

产业链“贷”来“牛”生活

一线风采

□杨慧慧

走进新疆北漠牧业有限公司所在的养殖区——新疆维吾尔自治区塔城地区裕民县团结西村,不时听到一阵阵“哞哞”声。养殖区内,工人们正在忙着给牛添加草料、打扫牛舍。看到邮储银行裕民县支行的信贷客户经理何景刚,企业负责人马君豪感激地说:“多亏了邮储银行贷款的大力支持,解了我们企业的燃眉之急。”

北漠牧业公司是一家以肉牛养殖和深加工为主的企业,马

君豪在自己致富的同时,不忘带动身边的困难群众增收。该公司直接带动就业21人,间接带动就业141户,实现每人每年多增收2000余元。此外,带动养殖户79户,并与他们签订收购合同,解决了养殖户的后顾之忧,实现保底增收。

去年,受疫情影响,企业生产加工的牛肉无法及时销往乌鲁木齐周边及区外市场,导致企业经营效益下滑。今年以来,市场上肉牛的价格一直走低,正是储备肉牛的黄金时期。马君豪想多购买一些肉牛用于后期牛肉深加工,以此扩大企业生产规模。无奈在资金筹措方面出现

了困难,导致原本早已制定好的计划迟迟没有实施。

邮储银行裕民县支行通过“服务上门”“送贷下乡”等形式,积极开展政策宣传、市场调研、金融服务等活动,对种植养殖户、家庭农场主、专业大户、个体工商户和小微企业主等各类经营主体主动授信,为广大客户提供优质、高效、贴心的综合金融服务。何景刚在走访过程中了解到北漠牧业公司的资金需求,便根据企业生产经营特点向客户推荐了邮储银行“肉牛产业链贷款”产品。该贷款产品是邮储银行为助力乡村产业振兴,向肉牛养殖户、养殖企业发放的支持肉牛产业发展的贷

款,通过邮储银行微信公众号、手机银行等渠道,全流程线上申请,手续简单、放款速度快,还款方式灵活。“邮储银行发放贷款速度太快了!足不出户、通过手机就能申请办理贷款。仅仅3天时间,我就拿到了200万元贷款。有了这笔资金,我有信心把企业做大做强。”资金到账后,马君豪非常激动,连连感叹邮储银行服务好、效率高。

乡村振兴,产业为先。近年来,邮储银行塔城地区分行把助力产业发展作为服务乡村振兴的着力点和关键点,结合辖内县域特色产业,积极探索金融服务新路径、新模式,大力推广创新

金融产品,不断提高金融服务质效,积极对接优质养殖企业、养殖大户,为各类经营主体提供信贷金融支持,为当地畜牧产业发展和乡村振兴注入源源不断的“金融活水”。截至3月末,该分行本年发放涉农贷款9.74亿元。

下一步,邮储银行塔城地区分行将持续聚焦乡村振兴重点领域和服务对象,加大信贷支持力度,优化产品结构和服务方式,推进“三农”金融业务由服务小农户向服务“大三农”全产业链客户转变,为实现乡村振兴和农业发展、农民增收贡献邮储力量。



平阳少儿体验书信文化

近日,浙江省温州市平阳县邮政分公司联合昆阳镇党群服务中心开展“流动少年宫——探索未知,走进邮局”活动。该镇孩子们用写信的方式表达对亲人的情感,小小的信封里装满了浓浓的愛。

□施良莹 摄影报道

河北邮政与燕赵财险战略合作

本报讯 近日,河北省邮政分公司与燕赵财产保险股份有限公司签订战略合作协议。双方将按照“优势互补、自愿平等、互利共赢”的原则,在多个领域开展合作。

据了解,燕赵财险公司将为河北邮政提供财产保险专项风险评估与方案设计、保险保障、员工短期健康/意外伤害保险等服务。河北邮政将为燕赵财险公司提供保险代销、代发工资等金融服务和电销保单、票据文件等寄递服务以及重要凭证文件设计、品牌宣传等服务。双方还将共同探索新的合作模式,实现高质量发展。

□丁树鹏

科学布局自提点建设 打造行业引领者地位

(上接第1版)

要完成各项目标任务,科学布局是前提、集约投递是核心、统一结算是关键、提质增效是根本、科技赋能是保障,要多措并举加快自提点建设,坚持分区规划建设,坚持分类重点建设,持续优化布局;要坚定不移地统筹推进集包甩点直投模式,打破传统组网模式,科学规划,加大场地和设备、资源配备力度,切实加快揽投部转型;要全面推广统一酬金结算模式,统一自提点结算流程,切实完成寄递投递降本目标任务,确保投递成本压降取得实效;要强化“六统一”规范管理,统一系统使用,加强运营管理,强化叠加赋能,提升自提点运营质效;要持续优化系统功能,提高数智化服务支撑能力。

会议期间,集团公司邮政业务部、寄递事业部、财务部分别就加快自提点建设、全面提升邮件自提模式应用效能以及做好自提点甩点直投、自提点统一酬金结算和降本增效等工作进行了具体安排。与会代表还现场观摩了湖南邮政自提点集包甩点直投作业模式。

各地邮政扎实推动学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育落地走实

(上接第1版)

海南省邮政分公司党委要求全面准确贯彻落实主题教育部署要求,高标准高质量开展好主题教育,坚持学思用贯通、知信行统一,用党的创新理论凝心铸魂;结合实际制定工作方案并抓好落实,坚持系统组织推进;紧密结合中心工作,把开展主题教育与贯彻落实党的二十大精神结合起来,与破解改革发展难题、推动高质量发展结合起来,扎实推动在以学铸魂、以学增智、以学正风、以学促干方面取得实效。

四川省邮政分公司党委认真研究制定全省邮政开展主题教育工作方案,制作宣传学习展板,并做好《习近平著作选读》《习近平新时代中国特色社会主义思想专题摘编》等学习用书的征订发行工作。在主题教育中,该分公司党委委员将分别带队,结合中心工作开展调研,对基层党组织开展主题教育进行督促和指导。

新疆维吾尔自治区邮政分公司党委第一时间组织学习,成立主题教育领导小组及办公室,

对开展主题教育进行安排部署,要求提高政治站位,加强组织领导,充分认识开展主题教育的重大意义,把开展主题教育作为一项重大政治任务,精心组织、全面动员,高标准严格要求推动主题教育取得实实在在的成效;围绕主题教育总要求和目标任务,梳理年度重点工作,开展短板弱项问题自查自纠,围绕中心拟定全年调查研究计划,着力解决理论学习、政治素质、能力本领、担当作为、工作作风、廉洁自律等6个方面的问题,扎实有序推动各项工作任务落实落地。

主题教育是一件事关全局的大事,时间紧、任务重、要求高,必须谋划好、组织好、落实好。各地邮政强调突出问题导向,注重调查研究,确保学在深处、查在细处、改在实处。

河北省邮政分公司党委要求提高政治站位,全面把握主题教育目标要求,抓实各项工作安排,坚持学思用贯通、知信行统一,把习近平新时代中国特色社会主义思想转化为指导实践、推动工作的强大智慧力量;制定了详细的读书班学习计划、中心组

集中学习计划、支部学习计划等,提升各级人员全面系统掌握习近平新时代中国特色社会主义思想的能力。同时,制定调查研究工作方案,并明确了5个方面的调研内容,要求准确把握调研前、中、后三个阶段重点,带着重点任务去、带着具体问题回,找到破解问题的办法举措,以深化调查研究解决发展难题,实现高质量发展。

湖北省邮政分公司党委提出,要从“提高站位,深刻认识开展主题教育的重大意义;坚持标准,扎实推进主题教育各项工作;注重实效,以高质量发展成果检验主题教育成效”三个方面推动主题教育扎实开展,确保理论学习真学真懂真信真用,调查研究做深做实,推动发展见行见效,检视整改从严从实。同时,聚焦高质量发展主线,重点围绕“五大转型”“服务乡村振兴”“业业融合”“宣恩模式推广”“压降寄递运营成本”等中心工作开展调研,摸清制约企业发展的短板弱项,全面梳理问题清单、责任清单、任务清单,将调研成果转化运用清单,切实

拿出解决问题的实招硬招,把问题整改贯穿主题教育始终,用基层一线的切实感受来检验主题教育的效果。

广东省邮政分公司党委成立了主题教育领导小组和领导小组办公室,整体统筹、协调推进主题教育,制定调研工作方案。为使方案更加贴近实际,真正“把情况摸清、把问题找准、把对策提实”,广东邮政要求各部门结合各自职责确定调研课题,并详细说明调研目的和重点调研内容,制作调研任务甘特图,直观展示调研推进计划及具体调研内容。

广西壮族自治区邮政分公司党委提出,要统筹抓好理论学习、调查研究、推动发展、检视整改,紧紧围绕高质量发展这个首要任务,以强化理论学习指导发展实践,以深化调查研究推动解决发展难题,把加强学习和调研落实到集团公司各项工作部署的落实落地上,落实到完成各项任务任务上。

重庆市邮政分公司党委要求各级党组织科学制定主题教育实施方案,把理论学习、调查

□宗合

(上接第1版)

2021年底,中邮理财基本完成了产品转型,实现轻装上阵。站在2022年的起点上,公司围绕“以高水平引领高质量发展”的战略目标,在前期改革成果的基础上顺势而为,提升专业化、职业化水平,传导竞争择优的管理理念,建立公平公正的价值评价和资源分配机制,引导多劳多得、以开放灵活的机制吸引、保留和激励优秀人才。

3年来,通过践行以人为本的发展理念,搭建专业导向、竞争择优的体制机制,形成人才蔚然成林、组织充满活力的良好局面,中邮理财迈入了积厚成势新阶段。

围绕价值对标 健全职级体系

“各级党组织必须坚持人才引领驱动,聚天下英才而用之,切实把有干劲、有闯劲、有斗争精神、懂行业、懂市场、懂产品、懂创新,敢担当、善作为、能堪当大任的干部选出来、用起来。”中邮理财按照集团公司和邮储银行的要求和统一部署,为专业人才提供干事创业的平台与机会。

资管行业以专业人才为主导,成熟的资管公司通常将MD职级体系作为人才发展与管理的基础框架,搭建以能力为导向的职级管理体系。中邮理财对

标先进资管公司,围绕MD职级体系搭建人才管理架构,实现以专业为导向、人才价值与市场对标。

中邮理财MD职级采用行业通用语言并结合原职级体系设计,实现了与行业接轨、与发展阶段相匹配、与母行职级相对应,更有利于实现人才流动和对标管理。打破“官本位”,突出专业职级,大学应届毕业生最快可在13年内晋升至MD,打通专业人才职业发展通道,避免“千军万马过独木桥”。按照职责特质、能力特质等设置7个岗位序列,以能力素质为核心确定任职资格要求,实现从“岗位管理”向“能力管理”的转变,也为未来人才的横向流动提供了明确的发展标准和路径。

实现人才定位与市场对标后,如何才能实现人才定价与市场对标?

成立初期,中邮理财延续原有的薪酬水平及分配机制,员工的薪酬水平总体低于同业资管机构,核心岗位薪酬水平较市场的差距更大。为引进外部资管行业优秀人才,中邮理财对高层次人才引进人才设计差异化市场薪酬标准,打造吸引和保留高端专业人才薪酬机制。差异化的薪酬机制解决了人才引进的难题,但也不可避免带来了内部公平性的冲突。为了平衡外部竞争性、内部公平性等问题,中邮

理财结合薪酬资源总量、业绩分位水平等因素,对标P25业绩分位建立了与MD职级相匹配的市场化薪酬标准,实现薪酬水平与资管行业的接轨、外部竞争性和内部公平性的相对平衡;薪酬分配以岗位价值为基础、绩效为导向,增强员工薪酬与公司业绩的链接;实行宽幅的薪酬标准,有利于区分岗位价值,也为未来薪酬增长预留空间。

畅通“三能”通道 增强竞争活力

集团公司党组书记、董事长刘爱力在集团公司党组听取邮储银行2022年前三季度经营发展汇报会上指出,集团公司党组对中邮理财的定位,就是要坚持创新引领,争做中国邮政“市场化改革的试验田、锐意进取的排头兵、创新转型的先行者”。要坚定不移地走市场化、专业化经营之路,决不能“穿新鞋走老路”,要新人新举措、新人新要求、新人新机制。

推动“干部能上能下、员工能进能出、薪酬能高能低”体系建设,是市场的趋势,更是中邮理财在市场竞争中保持活力的关键一招。

围绕竞争性选才,畅通员工“能进能出”通道。面对资管行业人才壁垒高、市场竞争激烈的特点,公司成立初期形成了“社

招为主、校招为辅、自主培养”的人才发展模式,按照“从严从紧、竞争择优”的标准开展人才招聘,通过科学严格的测评、面试、背景调查和试用期考核等程序和内部公平性的相对平衡;薪酬分配以岗位价值为基础、绩效为导向,增强员工薪酬与公司业绩的链接;实行宽幅的薪酬标准,有利于区分岗位价值,也为未来薪酬增长预留空间。

在优选增量的同时,中邮理财持续打造内部竞争性人才市场,累计约有17%的员工实现内部岗位调整,促使人才在合理有序的流动中保持激情和活力。积极探索推进不胜任人员退出机制,畅通“流出”通道,实现员工“能进”也“能出”。

完善竞争性干部选拔,打造“能上能下”用人机制。中邮理财围绕专业导向精减干部人数、促进干部由管理向服务转型。树立鲜明用人导向,将近几年工作业绩及绩效考核结果、民主测评结果、担当测评结果等作为选拔干部的必要条件,大力培养选拔可堪大用、能担重任的优秀年轻干部,一批“85后”和“90后”的年轻干部在核心岗位上和重点任务中得到锻炼成长。推进领导人员任期制和契约化管理改

革,实施“一人一表”的差异化考核,干部契约与业绩责任书签约率达100%。建立干部退出机制,对业绩不突出、被动应付的干部坚决果断调整,打造“能上能下”的用人机制;平衡好“下”的硬度和“下”的温度,将两名不适宜担任管理岗位的干部平级调整为专业岗,确保“退有所为”。

以业绩为导向,形成薪酬“能高能低”的分配格局。改革的本质是适应市场化要求,业绩对标和考核等级分布是推进市场化的关键一环,也是考核的难点。中邮理财对标资管行业实践,建立目标导向、结果导向的绩效考核体系,做到“部部有方向,岗岗有指标,人人有目标”。打破收入分配“大锅饭”,按照“按劳取酬、多劳多得”的原则,将薪酬分配与考核结果强链接,合理拉开薪酬差距,激励员工不断追求高绩效。在落实考核结果强链接后,相同级别员工的年终奖差距最大达到3倍以上,年薪差距最大达到2倍以上,实现关键人才增效涨薪。

深化价值创造 打造高绩效文化

改革激发活力,活力催生效率。3年来,通过深入实施改革,建立健全市场化选人用人机制,传导市场化绩效文化,市场化竞

争意识逐步深入中邮理财员工心中,员工干事创业的热情得到有效激发。

改革只有进行时,没有完成时。下一步,中邮理财将以持续深化市场化改革作为推动人才发展的根本动力,把价值创造理念贯穿于组织架构、人才选拔、干部任用、考核激励等一系列人才管理制度中,以有形机制贯彻无形的价值创造内涵,坚决破除束缚人才发展的思想观念及制度障碍,打造高绩效企业文化,最大限度地激发人才的创新创造活力。

以业务和效益为导向,打造高绩效组织。以业务和效益为导向持续深化组织架构改革,通过竞争机制动态化重组业务组织,对长期不能产生效益的组织精简优化,对发展成熟的潜力业务鼓励新设机构,确保作战队伍的编制到位,让组织更具灵活性和战斗力。传导“以效率决定用工”的理念,关注人均效能增长,从依赖人员增量转向专业能力提升及创新驱动,提升组织效能。

以竞争择优为原则,打造高绩效人才队伍。清晰刻画人才画像,定义人才标准,提高选人精准度;开展人才盘点,识别关键人才并匹配差异化选用育留举措,打造绩效和能力卓越、人才梯次合理、后备力量充足的专业人才队伍。以奋斗者为本,将业绩作为干部选拔的必要条件,

突出竞争择优,淬炼实干担当的干部队伍。加快推进领导人员任期制和契约化管理改革,健全干部末等调整、不胜任退出机制,让“看摊子”“守位子”的干部挪地方,激励领导人员奋发有为。

以价值创造为核心,打造高绩效文化。持续深化市场化机制改革,打破体制机制“藩篱”,激荡人才“活水”。深化职级职位体系改革,以价值创造为导向评价组织和人才,推动考核体系精细化、可视化,践行“271”考核等级分布,打造良性竞争格局。跟随业绩发展稳步提高薪酬竞争力,树立鲜明的激励导向,将资源和机会向奋斗者、高价值创造者大力倾斜,提高核心人才的组织黏性,深化薪酬“能高能低”。建立共同的组织愿景,传导“拥抱变革”的理念,将坚定的市场化导向和专业追求内嵌至人才选用育留的各个环节,打造积极进取、奋发有为、百折不挠、团结协作的高绩效文化。

风劲帆满海天阔,奋楫潮头逐浪高。面对新形势、新任务、新挑战,中邮理财将鼓足干劲、迎难而上、持续发力,以不破不立的勇气科学应变,以抓铁有痕的劲头主动求变,持续深化符合自身实际的市场化改革,乘势而上,推进人力资源“三能机制”做深做实,不断开创中邮理财高质量发展新局面!