



CCAI-R-P11:2023

信用管理师 人员能力验证规则

Credit Manager: Rules for Personal Proficiency Testing

国家市场监督管理总局认证认可技术研究中心

目 录

前 言 2

1 范围 3

2 引用文件 3

3 术语和定义 3

4 人员能力验证组织要求 4

 4.1 学习时长 4

 4.2 考核时间 4

 4.3 考核方式 4

 4.4 考核结果 5

 4.5 考核内容 5

5 考核申请条件 5

6 验证结果评价 5

 6.1 统计量计算 6

 6.2 人员能力评价 8

附录（资料性附录） 10

前 言

信用管理师人员能力验证 (Credit Manager Personal Proficiency Testing) 是指运用现代信用经济、信用管理及其相关学科的专业知识, 遵循市场经济的基本原则, 使用信用管理技术与方法, 从事企业和消费者信用风险管理工作的专业人员。也是在企业中从事信用风险管理和征信技术工作的专业人员进行能力验证。

为提高信用管理领域从业人员的理论知识与实际工作水平, 国家市场监督管理总局认证认可技术研究中心(以下简称“认研中心”、英文简称“CCAI”)决定开展信用管理师人员能力验证工作。为规范认研中心人员能力验证工作, 依据《国家市场监督管理总局认证认可技术研究中心合格评定技术体系文件管理办法(试行)》《国家市场监督管理总局认证认可技术研究中心人员能力验证管理办法》等文件, 组织制定《信用管理师 人员能力验证规则》。

1. 本规则是认研中心开展信用管理师人员能力验证的基本依据, 内容包括概况、基本要求、验证要求、验证规则、考核内容比重。

2. 本规则以现阶段信用管理领域从业人员所需理论知识与实践水平为目标, 在充分考虑经济发展、规范企业行为和提高企业竞争力的基础上, 对信用管理领域从业人员的工作范围、岗位职责和知识水平做了明确规定。

3. 本规则参考了《合格评定 能力验证的通用要求》(ISO/IEC 17043)、《利用实验室间比对进行能力验证的统计方法》(ISO 13528) 中的全部或部分条款, 既保证了规则体系的规范化, 又对行业从业人员的水平及行业从业人员现状进行动态分析, 促进行业良性发展, 同时也使其具有根据行业发展进行调整的灵活性和实用性, 符合人员能力验证的需求。

4. 信用管理师人员能力验证考核不属于职业资格类考试, 通过考试仅表明学员掌握了一定的信用管理专业理论知识和实际工作水平的能力。

信用管理师 人员能力验证规则

1 范围

本规则是认研中心信用管理师人员能力验证组织者和参加者双方都应当遵循的程序规则。

企业财务管理人员、会计师事务所、律师事务所等相关人员；从事信用风险管理和征信技术工作等的高端专业人员；各类金融机构、信贷管理服务等机构的专业人员；企业中从事经营、销售、财务、信用管理的相关人员；信用管理、担保、评级、商账追收等信用服务机构人员；政府经济管理部门、行业社团中从事信用管理工作的人员；有志于从事信用管理领域工作的人员，均可申请参加认研中心信用管理师人员能力验证。

2 引用文件

本规则参考并修改引用了下列文件中的全部或部分条款。所引用的文件不注明其发布日期，请各相关方注意使用这些文件的有效版本（包括其修订案）。

2.1 《合格评定能力验证的通用要求》(ISO/IEC 17043)

2.2 《利用实验室间比对进行能力验证的统计方法》
(ISO 13528)

3 术语和定义

人员能力验证：是指按照相关规定或标准，根据考核验证规则，采取专业知识学习、能力素质考核、结果分析比对

及验证等方式,对人员的专业能力进行验证的合格评定过程。

原始分:参加考核人员答题得到的分数,最高为100分。

平均分:所有考核人员原始分的算术平均值,最高分为100分。

中等分:反映考核项目中等水平的分数,最高为100分。

标准差:反映原始分的分散性。

标准分:利用稳健统计方法,转化得到每位参加考核人员的分数,分值在-100至100之间。

百分比排名:比此原始分小的数据个数除以与此原始分进行比较的数据个数总数。

4 人员能力验证组织要求

4.1 学习时长

参加人员能力验证应满足相应的专业学习时长要求,不得少于40学时,并提供相关证明。

4.2 考核时间

信用管理师人员能力验证测验实行统一大纲、统一命题、统一组织的考试制度,原则上每年举行4次考试,分别安排在3月份、6月份、9月份、12月份的第四个周末,考试时间为120分钟。

4.3 考核方式

信用管理师人员能力验证采取线上考试,考生信息采用计算机考试系统进行统一管理,在线完成学员信息填报、考试、电子试卷管理等工作。

考试系统应具有人脸识别等防作弊功能。

采取线上考试的形式,考生需在拥有摄像头的电脑前参加考试,监考人员与考生配比为 1:500,监考中心至少不少于 2 名监考人员。

4.4 考核结果

信用管理师人员能力验证结果划分为优秀、良好、合格、不合格。(注:人员能力验证结果详见第 6 部分人员能力验证结果评价规则)。

对于考生来说,纸质证书中赋予的原始分、标准分 Z 和百分比排名 PR 为当期(或者某一时间段)考核结果。同时要提醒考生,标准分 Z 和百分比排名 PR 会根据该项目全部参加考试人员的成绩“排大队”,考生可以随时登录账号,线上关注自己的标准分 Z 和百分比排名 PR 的变化。

4.5 考核内容

信用管理师能力考核的主要内容包括《信用管理理论》《信用管理实务》《信用管理技术》三部分内容,内容清单见附件。考核验证时,《信用管理理论》《信用管理实务》《信用管理技术》三部分内容占比分别为 30%、40%、30%。

5 考核申请条件

凡遵纪守法、参加专业学习时长满足要求,并符合下列条件中之一,可申请参加信用管理师能力考核:

5.1 取得信用管理类大学专科学历,并从事相关专业工作满 2 年;

5.2 取得信用管理类大学本科学历，并从事相关专业工作满 1 年；

5.3 具备其他专业大专及以上学历并从事安全领域相关工作满 3 年；

5.4 有志于从事信用管理行业的人员。

6 验证结果评价

6.1 统计量计算

6.1.1 平均分 A

所有考核人员原始分的算术平均值，计算公式如下：

$$A = \sum_{i=1}^p x_i / p$$

x_i 为第 i 名人员的原始分， p 为参加考试人员总数。

6.1.2 中等分 M

所有参加考核人员原始分的中位值。假设 p 名参加考核人员原始分按递增顺序表示为： $x_1, x_2, \dots, x_p$ 。当 p 为奇数时，中位值为第 $(p+1)/2$ 位的原始分值；当 p 为偶数时，中位值为第 $p/2$ 位和第 $(1+p/2)$ 位原始分值的平均值。计算公式如下：

$$M = \begin{cases} x_{[(p+1)/2]}, & p \text{ 为奇数} \\ [x_{(p/2)} + x_{(1+p/2)}] / 2, & p \text{ 为偶数} \end{cases}$$

6.1.3 差值 D

参加考核人员原始分与中等分的差值。计算公式如下：

$$D_i = x_i - M$$

6.1.4 标准差 S

按照稳健统计方法，以标准化四分位距作为标准差。将参加考核人员的原始分按递增顺序排列，计算高四分位和低四分位原始分的差值，然后乘以系数 0.7413（因子 0.7413 是从“标准”正态分布中导出）即可得到标准化四分位距。计算公式如下：

$$S=0.7413 \times (Q_3-Q_1)$$

式中， Q_1 为低四分位数，该组原始分的四分之一低于 Q_1 ，四分之三高于 Q_1 ； Q_3 为高四分位数，该组原始分的四分之一高于 Q_3 。

6.1.5 标准分 Z

每位参加考核人员差值 D 与标准差之比。计算公式如下：

$$Z=D/S \times 50$$

标准分 Z 反映参加考核人员与中等水平间的差距。 $Z > 0$ 时，反映人员能力高于中等水平； $Z < 0$ 时，反映人员能力低于中等水平。根据统计学原理，基于正态分布假设， D/S 在 $[-2, +2]$ 的概率约为 95%。为了更加通俗易懂和直观显示，乘以系数 50 得到标准分 Z，而且，当计算 Z 值小于 -100 或者大于 100 时，直接分别赋值为 $Z=-100$ 、 $Z=100$ 。因此，标准分 Z 在 -100 至 100 之间，Z 值越接近 100，说明参加考核人员的水平越高。

6.1.6 百分比排名 PR

某参加考核人员百分比排名为 90%，表明该人员成绩比 90% 的人成绩高。

6.1.7 合格率

考核等级为合格以上的人数占参加考核总人数的比例。

6.2 人员能力评价

6.2.1 反馈给参加考核人员的指标

参加考核人员成绩单列出原始分、标准分 Z 和百分比排名 PR 三个指标值，并注明含义。其中，成绩是否合格以参加考核人员的原始分为评价基准。对于成绩合格的人员，再按标准分 Z 的大小，分级列出成绩。具体如下：

当原始分 < 60 时，表明考生参加本次考核等级为“不合格”，建议考生进一步学习后，再次报名参加考核。

当 $60 \leq \text{原始分} < 100$ ，且标准分满足 $-100 \leq Z < 50$ 时，表明考生参加本次考核等级为“合格”。

当 $60 \leq \text{原始分} < 100$ ，且标准分满足 $50 \leq Z < 100$ 时，表明考生参加本次考核等级为“良好”。

当原始分 ≥ 60 ，且标准分 $Z=100$ 时，或当原始分 $=100$ 时，表明考生参加本次考核等级为“优秀”。

当标准差 $S=0$ ，则采取原始分判断规则：原始分 < 60 为“不合格”； $60 \leq \text{原始分} < 80$ 为“合格”； $80 \leq \text{原始分} < 90$ 为“良好”；原始分 ≥ 90 为“优秀”。

对于考生来说，纸质证书中赋予的原始分、标准分 Z 和百分比排名 PR 为当期（或者某一时间段）考核结果。标准分 Z 和百分比排名 PR 会根据该项目全部参加考试人员的成绩“排大队”，考生可以随时登录账号线上关注自己标准分

Z 和百分比排名 PR 的变化。

对每一名考核“不合格”的考生，在发送成绩单的同时，应有针对性地提出改进建议和再次参加考核的方法。

6.2.2 认研中心监测指标

及时发布并动态更新每个能力验证项目参加考核的总人数、平均分、中等分、标准差、合格率、最低分、最高分等指标。此外，可以使用顺序标准分 Z 直方图直观显示参加者能力。



附录（资料性附录）

信用管理师考核内容清单

分类		考核内容	
一、理论篇	第一章 信用 的本质	第一节 中西 主要信用观点 述评	1. 西方古今主要信用思想及其内核 2. 中国古今主要信用思想及其内核 3. 中西信用思想异同比较 4. 中西信用思想的逻辑性和解释力缺陷
		第二节 信用 现象的社会考 察	1. 经济生活中的信用现象及特征解析 2. 社交生活中的信用现象及特征解析 3. 学术生活中的信用现象及特征解析
		第三节 信用 的本质	1. 规则的微观功能——行为引导 2. 规则的宏观功能——社会建构 3. 规则与契约的关系——正当性 4. 契约与社会秩序的勾画——社会秩序建构的必要条件 5. 守约与社会秩序的实现——秩序建构的充分条件 6. 信用的本质——秩序的底层逻辑和社会的元规则
		第四节 信用 的内涵	1. 信用作为元规则的内涵 2. 信用相关概念的辨析 信用与诚信 信用与信誉 信用与信任 3. 信用与诚信之争的成因与实质
	第二章 信用 的形态	第一节 社会 契约的分类	1. 基于契约主体差异的视角 公约：伦理、道德、法律 私约：合同、协议、承诺 2. 基于契约内容差异的视角 政治、经济、社交、学术契约 3. 基于契约形式差异的视角 书面、口头、默认、俗成契约

		第二节 信用行为的表现形态	1. 公约与私约信用行为的界定与表现形态 2. 政治、经济、社交、学术等信用行为的界定与表现形态
		第三节 社会信用的表现形态	1. 政治信用的定义和表现形态 2. 经济信用的定义和表现形态 3. 社交信用的定义和表现形态 4. 学术信用的定义和表现形态
	第三章 信用的机制	第一节 信用的风险	1. 个体信用风险的定义与表现 2. 社会信用风险的定义与表现 3. 信用风险的个体损失 4. 信用风险的社会后果
		第二节 信用风险的发生机制	1. 失信的发生机制 2. 失信的发生机制
		第三节 信用行为的奖惩机制	1. 守信行为正向奖励的马太效应 2. 失信行为反向惩戒的驱出效应
		第四节 信用风险的控制机制	1. 个体信用风险的控制机制 事前防范机制 事中规避机制 事后减损机制 2. 社会信用风险的治理机制
		第五节 信用机制正常运行的条件	1. 必要条件：社会价值导向性 2. 充分条件：信用信息对称性
	第四章 信用的影响	第一节 信用风险的判断标准	1. 价值判断标准 2. 事实判断标准

		第二节 信用行为的影响因素	1. 主观因素及解析——信用意识 2. 心理因素及解析——信用心理 3. 客观因素及解析——信用能力 4. 信用影响因素的系统结构
		第三节 信用评价的基本原理	1. 传统信用评价的理论依据 2. 现代信用评价的理论扩展 3. 全息信用评价的基本原理
		第四节 信用风险识别的基本原则	1. 全面性原则 2. 客观性原则 3. 定价性原则
二、技术篇	第一章 信用管理概述	第一节 信用管理的定义	1. 广义的信用管理定义 2. 狭义的信用管理定义
		第二节 信用管理的目标	1. 自身利益目标 2. 社会责任目标 3. 环境责任目标
		第三节 信用管理的规程	1. 信用调查与征信的基本要义 2. 信用分析与评价的基本要义 3. 信用政策与授信的基本要义 4. 信用跟踪与预警的基本要义 5. 风险控制与处理的基本要义
	第二章 信用管理技术	第一节 信用调查与征信技术	1. 传统信用调查技术概述 2. 基于互联网、物联网的信用调查技术创新 3. 基于区块链技术的现代征信技术创新
		第二节 信用分析与评价技术	1. 传统信用分析与评价技术概述 2. 基于大数据的信用分析与评价技术创新：全息信用评价及其模型建构

		第三节 用政策与授信技术	1. 影响组织和个人信用政策的主要因素分析及其信用政策选择原则 2. 基于信用评价和信用政策的客户分类管理 3. 基于客户分类的授信准则和框架制定
		第四节 信用跟踪与预警技术	1. 传统信用跟踪与预警技术概述 2. 基于云计算和物联网技术的信用跟踪与预警技术创新
		第五节 风险控制与处理技术	1. 基于信用跟踪和预警信息调整客户信用等级、客户分类、风险定价和排序的技术要点 2. 基于大数据对风险客户信用资源调查并制定风险控制方案的技术要点 3. 风险冗余的法律和财务处理的技术要点
	第三章 评价模型建构	第一节 信用影响因素的解析	1. 信用行为影响因素的可评价指标解析 2. 评价指标的相关性理论筛选 3. 评价指标的相关性实证筛选
		第二节 信用评价基准模型建构	1. 评价指标独立性之偏相关分析 2. 评价指标的归一化权重确定 3. 评价指标标准值和刻度测定 4. 评价模型阈值条件确定
		第三节 信用评价模型的机器建构	1. 大数据处理平台通过学习筛选信用评价指标、确定指标权重、标准值、刻度和模型阈值 2. 对模型进行重复训练和修正

		第四节 信用评价实用模型的建构	1. 评价对象类别确定：组织或个体 2. 评价对象信用特征确定：信用行为的决策和实施特征 3. 评价对象行业或群类特征确定 4. 评价主体信用管理政策和成本选择 5. 基准模型的实用化完善
	第四章 信用管理规范	第一节 信用管理内部制度建设	1. 信用管理的实体规范框架 2. 信用管理的程序规范主线 3. 信用管理的操守规范强化
		第二节 信用管理技术规范建设	1. 信用调查的技术规范 2. 信用评价的技术规范 3. 信用政策的技术规范 4. 信用跟踪的技术规范 5. 风险控制的技术规范
		第三节 信用管理的外部合规性	1. 伦理合规性：商业秘密和个体隐私保护 2. 法律合规性：相关法律、法规、规章、同业规范及其解读
三、实务篇	第一章 国际知名信用管理机构业务	第一节 国际知名信用评价机构业务	1. 穆迪公司及其评价业务介绍 2. 标普公司及其评价业务介绍 3. 惠誉公司及其评价业务介绍
		第二节 国际知名征信机构业务	1. 邓白氏公司及其征信业务介绍 2. 全联公司及其征信业务介绍
	第二章 国内主要征信机构及信用数据库	第一节 全国统一征信数据库	央行征信数据库介绍
		第二节 地方企业信用数据库	1. 浙江省企业信用数据库介绍 2. 江苏省企业信用数据库介绍 3. 上海市企业信用数据库介绍 4. 深圳市企业信用数据库介绍

		第三节 国内主要征信机构	1. 百联征信 2. 芝麻征信
	第三章 企业信用管理实务案例分析	第一节 实体企业信用管理案例分析	浙江省信用管理示范企业——浦江凯鼎农副产品配送有限公司
		第二节 网络企业信用管理案例分析	天猫网
		第三节 网络社交平台信用管理案例分析	微信
		第四节 信用服务公司信用管理案例分析	大公国际

国家市场监督管理总局
认证认可技术研究中心
CHINA CERTIFICATION & ACCREDITATION INSTITUTE