

# 最新农发行个人工作总结(优质10篇)

总结是指对某一阶段的工作、学习或思想中的经验或情况加以总结和概括的书面材料，它可以明确下一步的工作方向，少走弯路，少犯错误，提高工作效益，因此，让我们写一份总结吧。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的总结吗？下面是小编整理的个人今后的总结范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

## 农发行个人工作总结篇一

各位评位：

大家好！

在我们五千年光辉灿烂的文明中，浩瀚的知识宝库中，有着许许多多书籍诠释着荣辱观的哲理。从古代孔老夫子的“人而无信，不知其可也”，范仲淹的“先天下之忧而忧，后天下之乐而乐”，再到近代龚自珍的“我劝天公重抖擞，不拘一格降人才”，无不表现着我们先人们忧国忧民的朴素荣辱观。

今天，我们生活在21世纪的知识经济时代，物欲横流，人们的道德观念也在经受着严峻的考验，市场经济的车轮正企图扭曲我们做人的道德和行为标准。危害祖国、背离人民、愚昧无知、好逸恶劳、损人利己、见利忘义、违法乱纪、骄奢淫逸的不良社会风气还时有发生。但是在我们的社会，是非、善恶、美丑的界限不能混淆，否则新风气建立不起来，社会和谐不起来，经济发展不起来，国家也强盛不起来。胡锦涛审时度势，关于树立社会主义荣辱观的“八荣八耻”的讲话，犹如茫茫黑夜的一盏明灯，给我们指明了前进的方向，是我们在全面建设小康社会，构建社会主义和谐社会新征程中所秉持的道德指南。

农业发展银行作为国家唯一的一家农业政策性银行，承担着服务“三农”的重要职责，对构建社会主义和谐社会负有义不容辞的责任。二十世纪九十年代，我国正处于计划经济向市场经济的’转型时期，农民卖粮，“打白条”的现象时有发生。“白条”牵动着多少领导人的心，承载着多少农民兄弟辛酸的水。也就在这时，农发行带着党中央国务院的嘱托，8亿农民的殷切期盼，受命于危难之中，肩负起支农、富农的重担。十年来，为了不再让老百姓的血汗白流，多少农发行人挑灯夜战，夜以继日的核码单，打小票；多少农发行人披星戴月，舍小家顾大家，吃住在粮站。当看到农民兄弟鼓鼓的钱包，盈盈的笑脸时，我们说再苦再累也值，这不正是我们农发行人所追求的价值所在嘛！·随着粮棉油流通体制改革的深入，农发行的职能也需要重新定位。我们深知，打铁还需自身硬，农发行要为社会主义和谐社会的建设作出更大的贡献，必须首先实现自身的有效发展、和谐发展。建设和谐的农发行，就要以人为本，打造一个和谐团队，不断增强员工的归属感、自豪感、责任感和使命感，使大家心往一处想，劲往一处使，激发职工内部活力，使人尽其能，各得其所。建设和谐的农发行，就要不断加强企业文化建设，打造“建设新农村的银行”的良好社会形象。将加强企业文化建设作为构建和谐农发行的基础性工作，大力宣传“至诚服务、有效发展、以人为本、构建和谐”的核心理念，积极推进制度文化建设、行为文化建设和专业文化建设，用先进的文化统一员工的思想，规范员工的行为，提升全行的凝聚力、创造力和执行力。建设和谐的农发行，就必须实现业务的有效发展，要牢牢把握贷款范围拓展的有利时机，在防范信贷风险的前提下，巩固传统业务，不断创新金融产品，积极营销客户，按照因地制宜的原则加快业务发展。

天下兴亡，匹夫有责，构建和谐社会，每个社会成员都有责任，构建和谐农发行，我们在座的每位都有义务。对于我们来说就要树立“行兴我荣，行衰我耻”的主人翁责任感。凡是以身作则，从我做起，违法乱纪的事不做，损人利己的事不做。“非淡泊无以明志，非宁静无以致远”，如果没有心

境上的淡泊、宁静就没有行动上的明志、致远。如果没有这些基本的荣辱观，也就形不成良好的风气，谈不上和谐农发行的建设，更谈不上对建设和谐社会的贡献。现在农发行正处于改革的关键时期，商业性贷款正稳步开展，“一体两翼的格局”正在形成，需要我们每个人从我做起，潜心去经营。

今年是农发行省以下分支机构成立十周年，十年在历史的长河中弹指一挥间，十年对农发行来说却是沧海桑田的变化。十年磨一剑，风雨铸光辉，农发行过去的十年是不平凡的十年，是支农富农的十年。我们坚信，未来一个充满希望、和谐的农发行将在建设社会主义新农村的道路上阔步前进，必将为社会主义和谐社会的建设作出更大的贡献。

## 农发行个人工作总结篇二

在金融业日趋激烈的全球化竞争中，中国银行业当务之急是尽快提高人力资源素质。本文分析国内外商业银行之间的差距、国内外商业银行培训体系的现状对比，结合笔者从事相关工作实践和经验，提出建立商业银行员工培训体系的建议。

市场竞争中，人才是企业核心竞争力的第一要素。国内商业银行或已股改上市的股份制商业银行都拥有一支规模庞大的员工队伍，如何盘活存量的人才储备，尽快提高人才的数量和质量、改善人才的结构，是确立国内银行在竞争中制胜地位的紧迫需求。当务之急，是建立、完善银行员工培训体系，强化中国银行业从业人员的培训。

### 一、国内外商业银行之间的差距分析

客观评价和分析当下中国银行业的竞争态势，引导中国银行业抓住机遇，保证平稳过渡，并争取在国际金融竞争中居于有利地位，对于我们制定竞争策略、维护金融业健康发展，深化金融体制改革具有全局性意义。

商业银行竞争力评价指标体系分为两个层次：现实竞争力指标（包括市场规模、资本充足性、资产质量和安全性、资产盈利能力、资产流动性管理能力、国际化业务能力）；潜在竞争力指标（包括人力资源、科技能力、金融创新能力、服务竞争力、公司治理及内控机制）。现实竞争能力是指银行在当前条件下所表现出来的生存能力。而潜在竞争力则代表了实现这一现实竞争力的进程。

我们从以下几个关键指标来分析国内外商业银行之间的差距。

### （一）盈利能力之比较

在“分业经营”的管理模式下，国内银行经营同质化致使行业内存在同层面的低水平竞争状况。目前，国内银行盈利能力主要取决于资产扩张效率与资产盈利能力即存贷利差收入，占总体盈利水平的90%以上；而中间业务创利能力是国内商业银行的薄弱环节，依然未摆脱种类少、收入占比低、盈利能力差的状况，其总体盈利水平在10%以下。

20世纪的最后十年，美国银行业信贷业务日渐萎缩，为此美联储和美联储陆续出台了一系列政策，促使商业银行实现业务多元化。例如，鼓励商业银行特别是具有人、财、物优势的大银行，全面“转产”，开发以金融衍生品交易为主的附营业务。正是这些政策的陆续出台，给美国银行业带来了丰厚的利润。在90年代后半期至本世纪初，美国商业银行非利息收入实现了两位数的增长；非利息收入在银行整个经营收入中所占的比重从1980年20.3%、1993年的35%上升到2002年的41.9%。到2003年，美国商业银行业更是取得了1205.78亿美元这一创历史记录纯利，与上年同比增长了14.2%，当年非利息收入在银行整个收入中所占的比重也接近50%。需要强调的是，大银行从附营业务获取的利润，其实远不止占总收入的50%！从90年代中期开始，金融衍生品交易所产生的利润，已成为大约100家全世界最大的商业银行的主要盈利来源。

作为未来银行的业务发展方向，中间业务创利水平代表银行创造高附加值金融产品的能力，而其收入水平将更能反映银行的经营管理水平 and 竞争实力。国内商业银行中间业务创利能力的薄弱最主要的原因固然有政策因素，但归根结底是缺少熟悉中间业务的人才。

## （二）银行对中高端客户私人业务服务能力之比较

近年来，美国银行把以往用于公司客户的一些服务手段，用来对中产阶级以上的“高端客户”提供私人理财服务。为这些“高端客户”提供理财服务的，除了银行自身或外聘的投资专家，还可能会有税务专家，或公正机构的公证人。他们共同的任务就是为每一位客户量身制定一些经营计划与投资计划，把他们当作小型机构（或者说是小型公司客户）来对待，使他们的金融资产能规避风险，并得到保全和升值。

国内商业银行在近两年才开始尝试建立个人客户经理队伍，服务中高端个人客户的战略转型刚刚起步，处于一个销售银行产品给客户的营销员阶段，根本谈不上替客户理财和规划；个人客户经理队伍与国外商业银行在经验、知识结构、了解和熟悉国际规范、国际准则等方面有相当大的差距。

## （三）传统银行借网络走出新路径之对比

十年前，美国一家名叫“安全第一[securityfirst]”的网上银行呱呱落地。它的出世，成为美国整个银行业全面转型的先声。以网络技术为手段，这家银行为客户提供全天候24小时服务，业务涉及信息传递、数据查询和交易支付等各项传统银行业务。借助网络手段，网上银行无需修建遍布各地的营业网点、雇用大量柜面操作人员、支付昂贵的办公费用，所以其经营成本只占营业收入的15%，仅为传统银行的1/4。比尔·盖茨预言：“随着网上银行的出现，传统银行将是在21世纪灭绝的一群恐龙。”为了幸免于难，近几年来各国传统银行纷纷拿出巨资开办自己的网上银行。美国人由于此前已

长期使用信用卡，电脑普及率和因特网走在世界前面，因而很容易接受网上银行业务。目前，美国传统银行原来手工办理的存贷款业务几乎都转到网上银行。而花旗、汇丰等银行不仅提供个人网上银行的各项服务，而且对于公司客户，他们可以提供完善的现金流管理平台、财务顾问系统，运用知识进行营销。

国内商业银行也看到了网上银行的发展趋势，招行、建行、工行等紧跟潮流，在国内市场中占有一席之地。但用国际水平衡量差距仍是很大，症结之一是银行技术人才队伍数量、质量的不适应。

综上所述，不管是现实竞争力指标还是潜在竞争力指标，国内外商业银行之间的差距归根结底是体现在人员的知识结构和知识水平的差距上。

## 二、国内外商业银行培训体系的现状对比

这种人员的知识结构和知识水平的差距，有多种原因。缩短这种差距的有效途径是强化中国银行业从业人员的培训。不久前中国银行业从业人员资格认证委员会的宣布成立，无疑具有非比寻常的意义。要逐渐地推进中国银行业从业人员资格考试认证体系的建立，银行业对从业人员的培训要逐渐走上秩序化、专业化、正规化的轨道，花大力气培养和造就一大批自己的一流专业人才，切实提高整体素质，从而达到提高服务水平、满足社会各界人士对金融服务需求的目的。

### 一、实施新员工“c.a.n.”计划的背景及目的

2015年，中信银行拥有30家一级分行、20家二级分行、493家营业网点、15,070名员工，并于07年4月在上海、香港两地同步上市，经营和管理步入一个新的发展时期。随着业务的快速发展，机构和人员规模不断增加，每年全行都有几千名新员工加入。其中，既有大学毕业生也有社会招聘人员，个人

的经历、背景等存在很大差异。业务的快速增长和现有人员紧张的矛盾日益突出，要求新员工更快地适应岗位要求。

2015年以前，全行新员工培训缺乏统一规范的要求，各分行在新员工培训内容、形式、组织管理模式等方面存在很大差异，培训效果也参差不齐。内容方面，有的分行仅对新员工进行点钞、辨伪、计算器等业务技能的培训，有的已经系统安排了企业文化、主要业务发展战略、礼仪、沟通、公文写作等方面的培训；形式方面，大部分分行停留在单一的集中面授培训阶段，做得比较好的分行已开始综合采用拓展训练、模拟银行上机操作、师傅带徒弟、管理培训生制度等多种形式；组织管理模式方面，普遍缺乏有效的激励约束机制，新员工主动学习的积极性和热情没有充分调动起来。一方面，新员工上岗后，对中信银行的业务和管理规章制度不够熟悉，难以很快独立承担岗位工作，业务压力大而人员相对紧张的矛盾没有得到缓解，更重要的是存在潜在的操作风险；另一方面，由于缺乏合理的引导，新员工难以尽快融入新的团队和集体，原本对工作的满腔热情和憧憬转变成满心失望，造成很大的心理落差，出现新员工在试用期内离职的现象。

如何让全行的新员工都接受统一、标准化的培训？如何让他们具备基本的职业技能和素养，掌握岗位必备的知识和技能？如何让这些来自不同背景的新员工尽快接受中信文化，融入所在团队？如何缩短他们的适应期，更快地成为一名合格的员工？这些已成为全行培训管理者必须尽快解决的问题。

## 二、新员工“c.a.n.”计划的主要做法

从培训对象角度看，新员工是一个特殊群体，他们从事的岗位工作覆盖银行经营管理的各个方面，要做到统一，首先必须深入了解我们的客户，也就是全行各用人单位对新员工培训的期望，把握新员工群体共有特点，明确各个岗位对新员工的整体要求。为此，2015年3至4月，中信银行总行培训中心启动了新员工培训调研活动，发放了近百份问卷，全面覆

盖总行各部门、各分行人力资源部、业务部门及重点支行，了解了对新员工的培训期望、各分行现行的新员工培训做法。同时，对ibm、微软、英特尔、索尼、惠普、海尔、联想、宜家等国内外企业新员工培训进行了调研。

在调研问卷分析中，我们结合逻辑思维方法和数量关系分析方法，对全部调研问卷分别从经营/管理、所在地域、分行规模等多个维度进行分类汇总分析、归纳、整理，力求透过现象看本质，把握新员工培训的内在规律，满足各方面对新员工培训的需求。通过整理调研问卷和走访调查，我们认识到，新员工入职培训体系建设需遵循以下基本的原则：

一是要基于新员工能力素质要求设计培训课程和培训形式；二是要在推出课程体系的同时提供分行拿来即用的标准化的培训课程；三是要辅之以规范化的制度要求来确保培训体系的落地实施；四是要有特色的包装设计来树立中信银行新员工培训的品牌。

为此，我们明确了以下总体思路：中信银行新员工入职培训体系以“新员工能力模型”为基础，以“管理为体、课程为用”为基本架构，采取在线学习、集中面授、基层实习、在岗培训等阶梯式、混合式培训形式，以全程“学分制管理”为保障，最终实现将新员工转化为合格的“中信人”、“职业人”、“岗位人”的目标。

### （一）新员工能力模型

根据美国学者斯潘塞1993年提出的著名的素质冰山模型，个体素质划分为表面的“冰山以上部分”和深藏的“冰山以下部分”。其中，“冰山以上部分”包括基本知识、基本技能，是外在表现，是容易了解与测量的部分，相对而言也比较容易通过培训来改变和发展。而“冰山以下部分”包括社会角色、自我形象、特质和动机，是内在的、难以测量的部分。它们不太容易通过外界的影响而得到改变，但却对人员的行



为与表现起着关键性的作用。

根据这一理论，我们从知识、技能、职业素质、核心价值观四个维度构建了新员工能力模型。同时明确，具备团队合作、自我发展、压力管理、沟通、问题解决、服务意识等职业素质，可以成为“职业人”；掌握行业及行内的各类知识和技能，可以成为“岗位人”；形成诚信、创新、融合、奉献、卓越、凝聚的价值观，才可以成为“中信人”。

## （二）新员工培训体系架构“c.a.n.计划”

通过对新员工从入行到转正的全流程进行深入分析，我们制定了新员工培训的“c.a.n.计划”（即camping learning培训营□action learning基层实习□navigation在岗培训这三阶段的首字母缩写），寓意整个体系是以能力为导向的，新员工入行后通过c□a□n三个模块的培训，迅速实现从“不能”到“能”的飞跃。

### 1. 培训营□camping learning□

培训营阶段是新员工入行后接受系统培训的第一阶段。为了设计科学、合理的课程体系，我们首先对新员工能力模型中的各项能力要素进行解析，从中提炼出该要素的内涵，并导出其对应的培训要点；其次，将培训要点进行归类整合，明确课程名称、编码、课程目标、课程对象、课程来源、学习方式、评估方式、学时、学分等要素，形成具有中信银行特色的新员工培训课程体系。

培训营阶段包括在线学习和集中培训两个阶段。在线学习阶段，新员工自行登录网络学院学习电子课件；集中培训阶段，采取封闭式集中面授的方式，学习组织文化、组织架构、规章制度、业务知识、职业素质等。讲师主要由本单位的领导、业务骨干、外部讲师组成。同时，安排拓展训练、业务模拟操作和新老员工座谈会等活动，时间不少于五天。考核方式

为笔试，合格可获得相应学分。在这一阶段，重点是强化新员工对制度流程、业务知识和技能 的掌握，提高职业素质，感受并认同中信银行文化，快速融入中信银行这个大家庭，完成向“中信人”的转变。

在线学习阶段，针对核心价值观、行内通用知识模块，我们将企业文化、银行业务和产品、规章制度等制成“新人珠峰攀登之旅”系列电子课件，利用网络学院学习平台，为全行新员工提供统一化、标准化的培训课程资源。为增强学习的趣味性和挑战性，该系列电子课件以攀登珠峰的形式展现，每个节点是一门课程，点击后进入单门课程的学习，具体包括：

“中信之道”：中信银行陈小宪行长对新员工培训体系建设高度重视，专门录制了《行长寄语》，表达对全行新员工的殷切期望；《中信发展史与战略规划》，采取文字、声音、视频、多媒体动画等方式，详细展示了中信银行的发展历史、组织发展、竞争优势、战略方向等。

“中信之业”：由总行各主线业务部门负责人讲解我行公司银行、零售银行、国际业务、资金资本市场业务、投资银行、汽车金融、托管等业务的发展战略、业务流程，录制成流媒体电子课件。同时，根据主线业务产品手册制作基础业务介绍的电子课件。

“中信之治”：由总行各主要职能管理部门负责人讲解风险管理、人力资源管理、合规文化与管理、计划财务管理、会计管理等管理模式，录制成流媒体电子课件。

“中信之规”：将银行业从业人员职业操守、中信银行员工行为守则（试行）、中信银行员工廉洁从业规定、中信银行劳动合同制管理办法（试行）、中信银行员工考勤管理办法等16个规章制度，制作成电子书。

“新人珠峰攀登之旅”系列电子课件推出后，我们根据我行经营管理的发展情况不断对其进行更新。例如，2015年6月我们启动了课程更新升级工作，第一批开发的19门课程中有17门进行了局部内容更新，公司银行、会计管理这2门课件进行了全面重新录制开发，同时新增录制了信贷管理、托管业务、资金资本市场业务等3门课件，电子课件内容不断丰富完善。

## 2. 基层实习□action learning□

在基层实习阶段，新员工在分行的对口部门轮岗及支行一线进行上岗实习，熟悉分支行基本业务流程和操作系统。实习期间，培训主管部门还会组织新员工进行课题研究或组成读书小组，统一推荐选读书目，如《高效能人士的七个习惯》（柯维著）、《从优秀到卓越》（柯林斯著）、《创新的十个面孔》（凯利著）、《赢》（杰克·韦尔奇著）、《幸福与经济学》（弗雷、斯塔特勒著）等。基层实习时间一般为1-3个月，分行可根据实际情况进行调整。新员工在实习期间要至少完成一个课题的研究，并在实习结束后提交课题研究报告和学习心得。实习单位对新员工实习期间的表现进行考核，考核合格可获得相应学分。这一阶段，重点是使新员工了解基层业务，提升职业素养，完成向“职业人”的转变。

## 3. 在岗培训□naviga-tion□□

在岗培训阶段主要采取导师制的方式，由所在部门为新员工指定管理人员或业务骨干担任导师，通过正式和非正式的途径将知识、经验、技能传授给新员工。时间从应届毕业生新员工上岗开始到试用期结束为止。在岗培训期间，培训主管部门还可组织新员工到优秀分行、同业进行参观交流。辅导期结束后，由导师对新员工上岗期间的工作、学习及思想品德等表现进行评估。考核合格可获得相应学分。这一阶段，重点是通过导师的辅导，使新员工尽快掌握任职所需的知识、技能，解答新员工日常工作中遇到的问题，实现向“岗位人”的转变。

### （三）管理制度

为确保新员工培训的顺利实施，我们制定了《中信银行新员工入职培训管理办法》：

二是详细规定了从新员工培训计划制定、课程资源准备、师资资源准备、导师资源准备到相关材料准备的规范要求。培训主管部门应于新员工入行前备妥《中信银行新员工学习手册》，于新员工入行时发放给每位新员工。另需准备好《中信银行在岗培训导师指导手册》，并于新员工上岗结成“师徒对子”后发放给导师。

三是规定了“c”“a”“n”各模块的培训实施、考核评估和学分管理要求。新员工培训期间，所有考核的结果按权重累积，并于培训结束时计算出总分。新员工转正定级前必须修满所要求的学分，其中培训营阶段不少于45学分，基层实习阶段不少于15学分，在岗培训阶段不少于15学分。

统一、规范的管理制度成为“c.a.n.计划”顺利、有效实施的重要保障。但是，仅仅制定了制度还不够，企业管理者遇到的最为头疼的问题是有制度不执行。为此，我们将各分行新员工培训执行情况作为年度分行培训工作考评的重要指标之一，同时根据新员工考核结果评选优秀新员工并进行表彰。以2015年总行新员工培训为例，我们经综合小组自评、分行推荐和实习报告评审，从九个小集团中共评选出九名优秀学员，在新员工培训总结会上进行公开通报表彰。在这些优秀新员工身上，体现了总行员工的精神风貌，他们在认真学习的同时给分支行提出了很多宝贵的建议。

### （四）宣传与推广

从市场营销的角度看，一个好的培训产品要获得市场的认可，必须配以合适的宣传推广策略。新员工入职培训体系是中信银行历史上第一个体系建设项目，为了让全行上下了解并真

正落地推行，我们设计了详细的营销推广方案：

三是在2015年全行培训工作年会上，总行培训中心向各分行详细介绍新员工入职培训体系，各分行人力资源部负责人和培训管-理-员近60人参加。大家对新员工入职培训体系的研发背景、核心理念、主要阶段、管理要求、电子课件等有了系统把握，同时就如何结合各分行新员工培训工作的实际情况有效推广落实进行了深入研讨。全行培训管理人员共同参与，积极投入，群策群力，为新员工入职培训体系的推广落实奠定了基础。

新员工入职培训体系推出后，各分行积极响应，结合分行实际进行了有效地推广和实施。自2015年起，各分行在新员工培训方面全面采用了“c.a.n.”计划，并因地制宜，创新地开展了“新人珠峰攀登之旅学习双月”活动、“新月计划之五星训练营”活动，编写《人聚四海、才纳八方中信银行杭州分行新员工培训十二讲》等等。“新人珠峰攀登之旅”电子课件登录学习率达到100%。全行新员工培训实现了统一化、规范化、标准化，经过培训后，新员工能够很快适应岗位要求，达到了预期效果。同时，打造我行新员工培训的品牌，提升我行在人才市场上的影响力。

以总行2015年新员工培训为例：当年总行共招收了41名新员工，培训营阶段，总行各部门负责人为新员工讲授了公司银行、零售银行、国际业务、资金资本市场业务以及风险管理、合规管理、人力资源管理、办公管理、行政管理、支行经营管理等课程。部门负责人对业务战略和管理模式的解读高屋建瓴，生动精彩，在课堂上赢得了阵阵掌声。基层实习阶段，新员工分别赶赴总行营业部、大连、南京、杭州、重庆、武汉、沈阳、西安和苏州等九家分行实习三个月。期间，新员工撰写了大量学习报告，对各阶段的实习内容和心得体会进行了及时回顾和总结，取得了很好的效果。“导师制”在岗培训阶段，总行培训中心举行了简短而隆重的拜师仪式。新员工敬茶拜师，一声“师傅，请喝茶”表达了新员工拜师求

教的真心；导师赠书收徒，一本本《我与中信》传递了导师收徒授业的真情。一阵阵的掌声见证了师徒的情义。一杯香茗，一份薄礼，深深一躬，这种传统的方式带着新的活力、新的寓意，将师徒紧紧地联系在了一起。这种深深的情谊是新员工步入工作岗位后更快成长的强有力基础。

总之，中信银行新员工入职培训体系的推出，实现了新员工培训工作的“四个统一”：统一了全行新员工培训的组织形式，统一了课件体系，统一了培训操作流程，统一了考核机制。通过统一、规范的培训，为新员工灌输统一的价值观、经营管理理念，系统了解我行的业务流程、规章制度，为做一个合格的中信人打下了基础。

### 三、开展新员工“c.a.n.”计划取得的主要成效

（一）“c.a.n.”计划统一了全行新员工入职培训的组织形式、课件体系、操作流程、考核机制，改变了以往各分行在新员工培训方面参差不齐的状况。“can计划就像一个模子，是我们打造合格新员工的一个模子，是有中信银行特色的模子”，总行培训中心总经理如是说。

（二）“c.a.n.”计划有效提升了全行新员工培训的质量和效果，大大缩短了新员工适应岗位工作的时间，获得了各分行和总行各部门的充分认可，提高了用人部门的工作效率，为业务发展和经营管理提供了合格的人力资源，最终促进了业务的持久发展。2015年以前，新员工上岗后往往需要近一年的时间才能基本适应岗位要求，同时试用期结束时，由于缺乏约束机制，转正成为了一种形式；实施“c.a.n.”计划后，用人部门普遍反映，转正成为一种有效的激励手段，基本上新员工在试用期内即可胜任岗位要求，而且主动学习意愿、参与意识和创造性更强了。有的新员工不仅很好完成了本职工作，还就部门的其他工作提出了很多好的意见和建议，“新员工不再是‘生手’的代名词，而真正是部门的新

鲜血液，是带着活力、激情、创造力的一股清泉，团队整体的绩效都提升了”，业务部门负责人如是说。

（三）“c.a.n.”计划促进了新建行业务尽快步入正轨。新建行成立之初，几乎全部都是来自不同企业、有着不同背景的新员工，新员工培训的成效决定了新建行业务能否正常开展。2015年以前新建行培训采取总行业务指导的形式“c.a.n.”计划实施后，新建行员工的培训得到了系统的指导和支持，不仅掌握了业务知识和技能，而且尽快融入了中信银行的文化，促进了新建行的业务发展。“作为新建分行，有了can计划，我们心里更有底了，业务发展更有后劲了”，新建分行人力资源部负责人如是说。

#### 四、问题及进一步完善新员工“c.a.n.”计划的设想和计划

从2015年至今新员工“c.a.n.”计划的实施情况来看，该计划存在的主要问题：一是该计划仅覆盖新员工通用知识和技能培训，尚未与我行各专业技术序列岗位所需要的专业知识培训有效配合；二是随着业务发展和新员工素质结构的变化，该计划培训内容需要持续的更新和完善。

下一步，总行培训中心将针对各专业技术序列新员工所必备的专业知识和能力、培训内容和培训活动进行深入研究和设计，进一步丰富新员工“can”计划的内涵，全面提升新员工的知识和能力水平。同时，适时组织研发集中培训阶段的面授课程研发，同时根据银行战略发展和业务需要对原有的珠峰攀登之旅系列电子课件进行更新和完善。

#### 五、结论

新员工入职培训体系建设是一次有益的探索和实践，为我行今后领导力培训体系和专业技术序列培训体系建设积累了宝贵经验。在实施该计划的过程中，我们深深体会到，人力资源管理者要深刻理解业务合作伙伴这一角色的深刻内涵。把

业务部门当作合作伙伴，遵循“以客户为中心、以价值为导向”的原则，我们的培训工作就有了不竭的动力和源泉。从这个角度看，培训也要以客户为中心。只有“以客户为中心”，我们才能跳出培训来看培训，找准自己的定位，将我们的时间和精力用在最大程度满足客户的需求上；只有“以客户为中心”，我们才能做到“一手抓管理，一手抓服务”，在提出管理要求的同时为客户提供全方位的解决方案；只有“以客户为中心”，我们才能找到评价自己工作的准则，才能不偏离培训工作的价值创造的轨道，在为企业培养出更多的优秀员工的同时，为全社会的人才培养与发展贡献力量！

## 农发行个人工作总结篇三

在大学期间，我有幸选择了农业金融学作为我的专业，于是有了学习农发行的机会。起初，我对农发行的了解仅仅停留在一些表面知识上，对其具体的运作方式和服务对象并不了解。然而，通过一系列的学习和实践，我渐渐开始了解农发行的重要性和作用，也收获了许多宝贵的心得体会。

### 第二段：深入理解农发行的任务和职责

研究农发行的历史和相关法律法规，我逐渐明白农发行的任务和职责。作为国家开发性金融机构，农发行的核心任务是服务农业、农村和农民。它承担着农村金融、农村信用社改革和农业信贷工作的重要责任，促进了农业现代化进程，并为农民提供了融资便利。

### 第三段：学习农发行的运作模式

深入学习农发行的运作模式是我在学习中的重点。农发行通过设立各级机构，包括总行、分行和支行，建立起一个庞大的服务网络体系。通过专业化的农业金融产品和服务，农发行能够为农民提供多种金融支持，包括农业贷款、保险、理



财等。同时，农发行还设立了专门的信用社改革机构，推动农村信用社的改革和发展。

#### 第四段：实践锻炼与心得体会

在学校组织的实践活动中，我有幸参观了当地的农发行支行。通过实地参观和与工作人员的交流，我深刻认识到农发行作为一家国有银行，其职责远比普通商业银行更加重要。农发行的工作人员需要具备扎实的专业知识，精细化的服务意识和责任感，以便给予农民最及时、贴心的金融服务。

#### 第五段：对未来的展望

通过学习农发行，我对未来的发展有了更明确的展望。作为一个农业金融专业的学生，我将不断提升自己的专业素质，努力进入农发行工作，为农业农村的发展做出贡献。同时，我也期待农发行能够继续加强创新和改革，适应时代发展的需要，以更好地服务于农民和农业。

总结：通过深入学习和实践，我对农发行的认识不断加深。我明白了农发行的任务和职责，了解了它的运作模式，并通过实践活动和与工作人员的交流，收获了宝贵的经验和心得。我对未来充满信心，期待能够将所学知识应用于实际工作中，为农业农村的发展贡献自己的力量。同时也希望农发行能够不断创新和改革，为农民提供更好的金融服务。

### 农发行个人工作总结篇四

近年来，随着农业领域的不断发展，农业银行也成为了农民朋友们最为熟悉的金融机构之一。作为一名金融专业的学生，我有幸在大学期间有机会走进农业银行，参与到农发行的学习交流中。通过这一过程，我不仅深入了解了农业金融的运作模式，还收获了许多宝贵的经验与体会。本文将结合自身的学习经历，总结并分享我的农发行学习心得体会。

## 第二段：了解农发行的基本知识

在进入农发行学习之前，我们先要了解农发行的基本知识和背景。农发行是我国唯一一家专门为农民和农业发展服务的政策性银行。其主要职责是为农村地区提供金融支持和服务。学习农发行的基本知识，可以让我们对其业务和发展方向有更全面的了解。在我参与的学习中，我系统地学习了农发行的历史背景、组织架构、业务内容等方面的知识。通过这些学习，我对农发行的重要性和作用有了更深刻的理解。

## 第三段：掌握农发行的业务知识

针对具体的农业金融服务，农发行在农产品收购、农资贷款、农业保险等方面提供了丰富多样的金融产品和服务。在学习过程中，我们不仅要对这些业务有所了解，还需要掌握相关的金融知识。比如，了解农业经营的特点、分析农贷风险的方法以及贷款审批流程等。我在学习农发行的过程中，通过课堂学习和实地考察，积累了大量的金融知识，并具备了一定的分析和判断能力。

## 第四段：锻炼实践和沟通能力

学习农发行并不仅仅是文字和理论的学习，更多地是需要实践和沟通能力的锻炼。在学习农发行的过程中，我参与了一些农业金融服务的实践项目，比如到农村实地考察调研、协助农民填写农贷申请材料等。通过实践活动，我亲身体会到了农发行的服务实际情况，并且与农民进行了广泛的交流和沟通。这不仅提高了我的实践能力，还让我更好地理解了农户的需求和困难。

## 第五段：总结心得与感想

通过学习农发行，我深刻体会到了农业金融服务的重要性和意义。农发行作为一家政策性的银行，不仅要面对农业发展

的挑战，还要肩负起助力乡村振兴的使命。作为一名金融专业的学生，学习农发行不仅拓宽了我的知识面，更让我明白了金融服务的真正意义所在。我将把所学所用，为农业金融事业的发展贡献自己的力量。同时，我也希望更多的人能关注和参与到农业金融服务中来，为乡村振兴贡献自己的智慧和力量。

总结起来，通过学习农发行，我不仅掌握了农业金融的基本知识，也提高了实践和沟通能力。这些都将对我的职业发展和个人成长产生积极的影响。学习农发行不仅是为了拓宽自己的知识面，更是一种责任和担当的体现。我相信，在我的努力下，农业金融事业将发展得更加繁荣，乡村振兴的目标也一定能够实现。

## 农发行个人工作总结篇五

作为中国农业发展的重要支持机构，农业发展银行（农发行）一直秉持着服务农业、支持农民的宗旨。多年来，农发行始终坚守信念，致力于为农民提供更好的金融服务。在这个过程中，我深深感受到了农发行的信念观念对于农民和社会的巨大意义。在与农发行的合作和交流中，我有幸亲身体会了信念的力量，并从中获得了一些宝贵的心得体会。

首先，农发行的信念是服务农业的核心要素。在农业发展过程中，农民面临着很多困难和挑战，而农发行始终坚守着为农民服务的宗旨，积极为他们提供资金支持和金融服务。无论是发展农产品加工企业、农村旅游业还是支持农村电商发展，农发行都起到了重要的推动作用。信念是农发行服务农业的基石，也是其能够履行社会责任的关键所在。

其次，农发行的信念是支持农民的保证。农发行把支持农民作为重要使命，不仅在金融方面给予大力支持，还深入了解农业产业链上下游，提供一系列增值服务，帮助农民提升产业价值。在实践中，农发行不仅提供贷款，还将自身的资源

和专业知识投入到农民培训、技术咨询等方面，帮助农民摆脱贫困，实现增收致富。这种信念的坚守让农发行成为了农民的朋友和坚实的后盾。

然后，农发行的信念是创新的源泉。在农业金融领域，农发行积极引进现代金融理念和科技手段，推动金融创新。通过金融科技的应用，农发行实现了线上线下相结合的服务模式，提升了金融服务的效率和便利性。同时，农发行还利用大数据等技术手段，帮助农民进行风险评估和决策分析，提高农业经营效益。农发行坚信创新是推动农业发展的重要动力，也是实现农民增收的重要途径。

最后，农发行的信念是为社会做出贡献。作为国家级金融机构，农发行始终将社会责任作为自身的使命，通过为农民提供金融服务，推动农业现代化，为国家粮食安全和农村经济发展做出了重要贡献。农发行积极参与扶贫攻坚和农村经济发展，助力脱贫攻坚战取得了显著成绩。这种强烈的社会责任感，体现了农发行的信念，并赢得了社会各界的赞誉和支持。

综上所述，农发行的信念在服务农业、支持农民和推动农村经济发展的过程中起到了至关重要的作用。作为与农发行合作的一员，我深深体会到了信念的力量和价值。信念是农发行不断前进的动力源泉，也是其能够成为农民的朋友和坚实后盾的关键所在。农发行的信念不仅体现在金融服务上，更体现在创新和社会责任层面。我相信，在农发行的引领下，农业、农村和农民的未来将更加美好。

## 农发行个人工作总结篇六

第一段：介绍农发行及其使命和信念（150字）

中国农业发展银行（农发行）是国家开发银行（国开行）下属的一家具有重要国家使命的专业性农业金融机构。农发行

的使命是服务中国农业和农民，支持农业农村现代化建设。在长期的发展和实践中，农发行树立了一系列的信念和价值观，这些信念体现了农发行一直秉持的使命和宗旨，给予了社会公众、员工、客户等各方面的积极影响。

## 第二段：农发行信念对于农村发展的重要意义（250字）

农发行的信念对于农村发展具有重要的意义。首先，农发行坚信农业是国家经济的基础，农民是国家的支撑。因此，农发行一直将“农人情怀”作为信念的核心。其次，农发行坚持“农业主业”这一信念，将资源和精力更多地投入到农村发展和农业产业链的支持上。再次，农发行始终秉持“农金融大保险”这一信念，为农民和农户提供更加全面的金融服务，帮助他们有效管理风险。这些信念的坚守，使农发行成为国内重要的农业金融机构，对于农村发展起到了积极的推动作用。

## 第三段：农发行信念的实践案例及取得的成就（300字）

农发行在坚守信念的过程中取得了一系列的实践成果。首先，农发行不断创新金融产品和服务，通过引入农村信用合作社、村镇银行等合作模式，为农户提供更加便捷和多样化的金融服务，促进了农业现代化的发展。其次，农发行积极开展农村金融扶贫工作，通过创新金融扶贫模式和产品，助推贫困地区农民增收致富，实现了扶贫与农业产业联动。再次，农发行大力支持农村基础设施建设，加大对农村公共事业的金融支持力度，为农村改革发展提供了强大的金融支撑。以上实践案例充分体现了农发行信念的行动，也带动了农村发展的进步。

## 第四段：信念对农发行的员工和客户的影响（250字）

农发行信念的力量不仅仅体现在农村的发展中，也深入影响着这个机构的员工和客户。对于员工来说，农发行的信念鼓

舞着他们为农业发展，为农民服务，激发出更高的工作热情和创造力。农发行也不断通过培训和激励等方式加强员工的信念教育，让他们始终心怀信念，秉持使命。对于客户来说，农发行的信念给予了他们更多的信心和期望。客户对农发行的金融服务更加信任，愿意与农发行建立长期战略合作关系，从而实现互利共赢。

## 第五段：总结农发行信念的重要性和挑战（250字）

农发行信念的体现和坚守对于农村发展具有重要的意义。然而，面临着新时代的机遇和挑战，农发行也必须不断拓展和提升自身的信念。首先，农发行需要进一步完善金融产品和服务，满足农民多元化的需求。其次，农发行应积极引入科技创新，推动数字化和智能化的发展，提升金融服务效率和质量。再次，农发行需要与各方面建立更加广泛的合作关系，共同推动农村发展。只有不断创新和进取，农发行才能更好地发挥自身的使命和作用，为农村的现代化建设做出更大贡献。

总结：通过对农发行信念的探讨，我们更深刻地认识到了农发行在农村发展中的重要性和影响。通过坚持信念，农发行为农村经济的发展提供了强大的金融支撑，同时也影响着员工和客户的心态和行为。面对未来的挑战，农发行仍需不断拓展和提升自身的信念，以更好地服务农业农村现代化建设的大局。

## 农发行个人工作总结篇七

### 一、在思想品德方面，努力提高自身修养

在工作中我能够认真学习、遵纪守法、忠于职守、遵守职业道德和社会公德，在实践历练中，我深知作为一名合格的金融工作者，不仅要有较强的政治素质、过硬的业务工作能力，而且要有积极健康的心态、良好的品德和品格。在日常生活

和工作中不断地加强个人修养。“做事必须先学会做人”，我时常告诫自己：做人要重德、为人要坦荡、待人要诚恳、处事要谨慎、工作要勤奋。始终把增强服务意识作为一切工作的基础，团结同志、诚实待人；始终坚持以“认认真真履行职责，扎扎实实搞好工作”为信条；始终保持一名青年员工的蓬勃朝气、昂扬锐气和浩然正气。

## 二、在学习工作方面，努力提升业务素质

对于非银行业相关专业毕业的我来说，能够有这样一个机会进入银行工作，既是机遇又是挑战。由于我对此项工作的陌生，必须从头学起，同事们都纷纷把自己手头的相关书籍借给我，并且教给我许多关于信贷业务的相关知识。一个一个原本陌生的名词也渐渐熟悉起来，在经济、金融、法律等方面、我觉得受益匪浅。为不断提高学识水平和综合素质，我坚持做“学习型”员工，一方面从金融经济报刊杂志上汲取“营养”，充实和丰富自己的知识结构；一方面认真学习上级行下发的与信贷业务有关文件以及规章制度和管理办法、学习业务新知识、学习计算机运用、学习法律法规等，坚持向书本学、向实践学、向同事学。一年来，利用空闲时间学习了《中国农业发展银行客户授信管理办法》、《中国农业发展银行客户授信管理办法》、《信贷业务操作手册》等有关文件和书籍。通过学习，我基本掌握了做好本职工作应具备的基本知识，不断提高运用理论解决问题的能力，为更好地适应新形势下工作的发展打下了坚实的基础，自己的组织协调能力、判断分析能力、业务操作能力等都有了很大提高。

回顾20xx年我在一个全新的工作岗位上不断前进，已取得一定的进步，展望20xx年，我认为自己应不断总结过去失败和成功的经验，百尺竿头，更进一步，在本职工作中再接再厉，争取更大的进步。

## 农发行个人工作总结篇八

合评价7项，离任稽核5项，专项稽核1项；稽核报告累计提出问题和整改要求各111个，针对被检查单位管理相对薄弱方面提出稽核建议43条；全年完成稽核工作量达267日。

自20xx年稽核部成立以来，今年，我行新领导班子对稽核工作给予了超过以往任何一年的高度重视。从行领导组织分工一把手亲自主抓稽核工作，增加专职稽核人员配备，到修订中层干部年终考评办法，明确稽核部不列入考评范围，再到委以稽核部以重任，将稽核部作为xx支行规范管理深化年和窗口单位规范化服务达标□xx支行内控工作等牵头单位，并将内控委员会办公室设于稽核部，多方面给予了稽核人员充分的独立性，确保稽核人员全身心投入工作并获取较高工作质量。

在今年的稽核检查过程中，主管行领导多次亲临一线，组织部署稽核工作，参加与被稽核单位意见交流，组织落实各级稽核整改方案，并将稽核部收集整理的稽核情况和建议列入内控工作会议发言内容，作重点强调等等，主管行领导对稽核工作的高度重视，使我们感到没有理由不将全身心投入到工作之中，没有理由不将工作干好；各营业单位也普遍提升了对稽核检查的认识程度，能够认真对待并积极配合稽核工作，对稽核提出的问题能够及时整改、落实到位，并普遍表示愿意接受稽核部经常性的检查。

为贴近全行工作重心，内每逢总行内控管理相关文件下发，我都先行一步，认真学习和领会，并结合我行实际组织部内人员对重点内容和网点相对薄弱方面进行学习和讨论，讲解有关业务环节的检查方法，引导部门其他人员把握重点、明确方向，进而达到提高现场稽核工作效率的效果。如□20xx年2月份，总行下发了《银行主要风险环节及防范措施》后，经逐条学习、对照和讨论，我们在进入现场之前，便有真对



性的准备了调阅资料并拟定了调阅清单，对营业网点普遍存在的银企对帐、系统内往来资金对帐、各级行领导授信签批印模管理等方面存在的问题，及时进行揭示和正确引导，并对其提出明确整改要求，同时引申提出对未达帐项换人勾挑核对、以及按央行新颁布的结算账户管理办法强化账户真实性检查等稽核建议，为确保银企资金核算安全作出了我们的努力。

为提高稽核人员的政策、业务水平，我部多次与沈阳市审计局联系，使我行专、兼职稽核员19人全部参加了由沈阳市审计局举办的内审人员脱产专业培训班，对内部审计相关法律法规，以及内部审计实务标准等内容进行了系统学习，并全员通过了考核，获得了国家内部审计协会颁发的岗位资格证书，使我行内审人员的专业化水平得到了普遍提高。

随着部门人员和工作量的双重增加，在20xx工作开展过程中，为使大家在一个和谐的工作环境下充分展示和发挥个人业务专长，在今年的稽核检查过程中，我们充分利用现场稽核和撰写稽核报告的时间，有针对性的结合实际学习总行新编制度汇编有关内容，并在内部就有关问题进行讨论和意见交流，努力营造内部较为浓烈的学习和业务研讨氛围，新员工短时间内熟悉情况并进入角色，老员工吸取并补充新员工的专业优势，部门全员相互弥补专业缺陷，岗位技能得到均衡提升，在内部形成了互帮互学、共同提高、自然和谐的良好局面。

今年，我们在做好规范管理深化年活动牵头组织工作的同时，根据总行《银行主要风险环节及防范措施□□□20xx年内控综合评价实施办法》的要求，把信贷业务和财会业务等方面的各风险环节作为切入点，结合相关的金融政策、金融法规、业务操作规程及各项管理制度，采取抽查方式对各城区支行和有关部门进行了常规稽核和内控综合评价；对部分工作岗位变动人员进行了离任稽核。

鉴于稽核部处于内控监管第三道防线，而且又主要采取抽查

的检查方式，因此，为确保稽核工作收到实效，有效行使稽核人员的岗位职责，我们在日常实施的稽核检查工作中，一方面在年初围绕上级行的稽核工作部署，紧密结合xx支行的实际情况，周密制定本部的稽核工作实施方案，并于每次进入现场之前，紧紧抓住风险点，有计划的拟定稽核资料调阅清单，尽可能的使检查业务。

## 农发行个人工作总结篇九

各位领导，各位同事：

大家好！

我是xx□现年xx岁，高校毕业□xx年进入xx参与工作，先后在信贷、储蓄、国际业务等岗位工作过□xx年xx月，在xx区支行挂职副行长□xx年xx月至今，任市分行个人银行业务部副经理，此次参与竞聘，我选择的岗位是xx区支行副行长。做出这样的选择，我认为自己具有以下几方面的优势：

### 一、政治思想方面

能够自觉做到讲政治、讲正气、讲学习，加强修养，保持政治上醒悟和坚决，自觉与上级行和市行保持一致。在工作中，注意学习、刚好驾驭中心和各级领导的方针政策，认清形势，了解大局，增加工作的主动性、自觉性。

### 二、具有较强的业务实力和组织协调实力。

工作中我的原则是少说空话，多做实事，坚持讲原则、讲风格，廉洁自律。在加强政治理论学习的同时，还加强了对与我们银行业务相关经济学问的学习，参与了中国人民高校的国民经济管理探讨生班的学习，使业务理论素养、业务理论不断提高，基本适应了现代化商业银行业务发展的高标准要求。在工作中，能协作部门经理，团结同志，围绕改革、创

新、发展的’思路，努力做好自己分管的个人银行业务检查辅导和个人理财等工作。

假如这次能够竞聘胜利，在新的岗位上我将协作部门正职，努力做好自己的本职工作，假如竞聘不胜利，说明我离市行的要求还有差距，今后无论在什么岗位上，将进一步加强政治和业务方面的学习，不断提高业务实力和管理水平。感谢大家！

文档为doc格式

## 农发行个人工作总结篇十

中国农业发展银行（以下简称农发行）作为国家专业性农业银行，在中国农村经济和农业现代化进程中发挥着重要作用。党员作为农发行组织的中坚力量，肩负着推动农村经济发展、服务农民创业致富的使命。作为一名农发行党员，我深感责任重大，不仅要践行党的宗旨，还要发挥党员的示范引领作用，努力为农发行的发展和农村经济的繁荣做出贡献。

### 第二段：牢记初心使命，服务农村经济发展

作为一名农发行党员，牢记初心使命是我们的基本要求。在工作中，我们要时刻铭记为人民服务、为农村经济发展服务的宗旨，将自己的工作与实际相结合，为打赢脱贫攻坚战、推动乡村振兴战略落地贡献力量。我曾参与扶贫贷款项目，在与农民交流的过程中，深感到农民对金融支持的迫切需求。通过推动金融服务创新，我帮助他们解决了资金瓶颈问题，让他们通过创业致富自己改变生活，同时也发现了自身工作中的不足。

### 第三段：坚持学习，提升个人素养

作为一名农发行党员，我始终坚持学习的心态。通过参加各

类学习培训，我积累了丰富的知识和技能，提高了自身的业务水平。在学习的过程中，我深感只有不断提升自己的素养和能力，才能更好地为农发行服务，更好地为农民解决问题。同时，学习也使我对国家农业政策和发展方向有了更深入的了解，这有助于我更好地履行党员的责任，更好地引领群众。

#### 第四段：坚守廉洁从业，树立良好形象

作为一名农发行党员，廉洁从业是我们必须遵守的底线。我时刻牢记党风廉政建设和反腐败斗争的重要性，坚决抵制各种形式的腐败行为。在日常工作中，我严格遵守纪律规定，不搞权力寻租，不以权谋私，为人民利益和农发行的声誉坚守底线。同时，我也积极参与反腐倡廉教育和宣传活动，以实际行动为其他党员树立了榜样。

#### 第五段：提高服务质量，争当一流党员

作为一名农发行党员，提高服务质量是我们的追求目标。在工作中，我时刻关注客户需求，积极提供优质金融服务。在与客户互动中，我注重倾听客户需求，创新金融产品和服务，以真诚的态度和专业的技能满足客户的需求，争当一流党员。同时，我也注重与同事协作，共同提高服务质量，保持团队的凝聚力和创造力。

#### 总结：农发行党员心得体会

作为一名农发行党员，我深感自身的使命与责任。我将始终牢记初心使命，发挥党员的示范引领作用，为农村经济的发展和农发行的繁荣做出贡献。我将不断学习提升自己的素养，坚持廉洁从业，树立党员良好形象，提高服务质量，争当一流党员。我相信，只有不断努力和奋斗，才能更好地为人民服务，更好地推动中国农村经济的繁荣发展。