

建设学习型延庆 走终身学习之路

创建学习型延庆领导小组办公室

二〇一〇年八月

建设学习型延庆 走终身学习之路

主 编：马铁铃

副 主 编：郑世永

编 委：马铁铃 郑世永

张永利 刘根海

赵伶俐 胡伟捷

霍爱华

责任编辑：霍爱华 胡伟捷

前 言

随着经济全球化和科学技术的迅猛发展，人力资源和人才的重要性越来越得到人们的广泛认可，陈旧知识和技能快速折旧等因素决定了人们必须重新认识学习的重要性。

党的“十六大”报告提出“形成全民学习、终身学习的学习型社会，促进人的全面发展”，“十七大”报告再次就建设学习型社会提出“发展远程教育和继续教育，建设全民学习、终身学习的学习型社会”的新要求，这是党中央在新的历史条件下向全党全国人民发出的号召。北京市委、市政府也专门做出了《关于大力推进首都学习型城市建设的决定》。我们清醒地认识到，我们正迎来一个新的学习时代。

在此背景下，延庆县委、县政府根据党中央、国务院及市委、市政府有关精神，在建设终身教育体系和终身学习服务体系及创建各类学习型组织等方面，进行了广泛的实践和积极的探索，并取得了较为显著的成效。

我们将通过 2008—2009 年县级学习型组织先进单位评估验收的各单位的工作报告汇编成册，并希望通过本书，与大家一道走进“北京市学习型区县先进县”创建中的延庆，感受学习型延庆创建工作给延庆带来的变化。显然，一本书无法容纳创建学习型延庆工作的全部印迹，但是，我们希望抛砖引玉，引起读者的思考和共鸣。

因时间仓促、工作人员水平有限，书中难免存在许多纰漏和错误，敬请专家和读者批评指正。

延庆县创建学习型延庆领导小组办公室

二〇一〇年八月

目 录

◆ 学习型机关建设

强素质 促发展 努力打造学习型农经新形象

——延庆县农经站创建学习型机关自评报告……………(1)

更新理念 重塑管理 推动组织工作创新

——中共延庆县委组织部创建学习型机关自评报告……………(6)

延庆县人民检察院创建学习型机关自查报告……………(13)

延庆县文化委员会创建学习型机关自评报告……………(18)

把握学习型组织真谛 创建学习型广电中心

——延庆县广播电视中心创建学习型机关自查报告……………(23)

延庆县法院创建学习型机关自评报告……………(29)

努力创建学习型机关 全面提高服务质量

——城镇工委 城镇办事处创建学习型机关自评报告……………(35)

延庆县城管大队创建学习型机关自评报告……………(40)

延庆县水务局创建学习型机关自评报告……………(46)

北京市规划委员会延庆分局创建学习型机关自查报告……………(52)

中共延庆县委教育工委 延庆县教育委员会创建学习型机关自评报告……………(57)

创建学习型机关 构筑高素质队伍为构建和谐社
会提供优质高效的法律服务和强有力的法律保障

——延庆县司法局创建学习型机关自评报告……………(62)

延庆报社创建学习型机关自评报告……………(66)

自我超越 创新发展

——延庆县种植业服务中心创建学习型机关自评报告……………(71)

加强学习 更新理念 开拓创新

——中国长城博物馆创建学习型机关自评报告……………(76)

全力打造学习型机关 推进党校科学发展

——中共延庆县委党校创建学习型机关自评报告……………(82)

创建学习型机关 服务延庆现代化建设

——延庆县统计局 调查队创建学习型机关自评报告 (92)

◆ 学习型学校建设

让学习成为一种自觉

——延庆县第三小学创建学习型学校自评报告 (98)

创建学习型学校 促进学校可持续发展

——延庆县第二小学创建学习型学校自评报告 (110)

开创学习型学校建设新局面 办山区人民满意教育

——延庆县第八中学创建学习型学校自评报告 (119)

创建学习型学校 全面推进学校发展

——延庆县第一职业学校创建学习型学校自查报告 (128)

创建学习型幼儿园 促进师幼和谐发展

——延庆县第四幼儿园创建学习型学校自查报告 (134)

创建学习型组织 促进学校可持续发展

——延庆一中创建学习型学校自查报告 (140)

涵养书卷气 营建书香校园

——延庆一小创建学习型学校自查报告 (151)

创建学习型学校 打造阳光校园 走内涵式发展之路

——延庆县第三幼儿园创建学习型学校自查报告 (157)

以人为本 打造学习团队

——延庆四中创建学习型学校自评报告 (164)

创建学习型学校 打造和谐生态校园

——延庆县第四小学创建学习型学校自评报告 (169)

创建学习型学校 促进可持续发展

——延庆县十一学校创建学习型学校自查报告 (177)

走内涵发展之路创建教师和学生共同发展的学习型学校

——延庆二中创建学习型学校自评报告 (183)

创建学习型学校 促进学校可持续发展

——沈家营中心小学创建学习型学校自评报告 (191)

创建学习型组织 促进校外教育健康发展

- 延庆县青少年活动中心创建学习型学校自查报告…………… (198)

创建学习型学校 促进学校可持续发展

- 香营学校创建学习型学校自评报告…………… (202)

构建园所文化 打造和谐团队 实现一幼持续发展

- 延庆县第一幼儿园创建学习型学校自查报告…………… (208)

创建学习型学校 全面促进学校工作

- 延庆县第五中学创建学习型学校自查报告…………… (215)

创建学习型学校 促进师生健康发展

- 刘斌堡中学创建学习型学校自查报告…………… (223)

目标激励 文化引领 氛围熏陶

- 八达岭中心小学创建学习型学校自评报告…………… (231)

创建学习型学校 促进师生共同发展

- 永宁小学创建学习型学校自评报告…………… (238)

提升师生的生命价值 创造出精彩的人生

- 太平庄中心小学创建学习型学校自评报告…………… (248)

创建学习型学校 打造三中发展蓝图

- 延庆三中创建学习型学校自查报告…………… (255)

以学生发展为本 创建和谐文明的校园

- 张山营中学创建学习型学校自评报告…………… (261)

◆ 学习型医院建设

继承创新 提高能力 建设学习型中医院

- 延庆县中医医院创建学习型医院自评报告…………… (269)

◆ 学习型社团建设

依法办会 注重学习 发挥优势 服务旅游

- 八达岭长城文化艺术协会创建学习型社团自评报告…………… (277)

◆ 学习型社区建设

振兴社区文化 共创宜居家园

- 百泉街道振兴北社区创建学习型社区自评报告…………… (283)

创建学习型社区 提高人口素质

——百泉街道颖泽洲社区创建学习型社区自评报告…………… (290)

构建学习型社区 全力推进温泉西里社区建设

——儒林街道温泉西里社区创建学习型社区自评报告…………… (296)

延庆县香水园街道川北东社区创建学习型社区自评报告…………… (301)

社区和谐 家庭和睦 人人快乐每一天

——香水园街道双路社区创建学习型社区自评报告…………… (307)

◆ 学习型乡镇建设

创建学习型刘斌堡 促进地区经济社会和谐发展

——刘斌堡乡创建学习型乡镇自评报告…………… (312)

着力创建学习型八达岭镇 促进区域和谐发展

——延庆县八达岭镇创建学习型乡镇自评报告…………… (320)

争创学习型乡镇 打造生态文明富裕和谐的大榆树

——大榆树镇创建学习型乡镇自评报告…………… (326)

坚持科学发展观 创建学习沈家营

——沈家营镇创建学习型乡镇自查报告…………… (334)

千家店镇创建学习型乡镇自评报告…………… (341)

创建学习型四海 促进社会和谐发展

——四海镇创建学习型乡镇自评报告…………… (346)

争创学习型乡镇 促康庄经济发展

——延庆县康庄镇创建学习型乡镇自查报告…………… (352)

◆ 学习型企业建设

北京德青源农业科技股份有限公司延庆养殖基地创建学习型企业自评报告…………… (360)

创建学习型企业 构筑核心竞争力

——北京光瑞机械制造有限公司创建学习型企业自评报告
…………… (363)

强素质 促发展 努力打造学习型农经新形象

——延庆县农经站创建学习型机关自评报告

延庆县农村合作经济经营管理站（简称延庆县农经站），成立于1983年5月。25年，弹指一挥间。纵观农经站发展史，职能不断拓展，队伍不断壮大，办公条件逐步改善：科室设置由最初的四个科室，发展到现在的八个科室一中心。同时，随着农村经济体制改革的不断深入，职能也由最初的财务管理、责任制管理、农经统计和培训拓展到目前的“四项管理、两项服务”。多年来，我们坚持“求真务实，开拓创新，勇于奉献，与时俱进”的经管精神，发挥“牌子不硬作风硬，体制不顺心气顺，经费不足干劲足”的传统，认真行使经管职能，为深化农村改革，促进经济发展和维护农村稳定做出了积极贡献，赢得了广大农民群众的信任。25年间，单位受到县级及县级以上部门表彰30余次；个人受到农业部奖励的3人次，获得二等功3人次，三等功9人次，几十人次获得市县先进工作者、优秀共产党员、优秀公务员称号。

一、创建学习型机关的背景

随着农村经济体制改革的不断深化，对农经队伍整体素质要求越来越高，加强队伍建设，提升整体素质已迫在眉睫。如何通过一整套管理办法提升组织整体运作的“群体智力”，提高履行职责能力、开拓创新能力、服务群众能力、拒腐防变能力，完成服务“三农”的新任务，成为我们面临的一个问题。在不断的寻求和探索中，学习型组织的概念渐入人心。从党的十六大报告提出：“形成全民学习、终身学习的学习型社会、促进人的全面发展”；到十七大报告进一步强调的“发展远程教育和继续教育，建设全民学习、终身学习的学习型社会”的新要求。在不断的深入学习中，认识到学习型组织是在“以人为本”理念指导下，使学习在组织中持续进行，并运用多种修炼、策略使学习、工作、生活相结合，形成浓厚的学习氛围，不断提高学习力和创新力，不断提高组织绩效，促进成员的全面发展，使组织成为可持续发展的新型组织。创建学习型组织正是我们的前进之路，可持续发展之路。

二、创建学习型机关的主要做法

（一）领导带头搞创建，责任落实是目的

我单位对创建工作非常重视，成立了以一把手为组长，其他班子成员为副组长，各科科长为成员的农经站创建学习型机关领导小组，以科室为单位成立了8个学习小组，建立创建政办公室，副站长宋刚任办公室主任，负责在农经站学习型机关创建工作中的宣传、落实、督促检查等工作。在创建过程中，站领导多次在站务会上研讨如何创建具有农经站特色的学习型机关，在科长会上布置并要求科长作为科室的第一责任人抓好本科室的学习、工作，要根据自己的业务工作，找准学习的点，开展学习创建工作。领导班子首先带头完成每人一万字的读书笔记，在单位形成了上下共同学习，争创学习型机关的浓厚氛围。

（二）全面宣传推创建，深刻认识是动力

为搞好创建工作，我们制定了《延庆县农经站创建学习型机关活动实施方案》、《延庆县农经站2008年创建学习型机关工作计划》，以此为蓝本，在全体会上多次宣传开展此项工作的重要性和必要性。通过讨论、交流等各种形式的宣传，不断强化“学习为本”、“人人学习”、“终身学习”等理念，全站人员提高了认识，统一了思想，使主动学习成为广大机关干部更新观念、开拓进取的持续

动力。

(三)“五子行动”来创建，稳步开展是关键

在创建工作中，我们通过“五子行动”来推进学习型机关的建设活动，取得了良好的效果。

一是“照镜子”——实现自我超越。

“不识庐山真面目，只缘身在此山中”，一个人最难认清的就是自己。以“照镜子”的方式，即：通过自己找、同事帮、领导提等方式共同分析，使每个人充分发现自己在工作、生活、学习等方面的不足和自身潜在的能力，重新审视自己，重新了解自己，重新判断自己，并以此为依据，每个人制定了详细、切实可行的职业生涯规划，有针对性的开展学习，扩展自身的能力，实现自我超越。

二是“换脑子”——改善心智模式。

所谓“换脑子”就是改变我们多年形成的、根深蒂固的对事物惯有的看法，形成豁达大度、善于沟通、换位思考积极向上的精神状态。我们通过培训、谈心交流，开阔思维，认知改善心智模式的三个重点：气度、沟通、和3Q（情商EQ、智商IQ、逆境商AQ）；破掉影响心智模式的四大顽石：归罪于外、墨守成规、线性思维、五气并存（官、傲、娇、泄、不服气）；学习有效的表达自己、开放自己的心灵、学会多角度看问题等。

三是“出点子”——建立共同愿景。

共同愿景是一个单位成员发自内心的共同目标，是使成员主动而真诚地奉献、投入的原动力，是我们前进的方向、前进的动力、前进的旗帜。我们通过全站人员的共同参与，建言献策，集思广益，最终凝练出我们的共同愿景——“勤政廉洁、务实高效、创新发展、人际和谐”。每个科室形成了自己的共同愿景：

财务科——提高素质、优化服务、精细管理、强化执行；

合同科——合同管理科学规范，矛盾调处优质高效，纠纷仲裁公正公平；

统计科——求真务实、履职尽责、服务为本；

审计科——创建一流科室、人人争先进、工作争一流；

培训科——规范化、系统化、有序化；

信息中心——实现农技服务零距离、实现灾情疫情预报零时间、探索农产品产销零成本；

政办室——参谋有策、协调有技、服务有力。

四是“结队子”——形成团队的学习

“共享的知识更有力量。”在学习型机关创建工作中，我们着力推进知识共享的集体修炼。首先是领导班子以身作则，提出领导班子要成为“共享集体智慧”的团队。坚持每周的站务会制度，通过及时的沟通，深入的讨论，深度的会谈，形成集体的智慧，创造性的完成了各项工作。其次科室之内的学习氛围更浓了。在工作中遇到新问题、新情况，解决疑难问题的时候，职工之间主动沟通，拓宽了解决问题的新途径，有效的促进了工作的开展。再次，科室之间的学习更多了，通过开展科级干部讲课活动，以及举办各类农经知识培训班，建立起了共享集体智慧的团队，提高整体创新能力的团队，实现团结和谐发展的团队。

五是“见林子”——学会系统思考

系统的思考是“既见木又见林”的一种思维模式，是学习型组织的基石。在处理各种问题上，我们更注重事物的内在联系、更注重事物的发展过程、更注重事物的焦点，从而避免了提出治标不

治本的方案，起到事半功倍的效果；在农村土地流转工作中，我们在进行规范化管理的同时，关注到了土地流转的新趋势，开展了农村土地流转平台的建设工作，成为促进土地规范化流转的“金桥”，即保护了农民的合法权益，实现了农民收入的增加，又促进了我县农业产业化发展；在集体资产与财务管理工作中，一方面我们加强了对新农村建设资金的审计监督力度，同时关注到随着新农村建设步伐的加快，村级财务管理将出现的新情况、新问题，及时出台了我县村级财务管理“1+4”文件，成为今后一个时期村级财务管理的指导性文件。这些先期工作的完成，为下一步的工作顺利开展打下了坚实的基础，同时也成为系统思考问题的典范。

三、创建学习型机关的主要成效

我单位以领导带头学、骨干深入学、全员普遍学的方式，推进学习型机关创建工作，取得了较好的成效。

（一）形成了良好的学习氛围

在单位内，处处可以感觉到学习的气息：一是鼓励职工参加学历的学习和职称晋级的学习，我单位目前有在职正式职工 37 人，取得研究生学历的有 4 人，本科学历 22 人，本科以上学历达到 70%；取得高级职称 1 人，中级职称的 9 人，初级职称的 15 人，有职称人员达到 67%。正在进行不同层次进修的还有 13 人，在单位中形成“比、学、赶、帮、超”的学习风气；二是举办各种业务知识的培训班，如每年根据工作重点有针对性举办一期全员参加的农经知识培训班，还有各具特色的专业培训班，如审计培训班、仲裁员培训班、农民专业合作社培训班等，开展科级干部业务知识讲课活动，平均全年举办各类培训班 15 期，培训人员达到 500 人次，同时参与市县两级举办的各类培训班，包括业务能力和理论知识的培训，平均每人每年参加 6 次业务知识的培训；三是助推创建，充实了学习内容。我站在今年不仅开展了“四个一”活动，即“阅读一本好书，领悟一份感言；观看一套光盘；提升一种能力；完善一项制度，规范一种行为；建立一个机制，创新一种管理模式”，推动了农经站创建学习型机关活动有特色、有实效地开展。而且发挥职工特长，打造楼道文化。在我站的机关文化建设中，积极发挥职工的特长，调动个人的积极性，制作了 7 副独具特色的立体豆画悬挂于楼道中，并开辟了先进工作者事迹宣传栏，形成了向先进学习的氛围。楼道文化建设得到了来访者的一致好评。同时以创建学习型机关为契机，单位的工、青、妇等部门开展了丰富多彩的活动：“三八”组织女同志们感受设施农业新成果，党的生日到红色第一村重温入党誓词，组织科级干部进行拓展训练等活动，活跃了气氛，沟通了情感、增强了团队的力量。

（二）建立了平等和谐的人际关系

学习型机关的创建工作，让我们从人的本能上认识自我，激发人的潜在能力，通过有效的沟通，消除隔阂点，为了共同的目标，使领导与成员之间关系更密切了，和科长、科员的沟通更多了，呈现出平等和谐、积极向上的人际关系。

（三）形成了团结协作的团队意识

学习型机关的创建，强化了团队意识、集体荣誉感增强，使职工树立起在单位外代表农经形象，在单位内代表科室形象，在科室是个人形象的理念；使职工自觉主动协作的意识得到进一步加强，在工作中相互补位，为了一个共同的目标，主动协作与配合，形成强大的组织力量，出现了 1+1>2 的团队绩效；促进了工作的开展，在单位内部形成积极向上的、和谐共处的人际关系，同时更加注重个人形象。

（四）业务工作做出新成绩

通过学习型机关的创建，提升了全站人员的凝聚力、向心力和战斗力，推动了农经工作有序、规范、发展，取得了一些成绩：我站在 2007 年被市农经站评为先进单位，2005—2007 连续三年被县委、县政府评为先进单位。在规范农民专业合作社发展和农村土地承包规范化管理工作中，在全市分别排名第三和第五。农业和农村管理信息化工作得到市农工委、市农委和市人事局的表彰。在 2008 年里，农经管理工作更是亮点不断呈现：

1. 农村集体资产与财务管理有新突破

一是新制度，促规范。农村集体资产与财务管理是做好农村经营管理工作的基础，我们出台了财务管理“1+4”文件和《延庆县村级公益事业专项补助资金管理办法》等，进一步加强和规范了村级公益事业专项补助资金的管理与使用，提高资金使用效益。二是新手段，促管理。“村帐托管”工作中，社会中介组织——会计师事务所代理记账新方式得到推广，使村级财务管理工作更规范、更民主、更透明。并得到了市农经站的充分肯定；触摸屏财务公开新方式试点达到 38 个。三是新政策，促发展。首次开展了具有实质意义的农村债务化解工作，我县化解农村义务教育债务总额为 563 万元。同时我县调整 19 个村的村级公益事业专项补助资金数额，由 8 万增加的 15 万元，全县每年新增 133 万元，总金额达到 5570 万元。

2. 农村土地承包管理工作有新亮点

一是建立台帐，掌握动态信息。为摸清土地承包情况的底数，及时掌握土地使用动态信息，今年我站在乡镇、村实行了土地台帐管理制度，在 15 个乡镇 376 个村全部建立了农村土地台帐。二是规范合同，提高经营效益。今年的农村集体经济合同清理工作，共清理集体经济合同 6210 份，合同总金额 12.7 亿元，为下一步规范合同打好基础。三是信息采集，提升管理水平。全面完成了农村土地资源信息采集工作，使农村土地资源利用及管理效率得到大幅度提升，创新了合同管理的新模式。四是化解矛盾，维护农村稳定。充分发挥信访、调解、仲裁等农村土地承包纠纷调处机制，通过县乡两级的共同努力，全年共接待群众来信来访 81 起，142 人次。

3. 减轻农民负担工作有新实效

坚持每年的春秋两季执法检查工作，建立减轻农民负担的监控体系和日常的管理制度，开展了新农村建设负债的审计，掌握新农村建设资金的使用情况，从体制、源头上消除农民负担反弹的隐患。发放农民负担监督卡 71091 份，普及了农民负担监督管理知识，有效地遏止了增加农民负担的行为。

4. 农民专业合作社规范化管理有新进展

今年，在“巩固、完善、发展、提高”主题思想的指导下，加快了农民专业合作社的规范化发展。在各级党委、政府和领导的支持下，农民专业合作社蓬勃发展，形成了“龙头企业带动型、主导产业推动型、能人领办牵动型”等五大类型，围绕我县生态涵养区功能定位和主导产业创新了办社范围，探索建立生态管护劳动力就业合作社，解决农村“40、50”人员就业问题；新建了 13 家西洋参合作社，创新西洋参产业发展管理新机制。提高了农民组织化程度，促进了农业发展和农民增收致富。目前，我县共有农民专业合作社 359 家，成员总数达到 8841 户，带动非成员户 37374 户，成员出资总额 1.86 亿元，实现收入 8814 万元，比去年增长 12%。

四、创建学习型机关的几点体会

创建学习型机关是一个新的概念，可借鉴的经验不多，我们的体会是：“五要”

一要领导重视。一项工作是否开展的顺利，关键在领导是否重视。我站在创建学习型机关活动中，站创建小组多次在会上强调，要通过学习型机关的创建活动，提高班子学习能力、决策能力、创新能力、服务能力，把班子建设成为“共享集体智慧”的团队，提高整体创新能力的团队，实现团结和谐发展的团队。

二要宣传到位。创建学习型机关，思想认识是动力。由“要我学”变为“我要学”，要从根本上调动广大机关干部学习的自觉性，使主动学习成为广大机关干部更新观念、开拓进取的持续动力。因此通过会议部署、科室讨论、职工交流、工作实践等多种形式进行宣传，营造了“在学习中工作、在工作中学习”的浓厚氛围。

三要方案具体。开展学习型机关创建工作是一系列工作的载体，要制定一个切实可行的实施方案。确定指导思想；明确学习型机关建设的四个基本原则：领导重视、全面推进原则；全员参与、提高素质原则；注重过程、讲求实效原则；推动工作、解决难点原则；确定创建目标；确定创建工作的内容实施计划。在具体的实施过程中，要根据实际情况不断弥补不足，修正错误。

四要真抓实干。学习型机关创建工作是一个团队的工作，全员参与的原则要认真真的落实，特别是具体落实的工作班子，要具有踏踏实实的敬业精神，任劳任怨的奉献精神，按步落实创建学习型机关的各项工作任务，不搞形式主义，不简化程序，不减少内容。

五要资金支持。学习型机关要为每个人创造一个优良的学习软环境和硬环境，建设学习场所，购置计算机，订阅报刊杂志，提供培训机会等，这需要一定的资金投入，最低要按职工工资总额 1.5% 的比例投入，这样才能保障学习的开展，促进每个人不断学习，不断提高、不断发展。三年来，我单位共投资 64 万元，同时添置了电脑、订购书籍、报刊、提供培训机会，完善学习的硬件和软件环境，建成了一个电教室、一个多功能会议室；每人一台电脑，每科一台照相机；建立农经网，提供交流学习平台，为个人的学习提供了良好的环境。

在学习型机关的创建工作中，工作学习化、学习工作化的理念深入人心。但在创建工作中，个别地方存在着走形式，走过场的认识误区，存在就学习论学习的偏见。针对这些我们采取了个别谈心，集体培训的方式，提高认识，转变观念。通过学习型机关的建设，促进人的全面发展需要一个探索、实施、改进的过程，我们会不断的进行弥补，完善不足。

创建学习型机关，不是“临时性”的工作，也不是“应景”的短期工作，更不是可有可无的工作，它是一个系统的工程，需要积淀，需要持续发展，需要坚持不懈。今后我们以全新的精神面貌，积极的工作态度，创新的工作业绩来实现我们的共同愿景：勤政廉洁、务实高效、创新发展、人际和谐。

二〇〇九年一月十八日

更新理念 重塑管理 推动组织工作创新

——中共延庆县委组织部创建学习型机关自评报告

县委组织部作为县委的重要职能部门，担负着全县各级领导班子、党员干部队伍建设和基层党建工作的重要任务。部机关共设8个科室，有机关干部27名，其中研究生学历的16人，35岁以下的17人。近几年来，县委组织部主动适应知识经济时代新的形势任务对组织工作提出的新挑战和新要求，积极引入学习型组织这一现代管理理念和方法来加强自身建设，以重塑管理模式为切入点打造优秀组工干部团队，以提高改革创新能力为着力点推进组织工作的科学发展，为全县经济社会发展提供了有力的组织保障。现就我们开展“学习型机关”创建工作有关情况简要汇报如下：

一、对开展“学习型机关”创建工作的认识

我们生活在一个快速变革的时代。传统的思想、习惯被打破，陈旧的知识 and 技能快速折旧，信息爆炸和知识倍增，已经把更多的人推向无知的边缘。在新的时代，学习已经成为每一个人的生活方式。党的十六大报告提出：“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。”中国创建学习型社会的热潮正在形成。我们清醒地认识到，我们迎来的是一个新的学习时代。于是，在2006年初，我们就萌发了创建“学习型组织部”的设想。

党的十七大提出，要以改革创新精神全面推进党的建设新的伟大工程。这是新形势下加强党的建设和做好组织工作的根本要求。面对新形势和新任务，如何不断地去适应世情、国情、党情的发展变化，找准组织工作的特点，迎接新的挑战，以改革创新的精神推进组织工作，这是对我们组织部门提出的一个非常重要的课题。同时，组织工作如何围绕县委、县政府提出的“实施生态文明战略”目标来谋划、来推进，并提供强有力的组织保障和人才支持，是对我们组织部提出的又一个现实要求。

面对新时代、新形势、新任务，要树立新理念、开辟新思路、采取新措施，推进组织工作创新，关键是要有一支政治强、业务精、作风正、形象好的高素质的组工干部队伍。我们从组织部的实际出发，继承组织部自身建设的成功经验，引入现代管理模式，从2007年6月启动了“学习型机关”的创建。通过一年多的学习和实践，我们深深的感到，通过“学习型机关”的创建，采取个人学习、团队学习和组织学习方式，激发了部机关干部内在的学习动力，不断提升了组织部的学习力和创造力，有效地推进了组织工作创新。可以说，“学习型机关”的创建是实现把组织部建设成为深入贯彻落实科学发展观的模范部门，把组织部的干部队伍建设成为讲党性、重品行、作表率过硬队伍目标的有效途径。

二、开展“学习型机关”创建工作的主要做法

在一年多的创建工作中，我们紧紧围绕“做模范部门，建过硬队伍”的总体目标，将“学习型组织”理论与县委组织部的实际相结合，科学谋划，精心组织，扎实推进创建工作。

（一）培育学习理念，形成学习型机关的创建共识

我们一是组织机关干部认真研读部内配发的《学习型组织》、《学习型城市》、《学习型人才》、《第五项修炼》等书籍，听取北京市思想政治工作研究会常务副会长史秋秋的《学习型组织的认识与实践》、中国人事科学院研究员王通讯的《怎样建立学习型组织》等专题辅导讲座，让部机关干部了解学习型组织的理论，并加深对学习型组织理论的理解。二是我们利用部务会、全体干部会、机关党

支部会等形式，反复学习市、县建设学习型城市的文件精神，深刻认识建设学习型城市、学习型机关的重要意义，从而增强了学习的责任感和使命感。三是开展了“我对学习型组织的认识”大讨论活动，举行了“知识大更新，我们怎么办”主题座谈会，通过讨论和座谈，启发大家紧密联系实际，座谈讨论在知识更新不断加快的今天，不学习，就不能实现县委、县政府提出“实施生态文明战略”目标；不学习，就不能达到“做模范部门、建过硬队伍”的要求；不学习，就不能在激烈的市场竞争中实现自己人生价值等热门话题，引导大家把学习摆到作为安身立命的高度来认识，进一步提高了学习的主动性和能动性。四是组织机关干部参加各种培训、讲座、报告会，使大家清醒地认识到，新时期对组工干部自身素质提出的新要求，进而引导大家树立“终身学习”的理念，不断提高学习的针对性和学习力。

（二）打造特色组工文化，培养超越个体自身的组织价值认同

共同愿景和文化建设是创建学习型组织的基础性前提和保证。在创建学习型机关过程中，我们科学把握组织部门的功能定位，通过理想信念教育、团队学习和系统思考，积极营造有利于个人发展、协同共进、民主和谐的组工文化，培养超越个体自身内涵的组织价值认同。建设组工政治文化。激活每个干部的创建主体意识，通过“从下到上、从上到下、上下结合”的人人参与，在个人、科室、部务会和全机关不同层次充分酝酿、反复讨论、认真研究，凝聚提炼出了“忠诚、正派、公道、奉献”的组织部核心价值观、“忠诚正派、敬业奉献，追求卓越，具有学习力的团队；平等关爱，真诚包容、崇尚和谐，富有亲和力的家园”的组织部共同愿景和“政治坚定、公道正派、严谨务实、学习创新、追求卓越”的部训。建设组工制度文化。制定了37个主要组织工作流程图和每位干部的岗位职责说明书，完善了文件传阅审批、档案、保密、信访等工作规范，严格规定了各科室及每位干部的工作职责及衡量标准、任职资格要求、工作联系范围等，着力从组织、流程等方面，健全完善分工负责制、过程督查制、结果追问制，强化对重大决策和部署执行情况的督促检查，对组织工作实施全程控制，增强工作的连续性和高效性。建设组工行为文化。制定了《关于对组工干部进行绩效考核的试行办法》，明确了科室和个人重要绩效指标，对组工干部从德、能、勤、绩、廉等方面实行年度综合评定。制定组工干部行为规范，利用组织部年初和半年工作研讨会，集中查找容易发生廉政风险的环节，完善并认真贯彻执行民主生活会、民主评议、干部廉洁自律等制度。从会风、待人接物、接打电话等小处着眼，培养和树立组工干部强烈的服务意识和谦虚谨慎、平等待人的作风，主动为基层党组织、党员干部人才服好务。建设组工环境文化。设计出了体现核心价值观的象征性标志，并通过将其制作成宣传板、台历、手提袋等，多渠道潜移默化地为组工干部树立良好形象的标尺。开展“我创新，我发展”竞赛活动，引导组工干部制定符合自身实际的《职业生涯规划》，安排年轻干部部内轮岗、到基层单位挂职锻炼，为组工干部施展才华、实现抱负提供舞台。坚持以人为本，完善部务会成员和干部不定期谈心制度，了解干部的生活、工作、学习情况，解决干部的实际困难，增强组工干部对事业的责任心、对组织的忠诚感和对工作的投入度，以环境陶冶人、以感情凝聚人，使组工干部获得与组织一起成长和发展的机会，激发干部“激情学习”的内在动力，形成组织可持续学习的强大动力。

（三）变革学习活动方式，提升组工干部的学习力

我们将学习化为组织的日常行动，以主动学习代替被动学习、团队学习代替个人学习、系统学习代替零星式学习，提升组工干部的学习力。按照“有学习计划、有学习笔记、有学习体会、有调

研文章”的要求，我们以科室为单位的学習小组学习为基础，积极引导部内组工干部开展自主学习，以“组工学堂”为主要载体，不断丰富完善组织学习的形式和内容。开展“培训式”学习。把组工干部的培训工作纳入青年干部培训、副处级干部培训计划中，除参加“干部在线学习”、定期举办“组工干部专题培训班”等，还积极参加市委党校举办的研究生学历教育，部机关具备报考条件干部全部参加了研究生学历教育，目前，已有18人取得研究生学历。开展“讲座式”学习。从中央党校、清华大学等单位聘请了李忠杰、叶笃初、吴维库等十多位专家学者、党政干部走进“学堂”，举办讲座，使“学堂”成为组工干部多视角、宽领域接受新知识和新信息的学习平台。开展“体会式”学习。先后两次，为每一位组工干部集中配发了包括“综合类”、“政治类”、“社会、哲学类”三大类44本书籍及光盘等干部培训资料，开展“同读一本书”、“读不同的书”活动。由部领导带头，每两周安排一名组工干部作一次“读书心得体会”专题讲座。为保证质量，每一次讲座都作到精心准备、周密安排。举办讲座前，要求主讲人要有文字稿和演示文稿，并有常务副部长审阅和把关；举办讲座时，由主讲人所在科室的科长做主持人，介绍选题的背景、选题的意义，并且可以根据讲座的内容提前邀请纪检、人事、党校等单位有关干部参加；讲座结束后，参加讲座的干部围绕讲座内容展开自由讨论，提倡“讨论与争鸣”。目前，已经举办讲座30期，为组工干部搭建交流知识、提高能力、展示自我的平台。开展“研究式”学习。注重学习与思考、学习与实践、学习与创新的结合，根据每年的工作重点，确定组织部、各科室以及组工干部个人的调研课题，由组工干部组成课题组开展调查研究，把“组工学堂”变成理清工作思路，推动工作创新的平台。通过开展“四式学习”，有力地提升了组工干部的学习力。

（四）构建民主开放的沟通交流机制，强化系统思考

在创建工作中，我们坚决破除“真理在我手中”的思想观念，提出面对的每一项工作都是新的，要求认真思考解决办法，鼓励说出自己的真实想法；开展经常性地座谈会、文体活动、节假日家属联谊活动等促进组工干部之间感情沟通，消除沟通交流的心理障碍，营造“倡导讨论与争鸣”的良好环境。同时，通过开发“三个网络”、建立“一个机制”、完善“四个会议”，积极构建反馈、反思、共享的团队学习和系统思考的“立交桥”。一是开发“学习型组织部创建网”和“延庆组工专网”。利用“专网”与市委组织部和其它区县网络的连接，及时了解上情，掌握外情。在“创建网”上设置“组工学堂”、“学习园地”、“学习体会”、“工作交流”等栏目，将每个组工干部的学习内容、学习体会、学习成果等上传共享，开展讨论，促使每个组工干部在知识共享和工作交流中，增强从组织工作的全局思考和把握本职工作的意识，形成整个机关上下齐心协力、协调一致的行为；二是建立“网上工作日志”和组工干部联系基层党委、工委制度以及包村帮扶机制。每位组工干部坚持每天记工作日志，每个星期都自觉对科室、个人的工作从思路、方法、结果等方面进行反思，实现了及时反馈和工作反思。部机关23名组工干部分别联系11个工委、15个乡镇，列席工委（党委）会、领导班子民主生活会、参加重大活动，督查工作，反馈信息，帮助基层解决实际问题。通过工作反思，注重基层信息的反馈和运用，使组工工作不断适应内外环境和形式任务的变化；三是完善科务会、部务会、机关干部会、民主生活会。对会议的流程进行优化，引导组工干部在深度汇谈和讨论中相互启发，找到解决问题的思路和办法。比如，我们对今年“上半年组织工作总结会”进行了创新。会前，由全体机关干部民主推荐主持人，按得票多少取前三名为第一、第二、第三主持人，每人主持10个人的发言，并做总结评述。四位部领导作为观众参加会议。然后，以抽签方式决定会议

的发言顺序。要求每位组工干部发言时间为6分钟，分别说出自己上半年“最满意的工作”和“最不满意的工作”，并列举原因或谈谈自己的感想。通过创新，增强会议的民主自由氛围，变“领导讲”为“大家谈”，在汇谈中深化了组工干部对自身工作及组织部整体工作的思考，也锻炼了组工干部的应变能力，取得了很好的效果。

（五）创新学习工作一体化模式，促使学习工作的有机融合

坚持以学促用和以用促学的基本原则，围绕“学用结合”问题，积极探索学习工作有机融合的方法和途径。一是“学习工作化”。把学习与工作同样要求，把组织部确定为“三位一体”的组织，即：组织工作的推动者、组织工作的研究者和学习型组织。要求每位组工干部做好三件事，即：工作、学习和创新。还专门为每位组工干部建立了《个人学习档案》，包括个人学习计划、读书笔记、读书心得体会、特长展示以及其它能够反映学习成果的相关资料等共10多项内容，对《个人学习档案》实行动态管理，随时掌握学习情况。针对学习情况，开展“学习之星”评选，在长效学习、组工学堂、信息宣传、调查研究、创新工作方面分别评选一名“乐学之星”、“精学之星”、“敏学之星”、“研学之星”和“拓学之星”，对个人学习、团队学习和组织学习做到有计划、有布置、有检查、有考核；二是“工作学习化”。把工作的过程看作是学习的过程，在部内实行信息调研全员制，要求每个科室、每位组工干部每年都要结合自身工作职责，抓住影响工作开展的重点、难点问题，确定1--2个调研课题，进行调查研究，寻找解决问题的思路 and 对策。每位组工干部对自己负责的阶段性重点工作，撰写专门的组工信息，做到有研究、有思考、有总结。把工作反思作为一种制度和习惯，每个科室、每位组工干部都能及时对每项工作、每周的工作进行反思，在反思中学习。并将反思内容上挂到“学习型组织部创建网”以及“工作日志”中，引导组工干部在民主交流、知识共享中学习，实现在工作中学习新技能、新方法，提高素质能力；三是建立“学习工作一体化”的工作模式。通过探索，初步构建了“调查研究---学习研讨---决策行动---经常反思---进一步调查研究”的学习工作新模式，使之成为一个整体循环，把组织部变成一个学习、工作和日常管理有机融合，以持续不断学习促进工作开展的优秀团队；四是“学习生活化”。在日常生活中，部领导及科长只要发现好的书籍或文章，就及时推荐给大家互相学习。引导组工干部做到每天有学习、每天有研究、每天有反思、每天有提高，并养成一种习惯，使学习成为组工干部的一种境界、一种追求，成为日常生活的一个重要组成部分。

三、开展“学习型机关”创建工作取得了明显的成效

“学习型机关”的创建工作，使组工干部学习理念得到更新，干事创业激情得到进一步激发，系统思考能力得到进一步提高，工作程序得到进一步优化，有力促进了组织工作的改革创新和可持续发展。

（一）树立了终身学习理念，从个体学习走向组织学习

在学习型机关的创建过程中，我们把“学习”作为工作的重要内容，从培养学习习惯、改善学习方式入手，建立定期学习制度，利用部长办公会、部务会每周例会进行集体学习，把学习与研究部署工作相结合，在对工作的检查落实中学习，建立健全了考核激励机制，形成了学有动力、学有压力、学有管理的创建工作长效运行机制。按照有关要求，认真开展各种学习活动，做到学有计划、学有笔记、学有体会，并结合自身岗位职责，抓住工作重点、热点和难点问题，深入开展调查研究，进行工作反思。使平时想学习而觉得没有时间学习的干部挤时间学，使那些平时想学而又不知道怎

样学习的干部系统地学习，形成了讲学习才能求发展的紧迫感，不学习就要被淘汰的危机感，树立了“学习工作化”、“工作学习化”、“学习生活化”的“终身学习”理念。通过开展多种形式的科室学习、机关学习，使组工干部的学习由个体学习走向组织学习。

（二）转变了心智模式，提升了组工干部的能力素质

学习型机关创建中建立和扩展的团队合作秩序，个体工作中的学习、交流和反思，有效改善了组工干部的心智模式和行为模式，组工干部的工作观发生了很大变化，学习和工作更具有生机和活力。领导班子的领导方式由事务型向战略型、告诉型向教练型、命令型向服务型转变。广大组工干部的主观世界也得到改造，理想信念更加坚定；集体荣誉感和团结协作意识进一步增强，个人之间、科室之间“比学习、比工作、比奉献”的优良传统得到进一步发扬；政治鉴别、政策运用、知人善任、统筹协调的能力进一步提高；知识结构得到优化，工作创新能力进一步提升，“自我超越”和“更聪明更有效地工作”成为每一个人的自觉追求。近两年来，我们先后有 38 项调研成果在《人民日报》、《中国人事报》、《党建》杂志等媒体上刊发，有 200 多条组工信息被市委组织部的《组工动态》、《北京组工通讯》、《北京干教网》等市级刊物采用。

（三）重塑了管理模式，建立了科学的运行机制

我们遵循“学习型组织”的基本原则，借鉴企业 A 管理模式的成功经验，以明确职责、优化流程、完善制度为重点，将资源的整合转化为持续的创新，实现了部内管理再造。我们研究制定了《组织部内部管理及工作运行手册》，对科室的工作职责、各岗位职位说明书、各项工作制度、主要工作流程等进行了明确，并不断丰富完善，建立了 28 项工作制度和 37 项工作流程，覆盖组织工作的各领域，通过机制、组织、流程和制度的创新，探索创设标准化、程序化、制度化的动态管理模式，形成了结构扁平、民主开放，成员之间充分沟通，互相理解、互相学习、整体互动思考、协调合作的运行系统，提高了组织工作的综合效率，保证了部机关自身肌体的无限活力和服务人民的卓越能力。在 2008 年开展的“讲党性、重品行、做表率”活动中，全县干部群众对组织部工作和组工干部的综合满意度达到了 97%。

（四）提升了学习力，推进了组织工作创新

创新是一个民族进步的灵魂，是一个国家兴旺发达的不竭动力，也是一个政党、组织永葆生机的源泉。做好新形势下的组织工作，必须坚持在创新中发展，在发展中创新。在学习型机关创建过程中，我们始终牢牢把握“创新是核心”的创建思路，通过建立共同愿景，完善激励机制，大兴调研之风，培育组工干部不断超越自我的内在需求，促使他们不断追求思想创新、能力创新、工作创新和心态创新。一年多来，全县党的建设和组织工作创新成果丰富，工作亮点增多，为延庆经济社会的科学发展提供了坚实的组织保障。我们首次将人才素质评价手段运用到公开招考副处级干部工作中，有效解决了科学识人的问题；协调县统计局，采用计算机辅助电话调查、随机抽查、问卷调查等形式，对全县处级班子开展“群众综合满意度调查”，建立了符合科学发展观要求的干部考核评价体系；适应社会主义新农村建设需要，强化了基层党组织的组织、发展、服务、教育和政治五项功能，挖掘提炼基层推进民主政治建设的典型做法，制定了《关于规范村级办事程序，推进重大事项目民主决策的实施意见》，在全县推行“六议工作法”，有效规范了农村基层的民主管理。我们承担的“中组部科学规范、有效监督市（县）委书记用人调研试点”进展顺利，获得有关部门和领导的肯定；1+1+X 农村实用人才培养工程被评为“北京市组织工作创新奖”，以“五种模式培养五型