# 银行线上培训工作总结范文(热门37篇)

来源：网络 作者：星月相依 更新时间：2025-01-25

*银行线上培训工作总结范文1为期十天的岗前培训就要落下帷幕，这是让人难以忘怀十天，紧张而又充实，刺激而又耐人寻味。在这些日子里，我们从校园走入建行的企业氛围，开始了自己的职场生活。这次培训，让我们对自己的工作岗位以及公司的优势资源有了更深刻的...*

**银行线上培训工作总结范文1**

为期十天的岗前培训就要落下帷幕，这是让人难以忘怀十天，紧张而又充实，刺激而又耐人寻味。在这些日子里，我们从校园走入建行的企业氛围，开始了自己的职场生活。这次培训，让我们对自己的工作岗位以及公司的优势资源有了更深刻的认识和了解，从而能更快的适应自己的工作岗位，充分发挥自己的主动性，在做好自己的本职工作的同时，充分展现青年员工的精神风貌，提升建行的整体形象，在工作中发挥更大的作用。

在培训的日子里，我们主要接受了几个方面的职前培训，内容包括银行的服务规范理念、安全防范，个人金融业务、银行卡、电子银行、和银行运行管理业务知识，以及模拟柜面操作训练。内容和形式都很丰富多样，包括讲座，实践，和模拟银行操作等各个方面。受益颇深，为以后更好的工作打下了一个好的开端和基础。建行的各级领导对新员工的培训都非常重视，抽调各个部门的顶尖高手为我们进行培训，老师们高超的业务技能及谦虚谨慎的态度给我们留下的深刻的印象，也是今后我们学习的榜样。在培训当中，人力资源部的相关领导对我们都非常的照顾，处处为我们着想，给我们这些新员工最大的帮助，让我们感动不已。

作为刚走出校门的大学生来说，银行业务还有很大一部分的盲点和欠缺，而业务培训对于提高我们的业务素质是很有帮助的。在培训的这段时间，通过自己的学习、付出，人力资源部及相关培训老师的悉心指导和帮助，我们成功得完成培训的要求，对银行业务有了整体系统的了解，对规章制度也有了更加清醒的认识，对于今后的实践打下了坚实的基础。业务培训是我们以后工作的钥匙，是干好其它工作的前提和基础，而且这项培训还必须在以后的实践中不断学习和充实，才能跟得上工行的业务需求。

培训内容在今后后的工作中会有更好的应用和发展，学以致用，用才是目的，培训这种手段正是为了用这个目的。培训中渗入了以后工作的方方面面，从理论到实践都有所体现，秉承这些东西，培训的功夫才算没有白费。作为一名银行员工，我们每天要以金钱和数字为工作对象，这需要时时处处的细心谨慎、诚实守信、守法合规、勤勉尽职、对每项工作负责到底。在培训中，老师们不断给我们灌输了合规操作的知识，严控风险，遵守规章制度在银行业务当中的要求是非常严格的。同时作为一名新行员，我们应该学习法律知识，加强风险防范。

通过十天的培训，时间虽短，但授课老师培训课程的前后顺序衔接紧密，逻辑性极强。培训期间前辈给与的鼓励让我增强了我面对今后工作的信心，更为重要的是我心中建立了一个大体的框架和思路知道了到工作的某个阶段该作甚么，该怎么做，怎么做好。通过培训，掌握了知识，增强了信心，明确了自我发展的方向与目标。这样的改变，使得我可以更好的成为一名合格的建行员工，并与建行一起共同发展。

这次培训是对我们新入行员工的重视和期望，建行投入了大量的人力、财力，聘请到专业人员给我们进行业务知识的讲解和礼仪指导，同时又请到了多位经验丰富的主管领导以及优秀员工为我们介绍基础知识和工作经验，让我们受益匪浅。短短的十天，把我们凝聚在一起，了解了银行的基本情况，融入了建设银行这个大集体中。培训对我的教育会永远指导我的职场生涯。非常感谢建行为我们提供新员工的入行培训，感谢在这期间帮助过我们的老师和同事。时间虽然短暂，但是这次培训对我们来说是人生重要的转折，它把我们从象牙塔带入了职场，使我们从一个青涩的学生走向一个有责任心、充满自信的职业人。我会把这一份激情，信任，感激与责任带到未来的工作中，踏踏实实的走好每一步，与建设银行共同发展。

**银行线上培训工作总结范文2**

从5月中接到培训通知到现在，回忆起来就像是一场集训，仅仅三个月，我们通过各种方式吸取知识，接受锻炼，从什么都不懂到现在可以独立上线处理大部分的问题，有时候仍感觉不可思议。现做一总结，也好梳理一下这段历程。

最初，接到培训的通知，满怀好奇的走进这个大集体，上课培训基础业务一点都不敢怠慢，每天回家都把一天的知识梳理一遍作总结，由于工行业务种类很多，以致每天的课程都很紧，知识量也很大，所以必须以最快的速度把基础打牢，这样也能轻松地应对每周的阶段性考试。

两周的高强度培训课程结束后，考试也顺利通过了，也稍稍松了口气，但也不知接下来一周的电子银行实践又会有什么样的考验。

第三周，终于来到日后工作的地方--工行电子银行中心，第一感觉就是有气魄。第一天，感觉什么都新鲜，看着这里的老坐席接电话，很多都不知道他们说的是什么意思，大多都是电脑设置，而且让我佩服的是他们都是脱口而出的，顿时让我觉得要达到这样的水平得训练多久才行呢。可是才来没两天，突然说要上线练习，顿时佩服工行的魄力，难道不怕我们应付不了么。在这儿的培训内容也更有针对性了，是把网银里面的模块拆开来讲的，技术性也更强了，有时候说到一些从来没接触过的领域也真是一头雾水，只能都记下来回去慢慢研究。来电子银行的这几周，光笔记就做了两大本，从头整理了两遍才都规整好，并且一边了解网银，一边熟悉知识库的构架，实在有太多东西要学了。

后来，慢慢变成了半天学习业务，半天上线练习，上线从一对一到一对十，再到全班一起上，不会的就跑去问老师，或是老师跑过来解决，那时候大厅里真是热闹得很……

那时候，每接一个电话我都把内容记下来，然后把不会的总结出来，现在看来，其实很多问题都是相关联的，就像一棵树，从核心可以延伸出各方面的问题，接的多了慢慢就知道哪些问题比较频繁，在总结的时候按树型模块整理，以登陆密码为例：

还有U盾密码、口令卡密码、汇款问题、U盾排查和控件排查等等，我都按问题模块做了整理，做出了一个强大的笔记本，每一天都有完善，到现在几乎95%的问题都能在里面找到解决方法，并且随时与知识库同步更新，很好很强大！

除了业务方面，沟通技巧也同样重要。有时候能感觉到同样的意思，不同的说法会引起对方不同的反应。就比如不要说对方\"操作错了\"，但可以说\"可能您不小心操作失误了\"；还有不要说对方网速慢，可以说\"现在网络环境可能不太稳定\"等等；总之，要婉转、要官方、要专业！

算算到现在接的电话也有6000个左右了，也有那么几个让我印象很深。其中一个刚接起来，客户就很大的脾气，是一个错误代码，查到后就是要到网银里改一下登陆密码就好了的问题，可是这位先生一直弄不成功，说在家请假弄了两天，打过很多次电话，所以很激动，我一直在安抚他，很耐心的带着他操作，后来这位先生慢慢的不生气了，还跟我道歉说刚才脾气不好，我真诚的说非常能理解您的心情没关系的，后来先生也不着急了一步一步跟着我操作，最后解决了他的问题，这位先生后来一直表扬我，我心里也很欣慰。其实一开始真是很紧张，但是后来的那种成就感让我至今难忘。

三个月过去了，现在的我接起电话来胸有成竹多了，有很多客户说之前打过电话都弄不好，说还是我比较专业，每每这时我心里总在窃喜。从成绩上面来看，7月的监听成绩才，那时感觉给班里拖后腿心情特别不好，8月抽听了12通，平均是，排名在全体的36位，感觉好多了，说明我是有很大进步的，但也还要向着100分努力。现在我的业务解答和沟通已经能应付大部分问题了，也能脱口而出了，回想起那时听老坐席接电话的心里，感觉这三个月真是个奇迹。当然现在我这水平还不能和老坐席相比，所以现在我趁着还没入组，把接电话当中还存在的.细小问题都记下来，然后去问老师，尽快补漏洞。

不久之后就要入组了，这三个月我们这个小团体一起努力一起玩笑的时候真是很开心，和老师、同事们都有感情了，还真有些不舍，也希望大家以后的工作都顺利吧。

**银行线上培训工作总结范文3**

转眼间我从进入农业银行那时算起已经满十一年了。十一年时间说长不长，说短也不短。时间让我对于农业银行有了更加深入的了解，也让我通过自身的学习、领导和同事的教育帮助，提升自己的业务技能，更加胜任自己从事过和正在从事的岗位工作。 最近这几年，我作为一名会计主管，从农行城中支行西大街分理处到南小街分理处又到现在的南关街分理处。亲身感受了银行股改给我们的日常工作、生活带来各方面的巨大变化如经济增加值、关键绩效考核指标等概念的引入，使经营部门的经营理念真正从过去只注重量的扩张转变为注重质的提升，以及由此带来的岗位分工和收入分配的显著变化。各种规章制度的出台，对于我们农业银行“规范经营”提出了许多更为明确和细化的要求，班前的晨会，班后的夕会，每个员工轮流主持，即消除了员工“事不关己高高挂起的”思想。又从另一方面充分让员工认识到“农行是我家，事事靠大家”的心态。引入了我行精细化管理，针对违法违规行为，也有了更多的预防和惩戒措施，特别是行内开展的“违法违规行为专项整治活动”向我们再一次地敲响了警钟工作不仅要做得“好”、“快”还要“合法”、“合规”，不仅要懂得“亡羊补牢”，重要的还在于“未雨绸缪”。

末，我被委派去南关街分理处作一名会计主管。尽人皆知，会计主管是个吃力不讨好的工作岗位，干活多，责任重，得罪人不可避免。但我在领导的教育关心、同事的帮助指导和我个人的自学努力下，通过阅读相关书籍、解读文件规章，我很快渡过了起初的不适应，迅速地融入到现在的岗位角色中。存款由我刚去时的四千万，发展到现在的五千八百多万。中间业务也有了较大的提高，网银，基金，黄金，电话银行，手机银行，基金定

投，金穗支付通等业务都实现了零的突破，较好地完成了本岗位的工作任务要求。 因此，为客户提供优质、高效、规范的服务，是我作为一名会计主管最基本的要求。在日常业务中，我总是尽自己的最大努力帮助员工解决工作、生活中遇到的各种困难，耐心解答他们对于业务方面中存在的各种疑问，并时常通过各种合规、有效的渠道与他们进行沟通，了解经营全所的现实情况和问题，及时向领导进行汇报，尽可能帮助解决员工与客户之间的各种矛盾，减少投诉，提高个人及团队素质，以优质文明的服务赢得了领导的肯定。为我行实现资源最小化、利益的最大化做出了自己的贡献。 我在工作中发现，合作是团队制胜的法宝，因此。我不放掉任何一个可以凝聚团队精神的活动，从共同开晨会、夕会，共同喊出每一个整齐的口号，共同有节奏的拍响每一次手。我都会想尽办法让同事们多发言，多献策，共同把我们所，我们行建设的更加和谐，完美。此外，我还在许多工作流程的细节上想点子、找方法，在符合有关规章制度的前提下简化流程、提高效率，更好地完成工作要求。 全所一天的工作，是一项全面而细致的工作，需要每个员工共同努力才能完成，如果一个人的情绪不好，会影响其它柜员的工作效率。因此我大力加强对各类文件和制度的学习，把安全放在第一位，始终警钟长鸣。是我履岗最基本的要求;积极参加行内、部门内组织的各种定期不定期的专题培训和例会、学习会，则是对我业务素质的全面提高。在城中支行与城西支行在新华保险上面组织的“PK”赛中取得了不俗的成绩。我也从中学到了不少营销的技巧、与人沟通的方式，明白了团队协作的至关重要;在由我行组织的“零售业务”培训班上，我对于我行的各类新产品、新业务有了明确而充分的认识，知道了哪些是应该重点向客户推荐的，哪些是正在开发并着

力推广的，以及如何办理，有何优势与不足;对于原先工作中一直存在的一些难点、盲点都有了一些全新的理解，真正认识到自己的工作与岗位的重要性与任务的艰巨性――风险防范的第一道屏障，需要通过我们会计主管扎实有效的工作来当好“农业银行风险防范的看门人”。除此之外，每当有新的有关行内发文，尤其是业务方面的文件。我不但自己认真学习，还组织同志们在部门内的例会上认真阅读，有不懂不会的，大家共同探讨。真正做到把文件落到实处而不是纸上。时代在变、环境在变，银行的工作也时时变化着，每天都有新的东西出现、新的情况发生，这都需要我跟着形势而改变。学习新的知识，掌握新的技巧，适应周围环境的变化，提高自己的履岗能力，把自己培养成为一个业务全面的农业银行员工，更好地规划自己的职业生涯，使我所努力的目标。

当然，在一些细节的处理和操作上我还存在一定的欠缺，我会在今后的工作、学习中磨练自己，在领导和同事的指导帮助中提高自己，发扬长处，弥补不足。

**银行线上培训工作总结范文4**

在培训中我们主要学习到了农行的企业文化、员工的行为守则、银行柜面业务的基本制度规范、内控合规管理等方面的知识。经过一系列课程的学习使我对以后的工作更加明白了，以后的工作天天都会与钱这个特殊的每个人都需要的物品打交道，似乎风险会时刻存在，此外我对银行的业务也更加熟悉了，另外我也了解在以后的工作中必须要遵守银行的基本规章制度，严格按照规矩办事，提高风险防范意识。还没正式上岗，已经觉得自我要背负的职责很重、压力也不小。在此刻的环境里，我认为我还不够自信，我也需要自我不断提升自身的素质，做好理论与实践的密切配合。

1.在未来的工作中全力以赴，争取做一名优秀的农行员工，时刻注意自我行为，以爱岗敬业、诚实守信、勤勉尽职。

2.为期一个月的培训工作就要结束了，在这一个月里，我们从学校走入商行的企业氛围，开始了自我的职场社会生活。在培训部这些日子，我们主要理解了五个方面的职前培训，受益颇深，为以后更好的工作打下了一个好的开端和基础。

3.与时俱进强素质创新思维抓服务

阳春三月，风和日丽，我和我的同事们一样，怀着空杯的心态和期待的心境，参加了市行组织的前台人员业务培训班的学习。虽然是短短的两天，但课程安排紧凑，一天半的授课，半天的讨论，原以为是枯燥乏味的业务学习，在几位领导和教师深入浅出的细致讲解中，异常是从我们身边熟悉的工作、日常的生活入手，生动的例子、幽默风趣的语言，深深地感染了我，原先业务培训学习也能够这么生动活泼的，让我有种耳目一新、意犹未尽的感觉，尤其是讨论课课堂上同事们进取、热情、高亢的发言和大家精彩辩论的\'氛围，不仅仅给人几分活力，更让人感慨颇深。

下头，我就参加本次培训谈谈我个人的一点心得体会。

>一、与时俱进强素质

学习能够提升素质、学习能够开启智慧，学习是应对竞争激烈的社会的需要。虽然学习已经结束了，但行长在课堂上讲的话语仍在耳畔回响：“业务学习，从大的方面讲，是为整个建行的发展，但关起门说话，我们都是一家人，学习是为你自我，应对竞争激烈、优胜劣汰的社会，你不去充实自我，下一个淘汰的就是你。”多么质朴的语言，一语道破学习有多么重要。一方面，仅有不断学习理论知识，才能提高自身素质，才能对业务知识的学习有端正的态度，才能有科学的人生观和价值观。另一方面，也要着眼实际，要紧紧围绕当前我们工作中遇到的重点和难点问题，开展业务知识学习，才能使自身素质尽快更新，才能在立足本岗位的同时，认真研究和解决岗位工作中遇到的新问题，才能有长远的目光、规划和创新精神，才能为本部门的发展供给好的提议和措施。也仅有不断的跟进业务的更新变化，才能在实际工作中，应对复杂的局面，沉着应对，用学过的业务知识去指导工作，推动工作的发展。

>二、创新思维抓服务

说起服务也许是老生常谈，服务在字典中的讲解是为国家、团体、他人的利益或为某种事业而工作。从建国到此刻，也许人们心中一向都是理解为字典中的表面现象，说实在我本人也一向如此以为，只要有着满腔热情，就是周到的服务，但经过丛主任的一番细致讲解，使我深刻的领会到服务有着更深的含义，服务有外延和，我们平常所理解的只是他的外延，而更需要我们去挖掘，这就需要我们有创新的思维。因为我们的外延式服务，如微笑服务、三声服务、幽静的环境等等，已经无法满足客户的需求，仅有加强式服务，如对客户细分实行差别化服务、针对不一样客户实行量身定做理财产品、使客户在我行的产品有单一变成多种、实行亲情式服务、帮忙客户提高产品收益等等，才能留住客户，才能够打动客户的心，重而挖掘更多客户资源，才能有同他行抗衡的资本。其实只要我们能创新思维去搞服务，去抓服务，才能使我们的服务水准上升为一个新的水平。

在这次培训班中，每课同事们都很早来到教室，讲课时认真的听，仔细的记笔记。从大家的身上我也感到了一种活力，一种动力。我会将这次学习所获运用于工作，更会以这次学习为契机，强化学习，尽职尽责做好本职工作。

**银行线上培训工作总结范文5**

奈斯比特说过：下个世纪最震撼人心的突破将不是来自技术的进步，而是来自作为人这一概念的扩展。

培训与被培训均是自我提升的一种方式。

担任金融机构的内训师，除了要有深厚的积累，知识的沉淀，更要了解成人的心理，用通俗易懂的话让人理解;关于经验与知识的积累是时间磨出来的，我不做分享，但经历德国专家组老师的指导，聆听兄弟行的精彩妙诀的授课后，我认为一名银行内训师应做到： 培训不是讲课，必须学员共同参与;讲师不是老师，必须保证学员学会。...

**银行线上培训工作总结范文6**

近年来，通过电话、短信、互联网进行的电信诈骗罪现象屡屡发生，且手段多变，骗局逼真，使越来越多的群众落入陷阱，严重危害着社区居民的财产安全。为增强居民自我防范意识，预防和减少电信诈骗案件的发生，我们白鹤社区在辖区内多措并举，积极开展形式多样的防电信诈骗宣传活动，主要从以下几方面进行的：

>一是充分利用社区宣传阵地，广覆盖开展宣传工作。首先我们通过社区内传统的黑板报、展板、横幅、小区宣传栏等形式，展出张贴各类“防电信诈骗、防上当受骗”的宣传资料和告示，使居民群众在社区内随处可见，营造了浓厚的安全教育氛围。其次通过社区居民短信平台、社区微博、QQ群、短信党课等新型的网络宣传阵地，向广大居民们发出一系列防电信诈骗温馨提示，时时提醒居民要提高防范意识。

>二是通过请进来走出去的方式，加大宣传力度。请进来主要是邀请社区民警和社区内的\'金融共建单位如上海银行，农商行等定期来社区对我们的党员、楼组长等社区骨干队伍开展防电信诈骗知识讲座，并通过观看防诈骗短片、交流诈骗案例、发放宣传资料等方式，帮助他们深入了解电信诈骗的常用作案手段和防范方法，从思想上提高警惕，从而起到教育一人、影响一家、带动一片宣传辐射作用。

走出去主要是：

一结合社区每二月一次的便民服务活动，在辖区繁华路段、居民聚集较多的地点设摊宣传，向过路群众发放防电信诈骗宣传单，提醒大家不要听信莫名的欠费或所谓安全帐户等电话。

二是结合社区网格化管理和零距离走访活动，组织社区干部分片、分块，进商铺、进小区，开展上门入户宣传，向居民普及一些防范方法，进一步提升居民防骗知识知晓率。

三是针对社区独居老人，这类电信诈骗高危人群，我们组织社区老伙伴志愿者与辖区60多名独居老人一一结对，定期上门聊天沟通，关心起居生活，从而潜移默化地对老人们进行防电信诈骗教育，并为他们时时把好安全关。

以上是我们社区针对防电信诈骗开展的一系列宣传工作，今后我们还将不断努力，力争使社区居民做到人人知晓、人人防范，防止电信诈骗案件在社区内发生，共同构筑起预防电信诈骗的牢固防线。

**银行线上培训工作总结范文7**

20xx年培训工作紧紧围绕全行的经营发展战略，以专业知识和业务技能培养为抓手，进一步巩固我行“基础建设年”所取得的培训成果，持之以恒贯彻落实建设学习型团队、培育学习型员工的精神。围绕“精细化管理年” 按计划、有步骤地开展各项教育培训工作，不断提高员工基本素质，推动全行整体营销能力、员工操作风险防范能力、中高层干部管理能力提升。深入推进素质提升工程，圆满完成全年培训计划任务。现在对20xx年的培训工作总结如下：

>一、培训工作情况

全年共举行培训 期，参训 人次，参训率达。培训课程主要集中为以下几类：

1、管理培训类：领导力培训；MSBA高级管理研修班培训；大型理论业务讲座；开展高层次培训等；

2、业务类培训：技能培训；资源型客户经理进行的银行基础知识培训；企业网银业务内部培训师专题研修班培训；支付结算、银票类培训、保险公司关于营销类培训；网络设备技术、网络及系统运维管理、科技人员技术知识培训；标杆网点服务标准化培训；中央国债登记结算公司专题培训等。

3、新员工岗前培训：统一由人力资源部门。

4、其他专题讲座：总行人力资源部门在开展基本业务技能培训的同时，结合经济金融发展出现的新形势和重点、难点问题，聘请有关专家，组织专题讲座 期，取得良好的效果。

>二、培训工作分析

(一) 主要工作和成效

1、20xx年度的培训工作与20xx年度相比，从培训期数、举办培训课程类别、接受训练的人次等方面，取得了一定的增长。

2、建立健全三级培训体系。以往，总、分、支行培训工作缺乏系统性，培训管理幅度和力度很弱，培训工作开展十分困难。今年年初总行在总结了以往培训经验的基础上，创新思路，明确了“总、分、支行”的三级培训体系，明确了培训组织的层级归属，规定了培训方向、培训内容和培训时段，有计划、有针对性的开展培训工作，投入大量精力,优化培训管理流程，完善教育培训制度，制定并印发了《xxxx银行培训管理规定》、《xxxx银行教育经费管理规定》，重点加强了培训需求分析和培训项目审批流程，在多次征求员工意见后，全面提升各级培训工作的制度化管理。

3、不断改进培训方式，积极探索新的培训模式。今年注重实战培训，通过总分行集中培训、分支行分散培训、转培训、再培训等形式，不断提高员工的业务技能，不断提高操作风险防范能力。

4、以试促训，提升各层面人员专业知识和业务技能。紧扣“精细化管理年”，通过以试促训、练测结合的方式，加大专业知识培训和业务技能培养，圆满完成各类资格考试。组织对公从业人员、对私从业人员、产品经理和网点五岗位人员分别进行强化训练，通过制订学习计划、开展自学复习、疑难解答、单元测试、模拟考试和强化集训等方式，分阶段、多形式地加强员工的学习，在全行掀起业务知识学习的热潮。

5、用学结合，促进新员工锻炼成长。针对定向网点新员工推行“工学结合”培养模式，在新员工入职培训项目中创新性地将实习阶段融入培训过程，让定向网点新员工在学习一定业务知识与技能后，进入网点实习，使其在真实的工作场景和真刀真枪的实践中培养职业素养和技能，进一步提高了新员工业务理论水平和实际操作能力，保证人才供应链的畅通输送。

6、彰显特色，专题培训营造组织学习氛围。定期举办 “系列”专题讲座。通过邀请专家讲授压力管理、保健知识等内容，提高员工在身心健康、个人素养等方面的认知，增强员工自我调适的意识和能力，使员工身心健康、工作高效。

7、因材施教，拓宽中高层管理人才视野。采取“走出去”的形式，打破“闭门研究”的状态，采取专家讲授、学员讨论、案例分析、实地考察等形式，拓宽分行负责人和总行前台条线总经理的视野，强化管理人员系统规划和决策能力、领导管理能力、市场拓展与创新能力、防范化解风险能力。

8、创新手段，升级设施，提高培训质量和效果。创新各类

员工乐于接受、行之有效、注重实际的培训手段，针对不同培训对象，通过题库建设、强化集训、通关演练、测训结合、工学结合等方式，强化培训效果，提升培训效益。

9、完善培训基础设施建设，加大硬件设备投入。在 支行增设电教室，模拟柜员上机操作平台，能容纳60人同时使用，满足大批量员工练习、考试的需求；树立“培训是员工最大的福利”的现代培训理念，明确培训责任人，积极落实培训计划，正确引导，在单位营造积极向上的学习氛围。

（二）存在的问题和不足

1、培训计划前瞻性不足。目前的培训项目开展仍以“买单式”为主，前期的培训需求调查工作相对缺乏，造成培训计划的制订缺乏对全年度的统筹规划。需进一步加强培训计划与员工的需求及业务发展需要之间的契合。

2、员工工作繁重与培训需求实现的矛盾难以解决。目前员工所承担的工作任务较以往大为增加，工作压力也逐渐加大。员工工作中很少有时间进行学习，脱产培训需求大。而脱产培训是以员工离岗为代价的，离岗太长则易影响正常工作。如果过多挤占休息或节假日时间开展培训，则从人性化管理的角度看，不利于员工放松调剂，员工对参加培训的热情降低，培训效果下降，影响工作质量。

3、培训形式缺乏创新。只是一味的采用“上面讲、下面听”的形式，呆板、枯燥，提不起学员的兴趣，导致学员注意力不集中，影响了培训效果。

4、员工自主学习力有待提高。员工学习大部分满足于日常岗位业务的基本需要，主动学习的积极性不高。而现代培训越来越重视学员的参与程度，学员的地位已从传统的客体转变为主体，学员的参与程度越高，学习主动性越强，培训效果越好。必须在培训过程中提高学习者的参与程度，促进主动学习，才能更好提高培训效果。

5、培训资本向现实生产力的转化能力不足。员工培训效果的跟踪与评价不到位，很难把握培训的质量和效果，影响培训的转化率。建立健全现代培训体系，将人力资源转化为人力资本，是下一阶段亟需解决的难点和重点，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。

**银行线上培训工作总结范文8**

银行员工培训专题培训班学习总结为适应我行业务高速发展的需要，进一步提升全行员工的学习和发展能力，根据总行境外培训计划，8月6日至15日，总行教育部组织了为期8天的商业银行员工培训专题英国培训班。现将此次培训的主要情况及体会总结汇报如下：

>一、基本情况

本期培训班由总行教育部组织，教育部负责人带队，共有部分一级分行、直属分行、直属机构教育部总经理或分管教育的人力资源部副总经理和部分分行金融培训院校校长23人。

培训期间，主要考察了英国商业银行以及专业培训机构对于银行员工培训与发展的实际案例和先进经验。培训的具体组织通过欧洲货币机构投资集团下属的培训机构进行安排，邀请具有扎实理论功底和丰富实践经验的资深培训专家主讲了英国银行业培训理念变革及最新的学习解决方案。

本次培训的课程主要涉及了英国银行业的员工培训发展变革、“以学习者为中心”的价值理念、培训发展的需求分析、学习与发展的策略分析、培训周期和经典学习理论以及个人学习风格对学习设计的潜在影响、21世纪的学习解决方案、Kirkpatrick学习四级评估和教育有效性的测量等方面的知识，此外还先后参观了在英国银行业市场较有影响的巴克莱银行、德意志银行、渣打银行以及当地的专业培训机构DC Garden。西方发达国家银行业对于员工学习与发展的理念创新和大力投入，专家们深入浅出、内容丰富的授课以及整个培训过程的周密安排和设计，都给学员们留下了深刻的印象。

学习考察期间，学员们都十分珍视这次难得的学习机会，能够充分利用培训资源，带着问题认真听讲，积极主动地与授课专家交流探讨。通过此次培训，学员们更新了相关领域的理论知识，实现了从教育培训到员工学习与发展的观念转变，从理论与实践两个方面深入学习了英国商业银行员工培训的先进经验、管理理念及具体方法，收效明显。

此外，为加强培训的针对性，教育部还提前征求了参训人员对本次培训的课程设计和学习内容的意见建议，由专家在培训过程中进行专题解答并组织大家进行案例分析和讨论，完善了培训内容，确保了学习效果。在学习考察之余，所有学员都能严格遵守总行《境外培训人员守则》和《中国工商银行外事纪律》等有关规定，外出时相互照顾和帮助，充分体现了培训班严密的组织和良好的团队精神。

>二、主要收获

本期培训班的课程设计共分为英国银行业的员工培训发展变革、“以学习者为中心”的价值理念、学习与发展的策略分析、21世纪的学习解决方案和学习与发展的效果评估5个专题，分析讨论了汇丰银行、劳埃德银行、苏格兰皇家银行等8个具体案例，并到巴克莱银行、德意志银行、渣打银行以及欧洲货币机构投资集团进行了实地参观考察，学员们在“听、学、看、问、谈”中取得了较大的收获，主要表现为：

（一）认识了西方商业银行培训职能的转变趋势由于英国银行业在过去的20年内，全球化、国际化的发展和技术进步、产品创新带来了服务理念的变革，金融监管日趋严格和业务竞争日趋激烈，则导致了更为激烈的人才竞争。随着市场环境的变化、雇佣关系的变化和员工期望值的变化，银行进行人力资源投资的方式也相应发生了变化，培训的目的不再仅仅是为了应付业务发展的需要，管理理念也从传统的“培训”转变为注重员工的“学习与发展”。

这意味着培训部门作用的改变，即更加强调对学员和管理者的“支持”和更好地与业务结合。培训者的基本职责也转向是指导团队学习和项目管理，提供专家或工具帮助团队发展。通过培训我们了解到部分英国商业银行的组织机构也顺应了这种管理理念的变革，如汇丰银行对3个企业培训团队进行重组合并，将“培训部”改名为“学习与发展部”以凸显其重心的改变。

（二）了解了关于员工学习与发展的先进理念随着全球化竞争和社会变革所带来的挑战，越来越多的英国商业银行意识到必须培训和开发员工更为广泛的技术和人际关系技能。企业在开展培训时，要明确企业发展战略，了解员工的职业发展需要，把企业发展与个人职业发展密切结合起来。

从雇佣关系角度来看，企业进行员工培训和开发，不仅仅提高了员工技能，使企业更具竞争力，另一方面也是帮助员工进行职业生涯发展。在这里，培训体现了一种建立在“可雇性”(employability)基础上的雇佣契约。在这种契约关系中，员工要尽力保证自己和自己所属的企业或部门具有竞争力；相应地，企业并不承诺永远不解雇他们，而是使员工具备“可雇性”。员工为企业的成长和进步而做出贡献，企业也考虑员工个人职业发展的需要，对员工进行培训和开发，避免知识面的过于狭窄和就业转换的刚性，提高员工就业能力，扩展其知识技能，使其在任何时候都具备在其他企业找到理想工作的能力。

对企业而言，这种雇佣契约使企业具备了进行战略调整的灵活性和升级扩展的能力，同时也帮助企业留住优秀的员工。在这种心理契约关系中，“可雇性”作为一种承诺，其本身就是促使员工留在企业的一个很大诱因，员工不会因为他的技能、素质得到提高而选择离开企业，员工会认识到，在技术更新迅捷的今天，只有在重视员工“可雇性”的企业中，他们的利益才可能真正地得到保障。

巴克莱银行即通过设立“公司大学”更新了企业对员工发展的理念，其核心思想是鼓励员工自己承担学习责任并努力支持和吸引员工参加学习，公司大学在全国各地设立了学习中心，而且针对所有员工提供价值150英镑的学习课程，培训课程范围很广，以确保员工通过公司大学从多种学习渠道中及时地更新其知识和技能。正是由于这种开发员工潜在价值的培训活动，使得巴克莱银行“公司大学”能够创造强大的品牌优势，也吸引着英国知名大学的优秀毕业生。

（三）学习了培训发展的需求分析理论为使员工积极地投入到培训中、提高培训的效果，使培训成为组织和员工都需要的，构建连续的培训需求分析很重要。以往企业的培训需求分析多是从组织分析、绩效分析、任务分析的角度考虑培训需要达到的目的；但从员工角度分析，员工是否有培训的意愿、员工对这项培训的内容是否有需求、培训是否对员工自己的职业发展有益，这些都没有太多的考虑。英国银行业受到很多经典学习和发展理论的熏陶，在进行学习设计和传递时更加强调“以学习者为中心”，不仅考虑企业发展的需要，也要考虑员工个人发展的需要。企业在开展培训工作时，要把企业的发展和个人的职业发展密切结合起来，企业的价值也就体现在企业发展和个人发展的高度统一以及效益最大化。

这就使得培训需求具有了双主体：企业和员工，并且培训需求中要融入“发展”因素。员工参与到需求分析中，对员工而言，更能长远地规划其职业发展，有利于提高培训的接受性，提高培训效果；对企业而言，将现期和长期发展需要相结合，使培训更具有战略性，更能迎合市场发展变化的需要。如受Kolb的“学习周期”理论影响，英国银行业通常在学习设计时把学员看作独立的个体，关注学习者的经验学习循环和个人学习风格，更加强调学习过程而非学习主题，摈弃正式课堂环境下的纯理论教学而使学习内容涵盖理论、实践和有指导的反思。

（四）理解了“终生学习”理念对学习设计的潜在影响在旧的经济体系里，人们的一生分为学习和工作两大阶段。在知识经济体系中，工作和学习合二为一，当员工在从事知识性工作时，同时就是在学习；另一方面，也必须随时随地不断学习，才能有效执行知识性的工作。培训工作应该从需求分析中制定学习研发计划和最佳学习方案。无论是出于外在竞争的压力还是出于内在精神的需求，在知识经济时代，学习不仅仅是一个学习时间的延长问题，而是必须有学习方式的创新。培训者要为组织和个人提供更好、更快、更轻松的学习方式及有效的学习途径，着重研究和培养员工终生学习的行为习惯。英国许多银行鼓励员工实行自我发展计划（PDPs），并使之成为银行绩效管理的一部分。

（五）明确了学习与发展的战略规划由于个人知识和技能的局限性以及面临问题的复杂性，使得团队得到很大的发展，随着通讯技术的发展，团队的性质将发生变化。企业将由大量不断变化的小型组织完成其工作。在不同的时间、地点，具有不同职能，不同工资水平的人们互结团队，结果所组成的团队将是分散的、临时的、各种各样的。学习的分散化趋势意味着培训的权责从集中管理向分散的工作场所转换，过去处于中心位置的培训者将成为学习顾问，帮助、指导并支持所有在岗人员的工作，同时应更加关注如何将学习和企业战略计划相结合的问题。

随着企业的学习与发展越来越关注学习者个体，为保证员工的发展能够满足企业经营的需要，必须制定符合企业长期发展目标的战略规划。英国银行的人力资源部和学习发展部大多采用业务伙伴的工作模式，使用四阶段模式来设计学习与发展，不仅强调即时满足业务需要，更要关注基于企业中长期业务规划和战略目标的学习，培训方式也发生了革命性变化。

如英国劳埃德银行为了满足其“成为让员工满意的工作场所、让顾客满意的业务场所”的目标，就确定了推广网上学习、营造更好的学习环境和了解员工与企业的能力等三项发展战略，并引进了绩效与学习管理系统，通过“自我服务性学习”让学习更贴近学习者，并将学习与绩效和机构目标相结合，识别员工在知识技能上的差距，提供在线的“平衡计分卡”分析，精确员工的角色定位和能力跟踪。

（六）分析了以电子学习为核心的21世纪学习方案电子学习是指基于网络促成技能和知识的传递及使用电子手段进行的学习方式。随着现代科技的迅猛发展，培训方法和技术的革新成为员工培训的重点。企业在员工培训中

运用灵活、便捷的现代化手段,可以提高培训质量,提高培训效率。其中，国际互联网技术的发展打破了时间和空间的限制，能很方便地满足即时的和不同步的学习需求。通过互联网多方位的技术，在电脑空间里，能满足学习的三种基本途径：自学、集体交流和教师讲授。

互联网上丰富的学习资源能让不同水平的学习者，通过整合互联网学习资源，实现学习目标，并且可以节省大量的时间和金钱。网上学习将给培训业带来根本性的变革。“网上学习”大体可分为三个层次，:一是“CDRom”培训,即将许多常用课程放在光盘里分发给员工学习;二是“Webbase”培训,即把大量知识放在公司内部网上,并将课程、学习计划编成学习进展图,以帮助员工逐步提高;三是“网络学院”培训,员工可以通过先下载后学习、互动式学习和协作学习三种方式提高自己。如苏格兰皇家银行大力发展的移动学习，即通过MP3下栽、“phonecasts电话播音”、假想视频演示、网络在线学习等多种轻松、随意的学习手段，促使个人学习与发展尽可能普及。

（七）探讨了培训效果评估和测量学习与发展的效率问题企业所建立的培训体系实际上应该建立在投入产出模型的基础之上，企业的一切投入最终是要取得收益回报,因此企业必须要考虑在人力资源开发方面的投入。通过培训效果的评估，可以调查收集受训者和有关人员对培训项目的看法,考察员工在接受培训后工作态度、行为与绩效是否发生变化,有效地促使员工达到预定目标,以提高培训质量,并为下一阶段更详细地进行培训体系的设计提供依据,把握好培训体系的方向，保证在培训上的投入符合企业和员工发展的根本利益。

英国银行业较常运用的Kirkpatrick学习四级评估理论，即是通过反应、学习、行为、结果四个层次，衡量和检测学员的学习程度和培训效果.

一是学员反应,即培训对象的意见,可通过培训评价表测量“现场反应度”和“内容吸收度”。

二是知识标准,即员工通过培训获得的知识是否具有可操作性和实务性,所学到的方法和技能是否符合培训目标。

三是行为标准,即培训后的行为变化,主要指工作中的行为、工作绩效。四是成果,即培训产生的影响,又可分为有形结果和无形结果,包括员工满意度是否提高、产品销量是否上升及利润是否增加等。这四项标准从不同的方面收集信息,分析各种培训内容、培训方式所形成的产出效益，证明培训所得到的让渡价值。英国银行业对于员工学习与发展的评价,在软技能培训和技术层面的培训中通常进行第1和第2层次的评估，通过培训前后操作效率的提升、利润的增长、作业品质的稳定、错误数量的下降等等可以设计量化方案进行统计比较，把这些统计数字与培训成本结合起来分析，就能够得到培训效果的初步评估。

但对于知识创造型的培训,则需要通过包括受训者的内审和感知来评估，直接的量化目标就比较难于定义,因此第3和第4层次的评估往往难以进行,且需花费很多的时间和费用。

>三、体会及建议

本期培训班的学员们通过讨论和交流,一致认为:总行此次培训安排的课程设置合理，既有基础的西方先进教育理论，又有具体的案例分析；既有课堂授课讨论，又有实地学习考察。因此，本期培训班的学习对今后开展教育培训工作具有较好的借鉴作用。同时，结合对英国商业银行员工学习与发展变革的了解，学员们的感受是多方面的。在此，就体会和工作建议总结如下：

（一）应加快培训与发展的理念转换近年来,西方国家各商业银行的管理理念已经完成了从“培训”到“学习与发展”的转变，并由此带来了组织架构与部门职能的变革。知识经济时代的企业所要搭建的是事业平台，是员工和企业共同发展的平台。企业培训、员工规划其实是企业最好的投资，其带来的决不仅仅是员工技能的点滴提升，而是企业竞争能级的跃升。

由于员工个体在学习中居于中心地位，培训从“以业务为中心”已逐步过渡到“以员工为中心”，内部培训发展的授权人和发起人应该是员工而不是培训部门自身。这意味着，培训的目的应更加强调对员工学习与发展的支持并要把企业的发展和员工个人的职业发展密切结合起来。培训部门的主要职责也需要随之改变，转向指导团队学习和项目管理，成为业务诊断专家或提供工具帮助企业发展。作为培训部门的负责人，我们更需要了解公司的业务和发展战略，了解员工的职业发展需要，在这个基础上把握培训的总体方向。

（二）应进一步加强培训模式的转化我行未来的培训模式将从课程培训模式变为模块培训模式。课程培训模式的主要特征是教师讲、学员记，然后考试过关，它的逻辑过程是从具体到抽象，重在知识传授而无法达到能力转换，即保\"知\"不保\"会\"。而模块培训模式以实用性为特征，强调\"知、做、思\"三者的综合，它的逻辑程序是从抽象到具体，强调将知识转化为能力，借用\"知\"来保\"会\"。理想的培训模式应该是：教师讲解、师傅示范、学员自习、研究案例，进行实际操作训练、进行测评、反馈，并进行多次反复，达到不断提高岗位工作技能的目的。此外，在培训内容上除知识与业务技能之外，还应增加关于心理技能、人际关系技能、组织协调能力、个人修养等方面的“软能力培训”课程。

（三）应充分发挥直线经理在培训方面的作用直线经理在其下属的培训过程中是不可替代的指导者和参与者，如在新员工上岗前的必备业务培训中，需要直线经理引领其认识组织中的每一个成员，与新员工共同讨论工作内容、试用期工作目标、讲解考核的方法，同时，需要直线经理或选定一名导师，负责提供日常公司制度、工作方法与流程方面的培训。直线经理可以直接分析员工的培训需求，鼓励员工参加不同形式的培训，并应在员工参加培训之前与员工进行沟通，确认这次培训与个人能力发展及工作改善之间的联系，明确培训目的和培训目标，甚至让他列出工作中的问题，以便在培训中或培训后思考并寻求解决方案。

此外，评估培训需求也应和绩效分析结合起来。直线经理应根据其下属的培训需要，找出影响其绩效的具体原因，并决定是否要通过部门内的辅导和交流或请培训部门安排外训等措施来解决问题。我们过去对培训部门的\'依赖较多，而较少关注直线经理在培训方面应该扮演的角色，今后应逐步推动直线经理提升管理水平，强化培训职能。

（四）应加快建立科学全面的培训评价体系，真实客观地评估培训绩效，引导我行的业务培训走优质、高效、集约化的发展道路。培训评估是培训效果监督、检验的重要环节,只有对培训进行全面评估,才能改进培训质量,提高培训效果,降低培训成本,提高员工的参与兴趣。以往我们对培训的后期评估和监督重视不够,现有的培训评估手段也主要是对培训内容的考核,并没有深入到员工的工作行为、态度改变、绩效改善、能力提高,以及能够为我行带来什么效益上去考虑,评估工作还停留在较低的层次上。今后需要加强对培训的科学评价,建立完整的培训信息系统，同时建立培训的投入产出模型，遵从绩效理论和经济学理论的指引，通过详细分析培训需求来做好培训设计，在合理评估的基础上规划出培训所需要投入的资源，拟定出培训目标，培训效果指标等。

（五）优化资源配置，加大对培训的投入力度培训投入对企业竞争力的形成和增长更具有明显的效果，无论是英国、欧洲还是美国、日本的企业发展都证明了这一点，他们在员工培训上的投入基本上达到其工资总额的2—3%。要根据不同的培训需要，科学调配培训资源，根据效率优先原则，对业务需求迫切、资产回报率高的领域加大培训力度，促进业务的快速发展和员工的自我发展。另一方面，培训资源的选择对培训效果便有举足轻重的作用。培训的自主化是当今企业培训的主流，但企业培训往往要求多，层次广，有许多类型是企业无法做到的。

为了使培训具有针对性和有效性，需要对企业内外部培训资源进行合理运用，实现企业培训自主化和社会化的结合。如工作流程、业务技能等方面的培训可以主要依靠内部的资源进行，通过反复练习来达到理想的培训效果，因为在这些具体的业务领域，经验的积累、分析对培训效果影响甚巨。而对于需要行业比较，从行业发展角度形成理念、决策思路的培训项目，则需要借重外部的培训资源，比如专业培训公司或咨询顾问公司，在新理论的掌握上，或行业情况的熟悉情况来讲，都更有优势。通过对不同企业的分析研究，他们在行业发展方面更有发言权。通过行内外部培训资源的互相融合、互为促进，促使培训趋向规范化和标准化。

行内的培训院校也可以发挥其专业优势和特色，为外部组织提供专题培训和咨询，并设置专门的咨询部门或通过项目来组织实施。

（六）注重教育部门的自身建设，提高从业人员素质，并建立与员工双赢的培训体系和职业规划体系。随着培训需求的多样性，所采用的培训技术亦随之多样化。我们应从自身做起，注意通过学习不断提升知识和履职能力，进一步加强培训与业务部门的联系，提高培训的针对性和有效性。

**银行线上培训工作总结范文9**

为期15天的岗前培训就要落下帷幕了，我很荣幸加入工商银行，也非常开心参加这次新员工入行培训。我真是让人难以忘怀的15天，紧张而又充实，刺激而又耐人寻味。这些日子，我们从校园走向工行的企业文化，这次培训让我们对自己的工作岗位和公司的优质资源有了充分的了解，从而能更快适应自己的工作岗位，充分发挥自己的主观能动性，在做好自己本职工作的同时，充分展现青年员工的风貌。

在培训的日子我们主要接受了几个方面的职前培训，包括：现金管理基本技能，个人金融业务，新员工内控合规操作及风险，银行卡业务，电子银行业务，对公业务，大堂经理的职责。还有大量的模拟操作和礼仪讲座等。培训的形式丰富多变，最好的是每个小组都有小教员辅导，这样会让大家在练习时学习的更快。每次模拟操作都会有各个支行的前辈亲临辅导，让我受益匪浅。特别对于我这样刚毕业的大学来说，工作阅历和经验甚少

业务培训是我们以后工作的钥匙，是干好其他工作的前提和基础，而且这项培训还必须在以后的实践中不断学习充实，才能跟的上工行的业务需求。培训内容会在以后的工作中更好的应用和发展，学以致用才是目的，培训中深入了以后工作的方方面面，从理论到实践的所有体现，秉承这些东西，培训的功夫才没有白费。法纪方面的培训是我步入工行接受的非常重要的内容，法纪培训让我明白了在金融行业从事的基本注意事项。

在这次培训中交到了不少好朋友，这也是我这次培训的收获，在这期间大家培养了深厚的感情。最后非常感谢工商银行给了我们这次培训的机会，也特别感谢各位老师。千里之行，始于足下。我们会在今后的工作中踏实勤恳，把学到的知识运用到工作中，做一个有责任心充满自信的工行人。

**银行线上培训工作总结范文10**

20xx年7月份，我们告别了长达xx年的学生时代，成为xx这个大家庭的一员，正式开始了职业生涯。怀着空杯的心态和期待的心情，我有幸参加了xx广东省分行为期一个星期的综合培训和业务培训。通过这两次培训，我在对xx现状的认识、对自己职业生涯的规划、角色的转换、业务类知识的掌握等方面都取得了长足的进步和可喜的成绩，而这一切的取得，是与上级领导的帮助和指导是分不开的。在此向领导的关怀表示忠心的感谢！回首难忘的日日夜夜，感慨万千，收获良多！

对于我们这批刚从校园走出来踏入工作岗位的新员工来说，此两次培训无疑是场及时雨。此两此培训为我们提供了缓冲的时间和空间，或者可以说是我们由学习到工作的一座桥梁，为我们将来的更好地融入工作岗位打下了坚实的基础。

培训班的课程紧张而有序，培训班的氛围严肃而又活泼。在省行的培训中，首先开设的是军事训练课程，这并不是简单地走下过场，其有着非一般的意义。银行业作为一个高风险的行业，如何一个环节的出错都会带来及其严重的后果。所以拥有战士那铁一样的纪律和坚决执行命令的精神就显得尤为重要，这也正是我们学习的意义所在。在开班典礼上，黄明祥行长也作了语重心长的讲话。刘行长从我们xx开创发展到如今顺利完成股改，以及准备将来的上市等作了详述。并且通过纵向和横向的对比，说明了xx成立一直以来的发展，以及在跟其他同业之间的比较中我们的优势和劣势所在。在肯定了我们所取得的成绩的同时，黄行长更强调的是一种责任，一种挑战。如今，虽然xx的老大哥地位依然是事实，但是已受到了来自各方各面的挑战。昔日四大国有商业银行中的工行、建行已率先完成了股改并顺利上市，其发展有目共睹，随着股份制银行的成长，加上今年年底国家将全面放开对外资银行的限制，届时，银行业的竞争将愈加的激烈，这也使我们的肩上的压力更沉重了。但压力与动力是并存的，相信随着不久的上市，以及通过我们自身的努力，扬长避短，xx将保持着快速稳定发展的。

之后的课程中，省行领导以及培训机构的老师从各个方面讲述了与我们新员工切身相关的问题，其中不乏精彩之处，其中我印象最深的是角色转换和职业生涯规划这两堂课。刚走出校园的我们，职场是我们以前从未涉足过的领域。而对于这陌生的职场环境，如何去适应是我们当前所面临的一个重要问题，而其中角色转换也正是关键。可以说角色转换是我们在职业道路上的第一步。我认为完成角色转换最关键的一点应该是调整好自己的心态。

由于我们是大学生，可能很多人对我们的期望都很高。但期望高并不是代表着我们就拥有非一般的能力，或许在某个程度上说是我记得分行张行长有句话说得好：知识不等于能力，能力不等于素质。以前我们在课本上所学到的知识，并不一定就能直接应用到工作之中。当然，两者之间并不是孤立的，这中间牵涉到一个融会贯通的学问。而这也正是我们现阶段所应学习的重点。职业生涯规划也是我们在省行培训中的一个重点。何谓职业生涯规划？它是指个人发展与组织发展相结合，对决定一个人职业生涯的主客观因素进行分析、总结和测定，确定一个人的事业奋斗目标，并选择实现这一事业目标地职业，编制相应的工作、教育和培训的行动计划，对每一步骤的时间、顺序和方向做出合理的安排。简单地说，职业生涯规划就是我们以后工作中具体到各个时间段的`目标目标的重要性是不言而喻的，没目标只知道一味蛮干的人，叫盲目。目标对我们来说可以是一种压力，更重要的目标同时也是一种动力。

所以我们应尽早做好职业生涯的规划，以让自己有一个明确的方向，不至于在以后的职业道路上迷失方向。惠州分行培训有所不同于省行培训，惠州分行的培训的侧重点偏向于具体业务的培训。在惠州分行的培训更为详细、更为具体，可以说更贴近我们以后的工作。在培训中，分行各部门老总详细的讲解了xx各种业务的特点及其风险点所在，比如柜台业务、信贷业务、银行卡业务、国际业务等等。而这些恰恰是我们所应了解掌握的最基础的东西，具有极大的实用性。此次分行培训使我们的业务能力有了一定的提高，为我们的上岗打下了坚实的基础。

虽然省行和分行的培训是那样的短暂，但我们却从中受益颇多。随着我们xx股改的成功和即将上市，我们所面临的即是机遇也是挑战。以后我们将脚踏实地，一步一个脚印，在各个岗位上贡献自己的一点点薄弱的力量。正如我们所喊的口号一样：我是xx人！我也xx一起成长！们只是具备这样的基础而已。

**银行线上培训工作总结范文11**

我叫韩超， 国际业务二部的， 毕业于武汉大学水利水电学院水工专业， 我的家乡在陕西渭南， 一个典型北方小城市， 目睹了渭河由清到浊的变迁， 小时候经常去游泳的水库被严格保护变 成了市区的供水水源，一个地级市区现存的游泳池仅剩下一家露天的，我天生爱水，高考志 愿毫不犹豫的选了武大水电专业，从此与水电工程结缘。 能够进入中水电，真的很幸运的，我非常珍惜和重视这份工作。刚来公司，看到周围同事熟 练而繁忙的工作，自己有些不知所措，很想尽快加入其中，可是自己却特别的无知，第一天 下来一直处于晕晕的状态。 很感激人力资源领导们从前到后耐心的指导， 还有二部的李经理 和所有同事们的指导和关心，让我对工作慢慢有点概念。这次培训，聆听各位领导的点睛之 谈，更是受益匪浅，几十年的经验之谈， “胜读十年书” 。我的感受主要有以下几点： 第一，了解公司的发展。 中国水利电力对外公司（中水电公司，英文简称 CWE）是中国长江三峡工程开发总公司的 全资子公司，前身是原国家水电部的援外机构，从 1955 年开始代表国家承担和组织实施水 利电力对外经援项目，1980 年起开始开展国际工程承包和劳务输出业务,是\_批准的首 批从事对外工程承包经营的八大公司之一。1983 年 8 月经原国家外经贸部批准正式成立中 国水利电力对外公司，负责开展中国水利电力行业的对外援助、成套设备进口、国际工程承 包、劳务输出等业务。 中水电公司作为中国长江三峡工程开发总公司实施“走出去”战略的重要载体，将围绕国际 水电工程设计与咨询、 水电工程总承包、 国际资源与技术开发投资等业务来逐步实现总公司 在国际水电领域的发展战略，中水电公司的发展目标是，通过长期不懈的努力，将 CWE 发 展成为投资、建设、运行、管理一体化的大型先进国际水电公司。 第二，感受公司的文化。 中水电的文化“胸怀全球，报效国家，发展企业，关爱员工”简单的几个字凝聚了公司的精 华。 王书记讲到“萝卜文化” ，作为培养和激励员工的企业文化，鼓舞员工不断向前。企业文化 作为一个企业的核心，是企业凝聚力和发展的动力。无疑，好的企业文化能够充分带动员工 工作积极性。在工作中，所有同事都不拘于自己所长，仍在不断总结不断提高自身业务水平 的学习氛围，更值得我们这些新人学习和融入。面对如此有学习精神和创造力的企业文化， 无论前方的路上有多少困难，相信我们都不会退缩，勇往直前。在这里，我们向前辈学习， 学习业务，学习做人，彼此是同事，是老师，更像朋友一般。 第三，明确公司部门分布和业务范畴。 几日来，各部门经理轮流讲述其所在部门业务，可谓精华集锦。作为水电人，我十分渴望多 了解些工程项目管理和海外项目运营情况等相关知识。 当然关注最多的是国际业务二部， 与 非洲国家之间的交流，项目施工过程中所遇到的具体情形，深入项目第一线丰富的经验，异 域的生活，艰辛的付出，喜悦的回报等等。总觉得一讲到此，就浑身是劲，很想尽快也能体 验这样的生活，在实际工程中，将六年所学水电知识用于实践，在现场历练自己，尽快成长 为公司的业务骨干。 虽然自己并不是财务、投资这样专业毕业的，但是对于这些方面很感兴趣，同时也觉得既然 在中水电这样的国际业务公司， 就不能将自己仅仅局限于本专业， 不懂管理不懂经营的人是 残缺的。 之前在学校也做过些经济评价之类的东西， 因此对于评价方面的基础知识有些许了 解， 听过讲座之后， 觉得自己应该利用业余时间抓紧更系统更深入的了解这些能让自己业务 增值的知识。趁着自己年轻，抓紧学习于公司于己都有益的各方面知识，全面培养自己应对国际业务的能力，迅速成长起来，为公司创造价值。 第四，敢想敢做，不做井底之蛙。 面对与学校完全不同的环境，面对完全陌生的国际业务，面对错综复杂的社会，我很担心自 己一时无法承担领导交待的业务，怕自己做不好，做事时也总是缩手缩脚，畏首畏尾。但通 过这次培训，我发现公司对每一位新人都是鼓励和激励的。犯错是难免的，我们不能因为会 犯错而退缩。勇于尝试，不断改进。 “Mission is decided by vision.”王书记的这句话强烈的启发了我。其实有时候真的是眼界的 问题，很简单很实际的例子，就拿平时用得办公软件来讲，可能最简单的链接功能，如果未 曾见过，也就不知去用。如果能有很有高度的视野，看问题该是多么透彻，困难的事情也会 变得简单。 “垄断性思维”更是撞击着我的思维，真的是从未想过的观点，从未听过的见解， 从没见过如此高度的视野。 刚刚入门的我们有种井底之蛙突然跳到地面的感觉。 做事得敢想 敢做，要充分发挥自己的思维和能力。 总之，培训收获丰硕。全面了解公司后，对自己的定位和要求也逐渐清晰起来，尤其是当前 需要做好的几件事情： 首先，态度决定高度，用良好的心态来面对一切未知。不懂就学，决不糊里糊涂过日子。把 所有的事情都当作是一项艺术品来做，精益求精； 其次， 树立项目的概念， 建立项目管理的思维。 通过书本学习或有经验的工程师的言传身教； 再次，系统的学习业务知识。具体包括专业英语、FIDIC 条款、业务所需软件等，应打下坚 实基础； 最后，融入公司文化，参与团队合作。必须具备团队精神，既要做好自己的业务，也要关心 周围同事与此相关的工作，始终铭记，这是一个合作的团体。 路漫漫其修远兮，吾将上下而求索。

**银行线上培训工作总结范文12**

古人云：“兵马未动，粮草先行”，说的是古人作战的时候，兵马还没出动，军用粮草的运输要先行一步。现在我们银行有着全县最丰富的资源——服务，这就好比是作战时丰富的粮草，让我们在前进的道路上可以一往直前，无后顾之忧。客户是金融企业一切价值创造的来源。我认为最重要的端正的态度除了服务，还要学会倾听，去耐心倾听，了解客户的需求与问题，然后为客户解决一些问题，提供一些帮助，与客户建立一种互信的关系。

还有一点容易被忽视的就是感情投资，经常的慰问客户，偶尔的寒暄，让他们感受到我们的关心，更加坚定信心将品牌做得更好。唯有用心去服务客户，才能拥有客户的信赖。同时，客户的信赖也使我更加努力、热情的服务回报客户。我们要社始终坚持“以客户为中心”的理念，视客户为宝贵资源，视客户需要为第一需要，视客户利益为最大利益，视客户意见为改进目标，视客户满意为衡量一切工作的准绳，按照“热心、真心、知心、耐心”的服务要求。

全面推行个性化、亲情化、标准化、便捷式的产品和服务方式，提升对接客户多元化需求的能力，建立与客户需求对接的人力资源体系架构和管理能力，真正与客户需求实现“快速反应、无缝对接”，有效满足客户不断变化的多元化需求，不断维护、拓展和扩大客户资源。工作中将面对外部工作及内部工作。外部工作要做到换位思考，用心聆听，做到双赢。内部工作要丝丝入扣，尽心尽力。总而言之员工得把企业真正当成自己的家，用心去经营。

加强队伍建设，完善监管制度。

加强和改进基层员工建设是一项长期工程，带出一支好队伍，周期长，投入大，见效慢，要有愚公移山的精神，逆水行舟的思想准备。若要取得长效，必须植根于建设一套行之有效的工作制度及相对稳定的监督、评价运行机制。一是建立工作责任制和责任追究制。明确各级责任，一级抓一级，层层抓落实，出现问题要严追责任人和相关领导的责任。二是建立监督约束制度。把企业内部监督和客户监督监督有机结合起来，通过严格、广泛、公开的监督约束进一步来规范所有员工的行为。三是建立奖惩激励机制。注重对先进典型的培养、总结和推广以及对反面典型的惩处和警示，加大奖惩力度，以达到典型示范或告诫作用，有效促进监管队伍建设的全面深入。

最后，我们要始终坚持“立足社区、服务三农、扶持中小企业”的市场定位，以“敬业”为核心的价值理念，弘扬“勤奋、忠诚、严谨、开拓”的企业精神，内铸精神支柱，外树企业形象，更好地发挥农村金融主力军作用，为广大各界提供方便、快捷的现代金融服务。希望全体干部员工将在今年的实际工作中，找准自身定位，规划个人目标，为建设我们农商行整体品牌和推进中心事业发展贡献力量，用智慧点亮我们的人生!

**银行线上培训工作总结范文13**

为纪念“想雷锋同志学发表五十周年”，开展深入持久的学雷锋活动，佳木斯市中心支行开展了“学雷锋、树新风”活动。坚持不懈学雷锋，将雷锋精神在每一位青年员工心中根深蒂固。

一、领导高度重视我行收到共青\_《关于“”期间集中开展学雷锋活动的通知》后，行领导亲自组织各位青年员工学习上级通知精神，布置落实上级的通知要求，制定本行的工作方案，使得我行此项活动能顺利开展。

二、营造气氛深入宣传在接到上级的通知后，每位党员都在胸前佩戴了党徽并利用晨会期间进行了雷锋故事宣讲雷锋生平简介雷锋日记摘抄等等使全体员工耳濡目染营造了良好的学习氛围也使青年员工对雷锋精神内涵有了更深入的了解。我行青年文明号根据市行的布置制订了“学雷锋、树新风”的活动方案。

三、开展丰富多彩的学雷锋活动(1)我行组织了以“弘扬雷锋精神，学习雷锋好榜样”为主题的知识竞赛。还就现在怎样理解“螺丝钉”精神;“雷锋叔叔为何三月来四月走”等问题展开了激烈的讨论。本次活动，使青年员工进一步理解了学雷锋不仅局限于做好事，也要与自己的日常生活学习习惯，与自己身边的种.种现象结合起来，不断赋予新的形式、新的内容，更要对照雷锋精神，明确生活处处无小事，躬行事事皆雷锋，努力工作，树立时刻严谨的工作态度，做一名优秀的青年员工。

(2)结合实际工作，开展“帮助每一位客户”的亲情活动。主动帮助老年人填写凭证，“争做一名感恩的工对残疾人及特殊群体多一份关心与慰问。行员工”。

(3)净化、美化工作环境。全面实施禁烟活动，还工作环境一片洁净。组织志愿者建立卫生监督岗的学雷锋活动小队，在行里内开展清扫卫生死角、清洁墙壁脚印、保持行里清洁卫生的美化支行活动。

(4)在员工中开展“一言一行见公德”的道德实践活动，结合“员工行、为规范”“员工守则”加强员工的常规教育，培养全行员工做习惯良好、文明守纪、遵守道德规范的“青年文明号”。

**银行线上培训工作总结范文14**

最初，吸引我进入农行的是一则广告：冰封的冬季，皑皑白雪覆盖了整个大地，随着一声清脆婉转的鸟鸣，顷刻间，溪水潺潺，枝芽吐蕊，一树碧绿，芳草遍地。此时，响起了沉稳的画外音：“大行德广，伴您成长”。充分体现了农行的大行风范和紧紧团结在一起的大集体所带来的无限生机与力量。就这样，我带着自己对未来的美好憧憬，投身到这个深深吸引我的大集体中，也很幸运的成为了一名农行人。

“康泰之树，出自茂林;树出茂林，风必折之”。一棵健壮强大的树木一定是出自茂密的丛林，如果离开这片赖以生存的土地，再茂盛的树也会被风吹散枝芽。农行像是一个温暖的大家庭一样，精心培育着我们，也期待着我们能够成为今后撑起农行天空的支柱。参加培训将近十天了，在短暂而充实的培训中，我学到了很多;在大家的欢笑和泪水中，我感受到了农行这个大集体的无穷魅力，它将我们紧紧的凝聚在一起。

教之者不如好之者，好之者不如乐之者。经历了近一个月的实习后参加这次培训，对银行的工作有了更深的感触。初对银行工作的印象是：工作累、单调枯燥，一不小心还容易出差错。每天面对同样的工作，担忧有时胜过找到工作时的兴奋。前途对我来说还是一个未知数，但可以肯定的是，我会用坚定的信心与

加倍的努力，带着我最初的憧憬与对美好未来的渴望，坚定的走下去。我会将工作视为我生命中美好而快乐的重要部分，构建生命中的闪光灯塔，指引我前进。

通过这几天的学习，让我学到更为专业的金融知识，也让我深刻地意识到了银行工作的严谨，而这种严谨是存在于每一种产品和每一个服务的细节。近十天的培训包括团队建设、银行卡业务、电子银行业务以及员工行为准则和反\_等内容，内容和形式丰富多样，期间还有着丰富多样的小游戏和团队合作项目。大家的学习热情也很高，培训使我们受益匪浅，为以后更好的工作打下了一个好的开端和基础。

置身于一个大的环境中，作为金融行业的从业者，我们的命运将受到整个金融环境的影响。 “机遇与挑战并存”这句话时刻提醒着即将与国际巨头竞争的中国商家。中国的金融业面临越来越激烈的竞争，而作为四大国有银行的农业银行，也面临着严峻的挑战。我们现在已经是农行的一员，我们的命运已经和农行紧紧地捆在一起。只有在岗位尽职尽责，牢固树立“行兴我荣，行衰我耻”的理念，才能赢来农行与自己的共同进步和发展。

中国农业银行在成功上市之后，以市场为导向，以客户为中心，以效益为目标，努力把农业银行建设

成一家面向“三农”、城乡联动、融入国际、综合经营、致力为最广大客户提供优质金融服务的现代化全能型银行。我们作为农行的新员工，本着爱岗敬业，勤勉尽职，依法合规的职业心态，踏上征途，追求卓越，共创辉煌!

即将开始自己独立自主的人生，站在人生的转折点上，展望未来，命运掌握在我们自己的手中，年轻是我们的资本，一切美好的东西等待着我们去争取、去创造。过一个有意义的人生，在未来的工作中找到快乐，得到发展。

知之非艰，行之惟艰，知难行易，知行合一，行我所信，信我所行。

**银行线上培训工作总结范文15**

为期一个月的培训工作就要结束了，在这一个月里，我们从校园走入商行的企业氛围，开始了自己的职场社会生活。在培训部这些日子，我们主要接受了五个方面的职前培训，受益颇深，为以后更好的工作打下了一个好的开端和基础。

培训的五个方面包括法纪培训、业务培训、理念培训、拓展训练以及前景培训。内容和形式都很丰富多样，包括面对面讲座，观看视频录像，实践实战等等内容和形式。

>一、法纪培训

法治和纪委的意思在金融企业的表现是很明了的，所以我们首先接受的就是有关商行法纪方面的培训。其中有人力资源部相关领导的讲座，纪委书记关于金融纪委的讲座以及一次法律知识的讲解。

人力资源部的领导主要介绍了我行的工资制度，福利待遇，奖惩措施等，明确大家在薪酬等方面的疑问；纪委书记主要向大家通报了有关金融业犯罪的相关信息，讲了刚入职场应注意的一些问题，尤其强调了银行工作人员易犯罪的预防；法律知识讲座是关于银行业所用法律知识的浓缩和提炼，其中让大家对于民法及经济法等相关法律极为重视一下，另外还针对信贷及风险控制等方面所有法律知识以案例方式向大家重点介绍。

法纪方面的培训是我步入商行接受的第一项内容，用预防针还形容非常的贴切和形象。法纪培训让我明白了在金融待业从事工作的基本注意事项，对于以后的工作及个人前途都十分有意义。

>二、业务培训

作为刚走出校门的我来说，银行业务还有很大一部分的盲点和欠缺，而业务培训对于提高我的业务素质是很有帮助的。业务培训主要包括储蓄员工业务，会计业务和基本技能训练几项内容。

储蓄对于银行的发展很重要，储蓄业务自然也是我们培训的第一项业务内容，主要讲了储蓄的规章制度，业务基本知识，岗位设置及工作流程等，还包括一些操作技巧和流程，内容很细很杂；其次是会计业务的讲授，重点关于储蓄存款业务、支付结算业务、贷款贴现业务、现金出纳业务、联行清算业务及所有者权益各方面的会计核算，讲的比较概括，具体的操作看来在以后的工作中加强学习；最后是关于三大技能的练习，点钞、汉字录入以及传票录入，单一的工作非常容易烦，但只能一遍又一遍的刻苦练习才能提高。

业务培训是我们以后工作的钥匙，是干好其它工作的前提和基础，而且这项培训还必须在以后的实践中不断学习和充实，才能跟得上商行的业务需求。

>三、理念培训

理念培训主要是针对我们自身以后生涯发展的培训，基本是要大家建立一种成功的理念。这其中包括职场生涯设计，成功一讲求方法以及服务礼仪理念三大部分讲座，主要通过视频录像来学习。

职场生涯设计内容很多，要点包括自身的理想和实现理想的规划，如何规划及企业对于职工发展的规划等；成功一定有方法的讲座对于我们遇到的困境，如何应对困境，摆脱困境作了分析，重点讲述了树立成功有方法的理念，杜绝蛮干的方式等等；服务礼仪为两次，一次是金融业服务礼仪，主要对于银行人员的服务礼仪操作及注意事项进行了说明，第二次是关于商务礼仪，老师风趣幽默，用很多案例向我们展示了商务礼仪的规则。

成功的理念在培训中被分化为设计，方法和操作三个方面来进行，对于渐进的树立职场成功理念以及个人的发展是非常必要的。设计是我们首先要做好的，方法和机会应当在以后的工作和学习中领悟和把握，而操作是我们必须人微言轻要求自己行动的尺寸，这样的理念才是真正的成功理念。

>四、拓展训练

应该说，拓展训练是我们培训的附赠品，但对于我们却是重要的。拓展训练包括两个方面，一个是拓展训练本身，另一个就是实践参观。

拓展训练是异地举行的，进行了一天半时间，通过各种培训项目，使我们总结了许多有用的东西，大家挑战自我，团结一致，圆满完成了各项任务；实践参观就是具体参观了凌云支行，上海路支行和城建支行的工作，看看别人是如何工作和发展的，以便应用到自己以后的实践工作当中去。

**银行线上培训工作总结范文16**

作为一家城市商业银行分支，我行一贯重视金融消费者权益保护工作，现将我分行金融消费者权益保护工作总结如下：

>1、工作机制建设情况

针对金融消费者权益保护工作，我行特别成立了以行长为组长、市场管理部、办公室、企划部负责人为副组长，相关同志为组员的金融消费者权益保护工作小组，负责辖内营业网点的金融消费者权益保护工作的组织推动和监督检查。

同时我分行各支行营业部也建立了金融消费者权益保护工作机制，明确规定我行的客户投诉处理工作受支行综合管理部跟踪、监督和考评，营业部负责人是客户投诉处理工作的第一责任人，大堂经理为指定的投诉处理人员、负责职责范围内的客户投诉处理工作。对客户投诉处理工作采取“统一管理、分级处理、专人负责、逐级上报”的管理模式。

>2、保护范围与保护措施

我们分行各支行营业部作为金融消费者的直接接触者，更是金融消费者权益保护的前沿阵地。我们始终坚持在金融消费者购买金融产品、接受金融服务时，对金融消费者的财产安全进行保护，个人隐私和消费信息充分保密，对金融消费者购买的金融产品、接受的金融服务进行如实告知，让金融消费者自主选择金融产品或金融服务，进行公平交易等，具体如下：

（1）购买理财产品的金融消费者

在开展理财产品销售活动时，遵守法律、行政法规等相关规定，不损害国家利益、社会公共利益和客户合法权益，遵循诚实守信、勤勉尽责、如实告知原则，遵循公平、公开、公正原则，充分揭示风险，保护消费者合法权益，不对客户进行误导销售。我行设立了理财经理，对有意愿购买理财产品的金融消费者，遵循风险匹配原则，不误导客户购买与其风险承受能力不相符合的理财产品，只向客户销售风险评级等于或低于其风险承受能力评级的理财产品，加强客户风险提示和投资者教育。并对于销售文本中出现的收益率计算提供科学、合理的测算依据和测算方式，并以醒目文字提醒消费者，理财产品销售文本载明收取销售费、托管费、投资管理费等相关收费项目、收费条件、收费标准和收费方式，以上重点条款理财经理均会重点提示消费者。

（2）办理信用卡的金融消费者

在为消费者办理信用卡时，要求客户经理必须尽量亲核亲访消费者单位，并对其本人的情况进行充分调研，确保消费者资料的真实性，在源头上杜绝用虚假身份证明骗领信用卡行为以保护消费者权益。对于信用卡办理条款进行充分揭示并如实告知，告知消费者安全用卡注意事项。对持卡人进行必要的风险提示，告知“透支”与“恶意透支”、“取现”与“取现”等行为的本质区别并充分说明其不良后果。此外，制作和分发宣传手册，通过宣传手册将信用卡产品的权益、服务、常识和收费等知识进行汇总，在日常的营销过程和柜面服务中传递给客户，使顾客有册可查，更好地维护自身利益。

（3）购买其他金融产品的金融消费者

开展“金融知识进社区”、“送金融知识下乡”等活动，结合日常社区及农村地区金融服务与营销工作，积极在居住区、商务区等宣传金融知识，联合相关管理、服务机构，开展针对性的咨询服务，特别做好中老年客户、文化程度较低等人群的银行服务安全与风险宣传。

>3、宣传推动情况

在营业厅宣传方面，我分行在各营业厅醒目位置公布本行受理金融消费者投诉的专门机构、投诉方式、投诉处理流程等事项。

在业务宣传方面，我分行借助各种业务宣传渠道，包括横幅、大屏幕、宣传折页手册、报刊杂志、电视、网络、广播等方面，采用广告、软文或新闻报道等多种形式，开展金融知识的宣传。

在金融知识推广普及活动方面，在营业厅张贴宣传海报，发放宣传折页，提高客户的安全意识。同时，我行还结合当前社会关注的“热点”问题，循序介绍本行的收费政策。在活动中，重点宣传、推广本行提供的便捷、多样化的金融服务、创新产品，在此基础上，对金融服务达到一定认知程度的消费群体，向其介绍收费政策（包括账户管理费的收取以及免收费、低收费政策），引导客户理性选择银行服务，强化风险意识，规范零售业务的宣传与销售。

以上便是我分行在金融消费者权益保护工作中的一些经验。总结经验的同时，我们也认识到随着业务的不断发展，金融产品类型的不断增多，这既刺激了个人金融消费，也同时带来了金融消费者权益保护问题的更多思考。我们将积极地拓宽金融消费者保护领域，不断加大消费者权益保护工作力度，在自身发展的同时，切实保障金融消费者的合法权益。

**银行线上培训工作总结范文17**

>一、不断加强学习，提高自身素质。

时代的发展已使银行业由一个最平稳的行业变成一个变化最为迅速，最富挑战性的行业，学习对于银行业人员来说，比以往任何时侯更为重要，更为迫切。现在我们金融行业的竞争日益激烈，金融产品不断创新，业务品种日益丰富，非凡是随着网上银行，电话银行，手机银行等电子化产品的推出，我们只有自己首先学习把握这些产品的基本特点，会使用它，才能向其他客户营销，而这些并不是只简单地学些操作规程就会的，还要懂些相关的微机操作知识等。这些都需要我们不断地加强学习，自觉地克服那种认为把握一定的会计操作技能就是合格人员的片面熟悉。只有学习，开阔视野，才能跟得上业务发展的需要。

而我们青年员工思维活跃，接受新生事物快，理解能力强，更应加强学习，不仅要加强自己的专业理论学习和相关业务技术的学习，提高自己的业务技能，还要有针对性地加强法律和金融规章制度的学习，使我行的业务在最大限度控制风险的前提下得到快速发展。独木不成林，在与同事合作中，我们不仅做好自己份内事，还要帮助其他同事一同干好工作，尤其在业务交流上，主动向同事们介绍自己工作中的好方法，悉心帮助业务不太熟练的同志提高操作技能，帮助他们共同提高业务水平，提高我们整体的服务质量。我们青年员工不仅要自己学习，还要带动其他同志一起学，形成良好的学习氛围，不断提高自身素质，成为遵守制度精通业务的骨干，成为领导信任同志信服的技术型人才。

>二、立足本职岗位，具有无私奉献精神。

敬业爱岗是我们每个人应具备的最基本的职业道德操守，但做为青年人，有时好高骛远，总埋怨自己所从事的工作有多么琐碎，与自己的远大理想简直是天壤之别，其实天下大事无不是由小事堆积而成，不积小流，无以成江海也说明了这个道理，只要理清这个熟悉，我们就应该在工作中从一点一滴做起，不怕苦，不怕累，率先垂范，勇挑重担，爱岗敬业，不计较个人名利，个人得失，无私奉献。工作中碰到困难，不要气馁推诿，要虚心向老同志请教，积极寻求解决问题的办法，问题解决后要及时总结经验，改进工作方法，避免重蹈覆辙。做为青年人，我们有更旺盛的精力投入到工作，对新业务也有更强的接收能力，我们要发挥自己的优势，把握新业务新技能后要向其他同志讲解，使大家都尽快把握以促进业务的更快发展。

>三、树立‘行兴我荣，行衰我耻‘的思想，开拓进取，不断创新。

当前，建行，中行已先后成功上市，工行也在积极做上市前的筹备工作，在这种背景下，关于中国农业银行改革的话题受到广泛关注，尽管人们的关注合情合理，但一些不准确的报道，也给农业银行的改革增添了一些不必要的压力，影响了农行的品牌形象。虽然农行历史包袱重，不良资产占比高，机构网点多，改革要比其它三家国有商业银行复杂困难，做为农行的青年员工，我们要坚定农行改革的信心，牢固树立’行兴我荣行衰我耻’的思想，用自己的良好的言行服务塑造农行良好的的形象，打造农行一流的品牌。为了农行健康强大的发展，我们青年员工要开拓进取，不断创新。做为前台部门的一名普通员工，我们不仅要为客户服好务，还要深入了解客户的需求，还需要什么样的产品，然后将此信息反鐀给后台科技部门，便于其研究开发新产品彧整合现有产品，提高产品功能的丰富性，便利性从而提高全行的综合竞争力，做为年轻的一名治理者，我们要组织协调现有的劳动资源，实现劳动最优化，效率最大化，为领导献计献策，时刻以农行的发展为已任，开拓进取，不断创新。 近几年，我们农行分配来的大学生少之又少，而分配到县行的更是寥若晨星，在这种情况下，我们现有的青年员工更是要在自己的本职岗位上发挥好主力作用，带动全行员工树立一种积极向上的良好氛围，树立农行一流的品牌形象，为xx农行的健康强大发展做出贡献！

**银行线上培训工作总结范文18**

培训是企业给员工最好的福利，员工学习到的知识在自我提升的同时，更帮助员工更好的完成工作，完成自我实现的需要，而公司为员工提供培训也是为了企业持续发展，为企业提供源源不断的人力资源，培养更多的优秀员工，创造企业和员工双赢的局面，然而要真正让培训发挥这样的作用，目前的成绩还远远，下面将结合本年度培训工作的内容，分析目前培训工作存在的问题及差距。

20XX年3月至12月，全公司开展的且有详情记录的培训达497课时(不含各分单位临时增加的培训)，培训的数量

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找