

一家企业为鼓励职工在线学习,规定成绩优异的给予奖励,考试不及格者则罚款处理,若补考仍不及格取消任职资格——

# 职工学习该不该有硬指标?

司党委决定让职工联系企业和个人发展实际,对这个问题进行广泛的讨论。

桥梁公司原为军队时期的材料仓库,随着兵转工和计划经济向市场经济的转变,单纯的仓储经营陷入了难以自拔的困境境地,偌大的公司荒草连片,企业人才流失严重。2006年以来,新任领导班子面对严峻的局势,加大人才引进和人才培养力度,专业人员集中培训,全体员工进行在岗在线培训,一大批经营和管理人才脱颖而出,使公司迅速实现了由仓储业向工程化的转变,由地域经营向全国市场经营转变。3年间企业资产增长

了7.4倍,产值增长了近50倍,职工收入和福利也得到了大幅度提高,产值、效益、发展速度均居本集团前列。

联系这些活生生的事实,大家感慨万千:“加强学习,是企业发展的需要,也是个人成长的需要,学习应该成为每个人的一项重要工作。既然是项‘工作’而不是一种‘消遣’,就应该有硬性指标。”

公司班子成员认为,“人无压力轻飘飘,唯有规矩方圆。没有强制性,往往就没有约束性,如果学与不学一个样,学好学坏一个样,那么谁还费力不讨好地去认真学习,在线

学习就可能‘流产’,达不到预期效果”。

轨道分公司主管生产的副经理黄大幸,文化程度不高,年龄已过半百,而且天天盯在生产一线,但完成学时最多,学分积累最高,成绩名列前茅。

通过充分广泛的讨论,全体职工对在岗学习有了进一步的认识。部分没有完成学习任务的职工,夜以继日地加快步伐追赶。同时,公司也进一步完善了在线学习办法,并组织开展了互帮互学活动,一个比学赶帮超的学习热潮正在桥梁公司涌动。

(张荣文 罗海燕)

## 将学习进行到底

世界排名前10家企业,100%是学习型企业。

实践证明,企业凡通过自我超越、团体学习等提高学习的修炼,都能在原有基础上以最快速度、最短时间把学习到的新知识、新信息应用于企业变革与创新,以适应市场需要,从而重焕活力,再铸辉煌。

获取和应用知识的能力已成为竞争成败的关键。但为什么企业中的自我学习总是难以持续下去呢?

客观上讲,员工的生存、生活压力要求他们把精力投入到维持日常生计上。有些员工

家庭人口多、经济负担重、工作时间长,在学习上就缺乏主动性和必要的精力。如再缺少有效的组织形式促进学习,那么,提高学习力也就成了空中楼阁。

再说说学习动机。从人性角度说,如果今天不学习,收入不会在明天就马上减少,也不会被立即解雇,就会诱发人们的情性,许多人一开始很有热情,但最后往往是三天打鱼两天晒网。因此,像中小企业那样,对员工的学习有明确的奖惩措施,用制度来约束,对于想把学习进行到底的员工确是一大幸事,对提高企业竞争力亦然。

(晓燕)

### 编辑点评

曾经在一家企业看到这样一句警句:“为了今天的成就,每天做好8小时工作;为了明天的成就,每天坚持两小时学习。”

国际上早在上世纪70年代就提出了终身学习、终身教育的新理论,并在实践中汇成锐不可当的创造学习型组织的潮流。据统计,全球500强企业中50%以上是学习型企业;全球排名前25家企业,80%是学习型企业;全美排名前25家企业,80%是学习型企业;全美

国

家

排

名

前

25

企

业

排

名