



德城区农信社: 创新金融服务 助推区域经济腾飞

德城区农村信用社作为农村金融的主力军,坚持“面向三农、面向社区、面向中小企业、面向县域经济”的市场定位,始终把支持“三农”作为各项工作的重中之重,以支持农民增收、服务农业发展、致力于新农村建设为己任,加大信贷投放,推进金融创新,全力服务地方经济发展。截至7月末,各项贷款余额59.95亿元,较年初增长5.7亿元。

以强有力的拳头产品,助推小微企业“腾飞”发展。结合小微企业贷款“短、频、快”的特点,该联社推出了“无缝隙优质服务”、“不抽回资金承诺服务”及“短快通”三大拳头产品品牌,并推行“阳光办贷”、“上门服务”。目前支持小微企业39.89亿元,满足小微企业的贷款需求。

助力“两区同建”,推动城镇化建设。积极服务于“两区同建”工程,充分发挥农村金融主力军作用,为二十里铺社区组建的购房联保体2个,户数78户,综合授信653万元,支持农民住进了新楼房,让乡亲们摆脱冬不暖、夏不凉的土坯房,像城里人一样住上楼房,有力地促进了新农村建设和农村经济发展。

立足服务“三农”,推进区域经济腾飞。深入开展了“三大工程”,即“金融服务进村入社区工程”、“阳光信贷工程”和“富民惠农金融创新工程”。目前支持涉农贷款余额达44.78亿元。(刘玉磊 孙海敏)

中行德州分行: 网络学院在线考试成功举行

8月21日,中行德州分行携手上海臻一培训公司成功为全行员工在德州学院大型电子阅览室组织了集中式在线考试。

经过一段时间的在线学习,中行德州分行网络学院参加培训的员工们深刻了解到作为一名当代银行从业人员需具备的职业操守及自身对客户、对本职工作负有的职业责任。在观看完系统统计的成绩后,满意的微笑是对自己最好的肯定。

本次学业考试在中行德州分行和上海臻一公司的积极努力和各部门高度配合下取得了圆满成功。学业考试是提高银行职员思想理论水平和业务水平的有效途径,同时也是对参考人员在知识学习和网络学院培训后的总结和检验。(顾青山 李华成)



加大试点企业培育力度 增强核心竞争力 两化融合提升“德州智造”

德州市积极推进信息化与工业化深度融合,将其作为转方式、调结构的有力举措,加大试点企业培育力度,增强核心竞争力。

根据企业两化融合发展水平报告,德州市企业发展指数为51.63,位居第五位,比全省平均发展指数高4.48,两化融合发展层次正从单点覆盖阶段向集成提升阶段跃升。

工业化与信息化如何深度融合?8月29日,在德州经济技术开发区德方液压机械股份有限公司,研发人员正在利用PLM系统平台

进行新产品的的设计。该公司信息中心主任刘宝芳说:应用PLM系统平台,德方液压设计质量提高20%,设计成本减少30%,产品综合成本降低22%。

今年以来,德州市将“信息化助企”作为大企业培植的重要环节,邀请国家、省信息化专家和IT企业专业技术人员,为企业提供“一站式”信息化规划、咨询服务。

普利森集团是较早实行两化融合的企业之一。作为德州市装备制造业的龙头企业,该集团已建成集开发设计、加工制造、物流配送

等功能于一体的信息协同管理平台,涵盖了供应链上、中、下游和决策管理的全过程。

8月30日,在陵县厂区生产车间,工人们正对二型履带板热前生产线进行装配。“这是我们专门为北车集团研发生产的,能够自动完成履带板从毛坯到半成品的加工、检测、下线。”该集团生产副总经理沈赞介绍说。

今年初,北车集团急需一条履带板自动化生产线,而国内没有企业生产。北车集团先后考察三四家企业后,与普利森集团签订了生产

合同。接到任务后,普利森集团技术部进行专项技术研发,通过引入西门子840D数控系统、反复编程并调试机床和机械手配合等一系列改进措施,提高了自动化控制能力,最终在4月底拿出了生产方案。

据统计,目前全市制造业中计算机辅助设计应用率达80%以上,流程型企业集散控制系统应用率达45%以上,80%以上的重点企业实施了企业资源计划,信息化对企业效益增长贡献率超过20%。(唐晓颖)

工行德州分行创新金融业务

供应链融资“稳固”实体经济

◆记者 谢卫振 通讯员 宋开峰

工行德州分行紧紧围绕服务实体经济的主基调,不断深化经营转型,切实从以企业为主要服务对象向以产业为主要服务对象的金融服务体系转变,全面建立服务全产业链的“链金融”服务模式,通过创新供应链金融业务更好地满足实体经济需求,受到企业一致认可和欢迎。截至7月末,该行供应链融资较年初新增超过3亿元,为企业融资开辟了一条新路。

据介绍,供应链融资是指银行将供应链中信用状况较好、综合实力较强的单位确定为核心企业,为其及上下游企业提供以融资业务为基础,进而向全方位金融服务延伸的一种业务模式。一方面,通过提供高质量的供应链融资服务,该行能够帮助大型企业(核心企业)稳固上游供应商,扶持下游经销商,培育终端用户市场,增强其在

截至7月末,工行德州分行供应链融资较年初新增超过3亿元,为企业融资开辟了一条新路



所处行业中的核心竞争力;另一方面,对于上下游小微企业而言,能够基于核心企业信用从工行获得国内保理、发票融资等业务支持,解决贷款不能及时回笼的问题,提升资金使用效率。

工行德州分行相关工作人员表示,“目前实体经济的金融需求已从企业的个体需求更多地转变为整条供应链的综合需求。我们要做的创新就是为产业链条上下游

企业提供全面金融服务,以促进供应链核心企业及产-供-销链条的稳固和顺畅流转,建立适合实体经济产业发展和转型升级要求的服务体系和服务模式。”

据悉,为切实做好供应链融资业务,工行德州分行建立了供应链全流程管理体制,实现各环节的高效衔接,既帮助大客户稳定市场,使银企合作关系在新的形式上得以巩固和深入,又能为上下游小微

企业客户开辟新的融资渠道。同时,该行还以供应链融资为切入点,为上下游小微企业提供包括存款、结算、企业网银、理财等在内的综合金融服务,全面提升了小微企业金融服务水平。



内容提要:本文集中探讨绩效考核的问题,并提出对策建议。一、支行绩效考核中存在的问题。1、公平性、合理性问题。2、连续性、时效性问题。二、优化绩效考核的建议。1、考核指标的设置要科学、任务指标分解要合理。2、产品计价要体现岗位贡献,收入惠及相关部门及个人。3、保持绩效考核指标和绩效考核方案的相对稳定性。4、尽可能不搞短期大幅度的绩效考核奖励。5、考核分配及时公布兑现。

绩效考核始终是支行经营活动的焦点,自上而下,全员瞩目。从目前各支行实施绩效考核的效果来看,推进运作效率、有效激励员工等预期目标远没有实现。由于考核结果直接与利益挂钩,有些考核倍受员工“诟病”,有些甚至受到极力抵制。当前支行绩效考核有哪些问题?如何开展绩效考核才能真正发挥作用?本文中探讨绩效考核的问题,并提出对策建议。

一、支行绩效考核中存在的问题

当前,支行员工对绩效考核是普遍

县域支行绩效考核中存在的问题及建议

中国农业银行庆云县支行党委书记、行长 孙吉华

认可的,认为其出发点及总体设计是好的,起到了积极的作用,但是对绩效考核中的一些关键环节争议颇多,而这正是绩效考核实际操作中的主要难点,主要表现在:

1、公平性、合理性问题。表现为:一是绩效考核资源配置比例不当,产品计价、专项考核占比过大,综合绩效占比小。支行员工总收入中产品计价收入比重偏高,后台员工收入得不到保证。二是综合绩效考核“一刀切”,在资源配置、指标设置、业务指标任务分解等方面没有充分考虑支行之间、网点之间、部门之间、前后台之间、员工之间的实际情况,岗位贡献在收入上体现不明显,难以调动全员的积极性。三是绩效考核目标短视,员工关注的不是工作而是考核本身和短期目标。支行的长远发

展与短期效益、前台营销与后台支撑、全行发展与网点(部门)利益相互脱节,支行发展的可持续性、发展的合力难以实现。

2、连续性、时效性问题。表现为:一是绩效考核办法变动快,指标多。上级行的办法一年内、甚至一个季度内频繁调整,支行被动“跟进”,使办法的严肃性、一致性大打折扣,执行效果大受影响。指标的设置大而全,重点不突出,考核指标分值过于分散。二是专项业务考核多,部分业务指标阶段性考核,时点考核奖励幅度大,要短期业绩,没有长远发展规划,比如不良贷款清收、月末季末存款等。这些考核挂钩资源多,甚至要求作为政治任务必须完成。三是绩效考核的效率慢,考核结果迟迟出不来,考核兑现尤其滞后,消磨了贡献大

员工的积极性,考核激励作用未能得到发挥。四是考核的科技支持不足,比如部分产品指标数据的提取既不准确,时间上也滞后。

二、优化绩效考核的建议
优化绩效考核需及时对“症”下“药”。因此,解决支行绩效考核存在的公平性、合理性、连续性和时效性问题成为迫在眉睫的任务,成为绩效考核是否科学、成功与否的关键。为此提出如下优化建议:

1、考核指标的设置要科学、任务指标分解要合理。这是绩效考核实现公平、合理的基础。考核指标的设置要充分把握网点、部门、前后台的资源优势、岗位特点有所区别,不搞“一把尺子”。同时,要突出重点指标,不面面俱到,对后台部门指标分配时更要考虑其支撑

服务的管理责任,体现岗位贡献和“绩效优先、兼顾公平”的原则,努力做到不挫伤每个部门、网点和各个岗位员工的利益。指标的分解,要考虑部门、网点和前后台的岗位职责、岗位优势、业务发展的基础和潜力、人员素质和构成等各个方面,通盘权衡,科学量化分解,使考核的口径尽最大可能统一,并普遍得到接受。

2、产品计价要体现岗位贡献,收入惠及相关部门及个人。每件产品要以岗位为基础,按贡献大小进行比例分成,营销人员、经办人员、支撑人员都要有份。要降低员工产品计价收入在总收入中的比重,提高综合绩效考核收入的比重,避免有计价的业务抢着干、无计价的业务无人问的问题,承担较多管理职责的岗位在综合绩效收入

中要有体现。

3、保持绩效考核指标和绩效考核方案的相对稳定性。在一个考核期内,一般不随意变动调整指标,以及奖罚的标准,保证考核的严肃性。绩效考核的各要素、各环节都要明确、齐全,并保持相对稳定,比如包括谁来做、考核谁、谁来考核、考核什么、怎么考核、多久考核、结果怎么用、结果如何反馈、如何沟通改进等等。

4、尽可能不搞短期大幅度的绩效考核奖励。避免员工过于依赖奖励刺激,没有奖励就没有积极性,形成激励陷阱。专项考核时也要考虑相关部门的贡献,合理兑现专项奖励,避免个别岗位收入凸高,打击大部分员工的工作热情。

5、考核分配及时公布兑现。在考核上,要积极争取上级行的支持,支行要成立专门考核小组负责,从上到下提高考核兑现的效率。对制定的专项大额奖励,以及对特殊贡献员工的奖励,说到做到,及时足额兑现,鼓励员工的热情,在全行营造正向的激励效应和氛围。

山东洛北春集团有限公司董事长、总经理赵海山偕全体员工祝全省人民中秋愉快!