

凝聚文化力量 建设文化强行

企业文化是一个企业的灵魂。中国工商银行自成立以来，企业文化不断积淀、丰富、深化和升华，为全行改革发展提供了不竭的动力源泉。新时代，站在“两个一百年”的历史交汇点，党中央明确提出文化强国的远景目标，工商银行应借时代东风，乘势而上，大力推进文化强行建设，为服务新发展格局、推动高质量发展提供强劲文化动力。

新时代新目标开启文化建设新阶段

文化是一个国家、一个民族的灵魂。社会主义现代化强国的建设，必然需要文化的大发展大繁荣。企业的做大做强做优做强，同样需要优秀的企业文化提供精神支撑。文化强国远景目标明确。“十四五”规划明确提出到2035年建成文化强国的远景目标，并强调在“十四五”时期推进社会主义文化强国建设。建设文化强国，是全面建设社会主义现代化国家题中应有之义。中国特色社会主义是全面发展、全面进步的伟大事业，没有社会主义文化繁荣发展，就没有社会主义现代化。全面建设社会主义现代化国家，必然需要强大的价值引导力、文化凝聚力、精神推动力的支撑。

工商银行企业文化建设成果丰硕。工商银行37年来的发展历程，不仅是改革发展不断突破、综合实力和国际影响力不断提升的过程，也是优秀企业文化不断积淀、传承和发扬的过程。从创立初期，传承人民银行“铁账本、铁算盘、铁规章”的“三铁精神”，到国家专业银行时期倡导的“求实创新、吃苦耐劳、顾全大局、团结奋进”的工行精神，到国有商业银行时期提出的“效益、质量、发展、管理、创新”十字方针，再到股份制商业银行时期“工于至诚 行以致远”核心价值观和逐步构建起“凝聚价值观‘一个核心’，筑牢廉洁、合规、服务、创新子文化‘四个支撑’，拓展专业文化、特色文化‘两个延伸’”的企业文化体系，每个发展时期都有文化核心理念作为强大支撑，为改革发展提供了不竭的动力源泉。进入新时代，工商银行党委提出坚持“党建引领、从严治行，客户至上、服务实体，科技驱动、价值创造，

国际视野、全球经营，转型务实、改革图强，风控强基、人才兴业”的“48字”工作思路，这是工商银行党委贯彻落实中央部署、结合工商银行实际提出的重要治行方略和经营策略，是全行企业文化建设的价值遵循。

顺应时代发展建设文化强行。工商银行作为一家国有控股大型银行，在新的历史阶段，应紧跟党中央的步伐，始终坚持以党建为统领，在工商银行党委统一领导下，坚持“48字”工作思路，丰富发展现有企业文化体系，凝聚全行共识、责任、智慧、合力与成果，激发干部员工爱党爱国爱行热情，增强文化自觉，坚定文化自信，努力建设文化强行，为推动全行经营转型和改革创新提供坚实文化支撑，为建设文化强国扛起大行担当、作出工行贡献。

新机遇新挑战需要文化强行建设

当前，国际国内经济金融环境正在发生深刻复杂变化，全行经营发展呈现新的阶段性特征。这对全行企业文化建设带来了新的机遇与挑战。

行业趋势“科技化”需要创新思维。随着5G网络商用在我国的普及，未来的文化传播将更多借力于网络渠道，对中青年员工、客群而言，网络获取信息更便捷、更生动。移动线上宣传、线下重点投送的宣传方式将成为主要流行方式。同时，随着文化传播载体和形式的不断创新，传统传播渠道和新兴媒体介质深度融合，要培养新媒体语境下的创新工作思维，以受众喜闻乐见并且最容易接受的形式促进故事理念化、理念故事化，使企业文化更加鲜活生动。

员工思想“多元化”需要凝聚共识。当前工商银行干部员工队伍正处于新老交替的高峰区间，不同年龄段员工的文化需求不仅体现在量的增长上，而且体现在质的多元上。更多的“90后”、“95后”员工步入职场，在思维方式、行为特点等方面都存在代际差异。同时，随着我行国际化、综合化发展的持续推进，越来越多全球雇员加入我行，在宗教信仰、风俗习惯等方面存在显著文化差异。这就迫切要求

企业文化建设在内容上更加具有包容性开放性，在形式上更加具有适应性创新性。不断强化文化的受众导向、问题导向、趋势导向，更好地与广大员工交流、交心、交朋友，用美好的愿景激励人、用优秀的文化温暖人、用真诚的情感凝聚人。

新精神新思路指引文化强行建设

进入新发展阶段，工商银行要全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，聚焦全行“48字”工作思路落地，丰富发展“一个核心、四个支撑、两个延伸”的企业文化建设体系，把文化作为企业高质量发展的重要支点，以文化聚才、聚心和聚势，建设文化强行。

以坚持党的建设为统领，提升文化引导力。坚持以党建为引领，汇聚党建工作与企业文化建设融合发展合力，形成二者相辅相成、相互促进的良好格局。聚焦集团转型新形势新任务新实践，丰富发展“工于至诚 行以致远”核心价值观，形成新时代团结带动全行干部员工共奋进、谋发展的价值遵循和行动指南，在全行营造“以人为本、与人为善、事在人为、人人有责”的文化氛围。

以抓好战略传导为重心，提升文化牵引力。坚持把传导战略作为企业文化工作的出发点和落脚点，用改革发展成果来检验企业文化工作成效。对“48字”工作思路进行诠释解读，引导全行干部员工在认真学习、融会贯通和狠抓执行上下功夫，推动“三比三看三提高”工作方法、“大、全、稳、新、优、强”发展方位落地，以新气象新作为推动经营发展再上新台阶。围绕当前优先发展战略的落地，做好战略“最后一公里”传导，深化战略认同，凝聚发展共识。

以融入经营管理为途径，提升文化渗透力。统筹推进“廉洁、合规、服务、创新”四个子文化和信贷专业文化、红色金融文化的深耕细作，融入经营管理工作的规划、部署、实施和考核全过程，厚植防风险、强服务、促发展的文化沃土。加强基层特色文化建设，注重自身特色和亮点培育，树立提炼形成融入当地发展、契合经营管理实

际的特色文化，持续打造具有地域特色的“文化名片”，推动企业文化与业务发展同频共振、同向发力，实现以点带面、多点开花的生动文化格局。

以打造品牌活动为抓手，提升文化影响力。始终将全行员工工作为企业文化建设的主体，调动境内外员工参与文化建设的积极性主动性，持续开展“工银文化荟”等品牌活动，用员工喜爱并乐于接受的方式，讲好工行故事、展示工行形象，增强文化自信和文化自觉。优化立体多样、融合发展的文化传播体系，持续打造“企业文化园地”等宣传品牌，继续办好行报行刊企业文化专版，用好网络直播、微信公众号等新媒体手段，运用文化的柔性手段传播工行价值、工行方案，树立我行良好品牌形象。

以反映员工心声为着力点，提升文化感召力。适应员工新特点新期待，以员工喜闻乐见的方式进行企业文化传播。通过对不同宣传载体适用人群、优缺点分析比较，创新使用更符合当前员工特点的宣传方式。契合青年员工需求，创办青年员工专属文化传播品牌。切实为基层减负，整合梳理各项活动，掌握活动和宣传节奏。坚持眼睛向下、重心下移的工作思路，办实事、做好事、解难事，将企业文化工作细化为凝聚人心、成风化人的具体举措。

以加强组织建设为保障，提升文化执行力。健全与集团国际化综合化发展战略布局相适宜的跨文化管理体系，深化境外机构、综合化子公司文化协同融合。完善企业文化建设组织领导机制，健全总分行“两级”企业文化建设推进委员会，综合协调、发挥职能，统筹推进企业文化建设工作落细落小落实。加强文化队伍建设，打造一支政治过硬、本领高强、求实创新、能打胜仗的高素质专兼职队伍，建设一支高标准的文化讲师队伍，培育一支高水平的文化骨干队伍，为推动全行企业文化建设提供人才支撑。

在建设文化强行的新征程上，我们要秉持先进文化理念，传承优秀文化基因，弘扬社会主义核心价值观，用文化软实力提升核心竞争力，不断开创建设具有全球竞争力的世界一流现代金融企业新局面。

(中国工商银行企业文化部 供稿)

税收现代化是税务系统的不懈追求，数字人事是助推税收现代化的创新工程。近年来，按照税务总局的部署要求，北京市税务局坚持以数字人事作为引领干部“一心向上、一生向善”的科学化抓手，为干部考核插上数字化的金色翅膀，逐步实现从“以人管人”到“以数带队”的飞跃，全面激发了干部队伍的凝聚力、战斗力、创造力，在首都税务系统形成了讲担当、重担当、敢担当的浓厚氛围。

构建好一个体系 科学知事识人

近年来，税务总局积极创新考核评价机制，探索形成了数字人事机制制度。北京市税务局按照要求，紧密结合实际，持续推动这一体系在首都税务系统落地生根，形成生动实践。

突出政治标准。旗帜鲜明地将讲政治的要求贯穿数字人事工作全过程。把政治标准放在考核内容的首位，“党建评价指标”占到内部评价分值权重的25%；将政治表现作为对干部的首要观察维度，切实将党管干部的原则落到实处。把创建首善税务机关作为考评的重要内容，将首善标准融入首都税收工作的方方面面。

突出综合评价。依托数字人事平台，构建以职业基础为根基，以平时考核、公认评价考核、业务能力考核和领导胜任力考核为支柱的多维考核评价体系，综合反映干部的“德能勤绩廉”情况。考核覆盖不同层级的每名干部，结合其平时与年度、主观与客观、内部与外部进行全方位考察，采取动真碰硬的考核措施，确保考实考准考出成效。2019年、2020年，北京市税务局机关共有1083人次数字人事考核成绩位于第一段，数字人事促考评、带队伍的作用充分彰显。

突出助力改革。积极探索“数字人事+”的工作模式。创新打造“数字人事+减税降费”，制定《减税降费办公室专岗人员数字人事专项考评办法》，有效确保各项减税降费政策在京落实落细。2019、2020年，累计新增减税降费（不含社保费）1951.3亿元。创新打造“数字人事+发票电子化改革”，以事项为基点、业务岗位为节点、任务落实为考点、风险防控为关键点，突出嵌入式、自动化考核，助力发票电子化改革在京稳步推进。

打造好一个账户 绘就成长蓝图

北京市税务局充分发挥数字人事平台数据管理累积化优势，以翔实数据作支撑，打造了“一人一账户”，建立按“人”归集的考核指标，从3个维度健全完善干部日常考核、分类考核、近距离考核的知事识人体系，清晰描绘了干部成长蓝图。

建账实现精准化。对职业基础、平时考核、公认评价等各类基础数据进行科学分类、连续记载、量化记录，同时尊重差异、分类补录，形成每名干部的“个人成长账户”。从入职时的学历学位、考试成绩，到入职后取得的专业资格证书，从平时考核的日常成绩到年度考核的汇总成绩，反映个人的“德能勤绩廉”、考核情况及历史综合评价，领导既能从宏观上把握干部职业发展轨迹，又能从微观上了解干部某阶段工作情况。目前，北京市税务系统14946名干部全部拥有了自己的“个人成长账户”。

数据呈现累积化。依托“个人成长账户”，把干部日常工作、德才表现细化成数据，累积成季度、年度完整数据链条，展示工作表现及变化过程。这种时时积累、次次积累、逐年积累，实现了同级同类人员横向综合对比和单项对比，以及干部个人不同时期纵向综合对比和单项对比，激励广大干部横向比领先、纵向比进步。目前，全系统取得税务师、注册会计师、律师资格的有1462人；共有28人入选税务总局领军人才。

画像日趋立体化。在数字人事的视野内，考核干部可以结合年度和历史成绩综合考量，政务服务“好差评”情况、纳税人满意度调查得分、地方党政考核三方面因素均纳入评价指标权重。此外，修订了《国家税务总局北京市税务局数字人事实施办法》等“1+9+1”规章制度及配套文件，调整改进指标设置，从而使考评更加契合首都税收事业发展。

树立好一种导向 激励担当作为

北京市税务局坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，强化结果运用，将数字人事与实绩评估、提拔任用、考核问责等紧密挂钩，树立了能者上、优

为首都税务干部队伍『添活力』

者奖、庸者下、劣者汰的鲜明导向。

为选人用人“立标尺”。制定数字人事结果运用办法，在开展年度考核、干部选拔任用等8项工作时，充分运用数字人事的数据信息。在干部选拔任用、组织领军人才报考等工作中，严格遵守个人绩效结果相关规定，自推行以来共有20名符合要求的干部晋升领导职务，77名符合要求的干部积极报考全国税务系统领军人才。

为组织绩效“添动力”。坚持实绩实干实效导向，畅通组织绩效向数字人事的指标传导机制、数字人事向组织绩效的结果反馈机制，有力促进组织绩效目标的落地落实。在“数字人事+绩效管理”双轮驱动下，各项工作取得了明显成效，两年来全系统获得省部级以上集体荣誉138项，在助力首都打造一流营商环境高地、京津冀协同发展等重大任务中贡献了税务力量。

为关爱干部“建平台”。依托数字人事平台，在干部政治生日、重要节日，及时发送祝福贺卡；通过分析干部工作纪实、考勤情况等，了解干部实际困难，帮助干部解难题、办实事。针对数字人事考核评价结果，及时进行沟通反馈，鼓励干部比学先进、找准差距、不断提升，积极营造风清气正的良好氛围。

塑造好一种文化 凝聚税务共识

北京市税务局在推进数字人事工作的过程中，坚持把文化塑造贯穿始终，厚植成长成才的干事土壤，凝聚争创首善的文化共识，让数字人事在潜移默化中增强干部的认同感和获得感。

构建公平合理的激励机制。开展科学合理的个人成绩测算，综合考量各方面因素，合理确定加减分项，将确认后的年度成绩计入个人成长账户。开展“业务能力升级测试”“领导胜任力测试”，全面、公平考查干部能力，量化可比的考核结果引导广大干部正视不足、迎头赶上，为自己“充电”“加油”蔚然成风。

营造求真务实的干事氛围。打造干部的“干事记账本”；干部依托数字人事系统查看任务推送、自拟工作任务、进行工作纪实。打造领导的“动态监控站”：领导通过查阅干部工作日志，获悉工作进展，加强对任务落实情况的跟踪、反馈、评价。两年多来，各级领导干部推送工作任务5万余条，干部自拟工作任务8.2万余条，进行工作纪实294万余条。

形成凝心入人的文化共鸣。通过培训讲解提升参与感，先后组织10次培训，解除干部使用过程中的困惑。通过进度追踪化解负担感，成立专项工作组，及时沟通需求，破除干部参与其中的冰点、盲点。通过宣传辅导增加认同感，多渠道挖掘宣传载体，全面讲述数字人事故事。

(作者系国家税务总局北京市税务局党委书记、局长)

成都谱写公园城市示范区建设新篇章

四川省成都市于2018年正式启动公园城市建设工作。成都以建设宜居、宜业、宜商、宜游公园城市为目标，按照政府引导、市场主体、社会参与、商业化逻辑思路，积极探索公园城市建设路径。通过在各类城市空间植入历史、文化、生态、美学、产业、消费等元素，营造生产、生活、生态、文化、消费等场景，充分挖掘公园城市生态价值、美学价值、人文价值、经济价值、生活价值和社会价值，不断提升城市形态功能，激发城市活力动力，促进城市“人城境业”和谐统一，谱写出一幅幅产业繁荣、生活幸福、生态优美的公园城市壮丽图景。

营造公园城市公园生态场景，以全域景观化提升城市空间形态，建设人与自然和谐共生的绿色生态。按照将公园“溶解”在城市中的理念，变城市中建公园为公园上建城市，通过在城乡营造山水生态公园场景、天府绿道公园场景、乡村田园公园场景、城市街区公园场景、天府人文公园场景和产业社区公园场景等六大公园场景，全面塑造“青山绿道蓝网”城市空间形态。原生态的川西林盘既是一道田园景观，又是一座座天然氧吧；世界上最长的城市绿道天府绿道连接城市乡村、串联社区景区，成为覆盖全域的生态“绿脉”；全球最大

的城市森林公园龙泉山城市森林公园华丽转身为“城市绿心”“城市会客厅”“市民生态乐园”；绕城郊环城高速公路分布的锦城公园、点缀在流经主城区的母亲河锦江周边的锦江公园则发挥着城市绿带、城市绿岛的作用。

营造公园城市社区生活场景，推动传统社区空间向融地域、生活、情感、价值等于一体的社区场景延伸，建设高品质生活宜居城市。秉持让市民家园更有颜值、市井生活更有品味、社区服务更加完善的理念，通过营造以社区美空间为主要内容的社区生态场景、以社区科创空间为主要形态的社区生产场景、以社区多元体验为特征的社区生活场景和以创业平台为载体的社区场景，让市民更好体验幸福美好生活。社区美空间在对建筑立面进行美化的同时，运用艺术展演、公共雕塑、博物馆等多种形式，把在地名人名事、历史典故、非物质文化遗产等集成呈现；公园社区活化利用社区“金角银边”打造小游园、微绿地和社区绿道；产业社区增设公共活动和便民服务场所，引进餐饮、文化、休闲、超市等生活服务，形成产城一体的城市公共空间。

营造公园城市文旅旅融合场景，全面提升城市文旅旅游通力和

全球传播力，建设世界文创名城、旅游名城、赛事名城和国际美食之都、音乐之都、会展之都。着眼于激活资源要素、培育体系品牌、增强吸引和扩大影响，通过营造“文创+”“旅游+”“体育+”“美食+”“音乐+”“会展+”六大场景体系，推进文体旅大融合、大发展。天府锦城“八街九坊十景”对街、坊、景进行功能提升、业态植入、交通改造、景观塑造，让传统与现代交相辉映；“大美田园”走廊、“蜀山乡韵”走廊、“天府农耕”走廊将古镇老院、名山大川、大地景观连接成串，让山川田园之美跃然眼前；环龙门山精品民宿探索“民宿+文化”“民宿+文创”“民宿+体育”“民宿+论坛”“民宿+技艺”“民宿+温泉”“民宿+书店”的新模式，实现了多价值挖掘、多业态发展。

营造公园城市特色多元消费场景，促进消费新需求转化为新业态，建设立足西部、辐射全国、面向世界的“国际消费中心城市”。坚持高端化与大众化并重、快节奏与慢生活兼顾，通过营造“博览会”“时尚周”“购物节”“夜市”等消费平台场景，营造时尚商圈、特色街区、TOD、旅游景点、文体场馆、邻里空间、绿道林盘等消费空间场景，协同推进传统消费提档升级和新型消费发展壮大。位于老城区的春熙商圈因为新增的成都IFS和远洋

太古里两个大型商业综合体旧貌换新颜，对全球品牌吸引力进一步增强；而位于新城区的交子公园商圈则凭借两座流光溢彩的“双子塔”“潮流”涌动，频频引来“首店”“概念店”落户。“绿道+商业”“林盘+商业”采取植入一些运动休闲、医疗康养、餐饮娱乐等商业项目的方式，实现了生态价值向经济价值的创造性转化。

营造公园城市新经济应用场景，培育城市发展新动能、构筑城市发展新优势，建设最适宜新经济发展的创新城市。聚焦具有成都特色和优势的数字经济、智能经济、绿色经济、创意经济、流量经济、共享经济六大新经济形态，通过营造提升服务实体经济能力、推进智慧城市建设、推进科技创新创业、推进社会资本协同、推进消费提档升级、推进绿色低碳发展、推进现代供应链创新应用七大应用场景，助力更多的企业和资本进入新经济赛道。支持企业和研发机构建立“创新应用实验室”“城市未来场景实验室”，对经实验室验证成功的应用场景项目，纳入新经济创新产品目录，并通过“城市机会清单”向社会发布。2020年3月，成都线上线同步发布100个新经济新场景和100个新经济新产品。此后，每月均发布新经济新场景和新产品。

(李发戈)