

招聘中的隐私管理人力资源师考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/644/2021\\_2022\\_\\_E6\\_8B\\_9B\\_E8\\_81\\_98\\_E4\\_B8\\_AD\\_E7\\_c37\\_644624.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/644/2021_2022__E6_8B_9B_E8_81_98_E4_B8_AD_E7_c37_644624.htm) 从企业角度看，为了实现人职匹配、安全生产、杜绝腐败和提高效率等目标，必须在招聘中全面了解员工的学习和工作经历乃至生活习惯等，其中包含了一些属于个人隐私的内容。而应聘者为了找到合适的工作，通过递交工作简历、与面试官交谈等环节，必然也会暴露个人隐私的一些内容。所以，从招聘环节就开始的员工隐私管理问题，越来越受重视。招聘过程中的隐私管理环节首先，简历的处理问题。应聘者无论能不能被录用，都得准备、递交自己的求职简历，这些简历往往会涉及到许多个人隐私，如姓名、住址、个人照片、联系电话、身份证号、工作经历等。如果HR工作者粗心大意或不负责任，就可能泄露应聘者的个人信息，从而侵犯了他们的隐私权。从法律上来说，简历是应聘者的私人物品，如果招聘广告中没有声明“概不退还”，其所有权应该归应聘者所有。据报道，一家招聘企业将不符合要求的应聘简历很随意地扔进垃圾桶，一名应聘者发现后十分伤心。企业的这种做法既损害了企业形象，又可能泄露应聘者的个人隐私，进而触犯法律。其次，询问的技巧问题。在人才选拔过程中，HR工作者为了全面了解应聘者的情况，往往会对应聘者做很多方面的考察，这些考察既有与工作岗位有关的年龄、健康状况、学历、职称等个人信息，也有与工作岗位无直接联系甚至不相关的家庭情况、血型、社会关系、财产状况等个人信息。有些企业在对应聘者进行甄选时，还进行毒品药物测试、酒精测试

及艾滋病测试等。应聘者作为弱势的一方，往往能配合企业的调查要求。但是HR工作者在操作过程中如果不具备一定的技巧和经验，则极易使应聘者感到隐私权受到侵犯。隐私管理是个两难问题 首先，法理上知情权和隐私权存在一定的冲突。负责招聘的HR工作者是企业主和股东的代表，享有知情权，即对雇员和即将成为雇员的应聘者的有关个人活动情况与个人信息进行了解的权利。雇主作为企业投资者和生产经营的管理者，其组织生产活动自然围绕着盈利目的展开。实现盈利的前提之一便是对员工进行有效的管理，而要实施有效的管理，必须对应聘者的年龄、学历、工作经验、特殊技能等个人信息有一个确切的了解和掌握。因此，法律确认和保护雇主对雇员相关个人信息的知情权，乃为维护雇主在经营管理方面的正当权益之所需。作为员工，具有自己的人格尊严和工作隐私权，即雇员享有的对其在工作场所中的个人活动、私有领域及个人信息资料进行支配的权利。赋予雇员隐私权的根本出发点在于对雇员人格尊严的尊重。当然，对雇员人格尊严的尊重应体现在其生活的各个层面，雇员在工作场所的人格尊严自然也不例外。因此，雇员在工作场所需要雇主及其他雇员的信任和尊重，这样也可以保持一个相对安宁的心理状态。其表现之一就是，他们希望某些涉及个人隐私的事物不被他人冒犯、侵扰。例如，自己的身体状况、生活经历等；另外，雇员在内心保有的一些纯属个人的工作愿望、情感等秘密往往也不愿为他人所知。其次，隐私管理不当容易引发信任危机。尊重个人隐私是尊重人性的重要体现，个人隐私是一个人成为理性的、自觉的、自主的个体的前提。隐私的存在是人的自治性和自由性的重要体现。个人

信息的披露和相关决策应该由其自己来决定，而不是受他人控制。同样，在企业与员工所形成的互动关系中，应该给员工留下必要的隐私空间。否则，很容易导致以下四个方面的后果：一是员工对企业的忠诚度下降；二是员工的安全感将会缺失，而这将会泯灭员工的自觉性和能动性；三是容易导致员工的报复性行为，给企业带来不必要的损失；四是就一个团队整体而言，没有个体的隐私，在团队内部也无法形成正常的人际关系。

如何管理员工隐私 首先，隐私管理过程要公开。公开进行隐私管理活动的原因和过程以及结果的处理方法，既体现了对应聘者 and 员工的尊重，也在一定程度上规避了由于侵犯隐私而被起诉的法律风险。例如，在招聘广告中尽量写清楚简历所需要的内容，不需要的则不必要求应聘者非得提供。面试时如果要录像，则必须征得应聘者同意；面试结束后，简历是存档还是予以销毁，都应该有明确的规定。

其次，隐私管理要有正当的目的。HR工作者对应聘者进行背景调查等获取其个人信息的目的，均是为了维护企业正当利益，但对于调查过程和 content 要做好技术处理。一般情况下，面试过程中的录像，只能用于招聘过程中的人员筛选，如果要用于人力资源管理方面的专业研讨，则必须征得应聘者同意且隐去姓名。当然，内容中若有应聘者的不佳表现时，即便是用于专业研讨也是不可以的，更不能用于商业目的。

再次，收集的内容必须与工作相关。每个人都有很多的隐私，有些与工作相关，有些则与工作无关。因此，HR工作者在了解应聘者隐私时必须把握与工作需要相关的原则。对应聘者个人信息资料的收集和保存的范围也应当限制在与企业经营管 理有直接关系，从而为雇佣关系所必需的资料范围内

。那些与企业经营管理有一定关系，但并非雇佣关系所必需的信息资料，如婚姻状况等，应当在事先得到应聘者同意或书面通知应聘者而应聘者考试#大&收集不表示反对的情况下，方能收集和保存。而对那些诸如宗教信仰、家庭生活等与企业经营管理无关，纯属应聘者私人领域的信息资料，HR工作者则没必要也无权了解和收集。最后，遵守保密性原则。除非获得司法授权或法律部门另有规定，不能将收集的个人信息向任何第三方泄露或公开。HR工作者应采取相应的安全措施加以保护，这一安全措施应与信息需要保密的程度相适应。一般的个人特征信息如身高、学历、姓名以及联系方式等信息不能告诉公司外无关人员；与个人身体状况、工作考核、过去经历相关的信息则在公司范围内保密，仅仅在工作需要范围内公开；与个人尊严有密切关系的记录如精神状况、司法犯罪等信息则要严守秘密，仅在责任范围内公开。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)