# 农村信用社职员工作体会

来源：网络 作者：悠然小筑 更新时间：2024-07-23

*在信用社工作这十年来，我始终牢记着这一名言。时间就是伟大的作者，而我们就是作者的主人公，我们工作、生活的情节决定了作品的质量。选择信合，是我的荣耀，信合选择了我，我必将以感恩的心、全部的力投入到工作之中，为信合这部宏篇巨著添砖加瓦。下面小编...*

在信用社工作这十年来，我始终牢记着这一名言。时间就是伟大的作者，而我们就是作者的主人公，我们工作、生活的情节决定了作品的质量。选择信合，是我的荣耀，信合选择了我，我必将以感恩的心、全部的力投入到工作之中，为信合这部宏篇巨著添砖加瓦。下面小编带来了关于农村信用社员工的工作心得体会，希望能帮助大家。

通过学理事长在贯彻落实全省农村信用社工作会议精神督导检查通报会上的讲话，使我们对xx-x三个地区的情况得到了解，让我们更好的学习他们的优点，找到自己的不足。

我归纳了理事长的讲话主要有五点：

一.农村信用社动员的人员多。根据我们自身的优势，发动全体员工吸收存款，解决资金瓶颈问题，为春耕贷款的发放奠定坚实的基础，让客户了解信合，相信信合，决不损害农户的利益，站在支持三农的角度考虑农户利益，坚决制止吃.拿.卡.要的事情发生。

二.增长方式的改变。我们要从思想和行动上符合转变的要求，更要从实质上达到这个转变，用科学发展解决历史和现实问题，由以往的又快又好向又好又快转变。通过发展来提高经济效益，增加员工收入，提高员工的工作热情和动力。

三.找到工作的重中之重。根据自身的实际情况制定相关的工作方向，以三年补亏为目标，以质量年为载体，实际求实的解决问题，明确目标，做实做好工作，积累经验，打好基矗

四.加强执行力建设。我们的执行文化是一本经念到底，一件事抓出头，我们要明确执行的决心，研究存贷款完成的办法，集思广意，明确相关的责任，控制存贷比例，深入研究实际问题，解决农民种地问题，促进良好风气的形成。

五.做好风险管控。贯彻一念之差，终生后悔道德风险斩立决。

只有做好了这些方面我们吉林农村信用社才能更好的发展，在竞争激烈的社会中才能茁壮成长，祝愿我们的吉林农信永创辉煌在那个满眼金黄的收获季节，22岁的我如愿的走进了辽宁省农村信用社的大门，对于我来说，农信的一切是那样的新奇与陌生，曾以为是天之骄子的我，却在面对纷繁复杂的工作环境和形形色色的业务对象之下，显得无所适从。慢慢的，在老农信人热情而又朴实的言传身教之下，我尽快的熟悉了业务，逐渐的溶入了角色，同时，也学会了该如何做事，怎样做人。

我目前的工作岗位是前台储蓄人员，作为储蓄岗位的一线员工，我的一言一行都代表着农信的形象，在工作中，我始终以客户满意，业务发展为目标，做到来有迎声，问有答声，走有送声，让每个顾客都高兴而来，满意而归。在主任的关心和同事帮助下，我不断的提高了自己的业务技能，能够按照正确的储蓄业务操作规程办事。同时，把最方便最可行的方法用在业务操作上，一切以客户需要为主。在与客户沟通中，了解客户的需求，为客户解决所需。遇到蛮不讲理的客户，也去包容和理解她。一年来，我始终严格恪守着各项政策法规，认真履行岗位职责。在办理储蓄业务时，认真落实实名制(规定;做好大额及相关证件等登记;在收付现金时，真正做到唱收唱付;在遇到连存款凭条都不会填写的客户，我会十分细致的为他们讲解填写的方法，并做好示范，直到他们学会为止;每日营业终了，认真核对重要空白凭证的使用和剩余情况。而正是这每天平凡而琐碎的工作，却似一条缓缓流动的河，悄悄地融化了我雾一样的惆怅，磨砺了我风一般的浮燥。

日出日落，时光流逝，400多天就这样悄无声息的走过了，简简单单的一收一付、普普通通的一存一贷，换来的却是田野里绿油油的庄稼、棚舍中欢叫的牛羊、夕阳下袅袅的炊烟。每当想到这其中也有我的一份辛勤付出，一种来自于工作的充实感便会萦绕于心，进而是一种实实在在的归属感。

抬头凝望那枚绿色的信合标识，我仿佛看到了它所承载着的三农的希望。目前，辽宁省农村信用社正在逐步规划和实施十年四步走的宏伟发展目标，又是一个全新的开始，我也为自己制定了一个新的目标，那就是加紧学习，更好的充实自己，以更加饱满的精神状态来迎接新时期的新挑战。

时代在变、环境在变，银行的工作也在时时变化着，每天都有

新的东西出现、新的情况发生，这都需要我们跟紧形势努力改变自己，更好地规划自己的职业生涯，学习新的知识，掌握新的技巧，适应周围环境的变化，进一步加强柜面服务管理，提高柜面服务质量，塑造信用社良好的企业形象。

通过一个月的学习培训，我们广大的信用社员工从思想上发生了

根本变化，真正理解了服务的含义，同时认清了要逐步提高自己的业务能力。在这一段时间的学习中，我学到了很多知识，主要有以下几点体会：

一在思想上给了我深刻的教育，时代在发展，我们要时刻注意学习，时刻保持自己的思想紧跟时代的步伐，紧抓思想教育，不能使自己的思想落伍。

在思想上牢固树立起服务第一客户第一的思想，并且将其认真地落实到自己的业务实践当中去。在自己的业务范围内全身心地为客户服务，急客户之所急。将思想与行动相挂钩，时刻与信用社的精神保持一致。勤勤恳恳、踏踏实实工作。

二在自己的业务能力上，我们要时刻学习不断地提高自己的知识水平，不断提高自己的业务能力。认真学习会计业务操作规范，熟练地掌握各种业务知识，做到准、快、精。减少出错率，认真学习三十五条禁令。严格规范自己的行为。同时紧跟时代发展步伐，认真学习新的业务，开拓自己的能力，为能够更好的向客户提供优质的服务，为了使自己能够更为符合一名优秀的信合员工而不断努力奋斗。

三在文明服务上，要严格规范自己的服务言行，在今后的工作中，要热忱主动为客户服务，耐心的解答客户的各种问题，用一颗健康的心态来面对我们的客户，用一颗积极的心态来面对自己的工作。

同时，与客户打交道#from 本文来自高考资源网http:// end#时，严格地遵守文明用语与服务忌语，对待所有的客户，都要一视同仁。

文章信用社员工学习心得精选3篇出自http:///article/1428471020753.html，转载请保留此链接!用良好的仪容仪表和精神面貌来塑造信用社良好的服务品牌形象，使我们的礼仪礼节和良好的服务能够给新老客户留下美好的印象，争取做到一名优秀的信用社服务人。

在今后的工作中我们一定严格遵守企业各种规章制度，严格将各种规章制度落实到实处，搞好团结，做好服务工作。为客户提供更为优质的服务，为提升信用社的形象努力做好本职工作，为共同的信合事业添砖加瓦。我相信，信用社的明天会更加美好。

我认为员工的责任心和敬业度，就是企业的防火墙。许多企业巨人轰然崩塌与员工的责任心缺失有关。员工的责任心缺失，又与企业经营员工责任心的能力不强有关。

责任、敬业，首先是一个态度问题，记得在一篇文章中看到：大陆首富刘永好有一次在韩国考察，看见了一家面粉厂，不过300名员工却创造了在国内工厂3000人才能达到的产量。刘永好很感慨地说，为什么同样的系统工艺和设备，同样的时间，产量一样但是创造效益的人数却不一样?

国内企业要想让每一名工作人员的责任心都充分体现出来，必须首先让员工学会遵守工作流程，严格按工作标准工作，不违反工作制度，自觉接受组织监管。要做到这一点，必须对员工进行培训、教育。

我们应该通过培训教育，让员工自觉自愿地反复做正确的事情。对待工作的态度，从要我做好到我要做好转变。把演练和实战相结合，对业务流程熟悉、对业务标准形成条件反射，形成统一的行为模式和企业氛围，才能提高整个组织的责任心和敬业度，构建企业的防火墙。

一、从要我做好到我要做好

我要做好就是发挥我们的主观能动性，积极主动的把工作干好。每个员工都要有主人翁精神，这种精神不只是管理者需要的，也是每个员工梦寐以求的感觉。每个人都有自己的需要，都愿意为自己真正想要的东西全力以赴，只是很多职场中人理不清自己想要什么，自己的主人翁是什么，如果管理者能够帮助他们理清，然后结合公司的岗位特点和目标任务，扬长避短，员工的责任心和敬业度就会大大的提高。

二、企业的目标应始终围绕顾客这一中心做文章。也就是说，企业应使其提供的产品或劳务让顾客满意。企业管理者是否遵从这一管理之道，将是企业成败的关键。与顾客直接接触的是企业的员工，因而企业员工的表现直接影响顾客的满意程度，从而影响企业经营状况。企业的成功，取决于把职工的责任心和才干与企业的目标结合起来，而要取得员工的支持，就必须对员工进行激励，建立有效的激励机制，是提高员工责任心，主动性的重要途径。

㈠薪酬

物质需要始终是人类的第一需要，是人们从事一切社会活动的基本动因。所以，物质激励仍是激励的主要形式。就目前而言，能否提供优厚的薪水(即货币报酬)仍然是影响员工积极性的直接因素。然而，优厚的薪水不一定都能使企业员工得到满足。通常，企业的薪酬体系不能做到内部公平、公正，并与外部市场薪酬水平相吻合，员工便容易产生不满情绪。员工的这些不公平感不能及时解决，将会直接影响员工工作积极性，出现消极怠工、甚至人才流失的现象，从而影响到企业产品和服务的质量。通常在薪酬决策时应综合考虑岗位相对价值、薪资水平、个人绩效三要素，以它们作为制定工资制度的基础。通过以上三要素的有效结合，可以使员工预先知道做得好与差对自己的薪酬收入具体的影响，有利于充分调动员工积极性，并使员工的努力方向符合公司的发展方向，推动公司战略目标的实现，使公司经营目标与个人目标联系起来，实现企业与个人共同发展。

㈡制度

企业的运行需要各种制度，同样，对员工进行激励也要制定出合理的制度，才能切实提高员工的责任感。高绩效和奖励之间有着密切的关系，取得高绩效后又有值得奖励的东西，两者是相辅相成的关系。奖惩制度不光要奖，而且要惩，惩罚也是一种激励，是一种负激励。负激励措施主要有淘汰激励、罚款、降职和开除等。

㈢情感激励

人员之间的密切交往与合作、和谐的上下级关系、共同的利益等都有助于增强员工的归属感，而员工的归属感是企业凝聚力的基本条件。情感激励对调动员工的积极性，主动性具有重要的意义。企业的管理者要重视员工的价值和地位。如果管理者不重视员工感受，不尊重员工，就会大大打击员工的积极性，使他们的工作仅仅为了获取报酬，激励从此大大削弱。尊重是加速员工自信力爆发的催化剂，尊重激励是一种基本激励方式。上下级之间的相互尊重是一种强大的精神力量，它有助于企业员工之间的和谐，有助于企业团队精神和凝聚力的形成。因而，尊重激励是提高员工积极性的重要方法。

培训和发展机会激励：随着知识经济的扑面而来，当今世界日趋信息化、数字化、网络化，知识更新速度的不断加快，使员工知识结构不合理和知识老化现象日益突出。通过培训充实他们的知识，培养他们的能力，给他们提供进一步发展的机会，满足他们自我实现的需要。

荣誉和提升激励：荣誉是众人或组织对个体或群体的崇高评价，是满足人们自尊需要，激发人们奋力进取的重要手段。人人都具有自我肯定、光荣、争取荣誉的需要。对于一些工作表现比较突出、具有代表性的先进员工，给予必要的荣誉奖励，是很好的精神激励方法。荣誉激励成本低廉，但效果很好。

以上是我对如何提高员工责任感的小小建议，希望我自己的职业生涯规划和单位的发展壮大能实现双赢。

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