

用人不疑”要有制度和法律为后盾 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E7_94_A8_E4_BA_BA_E4_B8_8D_E7_c37_54439.htm “用人不疑，疑人不用。”这句经验之谈，至今还闪耀着睿智的光芒。然而，在这个知识产权成为企业核心竞争力的时代，微软公司原全球副总裁李开复博士离职引发的震动和诉讼，使得企业老板们在对手下得力干将嘉许之时，难免平添几许隐忧和担心。微软不是第一次有高管跳槽，此前，中国区总裁唐骏跳槽后还被授予“终身名誉总裁”的称号。为什么唐先生跳槽能与微软好聚好散，到李博士这里就闹得非上法庭分个输赢不可呢？从媒体关于两人离职的公开报道可以看出，李、唐二位在微软尤其是对微软中国事业的发展均可谓功勋卓著，他们也都在自述中表达过比尔盖茨对他们各自工作的赞许和欣赏。那么，为什么盖茨先生对两人先后离职的态度判若两人呢？这里还有必要先提一下中美两国文化看待辞职态度的差别。在美国文化里，辞职是员工的权利，是一件很正常的事情，只要不涉及商业秘密或者其他问题，一般无所谓正面或者负面评价。有的老板甚至会建议员工在下家找好后再辞职不迟，免得匆忙中辞职影响生计。而在中国，虽然近年来观念有所更新，但是，辞职往往有点“不忠”和“这山望着那山高”的感觉，尤其是对掌握公司核心机密的技术人员，其去留往往就是决定企业生死存亡的头等大事。这样一看，此中奥妙也就不难理解了。李博士之所以求去不得，原因在于他是掌握核心知识产权的技术人员。唐先生当然也是不可多得的才俊，可是管理者毕竟是人才辈出的，推陈出新保持企业活

力也算是微软的高明之举。按照媒体报道的微软一方的说法，李博士是掌握几个与google直接竞争领域内的核心机密的全球副总裁，此时此刻，让他到竞争对手那里效力，李博士掌握的核心机密一旦用于对手对于微软中国业务的竞争，我想，任何一个老板想到这些问题都会额头冒汗。微软一怒之下诉诸公堂，也就在意料之中了。当然，微软和google的这段恩怨迟早会“谈笑间，灰飞烟灭”。我们的企业，尤其是中小企业却要从此中悟出点门道来。那就是在创业阶段，尤其是新兴的高科技企业，应该未雨绸缪，在法律上设计好保护手段，避免重蹈“核心技术人员一走，企业就面临灭顶之灾”的覆辙。人，总还是要用的，没有人就没有企业。用了人也还是要信任的，不信任所用之人企业就长不大。但是今天的“用人不疑”必须要有制度设计和法律文件作为后盾。如果老板们要保持对员工永远的微笑，那么不妨把这活交给精于此道的专业律师。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