



# “软实力”铸就“硬支撑”

——周口农行培育和深植企业文化纪实

□李联伟 毕志刚 彭涛



文化长廊

有员工反映:“平时我最怕放长假,一放假就找不到在行里的那种感觉了!”

**学习文化:为提升素质铸就精神支撑**

“没想到我买的这5本书全给报销了,行里的这个政策真好!”员工李文慧谈到行领导为她报销书费的事时兴奋不已。

该行规定,凡是员工购买的开卷有益的图书,阅后经行里审阅,充实到图书室,给予全额报销。并鼓励员工自学成才,对通过自学取得本科以上文凭和各类技术职称的,单位全额报销书费,并创造性地与河北经贸大学举办了在职研究生进修班。目前,该行已有376人取得本科以上学历,1人取得财富管理师资格、21人取得金融理财师资格、6人取得省级内训师资质,建立了47人的专兼职内训师队伍,为全行业务发展储备了大量人才。2011年,该行营业部刘侠同志被中国银行业协会评为“明星大堂经理”和“财富之星”全国五十强。

“治人先治心。只有持续的灌输先进理念,才能改良贫瘠的土壤。”这是该行培育学习文化的初衷,并持之以恒地落实下来。

两年多来,该行建立了半月以来的大讲堂学习制度,采取“班子带头、中层轮流、外聘专家、录像教学、员工自荐”等多种形式,从没有间断过,共举办了58期“大讲堂”,形成了员工认可、参与度高的宣讲平台。同时,该行还坚持每月一次的行长推荐制,把全国先进进行、身边兄弟行、市场对手行的做法、成绩明明白白地告诉大家,激励全行员工确认发展无限、攻克困难才是自己的职业信仰。

该行还多次组织科级干部听取管理培训专家余世维、泰康人寿高级讲师梁志清等专家的企业管理讲座,并到郑州中信、浦发、招商等股份制银行现场感受学习同业的先进经营管理模式。同时,每季评出综合考评后10名的网点主任到前10名的网点进行10天时间的现场跟班学习,以此促进了全行网点主任队伍素质的整体提升。

关注员工的身心成长是该行的一项重要举措,持续开展了每天一锻炼、每月一活动、每季一主题、每年一体检等富有特色的各类活动,并成立了自己的足球队、长跑队、自行车爱好者团队,近三分之一的员工业余生活得到了组

**亲情文化:为凝聚智慧铸就人心支撑**

2012年3月,该行青年员工陈亮捐献骨髓造血干细胞救人的大爱义举被各家媒体争先报道,他的事迹被广为传颂。这是该行亲情文化所结硕果的一个案例。

该行关心员工疾苦、切实为员工排忧解难,将“访人”与“访事”完善到一起,实行“十必访”制度;即:员工患病必访、婚嫁娶必访、生活困难必访、重大灾难必访、子女上学必访、员工生日必访、思想波动必访、行为失范必访、岗位变动必访、突发事件必访。同时开展嫂媳慰问、员工子女联欢、大学生员工才能展示、重阳节经营成果汇报等多项贴身贴心的活动,满足了多层次员工的需求。

关注员工的身心成长是该行的一项重要举措,持续开展了每天一锻炼、每月一活动、每季一主题、每年一体检等富有特色的各类活动,并成立了自己的足球队、长跑队、自行车爱好者团队,近三分之一的员工业余生活得到了组

合,并持之以恒地落实下来。

“听到你们这里动听的音乐,心情一下子就轻松愉快起来了。”一位早上来该行办事的客户如是说。这是该行推行的音乐文化,每天7:30~8:10,在机关大楼内播放不同旋律的音乐,让员工一踏入岗位就振奋起来。

“第一节,伸展运动……”每天上午10:00~10:10,广播体操的旋律定时播放,让员工久坐的身体得以舒展,时刻保持旺盛的精神和健康的体魄。

通过长期的耳濡目染,全行员工的思想在文化熏陶中得到升华,行为在无声教化中得到规范。

两年来,该行先后投入300多万元,完成对基层农村网点以小食堂、小澡堂、小菜园、小图书室和小活动室为内容的“五小”建设,普及率达100%,极大改善了基层员工的工作生活环境。同时,市县行机关均成立员工食堂,提供优质可口饭菜,并增添了健身器材。

一招招“实打实”的举措,不断拉近着员工,感动着员工,以行为家的情愫逐步升华,以致经常

“治人先治心。只有持续的灌

化是企业的灵魂。近年来,周口农行以“凝人心、聚人气、挖激情、掘潜能”为目标,大力实施文化强行战略,营造了人心思进、积极和谐的“软实力”,铸就了引领全行快速发展的“硬支撑”:2011~2013年3月两年零三个月时间,各项存款余额由189亿元提高到304亿元,增加了115亿元;中间业务收入从0.96亿元提升到1.18亿元,年均增幅22.4%;在全省综合绩效考核排名中,从2010年第15位提升到2012年第7位,并荣获全省农行三家特殊贡献奖之一。

**企业文化:为拴心留人铸就环境支撑**

“员工是全行经营发展的主力军,为他们创造温馨愉悦的工作生活环境是我们义不容辞的责任。”该行一直秉承着这样一种理念。

一进入该行办公大楼的大厅,一股文化气息便扑面而来,首先映入眼帘的是大厅中央墙壁上不停地滚动着企业文化标语的LED显示屏,大厅两侧分别树立着的四个橱窗与之相映生辉,走进电梯走廊,一个题为“我们是一家人”的巨幅喷绘便跃入视野,电梯对面更是一面文化墙,就连电梯的两扇门都被张贴了习近平主席“功崇惟志,业广唯勤”和李克强总理“改革贵在行动,喊破嗓子不如甩开膀子”的喷绘标语,使过往行人举手投足间能感受着浓厚的文化氛围。在各个楼层,一幅幅企业文化理念的画框让人流连忘返,意犹未尽。

“听到你们这里动听的音乐,心情一下子就轻松愉快起来了。”一位早上来该行办事的客户如是说。这是该行推行的音乐文化,每天7:30~8:10,在机关大楼内播放不同旋律的音乐,让员工一踏入岗位就振奋起来。

“第一节,伸展运动……”每天上午10:00~10:10,广播体操的旋律定时播放,让员工久坐的身体得以舒展,时刻保持旺盛的精神和健康的体魄。

通过长期的耳濡目染,全行员工的思想在文化熏陶中得到升华,行为在无声教化中得到规范。

两年来,该行先后投入300多万元,完成对基层农村网点以小食堂、小澡堂、小菜园、小图书室和小活动室为内容的“五小”建设,普及率达100%,极大改善了基层员工的工作生活环境。同时,市县行机关均成立员工食堂,提供优质可口饭菜,并增添了健身器材。

一招招“实打实”的举措,不断拉近着员工,感动着员工,以行为家的情愫逐步升华,以致经常

“治人先治心。只有持续的灌

输先进理念,才能改良贫瘠的土壤。”这是该行培育学习文化的初衷,并持之以恒地落实下来。

两年多来,该行建立了半月以来的大讲堂学习制度,采取“班子带头、中层轮流、外聘专家、录像教学、员工自荐”等多种形式,从没有间断过,共举办了58期“大讲堂”,形成了员工认可、参与度高的宣讲平台。同时,该行还坚持每月一次的行长推荐制,把全国先进进行、身边兄弟行、市场对手行的做法、成绩明明白白地告诉大家,激励全行员工确认发展无限、攻克困难才是自己的职业信仰。

该行还多次组织科级干部听取管理培训专家余世维、泰康人寿高级讲师梁志清等专家的企业管理讲座,并到郑州中信、浦发、招商等股份制银行现场感受学习同业的先进经营管理模式。同时,每季评出综合考评后10名的网点主任到前10名的网点进行10天时间的现场跟班学习,以此促进了全行网点主任队伍素质的整体提升。

“治人先治心。只有持续的灌

输先进理念,才能改良贫瘠的土壤。”这是该行培育学习文化的初衷,并持之以恒地落实下来。

两年多来,该行建立了半月以来的大讲堂学习制度,采取“班子带头、中层轮流、外聘专家、录像教学、员工自荐”等多种形式,从没有间断过,共举办了58期“大讲堂”,形成了员工认可、参与度高的宣讲平台。同时,该行还坚持每月一次的行长推荐制,把全国先进进行、身边兄弟行、市场对手行的做法、成绩明明白白地告诉大家,激励全行员工确认发展无限、攻克困难才是自己的职业信仰。

该行还多次组织科级干部听取管理培训专家余世维、泰康人寿高级讲师梁志清等专家的企业管理讲座,并到郑州中信、浦发、招商等股份制银行现场感受学习同业的先进经营管理模式。同时,每季评出综合考评后10名的网点主任到前10名的网点进行10天时间的现场跟班学习,以此促进了全行网点主任队伍素质的整体提升。