

银行教育培训工作总结 PDF转换可能丢失图片或格式，建议
阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/241/2021_2022__E9_93_B6_E8_A1_8C_E6_95_99_E8_c25_241344.htm 根据总行干部教育培训总体规划，**分行根据新形势、新任务的需要，及时调整工作重心，加大培训力度，制定了《2005年**分行教育培训计划》。并以全面落实人民银行人才兴行的发展战略为方向，采取有力措施，加强对干部职工的政治理论学习，加大各类培训力度，取得了明显成效，进一步提高了干部职工队伍素质。2005年我分行全辖共举办各级各类干部培训班758个，培训48889学时，参训人员15498人次，并从以下几个方面重点开展教育培训工作：一、大力开展党校培训轮训工作。 **分行党校通过举办党校主体班，在实践中探索了一条“依托地方资源、突出央行特色、改进教学管理、提高培训效果”的党校办学思路，提高了分行党校的整体工作水平。按照总行党校全年工作部署，制定《**分行党校2005年度培训计划》，按计划分别于三月下旬和五月下旬举办了第二、三期**分行党校主体班，共对98名近两年新提拔的副处级领导干部进行了40天的脱产理论培训。学员经过理论辅导、经济金融热点问题讲座、实地考察等不同阶段的学习，回到单位后，结合本地工作实际撰写了调研论文，分行党校对第二、三期党校主体班调研课题及学员论文进行评估，学员们完成了专题调研报告7篇，毕业论文98篇，经分行党校组织的专家审阅，推荐优秀论文42篇，论文优秀率为43%，理论课考试优秀率达94%。通过接受党校教育，领导干部的党性修养、政治理论素质和依法履行职责的能力进一步增强。二、加强对辖

内各级领导干部的理论业务培训。1、举办领导干部先进性教育培训班。根据辖区先进性教育活动的需要，按照分行党委的要求，我们于8月中下旬在北戴河举办了一期**分行辖区处级党员领导干部先进性教育培训班，此次培训班共有77名学员参加培训，其中包括**分行党委组织部、呼和浩特中心支行党委班子成员13人、辖区32个地市中心支行党委书记及机关党委书记64人。培训班采取专家辅导、观看讲座录像、集中自学等方式，针对保持共产党员先进性教育活动有关内容进行培训，并在学习结束前组织全体学员参加了以《党章》为主要内容的开卷考试。2、组织各级领导干部参加业务培训。在开展理论教育的同时，我们进一步加强了对各级领导干部的业务培训：一是在4月，推荐分行机关和省会中心支行12名行领导，分2期参加总行组织的副厅局级分支行领导干部高级研修班；二是在5 - 6月，推荐32名地市中心支行副行长，分3期参加总行举办的中心支行行长业务培训班；三是在3 - 5月，推荐38名县支行行长参加总行举办的第五、六期县支行行长培训班；四是于4月初至6月末在保定金专分三期举办了县支行副职培训班，组织辖内240名县支行副行长、纪检组长针对中央银行新业务、宏观经济与货币政策、金融稳定与金融服务、金融会计管理与财务分析、金融法规、金融改革热点问题、领导科学等内容进行脱产学习。培训结束后，组织学员结合各地实际工作撰写结业论文，并对240篇论文进行打分评优。三、在大力开展辖内岗位任职资格培训的同时，开展各类专项业务培训1、按照总行统一规划，做好岗位任职资格培训考核的各项相关工作。为了进一步在辖内做好岗位任职资格培训考核的宣传动员工作，促进**分行岗位

任职资格培训考核工作规范顺利进行。我们一是在辖区征求《岗位任职资格培训和考核实施细则》（讨论稿）的意见，整理上报总行；二是制定《中国人民银行**分行岗位任职资格培训三年规划及考核实施方案》、《中国人民银行**分行岗位任职资格考核实施办法》等若干办法，推动辖区岗位任职资格培训考核各项工作制度化、规范化；三是在全辖发放并统计岗位任职资格与电大学历续读项目问卷；四是推荐机关及辖区干部参加任职资格培训考试法律科目的师资培训班；五是按照总行要求，在辖内证订新出版的岗位任职资格公共科目培训教材并组织学习。

2、利用省会中心支行培训资源，开展全辖业务培训。在2004年利用省会中心支行培训资源开展全辖业务培训的成功基础上，我们在9月下旬和10月下旬，分别在太原和石家庄举办了国库业务培训班和金融稳定业务培训班，期间邀请总行业务司局和分行有关处室领导，通过讲座和研讨的方式，针对新业务以及工作中的热点和难点问题，对163名辖内业务干部进行了培训，收到了较好的培训效果。

3、根据履行中央银行职能的需要，抓好辖区业务骨干的前沿性金融理论培训。按照总、分行培训规划，做好辖内干部的业务培训。一是推荐28名辖内干部参加总行全年举办的各类专项业务培训班、研讨会；二是突出领导干部和业务骨干的培训，根据年初培训计划，经请示总行同意，2月在**财经学院开办了第二期在职干部攻读金融硕士学位的专业课程进修班，共有50名干部参加。截至目前，第一期进修班50名学员已全部结业，有5名学员提前通过了同等学力申请硕士学位全国统考，10名学员通过了统考的单科考试，第二期进修班也已经完成了两个学期，6门课程的学习。

4、举办

大型理论业务讲座。按照年初培训计划，我们在全年邀请总行有关领导和其他单位的专家、学者分别对机关副处以上干部和机关全员进行了保持共产党员先进行教育、公文处理与写作、影响宏观货币政策因素、征信业务等8个专题，15次讲座。通过开展讲座，加强了理论学习、更新了业务知识、开拓了工作新思路。

四、开展高层次培训，培养复合型、研究型人才。

- 1、积极推荐干部参加国际交流项目培训。为全面提高辖区各级领导干部和业务骨干素质，开拓视野，培养复合型人才，我们积极推荐辖内干部参加总行各类国际交流项目的培训。一是推荐分行和省会中心支行4名副行长参加总行在德国举办的二期货币经济学及国际银行业务培训班；二是推荐7名辖内地市中心支行行长参加总行在香港举办的三期金融市场高级研讨班；三是推荐4名干部参加总行国际司的德国发展基金会项目面试、3人参加澳大利亚奖学金项目面试、3人参加日本奖学金项目面试、2人参加英格兰银行奖学金项目面试。
- 2、加大英语培训力度。分行党委多年来一直重视培养高层次外语人才，2005年，在培养英语人才方面，一是推荐12名干部分2期参加总行在西南财经大学举办的BFT英语培训班；二是推荐5名干部参加总行在研究生部组织的英语强化培训班；三是组织2004年**分行英语强化培训班的学员参加全国BFT考试，共有37人参加，全部通过了考试，其中取得高级证书36人，中级证书1人；四是组织41名干部参加在南开大学举办的2005年**分行英语强化培训班，为保证培训效果，本次培训班依然采取提前半年通过笔试和口试选拔的方式确定参训人员。学员经过90天的脱产学习后，将于2006年1月初参加全国BFT考试。
- 3、加强对辖内中高层次专业技术人才的

培养。为了充分发挥高级专业技术人才在基层单位的积极作用，我们推荐分行及辖内省会中心支行21名高级经济师、6名高级会计师参加总行举办的高级经济师、高级会计师培训班，通过系统学习以及与国内外有关专家的讨论、交流，系统地提高了高素质干部的调研分析能力。为提高辖区专业技术人员业务素质，便于加强岗位交流，针对部分职工现有职称与所从事专业不对口，以及某些业务骨干具有往其它专业发展潜力情况，我们一是于3 - 4月在保定金专举办了一期24天的全国会计师资格考试考前培训班，共有辖区干部47人参加培训；二是在10月初在保定金专举办了一期20天的全国经济师资格考试考前培训班，共有辖区37名干部参加培训。

五、鼓励干部参加各类学历教育，规范学历学位变更认定工作。

1、鼓励、引导干部通过自学提高学历层次。在加强学历教育工作，改善辖内干部学历层次方面，我们一是为促进干部职工参加在职学历教育的规范化，提高干部职工的学习积极性，在总结近年来学历教育工作经验的基础上，重新修订了《中国人民银行**分行工作人员参加学历（学位）教育或脱产培训协议书》；二是组织动员辖内100名左右具备全日制专科学历的职工报考对外经贸大学金融学、会计学的专升本教育；三是组织分行机关及辖区有关人员报名参加“中国人民银行岗位任职资格考试与中央广播电视大学学历教育接轨项目”，**分行辖区报名参加岗位任职资格考试和电大学历套读的人员共1376人，其中：按单位层次分，分行10人、中心支行426人、县支行940人；按学历层次分，研究生1人、大学本科46人、专科1329人；按报考专业分，报名参加货币政策方向214人、金融服务方向679人、金融稳定方向54人、外

汇管理方向28人、综合管理方向401人。2、开展全辖学历学位变更认定工作 按照总行人事司《关于中国人民银行系统干部职工学历、学位证书集中在教育部学历、学位认证中心查询认证的通知》（银人发[2005]65号）有关要求，分行辖内处以下干部的学力学位认定变更工作，全部由分行人事处集中办理。我们及时向辖内转发总行文件并布置了2005年度学历学位变更认定工作，共将分行机关、辖区上报的321人的学历学位材料进行审查、汇总整理，送交教育部学历、学位认证中心进行认证。此项工作的开展，基本解决了多年来干部职工学历学位变更认定工作中学籍查询难，政策尺度掌握不一致的问题。

六、做好金融专业英语证书考试**考区的各项工作。根据2005年全国金融专业英语证书考试工作会议精神，布置**考区2005年度考试工作。在今年的考前准备和考务工作中，我们更新工作思路，改变以往独力承担报名考务工作的做法，在南开大学开设考点，并与南开大学和**财经大学合作开展面向考生的考前培训。5月28、29日在南开大学顺利地组织了考试，经过统计，2005年共有有727人报名参加考试，337人次通过考试，分别是2004年报名人数和通过人次的三倍，报考人数也是**考区历史上人数最多的一次，进一步扩大了考试的社会影响。

七、做好基础数据的统计和工作调研。为了配合全员岗位任职资格培训考核工作的开展，我们在辖内积极开展基础数据的摸底统计和培训考核试点单位的调研工作，一是定制统一的摸底调查表发放到各级中心支行，按照岗位任职资格考核的不同专业统计参加考试人员，并将参加考试人员分成三批参加不同年度的考试；二是针对基层行如何开展岗位任职资格培训考核工作以及相应的奖惩激励

措施等课题开展广泛的工作调研，将优秀的调研文章装订成册。

八、干部教育培训工作存在的问题和难点 一年来，我行的干部教育培训工作虽然取得了一定的成绩，但仍然面临着一些问题和困难，制约了工作的进一步深入，这些问题主要是：一是基层行参加高层次培训的机会有限，干部思路难以开阔，视野难以拓宽；二是辖内各省的常规技能培训相对缺乏交流，整体业务培训存在效率不高，资源浪费等问题；三是具有较高理论水平和丰富实践经验的师资力量不足，目前的各类培训多数是应付当前工作需要，满足不了干部对高深层次知识的需求；四是教育经费相对不足，对员工在职参加高层次学历教育的积极性有一定影响。

九、对干部教育培训工作的几点建议 为了更进一步做好教育培训工作，我们认为：

- 一要进一步加强对干部培训教育工作制度化。结合岗位任职资格考试工作的展开，在制度上将岗位培训和干部上岗、转岗、晋升等工作结合起来，同时把领导干部抓职工教育工作的好坏作为绩效考核的一项内容；
- 二要进一步改进培训方法，拓宽培训渠道。采取“走出去、请进来”的方式，多为干部提供拓宽视野的机会，同时不断改进培训方法，改灌输式为专题研讨式、案例分析式等，相互研讨，各抒己见，共同进步；
- 三要建立科学的培训评估指标体系，对照确定的培训目标，从培训内容、培训形式、参加人数、出勤情况、考试成绩等综合评价培训组织者和接受培训者的培训绩效，确保学习培训效果；
- 四要进一步加大对教育的投入，为提高教育水平和保证培训质量提供坚实的保障。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com