

企业泄密案 八成与跳槽员工有关

据新华社消息,在原任职公司担任翻译期间,南京段某将公司商业秘密拷贝到自己电脑中。跳槽后,再以技术入股与他人成立公司,利用窃取的商业秘密违法获利超千万元。南京市检察院 22 日公布侵犯商业秘密犯罪案件调研报告显示,2013-2015 年,该院办理的侵犯商业秘密案件八成都发生在职工跳槽之际,带着“老东家”的商业秘密“另立门户”或投奔“新东家”的现象频频发生。

南京市检察院公诉一处副处长颜畅介绍,一些企业掌握技术秘密的员工违反保密规定,往往与同行内外勾结,通过泄露客户名单、产品配方、工艺流程等非法获利,或干脆“另立门户”。一些小公司不具备研发实力,不惜重金收买、高薪聘请,挖走其他企业“人才”,获取技术秘密后,克隆与商业秘密权利人相同的技术产品,通过低价销售挤占权利人市场份额,攫取高额利润。

据不完全统计,南京市 5 年来侵犯商业秘密案件所造成的损失达 6000 多万元,平均个案涉案金额达 100 多万元。由于一些核心技术关乎企业生死存亡,不少受害企业的竞争力大大减弱,甚至破产倒闭。但此类犯罪行为表现隐蔽,打击难度也较大,取证最为突出。颜畅坦言,司法实践中,因为侵犯商业秘密而被追究刑责的案例寥寥,2013 年至今,南京市检察院仅查处 6 起侵犯商业秘密案件。“这类案件大多数证据都是电子证据,而电子证据难以收集、固定,并且很多侵权者反侦查能力较强,在发现苗头后,就会立马毁灭证据。”

企业如何防范“内鬼”?检方建议,当务之急是完善企业保密制度。司法实践中,经常会遇到科研组长、科研人员、行政管理等各类人员责任不清的情况,遇到侵权,也难以追究责任。高新企业要结合企业特点,将企业产品、配方、工艺流程、研究开发的有关文件、机器设备的改进及客户资料等重要技术信息和经营信息,全部列入商业秘密保护范围。企业要与涉密人员签署竞业禁止协议,约定在其任职期间不得兼职于竞争公司或兼营竞争性业务,在其离职后的特定时间和地区内也不得从事于竞争公司或进行竞争性营业活动。同时,企业发放薪酬,可适当考虑支付保密费用,方便在事后维权时证明员工具有保密义务。

(顾敏)

职业健康检查 将由单位买单

国家卫计委修订的《职业健康检查管理办法》将于 5 月 1 日起实施。医疗卫生机构将按有关规定,对从事接触职业病危害作业的劳动者进行上岗前、在岗期间、离岗时的健康检查,费用由用人单位承担。

根据《办法》,上岗前职业健康检查的目的是在于掌握劳动者的健康状况,发现职业禁忌;在岗期间的职业健康检查目的在于及时发现劳动者的健康损害;离岗时的职业健康检查是为了解劳动者离开工作岗位时的健康状况,以便分清健康损害的责任。

《办法》要求,职业健康检查机构及相关工作人员应保护劳动者的知情权及个人隐私;职业健康检查机构发现疑似职业病的,应及时书面告知劳动者本人和用人单位,同时向所在地卫生计生行政部门和安全生产监督管理部门报告;发现职业禁忌的,应及时告知用人单位和劳动者。

(张然)

各类大小项目投资借款,两百万起贷地域不限,个人、企业均可
金融世家豪丰投资
 手续简单 利率低 放款快
 代打全国各类保证金
 咨询电话:028-68807888

“机器换人”带来失业潮或许尚早

程辉

一场声势浩大的制造业“机器换人”运动正在全国铺开,从珠三角到长三角,从企业行为到政府推动,当美的、富士康、徐福记等行业龙头企业纷纷宣布“机器人”上岗时间表,当顺德骄傲地宣称未来三五年将出现机器人占领的“无人工厂”,当浙江省雄心勃勃地推进每年 5000 个“机器换人”项目,广东省政府日前印发广东省工业转型升级攻坚战三年行动计划(2015~2017),三年将累计推动 1950 家规模以上工业企业开展“机器换人”……人们不禁担心机器人进入工厂后,工人们的命运将被如何改写。很多人担心,这种做法会影响就业。

近些年,“用工荒”“用工贵”问题一直困扰着劳动密集型产业。加上原材料价格上涨、市场需求波动,持续的经营压力之下,从制造业到服务业,很多企业开始尝试“机器换人”——用机器人或者智能化设备代替人工劳作。“机器换人”一方面让企业节约了劳动力成本,另一方面则促使企业将节约的资金投入到提高全要素生产率的领域,进而推动生产管理、人力资源管理、信息化管理等的转变和创新。

前几天,笔者与在广东一家工厂工作的同学电话聊天,说起如今招工难,同学兴奋地告诉我,厂里再也不用担心招不到人了,因为有一批专门从事搬运、分拣工作的机器人。看到他传来的照片和视频,我吃惊极了,机器人干起活来还真“卖力”!这让我想到前不久在网上看到的新闻,江西南昌一家餐厅引入了机器人服务员,不但机器人行走的速度可以自行调整,还可以和客人对话。笔者不禁



想,这科技创新的速度真是“专治各种不服”,说不定以后连出租车司机都是机器人了。

很多企业之所以要用机器人换人,都是为了缓解招工难,节省人力成本。表面上看,这将带来机器人抢饭碗的局面,在很大程度上给就业带来负面影响。事实未必如此。“机器换人”是一个形象的说法,指的是通过现代技术变革,推动产业升级或新兴产业涌现,从而解放更多劳动力。实现“机器换人”,离不开制造机器人的人;机器造好了,更离不开操作机器人的人。因此,“机器换人”本身就蕴含着大量就业机会。同时,技术的更新,产业的升级,将制造出大量新的就业岗位和创业机会。比如,近年来,沿海很多企业招不到农民工,而大学生又不愿意去。“机器换人”之后,很多机器是通过电脑操控的,必将吸引大量

高校毕业生。“机器换人”对劳动者技能水平提出了更高要求,不管是掌握传统技能的人升级自身本领,还是新入行的人学习新技能,都需要“充电”。这无疑给职业技能培训提供了大显身手的机会。

“机器换人”最初其实是企业应对工人短缺的自发行为,是情势所迫。“机器换人”并不意味着机器人“抢饭吃”,目前主要还是填补生产空缺。担心机器人带来工人“失业潮”或许尚早。目前机器人所替代的大部分是简单劳动,而且是劳动力市场供应最短缺的部分,这恰恰解决了局部地区劳动力供给不足的问题。机器换人也有限制条件,不是所有的制造业、所有的工序都可以通过机器替换,即便是近年来生产自动化程度快速提高的纺织业,有不少环节也是机器做不了或做不好

铁塔公司“大扩军” 招聘万人充实一线

今年上半年,中国铁塔公司迎来了建设高峰,考验着这家成立仅 10 个月的新公司的建设能力。同时,铁塔公司还要稳步推进存量铁塔资源清查工作,以及存量铁塔开放共享工作。时间紧,任务急,全体员工不足万人,这是中国铁塔当前的状态。为此,中国铁塔公司将于近日启动首次大扩军,计划进一步充实一线力量。而铁塔新事业、新机制对应聘人员而言,也颇具吸引力。

中国铁塔公司去年 7 月 11 日正式落地,目前在全国只有员工 8000 人,一个地市只有十几个人。随着 TD-LTE 和 FDD LTE 牌照的发放,我国已进入 4G 基站大规模建设阶段,三大运营商今年要建设的 4G 基站数量达到六七十万个,而大部分新建要求在上半年完成。

当前,铁塔公司充分利用合作伙伴等外

部资源,自我加压加班加点,夜以继日,推进新建需求上量及存量铁塔资产现场清查工作。2014 年 7 月至今,中国铁塔相继完成了组织机构建设,启动资产核算与新建。截至今年 3 月底,中国铁塔已建成交付使用 2.2 万个铁塔,仅山东一地就占了 1/4,全国范围内铁塔及相关资产存量清查工作完成率超过 90%,其中山东、上海等地已经提前完成了相关工作。

目前,三大运营商存量的铁塔约有 150 万座,加之 2015 年大规模 4G 基站新建需求,如何做到既能快速响应、高效服务运营商需求,同时又能平稳承接存量铁塔交割后的运营,是对铁塔公司快速高效完成初期组建以来,在队伍准备上又一新的考验和挑战。去年 9 月,铁塔公司明确提出了“三步走”战略:第一步,2014 年年底形成对增量铁塔、站

址资源及附属设施的新建能力;第二步,完成对三家电信企业相关存量资产的注入和收购;第三步,引入民间资本实现混合所有制,在此基础上择机上市。目前相关工作已进行到第二步。

对应聘人员而言铁塔的招聘也颇具吸引力。铁塔公司计划 2017 年上市,全员持股。根据铁塔公司规划,结合地市分公司属地经营责任主体定位的建设需要,补充的人员全部放在地市级分公司,主要面向运营商及业内部人员招聘补充客户经理、区域经理、项目经理等三个岗位,其他运营稀缺岗位面向全社会招聘。

另外,总体补充数量预计将在现有人员基础上预计翻番,中国铁塔将根据各分公司运营实际需要分期分批组织,逐步补充到位。公司将优先挖掘现有的人力资源潜力,招聘将

要吸引人才必须明确薪酬理念

一个好的薪酬理念吸引,保留和激励员工。薪酬理念是公司评估员工价值的承诺。薪酬理念的目标是吸引、保留和激励员工。

与公司目标完全一致(黑体,)。如果你对薪酬理念有疑问,问你的人力资源部要一份公司薪酬理念复印件,这应该可以让你明白你的报酬与公司的整体薪酬原则之间的联系。如果你的公司还没有薪酬理念,建议人力资源部建立一个,因为没有薪酬理念的话,企业最终可能会给员工支付过高或过低的薪酬,这都会增加公司的成本。一个新公司建立薪酬理念时,必须与公司的目标完全一致。

沟通非常关键。雇主应该与员工交流他们的薪酬理念,因为一个合理的薪酬理念要坚持创建公平感。一些公司把他们的薪酬结构作为招聘和保留人才的策略来宣传。有些公司甚至在员工手册公布薪酬理念,让员工明确他们在市场中的位置。在工资谈判期间,

雇主会说:“我的最终的报价是 67000 美元,这处于市场价格的 100 分位水平,”而不是说:“我的最终的报价是 67000 美元,我不愿再多花一分钱。”不愿通常意味着不行。

一致性很重要。工资制度必须一致,不得歧视,不得随意定价。但是,薪酬理念可以包括针对不同类型员工的不同方法。例如,一个公司可能会决定对大多数工作支付有竞争性的工资,对那些特别难完成和非常重要的工作支付较高的工资。一种薪酬理念应用不一致可以降低员工价值并带来麻烦。例如,公司客服员工每小时 9.90 美元的固定工资,但是那些有大学学历的人则可以通过谈判得到每小时 10 美元或更多的工资。而有 20 年经验的忠诚员工认为,固定工资率是没有商量余地的。结果很可能是,三个 40 岁以上的女性比三个刚从大学毕业的学生挣得少。

技能和业绩需要提升。由于工资与工作

的市场价格相关,薪酬谈判可以从公平竞争开始。当员工熟悉他们的工作后,让他们的技能和业绩上升到更高水平是很重要的,否则,他们的工资将停滞不涨,他们可能变得不积极或者寻找新的去处。

熟练工的薪酬。为员工的熟练技能支付薪水与为员工的资历支付薪水相比,为资历支付薪水的做法在很多企业已经失宠但仍然盛行。而熟练工的计算比率影响着员工的市场工资,被定义为中位数。例如,如果一个员工年薪 45000 美元,这个工作的中位数是 50000 美元,那么该员工的薪酬的比较比率是百分之 90。薪酬比较率处于 90% 的员工有离职的风险。在这个例子中,公司将给他们现在的员工支付 4000 美元或更多以保证招聘新员工的成本,而这些员工可能值 50000 美元。

超前或滞后?这是一个问题!大多数公司每年复审工资一次或两次,但市场工资不断

的。“机器换人”只是部分环节的替代。引入机器人,替换了一部分人工,但有可能产生新的劳动力需求。譬如使用了机械手或小型机器人,承担了过去一部分流水线上劳动力的工作,但新设备的操作、维护也需要人来,派出新的劳动力需求,由此看来,机器人大规模取代工人还将有一个缓冲期,而这正是我国产业工人宝贵的转型期。要在机器人时代保住饭碗,工人们必须随同产业一起转型升级。

未来的工厂里,“人+机器人”组合将是更普遍的劳动呈现方式,企业需要的是能够与机器人共事的人,即能够独立操作各种工业机器人的工人,以及能够集成、维修机器人的高级技术人员。而当前,这类人才的缺口巨大。如何使传统工人实现升级以适应机器人时代?这需要企业与高等院校联手,通过资源整合,快速为行业培养、输送和储备人才。在沿海地区,已经有企业看到了机器人技能培训中蕴藏的“金矿”,在学校与企业之间搭桥,结合双方优势,为人才提供理论培训与实践平台。

大力推进“机器换人”正当其时。但在“机器换人”的过程中,人力资源或者说人力成本从生产线上解放了出来,这只是第一步。为适应机器人时代的到来,工人们也应顺势加强自身学习,成为机器人的掌控者,而不是机器人的助手。这其中技术含量的差异将带来岗位、薪酬的天壤之别。懂得管理、集成、维修机器人的专业人才将成为企业高薪争抢的香饽饽,而单一操作机器人的工人则会沦为车间的最底层。一位企业家说得对:“工人不会因为新设备的到来而被淘汰,而会因为不适应或不学习而被淘汰。”



坚持市场化原则,根据岗位价值采用市场化定岗定薪,公开、竞争、择优。

专家分析指出,当前,铁塔公司的组织架构搭建和职能定位非常有针对性,更有利于其与运营商本地网对接,更好地服务运营商客户。而补充的人力资源的配置方向,也必然与其扁平化组织架构以及“重心下沉”的服务经营策略相适应。

(乔枫)

钱不是很重要 80 后 90 后到底看重什么

要想让一名 80 后或 90 后给你,而不是你的竞争对手打工,你能给出的最大的激励是什么?如果你的回答是“多给钱”,你就需要反思你的策略。原因是,在即将成为职场主力军的这一代人眼中,你或许并不如自己想象的那么有吸引力。

80 后 90 后看待职场的角度就如同他们看待生活的许多其它方面,他们的视角是即时的、开放的、无限的。成长于这个时代的经历让他们懂得:没有什么东西是一成不变的。不稳定和快速变化已经成为常态。对于 80 后 90 后来说,时间和金钱不再划等号。时间是一个稀缺资源,需要聪明地使用和积极地管理。

为了保持竞争力,企业需要采用全新的方式来设计薪酬安排,特别是要考虑新的价值、心态和生活方式。诸如免费午餐或员工游戏室这类福利当然是极好的,但真正能促进 80 后 90 后的职场表现的,其实是以下三个核心因素:

不喜“朝九晚五”

在今天的职场中,坐办公室已经不再是天经地义的事了。80 后 90 后对工作也持有这样的态度:工作成绩不应该以坐在办公室的时间来衡量,而应该以工作的产出来衡量。如今很多业绩出色的公司都把灵活性当成企业文化不可或缺的一部分,只要员工能完成他们的工作,他们并不介意员工自己制定工作日程。50、60 和 70 后们也很重视灵活性,但只有 80 后 90 后才把工作灵活性当成头等大事。普华永道理想公司对 80 后 90 后的研究显示,只要能实现理想的工作时间安排,许多 80 后 90 后的员工宁可放弃一部分薪水或推迟升职。

这种福利的一个极端例子是无期限的休假制度。像维珍集团、百思买和 Evernote 等公司都制定了弹性工作与无期限休假相结合的工作制度。只要他们协调好工作安排,并且为团队做出贡献,就没有休假天数的限制。

不再“从一而终”

80 后 90 后工作并非只是为了一张薪水单。他们还希望投入时间学习个人和职业发展所需的各种知识和技能。而传统的在职培训观念也在发生革命性变化。培训不再是纯粹为了满足企业的政策需要。如今,最好的培训是一种能够激发员工兴趣和热情,符合其职业目标的丰富的学习体验。

领导能力是学习的重中之重。德勤会计事务所 2014 年对 80 后 90 后的调查显示,75% 的受访者认为,企业应该为发展员工的领导能力投入更多。这也为企业开发坚实的领导能力培训项目,并借此宣传自身创造了机会。

与学习相关的是员工的流动性。大多数 80 后 90 后并不想在职场上“从一而终”,而是想挑更多职业。据美国劳工统计局统计,如今的美国年轻人在 26 岁以前,平均已经从事过 6.2 份工作。那么你为什么不能允许他们在企业内部调换岗位呢?同时还要给予他们调

岗晋升所需的学习和培训,让他们感受到公司的历史发展,与公司建立持久的纽带。

重视“使命感”

80 后 90 后比前几代人更加重视社会存在感和目标感,而且他们看待目标感的角度也是二重的。首先是自我目标:他们如何能够解决企业的难题?他们的工作是否重要?是否有人在意他们的工作成果?所以企业务必要清晰地阐明员工的个人目标对于企业目标的意义,这样就连一名新入职员工也能明白,他们的日常工作对企业整体目标的意义所在。

第二方面是企业的目标。你的企业对更广阔的世界有何意义?它向世界贡献了什么好处?企业是否关心相关的社会责任?在今年德勤会计事务所对 80 后 90 后的调查中,60% 的受访者表示“使命感”是他们选择当前雇主的原因之一。

(作者:Adam Miller 译者:朴成奎)

海南亚洲制药股份有限公司生产
海南快克药业总经销