学校代码： 10385 分类号：

研究生学号： 08600020 密 级： 无



硕士专业学位论文

**漳州市学习型党组织建设工作实证研究**

Zhangzhou learning party building work empirical research

作者姓名： **林慧贞** 指导教师： **陈少牧** 实际单位导师： **李贵荣 教授** 专业学位类别： **公共管理硕士（MPA）** 研究方向： **公共部门资源管理** 所在学院： **公共管理学院**

论文提交日期：**二○一三年三月四日**

学位论文独创性声明

本人声明兹呈交的学位论文是本人在导师指导下完成的研究成果。论文写作中不包含其他人已经发表或撰写过的研究内容，如参考他人或集体的科研成果，均在论文中以明确的方式说明。本人依法享有和承担由此论文所产生的权利和责任。

论文作者签名： 签名日期：

学位论文版权使用授权声明

本人同意授权华侨大学有权保留并向国家机关或机构送交学位论文的复印件和电子版，允许学位论文被查阅和借阅。本人授权华侨大学可以将本学位论文的全部内容或部分内容编入有关数据库进行检索，可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存和汇编本学位论文。

论文作者签名： 指导教师签名： 签 名 日 期： 签 名 日 期：

摘 要

摘 要

“学习型组织”理论最早起源于上世纪西方管理科学领域。我国党和政府在吸收借鉴当今世界“学习型组织”理论基础上，于2001年提出了构建学习型社会的命题。此后学习型组织理论在我国进一步得到发展和实践，形成了学习型组织理论、学习型政党、马克思主义学习型执政党等一系列的理论体系。自从中共十七届四中全会提出了建设马克思主义学习型政党，直到中共十八大提出建设学习型、服务型、创新型的马克思主义政党，学习型党组织构建理论进一步得到丰富和发展，这是我国执政党在党组织建设和管理理论方面的一大创新，是现代教育理论、公共组织学习理论在党建理论上的应用。本文在认真研究国内外有关公共管理理论、学习型组织理论的基础上，通过考察新中国成立以来有关的经典文献和学习型党组织建设的最新研究成果，利用公共组织理论和相关概念模型，以漳州市学习型党组织构建状况为例开展实证研究，在调查、分析16个学习型党组织建设示范点有关统计分析资料基础上，通过理论系统研究与实际问题的现实分析，实现理论与实践的紧密结合，探讨构建党组织学习在自我超越、改善心智模式、建立共同的愿景、团队学习、系统思考等方面的障碍，提出构建学习型党组织的对策思路，希望在提升理论对现实的解释力，对政策的智力支撑和价值引导，完善公共组织学习理论，有一定的理论意义和实践应用价值。

关键词：学习型党组织； 障碍； 对策模型

Abstract

**Abstract**

"Learning organization" theory originated from the western management science century. Our party and government in the absorption from the world of" learning organization" theory, proposed in 2001 the construction of learning society, the proposition, and the party organization construction, in the seventeen session of the Fourth Plenary Session proposed the construction of the Marx doctrine study political party, this is our country the ruling party in the party organization construction and management a major innovation, is the application of modern educational theory, public organization learning theory in the theory of Party building. Through the study of relevant literature and the latest research achievements, in-depth study of public organization theory model, taking Zhangzhou city of learning type party organization construction situation as the example to carry out an empirical study, in the survey, analysis of 16 party building learning model based on statistical data analysis, through the practical analysis of the theoretical research and the practical problems, to realize the close combination of theory and practice, to explore the construction of Party organization learning in self transcendence, improving mental models, building shared vision, team learning, systems thinking obstacles, countermeasures are put forward to model building learning party organization, in the hope of lifting the explanation power of theory to practice, to guide policy intellectual support and value, improve the public organizational learning theory, has the certain theory significance and practical application value.

**Keywords:** The learning type party organization; Disorder Countermeasure model

目 录

[摘 要](#_Toc686735844) 2

[摘 要](#_Toc686735845) 2

[Abstract](#_Toc686735846) 2

**[Abstract](#_Toc686735847)** 2

[第1章 绪 论](#_Toc686735848) 4

[1.1 研究背景](#_Toc686735849) 4

[1.2 研究意义](#_Toc686735850) 4

[1.2.1 有利于推进基层党组织构建理论和实践创新](#_Toc686735851) 4

[1.2.2 为党组织提高领导经济社会发展的能力提供理论和实践借鉴](#_Toc686735852) 4

[1.3 国内外研究综述](#_Toc686735853) 4

[1.3.1 相关命题研究述评](#_Toc686735854) 4

[1.3.2 现存研究的不足](#_Toc686735855) 5

[1.4 研究内容、研究角度和方法及创新点](#_Toc686735856) 5

[1.4.1 研究内容与路径](#_Toc686735857) 5

[1.4.2 选题的研究角度和方法](#_Toc686735858) 6

[1.4.3 创新点](#_Toc686735859) 6

[第2章 学习型组织相关概念和理论依据](#_Toc686735860) 6

[2.1 学习型组织理论溯源](#_Toc686735861) 6

[2.2 学习型组织的构建模型](#_Toc686735862) 7

[2.3 学习型组织的特征与影响](#_Toc686735863) 7

[2.3.1 自觉的学习行为](#_Toc686735864) 7

[2.3.2 系统的思考方式](#_Toc686735865) 7

[2.3.3 形成系统的动力](#_Toc686735866) 7

[2.3.4 民主集中式的组织体制结构](#_Toc686735867) 7

[2.3.5 创新型学习](#_Toc686735868) 7

[2.3.6 “基层为主”的扁平式结构](#_Toc686735869) 7

[第3章 学习型组织理论在中国的发展与实践](#_Toc686735870) 8

[3.1 学习型组织理论在中国的发展](#_Toc686735871) 8

[3.2 学习型组织、学习型政党、马克思主义学习型政党的关系](#_Toc686735872) 8

[3.2.1 关于学习型组织](#_Toc686735873) 8

[3.2.2 关于学习型政党](#_Toc686735874) 8

[3.2.3 关于马克思主义学习型党组织](#_Toc686735875) 8

[3.3 学习型党组织理论在中国的实践：案例与启示](#_Toc686735876) 8

[3.3.1 漳州市芗城区首创楼栋党员联谊会](#_Toc686735877) 8

[3.3.2 漳州市平和县探索出“微型党课”教育模式](#_Toc686735878) 9

[3.3.3 学习型党组织建设应把握的几个原则](#_Toc686735879) 9

[第4章 当前漳州市学习型党组织构建现状](#_Toc686735880) 9

[4.1 建立组织理论学习制度体系](#_Toc686735881) 10

[4.2 培育一批组织学习型示范群体](#_Toc686735882) 19

[4.3 开展一系列组织学习实践活动](#_Toc686735883) 19

[4.4 创设系列组织学习交流平台](#_Toc686735884) 20

[4.5 形成系统的舆论宣传造势引领](#_Toc686735885) 20

[第5章 构建学习型党组织的障碍及其成因分析](#_Toc686735886) 20

[5.1 当前构建党组织学习的障碍](#_Toc686735887) 20

[5.1.1 组织自我超越动力不足](#_Toc686735888) 21

[5.1.2 组织个体改善心智意识不强](#_Toc686735889) 22

[5.1.3 组织学习系统性不完备](#_Toc686735890) 23

[5.1.4 组织学习缺乏共同愿景](#_Toc686735891) 24

[你认为本组织在创建学习型党组织中所遇到的困难有哪些？（可多选）](#_Toc686735891)

[70.00%](#_Toc686735891)

[60.00%](#_Toc686735891)

[50.00%](#_Toc686735891)

[40.00%](#_Toc686735891)

[30.00%](#_Toc686735891)

[20.00%](#_Toc686735891)

[10.00%](#_Toc686735891)

[0.00%](#_Toc686735891)

[5.2 党组织学习障碍形成的原因分析](#_Toc686735892) 24

[5.2.1 机制体制因素障碍](#_Toc686735893) 24

[5.2.2 社会心理因素障碍](#_Toc686735894) 24

[5.2.3 组织文化因素障碍](#_Toc686735895) 25

[第6章 构建学习型党组织的对策思路](#_Toc686735896) 26

[6.1 借鉴彼得•圣吉的五项修炼模型](#_Toc686735897) 26

[6.2 打造党组织学习能力](#_Toc686735898) 26

[6.2.1 孕育党组织学习能力](#_Toc686735899) 26

[6.2.2 激发党组织学习能力](#_Toc686735900) 26

[6.2.3 提升党组织学习能力](#_Toc686735901) 27

[6.3 科学谋划配套战略](#_Toc686735902) 27

[6.3.1 构建党组织学习战略](#_Toc686735903) 27

[6.3.2 构建组织发展战略](#_Toc686735904) 27

[6.3.3 构建目标管理战略](#_Toc686735905) 27

[6.4 重塑创新型党组织文化](#_Toc686735906) 27

[6.4.1 改革高度集中的组织权力体制](#_Toc686735907) 28

[6.4.2 创新决策机制和决策方式](#_Toc686735908) 28

[6.4.3 重塑领导风格与管理模式](#_Toc686735909) 28

[6.4.4 落实以人为本的资源管理战略](#_Toc686735910) 28

[结语](#_Toc686735911) 28

[参考文献](#_Toc686735912) 28

[个人简历、在学期间发表的学术论文与研究成果](#_Toc686735913) 30

# 第1章 绪 论

本章在此论述了学习型组织理论的研究背景，着重总结、研究新形势下学界关于学习型组织建设的最新理论成果，进一步对当前相关研究现状进行简要阐述，从而提出构建学习型党组织理论研究的重要意义以及研究内容、路径和障碍，同时对文章的研究方法和创新点进行初步说明。

## 1.1 研究背景

学习型组织不是单一的模型，它是关于组织的概念和雇员作用的一种态度或理念，是用一种新的思维方式对组织的思考。从公共组织学习理论角度而言，对学习型组织理论的研究，既是政治学理论的研究范畴，也是公共组织理论中必不可少的研究命题。学习型组织理论最早起源于西方，1968年，美国学者赫钦斯最初提出“学习型社会”。①1972年，联合国教科文组织接受这种理论，并在此基础上提出创建“学习型社会”的目标。随后大批有关学习型组织及其论著相继问世，1990年，美国麻省理工学院斯隆管理学院，彼得・圣吉（Peter M.

Senge）教授出版了《第五项修炼——学习型组织的艺术与实践》，引起世界公共组织管理界轰动，从此，通过实践第五项修炼，建立学习型组织，成为公共管理实践与理论热点，“建立学习型组织”理论正式在公共管理领域最终形成。

1991年美国、丹麦等国政府率先实践，开始组织实施构建学习型社会计划。随后新加坡提出“创建学习型政府”构想，日本大阪府提出“创建学习型城市”理论并付之实践。美国微软、英特尔、杜帮等世界一流企业更是捷足先登，纷纷着手构建学习型企业。此后，我国党和国家领导人多次强调在我国建设学习型社会的问题。2001年5月15日国家主席江泽民在亚太经合组织的一次高峰会

议上，正式提出“构筑终身教育体系，创建学习型社会”的主张。随后国内40多个城市相继提出构建学习型城市计划，人事部、共青团中央等提出了构建“学习型机关”，北京市精神文明建设指导委员会提出了在全市开展构建学习型文明社区、文明单位、文明家庭的示范活动。这体现了我国国家领导层面开始高

①1968年．时任芝加哥大学校长的赫钦斯出版了一本名为The learning Society的著作，翻译成中文就是“学习化社会”

度重视学习型社会、马克思主义学习型政党、学习型城市、学习型机关、学习型社区、学习型企业等的建设。此后，学习型组织理论与公共管理科学融合的研究进一步升华，2005年上海交通大学刘霞教授编著出版《公共组织学习理论》，为我国公共组织学习理论的研究开创了一个良好的基础。这种全新的现代社会学习理论因为顺应了人类社会由工业经济时代向知识经济时代发展的需要，在缩小发展中国家与发达国家差距，迅速实现现代化方面做出巨大贡献而被世界各国和各地区所接受，并迅速波及全球。

我国党和政府在吸收借鉴当今世界“学习型组织”理论的基础上，于2009年的中共十七届四中全会上提出建设马克思主义学习型政党，提出要把加强和改进执政党成员的学习摆在更加突出的地位，努力使我国的执政党成为科学理论武装、具有全世界眼光、善于把握规律、并且富有创新精神的马克思主义学习型政党。这是中国执政党为适应新形势变化而提出的重大战略任务。2012 年

11月中共第十八次全国代表大会又提出了深入推进学习型党组织建设，建设学习型、服务型、创新型的马克思主义政党的要求，这对新时期加强执政党组织的建设意义重大而深远。这是对政党组织的建设和管理理论的又一个重大创新，是现代教育理论、组织学习理论在建党理论上的应用。在此情况下，作为新形势下的马克思主义执政党，如何更好发挥作用？在思想多元、利益结构调整、改革深入推进的进程中，如何通过创建学习型、服务性、创新性政党，引领主流意识形态？存在哪些问题和影响？如何提高自身的公信力和执政能力？本文试图通过对漳州市开展党组织学习构建中的一些状况和问题，从公共组织学习理论的角度进行研究，给新时期的学习型党组织的构建一个定位，对学习型党组织在党员个体、群体中的作用进行理性的分析，从而提出加强组织学习有效管理的路径。

## 1.2 研究意义

在我国，党组织是一个能够引导大众方向极其重要的特殊公共组织。建设马克思主义学习型政党，构建学习型党组织，是中共十七届四中全会在总结历史经验后，并科学分析新形势新任务的基础上作出的一项重大战略部署。中共十八大进一步在总结新形势下党建经验的基础上，提出了创建学习型、服务型、创新型的马克思主义政党的目标，也是执政党对新形势下提高党建科学化水平

提出的新要求。因此，全面、系统而深入地探究当前学习构建工作的实践探索与启示，总结先进经验，对于提高党组织成员学习力、增强党建活力和提高社会文明程度，具有重大的理论和现实意义，主要表现在：

### 1.2.1 有利于推进基层党组织构建理论和实践创新

通过借鉴现代公共管理学中学习型组织理论，吸收马克思主义经典作家、马克思主义政党组织，关于学习理论和实践的有益探索，进一步推进基层党组织建设实践创新、理论创新和制度创新。

### 1.2.2 为党组织提高领导经济社会发展的能力提供理论和实践借鉴

通过总结近几年来漳州市构建学习型党组织工作中的实践经验，分析学习中存在的各种障碍，并提出构建路径和方法，为增强基层党组织战斗力和内部成员的学习力、创新力、执政力，增强领导经济社会发展、加强基层组织工作提供借鉴。

## 1.3 国内外研究综述

### 1.3.1 相关命题研究述评

目前公共组织理论界对“学习型党组织”议题的研究成果颇丰，在一些领域取得了很好的成果，架构了很好的概念模型，为学习型党组织构建进一步推进奠定了良好基础。具体如下：

#### 1.3.1.1 关于学习型党组织建设的内容和路径研究

中央党校李君如教授认为，创建学习型党组织，要学习历史经验、人民群众首创经验、人类社会一切优秀文明成果。①复旦大学桑玉成教授认为，党组织成员，特别是领导干部必须在提升价值、知识、智慧、技艺四个要素上下功夫。②徐崇温认为，学习要有目标、学用结合，利用原理、联系实际、研究问题。③邓跃星先生提出，“坚持重点学习与广泛学习相结合”。④

①李君如.学习型政党，学什么[N].北京日报，201 0-03-29.

②桑玉成.学习型政党：谁学习、学什么、怎么学[N].解放日报，2009-1 0-30.

③徐崇温.建设马克思主义学习型政党，大力推进党的思想理论建设[J].前线，2009，（11）.

④邓跃星.马克思主义学习型政党的基本特征[J].贵州市委党校学报，2009，（6）.第6 页

刘云ft指出，创建学习型党组织，一要牢固树立全员学习、终身学习的理念；二要把学习政党政治理论与学习业务技能和各种新知识结合起来；三要坚持学习、思考、运用、创新，努力提高学习转化效果。①刘云波提出，创建学习型党组织，一是要把树立学习新理念与倡导马克思主义学风结合起来；二是要全员学习与终身学习紧密结合；三是要把学习政治理论知识与业务专业知识紧密结合；四是要把学习与思考、运用与创新紧密结合；五是要把加强学习管理和完善激励机制紧密结合；六是要把循序渐进与逐步深化紧密结合。②王建润认为，学习要有良好环境。③李伟认为：要建立议学制度、导学制度、促学制度、考学制度和明学制度。④李相彬认为：要建立学习考勤、学习档案、学习通报、学习表扬等各种制度。⑤漆应得认为：学习关键在于创新每个党员的学习理念。

⑥蔡伟认为，要导入先进学习意念，创新学习动力机制。⑦刘霞认为，对组织学

习过程最具影响力的是组织的制度因素。⑧

#### 1.3.1.2 关于学习型党组织建设的理论价值和意义研究

学者们普遍认为，“学习型党组织建设”命题的提出体现时代潮流，具有重要的理论价值和现实意义。蒋仁勇认为，学习型党组织建设为党的建设带来了新思路，创造了新机制。⑨王建民先生对建设学习型党组织具有重大的战略意义进行了剖析论证。⑩礼闻提出，学习型执政党命题顺应时代大潮，体现历史担当；锤炼政党品格。11董河清指出，学习型党组织是适应新形势、保持先进性、改进党风的必然要求。12

#### 1.3.1.3 关于学习型党组织建设的多角度审视和模式研究

一些学者对学习型党组织建设从不同角度进行了审视。胡占军对学习型党

①刘云ft.把建设马克思主义学习型政党作为重大而紧迫的战略任务抓紧抓好[N].人民日报，2009-10-15.

②刘云波.建设学习型党组织要做到“六个结合”[J].理论前沿，2009，（22）.第26 页

③王建润.论建设学习型党组织[J].理论参考，2004，（9）.第12 页

④李伟.用制度保证学习型党组织建设[J].紫光阁，2009，（12）.第32 页

⑤李相彬.建设马克思主义学习型政党的路径探析[J].理论与当代，2010，（2）.第21 页

⑥漆应得.当前建设马克思主义学习型党组织的问题与对策[J].党建，2010，（2）.第32 页

⑦蔡伟.以机制创新推进“学习型党组织”建设[J].今日浙江，2009，（22）.第37 页

⑧刘霞.公共组织学习理论[M].北京：中国社会科学出版社，2005.第11 页

⑨蒋仁勇.建设学习型党组织对党的建设的创新[J].西安社会科学，2009，（5）.第116页.

⑩王建民.怎样建设学习型党组织[J].学校党建与思想教育（普教版），2010，（2）.第24 页

11礼闻.积极推进学习型党组织建设[J].政工研究动态，2009，（22）.第14 页

12董河清.切实加强学习型党组织建设[J].理论导报，2009，（12）.第5 页

组织建设与思想理论教育的关系进行了探析。①蔡中宏、麻艳香认为，建设马克思主义学习型政党是建设学习型社会的示范工程，而建设学习型党组织又是建设马克思主义学习型政党的基础工程。②李民认为，必须借鉴学习型公共组织理论和实践，促进学习型党组织的建设。③钟国兴对学习型组织的内涵进行了诠释，并提出了“找问题—小组探讨—知识学习—知识共享—深入研讨—创新”的链式学习方式。④

### 1.3.2 现存研究的不足

综上所述，学术界对学习型党组织建设的研究已经取得一些成果，但笔者对这些研究成果认真梳理和归纳后发现，目前关于学习型党组织建设的比较研究和实证研究依旧不是很多，对党组织学习障碍的研究还不是很深，同时研究视角仍然相对单一，实证研究方面尚有很大空间，对基层的个案分析和定性研究还有待于深入挖掘。笔者认为，今后，应深入田野调查，加强对党组织学习障碍的研究，加强相关理论比较和多学科、多视角的综合研究，以便使学习型党组织建设研究角度呈现出多元化的格局。

## 1.4 研究内容、研究角度和方法及创新点

### 1.4.1 研究内容与路径

本文通过考察相关文献和最新研究成果，深入研究公共组织理论模型，以漳州市学习型党组织构建状况为例开展实证研究，在调查访谈、分析16个学习型党组织建设示范点有关统计分析资料基础上，通过理论系统研究与实际问题的现实分析，实现理论与实践的紧密结合，探讨构建党组织学习在自我超越、心智意识、系统学习、共同愿景等方面的障碍，提出构建学习型党组织的对策模型，希望在提升理论对现实的解释力，对政策的智力支撑和价值引导，完善公共组织学习理论，有一定的理论意义和实践应用价值。

①胡占军.创新理论教育，推进学习型党组织建设[J].北京教育，2010，（3）.第26 页

②蔡中宏，麻艳香.建设学习型社会的示范工程—马克思主义学习型政党与学习型社会建设研究[J].甘肃社会科学，2010，（1）.第196 页

③李民.从建设学习型党组织做起[J].理论视野，2010，（2）.第46 页

④钟国兴“学习型”就是革形式主义学习的命[J].理论视野，2010，（2）.第44 页

### 1.4.2 选题的研究角度和方法

（一）首先是研究角度。学习型党组织不是在官僚体制之外的一种新形态的组织，而是看待组织与环境关系的崭新理念：一种看待组织生存价值的哲学定位，一种看待党组织应对变化的战略的视角。党组织采取什么样的具体形态并不是最重要的，重要的是党组织的生存理念、党组织生存价值的自我定位、组织适应环境变化的战略取向，以及组织对其发展方向的前瞻性把握。

因此，党公共组织的转变，绝不仅仅是个纯技术层面上的或者管理层面上的问题。不考虑党组织所赖以存在于其中的组织环境，特别是其中的政治环境，希望只是简单地引入新公共管理的纯技术性工具，就能重构党组织和从根本上有效打造党组织的学习能力，进而构建学习型党组织，这个愿望是好的，但却会被根本行不通的事实证明，这太过于天真或简单了。

事实上，这是一个深层次的党组织精神、价值取向、行动理念等党组织文化层面上的问题，至少是党组织文化背景下组织体制的问题，具体的工具层面才是组织管理方式的问题。而党组织运行的组织文化与组织体制，是一个高度密合的整体。

显然，对于这些问题的思考和看待，需要持有整体观点。这应该体现在以问题思考的全球、全国、全社会的宏观视角上，充分考虑全球化因素对整个党组织变革的方向性影响、国内党组织自上而下受到的政治环境的影响，以及来自日益民主化的公民社会的影响。这一观点突出地体现在本书对各个层面的问题的思考与分析上。

（二）其次是研究方法。与上述研究思路与分析框架相结合，本研究将从辩证唯物主义和历史唯物主义的基本观点出发，结合政治经济、社会文化与历史的全方位、多角度的思考，基于心理学、社会学、经济学、管理学特别是公共管理学和公共行政学的多学科视野中的组织学习的理论基础，采用历史的和逻辑的分析方法即文献研究法、历史研究法、案例分析方法、比较分析法和系统分析法等研究方法。

（1）文献研究法

通过学习研究马克思列宁主义、毛泽东思想、中国特色社会主义理论体系概论**，**结合十六大以来党的重要文献，开展学习型政党、学习型党组织研究。

（2）历史研究法

考察古今名人关于学习的论述，我国党内学习的理论和实践、学习型党组

织理论的发展，分析构建学习型党组织的紧迫性。

（3）比较分析法

对比国内外关于学习的论述与实践，对比我国农村、社区、机关、企业学习情况，利用相关理论进行比较，探析构建学习型党组织的最优路径。

（4）案例分析方法

通过具体案例，开展实证研究，探讨学习型党组织构建中的问题与启示。

（5）统计分析法

通过对特定的考察对象进行调查，对比分析当前党内学习中存在的问题，进行系统分析，提出了构建学习型、服务性、创新型党组织的对策路径。

### 1.4.3 创新点

从党组织的政治属性和党组织传统文化局限性出发，本文不仅研究了党组织个体学习自我超越、心智意识、系统学习、共同愿景等方面的障碍，同时研究了组织学习能力、体制机制等方面的障碍问题。并针对这些组织学习障碍，借鉴彼得・圣吉（Peter M. Senge）提出的五项修炼模型，运用相关概念框架和研究分析框架进行对策思考，提出着力打造组织学习能力、科学谋划组织学习配套战略、重塑创新型党组织文化的对策模型。目的在于为党组织学习构建提供新理念和推进新路径，进一步激发组织成员学习、反思、共享、互动四种意识。

# 第2章 学习型组织相关概念和理论依据

本章从组织理论研究出发，通过研究公共组织理论的发展，逐步阐述学习型组织的概念、学习型政党理论与政策依据、学习型相关概念的联系、学习型组织的特征与影响等，为下一步展开阐释明确范围和边界。其中，对学习型组织的概念的阐述以美国学者彼得・圣吉（Peter M. Senge）在《第五项修炼》（The Fifth Discipline）一书中提出此管理观念为基础依据；对学习型政党理论的定义参考了现有的理论成果，在此基础上对学习型政党理论内涵进行了界定，认为马克思主义学习型党组织，是学习型组织的特殊形式，具有学习型组织、学习型政党的一般规定性，同时，还具有马克思主义学习型政党内在的特殊规定性。

## 2.1 学习型组织理论溯源

学习型组织理论是公共组织理论与当代具体情况相结合而成一种当代组织学习理论。所谓组织，就是人们为了达成共同的目标，按照特定的结构方式和活动规律结合起来的开放性的、动态的人类共同体。当组织与当代实际结合形成的当代公共组织理论，当公共组织理论与马克思主义相结合，就衍生为马克思主义政党理论。

“学习型组织”理论最早起源于上世纪西方管理科学领域。当时西方管理学者为了破解很多大企业寿命难题而提出这一理论。1956年，美国麻省理工大学佛瑞斯特教授最初提出学习型组织的构想，1965年，他发表了《一种新型的公司设计》文章，认为“未来学习型组织形态——即组织结构层次扁平化、组织信息化、组织系统开放化，组织成员逐渐由从属关系转向工作伙伴关系，不断学习，不断调整组织内部结构关系”①。同年，法国著名教育家蓝格朗在联合国教科文组织巴黎会议上提出“教育应该伴随人的一生而持续地进行，以满足社会及个人永恒的需要”②，这一理论在当时获得了广泛支持。学习型组织理论真正被人们所熟知是在1990年，美国麻省理工学院斯隆管理学院教授彼得・圣吉（Peter M. Senge）出版了《第五项修炼——学习型组织的艺术与实

①王其藩.管理与决策科学新前沿――系统动力学理论与应用[M].上海：复旦大学出版社，1994。第24 页

②张华.郎格朗终身教育思想述评[J].文教资料，2009，（29）。第117 页

务》，提出了学习型组织的五项修炼技巧，即：

（1）系统地思考。进行系统思考，一是要有系统的观点，二是要有动态的观点。

（2）超越自我。超越自我既是指组织要超越自我，又指组织中的个人也要超越自我。

（3）改变心智模式。改变心智模式的办法，一要反思自己的心智模式，二是要探询他人的心智模式，从自己与别人的心智模式比较中完善自己。

（4）建立共同愿景。愿景是指对未来的愿望、景象和意象。企业一旦建立了共同愿景，建立全体员工共同认可的目标，就能充分发挥每个人的力量。共同愿景的建立不是企业领导人的单方面的设计，而是对每个人的利益融合。

（5）团队学习。团队学习的目的，一是避免无效的矛盾和冲突，二是让个别人的智慧成为集体智慧。从此建立学习型组织、实行第五项修炼成为管理理论与实际的热点。

他认为，学习就是不断创新，核心理念就是“全员学习、团队学习、终身学习”，核心特征就是创新。①他的著作《第五项修炼——学习型组织的艺术与实务》一出版即在西方产生极大反响。很多学者认为，彼得・圣吉（Peter M.

Senge）的[《第五项修炼](http://zhidao.baidu.com/search?word=%E7%BB%97%EE%83%BF%E7%B0%B2%E6%A4%A4%E9%80%9B%E6%85%A8%E9%90%90%3Ffr%3Dqb_search_exp&amp;ie=gbk)》、《[第五项修炼](http://zhidao.baidu.com/search?word=%E7%BB%97%EE%83%BF%E7%B0%B2%E6%A4%A4%E9%80%9B%E6%85%A8%E9%90%90%3Ffr%3Dqb_search_exp&amp;ie=gbk)・实践篇》、《变革之舞》等著作的问世，标志着[学习型组织理论](http://zhidao.baidu.com/search?word=%E7%80%9B%EF%B8%BF%E7%AF%84%E9%8D%A8%E5%AC%AC%E7%B2%8D%E7%BC%81%E5%9B%A9%E6%82%8A%E7%92%81%3Ffr%3Dqb_search_exp&amp;ie=gbk)框架的基本形成。联合国教科文组织的埃德加・富尔先生更预言：“未来的文盲，不再是不识字的人，而是没有学会怎样学习的人。”②随着时代的发展，“学习”的概念也在发展变化，“参与社会运行与创造的各类主体，始终保持不断学习的状态，始终以学习创新，淘汰陈旧与落后，保持开放与进取的社会动力的社会形态。”③也就是说，学习永无止境，是一个持续的过程，它可能无限接近目标，但无法达到理想状态。

## 2.2 学习型组织的构建模型

在学习型组织的研究中，国内外许多学者把研究的重点放在怎样构建一个学习型组织。目前比较有代表性的有圣吉模型、沃尔纳模型、约翰・瑞定模型。

①【美】彼得・圣吉.郭进隆译.第五项修炼[M].上海：上海三联书店，2003。第14 页

②韦钰.《学会生存》（联合国教科文组织教育丛书），北京：教育科学出版社，2000.第132 页

③本书编写组.学习型党组织建设党员干部读本[M].北京：人民出版社，2010。第23 页

1、圣吉模型。即自我超越、改善心智模式、建立共同的愿景、团队学习、系统思考五条重要途径，称其为五项修炼。

2、沃尔纳五阶段模型。即无意识学习阶段、消费性学习阶段、学习引入企业（开端）阶段、确定企业的学习日程阶段、学习与工作完全融合五个阶段。

3、约翰・瑞定的第四种模型。一是持续准备。二是不断计划。三是即兴推广。四是行动学习。即“学习、实践、再学习、再实践”的过程。我国学者在扬弃了一些组织创建学习型组织理论和经验后，也提出了

我们自己的构建学习型组织的理论模型。例如，上海明德学习型组织研究所提出了构建学习型组织的六大要素，一是拥有终身学习的理论和机制；二是建设多元反馈和开放的学习系统；三是形成学习共享与互动的组织环境；四是具有实现共同愿景的不断增长的学习力；五是工作学习化使组织成员活出生命的激情和意义；六是学习工作化使组织不断创新发展充满活力。客观地说，笔者认为，这六大要素比较精炼地体现了学习型组织的真正内涵。

## 2.3 学习型组织的特征与影响

综上所述我们可以看到，学习型组织理论还是一个比较年轻的管理学理论。很多学者基于不同方法开展研究，构建出了基本理论模型，但个人得出的概念不同，到目前为止还不统一，但我们仍可以从中探索到学习型组织的一些基本要点：

### 2.3.1 自觉的学习行为

在学习型组织中，每一位成员对于学习都有一种强烈的共识和兴趣。认为不学习就跟不上时代的步伐，不学习就解决不了新问题。学习不仅是人类的天性，也是生命活力的泉源。①这就是说，每一位成员都会把学习当做一种解决现实问题最基本的准备，这是学习型组织的本质特征。

①【美】彼得・圣吉.郭进隆译.第五项修炼[M].上海：上海三联书店,2003。 第20 页

### 2.3.2 系统的思考方式

在学习型组织中，使得每一位成员都形成的一种思维习惯，使得每一位成员都具有大局观念，自觉地从大局出发，有效地解决了思想混乱、各干各的局面，使组织步调一致、行动一致、目标一致，从而更有效率地实现预定目标。

### 2.3.3 形成系统的动力

组织的成立，大多都有其宗旨、组织机构、人员及装备。在成立初期，组织龙腾虎跃、欣欣向荣、活力十足。随着组织的不断发展，新形势、新挑战、新机遇不断出现，一些组织的发展就会慢慢养成了恶性循环的局面。这种局面会产生严重的内耗，使组织的系统动力产生自我阻碍、自我矛盾、自我打架的现象，就会严重削弱了组织向前发展的内部动力。长期下去，组织陷入衰竭，不得不解散，这是绝大多数组织的“宿命”循环。学习型组织通过一系列持续不断的学习，注入新鲜血液，激发内生动力，最终能够有效克服这一问题。方法、途径就是如美国学者彼得・圣吉所指的，进行自我超越、改善心智模式、建立共同愿景、集体学习、系统思考这五项修炼。

### 2.3.4 民主集中式的组织体制结构

组织的体制结构是偏向民主还是偏向集中，是极端民主，还是极端集中，或者既讲集中又讲民主，决定了这个组织系统动力生成的大小强弱。彼得・圣吉在《第五项修炼》一书中列出的一系列系统基础模型，目的就是要解决长久困扰组织的问题，即过度分工和知识的片段化，事实上是解决组织的过分民主化的问题。因为民主在西方传统久远，在现实生活中过于泛滥。书中同时讲到了领导者新角色，强调在组织学习中，领导者即是设计师，又是教师和仆人，其实是在强调学习型组织如何更好地集中，以便更好地解决组织系统内生动力生成的根本问题。

### 2.3.5 创新型学习

这是学习型组织最具有价值的地方。组织随着时代的进步和形势的发展，尤其是互联网技术的蓬勃发展，必须面对发展中很多出现的新问题。如外部格局的巨变，思想更加多元，信息传播即时性、复杂性等等，面对新形势，如何应对这些新问题，如何创造性地解决新问题、萌发新思路，成为了决定组织可

持续发展的瓶颈。有的组织不能够或不敢正视问题，甚至掩盖问题和矛盾，只求自我陶醉的一时“和谐”，结果问题和矛盾堆积越来越多，组织的发展就会出现暮气沉沉的局面，最终阻碍组织的正常成长，甚至导致组织死亡。学习型组织则不是这样，它通过组织自身的不断修炼和有效的运作，不断催生和整合应对新问题的系统动力，以系统思维、实事求是地、创造性地不断解决组织面临的新情况、新变化、新问题，从而达到了组织内部和外部真正的和谐。学习型组织的这种不断创造性地应对新形势、解决新变化、新问题的能力，外在行为的表现特点，就是创新型学习的结果。

### 2.3.6 [“基层为主”的扁平式结构](http://baike.baidu.com/view/635565.htm)

学习型组织的[组织结构](http://baike.baidu.com/view/543252.htm)是扁平化的，中减少了一些不必要的层级，能尽最大可能将决策权让与[组织结构](http://baike.baidu.com/view/543252.htm)下层，让最下层单位也拥有决定权，上级对下级充分的进行授权，同时职责分明，对产生的结果负责，从而形成以“基层为主”的[扁平化组织结构](http://baike.baidu.com/view/308858.htm)。

综上所述，笔者认为，学习型组织的这些基本特征，对组织会产生积极的意义。它不仅有助于组织的改革和发展，不断适应新形势，而且它对其他组织的创新与发展也有启示。这就是学习型组织所产生的深远的影响。

# 第3章 学习型组织理论在中国的发展与实践

本章将对学习型组织理论在中国的发展与实践进行阐述，着重论述中国执政党运用学习型组织理论，提出构建学习型党组织理论的过程，认真甄别学习型组织、学习型政党、马克思主义学习型政党的关系，通过对漳州市个别地区构建学习型党组织实践案例进行剖析，进一步提出构建学习型党组织必须准确把握的几个基本原则。

## 3.1 学习型组织理论在中国的发展

在研究西方学习型组织理论的基础上，我国党和国家领导人多次强调在中国建设学习型社会的问题，并进一步发展为学习型政党、马克思主义学习型政党、学习型党组织建设理论。2001年５月１５日国家主席江泽民在亚太经合组织人力资源能力建设高峰会议上，正式提出“构筑终身教育体系，创建学习型社会”的主张。2002年8月14日，《人民日报》发表了题为“建设学习型政党”

的评论员文章，阐述了建设学习型政党的重大意义。①2002年11月，党的十六大报告将“形成全民学习、终身学习的学习型社会，促进人的全面发展”②纳入全面建设小康社会的目标任务。2003年11月11日，中共中央总书记胡锦涛提出，“为了带领人民建设好学习型社会，必须首先把我们党建设成为学习型政党”

③。2004年9月19日，中共党的十六届四中全会第一次以党的中央全会决定的

方式提出“努力建设学习型政党”的要求。④在2008年召开的全国组织工作会议上，胡锦涛又指出，“各级党组织都应该成为学习型组织，各级领导班子都应该成为学习型团队，各级领导干部都应该成为学习的表率”⑤明确提出了建设学习型党组织的课题。2009年9月18日，党的十七届四中全会提出，要“把建设马克思主义学习型政党作为重大而紧迫的战略任务抓紧抓好”，明确提出“把各级党组织建设成为学习型党组织，是建设马克思主义学习型政党的基础工程。”

①建设学习型政党[N].人民日报，2002-08-14

②江泽民文选（第三卷）[M].北京：人民出版社：第543 页

③《人民日报》，2003-11-12

④中共中央关于加强和改进党的执政能力建设的决定[N].人民日报，2004-09-27.

⑤胡锦涛.全面推进党的建设开创事业发展新局面[EB/OL].新华网, [http: //news. xinhuanet. com/newscenter/2008-02/18/content\_7626860. htm,2008-02-18](http://news.xinhuanet.com/newscenter/2008-02/18/content_7626860.htm%2C2008-02-18)

①。在这个基础上，2012年11月8日，党的十八大报告隆重提出，建设学习型、服务型、创新型的马克思主义执政党的主张，这是我国党和国家领导人运用学习型组织理论，对新形势下党组织建设经验的总结和提升，也是对提高党建科学化水平提出的新要求。与党的十七大相同之处，十七大提出的把“执政能力建设和先进性建设”作为主线，十八大改为“以执政能力建设和先进性纯洁性建设为主线”，有很强的针对性。因为前面的“四大建设”都有一个制度化的问题，制度建设要贯穿在四大建设之中，而且也体现出制度建设是总揽全局的，即要实现党的建设的制度化、规范化、程序化，以制度管人、管事的思想。这体现了对刘霞教授关于公共组织理论中制度因素的运用。

## 3.2 学习型组织、学习型政党、马克思主义学习型政党的关系

学习型党组织理论，是在学习型组织理论基础上发展起来的，既考虑到公共属性，也兼顾到政治属性。学习型组织、学习型政党、马克思主义学习型政党，三者之间关系密切，是一般与特殊的关系，既相互联系，又一脉相承。

### 3.2.1 关于学习型组织

从广义上说，学习型组织是指一个能熟练地创造、获取和传递知识的组织，同时也是善于修正自身的行为，以适应新的知识和见解的组织。当今世界上所有的组织和企业，不论遵循什么理论进行管理，不外乎有两种类型，一类是等[级权力控制型，另一类是非等级权力控制型，如学习型企业](http://baike.baidu.com/view/166987.htm)。②

### 3.2.2 关于学习型政党

它是以人的素质提高和人的全面发展为创建的根本宗旨，并最终以党员干部素质率先发展影响、辐射、带动全社会公民素质的全面发展。构建学习型党组织，“一个重要内涵就是着眼于促进人的全面发展来进行，以提高党的各级组织和领导干部的素质及领导能力、执政能力为重点，建设高素质干部和人才队伍，培养造就大批善于治党治国的优秀人才，推进党和国家各项事业的全面科学发展。”③ “一个很重要的内涵就是要确立一个把党员个人意愿与组织目

①中共中央关于加强和改进新形势下党的建设若干重大问题的决定[M].北京：方正出版社，2009。第5 页

②百度百科网[http: //baike. baidu. com/view/99186. htm](http://baike.baidu.com/view/99186.htm)

③李剑，谭建.学习型党组织的内涵及特征探析[J].党建研究,2010，（10）。第28 页

标有机结合的共同目标，即建立共同愿景”。①在全社会发挥良好导向作用，推进党的全面建设和发展。

### 3.2.3 关于马克思主义学习型党组织

它是学习型公共组织的特殊形式，具有马克思主义学习型政党内在的特殊规定性。既包括学习型组织和学习型政党的一般规定性，又包括中国共产党本质的特殊规定性。坚持以马克思主义为指导是马克思主义学习型党组织最显著的特征。

由此可见，三者之间本质相同，即坚持相同的核心理论，又在实践中不断丰富和发展，体现了学习型党组织理论与时俱进的本质。

## 3.3 学习型党组织理论在中国的实践：案例与启示

### 3.3.1 漳州市芗城区首创楼栋党员联谊会

漳州市芗城区党组织在开展社区学习创建工作中创新社区党建工作平台，首创了楼栋党员联谊会。通过了“党员联谊会章程”，明确提出党员联谊会成立的目的、意义、职责要求等，并张榜公布章程、党员的基本情况及好人好事，把党员身份主动亮出并接受群众监督。并带头发起捐资创建“党群活动室”，设立党群文艺队、党员义务巡逻队、法律顾问、宣传员等，整个楼栋居民及小区附近群众在21名党员的引领下，凝聚党旗下，共创和谐楼。根据楼栋群众的困难需求，以及党员自身的特长和具体情况，党员联谊会设立了“扶贫帮困先锋户”、“外来党员联谊户”、“优生优育示范户”、“残疾孤寡助理户”、

“社会综治信息户”五种“党群连心户”，分别挂钩联系服务楼栋居民、社区群众，每月开展一次以上活动。此外，楼栋党员联谊会还精心组织全体住户在楼栋露台上举办了一系列“庆七一·党群共建和谐楼”楼栋文化节，有书画展示、灯谜竞猜、乒乓球比赛、扑克比赛等。尤其是文艺晚会，在党员的带头下，各家各户都拿出各自的“绝活”，自编自演登台亮相。居民们都高兴地说：“没想到我们也有上台表演的机会，真是比过节还开心！

由此可见，针对不同群体、不同层次需求，漳州市芗城区在构建学习型党组织实践中，通过团队学习，改善心智模式，实现自我超越，形成共同的愿景

①侯以信，孟昭安，王梦茹.学习型政党建设研究[M].石家庄：河北人民出版社,2006。第99 页

和系统思考模式。其实践活动不仅丰富了群众的业余生活，改变现代都市里“楼上楼下不知姓”的“楼层现象”，也增进了邻里感情，促进文明新风，增强了党组织的凝聚力。正如居民们都高兴地说，邻里之间有了感情，没了纠纷，就像生活在一个温馨的四合院里一样。

### 3.3.2 漳州市平和县探索出“微型党课”教育模式

漳州市平和县结合农村党组织实际，率先在县委党校举办“微型党课”授课比赛，选拔优秀的授课老师，组建宣传贯彻党的十八大精神宣讲团，开展“进农村、进社区、进机关、进企业、进学校”的巡回宣讲活动，给基层党员群众送上丰盛的十八大精神盛宴。此后，为了吸引更多的干部群众参与，又在全县党员干部、党务工作者中开展“微型党课”授课比赛活动。经过层层筛选，评选出“十佳微型党课”和10个“优秀微型党课”精品课程，并将这些优秀党课编入授课“菜单”下发，供农村基层党员群众“点单”。“微型党课”的时间基本都控制在20分钟以内，授课老师讲课时还经常采用闽南话与百姓交流，深受广大党员和群众喜欢。通过开展“微型党课”赛课活动和“微型党课”上ft下乡进百村活动，破解了农村党员党性教育需求冷和参加“三会一课”少等问题，切实解决了农村党员队伍缺乏教育、管理等问题，提高农村党员教育的针对性和实用性。

由此可见，通过整合组织结构模式，结合实际选准了基层党员干部教育的

“切入点”，探索符合农村实际、满足党员需求、提高实用技能、增强教育实效的新路径，能让让基层党组织发挥大作用，为党员、干部、群众沟通交流架起了“连心桥”，激发党组织个体、群体的改善心智和自我超越，最终也会达到共同愿景。

### 3.3.3 学习型党组织建设应把握的几个原则

组织理论认为，公共组织目标的功能主要有以下六项：（1）决定整个公共组织的方向。（2）可以促进公共组织结构和权责体系合理化。（3）建立公平和客观的考核标准。（4）可以增强公共组织的协调能力和整合能力。（5）可以激发公共组织成员的工作热情和团队意识。（6）指引公共组织活动的归宿。从上述漳州市构建学习型党组织的实践案例中我们认为，学习型党组织建

设应该把握好四项主要基本原则，才能确保学习型党组织建设取得实效：

（1）围绕中心、服务大局。必须围绕加快本地区、本部门发展的这个中心，围绕服务改革和发展稳定大局来进行学习。通过广泛开展切合实际的活动，努力使党员干部准确把握学习规律，把握本地区的实际，积极主动自觉学习，进一步[增强贯彻落实党委、政府](http://baike.baidu.com/view/78407.htm)决策部署的自觉性和主动性。

[（2）丰富载体、丰富形式。要积极丰富学习的内容](http://baike.baidu.com/view/748656.htm)，拓宽学习的途径，拓展学习的渠道，打造良好学习平台。不断创新学习的思路、办法，建立健全学习的激励机制，从而提高学习效果。

[（3）分类指导、整体推进。要针对不同工作性质](http://baike.baidu.com/view/644615.htm)、不同层次、不同知识水平和认识能力，采取不同的学习形式，提出不同的学习要求。同时发挥典型示范、带动和辐射作用，有步骤、有重点、有阶段地推进学习型党组织构建。

（4）学以致用、转化成果。坚持学用结合、学以致用，把学习成果转化为运用科学理论、知识和方法分析解决实际问题的能力，不断提高各级组织和领导干部推动科学发展、社会和谐稳定的本领。

因此，必须从各地区、各部门、各阶层、各受教育对象实际出发，充分发挥党组织的职能，分类指导、整体推进，才能实现了社会系统与党组织之间整体上的良性沟通和互动。

# 第4章 当前漳州市学习型党组织构建现状

本章在考察漳州市16个学习型党组织建设示范点（见表4.1）的基础上，着重对漳州市学习型党组织构建状况开展研究阐述，为下文分析当前构建党组织学习的障碍，剖析形成的原因，提出构建党组织学习对策思路提供实践依据。

表 4.1 漳州市16个学习型党组织建设示范点名单

| 数  目 | 名 称 |
| --- | --- |
| 1 | 中共漳州市委党校 |
| 2 | 漳州市工商局、 |
| 3 | 福建龙溪轴承有限公司 |
| 4 | 漳州市中级人民法院 |
| 5 | 漳州市国税局 |
| 6 | 漳州市第三中学 |
| 7 | 漳州市芗城区地税局 |
| 8 | 漳州市芗城区鑫荣社区 |
| 9 | 漳州市龙文区青蛙王子有限公司 |
| 10 | 漳州市龙海市解北社区 |
| 11 | 漳州市漳浦县东升村 |
| 12 | 漳州市云霄县检察院 |
| 13 | 漳州市东ft县前楼镇岱南村 |
| 14 | 漳州市南靖县行政服务中心 |
| 15 | 漳州市平和县ft格镇 |
| 16 | 漳州市长泰县武安镇 |

**来源：漳州市建设学习型党组织工作经验交流会材料汇编（内刊）**

通过考察近几年来漳州市构建学习型党组织工作的状况以及对基层党建工作进行实地调查研究，主要有下列几种情况：

## 4.1 建立组织理论学习制度体系

学习型党组织构建理论是公共组织理论与政党政治理论相结合的产物，在实践中又是党员干部学习自律和他律相结合的一种架构。因此，在组织理论基

础上制定具体机制相当重要。从这个意义出发，漳州市坚持从组织领导、制度建设、载体建设、学习效果等方面入手。制定《漳州市学习型党组织创建考评细则》（见表4.2）、《漳州市党员干部学习情况自评制度》（见表4.3）和《漳州市单位学习情况自评表》（表4.4），实行扁平化管理模式，努力实现总体目标与考评细则相配套，自评与检查相结合，集中和分散相统一，确保领导责任机制与上级考评机制之间的良性互动，“领学”机制与“帮学”、“互学”机制之间的良性互动，考核机制与激励机制、干部选拔使用机制之间的良性互动。

表 4.2 漳州市机关建设学习型党组织考评细则

| 内容  目录 | 考 评 内 容 | | 评分标准 | 分  值 | 考评  得分 | 总  分 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 组织领导  15 分 | 1 | 党组（党委）重视、列入重要议事日程；成立相应协调小组及办公室工作机构，明确职责。 | 少一项扣 2.5 分 | 5 |  |  |
| 2 | 制定建设学习型党组织实施意见和年度创建计划。 | 无实施意见或年度计划各扣 2 分 | 4 |  |
| 3 | 每年至少召开一次建设学习型党组织工作会；每半年进行阶段总结和下阶段部署。 | 少一项扣 2 分 | 4 |  |
| 4 | 把建设学习型党组织活动列入年度党组织考核和干部任用、创先争优的重要依据。 | 无列入各扣 1 分 | 2 |  |
| 制度建设  30 分 | 5 | 建立学习目标管理制度。抓好中心组学习每月 1 次；建立党组织每年一次的述学和评学制度；建立培训制度、调查研究制度、落实 “三会一课” 制度；每年对学习情况指导检查一  次。 | 少一项各扣 2 分 | 12 |  |  |
| 6 | 建立考核激励制度。建立党支部、党员学习档案管理制度；建立干部学习目标考核制度，重视学习成效的运用。 | 少一项各扣 1.5 分 | 3 |  |

续表4.2漳州市机关建设学习型党组织考评细则

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **内容**  **目录** | **考** 评 内 容 | | **评分标准** | **分值** | **考评得分** | **总分** |
| 制度建设  30 分 | 7 | 建立学习长效机制。结合工作实际， 把学习型党组织建设和其它学习教  育相结合；个人学习和组织学习相得益彰。 | 少一项扣 1.5 分 | 3 |  |  |
| 8 | 建立工作保障机制。有学习场所；有党的理论书籍与业务类书籍；学习培  训经费有保障；党组织向党员推荐 3 本以上好书。 | 少一项扣 1 分 | 4 |  |
| 9 | 建立信息报送制度。建设学习型党组织工作信息每月报送 2 次；及时报送阶段工作和年度总结。 | 少报一次扣 0.5  分，扣满 8 分为止 | 8 |  |
| 载体建设  25 分 | 10 | 党组织主要负责人每年给党员作学习报告不少于一次；带头执行学习制度。 | 少一项扣 1 分 | 2 |  |  |
| 11 | 开展以“抓学习、提素质、转作风、促发展”等主题的系列学习教育活动；党员个人积极参加各类学习型组  织学习。（提供方案和相片） | 一次活动算 1  分。满 6 分为止 | 6 |  |
| 12 | 党委（党组）中心组理论学习每月一次，全年 12 次；结合实际积极开展调研活动。 | 学习少一次扣  0.5 分，无调研扣 3 分 | 9 |  |
| 13 | 每年至少开展一次党组织之间的创建互动交流活动。 | 无交流活动扣 3 分 | 3 |  |
| 14 | 结合“七一”“十一”等节庆开展活动，每年不少于 3 次；组织典型学习宣传报告会；利用互联网开展学习；  有学习专栏或学习园地；举办讲坛、知识竞赛等。 | 少一项扣 1 分 | 5 |  |
| 学习效果  30 | 15 | 党组织每年至少形成 1 篇以上有一定份量的理论文章或调研文章；党员干部调研、体会文章在县级以上刊  物、媒体发表或获奖；每年汇编一本理论学习成果材料。 | 每篇得 0.5 分,  加满 10 分为止，  汇编一本得 5 分 | 15 |  |  |

续表4.2漳州市机关建设学习型党组织考评细则

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **内容**  **目录** | **考** 评 内 容 | | **评分标准** | **分值** | **考评得分** | **总分** |
| 学习效果  30 | 16 | 年度内理论工作受表彰情况。 | 县级得 2 分，市  级得 3 分，省级  以上得 6 分，取最高值 | 6 |  |  |
| 17 | 注重培育典型、发现亮点并在媒体上加以宣传推广。 | 典型经验介绍县级得 3 分，市级  得 5 分，省级得  7 分，中央得 9 分，取最高值 | 9 |  |
| 附加分10 | 18 | 结合本单位实际，建设学习型党组织工作有创新 | 创新项目最多可加到 10 分 | 10 |  |  |

来源：漳州市建设学习型党组织工作经验交流会材料汇编（内刊）

表 4.3 漳州市党员干部学习情况自评表

| 姓 名 | |  | | | 单 位 | |  | | | 职 务 | |  | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 参 加 集 中 学 习情 况 | | | | | | | | 本 人 讲 课 情 况 | | | | | |
| 时间 | 主讲人 | 题 目 | | | | | | 时间 | | 地点 | 参加人数 | 题 目 | |
|  |  |  | | | | | |  | |  |  |  | |
| 参 加 脱 产 培 训 情 况 | | | | | | | | 参 加 基 层 调 研 | | | | | |
| 时间 | 地点 | 级 别 | | 培 训 内 容 | | | | 时 间 | | 地 点 | | 总时长 | 总次数 |
|  |  |  | |  | | | |  | |  | |  |  |
| 自 学 情 况（列举主要的 10 种） | | | | | | | | | | | | | |
| 类 别 | | 数 量 | | | | | 书 目 | | | | | | |
| 书 籍 | |  | | | | |  | | | | | | |
| 刊 物 | |  | | | | |  | | | | | | |
| 报 纸 | |  | | | | |  | | | | | | |
| 撰 写 文 章 情 况（包 括 心 得 体 会、调 研 文 章） | | | | | | | | | | | | | |
| 项 目 | | | 题  目 | | | 进入决策的文章 | | | 已发表的文章 | | | 总篇数 | |
| 心得体会 | | |  | | |  | | |  | | |  | |
| 调研文章 | | |  | | |  | | |  | | |  | |

来源：漳州市建设学习型党组织工作经验交流会材料汇编（内刊）

表4.4 漳州市单位学习情况自评表

| 单 位 名 称 |  | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 集 体 学 习 情 况 | | | | | | | |
| 时间 | | 主讲人 | | | 内容 | | |
|  | |  | | |  | | |
| 领 导 班 子 成 员 撰 写 文 章 情 况（包 括 心 得 体 会、调 研 文 章） | | | | | | | |
| 姓 名 | 职 务 | | 题 目 | 进入决策的文章 | | 已发表的文章 | 篇 数 |
|  |  | |  |  | |  |  |
| 理 论 学 习 典 型 推 广 情 况 | | | | | | | |
| 时 间 | | | 级 别 | | | 具 体 情 况（ 包括何典  型） | |
|  | | |  | | |  | |

来源：漳州市建设学习型党组织工作经验交流会材料汇编（内刊）

## 4.2 培育一批组织学习型示范群体

从搞好团体学习、实现共同愿景出发，漳州市把学习型党组织建设作为加强领导班子建设的重要措施。各级党委以理论学习中心组为龙头，制定学习计划。如培育了漳州市委党校、芗城区等一批学习型党组织建设工作示范点。发挥以点带片，以线联面、典型示范、带动和辐射作用，有步骤、有重点、有阶段地推进学习型党组织建设工作。这对于提高党的创造力、凝聚力、战斗力，引领学习思潮，具有重要意义。

## 4.3 开展一系列组织学习实践活动

立足于形成团队学习的氛围，达成整体愿景。漳州市还深入开展解放思想

大讨论，以大讨论促大发展。如市委党校开办“党校解放思想系列论坛”，在校刊《漳州论丛》开辟专栏，围绕“党校事业如何开拓创新”、“党校如何在服务漳州发展上出思想、出观点、出成果”等主题展开思想大讨论，转变工作作风。

①如通过表彰全市“百名学习之星”和“优秀藏书家庭”、组织捐书赠书活动、

举办“书香漳州”书画展等形式，激发干部群众的学习热情。如漳州三中开展

“好书大家读”和“党员读书论坛”活动，②为党员提供了便捷的个性化学习平台，让他们在交流读党史、读理论、读教育书籍等活动中感受学习快乐，推动学用结合，学习和工作相互结合、相互促进，使建设学习型党组织真正成为促进经济社会发展的过程，同时在实践中提升学习成效。

## 4.4 创设系列组织学习交流平台

按照学习型党组织理论原则要求，搞好团队学习还必须创造平台载体，学习才能有开展的抓手。从这个实际出发，近年来，漳州市推动机关学习资源整合和成果共享，构建了以“漳州市机关党建研究会”、“市级机关党组织分片研讨活动”、“机关党建定期研讨交流活动”为主要内容的党建研究平台。创建了市级机关学习论坛、领导干部讲坛、党员干部专题培训班、芝ft讲坛、“微型党课”、“手机课堂”、“农村远程教育”等各类学习平台，形成了机关党员干部教育培训综合平台，使学习自主化、交流化、乐趣化、联动化，明显实现了党员干部学习方式的新突破和学习氛围越来越浓厚。

## 4.5 形成系统的舆论宣传造势引领

学习个体的差异性决定了学习效果的差异性。由于这种学习环境的重要性，漳州市努力引导闽南日报社、漳州人民广播电台、漳州电视台、各新闻媒体、各单位局域网开辟专题、专栏，大力宣传推进学习型党组织建设的重大意义和基本要求，大力宣传各地各部门的具体举措、典型经验和主要成效。同时结合形势政策宣传，开展理论巡回宣讲，把科技培训、实用技术培训等日常性科学文化学习教育活动与开展[学习型党组织](http://dangjian.people.com.cn/)建设相结合，全面推进了农村学习型党组织建设的深入开展，引导农村党员干部群众增强感党恩、回报社会的意识，

①漳州市建设学习型党组织工作经验交流会材料汇编（内刊）.第21 页

②漳州市建设学习型党组织工作经验交流会材料汇编（内刊）.第56 页

从而提高了学习型党组织建设成效。

# 第5章 构建学习型党组织的障碍及其成因分析

党组织不同于一般的公共组织，由于其本质上的公共属性与政治属性，使得党组织学习总是处于比较独特的困境之中，党组织成员、群体甚至组织本身，长期处于养尊处优的外部环境里，更担心学习或改革导致既得利益的消失，使得党组织一直缺乏学习与创新的动力与活力。本章将在调查研究资料的基础上，分析构建党组织学习的障碍，从而进一步剖析障碍形成的原因。

## 5.1 当前构建党组织学习的障碍

学习型党组织的构建是一个逐渐探索的过程，虽然总体目标明确，任务清晰，但过程却充满了曲折与困境，这些困境既有来自组织内部的因素也有来自外部的客观原因。

针对我国构建学习型党组织存在的问题及障碍，我们对漳州市各级党组织及其成员进行了问卷调查。希望通过组织成员真实的切身感受，深入了解我国党组织在创建学习型组织过程中所面临的问题。

为了调查的科学性和准确性，本研究设计了《关于构建学习型党组织的调查问卷表》（见表5.1）、《漳州市党员干部学习情况自评表》（见表4.3）和《漳州市单位学习情况自评表》（见表4.4），归纳列举了一些问题，其中涉及构建学习型党组织的个人看法？你认为构建过程中存在的困难有哪些？如何突破这些障碍？你对组织发展前景的展望？等等。

表 5.1 关于创建学习型党组织的调查问卷表

工作单位：＿＿＿＿工作年限：＿＿＿＿学历：＿＿＿＿具体职务：＿＿＿

| 1、请谈谈你对于学习党型组织的了解程度。  Ａ：有听说过  Ｂ：有所了解  Ｃ：没有听说过  Ｄ：有深入的了解。 |
| --- |
| 2、你认为本单位是否有必要构建学习型党组织？  Ａ：非常有必要  Ｂ：比较必要Ｃ：一般  Ｄ：没必要，只是一个新提法 |

续表5.1关于创建学习型党组织的调查问卷表

|  |
| --- |
| 3、你认为建设学习型政党的四个“根本要求”是什么？  Ａ：科学理论武装  Ｂ：具有世界眼光  Ｃ：善于把握规律  Ｄ：富有创新精神 |
| 4、你认为在构建学习型党组织的过程中，哪些问题是最关键的？  Ａ：组织结构及组织运行机制  Ｂ：组织文化和学习氛围  Ｃ：培育组织的学习能力  Ｄ：借鉴其他部门的经验 |
| 5、目前，您所在单位建设学习型党组织存在的突出问题是？  Ａ：领导重视不够Ｂ：激励机制不完善  Ｃ：工作太忙，基层任务太杂Ｄ：方式方法不够灵活  Ｅ：缺乏资金  Ｆ：忙于应酬，不勤读书 |
| 6、你认为本组织在创建学习型党组织中所遇到的困难有哪些？（可多选）  Ａ：缺少资金B: 缺少资料  C: 理论与实践脱离  D: 创建工作缺乏长远谋划和打算  E: 激励机制不完善  F: 思想意识落后G: 其他 |
| 7、你认为在构建学习型党组织的过程中，你所在的单位在取得了哪些成果？（可多选）  Ａ：整体组织学习氛围改善了  Ｂ：为组织成员提供了更多的成长机会  Ｃ：组织愿景明确了  Ｄ：领导的角色转变  Ｅ：改善了组织运行机制Ｆ：其他 |

续表5.1关于创建学习型党组织的调查问卷表

|  |
| --- |
| 8、您平时理论学习的主要的渠道是？（可多选）  Ａ：报刊  Ｂ：广播电视  Ｃ：互联网  Ｄ：有关书籍材料  Ｅ： 其它，请注明 |
| 9、目前，您所在单位建设学习型党组织成员中存在的最主要问题？  A: 忙于事务，忙于应酬，不勤读书  B: 学用脱节，不愿学习  C: 脱离实际，脱离于实践  D: 学习不够，浅尝辄止 |
| 10、请简要谈谈你对党组织未来发展的展望。简要列举几点。 |

以上调查对象为随机抽选的16个单位的成员。通过这些调查结果的汇总和分析，我们即看到了漳州市构建学习型党组织的努力，也梳理出了一些构建党组织学习的障碍，主要表现为：

### 5.1.1 组织自我超越动力不足

我们对漳州市16个学习型党组织建设组织示范点进行调查显示，很多行政主管简单认为学习型党组织就是“学习型”与“党组织”的机械叠加，与过去相比，没有多大变化，存在就学习抓学习的倾向，“口号式”、“标签式”落实的问题比较突出，因此有19.4%的受访者认为“领导重视不够”。有的党组织则认为，“基层任务太杂”(29.1%)、“工作太忙”(39.2%)，学习型党组织建设对于学推动工作的收效不大。（见图5.1）有的组织则缺乏学习工作一体化理念，认为抓学习是额外负担，牵扯领导精力，影响工作主业。

### 5.1.2 组织个体改善心智意识不强

通过对最近两年的《领导干部学习情况自评表》进行分析表明，当前多数组织主官学习中存在“重抓项目、轻抓学习”的倾向，认为“书本理论脱离实际，滞后于实践”，有的认为事务太多，缺乏学习时间。多数成员学习内容局限于党报党刊和每天上网看看新闻等等，对马克思主义经典理论著作和现代治国理政所需要的科学文化知识学习较少。这说明，行政主管如何处理好工作与学

图5.1

目前，您所在单位建设学习型党组织存在的突出问题是？

50.00%

40.00%

30.00%

20.00%

10.00%

0.00%

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | | | |
|  | | | | |  |  |
|  | | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |

习的关系，需要引起高度重视。在被调查者中，对给出的建设学习型政党的四个“根本要求”的多项选择中，四项全选对的仅占33.2%，这说明有的组织成员对学习型党组织“是什么”认识模糊，对其本质和特征理解不准不深。调查还显示，当前组织成员中存在的最主要问题（单选）是“忙于事务，忙于应酬，不勤读书”，所占比例高达58.9%，认为“学用脱节，不愿学习”的有17.2%。对于学习书本，有19.2%的人认为“脱离实际，脱离于实践”。（见图5.2）

图 5.1

领导重视不够

激励机制不完

善

工作太忙，基

层任务太杂

方式方法不够

灵活

缺乏资金

忙于应酬，不

勤读书

图5.2

目前，您所在单位建设学习型党组织成员中存在的最主要问题？

忙于事务，忙于应酬，不勤读书

学用脱节，不愿学习

脱离实际，脱离于实践

学习不够，浅尝辄止

### 5.1.3 组织学习系统性不完备

很多党组织对创建活动的长期性经常性持续性准备不足，一些党组织缺乏对学习体系的科学规划，学习内容不够科学，创新理论的、本职业务的、岗位拓展的等知识比例不合理，存在一味贪多求全、针对性不强的问题；很多党员

认为“激励机制不完善”(46.3%)，“缺少资料”(43%)，“缺乏资金”(65.3%)等。

（见图5.3）46%的党组织对创建工作缺乏长远谋划和打算，对创建工作的长期性、艰苦性、持续性缺乏思想、组织、制度上的充分准备，特别是在推进思想解放、学习创新、文化培育、管理变革等学习型党组织建设的根本性工作上缺乏通盘考虑和统筹力度。41.2%的调查对象认为学习方式方法体系不够灵活，形式单一，方法简单，制度陈旧。

图5.3

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | | | | | | |
|  |
|  |  | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

### 5.1.4

组织学习缺乏共同愿景

你认为本组织在创建学习型党组织中所遇到的困难有哪些？（可多选）

70.00%

60.00%

50.00%

40.00%

30.00%

20.00%

10.00%

0.00%

缺少资金

缺少资料

理论与实践脱离

创建工作缺乏长远

谋划和打算

激励机制不完善

思想意识落后

其他

在关于学习型党组织建设的认识调查分析中，19.3%的被调查者认为学习氛围“不浓厚”。有56.1%的干部没有认清学习型党组织建设的根本目标是要通过坚持不懈的努力，对学习活动必须长期坚持、持续用力、反复落实缺乏理性认同和自觉行动；有53.6%的错误认为学习型党组织建设只是一个新提法、新口号，期望随波逐流抓一阵、抓一个回合出点成绩就完事，忽视做打基础、管当前、利长远的工作，存在“应付式”、“运动式”抓建倾向；有的没有牢固树立扁平化学习理念，认为创建学习型党组织就是抓抓党员个体的学习教育，缺乏从组织原则的高度认识和投身创建活动，存在对组织学习、集体学习应付、抵触等倾向。

## 5.2 党组织学习障碍形成的原因分析

综上所述，构建学习型组织并不是一个简单、连续而平稳推进的过程，而是着充满曲折与困难。正如彼得・圣吉所指出的那样：“在自然界，没有任何一种生长是不会遇到抑制因素的。而我们却一直没有对这些限制因素予以足够的注意。这就是许多学习活动最终没能保持住持续势头的原因所在，也是许多变革行动没能持续下去的原因。”“我们需要认识到阻止进步的力量和挑战，以便制定出可行的策略，应对这些挑战。”①

从漳州市党组织学习的障碍来看，既有党组织层次上组织精神、价值取向、行动理念、行为定位的原因，也有党组织中的个体层面、群体或部门内部的问题，还有这些不同层面上的问题交织在一起而形成错综复杂的组织学习障碍丛，当然还有党组织学习所处的外部环境因素，如市场特性、时代动荡情境等政治经济社会环境的影响等因素。笔者针对来自党组织内部的障碍来架构分析框架，把形成党组织学习障碍的原因概括为：机制体制因素、社会心理因素与组织文化因素。

### 5.2.1 机制体制因素障碍

党组织的政治属性决定了党组织学习过程的曲折性与艰难性，正如刘霞认为，“在过度集权与过度分权两种状况下，组织体制都可以通过对组织精神模式、组织信息处理过程、知识创新能力、组织决策机制、组织结构、组织控制整合与沟通机制、组织责任机制、人力资源管理系统与绩效管理系统等许多方面形成的不利影响，进而成为公共组织学习的障碍”。②由于不同层次、级别的党组织本质上是一个充满权力冲突与利益格局分野的政治集团，其学习构建过程中各种矛盾与关系复杂交织。由于相当多的学习后果反而不利于制度制定者自身利益的，特别是在时局不明朗的情况下，学习制度的设计随意性比较强，就会有不科学、不合理、操作性不强、约束力差等状况，制度之间缺乏一贯性和协调性。

### 5.2.2 社会心理因素障碍

组织是由人构成的，进而由个体形式成群体形式存在着。而制度的选择或制

①彼得・圣吉.变革之舞——学习型组织持续发展面临的挑战[M].北京：东方出版社.2001，第8-9 页

②刘霞.公共组织学习理论[M].北京：中国社会科学出版社，2005.第202 页

定者是人，在体制问题和人的问题上，人对制度拥有选择权。由于学习后果的不确定感，害怕学习带来权力地位、利益格局和安逸生活的改变。因此，组织中的任何的改变，都会使与其相关的人们产生各种臆想与犹疑。一些行政官员往往会对可能威胁其既得利益的任何变革都抱有抵触心态。组织内部的官员、部门、机构和一般工作人员，就或多或少地认为学多学少一个样，学与不学一个样，学好学差一个样，抱着回避改革、不愿学习、不思创新的心态，以求取眼前的稳定利益与确定局面。加之组织学习形式、载体、方法、手段跟不上时代的发展，灌输多、结合实际少，很难激发个体学习的兴趣，对他们没有产生感染力和吸引力。这种来自个体、群体和不同组织层面的障碍，共同构成党组织学习过程中的社会心理障碍。正如艾尔舒勒(A1shuler)在巴泽雷(Barzelay)著作《突破官僚制：政府管理的新愿景》序言中说的那样：一种思维模式之所以能顽固地存在于政策管理部门中，是因为它可能符合了一部分拥有资金支配权的重要领导的利益，一种可行的新思维模式至少必须能继续满足原有的利益，而且还要有更多的优点，才能成功地替代前一种模式。①

### 5.2.3 组织文化因素障碍

组织文化的主体是由组织机制、组织个体、群体等元素构成。因此在党组织学习的组织体制障碍与社会心理障碍的背后，是更深层次的组织文化障碍，并通过组织体制障碍和社会心理障碍体现到组织的个体、群体与组织不同的学习系统层面上来。其表现形式有清晰的，如体制机制、文字、图表等，也有模糊或隐形的，如我们常说的潜规则。刘霞把这种组织文化概括为：“组织的习惯性自我防御，组织对个人生活空间的收缩，组织领导专制作风所加重的下属机器情结，多元利益相关者对公共组织角色的不同期待产生的冲突，公共组织面对的价值取向的选择，组织经验学习错觉和学习中的思维定势等等”。②由于这种组织文化的存在，就导致了各种复杂的组织个体社会心理和体制性阻滞创新与知识扩散的障碍，无法确立组织学习共同愿景和共享精神模式。最终导致组织学习构建执行力低，组织个体、群体消极应对，久而久之这种情况反过来固化到组织文化层面上，进而形成更多的组织文化障碍。埃德蒙森（Edmondson ＆

Moingeon，l996）等人就警告说：“构成组织文化的广为分享的、心照不宣的臆

①麦克尔・巴泽雷.突破官僚体制.政府管理的新愿景[M]. 北京：中国人民大学出版社. 2002.第2 页

②刘霞.公共组织学习理论[M].北京：中国社会科学出版社，2005.第202 页

想假设会极大地阻碍组织学习。“①

①Edmondson, A. and Moingeon, B. (l996). when to learn How and When to Learn Why: Approptiate Organizational Learning Processes as a Source of Comprititive Advantage, in B. Moingeon and A. Edmondson(eds), Organizational Learning and Comprititive Advantage. London: Sage,17-37

# 第6章 构建学习型党组织的对策思路

面对纷繁复杂的外部环境，党组织如何保持激情，克服层层的学习困难，真正形成一个学习的型党组织，这是一个复杂的系统工程，必须运用综合、集成、复杂的理论与现实操作路径相结合的方法，配合采切实可行的组织战略，才能得以解决。针对这个问题，我们运用稳重提出的概念框架和研究分析框架进行了思考，提出了打造组织学习能力、科学谋划学习配套战略、重塑创新型党组织文化的四条路径。

## 6.1 借鉴彼得•圣吉的五项修炼模型

在如何克服组织学习障碍、构建学习型组织的理论中，最早也是最为著名的理论是彼得・圣吉提出的五项修炼模型。在我们看来，彼得・圣吉的五项修炼模型围绕的核心就是通过自我超越、改变心智模式、建立共同愿景、团队学习和系统思考五个方面的修炼，分别打造组织的创造性张力、开放心灵容纳异见的包容力、对共同目标、价值观和使命感达成共识的整合力、集体行动能力和系统思维能力这五个方面的组织学习能力。

其中，组织的创造性张力是所有其他能力的前提和基础。缺乏了这种创造性张力，心灵对异见的包容力、对共同情念的整合力、集体行动能力和系统思维能力都会随之而被削弱。在彼得・圣吉看来，强调自我向极限挑战、实现内心深处最想实现的愿望的自我超越，是保证井提供组织足够创造性张力的最直接的途径。这种创造性张力体现在愿望和现实之间的差距的感知与适度调整中，组织需要根据环境动荡的变化，调整期望达成的组织状态，即愿望。组织总是想方设法使这种愿望与现实之间的差距保持在一个既能经过切实努力就能达成，但是又不是轻而易举就可以达成的那种差距状态之下，组织就可以保持着适度的创造性张力。这种张力使得组织不断地创新创造并超越自我。

开放心灵以容纳异见的包容力，则主要是可以通过改变心智模式的方式做到。心智模式是根深蒂固地存在于人们心灵深处的那些认知模式、态度倾向与行为模式的总和。它影响关于做什么和不做什么的决策以及为什么这样决策的认知。如果组织中不同的个体、不同的部门之间将自己如何做和为何做的所有想法都朝其他个体或部门完全打开，那么不同的心智模式之间就可以互通、共

享，达成共识。这使人们在有效表达自我的基础上，更有效地接纳别人，特别是不会感觉到其他人与自己不同之处有什么不可理解的地方。因为自己在别的人看来也同样的是不同的。对异见持有这样共同的看法，那么异见就会被更多地包容了。而对异见的包容是学习的重要核心，组织由对异见的包容力的提升而锻造其学习能力。

在包容异见的基础之上，是存小异而求大同，以建立共同的价值标准、信念体系和行动目标，达成共同使命感。对组织远景的共识即愿景共享，可以提供焦点和能量，将个人内心深处的愿望整合成共同愿景，面成为组织的愿望。组织获得了被其所有成员高度认同的愿望，就获得了整合其成员行动的能量，从而获得更高的组织学习能力，

提升集体行动能力是锻造组织学习能力的重中之重，而闭队学习是重要的而且直接的锻造途径。团队学习为充分发挥集体智慧的作用、提高组织作为一个有机整体思考和行动的能力是一种最有效的形式。团队学习从深度文谈开始，使团队所有成员都毫无顾忌地亮出自己心目中的所有假设，井对各自的想法进行自由交流，从而获得真正一起思考的能力。而这一能力正是组织学习能力的最核心的维度。

系统思维能力更是组织学习能力不可或敏的核心能力。系统思考在彼得‘呈吉的系统模型中被当做是理论其石。圣吉认为，系统思考将引导的是一条真正的新路径，令人们从只看到片段，到能看到整体，从在细节的繁复中迷失到能够从容均衡地使细节之间的搭配关系尽收眼底，进而关注其动态的整体格局，让人们寻找触点小但却效果集中的高杠杆支点，从而产生以小博大的力量。动荡环境中的复杂局势和险象环生的不确定性，使得组织的这种学习能力在组织权衡整体态势并做出战赂应对中，显得极富决定性意义与价值。

五项修炼之间具有很强的正相关性，每一项修炼的成败都会和其他的修炼成败息息相关。因此，该模型特别强调五项修炼之间的整体协同推进。被得・圣吉认为只有这样，才能保持组织持续学习不竭的内在动力与创新精神，克服组织学习障碍，提高组织应对环境变化和自我发展的能力。

## 6.2 打造党组织学习能力

在组织学习过程中，能力打造是核心。组织通过建立复杂的认知结构，感

知情境、分析问题情境，确认学习什么，不学习什么，采取什么样的行动，规避危机，直面学习障碍，适应新的变化，这就是组织学习能力的打造过程。包括能力孕育、能力激发、能力提升三个过程。

### 6.2.1 孕育党组织学习能力

组织能力以个人能力为基础，在组织能力孕育过程中，主要是个人学习能力的培养，这归根结底是要求个人拥有良好的自我意识、高昂的学习势情、坚强的学习意志和突破常规的创新意念。

（1）改善心智的自我意识。心智模式是指根深蒂固存在于我们每个人心中，影响我们如何了解这个世界以及如何采取行动的许多假设、成见、图像和印象等。它是包括心理素质、思维风格、思维习惯、思想方法、记忆模式等与心灵或心智有关的心理层面为主的个体认知模式。锻造学习能力，首先需要使每个个体具有改善心智的热情，变“要我学习”为“我要学习”，在不断学习中认知和行动的本领、应对复杂局面、处理复杂问题的能力。实现这种转变，不仅要在培养个体的学习兴趣、丰富学习内容上下功夫。学习形式上还要多样，针对不同受众特点、不同群体需要、不同接受习惯，积极采用互动式、研究式、共享式、体验式、开放式学习，使个体与组织、学习与工作有机融合、相互促进、共同提升，从而保持组织的学习能力。

（2）突破常规的创新意念。新媒体时代，技术、知识、理论爆炸性更新，新的矛盾不断产生，新的情况不断出现，要应对错综复杂的形势，靠突击的学习方式是不行的，要努力使组织个体学习意念从“突击学习”向“终身学习”的转变。面对新情况、新机遇、新挑战，要实现新突破，没有现成的模式，只能克服学习障碍，在实践中摸索，通过“吸纳新营养，来激活组织中各个要素和环节，达到吐故纳新、建立良性的自我更新能力的目的，从而自觉地校正和修补发展中的缺失，做到与时俱进。”①作为党组织中的个体，还应树立终身学习的意念，尽快适应新形势的变化，在实践中重新学习、继续学习，努力掌握一些科学的新思维、新知识、新经验，提高分析判断和处理信息的能力。

### 6.2.2 激发党组织学习能力

主要是在整合个体学习能力基础上，通过组织文化环境设计、组织结构的

①江泽民文选（第2卷）[M].北京：人民出版社,2006。第9 页

变革、组织机制优化、组织激励制度安排和组织学习推动者五个角度激发个体潜藏的心智和学习热情和学习能力。

（1）科学建构激励机制。组织文化环境设计、组织结构的变革、组织机制优化等各个层面上的激励制度安排，都应与绩效考核及目标管理等现代管理方法的结合，充分考虑组织成员个人发展和自我实现的需要及工作满意感等等。如根据不同组织的实际，因地制宜制定目标要求。根据个体差异，安排合理角色。健全奖惩制度，按照目标管理要求，把学习构建任务与组织的表彰、个体的提拔、任用挂钩，做到科学合理，公平分明，最大限度地激发个人、群体、组织的学习能力。

（2）组织领导人帮学促学示范。作为组织领导人，首先是组织学习过程的设计师，他的任务就是“建立共同愿景，并在组织现状与愿景之间制造创造性张力”，①进而重点培养人人善于反思的学习能力。其次领导人还必须是教师。应该能够在事件、趋势、结构和使命故事四个层次上影响组织成员对真相的看法。同时把焦点放在结构和使命故事上，教导组织中所有成员也都这样做，以打造他们的学习能力。②这就是运用制导行动框架，在不同的发展时期，给组织学习的战略发展指明方向，再由组织的中层领导者从操作角度示范带动，把工作场所学习和组织战略发展目标联系起来，以各种形式推动组织学习。

（3）政府公共部门有力激发。政府公共部门本身也是公共服务的利益既得者。对群众的需求反馈、意见要求反应更为迅速，对公共需求变化信息及时捕捉。对群体学习能力锻造具有重要作用。如漳州市的做法，充分发挥各级党校、讲师团、文化科技卫生宣讲团的作用，利用报告会、流动课堂、微型党课等，把理论、法律法规、实用技术等传播到组织个体、群体脑中，以不断激发组织学习能力。

### 6.2.3 提升党组织学习能力

在许多情况下，组织学习能力激发之后，最难的是继续保持、持续提升已经激发的组织学习能力，这往往是党组织中那些阻挠组织学习的障碍和问题作用的结果。这就要通过对组织学习障碍与问题的识别和克服，看准是什么因素使这些已经存在的组织学习能力被降低、被削弱或不复存在了，这往往是组织中

①彼得・圣吉著.第五项修炼——学习型组织的艺术与实务[M].上海三联书店，1998.第70、412 页

②彼得・圣吉著.第五项修炼——学习型组织的艺术与实务[M].上海三联书店，1998.第407 页

那些阻挠组织学习的障碍和问题作用的结果，这些障碍和问题产生的对组织学习的阻力大于组织学习能力时，组织学习能力就会被削弱。所以，识别并克服组织学习障碍对学习造成的阻力，也就相当于提升了组织学习能力。使党组织同时获得这两个向上张力，即创造性张力，从而在新的高度再造组织学习能力。

## 6.3 科学谋划配套战略

党组织最重要的使命就是在组织学习障碍中不断学习，通过对不同层面上的学习战略、学习策略和组织发展战略的综合配套运用，在复杂的问题情境中不断地消解各种学习障碍，从配套战略的高度，以制导行动框架为先导，进行组织转型的配套改革。

### 6.3.1 构建党组织学习战略

学习战略是公共组织学习的方向标，它赋予党组织向着学习型组织趋近。虽然有多种因素决定或影响组织不同的学习战略和学习工具的选择。但源于党组织的特殊性，学习战略构建应该在下列几个方面得以实现：

（1）提供丰富的学习内容。从党组织政治属性出发，把政党理论同具体现实情况联系起来。即要学习发展马克思主义理论、形势政策理论，达到符合党组织的政治要求，如加强毛泽东思想概论和中国特色社会主义理论体系概论的学习。又要从党组织的公共属性出发，系统学习经济、科技、历史、法律、管理等公共管理所必需的业务知识，努力使组织的个体、群体成为公共领域管理的行家里手。

（2）采用多样化的学习方式。第一，坚持理论与实践相结合。在学习自然规律和前人思想的基础上，探讨学习成果实际转化的可能性。在实践中总结经验，在实践中的学习，完善自己的知识结构，提高自身判断能力，并将科学成果进一步应用于实践，如新技术、新信息、新方法的开发学习等。第二，渐进式学习与连续式学习相结合。

（3）创设良好的学习平台。充分发挥图书馆、文化馆、博物馆等文化场所功能，利用讲坛论坛、报告会、农村专业技术培训、网络培训和“手机党课”等多种载体，构建覆盖城乡学习的服务网络。积极开发利用互联网、手机等新兴媒体资源，打造便捷高效的网上学习平台。

### 6.3.2 构建组织发展战略

目前，克服学习障碍，构建学习型组织的现实途径，在个体层面上，没有能比彼得・圣吉的操作更好的方法了。彼得・圣吉为我们描述了克服组织学习障碍、构建学习型组织的那些最现实的途径和操作方法：系统思考、改善心智模式、自我超越、确立共同愿景、加强团队学习。但是这些操练更多地是为组织领导人个人，或是为一般的单个的组织成员提供的操作选择或修炼方式。到目前为止，还没有研究指出一个组织，作为一个拟人化的整体，究竟该如何操作化地构建自身，就好像这个组织是一个个体人那样地有意识地操练。组织中的每个人都按圣吉的方式操练了，并不等于整个组织在操练。因为组织整体大于其中个体部分之和。尽管彼得・圣吉的五项修炼中的大部分的操练正是针对组织环境或在组织前提下进行的，它对个体灵验，并构成组织心灵体验的基础（比如组织共享精神模式的形成，建立在组织成员互通的心智模式基础之上）。但这仅仅意味着，这些操练的“前提”是组织情境，操练的“主体”并不是作为一个整体的组织。尽管圣吉也讲组织要进行系统的思考，但最后只是讲了个体的人如何操练。至于组织作为一个整体到底如何操练？圣吉并没有给出明确说法。

有鉴于此，为了在理论上说明组织如何在操作层面上构建学习型公共组织文化，笔者借鉴圣吉提出的个体层面为主的五项操练基础之上，由组织针对个体的操作的问题，提出了“组织针对组织”的操作，即组织在构建学习型公共组织文化的五大操作路径，即跨越心灵，整合系统，愿景共享，理想落实，组织行动。

这是一个顺序推进、连续进行的过程。或可称之为“组织主体性五项修炼”，或新五项修炼，以区别于圣古的较为笼统，只以个体人为主体的五项修炼。新五项修炼以个体人的五项修炼为基础，但是更强调从个体人到组织的过程以及组织如何以一个真正拟人的主体进行的修炼。新五项修炼建立在圣吉五项修炼的基础之上，但在修炼过程、内容与修炼重点上均更加注重组织整体性操作。

（1）跨越心灵。从个人心智模式改善，到组织心智模式改善，形塑共享的组织精神模式。也就是通过改善组织成员的个人心智模式，使人们在这样的心智模式互动之下，在价值观、信念体系、思想方法、思维模式、心理素质等方面达成共识上，升成组织共享精神模式。（心智模式只包括心理素质、思维风格、思维习惯、层面为主的个体认知模式，分，还更多地包括价值观、关的精神层面的模式）。思想方法、记忆模式等与心灵成心冒有关的心理而精神模式则除了

包括心智模式心理层面上的成信念体系、行动理念与行动定位等与生命意义有

（2）整合系统。从组织共享精神模式，到组织整体发展战略，到制导行动框架，形成组织的系统思考：在心智模式互动并形成组织共享福神模式的基础上，通过系统思考的修炼，使组织成员从系统的、全局的、整体的、发展的角度，对组织大目标（包括组织未来发展的远景规划、组织为此将实施的战略、近期将采行的政策、方针和具体的改革计划）、团队中目标（包括部门工作规则、项目企划、任务目标、组织机构改革的部门目标等）和个人的小目标（如个人升辽期待、个人利益预期、个人成长计划等）切实紧密地结合起来，统一到组织的整体战略上来，井体现在组织制导行动框架之中。

（3）愿景共享。从组织系统思考中，确守共同愿景。这个共同路景就是组织愿望的共同景象。组织对此应该在其大脑中形成鲜明图像。这是一个比个人愿景、团队愿景更大的组织原景。要不断地以各种形式、特别是丰富的活动，使组织在行动中体验，在心灵上共享这一愿景，并努力使其具体、鲜明、生动地感召着组织现实生活场景。组织要从每个方面做起：每次行动的理念，每种行为的定位，每样事情的风险意识，每个职位上的权威体验，每份公务处理的规范程序，每种场合下的人际交往，每次面对批评所持有的立场，每次介入或处理冲突的态度，等等。但是在共问愿景与组织对现状的心灵景象之间，永远保持创造性张力，这是组织追求学习型公共组织价值理念与祟高精神境界不用的动力源泉。

（4）理想落实。从共同愿景的理想高标准，到组织自我实现的行动高标准：这需要组织整体的自我超越。通过力促组织成员的个人的自我超越，形成组织整体对极限的挑战和超越。通过营造组织追求乐善好施的内在精神境界，树立公共价值取向，做公共价值愿景的仆人，追求公共服务顾客至上的，进而谋求自我实现的高标推。从每件事、每个场景、每个人、每个部门、每个层次做起，并充分体现在组织的行动理论中。组织的行动理论是行动高标准的集大成，它具体地指明了每类行动的方向、路线与规则。

（5）组织行动，组织行动的高标准，要在团队学习的进程中不断测试、检验和修正。通过团队学习，人们在互动中学习交往，学习做人，学习学习。组织行动的高标准就落实到了实实在在的团队过程与内容上，组织学习的进程由此就得以充实和保证，组织文化的高境界落实到了组织学习的基本层面上。

### 6.3.3 构建目标管理战略

学习战略是构建学习型党组织的工具手段，而学习效应控制策略、绩效管理策略、目标管理策略等则是党组织迈向学习型组织的更高层次级别手段。

（1）完善的学习制度。合理安排学习内容，规范各项学习要求，明确各项学习目标，推动学习的科学化、制度化、规范化。

（2）完善的管理制度。严格执行集体学习、个人自学、调查研究、岗位培训和成果转化等各项规定，加强学习考勤、档案、通报、督查等制度建设，形成科学完备的制度体系。

（3）完善的考评制度。根据目标管理要求，细化考核内容、考核标准、考核方法，完善述学、考学、评学、督学和奖惩制度，使考核评价具有科学性、操作性。同时把学习作为硬指标纳入岗位目标责任制考核内容，把学习成效作为民主评议、综合考核评价组织班子的重要内容，让理论素养、学习态度和学习能力成为选拔任用干部的重要依据，形成“崇尚学习，鼓励学习”的用人导向。

由学习战略、组织发展战略、目标管理策略构成的是一个协同调整的整体。能力锻造与配套战略共同构成了公共组织学习的组织战略系统，当组织具备足够的组织学习能力和独具前瞻性目光的配套战略，其学习与变革就可能向纵深推进的。

## 6.4 重塑创新型党组织文化

重塑组织文化是组织学习能力锻造、组织配套战略整体推进的根本。学习型组织文化特征由“组织精神、价值取向、行动理念、权威观念、行为定位等十大方面的特征构成”。①这些特征的相互作用、牵扯、复杂交织，形成了学习型公共组织文化。针对传统型组织文化对构建学习型党组织的障碍，必须构建学习型、服务性、创新性党组织文化，本研究认为，应该针对十大方面特征，着重对传统型党组织文化进行扬弃性重塑，实现对传统型组织文化的精神超越和在组织精神、价值取向、行动理念等方面的重构。即在党组织精神方面，学习型党组织的精神内核应该是充分展现公共行政乐善好施的精神典范。在价值取向方面，党组织的生存价值完全彻底地体现在对公共价值即公共利益的追求上，

①刘霞.公共组织学习理论[M].北京：中国社会科学出版社，2005.第221 页

行动的价值取向是公共利益高于一切；在行动理念方面，党组织应该是真正地以公共服务、顾客至上为指归。党组织官员的行动理念应该把为人民服务当成一种信仰，是一种效忠。在权威观念方面，党组织是面对权力与权威的平静而客观的心态，平等但适度敬畏权力。在风险意识方面，党组织要敢冒风险甚至喜欢、追求和挑战某种程度的风险，不刻意规避不确定性；在行为定位方面，党组织是集体取向与个人取向结合的定位。既考虑到群体内部其他人的存在与接受程度以及群体既有规范，但是同时又以自我必要的价值判断和行为独立意识为尺度，看清自己到底想要什么。在公务规范方而，党组织要以问题为中心，而不是以人情为中心，要对事不对人。在人际氛围方面，党组织在任何情况下，不管最终是否能真正达成合作，都总是持合作的态度，采取主动参与的、积极配合的态度对人、对事、对工作。在批评立场方而，党组织首先是自我开放心灵，对环境保持高开放性，广听则明、谦逊为谷；坦荡达观、自我检视、维护公正；在冲突态度方面，党组织要敢于直面争议，坦诚对话，务真求实。

综上所述，笔者归纳出四条重塑创新型党组织文化的方法：

### 6.4.1 改革高度集中的组织权力体制

实行扁平化，网络化，多中心化，分权化，探索多元化的组织治理模式，倡导多元治理、多元政治关系、包容多元创新。构建高度灵活、极富弹性、多元形式的党组织。

### 6.4.2 创新决策机制和决策方式

实行授权决策、分权决策、权变决策等，营建网状信息通路，扩展多环路学习机制，倡导相互学习、平等对话，综合权衡组织决策的长期后效与多方影响，构建民主政治环境的学习型党组织。

### 6.4.3 重塑领导风格与管理模式

倡导民主的、参与的、风险承诺的、试验性的、责任集中的，下级自我管理的组织文化。充分张扬人性，催生组织远景规划共识，利用共同价值观与信念体系、开放的心灵、自发的动机、团队精神来生成并维系学习系统。运用制导行动框架，重在价值引导，以价值观为基础，以共同愿景带动党组织组织构建。

### 6.4.4 落实以人为本的资源管理战略

突出强调组织变革、组织成长、组织发展，以人为本。充分信任下属，放手下属，提供下属成长与发展机会；强调整体事功，扩大良黄差距，加大奖惩力度。实行金钱奖励、跨部门的较广范围内人事升迁及精神奖励并重。突出知识技术创新管理，设计相应的激励制度，实行组织内部制度性的信息分享，跨部门的功能性合作。提供充分的培训学习的机会，技术性地、制度性地跟踪记载组织成员学习能力的变化。

事实上，学习型党组织构建过程中，能力打造、配套战略和文化重塑是无法彻底分开进行的，而是联动在一起的一个系统工程的整体推进。在组织学习能力的打造中，不乏需要来自组织文化作背景和基础的支持性前提，不然许多看似打造组织学习能力的途径，在推动了一段时间后就自动停止了，其原因就在于一定是遇到了组织文化方面的障碍或是组织结构方面的问题，前者需要进行组织文化重塑，而后者则需要组织机构改革的配套战略及时到位。所以，正如著名的彼得・圣吉关于学习型组织构建的最奠基性的方法与修炼，其绝大多数修炼及其具体途径，都是在围绕与组织文化有关的问题与阻力作对抗，都是试图通过在组织文化障碍的克服中打造组织学习能力，而这一打造的过程就是学习型组织构建的过程。

结语

构建学习型党组织是一项复杂的系统工程。学习型党组织就是党组织通过其学习过程，不断地探知未知世界，回应变化中的压力挑战，在挑战过程中直面问题与障碍，为在组织共享愿景与组织共享精神模式指导下推行一系列组织配套战略所逐步趋近的那种理想的组织目标状态。本研究在研究系列综合、集成、复杂的理论与现实路径的基础上，吸收了学界前辈的概念框架和研究分析框架，对构建学习型党组织进行了系统的思考，初步提出了克服学习障碍的对策模型，但只是比较疏浅的看法，学海无涯，学无止境，客观实在体的无穷变幻，学习型党组织的研究也将会不断有新的硕果出现。在系统学习研究公共组织理论的基础上，笔者同时也得出了几点启示：

学习型党组织构建理论始终体现了终身学习的理念。所谓“立身以立学为先”，它提出了把学习作为一种生活方式，作为一种自觉行为，作为一种政治责任，作为一种保持政治生命健康、充满活力的创新元素，从而使自己和组织以及社会在读书学习思考的过程中，获得精神的愉悦和思想的飞跃，获得个人和社会素养品位的提高。

党组织学习只是一个过程，而学习型党组织是一个理想状态下的目标。客观存在的动荡情境，注定构建学习型党组织只能无限接近目标，却无法最终达到目标，这就决定构建学习型党组织的过程将是一个永无休止的过程。当然，只要过程推进了，目标自然就会越来越接近。

学习型党组织其实是特殊的公共组织，是对传统党组织在、理论上、精神上、结构上、文化上的超越，具有不同于传统型公共组织的组织共享精神模式。即组织价值观、信念体系、行动理念与行动定位等与生命意义有关的精神层面的模式；组织成员的心智模式。包括心理素质、思维风格、思维习惯、思想方法、记忆模式等与心灵或心智有关的心理层面为主的个体认知模式。

学习型党组织构建学习的过程实质是一个政治过程，是一个知识在权力网络中流动与整合并被组织权力所制导与统领的过程，信息控制与知识垄断是其中重要的权力控制本质，也是权力巩固的途径。这里的权力包括组织内部的行政层级权力与组织对外的公共权力。

学习型党组织构建过程中，组织体制、社会心理障碍均对组织学习的起阻

碍作用，旧的过于集权与过于分权的官僚体制，对既得利益消失的心理恐惧，都会通对组织学习形成障碍。但根深蒂固的主要障碍则来自组织文化的深层面。即组织缺乏整体思考和共同原景，组织的习惯性防御，组织对个人生活空间的收缩，组织领导专制作风下的机器情结，组织角色期待冲突中的价值取向，组织经验学习中的错觉，以及组织学习中的思维定势。

学习型党组织构建理论提出了组织学习体制问题。制度问题是带有根本性、全局性、稳定性和长期性的问题。党组织学习要靠自觉，更要靠制度。即要完善组织学习的管理、监督等制度，形成促学、督学的长效机制，更要完善各级党组织学习成果的考核、转化和使用制度，形成导学、助学的良好氛围。同时，抓好学习型党组织构建工作，建设学习型社会，尤其要有平台、载体、手段，着眼于优化学习环境，实现学习型党组织建设有形化，探索和打造多层次、全方位、立体化的学习平台，切实把学习型党组织建设的各项工作做实做深做细，增强工作的针对性和实效性

学习型党组织构建理论同时提出了如何克服成员心理障碍问题。党组织必须是负责任的、有爱心的、全心全意为人民服务的，这需要充分体现在组织共享精神模式中，尤其是是体现在党组织的行动理念中。它的价值定位与行动取向必须充分代表并回应全体成员的利益，成为真正意义上的公众的信托者，是组织成员在学习上心情舒畅、激情迸发，心无顾忌。

构建学习型党组织最根本的问题是重塑党组织文化。由于中国国情与中国传统政治文化根深蒂固，从党组织内部的各个部门，到党组织官僚体系的上中下不同层次，都存在共同的根植于传统政治文化土壤里的各种类型的障碍和问题，正是这些人们习以为常的问题的普遍存在，在很大程度上阻碍了党组织向学习型组织转型的进程。构建学习型党组织，要通过组织文化重塑，培育一种平等、互惠、共赢、共享的组织文化。

中国的国情复杂，五千年文化里糟粕与精华共存。在前面我们所讨论研究的那些组织学习障碍，包括体制性障碍、社会心理障和组织文化障碍，一样不少地都存在于中国的改革实践中。在这样背景下实施的学习型党组织构建自是一个困难重重的过程。这样的复杂过程的推动没有配套战略推动与全局性学习框架的总体导向，是难以系统地深入的。因此说，构建学习型党组织，克服党组织学习障碍，要通过组织文化重塑、组织能力打造和组织配套战略整体联动推进的对策，这是一个宏观框架与微观操作相结合的、强调高度连续性的、战

略管理实施的过程。

我国党和国家领导人多次强调在中国建设学习型社会的问题。作为国家领导人江泽民首次提出“构筑终身教育体系，创建学习型社会”。指出“要形成全民学习、终身学习的学习型社会，促进人的全面发展”。随后胡锦涛进一步强调指出，“要按照江泽民同志关于建设学习型社会的要求，牢固树立终身教育、素质教育等现代教育思想观念，要树立人力资源是第一资源，树立人才资源开发投入是效益最大的投入的新观念，新思想”。这体现出我国国家领导层面已经开始高度重视学习型组织的建设。

基于这样的背景，我国建设学习型政党、政府、城市、社区与社会将是一整套在各个层面上长期推展的系统工程，我们学术界和理论界很有必要针对这些实践进行深入系统的研究，总结有效经验与模式，上升到理论高度，并为地方政府提供构建构想和政策建议。

参考文献

**一、著作类**

[1] 【美】彼得·圣吉. 郭进隆译. 第五项修炼[M]. 上海: 上海三联书店, 2003.

[2] 彼得·圣吉著. 第五项修炼——学习型组织的艺术与实务[M]. 上海: 上海三联书店, 2002.

[3] 彼得·圣吉著. 变革之舞——学习型组织持续发展面临的挑战[M]. 东方出版社, 2001.

[4] 麦克尔·巴泽雷. 突破官僚体制. 政府管理的新愿景[M]. 北京: 中国人民大学出版社. 2002.

[5] 侯以信, 孟昭安, 王梦茹. 学习型政党建设研究[M]. 石家庄: 河北人民出版社, 2006.

[6] 刘霞. 公共组织学习理论[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2005.

[7] 刘霞. 公共组织创新战略[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2005.

[8] 王定云、王世雄著. 西方国家新公共管理理论综述与实务分析[M]. 上海三联书店, 2008

[9] [美] 马克·G. 波波维奇著. 创造高绩效政府组织[M]. 北京: 中国人民大学出版社2002

[10] [美] 保罗·C. 纳特、罗伯特·W. 巴可夫著. 公共和第三部门组织的战略管理: 领导手册[M]. 中国人民大学出版社, 2001.

[11] [美] 帕特里夏·基里利, 史蒂文·梅德林等著: 公共部门标杆管理突破政府绩效的瓶颈[M]. 中国人民大学出版社, 2002

[12] [美] 乔治·弗利德里克森著. 公共行政的精神[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2003.

[13] 漳州市建设学习型党组织工作协调小组办公室. 漳州市建设学习型党组织经验汇编（内刊）[M]. 2012.

[14] 中央建设学习型党组织工作协调小组办公室. 勇立潮头学为先——学习型党组织建设新闻报道选编[M]. 北京: 学习出版社, 2011.

[15] 中央建设学习型党组织工作协调小组办公室. 以高度政治自觉推进学习型党组织建设——学习型党组织建设典型经验选编[M]. 北京: 学习出版社, 2011.

[16] 福建省建设学习型党组织工作协调小组办公室. 福建省学习型党组织建设工作经验交流会材料汇编（内刊）[M]. 2010

[17] 马克思主义经典著作选读(全国硕士研究生马克思主义理论课教学用书)[M]. 北京: 人民出版社, 2001.

[18] 毛泽东著作选读(上册)[M]. 北京: 人民出版社, 1986.

[19] 毛泽东选集(1-5 卷)[M]. 北京: 人民出版社, 1991.

[20] 邓小平文选(第1-3 卷)[M]. 北京: 人民出版社, 1993

[21] 江泽民文选(第1-3 卷)[M]. 北京: 人民出版社, 2006．

[22] 中共中央文献研究室. 十六大以来重要文献选编: 上、中、下册[M]. 北京: 人民出版社, 2005、2006．

[23] 本书编写组. 怎样建设学习型党组织[M]. 北京: 人民出版社, 2010

[24] 本书编写组.《中共中央关于加强和改进新形势下党的建设若干重大问题的决定》辅导读本[M]. 北京: 人民出版社, 2009．

[25] 谢春红. 当代中国共产党建设学习型政党研究[M]. 北京: 人民出版社, 2009.

[26] 于景森. 学习型政党研究[M]. 北京: 人民出版社, 2009.

[27] 吴季松. 知识经济学[M]. 北京: 首都经济贸易大学出版社, 2007.

[28] 傅宗科, 袁东明. 创建学习型组织的策略与方法[M]. 上海: 三联书店, 2005.

[29] 蒋仁勇. 建设学习型政党研究[M]. 北京: 红旗出版社, 2004.

[30] 连玉明. 学习型政府[M]. 北京: 中国时代经济出版社, 2003

[31] 张声雄、徐韵发. 创建中国特色的学习型社会[M]. 江西: 江西人民出版社, 2003

[32] 傅宗科、袁东明. 创建学习型组织的策略与方法[M]. 上海: 上海三联书店, 2005

[33] 包蔚然编著. 第五项修炼实验手册——学习实验室[M]. 上海: 上海三联书店, 2005

**二、期刊类**

[1] 李群ft. 创建学习型党组织的阻碍因素分析与对策研究[J]. 华北电力大学学报(社会科学版), 2008, (6).

[2]张劲松.政治文明与学习型政府的内在逻辑》[J].深圳大学学报(人文社会科学版), 2006,

[（3）

[3] 蔡林慧. 政治文明与学习型政府的构建》[J]. 中国行政管理, 2007, （1）

[4]刘霞.公共组织学习的组织文化障碍: 从机器情结到角色冲突[J].社会科学辑刊, 2004,

[（4）

[5] 徐娜. 关于学习型城市的政府角色打造》[J]. 理论探索, 2004, （6）

[6] 黎敏. 关于建设学习型党组织的若干思考[J]. 法制与社会, 2010, (23).

[7] 齐卫平, 王子蕲. 马克思主义学习型政党建设最新研究成果综述[J]. 理论学刊, 2010, (9).

[8] 杨国辉. 我国学习型政府建设五大障碍分析[J]. 中共福建省委党校学报, 2007, （8）

[9] 孟永华. 对建设学习型政党的思考[J]. 中共ft西省委党校学报, 2007, (6).

[10] 蒋仁勇. 建设学习型政党是创建学习型社会的必然要求[J]. 哈尔滨市委党校学报, 2003, (3).

[11] 焦锦淼. 论建设学习型政党的基本途径[J]. 中州学刊, 2004, (4).

[12] 赵可铭. 论建设学习型政党[J].求是, 2005, (7).

[13] 贾春锐. 对学习型政党建设的历史考察——从“要把全党变成一个大学校”到“努力建设学习型政党”[J]. 湖南第一师范学报, 2008, (1) .

[14] 景凤启. 论建设学习型政党[J]. 新视野, 2005, (2).

[15] 谢春红, 林志杰. 学习型政党建设的研究述评[J]. 广西民族学院学报, 2006, (11).

[16] 王建润. 论建设学习型党组织[J].唯实, 2004, (1).

[17] 梁代生. 创建学习型政党基础问题探析[J].攀登, 2004, (3).

[18] 魏良福. 关于学习型政党内涵的理论探析[J]. 渝西学院学报, 2003, (12).

[19] 李国军. 建设学习型政党: 中国共产党的传统、经验和创新[J].探索, 2004, (2).

[20] 吴桂韩. 准确把握马克思主义学习型政党的深刻内涵[J]. 湖北行政学院学报, 2010, (2).

[21] 鞠正江. 马克思主义学习型政党的科学内涵和建设路径[J]. 中共济南市委党校学报, 2010, (01).

[22] 万红慧, 肖俊. 高校学习型党组织建设的若干思考[J]. 学校党建与思想教育, 2009, (34).

[23] 赵素文. 以新理念推进学习型党组织建设[J]. 福建医科大学学报(社会科学版), 2010, (4).

[24] 匡霞. 建设学习型政党的思想渊源探析[J]. 镇江高专学报, 2009, (3).

[25] 连玉明. 学习型政党[M]. 北京: 中国时代经济出版社, 2004.（6）

[26] 张志明, 谢峰. 学习型组织与学习型政党建设[J]. 特区理论与实践, 2009(6).

[27] 许正中、张大伟. 终身学习与学习型政府[J]. 中共福建省委党校学报. 2003（7）

[28] 张再生. 学习型政府建设的理论与模式研究[J]. 公共管理. 2005（10）

**三、报纸类**

[1] 蒋仁勇. 建设学习型政党与党建工作创新[N]. 学习时报, 2004-3-25

[2] 胡锦涛. 重视学习善于学习[N]. 学习时报, 创刊号, 2002.01.09.

**四、外文论文类**

[1] Edmondson, A. and Moingeon, B. (l996). when to learn How and When to Learn Why: Approptiate Organizational Learning Processes as a Source of Comprititive Advantage, in B. Moingeon and A. Edmondson(eds), Organizational Learning and Comprititive Advantage

[2] Blackler, F. and McDonald, S., Power、Mastery and Organizational learning, Journal of Management Studies, Vol. 37(6), 2000.

致谢

过三年的艰苦学习，在这一刻，我的硕士学位论文行将顺利完成。论文的完成，意味着三年的读硕生活将要结束。春华秋实，寒暑三易，华侨大学的三年在我成长的征途史上留下了满满的一辑，记载了艰辛也记载了充实，记载了梦想也记载了激情，记载了彷徨也记载了坦然，记载了关爱也记载了感恩，在论文完成这样一个激动的时刻，我不禁首先想到要向给予我支持和帮助的各位表示最诚挚的谢意。

回首这几年的学习经历，我最不能忘怀、不能不感谢的是我的导师陈少牧教授。三年来，陈老师给了我无数的帮助，论文从选题到写作自始至终都是在导师的精心指导下完成的，使我在茫茫学海中找到了自己努力的方向和探索的路径，并最终完成了论文的写作。三年来，我亲身体验和聆听着陈老师关于做人和做学问的点点滴滴。他的话语虽然朴实，但其中却不乏深刻的人生哲理。每一次跟陈老师的交流都是在一种非常自然而轻松的气氛中进行的，而事后却总又使我回味无穷。在生活上，陈老师平易近人，乐观豁达，平凡朴实，但在学术研究上却始终坚持严谨治学，严格教学，积极进取的态度和精神。他的这些品质和作风都将令我终生难忘，也必然会使我终生受益。

感谢郑秋莲和所有在一起学习讨论、交流沟通的学友们。感谢在百忙之中参与我论文评审及答辩的各位专家教授。

最后，要感谢我的父母和亲人，感谢他们对我的全力支持，是我顺利完成研究生课程的学习。

林慧贞

2013年12月1日于华侨大学

# 个人简历、在学期间发表的学术论文与研究成果

**个人简历**

林慧贞，女，汉族，福建芗城人，1981年6月出生，现为漳州职业技术学院讲师，主要从事公共部门资源管理方向研究。

**在学期间发表的学术论文与研究成果**

《在学习创建中培育学习理念的理论思考》刊载于《辽宁经济职业技术学院学报》2013年第03期；