

2023年银行员工发展对象思想汇报(汇总5篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。相信许多人会觉得范文很难写？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

银行员工发展对象思想汇报篇一

【篇一】员工对银行发展建议

内容摘要:在竞争日益激烈的银行业中,人才的流动非常频繁,各银行大打人才争夺战。很多银行都强烈意识到储备人才、留住人才的重要性。员工的工作满意度不仅是员工对企业管理水平评价的反映,它还会影响企业员工未来的工作绩效。因此,深入地研究企业员工的工作满意度对加强企业管理有着重要的现实意义。

关键词:商业银行;员工;工作满意度

中图分类号:d630文献标识码:a

(一)当前员工培训现状分析

1. 老员工的培训情况。老员工工作方式“惯性效应”或“轨道效应”比较严重,对新理念、新思路学习的主动性比较差,对系统文件、相关宏观信息的把握和运用远远不够。在岗位专业知识“点”和“面”没有系统的理解和掌握的基础上,更谈不上创新。对学习效果缺乏严格的评价与制度考核,所以往往是形式重于实质。2. 新员工的培训情况。新员工(2008年以后新招入行的在岗大学生)的情况。目前,城市商业银行的实

践培训多依赖“师带徒”、“传帮带”的模式及简单的上岗培训。但是老员工综合素质参差不齐,对新人培训的积极性、方式、内容都不尽相同,所以无法让他们同步快速成长起来,仅仅靠大学生自身慢慢积累或自身的悟性。结果,经过几年之后,新员工又加入到了老员工的队伍中,如此下去,造成恶性循环。3. 监督机制尚不完善。银行的管理者一味的认为员工培训了和学习了,就等于掌握了,理解了,其实培训的效果很不理想。

(二) 薪酬管理存在的主要问题

1. 对员工的激励方式比较单一。目前,合肥市商业银行激励机制的一大缺陷就是过分倚重于物质奖励,忽视了精神奖励的作用。绝大多数人认为银行对员工的激励措施主要还是停留在发放年终奖金,激励方式比较单一,不能满足不同层次员工不同的需要。尤其是在人们基本的生活需要得到满足以后,物质激励的边际效率是呈下降趋势的,为了达到相同的激励效果,就必需使用更多的物质资源。2. 对银行主要管理人员和业务骨干激励不足。近年来合肥市商业银行流失的人才大部分是在35岁以上甚至是30岁以下的具有本科以上学历的业务骨干和管理人员,他们为社会和银行创造的价值与银行给他们的薪酬相比是不对等的,那些主要管理人员和业务骨干更需要的是能得到自我实现的满足感和自豪感,希望得到社会和外界的承认。

(三) 没有为核心员工设计职业生涯规划

商业银行的关键人才多属于25到40年龄段。这个年龄段的核心员工,年富力强,办事果敢。生活、工作上标准要求更高,比一般人有更多选择的空间与自我的主张。他们追求自我价值实现,群体认同感强烈,常会把自己放在决策者的角度去思考、看待问题。他们看重个人想法是否得到组织承认及对企业产生的影响力。他们勇于挑战、敢于创新,重视知识技能的更新。而据调查发现合肥市商业银行却缺乏对这部分人才的职业生

涯规划,从而很难留住这部分人才。

(四) 商业银行对不同属性员工没有给予应有的不同的关注

比如对不同性别、不同婚姻状况、不同职位的员工没有综合考虑他们的实际情况而给予不同的待遇。

(一) 积极开展员工培训工作

如果说银行过去的经营依靠的是“资源”和“人力”,那么银行今后发展动力靠“人才”和“创新”。目前,合肥市商业银行的复合型人才、创新型人才、资源型人才还比较缺乏,还不能满足该行快速发展的要求。除了面向社会公开招聘之外,另外的途径就是把合肥市商业银行现有员工通过培训由“人”变成“人才”,这才是解决“人才”问题的“根”和“本”。未来的银企合作模式“银行要根据企业的流程特征,把金融产品和服务项目嵌入到企业流程中去,为企业提供高效的融资、理财、咨询等一揽子服务”。

积极开展员工培训工作的具体措施:1. 改变培训方式。培训方式以课堂培训为主,互动为辅。讨论时每个学员都必须参与,待员工对体系文件和实践知识等基本功都掌握后,把合肥市商业银行实践中解决不了的创新方案和产品设计,都拿到这里讨论、研究。同时,合肥市商业银行最新的文件和精神都可以在这里进行灌输,彻底落实“执行文化”和“创新文化”。2. 完善监督机制。监督原则为宽进严出,严格把好出口关。考核内容,设立必修课和选修课,专业内容及郑州市商业银行的主要精神和文件是必选内容,对专业有帮助的课程可自愿选择。每个必选项都要考试,对主要的专业内容必须答辩或创新一项内容,要敢于挑战我们的制度和产品,进一步升华学习的内容,培养创新思想,根植“创新文化”。把培训考核与工资挂钩,调高在工资中的比重,通过制度约束员工从没时间学习到找时间去学习,由被动型学习转向主动型学习,把“学习文化”变成“企业文化”的开端。

(二) 尽快完善薪酬管理机制

1. 对不同类别的员工采用不同的薪酬激励方式。马斯洛需求层次理论说明,人的需求是分层次的,只有满足了低层次的需求之后,才能考虑高层次的需求。2. 优待银行主要管理人员和业务骨干。银行为了发展,在薪酬有限的情况下,要有重点地保留重要员工。3. 实施弹性福利计划。全面根据员工的需求改进或设计福利。随着时代的发展,银行员工的需求和爱好会有不同而且多元化,统一的福利形式已不能满足需要。

(三) 不同属性员工工作满意度提升策略

对于未婚员工大部分为刚毕业或毕业时间较短的大学生,在实习期或刚过实习期,用人单位工资都不是很,工资待遇比老员工少得较多。另一方面单身较多为无住房,无交通便利工具。未婚员工因为工资待遇一般是固定的,提高其工作满意度可从提高其福利收入来考虑。对于综合柜员工作满意度的对策:1. 开展综合柜员职业生涯管理。首先完善综合柜员职业生涯规划。2. 加强绩效管理。首先,绩效管理代替绩效考核。完整的绩效管理包括绩效计划、绩效考核、绩效分析、绩效沟通、绩效改进等方面的管理活动。

参考文献:

【篇二】员工对银行发展建议

尊敬的营业部各位领导好,近日营业部开展了“我参与,我骄傲,我为营业部高质量发展做贡献”的主题讨论活动。我作为营业部的基层员工,也想为营业部的发展献出自己的一份力量。通过学习领悟宋涛行长在2021年工作会议作的题为《坚定方向不动摇,奋力前进不停步,推进新金融行动在甘肃分行高质量落地》的工作报告和《强化学习,提升本领为更好落地新金融奠定能力基础》的讲话,结合我在网点的实际工作情况,我有以下建议:

银行的发展需要员工的努力，员工能力的提升离不开银行的培养，双方互相成就，都在为更好的未来而努力。在员工的职业生涯中，经常会思考“我到底想干什么？我到底能干什么？我到底为什么干？”这是很多员工有所困惑之处。如果员工自身无法找出答案，则会发展为对自己在组织中工作和学习的动机降低，进一步造成个人目标短期化。以上这些因素都将损害银行的业绩和员工自身的发展。因此设计并实施一套能够整合商业银行自身优势，深入满足员工需求，从而实现双赢的机制是必要的。这一机制就是员工职业生涯管理。职业生涯规划应该是通过有效技术手段，按照一定标准，遵循一定程序，使不同员工在不同阶段与不同岗位进行匹配的管理过程。从银行的视角来看，通过这一互动的过程，企业的各个岗位将获得充足的、稳定的、具备充分能力和意愿的员工；从员工的视角来看，将在组织中获得一个与自身各阶段性格、兴趣、能力相适应的岗位序列。这一过程将尽可能地同时满足银行和员工的发展需要，并为劳资双方提供一个稳定的回报预期。

在银行，数据随处可见，但是如何利用好这些数据却是一大难题。“渠道-平台-生态”是银行切实可行地启动移动生态链战略的有效路径。从通过电子渠道“分流”客户到线上，到搭建电子银行平台刺激客户产生消费需求，再到打造生态圈打破同质化竞争“截流”客户，整个过程的任意环节要想顺利开展都离不开数据的有效收集、清洗、整合和分析。但是往往面临数据存储、转化、运算和分析效率低等问题，导致数据价值挖掘不足被浪费，将难以提供个性化服务，最终流失已获客户。比如电子化这个阶段已经过了——我们的所有业务、服务都是电子化的。但是到了线上化、移动化和数据化的过程，可能就有一些距离。就好像你有个手机银行，并不代表你拥有了更多的数据。这里有两个问题需要解决，第一是手机银行的埋点，去更深入地了解客户的技术。第二是手机银行的这些数据有没有有效使用。比如我转了一笔100元，如果只关注账户的“业务结果”是不够的。如果我们能把这些交易信息、交易过程和细节都记录下来，我们对

客户的了解其实远超过我们的需求。互联网公司做大数据的目的其实就想了解两点，你有没有钱、你到底有多少钱？你的钱什么时候走、什么时候来？而银行恰恰就拥有这些数据，我们不用迷恋互联网公司的大数据，银行只要稍微努力，就会拿到更多的信息。

通过对宋涛行长讲话的领悟思考，我对我2021年的工作目标有了更进一步的认识。首先遵守银行的各项规章制度，尽心尽力地履行自己的工作职责，认真及时地做好每一项工作任务。努力学习操作技能，拓展业务知识，不断积累工作经验，每一天都努力做到比前一天更好。在保证遵守我行各项规章制度的前提下，灵活掌握营销方式，为客户提供一定的方便，灵活、适度地为客户提供个性化、快捷的服务。在此基础上，努力考取各项证书，学习各项专业知识，等到机会来临时可以紧紧抓住。并为营业部的高质量发展献上自己的一份力量。

【篇三】员工对银行发展建议

为鼓励广大员工积极参与企业管理，增强员工主人翁责任感，邮储银行运城市分行日前开展了“谏言献策”合理化建议征集活动，共征集建议408条，全市参与率达到73%。经过认真评选，评出“优秀组织”奖2个，合理化建议“主人翁”奖10个。

在此次活动中，该分行领导高度重视，认真组织，指定专人负责本次活动的收集、整理、汇总、上报等工作，同时注重抓好三个环节，即宣传发动、收集整理和采纳实施，并在活动中积极引导广大员工紧紧围绕全行经营管理的重点、业务发展的特点、内控管理的难点、职工关注的热点等问题建言献策，有许多员工因地制宜地在业务发展、经营服务、内控管理、职工教育、营销建设等方面提出了具体的、符合实际的、可行性的意见和建议，每条合理化建议都有方案、有分析、有对策、有价值，为领导做好科学的决策提供了依据，为全行发展提供了宝贵的建议。该分行把一些指导性、可行

性、适宜性强的意见和建议列入了全行方针目标，并将一些建议及时交由相关单位认真组织实施。评选活动很好地调动了广大员工继续为企业出谋划策的积极性。

中国邮政储蓄银行枣庄市分行自2008年成立以来，行党委认真落实科学发展观，坚持审慎经营，夯实发展基础，充分依托邮政网络优势，确立服务城乡大众、服务社区、服务小企业、支持“三农”的零售银行定位，积极响应省委、省政府打造文明山东、诚信山东、和谐山东的号召，通过全行上下团结一致、共同努力，该行社会信誉日益提高，各项工作成效显著。

开拓创新

业务发展驶上快车道

邮储银行基础框架已经建立，体制和机制建设取得了突破。自2008年3月18日，邮政储蓄银行枣庄市分行挂牌成立后，同年7月银行与邮政分账核算，银行开始正式独立运行。截至目前，市分行下辖6个一级支行，14个一类网点支行，38个二类网点，42个代理网点，总计100个网点，其中80%的网点分布在广大乡镇地区，是覆盖城乡二元经济结构的全市最大的金融服务网络之一，共有从业人员450余人，逐步建立起符合市场经济规律和金融企业内部风险控制要求的管理体制和运行机制，专业化营销初具规模，全市邮储银行增长方式发生了重大转变，已经成为能够提供全面金融服务的银行。

经营模式初步形成，网点转型开始实施。增长方式重大转变，转型步伐明显加快。以小额信贷、商务贷款、二手房贷款为代表的零售资产业务高速增长，成为拉动增长的重要力量；以公司存款为代表的负债业务从小到大，规模逐步扩大；以信用卡业务、小企业贷款等为代表的新业务从无到有，取得突破性进展；传统业务中个人理财、中间业务收入增长加快、比重逐步提高；各类专兼职营销队伍进一步完善，专业化营销初具规模。

银行规模快速增长,综合实力不断增强。收入规模不断增长,固定资产稳步增加。网点改造率达到80%,自助设备增加16台,企业网银、电话银行等新型服务渠道和产品更加丰富,信息技术日趋完善,企业综合实力不断增强。完善了服务质量考核管理办法,形成了完整的标准化服务管理体系,网点服务效率和服务水平有所提高。

银行的整体实力显著增强,经营效率大幅度提高。2008年,邮储银行枣庄市分行成立之初,由月收入仅97万元,到创造了连续一年月递增收入30万元的成绩,直至现在的月收入大概在650万元左右,项目营销成绩显著,荣获省行“营销尖兵”等荣誉称号。

管理能力逐步提高,发展基础更加坚实。通过加强全面预算管理,建立了适合邮储银行枣庄市分行发展的财务管理体系;通过完善成本费用、固定资产投资和会计集中等管理办法,财务制度体系初步建立。通过加强岗位管理与人员配置,提高了岗位管理规范化水平。充分发挥薪酬的保障和激励功能,加快薪酬体系建设,进一步强化了人力资源管理的激励考核作用。坚持人工成本和人员增长与业务发展紧密挂钩,人力资源管控机制初见成效。

队伍建设得到加强,管理水平明显增强。通过将人员队伍分成五类,即高管队伍、普通管理人员队伍、客户经理队伍、信贷员队伍和营业员队伍,针对不同的队伍采取了不同的管理模式,建立了能上能下、能岗匹配、富有生机和活力的用人机制,有效提高了员工的工作积极性。通过采取不同的管理方式,企业员工的整体素质明显提升,人员结构得到改善。

依托网络优势

服务地方经济社会发展

全市邮储银行深入贯彻落实科学发展观,始终把发展放在第一

位,紧紧抓住枣庄市地方经济增长迅速、市场需求旺盛的有利时机,找准邮政金融业务与枣庄社会经济的结合点,加快业务发展,推进市场化经营水平。在全体邮政储蓄银行员工的共同努力下,全行各项传统业务稳健推进、各项新业务实现跨越式发展,多项指标在同行业实现了位次前移,整体经营保持了良好发展态势。

邮储银行充分利用其拥有庞大有序、覆盖城乡的网点和网络优势,切实做到了服务“三农”、服务小企业、服务社区。三年来,根据上级行关于中国邮政储蓄银行成立后的市场定位,结合枣庄市实际,该行确定的市场定位是:充分依托邮政网络,确立服务城乡大众、服务小企业、服务社区、支持“三农”的零售银行定位。在自身发展的同时,该行积极服务地方经济,注重履行社会责任。

通过各种有效渠道,扩大资金回流地方规模,充分发挥覆盖城乡的网络优势,积极做好农村基层金融服务工作,通过便利的渠道和手段,为广大城乡居民提供基础金融服务。

大力发展信贷业务,三年来,陆续开办了个人小额信贷、个人消费信贷,个人商务贷款、小企业贷款等信贷品种,支援地方经济建设,特别是全力服务“三农”,支持社会主义新农村建设。三年来,邮储银行枣庄市分行贷款业务累计服务客户20000余户,放款14亿元,其中服务农户12000余户,服务个体工商户7300余户,今年3月开办小企业贷款以来,该行已为各类中小企业办理授信近亿元,20余户,放款7400余万元,有力地支持了“三农”经济和各类中小企业的发展,拉动了全市金融支持创业、就业的新高潮,推动了枣庄市经济的转型,得到了市委、市政府和社会各界的肯定和认可。

事实证明邮储银行枣庄市分行已经成为拉动枣庄市经济转型、服务地方经济社会发展的一支重要金融力量。在一些乡镇,尤其是边远地区,邮储银行成为当地老百姓唯一可获得金融服务的银行机构。

建设和谐企业

增强凝聚力和向心力

今年以来,邮储银行枣庄市分行积极开展和谐企业建设,增强了全行的凝聚力和向心力,进一步发挥了广大员工的工作积极性和创造性。

党群工作全面推进。全行把构建和谐企业放到事关全局的重要位置,全力推进党群工作,营造出加快发展、干事创业的浓厚氛围。大力加强党的建设、班子建设,认真开展“三会一课”活动,召开民主生活会、组织中心组学习。加强教育培训,强化机关和党员干部的作风建设。逐级签订了党风廉政建设责任书,进行党风廉政建设责任制考核检查。成立了纪检监察室,明确了组织建设及工作安排。为创建和谐企业文化,该行坚持以人为本,围绕“快乐工作,幸福生活”,在全辖营造积极向上、团结和谐的工作氛围,市行及所辖峰城区支行连续两年被评为市级文明单位,其他有四个所辖区行被评为区级文明单位。

关心职工生活,实实在在为职工切身利益考虑。三年来,在业务快速发展的前提下,稳步提高了员工的薪酬。为切实保证员工利益,该行自成立之初就给所有在岗员工缴齐五险一金,以确保员工利益得到保障。

企业文化建设深入开展。坚持“以人为本”,积极开展企业文化建设工作,推行“真诚务实、敬业高效、和谐快乐”的员工行为文化标准,形成沟通畅、业务精、效率高、氛围好的良好风气。

建立健全了全辖基层工会组织;围绕中心工作,组织开展了劳动竞赛、技能比赛、合理化建议以及各种文体活动等活动,并在山东省首届龙舟争霸赛暨枣庄市“江北水乡·运河古城”第二届龙舟大赛中被授予“体育道德风尚奖”、“精神文明

奖”等多项荣誉称号。积极开展向受灾儿童捐献“爱心包裹”、“慈心一日捐”等社会公益活动,营造出和谐快乐的工作氛围。

今年邮储银行枣庄市分行的整体工作得到了上级的充分认可和高度赞扬,充分肯定了该行成立以来取得的各项成绩,并鼓励该行要进一步认清形势,夯实基础,加速发展,努力探索出一条具有邮储银行特色的持续健康发展之路。

笔者在中国邮政储蓄银行枣庄市分行采访时真切地感受到,银行形象有了新的提升,员工素质有了明显提高,企业文化建设取得了显著成效,一个团结向上、奋发图强、与时俱进的精品商业银行正在逐渐形成。

【篇四】员工对银行发展建议

银行员工自身要求:

1. 熟知业务办理流程
3. 上班时间纪律严抓, 制止工作时间做与工作无关的事

银行设备:

1. 设立大堂经理职位或咨询处, 贵宾专用窗口, 分流客源, 引导客户到相应地点咨询, 办理, 降低柜员压力, 减少不必要时间。
2. 银行宣传录像, 新闻, 让客户等待不那么枯燥
3. 24小时自动存取款机。取款机现在几乎每个银行, 无论分行还是支行, 都有。但是损坏的几率也很大, 保安要在下班时定时检查是否使用不正常。存款机部分城市只有分行才用。如果是条件允许, 最好装一台。

××*分行成立于1982年6月，现有54家营业网点，984名在岗员工，其中大专以上学历占80%。近年来，行党委全面贯彻落实科学发展观，坚持以人为本，突出发展主题，完善经营机制，提高核心竞争力，推动了各项工作全面进步。2007年底，分行人民币存款已突破138亿元，人民币贷款达到69亿元，实现净利润1.9亿多元，均创历史最高纪录，系统内名列前茅，区域内领航同业。在业务大发展的过程中，分行模范“职工之家”建设功不可没。我们以创建模范“职工之家”为载体，在全行上下营造了积极进取的文化氛围，进一步增强了全行干部员工的凝聚力、向心力和创造力，极大地激活了大家的工作热情，呈现出业务发展和谐、内部管理和网谐、整体工作全面进步的可喜局面。分行连续两年被市委、市政府评为“百家和谐企业”，工会连续四年被市总工会评为“先进工会组织”，工会主席任应民同志连续两年被评为“××*市十佳工会主席”。

一、领导高度重视，组织机构健全

员工办实事，从员工最关心、最直接、最现实的问题入手，多做暖人心、稳人心、得人心的工作，有力地推动了各项业务的稳健开展。

组织开展专题调查。工会根据员工的合理化建议，组织开展了员工满意度等项目调查。将员工对内部管理所提出的意见和建议，整理汇总形成专题报告，得到行领导重视，责成有关职能部门迅速整改，问题的及时解决令员工们比较满意。通过对职业目标、岗位适应性、收入、福利、业务发展、企业文化建设等方面的问卷调查，了解掌握了员工对目前状况的想法和态度，为推进股改工作提供一些有价值的意见。

关爱职工开展送温暖活动。一年一次体检，主要以体检方式来全面检查员工的身体健康状况。为员工办理健康档案，倡导健康向上的生活方式。为解决凝聚力问题，根据工会调研，在行领导的支持下，重点解决了一些员工要求迫切的问题：

一是加强员工小区管理，改善员工生活环境；二是进一步完善食堂管理，改善伙食质量；三是关爱女职工，关心女职工身心健康，切实保护女职工的各项合法权益和特殊利益，定期组织妇科普查，对四期维护人员有特别照顾；四是组织扶贫送温暖活动，把组织和集体的温暖及时送至困难员工手中，每年春节前，在行领导的带领下，市行工会和辖属各支行都要慰问困难职工，送去慰问金数万元，帮助困难职工和家属度过一个愉快的新年。

××*分行工会干部按照“想干事会干事干成事”的要求，以“听取倾诉要诚心、了解情况要细心、启发疏导要贴心、说服教育要耐心、处理问题不偏心、排忧解难要真心”的工作方法，关注员工工作生活，为职工办实事，“冬送温暖，夏送凉爽，一年四季送关怀”的工作思路深受员工欢迎，将党委和行领导的关心、关怀及时送到员工心坎，充分发挥好工会的桥梁作用，从工作、生活等多个方面进一步集聚人气，增强团队凝聚力和向心力。

四、强化思想工作，增进队伍稳定

把握动态，解疑释惑促干劲。分行工会对股改时期员工的思想政治工作，注重把握时代改革特征，抓“情、理、法”几个关键点，做到“贴近群众、贴近生活、贴近实际”，用工会干部的“正气、底气、大气”来消除员工中的“怨气、邪气、赌气”，形成合力，推动各项工作的发展。

开辟渠道广泛宣传交流。工会利用会议、网络、板报，层层宣传，让每一位员工第一时间了解改革的信息、政策和要求。开辟内网论坛，为员工提供一个学习交流的平台，“优质服务大家谈”“我为中行献一计”等热门话题，广泛征求、倾听员工意见和建议，认真梳理员工中存在的各种思想问题和观念问题，让员工全方位参与改革，增强了凝聚力、向心力和战斗力。

深入基层了解员工思想。通过日常了解、深入网点与一线员工谈心、问卷调查等多种方式定期分析员工思想动态。近两年来，行领导和工会干部对全辖5个县级支行，35家支行，58个营业网点，先后与420多名基层一线员工进行了各种形式的座谈。市行纪委书记兼工会主席任应民同志，多次召集座谈会，与员工谈心、沟通，剖析形势讲道理，帮助员工走出思想上的困惑与迷茫，消除了员工中存在的模糊认识和消极情绪，得到了员工的理解和支持，使得各项改革新举措更加顺利地完成，并取得预期的效果。

注重把握好着力点，创新载体，引导广大员工树立大局意识、改革意识，积极投身改革。经常性开展社会公德宣传教育，职工职业道德建设，制定完善了各类先进的评选和奖励制度。在全行认真组织开展了省级金融先进单位、先进个人，市级先进单位、先进个人，突出贡献奖、宣传营销工作先进个人、优秀驾驶员、优秀内控监督员及安全保卫先进单位、巾帼建功标兵及文明示范岗、先进女职工、模范家庭等一系列先进的推荐评先表彰工作。经全行及部门民主评比，发挥了凝聚人心、鼓舞士气的作用，营造了你追我赶、争先恐后的良好氛围，有力地推动了各项业务的开展。

五、职工积极参与，文体活动有声有色

××*分行工会积极倡导健康向上的企业文化，从实际出发，通过各种演讲比赛、体育运动、联欢晚会等形式，以“五大推动”普及文化体育活动，加强沟通与了解，凝聚合力。

一是以正确的指导思想推动。分行文化体育活动主题为：打造精诚团队，营造健康亲和的家园。活动总体原则为“大型活动凝聚合力、日常活动丰富多彩、职工身心健康活泼、工作干劲生机盎然”。深入贯彻党的十六、十七大关于全面建设和谐社会的战略部署，充分体现“以人为本、和谐发展”的要求，为××*分行可持续发展创造良好的企业文化氛围。

二是以健全的组织领导推动。分行成立文化体育工作指导小组，工会主席任组长，成员由工会和各支行工会负责人组成，文化体育工作指导小组办公室设在工会办公室。做到月月有活……(未完，全文共4439字，当前只显示2466字，请阅读下面提示信息。收藏《银行工会创建全国模范职工之家经验交流材料》)。

【篇五】员工对银行发展建议

1. 熟知业务办理流程

3. 上班时间纪律严抓，制止工作时间做与工作无关的事

银行设备：

1. 设立大堂经理职位或咨询处，贵宾专用窗口，分流客源，引导客户到相应地点咨询，办理，降低柜员压力，减少不必要时间。

2. 银行宣传录像，新闻，让客户等待不那么枯燥

3. 24小时自动存取款机。取款机现在几乎每个银行，无论分行还是支行，都有。但是损坏的几率也很大，保安要在下班时定时检查是否使用不正常。存款机部分城市只有分行才用。如果是条件允许，最好装一台。

【篇六】员工对银行发展建议

一、加大客户分流，提高离柜业务充分调动大堂经理分流客户，发挥好现有自助设备的作用，进一步加快电子银行宣传及建设以提高离柜业务占比，进而分流柜面压力。同时密切内部沟通，使业务办理更加畅通，尽量减少客户排队时间。

二、落实考核制度，提升服务质量通过落实服务质量季度考

核制度、客户投诉管理考核、教育培训考核，提升网点柜面人员服务水平，加强内部检查监督，对违规的服务行为严惩不怠，有效提升服务质量。

三、加强业务学习，提高队伍素质优质服务需要环境整洁优雅，更要求柜员操作娴熟快捷，客服经理热情专业，这就要求全行员工不断加强业务学习和技能培训，提高服务水平。同时，全行应从小处着眼，从点滴做起，严格要求自己。

四、完善投诉处理，落实责任追究全面细致地梳理投诉焦点问题，深入查找引发客户投诉的薄弱环节，分析内在原因，做好报告提示、落实责任追究、狠抓整改落实、主动解决，从源头上防范类似事件的再次发生。

五、把握客户需求，促进产品创新为服务业务发展的需要，把“以产品为中心”经营模式改为“以客户为中心”服务模式，进行产品创新，根据客户需求来研发、设计产品营销方案，加快营销机制创新，使管理行为趋于科学化、规范化和制度化，适应客户和市场的需要，满足经营发展战略的要求，从而建立起了“以客户为中心、以市场为导向、以方便客户为指导、以客户满意为目标”的服务管理体制。

六、积极开展调查，注重客户维护

通过调查及时了解客户在使用本行产品过程中存在的问题，给予客户指导。收集客户的意见和需求，不断更新服务理念，加强服务工作的内容、形式、制度和管理等创新，促进网点服务水平不断提升。

七、创建优秀团队文化，提升文明优质服务水准

坚持“以人为本”的管理理念，把尊重员工、爱护员工、关心员工作为基本出发点，激发员工的能动性和创造性，增加集体的亲和力，推动各项工作顺利开展。

八、持之以恒，常抓不懈

优质服务不能“三天打鱼，两天晒网”，全行员工必须提高认识，时刻放在心中，时时见诸行动。

银行员工发展对象思想汇报篇二

3. 上班时间纪律严抓，制止工作时间做与工作无关的事

银行设备：

1. 设立大堂经理职位或咨询处，贵宾专用窗口，分流客源，引导客户到相应地点咨询，办理，降低柜员压力，减少不必要时间。

2. 银行宣传录像，新闻，让客户等待不那么枯燥

3. 24小时自动存取款机。取款机现在几乎每个银行，无论分行还是支行，都有。但是损坏的几率也很大，保安要在下班时定时检查是否使用不正常。存款机部分城市只有分行才用。如果是条件允许，最好装一台。

银行员工发展对象思想汇报篇三

为鼓励广大员工积极参与企业管理，增强员工主人翁责任感，邮储银行运城市分行日前开展了“谏言献策”合理化建议征集活动，共征集建议408条，全市参与率达到73%。经过认真评选，评出“优秀组织”奖2个，合理化建议“主人翁”奖10个。

在此次活动中，该分行领导高度重视，认真组织，指定专人负责本次活动的收集、整理、汇总、上报等工作，同时注重

抓好三个环节，即宣传发动、收集整理和采纳实施，并在活动中积极引导广大员工紧紧围绕全行经营管理的重点、业务发展的特点、内控管理的难点、职工关注的热点等问题建言献策，有许多员工因地制宜地在业务发展、经营服务、内控管理、职工教育、营销建设等方面提出了具体的、符合实际的、可行性的意见和建议，每条合理化建议都有方案、有分析、有对策、有价值，为领导做好科学的决策提供了依据，为全行发展提供了宝贵的建议。该分行把一些指导性、可行性、适宜性强的意见和建议列入了全行方针目标，并将一些建议及时交由相关单位认真组织实施。评选活动很好地调动了广大员工继续为企业出谋划策的积极性。

中国邮政储蓄银行枣庄市分行自2008年成立以来，行党委认真落实科学发展观，坚持审慎经营，夯实发展基础，充分依托邮政网络优势，确立服务城乡大众、服务社区、服务小企业、支持“三农”的零售银行定位，积极响应省委、省政府打造文明山东、诚信山东、和谐山东的号召，通过全行上下团结一致、共同努力，该行社会信誉日益提高，各项工作成效显著。

开拓创新

业务发展驶上快车道

邮储银行基础框架已经建立，体制和机制建设取得了突破。自2008年3月18日，邮政储蓄银行枣庄市分行挂牌成立后，同年7月银行与邮政分账核算，银行开始正式独立运行。截至目前，市分行下辖6个一级支行，14个一类网点支行，38个二类网点，42个代理网点，总计100个网点，其中80%的网点分布在广大乡镇地区，是覆盖城乡二元经济结构的全市最大的金融服务网络之一，共有从业人员450余人，逐步建立起符合市场经济规律和金融企业内部风险控制要求的管理体制和运行机制，专业化营销初具规模，全市邮储银行增长方式发生了重大转变，已经成为能够提供全面金融服务的银行。

经营模式初步形成, 网点转型开始实施。增长方式重大转变, 转型步伐明显加快。以小额信贷、商务贷款、二手房贷款为代表的零售资产业务高速增长, 成为拉动增长的重要力量; 以公司存款为代表的负债业务从小到大, 规模逐步扩大; 以信用卡业务、小企业贷款等为代表的新业务从无到有, 取得突破性进展; 传统业务中个人理财、中间业务收入增长加快、比重逐步提高; 各类专兼职营销队伍进一步完善, 专业化营销初具规模。

银行规模快速增长, 综合实力不断增强。收入规模不断增长, 固定资产稳步增加。网点改造率达到80%, 自助设备增加16台, 企业网银、电话银行等新型服务渠道和产品更加丰富, 信息技术日趋完善, 企业综合实力不断增强。完善了服务质量考核管理办法, 形成了完整的标准化服务管理体系, 网点服务效率和服务水平有所提高。

银行的整体实力显著增强, 经营效率大幅度提高。2008年, 邮储银行枣庄市分行成立之初, 由月收入仅97万元, 到创造了连续一年月递增收入30万元的成绩, 直至现在的月收入大概在650万元左右, 项目营销成绩显著, 荣获省行“营销尖兵”等荣誉称号。

管理能力逐步提高, 发展基础更加坚实。通过加强全面预算管理, 建立了适合邮储银行枣庄市分行发展的财务管理体系; 通过完善成本费用、固定资产投资和会计集中等管理办法, 财务制度体系初步建立。通过加强岗位管理与人员配置, 提高了岗位管理规范化水平。充分发挥薪酬的保障和激励功能, 加快薪酬体系建设, 进一步强化了人力资源管理的激励考核作用。坚持人工成本和人员增长与业务发展紧密挂钩, 人力资源管控机制初见成效。

队伍建设得到加强, 管理水平明显增强。通过将人员队伍分成五类, 即高管队伍、普通管理人员队伍、客户经理队伍、信贷员队伍和营业员队伍, 针对不同的队伍采取了不同的管理模式,

建立了能上能下、能岗匹配、富有生机和活力的用人机制,有效提高了员工的工作积极性。通过采取不同的管理方式,企业员工的整体素质明显提升,人员结构得到改善。

依托网络优势

服务地方经济社会发展

全市邮储银行深入贯彻落实科学发展观,始终把发展放在第一位,紧紧抓住枣庄市地方经济增长迅速、市场需求旺盛的有利时机,找准邮政金融业务与枣庄社会经济的结合点,加快业务发展,推进市场化经营水平。在全体邮政储蓄银行员工的共同努力下,全行各项传统业务稳健推进、各项新业务实现跨越式发展,多项指标在同行业实现了位次前移,整体经营保持了良好发展态势。

邮储银行充分利用其拥有庞大有序、覆盖城乡的网点和网络优势,切实做到了服务“三农”、服务小企业、服务社区。三年来,根据上级行关于中国邮政储蓄银行成立后的市场定位,结合枣庄市实际,该行确定的市场定位是:充分依托邮政网络,确立服务城乡大众、服务小企业、服务社区、支持“三农”的零售银行定位。在自身发展的同时,该行积极服务地方经济,注重履行社会责任。

通过各种有效渠道,扩大资金回流地方规模,充分发挥覆盖城乡的网络优势,积极做好农村基层金融服务工作,通过便利的渠道和手段,为广大城乡居民提供基础金融服务。

大力发展信贷业务,三年来,陆续开办了个人小额信贷、个人消费信贷,个人商务贷款、小企业贷款等信贷品种,支援地方经济建设,特别是全力服务“三农”,支持社会主义新农村建设。三年来,邮储银行枣庄市分行贷款业务累计服务客户20000余户,放款14亿元,其中服务农户12000余户,服务个体工商户7300余户,今年3月开办小企业贷款以来,该行已为各类

中小企业办理授信近亿元, 20余户, 放款7400余万元, 有力地支持了“三农”经济和各类中小企业的发展, 拉动了全市金融支持创业、就业的新高潮, 推动了枣庄市经济的转型, 得到了市委、市政府和社会各界的肯定和认可。

事实证明邮储银行枣庄市分行已经成为拉动枣庄市经济转型、服务地方经济社会发展的一支重要金融力量。在一些乡镇, 尤其是边远地区, 邮储银行成为当地老百姓唯一可获得金融服务的银行机构。

建设和谐企业

增强凝聚力和向心力

今年以来, 邮储银行枣庄市分行积极开展和谐企业建设, 增强了全行的凝聚力和向心力, 进一步发挥了广大员工的工作积极性和创造性。

, 该行坚持以人为本, 围绕“快乐工作, 幸福生活”, 在全辖营造积极向上、团结和谐的工作氛围, 市行及所辖峯城区支行连续两年被评为市级文明单位, 其他有四个所辖区行被评为区级文明单位。

关心职工生活, 实实在在为职工切身利益考虑。三年来, 在业务快速发展的前提下, 稳步提高了员工的薪酬。为切实保证员工利益, 该行自成立之初就给所有在岗员工缴齐五险一金, 以确保员工利益得到保障。

企业文化

建设深入开展。坚持“以人为本”, 积极开展企业文化建设工作, 推行“真诚务实、敬业高效、和谐快乐”的员工行为文化标准, 形成沟通畅、业务精、效率高、氛围好的良好风气。

建立健全了全辖基层工会组织；围绕中心工作，组织开展了劳动竞赛、技能比赛、合理化建议以及各种文体活动等活动，并在山东省首届龙舟争霸赛暨枣庄市“江北水乡·运河古城”第二届龙舟大赛中被授予“体育道德风尚奖”、“精神文明奖”等多项荣誉称号。积极组织开展向受灾儿童捐献“爱心包裹”、“慈心一日捐”等社会公益活动，营造出和谐快乐的工作氛围。

今年邮储银行枣庄市分行的整体工作得到了上级的充分认可和高度赞扬，充分肯定了该行成立以来取得的各项成绩，并鼓励该行要进一步认清形势，夯实基础，加速发展，努力探索出一条具有邮储银行特色的持续健康发展之路。

笔者在中国邮政储蓄银行枣庄市分行采访时真切地感受到，银行形象有了新的提升，员工素质有了明显提高，企业文化建设取得了显著成效，一个团结向上、奋发图强、与时俱进的精品商业银行正在逐渐形成。

银行员工发展对象思想汇报篇四

除内部监守自盗、重大违规和外部欺诈隐患。三、加强内控制度建设，细化操作环节，建设流程银行。首先，要对以往内控制度进行梳理，结合银行成立后的经营特点，建立健全各项规章制度及业务操作流程。内控制度不但要渗透到各项业务过程和各个操作环节，覆盖所有的部门和岗位，而且要使任何决策或操作均有据可查，力求内控制度体系具有完整性、统一性，并努力使其规范化、科学化。其次，开办新业务要保证做到“内控优先”。随着业务种类的增加，小额信贷、基金、各项中间业务的开办，给我们的内控管理带来新的课题。因此必须树立“内控优先”理念，及时对各项新开发业务的潜在风险要进行计算和评估，提出风险防范措施，确保银行经营和业务发展平稳运行。第三，要确立合理的绩效考核体系，充分调动全体职工的工作积极性和主动性。建立有效的激励约束机制和科学合理的薪酬制度，不能简单地

定指标、下任务，粗放地管理，“只见数目不见人”、“只见成绩不见缺点”。要把工资、奖金甚至福利与个人的业绩挂钩，以体现“多劳多得，少劳少得”的绩效激励机制，营造积极向上的氛围，努力摆脱“干与不干一个样”、“干多与干少一个样”的大锅饭模式，使业绩激励机制充分发挥其应有效能。

银行员工发展对象思想汇报篇五

银行的发展壮大，离不开客户的业务支持和风险的有效控制，而客户的支持需要银行报以高效服务，风险的控制有赖于制度的科学设计。目前，我们银行拥有的客户数量并不亚于其他银行，内控制度也甚是严密，但我们面临的困境确是前所未有，这除了全县经济发展速度放缓，重点工程项目鲜有启动等原因外，与我们银行的服务流程、营销方向、员工素质等因素也是息息相关的。

前几日在路上碰巧听见有人议论，说中国银行窗口少，业务办的又慢，半天轮不到一个。听到这个话，我心里是不舒服的，但“知政失者在草野”，客户的批评、客户的意见必须高度重视。一路上，我都在脑中反思，真的是我们慢了吗？又慢在哪里？客户的怨气怎么化解？

带着这些问题，我利用休息时间一边到别的银行取经，一边向我熟识的朋友打听。一圈儿下来，确实感觉别人的服务让人舒服些，虽然办个业务也有排队的时候，但最起码办业务的时间还是蛮快的，就连挂失、销户之类的“复杂”业务，也要不了多长时间。可是看他们柜员的操作熟练程度，也不比我们快，有的甚至要慢很多。原因到底在哪里？看了又看，想了又想，问了又问，我觉得有以下几个方面值得我们思考。一是服务流程的问题。我们的服务理念很先进，但是落实到服务流程上，就不太令客户满意了，因为我们的办事流程过于复杂，过于繁琐，没有真正做到人性化、便捷化。我的一位朋友讲，同样的销户业务，他在建设银行只填了一张单子，签了2次字，不到2分钟就全部办妥，但在我们银行不仅单子一大堆，输密码、签名字也是一个接着一个，看着都心烦。

朋友说现在中央都要求简政放权了，到政府办事都没有你们银行这么复杂。朋友的话让我无言以对，如果说是风险内控的需要，为什么其他银行可以呢？他们也都是国有大银行，内控也做得很好啊。这恐怕还是“凡事以自我为中心”的思想在作怪。我们可以不用创新服务，但是也绝不能落在其他银行的后面，试想，同样的业务，同样的服务，结果却是千差万别，客户作何感受呢？客户面上不说，恐怕心里早就有了归属。所以，我们也应该学学别人好的东西，在哪里落后就在哪里奋起直追，着力解决好流程不优、手续繁杂、授权过多的问题，以实际行动挽回客户。

二是发展客户的问题。做生意，对象很重要，否则就有可能赔了夫人又折兵。我们银行在当地的客户群应该是不不少的，但是客户的质量如何呢？客户对银行的贡献率又有多高？过去，我们片面追求数量，发展了诸如中职卡之类的客户群，表面上业绩辉煌，实则价值为零。这些客户全都是未成年的中学生，每年千把块的流水账。试想，能给银行带来多大效益？近几年来，每逢补助款到账，学生就扎堆前来取款，造成服务大厅的拥堵不堪。一会儿这个丢了卡子，一会儿那个又忘了密码，转来转去一笔千把块的取款业务好几分钟都办不下来。如此一来，银行不得不专门腾出一个窗口服务，令本来就人手不够的营业室雪上加霜。结果银行的柜员在营业室累个半死，却没创造多大价值；真正有实力的vip在大厅里急的要死，却半天轮不到他办业务，长此下去，客户不流失才怪。而在其他银行，这种吃力不讨好的业务，他们宁肯不做，却转而使出浑身解数从竞争对手那儿挖大客户（譬如邮储银行婉拒石油款代收业务）。最后我们是新增了几千个客户，面上好看，可创造的实际价值基本为零；而我们的对手挖走一个vip创造的价值起码是上百万。这个经济账很好算，在目前人手紧缺的状况下，我们还是应该多关注重点人群，多挖有实力的大客户，做到少而精，而不是多而无用，否则，我们只会加重负担，导致更多的大客户流失。