



团 体 标 准

T/HNXY 0004—2026

党建+企业文化建设评价规范

Party Building Integration and Corporate Culture Construction Evaluation Standards

（征求意见稿）

（2026.1.10）

在提交反馈意见时，请将您知道的相关专利连同支持性文件一并附上。

2026 - 03 - 30 发布

2026 - 03 - 30 实施

湖南省信用管理协会
湖南省企业文化建设促进会

发布

目 次

前言..... III

引言..... IV

1 范围..... 1

2 规范性引用文件..... 1

3 术语和定义..... 1

4 评价原则..... 2

5 评价目的..... 2

6 评价工作的组织与实施..... 3

7 评价程序..... 4

8 评价指标体系..... 6

9 评价结果应用..... 7

附录 A（规范性）表 A.1 “党建+企业文化建设”评价申报表..... 9

附录 A（规范性）表 A.2 “党建+企业文化建设”个人评价申报表..... 10

附录 B（规范性）表 B.1 “党建+企业文化建设”评价表..... 11

附录 C（规范性）表 C.1 “党建+企业文化建设”评价认定审批表..... 16

附录 C（规范性）表 C.2 “党建+企业文化建设”个人评价认定审批表..... 17

附录 D（资料性）表 D.1 “党建+企业文化建设”评价评分细则..... 18

附录 E（规范性）“党建+企业文化建设”经典案例入库审批表..... 27

前 言

本文件按照GB/T 1.1—2020《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》的规定起草。

请注意本文件的某些内容可能涉及专利。本文件的发布机构不承担识别专利的责任。

本文件由湖南省企业文化促进会提出。

本文件由湖南省信用管理协会归口。

本文件起草单位：湖南省企业文化促进会、湖南师范大学哲学学院、湖南省信用管理协会。

本规范主要起草人：向玉乔、谢建军、王焕军、王克修、胡宁、文贤庆、颜润林、刘明。

引 言

加强党的建设与企业文化建设的深度融合，是新时代企业实现高质量发展的重要保障。为科学评估企业“党建+企业文化建设”的成效与水平，重点服务湖南省企业文化促进会会员单位，同时为其他组织提供参照，引导企业构建特色鲜明、富有实效的文化体系，特制定本评价规范。本文件旨在提供一套系统、客观、可操作的评价框架，为企业自我诊断、行业对标、政府采信及社会认可提供依据。

党建+企业文化建设评价规范

1 范围

本文件规定了“党建+企业文化建设”评价的基本原则、评价目的、评价工作的组织与实施、评价程序、评价指标体系、评价结果应用等要求。

本文件适用于湖南省企业文化促进会各会员单位开展“党建+企业文化建设”的自我评价与申报认定，其他合法经营组织或机构可参照使用。

2 规范性引用文件

下列文件中的内容通过文中的规范性引用而构成本文件必不可少的条款。其中，注日期的引用文件，仅该日期对应的版本适用于本文件；不注日期的引用文件，其最新版本（包括所有的修改单）适用于本文件。

GB/T 19580—2012 卓越绩效评价准则

GB/T 19000—2016 质量管理体系 基础和术语

GB/T 35416—2017 企业诚信管理体系

GB/T 39604—2020 社会责任管理体系

3 术语和定义

下列术语和定义适用于本文件。

3.1

企业 Corporate

依法设立并登记的，从事商品生产、经营或服务活动，实行独立核算、承担民事责任、享有民事权利和承担民事义务的经济组织，包括公司、合伙企业、国有企业、集体企业等各类组织形式。企业规模划分严格按照国家最新发布的《中小企业划型标准规定》执行。

3.2

党建文化 Party building culture

党建文化是中国共产党在长期建设与治理实践过程中形成的关于加强党的建设的思想体系、制度安排、行为规范和精神风貌的总和，是企业坚持党的领导、加强党的建设的思想基础和文化支撑。

3.3

企业文化 Corporate culture

企业在长期生产经营管理实践中逐步形成的，为全体员工所认同并遵守的、带有本组织特点的使命、愿景、宗旨、精神、价值观和经营理念，以及这些理念在生产经营实践、管理制度、员工行为方式和企业对外形象中的具体体现。

3.4 企业文化建设 Corporate culture construction

企业有意识地培育、塑造、传播和实践其企业文化的过程，包括文化理念的提炼、制度的完善、行为的引导和物质载体的建设，以实现“人企合一”的发展状态。

3.5

企业文化管理 Corporate culture management

以价值观管理为核心的人性化管理，通过实施企业战略、完善公司治理结构、优化体制机制与制度流程、规范员工行为、激发员工智慧潜能等措施手段，将企业价值观及其理念融入经营管理的过程，最大限度地激励和弘扬创造精神与创新精神、企业家精神和工匠精神，为企业可持续发展提供强大的精神动力和文化支撑。

3.6

企业识别系统 Corporate identification system

为了使受众对特定企业产生独特、深刻的良好印象而将企业管理与企业文化整体策划、清晰可识别的理念、行为、视觉、听觉、空间等传播组合。企业识别系统CIS由“理念识别MI (Mind Identity)”“行为识别BI (Behavior Identity)”“视觉识别VI (Visual Identity)”“听觉识别系统AI (Audio Identity)”“空间识别系统SI (Space Identity)”等子系统构成。

注：企业识别系统的主要功能是让企业员工、广大用户及社会公众简明清晰地了解、区别、认识和认同特定企业。

3.7

企业文化建设评价 Corporate culture construction evaluation

依据本文件规定的程序、指标和方法，对企业文化建设的系统性、适应性、有效性和先进性进行调查、分析与评定的全过程。

4 评价原则

实施“党建+企业文化建设”评价应遵循以下原则：

- a) 科学性原则：评价指标体系和评价方法应科学合理，符合党建工作规律与企业文化发展规律；
- b) 公正性原则：评价过程应公开、公平、公正，标准统一，程序规范，确保评价结果客观可信；
- c) 导向性原则：评价应引导企业注重文化建设的实效、创新与可持续发展，突出党建引领核心作用；
- d) 系统性原则：评价应覆盖企业文化建设的关键环节与要素，全面反映党建与文化融合建设水平；
- e) 可操作性原则：评价指标应明确具体，评分细则应量化清晰，佐证材料要求应简洁可行，便于企业申报与评价实施。

5 评价目的

本文件旨在以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻习近平文化思想，运用人文经济学，弘扬企业家精神，践行社会主义核心价值观和新发展理念，服务中国式现代化大局。通过开展科学、规范的评价工作，力求实现以下目的：

- a) 引领建设方向：引导企业高度重视并系统加强“党建+企业文化建设”，切实提升文化软实力与核心竞争力；
- b) 提供改进参照：为企业开展文化自评与持续改进提供标准参照，助力明确建设重点与提升路径；
- c) 树立先进典型：发掘和树立企业文化建设标杆企业与先进个人，发挥其示范、辐射与引领作用；
- d) 支撑政策决策：为政府部门、行业协会了解企业文化建设状况、制定相关扶持政策提供依据，共同营造激发企业活力、推动高质量发展的良好文化生态。

6 评价工作的组织与实施

6.1 组织机构

6.1.1 湖南省企业文化促进会是评价工作的牵头单位，负责评价标准制定、修订、解释，以及评价工作的统筹协调、组织实施、结果公示与授牌表彰。

6.1.2 湖南省信用管理协会参与评价工作的指导与监督，协同开展评价标准优化、评审过程监督等工作。

6.1.3 评价工作接受湖南省民政厅、省社科联、省市场监管局等单位的业务指导，提升评价工作公信力。

6.2 评价专家委员会

6.2.1 湖南省企业文化促进会联合湖南省信用管理协会设立评价专家委员会(以下简称“专家委员会”),作为评价工作的决策机构,统筹评审管理工作。

6.2.2 专家委员会组成要求:

- a) 委员由 7-9 人组成,设主任 1 名、副主任 2 名,由行业权威专家、政府主管部门代表、学术机构专家、资深企业管理者等组成;
- b) 主任委员应具备 8 年以上相关领域工作经验,在行业内具有较高知名度和公信力;
- c) 委员实行任期制,每届任期 3 年,可连选连任,任期内出现不适任情况的,可按程序调整。

6.2.3 专家委员会主要职责:

- a) 审定评价标准及实施细则,指导评价标准的修订完善;
- b) 监督评价工作全过程的合规性、公正性,对评审流程进行把关;
- c) 听取评价专家组的评审汇报,审核评价报告及等级建议,最终确认评价结果;
- d) 处理评价过程中的重大异议、复核申请,组织开展重大争议事项的专项评审;
- e) 审定评价工作年度总结报告,提出评价工作优化改进建议;
- f) 统筹协调评价工作中的其他重大事项。

6.2.4 专家委员会工作规则:

- a) 专家委员会会议需有三分之二以上委员出席方可召开,评价结果需经出席委员半数以上表决通过;
- b) 委员应恪守公平公正原则,对评审过程及结果严格保密;
- c) 与参评企业存在直接利益关联的委员,应主动回避相关评审事项;
- d) 建立委员履职考核机制,对履职不力、违反评审纪律的委员,按程序取消其委员资格。

6.3 评价专家组

6.3.1 湖南省企业文化促进会设立“党建+企业文化建设”评价专家组(以下简称“评价专家组”),承担以下职责:

- a) 参与评价标准的培训、解释与修订建议;
- b) 开展评价材料初审、现场核查、访谈评估,撰写评价报告;
- c) 参与综合评审会议,提出评价等级建议;
- d) 提供评价过程中的专业技术咨询与指导;
- e) 配合评价专家委员会处理评审相关异议与复核工作;
- f) 完成牵头单位及评价专家委员会交办的其他评价相关工作。

6.3.2 评价专家应具备以下条件:

- a) 在党建、企业文化建设、标准化管理、公共文化服务等相关领域具有 5 年以上的专业知识或实践经验;
- b) 坚持公平公正原则,廉洁自律,与参评企业无直接或间接利益关系;
- c) 熟悉相关法律法规、国家标准及行业规范;
- d) 具备良好的沟通协调能力和评审专业素养。

6.3.3 评价专家实行回避制度,与参评企业存在直接利益关联的,或存在间接利益关联(如合作方、关联企业)的,需在评审前 3 个工作日主动申请回避,由评价专家组组长统筹调整。

6.3.4 评价专家组需包含党建专家、企业文化专家、标准化专家,人数为 3-5 人(单数),确保评审表决有效。

7 评价程序

7.1 评价申报

7.1.1 申报条件

- a) 申报主体为湖南省企业文化促进会会员单位，或自愿参照本文件申报的合法经营组织；
- b) 近3年，不存在严重的违法失信行为；
- c) 近3年，未出现重大质量安全事故；
- d) 近3年，未发生严重损害消费者权益的行为。
- e) 个人申报需在企业党建或企业文化建设相关岗位工作3年以上，取得显著成效；并提供所在企业近3年无重大违法失信行为的证明材料（由企业出具并盖章）。

7.1.2 企业自评

企业在申报前应根据本文件要求成立自评小组，开展自我评价，撰写自评报告，并提出改进措施。

7.1.3 申报材料

企业申报认定需向湖南省企业文化促进会秘书处提交以下材料（纸质版1份，电子版1份）：

- a) “党建+企业文化建设”评价申报表（见附录A表A.1），需加盖企业公章；
- b) 自评报告；
- c) 企业营业执照、法人身份证明及相关资质证明扫描件、复印件；
- d) 与企业文化、党建工作相关的荣誉证书扫描件、复印件；
- e) 相关佐证材料（具体要求见附录D）。

个人申报需提交：

- a) “党建+企业文化建设”个人评价申报表（见附录A表A.2）；
- b) 个人工作业绩证明、相关荣誉证书扫描件；
- c) 企业推荐意见加盖公章。

7.2 评价方法

评价工作应采用定性与定量相结合、过程与结果相印证的综合评价方法，确保评价结果的科学性、客观性和准确性。主要方法包括：

7.2.1 文档评审法

依据附录A、D的要求，对申报单位提交的自评报告、佐证材料等进行系统性审查，核实材料的真实性、完整性、合规性，初步判断“党建+企业文化建设”评价达成情况。

7.2.2 现场核查法

组织评价专家组进入企业现场，通过实地观察、设备查验、动线体验等方式，对照附录B中的各项指标，对“党建+企业文化建设”情况等进行直观验证和评分。

7.2.3 人员访谈法

通过与企业负责人、党组织负责人、管理人员、员工代表等进行结构化或半结构化访谈，访谈人数不少于员工总数的5%（且不少于10人），访谈记录需经被访谈人签字确认，了解企业文化认知度、党建工作实效、服务满意度、运营管理情况等，获取主观感受与定性信息。

7.2.4 综合评议法

评价专家组在完成上述方法获取信息的基础上，依据附录B和附录D进行独立打分，通过集体讨论、综合研判，对“党建+企业文化建设”的整体水平、特色优势、存在问题形成一致评价意见，确定评价总分与等级建议。

7.2.5 方法应用要求

在评价实施过程中，应综合运用以上多种方法，相互补充、交叉验证。现场评价（见7.4）是核心环节，必须包含7.2.1、7.2.2和7.2.3方法的应用。评价专家组应根据评价实际情况，合理选择和组合评价方法。

7.3 评价受理与初审

7.3.1 湖南省企业文化促进会秘书处在收到企业申报材料后，由评价专家组在 10 个工作日内完成资料初审，对材料不齐全或不符合要求的，一次性告知申报方补正，补正期限为 15 个工作日；特殊情况可申请延期一次，延期不超过 10 个工作日，逾期未补正视为放弃申报。

7.3.2 材料齐全且符合要求的，予以受理并出具受理通知书；材料不符合申报条件的，出具不予受理通知书并说明理由。

7.4 评价实施

7.4.1 现场评价

a) 湖南省企业文化促进会原则上在受理后 30 个工作日内，组织 3 至 5 名专家组成评价专家组（专家构成需符合本文件 6.3.4 的要求），开展现场评价；因不可抗力导致现场评价无法按期开展的，可延长 30 个工作日，延长次数不超过 1 次。

b) 现场评价流程包括：听取企业“党建+企业文化建设”情况汇报、实地核查、查阅佐证材料、访谈相关人员。

c) 评价专家组对照“党建+企业文化建设”评价表（见附录B表B.1）逐项打分，形成现场评价报告，明确得分情况、评价意见及改进建议，由专家签字确认后反馈给企业，并报送专家委员会备案。

7.4.2 评价认定

对不存在本文件规定的否决性情形的申报方，由评价专家组填写“党建+企业文化建设”评价认定审批表（见附录C表C.1），报专家委员会审议予以认定。

7.4.3 结果公示与异议处理

a) 评审认定结果在湖南省企业文化促进会官网、官方公众号等平台公示，公示期为 7 个工作日，公示内容应包含申报方名称、评价认定总分、评价等级建议及异议反馈渠道；

b) 公示期内，任何单位或个人可实名提出异议，需提交书面异议材料（含异议事项、事实依据、佐证材料、联系人及联系方式）；

c) 湖南省企业文化促进会秘书处在收到异议后，由评价专家组在 5 个工作日内完成材料核查：对一般性异议（如数据统计错误），由评价专家组复核并在 5 个工作日内出具意见；对重大争议异议（如评价标准适用错误），提交专家委员会组织专项评审，10 个工作日内完成；

d) 专家委员会根据核查或专项评审结果，形成异议处理意见并反馈给异议提出方；异议成立的，重新组织评审；异议不成立的，维持原评价认定结果，并说明理由。

7.4.4 授牌与表彰

公示期满无异议或异议处理完毕后，对评价认定符合要求的企业，由湖南省企业文化促进会授牌表彰。未通过认定的企业，由湖南省企业文化促进会出具整改意见书，明确改进方向，企业可在 6 个月后重新申报，个人可在 1 年后重新申报。

8 评价指标体系

“党建+企业文化建设”评价指标体系由一级指标、二级指标、三级指标构成，标准分值合计 100 分。具体评价要点、评分细则及佐证资料要求详见附录B表B.1 与附录D表D.1。

8.1 评价分数统计

8.1.1 评价总分

评价总分由各评价专家根据附录B表B.1 独立打分后累加得出。

8.1.2 评价认定总分

评价认定总分是各评价专家评价总分的算术平均数，由评价专家组统一计算，计算公式如下：
 评价认定总分=（评价总分 1+评价总分 2+评价总分 3+……评价总分n）/n
 此分数作为专家委员会审议认定的主要依据。

8.2 评价认定总分统计表

评价专家组应用“党建+企业文化建设”评价认定总分统计表获取评价认定总分（见表 1）。

表 1 “党建+企业文化建设”评价认定总分统计表

| | | |
|------------------------------|------|-----|
| 企业名称 | | |
| 评价专家 | 评价总分 | 备 注 |
| （评价专家 1） | | |
| （评价专家 2） | | |
| （评价专家 3） | | |
| （评价专家 4） | | |
| （评价专家 5） | | |
| 评价认定总分 | | |
| 评价专家组意见： 组长签字：年 月 日 | | |
| 专家委员会意见： 主任委员签字：年 月 日 | | |

8.3 评价等级划分

- a) 优秀：评价认定总分≥90 分；
- b) 良好：75 分≤评价认定总分<90 分；
- c) 合格：60 分≤评价认定总分<75 分；
- d) 不合格：评价认定总分<60 分。

9 评价结果应用

9.1 评价等级认定与推广

9.1.1 “党建+企业文化建设”融合示范单位

对评价结果为优秀（评价认定总分≥90 分）的企业，认定为“党建+企业文化建设”融合示范单位，总结其成功经验和亮点做法，在所在行业或全省范围进行示范教学、宣传推广。“党建+企业文化建设”融合示范单位相关负责人可申报“企业党建实践功勋人物”或“企业文化建设功勋人物”评价，并填写“党建+企业文化建设”个人评价申报表（见附录A表A.2）。

9.1.2 “党建+企业文化建设”先进单位

对评价结果为良好（75 分 \leq 评价认定总分 $<$ 90 分）的企业，认定为“党建+企业文化建设”先进单位，挖掘其在特定领域的创新做法，树立行业学习标杆，在同行业或全省范围宣传推广。“党建+企业文化建设”先进单位相关负责人可申报“企业党建实践优秀工作者”或“企业文化建设优秀工作者”认定，并填写“党建+企业文化建设”个人评价申报表（见附录A表A.2）。

9.2 经典案例库建设与应用

9.2.1 目的

为共享“党建+企业文化建设”评价成果，推介先进经验做法，提高企业党建和企业文化建设能力水平，设立“党建+企业文化建设”经典案例库，由评价专家组负责管理，为企业提供实践借鉴，为理论研究提供支撑。

9.2.2 管理机制

经典案例库实行开放式动态管理，定期更新扩充，构建充满活力、富有效率的管理机制，打造企业党建和企业文化创新服务品牌平台。

9.2.3 入库标准

在评价中具有典型示范意义的优秀案例（同时具有创新性、实效性、示范性），由企业撰写案例内容简介（包含背景、举措、成效、启示 4 个核心板块，字数不少于 2000 字），经评价专家组推荐、专家委员会审定后入库。

9.2.4 案例应用

入库案例将在相关会议上正式发布，编入《“党建+企业文化建设”优秀成果案例集》，在湖南省企业文化促进会官方网站（www.hnqywh.com）开辟专栏宣传，并在企业文化岗位培训中推介研讨，发挥典型案例的感召力和影响力。

9.2.5 入库工具

采用“党建+企业文化建设”经典案例入库审批表（见附录E）办理入库手续。

附 录 A
(规范性)

“党建+企业文化建设”评价申报表

表A.1 给出了企业申报“党建+企业文化建设”评价时应填写的申报表。

表A.1 “党建+企业文化建设”评价申报表

编号：

| | | | | | |
|--------------------------------------|--|------|------------------------------|--------|--|
| 企业名称 | | | | 成立日期 | |
| 通讯地址 | | | | 社会信用代码 | |
| 法人代表 | | 办公电话 | | 传 真 | |
| 联系人 | | 手 机 | | 电子邮箱 | |
| 所属行业 | | 企业规模 | “ 大型 “ 中型 “ 小型 “ 微型 | | |
| 申报评价项目 | “ 党建+企业文化建设”融合示范单位 “ 党建+企业文化建设”先进单位 | | | | |
| “党建+企业文化建设”基本情况（可另附页填写） | | | | | |
| | | | | | |
| 企业相关部门意见 | 负责人签字： 年 月 日 | | | | |
| 企业意见 | 法人签字（公章）： 年 月 日 | | | | |
| 评价专家组意见 | 组长签字： 年 月 日 | | | | |
| 注：申报评价项目和企业规模请根据实际情况分别在相对应的“ ”里打“√”。 | | | | | |

表A.2 给出了个人申报“党建+企业文化建设”评价时应填写的申报表。

表A.2 “党建+企业文化建设”个人评价申报表

编号：

| | | | | | | |
|---|--------------------------|------|-----|-----|---------|-----|
| 一、个人概况 | | | | | | |
| 姓 名 | 性 别 | 政治面貌 | 学 历 | 职 称 | 工作单位/职务 | 手 机 |
| | | | | | | |
| 二、申报评价项目 | | | | | | |
| <div><input type="checkbox"/>企业党建实践功勋人物</div> <div><input type="checkbox"/>企业党建实践优秀工作者</div> <div><input type="checkbox"/>企业文化建设功勋人物</div> <div><input type="checkbox"/>企业文化建设优秀工作者</div> | | | | | | |
| 三、个人基本情况、相关成果及荣誉介绍（可另附页填写） | | | | | | |
| | | | | | | |
| 企业相关部门意见 | 部门负责人签字： 年 月 日 | | | | | |
| 企业意见 | 法人签字（公章）： 年 月 日 | | | | | |
| 评价专家组意见 | 组长签字： 年 月 日 | | | | | |
| 注：申报评价项目请申请人根据实际情况在所需申请评价项目“ ”里打“√”。 | | | | | | |

附 录 B

(规范性)

“党建+企业文化建设”评价表

表B.1 给出了“党建+企业文化建设”评价表的格式要求。

表B.1 “党建+企业文化建设”评价表

企业名称:

评价日期:

| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标 | 评价要点 | 标准 分值 | 评价 得分 |
|-----------------|----------------------------|-------------------------|--|----------|----------|
| 1.党建引领 (23分) | 1.1政治引领与 组织保障 (10 分) | 1.1.1 党组织与统 筹机制建设 | 党组织架构健全、按期换届、职责闭环，政治引领作用突出；设立党建与企业文化融合工作领导小组，明确议事规则、协同机制及责任部门，年均召开统筹会议≥4次，决策落地率100%。 | 4 | |
| | | 1.1.2 党建核心制 度落地 | 严格落实“三会一课”（年均≥12次）、主题党日（年均≥12次）等制度，记录完整；党建工作纳入企业年度战略规划，与企业文化建设同部署、同考核、同奖罚、同推进，有明确考核指标。 | 4 | |
| | | 1.1.3 党建阵地功 能化建设 | 建有功能完善的实体党建活动室（配套学习、展示设施）+线上数字化平台（常态化运营），兼具学习教育、活动开展、成果展示等功能，向党员及员工全面开放。 | 2 | |
| | 1.2 融合实践 与成效 (13分) | 1.2.1 目标与理念 融合 | 企业核心价值观与社会主义核心价值 观高度契合，发展战略与党的方针政策 同向同行；党建与文化建设目标同向、 机制协同，核心工作（如培训、活动） 同步推进。 | 4 | |
| | | 1.2.2 “党建+”载体 创新 | 常态化开展“党建+业务/服务/创新/公 益”等特色活动（年均≥4次），形式创 新且可复制，员工参与率≥80%，形成 量化成效。 | 3 | |
| | | 1.2.3 党员先锋示 范作用 | 设立党员示范岗、责任区，党员在关键 任务、急难险重工作中带头冲锋，有具 体案例支撑。 | 3 | |
| | | 1.2.4 融合模式标 杆打造 | 形成具有行业辨识度、自身特色的党建 与文化融合模式，获得市级及以上政府 部门、行业协会认可（如入选案例库、 专题推广、荣誉表彰），具有明确证明 材料。 | 3 | |

表B.1 “党建+企业文化建设”评价表（续）

| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标 | 评价要点 | 标准 分值 | 评价 得分 |
|-------------------|-----------------|-----------------|--|----------|----------|
| 2. 价值理念与精神内核（15分） | 2.1 价值理念体系（5分） | 2.1.1 理念完整性与先进性 | 系统构建“使命-愿景-核心价值观-企业精神-专项经营理念”五级体系，表述精准、贴合行业趋势与企业发展阶段；完整收录于《企业文化手册》，手册定期更新并全员全覆盖发放。系统构建“使命-愿景-核心价值观-企业精神-专项经营理念”五级体系，表述精准、贴合行业趋势与企业发展阶段；完整收录于《企业文化手册》，手册定期更新并全员全覆盖发放。 | 3 | |
| | | 2.1.2 理念宣贯与认同转化 | 制定并发布《企业文化手册》等纲领性文件，通过“线上矩阵”+线下场景等多元渠道宣贯核心理念，员工熟知率 $\geq 90\%$ ，认同度 $\geq 85\%$ ，并转化为岗位行为准则。 | 2 | |
| | 2.2 企业家精神（4分） | 2.2.1 示范引领与责任担当 | 企业负责人在创新开拓、诚实守信、履职尽责方面表现突出，为全员树立榜样；带头履行社会责任，年均参与公益活动 ≥ 2 次，有具体参与凭证。 | 4 | |
| | 2.3 伦理与诚信建设（6分） | 2.3.1 伦理规范体系构建 | 建立覆盖经营决策、客户服务、员工行为、供应链合作的全链条商业伦理准则与职业道德规范，配套实施细则、监督机制及责任部门，每年开展合规检查 ≥ 1 次。 | 3 | |
| | | 2.3.2 诚信实践与信用管理 | 经营活动、合同履行、产品质量、信息披露等方面诚信合规；建立企业信用管理制度，近3年无失信行为记录（含行政处罚、重大投诉），提供信用报告或相关证明。 | 3 | |
| | | | | | |
| 3. 制度与管理机制（20分） | 3.1 组织保障（4分） | 3.1.1 组织架构设置 | 成立党建与企业文化工作领导小组，明确层级分工、岗位职责及考核标准；配备专职人员，人员具备相关专业能力。 | 4 | |
| | 3.2 制度流程（5分） | 3.2.1 专项规划编制 | 制定3年及以上企业文化建设中长期规划及年度实施方案，与企业发展战略、经营计划深度衔接，有动态调整机制。 | 3 | |
| | | 3.2.2 沟通机制建设 | 建立员工沟通与申诉机制，确保文化建设相关意见能及时反馈与落地。 | 2 | |

表B.1 “党建+企业文化建设”评价表（续）

| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标 | 评价要点 | 标准 分值 | 评价 得分 |
|-------------------|----------------|----------------|---|----------|----------|
| 3. 制度与管理机制（20分） | 3.3 资源投入（4分） | 3.3.1 人财物精准保障 | 配备专职/兼职人员负责文化建设，专项经费纳入年度预算；配备专业设备、固定场地等物资，满足培训、活动、展陈等需求。 | 4 | |
| | 3.4 考核激励（7分） | 3.4.1 考核体系科学化 | 建立党建与企业文化建设量化考核体系；明确考核指标与流程。 | 3 | |
| | | 3.4.2 激励联动实效 | 考核结果与员工薪酬、晋升、荣誉评定、评先评优直接挂钩，激励导向清晰可感知。 | 2 | |
| 4. 教育培训与传播推广（15分） | 4.1 教育培训体系（8分） | 4.1.1 培训体系建设 | 构建“线上学习平台+线下集中培训+岗位实践赋能”三位一体培训体系，课程涵盖企业文化、党建知识、职业素质与专业技能；将《企业文化手册》《企业识别系统管理手册》纳入新员工入职必修课程，配套实操考核。 | 4 | |
| | | 4.1.2 培训实施与成效 | 新员工入职文化培训覆盖率100%，每年组织全员常态化培训不少于2次，培训效果反馈良好。 | 4 | |
| | 4.2 传播推广成效（7分） | 4.2.1 内部传播氛围营造 | 利用内部网站、公众号、宣传栏、办公场景等≥4种渠道传播文化与党建理念，内部氛围正向浓厚。 | 3 | |
| | | 4.2.2 外部品牌塑造 | 积极开展外部宣传，提升企业文化品牌影响力，获得正向社会反馈。 | 4 | |
| 5. 环境载体与文明创建（12分） | 5.1 环境载体建设（7分） | 5.1.1 物理环境营造 | 办公区、生产区、展厅、党建活动室等全场景融入企业文化与党建元素，布局合理、视觉统一，兼具观赏性与教育性（如文化墙、党建标语、成果展示区等）。 | 2 | |

| | | | | | |
|--|--|--------------------------|--|---|--|
| | | 5.1.2 企业识别系统（CIS）规范应用 | 发布《企业识别系统（CIS）管理手册》，明确理念、行为、视觉（标识、标准字、标准色）、听觉（AI）、空间（SI）全维度规范，包括适用场景、禁用情形、组合形式、审核流程；引入AI工具（如智能审核、品牌监测系统）管控应用合规性，办公环境、宣传物料、数字平台、实体空间等各场景应用一致性≥90%；SI在门店、办公空间等实体场景落地符合规范，有专人监督执行及定期巡检记录。 | 5 | |
|--|--|--------------------------|--|---|--|

表B.1 “党建+企业文化建设”评价表（续）

| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标 | 评价要点 | 标准分值 | 评价得分 |
|--------------------|--------------------|----------------|--|------|------|
| 5. 环境载体与文明创建（12分） | 5.2 文明创建实践（5分） | 5.2.1 活动常态化开展 | 建立文明创建长效机制，定期开展创先争优、道德讲堂、志愿服务、红色教育等活动≥4次；文明创建成果获得市级及以上相关荣誉或通报表扬。 | 3 | |
| | | 5.2.2 创建成效转化 | 文明创建活动有完整记录，员工参与率≥80%，企业无任何不文明行为记录，形成正向风气。 | 2 | |
| 6. 社会责任与ESG绩效（15分） | 6.1 员工权益保障（5分） | 6.1.1 合规与权益保障 | 依法签订劳动合同（签订率100%），社保公积金足额缴纳，休息休假、劳动报酬等合法权益完全落实；近3年无劳动纠纷或劳动监察违规记录。 | 2 | |
| 6. 社会责任与ESG绩效（15分） | 6.1 员工权益保障（5分） | 6.1.2 发展与关怀赋能 | 建立管理、技术、专业三条职业发展通道，员工培训覆盖率100%；每年组织健康体检、心理关怀活动≥2次，员工满意度≥80%，无重大员工身心健康相关投诉。 | 3 | |
| | 6.2 社会贡献与环保（5分） | 6.2.1 公益实践 | 年均参与乡村振兴、社区服务、助学帮困等公益活动≥3次，有固定公益项目或合作平台，累计公益投入有明确台账；建立合作伙伴共赢机制，供应商、经销商满意度≥80%。 | 2 | |
| | | 6.2.2 绿色低碳运营 | 严格遵守环保法规，优先采用绿色生产技术与节能设备；近3年无环境违规记录。 | 3 | |
| | 6.3 ESG绩效与社会反馈（5分） | 6.3.1 ESG体系与披露 | 建立完善的ESG管理体系（含环境、社会、治理维度制度），每年发布标准化ESG报告，绩效表现良好。 | 2 | |

| | | | | | |
|----------------|----------------|----------------------|---|---|--|
| | | 6.3.2 利益相关方 共赢 | 建立全流程客户反馈机制，保障客户价值实现，促进合作伙伴共赢，无重大利益相关方投诉。 | 3 | |
| 7. 经营发展成效（20分） | 7.1 经济效益（10分） | 7.1.1 业绩稳健增长 | 近3年营业收入、利润总额等关键指标保持稳定或增长态势；资产负债率控制在行业合理区间。 | 5 | |
| | | 7.1.2 行业竞争力提升 | 主营业务在行业内竞争力较强，市场占有率或行业排名稳中有升；核心技术、产品或服务具备差异化竞争优势。 | 5 | |
| | 7.2 品牌与声誉（10分） | 7.2.1 权威荣誉资质 | 近3年获得省级及以上政府部门、权威协会颁发的品牌、质量或社会责任类荣誉≥2项，荣誉资质在有效期内。 | 4 | |

表B.1 “党建+企业文化建设”评价表（续）

| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标 | 评价要点 | 标准 分值 | 评价 得分 |
|--------------------------|-------------------------------|------------------------|---|----------|----------|
| 7. 经营发 展成效（20 分） | 7.2 品牌 与声誉（10 分） | 7.2.2 客户满意度 与忠诚度 | 建立客户满意度调研机制，客户满意度持续 ≥85%，客户复购率≥60%，有完整调研数据 支撑。 | 3 | |
| | | 7.2.3 社会形象与 舆论管理 | 近 3 年无重大负面舆情，正面媒体报道≥5 次；建立舆情监测与应急处置机制，响应及 时有效，无舆情处置不当造成不良影响的情 况。 | 3 | |
| 附加项（最 高 10 分） | 8.1 突出 成果与示 范 （10 分） | 8.1.1 展陈平台建 设 | 建有面积≥50 m²的专门企业文化或党建展 厅，配套数字化展陈系统（如VR展示、电子 屏等），系统展示文化历程与成果，年接待 ≥500 人次，有开放记录与参观台账。 | 3 | |
| 附加项（最 高 10 分） | 8.1 突出 成果与示 范（10 分） | 8.1.2 模式推广示 范 | 党建或企业文化建设模式、案例被省级以上 政府部门或行业协会作为典型经验推广。 | 3 | |
| | | 8.1.3 创新成果认 定 | 企业文化相关创新实践获得国家级奖项，或 形成相关专利、著作权等知识产权≥2 项。 | 4 | |
| 标准分值合计：100 分（不含附加项） | | | 评价总分： | | |
| 评价专家意见： | | | | | |
| 专家签字： 年 月 日 | | | | | |
| 评价专家组意见： | | | | | |
| 组长签字： 年 月 日 | | | | | |

表C.2 给出了“党建+企业文化建设”个人评价认定审批表的格式要求。

表C.2 “党建+企业文化建设”个人评价认定审批表

编号：

| | | | | | |
|---|----------------------|----|--|------|--|
| 姓名 | | 性别 | | 出生年月 | |
| 政治面貌 | | 学历 | | 职称 | |
| 工作单位 | | 职务 | | 通讯地址 | |
| 所在企业评价认定总分 | 分 | | | | |
| 企业评价等级 | “优秀” “良好” “合格” “不合格” | | | | |
| 评价专家组意见： <div>组长签字：年 月 日</div> | | | | | |
| 专家委员会意见： <div>主任委员签字：年 月 日</div> | | | | | |
| 湖南省企业文化促进会审定意见： <div>法人签字（签章）：年 月 日</div> | | | | | |

附录D

(资料性)

“党建+企业文化建设”评价评分细则

表D.1 给出了“党建+企业文化建设”评价评分细则。

表D.1 “党建+企业文化建设”评价评分细则

| 三级指标 | 指标释义 | 评分细则 (对应标准分值) | 佐证材料要求 |
|------------------|--|--|---|
| 1.1.1 党组织与统筹机制建设 | 考察党组织基础建设规范性与党建、企业文化融合工作的统筹能力，核心关注组织架构、协同机制与决策落地效率。 | 优秀（4分）：党组织架构健全、按期换届、职责闭环；已设立融合工作领导小组，明确议事规则、责任部门，年均统筹会议 ≥ 4 次，决策落地率100%； 良好（3分）：党组织架构健全、按期换届；设立领导小组，具有议事规则，年均会议2-3次，决策落地率 $\geq 80\%$ ； 合格（2分）：党组织架构基本健全，未按期换届；设立领导小组但职责不明确，年均会议1次，决策落地率60%-79%； 不合格（0分）：无明确党组织设置或未设立领导小组。 | 党组织架构图、换届批复文件、领导小组成立文件、议事规则、会议纪要、决策落地台账。 |
| 1.1.2 党建核心制度落地 | 评估党建核心制度的执行力度，以及党建与企业文化建设“四同”（同部署、同考核、同奖惩、同推进）的落实情况。 | 优秀（4分）：“三会一课”“主题党日”年均 ≥ 12 次，记录完整；党建纳入年度战略规划，“四同”要求完全落实，有明确考核指标； 良好（3分）：核心制度年均开展8-11次，记录较完整；党建纳入年度规划，“四同”部分落实（ ≥ 3 项）； 合格（2分）：核心制度年均开展4-7次，记录不全；党建未纳入年度规划，仅同部署、同推进； 不合格（0分）：核心制度开展频次 < 4 次或无记录。 | 年度党建工作计划、“三会一课”记录、主题党日台账、企业年度战略规划、考核指标文件。 |
| 1.1.3 党建阵地功能化建设 | 考察党建活动阵地的硬件配套、功能覆盖与实际使用效率，包含实体与数字载体。 | 优秀（2分）：有实体活动室（配套学习、展示设施）+线上平台，功能齐全，年均使用 ≥ 20 次，开放记录完整； 良好（1.5分）：有实体活动室或线上平台，功能基本满足，年均使用10-19次； 合格（1分）：有简易实体阵地或线上平台，功能单一，年均使用5-9次； 不合格（0分）：无任何党建活动阵地。 | 阵地实景照片、线上平台截图、使用登记台账、开放通知文件。 |

表 D.1 “党建+企业文化建设”评价评分细则（续）

| 三级指标 | 指标释义 | 评分细则 (对应标准分值) | 佐证材料要求 |
|-----------------|---|--|-------------------------------------|
| 1.2.1 目标与理念融合 | 评估企业核心理念与社会主义核心价值观的契合度，以及发展战略、工作推进与党的要求、文化建设的协同性。 | 优秀（4分）：理念高度契合，战略全面对接党的方针政策，党建与文化核心工作完全同步推进； 良好（3分）：理念契合，战略部分对接，核心工作基本同步； 合格（2分）：理念无冲突，战略无明显背离，协同不足； 不合格（0分）：理念相悖或战略冲突。 | 企业文化手册、企业发展战略文件、核心价值观公示材料、工作协同推进台账。 |
| 1.2.2 “党建+”载体创新 | 考察“党建+”特色活动的常态化、创新性、参与度与量化成效。 | 优秀（4分）：年均开展≥4次，形式创新可复制，参与率≥85%，有量化成效（效率提升≥10%等）； 良好（3分）：年均开展2-3次，形式较新颖，参与率70%-84%，有初步成效； 合格（2分）：年均开展1次，形式传统，参与率50%-69%，无明确成效； 不合格（0分）：未开展相关活动。 | 活动方案、参与签到表、成效数据报告、活动照片/视频。 |
| 1.2.3 党员先锋模范作用 | 评估党员示范岗/责任区的覆盖范围，以及党员在关键工作中的先锋表现与可验证案例。 | 优秀（4分）：示范岗/责任区覆盖核心业务场景≥60%，提供3个及以上带数据的可验证案例； 良好（3分）：覆盖范围40%-59%，提供2个具体案例； 合格（2分）：覆盖范围20%-39%，提供1个案例； 不合格（0分）：未设岗或无案例。 | 示范岗/责任区挂牌照片、案例报告、成果证明材料。 |
| 1.2.4 融合模式标杆打造 | 考察党建与文化融合模式的行业辨识度与外部认可程度。 | 优秀（3分）：形成特色模式，获市级及以上政府/协会认可（入选案例库、专题推广等）； 良好（2分）：形成模式，获区级认可或内部广泛推广； 合格（1分）：有融合模式但无明确认可； 不合格（0分）：无特色融合模式。 | 模式总结材料、外部认可文件、荣誉证书、推广证明。 |
| 2.1.1 理念完整性与先进性 | 考察核心理念体系的系统性、贴合度、时代性，以及《企业文化手册》的编制、更新与推广覆盖。 | 优秀（3分）：构建五级理念体系，表述精准；手册明确年均更新≥1次，全员100%覆盖（有发放记录）； 良好（2分）：理念体系较完整，贴合企业实际；手册有修订记录，覆盖率80%-99%； 合格（1分）：核心理念不完整，手册未定期更新，覆盖率60%-79%； 不合格（0分）：无核心理念体系或未发布手册。 | 企业文化手册、理念提炼文件、手册修订记录、发放签收表/电子档分发记录。 |

表 D.1 “党建+企业文化建设”评价评分细则（续）

| 三级指标 | 指标释义 | 评分细则 (对应标准分值) | 佐证材料要求 |
|-----------------|---|--|-------------------------------|
| 2.1.2 理念宣贯与认同转化 | 评估理念宣贯的渠道、频次, 以及员工对理念的熟知度、认同度与行为转化效果。 | 优秀(2分): 宣贯渠道≥3种, 年均≥20场次, 熟知率≥95%、认同度≥90%, 有行为考核记录; 良好(1.5分): 渠道2种, 年均10-19场次, 熟知率85%-94%、认同度80%-89%; 合格(1分): 渠道1种, 年均5-9场次, 熟知率75%-84%、认同度70%-79%; 不合格(0分): 无宣贯或熟知率/认同度<75%。 | 宣贯活动台账、员工调研问卷、行为考核记录、访谈记录。 |
| 2.2.1 示范引领与责任担当 | 考察企业负责人在核心品质上的表现、创新成果, 以及带头履行社会责任的实际行动。 | 优秀(4分): 年均主导重大创新≥1项, 无失信记录, 战略落地成效显著, 年均参与公益≥2次; 良好(3分): 有创新成果, 无失信记录, 履职到位, 年均参与公益1次; 合格(2分): 创新不足, 无严重失信, 基本履职, 未参与公益; 不合格(0分): 有严重失信记录或履职失责。 | 创新项目批复、信用报告、战略落地报告、公益参与凭证。 |
| 2.3.1 伦理规范体系构建 | 评估商业伦理与职业道德规范的覆盖范围、配套机制及监督执行情况。 | 优秀(3分): 规范覆盖全链条, 有实施细则、监督机制及责任部门, 每年合规检查≥1次; 良好(2分): 规范覆盖主要场景, 有基本实施细则, 每2年检查1次; 合格(1分): 规范仅覆盖部分场景, 无实施细则或监督机制; 不合格(0分): 无任何伦理或职业道德规范。 | 伦理规范文件、实施细则、监督机制文件、合规检查记录。 |
| 2.3.2 诚信实践与信用管理 | 考察企业在经营全流程的诚信履约情况、信用管理制度建设, 以及近3年信用记录。 | 优秀(3分): 合同履约率100%, 产品/服务合格率100%, 信息披露完整, 无任何失信记录; 良好(2分): 履约率≥95%, 合格率≥98%, 无严重失信记录; 合格(1分): 履约率90%-94%, 有轻微失信记录且已整改; 不合格(0分): 履约率<90%或有严重失信记录。 | 合同履行台账、质检报告、信息披露文件、信用报告、整改证明。 |
| 3.1.1 组织架构设置 | 考察融合工作领导小组的设置、人员配备、职责分工与专业能力。 | 优秀(4分): 成立领导小组, 明确分工与考核标准, 配备专职≥2名或专兼职≥3名, 人员具备相关资质; 良好(3分): 成立领导小组, 分工较明确, 配备专职1名或兼职≥2名; 合格(2分): 有临时组织, 分工不明确, 仅兼职1名; 不合格(0分): 无任何统筹组织。 | 领导小组成立文件、职责分工文件、人员资质证明、考核标准。 |

表 D.1 “党建+企业文化建设”评价评分细则（续）

| 三级指标 | 指标释义 | 评分细则 (对应标准分值) | 佐证材料要求 |
|---------------|---|--|---------------------------------|
| 3.2.1 专项规划编制 | 评估企业文化建设规划的长远性、年度方案的量化程度、与战略的衔接及动态调整机制。 | 优秀（3分）：有3年及以上规划，年度方案量化目标≥8项，深度衔接战略，有季度复盘记录； 良好（2分）：有中长期规划，年度方案量化目标4-7项，基本衔接战略； 合格（1分）：仅有年度方案，量化目标1-3项，衔接不足； 不合格（0分）：无任何规划或方案。 | 中长期规划文件、年度实施方案、战略文件、复盘记录。 |
| 3.2.2 沟通机制建设 | 考察员工意见反馈渠道的完整性、响应效率与处理闭环情况。 | 优秀（2分）：有线上+线下双渠道，响应≤3个工作日，处理完成率≥95%，闭环记录完整； 良好（1.5分）：有单一渠道，响应≤5个工作日，处理完成率85%-94%； 合格（1分）：有渠道，响应不及时，处理完成率70%-84%； 不合格（0分）：无反馈渠道。 | 反馈渠道公示材料、意见处理台账、员工满意度调查。 |
| 3.3.1 人财物精准保障 | 评估文化建设专项经费、人员、物资的投入充足性与合理性。 | 优秀（4分）：专项经费≥年度营收0.5%，纳入预算专款专用，人员、物资保障充足； 良好（3分）：经费0.3%-0.4%，有基本人员、物资保障； 合格（2分）：经费0.1%-0.2%，仅兼职人员，物资短缺； 不合格（0分）：无专项经费、专职/兼职人员。 | 财务预算表、经费使用凭证、人员编制文件、物资采购记录。 |
| 3.4.1 考核体系科学化 | 考察融合工作考核指标的量化程度、考核流程的规范性与透明度。 | 优秀（3分）：核心考核指标≥6项，量化占比≥80%，流程含自评、复评、公示、申诉； 良好（2分）：指标3-5项，量化占比60%-79%，流程较完整； 合格（1分）：指标1-2项，量化占比<60%，流程不完整； 不合格（0分）：无考核体系。 | 考核制度文件、指标清单、流程说明、公示记录。 |
| 3.4.2 激励联动实效 | 评估考核结果与员工激励的挂钩程度、激励案例数量与效果反馈。 | 优秀（4分）：考核与薪酬（权重≥10%）、晋升等直接挂钩，年均激励案例≥5个，有员工正向反馈； 良好（3分）：与薪酬（权重5%-9%）、荣誉挂钩，年均案例2-4个； 合格（2分）：仅与荣誉挂钩，年均案例1个； 不合格（0分）：考核结果未与任何激励挂钩。 | 薪酬制度文件、晋升记录、表彰文件、激励案例总结、员工反馈问卷。 |

表 D.1 “党建+企业文化建设”评价评分细则（续）

| 三级指标 | 指标释义 | 评分细则 (对应标准分值) | 佐证材料要求 |
|----------------|--|--|-------------------------------|
| 4.1.1 培训体系建设 | 考察培训体系的完整性、课程覆盖、手册纳入情况及实操考核要求。 | 优秀（4分）：构建三位一体体系，课程库年均更新≥30%，两份手册纳入必修，实操考核通过率100%； 良好（3分）：有线上+线下体系，课程更新15%-29%，手册纳入必修，考核通过率90%-99%； 合格（2分）：仅线下培训，课程更新<15%，手册部分纳入，考核通过率80%-89%； 不合格（0分）：无系统培训体系。 | 培训体系方案、课程清单、手册培训课件、考核成绩单。 |
| 4.1.2 培训实施与成效 | 评估培训覆盖范围、开展频次、时长及满意度、行为转化效果。 | 优秀（4分）：新员工培训覆盖率100%、考核通过率100%，全员年均培训≥4次，单次≥2小时，满意度≥90%； 良好（3分）：覆盖率100%，年均培训2-3次，单次≥1.5小时，满意度80%-89%； 合格（2分）：覆盖率90%-99%，年均培训1次，单次≥1小时，满意度70%-79%； 不合格（0分）：覆盖率<90%或无全员培训。 | 签到表、培训计划、时长记录、满意度问卷、行为转化评估报告。 |
| 4.2.1 内部传播氛围营造 | 考察内部传播渠道数量、频次、内容适配性与氛围效果。 | 优秀（3分）：渠道≥4种，每月传播≥4次，内容贴合需求，氛围浓厚（有访谈反馈）； 良好（2分）：渠道2-3种，每月传播2-3次，内容较贴合，氛围较好； 合格（1分）：渠道1种，每月传播1次，内容一般，氛围平淡； 不合格（0分）：无内部传播举措。 | 传播台账、推文/宣传栏照片、内部网站截图、员工访谈记录。 |
| 4.2.2 外部品牌塑造 | 考察外部宣传频次、形式及企业文化品牌的行业辨识度与正向反馈。 | 优秀（4分）：年均宣传≥6次，形式多样，品牌辨识度高，正向反馈≥3次； 良好（3分）：年均宣传3-5次，有2种形式，有一定品牌认知度； 合格（2分）：年均宣传1-2次，形式单一，品牌认知度一般； 不合格（0分）：无外部宣传。 | 宣传活动台账、媒体报道截图、行业交流证明、正向反馈材料。 |
| 5.1.1 物理环境营造 | 考察办公、生产、展厅等场景中企业文化与党建元素的融入覆盖率、布局与氛围效果。 | 优秀（2分）：全场景融入（覆盖率100%），布局合理、视觉统一，兼具观赏与教育性； 良好（1.5分）：主要场景融入（覆盖率70%-99%），布局较合理； 合格（1分）：部分场景融入（覆盖率40%-69%），布局一般； 不合格（0分）：无任何元素融入（覆盖率<40%）。 | 各场景实景照片、环境布置方案。 |

表 D.1 “党建+企业文化建设”评价评分细则（续）

| 三级指标 | 指标释义 | 评分细则 (对应标准分值) | 佐证材料要求 |
|-----------------------|--|---|--|
| 5.1.2 企业识别系统（CIS）规范应用 | 考察CIS管理手册(含AI、SI)的完整性、视觉/空间元素使用规范, AI 技术赋能应用管控的成效, 各场景(含实体空间)应用一致性与监督闭环情况。 | 优秀（5分）：发布完整CIS管理手册（明确AI基础系统、SI空间系统规范），视觉/空间元素使用标准、审核流程清晰；引入AI工具（如智能审核、品牌监测系统）管控应用合规性，应用一致性≥95%；SI在门店、办公空间等实体场景落地100%符合规范，有定期巡检记录（年均≥4次）； 良好（3分）：有完整CIS管理手册（含AI、SI核心规范），视觉/空间规范较明确；未引入AI工具或仅初步应用，应用一致性80%-94%；SI在主要实体场景落地符合规范（≥80%），有巡检记录（年均2-3次）； 合格（1分）：有简易CIS规范（含部分AI、SI要求），无完整手册；无AI赋能管控，应用一致性60%-79%；SI在核心实体场景（≥50%）落地基本符合规范，有零星巡检记录； 不合格（0分）：无CIS规范或未包含AI、SI相关要求，应用一致性<60%；SI落地严重不符合规范。 | CIS管理手册（含AI、SI章节）、视觉/听觉/空间元素使用规范文件、AI工具应用截图（如智能审核报告、品牌监测数据、音频素材合规审核记录）、SI实体场景落地实景图、各场景应用对比图、巡检记录及整改台账。 |
| 5.2.1 活动常态化开展 | 考察文明创建活动的频次、类型覆盖、长效机制及外部荣誉获得情况。 | 优秀（3分）：全年开展≥6次，类型覆盖≥3类，有长效机制，获市级及以上荣誉； 良好（2分）：全年开展4-5次，类型覆盖2类，有基本机制，获区级荣誉； 合格（1分）：全年开展2-3次，类型覆盖1类，无明确机制，无荣誉； 不合格（0分）：全年开展<2次。 | 活动机制文件、年度活动台账、荣誉证书、活动方案。 |
| 5.2.2 创建成果转化 | 考察文明创建活动的记录完整性、员工参与率、企业风气及满意度支撑。 | 优秀（2分）：活动记录完整，参与率≥90%，无不良行为记录，员工满意度≥85%； 良好（1.5分）：记录较完整，参与率80%-89%，无重大不良行为； 合格（1分）：记录不全，参与率60%-79%，无严重不良行为； 不合格（0分）：参与率<60%或有严重不良行为记录。 | 活动记录（方案、签到表等）、员工行为考核记录、满意度调研。 |

表 D.1 “党建+企业文化建设”评价评分细则（续）

| 三级指标 | 指标释义 | 评分细则 (对应标准分值) | 佐证材料要求 |
|---------------|---------------------------------------|---|-------------------------------------|
| 6.1.1 合规与权益保障 | 考察员工劳动合同签订、社保缴纳、权益落实情况，以及近 3 年劳动合规记录。 | 优秀（2 分）：合同签订率 100%，社保足额缴纳，权益完全落实，无劳动纠纷或违规记录； 良好（1.5 分）：签订率 100%，社保足额缴纳，核心权益有保障，无重大纠纷； 合格（1 分）：签订率 95%-99%，权益基本保障，有轻微纠纷已整改； 不合格（0 分）：签订率<95%或有侵害员工权益记录。 | 劳动合同台账、社保缴纳证明、劳动部门合规证明、纠纷整改记录。 |
| 6.1.2 发展与关怀赋能 | 考察员工职业发展通道、培训覆盖，以及身心健康关怀的落地频次与满意度。 | 优秀（3 分）：建立 3 条职业通道，培训覆盖率 100%，年均体检+心理关怀≥2 次，满意度≥85%； 良好（2 分）：建立 2 条职业通道，培训覆盖率 80%-99%，年均体检 1 次，满意度 75%-84%； 合格（1 分）：建立 1 条职业通道，培训覆盖率 60%-79%，无心理关怀，满意度 65%-74%； 不合格（0 分）：无职业通道或培训体系。 | 职业发展手册、培训覆盖率数据、体检记录、心理关怀台账、满意度问卷。 |
| 6.2.1 公益实践 | 考察企业参与公益活动的频次、固定项目建设，以及合作伙伴共赢机制与满意度。 | 优秀（2 分）：年均公益≥3 次，有固定项目，建立共赢机制，合作伙伴满意度≥85%； 良好（1.5 分）：年均公益 1-2 次，有合作平台，有基本共赢举措，满意度 75%-84%； 合格（1 分）：偶尔参与公益，无固定项目，无明确共赢机制，满意度 65%-74%； 不合格（0 分）：未参与公益或有损害合作伙伴利益记录。 | 公益参与凭证、固定项目协议、合作伙伴协议、满意度调研。 |
| 6.2.2 绿色低碳运营 | 考察企业环保合规性、节能举措、能耗下降情况及相关体系认证。 | 优秀（3 分）：无环保违规记录，单位产值能耗逐年下降≥5%，通过 ISO14001 认证； 良好（2 分）：无环保违规记录，有节能举措，能耗下降 3%-4%； 合格（1 分）：无环保违规记录，无明确节能举措，能耗无增长； 不合格（0 分）：有环保违规记录或重大污染事故。 | 环保检测报告、能耗统计数据、ISO14001 认证证书、环保合规证明。 |

表 D.1 “党建+企业文化建设”评价评分细则（续）

| 三级指标 | 指标释义 | 评分细则 (对应标准分值) | 佐证材料要求 |
|-----------------|----------------------------------|--|-----------------------------------|
| 6.3.1 ESG 体系与披露 | 考察 ESG 管理体系的健全性、报告发布规范性与核心指标达标率。 | 优秀（2 分）：建立完整 ESG 体系，每年发布标准化报告，核心指标达标率 $\geq 90\%$ ； 良好（1.5 分）：有 ESG 管理机制，每 2 年披露 1 次信息，达标率 80%-89%； 合格（1 分）：有基础 ESG 管理，未定期披露信息，达标率 70%-79%； 不合格（0 分）：无 ESG 管理或重大 ESG 风险。 | ESG 管理文件、ESG 报告、核心指标达标证明。 |
| 6.3.2 利益相关方共赢 | 考察客户反馈机制、满意度，以及重大投诉情况与相关方正向评价。 | 优秀（3 分）：有全流程客户反馈机制，满意度 $\geq 90\%$ ，无重大投诉，相关方正向评价 ≥ 3 次/年； 良好（2 分）：有客户反馈机制，满意度 85%-89%，无重大投诉，正向评价 1-2 次/年； 合格（1 分）：有基础反馈渠道，满意度 80%-84%，无重大投诉； 不合格（0 分）：满意度 $< 80\%$ 或有重大利益相关方投诉。 | 客户反馈流程文件、满意度调查报告、投诉处理台账、正向评价材料。 |
| 7.1.1 业绩稳健增长 | 考察企业近 3 年核心经营指标的增长态势与资产负债率的合理性。 | 优秀（5 分）：营收、利润总额年均增长 $\geq 8\%$ ，无下滑，资产负债率在行业合理区间； 良好（4 分）：指标稳定或年均增长 3%-7%，资产负债率基本合理； 合格（3 分）：指标无明显下滑，资产负债率略高于行业合理区间但可控； 不合格（0 分）：指标连续 2 年下滑 $\geq 10\%$ 或资产负债率严重超标。 | 近 3 年财务审计报告、行业资产负债率参考数据、经营业绩分析报告。 |
| 7.1.2 行业竞争力提升 | 考察企业主营业务的行业排名、市场占有率及核心竞争优势。 | 优秀（5 分）：行业排名前 20%或市场占有率年均增长 $\geq 3\%$ ，具有专利等差异化优势； 良好（4 分）：行业排名前 30%或市场占有率稳定，具有一定竞争优势； 合格（3 分）：行业排名中等或市场占有率无明显下滑，无突出优势； 不合格（0 分）：行业排名靠后或市场占有率持续下滑。 | 行业排名证明、市场占有率分析报告、专利证书、第三方评估报告。 |

表 D.1 “党建+企业文化建设”评价评分细则（续）

| 三级指标 | 指标释义 | 评分细则 (对应标准分值) | 佐证材料要求 |
|-----------------|--------------------------------|---|------------------------------|
| 7.2.1 权威荣誉资质 | 考察企业近 3 年获得省级及以上权威荣誉的数量与有效性。 | 优秀（4 分）：近 3 年获得省级及以上荣誉≥2 项，在有效期内； 良好（3 分）：获得 1 项省级及以上荣誉或 2 项市级荣誉； 合格（2 分）：获得 1 项市级荣誉； 不合格（0 分）：近 3 年无任何权威荣誉。 | 荣誉证书、颁奖文件、荣誉有效期证明。 |
| 7.2.2 客户满意度与忠诚度 | 考察客户满意度调研频次、结果，以及复购率/续约率水平。 | 优秀（3 分）：每年调研≥2 次，满意度≥90%，复购率≥70%（To C）或续约率≥85%（To B）； 良好（2 分）：每年调研 1 次，满意度 85%-89%，复购率 60%-69%（To C）或续约率 75%-84%（To B）； 合格（1 分）：每 2 年调研 1 次，满意度 80%-84%，复购率 50%-59%（To C）或续约率 65%-74%（To B）； 不合格（0 分）：满意度＜80%或复购率/续约率＜50%（To C）/65%（To B）。 | 满意度调研报告、复购/续约数据统计、客户调研问卷。 |
| 7.2.3 社会形象与舆论管理 | 考察企业近 3 年舆情记录、正面宣传情况，以及舆情应对机制。 | 优秀（3 分）：无重大负面舆情，正面报道≥5 次，有完善舆情机制，响应≤2 小时； 良好（2 分）：无重大负面舆情，正面报道 2-4 次，有舆情机制，响应≤4 小时； 合格（1 分）：无重大负面舆情，无正面报道，有基础舆情机制； 不合格（0 分）：有重大负面舆情或舆情处置不当。 | 舆情监测报告、正面报道截图、舆情应急处置方案、响应记录。 |
| 8.1.1 展陈平台建设 | 考察企业文化/党建展厅的规模、数字化配套、开放时长与接待量。 | 满分（3 分）：展厅面积≥50 m²，有数字展陈系统，全年开放≥100 天，年接待≥500 人次； 部分得分（1-2 分）：展厅面积 30-49 m²或有基础数字设备，开放 80-99 天，接待 300-499 人次； 0 分：无专门展厅或未达到上述标准。 | 展厅实景照片、数字展陈系统截图、开放记录、参观台账。 |
| 8.1.2 模式推广示范 | 考察党建或文化建设模式的推广级别与证明材料。 | 满分（3 分）：模式被国家级政府/协会推广（全国性交流、官方文件收录）； 部分得分（1-2 分）：模式被省级政府/协会推广； 0 分：未被推广或仅市级及以下推广。 | 推广文件、政府/协会通知、推广会议材料、收录证明。 |
| 8.1.3 创新成果认定 | 考察企业文化相关创新实践的奖项级别或知识产权数量。 | 满分（4 分）：获国家级奖项或形成发明专利、著作权≥2 项； 部分得分（2-3 分）：获省级奖项或形成 1 项实用新型专利/著作权； 0 分：无相关创新成果。 | 奖项证书、专利证书、著作权登记证明。 |

附 录 E
(规范性)

“党建+企业文化建设”经典案例入库审批表

表E.1 给出了“党建+企业文化建设”经典案例入库审批表的格式要求。

表 E.1 “党建+企业文化建设”经典案例入库审批表

编号：

| | | | | | |
|---|--|------|--|----|--|
| 企业名称 | | | | | |
| 案列名称 | | | | | |
| 主创人员 | | | | | |
| 联系人 | | 职务 | | 电话 | |
| 案例所属领域 | <input type="checkbox"/> 党建引领与文化融合 <input type="checkbox"/> 文化理念体系创新 <input type="checkbox"/> 文化制度与保障机制 <input type="checkbox"/> 文化落地与行为塑造 <input type="checkbox"/> 文化载体与传播创新 <input type="checkbox"/> 社会责任与品牌形象 <input type="checkbox"/> 其他：（请注明） | | | | |
| 案例内容简介 | 简介包含背景、举措、成效、启示 4 个核心板块，字数不少于 2000 字（可另附纸填写） | | | | |
| 申报单位承诺 | 本单位承诺所提交的案例材料内容真实、准确，不涉及知识产权纠纷，同意湖南省企业文化促进会对本案例进行非营利性的宣传、推广与研究。 <div>相关部门意见：<div>负责人签字（单位签章）： 年 月 日</div></div> | | | | |
| 推荐专家 | 专家签字： <div>年 月 日</div> | | | | |
| 评价专家组意见： <div>组长签字： 年 月 日</div> | | | | | |
| 专家委员会意见： <div>主任委员签字： 年 月 日</div> | | | | | |
| 检索编号 | | 归档时间 | | | |

参 考 文 献

- [1]中共中央办公厅 关于加强和改进非公有制企业党的建设工作的意见（试行）2012年5月
 - [2]中共中央办公厅.关于在深化国有企业改革中坚持党的领导加强党的建设的若干意见.2015年9月.
 - [3]中共中央印发《中国共产党支部工作条例（试行）》.2018年10月28日.
 - [4]中共中央印发《中国共产党国有企业基层组织工作条例（试行）》.2019年12月30日.
 - [5]湖南省人民政府办公厅 湖南省加强非公有制企业党的建设实施办法.2015年8月.
 - [6]湖南省委组织部、省委两新工委关于深入推进两新组织“党建强、发展强”工作的指导意见2020年6月.
 - [7]中华全国总工会关于加强企业文化职工文化建设的指导意见（总工发〔2012〕12号）
 - [8]中国企业联合会、中国企业家协会、中国企业文化建设评价指标体系 2021年7月.
-