

## 河南油建公司 南宁站搬迁项目网架吊装作业圆满落成

10月8日下午15时,经过4小时紧张施工,石油工程建设公司河南油建公司圆满完成南宁站搬迁项目站场输油输泵架棚和给油计量棚架结构吊装作业。

南宁站搬迁项目是国家管网华南分公司重点工程。建成后将有效消除南宁老站靠近南宁东站存在的安全隐患,为广西地区更好、更及时地调配成品油资源,满足市场需求和促进南宁市政发展具有重要战略意义。

据悉,此次吊装施工是该场站建设过程中的一个重要节点性控制工程。其中输油泵棚网架面积为2580.84平方米,长度为64.2米,宽度为40.2米,重95吨;给油计量棚网架面积为2195.64平方米,长度为64.2米,宽度为34.2米,重量为77吨,是公司进行如此“高大上”的网架吊装作业。

由于此次吊装属于危大作业,项目部高度重视,华南管理部负责人全程跟进,统筹安排,多次亲临现场指导安排,对吊装作业现场进行实地勘查,技术人员编制施工方案,并邀请专业人员进行方案会审,对施工方案及吊装过程中存在的重点、难点问题一一列表逐条讨论,制定解决对策,确保方案可行。

然而当天有不利风云,据天气预报显示,10月9日施工地将遭遇台风强降雨天气。为赶在台风和大雨来之前完成吊装作业,施工人员主动放弃十一假期休息时间,党员先锋带头坚守岗位,加班加点进行钢结构组焊,力争朝夕的干劲,奋力冲刺抢进度,确保吊装作业如期推进。

针对吊装过程中可能出现的突发状况,编制应急预案,提前做好防范措施,多次组织自检验收,确保各项作业质量可控。施工过程中细化施工组织,优化作业工序,从安全技术交底、地基处理到钢结构组焊、吊装安全防护等各项环节严格把控,全程视频监控,监护人员全方位做好安全监护;连续10台吊车协调作业,专业人员现场统一指挥吊车施工。

本次吊装作业是项目部技术人员和作业人员密切配合的一次实践考验,面对全场吊装中最重、跨度最大的两台网架,各岗位高度负责,严阵以待,扎实做好各项前期准备工作,最终在项目部全体员工的共同努力下,克服高温天气、场地狭小、吊装作业风险高等困难,如期完成了吊装任务。此次吊装作业顺利完成,为南宁站下步施工奠定了良好基础,也为公司今后同类钢结构施工积累了宝贵经验。(张艳敏)

## 生产线“火力十足”的 国庆假期

### ——江南工业集团国庆假期生产突击纪实

国庆长假期间,江南工业集团各条战线依然“火力十足”,公司共有2000余人坚守在岗位,为全年生产经营任务的完成做最后一季度冲刺。

江南工业集团领导和有关部门部门领导轮流值班,深入现场指导,生产管理部、安环部、保卫服务中队及其他单位,每天都组织到分厂工房进行检查,或坚守在值班室、监控室内,保障假期期间的安全稳定和生产顺畅。

国庆放假第一天,三分厂率先开战,突击某产品装配;能源动力中心组织员工对分厂加工一及五分厂的供电、供水系统进行检修维护。随后几天,数控加工分厂、四分厂、五分厂、六分厂、检验试验中心、计量理化中心等单位陆续投入生产当中。

数控加工分厂从10月4日起,每天安排70余人,围绕L系列、系列化等产品部件加工任务开展工作,分厂根据产品总装需求,细化安排各部件日产量,并分配到各个岗位具体实施。

“全力冲刺部件装配,确保生产任务完成”。这是三分厂国庆节加班的真实写照。七天长假里,三分厂装配车间每天都有20余人坚守岗位加班生产,想方设法克服了装配过程中减少全带带来的不平衡的难题,保障了生产的按时推进。

10月3日开始,四分厂积极开展点对点协调机制,安排作业人员进行科研产品生产突击;分厂根据实际情况合理配备人员、设备,工序进行衔接,在保证产品质量的前提下最大限度提升生产效率。

五分厂051车间、052车间的全体职工,055车间、机修车间的部分职工坚守在岗,突击部件装配、总装生产、设备维修等工作。分厂每天的加班人数达到80多人,他们克服炎热、高温等困难,在确保安全质量的前提下将生产进度有序推进。

六分厂从10月4日开始,每天组织74人,围绕P系列某产品和E系列科研产品加班进行压库、热处理等生产。节日期间,分厂领导及各车间、科室负责人每天到生产现场检查指导,协调解决困难,确保了压库、热处理等作业工序的圆满完成。

检验试验中心于10月2日起组织检验人员加班,积极配合各分厂开展产品及部件检测工作,及时完成了多种型号产品的机加、热处理、电泳及总装检验任务,保证了产品及理化检验下道工序的顺利进行。

计量理化中心于4日起,组织无损检测室、理化检测室、长度计量室等专业科室人员,保障生产及时推进,圆满完成了产品部件的X射线检测、磁粉检查、荧光渗透检查等工序,为后续生产任务顺利推进提供了基础。(徐祥涌)

## 助力漯河打造多元化食品标签,展现国际化大企业形象

# 双汇 5000 万只肉鸡全产业链项目开工奠基

■ 本报记者 李代广

10月8日,河南省第二期“三个一批”活动双汇5000万只肉鸡全产业链项目开工奠基仪式在漯河市双汇第二工业园隆重举行。漯河市委书记刘尚进、市长秦保强,双汇发展总裁马相杰等政府和企业领导出席仪式。

双汇5000万只肉鸡全产业链项目,包括新增5000万只肉鸡产业化及3.2万吨屠宰两个子项目,占地约1400亩,总投资约15亿元。其中,5000万只肉鸡产业化项目,采用从种鸡、孵化、肉鸡饲养到屠宰的全产业链运营模式,引进国内外先进技术设备,种鸡环节采用行业先进的楼房养殖模式、屠宰环节采用双层建筑结构,积极响应、落实国家集约化用地要求,打造国内一流、行业领先的标杆企业。

3.2万吨屠宰项目,为5000万只肉鸡产业化项目的配套深加工产业,产品科技含量高,工艺技术水平,其投资主体漯河双汇生物工程技术有限公司是河南双汇投资发展股份有限公司的全资子公司,也是河南省高新技术企,为《兽药》行业标准起草单位,新项目的建设将



进一步扩大产能,巩固双汇骨汤产品在行业内的领先地位,助力漯河打造多元化食品标签。

两个项目全部达产后,年实现销售收入22亿元、利税3亿元,新增就业2500人,转化玉米等粮食约17万吨,带动发展特色种植、有机农业,有助于促进乡村振兴和区域经济发展。

## 中国消费电子及互联网市场的发展现状及未来走向——专访消费电子及互联网市场研究专家、北京品创方略营销咨询有限公司研究总监魏婕

近年来,互联网技术的发展、消费电子生产制造水平的提高、居民收入水平的增加,促使消费电子产品与互联网相融合逐步成为趋势,使用消费电子产品逐步成为居民日常生活的刚需。消费电子产业新兴技术快速发展,整体产业始终保持活跃。据相关报告指出占据我国传媒业市场八成的网络媒体深刻影响着人们的信息获取方式以及思维、生活方式,其承担社会责任、体现社会价值的意义也日益凸显。然而面对新冠肺炎疫情的重击冲击,互联网行业如何充分运用云计算、大数据、人工智能等新一代信息技术与平台服务优势,开发非接触式经济模式助力我国经济生态线上化进程,推动高质量发展值得我们深思。

基于此,记者专访了消费电子及互联网市场研究专家、北京品创方略营销咨询有限公司研究总监魏婕,请她分析了我国消费电子及互联网市场的发展现状,并就未来市场的发展走向给出了自己的见解。

### 一、中国消费电子及互联网市场的发展现状

记者:您认为目前中国消费电子及互联网市场的发展现状是怎样的呢?

魏婕:首先,国内消费电子行业产业链已养成规模,但尚不完善。近年来,受国家产业政策引导及刺激内需政策的推动,我国消费电子行业已形成了相对完整的产业体系,但国内消费电子产业尚未形成完整的产品链,上游的关键元器件如芯片等仍以进口为主,一定程度上影响了中国消费电子产业的发展与升级。其次,随技术升级的加快,国内消费电子行业一体化、智能化、功能设计多样性的产品逐渐占据了市场的主导。技术进步推动消费持续升级,进而引致产业整体走势日趋高端,这将有利于促进国内消费电子市场规模增长。最后,行业还存在着种种主要壁垒如:客户资源壁垒、资金壁垒、规模效益壁垒等等。

三、互联网能给平台企业带来什么

记者:最后,您能对中国消费电子及互联网市场的未来走向发表一些看法吗?

魏婕:随着物联网、云计算、大数据等信息技术的加速渗透,加上“互联网+”等各种利好政策,消费电子产业或将迎来爆发式增长。随着我国信息基础设施的完善,信息消费已具备较好的产业基础,呈现出爆炸式增长态势,而“互联网+”也给了中国消费电子产业难得的机遇,一个更扁平化、更有效的价值链正在形成。

产业互联网是未来全新的大领域,有很多想像空间,互联网将全面渗透到产业价值链,并对其生产、交易、流通等环节进行改造升级,可以形成极具丰富度的全新场景,极大提高资源配置效率。(周京)

二、消费电子行业存在哪些急需解决的问题

记者:目前我国消费电子行业存在哪些急需解决的问题呢?

魏婕:首先,国内消费电子行业产业链已养成规模,但尚不完善。近年来,受国家产业政策引导及刺激内需政策的推动,我国消费电子行业已形成了相对完整的产业体系,但国内消费电子产业尚未形成完整的产品链,上游的关键元器件如芯片等仍以进口为主,一定程度上影响了中国消费电子产业的发展与升级。其次,随技术升级的加快,国内消费电子行业一体化、智能化、功能设计多样性的产品逐渐占据了市场的主导。技术进步推动消费持续升级,进而引致产业整体走势日趋高端,这将有利于促进国内消费电子市场规模增长。最后,行业还存在着种种主要壁垒如:客户资源壁垒、资金壁垒、规模效益壁垒等等。

二、消费电子行业存在哪些急需解决的问题

记者:目前我国消费电子行业存在哪些急需解决的问题呢?

魏婕:首先,国内消费电子行业产业链已养成规模,但尚不完善。近年来,受国家产业政策引导及刺激内需政策的推动,我国消费电子行业已形成了相对完整的产业体系,但国内消费电子产业尚未形成完整的产品链,上游的关键元器件如芯片等仍以进口为主,一定程度上影响了中国消费电子产业的发展与升级。其次,随技术升级的加快,国内消费电子行业一体化、智能化、功能设计多样性的产品逐渐占据了市场的主导。技术进步推动消费持续升级,进而引致产业整体走势日趋高端,这将有利于促进国内消费电子市场规模增长。最后,行业还存在着种种主要壁垒如:客户资源壁垒、资金壁垒、规模效益壁垒等等。

二、消费电子行业存在哪些急需解决的问题

记者:目前我国消费电子行业存在哪些急需解决的问题呢?

魏婕:首先,国内消费电子行业产业链已养成规模,但尚不完善。近年来,受国家产业政策引导及刺激内需政策的推动,我国消费电子行业已形成了相对完整的产业体系,但国内消费电子产业尚未形成完整的产品链,上游的关键元器件如芯片等仍以进口为主,一定程度上影响了中国消费电子产业的发展与升级。其次,随技术升级的加快,国内消费电子行业一体化、智能化、功能设计多样性的产品逐渐占据了市场的主导。技术进步推动消费持续升级,进而引致产业整体走势日趋高端,这将有利于促进国内消费电子市场规模增长。最后,行业还存在着种种主要壁垒如:客户资源壁垒、资金壁垒、规模效益壁垒等等。

二、消费电子行业存在哪些急需解决的问题

记者:目前我国消费电子行业存在哪些急需解决的问题呢?

魏婕:首先,国内消费电子行业产业链已养成规模,但尚不完善。近年来,受国家产业政策引导及刺激内需政策的推动,我国消费电子行业已形成了相对完整的产业体系,但国内消费电子产业尚未形成完整的产品链,上游的关键元器件如芯片等仍以进口为主,一定程度上影响了中国消费电子产业的发展与升级。其次,随技术升级的加快,国内消费电子行业一体化、智能化、功能设计多样性的产品逐渐占据了市场的主导。技术进步推动消费持续升级,进而引致产业整体走势日趋高端,这将有利于促进国内消费电子市场规模增长。最后,行业还存在着种种主要壁垒如:客户资源壁垒、资金壁垒、规模效益壁垒等等。

## 试论企业对员工个人信息的处理和保护

■ 四川省省委党校法学教研部讲师 赵爱华

随着网络信息技术和数字经济经济的不断发展,有关个人信息保护的问题持续引发社会的关注和讨论。我国第一部专门的《个人信息保护法》已于2021年8月20日经十三届全国人大常委会第三十次会议表决通过,自2021年11月1日起施行。至此,就个人信息保护问题,我国建立了一套较完善的规则体系。在法律层面,制定有《民法典》《个人信息保护法》《网络安全法》等法律;在部门规章层面,制定或即将制定《网络安全审查办法》《网络招聘服务管理规定》《个人信息出境安全评估办法(征求意见稿)》《个人信息和重要数据出境安全评估办法(征求意见稿)》等规章;在国家标准层面,已专门制定了《信息安全技术个人信息安全规范》(GB/T 35273-2020)。

在个人信息保护的讨论中,员工的个人信息保护问题受到广泛地关注。有学者认为,雇员个人信息和隐私保护是21世纪劳动权益最核心的问题之一。企业实施人力资源管理过程中,随时涉及员工个人信息的处理,从收集应聘者的简历到保存离职员工的个人档案,员工个人信息保护问题贯穿企业用工管理全过程。实践中存在着大量单位是否侵犯员工的隐私或个人信息问题的争议及纠纷。如“入职过程中单位能否收集婚姻、生育信息”、“用人单位能否对配发给员工的电脑实施监控”、“可否通过GPS监控系统员工位置信息”、“企业从员工工作手机中恢复通话录音作证据是否合法”、“向员工送达文书时暴露了员工的身份证号,是否属于侵犯员工个人隐私或个人信息”等等。

什么是敏感个人信息?《个人信息保护法》第28条规定:“敏感个人信息是一旦泄露或者非法使用,容易导致自然人的人格尊严受到侵害或者人身、财产安全受到危害的个人信息,包括生物识别、宗教信仰、特定身份、医疗健康、金融账户、行踪轨迹等信息,以及不满十四周岁未成年人的个人信息。”法律对敏感个人信息处理更为严格,“只有在具有特定的目的和充分的必要性,并采取严格保护措施的情形下,个人信息处理者方可处理敏感个人信息。”在企业实际管理中,企业一般会接触员工大量的敏感个人信息,正当、必要、人脸识别信息、健康信息、银行账号、行踪信

息等。企业必须学会依法依规处理好这些员工个人信息。企业可以收集的员工个人信息有哪些?《劳动合同法》第7条规定,“用人单位应当建立职工名册备查”;第8条规定,“用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明”。《劳动合同法实施条例》第8条明确,劳动合同法第7条规定的职工名册,应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。但在企业实际管理过程中,企业往往会倾向于收集更细致、更全面的员工的个人信息,存在踩法律红线的情形。

《个人信息保护法》第4条规定,“个人信息是以电子或者其他方式记录的与已识别或者可识别的自然人有关的各种信息,不包括匿名化处理后的信息。”结合《民法典》第1034条的规定,个人信息就是以电子或者其他方式记录的能够单独或者与其他信息结合识别特定自然人的各种信息,包括自然人的姓名、出生日期、身份证件号码、生物识别信息、住址、电话号码、电子邮箱、健康信息、行踪信息等。什么是敏感个人信息?《个人信息保护法》第28条规定:“敏感个人信息是一旦泄露或者非法使用,容易导致自然人的人格尊严受到侵害或者人身、财产安全受到危害的个人信息,包括生物识别、宗教信仰、特定身份、医疗健康、金融账户、行踪轨迹等信息,以及不满十四周岁未成年人的个人信息。”法律对敏感个人信息处理更为严格,“只有在具有特定的目的和充分的必要性,并采取严格保护措施的情形下,个人信息处理者方可处理敏感个人信息。”在企业实际管理中,企业一般会接触员工大量的敏感个人信息,正当、必要、人脸识别信息、健康信息、银行账号、行踪信

## 浅谈企业文化软实力

■ 杨艳 刘彬

简单说企业文化软实力就是企业给外界的形象和品牌体现,其核心是文化,是企业的一种口碑,一种核心竞争力,是独特的。如何构建良好的企业文化,提升企业软实力,制度、激励和执行力非常重要。

在竞争激励的市场经济中,企业与企之间的竞争是企业文化的竞争,是软实力的竞争,那么企业文化软实力是什么?

企业文化软实力是企业在一定社会经济文化环境下,为谋求自身生存发展而在长期生产经营实践中形成的、基于该企业在社会上的文化认同感而产生的亲和力、感召力、吸引力、凝聚力 and 竞争力。是高度较详细的解释,比较复杂,简单点说企业文化软实力就是企业给外界的形象和品牌体现,其核心是文化,是企业的一种口碑,一种核心竞争力。比如大家提到顺丰快递第一个想到的是快;提到华为想到的就是质量好。其实企业文化是一种性格,一种习惯,也可以说是一个氛围。华为的企业文化尤是其底质好,他在管理上崇尚“狼文化”,采取竞争上岗的模式,构建了一个竞争激烈的氛围。曾看到网上报道,华为员工在办公室几乎都备有一张席子,用于加班晚后就地而睡。更有一些企业,人们一听到其名字,想到的就是工资高。因为企业鼓励员工加班,用加班工资来激励员工,形成了加班文化现象。

企业文化软实力是企业给外界的形象和品牌体现,其核心是文化,是企业的一种口碑,一种核心竞争力。比如大家提到顺丰快递第一个想到的是快;提到华为想到的就是质量好。其实企业文化是一种性格,一种习惯,也可以说是一个氛围。华为的企业文化尤是其底质好,他在管理上崇尚“狼文化”,采取竞争上岗的模式,构建了一个竞争激烈的氛围。曾看到网上报道,华为员工在办公室几乎都备有一张席子,用于加班晚后就地而睡。更有一些企业,人们一听到其名字,想到的就是工资高。因为企业鼓励员工加班,用加班工资来激励员工,形成了加班文化现象。

企业文化软实力是企业给外界的形象和品牌体现,其核心是文化,是企业的一种口碑,一种核心竞争力。比如大家提到顺丰快递第一个想到的是快;提到华为想到的就是质量好。其实企业文化是一种性格,一种习惯,也可以说是一个氛围。华为的企业文化尤是其底质好,他在管理上崇尚“狼文化”,采取竞争上岗的模式,构建了一个竞争激烈的氛围。曾看到网上报道,华为员工在办公室几乎都备有一张席子,用于加班晚后就地而睡。更有一些企业,人们一听到其名字,想到的就是工资高。因为企业鼓励员工加班,用加班工资来激励员工,形成了加班文化现象。

企业文化软实力是企业给外界的形象和品牌体现,其核心是文化,是企业的一种口碑,一种核心竞争力。比如大家提到顺丰快递第一个想到的是快;提到华为想到的就是质量好。其实企业文化是一种性格,一种习惯,也可以说是一个氛围。华为的企业文化尤是其底质好,他在管理上崇尚“狼文化”,采取竞争上岗的模式,构建了一个竞争激烈的氛围。曾看到网上报道,华为员工在办公室几乎都备有一张席子,用于加班晚后就地而睡。更有一些企业,人们一听到其名字,想到的就是工资高。因为企业鼓励员工加班,用加班工资来激励员工,形成了加班文化现象。

企业文化软实力是企业给外界的形象和品牌体现,其核心是文化,是企业的一种口碑,一种核心竞争力。比如大家提到顺丰快递第一个想到的是快;提到华为想到的就是质量好。其实企业文化是一种性格,一种习惯,也可以说是一个氛围。华为的企业文化尤是其底质好,他在管理上崇尚“狼文化”,采取竞争上岗的模式,构建了一个竞争激烈的氛围。曾看到网上报道,华为员工在办公室几乎都备有一张席子,用于加班晚后就地而睡。更有一些企业,人们一听到其名字,想到的就是工资高。因为企业鼓励员工加班,用加班工资来激励员工,形成了加班文化现象。

企业文化软实力是企业给外界的形象和品牌体现,其核心是文化,是企业的一种口碑,一种核心竞争力。比如大家提到顺丰快递第一个想到的是快;提到华为想到的就是质量好。其实企业文化是一种性格,一种习惯,也可以说是一个氛围。华为的企业文化尤是其底质好,他在管理上崇尚“狼文化”,采取竞争上岗的模式,构建了一个竞争激烈的氛围。曾看到网上报道,华为员工在办公室几乎都备有一张席子,用于加班晚后就地而睡。更有一些企业,人们一听到其名字,想到的就是工资高。因为企业鼓励员工加班,用加班工资来激励员工,形成了加班文化现象。

企业文化软实力是企业给外界的形象和品牌体现,其核心是文化,是企业的一种口碑,一种核心竞争力。比如大家提到顺丰快递第一个想到的是快;提到华为想到的就是质量好。其实企业文化是一种性格,一种习惯,也可以说是一个氛围。华为的企业文化尤是其底质好,他在管理上崇尚“狼文化”,采取竞争上岗的模式,构建了一个竞争激烈的氛围。曾看到网上报道,华为员工在办公室几乎都备有一张席子,用于加班晚后就地而睡。更有一些企业,人们一听到其名字,想到的就是工资高。因为企业鼓励员工加班,用加班工资来激励员工,形成了加班文化现象。

企业文化软实力是企业给外界的形象和品牌体现,其核心是文化,是企业的一种口碑,一种核心竞争力。比如大家提到顺丰快递第一个想到的是快;提到华为想到的就是质量好。其实企业文化是一种性格,一种习惯,也可以说是一个氛围。华为的企业文化尤是其底质好,他在管理上崇尚“狼文化”,采取竞争上岗的模式,构建了一个竞争激烈的氛围。曾看到网上报道,华为员工在办公室几乎都备有一张席子,用于加班晚后就地而睡。更有一些企业,人们一听到其名字,想到的就是工资高。因为企业鼓励员工加班,用加班工资来激励员工,形成了加班文化现象。

企业文化软实力是企业给外界的形象和品牌体现,其核心是文化,是企业的一种口碑,一种核心竞争力。比如大家提到顺丰快递第一个想到的是快;提到华为想到的就是质量好。其实企业文化是一种性格,一种习惯,也可以说是一个氛围。华为的企业文化尤是其底质好,他在管理上崇尚“狼文化”,采取竞争上岗的模式,构建了一个竞争激烈的氛围。曾看到网上报道,华为员工在办公室几乎都备有一张席子,用于加班晚后就地而睡。更有一些企业,人们一听到其名字,想到的就是工资高。因为企业鼓励员工加班,用加班工资来激励员工,形成了加班文化现象。

企业文化软实力是企业给外界的形象和品牌体现,其核心是文化,是企业的一种口碑,一种核心竞争力。比如大家提到顺丰快递第一个想到的是快;提到华为想到的就是质量好。其实企业文化是一种性格,一种习惯,也可以说是一个氛围。华为的企业文化尤是其底质好,他在管理上崇尚“狼文化”,采取竞争上岗的模式,构建了一个竞争激烈的氛围。曾看到网上报道,华为员工在办公室几乎都备有一张席子,用于加班晚后就地而睡。更有一些企业,人们一听到其名字,想到的就是工资高。因为企业鼓励员工加班,用加班工资来激励员工,形成了加班文化现象。

企业文化软实力是企业给外界的形象和品牌体现,其核心是文化,是企业的一种口碑,一种核心竞争力。比如大家提到顺丰快递第一个想到的是快;提到华为想到的就是质量好。其实企业文化是一种性格,一种习惯,也可以说是一个氛围。华为的企业文化尤是其底质好,他在管理上崇尚“狼文化”,采取竞争上岗的模式,构建了一个竞争激烈的氛围。曾看到网上报道,华为员工在办公室几乎都备有一张席子,用于加班晚后就地而睡。更有一些企业,人们一听到其名字,想到的就是工资高。因为企业鼓励员工加班,用加班工资来激励员工,形成了加班文化现象。

企业文化软实力是企业给外界的形象和品牌体现,其核心是文化,是企业的一种口碑,一种核心竞争力。比如大家提到顺丰快递第一个想到的是快;提到华为想到的就是质量好。其实企业文化是一种性格,一种习惯,也可以说是一个氛围。华为的企业文化尤是其底质好,他在管理上崇尚“狼文化”,采取竞争上岗的模式,构建了一个竞争激烈的氛围。曾看到网上报道,华为员工在办公室几乎都备有一张席子,用于加班晚后就地而睡。更有一些企业,人们一听到其名字,想到的就是工资高。因为企业鼓励员工加班,用加班工资来激励员工,形成了加班文化现象。

## 试论企业对员工个人信息的处理和保护

■ 四川省省委党校法学教研部讲师 赵爱华

随着网络信息技术和数字经济经济的不断发展,有关个人信息保护的问题持续引发社会的关注和讨论。我国第一部专门的《个人信息保护法》已于2021年8月20日经十三届全国人大常委会第三十次会议表决通过,自2021年11月1日起施行。至此,就个人信息保护问题,我国建立了一套较完善的规则体系。在法律层面,制定有《民法典》《个人信息保护法》《网络安全法》等法律;在部门规章层面,制定或即将制定《网络安全审查办法》《网络招聘服务管理规定》《个人信息出境安全评估办法(征求意见稿)》《个人信息和重要数据出境安全评估办法(征求意见稿)》等规章;在国家标准层面,已专门制定了《信息安全技术个人信息安全规范》(GB/T 35273-2020)。

在个人信息保护的讨论中,员工的个人信息保护问题受到广泛地关注。有学者认为,雇员个人信息和隐私保护是21世纪劳动权益最核心的问题之一。企业实施人力资源管理过程中,随时涉及员工个人信息的处理,从收集应聘者的简历到保存离职员工的个人档案,员工个人信息保护问题贯穿企业用工管理全过程。实践中存在着大量单位是否侵犯员工的隐私或个人信息问题的争议及纠纷。如“入职过程中单位能否收集婚姻、生育信息”、“用人单位能否对配发给员工的电脑实施监控”、“可否通过GPS监控系统员工位置信息”、“企业从员工工作手机中恢复通话录音作证据是否合法”、“向员工送达文书时暴露了员工的身份证号,是否属于侵犯员工个人隐私或个人信息”等等。

什么是敏感个人信息?《个人信息保护法》第28条规定:“敏感个人信息是一旦泄露或者非法使用,容易导致自然人的人格尊严受到侵害或者人身、财产安全受到危害的个人信息,包括生物识别、宗教信仰、特定身份、医疗健康、金融账户、行踪轨迹等信息,以及不满十四周岁未成年人的个人信息。”法律对敏感个人信息处理更为严格,“只有在具有特定的目的和充分的必要性,并采取严格保护措施的情形下,个人信息处理者方可处理敏感个人信息。”在企业实际管理中,企业一般会接触员工大量的敏感个人信息,正当、必要、人脸识别信息、健康信息、银行账号、行踪信

息等。企业必须学会依法依规处理好这些员工个人信息。企业可以收集的员工个人信息有哪些?《劳动合同法》第7条规定,“用人单位应当建立职工名册备查”;第8条规定,“用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明”。《劳动合同法实施条例》第8条明确,劳动合同法第7条规定的职工名册,应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。但在企业实际管理过程中,企业往往会倾向于收集更细致、更全面的员工的个人信息,存在踩法律红线的情形。

《个人信息保护法》第4条规定,“个人信息是以电子或者其他方式记录的与已识别或者可识别的自然人有关的各种信息,不包括匿名化处理后的信息。”结合《民法典》第1034条的规定,个人信息就是以电子或者其他方式记录的能够单独或者与其他信息结合识别特定自然人的各种信息,包括自然人的姓名、出生日期、身份证件号码、生物识别信息、住址、电话号码、电子邮箱、健康信息、行踪信息等。什么是敏感个人信息?《个人信息保护法》第28条规定:“敏感个人信息是一旦泄露或者非法使用,容易导致自然人的人格尊严受到侵害或者人身、财产安全受到危害的个人信息,包括生物识别、宗教信仰、特定身份、医疗健康、金融账户、行踪轨迹等信息,以及不满十四周岁未成年人的个人信息。”法律对敏感个人信息处理更为严格,“只有在具有特定的目的和充分的必要性,并采取严格保护措施的情形下,个人信息处理者方可处理敏感个人信息。”在企业实际管理中,企业一般会接触员工大量的敏感个人信息,正当、必要、人脸识别信息、健康信息、银行账号、行踪信

息等。企业必须学会依法依规处理好这些员工个人信息。企业可以收集的员工个人信息有哪些?《劳动合同法》第7条规定,“用人单位应当建立职工名册备查”;第8条规定,“用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明”。《劳动合同法实施条例》第8条明确,劳动合同法第7条规定的职工名册,应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。但在企业实际管理过程中,企业往往会倾向于收集更细致、更全面的员工的个人信息,存在踩法律红线的情形。

《个人信息保护法》第4条规定,“个人信息是以电子或者其他方式记录的与已识别或者可识别的自然人有关的各种信息,不包括匿名化处理后的信息。”结合《民法典》第1034条的规定,个人信息就是以电子或者其他方式记录的能够单独或者与其他信息结合识别特定自然人的各种信息,包括自然人的姓名、出生日期、身份证件号码、生物识别信息、住址、电话号码、电子邮箱、健康信息、行踪信息等。什么是敏感个人信息?《个人信息保护法》第28条规定:“敏感个人信息是一旦泄露或者非法使用,容易导致自然人的人格尊严受到侵害或者人身、财产安全受到危害的个人信息,包括生物识别、宗教信仰、特定身份、医疗健康、金融账户、行踪轨迹等信息,以及不满十四周岁未成年人的个人信息。”法律对敏感个人信息处理更为严格,“只有在具有特定的目的和充分的必要性,并采取严格保护措施的情形下,个人信息处理者方可处理敏感个人信息。”在企业实际管理中,企业一般会接触员工大量的敏感个人信息,正当、必要、人脸识别信息、健康信息、银行账号、行踪信

息等。企业必须学会依法依规处理好这些员工个人信息。企业可以收集的员工个人信息有哪些?《劳动合同法》第7条规定,“用人单位应当建立职工名册备查”;第8条规定,“用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明”。《劳动合同法实施条例》第8条明确,劳动合同法第7条规定的职工名册,应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。但在企业实际管理过程中,企业往往会倾向于收集更细致、更全面的员工的个人信息,存在踩法律红线的情形。

《个人信息保护法》第4条规定,“个人信息是以电子或者其他方式记录的与已识别或者可识别的自然人有关的各种信息,不包括匿名化处理后的信息。”结合《民法典》第1034条的规定,个人信息就是以电子或者其他方式记录的能够单独或者与其他信息结合识别特定自然人的各种信息,包括自然人的姓名、出生日期、身份证件号码、生物识别信息、住址、电话号码、电子邮箱、健康信息、行踪信息等。什么是敏感个人信息?《个人信息保护法》第28条规定:“敏感个人信息是一旦泄露或者非法使用,容易导致自然人的人格尊严受到侵害或者人身、财产安全受到危害的个人信息,包括生物识别、宗教信仰、特定身份、医疗健康、金融账户、行踪轨迹等信息,以及不满十四周岁未成年人的个人信息。”法律对敏感个人信息处理更为严格,“只有在具有特定的目的和充分的必要性,并采取严格保护措施的情形下,个人信息处理者方可处理敏感个人信息。”在企业实际管理中,企业一般会接触员工大量的敏感个人信息,正当、必要、人脸识别信息、健康信息、银行账号、行踪信

息等。企业必须学会依法依规处理好这些员工个人信息。企业可以收集的员工个人信息有哪些?《劳动合同法》第7条规定,“用人单位应当建立职工名册备查”;第8条规定,“用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明”。《劳动合同法实施条例》第8条明确,劳动合同法第7条规定的职工名册,应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。但在企业实际管理过程中,企业往往会倾向于收集更细致、更全面的员工的个人信息,存在踩法律红线的情形。

《个人信息保护法》第4条规定,“个人信息是以电子或者其他方式记录的与已识别或者可识别的自然人有关的各种信息,不包括匿名化处理后的信息。”结合《民法典》第1034条的规定,个人信息就是以电子或者其他方式记录的能够单独或者与其他信息结合识别特定自然人的各种信息,包括自然人的姓名、出生日期、身份证件号码、生物识别信息、住址、电话号码、电子邮箱、健康信息、行踪信息等。什么是敏感个人信息?《个人信息保护法》第28条规定:“敏感个人信息是一旦泄露或者非法使用,容易导致自然人的人格尊严受到侵害或者人身、财产安全受到危害的个人信息,包括生物识别、宗教信仰、特定身份、医疗健康、金融账户、行踪轨迹等信息,以及不满十四周岁未成年人的个人信息。”法律对敏感个人信息处理更为严格,“只有在具有特定的目的和充分的必要性,并采取严格保护措施的情形下,个人信息处理者方可处理敏感个人信息。”在企业实际管理中,企业一般会接触员工大量的敏感个人信息,正当、必要、人脸识别信息、健康信息、银行账号、行踪信

息等。企业必须学会依法依规处理好这些员工个人信息。企业可以收集的员工个人信息有哪些?《劳动合同法》第7条规定,“用人单位应当建立职工名册备查”;第8条规定,“用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明”。《劳动合同法实施条例》第8条明确,劳动合同法第7条规定的职工名册,应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。但在企业实际管理过程中,企业往往会倾向于收集更细致、更全面的员工的个人信息,存在踩法律红线的情形。

《个人信息保护法》第4条规定,“个人信息是以电子或者其他方式记录的与已识别或者可识别的自然人有关的各种信息,不包括匿名化处理后的信息。”结合《民法典》第1034条的规定,个人信息就是以电子或者其他方式记录的能够单独或者与其他信息结合识别特定自然人的各种信息,包括自然人的姓名、出生日期、身份证件号码、生物识别信息、住址、电话号码、电子邮箱、健康信息、行踪信息等。什么是敏感个人信息?《个人信息保护法》第28条规定:“敏感个人信息是一旦泄露或者非法使用,容易导致自然人的人格尊严受到侵害或者人身、财产安全受到危害的个人信息,包括生物识别、宗教信仰、特定身份、医疗健康、金融账户、行踪轨迹等信息,以及不满十四周岁未成年人的个人信息。”法律对敏感个人信息处理更为严格,“只有在具有特定的目的和充分的必要性,并采取严格保护措施的情形下,个人信息处理者方可处理敏感个人信息。”在企业实际管理中,企业一般会接触员工大量的敏感个人信息,正当、必要、人脸识别信息、健康信息、银行账号、行踪信

息等。企业必须学会依法依规处理好这些员工个人信息。企业可以收集的员工个人信息有哪些?《劳动合同法》第7条规定,“用人单位应当建立职工名册备查”;第8条规定,“用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明”。《劳动合同法实施条例》第8条明确,劳动合同法第7条规定的职工名册,应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。但在企业实际管理过程中,企业往往会倾向于收集更细致、更全面的员工的个人信息,存在踩法律红线的情形。

《个人信息保护法》第4条规定,“个人信息是以电子或者其他方式记录的与已识别或者可识别的自然人有关的各种信息,不包括匿名化处理后的信息。”结合《民法典》第1034条的规定,个人信息就是以电子或者其他方式记录的能够单独或者与其他信息结合识别特定自然人的各种信息,包括自然人的姓名、出生日期、身份证件号码、生物识别信息、住址、电话号码、电子邮箱、健康信息、行踪信息等。什么是敏感个人信息?《个人信息保护法》第28条规定:“敏感个人信息是一旦泄露或者非法使用,容易导致自然人的人格尊严受到侵害或者人身、财产安全受到危害的个人信息,包括生物识别、宗教信仰、特定身份、医疗健康、金融账户、行踪轨迹等信息,以及不满十四周岁未成年人的个人信息。”法律对敏感个人信息处理更为严格,“只有在具有特定的目的和充分的必要性,并采取严格保护措施的情形下,个人信息处理者方可处理敏感个人信息。”在企业实际管理中,企业一般会接触员工大量的敏感个人信息,正当、必要、人脸识别信息、健康信息、银行账号、行踪信

息等。企业必须学会依法依规处理好这些员工个人信息。企业可以收集的员工个人信息有哪些?《劳动合同法》第7条规定,“用人单位应当建立职工名册备查”;第8条规定,“用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明”。《劳动合同法实施条例》第8条明确,劳动合同法第7条规定的职工名册,应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。但在企业实际管理过程中,企业往往会倾向于收集更细致、更全面的员工的个人信息,存在踩法律红线的情形。

《个人信息保护法》第4条规定,“个人信息是以电子或者其他方式记录的与已识别或者可识别的自然人有关的各种信息,不包括匿名化处理后的信息。”结合《民法典》第1034条的规定,个人信息就是以电子或者其他方式记录的能够单独或者与其他信息结合识别特定自然人的各种信息,包括自然人的姓名、出生日期、身份证件号码、生物识别信息、住址、电话号码、电子邮箱、健康信息、行踪信息等。什么是敏感个人信息?《个人信息保护法》第28条规定:“敏感个人信息是一旦泄露或者非法使用,容易导致自然人的人格尊严受到侵害或者人身、财产安全受到危害的个人信息,包括生物识别、宗教信仰、特定身份、医疗健康、金融账户、行踪轨迹等信息,以及不满十四周岁未成年人的个人信息。”法律对敏感个人信息处理更为严格,“只有在具有特定的目的和充分的必要性,并采取严格保护措施的情形下,个人信息处理者方可处理敏感个人信息。”在企业实际管理中,企业一般会接触员工大量的敏感个人信息,正当、必要、人脸识别信息、健康信息、银行账号、行踪信

息等。企业必须学会依法依规处理好这些员工个人信息。企业可以收集的员工个人信息有哪些?《劳动合同法》第7条规定,“用人单位应当建立职工名册备查”;第8条规定,“用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明”。《劳动合同法实施条例》第8条明确,劳动合同法第7条规定的职工名册,应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。但在企业实际管理过程中,企业往往会倾向于收集更细致、更全面的员工的个人信息,存在踩法律红线的情形。

《个人信息保护法》第4条规定,“个人信息是以电子或者其他方式记录的与已识别或者可识别的自然人有关的各种信息,不包括匿名化处理后的信息。”结合《民法典》第1034条的规定,个人信息就是以电子或者其他方式记录的能够单独或者与其他信息结合识别特定自然人的各种信息,包括自然人的姓名、出生日期、身份证件号码、生物识别信息、住址、电话号码、电子邮箱、健康信息、行踪信息等。什么是敏感个人信息?《个人信息保护法》第28条规定:“敏感个人信息是一旦泄露或者非法使用,容易导致自然人的人格尊严受到侵害或者人身、财产安全受到危害的个人信息,包括生物识别、宗教信仰、特定身份、医疗健康、金融账户、行踪轨迹等信息,以及不满十四周岁未成年人的个人信息。”法律对敏感个人信息处理更为严格,“只有在具有特定的目的和充分的必要性,并采取严格保护措施的情形下,个人信息处理者方可处理敏感个人信息。”在企业实际管理中,企业一般会接触员工大量的敏感个人信息,正当、必要、人脸识别信息、健康信息、银行账号、行踪信

息等。企业必须学会依法依规处理好这些员工个人信息。企业可以收集的员工个人信息有哪些?《劳动合同法》第7条规定,“用人单位应当建立职工名册备查”;第8条规定,“用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明”。《劳动合同法实施条例》第8条明确,劳动合同法第7条规定的职工名册,应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。但在企业实际管理过程中,企业往往会倾向于收集更细致、更全面的员工的个人信息,存在踩法律红线的情形。

《个人信息保护法》第4条规定,“个人信息是以电子或者其他方式记录的与已识别或者可识别的自然人有关的各种信息,不包括匿名化处理后的信息。”结合《民法典》第1034条的规定,个人信息就是以电子或者其他方式记录的能够单独或者与其他信息结合识别特定自然人的各种信息,包括自然人的姓名、出生日期、身份证件号码、生物识别信息、住址、电话号码、电子邮箱、健康信息、行踪信息等。什么是敏感个人信息?《个人信息保护法》第28条规定:“敏感个人信息是一旦泄露或者非法使用,容易导致自然人的人格尊严受到侵害或者人身、财产安全受到危害的个人信息,包括生物识别、宗教信仰、特定身份、医疗健康、金融账户、行踪轨迹等信息,以及不满十四周岁未成年人的个人信息。”法律对敏感个人信息处理更为严格,“只有在具有特定的目的和充分的必要性,并采取严格保护措施的情形下,个人信息处理者方可处理敏感个人信息。”在企业实际管理中,企业一般会接触员工大量的敏感个人信息,正当、必要、人脸识别信息、健康信息、银行账号、行踪信

息等。企业必须学会依法依规处理好这些员工个人信息。企业可以收集的员工个人信息有哪些?《劳动合同法》第7条规定,“用人单位应当建立职工名册备查”;第8条规定,“用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明”。《劳动合同法实施条例》第8条明确,劳动合同法第7条规定的职工名册,应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。但在企业实际管理过程中,企业往往会倾向于收集更细致、更全面的员工的个人信息,存在踩法律红线的情形。

《个人信息保护法》第4条规定,“个人信息是以电子或者其他方式记录的与已识别或者可识别的自然人有关的各种信息,不包括匿名