# 最新银行工作计划表(通用8篇)

来源：网络 作者：落花无言 更新时间：2024-12-30

*时间过得真快，总在不经意间流逝，我们又将续写新的诗篇，展开新的旅程，该为自己下阶段的学习制定一个计划了。通过制定计划，我们可以将时间、有限的资源分配给不同的任务，并设定合理的限制。这样，我们就能够提高工作效率。以下我给大家整理了一些优质的计...*

时间过得真快，总在不经意间流逝，我们又将续写新的诗篇，展开新的旅程，该为自己下阶段的学习制定一个计划了。通过制定计划，我们可以将时间、有限的资源分配给不同的任务，并设定合理的限制。这样，我们就能够提高工作效率。以下我给大家整理了一些优质的计划书范文，希望对大家能够有所帮助。

**银行工作计划表篇一**

20xx年，中信银行拥有30家一级分行、20家二级分行、493家营业网点、15,070名员工，并于4月在上海、香港两地同步上市，经营和管理步入一个新的发展时期。随着业务的快速发展，机构和人员规模不断增加，每年全行都有几千名新员工加入。其中，既有大学毕业生也有社会招聘人员，个人的经历、背景等存在很大差异。业务的快速增长和现有人员紧张的矛盾日益突出，要求新员工更快地适应岗位工作要求。

20xx年以前，全行新员工培训缺乏统一规范的要求，各分行在新员工培训内容、形式、组织管理模式等方面存在很大差异，培训效果也参差不齐。内容方面，有的分行仅对新员工进行点钞、辨伪、计算器等业务技能的培训，有的已经系统安排了企业文化、主要业务发展战略、礼仪、沟通、公文写作等方面的培训；形式方面，大部分分行停留在单一的集中面授培训阶段，做得比较好的分行已开始综合采用拓展训练、模拟银行上机操作、师傅带徒弟、管理培训生制度等多种形式；组织管理模式方面，普遍缺乏有效的激励约束机制，新员工主动学习的积极性和热情没有充分调动起来。一方面，新员工上岗后，对中信银行的业务和管理规章制度不够熟悉，难以很快独立承担岗位工作，业务压力大而人员相对紧张的矛盾没有得到缓解，更重要的是存在潜在的操作风险；另一方面，由于缺乏合理的引导，新员工难以尽快融入新的团队和集体，原本对工作的满腔热情和憧憬转变成满心失望，造成很大的心理落差，出现新员工在试用期内离职的现象。

如何让全行的新员工都接受统一、标准化的培训？如何让他们具备基本的职业技能和素养，掌握岗位必备的知识和技能？如何让这些来自不同背景的新员工尽快接受中信文化，融入所在团队？如何缩短他们的适应期，更快地成为一名合格的员工？这些已成为全行培训管理者必须尽快解决的问题。

二、新员工“c.a.n.”计划的主要做法。

从培训对象角度看，新员工是一个特殊群体，他们从事的岗位工作覆盖银行经营管理的各个方面，要做到统一，首先必须深入了解我们的客户，也就是全行各用人单位对新员工培训的期望，把握新员工群体共有特点，明确各个岗位对新员工的整体要求。为此，20xx年3至4月，中信银行总行培训中心启动了新员工培训调研活动，发放了近百份问卷，全面覆盖总行各部门、各分行人力资源部、业务部门及重点支行，了解了对新员工的培训期望、各分行现行的新员工培训做法。同时，对ibm、微软、英特尔、索尼、惠普、海尔、联想、宜家等国内外企业新员工培训进行了调研。

在调研问卷分析中，我们结合逻辑思维方法和数量关系分析方法，对全部调研问卷分别从经营/管理、所在地域、分行规模等多个维度进行分类汇总分析、归纳、整理，力求透过现象看本质，把握新员工培训的内在规律，满足各方面对新员工培训的需求。通过整理调研问卷和走访调查，我们认识到，新员工入职培训体系建设需遵循以下基本的原则：

一是要基于新员工能力素质要求设计培训课程和培训形式；二是要在推出课程体系的同时提供分行拿来即用的标准化的培训课程；三是要辅之以规范化的制度要求来确保培训体系的落地实施；四是要有特色的包装设计来树立中信银行新员工培训的品牌。

为此，我们明确了以下总体思路：中信银行新员工入职培训体系以“新员工能力模型”为基础，以“管理为体、课程为用”为基本架构，采取在线学习、集中面授、基层实习、在岗培训等阶梯式、混合式培训形式，以全程“学分制管理”为保障，最终实现将新员工转化为合格的“中信人”、“职业人”、“岗位人”的目标。

（一）新员工能力模型。

根据美国学者斯潘塞1993年提出的的素质冰山模型，个体素质划分为表面的“冰山以上部分”和深藏的“冰山以下部分”。其中，“冰山以上部分”包括基本知识、基本技能，是外在表现，是容易了解与测量的部分，相对而言也比较容易通过培训来改变和发展。而“冰山以下部分”包括社会角色、自我形象、特质和动机，是内在的、难以测量的部分。它们不太容易通过外界的影响而得到改变，但却对人员的行为与表现起着关键性的作用。

根据这一理论，我们从知识、技能、职业素质、核心价值观四个维度构建了新员工能力模型。同时明确，具备团队合作、自我发展、压力管理、沟通、问题解决、服务意识等职业素质，可以成为“职业人”；掌握行业及行内的各类知识和技能，可以成为“岗位人”；形成诚信、创新、融合、奉献、卓越、凝聚的价值观，才可以成为“中信人”。

（二）新员工培训体系架构“c.a.n.计划”

通过对新员工从入行到转正的全流程进行深入分析，我们制定了新员工培训的“c.a.n.计划”（即campinglearning培训营、actionlearning基层实习、navigation在岗培训这三阶段的首字母缩写），寓意整个体系是以能力为导向的，新员工入行后通过c、a、n三个模块的培训，迅速实现从“不能”到“能”的飞跃。

1.培训营（campinglear-ning）。

培训营阶段是新员工入行后接受系统培训的第一阶段。为了设计科学、合理的课程体系，我们首先对新员工能力模型中的各项能力要素进行解析，从中提炼出该要素的内涵，并导出其对应的培训要点；其次，将培训要点进行归类整合，明确课程名称、编码、课程目标、课程对象、课程来源、学习方式、评估方式、学时、学分等要素，形成具有中信银行特色的新员工培训课程体系。

培训营阶段包括在线学习和集中培训两个阶段。在线学习阶段，新员工自行登录网络学院学习电子课件；集中培训阶段，采取封闭式集中面授的方式，学习组织文化、组织架构、规章制度、业务知识、职业素质等。讲师主要由本单位的领导、业务骨干、外部讲师组成。同时，安排拓展训练、业务模拟操作和新老员工座谈会等活动，时间不少于五天。考核方式为笔试，合格可获得相应学分。在这一阶段，重点是强化新员工对制度流程、业务知识和技能的掌握，提高职业素质，感受并认同中信银行文化，快速融入中信银行这个大家庭，完成向“中信人”的转变。

在线学习阶段，针对核心价值观、行内通用知识模块，我们将企业文化、银行业务和产品、规章制度等制成“新人珠峰攀登之旅”系列电子课件，利用网络学院学习的平台，为全行新员工提供统一化、标准化的培训课程资源。为增强学习的趣味性和挑战性，该系列电子课件以攀登珠峰的形式展现，每个节点是一门课程，点击后进入单门课程的学习，具体包括：

“中信之道”：中信银行陈小宪行长对新员工培训体系建设高度重视，专门录制了《行长寄语》，表达对全行新员工的殷切期望；《中信发展史与战略规划》，采取文字、声音、视频、多媒体动画等方式，详细展示了中信银行的发展历史、组织发展、竞争优势、战略方向等。

“中信之业”：由总行各主线业务部门负责人讲解我行公司银行、零售银行、国际业务、资金资本市场业务、投资银行、汽车金融、托管等业务的发展战略、业务流程，录制成流媒体电子课件。同时，根据主线业务产品手册制作基础业务介绍的电子课件。

“中信之治”：由总行各主要职能管理部门负责人讲解风险管理、人力资源管理、合规文化与管理、计划财务管理、会计管理等管理模式，录制成流媒体电子课件。

“中信之规”：将银行业从业人员职业操守、中信银行员工行为守则（试行）、中信银行员工廉洁从业规定、中信银行劳动合同制管理办法（试行）、中信银行员工考勤管理办法等16个规章制度，制作成电子书。

“新人珠峰攀登之旅”系列电子课件推出后，我们根据我行经营管理的发展情况不断对其进行更新。例如，20xx年6月我们启动了课程更新升级工作，第一批开发的19门课程中有17门进行了局部内容更新，公司银行、会计管理这2门课件进行了全面重新录制开发，同时新增录制了信贷管理、托管业务、资金资本市场业务等3门课件，电子课件内容不断丰富完善。

2.基层实习（actionlearning）。

在基层实习阶段，新员工在分行的对口部门轮岗及支行一线进行上岗实习，熟悉分支行基本业务流程和操作程序。实习期间，培训主管部门还会组织新员工进行课题研究或组成读书小组，统一推荐选读书目，如《高效能人士的七个习惯》（柯维著）、《从优秀到卓越》（柯林斯著）、《创新的十个面孔》（凯利著）、《赢》（杰克.韦尔奇著）、《幸福与经济学》（弗雷、斯塔特勒著）等。基层实习时间一般为1-3个月，分行可根据实际情况进行调整。新员工在实习期间要至少完成一个课题的研究，并在实习结束后提交课题研究报告和学习心得。实习单位对新员工实习期间的表现进行考核，考核合格可获得相应学分。这一阶段，重点是使新员工了解基层业务，提升职业素养，完成向“职业人”的转变。

3.在岗培训（naviga-tion）。

在岗培训阶段主要采取导师制的方式，由所在部门为新员工指定管理人员或业务骨干担任导师，通过正式和非正式的途径将知识、经验、技能传授给新员工。时间从应届毕业新员工上岗开始到试用期结束为止。在岗培训期间，培训主管部门还可组织新员工到优秀分行、同业进行参观交流。辅导期结束后，由导师对新员工上岗期间的工作、学习及思想品德等表现进行评估。考核合格可获得相应学分。这一阶段，重点是通过导师的辅导，使新员工尽快掌握任职所需的知识、技能，解答新员工日常工作中遇到的问题，实现向“岗位人”的转变。

（三）管理制度。

为确保新员工培训的顺利实施，我们制定了《中信银行新员工入职培训管理办法》：

二是详细规定了从新员工培训计划制定、课程资源准备、师资资源准备、导师资源准备到相关材料准备的规范要求。培训主管部门应于新员工入行前备妥《中信银行新员工学习手册》，于新员工入行时发放给每位新员工。另需准备好《中信银行在岗培训导师指导手册》，并于新员工上岗结成“师徒对子”后发放给导师。

三是规定了“c”、“a”、“n”各模块的培训实施、考核评估和学分管理要求。新员工培训期间，所有考核的结果按权重累积，并于培训结束时计算出总分。新员工转正定级前必须修满所要求的学分，其中培训营阶段不少于45学分，基层实习阶段不少于15学分，在岗培训阶段不少于15学分。

统一、规范的管理制度成为“c.a.n.计划”顺利、有效实施的重要保障。但是，仅仅制定了制度还不够，企业管理者遇到的最为头疼的问题是有制度不执行。为此，我们将各分行新员工培训执行情况作为年度分行培训工作考评的重要指标之一，同时根据新员工考核结果评选优秀新员工并进行表彰。以20xx年总行新员工培训为例，我们经综合小组自评、分行推荐和实习报告评审，从九个小组中共评选出九名优秀学员，在新员工培训总结会上进行公开通报表彰。在这些优秀新员工身上，体现了总行员工的精神风貌，他们在认真学习的同时给分支行提出了很多宝贵的建议。

（四）宣传与推广。

从市场营销的角度看，一个好的培训产品要获得市场的认可，必须配以合适的宣传推广策略。新员工入职培训体系是中信银行历第一个体系建设项目，为了让全行上下了解并真正落地推行，我们设计了详细的营销推广方案：

三是在20xx年全行培训工作年会上，总行培训中心向各分行详细介绍新员工入职培训体系，各分行人力资源部负责人和培训管理员近60人参加。大家对新员工入职培训体系的研发背景、核心理念、主要阶段、管理要求、电子课件等有了系统把握，同时就如何结合各分行新员工培训工作的实际情况有效推广落实进行了深入研讨。全行培训管理人员共同参与，积极投入，群策群力，为新员工入职培训体系的推广落实奠定了基础。

新员工入职培训体系推出后，各分行积极响应，结合分行实际进行了有效地推广和实施。自20xx年起，各分行在新员工培训方面全面采用了“c.a.n.”计划，并因地制宜，创新地开展了“新人珠峰攀登之旅学习双月”活动、“新月计划之五星训练营”活动，编写《人聚四海、才纳八方中信银行杭州分行新员工培训十二讲》等等。“新人珠峰攀登之旅”电子课件登录学习率达到100%。全行新员工培训实现了统一化、规范化、标准化，经过培训后，新员工能够很快适应岗位工作要求，达到了预期效果。同时，打造我行新员工培训的品牌，提升我行在人才市场上的影响力。

以总行20xx年新员工培训为例：当年总行共招收了41名新员工，培训营阶段，总行各部门负责人为新员工讲授了公司银行、零售银行、国际业务、资金资本市场业务以及风险管理、合规管理、人力资源管理、办公管理、行政管理、支行经营管理等课程。部门负责人对业务战略和管理模式的解读高屋建瓴，生动精彩，在课堂上赢得了阵阵掌声。基层实习阶段，新员工分别赶赴总行营业部、大连、南京、杭州、重庆、武汉、沈阳、西安和苏州等九家分行实习三个月。期间，新员工撰写了大量学习报告，对各阶段的实习内容和心得体会进行了及时回顾和总结，取得了很好的效果。“导师制”在岗培训阶段，总行培训中心举行了简短而隆重的拜师仪式。新员工敬茶拜师，一声“师傅，请喝茶”表达了新员工拜师求教的真心；导师赠书收徒，一本本《我与中信》传递了导师收徒授业的真情。一阵阵的掌声见证了师徒的情义。一杯香茗，一份薄礼，深深一躬，这种传统的方式带着新的活力、新的寓意，将师徒紧紧地联系在了一起。这种深深的情谊是新员工步入工作岗位后更快成长的强有力基础。

总之，中信银行新员工入职培训体系的推出，实现了新员工培训工作的“四个统一”：统一了全行新员工培训的组织形式，统一了课件体系，统一了培训操作流程，统一了考核机制。通过统一、规范的培训，为新员工灌输统一的价值观、经营管理理念，系统了解我行的业务流程、规章制度，为做一个合格的中信人打下了基础。

三、开展新员工“c.a.n.”计划取得的主要成效。

（一）“c.a.n.”计划统一了全行新员工入职培训的组织形式、课件体系、操作流程、考核机制，改变了以往各分行在新员工培训方面参差不齐的状况。“can计划就像一个模子，是我们打造合格新员工的一个模子，是有中信银行特色的模子”，总行培训中心总经理如是说。

**银行工作计划表篇二**

2024年在我院领导高度重视下，按照医保局安排的工作计划，遵循着“把握精神，吃透政策，大力宣传，稳步推进，狠抓落实”的总体思路，认真开展各项工作，经过全院医务人员的共同努力，我院的新农合、医保工作取得了一定的成效，现将我院农合科工作总结如下：

一、领导重视，宣传力度大。

为规范临床诊疗行为，控制医疗费用的不合理增长，以低廉的价格，优质的服务，保障医疗管理健康、持续、有序发展，我院领导班子高度重视，统一思想，明确目标，加强了组织领导。同时为使广大干部职工对新的医保政策及制度有较深的了解和全面的掌握，我们进行了广泛的宣传教育和学习活动，一是召开全院职工大会、中层干部会议等，讲解新的医保政策，利用会议形式加深大家对医保工作的认识。二是举办医保知识培训班、黑板报、发放宣传资料等形式增强职工对医保日常工作的运作能力。三是加强医院信息化管理，在医院信息中心帮助下，通过医保软件管理，能更规范、更便捷，大大减少了差错的发生。四是通过电视专辑来宣传医保政策，让广大医保人员，城镇居民、学生等朋友真正了解到参保的好处，了解了医院的运作模式，积极投身到医保活动中来。

二、措施得力，规章制度严。

为将医保工作抓紧抓实，医院结合工作实际，一是我院制订了医疗保险服务的管理规章制度，有定期考评医疗保险服务（服务态度、医疗质量、费用控制等）工作计划，并定期进行考评，制定改进措施。二是加强病房管理，安排专人查房，每天对新入病人进行核查，查有无冒名顶替的现象，查住院病人证件是否齐全，查有无挂床现象，对不符合住院要求的病人，医保科一律不予审批。同时进行病床边政策宣传，征求病友意见，及时解决问题。并加强对科室收费及医务人员的诊疗行为进行监督管理，督促检查，及时严肃处理，并予以通报和曝光。今年我科未出现任何差错事故，全院对医保病人无违纪违规现象。

三、改善服务态度，提高医疗质量。

新的医疗保险制度给我院的发展带来了前所未有的机遇和挑战，正因为对于医保工作有了一个正确的认识，全院干部职工都积极投身于此项工作中，任劳任怨，各司其职，各负其责。

我科科长定期下病房参加晨会，及时传达新政策和反馈医保局审核过程中发现的有关医疗质量的内容，了解临床医务人员对医保制度的想法，及时沟通协调，并要求全体医务人员熟练掌握医保政策及业务，规范诊疗过程，做到合理检查，合理用药，杜绝乱检查，大处方，人情方等不规范行为发生，并将不合格的病历及时交给责任医生进行修改。通过狠抓医疗质量管理、规范运作，净化了医疗不合理的收费行为，提高了医务人员的管理、医保的意识，提高了医疗质量为参保人员提供了良好的就医环境。

在办理职工医疗保险和参合农民手续的过程中，我窗口工作人员积极地向每一位参保职工和参合农民宣传，讲解医疗保险的有关规定，新农合的有关政策，各项补助措施，认真解答提出的各种提问，努力做到不让一位参保患者或家属带着不满和疑惑离开。始终把“为参保患者提供优质高效的服务”放在重中之重。医保运行过程中，广大参保、参合患者最关心的是医疗费用补偿问题。本着“便民、高效、廉洁、规范”的服务宗旨，我科工作人员严格把关，友情操作，实行一站式服务，当场兑现医疗补助费用，大大提高了参保满意度。

四、工作小结。

通过我科工作人员及全院相关工作人员的共同努力，认真工作，诚心为患者服务，圆满完成了年初既定各项任务。2024年收治职工医保住院病人3100余人，共报医疗费用1781万余元。居民医保住院病人1800余人，共报医疗费用485万余元。接待定点我院的离休干部60人。农合住院病人22393人，共报销医疗费用8200余万元。发生孕产妇补助款60余万元，大大减轻了群众看病负担。

我院医保农合工作在开展过程中，得到了医保局、卫生局领导及工作人员的大力支持，再加上我院领导的正确领导、全院医务人员的大力配合才使得医保农合工作得以顺利进行。在2024年的工作中虽然取得了一定成绩但仍存在一些不足，如：因新农合实施规定的具体细则不够明确，软件系统不够成熟，问题琐碎等，导致我们在工作中比较被动，沟通协调阻力偏大；全院的医保工作反馈会偏少。

在今后的工作中，需严把政策关，从细节入手，认真总结经验，不断完善各项制度，认真处理好内部运行机制与对外窗口服务的关系，规范业务经办流程，简化手续，努力更多更好地为医保农合人员服务，力争把我院的医保农合工作推向一个新的高度，为全市医保农合工作顺利开展作出贡献。

五、来年工作要点。

1、加强就医、补偿等各项服务的管理优质化，建立积极、科学、合理、简便、易行的报销工作程序，方便于民，取信于民。

2、做好与医保局的协调工作。

3、加强对医院医务人员的医保政策宣传，定期对医务人员进行医保工作反馈。

4、树立窗口形象，进一步改善服务理念，加强与患者的交流沟通，努力做到“三好一满意”！

5、我科申报本年度先进科室。

农合科。

2024年12月。

**银行工作计划表篇三**

20xx年是我行业务流程整合、业务板块建设及业务经营转型全面推进的一年。为更好地适应其发展的需要，积极创建学习型银行，努力培养和造就一支道德素质好、专业水平高、风险意识强、服务质量优的员工队伍。市分行在充分考虑员工培训意向、发展需要和培训资源的基础上，制定了《中国银行分行20xx年的教育培训计划》，现发送给你们，请各单位结合实际、周密计划、精心组织、确保完成全年各项培训计划。

一、基本原则。

以总分行关于建设经营管理、专业技术、技能操作三支队伍和人才开发为总体目标，紧紧围绕全行中心工作，重点做好基层经营机构管理人员，业务板块客户经理、柜面操作人员业务技能培训的原则;紧密结合我行改革发展实际，完善岗位培训体系的原则;坚持理论联系实际，学用相结合的原则;专业素质与企业文化建设相结合的原则;全员培训与全面提高相结合的原则;按需培训与业务发展相结合的原则。

二、培训目标。

为全面推进我行业务流程整合、业务板块建设及业务经营转型工作，着力提升我行市场竞争力，20xx年教育培训的主要任务是继续实施全员培训目标，具体要抓好经营管理、财务管理、风险管理、资产管理、个金业务、公司业务、结算业务、内控与合规、文明优质服务、人力资源、计算机操作、企业文化建设、思想政治工作和党团工作等14个方面的培训;重点抓好以下5个方面：一是适应业务流程整合、业务板块建设及业务经营转型和人力资源改革发展的需要，突出新知识新业务品种培训;二是提高综合柜员的业务操作能力，突出综合柜员业务技能培训;三是推动业务发展，突出展业培训;四是不断提高经营管理水平，突出对管理层领导能力和执行力培训;五是大力培训团队精神，营造积极向上的良好氛围，突出企业文化建设培训。

三、基本做法。

1、依靠本行教学力量切实搞好培训。组织兼职教师、行部负责人、骨干人才按培训内容和要求认真备课授课，完成预计的培训内容，逐步提高我行自身办学能力。

2、组织和鼓励员工在线自学。随着省分行内部网站在线培训课程的开通及增加，组织和鼓励员工利用在线学习的便利条件进行学习。

3、利用教学光盘，进行个性化培训。为加强管理及业务发展的需要，在充分调研的基础上，市分行提供自选培训课程，鼓励员工业余自学，逐步实现个性化培训。

4、加大培训力度，充分利用上级培训资源搞好在培训和转培训。一是结合我行目前实际，充分利用总、分行的培训资源加强对经营管理类、专业技术类和技能操作类人员的管理、业务拓展和相关技能的培训，提高综合素质;二是组织一线员工到系统内或同业兄弟单位观摩学习，使其得到直观的感受，学到别人的先进经验和成功做法，从而提高自已。

四、基本要求。

(一)提高认识。加强教育培训，提高员工综合素质，拓展职业发展空间，是各级管理层的共同责任。因此，各级领导和各部门负责人要高度重视教育培训工作，积极主动按计划组织好本专业的培训工作，积极支持和配合其他部门的培训工作，保证全行培训计划落到实处。

(二)周密计划、精心组织。市分行各部门对本部门的培训计划，要做到教材、师资、场地三落实，积极做好培训管理工作。要不断进行培训课程研究和创新，促进教学互动，提高培训质效。

相关阅读：银行年度服务。

为落实总行的工作部署，执行好20xx年“服务价值年”的工作安排，在业务领域竞争对手的快速赶超、盈利增长的“瓶颈”制约和大变革大调整时期的国内外金融格局的严峻形势下，确保我行服务水平在新的一年进一步提高，服务能力进一步增强，服务形象进一步改进，服务价值进一步体现，加快各项业务的发展。特制订20xx年服务工作计划，具体如下：

一、指导思想。

认真学习邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观，以党的xx大、xx届三中、四中全会精神为指导，贯彻落实总行20xx年“服务价值年“的工作要求，树立一切以客户为中心的思想意识，加强“软实力”建设，以卓越服务创造价值为手段，积极主动为客户搞好服务，千方百计为客户排忧解难，优化本行发展环境，增强工作信心与决心，促进本行各项业务平稳较快发展，提高经济效益。

二、总体目标。

通过20xx年“服务价值年”活动，重点解决服务工作中存在的不足与突出问题，进一步提高我行服务水平、服务能力，增强服务形象和体现服务价值，达到“服务好、质量好、客户满意”的目标，成为客户满意度和客户首选的银行，从而助推各项业务平稳较快发展，创造良好经济效益。

三、具体工作措施。

1、完善健全监督检查制度。

要完善健全监督检查制度，继续细化《街道支行服务投诉管理处罚办法》，采取现场服务管理与电子监控管理相结合、内部检查和外部监测相结合的方式，加强对网点服务质量的全过程监督管理，形成服务改进的长效督导机制。依托现代科技手段建立营业网点服务质量监测评价科技平台，实时监测营业网点现场服务质量、客户评价、排队等候时间等情况。进一步规范全行服务管理行为，推动全行服务管理工作协调发展。

2、完善健全服务考核办法。

我行要根据营业部考核办法，结合自身实际，强化服务绩效考核的力度，修订、完善考核实施细则;要从服务管理、客户维护、客户投诉率、客户满意度、服务规范，服务效果等方面对员工服务绩效进行量化考核，一级管一级，层层落实责任。通过量化考核，切实提高我行的服务水平和服务能力，创造全新的服务形象，提高客户的满意度。

3、切实履行二线为一线服务的承诺。

我行各二线部门要建立全面为一线服务的规范和标准，做到服务制度化，要制定服务承诺并向全行公示接受监督，承诺内容具体，便于操作，保证践行。

4、加强培训学习，增强队伍素质。

我行要加强对全体干部、员工的培训学习，做到培训学习不留空白，不留死角。一线培训学习内容为《营业网点一日工作规范手册》和总行《核心竞争力项目4.0版本管理手册》，二线的培训学习内容为一、二线服务管理理办法等。通过培训学习，进一步提高全体干部、员工的服务意识与业务技能，自觉做好20xx年“服务价值年”工作。

5、落实措施，缓解客户排队现象。

我行要组织专门力量到网点到一线实地察看情况，研究制定营业网点服务效率提升计划，进一步加强营业网点劳动组合和服务模式的调整;适当增开弹性服务窗口，加大对营业网点自助设备的维护力度，充分利用自助设备平台、网上银行平台、大堂经理平台，加强客户引导与分流;力争明显缓解今年客户排队等候时间过长的问题。

6、加强治理，减少客户投诉。

我行要高度重视客户的投诉问题，分析研究客户投诉的重点和突出问题，逐一制定整改措施，综合治理，落实责任部门，有效解决银行卡、电子产品营销和维护等投诉焦点问题，减少客户投诉。

7、做好投诉工作，让客户满意。

我行要通过努力，力争将全年客户投诉控制在总行要求的范围内，对95588客户投诉及时处理反馈率达到100%，回访客户满意率达到98%以上，客户有效投诉处罚率达100%。同时制定相应的客户投诉控制任务和投诉处理流程，从源头抓起，热情服务客户，周到维护客户，严格投诉管理，做到让客户满意。

8、开展主题活动，丰富“服务价值年”活动。

今年，我行要围绕“服务价值年”这一主题，进一步丰富活动载体、创新活动形式，开展多种类型、丰富多彩的服务主题活动，开展服务评比、优质服务竞赛、服务专题调研、服务产品推介、理财沙龙等服务主题活动，做到月月有安排，季季有活动，力争取得实实在在的成效。要通过竞赛和主题活动，提升员工服务理念和服务意识、服务技能和服务效率、服务环境和服务形象，提升我行客户满意度、社会美誉度、市场竞争能力与同业占比。

9、加强品牌宣传，提升我行形象。

我行要加强品牌宣传，充分利用led电子显示屏、业务宣传折页、宣传品、电子产品演示区等媒体大力宣传我行的服务优势、产品优势和竞争优势，使社会广大群众随处能看到我行的品牌，随时能听到我行的声音，切实提升我行形象。

四、工作保障措施。

1、切实加强领导街道。

要高度重视“服务价值年”活动，健全机构，配好服务管理人员，明确职责，把各项工作融入到“服务价值年”活动中;把“服务价值年”要求体现在各项工作上，统筹谋划，精心组织，再接再厉，切实加强领导，采取更加有效的措施，始终如一地扎实有效推进。

2、明确落实责任。

各处室及一线部门要认真组织实施，使各项工作要求落实到位，确保各项任务的圆满完成。要落实领导责任，加强自主管理，围绕工作重点和工作要求制订具体措施，确保活动再上新水平、再有新提高、再创新成效。

3、建立长效机制。

要树立常抓不懈的思想，要按照“服务价值年”的有关要求和工作部署，积极探索建立开展活动的长效机制，逐步转入制度化、规范化、常态化的管理，推动活动不断深入开展，为我行又好又快发展创造良好环境。

**银行工作计划表篇四**

主持人：xxx记录人：xxx缺席人：0人一、会议议题1、2月支部工作计划2、防疫期间各项工作安排二、发言记录xxx:春节已过，但遇到了罕见疫情，本月的最重要任务，做好党员身边无疫情，做好宣传，发动身边党员冲在疫情防控一线，管好自己，管好家人，老实待在家里，不乱串门，不聚会，同时积极宣传正能量，提升大家的信心。

xxx:作为支委委员，同时兼任第五党支部书记，我们必须做好宣传，做好疫情防控工作，坚持到疫情防控的一线去，坚定党员战胜疫情的信心和决心。

xxx:作为支委，同时担任指挥部的成员之一，疫情防控期间，加强无物管小区管控是首要任务，保障疫情卡点的督查，防疫物品的发放工作。

xxx:今年情况非常特殊，疫情对整个社会的影响非常大，作为支委委员更应该在这关键的时候，有担当，有作为，希望我们共同努力，共抗疫情。

会议结束党小组会会议时间：2月24日会议地点：xxx（各自办公室、各卡口）线上出席人员：人主持人：xxx记录人：xxx缺席人：0人一、主要内容1、关于新型冠状病毒肺炎疫情防控中相关人员瞒报形程违纪问题的通报。

2、学习《应急管理部机关单位内部参考手册》(自学）。

3、学习^v^在统筹推进新型冠状病毒肺炎疫情情况防控和社会经济发展工作部署会议上的讲话二、发言记录xxx:疫情期间，组织大家开展线上学习文件，请各位自行安排学习时间，在特殊时期，党员干部更要表现出高度的政治自觉和行动自觉，充分理解战时状态的意义。

xxx:现阶段的中心工作是疫情和经济两手抓，两手都要硬，做好疫情防控工作，充分发挥党员先进性。

xxx:在卡口值班的党员同志，做好防护，仔细盘查出入证，及来宁人员的来源地及14天内活动轨迹。

**银行工作计划表篇五**

农尚环境正在进一步扩大在新能源领域的布局。

9月19日早间，农尚环境发布公告称，公司拟与贺刚、吴建华签订《资产置换框架协议》，公司拟以不超过亿元(含本数)的应收账款和合同资产，等额置换贺刚、吴建华持有的莱克动力不超过45%(含本数)的股权。

据了解，莱克动力长期专注于新能源动力锂电池储能技术创新，提供全面的一体化储能解决方案。主要产品包含移动机器人锂电池系统、家庭储能系统、商业储能系统以及模块化锂电池产品。

农尚环境主营业务则包括向市政公共园林客户和地产景观园林客户提供园林绿化工程施工、园林景观设计、苗木培育和园林养护服务等。2024年以来，农尚环境开始筹划转型，持续加大集成电路新业务的开拓和投入，不过截至今年上半年末，上述新业务占比较少。

针对本次资产置换的原因，农尚环境表示，公司拟以存量资产等额换入具有较强盈利能力以及与公司未来发展具有协同效应的股权资产，希望进一步优化资产结构和提升资产盈利能力，促进公司新业务板块发展，实现资源的有效配置。

投融资专家许小恒表示，对于拟跨界发展的公司，在技术、资金、人才、市场等多方面都需要进行补充和提升，整合的难度会相对较大。

针对本次交易的更多细节，北京商报记者致电农尚环境董秘办公室进行采访，并将采访函发送至对方邮箱，不过截至记者发稿，未收到对方回复。

**银行工作计划表篇六**

工作计划网发布银行理财经理工作计划表格，更多银行理财经理工作计划表格相关信息请访问工作计划网工作计划频道。

刚进公司，我会让自己尽快适应这个角色的转换，端正心态，全心全意投入到工作中去，争取在这一年结束时完成业绩指标。在上半年，我要尽快熟悉银行驻点，每个月按要求完成指定的业绩指标。在下半年，在完成基本的业绩指标的基础上，有意识地开发维护好重要客户，更加注重资产指标。另外，在工作过程中，通过与同事们的相处，找到适合自己的搭档，以便更好地合作，更高效地工作。

为了能够更有成效地开展工作，取得更好的成绩，我对自身以及工作安排有以下工作计划：

1.加强自身素质及能力的提高，尤其是对于专业不对口的我来说。主要包括证券专业知识及营销知识，阅读相关书籍，包括证券方面、心理学方面、营销等，如《要做股市赢家》《炒股票的智慧》《销售就是要搞定人》《人脉》《影响他人的心理学》《积极心态的力量》等等，让自己时刻保持不断学习、积极向上的心态。平时所见所闻多琢磨，多主动问，多反思，多总结，多向他人请教学习。具体而言，要熟悉相关软件的使用，能应对客户提出的问题;要懂得简单的股票分析，向同事们学习编写短信发给客户;每天至少打3个电话给潜在客户等。学习电话营销、微博营销相关知识。每天总结自己所学到的.，解决困惑问题，尤其是在每天的总结会议上，认真听取同事们的经验，扬长避短，少走弯路。

2.充分利用关系网络，让身边的亲戚朋友都知道我的工作并能在有相关需要时联系我，尽量将在炒股的亲戚朋友争取过来。通过亲戚朋友介绍亲戚朋友，让想炒股的客户选择我们来开户。另外，对于已在其它券商的客户，向客户介绍我公司的服务理念及竞争优势，努力将客户争取过来。

3.做好银行驻点，尽快熟悉银行业务并与相关人员打好关系，争取更多更优质的客户。对于刚拿到从业资格证的我来说，第一阶段，先向前辈们学习，跟他们到银行网点熟悉一下，看看他们是怎么做的。然后遇到问题，及时提出来，向大家请教，做到更好。

路漫漫，其修远兮，吾将上下而求索。在今后的日子里，我将不断学习，积极进取，争取更大的进步。既然选择了远方，就风雨兼程!一路上，有你们，前行的脚步更坚定!

**银行工作计划表篇七**

一是加强业务培训。

从“以内控防范优先，新的一年里。加强制度落实”角度加强客户经理队伍建设。20xx年，着重抓好一线信贷人员的培训，银行。

在第一季度以金融法规、各项制度、经营理念和信贷业务规范化操作顺序及要求等内容为重点进行普及培训，较短时间内培养造就一批政治过硬、品质优良、业务素质高、能适应改革步伐的员工队伍。定期组织学习金融方针政策和上级文件精神，努力提高政治觉悟和业务素质，增强依法合规经营的自觉性。同时对贷款五级分类等新业务进行专项培训。

二是加强信贷管理。提高信贷资产质量：

一是加强对各社及信贷员贷款权限的管理，确保新增贷款质量上。严禁各社及信贷人员发放超权限贷款。二是加大对跨区贷款、人情贷款、垒大户贷款等违章贷款的查处力度，发现一起，奖励一起。三是认真开展贷前调查，准确预测贷户收益，确保贷款按期收回。四是严格执行大额贷款管理制度。五是严把贷款审批关，严格审查贷款投向是否合法、期限是否合理、利息是否正确、第一责任人是否明确、抵押物是否真实、合法，担保人是否具备担保实力、贷款档案是否齐全等，通过以上措施，确保信贷资产质量逐年提高。六是全面进行信贷档案统一模式、规范化、规范化管理，实行专柜归档、专人保管，并建立调用登记制度，保证档案的完整性。人员调离或换片，贷款档案应料理移交手续，由交出人、接交人及监交人共同在移交清单上签字，促进全辖信用社的信贷档案管理工作提档升级。

**银行工作计划表篇八**

为尽快提高我行员工的整体素质，使其能够适应分行各项业务持续、快速发展的需要，适应激烈的市场竞争环境，我行根据总、分行员工教育培训工作的有关要求，在广泛征求各部门、支行培训需求的基础上，我们会同培训组织部门结合我行的实际工作需要，对分行某某年培训工作做出了安排（详见附表1）。同时，为做好全行某某年的培训组织工作，我们在总结了以往的培训工作后，结合我行当前的员工业务素质状况及需要解决的几点问题，对某某年的培训工作提出了几个加强点和侧重点：

一、当前需解决的几点问题：

1、需进一步加强培训的针对性和实用性。在培训安排上，当前主要根据业务开展的需要全面推进，但我行的业务培训对象在专业基础水平、业务掌握程度等方面存在较大的差异性，培训工作难以针对不同的对象分别开展，这在一定程度上影响了培训的效果。

2、需大力加强培训的师资力量。目前，我行的培训师基本由实践经验较为丰富的员工担任，但因其工作繁忙，其专业理论水平、授课经验技巧的提高会受到多方因素的限制，而一些社会专门培训机构的理论性偏强，可操作性和针对性差，且授课价格较为昂贵，因此，加强师资力量是当前全面提高培训水平的瓶颈问题。

补课和自学的机会较少，且自学的动力性不足，在一定程度上影响了培训的效果。

4、需进一步明确专业培训规划机制。在新员工培养（尤其是大学生）培养方面，我行目前需要进一步明确员工的职业生涯培训规划和反馈机制。也就是说，对每个职业发展方向的新员工，我行应明确其在试用期（或培养期）内应完成哪些必修的培训课程和轮岗实践，经过哪些测试才能达到上岗的要求，同时应要求其所在培养部门定期将新员工的学习实践和达标情况向分行反馈。

二、根据上述问题，某某年培训工作应加强以下几个方面：

1、在加强培训的针对性和实用性方面：某某年，我行要更加注重培训对促进业务推动、提高员工素质方面起到的实际效果。一方面，我们要在进一步深入了解一线员工的培训需求和业务素质状况的基础上，在培训前与业务组织部门进行沟通和反馈，提倡“双向交流式”培训或“业务答疑式”培训；另一方面，要在培训后组织员工填写“培训反馈问卷”，了解培训的实际效果，并将其向组织部门反馈。

2、在培养专业化的师资队伍方面：某某年，我行将紧密结合总行出台的《某某实业银行聘任兼职教师暂行办法》，进一步做好对培训师的聘任和管理工作，并以此为契机，做好我行各专业课程的业务讲授、专业测评、教材编撰等工作，全面提升我行培训工作的专业化水平，对为我行专业培训工作做出一定贡献的组织机构及个人，可考虑给予一定的奖励。此外，我们要积极寻找适合我行实际情况的外部培训机构，与之建立密切的培训合作关系。

3、在加强培训资料的收集和共享方面：我行将积极为员工创造“学习时间弹性化”的条件，鼓励员工利用业余时间扎实基础知识：如积极收集、整理一些专业培训的资料，对重要的培训，将进行录音和录像，同时，还将利用“办公网”，建立“网上图书室”，纳入一些基础性培训资料，供所有希望自学的同志查阅、学习，等等。同时，我行将逐步将培训考核与员工晋级、晋职等职业发展相联系，提高员工自觉、自愿学习的动力。

4、在建立专业培训规划和反馈机制方面：我行计划某某年会同相关业务管理部门，根据未来的业务发展需要，初步探索新员工职业发展的培养规划和反馈机制。并且，我行还将加强对培训费用的预算、控制机制，确保有限的资源能够运用到业务急需领域。

三、某某年重点侧重的几类培训：

业生涯的设计及时间管理、沟通协调、服务情商等心理素质培训，在传授业务知识的同时，全面提升新员工的工作技巧。

【篇二】。

一、指导思想。

从本行各项业务的发展规划及对人才的总体需求出发，坚持“以人为本”、“人才兴行”和“人尽其才，有为有位”、“三工并存，动态转换”的理念及管理机制，以提高全行员工工作水平，提升企业核心竞争力为目标，大力开展各项专业性常规培训，合理配置资源、加大培训力度、提高培训质量，积极探索创新教育培训新模式，建立健全培训与开发体系，打造一支秉承“包容、担当、高效、专业”的高素质员工队伍。

二、基本原则。

以促进稳健经营和快速发展为根本出发点，以业务发展需要为中心，以素质培训为核心,实现人力资源向人力资本的转化,突出重点,面向基层,坚持全员、全方位、全过程的原则，建立知识管理的共享平台与自主学习为主的培训开发体系，开展有针对性的差别化培训，创建学习型、创新型团队。

1

三、培训内容。

201x年培训工作将按照三级培训体系继续开展常规性培训，具体培训内容如下:。

（一）总行、分行、支行三级培训体系。

由总行各条线牵头、与各分行沟通，共同制定三级培训计划，建立\*银行协调运转的总、分、支三级培训体系。

1、一级培训：由总行组织的培训项目，包括各专业重要的方针政策的专业培训和新员工入行培训等。

2、二级培训：由分行组织发动的培训项目，主要是贯彻总行重要培训任务并且结合分行经营管理实际，举办的员工专业素质培训，任务落实培训等。

3、三级培训：总分行条线内部及各支行组织的培训，主要是业务操作流程、业务技能和服务技能培训。

（二）外派培训。

1、高级管理人员培训。随着全球宏观经济形式发展，结合本行实际，行里适时派高级管理人员外出学习。

2、中层管理人员培训。结合本行实际，选择性地对中层管理干部人员进行外出培训。

3、员工可以根据自身情况，自定外出培训计划。

（三）企业文化提升培训。

企业文化是企业的灵魂，企业的竞争，就是企业文化的竞争，企业文化建设既是企业生存发展的内在需要，更是实现管理现2代化的重要手段，全行上下要树立企业文化理念，坚持业务发展和文化培育共同推进，做好企业文化提升的工作，外请教师适时安排时间对全行员工进行培训。

（四）专业性人员升级培训。

根据专业人员岗位分级，主要对主管柜员、综合柜员、信贷员、客户经理等从事专业工作人员进行升级培训。

（五）新学员岗前培训。

我行对外招聘的新员工，必须参加统一组织的岗前培训班，培训将视具体情况由总行或分行组织，分为有工作经验和无工作经验两类，新员工须在培训考试合格后方可上岗。

（六）总行统一组织各类专题讲座。

以职业道德建设与业务能力培训并举，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，由人力资源部门组织专题讲座。

四、培训管理。

为确保培训工作达到预定的效果，切实提高培训的针对性和实效性，形成自主学习、集中培训、考察交流“三结合”的培训体系，确保培训质量，加强培训成果转化；将培训与员工的职业发展相结合，有效调动员工的培训热情。201x年将持续做好全行员工培训档案的建立健全工作，将培训评价与员工的晋升、考核、薪酬等有机结合起来，强化培训的效果。

五、具体要求。

（一）领导重视，落实到位。原则上由主办部门组织实施，人力资源部协助，即各主办单位负责培训牵头，主办单位的领导要充分重视培训工作，确定专人负责培训工作，树立“培训是员工的福利”的现代培训理念，开展“有计划的培养”，明确培训责任人，积极落实，正确引导，在单位营造积极向上的学习氛围。

（二）培训计划切实可行。各单位要结合自身特点，并根据不同培训对象、不同专业内容，制定周密详细的培训计划，并严格按计划实施培训，确保培训效果、目标的实现，避免形式化。

（三）建立规范的培训评估体系。在各项培训结束之前，向参训人员征求对培训内容、授课质量、培训材料、组织管理等培训要素的满意程度和相关建议，对存在的问题和不足及时加以改进。培训结束后，各培训责任单位应严格按照iso9001质量标准要求将每次培训资料装订成册存档备案。

（四）人力资源部门可根据实际工作情况，根据相关部门的申请，定期或不定期对培训计划进行适度调整。

（五）各种培训原则上一律安排在周六、周日进行，也可根据实际情况自定；请参训人员根据培训通知，安排好自身工作准时参加；培训时间若与统一安排的重大活动有冲突，由主办责任单位负责另行通知。

（六）严肃培训纪律，强化制约机制。加强对参训学员的日常管理，进一步健全和完善学习、考勤、教学、考试等制度，严肃培训纪律，营造积极向上的学习气氛。参加培训人员必须本人亲自签到，因故不能参加培训者，要有书面。

请假条。

并请主管领导签批，要将参加培训人员的学习态度和遵纪守规情况与培训考试成绩直接挂钩，纳入年度考核中，对迟到、早退、无故缺课以及违反学习纪律、制度的学员要及时批评教育，情节严重的应通报所在单位。人力资源部门将各单位对培训工作的重视程度和参培情况进行不定期抽查，并作为年终人力资源工作评比的重要内容。通过健全的制约机制，使学习培训工作逐步达到规范化、制度化要求，成为广大在职员工更新观念、提高素质、促进工作的源泉和动力。

（七）全年培训严格按计划执行，培训计划执行情况做为绩效考核数据的来源。

（八）各单位根据计划表组织培训，每月电话通知培训计划完成情况，每季度末将本季度已执行的培训计划记录表电子版发送到。

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