

<<企业裁员管理>>

图书基本信息

书名：<<企业裁员管理>>

13位ISBN编号：9787509515518

10位ISBN编号：7509515513

出版时间：2009-5

出版时间：中国财政经济出版社一

作者：曹大友

页数：250

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>

<<企业裁员管理>>

内容概要

由曹大友博士撰写、中国财政经济出版社出版的《企业裁员管理》一书，从“最终检验管理的是企业绩效”这一基本认识出发，把企业裁员视作组织内部的一种人力资源调配活动，从而确立了企业裁员管理研究的实质就是“探寻企业裁员政策与实践影响企业绩效的过程与方式”这样一个基本观点。在这一指导思想下，作者以战略人力资源管理思想为理论支撑，把裁员活动作为企业人力资源管理系统中的一个子系统，通过分析企业裁员管理活动的一般性构成和影响企业裁员管理行为的主要因素，构建出一个有效管理企业裁员活动的基本分析框架，并形成一些对企业裁员管理有着重要指导意义的观点，如企业应当根据自身的战略选择、制度特征、能力构成以及人力资源管理体系的特点决定是否实施裁员行为；企业裁员活动，或者直接影响组织绩效水平，或者通过组织能力构成及人员行为特征的变化而间接影响到组织绩效，企业要有效裁员，就必须保证其管理行为同时具有内部一致性和外部一致性的特征。

<<企业裁员管理>>

作者简介

曹大友，男，1967年生于重庆市沙坪坝区，管理学博士，副教授，西南政法大学管理学院院长，西南政法大学人力资源与劳动法制研究中心负责人。

长期从事企业人力资源管理的教学与研究，主要为本科和研究生讲授《人力资源管理》、《管理研究方法》等课程。

先后主持了3项省部级课题和5项横向合作课题，在《中国人力资源开发》、《社会科学辑刊》《外国经济与管理》等期刊发表论文20余篇，合作出版了《现代人力资源开发与管理》、《薪酬管理》等教材。

<<企业裁员管理>>

书籍目录

0 引言：企业裁员管理——一个世界性难题 0.1 问题的提出 0.2 研究视角、方法思路及主要观点 0.3 研究意义 0.4 主要理论创新

1 企业裁员问题研究的现状与趋势 1.1 企业裁员问题研究概述 1.2 人事管理流派的研究 1.3 组织衰退流派的研究 1.4 战略变革流派的研究

2 企业裁员行为概述 2.1 企业裁员行为的本质内涵 2.2 企业裁员行为的产生 2.3 企业裁员活动的目标体系 2.4 企业裁员活动的主要类别及特征

3 企业裁员管理的综合框架 3.1 人力资源管理与组织绩效 3.2 企业裁员管理活动的构成 3.3 影响企业裁员管理的主要因素 3.4 有效管理企业裁员的综合框架

4 成本节约型裁员的管理行为分析 4.1 成本节约型裁员的模式设计与选择 4.2 成本节约型裁员的过渡管理行为 4.3 成本节约型裁员的组织整合过程 4.4 案例研究：上海贝尔阿尔卡特公司(ASB)的“自愿离职计划”

5 变革型裁员的管理行为分析 5.1 变革型裁员的模式设计与选择 5.2 变革型裁员的过渡管理行为 5.3 变革型裁员的组织整合过程 5.4 个案研究：合肥美菱股份有限公司的裁员管理——兼论中国国有企业的减员增效

企业裁员的管理策略分析 6.1 企业裁员的经济补偿策略7 企业裁员效评的评价 8 金企裁员的法律限制分析 第9章 危融危机背景下的企业人力资源管理策略 结束语 主要参考文献 后记

章节摘录

比较和思考上面介绍的关于组织规模收缩战略与模式的三种主张可以发现：首先，此处所谓的战略和路径实际上是可以相互替换的术语，都是指实施组织规模收缩行动的一般模式。

其次，无论是从组织演进角度还是从战略变革角度看，组织规模收缩的实施都存在着多种可供选择的有效模式。

尽管前面所提及到的三位专家对规模收缩战略或者路径的划分不同，但是，都是以大量实证研究结果或者逻辑严密的理论为基础的，都具有科学性。

关键问题是企业组织如何根据自身的情况来选择正确的组织规模收缩模式。

再次，组织规模收缩模式的选择过程依然是未来研究的重点。

凯麦隆教授和弗勒曼教授的理论都没有对组织规模收缩模式的选择过程进行详细的探讨，洛克-李·第威特博士的研究虽然对此进行了深入的分析，但是其视角毕竟只局限在企业组织的战略退却方面。

如果企业组织在竞争战略维持不变的前提下进行组织规模收缩，又应该考虑哪些因素并如何进行选择呢？

总而言之，尽管学术界已经对组织规模收缩方式进行了探索并取得了突破，但是仍然存在着许多有待进一步深入研究的问题，这将是未来理论研究的重点所在。

组织规模收缩行动对组织的影响、组织的干预措施以及组织的重新整合应该是组织或战略层面研究中不可缺少的问题。

在此方面，关于组织规模收缩行动对离岗人员和留任人员的影响以及组织如何帮助离岗人员等问题已经得到了深入具体的研究。

但是，学术界对如何管理留任人员并重新整合组织的问题却关注不多。

其中具有开创性意义的成果的当数布罗克尔教授（Joel Brockner）。

他将组织规模收缩行动中的留任人员称为“幸存者（Survivors）”，并发表专文论述了有效管理“幸存者”的问题。

在他看来，幸存者所感受到的公平性和工作条件的变化是影响幸存者反应的主要因素。

为了缩小和消除幸存者对企业裁员行为的消极反应，在采取裁员行动之前，组织应该评估裁员行为与公司文化和公司战略的关系，提前公布裁员政策，识别关键人员并恳求他们为新组织的建立作出努力，让执行裁员行为的经理人员作好准备；在裁员过程中，企业应该充分掌握信息，进行大量沟通，提供必要的帮助，用自尊自爱来教育被裁员工，提高经理人员的可接近性，举行隆重的仪式来让被减人员离开组织；在裁员后，组织应该要求幸存者充分发挥作用，应该维持合理的规模，尽量使工作丰富化并保证给予幸存者更多的机会。

此外，美国南卡罗林拉大学管理系教授、著名组织行为研究专家丹涅尔·弗里德曼（Daniel C. Feldman）对规模收缩后组织整合问题的研究也具有重大的学术意义和影响。

他从人力资源生涯管理的角度提出了整合组织的系列建议。

在他看来，既然组织的规模缩减和人员削减是未来组织经常使用的战略，那么，组织应该重新设计其生涯管理方式。

他为此提出了8个方面的建议：首先，组织应该开发一种长期的生涯管理规划，以适应企业规模缩减的需要；其次，组织应该努力控制其核心人力资源；其三，组织应该将生涯管理的重心从提拔变为个人的成长和发展；其四，企业应该尽量通过职位和团队来保持幸存者对组织的忠诚；第五，组织应该改变对员工生涯发展的指导方式，逐步过渡到一种个别的、非正式的和咨询式的生涯指导；第六，组织应该更多采用以业绩为基础的报酬体制；第七，组织应该尽量采用非金钱激励方式；最后，企业应该对环境的变化作出积极的、创新式的反应。

毫无疑问，无论是布罗克尔的见解还是弗里德曼的建议，都在一定程度上对组织规模收缩后的组织整合实践具有指导作用，然而，从实践发展的需要和理论的完善看，学者们还应该进一步从整体上来考虑规模收缩后的组织整合问题。

大量的理论研究和实践都已经证明，无论是裁员行为还是组织规模收缩行动，本质上都是一把“双刃剑”，它既可能促进组织的变革和完善，同时也对组织氛围和组织文化造成破坏。

<<企业裁员管理>>

从理论推测，不同的规模收缩战略或路径对组织的负面影响应该是不同的，与之相适应的组织重新整合对策也应该有差异。

如何从整体角度来发展组织整合战略应该是未来理论发展的重点之一。

总而言之，目前仍然盛行于西方发达国家的组织规模收缩问题是一个十分复杂的研究领域。

从该问题的组织或战略层面的研究成果看，首先，虽然学术界对组织规模收缩行为的内涵和本质特征存在着不同看法，但是，几乎都相信，裁员行动是规模收缩过程中的主要表现形式。

因此，回顾和评析有关组织规模收缩的不同定义，能够加深我们对企业裁员行为本质特征的认识。

其次，从西方学者对企业组织规模收缩过程和战略模式的研究中，我们可以借鉴和学习他们的分析框架和研究视角，深入剖析企业裁员行为的过程，探讨有效裁员的基本路径和战略模式。

此外，和组织规模收缩一样，企业裁员行为也对企业组织带来了巨大的负面影响。

他们对于规模收缩行动负面影响及其规避方式的研究可以提醒我们在裁员行为研究中注意和解决这个问题。

综上所述，由于企业裁员行为自身的发展和演变，理论界对裁员问题的研究视角也发生了两次转移：即从人事管理角度转向组织衰退角度，再从组织衰退角度转向战略变革角度。

纵观不同视角的研究成果可以发现，学术界虽然已经对裁员过程及裁员管理行为进行过不少研究，但是，仍然有许多问题值得进一步思考和探索：第一，企业裁员行为的本质特征是什么？

人事管理流派的学者虽然给出了明确的定义，但是，他们的定义与我们通常所指的裁员行为存在差异。

战略变革流派的学者也给出了定义，但是，他们定义的不是企业裁员行为，而是组织规模收缩。

这两个概念虽然有相似之处，但是，毕竟相互之间存在本质差异，不能等同对待。

不仅如此，不管是人员削减的定义还是组织规模收缩的定义，都基本是一种描述性定义，没有指明这种行为的本质特征。

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>