

企业裁员就是要“闪电式” PDF转换可能丢失图片或格式，
建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/268/2021_2022__E4_BC_81_E4_B8_9A_E8_A3_81_E5_c67_268582.htm 1月底的时候，在老板的要求下我动手裁掉了27个人。这27个人全是在不知情的情况下被叫到我的办公室谈话的。当然，谈完了大家也就可以直接回家了。这次裁员帮助公司降低了不少成本，除去这些人来年的工资，年终奖方面也省了不少。春节期间和一个朋友谈起这事，他问我为什么裁员一定要快刀斩乱麻，要玩“闪电式”。我告诉他这里面其实有不少学问。下面的内容是我对那天谈话的总结，希望能对同行朋友有个帮助。作为一个人力资源方面的专职从业者，我一直认为自己所从事的工作中有几个环节是最为重要的：招聘、人力制度、裁员。而在这其中，裁员的环节往往是最引人关注的。并且，在这里我想指出的是，在我所从事的IT行业，裁员这个事情本来就是残酷的，手段永远是无情的。就裁员这个企业行为来讲，它是支持企业进行战略调整的必要手段。因为一个公司除了要向员工负责外，还要向董事会、股东负责，因此在某些时候，裁掉一些部门是很正常的。06年百度干的事也就是因为这个原因。职场是按照理性的商业规则运转的，本身是冷酷无情的。当一个企业需要裁撤部门和员工的时候，过程就是不讲人情的，对双方来说，都是长痛不如短痛。在裁员的实际操作过程中，包括我们公司在内的很多企业采用的都是“闪电式”手段。以百度06年的裁员事件为例，裁员事件的相关人员从接到通知到离开公司一切全是在4小时内完成（我一般要求是在1小时内离开，并且有专人跟踪）。同时，一些企业在进

行裁员时，往往在正式通知员工前便已经撤消了他们在公司内部各种系统之间权限。例如，所有相关员工的电脑网络使用权被取消，已经连上网络的员工电脑被系统自动锁死无法使用等等。很多人都对这种"闪电式"手段进行抨击和诟病，说企业是多么的无情和残忍。其实在这个信息化日益发达、企业竞争日益加剧的社会中，企业的这种做法也是无奈之举。我的老板就很明确地告诉过我，一旦某些员工被要求离职后还能够在企业中呆上两个小时，那么他们就能够将企业的软件和商业机密完全拷贝走。而且我相信这也是很多像我一样的人力资源管理者目前所要考虑的。因为在中国，已有的数据资料往往是员工寻找新工作的重要砝码。而对于企业来讲，花费几百万上千万的结果可能很快就成为别人的资源。我其实也不想这样，谁愿意挨骂呀。但是由于目前这种企业机密保护的手段还十分有限，所以我也没办法。作为一个人力资源管理者，从客观的角度来讲，员工在企业中工作，利用企业资源所创造出来的任何成果应该都是用于支持所属企业发展和成长的。员工不应该再将这些成果以获取利益为目的再用于支持其他企业的发展。但是，由于上述的理想情况在企业实际管理中很难实现。由于现在各种USB设备的不断丰富，网络传输手段的多样化，员工很容易将一些资料带到任何他们所希望的地方。这对企业的生存和发展是个巨大的威胁。就我目前所在的公司来讲，由于上述原因的存在，我还只能继续采用"闪电战"的手段，并且我也知道这样会在员工中造成危机感和隐忧，所以我会通过安排部门领导谈话等方式进行安抚。但是，我还是希望找到一些方法来让这个过程变得更为人性化。前几天在与一位就职于一家德资公司的

同行朋友聊天时也探讨过这个问题。当时比较意外的是他们在初期也采用这种方法，但是在买了一套ERM系统后，现在裁员的过程已经变得很人性化了，因为所有的数据都被保护起来了，员工无法把它们再带出去。后来上网查了查，发现叫ERM的系统还挺多的。但是简单比较了一下后，我想他说的ERM可能是企业权限管理，专门保护企业数据的。其实我也不想对员工下手，谁挣钱容易呀？只希望公司能够更好地经营，大家表现的更好，每个人都能在工作中多挣些钱，更好的发展。但是无奈自己所做的事情就是这个，看来只要我们的公司不上ERM，我还要继续闪电式。还是那句话裁员，就是要快、要狠。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