

最新支行银行新年工作计划 新年银行培训工作计划(优秀5篇)

人生天地之间，若白驹过隙，忽然而已，我们又将迎来新的喜悦、新的收获，一起对今后的学习做个计划吧。我们该怎么拟定计划呢？下面是小编为大家带来的计划书优秀范文，希望大家可以喜欢。

支行银行新年工作计划 新年银行培训工作计划篇一

工作计划网发布2019新年银行培训工作计划范文，更多2019新年银行培训工作计划范文相关信息请访问工作计划网工作计划频道。

一、实施新员工“c.a.n.”计划的背景及目的

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07年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。

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camping learning 培训营□ action learning 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□camping lear-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。

“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流程。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。时间从应届毕业生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

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，从九个小队*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

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。

（二）“c.a.n.”计划有效提升了全行新员工培训的质量和效果，大大缩短了新员工适应岗位工作的时间，获得了各分行和总行各部门的充分认可，提高了用人部门的工作效率，为业务发展和经营管理提供了合格的人力资源，最终促进了业务的持久发展。2019年以前，新员工上岗后往往需要近一年的时间才能基本适应岗位要求，同时试用期结束时，由于缺乏约束机制，转正成为了一种形式；实施“c.a.n.”计划后，用人部门普遍反映，转正成为一种有效的激励手段，基本上新员工在试用期内即可胜任岗位要求，而且主动学习意愿、参与意识和创造性更强了。有的新员工不仅很好完成了本职工作，还就部门的其他工作提出了很多好的意见和建议，“新员工不再是‘生手’的代名词，而真正是部门的新鲜血液，是带着活力、激情、创造力的一股清泉，团队整体

的绩效都提升了”，业务部门负责人如是说。

（三）“c.a.n.”计划促进了新建行业务尽快步入正轨。新建行成立之初，几乎全部都是来自不同企业、有着不同背景的新员工，新员工培训的成效决定了新建行业务能否正常开展。20xx年以前新建行培训采取总行业务指导的形式。“c.a.n.”计划实施后，新建行员工的培训得到了系统的指导和支持，不仅掌握了业务知识和技能，而且尽快融入了中信银行的文化，促进了新建行的业务发展。“作为新建分行，有了can计划，我们心里更有底了，业务发展更有后劲了”，新建分行人力资源部负责人如是说。

四、问题及进一步完善新员工“c.a.n.”计划的设想和计划

从20xx年至今新员工“c.a.n.”计划的实施情况来看，该计划存在的主要问题：一是该计划仅覆盖新员工通用知识和技能培训，尚未与我行各专业技术序列岗位所需要的专业知识培训有效配合；二是随着业务发展和新员工素质结构的变化，该计划培训内容需要持续的更新和完善。

下一步，总行培训中心将针对各专业技术序列新员工所必备的专业知识和能力、培训内容和培训活动进行深入研究和设计，进一步丰富新员工“can”计划的内涵，全面提升新员工的知识和能力水平。同时，适时组织研发集中培训阶段的面授课程研发，同时根据银行战略发展和业务需要对原有的珠峰攀登之旅系列电子课件进行更新和完善。

五、结论

新员工入职培训体系建设是一次有益的探索和实践，为我行今后领导力培训体系和专业技术序列培训体系建设积累了宝贵经验。在实施该计划的过程中，我们深深体会到，人力资源管理者要深刻理解业务合作伙伴这一角色的深刻内涵。把业务部门当作合作伙伴，遵循“以客户为中心、以价值为导

向”的原则，我们的培训工作就有了不竭的动力和源泉。从这个角度看，培训也要以客户为中心。只有“以客户为中心”，我们才能跳出培训来看培训，找准自己的定位，将我们的时间和精力用在程度满足客户的需求上；只有“以客户为中心”，我们才能做到“一手抓管理，一手抓服务”，在提出管理要求的同时为客户提供全方位的解决方案；只有“以客户为中心”，我们才能找到评价自己工作的准则，才能不偏离培训工作的价值创造的轨道，在为企业培养出更多的优秀员工的同时，为全社会的人才培养与发展贡献力量！

5. 银行财务工作计划范文2019

6. 2019银行财务工作计划范文

8. 银行财务部工作计划范文2019

支行银行新年工作计划 新年银行培训工作计划篇二

客户是我们的生存之源，作为营业部又是对外的窗口，服务的好坏直接影响到我行的信誉。

1、我行一直提倡的“首问责任制”、“满时点服务”、“站立服务”、“三声服务”我们将继续执行，并做到每个员工能耐心对待每个顾客，让客户满意。

2、随着金融业之间的竞争加剧，客户对银行的服务要求越来越高，不单单在临柜服务中更体现在我行的服务品种上，除了继续做好公用事业费、税款、财政性收费、交通罚没款**bsp**航空代理等代理结算外，更要做好明年开通的高速公路联网收费业务、开放式基金收购业务、证券业务等多种服务品种，提高我行的竞争能力。

3、以银行为课堂，明年我们将举办更多的银行结算办法讲座，增加人们的金融知识，让客户多了解银行，贴近银行从而融

入到我行业务中。

4、主动加强与个人业务的联系，参与个人业务、熟悉个人业务以更好为客户服务。虽然已经上了综合业务系统，但因为各种各样的原因还没有能做到真正的综合，是我营业部工作的一个欠缺。

5、继续做好电话银行、自助银行和网上银行的工作，并向优质客户推广使用网上银行业务。

随着近年来金融犯罪案件的增多，促使我们对操作的规范、制度的执行有了更高的要求。

1、督促科技部门对我营业部的电脑接口尽快更换，然后严格按照综合业务系统的要求实行事权划分，一岗一卡，一人一卡，增强制度执行的刚性，提高约束力。

2、重点推行支付密码器的出售工作，保证银企结算资金的安全，进一步提高我行防范外来结算风险的手段。

3、规范业务操作流程，强化总会计日常检查制度以及时发现隐患，减少差错杜绝结算事故。

4、切实履行对分理处的业务指导与检查。

5、进一步强化重要环节和重要岗位的内控外防，着重加强帐户管理（确保我行开户单位的质量）和上门服务。

6、制定出财务人员工作计划，进一步加强会计出纳制度，严格会计出纳制度的执行与检查，规范会计印章和空白重要凭证的使用和保管。

7、做好会计核算质量的定期考核工作。

员工的素质如何是银行能否发展的根本，在目前人员流动频

繁的情况下我营业部急需需要有一支高素质的队伍。

1、把好进人用人关。银行业听着很美，其实充满竞争和风险，所以到我营业部需要有一定的心理素质和文化修养。在用人上以员工的能力且要能发挥员工潜能来确定适合的岗位，从而提高员工的积极性。

2、在人员紧张的情况下仍要加强岗位练兵，除了参加明年的技术比武更为了提高员工的业务水平。

3、勤做员工的思想工作，关心鼓励员工，强化员工的心理素质。

4、加强业务培训，这也是明年最紧迫的，现已将员工培训工作计划上报人事部门，准备对出纳制度、支付结算办法、综合业务系统会计制度、新会计科目等基础知识以及各种新兴业务进行培训。

5、有计划、有目的地进行岗位轮换，培养每一个员工从单一的操作向混合多能转变。

支行银行新年工作计划 新年银行培训工作计划篇三

我行认真贯彻市分行20____年工作会议精神，进一步深化改革，加强员工队伍建设，强化内控和风险管理，齐心协力抓好工作落实，确保了我行20____年上半年各项指标的稳健运行，为完成年度目标任务奠定了坚实的基础。

一、各项指标完成情况

今年上半年受市场和授信政策等因素影响，贷款业务有所收缩，但其他经营指标保持了良好的发展态势。

1、存款业务指标增势明显。6月末，各项人民币存款余额

为____万元，较年初新增____万元，完成市分行人民币存款计划的__。其中人民币对私存款余额达到____万元，余额新增____万元，完成市分行计划的__。；对公存款余额达到____万元，余额新增____万元，完成市分行计划的__；金融机构存款余额____万元，新增____万元，完成市分行计划的__。外币存款受人民币升值压力影响，较年初负增长__万美元。

元，其中零售贷款减少____万元；公司贷款较年初减少____万元；票据贴现余额减少____万元。通过大力催收，收回____有限公司逾期贷款____万元、零售不良贷款____万元，我行不良贷款率由年初的__降至__。

二、20____年主要工作回顾

（一）坚持以人为本，狠抓员工队伍建设，充分调动员工工作积极性，增强员工组织归属感，努力打造团结、和谐、高效的战斗集体。今年来，支行把队伍建设作为第一要务来抓，自始至终坚持以人为本，实实在在谋发展，真心诚意办实事，理顺了人气，凝聚了人心。

（二）坚持以市场为导向，以产品营销和个性化服务为手段，进一步扩大客户群体，确保支行各项业务的快速发展。一是改革业务发展科的业务流程和营销模式，加大了对私存款营销和对网点管理的工作力度。二是改革营销模式，变一线网点人员单打独斗、散兵游勇式的营销为全员整体联动、铺天盖地、轰炸式的全员营销。三是抓客户群体的建设，通过各种途径，巩固老客户，争揽新客户，侵吞、蚕食他行重点客户，我们的客户群体正在逐步扩大，使得对公业务超常发展储备了深厚的客户资源。四是加大对票据业务的营销力度，广辟票据渠道，初步形成了一定规模的客户群，票据业务步入了良性发展的轨道。

（三）坚持依法合规经营，进一步强化内部管理，确保安全

无事故。今年是邮政储蓄银行业务发展关键年，员工思想曾一度出现较大波动，为迅速扭转该局面，支行一方面通过耐心细致的思想政治工作，积极主动地宣传股改，及时引导员工走出思想认识上的误区，另一方面始终不渝地坚持从严治行，不断强化内部管理，加大对风险点的检查督导，确保了各项业务的健康平稳运行。

三、20____年工作计划

20____年，我行各项业务工作都取得了较快的发展，经营效益也得到了大幅提高，的确令人欣喜，但我们在享受胜利的喜悦的同时也必须清醒地认识到我们下半年面临的巨大的困难和挑战，因此我们必须鼓足干劲，坚定信念，以开展“效能风暴”行动为契机，围绕年初制定的工作目标和措施，狠抓落实。坚持从严治行、加大市场拓展力度，促使下半年全行各项工作健康发展，各项业务状况进一步改善，经营效益得以明显提高。

20____年我们的工作重点

一是积极稳妥地推进人力资源的改革，初步建立一个符合股份制银行内在运作机制的人力资源管理机制和绩效考核机制。抓好队伍建设，进一步增强全体员工的组织归属感和职业使命感。

全年的目标任务。

三是积极主动地解决好费用资源和费用需求之间的突出矛盾，在业务和效益发展的同时，实现员工收入的同步稳定增长。

四是进一步强化内部管理，落实安全制度，抓好反腐防案工作，保障各项工作的健康运行。

支行银行新年工作计划 新年银行培训工作计划篇四

一、实施新员工“c.a.n.”计划的背景及目的

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07年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。

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camping learning培训营□action learning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□camping learning□

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。

“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□action learning□

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系统。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。时间从应届毕业生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

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，从九个小时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

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。

（二）“c.a.n.”计划有效提升了全行新员工培训的质量和效果，大大缩短了新员工适应岗位工作的时间，获得了各分行和总行各部门的充分认可，提高了用人部门的工作效率，为业务发展和经营管理提供了合格的人力资源，最终促进了业务的持久发展。20xx年以前，新员工上岗后往往需要近一年的时间才能基本适应岗位要求，同时试用期结束时，由于缺乏约束机制，转正成为了一种形式；实施“c.a.n.”计划后，用人部门普遍反映，转正成为一种有效的激励手段，基本上新员工在试用期内即可胜任岗位要求，而且主动学习意愿、参与意识和创造性更强了。有的新员工不仅很好完成了本职工作，还就部门的其他工作提出了很多好的意见和建议，“新员工不再是‘生手’的代名词，而真正是部门的新鲜血液，是带着活力、激情、创造力的一股清泉，团队整体的绩效都提升了”，业务部门负责人如是说。

（三）“c.a.n.”计划促进了新建行业务尽快步入正轨。新建行成立之初，几乎全部都是来自不同企业、有着不同背景的新员工，新员工培训的成效决定了新建行业务能否正常开展。20xx年以前新建行培训采取总行业务指导的形式。“c.a.n.”计划实施后，新建行员工的培训得到了系统的指导和支持，不仅掌握了业务知识和技能，而且尽快融入了中信银行的文化，促进了新建行的业务发展。“作为新建分行，有了can计划，我们心里更有底了，业务发展更有后劲了”，新建分行

人力资源部负责人如是说。

四、问题及进一步完善新员工“c.a.n.”计划的设想和计划

从20xx年至今新员工“c.a.n.”计划的实施情况来看，该计划存在的主要问题：一是该计划仅覆盖新员工通用知识和技能培训，尚未与我行各专业技术序列岗位所需要的专业知识培训有效配合；二是随着业务发展和新员工素质结构的变化，该计划培训内容需要持续的更新和完善。

下一步，总行培训中心将针对各专业技术序列新员工所必备的专业知识和能力、培训内容和培训活动进行深入研究和设计，进一步丰富新员工“can”计划的内涵，全面提升新员工的知识能力水平。同时，适时组织研发集中培训阶段的面授课程研发，同时根据银行战略发展和业务需要对原有的珠峰攀登之旅系列电子课件进行更新和完善。

五、结论

新员工入职培训体系建设是一次有益的探索和实践，为我行今后领导力培训体系和专业技术序列培训体系建设积累了宝贵经验。在实施该计划的过程中，我们深深体会到，人力资源管理者要深刻理解业务合作伙伴这一角色的深刻内涵。把业务部门当作合作伙伴，遵循“以客户为中心、以价值为导向”的原则，我们的培训工作就有了不竭的动力和源泉。从这个角度看，培训也要以客户为中心。只有“以客户为中心”，我们才能跳出培训来看培训，找准自己的定位，将我们的时间和精力用在程度满足客户的需求上；只有“以客户为中心”，我们才能做到“一手抓管理，一手抓服务”，在提出管理要求的同时为客户提供全方位的解决方案；只有“以客户为中心”，我们才能找到评价自己工作的准则，才能不偏离培训工作的价值创造的轨道，在为企业培养出更多的优秀员工的同时，为全社会的人才培养与发展贡献力量！

支行银行新年工作计划 新年银行培训工作计划篇五

【篇一】

xx年上半年的工作很快结束了，面对今年宏观经济形势较为紧张，支行现状不容乐观的境遇下，作为公司业务部的客户经理更应该充分发挥自己的作用，提出下半年的工作计划，努力实现。

一，主动学习，提升技能。

作为一名入职一年的客户经理，工作时间不长，没有坐柜的经历，确实是自己在工作中的不足之处。不论是自己的技能、还是营销能力和阅历与其客户经理业绩都有一定的距离，。因此在下半年的工作中，要进一步加强自己的学习，提升个人素质，努力提升业务技能水平，强化自身风险管理意识。不断总结、不断学习、不断积累，争取能从容地处理日常工作中出现的各类问题。

二，维系客户，拓展市场。

主动与客户联系，关心客户需求，适时将我行新的业务产品介绍给客户。对于现有客户的上下游企业，应该做到深挖细刨，针对客户贸易链各环节展开营销工作。应积极主动并经常地与客户保持联系，发现客户的需求，引导客户的需求，并及时给予满足，为客户提供“一站式”服务。对现有的客户，要与之保持经常的联系，而对潜在的客户，则要积极地去开发。开发的目的是主要是营销产品，力争实现“双赢”。

其次是细分客户，确立目标市场和潜在客户，对客户进行各方面的分析与评价。时刻保持与客户的联系和调动客户的资源，利用有效的沟通手段和沟通策略保持与客户的关系，对客户进行富有成效的拜访与观察。

第三，在与客户的交往中，要积极推销银行产品。善于发现客户的业务需求，有针对性地向客户主动建议和推荐适用的产品。如有需求及时向有关部门报告，积极探索为其开发专用产品的可能性。第四，加强风险管理，有效监测和控制客户风险。密切注意客户生产、经营、管理各个环节的变化情况和大额资金流动情况，无论出现什么问题都要与资产安全联系起来考虑，及时采取措施。

三、发散思维，勇于创新。

随着我国经济体制改革和金融体制的改革，客户选择银行的趋势已经形成，同业竞争日激烈，在业务开展上，如何服务好重点客户对我行的业务发展起着举足轻重的作用。在下半年的工作中，要时时刻刻地注重研究市场，注意市场动态，研究市场就是分析营销环境，在把握客观环境的前提下，研究客户，通过对客户的研究从而达到了解客户资金运作规律，力争将客户的下游资金跟踪到我行，实现资金从源头开始的“垄断控制”，实现资金的体内循环，巩固我行资金实力。

【篇二】

1、帐户年检。接到上级年检通知，对营业部所有性质为正常的帐户共418户做了年检工作，在时间紧、任务重的提前下，及时通知全部企业前来看年检，并要求提供最新、最准确的单位信息资料，并对全部资料在人民银行帐户二期系统中做好登记。

2、新旧帐户变更。由于系统升级，系统要对所有20xx年前老帐号进行变更，这就需要与相关企业做好口头解释与书面交接工作。除为每户填写帐户变更告知书，还将基本户及预算专户的开户许可证收回，待变更。

3、电子开销户登记本。由于开销户登记本为连续使用，帐户年久使用已残损，故将所有开销户信息形成电子版本，待日

后使用。

在思想上□20xx年部里的活动也很多，自己尽了能力完成了所有任务，如手机银行、短信签约、利得盈、姚明卡等等。虽然不是很突出，但我都是积极参与。如今，面临自己的是20xx年大干一季度活动，首先在存款上，自己会努力广泛开拓资源，挖掘客户，争取起到党员带头作用。其次是信用卡、基金等营销活动中，也会严格要求自己，迅速提高增长量。

新的一年，我为自己制定了新的目标，那就是要加紧学习，更加的充实自己，以饱满的精神状态来迎接新时期的挑战，明年会有更多的机会和竞争在等着我，我心里暗暗的为自己鼓励，要在竞争中站稳脚步，踏踏实实，目光不能只限于自身的小圈子，要着眼于大局，着眼于今后的发展，我会向其他同志学习，取长补短，相互交流工作经验，共同进步，争取更好的工作成绩。当然，在一些细节的处理和操作上我还存在一定的欠缺，我会在今后的工作中磨练自己，发扬长处，弥补不足。

【篇三】

201x年是深入学习领会十x大精神和十三五规划之年，也是x县“县域科学发展示范点”建设全面推进之年。支行总体工作思路为：以深入学习贯彻党的十x大精神为主线，全面落实上级各项决策部署，坚持稳中求进的工作总基调，继续实施稳健的货币政策，切实把握建设县域科学发展示范点的独特性，把握县域金融管理体系和管理模式的特殊性，抓住切入点，抓好三个“一”，即每周一题、每月一行、每季一台，认真履行好基层央行各项职责，保持工作的连续性和稳定性，不断提升基层央行履职的创新力、影响力、公信力和发展力，努力打造示范引领的基层央行履职形象，推动县域经济金融科学稳健可持续发展。

201x年支行要重点抓好6方面23项工作：

一、坚持以服务实体为根本，创新推动县域经济科学发展

201x年，支行将切实把握货币政策的基本取向，进一步坚持金融服务实体经济的本质要求，紧密围绕金融服务实体经济这一主线进一步加强窗口指导工作，努力保持货币信贷总量和社会融资规模平稳适度增长，切实提高金融服务实体经济的质量和水平。

(一)稳增长，深化服务实体经济。重点做好x县中小企业转贷基金的扩大运作，进一步宣传好、管理好、发挥好转贷基金。做好《x县房地产余值抵押贷款试行办法》的推进实施，加强中小企业融资担保体系建设，切实防范和化解企业融资互保风险。创新做好中小企业信贷业务发展担保模式的转变，通过政府与民营合作，推进成立再担保公司对现有担保公司业务进行担保，分散担保风险。着力做好融资渠道拓展工作，继续拓展表外融资规模，通过信贷资产转让、签发银行承兑汇票、委托贷款、海外贸易融资等方式加大对企业的信用支持力度。进一步推动债券产品创新，鼓励支持企业发行短期融资券、中期票据和中小企业集合票据，有效扩大社会融资规模。

(二)强引导，全力促进经济转型。重点做好一季度的货币信贷调控工作，引导金融机构合理把握信贷投放节奏，在盘活存量上下功夫。创新做好绿色金融服务工作，加强与环保部门的沟通协作，探索推动开展排污权抵押贷款。进一步促进科技金融发展，有效扩大知识产权抵押贷款覆盖面。做好文化产业金融服务工作，力争在文化金融创新产品上有所突破。着力做好小微企业金融服务工作。进一步深入开展信贷支持实体经济发展“春晖行动”，以“春风行动”为主题助推小微企业发展。继续用好中小企业信贷政策评估、小企业贷款风险补偿两项政策工具，确保辖内小微企业贷款在全部企业贷款中的比重不断提升，小微企业贷款增速高于全部企业贷

款增速。根据县域产业发展特点，重点抓好战略性新兴产业的金融服务工作。积极探索发展碳金融市场。

(三)保民生，深入推进普惠金融。重点做好金融支农工作。围绕农民致富工程、城乡一体化建设、“两新”工程、小城市建设等工作等领域，进一步通过农业贷款风险补偿、支农再贷款等政策工具，引导金融机构保持涉农贷款平稳较快增长。创新做好农村产权的抵押贷款创新试点工作。积极探索发展农民宅基地抵押贷款。着力做好普惠金融工作，努力支持就业、扶贫、助学等民生工程。落实好差别化住房信贷政策，加大对中小套型普通商品住房和保障房建设的支持力度。有效推进教育、经适房等与民生密切相关的消费信贷业务，积极鼓励开办针对高校毕业生、农民工、城镇就业和生活困难群众的小额担保贷款、农村青年信用示范户创业贷款、助学贷款等业务。

二、坚持以系统稳定为根基，规范推动区域金融安全发展

要牢牢守住不发生系统性、区域性金融风险的底线，坚持以“两管理、两综合、一保护”工作为抓手，进一步健全区域金融风险的预警防范处置应对机制，坚持标本兼治，大力推进金融道德体系建设和社会诚信环境建设，努力营造稳定良好的县域金融环境。

(四)加强综管，有效推动县域金融业务规范发展。进一步抓好“两综合两管理一保护”工作。重点加强金融机构开业管理，加强业务准入审核。组织好对新设金融机构业务人员的考试工作，同时完善考核规章，组织对新提拔人员开展任前考试。认真开展金融机构综合评价，进一步完善评价方法和指标体系，扩大评价结果运用。进一步加强对金融机构的综合业务检查和专项检查。切实做好金融消费者权益保护工作。选择试点建立金融消费者权益保护工作站，规范金融投诉处理流程。

(五)严防风险，牢牢守住不发生系统性、区域性金融风险的底线。着力构建全县金融服务点信息台账，确保辖内所有金融机构服务点信息全覆盖。进一步完善落实金融重大事项及重要信息报告制度。加强金融风险监测评估。做好风险排查。重点关注实体经营企业、企业担保互保、房地产市场、政府融资平台、民间借贷市场、地方政府融资平台、影子银行等关键领域发展情况及潜在风险。加强对中小金融机构、交叉性理财产品、历史遗留问题和民间融资风险的监管和管理。加强银行业机构流动性、资本充足情况和资产质量状况的监测。加强对具有融资功能的非金融机构的风险监测，探索构建与融资性非金融机构监管部门间的有效合作机制，防范非正规金融及相关领域风险向金融体系传导。高度重视支付结算和信息网络领域的风险隐患，提高业务系统、信息系统的运维监测和应急处置水平。充分发挥基层行的优势，维护证券期货业稳定。

(六)推动改革，不断完善县域金融服务体系。进一步推进农村信用社改革，重点关注农村合作银行改制成为农村商业银行。推进农业银行深化“三农金融事业部”改革试点。积极引进和支持新设金融机构。加快发展民营金融机构，鼓励引导民间资本发展社区类金融服务企业。引导金融机构用好利率浮动定价权合理定价。加强对商业银行黄金业务管理。促进小额贷款公司健康发展，不断完善县域金融服务功能。

(七)加筑诚信，大力推进社会诚信体系新一轮建设。做好《征信管理条例》的宣传和实施工作。全面推进《x县农村信用体系试验区建设的实施方案》实施，建立以信用档案和信用评价为基础、以信用对接和信用增级为核心、以信用文化为保障的农村信用体系试验区建设新模式，力争201x年全县70%农户信用档案纳入浙江省农户信息管理系统。全面开展“三信”评定工作，不断完善征信基础服务。做好小贷公司和融资性担保公司征信接入及信用评级工作。严格征信业务管理，全面规范商业银行和征信机构的征信相关行为，加大对侵犯个人信用信息主体权益行为的查处力度。推进借款

企业信用评级常态化和规范化，扶持信用好的中小企业发展。

三、坚持以便民利民为方向，统筹推动金融服务协调发展

大力发挥并不断扩大便农支付工程建设成果，进一步改革支付结算管理与服务，努力构建现代化服务型国库，严控国库资金风险，加大反假人民币、反洗钱力度，支持地方经济社会发展。

(八)深化服务，发挥“便农支付工程”实效。引导并督促农村地区银行机构采取直接加入支付系统或借助上级行清算网络等方式提高对私营业网点支付系统覆盖面。加大atm等自助设备在农村地区的布放力度，改进配套服务。开展“金融知识乡村行”系列活动。通过成立一支金融知识宣讲队伍、培养一批金融知识宣传员、构建一个金融知识农村宣传服务网，深入基层开展金融知识宣传。加强对银行卡助农取款服务点的监督管理，积极协调当地乡镇政府、村委会，通过服务点与附近农户签订互防协议、将服务点纳入社会治安重点保护对象等方式，提高服务点的安全防范能力。督促农村合作银行和邮政储蓄银行对服务点按季巡检，定期培训。开展“便农自助金融服务终端”试点工作。

(九)优化环境，推广现代化支付工具。做好第二代支付系统上线准备，优化大小额支付系统运行。加强宣传和考核，进一步推进电子商业汇票的推广应用。积极推广非现金支付工具，在继续推广电子汇兑、支票、银行汇票、银行本票、委托收款等传统支付业务的同时，积极开展“刷卡无障碍示范区、镇”和“网银村、镇”创建，努力扩大网上银行、手机银行、电话银行等新型支付业务的使用范围。指导银行机构在农村对外交易频繁、管理先进的企业推广网上支付。强化支付服务市场监管。督促银行机构做好单位账户年检工作，并实现与银行卡特约商户年检工作的有机衔接。处理好联网核查社会公众投诉。与公安部门探索建立打击银行卡、票据等支付领域违法犯罪活动的长效机制。加大对签发空头支票

行为的处罚力度。

(十)推进改革，构建现代化服务型国库。开展好西塘镇全省乡镇财政国库集中支付改革试点工作。逐步建立起以国库单一账户体系为基础、国库集中支付为主要形式的新型乡镇财政资金管理制度和机制。不断完善财税库银关国库风险控制联动机制。加强对国库集中支付代理银行的监督管理，开展专项检查。加强内控，梳理业务流程，查找风险隐患，建立防范措施。

(十一)强化监管，提升“双反”工作实效性。进一步巩固和完善城乡反假货币网络，提高农村“反假工作站”的效率。重点关注现金流通重点区域。以“非现场评价”为核心、以提高非现场监管报表质量为重点，逐步建立金融机构反洗钱工作分级管理体制，有选择性地对部分银证保金融机构开展走访与评价。进一步加强宣传培训，重点加强对新设或新升格银行机构、证券保险机构的业务培训。开展好“反洗钱宣传月”活动。

(十二)注重调研，提高金融研究分析能力。积极围绕基层热点、难点、苗头性问题开展调研，提高调研分析和政策研究的前瞻性、时效性和针对性，努力推动调研成果的现实转化。进一步办好x县金融学会，通过金融学会平台，增进辖内金融机构的信息交流和工作研究，推动形成工作合力。

四、坚持以管理转型为探索，有序推动县域经济开放发展

根据外汇管理理念和方式的“五个转变”的要求，积极促进贸易投资便利化进程加速，不断加强完善外汇服务经济能力，优化外汇贸易环境。

(十三)创新外汇管理方式。扎实做好货币贸易外汇管理工作。进一步完善涉汇主体监管办法，以“真实性审核”和涉外主体义务性报告为主，强化分类管理，适当提高b□c类企业的比

例，提高涉外企业对外汇管理重要性认识。以外汇年检为切入点，增加数据指标和有关会计科目监测内容，加大对可疑线索、违规案件的查处力度。完善重点企业监测制度，通过对重点监测企业运行情况的分析，及时向企业通报外汇政策和业务办理提示，并通过优秀监测企业评比和货物贸易考核等手段，切实发挥好重点联系企业的反馈作用。进一步细化银行管理职能，加强对银行外汇从业人员的业务能力测试。

(十四)提升外汇服务水平。积极参与政府对外贸易发展和招商引资工作，做到外汇政策提前介入。稳步推进投资货物贸易外汇管理改革。设置外汇服务热线，积极宣传货物贸易改革新政。针对出口加工区在货物贸易改革后区外外汇服务比区内更有优势这一情况，加强政策研究支持县出口加工区的企业发展，助推加工区跟上货物贸易改革步伐。

(十五)严格外汇风险监测。充分利用外汇业务监测、直接投资管理、抽样调查等监管系统，建立可疑或异常外汇收支行为企业非现场监管案例库，加强对企业的监测和核查。开展外汇指定银行外汇业务合规性全面检查。加强国际收支申报主体现场和非现场核查工作。加大对违规企业的查处力度。

五、坚持以文化建设为引领，合力推动基层央行和谐发展

紧紧围绕学习宣传贯彻党的十x大精神，坚持以文明单位创建活动为总抓手，努力打造“科学发展示范”的基层央行文化特色，不断增强文化软实力，铸就基层央行发展硬功夫。

(十六)全面学习宣传贯彻党的十x大精神。结合x县“科学发展示范点”建设，通过报告会、宣讲会、座谈会、谈体会、开展知识竞赛活动等各种形式学习宣传xx大精神，引导干部职工全面准确领会xx大精神，进一步统一思想、凝聚力量、推动工作。扎实推进学习型党组织建设，巩固和发展创先争优活动成果，加强创先争优长效机制建设。

(十七)不断提升基层央行文明建设水平。积极创新文明单位创建思路、创建载体、创建形式。大力开展基层央行文明单位创建工作宣传。结合文明礼仪、岗位流程、内部规范等内容，制定支行员工行为规范，推动员工良好的行为养成。积极开展文明创建主题活动，倡导快乐工作理念，提升全行凝聚力。

(十八)合力推动党政工青妇分工协作联动发展。扎实推进学习型、服务型、创新型党组织建设。巩固和发展创先争优活动成果，形成长效机制。开展“为民务实清廉”教育实践活动，保持党的纯洁性。充分发挥工会的桥梁纽带作用，深入开展业务竞赛活动，深化*管理。进一步加强青年队伍建设，以党建带工建、带团建，鼓励和推动青年发展。

六、坚持以队伍建设为重点，深化推动基层央行规范发展

认真落实中央关于改进工作作风、密切联系群众的“八项规定”，致力推进干部职工道德建设、作风建设，努力构建严谨规范的内部管理和风险防控机制，为基层央行高效履职提供坚强的内部支撑。

(十九)着力道德领域建设。以核心价值体系建设为重点，以理想信念和形势教育为载体，坚持文化培养和业务发展相结合，宣传学习党的重要政论和社会主义核心价值体系。深入开展道德领域专项教育和治理活动。大力开展金融道德建设，充分发挥好“道德讲堂”等宣传阵地，对内通过金融系统道德模范推选和宣讲活动，努力提升金融从业人员道德素养。对外积极开展诚信宣传，提升社会诚信意识，防范道德风险。

(二十)着力职业素质建设。进一步组织开展好全员远程培训学习活动。加强干部职工业务培训，积极创新教育培训的内容和形式，引导干部职工牢固树立学习发展意识，注重对干部职工特别是青年职工综合能力的培养，努力提升基层央行干部职工的从业素养。

(二十一)着力党风政风建设。严格执行“八项规定”。进一步落实好党风廉政建设责任制。加强同级监督检查。将党风廉政建设融入内部审计，形成自我监督、自我完善的常态化机制。深化行风建设，开展银行系统*评议行风活动“回头看”活。深入推进廉政文化建设，通过“一栏、一网、一屏、一月、一平台”暨宣传栏、局域网、电子屏、宣教月和党务公开平台，以学习思廉、读书养廉、上课倡廉、座谈警廉等形式，深入开展干部职工理想信念教育、示范教育、警示教育 and 岗位廉政教育，组织开展“养心·养身”廉洁教育活动，使广大干部职工在“润物细无声”中启智修身养廉。

(二十二)着力风险防控机制建设。开展“廉政风险防控年”活动，认真落实《中国人民银行工作人员防止利益冲突若干规定》。进一步深化推进县支行同级监督机制建设，深化落实《岗位廉政风险防范机制》。进一步加强制度执行力建设。进一步推进内控规范化管理，以标准化、规范化管理为抓手，以对外依法行政、改进窗口服务、高效履职为重点，提高行政效率。做好*引导。深入做好厉行节约工作。坚持开展综治创安活动。加强金融信息安全保障。不断提升应急管理能力和水平。

(二十三)着力内控管理机制建设。牢固树立“安全第一”思想，始终坚持把安全放在首要位置。提高员工制度观念，增强防范意识，规范自身行为。坚持开展“内控文化建设月”活动，以人为本，规范操作流程，明确岗位职责，强化内控安全检查和同级监督审计，提高制度执行力。做好各项应急预案评估工作，加强演练，提高应对处置突发事件的能力。积极落实节能减排工作各项措施，加强财务管理，推进“节约型”支行建设。继续加强*引导和政策宣传，切实做好政务、行务、党务公开工作，不断提升基层央行依法行政能力和水平。

【篇四】

为提升丰县支行履职能力，在上级行绩效考核工作中的再取佳绩，支行结合实际情况，制定了20xx年度工作目标：争创中心支行优秀单位□20xx年支行工作思路：夯实基础、强化管理、推进创新、提升能力、促进和谐、再上台阶。现将20xx年度工作计划印发，请落实执行，并根据上级部署及时调整。

一、贯彻落实适度宽松的货币政策，进一步增强货币政策的针对性和灵活性

强化窗口指导和信贷政策引导，推动货币信贷总量持续均衡增长。紧紧围绕“做大总量促增长，调优结构促转型，普惠民生促消费”的货币政策传导思路，着力提高执行适度宽松货币政策的针对性与灵活性，巩固20xx年信贷投放优势，确保20xx年贷款增速位居全市前列。制定印发□20xx年丰县信贷工作指导意见》，督促金融机构积极改进信贷支持方式，完善信贷服务功能，加快信贷产品创新步伐，合理安排信贷总量及投放进度，有效满足实体经济的合理信贷需求。引导金融机构全面准确执行适度宽松货币政策，避免出现信贷投放大起大落，增强金融支持经济发展的均衡性和可持续性。不定期召开银行行长联席会议、金融工作座谈会、金融形势分析会，走访金融机构，宣传货币信贷政策，了解政策执行情况；定期向县领导反映金融运行情况，及时反馈县领导关注事宜，提出有关热点难点问题的解决措施和建议。

进一步调整优化信贷结构，促进地方经济转型升级。一是大力支持重点项目建设。加强与经济综合部门的配合，根据县政府20xx年重大项目安排，积极组织金融机构实施对接，努力满足重点项目的资金需求。二是大力支持中小企业发展。继续贯彻落实中小企业金融顾问制度，组织举办丰县融资知识培训，促进中小企业融资能力不断提升；组织召开银行与担保公司合作推进会，助推银保深入合作。三是大力支持农业产业化。进一步强化对“三农”的信贷支持力度，充分发挥有区别的存款准备金率和信贷政策“三农”导向效果评估的

激励推动作用，推动金融资源向“三农”倾斜。积极引导有条件的农民专业合作社开展内部信用合作，支持农发行和邮储银行进一步拓展支农领域，增加涉农信贷投放。加强与劳动保障、团县委、妇联等单位的合作，积极推动金融机构做好下岗失业人员小额担保贷款、大学生和妇女创业担保贷款以及助学贷款的组织发放工作，发挥好金融对民生的普惠作用。

二、切实维护辖内金融稳定，进一步优化金融生态环境

继续以金融风险监测、评估和预警为中心，不断加强风险监测预警体系建设。密切关注信贷集中度偏高、存贷款期限错配、资产价格过快上涨等经济金融领域潜在风险及其对金融稳定的影响，修订完善辖区金融风险应急预案，积极配合地方政府和金融办，依法妥善处理各类金融突发事件。继续完善工作协调和信息共享机制，扎实做好金融稳定基础工作。在现行的金融风险监测季度例会基础上，建立人民银行、经贸委和公安局金融风险(案件)情况通气会制度。与县综治委配合，将平安金融创建工作引向深入。优化金融生态环境建设，力保江苏省第三批金融生态达标县申报、验收成功。

加强金融监管，整合监管资源，提高监管效能。成立现场综合检查领导小组，建立现场综合检查动态人员动态库。加大对金融机构信贷资金政策、利率政策、金融统计、支付结算、反洗钱、帐户管理、国库业务代理、现金管理和人民币收付业务等方面现场检查力度，规范金融机构业务经营行为，提高人民银行行政执法的*性和依法行政规范性、严肃性。

组织实施对丰县农村信用社专项央行票据兑付后改革成果评估，促使地方法人机构改革取得实效。继续推动辖内金融改革，增强金融业发展后劲。加强对村镇银行、小额贷款公司和农民资金互助社等新型农村金融组织的监测。提请县政府着力解决农信社高额不良贷款的化解问题，壮大其经营实力，提升服务“三农”水平。关注涉及土地、税收、财政等各个

领域的改革可能对金融机构和金融稳定产生的影响。按照上级行统一部署，开展辖区金融机构执行人民银行政策情况总体评价工作，增强金融机构执行央行决策的自觉性。

三、创新金融服务手段，进一步提升金融服务水平

强化金融统计和调研工作。加强金融机构统计工作管理，提高统计数据质量。充分挖掘利用制度性经济调查的信息，有条件、分步骤地拓展调查渠道和领域，发挥经济调查在形势分析判断中的有效作用。认真学习调研分析的方法和技术，着力提高调研分析工作的科学性和前瞻性。善于借助多方力量，及时发现丰县经济金融运行中的重点、热点、难点和苗头性问题，多角度开展调研，为地方政府和上级行提供更多有一定参考价值的调研报告和信息反馈。

加快推进现代支付系统建设。深入推进农村地区支付结算“快通工程”，着力提高农村支付结算服务水平，满足农村多层次的支付结算需求。全面展开集中代收付业务，为政府、企事业单位及社会公众提供更加快捷的支付结算服务。加强会计核算日常管理，进一步规范业务操作。进一步加强银行账户管理，认真落实账户实名制。加强对商业银行的支付业务管理和系统运行监督，及时通报、纠正系统运行中存在的问题，降低支付清算风险。完善银行卡业务市场管理，严厉打击银行卡违法犯罪，推动银行卡产业健康发展。

加快推进国库电子化建设。准确、及时办理各级预算收入的收纳、划分、报解退付及财政库款的支拨工作。做好国库代收的各项预算外收入工作，开展国库直接支付创新业务。配合上级国库部门做好国库管理信息系统(tmis)的上线准备工作。拓展横向联网业务范围，与财政、国税部门通力合作，做好国税参加tips推广上线工作。加强对tips运行监测，确保系统安全运行。开展对集中支付代理银行、国库经收业务的现场检查，确保国库资金安全。

抓好货币金银管理。加强与公安及相关单位的协调联系，巩固深化反假货币“壁垒行动”和“09行动”成效。强化对银行业机构反假货币工作的指导，进一步推进“三师”队伍建设，积极做好反假货币宣传。组织辖内金融机构参加，实施人民币流通满意工程，推动人民币流通管理机制创新，货币金银工作再出新“亮点”。

强化反洗钱监管。健全完善反洗钱协调机制，不断提高反洗钱工作合力。加大反洗钱的现场与非现场监管力度，提高其履行反洗钱义务的能力。广泛开展反洗钱宣传培训，提升反洗钱工作人员业务技能，提高反洗钱工作的社会影响。

持续推进征信体系建设。丰富中小企业信用档案内容，推动中小企业信用档案的应用。扩大宣传登记系统效用，推动融资租赁与应收账款质押融资业务的发展。加大企业、担保机构信用评级力度，全年新增企业、担保机构信用评级不少于30个。深化银行与担保机构的业务合作，探索开展商业承兑汇票信用评级。探索农户电子化信息档案、农户信用评价建设和城镇商户、居民信用档案建设工作。

四、大力改进自身建设，增强支行发展的向心力和凝聚力

进一步转变思想观念，增强危机感和责任感。面对地方党委越来越高的依赖性、期望值和上级行对县支行履职的高要求以及严格规范考核机制、县支行之间激烈的竞争态势，每个员工都要有一个清醒的头脑，都要有强烈的责任意识，时刻都不应有丝毫的松劲和懈怠。要摒弃那种“小进则满，胸无大志”墨守陈规思维方式，要更新观念，转变思维，形成共识。围绕目标抓落实，把思想统一到理解吃透并主动适应上级行业绩考核项目的精神上来，统一到不寻借口不推责任勤勤恳恳任劳任怨地抓工作的态度上来，把精力集中到想干、能干、巧干上来。要牢固树立创先争优、敢为人先的意识和能力，努力提高每个员工履职能力和支持竞争力，要凝心聚力谋发展，咬定目标不放松。进一步加强教育和培训，增强

员工政治业务素质。以做个好党员、当个好干部、成为好员工为抓手，通过开展“认真、进取、本分”央行文化理念的大讨论，激发员工受行敬业、团结进取、争创一流的活力。继续办好支行“百家讲坛”，拓宽团队学习和员工成长新平台。按照“强化培训、规范操作、跟踪督查、定期考核、实施评价、差错备案、责任追究”工作机制，加大新政策、新业务、新法规学习、培训、考核工作力度，着力提高员工学习能力、演讲能力、写作能力、干事能力。从而相成：岗位工作“问不倒”、配合工作“考不倒”、意外工作“难不倒”。使员工个个拉得出、过得硬、打得响，增强支行整体履职能力、调研能力、创新能力和竞争能力，夯实支行争先进位的基础。进一步提高班子成员学习能力，决策能力和驾驭能力。加强班子成员之间、行股领导之间、领导和职工之间的交流与沟通，增强凝聚力、执行力。

五、着力推进党风廉政建设和反*工作

认真落实党风廉政建设责任制，做到分工明确、考核到位、追究有力，确保各项任务落到实处。积极探索探索反腐倡廉宣传教育的途径和方法，使廉政理念深入人心。通过*生活会和述职述廉、党员领导干部报告个人重大事项等形式，进一步健全完善权力运行的监督机制，开展执法监察和效能监察，努力把纪检监察工作融入人民银行业务之中，提高支行依法履职能力。

六、强力推进文明创建和央行文化建设

进一步浓郁文明创建氛围，深化“认真进取本分”的文化理念内涵，推进“学习型组织”创建工作，激发员工的进取心，提升员工综合素质。树立长期“创争”理念，把“创争”活动与各项创建活动紧密结合起来，用“创争”理论提升文明创建活动的质量和水平，使全行的学习力、竞争力和可持续发展能力得到提高。围绕新知识、新技能、新业务，精心组织开展“创新金融服务，支持经济发展”业务竞赛活动，将

业务竞赛活动纳入对股室年度特定考核项目。以满腔的热情和真挚的感情做好老干部工作，关注老干部身心健康，促进全员和谐。

【篇五】

20xx年全市人民银行工作的总体要求是：深入学习贯彻党的xx大、中央经济工作会议和上级行工作会议精神，以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，以“稳增长调结构，促改革维稳定，推创新强服务，激活力建队伍，严管理保安全，争进位树形象”为目标，认真落实稳健的货币政策，维护辖区金融稳定，提升金融服务和金融管理水平，强化系统自身发展，为鹰潭经济金融发展作出新的贡献。

(一)有效传导贯彻货币政策。积极做好稳健货币政策宣传解读，为货币政策实施创造有利环境和条件。结合鹰潭经济发展战略，科学制定信贷工作指导意见，引导金融机构合理安排信贷投放，促进辖区信贷总量平稳适度增长。充分发挥差别准备金动态调整的正向激励作用，科学调控地方法人金融机构的合意贷款计划执行，维护政策的严肃性，促进地方法人金融机构健康较快发展。加强经济金融形势监测分析，关注研究辖区经济金融运行中出现的苗头性、倾向性问题，及时评估反馈货币政策措施在辖区的实施效应。

(二)着力引导优化信贷结构。加强“窗口”指导，引导金融机构优化信贷资源配置，大力支持实体经济发展，增加“四个鹰潭”建设的有效信贷投入，加大对支柱产业、“三农”、现代服务业、新兴产业、节能环保等的信贷支持，促进鹰潭经济发展方式转变。深入推进政银企融资对接平台建设，促进政银企信息实时交流，提高金融支持小微企业的力度和效用。做优“民生”金融服务，努力支持就业、扶贫、助学等民生工程。落实好差别化住房信贷政策，督促金融机构加大对保障房建设的支持力度。管好用好再贷款、再贴现，有效

发挥再贷款、再贴现支持扩大“三农”和中小企业融资的作用。

(三)积极推进金融改革创新。积极配合推进鹰潭金融体系建设，推动引进股份制商业银行来我市设立分支机构，促进村镇银行、小额贷款公司等新型金融组织合理布局、健康发展，鼓励和引导民间资本发展社区类金融服务企业，支持加快发展民营金融机构，引导民间融资规范发展。认真落实利率市场化改革的各项举措，推动辖区金融机构加强利率定价能力建设。稳步推进金融产品创新和服务方式创新，抓好有实效、易复制的创新产品和信贷模式的宣传推介。

(四)继续扩大人民币跨境使用。继续采取多种形式，广泛宣传培训人民币跨境结算政策，引导辖内企业、银行积极参与跨境人民币结算业务，努力扩大跨境贸易人民币结算量。积极开展简化货物贸易跨境人民币结算业务流程试点，支持金融机构加大跨境人民币金融产品和服务方式创新，探索开展人民银行县支行跨境人民币管理业务，为我市企业对外贸易投资提供更多便利。开展跨境个人人民币业务。加强跨境人民币业务监督检查，防范跨境人民币业务风险。

(一)着力提高金融管理质效。继续推动“两管理、两综合”工作，进一步完善工作机制，优化工作流程，建立综合执法检查长效机制，开展金融机构综合评价，加大执法检查力度，全面提升金融管理的成效和水平。加强金融机构重大事项报告管理，切实做到风险早预警、早预防、早处置，防止风险扩散蔓延。完善金融消费者权益保护工作评估体系和监督检查体系，建立金融消费者教育长效机制，加大宣传教育力度，加强沟通协调，切实保护金融消费者合法权益。

(二)加强金融风险监测评估。健全金融风险监测评估和预警体系，完善风险防范处置措施和应对预案。推动建立非银机构跨部门监管监测合作机制，加强辖区重点领域和行业的风险监测，排查民间融资、非法集资活动等风险苗头。探索开

展保险、证券机构的现场评估。重点监测地方法人金融机构、影子银行、政府融资平台、房地产行业及重点行业的风险状况，密切关注辖区金融风险 and 金融机构突发事件，及时做好风险预警和处置工作，坚决守住不发生区域性、系统性风险的底线。

(三)不断深化反洗钱监管。以风险监管为目标，努力构建立体化反洗钱监管平台，全面推行反洗钱风险评估，与公安、工商等单位签订合作备忘录，实行反洗钱差别监管、分类指导，充分调动金融机构反洗钱工作的主动性。继续做好机构信用代码在反洗钱领域的应用推广工作。做好反洗钱调查工作，协助司法机关打击洗钱犯罪。指导辖内人民银行县级支行开展反洗钱工作。

(四)推进“诚信鹰潭”品牌建设。拓展机构信用代码应用领域，推动机构“经济身份证”制度建设。做好《征信业管理条例》的宣传和实施工作，加强征信业务监督管理，建立个人征信信息*保护机制，切实维护信息主体权益。继续推进中小企业和农村信用体系试验区建设，努力打造辖区良好的金融生态环境。

(五)改进外汇管理和服务。深化货物贸易外汇管理制度改革及直接投资外汇管理改革，推进服务贸易和保险外汇管理改革。建立外汇业务数据非现场核查制度，强化货物贸易外汇管理非现场监测工作，确保非现场监测科学化、精细化、准确化。提高外汇管理服务能力，拓展外汇业务渠道，规范外汇经营环境，促进外向型经济快速协调发展。加大对跨境资本流动监测，保持对“热钱”等违规资金的高压打击态势。

(一)推进支付体系建设。认真做好第二代支付系统、中央银行会计核算数据集中系统(acs)的上线推广工作以及江西同城清算系统的更新改造、支付密码推广应用工作。继续改善推进农村支付服务环境。强化银行结算账户管理，加强银行结算账户专管员管理与考核，建立单位人民币银行结算账户年

检管理机制，开展人民币银行结算账户管理现场检查，营造账户公平支付服务环境。

(二)加快金融信息化建设。认真做好银行卡与电子支付技术管理。加快金融ic卡在公共服务特别是交通卫生等领域的普及推广，推进移动支付基础设施建设。加强重要业务系统的运行维护、灾备建设和应急处置，完善信息系统安全等级保护和分级保护措施，确保信息系统安全稳定运转。加强金融机构信息管理工作，切实保障金融信息安全。改善小微金融机构网络接入服务。

(三)提高金融统计研究水平。抓好各项统计制度的落实和金融统计分析工作，重点开展宏观调控政策效应、社会融资规模等方面的研究，深化特色研究。加强全市金融运行监测分析，开展利率、理财信托等监测分析，关注中小企业、“三农”等情况，监测农商行、村镇银行、小额贷款公司等机构的新动向。配合做好第三次全国性经济普查工作。发挥金融系统信息调研共享机制作用，捕捉金融工作的热点、难点、焦点问题，努力拓展调查研究的深度和广度。

(四)认真履行经理国库职责。夯实国库基础核算工作，加强国库会计标准化建设。继续拓展国库服务功能，加强国库业务监督检查，确保国库资金安全。开发推广国库集中支付电子对账系统，实现辖内国库与代理银行、财政按日电子对账。深化国库资金运行分析和调研，发挥国库参谋服务作用。继续做好国债发行与兑付工作。

(五)扎实抓好货币发行工作。科学调拨发行基金，推进发行基金物流管理建设。建立小面额人民币流通管理机制，大力改善流通中人民币票面结构，完善辅币硬币化配套措施。推动银行业金融机构现金全额清分工作，加大残损币回笼销毁力度，提高流通人民币整洁度。继续开展*“零容忍”工作，全面推行人民币冠字号管理及金融机构网点现金收、付两条线管理，开展企事业单位会计出纳人员反假培训月活动。加

大无库区人民币管理。进一步加强发行库安全检查，强化责任追究。

(一)深入学习贯彻党的十x大精神。将学习贯彻党的十x大精神作为首要政治任务，通过辅导讲座、开展主题实践活动等多种形式，使干部职工进一步理解和准确把握十x大精神实质。将党建工作与业务工作有机结合起来，相互促进，确保学习贯彻十x大精神取得实效。以党员活动室为平台，打造党员学习教育之家，推进学习型党组织建设。抓好党委(组)中心组理论学习，努力提高学习质量和效果。着力构建思想政治工作运行管理体系，进一步加强和改进思想政治工作。加强文明创建精细化管理，推进新一轮文明创建工作。进一步推动具有鹰潭特色的央行文化建设，以优秀的文化鼓舞人心、凝聚力量。

(二)全面加强工作作风建设。认真落实中央关于改进工作作风、密切联系群众的“八项规定”，严格执行上级行关于加强作风建设的实施办法、意见以及中支制定的实施意见，加大执行情况监督检查，切实全面改进工作作风。探索开展廉政制度及执行情况审计，切实落实党风廉政建设责任制。加强反腐倡廉宣传教育，营造全行风清气正良好环境。认真抓好“一行一品”廉政文化品牌创建，积极推介具有鹰潭特色的儒道“尚清”廉政文化品牌。全面推行行务公开、党务公开，探索*管理新模式，不断深化职工*管理。

(三)大力加强干部队伍建设。加强辖内各级领导班子和中层骨干力量的建设，不断提升领导的驾驭能力和领导水平。加强干部队伍建设，制定《行员考核实施细则》，加强科级及以下员工的考核。积极推进青年人才培养工程，打造一支业务精、素质高、过得硬的青年队伍。加大员工教育培训，建立岗位练兵和业务竞赛活动长效机制。加强团组织建设，促进团员青年成长成才。实施老干部工作管理工程，改进、创新老干部管理。

(四)继续保持争先创优态势。继续保持争先创优的工作干劲，不动摇、不懈怠，扎实干好每一项工作。进一步完善奖励激励机制，营造更加浓厚的争先创优氛围。继续加大开拓创新力度，以创新促履职，促进工作上台阶。各科室、各支行至少要抓好一项创新、特色或重点工作，力争获得上级行、地方政府的肯定和推介，同时要注重相关工作图片、文件、资料的收集和整理。

(五)不断提升财务管理水平。继续推进财务精细化管理，严格控制费用支出，严格招待费、会议费、办公费等费用开支的管理，努力降低行政运行成本，提高资金使用效益。合理配置、管理固定资产，提高固定资产使用效益。规范集中采购供应商管理，提高集中采购管理水平。继续加强后勤服务精细化管理，建立后勤服务保障日常巡察制度，引进管道燃气，加大节能减排工作力度。

(六)切实保障辖内安全稳定。加强新闻宣传和*引导，加大重要事项督查力度，严格落实保密规章制度。加强政务信息公开，加*制宣传，深入推进依法行政。加强应急管理，推进安全保卫精细化管理和社会管理综合治理工作，坚决杜绝安全事故发生。提升事后监督质效，建设控制有力的内控文化，认真开展“两检查一排查”工作，推动辖区防差错事故、防风险隐患、防人员案件，促安全、促稳定、促履职的目标任务实现。