

“赠人玫瑰，手留余香”

小小 HR 演绎玫瑰的故事



14 年的时间很长，可以完成很多事。但丁逸的 14 年，只专注于一件事——脚踏实地，认真对待 HR 工作中的每一件小事。2021 年 8 月，丁逸入职德邦证券，担任创新学习中心负责人，2023 年 10 月，临危受命，兼任大投行条线 BP 负责人一职。

为满足领导和员工的各项工作需求，丁逸带领培训团队负责开发、运营公司远航、领航、豹发力领导力培养项目，覆盖中层、高潜人才 100 多名，确保高质量人才的留存率、晋升率；牵头迭代升级 COG 评优、应届生考核评估、带教机制、精益提案大赛等 6 个流程，带领团队在文化价值观体系建设、高潜人才选拔和培养、带教机制等方面扎实深耕；推进应届生辩论赛，内训师课程开发、研究所路演大赛、路研社信息共享等各项活动，激发员工活力，也助力业务工作持续精进。在日常工作中，丁逸陪伴业务，

提供及时支持和解决方案，实时留意经营状况和项目进展，真正做到了“干一行、爱一行、专一行、精一行”。

在我司工作期间，丁逸带领培训团队获得 2023 年度德邦月度优秀团队，2022、2023 年度复星好讲师最佳组织奖，2023 年度复星读书季优秀组织奖、2023 年培训行业 CSTD 银奖等奖项。

保持洞察力，做坚定的价值创造者

来到公司初期，丁逸观察到公司对应届生和领导干部培养的需求，决定将领导干部培养和应届生培训作为创新学习中心的重点工作。

坚持问题导向，在领导干部培养方面，她与团队成员一起，与公司管理干部开展“领导力小调”一对一访谈，深入了解他们在管理领域的知识短板，针对这些短板，丁逸与团队成员一起制定了领导力行为指南，并匹配远航、领航等一系列培训营，累计开发领导力课程 20 余门，提升公司管理层在战略规划、团队协作、决策制定等方面的能力。应届生培养方面，每年定制化组织了活力集训营，设计户外露营、红军长征路、嘉兴红船等符合年轻人爱好和组织需要的团建活动，带领新人快速融入团队，适应我司的企业文化；从 0-1 撰写《应届生培养和考核制度》，推行班委、俱乐部的制式化形式，通过制度和机制引导应届生快速适应职场生活；牵头组织“王者荣耀”“线上卡丁车”等 Z 时代活

动，从兴趣活动建立青年员工与公司的羁绊。



除此之外，丁逸从组织质效出发，连续3年组织精益提案大赛，共计收集提案10大类600条，解决现实问题200多项，从中也推动公司形成TES方法论，带动每位德邦同学发挥主人翁精神，为公司建言献策，以问题促改善。

保持内核和定力，做靠谱的业务陪伴者

2023年10月，丁逸接受挑战，及时补位，兼职大投行条线BP负责人，为能尽快跟上大投行条线的步伐，她不仅保持和投行管理层的高效沟通，并在线下与投行骨干员工、团队长沟通了解投行业务，还与多家券商HRBP了解相应工作职责，力争在短期内从业务小白成长为一名称职的BP。

大投行条线坚持“业务大干快上，布局山东区域”理念，迫

切需要扩充大量业务人才，以抢占发展先机，在此背景下，丁逸积极投身于招聘工作之中，与团队伙伴每天在多个招聘渠道上筛选大量简历，结合公司人员内推，邀请领导开展面试，并对有招募意向的候选人做好背景调查，把好入口关，累计助力大投行条线延揽人员 31 人，提供内部人才活水池，转岗 12 人，为投行条线业务的开展提供了有力的人才支撑。

新员工入职后，为让新员工尽快发挥岗位职能，加快推进业务，作为 BP 她还需要跟进设置考核目标，与带教、主管一起对每位新入职员工进行评估，进一步把好转正关。由于部分新入职团队长来自非券商，对公司规则、流程和合规性要求存在“水土不服”的情况，丁逸坚持耐心辅导，引导新员工尽快融入券商文化，构建新老员工沟通桥梁，为合规开展业务铺平道路。

保持同理心，做温暖的文化传承者

丁逸不仅是一名优秀的 COE 和 HRBP，也是我司企业文化推广大使的一员。在人力资源部工作，不免要处理员工关系和冲突，丁逸在处理此类事务时，始终保持公正和一致性，确保各类矛盾和冲突顺利化解，有效倡导我司“有爱”文化。除此之外，丁逸还积极投入工会工作，参与慰问“星星的孩子”，化身助教，辅助孩子们完成艺术和美食课程，为孩子们带去关爱和鼓励。为让应届生准确把握未来职业发展的道路，丁逸持续为应届生提供职

业发展支持，助力他们在未来工作中更有方向、更加自信。



丁逸说：“HR 的工作需要保持“赠人玫瑰，手留余香”的心态，润物细无声往往是 HR 的特性，作为所有 HR 同学中的小小缩影，在帮助员工的同时，我们自己获得了成就他人的快乐和职业的满足感，也为组织保留了关键人才和积累了良好声誉。希望通过持续的努力，可以帮助员工和组织持续高质量发展，就像玫瑰不断绽放新的花朵一样。”