



KỶ. 06



Niềm tin và thịnh vượng

MAGAZINE

VĂN HÓA DOANH NGHIỆP

Từ NHẬN THỨC
đến HÀNH ĐỘNG



THƯ NGỎ

Đã trở thành thông lệ, O-Magazine là tạp chí nội bộ đáng trông đợi được xuất bản định kỳ dành riêng cho “độc giả” OCB. Tại đây, các OCBers không chỉ được nhìn lại những thành tựu ấn tượng đã đạt được trong thời gian qua mà còn nắm bắt được những thông điệp, những gửi gắm, kỳ vọng cần sự tham gia, sự thấu hiểu của tất cả OCBers để xây dựng một hệ giá trị văn hóa cốt lõi O-DNA cho sự phát triển bền vững.

Tạp san O – MAGAZINE:

KỲ 06 “VĂN HÓA DOANH NGHIỆP – Từ nhận thức đến hành động”

là chủ đề đầu tiên trong chuỗi tạp san khởi đầu năm 2023

Hãy cùng nhau khám phá các nội dung hấp dẫn nào, OCBers nhé.

Ban biên tập

02	LỜI NGỎ, MỤC LỤC
04	THÔNG điệp TGD
06	VĂN HÓA PHƯƠNG ĐÔNG
10	TÂM ĐIỂM PHƯƠNG ĐÔNG
16	NGÔI SAO PHƯƠNG ĐÔNG
18	DÀNH RIÊNG CHO BẠN
26	LỜI KẾT





THÔNGIỆP TỪ TGD



Xin chào các Anh/Chị/Em đồng nghiệp thân mến,

Năm nay, trong hội nghị đầu năm của Ngân hàng, với sự tham gia của toàn thể CBQL, chúng ta đã cùng nhau trao đổi về chủ đề “Xây dựng văn hóa doanh nghiệp”. Nhân dịp tập san O-Magazine quý đầu tiên của năm, tôi cũng muốn lan tỏa sự chia sẻ về chủ đề này đến toàn thể nhân sự tại OCB.

Như chúng ta đã biết, văn hóa là nền tảng cho sự thành công của một tổ chức. Tại OCB, chúng ta đã chứng kiến sự phát triển và thành công của ngân hàng thông qua việc xây dựng văn hóa chuyên nghiệp, tích cực và đổi mới. Một văn hóa tổ chức tốt sẽ tạo nên sự khác biệt của tổ chức, giúp thu hút nhân tài, gắn kết nhân sự, tạo sự tự hào và thúc đẩy CBNV tạo ra những giá trị tốt trong công việc và cho khách hàng.

Tuy nhiên, để xây dựng một văn hóa tuyệt vời, chúng ta cần sự chung tay, cam kết từ toàn thể Anh/Chị/Em. Chúng ta cần phải có tinh thần trách nhiệm và thái độ tích cực trong từng hành động của mình. Tất cả chúng ta đều phải ý thức được rằng hành động của mỗi người đều có tác động đến văn hóa tại đơn vị, tại OCB. Và chúng ta có thể tạo ra một sự khác biệt lớn, một văn hóa tổ chức chúng ta mong muốn nếu chúng ta cùng nhau hành động, thay đổi.

Năm nay, trước những diễn biến thị trường trong nước và trên thế giới, ngân hàng chắc cũng sẽ gặp không ít thách thức. Nhưng nếu mỗi Khối, đơn vị, phòng ban cùng hợp tác, chia sẻ, hỗ trợ nhau tìm giải pháp, vượt qua mọi khó khăn, chúng ta sẽ không chỉ đạt được mục tiêu kinh doanh mà còn có thể tạo ra một nơi làm việc tuyệt vời cho mỗi CBNV và toàn thể chúng ta.

Và để làm được điều đó, chúng ta cần bắt đầu từ chính bản thân mình. Chúng ta cần phải có thái độ tích cực và trách nhiệm trong từng hành động của mình, và chúng ta cần phải thay đổi hành vi của mình nếu cần thiết. Vậy nên, tôi kêu gọi mỗi Anh/Chị/Em, từ cấp lãnh đạo, quản lý, và toàn thể CBNV, hãy là một đại sứ văn hóa – dẫn dắt những hành vi, là những hình mẫu tốt đẹp của con người OCB và lan tỏa những giá trị tốt đẹp đó đến nhân viên, đồng nghiệp, khách hàng thông qua những hành vi, ứng xử trong công việc hàng ngày của chúng ta.

Tôi tin rằng với tinh thần đoàn kết và sự nỗ lực không ngừng của mỗi Anh/Chị/Em, chúng ta sẽ xây dựng được một văn hóa chuyên nghiệp, đổi mới và đầy năng lượng tại OCB.

Cảm ơn các Anh/Chị/Em.

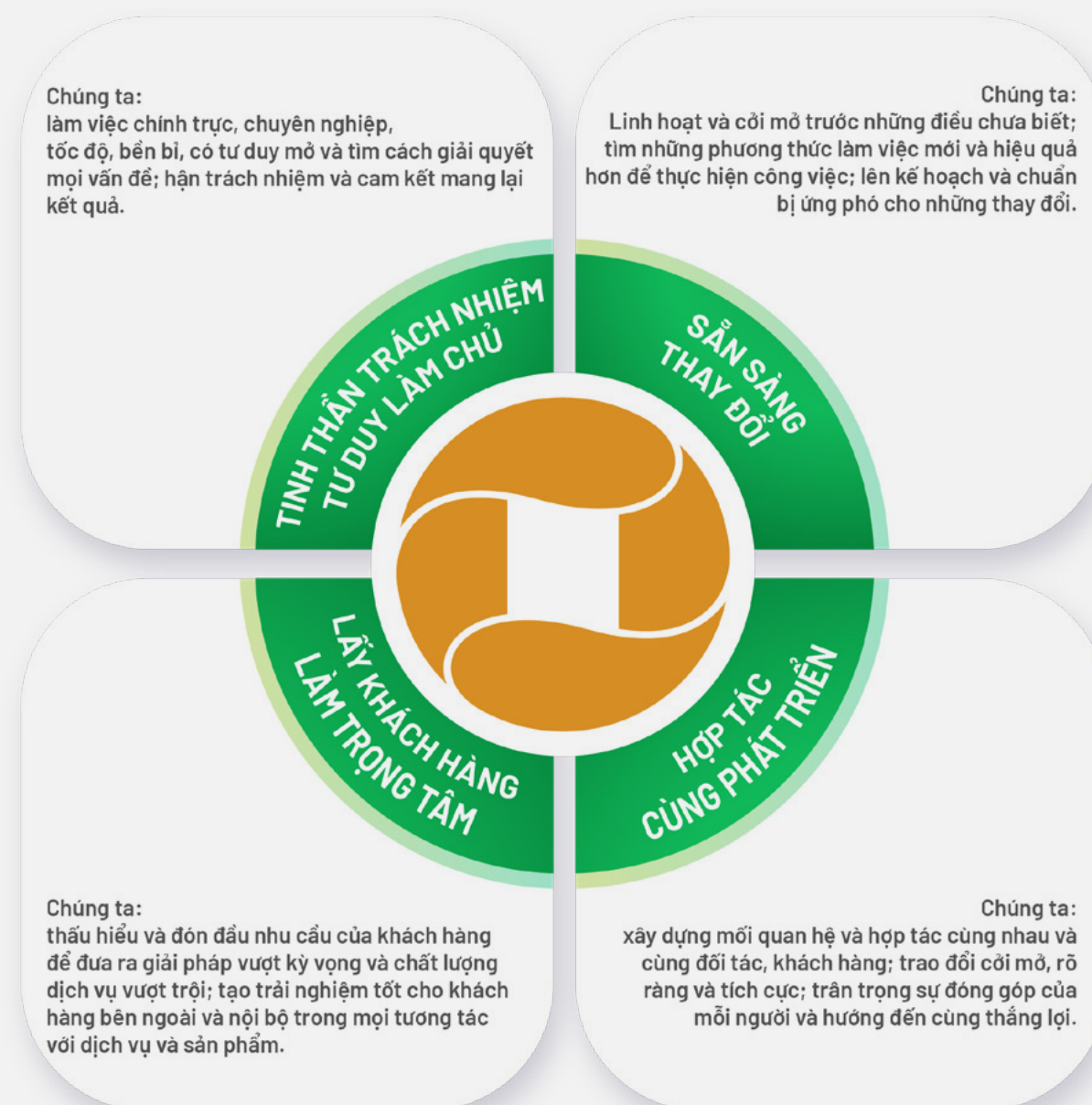
Trân trọng,

KHUNG NĂNG LỰC HÀNH VI O-DNA

Trong năm 2022, độc giả của tạp chí O-Magazine chắc không còn lạ lẫm với các giá trị hành vi “Tinh thần trách nhiệm/Tư duy làm chủ; Sẵn sàng thay đổi; Hợp tác cùng phát triển; Lấy khách hàng làm trọng tâm” đã được truyền tải xuyên suốt trong các tập san vừa qua. Đó cũng là khung năng lực hành vi, phù hợp với văn hóa mà Ban lãnh đạo mong muốn xây dựng tại OCB; là DNA mong muốn có trong mỗi con người OCB

Tuỳ vào từng cấp độ vai trò từ nhân viên đến quản lý cấp trung và quản lý cấp cao, từng hành vi cụ thể được định nghĩa. Và chúng ta tin rằng, nếu mỗi con người OCB có những hành vi như thế, chúng ta sẽ xây dựng một môi trường làm việc hạnh phúc và hiệu quả giúp gắn kết nhân sự và tạo động lực đạt được những mục tiêu kinh doanh.

Hãy điểm lại giá trị tổng quan của bộ O-DNA nhé:



VĂN HÓA PHƯƠNG ĐÔNG

Leadership perspective

(Phòng văn Giám đốc Nhân sự và Đào tạo – Chị Nguyễn Thị Thu Hương)

Trong hội nghị Kick-off đầu năm, TT NS&ĐT có workshop về “Xây dựng văn hóa doanh nghiệp”, chị có thể chia sẻ thêm?

Vâng, cảm ơn các bạn. Văn hóa doanh nghiệp không phải là đề tài mới. Tuy nhiên trước những thay đổi về kinh tế, xã hội, thị trường, và quản lý nhân sự đa thế hệ trong một tổ chức với những mong muốn, kì vọng khác nhau, thì văn hóa doanh nghiệp ngày càng trở nên quan trọng và được các tổ chức quan tâm đầu tư một cách có chủ đích, thay vì là để tự do hình thành. Với những mục tiêu chiến lược của OCB và định hướng “**Kiến tạo nơi làm việc Hạnh phúc & Hiệu quả**”, thì việc xây dựng văn hóa là một trong năm chiến lược hành động chính của TT NS&ĐT trong năm 2023.

Nói về văn hóa thì chúng ta nghĩ nó khá trừu tượng và có thể khó định nghĩa. Tuy nhiên, nói một cách dễ hiểu thì văn hóa là **cách chúng ta ứng xử, hành động hàng ngày** trong công việc của mình và chính những hành động đó tạo nên văn hóa trong ngân hàng của chúng ta.

Chị có thể cho biết các kế hoạch hành động về văn hóa và gắn kết nhân sự trong năm nay?

Xây dựng văn hóa là một chiến lược lâu dài. Để phát triển văn hóa theo định hướng của ngân hàng, trong năm nay, TT NS&ĐT sẽ có một số chuỗi hoạt động từ Đào tạo và chính sách nhân sự, đảm bảo CBVN có nhận thức về tầm quan trọng của hành vi phù hợp với văn hóa OCB, đến những hoạt động thi đua, khen thưởng, các hoạt động gắn kết và truyền thông để lan tỏa việc thực hiện các giá trị cốt lõi, gắn kết giữa các cá nhân và tập thể. Các bạn đón đọc và tham gia vào các chương trình xây dựng văn hóa & gắn kết nhé.

Nhằm phát triển văn hóa O-DNA tại OCB,
TRUNG TÂM NHÂN SỰ & ĐÀO TẠO GIỚI THIỆU

CHUỖI HOẠT ĐỘNG XÂY DỰNG VĂN HOÁ & GẮN KẾT 2023



ĐÀO TẠO & CHÍNH SÁCH NHÂN SỰ

- Đào tạo: Phát triển năng lực hành vi qua đào tạo hội nhập, chương trình đào tạo nhân sự tiềm năng, chia sẻ bàn tròn chuyển đổi cùng CBQL.
- Chính sách nhân sự: Áp dụng đánh giá năng lực hành vi vào các chính sách nhân sự.

CHƯƠNG TRÌNH THI ĐUA & GHI NHẬN

- Cá nhân xuất sắc: Culture Champion (Tháng), OCB Stars (Quý), Employee of the year (năm).
- Đội nhóm xuất sắc: Teams of the Quarter, Teams of the Year.
- Ghi nhận người hỗ trợ: Người đồng hành tận tâm, GVNB xuất sắc, Tháng cảm ơn và ghi nhận.

HOẠT ĐỘNG PHONG TRÀO

- Ngày đặc biệt: Happy Hours; Trung Thu, 20/10, 20/11, Noel,...
- Quà/thiệp ngày đặc biệt của CBNV: Sinh nhật, kỷ niệm làm việc.
- Hội thảo, diễn đàn chia sẻ: Cafe Talk, O-Tedtalk.
- Hoạt động CLB: CLB cầu lông, CLB bóng đá, CLB tennis, CLB các chương trình tiềm năng.

TRUYỀN THÔNG

- Cập nhật tin tức và kiến thức cần thiết nhất: O-Magazine, Townhall Recognition.
- A-Z thông tin về OCB và vinh danh khen thưởng: Weekly nudgets, Monthly newsletter.

Chi tiết các chương trình sẽ được thông báo khi triển khai. Hy vọng các OCBers sẽ nhiệt tình đón nhận và cùng nhau lan tỏa rộng khắp ngôi nhà O Xanh lá để chung tay kiến tạo một nơi làm việc hạnh phúc và hiệu quả.

Hãy cùng chờ đón và sẵn sàng tham gia vào các hoạt động sắp diễn ra trong tháng 4 này nhé!

Vậy ban lãnh đạo và cấp quản lý có vai trò như thế nào trong việc xây dựng, phát triển văn hóa này?

Lãnh đạo và các cán bộ quản lý là **đội ngũ tiên phong, là những người làm gương** trong việc tuân thủ và dẫn dắt các giá trị và hành vi mà OCB đang xây dựng. Mỗi CBQL chúng ta cần thể hiện sự chủ động và trách nhiệm, sẵn sàng thay đổi, thúc đẩy sự hợp tác và xây dựng các mối quan hệ tốt với đồng nghiệp và hướng đến khách hàng. Đồng thời, CBQL nên khuyến khích nhân viên thực hiện các hành động đúng đắn, ghi nhận và feedback kịp thời cho nhân viên về những hành vi tốt, hay những thói quen, ứng xử cần điều chỉnh.

Còn đối với vai trò của nhân viên thì sao?

Vai trò của nhân viên là vô cùng quan trọng trong việc xây dựng và phát triển văn hóa của Ngân hàng. Chúng ta nói văn hóa là cách chúng ta hành xử với nhau trong công việc. Tất cả chúng ta đều có thể **đóng góp vào việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp qua những hành động nhỏ, đơn giản và thường xuyên**, những hành động như đi làm đúng giờ, trả lời email kịp thời, tôn trọng và hỗ trợ đồng nghiệp, sử dụng ngôn ngữ tích cực, tham gia học hỏi, v.v... Khi mỗi nhân viên trong tổ chức thực hiện những hành động nhỏ này, thói quen sẽ được hình thành và hành vi của chúng ta sẽ dần dần dẫn đến sự thay đổi của văn hóa doanh nghiệp.

Đồng thời, chúng tôi khuyến khích các bạn cùng đồng hành và đóng góp ý kiến đến quản lý, trưởng đơn vị, TT NS&ĐT để cùng nhau xây dựng một môi trường làm việc tích cực và phù hợp hơn với những giá trị mà chúng ta hướng đến.



Chị nghĩ những thách thức chính trong việc xây dựng và phát triển văn hóa là gì?

Một trong những thách thức lớn nhất trong việc xây dựng và phát triển văn hóa là sự thay đổi. Ngân hàng chúng ta đang hoạt động trong một môi trường thúc đẩy nhiều sự chuyển đổi, thị trường nhân sự cạnh tranh và tỉ lệ nghỉ việc cao. Do đó, việc đảm bảo rằng tất cả CBNV đều hiểu, tuân thủ và thể hiện các đúng đắn các giá trị và hành vi mà chúng ta muốn xây dựng, đồng thời sự hợp tác và gắn kết giữa các đơn vị, phòng ban còn nhiều thách thức.

Bên cạnh đó, còn là những thách thức trong việc thay đổi thói quen, hành vi cũ, và thách thức trong việc duy trì những thói quen mới. Để vượt qua những thách thức này, chúng ta cần có sự quan tâm và cam kết từ Ban lãnh đạo, CBQL và đồng hành của toàn thể CBNV.

Sự thay đổi văn hóa không xảy ra trong một thời gian ngắn, và đôi khi có thể gặp khó khăn trong quá trình thực hiện. Nhưng như James Clear tác giả của “Atomic Habits” đã nói, **“Một ngày không quan trọng, nhưng bạn sẽ thấy sự khác biệt nếu bạn cố gắng mỗi ngày”**.

Vậy nên, chúng ta **hãy bắt đầu bằng những thay đổi tích cực nhỏ mỗi ngày**, tạo đòn bẩy nhỏ cho sự thay đổi của bản thân và đơn vị. Chắc tuần vừa qua, các bạn cũng đã nhận được những thông điệp nhỏ qua chương trình “Culture Nudge” của TT NS&ĐT. Các thông điệp được xây dựng xoay quanh khung năng lực hành vi (theo cấp CBNV và CBQL) và gửi đến từng CBNV nhằm khơi gợi những hành động nhỏ và khuyến khích lan tỏa những hành vi OCB hướng tới.

Nếu bạn đã và đang thực hiện những “culture nudge” gửi đến từ TT NS&ĐT, bạn đang giúp gây dựng và lan tỏa văn hóa tại OCB. Nếu chưa, hi vọng những thông điệp này như lời mời, khuyến khích hành động cho mỗi chúng ta.

Bên cạnh đó, chúng tôi cũng sẽ tập trung vào việc đào tạo và phát triển nhân viên, tạo ra những hoạt động, chính sách giúp thúc đẩy một môi trường làm việc tích cực, giữ chân nhân tài. Chúng tôi cũng luôn lắng nghe ý kiến từ nhân viên và khuyến khích họ đóng góp ý kiến để cải thiện các hoạt động, chính sách nhằm đạt mục tiêu này.

Chúng tôi tin rằng với những định hướng, ủng hộ từ Ban lãnh đạo, các anh chị CBQL và sự đóng góp của toàn thể CBNV, chúng ta sẽ cùng nhau kiến tạo môi trường làm việc hạnh phúc và hiệu quả mà tất cả chúng ta cùng mong muốn.

Cảm ơn chị đã chia sẻ.

TÂM ĐIỂM PHƯƠNG ĐÔNG

OCB TỔ CHỨC THÀNH CÔNG HỘI NGHỊ TỔNG KẾT 2022 & ĐỊNH HƯỚNG 2023



Ngày 18/02, OCB đã tổ chức thành công Hội nghị tổng kết 2022 & Định Hướng hoạt động 2023. Hội nghị có sự tham dự của Chủ tịch HĐQT Trịnh Văn Tuấn, các thành viên HĐQT, Ban kiểm soát, Tổng giám đốc Nguyễn Đình Tùng cùng các thành viên Ban điều hành và hơn 300 quản lý các phòng ban, Trung tâm Hội sở và Đơn vị kinh doanh trên toàn quốc. Trong khuôn khổ hội nghị, dưới sự dẫn dắt của TGD Nguyễn Đình Tùng, buổi thảo luận với nội dung về kế hoạch định hướng 2023 cũng đã diễn ra sôi nổi với những chia sẻ,

trao đổi thẳng thắn giữa các thành viên Ban điều hành và các CBQL tại đơn vị kinh doanh, hội sở trên toàn quốc. Workshop về “Văn hóa doanh nghiệp” dẫn dắt bởi TT NS&ĐT cũng được thảo luận, đóng góp ý kiến tích cực, lan tỏa nhận thức về vai trò của CBQL trong việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp và môi trường làm việc mong muốn.

Tổng kết hội nghị, Chủ tịch HĐQT Trịnh Văn Tuấn ghi nhận những kết quả và gửi lời cảm ơn đến tập thể CBNV OCB vì những nỗ lực trong năm vừa qua. Đồng thời, Chủ tịch cũng đã dành khá nhiều thời gian để lắng nghe những chia sẻ các CBQL cùng kỳ vọng mỗi người trong việc chung tay đưa OCB ngày một phát triển hơn nữa, đặc biệt là hoàn thành xuất sắc kế hoạch 2023 đề ra. Và để ghi nhận, động viên các tập thể, đơn vị, cá nhân đóng góp vào kết quả chung của toàn hàng, Ban lãnh đạo đã quyết định trao thưởng đến 10 cá nhân và 10 đơn vị xuất sắc nhất năm 2022.



CÁC KHỐI KINH DOANH TỔ CHỨC HỘI NGHỊ TRIỂN KHAI KINH DOANH NĂM 2023

1. RB

Với chủ đề GROWTH & QUALITY (Sáng tạo – Hiệu quả – Tốc độ), Phó TGD phụ trách Khối Bán lẻ kỳ vọng với sự quyết tâm cao và đồng lòng của các Giám đốc TTBL và CBNV, năm 2023 Khối sẽ đạt được mục tiêu:



- Doanh số bán năm 2023 tăng trưởng cao ở các sản phẩm lợi nhuận tốt
- Quy mô tăng trưởng và NIM được cải thiện và đảm bảo tăng trưởng doanh thu ở cả nhóm SP và Huy động
- Lợi nhuận tăng trưởng 60%, đạt 1750 tỷ

Để đạt được mục tiêu trên cần thực hiện 5 hành động trọng tâm:

1. Cải thiện năng suất lao động
2. Nâng cấp OMNI
3. Cải tiến quy trình tín dụng
4. Nâng tầm vị thế giám đốc chi nhánh
5. Tăng hiệu quả hoạt động đơn vị mở mới

2. CIB & SME

Nhằm thực thi tốt hơn chiến lược theo phân khúc khách hàng của OCB, ngày 08/03/2023 OCB chính thức thành lập Khối KHDN Lớn & Dịch vụ Ngân hàng đầu tư (CIB) và Khối KHDN vừa và nhỏ (SME). Với sự phân tách này, cả hai Khối được kỳ vọng sẽ có nhiều hành động trọng tâm, đưa ra được những sản phẩm, giải pháp và kế hoạch nhằm khai thác cơ hội kinh doanh và phục vụ tốt hơn cho khách hàng trong phân khúc.

Năm 2023, Khối CIB hướng đến thông điệp “Kích hoạt sức mạnh – POWER UP”, Lãnh đạo Khối CIB muốn gửi đến từng CBNV trong Khối: Hãy sạc đầy năng lượng cho bản thân để bứt phá mọi chỉ tiêu, vượt qua mọi thách thức, cùng hướng về mục tiêu chung là đưa Khối CIB về đích thành công.

Cùng với đó, Khối SME cũng đưa ra khẩu hiệu “SME | Vươn đến tầm cao mới – One Team” với mong muốn 38 Đơn vị kinh doanh của Khối SME cùng nhau hướng về mục tiêu, nỗ lực với ý thức trách nhiệm cao nhất và tinh thần tập thể, đoàn kết, quyết tâm hoàn thành nhiệm vụ, chinh phục những thành công mới.



3. LIOBANK

Cũng trong tháng 3/2023, OCB chính thức giới thiệu ngân hàng số thế hệ mới Liobank dành cho khách hàng trẻ sành công nghệ với hàng loạt tính năng vượt trội.

Với sự tham gia phát triển công nghệ của các chuyên gia hàng đầu đến từ Châu Âu, OCB kỳ vọng Liobank sẽ trở thành một “ngân hàng số thế hệ mới siêu tiện ích”, dẫn đầu xu hướng công nghệ, mang tính cá nhân hóa cao, đáp ứng mọi nhu cầu của Khách hàng trẻ.

ĐIỂM TIN NHÂN SỰ & ĐÀO TẠO

1. Triển khai hàng loạt chương trình quy hoạch phát triển nhân sự tiềm năng:

Nhằm đáp ứng kỳ vọng về nguồn nhân lực kế thừa chất lượng cao trong tương lai cho OCB, hàng loạt các chương trình quy hoạch, đào tạo và phát triển dành cho đội ngũ cán bộ nhân viên xuất sắc đã được Trung tâm NS&ĐT đồng loạt triển khai trong Quý 1/2023.

Phát triển nhân sự tài năng tại Đơn vị kinh doanh:



Phát triển Quản lý tài năng tại Hội sở:



OCB LINE - UP LEADERS – một chương trình quy hoạch, đào tạo và phát triển dành cho cấp cán bộ quản lý từ Trưởng bộ phận trở lên tại Hội sở và BM trở lên tại ĐVKD nhằm xây dựng đội ngũ “Talent pool” cho Hội sở lần đầu tiên được tổ chức tại OCB.

Chương trình có thời lượng trong 18 tháng. Bắt đầu kick-off từ tháng 4/2023 và sẽ kết thúc vào tháng 9/2024.

Trung tâm NS&ĐT xin trân trọng chúc mừng 43 anh/chị quản lý tham gia chương trình OCB Line-Up Leaders mùa đầu tiên

CHÂN DUNG 43 QUẢN LÝ TÀI NĂNG



Phạm Minh Trí



Đỗ Thị Phượng



Ngô Đăng Khoa



Vũ Công Đạt



Phan Bảo Quỳnh An



Nguyễn Việt Cường



Lê Thị Hòa



Chu Hà Anh Tuấn



Nguyễn Minh Tiến



Đặng Việt Dũng



Huỳnh Văn Tùng



Thi Thanh Bình



Phan T. My Ni



Phan Văn Việt



Mai Linh



Phùng Tuấn Dũng



Võ Tấn Thuận



Chu Quốc Anh



Nguyễn Việt Thắng



Võ T. Hồng Nhung



Nguyễn Văn Minh



Trần Lê Nhật Minh



Nguyễn Tiến Nhựt



Nguyễn Đình Tiến



Hoàng Quỳnh Hải



Thân Ngọc Phú



Phạm Anh Duy



Nguyễn Thị Gái



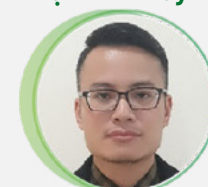
Huỳnh Nam Huân



Phạm Bá Thanh



Dương N. Hồng Hạnh



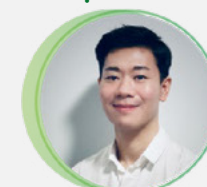
N. Ngọc Dương



N. T. Bích Trâm



Phan Anh Tuấn



Lương Đức Thiện



Vũ Minh



N. Mạnh Quỳnh



P. Đức Bảo Thái



Trần T. Kim Quyên



Phan Hiền



Trần T. Hoàng Anh



Đỗ Thị Thảo



N. Đình Hồng Phúc

2. Hoạt động đào tạo

Nâng cao năng lực quản lý, lãnh đạo là một trong những ưu tiên hàng đầu trong hoạt động đào tạo năm 2023 nhằm bồi dưỡng, nâng tầm cán bộ quản lý, gia tăng vị thế cạnh tranh và phát triển OCB thịnh vượng.

Dự án **Nâng tầm năng lực BM** bắt đầu triển khai từ tháng 1/2023 với sự phối hợp liên phòng ban đã đạt được kết quả khả quan ở Giai đoạn 1: hoàn thành **xây dựng Chân dung BM chuẩn**; hoàn thành Lộ trình học tập cho BM theo khung năng lực chuẩn; Cẩm nang vận hành tại Đơn vị kinh doanh cũng đã được ban hành cho toàn bộ BM nhằm nâng cao tính chuyên nghiệp trong quản lý Đơn vị, giảm thiểu các rủi ro và sai phạm.



Mô hình đào tạo mới – **Bàn tròn chuyển đổi** lần đầu tiên được áp dụng tại OCB, Lấy người học làm trọng tâm, phương pháp luận quan trọng trong đào tạo đã được mô hình Bàn tròn chuyển đổi áp dụng tối đa. Ở đó, học viên được chia sẻ, học hỏi từ những câu chuyện, bài học của nhau. Nội dung của Bàn tròn chuyển đổi xoay quanh 8 giá trị về hành vi ứng xử mà OCB đang xây dựng và phát triển bao gồm: Trách nhiệm, Chủ động, Thái độ tích cực, Tư duy mở, Cộng tác, Hỗ trợ, Phục vụ và Cam kết. Mỗi người sẽ trở thành phiên bản tốt hơn của chính mình sau mỗi buổi học.



Hình ảnh buổi đào tạo Bàn tròn chuyển đổi được triển khai cho nhóm Quản trị viên chương trình OCB Talented Banker khóa 2021 và khóa 2022; nhóm Quản trị viên chương trình OCB Talented Technologist 2022 nhằm góp phần bồi dưỡng thể hệ tài năng trẻ cho OCB.

Những hoạt động quy hoạch nhân sự, chương trình đào tạo sẽ được triển khai trong quý tiếp theo:

- Chương trình Giám đốc Trung tâm chuyên doanh tiềm năng
- Chương trình Trưởng phòng Dịch vụ Khách hàng tiềm năng
- Chương trình đào tạo nâng tầm năng lực BM – OEL năm 2023
- Chương trình đào tạo nâng cao năng lực bán hàng – OSS năm 2023
- Chương trình đào tạo Bàn tròn chuyển đổi cho quản lý các cấp tại Hội sở và ĐVKD
- Chuỗi khóa học Micro learning theo từng chủ đề

Hãy thường xuyên cập nhật thông tin mới nhất từ các bản tin tiếp theo của Trung tâm Nhân sự và Đào tạo nhé!

NGÔI SAO PHƯƠNG ĐÔNG

VINH DANH DỰ ÁN DỰ ÁN CẢI TIẾN CƠ CHẾ QUẢN LÝ DỊCH VỤ TÍN DỤNG

Dự án Cải tiến cơ chế quản lý DVTĐ là một dự án trọng điểm của ngân hàng nhằm cải tiến quy trình xử lý hồ sơ tín dụng sau phê duyệt, từ đó rút ngắn thời gian xử lý hồ sơ, giảm các công việc vận hành và giải phóng thời gian cho cán bộ bán hàng; đồng thời đảm bảo kiểm soát rủi ro từ nhiều phía. Điều này giúp nâng cao chất lượng phục vụ khách hàng và nâng cao hiệu quả vận hành, tăng tính cạnh tranh của các sản phẩm trên thị trường. Sau gần 1 năm triển khai, ngày 17/02/2023 đã đánh dấu cột mốc hoàn thành triển khai của dự án.

DỰ ÁN THÀNH CÔNG VỚI CÁC KẾT QUẢ

RA MẮT 2 CỤM DVTD HẢI PHÒNG VÀ CHỢ LỚN	TRIỂN KHAI TẠI 24 TRUNG TÂM CHUYÊN DOANH
FTR BÌNH QUÂN 90.55% (10&11/2022)	3 0% HỒ SƠ LỖI (10-12/2022)



Các thành viên xuất sắc trong BDA được vinh danh và nhận bằng khen

Chị Lê Thị Hòa – Giám đốc Ban Dự án đã có những chia sẻ

"Trong vai trò là Giám đốc Dự án, tôi không chỉ được nâng tầm về chuyên môn nghiệp vụ mà còn cảm nhận được sự thay đổi rất lớn của các giá trị văn hóa tuyệt vời, đó là sự hợp tác cùng phát triển, tinh thần trách nhiệm và hướng tới khách hàng của tất cả các thành viên, các phòng ban liên quan. Dự án có phạm vi ảnh hưởng lớn, cần sự tham gia, hỗ trợ từ rất nhiều phòng ban nghiệp vụ. Thời gian đầu, BDA gặp không ít khó khăn nhưng rất nhanh chúng tôi đã tìm được tiếng nói chung vì cùng hướng đến mục tiêu mang lại những cải tiến hữu ích để nâng cao chất lượng dịch vụ, tối ưu hóa thời gian xử lý hồ sơ cho Đơn vị vận hành cũng như Đơn vị kinh doanh. Và sau cùng, tôi tự hào rằng "tinh thần dự án – tinh thần hợp tác" này không chỉ thấm nhuần với các thành viên trong BDA mà còn lan tỏa đến nhiều anh/chị/em đồng nghiệp khác, góp phần hoàn thành mục tiêu đưa OCB lên một tầm cao mới".

VINH DANH CBNV ĐẠT MỐC THÂM NIÊN LÀM VIỆC TRONG QUÝ 1/2023

Đồng hành cùng OCB trên chặng đường phát triển, khẳng định vị thế của mình trên thị trường tài chính – ngân hàng, không thể không kể đến sự nỗ lực và cống hiến của hàng nghìn CBNV trên mọi miền đất nước. Và xin vinh danh các anh/chị CBNV – những cây đại thụ đã gắn bó cùng OCB, vẫn tiếp tục truyền lửa cống hiến, giữ vững sự ổn định chung của ngân hàng.

Trong Quý I/2023, xin chúc mừng:

05 NĂM



Anh/Chị có thâm niên
05 năm

10 NĂM



Anh/Chị có thâm niên
10 năm

15 NĂM



Anh/Chị có thâm niên
15 năm

20 NĂM



Anh/Chị có thâm niên
20 năm

OCB xin ghi nhận và trân trọng gửi lời cảm ơn đến các anh/chị đã đồng hành cùng OCB. Hy vọng trong hành trình phía trước, chúng ta sẽ tiếp tục gắn kết, phát triển cùng nhau vì một màu xanh thịnh vượng.



Danh sách chi tiết TẠI ĐÂY

VINH DANH NGƯỜI ĐỒNG HÀNH TẬN TÂM



Người đồng hành tận tâm là chương trình vinh danh những anh/chị CBNV đã rất nhiệt tình hỗ trợ, tận tụy và sẵn lòng chia sẻ những kinh nghiệm, kiến thức và truyền tải những năng lượng tích cực đến các Nhân sự mới, là cầu nối giúp họ nhanh chóng hòa nhập và bắt kịp với công việc mới tại OCB. Xin được vinh danh 50 anh/chị CBNV là những Người đồng hành tận tâm của OCB trong quý I/2023 vừa qua

 **Danh sách chi tiết TẠI ĐÂY**



CHƯƠNG TRÌNH OCB STAR OF THE QUARTER I/2023



Chương trình OCB Star of the Quarter năm 2023 đã chính thức khởi động trong tháng 03/2023 để vinh danh những cá nhân và Đơn vị/Dự án xuất sắc. Đây cũng chính là những CBNV, Đơn vị tiêu biểu trong việc lan tỏa những giá trị văn hóa cốt lõi của người OCB, giúp tạo ra những tác động tích cực đến các cá nhân, Đơn vị khác trong hành trình phát triển và thành công của OCB.

Xin được vinh danh các CBNV đạt giải OCB Star of The Quarter và các đơn vị, đội nhóm đạt giải OCB Team of The Quarter

 **Danh sách chi tiết TẠI ĐÂY**

DÀNH RIÊNG CHO BẠN

**THAM GIA CÁC CÂU LẠC BỘ THỂ THAO
NGAY HÔM NAY**



Không chỉ cải thiện sức khỏe, khi tham gia các CLB, hội nhóm thể dục thể thao chúng ta còn có khoảng thời gian thoải mái về tinh thần khi được giao lưu cùng nhau mỗi ngày.

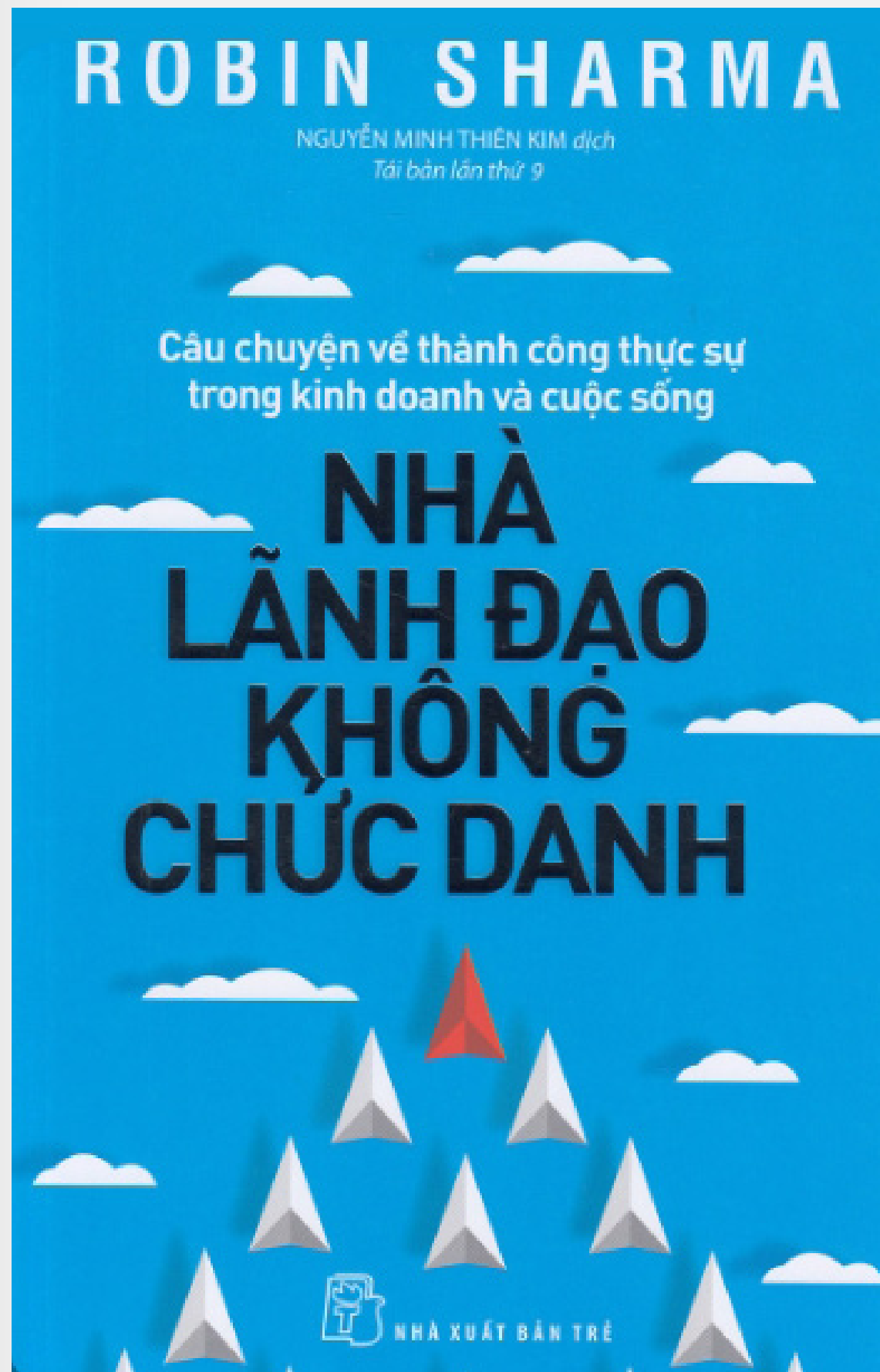
Ban biên tập xin được chia sẻ đến quý Anh/Chị những Câu lạc bộ đang hoạt động trong Ngôi nhà chung OCB. Các bạn hãy nhanh tay liên hệ đăng kí tham gia vào các CLB sau nhé!

PHÂN LOẠI	TÊN CÂU LẠC BỘ	CHỦ NHIỆM CLB				LỊCH TRÌNH HOẠT ĐỘNG		ĐẦU MỐI LIÊN HỆ	
		Họ và tên	Chức danh	Đơn vị	Khu vực	Thời gian	Địa điểm	Tên người phụ trách	Email
Bóng đá	OCB HPFC	Nguyễn Bá Thanh	Giám đốc Chi nhánh	CN Hải Phòng	Miền Bắc 2	Thứ 3 hàng tuần	Lê Lai - Ngô Quyền - Hải Phòng	Trần Quang Luân	luantq@ocb.com.vn
Bóng đá	OCB Hải Châu FC	Hoàng Sơn Bích	Giám đốc Phòng Giao dịch	PGD Hải Châu	Đà Nẵng	Thứ 4 - thứ 6	Sân bóng đá Ông Bầu Đà Nẵng	Hoàng Sơn Bích	bichhs@ocb.com.vn
Bóng đá	OCB Quảng Nam FC	Trần Lê Nhật Minh	Giám đốc Chi nhánh	CN Quảng Nam	Quảng Nam	2 lần/tháng	Không cố định	Nguyễn Viết Lượng	luongnv@ocb.com.vn
Bóng đá	OCB Đắk Lắk FC	Ngô Đăng Khoa	Phó Giám đốc Khối RB	Khối Bán Lê	Đắk Lắk	Các buổi tối Thứ 4 - thứ 6	Sân bóng đá Ban Mê Sport	Bùi Xuân Oánh	oanhbx@ocb.com.vn
Tennis	CLB Tennis	Nguyễn Hữu Huy	Phó Phòng SPCV Tín Chấp	Khối Bán Lê	HCM	CN, 7h - 11h	Phú Mỹ Hưng, Q7	Nguyễn Hữu Huy	huynh1@ocb.com.vn
Chạy Bộ	OCB - CMD Runners Club	Đoàn Hà Tuyên	Giám Đốc Khối QLTD	Khối QLTD	HCM	Hàng ngày	Online	Phan Hiền	hienp@ocb.com.vn

Hãy chia sẻ thêm thông tin cho Ban biên tập theo địa chỉ email **Ganketphuongdong@ocb.com.vn** nếu Anh/Chị có mong muốn chia sẻ các CLB khác đang hoạt động hoặc mong muốn triển khai trong Ngôi nhà chung OCB nhé!



SÁCH HAY DÀNH CHO BẠN



“Nhà lãnh đạo không chức danh” là một tác phẩm mà bạn không thể bỏ qua về tư duy làm chủ bản thân để trở thành phiên bản tốt hơn và hạnh phúc hơn mỗi ngày. Bạn sẽ tìm được những điều thú vị và bài học giá trị sâu sắc để thức tỉnh nhà lãnh đạo trong chính con người mình và vươn đến những vị trí cao hơn trong sự nghiệp.

Nội dung sách xoay quanh câu chuyện về chàng trai tên Blake Davis, anh đã từng đối mặt với những chấn thương tâm lý trong quá khứ khi đã phải trải qua những cuộc chiến khốc liệt ở Iraq. Công việc hiện tại của anh là thủ thư tại một thư viện nhỏ, mỗi ngày trải qua với anh đều vô cùng chán nản và buồn tẻ với những công việc lặp đi lặp lại. Cho đến một ngày anh được gặp gỡ Tommy Flinn – người sau này trở thành cố vấn đặc biệt của Davis, bên cạnh đó anh được gặp thêm bốn người thầy phi thường khác. Chính họ đã giúp đỡ, tạo động lực thúc đẩy Blake Davis từ một nhân viên kém cỏi trở thành một vị chủ tịch trẻ tuổi.

Những bài học đắt giá thông qua cuộc gặp gỡ giữa Blake Davis cùng nhà cố vấn lãnh đạo và 4 người thầy:

- Không cần chức danh để trở thành lãnh đạo.
- Thời kỳ hỗn độn tạo nên những lãnh đạo vĩ đại.
- Mỗi quan hệ càng sâu sắc, tinh thần lãnh đạo càng mạnh mẽ.
- Để trở thành một lãnh đạo vĩ đại, trước tiên hãy là một con người vĩ đại.

Tất cả những quan điểm trong quyển sách đều quy về một nguyên tắc cốt lõi: Chúng ta đều có thể trở thành một nhà lãnh đạo tuyệt vời mà không cần chức danh. Và sự tự lãnh đạo là điều quan trọng nhất trong kỹ năng lãnh đạo: Nếu ta không thể lãnh đạo chính mình thì ta sẽ không bao giờ có thể lãnh đạo những người xung quanh ta.

“

Tinh thần lãnh đạo không hề liên quan đến việc anh nhận được gì hay anh ngồi ở đâu. Tinh thần lãnh đạo chủ yếu là anh làm việc xuất sắc như thế nào và anh thể hiện mình nổi bật ra sao.”

“Thành công được tạo ra thông qua hiệu quả của một vài hoạt động nhỏ có kỷ luật mỗi ngày được tích lũy theo thời gian để tạo nên những thành tựu vượt xa bất cứ điều gì anh có thể lên kế hoạch trong một lúc.”

“Bạn sống đến ngày cuối cùng mới khám phá ra rằng hẳn bạn đã có thể trở thành một nhà lãnh đạo và làm cho thế giới này tốt hơn nhiều. Nhưng bạn đã từ chối nhiệm vụ đó vì quá sợ. Và vì vậy, bạn thất bại. Và lãng phí một cuộc đời.

”

Link mua sách:



https://www.fahasa.com/nha-lanh-dao-khong-chuc-danh-tai-ban-2022.html?fhs_campaign=COLA_TMDT



THE KING'S SPEECH



The King's Speech do Tom Hooper làm đạo diễn, là câu chuyện về vị vua George VI vượt qua khiếm khuyết của tật nói lắp để chuẩn bị cho vai trò người lãnh đạo đất nước. Bộ phim lấy bối cảnh những năm 1930, sau khi vua cha George V băng hà và việc thoái vị gây chấn động của vua Edward VIII, để lại nước Anh với những khó khăn, bẽ bộn bao trùm trước Thế chiến lần II. Albert đã phải gánh lấy trách nhiệm người nối ngôi với tước hiệu George VI. Từ đây, Albert bắt đầu hành trình đầy nghị lực để chữa trị căn bệnh nói lắp của mình với sự trợ giúp của bác sĩ Longue. Ông đã phải từ bỏ bỏ đi lòng tự ái, uy quyền, thói quen được cung phụng để tuân theo phương pháp chữa ngọng, tập nói mà Logue đề ra.

Tinh thần trách nhiệm của ông được làm bật hơn hết là khi ông phát biểu trên sóng phát thanh vào ngày nước Anh tuyên chiến với Đức Quốc Xã, bởi đằng sau màn diễn thuyết ấn tượng ấy là cả một chặng đường đầy khó khăn và thấm đẫm mồ hôi, nước mắt của George VI.

Bộ phim còn mang đến cho người xem thông điệp ý nghĩa về sự tự tin, những nỗ lực không ngừng của bản thân để vượt qua những giới hạn của bản thân. Tất nhiên, không chỉ đề cao ý chí, nghị lực phi thường của một người đàn ông với tầm vóc thời đại như vua George VI mà Tom Hooper còn khiến khán giả ngưỡng mộ một tình bạn đẹp, không phân biệt giai cấp giữa vị vua quyền uy với một bác sĩ giàu tình yêu thương bệnh nhân, hết lòng vì người khác.



MINI GAME

O - MAGAZINE KỲ 06

Chào mừng đọc giả đến với O-Magazine Minigame của Tập san kỳ này. Thể lệ tham gia như sau:

- » Có 10 câu hỏi, nội dung được đề cập trong Tập san kỳ này, vì vậy hãy dành thời gian đọc trước tập san trước để tăng cơ hội giành Quán quân của O-Magazine Minigame nhé!
- » Mời độc giả quét mã QR code bằng điện thoại hoặc copy link vào trình duyệt để bắt đầu chinh phục.
- » Hãy điền chính xác username OCB của mình (BTC không chịu trách nhiệm nếu username bị sai)
- » Trả lời các câu hỏi nhanh nhất và chính xác nhất để đạt số điểm cao nhất
- » Mỗi độc giả chỉ được tham gia một lần và đề cao tinh thần tự chủ, trách nhiệm khi tham gia nhé,



Thời gian game đóng: 28/04/2023

Hãy nhanh tay quét mã ngay mã QR code bên dưới hoặc click vào link và tham gia để nhận được những phần quà hấp dẫn từ BTC nào!



https://kahoot.it/challenge/f70a086c-05cd-4e5a-9eb3-e73d2eab34f7_1681312051735

SCAN ME



GIẢI THƯỞNG HẤP DẪN

Quà tặng trị giá **100k**
được "ting ting" vào tài khoản lương
của CBNV trúng giải

Lời Kết

Với tập san **"O- Magazine"** kỳ đầu tiên của năm 2023, Ban biên tập hy vọng rằng qua những bài viết, sự kiện và hình ảnh trong tập san, sẽ giúp các OCBers thu thập được cho mình những thông tin bổ ích và nhận thức thêm về các giá trị văn hóa và hành vi O-DNA. Thay đổi để thành công, và thay đổi đó không bắt đầu bằng ai hơn là chính bản thân mỗi chúng ta. Bạn sẽ thực hiện hành động gì NGAY trong HÔM NAY để tạo nên văn hóa tích cực tại OCB? Hãy gửi email đến ganketphuongdong@ocb.com.vn để chia sẻ với chúng tôi nhé.

Xin chân thành cảm ơn các OCBers đã luôn quan tâm và ủng hộ cho tập san O-Magazine. Chúc quý Anh/Chị một ngày làm việc hiệu quả và hạnh phúc.

Hẹn gặp lại Quý Anh/Chị trong kỳ tiếp theo.

Trân trọng,

