

【제1주제】

【第1主题】

中国人力资源管理的新课题  
：职业信用体系的建设

중국인적자원관리의 새로운 과제  
：직업신용체계의 건설

조경리 전임소장(중국 요녕사회과학원 인력자원연구소)

曹敬莉 前任所长(中国 辽宁社会科学院 人力资源研究所)

우영자 부교수(중국 요녕사회과학원 세계경제연구소)

禹颖子 副教授(中国 辽宁社会科学院 世界经济研究所)

장춘신 조교수(중국 요녕사회과학원 인적자원연구소)

张春昕 助理教授(中国 辽宁社会科学院 人力资源研究所)

## 【제1 주제】

# 중국인적자원관리의 새로운 과제 : 직업신용체계의 건설

조경리 전임소장(중국 요녕사회과학원 인적자원연구소)

우영자 부교수(중국 요녕사회과학원 세계경제연구소)

장춘신 조교수(중국 요녕사회과학원 인적자원연구소)

### [한국어 요약]

신용은 약속을 언약을 지킴으로서 타인이나 조직의 신임을 얻는것을 말한다. 개인신용은 개인소비신용과 개인직업신용 등 두가지 형식으로 나뉘어진다. 개인직업신용은 개인 직업활동과정에서 신용표현의 구체화를 말하며 이는 개인이 사회적책임을 이행하고 규칙제도를 준수하고 타인이나 조직에 대한 언약을 준수하는 과정에서 직접적으로 반영된다. 계획경제로부터 시장경제로 전환하는 과정에서 중국을 포함한 발전도상의 나라들이 봉착하게 되는 공동적 문제가 바로 신용체제의 건립과 완성이다. 본문은 다섯 부분으로 나뉘어 직업신용건설의 필요성과 가능성에 대하여 요약 정리해보았다.

1. 직업신용연구의 이론적근거에 대해 서술하였다. 주로 시장경제 틀내에서 인적자원과 신용자원 양자간에 존재하는 필연적인 연계를 서술하였고 사회자본의 기본특징으로부터 사회신용의 결정적이고 주도적이며 기초적인 역할을 이끌어내었고 정보대칭은 직업신용건설의 관건적 고리(环节)임을 제기하였고 국가정보의 보호를 중시하고 기업과 개인 정보의 보호를 기초로 신용불량행위에 대한 사회적 공동 방위체제를 건립할 것을 제기하였다. 개인신용은 필연코 개인정보와 연결되는 문제이므로 본문은 기본개념의 정의에서 개인정보 유출을 방지하기 위한 방안을 내놓았다.

2. 국내외 직업신용 관련 연구와 관리상황에 대한 개괄적 총화를 진행하였다. 인사사서류관리의 유사성을 감안하여 중점적으로 미국의 "서류격려체제"(档案激励机制) 및 신용정보관리의 유관 법규를 분석하였다. 예를 들어 미국의 인사서류는 서류주체 혹은 위탁인에 한해서만 공개하며 대중을 상대로 공개하거나 이용되지 않는다. 우선, 미국의 인사서류 이용은 "정보자유법"의 규정에 따르며 서류주체의 알권리(知情权)보장을 적극적으로 제창하며 인사서류에 대해 "신청에 의해 공개"하는 방식을 취하며 법률허가의 범위내에서 조건에 부합되는 이용자에 한해 개방하고 있다. 다음으로, "개인정보법"(隐私权)의 규정을 엄격히 준수하여 인사서류의 제공과 이용은 반드시 개인서류 주체의 개인정보권리를 전제로 공개할수 없는 개인정보는 필수적으로 보호하고 있다. 이는 중국의 신용정보관리에 참고로 되고 있다.

상당기간 중국의 인사대리제도는 개인직업 신용정보 관리에서 대체할 수 없는 역할을 놓고 있다. 개혁개방 후 인사서류 관리사업은 인재의 자유유동에 의해 큰 변화를 일으켰다. 인사서류는 원래의 소재 사업기관 보관의 단일형식에서 각급 정부의 인사관리부문이 대리관리하는 다종 형식으로 변화하였는바 이는 인재의 유동을 추진하고 인적자원의 합리적인 배치를 추동하는데 적극적인 역할을 하였다. 하지만 인사대리서비스업의 신속한 발전에 비해 인사서류 관리업무의 진척은 빠르지 못한 편이다. 우선 서류내용이 낡고 단일하며 그 내용은 정치, 역사, 사회관계 등과 관련된 정보가 많고 성과관련 정보는 비교적 적은편이다. 더우기 개인의 성실성, 전업수준, 직업자격, 사업변동 등을 반영할 수 있는 동태적 정보가 결핍하여 형식으로부터 내용에 이르기 까지 본인과 서류가 분리되어 있는 후과를 초래하고 있다. 이러한 문제는 점차적으로 여러 부문과 업종들의 중시를 일으키고 있으며 이는 현재 인사대리사업에서 해결해야 할 과제이다.

3. 인사대리의 시각에서 중국특색의 직업신용건설의 필요성과 절박성을 서술하였다. 각기 인사대리서비스와 직업신용서비스의 종합적 효과, 인사대리서비스와 직업신용서비스의 보완효과, 인사대리서비스에 대한 직업신용의 보장효과 등 여러 방면에서 직업신용 정보서비스는 인사대리업무에서 반드시 확대해 나가야 할 새로운 기능임을 제출하였다.

인사대리기구는 개인신용정보의 수요자이며 또한 기인신용정부의 제공자이다. 현재 중국에서 60%의 신용정보는 정부 각 부문의 수중에 장악되어 있으며 이러한 정보는 일반적으로 사회를 상대로 공개되지 않는다. 이는 신용정보자원의 낭비를 초래할 뿐더러

구인회사와 각 부류의 신용중개조직이 필요한 신용정보를 얻지 못하여 직업신용과 관련된 유관 서비스를 제공하기 어려운 난관에 봉착하게 된다.

인사대리서비스와 직업신용서비스의 상호보완효과를 본다면 기록, 보관, 조회는 인사서류와 신용정보관리의 공동속성이며 부동점을 살펴보면 인사대리업은 이미 기본적으로 형성되어 시장수요가 평온한데 비해 직업신용 정보관리는 새로운 과제로서 절박한 필요성이 제기되고 광범위한 시장수요도 나타나고 있다. 또한 직업신용정보의 수집은 적합한 방안이 결핍하며 특히 기록, 보관, 조회 등 관건고리를 해결하지 못하고 있으며 이는 인사대리서비스와 직업신용서비스의 상호 보완에 기초와 조건을 제공하고 있다.

인사대리서비스에 대한 직업신용의 보장효과는 주로 다음과 같은 내용을 포함하고 있다. 첫째, 구인회사를 도와 채용전 직원들의 신용상황, 직업경력, 직업도덕수준 등에 대해 전면적인 요해를 함으로써 구인회사에서 효과적이고 안전하게 직원을 모집하고 우수한 인재를 초빙할 수 있게 한다. 둘째, 회사가 직원의 과거와 현재를 정확하게 파악함으로써 직원의 재능을 발굴하고 직원모집 실수로 인한 회사의 손실을 방지하는데 효과를 가져올 수 있으며 인력자원관리의 리스크를 줄일수 있게 한다. 셋째, 재직중인 직원에 대한 신용표현을 수시로 기록하고 보호함으로써 직원의 성실의식을 높여줄수 있으며 직원의 직업행위를 규범화할 수 있다. 넷째, 전사회적 범위에서 양호한 직업 성실성 분위기를 조성한다.

4. 사회조사를 통해 중국 직업신용 정보관리의 가능성에 대한 분석을 진행하였다. 조사대상은 국가기관, 국유기업, 민영기업, 외국인 독자기업/합자기업 등 유형으로 나뉘고 기업규모는 대, 중, 소로 분류되며 피조사인의 직업계층은 보통직원, 중급관리자와 고급관리자로 분류되며 피조사인의 사업연도는 1~30년까지이다. 조사 및 유관연구를 통해 현재 직업신용정보관리의 건립은 광범위한 인정을 받고 있다는 결과를 도출해 냈다.

중국 현재의 인사서류제도와 결합하여 현재의 방대한 인사서류 데이터를 기초로 직업신용정보관리를 추가로 증가하는 것은 충분한 가능성을 가진다. 그 이유를 살펴보면 우선, 인사서류는 보급성, 공공신용성, 연속성 및 수집, 정리, 보관의 규범성 역할을 갖고 있어 이를 기초로 직업신용 정보관리를 추가하는 것은 순리에 맞는 것이다. 다음으로, 인사대리기구의 차원에서 볼때 직업신용정보 관리를 추가함으로써 인사대리사업의 혁신을 추진하는데 유리하며 인력자원관리에서 인사서류의 중요한 역할을 충분히 발휘할 수 있다.

5. 유관연구를 기초로 직업신용정보의 관리조치 라인을 통일적으로 모형건립, 신용수집, 평가, 정보조회, 중재 및 감독 등 5개 부분으로 규범화 할 때 대한 방안을 내놓았다.

직업신용지표모델(模型)은 직업능력과 직업도덕 두가지 차원의 내용을 포함되어야 하는 상황을 감안하여 가획득성(可獲得性), 가비성(可比性) 및 독립성(獨立性) 원칙을 기초로 직업신용지표모델은 "직업경력, 직업자질, 직업도덕, 직업업적"등 4가지 내용을 포함시켜야 한다.

신용정보소집은 직업신용정보 과정에서의 난제이므로 제3자 차원에서 책임지고 조직해야 하며 구인회사와 개인이 협력이 필요하며 개인직업신용의 신용정보소집과 정보수치의 진실성과 믿음성을 보장해야 한다.

평가지표를 신중하게 확정하고 고도의 인지도를 쟁취할 것을 제의한다. 평가부분은 직업신용정보 건립의 중점이며 평가지표는 전체적인 평가부분의 중점이므로 직원들에게 어떻게 평가결과를 받아들이게 하느냐가 관건으로 작용하게 된다. 평가지표는 직업신용평가의 유효성을 결정한다. 직업신용지표의 확정은 전형성(典型性), 가비성(可比性), 투명성(可量化), 가획득성(易獲得性) 등을 충분히 고려해야 한다. 성적지표를 투명하게 공개하는 것 외에 기타 지표는 여러가지 구체적인 행위지표를 이용할 것을 제의한다.

조회부분에서는 개인정보보호와 신용정보공개의 유기적인 결합원칙을 견지해야 한다. 개인정보 보호와 신용정보공개 양자는 서로 모순되며 또한 상호 보완성도 갖고 있다. 양자의 유기적인 결합을 형성하는 것은 조회부분의 중점이다. 현재 비교적 적합한 방식은 인사대리기구에서 우선 책임지고 대리인원의 직업신용정보를 수집하여 구직회사에서 편리하게 조회하도록 서비스를 제공하는 것이다. 구체적인 취급과정에서 구인회사의 직원정보 획득수요를 만족시켜야 할 뿐더러 구직자의 개인정보를 보호하는 차원에서 개인정보 제공사전에 본인의 동의나 의뢰를 받아야 한다. 인사대리기구는 구인회사의 자질과 조회목적 및 조회내용에 대해 정확하게 장악해야 한다.

중재 및 감독부분은 합법, 공정을 기초로 공공감독을 강화하고 유관 법규를 완성하여 중국 직업신용정보관리체계의 추진을 위해 유리한 보장을 제공해야 한다.

## [中文要点]

信用是通过遵守诺言, 践行约定, 而获得他人(组织)对自己的信任。个人信用包括了个人消费信用和个人职业信用两种形式。个人职业信用是一个人在职业活动中信用表现的具体化, 它直接反映出个人履行社会责任、遵守规章制度及践行个人对组织承诺的状况。

在从计划经济向市场经济的转轨过程中, 包括中国在内的发展中国家遇到的共性问题, 就是信用机制的建立和完善。本文从人力资源管理的角度, 从五个方面探讨职业信用建设的必要性和可行性。即:

一、阐述职业信用研究的理论依据。主要从市场经济框架下阐述人力资源与信用资源两者之间存在着必然的联系; 从社会资本的基本特征推导出社会信用的决定性、主导性、基础性作用; 进而提出信息对称是职业信用建设的关键环节, 提倡在保护国家秘密、企业商业秘密和个人隐私的前提下, 完善对失信行为的社会联防机制; 对个人信用必然涉及到的个人隐私问题, 从基本概念的界定到如何防范做了系统的探讨。

二、对国内外在职业信用方面的研究及管理现状进行概括性总结, 鉴于人事档案管理的相似性, 重点分析美国的“档案激励机制”以及对信用信息管理的相关法规, 例如, 美国的人事档案是对档案主体或他授权的人公开的, 但不向公众开放或被利用。

一方面, 美国人事档案利用遵照《信息自由法》的规定, 积极提倡保障档案主体的知情权, 对人事档案采取了“依申请公开”的方式, 只要是在法律许可的范围内, 人事档案必须向符合条件的利用者开放。另一方面, 又严格遵守《隐私法》的规定, 人事档案的提供利用必须以尊重档案主体的隐私权为前提, 对不能开放的内容坚决予以保护。这对我国的信用信息管理均有一定的借鉴意义;

应该说, 在相当一段时间内, 我国的人事代理制度在对个人职业信用信息管理方面发挥着不可替代的作用。自改革开放以来, 人事档案管理工作随着人才自由流动的出现也发生了很大的变化。人事档案从原来由所在单位保管的单一形式发展为可以由各级政府人事部门代为管理的多种形式, 这在当时对促进人才流动, 推动人力资源合理配置起到了积极作用。但是由于人事代理服务业务的迅速发展, 人事档案管理的业务跟进明显不够。一方面, 档案内容陈旧、单一, 其内容涉及政治、历史、社会关系等方面的信息较多, 对于个人信用、绩效方面的信息较少, 尤其缺乏反映个人诚信表现、专业水平、职业资质、工作变动等动态信息, 造成从形式到内容的人档分离。这个问题已经引

起越来越多部门和行业的重视。这也是当前人事代理工作需要解决的课题。

三、本部分主要阐释了基于人事代理视角下中国特色职业信用建设的必要性和迫切性，分别从人事代理服务与职业信用服务的综合效应、人事代理服务与职业信用服务的互补效应、职业信用对人事代理服务的保障效应几个方面，提出职业信用信息服务是人事代理业务应该拓展的新功能。

作为人事代理机构，既是个人信用信息的需求者，又是个人信用信息的提供方。

目前，我国大约60%的信用信息掌握在政府各部门手中，但这些信息一般都不向社会公开，一方面造成信用信息资源的浪费，另一方面用人单位和各类信用中介组织，得不到需要的信用信息，很难开展职业信用的相关服务。

人事代理服务与职业信用服务的互补效应主要体现在，记录、保存、查询是人事档案和信用信息管理的共同属性。不同之处是，人事代理工作已基本成型，市场需求平稳。而职业信用信息管理作为新课题，不仅有迫在眉睫的必要性，而且有广泛的市场需求。但职业信用信息的征集又缺少具体可行的方案，尤其在记录、保存、查询等关键环节上的载体尚未得到解决，这些都为双方的对接互补提供了基础和条件。

职业信用对人事代理服务的保障效应主要包括：其一、可以帮助用人单位全面了解员工的信用状况、职业发展经历和职业道德操守，为单位高效用人、安全用人和留住优秀人才提供决策支持；其二、可以实现对员工个性化信息的跟踪，使单位既可配合相关措施发挥好员工的才能，又可防止因其失信行为给单位带来的损失，降低人力资源管理风险；其三、可以对员工的在职信用表现进行实时记录和维护，有利于提高员工的诚信意识，规范员工的职业行为。其四、对整个社会，有利于营造良好的职业诚信氛围。

四、结合社会调查，对我国建立职业信用信息管理的可行性进行分析。调查结果充分表明：建立职业信用信息管理具有广泛的社会认同性。被调查对象包括国家机关/事业单位、国有企业、民营企业、外资/合资企业等类型；企业规模包括大、中、小型；被调查者职业层级包括普通员工、中层管理者和高层管理者；被调查者工作年限涵盖1~30年。通过本次调查以及相关研究表明，目前建立职业信用信息管理具有广泛的认同性。

结合我国现有的人事档案制度，在现有的庞大的人事档案数据库基础上，增加职业信用信息管理是完全可行的。理由首先是人事档案具有普及性、公信性、连续性以及收集、整理、保管的规范性作用，使得在此基础上增加职业信用信息管理，可谓水到渠成，顺理成章。其次，对于人事代理机构来说，增加职业信用信息管理有利于促进人事代理工作的改革创新，可以更好地发挥人事档案在人力资源管理中的重要作用。

五、在相关研究的基础上，建议将建立职业信用信息的管理操作流程统一规范为：建立模型、征

信、评价、信息查询、仲裁及监督五个环节，在各个环节设计和执行过程中，应坚持科学合理、重点突出的原则。

鉴于职业信用指标模块应涵盖职业能力和职业道德两方面内容，在坚持可获得性、可比性及独立性原则的基础上，职业信用指标模块应包括“职业经历、职业资质、职业道德、职业业绩”四个方面。

征信环节是建立职业信用信息过程中的难点，应由第三方负责组织，并需获得用人单位和个人的配合，以保证个人职业信用征信的信息数据真实可靠。

评价环节，建议慎重确定评价指标，并争取较高的认同度。评价环节是建立职业信用信息的重点，确定评价指标又是整个评价环节的重点，而如何使评价结果能够让员工接受则是关键点。评价指标决定着职业信用评价的有效性。职业信用指标的确定应充分考虑典型性、可比性、可量化、易获得性。除了绩效指标可以量化外，其他指标应尽可能多采用具体行为指标。确定具体行为指标前，应广泛征集员工及用人单位的意见和建议，集思广益。从调研结果可以看出，被调查者倾向于将“主观故意犯错”、“在职行为”和“道德层面”作为衡量一个人职业信用表现的主要标准。

查询环节，应坚持保护个人隐私与信用信息公开有机结合的原则。保护个人隐私与信用信息公开两者互为矛盾，但相辅相成，能够做到将两者有机结合是查询环节中的重点。目前比较适宜的方式是由人事代理机构负责前期征集代理人员的职业信用信息，以方便用人单位查询。但在具体操作过程中，一方面要满足用人单位获取与员工的工作表现相关的信息，这也是用人单位应有的知情权。也应尊重个人意愿，用人单位查询求职者职业信用信息前，必须征得本人同意并授权。人事代理机构应对用人单位的资质和其查询目的和内容有所界定。

仲裁及监督环节，应在合法、公正的基础上，加强公众监督环节，完善相关法规，为推动我国职业信用信息管理机制提供有力保障。



# 中国人力资源管理的新课题

## ：职业信用体系建设

曹敬莉（辽宁社会科学院人力资源研究所 前任所长、研究员）

禹颖子（辽宁社会科学院世界经济研究所 研究室主任、副研究员）

张春昕（辽宁社会科学院人力资源研究所 助理研究员）

【关键词】 人事代理 职业信用 人事档案

市场经济就是信用经济已成为人们的共识，无论涉及政府信用，还是企业组织信用，归根结底都是体现在个人信用上。个人信用是构建社会信用体系大厦的基石，个人职业信用又是个人信用的重中之重。随着国民对社会信用认识的不断深入，“职业信用”这个概念在各种媒体出现的频率明显增多，而且越来越与人力资源管理密不可分。因此，职业信用建设已经成为人力资源管理面临的一项新课题。

### 一、职业信用的研究依据

#### 1. 市场经济框架下的职业信用

我们所说的职业信用是市场经济框架下的概念，随着计划经济向市场经济的转轨，人力资源从配置到管理也实现了市场化，因此本文的逻辑起点应从市场经济开始。

中国共产党的十四大确立了建立社会主义市场经济体制为改革目标模式后，我国真正地开始了从

计划经济向市场经济的实质性转型。党的十五大确定了我国建立现代市场经济的目标，建立和完善信用制度，规范信用行为便成为建立现代市场经济的必然要求。社会主义市场经济体制是同社会主义基本制度结合在一起的，就是要使市场在国家宏观调控下，对各种资源配置发挥基础性作用。

自世界二战之后，理论界一直进行对市场经济各要素的探索。经历了二十世纪50—60年代对物质资源的关注，二十世纪70—80年代人力资源的热潮涌动，乃至 80年代之后出现了对社会资本的求证，而诸多学者则认为社会资本的核心是人力资源与信用资源。事实上，人力资源与信用资源两者之间有着必然的联系。

在市场经济条件下，信用是市场行为的基本准则，信用秩序是市场秩序的关键，信用推动市场经济良性循环和发展。信用能够起到充分动员和配置社会资源的作用，政府、企业、中介机构和消费者是共同构成社会信用体系中的四个主体。

因此我们可以这样理解：信用是指多元市场主体（政府、企业、个人、中介机构）在社会经济活动中表现出相互信任的经济范畴和社会现象；而信任代表了人际间相互信赖的关系，任何信用行为的发生，无不以一定的信任为基础。诚信是能够履行承诺而取得他人信任。信用反映的是人与人、人与组织的关系问题。信用关系是通过信用行为以及信用制度的保障来实现的。

社会信用体系本质上是一种管理机制，它以治理失信的根源为出发点，以服务于市场经济为根本目的；通过建立信用信息的收集，评价，传播和披露机制（包括制度建设和机构培育），解决信息不对称问题，并且提高失信者被披露和记载的概率；通过运行失信惩戒机制，实施政府、行业的信用监管和交易主体对失信者的社会联防，来控制失信成本，增加守信收益，从而达到让更多的人接受主动守信的制度约束。推动信用建设，建立联防机制更具普遍性和紧迫性。

## 2、公共信用是职业信用建设的重点

现代经济学家认为人类发展存在三种资本：物质资本、人力资本、社会资本。物质资本、人力资本自不必解释，社会资本则是以社会关系中的信任、规范和网络为载体，既包括社会关系中的制度、规范和网络化等组织结构特征，又包括公民所拥有的信任、威望、社会声誉等人格网络特征。社会资本的特点在于它塑造了一个社会交往质量和数量的制度、关系和规范。

从理论上讲，社会资本可以减少交易成本，提高生产要素组合的效率，增加人力资本和物质资本的回报。社会资本是信用制度产生、发展的前提，也是信用制度所赖以生存的环境。在社会资本中居核心地位的是社会信用。

社会信用主要包括公共信用、企业信用和个人信用三个方面，其中公共信用发挥着基础性、决定性、导向性作用。

公共信用来源于公共服务，学术界对公共服务所下的定义是：公法人（行政主体）支持或承担的活动。公共服务的最终目的是要满足公民的愿望和社会要求。

公共信用具有双重性特点，他们既是个人信用范畴的一部分，同时又是政府信用和公共信用的一部分，因为政府信用和公共信用是通过其具体部门和具体工作人员的职业信用和公务信用体现出来的。因此无论在理论上还是在实践上，公共服务部门的职业信用建设具有特殊重要的意义。

### 3、信息对称是职业信用建设的关键环节

信息不对称是职业失信的重要原因，因此解决信息不对称问题就成为职业信用建设的技术关键。解决信息不对称问题直接而有效的办法就是完善信息披露，评价和传递机制，通过推动信用信息披露法规的完善和信用信息服务机构的建立，来减少信息的不对称，为职业信用的健康发展营造一个良好的环境。

信任的涵义是相信而敢于托付，信用则是指能够履行与人、与组织约定的事情而取得的信任。可见，信任与信用之间互为前提和基础。现实中，信息的透明度或完备性与信任的深度（信任的内容与质量）呈正相关，信息共享程度或信息对称性则与信任的广度（信任的发生的频率与范围）呈正相关。提高信息完备性和信息对称性将有利于加深信任和普及信任，两者都能推动信任和信用的发展和巩固。信用一定依赖于信息，没有信息就无所谓信用。如果一个独立封闭的主体和外界不发生信息与物质交换的话，那他和外界也就不存在任何信用关系。

增加职业信用的透明度，可以增强获取彼此信息的能力和便利性。当信息交流由于直接的利益关系而难以全面、真实的时候，寻求独立的中介机构获取信息，就成为减少信用信息不对称的最佳选择。为了满足快速、准确、全面、低成本获取信用信息的需求，必定会催生专门收集、整理、评价、提供信用信息的专业化服务机构。社会信用体系建设正是通过推动信用信息披露法规的完善和信用信息服务机构的建立（如人事代理机构），来解决和减少职业信息的不对称，通过采取有效的保障措施遏制产生信用关系双方的道德风险，降低信息优势方由于信息不对称而施行失信获利的可能性。信用信息对称必须在保护国家秘密、企业商业秘密和个人隐私的前提下进行。

### 4、职业信用与保护个人隐私的关系

要建立个人职业信用信息，首先要处理好信用信息与个人隐私的关系，以避免由于操作过程中触犯个人隐私而引发的不必要纠纷。

首先, 应明确何谓“隐私权”。隐私权是自然人享有的对某个人的与公共利益无关的个人信息、私人活动、私人领域进行支配的一种人格权。

隐私权的一个重要特征是私密性。隐私的内容是个人不愿意为他人所知的, 但如果本人自愿将其公开, 自然也就不再是什么隐私了。隐私权的另一个特征应是与公共利益无关的, 才能界定为隐私。也就是说, 隐私权的保护范围受到公共利益的限制, 当隐私权与公共利益发件冲突时, 应当按公共利益的要求进行调整, 例如一个人的经济收入状况可以成为隐私, 但在特定情况下, 政府可以规定一定级别的公职人员如实向政府有关部门公布自己的经济收入, 而不得以个人隐私为借口加以拒绝。

其次, 应界定职业信用信息应记载哪些内容。职业信用属于广义信用的范畴, 是指人们在工作过程中, 周围人通过总结其职业行为的一贯性表现, 对其认可和信任的程度。职业信用作为一种信息资源, 它记载了信息主体个人的自然情况(姓名、性别、出生地、出生年月、家庭成员)、个人健康、婚姻状况、财产收入情况、职业经历、奖励情况、专业特长等方面的信息, 其中有涉及个人隐私的内容。

结合隐私权的特征, 一方面, 一些个人的过往职业信用记录, 与用人单位息息相关, 用人单位拥有一定程度的知情权。另一方面, 一些涉及到个人隐私的问题, 如以往收入、婚姻情况等, 用人单位可以征求个人同意后进行查询。我国传统人事档案在管理中对于隐私的保障比较健全的, 这不仅表现在存档、调档、档案保管的程序上, 而且对档案管理从业人员也有专门的训练和要求, 这都对个人隐私权的保护提供了制度保障。尽管职业信用更注重个人和用人单位的信息对称, 在此前提下, 还应采取有效的措施, 在建立职业信用信息过程中, 保护个人的隐私不被侵犯。

在征信环节, 信用评价结果及奖惩结果均应有当事者本人确认, 方为有效。尤其是如因个人失误给用人单位造成经济损失的, 用人单位要出具惩罚或处分的正式文件, 并由法律顾问签字认可方能生效。

在查询环节, 用人单位查询前必须征得求职者同意并授权。同时应满足两个基本条件: 一是必须有被查询人的书面授权, 用人单位方有权利查询该被查询人的职业信用信息。二是人事代理机构应对用人单位的资质进行考量, 并以法律文书的形式, 约束用人单位不得擅自将求职者信息泄露给其他人, 或用于招聘之外的用途。

同时, 为保证个人职业信用信息的真实性、权威性、有效性, 并避免侵犯个人隐私的行为发生, 国家应尽早建立关于个人职业信用管理的相应法规, 使个人职业信用的征信、评估、查询各环节都能够实现有法可依、依法管理。

## 二、国内外对职业信用的研究现状

西方国家对个人职业信用的评价侧重于采用诚信度测验方式。从20世纪60年代起，西方国家商业企业对雇员偷窃行为引起了广泛的关注，很多企业聘请专家通过心理测量的方法检测应聘者的诚信度，即进行诚信度测验。诚信度测验，是对求职者或在职员工进行的一种关于可靠性、正直性、诚实性的人才测评方法，便于帮助组织预测或检测其在工作中的偷盗、怠工行为及其他不良工作行为。诚信度测验是一种自陈式量表，用明确的分数表现其水平的高低，避免了以往根据考官的主观印象判断一个人的诚信度，使考查结果相对公平、客观。但这种测评方式对测试模型、受试者的情绪状态、受试者的主观因素、测试环境等要求较高，测量偏差较大，其评价结果仅能起到参考作用，不能代表受试者的实际职业信用水平。

西方国家在对员工进行职业信用管理时，大多采用“档案激励机制”的方式。建立档案的目的就是建立员工翔实的个人职业信用记录，使其成为个人职业生涯的信用资本。

以美国为例，美国关于职业信用的相关记录在人事档案中得到了充分的体现。美国的人事档案卷宗的内容一般包括公民个人履历情况、诚信状况，公民在录用、考核、晋升、培训、工资福利、退休等方面情况的记录，以及社会保险、医疗保险交付情况、工作中受奖惩情况的记载等。每个雇员的工作任务，由其上司分配确定，每半年对其工作进行评估，年底作出鉴定。上司对雇员的鉴定要与本人见面。如雇员对本人的鉴定不满，可向更上一级领导反映，以取得公正的评价。

美国的人事档案是对档案主体或他授权的人公开的，但不向公众开放或被利用。一方面，美国人事档案利用遵照《信息自由法》的规定，积极提倡保障档案主体的知情权，对人事档案采取了“依申请公开”的方式，只要是在法律许可的范围内，人事档案必须向符合条件的利用者开放。另一方面，又严格遵守隐私法的规定，人事档案的提供利用必须以尊重档案主体的隐私权为前提，对不能开放的内容坚决予以保护。

在美国，查询人事档案的步骤主要为：第一步，提交书面授权书。如果利用者是档案主体本人，则提交一份附有正式签名和日期的申请信。如果利用者不是档案主体本人，并且档案主体还健在，则提交档案主体授权的签名信。第二步：提交便于文件中心确认文件所需的信息，包括档案主体任职期间使用全名、出生日期、社会保障号、任职机构的名称、任职时间和离职时间。第三步：列出所需利用的文件或信息，说明利用目的。

长期以来，我国的人事档案在对个人信用尤其是职业信用管理方面发挥着不可替代的作用。人事档案是一个人工作经历的证明，按照相关规定，在我国凡满十八周岁以上的公民基本上都有一份完

备的人事档案,它记载着当事人的自然情况、社会关系、学习经历、职务(职称)状况、工作经历、奖励惩罚等方面的全部信息。事实上,人事档案的内容主要包括了个人的基本信息和职业信息,而职业信息所描述的内容就是组织对个人的职业表现作出的综合评价,其中对职业信用评价是重要内容之一。

自改革开放以来,人事档案管理工作随着人才自由流动的出现也发生了变化。人事档案从原来由所在单位保管的单一形式发展为可以由各级政府人事部门代为管理的多种形式,即档案关系不一定再与本人工作直接挂钩。这种作法对促进人才流动,推动人力资源合理配置起到了积极促进作用。

由于人事代理服务业的迅速发展,人事档案管理工作也暴露出一些弊端。一方面,档案内容陈旧、单一。传统的人事档案,其内容涉及政治、历史、社会关系等方面的信息较多,对于个人的信用状况、绩效方面的记录较少,而且内容中缺乏反映个人诚信表现、专业水平、职业资质、工作变动等动态信息,致使用人单位无法据此全面判断应聘者的综合素质。

另一方面,“死档”现象日益严重。改革开放以后,传统的用工制度受到了冲击,涌动的人才流动大潮使越来越多的人离开了原有的工作单位,但是,档案“迁移”的速度却远不及人才的流动速度,据中国人才交流协会统计,约20%的流动人员未携带人事档案,要么人档分离,要么彻底弃置。加上一些经济发达地区的企业,为了吸引人才,明确宣布可以不要档案、不要人事关系;这无疑扰乱了正常的档案管理工作,从而加剧了“弃档、死档”现象的恶化。

这一现象已引起政府的重视和社会的关注。2002年,中国人才研究会人才市场开发专业委员会推出了“中国企业员工表现鉴定与评估在线管理系统”,作为一个管理平台,该系统主要记录员工工作状况优劣的绩效,由此被一些媒体称为记录员工工作轨迹的“红黑榜”。此后,先后有多家研究机构及人事管理部门进行相关研究和有关实践。上海市人才服务中心成立了业绩档案部,该部门可以对求职者提供的学历、工作经历等基本信息进行核实评估,为其建立业绩档案,并向用人单位提供个人诚信报告。

2005年,深圳市推出国内首份针对职业招聘的个人信用报告,更将职业信用研究的工作向前推进了一步。深圳市政府于2001年正式委托一家中介公司筹建个人信用征信系统,并与教育、公安等部门开展合作。2005年向社会开放的职业版个人信用报告查询内容包括:个人户籍信息、高等教育信息、职业变动信息等七部分。用人单位可通过此途径迅速了解求职者个人学识、职业变动等情况。

事实上,职业信用信息的重要作用已经得到越来越多部门和行业的认同。例如,建设部已明文规定:对房地产企业及执(从)业人员必须建立信用档案,并将企业的优良与不良行为向社会公示;上海为加强对注册会计师行业的社会监督力度,要求建立注册会计师“职业信用档案”;2007年年内,东莞13000余名保险从业人员年内全部建立“信用档案”;中国诚信网、中国劳动争议网等也都在尝试建立职业信用风险控制机制。

### 三、职业信用服务是人事代理业务的新功能

当前，人事代理工作面临新旧体制并存、就业形式多样化、失业压力越来越大的困惑，为了促进就业市场朝着高质量、有序化发展，职业信用建设是必须加强的一项基础性工作，这对于人事代理机构来说，即是挑战，也是机遇。

#### 1、人事代理服务与职业信用服务的综合效应

人事代理机构主要为代理单位和个人提供保存人事档案，代理人事关系、按照有关人事政策办理档案工资晋升，工龄计算及原身份保留、专业技术职务任职资格（工人技术等级）的认定、考核和晋升的申报、按照有关规定为存档人员出具有关证明材料等多项服务。而职业信用的主要内容是对职业行为表现，特别是在工作中遵纪守法程度的记录和评估，其服务机构不仅需要具有人事档案管理职能和社会公信力，还要具备全面征信的渠道和手段，特别是人事代理机构通过长期的人事档案代理服务，掌握着大量个人职业信用的基础性信息，这对开展职业信用信息服务具有绝对的资源优势。作为人事代理机构，既是个人信用信息的需求者，又是个人信用信息的提供方。

目前，我国大约60%的信用信息掌握在政府各部门手中，但这些信息一般都不向社会公开，一方面造成信用信息资源的浪费，另一方面用人单位和各类信用中介组织，得不到需要的信用资料，很难开展信用信息的相关服务。诚然，公开信用信息应有相应的法规依据。因此亟需加快信用立法进程，解决公共信用信息依法公开和共享的问题。

#### 2、人事代理服务与职业信用服务的互补效应

信用是通过遵守诺言，践行约定，而获得他人（组织）对自己的信任。个人信用包括了个人消费信用和个人职业信用两种形式。个人职业信用是一个人在职业活动中信用表现的具体化，它直接反映出个人履行社会责任、遵守规章制度及践行个人对组织承诺的状况。

职业信用和人事代理表面看起来是两个范畴，但是认真分析起来，双方又有共同之处。记录、保存、查询，信用信息和人事档案都具有这种共同属性。不同之处是，人事代理工作已基本成型，市场需求平稳。而职业信用信息服务作为新课题，不仅有迫在眉睫的必要性，而且有广泛的市场需求。但职业信用信息的征集又缺少具体可行的方案，尤其在记录、保存、查询等关键环节上的载体尚未得到解决，这些都为双方的对接互补提供了契机和条件。

可以说,职业信用正处在人事代理和社会信用体系建设的结合部。从两方面看,都有待于在实践中摸索、完善。因此,人事代理应以职业信用建设作为工作创新的切入点,拓展服务功能,为人事代理客户提供跟踪式、常态化的职业信用信息服务,同时也强化了人事档案为现实服务的作用。

### 3、职业信用对人事代理服务的保障效应

当前职场中的失信现象频繁出现、屡禁不止,已成为构建和谐社会的一大公害。虽然政府各部门也采取了相应措施予以遏制,但并没有从根源上解决问题。在经济转轨时期,失信原因固然是多方面的,但与人事代理职能的弱化而又缺乏对新问题的新对策有直接关系。开发职业信用服务功能的保障效应主要体现在:其一、可以帮助用人单位全面了解员工的信用状况、职业发展经历和职业道德操守,为单位高效用人、安全用人和留住优秀人才提供决策支持;其二、可以定期查询员工的在职表现、信用状况,综合判断员工的职业能力、职业信誉,实现对员工的个性化信息跟踪,使单位既可配合相关措施发挥好员工的才能,又可防止因其失信行为给单位带来的损失,降低人力资源管理风险;其三、可以对员工的在职信用表现进行实时记录和维护,(记录和维护的信息主要包括个人的职业异动、考核与奖惩、离职信息等),有利于提高员工的诚信意识,规范员工的职业行为,强化自律性,也为员工在择业或晋升时,积累无形资产。其四、对整个社会,有利于塑造良好的职业诚信氛围。

## 四、建立职业信用信息服务的可行性分析

人事代理服务与职业信用服务相结合意义重大、影响深远,具有理论的必要性和实际的可能性。近年来,各地人事代理服务机构都采取了相应措施并取得了宝贵的经验。从深圳市推出国内首份针对职业招聘的个人信用报告到上海市为营造职场诚信环境所推出的一系列新举措。相关学者也在进行理论探讨的同时开展了大量的社会调查。

为了获得员工对建立职业信用信息的基本认识和态度,以确定目前建立个人职业信用信息服务的可行性,我们在辽宁省沈阳市几个行业中进行了抽样调查。本次调查共发放问卷520份,回收问卷464份,回收率为89.2%;其中,有效问卷378份,有效率为81.5%。本次调研对象组成具有较强的代表性,参与调查单位性质包括国家机关/事业单位、国有企业、民营企业、外资/合资企业等类型;企业规模包括大、中、小型;被调查者职业层级包括普通员工、中层管理者和高层管理者;被调查者工作年限涵盖1~30年。通过本次调查以及相关研究表明,目前建立职业信用信息服务具有广泛的认同性,并具有一定的可行性。



## 1、建立职业信用信息服务的迫切性：调查显示，逾七成被调查者认为个人职业

信用很重要，有四分之一的被调查者认为职业信用对于个人职业发展具有决定性的作用。有71.5%的被调查者认为，一个人在职场中不讲诚信会对他个人的发展“影响很大”，但其中，仅有24.9%的被调查者表示对职业信用“十分了解”，另有39.2%的被调查者表示“听说过，但不很了解”，甚至有36.0%的被调查者表示“没有听说过”。

用的认知也明显不同。具体表现为：职业层级、学历越高，越重视职业信用；小型企业员工对职业信用重视程度明显低于其他类型单位；新员工对职业信用的重视程度略高于老员工。

## 2、建立职业信用信息服务的必要性：调查显示，提高职业信用的有效措施中，逾七成被调查者认为应当建立个人职业信用信息记录。

当被问及“通过什么办法可以让个人重视职业信用”（可多选）时，选择“通过单位进行奖惩”者最多，占被调查者的81.0%，选择“通过建立个人职业信用记录，跟随人事档案在就单位间流动”者紧随其后，排名第二，占被调查者的71.4%，具体结果见表1。

表1 被调查者认为提高职业信用的有效措施情况

排名	提高职业信用的有效措施	认可度 (认可者占总人数的百分比)
1	通过单位进行奖惩	81.0%
2	通过建立个人职业信用记录， 跟随人事档案在就单位间流动	71.4%
3	个人进行道德自省	55.0%
4	通过公示，借助社会舆论进行监督	52.4%
5	通过行业协会进行奖惩	50.8%

由此可见，“通过单位进行奖惩”这一传统模式被调查者普遍认可，并作为首选，这是顺理成章的。这里值得一提的，是占71.4%的调查者认同并接受“通过建立个人职业信用记录，跟随人事档

案在就职单位间流动”这一新的方式，说明在如何提升整体职业信用水平的问题上，人们有着自己的思考，并进一步证实了建立个人职业信用信息具有广泛的认同性。

### 3、建立职业信用信息的可行性：结合我国现有的人事档案制度，在现有的人事档案

数据库基础上，增加职业信用信息是切实可行的。首先，人事档案具有普及性、公信性、连续性以及收集、整理、保管的规范性作用，在此基础上增加职业信用信息功能，可谓水到渠成，顺理成章。据统计，在我国18 岁以上的人口，人事档案的拥有量仅次于“居民身份证”。在已有的数量庞大的档案资源基础上，增加职业信用信息相对更为容易，也可以有效地促进职业信用体系的征信管理，使建立职业信用信息体系更具可行性。

其次，对于人事代理机构来说，有利于促进人事代理工作的改革创新，更好地发挥人事档案在人力资源管理中的重要作用，因此，人事代理机构有动力推动此项工作。

## 五、职业信用信息的管理操作流程

在相关研究的基础上，建议将建立职业信用信息的管理操作流程统一规范为：建立模型、征信、评价、信息查询、仲裁及监督五个环节，具体参见图1。在各个环节设计和执行过程中，应坚持科学合理、重点突出的原则

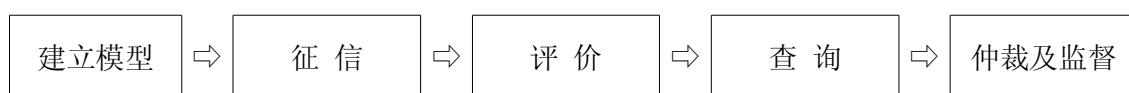


图1 职业信用信息管理操作流程示意图

### 1、确定统一、规范的职业信用指标模块是前提

目前评价职业信用尚没有形成统一、规范的应用模型，使得职业信用信息不具有横向可比性，很大程度上限制了职业信用信息的应用范围和价值。因此，确定统一的职业信用指标模块是建立职业信用模型的前提。鉴于职业信用指标模块应涵盖职业能力和职业道德两方面内容，在坚持可获得性、可比性及独立性原则的基础上，职业信用指标模块应包括“职业经历、职业资质、职业道德、职业业绩”四个方面。

这里，“职业经历”主要记录一个人的工作阅历，需要随着人员的工作、岗位变动进行及时更新记录；“职业资质”主要记录一个人学历、职称、技能等级方面的基本信息；“职业道德”主要由用人单位记录员工在职业道德方面的行为表现，如是否存在挪用公款、泄漏商业机密、无故旷工或不辞而别等违反规章制度和失信行为；“职业业绩”主要记录员工在工作过程中所取得的业绩，使职业信用信息能够比较准确地反映员工的工作能力与工作专长。

上述四个模块中，“职业资质”相对稳定，可作为招聘时的主要参考依据；其他三个模块相对变动较大，用人单位应定期记录员工实际工作表现，在此基础上作出综合评价，并将结果及时反馈给员工，使员工按照用人单位的要求适时调整自己的职业行为。

## 2、征信环节，应由第三方负责组织，并需获得用人单位和个人的配合

征信环节，即收集与个人职业信用有关的信息，这是建立职业信用信息过程中的难点。

首先，应由第三方负责组织。面对由于缺乏对职业失信个人的惩戒和不良职业记录披露的制约机制，而使得职业失信事件频繁出现的趋势，人们渴望能有一个权威、独立、公正的社会第三方，承担起职业信用信息管理的职能。人事代理机构作为用人单位和员工以外的第三方，负责个人职业信用信息的征集、管理、协调，有能力，也有动力。与此同时，这项工作还需获得用人单位和个人的积极配合。使个人职业信用征信的信息数据真实可靠。

## 3、评价环节，应慎重确定评价指标，并争取较高的认同度

评价环节是建立职业信用信息的重点，确定评价指标又是整个评价环节的重点，而如何使评价结果能够让员工接受则是关键点。

评价指标决定着职业信用评价的有效性。职业信用指标的确定应充分考虑典型性、可比性、可量化、易获得性，除了绩效指标可以量化外，其他指标应尽可能多采用行为指标。在确定具体行为指标前，应广泛征集员工及用人单位的意见和建议，集思广益。本次调研结果显示，当被问及“您认为哪些行为属于在工作中不讲诚信”（可多选）时，按照认可度从高到低的顺序，具体结果见表2。

表2 被调查者对职业失信行为的认同度比较

排名	职业失信行为	认可度 (认可者占总人数的百分比)
1	伪造学历、工作经历等个人基本信息	92.06%
2	泄露不应公开的单位信息	87.83%
3	有违反行规的行为	70.90%
4	工作中有瞒报、夸大或提供虚假信息行为	70.90%
5	伪造考勤记录	66.67%
6	侵占单位财产	62.43%
7	有违反劳动合同规定条款的行为	60.85%
8	离职时欠单位借款未还	56.61%
9	离职时未办理工作交接	47.62%
10	经常迟到早退	37.04%
11	经常表现出明显缺乏团队合作意识的行为	25.93%
12	专业能力不足, 不能胜任本职工作	23.28%

从调研结果可以看出, 被调查者倾向于将“主观故意犯错”、“在职行为”和“道德层面”作为衡量职业信用表现的主要标准。

因为排名前七名的评价内容均满足此共性因素, 且认可度均高于60%。对于“经常迟到早退”一项认可度偏低, 这一点出乎我们的意料。事实上, 这也是被调查者关注“主观故意犯错”的一个体现, “经常迟到早退”很多时候反映的不是“主观故意”, 而是一些客观原因所致, 如住所距离单位较远、交通拥堵、或天气不好等, 当然有些情况可以避免, 如避免交通堵塞的麻烦, 早上可早点出门。但这也不能说明“经常迟到早退”者是“主观故意犯错”——从这一角度分析则有利于我们理解被调查者所关注的因素。

因为普遍关注“在职行为”, 所以对离职行为中的失信行为, 被调查者表现出了一定的“宽容性”, 对应的两项内容“离职时欠单位借款未还”“离职时未办理工作交接”认可度偏低, 介于50%~60%之间, 排序分别处于整体第八第九的位置, 反映出目前很多人尚没有树立正确的职业信用观念, 即职业信用应当是个人整个职业生涯的信用记录, 具有连续性, 不应抱有在单位任职就服从规则, 离开单位就持“其奈我何”的心态, 从另一个角度也反映出目前建立职业信用信息的迫切性。

将“专业能力不足，不能胜任本职工作”作为职业失信行为认可度偏低，反映出人们更关注“道德层面”，对于能力方面的指标认为与职业失信关联不大。事实上，这是一个认识误区。目前比较成熟的商业信用体系中，衡量个人的信用通常分为两方面的指标，一方面是判断个人“能不能”按时还款的能力；另一方面是“愿不愿”还款的意愿，只有客观能力和主观意愿结合到一起，才能更准确地判断其“按时还款”这一结果的准确性，即更为充分、准确地判断其信用度的高低。因此，职业信用作为一种信用衡量指标，也应坚持类似的原则，既要衡量个人的职业道德水平，也应衡量其职业技能水平，在综合评价的基础上，去评判、衡量一个人的职业信用水平。

鉴于国内职业信用建设尚处于起步阶段，对一个人的职业信用进行评价，不宜采取分级划等的定性方式，而采取行为描述、个人确认的方式更容易被接受。例如，对照职业规范和与个人信用有关的典型事件，由当事人逐项确认并经所在单位的同事和上司予以证明。除明显的奖惩记录可以定性之外，对日常的职业行为不予定性。这更符合我国国情，也有利于个人自我约束和组织判断。值得一提的是，个人职业信用信息必须与本人见面，经本人确认后方可生效，这也是与人事档案管理的不同之处。

#### 4、查询环节，应坚持保护个人隐私与信用信息公开有机结合的原则

保护个人隐私与信用信息公开两者互为矛盾，但相辅相成，能够做到将两者有机结合是查询环节中的难点。目前比较适宜的方式是由人事代理机构负责前期征集代理人员的职业信用信息，以方便用人单位查询。但在具体操作过程中，一方面要满足用人单位获取与员工的工作表现相关的信息，这也是用人单位应有的知情权。事实上，职业信用较好的员工，是希望能将这些信息公开的，它可以充分证明自己的能力和品格。另一方面，也应尊重个人意愿，用人单位查询求职者职业信用信息前，必须征得其本人同意并授权。人事代理机构应对用人单位的资质进行考查，并与其签署合约，确认其查询目的和内容，并要求用人单位不得将求职者的信用信息泄露给其他人，或用于其他用途。

#### 5、仲裁及监督环节，应在合法、公正的基础上，完善相关法规

完善的仲裁及信息的公众监督环节是职业信用信息有效性的有力保证。即使采用了量化标准，也难保员工对职业信用评估结果完全认可，因此，应建立完善的仲裁机制和公众监督管理机制，如果员工对评估结果产生异议，应确保员工有途径维护自己的合法权益，具体操作过程中应把握合法、公正的原则。

在此基础上,完善相关法规已成为迫切需要解决的问题,目前虽然已有如《反不正当竞争法》、《合同法》等关于诚信约束的法律条款,但是尚没有明确提到具有可操作性的关于职业信用的法律条文,以致在发生职业失信纠纷时,难以得到明确的法律规范和依据,不利于形成强有力的失信惩戒制度。因此,政府相关部门应尽快完善配套制度建设,为推动职业信用信息管理机制提供有力保障。

#### 【参考文献】

1. 曹敬莉等.现代信用概论 [M], 辽宁人民出版社, 2006. 12
2. 曹敬莉等.职业信用,信用大厦的第一台阶[J], 人力资源, 2006. 2
3. 刘武等.拆解商业信用与职业信用[J], 人力资源, 2006. 2
4. John Rust , Susan Golombok . Modern Psychometrics[M]. Routeledge, 2002

#### 【作者简介】

曹敬莉, 辽宁社科院人力资源研究所 前任所长、研究员

《人力资源》杂志社 社长

联系电话: 024—86115267 E-mail: [cjlhr@sina.com](mailto:cjlhr@sina.com)

禹颖子, 辽宁社科院世界经济研究所 研究室主任、副研究员

联系电话: 024 - 86120487 E-mail: [yyz820@harmail.net](mailto:yyz820@harmail.net)

张春昕, 辽宁社会科学院人力资源研究所 助理研究员

联系电话: 024 - 86120487 E-mail: [zhangchunxin024@sina.com](mailto:zhangchunxin024@sina.com)