

企业短路：当裁员作为一种战略 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/233/2021_2022__E4_BC_81_E4_B8_9A_E7_9F_AD_E8_c70_233801.htm 研究表明，如果某家公司在没有制定出完善战略计划的大背景下宣布裁员，这家公司的股价在几天之内平均会下跌5%至6%。与此相反，假如大规模裁员作为广泛重组计划的措施之一，而且制定出完善的战略规划，公司的股价在消息公布之后的数天内平均上涨4%左右。裁员、缩编、规模适化、下岗、离职、解聘、减员、离岸、外包……不论使用何种术语，企业有时不得不裁员并从中获得战略利益。裁员意味着企业为提高利润正在进行重组，从而带给华尔街好消息和振作留守员工的士气。但研究人事的专家认为，倘若无法正确处理裁员并做好员工解释工作(或者裁员没有经过认真考虑且不能起到决定性作用)，那么这种方法可能就会适得其反。沃顿领导力与变革管理中心主任、管理学教授迈克尤西姆说：“美国公司曾经掀起大规模的裁员浪潮，尤其是在上世纪90年代初以及本世纪初网络泡沫破灭的时候，通过观察，我们对这些公司裁员的利弊已有透彻的了解。”研究表明，华尔街并不像人们想象的那样，总是对裁员持赞成态度。大型的机构证券市场非常讲求实际，他们其实对只为在短期内达到削减成本的目的而背后缺乏完善战略规划支持的裁员行为感到担忧。投资者有时并不像人们想象的那样对裁员表示热烈欢迎。他们赞成的其实是重组而不是裁员这种特定的重组措施。最好将减员，也就是削减成本，视为重振企业和改善业绩的措施。但卡普利认为，华尔街有时候从自己的利益出发也支持裁员。他说，

“假如因为裁员可以让财务分析员感到快乐，就将裁员定义为公司的必由之路，那么公司也可以因为分析员特别青睐裁员而裁员。这些分析员喜欢裁员是因为裁员之后公司的利润数字会即刻上升。他们无法评估裁员会造成怎样的长期后果，但眼前的利益是立等可见的。”卡普利指出，学术研究报告表明裁员常常对公司业绩产生负面影响。“但这样说对于那些认为自己必须裁员的公司而言有失公允，因为研究存在的问题之一就是研究是如何进行的。从定义上说，需要裁员的公司已经是身陷囹圄。所以如果选择已经身陷囹圄的公司‘作为研究对象’，这些公司在裁员之后的情况当然会更糟。”通常公司在出现产能过剩等特殊问题时采用裁员的方法比较有效。在产能并无过剩的情况下削减成本会损伤企业的元气。没有哪家公司仅凭裁员就能获得成功。沃顿管理学教授劳伦斯赫比尼亚克说，包含在重组计划之中的裁员等于在暗示大家，公司正在“重新致力于有效利用稀少的资源。”他把此类举措比作投资者重新分配投资组合中的资产，把收益较差的证券换成获利更丰的投资产品。裁员也是在向客户、竞争对手、供应商和华尔街发出重要的信号。赫比尼亚克回忆说，“多年以前宝洁也曾经裁员数千人，他们把裁员称为节约成本，但CEO也说这是在告诉大家宝洁在进行企业文化变革：即消除怠工，提醒大家关注新的市场、产品与创新，清理冗员。所以裁员也可能标志着企业要重振旗鼓。”

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