# 有限公司创建学习型企业总结

来源：网络 作者：青苔石径 更新时间：2024-06-12

*第一篇：有限公司创建学习型企业总结有限公司 创建学习型企业总结今年来，在外部竞争日趋激化、内部管理不断精确化的大形势下，我们始终坚持以创建学习型企业为主线，以发展为第一要务，以求真务实、持之以恒的态度，把创建学习型企业活动，作为实践可续发...*

**第一篇：有限公司创建学习型企业总结**

有限公司 创建学习型企业总结

今年来，在外部竞争日趋激化、内部管理不断精确化的大形势下，我们始终坚持以创建学习型企业为主线，以发展为第一要务，以求真务实、持之以恒的态度，把创建学习型企业活动，作为实践可续发展观、提高企业核心竞争力的有效载体，紧密结合公司特点和职工队伍实际开展工作，确保自身在打造学习型企业的轨道上实现可持续发展。一套凝聚着集体智慧、适合自身发展需要的创建体系逐渐形成，企业上下形成了讲学习、求创新、谋发展的良好氛围。

根据市创建办《开展创建学习型企业活动实施方案的通知》和市工信委《关于印发“市工信委系统创建学习型企业年度计划”的通知》精神，为提升公司的核心竞争力，不断提高职工的综合素质，实现企业的可持续发展战略，专门成立了由公司党委书记任组长创建学习型企业活动领导小组，成员包括公司各副总，形成了全公司齐抓共管创建学习型企业的良好氛围，在全公司范围内迅速兴起了创建学习型企业的热潮。

创建伊始，我们利用内刊、平台和宣传栏等宣传载体有针对性地开展多种形式的对应宣传，大力宣扬终身学习的理念，统一公司全体职工的思想，营造“人人处于学习之中，时时体现学习之风”的氛围，使大家充分认识到创建学习型之于企业长远发展的深远意义。

在统一思想、提高全员认识的同时，我们以狠抓学习动力、学习能力、学习毅力三个关键要素为切入点，积极开展学习创建活动，取得了一定的成绩，现总结如下：

一、主要工作情况

公司各部门和单位按照公司《开展创建学习型企业、争做知识型职工活动的实施办法》的通知精神，结合生产运营实际和职工的思想、技能实际，按计划步骤、有条不紊地开展“创建”活动，通过实实在在的工作，进一步增强了职工的学习力、凝聚力、战斗力、创新力，提升了职工的自我素质，也有力地推动了公司的生产运营工作。

（一）进一步完善工作机制，多角度、全方位开展“创建”活动。

1.构筑“创建”机制，营造“创建”平台。首先，公司成立咸阳市天然气有限公司创建学习型企业活动领导小组，制定了实施方案、考核办法及年度计划，明确分工、责任到人，对公司开展活动情况进行了自查。其次，根据职工的技术层次差异，制定了梯级型“创建”计划和目标，为公司正常的生产运行提供技术保证。一是提高职工的整体素质，为公司的跨越式发展打基础。为实现跨越发展，我们制定了公司五年培训规划，培训中采取了内部培训与外出学习相结合的方式，强化职工的整体素质提升。二是定单式培训。公司根据职工个性化特性，统一编制年度详细的培训计划，有目标开展工作，增强培训的针对性。三是在公司内经常组织开展、岗位练兵、劳动竞赛和技术比武活动，提高职工业务素质。四是加强特种岗位操作工的岗位培训，提高操作技能。公司每年都对特种岗位操作人员进行外出岗位技能培训和取证工作，通过多层次的培训，我公司目前特种岗位操作人员持证上岗率达100%。

2.建立“创建”竞争机制。我们将学习活动的开展情况纳入公司生产经营目标考核，并与单位精神文明建设达标挂钩。对各部门和单位按优秀、合格和不合格三个类型进行考核，月度奖惩兑现。

3.构筑“创建”激励机制。一是奖励。公司把在“创建”活动中取得优异成绩和优秀成果的职工及对参加各类技术比武获得名次的职工，给予物质和精神奖励。二是破格提拔任用。对刻苦钻研业务技术，水平不断提高的专业人员，凭着精湛的技术的人员被破格晋升到管理层。三是随着公司发展的日益壮大，我们将对通过职工自学、专项培训和现场学习、定期考试的办法，选拔人才，调动大家参与“创建”活动的热情。

4.建立了职工绩效考核工作制度。考核结果作为工资支付和考核兑现的依据，合理拉开分配差距；二是为推行竞争上岗、合理调整人员配备提供参考，通过考核，在职工中营造学先进、赶先进的浓厚氛围。

5、是开展文体活动，丰富职工的文化生活。今年九月份工会组织职工参加市供热系统“热力杯”秋季运动会，公司在团体操、乒乓球、篮球、齐心协力项目中都取得了优异的比赛成绩，十二月份在全公司开展唱红歌比赛。

6、深入开展创先争优活动和党性教育活动。在全公司开展以争创“四强”党组织、争做“四优”共产党员为主要内容的创先争优活动并结合公司实际，确立了以“强服务、保安全、明目标、树形象、争第一”的活动载体，围绕公司目标任务，开展了一系列形式多样的活动。党委还结合公司实际，开展丰富多彩的“党性教育”活动。3月份组织领导班子成员赴长武巨粉娥展馆马兰红色革命圣地接受教育。4月份组织部分党员野外活动，强化组织功能，增强创造力，凝聚力、战斗力。6月底公司组织党员干部赴蓝田葛牌镇接受“红色革命传统教育”，聆听革命历史，重温入党誓词、用革命先辈的光辉业绩教育广大党员干部，使大家受益匪浅。

7、以岗位练兵为载体，调动职工的工作积极性。公司根据自身的特点，紧紧结合企业的中心工作，大力开展岗位练兵活动，年初，出台了《2024年度岗位练兵活动的安排意见》并下发到各个部门和二级单位，练兵的范围涉及到五个部门11个岗位，借助岗位练兵的契机，号召广大职工以集体荣誉为重，强化岗位技能锻炼，进一步提高完成本职工作的能力，在全公司范围内形成了真抓实干、奋发有为、比学赶超、争创一流的浓厚氛围。

8、为适应公司新时期的发展要求，充分发挥企业文化在实施跨越式发展中统一思想、凝聚力量、振奋精神、坚定信心的重要作用，努力把公司各项工作提升到一个新的水平，十月份在全公司开展“凝聚人心强队伍，创新文化促发展”活动，通过活动的开展，在公司形成了比学习、比工作、比奉献和学习先进、争当先进、赶超先进的良好风气。

（二）丰富载体，精心组织，推动“创建”活动深入、有序开展。

我们坚持以人为本的原则，以全面提升职工的综合素质为目标，通过狠抓“三个层次”和“三个结合”有效地推进“创建”活动全面开展。

1.三个层次，即：抓个人学习、团队学习和企业学习。个人学习是创建学习型企业的基础。个人学习我们抓住了三个环节：第一，高度重视企业职工的教育培训工作，做到机制健全、运转有效。根据企业知识创新、技术创新、效能提高等要求，引导职工制定职业生涯规划，不断学习新知识、新信息、新技术；积极开展职工的岗位培训和继续教育等学习活动，加大人力资源开发与培养力度。第二，适应形势发展要求，不断更新职工观念，改善心智模式，学会系统思考。通过阶段性工作总结，找出不足，分析原因，进行整改。如改进培训形式、满足职工岗位需求、适应社会发展等。第三，树立崇尚创新、求学上进的学习观，让广大职工实现工作、学习、生活一体化，让每个人都活出生命的意义。

团队学习是创建学习型组织的关键。强化团队学习，凝聚团队精神。每年春节后一周，召开全体职工参加“学习培训动员”大会，提升素质，振奋精神，鼓足干劲，凝聚团队力量。积极创建学习型党组织，学习型优质服务班组、先进科室活动，以典型带创建，以创建促学习。形成企业职工间默契合作的团队文化，切实提高团队效能和竞争力。

抓企业学习，注重创新，实现企业向社会迈进的目标。企业要时刻关注市场变化，及时开展创新性变革，全力打造优质服务品牌，推行标准化、规范化服务，围绕实施“排民忧、解民难、让市民满意”的宗旨，做到“有困必帮、有难必解、有急必救、有险必抢”，实现“与用户和谐发展、用真情回报社会”，达到可靠供气、使用户安全用气、放心用气、便捷用气、满意用气、和谐用气，努力开创公司优质服务工作新局面。

2.三个结合：一是把创建活动与强化职工教育相结合，提高职工凝聚力。通过编印公司内刊、组织座谈讨论和向各部门和单位发放《成功——从优秀职工做起》和《把责任落实到位》等书籍，组织开展了对全体干部职工进行现代企业制度下的人力资源管理等方面内容。公司党委办购买了《加强和改进新形势下党的建设》、《简明工业知识读本》等学习读本，给领导干部购买了《党员干部廉洁从业准则》等书籍，用理论武装头脑，提高党员干部党性原则。1-10月共发放各类学习读本6本，组织观看反腐倡廉教育片，召开中心组专题学习会5次。在公司开展了“明确新目标、提升新境界、争创新业绩”主题教育，确定了“项目带动求发展，机制创新增活力，安全服务促和谐”的主题教育载体，同时成立了由公司主题教育领导小组，通过学习培训和主题教育，使职工更加热爱企业、热爱岗位、热爱事业，树立了团队精神、维护了企业形象，努力为企业发展贡献了智慧和力量。二是把创建活动和职工学习业务知识相结合，提高职工学习力。抓好高级管理和技术人员的培训。我们先后先派多名技术骨干和关键岗位业务骨干外出培训新技术、新理论；先后多次邀请国内处知名院校的专家、教授到公司举办技术讲座期，培训专业技术人员次。抓好操作服务人员的培养，我们先后举办了维修、抢险、巡线、计量等岗位培训操作培训班期，培训人员100多人次；组织职工参加外部培训，培训人员达50多人次。于10月21日和22日两天时间组织班组长以上管理干部90多人赴某有限公司进行了学习培训和体验，经过培训，全体参训人员一致认为此次学习意义重大，让他们深切地体验到了纺织工人艰苦的工作环境和辛苦繁重的工作，感受到公司蓬勃发展的局面来之不易，应该倍加珍惜目前的工作，为公司下一步发展贡献力量。后期又组织了年轻职工进行学习实践活动，通过活动对职工的感触深刻，大家一致认为只有努力的做好自己的本职工作，将公司的事情干好，才能真正做到感恩公司。为了加强新入职职工的管理，使其尽快熟知公司的各项规章制度、工作流程和工作职责。帮助新入职员工快速溶入公司企业文化，树立统一的企业价值观念、行为模式；熟悉天然气工艺和常识；培养良好的工作心态,为公司打造一支高素质、高效率、高执行率的团队，十二月份对新入职职工进行入职培训，培训的内容为公司的基本情况、公司的主要制度、企业文化和职业道德、天然气基本知识及安全用气常识和观看《做最有用的好员工》。三是把“创建”活动与生产经营管理相结合，提高职工创新力。我们紧紧围绕生产经营中心工作来推进“创建”活动的落实，分系统，分层次开展了以提高“安全生产运营、提升优质服务”为目标，在各岗位之间开展了技术创新、管理创新、服务创新等多层次的竞赛活动。2024年以来全公司共组织劳动竞赛和技术比武及岗位练兵活动共场50次，参加职工近200人次。

（三）严格检查，及时指导，确保“创建”活动见到实效。

根据“创建”活动考核评价实施办法，我们定期组织有关人员结合公司精神文明检查验收对基层“创建”活动进行一次检查，发现问题及时整改，对带有普遍意义的问题提交公司“创建”活动领导小组研究解决，监督、促进各项活动内容的落实。

二、增强了创新能力，推动了管理水平的提高。

通过学习型企业的创建，加强了对现代企业制度的研究和实践，突出了沟通与执行的环节，在学习与实践中增强了管理中的创新能力，使我们游刃有余地解决好企业管理中遇到的新情况、新问题。

为了全面落实市委、市政府有关文件精神，展现公司良好的精神风貌，促进公司科学发展，协调发展，快速发展，八月份在全公司深入开展了以“抓基础、抓细节、抓管理”为重点，结合公司今年董事会下达的各项目标任务，进一步健全完善各项规章制度、工作流程和岗位职责，着力抓好安全生产运行、施工管理、有子服务、企业内控工作实现管理更扎实、效益更明显、企业更和谐的“管理提升月活动”。通过活动的开展，提升了公司的管理水平。

管理水平的提升确保了企业应对突发性事件的处理能力。在今年的关键期间，安全应急抢险，实行值班制度，抢险队伍、后勤保障人员保持全天候待命，保证随叫随到。管理细节上的有条不紊，确保了全市燃气设施安全平稳供气，保证了生产安全的正常运行。

三、提升人力资源管理，为公司的可持续发展奠定了基础

1、为了更好地适应公司快速发展的要求，充分调动广大干部职工的工作积极性和创造性，形成一套“德才兼备、任人唯贤、能上能下”的现代企业管理用人制度，为公司建立和培养一支有能力、讲奉献、团结高效的中层干部队伍，完成了公司中层干部的竞聘工作。

2、在中层干部竞聘上岗后，根据公司的安排，人力资源部配合各部门和单位又对全公司各部门和单位的班组长进行了重新任命，一批具有基层管理能力的职工走上了班组管理岗位，为后续职工竞聘上岗创造了条件。

3、在完成中层和班组长上岗工作后，在全公司实行了职工定岗定编工作。通过前期的人力资源咨询，制定了一套比较科学合理的各岗位上岗标准，按照职工和部门双向选择原则顺利的完成了全部职工上岗工作。

4、建立公平、公正、科学合理的薪酬体系，充分调动广大干部职工的工作积极性，为公司的可持续发展奠定了基础，依据定岗定编情况完成了职工的薪酬套改工作。

四、固化了优质服务意识，推动了企业形象的塑造。

学习型企业创建活动加深了职工对“与用和谐发展、用真情回报社会”的理解，企业的服务风貌焕然一新，文明建设成效卓然，天然气富有“亲和力”的企业形象深入人心。

在具体操作过程中，我们把加强行业作风建设、强化公司优质服务工作确定为精神文明建设的重点，不断强化在解决群众反映突出的工程安装、用户维修和缴费等“热点”问题上，下了一番真功夫，使整个行风有了一个新的起色、新的变化。在今年市上组织的行风评议活动中，取得了全市第四名的好成绩。

在创建学习型企业过程中，我们都定期召开管控、前后端交流、座谈会等服务工作例会，本着提高服务响应及时率的宗旨和原则，结合公司人员配置、地域特点等因素对服务流程进行了合理的优化。健全了客户服务中心，树立了天然气一个窗口对外，对用户的咨询、投诉、求助及业务受理实行跟踪服务。建立健全了公司、职能部门、基层单位三级投诉处理网络，明确了各职能部门、各单位负责人为用户投诉、处理的第一责任人，提高了障碍响应速度，解决了过去业务流程不畅、职工职责不清、部门间扯皮等问题，把用户投诉处理在萌芽，解决在基层，做到件件有回音，事事有交待。

总之，创建学习型企业活动是一个永无止境的过程，在当前企业改制后的关键时期，我们将坚定不移地通过学习型企业建设，促进职工思想上的转型，为公司的全面转型打下夯实的基础，推动企业实现可持续性发展。

**第二篇：创建学习型企业总结材料**

创建学习型企业 培育知行合一的员工

——YY银行创建学习型企业总结材料

我们处在知识经济社会，是变革的时代，学习的时代，新的竞争对组织学习能力提出了挑战。自2024年起，YY银行根据“十二五”人才强行战略，大力推进学习型企业的创建工作，并从战略、变革、创新与发展的角度就充分意识到创建学习型组织的重要性，解决了认知层面的问题，为创建学习型企业奠定了坚实的基础。

一、建立“五级组织体系”，保障学习型企业创建工作顺利推进

（一）行领导班子，以身作则，带头开展学习活动。主要体现在：每周一定期开展行领导班子学习碰头会，每月参加宁波农信系统行长学习会，积极参加省农信联社组织的行社领导班子（副职）培训班，带头开展各类课题研究，并利用休息时间积极开展自我学习，本行6名领导班子成员中，有3人通过在职学习获得工商管理硕士，4个获得高级经济师职称。

（二）总行人力资源部，不断完善分层培训管理体系。主要体现在：一是制订各类学习培训制度、学习规划和计划，如全行员工教育培训规划、党委中心理论组学习计划、全年员工教育培训计划等。二是制订多种学习活动方案并组织实施，如《推进学习型党组织建设实施方案》、《“知行成长计划”方案（2024-2024）》、《优秀人才培训培养方案》

效考核。组织开展“学习型”支行（部室）创建活动，每月上传学习资料，年底进行评比。

二、多措并举，全面创建学习型企业

措施一：分析明确需求，增强学习培训的针对性。

1、培训需求调查。人力资源部每年都会面向全行员工作一次全面的教育培训需求调查，以增强培训针对性。

2、培训需求分析。从组织分析、任务分析和人员分析三个方面进行分析，确定哪些方面需要培训，谁要培训，采用哪种方式向员工传授所需的知识、技能和能力确保培训的及时性、针对性

3、选修与必修相结合。即明确每次培训的必修人员，同时鼓励其他要求上进的员工自愿报名参加，既使培训针对性增强，也让培训有足够的灵活性允许员工不断地成长和学习，让员工在工作中增强知识、技巧和能力并与企业的整体目标较好结合。如“知行成长计划”第8期——“银行五星级客户服务”培训现场。该培训必修人员70人，而自愿报名参加的选修人员达到86人。

措施二：多元化授课，突出学习培训的系统性。本行针对培训对象的特点，采取多样化的形式，创造轻松、活跃的培训环境，让培训对象易于接受和理解知识、技能或转变观念。

1、请进来。本行依托浙江大学权威金融培训机构和师资力量，采用专家授课、案例配合、互动交流方式，加强对管理人员及后备骨干人员的培训。本行先后聘请的专家、教

“每月一测”等。图为5月10日午饭后，该部员工一起学习“金融英语每日两句”。二是学历、职称、资质证书等学习与考试。本行 参加学历教育、职称考试人员众多，2024年即有3人通过在职研究生考试，59人通过本科自学、函授考试，21人通过大专自学、函授考试；2024年有121人报名参加了经济师考试。参加银行从业人员、信贷人员任职资格、反假币资格等各项考试的人员更是不计其数。三是根据获得的学历进行奖励，2024年奖励对象80人，奖励金额为356000元。

措施三：搭建多种学习的平台，提高学习培训的灵活性

1、加强E-Learning网络教育培训平台的基础建设。不断充实、丰富网络培训系统的内容，逐步建立基于岗位任职资格体系的网络培训框架，并把包括“知行成长计划”在内的各类外部培训课件上挂到教育培训平台中，鼓励员工拓展知识面。同时，还针对综合柜员、客户经理和管理人员，分别设置相应的必修课和选修课，使每个员工有充裕的工余时间进行学习，根据员工的业务等级，有针对性地开展培训学习。

2、“三室”建设持续努力。一是实物图书室制度规范，借阅人数众多；二是网上图书室，由本行自行开发，24小时为内部员工开放；三是电化教育室，定期向员工开放，不断提高员工实际操作能力。

3、以多种比武比赛活动为载体促进学习。每年举行业务技能比赛，每次比赛前，提前印发预备通知让员工充分准

 2024年、2024年XX财务工作创新奖  2024年XX优秀审计项目二等奖2个

 2024年XX优秀审计项目一等奖1个、二等奖1个  2024年XX内审信息技术应用工作先进单位  YY市第十届职工家庭读书活动优秀组织单位 通过两年的创建工作，我们也深知，创建学习型企业任重道远，没有捷径可走。但只要我们每一个人都增强危机意识、大局意识、责任意识，立足新起点，定位新目标，善于学习、勤于思考、勇于实践，就一定能把创建工作引向深入，就一定能获得丰厚的回报！

**第三篇：创建学习型企业总结**

创建学习型企业总结 今年，在外部竞争日趋激化、内部管理不断精确化的大形势下，为了不断提高全员工的综合素质和业务技能，我们不断地学习新知识，掌握新技能。学出成果是我们不懈的追求，而制度是完成这一目标的根本保证。因此，我部结合实际情况和分公司下发的创“学习型企业”通知，制定了一系列的工作、学习计划，为各项学习与工作顺利进行拉起顺风船帆。下面我将我部的创建学习型企业工作向各位领导汇报一下：

一、建章立制

年初，我部我们全体员工始终坚持以创建学习型企业为主线，以求真务实、持之以恒的态度，把创建学习型企业活动，作为提高企业核心竞争力的有效载体，紧密结合电信企业特点和员工队伍实际开展工作，确保自身在打造学习型企业的轨道上实现可持续发展。一套凝聚着集体智慧、适合自身发展需要的创建体系逐渐形成，我部上下形成了讲学习、求创新、谋发展的良好氛围。在组织完善的基础上，制定了学习计划，健全学习制度。严格按学习计划进行。根据学习内容自行组织业务考试。做到了培训学习有记录，考试有成绩。考试成绩与工资挂钩，纳入绩效考核。

二、全员参与

为了努力营造“终身学习”、“知识与技能共享”的学习氛围，形成开放、共享、创新的企业文化，逐步把“工作学习化、学习工作化”理念贯穿始终。我们鼓励员工通过学习，在提高业务知识水平、操作

能力的基础上，由单项操作岗位向综合性岗位竞争，由低岗向高岗努力，目前，全中心形成了人人学、处处学、时时学的浓厚学习氛围。人人参加、处处学习已成为了员工的一种自觉行动，吸收知识就象吃饭一样是不可少的。大家为努力使自身适应时代发展的要求，还在工作以外的时间自主读些有用的书籍，并写了自己深刻的心得体会。做到了“精一会二学三”。

三、求真务实

在如今知识爆炸时代，我部学习创建工作要求：不教条，不搞“花架子”、“形式主义”，自加压力。学习形式多样化，自学与集中培训相结合，将“一言堂”的逐步调整为互动式学习，当培训学习的东西当堂消化，实时在实际工作中进行运用和抽验，使之学有所用。在学习新知识的同时，我们同样注重总结工作中的经验教训，发动大家将工作中的相关事例写成案例以信息的形式在中心员工中进行学习讨论，并及时向分公司投稿以资源共享。

四、学习效果

一直以来，我中心全体员工形成一致的理念，用心学，用心做，不以持证上岗为最终目的，而是以提高实际操作技能为动力，以多学一门技能为荣。

五、建言献策

集团公司的电子学习系统中希望今后能将电信条例、业务手册等常规内容的课间常年挂在系统上免费供员工学习，使之能更准确地掌握。电子学习系统是学习手段之一，在开始阶段可以以点击率、学习

时长来考核，但这不应该是目的，目的是学习效果，学到的东西是否对工作生活有所帮助。课件是公开的，学习要自觉，选择要有目的。随着世界经济一体化的进程加快，我们企业的外部环境发生了深刻变化，行业竞争变得异常激烈。我部要发挥主力军作用。自觉按照规律办事，尽心尽力地创造更佳的工作业绩，在稳健经营中追求卓越；时刻把握市场的瞬息变化，紧紧围绕企业的战略目标；不断学习新知识、新业务、新技术，充实自己，丰富自己，争取为分公司电信业的发展做出更大的贡献。

请记住我们的神圣使命：让中国电信与您共享与世界同步的信息文明！

阿拉山口营业部

2024年10月22日

**第四篇：学习型企业创建工作汇报总结**

煤矿管理创新推进学习型企业创建工作汇报总结

我矿于１９５７年建井，１９５９年投产，是江苏省大型矿井之一，徐矿集团的主力矿井，现有职工５７００人。近年来，我们导入学习型组织理念，结合企业实际，探索了一条“学习、创新、发展”的学习型企业创建之路，企业呈现出勃勃生机和活力。２００１～２００３年，产煤５３３万吨，超８２万吨，上缴利润１３５３７．４６万元，超２７６８．４６万元。荣获全国煤炭系统文明煤矿、全国用户满意企业、全国诚信服务优秀示范单位、全国产品质量售后服务双保障企业、江苏省文明单位、江苏省安全工作先进单位、徐州市文明单位、徐州市先进基层党组织、徐矿集团先进党委、文明煤矿等称号。

一、运用系统思考，引进先进理念

系统思考是学习型组织的核心。系统思考的目的在于看到企业整体结构内存在的症结，找出纠正突破的对策。

系统思考，使我们看到了自身处境。我矿虽然基础管理工作相对较好，主要经济技术指标处在集团公司前列。但放眼全煤系统，尤其是与我矿具有相近区域优势的山东枣滕矿区、安徽两淮矿区，他们老矿井挖潜改造，新矿井不断投产，而且都是现代化装备；再加上西煤东运专线不断增量，西气东输成为新的替代能源。我矿的资源优势、成本优势、区域优势将逐步丧失；用人多、负担重、资源禀赋差的不利因素将会凸现出来，企业的生存与发展将会遇到严峻的挑战。怎么办？唯有努力创新，励精图治，扬长避短，搏击市场，才有生路和出路。矿领导班子召开会议，从全局性、层次性、动态性、互动性综合思考如何实现企业全面、协调、可持续发展，从根本上提升企业的发展动力，做大做强企业，永葆基业常青。所以，在２００２年３月省经贸委创建学习型企业文件下发后，我们对企业队伍现状、管理现状、经营机制进行了多层次、多角度、全方位、系统的调查研究。并把干部职工的思想观念放在企业发展的大系统中思考如何转变，把旗山矿作为市场中的一分子置于市场经济的大系统中思考如何做优做强。系统思考，使我们看到了差距，为我们确定创建学习型企业和找准自身的定位提供了科学保证。于是，矿党委组织政工部门负责人赴山东省兖矿集团兴隆庄煤矿、莱芜炼钢厂等在全国率先引入学习型企业理念的单位学习考察，实地感受兄弟单位创建的氛围和成果。通过学习，对标找差，也使我们看到了与先进单位存在的差距。在调查研究的基础上，经过自下而上的反复研究，设计了“五步走”即“宣传发动、理论学习、创建设计、构建体系、试点推广”的推进规划。

理念灌输，使职工明确了创建意义。创建学习型企业不是由下而上的群众性活动，而是从上至下的管理推动。为解决广大干部职工对创建学习型企业的认识问题，我们开展了广泛的宣传教育和理论普及工作。在普及基本知识工作中，我们坚持分层次的灌输。首先抓干部的学习，党委中心组每半月利用半天时间集中学习相关理论、概念及外单位创建的经验做法。认真系统学习彼得．圣吉的《五项修炼》和集团公司教委编发的《学习型企业——理论与实践》书籍，举办专题讲座，邀请专家给矿领导和基层党政工团负责人讲课，利用每周的党支书例会，坚持半小时学习，使全矿干部在较短的时间内对学习型企业理论有了基本的掌握。其次抓骨干学习，先后开办五期党员学习型企业知识专题学习班，矿领导、政工部门负责人主讲，２３９名在岗普通党员参加学习。矿工会、团委利用每周例会时间，有计划、有步骤组织车

间工会主席和团支部书记进行学习，对推动全矿群众性学习起到了引导作用。第三是抓职工学习，利用职工每周两个班后活动时间，重点学习宣传部门编发的宣传教育材料，集中收看外单位创建学习型企业的电视专题片，激发职工学习的兴趣。为检验全矿学习效果，先后组织了各单位党政主管创建学习型企业征文和基层单位党政工团负责人、机关科室全体人员学习型企业知识考试，促进了学习的深化。在办公楼、福利楼、职教楼上塑立了企业愿景、企业广告词等铜字标志性标语，在工业广场制作了２６块《旗山理念》灯箱宣传栏，形成了强烈的视觉效果和强劲的宣传声势。与此同时，我们选择了综采一区、掘进六区、机电科、洗选厂等为创建试点单位，安排８名政工部门负责人分别与４个单位建立联系点，进行指导，帮助设计创建规划，及时解决创建中题，及时发现和宣传试点单位的闪光点，在全矿起到了辐射、指导作用。

二、构建愿景体系，形成个性文化

企业愿景是企业全体职工通过共同努力，可望又可及的远景目标。企业文化是职工共同的价值观和行为准则，两者都具有认同感和强烈的感召力。在创建学习型企业进程中，我们着力构建创建体系，形成企业特色文化。

运用愿景激励，形成创建体系。我们把“创建全煤系统最具创新力的优强企业”确立为企业的共同愿景，并引导全

矿５２个区队及科室根据自身工作特点、环境特点，建立区队（科室）愿景、班组愿景及个人愿景，把企业共同愿景构建在区对愿景和个人愿景之上，为企业共同愿景提供有力支撑。大愿景和小愿景，你中有我，我中有你，使每个职工意识到自己的工作是一项创造，感受到自己日常工作的不平凡意义，必须为愿景的实现尽个人的责任。同时，我们运用愿景激励，把建立愿景与

创建工作融汇起来，引导职工把实现企业目标的共同信念同自己的日常工作、学习联系起来，帮助职工开发实现自我价值的需求，引导职工明确要追寻什么，如何追寻，产生主动的创造性的学习，自觉真诚地投入学习型区队创建。洗选厂以“四个一流”为团队愿景，在全厂成立了以学习岗位技能、知识为主的“责任型学习小组”，以创新为主的“趣味型学习小组”和以解决本厂管理“瓶颈”的“研究型学习小组”，形成了团队学习的风气。去年被徐州市总工会表彰为“读书自学”先进单位。综采一区从抓管理人员和要害工种入手，制定出台了班组长动态考核和维护员末位淘汰制度，增强了职工干好本职的责任感。基建工区突出流程再造，将原来的两班掘进一班喷浆改为“班掘—班喷—班锚”新工艺，提高了岩巷单进水平，进尺不断刷新。矿物供公司单体支架班１８名职工都制定了５年个人发展规划，有２人参加大专函授学习，６人拿到了中专文凭，１４人获两个以上工种操作证书，在集团公司举办的技术比武大赛中勇夺单体维修工种第一名。去年，被集团公司表彰为“文明示范点”。注重发挥共产党员的先锋模范作用，在全体党员中开展“党员示范岗”竞赛，制定严格的考核方法，每季进行一次考评，使广大党员自觉做到“五个示范”，即在学习上示范、爱岗敬业上示范、遵章守纪上示范、恪守道德上示范、联系群众上示范，始终保持党员的先进性。优秀党员、洗选厂班长郭恒祥和职工一起，坚持向书本学、向生产过程学、向事故学，由他牵头的技术攻关项目“洗煤工艺改造”荣获集团公司科技进步二等奖。去年８月份，光荣地出席了全国优秀班长表彰会。

构建企业文化，形成个性风格。我们注意企业文化在创建学习型企业进程中的渗透性，引导职工围绕共同愿景，构建有企业个性和风格的价值体系。在全矿开展了“旗山理念”征集活动，上至矿领导，下到一线职工，积极踊跃参加，经过反复推敲、梳理、提炼，形成了两条体现“以人为本”的价值系统。首先，形成了以企业精神、企业形象、职工行为准则构成的全体职工接受的思想修养和理想追求。企业形象即：一流的队伍，一流的管理，一流的环境，一流的效益。员工工作观即：勇于创新，追求卓越。员工学习观即：学以致用，超越自我。员工价值观即：奋斗中实现人生价值。员工行为准则即：遵纪守法，见义勇为，勤奋学习，崇尚科学、敬业爱岗、勤俭自强、关心集体、友爱尊重、光明磊落、诚实守信。其次是形成以各专业的管理思路为基点的管理思想体系。企业管理理念即：精细化，高绩效。企业经营理念即：外抓市场，内抓创新，质量为本，效益争先。去年，我们围绕创建本质安全型企业，引导职工开展自我教育，形成了安全道德观、安全价值观、安全管理观、本质安全目标等８个方面具有自身特色的安全文化理念。同时，引导职工结合岗位职责，撰写了道德格言和安全格言，全矿共收到格言３０００多条，我们将１０００多条优秀格言汇编成册。旗山理念及安全文化理念既体现了学习型组织的五项修炼，又体现了鲜明时代特色的企业文化，矿将理念及内涵印发到全矿，组织职工学习，为创建提供了良好的运行环境。我们还组织力量对理念进行系统诠释，编辑出版了《旗山文化品读》一书，作为宣传教育职工的教材。

三、突出团队学习，开发人力资源

职工是企业的主体，企业最大的资本是职工。基于这一认识，我们在增智、协调、扩散三个方面下功夫，着力人力资源的开发，营造了团队学习的风气。

建立人才快速成长机制。一是对新入矿的大中专毕业生实行“导师培养制”。矿组织部门按他们所学专业和培养方向，安排高、中层管理人员与他们建立固定的导师培养关系，双方签订《导师培养制目标责任书》，矿每半年召开一次工作例会，年终进行一次总结，对表现优秀者进行奖励，建立了一种发掘人才、培养人才的新机制。二是借助高等院校力量培养企业所需人才，矿在９７年与徐州师范大学联合开办经济管理专业大专班，４９名３５岁以下的中层干部和后备干部不出矿门取得了大专文凭。去年又与中国矿业大学合作，开办机电一体化专业大专班，有６０名职工通过成人高考被录取。三是强化“兵头将尾”的培训。与江苏省工贸学校合作，开办了采掘和机电两个专业中专班，７７名一线班长顺利毕业，改善了班长的文化结构，提高了班长的技能水平。为切实解决全体干部的学习动力问题，我矿提出机关科室年龄在４５岁以下的干部２００５年全部达到大专以上文化。目前，全矿干部有９２人参加大专以上学历学习。

突出职工学习习惯养成。随着矿山机械化程度的提高，企业必须有一支结构合理、素质较高的职工队伍。我矿鼓励职工向问题学、向生产过程学、学习工作化、工作学习化，在全矿形成了团队学习风气。一是实施了“百名高级技工人才培养工程”，先后开办两期采掘电钳高级工和采掘爆破高级工培训班，利用双休日学习，邀请省安培中心老师来矿授课。并设

立四个实习网点，组织学员进行模拟故障分析、判断、处理，目前已培养高级技工１０２人。二是注重发挥高级工的“种子选手”作用，在全矿１７个重要工种中开展“百师带徒”活动，建立师徒档案，每月进行百分考核，师傅每月享受４０元的责任津贴，培养了一大批技工。去年，我矿又实施了专业技术和专业工种带头人制度，专业技术带头人实行任期制，每一管理期限为两年，每年进行一次总结、评比、淘汰和选拔；专业工种实行季度考核，合格者发放津贴，并作为高级技师的优先推荐条件，今年上半年，通过考核，９５％达到优秀标准。三是广泛开展职工技术大比武活动，在去年集团公司组织的第二届职工岗位练兵、技术比武中，矿蝉联团体总分第一名。

四、不断拉向愿景，提升创新能力

创新是未来管理的主旋律。学习型企业创建是一项长期的、不断深化的系统修练过程，也是一个创新实践的过程。为此，我们把学习型企业创建工作作为横向到边、纵向到底的管理推动，激励广大职工弘扬创新精神，保持创造性张力，不断将现状拉向愿景。

安全管理创新。安全生产既体现了企业的形象，又体现了企业的管理水平。近年来，我矿不断创新安全管理机制，赋予安全监察部门依法依规独立行使安全监察权，推行工程质量永久负责制、重点工程安全质量监理制、动态安全联保责任制、全员风险抵押制、安全教育内审制、采掘工作面和运输系统挂牌制，有效地防止了事故的发生。一是围绕创建本质安全型矿井，我矿实行安全工作“零事故、零隐患”目标管理，根据系统安全管理的要求，将十大专业实行闭环式管理，各专业每月一次安全评估，采掘单位实行“隐患日排查”、地面单位实行“隐患周排查”，采掘单位班组实行“隐患班排查”，起到了超前防范的作用。至４月３０日，我矿已实现连续安全生产１７４０天，创建矿以来最长安全生产周期。二是加强质量标准化建设，鼓励职工参与创新。去年，全矿共实施创新项目８０多项，有４２项被集团公司确认并推广。目前所有采掘头面实现动态开放，建成集团公司唯一样板化矿井。

科学技术创新。依靠科技进步，提高原煤生产的科技含量，是我矿实施“科技兴矿”战略的主攻方向。过去，我矿分层开采的方法，产量低、开采成本高。为保证矿井经济效益的稳定，在全公司首家进行综采放顶煤研究，与煤科院北京开采所合作研制了ＺＦＳＢ３０００－１５／１６综采放顶煤液压支架，并一次获得成功，突破了公认的综放开采厚度不能低于６ｍ、采放比不小于１的理论下限，工作面单产水平提高２．１２倍，工效提高了２００％，该项目荣获江苏省科技进步四等奖。积极推广应用煤巷锚杆支护新技术，２００２年，全矿实现了无架棚支护，既改善了工作面巷道支护状况，又减轻了工人的劳动强度，减少成本投入。我矿把技术创新作为提升企业管理水平的重要环节，从去年开始，对技术创新采取公开招标的形式落实到责任人，设立２０万元技术创新奖励基金，每年进行两次考核评比，促进了广大工程技术人员和职工开展技术攻关和小改小革。仅去年就有５５项技术创新和小改小革成果受到表彰。发挥管理、技术、人才优势，积极实施“走出去”战略，目前，有４个工程项目部在安徽皖北、新疆天山、山西临汾、贵州安顺等异地创业，拓展了企业生存、发展空间。

精神文明建设创新。我们在以往成功经验的基础上，注重文明创建与企业管理的紧密结合，突出管理的创新性，把管理推向了新的运行状态。２００２年上半年，我矿把ＩＳＯ９０００族质量标准引入精神文明建设和企务公开管理系统，组织精干力量编制了《旗山煤矿精神文明建设系统管理手册》和《旗山煤矿企务公开管理手册》，使企业政工管理、民主管理走上了规范化、科学化、程序化的运行轨道。企务公开的做法先后在省、市有关会议上介绍经验。去年７月２９日，全国总工会、全国厂务公开协调小组在我矿召开“全国ＩＳＯ９０００与厂务公开研讨会”，向全国推广我矿的做法。去年底，我矿企务公开工作通过上海质量认证中心认证，成为全国第一家也是通过此项认证的单位。不断加快企业信息化建设步伐，在全矿推行办公自动化，提高了办事效率和管理水平，实现了资源共享，成为集团公司第一家应用网络办公自动化系统的单位。同时，我们把学习型企业创建纳入双文明建设考核，把职工个人的学习效果、创新发明与竞争上岗、经济利益挂钩，建立了学习与工作相结合，育人与用人相统一的运行机制，激发了全员创建热情。

**第五篇：创建学习型企业**

创建学习型企业

——浅谈企业文化中的学习文化

提到学习大家自然会想到学校，想到学生，没错！

每个人都会在学校度过自己最主要的、最集中的学习时光，并获得了相当的基础科学知识和生存的本领。但是，请大家想一想是否我们只是在学校期间才学习，而其它时间我们就没有学习哪？

答案是否定的，没错！其实每个人从出生就开始了不断的学习，学吃喝、学说话、学走路、学写字、学„„等等，幼儿园、小学、中学、大学、职业教育等等，参加工作后实际也一直在学习，很多职工是从学徒、技工、技师甚至走上领导岗位，也都是在通过不断地学习积累经验，增强能力，提高水平。从中可以看出不学习就不会有进步，实际上我们每天都在学习，所以，才会有学无止境、活到老学到老的教诲！

一、为什么要创建学习型企业？

1、中国企业发展的三大强敌是什么？

A外国企业（品牌、技术、资本、市场、人才、质量）

B本土企业（价格、成本、品牌建设）C企业自身（不断创新、超越自我）

因此我们应该变“居安思危”为“居危思进”意识，有强烈的危机感。

2、中国企业持续发展面临的最大挑战是什么？

是适合企业发展的人才短缺

（1）二十一世纪最贵的是什么——人才！（2）有组织，无纪律；（3）人心散了，队伍不好带。

什么样的人才是适合企业发展的人才哪？是优秀的学习型、创新型人才！因此企业最大的资源是——人力资源！

3、企业发展最大的成本是什么？

没有经过培训的员工是企业最大的成本，员工对工作的态度是：陌生/熟练/将就/麻木/讨厌。如何让员工对工作的态度变为：兴趣

-投入-执着。

是：学习-学习-再学习，训练-训练-再训练。培训是企业给员工最大的福利！持续的培训教育可以为企业插上腾飞的翅膀。因此我们要创建学习型企业。

二、建立学习型企业的基本要素

1、学习力是学习型企业的生命之源！

学习力是由三个要素组成的。即学习的动力、学习的毅力和学习的能力。学习的动力体现了学习的目标；学习的毅力反映了学习者的意志；学习的能力则来源于学习者掌握的知识及其在实践中的应用。

一个人、一个组织是否有很强的学习力，完全取决于这个人、这个组织是否有明确的奋斗目标、坚强的意志和丰富的理论知识以及大量的实践经验。

t下图反映了一种递进关系。一直以来，我们都认为企业的市场竞争实质上是产品的竞争，产品的竞争其实就是技术的竞争，而技术的竞争一定要归结到人才的竞争上。所以，我们从前总是将企业的竞争最终归结到人才的竞争上。但是，最新的学习型组织理论告诉我们，企业的竞争最终一定是学习力的竞争。

因为，人才是有时间性的。你只能保证自己今天是人才，却无法保证明天的你依然是一个人才。

复旦大学原校长杨福家教授提出，今天的大学生从大学毕业刚走出校门的那一天起，他四年来所学的知识已经有50%老化掉了。当今世界，知识老化的速度和世界变化的速度一样，越来越快。所以，为了使你在明天依然是一个货真价实的人才，一定要有学习力作为你的后盾。

每一个人才背后，一定要有很强的学习力做为支撑物。如果你的学习力每况愈下，那你很可能从一个“人才”变成你的企业乃至社会的一个“包袱”。

人才其实是一个动态的概念，它不是一成不变的，不是永恒的。它需要不断地晋级，不断地发展，只有人才的学习力不断地加强，不断地提高，才能保证人才的新鲜，这样的人才才是信息时代的人才，才是真正意义上的人才。

所以，人才竞争的背后隐藏着学习力的竞争。对企业来说，尤其如此。企业一定要努力建立自己的学习型组织，只有这样的组织才能使企业在未来的竞争中居于不败之地。企业要致力于提高整个企业组织的素质，要努力修炼成为学习型组织，这样才能从根本上提升企业的竞争力。

总之，不论是聪明的企业领导还是聪明的家长，对你的员工、对你的子女重视的不应仅仅是文凭上的学历，更重要的是他是否具有足够强的学习力。

文凭不等于水平、学历不代表能力！

2、了解企业发展的树根理论：

如果将一个企业比作一棵大树，学习力就是大树的根，也就是企业的生命之源。这就是树根理论。树根理论告诉我们，评价一个企业在本质上是否有竞争力，不是看这个企业取得了多少成果，而是要看这个企业有多强的学习力。这就像我们观察一棵大树的生长情况一样，不能只看到大树郁郁葱葱、果实累累的美好外表，因为无论有多么美的外表，如果大树的根已经烂掉，那么眼前的这些繁荣很快就会烟消云散。

所以，一个企业短暂的辉煌并不能说明其有足以制胜的竞争力，反而会让人心生悲哀。学习力才是企业的生命之根，企业一定要精心培植自己的根，让自己的根越来越深厚、越来越坚强，只有这样，才能在以后可能遭遇的种种风雨中挺立不倒。小孩子学习也是这样，只有摆正了学习态度，只有从内心真正认识到了学习的重要性，他才可能坚持不懈地去努力，才可能获得成功。

企业一定要明确学习力的重要性。虽然我国有一些企业一直在这方面做得很好，比如一些优秀的国营企业，一些优秀的三资企业和一些优秀的民营企业。他们很重视培养自己的学习力，经常不定期的开展各类学习活动。

但是，从总体上来说，我国还有更多的企业需要正视自己组织的学习力，需要建立有效的学习型组织来提升自己的学习力。

3、培养员工实现人生价值的意愿： 五层次需求理论的要求：

著名心理学家马斯洛将人的需求分为五个层次： –最低的一层是温饱，现在还有很多人属于这个层次的； –第二层是安全感，小康社会的目标；

–第三层是归属感，也就是人人都想归属于一个好的企业；

–第四层是尊严，尊严对任何人来说都很重要。无法给员工足够尊重的企业，必然不能获得成功。因为今天的每一个成功企业，都是既能获得员工的手，又能获得员工的脑的企业。而使员工愿意积极贡献自己脑力的条件之一，就是要给他们足够的尊重；现在中国的很多企业还需要学习。

–人的最高层次的需求就是实现自我价值，也就是要获得生命的意义。学习型组织正是能让组织成员体验到生命意义的组织，学习型组织非常强调生命意义。所以，学习型组织可以有效地满足人的最高层需求。

对一个企业来说，只有当组织中的成员能通过工作体验到自己的生命意义的时候，他们才愿意、才能够把自己所有的潜能都发挥出来。而一个企业只有在充分获得了自己员工潜能的时候，才能具有更强的、更实际的竞争力，才能真正地拥有辉煌！

三、学习型组织的真谛：

1、建立学习型组织的企业文化：

创建学习型组织首先就要建立学习型组织的企业文化。学习型组织的企业文化体现了学习型组织的第一个真谛——快乐工作！

而实现这一目标的有效办法就是为企业的员工创造一种互相理解、互相支持的工作环境，也就是要帮助企业的员工实现自己的人生价值。所谓“士为知己者死”，无论是对本地作战的企业还是对跨国作战的企业来说，使员工能够快乐工作，帮助员工实现自己的人生价值，企业才能在竞争中取胜。学习型组织的企业文化有两个特点：

–1.学习力文化：学习力文化要求企业在重用人才方面，以人才的学习力作为参考的标准。对人才的重用不仅仅取决于学历，更多的取决于学习力。一定要把重要的工作交给那些学习力很强的人才，只有这样，企业

才能把自己的生命之根培植得更深。

–2.快乐工作文化：快乐工作文化就是要为员工创造一种快乐工作的氛围，使员工能够充分发挥个人潜能，使员工能够在实现个人生命意义的同时为企业创造出最大的价值。只有这样的快乐，才可以称得上是一种真正的快乐。

2、把学习力转化为创造力： 当今世界上的学习共有三大类型：

（1）转化为创造力的学习。这正是学习型组织强调的学习。

（2）无效的学习。这种学习往往是一种形式主义，从开始到结束只是走一个过场，但是这种学习在很多企业中普遍存在。

（3）转化为破坏力的学习。这种学习会给人的思想蒙上阴影，会影响人的正常生活，甚至会危害社会。转化为破坏力的学习，情节重者类似法轮功；情节轻的类似有些企业经常召开的牢骚会议，这样的会议往往会起到消磨斗志的坏作用。

充分了解了以上三种类型的学习之后，我们在现实生活中一定要有意识地摒弃后两种学习，一定要积极推行第一种学习，也就是要力争把学习转化为创造力。只有这样，才能提升自身能力，才能有效地为社会贡献力量。

学习型组织强调的学习就是可以转化为创造力的学习，为了学习而学习是盲目而不可取的。一个企业仅仅有学习力、有快乐工作的环境是不够的，企业的学习一定要转化为实际的创造力，只有形之于物的学习才是真正的学习，才真正达到了学习的目的。

所以，一定要注重培育员工的创造能力，使这种能力和学习力、快乐工作完美结合，这样的企业才是真正有前途的企业。

学习型组织的核心理念就是创新，而且是持续的创新。未来管理变革的十大趋势提醒我们只有使创新成为主旋律才有可能获得成功。我们生活在知识经济时代，知识是最重要的资源，因此，企业如果想要成功，就要努力建设成为学习型组织，努力使创新成为企业发展的主旋律，只有这样，企业才能拥有强大的竞争力。３、学习型组织的标准：

首先，学习型组织非常强调学习力，学习力是一个人、一个家庭、一个企业乃至一个国家、一个民族的生命力之根、竞争力之根。振兴中华、发展企业都需要顽强的学习力。

其次，学习型组织是非常讲究生命力的组织。企业一定要努力营造一种互相理解、互相支持，让每个人都深感轻松温馨的氛围，让员工能够快乐地、自愿地、竭尽所能地工作，让每个人都能活出生命的意义。

再次，学习型组织非常强调学习的目的是为了持续创新。

一个成功的企业，一定是把学习创新奉为主旋律的企业，只有这样的企业才能真正赢得竞争力。

4、成为学习型组织人才的方法：

要想成为学习型组织的人才，除了要有较强的学习力外，还要讲究学习的方法和内容，每个人的情况不同学习的方法和内容也不一样，是提高专业技能还是学习管理知识，是自学、专业培训还是拜师请教等等，自己应该制定阶段学习计划和目标，有选择的购置学习资料，也可以上网查找，去图书馆借阅，公司应该有针对性的建立图书室，给员工提供阅览学习的条件，定期举办专题讲座和技能培训，并给员工提供晋级和升职的机会，创建浓厚的比学赶帮超的良好氛围，提高员工素质！

一个人的生命拥有多少天？

——只有一天——就是今天，因此要抓住今天的每一分，每一秒去做你应该做的事。

你自己才是自己的老板，你想做到什么样完全取决于你自己，你是否承担了相应的责任，用心把事情做好，努力把事情做完，认真把事情做对，并不断的通过努力学习提高自己，那么你离成功就越来越近，你就会实现自己的人生价值！

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找