# 襄城农商行工作总结(6篇)

来源：网络 作者：心如止水 更新时间：2025-03-23

*襄城农商行工作总结1作为银行的管理人员，我深刻认识到学习的重要性；任职以来，我都坚持在工作中学习、把学习当作工作的原则，严格端正学习态度。一是加强政治理论和业务知识的学习，提高理论素养；深入学习贯彻党的各种政策法规，边学习边做读书笔记，边写...*

**襄城农商行工作总结1**

作为银行的管理人员，我深刻认识到学习的重要性；任职以来，我都坚持在工作中学习、把学习当作工作的原则，严格端正学习态度。

一是加强政治理论和业务知识的学习，提高理论素养；深入学习贯彻党的各种政策法规，边学习边做读书笔记，边写心得体会；xx年年共完成xx万多字读书笔记和xx万余字心得体会；积极主动地观看了全场报道，认真系统地进行了学习，并联系实际进行深入思考。

二是学习总行的各种会议精神和工作部署，并结合支行实际，认真贯彻落实；在抓好自身学习的同时，全力搞好职工的政治思想和业务学习，组织开展员工培训教育活动，为把支行建设成为学习型组织不懈努力。

三是围绕分管的工作学习，提高业务能力。我分管的工作涉及面广，综合性较强，每一项工作都有特定的要求和程序，只有不断学习，掌握方方面面的规定、制度、办法，才能有效指导工作。因此，我认真学习相关业务知识，认真对待每一项工作，认真负责地去做好做到位，从而使其他行领导能够把主要精力投入到银行的主业务中去。

通过学习，一定程度地提高了我的政治思想理论，进一步树立了正确的人生观、世界观，提高了业务能力，为更好地完成本职工作打下了坚实的基础。

为全面加强员工“以客户中为心”的服务意识，有力地促进支行持续健康发展，xx年年，我努力进取，积极创新，进一步加强了班子建设力度。

一是坚定信念，维护大局。

自担任支行副行长以来，我能从严要求自己，摆正自己同组织的关系，顾全大局，始终把工作摆在首位，坚定信仰，积极向上，始终保持着亢奋的精神状态，思想上求进步，工作上求成效；在处理工作关系上，十分注意摆正自己的角色位置，自觉维护集体领导、集体利益和集体荣誉，做到宽容待人、公正办事；敢于讲真话讲实话，敢于负责任。

二是加强党风廉政建设。

在紧抓业务的基础上，我以身作则，并严格规律员工，坚持以高标准、严要求作为工作的出发点和落脚点，加大纪检监察工作力度；对重点部位、重点窗口加强检查，规范员工的工作行为；制定相关廉政制度，从苗头上杜绝吃、拿、卡、要、报等不良问题在我行发生，使我行的党风廉政建设工作上了一个新台阶。

三是激进意识，促进发展。

一方面围绕支行业务经营等重大事项，提出对银行发展具有前瞻性、决策性的好建议。另一方面为激发职工工作的积极性、创造性，竭尽全力争取政策，提高职工福利待遇，维护职工利益，切实使员工感受到单位大家庭的温暖。

四是强化服务。

规范了支行内部管理，制定和完善了支行的会计、信贷、财务、机房设备及安全保卫方面的规章制度和岗位职责等，时刻提醒服务宗旨，积极提倡“以客户为中心”的服务理念，严格要求员工做到“来有迎声、问有答声、走有送声”。

五是紧抓教育工作。

紧紧围绕业务经营这个中心，从维护支行改革和发展大局出发，教育员工认清形势，时刻端正经营思想，正确处理好业务发展和风险防范的关系，坚持发展与管理并重，自觉做到爱岗敬业，恪尽职守。六是组织开展保持^v^员先进性教育活动。按照总行的安排部署，认真抓好党支部建设工作，抓好先进性教育活动的组织实施，以使党员的先锋模范作用得到充分发挥。xx年年，支部共发展了xxx名^v^员，开展了xxxx教育活动，有力地增强了党组织的凝聚力和战斗力。

我的岗位是分管营业部、科技保卫、后勤、工会等等，管得很多，也管得很宽，这对我提出了要求和考验。

（一）强化保卫安全教育。

为全面促进支行安全保卫工作，我狠抓了安全保卫制度建设，加强监督检查，以办专栏、制作宣传横幅等多种形式，积极宣传安全保卫工作的重要性，并配合社会上的“严打”斗争广泛宣传大造声势，起到了很好的教育效果，进一步使员工增强了安全防范意识；并在此基础上加强了临柜人员及保卫押运人员应知应会知识的学习，做到抓防范、促安全、抓业务、促效益，收到了明显的效果；xx年年，未发生一起差错事故或刑事案件，受到了总行领导的充分肯定。

（二）全面构建和谐单位。

我带领着工会成员，坚持以人为本的原则，结合实际积极为职工办实事、做好事，全力保障职工应该享受的教育、保障等各种权益；以“岗位练兵、技术比武、评选生产标兵”等形式，努力提高职工的岗位技能，提高职工的工作积极性；引导职工扎根支行、热爱支行。为深入提高员工业务能力，进一步凝聚团队力量，xx月xx日，组织支行全体员工观看《成为企业最受欢迎的人》读书活动，要求员工好好读，好好领会，并要求每一位员工上交读后感；活动后，共收到读后感xxxx篇，对改善工作理念、改善员工团队精神起到了良好的作用。

xx年年，支行共开展各类培训xxxx次，举办各类文娱活动xxxx次，有效地改善了员工的精神面貌，营造了支行和谐健康发展的良好氛围。

**襄城农商行工作总结2**

作为地方性金融机构，绥芬河人自己的银行，绥芬河农商行始终致力于通过信贷资金的支持推动绥芬河经济的发展，服务对象遍及中小微企业、个体工商户、城镇自然人、农户、农产品加工及产业化龙头企业，信贷服务范围已覆盖城乡经济发展的各个领域。

增强服务“三农”能力

绥芬河农商行是黑龙江省第七家、牡丹江市第二家农村商业银行。绥芬河农商行的成立是绥芬河市市域金融发展的里程碑，标志着绥芬河市农村金融事业发展掀开了新的篇章。在今后的经营发展中，该行将按照省联社“改”、“调”、“控”的总体要求，致力于建立与现代金融企业制度相适应的法人治理结构，形成充满生机与活力的企业经营机制；力争培养出一支具有高素质的员工队伍。不断弘扬“诚信、合作、责任、创新”的企业精神，创造崭新的企业形象；致力于创新经营理念，创新业务品种，创新服务手段，增强服务“三农”能力，抢占行业制高点；致力于防范和化解金融风险，为促进地方金融的稳定健康发展做出自己的贡献。

稳中求进 进中求好

20\_年年初以来，绥芬河农商行在上级领导的正确指导下，确定了“以农商行转制挂牌工作为核心，坚持稳中求进，以加快转型发展，提升发展质量为重点，全面提高金融服务能力，打造地方金融品牌”的指导思想，全辖员工面对区域金融形势多变、金融同业竞争加剧的不利局面，迎难而上，推进各项工作顺利落实。

为适应区域多变的经营环境，实现农商行迅速稳健发展，绥芬河农商行积极推进转型发展。在转型发展工作中，确立了“普惠地方，利泽于民”的宗旨，在抓住现有市场份额的基础上，创新信贷产品，发展中间业务，在报银监局申请开办国际结算业务的同时，积极研究探索债券、票据贴现、医保及水费代付等业务，在稳中求进、进中求好、好中求陕中加快转型步伐。

打造一流农村商业银行

该行将优化贷款结构、抓小控大作为防控信贷风险、提高信贷资产质量的着力点，在贷款投放过程中不单纯地将目光盯在大企业、大客户、大项目上，而是结合绥芬河实际情况，积极向商业信誉佳、资金周转快、市场前景好的微小企业、社区和商户群体大量投放短期流动资金贷款，增强贷款的流动性和安全性。同时针对绥芬河市小微企业贷款需求“急”的特点，该行在审批时限上进行了改革，要求在基层支行权限内的贷款流程三个工作日内发放，壹佰万元以上的经总行咨询的贷款审批时限为五个工作日，与此同时总行贷审会采取时时例会制度，只要有一笔贷款需要审批就立即集中例会；针对绥芬河的木材储备量激增，但多数木材进口及加工企业由于固定资产限制满足不了融资需求的这一实际情况，该行于20\_年下半年开始着手调研，今年6月份针对这类企业出台了存货抵、质押贷款；同时该行也积极拓展小额零售贷款市场，目前已经与两家汽车销售公司（二级经销商）合作开办了汽车消费按揭贷款。

**襄城农商行工作总结3**

哈尔滨农商银行自从6月份开始，全体员工加班加点忘我工作，为上半年的工作划上了圆满的句号，也为下半年工作奠定了坚实的基础。

自从省联社推出直销银行以来，哈尔滨农商银行全体员工都第一时间下载了该款APP，通过了解后发现直销银行未来一定是我行电子银行业务发展的趋势，不仅内容丰富，而且满足了客户对于理财和保险的金融需求，丰富了投资渠道，同时也提升了我行影响力。经过大家一致协商后决定先对亲朋好友进行营销宣传，等直销银行正式上线运行后在对客户进行营销。

在省联社推出直销银行的同时，综合业务系统也同时发生了一些改变。根据上级监管部门要求以及从客户资金安全角度出发。综合业务在客户信息功能进行优化，每个来办理业务需要核对客户信息的同时，我行柜员都快速准确办理业务，同时耐心对客户进行讲解，打消客户疑虑。虽然最近一段时间很辛苦，总行各个条线很多任务都需要我们完成，但是大家依然奋战在第一线，不怕苦，不怕累，真正把哈尔滨农商银行打造成为百姓贴心银行，同时也履行着普惠金融的义务。

外勤的客户经理们临近着二季度末三季度初的关键时点，也每天奋斗在一线，按照总行要求和部署，完成好贷款投放以及回收工作，同时对上一年度不良贷款进行压降，主动寻求法院，^v^门帮助，积极清收欠款。每天都奔波在贷款一线，实地调研考察客户抵押物情况，是否足值，是否真实，为新贷款发放安全保驾护航。

一转眼来到了7月，半年已经过去，回首上半年的工作，哈尔滨农商银行全体员工在新班子带领下，不忘初心，牢记使命。真正践行了我们的口号，想客户之所想，急客户之所急。在安全稳健发展的同时，永远把客户利益和需求放在首位。未来的路虽然不一定平坦，但是只要大家努力奋斗，哈尔滨农商银行工作一定会更上一层楼。

**襄城农商行工作总结4**

今年以来，面对宏观经济持续下行，同业竞争不断加剧，信用风险逐步暴露，不良贷款持续反弹的区域金融形式，西峡农商银行适时调整信贷经营思路，坚持改革、经营、发展并重的发展理念，以全面推进“信贷质量提升工程”为抓手，完善信贷制度，重构业务流程，规范业务操作，不断提升风险防控能力和水平，各项信贷业务取得稳健发展，实现了信贷业务“质”、“量”双提升的预期目标。

一、采取“四项”措施，做实信贷基础管理

（一）实行风险防控关口前移。明确合规管理部作为风险把控第一道关口，对每笔信贷业务的市场风险、行业风险、财务风险进行综合评估，并提出风险审查意见。经合规管理部风险审查通过的信贷业务方可向下一环节流转，实现合规管理、风险审查全流程覆盖。

（二）实行办贷机构差异化授权管理。综合各支行（部）上年底到期贷款收回率、贷款增长率、抵（质）押占比及客户经理整体素质、新增贷款管理水平等因素，将辖内26个贷款营销机构划分为四个类别，实行差异化等级授权，督促各支行提升信贷资产质量和管控能力的积极性和主动性。

（三）强化信贷产品创新。结合县域经济实际，创新“四通特色农业小额贷款”、“巾帼（军属）用创业贷款”、“退役士兵信用创业贷”、“企贷宝”、“商贷宝”、“产业扶贫贷”等7项信贷产品，各办贷机构依据区域位置、受理权限，申办受理不同信贷产品，提高了信贷投放精准度。

（四）规范大额贷款管理。一是坚持大额贷款抵质押制度。新增个人20万元以上、公司类200万元以上贷款原则上执行抵（质）押担保方式，新增个人贷款超过50万元、公司类贷款超过500万元的严格执行抵（质）押担保。当年新发放贷款中，抵（质）押担保贷款金额占比不低于50%。二是建立重点客户管理制度，将辖内跨区客户、集团客户、行业龙头客户、单户授信500万元（含）以上的对公客户纳入重点客户管理，由合规管理部组织成立贷后管理小组，制定管户方案，落实贷后管理主责任人，确保每月进行一次现场检查。

二、完善“两项制度”，强化新增贷款管控

按照“以市场为导向、以客户为中心”的原则，结合县域经济发展需求及本行经营实际，出台“四通业务实施细则”、“新增贷款管理办法”两项制度，细化营销权限，严格办贷流程，精简贷款文本，划分管理责任，把每笔贷款业务都装进制度的“笼子”，使每笔业务都经得起时间的检验和上级的检查。

三、深化“一个”转换，优化信贷业务流程

依托流程银行建设工作的开展，进一步深化信贷经营机制转换，在整合原有部室的基础上，新设公司业务部、个人业务部、市场拓展部三个部室，形成以公司业务部、个人业

务部、市场拓展部和基层支行为前台营销部门，以信贷管理部、合规管理部、资产管理部、放款中心及信贷管理委员会和风险管理委员会为中台审批控制部门，以财务会计部、稽核监督部、纪检^v^等部室为后台监督保障部门。初步建成了前台抓营销，中台抓风控，后台抓保障，前、中、后台分设分控，即无缝衔接又相互制约的现代商业银行的管理体系，为信贷业务稳健发展提供充足保障。

四、完善“两项”机制，激发信贷队伍活力

（一）建立新增不良贷款处置机制。合规管理部每月初对辖区内支行和营销部门逾期3个月未收回贷款下发“不良贷款追责单”，督促相关支行和部门负责人持续清收。同时，将当月新增不良贷款清册移交稽核监督部进行现场审计，严格界定责任，对存在违规现象的不良贷款移交纪检^v^督促限时清收，对涉嫌违法行为的直接移交司法机关处置，有效控制了信贷资产质量劣变。

（二）健全激励约束机制。一是建立星级客户经理考评体系，实施客户经理的等级管理，连挂薪酬考核，促进客户经理主动提升合规执行力。二是实行信贷会计委派制度，实现总行对基层支行内控管理的垂直化、前移化和现场化。三是修订和完善薪酬考核机制和不良贷款盘活奖励机制，在薪酬考核上加强对信贷投放、当月到期收回率、不良贷款盘活的考核，全面激发信贷人员的工作积极性和创造性。

**襄城农商行工作总结5**

关键词:县域 银行卡 创新

近年来,为适应农村经济的快速发展以及农民日益增加的用卡需求,迎接县乡银行卡业务发展的春天,在人民银行长沙中心支行的领导下,中国银联湖南分公司联合各成员机构大力建设县域用卡环境,积极推广普及银行卡,开展银行卡业务创新,并取得了一定成效。但是,目前仍然存在银行卡服务方式单一,受理市场建设滞后,银行卡收费定价过高等问题,阻碍了县乡银行卡业务的健康发展,影响了县乡支付环境的进一步改善。为进一步加强县域银行卡环境建设,解决目前存在的问题,我们对作为我省县域银行卡受理市场建设创新试点县的平江进行了调研和探索。

一、平江县基本情况

二、当前存在的主要问题

一是银行卡受理环境不太理想。平江县由于经济较为落后,地理环境不佳,银行卡受理环境建设也相对滞后,特别是POS、ATM等终端机具的投放力度不足,且发展不平衡,大部分商户和机具都集中在县城,许多中小城镇和农村还没有被覆盖。

二是银行卡功能单一。银行卡多以存取款作为业务重点,结果是银行卡仅仅是作为一张“电子存折”在使用,虽然有的卡种如医保卡具有缴费等功能,但卡的内涵没有得到真正的发挥,只是一行一卡,一张卡不能处理所有的缴费业务,给客户带来诸多不便。

三是银行卡收费较高,使商户和持卡人望而却步。目前商业流通领域已进入微利时代,特别是县域商户中小企业多利润率较低,特约商户不仅负担POS通信费,而且要按交易金额交手续费,许多商户安装POS积极性不高。另外,一些基层发卡行反映其银行卡业务收益归其上级行所有,基层发卡行出人又出力,发展特约商户越多工作越大,所以基层发卡行发展特约商户的积极性不高。

四是大众刷卡消费意识不强。受传统思维方式和消费习惯的影响,县域很多客户总是习惯于到柜面办理转账、缴费、取现业务,不愿采用自助结算的办理方式。消费购物也大多采用现金交易,使县域支行的ATM、POS等自助机具远未得到充分利用,难以起到分流柜面业务的作用。另外,基层银行领导普遍存在重视存款、信贷等传统业务,轻视银行卡等新业务发展的观念,对银行卡业务建设的发展重视程度不够,员工对银行卡的重要性也认识不足,激励营销措施的缺乏,也使员工对银行卡营销积极性不高。

五是银行卡知识宣传不到位。首先是居民对如何正确使用银行卡及银行卡使用知道不多,在银行卡发行多年后,虽然知道信用卡的人逐渐增多,有少数人还领了银行卡,许多持卡人一些持卡人分不清借记卡和贷记卡的区别,认为银行卡只能到ATM机取款,而不知其可以到POS及刷卡消费,有些持卡人尽管领了卡,因不会使用或担心使用受挫而搁置一边。这些都影响了银行卡业务的发展。

三、平江县受理市场建设创新试点的主要内容

(一)普及银行卡应用。结合“万村千乡”和“家电下乡”“农村移动电子商务”“新农合”工程的推进,在中心集镇和经济较为发达乡村的批发交易市场、农资店、连锁超市等处推广应用银行卡。在信用社和邮政银行全面推行农民工工资卡的特色服务,对长寿、安定、南江、伍市和工业园的所有企业工人工资发放到银行卡上,改变过去现金结付方式。县级财政预算单位全面推广公务卡,积极营销带有小额融资功能的信用卡。如农业银行的金穗惠农卡,凭卡可融资500-30000元的短期贷款,引导农村信用社开展农户信用评级与授信,其评级与授信度可捆绑到福祥卡中,以解决农民小额资金短期周转困难问题。

(二)改善银行卡受理环境。到20\_年底,县城年营业额在100万以上的大型超市、酒店、宾馆,乡镇年营业额在50万以上的超市、景区酒店、面向农民的三农商户要全部受理银行卡, 实行刷卡消费,以减少现金交易量。加大POS机具的布设力度,通过向收单机构倾斜机制,手续费优惠等措施,鼓励成员机构加大对农村投放POS机终端设备,大力发展农村银行卡特约商户,增布POS机具(含电话POS),切实改善农村刷卡支付消费环境。

**襄城农商行工作总结6**

摘要：农村信用合作社改制之后变成了商业银行，这一改制是我国农村金融机构向现代化商业银行转型的关键节点。而人力资源作为一个现代化企业重要竞争力来源，对于改制之后的农村商业银行也具有重要的作用，对于顺利转型的实现十分关键。本文主要对改制之后的农村商业银行当前人力资源管理的问题进行分析，并提出针对性的意见以及完善农村商业银行人力资源管理若干对策。

关键词 ：农村商业银行；人力资源管理；对策

一、当前农村商业银行人力资源管理存在的问题

（一）人力资源缺少“以人为本”理念，缺少长期规划农村商业银行转型之前是农村信用社，主要的业务仅仅只是小额的贷款或者低层次的信用贷款服务，高层次的商业银行很少深入农村市场，所以对于农村贷款这一业务，农村商业银行是有市场支配地位的。正是由于这一优势，导致其长期以来缺少长远人力资源规划。自从转型成为农村商业银行，管理理念的变化却不是一蹴而就的，更多的是将人力资源管理视为成本，很少会将人力资源作为农村商业银行投资，人力资源管理意识没有从传统信用社做社转变过来，不符合现代化人力资源管理的企业管理理念。

（二）农村商业银行人力资源总体素质偏低，结构性矛盾

农村商业银行当前的人力资源主要是来自于改制之前农村信用社，所以总体人力资源素质偏低、学历很低、专业水平很低、年龄矛盾，这种人力资源机构性矛盾短期内无法适应现代商业银行经营。第一，专业型人才不足。农村商业银行机构当中很少有专业性技术人才，文凭和技术根本无法适应现代银行行业的要求，而且专业性的会计以及金融人才匮乏。第二，就是业务上面的配置非常不合理。由于近年来农村商业银行经营管理，导致大批业务人才转型到了职能部门，所以农村银行缺少专业性的人才队伍的支撑，影响其正常转型。另外一点就是，没有会计电算化知识，工作效率很低，企业业务局限在短期的突击式培训很难解决问题。第三，人力资源配置结构不合理，改制之后的农村商业银行人力资源管理和业务人员配比不科学，管理人员人数超出业务人员，导致一线业务人员短缺，制约人力资源最优配置。

（三）人力资源培训投入不足

当前农村商业银行没有专门对于人力资源科学培训，更加没有大力的投入，对于人力资源更多还是视为银行的成本，而非资产，这种现象非常普遍。人力资源培训问题主要表现在以下几个方面：第一，培训内容没有针对性，培训方式不合理，大部分是业务工作为主，没有重点放在提升人力资源综合素质之上，没有很好协调员工个人的成长以及人才可持续发展要求，对于员工制定职业发展规划和提升综合素质等方面培训开展很好。第二，培训程序不科学。当前的培训工作对于培训效果没有激励和考核机制，导致员工参与学习积极性不高，现在农村商业银行大多数都是短期的培训，没有达到培训的要求。第三，培训投入力度不高。还是管理理念和意识方面没有变化，缺少系统性、科学性的规划，这样一来，也就难以维持人力资源的长期稳定发展，最终会影响农村商业银行的转型。

二、当前农村商业银行人力资源管理问题

（一）传统人事管理理念的束缚

第一，农村商业银行对于人力资源管理重要性认识不足。当前人力资源管理虽然高呼依照“以人为本”的理念，但是实际中没有将人力资源管理当做“第一重要的资源”，正是由于传统的人事管理理念的误导，导致现在农村商业银行人力资源培训难以取得预期的成效。第二，就是人力管理理念十分落后，使得员工缺少积极性，更多的是业务为重，没有创造性的工作成效。没有真正落实以人为本，持续发展的理念，这种短期的人力资源管理，很难在目前我国激烈的金融市场竞争当中确立优势地位。

（二）历史遗留问题的制约

农村商业银行由于农村信用社时期管理一系列弊

端，导致薪酬改革的具体工作很落后，薪资待遇相对不高，而且单纯反复的业务活动导致员工缺少创造性和积极性，工作效率和服务水平很难提高。另外就是一个人力资源结构化的矛盾，老龄化情况严重，员工年龄断层，没有及时更新，这样一来就会导致长期性的发展受到影响，严重可能产生重大的危机和发展困境。

（三）人力资源管理部门地位不高

现代化企业当中人力资源管理部门应该有很重要的地位，是企业战略规划、决策等等的重要部门。但是由于当前我国农村商业银行人力资源部门员工仅仅负责基础性的业务工作，薪酬计算和发放等等，很少会参与决策以及战略规划等等。同时，相比于其他商业银行而言，这样的条件很难与其他商业银行进行竞争，导致很多优秀人才难以被吸引进入部门，这样就会导致农村商业银行人力资源管理十分被动。

三、改善农村商业银行人力资源管理的对策

（一）保障员工合法权益

依据法律法规保障员工的合法权利，尽力维护员工切身相关的利益，加速解决员工面临的一些困难和问题，开通上下层的对话机制，合理沟通，提高农村商业银行内部的员工凝聚力。本着“以人为本”的思想观念，为不同岗位的员工要设置具有针对性的职业生涯规划，满足不同员工的不同需要。我国当前农村商业银行缺少的就是对于人力资源的重视，传统的管理理念难以适应现代化企业的要求。

(二)重塑人力资源管理结构

能否提高农村商业银行核心竞争力的一个关键因素就是人力资源管理是否具备科学性。需要通过重新调整人力资源管理组织的结构，实现人力资源部门参与到农村商业银行政策制定和战略决策当中。具体来说，可以做到以下几点：第一，加强人力资源管理部门人员专业化培训，提升整体人力资源的水平和综合素质。第二，设置科学性的人力资源机构，优化年龄、性别、学历等等结构，可以设立人力资源总监，由常务副行长兼任，以此可以提升人力资源管理部门在农村商业银行当中的地位和价值。第三，加强农村商业银行内部人力资源管理体系的构建，引导、激励部门员工认同组织的战略思想和企业文化，增强对于农村商业银行长期可持续发展的信心。

（三）建设学习型的组织，提升整体素质

按照现行的要求，我国当前农村商业银行人力资源整体素质偏低毋庸置疑，我们需要按照学习型组织建设的规划，加大培养力度，不断丰富人力资源管理体系的构建，加强对于重点人才以及重要业务的训练和深入了解。一定要制定一个长期可持续的人力资源管理方案，不断提升农村商业银行人力资源的基本素质。

参考文献：

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！