

银行人力资源部工作计划（精选3篇）

篇1：银行人力资源部工作计划

上半年，我部按照省分行人事处和市分行党委的部署，在推进人事制度改革、完善竞争激励机制、提高员工队伍素质等方面开展了一些工作，经过半年来的努力，较好地完成了目标任务。主要做了以下工作：

一、认真选拔，继续深化干部任用制度

为深化干部人事制度改革，增进干部队伍活力，进一步拓宽选人用人渠道，促进干部合理流动、多岗锻炼，努力建设高素质的干部队伍。

一是对全行科级干部进行了调整。xx年初，在去年年底对支行科级干部进行年度考核的基础上，市分行党委对全行科级干部进行了调整，调整涉及全部xx支行，xx个市分行内设机构，xx人次，其中，x名能力突出、表现优秀的副科级干部提拔为正科级。通过调整交流，进一步优化各行领导班子结构，使班子整体合力得到明显提高。

二是面向全市农行招聘副科级干部。为进一步深化我市农行干部选拔任用制度改革，经市分行党委研究并报请省分行同意，决定采取公开选拔、竞聘上岗的方式，面向全市农行招聘副科级干部。副科级干部应聘资格为xx年确认的全市农行科级后备干部。参加竞聘人数达xx人，市分行党委通过资格审查、演讲答辩、考察公示等一系列公开公平竞争，x名同志脱颖而出，走上领导岗位。

三是全面落实了会计主管委派制。一是通过组织竞聘、民主推荐及考察，每个支行向市分行各推荐了x名会计主管，市分行从中确定了xx名，并将其上收市分行管理，委派到各支行开展工作。二是x月份，市分行面向市直网点公开招聘了17名市直网点会计主管，在此基础上对所在市直网点会计主管都按要求进行了委派。委派会计主管上收到市分行管理，编制挂靠市分行计划财会部。

二、不断完善，切实做好劳资工作

劳动工资管理是一项复杂细致的工作，涉及每位员工的切身利益。为规范和完善我行劳动工资管理，充分发挥工资的杠杆作用，我部积极探索激励和约束相结合的机制，从而调动全体员工的工作积极性。

一是继续完善工资分配方案。鉴于省分行xx年度工资分配指导意见尚未下达，我行在一季度制定了“效益优先、保障基本”的分配政策，基本工资为员工档案工资的80%发放到人，不参与考核。全行一季度共分配绩效工资xx万元（不含科级及以上干部），工资计划按人头分配到各支行，只在本行内部分配，按完成比例分配，剩余部分纳入下期。考核项目为各项存款、经营收入、清收和到期贷款收回率等四项，权重分别为4：3：2：1。支行行长绩效工资按

本行员工平均数的两倍分配，副职按行长的80%。市分行机关部室经理（主任）的效益工资为全市支行行长平均数，副职为正职的80%。市分行一般员工为副职的80%。科级干部绩效工资计划单列，不占员工的绩效工资。全行一季度共分配效益工资xx元，其中最高为八里湖支行，人均xx元，最低为德安支行，人均xx元。

二是调整了离退休人员养老金和内退人员生活费。一是调整了退休人员基本养老金。参加调整的人员为xx年底前已办理退休手续的人员，共有xx人。参加这次增资高的每人每月增加xx元，低的每人每月增加xx元，平均每人每月增加xx元。二调整了内退人员生活费。x月份，对我行xx名内退人员调整生活费，每人每月最高增加xx元，最低增加xx元，全行共增加xx元。x月份，再次调整xx名内退人员生活费，同时取消企业年金。每人每月最高增加xx元，最低增加xx元，全行共增加xx元。通过两次调整，内退人员每月共增加xx元生活费，人均月增加xx元。三是增加了离休人员生活补贴。根据赣劳社养[xx]1号文件精神，我行共有xx位离休干部（其中x人为建国前工人）参加这次生活补贴调整，从20xx年x月x日起执行，每人每月增加xx元。

三是审批了全行奖励晋升、职务晋升工资。向省分行报批了全行xx-xx年度xx名优秀科级干部和员工的奖励晋升工资，xx年度9名新提拔职务的科级干部的职务晋升工资，并补发兑现了xx元工资。

三、合理规划，机构改革有序进行

为促使我行经营机构有序高效运转，提升我行的市场竞争力，加快业务发展。上半年，我行按照上级行的要求，结合我行实际，对现有机构继续加大了改革力度。

一是积极稳妥撤并了x个低效网点。上半年，在上级行还未下达撤并网点计划的情况下，根据我行实际情况，我部自主要求，撤销了xx县支行x个、xx县支行x个、xx湖支行x个低效网点。

二是拟增设市分行内设机构。根据上级行的有关要求和我行业务发展的实际需要，经研究，我行拟设立国际业务部、城区网点管理部、法律事务部和银

行卡部，目前，国际业务部、城区网点管理部、法律事务部已得到省分行的批复。

篇2：银行人力资源部工作计划

今年是营业部实施新的绩效考核办法的第二年，也是支行业务发展面临严峻挑战的一年。为此分理处认真总结去年工作基础上，深刻认清当前形势，找准市场脉搏，扬长避短，围绕提升经营管理水平，加快业务发展为中心，同心同德，努力实现各项业务健康、快速发展。现制定工作计划如下。

一、注重发挥网点优势，推动优势业务快速发展

首先，所谓进得来，便是要大力发掘存款资源，挖转他行存款和市面流通资金存入我行，使网点处存款快速增长。第一，发动全所员工，积极提供存款营销线索，只要发现有价值的营销线索，客户经理和相关营销人员马上行动，采取多种方式联系客户，争取挖转资金。其次，利用春节资金大量回笼的时机，及时发现和追踪客户的资金流向，将短期游资变成长期存款。再次，充分利用我分理处现有的宣传方式，例如短信营销、宣传标语等传达我所吸收存款的信息，吸引客户主动上门。

其次，稳得住，稳得住的关键是将本所的现有存款牢牢留住。一季度是银行挖转存款的旺季，各大银行之间的竞争必定异常激烈，我分理处现有的存款也面临被他行挖转的风险。根据目前的统计数据，一季度我分理处共计有数百万的定期存款将要到期，能否留住这一部分资金对我们至关重要。

再次，保本理财是存款和理财双向计算的产品，时间短周转快利率高，可以吸引一部分对资金流动性要求较高的客户。柜面和网点营销人员可以加大保本型理财产品的销售，作为存款的有益补充，也可起到推动网点存款增长的目的。

二、结合网点特点，带动业务全面发展

分理处地处市区繁华地段，交通便利商户林立，每一家商户都是可挖掘的商友卡潜在客户。以新增商友卡为媒介，可以吸引商户货款增加网点存款，带动中小商户转账pos新增工作，同时还可向商户推销信用卡，一举多得。

三、网点日常经营指标常抓不懈

在紧锣密鼓的开展存款营销和商友卡拓展的同时，网点的其他日常经营指标也不能松懈。例如重点基金、保险、贵金属销售等等。同时，加强和完善考核激励机制，提升员工的积极性和协调性。通过细分市场，突出业务发展重点，制定具体的工作目标和任务计划，充分利用绩效工资考核方案的有力平台，进一步加大奖惩力度，表扬先进、激励后进，形成各司其职、各尽所能、共同发展的良好氛围，推动业务发展。

四、提升服务水平，规范服务，争创一流的服务网点

规范服务，根据总行文明服务的要求，做好三声服务，想客户之所想、急客户之所急，从细节上完善服务品质。做强做大网点服务功能，以拓展负债业务、个人业务、中间业务、理财业务为重点，以网点负责人、客户经理、大堂经理为拓展主力，完善VIP资料库，整合产品，推行捆绑式的全员营销策略。

加强员工的培训学习，提高综合业务素质。利用班前学习、专题培训、交流学习等营造良好的学习氛围，提高员工的凝聚力和战斗力。通过借助我行先进的网上银行和自助设备，分流低端客户，减轻柜台压力，进一步优化服务环境。

篇3：银行人力资源部工作计划

为积极应对外部环境变化，贯彻落实总行发展战略，推动我行转型提升，激发团队活力，XX分行在2014年将通过全方位培训，逐步构建专业化、实战化、制度化的培训体系，为构建学习型组织提供人力资源保障。现制定2014年度培训计划如下：

一、培训目的

坚持以“深化XX分行改革，提升团队能力”为一个核心，以区域培训、自主培训、条线培训、地产大讲堂四个固定模式，从业务拓展需求出发，做好培训需求分析、培训组织和实施及培训效果评估三个方面工作，分层次、多渠道对员工进行培训，提升员工专业化水平，增强团队凝聚力。

二、培训方式及内容

在2014年，为配合XX分行改革步伐，我行拟建设基于战略导向的培训体系，把零散的培训资源有机、系统地结合在一起，更好地做好人力资源开发，从而保证培训实施能持续、有计划地开展下去，为深化改革夯实基础。

今年我行培训方式可分为区域培训、自主培训、条线集中培训、后备干部培训、新员工培训、地产大讲堂等方式。

（一）区域培训

1、思想动员大会

为确保深化XX分行改革的顺利开展，进一步捋顺改革后各部门工作关系的协调，提高管理层及员工的紧迫感及责任意识，我行拟于年初召开思想动员大会，并要求全体员工认证学习深化改革的有关文件精神，真正弄懂、领会和吃透深化改革的精神实质，同时传达在新时期的工作纪律和考勤制度，确保员工思想重视，行动配合，为做好下阶段改革工作夯实基础。

2、案例研讨

在下半年，将可复制推广的创新案例所包含的知识经验转化为员工的实际操作能力。坚持课程辅导、员工研讨和领导点评三个环节有机结合，通过项目负责人的现身说法，使员工把握理论创新、实践创新的趋势，掌握剖析案例必备的基础知识和现实技巧。讲授结束后，划分研讨小组，组织员工研讨交流，引导他们独立思考，并指定每小组推选代表发表总结感言，培养员工运用理论知识分析解决实际问题的能力。在此基础上，由我行高管对典型案例和各小组意见逐个进行归纳式点评，进一步理清思路，促成共识，加深员工对案例所包含经验教训的深层次理解。

3、专题讨论

提前调研区域内的同质性问题，组织分行各相关部门负责人与各支行员工组

成小组，围绕某一焦点问题进行讨论，进一步促进总支行的沟通交流。

（二）自主培训

1、定期组织学习例会

组织各部门运用工作例会契机，根据业务发展现状及员工能力结构，定期组织员工培训学习，并将学习纪要报备分行人力。

2、书籍推荐及阅读心得

鼓励各部门在内网培训模块中推荐优秀图书及分享阅读心得，分行人力将根据各部门文章发表篇数及点击率酌情对推荐部门进行加分，对从未发表文章的部门进行扣分。

（三）条线集中培训

市场条线：在今年市场条线培训将进一步加强案例分析、规范操作流程系统化，尤其是加强高收益新兴市场业务的培训和推广工作，为创新产品的进一步推广夯实基础。培训拟在每季度末举行。

风险条线：地产行业风险政策解读等课程，培训拟在上半年下半年各举办一次。

运营条线：薪酬福利政策及发放频度解读、统计平台应用、公文写作等课程，培训拟在5月份举行。

（四）后备干部培训

后备干部培训旨在培育德才兼备的领导干部为主题，融入人才测评理念—“无领导小组讨论”贯穿培训全过程，培训的主题围绕提升领导能力，训练管理技巧等展开，同时依据员工在培训期间表现，综合测评员工的德才情况，以此起到夯实理论基础，强化政治素养，提高综合能力，促进员工发展的目的。

（五）新员工培训

（1）充分运用总行培训资源，组织新员工学习民生银行的历史、发展规划、产品及技术概况、核心价值观、员工道德规范和行为准则等网络课程，节省教育资源，提升培训效率。

（2）由XX分行各部门负责人或业务骨干现场或网络讲解XX分行发展历程、战略规划、各条线部门承担的主要职能和责任、规章和制度、授信项目流程等等，帮助员工快速转变角色，适应岗位需求。

（六）地产大讲堂

- 1、根据业务发展需要，邀请业内、行内外学者专家就国家当前宏观经济形势，新出台政策、法规进行解读。同时录制视频挂至内网供员工学习。
- 2、分行各部门轮流讲解最新出台的规章制度、业务流程等，提高分行各部门间业务了解，提升员工专业水平，为更好的服务支行奠定基础。
- 3、汇总支行在工作过程中出现的问题及对分行各条线的意见建议，组织分行相关条线员工进行研讨交流，集思广益，提出解决方案，进一步提高分行工作效率和管理能力。

三、职责及分工

分行：

- (一) 负责制定XX分行员工年度培训计划和相关教育培训的管理措施；
- (二) 负责组织XX分行员工入职及素质、专业等培训工作；
- (三) 负责XX分行职工教育培训经费的管理；
- (四) 负责配合、参与总行培训管理的相关工作；
- (五) 负责建立健全XX分行教育培训档案；
- (六) 负责XX分行培训的其他事项。

支行：

- (一) 负责制定本部门员工年度培训计划；
- (二) 负责定期组织本部门员工入职及素质、专业等培训工作；
- (三) 负责配合、参与分行培训管理及现场组织等相关工作；
- (四) 负责本部门培训的其他事项。

四、员工培训计划制定与实施

进一步构建学习型组织，自2014年年初起，各部门员工根据上年度岗位胜任能力评估结果及个人能力发展意愿，参照XX分行年度培训课程安排，拟定个人培训计划并报本部门负责人，各部门负责人根据业务发展、人才培养及岗位要求，有针对性地提出员工个人年度培训计划的修改意见，并将培训完成情况与员工年度绩效考核挂钩，同时将确定后的员工个人年度培训计划报备分行人力。

五、培训评估及激励措施

XX分行的战略发展要求对培训进行深层次的价值挖掘，就培训效果进行深入、长期的评估，并对培训系统进行实时调整，实现动态优化。因此，在下阶段工作中，将设计出一套定位清晰、结构完整、可操作性强、作用明显的评估体系，实行积分制度，并于绩效考核紧密挂钩，引导员工形成良好学习习惯，进一步构建学习型组织。具体评估内容及激励措施详情如下：

（一）评估内容

1、课程效果后评估：员工在培训后进行网络问卷调查，对讲师授课质量、培训组织情况、内容实用性等等进行评价，分行将根据员工反馈意见及时进行修正及改善。

2、学习效果后评估：分行人力通过小组PPT演讲、现场讨论、笔试等形式现场组织对学习效果进行评估，并对员工成绩进行现场打分，并计入个人培训积分。

（二）激励措施

1、推荐课程及讲师

在下阶段工作中，我行将充实完善内网培训模块，设置“分享资源”子板块，各部门可推荐精品课程及优秀讲师资源，分行人力将根据其他部门采纳或下载次数酌情对分享部门加分。

2、竞聘内部讲师及新员工导师

我行将在2014年制定内部讲师管理制度，支行有员工担任内部讲师或新员工导师的，将酌情加分。

XX分行的培训工作是XX分行人力资源管理中的重要内容，更是XX分行战略发展中的核心部分，只有与战略相匹配的培训，才能保证做到“需求合理、目标明确、产出有效”。在XX分行改革稳步推进的时期，面临着新时期所给予的机遇和挑战，只有保持员工教育培训工作的生机和活力，才能为XX分行造就出一支能力强、技术精、素质高，适应部门发展的员工队伍，使其更好地发挥他们的聪明才智，为XX分行的发展做出更大的贡献。