# 农村信用社科学发展观心得体会

来源：网络 作者：紫芸轻舞 更新时间：2024-06-19

*农村信用社正处于改革和发展的关键时期，落实和树立科学发展观，是农村信用社实现可持续发展的现实选择。农村信用社的发展必须以科学发展观为指导，正确处理各种关系，把与时俱进与求真务实很好地结合起来，明确支农方向，突出支农重点，把握支农力度，促进农...*

农村信用社正处于改革和发展的关键时期，落实和树立科学发展观，是农村信用社实现可持续发展的现实选择。农村信用社的发展必须以科学发展观为指导，正确处理各种关系，把与时俱进与求真务实很好地结合起来，明确支农方向，突出支农重点，把握支农力度，促进农村经济全面、协调、可持续发展。

一、新形势下农村信用社树立科学发展观的要义。

随着农村信用社改革发展的推进，一些深层次矛盾和问题逐渐显现，来自于内外部环境制约因素进一步加剧。为此，新形势下农村信用社必须牢固树立科学发展观。一是从农村信用社在现代农村经济中的主导地位看，树立科学发展观是责任所在。金融是现代经济的核心，而作为农村金融主力军的农村信用社，在现代农村经济中居于主导地位，特别是在经济转轨，市场经济体制机制还不完善的情况下，其运行效率和经营质量直接影响着农村经济的发展。二是从农村信用社所处复杂变化的市场环境看，树立科学发展观是大势所趋。当前经济运行不均衡态势明显，经济起伏波动较大，经济运行中潜在的结构性风险进一步凸显；而受美国金融危机的影响，经济金融形势错综复杂，不确定性因素加大，农村信用社面临的信用风险、市场风险、操作风险、道德风险、政策风险相互交织，农村信用社只有统筹兼顾、规范运作、严控风险，才能实现可持续发展。三是从农村信用社目前改革发展的现状看，树立科学发展观是内在要求。目前农村信用社正处于改革发展的转折时期和关键阶段，改革还不到位，各类风险依然较高，总体业务发展较慢，改革、管理、发展问题较为突出，农村信用社必须强化科学认识，解决突出问题，创新体制机制，才能加快和谐发展。

二、影响农村信用社落实科学发展观的突出问题。

找准并解决好制约农村信用社科学发展的突出问题，是当前农村信用社落实科学发展观的关键。

一是粗放经营。目前农村信用社存贷业务单一，把增收主要建立在对信贷规模的扩张上，中间业务收入占比低，存在为短期利益扩张规模；对风险成本控制能力较弱，存在不顾成本拉存款，不顾风险放贷款，不顾费用乱开支的问题；规模、质量、效益尚未实现协调发展，可持续发展能力不足。

二是风险较高。从目前农村信用社各类风险表现看，主要是信贷风险和会计风险。既有信贷人员自身素质、责任、道德等人为因素造成的信贷决策失误和违规放贷带来的信贷风险，也有市场变化带来的信贷偿还风险，农村信用社面临严重的不良贷款反弹压力；由于制度执行不到位，监督制约乏力等原因，导致各类金融案件时有发生，风险防控形势严峻。

三是创新缺乏。在管理上，更多局限于内部的、业务的、短期的“就事论事”管理，风险超前防控能力弱。在业务上，结构单一，新产品缺乏，不能适应市场需要，特别是中间业开拓不够。在科技上，与其它商业银行相比，在信息技术应用、网上银行开发、科技产品创新等方面还明显落后。

四是“人本”问题。人的因素作为社会经济活动中居于主导地位的因素，必须高度重视。目前农村信用社人的问题主要是思想观念陈旧；综合素质偏低，员工结构与素质不能适应建设现代金融企业需要，复合型管理和专业技术人才缺乏。激励机制不足，用人、用工、分配机制不活。

五是“形象建设”问题。执行力弱，工作难字当头。主要是缺少全局意识，对布置的工作理解认识不到位，不能很好地执行上级的安排和部署，影响了整体工作的开展；工作魄力不足，缺少拼搏精神和责任意识，对上级部署的工作总是难字当头，不能认真地去研究如何解决工作中的问题，而是片面强调客观因素，态度消极，不能创造性的开展工作，面对新情况新问题畏首畏尾，缺乏“亮剑”的勇气，以至于工作迟缓滞后，不能保质保量地完成工作任务；不敢碰硬，怕得罪人，遇到矛盾绕着走，工作推着干，混过一天算一天。信用社有些人组织观念、法纪观念淡薄，规矩意识差，有章不依、有规不循，思想意识不纯，“做人”意识不强，世界观、人生观、价值观不端正，办事拖拉，不给好处不办事，给了好处乱办事，服务意识差，服务质量低。

三、当前农村信用社实践科学发展观的方略。

实践科学发展观，按照省联社的要求，结合信用社实际情况，“抓发展、控风险、推改革、强素质、树形象”，就要准确把握其精神实质，推动农村信用社又好又快发展。

（一）抓发展

和谐发展是要务。科学发展观的第一要务是发展，而发展必须是全面、协调、可持续发展.农村信用社要想全面、协调、可持续发展，就必须处理好坚持服务“三农”和县域经济发展的宗旨与市场化、商业化经营的关系。服务“三农”和县域经济发展是由农村信用社生存发展的客观基础决定的，但同时农村信用社作为现代金融企业也必须牢固树立“风险可控，效益优先”的市场化、商业化经营理念。这就要纠正过去片面强调支农服务而忽视自身效益的倾向，要把二者有机统一起来，即坚持服务“三农”和县域经济发展中的市场化、商业化定位。

集约经营是重点。农村信用社作为金融企业，必须把科学发展观落实到具体业务经营之中，变粗放经营为集约经营，坚持以规模为基础，以质量为保障，以效益为中心，统筹兼顾，规模增长以效益的同步甚至更快增

长为准则，把效益建立在保证质量的基础上，促进规模、质量、效益协调发展，走质量效益型内涵式发展道路。一是把规模建立在业务结构优化增长上。在负债业务上，要不断增加存款总量，提高低成本存款比重；在资产业务上，逐步实现资产多元化，加大低风险权重贷款比重；在财务收益上，着力提高资产和资本的回报率，逐步增加中间业务收入占比。二是把质量落实在不良资产“双降”上。以风险责任管理为突破口，把优化增量与盘活存量相结合。在优化增量上，突出信贷向优良产品、优质客户、优势产业和优惠利率转变；建立规范的信贷业务操作规程，突出信贷风险的流程管理，落实信贷风险管理责任，把新增贷款不良率控制在3%以内。在盘活存量上，要因户制宜，分类清收，加大岗位清收和责任清收力度，进一步强化对不良贷款的责任追究；同时，多措并举，采取经济、行政、法律等多种手段，拓展不良资产清收处置的新路子，积极探索债权转股权、招标清收等办法；进一步加大呆账贷款核销力度，把不良贷款占比控制在银行业监管目标10%以下。三是把效益实现在持续增强盈利能力上。正确处理近期效益与远期效益的关系，决不能为近期效益而损害农村信用社长远效益。持续增强农村信用社盈利能力，必须克服急功近利的短期行为，强化成本效益观念，把短期效益寓于长期效益之中。从而，推进业务规模扩大、资产质量优化、经营效益提高的协调稳健发展。

（二）控风险

一是增强全员风险防范意识，进一步加强对合规风险、信用风险、市场风险和操作风险进行全面管理，积极探索、创新风险管理工具和方法，健全风险管理流程及持续改进机制，实施积极主动的风险管理，保持发展和风险控制的内在有机统一。

二是加强合规制度建设。建立健全包括决策、执行、监督全过程，覆盖所有风险点、重要岗位，主要风险环节相互制约、制衡的内控制度，并建立健全绩效考核制度，严格落实问责制度，强调岗位联保，责任连带，严防出现人情代替制度现象，使每项业务环节都纳入监控范围。

三是抓好稽核审计工作，建立严密有效的风险防范机制，大力推进合规文化建设，不断增强全员合规合法经营意识。

四是深入推进案件专项治理和行风廉政建设，建立风险防范长效机制。一要加大力度，狠抓落实，真正把查防案件的各项责任落实到每一个工作岗位和每一个经办人员，努力降低案件风险。二要重点对行为异常员工加强监督，要加强对员工特别是重要岗位人员的行为监督。三要加强重要业务环节和风险点的管理，看好案件集中发生的领域，严肃纠正有章不循、违规操作行为，同时对监督不力、管理失职的相关责任人员严肃追究责任。定期开展信贷、账务审计检查工作，及时发现、纠正违规经营行为。

（三）推改革

深化改革是根本。体制机制问题是制约农村信用社科学发展的根本性问题，加快推进体制机制的改革创新，是从根本上防控风险、激发活力、提升竞争力，实现农村信用社又好又快发展的关键。一是加快股份制、商业化、社区性现代农村商业银行改革。进一步深化产权制度改革，调整优化股权结构，努力增加投资股特别是法人投资股占比，着力解决股东分散、股金不稳定、内部人控制以及股东对经营漠不关心的问题，强化来自产权的内生性约束力量；在此基础上，构建“形式灵活、结构规范、运行科学、治理有效”的法人治理结构。二是加快机构网点、用人用工、薪酬分配机制转换。在机构网点上，要打破单纯按照行政区划设置机构网点的传统做法，建立以效益为导向的网点优化调整机制。在用人用工上，以建立对干部员工的全面绩效考核制度为突破口，通过责任落实、优胜劣汰，形成干部能上能下、员工能进能出的用人用工动态管理机制。在薪酬分配上，按照责权利相匹配的原则，建立起工效挂钩、正向激励为主的可持续发展的工资分配制度。三是突出县级联社自主经营、省联社行业管理、和银行业监督的职能作用。进一步增强县级联社自主经营权力和意识，使县级联社真正成为“自主经营、自我约束、自我发展、自担风险”的主场主体；进一步深化行业管理体制改革，逐步变多级法人为一级法人；进一步运用科技手段，加强银行业的现场监督与非现场监督。

（四）强素质

以人为本，提高素质。科学发展观的核心内容是“以人为本”。要辩证地认识物质财富的增长和人的全面发展的关系，转变重物轻人的发展观念。农村信用社作为经营货币资金的企业，资产规模固然重要，而人才则是比资产规模更重要的资源。目前，农村信用社已经拥有了一支庞大的员工队伍，但是员工队伍整体素质偏低，已成为影响实现可持续发展的最重要障碍。为此，应着重抓好以下几项工作：一是加快人事、收入分配制度的改革，实行员工能上能下、能进能出、待遇能高能低、公平竞争、注重绩效，建立健全有利于人尽其才的使用机制和有利于调动员工积极性的激励机制；二是通过多种形式、多种渠道，不拘一格发现和选聘提拔对业务发展能起重要作用的优秀人才，并委以重任，形成一种尊重知识、尊重人才的氛围，为人才的脱颖而出和施展才能营造良好的环境；三是建立完善的培训和考核体系，通过对从业人员特别是业务骨干开展全方位、多角度、多学科的知识培训，强制充电，以实现员工队伍知识结构的优化和整体素

质的提高。

（五）树形象

大张旗鼓地开展弘扬敬业精神，争创一流佳绩的系列活动，用正面的引导，规范员工思想和行动；三是通过扁平化改革，使员工与时俱进，珍惜职业生涯；四是开展作风整顿，通过扁平化改革，实现全行为客户的目标；五是培育、挖掘和大力宣扬各类先进典型，创造“比、学、赶、帮、超”的氛围；六是打造先进的金融企业文化，转变员工观念，提升队伍的品位和品质，增强核心竞争力。执行力的提高，则更需要领导班子和全体员工以时不我待的精神共同努力。在深入学习中央各项经济政策、金融政策的过程中，员工对自己的价值观、生存观有了新的认识，员工把个人职业生涯与所在银行的发展壮大紧密联系起来的自觉性强了，员工的执行力、队伍的战斗力也就可以很快得到提高。队伍的执行力有了很快的提升，也一定能够促使员工更有精气神儿，队伍搏击市场、有效经营和防范风险的能力也就会更强大。

要加强企业文化建设。常言道：“树有根而坚固茂盛，水因有源而长久不息。”企业文化就是“根”、“源”。连续几年雄踞世界500强之首的沃尔玛坦言成功的奥秘在于：“沃尔玛的企业文化，是其所有战略成功实施的土壤，没有这些，沃尔玛的奇迹就不可能发生。”企业文化建设要以人为本，以塑农信精神、扬职业道德，树良好形象为重点，内强素质、外塑形象，增强农信社发展信心和动力，促进农村信用社稳步、健康发展。</

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