

# 建设学习型企业对策探讨

云南省烟草文山州公司 邓月中

**摘要** 建设学习型企业是时代进步和烟草企业改革与发展的需要，也是一项系统工程。建设学习型企业应以培养“四有职工”为目标，树立终身学习、全员学习、团队学习、激励学习、以人为本、理论与实践相结合六个理念，搭建网络、交流、培训三个平台，增强领导、制度、可持续发展三个意识，并实行齐抓共管，才能达到预期的目的。

**关键词** 学习型企业 烟草 必要性 建设对策

当今，已进入知识经济和信息经济的时代，呈现出“知识爆炸”状态，电子技术、网络技术、生物技术、新能源、新材料等技术突飞猛进，知识存量越来越大，专业性越来越强，新知识又不断涌现，而人类掌握知识的手段只能是不断地学习。在市场经济条件下，市场变化莫测，竞争多变激烈，企业只有不断地学习新知识和新技术才能适应变化的市场和满足人们的需要。烟草行业正处在改革与发展的关键时期，这就要求烟草行业必须大力加强职工队伍的科学文化和思想道德建设，培养“有理想、有道德、有文化、有纪律”的新型职工，才能承担起烟草企业改革与发展的重任，而实现“四有”目标的前提必须是建设学习型企业。结合烟草行业实际，建设学习型企业应在认清形势、分析现状、明确目标的基础上，树立六个理念，增强三个意识，搭建好三个平台，并实行齐抓共管，才能达到预期效果。

## 一、建设学习型企业的必要性

### （一）建设学习型企业是时代发展的需要

新的时代要求企业不断变革、不断创新，使其产品和服务随时追赶市场潮流。而创新的基础便是学习，学习基础的理论和知识，学习先进的技术和操作方法，学习别人优秀的管理理念，这样才能生产出高质量的产品和创造出先进的管理经验。

新的时代要求决策者通过加强学习，不断丰富自己的知识，掌握充足的信息，提高分析能力，才能够敏锐感受环境的变化，才能自觉地、积极地应对市场变化，从而避免盲目和妄自尊大带来的风险；要求管理人员通过加强学习，不断增加新的知识和新的思维，才能用更广阔的视野来检查自身的工作，推进管理的合理化；要求员工通过不断加强学习、不断取得进步，才能自主地关注和促进企业的发展。因此，建立学习型企业是企业提高盈利能力和产品竞争能力的手段。

### （二）建设学习型企业是提高烟草职工素质的需要

当今市场经济的竞争，说到底人才的竞争，可以说谁拥有一支高素质的职工队伍，谁就掌握了竞争的主动权。正如江泽民同志曾经指出的“大力加强干部队伍建设，提高广大干部特别是领导干部的素质已经成为摆在全党面前的一项刻不容缓的重大任务。”从烟草行业的情况看，劳动者素质偏低的问题依然存在，据调查某烟草企业，有高职人员 2 人，仅占 0.3%；中职人员 62 人，占 10.6%；初职人员 182 人，占 31%。从

学历看：大学专科以上 113 人，占 19%；中专（高中）以下人员占 81%。结果表明文化、技术素质仍然是偏低的，与市场经济发展要求是不相适应的。不仅如此，目前我们有的职工谈到学习就借口工作繁忙而没有时间，不思进取，事业心和责任感不强，危机意识、竞争意识淡薄，这个问题不解决，就难以实现企业的健康发展。因此，必须加强学习型企业建设工作，全面提高企业职工的整体素质。

### （三）建设学习型企业是推进烟草企业改革与发展的要求

专家指出：“未来成功的企业必然是学习型的企业。”含义表明：一个企业只有当它成为学习型组织时，才能保证有源源不断的创新出现，才能具备快速应变市场的能力，才能充分发挥员工人力资本和知识资本的作用，也才能实现企业满意、顾客满意、员工满意、投资者和社会满意的最终目标。从烟草行业面临的形势看，买方市场已经形成，中国烟草将在更大的范围、更深的层次、更广泛的领域直接参与国际市场的竞争，加上国际控烟浪潮的日益高涨，烟草行业正面临着重大转折，改革与发展的任务更为繁重和艰巨。这就要求我们各个烟草企业必须大力加强职工队伍的科学文化和思想道德建设，培养出“有理想、有道德、有文化、有纪律”的新型职工，才能承担起烟草企业改革与发展的重任。而实现“四有”目标的前提必须是建设学习型企业。

## 二、建设学习型企业的对策

建设学习型企业是时代进步和烟草企业改革与发展的需要，是一项系统工程。结合烟草行业实际，建设学习型企业应在认清形势、分析现状的基础上，明确一个目标，树立六个理念，增强三个意识，搭建好三个平台，并实行齐抓共管才能落到实处。

### （一）明确目标

作为市场经济条件下的烟草企业，在合法经营的前提下，追求利润最大化是正确的。但是我们有的职工，对市场经济的认识产生误解，认为市场经济强调的是物质利益原则，企业讲利润，个人看收入，一切向“钱”看，把讲理想、讲奉献看成“假大空”，这是非常危险的。因此学习型企业的目标应该是培养和建设有理想、有道德、有文化、有纪律的职工队伍。

当前烟草行业正处在改革与发展的关键时期，对职工队伍的素质提出了新的更高的要求。因此，我们一定要站在企业改革与发展的战略高度，明确学习型企业的目标就是培养“四有职工”队伍，把企业的发展，经济效益的提高，建立在全面提高职工队伍素质的基础上，引导职工把爱国、爱社会主义同爱厂、爱岗结合起来，大力开展学科学、学文化、学技术的活动，牢固树立敬业爱岗的职业理想、诚实守信的职业道德、精益求精的职业技能、遵纪守法的职业纪律，以全面提升烟草企业的核心竞争力。

### （二）树立理念

学习型企业是指不断增强自身的能力去创造自己未来的企业，是指企业通过各种途径和方式，不断地获取知识，在企业内运用、传递知识并创造新的知识，以增强企业自身能力，改善企业行为和绩效的过程。“善于学习”是学习型企业的本质特性。因此，建设学习型企业应树立六个学习理念：

一是树立“终身学习”理念。就是要组织和要求职工应在工作中不断学习，养成终身学习的习惯，形成良好的学习气氛。

二是树立“全员学习”理念。即企业的决策层、管理层、操作层都要全心投入学习，人人提高素质，人人争取成才。

三是树立“团队学习”理念。实践证明，集体的智慧大于个人的智商。因此，要求我们既要重视个人的学习和个人智力的开发，更应强调组织成员的合作学习和群体智力开发，以全面提升团队的整体素质。

四是树立激励学习理念。就是要激励职工树立学习是最大的“福利”、培训是最大的“奖励”，以及“知识改变命运、学习创造未来”的科学理念，从而提高学习兴趣，由“要我学”变为“我要学”，营造争先恐后参加培训学习的良好局面。同时也要引导职工增强不努力学习，或者学习不到位，就有可能丢掉工作和岗位的危机感。

五是树立人本理念。就是要把职工作为发展的中心，要组织和引导职工不仅把学习作为谋生的手段，而且作为丰富精神生活的需求；要从激发和满足职工实现自我、体现价值的内在需求出发，努力创造有利于队伍全面发展的良好环境，引导职工自主创造未来。

六是树立“理论与实践相结合”理念。鼓励职工边学习、边领会、边实践，把学习贯穿于部门工作和承担任务的全过程，做到以学习推动工作，以工作促进学习。

### （三）增强意识

一是增强领导意识和责任意识。各级各部门要把建设学习型企业作为一项长期的事关全局的战略任务，纳入重要议事日程，拟定学习制度、培训计划以及考核办法，切实加强领导，抓好落实。企业一把手要切实承担起“第一责任人”的职责，既当指挥员，又当学习员，以身作则、率先垂范，积极实践，以推动本企业创建学习型企业活动的健康发展；企业要成立学习领导小组及办公室，领导小组及办公室要认真搞好调查研究，加强工作探讨，搞好协调与指导。

二是增强制度意识。要根据各自的特点，建立学习培训制度，培训资金管理使用制度，领导干部带头学习制度，学习成绩、成果、成就考核、管理、使用机制等一整套学习、监督、保障制度，使创建学习型企业制度化、规范化。

三是增强可持续发展意识。要用联系的、发展的、辩证的观点和方法抓学习，要尽量满足职工求新、思进、积极向上的愿望，激发职工学习、工作的积极性，牢固树立终身教育和终身学习的理念。

### （四）搭建平台

建立学习型企业是新世纪全新的管理理念，是企业适应时代发展、增强创新能力、形成持久竞争优势的良策，企业应从自身的实际情况出发，积极为职工搭建学习平台。

#### 1. 搭建网络平台

充分发挥办公自动化的优势，建立起覆盖州、县局（公司）各单位、各部门的信息化学习管理网络，通过网络教学系统、专家讲座系统、职工学习交流系统，构筑职工多层次、多角度学习网络体系。各基层各站（点）可建立学习室、阅览室，为基层员工学习、交流、共享提供基本的条件。

#### 2. 搭建交流平台

充分发挥本系统学会、宣传、教育等部门的作用，组织和引导职工积极撰写论文参加各级各部门举行的各类学术交流活动，为职工提供思想交流、学术研讨和展示才华的舞台；组织和引导职工积极撰写文章，向各烟草杂志、报纸等刊物投稿和发表，为科技人员的学习与交流提供平台和园地。

#### 3. 搭建培训平台

在成立培训机构、健全讲师队伍、实行专人负责、制定计划和规划的基础上，分层次、分岗位进行培训。一是加强对领导干部和管理人员的政治业务培训；二是加强对专业技术人员的培训；三是加强对市场营销人员的培训；四是加强对生产人员的职业技能培训；五是分单位、分部门开展各种形式的技术比武和劳动竞赛活动。

### （五）齐抓共管

建设学习型企业、培育“四有职工”队伍，是一项伟大的工程。因此学习活动必须加强领导、健全组

织、齐抓共管才能落到实处。

一是加强领导，要把创建学习型企业作为“一把手工程”，建立“一把手负责制”，实行主要领导负总责。

二是成立有公司领导和有关专家组成的领导机构，如学习工作领导小组、指导委员会等，下分部门、科室（班组），明确学习工作负责人，有条件的可以成立专门的学习工作机构。

三是实行党政工青妇齐抓共管，充分发挥各自优势认真贯彻落实，各部门、科室（班组）应将学习与分管工作同研究、同部署、同检查、同落实，并建立起相应的考核机制，将学习活动纳入各自的年度考核内容。