

稳定员工队伍 提升核心竞争力

当前银行业思想政治工作需要解决的问题及对策

王建清

随着金融业改革的深入推进 ,金融市场竞争日趋激烈 ,由于经营理念、业务重点以及用工性质、用人制度、薪酬体系等不断的改革和调整 ,使得银行业员工的思想观念、价值取向等产生了诸多变化。进一步加强和改进银行思想政治工作 ,对于有效稳定员工队伍 ,提升银行业核心竞争力 ,保证银行业的可持续发展 ,具有重要作用。

银行业员工消极思想产生的原因分析

银行业快速发展 ,走向激烈的市场竞争的同时 ,不但承受着业务经营的挑战和压力 ,还面临着来自内部管理的矛盾和困惑。这给员工的思想带来了消极情绪 ,其原因是多方面、深层次的 ,既有员工价值取向、个性特征、生活阅历等方面的内在原因 ,又有社会环境、企业文化、管理体制机制等方面的外部原因。

评价体系原因。当下评价银行员工是否优秀 ,更多的是考量业务指标 ,将业务完成情况作为衡量良莠的主导因素。这种唯经济指标的评价体系 ,导致只要有利于银行拓展业务经营、控制经营成本等事项就必须去做 ,即使有些做法不利于长期发展 ,不够科学规范 ,甚至带来人力资源、员工利益、持续发展等方面的负面影响 ,也在所不惜。这在一定程度上伤害了员工的感情和权利。

竞争态势原因。金融竞争日趋激烈 ,使银行在面临诸多考验和挑战的同时 ,给员工也带来了压力和挑战。竞争给员工的工作标准、工作质量和工作效率提出了新的要求。员工需要投入更多的时间精力去学习新知识新业务 ,以应对新形势。员工的时间和精力都处于透支状态 ,心理和工作压力不断增大 ,引起思想情绪的起伏波动。

用人用工原因。国有银行随着股改上市 ,在人力资源管理上已经做了较大改革 ,收效良好。但银行在人事机构改革中 ,也存在着 折腾 的情况 ,如定岗定编的随意性、综合平衡的缺乏、人才培养的断层 ,特别是一些人岗不匹配 ,不仅影响了有关岗位作出新业绩 ,还严重挫伤了员工的积极性和创造性。

激励机制原因。银行为了调动员工积极性 ,实施奖惩分明、绩效考核的

激励制度。但设定的绩效指标一旦出现不科学、可操作性不强、公正度低、考核过重或过轻等现象 ,奖惩激励制度就会适得其反 ,造成单位和部门员工之间的绩效与业务能力、工作表现、业绩贡献等的不公平、不对称、不匹配的差异。

化解消极思想和负面影响的对策

在新形势下 ,银行要有针对性地采取缓解员工思想矛盾的措施和办法 ,更加关爱员工 ,让更多的员工心向企业 ,把精力和智慧集聚到银行的改革发展之中。

树立正确的政绩观。银行追求利润最大化 ,应该是可持续健康发展的最大化。因此 ,作为金融企业要坚持落实和执行科学发展观 ,把追求眼前利益和长远发展相结合 ,建立具有战略性、长远性、科学性的政绩考核体系 ,克服和避免政绩上 近视 理念和短视 决策行为。同时 ,要以领导干部 德 的考核要求为标准 ,加强领导干部思想作风、组织纪律、群众观念、能力水平等方面的建设和权力制衡及纪律约束的刚性监督。要在立足银行长远规划上做文章、在和谐发展上下功夫 ,把帮助员工解决实际困难和较为突出的思想矛盾作为政绩考核的重要组成部分 ,进一步营造上下同心、目标同向的良好环境氛围。

不断完善管理制度。随着市场经济的深入发展 ,银行经营管理不断出现新情况新问题 ,特别是原来可行的制度和规定 ,因时势的变化出现操作上的矛盾 ,或者带来负面效应 ,容易引起员工的思想波动。因此 ,银行要定期对一些正在执行的管理制度和规定 ,重视 回头看 ,加强执行情况的调研分析 ,对员工比较集中的意见 ,对照制度和规定要适时进行修订和完善。银行各项规章制度的科学规范、严格

执行 ,本身就是很有说服力的思想政治工作。

公正透明处理要务。公正透明地处理要务是稳定银行员工思想情绪的基础。员工不仅希望基本利益得到保障 ,还关注单位领导处理一些职工敏感的问题 ,如绩效考核、选人用人、职务晋升、有关费用开支等 ,是否公正透明。因为这些事项都体现着企业的态度和立场 ,直接左右员工的认知和积极性的调动。因此 ,要不断完善并严格执行符合客观规律和银行实际情况的制度和规定 ,提升处理要务的公正度、透明度。同时 ,面对经营过程中不断出现的新情况新问题 ,银行要从薪酬待遇、考核分配、岗位培训等多个方面综合分析 ,深入思考正视工作中存在的不足 ,坚持科学决策。企业始终做到公正透明处理要务 ,是纾解员工思想情绪的有力保障。

搭建沟通交流平台。银行在重视抓好业务经营的同时 ,要通过搭建领导与基层定期挂钩互动平台、组织员工思想座谈等 ,与员工进行面对面、零距离的沟通交流。一方面要引导不同身份的员工转变思想 ,正确认识银行的有关做法 ,正视理想与现实的矛盾 ;另一方面要积极创造不同身份不同岗位员工平等相处、互帮互促的成长平台 ,进一步改善员工心智。更为重要的是 ,给员工提供直接倾诉想法和正确认识自我的机会 ,这是激发员工内生动力 ,净化思想保持良好心态的有效方法。

总之 ,在当前形势下 ,一定要正视员工的思想状况及产生的原因 ,加强研究分析 ,注意换位思考 ,深刻认识做好有针对性有说服力的思想政治工作的重要性、紧迫性 ,切实采取有利于员工思想稳定的措施和办法 ,始终保持员工队伍整体积极向上的良好状态 ,不断推进银行业和谐发展。

【作者单位 :中国建设银行浙江省分行】

工行推出年年红1号/2号银保产品

为市民提供长期资产传承的服务

近日 ,工商银行永康支行推出了年年红1号、2号银保产品 ,该产品是基于国华人寿盛世C款(年金险)的产品 ,面向中高端市场设计的一款费率改革后高预定利率的综合理财计划 ,全面满足中高端客户在子女教育、养老规划、家庭理财、资产配置、财富传承、婚姻保障等六大方面的需求。

工商银行永康支行个人业务部经理程雪峰介绍 ,年年红1号10年期预期年化收益率4.4% ,20年期预期年化收益率5.4%。同时 ,它是一款到期本利自动返还的产品 ,保单挂接客户唯一工行结算账户 ,资金封闭管理更安全。

年年红2号具有年年分红 ,传承无忧的特点。按购买本金的3.7%每年支付年金至终身 ,即每年分红自动转入指定受益人(配偶、子女或父母)银行账户 ,作为领取年金。这就可通过指定受益人 ,确保购买本金由指定受益人继承 ,实现资产传承。

程雪峰说 ,产品购买条件为18-60周岁的投资者 ,须持有工行浙江省分行发行的借记卡 ;购买起点年年红1号是5万元起 ,年年红2号是20万元起。购买者登录工行网上银行、手机银行、自助终端或智能终端 ,选择分行特色/本地服务 ,年年红1号/年年红2号进行操作。购买成功次日生效 ,15天内(含)可发起犹豫期退款 ,无收益返还购买本金。另外 ,年年红2号购买成功后 ,首笔年金于16日后领取。

数据表明 ,年金类产品是欧美发达国家保险市场上的主导产品 ,占一半以上的市场份额 ,其安全、长期、稳定等特性契合高净值人群的财富管理需求。随着社会老年人口增多 ,他们普遍追求稳定市场收益的理财产品 ,所以 ,养老年金保险越来越为广大投资者青睐。年年红1号和年年红2号银保产品基于以上市场需求适时推出 ,得到投资者热捧。更多详情请咨询工商银行永康支行各营业网点。

热线电话 :87128866
温馨提示 :理财非存款 ,产品有风险 ,投资需谨慎。

新版《关于金融机构大额交易和可疑交易报告管理办法》颁布 人民币报告标准由20万元调为5万元

记者 舒姿

本报讯 2016年12月30日 ,国家外汇管理局发布了新版《关于金融机构大额交易和可疑交易报告管理办法》。1月1日开始 ,外管局还改进了个人外汇信息申报管理的相关内容。本次个人购汇新规主要涉及哪些内容呢 ?快来看看这三个变化吧。

细化申报内容。以往 ,在手机银行或网点自助购汇机上 ,随意勾选用途即可使用5万美元购汇额度购汇。相比之下 ,新版的《个人购汇申请书》对个人购汇用途进行了更详细的调查 ,分境外留学、公务及商务出国等九大项 ,每个大项后面还跟着数条子

项。比如 ,境外留学大项包含了学校名称、留学国家(地区)、年学费币种、金额、年生活费币种、金额等子项。

此外 ,申请书中还明确要求 :不得虚假申报购汇信息 ;不得提供不实的证明材料 ;不得出借本人便利化额度协助他人购汇 ;不得借用他人额度实施分拆购汇。

降低大额现金交易的报告标准。大额交易报告是指金融机构按照规定的标准及程序 ,将达到一定金额以上的交易信息 ,在规定时限内报告反洗钱主管部门的一项例行工作。新管理办法对大额现金交易报告的标准 ,与过去的规定有较大区别。

对照新旧版本 ,可发现 ,新版本与

旧版本的主要区别在于 :在维持外币报告标准等值1万美元不变的基础上 ,将大额现金交易的人民币报告标准从现行的20万元调整为5万元。此外 ,新增自然人大额跨境转账交易的人民币报告标准为20万元。

对个人申报进行抽查并加大惩处力度。在个人客户购买外汇时 ,必须填写《个人购汇申请书》,这相当于法律承诺。如有虚假申报、骗汇、欺诈、违规使用和非法转移外汇资金等违法违规行为 ,将被列入关注名单 ;取消两年5万美元购汇额度 ,并依法纳入个人信用记录 ,还可能面临逃汇金额30%或5万美元以下罚款 ,严重者还将接受反洗钱调查、移送司法机关处理等。