



制度不搞好，兵敗如山倒

入行十餘年原是個金人員(PB1)，一直以來朝授信兼理財雙軌發展的行員，左手理財，右手授信頗有成就感，創造許多業績及記錄。107年5月轉成個金理財專員(PB2)，授信案還要整理好給別人跑流程業績還要被分出，有陣子稽核缺失還要算我的分，幾天前我的授信e-LOAN被鎖住了，一種無力感湧上心頭，我有業績表現不好嗎？我有不做理財只做授信嗎？我有不表達我想做的職務性質嗎？我完全沒有任何問題，但我沒得選擇！高層只為了自己是否達成理財手收目標不會被k，犧牲了一個銀行員工的戰力！

金管會明確規定銀行就是分授信與非授信職務，業界也只有授信與非授信職務而已，站在一個公司營利的角度，能做的業務項目越多對銀行的貢獻就越高，為何完全不相信業務員的本質且不體貼銀行的基層員工呢？

12月下旬不讓我留在原單位擔任PB1(要留原單位共創開紅盤只能續任PB2)，先要PB2交出經管放款客戶，不能做授信，名義上體恤員工辛勞，實際上以微薄的獎勵奪走PB2的戰力及長久經營的資源，從宣導到政策執行只有短短三天，如此匆忙，不負責任的論述及規劃，直接影響的是業務員工Q4的獎金點數；再來說說PB1代工制度，說明會上說是給PB2一個PB1小秘書幫助做案件，但事實上自己的案件自己最清楚，最後還是在自己分行裡面實行代工模式，跟PB1集中時完全沒有兩樣，多半還是PB2做，最後要分出的60%業績(比原本更多)，請問在做這些政策時真的有接地氣，做全盤考量嗎？展期、寬限期、調利息、複審、權宜、將慢慢產生，日後PB1會開始痛苦無比，只用案件數就計算出一個月每個人只負責幾件，如果數字可以如此精準，那大家都按計算機就好了。

若高層經營者確實有心要永續經營，請給我們一個勇於承擔負責任的管理階層團隊！實施一個讓每一個人職涯發展都有正確的未來、一個讓人不害怕輪調、不害怕當經理人、一個讓年輕人願意勇敢承接資源，細水長流的政策。而不是像如今，只會近親繁殖，喜歡的才能當主管，一連好幾升，幕僚比天大，不喜歡的甚麼都不行。政策單位給主管建議時永遠只怕得罪長官，不敢說實話，單位經理也不敢勇敢告訴pb1，未來只能靠自己開發業績，銀行所有vip客戶的資源日後都不會再給pb1，將以pb2為優先，更不敢告知pb1會漸漸走向代工職務，只會畫出大餅，但其他重要的要素卻閉口不談。將領無法承擔責任，試問如何要求小兵賣命？

12/17的會議上說我們有選擇職務的機會，但說真的有幾個人真的如自己本意的擁有選擇權，最後由區主管做最終協調，結果大家心知肚明；會上也說有三個月旋轉門，如果真的適應不良可以回任原職務，我想~最後還是轉去他行最快吧！說是農場自己培養最好，但沒有養好就送戰場，只是徒增陣亡士兵而已，培養一個員工不容易、當一個好業務人員更難，公司應善待我們這些努力的人。



PB2小員工
109.1.3