

个人信息与企业数据权益的民法界分与协同保护

■ 王波涛

随着数字经济深入发展,数据已成为关键生产要素和企业核心资产,不再是简单的信息记录,而是与土地、劳动力、资本、技术并列的关键生产要素,成为数字经济的基础与核心。数据具有非排他性、可复制性、聚合性等独特特征,使得其上的权利归属与保护路径变得异常复杂。要受到民法保护,首先需厘清其一体两面的关系——侧重于人格利益保护的个人信息与侧重于财产利益经营的企业数据。

个人信息权益与数据权益既有本质区别又紧密关联,二者在法益基础、权利内容、保护方式上存在根本差异,但又常常共存于同一数据集合之中。同时,个人信息保护与企业数据权益的冲突也日益加剧。如何在我国现行民法框架下,清晰地界分二者,并构建一套既能严格保护个人信息,又能充分激励企业数据开发利用的协同保护规则,已成为当前民法理论界与实务界面临的紧迫课题之一。通过深入剖析《中华人民共和国个人信息保护法》与《中华人民共和国民法典》下个人信息权益的人格权属性,把企业数据作为竞争性财产权益的法理基础,并提出构建一种界分明确又协同配合的民法保护体系,这样实现既能保护个人尊严又能促进数据要素流通的双重目标。

个人信息权益的人格权属性及其保护核心

《中华人民共和国民法典》第一百一十一条规定“自然人的个人信息受法律保护。任何组织或者个人需要获取他人个人信息的,应当依法取得并确保信息安全,不得非法收集、使用、加工、传输他人个人信息,不得非法买卖、提供或者公开他人个人信息”以及

《中华人民共和国个人信息保护法》的出台,共同确立了个人信息权益作为一项独立民事权益的地位。其法律属性呈现出鲜明的人格权特征。

(一)法益基础:人格尊严与隐私

个人信息权益的核心法益是自然人的人格利益。个人信息,是指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,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。这些信息的总和能够勾勒出个人的形象、偏好、行踪、健康状况等,与自然人的人格尊严、人身自由、隐私安宁密切相关。法律保护个人信息,首要目的是防止个人被他人窥探、操纵和歧视,保障其私人生活的安宁与自主决策的自由。因此,个人信息权益在本质上是一种防御性权益,其核心在于“保护”而非“利用”。

(二)权利内容:以知情同意为核心的控制权

基于其人格权属性,个人信息权益的内容主要体现在个人对其信息的“控制”。这种控制并非绝对的所有权,而是一系列程序性、工具性的权利束,主要包括以下权利。其一,知情同意权:信息处理者在处理个人信息前,必须向个人告知处理的目的、方式、范围等,并取得其充分、明确的同意。这是个人信息处理活动的合法性基石。其二,保密权:个人有权要求信息处理者对其个人信息保密,维护个人信息不被不当扩散。其三,决定权:个人有权决定其信息是否被处理,以及以何种方式、为何种目的被处理。其四,查阅、复制、更正、补充、删除权:这些权利是个人实现其知情权和决定权的保障,使其能够了解信息处理状况,并保持个人信息的准确与完整。其五,可携带权:《中华人民共

和国个人信息保护法》新增的可携带权,在保障控制权的同时,也为数据的有序流动提供了可能。

财产利益仅为附随利益,其保护的核心是“告知—同意”,任何处理行为都需以合法性基础为前提,否则即构成侵权。

企业数据权益的财产利益属性及其法理建构

与个人信息权益不同,企业对数据的权益并非源于法律直接赋权,而是源于其投入与经营,目前在法律上主要表现为一种竞争性财产权益。

(一)法益基础:劳动投入与经营效益

企业数据权益源于“劳动赋权”与“投资回报”原则。企业通过投入技术、资金、人力等资源,对原始数据(如用户行为数据、公开信息)进行清洗、整合、分析,形成具有商业价值的数据产品(如用户画像模型、行业分析报告),其劳动成果应受法律保护,符合财产权法益的核心逻辑。《中华人民共和国民法典》第一百二十七条明确“法律对数据、网络虚拟财产的保护有规定的,依照其规定”,为企业数据财产性利益提供基础性法律依据;“十四五”数字经济发展规划等也强调“保护数据产权主体合法权益,鼓励企业参与数据要素市场交易”,进一步认可企业数据的财产属性。

(二)权利内容:持有权、使用权、收益权与竞争法保护

我国立法尚未明确赋予企业对其数据集合一种对世的、排他的“数据所有权”。当前,企业数据权益主要通过《中华人民共和国反不正当竞争法》第二条的一般条款获得保护。司法实践中,法院通常审查以下几个要件来判断是否构成侵权:“企业是否投入了实质性劳动形

成了数据产品”“该数据产品能否为企业带来商业利益和竞争优势”“竞争对手的行为是否具有不正当性(如破坏技术措施、超范围爬取等)”“该行为是否损害了市场竞争秩序”。因此,企业数据权益的保护内容主要表现为一种使用权和收益权以及禁止他人通过不正当手段窃取或破坏其数据资源的权利。它是一种相对性的财产利益,其排他性远弱于传统物权。

二元权益的冲突与协同保护路径

在实践中,个人信息与企业数据并非泾渭分明。企业的数据资源很大一部分源于对个人信息的处理。这就导致了权益的冲突:企业的数据开发需求与个人的信息控制需求之间存在张力。

(一)冲突的体现

收集阶段的冲突:企业希望最大化收集数据以优化服务,个人则希望最小化披露以保护隐私。使用阶段的冲突:企业希望深度挖掘数据价值用于新业务,这可能超出用户最初同意的范围。流通阶段的冲突:数据要素的市场化流通要求数据权属相对清晰,但个人信息的高度敏感性又对流通设置了严格限制。

(二)协同保护的构建

面对冲突,民法保护体系应致力于协同,而非必须择一保护。个人信息权益与数据权益难以分离,其核心思路是:以个人信息保护为底线,以授权使用为桥梁,以企业数据利益为发展。企业数据用益权行使过程中面临的个人信息制约,可以通过以下措施平衡数据流通与个人信息保护。其一,严格遵循合法性基础:企业任何涉及个人信息的处理行为,必须严格遵循《中华人民共和国个人信息保护法》规定的知情同意、必要原则、目的限定等规则,这是企业后续主张任何数据权益的合法性前提。其

二,完善法律法规体系:政府应制定和完善法律法规,明确两者的权利归属、适用范围和保护措施等,同时加强对违法行为的惩处力度。其三,探索数据授权的使用模式:在个人信息层面,可探索通过合同约定,在充分告知、明确目的、公平对价的前提下,获得个人对其信息进行特定范围商业化利用的授权,这为数据的合规利用提供了路径。其四,分层确权与行为规制:对于最终形成的数据产品,法律不宜简单地赋予单一所有权,而应采用“分层确权”思路;承认企业对整体数据集合享有竞争性权益,同时通过行为规制的方式,打击实质性替代、破坏技术措施等具体的不正当行为,从而在动态中平衡各方利益。其五,增强公众意识和技能:通过开展宣传活动、培训课程等方式,让公众了解自己的权利和义务,学会如何保护自己的隐私和数据安全;同时,鼓励公众积极参与监督企业的数据收集和使用行为。

总之,个人信息权益与企业数据权益是数据领域民事权利体系的一体两面,二者具有不可分割的共生关系,有着不同的法益基础,对应着不同的保护规则:个人信息权益是具有人格权色彩的防御性权利,以“告知—同意”为核心;企业数据权益是具有财产色彩的竞争性利益。通过严格遵循合法性基础、完善法律法规体系、探索数据授权的使用模式、分层确权与行为规制、增强公众意识和技能等措施,对实现二者权益的平衡与协同保护具有重要意义。在未来的发展中,需持续关注数字技术发展带来的新问题和新挑战,不断完善相关的法律制度和保护机制,最终构建一个既能捍卫个人尊严与自由,又能激发数据要素价值,促进数字经济健康、有序、可持续发展的法律生态。

(作者单位:对外经济贸易大学)

激活新质生产力:为中国经济注入澎湃新动能

■ 张宇

在我国推动经济高质量发展的关键时期,“新质生产力”如旗帜指明经济新方向路径。它既是马克思主义生产力理论的创新发展,又是我们适应科技革命与产业变革、赢得发展主动权的战略选择。

何为“新质生产力”

新质生产力是创新起主导作用,摆脱传统经济增长方式、生产力发展路径,具有高科技、高效能、高质量特征,符合新发展理念的先进生产力质态。它区别于传统的新型生产力形态,“新”在科技创新的颠覆性突破,“质”在生

产要素创新配置带来的产业转型与效率提升。它源于技术层面的重大突破、生产要素的创新性组合配置以及产业的深度转型升级,其本质在于生产要素实现质的优化与提升。

新质生产力“新”在何处

新质生产力的“新”,体现在多个维度。一是生产要素的新组合。数据作为一种新型生产要素,已成为与土地、劳动力、资本、技术同等重要甚至更为关键的资源。通过数据赋能,传统生产要素被重新组合、效率倍增。二是劳动工具的新飞跃。人工智能、工业互联

网、云计算等智能工具系统,正取代传统机器,成为核心的劳动资料。三是劳动对象的新拓展。从实物资源到数据资源,新质生产力的劳动对象得到了极大拓展。四是劳动者的新要求。新质生产力需要的是能够驾驭新科技、适应新变革的新型劳动者。高素质的技术技能人才、创新型科技人才已成为推动新质生产力发展的主力军。

如何加快发展新质生产力

首先,要加强原创性、颠覆性科技创新;需聚焦国家重大战略需求,集中力量打赢关键核

心技术攻坚战;同时,发挥好政府的组织协调作用与市场在资源配置中的决定性作用,尤其要强化企业科技创新主体地位,推动企业真正成为创新要素集成、科技成果转化的生力军。其次,需推动科技创新成果与产业发展深度融合;要将前沿科技成果迅速融入具体产业及产业链各环节,一方面通过技术赋能推动传统产业改造升级,另一方面加快促进人工智能等新兴产业茁壮成长,同时前瞻性谋划布局量子科技等未来产业。再次,要以深化改革构建适配新质生产力的新型生产关系;需进一步全面深化改革,重点破除制约其发展的体制机制障碍

与瓶颈,加快打造高标准市场体系;同时,需创新生产要素分配机制,完善技术、数据等新型要素市场化配置制度,确保各类优质先进生产要素能够高效流向新质生产力领域。最后,要强化教育、科技、人才的协同支撑作用,依据新质生产力的发展需求,促进教育、科技、人才之间形成良性互动与循环;优化人才培养、引进、使用及合理流动机制,培育更多具有国际水准的科技领军人才与创新团队,打造一支符合新质生产力发展需求的高素质技术技能人才队伍。

(作者单位:青海大学马克思主义学院)

医院护工工作效能提升的路径研究

■ 范俊杰

价值重塑和情感支持路径

医务社会工作者可定期为医院护工开展“职业反馈工作”。医院可邀请患者及其家属、医院护士分享对“护工”岗位的需求与看法,让护工在正面反馈中获得价值认同与职业自豪感,进而培育职业热爱。与此同时,建立定向服务于医院护工的心灵驿站,倾听护工的情绪表达与意见诉求,帮助其在高强度的工作环境中缓解职业倦怠。

教育与技能提升路径

医务社会工作者可联合感染控制科、护理

部等相关部门共同组织护工技能培训活动,助力医院护工持续提升专业能力,增强其在职业岗位上的自信心与自豪感。培训内容需涵盖规范化照护技能、基础医学常识、感染预防知识、医患沟通技巧等方面,全方位提升医院护工的专业知识与职业技能,使其通过提供高质量的患者服务,在日常工作中频繁获得正向反馈。

团队整合和沟通优化路径

医院护工职位边缘化的核心原因在于其角色身份不够突出。对此,可通过搭建线上交流平台、召开线下沟通会议等方式,促进护工

与医院其他工作人员的正式沟通,让护工清晰地认识到自己作为医院团队的重要一员,并非孤立存在。

同伴支持与自我增能路径

一方面,应选出具备责任意识与组织管理能力的医院护工担任护工组长,发挥同伴支持效应,通过分享工作经验、协助解决实际问题,带动群体共同进步。另一方面,可筛选工作积极分子担任护工“教育员”,带领护工群体实现职业成长,同时发挥榜样示范作用,引导护工主动学习与提升;营造良性竞争的工作氛围,推动护工群体从被动的赋能接受者转变为积

极的自我赋能者。

结语

医院护工是医疗领域不可或缺的角色,针对当前护工群体面临的困境,我们必须采取有针对性的措施激发其自我认同与职业认可,在医务社会工作的赋能支持下提升工作积极性。同时,赋能医院护工工作效能提升也不能一蹴而就,需要深入基层开展长期投入并持续优化,从医院管理层重视、资源配置优化、行业标准完善等层面协同发力,为护工的职业化发展提供行业支持与制度保障。

(作者单位:华东交通大学)

国企人文关怀与心理疏导体系建设实践研究

■ 齐绩越

自我效能感,为个人职业成长奠定坚实心理基础。

2.提升国企组织运行效能

组织效能的提升,关键在于员工的主动性、创造性与团队协作能力,而员工心理状态直接影响其工作行为与团队互动质量。国有企业构建人文关怀与心理疏导体系,能够营造尊重、关爱、包容的内部工作环境,有效减少因心理问题引发的工作失误与人际冲突,降低企业管理成本。当员工切实感受到企业对自身的重视与关怀时,会显著增强对企业的归属感与认同感,进而提升工作投入度。此外,体系还能有效减少因心理问题导致的缺勤、离职现象,降低人员流动成本。相关数据显示,建立完善心理疏导体系的国有企业,员工离职率较行业平均水平降低约15%,团队协作效率提升约20%。这充分体现了该体系对组织运行效能的正向推动作用,助力国企在改革进程中维持稳定的内部秩序与高效的执行能力。

3.深化国企特色文化建构

国有企业的文化是其核心竞争力的重要组成部分,而人文关怀正是国企“以人为本”管理理念的具体体现。人文关怀与心理疏导体系将“关怀员工”的价值理念深度融入企业日常运营管理,通过一系列具体的服务举措,让员

工切实感受到企业的温度,进而强化对企业文化的认同感与归属感。

建设国企人文关怀与心理疏导体系的实践路径

1.构建分层分类服务机制

国有企业员工群体庞大,在岗位特性、年龄构成、工作强度以及心理诉求等方面存在明显差别,因此,构建科学完善的分层分类服务体系十分必要。针对管理岗位的员工,其面临的主要压力来自决策责任、团队管理与业绩目标,需重点提供决策压力疏导与团队管理心理技巧培训,帮助其在履行管理职责的同时有效平衡心理负担;针对技术岗位员工,创新突破的不确定性与技术更新的紧迫性易引发焦虑,需聚焦创新焦虑疏导与职业技能提升过程中的心理支持,助力其缓解技术攻坚压力、保持创新活力;针对一线操作岗位员工,工作环境相对复杂、体力消耗较大,需侧重工作安全心理引导与体力劳累后的情绪调适,通过安全心理教育与放松训练,保障其作业过程中的人身安全与心理稳定。

2.整合内外专业资源

体系的专业程度直接决定服务的实际成效,这就要求企业打破内部资源局限,积极整合内外部专业力量,形成优势互补的服务合

力。在内部层面:优先选拔具备心理学基础、沟通能力强的员工,邀请专业机构对其开展系统的心理辅导技能培训,组建一支兼具企业归属感与专业素养的内部心理辅导队伍,承担日常心理知识普及、员工初步情绪安抚、心理健康活动组织等工作;将心理疏导工作正式纳入人力资源部门核心职责范畴,建立与工会、党群部门的协同联动机制,明确各部门职责分工与协作流程,形成“人力资源部门统筹规划+工会具体组织落实+党群部门宣传引导推广”的内部工作格局。在外部层面:主动与专业心理咨询机构、高校心理学专业建立长期稳定的合作关系,定期邀请外部专家入驻企业开展有针对性的心理干预、专题讲座等服务,并依托专业力量搭建科学规范的员工心理测评体系,实现对员工心理状态的动态监测;通过采购专业的EAP(员工援助计划)服务,为员工提供24小时不间断的心理热线咨询、一对一面对面专业咨询、家庭心理辅导等全方位支持,确保员工在需要时能及时获得高质量的心理帮助。

3.嵌入日常管理场景

人文关怀与心理疏导体系若脱离员工日常工作场景,仅作为独立的“附加项目”存在,极易沦为形式化举措,难以发挥实际作用。因此,需将其有机融入招聘、培训等日常

管理的关键环节,实现常态化、长效化推进。在招聘环节:除传统的专业能力评估外,增加心理测评维度,通过标准化的心理测试工具,重点关注应聘者的心理韧性、情绪稳定性、抗压能力等素养,确保应聘者的心理特质与岗位要求、企业的文化氛围相匹配,从招聘源头降低后续员工出现心理问题的概率。在培训环节:将心理健康知识系统纳入新员工入职培训与老员工在职培训的必修内容,结合企业实际案例,通过案例讲解、情景模拟、互动体验等多样化方式,帮助员工全面提升对心理健康的认知水平,掌握情绪调节、压力管理等基本自我疏导方法,提升员工的心理自助能力。

国有企业建设人文关怀与心理疏导体系,不仅是支持员工积累心理资本的重要依托,还是提升企业整体运行效能、深化特色企业文化的关键举措。通过落实分层分类服务机制、整合内外专业资源、嵌入日常管理场景等实践路径,可推动体系从“形式化”向“实效化”转变、从“单一服务”向“系统建设”升级。国有企业应持续关注员工心理需求变化,结合企业改革发展实际优化体系设计,以人文关怀凝聚员工力量,以心理疏导化解发展阻力,最终实现员工与企业协同发展。

(作者单位:天津枢纽环线铁路有限公司)