



# 职场考场

2007年4月20日 星期五  
本版责编:赵馨 美术编辑:邱艺锋  
编读热线:13515965283  
E-MAIL:zhaoxing3@sina.com



## 才市快报

### 一季度我省营销人才最紧俏

昨日,福建省人才市场管理办公室授权海峡人才网,发布了2007年第一季度福建省人才市场供求信息情况。

据介绍,第一季度福建全省人才市场登记求职者288185人,登记招聘职位需求256038个,人才与职位供求比为1.13:1。

招聘数量排名前10位的专业是市场营销、计算机与应用类、企业管理、机械与仪器仪表类、财会类、信息与电子类、建筑工程、行政业务、旅游与饭店管理、纺织类。招聘数量排名前10位的专业占招聘总数的72.3%。在招聘需求学历层次方面,按需求量大小,依次为大专以下(56.4%)、大专(30.6%)、本科(12.6%)、研究生(0.4%)。

求职数量排名前10位的专业是计算机与应用类、机械与仪器仪表类、财会类、信息与电子类、经济类、市场营销、文秘、建筑工程、翻译、化学工程。求职数量排名前10位的专业占招聘总数的69.3%。在求职者学历层次方面,按求职人数多少,依次为大专(41.4%)、大专以下(34.9%)、本科(25.8%)、研究生(0.9%)。

根据统计分析,第一季度我省人才市场供求情况呈现以下特点:

1. 第一季度的人才供需两旺,人才市场快步进入一年之中的黄金季节,但仍呈现出供大于求的态势。

2. 从招聘方面看,纺织类人才需求量在本季度急剧上升,较上一季度增加了2倍还多,由上一季度的第14位上升到本季度的第10位。从需求学历层次来看,用人单位对学历的要求越来越高,要求大专以上学历的占43.6%,比上一季度和去年同期分别上升了5.63%和9.48%。

3. 从求职方面看,与上一季度相比,文秘类涨幅最大,达82.9%。  
(赵馨)

最近,厦门某企业的市场营销部副经理有点烦。一家猎头公司找到他,为他提供了一个更好的职业发展机会——到另一家更大的企业担任市场营销部总监。同时对方也暗示了一个“小小的要求”:要他顺便把原公司的客户资料带过来。

这可让他犯了难,不去吧,丧失一个等待多年又难得的发展机会;去吧,跳槽时带走客户资料,违反职业道德不说,更不知道会不会触犯相关法律法规?

本报记者 赵馨

针对这个经理的情况,记者请教了本市一些法律专家、资深猎头及职场人士,下面就听听他们的说法吧!

#### 相关实例

从事饮用水生产的S公司状告其竞争对手W饮料有限公司,称S公司原职工蒋小姐跳槽至W公司时,将客户名单带到了W公司,然后与这些客户联系,压低报价,将原来企业客户纷纷“挖过来”,给S公司造成了不小的经济损失。

区法院认定,蒋小姐的行为违反了其与原告S公司有关保守商业秘密的约定,构成了披露、允许他人使用其所掌握的商业秘密的行为;W公司明知蒋小姐行为违法,以不正当手段取得并使用S公司的商业秘密,蒋小姐和W公司的行为均属不正当竞争,应当停止侵害、赔偿损失、赔礼道歉。虽然一审法院将赔偿金额由S公司请求的100余万元降到了4万元,但此判决仍使W公司处于相当不利的位置。正当S公司以为胜局已定之时,W公司反诉,并经法院判决,最终获胜。

#### 分析

##### 一般商业信息非商业秘密

专家指出,法律上所谓的商业秘密是指不为公众所知、能为用人单位带来经济利益、具有实用性并经用人单位采取保密措施的技术信息和经营信息,包括设计程序、产品配方、制作工艺、制作方法、管理诀窍、客户名单、货源情报、产销策略等信息。

第一,S公司的客户名单制作思路和方式极为简单,W公司的推销员每天都在外面发展客户,所掌握的客

户名单与S公司的客户有大量重叠是完全正常的。

其次,S公司的客户名单不具有价值性和实用性。知道哪些公司是S公司的客户对W公司没有任何意义,因为待发展的客户不管它现在是哪个公司的客户对W公司来说都是一样的。

第三,S公司的客户名单不具有秘密性。就本案来讲,任何饮用水公司都可以上门征求客户的意见,哪怕他们已经是其他品牌饮用水的用户。也就是说,S公司的客户名单在客观上根本无法保密,W公司对此类信息的获取完全是通过公开、正常的渠道取得。而S公司也未对客户名单(名称及价格)采取过任何保密措施。

综上所述,二审法院认为S公司的客户名单(名称及价格)事实上只是一般的商业信息,不应被认定为商业秘密而加以法律保护。

##### 加密的客户名单不能带走

“上面这个例子,说明跳槽时带走客户资料是否违法,确实存在着很大争议性,甚至商业机密的具体内容和范围都很难界定,操作起来难度很大。”厦门人才评估中心刘光喜副主任说,随着职场竞争的加剧,员工利用在原单位所积累的关系和经验,跳槽后挖原单位的“墙脚”显得越来越普遍。

一般说来,这仅仅是个人道德和商业道德问题,并没有触犯法律。但是,如果单位与员工事前签订了《保密协议》,并明确客户名单属于商业秘密,那么这一规定对员工就有约束力,不能泄露。即使不构成商业秘密,作为员工也有义务不予泄露。

另一方面,市场竞争很多时候已经发展到信息的争夺战上。“我们经常遇到有公司点名要求帮挖哪个人,很

多时候就是看中对方手上的资源。”他介绍说,为了有效地保护人员流出企业的商业秘密和知识产权,西方国家在用人制度方面普遍应用了一种形式,即“竞业禁止”。所谓竞业禁止,是指负有特定义务的人不得对其所服务的企业从事具有营业竞争性质的行为,其实质是禁止职工在本单位任职期间和离职后一段时间内与本单位竞争,变相提高员工跳槽的门槛,增加员工忠诚度。

##### “竞业禁止”在厦仍少见

目前,国内尚无专门的竞业禁止的立法,但在《公司法》和一些部门规章中已出现相关内容,劳动部355号文件就规定“用人单位也可规定掌握商业秘密的职工在终止或解除劳动合同后一定期限内(不超过三年),不得生产同类产品或经营同类业务且有竞争关系的其他用人单位任职。”

据记者了解,目前真正使用“竞业禁止”用人制度的中国企业并不多。厦门采用了“竞业禁止”用人制度的企业更是非常之少。大家普遍的思想是,“他真要泄露机密,手段可以很多很隐秘,你也没办法。”

另一方面,一旦“竞业禁止”用人制度启动,用人单位往往得向员工支付多出正常几倍的工资,或者一次性支付其一定期限内的生活费用,这也让很多用人单位宁愿冒着今后商业秘密可能被泄露的风险,也不愿现在多支付用人成本。

厦门远大联盟律师事务所钱学群律师则认为,对公司来说,用“竞业禁止”保护商业秘密不外泄是无可厚非的;但对劳动者的保护上说,这个法规也伤害了劳动者就业的选择权利。所以,最好的方式是应该找到一个平衡点,两面兼顾。



## 简历秀台

不知道如何写简历? 不确定简历能否抓住HR的眼球? 担心简历和所申请职位不对路? 快来晚报“简历秀台”,秀出你的简历,专家帮你指导,充分展示自我,好工作自动找上门! 展示热线:电子邮件 tellxin@163.com

基本情况					
姓名	黎xx	性别	男	身高	161cm
政治面貌	团员	专业	国际贸易与实务	学历	全日制高职高专
获奖情况					
曾获 2005-2006 学年度校“二等奖”奖学金					
实践情况					
2006年7.1-7.31在厦门新希望文化传播有限公司做市场宣传员。在工作期,我刻苦努力,认真学习。培养了我社交能力,磨练了我的意志。2006年8.3-8.31在厦门巨盛进出口有限公司做兼职业务员。在工作过程中,我认真学习并总结经验。进一步培养了我的社交能力,锻炼了我胆量与口才,让我学到了学校学不到的东西。					
特长爱好					
能熟练掌握计算机一级操作,熟悉Microsoft Word、Powerpoint、Excell等办公软件,拥有计算机一级证书;热爱英语,英语口语良好,能基本掌握英语听说读写能力,能基本掌握日常交际用语。爱好唱歌、做体育运动等。					
专业技能					
能熟练掌握国际贸易实务的专业知识,熟悉外贸业务运作流程,熟悉国际贸易操作实务。基本掌握报关单的填写,掌握一定的报关、物流知识,参加过跟单员培训,掌握跟单工作技能。					
主修课程 略					
自我鉴定					
尊敬的各位招聘人员: 你好!首先,感谢您能在百忙之中抽空看我的个人简历。我是一名即将毕业的在校大专生。 ..... 希望借您的慧眼开拓我新的人生,希望能与贵公司共同发展、共同进步,希望您能给我一次展现自己的机会,也给贵公司一次机会 (有缩略)					

本期继续推出毕业生小黎的简历,请Milton个人简历工作室(www.mycvccv.com)的专家何老师指导。

#### 何老师点评小黎简历:

许多应届毕业生都喜欢用表格形式撰写自己的简历,虽然我们并不推荐使用,但如果表格运用得当其实也能收到一定效果。这份毕业生简历可以说制作得比较粗糙,有很多地方都需要修改。

#### 整体版面不够协调

首先,从整体版面来看,简历内容的排列没有做到简洁、清晰,从视觉上就给人不协调的感觉。要知道,一份简历在人力招聘主管的眼中停留的时间也许只有一分钟,甚至只有几秒,如何以良好的第一印象吸引招聘主管的眼球是至关重要的。所以,简历是一个需要精益求精的东西,任何细节都应该成为求职者关注的地方。

#### 混淆了简历和求职信

其次,细看内容。该简历存在一个比较严重的问题,那就是混淆了简历和求职信的概念。在最后的自我鉴定中,求职者使用了相当大的篇幅以及标准的求职信格式对自己进行了一番总结和归纳。殊不知,这样的做法在简历中是非常不妥的。

简历和求职信是两种不同的文体,

将二者搅和在一起使用只能使自己的简历成为“四不像”。求职信也是交际的一种形式,它可以反映出一个人的专业水平,求职者可以采取换位思考的方法,通过分析用人单位提出的要求,了解自己的需要,然后有针对性地提供自己的背景资料,表现出自己独到的智慧与才干,使他们从你的身上看到希望,并做出对你有利的决定。

针对这份简历,建议将自我鉴定的内容单独成立一篇“求职信”。当然在简历中可以另外增加一栏“技能陈述”主题,用概括的、清晰的语言对自己的能力进行一番总结。

#### 教育背景别放实践经验后

“教育背景”对于学生简历来说应排在第一位的重要信息,而对于在职工作的求职者来说,则是次于工作经历排在第二位的消息。这位同学明显忽视了自己的教育经历,连最基本的教育起始时间都没有体现。

也许他认为自己的实践经验还算丰富,所以将社会经验放在教育背景之前。这样的做法很容易让招聘单位认为他是一个有工作经验的人,而这些简单的资历与那些有多年工作经验的人的资历相比明显相形见绌,这是十分冤枉的事情。

最好是在“社会实践”前增加一栏“教育背景”主题,将自己的教育情况详

细列出。教育背景中可以写进相关课程,但千万不要为了拼凑篇幅,把所有的课程一股脑儿都写上,这样不是很有效,别人也没耐心看,只要选择比较重要的或者与应聘岗位相关的课程就可以了。

#### “社会实践”要有实际内容

要想“社会实践”部分在短时间内打动招聘者,自然需要一击即中、一点就通。该简历在“社会实践”中的描述过于模糊,无实际内容,而且行文、语法都需要进一步加强。

在描述工作内容的时候建议使用“点句”,避免使用大段文字,点句的长度以一至两行为宜,句数以3—5句为佳,最多不要超过8句。工作职责和成就要尽量数字化、精确化,避免使用模糊的、笼统的词汇,应尽量使用具体的数字,到底参与了哪些事项,销售额是多少等等。

#### 非优势信息可删除

最后,该简历有许多细节方面要加以注意。比如“2006年7.1-7.31”这样的表述方式明显是错误的,应修改为“2006年7月1日—2006年7月31日”或者“2006.7.1—2006.7.31”。

另外,在“基本情况”中,建议将个人身高信息删除,因为161cm的身高对于男性而言算不上是优势,所以如果用人单位没有明确要求,没有必要主动体现。