

# 银行监察员工作总结(实用5篇)

总结，是对前一阶段工作的经验、教训的分析研究，借此上升到理论的高度，并从中提炼出有规律性的东西，从而提高认识，以正确的认识来把握客观事物，更好地指导今后的实际工作。总结书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇总结呢？那么下面我就给大家讲一讲总结怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

## 银行监察员工作总结篇一

### 一、20\_\_年征信管理工作情况

(一)继续加强银行信贷登记咨询系统运行管理，促进了银行机构防范信贷风险、维护金融债权，同时强化了对企业的信用约束，引导企业诚信立业。截至今年12月末，某某银行信贷登记咨询系统已录入\_\_余万户企事业单位的基本信息及信贷信息，包括贷款、担保、银行承兑汇票、信用证、保函等，月均查询\_\_余万次。商业银行普遍将查询该系统作为贷前审批的固定程序，有效地防范了信贷风险。根据对全辖区23个系统用户所在金融机构问卷调查汇总显示，至200#年12月末，通过银行信贷登记咨询系统查询，共拒绝信贷申请1122笔，约占金融机构信贷受理笔数的1.82%，否定了有潜在风险的贷款302万元，约占金融机构受理信贷金额的4.6%。

(二)积极做好个人信用信息基础数据库在我省的推广应用工作，实现个人信用信息基础数据库在我省的成功运行，为推进个人信用管理建立了平台，初步形成了鼓励守信、制约失信的个人信用监督机制。个人信用信息基础数据库运行以来，我省商业银行对数据库查询量不断上升，通过查询数据库拒绝存在信贷风险的个人贷款、信用卡申请不断增加，系统作用初步显现。据对全省商业银行个人信用信息基础数据库使用情况问卷调查结果显示，参加调查的15家金融机构在7、8

月份共受理个人贷款1394笔、金额2.1亿元，受理信用卡345笔。通过查询个人信用信息基础数据库，拒绝存在信贷风险的个人贷款167笔、金额0.9亿，占受理的笔数和金额的12%、7.9%；拒绝信用卡81笔，占受理笔数的4.6%。

(三) 在市场调研基础上探索开展征信市场管理工作。

组织开展商业银行对外部信用评级需求的调查，研究如何结合商业银行需求开展借款企业信用评级工作。通过推动商业银行与评级机构在融资担保机构信用评级方面的合作，为解决中小、民营、个体企业贷款难问题发挥了一定的积极作用。

从规范资信评级收费标准入手推动资信评级市场的健康发展。组织信用评级机构开展评级业务成本费用构成的调查和测算，与省物价部门研究制定信用评级按资产总额收费的调整办法，规范资信评级收费标准，防范长期以来信用评级按等级收费可能产生的道德风险。督促省内四家评级机构完成对资信评级指标体系的修订和软件开发工作，推动评级机构提高评级工作质量和评级产品公信力。

(四) 配合个人信用信息基础数据库开通，积极开展征信宣传工作，推动“诚信某某”建设。今年以来在全省组织开展了征信知识进校园、进社区、进乡村活动。10-11月，与某某联合在某某高校中开展了“某某”专题宣传活动。各地通过设立咨询台、举办知识讲座、发放宣传资料、举办知识竞赛等形式广泛宣传个人征信、助学贷款、信用卡及相关金融知识，引导公众树立正确的信用观念并珍惜自己的信用记录，取得良好效果。

## 银行监察员工作总结篇二

20\_\_年5月份，我在\_\_县支行信贷部实习了十多天。在这十多天的时间里，让我了解了并熟悉了小额贷款整套流程：咨询受理、征信查询、贷款调查、贷款的审查审批、贷款的合同

签署、贷款的发放、贷后的检查、贷款的催收等方面。以下是我对这十多天实习的心得与总结。

### 一、 做好小贷咨询服务。

我行信贷业务起步比其它银行晚，业务做得比其它银行小。不过小也有小的好处，因为这样我们就能集中力量做好小贷业务了。我们可以用比其它银行更高的职业素质来抓住优质客户，最起先的一点就是做好咨询服务。首先就要建立一支良好的队伍，利用团队搞好服务；其次要注重营销，搞信贷不能完全等客户上门，自己出门做宣传、搞营销，做上门服务才是王道；最后要健全考核机制，根据“谁营销、谁受益”的原则，分片开发，专人负责，加强信贷员的管理与分工，提高他们的业绩。

### 二、 不断地提升业务能力。

现在我们邮政银行信贷员的业务能力和工作能力良莠不齐的现象还普遍存在，所以才出现了有的业务做得很好，有的业务做得很差分级现状。要改变这一情形，只有不断地提升信贷员的业务能力。我觉得有必要每个月组织全行员工进行一次信贷业务知识和营销技巧的培训，确保他们滥记于心。每个季度组织进行一次考试，确保熟能生巧。

### 三、 严格控制小贷风险。

小贷的风险主要靠客户的信誉来保障，所以小贷的风险也不小。我们除了要求信贷员在业务上要精、熟、巧之外，在调查过程的防范风险之外，更要注重管理上的风险控制。一是加强信贷员的自评自估活动，确保信贷发展质量。二是建立清收组为信贷发展保驾护航，确保信贷资产质量。

伴随着时间一天天的过去，我的第一次实习体验也结束了。这次的实习为我以后的职业定向起到了明示作用，并让我了

解到了进入社会工作以后将面临的种种问题以及各级之间关系该如何处理。俗话说，千里之行始于足下，这些最基本的业务往往是不能在书本上彻底理解的，所以基础的实务尤其显得重要，特别是目前的就业形势下所反映的高级技工的工作机会要远远大于大学本科生，就是因为他们的动手能力要比本科生强。因此，我现在需要学习的东西还有很多，虽然只有那么短短的半个月，但学到的东西却是一生受用的，为我未来的“目的地”提供了指路标。

## 银行监察员工作总结篇三

个人银行类存款6月末时点余额为18115万元，较年初下降111万元，其中储蓄存款时点余额为18016万元，较年初下降32万元；信用卡个人卡存款余额为99万元，较年初下降75万元。个人银行类存款6末日均余额为18650万元，较年初增长318万元，其中储蓄存款日均余额为18420万元，较年初增长366万元，信用卡个人卡日均余额130万元，较年初下降48万元。个人银行类存款日均余额在全区排名十一位，在县支行中列第二位。速汇通手续费收入2.35万元，较去年同期增长122%，全区列第五位；龙卡营业收入2.1万元，全区排名第六名。

（一）储蓄存款总体走势波动较大。上半年储蓄存款起伏较大，呈“m”形波动。

1、新增存款结构中季节性大额存款占比较大，自然增长比例较小。

可以说多年以来我行的储蓄存款增长主要靠季节性大额存款。年初存款的增长主要由于吸收了一部分季节性资金，如粮库、种子等部门存款和地方企业改制对职工工龄买断资金，随着这部分资金陆续支取，我行的存款也随着逐级下降。应该说大额存款为我行储蓄存款增长发挥主导作用，但由于其稳定性差的原因也使我行存款历年来一直呈现上下波动的情况。

2、分配政策不连续，兑现不及时影响了部分员工的吸存积极性和持续性。

由于每年年初市行都要对当年绩效工资分配政策进行调整，因此每年的2、3月份都成为政策真空月，因此员工对绩效工资分配政策持一种观望态度。特别是今年2季度绩效工资一直未兑现，也使部分员工对吸存的认识淡漠。这在一定程度影响了全行吸存工作的开展。

（二）储蓄网点之间存款增长呈现分化状态。

1、区位分布的不同，形成了不同的储源特点。

我行几年来储蓄存款的增长情况充分说明部分储蓄网点的区位分布不合理。如住宅楼储蓄所、建行储蓄所由于位于多家金融机构储蓄网点的密集区，且周边储源有限，因此上述储蓄所多年存款增长不力。特别是近年来同业不正当竞争手段频出，使我行这些储蓄网点在众多网点夹击中难于突围，实现自然增长，只能通过个人吸储维持存款稳定。

2、由于历史的不利因素尚未消除，影响了存款增长。

大虎山储蓄所由于xx年连续出现几起不良事件，在当地造成了负面影响，加之工行储蓄所分流，使该储蓄所存款在去年一度连续6个月下降。扭转不利局面，重新实现快速发展局面还要假以时日。现建行储蓄所是原建行储蓄所和桥东储蓄所合并而成，当时桥东储蓄所不足1000万元，从帐户变动情况看，近三年来原桥东储蓄所存款转存较少。近三年来该所储蓄存款大约下降了800万元。虽然不能说该所存款下降是桥东储蓄所撤并造成的，但其负面影响是不可低估的。因此从中我们也应认识到远距离合并储蓄所造成存款流失的情况还要深入进行分析。同样住宅楼储蓄所于6月12日并入储蓄专柜后，原住宅楼储蓄所周边大客户也先后流失，截止6月末，该所储蓄存款流失近120万元。

（三）信用卡个人卡存款较年初呈下降趋势。

由于近年来储蓄卡的使用普及和储蓄卡的功能替代，使目前信用卡市场受到较大冲击。因此信用卡个人卡存款增长乏力，由年初的176万元，下降到6月末的99万元。

（四）中间业务收入呈现快速发展。

个人银行业务将中间业务作为一项重要指标，应该是近一两年的事。特别是今年个人银行业务中的中间业务收入增长特别快。截止到6月末“速汇通”手续费收入实现2.35万元，是去年同期的2倍还要多，根据目前业务开展情况到年底该项手续费收入将突破6万元。这应该是不小的数目，当前存贷利差不断缩小，内部上存资金利率下调预期越来越高的情况下，中间业务收入日益成为我行的重要收入来源。下半年即将在储蓄专柜推出基金销售、保险代理等业务，这将更加丰富和增加我行的中间业务收入。

二、开展了以教育储蓄为重点业务宣传和形式多样的市场营销工作。

通过更新橱窗业务宣传标语、印发教育储蓄宣传品下发辖区中小学校，扩大居民对教育储蓄以及建行储蓄卡、“速汇通”业务的认识。截止6月30日，教育储蓄存款余额845万元，较年初增长514万元。特别是大虎山两所目前教育储蓄存款余额已突破800万元，也是两所存款稳定增长的一个重要因素。为各储蓄所长印发“业务联系卡”，对20万元以上存款建立客户档案，并对这些客户分期进行了回访，了解客户需求和对建行服务的要求。通过上述工作稳定了客户的存款，并发现和争取到一批潜在的客户，如东方摩托车公司，通过几次走访已从农行转存到建行。

三、通过外出参观和讨论学习方式提高一线员工的服务意识。

针对一线员工服务意识不强，服务水平不高的局面，在市行协调帮助下分两批次，组织储蓄所长和大部分储蓄员工到先进行凌河支行、铁路支行，以及全国青年文明号单位鞍山市府广场储蓄所进行参观学习。通过参观学习，广大储蓄员工开阔了眼界，提高了对服务认识，从中发现了自身的不足。特别是通过先进单位有关人员的经验介绍，使储蓄员工掌握了先进的服务理念和服务方法。为了使所学尽快成为所用，组织全体储蓄员工结合参观学习进行有关“如何提高一线服务水平”的主题讨论。

四、建立健全基础管理方面的各项规章制度，认真组织落实和考评。

在广泛征求意见的基础上制定了《储蓄一线人员服务管理暂行办法》、《储蓄会计核算百分制考核办法》、《储蓄一线员工绩效工资分配办法》。成立了相关的考评小组，定期进行相关的检查、考评。通过2个月的运行，各储蓄所的服务、核算水平有了一定提高。在市行的核算检查、服务暗访中得到了较好的评价。

一、影响我行个人银行业务的不利因素

（一）同业竞争压力较大。

目前四家国有商业银行存款存量为143900万元，我行的存量占比为13.2%，如果按全口径地区存量计算我行存量占比为接近10%。截止到6月末我行的增量占比为负数。农行的借助网点优势抢占了建行、工行退出后的存款市场。截止到6月30日，农行本年新增存款5000多万元。此外在内部管理上，如一线倾斜政策、绩效工资考核机制上都有一定特色。

1、工商银行：

作为地方老银行，客户基础较为雄厚。按40%资金沉淀计算，

年均增长存款4000万元。在宣传上近年来抓住各种时机进行广泛宣传，使工商行在居民中有了更深的认识。在一线倾斜政策上得到了充分的体现，已形成人才向一线流动，人人喜欢到一线的良好氛围。

## 2、农业银行

由于近年来经营压力加大，使其在员工激励政策制定上加大了力度，实行每月扣发部分工资与存款任务完成情况挂钩，这种相对直观的激励政策充分调动职工的积极性。特别是近年来我行、工行先后从新立屯、大虎山等地区业务退出。农行并适时进行宣传，抢占地区存款市场。同时由于今年农业银行加大贷款投放，以贷吸存的效应得到体现，部分个人、私营户也增加了在农行的储蓄存款。

## 3、中国银行

在进入黑山后采取高举高打的策略，网点布局。网点建设在同业中都处于较高的水平。特别是充过用工环节，形成了一定吸存关系网。在绩效考核上通过环比计算，按月考核，促进了存款的增长。

## 4、地方商业银行和邮政储蓄

这两家机构，在吸存政策上采取十分灵活的政策。直接或间接给客户的息外优惠，吸引客户存款。今年年初以来工商、建设信用社由市商行新派主要领导，加强了内部管理，提高服务质量，特别是加大激励力度，调动了员工的吸存积极性。

### （二）绩效工资分配政策缺乏连续性和不确定性。

绩效工资分配政策不稳定一直是困扰我行吸存的重要因素。每年都要对绩效工资分配进行调整，使部分员工对吸存持一种观望的情绪。特别是在分配政策上不确定使部分储蓄员工



和其他员工对我行的绩效工资分配的信任度降低。有些不符合实际情况的政策暴露出一定的不合理性，从而也影响了部分储蓄员工的吸存积极性。从更广泛意义上讲，没有真正体现奖惩的激励政策，不能充分的更广泛地调动全体员工的吸存热情。此外由于绩效工资分配政策的不确定性，使内部基础管理工作无从依托，不能发挥利益分配的激励作用，促进基础管理，如核算、服务工作的进一步规范和提高。

（三）服务水平缺乏质的提高，难于在同业中形成优势。

通过近期服务参观和加强考核、检查，广大储蓄员工的服务意识和水平都有了较大提高。但和真正体现差别化、亲情化的服务，差距还很大。一方面在服务管理方面还有许多工作需要抓，另一方面员工教育培训近年来从上级行到基层行都比较弱化。员工素质相对低。用人机制上，包括在临时工使用上一直没有真正得到优化，一线倾斜政策的导向作用不明显，优秀人才不能合理向一线流动。

（四）一线保障支撑上还有待加强。

应该说近年来全行围绕一线转，二线为一线服务意识不断增强。但由于扁平化管理，二线后移，许多支撑需要上级行支持配合，有些方面不同程度存在问题：如机具老化，维护压力得不到缓解，目前突出的问题是点钞机严重不足，且一直没有明确的维护人员，经常影响正常营业。网络故障虽然逐渐减少，但对于一些故障调整等问题，责任不明确，互相推诿。甚至一笔挂账长达几个月。

三、我行个人银行业务发展的有利因素

1、全行上下对储蓄存款工作给予充分重视。近年来无论是市行还是县行对储蓄工作都给予充分重视，认识到储蓄存款增长对全行一般性存款增长的重要作用，在人力物力也即予大力支持。年初对部分网点进行了整修，一定程度上改善了营

业环境。市行专项资金进行季度增存奖励；统一一线员工夏季着装。

2、体现“多劳多得”的绩效工资分配政策已初步得到落实。六月末2季度绩效工资兑现后，在储蓄所中掀起了一个个人大力争取拉存款的良好局面。这应该是对分配政策落在实处的积极回应。当然在政策中存在的需要加以审慎解决的客观不利因素，也影响部分储蓄员工和其他员工的积极性。

3、储蓄员工对加强服务、核算管理有了正确认识，服务水平有了一定提高。目前在业务日益趋同的情况下，服务水平成为各行的重要竞争手段。特别是我行在源头性存款不利情况下更需通过优质的服务逐步稳定和争取客户。

4、我行特色业务优势逐步得到体现。目前我行的“速汇通”业务系统已全面优化，“全国联网、2小时到账”，已赢得客户的青睐。代划体彩、福彩业务，银征转账，已成为建行的品牌。“免填凭条”又一次成为同业的第一，在客户反响较好。正在调试即将上线的基金销售业务和酝酿推出的保险代理业务都将成为我行竞争优势。

5、人事分配制度改革的不深入，更好调动广大员工的工作紧迫感和积极性。目前正在进行的全员合同制和即将推出的“星级员考核办法”都将调动广大储蓄员工的工作积极性。

#### 四、下一步工作安排或建议

1、在全行进一步完善绩效工资分配基础上健全“储蓄一线员工绩效工资分配办法”，将存款增长和服务、核算等基础工作纳入绩效工资的分配，更充分全面调动储蓄员工的工作积极性，规范基础管理、扩大存款市场份额。

2、抓住目前我行陆续推出的“免填凭条”“基金销售”，结合“速汇通”升级有利时机进行一次广泛的业务宣传活动。

3、加强员工的业务培训工作，一方面为员工尽量创造良好的业务学习条件，另一方面配合工会组织好一线员工的业务竞赛活动。

4、大力发展中间业务，增加中间业务收入。配合市行的工作重点，加强对我行现有和即将推出“速汇通”以及“基金销售”业务进行指导宣传，并根据具体情况将纳入各储蓄所的考核内容，以进一步推动上述业务的开展，争取全年中间业务收入实现大幅度增长，现保守估计将实现5.5万元。

5、加强对低产所的管理，提高人均存款。目前6个网点虽都已超过xx年省行对县支行的人均存款指导性指标人均400万元，但从发展角度出发，还难于逃离生存线。因此加强对低产所管理，实行主任包所，特别建议实行行长包所。

6、加强调查研究工作，深入分析内部管理和业务开展中的不足学习借鉴同业先进经验。无论现有个人银行部还各储蓄所长应该是我行最年轻的部门，发挥年轻人优势，深入进行调查研究。例如目前工商银行储蓄一线员工进行大范围调整，并缩短了营业时间，这应是我行需要认真研究、适时跟进。

## 银行监察员工作总结篇四

在20\_\_年重点加强了营业厅内部岗位管理，严格执行营业厅各岗位职责范围，严格考勤、考绩与营业厅内各岗位人员薪酬进行挂钩，严格营业员前台操作规程，积极推行奖优罚劣制度，做到了无重大工作失误的良好成绩。强化“执行力”在具体工作中的贯彻，使北大街营业厅各项管理制度和工作方面在原有基础上大胆突破，勇于创新，将现有管理制度更加细化。在注重提高自身素质的同时，积极创造条件、采取多种方式，通过对营业员业务、服务的定期培训全面提升窗口客户服务水准。日常工作中要求所辖北大街营业厅营业人员爱岗敬业，无私奉献，引导员工树立“严格、规范、谨慎、诚信、创新”十字行风，为客户提供优质高效的服务，在北

大街营业厅内逐渐形成了一只凝聚力较强的营业员队伍。

值班经理作为核算管理的第一责任人，肩负着现场控制的重任，是防范经营风险和操作风险的第一道环节，工商银行临海支行十分重视这支队伍建设，采取多项措施提高值班经理履职能力，努力打造稳固的内控前沿阵地。

接下来是我对来年工作的导向制定的工作计划，如下：

一是完善考核机制。值班经理业务上归属支行综合管理部管理，人员属经营网点管理，绩效工资考核与所在网点的业务发展、内控管理、核算质量等挂钩。合理有效的考核机制促进值班经理认真履职，依法合规处理前台的各项业务；同时有利于协调内控与业务发展的关系，两者协调发展。

二是加强学习培训。值班经理认真学习新业务、新制度，除了自己掌握之外，还及时传达到每位临柜人员，使他们能够迅速在业务中加以运用。支行综合管理部每月召开值班经理例会，组织一次集中学习，传达有关新规定、新政策，分析、讨论当月的制度执行情况以及存在的问题，及时整改。另外，值班经理根据自身的业务短板，自行选择现场培训网点，利用休息时间跟随运行督导员跨网点现场培训学习，达到共同提高、共同进步的目的。

三是做好履职报告。营业经理每个季度上报履职报告，及时上报现场监控情况，管理科室掌握动态信息，及时指导。另外，每年组织一次值班经理述职，参加述职会的有支行领导和管理科室人员。值班经理在述职会上对自己的工作履职、学习和内控管理等情况作述职。支行领导进行点评，肯定成绩，指出不足，帮助解决履职中的困难，并提出了下一阶段的工作目标、任务和要求。

四是严格轮岗制度。对值班经理严格执行网点轮换，按“值班经理在同一网点履职最长不超过2年”的规定给予轮岗。通

过轮换值班经理的派驻网点，一方面各网点的相似业务互相学习，互相促进，另一方面有效防范潜在事故案件和潜在经营操作风险的产生。

面对明年机遇与挑战，我本着务实扎实的原则，更好的负起自身的职责，加强理论业务学习，勇于实践，使自己的业务水平，管理水平全面提高，为公司发展奉献自身全部的能量。

总之，在新的一年里我更加努力的投入到为之奋斗的超市事业中去，用发展用效益来回报公司，实现自身的人生价值。

## 银行监察员工作总结篇五

### 一、党建深入学习实践党取得实效

在上半年工作中，我行党群部在省行党支部的直接领导下，按照党总支部关于深入学习实践党活动，提出的强化党性树形象，投身企业争先进，与时俱进强素质，开拓创新谋发展的工作要求，紧紧围绕向改革要动力，向创新要活力，向管理要效益的企业工作要求，以抓好党建，促进党建精神文明建设为工作主线，在发挥党支部的战斗堡垒作用、增强员工的意识主题教育、创新企业的思想政治工作、弘扬公司的企业文化，深化文明行业的活动创建，不断提高员工的思想政治素质等方面，为企业的持续、健康、快速发展提供了强大的精神动力和思想保障。

### 二、上半年工作总结

#### (一)、上半年财务完成情况

1-5月份全区累计完成金融业务总收入6863.73万元，完成计划的42.74%，完成率在全省排\_\_名；其中：银行收入2392.36万元，完成计划的39.15%，比序时进度差2.52%，完成率在全省排\_\_名；邮政代理收入4471.38万元，完成计划的44.94%，

完成率在全省排\_\_名。

1-5月份全区累计发生营业支出\_\_万元，其中：业务及管理费\_\_万元，营业税金及附加\_\_万元，资产减值准备\_\_万元。

1-5月份全区累计完成利润\_\_万元，目前还未结算邮银双方的关联交易费用，一类网点中非骨干网点改造费用也未入账，预计改造费用约210万元(7个农村网点)。

## (二)、我行业务状况良好

上半年，全市实现利差和中间业务收入万元，完成年计划的\_\_%，其中利差收入万元，中间业务收入万元，中间业务收入占比为\_\_%。新增储蓄存款万元，完成年计划的\_\_%，公司存款达到万元，完成年计划的\_\_%；代理保险业务量达到万元(标准保费)，完成年计划的\_\_%；发放绿卡张，完成年计划的\_\_%；商易通布放台，完成年计划的\_\_%；代理基金、国债、理财产品万元，完成年计划的\_\_%。

## (三)、以“合规管理年”为契机，相关活动方案得到落实

二月初我行按照总行及省行要求制定了“合规管理年”活动方案并上报省分行风险合规部，于2月27日我行正式下文成立了“合规管理年”活动领导小组，并将活动的内容及具体要求传达至各单位，同时要求各县支行成立相应的活动领导小组。保证了小额贷款业务合规风险评估、法律事务管理、机构合规评价等活动方案的落实。

在上半年工作中，我行以加快加快网点改造工作为重点，完成了对洪泽湖路支行的选址、设计、施工等，已于5月29日正式开业，4月份，我们完成了对王官集镇支行营业用房的租赁和设计，目前正在施工，拟于6月10日可完工，王官集镇支行新网点设立了自助区□vip服务区、开放区，配备了客户等待椅，其全新的邮储银行形象必将促进各项金融业务的快速发

展。6月份，我们将对大兴镇支行、耿车镇支行、龙河镇支行进行改造，不断提升邮储银行的整体形象。

人力资源工作坚持以党为导向，坚持以人来本的原则，加强人事管理工作，加强工资管理，合理使用工资总额。每月逐一统计本行人员的收入发放情况并作完整的收入统计，以便省分行下达工资总额或劳务费费用计划时合理的分配和管理。并且依法规范劳务工使用和管理，认真做好劳动保险、劳动保护工作和教育培训、合规管理工作。

1. 以常规稽查、审计为抓手，监督检查内控制度在全辖的执行情况，保证各项内控制度的有效贯彻落实。上半年我部克服人少，工作量大，责任大的压力，共对储汇网点开展常规检查86次，对重点岗位检查16次，查出问题项，努力完成了规定的检查频次要求，有效地保证各项内控制度的有效贯彻落实。

2. 加强以电子稽查为主要手段的非现场管理措施，延伸稽查工作效用，提高检查有效性。我部继续加强电子稽查、远程监控系统在实际工作中的应用，分工负责，每人每天对辖内网点的操作现场进行远程检查，及时纠正违规操作，对稽查系统预警及时进行核对，上半年共排查电子稽查预警信息条，稽查工作的有效性显著提高。

3. 推进积分管理办法和质量考核办法的应用，提高问题整改力度。积分管理和质量考核双措并举，对问题整改促进作用显而易见，今年以来，我们对于检查出的问题逐一分析和归类，建立专项资料把问题检查、分析、整改、考核、后续检查等全面反映出来。同时对发现的问题一一对照质量考核办法和积分管理办法进行经济考核和积分，由于积分措施相对威慑性更大，给相关责任人的提示作用更明显，上半年，共对人次累计积分。

4. 开展专项审计活动，对重要风险环节、部位和经营管理活

动进行合规性审计，及时发现风险，规范管理。上半年，我部围绕“深化案件治理、风险排查、整改考核”的中心开展了多项专项审计活动，如年初开展了公司业务和信贷业务专项审计；“春节、五一”期间资金安全突击检查；开展全区性集中稽查活动和“邮政金融资金安全管理回头看”活动等，通过活动的开展，提高了全行内控管理水平、案件防控水平。

5. 做好与邮政局的工作协调，推动二类网点内控工作的制度执行力建设，共同做好案件防控工作。通过与邮政按月召开联席会议，相互通报上月检查存在问题，分析、解决问题。每月将稽查检查发现二、三类网点存在问题书面提交邮政局，进行落实责任、考核，并将考核结果反馈到审计部。通过我部的推动，全市各县支行也规范和统一了做法，保证了全辖工作的整体效果。

6. 加强审计队伍建设，提升审计人员业务素质，尽快适应新体制下的审计工作，将审计工作对象由负债类业务经营管理逐渐向全业务，全岗位的转型。今年以来，我部不断加大对公司、信贷等新业务的介入程度，及时了解流程、风险点、操作要点及岗位设置等情况，为做好相关业务的审计工作，安排了全市审计人员系统性学习公司、信贷业务，不断深入了解，为新业务的快速发展保驾护航。

### 三、上半年工作存在问题

#### 1. 公司业务客户经理队伍不强，公司业务发展缓慢

目前公司业务客户经理队伍存在人员较少的困难，在县支行基本未设专职的客户经理队伍，公司业务过分倚重财政等大客户，业务流失的风险较大，公司业务发展缓慢。

#### 2. 高端客户分层管理仍处于起步阶段

上半年，对高端客户管理分层管理仍处于起步阶段，对vip客



户差异化服务还未付诸实施，对高端客户的分析、营销工作还需进一步加强。

### 3. 产品经理的策划经营能力还需进一步提高

市县行的营销体系建设，产品经理是一个很重要的环节，但目前产品经理的经营能力还比较薄弱，在县行大多未设专职的产品经理。

### 4. 存在计算机网络安全问题

## 四、下半年工作计划

1. 以客户经理队伍为抓手，发展公司业务

2. 以能力建设为抓手，推进二级支行能力建设

3. 以提升产品经理能力为抓手，提升综合业务部的支撑能力

4. 进一步增设小额贷款营业网点，加快小额贷款业务发展

1-5月份，市行已增设4个小额贷款营业部。下半年，计划在全辖所有农村一类支行和部份二类支行增设小额贷款营业部8-12个，使小额贷款营业部的辐射半径从现在的30公里减小到10公里，加强对农村市场的开发深度，促使我行小额贷款业务快速发展，尽早形成规模。

5. 大力发展商务贷款业务。我行商务贷款业务自1月份开办以来，总体取得了较快的发展，但市县行之间发展情况不均衡，县行速度相对较慢。下半年，要进一步加大商务贷款的宣传力度、时限管理，做大做强这项业务。

6. 积极开办二手房贷款业务。向省行争取早日试点开办，在初步试点成功的基础上，尽快在全区范围内全面开办。

## 7. 加强信贷业务风险控制

为切实控制信贷业务的风险，将进一步健全业务制度、规范操作流程，要求每一名信贷人员都能按规定办理业务，提高全体信贷人员的风险意识。一旦有违规行为，严肃处理，用严格、明确的制度来管理每一名员工。

## 8. 创新思维，大胆探索干部选拔新机制

进一步加大人事制度改革的力度，针对我分行实际，不断探索适合我行长远发展的新的用人机制，突破选人用人模式，按照建立现代企业制度要求，把人才作为一种战略资源，进一步激发企业发展活力。坚持实事求是，不断探索和实践符合现代金融业制度要求的干部考核新方法，建立更加系统、科学民主的考核体系，打破身份、单位界限选拔人才，将综合能力突出，熟悉银行业市场，善于经营的管理人才不断充实到基层领导岗位上来，切实加强了基层领导班子队伍的能力。