

最新母婴室建设方案 学习型组织建设方案 (精选5篇)

“方”即方子、方法。“方案”，即在案前得出的方法，将方法呈于案前，即为“方案”。写方案的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下就是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。

母婴室建设方案篇一

在市场竞争中，企业组织不再是一个靠指令而生存的生产“机器”。面对外界环境的变化，企业可以像人一样为了生存和发展，不断进行自我调整，自我学习，了解顾客的需求，开发出新产品。皇家荷兰/壳牌集团(royaldutc/shellgroup)前任企划部主任阿·德赫斯(ariedegeus)在长期工作经历的基础上，通过大量深入实际的研究，最后提出一个观点：“公司是有生命的东西：该生命体所作出的行为决定来自一个学习的过程”。

按照德赫斯的观点，企业的寿命可以很长，大多企业在幼年的夭折只能说明一个问题，那就是：这些企业没有真正成为一个生命体，缺乏对学习的敏锐感和紧迫感。真正有生命力的保持企业活力的组织是那些善于学习的企业。

母婴室建设方案篇二

学习型组织理论是在实践中凝结和发展起来的一种全新的管理理念，构建学习型组织已成为当今社会组织发展的主要方向。针对目前高校建立学习型组织存在的弊端，应注意加强建立学习型高校组织架构，建立学习的平台和学习考核机制，实现从教学本位向学生本位的转变，搭建网络共享和交流平台，培养学习型人才，提升高校的核心竞争力。

作者：鲁威徐彬作者单位：华北煤炭医学院，河北唐山，063000刊名：新西部(下半月)英文刊名[]newwest年，卷(期)：“”(12)分类号[]g64关键词：高等学校学习型组织存在问题解决措施

母婴室建设方案篇三

化三车间大检修期间“五比五赛”

劳动竞赛总结

2011年比迪欧公司化三车间大检修历时12天，在整个检修过程中，我车间由始至终认真贯彻着安全、优质、高效、节约、文明这个方针，实现了检修开车一次成功，并为下半年设备长周期稳定运行、高负荷生产奠定了基础。现将我车间“五比五赛”劳动竞赛活动总结如下：

一、严把安全环保关，确保检修畅通无阻

在本次大检修车间动员会上，我车间将安全工作作为重中之重，本着“不安全，不检修”的原则，车间职能人员进行了具体分工。由车间主任井莹波亲自主管安全工作，特别是厂控检修项目要求责任落实到人，安全措施落实到位，并要求“三八”女子监督岗尽职尽责，有错必纠，违章必罚。“三八”女子监督岗本次大检修查出“三违”现象共计8人/次，实现了安全检修。车间安全员雷宁，对各类票证手续严格要求，特别是903系统的动火作业，工艺处理到位，置换分析合格，签字许可后才能作业，确保了检修工作顺利进行。在工艺处理方面由车间副主任张向阳主管，特别是对902系统、903系统料液全部压至中间库区，车间集思广益，下功夫动脑筋，实现零排放，共回收料液50多吨，为公司节能降耗创下新纪录。

二、比质量“三级”验收

车间严格执行检修规程和检修质量验收标准，清理项目质量责任落实到人，把好质量关，达到生产机动部一次验收合格无返工现象的发生。

三、在本次检修过程中，我车间涌现出一批不计个人得失，无私奉献的优秀员工，例如张凯、阮班治、丁家万、刘敏、张杰等。他们对自己的分配到的工作认真负责，并能按时按成检修任务，还帮助其他作业班组加班加点而没有怨言，同样的认真负责，对于这些员工车间将表扬同时予以奖励。

四、不足之处：由于本次检修时间跨度长，进入后半期个别人安全思想麻痹，安全意识淡薄，我车间及时纠正并予以通报批评。另外由于外单位在我车间交叉作业人员多，个别人员不遵守安全检修规程，例如登高作业不系安全带，不戴安全帽等现象我车间监护人员当面提出未果，及时汇报安环部予以处理。

纵观本次检修，我我车间细化安全管理，圆满完成了公司布置的各项任务，达到了安全、优质、高效、节约、文明检修的目的。

化三车间

2011-5-5

2011年大检修期间“五比五赛”

劳动竞赛总结

化三车间

2011-5-5

母婴室建设方案篇四

“五比五赛五争当”立功竞赛活动总结

201

2011年10月12日年3月，按照公司工会“关于开展五比五赛五争当竞赛活动的通知”的有关要求，水厂结合实际，制定了并落实竞赛活动工作规划及措施，明确了相关工作组织机构及其职责，在全厂开展“五比五赛五争当”立功竞赛活动。现将活动情况汇报如下：

一、关于立功竞赛活动组织运行情况

在2011，水厂认真总结了以往竞赛活动的经验教训，进一步调整完善竞赛活动的组织机构及其职责，研究制定了2011竞赛活动目标以及工作措施，着力健全活动运行机制，强化各级组织机构及职责，围绕中心工作，深入开展“五比五赛五争当”立功竞赛活动，促进全厂工作上台阶。

（一）强化组织领导，管理体系进一步完善

水厂为加强对“五比五赛五争当”立功竞赛活动的组织领导和有效管理，自上而下调整完善了“五比五赛五争当”立功竞赛活动工作领导小组及其职责，党、政、工共同参与，齐抓共管，在工作运行中形成了“四抓四落实”的管理体系：

三是机关各办共同抓，责任到各办，落实到人，相关责任办为：生产办、综合办、经营办。分别针对政治思想、生产运行、设备管理、资料管理、安全管理、仪表及工具管理、标准化班组管理、劳动纪律等按分工协作原则，负责各业务竞赛活动内容的指导、督促和检查。

四是基层各队长直接抓，按照目标明确、组织落实、人员落

实、措施落实到要求，负责全面动员并组织实施本队“五比五赛五争当”立功竞赛活动。生化队、污水队等基层队，均落实专人专责，负责“五比”活动的具体实施。

根据职责分工，各办主任主要负责“五比”活动指导意见和实施方案的制定、审定工作，各办工作人员负责监督实施和检查评比工作。在日常化管理方面，根据活动领导小组安排，领导小组办公室负责组织对基层工作的指导和检查，及时发现问题，及时帮助解决。通过强化“五比五赛五争当”立功竞赛活动的组织领导保证，促进了竞赛活动有效的开展。

（二）明确目标规划，推进管理工作再上新台阶

自年初提出了“五比五赛五争当”立功竞赛活动活动目标，以安全管理为中心，以“五比”为主线，以创新创效为重点，全面覆盖生产单位，深入推进“五比五赛五争当”立功竞赛活动，水厂以再夺金牌九连冠为目标，基层站队以争创标杆队为目标，加强星级站队建设。

2011年主要活动规划分为三个阶段，第一阶段（11年5月前）：提高认识，找差距、定计划。主要措施是：认真组织学习贯彻公司有关会议及文件精神，积极开展先进经验学习交流，结合本单位生产实际，完成了活动计划的制定。第二阶段（11年5月-10月底）：做好指导和检查工作，力求实效，注重过程监管，建立“五比”的在线管理。围绕水厂中心工作，结合节约挖潜、安全环保等重点工作，全面开展“五比”活动。同时，水厂工会牵头安排了注水泵工岗位练兵和技术比武内容；并增加了比素质、比稳定、比革新的内容，收到良好效果。第三阶段（11年10月底-12月中旬）：水厂内部总结和验收考核阶段，采取现场听、查、看、问的形式，严格标准，认真总结，在内部评比的基础上，作好申报推荐工作。由于水厂目标规划明确，措施到位，保证了“五比五赛五争当”立功竞赛活动积极有效的开展。

母婴室建设方案篇五

年龄偏长的已婚职工则以“身体健康”和“收入增长”作为目标。

（三）职工学习方式单一。在调查中，90%的职工表示，读书与朋友聊天是他们提高自我的主要方式。高速公路基层所站地处偏僻，与外界沟通较少，信息相对封闭，职工学习方式选择面窄。职工学习主要依托基层所站现有资源。以赣州北管理所为例，职工学习主要集中在职工网络学习室和职工书屋。因为缺少计算机方面的培训，部分职工甚至很难利用网络丰富自身的业余生活。

（四）职工学习时间不稳定。一线职工三班倒运作，学习时间不稳定，难以组织所有职工集中学习。因个人爱好的不同，学习内容也难以确定。应通过学习兴趣调查，将职工的个人爱好进行分类，分时间，分类别有针对性地进行小范围的组织引导，加强学习的合理性。

（五）职工职业培训效果不明显。作为公共产品的服务行业，高速公路具有其特殊性，由于服务交易周期很短，其服务效果很难在短期内体现，这也在某种程度上降低了职工参与学习的积极性。

（六）职工学习缺乏反馈机制。在相对封闭的高速公路工作环境当中，没有参照物，职工对自身学习效果和服务水准判断不准。作为服务行业，职工参与学习的效果无法进行准确的评估，主要是从车主对服务态度的反馈中获得，缺乏必要的激励机制。

三、高速公路基础所站学习型组织建设对策分析

（一）完善基础设施建设，打造一流的学习环境

完善所站的基础设施建设，创造良好的学习环境，是激励员工学习积极性的重要手段。根据基层所站特点，着重抓好两块阵地建设。一是做好职工书屋建设。对职工书屋进行规范化管理，做到图书上架，建立完整的图书借阅制度和书屋开放制度。同时，根据职工兴趣特点和工作需要引进新图书。二是加强对职工网络学习室的管理，对上网时段、上网内容进行监管。网络学习室重点向一线职工开放，根据职工计算机调查摸底情况，举行相应的计算机知识和网络技能培训。同时，改善职工书屋和网络学习室的环境，注重内部卫生和温馨氛围的建设，将其建设成职工“愿意来、留得住、学得好”的学习场所。

（二）健全学习制度，注重学习引导

从以上调查分析中可以看出，当前职工学习中主要存在学习态度不统一、学习方向不明确、学习方式单一、学习效果不明显等问题。这些问题归根结底是缺乏必要的学习引导机制。所站要把学习制度建设作为学习型组织建设的重点工作进行展开。一是要建立职工学习兴趣档案，将职工的爱好进行归类。二是完善日常学习管理制度，加强对职工集体学习的管理，加强监督，对不愿意参加学习的职工进行通报。三是实施职工学习激励制度，对上进好学的职工，根据取得的成绩进行奖励。比如说对参加职业培训使学历获得提升的职工给予一定程度学习费用的`报销；对在专业技能或者是个人专长方面不断取得突破的职工进行奖励。通过奖励制度，激发全体职工的学习热情，形成和谐、健康、向上的学习氛围。

（三）强化技能培训，促进职工各有所长

高速公路转企改制后，对职工提出了更高的要求。从调查中也可以看出，职工感觉到形势变化带来的紧迫感和压力感，部分职工表现出了强烈的自我提升的愿望。由于高速公路基层所站职工构成多重化，受教育层次多样化，应根据职工的学习档案，统一组织进行技能培训，注重培训的实用性，使

基层所站职工各有所长。

（四）拓宽学习渠道，将引进来和走出去相结合

针对高速公路信息封闭和学习渠道单一的特点，采用引进来和走出去相结合的方式，增加学习内容，丰富学习形式。根据职工的兴趣要求，适时组织一些兴趣讲座。讲座的形式可以邀请专家现场讲学或者购买一些图书或者视频讲座片，引导职工强化自身兴趣特长，养成良好的学习习惯。同时，可以组织形式多样的专业技能大讨论，提升职工对自身业务技能的关注。可以采取引进来和走出去的方法，学习吸收同行业中好的经验和做法，找出差距，认识不足，增强学习的紧迫感。

高速公路基层所站学习型组织建设是提高职工综合素质，提升服务水平的有效手段，但是这也是一项长期而艰巨的任务，需要在工作实践中不断丰富和完善。在建设过程中，从硬件和软件两个方面入手，从转变职工意识形态入手，从加强组织引导入手，突出重心，全力推进，通过成功的个案实验推广展开，努力营造符合现代企业发展要求的高速文化。