

## 团 体 标 准

T/CSPSTC 24—2019

### 企业文化创新建设规范

Guidelines for the construction of enterprise culture innovation

2019-03-08 发布

2019-06-15 实施

中国科技产业化促进会 发 布

## 目 次

前言 .....	I
1 范围 .....	1
2 规范性引用文件 .....	1
3 术语和定义 .....	1
4 总则 .....	2
5 企业精神文化创新 .....	2
6 企业制度文化创新 .....	3
7 企业行为文化创新 .....	5
8 企业物质文化创新 .....	6
9 评价方式与方法 .....	7
10 持续改进 .....	8
附录 A (规范性附录) 企业文化创新建设评价申报表 .....	10
附录 B (规范性附录) 企业文化创新建设评价记录表 .....	11
附录 C (规范性附录) 企业文化创新建设评价报告 .....	12
参考文献 .....	15

# 企业文化创新建设规范

## 1 范围

本标准规定了企业文化中精神文化、制度文化、行为文化、物质文化等方面的创新建设要求。

本标准适用于企业文化创新建设的规划、实施与评价工作，并为企业文化的创新建设和持续改进提供依据。

## 2 规范性引用文件

下列文件对于本文件的应用是必不可少的。凡是注日期的引用文件，仅注日期的版本适用于本文件。凡是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 19011—2013 管理体系审核指南

GB/T 19580—2012 卓越绩效评价准则

GB/T 35416—2017 无形资产分类与代码

## 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 enterprise culture

企业在长期经营管理实践中形成并不断革新，能够被内部认可和外部各方普遍认知的企业精神、价值观念、经营理念、经营战略、管理方式、社会责任、符号仪式等积淀的总和，反映时代发展的客观要求，带动企业其他方面的发展，对于企业适应市场、提高核心竞争力具有导向功能。

### 3.2

#### 企业文化创新 enterprise culture innovation

根据企业自身的性质和特点，以提高企业文化绩效、提升企业核心竞争力为目标的企业文化的提升、重塑活动或过程。

### 3.3

#### 使命 mission

组织存在的价值，是组织所应承担并努力实现的责任。

[GB/T 19580—2012，定义 3.2]

### 3.4

#### 愿景 vision

组织对未来的展望，是组织实现整体发展方向和目的的理想状态。

[GB/T 19580—2012，定义 3.3]

### 3.5

#### 价值观 values

组织所崇尚文化的核心，是组织的行为准则。

[GB/T 19580—2012，定义 3.4]

3.6

### 无形资产 intangible assets

特定主体拥有或者控制的,不具有特定实物形态,能持续发挥作用且能带来经济利益的非货币性资源。

[GB/T 35416—2017,定义 2.1]

## 4 总则

### 4.1 企业文化创新原则

#### 4.1.1 追求卓越

发挥企业最高领导者作为企业“一把手”的核心引领作用,以前瞻性的视野明确并树立企业的使命、愿景和价值观,充分利用企业现有的资源禀赋、竞争优势、创新能力等,积极开发企业的潜在资源和能力,引领企业不断追求卓越。

#### 4.1.2 展现特性

创造并展示具备企业自身特色和较高公众辨识度的有形资产和无形资产,并将其以物质形态和精神财富融入企业文化的创新要素之中,同时运用于技术研发、生产经营、组织管理和公众宣传等活动,使企业文化创新的个性化要素融入品牌运营,服务于企业,服务于客户。

#### 4.1.3 兼收并蓄

在企业文化创新建设过程中坚持从企业的实际发展情况出发,兼收并蓄,避免盲目跟风,坚持去粗取精、去伪存真,主动借鉴、吸纳各类优秀企业文化创新建设成果,在实践中不断充实、丰富、发展和完善自身企业文化。

#### 4.1.4 循序渐进

注重企业文化创新建设过程中的阶段性积累,由易到难,由简到繁,逐步深化提升,通过企业文化创新建设增强企业全体员工一往无前的进取意识、乘势而上的机遇意识、敢于担当的责任意识,通过企业文化创新建设实现企业再接再厉,砥砺奋进,铿锵前行。

## 4.2 评价内容与过程

企业文化创新建设评价将围绕企业精神文化创新(第 5 章)、企业制度文化创新(第 6 章)、企业行为文化企业(第 7 章)、企业物质文化创新(第 8 章)等方面的文化建设要求开展评价,企业文化创新建设评价的分值与计算方法依据第 9 章给出的要求开展,企业文化建设工作的持续改进要求见本标准第 10 章。

## 5 企业精神文化创新

### 5.1 企业精神

#### 5.1.1 企业家精神

5.1.1.1 企业最高领导者应当对内外有效传达企业的价值观念、发展愿景、经营理念、社会责任等信息,

并在适当的时机和场合对内外部彰显创新、敬业、求精、专注的企业家精神内核。

5.1.1.2 企业最高领导者应当确定企业文化的定位和创新方向，并宜在企业文化创新过程中身体力行开展实践，营造有利于企业文化创建、培育、发展和优化的良好环境，为企业文化创新配置有能力的专业人员和恰当的物质资源。

5.1.1.3 企业最高领导者应当践行创新精神，把创新视为企业文化建设的第一要素。

## 5.1.2 企业价值观

5.1.2.1 企业作为社会的重要组成部分，其价值观的塑造应当符合社会环境的要求。

5.1.2.2 企业价值观创新活动宜由上而下开展，企业最高领导者应当利用自身的示范性和影响力向企业全体员工传递积极创新、公平竞争、承担社会责任等企业精神，并鼓励员工积极参与其中，提升员工的敬业精神和忠诚度，保证企业价值观创新活动的顺利进行。

5.1.2.3 企业全体员工既是企业价值观的践行者，又是企业价值观建设和创新的主体。企业员工应当充分了解企业价值观创新的目的、意义、发展方向，改变或调整不适应企业发展的价值观念，树立有利于企业发展的价值观念并通过各种途径向企业内部和社会传达企业价值观。

## 5.2 企业经营理念

### 5.2.1 以人为本

5.2.1.1 企业宜实行以人为本的企业文化创新战略，坚持尊重他人、理解他人、关心他人、发展和服务于人的企业经营理念。

5.2.1.2 企业宜民主、公开、公正、公平，通过有效的激励制度充分调动全体员工的主动性、积极性和创造性，实现员工个人目标和企业发展目标的统一。

### 5.2.2 市场导向

5.2.2.1 根据市场发展情况确定企业自身的管理和发展方向，进而调整企业文化导向以适应管理和经营要求。

5.2.2.2 企业宜对新兴市场和潜在市场开展充分且全面的调研，根据新兴市场和潜在市场的规模和范围预测企业未来经营情况，适时调整企业文化导向与新兴市场和潜在市场的需求相契合。

### 5.2.3 构建学习型组织

5.2.3.1 企业宜采用扁平化管理方法，建立有利于企业构建学习型组织的组织架构，构建学习型组织，团队学习、系统学习、终身学习。

5.2.3.2 企业宜塑造学习文化，领导者应当直接倡导和参与学习型组织，员工应当积极参与各项企业文化创建活动，营造浓厚的学习氛围。

5.2.3.3 企业宜组建知识联盟，搭建员工学习平台，提高学习型组织的知识再造、自我发展和系统思考能力。

## 6 企业制度文化创新

### 6.1 企业管理制度

#### 6.1.1 管理制度建设

6.1.1.1 企业管理制度应当全面、有序、透明，各项规章之间应当协调一致，并以文件化信息的形式归档

管理。

6.1.1.2 企业管理制度的运行应当具备制定、执行、监督和改进的环状体系,企业内部应当针对管理制度的执行设置恰当的监督与反馈机制,并落实相应惩罚或激励措施。

### 6.1.2 管理价值传递

6.1.2.1 企业管理制度的创新建设和持续改进应当秉承“以员工为本、为客户创造价值”的基本原则,培育并增强员工的归属感、幸福感和客户的认同感。

6.1.2.2 企业应当建立并逐步完善长期的合理化建议渠道,注重调动员工的创新意识和积极性,为各层级员工创造改进企业各项规章制度和企业制度文化的机会,企业内部培养并形成勇于创新、敢于创新、乐于创新、勤于创新的氛围。

## 6.2 企业治理结构

### 6.2.1 部门间协调

6.2.1.1 企业治理的组织架构的层级设置有序,各层级领导者应当具有丰富的管理经验,对企业文化理解透彻,具备较强的执行力,及时领会最高领导者的要求并在职责范围内开展有效的治理和运行,不断提升企业内设部门的效率,并实现绩效最大化。

6.2.1.2 企业中的各个部门应当具有明确的职责和权限边界,形成各司其职、各负其责、相互衔接的工作机制,部门之间保持通畅、高效、正确的沟通和信息传达,为企业创建良好的内部运营环境。

### 6.2.2 整体最优化决策

6.2.2.1 加强风险意识,对不同经营阶段的行业风险、市场风险、法律法规风险、运营风险、信用风险、资产风险等建立防控意识和应急处理措施,并预先做好风险等级评估和风险损失评价。

6.2.2.2 在决策过程中,应当设立完善的信息传达与沟通机制,最高领导层需注意获取决策所需的经营情况、业务流程、关键职能等必要信息,并及时向企业内各相关人员传递,协调各部门的利益取向,做出最利于企业持续发展的整体最优化决策。

## 6.3 人力资源管理

### 6.3.1 人力资源开发

6.3.1.1 将企业文化融入人力资源开发过程中,发挥和调动员工的积极性、创造性和主观能动性,以人为本,提高企业经营绩效。

6.3.1.2 企业应当依据自身战略目标,对现有和长期发展所需人力资源情况进行调查、分析、规划,并进行动态调整,不断提升企业人力资源开发水平。

### 6.3.2 员工职业发展

6.3.2.1 企业应当制定合理的薪酬制度,并根据绩效考核指标体现员工个体的绩效差异。随着企业运营经济效益的增减,允许在一定范围内的提高或降低员工物质和工资待遇。

6.3.2.2 企业应当为员工营造公正、平等的良性竞争环境和职业晋升机遇,宜在企业内部树立争优创先典型人物或典型案例,并对贡献突出的个人或团队予以表彰、奖励。

6.3.2.3 企业应当针对技术或管理岗位设置岗位专业技能培训计划,分期、分批、分层级对员工进行专业技能、企业管理、企业文化培训,提高员工的工作能力和综合素质。

6.3.2.4 企业应当关注员工心理健康情况,及时对员工不良心理进行疏导,增强员工心理承受能力,提高员工心理素质。

## 7 企业行为文化创新

### 7.1 经营行为

#### 7.1.1 守法经营

7.1.1.1 企业的经营活动应当遵守国家的法律法规，并积极主动缴纳各类税款。

7.1.1.2 企业应当维护员工合法权益，薪酬福利、任用和评价等制度科学合理。

7.1.1.3 企业应构建完善的职业安全健康管理体系，保障员工在劳动过程中的安全、卫生和健康。

#### 7.1.2 业务能力

7.1.2.1 企业在生产经营过程中应当履行自己承诺的业务，保质保量生产产品并提供相关服务。

7.1.2.2 企业应当建立系统的品牌规划方案，在战略层面上重视品牌建设问题，视其为企业整体经营发展战略的组成部分。进行企业品牌发展规划时，企业应使其与自身整体经营发展战略目标保持一致。

#### 7.1.3 回报股东

7.1.3.1 企业需对投资股东负责。

7.1.3.2 企业应当定期向股东汇报企业经营情况。

### 7.2 社会责任

#### 7.2.1 企业内部活动

7.2.1.1 企业应当定期在企业内外部开展文体表演、知识竞赛等文体活动宣传企业文化，促进员工间的交流合作，增进员工间的深入了解，减少员工间的矛盾冲突，营造轻松和谐的氛围，提高员工的工作效率。

7.2.1.2 企业应当加强文化阵地建设，建成适合员工开展活动的综合性员工俱乐部。

7.2.1.3 企业宜建设员工书屋，设有完善的借阅制度并安排专人管理，配有一定数量的书籍、报刊和专用电子阅览硬件设施，书屋宜按员工数量和专业进行分类建设。

7.2.1.4 企业宜建设配套设施齐全的健身场所，宜配套球类场地或建设运动基础设施。

7.2.1.5 企业应当设有专门的宣传橱窗、板报、企业报刊、专栏或网站(网页)宣传企业文化。

7.2.1.6 企业可根据企业自身实际和员工兴趣，设置其他员工文化娱乐项目。

#### 7.2.2 社会活动

7.2.2.1 企业必须超越把利润作为唯一目标的传统理念，在生产过程中关注人的价值。

7.2.2.2 企业应当对社会和公众做出贡献并被社会所认同，扩大企业的社会影响。

7.2.2.3 企业应当开展社会责任活动，包括消费者权益保护、相关利益方权益维护、自然环境保护、促进社区发展和公益事业等。

### 7.3 文化软实力

#### 7.3.1 企业形象

7.3.1.1 企业应当重视在明确企业发展战略和正确的企业价值观指导下形成全体员工一致认同的文化价值体系，通过内聚企业精神构建企业形象。

7.3.1.2 企业应当积极通过各种方式和途径宣传企业的文化个性，外塑良好的企业形象。

### 7.3.2 客户认可

- 7.3.2.1 企业应当使客户感知和体验企业文化,促进客户对企业文化氛围的融合,树立客户信心。
- 7.3.2.2 企业应当组织开展客户活动,联络客户感情,培养客户忠诚度,提高客户满意度。
- 7.3.2.3 企业应当使客户认同企业品牌推广、文化活动、经营活动等行为传递出的信息,产生良好心理感知。

### 7.3.3 交流合作

- 7.3.3.1 企业应当与行业内外的相关企业开展交流与合作活动,宣传企业文化。
- 7.3.3.2 企业应当邀请国内外知名学者、专家开展品牌与企业文化创新的讲座。
- 7.3.3.3 企业应当积极参加行业论坛或展会等,对先进的企业文化经验进行学习和研究。

## 8 企业文化创新

### 8.1 产品和服务

#### 8.1.1 有形产品

- 8.1.1.1 企业应当全面开展市场调研,了解市场发展趋势、竞争对手的情况以及客户的各种需求,深入分析市场环境,确保产品定位的准确性。
- 8.1.1.2 企业标识设计应当体现其经营宗旨和理念,符合品牌、产品、服务等方面的形象要求,并具有显著性,使公众能通过企业标识形成对企业的认知。
- 8.1.1.3 企业标识应当统一规格,包括名称、标识、标准字、标准色等,提升社会公众对企业标识的认知程度。

#### 8.1.2 无形服务

- 8.1.2.1 企业应当提供必要的物质资源、良好的工作环境和必要的财力支持,保障品牌管理和经营活动的有效实施。
- 8.1.2.2 企业应当持续提升产品配套服务能力,保证客户对产品配送、安装、维修、咨询等售后服务的满意度。
- 8.1.2.3 企业应当不断改进和提升生产能力和设备材料的技术先进性,树立创新意识。

### 8.2 企业环境

#### 8.2.1 工作环境

- 8.2.1.1 企业选址应注重周边自然环境、建筑风格、规划与布局、绿化、环境治理等。
- 8.2.1.2 应当建立并维持整洁、通畅的生产环境,生产现场安全标识规范,采光照明温度条件良好。

#### 8.2.2 生活环境

- 8.2.2.1 重视企业内部文化体育生活设施、员工文体娱乐、生活福利等设施建设。
- 8.2.2.2 宜配置适当的具有企业特色的纪念性建筑、雕塑、纪念碑、园林等。

### 8.3 设备和技术

#### 8.3.1 基础设施

- 8.3.1.1 企业应当保证与企业生产经营相关的各类物质设施、厂房建筑等基础设施的安全性。

8.3.1.2 企业应当开发和应用新设备,提高生产过程的机械化、自动化水平,提升核心竞争力。

### 8.3.2 技术更新

8.3.2.1 企业应当持续关注相关领域内的新知识和新技术,积极开展技术研发,生产或提供适应社会发展要求的产品和服务,满足客户需求。

8.3.2.2 企业应当及时进行技术更新,提高企业的生产效率。

## 9 评价方式与方法

### 9.1 总体要求

9.1.1 依据本标准开展企业文化创新建设评价时,需组织专门的评价小组执行具体工作,由评审员组成。内部的评价可由企业中的相关部门人员进行。

9.1.2 评价应有计划,计划中应包括对企业精神文化创新、企业制度文化创新、企业行为文化创新、企业物质文化创新等不同层面的调查,得出综合性的评价结果。

9.1.3 评价时应当并重考虑企业与社会的短期利益与长期利益,对企业所制定的计划进行合理性考察。

9.1.4 评价时采用文件调查和现场调查的方式,包括查阅文件和记录、询问工作人员、观察现场、走访员工等,宜按 GB/T 19011—2013 中 6.4 规定的方法进行。

### 9.2 评分

依据本标准进行企业文化创新建设评价时,根据其重要性为各指标设置分值权重,分为一级指标权重  $K_1$  和二级指标权重  $K_2$ ,见表 1。

表 1 企业文化创新建设评分权重

一级指标	权重 $K_1/\%$	二级指标	权重 $K_2/\%$
企业精神文化创新	25	企业精神	60
		企业经营理念	40
企业制度文化创新	30	企业管理制度	35
		企业治理结构	35
		人力资源管理	30
企业行为文化创新	20	经营行为	30
		社会责任	30
		文化软实力	40
企业物质文化创新	25	产品和服务	50
		企业环境	20
		设备和技术	30

二级指标的符合性要求按取样百分比统计,见表2。

表 2 企业文化创新建设二级指标评价取值表

评价得分区间	具体要求
0~20 分	<ul style="list-style-type: none"><li>● 在该评分项要求中水平很差,或没有描述结果,或结果很差</li><li>● 在该评分项要求中没有或极少显示趋势的数据,或显示了总体不良的趋势</li><li>● 在该评分项要求中没有或极少的相关数据信息,或对比性信息</li></ul>
20~40 分	<ul style="list-style-type: none"><li>● 在该评分项要求中结果很少,或在少数方面有一些改进和(或)处于初期绩效水平</li><li>● 在该评分项要求中有少量显示趋势的数据,或处于较低水平</li><li>● 在该评分项要求中有少量相关数据信息,或对比性信息</li></ul>
40~60 分	<ul style="list-style-type: none"><li>● 在该评分项要求的多数方面有改进和(或)良好水平</li><li>● 在该评分项要求的多数方面处于取得良好趋势的初期阶段,或处于一般水平</li><li>● 在该评分项要求中能够获得相关数据,或对比性信息</li></ul>
60~80 分	<ul style="list-style-type: none"><li>● 在该评分项要求的大多数方面有改进趋势和(或)良好水平</li><li>● 在该评分项要求中一些趋势和(或)当前显示了良好到优秀的水平</li><li>● 在该评分项要求中获得大量相关数据,或对比性信息</li></ul>
80~100 分	<ul style="list-style-type: none"><li>● 在该评分项要求重要的大多数方面,当前结果/水平/绩效达到优良水平</li><li>● 在该评分项要求中大多数的趋势显示了领先和优秀的水平</li><li>● 在该评分项要求中能够获得充分相关数据,或对比性信息</li></ul>

每项二级指标得分值计算方法见式(1):

$$\text{二级指标得分值} = \text{评价取值得分} \times K_2 \quad \dots \dots \dots \quad (1)$$

每项一级指标得分值计算方法见式(2):

一级指标得分值 = 各一级指标下的各二级指标得分值之和  $\times K_1$  .....(2)

企业文化创新建设总分值计算方法见式(3):

企业文化创新建设总分值 = 各一级指标得分值总和 + (0 ~ 20) 创新加分 .....(3)

其中,创新加分区间为0~20分,根据企业在文化建设方面的创新性工作成效酌情加分。

### 9.3 评分结果

9.3.1 根据评分值评定企业文化创新建设水平，并以不同级别区分企业文化创新建设先进性。

9.3.2 评分达到 80 分以上(含 80 分)的企业为符合本标准要求,反之则为不符合本标准要求。

9.3.3 对于评分达到 80 分以上(含 80 分)的企业,按照以下要求进行级别划分:

- 企业文化创新建设得分在:80~100分(含80分),评价为企业文化创新建设先进试点单位;
  - 企业文化创新建设得分在:100~120分(含100分),评价为企业文化创新建设卓越示范单位。

## 10 持续改进

改进与创新是企业文化创新建设追求卓越、实现持续发展的动力。本条款包括改进与创新的管理和方法应用两个要点，旨在推动企业各层次和所有部门、过程的改进与创新。

10.1 改进与创新的管理

改进与创新的管理包括对改进和创新进行策划,实施改进与创新活动,评价改进与创新的成果。具

体包括：

- 1) 企业应结合战略及其实施计划,根据客户和其他相关方的要求,基于重点规范条例的层层分解,制定企业各层次和所有部门、过程的改进与创新计划和目标,使改进活动与企业整体目标保持一致。创新的形式可包括:原始创新(指前所未有的重大科学发现、技术发明、原理性主导技术等)、集成创新(指通过对各种现有技术的有效集成,形成有市场竞争力的新产品或管理方法)和引进消化吸收再创新(指在引进国内外先进技术的基础上,学习、分析、借鉴,进行再创新,形成具有自主知识产权的新技术)。
- 2) 企业在实施、测量改进与创新活动时,应做到组织到位、职责落实、制度完善、方法多样,并采用适当的方式进行跟踪管理;企业应对改进成果进行科学、全面的评价,分析其对盈利能力和实现企业战略目标的贡献,建立符合企业自身特点的激励机制,并分享、推广改进的成果,使改进活动步入良性循环。

## 10.2 改进与创新的方法应用

企业应应用科学的改进与创新方法、工具,掌握改进与创新的逻辑思路和工具技术,确保改进与创新的成果和效率。

企业在生存和发展过程中会遇到多种多样的问题,为了解决发生在不同层次、影响程度和难度各异的问题,应由各层次员工参与、有针对性地应用适宜的方法,进行改进和创新。

附录 A  
(规范性附录)  
企业文化创新建设评价申报表

企业文化创新建设评价申报表见表 A.1。

表 A.1 企业文化创新建设评价申报表(样表)

企业名称						
所属行业						
申请评价时间						
委托方	通讯地址				邮政编码	
	负责人		电话		传真	
	联系人		电话		传真	
			手机		电子邮箱	
委托方声明						
委托方自愿申请企业文化创新建设评价活动，并承诺所提供的相关证明、资料真实、有效，复印件和原件一致。如有不实之处，我方愿负相应法律责任，并承担由此造成的一切后果。						
委托方(签字/盖章) 年   月   日						

**附录 B**  
**(规范性附录)**  
**企业文化创新建设评价记录表**

企业文化创新建设评价记录表见表 B.1。

**表 B.1 企业文化创新建设评价记录表(样表)**

企业名称							
所属行业							
评价开始时间				评价终止时间			
一级指标	权重 $K_1/\%$	一级指标得分	二级指标	权重 $K_2/\%$	二级指标得分		
	25		企业精神	60			
企业精神文化创新			企业经营理念	40			
30		企业管理制度	35				
		企业治理结构	35				
		企业制度文化创新			人力资源管理	30	
20		经营行为	30				
		社会责任	30				
		企业行为文化创新			文化软实力	40	
25		产品和服务	50				
		企业环境	20				
		企业物质文化创新			设备和技术	30	
		备注：					

附录 C  
(规范性附录)  
企业文化创新建设评价报告

企业文化创新建设评价报告  
××××(评价)字〔〕第××号

委托方:

委托日期:××××年××月××日

评价机构:(盖章)

编制日期:××××年××月××日

企业名称						
所属行业						
评价开始时间			评价终止时间			
委托方	通讯地址				邮政编码	
	负责人		电话		传真	
	联系人		电话		传真	
			手机		电子邮箱	
评价机构	名称					
	通讯地址				邮政编码	
	负责人		电话		传真	
	联系人		电话		传真	
			手机		电子邮箱	
报告内容						
<p>根据委托,我方于××××年××月××日在××××对××××企业文化创新建设进行了评价,现提出如下评价报告。</p> <p>一、企业文化创新建设概况</p> <p>二、企业文化创新建设评价</p> <p>三、评价结论</p> <p>评价认为:</p> <p>评价结论属咨询意见,供使用者参考。依据评价结论做出的决策行为,其后果由行为决策者承担。</p> <p>附件:评价咨询专家名单</p>						
<p>专家组组长签字:</p> <p>年 月 日</p>						
评价机构意见						
<p>评价机构(签字/盖章)</p> <p>年 月 日</p>						
委托方意见						
<p>委托方(签字/盖章)</p> <p>年 月 日</p>						

评价报告附件：

评价咨询专家名单					
姓名	工作单位	职称	从事专业	联系电话	签字

## 参 考 文 献

- [1] GB/T 27925—2011 商业企业品牌评价与企业文化建设指南
  - [2] 国务院办公厅关于进一步激发民间有效投资活力促进经济持续健康发展的指导意见(国办发〔2017〕79号)
  - [3] 国务院关于强化实施创新驱动发展战略进一步推进大众创业万众创新深入发展的意见(国发〔2017〕37号)
  - [4] 国务院办公厅关于进一步完善国有企业法人治理结构的指导意见(国办发〔2017〕36号)
-