

最新设立各级党组织的人数要求 建立学习型组织心得体会(大全9篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

设立各级党组织的人数要求篇一

建立学习型组织，是当前企业和组织必须面对的重要挑战。学习型组织的核心就是不断地学习、改进和适应。跨过种种障碍，建立学习型组织是一个漫长的过程，它需要不断的调整和改善，以适应飞快的变化和飞速的发展。在我多年的工作实践中，我总结了一些关于建立学习型组织的心得体会。下文将针对这些体会进行具体的阐述。

第一段：引言

随着社会的不断发展和进步，越来越多的企业开始意识到建立学习型组织对企业发展的重要性。建立学习型组织能够促进企业与外部环境的不断适应和调整，提高员工素质和整体竞争力。在这个过程中，学习成为了最重要的能力，建立和培养学习型组织也成为每个企业家和管理者的共识。

第二段：培养学习型文化

学习型组织的核心在于文化的营造和培养。在现代企业中，文化建设几乎是最重要的任务之一。通过不断构建和完善学习型文化，让员工从潜移默化中培养出能够持续不断学习、创新和适应变化的能力。在学习型组织中，每个员工都要有一种积极地学习态度，以共同推动组织不断发展。

第三段：灵活的组织结构

学习型组织的组织结构必须是灵活的。在这种组织结构下，每个部门必须能够快速响应变化，并能够做出各种决策和行动。组织结构的设计也必须使不同部门之间能够高效协同，形成一个有机的整体。这样的组织结构能够为企业提供更好的学习环境和更广阔的发展空间。

第四段：关注开发人才

为了建立一个优秀的学习型组织，企业必须不断地关注开发人才。培养和发展员工的能力，使员工在日常工作中学习、创新、交流和分享，实现员工和企业双方的共同进步。企业还应该关注员工的个人成长，清楚地了解他们的潜力和动机，并在这一过程中提供有益的支持和资源，以帮助员工不断地进步和成长。

第五段：持续改进与创新

学习型组织是不断完善和改进的组织，是一个不断追求卓越的过程。企业不仅应该关注内部的学习和开发，还要在市场上不断学习、创新和改进业务。持续不断的改进和创新，是企业发展的不竭动力，也是保持学习型组织的重要保证。

结语：

以上是我多年的工作实践和理论研究的一些心得体会，如何建立学习型组织是一个不断完善和提升的过程，需要不断地调整和改善。一切都以学习为中心，始终关注人才开发和组织结构，才能建立一个良好的学习型组织。

设立各级党组织的人数要求篇二

如何建立学习型组织

课程描述：

对于当前的企业来说，人力再开发往往是资源配备的关键。学习型组织正是立足于人力开发，通过激发员工自身的学习能力、创新能力等行为，提高组织能效。建立良好的学习型组织已经成为当今企业管理中一项重要研究课题。

通过对本课程的学习，您将了解在企业管理中，学习型组织如何发挥其作用，并为企业带来再创造的巨大价值。同时，我们将通过案例，为您展示如何建立新型、高效的学习型组织。

解决方案：

他山之石，可以攻玉！

虽然不同公司在建立学习型组织时，会采取不同的做法，但万变不离其宗。下面我们从实战经验中给大家总结一些方法流程，以便大家参考，帮助我们少走弯路，直达成功。

建立学习型组织，我们要从确定学习方向入手，以学习效果反馈收尾。

一般而言，建立学习型组织要做好五步工作： 1. 确定学习类型；

2. 创造学习氛围；

3. 做好学习组织的筹建；

4. 明确激励措施；

5. 我们要做好学习效果的反馈。

确定学习类型时要注意：

常见的学习类型有：

1. 普及型学习，包括企业文化学习、企业制度学习及企业发展历史学习；
2. 基础型学习，包括专业技能学习、职位晋升学习及礼仪管理学习；
3. 动态学习，包括企业提高竞争力的学习及企业业务方向转换的学习。

这些学习内容，都可以结合具体情况，被融入到我们的学习培训体系中。

创造学习氛围是建立学习型组织的重要工作。

筹建学习组织时，要先做好环境建设。

硬件建设方面，我们要建立学习角或阅览室，给员工提供学习的空间；同时建立企业知识库，将员工手册、文化手册、岗位说明书、企业宣传手册、内部报纸、内部期刊及各种活动视频素材等包括在内，便于员工了解企业情况，加强针对性的知识学习。

软件建设方面，我们要编制企业内部培训教材，让员工有东西可学；建立微博或微群，便于员工即时交流，探讨学习内容和心得。

在筹建学习型组织的过程中，人才队伍的建设也是必不可少的，可以通过内、外部渠道建立企业人才队伍，请这些人在学习型组织中发挥引导学习的作用。各部门经理、企业内培训师及外部讲师，都能作为学习的引导者。

明确激励措施时要做好个人激励和团队激励的结合，双管齐

下。

学习效果反馈是学习型组织建立过程中的关键工作。我们可以通过调查问卷和书面报告的方式，了解员工学习情况。

最后，我们把这几个步骤串起来，就形成了“建立学习型组织”的完整流程。

或许文字的话大家并不是很清楚，我们可以看下面的思维导图，能让你更加形象的理解和明白该如何建立学习型组织。

（思维导图可以下载后放大看，更清楚！）

相关课程：

想学习以上课程可以扫描下面的二维码，里面有详细内容及海量课程

设立各级党组织的人数要求篇三

如何客观的评估新员工：

第一、任何国家的教育机构都是残缺的、都是不健全的，甚至是邪恶、谬误的。第二、每个受过这样教育的人都是带着教育的缺憾来求职的，第三、公司的任何行为都是出于功利的行为，甚至是急功近利。

第四、公司的培训员工的目的仅仅是为了用人，所以往往只进行生产技能方面的培训，无法满足其他方面的培训。尤其是大多数国人不具备的人文社科知识。这些东西甚至是无法再公司内部进行培训。

第五、解决上述问题，还是要靠培训者自己从灵魂深处完成进化升级。爱迪生、卡耐基、摩根、瓦特、法拉第等等没有

文凭和很多教育经历的人都是靠着后天的自学成为人们眼中的天才。这些东西都是不用花钱的。我们的问题是如何让员工像白磷一样在40度就可以实现自燃。

基于上述原因我提出如下建议：

一、从老板开始往下每月都要按照最低标准进行读书。

二、老板检查总经理，总经理检查场长，场长检查主管，主管检查技术员，技术员检查实习生和年轻上进的员工。

三、每月进行读书会总结，每周一个人讲解自己所读的一本书。把知识分享给大家。每周要发一份自己所读书的书评和读后感。告诉大家自己学到了什么。这些东西发到群里面进行共享。董事长或者总经理每月规定一本内容要求全场学习评奖。书评写的最好的进行一定的奖励。

四、建立国明公司的图书馆。每个分场再建设独立的小型图书室。欢迎合作企业赞助学习资料，欢迎同事捐书赠书。每个场的书目传入管理群。互相可以进行借阅，或者购买。一旦坚持下来，公司的人才将会源源不断的涌现出来。只有解决了人才问题，公司才能指哪打哪，所向披靡。反正现在年青人下班也是闲着打游戏、打牌。给他们找点事情干，剑走偏锋节约生产成本。

人力资源质量决定企业生产成本。国明作为企业无法决定饲料购入成本，无法决定电费、油费、电话费，无法决定银行利率，无法决定土地价格，无法决定市场价格。在生产资料来源方面，我们没有决定权。在商品销售方面，我们只有普通猪肉的价格战。因此在各种因素中，国明只能够决定猪肉的生产成本。猪肉的生产成本又由企业对公司资源的组织利用效率决定。如何提升现有企业人力资源的质量，将直接关系到国明未来的生产成本。国明以后人力部门要做一份统计：本专科人数与企业人均出栏头数，与人均利润，与生产成本

是否存在一定的关系。如果存在，那么我们就可以朝着这个方向迈进。这是国明过去没有遇到过的新课题。以上仅仅是我的个人看法和建议，肯定有许多不妥的地方。例如每周开一次读书会，公司作为生产盈利性组织会不会占用员工太多业余时间。建设图书室会不会成本太高了。这些都需要集体的力量去讨论和妥协。

备注：经济学假设人都是极端利己的。学习经济性假设，我假设国人都是没有完整的教育背景的。每个人都是有能力极限的。正因如此，每个人都是等待发掘的潜力股。

设立各级党组织的人数要求篇四

建立学习型组织是指企业或组织不断地学习、变革、成长，不断使自己升级和适应变化的过程。今天，我想与大家分享我的心得体会，这些体会是在我参与了公司建立学习型组织的过程中所得到的。

第二段：组织必须鼓励学习

在一个学习型组织中，组织应该鼓励员工不断学习，这种学习不仅是内部学习，还包括外部学习。组织可以提供一些学习机会，如内部培训、集体学习等，也可以鼓励员工去参加外部学习，如参加研讨会、学习课程等。

第三段：组织应该培养学习能力

除了鼓励学习，组织还应该培养员工的学习能力。学习能力是指员工面对新事物、新的学习环境时，具备一定的自我学习能力和应变能力。组织可以通过培训、实践等方式来提高员工的学习能力。

第四段：组织应该建立学习文化

建立学习型组织还需要建立学习文化。学习文化是指学习与成长已经成为组织文化的一部分，员工将学习看作是每个员工应尽的责任和义务，以及提高工作效率和提高企业核心竞争力的重要手段。组织可以通过发放奖励、表彰学习先进人员等方式来建立学习文化。

第五段：结语

通过建立学习型组织，企业可以不断适应变化来更好地发展。组织应该鼓励员工不断学习、培养员工的学习能力、建立良好的学习文化等来实现这一目标。相信，在建立学习型组织的道路上，我们一定会取得不错的成绩。

设立各级党组织的人数要求篇五

建立学习型组织是今天企业所面临的挑战，为了能够保持竞争力并保持持续进步，企业需要创造一个不断学习和成长的环境。在这篇文章中，我们将分享一些我们从这个过程中学到的心得体会，为那些正在寻求创建学习型组织的企业提供一些参考。

第二段：专注于新知识和技能

学习型组织必须专注于新知识和技能的学习和实践，这涉及到对员工进行培训和指导，以及构建一个永不停歇的创新文化。作为领导者，我们必须推动学习和知识交流，激励员工尝试新的想法和方法。每个人都有机会在学习型组织中创造出像永续性浪费、流程优化、创新能力提高等方面的巨大收益，这些收益将引领企业在竞争中大胆前行。

第三段：充分信任员工

要建立一个真正的学习型组织，领导们必须信任并赋能他们的员工。员工必须拥有足够的自由和灵活性，能够在学习和

创新方面，挑战传统的工作方式，探索不同的路径和途径。领导者需要构建一个鼓励员工自主决策的文化，鼓励他们试验和失败，帮助他们对自己的成果和错误进行反思和学习。

第四段：倡导学习和反思

在学习型组织中，个人和团队需要重视学习和反思。学习不仅仅发生在培训和教室中，还需要持续的研究和思考，以及提出关于组织效率和创新的新想法和创意。领导者需要带头倡导并实践学习和反思，以此来鼓励员工的学习和进步。

第五段：总结和未来发展

最后，建立学习型组织需要持续的努力和定期的评估。公司需要不断评估和调整策略，以确保其与当前市场和行业的趋势和发展保持一致。同时，企业也需要依据员工的反馈和反思反馈建立新举措和机制，以保持学习和进步的动力。一个彻底的学习型组织不是一夜之间发生的，它需要有一个坚实的基础和充分的准备。正如一个孩子需要得到足够的关爱和耐心待遇才能长大一样，建立学习型组织也需要领导者和员工们的合力和不断的努力，以使之茁壮成长。

结语

建立学习型组织是一项艰巨的任务，但它也是一项有意义的工作。在学习型组织中，员工被赋予了足够的信任和自由，可以更好的发挥他们的潜力。领导者则要推动学习和持续创新，致力于构建一个能够适应新形势和趋势的组织。通过这篇文章，希望能为那些正在着手建立学习型组织的企业提供一些有用的参考。

设立各级党组织的人数要求篇六

柯莱恩与桑德斯认为，学习型组织的建立与发展具有以下十

个步骤：

步骤一：

评估组织的学习文化

要建立一个学习型组织，首先需评估组织本身的学习文化，良好的学习文化是建构学习型组织的基本要素。柯莱恩与桑德斯提出三十六个要项，作为评估组织学习文化的依据，其中有六项要点极具意义，分别为：

在组织中有正式结构与非正式结构计划鼓舞成员彼此分享学习成果。

组织能为解决问题与学习而计划。

组织的每一个层级中学习是被期望且受鼓舞的。

人们对于组织怀有远景并且能去适应工作型态。

组织能够鼓舞成员并提供资源促使成员成为自我导向的学习者。

了解自己与他们的学习型态籍以促进沟通和组织的学习。

步骤二：

增进组织的积极性

柯莱恩与桑德斯以伊索寓言中人们所熟悉的“北风与太阳”的故事为例，说明当我们用高压与逼近的方式来经营组织时，通常所带来的往往是成员的反抗。相反的我们若以温暖与和蔼的态度去对待成员，则组织将会展现出其开放性与协调性。

步骤三：

在工作场所能安然的思考

安全是人类基本的需求，同时亦为个人与组织在每个成长与发展阶段中所不可或缺。创造安全的学习环境需具备三项必要备件。

共识的结构：组织能建立起一个完善的体制，有良好的规范，促使成员能展开具影响力的行动。

教育：促进成员接受教育，并且支持他们的问题。教育乃意味着帮助成员成功，而非帮他们做事。

解决问题的能力：将解决问题当作是一种生活方式。

步骤四：

奖励冒险

每一项新的危机都是有是学习的机会，可促使组织获得更多的成功。适当的危机是进步与成功的原料。在组织中建立冒险的文化，是组织继续生存与发展的要素之一。

步骤五：

协助成员成为彼此的学习资源

组织中的成员彼此构成了相互学习的最大资源，在组织中倘若能善加运用之，则往往在提升组织效能上，可发挥出极大的效用。在这方面可先经由成员的自我评价，以深入反思其本身的各项能力与专长，再经由小组资源目录的建立，以帮助成员了解彼此的才能，并据而达到相互学习共同成长的目的。

步骤六：

运用学习能力到工作上

在工作场所中，成功的学习具有三种特质：学习须与工作相结合；学习须具有启发性；学习亦即发现。

步骤七：

描绘组织的远景

在组织中需能清楚的描绘出其未来的发展远景，以作为成员共同努力的方向与目标。而组织的远景需凝聚群策与群力由成员共同建立。

步骤八

将组织的远景溶入生活

学习型组织深受行动理论的影响，强调将组织的远景转化为行动，并进一步深入整个生活中。

步骤九：

连结系统

学习型组织强调思考，柯莱恩与桑德斯认为组织可朝历史记忆、目标、规则、继续进步、反馈、组织中的人员行为等六个方向建立其系统理论。

步骤十：

明示组织未来努力的方向

将上述所有的步骤放在一起彻底实行，并接受任何挑战的机会。同时对于组织未来的发展有明确的方向。

经由上述的探讨，可以发现若要创造出一个现代化的学习型组织，则在组织中，则在组织中至少需建立起“工作学习化、学习工作化”的观念与作法。

设立各级党组织的人数要求篇七

不了解**小学的人说：**小学拥有典雅气派的教学楼，一流的教学设备，优美舒适的校园环境，真风光！

了解**小学的人说：**小学拥有一个开拓创新、团结奋进的党组织，一支政治过硬、业务精通、作风优良的坚强队伍，真难得！

人自己说：能够拥有小学这样一个充分展示才华，体现人生价值的人生舞台，真自豪！

一年来，**小学党支部紧紧围绕教育教学工作，致力于创建“学习型、创新型、服务型、创业型”党组织，留下了一串坚实的足迹。在xx年度考核中，以先进的管理模式、高质量的各项工作被评为一等奖□xx年4月，在湖南省督导评估中，又以优美的’教学环境，先进的教学理念，浓郁的艺术文化氛围获得督导们的一致好评。同月，我校课题“有效引导课外阅读，倾力营造书香校园”迎接长沙市课题验收，得到专家们的高度评价。《当代教育论坛□xx年第三期、《中小学各科教与学□xx年第四期用封二整版推介这所全新的学校。“一年风雨创业路，一曲开拓奉献歌”，**人以真诚和汗水谱写了笃实卓越的创业乐章。

我支部以创建学习型党支部为基础，制定好领导班子学习计划，坚持做到“五学”，即学习政治理论、业务知识、计算机、诚信及先进性教育专题内容。党员每年有明确的考核目标，如每期必须有一篇论文获市级奖励，骨干教师党员和学科带头人必须有一篇以上文章在教育刊物上发表。通过学习，进一步强化了党员教师与时俱进的学习意识，培养了他们爱

学习、勤学习、善学习的良好习惯。全体党员教师每周一积极参加理论学习，同时自觉安排好个人自学计划，作好相应的读书笔记和心得，每期读百本以上好书，由党支部书记定期抽查学习笔记，并写出评语，使每位党员教师成为一专多能和复合型人才，成为适应时代发展要求的学习者。一年来，我支部党员参与著书11本，在国家级刊物发表论文4篇，省级以上刊物发表论文3篇，市级刊物发表论文2篇。100的党员获奖，人均获奖5.3次。

1. 张扬思想观念的创新

在学校创业的初级阶段，创新已成为我校开展各项工作的主题。在如何发挥教师创造积极性，提高教师创新能力，提高教育教学水平的问题上，学校党组织提出了自己的新路子：创新观念。帮助党员教师树立改革意识和创新意识，确立新颖的教育观、人才观和质量观，引导党员爱教、乐教、善教，不是消极被动地让领导来管理自己，而是按照目标主动地自己管理自己。

2. 弘扬团队精神的创新

支部是个先进分子集中的大家庭，也是个和谐向上的好团队，如何给教师创设**融洽、积极向上的心理环境十分重要，党支委三个人经常一起召开**生活会商议发挥党员核心凝聚力，提升团队精神的好方法，尝试用领导的人格力量来团结人、带动人、影响人、教育人。并倡导各部门和各成员之间互相学习、互相支持、互相帮助的团队协作精神，树立全局观念，倡导教师之间和部门之间的良性竞争，鼓励冒尖、争先的创优精神，在团队的同伴互助中，许多党员获得了优异的成绩，支教党员廖敏荣获长沙市“星城杯”课堂教学竞赛一等奖之后，深情地说：“我忘不了大家跑前跑后，为我找资料、评课、组织学生、反复试教、修改教案的日日夜夜，我在**成长了，是因为我们这个团队太有力量了。”

3. 促进业绩能效的创新

支部注重营造科研兴教的氛围，帮助党员树立科研兴教精神，确立向科研要质量的观念。为了促进创新，我支部改革了党员评价体系，制订和实施《党员月工作考核办法》和《党员年度考核办法》，就党员的政治思想、职业道德、业务水平、工作态度、工作实绩、科研成效和继续教育等方面及其权重分配，全面、客观、公正、科学地作出评估，作为党员考核的可靠依据，并加强了考核的过程监控，目前党员人人有研究课题，个个写教学论文，工作成果和层次得到了普遍提高。

设立各级党组织的人数要求篇八

目前创建学习型组织已在我国企业界以及整个社会掀起了一股热潮，以2004年2月全总等十部委下发“创争活动”文件为标志，创建学习型组织的活动由民间自发行动上升为政府推动。随之以后，涌现出了许多有关学习型企业理论学习班、研讨会，创建“学习型企业”、“学习型社区”、“学习型家庭”、“学习型城市”等口号此起彼伏。学习借鉴“学习型组织理论”这种当今世界最前沿的管理理论本来是一件好事，反映了我们跟踪世界管理潮流的可贵进取精神。但在这个过程中，也出现了对学习型组织理解的泛化、庸俗化、片面化的现象，最突出的表现是一些单位或个人根本就不去认真领会学习型组织的内涵和本质，使创建学习型组织成了一种赶时髦的形式主义。

中国企业的“学习型组织建设”但到底学习组织能给中国企业带来什么，及如何创建，从理论到实践都需要积极探索。本文依据笔者对学习型组织一第五项修炼的研习和在学习型组织建设咨询工作中的体会，提出创建学习型组织的几点思考，供正在创建学习型组织的企业参考。

创建学习型组织要防止“四种倾向”

学习型组织—第五项修炼的作者彼得·圣吉1947年出生在美国芝加哥。当时，第二次世界大战结束不久，西方普遍沿用了一百多年以泰勒科学管理为基础，以亚当·斯密的分工理论为主导的传统的管理理论，强调职能分工，条块分割，铁路警察各管一段的管理方式，强调“金字塔”式的等级权力控制型的组织结构。虽然在工业经济前期曾起过巨大的作用，但随着由工业经济时代进入知识经济时代，这种传统的管理模式，愈来愈不适应瞬息万变的市场经济条件下激烈竞争取胜的需要，愈来愈不能适应生产力发展的需要。经济学家、管理学家、企业家都在孜孜不倦地研究、探索，寻找一种能适应时代发展要求的新的管理理论和管理模式。正是在这样的时代背景下，当今最前沿的管理理论之一——学习型组织管理理论应运而生了。其他许多管理固定模式被组织有终点只管企业发展专门（专业）型告诉型管理方法的变革学习型组织管理自己创建自发组织无终点也管家庭、个人发展开放容纳型学习型心灵的变革学习型组织传统的层级组织横向组织彼得·圣吉在《第五项修炼》中写道：学习型组织是一个“不断创新，不断进步的组织，在其中，大家得以不断突破自己的能力上限，创造真心向往的结果，培养全新、前瞻而开阔的思考方式，全力实现共同的抱负，以及不断学习如何共同学习。”这就是作者对“学习型组织”含义的描述。

“真正的学习，涉及人之所以为人此一意义的核心。通过学习，我们重新创造自我。通过学习，我们能够做到从未能做到的事情，重新认识这个世界及我们跟它的关系，以及扩展创造未来的能量。事实上你我心底都深深地渴望这种真正的学习。这就是学习型组织的真谛……才能让大家在组织内由工作中活出生命的意义。”

当前中国企业创建学习型组织有热情也有误区，有写企业和个人望文生义地认为学习型组织就是组织员工开展学习活动，或对员工进行培训，把“学习型组织”错误地理解成了“组织型学习”，更有甚者，有的企业领导者把“学习型组织建设”当成个人的“政绩”进行“炒作”，均脱离了“学习型

组织”本身的宗旨和目标。

创建“学习型组织”绝不是照搬照抄，一定需要与企业经营管理实际紧密结合，要防止四种倾向：

一是速效化：把学习型组织当成速效感冒丸，一学就灵，药到病除。有的企业搞了三个月，就想治好企业所有的毛病。把学习型组织创建当成类似于iso9000一类的贯标。像电灯开关，说开就开，说关就关。搞了几天不见效果，立刻收兵束之高阁，或再搞其他花样。

二是运动化。把学习型组织创建搞成一场运动，雷声大，雨点小，水过地皮不湿。几年之内全国冒出了上百个“学习型城市”、几千个“学习型社区”、几十万个“学习型企业”。学习型组织被泛化甚至庸俗化，把学习型组织当成个筐，什么东西都往里装。到底什么是学习型组织，为什么搞，如何搞，并没有搞清楚，急于贴标签。

四是概念化：把学习型组织当成灵丹妙药，拿来就治企业百病；什么心智模式、蝴蝶效应，概念满天飞，搞的云山雾罩；有个企业上至董事长下到班组长，人手一本《第五项修炼》，对外宣称企业成为学习型组织了。

学习型组织理论要求组织中的每一个成员不仅要终身学习，不断补充新知，而且要开放自我，与人沟通，最终达到从个体学习、组织学习到学习型组织的目标。我们理应保持清醒的头脑，建设符合中国国情的学习型组织，并且能结合行业特点，将是一项长期而艰巨的任务。

如何创建学习型组织，应当是因地制宜，再好的种子也必须找到适宜的土壤。从当前中国成功的实践来看，都是从企业的问题点切入的。以结果为导向，解决企业发展中的瓶颈问题。任何工具和方法都必须接受实践的检验。

创建学习型组织的“圣吉模型”

管理大师彼得·圣吉认为：学习型组织不在于描述组织如何获得和利用知识，而是告诉人们如何才能塑造一个学习型组织。他说：“学习型组织的战略目标是提高学习的速度、能力和才能，通过建立愿景并能够发现、尝试和改进组织的思维模式并因此而改变他们的行为，这才是最成功的学习型组织。”

(1) 自我超越——实现心灵深处的渴望。

自我超越的修炼是学习型组织的精神基础。它是指突破极限的自我实现或技巧的娴熟。

自我超越首先是不不断理清并加深个人的真正的愿望，集中精力，培养耐心；其次是在不断学习中，客观地观察现实，了解目前的真实情况。真正整体对于学习的愿望与能力，植基于个别成员对于学习的意愿和能力。

对于学习型组织来讲，要设计出鼓励组织内的成员不断成长个人职业生涯设计；对于个人来讲，要理清对我们真心向往的事情为起点，让我们为自己的最高愿望而活。

(2) 改善心智模式——用新眼睛看新世界。

“心智模式”即存在于人们大脑的许多设想、信念或图象、印象。这种“心智模式”通俗地讲，就是心理素质和思维方式。“心智模式”是根深蒂固于人们的心中，它源于对过去事物的认识过程，但又参与对现实事物的认识。人的心智模式影响着你看世界、对待事物的态度，有时可能直接决定你的成功与否。

怎样才能改善心智模式呢？第一，把镜子转向自己，是心智模式修炼的起步。学习发掘内心世界的图象，使这些图象浮

上表面，并严加审视；第二，有效地表达自己的想法；第三，以开发的心灵容纳别人的想法。

（3）建立共同的愿景——打造生命共同体。

“共同愿景”是指组织中人们共同愿望的景象。它要求组织的全体成员拥有一个衷心的共同的目标、价值观与使命感，把大家凝聚在一起，为了实现大家衷心渴望实现的目标，而主动地认真学习、追求卓越。

共同愿景为学习提供了焦点与能量。它有三个层次：个人愿景、团队愿景和组织愿景。建立共同愿景的领导艺术是从建立个人愿景出发而确立共同愿景。

（4）团队学习——激发群体智慧。

团队学习是指发展团体成员整体搭配能力和提高实现共同目标能力的过程。当团体真正在学习的时候，不仅整体产生出色的成果，成员成长的速度也比其他的学习方式更快。在团体中，进行的讨论和深度会谈，可以让每个成员的想法开展自由交流，以发现远比个人深入的见解，从而克服有碍学习的自我防卫。

在现代组织中，学习的基本单位是团队而不是个人，因而，团队的学习就显得尤为重要。

（5）系统思考——见树又见林。

系统思考要求人们运用系统的观点看待组织的发展。它引导人们，从局部到纵观整体，从看事物的表面到洞察其背后的结构，以及从静态的分析到认识各种因素的相互影响，进而寻找一种动态的平衡。

在《第五项修炼——学习型组织的艺术与实务》中，作者刻

意将第五项修炼系统思考放在其他四项修炼之上，这是因为系统思考是整合其他各项修炼成一体的理论与实务。系统思考强化其他每一项修炼，并不断的提醒我们：融合整体能得到大于各部分总和的效力。

“系统思考”需要有“建立共同愿景”、“改善心智模式”、“团体学习”、与“自我超越”四项修炼来发挥它的潜力。“建立共同愿景”培养成员对团体的长期承诺。“改善心智模式”专注于开放的方式，反思我们认知方面的缺点失误。“团体学习”是发挥团体力量，使团体力量超乎个人力量的总和的技术。“自我超越”则是不断反照个人对周围影响的一面镜子；缺少自我超越的修炼，人们将陷入“压力——反应”式被动困境。

改善心智模式和团体学习这两项修炼是基础；自我超越和建立共同愿景这两项修炼是向上张力；第五项修炼是核心，好比是火箭的发动机。如果将五项修炼比作等待发射的火箭的话，火箭没有稳固的基础是不能发射的，火箭没有发动机的发动产生推力是升不了天的。

创建学习型组织的“三个抓好”

在创建学习型组织中一定要结合实际，循序渐进，先行试点，逐步推开，务求实效。笔者结合国内优秀企业创建学习型组织的经验和案例，总结出来了创建学习型组织的“三个抓好”，确保创建成效和达到预期目标。

抓好学习观念转变：提高对学习组织的理解和认识

抓好“学习”观念转变，重新界定学习的概念，明确学习的定位，真正将学习融入工作实际。在学习型组织里，“学习”的特定含义为：一是学习与工作不可分离，既要把工作的过程看成是学习的过程，在工作的全过程中不断总结、反思、学习、提高，把工作学习化；又要把学习看作与工作一

样，提出要求，进行规划、检查、考核，将学习工作化。二是习大于学。只有通过一定的方式、方法不断地进行演练，才能将各种原理、知识、企业价值观、行为规范、岗位要求转变成为共同愿景、岗位能力和自觉行动。三是在强调个人学习的基础上，更强调团体的学习、组织的学习和所有层次上的学习。通过学习使彼此连接，实现信息反馈、交流与共享，为组织、个人带来新的创造能力。因此，学习型组织的学习，不仅是知识的学习和传递，还承担着组织的改革与创新任务，是创新知识和能力的学习。在学习型组织创建中，要使员工树立“终身学习”、“工作学习化、学习工作化”、“团队学习”、“创新性学习”理念。

通过组织学习，把个人发展、公司发展和社会需求有机的结合起来。并能以最快的速度，在短时间内把学习的新知识和获取的信息应用于企业变革和创新，迅速不断提高企业的业绩，以适应市场和客户的需要。这是现代企业的根本所在。无数事实表明：企业唯一持久的优势，就是有能力比竞争对手学习得更快更有效率。

设立各级党组织的人数要求篇九

团建工作有以下几个特点：

- 1、青年团员流动快，人员不稳定；
- 2、青年团员对团的组织生活有需求，有想法；
- 3、团建有利于增强青年所在组织的凝聚力，推动所在组织的持续发展。

一、年轻人是我们团组织的主力军，在此谈谈如何来吸引和凝聚青年人的几点想法：

1. 强化基层组织建设，以组织凝聚青年

延伸基层团组织触角，扩大基层组织的有效覆盖。按照“三位一体”配备的要求，各村均建立基层团组织，配优配强了团干部，建立了流动团员联系服务站、青年科技读书室和青少年健身活动场地，实现“五有”（有班子、有制度、有活动、有经费、有活动阵地）目标，搭建起组织农村、城镇青年开展各种活动的平台，也为开展团的工作奠定了基础。同时，因地制宜，灵活组建新经济组织、新社会组织团组织，着力探索“两新组织”团建的新路子，不断扩大团的工作领域。目前，已在24家“两新组织”中建立了团组织，团组织的覆盖面不断扩大。并在发展党员中，注重向团员青年倾斜。同时，还将基层团组织作为培养后备干部的摇篮。

2. 丰富活动形式，以活动吸引青年

强化青年就业培训，服务青年成长成才。针对当前地区青年技能低、就业难的问题，镇团委以下岗失业青年和城镇新增青年劳动力、农村富余青年劳动力、农转非青年为主要对象，做好为青年送观念、送政策、送技能、送温暖等工作。组建了镇级青年就业指导站，举办企业用工现场招聘会，举办培训班。

二、目前团组织吸引凝聚青年工作中存在的问题

1. 基层团组织建设迫切需要进一步加强。

目前一些村级团组织没有实现标准化建设，作用发挥不明显，有的已经呈现松散瘫痪的状况。

2. 流动青年管理、服务工作相对滞后。

由于团员青年流动增大，管理、服务工作没有及时跟上，使许多团组织失去了服务、管理的对象，而流动团员青年又没有组织管理和关心。

三、共青团吸引凝聚青年工作的建议

1. 进一步争取党政领导的支持。

做好共青团工作的前提，必须要得到单位党政领导的重视和支持，改善共青团工作的工作条件和工作环境，积极做好“两推”工作，真正体现共青团“助手和后备军”的地位。

2. 进一步解放思想、开拓创新。

大胆突破传统的工作模式，紧紧围绕党政中心工作和青年关注的热点、难点，探索新时期共青团工作的新思路、新办法，以组织青年、引导青年、服务青年和维护青年合法权益为重点，引导帮助广大团员青年成长、成才。

3. 进一步加强基层团组织建设。

努力拓展组织网络。加强基层团组织规范化建设的执行力度，打造过硬的组织、服务平台和网络。继续加大“两新组织”（“两新”组织，是指就新经济组织和新社会组织的简称）团建力度，在条件具备的单位建立团组织，扩大团组织的覆盖面。建立团员信息卡，规范团员管理，积极探索对农村流动团员的管理方法和途径。