

运营妙想

《愤怒的小鸟》成功秘诀

3个芬兰年轻人在2009年初的某天无聊时画下一群小鸟草图,夸张的眉毛显出愤怒的表情,并将其开发成了设计巧妙的iPhone手机游戏。这就是后来一炮走红的《愤怒的小鸟》,其忠实玩家甚至包括英国首相卡梅伦。

《愤怒的小鸟》的成功,被许多评论家解读为苹果App Store模式为人们提供了一夜暴富的机会,这款游戏运行一年多就创造了7000万美元的营收,同时还有广告、衍生品等授权收入。

芬兰开发商Rovio正计划推出《愤怒的小鸟》在线、多人模式游戏版本。这款内容丰富的新版游戏将通过运营商渠道为在线访问该游戏的手机用户提供免费下载付费支持。Rovio团队表示,希望运营商支持这个做法,运营商可以通过Rovio创建的电子商务运营平台Bad Piggy Bank的营收抽成中获益。

《愤怒的小鸟》的最大筹码是它的用户规模,一般公司很难建立这种优势。如果Rovio团队打好这张牌,他们有可能获得堪比Facebook在社交网络领域的成就。如果Rovio真发布了这个新版本的游戏,或许将成为推动移动网络向前发展的重要一环。

点评:也许我们可以问一个有趣的问题:《愤怒的小鸟》为什么拥有了目前最大的筹码——庞大的用户规模。当任天堂推出Wii的时候,索尼嗤之以鼻,这是个多么低级的游戏,但就是如此初级的Wii,让无数从来没有玩过电子游戏的人成为它的用户。

《愤怒的小鸟》情节超级简单,无须学习,每个关卡所需要的时间不到一分钟。正因如此,它风靡于那些等待会面、乘车路途和会议间隙休息的人们,填补碎片时间。一目了然无须学习,画面有趣还可以在猪头的爆炸中疏解工作压力,使它征服了外行游戏用户群体,用户规模因此而来。

(明知)

创业资讯

山东YBC创业第一人再获50万元资助

导报讯(记者 贾瑞涛)近日从山东省创业促进会了解到,山东YBC(中国青年国际创业计划)创业第一人娄来凤再次获得由该项目提供的50万元援助资金,该笔资金由山东圣钰经贸有限公司公益提供,她也成为山东YBC成功创业者中再次获得资金扶持的第一人。

据了解,娄来凤作为YBC在山东的第一个援助者,其创办的济南御馨缘现代农业发展有限公司经过3年的发展,目前已渡过困难阶段,急需资金继续做大做强。同时,在已经接受YBC援助的77名山东创业者中,已有近30名还完当初被援助的启动资金,下一步有望继续获得资金支持。

据山东省创业促进会相关负责人介绍,YBC是我国借鉴发达国家发起的一个旨在帮助中国青年创业的国际合作项目。虽然起步较晚,但目前中国已成为领跑者。该项目旨在扶持有创业激情、有创业点子和好项目,同时又缺乏资金、创业经验的18-35岁青年。第一阶段为其提供5万元的启动资金,并且无利息、无抵押、无担保,只要3年内将本金返还即视为创业成功。同时,在青年创业期间,根据其所在行业物色一个成功企业家担当其创业导师,进行一对一指导,每周见面不少于5小时。

据悉,娄来凤曾因创业欠下银行贷款卖过血,还曾露宿街头,甚至丈夫也离她而去,是YBC给了她及时的帮助和指导。目前,她的公司已经成为集酿造、养殖、种植、加工和餐饮于一体的企业,产品质量得到一致认可。为体现创业者的责任和诚信意识,此次援助的50万元亦要求在3年内返还本金,如果成功,创促会承诺还将继续资助。

有错必纠

5月18日本报:

C3版《胶州陆路口岸“货通天下”》(编辑:徐松丽)一文第三段“一石惊起千层浪”中“惊起”应为“激起”。

D1版《菜博会把特色农业做到极致》(编辑:王伟)一文第二栏倒数第3行“一颗西红柿”中“颗”应为“棵”。

本报谨就以上错误和疏漏向读者和有关单位、人士致歉。
栏目编辑:李延惠
E-mail:Liyh@dzwww.com
传真:0531-82927613

人员流动致商业机密泄露频发

扎紧你的防泄密篱笆



◆导报记者 吴淑娟 济南报道

日前,国内陆续有媒体爆出,某知名外企前雇员涉嫌在离职前偷取涉及到公司家电部门核心技术的信息,事件暴露后遭到了该国警方的逮捕。由于种种原因,这起事件很快就像其他一些泄密案件一样,没有更多后续报道了,留给外部的只是无尽的猜测。

就在不久前,当选择离开的陈晓因揭露国美电器的种种内幕和弊端再次进入人们的视线时,由高管离职泄密引发的如何防止商业泄密大讨论也受到企业的关注。

商业秘密不止高新技术企业有

“并非只有高新技术企业才有商业秘密,防止商业泄密应成为所有企业的共识,企业应主动防范商业秘密流失,构建属于自己的商业秘密保护体系。”山东睿扬律师事务所律师姜晓炎21日接受经济导报记者采访时表示,企业应提高保密意识,事前主动防范比事后寻求司法救济更有效。

据导报记者了解,随着近年来人才流动的加快,发生在我们身边的商业泄密事件越来越多,且每一次都引人注目。从“可口可乐泄密案”“凯恩纸业泄密案”“韩浦项钢铁集团泄密案”“长虹技术泄密案”到“力拓间谍案”,一次又一次商业泄密事件,日益暴露出企业的商业机密保密意识不足、内部监管手段的薄弱以及安全管理体系的缺乏。

“我省大部分企业尚未形成商业秘密保护意识,更未及时建立有效保护机制,也没有设置专门部门进行分类管理。”山东人才网一位不愿透露姓名的人力资源专家表示,当前许多企业存在如下问题:不注意对员工加强保密教育,不重视在企业内部设立专门的管理机构、制定保密制度,不注意与员工签订保密协议或在相关合同中制定保密条款,未与员工明确禁止问题,不注意限制商业秘密的知悉范围,对商业秘密本身不进行物理隔离,未设计限制人员流动的软隔离等。

“许多企业一旦技术和经营信息被披露,很难被认定为商业秘密,从而无法通过诉讼途径得到保护。”姜晓炎表示,自己代理的我省许多

“可口可乐泄密案”“凯恩纸业泄密案”“韩浦项钢铁集团泄密案”等商业泄密事件频发,日益暴露出企业的商业机密保密意识不足、内部监管手段薄弱以及安全管理体系缺乏

商业泄密案都暴露出企业商业保密意识和规范的欠缺。

姜晓炎说,我省企业普遍缺乏对商业秘密概念的认识,以为只有高新技术企业才有商业秘密;部分企业疏于商业秘密管理,对于内部员工缺乏有效防御和监督方案,事后无从查证泄密原因,即使有合理怀疑,也因未提前做好准备工作而缺乏有力证据,无法对侵权者追究法律责任;还有一些企业以为员工离开公司、跳槽后就已解除与公司的保密义务,对这部分离职员工利用商业秘密、经营信息获利或转让给第三人使用的行为不能进行有效控制,导致泄密情况愈演愈烈。

建立商业保密体系

“我曾经代理一起商业秘密侵权案,被告从原告方委托的设计单位购买相关图纸,原告一职工又跳槽到被告处从事相关工作。原告方提起民事诉讼要求被告承担侵犯商业秘密的民事赔偿责任,最终此案涉及的有关工作人员被追究刑事责任。”姜晓炎说,多数商业泄密案是由人才流动、职工跳槽引起,涉及竞业限制的有关问题。

调查显示,我国80%企业的泄露商业秘密事件是由于企业员工流动产生,如跳槽泄密、离职泄密、兼职泄密等。据了解,济南不少高新技术企业、技术和人才密集型企业与核心员工签订了保密协议或竞业禁止协议。“为保护企业利益不受损害,企业首先采取的办法是与核心技术员工签订竞业禁止协议。”上述山东人才网人力资源专家介绍说。

“对企业来说,商业秘密的保护体系不是孤立存在的,它涉及企业人力资源管理和知识产权保护等方面。”姜晓炎建议,企业应从制度建设和合同管理两方面着手。商业秘密保护体系的制度建设应与企业整体的制度建设整合起来。要结合本企业商业秘密的特点分别制定专

门的对外保密规章和内部保密规章,并针对内部和外部的需要采取必要的保密措施。据介绍,当前许多企业采取了签订“竞业禁止条款”防泄密,姜晓炎提醒,在签订“竞业禁止条款”时,企业应明确保密制度、企业秘密的范围、就企业秘密和涉密人员进行级别划分、建立保密协议和竞业禁止协议签约制度与流程等。

除此以外,企业应建立新的人才观念,即核心人才是不可多得的人才,他们具有自身独有的价值,为使他们更好地为企业服务,企业需要支付一定的“对价”。即企业要为他所想要的东西付出一定的代价,相互之间应当有对等的条件制约。

他山之石

美国:“事前诸葛亮”

和大部分中国公司“事后诸葛亮”以及“亡羊补牢”的做法不同,美国公司更多是采取“严加防范”的方式,规避离职CEO泄露公司商业机密的风险。

2010年9月7日,惠普公司在美国加利福尼亚州一家法院起诉公司前任首席执行官赫德,以阻止他在惠普竞争对手甲骨文公司任职。惠普称,赫德加入甲骨文,会使该公司“最具价值的商业机密和机密信息处于危险中”。

同样的事情也曾经发生在李开复身上。2005年7月,Google宣布任命李开复为中国区总裁。微软公司随即提起诉讼,指控李开复和Google违反了竞业禁止协议,以阻止李开复加盟Google。随后Google也提起反诉,要求法院判决李开复同微软签署的竞业禁止协议无效。几经周折后,双方才达成和解。

此外,为了防止CEO离职泄密,美国公司会与其签署严格的竞业禁止协议,并支付高额

(徐敏)

新思维

企业风险管理亟待转方式

日本核泄漏危机使全球深刻认识到核安全问题上的盲点,相关企业的风险管理再一次成为媒体关注的焦点。事实上,近年来国内外频发因企业风险管理不力引发的事故和危机,如BP石油泄漏事故,三鹿、双汇等食品安全危机,多起矿难和空难。

随着中国企业的不断成长,风险管理的挑战也日益凸显。一方面,风险种类和复杂性不断增加,除了要应对国内的各种风险,还要面对海外投资、价值链全球化等带来的风险;另一方面,风险管理对企业的影响日益加大,一次事故或危机可能拖垮一个大型企业,而成功的风险管理则可为企业赢得巨大的竞争优势。例如,美国得克萨斯电力公司通过重组应对对天然气价格的不对称性,使股价翻了两番。

在中国,金融企业在风险管理方面已先行一步,能源企业紧随其后。但整体看,中国企业的风险管理才刚刚起步,许多企业对风险管理存在误区。如有企业认为风险管理的目标是零风险、不出事,因担心出事而坐失发展良机。

其实,真正的企业风险管理不是一味追求

风险最小化,而是在系统权衡风险和回报后,合理选择风险和回报的最佳平衡点,是“自上而下”确保风险选择与企业战略相结合,“自下而上”确保风险管理的执行融入到公司日常运作中,实现价值创造的过程。

中国企业应从3个方面提升风险管理能力:首先,应自上而下地建立风险管理体系。具体包括以下关键点:第一,从企业战略出发,明确企业将承担哪些及多大风险。第二,以企业风险报告为指导,将风险、回报的权衡融入到公司的5年规划、经营计划、财务计划、并购和重大资本支出等关键决策以及核心业务和管理流程中。第三,企业最高领导层亲自倡导,明确风险管理的重要性,帮助全体员工有正确的思维和行为,使风险管理成为企业文化的重要一环。

其次,应自下而上地夯实风险管理的基础。建立和完善风险识别、评估和监督流程,制定详细的风险政策和规章,指导员工在日常工作中有效应对风险,并明确决策权限和上报机制。

再次,应积极引进最佳做法和工具,着力培养风险管理人才;积极引进国际上成熟的方法

和工具,并结合中国国情和市场情况加以运用。

企业风险管理转型不是靠搞突击或是靠一届领导班子的努力就能完成的,更不是靠简单地安装“风险管理信息系统”或是增加1-2个管理步骤就能实现的,而是一个长期、艰巨的系统工程。建议分3步推动中国企业开展风险管理转型:

第一步,通过自上而下的诊断,找出对企业有重大影响的5-10项风险,明确这些重大风险的主要控制点,建立初步的风险模型和管理层风险仪表盘,评估现有风险管理体系的主要差距。

第二步,执行或改善风险识别、评估、排序流程;明确总体的风险承受力和战略,在此基础上确定风险和回报的平衡点及风险政策和规章,并将风险考量纳入关键价值驱动流程,如下一个长期规划、下一个重要项目决策。

第三步,将风险管理的理念拓展到其他关键流程,并将风险管理技能建设和人才培养融入

(Martin Pergler 王炬)

管理茶座

Guan li cha zuo

管理者的 五字“真金”

俗话说:欲治兵者,要先选将。也就是说,要想治理好军队首先要选好将军。商场如战场,同理可证。要想治理好企业,首先就要选择好管理者。

智——力量之源

作为一名管理者,手中握着企业生存、发展的命脉,如果没有过人的智慧,那么他所带领的企业的前景必将暗淡。

知识就是力量。这句话里包含着“智”与“能”。“智”正是让我们正确地将知识运用到管理之中,并使之转化为力量发挥能量。而管理者则恰恰需要运用自己的智慧合理管理和利用资源,使之发挥能量为企业所用。

信——无形财富

作为一名管理者,从某种意义上讲,其在企业中的一言一行,已经不是单纯的个人行为,而是代表着一种企业行为。

“信”是为人处事之根本所在。“信”虽无形却是一种宝贵的财富。众所周知,对于一家企业而言,金钱的损失是可以计算、挽回的,一旦失去信誉所造成的损失却是难以计算,甚至不可挽回的。企业的管理者也是一样,一旦失信于员工,那么所带来的后果不仅限于人格和威信

仁——为“理”而“管”

“仁”是中国儒学中最基本的观点。仁能服众,作为一名管理者,在管理的过程中得到大家的支持、把众人团结到自己身边是必要的,也是必需的。

亦如,惩罚只是管理的一种手段绝非本质。“石可破,但不可夺其坚。”也就是说:在管理中你惩罚员工很容易,但让他心服口服从此改正错误绝非易事。而管理中的“仁”更多地体现了“双赢”,管理者赢得管理,员工赢得利益。管理并非为“管”而“管”,而是为“理”而“管”。

勇——退不避罪

“将不勇,则三军不锐。”也就是说,作为一名管理者,如果没有迎难而上、乘风破浪、历险前行的“勇”,则无法带领团队有所作为。管理中的“勇”并非独立存在,而是与“道”和“智”相辅相成。何为大智大勇?难不畏险,进不求名,退不避罪。

在管理的过程中,当遇到困境和非议时需要“勇”,此时的“勇”是不畏艰难险阻、始终坚持自我向正确的方向前进;当工作中取得成绩时同样需要“勇”,此时的“勇”是不居功、贪念名利;而在工作中遭遇失败时更需要“勇”,此时的“勇”则是不推脱责任,能够反省自己,承担并改正错误。

严——统一号令

中国有句俗语“军令如山”。也正是有了这样严格的纪律,军队才可以统一领导、统一指挥、统一号令,在战场上才可能有披靡的战绩,此是为将之道。

正所谓:兵有兵经,弈有弈谱,各有其道。作为管理者——企业中的“将”,在管理中也应该有三严:其一,法令严;其二,赏罚严;其三,律己严。(宗永)