

银行培训工作计划

篇1：银行培训工作计划

一、基来源则

以总分行对于建设经营管理、专业技术、技术操作三支队伍和人才开发为总体目标，牢牢围绕全行中心工作，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术培训的原则;紧密联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，学用相联合的原则;专业素质与公司文化建设相联合的原则;全员培训与全面提高相联合的原则;按需培训与业务发展相联合的原则。

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持续实施全员培训目标，详细要抓好经营管理、财务管理、风险管理、财产管理、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、公司文化建设、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术培训;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履行力培训;五是鼎力培训团队精神，创造积极向上的优秀气氛，突出公司文化建设培训。

三、基本做法

1、依赖本行教学力量确实搞好培训。组织兼职教师、行部负责人、骨干人才按培训内容和要求仔细备课授课，达成预计的培训内容，逐步提高我行自己办学能力。

2、组织和鼓励职工在线自学。随着省分行内部网站在线培训课程的开通及增加，组织和鼓励职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，鼓励职工业余自学，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幸亏培训和转培训。一是联合我行当前实际，充分利用总、分行的培训资源加强对经营管理类、专业技术类和技术操作类人员的管理、业务拓展和有关技术的培训，提高综合素质;二是组织一线职工到系统内或同业兄弟单位观摩学习，使其获得直观的感觉，学到别人的先进经验和成功做法，进而提高自己。

四、基本要求

(一)提高认识。加强教育培训，提高职工综合素质，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)周祥计划、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、场所三落实，积极做好培训管理工作。要不断进行培训课程研究和创新，促使教学互动，提高培训质效。

篇2：银行培训工作计划

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，以党的十八大、十八届三中全会精神为指导，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合、内部检查和外部监测相合的方式，加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，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中，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。

篇3：银行培训工作计划

为认真贯彻落实“两会”精神，走全面、协调、持续发展之路，树立人才资源是第一资源的理念，进一步提高**分行干部队伍整体素质，根据总行培训规划和分行党委“人才兴行”战略的有关要求，结合我分行实际，特制定如下培训计划。

一、指导思想

20××年**分行干部教育培训工作以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻党的十六大和十六届五中全会精神，坚持科学的发展观，以全面提高辖区人民银行分支机构整体工作水平为目标，根据履行中心银行职责的需要，在继续加强政治理论、专项业务培训和外语培训的基础上，大力开展岗位任职资格培训，同时进一步更新教育培训观念，完善培训体系，努力建设一支适应新形势需要的学习型、研究型、专家型、务实型、开拓型的干部队伍。

二、工作重点

(一) 结合总行年度培训规划，按照干部治理权限，加大对党员领导干部，尤其是中青年领导干部的培训力度，进一步提高各级领导干部的执政能力。

(二) 大力开展全员岗位任职资格培训工作, 同时根据总行的统一安排, 组织好辖内岗位任职资格考试, 并做好岗位任职资格考试和中心电大学历套读项目的报名和录取工作。进一步提高工作人员的专业知识水平和履职能力。

(三) 完成总行布置的重点业务培训和重点人员培训任务, 积极做好参训人员的推荐工作。

(四) 加大英语、法律、计算机等方面的培训力度, 大力培养高层次、复合型人才。

(五) 建立和完善培训与使用相结合的人事激励机制, 积极鼓励干部自学成才, 充分挖掘干部职工的学习潜力。

三、主要任务

(一) 领导干部培训

1、举办两期党校主体班。重点培训各中心支行(含北戴河休养院)新提拔处级干部及中青年后备干部, 每期50人, 主要借助于**市委党校和总行党校的师资力量进行日常教学。同时, 根据教学需要, 聘请一些其他高等院校的专家、教授或总、分行领导进行相关主题辅导。

2、举办一期处级领导干部培训班。围绕当前政治业务理论重点难点问题, 七月在北戴河组织辖内处级干部进行集中学习, 聘请专家进行辅导。

3、举办2-3期县支行副职培训班。针对中心银行新业务、宏观经济与货币政策、金融稳定与金融服务、金融会计治理与财务分析、金融法规、金融改革热点问题、领导科学等内容, 对辖内县支行副职领导干部进行脱产学习。

(二) 岗位任职资格培训。

人民银行系统岗位资格考试将从20××年初开始进行公共科目的考试。各单位可根据总分行制定的岗位任职资格培训考试实施方案, 根据职工报考情况, 设置各类公共科目和专业科目的培训, 通过面授、网络等方式提前开展考前培训辅导工作。

(三) 专业技能培训

1、结合国家会计师、经济师专业技术资格考试, 分别举办考前辅导培训。

2、继续利用省会中支培训资源, 由各省会中支分别承办一期辖区的业务培训(石家庄中支承办培训、太原中支培训、呼和浩特中支承办支付结算业务培训)

3、由分行统一组织对20××年新入行人员进行岗前培训

4、按照干部培训分级负责的原则，根据实际工作的需要，由分行各业务部门、各中心支行组织相关的业务培训班

（四）复合型人才培养。

1、英语强化培训。下半年在南开大学继续举办一期40人左右的英语强化班，培训结束后，组织学员参加全国BFT高级考试，进一步激发分行辖区干部学习外语的热情。

2、开展高级专业技术人员培训。组织分行辖内具备高级专业技术职务的干部进行专项业务培训，通过系统学习以及与有关专家的讨论、交流，系统提高高素质干部的调研分析能力

3、国际交流项目后备人员选拔。按照总行国际交流项目和涉外培训项目的要求，对分行辖内综合素质和外语水平较高，专业知识过硬的干部进行笔试面试选拔，有计划地推荐后备人员参加总行的国际交流项目。

4、不定期举办大型讲座。在开展基本业务技能培训的同时，结合经济金融发展出现的新形势和重点、难点问题，聘请有关专家在分行机关不定期进行讲座。

四、有关要求

（一）领导重视，落实到位。

各单位干部培训工作人事部门牵头负责，单位领导要充分重视培训工作，确定专人负责培训工作，树立“培训是干部最大的福利”的现代培训理念，开展“有计划的文化”，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，制定切实可行的培训计划，并根据不同培训对象、不同专业内容，制定周密具体的教学计划，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。

改革以往人事部门单方面开展培训，缺乏对培训效果和手段客观评估的做法，统一定制满意度调查问卷，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、组织治理等培训要素的满足程度和相关建议，对存在的问题和不足及时加以改进。

（四）严厉培训纪律，强化制约机制。

要杜绝少数干部将培训当作休息机会的看法，加强对参训学员的日常治理，进一步健全和完善学习、考勤、教学、考试等制度，严厉培训纪律，营造积极向上的学习气氛。

干部参加各类理论业务培训班结业后，要向本单位人事部门上交书面培训总结和体会。

要将参加培训人员的学习态度和遵纪守法情况与培训考试成绩直接挂钩，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。要将各单位对培训工作的重视程度和参培送培情况作为年终人事工作评选的重要内容。通过健全制约机制，使学习培训工作逐步达到规范化、制度化要求，成为广大在职工作人员更新观念、提高素质、促进工作的源泉和动力。

篇4：银行培训工作计划

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。

1、成立培训工作领导小组，决定全行培训政策和重点。

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，实施差异化培训项目。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。

笔者通过同样方式对个人、公司客户经理、专业技术岗位、网点负责人、会计业务骨干、经办人员、柜员等八类人员建立了素质模型和课程支持体系。点击查看》》义乌人才网最新招聘信息

(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。

篇5：银行培训工作计划

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。

3、需探索“学习时间弹性化”的培训途径。我行的业务骨干人员、市场营销人员业务繁忙、工作压力较大，能够参加培训的时间十分有限。而目前培训资料的共享程度较低，员工的学习时间缺乏弹性，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，确保有限的能够运用到业务急需领域。

三、某某年重点侧重的几类培训：

一是要根据一线部门的需求，增加业务基础知识、基本操作规范、业务风险点控制方面的培训，同时要加强全行员工的法律意识和风险防范意识培训，积极促进员工道德风险、操作风险的防范工作。

二是要深入开展主线业务培训，一方面要加深一线从业人员对我行现有业务产品、业务流程、三条主线业务知识了解，另一方面要紧密结合总行一些新业务产品的推广，充分发挥主线培训的推动作用；

三是要会同分行会计管理部，做好对会计柜台人员的服务礼仪培训工作；

四是要继续组织我行的市场营销人员、业务骨干、管理人员参加第三、四期“拓展训练”，培养员工坚强的意志和进取、创新的精神，增强团队的凝聚力；

五是要在本年新员工培训中加入营销技巧的传授、职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6：银行培训工作计划

根据我行三年发展战略和201x年度业务发展规划，为全面提升员工整体素质，促进良好的职业意识、职业文化、职业道德和职业技能的形成，加强培训质量管理，强化师资培养和课程体系建设，根据行领导指示精神，我们制定了《201x年****分行人力资源培养培训工作计划》，以明确全年培训目标和主要任务。

一、年度目标

20xx年我行将全面贯彻科学发展观，着力转变经营机制，加强全面风险管理，进一步整合流程，加快内控建设，增强创新能力，实现持续平稳较快发展。为此，我部将增强“以人为本”的工作理念，结合企业与员工双方面的需要，实现以下年度培训目标：

(一)根植“培训促进业务发展，学习提高竞争能力”的思想理念，增强培训对员工职业发展和岗位成长的指导作用，提高员工自发学习的主观能动性；

(二)加强培训的针对性、实用性和有效性，提高培训向现实工作能力转化的效率，促进个人业绩地提升，从而带动企业整体绩效地提高；

(三)分层次、抓重点，围绕经营管理、专业技术和技能操作三大版块，形成企业文化、专业与技术、产品与营销、经营与管理四大课程体系，针对企业新人、中坚力量、企业老人，探索培训形式的多样性。

(四)深入推进各层级的岗位资格和任职培训制度，打造一支诚信、专业、创新、协作的员工队伍，为全行实现经营目标提供人力资源保障。

二、培训策略

随着银行同业竞争的日趋激烈，企业中人才的数量和质量决定了企业的兴衰与成败。股份制改造以来，我行日益重视人力资源的开发管理，员工培训在我行的重要性得到了极大地提升。然在具体实施过程中，各条线、各层级、各单位组织地培训铺天盖地，重数量轻质量，培训效果参差不齐，我部的期望与部门、员工的反应还存在差距。鉴此，201x年我部拟根据成人学习特点，在学习内容设置、学习时间安排、学习方式方法上作新的探索，讲求培训策略，提高管理层和员工对培训的满意度，促进培训效果的提升。总的策略是：根据各岗位员工素质基础不同，分别从适应性(或称基础性)培训和提高性培训两个层面进行。

在培训师资上，适应性培训一般由我行兼职教师，或辖内优秀教师担当;提高性培训采用向专业机构送培(如参加专业机构举办的专业培训班等)，或邀请专业人士讲座等形式。在学习内容上，基础性培训侧重于产品、业务知识的辅导和普及，提高性培训适当引入理念培训、心态培训、思维拓展培训。在培训层级上，适应性培训由条线部门和管理单位主抓，提高性培训由分行人力资源部主办。不同的培训策略具体体现在课程选取、学习渠道、学习形式等多方面。

三、项目计划

为促进员工职业技能、职业知识、职业态度的全面提升，从职业化训练角度，分层次、抓重点建立年度培训计划。201x年主要的培训计划由若干个项目组成：

(一)中高层管理人员培训

覆盖人群：行长室成员、分行各部门正副经理、主任、支行正副行长等。

指导思想：以造就高素质职业经理人队伍为目标，以提高领导力、控制力、执行力为切入点，把先进理念、战略思维、科学发展观、合规文化等作为培训的重点，尽快实现高管人员由行政化向职业化的根本转变。

培训安排：

1、坚持“季会”的培训形式。把季度经营形式分析会与有关培训内容结合起来，根据情况设立“战略市场营销、经济理论、高效沟通、阳光心态”等主题培训。

2、举办1-2期中层管理人员培训班。利用社会优质的培训及师资资源，提高中层管理人员的培训层次。20xx年将邀请普遍反映好的社会知名培训师或专家授课，并坚持课前访谈，使培训内容符合我行实际;落实课后评价，以利反馈提高。

3、“清华大学远程教育学堂”教学。我部根据职业类别组合设计高质量个性化的培训课程套餐，每位中层管理人员均要根据远程教育学堂的公开课课程为自己制定不少于40小时的个性化培训计划，以充分有效地利用卫星网络资源优势。

4、鼓励自主学习。根据最近成文下发的《员工业余学习管理暂行规定》，为充分满足高管人员个性化培训需求，支持高管人员参加社会学习，激发和调动高管人员利用业余时间参加培训的热情和积极性。从20xx年起，根据高管人员工作需求和自身职业发展，在自主选择、妥善处理学习与工作关系的基础上，大力支持他们参加社会及行业举办地旨在提高职业经理人意识，增强领导力和业务管理能力，拓展知识面的各类专业或专项培训。

(二)网点负责人培训

覆盖人群：支行网点负责人。

指导思想：围绕股份制改革对基层管理人员的要求，在总结xx年办班经验的基础上，紧贴基层网点经营的不同特点，根据业务发展形势适时调整培训内容，坚持做好分类培训，提高基层管理人员经营管理水平和能力，以适应业务发展对机构功能调整的要求。