

区块链技术在人才评价领域的应用模式研究

井 辉, 范雨薇

(郑州大学 商学院, 郑州 450001)

摘要:以区块链为代表的新一代技术革命浪潮之下,企业之间、国家之间的竞争已成为人才的竞争,优质的人才资源能够为更好地推进经济社会进步和企业的高质量发展提供支持。要想获取和培养优质的人才资源,行之有效的人才评价体系至关重要。近年来,区块链技术因其所具有的去中心化、开放、公开透明以及匿名性等特点和优势,使其受到广泛关注,并得到快速发展,区块链技术的应用也从最初的金融行业延伸到众多领域。在对区块链技术的架构特点和发展应用等进行概括的基础上,结合当前人才评价体系存在的主要不足,从架构、内容和优势 3 个方面剖析区块链技术在人才评价领域的应用模式。研究结果为改进传统人才评价体系存在的不足提供了一定的思考和启示。

关键词:人才评价;区块链技术;运作模式

中图分类号:C961;TP311.13 **文献标志码:**A **文章编号:**1671-1807(2023)05-0031-07

2021 年 9 月 27 日,习近平总书记在中央人才工作会议上指出:人才是第一资源,是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源。人才评价是人才资源开发与管理的基礎与关键,是人才工作的“卡脖子”环节,也是人才发展体制机制“破”“立”改革的“牛鼻子”^[1]。探索形成精准科学的人才评价体系,是落实新时代人才强国战略的根本要求。概括而言,人才评价是指运用现代科学技术的研究成果,对人才的综合能力、心理特征等进行测量,为各类组织选人、育人、用人提供参考和依据的过程^[2]。传统模式下,人才评价通常会受到评价主体的主观性、评价指标的不周全性等因素的影响,导致人才评价结果的不准确性。实际上,由于人才能力的综合性和内在特质的潜在性等特征,在较短的时间内对人才做出全面而准确的评价,既不现实也不可能,如果借助区块链技术,就可以把人才的各种信息准确地记录在云端,并通过大数据分析技术实现对人才的全面而准确的评价。

2019 年 10 月 24 日,习近平总书记在中央政治局第十八次集体学习时指出:区块链(Blochain)技术应用已延伸到数字金融、物联网、智能制造、供应链管理、数字资产交易等多个领域。他强调,

要强化基础研究,提升原始创新能力,努力让中国在区块链这个新兴领域走在理论最前沿、占据创新制高点、取得产业新优势。区块链技术的快速发展与广泛应用为实现对人才的精准评价提供了可能。较早应用区块链技术的日本 BITBANK 株式会社指出:区块链技术可应用于身份证明等领域,在无法篡改的区块链上通过密码技术记录个人信息,就不会遗漏任何数据的变更记录,实现彻底的追踪功能,并且可以不依赖第三方机构,实现身份验证和各种网上服务功能^[3]。基于此,结合人才评价的本质,探讨区块链技术在人才评价领域的应用,既是对人才评价理论的丰富与发展,又能够为人才评价提供更高效率的工具支持,还能够为深化人才评价体制改革、加快人才工作发展提供支持。

1 区块链技术的架构特点与发展应用

区块链技术缘起于互联网金融,最初是以比特币的基础架构和底层技术的形式出现的,后来逐渐发展为区块链技术^[4]。2008 年,中本聪发表《比特币:一种点对点式的电子现金系统》一文,首次提出将区块链作为比特币交易的核心技术,以保证比特币交易的稳定安全,这标志着区块链技术的应用的开

收稿日期:2022-10-21

基金项目:河南省高校科技创新人才支持计划(人文社科类)(2017-CXRC-026);河南省软科学研究计划项目(212400410312)。

作者简介:井辉(1975—),男,河南信阳人,郑州大学商学院,党委副书记,副教授,管理学博士,研究方向为组织行为与人力资源管理;范雨薇(1999—),女,河南焦作人,郑州大学商学院,硕士研究生,研究方向为组织行为与人力资源管理。

始^[4]。通俗地讲,区块链就是由一个个保存了一定信息的区块按照产生的时间顺序连接而成的链条,它被保存在服务器节点中,节点的去中心化使得区块链所记录的信息真实可靠,形成一个安全的、不可变的、防篡改的链。随着区块链技术的发展,各个国家的学者开始深究其架构及优势,以及在各个领域应用的途径。

1.1 区块链技术的基本架构与特点

区块链技术经历了区块链 1.0 时代比特币的应用、区块链 2.0 时代引入的智能合约和以太坊的架构、区块链 3.0 时代的超级账本等发展阶段,但其基本架构都包含基础模块(数据层)、协议模块(网络层和共识层等)、服务模块(合约层、激励层等)和应用模块(应用层)等几个方面的内容^[5-6],具体如图 1 所示。

1)基础模块。基础模块中的链式结构使得区块形成一条长链,记录着区块中完整的数据历史。时间戳记录每个区块产生的时间,使得链上的任何一笔交易都可追溯。哈希函数将原始数据转换为由数字和字符组成的字符串后形成哈希函数值计入区块链,它具有单向性(即只能由输入推输出,很难从输出推输入)、随机性(即针对差异性的输入会产生差异性的输出)等特性,使数据之间不会产生冲突,进而保证区块链不可篡改。Merkle 树可以对数据进行校准检验和归纳,提高区块链运行效率和验证时间。非对称加密包含加密算法和非对称密钥对(即公钥和私钥);公钥加密信息后,所有人都可以看到信息,体现出了区块链的公开透明特点;

私钥加密信息后,其他人无法使用自己的公钥解开私钥信息;公私钥的匿名性也在一定程度上保护了信息的隐私安全。

2)协议模块。协议模块中网络层的 P2P 网络(Peer-to-peer network,对等式网络)可以保证区块链上的各个节点地位相同,形成扁平化的拓扑结构,每个节点都可以验证传播区块数据、寻找新节点。P2P 网络中的节点接收到数据和新区块后,数据验证机制可以对接收到的数据的有效性进行验证,也可以对新区块进行实时的监听,保证有效数据储存传播、无效数据废弃拦截。网络层“去中心化”的特点使得数据具有高质量的安全性。共识层是为了保证区块链结构的稳定性,在去中心化分散决策系统中较为迅速地达成共识,提高效率。共识层主要封装着工作量证明机制(proof of work, PoW)、权益证明共识机制(proof of stake, PoS)和授权股份证明机制(delegated proof of stake, DPOS)等。

3)服务模块。服务模块中的合约层相当于一个服务接口,存在各类算法和智能合约,在这个接口上可以编写代码,为应用层做基础。激励层的设计基于这样一个共识:区块链去中心化上的每个节点都是利己的,即获得自身收益最大化是参与记账过程与数据验证过程的最终目的。激励机制在保障个体理性的同时,与共识机制合作来保证区块链运行的安全稳定,它主要是通过发行机制和分配机制,给予一定程度的经济或名誉激励发挥作用。

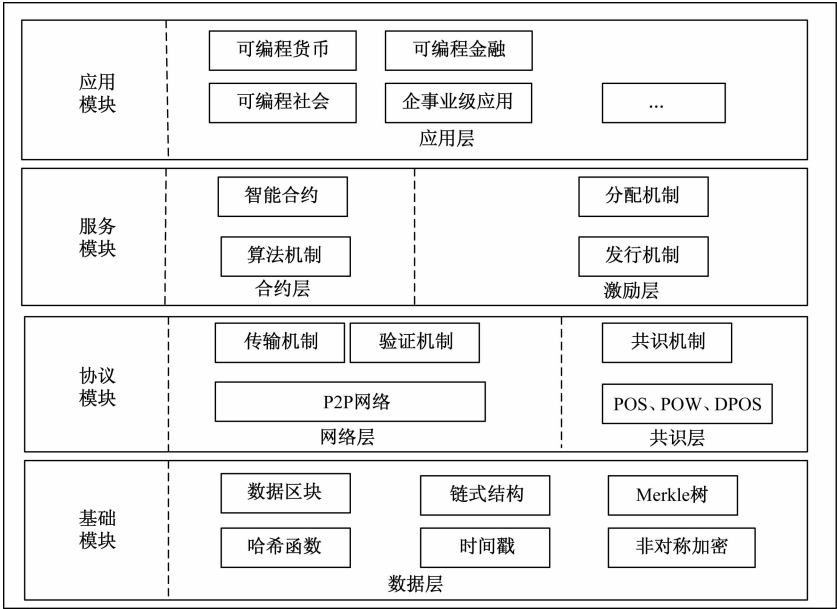


图 1 区块链的基本架构

4)应用模块。在合约层和激励层的支持下实现各种应用场景的落地,比如应用于金融领域的可编程货币、可编程金融、可编程企事业级应用等。

从上述架构中可以看出区块链的特点:①去中心化。区块链上所有节点的义务、权力平等,这使得协议模块的传输、验证、共识机制可以更加安全有效地进行。②开放性。区块链上的公共数据公开透明,数据层上的数据可以很好地受到链上所有用户的监督。③高度自治。区块链上的各个节点都在高度信任的环境中进行数据安全交换。④防篡改和匿名性。区块链技术的分布式多方记账方式让数据库分散在每个节点上,一旦某个节点数据发生变动,所有节点都能发现并记录,所以这就保证了区块链数据的不可篡改性。

1.2 区块链技术的发展与应用现状

区块链技术的去中心化、开放、公开透明以及匿名性等特点及优势使其发展逐步深入,并开始得到广泛的应用。学者们指出,虽然区块链技术是因比特币的出现而出现的,区块链不是比特币,而是比特币的底层技术;比特币也不是区块链,而是区块链技术之下的产品^[7]。Gartner 区块链研究报告指出,区块链技术的发展与应用将经历 4 个阶段:从 2009 年到 2020 年左右,区块链技术继续发展与持续完善;到 2022 年前后,区块链技术开始被嵌套至解决方案的应用探索阶段;到 2025 年前后,基于区块链技术的应用解决方案逐渐成形;到 2027 年左右,区块链应用解决方案基本完成,能力得到增强、效率得到优化^[8]。

区块链技术可以与许多技术融合,如与物联网、智能合约、密码学和云计算等技术融合,并在物流供应链、金融、教育和医疗保健、旅游、移动应用(App)、汽车与交通、医疗、政府治理、工业物联网、智慧城市建设等众多领域有广泛的应用空间,而且由于新冠肺炎疫情的爆发,教育区块链已开始成为热点主题^[9]。区块链技术的应用在金融、会计等领域得到较早的体现。一些学者率先对区块链技术在金融领域的应用与研究现状和发展趋势等进行了总结展望^[10],并以德勤等“四大”事务所的区块链技术场景应用技术开发为例,剖析了区块链技术在金融财务和会计业务领域的应用价值和发展趋势^[11]。

2015 年 9 月份成立的 R3 区块链联盟为了探索区块链技术在金融领域的应用,与花旗银行、平安保险和巴黎银行等 46 家金融机构展开了合作。

2016 年,全球与区块链有关的初创企业近 800 家,风投资金达 13 亿美元。2021 年区块链企业数量增加到 4.2 万家,产业规模达 2 317.9 亿元。据 Gartner 对区块链技术的商业价值预测:到 2026 年,区块链技术所带来的商业价值将达 3 600 亿美元;到 2030 年,将超过 3.1 万亿美元^[8]。

一些学者还指出,随着经济社会的发展,为满足人民生活福祉,对高效公正政府提出了更高的要求,因此在政府治理和服务中,区块链技术的应用可以使政府事务公开透明、智能高效,提升服务水平与信任度^[12]。区块链技术可以通过重构企业业务流程、增强供应链连通性、为开发新市场和产品提供更多机会等方式,最终在商业领域得到广泛应用^[13]。区块链技术的应用还有助于企业简化流程,无缝整合员工、客户、供应商和其他利益相关者,有助于人力资源管理人员更好地开展诸如证书验证、技能状况、工资单处理、数据保护和绩效管理工作,从而更高效地整合内外部资源以获得竞争优势^[14]。

区块链技术在医疗领域也有广泛的应用前景,包括电子病历管理、远程患者监测、健康保健、医疗保险索赔、临床科研数据、基因组数据共享、药品质量溯源及防伪、医疗器械和医疗用品追溯、健康数据分析等^[15-17]。在人才评价领域,学者们对区块链技术在构建会计专业人才培养体系^[18]、教育和人才培养评价体系^[19-20]、学术综合素质评价系统^[21]、学术与学科评价系统^[22-24]和人才信息档案管理^[25]等方面的应用也进行了诸多探索性研究。总的来看,虽然区块链技术在人才评价领域的应用研究逐渐增多,但大多聚焦于某一单一领域或单一流程,综合性的应用研究以及详细的应用模式分析还不多见。

2 当前人才评价体系存在的主要不足

中国的人才评价实践开始于 20 世纪 80 年代。1989 年 1 月,中组部等联合下发了《关于国家行政机关补充工作人员实行考试办法的通知》,国家机关开始应用现代人才评价技术。2003 年 12 月,中共中央、国务院《关于进一步加强人才工作的决定》中提出,建立以能力和业绩为导向、科学的社会化的人才评价机制。针对当前人才评价标准单一、评价手段趋同等突出问题,2018 年 2 月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》,进一步推进分类健全人才评价标准,改进和创新人才评价方式。由此,遵

循问题导向和分类思维的人才评多元评价机制改革迈入了新的征程。

在人才评价理论研究方面,众多学者都指出,现阶段的人才评价主要考虑学历、职称、工作经历和研究成果等指标,“唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项”现象严重,人才“帽子”满天飞,忽视了潜力与可塑性等因素,滋长了急功近利、浮躁浮夸等不良风气^[26-27],而且当前的人才评价方法单一,评价指标片面,分类评价不足,很少使用专业化的评价工具,难以体现人才的综合能力和素质^[28-29]。虽然人才评价工具和方法也在实践中不断发展和改进,比如产生了以定性为主或定量为主的人才评价体系等等,但仍然无法避免评价的不准确性所带来的困境,或导致人才流失,或造成“公地悲剧”^[29-30]。总的来看,当前的人才评价还存在着如下一些方面的问题和不足:

1)评价指标难以做到全面性。1978年之前,中国的人才评价基本都是单一的评价指标,之后评价指标逐步得到细化和多元化。人才评价的冰山模型指出,人才素质包括“容易了解与测量的‘冰山以上’的外在表现”和“难以了解和测量,但对人的行为和表现起着决定性作用的‘冰山以下’的内在特质”两大部分^[31]。换言之,人才素质包含的内容多样,无论采用什么样的指标,都不可能涵盖人才的所有素质,并做到对人才的全面评价。

2)评价主体难以保证客观性。评价主体是人才评价的关键,其能否客观地对人才进行评价直接决定了人才评价结果的准确性和有效性。现实背景下,人与人交往所形成的印象和情感往往会使人才评价掺杂一定的主观性,评价主体往往会自觉或不自觉地凭借自己的感受对人才进行评价,尽管有时有定量指标参考,但也不可能做到评价的客观性。近年来,虽然有关人才评价的方法和指标日趋多元化和定量化,比如构建了多元人才评价模型^[29],产生了“同行评议”^[32]等方法,但也无法保证评价主体的完全中立性和客观性。

3)评价方法难以实现简洁高效性。20世纪70年代产生了层次分析法,这种定性定量相结合的方法迅速在人才评价领域得到运用,后来又产生了模糊评价、马尔可夫矩阵等方法,尤其是近年来,人才评价与互联网信息技术相结合,在线视频、虚拟现实等线上测评发展迅速,人才评价专业化程度加深。然而正如前文所述,人才评价涵盖的指标多样,有些难以单纯用数字或数学模型进行量度,方法的复

杂性并不能必然带来评价结果的准确性。

大数据时代信息呈爆炸式增长态势,各类人才的评价难度也在不断提升,应用充分利用现代科学技术驱动决策,以实现精准服务、提升效率。区块链技术的特点恰好决定了其在人才评价中的独特优势。当下人才评价存在的指标不全面、过程主观性和结果不准确等不足可以通过区块链技术得以解决,区块链技术的发展为人才评价模式的改善提供了可能。

3 基于区块链技术的人才评价运作模式

3.1 基于区块链技术的人才评价架构

基于区块链技术的人才评价体系主要包括三方参与主体,即人才个体、人才成长过程中所经历过的组织(包括学校和工作单位等)、潜在用人单位。人才成长过程中所经历过的组织作为人才信息的录入机构,在人才评价中起着不可忽视的作用,人才的信息是否真实准确,决定了后续潜在用人单位对人才进行评价的有效性。

基于区块链技术的公钥和私钥功能,使得人才评价的各相关方可以按照自己的需求录入、修改、查询人才的相关信息,并能够保证信息的隐私性、安全性和部分公开性。首先,人才成长过程中所经历过的组织可以在区块链上查询、录入、修改或删除人才的相关信息;其次,人才个体作为被评价的主体,在区块链系统中具有查询和部分录入自己额外信息的权限;第三,潜在用人单位可以在区块链上查看相关的人才信息,并基于大数据处理技术对人才进行客观全面地评价,确定是否与单位的人才需求匹配。基本架构如图2所示。

基础模块存储人才信息,通过非对称加密和哈希函数等技术保障数据的安全可靠性;链上不同主体参与协议模块和服务模块,在传输验证机制中,对人才数据解密,各主体之也可以建立智能合约来满足需要;应用模块是对前几个模块的集成,将区块链的逻辑体系应用于人才评价,形成全面的人才评价报告。

3.2 基于区块链技术的人才评价的内容

1)云端存储系统中公私钥权限分配。根据区块链系统中参与方身份的不同,分配不同的公私钥权限,并进一步将区块分为公有链、私有链和联盟链。在开放的公有链上,人才个体、人才成长过程中所经历过的组织、潜在用人单位都可以对链上的人才数据信息进行获取或发布,保证了链上数据的透明公开与不可篡改性。在私有链上,数据仅能够

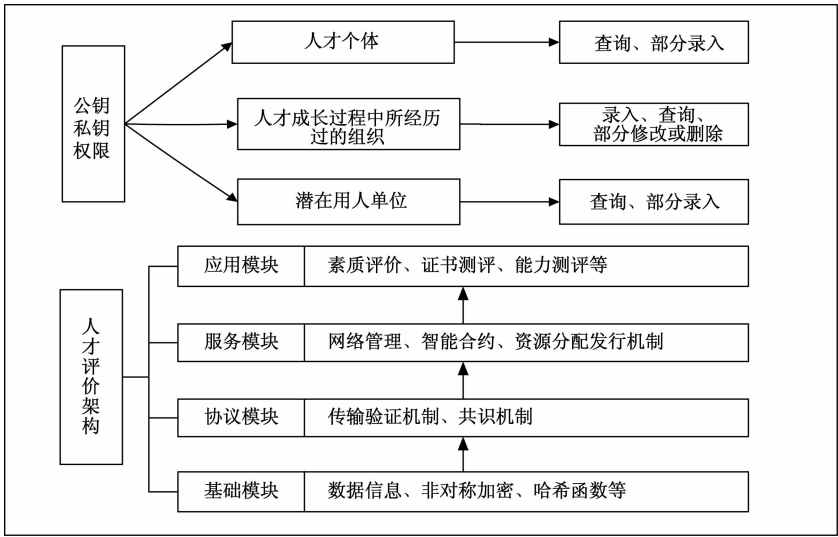


图 2 基于区块链的人才评价架构

为参与方单独查看和使用,其有限开放性使参与方可以利用私钥进行数据解密,即权限分配于掌握私钥的参与者手中。在联盟链上,人才成长过程中所经历过的组织通过共识机制等达成协议,使得信息公开以达成共享,并可以通过密钥获得所需的人才信息(图 3)。

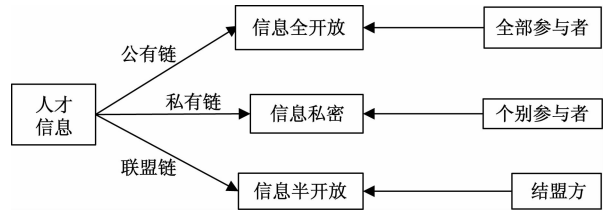


图 3 公私钥分配机制

2)人才成长过程中所经历过的组织的信息录入、查询、部分修改或删除。人才成长过程中所经历过的组织可以将人才在特定阶段的表现等信息录入区块链的智能合约系统上,智能合约系统通过共识机制验证并确认,信息的可信度在智能合约系统下也可以得到提高,这些信息达到智能合

约系统设定的预设值后,便可以生成评价报告,并以小区块的形式存储于区块链系统的人才数据库中,人才数据库也可以根据智能合约及时检查更新,供组织查看(图 4)。处于联盟链上的组织可以查看已录入区块的人才信息(包含人才素质能力、工作表现等),人才成长过程中所经历过的组织也有权限对人才信息进行修改和删除,以保证人才数据的真实客观,也为人才未来进入的组织提供评价参考。

3)人才个体的信息查询和部分录入。对人才个体来说,可以在区块链上(或由社会机构)录入部分信息,譬如奖励、证书等。这些信息会经过由区块链技术形成的信誉机(信誉机与大部分资格认购机构相连),对补充的个人信息进行真实性判断。如果判断为真实的,则会在信誉机中获得积分并生成补充报告,存储于区块链中;如果不真实,就会在信誉机上留下痕迹并存储于区块链。这在一定程度上省去了人才信息的辨识和确认工作,个人信息和留下的痕迹都可以作为人才评价的衡量考虑要素(图 5)。

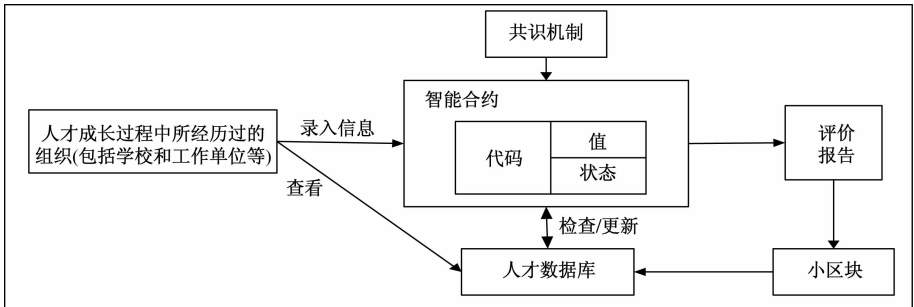


图 4 人才经历的组织人才评价信息图

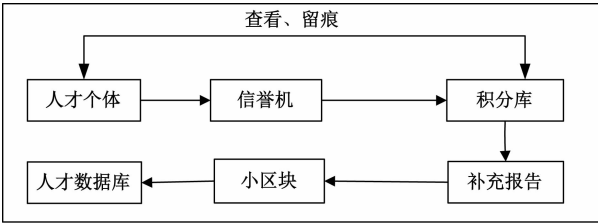


图 5 人才个体的信息信誉机制

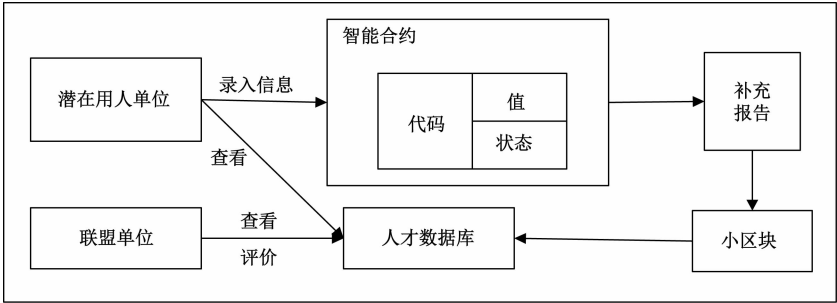


图 6 潜在用人单位的人才信息查询与录入机制

1)能够确保人才评价的全面准确。一方面,潜在用人单位能够通过区块链人才评价应用系统搜寻所需要的人才,区块链系统能够结合人才的所有经历和工作表现情况等评价,从而帮助前在用人单位得到更为全面的人才评价结果;另一方面,时间是判断和评价一个人才的最有效的手段,区块链技术储存的大量的人才经历数据,能够为潜在用人单位提供更为全面的评价结果。

2)能够做到人才评价的高效便捷、安全可靠。一方面,区块链技术的去中心化特征,可以使各参与主体点对点进行直接交互,不需要大量的第三方中介机构或中间人的参与,使得人才评价流程高效便捷;另一方面,区块链技术的信息不可篡改的特征,也确保了人才评价的安全可靠,可有效防止信息泄露。

3)能够实现人才评价的公正公平、严谨科学。一方面,由于区块链中的数据具有匿名性,多方参与性,可以规避众多主观性因素的影响,能够增加多元化的指标进行人才评价,从而使得结果更加公平公正;另一方面,数据信息的可追溯性和不可篡改性,也使得人才评价结果严谨科学,具有更高的可信度。

4 结束语

区块链是自大数据之后的又一新兴技术,将其应用于人才评价中势必会给人力资源管理工作带

4)潜在用人单位对人才信息的查询和录入。潜在用人单位可以根据区块链上的公开信息对人才进行评价并决定是否招录使用(图 6)。

3.3 基于区块链技术的人才评价优势

人才评价过程中,为保证人才评价结果的准确性,通常需要满足一系列要求:素质特征的全面性、数据资料的充足性、评价主体的客观多元性等。区块链技术的特点决定了其能够很好地解决这些问题,在人才评价领域具有天然优势。

来极大的便利。区块链技术所具有的安全性、分布式账本、去中心化和自治性等特点使其在人才评价的应用中具有天然的优势。结合当前人才评价中存在的主要不足,以及区块链技术的独特优势与发展趋势,剖析了基于区块链技术的人才评价的架构、内容和优势,这一研究为改进传统人才评价存在的不足提供了遵循和启示。但与此同时,区块链技术在人才评价领域的应用也对人力资源管理者、数据平台提供者以及监管者等提出了更高的要求。如何保证原始数据的真实性、人才个体信息的安全性、相关法律法规的完善,以及区块链技术在全社会的普及接受和规范应用等都将是需要解决的问题。

参考文献

[1] 郦解放,池仁勇,王昀.新时代人才评价的功能定位及载体创新[J].浙江工业大学学报(社会科学版),2021,20(4):425-430.

[2] 蔡蕾.基于 OKR 模式的我国一流大学建设高校人才评价改革路向研究[J].教育发展研究,2021,41(7):7-12.

[3] BITBANK 株式会社.区块链冲击:改变未来产业的核心技术[M].北京:中国人民大学出版社,2018.

[4] NAKAMOTO S. Bitcoin: a peer-to-peer electronic cash system[EB/OL]. [2018-03-20]. <https://bitcoin.org/bitcoin.pdf>.

[5] 朱岩,王巧石,秦博涵,等.区块链技术及其研究进展[J].工程科学学报,2019,41(11):1361-1373.

[6] 袁勇,王飞跃. 区块链技术发展现状与展望[J]. 自动化学报,2016,42(4):481-494.

[7] TIMMS A. The future of Bitcoin is not Bitcoin[N]. Institutional Investor,2014-12-18.

[8] KANDASWAMY R, FURLONGER D. Blockchain-based transformation;a Gartner trend insight report[R]. Stamford,USA;Gartner,2018.

[9] SUNNYF A,HAJEK P,MUNK M,et al. A systematic review of blockchain applications[J]. IEEE Access,2022(10):59155-59177.

[10] 王硕. 区块链技术在金融领域的研究现状及创新趋势分析[J]. 上海金融,2016(2):26-29.

[11] 钟玮,贾英姿. 区块链技术在会计中的应用展望[J]. 会计之友,2016(17):122-125.

[12] 张毅,肖聪利,宁晓静. 区块链技术对政府治理创新的影响[J]. 电子政务,2016(12):11-17.

[13] WHITE G R T. Future applications of blockchain in business and management: a Delphi study [J]. Strategic Change,2017,26(5):439-451.

[14] CHILAKURI B, ATILI V S P. Role of blockchain in HR's response to new-normal[J]. International Journal of Organizational Analysis. 2021, ahead-of-print. <http://doi.org/10.1108/IJOA-08-2020-2363>.

[15] KUO T T,KIM H E,OHNO-MACHADO L. Blockchain distributed ledger technologies for biomedical and health care applications[J]. Journal of the American Medical Informatics Association,2017,24(6):1211-1220.

[16] ELANGO VAN D, LONG C S, BBKRIN F S, et al. The use of Blockchain technology in the health care sector: systematic review[J]. JMIR Medical Informatics,2022,10(1):e17278.

[17] 杨春松,张伶俐,高山,等. 区块链技术在医药领域的应用现状评价[J]. 中国药房,2020,31(17):2060-2064.

[18] 祝利芳. “区块链”+财会类专业“教-评-创”体系构建[J]. 财会通讯,2019(31):45-49.

[19] 李莉,安奕,韦小满. 试析区块链技术在教育评价改革中的应用[J]. 中国考试,2022(6):24-31.

[20] 王梦豪,曹蕾,罗皓月. 基于区块链技术的职业教育体系应用研究[J]. 成人教育,2020,40(6):28-34.

[21] 郑旭东,杨现民. 基于区块链技术的学生综合素质评价系统设计[J]. 现代远程教育研究,2020,32(1):23-32.

[22] 李媛. 区块链时代的学术评价创新研究[J]. 出版科学,2020,28(3):74-80.

[23] 金雪涛,许志敏. 区块链与学术评价体系变革:应用场域及可能贡献[J]. 重庆大学学报(社会科学版),2022,28(1):129-139.

[24] 钱晓辉,蒋彦龙,葛少卫. 基于区块链技术的学科建设评价体系构建研究[J]. 学位与研究生教育,2021(12):48-54.

[25] 李曲直,韩丽. “区块链+人事档案”管理应用初探[J]. 中国档案,2020(7):73-75.

[26] 张榕. 浅谈人才标准的与时俱进[J]. 甘肃农业,2005(10):45.

[27] 陈丽君. 创新人才评价新导向 在破“四唯”中立新标[J]. 中国人才,2022(2):24-26.

[28] 萧鸣政,陈新明. 中国人才评价制度发展70年分析[J]. 行政论坛,2019,26(4):22-27.

[29] 徐曾旭林,谢靖,于倩倩. 人才多元评价模型设计方法研究[J]. 数据分析与知识发现,2021,5(8):122-131.

[30] 刘玲,陈诗高. 量化考核驱动下科研人员的行动逻辑与组织发展困境[J]. 中国科技论坛,2021(3):181-188.

[31] MCCLELLAND D C. Testing for competence rather than for intelligence[J]. American Psychologist,1973,28(1):1-14.

[32] 孙锐. 正确认识科技人才评价的本质[J]. 中国人才,2022(8):19-21.

Research on the Application Mode of Blockchain Technology in Talent Evaluation

JING Hui, FAN Yuwei

(Business School,Zhengzhou University,Zhengzhou 450001,China)

Abstract: Under the wave of new generation of technological revolution represented by blockchain, competition among enterprises and countries has become competition of talents, and high-quality talent resources can better promote economic and social progress and high-quality development of enterprises. In order to obtain and cultivate high-quality talent resources, an effective talent evaluation system is crucial. In recent years, blockchain technology has received widespread attention and rapid development because of its characteristics and advantages of decentralization, openness, openness and transparency and anonymity, and its application has been extended from financial industry to many fields. On the base of the overview to blockchain technology's architectural features and its development and applications, combining to the shortcomings of current talent evaluation system, the application mode of blockchain technology in the field of talent evaluation is analyzed from three aspects: architecture, content and advantages. It is provided some thoughts and inspirations for improving the traditional talent evaluation system.

Keywords: talent evaluation; blockchain technology; operational mode