



作者: [孟玉红] 来源: [本站] 浏览:

热门文章

- 国外汇储备
- 何加强会计
- 用多元线性
- 国衍生金融
- 国有商业银行
- 章
- 章
- 品市场竞争
- 业银行走混
- 国存款保险
- 国创业板市
- 华夏并购案

120+ renowned advisors reveal what to buy and what to sell

Meet face-to-face with top investment experts

Acquire a global market perspective

Discover profitable investment insights...



insights... investment boutique discover

120+ renowned advisors reveal what to buy and what to sell

Meet face-to-face with top investment experts

Acquire a global market perspective

Discover profitable investment insights...



insights... investment boutique discover

20世纪70年代,联合国教科文组织提出了创建“学习型社会”的目标,从而拉开了建立学习序幕。90年代初,美国麻省理工学院彼得·圣吉博士在《第五项修炼》一书中,对学习组织统论述,即他的五项修炼理论。其精髓是以个体学习为基础,强调学用结合、知行统一、共由于它适应了组织可持续发展的需要,所以迅速风靡全世界。

可持续发展是任何企业,也是银行业应当十分关注的长远战略问题。作为银行业的可持续发展需要有明确的、可操作性的战略目标体系外,更需要建立起支撑可持续发展的能力体系,其要方面就是建立学习型银行,实行支撑可持续发展的人才战略、科技战略、文化战略,提高从管理层到员工的学习能力、吸收创新能力和执行能力。

一、学习型组织及其内涵

所谓学习型组织,是指通过培养弥漫于整个组织的学习气氛、充分发挥员工的创造性思维能起来的一种有机的、高度柔性的、扁平的、符合人性的、能持续发展的组织。这种组织具有的能力,具有高于个人绩效总和的综合绩效。

1. 全体成员全身心投入并有能力不断学习的组织。按照学习型理论,认为企业的竞争说到底的竞争。所谓学习力就是学习动力、学习毅力和学习能力三要素。动力是由目标产生的,毅力决定的,能力是靠培养的。企业竞争的本质是学习力的竞争。如果一个企业有很强的学习逐渐创造崭新的产品,原来没有市场,就会逐渐扩展市场,没有利润,就会逐渐赢得利润,由弱变强。

2. 学习型组织就是让成员体会到工作中具有生命意义的组织。企业要成功,必须上上下下能献。按照马斯洛的需要层次理论,人的最高层次的需求是实现自我价值。学习型组织理论非出生命意义。如今企业要生存发展,必须实现“二元双层”原则。所谓二元,第一元就是企业发展,第二元就是要注意员工的发展。一个只注意企业发展而不注意员工发展的企业是不会成谓双层,一层是组织,第二层是个人。对企业来说,在考虑组织发展的同时必须考虑个人的个人来说,在考虑自己发展的同时必须考虑企业的发展,否则,个人也不会成功,这是个辩证关系。

3. 学习型组织是通过学习创造自我、扩大创造未来能量的组织。一个组织如果仅仅为了学习毫无意义的。一个组织整天学习而不能把学习转化成创造能量,那就不是一个学习型组织,形而上学的组织。学习型组织的学习强调能把学习转化成创造力。随着交流的增加,人们不会应用智能技术,还要学会新的人际关系能力。其中最重要的一点是必须学会和人们一起学习,相互发挥影响力、彼此合作、共同努力。

二、学习型组织对银行业可持续发展的启示

1. 学习型组织必须建立终身教育制度,促进员工的学习,以适应现代银行业可持续发展的需经济是以高科技产业为支柱的一种经济状态,日新月异发展的高科技,必然扩散、渗透到经去。掌握了高科技知识,并将其用于支持核心业务的银行企业就必然在竞争中处于主动地位将科技知识和信息资源变成生产力,应用于企业的是人,是企业的员工。这就要求银行企业终身教育制度,使员工不断的知识和技术,提高自己的素质,以适应经济时代的需极地所学知识和技术应用于工作实践,为企业赢得核心竞争能力打好坚实基础。

2. 在组织特点上,具有扁平化和虚拟组织结构两方面的优点。前者在信息技术的基础上重新界理及跨度理论,使企业组织结构由高耸的金字塔型转为扁平型,主要以地方为主,尽可能将组织结构的下层移动,让基层具有较大的自主决策权;后者则建立各种虚拟组织,以战略业组织,形成核心竞争能力,其他的附属功能则以虚拟组织运作,发挥虚拟组织的外部职能作既可精简机构,又可以降低管理成本。

3. 学习型组织也解决了传统组织的分工、竞争和反映性等问题。具体体现在以下几点: (1) 型企业内,各部门、员工对所有的组织过程、活动、功能和环境的相互作用进行思考,很好分工与合作的问题。(2) 在竞争方面,传统企业过分强调竞争,往往削弱了合作,部门之互合作,共享信息,他们却也在竞争,而学习型企业实行协同竞争,即在合作中竞争,在竞作。(3) 在反应性方面,传统企业的管理者注意力发生了偏移,他们更注重解决问题,而不新,但问题的解决可能尽力避免发生某些事情,而创新者却努力带来问题。学习型企业则用系统思维来解决问题且鼓励创新。

4. 学习型组织强调信息管理,顺应了知识经济时代企业发展的需要
知识经济时代的本质特征是知识,信息成为企业增值的主题和对象,要求知识和信息成为企业具有竞争力的核心要素,而信息化的本质是以信息技术为手段,将知识信息资源挖掘并用来增强企业的竞争力和增加企业效益的一个动态过程。显然,信息化是企业可持续发展的主要途径之一。而企业在信息化的过程中,尤其注意对信息技术的利用以及企业知识库的建设。

三、建立学习型银行的途径

(一) 明确培养目标

我国商业银行应该培养的人才首推T型人才和复合型人才,T型人才就是既有广博的基础知识,又有自己本专业特长的人才,这样的人才比较能够融会贯通,能近距离的接触客户,为他们舒心而满意的服务。我国商业银行需要复合型人才是因为它们的客户是全方位的,需求也是多样,所以对银行管理者和员工的素质要求很高。银行人才组合最好能够多元化,并形成一定的人才梯队,从而保证各项业务的均衡发展,协调前进。在商业银行创建学习型银行的过程中,既要重视学历,又不唯学历,努力培养员工的开拓能力、应变能力、处理事务能力和各项工作的悟性。对操作型人才的培养也不可忽视,因为银行的所有业务都要跟客户面对面的进行操作和沟通。员工业务技能的熟练程度体现着银行最基本的服务水平。一个人的精力是有限的,他很难成为一个全才,建立学习型银行,要帮助员工发现他的特长,找准定位,按管理类、技术类、操作类等多个序列,为他们设计符合自身特点的“跑道”。

(二) 创新学习方式

在银行内部,员工之间的直接交流和沟通比过去更加方便。可以通过银行内部网络实现信息共享、知

识共享，并以此作为平台创新学习方式，增强员工之间相互信任、相互学习、相互交流的气氛。在创建学习型银行的过程中，应该鼓励员工把最好的想法拿出来，放在同事中交流，不管是好的学习方法、还是好的工作创意，通过丰富的思想智慧的碰撞，使商业银行更具开放性和兼容性。要鼓励员工之间成立攻关小组，就某项专题进行专门的学习和研究；通过演讲、答辩、情景模拟等方式，让员工人的创新想法得到展示；通过岗位轮换加大交流力度，培养员工成为多面手；通过向书本学习、向客户学习、向竞争对手学习、向社会学，利用多种渠道吸收对己有利的东西，并把学习方式、学习目标、学习内容和学习成果评价有机结合起来，形成系统的、多元化的学习机制。

（三）健全激励机制

正确的激励原则，能充分调动人们的积极性，使组织目标顺利实现。我国商业银行在创建学习型银行的过程中，要充分了解员工的合理需求，分析员工的学习动机，通过激励措施，引导员工把个人发展目标与银行发展目标统一起来，使两者的发展方向趋于一致。既要利用物质的方式，对一些学习效果好并能产生效益的创新和改革进行鼓励，又要重视员工的精神需求，满足他们的理解、尊重和归属感的需要。用合适的岗位、良好的环境、领导的器重等方式留住优秀人才，增强他们的向心力和忠诚度。激励措施是否科学，会对激励效果产生重要影响，要全盘考虑、统筹规划。既要有短期的绩效考核，由要有长期的激励方法，要让绝大多数员工从心理上认可，这是一个很重要的先决条件，只有这样才能起到激励作用，调动全体员工的积极性。

（四）创建组织学习环境，营造良好的学习文化

创建学习型银行团队必须建立一个有利于组织学习的环境，为组织在个人学习、团队学习提供良好的条件，使员工具有安心学习、善于学习和乐于学习的氛围与环境、调动员工学习的积极性和创造性，把学习变成每个员工的自觉行动。

1. 打造共同价值观，对职工进行培训。使他们了解本行的历史、现状和未来远景规划，了解本行的经营理念，革新方略和企业精神，端正入行动机，树立敬业爱行的思想，增强归属感和团队整体观念。

2. 全面学习和团队学习。对员工进行有关职业技能、职业知识、职业态度的多渠道、多层次、多形式的全面的培训，提高人力资源存量的价值。重点是教会员工如何学习，培养员工的学习能力，使员工走上自我学习、自我变革、自我超越、自我发展的健康道路。同时，学习型银行必须是团队的学习，团队学习既是沟通和交流思想的过程，也是团队成员寻求共识和统一行动的过程，从而也是产生团队的“创造性张力”的过程。

3. 加强领导，从各级领导干部做起，发挥表率带头作用。领导干部是学习型银行的设计者、工程师和建设者，又是员工学习的导师、教练和培训者，现代银行的体制创新使银行要求用现代文化、现代观念重新打造银行。观念决定思路，思路决定出路。领导干部要正确认识自己，率先垂范，做学习型银行的带头人，通过学习改变自身的领导方式和工作做法，以不断提升自身管理水平。

四、结语

建立学习型银行是为了让银行成为一个创造、获取和传递知识的组织，为员工提供更加轻松、更加自由和充满人情味的工作环境，让员工的工作成为一种享受，成为一种快乐，成为一种创造，让他们拥有更广阔的发展空间。这样，他们就会为银行创造更多的利润。反过来，这些利润和效益再用来支持管理者和员工的进一步成长，让其潜能充分发挥，由此形成一个银行与员工互动成长的良性循环，从而促进了银行业的可持续发展。

（作者单位：广东发展银行郑州分行）

【 评论 】 【 推荐 】

评一评

正在读取...



笔名:



评论:

发表评论

重写评论

[评论将在5分钟内被审核，请耐心等待]

【注】 发表评论必需遵守以下条例:

- 尊重网上道德，遵守中华人民共和国的各项有关法律法规
- 承担一切因您的行为而直接或间接导致的民事或刑事法律责任
- 本站管理人员有权保留或删除其管辖留言中的任意内容
- 本站有权在网站内转载或引用您的评论
- 参与本评论即表明您已经阅读并接受上述条款

Copyright ©2007-2008 时代金融

XML RSS 2.0



EliteArticle System Version 3.00 Beta2

当前风格: 经典风格

云南省昆明市正义路69号金融大厦