

# 2023年银行薪酬报告 银行薪酬沟通心得体会(精选5篇)

“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。报告帮助人们了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面我就给大家讲一讲优秀的报告文章怎么写，我们一起来了解一下吧。

## 银行薪酬报告篇一

在银行工作多年，我深刻体验到了薪酬沟通的重要性。薪酬沟通不仅是员工与银行之间的互动，更是确保员工满意度和绩效的关键因素。在这些年的工作中，我积累了一些关于银行薪酬沟通的心得体会，我愿意与大家分享。

首先，银行薪酬沟通需要注重公平公正。银行作为一个机构，需要遵循公平公正的原则来进行薪酬的设置和分配。我们银行采用了绩效奖励制度，每个员工的薪酬都与其绩效直接相关。在薪酬沟通过程中，我们要坚守公正原则，确保每个员工都能得到应有的回报。同时，透明度也是公平公正的重要表现形式。我们将员工的薪酬设置公开化，每个员工都能清晰地了解自己与他人的薪酬差异，从而促进公平竞争。

其次，银行薪酬沟通需要注意与员工进行及时互动。薪酬沟通不仅仅是一次性的，而是持续的过程。我们银行注重与员工进行定期的薪酬沟通，通过面谈、绩效评估等手段，了解员工的需求和期望，及时进行调整和反馈。这种互动不仅能够增进员工与银行之间的信任，还能够及时解决员工的问题，提高员工的工作满意度。同时，薪酬沟通也是一个双向的过程，我们鼓励员工提出自己的意见和建议，以帮助我们更好地进行薪酬管理。

另外，银行薪酬沟通需要注重差异化的考虑。不同的岗位和职级有着不同的责任和贡献，所以在薪酬设置上需要根据不同的员工进行差异化考虑。我们银行根据员工的岗位和绩效水平，对于高绩效的员工给予更高的薪酬回报，以激励他们继续保持卓越表现。而对于低绩效的员工，则需要进行个别沟通，了解其问题所在，提供适当的培训和支持。差异化的薪酬管理不仅能够更好地反映员工的实际表现，还能够激励员工积极进取，提高整体团队的绩效。

另一方面，银行薪酬沟通需要注重激励性。薪酬是员工工作的一种外在激励，能够有效地激发员工的积极性和创造力。我们银行在薪酬设计上充分考虑激励因素，将薪酬与绩效挂钩，并设立了一些其他激励方式，如年度奖金、股权激励等。这些激励措施能够有效地激发员工的工作热情和动力，提高工作绩效。另外，我们也注重对员工的关怀和福利待遇，通过提供具有吸引力的福利来增强员工的归属感和忠诚度。

最后，银行薪酬沟通需要注重长远规划。薪酬并不仅仅局限于眼前，我们需要从长远的发展角度来考虑薪酬沟通。通过与员工进行长期的职业规划，了解他们的发展需求和目标，银行能够更好地为员工提供机会和挑战，并在薪酬设置上进行合理的调整。长远规划能够增强员工的持续发展动力，使他们在银行中长期留任，并取得更好的发展。

总之，银行薪酬沟通是一个复杂而又重要的过程。通过注重公平公正、及时互动、差异化考虑、激励性和长远规划，银行能够更好地管理和激励员工，提高绩效和满意度。作为银行员工，我们也需要积极参与薪酬沟通，与银行共同努力，创造更加美好的未来。

## **银行薪酬报告篇二**

由美国次贷危机引发的全球金融危机带来最严重的问题就是

贫富悬殊，进而导致消费低迷、生产滞胀和经济萎缩。造成如此局面的最魁祸首是金融业激进主义的经营制度，其核心问题是银行业激进的利益分配机制带来的社会财富分配失衡和贫富悬殊加剧。美国的“华尔街行动”、欧元区风起云涌的罢工潮剑指金融资本家们的贪得无厌和不负责任。中国加入世贸组织后受到的影响不容小觑，特别是中国的银行业在改制上市之后引进了西方银行业激进的薪资制度，使我国的银行业在短短十年中暴出贫富悬殊的局面，进而引领所有公司制企业在劳动分配上走上了激进之路，导致社会出现严重的贫富分化。作为贫富差距最为突出的银行业，应该深刻反省激进的薪资制度及其危害。

## 一、银行业激进主义薪资制度的产生

计划经济时代的银行是国家行政职能的一部分，银行人员的身份都是国家干部，工资是按工作年限和职务的高低确定的固定工资，人际间的差别很小，实质并无工资的意义，仅仅是个人基本生活费而已，这就是所谓的“大锅饭”时代。上世纪末的经济改革，银行脱离行政系列，成为国有企业，实行基本工资加奖金的模式，基本工资由职工工龄、学历、职务、职称等因素确定，奖金由企业效益决定，这是银行业的首次工资制度改革，其实已基本改变了平均主义、打破了“大锅饭”式的分配方式，使领导人员和一般职工、技术人员和普通职工、高学历和低学历的职工、熟练工和初级工、老职工和年轻职工、长期固定工和短期合同工之间的工资有了相应的差别。国家对这种差别有明确的法定限制，规定凡法定代表人和高层管理人员的工资水平不能高于职工平均工资水平的三倍。到本世纪初，国家经济体制转向市场经济（即有中国特色的社会主义市场经济），在要求按国际惯例接轨的倡导下，劳动力重新成为商品，而国有银行改制上市，银行从业人员不再是相对固定的职工身份，薪资制度发生根本变化，中、高层管理人员薪资结构模式为：基础工资（薪点工资）+年薪工资+奖励工资，一般员工的薪资结构为：基础工资（薪点工资）+绩效工资。其中绩效工资是按产品销售计价或劳

动量计价考核计算的，重点突出的是产品销售，劳动量的计价非常低，造成前台与后台的收入差距悬殊。从实际薪资水平看，仅基本工资一项，最高者为全部人员平均水平的三倍，而管理者年薪水平却是一个相对隐蔽的指标，一般员工很难知晓。据媒体报道，所有银行成为上市公司以来，最高管理层年薪收入都超过百万。据有关调查，2008年至2011年，国有商业银行董事长和行长年薪最高时高达200多万元，银行从业人员平均薪资达18万元，最低只有3万元左右，低薪资人数约占总人数的60%左右。

我们把银行业薪资制度分为保守和激进两类。保守主义的薪资制度倾向于尽量缩小分配的差别，照顾多数人的利益，保持整个团队的积极性和稳定性，让企业在稳定和-谐中循序渐进，创造长远价值。激进主义的薪资制度可以激发人的潜能，但机会只能降临在少数人头上，最大的害处就是让一些人为了利益而杀鸡取卵、盲从冒进甚至铤而走险。崇尚激进主义改革者的理由，就是不断激发人的潜能，突显智力与机会的价值，创造突飞猛进的奇迹。现实的银行激进主义的分配方式产生在全面的经济改革年代，银行业按照西方资本主义发达国家的模式进行公司制改革，与中国传统的官本位制度结合在一起，从而使权力资本化进入到了银行管理的全过程。激进的薪资分配方式仿效西方的私人资本，实行所谓的期权激励制度，将中国社会主义的公共权力转化为个人财富，让权力成为财富分配的直接工具，这是导致中国银行业从业人员严重贫富分化的根本原因。

## 二、银行从业人员不同等级的薪资构成

权力是优势的占有者，权力越大，优势越多；反之，没有任何权力就没有任何优势。当今社会的权力的把人群自然划分为优势人群和弱势人群，在银行业表现得更明确、更突出。在薪资分配上，权力发挥了关键作用。第一、失去法律约束的权力可以决定自己在分配中多得而别人少得，就像众人分蛋糕一样，如果让一个拥有绝对权力的人来分，其他人都没有

发言权，那么蛋糕的大部分就会为少数人占有，留给多数人只有一小部分。第二、失去控制的权力可以为自己的私欲和占有找到冠冕堂皇的理由，社会主义的“多劳多得”原则被曲解成“官大多得、官小少得、无官不得”，所谓“机会面前人人平等”、“近水楼台先得月”、“有权不用过期作废”成为当权者攫取财富的精神信条。第三、失去道德的权力不在乎社会的公平和正义，不断为私欲的实现创造机会，并且千方百计避开公众与法律的监控，使权力成为无所不能的财富工具。正是由于权力的作用，贫富不均越来越成为银行界的常态，并且为当权者视作天经地义、合情合理的社会现象。

让我们看看管理者是如何利用权力获得高收入的：

1、总行最高管理者：总行领导人员年薪的确定一般为基础年薪（固定年薪）和绩效年薪另加专项奖金构成。基础年薪是所谓的级别工资，通常为全行若干级别的前一、二、三级，按企业法规定应该按的全行平均工资的三倍确定，而事实上，为了增加总行级高管的收入，他们变通了计算基础，按照总行机关人员平均基础工资来确定，如果总行机关人员月平均数为1万元，那么总行董事长就为3万元，全年为36万元。另加各种专项奖金，比如在风险控制、安全等方面没有意外发生，便可得到此种奖金；对总行人员而言，各种奖金加起来可达10多万元。总行最高管理者的收入并不是由基础部分决定的，而是由绩效工资决定的。所谓绩效工资，就是按当年利润计算的浮动薪酬，假如全行当年利润为100百亿元，总行董事长按万分之一计算绩效，就可拿到100万元绩效工资。计算基数和比例实际由董事长领导的董事会决定，总行其领导成员及各部门管理人员的绩效年薪实际上也由董事长说了算，为了平衡利益关系，副职人员不会比董事长低得太多。总行机构部门经理及其他高管人员也按照部门利润的一定比例计算绩效和年薪，根据年度计划和利润增长率确定工资增长率，但是在总行本部一级，每个人薪酬总额不会相差太大，最多为三倍的差距。

2、一级分行(省分行)高级管理人员：省级分行管理人员的基础工资通常较总行人员低一些，高管人员在基础工资等级系列中属三至五级，一般员工为六至九级。省级分行高管人员的绩效工资高低均有可能，原因是各地的经济状况和经营业绩不一样，好的地方可能很高，差的地方可能比下一级分行机构还不如。省级分行绩效工资也是按当年实现利润的比例计算的，因此是一个浮动的数字，计算的基数和比例一般由总行规定。正常情况下，省分行高级管理人员、中层管理人员和一般管理者人员的年绩效收入按管理事项的不同效益作为计算基础，根据计划进行综合平衡后确定各岗位人员的年薪，以保证各岗位之间有适当差距，但差距不会相差过大。一般情况下，省级分行全部人员平均薪酬大约在总行人员的60%至80%之间。

3、二级分支行(地市分行和省直属市县支行)管理者：二级分支行管理人员的基础工资在全行基础工资等级系列中一般为六至十级，同一般员工差别不太大，差别太多的是绩效年薪。他们的绩效计算方式与省分行略有不同，因为作为二级分支行，实际上就有了直接接触客户并从事产品销售经营的行为，而每一项产品销售都按内部价格计提服务佣金，因而他们的绩效工资一般是按部门经营品种所产生的利润来计算的。假如存款部门按当年新增存款的万分之一计算绩效，全年新增10亿元存款，部门经理就可得到10万元的薪酬；信用卡部门按发行每张信用卡10元计算佣金，全行发行1万张信用卡，该信用卡部门经理就可以拿到10万元绩效薪酬。也有一些非产品部门，他们按照比产品部门略低一些的水平确定绩效年薪，而二级分支行行长、副行长等管理层人员，则按分管多个部门的合计计算，一般为部门经理的三至五倍，而处于该机关的一般管理人员按所在部门的平均数确定，如果属于某个人自己销售了产品，则按产品计价另外计算该部分绩效，实际绩效收入要高于平均数许多。非产品部门一般员工的绩效大约相当全行工资人均数，比本部门经理低30%至50%，而与该行管理层领导人员相比有五至十倍的差距。

4、基层支行管理者：包括行长、副行长、会计主管、部门经理、网点经理、客户经理、柜员主管、安全管理-理-员。其中行长和副行长属年薪制人员，其基础工资为八至九级，全年约为4至5万元左右；其他管理人员基础工资为九至十二级，全年约为2至3万元。基层管理人员的绩效工资各地考核不一样，有的是按当年实现的利润计算和万元工资含量计算的，有的是按存款计划完成率、贷款计划完成率、中间业务收入计划完成率、电子银行业务计划完成率等多项业务指标综合考核计算的，行长和副行长绩效年薪水平一般在10万元至20万元，如果超计划完成任务，上级行再计发奖励绩效，最高可达10万元。经济情况好的地方支行往往超过与上级行签约的计划任务，上级行除了在绩效年薪上给予奖励外，在级别等级上还可上调，甚至可以享受二级分支行副职的待遇，年薪总额可达50万元以上。部门经理包括信贷部门经理、个人产品经理、小企业经营部门经理、银行卡部门经理等，其绩效工资一部分是按计划任务完成率计算的，另一部分是按销售产品计价表中的计量单价和销售量计算的，两项相加而得一个综合的绩效工资额，实行不保底不封顶的办法以最大限度地激励他们销售金融产品，一般年份他们的绩效收入可达10万元左右，经济情况好的年份可达20万元以上。网点经理、客户经理和柜员主管是营业网点的管理者，他们的基础工资一般为十至十二级，全年在2万至3万元之间，而绩效工资在营业网点同普通柜员相比是相对较高的。网点经理有考核决定权，加上其他隐性权力，往往会把自己的绩效工资定得较高，一般为其他员工的一倍至三倍；客户经理是网点经理的助手，彼此配合紧密，在产品计价工资分配上有很大弹性，也可以获得仅次于网点经理的绩效收入。

5、最低层员工：包括高柜柜员、低柜柜员、大堂经理。这三个岗位的人员是银行中最基层的人员，他的基础工资一般在每月2至3千元(年酬2至3万元)，他们的绩效工资包括两部分，一部分是按业务量计算的劳动量报酬，一部分是按完成产品销售任务计算的产品计价工资。按业务量计算的工资非常低，每笔业务计价5分钱，按每天平均两百笔业务计算，每天只

有10元钱。按产品销售计价的工资预期虽然较高，但他们全天的工作时间都在网点营业，没有专门的时间做销售，每天上班近十个小时，疲惫后也不太可能在休息时间去寻找客户，所以实际上的产品销售计价绩效工资很难拿到。因此他们每月平均绩效工资一般只有2至5百元，最好的时候也只有1千多元。固定薪酬加绩效工资，大多数人全年在3万元左右，只有少数营销业绩做得好的可以拿到5万元以上。由于普通员工没有可以利用的资源，为了完成任务，他们不得不将个人收入的一部分用于寻找和吸引客户，他们往往采取请客吃饭、送礼品或直接按销售比例支付现金给客户的方式达到完成任务的目的，这样便直接增加了个人支出而降低了个人的实际收入。

从以上可以看出，银行业在薪资分配上属于典型的倒金字塔模式，职位越高薪酬越高，最高的董事长和行长年薪超百万，胜过西方世界的资本主义发达国家的银行家，而最低的普通员工年薪资3至5万元，差距悬殊几十倍，这在现代资本主义社会也是很少有的现象。中国的银行业为什么要搞这种激进的倒金字塔式的薪酬制度呢？原因就在于人的本性就是唯利是图。既然要打破平均主义，既然要学习西方先进的管理方式，既然要搞股份制，把国有银行搞成国外资本主义一样的模式，就应该在工资制度和西方一样，而西方人都是唯利是图的。银行是管理金钱的地方，有了这种制度，只管伸手拿钱就得了，按权力的大小分割财富成自然之理，就象现在流行的“分蛋糕”原理一样简单，谁的官大谁就先分多分，最后剩下的就给老百姓每人一点点，让他们不会饿死，有点力气干活就是了。在中国，权力的取得和运用和外国不一样。西方资本家的权力取得是靠他们自己的原始资本的投资再投资积累起来的，西方资本家的资本运用讲究平衡，西方社会也讲究所谓的人权平等，工人和雇员工资低了可以集体罢工，所以资本家给他的雇员的薪酬多少要经过相对独立的工会组织，这在中国是不可能的。中国银行家的权力是政府给的，中国的银行原来是国有的，是靠千千万万普通的银行职工积累起来，中国的银行家对金融资源是无偿占有，他只要利用



好各方面的关系就可以取得权力，取得权力之后便可以不费成本地获取收益，自己想要多少就能得到多少，由此形成一个利益团体，各方面互相勾连，互惠互利，普通员工无权过问、无力反抗，这就让中国银行业的当权者们非常自由并无太大风险地攫取原本属于全体国民的社会财富归自己所有。

### 三、银行业按金融产品计价考核形成的利益“黑洞”

计件工资制度产生在早期的资本主义社会，在现代化大协作并由高科技支撑下的产品生产中变得十分复杂，所以现代资本主义国家比较少地运用这种薪资制度，而大多采用以岗定薪，以实际的劳动时间和工作效率确定劳动者的实际薪资。西方资本主义的银行里没有真正运用所谓的按产品计价计算劳动者报酬的。资本主义银行业竞争十分激烈，但所有银行家都认识到靠支付成本的打拼只会让自己短命，只有技术和服务才是有生命力的竞争方式。中国银行之间的竞争一开始就是拼成本，具体来说对客户给回扣、送礼品、赔小意、给面子等等，把服务当成是给客户带来意外的惊喜。上世纪九十年代开始，各家银行竞争激烈，吸收公众存款就是在国家法定利率之外给贴现，实质就是回扣，因为搞乱了金融市场，国家明令禁止。后来银行业采取大量向客户赠送礼品的办法吸引客户，这也被定为非法的不正当竞争而转入地下。但是银行间的竞争仍在加剧，竞争靠什么？服务无疑是最重要的，但也是最复杂的，客户需要什么样的服务，没有一个具体的标准，并且客户千差万别，每个人的要求都不一样，但最有力的办法就是为客户带来一些额外的好处。于是按所谓的产品计价考核员工、让员工自己向客户联络感情、送去额外的好处，成为规避金融监管的最好办法。本着这种目的，银行业试图将很难量化的存款、贷款、代理保险、银行卡等服务品种按单位成本进行细分，将人工成本进行量化考核，与产品销售挂钩计算人工工资。一些大型的国有银行从本世纪初就开始就采取这种办法计算员工的绩效工资，例如对吸收的存款按万分之十至万分之五十不等的比例对员工计发工资，对发行的银行卡按每张卡5元至50元不等的价格给员工计算报

酬。银行对所有服务品种都有产品计价，这对银行加强成本管理需要无疑是合理，但计算到员工工资中，又不可避免地产生了另外一种作用，那就是形成利益分配上的巨大“黑洞”。

通常，银行的各项业务是按计划进行的，对吸收本外币存款、发放贷款、发行银行卡、代理销售保险、理财产品销售、结算业务收入、电子银行产品销售、实物黄金和纸黄金销售、信用卡分期付款购车购物、外汇结售汇等等数十个品种都有明确的销售计划。但金融监管机构对有些关系金融市场稳定的品种比如存款、贷款、代理保险等，明确规定不准针对员工个人下达计划任务。银行的变通作法是，只对营业机构下达指导性计划任务，对员工采取所谓社会主义劳动竞赛的办法激励员工想方设法进行营销，但几乎所有基层支行和网点都口头对员工下达强制性的销售任务，然后按计价进行工资分配考核，完成任务的按上级定价全额计价，没有完全完成任务的减按相应比例计价。对于管理机构的人员来说，完全不必下达任何任务，只要有利可图而且条件方便，几乎所有的人都会行动起来。他们销售什么产品，在什么地方用什么方式销售，都不会受到任何限制，所以管理者都是最积极的产品销售者，只有傻瓜才不去挣这种不费力气又不花成本的收入。

每一种产品的销售离不开四项基本条件：一是信息和客户，二是销售手段，三是交易谈判的时间，四是交易的场所。只有权力才能最大限度地取得这四项条件。任何一个银行的最高机构的管理者可以从该银行的信息网络中取得任何一个客户的信息，总行管理者可以随时取得全国范围最有实力的客户资料名单，一、二级分行管理者也同样可以取得所属机构中任何客户的信息。谁能取得最多最有价值的客户信息，谁就在销售上占有绝对优势。营销手段实质上就是为销售而付出的费用，只有管理者才掌握费用资源，权力越大的管理者掌握的资源越多；此外，权力与地位、知识和技能是管理者的独特优势，是销售成功的关键因素。时间对管理者来说是最

有利的条件，越有权力的管理者就越能自由充分地安排自己的时间。他们同客户谈判销售的场所不是某一个固定的营业机构，而是所属分支行的所有营业机构。对于普通员工来说，这四项条件没有一项是可能轻易取得的，一般柜员可能每天接待成百个客户，但不可能将客户的信息掌握到手，更不可能记得那么清楚详细，没有任何销售手段和充裕时间去说服客户，并且任何产品交易只能在自己的工作场所进行，完全处在透明的监督之下，所以他们的销售是最艰难的。

按照计价考核制度，银行内部各级机构和人员的所得利益和表现是不同的。

首先是最基层的营业机构。营业机构是金融产品的直接销售主体，银行各种产品必须在法定的营业场所进行销售。所以营业机构担当销售重任，营业柜员是销售业务的直接操作者。但是在每个人都有销售任务的情况下，营业柜员操作的业务并不都是自己销售的产品，究竟是谁销售的产品，是由相应控制权的网点经理或客户经理说了算，因为销售者事先要向网点经理或客户经理报告相关销售情况，如客户姓名、销售金额、时间期限等等。这就产生了一个考核权的运用问题，如果有明确的制度规定作为依据进行考核，可能相对公平一些；但金融监管制度明确规定不准对一些敏感品种进行销售分配和考核，所以就不能有公开的内部考核制度，而只能是考核者自己掌握的考核方法，是否公正毫无依据可行。而且对金融产品的销售考核涉及客户的财产秘密，信息不能公开，如此一来，考核者对所属员工销售成绩的考核只能隐蔽进行，每个人都在秘密地进行销售并接受考核，每到考核期末，只能公布销售数据而不能公布客户明细，每个人都无法过问他人销售的信息，也就是说这种考核是无法进行正常的公平性监督的，这就为考核者自由运用考核权提供了最大的空间。在这个空间里，没有任何公平正义可言。一个完全失去公平正义的考核场所，不同权限和不同岗位的人为了追求最大的利益而施展“八仙过海，各显神通”的本领。考核的目的是把有购买金融产品意愿的客户吸引进来，或者将其它银行的

客户挖过来，而实际的操作很难达成这种目的。每个客户就象大海的一滴水，属于哪片水域谁也说不清，也无法进行相关核实，即便本属于自己银行水池里的水，也不能公开进行核实。在这种情况下，考核者的实际权力就可想而知。作为网点经理和客户经理，是上级领导者手中最实惠的棋子；对一线柜员来说，网点经理和客户经理是他们薪酬高低地直接决定人。在一个信息不公开、不对称的环境中，权力的运用可以发挥到极致。权力越大，获取利益的空间越大。按照可能取得直接利益的'顺序来说，最大的受益人是领导者和有考核权的网点经理、客户经理。他们吸收了多少客户，销售了多少产品，只有他们自己知道，在考核的数据公布表里，他们可以把他们的上级和他们自己的业绩报告得最出色，其他所有人都无从置疑和核实，这些当权者所“创造”的绩效可能是一日数千甚至上万；而一般操作柜员，他们虽然接待千千万万的客户，但都不能给自己带来直接的利益，因为他们没有时间和机会、更不能在公开场合将任何一个客户说成是自己吸引来的金融产品的消费者。他们每天的劳动与其说是在为人民服务，不如说是在为领导和当权者创造个人利益，因为银行的所谓计价考核制度已经改变了他们的劳动属性，他们的劳动量的价格很低，每服务一个客户只有五分钱的个人所得，每天最多服务五百个客户，只能挣二十五元钱的绩效收入。

其次是上级机构的管理者。按照业务管理权限，总行管理全行业务政策和产品品种的发展计划，对直属机构有绝对的控制权，对全国属于本行的任何机构都有管理和干预的权力。所以总行高层管理者和部门管理机构的人员在全国范围的本行机构中都能发挥作用，可以通过相互协作从任何一个机构中获取利益。假如总行某高官得到某省区一位高端客户的信息，拥有数千万存款，在计价的作用下，这位高官就会将客户介绍给本行某营业机构中的关系人，所产生工资性计价收入将会通过关系人最终归属这位高官。因为营销的过程和客户背景谁也不会知道，其存款资金也许原本就属于本行本地另外一个机构的存款。因为资金的流动性和计价机制运作的

灵活性，这个考核期在此地产生了计价工资由此高-官获得，下个考核期可能转移到另外一个本行的营业机构，此高-官同样获得一笔可观的计价收入。总行管理者在全国范围内可以获得这种没有成本的收益，这是他们的年薪之外的合理薪酬，可以大胆去做。同样，一级分行的管理人员也不例外，只不过他们的运作空间要小于总行管理人员，权力只在本省区发挥作用。二级分行的管理人员权力局限在一个地区或市区，能够获得的计价薪酬也会很丰厚。在产品销售计价的条件下，高管往往会把有限的时间用在那些能带来最大收益的产品品种上，例如大笔存款、大额贷款、大额理财产品、代理大额保单等。在一个考核期内，每一千万的大额存款或贷款都可以获得二万元个人绩效薪酬，每一千万元的理财产品可能获得数千元个人绩效，销售代理保险品种产生的绩效更加可观，每一百万元分红型人寿保险可能获得五至十万元的个人营销收入。

在金融产品计价考核机制下，权力和权力结合、银行官员和商人结合、银行官员和政府财权掌握者结合就能获得最大收益。银行高-官和不同层次的管理者利用手中的权力和掌握的资源，千方百计寻找和拉拢政府官员、国企老总等财团执掌人，采取场外隐秘交易方式进行存款、贷款、理财、结算等金融产品的暗箱操作，唯一的方式是行贿受贿，以不正当手段获取不正当利益，这种非柜台交易的资金量往往非常大，交易双方从中获取的计价酬金非普通劳动者所能想象，他们一笔业务的计酬可能是一般员工劳动量收入的上百倍甚至上千倍。在这种交易中，一笔大额存款，一笔大额贷款，一笔大额代理保险，一笔批量银行卡发卡等等，都会成为交易双方瞬时致富的途径。近些年在一些贪腐案中，掌握财政大权的政府官员巨额财产来源于银行人员行贿者不在少数，而从银行获取所谓计价报酬的往往是具有相当权力的高中层管理者。身在银行一线的普通员工，他们每天除了超时间在柜台营业外，没有时间、没有机会、没有手段、没有渠道去做这种能在一夜之间发财致富的交易，而他们在一线柜台高强度的操作，劳动力的价值被贬低到最低程度，他们岂能不穷吗？

大量事实充分表明，银行业金融产品销售计价机制的结果只能使少数人一夜暴富，银行产品成本增加，贪婪的商人获得超额收益，政府官员敛财渠道增多，成为社会财富的“灰色地带”。这就是现在中国人普遍认为的“银行是让富人越富，穷人越穷的机器”的原因，对正处在成长中的中国国民经济来说，无疑是巨大的“黑洞”。

#### 四、银行从业人员贫富悬殊带来的社会危害

一个国家、一个社会，如果出现严重的贫富差距，轻则造成经济停滞不前，重则带来社会政局不稳甚至动荡。目前，银行业的贫富差距过大，不仅影响到了金融业正常发展，也给社会带来诸多矛盾和问题。

第一、导致银行内部利益失衡，影响社会稳定。一是银行业的贫困人口增加。银行业中大约有40%的低层员工处在温饱状态，这些人群会不同程度地给社会带来影响，对我国银行业的商誉和财产造成风险。二是银行业中的中产阶级情绪悲观，他们希望改变激进主义的分配政策，取消具有剥削和掠夺性质的所谓产品计价考核制度，取消所谓的期权激励制度和年薪制度，让大家相对平均地分配劳动成果。三是滋生富裕者侈靡浪费和不作为思想。银行业的富人们已经习惯了富裕优越的生活，他们为财富而追求的愿望越来越强烈，因为并不是凭着实干和努力创造财富，而是靠权力地位、靠钻营和占有不公平资源的条件轻而易举地攫取财富，其人格只会越来越自私，越来越贪婪，更无节制地剥削别人的劳动力，占有公共资源。这些人极尽享受，纸醉金迷，必然迷失道德良知，损害社会风尚。

第二、危害公平正义，腐蚀社会肌体。银行业激进的薪资制度按职位和权力的高低大小确定薪酬高低，完全违背了劳动价值规律，成了赤裸裸的剥削和掠夺，对普通劳动者来说是极不公平的。银行按产品销售计价的考核制度，是完全不符合中国国情的利益分配机制，是造成权权结合、官-商-勾-结、

行贿受贿、贪脏枉法等腐-败问题的土壤，危害我国金融体系的稳定与健康，危害社会经济的方方面面。

第三、引发恶性竞争，危害金融秩序。我国金融市场化以来，在银行业按金融产品销售计价计算员工薪酬的机制下，银行间的竞争变得更加复杂化，银行间互挖存款的恶性竞争，发放贷款过程中的弄虚作假，对客户诱骗欺诈等等现象更加严重，如果不加以禁止，随着金融危机的加深和国际金融环境不确定性增加，我国金融体系的风险就会加大。

第四、危害经济结构，影响国计民生。银行业激进的薪资制度在经济处于高涨时刺激管理者为了高薪而冒险，推高了社会资本的运行成本，使信贷资金为追求高利润而投向高风险行业，损害了实体经济和民生产业，造成社会的贫富差距和经济结构失衡。在经济危机和经济低迷时加剧金融风险，不利于新型产业的发展和科技创新，导致贫民人口增加，不利于提振消费和改善民生，违背了有特色的社会主义市场经济的宗旨。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索银行业薪酬制度。

## 银行薪酬报告篇三

银行作为金融行业的重要组成部分，薪酬制度一直备受关注，也成为员工最为关心的问题之一。随着金融市场的不断发展和竞争的加剧，银行薪酬沟通变得尤为重要。本文将从个人经验出发，总结出一些关于银行薪酬沟通的心得体会。

首先，良好的沟通是银行薪酬制度成功落地的前提。在银行薪酬制度初建立或改革阶段，必须及时与员工进行沟通，确保员工对薪酬制度的了解和认可。在沟通过程中，银行应积极倾听员工的意见和建议，合理调整薪酬制度。通过与员工

的沟通，银行可以更好地满足员工的期望，提高员工的满意度和认同感。

其次，在沟通过程中要注重公平公正。银行作为职场中的重要机构，必须确保薪酬制度的公平性和透明度。银行应建立明确的薪酬标准和计算方式，做到“公正透明、激励有序”。此外，银行还应加强对员工薪酬的解释和说明，让员工对薪酬的来源和计算有清晰的认知。只有确保薪酬制度的公平性，员工才能够对薪酬制度产生信任和认可。

再次，在沟通过程中要注重灵活性。银行薪酬制度虽然需要一定的规范性和稳定性，但在实际应用过程中也要有一定的灵活性。银行要根据市场情况和业务发展情况，及时调整薪酬政策，以适应变化的经济环境。在沟通过程中，银行应向员工说明薪酬调整的原因和目的，减少员工对薪酬调整的抵触情绪。同时，银行还可以通过设置灵活的奖励机制，激励员工积极主动地提高自身业绩，进一步增强员工的工作积极性。

最后，银行薪酬沟通要注重长远发展。薪酬沟通不应只局限于当前，更应考虑企业的长远发展和员工的职业发展。银行可以通过向员工提供培训、晋升机会等方式，激励员工在工作中不断提升自身能力和业绩，从而获得更高的薪酬回报。同时，银行还应根据员工的绩效和贡献，定期对员工进行薪酬评估和调整，以便更好地激励员工的工作动力和干劲。

综上所述，银行薪酬沟通是银行薪酬制度顺利实施的重要环节，也是银行与员工之间建立信任与认同的桥梁。在沟通过程中，银行应重视沟通的及时性和准确性，注重公平公正和灵活性，同时要注重长远发展。只有通过良好的沟通，银行才能够更好地解决员工的疑虑和问题，提高员工的工作积极性和满意度，从而推动银行的健康发展。



## 银行薪酬报告篇四

作为银行员工，常年以来，我一直参与着银行的薪酬沟通。这一经验丰富而复杂的过程，给我留下了深刻的印象，并从中获得了许多宝贵的心得体会。下面我将总结和分享我在银行薪酬沟通方面的经验，以便与大家交流分享。

首先，在薪酬沟通之前，我们应该认清沟通的目标，并做好充分的准备工作。银行薪酬制度复杂多样，员工的薪酬构成也存在差异。因此，在进行薪酬沟通时，我们应该先了解自身的薪酬构成和发展方向，并对自己的表现进行全面评估。此外，我们还应该了解银行的薪酬政策和制度，以便更好地理解 and 解释自己的薪酬情况。

其次，在沟通过程中，我们应该注重语言和非语言的使用。作为银行的员工，我们的语言表达应该准确、简洁，不使用过多的行业术语，以便让对方更好地理解和接受我们的观点。此外，我们的非语言表达也非常重要，包括面部表情、眼神交流和姿势动作等。我们应该保持自信、专业的形象，通过身体语言传递积极的信息，以增加和融洽沟通的效果。

第三，我们在薪酬沟通中还应该注意掌握合适的沟通时机和方式。有些人可能习惯于在正式的绩效评估或工资调整会议上与上级沟通，而有些人可能更喜欢随时与上级进行不同形式的沟通。不论是什么方式，我们都要确保沟通的时机恰当，以避免影响工作和他人工作的正常进行。此外，我们还应该把握好沟通的方式，既要尊重上级的工作方式和喜好，又要确保自己能够清晰地表达自己的意思。

第四，我们需要在薪酬沟通中展示出自己真实的情感和态度。作为员工，我们对待薪酬问题往往会存在一定的情绪和态度。然而，我们在与上级沟通时，应该以冷静、客观的态度来表达自己的想法和需求。不论是对于薪酬调整的要求，还是对于薪酬待遇的不满，我们都应该克制自己的情绪，理智地分

析问题，并提出合理的解决方案。此外，在沟通中我们也应该注重倾听，尊重上级的意见和建议，并进行有效的回应。

最后，在进行薪酬沟通后，我们还应该进行有效的跟进和总结。沟通只是一个开始，真正的结果需要我们跟进和总结。在沟通之后，我们应该及时记录和整理沟通的内容和结果，并与上级进行确认和核对。在薪酬待遇得到满意的解决后，我们需要及时感谢上级对我们的重视和支持，并在今后的工作中更加努力地表现。

总的来说，在银行薪酬沟通中，我们应该明确目标，做好准备。注重语言和非语言的使用，掌握合适的沟通时机和方式，展示真实的情感和态度，并进行有效的跟进和总结。只有通过全面而有效地沟通，我们才能够更好地理解 and 满足自己的薪酬需求，同时提高自身的职业发展。最终，通过良好的薪酬沟通，我们能够建立和谐的员工关系，从而共同促进银行的发展和进步。

900字版本：

## 银行薪酬沟通心得体会

作为银行员工，我几乎每年都要参与薪酬沟通。多年来，这个过程不断让我明白，薪酬沟通不仅仅是一种工作内容，更是一项艺术。在这个过程中，我积累了一些经验和教训。下面我将总结和分享我在银行薪酬沟通方面的经验，以便与大家交流分享。

首先，在薪酬沟通之前，我提醒自己要认清沟通的目标，并做好充分的准备工作。每个人的薪酬构成都不尽相同，有时候薪酬调整甚至是政策更改都会使员工产生疑虑和焦虑。因此，在进行薪酬沟通时，我们应该预先了解自己的薪酬构成和发展方向，并对自己的表现进行全面评估。此外，我们还应该了解银行的薪酬政策和制度，以便更好地理解 and 解释自

己的薪酬情况。

其次，在沟通过程中，我学到了注重语言和非语言的使用非常重要。如果我们希望向上级表达自己的想法和需求，我们的语言表达应该准确、简洁，不嘈杂行业术语，以便让对方更好地理解并接受我们的观点。此外，我们的非语言表达也非常重要，包括面部表情、眼神交流和姿势动作等。我们应该保持自信、专业的形象，通过身体语言传递积极的信息，以增加和融洽沟通的效果。

第三，我开始注意到在薪酬沟通中还应该注意掌握合适的沟通时机和方式。有些人可能习惯于在正式的绩效评估或工资调整会议上与上级沟通，而有些人可能更喜欢随时与上级进行不同形式的沟通。不论是什么方式，我们都要确保沟通的时机恰当，以避免影响工作和他人工作的正常进行。此外，我们还应该把握好沟通的方式，既要尊重上级的工作方式和喜好，又要确保自己能够清晰地表达自己的意思。

第四，我开始重视自己真实的情感和态度的展示。在与上级沟通时，我们应该以冷静、客观的态度来表达自己的想法和需求。不论是对于薪酬调整的要求，还是对于薪酬待遇的不满，我们都应该克制自己的情绪，理智地分析问题，并提出合理的解决方案。此外，在沟通中我们也应该注重倾听，尊重上级的意见和建议，并进行有效的回应。

最后，在进行薪酬沟通后，我发现进行有效的跟进和总结是必要的。真正的结果需要我们跟进和总结。在沟通之后，我们应该及时记录和整理沟通的内容和结果，并与上级进行确认和核对。在薪酬待遇得到满意的解决后，我们需要及时感谢上级对我们的重视和支持，并在今后的工作中更加努力地表现。

总的来说，在银行薪酬沟通中，我们应该明确目标，做好准备。注重语言和非语言的使用，掌握合适的沟通时机和方式，

展示真实的情感和态度，并进行有效的跟进和总结。只有通过全面而有效地沟通，我们才能够更好地理解 and 满足自己的薪酬需求，同时提高自身的职业发展。最终，通过良好的薪酬沟通，我们能够建立和谐的员工关系，从而共同促进银行的发展和进步。

## 银行薪酬报告篇五

据人力资源市场信息，随着电子商务的发展，投递人才需求不断提升，岗位主要集中在投递员、快递业务员、投报员、快递客服等。一位称职的投递人才不仅要有效率，更要善于沟通头脑灵活，当快件出现问题时要懂得应对，并要协调好公司和客户的关系，而最重要的是快递员要有敬业诚实守信的精神。

另外，这个行业其实处处充满着残酷的竞争，随着某些节日各大小网商纷纷掀起货物促销高潮，快递公司也会进入高强度密集收发货件时期。这导致快递员工作压力，工作强度，作业量激增，会出现离职热，所以现下速递员是一个总体数量巨大但流动性强的群体，这种状况也对此职业产生严重影响。

### 速递员前景分析

首先当下的速递员要求具有较强的听写、观察、理解、表达、应变、人际交往能力等能力，当然很重要的是要心理素质良好。其次选择这个行业是需要有勇气的，这个行业讲究“资-信-快”这一点很多人具备，所以这个行业方法很重要，掌握比别人更好的方法就是对每个速递员未来的要求。

步优化，入业门槛也会进一步提高，人员整体结构素质会得到有效提升，也会促进整个行业的跨越式发展。