

最新农行人演讲稿(汇总7篇)

演讲作为人类一种社会实践活动，它必须具备以下几个条件：演讲者、听众、沟通二者的媒介以及时间、环境。那么你知道演讲稿如何写吗？下面小编给大家带来关于学习演讲稿模板范文，希望会对大家的工作与学习有所帮助。

农行人演讲稿篇一

大家好！我叫xiexiebang今年xx岁，财会专业本科毕业，来自工业开发区分理处。感谢行里给我这次学习和锻炼的机会，使我有幸面对机遇，迎接挑战。

从1993年7月毕业至今，我在农行已经整整工作9年了。9年间，通过不断地学习和实践，自己的理论水平、业务技能得到了明显提高。同时通过学习和实践，也使我的人生观、价值观有了很大转变，由安于本职工作到勤奋学习，积极、主动地开展工作；由趋于守旧到敢于创新、勇于开拓；由一味地侧重理论知识的学习到学以致用，以学习促工作，以工作促学习。期间每一个过程都蕴含了行里领导和各位同事对我的支持和帮助，同时也倾注了自己辛勤的汗水。

在多年的工作和学习中，我深深地体会到，只有不断学习、应用、再学习，实践、认识、再实践才能使自己各方面的素质不断提高，每一次提高的过程都深深鼓舞和激励着我，以更加饱满的热情投入到新的挑战中去。同时，我也深刻地体会到，挑战和机遇对于个人进步的重要性。有了机遇，要善于把握机遇，没有机遇，要努力创造机遇。

我这次报名参加内外勤副主任岗位的竞争，主要理由是：第一，我热爱这份工作，愿意为这项工作付出本人最大的努力；第二，我认为自己充分具备担当这一职务的能力与水平，并愿意通过担任这一职务使自身的作用得到更充分的发挥；第

三，我认为这次参加竞聘是锻炼自己的一次很好的机会，不管能否受聘，对自己都是一个提高。

竞争这一岗位，我认为本人具有以下优势：

一、具备丰富的工作经验。在从93年跨入农行大门以来的9年时间里，我先后在不老屯营业所、溪翁庄分理处、檀洲储蓄所工作过，分别从事银行会计、储蓄等工作。期间经历了商业银行的改革。在改革过程中，虽然工作程序和技术不断推陈出新，但是在每一次新旧交替的过程中，我都能够很快地接受和适应。此外，通过长期与顾客打交道，我掌握了许多单纯依靠学习而得不到的工作方法和技巧。使我能够针对不同顾客，采取不同的工作方法，保证以最有效的方式开展工作。9年的工作经历也使我逐渐能够跳出会计和储蓄等具体工作范畴，站在整体发展的高度认识工作，开展工作。我认为，有9年扎实的实践和丰富的经验为基础，我一定会很好地担负起这一职务所赋予的各项任务。

二、充分具备这一职务所要求的专业知识和综合知识。实事求是地讲，我来农行的9年是不断学习的9年。通过坚持不懈地学习，使自己不断得到充实。根据工作需要，我先后学习了计算机、英语、会计等多方面专业知识和技能。通过学习，我取得了“计算机等级考试二级证书”；通过学习，我圆满完成了财会专业本科的学习，取得了本科文凭，其中我所撰写的毕业论文“我国商业银行入世后将面临的形势和对策”顺利通过答辩，并被评定为优秀论文；通过学习，我拿下了具有较高难度的全国专业技术职称中级会计师考试，取得了中级会计师职称；同样通过学习，一次性通过了国家英语三级考试。在财会本科学习的三年多时间内，无论风吹雨打，只要工作允许，每周的周六周日我都坚持乘车去北京学习。

农行人演讲稿篇二

大家好！

我叫，是农行一名普通的窗口柜员，能参加这次演讲，我感到十分的荣幸。今天我演讲的题目是《爱岗敬业服务农行发展》。

“柜员”，这个看似平凡的工作岗位，是我们农行树立形象、赢得群众口碑的对外窗口。需要有很大的耐性和细心，容不得半点松懈，对客户要耐心解释，对工作要充满热情，能不能有效的开展好这份工作，直接影响着我农行的发展。记得有一位成功的企业家说过这样一句话，把每一件简单的事情做好就是不简单，把每一件平凡的事情做好就是不平凡。这句话我一直记在心中，我要求自己尽职尽责把平凡的工作做好，不断学习，追求卓越，超越自我，为我行的发展奉献自己的微薄之力。办理好各项业务对银行来说很关键，还要有一颗爱岗敬业、从容不迫的心。

在长期的工作中，我深刻认识到，敬业与奉献、从容与幸福是密不可分、相辅相成的！首先，敬业是奉献的思想基础，只有对工作充满了热爱，才能获得无尽的工作动力，从而提高奉献能力！而奉献是敬业的目标所在，并且不断在行动上深化这敬业精神！再者，从容是幸福的决定因素之一，从容面对名与利，自身就会获得满足，知足则长乐！四者在整体上又有密切的联系，只有心怀敬业精神，持有从容的态度，做好奉献，最后就会获得幸福！

印度大诗人泰戈尔说过：“花的事业是甜蜜的，果的事业是珍贵的，让我干叶的事业吧。因为叶总是谦逊地垂着她的绿荫的。”的确，我也是一片平凡的绿叶，虽平凡但无悔，虽平凡但无私。作为一名普通的农行柜员，感到自己肩上的责任重大，“为人民服务”不仅仅是一句口号，那是需要努力的实践工作去支撑的承诺！

为了提高实践工作绩效，从容的心态是必不可少的。从容的心态让我们眼界更加高远，对于目标就会看得更远更真切。从容的心态让我们更加坚强，摒除不应该有的私心杂念，所

谓壁立千仞无欲则刚，那么就会更加有工作的动力。从容的心态让我们远离喧嚣浮华，所谓淡泊以明志，宁静以致远，这就是从容心态的作用，最凝练的表述！

朋友们，同事们，爱岗敬业不只是在枪林弹雨中的辉煌，也不只是在紧急危难时的高扬，它更应该是一种默默的奉献，一种高尚的理念，一种强劲的精神力量。爱岗敬业，誓言无声！让我们像雄鹰一样，激情飞扬、意气风发，将梦想与激情倾注于爱岗敬业，无私奉献中。

最后，我希望我们所有农行人都能够热爱自己的本职工作，从容不迫的干好自己的本职工作，让人生价值在我行的发展中充分发挥和升华。

农行人演讲稿篇三

各位尊敬的领导、同事们：

大家好！今天，很高兴有机会站在这里，用这短短的几分钟表达我对农行的深厚感情。岁月如歌，时光流逝，多年来，农行人艰苦奋斗、开拓进取、顽强拼搏、团结一心，用自己满腔的热情和深深的热爱，辛勤工作，无私奉献。

工作十几年来，我真切地感受到了农行发生了巨大变化，金融改革阔步前进，基层建设面貌一新，干部队伍充满活力，文化建设朝气蓬勃，文明创建硕果累累……这精彩闪光的一页页，让我们为之欢呼，为之喝彩，为之自豪，为之骄傲！

作为一名普通的基层员工，在工作和生活中，让我爱上了这个大家庭，农行为国家为人民为员工所做的每一件事都深深影响着我。因为农行承载着从农业、农村、农民走进城市的那份厚重和艰辛；农行有着植根于中国最广大区域的那份自豪感和责任感；农行有着无时无刻不在为国家分忧、为客户

服务、为员工谋福利的那份笃实和关爱。曾经有人说过，“大行德广，伴您成长”是农行企业文化的精髓。作为一名普通的基层员工，我对这句话有着深刻的理解。这种理解，既来源于工作的历练，也来源于单位领导和同事的言传身教。十几年前，我还是一个不知世事的少年，带着无比的热情，满怀憧憬进入了农行大门。十几年来，我与农行共同成长，在农行这个温馨的大家庭里，得到了领导关心栽培和同事们的热心帮助，让我亲身感受到了作为农行人的骄傲和自豪！这里拥有干净舒适的环境：整齐划一的着装、胸前配挂整齐的工牌、还有那迷人的微笑……把香格里拉衬托得像一个“万物和谐的人间天堂”！在这里，我学到的不只是农行践行“面向三农、服务城乡、回报股东、成就员工”的企业使命，传承“建设城乡一体化的全能型国际金融企业”的企业愿景，坚守“诚信企业、稳健行远”的企业核心价值观，还学到了怎么去做人，怎样去工作、生活。同时“以市场为导向、以客户为中心、以效益为目标”的经营理念；“细节决定成败、合规创造价值、责任成就事业”的管理理念；“客户至上、始终如一”的服务理念；“违规就是风险、安全就是效益”的风险理念；“德才兼备、以德为本、尚贤用能、绩效为先”的人才理念让我读懂了什么是奉献，什么是成功，我读懂了这份工作来之不易，成为农行人不易，要真正当好一名农行人更不易，我还读懂了作为一个农行人的责任和义务。

农行有今天，我们要加倍珍惜要继承和发扬农行人无私奉献和吃苦耐劳的爱岗敬业精神，树立爱岗敬业的意识。“想客户之所求、急客户之所需、排客户之所忧”，勇于承担责任，任劳任怨、吃苦耐劳，长期坚持奋战在基层第一线，自觉维护农行形象，默默无闻工作，实实在在做人，团结合作精神，从小事做起，从点点滴滴做起，在平凡的岗位上用青春、用责任、用汗水和辛勤，以使命感做出卓越的业绩，以此实现人生价值。

农行在我心中，农行让我骄傲！

农行人演讲稿篇四

大家好!

今天我能站长这个讲台上，首先，感谢各位领导给我这次展示自我、施展才华的机会!决定参加这次竞聘前，我曾度德量力，思虑再三，之所以参加个人银行业务负责人的竞聘，一方面，是对分行人事制度改革的拥护和支持，以自己的实际行动做改革的参与者与推动者。这也是作为分行的一员必须敢于接受挑战、敢于接受考验的最好体现;另一方面，是想借次机会锻炼自己，接受大家的检阅与评判，争取更好地为分行发展服务的机会。近年来，在领导的培养下，在同志们的关心与鼓励下，我一直兢兢业业，恪尽职守，勤奋学习，严于律己，政治思想不断成熟，工作经验不断丰富，知识储备不断增长，感觉可以更好的为分行的发展服务，希望有一个进一步施展才华的实践平台。

一、对个人银行业务负责人岗位的认识

个人银行业务负责人岗位具体职责是：对本行个人银行业务的发展规划、市场份额、指标完成情况、市场客户营销等负责;对全行个人存款、个人贷款、银行卡、证券代理、电子银行业务负责;对城区网点、县级支行的个人银行业务的管理负责;对个人客户经理、理财中心、个人优质客户、个银产品的管理负责;对个人业务、产品的培训、推广、宣传、营销负责;对整个分行个人银行业务的管理、发展、营销负责;主管全行中高端个人客户、个人理财业务，传统的储蓄业务、银行卡业务、电子银行业务、个人信贷业务等;为客户提供更贴切、更高层次个人金融服务、个人理财服务，做好分行个人品牌银行业务的市场营销工作;关注、分析市场动态及客户需求的变化，及时向上级管理部门反馈市场信息，提出个人品牌银行业务新产品开发建议;建立和维护客户档案资料库，收集、汇编、分析客户资料，发展和稳定优质个人客户，扩大优质个人客户群体为个人客户提供优质综合服务。

二、对个人能力在竞争中的优势分析

1、具有熟悉各项个人银行业务的优势：几年来的银行业务岗位培训和在业务工作中的实践以及我长期从事个人银行业务经理助理工作，深知个人银行业务在银行工作中的地位、作用；明白做个人银行业务负责人所必备的素质和要求，悟出了一些做好管理工作的方法策略，在业务管理、指导，风险制度建立，协助领导工作等方面取得了一定成绩，目前基本可算该项业务的权威。

2、具有较全面的组织、协调和管理能力优势。具有良好的交际沟通能力和团队合作精神。能团结同志，正确处理与领导和群众的关系。工作思路清晰，头绪分明。具有较强的口头表达和文字综合能力。我在日常生活和工作中注意不断地加强个人修养，以“明明白白做人，实实在在做事”为信条，踏实干事，诚实待人。经过多年学习和锻炼，自己的业务能力、组织协调能力、判断分析能力、领导掌控能力都有了很大提高，能够胜任个人银行业务负责人工作。

3、具有正直的人品、良好的修养及优秀的作风。工作责任心强，勇于开拓进取。公道正派，与人为善。吃苦耐劳，率先示范。始终认为：沉默是金，忍让是银，帮人是德，吃亏是福。注重个人修养，平时抓紧一切时间学习，努力使自己成为一个有知识有修养，品德高尚情操纯洁的人。

4、爱岗敬业，有强烈的责任感。在日常工作中，为解决个人客户的疑难问题和遗留障碍，我经常加班加点，不计个人得失。把客户满意的作为自己的最大追求。每当有新业务推出时，我总是先使用并全面了解其功能、优点。在上门服务和遇见客户询问时做到有问必答，回答详细，并尽力推荐他们使用适合他们的个人银行业务。在服务的同时我注意与客户建立良好的人际关系(尤其是大客户)，第一次上门服务时我都会留下联系号码以使用户遇上问题后第一时间通知我，我的优质服务为我赢得了很多大客户的好评。

三、竞聘上岗后的设想及措施

假若我能够竞聘上岗，我打算从以下几个方面配合做好个人银行业务负责人一职，提高个人银行业务拓展工作质效，树立个人银行业务优质的形象。我的目标是：我与个人银行业务共发展。

维护银行形象，维护班子形象，讲团结顾大局。拉偏套，使正劲，摆正位置，当好主角。做到“三个服从”，即个性服从党性，感情服从原则，主观服从客观。做到服务不缺位，主动不偏位，融洽不空位。让领导放心，群众满意。

2、优化网点布局，拓展业务开发，提高经济效益。一是搞好市场开发。一方面扩展外延，不断调整支行和网点个人银行业务营销经营布局。优化网点和自助设备布局，做大做强优质网点，取得业务发展和效益的最大化。采取“区别对待，择优扶植”政策，对规模大、效益好的客户实行倾斜政策，优先发展；对于规模小、效益一般，但有发展潜力的客户，要设身处地的为客户服务，为客户着想，留住客户；对于在保本点以下的众多零散客户，也要竭诚服务，凝聚人气，开发潜在客户。以增强整体规模优势，充分占有市场份额。另一方面，拓深内涵。通过转换经营机制，充分调动员工积极性、主动性和创造性，建立综合考核评价体系，强化业务成本核算，转变工作作风，提高办事效率，以信誉赢得客户，占领市场。二是本着优化、改良、补充的原则，促进原有传统业务与新业务的共同发展。目前在传统个人银行业务的补充上建议开发“通知存款”、“养老保险业务”、“儿童智力投资业务”、“节日纪念储蓄”和“储蓄债券”等。提高个人业务的科技含量，推出高品味、多元化的金融工具。如：自动转账服务、货币市场存款账户、货币市场存单、可转让定期存单、定活两便存款，通知存款、礼仪存款、住宅存款、个人退休存款等。另外，可以开发使用个人支票、旅行支票、多功能的银行卡，大力发展自助银行、电话银行、网上银行等服务手段。对已基本定型的新客户要根据市场变化不断完善。如“大额

可转让存单”、“定额储蓄存单”可以改进为面值固定、不记名、不挂失，可在债券市场上转让、利率浮动和价格随行就市的“储蓄债券”，使之具有流动性和赢利性的特点。三是抢占商机，加快发展中间业务。目前在发展传统的代理和代保管业务的基础上，可大力开办证券、股票资金代理账户，实行证券买卖时资金自动划转；开设综合理财账户、电话银行、个人外汇买卖等业务；为个人提供投资咨询、信息咨询、保管箱业务；开展资产管理、证券代理、退休金信托等业务。同时减少办理环节，让客户真正感到方便，以此带动存款业务的扩大。

尊敬的各位领导，各位评委，在我的竞聘演说结束时，我还想说，我也许还不成熟，也许还有这样那样的欠缺，我会努力努力再努力，不断完善自我，追求自我，超越自我，做一个全面发展的人。西方一位哲学家说过：给他一个支点，他会把地球撬起来。我要说的是：给我这个职位，我一定会做得更精彩！

谢谢大家！

农行人演讲稿篇五

篇一：关于加强农业银行人力资源管理的初步思考

关于加强农业银行人力资源管理的初步思考

1061001413750 张咪

？摘要：人是一切活动的主体，在金融竞争日趋激烈形势下，农业银行竞争力的强弱、经济效益的高低，归根到底取决于全行干部员工的积极性、创造性和责任心，取决于人才拥有的数量和质量。中共中央关于完善社会主义市场经济体制若干问题的决定指出：“创新人才工作机制，培养、吸引和用好各类人才”、“尊重知识、鼓励创新、实行公平竞争、完

善激励制度，形成优秀人才脱颖而出和人尽其才的良好环境”。为此，我们必须牢固以人为本理念，进一步加强人力资源管理，加快人才培养。本文就此问题作一些探讨。

关键词：农行 人力资源管理 员工培训

一、充分认识当前人力资源管理和培训中存在的问题。

近年来，农行在商业化过程中，对人力资源的管理进行了一系列适应市场化经营的改革探索，取得了一定的成效。但仍存在一些待解决的突出问题。

（一）、总量严重过剩。据不完全统计，农行在册正式员工总数约50万人，同时还有近10万顶岗临时工，人均业务量、人均资产利润率以员工劳动生产率与金融同业存在较为明显的差距，减员增效的任务十分艰巨。

（二）、资源分布不合理。由于区域之间地理环境、经济条件差异较大，农后行的人才资源分布不均衡。高、中级称人才大多数集中在地市级以上分行，直接从事业务经营与操作的基层行处去却极少有高级、中级专业技术人员。这与快速发展的银行业务是很不适应的。

（三）、学历结构不合理。以延安市分行为例，该行一先人员存在一定的缺口，但由于受政策所限，近年来引进的全是本科生，而这些在一线时间长了，往往不安心。近几年，该行已陆续有十多个本科生离开农行。从全国农行的情况来看，中西部地区行较高层次人才所占比例偏低。

（四）、年龄结构不合理。由于人员严重过剩，农行全面推行了减员增效。一些行多年基本没有进入，造成了年龄层和老化。扬州分行下一支行，全行职工平均年龄达39.8岁，40岁以上人员占比超过45%，30岁以下青年人占不到10%，结构极不合理。

（五）、人才氛围欠佳。具体表现在：一是思想认识滞后。部分行领导不重视人才工作，甚至宁可重用庸才，也不愿启用人才。二是人是管理滞后。目前，农行对领导班子的配备主要还是行政任命。也有少数领导干部中不考核业绩，仅凭个人主观的好恶和个人的感情印象来评价。三是培训机制滞后。在培训体制、实施手段和培训内容等方面都不尽完善。

二、更新观念，制定规划，加大人力资源开发力度。

针对人力资源管理中存在的问题，我们认为，各级行要认真贯彻党中央提出的“坚持以人为本”的发展观，积极推进人力资源开发。

（一）、牢固确立“人力是农行发展的第一资本”观念。各级行领导要全方位地认识人才在农行改革与发展中的实际作用，用“大人才观”指导用人实践，高度重视内部员工的主体地位，把全部释放人的能量作为企业领导者的主要职责。各级行领导班子必须坚持人才的选择、使用、培养、管理、监督的一致性，保证人才的健康成长，使一大批优秀人才早日脱颖而出。

（二）、制定人才资源开发中长期发展规划。现代金融同业竞争已经不再局限在过去的“拉存款”，也不是现行单一的某项目重大业务竞争和开发，而是体现为份额和效益、服务和产品、人才和技术的综合性竞争。竞争最终能否取胜，将取决于银行的整体素质的塑造及其发挥。其中，人力资源的开发、员工整体素质的提高理应作为一个重要的战略来考虑。人事部门应结合本行实际制定切实可行的中长期规划，并扎扎实实付诸实施。

（三）、积极稳妥地开展全员培训。培训工作要坚持统一领导、分级负责的原则，坚持按需施教、注重实效的原则，坚持培训与使用相结合原则，努力建设一支“政治强、业务精、懂经营、善管理”的高素质员工队伍，造就一批高素质的专

门人才、创新人才。根据农行的特点和当前的实际，在人员培训上可分为：新入行人员的整体培训、在岗人员的具体培训、业务骨干的特殊培训、领导干部的继续培训。在制定培训实施计划上，坚持先易后难，先简后繁，先业务后管理，先职工后领导的思路，对迫切需要的银行业务、电子计算机等方面的人员，可先行实施培训。一般以两年一轮为宜，并注意培训力量的投入和培训班铺开的大体均衡，以保持培训工作的持续有序进行；在培训内容上，除保持一些常规业务培训外，把现代商业银行的知识以及外语、电子计算机、现代金融管理等知识作为教育重点；在培训方式上，采取教师学、同事互学、个人自学相结合，岗位练兵、教师教学、社会实践相结合，自我教育、业务培训、脱产学习相结合等多种形式，持之以恒地展全员培训。

（四）、加强企业文化建设，坚持用高尚的竞赛培养新。农行企业文化的主要任务是：培养企业精神，塑造良好的企业形象，进一步增强全行的凝聚力和自豪感，进一步加强农行的对外宣传工作，扩大农业银行的社会影响，提高社会声誉。其中主要内容应涵盖以下几个方面：一是以职业道德为核心，以文明优质服务为抓手，以高效廉洁为重点，培养富有时代特征和鲜明个性的企业精神，塑造良好的员工形象和企业形象，使思想政治工作与农行业务经营管理紧密结合，增强凝聚力和竞争力。二是将培育农行的企业文化与创建“号”、“手”活动相结合，争创一流服务、一流业绩，造就一批优秀的管理人才和专业技术人才。三是将培养农行企业精神与加强企业文化建设相结合，培育先进的文化思想、优良的企业行为和科学的管理方式，创造良好的经营效益。

三、优化人力资源配置，发挥人力资源最佳效益。

人力资源如果不进行有效的配置，就不能发挥出资源的最大效益，甚至会出现资源内耗，形成资源浪费。应重视运用系统论和控制的方式方法，按照市场运用手段，优化人力资源配置。

（一）、坚强宏观的人力资源配置。做到人力资源配置与业务经营的计划比例相适应。根据系统内，区域内社会经济总量和业务经营对人力资源的需求状况，参考业务发展整体状态和地方经济增长指数对各分支机构进行宏观性质的核编定编，以编定岗，以岗定员，有计划的进行分配。

（二）、加强微观的人力资源配置。对于具体的各个职能部门和岗位，在定编定岗定责的条件下，建立公开、公平、公正的竞争机制，全面推行持证上岗制度，全面实行竞争上岗，双向选择，优化组合，把竞争机制引入到微观人力资源配置的全过程，促进人力资源的平等竞争。

有效益、最能发挥其作用的地方，达到优化配置。第二，建立和完善人力资源的淘汰机制，打破用工终身制和干部终身制，在干部员工不形成必要的危机感。第三，建立人力资源的储备机制。银行业务的持续创新和人才流失的不可预见性，要求对人力资源做到超前储备，包括后背干部的储备、专业技术人员的储备、内部人力资源市场储备和员工录用渠道储备，在现职和储备之间形成一种必要的梯队，分层次有目标的计划对储备资源进行继续教育，使人资源保持状态的连续性和整体的向上态势，以适应商业银行业务有不断创新和拓展。

四、完善规范考评体系，建立科学有效的激励机制。

（一）、人力资源的考察评价要坚持客观性、全面性、群众性、辩证性、层次性的“五性”要求。一是要客观。在建立任期目标责任制、岗位目标责任制和岗位职责规范的基础上，健全完整科学规范的人力资源考核评价体系，过程公开透明，考核指标和内容全面量化，考核结果不因个人，尤其是个别领导干部的主观愿望而改变。二是要全面。对人力资源的考核评价内容不能以偏盖全，厚此薄彼，三是要坚持群众性。对员工，尤其是对中层干部的考察评价不能由单个部门、单个领导作出结论，而要走群众路线。四是要坚持辩证的观点。

全面地、具体地分享一个人的优缺点，用其所长，抑其所短。

五、树立层次观。农业银行的业务经营需要多层次的人力资源配置，要根据具体的管理层次和管理幅度确定人力资源素质层次分布，既不能不顾人力资源的成本，盲目在各个组织结构中配置高层人力资源；更不能不顾实际要求，降低人力资源层次要求，影响业务发展。

1、成长环境激励。加快业务发展，提高效益，展示农行良好的发展前景，为员工个人事业创造良好的发展机会和广阔的发展空间，为广大员工提供施展才华，实现人生价值的条件的机遇，使员工把实现个人价值，这样才能吸引人才、凝聚人才、留住人才。

2、成长动力激励。建立严格的监督检查评比制度和监理制度。

3、社会认同激励。让不同层次的人力资源都进取的目标，体现人力资源价值的外在表现形式。

4、收入分配激励。以效定绩，绩效挂钩。增强工资待遇对人力资源的激励作用，让公众歹意较好地体现人力资源的自身价值。

5、非货币化激励。如进修资助、补贴、实施带薪休假制度等，从而提高其工作积极性。

参考文献：

对当前农行人力资源管理的认识

新华网凉山分频道

2006-4-30 8:51:00 人才是第一资源，也是稀缺资源，银行要发展就要靠人才，市场竞争就是人才的竞争。农行人才的

存在和合理使用，是构建农行核心竞争力的要素之一，也就是说，银行核心竞争力有赖于具有数量充足、素质优良、结构合理、积极进取、忠诚、敬业的金融人才队伍。

人才是当前农行必须

金融人才的竞争一直是现代经济社会人才争夺的主战场之

一、复合素质欠缺，论知识没有优势，论年龄没有优势，并且在学习和接受新事物上相对吃力，尤其是后勤保障人员，基本上没接受过其它业务的培训和学习，因此在总体上产生了一些困境。而一个人才的养成，需要个人内在素质的具备，需要实际工作的实践锻炼，需要勇挑担子的勇气和信心，需要持久学习力和较强的执行力，需要组织的精心培养和扶持等等，农行目前的形势是新人进得少，人才大都是在各个岗位上长期锻炼而养成。

人员专业能力以及管理人员合规培训等计划。从这些做法看来，农行可借鉴的经验不少，而且，要生存、要发展，唯有培养人才、使用人才，尤其是新形势下农行的营销人才，十分紧缺，农行要尽快培训一支既懂市场又懂业务和技术，而且又善于交际和攻关的高素质、复合型人才。

树立科学的人才观

俗话说：“三百年出一戏子。”也就是说一个浑身细胞都是戏的演员三百年才出一个，一个全面型的人才本身极为难得，从人才分类来看，大致有：学习型、研究型、专家型、务实型和开拓型的人才。因此在人才问题上要牢固树立人才资源是第一资源、人人都可以成才和以人为本的观念，要树立有较高知识水平、有较强创新能力的拔尖人才和有丰富实践经验与一技之长的实用人才都是人才的理念；要坚持德才兼备原则，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不唯学历，不唯职称，不唯资历，不唯身份，做到不拘一格

选人才。同时也要通过多种途径培养人才，根据每个人的特点和培养目标，制定不同的培养计划，重视在岗培训和自学成才。

以人为本创新人才工作机制

有一技之长甚至业务技术高超，但理论水平和组织协调能力不足，有的组织协调能力很强，但业务技术和理论水平又欠缺，这些都不能说不是人才，也并不是说非要提拔到领导岗位才算是重视人才。人才是发展的核心要件，同时也是最为复杂、不可捉摸的动态因素，人才需要高度艺术的协调技能的管理，需要一个充分发挥能力和潜力的氛围与平台，农行要通过完善激励机制、改善鼓励措施，正确处理人才的提拔和使用关系，创造有利于人才快速成长的各种条件。

照德才兼备原则，从职位划分界定，设计科学、合理的考核指标体系和评价标准，改进考核评价方法，建立以业绩为主要依据、由品德、知识、能力等多要素构成的干部人才考评机制，保证最优秀的员工和管理者留在重要部门、重要岗位；其五是加大人才交流力度和岗位轮换工作，“树挪死，人挪活”，人才的合理交流与才能发挥，很可能给一个行带来数年的经营活力；其六是遵循人才资源开发规律，改革落后的、束缚人才成长和发挥作用的观念和做法，既要想法留住人才，更要创造良好宽松的环境使用人才；其七是大力加强企业文化建设，通过创新文化、学习文化、效率文化、团队文化、诚信文化等的培育，打造富有特色的企业文化体系，维护并增进农行的形象和声誉。

本科毕业论文

xx银行基层单位人力资源管理存在的问题及对策

xx电大行政管理专业

小溪流

一、xx银行基层单位情况简介

（一）基本情况

xx银行成立于xx世纪xx年代，系股份制金融企业，注册资本xx亿元。发起股东xx家，多来自省内各商业银行、各级财政和大型企业集团□xx行累积发放的贷款，一度有高达xx的比例用于支持地方经济建设。该银行于xx年在几个分散的营业网点的基础上组建了x个基层支行，下辖xx个营业部、营业网点，设置了公司部、个金部、零贷部等多个业务管理部门，并设置了综合部作为服务与支持部门。

xx银行的基层支行地处繁华商业圈，该区域是全国知名的皮具、服装、钟表集散地，分布大小专业批发市场近百家，年交易额逾xx人民币。与此相对应，以多个大型服装批发市场为中心，百米之内，即有工行、农行、中行、建行、交行、招商、浦发等国有、民营等各家银行的近xx个网点。

（二）现有人员结构

人 人

（三）业务发展情况

xx银行的基层单位业务范围包括吸收公众存款，发放贷款，办理国内外结算，办理票据承兑和贴现，代理发行金融债券，代理发行、代理兑付、买卖政府债券，代理收付款项，从事银行卡业务，代理保险业务，结售汇（对私）业务，外汇汇款，外币兑换，对居民个人开办黄金投资产品零售业务。

自组建以来，就定位于服务专业批发市场，主要面向贸易流

通型客户，即批发市场内进行经营个体工商户与小企业主。

二、xx银行的基层单位人力资源管理面临的主要问题

在业务发展取得重大进展后转入慢增长阶段的同时，xx银行的基层单位人力资源管理面临的问题愈发凸显。在外部，基层单位专注于专业批发市场的贸易流通性客户，在存款量、中高端客户拓展、理财产品销售等方面取得优势的同时，也同样产生了客户流动性高、存款季节波动大，业务发展受市场经营周期影响制约等一系列问题。并且由于资源集中用于服务该类客户，基层支行公司业务发展相对滞后，对周围居民社区渗透力不足，客户结构失衡。加上繁华商业圈房地产价格上涨，批发市场内经营商户部分转移到其他行业或其他地区，基层支行各项业务拓展日趋艰难。在内部管理上，过去高速发展所掩盖的问题也随着银行效益的慢增长率而逐一凸显。

（一）人员结构亟需优化 xx银行的基层单位在成立之初，就面临着从国有银行金融行业业务范围垄断体系中争取生存发展空间的环境，为压缩营运成本，基层银行在发展中不断把服务与支持部门向后台集中，对基层营业机构，则不断加强其营销功能。在这样的内部环境下，面对日趋激烈的市场竞争，基层营业机构负责人肩负巨大的营销压力，往往高度重视业务的发展，而在一定程度上忽视人力资源管理。

xx银行的基层支行在编的员工xxx名，其中对公条线xx人，零售条线x人，如果将其中存在管理干部及业务分析人员不列入统计范围，则对公营销人员仅有xx人，零售营销人员虽然从x人增加到xx人，直接创造利润的营销条线合计xx人，占比仅有xxx与此同时，会计条线减少了多人，但仍然占比高达xx以上。如果与同一区域其他银行尤其是民营银行相比较，则营销条线人员占比刚刚达到平均水平，会计条线人员占比相当于平均水平的xx倍左右。由此可见，人员结构亟需优化。

经过多年的发展，在零售业务上□xx银行的基层单位积累了一批中高端客户，但限于人手不足，对中端客户还不能做到进行持续的跟进与发掘，对低端客户就更鞭长莫及了。在对公业务上□xx银行的基层单位的策略是在重视对大、中型客户进行高位营销的同时，积极拓展小企业客户。俗话说的好，好手难抓两条鱼。由于营销人手的制约，对公的小企业客户发掘就显得步履艰难。

在人手不足的同时，还存在营销人员经验不足的问题。据统计□xx银行的基层单位对公条线营销人员中，具有x年以上对公条线从业经验的人员不到xx□业界普遍认为，一个对公线营销人员的培养成熟期平均需要xx年。

（二）绩效管理效果不佳

激励机制建设是银行经营管理中的一个重要管理方面□xx银行的基层单位自xx年起就进行了全面的人力资源管理体系改革，确立了以银行员工为主体的人力资源管理体制，重视激励机制的运用，注重对效益目标的考核，同时兼顾风险与内控管理。但作为一家全国性的股份制商业银行，该银行总部无法兼顾全国各地xx家分行□xx多家营业网点不同的个性化绩效管理需求，因此在绩效管理上实施层层授权机制。下级分支机构在绩效管理上会不同程度地承袭上级单位的绩效管理思路与方法，将绩效管理的责任逐级传递到基层单位。基层单位负责人面临的环境不同，从业经验不同，知识结构不同，实施绩效管理的方式方法也不同。部分负责人对绩效管理缺乏深入的思考，将实施绩效管理的目的简单地理解为“完成任务”；而在达成目标上又存在急功近利的心理，注重短期效益，忽视长期持续发展；在执行上缺乏与员工的深入沟通，没有进行绩效考核结果的分析与改进。

具体来说，存在扣罚过度、正向激励不足、考核执行标准朝令夕改、绩效考评仅仅关注任务指标的完成、忽视提升员工

自身的绩效水平、导致绩效管理效果不佳，未能达到通过绩效考核来改善员工自身绩效水平的目的。

（三）员工向心力不足

由于对人力资源管理缺乏足够的意识，xx银行的基层支行在前期工作中侧重于支行业务的发展，对员工职业发展和个人成长关注不足。工作压力过大、薪酬市场竞争力偏低、对职业生涯的迷惑、绩效管理中缺乏正向的引导，这些因素致使员工心里产生不满情绪并不断滋长，对员工的工作积极性造成了直接影响。长期下去，会直接导致支行的员工向心力不足，不利于基层单位的长远发展。

（四）后备干部培养存在结构不够合理、培训不适应的问题

结构上主要表现在后备干部中金融专业和全日制学历的人数不多的现象。金融专业不到xx%、全日制学历仅占xx%且多为近年来新进员工其政治素质、知识结构、管理能力和专业水平还需进一步历练。培训问题上主要体现在将后备干部工作作为一次性工作，选拔完了，上报名单，工作也就结束了，没有制定对后备干部的具体培养措施，没有从思想素质提高、专业培训、多岗位锻炼等多方面进行重点培养。

三、xx银行基层单位人力资源管理存在问题的分析

（一）人员结构未实现优化是人力资源配置不合理造成的

人员结构问题的形成往往错综复杂，有历史的根源也有现实的决策，其最终的解决方式，只能靠人力资源的科学配置与开发。根据以上存在问题，笔者认为首要的原因就是人力资源配置不合理。

人力资源配置就是指在具体的组织或企业中，为了提高工作效率、实现人力资源的最优化而实行的对组织或企业的人力

资源进行科学、合理的配置。人力资源管理要做到人尽其才，才尽其用，人事相宜，最大限度地发挥人力资源的作用。

合理的人力资源配置应使人力资源的整体功能强化，使人的能力与岗位要求相对应。所以当人员或岗位要求发生变化的时候，要适时地对人员配备进行调整，以保证始终使合适的人工作在合适的岗位上。岗位或岗位要求是在不断变化的，人也是在不断变化的，人对岗位的适应也有一个实践与认识的过程。所以，基层支行在人力资源管理上能级不对应，人员安排不合理，没有从岗位实际出发，没有根据社会实践情况变化而变化，墨守成规，加上没有及时有针对性地培训营销人员，致使营销条线人员富有经验的员工所占比例失调或后继乏人。而过多地使用非所专长、非经经验型营销人员，就会造成业务拓展困难和拓展效绩不佳的状况。

（二）绩效管理效果不佳应该是激励机制和绩效指标设计存在缺陷

绩效管理强调组织目标和个人目标的一致性，强调组织和个人同步成长，形成“多赢”局面；绩效管理应体现“以人为本”的思想，在绩效管理的各个环节中都需要管理者和员工的共同参与。（略，见后面）

（三）员工向心力不足反映基层领导对员工职业生涯缺乏关心、引导和规划

员工职业生涯管理，是企业结合员工自身特点，根据其知识、能力和经验的变化，不断提高员工胜任力和积极性，对员工职业生涯的各个阶段所进行的有计划的管理工作。员工职业生涯管理是以尊重人的价值、开发人的潜力、增强人的合力为主线，从岗位管理入手，通过培育职业能力，完善职业待遇，实现职业发展等一系列手段，企业和员工共同努力，最终达到企业和员工共同成长的目的。而上述基层银行之所以员工向心力不足，其根本原因在于基层银行领导对员工职业

生涯缺乏关心、引导和规划不够造成的。在这些领导看来，工作忙不赢、任务难完成的情况下，没有太多的时间去顾及关心、引导和规划。不少基层领导花在完成上级下达的任务上有布置有检查有督促有对策，而花在关心、引导和规划员工的职业生涯上，其措施、办法、精力、时间就少之又少，甚至说的多，落实的少。他们没有看到或较少看到关心、引导和规划员工职业生涯管理可以为员工提供发展的舞台。员工经过领导关心、引导和规划培训而成长起来的才干，才有可能积极发挥才干并得到应得的报酬，这样以来，企业就必将获得进一步的发展，最终实现企业发展和员工发展的双赢。那么，员工业绩有成就，收入有增加，跳槽和人才流失就将较好地得以解决。

xx银行基层单位之所以在后备干部培养上存在问题，主要是基层单位领导认识存在不适应。一是对后备干部队伍建设的重要性和紧迫性认识不够，对后备干部工作没有明确的规划和要求，后备干部工作处于应付状态，流于形式，导致有些单位后备干部仍存在数量不足、门类不全的情况。由于认识不足，培训也就成了摆设。既没有对后备干部进行有效的、针对性的培训，也没有进行跟踪管理，更缺乏有效手段对后备干部进行考核评价。后备干部管理等同于普通干部管理，仅以考核作为依据，故没有充分调动后备干部的积极性和创造性。

四、xx银行基层单位人力资源管理的对策

农行人演讲稿篇六

大家好！

我们是一批正值妙龄的80后，我们是一群农行的派遣工，我们身处最平凡岗位却不曾想过只是演绎平凡的人生，争创一流的工作业绩是我们对自己严格的要求，以生命中极大的热情去热衷于所爱的事业，是我们对自己庄重的承诺。我们把

青春奉献给三尺柜台，把微笑传承到每个客户的记忆，把金融常识宣传到千家万户。每当客户从我们手中接过存单露出满意的微笑时，我们明白我们的工作得到了他们的认可；每当客户拿着破碎的零钞兑换后对我们无比感激时，我们明白我们热情周到的服务已深深打动他们的心；面对客户百般刁难不厌其烦的问询，我们耐心地讲解迎来大笔大笔的存款时，我们明白我们的行为已感动了上帝。

我们身处离城20多公里外的一个偏远小镇网点，我们远离了城市的喧嚣，情感的浮躁，没有华灯溢彩，没有灯红酒绿。有的只是属于农村特有的纯朴与简单，我们的心灵也随着这片净土得以净化。我们团队没有专属的上下班交通车，为了确保大家能按时上下班。同为柜员的斌哥主动申请用自家私车来接送我们，就凭这一年365天，不得有一天怠慢的精神。上班也得接，休假也得送。有几个人能做到这份矢志不渝。

徐阿姨是我们的二级主管，每天除了做好自己分内的工作还要充当后勤般的角色，她总是像妈妈一样呵护着我们一线的姑娘。一大早过来她都是先省了吃早餐而是擦桌，拖地，倒垃圾。工作一整天，我们的茶水从来都是她一人照看，每每想起身倒水，才发现杯中满满的全是爱。只要我们一有表现出腰酸背痛她总会站到我们身旁为我们舒筋按摩，她总是趁我们休假就悄悄为我们洗干净搁在网点的工作服，太多太多细小的关怀处处窝心，太多太多贴心的照顾处处暖情。

在我们网点无论是一线的普通员工，还是中层的管理者，都始终如一秉承着一种认真负责的工作理念来投身于他们的岗位。记得惠农卡刚刚推出时，我们支行有幸被选中作为惠农小额贷款试点行，为了向不良贷款打一场攻坚战，我们网点主任带领他们的贷款小组走村串户，深入调查。在恶劣的乡村环境中，有被农户家狗咬过，在烈日的暴晒下中暑过，在寒风的袭击下重病过。但他们从没有因为艰辛而退缩过，没有因为困难而放弃过，当我们看到勤劳善良的农民饱含着感激接过农行发放的小额农贷时，那一刻我们仿佛成了他们的

救世主，我们仿佛看到那即将丰收的田野，那挂满枝头的硕果，那水中串跃的鱼群……我们服务三农，并不高谈阔论，我们服务百姓并非纸上谈兵。我们的不断努力，不仅赢得了大批的优良客户，也使我们的存款高速增长，同时也成为当地最具有竞争力的金融机构。

是的，小草虽小，一样能铺成辽阔无垠的大地，溪流虽细，一样能汇成浩淼如烟的大海，我们虽然年轻，但在农行发展的历史上，已经载入我们这群兢兢业业的小员工。我们虽然平凡，但在农行强大的客户群里已经留有了我们这群小年轻深深的足迹。我们心系农行痴情不改，情寄热土无怨无悔，在农行革新的道路上，我们将一如既往地严格要求自己，用真心、真情和大家一道来描绘城乡网点更加美好的明天。

农行人演讲稿篇七

大家好！

首先，我想借此机会向曾经在工作上给予我们指导和支持的领导、同事致以衷心的感谢！

今天，我能够站在这里代表优秀员工发言，我既感到是幸运的，又感到压力；幸运的是我们的工作表现不算特别出色，但我们的工作仍然得到大家的认同和支持；而感到压力是因为今天的成绩将是我们明天的起点，我们要努力做的更好，才能实现不断提升自我，创造更好成绩的目标。所以，对于未来我们感受到压力，但是，未走过的路总是令人充满希望的，因此，我们期待着未来。

回顾我们曾经走过的岁月，我感到无比的欣慰！作为公司的一员，堪称是一道亮丽的风景线！我们的一举一动都给客户留下了美好的印象。为了提高我们的军事素质，在每天紧张的工作后，就是长达数小时的训练；为了提高我们的业务技能，为客户提供高质量、方便快捷的服务，我们采取传、帮、带，

理论与实际相结合的培训，在工作中总结经验，在失败中总结教训；为了给客户营造一个安全、祥和、舒适的工作生活环境，我们的巡逻队员不辞辛劳，废寝忘食地奔忙在上上下下的楼道间，脚底磨出血泡，没有一个人叫苦，想到我们的付出能得到客户的认可，我们的脸上都露出满足的笑容。为了公司蒸蒸日上，我们肩负维护公司和客户的利益神圣职责，我们明喆人“苦也无悔，累也无悔，始终做到骂不还口，打不还手”，用我们满腔的热血唱响人生无悔的壮歌！

20__年一切成绩和荣誉都已经过去，在这崭新的20__年里我们必定克尽职守、奋发进取、再接再厉为做强做大做百年品牌尽自己一份力！

最后，祝在坐的各位领导、各位同事：新年快乐！万事如意！

谢谢大家！