

2023年银行技能提升工作计划 银行柜员技能提升简报(优秀5篇)

计划是提高工作与学习效率的一个前提。做好一个完整的工作计划,才能使工作与学习更加有效的快速的完成。写计划的时候需要注意什么呢?有哪些格式需要注意呢?以下是小编收集整理的工作计划书范文,仅供参考,希望能够帮助到大家。

银行技能提升工作计划 银行柜员技能提升简报篇一

1月12~14日,邮储银行在成功完成h股发行上市后首次在北京召开年度工作会议。

会议全面总结邮储银行20xx年工作情况,科学研判当前面临的形势和任务,对重点工作进行部署。

会议提出,要坚定信心,加快转型,努力推动邮储银行向优秀上市商业银行迈进。

邮储银行总结大会会场

李国华在邮储银行总结大会上作重要讲话

中国邮政集团公司总经理、党组书记,邮储银行董事长李国华出席总结大会并发表重要讲话,集团公司副总经理、邮储银行行长吕家进作工作报告。

邮储银行高管交流合作项目汇报

为实现20xx年工作目标,会议要求邮储银行要坚守大型零售商业银行战略定位,适应经济发展新常态,坚持稳中求进工作总基调,牢固树立价值创造理念,以改革为动力,以党建

为引领，全面做好增收益、降成本、管风险、强科技各项工作。

李国华参加邮储银行分组讨论

银行技能提升工作计划 银行柜员技能提升简报篇二

为了进一步全面提升xx学院教师能力，激发教师提升的内部需求，培养教师的进取心，根据文院行发[]20xx[]xx号关于印发xx学院奖励性绩效工资实施办法（试行）、文院行发[]20xx[]48号关于印发[]xx院教职工习修（培训）暂行办法》、文院行发〔2016〕52号关于印发《教职工学习进修（培训）、岗位聘任等有关问题的补充规定》、文院党发[]20xx[]35号关于《成立xx学院教师发展中心的决定》以及[]xx学院“十三五”科研工作规划》的通知，结合学校实际，特制定本计划。

学校全体教师，包括专任教师、双肩挑教师及行政管理人员。

通过学校引导与二级学院及部门落实相结合，集中培训与跟踪指导相结合、理论学习与实践锻炼相结合、教学与科研相结合等方式，建构教师基础能力、教学能力、教育能力、教研与自我发展能力和创新能力等层级递进的实训*台，对教师加强系统培养，使其熟悉教育教学规律，掌握科研创新方法，提升自我发展能力，建设一支适应地方性国门大学、具备较强科研创新能力及高素质专业化的教师队伍。

（一）基础能力

各二级学院积极开展语言训练、书画训练、竞赛等，要求教师说好普通话，写好“粉笔字”、“毛笔字”、“钢笔字”、掌握“简笔画”等教师技能基本功。熟练掌握运用现代化的教学手段设计导学案，制作“课件”。教学中要求用普通话教学，讲授要生动、言简意赅。板书要求必须按照*文字改革

委员会颁布的《简化字表》正确书写，字迹要写得工整、清楚，切忌潦草，避免错别字，不使用繁体字、异体字、自造字，更不能随意简化。板书内容要精炼、有条理。使用多媒体教学应该设计合理，高效实用。二级学院要派专人不定期抽查使用多媒体教师的教学课件，课件制作不合格的教师要限期修改，期限内不达标者由信息科学学院统一培训。

（二）教学能力

高校教师教学能力的培养与提高是一项复杂的工程，应强化对青年教师的教学能力培训，以讲座、教学研讨、教学指导、观摩示范课、教学理论研究探讨等方式，提升教师教学能力。

1. 采取岗前培训、专题讲座、现场体验教学、自学相结合的方式，以围绕高校教师的角色和使命、高等教育理论、高等学校教师职业道德修养、教育教学管理、学生工作、人事管理制度、外事工作等内容对新聘教师开展培训。提高青年教师走上讲台的门槛，青年教师必须经过教学能力培训，并担任一年以上助教，教学能力考核合格后，方能走上讲台。

2. 二级学院根据教学、科研、学科建设需要和新聘教师的研究方向，为新聘教师确定参与的科研或教学团队，通过“传帮带”的形式指定本学科或方向的学科带头人或骨干教师担任其指导教师，负责对其教学、科研的指导工作。指导教师要对新聘教师的备课、教案、授课、辅导等各个教学环节给予具体指导，引导新聘教师搞好教学工作。同时，要经常检查新聘教师授课情况，及时提出意见，帮助新聘教师尽快熟悉课程教学体系，全面掌握课程的教学方法与技巧，使其能够出色地完成教学任务。岗位培训结束后，二级学院要结合指导教师意见，对新聘教师在各个教学环节中的表现做出综合评价，作为新聘教师正式上岗的主要依据。学院定期检查教师“传帮带”工作开展情况，督促教师有序推进“传帮带”各项工作。遵循“以老带新，以新促老，相互学习，共同提高”的原则，不断提高教育教学质量。

3. 教师在课堂教学中应努力做到理论阐述准确，概念清晰，条理分明，论证严密，逻辑性强。既要有科学的严密性，又要注意教学方式方法的生动性和技巧性；要着重思路、概念的引入，突出重点、难点和疑点；激发学生积极思考、融会贯通所学知识，训练学生的科学思维方法和能力。切忌照本宣科、*铺直叙。
4. 教师应按课程《授课计划》掌握教学进度，不得推迟或提前。若因特殊情况，确须推迟或提前，应向课程归属教研室提交调整申请，经批准后方可变更。
5. 采取组织骨干教师、青年教师多媒体教学示范课比赛。比赛分初赛、决赛两阶段，第一阶段为二级学院初赛选拔，第二阶段为参加校级决赛。通过多种形式推进课堂教学改革，提高课堂教学技能和教学质量。
6. 实施“教学名师工程”，树立教学楷模。以省校两级“质量工程”项目实施为契机，积极实施“教学名师工程”，选拔一批为人师表、敬业爱岗、治学严谨、学风端正、教学效果良好、学术造诣较高、省内外知名的教学名师。树心系教育、关爱学生、行为示范、立德树人的楷模，形成积极向上的政策导向和浓厚的教学氛围，提高学校教学水*和人才培养质量。
7. 实行学校、二级学院（部）二级督导制度。对学校教学及教学管理工作进行监督、检查和评价，并提供咨询和合理化建议；深入课堂、实验室、实习实训基地、考场等教学一线进行检查、督导，并及时反馈。

银行技能提升工作计划 银行柜员技能提升简报篇三

1、市场业务部同志；

3、电话营销的同时，对外将主要业务范围锁定为：

用现有及老客户带动精装修家装工程的开展工作，同时慢慢地向别墅设计、高端家装设计、诚信全包等业务扩展。

- 1、每次设计后都进行经验总结，并录入设计档案库；
- 2、考察其他设计师的成果，吸取精华；
- 3、借鉴其他优秀的设计理念；
- 4、鼓励设计师在设计手法上创新，注重新材料的应用。
- 5、此项可作为培训中的部分内容来执行，每月培训计划中定期举行优秀设计作品鉴赏会和新型设计材料的介绍和运用。
- 3、建立设计团队，完善加强设计团队能力；
- 6、完善并培训设计部管理制度及工作流程；
- 7、完成公司下达的其它任务。

一支好的队伍，就是要有一个完整的团队，有个充满干劲的团队。以公司目前配备，是不够的。首先对整个设计部的发展有一定的局限性，一个完整的设计队伍，应该是往多元化去发展，完善设计团队。

根据公司的战略目标和明年市场的需求，现设计部需招收2-3名设计师，以下是对招聘的一些要求建议。

职位名称：首席设计师1名；主笔设计师2名；

1、相关工作经验及技能要求：

大专或以上学历，装潢设计或建筑工程相关专业，熟悉工业厂房、办公楼、酒店、宾馆等工装装饰装潢工程设计，熟练掌握cadps3dmax制图软件及其它相关设计软件，能独立完成

工程图纸设计，效果图绘制，三年或以上工装（工业厂房或办公楼或酒店）装饰设计经验，户籍不限！

2、岗位职责

分析目标客户需求，充分理解客户意图；控制设计进度、优化设计方案、指导设计师设计工作；深化设计，协调设计各工序的工作；施工工艺、施工图管理及各专业协调整合；工程施工材料及供应商评鉴、成本控制管理；配合工程部、业务部预算相关工作；完成上级交办的事项。

从现公司的新流程来说，目前公司的制度及工程管理还不是很完善。这样对本公司品牌的建设和设计品质的推广很不利。通过各种的培训和现阶段部门工作的了解，总结出一些对设计部管理的经验。公司今年才刚成立，设计部2013年也是一个基础阶段，一切的运作都不是那么的完整。相信2014年是一个突破，各项设计工作实行完善制度，工作跟着流程走，按制度办事。

- 1、完善设计部日常工作规章制度；
- 2、讲解设计部制图标准；
- 3、规范设计部出图流程；
- 4、规范设计部工作流程；
- 5、建立和培养设计团队；
- 6、强化设计师谈单所涉及的问题；
- 7、每月典型设计案例谈论会；
- 8、定期市场新型材料的认识及运用；

9、公司安排的其它培训计划。

- 1、每年设计整理资料；
- 2、每年文案整理资料；
- 3、项目完整的推广方案；
- 4、简版对外宣传ppt稿。

购买新版的设计年鉴设计作品书籍资料，加强设计师的设计品质的提高。

员工为企业服务，除了合理的薪酬福利体系外，更强调个人自我价值得实现，我们深知这一点。因此，建议公司制定完善的员工职业发展规划，提出“因人设岗、因能设职”的积极策略，要实现员工职业生涯规划的有利保障。

有梦想、有激情、有企图心，任何人都会在这里拥有宽广的成长空间。针对员工不同特长、兴趣，为他们量身订制可以充分发挥自身能力的工作岗位。适当的岗位、适合的人才，是企业追求的人力资源优化配置目标。鼓励员工通过竞聘的方式提高自己，展示自己的工作能力。定期对员工进行岗位考核，不适合原岗位或希望竞聘其他岗位者，则提供轮岗换位的机会。

银行技能提升工作计划 银行柜员技能提升简报篇四

根据《*关于解决农民工问题的若干意见》(国发[20xx]5号)□
□^v^关于印发农村劳动力技能就业计划的通知》(劳社部发[20xx]18号)和《广东省人民*关于进一步加强农民工工作的意见》精神，为切实抓好广东省农民工技能提升培训计划，特制订本实施方案。

以“提升技能、稳定就业、促进发展”为主题，紧紧围绕我省经济和产业结构调整升级需要，运用财政补贴政策，组织用人单位、各类职业培训机构和就业服务机构，大力开展在粤农民工职业技能培训和就业服务，促进农民工提高技能和稳定就业，培养适用型技能农民工队伍，促进我省经济社会发展。

坚持与提高农民工组织就业程度相结合。以企业需求为导向，大力推进定向培训、劳务合作、对口扶贫、劳务代理等工作，促进农民工稳定就业，为经济社会发展提供稳定合格的劳动力供给。

坚持与培养中高级技能人才相结合。加快培养适用型技能农民工队伍，促进我省产业结构调整升级，满足企业用工需求。

坚持与创新培训模式相结合。大力推进校企合作培训模式，充分发挥职业培训机构与用人单位两方面的优势，建立农民工培训与就业紧密结合的新机制。

坚持与加强就业和劳动保障管理相结合。重点扶持用工规范的用人单位加强培训，促进企业规范用工，优化我省用工环境。

坚持与督促企业落实培训责任相结合。突出重点，集中资金扶持有愿望和条件组织农民工培训的用人单位，点面结合，促进企业切实履行农民工培训义务。

坚持完成培训任务与提高培训质量相结合。确保参加培训的农民工绝大部分能考取职业资格证书或专项职业能力证书。

在培训规划上坚持以当地经济和产业结构调整升级为导向；在培训实施上坚持以用人单位的需求为导向。

创新培训模式，建立*统筹、企业导向、社会参与、个人努力

的联动机制；创新投入机制，建立*、用人单位和个人共担经费的培训投入机制。

原则上以各地上年度办理就业登记的外来流动就业人数为基数，综合考虑各地培训鉴定能力、地方资金配套等因素，每年3月底前将农民工培训就业任务分解下达到各市，各市于4月底前下达到县区和用人单位。

培训对象是在我省城镇就业的农民工，其中外省农民工不少于70，外来城镇户籍流动就业人员可参照执行。财政补贴对象是指经定点培训获得专项职业能力证书、国家职业资格证书，并与用人单位签订一年以上劳动合同的农民工（含城镇户籍外来工）。

加强就业管理，严格执行就业登记和用工登记制度。从20xx年开始，每年的下半年由各地级市统一组织开展一次对农民工就业情况检查摸底。各地要组成劳动保障监察、就业服务管理、劳动关系、劳动工资、等科（处）室、单位参加的联合检查组，依托乡镇（街道）劳动保障机构，采用用人单位、农民工个人自报和随机抽查、重点检查等办法，对辖区内用人单位使用农民工情况进行全面摸底，开展用工登记和就业登记，核发《广东省就业失业手册》，并将调查结果录入“农民工培训管理信息系统”，建立农民工信息库。

在用工调查摸底的基础上，各市^v^门还要通过组织用人单位定期自报和公开征集等方式，广泛收集用人单位对农民工的培训需求，建立农民工培训需求数据库。要结合本地产业发展规划，制订农民工培训规划和年度计划，按计划制订分期培训的具体方案，确定每期重点培训工种，编发培训目录及补贴标准向社会公布，统筹组织农民工培训。各市应于每年2月底前将当年农民工培训计划报省农民工培训办公室（省就业服务管理中心）。

1. 用人单位农民工技能培训就业基地。主要承担本单位农民

工和劳务帮扶地区输出劳动力的培训；对在行业内具有优势的用人单位培训机构，经县级以上^v^门批准可承担行业农民工培训。

2□^v^门农民工定点培训机构。从各级^v^门所属的技工学校和就业训练中心、百万农村青年技能培训工程基地、高技能人才实训基地中认定，主要承担不具备培训条件的用人单位和高级以上技能农民工的培训。

3. 社会农民工定点培训机构。从社会各类职业培训教育机构中认定，主要承担特有行业工种及具有比较优势工种的培训。

1. 用人单位自主培训。具有农民工定点培训资格的用人单位，可按照国家职业标准，结合岗位技能要求，制定在岗农民工培训计划和教学大纲，报同级^v^门批准后，自行组织培训，经考核鉴定领证后按规定申请培训补贴。

2. 行业统筹培训。各行业协会可根据国家职业标准和行业通用技术工种的技能要求，制定行业工种培训教学标准、教学大纲和农民工培训计划，报省劳动保障厅批准后，指定行业内具有农民工定点培训资格的用人单位开展行业农民工培训，并按规定申请培训补贴。

3□^v^门组织培训。对不具备培训条件或不履行农民工在岗培训义务的用人单位，由同级^v^门制定农民工培训计划，向用人单位下达培训任务，统筹组织农民工到^v^门或社会定点培训机构培训，企业应承担培训费按规定分担的部分。高技能农民工培训原则上由^v^门统筹组织到高技能培训基地培训。各级^v^门要从用人单位的生产经营需要出发，尽量采取灵活方式，把培训与用人单位生产经营的影响降到最低。

4. 校企合作培训。承担农民工培训的定点培训机构要加强与

用人单位合作，充分发挥用人单位在岗技能训练、场地、设备和专业培训机构教学、师资力量优势，共同制订农民工培训计划和教学大纲，采取在用人单位设立培训基地或随岗培训、培训机构派师资上门授课，或选送农民工到培训机构培训共同组织培训。

5. 农民工自选培训。持有所在单位或拟接收单位同意推荐培训证明的农民工，可到^v^门认定的培训机构，自主选择*规定的自选补贴工种参加培训，经考核获得相应证书并到已定单位就业的按规定给予补贴。

制定实施全省统一的《农民工技能提升培训标准和教学大纲》。在培训学时上，参加国家职业资格或专项能力资格培训的，按国家和省规定执行；参加本省新开工种技能培训的，由省统一学时标准。在培训内容上，应包括公共课程和技能培训课程，以实操培训为主，公共课程教材统一使用《广东省农民进城务工指南》。对参加培训的农民工，各级职业技能鉴定机构要本着方便、快捷的原则，积极提供技能鉴定和发证服务，适当降低收费。有条件的地级市，要根据本地区的需要，结合农民工实际情况，协助省组织开发适应农民工参加的新工种、新职业和专项能力培训鉴定标准、教材等资料，确保培训和鉴定质量。

各级公共就业服务机构包括公益性职业介绍机构要向农民工开放，加快在劳动力市场和就业服务大厅开设农民工专门服务窗口，为农民工免费提供政策咨询、就业信息、就业指导和职业介绍服务。鼓励社会就业服务机构为农民工提供减免费服务。对提供免费服务的就业服务机构，各级*要给予职业介绍补贴。对经培训获得相应证书并达到用人单位上岗要求的农民工，所在用人单位或协议接收单位要与其签订1年以上劳动合同，并作为申领培训补贴的依据。

为确保农民工培训计划与“百万工程”有机结合，农民工培训由各级“百万工程”领导小组及其办公室负责统筹组

织实施。各地要切实加强组织领导，落实工作责任，健全工作机制，层层抓落实，确保完成省下发的农民工培训就业任务。

各级^v^门要根据农民工技能提升培训的需要，按照国发5号文和省*贯彻意见的要求，做好经费预算，协调当地财政按规定安排农民工培训就业补贴资金，并纳入财政年度预算。企业应按照规定提取职工教育培训费，并按农民工占全部职工比例，结合所承担的培训任务，安排农民工在岗技能提升培训经费。对不履行义务的企业，按规定强制提取，用于*组织农民工培训。中央财政补助资金主要用于资助外省籍农民工培训，省本级和各地配套资金主要用于资助本省籍农民工培训。

加强政策配套，抓紧制订实施全省统一的《农民工技能提升培训计划工作规程》、《农民工定点培训机构认定管理办法》、《农民工培训质量监控和考核办法》、《农民工就业补助资金使用管理办法》等办法。加快开发使用农民工培训管理信息系统，实行信息化管理。

各地要制定“农民工培训计划”的宣传方案，创新宣传手段，开展多层次、多形式的宣传推广活动，充分调动农民工和用人单位参与计划的积极性和主动性，营造良好社会氛围。

银行技能提升工作计划 银行柜员技能提升简报篇五

1、人员配置：部长1人，检验员3人，质量工程量1人（招聘补充），共5人。

2、检测设备配置：拟购买液压油清洁度检测设备、无损超声波探伤检测仪、硬度计、扭矩扳手、打码机等检验设备，自行设计制作动力头检验工装、平面直线度等检验工装。

3、办公用品配置：电脑只有2台，补充1台。

1、制定品管部内部考核制度，严格按制度实施奖惩。

2、制定品管部岗位职责表，责任落实到人，实行分工协作。

3、加强团队建设，每月至少开展一次检验技能培训，提高质检员的检验水平，重点是责任心的培养及考核，不断提升部门全员的综合素质。

4、品管部全员立下质量责任状，齐心协力想尽一切办法提升产品质量。

1、根据零部件质量特性，编制重要零部件和各工序《关键质量控制点检表》，质检员严格按点检表进行检验把关。

2、严格推行报检制度，提高全员的质量意识，树立自制意识，对不自检就报检的工序进行考核。

3、修改《质量考核办法》，加强品管执行考核力度，塑造强势部门形象。

4、重要零部件实行全检，标准件按抽样规则实施抽检，用检验数据说话。

5、优化检验流程、尽可能的简化流程，方便操作和控制。

6、在全公司推行qc小组质量改进及合理化建议活动，每月向生产车间员工收集一次合理化建议，今年的2个重品项目督促完成并进行成果验收。

7、下半年品管部将介入到采购前期工作中去，加强对新开发外购外协厂家的考察，对质量考核不合格的供应商坚决取消其供货资格，加大质量索赔力度，保证关键零部件至少有两家供应商，不多于三家。

8、通过质量数据的统计与分析，寻找质量改进的切入点和质量控制重点，每月不定期组织召开质量例会，不断提升产品

质量。

9、每月针对售后故障排名前五的质量问题进行立项，责任到人，分析原因，制定纠正预防措施，进行质量改进，不断减少售后故障。

10、把调试场地往前进行扩充，至少保证有二个孔桩，通过带负载测试暴露机器早期故障，以此提高机器的现场施工能力和使用寿命。

1、在生产车间设计制作 4 条质量标语横幅，10块质量意识宣传kt板，塑造质量氛围。

2、所有质量奖惩在公司质量看板上进行通报曝光，树立员工的质量尊严。

3、每月至少开展一次质量意识和安全生产方面的培训，在生产例会、班前会、早会进行宣传。

4、奖多罚少，每月评比1-3名质量标兵，树立典型，对提出上道工序问题和质检漏检的问题的员工进行重奖，形成良好地的“人人管质量、个个抓质量”的氛围。