

# 银行三季度重点工作计划(通用5篇)

计划可以帮助我们明确目标、分析现状、确定行动步骤，并在面对变化和不确定性时进行调整和修正。什么样的计划才是有效的呢？下面是小编带来的优秀计划范文，希望大家能够喜欢！

## 银行三季度重点工作计划篇一

实施退出管理是实施“三个结构”调整的重要途径，也是我行实施主动风险管理的重要体现，促进了我行信贷资源的优化配置，有力支持了综合盈利能力的提升。从长远发展角度，富有成效的退出管理也是在宏观调控背景下保障我行授信业务均衡高质量发展、实现经营业绩持续稳定提升的重要举措。

截止20xx年12月末，全辖各行07年度累计退出授信亿元。其中针对总行下发退出清单中存量客户，累计退出正常类贷款亿元，占年初全辖公司类正常类贷款余额的，已整体完成年内目标退出金额的，完成总行要求退出目标的306%，退出管理成效明显。

根据总行退出管理工作要求，遵循省行“三个结构”调整战略规划□20xx年存量客户结构调整坚持统筹规划、主动实施、严格执行的工作原则，根据全辖行业和区域授信指引，明晰客户退出标准，制定存量客户分类划分标准，将存量客户分为必保新增、存量维持、逐步压缩、限期清退四类客户，将后两类客户纳入退出计划范围，同时，将客户分类结果在授信审批流程和前端授信管理过程中加以运用，规范退出流程管理和严格退出计划执行，强化退出管理执行效果。

根据全辖行业和区域授信指引，存量客户划分为必保新增、存量维持、逐步压缩、限期清退四类客户的具体标准

如下：

（本部分由省行政策制度团队补充）……

### 1、退出计划制定方式

采取省行于分支行自下而上和自上而下相结合的方式，即分支行根据分类标准进行筛选梳理、主动制订辖内存量客户的退出清单，报送省行进行审核；省行经与分支行沟通反馈后，在全辖层面最终确定分类清单和退出目标客户清单及执行计划。

### 2、对存量客户进行分类划分

原则上必保新增类客户余额应控制在存量总余额的25%以内，存量维持客户余额控制在40%—50%之间，后两类类客户余额之和不低于存量客户总余额的25%。

### 3、明确退出计划执行时限和结构性退出比例

（1）对于纳入退出计划范围的不良授信客户，原则上在3年内完成客户清退工作，明确制定分年度清退计划，第1年退出金额不得低于存量余额的40%，前2年累计退出金额不得低于存量余额80%。

（2）加强对正常类客户的风险甄别，加大对高风险关注客户的退出力度。要求纳入主动退出计划的正常和关注类客户，其20xx年度退出金额不得低于各行年初对公正常类贷款的5%，其中关注类客户退出金额应不低于上述两类客户年度退出金额的60%。

#### 1、加强退出计划执行情况评价

加强对各行退出计划执行情况的监控，通过月度监测、

季度通报等方式及时向全辖通报退出计划执行进度，每半年一次对全辖各行退出计划执行情况进行综合评价排名。对于退出计划执行进度明显滞后于预期进度的分支行，省行加强定向督导工作。

## 2、实行退出计划执行负责制

为强化全辖分支行对退出计划执行的集中有效管理，实行退出计划执行定向负责制，即二级分行的退出计划执行由本行分管风险行领导牵头负责，风险管理部协助督导，公司业务部门具体执行实施；杭州地区直管支行由本行分管风险行领导牵头负责。

## 3、加大退出计划执行考核力度

结合总行对一级分行退出计划执行的考核方式，细化风险管理能力评价体系中退出计划执行维度的考核标准和评分构成，加大退出计划执行的考核权重和评分占比（计划由目前的8%增至20%），引导辖内各行强化退出计划制定和执行效果。

## 4、加强对退出计划执行结果的运用

根据各行退出计划执行情况，积极运用退出计划执行结果实施分类管理。

（1）对于半年度考核退出计划执行进度明显滞后的分支行，省行通过定向工作提示、提高检查频率、直接约谈等途径，要求分支行明确后续针对性执行措施和定期汇报执行进度，确保年度退出计划合格完成。

（2）将退出计划执行情况与省行贷款规模整体控制、授信项目审批等进行综合平衡、挂钩管理。对于退出计划制定被动、覆盖面不足、执行进度滞后的分支行，省行将平衡信

贷资源的优化配置，适当控制该行新增授信项目的审批进程。

## 银行三季度重点工作计划篇二

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：

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。

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。

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 and 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。

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，确保有限的资源能够运用到业务急需领域。

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。

### **银行三季度重点工作计划篇三**

以党的十八大和十八届三中、四中全会精神为指导，以

赣南苏区同步进入小康社会为统领，全面做好贫困群体的金融服务，初步建成全方位覆盖贫困群体的普惠金融体系。

(二) 信贷投入总量持续增长。通过创新金融产品，逐步加大对贫困户和扶贫新型农业经营主体的信贷支持力度。力争每年全市涉农贷款增量高于去年同期水平，增速高于各项贷款平均增速。

(三) 融资结构日益优化。通过加强对扶贫新型农业经营主体上市培育，鼓励引导扶贫新型农业经营主体通过债券市场进行融资，拓展扶贫新型农业经营主体的融资渠道，实现直接融资规模同比增长。

(四) 风险保障体系逐步健全。通过创新发展小额信贷保证保险、特色农业保险、医疗、养老等保障保险，充分发挥保险行业在精准扶贫中的作用和地位，健全贫困群众的风险保险保障体系。

(五) 金融服务水平明显提升。创新精准扶贫担保模式，破解贫困群众无抵押、无担保的瓶颈；努力推进贫困群体金融知识普及，推进诚信文化建设，使贫困地区金融生态环境得到进一步优化。

(一) 着力增强贫困群体“造血”功能。坚持以产业发展为引领，通过完善金融服务支撑，促进贫困群体提升自我发展能力，增强贫困群体“造血”功能。

(二) 充分发挥市场在资源配置中的作用。坚持市场化和政策扶持相结合，以市场化为导向，以政策扶持为支撑，充分发挥市场在资源配置中的决定性作用。

(三) 坚持统筹兼顾与因地制宜相结合。围绕市委、市政府关于金融精准扶贫的决策部署，立足贫困地区和贫困群体的实际，各县(市、区)和各金融机构根据产业特点、资源禀

赋和经济社会发展趋势，按照因地制宜原则，创新扶贫开发金融服务方式。

## 银行三季度重点工作计划篇四

营业时间较少，是xxx年大堂工作中的第一个不足之处，这就直接减少了相关工作的有效开展时间，不能实现我行业务运转效率最大化。为此，在xxxx年的大堂管理工作中，将对大堂营业时间进行合理延长，保证大堂服务服务时间，提高业务运转效率。

目前，中国银行业的“服务领先时代”已经到来，银行业的竞争，是一种服务于信誉的竞争，但是我行xxx年的文明服务建设却还不够理想，或者说还没有做到最好，所以加强标准化文明服务建设，是xxxx年中我行大堂管理工作的一个主要内容。

第三，积极主动做好客户的引导和沟通，将客户投诉解决在最前端，力争杜绝有效投诉；第四，对一切客户投诉都严格认真对待，对内部进行严格处理，对外部积极与客户联系，争取客户的支持和谅解。

在xxx年中，我行大堂的6s管理效果并不非常明显，虽然在安全与环境两个方面，做得较为出色，客户也较为满意，但是在员工素养等方面的管理，还有待进一步提升。所以在xxxx年的工作中，将进一步加强6s管理建设，为我行创造更为良好的环境、提高员工素养、塑造良好的执行文化，提升我行综合服务水平。

在xxx年的营销工作中，很多工作人员的营销积极性都不是很高，这就无法强有力的推动我行业务发展□xxxx年中，将从工作人员的营销能力、营销态度入手，对他们进行培训、教育，一方面增强他们的业务营销能力，另一方面端正他们

对营销工作的认识与态度，提高他们的营销积极性。

最后，还要积极响应组织，积极参与“春天行动”以及其他各项业务竞赛活动，并制定好相关考核办法、结合活动举行营销活动，以各项竞赛活动为契机，大力推动我行业务发展。同时，搞好大堂安保工作与文明创建工作，从各方各面提高我行大堂营业服务质量，促进大堂管理工作质量提升。

## 银行三季度重点工作计划篇五

xx年任各重，压力大，各支行应把工作目标按职责分工落实到每个人，确保xx年各项任务的顺利完成。

xx年将完善各项制度，对发现的问题及时纠正，查漏补缺，进一步加大检查力度，对各种违规行为绝不姑息。

落实车辆、会务和接待三项服务工作，切实保障区支行的日常运作。区支行现有小车4部，主要是保障支行领导的日常用车，同时协调好各部门的工作用车。

xx年，车辆运转正常，没有发生任何大的事故,xx年继续做好车辆管理工作，一是部门领导定期加强对司机进行安全教育，增强司机的安全意识，克服安全管理中思想麻痹、得过且过的现象。二是司机认真遵守有关行车规章制度，做到疲劳不驾车，酒后不驾车，对车辆勤检查，勤保养，勤维护。发现问题及时解决，做到车辆不带病上路，司机不带情绪开车，确保安全行车。对客户接待和会议组织，进一步创新运转机制，改进服务方式，优化工作流程，做好各个环节的有机衔接，保证有序运行。

一是加强考勤管理，规范考勤制度，实行考勤月报按时上报，在严格落实考勤责任制度的同时，进一步完善请假制度的管理，二是加强劳动用工管理，构建和谐稳定的劳动关系，严格岗位管理，进一步提高劳动关系管理的规范化水平。

因金融行业的特殊性，各支行应针对断电、电脑设备紧急瘫痪状况组织员工进行定期演习，从而有效的保证营业的正常开展；会计主管每天定期对已经安装的安防设备进行检查，加强对保安人员的培训，增强他们的业务知识和敬业精神。