

裁员的大刀砍向谁？

威士敦职业咨询 陈凯

最近一个多月，在我的身边总是萦绕着“裁员”两字：上网看见裁员的消息，打开电视听见裁员的新闻，工作中也碰到几个通过邮件、电话咨询如何应对裁员的客户，上个星期就裁员问题又接受了上海某家报纸的采访……

因为以上的原因，促成我写这篇文章。我先列举今年以来部分知名公司的裁员情况：

公司名称	宣布裁员时间	人数及地区
通用汽车	2005/06	25000，全球
奥林巴斯	2005/05	4000，集中在中国的两家工厂
意法半导体	2005/05	3000，亚太以外地区
IBM	2005/05	10000-13000，集中在欧洲
UT 斯达康	2005/05	1400，中国 800 人左右
京瓷	2005/05	1700，不涉及中国
先锋	2005/03	2000，涉及中国
甲骨文	2005/01	5000，涉及中国
西门子	2005/01	1350，不涉及中国

这股裁员的风潮，虽然大部分对中国影响不大，却也令不少人居安思危。毕竟，不少人曾经或将要经历这件事情：下岗是具有中国特色的裁员；2001 年、2002 年大批互联网公司裁员；惠普、大众将要宣布裁员方案；工行、建行为了上市，也要进行大规模的人员重组……

常见的裁员原因及预防措施

在我们的职业生涯中，裁员将会越来越常见，应该如何应对？我将裁员的原因及对策做了简单的分类：

类型	主要原因	易裁人员	如何有针对性地避免	典型案例
结构	技术革新	没有学会新技能	学习新的知识与技能	先进纺织设备的引进， 导致大量工人下岗

	公司战略调整	不在公司业务重心部门的员工	关注公司定位	西门子出售手机部门前,对该部门进行裁员
优化	合并后重组团对	重叠部门的员工	关注公司可能的兼并	惠普与康柏合并、甲骨文与仁科合并后裁员
	提高效率与团队竞争力	业绩不好,人际关系不好	创造优良业绩,保持良好人际关系	惠普降要进行的裁员
经济	业务不景气	无针对群体	关注公司销售额、利润以及自己所在的相关行业的动态	小灵通业务的急速下滑导致 UT 斯达康裁员;汽车销量的锐减导致通用、大众等裁员
	节省成本	中层管理人员	居安思危	惠普降要进行的裁员

遭遇裁员的注意事项

上面我列举了针对不同原因的裁员相应的预防措施,但是再有效的预防,可能都难以避免。如果遭遇裁员,以下几点值得注意:

一、 获得合理的经济补偿

我国《劳动法》规定,经济补偿的标准为在同一单位工作每满一年支付一个月的经济补偿。一般情况下,跨国公司都会多给 1-3 个月的工资。有些公司,还会有分红等额外补偿。像这次 UT 斯达康裁员,有些部门经理得到了总数近 50 万元的补偿,甚至出现了员工报名积极要求离职的情况。

二、 调整好自己的心态

在中国,很多人会将被裁员视作没面子的事。要改变这种错误观念,因为裁员是企业管理的正常的行动,而且在国内也会更加普遍。

另外要深入分析自己被裁的原因。从上文看,有些裁员无关员工的个人素质,他们的再就业是不会有问题的,譬如因为公司战略调整、合并后重组团队、业务不景气、节省成本被裁的员工。像 UT 斯达康裁员就备受同类 IT 公司的关注。诺基亚、深圳华为等公司对被裁的 UT 人员早已虎视眈眈,更有不少猎头公司千方百计获取 UT 的裁员名单。

但有些裁员，个人应该进行反思，自身要做一些调整。譬如因为技术革新被裁的员工，需要学习新的技能与知识；因为业绩或人际关系不好被裁的员工，需要不断提高自身的竞争优势、学会更好的融入团队。

三、 寻找新的工作机会

从预感公司要裁员开始，就应该准备好简历等求职资料。同时要通过招聘报纸、网站、猎头、亲朋好友等多种渠道获得招聘信息。从想换工作到最后招到一份比较合适的工作，一般至少需要半年。所以，等到被裁以后才开始准备求职资料，未免晚了。

四、 做好职业规划

做好职业规划，会使许多职场问题迎刃而解，包括裁员。通过制定一年、三年、五年、十年的职业目标，可以有针对性地积累自己的竞争优势。即使遭遇裁员，寻找下一份工作也不是难事。

威士敦职业咨询

网址：www.wisdom-career.com

电话：021—6286 1368

邮箱：public@wisdom-career.com

地址：上海市中山北路 3856 弄 2 号中环大厦 0914 室

威士敦职业咨询专稿

