

铸就文化“软实力” 企业迸发“硬动力”

——赤峰元宝山农商银行企业文化建设扫描

■ 高彦庆 王玉清

多年来,赤峰元宝山农商银行在稳健发展业务、加快经营转型的同时,把企业文化建设作为重要工作来抓,大力推进企业文化建设,不断提高员工的文化素养和道德水准,持续提升企业凝聚力、向心力和约束力,形成企业发展的硬动力。近日,我们采访了该行董事长王慧智,他说,“抓企业文化建设,就是抓企业发展,抓文化软实力建设,就是在更高层次上提升企业发展的硬动力。”

企业文化聚心汇力

“我行制定了企业精神、宗旨,营造了一个良好的学习氛围,让我对如何成为一名优秀员工有了明确的认识。通过教育活动,我最大的感受是:有所想,有所为,有所成。”元宝山农商银行员工隋金岭如是说。

自筹建农商银行以来,该行高度重视品牌形象构建,积极谋划符合本行实际的品牌形象,从经营文化、视觉识别、品牌推广等三大模块着手,导入视觉、空间识别系统。并通过举办策略营销,走访客户、员工代表等方式,提炼企业核心理念、精神,以打造“务实高效的亲民银行”为企业愿景,引领“诚信聚心、创新聚力、和谐共赢”的核心价值观。编印企业文化理念小报《元宝山农商银行》、创办农商银行《金桥》杂志。在报纸杂志上刊发企业理念,加强员工对企业核心理念的理解与感悟,大力宣扬核心价值观,引导全员凝心聚力,增强

归属感及主人翁意识,打造全新的现代化商业银行形象,提升了客户的赞誉度和社会公信力。

近年来,该行举办了职工乒乓球比赛、“我把青春献给农商行”演讲比赛、“最美明星员工”评选、“学党史、抓作风、促发展”知识竞赛活动、年年组织迎新年文艺演出等一系列文化活动,组织“青春飞扬 圆梦农商”文艺汇演,使员工的业余生活更为丰富多彩。他们还积极组织并参加全区农信社羽毛球比赛,在内蒙古自治区十三届运动会在赤峰市召开之际,成功开展交流与合作宣传,为赤峰农信社的整体品牌塑造进行了一次有益尝试。

特色培训提升素质

元宝山农商银行着力开展“培训年”、“营销年”、“内控年”,打造业务精良的高素质团队。针对服务意识不强、经营管理水平不高、应对市场变化手段不丰富等问题,企业聘请上海安劲银行顾问研究解决对策,针对高管人员、环节干部、一线员工等不同层面,分别制定特色化、差异化培训教程和学习方案。同时他们与上海安劲公司合作,通过第三方制定竞聘方案,对全行116名中层干部及培养人进行了严格的培训测评。加大管理能力、服务礼仪、营销技巧等方面的专业培训,不断提升员工综合素质,逐步形成严密、规范、高效的业务运转流程。有效解决营销“开口难、成功难、持续难”的问题,构建起“学习培训、能力提升、成果



●赤峰元宝山农商银行董事长王慧智

固化、问题发现”的良性循环模式。

与此同时,该行大力推进员工教育培训工作。2014年共开展中层环节干部交流15人,对270名员工进行了岗位轮换,分6批对421名员工开展了强制休假,有效防范了员工岗位和道德风险。2014年共举办各类培训班81期2471人次,有力提升了干部员工的业务能力。

爱心基金彰显大爱

2014年初,赤峰元宝山农商银行成立爱心基金会,领导和员工捐款近百万元。该行发展不忘社会责任,发展不忘企业使命,尽力回馈社会大众、回报赤峰元宝山人民。2013年

初,赤峰元宝山农商银行成立爱心基金会,自成立以来,累计为困难职工捐款近10万元。去年以来通过赤峰市慈善总会开展向赤峰社区老人献爱心活动,捐款30000元;组织爱心助残活动,班子8名成员开展一对一帮扶贫困学子活动,帮扶品学兼优的8个贫困家庭学生,捐款16000元;开展博爱一日捐活动,捐款24400元;关爱职工、慰问老干部67300元。行领导春节期间结对帮扶对象进行走访,送去过年物资及慰问金;该行还引导鼓励员工积极参加无偿献血、金融知识宣传、扶贫助困、尊老敬老等青年志愿者活动。

服务规范赢得发展

赤峰元宝山农村商业银行在“金融服务深化年”活动中,不断提升整体服务能力,全面践行“心至诚,行至臻”的服务理念。通过开展网点环境建设、服务流程规范、员工职业化塑造、现场管理标准化等为主要内容的规范化建设,从根本上规范员工服务行为,强化内部管理,激发了员工活力和服务意识,助推企业发展。截至2014年末,元宝山农村商业银行资产总额62.82亿元,比上年下降5.4亿元,降幅7.92%;存款余额52.41亿元,增加1.03亿元,增长2%;贷款余额38.5亿元,比年初增加6.57亿元,增长20.56%;涉农贷款余额4.32亿元,小微企业贷款余额28.9亿元。累计发放各项贷款49.32亿元。加快老旧网点改造升级,在全区五个乡镇设立助农金融服务点60个,农村金融服务覆盖面达到了100%。

华电裕华热电公司: 7S管理 不用“羊”鞭自奋蹄

“距离创建7S示范企业验收只剩下4个月的时间,其间两台机组还各有一次检修,创建工作时间紧、任务重,各部门要正确对待自己和先进企业之间的差距,从身边的事情做起,做好简单的事。”

2月26日,节后上班第二天,河北华电裕华公司在7S管理推进会上全面部署了2015年7S管理工作,自觉加快创建强基固本标杆企业的脚步。

由“推进”到“指引”,将7S管理与企业不同时期的中心工作紧密结合起来,现场的整理整顿要与隐患治理相结合,目视化管理要与设备检修相结合,设备清扫要与定期工作相结合,将7S严谨规范的管理理念融入到技术管理、设备管理、安全管理中。利用每周两次的7S晨会时间,部门负责人、各督导师坚持点评机制,把两只眼睛变成“放大镜”,及时发现和解决细微问题,打造7S管理的裕华特色。

由“被动”到“主动”,在员工中持续开展“7S小改善、小创意、小提案”征集活动,鼓励干部员工集思广益,建言献策,目前征集到包括环境优化、物品整理、安全保障、节能举措等方面的创意、建议81条;开展“我与公司一起感受7S”征文比赛,让员工抒发对“7S”管理给企业带来崭新变化的感受感想,全面调动全员参与企业管理的积极性和主动性。

由“样板”到“日常”,推行7S管理常态化,以样板区为模板,在公司内部全面开展7S现场治理,规范和完善设备目视化和标识,突出抓好重点区域治理,彻底根除跑冒滴漏渗,让设备见本色,视色知介质,打造规范有序的生产现场、简约高效的制度流程、素质过硬的员工队伍。(马金)



●集团党委书记、董事长蔡宏柱为“特殊贡献奖”颁奖。

稻花香集团召开 2014年度工作总结暨表彰大会

2月14日下午,稻花香集团2014年度工作总结暨表彰大会在稻花香大礼堂隆重举行,会议总结了集团2014年取得的成绩,安排部署了2015年决胜500亿的目标任务,并对2014年涌现出的先进集体和先进个人进行了表彰。

集团副董事长、总经理蔡开云作集团2014年度工作总结报告。他从生产经营、结构调整、企业形象、品牌建设四个方面对2014年工作进行了总结。面对国家经济下行、行业深度调整的复杂形势,集团实现营业收入353.74亿元,同比增长42.29%,并首次进入“中国500强企业”榜单,位列470位,稳居湖北白酒行业榜首。“稻花香”以332.66亿元的品牌价值,连续十一年蝉联“中国500最具价值品牌”,跃居中国白酒行业前四强。在稻花香决胜500亿的关键之年,他从全面深化改革、打牢主业根基、加快项目建设、健全激励机制、狠抓文化宣传等六个方面安排部署了2015年工作。

集团党委委员、财务总监朱明海宣读了表彰通报。并现场对先进集体和先进个人进行了表彰颁奖。随后,荣获先进集体和先进个人

人的代表进行了典型发言。他们总结了过去一年取得的成绩,并纷纷表示将用今天的荣誉鞭策自己前行,在集团改革创新步伐中,确实将推行事业合伙人新机制落到实处,为集团实现500亿宏伟目标奉献自己的一份力量,并继续为稻花香事业努力奋斗。

集团党委书记、董事长蔡宏柱出席大会并讲话。他说,2014年是不平凡一年,面对全国经济下行、白酒行业深度调整的艰难环境,稻花香获得了诸多荣誉,取得的经营业绩和发展成果可喜可贺。稻花香五大产业齐头并进发展,特别是龙泉古文化街、稻花香体育运动中心、珠宝花海等文化旅游产业的强劲发展,成为500亿目标的又一增长极,为集团打造500亿产业集群奠定了坚实基础。目前稻花香推行事业合伙人新机制,是稻花香迎难而上、不畏艰难的具体体现,这也诠释了稻花香人敢冒风险、自我加压的精神品质。他勉励所有稻花香人团结进取、扎实工作,坚定不移地推行事业合伙人新机制,为500亿宏伟目标添砖加瓦,为千亿元稻花香梦和“541”强企富民总目标再立新功。

(文/吕元翔 图/袁林 李金)

超威集团: 以“职工之家”为载体 深化“和合”企业文化建设

■ 刘颖

近日,在浙江省湖州市总工会召开的六届七次全委(扩大)会议上,超威集团工会荣获“湖州市先进职工之家”称号,并成为超威集团所在地——长兴县的首家市级先进职工之家。

近年来,超威集团通过将工会打造成“想员工之所想”的“职工之家”,逐步深化以“和合文化”为内涵的企业文化建设。

劳动竞赛 提高业务能力

超威集团工会将“以质量为核心的成本领先战略”作为主题,开展“安康杯”、创建“工人先锋号”等劳动竞赛,有效地激发了超威员工的工作热情。员工们将劳动竞赛与日常工作相结合,涌现出一批先进集体和先进个人。

超威员工刘孝伟、马洪涛等人,因工作成绩突出,被分别授予浙江省劳动模范和浙江省长兴县第六届十大杰出职工的称号;超威集团被评为浙江省模范集体,并荣获浙江省创建和谐劳动关系先进集体称号。

文体活动 提高综合素质

为增强员工的身体素质,超威集团工会为员工设立了专业的健身中心,并经常性举办足球、篮球、拔河等多种形式的体育比赛。此外,工会还组建了职工艺术团,通过自编自演的乐器演奏、歌曲、舞蹈等节目丰富员工的业余文化生活。

在超威集团的文化展厅中,由书法、绘画等作品组成的艺术长廊最为抢眼。这些由超威员工们在业余时间完成的艺术作品,不仅展现了员工较高的综合素质,也体现出超威“和合文化”的内涵。

扶贫助困 共享家的温暖

在超威,每一位员工都是大家庭的一员,每一位员工都能感受到来自大家庭的温暖。超威集团工会先后多次组织慰问困难员工,从心理上和经济上帮助他们摆脱困境。

当获知超威集团一些外来员工子女缺少课外读物后,超威集团工会随即开展图书捐赠活动。企业的志愿者团队为这些员工子女募集到300余册图书,在传递爱心、传播知识的同时,更传递出“超威大家庭”的温暖。

细微之处 深化“和合文化”

超威集团的“职工之家”还在一些细微之处,深化“和合”企业文化建设:为倾听一线员工声音,超威集团设立了“心声园”,鼓励员工参与企业民主管理;为提高员工个人修养,超威集团设立了职工书屋,并提供上百种书籍供员工借阅;环境优雅的休闲吧缓解员工工作压力、专业心理咨询室关注员工心理健康……这些看似微不足道却与员工工作生活密切相关的“小事”,让超威集团的“和合”企业文化更加深入人心,并凝聚成推动企业发展的无形力量。



●职工艺术长廊



梁晓华: 加强民营企业 文化建设

北京市政协委员、中加实业集团有限公司董事长梁晓华近日接受采访时表示,民营企业要谋求做大做强、长盛不衰,就必须加强民营企业文化建设,以优秀的企业文化提升企业核心竞争力,引领企业科学发展、健康发展。

“没有文化,企业做长做大很难,基本上就不可能。”梁晓华委员认为,企业文化是企业之魂,同时更是职工之利。企业文化的核心是以人为本,强调充分尊重员工的人格力量、权利和主人翁地位。优秀的企业文化能营造和谐的劳资环境,为员工自我价值的实现和能力的发挥创造条件、提供机会,实现企业“以人为本”和员工“以企为家”的高度融合。

在梁晓华委员看来,加强民营企业文化建设需要各方共同努力。党委领导、企业家倡导、职工参与,这样才能努力形成推动民营企业文化建设的强大合力。政府要切实加强对民营企业文化建设的领导和指导,统筹做好全市民营企业文化建设规划,逐步完善扶持民营企业文化建设的相关政策,营造良好环境,引导企业扎实开展企业文化建设。企业家要积极倡导,对民营企业文化建设进行系统思考,把民营企业文化建设作为一项重要工作列入议事日程。(丁孟醒)

Facebook 独一无二的企业文化

Facebook的成功不是偶然,它的企业文化独树一帜,或许正是因为没有正规化或严格的管理层结构才使得这个非常年轻的企业发展得充满活力。

独一无二的企业文化

《华尔街日报》网络版发表分析文章称,对于很多公司来说,对年轻一代员工的管理是个令人头疼的问题,因为这些年轻人天马行空,不受约束。然而,Facebook却采取“放纵”的策略,关注这一区的优势,忽略他们的劣势,弱化成了上下级的一部分。

对于许多美国公司来说,千禧一代是“刺儿头”般的人群。但是到了Facebook,他们就成为了“香饽饽”。

28岁。相比之下,谷歌为30岁,苹果为31岁。

强调发现员工优势

Facebook非但没有墨守成规,还接受了这群年轻人的特点,并为他们精心制定了管理方法。Facebook告知经理,在对千禧一代进行业绩评估时有80%应该专注于他们的优势。员工们不是要听命于谁,而是拥有“强烈的主人翁精神”。他们在选择、调整任务方面被赋予了不同寻常的自由,甚至超出了他们的专业领域。与平常的职业发展轨迹相比,任职管理层甚至都不算“晋升”。

Facebook的企业文化受到了马库斯·白金汉(Marcus Buckingham)的影响。白金汉是一名出生在美国的研究人员,也是管理专家。他呼吁人们“扬长避短”,建议经理们在分配员工职务时要迎合他们的优势。

Facebook COO谢丽尔·桑德伯格(Sheryl Sandberg)在2008年将白金汉招致公司麾下。白金汉负责对Facebook多位顶级高管进行

StrengthsFinder 2.0(优势发现)测试,包括桑德伯格和Facebook CEO马克·扎克伯格(Mark Zuckerberg)。

Facebook接受了这种企业文化哲学。马库斯·白金汉公司现在负责培训Facebook所有经理的优势发现能力。(Facebook)以前曾在白金汉的公司工作过。

鼓励“以下犯上”

Facebook甚至鼓励低级别员工质疑和批评经理。丹·福尔(Don Faul)在2008年从谷歌跳槽至Facebook在线运营团队担任负责人后不久,计划与员工在早上8点开会。结果,员工们对此抵制,这让福尔这位前海军陆战队特种部队指挥官十分恼火。

“上任开始,我就如履薄冰。”福尔说。员工最后还是服从了福尔的决定,原因是他表示,为了让员工适应即将在爱尔兰投入运营的办事处,提前开会是有必要的。

福尔表示,谷歌的管理结构更为森严,成为一名“经理”意味着拥有更大的权力。而在Facebook,“职称毫无用处。”他说,“大家只看你的工作质量、信念的力量以及影响其他人的能力。”

硅谷研究员、顾问阿妮卡·斯泰博(Annika Steiber)曾写过一本关于谷歌的书。她表示,谷歌和Facebook的企业文化之所以不同,部分原因是Facebook更年轻、规模更小。“谷歌在组织结构发展道路上走得更为长远。”她说,“Facebook还没有这种正规化或严格的管理层结构。”

Facebook人力资源副总裁罗莉·格勒尔(Lori Goler)表示,“公司的关注点在于确保所有员工能够在包容和具有挑战性的环境里工作,使得他们可以在人生任何一个阶段出色工作。对于能够创造一个适合所有人的企业文化,我们感到自豪。”

变换工作岗位

在Facebook供职意味着你可以经常变换

工作岗位。今年28岁的帕蒂·安德伍德(Patty Underwood)在2011年以律师的身份加盟Facebook隐私团队。两年后,安德伍德决定去开发产品,不再做律师。

安德伍德将他的主管约到了会议室,并提出了变换工作的想法。两周后,安德伍德被任命为隐私和信任分部的产品经理。安德伍德非常喜欢他的新职务,他说:“需要我干多少小时的工作我也十分高兴。”

Facebook的很多管理方法已经在其他地方尝试过,其高管也承认借鉴了顾问和管理专家的建议来创造他们自己的企业文化。比如,桑德伯格就曾表示,她受到了Netflix的影响。Netflix在员工中强调创新,会力劝表现不佳的员工离职。

但是,不管是Facebook的现员工还是前员工,他们都认为,即便是在硅谷,Facebook的企业文化也是独一无二的。“这是《财富》500强中首家由千禧一代创建的公司。”Facebook前人力资源和产品经理莫里·格雷厄姆(Molly Graham)表示。(王知)