

招行荣获五项国际大奖 打造中国交易银行“梦之队”



近期，招商银行继荣获《The Asian Banker》(亚洲银行家)评选的“中国最佳交易银行”之后，再次力压群雄，脱颖而出，在《The Asset》(财资)举办的2016年度Triple A资金、贸易及风险管理大奖评选中，成功揽获包括“中国最佳交易银行”、“中国最佳现金管理解决方案”、“电子渠道解决方案最佳合作银行”、“中国最佳财资及营运资金管理银行”、“年度公司支付项目奖”等五项国际大奖，此次同时获得多项大奖创中国商业银行之最，实现交易银行发展中又一次的重大突破。

《The Asset》(财资)是亚洲地区知名的国际财经月刊，也是现时唯一总部设于亚洲的国际性财经媒体，其每年举办的“Triple A财资、贸易、风险管理大奖”是目前亚太地区财资管理领域的权威奖项之一，吸引来自全世界近200家金融机构参选，以其高度的专业性和国际水准在业内享有盛名。此次招商银行以其独有“中国实践”优势，实现行业形态的跨越发展，一举摘得“中国最佳交易银行”等五项大奖。

本文将通过“D-R-E-A-M”来解密中国交易银行“梦之队”的传奇摘星之旅。

D=Developed system (领先的体系)——“中国最佳交易银行”

多年来在公司金融领域深耕，招商银行在服务客户的同时，逐渐打造出其自身独有的业内领先优势。2015年招行更是首开行业先河，全面构造交易银行服务体系，开启了中国交易银行的全新篇章。原有公司金融专业领域内积累的优势在全新的业务框架内，迅

速发生着“化学反应”，以融合创新之势，打造出交易银行一体化服务“集团作战”的全新攻势。招行凭借创新的业务融合及优秀的业绩表现勇夺此次评选中的最高荣誉——“中国最佳交易银行奖”。

本次评选经过多轮国际评委会及客户访谈调查，招商银行经过重重验收，服务能力细项和综合能力最终评分5.63（满分为6分），大幅领先其他国内参选银行。《The Asset》在获奖评述里写道：“企业客户高度赞扬招商银行由转型升级而带来的全面服务。招行以优质高效的服务弥补了相对于国有大行在分支网络上的欠缺，同时不断拓展优化客户结构，吸引了一批具有强烈跨境金融需求的行业领头企业合作，这些客户对于招商银行‘因您而变’的服务理念和快速响应速度给予高度评价。”

R=Reliable partner(可靠的伙伴)——“中国最佳现金管理解决方案”

面对新形势下的客户需求，以及市场环境和政策导向的不断变化，招商银行现金管理立足市场前沿，深入研究客户、强化特色创新，为国内某跨国物流集团打造的多级现金池，完美地解决了企业提出的全球近100家子公司账户资金为0、设置多条件共享额度保证子公司实时联动集团母公司账户用款的复杂业务需求，在业界堪称服务典范。正是凭借在该项目上的卓越表现和深入合作，招行一举荣获“中国最佳现金管理解决方案”。

该跨国物流集团作为招商银行多级现金池首家试点客户，通过资金集中管理、收支两

条线，大幅提高资金使用效率，有效做到实时监控子公司资金使用情况，控制财务风险的同时，盘活集团内部沉淀资金，实现资金的高效配置。该项目的成功落地既是客户财务管理水平的全面提升，同时也是对于招行现金管理服务能力的一次全面考验。针对集团境内外30多个不同地域、数百个账户的关联管理，带来的是实施复杂性及管理难度几何倍数增长。而招商银行充分展现其在现金管理领域的领先优势，披荆斩棘，用最高的效率，迅速完成需求、研发、实施、应用的全面项目实施，以扎实高效的服务赢得客户深度合作的信任。

E=Electronic service(电子化服务)——“电子渠道解决方案最佳合作银行”

电子渠道是交易银行领域的一项基础性、战略性业务。招商银行将对公电子渠道与产业互联网进行深度整合，以传统的企业网上银行为基础，不断丰富服务内涵，打造出全面、贴近市场的产业互联网金融解决方案。将“线上”作为未来公司金融业务的主要渠道，拓展业务触点，为交易银行服务“电子化”提供强有力的系统支持，助力招行荣膺“电子渠道解决方案最佳合作银行”。

招商银行网上企业银行客户已近100万，以企业网银为支点，招行拉开全面服务探索与战略布局大幕。创新构建PC端、手机端和微信端“三位一体”的新网银体系，大幅提升网上企业银行渠道服务能力和用户体验；加快推进移动金融战略布局，进一步突破数字认证难关，强化场景支付能力；形成“全线上”客户经营展业模式，内嵌电子化客户经理、运营人员服务功能，形成社交媒体获客。截止6月底，网银客户数突破96万户，上半年全行网银累计交易笔数超9300万笔，累计交易金额近50万亿元。

A=Advanced platform (一流的平台)——“中国最佳财资及营运资金管理银行”

招商银行围绕企业经营发展，以提升财资管理水平为目标，借助全新的技术架构搭建系统、产品和服务，为客户提供交易结算、投融资、风险管理等综合化财资管理服务。其中最具代表性的跨银行现金管理CBS，凭借

在企业财资管理领域的多年引领，早已在业内树立的绝对的“王者地位”，已成为当之无愧的“中国最佳财资及营运资金管理”。

全新一代CBS在聚焦解决客户资金管理、提供专业金融服务的基础上，更注重提炼成体系的财资管理服务。立足财资管理生态建设，产品维度从单一的资金管理系统，扩展到通过构建全球资金管理系统、供应链管理系统、互联网投融资平台、财资咨询互动平台等多维度平台建设。同时，不断拓展财资管理服务的内涵与外延，提供涵盖金融服务顾问、财资管理顾问、IT系统架构咨询、开发运维支持等全方位财资配套服务，发挥产品体系和行业专属服务的集群效应，并逐步形成立体网状的紧密协同。

M=Mobile technology(移动端科技)——“年度公司支付项目奖”

招商银行运用互联网思维整合“产业互联网+支付结算”创新业务，顺应支付结算业务“互联网化、移动化、远程化”趋势，创新推出“移动支票”这一企业级全场景支付结算产品，打造极致用户体验。自推出以来，“移动支票”发展迅猛，累计完成近200万笔，支付总金额超过600亿元，客户数突破36万户，在行业内企业移动支付市场日趋确立领军地位，确立了公司金融移动支付领域的“领头羊”地位，一举荣膺“2015年度公司支付项目”奖项。

“移动支票”背靠金融级风控系统和云端全程实时监控，实现了企业移动端的批量支付、可拆分、可延期、可转让、智能管理收方信息等创新，支持7*24小时全程在线、连接远程PC网银与现场手机端、多汇路免费跨行结算和实时到账等移动支付极致体验。通过“交易金融+支付结算基础+大数据”的设计构想，探索产业互联网金融服务的新模式，并依托大数据持续开展批量获客、客户经营和迭代创新。目前同业没有类似的可比产品，招行“移动支票”具有独创性、领先性和技术完整性。

自成立起就在行业内崭露头角，2015年招商银行即凭借全新的业务架构及理念一举摘得“中国最佳新兴交易银行”桂冠。作为冉冉升起的“新星”，前进的脚步没有停止，今年更是一举摘得“中国最佳交易银行”等五项国际大奖，从“新星闪耀”到如今的“群星满天”，招商银行坚持因您而变，持续引领中国交易银行的发展未来。（彭波）

由人员大矿向人才强矿转变

创新驱动战略 推进矿井度危求生

面对严峻的行业形势，山东能源枣矿集团柴里煤矿立足老矿实际，把创新创效作为逆势发展的源头活水，集众智、聚合力，全力推进技术、管理创新创效工作。

搭建创新创效平台

作为一座开采50多年的老矿，煤炭资源严重枯竭，激发全员创新创效潜能，成为全矿干部职工闯关突围的共识。

为此，他们积极完善基础设施建设，激活创新要素。建成了劳模创新工作室、技术研究室、青年英才俱乐部“三位一体”的创新创效平台，构建了涵盖11个专业的技术研发体系。

目前，他们已建成9个劳模创新工作室，下设创新创效站15个、创新创效岗47个，骨干成员达到了311人，覆盖了76个区队、4200多名职工。他们以全矿专业技术人员、首席技师、金蓝领为支撑，成立了技术研究室，以青年技术骨干、大学生为主体，成立了青年英才俱乐部，围绕优化生产工艺、提高资源回收率等重点工作开展科技攻关。

为加快技术成果的转化，该矿每季度组织一次创新创意大赛，鼓励有创新、有创意、有激情的职工自发组织创新创效团队，打造“创客工厂”。坚持产学研相结合，设立了科技创新奖励基金，每年拿出100万元重奖科技创新、管理创新人员，着力激发职工创新创效激情。

打造技术人才“孵化器”

“创新创效关键在人，在推进的过程中，要务必把‘人’的积极性充分调动起来，逐步实现柴里由人员大矿向人才强矿的转变。”矿长刘真伦自上任伊始就尤其重视人才建设问题，把创新人才队伍建设作为推动科技发展的基础。

在山东能源集团和枣矿集团人才机制改革的大背景下，实行公开竞聘，变“伯乐识马”为“赛场选马”，着力打造一批以一当十的技能之才、实干之才和创新之才。同时，还通过民主推荐和组织研究，拓宽人才选拔任用渠道。

他们在全矿建立人才信息库，将表现突出的干部职工纳入人才档案库，对于被选入人才库的后备人才有意识地“压担子”。采取定期培训、专业深造、导师带徒、岗位大练兵、技术大比武等多种方式，加快人才培养速度。同时积极推荐优秀人才，公开选拔工作能力强、政治素质高、年富力强的优秀专业技术人员纳入集团公司人才培养计划，把班组长纳入区队长培养计划，积极从优秀区队长、班组长中选拔人才，分别作为矿中高层管理人员、区队管理人员的后备人选，实现动态管理，逐步形成合理的人才年龄梯次结构。

矿党群工作部部长、组织人事科科长崔峰说：“我们就是要给人才搭建一块腾飞的踏板，谁有能力起跳谁就来！我们就是为职工成才铺路的搭桥人。”

释放创新成果“威力”

柴里煤矿立足自身实际，着力以科技创新破解制约矿井发展的瓶颈问题，一批先进设备、技术和工艺应用于矿井生产中，有力推动了老矿发展。

他们与中煤科工集团合作研发的防治复杂火区探灭堵注及调压的防灭火技术，在7个火区工作面推广应用，解放呆滞储量181万吨；开展了降低灰灰含碳量与低氮燃烧技术与工程应用课题研究，电厂锅炉热效率提高4个百分点，年增加收入400万元；在袁堂井3下906运输巷实施沿空留巷技术，节约成本92万元，增加工作面可采储量2.2万吨；开展的井下单项静态上下车架空乘人装置研究，在236东部采区推广应用，减少巷道维修断面1050米，节约维修费用300余万元。同时，大力开展小改小革活动，216项小改小革成果在服务生产中取得了较为显著的经济效益。

该矿还积极顺应矿井发展的现实需要，大力推进管理创新成果的运用。他们坚持制度立矿、制度管矿，实施了责任目标“三个清单”管理制度，坚持半月“回头看”，一月一考核，加大任务目标督办落实力度，先后下发工作催办单61项；建立了机关科室“三单两表一板”绩效考核机制，进一步明确了机关科室工作人员的岗位职责；严格干部“负面清单”管理制度，不断加大监督考核力度，有36人（次）先后纳入矿负面清单考核。

当前，全面从严治矿、全面管理提升、全面转调发展“三个全面”以及新思想、新经验、新亮点“三新”创建等一大批管理创新成果的推广应用，有效促进了该矿创新成果转化和管理升级再造，实现了管理效能上的新发展。今年以来，矿井实现降本创效3100余万元，综合成本同比下降6%。（刘光贤）

专家：新的贸易增长动力初显 阵痛持续

据中国海关总署周一发布的数据，今年前7个月，中国进出口总值13.21万亿元人民币，比去年同期下降3%。其中，出口7.6万亿元，下降1.6%；进口5.61万亿元，下降4.8%。同期，电器及电子产品出口1.93万亿元，增长0.6%。这是否意味着新的贸易增长动力已经出现？

中国国际经济交流中心经济研究部部长徐洪才对此分析，高新技术产品出口增长虽然有所上升，但由于规模较小，目前对中国外贸的改善作用有限。

首先，进出口依旧疲软。单就7月份而言，中国进出口总值2.09万亿元，同比下降0.9%。其中，出口1.22万亿元，同比增长2.9%；进口8730亿元，同比下降5.7%。考虑到近期人民币对美元贬值因素，若以美元计

算，7月中国进口总额为1324亿美元，比去年同期的1512亿美元下降12.5%，远高于以人民币计算得出的5.7%的同比下滑。

对此，徐洪才表示，外贸以美元结算，而以人民币计价的数据一定程度上掩盖了进出口下滑态势。但要说外贸形势“严峻”又有夸大之嫌，因为同比进出口的数据本身波动性就比较大。若从月度环比数据来看，今年上半年外贸进出口数据波动很小，保持相对平稳。总体而言，外贸结构调整进程缓慢，很难立竿见影。

其次，某些地区的外贸竞争新优势已经开始显现，但未形成大的势头。一些省市的外贸半年报显示，高新技术产业对其出口增长的拉动作用明显。以江苏省为例，其智能手机在连续三年高速增长基础上，继续增长23.7%。全省便携式电脑和平板电脑分别出口544.4

亿元和160.7亿元，前者同比微降0.1%，后者增长了9.6%。但徐洪才分析说，高新技术出口增幅最大的多为浙江、江苏、广东、重庆等沿海沿江市省，本身就有产业和区位优势。

徐洪才指出，值得注意的是，高科技领域已成为外资竞逐的热门领域。国家统计局数据显示，信息技术服务、数字内容及相关服务、研发与设计服务实际使用外资涨幅较高，今年1-5月同比增长305.9%、67.9%和34.9%。同时，中国的对外投资也在全面推进，尤其是高科技和服务业领域吸收外资增长较快。而我国企业在境外并购，也越来越多地关注目标公司的品牌、营销渠道和研发。对外投资快速增长，有利于拉动商品出口。

徐洪才预计，下半年至明年上半年，随着欧美发达国家经济总体复苏向好、外部需求

回暖，以及我国扩大对外开放、转变外贸发展方式、推行负面清单投资管理制度、实施供给侧结构性改革等慢慢见效，加之对外投资势头强劲，特别是沿着“一带一路”深化经贸合作，我国进出口温和复苏是可以期待的。但总体还是会负增长，难有根本性改观。

1-7月，中国加工贸易进出口3.82万亿元，下降9.2%，占我外贸总值的28.9%，比去年同期回落2个百分点。其中出口2.47万亿元，下降7.8%；进口1.35万亿元，下降11.7%。对中国这样的制造业大国来说，基础制造业向外转移对经济增长和就业都是不利的，产业结构向全球价值链的中高端迈进没有那么容易，阵痛期仍将持续，但高新技术类产品对外贸的贡献将会越来越大，这是确定无疑的。（钱蕊莎）

文武双修 川庆物探培养人才有方

技术人才作为一个企业发展的储备力量，是企业生生不息的力量源泉。加强技能人才培养是提升企业整体综合素质和企业兴旺繁荣的奠基石。

川庆物探公司总经理李亚林指出：以落实人才培养和使用机制为着力点，以健全落实人才选拔为手段，以针对性搭建人才成长成才平台为契机，促使员工队伍茁壮成长。

近年来，物探公司将技能技术人才培养作为人才储备和企业发展的的重要举措，如何将基层员工培养成集知识型、技能型于一体的文武双修复合型人才，成为公司探索实践的重要课题。

培养后备力量 为技术育苗

物探基层队，老、中、年龄结构的员工技术娴熟，青年员工普遍存在技术断层，当务之急，把80、90后员工培养成为技术骨干是基层队的重中之重。物探公司在人才培养上，着力推荐、选拔青年、技术骨干参加公司各类型学习和大大小小的技术比武，增长知识，提升

技艺，因材施教，根据年轻员工的能力、志趣进行重点培养。

干什么练什么，练什么赛什么也是开展全员大练兵的主题。通过培训练兵，促使员工在干中学，学中练，练中比。为搞好培训，基层队伍每年例行进行科学制定培训计划，使培训更具有针对性，有效性。做到培训内容详尽，措施实用，把安全学习与实际操作相结合，将岗位练兵进行常态化、长效性、机制化来抓，形成了良好学习氛围。

近年来，面对川渝构造地下输气管线众多，测量在结合工区选点安全风险系数高的特点，物探公司各测工队提前选派技术骨干到北京学习管线探测技术，确保了测量任务为下道工序提供精准优质的技术服务。

在“四川省第二届职工技能技术物探专业比赛”中，公司专门为80后的员工提供技术培训机会，测量、钻井两个项目85人中，40岁以下的有18人，在综合成绩中脱颖而出，成绩跃居前十名。

这些都是公司为青年成长、成才提供学习机会和展示平台，提升员工队伍综合素质和整体作战能力，确保市场竞争力，为夯实基

层队伍构建的宏伟蓝图。

常态岗位练兵 让技能开花

各物探基层队在专业化改革后，根据员工的技术和管理水平安排在合适的生产岗位上，有效地发挥着最大作用。各专业队挑选技术过硬、管理能力强的员工为作业班长，带动手下员工学习技术提高作业能力。

岗位练兵是各基层队培养技术人才的又一重大措施。在项目生产中，通过实战操练，边干边练，师傅带徒等方式提高技术水平。目前新分的转业军人在师傅的传帮带下，经过几个项目的实践运用，已走上正轨，能单独进行野外生产。

测量、钻井在出工前还大力开展岗位练兵，测量通过理论联系实际，钻井通过钻机检修和组装让员工熟知装备性能，能够在工作达到处理一般技术故障的能力，以确保装备利用率、提高施工效率。

落实人才选拔 让梦想结果