# 人才工作体系建设经验材料

来源：网络 作者：雪海孤独 更新时间：2024-07-26

*第一篇：人才工作体系建设经验材料全国贯彻落实人才发展规划管理者培训班经验交流材料夯实基础强化职能积极构建四级人才工作体系中共石家庄市委组织部2024年以来，石家庄市着眼于有效解决农村、基层人才匮乏及不能有效发挥人才作用等问题，积极探索，大...*

**第一篇：人才工作体系建设经验材料**

全国贯彻落实人才发展规划

管理者培训班经验交流材料

夯实基础强化职能

积极构建四级人才工作体系

中共石家庄市委组织部

2024年以来，石家庄市着眼于有效解决农村、基层人才匮乏及不能有效发挥人才作用等问题，积极探索，大胆创新，着力构建市、县、乡、村四级人才工作网络体系，初步形成了“党委统一领导、组织部门牵头抓总、有关部门密切配合、社会力量广泛参与”的人才工作新格局，进一步夯实了“党管人才”工作基础。目前，全市23个县（市）区，222个乡镇（街道），4454个行政村和社区全部建立了人才工作机构，大幅度拓展了人才工作服务领域，取得了经济效益和社会效益“双丰收”，得到了基层群众的广泛称赞和欢迎。

一、完善服务体系，实现人才工作全覆盖

随着我市农村经济社会发展的不断加快，急需人才支撑和保障，但乡镇（街道）、村（社区）两级多年来一直没有设立专门的人才工作机构，一方面，导致市县两级缺乏对乡村人才需求信息的了解，乡村两级的人才需求情况也不能及时全面的反馈到上级，从而使市县两级在制定基层人才工作政策和规划时缺乏科学的依据，存在着一定的盲目性；另一方面，居住在乡镇（街道）、村（社区）的各类人才也因为没有人才服务机构而不能充分发挥

1自己的才能。因此，急需在乡村两级建立人才工作专门服务机构。2024年初，我市通过广泛调研、专家论证、提出了建立四级人才工作网络体系的新思路，专门下发了《关于在全市建立人才工作网络体系的意见》，明确了建立人才工作网络体系的原则、目标、措施、步骤。在实施过程中，我们本着“成网连片，上下贯通”的原则，坚持做到三个全覆盖：一是机构全覆盖。市、县、乡、村四级普遍设立人才工作领导管理服务机构，市委人才工作领导小组牵头抓总，负责全市人才工作规划、指导、协调、决策，统筹抓好各类人才队伍建设。县（市）、区人才工作领导小组，具体负责本地人才资源开发、整合、培训、服务，推进人才工作健康开展；乡镇（街道）人才工作室，负责人才资源调查统计、分类建档，发布人才供求信息及培训实用人才；村（社区）成立人才工作站，具体组织各类实用人才开展各项服务活动，及时反映各类人才的意见建议。同时，在市、县两级人才比较集中的部门、单位，建立人才工作联系点，设立固定办公场所，具体做好协调服务工作。二是人员全覆盖。市、县人才工作领导机构明确分管领导，配备专职人员，安排专人负责人才网络体系建设工作。乡镇（街道）安排副书记或组织委员兼任人才工作室主任，村(社区)委会副职兼人才工作站长，根据实际需要安排工作助手。人才工作联系点专设人才工作联络员。通过抓好人员覆盖，全市基本达到了哪里有行政机构，哪里就配备专（兼）职工作人员。三是职能全覆盖。以服务三农、基层为重点，市县两级重点抓决策指导和资金保障，乡镇（街道）人才工作室工作重点是调查统计、汇总人才资源分布状况，建立各类人才信息库，收集、整理和发布各类人才供求信息及培训实用人才，帮助做好“一村一名大学生”工程、“三支一扶计划”选派人员的管理服务工作，村（社区）人才工作站根据本村（社区）人才需求情况制定需求规划，统计村（社区）人才资源基本情况，协助乡镇（街道）人才工作室开展各类实用人才技能培训工作，帮助农村、基层实用人才了解技术信息、解决技术难题和实际困难，组建村（社区）专业协会，组织农村、基层实用人才开展各项服务活动。2024年以来，全市共投入四级人才网络体系建设资金95万余元，培训技术骨干5200名，建各类专业协会530个。

二、拓展服务领域，充分发挥网络体系作用

一是发挥网络体系支撑平台作用，实现全市人才资源共享。目前，市、县、乡镇（街道）、村（社区）均建立了实用型人才信息库，共掌握不同层次人才16.5万人。在此基础上，根据行业特点对各类人才分类建档，共归纳了特色种养、机械制造、医疗卫生、家政装修、食品加工、销售业务、电脑培训、社区文化、法律服务等十多个行业，农村基层不同群体的需求，都能够通过信息库及时得到服务支持。通过共享信息资源，各地争相引进人才，盘活用活人才，使人才资源得到了充分利用。各级人才工作机构坚持“用人才培育人才”，先后举办多种类型的实用人才培训班240期，为农村、基层培育了一支不走的人才队伍，取得了“培训一批、带动一片、致富一村”的良好效果。同时，元氏、鹿泉等县市立足本地乡土人才信息库，积极筛选

年纪轻、素质高、技术好的优秀人才进行重点培养，符合条件的吸收加入党组织，优先推荐、充实到村“两委”班子，为新农村建设发挥了重要作用。

二是发挥网络体系桥梁纽带作用，开辟人才服务基层通道。各级人才工作机构按照“自下而上收集问题”、“自上而下解决困难”的思路，通过人才工作网络，及时了解和掌握基层群众生产生活中的难题，随时帮助解决。基层不能解决的，逐级咨询，逐级解惑，直至邀请专家实地了解情况，解决问题。一些农业大县还依靠网络体系的便捷作用建立了科技110农民服务热线，及时为群众提供各种服务。高邑县、赵县依托科技110农民服务热线，组织开展了大规模技术推广、技术服务活动，先后建成节水农业万亩示范区，发展精品梨园1000多亩。长安区与市农科院建立长期合作关系，组成专家组对重点农户进行走访和入户指导，目前当地花卉、食用仙人掌、速生杨、错季桃特色种植业和奶牛、金鱼特色养殖业已颇具规模，大大带动了区域经济的发展。市县人才工作机构定期组织各行业专家开展了“为农服务，促民增收”、“百名专家扶百村”、“医学大蓬车进驻三年大变样工地”等多种形式的技术下乡活动，受到了群众的好评。

三是发挥网络体系帮扶助推作用，搭建人才创业发展平台。全市四级人才工作机构积极协调有关职能部门，鼓励和支持优秀实用人才带头领办、创办农村经济合作组织和项目，先后争取扶持资金6400多万元，帮助农村实用人才创办农民专业合作组织530个，兴建龙头企业156个，建立科技示范基地125个，带动农户21.5万多户。井陉县投入帮扶资金150多万元，资助

大青山、汪里等9个村、12名科技带头人建立野生连翘人工抚育基地10000亩，成为河北省最大的连翘生产基地。同时，各级人才工作机构充分发挥网络体系作用便捷、沟通便利优势，积极协调各方，打造各类引才平台。今年，晋州市谋划建设并成功获批了“河北省海外留学人员晋州市创业园”和“石家庄海外高层次人员创新创业基地”。揭牌仪式上，创业园一次就与3位海归博士达成总投资1.7亿元的三个高科技项目协议，拉开了晋州市以人才结构调整引领产业结构调整的序幕。

三、健全工作机制，不断提高人才工作网络体系建设水平一是建立考核激励机制。将人才工作网络体系发挥作用情况列入各县（市）区人才工作考核的一项重要内容。年初，各级人才工作机构逐级鉴定责任目标书，对本年度承办的任务目标进行承诺。另外，对专家人才提出工作要求，利用网络体系开展咨询服务活动，对完成任务、做出突出贡献的给予奖励表彰，连续两年完不成任务的，取消荣誉称号。通过建立这项机制，增强了各级人才工作机构和各类专家人才参与人才工作网络体系建设的责任感。二是建立互赢机制。利用人才工作网络体系为专家和农村、基层搭建平台，在全市开展“百名专家扶百村”活动，根据帮扶村生产发展实际确定所需专家类型，由市确定专家进行技术帮扶。坚持无偿服务和有偿服务相结合，采取效益提成、技术入股、服务项目承包以及一次性咨询服务付费等形式开展服务活动。确保专家在为农村、基层创造经济效益的同时，自身也取得服务效益。三是建立人才选育机制。要求各县（市）区利用人才

工作网络体系的快捷通道，每年组织开展几次大规模的农村实用人才专项培训，年初制定好培训计划，安排必须的培训经费。乡村人才服务机构切实掌握实用人才动向，对培育发展及引进的新人才及时补充到信息库中，市县每年要对乡镇（街道）、村（社区）专家人才选育情况进行检查。四是建立网络保障机制。按照市统一部署和要求，各级人才服务机构建立了一整套工作制度、议事规则，形成制度保障；配备人员编制，形成力量保障；每年从人才工作经费中按比例划出专项资金，形成经费保障；以乡镇（街道）、村（社区）为单位，定期发布人才供求信息，组织开展技术协作，形成服务保障。四个保障相辅相承，不断提高四级人才工作网络体系建设水平。

**第二篇：企业标准体系建设经验**

企业标准体系建设经验

安费诺科耐特（西安）科技有限公司王波

如果把企业比作一座大厦那么标准体系就就是这座大厦的地基，而各管理体系就像大厦的支柱一样支撑起企业在方方面面的管理。企业标准体系可以支持和撑托其他的管理体系，从形式上提供了一个很好的支持和撑托着企业各管理体系的优秀平台，使得各类专业管理体系尽可以充分向纵深发挥、发展。

建立企业标准体系，标准化相关人员可依照标准体系所建立的逻辑关系对原有的各种管理体系进行了深入解析，重组原有管理体系的所有文件，对重组后的标准不断地给予“简化、统一、协调、优化”，保证了各种管理体系同一管理事项体系文件内容的一致性，避免了冲突、抵触和使用者的无所适从，又做到多种体系一套文件、统一标准要求，使企业文件越来越好，使企业管理越理越顺。真正实现了系统的、全面的，而不是相互游离、杂乱无序的管理。以下是我个人在我公司建立企业标准体系工程中的一些总结和经验，愿意与大家共同探讨。

一 宣传标准体系的作用

建立标准体系是对公司的标准、规范、程序、工艺卡、指导书，以及大量的管理标准、制度的一次提炼，通过建立标准体表，能够快速掌握这些标准之间的关系，能够很明确的知道标准是否重复，是否有遗漏（根据《企业标准体系实施指南》检查是否有遗漏的标准，而这些遗漏的标准，往往是我们管理上不完善的地方），并且通过标准体系表，公司内的任何人都能够很快查出自己需要的标准（我司依据《标准化良好行为活动实施指南》，将所有上级标准和企业标准进行扫描，在服务器上共享，建立了EXCEL格式的标准体系表，并且与扫描的标准进行动态链接，公司所有电脑都可以通过该目录快速查找自己所要的标准），领导们也很快就能够从标准体系中摸清公司目前状况，自觉的由拍脑袋管理转换为以标准体系为理论依据的标准化管理。如：某公司之前奖惩方法很乱，奖励多少，处罚多少，领导说了算，下面人就不服，导致工作推诿等现象经常发生，自从建立标准体系后，这方面的漏洞进行了弥补，健全了公司百分制考核制度。出了任何事，领导键盘敲打几下，找到相应标准，依据这些标准再进行奖惩，很快抚平了员工心中的结。现在想想，领导也有可能想依据标准办事，但要依据哪个标准？如何找到这个标准？这就要耽误时间，领导也就凭印象处理了。现在有标准体系，鼠标轻轻点几下，结果就出来了。

二 营造气氛，以引起公司全员重视。组织内部培训，标准化人员苦练内功，坚持外培与自学相结合，不断补充自身知识，充分掌握消化8个标准、4个文件、两本书籍。由标准化良好行为概念引入，对领导层着重培训标准化的意义和作用，标准化管理的内容，以及标准体系建设的整体思路；对部门兼职人员培训标准化工作的基本知识，如GB/T1.1、GB/T1.2

等，要求他们能够了解标准体系的结构，了解本部门的标准范围、内容，并且会编制标准；对员工通过办板报、网络等媒体宣传来扩大影响，提高标准化意识。

三 组织机构建设

组织机构建设主要是为了明确分管标准化工作的领导，形成标准化机构网络，方便标准话工作的开展。

1成立标准化委员会（或者其他形式的标准化机构）

2单独行文公布标准化网络机构成员，机构成员应是各部门骨干，才能方便开展工作

3编制企业组织机构图和标准化组织机构图（可以在图中表示各部门的标准化兼职人员，反映能够标准化管理的机构网络），标准化组织机构图应和标准化良好行为覆盖的范围一致。4职责

规定最高管理者职责、标准化机构职责和各部门标准化职责（参考GB/T 15496-2024

第7章的规定）。职责的规定可以单独行文，也可以在《标准化管理办法》或《手册》中规定，对于职责，GB/T 15496-2024第7.2章内容应分解到相关部门，并且在《标准化管理办法》或《手册》中规定（形成文件为《企业标准化职责一览表》）。

四 标准体系建设步骤

第一步 建立标准体系及开展各项标准化工作的策划（小书28页，参照公司实际，编写计划书），通过对企业标准体系及标准化知识的培训、学习，从而掌握企业标准体系系列国家标准的要求，明确本企业标准化工作的任务。

第二步 搭建标准体系框架（见GB/T13017-2024，讲的很详细，公司可根据公司的情况选取相应的体系结构）

第三步 清理企业标准，搞清企业标准现状，将已有的标准逐一进行分析，首先搞清楚它是属于技术标准子体系、管理标准子体系还是工作标准子体系，其次搞清楚该标准属于16类技术事项或23类管理事项的哪一类，将这些标准逐一归类后，再与GB/T 15497、GB/T 15498对照（参见《企业标准体系实施指南》第四~六章），看看还需要补充哪些项，对标准体系表进行完善。（对于缺少的标准，可通过互联网查找自己所需要的资料进行编写）第三步 标准体系试运行。在生产、经营和管理活动中，全面实施三大标准体系中的各项标准，并做好记录，及时修订不完善的标准。

第四步 在标准体系试运行一段时间后，按照自我评价要求，全面进行改进（编写检查记录表，按照GB/T 15496~15498的要求，逐项落实到每个部门，每个标准上，可将《标准

化良好行为确认评分表（试行）》转化后，对各部门进行评分，并根据评分表自我打分，找出差距，开出不合格项，限期整改）。

第五部 申请确认（对整改后的标准体系已经心中有数，可以信心十足地接受确认）

五 需要掌握的标准与文件

GB/T 15496~15498、GB/T 19273、GB/T 1.1、GB/T 1.2、GB/T 13016《标准体系表编制原则和要求》、GB/T 13017《企业标准体系表编制指南》；《关于开展“标准化良好行为企业”试点工作的通知》（国标委农轻｜2024｜12号）、《关于做好“标准化良好行为企业”试点确认工作的通知》（国标委农轻｜2024｜93号）、《标准化良好行为企业试点确认工作细则》、《标准化良好行为确认评分表（试行）》；《标准化良好行为活动实施指南》、《企业标准体系实施指南》。

六 标准体系建设过程中编制的文件

1标准化良好行为活动策划书（非必要，但能够提供一个计划，使得各个步骤有序进行）2关于成立标准化委员会的通知（组织机构建设）

3关于在各部门设立标准化管理员岗位的决定（组织机构建设）

4各部门标准化分管领导和专（兼）职人员一览表（组织机构建设，标准化网络机构）

5标准化职责一览表（分解19项职能分解到各部门，参见《标准化良好行为活动实施指南》23页）

6标准化良好行为部门职责与确认评分表（根据评分表中的每一项内容逐一落实到各部门去完成）

7经营方针、目标发布令（大多数企业已经有）

8标准化方针、目标发布令（围绕经营方针、目标制定）

9公司组织机构图（必备，标准化组织机构建设的依据）

8标准化组织机构图（组织机构建设）

10企业标准化管理办法

11企业标准体系结构图

12技术标准体系结构图

13管理标准体系结构图

14工作标准体系结构图

15方针目标明细表

16法律法规明细表

17技术标准明细表

18管理标准明细表

19工作标准明细表

20标准统计表

21标准体系发布令200X年首次企业标准体系自我评价实施计划200X年企业标准体系自我评价报告

24自我评价不合格报告（由相关领导签字，发给相关部门，作为整改的对象）

25标准化计划、规划（可以只有计划，但计划要落实）

26标准化培训计划（要有培训记录）；

27企业标准体系实施与监督管理办法

28企业标准体系自我评价与改进办法

七 企业标准化良好行为确认所审查的文件

1企业标准体系表及正式批准文件

2企业标准明细表及分类统计表

3企业组织机构图、标准化管理组织机构网络图

4企业标准体系自我评价报告

5企业标准化工作管理文件，如《企业标准化管理办法》等

6采标证书，各类标准化活动奖励证明，证据，记录等，如，名牌，先进等。

7国家及行业进行的产品检验报告

8安全环境卫生等相关记录及其他

八 企业标准化良好行为确认生产管理现场抽查（依据检查记录表和评分表）

1内容：抽查企业生产经营管理中的关键、特殊、重点的工艺过程，对企业建立的技术标准体系、管理标准体系、工作标准体系的适宜性，充分性和有效性及标准化工作情况予以审查。2检查信息的收集方法

1）与有关人员，包括员工和管理人员面谈

2）对生产经营、管理活动过程、环境及条件的观察

3）文件审查，如方针目标、计划、程序、标准、作业指导书、规范、图样、标志、执照、许可证、合同、订单等

4）记录审查：测量、试验、检验、监视记录，会议纪要，审查报告，自我评价报告等

5）数据统计、汇总、分析报告等

6）生产、经营管理绩效控制指标和过程控制测量信息等

7）顾客信息，包括顾客投诉、抱怨及各种调查表

8）外部功放及其他相关返工的反馈信息

9）计算机网站及数据等

九 确认安排会

主持人：专家组组长

参会人：公司最高管理者，管理层，各部门负责人，标准化管理部门与网络全体成员，专家组成员等

内容：

1）专家组组长向企业，介绍专家，说明确认的目的、范围、依据方法和时间安排

2）公司最高管理者向企业确认专家组介绍标准化工作情况，包括企业标准体系建立实施、自我评价，存在问题及纠正措施和结果

3）专家组张就确认范围等有关事项做必要声明和说明

4）落实陪同人员，提供确认资料

5）会议时间为30分钟左右

6）会议结束，确认开始

**第三篇：现代企业如何建设人才激励体系**

现代企业如何建设人才激励体系

唐春宇

2024-8-20 13:27:40来源：《企业家信息》2024年06期

当前时代是一个展现个性的人才辈出时代。在现实社会中，人的因素被放置于前所未有的新高度上。实践证明，留住与用好人才已成为人们十分关注的热点，同时也推动了企业的管理和创新，让企业能够快速成长。当前，随着经济市场化步伐的加快，对于企业人力资源的使用率却相当低，导致人才外流甚至浪费的现象普遍存在着。导致这一情况的主要因素之一就在于企业没有建立起良好的人才激励体系，导致人才的成就感无法得到相应的满足，而是被视为企业获取利润的工具。有鉴于此，现代企业一定要优先考虑到人力资源管理体系之构建，从而建设更加完善的人才激励体系。

一、激励机制基本理论概述

行为科学理论的观念是，推动人的行为发生的动力因素包括行为者需要、行为动机、既定任务和目标等。动力主要是指一系列推动我们做好事情的力量，是一种存在于其内心世界的内容。然而，人们的内在动力往往会受各种外界因素之影响，而这些影响动力的外部因素也就成为了一种外在激励。与此同时，人的行为具有方向性，激励理论所研究的内容就是要立足于激励以实现行为的强化与弱化，并对行为方向加以引导，以求实现和组织目标的一致与协调，推动各项工作的更好开展。

二、企业建设人才激励体系必要性分析

如今，愈来愈激烈的市场竞争导致企业越来越注重于各类人才的留用和培

养，企业竞争在实质上就是人才竞争，这已得到了企业界的普遍认同。然而，现实中一些企业虽然开出了高薪，然而却难以招到或留住所需要的人才。依据这一现实，企业人力资源管理工作者实施了专题调查研究，其结论主要是员工对企业缺乏归属感，而员工缺乏对于工作的认同感，归根结底是因为企业未能真正建立起良好的人才激励体系，无法为员工提供更好的发展良机与薪酬福利机制，最终将导致企业人才的极大流失，甚至还会严重影响到企业之运转与发展。所以，强化企业人才激励体系之建立和完善，从而促进企业内部人才的培养，这已成为当前我国企业界所面临的最重要问题之一。

三、现代企业建设人才激励体系的具体措施

（一）树立正确的人才观激励观

树立正确的人才观是企业建设人才激励体系的重要基础。企业在其内部管理中选拔与培养人才之中一定要理解树立正确人才观的必要性。比如，技术人才有可能会在创新性发明中失败，企业负责人就应当对其保持宽容的态度，给其以激励，促使其进行更加积极的投入创新，并保障其发明成功。树立正确的人才观并不仅仅是工作方法与工作态度的问题，更为重要的是企业管理者的脑子里能不能做到宽容。只要是人才，必然会有专长，但是一般也会有十分鲜明的个性，甚至会有种种不足。所以，对于人才必须要建立起宽容心，并且形成尊重知识与尊重人才的良好环境。只要建立起良好的人才观，就能激励人才的成长与人才队伍的发展，企业在其管理过程中就能取得更好的成效。为了建立起正确的人才观，必须要在诸多方面加以努力：一是用其长和避其短。要不看人才的背景，不讲人际关系，不凭个人好恶，不讲究论资排辈，充分调动起每一位人才的主动性；二是用人不疑，尤其是对各种高层次人才要更多地关心与尊重人才，一旦出一点问题，就应找出教训和差距，从而为其创造出宽松和谐的环境；三是进行合理配置。不但要做到人尽其才，而且要做到才尽其用，同时还应当注重优化组合，从而推动创新型团队建设，发挥出总体上的优势：四是要做到以绩取人。不能因为人才的一点小毛病而弃之不用，更不能由于人才的一时失误而彻底加以否定。

（二）实施目标激励

目标管理可以说是企业管理者最重要的一项工作内容，而目标激励则是实施目标管理的重要手段之一，同时还应当设置出更加合理的目标，以求激发出人才的工作动机，调动广大员工的工作主动性。目标不但可以是一种外在的实体对象，而且还可以是一种内在的精神对象。企业的管理层对于其自身所管理的企业必须要有一个长期的发展规划，确定一个符合实际的发展目标，为了实现目标的各类实施计划，并以此为基础上进行相应的宣传，如此才能让下属为了更好地完成这一长期目标而努力奋斗，进而提升其责任感和事业心。在愈来愈激烈的市场竞争状况之下，必须持续激励和提升企业员工们的工作积极性以及主动性，增强其奉献的精神，而留住人才最为关键的举措在于本企业自身的发展。所有的人才在选择用人单位之时，均不会去选择一家缺乏发展前景的单位。因此，企业十分有必要向其员工讲解本企业未来的发展前景，并且具体论证要采取何种步骤具体实现。

（三）建立合理的薪酬激励机制

在当前的中国特色社会主义市场经济条件之下，薪酬可以说是劳动价值的最直接展现。所以，基于现代企业制度，应当制定出更多类型的适应于各类人才发展所需的工资激励制度，并且充分发挥出薪酬所具有的激励作用。比如，应当对

企业中的高级经理人才与首席专家实施年薪制，从而发挥出其所具有的长期战略眼光。对于一般管理人员，则应实施晋级制，要通过对于管理人才的能力、知识及绩效的评估，分别制定出各不相同的职级，并以考核为基础来按级领取报酬。对于销售人员，则应实施佣金制，也就是说，佣金就是销售量和佣金率之间的乘积。对于企业中的生产人员，则应实施岗位技能工资制，也就是要依据工作过程当中的苦、脏、累及险等多个因素来确定具体的工资标准，做到一岗一薪和易岗易薪。对应企业中的临时工，则适宜于实施计时工作制或者计件工资制。对于企业中的技术骨干与科研人员，还可实施特区工资制，也就是在企业中设置一个与其他员工都有所不同的工资特区。如今，国家层次上正在制定工资条例，即将出来的新政策必然会对企业的薪酬激励形式注入更大的活力。要让本企业中的优秀人才与高科技人才，也就是本企业的稀缺人才进入到特区之中，并且享受超过一般员工工资标准的工资薪酬待遇。如此一来，就能让各个层次的企业员工均能得到和其所付出相应的工资报酬，从而让其劳动的价值得以真正实现，这样才能实现其心理上的满足。

（四）引入股票期权激励机制

所谓股票期权，是指在一定的时间段之中，用所约定的价格来购置一定数量本企业股份的权利。这是面向企业中的高层管理者的一种长期性激励计划。股票期权所形成的激励作用一般来说均来自于以下这一假设，也就是企业目前的股票价格能够在相当大的程度上受到了企业获取利润的能力和利润增长等方面的影响，而企业的高层次管理人才能够在很大的程度上影响到企业利润的增长以及企业未来的发展。因此，一旦企业要想吸引和留住那些较高层次的人才，就完全可以应用股票期权激励这一新形式，从而把本企业之业绩与人才的个人收入进行密切地结合，从而就能更好地提升本企业的经营管理业绩，促进企业的更好发展。

（五）为员工制订职业生涯规划

企业员工假如缺乏良好的职业生涯规划，就十分容易形成迷茫、困惑的情绪，也就是不知道自己今后的出路到底在哪里。如此一来，企业员工也很容易会滋生出过一天算一天的得过且过心态，这样就很不利于工作的开展，严重地甚至还将导致员工丧失工作的激情与热情，最终萌发出离开企业另谋高就的想法。有鉴于此，企业应当帮助员工制定出适合其今后发展的职业生涯规划，从而让员工能够清晰地了解自己今后的发展方向与奋斗目标。在此基础上，员工们就能感觉到自己在工作中所作的种种努力，并非只是为了企业而工作，同时也是在为了个人的发展，由此而更加积极主动地投入工作之中，这样也能促进企业更好地实现其发展的目标。

（六）通过考核完善激励体系

要彻底改变当前企业所存在的岗位职责中充斥着大话与套话的实际状况，要和制订设备说明书一样，更加全面而详细地说出每一个工作岗位的具体职能与权限、职责标准与规范等。要按照担任本岗位的各项资格标准，并严格坚持因事设人之原则，制定出详尽的《岗位工作说明书》。在工作说明书制定之后，要建立健全绩效评价标准、实施办法、组织体系以及活动方法。评估的标准应当力求量化，要和薪酬进行挂钩。在绩效评估中，应当运用各种形式的打分方法，从而更加全面和客观地反映出每一个岗位、每一位员工的具体工作情况，让其意识到自身所具有的价值，并且为实现这一价值更加地积极进取，并在其工作岗位上不断地提高与完善自我，让企业员工在心理上始终处于良性发展的状态下，让企业中的各类人才能够做到优势互补和扬长避短，并且切实形成一种内在的发展动力，提高本企业人才的活力与激情，并让企业的凝聚力真正实现强化。

四、结束语

总之，企业人才所具有的优势实际上即为企业的优势，企业应当不断健全完善人才激励体系，以求调动起广大员工的主观能动性，从而提升企业所具有的竞争力。如何才能建设好企业的激励体系？对于管理者来说，不但需要懂得一定的激励理论，而且还应讲求管理艺术，这更是需要进行认真思考的课题。在实际工作当中，企业一定要根据不断变化的人力资源实际情况，把管理理论与企业实际加以融合，这样才能更好地提升员工的工作成效，实现企业的可持续发展。

（作者单位：浙江金融职业学院）

**第四篇：江苏人才工作做法和经验**

江苏省推进创业人才战略的启示

为贯彻落实市委书记俞正声在市委人才工专题会的指示精神，由市委组织部副部长王瑜带队赴江苏省苏州市学习考察人才工作。现。

近日，市人才规划纲要起草小组一行9人，赴苏州和泰州考察学习两市人才工作的经验做法。两市人才工作观念新、机制活、投入大、亮点多，给我们留下深刻的印象，深受启发。现将有关情况报告如下：

一、江苏省推进创业人才的主要做法和经验

（一）牢固确立人才优先发展战略。江苏省坚持人才优先发展战略，努力以人才结构优化引领和助推产业转型升级，探索形成了新型引才留才用才机制。苏州坚持“人才资源是第一资源、新兴产业是第一方略”的发展战略，把人才工作摆上优先位置，着力推进增长动力从投资驱动为主向创新驱动为主转变，要素支撑从物质资源为主向人力资源为主转变。苏州实施“姑苏英才计划”，提出 5年内投入30亿元，引进、培育并重点支持1000名科技创新创业领军人才，10000名重点产业紧缺创新人才，惠及近30000名重点领域和行业的高、中级技术、管理人才。5年内全市将建成20个重大科技平台、800万平方米科技创新创业孵化器。瞄准战略性新兴产业，到2024年重点培育10家以上国内知名、业内领军旗舰型科技企业；每年重点支持200名科技创新创业领军人才；引进100个创新团队，其中重点资助3个具有国际影响、能够突破核心技术、实现产业技术跨越的科技创新团队。到2024年，入选国家“千人计划”超过100名，入选省“双创”人才计划600人。

三、考核倒逼抓实“第一资源”。近年来，江苏省通过目标引领、创新手段、考核倒逼等一系列举措，让“一把手”抓实抓好“第一资源”，加快构筑创新创业人才高地，为江苏实现“两个率先”提供最可依赖的资源和最可争创的优势。

江苏省把人才工作纳入一把手考核，把人才指标纳入地方发展指标，推动人才工作科学、持续发展。《江苏省中长期人才发展规划纲要（2024－2024年）》明确提出，进一步创新人才发展体制机制，确保省、市、县三级人才发展专项资金不低于本级财政一般预算收入的3％。同时，逐步改善经济社会发展的要素投入结构，不断提高人力资本投资占ＧＤＰ比重，预计10年提高４个百分点。江苏省新出台的“十二五”国民经济和社会发展规划，设置了３０项核心考核指标，其中“人力资本占ＤＧＰ的比重”“人才贡献率”等指标强势入围，引发社会各界关注。近年来，江苏全省组织、财政、统计部门联合加大各地人才工作考核力度，向社会公示考核结果，促使各地的人才工作不断跃上新台阶。从2024年开始，江苏在全国率先启动实施“高层次创新创业人才引进计划”。目前这项计划已资助领军人才916人，95％都在企业，入选国家“千人计划”124人，其中创业人才63人，占全国总量的23.8％，列全国第一位。

（二）着力打造人才工作优势品牌。江苏省各地根据各自产业发展的趋势和特点，设计了各具地方特色的工作载体，以载体建设推进人才工作的发展。苏州设计了“姑苏人才计划”和“国际精英创业周”两大载体。姑苏创新创业领军人才计划，即每年择优引进一批科技领军人才来苏创新创业。2024年，苏州市共资助308名领军人才来苏创业，吸引1100多个团队落户。今年以来，优化升级了姑苏人才计划，突出打造“1010工程”，即今后10年每年引进不少于10名国家“千人计划”人才。“国际精英创业周”即通过每年定期举办苏州国际人才创业洽谈会，聚集人才，引进智力。在今年7月将举办的第二届苏州国际精英创业周上，面向海内外邀请1000名新能源、医药及生物技术、现代装备制造、软件和服务外包等领域，承担过重大科研项目的创新人才、拥有独立知识产权和智力成果的创业人才，进行创业项目对接和洽谈考察。目前已有20多个国家和地区、近2024名高层次人才申请参加创业周活动，其中70%以上的高层次人才具有博士学位，1296人携带创新创业项目，项目总数达1337个，890个项目已与苏州各创新创业载体达成对接意向。泰州大力实施“凤城千人计划”。出台《泰州市高层次创新创业人才引进计划实施办法》和《泰州市海外优秀人才引进计划实施意见》，围绕优势产业和新兴产业，计划用5年时间，重点引进1000名左右高层次创新创业人才（团队）和海外优秀人才，对引进的高层次创新创业人才给予40万元-200万元的项目资助，着力形成引领泰州快速发展的高层次人才链。

省委、省政府及时把握产业升级与人才需求的有效对接，于2024年12月制定出台了《关于加强高层次创新创业人才队伍建设的意见》，启动实施了“高层次创新创业人才引进计划”。两年多来，省“引进计划” 共资助引进海内外高层次人才292人，省财政给予每人100万元的启动资金支持，产生了良好的经济社会效应。在省“引进计划”的示范带动下，各地、各部门纷纷出台人才引进专项计划及其配套政策，全省兴起了招才引智的热潮，为江苏的科学发展、率先发展注入了新活力。

（三）完善政策，优化人才工作环境。在人才综合环境建设上，两市都出台了许多切实可行的人才政策，为人才的创新创业提供持续优化的环境。苏州先后出台了30多个政策文件，包括人才培养、引进、激励、服务等方面。研究制定海外人才居住证制度和高层次人才享受生活待遇暂行办法，5大类人才将在居留和出入境、落户、医疗、社保、住房、税收、通关、配偶安置、子女入学、薪酬、游览和咨询11个方面享受全面优待。计划到2024年政策支持150名左右科技领军型企业的经营管理人员赴境外培训；利用双休日对领军人才进行集中培训，帮助人才实现从学者向企业家的转变；积极鼓励开展高层次学术交流活动，每项可给予5万至10万元资助。

（四）坚持人才集聚与产业升级互动并进。两市都坚持把建设产业高地和打造人才高地紧密结合起来，通盘谋划，联动实施，达到了“引进一个人才，带动一个产业”的发展新阶段。苏州一方面瞄准产业发展集聚人才。结合城市发展的功能定位与产业发展导向，大力引进新能源、新型平板显示、新医药、新材料等产业发展急需的领军人才。苏州工业园区生物纳米科技园成立不到三年，引进近2024名高层次创新人才，集聚了158家科技创新企业。另一方面通过人才集聚产业集群。通过产业领军人才的大量集聚，推动新兴产业的加快发展，形成产业集群效应。如：通过引进了张佩琢、梁子才等人才，带动了小核酸产业链上的多个项目相继落户，使苏州成为国内最重要的小核酸研发生产基地；通过引进瞿晓铧、简廷宪等人才，推动了苏州“新兴平板显示”和“太阳能光伏”等百亿级、千亿级产业基地加速形成。

（五）建立科学的人才工作机制。两市在人才工作机制建设上，都充分发挥人才办的枢纽作用、人才资金的杠杆作用和重大活动的牵引作用，努力探索组织部门牵头抓总的实现方式，建立了上下联动、左右协调、分工负责、统分结合的工作机制。特别是苏州市，在运行机制上，鉴于市人才办工作量大、人员少的实际情况，成立了由市委组织部、市科技局、市经信委、市财政局、市人力资源和社会保障局等5家单位参加的人才办公室主任会议，充分发挥这5家单位的作用。办公会每月召开一次会议，研究具体工作。办公会具体讨论研究人才工作的立项申报、计划生成、项目实施、资金拨付、监督考核等。人才办公室主任会议制度的建立，明晰了人才成员单位的责权，提高了办事效率。在推进机制上，充分发挥各种人才资源的作用，大力培育人才中介机构，探索人才工作社会化的实现方式。在考核机制上，坚持县级市、区党政领导干部科技、人才目标责任制考核制度，建立了以人才质量和贡献度为核心的评价指标体系，并将考核结果作为对领导班子和领导干部考核评价的重要依据之一，形成了人才工作市县联动、整体推进的浓厚氛围。

二、几点启示

启示一：把握好“人才资源是第一资源的理念”，是做好人才工作的重要前提。我们要提升城市综合竞争力，必须坚持人才优先发展战略，做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新，牢固树立“不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份、不拘一格用人才”，“人才投入是收益率、回报率最高的生产性开发性投入”等科学的人才理念，以人才开发推进产业发展，以人才引领和助推淮北发展。

启示二：设计符合本地区主导产业和产业发展导向的人才工作载体，是做好人才工作的重要手段。要结合我市实际，设计具有上海特色的人才工作载体，以项目引领产业发展，加快引导人才向六大支柱产业、战略新兴产业、现代服务业和现代农业等相关产业集聚，同时，编制人才需求目录，加快高层次人才智力引进，走产学研之路，积极促进产业发展与人才发展的良性互动和相得益彰。

启示三：把握好“人才创新创业发展需要什么样的环境”，是做好人才工作的根本。要进一步提高政府工作效能，完善政府服务功能，在政策支持环境、创业服务环境、社会舆论环境、工作居住环境和学习人文环境等方面综合推进，为想干事、能干事的各类人才搭建干创业舞台。

启示四：形成人才工作科学的运行机制，是做好人才工作的重要保证。人才工作是一项系统工程，需要凝聚方方面面的力量协同推进。要加强同县区、成员单位和有关部门的联系，建立科学有效的人才工作制度，努力调动各有关单位和社会力量共同参与人才工作的积极性，发挥“集团作战”优势，协调一致地做好人才工作。

三、几点建议

借鉴苏州、泰州人才工作的经验做法，结合淮北实际，建议如下：

（一）牢固确立人才资源是第一资源的理念，坚定不移地走人才强市之路。目前，与发达地区相比，我市人才观念还相对落后、符合产业结构调整的高层次人才还极度匮乏、聚集人才的综合环境还不够优化、人才体制机制还不够完善、人才市场发育还不够成熟等问题比较突出，已经成为影响淮北发展的重要因素。我市要在新一轮发展中掌握主动权，提升城市的核心竞争力，必须深刻认识人才是科学发展的核心竞争力，人才优势是最可培育、最可依靠、最可持续发展的优势。解决我市经济社会发展面临的各种问题，实现经济发展方式转变，加快城市转型，都必须充分依靠和发挥科技创新和人才的力量。必须牢固确立人才是科学发展第一资源的新理念，把培养、吸引、用好人才作为强市之基、竞争之本、转型之要，坚定不移地走淮北特色人才强市之路。

（二）以编制人才规划为重点，形成科学的人才政策体系。规划先行是科学的领导方法。实施人才强市战略，首先要编制一个好的人才规划，作为指导全市人才工作的总纲。同时要出台若干个与人才规划纲要相配套的人才引进、培养、使用方面的制度和实施细则，从而进一步形成人才工作的整体性政策体系，为人才强市战略的实施提供坚实的政策保证。

（三）设计有效的人才工作载体，搭建有利于人才干事创业的平台。实施人才强市战略关键在于设计符合淮北实际的人才载体和项目。为此，建议重点设计四个载体：一是“相城人才计划”。着眼淮北未来战略发展，在重点产业、新兴产业和高新技术产业以及文化、教育、卫生等领域引进、培育并重点支持一批能够突破关键技术、发展高新技术产业、带动新兴学科和新兴产业的科技创新创业领军人才，一批重点产业紧缺创新人才，以及一批在文化、教育、卫生等经济社会领域引领和支撑行业和产业发展的高层次人才，一大批全国“211”和“985”工程高校毕业生，以人才结构优化引领和助推产业结构转型升级，以人才资源的优先开发和优先积累，助推淮北在发展方式转型进程中抢占先机、赢得主动。二是“555”产业创新团队计划。力争用5年左右时间，建设50个左右“产业创新团队”，选聘50名“产业团队带头人”和若干名“带头人助理”，集中开展我市重点产业项目的科技攻关、新产品研发和科技成果转化工作，形成一批高水平研发成果，培养一批自主创新能力强、带动作用明显的优秀人才群体。三是“科技人才支持行动计划”。力争每年从高校、科研院所对口选派10名左右的优秀科技干部、专家学者到县区、经济开发区挂任科技副职，到规模以上企业担任科技特派员；组织“百名专家、百名博士淮北行”活动，深入企业开展产学研对接，并与我市签署合作协议；聘请知名专家、教授来我市担任首席专家或科学顾问，充分发挥他们在校企之间的桥梁纽带作用，实现产、学、研“三位一体”的成功嫁接。四是拓宽“淮北科学发展大讲堂”培养人才模式。建议分县区、行业、专业等开设若干个子课堂，并按实际讲授内容采取下发通知、报纸公告等形式选择培训对象，引导社会各界广泛参与。同时，可以精心选择来淮的部分专家，通过签定合作协议、聘请担任顾问专家等多种形式来加强合作，柔性引智为我市经济社会发展出谋划策。

（四）完善人才工作机制，营造人才发展的良好环境。建立科学的人才工作机制，对于集聚人才和发挥人才作用尤为重要。为此建议一是完善人才工作运行机制。建议由市人才办召集，市委组织部、市科技局、市经信委、市财政局、市人力资源和社会保障局等5家单位参与，定期召开人才工作联席会议，审议讨论全市人才工作有关事项。二是突出人才绩效考核。结合我市人才工作实际，进一步修改完善《淮北市人才工作目标责任考核暂行办法》，以人才质量和贡献度为核心，科学设定各项考核指标，充分发挥考核工作的激励和导向作用。三是加快人才市场的步伐。出台加快人才市场培育的意见，充分发挥人才市场在资源配置中的作用。四是加大人才投入。建立“淮北市人才资源开发专项资金”，列入财政预算，并随着财力的增长逐步增加，主要用于高层次和急需紧缺人才引进、培育和开发，优秀人才奖励和重点人才项目建设等。

**第五篇：国外社会信用体系建设经验及借鉴（推荐）**

国外社会信用体系建设经验及借鉴

摘要：在以信用经济为主要特征的现代市场经济时代，完善、有效的社会信用体系已经成为经济良好运行的重要保证。然而我国由于社会信用体系建设起步较晚，发展还不完善，存在一些亟待解决的问题。有鉴于此，本文分析了以美国、欧洲大陆国家和日本为代表的发达国家社会信用体系，总结出上述国家的建设经验，提出了健全我国社会信用体系发展的政策建议。

关键词：社会信用体系；建设经验；借鉴

在以信用经济为主要特征的现代市场经济时代。良好的信用关系已成为连接经济主体的重要纽带，完善、有效的社会信用体系成为经济良好运行的重要保证。目前，发达国家经过探索与实践，已经形成了较为完善的社会信用体系，其中美国、以德国为代表的欧洲大陆国家和日本的发展模式最具特点与我国同为发展中国家的金砖国家，在社会信用体系建设方面也各具特色借鉴发达国家的发展模式和金砖国家的建设经验。有助于促进我国社会信用体系建设健康的发展和完善

一、国外社会信用体系建设现状

(一)美国

美国是世界上社会信用体系发展最完善的国家之一，形成了主要依靠市场管理运作的信用模式，其中信用中介机构发挥了主导作用。美国有许多专门从事征信、资信评级、商帐追收等业务的信用中介机构。在企业征信领域最具影响力的邓白氏公司拥有世界上最大的数据库。覆盖了过亿的企业信息，全方位向企业提供信用服务：美国还建立了专门从事个人信用评估和中小企业信用数据搜集的信用局。主要通过公民从出生便一直拥有的社会保障号来收集记录保存公民的信用额度、房屋贷款还款、银行开户记录等信息。资信评级行业有穆迪、惠誉、标准普尔世界三大评级公司。商帐追收、信用保险、保理、信用担保也是信用中介机构提供的重要服务内容另外。美国具有较为完备的信用法律法规体系权益保护方面有《公平信用法》《平等信用机会法》信息披露方面有《诚实借贷法》中介服务方面有《公平债务催收作业法》，信用消费方面有《信用卡发行法》《公平信用结账法》银行信用方面有《电子资金转账法》《银行平等竞争法》等法律。随着美国社会经济状况的变化。这些法律法规也被不断进行修改完善由于有较完善的法律制度作为监督和保障，美国建立了一些民间机构(信用报告协会、信用管理协会、美国收账协会等)，采取行业自律的特色监管方式行业协会还代表行业进行政府公关，为本行业争取利益有关政府部门和法院虽然在监管中具有一定的影响力。但总体干预较少，发挥的作用有限。由于美国的信用交易已经普遍存在。社会主体的信用意识也强。信用记录有显著瑕疵的个人和企业。其生活和发展会受到明显的负面影响。失信者在经济中的失信行为会被扩大到整个社会生活中。在法律规定的时限内。失信记录会被保存和传播。如《公平信用法》规定，破产记录保存年限为10年，偷漏税和刑事诉讼记录等其他信息则保存7年。失信者会受到惩罚。而守信者则会获得种种便利和好处。《诚实借贷法》规定，如果授信人没有按规定披露信息或披露的信息不正确。他将为由此所产生的任何经济损失而遭到起诉。此外,个人还可以申请要求得到两倍于贷款金额的赔偿。如果诉讼成功，个人则无需支付庭审费和律师费。因此，消费者一般每年都要检查一次自己的信用报告。明确了解自己的经济信誉情况，主动维护自己的良好信用信息。

(二)以德国为代表的欧洲大陆国家

以德国为代表的欧洲大陆国家的社会信用体系采取政府主导的模式。在这种模式下。以政府为主导，建立了非营利性、隶属于中央银行的消费信贷登记系统。形成了覆盖全国的社会信用信息网络数据库。以政府强制力为保证。强制性向金融机构征集企业信贷信息和消费者个人贷款信息。使信息高效集中。德国还建立了私营信用数据库和行业协会数据库，补充和完善信用信息征集机制德国的诚信体系建立于1927年。目前德国四分之三以上人口的信用记录都可查询在德国的外国人与本国人一样，每人都有信用记录。如果有借债不还、考试作弊、乘车逃票、交通肇事等个人信用问题，都会无一遗漏地记录在案。成为个人信用上的污点。在德国，信用记录事关的生存。没有好的信用记录，大到银行贷款、小到租房子都会寸步难行。(三)日本

不同于美国和以德国为代表的欧洲大陆国家。日本的社会信用体系的独特之处在于。日本银行协会和其它会员制机构一起建立了非盈利的银行个人信用信息中心，要求协会会员定期向信息中心提交要求的详细信息。建立了一个只在会员内部实现信息共享和信息交换的平台。在这种模式下。各银行可以自主选择是否加入成为会员，弹性较大。但信用体系大发挥较大的作用要以协会会员良好的合作为基础。日本信用体系的基础是良好的教育。从幼儿园到大学，诚信教育一直在进行。从个人角度，一旦信用卡违约不还或者申请信用卡遭拒。由于银行信息联网，几年内都不会再申请到信用卡。从企业角度来说，弄虚作假成本太高，一旦被发现。要承担法律责任，企业可能因此失去客户进而破产。因此，企业会努力维持自己的信用。以其在金融机构拥有一个好的信誉

二、国外社会信用体系建设经验总结

(一)完善的法律制度体系

从国外信用体系建设的历程来看。社会信用发展的过程也是法律法规体系制定和完善的过程美国是信用市场发展最为完善的国家。形成了一系列信用相关法律，信用产品的加工、生产、销售、使用的全过程都被纳入到法律范畴德国和日本也形成了较为完备的信用法律法规体系金砖国家虽然在信用管理方面的法律法规相对缺乏。但也都十分重视信用法律体系的建立和完善。法律制度的建立保障了信用管理体系的正常运转。

(二)完备的信用信息数据库

从国外征信体系发展经验来看。无论是美国的市场导向模式。还是德国的政府主导模式。抑或是日本的会员制模式。都是与其社会经济发展状况高度适应的。无论是政府主导、企业主导还是行业协会主导，建立覆盖全国范围的完备的信用信息数据库，能够降低搜集历史数据的成本。实现信用信息的共享，是实现社会信用体系的基础。(三)有效的信用监管机制

由于征信数据和评价结果较为敏感。行业内部信用中介机构数量又多。只有加强监管。才能有效维护信用主体的合法权益。因此。信用体系发展较为完善的国家。均建立了有效的监管机制，如美国的行业协会监管和南非的国家信用监督委员会(NCR)。

(四)高效运作的信用服务中介机构

健康的信用中介机构是社会信用体系发展的重要组织保障。无论是美国的邓白氏、三大资信评级公司。还是巴西的西若莎和斯派克。信用中介机构在社会信用体系中都发挥了重要的作用信用中介机构的高效运作。既能较为全面的搜集信用信息。又能降低信用交易成本。

(五)良好的信用文化教育环境

上述国家的经验表明。国家的信用建设离不开良好的信用文化环境。美、德、日国家的信用交易十分普遍。失信成本较高。信用教育从小学持续到大学。使社会主体形成了强烈的信用意识。自觉将其贯彻到社会生活中。正是因为这种强烈的信用意识使得整个社会对信用产品的需求较高。推动信用管理行业的发展。

三、健全我国社会信用体系的政策建议(一)建立健全信用法律体系

目前我国信用立法的建设远远落后于市场经济发展的要求。已经严重阻碍了我国社会信用体系的发展。加快信用立法工作。首先应加快修改和完善现行法律法规。使其能够更好地适应市场经济的发展：其次应颁布关于征集和保护居民个人信用信息方面的法律掌握居民的信用状况。防范个人信用缺失的情况发生。但同时也要注重保护个人信用信息的隐私；最后，建立健全失信惩罚机制，以立法的形式明确规定公民一旦失信所要承担的法律责任或行政处罚。规范信用交易的有序进行。

(二)促进社会征信体系的构建和完善 征信是一个国家信用管理系统运行的前提。完善征信体系有利于创造一个良好的经济信用环境促进市场经济的健康发展。结合我国实际国情，应加快建设全国统一的征信系统。整合各地区各部门分散的信息，扩大信息采集范围，建立全国范围内的信用信息数据库。定期对企业和个人信用信息进行更新，依法对外开放信用信息，实现信息共享，保证征信渠道的畅通

(三)充分发挥政府在社会信用体系中的作用

结合我国国情。政府应在社会信用体系建设中发挥主导作用政府要尽快建立健全社会信用相关法律体系。重点解决信用中介服务机构发展所面临的市场供需不足和市场竞争无序两大问题。加强对信用行业的监管。建立健全全国范围内的数据库，依法向社会开放信用信息。形成一个高效、覆盖面广的信用信息平台

(四)加强对信用行业的监管

在现阶段。我国信用中介机构良莠不齐，相关法律制度还不完善。对信用行业的监管比较薄弱。我国应采用政府和行业协会并存的监管模式。加强对信用行业的监管政府应在监管中起主导作用。行业协会协助政府监管信用市场。加强行业自律。制定行业规章制度和执业标准，积极举办各种交流研讨。扩大影响力。建立一个完备的信用行业结构。保证主体在信用活动中的合法平等地位

(五)发展信用教育，强化信用意识

社会信用体系的建设必须以良好的信用文化环境为基础。通过广播、电视等新闻媒体，定期开展讲座等有效手段。宣传和倡导现代信用价值观。建立健全失信惩罚制度。提高失信成本，对守信者提供各种便利与好处。逐步加强全社会的信用意识。提高道德文化水平。增强公民维护自身信用的自觉性。形成良好的社会信用文化环境另外。完善的社会信用体系离不开专业的信用管理人才。目前我国设置信用管理专业的高校很少，能够胜任信用管理岗位的专业人员数量较少，专业素质不高。加大力度培养专业人才。已经成为亟待解决的问题一方面要加强高校对相关专业人才的培养。增加教育资源的投入。为社会输送更多的专业人才；另一方面，要加强在职人员的培训，提供继续教育。建立健全资格认证制度。培养一支高效的专业化人才队伍类似，完全的分立会对债券市场的流动性产生一定 的消极影响

四、完善银行间债券市场的政策建议

(一)促进银行间债券市场和交易所债券市场的渐进式互联银行间债券市场和交易所债券市场之间存在的差别有些是本质性的有些是非本质性的。建议尝试逐步放开政策层面上的限制。促进两大市场之间的良性互动。推动场外与场内市场的有机融合，从而达到提高我国债券市场整体流动性和运作效率的目的。

(二)加强对银行间债券市场信用评级的外部监管

针对目前我国信用评级制度仍不完善的情况，建议对信用评级行业的发展模式进行适当的改革和调整。与此同时，加强外部有效监管，严格信用评级机构的市场准入条件和退出机制。提高信用评级机构的独立性和公正性

(三)进一步完善银行间债券市场的透明度建设

随着银行间债券市场的不断发展和债券交易品种的不断创新。市场透明度建设任务越发艰巨。

这就要求结合现阶段市场的特点和投资者的需要对信息披露制度标准进行重新调整和规范。建立有效的信息披露制度标准化体系。更好地进行市场风险揭示。同时，将相关主体违反信息披露制度的行为和后果用法律法规的形式加以明确。以此来保护投资者利益。保障银行间债券市场可以持久、高效地发展。

Experience and reference of foreign social credit system construction Abstract: in the era of modern market economy characterized by credit economy, perfect and effective social credit system has become an important guarantee for good economic operation.However, due to the late start of the construction of social credit system, the development is not perfect, there are some problems to be solved.In view of this, this paper analyzes on the United States, Japan and Europe, as a representative of the developed countries and the BRICs social credit system, summarizes the construction experience of these countries, puts forward the sound development of China\'s social credit system policy suggestions.Key words: social credit system;construction experience;reference

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找