

策划词 | CEHUACI

商业世界的战争看上去悄无声息,但它实实在在每天都在发生,有时候甚至是一场潜伏与反潜伏的暗战。一项调查显示,有近七成的民企都遭遇过“间谍门”,而外贸企业成了重灾区。高薪聘请技术、业务人员并悉心培养,不料员工却带着公司的技术图纸、客户资料扬长而去,还挖起了老东家的墙脚,最近不少外贸企业频频遭遇员工的“无间道”,企业直呼应对乏力。资深猎头人士表示,有关企业商业泄密的事情防不胜防,只有小心小心再小心。

员工上演“无间道” 企业商业秘密保护应对乏力

□ 本组稿件撰写 应珏 张燕 陈池 郁文

窝窝团 CEO 徐茂栋: 双倍高薪挖人是谣言

窝窝团 CEO 徐茂栋近日对话媒体,对业界的质疑一一作出了回应。他表示,窝窝团并未开出双倍甚至三倍薪水的条件从竞争对手处挖人,今后在招募人才时也会更加谨慎、更多地考虑同行的感受。



◎窝窝团 CEO 徐茂栋

今年以来,不断传出竞争对手的员工遭窝窝团集体挖角的消息。5月下旬,传出拉手网华东大区 200 多名员工跳槽到窝窝团;8 月初,徐茂栋亲自在微博上宣布美团上海、合肥等地的 100 多名精英骨干加入窝窝团。这些跳槽事件在团购行业内引起了轩然大波,对手们频频抱怨窝窝团“恶意挖角”,业内也传出窝窝团开出双倍甚至是三倍的薪水从竞争对手处挖人的说法。对此,徐茂栋表示窝窝团的薪水确实高于行业平均水平,但“三倍薪水挖人”的说法“纯是谣言”,是“根本不存在的事”。

他也不认可“挖人”的说法:“公司怎么可能一下子去挖 200 人呢?”之前他曾对媒体表示,如果说挖一两个人叫“挖角”,那么短时间内不同城市的 200 名员工跳槽过来,就是“拆迁”了。他认为他的这段话被媒体误解了。事实上,这些员工并不是窝窝团从竞争对手处挖来的,反而是很多主动投靠窝窝团的。徐茂栋表示,加入窝窝团之前,绝大多数都已从原公司离职,各大团购企业都在争夺这些人才,但窝窝团更真诚、更有吸引力,最终成为了他们的最终选择。

谈到业内精英投靠窝窝团的原因,徐茂栋认为最为重要是“放权”政策。第一,窝窝团的“深度区域化”经营模式对竞争对手的人才产生了很大的吸引力。他认为许多同行由于采取“中央集权”的管理模式,使得区域团队和总部之间存在着很深的矛盾;窝窝团则更信任地方团队,认为他们对地方上的商家和用户更加了解,因此“放权”给各地的团队决策,这一模式吸引了很多同行的地方团队精英。此外,他也不否认全员持股和比同行较高的薪水是人才从竞争对手处前来投奔的重要因素。

不过,在经历了业界的质疑后,徐茂栋也表示在未来招募人才时会更多考虑同行的感受;在面对竞争对手的员工大规模跳槽来窝窝团时,窝窝团会采取更谨慎的态度,尽可能减少业内对窝窝团的非议。

(王星)

A. 骨干员工反目成“卧底”

2005 年,丁某进入浙江奉化一家机械公司工作,担任业务员一职。在职期间,他勤奋好学、又肯吃苦耐劳,被公司多次提拔,直到担任部门经理。到去年,他的年薪已达到 40 万元,并能享受公司在汽车、住房等方面的福利。因为职务关系,丁某掌握了公司相当多的客户资料和公司的主打产品之一——支撑气弹簧的技术信息。

今年年初,该公司负责人发现,以前陆续有下单的一些新客户忽然消失了,而部门经理丁某也于 3 月份放弃高薪及福利从公司辞职了,于是对丁某产生了怀疑。经调查发



现,去年 12 月,丁某在公司工作期间,与他人在宁波江北区合作创建了新的公司,其中支撑气弹簧就是

B. 多数应对乏力

随着经济结构的调整,企业竞争力由原先的价格优化逐步向技术优先、服务优先转变,因此商业秘密变成了一个企业个性化发展的生命线。

宁波江北工商分局近期组织了一次针对企业商业秘密保护的问卷调查,共有 77 家企业参与了此次调查。调查发现,仍有 11.1% 的受访者对商业秘密的认识模糊,高达 22.2% 的企业缺乏商业秘密保护的规章制度,且多数企业保密范围不明确,保护内容较含糊,企业保护水平也良莠不齐。调查还发现,有 2/3 的受访企业没有与所有职员在《劳动合同》中签订保密条款,而且技术信息、经营性信息的界定不清楚。

对于商业秘密遭泄,大多数企业表示应对乏力。据王维介绍,商业秘密主要分为三类,即技术信息、经营信息、客户信息。由于信息渠道的

多样性,信息来源的调查成为取证难点之一,尤其是客户信息的举证困难最大,而外贸业务又是围绕客户展开的,这使得外贸行业成为商业秘密外泄的重灾区。

宁波市一家出口日用品的外贸企业,两年前对一起商业秘密被泄向法院提起诉讼,到如今,由于取证困难,此案迟迟未能定音。

由于法律相对滞后,企业维权举证困难,大多数企业表示在发生泄密事件后会选择向工商或公安部门举报以及向有管辖权的人民法院起诉等方式维权,也有少数企业选择自行协商解决,然而在已经发生此类事件的企业中,他们认为最终只能“得到一定程度解决”。

支招 | ZHIZHAO

怎样才能避免招进“间谍”

如何才能避免招进“间谍”?浙江千里马猎头公司老总洪文祥说:我觉得这个真比较难,只有多加小心。

他举例说,在招聘的时候,特别是关键岗位,要留心对方的职业经历,最好能清楚他的离职动机,还要去打听,这个人在原单位和老总的关系怎么样。浙江奥复托化工有限公司总经理王哲金说,他们也想这么做的。“最好有有关部门,能提供详细的人事档案,便于企业招聘。”

最后在面试的时候,洪文祥建议,一定要多几个追问。“来做间谍的毕竟心虚,你多追问几个,他肯定会有一些破绽。”

浙江泽大律师事务所的钱梁律师,从法律的角度给了几个建议。他说,首先企业要弄清楚哪些内容是属于自己的商业机密,其次要和员工签订保密协议,明确双方的约定。

对于一些核心岗位,钱梁建议企业要设一个“脱密期”。“就是说一些核心高管离职前,要先去一些不相关的岗位工作 6-12 个月,等他们了解的机密信息失效的时候,才能正式离岗。”

最后还要完善对离职员工的动向追踪制度。“这就在签订合同时,要明确对方有在离职后披露动向的义务。”

C. 职业道德 底线在哪里

无论是因员工跳槽引起的诉讼案件,还是创业卧底族的出现,都在一定程度上反映了国内企业商业秘密保护所处的尴尬现状。

“在我国,保密之事是一把手术工程,企业老总必须亲自抓。”一位高科技公司的创始人无奈地说,老板和员工之间对保密存在深层次矛盾,除了老板,其他人都可能随时离职,所以,除了一把手术会在意保密。

“不就是顺便‘捎带手’拿上了点‘资料’吗?这有什么大不了的?”在调查中记者发现,我国商业秘密侵权严重,特别在高科技企业对于保护自身商业秘密有着迫切要求,但劳动者对于企业过于强势的维权举动却心存不满。

据介绍,为防止员工将企业的商业秘密泄露给竞争对手,我国有关法律规定了“竞业禁止”原则,即禁止特定劳动者在与用人单位存在竞争的行业任职的制度。同时,规定了用人单位应向离职人员支付一定数额的补偿金。对企业高级管理人员通常是法定竞业协议,由于其工资非常高,不一定需要支付补偿。而对于不处于重要位置的员工,则需要支付一定的补偿金。

人力资源专家表示,竞业禁止协议保护了企业的商业秘密,却限制了离职人员的自由择业权,因此,公司在要求离职人员保守秘密的同时,也应该考虑他们的经济问题。“要求员工遵守职业道德,企业也应该考虑到员工的生计,给予一定补偿。否则,人家饿着肚子,怎么能心甘情愿为公司保密呢?”一位专家直言不讳。

媳妇熬成婆 一批基金老将 荣升高管

在基金业十几年的发展过程中,一批基金经理经受过历练,被提拔为公司副总甚至老总,成为基金业的中流砥柱。

广发基金近日公告,聘任易阳方担任该公司副总经理,这样一来,广发基金就拥有两位投资出身的副总经理,另一位副总是业内知名的朱平。

今年被提拔为副总的基金经理还有银华基金陆文俊,原华宝兴业基金经理冯刚被上投摩根挖走成为副总等。据公开资料统计,基金公司投资出身的高管人员已经达到 30 位左右,最著名的是华夏基金现任副总经理王亚伟。其他较为知名的还有富国基金副总经理陈文、汇添富副总经理张晖、海富通副总经理陈洪、汇丰晋信总经理林彤彤、国泰基金副总经理余荣权、鹏华基金副总裁高阳、博时基金副总经理杨锐、泰达宏利副总经理刘青山等。原华商领先企业基金经理王锋更是于 2009 年 8 月被聘为华商基金总经理,成为仅有的基金经理出身的基金公司老总,在他的带领下,华商基金过去两年实现了跨越式发展。(朱景锋)

▶▶▶▶▶ [上接 A1 版]

思科继续“减肥” 中国区副总裁离职

行业分析人士将思科收益的下滑归咎于其进入周边市场雄心勃勃的行动,从 2003 年到 2009 年,一系列的收购业务将思科从其核心的路由器和交换机业务中分散了精力。

为了应对多元化的业务,思科设计了庞杂的管理系统:“理事会”负责处理 100 亿美元的市场,“委员会”则负责 10 亿美元的市场。思科内部曾拥有 50 个“委员会”和“理事会”,成员总数约为 750 人。而这些委员会和理事会,就是通过不停地开会,来决策一切事务。

与竞争对手华为的决策越来越靠前端迥异,思科反其道而行之。“决策严重滞后于同行业公司,任何一个决策都需要开很多会才有结果。”思科内部人士抱怨道。

过长的产品线和冗长的决策机制拖慢了思科的步伐。思科财报显示,其近 50% 的销售收入来源于交换机和路由器,但这些主营业务正受到来自 Juniper、惠普、华为等公司的有力竞争。

思科的救赎

在过度放任对消费业务的投入后,思科已经“迷失了方向”。思科 CEO 钱伯斯公开坦承思科的问题所在:首先是战略失误,决策缓慢,盈利能力下降,很难实现销售目标,同时却在推进 30 个新业务线;其次,大本营遭受惠普和 Juniper 威胁;再次,让投资者和员工失望,丧失了思科立业之本的一些声誉。

思科到了必须“减肥”的时刻——削减新产品部门重返核心业务,同时精简复杂的管理结构。

思科将内部管理委员会的数量由之前的 9 个精简到 3 个,而向这些管理委员会汇报的下属委员会的数量由之前的 42 个精简到 15 个。思科还宣布了几项业务调整:其中包括将关闭旗下 Flip 视频摄像机部门,并裁员 550 人;将机顶盒业务连同 5000 名员工,一起卖给了富士康。最近,思科更决定退出智能电网能源管理业务。

钱伯斯强调,重组后,思科将采用流线型经营,并且重新聚焦于公司的五大核心领域:路由器、交换机、安全及服务;视频;协同;数据中心/虚拟化/云计算以及架构。

自由竞争时代终结 互联网步入“权贵”时代

你的圈子有背景吗?

是的,现在已经不再是十年前那个“草根们的互联网”了。权贵们已经具备了创业的经验和本钱。创业者个人能力在很大程度上决定了事情成败的几率,他们的社交圈子决定着这个生意是否会黄在成长期,他们的经验可以有效地抵御政策风险。

自己做过投资人的古永锵从优酷创立的时候算起,此后创业的几年时间里,就没有去过一次美国,不像其他同行全球到处跑去融资。上市后优酷在今年 5 月份进行了一次增发,融资 6 亿美元,除去 2 亿美元的老股东套现,实际融资额也达到 4 亿美元。

这并非在上市半年后的一个常规动作——事实上古永锵从来没干过没有原因的事。2008 年 7 月,优酷获 4000 万美元融资,包括新增 3000

万美元的注资以及 5 月份进行的 1000 万美元技术设备贷款——恰巧在金融危机来临之前。

古永锵透露,事实上这两次融资之前,他和优酷的 CFO 刘德乐都已经先从美国的顶级资本界朋友那里获得了一些判断,而恰巧刘德乐与美国投资圈的核心人物走得非常近。这两次紧急融资帮助优酷成功地度过了 2008 年的金融危机和 2011 年的泡沫破灭。

也许这就是为什么强者恒强的原因,强者可以有机会站在世界的顶层俯视,他能看到的景色,是站在下面的创业者永远没有机会看到的。

启明创投的童士豪直言不讳,作为投资者他认为有经验的创业者相对更具有优势。是的,这个年头,如果你说你很“草根”,恐怕得不到什么机会了——不是因为你不能进入那个圈子,而是因为你周围的人不在里面。

▶▶▶▶▶ [上接 A1 版]

搜狐的另一位高级副总裁王建军则当过 56 网 CEO——56 网创始人周娟创业前在网易服务了 6 年,成功运营了网易个人主页、邮箱等多个千万级别的产品。

与此相比,那些普通的创业者很难与之竞争,现在的互联网几乎全是“贵族”的游戏。

你能看到多远?

珂兰钻石网刚刚拿到腾讯逾 3000 万美元投资。其副总裁王雍正在忙着建自己的集中式生产厂,把定制钻石戒指的各个环节都集中到这个工厂里来。王雍曾经是新浪商城的最早一批运营者,对于如何打造一个高效产业链早有认识。

“现在做电子商务这帮老大哥们,大概每个行业都有一家当年新浪商城培养的。”珂兰钻石网副总裁王雍感慨。

垂直电子商务领域里好乐买创始人之一李树斌曾担任搜易得的首席技术官和总裁等职,管理过中国最早的数码网上商城,也是新浪商城最早一批合作伙伴。李树斌的合伙人鲁

明称他为“科学家”,因为李树斌此前的经验已经让他总结出了一套电子商务模型,他看好乐买的运营是量化到数字指标上,哪些指标的范围是正常,合理或者危险的。好乐买上线 11 个月营业额就突破了 1000 万元大关,随后很快就获得了红杉资本、德丰杰、英特尔的更多投资。

好乐买的竞争对手是出身百度的毕胜,他创办的乐淘网目前已经成为销售额最高的网上鞋业商城,他此前曾经做过儿童用品,尽管那次创业不甚成功,但是为毕胜积累了大量的 B2C 经验,为此后乐淘的迅速崛起奠定了基础。

在巨头公司中,他们有机会接触到互联网最核心的数据,他们知道互联网未来的方向,他们有大量可供参考的资讯在步步险恶、竞争残酷的环境中做出最正确的决策。而这些,都不是那些草根创业者所能够具备的。