

河北省质量信息协会团体标准

《河北省企业文化建设规范》

(征求意见稿) 编制说明

标准起草工作组

2026年5月

一、任务来源

依据《河北省质量信息协会团体标准管理办法》，团体标准《河北省企业文化建设规范》由河北省质量信息协会于2026年5月份批准立项，项目编号为：T2026542。

本标准由河北省企业家协会提出，由河北省质量信息协会归口。本标准起草单位为：××。

二、重要意义

企业文化是指企业在长期生产、经营、建设、发展过程中所形成的管理思想、管理方式、管理理论、群体意识以及与之相适应的思维方式和行为规范的总和。它是企业领导层提倡、上下共同遵守的文化传统和不断革新的一套行为方式，体现为企业价值观、经营理念和行为规范，渗透于企业的各个领域和全部时空。无论企业规模大小、所有制性质如何、所处行业差异，都面临着如何塑造共同价值观、凝聚员工力量、提升核心竞争力的共同课题。企业文化对形成企业内部凝聚力和外部竞争力所起到的积极作用，越来越受到人们的重视。企业竞争，实质上是企业文化的竞争。面临全球经济一体化的新挑战和新机遇，企业应不失时机地搞好企业文化建设，从实际出发，制定相应的行动规划和实施步骤。当前，河北省正处于加快经济转型升级、推动高质量发展的关键时期，各类企业尤其是传统制造业、能源企业、服务企业等亟须通过文化建设实现管理升级和创新驱动。

党的二十大报告明确提出要“推进文化自信自强”，为企业文化建设指明了方向。河北省国资委早在2006年就印发了《关于加强企业文化建设的指导意见》（冀国资〔2006〕3号），明确提出企业文化建设应以促进企业持续、健康、协调发展为核心，将文化优势转化为竞争优势。河北省委、省政府在《河北省

国民经济和社会发展 第十四个五年规划和二〇三五年远景目标纲要》中强调要“推动企业文化与经营管理深度融合，培育具有河北特色的企业精神”。

当前，与企业文化建设相关的国家标准主要有GB/T 27925《商业企业品牌评价与企业文化建设指南》，该标准将品牌评价与企业文化建设合并规范，且侧重于商业企业领域。2025年，中国企业联合会发布了团体标准《企业文化建设指南》（T/CECCEDA 3—2025），该标准以PDCA循环管理模式为核心，系统涵盖了企业文化建设的各关键环节，为企业文化建设提供了国家级参照标准。但该标准为全国性标准，尚未充分结合河北省的产业结构、地域文化和发展实际。在地方层面，河北省目前尚无企业文化建设综合性标准，仅有河北省质量文化协会于2025年2月发布的《河北省企业质量文化建设实施指南》（T/HBZLWH 003—2025），但该标准聚焦于质量文化这一专项领域，仅为企业文化的一个组成部分，无法覆盖企业文化建设的全部内容。

综上，河北省作为经济大省和工业重镇，亟须制定《河北省企业文化建设规范》标准，涵盖企业文化的精神层、制度层、行为层和物质层四个维度，规范企业文化建设的目标设定、实施路径、评估方法和成果认定等全流程工作，为河北省各类企业提供可操作、可衡量、可推广的文化建设标准框架，对于促进河北省企业提升管理水平、增强核心竞争力、实现高质量发展具有十分重要的意义。

三、编制原则

《河北省企业文化建设规范》团体标准的编制遵循规范性、一致性和可操作性的原则。首先，标准的起草制定规范化，遵守与制定标准有关的基础标准及相关的法律法规的规定，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》《河北省质量信息协会团体标准管理办法》等

编制起草；其次，该标准的制定与现行的国家、行业、地方标准协调一致，相互兼容并有机衔接；再次，该标准的制定符合河北省企业文化建设的实际情况，可操作性强。

四、主要工作过程

2026年3月，河北省企业家协会牵头，组织开展《河北省企业文化建设规范》编制工作。2026年3月—2026年5月，起草组进行了《河北省企业文化建设规范》立项申请书及征求意见稿草案的编制，明确了编制工作机制、目标、进度等主要要求。主要编制过程如下：

(1) 2026年3月上旬，召开第一次标准起草讨论会议，初步确定起草小组的成员，成立了标准起草工作组，明确了相关单位和负责人员的职责和任务分工；

(2) 2026年3月中旬-2026年5月中旬，起草工作组积极开展调查研究，检索国家及其他省市相关标准及法律法规，调研各同类产品情况，并进行总结分析，为标准草案的编写打下了基础；

(3) 2026年5月中旬，分析研究调研材料，由标准起草工作组的专业技术人员编写标准草案，通过研讨会、电话会议等多种方式，对标准的主要内容进行了讨论，确定了本标准的名称为《河北省企业文化建设规范》。本标准起草牵头单位河北省企业家协会向河北省质量信息协会归口提出立项申请，经归口审核，同意立项；

(4) 2026年5月19日，《河北省企业文化建设规范》团体标准正式立项；

(5) 2026年5月中旬，起草工作组召开多次研讨会，对标准草案进行商讨，确定了本标准的主要内容包括河北省企业文化建设的建设原则、内容体系、实

施路径、绩效评价与改进、认定推广，初步形成标准草案和编制说明。工作组将标准文件发给相关标准化专家进行初审，根据专家的初审意见和建议进行修改完善，形成征求意见稿。

五、主要内容及依据

1. 范围

本标准规定了河北省企业文化建设的建设原则、内容体系、实施路径、绩效评价与改进、认定推广。

本标准适用于在河北省行政区域内依法登记注册的各类企业（含企业集团下属子公司）的企业文化建设、实施、评价改进和认定推广。其他组织可参照执行。

2. 规范性引用文件及主要参考文件

本标准规范性引用文件及主要参考文件包括：

GB/T 19000 质量管理体系 基础和术语

GB/T 19580 卓越绩效评价准则

3. 术语和定义

本标准直接引用了GB/T 19000《质量管理体系 基础和术语》、GB/T 19580《卓越绩效评价准则》的术语和定义，并根据实际，结合行业通用对“企业文化”进行了定义。

4. 建设原则

本章规定了河北省企业在开展企业文化建设时应遵循的五项基本原则，

是指导整个标准后续章节的总纲。

领导重视原则：本条款强调企业最高管理者在企业文化建设中的首要责任和核心角色。将最高管理者定位为“倡导者、培育者、推动者和践行者”，并要求其将文化建设纳入企业改革发展总体安排、做好顶层设计、率先垂范。这旨在解决部分企业文化建设“上热下冷”的问题，确保文化建设获得自上而下的强大推动力。

全员参与原则：本条款明确企业文化是全员的文化，而非仅是领导层的文化。强调建设过程要突出以人为本，尊重员工、激发员工的主人翁意识和团队精神。这是确保企业文化能够“内化于心、外化于行”的关键，防止文化建设沦为少数人的“形象工程”。

系统推进原则：本条款将企业文化建设定位为一项系统工程，要求全方位、全过程、全员推进。特别强调了文化建设要与质量管理方法（如GB/T 19000系列标准）相融合，并渗透到其他各项管理活动中。这体现了标准对文化建设与管理实践一体化的重视，解决“文化与管理两张皮”的问题。

体现特色原则：本条款要求企业文化建设不能千篇一律，要结合自身实际情况。特别指出了两个层面的特色要求：一是地域特色，即结合河北省作为制造业大省、京津冀协同发展核心区域的特点；二是企业自身特色，即结合行业特征和发展阶段，提炼具有辨识度的文化理念。这确保了标准的普适性与企业个性的统一。

关注成效原则：本条款强调文化建设要注重实际效果，而非流于形式。要求建立科学的测评机制，并引入“策划-实施-检查-处置（PDCA）”循环机制，推动文化建设持续优化。这体现了标准对文化建设长效性和改进机制的重视，使其成为一个闭环管理过程。

5. 内容体系

本章将企业文化的内容体系划分为四个层次，构建了一个完整的结构框架。

层次划分的依据：本文件沿用了组织文化研究领域公认的“洋葱模型”理论，将企业文化划分为精神层、制度层、行为层、物质层四个从内到外、由核心到表象的层次。这种划分方式科学、系统，便于企业理解和操作。

精神层文化（核心）：将其定义为企业文化的核心与灵魂，明确了其统领地位。具体内容包括使命、愿景、核心价值观、企业精神、经营理念和行为准则。这是企业文化的“最高纲领”，决定了企业的根本方向和价值取向。

制度层文化（中层）：明确制度文化是精神文化的载体和保障，规定了企业组织结构、经营制度和管理制度等方面的要求。制度层是将“虚”的精神文化转化为“实”的管理行为的桥梁。

行为层文化（外层）：指出行为文化是制度文化在管理者和员工行为上的外在表现。它涵盖了企业经营行为、员工行为、公益行为等，是文化在“人”身上的具体体现。

物质层文化（表层）：将其定义为企业文化的外在载体和符号，包括产品服务、工作环境、企业标识、品牌等。这是最直观、最容易被外部感知的文化层。

通过这四个层次的系统构建，本标准为企业提供了从“思想”到“制度”再到“行为”和“形象”的完整文化建设蓝图。

6. 建设路径

本章规定了企业进行文化建设的具体、可操作的实施步骤，分三个子阶段展开。

现状调研与诊断：

这是企业文化建设的第一步，也是“找准问题”的关键环节。

组建跨部门的诊断团队，确保诊断的权威性和全面性。

设计覆盖全员的调研方案，采用问卷、访谈、座谈等多种方法，从精神、制度、行为、物质四个维度进行全面诊断。

最终形成诊断报告，明确现有优势、核心问题和员工期望，为后续工作提供真实依据。

理念体系提炼与确认：

在诊断基础上，通过高管和员工共同参与的研讨会，提炼出包括使命、愿景、核心价值观在内的核心理念体系。

再次强调要结合河北省的地域特点和企业自身特性。

明确提出要将价值观转化为具体、可执行的行为准则，解决理念“落地难”的问题。

行为规范与制度体系构建：

将提炼出的理念和行为准则，转化为具体的员工行为规范，并通过试点修订来完善。

最关键的一步是“完善制度匹配”，即对现有管理制度进行全面梳理，将企业文化理念深度融入其中。特别指出要充分考虑企业已应用的质量管理标准，体现了与其他管理体系的融合思想。

该路径设计遵循了“诊断-提炼-构建”的闭环逻辑，为企业提供了一条从“看清现状”到“明确方向”再到“巩固成果”的清晰路线图。

7. 绩效评价与改进

本章是标准中最具操作性和管理闭环特征的部分，旨在帮助企业对文化建设效果进行科学衡量和持续改进。

评价指标体系：

构建了覆盖“管理、实施、保障、改进、效果”五个维度的评价框架。

每个一级指标下设有若干二级指标和具体的评价内容，形成了可量化、可操作的评价量表（见表1）。

该体系不仅关注文化建设的“过程”（如组织管理、培训、传播），也同样关注文化建设的“结果”（如企业凝聚力、经济效益、社会效益），体现了过程与结果并重的理念。

评价实施：

明确要求企业定期开展自评，并规定了自评的标准化流程：制定计划、收集数据、综合评价、形成报告。

强调要采用多种方式进行数据收集，并对评价结果进行深入分析，识别亮点与不足。

评价结果的应用与改进：

这是标准的核心亮点之一，将评价结果视为改进的起点，而非终点。

引导企业按照“识别改进机会-确定改进优先序-制定改进措施-实施改进并跟踪验证-建立长效机制”的PDCA循环，推动文化建设持续提升。

特别提出了将评价结果与绩效考核挂钩、引入外部诊断等高级做法，具有很强的前瞻性和实用性。

本章内容完全贯彻了“系统推进”和“关注成效”的建设原则，使企业文化建设成为一个可管理、可评价、可优化的科学过程。

8. 认定推广

本章是标准中具有引领性和激励性的部分，旨在通过外部认定与推广，树立标杆，促进优秀文化成果的共享与交流。

总则：提出“宜引入专业机构”来开展文化建设成果的认定、应用和推广工作，体现了标准的开放性和专业性。

成果认定：

明确了“公开、公平、公正”、“自愿申报”、“审定机构自主评审”三项认定原则。

设计了包含“资格审查、材料评审、实地考察评议、专家委员会审议、结果公示发布”的完整认定程序，确保了认定工作的严肃性和权威性。

成果应用：聚焦于企业内部如何将认定成果进行转化应用，提出了“学习借鉴-变革完善-推动运行-评估效果-改进完善”的内部转化路径，旨在防止“为认定而认定”，强调成果的实际落地。

成果推广：明确了企业或审定机构进行外部推广的多种方式，包括召开表彰会、现场会、研讨会，以及利用媒体渠道进行宣传等。目的是促进全省范围内企业文化优秀实践经验的交流与共享，发挥“以点带面”的示范效应。

本章的设计，借鉴了质量管理领域“卓越绩效模式”中“标杆分享”的理念，将企业文化建设从一个企业的内部事务，提升到全行业、全区域的共享发展平台，有助于整体提升河北省企业文化建设水平。

六、与有关现行法律、政策和标准的关系

本标准符合《中华人民共和国标准化法》等法律法规文件的规定，并在制定过程中参考了相关领域的国家标准、行业标准和其他省市地方标准，在对等内容的规范方面与现行标准保持兼容和一致，便于参考实施。

七、重大意见分歧的处理结果和依据

无。

八、提出标准实施的建议

建立规范的标准化工作机制，制定系统的团体标准管理和知识产权处置等制度，严格履行标准制定的有关程序和要求，加强团体标准全生命周期管理。建立完整、高效的内部标准化工作部门，配备专职的标准化工作人员。

建议加强团体标准的推广实施，充分利用会议、论坛、新媒体等多种形式，开展标准宣传、解读、培训等工作，让更多的同行了解团体标准，不断提高行业内对团体标准的认知，促进团体标准推广和实施。

九、其他应予说明的事项

无。

标准起草工作组
2026年5月