

裁员后干预

裁员期间，公司的士气、氛围和文化都可能受到负面冲击。处理起来可能比较棘手。

您身为经理 / 主管的任务是要重新创造良好的工作环境，让员工能重建日常感，感受到工作带来的满足感，并在工作中发挥各自最大的潜能。运用以下管理工具，帮助您达成使命。

成为良好的沟通者 - 沟通具关键重要性

- 高管、经理和上级需要能回答疑问、听取反馈意见，并强调每位员工对组织的重要性。
- 强化通过裁员达成的目标，以及预期的业务改善。员工必须要感到决定是公平且合法的，所以您务必要给予清楚的解释。
- 再三强调贵组织的使命、愿景、价值和目标。您需要让员工重新建立起信任感，因此您必须激起员工的信心和热情。

维持排定的例行活动

- 不要太快改变可能被视为“惯例”的事物。例如，如果您经常会安排公司聚餐，要继续举办。虽然也许需要减少花费，但继续举办会象征稳定，显示工作将会如常继续。

提供奖励和肯定

- 裁员后，留任的员工需要比以往觉得更有价值和受到重视。因此，要思考如何对工作表现良好的员工给予“嘉奖”。可以用符合成本效益的方式进行嘉奖，例如发表扬状这样的特殊待遇。类似这样的小小心意可以产生大大的不同。



此计划不应该用于紧急情况或紧急护理需要。如发生紧急情况，请拨打 911 或前往最近的急诊室。此计划无法取代医生或专业人员的护理。您有特定的健康护理需求、需要治疗或药物时，请咨询您的临床医生。因为可能会有利益冲突，如果问题可能涉及对 Optum、其关联机构或来电者直接或间接通过其取得相关服务的任何实体（例如雇主或健保计划）采取法律行动，便不会提供法律咨询。此计划及其组成部分不一定适用于所有州或各种规模的团体，并且可能变更。承保例外情况和限制可能适用。

Optum® 是 Optum, Inc. 在美国和其它司法管辖区的注册商标。所有其它品牌或产品名称均为其各自所有者的商标、注册商标或财产。Optum 是平等机会的雇主。

© 2023 Optum, Inc.. 保留所有权利。WF8463081 223388-092022 OHC