

# 银行实训收获和心得体会 银行培训的心得体会和收获(大全5篇)

心得体会是对所经历的事物的理解和领悟的一种表达方式，是对自身成长和发展的一种反思和总结。心得体会可以帮助我们更好地认识自己，了解自己的优点和不足，从而不断提升自己。以下是我帮大家整理的最新心得体会范文大全，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

## 银行实训收获和心得体会篇一

根据总行干部教育培训总体规划，\_\_分行根据新形势、新任务的需要，及时调整工作重心，加大培训力度，制定了《20\_\_年\_\_分行教育培训计划》。并以全面落实人民银行人才兴行的发展战略为方向，采取有力措施，加强对干部职工的政治理论学习，加大各类培训力度，取得了明显成效，进一步提高了干部职工队伍素质。

20\_\_年我分行全辖共举办各级各类干部培训班758个，培训48889学时，参训人员15498人次，并从以下几个方面重点开展教育培训工作：

### 一、大力开展党校培训轮训工作。

\_\_分行党校通过举办党校主体班，在实践中探索了一条“依托地方资源、突出央行特色、改进教学管理、提高培训效果”的党校办学思路，提高了分行党校的整体工作水平。

按照总行党校全年工作部署，制定《\_\_分行党校20\_\_年度培训计划》，按计划分别于三月下旬和五月下旬举办了第二、三期\_\_分行党校主体班，共对98名近两年新提拔的副处级领导干部进行了40天的脱产理论培训。学员经过理论辅导、经济金融热点问题讲座、实地考察等不同阶段的学习，回到单位

后，结合本地工作实际情况撰写了调研论文，分行党校对第二、三期党校主体班调研课题及学员论文进行评估，学员们完成了专题调研报告7篇，毕业论文98篇，经分行党校组织的专家审阅，推荐优秀论文42篇，论文优秀率为43%，理论课考试优秀率达94%。通过接受党校教育，领导干部的党性修养、政治理论素质和依法履行职责的能力进一步增强。

## 二、加强对辖内各级领导干部的理论业务培训。

### 1、举办领导干部先进性教育培训班。

根据辖区先进性教育活动的需要，按照分行党委的要求，我们于8月中下旬在北戴河举办了一期\_\_分行辖区处级党员领导干部先进性教育培训班，此次培训班共有77名学员参加培训，其中包括\_\_分行党委组织部、呼和浩特中心支行党委班子成员13人、辖区32个地市中心支行党委书记及机关党委书记64人。培训班采取专家辅导、观看讲座录像、集中自学等方式，针对保持共产党员先进性教育活动有关内容进行培训，并在学习结束前组织全体学员参加了以《党章》为主要内容的开卷考试。

### 2、组织各级领导干部参加业务培训。

在开展理论教育的同时，我们进一步加强了对各级领导干部的业务培训：一是在4月，推荐分行机关和省会中心支行12名行领导，分2期参加总行组织的副厅局级分支行领导干部高级研修班；二是在5-6月，推荐32名地市中心支行副行长，分3期参加总行举办的中心支行行长业务培训班；三是在3-5月，推荐38名县支行行长参加总行举办的第五、六期县支行行长培训班；四是于4月初至6月末在保定金专分三期举办了县支行副职培训班，组织辖内240名县支行副行长、纪检组长针对中央银行新业务、宏观经济与货币政策、金融稳定与金融服务、金融会计管理与财务分析、金融法规、金融改革热点问题、领导科学等内容进行脱产学习。培训结束后，组织学员结合

各地实际工作撰写结业论文，并对240篇论文进行打分评优。

三、在大力开展辖内岗位任职资格培训的同时，开展各类专项业务培训

1、按照总行统一规划，做好岗位任职资格培训考核的各项相关工作。

为了进一步在辖内做好岗位任职资格培训考核的宣传动员工作，促进\_\_分行岗位任职资格培训考核工作规范顺利进行。我们一是在辖区征求《岗位任职资格培训和考核实施细则》(讨论稿)的意见，整理上报总行；二是制定《中国人民银行\_\_分行岗位任职资格培训三年规划及考核实施方案》、《中国人民银行\_\_分行岗位任职资格考核实施办法》等若干办法，推动辖区岗位任职资格培训考核各项工作制度化、规范化；三是在全辖发放并统计岗位任职资格与电大学历续读项目问卷；四是推荐机关及辖区干部参加任职资格培训考试法律科目的师资培训班；五是按照总行要求，在辖内证订新出版的岗位任职资格公共科目培训教材并组织学习。

2、利用省会中心支行培训资源，开展全辖业务培训。

在20\_\_年利用省会中心支行培训资源开展全辖业务培训的成功基础上，我们在9月下旬和10月下旬，分别在太原和石家庄举办了国库业务培训班和金融稳定业务培训班，期间邀请总行业务司局和分行有关处室领导，通过讲座和研讨的方式，针对新业务以及工作中的热点和难点问题，对163名辖内业务干部进行了培训，收到了较好的培训效果。

3、根据履行中央银行职能的需要，抓好辖区业务骨干的前沿性金融理论培训。

按照总、分行培训规划，做好辖内干部的业务培训。一是推荐28名辖内干部参加总行全年举办的各类专项业务培训班、

研讨会；二是突出领导干部和业务骨干的培训，根据年初培训计划，经请示总行同意，2月在\_\_财经学院开办了第二期在职干部攻读金融硕士学位的专业课程进修班，共有50名干部参加。截至目前，第一期进修班50名学员已全部结业，有5名学员提前通过了同等学力申请硕士学位全国统考，10名学员通过了统考的单科考试，第二期进修班也已经完成了两个学期，6门课程的学习。

#### 4、举办大型理论业务讲座。

按照年初培训计划，我们在全年邀请总行有关领导和其他单位的专家、学者分别对机关副处以上干部和机关全员进行了保持共产党员先进行教育、公文处理与写作、影响宏观货币政策因素、征信业务等8个专题，15次讲座。通过开展讲座，加强了理论学习、更新了业务知识、开拓了工作新思路。

### 四、开展高层次培训，培养复合型、研究型人才。

#### 1、积极推荐干部参加国际交流项目培训。

为全面提高辖区各级领导干部和业务骨干素质，开拓视野，培养复合型人才，我们积极推荐辖内干部参加总行各类国际交流项目的培训。一是推荐分行和省会中心支行4名副行长参加总行在德国举办的二期货币经济学及国际银行业务培训班；二是推荐7名辖内地市中心支行行长参加总行在香港举办的三期金融市场高级研讨班；三是推荐4名干部参加总行国际司的德国发展基金会项目面试、3人参加澳大利亚奖学金项目面试、3人参加日本奖学金项目面试、2人参加英格兰银行奖学金项目面试。

#### 2、加大英语培训力度。

分行党委多年来一直重视培养高层次外语人才，20\_年，在培养英语人才方面，一是推荐12名干部分2期参加总行在西南财

经大学举办的bft英语培训班；二是推荐5名干部参加总行在研究生部组织的英语强化培训班；三是组织2004年\_\_分行英语强化培训班的学员参加全国bft考试，共有37人参加，全部通过了考试，其中取得高级证书36人，中级证书1人；四是组织41名干部参加在南开大学举办的20\_\_年\_\_分行英语强化培训班，为保证培训效果，本次培训班依然采取提前半年通过笔试和口试选拔的方式确定参训人员。学员经过90天的脱产学习后，将于2006年1月初参加全国bft考试。

### 3、加强对辖内中高层次专业技术人才的培养。

为了充分发挥高级专业技术人员在基层单位的积极作用，我们推荐分行及辖内省会中心支行21名高级经济师、6名高级会计师参加总行举办的高级经济师、高级会计师培训班，通过系统学习以及与国内外有关专家的讨论、交流，系统地提高了高素质干部的调研分析能力。

为提高辖区专业技术人员业务素质，便于加强岗位交流，针对部分职工现有职称与所从事专业不对口，以及某些业务骨干具有往其它专业发展潜力的情况，我们一是于3-4月在保定金专举办了一期24天的全国会计师资格考试考前培训班，共有辖区干部47人参加培训；二是在10月初在保定金专举办了一期20天的全国经济师资格考试考前培训班，共有辖区37名干部参加培训。

## 五、鼓励干部参加各类学历教育，规范学历学位变更认定工作。

### 1、鼓励、引导干部通过自学提高学历层次。

在加强学历教育工作，改善辖内干部学历层次方面，我们一是为促进干部职工参加在职学历教育的规范化，提高干部职工的学习积极性，在总结近年来学历教育工作经验的基础上，重新修订了《中国人民银行\_\_分行工作人员参加学历(学位)

教育或脱产培训协议书》；二是组织动员辖内100名左右具备全日制专科学历的职工报考对外经贸大学金融学、会计学的专升本教育；三是组织分行机关及辖区有关人员报名参加“中国人民银行岗位任职资格考试与中央广播电视大学学历教育接轨项目”，\_\_分行辖区报名参加岗位任职资格考试和电大学历套读的人员共1376人，其中：按单位层次分，分行10人、中心支行426人、县支行940人；按学历层次分，研究生1人、大学本科46人、专科1329人；按报考专业分，报名参加货币政策方向214人、金融服务方向679人、金融稳定方向54人、外汇管理方向28人、综合管理方向401人。

## 2、开展全辖学历学位变更认定工作

按照总行人事司《关于中国人民银行系统干部职工学历、学位证书集中在教育部学历、学位认证中心查询认证的通知》(银人发[20\_]65号)有关要求，分行辖内处以下干部的学历学位认定变更工作，全部由分行人事处集中办理。我们及时向辖内转发总行文件并布置了20\_年度学历学位变更认定工作，共将分行机关、辖区上报的321人的学历学位材料进行审查、汇总整理，送交教育部学历、学位认证中心进行认证。此项工作的开展，基本解决了多年来干部职工学历学位变更认定工作中学籍查询难，政策尺度掌握不一致的问题。

## 六、做好金融专业英语证书考试\_\_考区的各项工作。

根据20\_年全国金融专业英语证书考试工作会议精神，布置\_\_考区20\_年度考试工作。在今年的考前准备和考务工作中，我们更新工作思路，改变以往独力承担报名考务工作的做法，在南开大学开设考点，并与南开大学和\_\_财经大学合作开展面向考生的考前培训。5月28、29日在南开大学顺利地组织了考试，经过统计，20\_年共有有727人报名参加考试，337人次通过考试，分别是2007年报名人数和通过人次的三倍，报考人数也是\_\_考区历史上人数最多的一次，进一步扩大了考试的社会影响。

## 七、做好基础数据的统计和工作调研。

为了配合全员岗位任职资格培训考核工作的开展，我们在辖内积极开展基础数据的摸底统计和培训考核试点单位的调研工作，一是定制统一的摸底调查表发放到各级中心支行，按照岗位任职资格考核的不同专业统计参加考试人员，并将参加考试人员分成三批参加不同年度的考试；二是针对基层行如何开展岗位任职资格培训考核工作以及相应的奖惩激励措施等课题开展广泛的工作调研，将优秀的调研文章装订成册。

## 八、干部教育培训工作存在的问题和难点

一年来，我行的干部教育培训工作虽然取得了一定的成绩，但仍然面临着一些问题和困难，制约了工作的进一步深入，这些问题主要是：一是基层行参加高层次培训的机会有限，干部思路难以开阔，视野难以拓宽；二是辖内各省的常规技能培训相对缺乏交流，整体业务培训存在效率不高，资源浪费等问题；三是具有较高理论水平和丰富实践经验的师资力量不足，目前的各类培训多数是应付当前工作需要，满足不了干部对高深层次知识的需求；四是教育经费相对不足，对员工在职参加高层次学历教育的积极性有一定影响。

## 九、对干部教育培训工作的几点建议

为了更进一步做好教育培训工作，我们认为：一要进一步加强对干部培训教育工作制度化。结合岗位任职资格考试工作的展开，在制度上将岗位培训和干部上岗、转岗、晋升等工作结合起来，同时把领导干部抓职工教育工作的好坏作为绩效考核的一项内容；二要进一步改进培训方法，拓宽培训渠道。采取“走出去、请进来”的方式，多为干部提供拓宽视野的机会，同时不断改进培训方法，改灌输式为专题研讨式、案例分析式等，相互研讨，各抒己见，共同进步；三要建立科学的培训评估指标体系，对照确定的培训目标，从培训内容、培训形式、参加人数、出勤情况、考试成绩等综合评价培训

组织者和接受培训这的培训绩效，确保学习培训效果；四要进一步加大对教育的投入，为提高教育水平和保证培训质量提供坚实的保障。

## 银行实训收获和心得体会篇二

xx银行参与国际竞争不仅仅是实力的较量，更是人才的竞争、知识的竞争，谁能够更快地学习，谁能够更快地掌握更新的知识，谁就能赢得在竞争中的优势，打造学习型企业成为提升xx银行核心竞争力和持续发展的动力。面对日新月异的新技术，新应用，琳琅满目的银行卡产品，如何尽快的让银行专业人员、受理商户、持卡人尽快的掌握这些新技术、新卡种和新功能，提高银行卡应用综合效益，只有通过持续不断地培训才能达到预定目标。

综观世界知名企业对员工的培训不惜大量的人力、物力，开发和建立了一整套适合自身企业的培训体系，并取得了良好的效果。如蓝色巨人ibm公司，其每年用于培训的费用相当于ibm营业总额的2%，从新人到经理都有详细的培训计划，每一个员工都清楚地看到自己的未来，员工通过培训重塑自己的职业前途。因此，培训应成为xx银行一项长期的、连续不断地工作。

1、培训可以保证xx银行银行卡业务发展战略的实施。培训是xx银行企业文化的一部分，而且是重要的一部分。之所以重要是因为培训是在贯彻执行企业决策者的经营发展战略，通过不同阶段、不同层次的培训，让大家明确xx银行银行卡业务近期及长远发展方向，在工作中自觉地与决策层保持一致，从而形成一种整合力，认真贯彻执行全行统一的银行卡业务发展战略，使xx银行银行卡业务发展战略得到充分的实施。如工商银行综合业务系统能够顺利的投产运行，就是全行上下齐心协力的结果，从总行到各个分行、网点都举办了多次的技术培训、业务培训，才保证了综合业务系统的上机

和正常运转。

2、培训成为塑造企业文化的重要手段，可以提高企业形象。银行卡文化是整个xx银行企业文化的一部分，通过对员工不断地培训，提升员工对企业的认同感和信任感，感受到企业的发展壮大有自己的一份力量，并使xx银行银行卡产品管理从市场调研、需求分析到软件开发、测试和推广应用，都逐步走向规范化、标准化，设计生产出客户喜好的、高质量的银行卡产品，通过银行卡产品宣扬发卡银行经营理念，树立良好的公众形象。

3、培训为推动银行卡业务发展提供有效的服务和支持。面对日益竞争的市场，各家xx银行不断地推出银行卡新产品，如何及时把业务新需求转化为软件产品，及时的推广应用，并让客户使用好这些银行卡产品，充分发挥新产品性能，吸引客户、更好的为客户服务成为促进银行卡业务发展的关键。有效途径之一就是通过对银行卡业务的培训，让涉及银行卡业务经营每一个环节的工作人员及持卡人熟练掌握新产品的使用操作。

4、培训可以提高团队的整体能力和员工敬业精神。每一个银行卡产品的正常运作，涉及到发卡银行、收单银行、银联、商户、持卡人等多个部门，不可能靠几个人来完成，需要一个成百上千人的团队力量，需要全体人员开动脑筋，协调一致共同的努力才能做好整个银行卡业务的经营发展。因此，通过培训可以满足各类人员追求知识的渴望，可以提高每一个从业人员的技能，从而提高整个银行卡团队的整体能力，激励员工不断完善自我，爱岗敬业。从而树立高度的集体荣誉感，整体利益高于一切的思想，树立一切为了客户需要的思想，积极主动地做好自己本职工作。

5、培训有利于把业务需求尽快转化为高质量、高性能的银行卡产品，规范业务处理流程、提高工作效率。通过不断地培训学习可以激发员工创新的火花，提出更多有意的业务需求，

更多有效地解决问题办法，从而促进业务流程的改进和提高银行卡产品的整体性能。

6、面对银行卡产品的多样化、对技术手段操作的复杂性，只有通过有效的培训，才能提高xx银行各级人员的业务技能，才能提高经营管理水平和服务水平，为客户提供优良的服务，才能发挥科技产品的性能，才能让客户喜欢银行产品、用好银行卡产品，为银行带来收益。否则，即使发卡银行推出的银行卡产品功能很好，科技手段先进，但没有人会用，只能是束之高阁，造成资源浪费。

1、银行卡业务培训没有建立一个良好的运行机制，往往是要推出什么新产品、新技术应用就培训什么内容，随意性比较强，从上到下没有制定一个详细的培训计划，造成受培训员工的范围覆盖面比较小。根据有关统计，国内48%的企业无法执行培训计划，80%的企业不能实现全员培训。

2、对银行卡业务人员的技术培训不够及时深入。atm、pos、cdm、网上银行、手机银行等涉及银行卡产品应用的新技术手段越来越多、功能也越来越强，对于基层分行真正熟悉掌握每一种设备的技术性能和业务处理流程的银行卡专业人员非常的少，这也是造成银行卡业务运行过程中出现问题后得不到及时处理，不能准确的解答客户问题的重要原因。

3、培训工作没有实行差异化管理。主要表现培训的方式比较的单一，基本上采用统一采取大堂面授的方式进行，案例方式、互动式、体验式和头脑风暴式等教学方式基本没有采用，同样也很少针对岗位需求进行有特别针对性的培训。对于培训教材也缺乏有针对性的编写，如收单风险中典型案例选编提供给收单人员学习则效果要比一大本银行卡业务知识要好的多。

4、对商户培训比较薄弱。通常商户的收银员流动性较大，好

多业务刚刚熟练就岗位轮换了，新的收银员因培训不及时，容易造成银行卡收单过程出现收单业务处理缓慢、拒卡现象及收单风险。

1、各级领导首先要从思想上提高对培训工作重要性的认识，改变对员工岗位培训没有必要的思想，充分认识到培训工作是xx银行一项不可或缺的工作，是xx银行事业发展的一项大计。xx银行的业务发展需要全行员工的共同参与，需要各式各样的人才，只有通过培训才能塑造企业文化，规范员工行为，提高团队整体能力，增强企业凝聚力，打造品牌形象。

2、制定培训规划，建立完善培训平台。建立银行卡业务培训制度，开发设计培训方案，设计编写培训讲义和教材，实行差异化培训，举办系列有关涉及银行卡的技术和业务培训专题讲座，建立一个功能齐全、操作性强适合员工需求的培训平台，并逐步形成一套较为完善的培训体系，推进xx银行的改革与发展。

3、善于借鉴和学习国内外大型企业的培训经验，充分发挥现有的行内培训学校和教育体系，在办学方针上，采取“请进来、走出去”的办学方针，邀请有关部门领域的专家学者举行专题讲座，也可以定期输送员工到他们那里学习。

4、做好员工培训需求分析和课程设计。在制定培训计划之前，根据银行卡业务经营发展战略，搜集行内员工培训需求，做好培训需求分析，了解员工、特约商户和持卡人需要提高哪些技能，并把培训需求进行分类分析，合理制定培训计划，根据培训的对象及内容，设计培训教材、培训时间和培训形式。

5、按对象分类，实行差异化培训。银行卡业务培训分为内部员工的培训、特约商户培训和持卡人三部分，为使培训工作达到应有的培训效果，按照工作性质和发展阶段进行差异化分类，针对不同的培训对象需要，进行有针对性的培训。

6、建立一支专业化的培训师队伍。培训课程效果的好坏与培训老师授课质量直接相关。因此，通过培养自己的专业老师和根据培训课程需要聘用外部老师，逐步建立一支专业化的老师，提高师资力量，达到培训预期效果。

7、采取多种培训形式。米奇·霍利德的"10-60-90"原则，即"当你告诉受训者做事方法时，他只能记住其中的10%。而当你给他做示范时，他便能记住60%，如果你与他一块做事情，他会记住90%或更多"。因此，培训的方式可以采用多种形式，业余时间上课培训、脱产集中一段时间培训、举办专题讲座、座谈会、研讨会和利用电子学习系统[e-learning]还可以通过宣传、营销和知识有奖问答等方式进行培训。发卡银行可以深入社区、单位，走到持卡人的身边，面对面地向他们讲解使用银行卡知识和风险方法，可以有效防范因为持卡人误操作而造成对银行卡的偏见和恐惧，激发他们用卡的热情。

8、选好培训课程，注重培训效果。每一次培训都如同是一个项目来管理，事前针对培训的内容拟定培训计划、撰写培训教材，课程安排要合理，内容充实，讲课要声音洪亮、吐字清晰、语速适当、讲解内容清晰，并充分运用好白板、投影仪、影视等设备。做好培训课程事后调查，通过与学员面谈、座谈、电话调查、填问卷等形式，了解培训课程的效果。同时建立培训管理库，把每次培训的课程、时间、老师、培训的形式、参加单位及学员名册、学习成绩和培训的效果，都记录在数据库中，便于建立一套科学、标准、规范的培训体系。

### 银行实训收获和心得体会篇三

作为xx信用联社的新员工，第一期就参加了xx农村合作联社（合作银行）在xx金融学院组织的新员工培训班，感到莫大荣幸。这次新员工培训为期12天，实行半军事化管理，培训期间不能外出，学员培训的日常管理授权教官和班主任共同

管理。对于这次培训，我有一下几个心得：

作为xx信用联社的新员工，第一期就参加了xx农村合作联社（合作银行）在上海金融学院组织的新员工培训班，感到莫大荣幸。这次新员工培训为期12天，实行半军事化管理，培训期间不能外出，学员培训的日常管理授权教官和班主任共同管理。对于这次半军事化管理培训，我感触颇深！

“合抱之木，生于毫末；九层之台，起于累土；千里之行，始于足下。”走一千里路，是从迈第一步开始的。从《当前国际国内金融形势介绍》、《新行员职业化礼仪》到《金融基础一》、《金融基础二》、《商业银行业务》、《会计学原理》、《银行会计基础》、《银行支付结算》、以及《新行员职业化训练——职业化仪表与商务礼仪》等，课程安排丰富紧凑、有声有色。我们用这些最普通，但又最实在的钥匙打开了这扇门，步入了全新金融世界，领略金融无限风光。

“立正、稍息、向右转……”在教官的严肃带领下，我们来自温州各个行社的90位学员，学到了什么叫永不言弃、永不言输、永不言败、自强不息的精神。本次培训制定了严格的作息时间表，12天的培训，早操6：30出操，下午13：30上课、晚上19：00上课，睡觉22：00，但期间无一人迟到、无一人早退，下课就餐井然有序，无一人插队。军训能够培养我们坚强的意志和韧性的毅力，当我们迎着冷风纹丝不动的挺拔军姿、听教官训话，这最能培养人的意志和韧性的毅力，人的一生，终究会经历许多困难和挫折，有时候甚至是非人的磨难，能否度过难关，靠的就是自己有没有坚强的意志和韧性的毅力，有没有吃苦耐劳的品质。

看着《点钞技能训练》的邵老师那高超的点钞技能，让我惊叹不已，原先钞票还能够这样的四指拨动，只见她那熟练地用左手手指固定好点钞券，右手四指如飞，一次四张，让人目瞪口呆。课中，我如法炮制，但是十来次，手有微酸。问及邵老师点的如此高超，传授技能技巧和经验时，邵老师看

了我点钞四指手法时说，你指法拨的已经对了。我反问，那你拨的如此之快，有何捷径邵老师面有微笑：“熟能生巧。”当听到一个高手轻描淡写的将自己的成功归结为“无他，唯手熟尔”时，其中的酸甜苦辣就更耐人寻味。

这次培训，作为xx联社一行九人的带队人，又是班委第三组组长，我每一天坚持在早上和午睡起床时，提早15分钟，给xx学员寝室以及第三组每个成员寝室打个电话，叫醒服务。由于以前学过金融和会计的一些基本知识，对课上老师讲的也能较快理解，在晚自修小组讨论上，对于那些还不是很理解的学员解释问题，主动的关心他们。虽然这样会占用掉自己的一些学习时间，但当其他社学员夸奖我们xxx联社代表队有多么的团结时，第三组组长的服务到位时，我是有说不出的自豪和喜悦。善待他人，就是善待自己，将你的快乐分享给别人，也就得到了分享别人快乐的机会，因为幸福是：送人玫瑰，手留余香。

培训生活结束了，知识仅仅是扎实了基础，对于实践还尚有距离，但是他却给我们每个人留下沉甸甸的财富和无尽的回忆。

## 银行实训收获和心得体会篇四

了解了一个构架。两周的培训内容可谓是丰富多彩，不仅详细介绍了农业银行的历史沿革、市场定位、发展战略、企业文化、业务构成，同时还让我们学习到了一些做人做事的道理。培训的内容涵盖了农业银行各个层面上需要新员工掌握的知识，对员工准确定位、确定目标起到了很好的作用。

xx银行是我梦寐以求并努力融入其中的工作单位，对于整个企业构架的了解让我能够在正式开始工作前了解各个部门之间的协调合作，让我清楚地知道自己的部门在整个企业运行流程中所处的位置如何，为企业作出的贡献都有哪些，工作

中会和其他部门有交集部分都在哪里，以及如何更好地根据各个部门不同类型的需求恰当地调整工作重点，更好地促进各部门协调处理问题。对于农业银行整体的了解也让自己的职业发展道路更加明晰，自己所处的部门根据企业整体的需要要求员工满足什么素质，获得什么知识一目了然，为我工作后的继续学习指明了道路。

获得了一段经历。青山绿水下防化学院培训的日子是非常辛苦的，然而却是我人生中的一段宝贵经历。每天听哨起床，迅速洗漱整理内务，排着整齐的队列去食堂吃饭，按照班级整齐坐好上课，烈日下汗流浹背的训练，在以后的日子也许再也不会再有。这样的生活看似单调，但也正是这样简单的生活让我们忘记了繁杂的世界，让我们明白军歌嘹亮步伐整齐，一切行动听指挥的战斗力的。对于职场的新人来说，磨掉身上的棱角，让自己更融入一个集体中，听从领导指挥发挥集体的能量，也许是军营的经历最想让我们学会的东西。

培养了一种精神。之所以培训选在防化学院，是因为防化学院的培训最严格、最认真，而这种环境下最容易培养的是学员的拼搏精神。

还记得教官每天都会查内务，刚开始的两天全班四个宿舍只有我们宿舍没被表扬，可是实际上每天早上大家都很有用心地在整理内务，每个人心中都憋着一股劲。宿舍内部也在自查问题出在哪里，后来发现唯一的可能就是我们的床单还不够平整。为了不给班级拖后腿，我们去其他寝室学习，并且学到了用衣撑刮床单整理床铺的小秘诀。从此之后每天的内务检查，我们班的四个宿舍全都“遭到”表扬。

集体荣誉感促使我们形成了一种拼搏向上、百折不挠、团结合作的精神。这种精神体现在我们每一次走在防化学院校园里的队列上，体现在军体拳表演每一个动作的执行上，体现在素质拓展群策群力的策划上。队列是小事、汇演是小事，拓展也是小事，然而每一件小事我们都力争做好，不仅仅是

完成更要有所创新，因为我知道，工作的事情没有小事。在严格的环境下积聚培养起来的精神会伴随着我们今后的工作，遇到问题不退缩，努力拼搏得结果。

我们的加入是在农行刚刚完成全球最大ipo[实现a+h股同时上市]的伟大历史契机之际，农行的未来发展必将在蓝海发展战略指导下平稳前行。两周的汗水，对于一生的磨难，也许是微不足道的；两周的时间，对于一生的经历，也许是短短的一瞬。然而这两周时间却在我心中打下了深刻的烙印，它是我从学生到职场人转变的开始，它是指导我未来实践的开始，也是督促我追求用心办事、用情做事、精细行事的开始。两周的培训让我对农业银行有了更深入的了解，也培养了我发自内心的企业认同感和自豪感。我愿祝福并竭尽自己一起努力的希望能够伴随农业银行大行德广，扬帆远航。

## 银行实训收获和心得体会篇五

作为公司财务队伍中的一员我很荣幸地参加了公司在xx组织的业务培训，特别是听了刘老师的关于全面预算财务分析现金流管理的授课，受益良多。总的来说除了学习到业务知识外，同时也开阔了我的眼界，洗礼了我的思想，使我对财务工作又有了更进一步的认识。这次培训使我从平时繁杂琐碎的工作中暂时脱离出来，停下脚步，静下心来加强理论学习和实践思考，更深刻地去认识财务工作的实质，去弄清楚数字背后所隐含的真实。

刘老师从企业风险管理入手，从企业战略角度出发，来解释了什么是全面预算和全面预算对企业发展的作用，其中贯穿着财务分析和现金流管理。讲解了运用全面预算模式来整合资源的效用，将资本模式、商业模式和管理模式相结合来实现企业价值。我们财务作为这三方面的关键执行机构之一，在其中起着至关重要的作用。平时我们项目财务所做的预算工作只是零敲碎打的一部分，通过这次全面预算的学习使我站在更高的角度去看待预算的重要性，全面的了解预算的流

程，更好的执行公司财务下达预算的编制。

让我最有感触的是财务分析这块，通过这次的学习，我深深的感到平时工作的不足。报表数字背后隐含了什么？作为基层的财务人员，平时都埋头于零碎的基础工作，报表也是按部就班的填列，很少去好好的去做财务分析，更别说是通过财务分析来给企业发展出谋划策，经过这次培训的醍醐灌顶，我也会加强这方面的业务学习。

让我非常感兴趣的是资本运作这方面，刘老师通过两个经典的例子完美的诠释了资本运作的效用，深深地震撼了我，一直以为财务是一个管理和服务的后勤部门，然而通过资本的运作可以直接给企业带来价值，使我思想上深受启发。

现金为王，这是刘老师对企业资金的一个概括，现金作为企业的血液，直接影响着企业的发展，所以现金流管理任重道远。刘老师的讲解大都是从企业高度出发通过现金流管理来确保企业的资金安全。这也是和我工作最密切相关的，现在作为出纳的我，更加明白要注意支付手续的完善和真实性的审核以及审批流程的健全，做到每笔支付有据可寻，把好企业资金出入关口。

虽然有些知识现在离我的具体工作很远，但是就像刘老师说的知识是需要提前储备的，一个人必须慢慢囤积能量才能厚积薄发，逐步实现自己的'人身价值。