

# 国家标准《职业经理人信用评价指标》 (征求意见稿) 编制说明

国家标准《职业经理人信用评价指标》起草工作组

二〇二六年六月

# 国家标准《职业经理人信用评价指标》（征求意见稿）

## 编制说明

### 一、工作简况

#### （一）任务来源

经国家标准化管理委员会批准，正式列入 2025 年第八批推荐性国家标准计划及相关标准外文版计划，计划号为 20254836-T-469，项目名称为《职业经理人信用评价指标》，牵头起草单位为中国标准化研究院。

本标准由全国社会信用标准化技术委员会提出并归口。

#### （二）修订背景

**1.近年来，国家政策从顶层设计到实践层面全面推动职业经理人制度，标准的研制要能充分体现职业经理人信用评价活动的新形势、新要求。**

职业经理人制度，作为中国特色现代企业制度的重要组成部分，旨在通过市场化手段提升国有企业竞争力，发挥企业家作用。这一制度在中国国企改革的实践中由来已久，最早可追溯至 2002 年。近年来，国家政策日益明确地推动职业经理人制度的实施。2013 年，中共中央通过《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》，提出要健全公司法人治理结构，建立职业经理人制度，深化企业内部制度改革，建立长效激励约束机制。2015 年，中共中央、国务院在《关于深化国有企业改革的指导意见》中进一步明确，要推行职业经理人制度，实行市场化方式选聘和管理职业经理人，强化责任追究。2020 年，国务院国有企业改革领导小组办公室印发《“双百企业”推行经理层成员任期制和契约化管理操作指引》和《“双百企业”推行职业经理人制度操作指引》，为职业经理人改革提供了具体指导。地方层面也积极响应，不少省份如天津、北京、河南、湖南、广东、海南等地以及城市如兰州、石家庄、聊城等，都陆续发布了关于职业经理人的政策文件，结合当地国企特点，推动实施职业经理人制度。例如，青海省委组织部、青海省国资委 2020 年制定印发了《青海省省属出资企业推行职业经理人制度指导意见》，2024 年《阿克苏地直国有企业职业经理人管理办法（试行）》也对外发布。这些文件在薪酬、考核、任期制和契约化管理等方面提供了具体指

导和操作指南。总的来说，职业经理人制度在中国国企改革中扮演着重要角色，国家政策从顶层设计到实践层面全面推动。随着改革的深入，未来职业经理人制度将得到更广泛的应用。

**2.对失信主体加强信用监管是当前一项重要举措，自 2016 年初 GB/T 31864-2016《职业经理人信用评价指标》发布以来，国家和地方新出台了一系列加强失信主体信用监管的政策文件，为了充分体现职业经理人信用评价活动的新形势、新要求，迫切需要对该项国家标准进行修订。**

早在国务院《关于印发社会信用体系建设规划纲要（2014-2020 年）的通知》（国发[2014]21 号）中就已经提出“加快自然人信用建设，建立完善自然人在经济活动中的信用记录，实现全国范围内自然人信用记录全覆盖。加强重点人群的职业信用建设，推广使用职业信用报告，引导职业道德建设与行为规范。”近年来，国家对市场主体的失信监管尤为重视，早在 2016 年，国务院就发布《国务院关于建立完善守信联合激励和失信联合惩戒制度加快推进社会诚信建设的指导意见》（国发〔2016〕33 号），对失信行为的监管和标准化工作提出明确的要求和部署。提出“制定信用信息采集、存储、共享、公开、使用和信用评价、信用分类管理等标准。确定各级信用信息共享平台建设规范，统一数据格式、数据接口等技术要求。各地区、各部门要结合实际，制定信用信息归集、共享、公开、使用和守信联合激励、失信联合惩戒的工作流程和操作规范。”《国务院办公厅关于加快推进社会信用体系建设构建以信用为基础的新型监管机制的指导意见》（国办发〔2019〕35 号）明确提出建立健全全国统一的信用监管规则 and 标准，将信用监管中行之有效的做法上升为制度规范，抓紧制定信用监管急需的国家标准。《国务院办公厅关于进一步完善失信约束制度构建诚信建设长效机制的指导意见》（国办发〔2020〕49 号）提出进一步明确信用信息范围，依法依规实施失信惩戒，提高社会信用体系建设法制化、规范化水平。《国家标准化发展纲要》指出：“标准是经济活动和社会发展的技术支撑，是国家基础性制度的重要方面。标准化在推进国家治理体系和治理能力现代化中发挥着基础性、引领性作用。”2021 年，国家市场监管总局连发《市场监督管理严重违法失信名单管理办法》、《市场监督管理行政处罚信息公示规定》《市场监督管理信用修复管理办法》等 3 个部门规定，对市场主体失信行为进行加强监管力度。

**3.开展人才信用评价是加强社会信用建设的一项重要举措，也符合国家“双循环”发展格局对人才素质能力提升的需要。**

党的“十八”提出“市场是配置资源的决定性力量。”市场经济的基础是信用经济，市场经济活动的主体是企业，企业的信用与职业经理人的信用密切相关。面对国际、国内市场的激烈竞争，企业信用已经成为企业最重要的市场竞争力之一。开展人才信用评价是加强社会信用建设的一项重要举措，也符合国家“双循环”发展格局对人才素质能力提升的需要。职业经理人信用是企业信用的决定性因素之一，加强职业经理人信用管理、开展职业经理人信用评价将有效提高企业的市场竞争力。

职业经理人信用评价是防范职业经理人群体道德风险的基本思路和必要举措，具有较强的社会实用性，做好公平、公正、科学的评价，对于用人单位选好人才、防范用人风险、提高职业经理人的诚信意识、发挥用人导向作用具有重要意义。职业经理人信用评价是对职业经理人的信用状况进行评估，以确定其在职业活动中的诚信度和可靠性。信用评价在职业经理人市场中具有重要作用，不仅影响职业经理人的职业发展，也对企业的选聘和管理决策产生重要影响。开展职业经理人信用评价的主要作用 and 意义体现在以下三个方面：（1）信用水平是职业经理人职业发展的软实力。高信用水平的职业经理人在市场上享有较高的知名度和美誉度，有助于其职业选择和发展；（2）企业主在选择职业经理人时，信用水平是首要考虑的因素。企业主需要在信任的平常人与能力强的陌生人之间做出选择，信用评价帮助企业主更客观地评估职业经理人的可靠性；（3）信用评价能够真实衡量职业经理人的职业素养，克服信息不对称，确保职业经理人市场的健康发展。可见，无论从供给侧还是从需求侧来看，信用问题都构成职业经理人市场发展的关键，成为各方关注的焦点。而从整个社会来看，职业经理人信用则是引领社会潮流发展的风向标。如果作为精英阶层的职业经理人能注重自身的信用建设，必然对其他社会阶层起到良好的示范作用，为推动诚信社会的建设创造有利的条件。

总结以上几点，开展《职业经理人信用评价指标》国家标准修订，能够满足当前职业经理人信用评价活动的实际业务需求研制，将为评价和改进职业经理人信用评价和管理水平提供一个标准化指导方案，便于职业经理人更加有效的

提高自身的信用水平，进而促进并提升企业信用管理水平，带动行业信用水平的提升，最终提高企业在国内和国际市场的竞争力，同时也有利于政府、中介、企业对职业经理人信用的监督，促进社会信用环境的改善。

### **（三）起草过程**

该项标准的制定工作充分考虑我国国情、行业领域需求以及信用服务行业发展，尊重来自各方的反馈意见，确保标准具有较高的适用性。标准起草工作组成员具有广泛的代表性，充分发挥企业、国家相关部门、高校、科研院所等各研究领域的专家在国家标准制定工作中的作用。

本标准在起草过程中召开了多次研讨会，投入了大量的人力物力，广泛邀请来自信息管理、公共信用、市场监管等研究领域的专家、学者参与标准研讨，同时也吸收了来自企业、政府、评价机构的代表，通过对标准内容的反复修改和完善，形成了目前的国家标准文本。主要起草过程包括以下几个阶段：

1. 成立起草组，形成标准草案并多次修改。

2025 年 9 月—10 月，全国社会信用标准化技术委员会委托中国标准化研究院牵头组织成立国家标准起草组，编制了标准草案稿，并组织召开国家标准启动会。

2025 年 11 月—12 月，起草组就标准草案稿进行了多次研讨，在内部讨论的基础上对草案稿进行了多次修改和补充。

2026 年 1 月—4 月，在标准草案稿基础上，起草组征询各方意见，进一步修改和完善标准。

2. 形成标准征求意见稿。

2026 年 5 月，全国社会信用标准化技术委员会组织召开专家研讨会，起草组会后结合专家提出的相关修改意见和建议，6 月初修改形成了本标准的征求意见稿。

## **二、国家标准编制原则、主要内容及其确定依据**

### **（一）标准编制原则**

本标准在研制过程中主要遵循以下原则：

1. 科学性原则

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》的要求和规定编写本标准内容，力求使该标准的研制工作符合客观规律，遵循科学性原则。

## 2. 适用性原则

本标准按照国家标准的制定程序和要求，力求使标准研制工作适合工作实际和业务需求，也充分考虑了政府部门、行业协会、信用服务机构等相关方的需求以及建议，确保了标准的价值以及实用性。

## （二）主要内容及其确定依据

现代企业制度的本质特征是所有权与经营权的分离，即股东（所有者）委托职业经理人（经营者）进行日常管理。这种分离在提升专业效率的同时，也带来了信息不对称和利益冲突的风险，导致企业的所有者难以辨别经营者是由于能力不足导致经营失败，还是由于道德风险（如关联交易、利益输送、消极管理）导致的失职。本文件通过界定“职业信用”维度（如是否履行竞业禁止义务、是否存在财务造假行为），将模糊的道德风险转化为可量化、可监督的信用指标，对于抑制经营者的机会主义行为，降低所有者的监督成本具有重要的现实意义。本文件的推广应用也能够进一步促进职业经理人的失信记录（如违约离职、泄露商业秘密）在行业内的共享，让失信者在市场中受到约束，从而激活职业经理人市场，实现人力资源的优化配置。

本文件的提出能够将企业家精神中抽象的“人格信任”转化为可量化、可监督的“制度约束”，为所有者敢于充分授权提供安全保障。这既划定了职业经理人机会主义行为的底线，又将诚信经营的正向特质具象化为职业行为准则，从而在规范中真正弘扬企业家精神。

本文件以传统信用评价技术为基础，借鉴利益相关者管理理论，结合我国国情实际，从守信意愿、守信能力和守信行为三个维度建立职业经理人信用评价指标。本文件适用于对职业经理人的综合信用状况开展的评价活动。

本文件确立了职业经理人信用评价指标建立的基本原则，规定了评价指标内容。本文件适用于第三方信用服务机构开展的职业经理人信用评价活动，其他相关评价活动也可参照使用。

职业经理人信用评价指标分为否决项指标和综合指标。

否决项指标又称“一票否决指标”，是指职业经理人在职业活动中，一旦出现特定情形，即直接判定其信用评价结果为最低等级，不再进行后续综合评价的特定失信行为清单。在对职业经理人进行信用评价时，触发任一项否决项指标，则其信用评价等级直接判定为最低等级，终止后续综合评价流程。职业经理人信用评价否决项指标名称及说明应符合附录 A。

综合指标可分为：

a)守信意愿：职业经理人在职业活动中，基于内在道德观念、价值取向和外部激励约束机制，所产生的自觉遵守契约、忠实履行职责、维护各方合法权益的主观倾向和心理准备状态。

b)守信能力：职业经理人基于自身专业知识、从业资质、管理经验和外部信用记录，所具备的履行契约义务、遵守法律法规、防范信用风险的实际条件和客观能力。

c)守信行为：职业经理人在职业活动中，基于其守信意愿和守信能力，实际表现出来的、可被客观记录和验证的与信用相关的行为事实和历史记录。

职业经理人信用评价综合指标名称及说明应符合附录 B。

本标准代替 GB/T 31864-2016《职业经理人信用评价指标》，与 GB/T 31864-2016 相比主要技术变化如下：

a)更改了“范围”(见第 1 章，2016 年版的第 1 章)；

b)更改了“术语和定义”(见第 3 章，2016 年版的第 3 章)；

c)更改了“指标分类”(见第 5 章，2016 年版的第 5 章)；

d)更改了“职业经理人信用评价基本指标名称及说明”(见附录 A，2016 年版的附录 A)，指标中补充了能够反映职业经理人在职业知识、职业能力和职业素养等几个方面的指标内容。

### **三、试验验证的分析、综述报告，技术经济论证，预期的经济效益、社会效益和生态效益**

本标准不涉及试验验证和技术经济论证。

本标准预期的经济和社会效益主要体现在满足各方对职业经理人信用状况进行评价，并通过评价结果对职业经理人实施信用风险管控的需求。

本标准不涉及生态效益。

#### **四、与国际、国外同类标准技术内容的对比情况**

本标准不涉及。

#### **五、以国际标准为基础的起草情况**

本标准不涉及。

#### **六、与有关法律、行政法规及相关标准的关系**

本标准与相关法律、法规、规章及相关标准协调一致，没有冲突。

#### **七、重大分歧意见的处理经过和依据**

无。

#### **八、涉及专利的有关说明**

本标准不涉及。

#### **九、实施国家标准的要求，以及组织措施、技术措施、过渡期和实施日期的建议等措施建议**

本标准属于基础性通用标准，建议本标准作为推荐性国家标准发布。

结合标准的编制目的和实际解决的问题，标准的实施主体是与职业经理人信用评价和信用风险管控相关的各级部门。

#### **十、其他应当说明的事项**

无。

国家标准《职业经理人信用评价指标》起草工作组

二〇二六年六月