

考察学习心得体会 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/277/2021_2022__E8_80_83_E5_AF_9F_E5_AD_A6_E4_c25_277876.htm

8月19日至21日，我随市分行赴xxx学习考察组一起，到驻xxx进行了考察学习，亲身感受和体会到了xxx广大员工昂扬向上的精神状态，先进超前的发展思路、完善有效的激励机制和切实可行的工作措施，对我触动很大。尤其是xx支行在人口只有49万人，工业基础薄弱、农业抗自然灾害能力差、人均收入不足2000元的国家级贫困县，今年前七个月各项存款净增7900万元，余额达到7.04亿元，取得了存款总量在xx金融系统占比40%，增量占比60%的骄人业绩。与xxx支行相比，我们看到了自身工作中存在的巨大差距，突出表现在两个方面：一是状态上的差距。状态是指人或事物表现出来的形态，是一个人、一个单位在理念的导引下的工作、生活行为表现。好的向上的状态应该是有压力、有激情、有办法、有认真精神。通过两天多的接触、观察、感受，我认为xxxx上下弥漫着一种积极向上、开拓进取不服输、不言败的积极现象，人人思发展，谋发展。反观我们，在工作上拖沓，在精神上萎靡。在管理上粗放，在发展上只求过得去，不求过得硬，其根源就在于思想观念没有真正转换到位。二是工作进度上的差距。止x月底，我行各项存款较年初净增万元，完成全年任务的%，如果剔除派生存款因素，到x月底各项存款仅净增万元，完成全年任务的%。市场占比在工、农、中、建四家商业银行中排名。相比之下，在由衷地赞叹xxx分行严格规范管理和取得良好经营业绩的同时，也引发了我对xxx行的工作，特别是存款工作

的种种思考。几日来，我想了很多，最深的感触有以下三点：

一、明确发展目标，切实转换思想观念，调正心态，调好状态是加快存款发展的根本保障。xxx支行之所以能在基础薄弱，资源与我们大体相当，甚至不如我们个别支行的情况下，业务发展取得如此显著的成绩，我认为他们首先有一个明确的发展目标，直面问题和矛盾，不回避矛盾，针对全行普遍存在的“三重三轻”、“三多三少”的问题和“四种困惑”，通过采取一系列行之有效的措施，多途径、坚持不断地传导和灌输省分行党委确立的经营理念及先进的管理方法，使全行上下对科学发展观的认识进一步清晰，对办好商业银行的规律性认识逐步深化，从思想上为存款工作取得快速发展提供了保障。其次是他们针对自身实际和所在地的经济环境，打破“环境决定论”的思想束缚，摒弃竞争环境差、存款资源少，无所作为的消极观念，调正心态，调好状态，迎难而上，以主观能动性的充分发挥，抵减客观经济环境给存款工作造成的种种限制，使全行上下保持了昂扬向上、奋发有为的良好风貌。回想我们永城支行，今年以来各项存款的增长未能如我所愿地达到预期的目标，主要原因就在于主观上确实努力不够、办法不多、目标不高、措施不硬等问题，说到底，还是思想观念的转换没有完全到位，或者说状态不佳，认为去年底的存款基数大，再在高增长的平台大幅度地增长，困难很大，过多地考虑了今后发展可能面临的压力，没有打破任务观念、地域观念，从xx行发展的大局来考虑。xxxx县行的做法，给了我很大的启示，在以后的组织存款工作中，我们将把转换员工思想观念作为一项基础性的工作来抓，突破思想观念上的障碍，坚持以理念为先导，调正

心态、调好状态，坚持存款能发展多快就发展多快，克服固有的思维模式，推动存款的更快发展。二、抓好存款的早增快增是提高存款市场份额的决定因素。xxx支行给我印象最深的就是他们在发展存款上都紧紧抓住了一个“早”字，早谋划、早动员、早行动、早见效。第一季度他们就按全年存款任务的80%进行分配，并在激励机制和奖惩措施上与第一季度工作力度相配套，将费用的绝大部分用在第一季度，通过第一季度存款的迅猛扩张，抢占存款市场，提高市场占比，在第一季度就完成全年工作任务的绝大部分。正是这种大力度的奖惩机制，调动了员工的积极性，保证了一季度存款的迅速扩张。与他们相比，我们虽然在第一季度的任务分配上也按照分行要求增加了任务额度，强化了各项措施，但力度不大，指标不高、考核缺位，没有高奖重罚，支行的决心和导向员工不明晰。虽然我们也充分认识到了工作越早越主动的道理，认识到了机制对经营工作的强大推动作用，也为推动存款工作早发展、快发展制定了相应的奖惩措施，但是我们抢占存款工作主动权、抢占市场份额、抢抓一季度存款高速增长的意识没有驻马店分行和确山县支行强烈。在激励机制上虽然也实行了绩效挂钩、末位淘汰等措施，但在具体执行中存在漏洞，对落后单位还存在同情照顾思想，还没有实行真正意义上的末位淘汰，致使各种激励奖罚措施没有发挥应有的成效。以后的工作中上述种种现象都将在永城支行消失。机制引导，早抓快增将贯彻到存款工作和各项工作的每一个环节，使我行的存款在当地同业市场份额中占据应有的比例。三、找准切入点，搞好重点营销是扩张存款总量的有效途径。xxxx支行的经验证明，努力增加发卡量，以卡引存

，是实现存款总量扩张、提高市场占比，抢占存款资源，弥补撤并网点不足的一个行之有效的好办法。xx县支行给自己的定位是，抓存款就是抓发卡，他们由增加发卡量突破了当地县域经济狭小的限制，实现了存款总量的迅猛扩张，创造了该县每8个人就有一张卡的发卡业绩。他们提出的口号是“不怕当时无效，就怕卡发不到”。与xx相比，xx市有130多万人，如果每十人有一张我行的银行卡，我们的发卡量就将是13万多张，而我们目前的发卡总量只有3万多张，今年以来也只发了7000多张，市场很大。过去我们抓发卡，重视发卡的质量，着重强调在保证质量的前提下，努力提高发卡数量。xx县支行的经验让我们认识到了发卡量的重要性，下步为促进发卡量，我们将制定相关的激励考核措施，把发卡的数量、质量、收入综合纳入考核，集中力量，把增加发卡量作为今年后几个月存款工作的一项重要目标，努力使我行的银行卡发卡数量短期内有一个突破性的增加。走出去使我们开阔了眼界、增长了见识，走出去使我们认识到了自身的差距，走出去使我们获取了宝贵的经验，找到了可以加快业务发展的突破口。面对与兄弟单位在思想状态、管理措施、考核机制、营销策略和工作进度等方面的差距，我们应该怎么办？我认为第一要把思想状态调整好，把观念真正转换到位，从班子成员到一般员工，都必须把状态调整到盛市分行党委倡导的一系列管理理念、管理要求上来，调整到有压力、有激情、有办法、有认真精神上来，调整到人人思发展、人人谋发展上来。要调整状态，一是要强力灌输传导各种先进的理念，通过培训、考试、宣讲等多种形式，促进全员状态的调整；二是要通过机制的刺激，倒逼全员调整状态。第二，要

进一步完善和建立各种激励机制，高奖重罚，兑现到位，做到有诺必践、令行禁止，充分调动全员的积极性。xxx分行的员工联名要求撤换所主任，建议支行行长“中间业务不能站中间”等，就充分说明他们通过机制作用的发挥，把全员的积极性调动了起来。第三，管理上要力求精细。xxx行长讲过“规范是对员工最好的福利，严管是对员工最好的爱护，机制是锤炼员工本领的最好手段”。管理是一个单位稳健经营的关键。因此，我们在管理上应注重管理的每一个细节。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com