

HR管理如何让商业泄密不再发生 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/65/2021_2022_HR_E7_AE_A1_E7_90_86_E5_A6_c41_65677.htm

旷日持久的华为窃密案终于以三名前员工被判刑落下帷幕。对于一个企业来说，商业秘密的重要性不言而喻，尤其是对那些正在发展成长型的企业来说。被员工在有意或者无意的情况下，泄漏掉公司的商业秘密，这样的打击对企业来说是可以想像的。那么，企业应该如何用自己的人力资源管理系统来加强对这方面的管理呢？本文将就这些问题进行一些探讨。

上周，旷日持久的华为窃密案终于以三名前员工被判刑落下帷幕。深圳市南山区法院就备受社会关注的华为前员工窃密案一审判决，认定三人构成侵犯商业秘密罪，其中王志骏和刘宁为主犯，各判处有期徒刑三年，并各处罚金五万元；秦学军为从犯，判处其有期徒刑二年，并处罚金三万元。对华为来说，此事已经告一段落；但对许多有类似潜在危机的企业来说，要避免像华为这样的问题，要走的路还很远。

商业泄密案难在何处？广东纵横天政律师事务所律师罗柏蔚表示，商业秘密纠纷的官司很难打。首先是法律环境的问题。目前，大多数公司对于商业秘密的权利意识越来越清晰，然而与统属知识产权的其他几项权利如商标权、专利权、著作权相比，有关商业秘密的法律规定还是过于简略。当下我国知识产权领域的司法鉴定相对滞后，特别是司法鉴定缺乏统一的法律，导致了某些争端纷纭难清。在司法部，1998年以来相继颁发了《司法机关登记管理办法》和《司法鉴定人管理办法》两个规范性文件，对面向社会鉴定机构的设立条件、鉴定人的资格等

设定了标准；但同时，不少省级地方也自己出台了相关的地方性司法鉴定法律法规。这种不统一自然会给执行层面带来诸多问题。其次是法律执行层面也存在着难度。罗柏蔚表示，“取证难是第一个门槛，取证之后，对于证据的鉴定也存在很大的问题”。由于鉴定机构多头，鉴定效力无统一之标准，鉴定的法律责任无统一的确认体系，不但增加了企业在追究商业秘密侵权时的难度，而且使得案件迁延时日，即使打赢了官司，通常也要付出很大的代价。最后，司法者的主观因素为商业侵权案的界定增加了不确定因素。如前文所述，由于相关法律简略、鉴定机构多头，当前商业秘密侵权与否的判断，很大程度上依赖于法官个人的判断。“这就要看法官的素质，以及法官对这个案件的倾向性。”罗柏蔚认为，虽然法官在大方向上是公正的，但这种个人因素在案件中起到偏高的作用，势必为案件的结果增加了变数。正是这些困难的存在所以有关专家更倾向于企业把商业秘密问题扼杀在公司的人力资源管理系统之内、司法系统介入之前。企业要加强文档化管理 在中国，华为在公司制度方面已经算是一个走上了轨道的企业；相比较而言，一些中小企业出现类似问题的几率更高，而且由于管理机制的不完善，事发后的处理更是困难重重。“应该让员工进公司的时候就签订一个保密协议，这是最基本的一个程序，特别是对一些技术型企业来说。”加拿大北建通讯人力资源总监周良文认为，员工和公司的责任与义务应该在一进来就讲清楚，通过保密协议，要求雇员对公司作出一个承诺，并把这种承诺书面化。周良文认为，公司行为的文档化，是企业管理最基础的一项。但很多企业，特别是中小企业连这一点都没有做到。不过，法

律界人士强调，保密协议的签订也必须注意若干法律问题，否则有可能成为一张无效的空文。近来流行说法：企业应该和高技术员工签订竞业限制，规定员工在离开公司以后若干时间内不得在有竞争性的同行业内从事工作。对此，罗柏蔚认为应该慎行：“员工离职的时候，公司可以和他签订一系列保密的协议或者合同，但限制他们不能在同行业公司担任职务或工作的要求则太高了。”因为限制离职员工的工作范围牵涉到劳动者权益的问题。竞业限制协议虽然保护了公司的权益，却侵犯了劳动者的权益而后者比前者来得更加重要，因为劳动者的权益直接受到宪法的保护。所以假如真的有必要签订竞业限制协议，则公司必须付给劳动者很大的一笔钱，其数目至少要 and 员工离职后在就业方面所能取得的收入相当。否则任何公司都不能单方面地限制离职人员不得在同行业就业。竞业限制协议签订以后还要严格执行。一旦产生纠纷，法官在判决的时候也会特别慎重，对公司方面也有更加严格的举证要求。其实，如果公司的管理更为规范和严密，大多数情况下都不需要走到这一步。周良文认为，技术部门的管理机制如果设置合理，完全可以化解这方面的危机。不要让员工拿到整套技术 这次华为前员工窃密案所暴露出来的问题，正是许多中国企业的通病。“华为研发系统太过于集中，以至于几个员工就可以带走公司的一个完整技术。”周良文说，“其实很多大公司的技术部门都是很分散的。每一个技术人员掌握的都只是一小部分。”所以员工走出企业之后很难直接地把自己掌握的这部分技术投入市场，这在客观上就对技术人员的泄密造成一定的难度。周良文表示，现在很多企业没有制度的约束机制，老板要么就不信你，全盘

否定；要么就完全信你，一切信息都和你分享。这些通病，中小企业尤其严重。它们更容易犯这种错误。因为小企业的分工不细、不清晰，机构的设置比较大而统，过于依赖个人力量。这些都会导致一个方面：效率高，但风险大。因为效率和风险总处在一个不断平衡的阶段，有时候流程过于细、环节过于多，就有可能导致效率出现问题。而在小企业，分工不细，流程不清晰。这种情况导致效率方面可能会高一点，但风险会很大。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com