

# T/CCPS

团 体 标 准

T/CCPS 0031—2025

## 企业文化管理师职业能力评价规范

Specification for Professional Competence Evaluation of Corporate Culture  
Managers

2025-12-19 发布

2025-12-19 实施

中华文化促进会 发布



## 目 录

前 言 .....	II
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 职业能力要求 .....	2
6 评价方法 .....	6
7 认证流程 .....	20
8 继续教育 .....	21

## 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。

本文件由易无（北京）文化传播有限公司提出。

本文件由中华文化促进会归口。

本文件起草单位：中华文化促进会、易无（北京）文化传播有限公司、第二课堂（北京）科技有限公司、北京求索考试技术服务有限公司、实信网（北京）咨询服务有限公司、北京闪电学与说教育科技有限公司、厦门企恩管理咨询有限公司、河南斯达特企业管理咨询有限公司

本文件主要起草人：陈钢、王龙、余靖、陈赟、何晶、苗煜、褚红蕊、包志汉、詹托荣、宋元元、任娟梅、程贝贝

# 企业文化管理师职业能力评价规范

## 1 范围

本文件规定了企业文化管理师职业能力的评价要求。

本文件适用于各类企业、社会组织中从事企业文化建设、管理与传播的专业人员，以及有志于从事企业文化管理工作人员的职业能力评价。

## 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。

《中华人民共和国劳动法》

《企业人力资源管理师国家职业标准》

《关于加强和改进企业文化建设的指导意见》

《企业文化师国家职业标准》

## 3 术语和定义

下列术语和定义适用于本文件。

### 3.1

**企业文化** corporate culture

企业在应对内外部挑战、寻求生存与发展的过程中，通过实践和探索逐渐形成并为全体员工所认同、遵循，并不断演进的，具有本企业特色的价值观念、行为准则、道德规范、信仰习惯以及物质表现的总和。它既是一种稳定的状态，也是一个需要主动管理和塑造的动态过程。它包括精神文化（核心价值观、愿景、使命）、制度文化（管理制度、行为规范）、行为文化（员工行为、团队协作）和物质文化（办公环境、企业形象）等层次。

### 3.2

**企业文化管理师** corporate culture manager

指具备系统的企业文化理论知识和实践操作技能，能够独立或协助组织进行企业文化战略规划、体系构建、传播落地、评估优化及持续改进，以提升组织凝聚力、员工敬业度和企业核心竞争力的专业人才。其职责包括但不限于文化诊断、核心理念提炼、文化活动策划、文化与人力资源整合、文化风险管理等。

## 4 评价原则

### 4.1 科学性

评价应建立在科学的理论和方法基础上，确保评价内容的客观性、系统性和有效性。通过采用专业的评估工具和标准，避免主观臆断，力求准确反映被评价者的真实职业能力水平。

#### 4.2 公平性

评价过程应确保所有申请者在同等条件下获得公平的评价机会，杜绝任何形式的偏见和歧视。评价标准应公开透明，评价结果应公正可信，保障每位参与者的合法权益。

#### 4.3 全面性

评价应涵盖企业文化管理师职业能力的各个方面，包括专业知识、专业技能和职业道德，避免片面强调某一方面而忽视其他重要要素。通过多维度、多角度的综合考察，形成对被评价者职业能力全面而深入的认知。

#### 4.4 发展性

评价不仅是对当前能力的衡量，更应着眼于促进被评价者的职业发展和能力提升。评价结果应能为被评价者提供有益的反馈和改进方向，激励其持续学习和成长，以适应企业文化管理领域不断变化的需求。

#### 4.5 战略性

评价内容和方法应紧密结合企业文化管理工作的实际需求和行业发展趋势，确保评价结果能够有效指导企业在选拔、培养和使用企业文化管理人才时的决策。评价应能够反映被评价者在实际工作中解决问题的能力 and 贡献。

### 5 职业能力要求

#### 5.1 基础知识

##### 5.1.1 企业文化概述

- (1) 企业文化的定义与内涵
- (2) 企业文化的特征与分类
- (3) 企业文化的重要性与作用

##### 5.1.2 企业文化相关理论流派

- (1) 经典理论流派
- (2) 管理实践导向流派
- (3) 新兴流派
- (4) 中国本土企业文化理论流派

##### 5.1.3 企业文化与企业战略

- (1) 企业文化与战略的关系
- (2) 企业文化与战略的协同发展
- (3) 企业文化与企业战略的融合路径

#### 5.1.4 企业文化与人力资源管理

- (1) 企业文化与人力资源各模块的联系
- (2) 企业文化在人力资源管理中的作用

#### 5.1.5 企业文化建设流程与方法

- (1) 企业文化建设的系统框架与核心逻辑
- (2) 企业文化建设的全流程设计
- (3) 企业文化建设的创新方法与工具

#### 5.1.6 企业文化传播与推广

- (1) 企业文化传播的理论基础
- (2) 企业文化传播的渠道策略
- (3) 企业文化传播的实施方法
- (4) 企业文化传播的评估与优化

#### 5.1.7 企业文化相关法律法规

- (1) 企业文化法律环境与核心作用
- (2) 重点法律领域的文化合规要点
- (3) 合规管理与文化融合实务

#### 5.1.8 企业文化与行业规范

- (1) 中央八项规定精神与企业文化建设的深度融合
- (2) 行业规范的内涵解析与实践价值
- (3) 企业文化与行业规范的协同发展机制

#### 5.1.9 企业文化评估

- (1) 企业文化评估体系的理论建构
- (2) 企业文化评估的方法与工具
- (3) 企业文化评估的实施流程
- (4) 新时代企业文化评估的演进趋势

#### 5.1.10 企业文化发展趋势

- (1) 与数字化转型的深度融合
- (2) 全球化背景下的文化交流与融合
- (3) 回归人文关怀与社会责任
- (4) 强化创新与变革引领

### 5.2 专业知识

#### 5.2.1 企业文化基础理论

企业文化管理师应掌握文化的核心要素（精神层、制度层、行为层、物质层）及相互关系，理解企业文化与企业战略、组织绩效、创新能力、员工敬业度的内在联系。

企业文化管理师宜熟悉企业文化管理的经典理论(如沙因文化层次理论、霍夫斯泰德文化维度理论、奎因竞争性文化价值模型、丹尼森组织文化模型等)及前沿理念(如数字化文化、敏捷文化、学习型组织文化、创新文化、包容性文化等),并能结合企业实际进行灵活应用。

### 5.2.2 企业战略与管理知识

企业文化管理师应明确企业战略规划的基本逻辑、流程与工具(如SWOT分析、五力模型、PESTLE分析),能识别企业文化在战略落地、组织变革、兼并重组等关键环节中的支撑作用和潜在风险。

企业文化管理师应掌握人力资源管理基础理论(如人才吸引与保留、培训与发展、绩效管理、薪酬福利),理解企业文化与招聘、培训、绩效、薪酬、员工关系等模块的融合机制与协同效应,掌握“变革管理模型”(如科特八步法)和“ESG整合框架”。

### 5.2.3 法律法规与行业规范

企业文化管理师应熟悉国家及地方关于企业文化建设、劳动用工(如劳动合同法、工会法)、知识产权保护(如商标法、著作权法)、信息安全与数据隐私保护(如数据安全法、个人信息保护法)等相关法律法规。

企业文化管理师应了解行业文化建设的标杆实践与合规要求(如社会责任标准、ESG理念、行业自律规范、职业道德准则等),并能将其融入企业文化建设中,提升企业的社会形象和可持续发展能力。

### 5.2.4 文化诊断与评估方法

企业文化管理师应掌握文化调研工具(如定量问卷设计与分析、深度访谈技术、焦点小组讨论、观察法、关键事件分析法)及数据分析方法(如SWOT分析、文化审计、员工满意度测评、敬业度调查、组织健康度评估、文化差距分析、统计分析软件应用等),并能够将文化数据与经营数据(如生产效率、质量指标、客户满意度、创新能力等)进行关联分析,量化文化建设的商业价值。

企业文化管理师应了解企业文化评估指标体系(如文化一致性、员工认同度、文化影响力、文化与绩效关联度、文化成熟度)的构建逻辑、权重设计和动态调整方法,并能根据评估结果进行有效解读。

## 5.3 专业技能

### 5.3.1 文化体系构建与规划

企业文化管理师应能够独立设计全面、科学的企业文化调研方案,包含调研目标、方法、工具、样本选取、数据分析计划等。根据调研结果,深入分析企业现有文化(包括亚文化和反文化)与战略目标的匹配度,形成具有洞察力的文化诊断报告,识别文化优势、劣势、机遇和挑战。

企业文化管理师应协助高层管理者提炼企业核心价值观、使命、愿景,并能将其具体化、行为化。制定分层分类的文化建设规划(如年度计划、三年战略规划、五年发展蓝图),包含具体目标、行动计划、资源配置、责任分工、时间节点和效果衡量指标。确保文化规划与企业战略、人力资源管理体系(如人才发展、组织设计、领导力培养)深度协同联动。

### 5.3.2 文化传播与落地实施

企业文化管理师应策划并执行多样化、创新性的文化传播活动(如企业文化主题培训、文化故事征集与分享、内部表彰与奖励机制、仪式庆典、团队建设活动、员工关怀项目等),确保员工参与度、文化渗透力与转化率。

企业文化管理师应设计文化融入人力资源管理的具体路径，例如：将核心价值观纳入招聘标准和面试题库、在入职培训和晋升发展中嵌入文化课程、通过绩效指标和行为规范引导文化行为、将文化表现纳入薪酬激励体系。

企业文化管理师应熟练运用数字化工具（如企业内部协同平台、企业文化 App、社交媒体、短视频、直播、VR/AR 等）创新文化传播形式，提升文化传播的时效性、互动性与感染力，实现“随时随地，随心随性”的文化体验。

### 5.3.3 文化评估与优化

企业文化管理师应建立动态、多维度的企业文化评估机制，定期（如季度、年度）收集员工反馈、文化活动数据、组织绩效数据（如离职率、员工敬业度、创新项目成功率、团队协作效率、客户满意度等关联数据），运用专业分析方法形成全面的文化评估报告。

企业文化管理师应能够根据评估结果，清晰指出文化建设中的亮点与不足，提出可操作性强的文化优化方案，并推动形成‘诊断-规划-实施-评估-优化’的闭环管理机制，确保企业文化持续改进和动态迭代，使其始终与企业发展阶段和战略目标保持一致。

### 5.3.4 跨部门协作与沟通

企业文化管理师应能够与高层管理者进行高效沟通，清晰阐述文化建设的战略价值、投入产出，争取充分的资源投入与组织支持；协调各部门利益与文化建设目标，推动跨部门文化共识达成与协同行动。

企业文化管理师应能够向不同层级、不同背景的员工群体解读文化内涵，通过多种渠道解答文化相关疑问，处理文化冲突与员工关切，引导员工正确理解和践行文化，营造开放包容、积极向上的组织氛围。

## 5.4 职业道德

### 5.4.1 价值引领

企业文化管理师应坚守企业核心价值观，以身作则践行文化理念，通过正直、诚信、专业的行为示范影响和带动员工，成为企业文化的倡导者和表率。

企业文化管理师应维护文化的真实性与一致性，反对形式主义、表面文章，确保文化建设与企业实际经营、员工真实感受深度结合，拒绝任何误导或虚假的文化宣传。

企业文化管理师应促进多元包容确保在企业建设全球化环境中尊重文化差异。

### 5.4.2 保密与合规

企业文化管理师应对文化建设过程中涉及的企业核心数据（如员工调研结果、高层战略规划细节、敏感人事信息等）严格保密，遵守信息安全规范和数据隐私保护法律法规。

企业文化管理师应在文化传播与落地中遵守所有适用的法律法规，尊重知识产权，避免虚假宣传、侵权行为或任何可能损害企业声誉的行为。

### 5.4.3 职业责任

企业文化管理师应主动关注行业文化趋势、技术发展与企业需求，持续学习，提升专业能力和创新思维，为企业文化建设提供前瞻性、战略性建议。

企业文化管理师应对文化建设效果负责，勇于面对问题并推动改进，主动承担责任，确保文化管理工作务实有效，为企业长期发展创造价值。

## 6. 评价方法

### 6.1 理论考试

闭卷考核专业知识，题型包括单项选择题、多项选择题、简答题、论述题等，重点考查企业文化理论、战略融合、人力资源协同、法律法规、行业政策等内容。考试将包含对经典理论的理解与实际应用能力的考察。

### 6.2 工作业绩评估

结合考生提交的企业文化管理实践案例报告及实际工作成果（如文化手册编制、核心价值观落地项目、品牌文化活动效果报告、员工认同度提升数据、文化与绩效关联数据等）、跨部门协作成效、参与重要文化变革项目的贡献及合规记录，由专家委员会结合案例的创新性、系统性、实效性和可借鉴性进行评审，同时参考由上级主管、同事及合作部门进行的多维度综合评价。

### 6.3 职业道德评价

通过匿名问卷调查、行为观察、360度反馈、背景调查等方式，评估考生的诚信度、保密意识、价值践行一致性、社会责任感、职业素养和遵守企业规章制度的情况。

### 6.4 工作要求

初级企业文化管理师

职业功能	工作内容	技能要求	相关知识要求
1. 企业文化管理	1.1. 文化理念规划设计	1.1.1. 能设计企业文化现状调查问卷 1.1.2. 能实施员工访谈收集文化现状数据 1.1.3. 能整理问卷和访谈数据形成分析报告 1.1.4. 能识别企业文化现状中的主要特征	1.1.1. 问卷设计的原则和方法 1.1.2. 访谈技巧的基本要点 1.1.3. 数据分析的基本流程 1.1.4. 企业文化特征的识别标准
	1.2. 文化宣贯活动组织	1.2.1. 能整理企业文化调研数据 1.2.2. 能识别企业文化中的矛盾点 1.2.3. 能发现企业文化改进空间 1.2.4. 能形成企业文化诊断结论	1.2.1. 企业文化调研数据的整理方法 1.2.2. 企业文化矛盾点的识别特征 1.2.3. 企业文化改进空间的评估标准 1.2.4. 企业文化诊断结论的撰写规范
	1.3. 文化调研与分析	1.3.1. 能收集企业文化相关的内部资料 1.3.2. 能整理企业文化调研数据 1.3.3. 能识别企业文化现状的基本	1.3.1. 企业文化内部资料的类型与来源 1.3.2. 数据整理的基本方法 1.3.3. 企业文化的基本构成要素

		特征 1.3.4. 能编制企业文化诊断评估报告	1.3.4. 企业文化诊断评估报告的结构与规范
	1.4. 规避文化管理误区	1.4.1. 能识别企业文化管理中的常见误区 1.4.2. 能基于诊断结果提炼企业核心理念 1.4.3. 能基于诊断结果构建企业价值观体系 1.4.4. 能形成文化纲领文档	1.4.1. 企业文化管理常见误区的类型 1.4.2. 企业核心理念提炼的方法 1.4.3. 企业价值观体系构建的原则 1.4.4. 文化纲领文档的结构要素
2. 企业文化调研与诊断	2.1. 明确调研诊断定位原则	2.1.1. 能设计基础的企业文化调研问卷 2.1.2. 能通过访谈收集企业文化现状信息 2.1.3. 能整理问卷数据形成初步调研报告	2.1.1. 问卷设计的基本原理 2.1.2. 访谈技巧的注意事项 2.1.3. 数据整理的基本方法
	2.2. 全流程开展调研诊断	2.2.1. 能编制企业文化调研诊断规划文件 2.2.2. 能提交规划文件至决策层审批 2.2.3. 能根据批复意见完成规划文件定稿 2.2.4. 能建立调研诊断实施档案	2.2.1. 企业文化调研诊断规划文件的结构要素 2.2.2. 企业决策层审批流程的基本要求 2.2.3. 规划文件修改的技术规范 2.2.4. 实施档案管理的归档标准
	2.3. 应对典型行业诊断难题	2.3.1. 能根据调研结果识别企业文化现状 2.3.2. 能明确企业文化建设的基本目标 2.3.3. 能设计企业文化发展规划草案的基本框架 2.3.4. 能配置企业文化建设的基础资源	2.3.1. 企业文化现状分析的基本方法 2.3.2. 企业文化建设目标设定的基本原则 2.3.3. 企业文化发展规划框架的基本要素 2.3.4. 资源配置的基础原则
	2.4. 推进数字化诊断创新	2.4.1. 能组织跨部门评审会议 2.4.2. 能对规划方案进行可行性论证 2.4.3. 能收集反馈意见 2.4.4. 能优化调整方案内容	2.4.1. 会议组织的基本流程 2.4.2. 可行性论证的基本要素 2.4.3. 反馈意见收集的方法 2.4.4. 方案优化的基本方法

	2.5. 把控调研诊断质量环节	<p>2.5.1. 能收集企业文化调研的原始数据</p> <p>2.5.2. 能识别调研数据中的明显错误</p> <p>2.5.3. 能整理调研数据形成基础报告</p>	<p>2.5.1. 企业文化调研数据收集的基本方法</p> <p>2.5.2. 调研数据常见错误的识别标准</p> <p>2.5.3. 基础调研报告的结构要素</p>
3. 企业文化核心理念提炼	3.1. 开展员工共创工作坊	<p>3.1.1. 能维护企业文化传播渠道的日常内容更新</p> <p>3.1.2. 能核查发布信息的准确性并及时传达</p> <p>3.1.3. 能处理企业文化传播渠道的常见技术问题</p>	<p>3.1.1. 企业文化传播渠道日常维护的操作步骤</p> <p>3.1.2. 信息准确性核查的要点</p> <p>3.1.3. 常见技术问题的解决方法</p>
	3.2. 确定阐释文化理念	<p>3.2.1. 能策划企业文化常规活动方案</p> <p>3.2.2. 能组织员工参与文化庆典活动</p> <p>3.2.3. 能收集员工对企业文化活动的反馈意见</p>	<p>3.2.1. 企业文化活动策划的基本要素</p> <p>3.2.2. 庆典活动组织的标准流程</p> <p>3.2.3. 员工反馈收集的基本方法</p>
	3.3. 结合访谈剖析工作	<p>3.3.1. 能设计访谈提纲收集企业文化传播效果信息</p> <p>3.3.2. 能整理访谈记录识别基本传播问题</p> <p>3.3.3. 能编写简单传播效果评估报告</p>	<p>3.3.1. 访谈提纲设计的基本结构；企业文化传播效果评估的核心指标</p> <p>3.3.2. 访谈记录的整理方法；企业文化传播常见问题的分类</p> <p>3.3.3. 传播效果评估报告的框架；基础报告撰写规范</p>
4. 企业文化建设规划	4.1. 完成目标设定工作	<p>4.1.1. 能收集企业内部文化信息</p> <p>4.1.2. 能识别文化差异的基本表现形式</p> <p>4.1.3. 能记录潜在冲突点和融合障碍</p>	<p>4.1.1. 企业文化的基本概念</p> <p>4.1.2. 信息收集的方法</p> <p>4.1.3. 文化差异的表现形式</p> <p>4.1.4. 冲突点的记录规范</p> <p>4.1.5. 融合障碍的分类标准</p>
	4.2. 推进企业文化结构化	<p>4.2.1. 能根据计划安排跨部门研讨会的时间和场地</p> <p>4.2.2. 能准备文化融合活动所需的基础材料</p> <p>4.2.3. 能执行标准化的员工培训活动流程</p>	<p>4.2.1. 跨部门研讨会的基本组织流程</p> <p>4.2.2. 文化融合活动物资准备的标准清单</p> <p>4.2.3. 员工培训活动的标准执行步骤</p>

	4.3. 保障规划实施资源	4.3.1. 能识别企业整体战略的基本要素 4.3.2. 能收集文化融合所需的基础资源信息 4.3.3. 能协助制定文化融合行动计划草案	4.3.1. 企业整体战略的基本构成 4.3.2. 文化资源信息的收集方法 4.3.3. 行动计划草案的编写格式
	4.4. 控制规划实施风险	4.4.1. 能按照标准流程评估文化融合成效 4.4.2. 能收集企业文化实施过程的基础数据 4.4.3. 能根据分析结果提出基础优化建议	4.4.1. 文化融合评估的基本流程 4.4.2. 基础数据收集的方法 4.4.3. 优化建议的撰写规范

## 中级企业文化管理师

职业功能	工作内容	技能要求	相关知识要求
1. 企业文化调研与诊断	1.1. 明确调研诊断定位原则	1.1.1. 能设计分层问卷满足不同对象调研需求 1.1.2. 能运用多种调研方法交叉验证信息准确性 1.1.3. 能分析企业文化现状与战略目标的匹配度 1.1.4. 能撰写包含改进建议的完整诊断报告	1.1.1. 分层抽样技术的应用原则 1.1.2. 多种调研方法的协同验证原理 1.1.3. 企业文化与战略匹配的分析框架 1.1.4. 诊断报告的结构化撰写规范
	1.2. 全流程开展调研诊断	1.2.1. 能整合多部门需求编制调研诊断规划文件 1.2.2. 能协调决策层完成规划文件审批 1.2.3. 能综合多方批复意见完成规划文件修订 1.2.4. 能设计调研诊断实施档案管理系统	1.2.1. 跨部门需求整合的技术方法 1.2.2. 决策层沟通协调的关键要素 1.2.3. 多源批复意见的整合分析技术 1.2.4. 档案系统设计的组织原则
	1.3. 应对典型行业诊断难题	1.3.1. 能分析调研数据识别企业文化关键问题 1.3.2. 能设计符合企业战略的文化核心内容 1.3.3. 能规划企业文化建设的实施	1.3.1. 企业文化关键问题诊断的技术要点 1.3.2. 企业战略与文化核心内容的匹配关系 1.3.3. 文化实施路径设计的系统方

		<p>路径</p> <p>1.3.4. 能优化企业文化建设的资源配置方案</p> <p>1.3.5. 能协调团队完成文化发展规划草案</p>	<p>法</p> <p>1.3.4. 资源优化配置的技术方案</p> <p>1.3.5. 团队协作完成文化规划的工作流程</p>
	1.4. 推进数字化诊断创新	<p>1.4.1. 能协调不同部门人员参与评审会议</p> <p>1.4.2. 能识别规划方案的潜在风险</p> <p>1.4.3. 能归纳整理反馈意见的关键问题</p> <p>1.4.4. 能形成方案改进报告</p>	<p>1.4.1. 跨部门沟通协调的技巧</p> <p>1.4.2. 风险识别的方法</p> <p>1.4.3. 意见归纳整理的技术</p> <p>1.4.4. 改进报告的撰写要求</p>
	1.5. 把控调研诊断质量环节	<p>1.5.1. 能设计企业文化调研的质量控制方案</p> <p>1.5.2. 能分析调研数据中的潜在偏差</p> <p>1.5.3. 能验证调研诊断结果的可靠性</p> <p>1.5.4. 能优化调研工具确保数据质量</p>	<p>1.5.1. 调研质量控制方案的设计原则</p> <p>1.5.2. 调研数据偏差分析的技术要点</p> <p>1.5.3. 诊断结果验证的基本流程</p> <p>1.5.4. 调研工具优化的核心方法</p>
2. 企业文化核心理念提炼	2.1. 高层访谈剖析战略	<p>2.1.1. 能策划企业文化传播的消息内容和故事框架</p> <p>2.1.2. 能设计符合企业文化价值观的视觉材料</p> <p>2.1.3. 能通过访谈获取高层战略信息并分析提炼</p> <p>2.1.4. 能确保传播内容与企业战略目标保持一致性</p>	<p>2.1.1. 企业文化传播内容的策划方法</p> <p>2.1.2. 视觉传达设计的基本原则</p> <p>2.1.3. 高层访谈的信息采集技巧</p> <p>2.1.4. 企业战略目标与传播内容的关联标准</p>
	2.2. 开展员工共创工作坊	<p>2.2.1. 能优化企业文化传播渠道的内容发布流程</p> <p>2.2.2. 能协调多个企业文化传播渠道的信息同步</p> <p>2.2.3. 能诊断并处理企业文化传播渠道中较复杂的技术问题</p> <p>2.2.4. 能指导他人使用企业文化传播渠道</p>	<p>2.2.1. 内容发布流程优化的方法</p> <p>2.2.2. 多渠道信息同步的协调技巧</p> <p>2.2.3. 较复杂技术问题的诊断流程</p> <p>2.2.4. 企业文化传播渠道的使用指导方法</p>

	2.3. 确定阐释文化理念	<p>2.3.1. 能优化企业文化活动执行流程</p> <p>2.3.2. 能设计针对不同群体的文化培训方案</p> <p>2.3.3. 能协调资源保障团队建设活动实施</p> <p>2.3.4. 能评估文化活动对员工参与度的影响</p>	<p>2.3.1. 活动流程优化的技术要点</p> <p>2.3.2. 员工群体分类的特征分析</p> <p>2.3.3. 团队建设资源的协调原则</p> <p>2.3.4. 文化认同度的评估指标</p>
	2.4. 结合访谈剖析工作	<p>2.4.1. 能优化访谈提纲设计差异化问题</p> <p>2.4.2. 能分析访谈数据诊断深层次传播问题</p> <p>2.4.3. 能综合多种数据源评估传播效果</p> <p>2.4.4. 能提出传播策略改进方案</p>	<p>2.4.1. 差异化访谈问题的设计原则；不同受众群体的传播特征</p> <p>2.4.2. 深度问题诊断的分析模型；企业文化传播障碍的识别特征</p> <p>2.4.3. 多源数据整合的评估方法；问卷与观察数据的应用要点</p> <p>2.4.4. 传播策略优化的技术路径；改进方案的设计框架</p>
	2.5. 推动文化理念落地	<p>2.5.1. 能制定文化理念推广实施方案</p> <p>2.5.2. 能协调跨部门资源推进文化落地活动</p> <p>2.5.3. 能收集文化理念落地反馈数据</p>	<p>2.5.1. 企业文化推广策略的知识</p> <p>2.5.2. 跨部门协作机制的原则</p> <p>2.5.3. 数据收集与分析方法的知识</p>
3. 企业文化建设规划	3.1. 完成目标设定工作	<p>3.1.1. 能分析文化差异对目标设定的影响</p> <p>3.1.2. 能评估冲突点的潜在影响程度</p> <p>3.1.3. 能提出融合障碍的解决方案</p> <p>3.1.4. 能协作制定文化融合目标</p>	<p>3.1.1. 目标设定流程</p> <p>3.1.2. 冲突影响评估方法</p> <p>3.1.3. 融合障碍的解决策略</p> <p>3.1.4. 跨部门协作机制</p> <p>3.1.5. 文化融合目标的制定原则</p>
	3.2. 推进企业文化结构化	<p>3.2.1. 能协调多个部门参与跨部门研讨会的组织</p> <p>3.2.2. 能根据反馈调整文化融合活动的实施方案</p> <p>3.2.3. 能解决活动执行过程中的突发协调问题</p> <p>3.2.4. 能指导他人完成文化融合活动的现场执行</p>	<p>3.2.1. 多部门协调沟通的技术要点</p> <p>3.2.2. 文化融合活动方案调整的原则</p> <p>3.2.3. 活动突发事件处理的流程规范</p> <p>3.2.4. 文化融合活动现场执行的指导方法</p>

	3.3. 保障规划实施资源	<p>3.3.1. 能分析文化融合策略与企业战略的匹配度</p> <p>3.3.2. 能制定文化融合行动计划的实施步骤</p> <p>3.3.3. 能协调跨部门获取规划实施所需资源</p> <p>3.3.4. 能评估文化融合策略的可行性</p>	<p>3.3.1. 战略匹配度的分析方法</p> <p>3.3.2. 行动计划实施的步骤设计</p> <p>3.3.3. 跨部门资源协调的流程</p> <p>3.3.4. 策略可行性评估的标准</p>
	3.4. 控制规划实施风险	<p>3.4.1. 能设计文化融合成效评估方案</p> <p>3.4.2. 能运用多种分析方法解读文化实施数据</p> <p>3.4.3. 能针对风险点提出优化方案并协调实施</p> <p>3.4.4. 能识别文化实施过程中的潜在风险</p>	<p>3.4.1. 评估方案设计的原则</p> <p>3.4.2. 多元数据分析的应用方法</p> <p>3.4.3. 跨部门协调的实施要点</p> <p>3.4.4. 企业文化风险识别的基本框架</p>
	3.5. 评估优化规划效果	<p>3.5.1. 能分析企业文化规划实施后的效果数据</p> <p>3.5.2. 能识别规划实施过程中存在的偏差</p> <p>3.5.3. 能提出优化企业文化规划的调整方案</p> <p>3.5.4. 能协调相关部门落实优化措施</p>	<p>3.5.1. 企业文化效果评估的指标体系</p> <p>3.5.2. 规划偏差分析的工具方法</p> <p>3.5.3. 企业文化规划优化的基本原则</p> <p>3.5.4. 跨部门协作的沟通机制</p>
4. 企业文化内部传播	4.1. 明确内部传播意义与特点	<p>4.1.1. 能识别内部传播在企业文化落地中的作用</p> <p>4.1.2. 能区分内部传播与外部传播的核心差异</p> <p>4.1.3. 能说明内部传播对员工行为引导的影响机制</p> <p>4.1.4. 能列举内部传播的主要载体形式</p>	<p>4.1.1. 企业文化传播的基本功能</p> <p>4.1.2. 内部传播与外部传播的特征差异</p> <p>4.1.3. 员工行为塑造的传播学原理</p> <p>4.1.4. 企业内部传播载体的分类标准</p>
	4.2. 制定传播策略与选择渠道	<p>4.2.1. 能分析企业文化传播需求确定传播目标</p> <p>4.2.2. 能制定符合企业特点的传播策略框架</p> <p>4.2.3. 能选择适合企业文化的传播渠道组合</p>	<p>4.2.1. 企业文化传播需求分析的方法</p> <p>4.2.2. 传播策略框架设计的基本原则</p> <p>4.2.3. 传播渠道类型的特点及适用场景</p>

		4.2.4. 能协调相关部门实施传播计划	4.2.4. 跨部门协作实施传播的流程要点
	4.3. 开展需求分析与规划制定	4.3.1. 能收集企业文化相关的内外部信息 4.3.2. 能整理企业文化现状数据 4.3.3. 能识别企业文化建设的初步需求 4.3.4. 能协助制定企业文化规划草案	4.3.1. 企业文化信息收集的方法 4.3.2. 企业文化现状分析的基本框架 4.3.3. 企业文化需求识别的常见类型 4.3.4. 企业文化规划草案的要素
	4.4. 组织传播内容创作与活动实施	4.4.1. 能独立撰写企业文化传播所需的新闻稿件 4.4.2. 能设计企业文化传播活动的执行方案 4.4.3. 能制作企业文化宣传所需的视觉材料 4.4.4. 能协调活动执行所需的各类资源	4.4.1. 企业文化新闻稿的写作规范 4.4.2. 企业文化活动方案的设计要素 4.4.3. 企业文化视觉材料的设计原则 4.4.4. 企业文化活动资源协调的流程
	4.5. 进行效果评估与持续改进	4.5.1. 能收集企业文化活动实施效果的数据 4.5.2. 能整理分析企业文化评估数据并形成报告 4.5.3. 能根据评估结果提出改进建议 4.5.4. 能协助实施企业文化改进方案	4.5.1. 企业文化评估的数据收集方法 4.5.2. 企业文化评估报告的撰写规范 4.5.3. 企业文化改进建议的提出原则 4.5.4. 企业文化改进方案的执行流程
5. 企业文化外部传播	5.1. 研究企业文化外部传播理论与意义	5.1.1. 能解析企业文化外部传播的基本理论框架 5.1.2. 能阐述企业文化外部传播对企业品牌形象的影响机制 5.1.3. 能比较不同企业文化外部传播模式的适用场景 5.1.4. 能设计企业文化外部传播效果的评估指标体系	5.1.1. 企业文化外部传播理论的基本框架 5.1.2. 企业品牌形象塑造与传播的关联机制 5.1.3. 不同企业文化传播模式的特点与适用条件 5.1.4. 企业文化传播效果评估的指标体系构建方法

5.2. 制定企业文化外部传播策略与渠道	<p>5.2.1. 能分析外部传播环境确定企业文化传播目标受众</p> <p>5.2.2. 能设计企业文化外部传播策略框架</p> <p>5.2.3. 能选择适合企业文化传播的外部渠道组合</p> <p>5.2.4. 能制定企业文化外部传播实施方案</p> <p>5.2.5. 能评估企业文化外部传播效果</p>	<p>5.2.1. 企业文化传播环境分析的方法</p> <p>5.2.2. 企业文化传播策略设计的要素</p> <p>5.2.3. 企业文化传播渠道的类型和特点</p> <p>5.2.4. 企业文化传播实施方案的制定流程</p> <p>5.2.5. 企业文化传播效果评估的标准和方法</p>
5.3. 执行企业文化外部传播实施流程	<p>5.3.1. 能根据传播方案协调外部媒体资源</p> <p>5.3.2. 能执行标准化外部传播活动流程</p> <p>5.3.3. 能处理传播过程中的常规协调问题</p>	<p>5.3.1. 企业外部传播渠道的类型与特点</p> <p>5.3.2. 标准化传播活动执行流程</p> <p>5.3.3. 常规协调问题的处理方法</p>
5.4. 评估优化企业文化外部传播效果	<p>5.4.1. 能收集企业文化外部传播的相关数据</p> <p>5.4.2. 能分析传播效果的基本指标</p> <p>5.4.3. 能提出初步优化建议</p> <p>5.4.4. 能实施简单的传播优化方案</p>	<p>5.4.1. 企业文化传播数据收集的方法</p> <p>5.4.2. 传播效果评估的基本指标类型</p> <p>5.4.3. 传播优化策略的基础知识</p> <p>5.4.4. 传播方案实施的基本步骤</p>

## 高级企业文化管理师

职业功能	工作内容	技能要求	相关知识要求
	1.1. 明确内部传播意义与特点	<p>1.1.1. 能分析不同发展阶段企业的内部传播需求</p> <p>1.1.2. 能评估内部传播效果对企业文化认同度的影响</p>	<p>1.1.1. 企业生命周期各阶段的传播需求特征</p> <p>1.1.2. 文化认同度与传播效果的关联机制</p>

1. 企业文化内部传播		1.1.3. 能设计内部传播特点的诊断方案 1.1.4. 能指导他人理解内部传播的战略价值	1.1.3. 传播效果诊断的指标体系 1.1.4. 内部传播在企业战略实施中的定位
	1.2. 制定传播策略与选择渠道	1.2.1. 能评估传播需求变化调整传播策略 1.2.2. 能设计多层次传播渠道组合方案 1.2.3. 能解决传播策略实施中的问题 1.2.4. 能指导初级人员制定传播策略	1.2.1. 传播策略动态调整的评估方法 1.2.2. 传播渠道组合优化的技术原则 1.2.3. 传播实施问题诊断的解决路径 1.2.4. 企业文化传播策略的培训要点
	1.3. 开展需求分析与规划制定	1.3.1. 能设计企业文化需求调研方案 1.3.2. 能分析企业文化现状与战略匹配度 1.3.3. 能制定企业文化建设的整体规划 1.3.4. 能评估企业文化规划的实施可行性 1.3.5. 能指导初级人员开展需求分析工作	1.3.1. 企业文化调研方案的设计原则 1.3.2. 企业文化与战略匹配的分析模型 1.3.3. 企业文化建设规划的制定流程 1.3.4. 企业文化规划可行性的评估标准 1.3.5. 需求分析工作的指导方法
	1.4. 组织传播内容创作与活动实施	1.4.1. 能指导团队创作企业文化传播内容 1.4.2. 能优化企业文化传播活动的执行流程 1.4.3. 能解决活动实施过程中的突发问题 1.4.4. 能培训新员工掌握内容创作基本方法	1.4.1. 企业文化传播内容的指导要点 1.4.2. 企业文化活动流程的优化方法 1.4.3. 企业文化活动突发问题的处理原则 1.4.4. 企业文化内容创作培训的教学要点
	1.5. 进行效果评估与持续改进	1.5.1. 能设计企业文化评估指标体系 1.5.2. 能独立分析评估数据并诊断问题根源 1.5.3. 能制定企业文化持续改进计划 1.5.4. 能指导初级人员实施改进措施	1.5.1. 企业文化评估指标的设计原理 1.5.2. 企业文化问题的诊断分析方法 1.5.3. 企业文化持续改进计划的制定要求 1.5.4. 企业文化改进措施的指导要点

2. 企业文化外部传播	2.1. 执行企业文化外部传播实施流程	<p>2.1.1. 能优化外部传播方案的实施效果</p> <p>2.1.2. 能独立处理传播过程中的突发问题</p> <p>2.1.3. 能指导团队执行外部传播活动</p>	<p>2.1.1. 传播效果评估与优化的方法</p> <p>2.1.2. 突发问题应对的处理原则</p> <p>2.1.3. 团队指导与协调的技巧</p>
	2.2. 评估优化企业文化外部传播效果	<p>2.2.1. 能设计企业文化外部传播的评估方案</p> <p>2.2.2. 能诊断传播效果中的问题并提出解决方案</p> <p>2.2.3. 能制定并实施复杂的优化策略</p> <p>2.2.4. 能指导他人进行传播评估工作</p> <p>2.2.5. 能监控优化效果并进行调整</p>	<p>2.2.1. 传播评估方案设计的原则</p> <p>2.2.2. 传播问题诊断的技术</p> <p>2.2.3. 复杂传播优化策略的制定方法</p> <p>2.2.4. 指导他人进行传播评估的技巧</p> <p>2.2.5. 传播效果监控和调整的机制</p>
3. 企业文化与人力资源管理融合	3.1. 招聘选拔	<p>3.1.1. 能设计基于企业文化价值观的招聘面试问题</p> <p>3.1.2. 能评估应聘者与企业文化匹配度</p> <p>3.1.3. 能指导初、中级员工实施文化导向的招聘流程</p> <p>3.1.4. 能处理招聘过程中的文化适配争议</p>	<p>3.1.1. 企业文化核心要素在招聘中的应用</p> <p>3.1.2. 文化匹配度评估的方法体系</p> <p>3.1.3. 面试流程指导的培训要点</p> <p>3.1.4. 文化冲突处理的解决原则</p>
	3.2. 培训发展	<p>3.2.1. 能设计企业文化培训课程方案</p> <p>3.2.2. 能组织实施企业文化培训活动</p> <p>3.2.3. 能评估企业文化培训效果</p> <p>3.2.4. 能指导初、中级工开展企业文化培训工作</p>	<p>3.2.1. 企业文化培训课程设计的原理</p> <p>3.2.2. 企业文化培训活动组织的流程</p> <p>3.2.3. 企业文化培训效果评估的方法</p> <p>3.2.4. 企业文化培训指导的技巧</p>
	3.3. 绩效管理	<p>3.3.1. 能设计绩效管理方案</p> <p>3.3.2. 能实施绩效评估过程</p> <p>3.3.3. 能分析绩效评估结果</p> <p>3.3.4. 能反馈绩效评估结果</p> <p>3.3.5. 能调整绩效管理方案</p>	<p>3.3.1. 绩效管理体系的设计原则</p> <p>3.3.2. 绩效评估流程的操作规范</p> <p>3.3.3. 绩效数据分析的基本方法</p> <p>3.3.4. 绩效反馈沟通的技巧要点</p> <p>3.3.5. 绩效方案调整的决策依据</p>

	3.4. 薪酬激励	<p>3.4.1. 能设计符合企业文化的薪酬激励方案</p> <p>3.4.2. 能实施薪酬激励方案并监控执行过程</p> <p>3.4.3. 能分析薪酬激励方案的效果并形成报告</p> <p>3.4.4. 能指导初级和中级工进行薪酬激励的日常管理</p>	<p>3.4.1. 薪酬激励方案设计的原则和方法</p> <p>3.4.2. 薪酬激励方案实施的流程和监控要点</p> <p>3.4.3. 薪酬激励效果评估的指标体系</p> <p>3.4.4. 薪酬激励日常管理的操作规范</p>
4. 企业文化与业务流程融合	4.1. 明确融合重要性	<p>4.1.1. 能识别企业文化与业务战略的融合关键点</p> <p>4.1.2. 能分析文化融合对企业经营绩效的影响机制</p> <p>4.1.3. 能设计文化融合重要性的评估指标</p> <p>4.1.4. 能指导初级员工理解文化融合的核心价值</p>	<p>4.1.1. 企业文化与战略融合的基本理论</p> <p>4.1.2. 文化融合影响企业经营绩效的传导机制</p> <p>4.1.3. 文化融合评估指标的设计原则</p> <p>4.1.4. 文化融合价值传递的沟通方法</p> <p>4.1.5. 跨部门文化协同的关键要素</p>
	4.2. 分析融合现状	<p>4.2.1. 能运用企业文化诊断工具分析企业文化与业务融合的现状</p> <p>4.2.2. 能通过员工访谈和问卷调查识别企业文化与组织结构的匹配程度</p> <p>4.2.3. 能根据分析结果提出企业文化融合的改进建议</p> <p>4.2.4. 能编写企业文化融合现状分析报告</p> <p>4.2.5. 能指导初级员工收集企业文化融合现状的相关数据</p>	<p>4.2.1. 企业文化诊断工具的使用方法；企业文化与业务融合的关联要素</p> <p>4.2.2. 员工访谈的设计原则；问卷调查的设计方法；企业文化与组织结构匹配的评估标准</p> <p>4.2.3. 企业文化融合的改进策略；企业文化改进方案的设计原则</p> <p>4.2.4. 分析报告的撰写规范；企业文化融合现状分析的关键指标</p> <p>4.2.5. 数据收集的方法；企业文化融合现状的数据类型</p>
	4.3. 制定融合策略	<p>4.3.1. 能分析企业文化与业务战略的匹配程度</p> <p>4.3.2. 能设计跨部门文化融合实施方案</p> <p>4.3.3. 能制定企业文化与组织架构的整合方案</p> <p>4.3.4. 能评估文化融合过程中的冲突点</p> <p>4.3.5. 能编制文化融合策略的执行</p>	<p>4.3.1. 企业文化与战略匹配度的分析方法</p> <p>4.3.2. 跨部门文化融合实施的关键要素</p> <p>4.3.3. 组织架构与企业文化融合的关联机制</p> <p>4.3.4. 文化融合过程中冲突识别的类型</p> <p>4.3.5. 文化融合策略执行路线图的</p>

		路线图	编制原则
	4.4. 推进融合实施	4.4.1. 能设计企业文化与业务融合的实施计划 4.4.2. 能解决企业文化融合过程中出现的冲突问题 4.4.3. 能指导初级和中级工执行文化融合方案 4.4.4. 能评估企业文化融合实施的效果	4.4.1. 企业文化与业务融合的规划方法 4.4.2. 企业文化冲突解决的沟通技巧 4.4.3. 文化融合项目的指导原则 4.4.4. 企业文化融合效果的评估指标
5. 企业文化评估体系构建	5.1. 明确评估价值原则	5.1.1. 能制定企业文化评估的价值指标体系 5.1.2. 能分析企业文化价值原则与企业战略的匹配度 5.1.3. 能验证企业文化价值评估原则的适用性 5.1.4. 能修正企业文化评估价值原则的实施偏差 5.1.5. 能指导初、中级工应用企业文化价值评估原则	5.1.1. 企业文化价值评估的指标体系构建方法 5.1.2. 企业战略与企业文化价值的关联关系 5.1.3. 企业文化价值原则适用性的验证标准 5.1.4. 企业文化评估价值原则的调整机制 5.1.5. 企业文化价值评估原则的培训要点
	5.2. 构建模型指标体系	5.2.1. 能设计企业文化评估模型 5.2.2. 能确定关键绩效指标 5.2.3. 能验证指标体系的可靠性 5.2.4. 能应用指标体系进行文化诊断	5.2.1. 企业文化评估模型的设计原理 5.2.2. 关键绩效指标的确定方法 5.2.3. 指标体系验证的统计方法 5.2.4. 文化诊断的数据分析方法
	5.3. 实施评估防控风险	5.3.1. 能识别企业文化实施过程中的风险点 5.3.2. 能制定企业文化风险评估方案 5.3.3. 能运用评估工具对企业文化风险进行评估 5.3.4. 能制定企业文化风险防控措施 5.3.5. 能指导初级和中级工进行风险评估和防控	5.3.1. 企业文化风险的类型和特征 5.3.2. 企业文化风险评估方案的要素 5.3.3. 常用企业文化评估工具的使用方法 5.3.4. 企业文化风险防控的方法和步骤 5.3.5. 企业文化风险评估与防控的指导方法
	5.4. 多元应用评估结果	5.4.1. 能分析企业文化评估数据识别改进方向 5.4.2. 能制定评估结果应用方案优	5.4.1. 企业文化评估数据的分析方法 5.4.2. 评估结果应用方案的制定流

		<p>化文化建设</p> <p>5.4.3. 能指导初、中级工实施评估结果应用方案</p> <p>5.4.4. 能处理评估结果应用中的常见问题</p>	<p>程</p> <p>5.4.3. 初、中级工指导的实施要点</p> <p>5.4.4. 评估结果应用的常见问题及对策</p>
	5.5. 迭代优化评估体系	<p>5.5.1. 能分析现有企业文化评估体系的运行效果</p> <p>5.5.2. 能设计评估体系优化方案并调整评估指标</p> <p>5.5.3. 能实施优化后的评估体系并监控运行情况</p> <p>5.5.4. 能指导初、中级工完成评估体系优化基础工作</p>	<p>5.5.1. 企业文化评估体系的分析方法</p> <p>5.5.2. 评估体系优化方案的设计原则</p> <p>5.5.3. 评估体系实施与监控的流程规范</p> <p>5.5.4. 初、中级工任务分配与指导方法</p>
6. 企业文化优化与持续改进	6.1. 精准定位方向	<p>6.1.1. 能分析企业内外部环境确定文化定位方向</p> <p>6.1.2. 能运用企业文化诊断工具识别现状特征</p> <p>6.1.3. 能制定企业文化定位方案</p> <p>6.1.4. 能评估企业文化定位的可行性</p>	<p>6.1.1. 企业内外部环境分析的方法</p> <p>6.1.2. 企业文化诊断工具的应用原理</p> <p>6.1.3. 企业文化定位方案的要素构成</p> <p>6.1.4. 企业文化定位可行性评估的标准</p>
	6.2. 分层实施策略	<p>6.2.1. 能针对不同管理层级设计差异化的文化实施方案</p> <p>6.2.2. 能解决分层实施过程中的跨部门协调障碍</p> <p>6.2.3. 能指导初、中级人员执行分层推广计划</p> <p>6.2.4. 能调整分层策略应对实施中的突发问题</p>	<p>6.2.1. 企业文化分层实施的理论框架</p> <p>6.2.2. 组织层级沟通障碍的解决原则</p> <p>6.2.3. 文化推广培训的指导方法</p> <p>6.2.4. 策略调整的决策流程</p>
	6.3. 构建保障机制	<p>6.3.1. 能设计企业文化保障机制的组织架构</p> <p>6.3.2. 能制定企业文化保障机制的实施流程</p> <p>6.3.3. 能建立企业文化保障机制的监督评估体系</p> <p>6.3.4. 能调整企业文化保障机制的运行方式</p>	<p>6.3.1. 企业文化保障机制组织架构的设计原则</p> <p>6.3.2. 企业文化保障机制实施流程的制定方法</p> <p>6.3.3. 企业文化保障机制监督评估体系的构成要素</p> <p>6.3.4. 企业文化保障机制运行方式的调整依据</p>

	6.4. 建立长效路径	6.4.1. 能设计企业文化建设的长期实施路径 6.4.2. 能制定企业文化推广的持续改进机制 6.4.3. 能评估企业文化建设的成效并提出优化方案 6.4.4. 能指导初、中级工进行企业文化长效机制的维护	6.4.1. 企业文化建设路径的设计原则 6.4.2. 企业文化持续改进机制的实施要点 6.4.3. 企业文化建设成效的评估方法 6.4.4. 企业文化长效机制维护的技术规范
--	-------------	--	--

## 7 认证流程

### 7.1 申请

企业文化管理师职业能力分为初中高三个级别：

——报考初级企业文化管理师，须满足下列条件之一：

(1) 具有国家教育部门认可的高中毕业（含高中、中专、职高和技校）学历，并具备累计满 1 年在企业管理、人力资源、行政、企业文化建设等相关领域的工作经验；

(2) 具有国家教育部门认可的本专业或相关专业专科及以上学历（含在校生）；

(3) 取得企业人力资源管理师三级、四级证书可直接报考。

——报考中级企业文化管理师，须满足下列条件之一：

(1) 具有国家教育部门认可的高中毕业（含高中、中专、职高和技校）学历，并具备累计满 5 年在企业管理、人力资源、行政、企业文化建设等相关领域的工作经验；

(2) 取得国家教育部门认可的本专业或相关专业的本科学历，并具备累计满 2 年在企业管理、人力资源、行政、企业文化建设等相关领域的工作经验；

(3) 取得国家教育部门认可的本专业或相关专业的专科学历，并具备累计满 3 年在企业管理、人力资源、行政、企业文化建设等相关领域的工作经验；

(4) 取得初级企业文化管理师证书或企业人力资源管理师三级证书，且具备满 3 年企业管理、人力资源、行政、企业文化建设等相关领域的工作经验；

(5) 取得企业人力资源管理师二级证书可直接报考。

——报考高级企业文化管理师，须满足下列条件之一：

(1) 具有国家教育部门认可的高中毕业（含高中、中专、职高和技校）学历，并具备累计满 6 年在企业管理、人力资源、行政、企业文化建设等相关领域的工作经验。

(2) 取得国家教育部门认可的本专业或相关专业的本科学历，并具备累计满 4 年在企业管理、人力资源、行政、企业文化建设等相关领域的工作经验；

(3) 取得国家教育部门认可的本专业或相关专业的专科学历，并具备累计满 5 年在企业管理、人力资源、行政、企业文化建设等相关领域的工作经验；

(4) 取得中级企业文化管理师证书，企业人力资源管理师二级证书，且具备满 3 年企业管理、人力资源、行政、企业文化建设等相关工作经验；

(5) 企业人力资源管理师三级证书，且具备满 5 年企业管理、人力资源、行政、企业文化建设等相关工作经验；

(6) 取得国家教育部门认可的本专业或相关专业的研究生学历，并具备累计满 1 年在企业管理、人力资源、行政、企业文化建设等相关领域的工作经验；

(7) 取得企业人力资源管理师一级证书可直接报考。

企业文化管理师职业能力申请评价时申请人需提交以下材料：

身份证明（有效身份证件复印件）。

学历证明（最高学历毕业证书复印件）。

本人现居住地址。

其他证明材料。根据报考等级要求，报考人员需提供其他相关证明或证书。

近期免冠彩色照片。

## 7.2 考试

线上考试：考查专业知识掌握程度。

### 初级企业文化管理师

考试分值	合格分数	考试重点
100	60	侧重基础理论、信息收集整理能力、核心概念和常用工具的理解和应用。

### 中级企业文化管理师

考试分值	合格分数	考试重点
120	72	在初级基础上，增加对理论体系的深度理解、执行计划的能力、跨部门协作和常见问题解决策略的考查。

### 高级企业文化管理师

考试分值	合格分数	考试重点
150	90	更注重战略思维、前瞻性理论、战略规划、复杂情境分析和创新解决方案的考查。

## 7.3 审核

专家委员会由行业专家、资深企业文化管理者及学术界代表组成。委员会将综合申请人的考试成绩、工作业绩评估结果及职业道德评价结果，对申请人进行全面、深入的审核，必要时可进行电话或视频面试，最终确定是否通过认证。

## 7.4 发证

审核通过者，颁发由第三方认证机构与认可的行业协会共同签发的“企业文化管理师”职业能力证书，并录入全国企业文化专业人才库，供企业查询验证。证书分为初级、中级、高级三个等级，对应不同能力水平要求。

## 8. 继续教育

持证人员需每年参加不少于 40 学时的继续教育，其中至少 20 学时应为面授、线上直播或互动式学习。鼓励持证人员通过在企业内外部进行专题分享、发表专业文章、参与行业研讨会等形式进行学习与交流，此类活动可按规定折算相应学时。继续教育内容应紧密围绕企业文化前沿理论、数字化工具应用（如 AI 在文化诊断与传播中的应用）、行业最佳实践、领导力发展、创新文化建设、跨文化管理等主题。

继续教育记录将作为证书定期复核（如每三年复核一次）的重要依据，未达标者需补修课程或重新认证。认证机构将提供推荐的继续教育课程清单和学习平台。