

不能用人情去管理利益 PDF转换可能丢失图片或格式，建议
阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/350/2021_2022__E4_B8_8D_E8_83_BD_E7_94_A8_E4_c78_350160.htm 人情与商业利益，乃至人情与法律的碰撞，在今日已经越来越多地见诸报端，也越来越令人沉思。整个的事件，看来是很容易说清，谁都可以理解，但细品之下，却不容易那么说清。两个男人，几十年的相知、提携、回报，乃至相怨，可以说每个当事人都有其不得已的苦衷，都有无法言表的苦涩。“背叛者”是否真想背叛？还是因势而起，乃至无法避免？“被背叛方”感受到由付出恩情到收获背叛，愤怒中想到的只是如何去报复，有没有想过“背叛者”为何背叛，这是一个《罗生门》式的迷局。有关此事的结果更深的心理分析，可以看作是当事人以人情为借口，掩盖其对企业有可能的商业利益损失的焦虑。当高层人员跳槽到主要竞争对手的时候，企业的损失是多方面的，既有人才流失带来的间接损失，又有商业机密泄露的直接损失。祁总采用了激化矛盾而不是解决问题的方式来处理，处置失当。对商业秘密的保护，有许多方式，企业通常与员工签署《竞业限制条例》来设立一定的保护屏障，这样员工直接跳槽去对手处，就为法律所不许，自然有相制约的法律处罚。如果企业能举证出某商业信息确属本公司智力财产，由跳槽者泄露给竞争方，并且直接影响到企业的利益，那么法律上一样可以得到保护，不必抱怨法律只保护从业者。就人情而言，背叛的说法亦很难成立。首先，雇佣关系是双方平等的，一方付出酬金，一方付出劳动，总记挂自己的施恩而忘记了平等关系是不对的。其次，因郭所处的位置

，对公司回报有余，为业界所认可，与人情无关，而跳槽后薪金以至加倍，似乎折射出原薪金似有低估之处。以现代社会而言，拔人才于贫寒之时，就期望其能终身雇佣，又无应对人才流失的必要条约，无视员工心情，将众望所归之职位当糖果般予取予夺，还盼望员工终身不离，那无疑是天方夜谭了，只有回到古代，挟持员工老母，或者将员工当死士畜养一途了。此文中的当事人或许会觉得面子上不好看，但是尖锐的目的在于提醒管理者，尽量用令人信服的管理手段，去避免企业运作过程中某些不和谐事件。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