

# 银行培训计划方案(通用5篇)

为了确保我们的努力取得实效，就不得不需要事先制定方案，方案是书面计划，具有内容条理清楚、步骤清晰的特点。怎样写方案才更能起到其作用呢？方案应该怎么制定呢？下面是小编帮大家整理的方案范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 银行培训计划方案篇一

一、提高对安全保卫工作的认识是做好安全保卫工作的重要前提

首先，安全保卫工作说起来容易，看起来简单，但真正干起来是非常不容易的，过去自己在基层行当领导，对保卫工作的认识比较单一，认为不出问题，不出事件，安全保卫工作就做好了，来到保卫部后，起初也觉得只要不出问题，押运不出问题，也就没有什么了，一年的工作实践和这次培训使自己真正认识了安全保卫工作的内容很丰实，任务很艰巨，责任很重大，尤其是当前我行顺利完成了金库管理和押运工作的社会化后，安全保卫工作发生了很大的变化，如何适应新的变化，工作目标如何定位，是摆在我们面前的一个重要课题。

其次，做好安全保卫工作，不仅是我们的创建“平安建行”的基本要求，也是为确保社会稳定与和谐的一项重要基础。同时，随着公民民主和安全意识的提高，客户和员工的安全需求不断增长，要求我们要针对不同客户、不同交易方式提供相适应的安全服务，银行安全保卫工作的质量和水平，将成为银行竞争力和客户选择的一个因素。更重要的是股份制商业银行的安全防范水平、刑事治安案件和安全事故、员工违法犯罪状况等受到有关监管部门、投资者和公众更多的关注，安全保卫工作好坏，不但影响到银行的经营状况，更重要的

是影响到银行的声誉，影响到投资者对银行的信心，影响到银行股票价格的波动。从这个意义上讲“安全责任大于天”一点也不过分。从我们自身的经营和管理看，安全保卫工作也是确保我行各项业务健康稳定发展的前提和保障。一个健康、安全、稳定的经营环境，有利于我们集中精力发展业务，壮大自己，从而争取更大的经营业绩。反过来讲，不论我们业务发展的再好，一个案件、一起事故所造成的资金、名誉损失来看，总是得不偿失的。这一方面我们有着无数惨痛的案例。

## 二、强化安全防范意识是做好安全保卫工作的重要保证

从当前我行安全保卫工作面临的内外部形势看，我们的压力还是很大的。从内部看，全行的风险防范水平还有待进一步提高，对风险点的监控能力还有待进一步加强，由不得我们有丝毫马虎和松懈；从外部看，全省金融系统近期频频发案，转移库款、虚存实取、私自放贷、票据诈骗等等，案件形态多种多样。毫不夸张地讲，放松安全保卫无异于是将自己放在了火山口上。因而，我们有必要进一步强调以下意识：

一是“一把手”负总责的意识。行长在省分行安全保卫座谈会上讲到：“做好安全保卫工作首先是‘一把手’工程，……要认真贯彻落实“谁主管，谁负责”的原则，切实履行“一把手”作为安全保卫工作“第一责任人”的职责。不论是行处“一把手”，还是部门“一把手”，都要把“为官一任，保一方平安”作为自己工作的第一要求，确保本单位的人员、财产、业务安全。

二是全员讲安全的意识。安全保卫工作不是哪个人或者哪个部门的任务，而是我们每一位员工的任务。任何一个岗位的员工，对本岗位和本单位的安全负有天然的责任。不仅业务岗位的人员要讲安全，就是在我们看来一些非业务岗位也同样有其相应的职责。比如，门卫就要守好大门，防止可疑人员随意进出单位；司机就要保证行车安全，不仅要注意自己

不出以外，还要防止他人给你造成的伤害；食堂管理，要注意食品安全，不仅要使大家吃得营养、吃得满意，还要吃得健康、吃得安全。可以说，安全隐患有可能发生在任何角落、任何时间，我们全行上下每一名员工都应该成为自觉防范安全事故、案件的坚强堡垒。

三是“防患于未然”的意识。安全保卫工作必须要“防患于未然”，而不是充当“事后诸葛”。要坚持“安全第一、预防为主”的原则，真正建立起预防各类案件和灾害事故的长效防御机制，使防范工作走在各项工作的. 前面，真正做到未雨绸缪。对全行的各类风险点要心中有数，对外部治安环境形势要有准确的判断，以便于指导全行。要结合工作实际，根据不同情形制定突发事件应急预案，同时要组织好相关预案的演练工作，使员工真正掌握预案的流程、要点和防范手段，确保应急预案真正发挥作用。

### 三、强化保卫队伍建设是做好安全保卫工作重要基础

做好安全保卫工作，“物防”、“技防”是保障，但关键还在于“人防”。只有抓住了“人”这一基本要素，全行的安全防范才有保证。

一是要增强保卫人员的责任心。从事保卫工作的同志，一定要认认真真履行岗位职责，全心全意地做好本职工作。如果没有工作责任心，即使再有学识，再有能力，也无法做好本职工作。所以，要做好安全保卫工作，最重要的就是责任心问题，保卫人员必须切实增强责任心，认真履行保卫工作岗位职责。

二是要进一步提高保卫人员素质，建设一支适应股份制商业银行需要的安全保卫队伍。建立现代商业银行经营体制和管理体制，对安全保卫工作和保卫人员提出了更高的要求。我们要结合改革和发展的需要，努力加强自身的学习、掌握新的业务知识和工作技能，进一步提高综合防范能力。要切实

关心保卫人员的工作、生活和学习，尽可能地解决他们在工作、生活中的实际困难，使广大保卫人员安于本职、勤于奉献。同时，要在机构整合的基础上，坚持从严管理的方针，对不适应安全保卫工作的人员，要及时采取措施从保卫岗位上撤下来，确保保卫队伍的纯洁性。

## 心得

要积极做好一线员工的防不法侵害、防治安事故、防安全事故、防突发事件的培训，制定和完善各种突发事件处置预案，开展一线临柜人员的安全防范技能培训和应急预案演练，提高员工识别不法行为和处理突发事件的能力，切实增强全员安全防范意识，努力提升全行安全防范整体水平和综合防范能力。

四、做好转培训是落实安全保卫工作，扎实推进平安建行的重要任务。

培训虽然结束了，但是下一步的工作仍很艰巨，保卫部门如何做好转培训是当务之急，这也是落实安全保卫工作，扎实推进平安建行的重要任务之一。一是要认真总结培训的经验 and 成果，结合本行实际稳步进行。二是要结合开展的创建平安建行的活动采取灵活多样的形式举办培训。三是要在全行形成氛围使人人懂安全，人人抓安全，力争使安全保卫工作再上新台阶。

---

## 一、法纪培训

法治和纪委的意思在金融企业的表现是很明了的，所以我们首先接受的就是有关商行法纪方面的培训。其中有人力资源部相关领导的讲座，纪委书记关于金融纪委的讲座以及一次法律知识的讲解。

人力资源部的领导主要介绍了我行的工资制度，福利待遇，奖惩措施等，明确大家在薪酬等方面的疑问；纪委书记向大家通报了有关金融业犯罪的相关信息，讲了刚入职应注意的一些问题，尤其强调了银行工作人员易犯罪的预防；法律知识讲座是关于银行业所用法律知识的浓缩和提炼，其中让大家对于民法及经济法等相关法律极为重视一下，另外还针对信贷及风险控制等方面所有法律知识以案例方式向大家重点介绍。

法纪方面的培训是我步入商行接受的第一项内容，用预防针还形容非常的贴切和形象。法纪培训让我明白了在金融待业从事工作的基本注意事项，对于以后的工作及个人前途都十分有意义。

## 二、业务培训

作为刚走出校门的我来说，银行业务还有很大一部分的盲点和欠缺，而业务培训对于提高我的业务素质是很有帮助的。业务培训主要包括储蓄员工业务，会计业务和基本技能训练几项内容。

储蓄对于银行的发展很重要，储蓄业务自然也是我们培训的第一项业务内容，主要讲了储蓄的规章制度，业务基本知识，岗位设置及工作流程等，还包括一些操作技巧和流程，内容很细很杂；其次是会计业务的讲授，重点关于储蓄存款业务、支付结算业务、贷款贴现业务、现金出纳业务、联行清算业务及所有者权益各方面的会计核算，讲的比较概括，具体的操作看来在以后的工作中加强学习；最后是关于三大技能的练习，点钞、汉字录入以及传票录入，单一的工作非常容易烦，但只能一遍又一遍的刻苦练习才能提高。

业务培训是我们以后工作的钥匙，是干好其它工作的前提和基础，而且这项培训还必须在以后的实践中不断学习和充实，才能跟得上商行的业务需求。

### 三、理念培训

理念培训主要是针对我们自身以后生涯发展的培训，基本是要大家建立一种成功的理念。这其中包括职场生涯设计，成功一讲求方法以及服务礼仪理念三大部分讲座，主要通过视频录像来学习。

职场生涯设计内容很多，要点包括自身的理想和实现理想的规划，如何规划及企业对于职工发展的规划等；成功一定有方法的讲座对于我们遇到的困境，如何应对困境，摆脱困境作了分析，重点讲述了树立成功有方法的理念，杜绝蛮干的方式等等；服务礼仪为两次，一次是金融业服务礼仪，主要对于银行人员的服务礼仪操作及注意事项进行了说明，第二次是关于商务礼仪，老师风趣幽默，用很多案例向我们展示了商务礼仪的规则。

成功的理念在培训中被分化为设计，方法和操作三个方面来进行，对于渐进的树立职场成功理念以及个人的发展是非常必要的。设计是我们首先要做好的，方法和机会应当在以后的工作和学习中领悟和把握，而操作是我们必须人微言轻要求自己行动的尺寸，这样的理念才是真正的成功理念。

### 四、拓展训练

应该说，拓展训练是我们培训的附赠品，但对于我们却是重要的。拓展训练包括两个方面，一个是拓展训练本身，另一个就是实践参观。

拓展训练是异地举行的，进行了一天半时间，通过各种培训项目，使我们总结了许多有用的东西，大家挑战自我，团结一致，圆满完成了各项任务；实践参观就是具体参观了凌云支行，上海路支行和城建支行的工作，看看别人是如何工作和发展的，以便应用到自己以后的实践工作当中去。

拓展训练实际是对于我们自身的一项完善和发展，实践参观也对我们的感性认识有所提升，这是一个实践的培训环节，是理论与实践的结合。

## 五、前景培训

前景培训不单单是对个人职业前景的规划，更主要的是银行业的发展前景，锦州市商业银行的发展前景的认知。讲座的主角是总行的行长，为我们描述了一个发展的蓝图。

讲座分为三大部分，首先是当前银行业的发展，主要通过国有独资银行，股份制商业银行，政策性银行，外国银行的分析，使我们对于当前银行业的发展有了更深一步的了解；其次讲了商行当前遇到的困境，从资本金、发展窘和与国内外银行竞争几个方面加以分析；最后针对以展的总是讲了如何发展商业银行的方法，提出上市、跨地区发展的一些战略目标。

行长的分析虽然很宏观，但去与我们每个人的前途密不可分，商行的发展是我们发展的前提，商行有好的发展，大的发展，那我们的发展前景才会更好，发展的空间才会更大。

培训工作这周就完了，培训的所有内容都已经归为我们以后工作的储备了。当然，培训完了，但以后的工作当中我们还要接受再培训，接受实践的培训。

培训工作的五个方面在我以后的工作中会有更好的应用和发展，学以致用，用才是目的，培训这种手段正是为了用这个目的。培训工作渗入了以后工作的方方面面，从理论到实践都有所体现，秉承这些东西，培训的功夫才算没有白费。

培训工作总结是对一月以来参加工作后的总体概括，希望以后自己的发展会如总结所提，培训对自己的教育会永远指导自己的职场生涯。

## 银行培训计划方案篇二

随着时代脚步的发展，经济的突飞猛进，金融行业在经济领域中扮演的角色越来越重要，尤其是被称为“金融血液”的银行更是成为“中流砥柱”。

通过这几天的培训学习，不但令我学到更为专业的金融知识和服务礼仪，也让我深刻地意识到了银行工作的细致严谨，而这种严谨是存在于每一种产品和每一个服务的细节。我们就简单地以个人金融理财产品为例，，虽然从产品大类上分，金融理财产品只能分为储蓄、中小企业融资、投资、金穗卡、结算和服务类产品六类，但是从其功能上我们看到虽然是区区六类产品，却涵盖了所有自然人和法人企业所需要的金融储蓄、结算、投中小企业融资等各项功能。而这仅仅是从大类上看，再细分下去每一个大类产品又分为很多具体小类业务。

每样业务又各具特色，例如，在个人储蓄产品中，为了让给客户得到更多实惠的收益，把产品又具体成活期、定期、定活两便、整存整取及个人通知存款，在存期和利息收益上极大地满足了客户的需要和挑选余地，此外\_\_行特有的“双利丰”通知存款在具备普通通知存款优势的基础上又在业务办理的速度和便捷程度方面锦上添花，手续费方面又特地为客户开办钻石卡白金卡尽量为客户减免不必要的开支，可以说\_\_行对客户的关怀是无微不至的，在全心全意为客户服务的宗旨上我们更加注重业务品质的精益求精和细节的到位。

\_\_行的产品在收益便捷质量都凝结了每一位员工对客户点滴的心意！

客户在接触产品时最先接触的就是前台人员，前台人员是客户和产品之间的桥梁，是客户体会\_\_行员工全体心意的大门更是建立对\_\_行信任感的首要途径，所以前台人员的服务不仅要体现\_\_行人的严谨处事态度，也要体现每一笔业务的优



势，更要让客户通过每位前台人员周到的服务建立对\_\_行的信任。这也是每一个岗位的工作基础，于此同时前台柜员也应该努力地学习专业知识，争取为客户提供更为详尽和高质的服务。

因此，个人理财产品与柜员服务是相辅相成，互为前提的，产品要创新高质，而服务要更加细致、礼貌，让客户真实地感受到\_\_行全体员工的热情和心意。最后真心地希望我们每个人都能珍惜目前的工作岗位努力学习专业知识，成为搭起客户和银行之间信任和关怀的桥梁！

## 银行培训计划方案篇三

一、加强内控制度建设，防范风险的发生。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、定期召开由行长及网点主管参加的内控、制度、风险分析会议，提出业务处理中出现的问题并解决，同时形成会议纪要对一些各网点不规范的业务进行统一落实。

2、会计结算部负责着全行的本外币会计、出纳、资金清算、人民币结算业务的管理；组织落实相关制度、办法及柜面业务核算和管理；负责人民币结算中间业务的收入；负责综合业务系统参数表的统一管理；负责全行会计凭证的统一管理，包括领取、分发、保管与销毁的管理；负责会计专用印章的领取、分发、回收和销毁工作；负责全辖现金、有价单证等贵重物品保管、调运业务的管理。这些业务的每一个环节都存在着风险点，要求我们按照制度规定加强对每一个环节的控制。

3、加强对全行所有网点在制度执行及业务操作中的监督检查工作，并落实专人负责，发现问题及时提出并督促对问题的整改落实情况，定期通报会计结算部的检查结果并跟踪落实，

杜绝同样问题在网点的二次发生。

二、加强会计核算工作，提高工作质量。因我行的前台临柜人员的流动性较大，而且我行的新业务新办法变化较快，对我行的会计核算质量一直都是个挑战：

1、继续执行柜员绩效考核机制，经过20xx年的绩效考核对我行的临柜人员产生了一定的积极作用[]20xx年我们将更好地利用这一个考核机制，让更多的柜员参加到这个考核中来，以提高柜员的工作主动性与责任性。

3、对在我们检查中发现的问题除进行通报处理外，我们将继续执行对临柜人员的经济处罚手段，以及差错人员的业务学习与考试。促使柜员重视业务差错的发生，努力减少差错。

3、有罚有奖，按照全行临柜人员的.差错考核情况，对全年无差错及工作表现好的柜员进行奖励，以促进柜员的工作积极性。

4、定期、准确、及时地向市分行会计结算部上报各种会计结算报表。

三、加强业务培训，提高临柜人员的业务处理能力，从而提高她们的业务素质。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们需要有一支高素质的队伍。

1、制定出培训计划，在20xx年我们准备对我行股改上市后的会计制度、支付结算办法、新会计科目以及综合业务系统新版本等业务知识以及各种新兴业务进行培训。及时让柜员吸收新的业务知识，帮助她们跟上我行的变革速度。

2、加强与其他各部门之间的联系，在业务培训上做好互通有无，通过邀请其他各部门的业务人员为会计结算柜员讲课，或讲业务知识，或讲自己的工作经验，以加深相互之间的了

解，从而相互学习，以提高柜员的业务素质，更好地做好服务。

3、好市分行会计结算部下达的各项会计结算工作，如版本升级、测试验证、帐户管理、计划任务等各项工作安排，并及时将业务信息向下辖网点传达，以更好地完成市分行的工作任务。

4、加强对营业经理的考核与考评工作，使营业经理能发挥潜力，履行好职责，提高我行的会计核算质量。

四、做好与企业之间的联系，召开银企座谈会向客户介绍我行的业务品种、新的结算方式，加强与客户的沟通，获取各种结算需求信息，更好地为客户解决结算上的难题。

（一）抓好规范化管理工作，降低和化解信贷风险。着重抓了以下几个环节：一是重新调整审贷分离岗位，设立信贷审查岗、法律审查岗和信贷检查岗，合理分工，明确职责，依法办理信贷业务，确保信贷管理工作正规化、合法化和程序化。二是严格执行贷款第一责任人办法，彻底解决权责脱钩、责任不清、奖罚不明的老问题，将贷款损失的责任落到实处。三是严格承兑汇票管理。承兑汇票视同新放贷款一样严格管理，坚决按上级行规定的10个条件，履行程序，保证无一笔垫付发生。

（二）抓好清分和盘活工作。3月12日，总、省行召开了信贷资产清分工作电视电话会议，总行何林祥行长和省行张少士行长就清分的意义、步骤、方法和政策等，做了详细的部署。这是一项阶段性的中心工作，是银行信贷管理制度的一项重大改革。时间紧，任务重。根据上级行的统一要求，我们成立了清分工作领导小组，由行长亲自担任组长，副行长任清分办公定主任，主管这项工作。通过这次清分工作，促进全行信贷管理水平再上新台阶。

在抓好不良贷款的盘活工作。今年的盘活任务比往年轻，只下降3个百分点。但难度并不轻，要实实在在的收回，因此，落实到各处所的还不到1个百分点，要求保证完成，不得有水分。

（三）优化信贷结构，搞好信贷服务。我们打破行业、所有制界限，把有生命力的双优客户作为信贷支持的重点，从而实现了信贷资金的高效利用。着重抓了以下几方面的工作：

一是评定信用等级，对现有客户准确评价，分类排列。我们对开户的570户企业进行了全面的调查，进行了信用等级评定工作。有3户企业被评为aaa级信用企业，占贷款565万元；有5户企业被评为aa级信用企业，占贷款141万元；有10户企业被评为a级信用企业，占贷款4532万元；有3户企业被评为b级信用企业，占贷款895万元。为进一步选择优良客户打下了基础。在信贷管理工作中，对b级以下企业坚决停止了贷款，对a级企业限制贷款，aa级企业在有条件下给予一定支持，促进了企业结构调整。

## 银行培训计划方案篇四

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。

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年提出的著名的素质冰山模型，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□campinglear-ning□

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，2009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

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史上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。

（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。

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 and 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。

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最大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！

## 银行培训计划方案篇五

### 一、银行工作需要严谨的工作态度。

其实做任何工作都应该认真细致，尤其是在对公业务上，每个岗位都需要与数字打交道，经常要处理大量数据，要求精确，任何一点细小的错误都会影响到整体的结果。比如做同城交换，借贷双方的金额数字必须完全准确，才能进行解付和交易。在记账时，每一笔交易录入电脑后都要有专人复核，确保汇款时间、金额、汇款人和收款人账号等各项要素准确无误。

### 二、讲究分工合作，工作程序详细具体，每一步骤都有一定的操作规范。

比如进行汇兑业务录入时，必须按照计算核对总金额、记账、复核、打印这些步骤进行。每一张汇票的信息都要准确地输入电脑，还要经过复核。如果资料出现错误，就无法使交易成功，从而会导致退汇。各道工序都互相关联，每一步都关系到整体结果，必须大家一起分工合作，才能最后完成工作任务。

### 三、与同事的相处与交流很重要。

由于一个完整的任务需要大家分工合作来完成，所以同事之间的沟通与交流很重要。在工作过程中难免会出现一些差错，给下一道工序的同事造成不便；或者由于某些客观原因，虽然不应由某个人完全负责，但确实影响到其他同事的工作。这时一定要用正确的方法与同事交流，尽快地解决问题，大家才能齐心协力地搞好工作。这方面的技巧，书本上是学不到的，要在工作中慢慢地学习积累。

在学习和实践期间我认为，我们还需加强执行金融会计法规的重要意义认识和重视。会计在实际工作方面，更多的着眼

于业务流程办理的流程化，对实际业务的合法性、合规性不加以太过深入的考虑，缺乏风险防范意识。所以有必要多多加强理论知识的培训，加强法律法规体系的学习，力求多方面真正了解会计的内涵，努力提高自己做一名合格的会计人员。

培训期间，我得到了总行营业部和分行营业部各位领导、老师和同事的关心与帮助，让我不但学会业务，也学到很多待人处事的道理。特别感谢总行营业部的领导和同事，不仅在工作上给我指导，向我讲解业务知识和工作方法，还在生活上给予很多关怀！