

春节过后，又是招聘旺季。无论是即将毕业的应届大学生，还是有一定工作经验的职场老手，都在为一个新饭碗奔忙。但是，面对企业开出的招聘条件，不少求职者为了能顺利挤进竞争激烈的职场不惜往自己的学历、职业经历中“注水”，成了名副其实的“水母族”。

权威机构调查显示，我国持假文凭者已达60万人，在中国有45%左右的求职者，他们的实际工作经历、学习、培训等情况与其提供的简历有出入。而今，经历造假不仅损害了企业利益，还影响了诚实守信的求职者的利益。同时，由此带来的职场信用循环恶化的风险，已不容忽视。

另据了解，目前我国公务员人事档案已开始逐渐引入职业信用档案管理模式，而针对社会职业人的职业信用评价和认证体系则仍是空白。建立规范合理的职业信用管理体系，已成中国完善市场经济体制的当务之急。

## 职场信用亮红灯

上世纪90年代以来，随着我国确立市场经济的发展方向，非公有制经济的比重迅速增长，由此带来就业市场的巨大转型。人们眼里不再只有国有企业和事业单位的铁饭碗，也不再终生一职，开始求高避低，良禽择木而栖。这就是当今中国蔚为大观的人才流动。

人才流动是市场经济实现资源优化配置的应有之义。过去，终生一职时，个人的人事档案都存档在就职单位，职业经历很容易查阅。而现在，随着人事制度改革的推进和人才流动的加剧，曾经决定个人命运的人事档案因其流通不畅、信息滞后等原因而被渐渐冷落，而企业招聘时，也往往只以求职者提交的个人简历为依据。这便给造假者以可乘之机。

深圳某大型房产公司人力资源部经理李先生告诉记者，该公司过去招人时，很多求职者的求职履历写得“很精彩”，面试时也吹得天花乱坠，但一工作起来很快就“露陷”了，假造学历和各种资格证的情况也时有发生，让企业受到损失不说，也侵犯了诚实守信者的利益。“解决问题最好的办法就是舍弃传统的人事档案，代之以一份全新的个人“职业诚信记录。”李先生认为，新型人事档案应分三部分：第一部分为个人基本信息，包括教育背景、职业能力鉴定和个人学术成果等内容；第二部分是职业诚信证明，包括过去任职情况等；第三部分为个体信誉证明，包括奖惩、个人信用度、职业道德和其他重大事宜。

对于李先生的观点，有专家在接受记者采访时表示，用人单位迫切需要了解求职者

的信用和能力，但如果仍沿用书面存档，无疑会案牍如山，是非常不经济的选择。考虑到当今网络的便捷，专家提出，如果推广电子档案，建立统一的职业经历查询平台，用人单位就能方便地通过电子系统查到求职者的个人信用记录，这或许会成为我国人力资源管理领域的一次划时代革新。对此，有业内人士指出，要想既不影响人才自由交流，又能对人才进行有效记录，建立职业信用电子档案无疑是一条有效途径。

据了解，由于我国职业信用体系建设推广的滞后，伴随社会经济的快速发展，许多行业正遭遇前所未有的道德拷问。

旅游行业人员虚假报价，物流行业货物“蒸发”，炒单飞单，电子商务欺诈蒙骗等等，这些当今社会中广泛存在的诚信缺失现象，不仅严重影响各行业的经营秩序，也制约着我国经济的健康发展。

据民航局有关人士透露，2008年到2009年，民航局曾在民航系统对飞行人员的资质进行了全面检查，查出来飞行经历不实、甚至飞行经历造假的多达200多人，在这200多人当中，有些人要么是假造经历，要么是虚填经历。

另外，企业的人才信用风险也在日益加大，企业员工忠诚度降低，员工频繁跳槽，内部核心商业机密泄露，客户大量流失，这在加大企业运营成本和人力资源管理难度的同时，也潜伏着巨大的商业风险，成为威胁企业可持续发展的一颗不定时炸弹。

防范信用风险，加强职业自律，已是刻不容缓。