# 企业“五个一”人才培养方案

来源：网络 作者：雾凇晨曦 更新时间：2024-07-19

*第一篇：企业“五个一”人才培养方案“五个一”人才培养方案为积极推动公司快速转型，确保公司十二五战略目标的实现，实践并开展人力资本的有效投入，有计划地培养和造就一支素质优良、数量充裕、结构合理的年轻化人才队伍，公司将全面参与和探索人才价值创...*

**第一篇：企业“五个一”人才培养方案**

“五个一”人才培养方案

为积极推动公司快速转型，确保公司十二五战略目标的实现，实践并开展人力资本的有效投入，有计划地培养和造就一支素质优良、数量充裕、结构合理的年轻化人才队伍，公司将全面参与和探索人才价值创造、评价及其机制优化，建立并推行人才选拔、人才培育以及人才发展机制，努力为公司输送符合岗位要求，切合公司发展需要的各类优秀人才。

一、树立人才经营的理念，各子分公司、项目部建立起一个系统化的人才培育方案。

人才资源的稀缺性决定了人才竞争不可避免，只有尊重人才的价值规律和成长规律，合理投资于人力资本开发，提升人才价值创造成效，才能增强企业核心竞争力。因此，各子分公司、项目部负责人要树立“人才经营”的理念，建立并完善现有的人才培养方案，落实人才优先投入的人才工作方针政策，加大人才资本投入力度，鼓励人才成长和价值实现机制，不断增强人才培训开发能力。

二、注重青年员工绩效考评，每年对青年员工开展一次绩效评价。

青年员工是公司人才队伍的生力军，是公司实现长远目标的重要保障，为加快青年员工的队伍建设，确保青年的成长方向与公司目标一致，公司将建立起针对青年员工的考评

方案，并于每年底对青年员工进行绩效评价，通过员工自评、绩效面谈，360度绩效考核等方式，全面评价青年员工的业务能力、专业素养、工作业绩以及工作态度等内容，并对每一年的考评结果进行综合排序，并作为人才培养、使用、调整的重要依据。同时，连续三年绩效考评结果排名靠后的青年员工，公司将不在考虑与其续约劳动合同。

三、完善员工职业生涯通道，每年在青年员工队伍中组织一次公开选聘。

为持续建立公司人才队伍梯队，拓展员工职业生涯发展通道，促进青年员工的快速成长，公司计划每年在青年员工队伍中开展一次公开选聘，选聘工作由公司人力资源部统一组织，各子分公司、项目部根据发展需要提供选聘职位并参与实施。公开选聘讲坚持公开、公平、公正的原则，选聘员工必须为公司入职满三年的青年员工，应具备遵纪守法、品行端正、诚信廉洁、团结协作、作风严谨等基本素养，在工作中还须表现出较高的职业素质，且熟悉现代企业管理，有项目管理或相关岗位工作经验，有较强的市场意识、改革意识、创新意识，具有良好的履职记录与工作表现。

四、加强公司员工内部沟通，创造一个满足员工业务需要的交流平台。

为增进公司员工之间的业务交流，加强部门与部门之间，公司与直管项目部之间，项目部与项目部之间的信息传

递，提高公司工作效率，现要求各子分公司和职能部门必须与业务对口单元建立起一个长期、稳定且便捷的交流平台，交流形式和信息传递工具不限，但必须确保形成定期交流的良好机制，促进业务信息的快速传递，有效提高公司员工业务沟通的积极性。

五、满足公司战略发展需要，选拔一批战略转型的青年人才。

公司发展战略急需紧缺的专门人才和复合型人才是关系公司发展的战略型人才。为适应公司战略转型和多元化发展的需要，公司将通过内部培养和外部选聘重点专业、重点岗位急需紧缺的专门人才，如如面向多元市场的营销人才、擅于大型项目经验的职业经理人才以及能够适应新产业发展的高端技术人才。内部培养将通过采取项目育人、参加高端进修等措施，进行重点培训开发投入，推动形成人才梯队。外部选聘将通过加强薪酬福利待遇，创造良好的发展空间，实现优秀人才引进。

**第二篇：企业人才培养方案**

企业人才培养方案

（一）第一章 总则

第一条：为认真贯彻企业人才发展战略规划，加快人才的培养、使用，使人才培养工作规范化、制度化，满足企业发展规划对人才的需求，经研究，特制定本办法。

第二条：人才培养坚持“甄才、选才、育才、用才、留才”的用人方针，实行目标管理策略，有目标、有措施、有责任、有落实，留住人才，培养人才、用好人才，造就一批年富力强、扎实肯干的企业人才队伍。

第三条：为充分调动各子公司培养人才的工作积极性，经研究，设立人才培养基金，主要用于鼓励、支持企业及各子公司在人才培养、管理、使用过程中经费的需要。

第二章 管理机构

第四条：企业人才培养实行统一领导，分级负责的办法。党支部负责企业人才需求计划的制定及引进，并负责对各子公司人才培养计划、措施的指导、监督及考评工作。

第五条：各子公司人事主管部门在党支部的统一指挥协调下，负责对本单位人才的培养、使用和管理工作，企业本部人才的管理由企业人力资源部负责。

具体工作职责：

1、审定列入企业人才培养计划的人员名单；

2、负责人才培养目标和措施的制定及落实；

3、做好人才培养基金的分配、使用和管理工作；

4、研究人才培养过程中出现的各种问题。

第三章 管理实施

第六条：人才培养规划的制定。对每年引进的大中专以上毕业生，都要列为人才培养对象，并根据所学专业和特长制定培养目标及措施，做好人才培养规划。

第七条：人才的跟踪考评。对纳入人才培养规划的各类人员要实行动态管理，人事部门应跟踪考评，要建立人才培养跟踪考评记录，纳入人才培养档案；每季度要对培养对象进行一次考评，并根据培养人员的工作表现及思想情况在培养方式上进行适当的调整，激励人才增强自我完善意识，珍惜机遇，自我加压，早日成才。

第八条：人才的培养方式：

1、以老带新。对新引进的各类毕业生和专业人才，在培养期内，要安排有丰富工作经验的同志担任指导教师，负责对其思想政治、业务技术上的指导帮助，使他们能快速的成长，尽快地成长为企业的有用之才。

2、加强培训，提高整体素质。要积极组织人才培养对象参加各类培训学习，增强其综合知识水平，使其整体素质不断提高。

3、加强锻炼，促其成长。对人才培养对象要敢于压担子，提要求。在用人机制上，应提供更多的竞争上岗机会，可先压担子，后帮带，先试用，后定职，通过挂职、定岗等多种形式，促进各类人才的健康成长。

4、提供学习深造机会。企业将根据企业的发展需要，组织、选送部分对企业做出突出贡献、具有一定培养前途的优秀毕业生和专业技术人员到高等院校、科研单位继续深造，使他们真正成为企业的支柱人才。

5、加强交流、取长补短。要通过多种渠道，为各类人才提供技术交流的机会，有计划地选送青年人才到其它省市单位进行学术交流、科技合作、参观访问或进修学习，开阔他们的视野。

6、积极开展丰富多彩的业余文化生活，满足青年人才物质和文化生活需要。关心他们的工作生活，积极组织各种健康文明的文娱体育活动，增强企业的凝聚力和向心力。

企业人才培养方案

（二）在快速发展的21世纪，企业核心竞争力越来越表现为对作为第一资本的人才的培育、拥有和运用能力。人才是推动企业健康发展的力量源泉，无论从宏观角度，还是从微观角度来看，人才是企业发展的决定性因素。因此，只有拥有了充足的人才，高度重视人才的作用，始终坚持以人为本，大力推进人才队伍建设，企业才能实现跨越式的发展。要实现广西有色集团的整体发展规划目标，必须实施人才强企的发展战略。

要实现集团公司的战略目标，必须按照“广泛宣传、做好规划、规范制度、建立机制、完善设施、强化载体、注重创新”的总体思路来制定相应措施。根据集团公司的实际情况及所从事产业的特点，建立集团选人、育人、用人政策，制定科学的考核与激励机制，重视人才的自我价值的实现。具体措施和方案如下：

（一）舆论宣传

制定宣传工作方案，采取多种形式，大力宣传实施人才强企战略的重大意义和基本要求，宣传各单位各部门做好人才工作的经验做法，营造全系统高度重视、关心支持人才工作的氛围，树立科学的人才观，构建人才强企的经营理念。在有色集团站和《广西有色》报上开设“人才强企”专栏，定期组稿宣传人才强企战略，及时反映战略实施动态和取得的成果。

（二）人才队伍建设规划

1、充分利用集团公司现有的人才培养平台，发挥“人才小高地”、博士后流动工作站的作用，利用八桂学者、特聘专家岗的设立优势，推进集团公司“高端领军人才引进工程”计划，通过项目合作、校企合作、产学研结合的途经，通过柔性引进的办法引进院士和博导等，带动科技队伍的成长和培养。

2、抓好集团公司下属企业领导班子建设，对班子的考察选拔、使用配置、能力标准、培养方式手段、绩效评价、激励约束、动态管理等方面进行系统的研究和部署。加强对年轻管理干部的培养使用，促进管理人员队伍的专业化和年轻化。

3、制定和实施专业技术人才队伍建设计划，()对专业技术人才队伍建设的规模数量、能力标准、培养方式手段、开发培养计划进度、考察选拔、使用配置、绩效评价、激励约束、动态管理等方面进行系统的研究和部署。合理配置人力资源，提高人力资源使用效率。创新和完善人才评价、选拔、使用、激励、保障机制，营造良好的人才发展、人尽其才的制度环境。

4、摸清高技能人才队伍的现状，制定和实施高级技能人才队伍的建设培养计划。对高级技能人才队伍建设的需求、培养方式手段、开发培养计划进度等方面进行系统的研究和部署。

5、制定和实施集团公司下属企业的董事和监事队伍建设，加强集团公司对下属公司的调控力度。

（三）职工教育培训

制定员工教育培训管理办法，对员工教育培训工作进行制度化、规范化、科学化的管理。严格执行培训经费的按规定提取和使用，严禁挪作他用。使培训经费和资源得到有效和充分利用，把员工教育培训作为公司的一种投资行为，将公司培育成学习型组织。拓展人才培训渠道，满足专业技术人才的继续学习需要，为开发员工潜能、实现集团发展目标提供智力支持。

围绕创新能力建设，各下属企业根据自身各类人才特点，研究制定各类人才的能力建设标准，加大教育培训力度。根据不同岗位的工作要求和不同类别员工的培训需求，以全面提高员工的素质和岗位胜任能力为目标，按人员层次设计培训内容，分层次、分类别、重点突出地设置培训课程。

研究设立高级人才开发培养专项资金，有计划、有重点的培养高尖端有色人才。适时研究和提出高层次人才国际化培训计划，为下一步集团“走出去”战略提供人才。

全面加强企业领导人员的政治理论学习和思想作风建设，企业领导人员及其后备人员五年内全部轮训一遍。分批选送优秀后备干部到各类党校、高校学习深造。

制定分阶段培养计划，有计划地开展后续学历教育，优化员工队伍文化结构。加强技能开发培训与鉴定工作，制定分阶段开发培养计划，分批进行技能升级，优化员工队伍技术等级结构。经常性地开展员工业务技术比武活动。

强化专业技术人员继续教育，提高专业技术人员队伍整体素质。深化职称制度改革，抓好专业技术任职资格和职务评聘工作。

（四）人才的考核评价

建立科学的经营管理人才考核和评价指标体系。制定专业技术人员和高技能人才的岗位考核标准，创新人才评价方法。建立技术人才评价指标体系，在人才考察使用中试行定量评价、能力测试与职业倾向测试。

（五）人才的选拔使用

制定企业领导人员管理办法，使企业领导人员的管理走上制度化、规范化的轨道。建设企业领导人员后备队伍，制定后备干部管理办法。

完善下属公司董事会和监事会管理制度，切实行使其相应权力，履行其职责。加强董事和监事的选聘、考核和管理。使董事监事的管理走上制度化、规范化的轨道。

研究制定首席专家和专业技术带头人评选和聘任制度。建立集团公司各类专家人才库。实施人才储备战备。

（六）人才的激励机制

1、完善企业管理人员年薪制实施办法，研究探索短期激励与长期激励相结合的方式。

2、制定实施首席专家和专业技术带头人津贴制度。

3、研究制订集团公司优秀专家、优秀员工等荣誉称号序列及评比表彰、奖励办法。

4、深化社会保障制度改革，进一步完善企业社会保障制度，进一步推进实施有色集团企业年金管理制度，强化各类保险和福利待遇的激励作用。

5、设计员工职业生涯通道，有效支撑企业内部的晋升制度和职业生涯规划，建立技术类和管理类人才通道，并实现对员工的激励，引导员工将个人目标与组织目标协调一致。

企业人才培养方案

（三）根据《江苏省技工院校校企合作培养高技能人才工作实施意见》和《江苏省“百校千企”紧缺型高技能人才培养工程实施方案》，特制定本实施方案。

一、指导思想

根据我市经济社会发展对高技能人才的需求，通过实施常州市“十校百企”紧缺型高技能人才培养工程（以下简称“十校百企”工程），推进院校和企业全方位、深层次、多形式合作，建立政府搭台、校企互动、产学结合、资源共享、校企双赢的校企合作新机制，为加快培养适应我市产业结构调整和经济增长方式转变发展急需的紧缺型高技能人才、促进我市经济持续健康快速发展提供有效的技能人才保障。

二、目标任务

1、全面推行紧密型的校企合作机制。省级重点技工院校要和不少于10个企业开展紧密型合作，国家级以上重点技工院校要和不少于20个企业开展紧密型合作，制定具体的校企合作方案，并有效执行。每个高级工班、技师（含预备技师）班专业均要与2家以上企业签订校企合作培养协议，制定具体的校企合作方案，并有效执行。

2、努力扩大培养高技能人才的规模。技师学院的高级班、技师（预备技师）班在校生的比例达到50%（或者1200人）以上，年组织企业高级工以上高技能人才培训500人以上；高级技工学校高级班在校生比例达到30%（或者800人）以上，年组织企业高技能人才培训400人以上；国家级重点技校高级班在校生的比例20%（或者300人）以上，年组织企业高技能人才培训200人以上。

3、着力提高高技能人才培训质量。在夯实基础知识和基本技能的同时，通过校企合作着力提高分析、解决生产实际难题的能力，确保高级工、技师（预备技师）考评合格率80%以上，对口就业率90%以上，用人企业认可满意度80%以上。

三、实施要求

实施“十校百企”工程，关键要找准企业和院校的对接点，注重在载体、途径和方法上下功夫，不断推动校企合作深入发展，院校和有关企业要因地制宜、不拘一格、突出特色，积极探索多种模式和灵活有效的合作形式，共同搭建对接平台。

1、毕业生供求信息对接平台。市经信委和市人社局将共同搭建常州市技工院校毕业生供求信息对接平台，为促进毕业生充分就业提供信息服务。各企业要积极为“平台建设”提供人才需求信息，为技工院校毕业生提供丰富的就业岗位信息；各技工院校要及时提供毕业生就业信息，实现毕业生就业信息与企业需求信息紧密对接，拓宽毕业生和企业方便快捷的双向选择渠道。

2、人才交流对接平台。建立教师到企业实践挂职制度，技工院校要派教师到企业挂职，顶岗实践，参与产学研活动，系统掌握相关业务技术流程，积累教学所需的职业技能、专业技能和实践经验，以提高实践教学技能，建立企业优秀人才到技工院校兼职制度，聘请优秀企业家、能工巧匠和专业技术人员，作为特聘教师到院校授课，形成校企人才交流机制。

3、课程改革对接平台。建立院校专业设置、课程内容改革与企业发展联动的促进机制。校企共同研究一体化教学内容、教材和课程体系，根据企业人才层次和数量需求变化，引导学科专业结构的调整，推动院校深化教育教学改革，逐步实现专业设置与用工需求零距离、课程设备与职业活动零距离、教学内容与培养目标零距离，增强校企合作培养高技能人才的紧密性和有效性。

4、物质交流对接平台。加快校内校外基地建设，大力推行“学校在企业建立实习基地”与“企业在学校建立生产车间”的做法，建立校企合作的物质交流平台。选择一批优秀企业、行业协会和产业集群，分类建立学生实习基地，以提高学生的实践与创新能力。

5、技术交流对接平台。充分发挥企业和院校各自优势，校企联合建立“技术研发中心”或“名师工作室”，共同研发新材料、新工艺、新技术与新产品，建立校企合作的技术交流平台，不断提升技工院校的办学水平，提高企业的产品质量和生产效益。

四、保障措施

1、加强领导。成立常州市“十校百企”工程领导小组，负责统筹协调和指导、督查校企合作培养高技能人才的各项工作。领导小组下设办公室负责具体组织实施，推动工作的展开。各院校要建立相应的组织机构，制定本单位“十校百企”工程实施方案并推动组织实施。组织机构由学校领导和教学骨干，有关行业、企业的领导，人力资源部门和技术骨干组成，其中行业、企业代表要占一定比例。

2、合力共推。市经信委和市人社局将充分发挥部门综合协调与指导服务的职能，建立协调共推的协作机制，共同推动技工院校和企业在人才培养、毕业生就业、科技成果转化、企业发展等方面开展全方位合作，协调解决校企合作过程中遇到的困难和问题，并在政策上予以扶持，促进校企合作健康发展。

3、强化考核。各技工院校要按照本实施方案抓紧建立机构、制定规划和实施方案，确定具体的工作进度，在高技能人才培养数量和质量上见实效。市经信委将“十校百企”工程培养高技能人才作为建立现代职工培训制度的重要内容进行部署和安排，并将校企合作培养高技能人才的成效作为对企业经营管理者进行业绩考核的一项重要指标。市人社局建立技工院校校企合作培养高技能人才统计、检查评估、考核和通报制度，并将“十校百企”工程纳入技工院校“十项目标”考核指标体系每年年终进行考核评比。

4、表彰激励。建立激励机制，根据行业企业和技工院校培养紧缺型职业（工种）高技能人才数量和工作绩效，按照政府购买培训成果办法给予适当补助。对“十校百企”工程中取得显著成效的技工院校和企业，给予表彰或奖励。

5、跟踪服务。拟成立常州市技工院校校企合作研究会，围绕常州市技工院校校企合作的主题和“十校百企”工程的相关工作，组织开展理论研究和实践探讨，校企合作调研、技术交流、文化共建等合作活动，研究建立校企合作机制的有效办法，探索全方位多元化的合作模式，建立科学合理的校企合作评估指标体系，对校企双方进行监控和考核评估，推动“十校百企”工程顺利开展。

五、实施步骤

1、组织发动。

**第三篇：五个一活动方案**

温宿县林业局开展道德建设“五个一”创建

活动实施方案

林业局、林管站、胡杨林管站、各站所：

为认真贯彻落实自治区、地区、县文明办关于开展道德建设“五个一”活动安排与要求，结合我单位实际工作情况，制定方案如下：

一、指导思想

坚持以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导、以社会主义核心价值体系建设为根本，深入贯彻落实《公民道德建设实施纲要》，大力推进公民思想道德建设，积极引导广大干部职工投身道德实践活动，认真履行社会责任，充分发展良好形象，进一步提升文明素养和文明程度，推动本单位精神文明建设提档升级，为实现地区级文明单位奠定坚实基础。

二、目标任务

（一）“一堂”。开办道德讲堂，定期举办道德讲座。一是建设好道德讲堂，要有鲜明的“道德讲堂”标识牌，讲堂内墙体上要有图片并茂的道德模范任务先进事迹以及能体现本单位文明和道德修养的文明提示语。二是倒灶一支认真负责、素质过硬的宣传队伍并形成一套规范有序、运作便捷的管理机制；三史采取定期、不定期、经常性开展活动，每两个月

至少安排一次，每次都有明确主题，对每次开展的活动情况一文字报道、现场图片、视频资料等形式进行整理归档；四是购买个变音一品主题鲜明、故事真切的读物，必须有道德示范作用。

（二）“一队”。组建学雷锋志愿服务队，开展切合实际的主题活动。志愿服务主要是面向社会、面向群众，贴近实际、贴近生活、贴近群众，以弘扬雷锋精神为主题，开展关爱他人、关爱社会、关爱自然志愿服务活动。活动开展的要求一是按照文明办的总体部署和文明单位测评体系标准，开展制定项目的志愿服务活动；二是志愿服务队或者支援个人根据社会和群众的需要自行安排；三是开展志愿服务活动要注意保留活动记录，并取得接收志愿服务的集体或者个人对其参与志愿服务活动的情况书面文字说明。

（三）“一牌”。设立道德守礼提示牌，增强公众的道德自律意识。在单位活动是、走廊等公众场所设置从德修向善向上的道德守礼提示牌，积极营造浓厚的道德文化气氛，并利用单位的宣传栏、电子屏等设施，宣传道德模范、学雷锋志愿服务、文明礼仪和社会公益等内容的多媒体资料，引导干部职工从身边小事做起，从一点一滴做起，崇尚道德，践行文明。

（四）“一桌”。开展文明餐桌行动，养成文明就餐礼仪和勤俭节约习惯。崇尚节约光荣，增强节约意识。从我做起，从

点滴小事做起，做到“以勤养志，以检养德”，争做勤俭节约的传播者、示范者和践行者。一是加强宣传，二是倡导文明用餐，普及餐桌礼仪，倡导“食为天，礼为先”的餐桌文明意识，在餐饮场所不抽烟、不大声喧哗。三是严控公务接待标准。坚持有利公务、建华礼仪、杜绝浪费的原则，减少陪同人员，控制接待标准。

（五）“一传播”。成立本单位由30%的工作人员组成的文明传播小组，兼职进行精神文明建设和公民道德建设的宣传工作。具体任务一是做好文明建设和公民道德建设的宣传氛围。二是组织全体干部职工自觉遵守道德规范，爱国守法、明礼诚信、团结友善、敬业奉献、勤俭自强，并鼓励大家积极承担社会责任，踊跃参加社会公益活动。三是积极推进干部职工礼貌文明用语传播新道德。

三、工作要求

（一）提高认识，加强领导。按照县文明办的统一部署，各单位要认真组织实施，切实做到认识到位，组织到位，领导到位，落实到位。一级做给一级看，一级带着一级走，使道德建设“五个一”创建活动扎实有效，又不走过场。

（二）强化宣传。要充分利用各种板报、宣传栏、简报、电视等媒体，加强对“五个一”创建活动的宣传报道，营造良好的舆论氛围。

（三）搞好结合、促进工作。把公民道德建设“五个一”

创建活动与本单位各项工作有机结合起来，扎实工作，开拓创新，进一步提升精神文明创建水平，使创建工作更好的推动单位中心工作。

温宿县林业局2024年6月10日

**第四篇：五个一创建活动方案**

乌交发„2024‟28号

乌审旗交通运输局关于创建五好机关党组织

活动实施方案的通知

各股室、各二级单位：

现将《乌审旗交通运输局关于创建五好机关党组织活动实施方案的通知》印发给你们。请结合实际，认真抓好贯彻落实。

特此

乌审旗交通运输局 2024年4月25日

乌审旗交通运输局创建五好机关党组织

活动实施方案

根据旗文明办关于印发《乌审旗开展精神文明创建“五个一”活动实施方案的通知》（乌文明办字［2024］7号）文件精神，结合我局实际，制定如下实施方案：

一、指导思想

坚持以党的十七大和科学发展观为指导，以创建全国文明旗为契机，以提高干部职工文明素质、树立文明单位良好形象为目标，以“五个一”活动为载体，按照拓展领域、充实内容、创新方法、提高工作水平的思路，不断提高创建文明单位工作的针对性和实效性，更好的促进全旗精神文明创建工作水平的全面提高。

二、活动内容

㈠制作一个文明宣传教育专栏。围绕精神文明建设和思想道德建设，以及创建全国文明旗等方面的内容，在醒目位置，精心设计制作外形美观的宣传教育专栏。宣传教育专栏的内容要丰富，且经常更新，充分发挥专栏的宣传教育功能，使其真正成为教育干部职工的示范阵地。

㈡在汽车站、出租车公司组织一次精神文明学习培训。通过抓学习培训、思想道德建设、思想政治工作，以提高能力素质为重点，加强交通队伍建设；以创建服务交通、法治交通、平安交-23

**第五篇：“五个一”活动方案**

鲁迅路支行关于开展“五个一”营销活动的具体方案

近期，我行组织员工认真学习了个金部下发的《关于2024年上半年个金条线客户营销工作奖励以及开展网点“五个一”活动的通知》，在2024年辽宁省分行年中工作会议上，浙江省分行个金部为我们带来了先进的经营理念和管理模式，其中在网点开展“十个一”的活动，与我行目前的经营有着非常高的契合度，值得我们学习和借鉴。

现阶段我行营销的产品主要包括借记卡、网上银行、手机银行、短信通知、信用卡（主推ETC和EMV）、基金、理财、保险、贵金属和出国金融APP，结合我行实际经营状况和具体的岗位职责分工，考虑到柜台开户尤其是开卡业务操作的特殊性，在此次活动方案中我们将借记卡、网银、手机银行和短信通知归为一大类产品，对客户进行“捆绑式”的营销。其余四种产品分别为：信用卡、基金、保险和贵金属。

方案总体上，我们要做好柜员每日“五个一”完成情况的统计，利用晨夕会时间进行总结，树立典型交流先进经验，同时找出差距和不足。细节如下：

1、借记卡、网银、手机银行、短信通知。

柜员要紧紧抓住客户到我行开户的机会，结合网银和手机银行汇款打折享有优惠，足不出户即可办理业务，短信通知及时保障账户安全等特点向客户积极营销我行网银等产品，形成捆绑式的营销模式。

每日任务：柜员每人每天2套。奖励标准：每完成一套，每人15元奖励标准。

2、信用卡。

继续保持信用卡PK赛的热情，将信用卡的营销工作真正渗入到每人每天每一步的工作流程，结合相关的优惠活动，尽量向客户推荐1+1发卡形式，例如一张ETC卡，一张全币种EMV卡。

每日任务：每人1张。奖励标准：信用卡新增有效户：每户15元；信用卡存量客户新办卡：每户10元。

3、基金、保险、贵金属。

每日任务：每天至少向理财经理推荐一位有效客户。基金：柜员要利用好办业务过程中与客户交流的机会，积极挖掘并向理财经理推荐优质客户。每推荐并成功购买基金产品10万元，奖励10元。

保险：中收的10% 贵金属：中收的10%

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！