

# 银行会计主管述职述廉报告三篇

作者：小六 来源：网友投稿

本文原地址：<https://xiaorob.com/zhuanti/fanwen/200319.html>

## ECMS帝国之家，为帝国cms加油！

在当下这个社会，报告的使用成为日常生活的常态，报告具有成文事后性的特点。那么什么样的报告才是有效的呢？下面是小编给大家带来的报告的范文模板，希望能够帮到你哟！

### 银行会计主管述职述廉报告篇一

一、加深了对银行价值最大化的理解何谓价值最大化，是指企业通过合理经营，采用最优的经营策略，充分考虑资金的时间价值和风险与报酬的关系，在保证企业长期稳定发展的基础上使企业总价值最大。通俗的讲，是把企业视同一项资产组合拿到市场去卖得到的价值最大化。价值最大化”克服和避免了规模最大化”质量最大化”、目标的狭隘;价值最大化”也不同于利润最大化，它不仅反映以即期效益为核心的现实财务状况，也考虑了企业未来价值增长的发展潜力，它不仅计量了现实经营损失和风险成本，也综合考虑了资本收益的要求，是银行经营安全性、流动性、效益性和成长性的高度统一。作为现代商业银行，必须树立价值最大化的经营理念，深刻认识和领会价值最大化理念的精髓，并探讨实现价值最大化的有效途径。我们银行将成为最具价值创造力的银行”确定为发展的远景。其实质就是要求我们银行能持续保持优异的经营业绩，在国际通行的财务指标上达到领先水平;在市场价值的增长上达到同业领先水平;树立全面的价值观，能够为股东、客户、员工和社会等利益相关者提供优厚的价值回报。

二、在实践中印证了理论，锻炼了能力。拓展式训练不同于竞技比赛、军事训练。它是一种培训，是一种通过每一个人的亲身参与、挑战自身的心里障碍从而获得提升的一种体验式培训。它以先行后知”而区别与其他培训，精华就在于参与后的交流和领悟。通过拓展训练给我感悟最深的是一个人的力量是有限的，团队的力量是无限的，1+1>2!”。一个人不可能完美，但团队可以;每个角色都是优点缺点相伴相生，合作能弥补能力不足。发展的道路并不平坦，困难和挑战无处不在，有些是我们难以想象的，有些是我们不敢逾越的，但是团队可以完成只身一人不敢完成的任务，团队可以完成只身一人不能完成的任务。模拟银行演练在激烈的市场竞争环境下，商业银行经营要成功，必须具有比竞争对手学习得更快的能力，这才是唯一持久的竞争优势。通过四天的商业银行经营管理实战演练，使我们近距离地亲身感受和了解了西方股份制商业银行的运作模式及先进的经营理念，找到了商业银行经营管理理论与实践的结合点。从战略目标和实施策略的制定，到根据业务战略在存贷款业务、人力资源管理、市场营销、证券投资、财务管理等方面进行决策，再到每一个战略步骤的具体实施;使我们真正体验了如何在市场竞争的环境下规避和控制风险，如何优化业务、量化培训、抢占市场、争得先机，努力实现银行价值最大化和股东价值最大化。模拟银行”演练收获颇多，感触最深的主要有以下三个方面。

1、更加深刻的理解了银行价值最大化的经营理念。模拟演练的最终结果反映在各家模拟银行在资本市场的股价(即各家银行的市场价值)上。在四天的模拟演练中，我们切身体验了如何在市场

竞争环境中去权衡规模扩张”、追求利润”、资本对风险资产的约束”以及资金流动性”的关系;体验了他们之间相互矛盾又相互依存的运动过程,理解了要实现价值最大化”目标必须以博弈”的方法去寻求价值最大”的平衡点”。更加深刻的领悟了价值最大化”是银行经营安全性、流动性、效益性以及成长性的高度统一;价值最大化不仅是衡量业绩的指标,更是生存发展的基础,进而将其贯穿于全行经营管理的始终;而以经济资本为核心的风险和效益约束机制”、以经济增加值为核心的绩效评价和激励机制”是价值创造的两个核心机制。

2、明确了银行管理的目标。银行管理的目标是要确定如何实现股东价值最大化,成为持续高效的银行。而持续高效银行不会为了一时的高利润而接受较高的风险,而只在限定的风险承受范围”内开展业务;不会为了更快的赚钱而频繁变动业务方向,而要保持目标和方向的稳定性;不会经常进行剧烈的变革,而是坚持循序渐进,注重长期治理。

3、战略决定方向,细节影响成败”的深刻教训。在模拟演练中,我所在的银行因一次微小的操作失误,导致了8个亿的搭桥贷款”利息损失和下一年度23个亿的交易收入”损失,一系列的连锁反应直接影响了战略目标的最终实现。蝴蝶效应”的深刻教训,引起的反思是我行推行六西格玛”管理的必要。高效银行与低效银行在资产收益率上的差别可能只有0.5%,他们的唯一差别不过是高效银行在100件小事上比低效银行做得稍微好一些,而最终的结果二者却有天壤之别。银行作为一个特殊的高风险行业,防范和控制风险是生命线。而风险防范的根本在于人,在于员工的风险控制能力,在于各个业务环节上员工的履职尽责能力,这是六西格玛”精细化管理的实质所在。

三、在思考中领悟了做人做事的真谛。在领导素质与能力相关课程的学习中,我思考了很多也领悟了许多,感触最深的主要包括以下三个方面:

(一)如何做领导做领导是一件既复杂又简单的管理工作。美国管理专家米契尔拉伯福在《管理原则》一书中指出,世界上最伟大的管理原则就是简单的一句话:人们会去做受到奖励的事情。以人为本”是做领导的真谛。而人的管理和领导的关键又在于三样东西:人的思想观念”、人的情感情绪”和人的利益”。一个成功或卓越的领导者、管理者就是要在这三个方面赢得员工和下属的信赖支持,从而创造一种强大的向心力和凝聚力,形成一个颇具群体意志和协同战斗力的工作团队。这样的团队不仅具有更强的做事上的执行力,而且具备一种克服困难、团队作战、群策群力、共同解决工作问题,创造经营奇迹的神奇力量,从而能够为企业或组织的长期高速健康发展提供源源不断的内在驱动力。

(二)如何做下属做下属的真谛只有两个字协调”。对上级重在心理上的协调,而心理协调”的关键是理解”,一是要学会换位思考”,正确理解领导意图;二是要有全局观念”,让领导安心、放心、贴心”;三是要在正确理解领导意图的基础上创造性的执行”,进而做到不越位”、不错位”、不缺位”。对下级重在利益上的协调,利益协调”的关键是激励”,通过薪酬激励、发展激励、文化激励和感情激励体现差别化的利益协调”,同时兼顾公平、公正。

## 银行会计主管述职述廉报告篇二

各位领导、各位同仁:

大家好!在各级行的高度重视、正确领导和大力支持下,在各位同事的配合下,一年来,我能紧紧围绕省行24项履职要求,着重在业务经营、窗口建设、基础管理和财务核算上下功夫,团结和带领全体同仁恪尽职守、努力工作,圆满完成了全年各项工作任务。现将一年来本人的主要履职

情况向大家汇报如下：

### 一、认真贯彻落实会计基础管理会议精神狠抓会计内控建设

作为副行长兼会计主管，我的压力很大。为从根本上解决困扰我行的基础管理较差，内部控制力弱的问题，我行于年初召开了高规格的会计基础管理工作会议。认真查找了我行会计基础管理方面存在的问题，深入分析了问题存在的原因，提出、制定了提高我行会计内控管理水平的具体措施。作为会计出纳部的负责人，我把贯彻落实会计基础管理工作会议精神作为首要任务和履职工作的切入点，并从以下几个方面开展了工作：

1、以抓《中国农业发展银行会计内控管理尽职指引》和在年初会计基础管理工作会议上签订的责任书的落实为契机，把各部室的负责人、临柜柜员、内勤主任、监管员以及办公室等相关职能部门纳入会计内控管理组织体系，大家各司其职、齐抓共管、相互制约、相互监督、一体考核，让会计内控管理关系更清晰，内控管理层次得到显著提升。

2、坚持按月组织开展监管检查工作，促进会计内控管理水平逐步提高。会计监管是内控管理的重要组成部分和操作风险的重要防线。尽管面临各种各样的困难，我还是坚持按计划、按程序每月对营业部进行一次认真细致的检查。做到每次检查都有方案、有通知、有记录、有整改、对责任人进行处理。

从已经结束前十个月的检查监管情况来看，累计查出问题37个次，绝大部分问题得到整改或改善，处理或建议处理责任人2人次，其中扣发考核性工资4人次，扣款金额400元。我始终把实质重于形式作为监管的重要原则，通过持续、认真细致的监管，我行的会计内控管理水平有了明显的进步。

3、坚持突击轮岗带班制度，充分发挥会计监控系统的监督作用。一是能促使各岗都能熟练掌握不同岗位的业务操作，提高操作技能，另一方面让柜员自己互查，在离岗交接时显现隐性问题，创新防范风险的手段。我每月会不定期突击要求员工临时休假，然后自己临柜代班。今年来我已经累计代班23天，涉及柜面所有岗位。通过岗位轮换和全日制代班，已发现纠正涉及印鉴管理、借据管理、账簿记载、档案归档等方面共12处问题。通过调看监控录像观察临柜人员的操作程序是否合规，每周调看监控工作的加强和持续，直接促进了我行临柜人员工作效率的提高，规避了操作风险，更重要的是对会计人员产生了一种持续、强大的监督和威慑作用。

4、注重提高副行长兼会计主管的业务素质(基层党支部书记述职报告)质和履职能力。副行长兼会计主管履职到位与否，是会计内控好坏的关键一环。一年来，我认真履行副行长兼会计主管职责，加强业务学习，分析内控形式，学习新的文件精神，研究解决管理中存在的实际问题。以会带训，不断提高副行长兼会计主管的履职能力。

一年来，我能积极参与全行内部管理和业务经营活动，自觉维护班子团结，协助推进支行各项事务的开展。首先是加强政治理论学习。定期参加中心组理论学习，参加支部党小组活动，组织并上好党课。其次积极参与“四好”班子、“四强”党组织创建工作，制定“四优”党员争创计划。三是做好全行财务状况分析调研及经营利润测算，分析将会影响到全行经营目标任务完成的因素，向行长提出自己的看法和建议，为全行经营献计献策。四是积极参与全行业务营销。截止10月末，我行存款日均余额0000万元、中间业务收入0000万元，比同期分别上升27%、39.2%，国际业务更是取得历史性突破，存款余额达到了25万美元，提前完成全年任务。五是积极投入非现金结算。今年秋季以来，在原有工行网银的基础上，又开通了信用联社网上银行，为售粮农户办理

了工行pos机及联社的“一卡-通”，秋季收购全面实现非现金结算。

### 三、加强队伍建设创建文明规范窗口

今年以来，我一直将内塑队伍素质，外树窗口形象，创建行业品牌作为重点工作来抓，主要表现为：

一是建立奖惩制度，树立积极的农发行新风。

开展创建行业品牌活动以来，我明确了考核标准和落实检查监督措施，形成严格的奖罚制度。创新出台《营业窗口文明服务规范考核办法》，设立“周服务之星”、“月文明之星”、“季规范之星”、“业务精英奖”等，对客户口碑好、业务技能强、服务质量高的员工进行特别奖励。

二是发挥窗口作用，全员倡导职业文明。

在窗口环境建设上切实做到“形象统一规范”、“设备使用正常”、“环境整洁宜人”、“服务设施到位”、“宣传醒目规范”；在礼仪形象中严格执行“着装统一规范”、“形象整洁大方”、“行动文明得体”；要求员工贯彻执行“三好一提高”，即：服务好、态度好、业务好，提高办事效率的服务宗旨，还要做到“六声”，即：来有迎声、去有送声、咨询有答声、求助有请声、不足有歉声、合作有谢声；做好“五心”，即：服务态度要“热心”、接待客户要“诚心”、言谈举止要“虚心”、宣传解释要“耐心”、关心他人要“真心”的服务承诺，切实将职业文明落到实处。

三是严格执行晨会制度，保证各项工作的出色完成。

为了更好地鼓舞士气，我要求柜面每日的晨会不得低于20分钟，把它当成是柜面工作信息流转、增进团结、提高工作效率和效益的一个平台。上级的各类会议精神及业务更新在晨会上进行传达，上一日的工作情况在晨会上进行及时点评，最新的业务知识和工作经验在晨会上进行学习和交流，每日工作成绩和成功服务事例也在晨会中进行分享，从而充分调动全体员工的工作积极性、主动性和创造。

### 银行会计主管述职述廉报告篇三

市分行会计部：

20\_\_年是我在\_\_支行担任会计主管的第一年。在这一年中，我从一个完全没有接触对公业务的个人客户经理，迅速的转变成为一名会计主管，除积极学习相关业务知识，努力工作之外，能够认真履行工作职责，较好的完成了各项工作任务，现将一年来的工作情况述职如下：

一、认真贯彻落实会计基础管理精神，狠抓会计内控建设。

1、坚持按月开展自查工作，促进会计内控管理水平逐步提高。自查是内控管理的重要组成部分和操作风险的重要防线。对这一块工作的重视我一刻也没有放松过，尽管面临这样或那样的困难，我还是坚持按计划、按程序每月对支行全部网点开展一次认真细致的检查。做到每次检查都有方案、无通知、有记录、有整改、对责任人处理、有通报。监管的内容也严格按照会计监管制度的规定和案件专项治理的要求逐条细化，不敢有丝毫的马虎。把实质重于形式作为自查的重要

原则，通过持续、认真细致的自查，支行的会计内控管理比以往年度水平有了明显的进步。

2、建立全面的岗位责任制，把岗位职责落实到每一个岗位、每一个员工，做到每一项工作有人管，每一个工作有人抓，防止出现相互推托、工作脱节的现象，按照岗位责任制进行严格考核，使我支行内控制度得到了进一步完善。二、认真贯彻和执行各项会计、出纳制度及操作规程，发现问题，及时整改，促进会计出纳工作基础规范化水平的提高

1、在工作中，我始终坚持以“提高柜面服务质量”为目标，从工作制度、员工素质入手，高标准，严要求，苦练业务技能，强化管理考核。一年来，我认真贯彻和执行总行各项会计、出纳制度及操作规程，发现问题，及时整改。比如：对挂失业务、全国支票、汇兑业务等关键业务进行了规范，改变了以往登记簿登记不规范、资料不全的问题，对于发生的交换差错事故及时整改，防止了各类差错隐患的再次发生。

2、在工作中，我坚持日常及时制度检查和事后稽核通报，加强内控管理。各项会计出纳制度是员工做好本职工作的基本依据和行为准则，在制度的贯彻落实上，我注重双管齐下、标本兼治。一是充分发挥日常内控的监督和规范，利用实时监督和监控检查的机会，使我支行内控工作制度化和规范化。二是正确处理好事后稽核发现的问题。首先按照我行各类文件的相关规定，对临柜会计出纳业务进行即时、定期、不定期的监督和审核，其次做好和事后稽核的沟通工作，正确处理好事后稽核中心发现的相关差错，及时做好事后稽核差错的反馈工作，及时给予出错柜员通报，查找问题原因，及时落实整改。从各个环节加强对柜面业务的管理，提高了我支行的内控机制。

3、注重提高自身的业务素质与履职能力。会计主管履职到位与否，是会计内控好坏的关键一环。由于我之前的岗位是个人客户经理，因此，如此之大的角色转换对我的业务要求非常高，如果自己不对会计业务有一定的了解，就无法对支行的会计风险进行把控，因此，我坚持学习业务，虚心向老员工请教，积极与直管领导，主管行长进行沟通，通过自己的努力，熟悉业务，进入角色。三、加大力度强化风险管理。

#### 1、对公账户对账工作方面

在过去的一年中，营业部高度重视对账工作。在一、二、三季度对账工作中，营业部重点账户对账率达到了100%，完成了分行对账工作要求。

#### 2、定期组织案防例会，强化员工风险意识

营业部按月组织全行案件防控工作会议，并定期传达总分行业务风险文件制度;定期配合综合部开展员工行为专项自查、互查工作;按照分行要求建立声誉风险防控体系，并定期组织演练。

#### 3、加强晨会学习，堵截柜面风险

在每日晨会中，营业部开辟了风险防控工作专栏，组织进行每日风险提示工作。重点对突发事件处理、柜面风险防控、案件防控动态、操作风险防范等工作环节进行逐个剖析，在员工思想上构筑了牢固的风险防范平台。在过去的一年中，营业部有两人共两次堵截了柜面诈骗案件，培训效果明显。

#### 4、突发事件处理工作方面

按照分行文件制度要求，营业部梳理并建立了多项突发事件处理预案，如防抢劫处理预案、防火预案、声誉风险处理预案、理财产品应急处理预案等，并定期配合支行综合部组织全行范围的突发事件模拟演练工作。通过上述演练工作，进一步强化了员工突发事件处理能力，为在今后的工作中更好的处理突发事件打下了坚实的基础。

#### 四、存在的问题

##### 业务指标方面

1、20\_\_年支行营业部的中间业务相对偏低。总结原因，主要存在以下几方面问题。首先，支行的地理位置比较偏僻，客户的结构也较为单一，部门没有人手能够外出营销;其次部门经理工作监督存在疏漏，在产品培训及员工辅导工作上存在不足;最后，员工主动营销意识薄弱、营销能力有所欠缺，产品营销工作无论从员工营销开口率还是营销成功率上均为达到预期的效果。

2、存款业务方面，支行的存款90%来自于海关的存款，因此海关收税的高低严重影响支行的存款业务，而个人客户的数量又较少，来行办理业务的客户绝大多数都为老客户，所以营业部存款余额增长乏力。

##### 4、对公网银对账工作推进迟缓

20\_\_年，营业部对企业账户签约管理工作重视度较高，全员几乎都参与到银企对账工作中，但是有极个别企业老总在海外治病，无法回国，造成支行的3季度对账率未达到双百。

##### 基础管理方面

20\_\_年支行发生一笔重大差错，原因是在我休假期间，支行员工手工修改重空号码，造成严重的串号使用凭证。原因有以下几方面：

我对员工的管理不够严格。

员工的风险意识太差，我没有尽到相应的风险管理责任。

##### 柜面服务方面

员工主动服务意识有待提高，柜面服务规范性有待加强。集中体现在，营业大堂人员主动服务意识不足，更多时候员工仍是被动接受客户咨询，提供被动服务;柜面规范服务的持续性不足，部分员工不能保证工作日全时段的规范化服务。

##### 工作执行力方面

在过去的一年中，我在工作执行力上尚存差距，集中体现在：

1、工作计划性需加强，部分工作计划考虑不够充分;

2、制度落实不到位，部分业务流程为按照制度要求落到实处，检查监督力度不足;

3、对员工的风险教育需进一步加强。五、20\_\_年工作目标

1、加大员工的技能、服务培训力度

部门将以分行五岗位考试要求为模板、以支行服务检查要求为基准，定期、持续开展员工操作技能及服务培训工作，并按月进行评比。同时，加强检查落实工作，全面提升营业网点服务核算水平。

2、加强业务知识学习，全面降低差错率

部门需加强员工培训工作，来满足支行日新月异的业务对新员工的要求。同时，加大核算质量的考核力度，制定支行13年新的考核办法，联合全部网点，共同考核，赏罚分明，并与年度考核挂钩。最终实现审计检查及分行会计部差错考核双达标的目标。

3、加强风险培训

由于20\_\_年的重大差错，使我认识到，对于新员工来讲，风险意识需要日日灌输，天天培训，13年部门将大力加强风险方面的考核，一旦发现有可能出现风险的错误操作，支行将严肃处理，绝不姑息。

4、加强部门员工主动营销的意识

部门将以旺季营销为契机，对部门营销意识较好的员工进行大力的表彰，对不主动营销的员工进行较严厉考核，并形成制度，全年执行。\_\_支行\_\_

20\_\_-1-19

更多 范文大全 请访问 <https://xiaorob.com/zhuanti/fanwen/>

文章生成PDF付费下载功能，由[ECMS帝国之家](#)开发