# 2024年银行工作会心得体会(三篇)

来源：网络 作者：空山新雨 更新时间：2024-07-20

*心中有不少心得体会时，不如来好好地做个总结，写一篇心得体会，如此可以一直更新迭代自己的想法。那么心得体会该怎么写？想必这让大家都很苦恼吧。以下我给大家整理了一些优质的心得体会范文，希望对大家能够有所帮助。银行工作会心得体会篇一在银行员工中，...*

心中有不少心得体会时，不如来好好地做个总结，写一篇心得体会，如此可以一直更新迭代自己的想法。那么心得体会该怎么写？想必这让大家都很苦恼吧。以下我给大家整理了一些优质的心得体会范文，希望对大家能够有所帮助。

**银行工作会心得体会篇一**

在银行员工中，柜员是直接面对客户的群体，柜台是展示\_\_行形象的窗口，柜员的日常工作也许是繁忙而单调的，然而在面对各类客户的背后，柜员要熟练操作、热忱服务，日复一日，用点点滴滴的周到服务让客户真真切切的体会到我行的真诚，感受到在\_\_行办理业务的以人为本，这样的工作就是不平凡的。为此，我要求自己做到：

一是掌握过硬的业务本领、时刻不放松业务学习;

二是保持良好的职业操守，遵守单位的各项规章制度;

三是培养和谐的人际关系，与同事之间和睦相处、互帮互助。

在为客户服务的过程中，我始终坚持想客户所想，以客户为最基本出发点。为客户提供全方位、周到、高效的服务，做到操作标准、服务规范、用语礼貌、举止得体，给客户留下了良好的印象，也赢得了客户的信任。实际办理业务时，在保证遵守我行各项规章制度的前提下，灵活运用，为客户提供一定的方便，为客户提供个性化、人性化的服务。银行工作需要的是集体的团结协作，一个人的力量总是有限的，要互帮互助，相互学习。

在不断帮助同事的同时也要不断的完善自我。时代是在不断发展的，银行间的竞争也日趋激烈。既要心无旁骛、脚踏实地将手中的工作完成，也要不断吸收新的知识以迎接未来的挑战。所以不能屈居于现状，不断地增强自身的综合素质，不断地扩大自己的知识面才能更好的服务于客户，将工作做的更完美。

态度决定一切。立于根本踏实工作，努力学习业务知识，在这平凡的岗位上，让我深刻体会到，伟大始于平凡之，平凡的我们一样能够奉献我们的热情，奉献我们的真诚。平凡的我们一样能够创造出一片属于自己的天空。

**银行工作会心得体会篇二**

走进招行沈阳分行，非常感叹他们的服务三句话：客户是上帝，上帝错了也是对的，客户永远是对的。他们真诚对待每一位客户，竭尽全力做好每一项工作。敬业一词，在他们身上得到了真正的诠释。

银行是从事金融产品服务的行业。在当今银行业务你有我新，竞争愈演愈烈的形势下，要想赢得市场，就必须在不断抢先推出新产品的同时，重点抓好高效、优质的服务，而高效、优质服务的根本目的就是“把方便留给客户”。不把金融服务停留在微笑、礼貌用语等表象上，而是更加重视客户个性化需求，通过客户家庭背景、年龄结构、个人兴趣、心理状况等信息，从更深层面上了解和满足客户，维护和加强与客户之间的长期合作关系，实现双赢。随时随地以客户为中心，以高质量、多样化、特色化、个性化服务为手段，满足不同顾客多层次的需要，这样才能获得自身发展的持续动力。

每一个银行员工都应树立感恩的理念:感谢客户给银行带来的利润、效益和业务发展机会,感谢客户与我结缘,让我获得为他服务的机会,使我获得建功立业创收的机会;同时，也应感谢银行为员工提供展示自我的服务平台。只有树立感恩理念常存感激客户心态，才能真正从内心深处做好规范化文明服务,才能树立“以客户为中心”的服务宗旨，才能真正做到用心为客户服务，才能真正地服好务。服务文化是以服务价值观为核心、以客户满意为目标、以形成全员共同的价值认知和行为规范为内容的文化。文化建设不是一蹴而就的事情，要经过长期的沉淀和融合长成。招商银行经常组织员工开展一系列服务文化灌输活动，促使员工通过参加这些活动建立习惯性的服务行为方式。活动的内容包括系列服务培训、银行内部的服务活动等。

这些活动既建树了服务理念，又使员工身体力行其中，培养了服务意识，养成了服务行为习惯。把服务要求升华为服务自觉，把服务做法升华为服务制度，把服务行为升华为服务习惯，把服务品牌升华为服务品质。让文化变成员工的行为风格，让服务核心价值深入人心，同时不断吸收其他行业、金融同业的先进理念和做法，经过长时间的锤炼，使这样的服务文化成为员工一致的思想与行动。

招商银行沈阳分行营业部由于实行了比较完善的服务制度、机制和措施以及相关配套的附属规范，使该营业部全体员工不仅具有感恩上帝这样的服务理念，更重要的是他们把让客户满意做为服务的价值取向。在日常工作中真正做到了“因您而变”，因客户需求而变，“把方便留给客户”。

真正实现了他们的服务三句话：客户是上帝，上帝错了也是对的，客户永远是对的。他们真诚对待每一位客户，竭尽全力做好每一项工作：无论是服务功能区的布局、服务机具的设置、便民设施的安排、物品摆放、提示和说明书的张贴、办理业务的引导和指引、甚至标识粘贴的位置;还是文明规范服务的制度、机制、措施和培训以及相关配套的考核、评价都无不考虑方便客户，都凝聚着他们对客户的呵护、细致、精心、周到和全面;从而使办理业务的客户无不感到温馨、关怀和体贴，无不享受尊重和高贵，无不感到客户是上帝这一诺言的兑现、演绎和诠释。这正是他们怀揣感恩的心，以赢取客户满意为服务价值取向，才使他们从上帝那里取得了丰厚的回报——使他们的业务增增日上，利润节节上升。

员工综合素质的高低直接影响银行的发展。银行员工精通金融知识、有外语会话水平、通晓计算机、熟悉自己的客户，这在招商银行比较普遍。但目前我们是否也同样具备这种素质?所以要经常开办外语、法律法规、金融常识、客户管理培训班，让员工有随时接受再教育的机会，真正打造学习型团队。

重视员工岗前培训。招商银行一般坚持员工上岗前要有三至六个月的岗前培训，并且有模拟业务系统配合教学，即在上岗前把员工打造成企业需要的模式。培训部门添加模拟业务系统，编制员工岗前培训教程，使岗前培训工作更加完善，避免员工到网点后在岗培训，影响业务水平和服务质量。

强化规范礼仪培训。组织员工对礼仪知识、文明用语和举止仪表等进行规范化培训，实行集中式、正规化、全方位的强化训练。同时加强业务技术培训与考核，以提高服务效率。进行上岗培训和岗位练兵，定期进行考核及专业技术比赛，要求员工业务上做到“好、快、准、严”，达不到标准不能上岗。通过严格的技能培训，使员工学会业务操作的技能，熟练、准确地操作各种业务。

招商银行已经建立起长期有效的服务培训机制,注重提高员工的综合素质,柜员在为客户办理业务过程中,根据客户经济情况,导向客户的金融产品需求,使原来办理储蓄业务的客户,又在柜员的引导下办理了信用卡业务、理财业务或其他业务,使服务具有了衍生、增值的功效。

加大监督的力度和广度，形成多层面全方位立体化的监督体系。文明服务工作要做到常抓不懈，才能保证优质服务水平和质量的不滑坡，不动摇。除了制订和落实各项制度外，还必须强化监督检查机制。招商银行除了分支行日常服务监督以外，还聘请了第三方服务监督机构和专职监督员定期或不定期检查，并对检查结果进行通报，各网点对通报的问题及时整改。

优质文明服务永无止境，重在坚持，贵在落实。营业场所是银行的窗口，小小窗口反映出的是银行的整体面貌和良好信誉，客户在这里究竟得到了怎样的服务，只有通过明查暗访才能知道真相，因此，明查暗访是保证优质服务不走过场，不摆花架子的一个好办法。以普通客户的身份，通过看、听、查、问等方式，经常对营业网点的服务环境、服务态度、服务质量等进行明察暗访，并广泛征求客户意见和建议，解决服务工作中存在的问题，确保规范化服务标准落实到每一个工作环节，树立银行优质、高效、快捷、安全服务的良好形象。

积极营造优美、舒适的服务环境。银行网点密布，方圆几百平方米就会分布着好几家银行网点，在银行同质化竞争的今天，人们自然而然的会把眼光投向那些环境舒适优雅的营业场所。银行装饰得亮丽雅致会带给顾客一种舒适感、尊贵感和安全感;同时让客户觉得出银行的实力。因此，营业网点要依据规范化服务标准，对营业室内外进行净化、美化，在外部形象设计上应追求鲜明、统一的风格，以起到无声的宣传作用。

招商银行服务流程科学、服务内容广泛、服务态度良好，服务理念渗透到每一个部门和每一位员工心中，感恩上帝成为全员共同的价值认知。通过这次学习活动，我明白了招商银行沈阳分行成为沈阳地区一家满分银行的原因。同时也发现了我行在服务管理工作上存在着很多“软硬件”建设方面的不足和此次海南省银行业协会组织者的“良苦用心”。在今后的工作中，我将把在沈阳学习到的服务管理方面的经验，结合我行实际，很好的运用到实际工作中去，使我行的服务工作再上一个新的台阶。

**银行工作会心得体会篇三**

9月3日至5日，我参加了省联社组织的绩效考核培训，感触颇深。现结合我行绩效考核实际，谈几点心得。

1、信息科技是绩效考核的基石

江南农商银行绩效考核系统功能齐全，应用方便，可以通过系统进行考核，也能查询每个在岗员工每期绩效发放的汇总明细，如：应发绩效、需缴纳延期支付金额、需扣缴的个人所得税金额、各岗位数量单价考核总额、各员工储蓄存款完成情况等内容，还可以通过手机app随时查阅，为绩效考核的顺利实施奠定了重要基础。

2、考核体系是绩效考核的支柱

江南农商银行建立的考核体系是值得我们学习的。他们的考核体系分为经营效益、规模数量、合规管理、人力资本管理、质量优化和金融资产6大块;员工薪酬管理体系分为基本薪酬、绩效薪酬和福利收入三个模块，更侧重绩效薪酬，充分体现了效益优先、规模优先、结构优化的指导思想。同时，对绩效工资细分切块，分为数量单价制考核(占60%)，专项考核(占40%)和扣减项三块，分条线分别考核结账，真正做到绩效考核是全行的事情。

3、考核指标是业务发展的指南针

通过学习运营条线绩效考核办法，让我深刻体会到了绩效考核对工作的指导性。详细的考核指标可以促使我们从内控制度执行和会计基础管理科学方面配备好人员、做好岗位设置、制定好运营管理工作计划、开展好会计辅导和巡查、执行好查库制度、管理好印押证、会计档案等工作;能够通过百分考核加强现金管理、支付结算及账户管理、运营服务、操作管理和柜面低效业务分流;能够通过考核加快柜面低收益、低效能业务向电子渠道转移。

对比江南农商银行绩效考核方案，结合我行实际，我觉得我行绩效考核可在以下几个方面加以改进和完善：

一是分条线考核。这是江南农商银行绩效考核的一大亮点，绩效考核不再是一个部门的事而是全员参与，为了每个条线的考核能够落实，各条线都设有专门的绩效考核专员，及时准确的对分管条线的业务进行考核和指导。而我行虽然有各个条线的考核指标，但是由于落实到一个部门就没有能够及时、准确的考核到人，今后我行将在绩效考核条线考核上进行改进。

二是对机构进行分类考核。江南农商银行根据每个机构的经营特点分为管理行和经营行等不同机构类别，考核指标根据各网点经营特点进行调整，这样更加公平合理，我行应该按照这种思路对网点的经营特点进行细分，在考核指标上进行调整和优化。

三是核销贷款专项考核细分规则值得借鉴。江南农商银行在呆账贷款清降专项考核上的亮点就是时间系数。收回时间越早系数越高，能够指导员工及时清收贷款，同时在区分现金清收和非现金清收的方式分别兑现不同的比例，鼓励员工以现金清收为主，更好更科学的对呆账贷款清降工作进行指导，我行也应参考类似的做法，在清收盘活类计酬方面予以完善。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找