

点赞 2014德州行业总评榜特刊

德州中行人：

“累”并快乐着

哈佛大学的一项研究表明,企业员工的幸福指数每增加5%,客户满意度就会相应增加11.9%,企业的经济效益就会相应提升2.5%。这一研究结论同时表明,员工的幸福指数提高了,就会对企业产生认同感和责任感,就会带着愉快的心情积极投入到日常的工作中去,从而实现工作效率的快速提升。近年来,德州分行党委以“系统内员工幸福指数最高的银行”和“德州区域最具竞争力银行”为目标,坚持“一切有利于客户群建设,一切有利于德州分行核心竞争力提升”的经营理念,以企业文化建设为源动力,最大限度地挖掘员工智慧潜能,各项业务实现了持续快速健康发展。2014年半年末,德州分行绩效考核跃居系统内17家二级分行第2位,创德州分行绩效考核历史最好成绩。在这一过程中,德州分行人“累”并快乐着。

一、高目标催人奋进,严要求只争朝夕——我们很“累”

形势严峻,战略目标的实现困难重重

2012年5月吴琳同志调任德州分行行长。在掌握大量的第一手材料的基础上,于2012年7月提出了德州分行的发展路径——“两个有利于”,即“一切有利于德州分行客户群建设,一切有利于德州分行核心竞争力的提升”,要求全行以“两个有利于标准”作为各项业务发展的出发点和立足点,统筹提升发展的前瞻性、系统性、长效性。德州分行发展方向有了,如何确定科学的德州分行发展目

标?2012年底,吴琳行长在仔细研究了德州分行近5年的发展轨迹和德州市近5年的经济发展速度后,参考德州市未来发展规划,明确提出了德州分行“三年倍增,五年翻两番”的战略目标。即利用3年时间实现利润较2012年末倍增,利用5年时间实现利润较2012年末翻番,最大限度地分享德州区域经济快速发展的成果。2013年7月在总行、省行提出“担当社会责任,做最好的银行”、建设“山东省

内最具竞争力银行”的战略目标之后,分行党委审时度势,提出了“做德州区域最好银行,做系统内员工幸福指数最高银行”的发展愿景。面对这些过去“提都不敢提”的发展目标和“想都不敢想”的发展愿景,全行员工压力骤增——拼市场、搞调研,推产品、增创新,每位员工忙碌的身影多了,身上的责任重了,但是内心那份为中行的明天共同奋斗的信念也更加的坚定了。



德州分行营业楼照片

案牍劳形,形式多样的培训应接不暇

实现德州分行的发展目标关键在于培训一支适应市场竞争的卓越的人才队伍。为了紧跟时代特点,适应员工获取知识和学习提升的行为模式变化,分行依托移动互联网载体,创新开展了以手机移动学习为主导、O2O(线上线下)混合式学习的模式,实现教育培训实时与学员保持“零”距离,不断抢占员工碎片化的“指尖时间”。

全行员工在繁忙的工作之余,还要不断同全新模式的培训方式展开“时间抢夺战”。“E-learning网络学习平台”“思酷经理荟学习平台”“哈佛管理导师学习平台”为全辖干部员工搭建了不同层级的个性化培训平台。除此以外,金字塔工作法、网络学习平台、中基层经理领导力提升、启航卓越经理人、中层管理者PPT应用技巧、橄榄球

绩效达阵等形式多样的培训接踵而至,不断挤占着员工的业余时间,不断激发着全行员工的学习热情。在德州中行,不论是基层员工还是管理人员,每位中行人不但要肩负自己的岗位职责,为实现“三年倍增,五年翻两番”的战略目标而日夜奋斗,还要在工作之余将自己的时间投入到各式各样的培训中去,繁忙与压力不言而喻。

二、和谐文化激豪情万丈,人文关怀生感恩之源——我们很快乐

人文关怀

在生活点滴中感受中行大家庭的温暖。按照层级管理原则,德州中行建立了“员工逐级家访制度”,各层级管理人员每季度到员工家访一次。员工们在家访过程中可以同自己的上级领导进行深入沟通,反映自己的真实想法和实际困难,及时化解工作中产生的隔阂,为自己和他人搭建一个和谐愉悦的工作环境。员工生日,都会收到由行领导送上的充满关怀与祝福的生日蛋糕,在品尝甜蜜美味的蛋糕的同时,

真正感受到的是浓浓的中行情。2014以来,市行进一步规范了员工带薪年假制度,鼓励员工充分利用年假时间,与孩子假期结合,在合理安排好工作的前提下,陪同家人、带着孩子外出游玩共享天伦,其乐融融的家庭氛围不断将和谐中行文化渗透到每个家庭。透过生活点滴感受着来自组织的关爱,员工们则以高度的敬业精神回报着组织的厚爱。今年4月份,德州中行新入行员工相天光的母亲被查出身



患白血病,病情严重,所需医疗费用已经远远超出了这个家庭的承受能力。吴琳行长在得知这一消息后立

快乐成长

员工价值与中行价值实现和谐统一。

员工幸福指数提升的关键在于员工价值的实现。而员工价值实现的关键则在于员工价值和组织价值实现的和谐统一。2013年以来,德州中行多措并举,逐步打通了市行机关与各基层行的人员进出通道,创新推出了“市行本部员工下沉”制度,每年安排15%的市行本部员工下沉到基层,为没有基层工作经验的员工带来一个完善自我、丰富阅历的机会。该制度实行以来,先后有21名市行本部的员工下沉到基层行,踏上了一段与以往完全不同的全新的工作历程。而基层行的优秀人才也通过市行条线(如国际结算、尽责审查)后备人才库的选拔考试获得了到市行本部机关工作的机会。在市行相关条线人才断档时,有15名基层员工通过竞聘到市行相关条线工作,在新的平台努力实现自身潜能的最大化挖掘。

我们很“累”,我们很快乐,我们“累”并快乐着。我们“累”有所得,我们乐有归属。我们坚信,在德州分行党委的坚强领导下,在“系统内员工幸福指数最高的银行”和“德州区域最具竞争力银行”的发展愿景的指引下,持续迸发的员工激情必将冲破德州分行发展过程中的重重险阻,迎取光辉灿烂的每一天! (李明远)

工作生活化

在丰富的文体活动中寻找归属感。

在德州中行,生活不仅仅是工作。工作生活化,生活工作化成为全行员工释放工作压力的重要工具。今年以来,德州中行人相继迎来了“二月二龙抬头拔河比赛”“三人制”篮球赛、衡水湖国际马拉松、德州市迷你马拉松、北京国际马拉松、德州中行第二届沂山徒步越野挑战

赛等系列体育活动。虽然面临着工作与运动的双重压力,但在每一次体育赛事的参与过程中,员工们都从多个层面感受到了体育运动带来的快乐,为自己能够迎接新的机遇与挑战打造了强健的体魄。“我运动,我健康,我快乐”成为时下德州分行员工的一种运动时尚。2014年5月,德州中行人迎来了属于自己的荣誉殿堂——首届

“金马奖”年度人物颁奖典礼。经过基层推荐,条线评选,有86名员工被“金马奖”提名,而其中的15名员工成功地举起了那座代表着“榜样的力量”的“金马”。

