

<<企业辞退员工的艺术>>

图书基本信息

书名：<<企业辞退员工的艺术>>

13位ISBN编号：9787501770083

10位ISBN编号：7501770085

出版时间：2005-7

出版时间：中国经济出版社

作者：李冬秀

页数：318

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>

<<企业辞退员工的艺术>>

内容概要

当前论述管理的书很多，但专门从企业的角度探讨如何有效辞退员工的书很难见到，本书试图以一些鲜活的例子，简洁深透的分析，给企业管理者、人事部门经理及相关工作人员一些启发。

本书选例侧重于我国目前企业的实际情况，具有符合当前国情、企情的特点，为国内企业特别是非国有企业量身打造。

本书的案例分析不拘于案例本身，每章都有一个侧重点，但整体又相互印证，成为一个有机整体。在分析案例时，跳出了以往就事论事的模式，不单单从法规角度出发，尝试更多地从科学管理的角度展开。

随着我国企业改革的不断深入，员工辞退应引起企业管理者的重视，但愿本书能起到抛砖引玉的作用，使辞退员工不再是困扰企业和员工的一块“心病”。

<<企业辞退员工的艺术>>

书籍目录

开篇语 (1)1 让被辞退的人满意而去 (3)2 能力人品应兼得 (11)3 离职面谈的一般性问题 (16)4 体面辞退敏感职位员工 (21)5 员工激励与员工离职 (25)6 企业如何应对劳动纠纷的高败诉率 (29)7 警戒辞退不利者 (35)8 辞退与损失的降低 (39)9 招人旺季再辞退 (44)10 及时请离朝三暮四郎 (49)11 中小企业的员工主动辞职——花钱反而买来离心(55)12 公正辞退员工——不让守寡职位吞噬优秀人才(60)13 人事经理与CEO的高离职率 (65)14 人员“下放”与集体“跳槽”的避免 (71)15 员工离职的直线因素 (77)16 HR为何被新CEO辞退 (82)17 裁员时被辞退员工的选择标准 (87)18 辞退与“人员储备” (93)19 随意辞退酿苦果 (98)20 风物长宜放眼量 (103)21 公司股东与劳动合同 (108)22 留住人才有讲究 (114)23 辞退时的企业文化沟通 (118)24 为职员提供学习的阶梯 (124)25 把握人的几种需求 (129)26 新人职销售人员的辞退与留用 (135)27 员工离职面谈——关注员工的兴趣方向 (139)28 由辞退谈HR的责任 (143)29 辞退时HR的连带责任 (148)30 适用“追溯力”的辞退 (153)31 应征入伍后合同的中止 (157)32 放弃服务期就不能要求赔偿 (162)33 订立劳动合同留意地域问题 (168)34 双薪发放先规章 (174)35 自我保护得适度 (179)36 调岗降薪辞退人员 (184)37 细寻柳暗花明处 (189)38 此时辞退正当时 (195)39 经济补偿与“水土不服” (199)40 代签合同亦有效 (204)41 违约与赔付应分清 (208)42 辞退待遇需到位 (213)43 长期病休者的辞退 (218)44 蒙一时不能骗一世 (224)45 新老雇主联手炒掉不讲信用者 (229)46 就业协议与劳动合同 (234)47 集体合同的制定 (246)48 电子邮件辞职有效么 (252)49 计时工的辞退取舍 (257)50 合同期与经济补偿 (262)51 辞退试用期人员 (267)51 合同续签没有试用期 (272)52 顺利辞退始于预防性制度 (277)53 法规吃透好办事 (283)54 如何对待刑事犯罪人员 (289)55 做足程序再行辞退 (294)56 开除员工要有理、有利、有节 (301)57 军队用人可仲裁 (305)附录1 员工辞退(辞职)通知书范本 (310)附录2 集体劳动合同范本 (311)后记 (318)

<<企业辞退员工的艺术>>

章节摘录

2 能力人品应兼得 管理特别是人事管理中，人品和能力的评价结果必然引起相应的人事行为发生。

而人品的评价有如是人事管理中的水平考试，上了线就行，当然还高些更好，但要是不上线，就要动用一票否决权；而能力的评价是选拔考试，也有“国家控制线”，上不了线当然不作考虑，而上了线却是越高越好。

案例 宏宇公司的人事经理张真最近烦透了，因为公司领导交给了他一一项困难的任務，尽快拿出对公司业务部林伟的处理方案。

本来处理人事上的事对于干了近十年人事工作的老张来说是驾轻就熟的事，可这次却有些难办。

事情是这样的：公司业务部去年招聘了一批业务员，招他们进来的主要原因是公司代理了一种抗癌新药，这种药是国外一家大公司开发的最新药品，众所周知，抗癌药多如星辰，不可能有特效，但又都有效，卖的好坏主要靠的还是市场运作，出去开拓市场的业务员尤为重要。

由于这种药是高技术含量产品，公司招聘时要求是本科以上学历医药专业毕业，林伟和其他应聘者向公司提交了学历证书，最后通过层层考核，公司录用了林伟等十五人。

经过一个月的培训，表现突出的林伟和另一名新进员工被公司派往广东一中等城市开拓市场，林伟做代表处负责人。

在随后的一年时间里，他们取得了很好的成绩，并且和当地医疗机构建立了良好的合作关系。

可就在上个月底，和林伟一起去的这位同事向公司反映林伟不是本科毕业，只是函授大专毕业，当初向公司提交的是花钱做的假文凭，这名员工告密当然是想取而代之，随后公司查证林伟的确是伪造的毕业证。

对于此事公司领导层看法不一，有的觉得林伟市场能力不错，文凭无关紧要，有的认为文凭对于市场人员来说虽然关系不大，但事关人品马虎不得。

公司领导决定将这道难题交给人事经理张真来作答。

简析 在本例中，能力突出的业务人员林伟实际上是通过伪造-文凭进入公司的，无疑，林伟的人品是缺乏诚信的，可能有人认为他提供假文凭是不得已而为之，认为公司当初招聘不该将文凭限制得太死，这些均值得劳资双方思考。

对于劳动者来说，获得劳动的机会并非一定要通过假文凭途径，且不说还有很多公司不要求高学历，即便要求学历的公司，你也有打动他们的办法，毕竟公司招你进去是做事的，你可以以低身价去试用获得该公司的认同；而公司方招聘时除了实事求是地考虑高学历对招聘职位是否必要，在招聘过程中还得灵活处理，对于文凭有所欠缺但又敢于毛遂自荐的人员，不妨给他们一个证明的机会，毕竟这样的人员是勇敢、自信的。

而在本例中要处理的是已经发生的假文凭事件，这似乎关系到能力、文凭、人品孰轻孰重？其实对于企业领导来说，他们看重的当然是能力和人品，文凭只是最初的筛选工具而已，可在本例中却是由文凭的缺少导致人品中“诚信”的缺如。

在企业经营中，最需要的是员工的能力，但在企业的管理中，对员工人品的评价却又占十分重要的位置，这并非说此时对员工能力的评价就不重要了，更不是说管理与经营相矛盾，因为不管何时，管理都是服务于经营的。

但是必须明确，管理特别是人事管理中，人品和能力的评价结果必须引起相应的人事行为发生。

而人品的评价有如是人事管理中的水平考试，上了线就行，当然还高些更好，但要是不上线，就要动用一票否决权；而能力的评价是选拔考试，也有“国家控制线”，上不了线当然不作考虑，而上了线却是越高越好。

回到本案本身，显然人品评价不及格的林伟必须辞退，没有替代方案可行，因为导致对他人品评价不及格的原因是“诚信缺如”，而“诚信缺如”的事件发生在招聘之时，由此开始界定的时间跨度否决了林伟在公司的整个时期，用严格的管理学逻辑分析，他对公司的贡献未被该负面评价否定的部分为零。

从人性化管理角度来说，也不是简单的处罚可以平息该事件的，毕竟假文凭的负面效应不利于培

<<企业辞退员工的艺术>>

养其他员工诚信品质及对公司的忠诚度，而且如此一来在管理上的先例示范作用会导致严重后果，让有些员工认为可以“恃才而骄”，公司制度可以人为灵活处理，进而搅乱整个公司的管理。

P11-15

<<企业辞退员工的艺术>>

媒体关注与评论

管理者的一道共同难题，请神容易送神难，让被辞退的人满意而去，招人旺季再辞退，辞退员工与“人员储备”，随意辞退酿苦果，及时请离朝三暮四郎，开除员工要有理、在利、有节，辞退与损失的降低。

“铁打的营盘流水的兵”。

企业要进入当然也要辞人，请神容易送神难！

辞退员工讲艺术，辞退员工更考验企业的用人制度和领导的战略眼光。

辞退员工不容易，本书帮您和您的企业解除这块“心病”。

<<企业辞退员工的艺术>>

编辑推荐

辞退员工是管理者的一道共同难题，是成功企业管理者的一堂必修课。
企业要进人也要辞人，请神容易送神难！
辞退员工要讲意识，辞退员工更考验企业的用人制度和领导的战略眼光。
辞退员工不容易，本书帮您和您的企业解除这块“心病”。

<<企业辞退员工的艺术>>

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>