

裁員後干預

裁員期間，公司的士氣、氛圍和文化都可能受到負面衝擊。處理起來可能比較棘手。

您身為經理 / 主管的任務是要重新創造良好的工作環境，讓員工能重建日常感，感受到工作帶來的滿足感，並在工作中發揮各自最大的潛能。運用以下管理工具，協助您達成使命。

成為良好的溝通者 - 溝通至關重要

- 高管、經理和上級需要能回答疑問、聽取回饋意見，並強調每位員工對組織的重要性。
- 強化透過裁員達成的目標，以及預期的業務改善。員工必須要感到相關決定是公平且合法的，所以您務必要給予清楚的解釋。
- 再三強調貴組織的使命、願景、價值和目標。您需要讓員工重新建立起信任感，因此您必須激起員工的信心和熱情。

維持排定的例行活動

- 不要太快改變可能被視為「慣例」的事物。例如，如果您經常會安排公司聚餐，要繼續舉辦。雖然也許需要減少花費，但繼續舉辦會象徵穩定，顯示工作將會如常繼續。

提供獎勵和肯定

- 裁員後，留任的員工需要比以往覺得更有價值和受到重視。因此，要思考如何對工作表現良好的員工給予「嘉獎」。可以用符合成本效益的方式進行嘉獎，例如發表揚狀這樣的特殊待遇。類似這樣的小小心意可以產生大大的不同。



此計劃不應該用於緊急情況或緊急護理需要。如有緊急情況，請撥打 911 或前往最近的急診室。此計劃無法取代醫生或專業人員的護理。對於特定健康護理需要、治療或藥物，請諮詢您的臨床醫師。因為可能有利益衝突，如果問題可能涉及對 Optum、其關聯機構或來電者直接或間接透過其取得相關服務的任何實體 (例如僱主或健保計劃) 採取法律行動，便不會提供法律諮詢。此計劃和其內容未必在各州或向所有規模的團體提供並可能有變更。可能會有不予承保和限制承保規定。

Optum® 是 Optum, Inc. 在美國和其他國家 / 地區的註冊商標。所有其他品牌或產品名稱都是各財產所有人的商標或註冊商標。Optum 為實行平等機會的僱主。

© 2023 Optum, Inc.。保留所有權利。WF8463081 223388-092022 OHC