

一诺至诚

一心至臻



湖北銀行

HUBEI BANK CORPORATION LIMITED

二〇一三年校园招聘宣讲

目录

1

基本概况

2

发展规划

3

薪酬体系

4

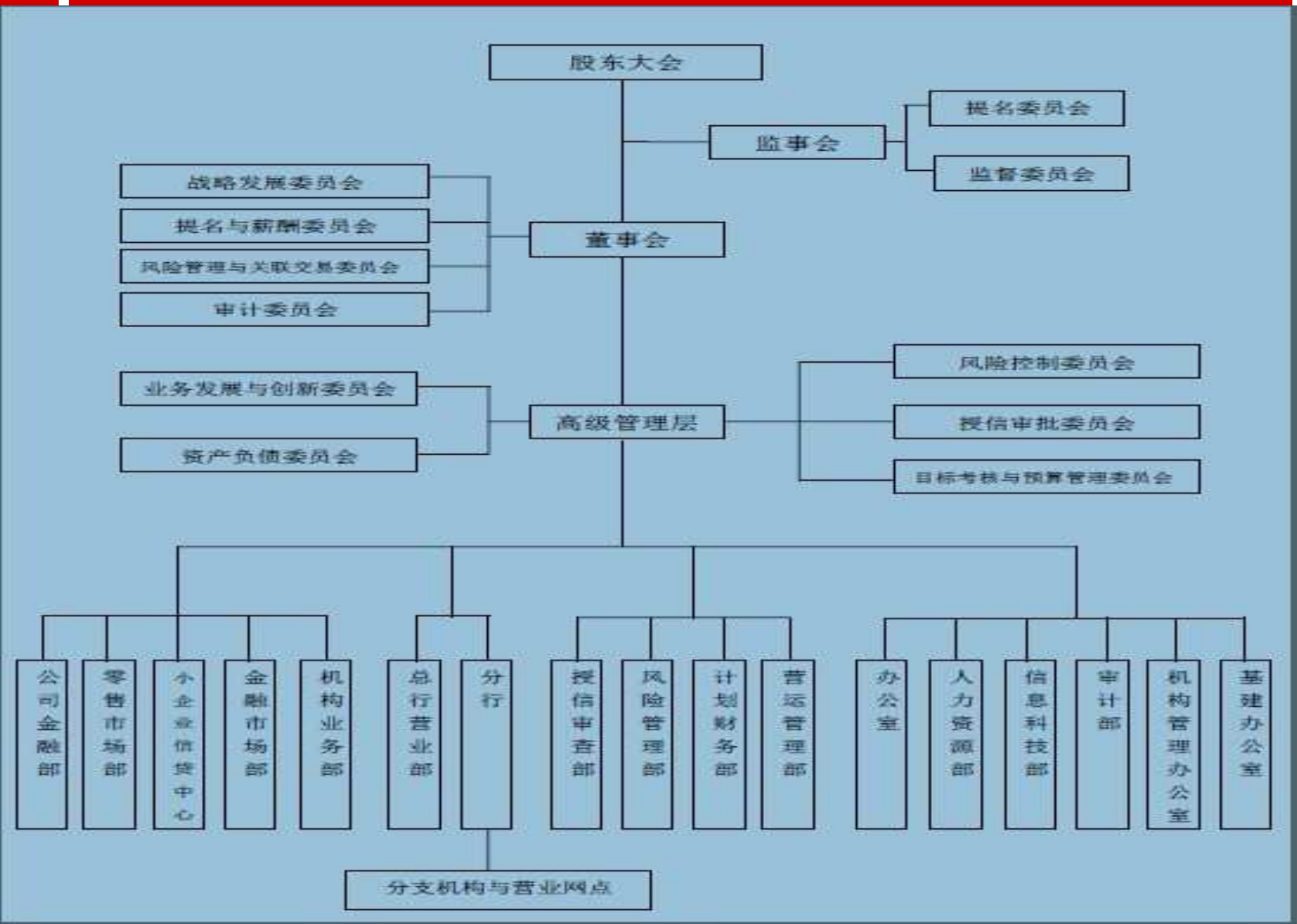
职业路线

一、湖北银行基本概况



湖北银行成立于2011年2月，总部设在湖北武汉，是在对原宜昌、襄阳、荆州、黄石、孝感五家城市商业银行实施改革重组基础上，按现代金融企业制度建立的具有一级法人资格的新兴股份制商业银行，现有6家分行、106个分支机构。成立以来，我行始终坚持“服务地方经济、服务中小企业、服务城乡居民”的市场定位，充分发挥资源整合效应和新银行的后发优势，各项业务快速发展，风险防控能力不断提高，重组规模效应初步显现。截止2012年9月，资产规模过千亿，较成立时增加2.5倍。湖北银行始终秉承“有为有位，价值成长”的人才理念，奉行“品德为上，绩效为先”的选拔机制，为有为青年、有志之士提供充分展示个人才华和能力的事业发展舞台。

湖北银行组织架构



分、支行基本情况



武汉城区支行

总行营业部、武昌支行、光谷支行、东西湖支行、江岸支行、沌口支行、江汉支行。

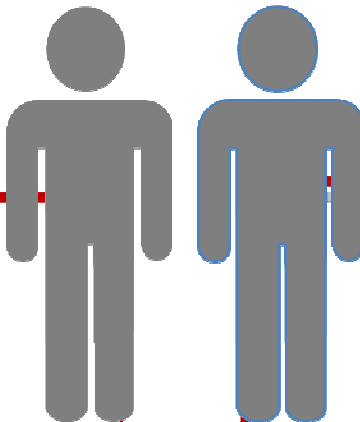
分行

宜昌分行、襄阳分行、荆州分行、黄石分行、孝感分行、咸宁分行。

分行下设支行

宜昌26家、襄阳13家、荆州29家、黄石16家、孝感14家、咸宁2家。

分、支行组织架构



分行作为二级经营机构，设置行长室及11个职能部门。包括办公室、人力资源部、审计部、公司部、零售部、授信审查部、风险管理部、计划财务部、营运管理部、信息科技部等。

武汉城区支行直属总行管理，设置行长室、4个基本职能部门、3个动态职能部门。其中公司部、零售部、营业部、综合管理部为基本职能部门。

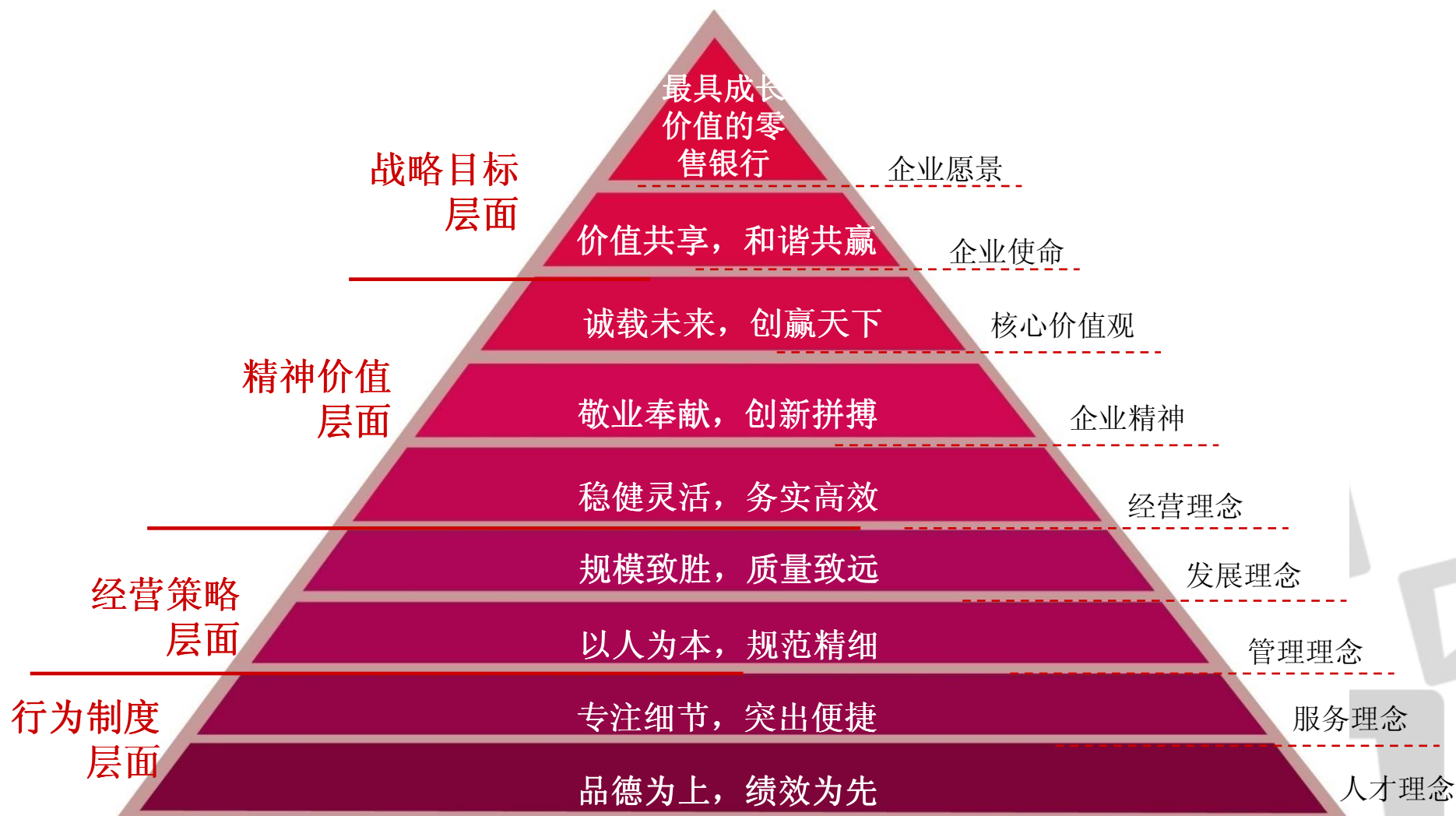
湖北银行LOGO



未来之窗 紫气东来

- 标志以稳重大气的方形为主造型，突出银行稳健务实的整体气质；协调一致的四方融合形象，寓意湖北银行全方位发展，顺利向全国进军。
- 标志造型既融入了曾侯乙编钟和楚刀币的意象，又具有鼎的千古神韵，代表着信任、稳重、一言九鼎，象征着湖北银行对人们的一种承诺。同时，标志又形似一扇面向世界的“未来之窗”，传达出深远的时代寓意，即：开一扇窗，世界并不遥远；放眼四海，荆楚文明将再放异彩，以此整体凸显出湖北银行承古拓今的金融文化理念。
- 图形底部弧线代表冉冉升起的红日，寓意崭新天地，为标志整体注入了无限生机与活力。紫色渐变的色彩运用，赋标志以“紫气东来”的美好寓意，寄托了湖北银行蒸蒸日上发展愿景。
- 标志独特透视效果的使用增加了图形的层次感，既能突出银行历史底蕴，又能表达创新发展、与时俱进的时代精神。
- 整体而言，标志体现出古典与现代的结合，风格简洁而不失大气，寓示湖北银行以开放的心态融合四方，以稳健的步伐走向未来，致力成为一扇展示湖北银行风采的未来之窗。

湖北银行企业理念金字塔



1

基本概况

2

发展规划

3

薪酬体系

4

职业路线

二、湖北银行三年发展规划



利用三年时间，将湖北银行打造成一家立足湖北、辐射全国，资产过千亿、利润过十亿，资本充足、治理优良、内控严密、运营安全、服务和效益良好、具有市场品牌价值、区域竞争力、经营管理活力和持续健康发展动力的现代股份制商业银行，并择机启动上市步伐。

发展目标



发展规划目标

根据业务发展的相关假定，预计到2013年，我行的总存款将达到800亿元，贷款为600亿元，总资产规模达到1010亿元。

区域发展目标

到2013年在武汉城区设立20家支行，全省所有地市州设置分支机构；在条件成熟的情况下，适时沿长江经济带和京广线延伸，到省外周边重点城市开设分行，并择机启动上市工作。

发展质量目标

根据不良贷款率、拨备覆盖率、机构网点数、员工数量及成本收入假定，预计我行2013年的净利润将达到12.38亿元左右。

2013年湖北银行网点覆盖图



1

基本概况

2

发展规划

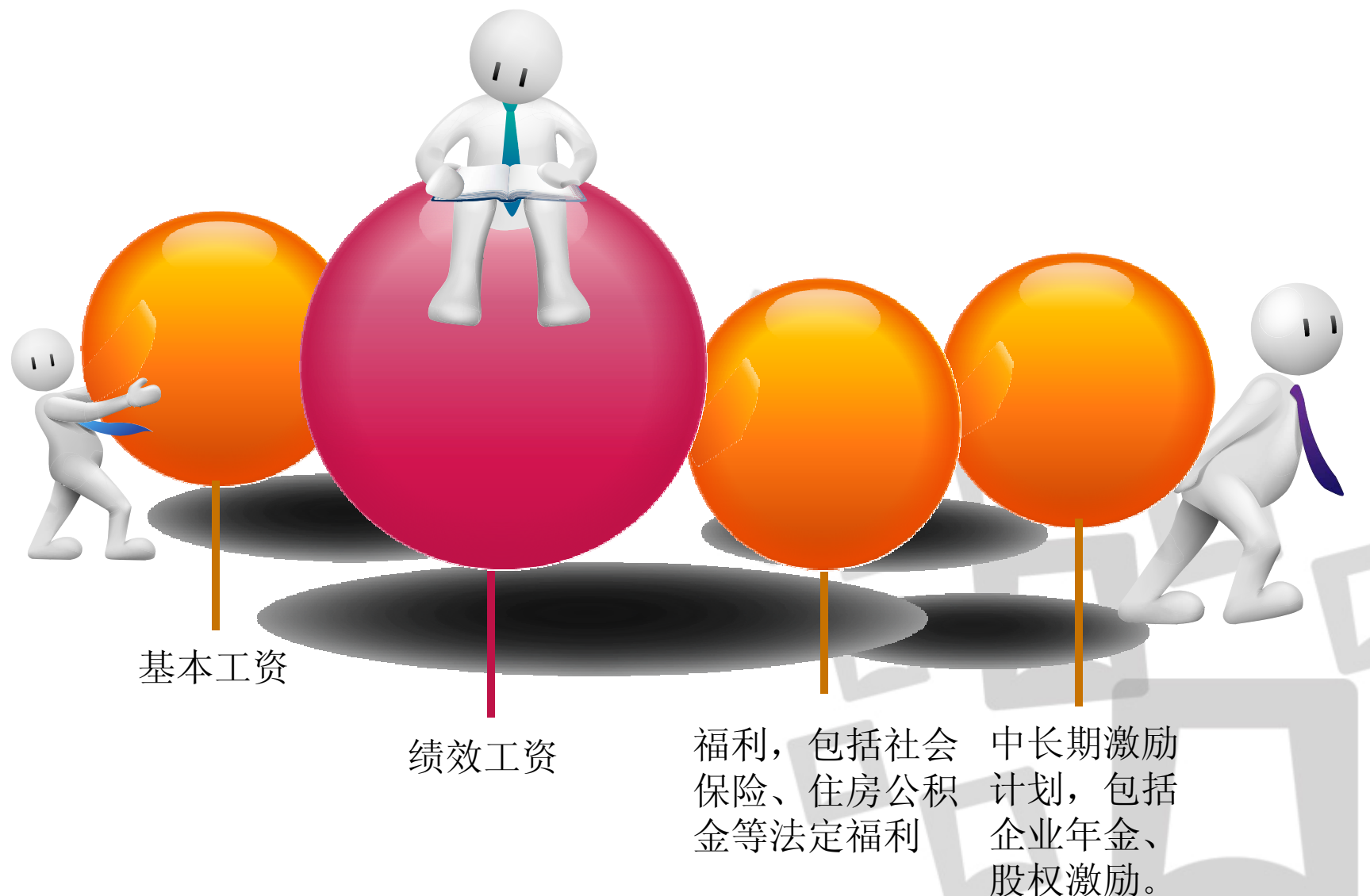
3

薪酬体系

4

职业路线

三、湖北银行薪酬体系



薪酬确定

价值积累
根据员工创造的
累计价值核
算薪酬。



行员等级

根据行员级别设置人才梯队。7级以下，处于煎熬梯队，需要进一步成长；8-11级，处于挽留梯队，需要进一步提升；12-15级处于确保梯队，需要进一步稳定。

服务年限

根据在我行的服务年限体现差别薪酬。5年以内**满意薪酬**；5-10年**体面薪酬**；10年以上**幸福薪酬**。

员工薪酬组成

本行员工薪酬由基本工资、绩效工资和福利等组成。

工资确定

工资调整

入职薪资核定

薪档调整、职务变动调薪和全行薪酬水平整体调整。

1、新入职应届毕业生试用期薪酬，博士按6级行员、硕士按5级行员、本科按4级行员、专科按3级行员1档确定，按B类岗位确定基本薪酬的90%发放。2、试用期满，按就任岗位行员等级的1档套入。

福利项目



各类补贴

根据员工的行员
等级核定车贴及
通讯补贴

福利项目

包括节庆福利、
健康福利、福利
补贴、福利补助、
集体福利等各类
现金及非现金福
利支出（培训机
会等）

五险一金

养老保险、
失业保险、工
伤保险、医疗
保险、生育保
险及住房公积
金

1

基本概况

2

发展规划

3

薪酬体系

4

职业路线

四、员工职业生涯规划



正确的职业规划观



不能简单的理解为：

加薪升职
兴趣至上
不断进修
以我为中心，员工单方面
的利益最大化



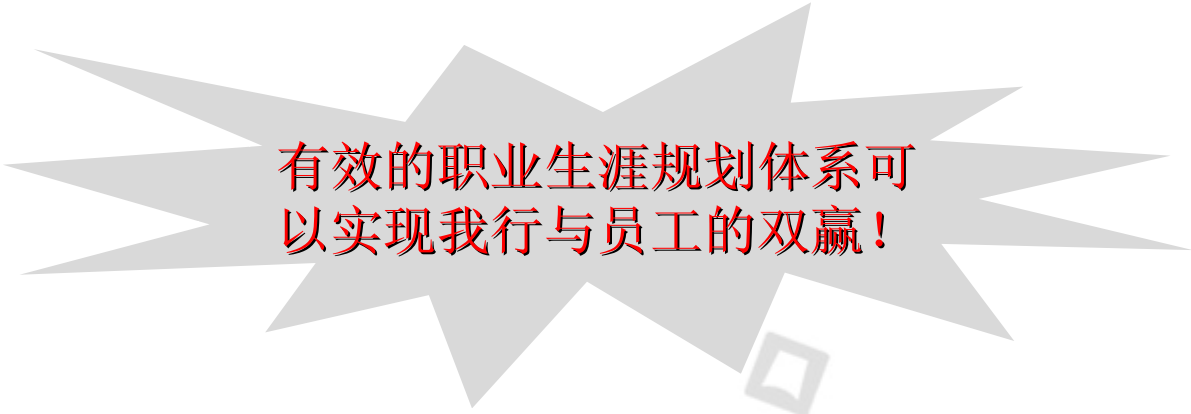
所有帮助员工提高发展能力
及市场价值的活动都是职业生
涯发展的体现：

湖北银行与员工利益兼
顾，共同成长的双赢文化。

了解员工需求，根据我行的
发展状况与实际情况，寻找最
适合员工发展的途径。

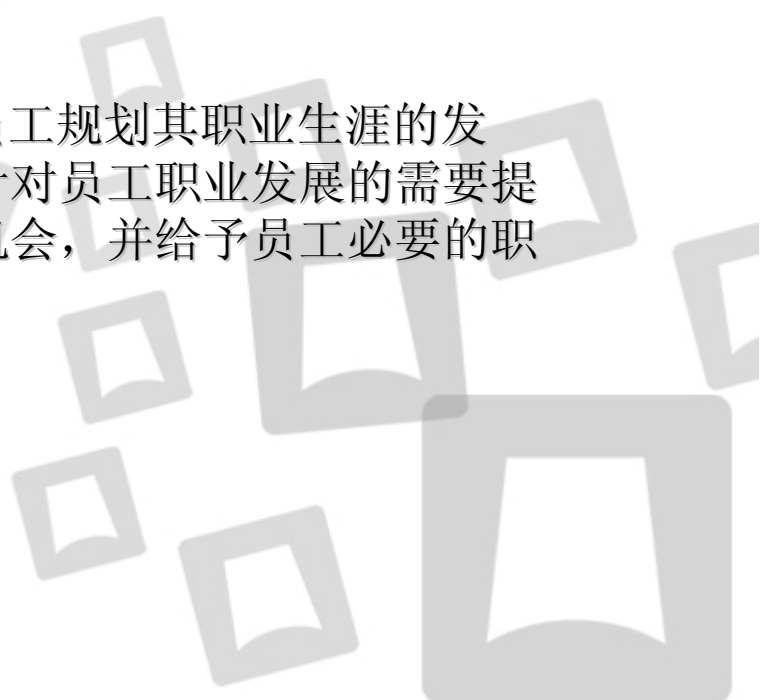
在我行发展过程中，与员工
充分沟通，引导员工的职业生
涯发展。

职业生涯规划的意义



有效的职业生涯规划体系可以
实现我行与员工的双赢！

组织为了自身战略发展的需要，协助员工规划其职业生涯的发展，建立各种适合员工发展的职业通道，针对员工职业发展的需要提供必要的教育、培训、轮岗、晋升等发展机会，并给予员工必要的职业指导，促使员工职业生涯的成功。



职业生涯规划—基础体系搭建



岗位设置与分级

通过搭建整体框架，明确层级及岗位——组织架构

岗位要求

明确框架上每个点的要求——岗位职责

岗位发展通道

明确走到每个点的路径——四类职业发展通道（详见下页）

岗位发展规则

明确如何在路径上走——不同岗位的任职资格（金融从业年限、职称、学历、专业等）

基础体系搭建——告诉员工“你现在在哪里，你可以向哪里发展，有什么要求”

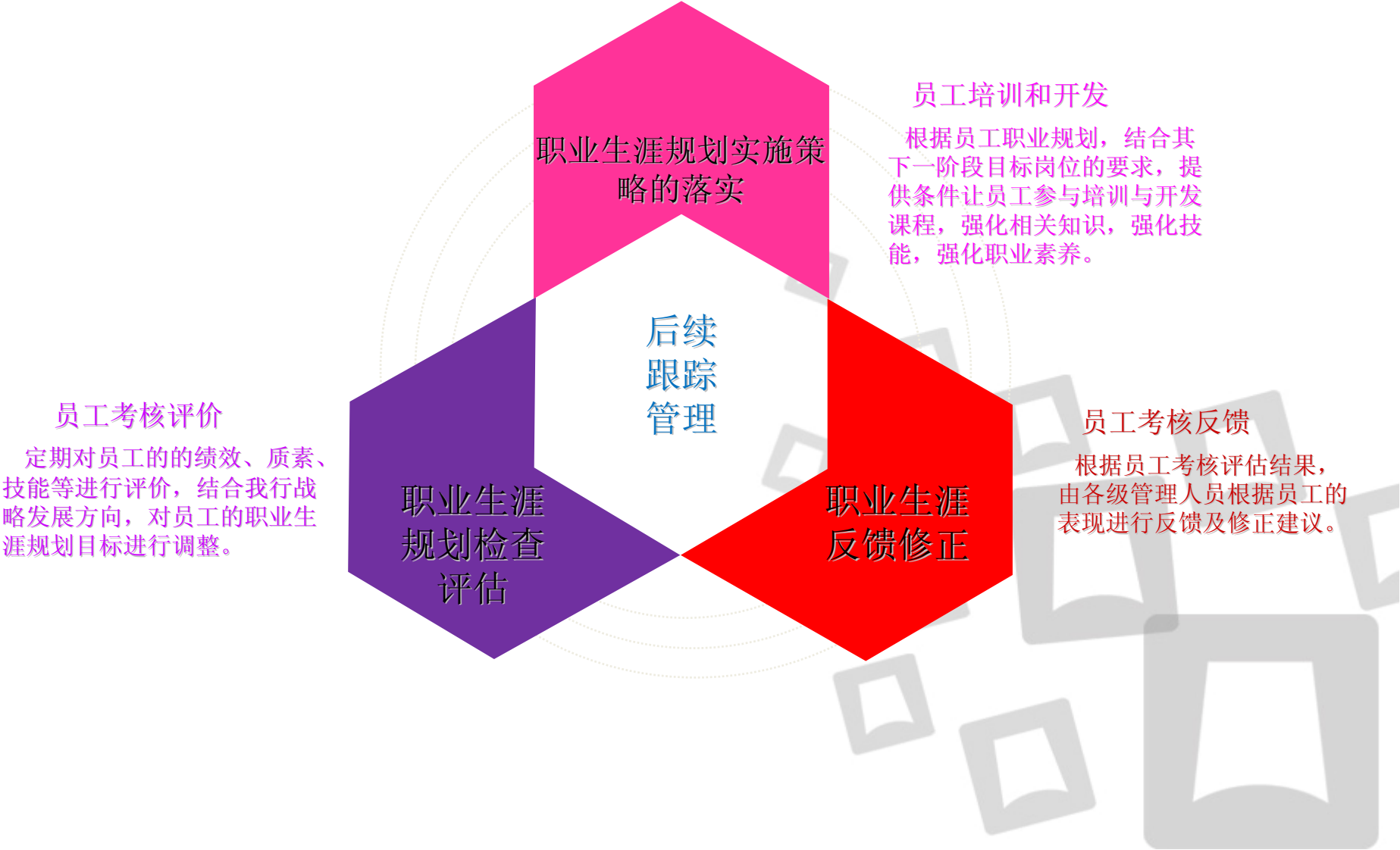
职业生涯规划—行员薪酬等级序列



职业生涯规划—通道建设



职业生涯规划—后续跟踪管理





湖北銀行
期待你的加
盟！

