

银行的文秘岗发展方向 银行培训工作计划 (大全5篇)

时间就如同白驹过隙般的流逝，我们又将迎来新的喜悦、新的收获，让我们一起来学习写计划吧。优秀的计划都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？以下是小编为大家收集的计划范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

银行的文秘岗发展方向 银行培训工作计划篇一

一、大力开展党校培训轮训工作

某分行党校通过举办党校主体班，在实践中探索了一条“依托地方资源、突出某行特色、改进教学管理、提高培训效果”的党校办学思路，提高了分行党校的整体工作水平。

按照总行党校全年工作部署，制定《某分行党校20__年度培训计划》，按计划分别于三月下旬和五月下旬举办了第二、三期某分行党校主体班，共对98名近两年新提拔的副处级领导干部进行了40天的脱产理论培训。学员经过理论辅导、经济金融热点问题讲座、实地考察等不同阶段的学习，回到单位后，结合本地工作实际情况撰写了调研论文，分行党校对第二、三期党校主体班调研课题及学员论文进行评估，学员们完成了专题调研报告7篇，毕业论文98篇，经分行党校组织的专家审阅，推荐优秀论文42篇，论文优秀率为43%，理论课考试优秀率达94%。通过接受党校教育，领导干部的党性修养、政治理论素质和依法履行职责的能力进一步增强。

二、加强对辖内各级领导干部的理论业务培训

1、举办领导干部先进性教育培训班。

根据辖区先进性教育活动的需要，按照分行党委的要求，我

们于8月中下旬在北戴河举办了一期某分行辖区处级党员领导干部先进性教育培训班，此次培训班共有77名学员参加培训，其中包括某分行党委组织部、呼和浩特中心支行党委班子成员13人、辖区32个地市中心支行党委书记及机关党委书记64人。培训班采取专家辅导、观看讲座录像、集中自学等方式，针对保持党员先进性教育活动有关内容进行培训，并在学习结束前组织全体学员参加了以《党章》为主要内容的开卷考试。

2、组织各级领导干部参加业务培训。

在开展理论教育的同时，我们进一步加强了对各级领导干部的业务培训：一是在4月，推荐分行机关和省会中心支行12名行领导，分2期参加总行组织的副厅局级分支行领导干部高级研修班；二是在5-6月，推荐32名地市中心支行副行长，分3期参加总行举办的中心支行行长业务培训班；三是在3-5月，推荐38名县支行行长参加总行举办的第五、六期县支行行长培训班；四是于4月初至6月末在保定金专分三期举办了县支行副职培训班，组织辖内240名县支行副行长、纪检组长针对中央银行新业务、宏观经济与货币政策、金融稳定与金融服务、金融会计管理与财务分析、金融法规、金融改革热点问题、领导科学等内容进行脱产学习。培训结束后，组织学员结合各地实际工作撰写结业论文，并对240篇论文进行打分评优。

三、在大力开展辖内岗位任职资格培训的同时，开展各类专项业务培训

1、按照总行统一规划，做好岗位任职资格培训考核的各项相关工作。

为了进一步在辖内做好岗位任职资格培训考核的宣传动员工作，促进某分行岗位任职资格培训考核工作规范顺利进行。我们一是在辖区征求《岗位任职资格培训和考核实施细则》(讨论稿)的意见，整理上报总行；二是制定《中国人民银

行某分行岗位任职资格培训三年规划及考核实施方案》、

《中国人民银行某分行岗位任职资格考核实施办法》等若干办法，推动辖区岗位任职资格培训考核各项工作制度化、规范化；三是在全辖发放并统计岗位任职资格与电大学历续读项目问卷；四是推荐机关及辖区干部参加任职资格培训考试法律科目的师资培训班；五是按照总行要求，在辖内证订新出版的岗位任职资格公共科目培训教材并组织学习。

在20__年利用省会中心支行培训资源开展全辖业务培训的成功基础上，我们在9月下旬和10月下旬，分别在太原和石家庄举办了国库业务培训班和金融稳定业务培训班，期间邀请总行业务司局和分行有关处室领导，通过讲座和研讨的方式，针对新业务以及工作中的热点和难点问题，对163名辖内业务干部进行了培训，收到了较好的培训效果。

3、根据履行中央银行职能的需要，抓好辖区业务骨干的前沿性金融理论培训。

按照总、分行培训规划，做好辖内干部的业务培训。一是推荐28名辖内干部参加总行全年举办的各类专项业务培训班、研讨会；二是突出领导干部和业务骨干的培训，根据年初培训计划，经请示总行同意，2月在某学院开办了第二期在职干部攻读金融硕士学位的专业课程进修班，共有50名干部参加。截至目前，第一期进修班50名学员已全部结业，有5名学员提前通过了同等学力申请硕士学位全国统考，10名学员通过了统考的单科考试，第二期进修班也已经完成了两个学期，6门课程的学习。

4、举办大型理论业务讲座。

按照年初培训计划，我们在全年邀请总行有关领导和其他单位的专家、学者分别对机关副处以上干部和机关全员进行了保持党员先进性教育、公文处理与写作、影响宏观货币政策因素、征信业务等8个专题，15次讲座。通过开展讲座，加强

了理论学习、更新了业务知识、开拓了工作新思路。

四、开展高层次培训，培养复合型、研究型人才

1、积极推荐干部参加国际交流项目培训。

为全面提高辖区各级领导干部和业务骨干素质，开拓视野，培养复合型人才，我们积极推荐辖内干部参加总行各类国际交流项目的培训。一是推荐分行和省会中心支行4名副行长参加总行在德国举办的二期货币经济学及国际银行业务培训班；二是推荐7名辖内地市中心支行行长参加总行在香港举办的三期金融市场高级研讨班；三是推荐4名干部参加总行国际司的德国发展基金会项目面试、3人参加澳大利亚奖学金项目面试、3人参加日本奖学金项目面试、2人参加英格兰银行奖学金项目面试。

2、加大英语培训力度。

分行党委多年来一直重视培养高层次外语人才，20__年，在培养英语人才方面，一是推荐12名干部分2期参加总行在西南财经大学举办的bft英语培训班；二是推荐5名干部参加总行在研究生部组织的英语强化培训班；三是组织20__年某分行英语强化培训班的学员参加全国bft考试，共有37人参加，全部通过了考试，其中取得高级证书36人，中级证书1人；四是组织41名干部参加在南开大学举办的20__年某分行英语强化培训班，为保证培训效果，本次培训班依然采取提前半年通过笔试和口试选拔的方式确定参训人员。学员经过90天的脱产学习后，将于20__年1月初参加全国bft考试。

3、加强对辖内中高层次专业技术人才的培养。

为了充分发挥高级专业技术人才在基层单位的积极作用，我们推荐分行及辖内省会中心支行21名高级经济师、6名高级会计师参加总行举办的高级经济师、高级会计师培训班，通过

系统学习以及与国内外有关专家的讨论、交流，系统地提高了高素质干部的调研分析能力。

为提高辖区专业技术人员业务素质，便于加强岗位交流，针对部分职工现有职称与所从事专业不对口，以及某些业务骨干具有往其它专业发展潜力的情况，我们一是于3-4月在保定金专举办了一期24天的全国会计师资格考试考前培训班，共有辖区干部47人参加培训；二是在10月初在保定金专举办了一期20天的全国经济师资格考试考前培训班，共有辖区37名干部参加培训。

五、鼓励干部参加各类学历教育，规范学历学位变更认定工作

1、鼓励、引导干部通过自学提高学历层次。

在加强学历教育工作，改善辖内干部学历层次方面，我们一是为促进干部职工参加在职学历教育的规范化，提高干部职工的学习积极性，在总结近年来学历教育工作经验的基础上，重新修订了《中国人民银行某分行工作人员参加学历(学位)教育或脱产培训协议书》；二是组织动员辖内100名左右具备全日制专科学历的职工报考对外经贸大学金融学、会计学的专升本教育；三是组织分行机关及辖区有关人员报名参加“中国人民银行岗位任职资格考试与中央广播电视大学学历教育接轨项目”，某分行辖区报名参加岗位任职资格考试和电大学历套读的人员共1376人，其中：按单位层次分，分行10人、中心支行426人、县支行940人；按学历层次分，研究生1人、大学本科46人、专科1329人；按报考专业分，报名参加货币政策方向214人、金融服务方向679人、金融稳定方向54人、外汇管理方向28人、综合管理方向401人。

2、开展全辖学历学位变更认定工作

按照总行人事司《关于中国人民银行系统干部职工学历、学

位证书集中在教育部学历、学位认证中心查询认证的《通知》(银人发[20__]65号)有关要求，分行辖内处以下干部的学力学位认定变更工作，全部由分行人事处集中办理。我们及时向辖内转发总行文件并布置了20__年度学历学位变更认定工作，共将分行机关、辖区上报的321人的学历学位材料进行审查、汇总整理，送交教育部学历、学位认证中心进行认证。此项工作的开展，基本解决了多年来干部职工学历学位变更认定工作中学籍查询难，政策尺度掌握不一致的问题。

六、做好金融专业英语证书考试某考区的各项工作

根据20__年全国金融专业英语证书考试工作会议精神，布置某考区20__年度考试工作。在今天的考前准备和考务工作中，我们更新工作思路，改变以往独力承担报名考务工作的做法，在南开大学开设考点，并与南开大学和某财经大学合作开展面向考生的考前培训。5月28、29日在南开大学顺利地组织了考试，经过统计，20__年共有有727人报名参加考试，337人次通过考试，分别是20__年报名人数和通过人次的三倍，报考人数也是某考区历人数最多的一次，进一步扩大了考试的社会影响。

七、做好基础数据的统计和工作调研

为了配合全员岗位任职资格培训考核工作的开展，我们在辖内积极开展基础数据的摸底统计和培训考核试点单位的调研工作，一是定制统一的摸底调查表发放到各级中心支行，按照岗位任职资格考核的不同专业统计参加考试人员，并将参加考试人员分成三批参加不同年度的考试；二是针对基层行如何开展岗位任职资格培训考核工作以及相应的奖惩激励措施等课题开展广泛的工作调研，将优秀的调研文章装订成册。

八、干部教育培训工作存在的问题和难点

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；二是辖内各省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。

九、对干部教育培训工作的几点建议

为了更进一步做好教育培训工作，我们认为：一要进一步加强对干部培训教育工作制度化。结合岗位任职资格考试工作的展开，在制度上将岗位培训和干部上岗、转岗、晋升等工作结合起来，同时把领导干部抓职工教育工作的好坏作为绩效考核的一项内容；二要进一步改进培训方法，拓宽培训渠道。采取“走出去、请进来”的方式，多为干部提供拓宽视野的机会，同时不断改进培训方法，改灌输式为专题研讨式、案例分析式等，相互研讨，各抒己见，共同进步；三要建立科学的培训评估指标体系，对照确定的培训目标，从培训内容、培训形式、参加人数、出勤情况、考试成绩等综合评价培训组织者和接受培训者的培训绩效，确保学习培训效果；四要进一步加大对教育的投入，为提高教育水平和保证培训质量提供坚实的保障。

银行的文秘岗发展方向 银行培训工作计划篇二

为适应我行**与发展的需要，提高信贷管理水*和客户经理业务素质，根据《20xx年工作安排意见》，结合我行实际，制定本方案。

通过开展信贷管理**和风险防范制学习，倡导员工按照审慎经营的原则积极开展贷款营销，逐步培养一支视野开阔、精通信贷管理和风险防范知识，具有较高信贷营销和管理水*的

基层信贷队伍。培训工作要坚持**规划、分类培训的原则，在合行经营**的**下，由市场发展部和风险管理部按实际需要具体负责实施。

培训要从实际运用、岗位操作出发，以应知应会为主要内容，即信贷管理**、基本业务操作流程、常用的法律法规、职业道德及风险**与防范等。

1. 基础知识和技能。熟悉信贷业务操作流程，熟练掌握工作方法；

5. 职业道德。培养忠于职守、遵章守纪、行为规范、爱岗敬业精神；

6. 营销管理。更新贷款营销理念，建立适应我行**与发展的经营理念。

银行的文秘岗发展方向 银行培训工作计划篇三

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campinglearning训练营、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. 训练营（camping learning）

训练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。

训练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[navigation]

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，从九个小组*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！

2. 2019新年银行财务工作计划范例

4. 店长新年工作计划范文2019

银行的文秘岗发展方向 银行培训工作计划篇四

银行培训工作计划(一)

从现在开始，紧密围绕商业银行自身的战略目标和各项工作重点，将培训作为推进战略实施的重要手段，持久地发挥培训对改善绩效与提升企业竞争力作用；树立人才投资理念，树立科学培训理念，加大对培训的投入，提高培训的投入产出意识，各级上下联动、各部门密切配合，形成培训一盘棋；强化培训需求调查和培训效果评估，强化培训规划、开发、组

织和管理功能，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”的培训育人体系，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，坚持企业培训与员工自主学习相结合，营造人人需要学习、人人有机会学习、人人主动学习的良好氛围。

主要措施：

(一)完善培训组织与责任体系。

2、分管行长对辖内员工培训负责，运用多种方式及时与员工沟通，加强对辖内员工培训规划及发展指导，及时根据发展经营战略对培训工作进行指导。

3、加强培训工作的考核力度，量化培训考核结果，将培训考核结果纳入各单位领导班子和主要负责人年度考核指标体系。

(二)通过学历学位教育管理、培训项目管理、培训积分管理、兼职教师管理、培训经费管理、培训联系人管理、培训学分认定及管理、培训课程开发管理等制度的建立和完善，健全培训的支持保障体系，形成一套完整的教育培训制度，促进各项培训工作规范有序进行。

(三)继续以分层分级组织实施培训为基本模式，实施差别化培训项目。按员工类别建立素质模型，并在此基础上为每个类别建立支持员工素质提升的一整套培训课程体系和对应的重点课程。

对管理岗位、专业技术岗位和经办岗位三大层面人员，细分岗位类别，通过科学的素质模型的建立，为每个类别员工建立一套完整的培训课程体系，对各岗位培训课程，明确主干课程和非主干课程，并对每个课程确定对应的培训学分和要求，建立培训学分管理。

(四)拓展培训渠道，创新培训方式，丰富培训手段，引入丰富多样的培训形式，提高培训的灵活性和适应性。

加强与高校及培训机构的合作，聘请专家教授和专业培训师，建立稳定的合作关系。通过多种形式和渠道组织员工培训，扩大培训覆盖面，为员工学习先进的管理理念及相关业务知识，创建学习型组织创造良好条件。

(五)强化对培训效果的评估和反馈，提高培训项目开发、课程设计的科学有效性，加强培训的投入产出评估，对重点培训项目，做好培训前、培训中和培训后的全程评估。

培训前做好培训需求整体评估，培训对象知识、技能和工作态度评估等；培训中做好培训组织准备工作评估、内容和形式评估、教师评估等；培训后做好目标达成情况评估、效果效益综合评估等工作。对大部分培训项目还要实施学习评估，通过考试测评和撰写学习心得等方式来完成，对重要培训项目还要实施行为评估，对学员培训后一段时期的工作表现进行评价，对投入巨大的培训项目，还要实施绩效评估，对培训效益进行综合测算。

(六)进一步加强培训的集中管理，统一规划，归口管理。

加强培训工作计划的管理和培训经费的预算管理，加大培训经费的投入，提高培训资源的使用效率。

银行的文秘岗发展方向 银行培训工作计划篇五

一、培训的内容结构跨度宽广

不谋全局者，不足以谋一域。本次中级职称干部培训，从培训内容的结构来看，在紧密围绕人民银行履职行为的前提下，十个专题讲座几乎涵盖了当前某行的货币政策、金融稳定、

调查研究等主要职能职责领域，同时又涉及了能力提升、心理调试等与个人工作生活密切相关的个体领域，还包含了人民银行厚重的发展历程，林林总总，堪称既具有系统性，有具备完整性。对此次参培的同仁而言，培训内容的宽广跨度使我们长期局囿在基层某行某个特定工作范围的员工极大地拓展了知识结构，开阔了履职视野，不仅有效强化了我们的岗位履职能力，并且前所未有地丰富了每个参加培训个体的知识储备宽度，为今后岗位流动奠定了良好的前提基础。

二、培训的内容专业深度深邃

培训的师资力量强大，讲授专业深度深邃。十个专题讲座的主讲老师既有来自总行的专家领导，又有来自院校的教授名家，在各自领域长期专注浸淫，高屋建瓴，建树丰硕。通过老师富含逻辑、鞭辟入里、庖丁解牛式的深入讲授，在理论、实践等方面给予我们丰富的学养，既使我们领略到当前各类经济金融专题前沿高端的最新进展，更加准确地把握到焦点、热点以及难点经济金融问题的症结所在，矛盾所聚，根源所依，又使我们更加辨证地触及到学习、调查与研究的方法论高度，深入引发对经济金融现象的本质思考以及对经济金融问题的脉络把握，提升了我们今后进一步深入观察、探究、思索本地区经济金融实际的工作能力。

三、参加培训进一步增强了学习理念，增强了行际交流

从某种程度上说，在工作以来的十余年间，组织部署自己的系统学习过少，工作中自己也仅学习与本职工作相关的业务知识、理论知识和法律知识，对不涉及或者很少涉及自己工作的知识相对缺乏学习的积极主动性。这次集中学习培训，对基层某行中级职称层面的干部采取分期分批培训学习，我认为一方面克服了多数人因工作繁忙、任务繁重而缺失培训学习机遇的缺憾，一方面又充分体现培训学习人人平等的原则，在全行系统倡导出一种富有创新的培训方法与浓厚的学习氛围，对提高全系统干部的业务能力和综合素质具有非常

重要的现实意义。

另一方面，培训平台的搭建为参培人员之间提供了工作经验、做法相互交流的有效空间，更加深入地了解当前人民银行各项重点工作在全行各个分支机构的执行情况、各行富有成效的创新举措、各岗位富有技巧的工作方法，为我们打开了履职工作的另一扇窗口，给予参培人员极大的启迪。

四、培训组织有序，进程安排合理

从培训的总体进程来看，培训组织井然有序，培训内容紧贴实际，培训节奏张弛有度，培训生活丰富多彩，体现出培训学院老师们的智慧结晶与辛劳付出。

本次培训活动，开人民银行系统中级职称干部专项培训之先河，为人民银行系统基层行中承载主要工作任务、发挥骨干中坚作用的广大中青年干部员工提供了难能可贵的学习机遇。建议今后一是将此类培训形成长效化的制度加以坚持与完善，同时提倡分行层级跟进推出类似性质的培训安排，有效补充与扩大高层次培训的覆盖面，切实提高广大基层员工的工作能力与履职能力；二是在培训主体上相对集中，细化分类，考虑将货币信贷、调查统计合并培训，将会计、国库合并培训，办公室、宣传群工合并培训，等等，从而进一步提高培训的针对性和有效性；三是在培训内容安排上相对集中，考虑大体按照80%：20%的比例设置培训课程，切实提高培训的针对性。