

道德风险视域下职业经理人信用评价体系构建及测度：以重庆市为例¹

柏群，王焕

(重庆工商大学管理学院，重庆 400067)

【摘要】：道德风险总是困扰着职业经理人群体，对企业发展产生不利影响。在实践中，作为建立健全社会信用体系的重要环节，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。本文基于马克思主义的理论启示，探索职业经理人三个维度的道德关系和道德风险，并围绕三个维度指向的个人信用、职业信用与职务信用等具体信用构成，阐述职业经理人信用评价内涵。进而，结合职业经理人信用评价内涵，构建系统应对道德风险的职业经理人信用评价体系，并以重庆为例进行实证测度。在此基础上，提出促进职业经理人道德意识与信用水平提升、实现新时代职业经理人群体高素质发展的对策建议。

【关键词】：道德风险 职业经理人 信用评价 塔克一伍德命题

【中图分类号】：F272.92 **【文献标志码】**：A **【文章编号】**：1674-8131(2018)06-0092-08

一、引言

改革开放以来，随着中国特色社会主义市场经济的确立和发展，以专业素质高、业务能力强而著称的职业经理人队伍，作为一个崭新群体出现。这是市场经济不断完善和分工体系不断深化的必然结果。然而，与西方国家职业经理人群体的生成与发展一样，中国职业经理人群体也面临着“道德风险(Moralhazard)”的职业困扰。所谓道德风险，在广义上，《新帕尔格雷夫经济学大辞典》将其定义为“从事经济活动的人在最大限度地增进自身效用时作出不利于他人的行为”^[1]。随着经济思想史的演进，“道德风险”这一范畴被委托代理理论狭义化。在委托代理理论的术语语境下，道德风险是指“由于信息的不对称和监督的不完全，代理人所付出的努力小于他所得到的报酬”，由于代理人具有信息优势，使得自身能够有条件 and 动机谋求自身利益最大化而非委托人利益最大化^[2]。经济学界对职业经理人道德风险的关注，一直可以追溯到亚当·斯密的《国富论》中寻找端倪。亚当·斯密在《国富论》中这样描述同时期公司董事们的道德风险：“股份公司董事们监视钱财用途，像私人合伙公司伙员那样用意周到，那是很难做到的……这样，疏忽和浪费，常为股份公司业务经营上多少难免的弊害。”^[3]在现代企业制度中，作为企业的砥柱，职业经理人的道德水平直接关系到整个企业的发展，使得职业经理人的道德风险成为一柄高悬于企业发展之上的“达摩克利斯之剑”。不仅如此，现代市场体系内部又是相互作用、彼此联系的，这就决定了核心行业职业经理人的道德风险一旦触发信用危机，势必会牵一发而动全身，造成上下游关联产业甚至整个经济社会的连锁反应。

党的十八届三中全会明确提出：“建立健全社会征信体系，褒扬诚信，惩戒失信。”在实践中，作为建立健全社会信用体系的重要环节，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。然而，国内目前对于职业经理人信用评价这一方面的研究还不深入，已有的研究主要是围绕职业经理人应具备的素质、职业经理人成长机制、职业经理人的报酬

¹收稿日期：2018-05-30；修回日期：2018-09-26

基金项目：重庆市社会科学规划基金资助项目(2015YBGL122)

作者简介：柏群(1966)，女；教授，硕士生导师，重庆工商大学学术带头人，主要从事人力资源管理、管理创新、企业战略管理研究，Email: baiqun@ctbu.edu.cn。

与激励等领域展开，在职业经理人道德风险与信用评价之间的关系，以及职业经理人信用评价体系的科学构建等问题上还存在十分广阔的研究空间。这些有待更深度研究的议题构成了本文的旨趣所在，即探讨职业经理人道德风险与信用评价之间的关系，定位职业经理人信用评价的基本内涵，在此基础上构建职业经理人信用评价体系并进行实证研究。

二、道德风险视域下的职业经理人信用评价内涵

如果遵照当前学界的普遍方式，仅仅在委托代理理论语境下狭义化理解职业经理人道德风险，那么其内涵也被限定在企业内部的委托代理关系中，即作为代理方的职业经理人与作为委托方的企业所有者之间的关系之中。围绕这一关系展开的信用评价，也就难以考量和判定职业经理人广义层面的道德风险。与此同时，《新帕尔格雷夫经济学大辞典》对于道德风险的广义理解，又将其泛化在一般的“经济活动”中，并且未能充分聚焦和透析“道德”本身的内涵，也就难以深入到“个人道德”与“社会风险”之间关联来把握道德风险。

全面深入地把握道德风险，进而搭建起道德风险与信用评价之间的逻辑桥梁，需要我们回到马克思主义。在马克思看来，道德不是抽象的，应该在经济现实中考察道德本身。对既定的社会来说，占主导地位的道德意识形态以及道德关系均产生于从属于社会生产方式的经济关系^[4]。后世的西方马克思主义学者艾伦·伍德和罗伯特·塔克围绕马克思的相关思想，提出了著名的“塔克-伍德命题”。这一命题强调，历史唯物主义的伟大贡献在于还原了人类的物质生产活动与人类意识生活的内在关联，道德作为人类精神生活的一种形式，由相应的物质生产方式及其相应的社会结构所决定^[5]。在这里，马克思主义相关思想给我们的重要启示是，“个人道德”与“社会风险”之间关联，建立在个人所处的社会关系特别是经济关系之上。

那么，回到职业经理人的信用评价研究，我们需要厘清职业经理人嵌入的三个维度的经济或社会关系，进而明确引致出的三类道德关系和道德风险，在此基础上把握职业经理人信用的三大构成，具体而言：(1)作为社会的一般成员，职业经理人嵌入在个人与社会的关系之中，引致出自身在该维度的道德关系以及作为社会一般成员的道德风险，对应的是职业经理人的个人信用；(2)作为企业生产经营的受托人，职业经理人嵌入在企业内部经济关系即委托代理关系之中，引致出自身在该维度的道德关系以及企业生产经营受托人的道德风险，对应的是职业经理人的职业信用；(3)作为企业实际经营管理者，职业经理人在引导企业生产经营时嵌入在企业与社会的关系之中，引致出自身在该维度的道德关系以及引导企业实施机会主义行为时的道德风险，对应的是职业经理人的职务信用。基于以上三个维度，本文围绕个人信用、职业信用与职务信用等具体信用构成，阐述职业经理人信用评价内涵。

1. 个人信用

个人信用指向的是职业经理人作为社会一般成员的身份，体现在个人与社会的一般关系之中。我国从上世纪90年代才开始展开个人信用的相关研究。在欧美发达国家，个人信用制度已经存在了160多年，个人信用的相关研究也不断深入，具体包括个人信用评估的有效性、个人破产程序的效率以及个人信用信息共享系统的最优化运作等方面。如Marco Pagano(1993)认为，是否构建形成有效的个人信用信息共享系统，决定了个人信用市场发展的成熟度^[6]。Karen Gross(1999)指出，财产赦免的滥用，会形成一种社会过度宽容的软约束，滋生出逃避社会责任的制度漏洞^[7]。Mark Schreine(2000)强调借助审查贷款申请人的经验和相关阅历等方法运用于个人信用评估，而不仅仅借助于个人信用评分系统^[8]。随着个人信用研究不断推进，由品德(Character)、经营能力(Capacity)、资本(Capital)、状况(Condition)以及抵押品(Collateral)五个方面构成的5C原则受到普遍认可，使得个人信用构成内涵不断深化^[9]。

2. 职业信用

职业经理人与企业的互相信任是一切工作顺利展开的基础，职业经理人希望得到企业完全的信任，企业希望完全地信任职业经理人，双方都渴望忠诚和责任的匹配。职业信用关注的是职业经理人的职业人身份，体现在企业内部的委托代理关系之中，

即作为代理人的职业经理人，在维护作为委托人的利益方面的信用水平。学界围绕职业经理人职业信用展开了积极探讨，不断厘清职业经理人职业信用的具体内涵。其中，姜琳琳(2016)认为职业信用评价指标具体包括职业道德、职业能力、和任职不良记录^[10]。丁娟娟(2006)等从背景、个性心理、工作能力等七个方面，采用多层次模糊评价方法，建立企业管理人员职业信用评价体系^[11]。赵金国等(2013)等在考察职业经理人职业信用时更关注员工的跳槽频繁度、离职不检行为、关键绩效等指标^[12]。郑娟(2013)提出将项目经理职业信用的评价指标分为了两大类:职业道德指标和职业能力指标，并以之构建指标体系^[13]。浮华伟等(2013)选取入职信用、劳动合同信用、职务信用、业绩信用、团队信用、离职信用等指标作为职业经理人职业信用指标^[14]。

3. 职务信用

职务信用体现在职业经理人引领的企业与社会之间的关系中，关注的是职业经理人的企业人身份，即作为企业实际经营管理者职业经理人，在负责企业具体运营的过程中，是否存在引导企业实施机会主义行为的记录。这是因为，包括机会主义行为在内的企业实际经营往往体现着职业经理人的意志和导向。目前，学界围绕职业经理人职务信用的相关研究还存在很大的发掘空间。已有的相关研究主要是围绕职务犯罪展开职务信用的具体划分，如虚假商业信息披露、制假售假、侵犯知识产权、恶意拖欠、商业欺诈、单位行贿，等等。在当前评价职业经理人的职务信用时，还应密切关注各类信息来源，紧扣新发展理念和高质量发展要求的具体落实，充分考量职业经理人引领的企业所产生的社会效益而非仅仅是经济效益。因此，应该选取环保责任、产品质量等合理指标来进一步深化职业经理人职务信用评价研究。

三、系统应对道德风险的职业经理人信用评价体系构建

在明确职业经理人信用评价内涵的基础上，本文试图综合三个维度的信用构成，构建系统应对道德风险的职业经理人信用评价体系。

1. 信用评价原则与目标界定

职业经理人信用评价是指应以第三方的立场，运用科学的指标体系、以定量分析和定性分析相结合的方法，通过对职业经理人信用水平所做的综合评价。质言之，职业经理人信用评价就是以职业经理人为对象主体进行的信用评级活动。在具体的评价体系构建中，如何科学合理地基于道德风险视域，确定职业经理人的具体信用构成，是构建系统应对道德风险的职业经理人信用评价体系的关键所在。因此，在评价指标选取时，应该严格遵循如下原则：(1)全面覆盖职业经理人的具体信用构成；(2)科学选取各信用构成的指标项；(3)指标选取遵循可操作性。

对职业经理人进行信用评价，目的是系统应对道德风险，以之更好地推动职业经理人的职业化进程，加强企业的信用形象建设以及推动诚信社会建设。结合这一评价目标，并基于前文的论述分析，本文将聚焦在个人信用、职业信用、职务信用等三个维度信用构成，进行具体指标选取和指标体系构建。

2. 信用评价指标体系的构建

在整理归纳诸多研究成果的基础上，本文设计了研究的预试问卷，包含职业经理人的个人信用、职业信用、职务信用等三大部分，共涉及 22 项因素，并使用李克特量表(Likertscale)进行评定。作为预试环节，首先从重庆本地的企业主、职业经理人、中国职业经理人协会随机选择出 60 位被试者，并用 SPSS16.0.2 进行分析，在 22 项因素中选定 13 个的显著水平高的因素，并依此进行指标提取。其中，个人信用部分主要包括职业经理人的信贷记录、纳税记录、司法记录、驾驶记录、考试记录等；职业信用部分主要包括职业经理人的关键绩效指标完成情况、跳槽频繁度、兼职行为、离职不检行为来考察；商业信用部分包括职业经理人所在企业产品质量、企业社会责任、企业缴税情况和企业的司法记录等指标。在此基础上，构建形成系统应对道德风险的职业经理人信用评价指标体系，如表 1 所示。

表 1 系统应对道德风险的职业经理人信用评价指标体系

一级指标	二级指标	三级指标	指标项说明
职业经理人信用	个人信用	信贷记录	信贷记录可以反映一个人的信用活跃程度、还款习惯、违约情况以及信贷额度，可以通过信贷记录来评价其信用状况
		纳税记录	纳税记录可以反映一个人缴纳税款的情况，偷税、漏税严重影响社会诚信与公平，国家税务局也发布了《纳税信用管理办法试行》的公告，可以通过纳税行为来评价信用
		司法记录	司法记录可以反映一个人的遵纪守法情况，有助于企业和个人自觉遵守法律、尊重合同，珍视自身信用的观念养成与行为规范形成
		驾驶记录	违章、买分卖分、代人受过都是不诚信的表现，通过驾驶记录可以了解到一个人的驾驶习惯以及违章等情况，可以用来评价其信用状况
		考试记录	考试作弊也是不诚信的表现，因此通过一个人的考试记录可以来评价其信用状况
	职业信用	关键绩效指标完	关键绩效指标完成比
		跳槽频繁度	跳槽次数与工作年限的比值
		兼职行为	在职期间是否有兼职行为且是否违反竞业禁止
		离职不检行为	离职之后的行为有损于原企业
	职务信用	企业产品质量	企业是否有销售伪劣商品等不诚信行为
		企业环保责任	企业是否有恶意偷排污染物的行为
		企业缴税	企业是否存在偷税漏税的行为
		企业司法记录	企业是否有被银行判决不执行的行为

四、职业经理人信用评价体系的实证测度：以重庆为例

重庆市职业经理人事业发展迅速，已经成为中国职业经理人协会选定的“职业经理人三建设”试点地区。本研究以首届“重庆十大杰出经理人评选活动”为契机，结合上文提出的职业经理人信用评价体系进行问卷设计和数据搜集，在此基础上完成实证测度，以期把握重庆市职业经理人信用分布现状。

1. 指标的权重确定

借助职业经理人信用评价体系进行测度，需要对个指标权重进行确定。学界普遍使用的权重确定方法主要有层次分析法、专家调查法、主成分分析法、多目标规划法等，其中的层次分析法(The Analytic Hierarchy Process, 简称 AHP 法)被广泛应用于管理领域，涉及职业经理人声誉评价、职业经理人业绩评价以及职业经理人绩效评价等方面。例如邱茜(2008)运用 AHP 法准确地确定了构建的职业经理人声誉评价体系指标体系中各评价指标的权重。目前，大多学者认同层次分析法来确定指标的权重^[15]。刘温(2013)利用 AHP 法对每个信用评价指标进行相对合理地赋值，形成了较为完善的指标体系，并对之后的研究做出很大的^[16]贡献。

本文首先对各因素进行两两比较和优劣顺序，从而提高判断的准确性。具体而言，按 Sattie 建立的九级标度法进行量化比较^[17]，构造判断矩阵(表 2)。其次，根据判断矩阵(X_i)，求出特征向量，确定权重分配。由于对职业经理人信用评价的指标在客观上存在着模糊性，在指标体系中存在着不同量纲、不同数量级的指标，因此本文还将运用模糊数学的方法对上述指标进行定量分析。

表 2 九级标度判断尺度

标度值两个因素相比，一个因素比另一个因素的重要程度		备注
1	同样重要	
3	稍微重要	2, 4, 6, 8 为上述相邻判断的中值。
5	明显重要	若因素 i 与 j 比较得 a_{ij} 则因素 j
7	强烈重要	与因素 i 相比得 $1/a_{ij}$
9	绝对重要	

模糊方法是 20 世纪 60 年代美国科学家 Zadeh 创立的，是针对现实中大量的经济数据现象具有模糊性而设计的一种评判模型的方法，其基本原理及步骤如下：（1）确定对象集、因素集和评语集；（2）确定权数分配；（3）确定各指标的评分隶属度和模糊评价矩阵；（4）计算每个对象的综合评价结果；（5）向量 B 的归一化处理；（6）模糊综合评价的结果^[18]。在模糊综合评价法和 AHP 理论的基础上，本文建立了职业经理人信息模糊综合评价模型，经过分析计算，最终可以得到职业经理人信用评价量值，下表 3-6 为各层次指标的权重。

表 3 一级指标权重计算表

	个人信用	职业信用	职务信用	权重
个人信用	1	1	2	0.4
职业信用	1	1	2	0.4
职务信用	1/2	1/2	1	0.2

注： $\lambda_{\max} = 3$ ， $CR = 0.01 < 0.1$ ，一致性检验通过。

表 4 二级个人信用指标权重计算表

个人信用	信贷记录	纳税记录	司法记录	驾驶记录	考试记录	权重
信贷记录	1	2	1/3	9	1/3	0.162 0
纳税记录	1/2	1	1/3	7	1/3	0.115 3
司法记录	3	3	1	9	3	0.428 9
驾驶记录	1/9	1/7	1/9	1	1/7	0.027 4
考试记录	3	1/9	3	1/3	1	0.266 4

注： $\lambda_{\max} = 5.379 7$ ， $CR = 0.084 7 < 0.1$ ，一致性检验通过。

表 5 二级职业信用指标权重计算表

职业信用	离职不检行为	关键绩效指标完成情况	兼职行为	跳槽频繁度	权重
离职不检行为	1	3	1/5	1/7	0.084 9
关键绩效指标完成情况	1/3	1	1/7	1/9	0.042 5
兼职行为	5	7	1	1/3	0.289 5
跳槽频繁度	7	9	3	1	0.583 1

注： $\lambda_{\max} = 4.164 6$ ， $CR = 0.061 6 < 0.1$ ，一致性检验通过。

表 6 二级企业信用指标权重计算表

职务信用	企业产品质量	企业环保责任	企业缴税	企业司法记录	权重
企业产品质量	1	3	1/3	1/5	0.1306
企业环保责任	1/3	1	1/5	1/5	0.0656
企业缴税	3	5	1	1	0.3702
企业司法记录	5	5	1	1	0.4336

注: $\lambda_{\max}=4.1155$, $CR=0.0432 < 0.1$, 一致性检验通过。

在此基础上,根据专家对该经理人的评定表和上文介绍的模糊评价计算方法,建立第二层三个方面指标的模糊评价矩阵 R_1 、 R_2 和 R_3 。进而,根据公式,计算三个方面的权重向量 B_1 、 B_2 和 B_3 。在此基础上,根据可得二级评价矩阵 R ,于是为该经理人隶属于各级评价等级的隶属度。根据上述分析以及最大隶属度原则,确定职业经理人的评价等级和评价价值。

2. 评价结果

按照学界已有的职业经理人信用等级划分,本文将职业经理人的信用等级分为 A、AA、AAA、AAAA、AAAAA 五个等级。5A 为信用水平极好,得分区间为 90~100 分;4A 为信用水平较好,得分区间为 70~80 分;3A 为信用水平一般,得分区间为 60~70 分;2A 为信用水平较差,得分区间为 50~60 分;A 为信用水平极差,得分为低于 50 分。

实证评价结果表明,295 名受评对象中企业经理人信用等级最终为“5A”的共 47 人,占比 15.84%,均为提交个人信用报告和纳税报告的经理人;信用等级为“4A”的共 239 人,占比 81.19%,其中提交个人信用报告和纳税报告的有 60 人,未提交个人信用报告和纳税记录的有 179 人;另有 9 人信用等级为“3A”,占 2.97%;无人为“2A”和“A”等级。同时,来自重庆阿润食品有限公司、重庆维希文化传播有限公司、重庆成长工场有限公司、重庆鼎瑞房地产来发有限公司、重庆唐韵琴瑟酒类销售有限公司、重庆爱家乡控股有限公司、重庆交运汽车租赁公司、太极集团重庆中药二厂、重庆中冶泊达股权投资基金管理有限公司、两江云顶大酒店等十家企业的职业经理人名列前十位,荣膺首届“重庆十大杰出经理人”。

与此同时,实证评价结果也显示出重庆职业经理人信用情况的共性问题:(1)职业经理人的“信商”不足。受评对象对“个人信用”、“个人征信”的知之甚少,对中国人民银行的个人信用报告和税务机构出具的个人纳税记录所包含的信息内容的广度和深度并不知情,体现出对自身信用建设的重视度不够。(2)评价结果的分布虽然基本合理,但是仍然有信用分值处于“3A”等级及以下。从本文的指标体系构成来看,这些低评分对应的企业必须足够重视和积极防范可能的“道德风险点”,以免其形成实质性损害。(3)评价结果的总体情况虽然合理,但是行业之间的差异度较大。重庆职业经理人队伍均达到信用门槛,信用整体情况合理。但是,个体之间的差异度仍然较大,反映出各自所处行业特征。易言之,企业经理人所处行业不同,面临的具体道德风险也有所差异,使得企业经理人出现差异化的个人信用、职业信用和职务信用情况。

五、政策启示与建议

本文通过构建系统应对道德风险的职业经理人信用评价体系,并以重庆为例进行了实证测度。在此基础上,本文认为,应从如下几个方面着手,进一步提升我国职业经理人的道德意识与信用水平,实现新时代我国职业经理人群体的高素质发展。

1. 提高职业经理人的“信商”水平,筑实规避道德风险的第一道防线

规避职业经理人道德风险的第一道防线,是职业经理人自身的诚信水平建设。当前,诚信已经成为社会主义核心价值观的重要组成。提高职业经理人的“信商”水平,努力使“信商”内化为职业经理人的一项基本素质,需要强化职业经理人诚信培育,具体可从如下两个方面展开:一方面,要借力于公民道德建设工程的不断推进,加强职业经理人的社会公德、职业道德、家庭美德和个人品德教育,以之提升职业经理人的个人信用、职业信用和职务信用水平;另一方面,在职业经理人教育培训中进一

步充实诚信教育内容，加强研究开发相关的、有针对性的培训课程和教材，大力开展信用宣传普及教育进各类企业，积极强化“守信得益、失信受损”宣传，提升职业经理人的信用认知。

2. 建立健全职业经理人信用奖惩机制，双向激励职业经理人重德守信

职业经理人信用的奖励与惩罚机制的建立健全，能够从正向与反向两个方面对职业经理人的道德意识与诚信水平提升起到激励作用。一方面，要积极加强对重德守信职业经理人的奖励与表彰，加大对其重德守信行为的宣传力度，在整个职业经理人群体中营造形成重德守信的良好氛围。而且，要引导各政府部门在具体行政工作中，通过“绿色通道”的设立，向重德守信的职业经理人所在企业进行政策倾斜。另一方面，要加强对失德失信职业经理人的约束和惩戒，要在现有惩戒机制基础上，健全失信惩戒制度，建立职业经理人黑名单制度。同时，通过完善社会舆论监督机制，充分曝光典型的职业经理人失德失信行为，利用强大社会震慑力约束职业经理人的失德失信行为。

3. 加快信用信息共享机制建设，实现职业经理人信用信息全面整合

全面合理地进行职业经理人信用评价，需要整合职业经理人的个人信用信息、职业信用信息以及职务信用信息。职业经理人信用信息的部分缺失，会造成信用评价的偏失，进而可能导致信用评价遗漏掉重要的风险点。在现实中，单个部门或地区都无法完成这些信用信息的采集和记录工作，这就使得强化信用信息交换共享以及实现多部门跨地区信用联动具有重要意义。围绕职业经理人信用信息，在保护隐私、责任明确、数据及时准确的前提下，应积极推进职业经理人信用信息交换共享机制建设，努力实现职业经理人个人信用信息、职业信用信息以及职务信用信息的交换共享。在此基础上，创造条件推进多方共建共享的职业经理人信用信息数据库建设，从而实现职业经理人信用信息全面整合。

4. 完善职业经理人信用服务市场，提升职业经理人信用评价质量

规范有序的信用服务市场，是实现全社会信用秩序优化的重要基础。在当前培育和规范信用服务市场的过程中，要充分关注职业经理人信用评价问题，积极完善职业经理人信用服务市场。首先，创造条件积极探索发展职业经理人信用服务机构，逐步建立公共信用服务和社会信用服务互为补充的职业经理人信用服务组织体系。其次，要大力推进和规范职业经理人信用评级行业发展，特别是注重培育发展立足本土的职业经理人信用评级行业，同时强调评级行业自身的规范发展，提高职业经理人信用评级的整体公信力。再次，推动职业经理人信用服务产品广泛运用，这需要围绕职业经理人的身份特征开发和创新信用服务产品，促进包括职业经理人信用管理咨询及培训在内的各类信用服务业务发展。

5. 推进职业经理人诚信建设工程，打造职业经理人诚信建设示范区

国家发布的《社会信用体系建设规划纲要(2014—2020 年)》重点强调，要加强重点人群职业信用建设，以及推动重点领域和行业信用信息应用示范。围绕这些精神，应积极推进职业经理人诚信建设工程，以之加强职业经理人这一重点人群职业信用建设。具体而言，要建设职业经理人群体的信用档案库，推广使用职业经理人群体的职业信用报告，促进这一群体尽职尽责、重德守信。在推动全国层面职业经理人诚信建设工程的基础上，还应积极依据工程建设的反馈情况，遴选一些基础良好、积极性高的地区作为职业经理人诚信建设示范区，加强对这些示范区的政策倾斜和引导，鼓励地方多途径地探索职业经理人诚信建设新模式，积极发挥示范带动作用。

参考文献：

[1] 约翰·伊特韦尔. 新帕尔格雷夫经济学大辞典：第 3 卷[M]. 北京：经济科学出版社，1996:588.

-
- [2] 申其辉, 卢凌燕. 双向道德风险理论研究综述[J]. 经济学动态, 2008(1):122-127.
- [3] 亚当·斯密. 国民财富的性质和原因的研究(下)[M]. 北京: 商务印书馆, 1974:303.
- [4] 艾伦·伍德, 张娜, 林进平. 作为意识形态的道德——马克思关于道德的思想[J]. 国外理论动态, 2018(5):9-21.
- [5] 高广旭. 《资本论》的“道德”解读何以可能? [J]. 南京社会科学, 2018(8): 53-58.
- [6] PAGANO M, JAPPELLI T. Information sharing in credit markets[J]. The Journal of Finance, 1993(5): 1693-1718.
- [7] GROSS K. Demonizing debtors: A response to the Honsberger- Ziegel Debate [J]. Osgoode Hall Law Journal, 1999 (37): 263-275.
- [8] SCHREINER M. Credit scoring for microfinance: Can it work? [J]. Journal of Microfinance / ESR Review, 2000, 2(2).
- [9] 乔治·E. 鲁斯. 贷款管理[M]. 北京: 中国计划出版社, 2001:120-125.
- [10] 姜琳琳. 职业经理人信用评价指标初探[J]. 管理观察, 2016(1): 63-65.
- [11] 丁娟娟, 陈新辉. 企业管理人员职业信用等级模糊综合评判[J]. 管理现代化, 2006(4): 7-9.
- [12] 赵金国, 孙卫敏. 职业经理人信用评价体系研究[J]. 山东轻工业学院学报(自然科学版), 2013(4): 80-83.
- [13] 郑娟. 建设项目经理职业信用评价准则研究[D]. 武汉理工大学, 2013.
- [14] 浮华伟, 王凤科. 职业经理人测评体系改进研究[J]. 人力资源管理, 2013(2):100-101.
- [15] 邱茜. 职业经理人声誉评价体系研究[D]. 山东大学, 2008.
- [16] 刘温. 基于委托代理的我国职业经理人综合评价体系研究[D]. 中国海洋大学, 2013.
- [17] 陈涛. 基于 AHP 与 DEA 的组合方法确定指标权重[J] • 科学技术与工程, 2007(23):6143-6145.
- [18] ZADEH L. Fuzzy sets [R]. Information and Control, 1965 ,8(3): 338-353.