

Intervensi pasca pengurangan kuasa

Semasa pengurangan kuasa, semangat syarikat, iklim dan budaya boleh terjejas secara negatif - ini mungkin sukar.

Misi anda sebagai pengurus/penyelia ialah mencipta semula persekitaran kerja supaya pekerja dapat membina semula rasa normal, mencari kerja yang memuaskan dan bekerja dengan potensi penuh mereka. Menggunakan alat pengurusan di bawah untuk membantu anda dalam misi anda.

Jadi penyampai yang baik - komunikasi adalah kritisal

- Eksekutif, pengurus dan penyelia perlu sedia menjawab soalan, mendengar maklum balas dan menekankan kepentingan setiap pekerja kepada organisasi.
- Memperkukuh matlamat yang dicapai oleh pengurangan dan peningkatan perniagaan yang dijangkakan. Kakitangan mesti merasakan bahawa keputusan adalah adil dan sah, jadi pastikan anda boleh memberikan penjelasan yang jelas.
- Menekankan semula Misi, Visi, Nilai dan Matlamat organisasi anda. Anda perlu membina semula kepercayaan terhadap pekerja; oleh itu, anda mesti menimbulkan keyakinan dan semangat.

Mengekalkan acara berjadual secara berkala

Jangan pergi dan ubah perkara yang akan dianggap sebagai “rutin”. Contohnya, jika anda selalu berkelah syarikat, teruskan berkelah. Ia mungkin perlu dikecilkan, tetapi ia melambangkan kestabilan dan kehidupan di tempat kerja akan diteruskan.

Berikan ganjaran dan pengiktirafan

- Selepas pengurangan kuasa, pekerja yang masih di tempat kerja perlu merasa dihargai dan dihargai lebih daripada sebelumnya. Oleh itu, fikirkan cara untuk memberi “pujian” kepada mereka untuk kerja yang dilakukan dengan baik. Ini boleh dikendalikan dengan cara yang berkesan dari segi kos, seperti membawa masuk makanan istimewa menulis nota penghargaan. Gerak isyarat kecil seperti ini boleh membuat perbezaan yang besar.



Program ini tidak harus digunakan untuk kecemasan atau keperluan penjagaan segera. Semasa kecemasan, hubungi 911 atau pergi ke bilik kecemasan terdekat. Program ini bukanlah pengganti untuk rawatan doktor atau profesional. Rujuk dengan doktor anda untuk keperluan, rawatan atau ubat perawatan kesihatan tertentu. Oleh kerana terdapat potensi konflik kepentingan, perundangan undang-undang tidak akan disediakan bagi isu yang mungkin melibatkan tindakan undang-undang terhadap Optum atau sekutunya, atau sebarang entiti di mana pemanggil sedang menerima perkhidmatan ini secara langsung (contohnya, pelan majikan atau kesihatan). Program ini dan komponennya mungkin tidak tersedia dalam semua lokasi atau untuk semua saiz kumpulan dan tertakluk kepada perubahan. Pengehadan dan pengecualian perlindungan boleh dikenakan.

Optum® adalah tanda dagang berdaftar Optum, Inc. di U.S dan kawasan yang lain. Semua jenama atau nama produk lain adalah tanda dagangan atau tanda berdaftar harta milikan persendirian pemilik masing-masing. Optum adalah majikan peluang sama rata.