

# 上海交运集团股份有限公司 企业文化建设考核评估制度

## 第一章 总 则

**第一条** 为了进一步规范上海交运集团股份有限公司（以下简称“公司”）员工的日常行为和操作行为，提升公司员工的整体素质，整合公司所属各企业间的文化差异、文化理念，凸显公司“上下和谐，左右领先”的核心价值观，深入推进企业文化建设全面、快速、有效开展，进一步形成统一的交运理念、视觉、行为识别系统和“勤勉进取、奋发向上”的发展氛围，为公司“创新驱动、转型发展”提供文化支撑和素质保障，现根据策划、实施、检查、处置一体化管理要求，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司所属所有企业。

**第三条** 本制度以《公司 2011—2015 年企业文化建设实施意见》作为考核依据。

**第四条** 本制度遵循以下考核原则：

- （一）坚持全面贯彻公司标准要求，建设统一企业文化的原则；
- （二）坚持理念、行为识别规范与视觉识别宣传并重的原则；
- （三）坚持执行标准与现场实际相结合的原则；
- （四）坚持落实规范与体现特色相结合的原则；
- （五）坚持社会形象与企业效益相结合的原则。

## 第二章 考核内容

**第四条** 建立企业文化组织体系，营造领导重视、齐抓共建，上下齐努力、全员共参与的良好氛围，卓有成效地开展企业文化建设。要求做到：

- （一）明确企业文化建设领导小组和分管领导；
- （二）企业文化纳入工作日程；
- （三）落实企业文化建设职责；
- （四）制定企业文化建设实施方案；
- （五）建立企业文化建设各级体系；
- （六）具有专（兼）职企业文化建设人员；
- （七）将企业文化融入管理过程，实施文化管理；
- （八）开展企业文化建设活动；
- （九）工会群众文化建设和团组织的文化活动纳入企业文化建设；
- （十）开展企业文化建设检查和过程控制。

**第五条** 用企业理念统一企业和员工的价值取向，规范员工行为，凝聚员工队伍，形成推动力量，促进企业发展。具体做到：

- （一）组织班子成员开展理念学习活动；
- （二）结合实际开展创建活动，典型培育制度得到坚持；
- （三）组织员工开展针对性的专项理念学习活动；
- （四）具有宣传栏、简报等有效的单位理念宣传网络和载体；
- （五）结合思想政治工作开展形势任务教育；
- （六）编制的员工学习手册或宣传册发到员工手中，员工理解领悟企业理念并在日常行为中得到体现；
- （七）适时组织全体员工举行升旗、宣誓仪式；
- （八）运用理念套图、理念故事等开展特色宣贯活动；

(九) 班子成员践行理念，以身作则，发挥带头作用；

(十) 在坚持公司文化建设原则的基础上开展具有自身特色的其他活动。

**第六条** 将企业理念渗透到日常经营生产中，激活企业信奉的价值理念，创造统一风格的员工群体行为方式。具体做到：

(一) 领导体制科学，机构设置合理，适应市场形势和管理需要；

(二) 规章制度健全，岗位职责明确，体现文化管理要求；

(三) 岗位要求到位，操作规范落实；

(四) 制定激励制度，奖罚措施兑现；

(五) 开展经常性的制度考学活动，员工熟悉单位规章制度；

(六) 开展经常性的技术培训，安全质量信誉意识增强；

(七) 开展经常性的职业道德教育，以良好的服务态度赢得社会公众和客户的满意；

(八) 开展经常性的礼仪教育，员工日常行为符合礼仪要求；

(九) 开展经常性的员工文体活动，满足员工精神文化需求；

(十) 开展经常性的新闻宣传工作。

**第七条** 强化企业形象认知，充分展示企业风采，树立良好企业形象。具体做到：

(一) 企业标识使用规范；

(二) 企业名称使用规范；

(三) 企业标准字字体运用符合要求；

(四) 企业标准色使用正确；

(五) 办公区、生活区、生产区宣传设施尺寸、规格、样式符合相关文件和标准；

- (六) 办公用品及员工证、章、卡、牌符合相关文件和标准;
- (七) 生产及安全设施、机械设备宣传符合相关文件和标准;
- (八) 正式员工和外包项目员工均按相关标准要求统一着装;
- (九) 宣传设施经常维护、定期更新内容。

**第八条** 发挥公司作为大集团的优势作用，构筑统一的上海交运企业识别系统，打造上海交运品牌，推动核心竞争力的形成。具体做到：

- (一) 使用规范、统一的上海交运企业标识;
- (二) 各单位要规范宣传“上下和谐，左右领先”的上海交运核心价值观;
- (三) 各企业凡悬挂本单位旗帜的，均要统一悬挂公司旗帜，国旗居中，公司旗帜居右，本单位旗帜居左;
- (四) 在《交运报》刊发一定数量的文章。

**第九条** 发挥公司企业文化的导向作用，把协作层和外包劳务队伍纳入企业文化管理之中，加强引导教育，维护企业形象。具体做到：

- (一) 加强源头控制，将协作层和外包劳务队伍纳入企业文化管理之中;
- (二) 加强机制约束，协作层和外包劳务队伍践行交运文化，做到同规划、同实施、同检查;
- (三) 加强理念引导，把公司理念引导延伸到协作层和外包劳务队伍;
- (四) 加强行为规范，通过教育和管理，规范协作层和外包劳务队伍员工行为。

### **第三章 考核程序**

**第十条** 公司企业文化建设考核由公司宣传部负责组织开展，公司成立企业文化建设考核领导小组，成员单位由公司总裁办公室、纪委、工会、团委、党委办公室、组织部、企业发展部等部门组成。考核领导小组办公室设在公司宣传部。

**第十一条** 考核程序主要包括“查、听、看、评”等四部分。查—资料台账；听—专题汇报、员工座谈；看—环境现场、标识、氛围；评—严格考核、综合评分。

**第十二条** 公司所属各单位每年组织至少一次自查，公司适时组织检查、抽查。实行百分考核制。由公司宣传部牵头，成立企业文化建设考核评估小组，每年年底结合文明单位创建中途检查，对直属企业文化建设情况进行考核评估（垂直检查）；按照公司企业文化统一评估标准，组织企业之间相互考核评估（横向检查）。

**第十三条** 垂直查、横向评后，依据《上海交运集团股份有限公司企业文化建设考评细则》（参见附表），对各单位企业文化建设工作进行一次全面考核打分。考核总分为100分，共分为三个等级：90分（含90分）以上为“先进”；70分（含70分）以上为“达标”；70分以下为“未达标”。

**第十四条** 经检查考核被评为“先进”的单位，在公司系统给予通报表彰。经检查考核被评为“未达标”的单位，下发整改通知单责令限期整改，连续两年被评为“未达标”单位，不得参与年底先进集体和劳动模范的评选，并在公司系统通报批评。考核结果纳入企业全年目标责任制及精神文明整体考核中。

## **第四章 附 则**

**第十五条** 公司宣传部负责企业文化建设的总体策划、方案制定、工作推进和考核评估牵头等事项。

**第十六条** 本制度由公司董事会授权宣传部负责解释。

**第十七条** 本制度自公司董事会审议通过之日起生效并实施。

二〇一三年三月二十六日