

银行支行开展学习型领导班子活动情况汇报体会 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/277/2021_2022__E9_93_B6_E8_A1_8C_E6_94_AF_E8_c25_277903.htm

今年以来，按照中心支行党委的要求，×××县支行组织开展了建设学习型领导班子系列活动，把建设学习型领导班子与建设学习型支行、学习型科室、学习型员工有机结合起来，取得了阶段性成果。我结合个人学习和支行开展创建活动的情况，谈几点对建设学习型领导班子的认识和体会。

一、对建设学习型领导班子的理解 根据学习和掌握的学习型组织理论和“五项修炼”模式，我对学习型领导班子的理解为：以系统思考为主线，把自我超越与团队学习结合起来，建立一个强有力的动力机制，并以此形成一种长久生存、发展的信念和精神力量，使领导班子、支行、员工富有创造性，具有较强的学习能力，能够自觉地、不断地修正自己，适应人民银行改革与发展的新形势、新要求。在开展学习型领导班子创建活动中，我深刻认识到，建设学习型领导班子不是一句空话，而是运用学习型组织理论，把领导班子、支行、科室和员工有机融合起来，既强调个体个性，自我超越，又突出相互配合和整体搭配的团队精神。前几天，为检验开展建设学习型领导班子活动的成果，我们组织了一次心得体会交流会，分别由班子成员代表、科室代表谈建设学习型班子和学习型科室的做法、效果和体会，从多个角度选择了学习考试优秀的代表、专业技术优秀的代表、先模人物的代表、勤奋读书的代表等进行了典型发言，收到良好的效果。建设学习型领导班子、学习型支行，能够为员工学习工作和生活提供一个较优越的环境

，为员工提供生存的物质保证，而且教育人、培养人，使员工的潜能得以发掘，展示出生机与活力，实现生命的价值，这是一种强有力的动力机制。

二、建设学习型领导班子要树立学习的理念

一是坚持“文凭不等于水平，学历不等于能力”。教育员工永不满足于过去学得的知识和经验，坚持持续学习，不断掌握新知识，积累新经验，增长新本领，努力实现由“拥有文凭”向“拥有能力”的转变。

二是坚持学习是生命的源泉，创新的根本，竞争的法宝，实现人生价值的阶梯，活出生命意义的根基。把学习当作生活的重要组成部分，当作生活的一种需要，一种乐趣，主动地学，自觉地学，积极地学，努力实现由“要我学”向“我要学”的转变。

三是坚持活到老，学到老，改造到老，树立生命不息、学习不止的观念，努力实现由“阶段学习”向“终身学习”的转变。

四是坚持“习”比“学”更重要。致力把学到的知识转化为实际能力，变革思想产生新的行为，努力实现由“学了什么”向“学会什么”的转变。

五是坚持学习无所不在，无时不在。善于向合作伙伴学习，向竞争对手学习；善于通过自我反思学习，通过交流共享学习，通过信息反馈学习。努力实现由“学习工作相脱节”向“工作学习化，学习工作化”的转变。

六是坚持个人学习是团队学习的基础，但个人学习并不表示团队也在学习。只有团队学习才能实现知识共享，产生1+1大于2的学习效果。必须大力倡导和组织团队学习，努力实现由“个体学习为主”向“团队学习为主”的转变。

三、建设学习型领导班子要搭建好学习的平台

结合×××县支行开展学习型领导班子活动的情况，我认为，搭建好学习的平台主要有以下几种：一是网络学习平台。网络学习具有协

作、交互的特点，通过网络支撑平台，可以利用电子邮件、搜索引擎等，随时进行讨论交流、信息交换，进行教与学、问与答的交互协作，实现基于网络的探索式、协作式教育与学习，充分激发员工探索精神和创新意识。我们当前建设网上职工之家、文明单位创建网站就是很好的一个学习的平台。

二是图书资料库平台。在人民银行内联网上，各级网站大部分都建立了电子阅览室，信息量很大，为员工学习提供了很好的场所。中心支行刚刚开通的网上职工之家就搜集了大量的图书资料，支行在建设网站的过程中也充实了各类书籍，为员工的学习提供丰富的图书资料。

三是培训平台。一般来说，培训主要有两大类，即内部培训和外部培训。从×××县支行开展培训形式来看，主要就是内部培训，就是充分挖掘和利用支行内部的教育资源，对员工有计划、有步骤进行专业培训，同时，按照上级行的要求参加各类新知识、新业务、新技术的培训。对于外部培训，主要是指派员工参加社会培训或公共培训和研讨班，从目前基层行的实际看，很难满足外部培训的需要

四是学习活动平台。通过开展“读一本好书，写一篇心得”等传统活动，组织知识竞赛、青年课题组、提合理化建议等活动，业务技术练兵活动、组织兴趣小组活动、开展“学习明星”、“技术明星”评选活动等等。这些活动多彩、有趣，群众性和实践性强，是学中干、干中学，“学”和“习”紧密结合，发扬团队学习协作精神的很好平台。

四、建设学习型领导班子要营造浓厚的学习氛围

一是营造有助于组织和员工终身学习和知识共享的文化氛围。作为领导干部要发挥好领导者的示范作用，既要做一个好的学习者，成为组织学习和创新的倡导者和带头人；又要做

一名好教师、好教练，引导员工有效地学习；要善于鼓励、督促员工学习，不断提高组织和员工的学习创新能力；要为员工创造良好的学习环境和机会，使学习成为支行的一种文化和机制。在建设学习型领导班子活动中，我们班子成员带头学习、带头做笔记、亲自撰写心得体会、撰写调研报告，发挥了良好的示范作用。为鼓励和支持员工学习，我们给每位员工赠送了《没有任何借口》、《自动自发》、《细节决定成败》三本当代畅销书籍，并要求每人撰写心得体会，营造了浓厚的学习氛围。

二是培育勇于挑战和创新的精神。从某种意义上讲，知识经济时代的竞争实际上是创新与速度的较量，因此，要鼓励员工挑战传统，对陈旧的管理理论和管理方式敢于提出质疑、挑战，并在现代管理理论的指导下，在实践中创新管理模式、创造新的管理经验和方法。要非常重视员工的想象力、灵感、原创性和主动性的发挥，鼓励他们通过学习不断去涉猎新的知识领域，提出更大胆的新观念，创造出更多的新的知识和新的工作方式，为参与并适应人民银行改革与发展注入更多创新的动力。同时，要鼓励员工通过创新进行学习，进一步挖掘员工的学习能力和创造能力，永远保持自己的应变能力和竞争优势。

五、建设学习型领导班子要有健全的学习机制

用建设学习型领导班子引领学习型支行的创建和学习型员工队伍的形成，离不开组织机制的配合和支持，必须建立一套鼓励学习的组织机制。

一是建立知识和信息宽松交流机制。要充分利用人民银行内联网，增强员工间的相互学习和交流。进一步探索和建立开放式的工作环境，消除组织内部的条条框框和冗长繁杂的程序，促进知识和信息宽松交流机制。

二是建立开放的知识交流机制。

通过采取网络、研讨、恳谈、参观学习或兴趣小组等形式进行交流与合作，使员工能够多渠道学习，以最快捷最经济的方式，不断获得来自各方面的自己所需要的知识和信息。三是建立学习型员工的激励机制。对为建立学习型支行做出贡献的员工给予肯定，使他们得到相应的利益；进一步激励员工从支行的持续健康发展出发，更加卓有成效的学习创新做出更大的贡献。对学习创新的知识成果，要根据员工的需求给予物质的和精神的奖励。要通过建立起物质的和精神的激励机制，营造一种鼓励学习、崇尚创新的制度环境，创建以创新为本质特征的学习型支行，提供有力的动力保证。

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