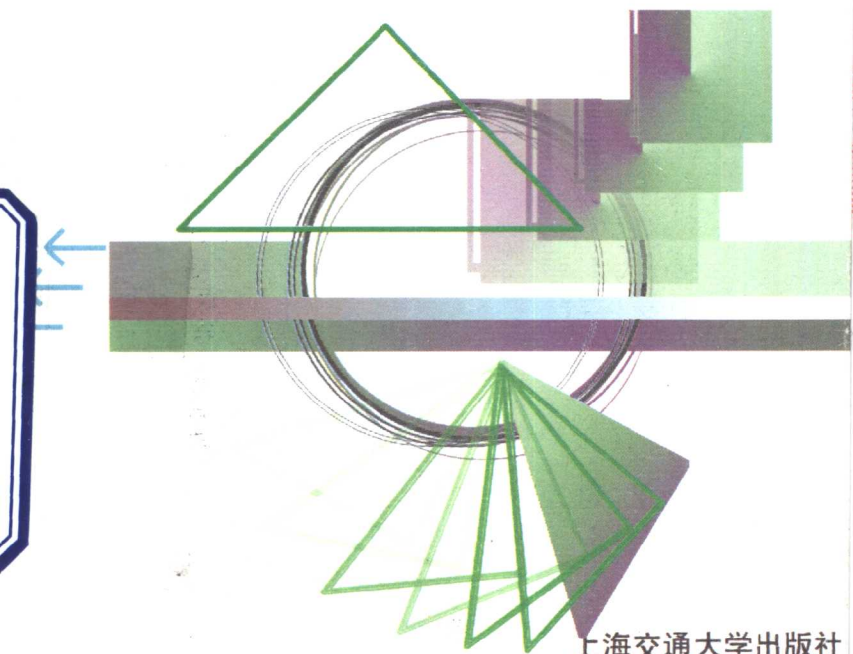


现代企业人力资源管理技术丛书

朱必祥 编著

人员遣散技术

RENYUAN QIAN SHAN JISHU



上海交通大学出版社

现代企业人力资源管理技术丛书

人员遣散技术

朱必祥 编著

上海交通大学出版社

内 容 提 要

本书运用一般与个别相统一的分析方法,从市场经济运行的一般规律出发,研究市场经济中企业人员遣散普遍适用的技术,同时针对性地研究处于市场经济发展中的我国企业人员遣散问题,特别是国有企业裁员下岗的技术问题。

图书在版编目(CIP)数据

人员遣散技术/朱必祥编著. —上海:上海交通大学出版社,2001

(现代企业人力资源管理技术丛书)

ISBN 7-313-02679-X

I. 人… II. 朱… III. 企业管理:人事管理

IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 23187 号

人员遣散技术

朱必祥 编著

上海交通大学出版社出版发行

(上海市番禺路 877 号 邮政编码 200030)

电话:64071208 出版人:张天蔚

上海交通大学印刷厂印刷 全国新华书店经销

开本:787mm×960mm 1/32 印张:6.875 字数:136 千字

2001 年 7 月第 1 版 2001 年 7 月第 1 次印刷

印数:1~3050

ISBN 7-313-02679-X/F·378 定价:9.00 元

版权所有 侵权必究

编委会名单

主任 赵永乐

委员 (按姓氏笔画为序)

马士斌 方江宁 孙淮斌

李 晖 朱必祥 吴 远

况志华 陈京民 郁金豹

赵永乐



总 序

考察中国企业人力资源管理发展的历程，我们大致可以把它分为五个阶段。

如果把 20 世纪 70 年代末 80 年代初算是第一个阶段的话，那只能说这是一个启蒙的阶段。正当人才学走红中国大地的时候，“人力资源管理”这个名词开始出现在中国。面对这个新名词，除了少数人好奇之外，不少人都感到不可理解。记得那时还有人提出这样的疑问：劳动者不是国家的主人吗？怎么能把劳动者当作一种资源来进行管理呢？这不是鄙视劳动者吗？不过在众多的企业里并没有引起充分的注意。但我们必须明确地指出，在学术界，一些科研单位以及人才学、科学学等相关学科的专家学者已经敏锐地注意到这个名词。1982 年，与国际上的“人力资源”提法相衔接，当时的国家劳动人事部成立了人才资源研究所。不久，这一研究所成建制地转到当时的国家科委。这一研究所不但在人才资源管理的科研上卓有建树，而且在人力资源管理的宣传上也下了很大工夫。同期，笔者不但多次听王通讯研究员论及过人力资源管理，而且在天津理工学院看到过《人力资源管理》教材，并与该学院的阎凤高、于子明以及辽宁的王小夫、新疆的汪光盛等教授



学者对该教材进行过讨论。

80年代中期是第二个阶段。这时,以著名的人才学者王通讯研究员为代表的一批专家学者在宣传人才资源或其他学科理论的同时,也曾在全国广泛地宣传过人力资源管理。中外就人力(人才)资源管理与开发方面的学术交流也逐渐多起来。有关人才资源管理与开发的教材和专著相继出版,有力度的理论文章也竞相发表。但也可能是由于王通讯的“人才学”影响太大了,或是由于当时的气候尚未成熟,以至于人们,尤其是企业,对人力资源管理尚未引起像今天这样广泛的关注。这一时期可以称为宣传时期。

80年代末到90年代初期,改革开放形成了大气候,三资企业把国外的人力资源管理引入了国内,人力资源管理逐渐为人们所重视。1988年在贵阳召开的“国际劳工组织亚洲人力资源开发网、中国人力资源开发研究中心暨首届学术研究会”,标志着中国人力资源管理研究全面兴起并向系统化和组织化方向深入发展。在这一时期,国内的人才资源管理理论中融入了大量的国外的人力资源管理理论,国外的主要是发达国家的人力资源管理理论在我国开始广为传播。这是一个发展时期。

90年代中后期,中国企业逐步掀起了人力资源管理的热潮。人们普遍认识到:人才资源是第一资源,人力资本是第一资本,人力资源管理是增强企业竞争力的有效手段,人力资源管理部门是



企业的战略机构；不仅是人力资源管理者必须具备人力资源管理的知识和技能，各级管理者也必须具备人力资源管理的知识和技能。人力资源管理专业成为最热门的专业之一，人力资源经理也成为今天中国企业最短缺的人才之一。

第五个阶段指的是世纪之交的一段时期，包括今天，可能也要包括今后的一段时期。面对着世界经济一体化、发达国家进入知识经济时代、科技进步成为主要推动力这种大背景，人力资源管理出现了新的趋势。这种新的趋势主要表现在五个方面，即战略化的管理、资本化的运作、市场化的配置、整体性的开发和技术性的应用。其实不管哪一种趋势，最后都要落实在技术性的应用上。人力资源管理能否实现，关键在于应用。要想铸造企业的核心资源，就必须非常重视并娴熟掌握人力资源管理的技术。因此，构建科学适用的人力资源管理技术体系，就成为现代企业的管理追求。

对于大多数中国企业来讲，第五个时期就是技术性应用时期。很多企业已经认识到人力资源的重要性，也想管理好人力资源，但就是不知从何下手，不知怎么干，其实说到底，就是缺乏人力资源管理的技术。技术是理论得以实现的工具和桥梁，没有技术，再好的理论也只能是空中楼阁。中国企业要想实现从传统的人事管理向现代的人力资源管转变，就必须掌握现代的人力资源管理技术。掌握现代的人力资源管理技术，已成为中国



企业的当务之急。

自然科学有技术,名曰科学技术。管理科学也有技术,名曰管理技术。所谓技术,按照狄德罗在200年前主编的《百科全书》所下的定义,“是为某一目的共同协作组成的各种工具和规则体系”^①。人们普遍认为,这一定义至今仍有指导意义。根据这一定义,凡是为某一目的共同协作组成的各种工具和规则体系,都是技术。如果是这样的话,那么,为实现人力资源管理的目的而共同协作组成的人力资源管理工具和规则体系,也是技术,这就是人力资源管理技术。对于人力资源管理理论来说,人力资源管理技术是它的延伸,也是它的支撑。对于人力资源管理工作来说,人力资源管理技术则是它的指导,也是它的工具。一句话,没有人力资源管理技术,人力资源管理的目的就不能成为现实。

人力资源管理发展到今天,已经成为一个完整的体系:就职工的生涯来看,从人力资源的引入一直到退出;就再生产过程来看,从人力资源的生产一直到劳动消费;就运行主体来看,从组织、群体到个人;就人力资本活动来看,从投资、价值、成本到收益;就管理程序来看,从战略规划到实施和控制……。这就决定了人力资源管理技术也是一个完整的体系。这个体系包括:人力资源规划技

^① 宋健主编:《现代科学技术基础知识(干部选读)》,科学出版社、中共中央党校出版社1994年版,第5页。



术、人员招聘面试技术、人员素质测评技术、人员绩效考评技术、职工生涯管理技术、职工培训技术、薪酬设计技术、激励技术、劳动合同管理技术、劳动纠纷处理技术、人事诊断技术、人力资源价值成本分析技术、人员遣散技术以及群体组合技术等项具体技术。这些技术之间既具有内在的逻辑性联系,又在横向层次上和纵向系统上有本质区别,组织起来是一个统一的技术体系,实行起来又是一项项具体独立的技术。

切住这种时代的脉搏,上海交通大学出版社决意推出《现代企业人力资源管理技术丛书》。应上海交通大学出版社的邀请,河海大学人力资源研究中心组织了河海大学、南京理工大学等高校执教人力资源管理专业的老师们,自1999年初酝酿,6月开始写作,到2000年夏先后完稿,后几经修改,终于完成了首批丛书书稿。

丛书的作者们从我国企业人力资源管理与开发的实际出发,根据现代人力资源管理与开发理论,从微观的层面上为我国各类企业的人力资源管理与开发工作设计了一套通用适用的既互相关联又可独立操作的技术体系。丛书不奢谈理论,而力求对现代企业人力资源的日常管理与开发活动加以概括、提炼和研究,着重回答“做什么”和“怎么做”的问题。每一本著作就是一项具体的技术,不但向广大读者介绍了该项技术的形成和发展过程、理论框架和发展前景,而且更为重要的是还具体阐述了该项技术所涉及到的有关管理制



度、所要达到的目的,以及具体的分析方法和各种切实可行的选择方案、程序、操作技巧等。为了便于读者能顺利地了解、掌握和运用,每项技术在编排上都既有理论说明,又有实际操作说明,并且还有案例分析,力求具有系统性、可操作性、可读性和普遍实用性。

河海大学和南京理工大学是我国较早设立人力资源管理本科专业的高校之一,课程设置合理且各具特色,师资力量较为雄厚,不但为国家培养出大批的人力资源管理专业人才,而且还为众多的企业开展了人力资源管理咨询活动。比如:人力资源发展规划、招聘面试、素质测评、绩效考评、组织设计、生涯设计、薪酬设计、工作设计、管理诊断和培训等。产学结合,产生了很好的效果。这次推出的和以后将陆续推出的人力资源管理技术项目,不仅是他们教学科研的结果,而且也正是他们为企业开展咨询服务的成果。

21 世纪,是人力资源的世纪,是人力资源管理技术的世纪,更是人力资源管理技术的世纪。愿我国企业的人力资源管理技术之花,在改革开放的春天里,盛开不败!

赵永乐

2001 年 6 月于南京



朱必祥,男,1962年生。1986年毕业于华东师范大学政治教育系,后在复旦大学获哲学硕士学位,毕业后到南京理工大学从事马克思主义经济学和西方经济学的教学与研究工作。现为南京理工大学经济学副教授,经济学系主任。合作出版的著作《市场经济学导论》、《市场经济实务》、《新世纪人才曙光》、《马克思主义社会思想史》等。在省级以上刊物发表论文10多篇。获得过江苏省1996年科技进步三等奖和人事部第一届人事科研成果集体一等奖及南京理工大学董事会基金教师特等奖。现为江苏省《资本论》研究会理事,江苏省人力资源学会理事单位会员,江苏省企业文化研究会理事。主要研究方向为市场经济理论,人力资本理论与人力资源管理技术。



目录

1 导论	(1)
1.1 企业人员遣散的含义与 类型	(1)
1.2 企业人员遣散的原因和 必要性	(14)
1.3 企业人员遣散的积极作用 和消极影响	(22)
2 企业人员遣散的组织机构和 行为模式	(30)
2.1 企业人员遣散的组织机构 与职能	(30)
2.2 企业人员遣散行为模式 ..	(38)
2.3 国有企业人员遣散模式 ..	(46)
3 企业人员遣散的前期准备 工作	(60)
3.1 判定企业冗员	(60)
3.2 企业人员遣散的原则和 要求	(68)
3.3 确定企业人员遣散对象 ..	(76)
4 企业人员遣散的执行过程 ..	(84)
4.1 企业人员遣散的程序和 步骤	(84)
4.2 企业人员遣散决策的执行 过程	(89)
4.3 如何消解企业人员遣散决 策执行过程中的阻力	(95)



目录

5 企业人员遣散的后期管理	(99)
5.1 企业遣散人员人事关系的 转移	(99)
5.2 国有企业下岗职工和破产 企业职工的移交安置	(106)
5.3 企业人员遣散后内外关系 的调整与评估	(126)
6 企业人员遣散的经济补偿	(134)
6.1 企业人员遣散经济补偿 的含义、条件和必要性	(134)
6.2 企业人员遣散经济补偿 金的支付	(145)
6.3 国有企业裁员的经济 补偿	(157)
7 企业人员遣散纠纷的预防与 处理	(166)
7.1 企业人员遣散纠纷的 含义、类型与高发环节	(166)
7.2 企业人员遣散纠纷的 预防	(181)
7.3 企业人员遣散纠纷的处 理	(190)
参考文献	(202)
后记	(205)



1 导 论

1.1 企业人员遣散的含义与类型

1.1.1 企业人员遣散的含义、范围和特征

在市场经济中,企业是按照社会分工协作原则建立的从事商品生产和经营、创造社会财富、追求经济利益、实行独立核算的经济组织或单位,包括各种所有制类型和组织类型的企业,如公有制企业、私有制企业;外商独资企业、中外合资企业;个人独资企业、合伙制企业、合作制企业、公司制企业等。不论何种企业都是一定的资本(物)与劳动(人,劳动者)按照生产技术和生产关系的要求结合起来的组织。在市场经济中资本与劳动关系的一般规律是资本支配劳动,资本对劳动的吸纳遵循利润极大化的一般原则。资本的所有者是否雇佣劳动者?雇佣多少?什么时候雇佣?这一切都取决于雇佣劳动是否有利以及利益的大小。因此在激烈的市场竞争中,企业为了保持组织活力,赢得竞争优势,必然要通过人力资源管理部门对企业进行人事调整或人力资源配置变动。这种调整、配置变动就包括了一项重要的措施即“企业人员遣散”。



一、企业人员遣散概念的含义

在确定企业人员遣散概念内涵之前,有必要明确一下“遣散”的语义。《现代汉语词典》(修订本)对“遣散”的解释为:①旧时机关、团体、军队等改组或解散时,将人员解散或使退伍;②解散并遣送所俘获的敌方军队、机关等人员。可见,“遣散”一词有“释放”、“解散”和“遣送”的含义。对遣散的这种解释是狭义的、是与特定的社会历史环境相联系的,并不能作为“遣散”语义的广义的、一般的解释,对遣散的理解必须与具体的事与物联系在一起。我们可以从对“遣散”一词的英语翻译中来确定它的更为宽泛的一般含义解释。作为对“遣散”一词的英译有三个,即 disband、dismiss、send away。这三个词的含义都有“免……的职”、“解雇”和“解散”的意思,没有汉语中“遣散”的特定含义。因此,从汉语和英语对“遣散”一词的语义解释,我们可以引申出“遣散”的一般含义:即解散、遣送,不再与某组织发生关系。

所谓企业人员遣散,是指企业对不符合要求或需要的企业人员(职工)单方面解除或终止劳动合同,终止劳动关系,遣送出企业的行为或措施。企业人员遣散包括:①解雇、解聘和辞退;②经济性裁员;③提前退休。企业人员遣散不包括:①辞职或退职;②正常的退休。为什么对“企业人员遣散”作出这样的解释和范围划分呢?因为我们主要是站在企业的立场上并且从企业人力资源管理者动机与效果统一的角度看待企业人员遣散问题。在这里企业人员即企业职工,是指按照国家法律、法规的规定依法与企业确立劳动关系的劳



动者,包括企业的管理人员、专业技术人员和工人以及外籍职工,而不仅仅限定在“工人”的范围内。当然,企业人员不包括企业的所有者或投资者。

二、企业人员遣散概念的范围

企业人员遣散概念的内涵范围,可以从三个方面来讨论,即解雇或解聘、辞退,经济性裁员,提前退休。

首先,我们来看解雇或解聘、辞退。解雇或解聘、辞退是指企业一方提出与企业职工终止劳动关系并遣送出企业的行为活动。它是企业单方面的主动的行为,不是企业与职工双方协商一致的行为。它体现的是企业的意愿和意志,而不是被遣散的企业职工的愿望和要求。它是不以被遣散者的意愿为转移的。它有4种类型:

一是“解聘性遣散”。这是指劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现后企业对不再继续聘用的企业职工的遣散。这可以称为“企业解聘性遣散”。

二是“非过失性遣散”。这是指企业职工经过培训后仍然不能胜任工作、或因企业职工患病或非因工负伤,在医疗期满后不能从事原工作,也不能胜任企业安排的工作,致使原来的劳动合同无法履行而被企业解雇。

三是“惩罚性遣散”。这是指企业职工因为违反企业劳动纪律或规章制度,严重失职,营私舞弊,对企业利益造成重大损害等过失性行为而被企业惩戒性解雇。惩戒性解雇还包括开除和除名。开除与除名在现实生活中仍然是企业人员遣散的手段或形式。我国国有企业在《劳动法》实施



之前依据《企业职工奖惩条例》对违纪职工给予的惩处,所采取的惩戒措施有三种,即行政处分、开除、除名和辞退。开除是行政处分中最严厉的一种。适用的条件必须是存在严重失职或违纪违法的事实。除名是行政处分之外的一种惩戒措施,也意味着企业与被除名者解除劳动关系。它的适用条件有两:一是企业职工无正当理由经常旷工,连续旷工超过 15 日,或者 1 年内累计旷工时间超过 30 日;二是经过企业批评教育无效,即屡教不改、我行我素的企业职工。

四是“辞退性遣散”。企业人力资源管理中“辞退”概念有两层含义,一是等同于解聘、解雇,二是指我国在实行固定工制度下国有企业对违反劳动纪律职工进行制裁的一种方式。具体来讲,辞退违纪职工是指企业对于犯有违纪错误,经过多次教育仍然无效的企业职工,依照法律规定的程序单方面终止与违纪职工的劳动关系。也就是说,辞退适用于那些违纪程度达不到开除与除名的企业职工。如果把这种职工留在单位,就会给企业造成坏的影响,企业只能借助于“辞退”来解除劳动关系。在我国全面实行全员劳动合同制以后,企业与职工之间的关系就成为一种合同关系,无须借助“辞退”这样一种行政性质的手段了。对于合同制职工,辞退只是一种解除劳动合同的原因,而不是一种处理方式。根据原劳动人事部在《关于〈国营企业辞退违纪职工暂行规定〉是否适用于劳动合同制工人问题的复函》解释,“对于因违纪应予辞退的劳动合同制工人,按照规定采取直接解除劳动合同的办法进行处理,而不必沿用辞退固定工的办法”,即“不需要先办理辞退手续,