

公开企业辞人三大误区 PDF转换可能丢失图片或格式，建议  
阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/237/2021\\_2022\\_\\_E5\\_85\\_AC\\_E5\\_BC\\_80\\_E4\\_BC\\_81\\_E4\\_c67\\_237828.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/237/2021_2022__E5_85_AC_E5_BC_80_E4_BC_81_E4_c67_237828.htm) 离职是职场中最引人瞩目的焦点之一，犹如战争发展到最白热化阶段。无论是雇主还是雇员，一旦提到离职这个话题，往往是剑拔弩张，势同水火。由于双方在一些问题上无法妥当处理，往往造成重大损失，甚至导致法律纠纷。而管理者作为职场中强势的一方，在解聘员工的过程中往往会走入一些误区。这些误区犹如一个个不为人注意的管理陷阱，一不留神就会激化矛盾，甚至碰到法律的高压线。

**误区一：试用期解聘无所谓** 吴先生经猎头介绍，受雇于一家著名的外企，担任中国区的营销总监，并与公司签订了为期3年的合同。约定试用期为6个月。4个月后，公司单方面提出解除合同，原因是吴先生没有达到公司的季度营销目标。为此，吴先生向劳动仲裁委员会提出了申诉。令公司大跌眼镜的是，仲裁的结果居然是公司败诉。在试用期中提出解聘，是许多公司在解聘员工中经常使用的杀手锏，在某些管理者的概念中，公司并没有承诺员工什么，想让你离开就可以让你离开。其实并不然。在我国的劳动法以及地方的法规中，对试用期解聘都作了限定：在试用期被证明不符合录用条件的。其中最容易被忽视的关键点就在于“被证明”以及“录用条件”，而这正是容易被对方抓住把柄的软肋。吴先生与公司在当初签订劳动合同的时候，约定了职务为“营销总监”，但是并没有与其签订具体的职务说明书，也没有书面的证明，告知了吴先生该职务的工作内容以及岗位要求。因此当被质询时，公司无法出具当初双

方认可的职务要求，既然没有约定要求，公司又怎么能证明其不符合录用条件呢？当然败诉也是在预料之中的。误区二：员工违纪就回家 员工在工作中出现违纪现象，的确很让管理层头疼。有的甚至让管理者“哑巴吃黄连”。发生了这样的事情，作为管理者应该如何进行管理呢？最简单、最快速的方法就是解聘，这样不但能驱除败类，同时还能起到警告作用。但是在提出解聘的时候，许多管理者发现这会受到员工的抵制，而这中间，最多的现象就是“无法可依”。而争议也往往出在这些漏洞处。因此，公司应该将对员工的要求和行为准则公布出来，并且留存员工的书面认可。最易行的办法就是在员工加入公司的第一天，就由公司HR部门对他们进行一次公司规章制度的培训，这样公司非但履行了告知的义务，同时减少了不少日后的麻烦，何乐而不为？！但是，即便如此，处罚也并非一帆风顺。在制订处罚条款的时候，还要考虑操作性。曾经有许多公司在员工手册中有一条规定，“上班时间不允许阅读与业务无关的书籍”。但试问这样的规定如何举证？如果你的员工和公司对簿公堂，公司如何证明员工的确在工作时间看了“无关”的书籍？这样的条例，无法执行，写了还会降低制度的权威性，不写也罢！某些企业制订的规章制度更是有悖于法律，最典型的就是不允许在公司内部谈恋爱，或者不允许怀孕生子。这样的规章制度一旦公布，无异于授人以柄。其实，处罚违纪员工的方法有许多种，制度的制订一定要遵守可执行性、合法、合情的原则，同时，要在约束员工的同时，为公司留有一定的余地。

误区三：考评不符 多数公司一年安排一次员工绩效考核，利用这样的一个机会，对员工的工作表现进行一个大盘查。考

评后，往往是几家欢喜几家愁，那些不符合公司要求的员工，神经就得绷紧了，就怕等来一纸“休书”。但是，往往会有一些喜欢较真的员工，会向公司提出挑战。小成就是这样一位员工。所在公司实行末位淘汰制，她在年度考评中得分位于本部门的最后一位，于是，收到了公司的解聘通知书。小成一纸诉状将公司告上公堂。诉讼以公司失败告终。其原因就出在考评系统本身的不完善上。首先，解聘的前提条件是不胜任现担任的职务，而末位只能证明在本部门的考评分数的序列，并不能作为不能胜任工作的依据；其二，考评的标准模糊不清。小成公司的考评仅仅列举了若干考评指标，但没有对每项指标的具体描述，因此，该考评只是主管的主观判断，无法证明小成的工作表现确实不符合公司的要求；其三，考评指标的有效性值得质疑。考评表上的许多指标与小成所持有的职务说明书上列明的职务要求明显不一致。也就是说，小成的职务要求应该是职务说明书上所列的内容，而考评却并没有按照职务要求去考，就好像你要考学生的数学成绩，却拿这一张英语试卷，并且把考出的英语成绩作为他的数学成绩。这样的考评当然是无效的。公司最后只好服从裁决，收回了解聘通知书。从以上发生的事例来看，炒员工的“鱿鱼”并非想象的那么简单。作为公司一方，应该制订完善周密的规章制度，未雨绸缪，同时，应该履行告知的义务，这样，解聘才能有法可依，有据可查，才能顺利履行公司的管理权力。作为员工个人，在入职的时候，就要认真阅读、理解劳动合同、员工手册以及其它所有的人力资源管理方面的规章制度，这样不但有助于自己更好地工作，同时也可以避免违反公司的游戏规则。对于身处管理层的经理

人员来说，在工作中恰当运用手中权利，真正做到宽严结合，才能将自己的工作威信树立出来，才能增强员工的凝聚力，提高工作效率，而这一点，是我们一切管理所要达到的最终目标。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](http://www.100test.com)