# 最新银行员工事迹材料(四篇)

来源：网络 作者：情深意重 更新时间：2024-08-17

*在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。相信许多人会觉得范文很难写？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。银行员工事迹材料篇一绍兴，这座江南历史文化名城，千年的历史酝铸了深厚的文化底蕴，其中最具代表性的就是“胆剑精...*

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。相信许多人会觉得范文很难写？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

**银行员工事迹材料篇一**

绍兴，这座江南历史文化名城，千年的历史酝铸了深厚的文化底蕴，其中最具代表性的就是“胆剑精神”。2500多年前，越王句践率领他的子民，卧薪尝胆、十年生聚、十年教训，终于转弱为强，成就伟业，从此，以勤奋学习、艰苦创业为内涵的“胆剑精神”在绍兴代代相传。中国银行绍兴市分行，正是在“胆剑”文化的熏陶下一步一步发展壮大的。26年来，在历任班子和全体员工的共同努力下，从一家只有12名员工，资产不足百万元的小行发展成为员工逾1600人、拥有82家营业机构、资产规模超250亿元的二级分行，成为浙江省行系统内为数不多的年年盈利行。xx年，绍兴分行跻身中行系统40家重点分行之列，在最近一次总行重点分行排名中，居东莞、上海、宁波、杭州、北京、苏州之后，位列第七，先后被评为“浙江省文明单位”、“总行级先进单位”、总行模范职工之家、全国金融模范职工之家，所辖绍兴县支行为“全国五一劳动奖状”获得单位，清道桥支行为全国级“青年文明号”，市行营业部零售业务中心为“全国巾帼文明示范岗”。分行的快速发展，有诸多因素，但持续开展的“创争”活动是重要因素之一。在“创争”活动中，分行上下齐心协力、共同探索，形成了一整套成功的做法：

一、重系统建设，夯实“创争”基础

分行一直将“创建学习型组织”放在经营管理的重要位置，通过持续不断的学习，提高全员综合素质，增强竞争实力。学习型组织创建是一个螺旋式上升的、持续的系统工程，需要系统定位，清晰思路。为此分行坚持抓了五个一：

一是一个兼容并蓄的理论基础。分行创建学习型组织主要依托三个支点：第一把马列主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想和以人为本的科学发展观，作为创建的指针;第二把当今世界最前沿的现代管理理念和方法，作为创建的重要内容;第三把“胆剑”文化和分行企业文化建设中长期积淀的理念，如勤奋好学、吃苦耐劳，敢于竞争等结合起来，作为创建的文化传承。

二是一个始终坚持的核心理念。建设学习型银行，提升知识生产力，实现可持续发展是分行创建学习型组织始终坚持的一个核心理念。分行领导把“学”作为创建活动的源头手段，通过“学”，使员工熟知理念，认识规律，把握实质，在此基础上，结合实际，加强“习”的工作，建立把先进知识转化为现实生产力的机制和平台，鼓励员工积极主动运用知识，创造性地发展业务和强化管理。使“学习长才干，智慧增绩效”成为全行员工深刻认同的学习理念。

三是一个循序渐进的创争目标。在创争过程中，确立了一个循序渐进的工作目标，即通过“创争”活动，倡导愉快学习、快乐工作、健康生活;同时以完备的工作制度、学习制度、约束激励制度，维护员工学习权利，为员工接受教育与培训提供平等机会和保障措施;最终使员工的学习热情、学习成果和劳动创造得到充分的发挥，形成工作学习化、学习工作化，以学习推动工作、以工作促进学习的局面，实现学习成果与工作成就的共享与互动。

四是一套持续创建的激励措施。在全行推行员工每年40小时学习培训制度。结合国内外形势，加强政治理论学习;结合岗位工作实际，加强业务技能学习;结合人的全面发展，加强科技文化新知识学习。围绕提升广大员工综合能力素质，推进学习教育管理的组织化、系统化、制度化，培养和造就富有学习力、创新力和竞争力的高素质员工队伍。鼓励员工自学成才。出台了《中国银行绍兴分行学历教育费用报销暂行办法》，鼓励和支持员工利用业务时间参加适合分行业务工作需要的国民教育、高等院校学习，努力提高自身整体素质，目前全行大中专人员比例达到94%以上，成为全行可持续发展的黄金资源。

五是一个作风务实的领导机构。一个强有力的领导机构是“创争”活动得以顺利开展并取得成效的基础。分行专门成立了一把手任组长，工会、人力资源部、监察部等相关部门主任为成员的“创争”活动领导小组，办公室设在工会，分工明确，职责到人，措施有力。健全学习责任体系，软指标变成硬任务。将员工的学习与成长作为一个重要的管理维度直接与绩效挂钩，通过考核员工人力资本投资回报率反映员工整体的生产力，促使各行抓紧、抓好员工的学习提高，提升员工的整体学习“产能”。

二、重自主创新，激发“创争”内动力

分行在开展“创建学习型组织，争做知识型职工”活动中，紧紧围绕科教兴行战略，重视自主创新，积极在全行营造“创新受鼓励，创新受尊重”的良好文化氛围。

一是加强产品创新。从1996年，分行在绍兴市首发长城电子借记卡之后，每隔一段时间，分行便会有适应市场需求的创新产品出现，定活一本通、银证转账等产品，均成为分行保持竞争优势的拳头产品，推动了相关业务的快速增长，也成为同业竞相模仿、研究的对象。

二是加强科技创新。1992年，分行在绍兴市首家设置自动柜员机，开启了第一个atm网络;1993年，分行辖属各支行实现储蓄联网，成为绍兴市各县(市)辖内首家开办通存通兑业务的商业银行;1994年，总行开发银行综合业务应用软件(unix应用集成系统)，在全国400多家城市分行选择试点单位，分行中标开发，当年投产成功，次年该软件被国家科委和人民银行授予国家金融科技进步二等奖，被总行正式命名为“绍兴版本”，并在全系统推广应用;xx年，分行在全市首推以电话银行为基础的客户服务中心(5222888)。

三是加强服务创新。1995年，分行率先在全市银行业中推出“两站三声一双手”规范化服务，在社会上引起强烈反响，在同业中率先将双人临柜改为单人临柜，逐步发展成为“一柜通”业务，同时逐步将服务由一线向二线延伸，推出服务承诺、客户满意工程、网点标准化建设、实行五s服务、实施品牌营销专注服务细节等。其中，“实施品牌营销专注服务细节”被评为xx年度绍兴市“行风建设十大亮点”，在绍兴金融界和社会上打响了服务品牌。四是加强流程创新。xx年，分行按照“分行——经营性支行”两级管理模式目标，对内部流程进行了重组创新，先后建立了事后监督、后勤配送、守库、财务核算、清算、零售贷款和授信后督等七大中心，既优化了经营模式，提高了工作效率，又节约了资源成本，防范了营运风险。

五是加强机制创新。分行是绍兴同业中较早推行客户经理制的银行，同时又是推行客户经理制较为彻底的银行，客户经理机制的推行和完善，有效地发挥了员工开拓业务的主动性和积极性，推动了公司业务的发展。xx年，分行开展了“创新就在我身边”活动，共有118个项目进入项目库，涉及到产品、服务、流程、管理、机制等多个方面，充分体现了广大员工的创新热情和对创新活动的参与程度，使创新已成为分行提升核心竞争力的第一动力。

三、重基础建设，强化“创争”凝聚力

分行在“创争”活动中十分注重基础建设，积极利用各项教育资源，构建提高员工队伍素质的载体，主要抓了三大工程建设：

一是思想工程建设。首先，抓好党委中心组学习。领导班子率先垂范，养成勤奋好学、善于思考的良好习惯，为全行开展创建学习型组织起到模范带头作用。同时，按照“武装头脑、指导实践、推动工作”的总体要求，坚持学习理论和指导实践相结合，推动业务的稳健增长。其次，分层面扎实开展学习教育活动。xx年，分行相继开展了先进性教育活动巩固和扩大整改成果工作并进行“回头看”、开展增强团员意识主题教育、开展学习宣传《守则》和《办法》活动、学习贯彻党章活动、社会主义荣辱观教育活动、“转变观念、规范行为、加快发展、迎接上市”专题教育活动、“积极适应上市新变化，发挥共产党员先进性”主题学习讨论以及“治理商业贿赂专项工作”等活动。各项学习教育活动注重突出重点、创新载体、抓好结合、整体推进，进一步强化了广大员工的合规意识、诚信意识、责任意识、服务意识和竞争意识。二是教育工程建设。全面开展业务培训和继续教育。首先，创新培训方式，在全省金融系统第一家与浙江大学联办“现代金融管理高级研修班”，历时近二年，提高各级管理层的经营管理水平。同时，充分利用内部局域网和办公系统，上传各种制度文件、风险警示、操作提示，形成知识库雏形，并根据学习的重点配套开辟相应的内网学教互动的学习论坛，满足员工个性化、差异化和随时性的学习培训需求。分行与时俱进，目前正在开发ei系统，构筑真正的远程网络教育培训平台。其次，适时调整员工队伍结构，以合理的竞争机制来激发广大员工的进取心和学习意识，促使员工更加注重平时的学习和知识积累;第三，加强各类员工的适应性培训，特别是在对新上岗或将上岗客户经理和柜员的岗位适应性培训方面作进一步探索。同时，积极利用知识竞赛、网上互动等灵活多样的方式，活跃学习培训气氛。第四，抓实测评，提高员工技能。通过强机制、明奖惩、造氛围，大力开展技能练兵工作，明确提出“重视”、“认真”、“严格”、“有成效”的工作要求，通过“组织到位”、“教育到位”、“保障到位”、“测评到位”、“考核到位”五个到位，使员工技能得到进一步提高。在xx年10月份总行举行的测评中，取得了综合能手率继续保持100%的优异成绩。分行已连续四届荣获省中行系统业务技术大比武团体第一名，业务技术能手率连续十余年名列全省系统前列。

三是文化工程建设。将学习型组织的理念，渗透到员工喜闻乐见的活动中，以寓教于乐的学习方式，如知识竞赛、征文活动、读一本好书等形式，不断激发员工的求知欲望，丰富“创争”内容。xx年分行开展了“学习、思考、创新”征文活动，“庆祝建党85周年”诗歌征集活动，“转变观念、规范行为、加快发展、迎接上市”专题教育征文活动，举办了全辖“强化遵纪守法合规意识，建立规范和谐员工关系”为主题的演讲比赛等，激发广大员工在学习中思考，在思考中创新，积极投身中行股份制改革和业务发展的热情。

四、重载体结合，增强“创争”持续力

“创争”活动是一项系统工程，分行在开展活动中注重抓好几个结合，即与作风建设相结合、与企业文化建设相结合、与各类创建活动相结合，在结合中不断深化“创争”活动，丰富活动内容，进一步增强“创争”持续力。

一是与作风建设相结合。以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，坚持科学发展观，加强思想作风、学习作风、工作作风、领导作风、干部生活作风建设。分行班子十分重视调查研究，紧密结合经济金融发展形势，围绕分行改革发展的重点、难点、热点问题开展调查研究活动。同时，创新调研方法，使调查研究成为自觉的行为和决策的依据。在市场分析、当地经济特点、资产业务的突破口、中间业务着力点、国际结算“一户一策”等业务开拓、提升内控管理水平等方面都做过深入调查研究，既寻到了发展对策，又将学风建设带到了基层，深化了“创争”活动。

二是与企业文化建设相结合。全面推进企业文化落地工作，努力建设以“追求卓越”为核心理念、以“诚信、绩效、责任、和谐、卓越”为主要内容的企业文化，聚焦全行员工的目标愿景，促进全体员工自觉遵循“爱行敬业、勤勉俭朴、客户至上、诚实守信、依法合规”的行为准则。通过开展特色鲜明、主题突出的文化体育活动，完善“民办公助、全民运动”平台，让“运动成为习惯，和谐成为主题”的意识深入人心，在增强全员体质的同时，促进和谐团队、和谐分行建设。

**银行员工事迹材料篇二**

不知不觉中，我已在邮政银行工作快3年了，从刚来什么都不会到现在能熟练操作各项业务,离不开各位领导的亲切督促，和同事们的辛勤帮助和指导。而我自己也通过不断努力，虚心学习，刻苦锻炼,很快适应了工作环境,迅速将自己融入了这个大家庭，熟练了岗位工作。集体是每个员工赖以生存的家,“取人之长,为已所用”这句话说的非常好, 我受益于前辈的指导，当然，我也会把自己的工作心得教给新来的员工。

20xx年马上就要过完了，回想这一年，我是在xx路支行度过的。在大家的共同努力下，现如今的xx路支行已经发展为一个业务量大，业务种类繁多的分理处，客户们都认为xx路营业部的服务比其他银行的好，都愿意来这里开立账户和办理业务，今年每日开立的账户能达到15个，人均笔数列居支行榜首，每天的忙碌可想而知。

做为柜员时，工作使我每天要面对众多的客户，为此，我常常提醒自己“善待别人，便是善待自己”，在繁忙的工作中，我仍然坚持做好 “三声服务”和“微笑服务”，“没有规矩不成方圆”，身为网点一线员工，切实提高业务素质和风险防范能力，学以致用，在工作中能够以《员工守则》为准则，以《60条禁令》来约束自己，认真办理每笔业务避免违规操作，并养成良好习惯，作为临柜人员，我深知临柜工作的重要性，因为它是顾客直接了解邮政银行的窗口，起着沟通顾客与银行的桥梁作用，因此在临柜工作中，我始终坚持做一个“有心人”，虚心学习业务，用心锻炼技能，耐心办理业务，热心对待客户。认真解答客户的问题，遇到蛮不讲理的客户，我也试着去包容和理解他，最终也得到了客户的理解和尊重。

现在我已经当上了综合柜长。在班组中，除了要干好自己的本职工作外,更重要的是学习协调整个班组的工作平衡和班组的工作氛围,要做好上传下达,做好班长的助手，遇事不急不燥,有什么问题都能学会耐心的尽最大能力去解决。有人曾说：播散一种思想收获一种行为，播散一种行为收获一种习惯，播散一种习惯收获一种性格，播散一种性格收获一种命运，播散一种榜样能够看到奋斗的目标和参照物，榜样是一种向上的力量，是一面镜子，是一面旗帜，我在学习中始终牢记自己是一名共青团员，能够起到模范带头作用，自觉参加各项培训学习，掌握技能，并带动大家一起学习，提高大家的整体素质，使业务水平和技术得到进一步的提高，能够适应各岗位的变化要求，适应邮政银行发展变化的要求。

在工作中，我是忠于职守，尽力而为的，领导和同事们也给了我很大的帮助和鼓励，透视过去一年，工作的点点滴滴时时在眼前隐现,但我却必须面对现实,不仅仅要能工作时埋下头去忘我地工作,还要能在回过头的时候,对工作的每一个细节进行检查核对,对工作的经验进行总结分析,从怎样节约时间,如何提高效率,尽量使工作程序化、系统化、条理化、流水化、从而在百尺杆头,更进一步,达到新层次,进入新境界,开创新篇章为了更好地做好今后的工作总结经验、吸取教训。

回顾这一年来的工作，我是问心无愧的，我的自我评价，是不是在美化自己，自有公论。但我的缺点也是不可掩饰的。回顾检查自身存在的问题，我认为：

1、在工作较累的时候，有过松弛思想，这是自己政治素质不高，也是世界观、人生观、价值观解决不好的表现。

2、学习不够。当前，以信息技术为基础的新经济蓬勃发展，新情况新问题层出不穷，新知识新科学不断问世。面对严峻的挑战，缺乏学习的紧迫感和自觉性。理论基础、专业知识、文化水平、工作方法等不能适应新的要求。

针对以上问题，今后的努力方向是：

1、加强理论学习，进一步提高自身素质。对前台金融业务的熟悉，不能取代对提高个人素养更高层次的追求，必须通过对邓小平理论、市场经济理论、国家法律、法规以及金融业务知识、相关政策的学习，增强分析问题、解决问题的能力，

2、增强大局观念，转变工作作风，努力克服自己的消极情绪，提高工作质量和效率，积极配合领导同事们把工作做得更好!

人生就好象一场战斗,只要打好了这场仗,就等于战胜了自己,工作上用心做好每一件事,一步一个脚印脚踏实地,虽然没有惊天动地的业绩,也没有世人皆知的名誉,但却在自己平凡的岗位上塑造了一种不平凡的敬业精神。在今后的工作中，我还是会继续加强学习，主动转型，迎接挑战;全面提升服务水平，帮助客户赢利，提高客户忠诚度。加强动脑思考能力，在工作中多想办法、多创新、加强组织协调能力。虽然通过自己的努力和不断拼搏，在工作上得到了鼓励和认可，但离上级的要求还相差甚远，某些方面还存在着不足，但我会不畏艰难，会尽职尽责、一如既往的做好自己的本职工作，克服各种困难和压力，在新的一年里做到更好!

**银行员工事迹材料篇三**

我叫xxx，于xx年参加工作，十几年来我在普通的银行岗位上始终兢兢业业，尽职尽责，为银行的发展做出了我应有的贡献，工作以来我从三个方面始终严格要求自己。

进修上从不言倦作为一名青年职工，我始终把进修作为生活及工作的重中之重。众所周知，银行窗口人员的素质决定了客户对邮政银行最根基的认知，我正是意识到自身的素质直接影响工商银行的整体形象。于是我内练礼仪外练手艺，积极加入各类培训，刻苦学习业务知识和操作技能，积极参加单位组织的技能比赛，积极参加各项新业务培训。邮政储蓄的发展是与时俱进的，各类新业务、新技术层出不穷，我能及时充电学习，始终保持严谨的工作态度和一丝不苟的工作作风，积极参与到电子化支局统版工程、储汇互通工程、营业与网运互通工程、工商银行汇兑大集中工程、工商系统大集中工程中去，认真贯彻“迅速、准确、安全、方便”的服务方针，严以律己，优质完成各项任务，无数次因为进修，我冷落了家人，因为上课，我忘记了吃饭，为了学习我狠心将自己年幼的孩子托付给年迈的双亲照看，无数次我面对自己可爱的孩子暗暗心酸。可是困难xx阻止我前进的脚步。我相信天道酬勤，通过我的坚持和努力，我一定能够进一步掌握最新的金融业知识，用知识武装自己，为工商银行的明天做出更大的贡献。

作为一个会计工作者，除了快速准确进行账务处理以外，我还本着“热情、礼貌、快捷”的服务承诺，对每一个客户的询问都能耐心解释、有问必答、贴心服务，真诚、周到的服务使我跟客户建立了良好的关系。我对这些平时培养的潜在客户展开了营销攻势，向他们详细的介绍了我行的电话银行、网上银行等最新金融产品，并不惜在班后时间亲自上门解答疑难问题，功夫不负苦心人，今年我成功营销了企业网上银行20户，电话银行30户，待发工资10户，待发工资户月交易量上1000万，为我行创下了可观的中间业务收入。

自改革开放以来，全国的面貌发生了翻天覆地的变化，小榄优越的投资环境吸引了大批的港澳台及外国投资者，敏锐的视觉和积极的思考，让我认识到大量的新企业将要诞生，如何让更多的企业到我行开户以带动我行存款和结算量?为此我出谋献策，向领导提建议，在领导的带领下有的放肆的展开了外勤攻关，组织了银企联欢会，向企业介绍我行结算、资金等优势，这系列的工作没有白做，如雨后春笋般成立的企业一个个来到了我行开户。

为稳住客户，稳住存款，支行采取了客户定人跟进服务制，考虑到我多年丰富的工作经验和较宽的人际关系，支行领导把一批大客户分配了给我跟近。政府各部门、财政所是我支行营业部的系统大户，我每天坚持对其业务需求及资金流向的跟进，为其提供了一对一的贴身化服务，不但稳住了存款，还保持了良好合作关系，为我行的一些本地业务拓展提供了便利和优势。

现在我从事会计报表编制岗，在今年账务上收之后，工作量明显的加大，每天超过7点下班是家常便饭，每月的1号都要加班做报表，每年的“元旦“、”五一“、”国庆“，是大部分人的三个法定的节假日，是人们亲人团聚、情人团圆、共享天伦的日子，而在这黄金周的第一天，我依然坚守岗位，认真的完成全支行的报表编制。在报表岗以来我没有真正的完整地度过一个“元旦“、”五一“、”国庆“，也从没享受到加班待遇，但是我没有任何一句怨言，因为这就是我的工作，我深知我所负责的报表的准确性和纪实性直接影响到全支行甚至全分行的经营效益的统计，我考虑的是如何及时、准确地完成报表，为领导和上级部门决策提供会计信息。

从年仅18岁入行到现在，我一直把工行当我家，我是多么期盼看到自己的家园更加美丽更加辉煌。我无数次在心底深情的说：工行，我爱你，我愿意为你在我平凡的岗位上奉献我的青春和热血!

**银行员工事迹材料篇四**

她曾荣获总行“优秀共产党员”、武汉市“五一”劳动奖章、湖北省“先进女职工”、武汉市“创新业绩创高效益”先进个人，20xx年被分行党委授予“优秀党务工作者”称号,并被推荐为出席总行党代表会议的代表。她所带领的团队曾先后荣获全国金融系统“学习型组织标兵班组”、“全国金融五一劳动奖状”、“全国金融系统思想政治工作优秀单位”。

怎样抓班子、带队伍，一直是她常思索并摆在第一位的课题，也是她倾注心血最多、个人管理才能和潜质得到最好发挥的地方。作为一名基层管理者，她向往的境界是：圆满完成任务指标、打造个人业绩虽然必要，但一个基层管理者最大的价值和成功标志，是让团队所有成员都得到发展，让成就感、工作的快乐感伴随大家职业生涯的每一天。

首先是树正气，用机制规范班子行为。班子成员个人的经历、习惯、性格不尽相同，如何扬长避短、优势互补、相互补位，是一门事关能否发挥好班子战斗堡垒作用的艺术。为此，她发明了班子中行之有效的“ab制”。其次是重才、育材，不断给青年员工搭建施展才华的平台，帮他们“理思路、教方法、压担子”，让他们提高素养和素质，促其成长与成才。20xx年初，总经理助理赵新刚从营销科室负责人走上班子成员岗位，对所分管工作缺乏全盘指挥和运作的领导艺术，她言传身教，使其快速成长。在她所领导的团队，已经先后有多位同志走上分行部室总经理、副总经理等中高级管理岗位，还为分行培养了一批经营管理方面的专才。三是养锐气，凝聚全员力量。根据不同时段和不同的工作任务，通过教育启发和独出心裁的团队活动，无论顺境逆境，始终使干部员工保持清晰的目标、必胜的信心、旺盛的斗志和良好的职业心态。

胡卉在担任基层支行一把手以来，取得了骄人的业绩。在任桥口支行行长期间，将一个规模小行变成一个规模a类行；担任太平洋支行行长期间，连续四年获得分行综合目标考核第一；20xx年1月担任营业部“一把手”以来,截至20xx年末，各项存款余额由61亿元增加至91亿元，占分行各项存款净增额的30%以上，20xx年完成利润占分行利润总额的25％，人均创利居同业前列。经营中，她认真落实总分行战略转型指导思想，强化收入结构调整，中间业务收入年均增幅达61.1%,为武汉分行改革、发展和创新做出了重要贡献。

在激烈的金融同业竞争中，要想立于不败之地就必须创新和突破。分行营业部是核心大客户集中的地方，也是面临高层次、创新型服务需求压力最大的地方。一方面她积极促成与企业上层的沟通与交流，捕捉各方信息，构筑和建立了高层互访交流机制和共同培训新机制；另一方面她积极延伸了客户销售资金链、供应链以及客户关联单位，拓展新的资金源。例如某海外上市公司，已由过去单一的负债业务，形成以集团客户为核心，上、中、下游客户为平台，负债与资产业务齐头并进发展的新格局。在业务发展的关键时期，在矛盾、困难焦点中，她总能处变不惊、稳住阵脚，首先给下属以信心，深思熟虑，运筹帷幄，迅速带领干部员工积极应对，扭转局面。最典型的是20xx年被员工称为“海啸”的巨额走款事件：某国际知名集团公司与交行有着十余年的合作关系，由于特殊原因，7月11日集中走款高达38亿元，20xx年底重现巨额走款72亿的严峻局面，而她带领团队临危不惧，稳扎稳打，积极研究对策，从其他行业、其它客户中迅速拓展新的资金来源，迅速摆脱了困境。如何有效防范风险，常常考验着基层经营者的责任心、智慧和运筹能力。她敢为人先，敢啃硬骨头，带领员工打赢了一个又一个的资产保全攻坚战。某外商独资房地产企业自20xx年以来，长期拖欠银承垫资本息，在她的指挥下，营业部干部员工往返于该公司总部和股东，几上北京、上海等地，加大了对该公司不良资产转化和清收步伐，通过搭建不同层面信息立体沟通交流机制，成功解决了困扰近2年多的历史遗留问题，全部收回该公司银承垫资本金6450万元，累计利息842万元。

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