

2023年库房管理培训心得(优秀9篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

库房管理培训心得篇一

最近我通过认真学习文件，进一步认识到依法合规操作的重要性和紧迫性，深刻认识到违规操作，案件高发的危害性。作为一名前台柜员，我深知合规操作是基本原则。

一、提高思想素质，增强依法合规操作的理念。

我平时加强自身对法律法规、规章制度学习，提高风险防范意识，这是从源头上杜绝违规违章行为的重要手段。银行本身就是高风险行业，必须把风险防范放在第一位。每天从自己的岗位做起，自觉遵守各项规章制度，自觉抵制各种违纪、违规、违章行为，要根除以信任代替管理，以习惯代替制度，以情面代替纪律，珍惜自己的职业生涯，视制度如生命，纠违章如排雷，增强风险防范意识和自我保护意识，提高规范操作，从源头上预防案件的发生。

二、坚决执行各项规章制度，从自身做起，增强规章制度的执行。

位客户，比如在实际工作中，我们经常会遇到开户资料不全的客户要求开户，不能支取现金的客户想违规提现，票据要素不全的要办理结算等现象，但作为前台人员，我们要提供服务也要坚持原则，这就需要我们提高与客户沟通的技巧，在客户的要求不符合规章制度的时候，我们不能只是简单生硬地说

“不”，而是要用良好的态度向客户解释不能办理的原因，在防范风险的同时依然提供了优质服务。

总之，我们银行的服务工作必须要要坚持执行各项规章制度，防范风险，保证资金安全。从自身做起，合规经营、合规操作、规范管理，优质服务，把我们各项工作做好。

库房管理培训心得篇二

一、学习了解到的服务村基本概况

我所服务的建湖县经济开发区桥东村位于县城冠华东路，县经济开发区境内，隶属县经济开发区工作委员会、管理委员会领导，区域面积2.5平方公里。桥东村现有居民2463人，全村境内驻有行政事业性单位、工矿企业近160家，个体工商户近百家，实际居住居民近万人。xx年，实现工农业产值18526万元，其中：工业产值11434万元，农业产值18527.5万元，服务业产值410万元，人均纯收入8428元。桥东村下设六个村民小组，四个村办企业，村有小学一所，电力、电讯、自来水入户率100%，开发区的二次创业使全村已基本无土地。

多年来在各级领导的关心和培育下，早在上世纪九十年代初，桥东村就被评为“经济排头村”。

今后，桥东村将以邓小平理论和重要思想为指导，全面贯彻落实党的xx大会议精神，以党总支村委会和驻区单位为依托，采取有力措施，不断提高创建意识，增强服务本领，扩大服务功能，造福村民。以“一部三站三室”（即党支部、居委会、警务室、图书阅览室、城市低保和劳动保障工作站、计生和卫生服务站、文体服务站）为阵地，充分利用驻区单位资源优势为村民服务；抓好党建工作，搞好治安综合治理，确保秩序稳定；强化劳动保健，促进经济工作，扩大二、三产业总量；办好两个中心，活跃党员、村民的精神文化生活，做大做强农村七大系列服务，全面提高村民生活水平和生活质量。同

时以创建“民主法治示范村”为抓手，以全面提高村民法律素质为重点，以实现“四民主、两公开”（即坚持决策、监督、管理、选举民主，实行村务和财务两公开。）为切入点落实村务、财务公开制度，推进民主监督。充分发挥村委会的“三自”（自我管理、自我教育、自我服务）作用，严格遵守各项承诺，依法治理村务，争抢办事透明度，让政府放心、群众满意。打造环境优美、秩序稳定、风气良好、人际关系和谐的社会主义新农村。

二、到村任职后负责的工作及生活情况

我到村任职已经两个星期了，现在对这里的工作已经很适应，最近一段时间一直在村里做拆迁动员工作，我也从中学到了如何做好群众工作的许多细节。今后我在负责做好拆迁宣传、动员工作的同时还要负责管理村部的电子档案的建设和管理工作。可以说今后的工作将会令我倍感充实和富有挑战力。

在生活方面，各级领导对我们都很关心，我白天在开发区食堂吃饭，晚上住在家里，最近村里还给我买了电动车，出行也方便多了。在此，我非常感谢各级领导对我的关心和支持。

三、下一阶段工作计划

1、尽快明确职责，准确进入岗位

只有找准自己的位置，全力以赴地做好本职工作，才能确保每一项工作的顺利完成。下一阶段我的主要工作职责就是积极参加“两委”会议，做好村里的“软件”工作：整理村里的各部门电子档案。

2、积极地与村里领导和区里领导进行沟通，虚心接受他们的批评教育，并全程参与农业普查工作。

农业普查是一项大规模的国情国力调查，将为研究确定国民

经济发展战略和规划，制定各项社会经济政策提供依据。因此在农业普查工作上，我将做到认真参加上级组织的培训工作，认真走访农户，如实填报数据，并做好个人工作总结报告。

3、在实践操作前，要主动加强学习

俗话说“活到老，学到老”，学习是一个永恒的课题，更是下半年我面临的主要任务之一。要做好各项工作，就必须主动加强学习，不断提高自身素质、提高处理农村复杂问题的能力、提高为村民服务的水平，从而不断适应新形势、新任务下的新要求。

4、以调查研究为前提，探寻我村产业发展出路

坚信“学以致用，专业对口，农村同样是施展才能的舞台”。平时要做工作中的有心人，关注相关信息，利用网络等平台给农民创出致富新方式。我们大学生到村任职，一来专门为农村服务，有时间、有精力；二来我们头脑灵活，信息畅通，接受新鲜事物快，理应在带领农民致富上干出个样子来。但是一人势单力薄，因此我觉得和其他大学生村官组团创业不仅切合当前实际还可以减少相关风险。

5、以法律服务为基点，扎实推进“xx普法”工作。

利用在参加志“苏北计划”志愿者期间担任司法助理的工作经验为村民提供免费的法律咨询、法律疑难解答、自愿性调解、普法提示、普法学习等服务，为全村村民人人学法、懂法、用法、守法的良好村风的目标发挥自己的一技之长。

6、和村里的同志一起深入到贫困户、困难党员家中进行访贫问苦，了解贫困户的实际困难和想法，并采取相应措施给予一定的帮助。

另外我还打算定期多频率地深入到村组，农户家中，在实践中不断的提高自己。

20__年是我们大学生“村官”服务基层的关键之年。我将紧紧围绕各级党委政府的中心工作，按照做好“指导员、信息员、促进员、协调员”的要求，深入学习和贯彻党的xx大精神，进一步提高自身综合素质，切实服从组织的各项安排，认真完成各级领导交办的每一项工作任务，力争早日实现“挥洒青春，建功新农村”的奋斗目标。

由于刚刚参加工作，缺乏工作经验，在工作中难免会有那样那样的不足，或者不对之处，在此，恳请领导多多批评，以求尽快进步，更好的服务于我们的新农村建设，为解决“三农”问题，“解民生之多艰”，奉献自己的一份力量！

库房管理培训心得篇三

国贸软件是什么?国贸软件如何使用?下文是本站小编为你带来的国贸软件操作实习心得总结，希望对你有帮助。

经过长时间对国贸软件的的使用，在不断练习操作的过程中，我对国贸软件的最深刻感觉是：学以致用、有趣、必须细心耐心反应迅速。

1. 学以致用

作为国贸专业，经过长时间的理论学习，急需通过实际操作或某种近似于实际操作的平台对所学的理论知识加以实践，以求进一步掌握和巩固，而国贸软件正提供了这样一种平台。该软件涉及了及出口贸易的各个方面和环节，从外贸公司的经营运作到实际的进出口业务流，都能进行模拟实训。在使用过程中，会遇到很多国贸的基础理论知识和实务技能，这是对国贸理论掌握程度的最好考察。眼过千遍不如手过一

遍，相对于理论部分而言，国贸实务更注重实际操作，通过这种理论结合实践的方式，巩固基础知识，查找理论学习的不足，以前学习的实物理论基础知识会更加的具体和直观。同时，该软件的实务操作部分与报关员报关实务所涉及的知识基本一致，这对于我的报关员考试复习提供了很大的帮助。

2. 有趣

该软件通过“实战”方式训练，会在操作过程中遇到很多难题和挑战，这些必须自己想办法解决。由于大家进行了角色划分，形成了一个虚拟市场，所以大家之间相互的竞争是必不可少的，大家会从各个方面进行竞争。竞争在现在是无法避免的，意识正是现代社会生存发展所需要的。正是这种竞争，使得我(相信大家)对该软件产生了浓厚的兴趣。

3. 细心、耐心、反应迅速

国贸软件涉及大数据计算的繁琐的单证填写，所以必须做到细心耐心，例如，在填制外贸合同时，一个小小的数据错误或是货物装运、指运港名称的错误都会是合同填写失败；填写保险单或是报关单证，没有严格按照合同数据填制就会导致填写出现错误，无法进行下一步骤，影响实验效率。

在操作过程中，除了复习、巩固所学国贸理论外，另一个重要任务就是想办法“赚钱”，提高自己企业的盈利水平和生存能力，这就要求必须反应迅速、判断准确，否则会觉得企业经营的举步维艰。

以上就是经过一段时间对国贸软件的操作使用产生的心得体会□

通过实训中心老师的课堂讲解与企业化标准的培训，使我加深了对自己专业的认识。从而确定自己以后的努力方向。要想在短暂的实训时间内，尽可能多的学到东西，就需要我们

跟老师或同学进行很好的沟通，加深彼此的了解。只有我们跟老师多沟通，让老师更了解我们，才能跟真切的对我们进行培训工作。由此，班级的文化“共享”就在生活中慢慢形成了。

“纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行！”在这短短的时间里，让我深深的感到自己在实际应用中所学专业知识的匮乏。让我真真领悟到“学无止境”这句话的涵义。而老师在专业认识周中所讲的，都是课本上没有而对我们又非常实用的东西，这又给我们的实训增加了浓墨淡采的光辉。我懂得了实际生活中，专业知识是怎样应用与实践的。在这些过程中，我不仅知道了职业生涯所需具备的专业知识，而且让我深深体会到一个团队中各成员合作的重要性，要善于团队合作，善于利用别人的智慧，这才是大智慧。靠单一的力量是很难完成一个大项目的，在进行团队合作的时候，还要耐心听取每个成员的意见，使我们的组合达到更加完美。

这次实训带给我太多的感触，它让我知道工作上的辛苦，事业途中的艰辛。让我知道了实际的工作并不像在学校学习那样轻松。

人非生而知之，虽然我现在的知识结构还很差，但是我知道要学的知识，一靠努力学习，二靠潜心实践。没有实践，学习就是无源之水，无本之木。这次实训让我在一瞬间长大：我们不可能永远呆在象牙塔中，过着一种无忧无虑的生活，我们总是要走上社会的，而社会，就是要靠我们这些年轻的一代来推动。这就是我们不远千里来实训的心得和感受，而不久后的我，面临是就业压力，还是继续深造，我想我都应该好好经营自己的时间，充实、完善自我，不要让自己的人生留下任何空白！

实训中除了学到不少专业知识，也了解一些社会的现实性，包括人际交往，沟通方式及相关礼节方面的内容，对于团队开发来说，团结一致使我深有体会。团队的合作注重沟通和

信任，不能不屑于做小事，永远都要保持亲和诚信，把专业理论运用到具体实践中，不仅加深我对理论的掌握和运用，还让我拥有了一次又一次难忘的开发经理，这也是实训最大的收获。

现在我对“一个人最大的财富是他的人生经历和关系网络”这句话非常的有感情，因为它确实帮了我们不少。除此课本上的知识毕竟有限。通过实训，我班同学都有这样一个感觉，课本上的理论知识与实际工作有很大差距，只有知识是远远不够的，专业技能急需提高。

从最初的笨手笨脚，到现在可以熟练的按照流程开发软件，这都与我班每个人的努力是分不开的。十个月的实训，教会了我们很多东西，同时也锻炼了大家踏实、稳重的能力，每个人都很珍惜这来之不易的实训机会。

在实际工作中经常会和不同的人打交道，然而他们的态度是不可恭维的，你会感觉到他的不耐烦以及他的高傲，所以这就需要学会沟通的方式及说话技巧，学会灵活面对。通过这十个月的实训，我班同学都收获颇丰，总体来说对这次实训还是很满意的。尽管实训很累，每天早出晚归。但真的很感谢学校能够提供我们这样好的实训机会，以及东软给予我们的实训平台。我们深刻的了解到，只有经历过，才知道其中的滋味。对于我而言，喜欢体验生活，可以说通过这次实训，真真切切的让我了解了什么是软件开发，什么是软件工程，让我对于软件最初的观点也有了本质性的改变！程序员不仅仅是一份职业，更是一份细心+一份耐心+一份责任心=人生价值的诠释。即将走向工作岗位的我们更要不断加强自己的专业技能，社会不会要一个一无是处的人，所以我们要更多更快的从一个学校人向社会人转变。为此我们将会在今后的日子里继续努力，不断激励经验，不断磨砺自己，早日走向工作岗位。

库房管理培训心得篇四

树合规新风，向违规亮剑

济东支行王海燕

“设绳墨而取曲直，立规矩以为方圆”，合规既是一种行为规范，更是一种文化，构建良好的银行合规文化，有利于银行本身的良性发展，有利于整个金融秩序的稳健运行。

在竞争机制如此激烈的今天，金融业是一个特殊而又高风险的行业，可谓“前有天使引路，后有魔鬼诱惑”，对于行走其中的我们来说，时刻都面临道德、纪律和法规的考验，稍有不慎就会“吞下那颗伊甸园的毒苹果”。于丹《论语心得》中说到，“理想之道就是给我们一个淡定的起点，给我们一点储备心灵快乐的资源”。合规文化建设就是我们淡定的起点；防范风险、创造效益就是我们心灵快乐的精神资源。

一直以来，服务文化为我们赢得客户，赢得业务，而合规文化在约束着、保护着我们。有的人树立了合规意识，创新发展，成为经营的佼佼者；有的人高度负责，兢兢业业，成为合规的捍卫者；有的人立足于本岗位，从自己做起，成为有效的执行者；然而，也有人执意与合规一决高下，胆大妄为，最终纷纷堕马，成为人人唾骂的腐败者：他们由于一念之差，聪明反被聪明误，陷入了无底的深渊。对待蛀虫、败类，合规捍卫者决不手软，违规者无一幸免——他们跌倒了，跌倒在一中侥幸的心理面前，跌倒在一中无所谓的态度面前，甚至跌倒在一中迷途的思想面前，正是这些“小恶”使他们混淆了善与恶，美与丑，是与非，酿成了无法挽回的遗憾。沉甸甸的事实让我们如梦初醒：思想一旦失去控制必然迷失方向，制度一旦失去执行必然产生风险；权力一旦失去监督必然产生腐败。

播下一种思想，收获一种行为；播下一种行为，收获一种习

惯；播下一种习惯，收获一种命运。

“操作流程一念间，合规违规两重天”。如果心里生长着无知和邪恶，那痛苦也就随之而来；如果我们的思想睿智和正直，那么最终也必将收获喜悦。面对瞬息万变的经济大潮，我们需要更多的诚信与责任；面对灯红酒绿的物质诱惑，我们需要更多的自律与自控；面对严重扭曲的享乐主义，我们需要更多的自省与法纪。

银行经营时刻与风险相伴，银行的制度都是用血的教训和沉痛的代价换来的，在制度执行上不能有半点侥幸。1%的疏忽都可能导致100%的损失，哪怕一次小小的违规都可能带来终身悔恨。从某种意义上说，一个人不可能搞好一个银行，却很可能搞跨一个银行。巴林银行倒闭事件就是最好的佐证！由于交易员尼克·里森利用制度漏洞，违规操作，使这个号称“英国皇家银行”的百年老字号轰然倒塌，而里森自己也锒铛入狱。血的教训让我们知道合规多么重要，不仅在制度执行上不能打折扣，存侥幸，在制度制定上更要不得半点马虎！

“万里之程，一步所积；千尺之帛，一丝所积。差一步不能谓之万里；差一丝不能谓之千尺”。我们要树立管理无小事，向细节要效益的思想，把抓管理、抓执行作为一切工作的基础和前提，坚持不懈地关心员工的一举一动，关注业务的一点点一滴，切实提高执行力。“细节决定成败”，只要每一个环节都多一点管理意识、责任意识和执行意识，就会令不法者无处遁形。

银行合规教育警示片观后感

1、作为银行工作人员我们必须拥有爱岗敬业的责任心，责任心是一个人从事工作的基本要求，也是个人必备的道德修养。没有责任心的人工作懒散，见异思迁，不履行职责，就会失去诚信和信誉，就会走上犯罪道路。

2、认真落实岗位职责，加强对重要业务环节的监督；严格执行岗位权限相互制约，遵守银行各项规章制度，多学习、多掌握案防知识，让每名员工知晓制度大于一切。

3、认真落实案防工作责任制；加强对员工案防知识的培训，通报案例，让员工了解自己的工作职责，提高案防责任心。

通过此次警示教育专题片的观看，使我更加提高了对合规操作重要性的认识，我将在今后的工作中，努力提高合规操作意识和自我保护意识，做一名合格的中行员工。

银行合规教育警示片观后感

众所周知，银行业是一个特殊的行业，整天与金钱打交道，因此我们在实际工作中一定会面临着各种各样的诱惑。这样一来，如何避免这些诱惑带来犯罪就成为了每个中行员工必修的课程。减少金融犯罪案件的发生，我们任重而道远。

“不以规矩，不成方圆”。法律是我们应当遵守的“最起码的规矩”。仅仅“知法懂法”是远远不够的，还要“敬法畏法”才能够“常走河边不湿鞋”。当然，最高的境界还是以守法为前提的“法治精神”和以合规为前提的“合规精神”。

在今后的工作中，我会时刻谨记我行的规章制度，保持高度的警惕心，让自己的职业生涯有一个完美的结局。

最近观看了警示片。通过典型案例的观看，真实再现了案例中那些曾经事业飞黄腾达而得意忘形的同行，面对权力要耐得住寂寞，守得住清贫。信用社的员工与钱联系最为紧密认识的多是“有钱人”，时间久了不免就有了攀比心，房子、车子、儿子、票子，时间久了不加强制度学习合规教育人心就变了，抵御不住糖衣炮弹的攻击，思想退化，随波逐流，犯错误后心存侥幸，最终走向犯罪道路。记者在采访中一位服刑犯讲：莫伸手，伸手必被抓。在你犯错误时想想父母希

望，想想妻儿的期望，每个有责任心的人都不能因一时的冲动来伤害自己最亲最近人。

风险无小事，合规心中留。我认为，合规就是“以遵纪守法为荣，以违法乱纪为耻”、“以遵章守制为荣，以违规违章为耻”。

牢记使命感，常怀感恩心。我们要始终把握两个原则：一是微观上问心无愧；二是宏观上遵章守纪。对信用社有高度的主人翁责任感，已成为信用社的一份子而感到骄傲和自豪，在工作和生活中始终能够把信用社的利益和荣誉放到第一位，牢记我们的使命——服务三农，改善民生。感恩信用社给我提供工作的机会，感恩社会，感谢每位同仁。用感恩的心去工作，对自己一定要高标准，严要求，不能满足于已掌握的知识，要努力寻求更好、更快、更富有成效的专业技能和技巧，不断提高自身的竞争力。唯有如此，才能创造出更好的佳绩，才能不断丰富自己、完善自己、发展自己。

在看了《案例警示教育片(二)》之后，我对自己所处的行业的法律意识有了更深的理解。所谓“前车之覆，后车之鉴”，看了视频里一个个真实的例子，我相信很多人的心里都已经敲响了警钟。

纵观金融警示片中的所有案件的发生，这些全都反映了我们金融机构上的制度之殇，片中的同行业人员都是因为一念之差而走上了违法犯罪的道路，到最后搞得家庭破裂，父母孩子都跟着一起受罪，一失足成千古恨，他们都得到了法律的严惩，落得身败名裂，深陷囹圄的可悲下场，同时他们的所作所为还连累了自己的同事，也给他们自己及家人造成了无尽的伤痛。

银行风险是客观的、普遍存在的，完全没有风险是不可能的，关键是如何有效地防范控制和化解风险，将风险造成的损失控制在最小的可预见、可接受的范围内，因此，我行一定要

做好内部审计工作，作为我们前台员工也一定要树立高度的风险合规意识，减少操作风险的发生，勿以恶小而为之，注重自身工作中的细节，积极配合行里审计工作的开展。不断建立健全我行的内部风险测量和预警机制，建立一套完善的、符合实际的银行审计制度，这样才能使我行的审计工作再上一个台阶。坚持合规经营，注重案件防控和减少风险的产生。

在以后的银行工作中，我必须高度树立依法合规的意识，注重工作中的细节，勿以善小而不为，勿以恶小而为之，做好自己的本质工作，积极进取，切实做到“依法合规从我做起”。

合规经营大讨论学习心得

经营指导思想，增强依法合规审慎经营意识，把我行各项经营活动引向正确轨道，推进各项业务健康有效发展。另一方面，要提高全体员工对合规文化建设大讨论活动的认识，全行干部职工是我行企业合规文化建设的主体，又是企业合规文化的实践者和创造者，没有所有从业人员的积极参与，就不可能建设好优良的合规文化企业，更谈不上让员工遵纪守法。从现实看，许多员工对企业合规文化教育建设的内涵缺乏科学的熟悉和理解，把企业合规文化建设与企业的一般文化娱乐活动混淆起来，以为提几句口号，组织一些文体活动，唱唱跳跳就是企业合规文化建设。在全员中开展合规文化建设大讨论，就是要通过学习、讨论，使大家认识到合规文化建设的极端重要性并积极参与其中。其次下大气力做好全员的培训、考核，业务培训力求达到综合性、系统性、专业性、实用性、提升性，要使所有业务人员人人熟知制度规定，个个争当合格柜员、营销能手；通过系列活动，使全体员工正确把握企业合规文化建设的真正科学内涵，自觉地融入到企业的合规文化建设中去，增强内控治理意识，狠抓基础治理，促进依法合规经营。

二、建立合规经营企业文化，促进业务发展的健康可持续。

大的限度满足客户需要，提升企业合规文化精华。

三、开展合规经营大讨论，为提高经济效益保驾护航。加强合规经营大讨论的主要目的，是通过提高企业的凝聚力、向心力，降低金融风险，实现企业效益的最大化。合规就像红绿灯，你遵守它，它就会保护你。很多人都认为一提到合规，就觉得受到了束缚、业务不好做了、发展也受到了影响，在接受合规管理时总会自觉或不自觉地产生产这样或那样一些抵触情绪。但是我们要明确这点“合规文化是立行之本，经营之本”，合规与业务发展不是矛盾的、更不是对立的。合规像红绿灯一样维护着业务发展的秩序，担负着为经营管理保驾护航的职责和使命。工作中，应该做到“三要”。一要树立正确指导思想。要在追求盈利的同时重视资金的安全性和流动性，防止出现为了片面追求高速业务增长而忽视风险防范和内控机制建设的倾向。二要建立健全各项规章制度。要始终把制度建设放在突出位置，注重用制度来约束人，用制度规范日常行为。为此，要结合工作实际，制订并完善一系列规章制度，坚持用制度来规范业务经营过程，确保有章可循，切实堵住各种漏洞，防止违规行为的发生，确保每一个环节都不出现问题。要认真借鉴国际先进经验，积极运用现代科技手段，建立健全覆盖所有业务风险的监控、评估和预警系统，认真执行重大违约情况登记和风险提示制度。要建立健全内控制度，保证经营的安全性、流动性、效益性，建立自我调整，自我约束、自我控制的制衡机制，要在追求自我经济利益的过程中建立健全不断自我完善的内部控制制度，加强操作风险防范。三要坚持思想教育。要紧紧抓住思想教育这一重要环节，经常开展有关规章制度的学习，有针对性地进行党风廉政教育，不断增强依法合规经营意识，利用金融系统身边发生的案例进行现身说法，使全体职工始终保持清醒头脑，自觉抵制各种腐朽思想的侵蚀。

在我们的身边有很多真人真事，各种案例都反映了合规建设的重要性，十次小的违规操作可能造成一次较大的飞行故障，百次较大的故障可能酿造成一次大的飞行事故，十次大的飞

行事故就可能造成一次空难。这就要求我们从根源上控制风险，杜绝违规操作，不给“事故”留下任何可乘之机。只有这样，才能保障我们的事业在合规大道上又好又快的发展。我们要经常参加一些“学内控制度，创合规文化”的活动，真正的使合规文化融入我们员工的日常操作行为，融入具体的业务办理过程，为全行业务实现又好又快发展奠定坚实的合规基础。通过此次合规经营大讨论活动，我们更应给清醒的认识认识到合规经营的重要性和必要性，严格执行业务规章制度和操作流程，在业务发展的过程中以制度为准绳，按章操作，及时、正确的督促各二级支行，按规定和制度履职，确保我行各项业务合规、稳定、可持续的发展。

库房管理培训心得篇五

第一条 为了推动和规范企业工资集体协商，维护职工和企业的合法权益，促进劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国工会法》等法律、行政法规，结合本自治区实际，制定本条例。

第二条 本自治区行政区域内的企业与职工开展工资集体协商，适用本条例。

第三条 本条例所称工资集体协商，是指职工方和企业方依法就企业工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平、工资支付办法、工资支付时间等劳动报酬事项进行平等协商的行为。

第四条 工资集体协商是决定企业工资分配的基本形式。

企业方在制定、修改或者决定有关劳动报酬的规章制度或者重大事项时，应当与职工方通过工资集体协商确定。

职工应当支持企业依法生产经营管理，合法地开展工资集体

协商。

企业方和职工方在协商一致的基础上订立工资集体合同。

第五条 工资集体协商应当遵循合法、公平、平等、诚信的原则，兼顾企业和职工双方合法利益，保障职工工资水平与企业劳动生产率、经济效益以及当地经济社会发展水平相适应。

第六条 县级以上人民政府应当加强对工资集体协商的组织、指导，采取措施推进工资集体协商。

第七条 县级以上人民政府人力资源和社会保障部门对工资集体协商进行指导、协调，对工资集体合同依法进行审查，并对履行情况进行监督。

地方工会、产业工会、行业工会依法组织、指导、协调企业工会开展工资集体协商。

企业工会依法组织职工方与企业方开展工资集体协商，签订工资集体合同，维护职工合法权益。尚未建立工会的企业，由上级工会指导职工民主推选的代表与企业方开展工资集体协商。

工商业联合会、企业联合会、企业家协会、商会、行业协会等企业代表组织，应当指导企业方开展工资集体协商。

人力资源和社会保障部门、工会和企业代表组织通过劳动关系三方协调机制，共同研究处理工资集体协商中的重大问题。

第二章 协商代表

第八条 职工方协商代表由企业工会推荐，并经职工代表大会或者职工大会审议通过；职工代表大会或者职工大会闭会期间，可以经职工代表团(组)长、专门委员会或者专门小组负责人

联席会议通过，并提请下一次职工代表大会或者职工大会确认。企业尚未建立工会的，职工方协商代表由上级工会指导职工民主推荐，并经全体职工过半数同意。

企业方协商代表由企业法定代表人或者主要负责人书面指定。

双方协商代表缺额的，应当依法及时进行补充并通知对方。

第九条 协商双方各自确定一名首席代表。

职工方首席代表在本方协商代表中推举产生；企业工会主席是职工方协商代表的，首席代表可以由工会主席担任。

企业方首席代表由企业法定代表人或者其书面指定的协商代表担任。

首席代表不得由非本单位人员担任。首席代表因故不能参加协商的，可以书面委托本方其他协商代表代理。

第十条 双方协商代表人数每方为三至九人，且不得相互兼任。企业方的协商代表不得多于职工方的协商代表。

女职工、残疾职工人数分别达到企业总人数百分之十以上的，职工方协商代表中应当有女职工、残疾职工代表。

工会工作人员不得担任企业方协商代表；企业负责人、出资人、人力资源部门负责人及其近亲属不得担任职工方协商代表。

第十一条 协商双方可以从熟悉劳动工资、经济、法律、财务等工作的人员中聘任工资集体协商指导员，为职工方或者企业方提供咨询服务。

第十二条 协商双方可以书面聘请本企业以外的专业人员作为本方的协商代表，但聘请人数不得超过本方代表总数的三分之一。

第十三条 协商代表产生后，应当于三日内在本企业公布。

第十四条 协商代表应当履行下列职责：

- (一)收集工资集体协商有关情况和资料；
- (二)参加工资集体协商，提出协商意见；
- (四)代表本方参加工资集体协商争议的处理；
- (五)监督工资集体合同的履行；
- (六)法律、法规规定的其他职责。

第十五条 协商代表的任期自协商代表产生之日起至工资集体合同履行期满之日止。协商代表在担任代表期间劳动合同期满的，经协商代表同意，劳动合同期限自动延长至完成协商之日。

协商双方无正当理由不得更换本方的协商代表。协商代表因故不能履行职责确需更换的，应当遵守本条例规定的协商代表产生程序，并书面通知对方。

第十六条 企业应当为协商代表提供开展工资集体协商所必需的工作条件和工作时间。

协商代表参加工资集体协商，视为提供了正常劳动，其工资和福利等待遇不受影响。

职工方协商代表在履行职责期间，除法律、法规规定的情形外，企业不得解除、终止职工方协商代表的劳动合同或者扣发、降低其工资、福利等待遇。

企业确因工作需要变更职工方协商代表工作岗位的，应当事先征求企业工会或者上级工会的意见；涉及变更劳动合同约定

内容的，企业应当与本人协商一致。

第十七条 协商代表应当保守在工资集体协商过程中知悉的企业商业秘密，维护企业正常的生产经营秩序。

第三章 协商内容

(一) 工资分配制度和工资分配形式；

(二) 职工年度平均工资水平及其调整幅度和调整办法；

(三) 本企业最低工资标准；

(四) 津贴、补贴项目、标准以及其他福利待遇；

(五) 计时工资、计件单价、加班工资计发基数和劳动定额标准；

(六) 奖金和绩效工资分配办法；

(八) 工资支付办法、支付时间；

(九) 工资集体合同期限以及变更、解除、终止的条件和程序；

(十) 工资集体合同的违约责任和争议解决途径；

(十一) 双方认为应当协商的其他事项。

第十九条 协商双方协商确定的劳动定额标准，应当是本企业相同岗位百分之九十以上的职工在法定工作时间内、正常劳动条件下能够完成的工作量。

第二十条 工资集体合同中约定的工资标准不得低于自治区人民政府规定的当地最低工资标准；企业和职工个人订立的劳动合同中约定的工资标准不得低于工资集体合同规定的标准。

第二十一条 工资集体协商应当综合考虑下列因素：

- (一)企业的人工成本；
- (二)当地最低工资标准、工资指导线；
- (三)本地区城镇居民消费价格指数；
- (四)企业劳动生产率和经济效益；
- (五)上年度企业职工工资总额和职工平均工资水平；
- (六)企业长远发展的需求；
- (七)其他与工资集体协商有关的情况。

第二十二条 企业利润增长或者劳动生产率提高的，职工方可以提出增加工资的协商要求。

企业确因生产经营状况发生重大变化，导致企业利润降低或者亏损时，可以向职工方提出不增加工资或者降低工资的协商要求。

第四章 协商程序

第二十三条 职工方和企业方均可提出工资集体协商要求。一方提出协商要求的，另一方应当自收到要求之日起十日内给予答复，并在答复后十日内进行协商。

要求和答复应当采用书面形式，明确协商时间、地点、内容、本方协商代表，并对本方主张作出说明。

(二)大中型企业五分之一以上的职工、小微企业三分之一以上的职工有工资集体协商要求，或者二分之一以上的职工代表大会代表有工资集体协商要求的，企业工会应当组织提

出。

企业工会应当组织而未组织提出协商要求的，由上级工会责令改正。

企业尚未建立工会的，职工方可以在上级工会的组织、指导下提出工资集体协商要求。

第二十五条 企业法定代表人或者其书面委托的企业其他人员，根据实际需要，可以向职工方提出工资集体协商要求。

第二十六条 在工资集体协商首次会议召开五日前，协商双方应当向对方提供协商方案以及与协商方案相关的情况和资料。

企业方应当提供的情况和资料包括工资集体协商所需要的本企业上年度营业收入、净利润、职工工资总额和职工平均工资、社会保险费用缴纳情况等。

(一) 宣布议程和会议纪律；

(三) 双方就协商事项发表各自意见，开展充分讨论；

(四) 双方首席代表归纳意见。

第二十八条 工资集体协商会议应当由协商双方共同确定一名非协商代表担任记录员。记录员应当如实、客观记录，不得泄露协商内容和企业商业秘密。会议记录由全体与会协商代表签字确认。

第二十九条 工资集体协商期限为六十日，自协商一方收到协商要求之日起至工资集体合同草案提交企业职工代表大会或者职工大会审议之日止；经双方协商同意可以延长协商期限，但延长时间最长不超过三十日。

工资集体协商期间遇不可抗力导致协商无法继续进行的，协

商中止，待不可抗力情形消除后继续协商。中止期间不计入工资集体协商期限。

第三十条 工资集体协商自首次会议之日起三十日内未达成一致意见的，协商双方均可书面申请人力资源和社会保障部门协调；人力资源和社会保障部门认为必要时也可以直接进行协调。

人力资源和社会保障部门应当自接到申请之日起五日内，对工资集体协商争议进行协调，或者组织工会、企业代表组织等有关单位共同协调。

人力资源和社会保障部门协调工资集体协商争议，应当自收到申请之日起三十日内结束协调。协调期间不计入工资集体协商期限。

第三十一条 协商双方就协商事项达成一致意见的，由企业方在七日内制作工资集体合同草案。工资集体合同草案应当提交企业职工代表大会或者职工大会审议，职工代表大会或者职工大会应当有三分之二以上职工代表或者职工出席，且经全体职工代表或者全体职工半数以上同意，工资集体合同草案方获通过。获得通过的工资集体合同，由双方首席代表签字盖章。

工资集体合同草案未获通过的，自职工代表大会或者职工大会闭会之日起三十日内，由协商双方重新协商修改并再次提交职工代表大会或者职工大会审议。

- (一) 要求书、答复书；
- (二) 工资集体合同；
- (三) 企业营业执照复印件；

(四) 双方协商代表名单以及代表资格证明；

(五) 职工代表大会或者职工大会审议通过的决议。

第三十三条 人力资源和社会保障部门应当对工资集体合同进行合法性审查，发现有违反法律法规规定情形的，应当自收到工资集体合同文本之日起十五日内，提出审查意见并通知协商双方；协商双方应当对人力资源和社会保障部门提出异议的事项进行修改，并自收到审查意见之日起十日内重新报送审查。

人力资源和社会保障部门自收到工资集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，工资集体合同即行生效。

第三十四条 企业方应当自工资集体合同生效之日起五日内向本企业全体职工公布工资集体合同；企业工会或者职工方首席代表应当及时将工资集体合同文本报送上级工会。

第三十五条 工资集体合同期限为一至三年，由双方协商确定。合同期满前六十日内，双方应当依照本条例规定的程序重新协商订立或者续订工资集体合同。

在工资集体合同有效期内，除第二十二条以及前款规定情形外，企业方和职工方不得再提出工资集体协商要求。

第三十六条 工资集体合同有效期内企业变更名称、法定代表人、主要负责人、股权和注册资本增减等事项，不影响工资集体合同的履行。

第三十七条 企业方和职工方应当按照工资集体合同的约定全面履行各自义务，协商双方首席代表应当将合同履行情况每年向职工代表大会或者职工大会报告，接受职工的监督。

第三十八条 因履行工资集体合同发生争议，双方经协商解决

不成的，可以依法向劳动人事争议仲裁机构申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以依法向人民法院提起诉讼。

第三十九条 有下列情形之一的，可以变更、解除或者终止工资集体合同：

(一) 双方协商一致的；

(二) 企业因解散、破产等原因，致使工资集体合同无法履行的；

(三) 因不可抗力致使工资集体合同部分不能履行或者全部不能履行的；

(四) 工资集体合同约定的变更、解除或者终止条件出现的；

(五) 法律、法规规定的其他情形。

一方提出变更、解除或者终止工资集体合同要求的，应当提供相关证明材料并说明理由。

变更、解除或者终止工资集体合同适用本条例规定的工资集体协商程序。

(一) 拒绝或者故意拖延工资集体协商；

(二) 拒绝提供或者不如实提供与工资集体协商有关的情况和资料；

(三) 阻挠上级工会指导职工开展工资集体协商；

(四) 以暴力、胁迫或者其他非法手段企图迫使对方接受其要求；

(五) 其他可能激化矛盾的行为。

第五章 行业性和区域性工资集体协商

第四十一条 行业集聚或者小企业比较集中的区域，可以开展行业性、区域性工资集体协商，订立行业性、区域性工资集体合同。

第四十二条 行业性、区域性工资集体协商内容应当包括本行业或者本区域的企业最低工资标准、工资调整幅度、劳动定额、工资支付办法、工资支付时间等相关事项。

第四十三条 行业性、区域性工资集体协商的职工方协商代表，由行业、区域工会选派，并经公示后产生。首席代表由行业、区域工会主席担任。尚未建立行业、区域工会组织的，在上级工会指导下，由行业或者区域内的企业职工民主推荐产生职工方协商代表，首席代表从职工方协商代表中民主推举产生。

企业方协商代表由行业、区域内的企业代表组织选派，或者由行业、区域内企业经民主推举、授权委托等方式产生。首席代表由企业方协商代表民主推举产生。

第四十四条 已建立行业、区域职工代表大会的，行业性、区域性工资集体合同草案应当提交职工代表大会审议通过；尚未建立行业、区域职工代表大会的，行业性、区域性工资集体合同草案应当征求本行业、本区域职工的意见。

第四十五条 经协商一致依法订立的行业性、区域性工资集体合同，应当向本行业、本区域内企业和职工公布，对本行业、本区域的企业和职工具有约束力。

行业、区域内的企业与职工签订的工资集体合同或者劳动合同规定的企业最低工资标准或者职工工资标准，应当不低于行业性、区域性工资集体合同规定的最低工资标准。

第四十六条 行业性、区域性工资集体协商程序，本章没有规定的，参照本条例第四章规定的协商程序。

第六章 法律责任

第四十七条 违反本条例规定的行为，法律、行政法规已有法律责任规定的，从其规定。

第四十八条 企业违反本条例第十六条第三款规定，因职工方协商代表履行职责而解除其劳动合同的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障部门责令企业继续履行劳动合同，并补发劳动合同解除期间应得的劳动报酬；职工方协商代表不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经无法继续履行的，由企业依法支付赔偿金。

企业因职工方协商代表履行职责而扣发、降低其工资、福利的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障部门责令限期支付扣发、降低的工资、福利；企业逾期不支付的，责令企业按应付金额的百分之五十以上百分之一百以下的标准加付赔偿金。

(一)拒绝或者故意拖延工资集体协商的；

(二)拒绝提供或者不如实提供与工资集体协商有关的情况和资料的；

(四)有其他阻碍开展工资集体协商行为的。

企业有前款第一项、第二项行为，经责令限期改正，逾期不改的，县级以上人民政府人力资源和社会保障部门可以对企业处以五千元以上五万元以下罚款；企业三年内不得享受各级政府的奖励和扶持政策；政府以及有关部门三年内不受理其在经营方面的评优评先申请，不授予其文明单位等荣誉称号；企业经营者三年内不得参加劳动模范、优秀企业家等评优评先。

第五十条 职工方违反本条例第四十条第一项规定，拒绝或者故意拖延工资集体协商的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障部门或者上级工会责令改正。

第五十一条 职工方协商代表在协商和签订工资集体合同过程中违反本条例规定的，由企业工会或者上级工会责令改正；拒不改正的，提请职工代表大会或者职工大会撤销其协商代表资格。

第五十二条 企业方或者职工方违反本条例第四十条第三项至第五项规定，阻挠上级工会指导职工开展工资集体协商，以暴力、胁迫或者其他非法手段企图迫使对方接受其要求，或者有其他可能激化矛盾的行为，构成违反治安管理行为的，由公安机关依照《中华人民共和国治安管理处罚法》的规定予以处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五十三条 协商代表或者其他人员违反本条例第十七条、第二十八条规定，泄露企业商业秘密，给企业造成损失的，依法承担相应的法律责任。

第五十四条 工会工作人员违反本条例规定，不依法履行职责或者损害职工权益的，由同级工会或者上级工会责令改正；情节严重的，依照《中国工会章程》予以罢免，或者依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五十五条 人力资源和社会保障部门工作人员违反本条例规定，在工资集体协商指导、协调或者工资集体合同审查、监督工作中，滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第七章 附 则

第五十六条 企业分支机构经企业授权同意，与分支机构的职工方就劳动报酬事项进行工资集体协商和签订、履行工资集

体合同，依照本条例执行。

第五十七条 实行企业化管理的事业单位、民办非企业单位和个体经济组织开展工资集体协商，参照本条例执行。

第五十八条 本条例自7月1日起施行。

库房管理培训心得篇六

2017年物流行业，就是一支强大的力量，我们物流中心在今年有较多的改革，当然，改革的法则是：有机遇，有风险，分享工作心得体会。下面是查字典本站小编为大家收集整理的2017年物流行业工作心得体会，欢迎大家阅读。

毕业了，抱着贴近社会、深入社会、服务社会的心态投身到工作中，曾在学院不断地锻炼自己、塑造自己，为踏进社会创造良好的条件，为更好的胜任工作做好了准备。我以善用理论知识，提高实践能力，丰富工作生活为宗旨，从工作中检验自我。

刚从学院出来，来到 物流有限公司工作，我了解整个物流工作流程，结合理论知识综合实际操作，我的能力有所提高，在经验方面有待加强。我现在懂得基本操作，相信学会了再进一步改进与完善。借此机会我说说我来到 物流半个月所学到的和需要学习和改进的。有一次，我等到下班时间司机还没有卸货，大概点菜得卸货，我心想把事情留到第二天再做，第二天在同事的批评与教导下，我认识到万一出事情的严重性，做事情要做到位。所以，准时跟踪、服务到位，从发送地到目的地以及卸货签单情况的跟踪，做到今日事，今日必。开始我觉得很简单，做了以后才知道整个物流过程有很多的学问，比如：从接到订单发群，及时通知调度派车，把客户的要求告知运作，请成本最低利润最大的客户并保持长期合作，监装点数要准确，型号、规格、支数、吨位等都要核实，开单一定要细心、明确，次日早上客服负责电话跟踪直到卸

货签单，客服做表登记，收回单对账，对于司机追运费，客服要文明礼貌待客，热情服务到位，学会与司机沟通，让司机配合我们的工作，对辛苦劳动是司机要安抚与慰问。在面对司机追运费特别要强调一下，要克服自己胆怯的心态，要有底气，一定要热情，热情可以感染司机的，跟司机处理好交情，我对公司有信心，重要的是让司机对公司信任，要善于抓住司机的心理，抓住问题主动出击，接到问题随机应变，处事要有条有理，这些都是我领悟到的道理将让我终生受用。在物流过程的实际操作过程中，我之前学过的书本知识与实际结合不够紧密结合应用，通过工作使我增长了见识，不断深入到工作中，也懂得了许多做人的道理，检验自己的知识，锻炼自己的能力，为更好地为公司做出业绩打下坚实的基础。在工作中，我表现出了经验不足、处理问题不够成熟，所以我要在今后的学习和生活中严格要求自己，提高自身素质。课本上学的知识都是最基本的知识，不管现实情况怎样变化，抓住了最基本的就可以以不变应万变。有时我觉得课堂上学的知识用不上，出现挫折感，可我知道，要是没有书本知识作铺垫，又拿什么应付瞬息万变的社会呢？我意识到有理论知识支撑，才能更好的完善工作。

纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行。在工作中我深深的感到自己所学的知识肤浅和在实际运用中的专业知识匮乏。给客户打电话时先用本子把要问到的问题写在本子上，以免漏问漏答，再厉害的一张嘴和反应灵敏的思维也会有疏漏的时候，所以说好记性不如烂笔头。在工作中我学到了我在学校难以了解的东西，就比如何与同事们相处，建立人际关系，于是在工作中我便有意观察老员工是如何处事和同事以及上级相处的，要虚心求教、积极上进。要搞好人际关系并不仅仅限于公司的员工，还要跟有关物流过程的客户相处好，那工作起来的效率才高，人们所说的和气生财在我们的日常工作中也是不无道理的。我天生比较乐观，而且在工作之余常与同事聊聊天，不仅可以放松一下神经，而且可以学到不少工作以外的知识，工作中总会遇到一些意想不到的问题，我要做到心中有数。

2017年物流行业工作心得体会篇2 睁开朦胧的双眼，甩甩头，昨天的我已经过去，今天的我是新的，是第一次走入社会的我。第一天走上工作岗位，一切对初来乍到的我都很新鲜，早早的便起了床，穿好工装，信心十足的走进我的新家xx□xx的每一个人即是我生活中的玩伴，也是我工作中的伙伴和老师。在学习，工作的同时也要学会和同事间的相处，这些都是一门深不可测的社会学问，好比一口口枯井等我去填满。

xx□顾名思义就是给人予健康、快乐的家，对每一位顾客都要像对自己的父母兄弟姐妹一样，热心、真诚，不是表面的，而是发自内心的。而在工作中，难免会碰到一些挫折，会遇到一些形形色色的顾客，对你的询问、介绍置之不理，这时，我们就应给顾客自由选购的空间。与顾客短时间的心灵沟通，便和顾客拉近了距离，也许有人会说：说谁不会，做会的人又有多少。的确，这是事实，在与顾客沟通方面我所欠缺的太多，对顾客给予的报怨、批评、挑剔，自己往往受不了，会觉得太委屈、害怕，就不愿再去更深的接触顾客，甚至远离她们，这些都是错误的，只能说明自己心理素质差，工作态度不够好。既然选择服务行业，首先就要学会-忍耐，还记得在昆明培训时马总对我们说过一句话：在当今的社会，吃得苦中苦，才方为人中人，而忍得屈中屈，才能为人上人。对于xx的工作，刚来的我也不理解，整天都要打扫卫生，点货等等，认为这些对我来说一点都不公平，但现在我知道了，这些都是自己力所能及的，这是一种责任，对自己的责任，对公司的责任，做这些都是在考验、磨练人的意志，培养人的责任心。在xx所知、所学的并不主要是这此，而是学习、责任、忍耐心以及对自己的前途所建筑的人生方向盘，让自己能明确自己所做、所要的是什么，也能从中体验到乐趣和自豪感。当自己帮助顾客选购了商品，顾客满意的走了，当帮助顾客出主意、帮顾客上药、量血压顾客满脸感激说谢谢，这些都会让人觉得自已好象长大了。是呀，所谓习惯成自然，习惯每天向顾客微笑，习惯为顾客出谋划策，习惯了xx的生活，所有一切都溶入了我的生活，在xx每天都要进

步，不进步就意味着被淘汰，每天都学习知识，不学习就意味着懒惰，懒惰的人是永远都一事无成的。xx好比一根绳子，而我就像一匹挣脱母亲的野马，有了xx这条绳子，让我有了重回母亲怀抱的感觉，事事都在叮嘱着我怎么做，如何去做，不会再像以前那样漫无目的，四处游荡。

来到xx的三年的时光里，对于我来说，成长了不少，学会了许多做事做人的道理。在这三年时间里，我看到了xx的飞速发展，使我对工作更有信心，更有激情。我们工作性质是属于服务型的，只是我们所服务的对象不同，门店员工直接服务于顾客，而我们则是服务于门店，间接的，我们也服务于顾客。

xx物流中心的飞速发展，也证实了整个公司在高速的发展。记得我们刚入司的时候，整个配送中心就几十个人，而现在则发展在为全国性的物流。人员增加到将近200人，门店由原来的300家，增加到了现在的700多家。看到这些，我们作为xx的一员，感到无比的自豪。

作为我们来说，我们是复核组，我们的工作的质量的好坏会直接影响到门店的营业，所以，我们的责任重大，我们每一天都必须要做到高效、高质量的完成，才能保证我们的账、物相符，才能保证驾驶员按时将门店所需的商品送达门店。我们工作的核心任务是保质保量高效的完成每天的复核工作。虽然我们经常加班加点的工作，但是大家都因为全组的这种你争我赶、精益求精的氛围所感染，大家都任劳任怨，严格按照工作流程来进行复核。

4、每一件商品不能超过15kg。这样是因为商品过重不易搬运，容易出现意外而导致商品破损。

见于我们的商品有时出现以件为单位的丢失的情况，现在，我们对每一件商品都进行登记，并与运输部完成商品件数的

交接，这样，大家对这项工作都有了更大的责任心，责任到人。同时也能在此期间发现店名错写、漏写的情况，并能及时纠正，在很大程度上能够防止店名错写、漏写的商品发出仓库。才能保证门店和仓库的帐物相符。

我们的工作量是很大的，不是由一个人就能完成的，我们需要的是团队精神，而团队的精神，就是我们的企业文化，通过对全体成员进行了企业文化培训，使我们更加明确了自己的目标，增强了战斗力和凝聚力，同时也增强了我们的集体荣誉感和责任感。

团队建设在特定环境下只有求得生存壮大自己才是第一位的，团队管理也一样。首先要明确的是：管理的目标是什么，一般地讲，就是高质、高效、高回报、高成长。目标就是方向，不管是企业或者是其他什么组织，一切都应该围绕这个中心思想来做文章。否则，只强调过程，不注重结果的管理，必然会迷失方向，缺乏效率，得不到应有的管理。就像在海洋上漂泊的没有目的地的船只一样，永远到达不了一个终极的彼岸，最终可能永远消失在汪洋大海之中。平时人们常说的埋头苦干，要注重过程不要太在意结果，其实强调的不仅仅是过程，而是在有明晰正确的预设目标下，然后通过不断努力，从而达到功到自然成的道理。

新的一年就要开始了，新年新气象，在这一年里，公司的发展进入了关键时期，我们作为公司的一名员工，肩负着责无旁贷的使命，虽然一个人的力量是有限的，但只要每个人都把自己的工作做好，那样的话，就是一支强大的力量，我们物流中心在今年有较多的改革，当然，改革的法则是：有机遇，有风险。我们将不畏风险，迎难而上，相信在xx年的时间里我们将会做出更加辉煌灿烂的事业，为xx呐喊，加油吧。

库房管理培训心得篇七

关于风险尤其是操作风险的相关培训，公司已经组织参加多

次，作为在区域担任业务部门的人员而言，操作风险对于我们已经不陌生，但是如果说已经能够很清晰地认识到操作风险的各项情况，恐怕也很少人敢这么说，通过本次培训，可以说让区域各个岗位的员工再一次深入地学习和了解了关于操作风险从历程到实际应用中的相关知识，进一步巩固了原本在脑海中关于操作风险知晓但并不精通的一种概念。

从理论上总结，操作风险可以分为四类：人员因素引起的操作风险、流程因素引起的操作风险、系统因素引起的操作风险和外部事件引起的操作风险。人员因素引起的操作风险包括操作失误、违法行为（员工内部欺诈/内外勾结）、违反用工法、关键人员流失等情况。流程因素引起的操作风险又分为流程设计不合理和流程执行不严格两种情况。而系统因素引起的操作风险包括系统失灵和系统漏洞两种情况。外部事件引起的操作风险主要是指外部欺诈、突发事件以及银行经营环境的不利变化等情况。

其中，属于操作性风险的仅包括人员因素引起的操作风险中的操作失误、违法行为、越权行为和流程因素引起的操作风险中的流程执行不严格的情况。显然，操作性风险不能等同于操作风险，尽管操作性风险是操作风险中发生频率最大、占比最高的风险类型。有统计显示，操作性风险占总数的比例为70%。正如前面所述，这种将操作风险狭隘地定义为操作性风险的做法，往往会使得建立在这一认识基础上的操作风险管理体系不能覆盖所有的操作风险，从而使以银行为主的相关金融机构难以防范那些突发事件的冲击。

特此也参考了一篇华夏银行关于“探寻当前商业银行打操作风险的发案规律”的文章，其中提到的一些操作风险发生最为频繁的情况的几个特征作了一个分析，认为还是具有一定的借鉴意义的。这里想就本次培训的相关内容，结合目前公司轿车业务的相关情况，进行一下简单的分析。

通过华夏银行开展的以授信业务为主要内容的案件专项治理

集中核查。发现审查审批环节是仍银行授信业务风险最大的环节，其中担保措施不到位又是突出风险点。

(一)风险的“点概率”高。一些会计等日常业务的操作风险具有“点概率”为零的特征不同，授信业务各个环节中的任意一个风险点控制不当，均可能独立导致风险。例如客户经理贷前调查不实、未双人实地核查、贷后检查流于形式；放款环节未严格落实贷审会决议、抵质押登记未办妥等。

从这一点来看，目前正对此项操作风险的控制，我们公司在轿车业务部上一方面已经采取了由评审对于客户经理质量进行把关的方式来监督客户经理贷前调查工作的真实性及规范性，另一方面通过定期组织的内部检查从区域层面进一步对过去一阶段的工作进行进一步的核查以确保相关工作的质量。除此以外，目前的正常类贷后检查通过与客户电话沟通以及调取客户最新的信用报告并逐一查看的方式进行了有效和实质的检查，避免检查流于形式。

最后，就抵押登记真实性而言，已经针对所有抵押车辆按月进行查询，一定程度上避免和控制了相关操作风险发生的可能性。另外，我公司已经设置了独立的放款审核部门，进行日常的结算和放款操作，针对与制度不符的情况，都需要通过相关上级部门的事件报告单或者风险管理委员会的会议纪要等作为放款的要件，不可能发生未按正常流程或合规手续进行放款的情况。当然，目前也有存在不足之处，包括虽然通过评审来监督客户经理的工作，但是评审的相关工作却没有途径进一步进行检查和约束等。但是整体而言，在我公司目前的相关环节中还是从一定程度上可以避免此类风险的发生。

(二)可计量但具隐蔽性。授信业务中银行与客户间的合同标的金额是确定的，因此可能损失的单笔最高金额是可计量的，但又具有一定隐秘特征。在初始阶段，可能就是一些违规问题，看不出有什么大的风险，但当这些违规问题潜伏至还款或追

偿阶段，就可能演变为合同文本在法律效力上的不足，进而造成贷款损失。

针对这一点，随着我们业务的进行，从业务开展至今已经修改过较多版本的合同，目前所使用的合同版本中基本已就贷前、贷时、贷后相关情况，权利义务等作了相当明晰的说明和解释，从目前后期的还款及不良资产清收情况看，并未发现相关条款的法律效应所导致的贷款损失。

(三)可预警性。授信业务风险一般事先有征兆，有预警信号，突发性较弱。银行可以依照一定的制度、方法和程序，通过对借款人、保证人及担保物状况的严密监控，以及对外部市场环境的跟踪分析等，对风险做出及时识别与预警。

很多人将操作风险等同于操作性风险或操作中的风险。这种认识误区往往会导致另外一种错误认识，即认为操作风险管理知识银行内部审计部门的事情，与其他部门无关，进而将操作风险管理职责不恰当地赋予内部审计部门。

这种情况在国内银行业中绝非少数。这其实是大错特错。首先，从银行内部控制体系的构成来看，内部审计部门属于内部控制机制中的评价与监督环节。也就是说，该部门的职责是对银行的风险管理进行监督，并对其有效性进行评价，而不是直接参与风险管理。如果将操作风险管理职责赋予内部审计部门，就会造成该部门职责上的冲突，形成既做“裁判”又做“运动员”的情况，导致风险管理事实上的失效。

其次，国外的风险管理实践表明，有效的风险管理既需要一个独立的管理部门，也离不开各业务部门的支持。惟有此才能确保风险管理的独立性和专业性的有机结合。将操作风险管理单独赋予内部审计部门，并认为与其他部门无关，从而将其他部门排除在外，只能导致操作风险管理专业性的低下，很多专业行的风险隐患及有可能因此而无法被发现。最后，根据操作风险的定义，操作风险是一个涉及面非常广的范畴。

因而，操作风险管理也将涉及许多部门，如安全保卫部门、科技部门、后勤事务部门等。这就难免出现部门之间需要协调的情况。显然，这仅靠内部审计一个部门是不够的。国外的银行往往会成立一个委员会，该委员会由各涉及操作风险的部门组成，以对一些跨部门的问题进行协调。从上述情况来看，那种认为“操作风险管理只是内部审计部门的事情，与其他部门无关”的错误认识是非常危险的。

(四)可缓释性。会计业务风险一经暴露，往往损失难以挽回，而对于授信业务出现的风险，银行通常可采取展期、借新还旧、资产重组等多种方式将风险缓释、后移，并通过以资抵债、资产转让等措施进行处置与化解。

结合上述情况，防范操作风险可从以下几个方面入手：

第一，增强操作风险管理和内部控制。包括员工的操作风险观、操作风险内部控制意识和操作风险管理职业道德等，对风险的敏感程度、承受水平、控制手段有足够的理解和掌握，银行高级管理层应了解本行的主要操作风险所在。

第二，构建全面风险管理模式和完整、独立的操作风险管理体系。不能只注重单一风险管理，而应将信用风险、利率风险、流动性风险、操作风险及其他风险，以及包括这些风险在内的各种金融资产进行组合。

第三，建立健全操作风险识别、评估体系和完整的内控信息反应机制。第四，整合优化业务流程，实行内控管理的标准化和规范化。

库房管理培训心得篇八

课程设计终于结束了，我们的程序也通过了，这次的课程设计给我们很大的收获，使我们对操作系统的基本知识有了进

一步的提高，并在实践中对各种概念有了进一步的深化，开始的时候总觉得很简单的课程设计，因为程序的编写确实不是很难的，所以在开始的时候都没有认真做，一直到要交需求分析的时候才发现老师的要求蛮高的，因为写了三遍的需求分析才通过，虽然只用了一个下午，但明白了一个道理，简单的应付是不容易完成的。

到开始编程序的时候，基本是peng一个人完成的，因为我们认为程序也不是很大，多人写的话光说明接口就要好多时间(后来的事情证明当初的想象是不正确的)，结果是我们的程序没有通过，老师说是程序的基本设计有问题，经过研究发现peng对需求分析的理解出了些问题，导致我们重新写的程序(大家都觉得很郁闷)，当时已经很晚了，后天就该交程序了，甚至都不想做了，重写程序简直让我们没法接受，最后终于我们还是打起精神，经过一个黑夜的努力，在第二天写完了程序。

现将课程设计中的收获简单的写在下面。

1. 程序的设计思想的精巧的重要性，是不管怎么说都不为过的，好的设计可以让大家很快的明白你的思想，而且很方便的来实现它。
2. 在多人做项目的时候，队员的交流是非常重要的，接口的说明和思想的交流都是很关键的部分。
3. 良好的编程习惯，它可以使你的程序很方便的被别人阅读，也很方便的被更改，所以可以的话，尽可能多的写出注释，没有人会闲你写的太多。
4. 尽可能多的和客户去联系，因为你写的东西可能并不满足他的要求，而你可能并不知道，或者在你完成了后才发现自己根本没有符合要求，这样简直会让你疯掉。

5. 基本的语言功底一定要扎实，不想看到一个cin或者getline会让我们查一个小时资料。

课程设计结束了，不只学到了设计简单磁盘管理的思想，重要的是有了多人合作项目的经验，这简直太重要了。

库房管理培训心得篇九

聆听了领导的教导和指点，经过了这几天的培训。收益颇多，感触颇多，深刻体会到医务工作是神圣、伟大而又平凡、琐碎的作为一名护理工作者，工作始终围绕着“以病人为中心，促进病人的健康”护理理念。真正践行这一护理理念，必须具备责任心、细心、扎实的理论知识和良好的护理技能，还得具备爱心、良好的沟通技能和奉献精神。

生命相托，责任心是每一位护理工作者必须具备的没有责任心无以做任何事情。病人生死攸关。因此我责任重于泰山，每一件事情，每一个细节都容不得我马虎，日常工作中我一定要严格按照规章制度，认真做好每项护理操作程序，时刻具备“慎独”精神。

尤其是危重病人，细心在护理工作中也是必不可少的被称为“白衣天使”很大程度上正是由于我比别人多了一点细心。病情的变化。需要我时刻在观察中找到生命的火烛，让它越燃越旺。所以在工作中我一定要严格三查八对，多留意病人的病情变化，做到眼勤，手勤，脚勤，完成各项护理措施，做好护理记录及交接班工作，严防差错意外的发生。

虽然我读书期间，专业理论知识和护理技能是赖以工作的基础。具备了一定的专业知识，掌握了临床基本的操作技能，但医学知识是不断发展更新的这就需要我多学习，多了解临床护理新进展。要善于总结归纳，灵活运用，理论与实践相结合，不断提高自己的专业素养，与时俱进，敢于创新。

对待每一位患者，作为一名护理人员。都要有爱心，一视同仁，每一位来院的患者都或多或少具有担心、害怕的心理，工作中病人或其家属难免因各种因素的影响而对我护理工作者诸多挑剔，言语冲突，既然选择了护理工作，就必须接受工作带给我委屈和无奈，放平心态，做好各项护理措施的同时还要做好病人的心理护理，多宽慰病人，消除其紧张焦虑情绪。另外，要尊重病人的隐私权，为他康复尽自己最大的努力。

护理感悟体会