

<<裁员误区及风险控制>>

图书基本信息

书名：<<裁员误区及风险控制>>

13位ISBN编号：9787303110032

10位ISBN编号：7303110038

出版时间：2010-6

出版时间：北京师范大学出版社

作者：魏浩征

页数：174

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<裁员误区及风险控制>>

前言

每每发生类似“金融海啸”的经济不景气，有关怎么控制企业人力资源成本的问题此起彼伏。

问题集中在以下几个方面：能不能裁员，怎么裁员；能不能降薪，怎么降薪；能不能强制员工休假，怎么休假；近两年，关于企业裁员的新闻报道也接二连三，从美国、日本、欧洲等国的企业开始，到国内的大企业，再到国内的中小企业。

互联网上关于企业裁员、降薪、休假的讨论也很多，白领们开始忧心忡忡，互晒各自所在公司的裁员、降薪、强制休假政策，交流怎么避免被裁。

所谓“某某公司变相裁员十招”之类的帖子甚嚣尘上。

关于就业率的问题被政府部门提为了最重要的几个议题之一，关于保就业，限制裁员的文件和政策纷纷出台。

人力资源从业者们开始讨论经济危机下的人力资源政策调整问题，企业经营者们开始讨论企业怎么过冬。

发生经营困难的企业，渡过危机的主要思路策略可以用四个字来概括——“开源节流”。

而且重点放在了“节流”上面。

因为“开源”更有难度，没有机会不行，没有条件也不行；而“节流”，操作起来则相对容易得多。

在经历了一轮又一轮“粗放式”的高速发展后，要精减费用，要降低运营成本，办法有很多。

<<裁员误区及风险控制>>

内容概要

发生经营困难后的企业，渡过危机的主要思路策略可以用四个字来概括：“开源节流”——面对危机，“节流”远比“开源”要见效快。

于是乎，精简、控制办公费用，压缩广告费、招待费、差旅费、培训费预算；还不行的话，减少工作时间，鼓励员工休假，降低工资福利；再不行的，关掉一些部门、分支机构，停工停产，乃至裁减人员。

所以，裁员、降薪、休假，成了企业应对经营危机最后的法宝，可谓之“应对经营危机的三把砍刀”“砍”工作时间、“砍”薪资福利、“砍”人员。

裁员、降薪、休假的目的，本身是想降低企业运营成本，帮助企业渡过危机，存活下来。不曾想到，错误的观点、错误的经验、专业知识的缺失，导致了裁员、降薪、休假的错误运用，反倒因为劳动争议而大大增加企业的成本，增大企业的风险。

<<裁员误区及风险控制>>

作者简介

魏浩征

国内顶尖的劳动法与员工关系管理专家之一，劳达集团 / 劳动法世界labo root . com创始人兼首席咨询顾问，《员工关系》总编。

兼任北京中关村IT协会劳动关系首席顾问，复旦大学、上海交通大学、浙江大学、中山大学、四川大学总裁班特约讲师。

担任蒙牛乳业、上汽通用五菱、上广电、华润、拜耳、富士通、卜峰莲花、中国五矿、趋势科技、绿城房地产集团、中国日电、法制日报、采埃孚等数百家知名企业集团总部劳动法与人力资源管理顾问、劳动关系特聘培训师，曾在全国各地主讲超过500天次劳动关系管理公开课及内训课程，主持企业并购、改制、重组、裁员、外包、劳动关系管理体系建设、劳动争议々卜王单等重大咨询项目数十起。

正式出版《用人风险控制》、《入职 / 在职 / 离职管理日记》、《裁员误区及风险控制》、《中国三十六城市劳动法规政策操作指引》、《魏浩征读劳动合同法及实施条例》等著作和培训光盘16部。

<<裁员误区及风险控制>>

书籍目录

第一章 裁员的三大误区 “想裁就能裁” “只要赔钱就能裁” “想裁谁就裁谁” 第二章 裁员的原因和方式 为什么要裁员 经济性、结构性裁员：规模性裁员 经济性、结构性裁员：个别性裁员 优化性裁员：辞退员工 “协商裁员”：协商解除劳动合同第三章 规模性裁员的操作要点 什么情形下可以进行规模性裁员 禁止实施规模性裁员的七大类特殊员工 裁员的人员先后顺序及被裁减人员的优先就业权 规模性裁员的法定程序 规模性裁员的注意事项第四章 个别性裁员的操作要点 什么情形下可以进行个别性裁员 禁止实施个别性裁员的七大类特殊员工 个别性裁员没有顺序问题和优先就业权的问题 个别性裁员的法定程序第五章 优化性裁员：辞退员工 辞退与裁员的区别 辞退有法定重大过错的员工 辞退绩效不合格的员工 “末位淘汰”的正确运用第六章 “协商裁员”的操作要点 协商裁员的操作背景 “协商裁员”中特殊员工的处理 协商裁员操作注意要点第七章 裁员的成本核算第八章 离职面谈及离职手续第九章 裁员的替代措施 附录 实用管理工具范本

<<裁员误区及风险控制>>

章节摘录

这里有三大原则，企业一定要坚守。

第一，千万别让员工看出“除了协商再没有其他解决办法”。

一旦员工看出来，就会抱着“反正我不同意你们也不能拿我怎么样，既然如此，还不如多要一点再走”的想法和公司对抗到底。

所以，企业要做的就是表明态度和立场，寻找一个让员工信服的理由，表明自己这么做是合法的、有依据的。

要让员工知道，即使他们不同意，公司仍然有办法处理。

第二，控制好时间。

要把时间的紧迫性体现出来。

引导员工在短时间内作出决定，快刀斩乱麻。

利用员工的趋利心理，即越早签订解除协议的员工得到的补偿越优厚。

第三，弄清楚员工的真正意图。

当公司通知员工要解除劳动合同时，都会很抵触，甚至不愿意和公司沟通。

这时，企业要做的就是弄清楚员工的真实的想法。

举个例子，不愿意和公司协商、提出无理要求的员工，很有可能有着不同的想法。

有的员工觉得公司不仅侵犯自己的利益，而且不把自己当回事，感情上无法接受，所以不和公司谈。

对于这类员工，公司需要耐心等待和劝导，给员工一点时间，让他自己想明白；而有些员工，看似很愤怒，其实目的很简单，就是想闹事，趁机多拿些补偿。

这类员工有个普遍的特点，一开始很强势，但是发现公司一点都不退让时，会自己想办法挽回。

对于这类员工，公司要明确自己的态度和底线。

<<裁员误区及风险控制>>

编辑推荐

裁员、降薪、休假的前提是企业穷尽了其他的救济办法后仍无法保证企业“过冬”！ 裁员、降薪、休假的底线是合法、合理！ 裁员、降薪、休假的最终目标是实现企业和谐、永续发展！ 品牌、诚信、团队，才是企业永续发展的长久推动力！ 《裁员误区及风险控制》不是教企业怎么裁员，而是提醒企业在面对经营危机时更应该注意法律风险的控制以及企业应承担的社会责任和雇主责任。

裁员、降薪、休假操作中常见的错误观点、错误经验和错误做法有： 想裁员就能裁员。 赔钱就能裁员。

想裁谁就能裁谁。

裁员后不久，又进行大规模的人员招聘。

对员工进行岗位、甚至工作地点的调动，迫使员工自己辞职。

降低、减少员工的薪资福利。

让员工预休未来几年的年休假。

让员工预先调休，调休时间抵扣未来可能发生的加班时间。

无薪教育训练，如军训、做操、开会等。

强制安排员工回家休息，不发工资。

<<裁判员误区及风险控制>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>