

「盈力僱員服務顧問」資深 EAP 顧問，僱員輔助計劃 (EAP) 主要透過僱員輔導、職場培訓、危機介入及管理顧問服務，協助僱主及僱員處理各種人事及情緒困擾，改善員工因情緒而引起的問題。

管理系列

裁員前後的二三事

面對環球經濟不景氣，本港企業對未來一年的前景亦不敢樂觀，部分企業更有裁員或重組架構的計劃。HR 和管理人要作好事前準備，並為事後重建員工士氣作出介入。以下分享可以給 HR 一點小提醒。



裁員前之準備：必須有充足準備，評估危機，減低殺傷力。

Screening

：了解被通知員工的年資、身心特徵、員工關係、家庭背景等，找出有潛在危機的個案，多加注意。例如員工是否情緒病患者、是否正經歷家庭劇變、是否與其他同事感情深厚等。

Timing

：盡量安排影響較低的員工在前，例如年資較淺、壓力承受力較高、可安排其他崗位等；較情緒化的員工在後，例如年資長、壓力承受力較弱等。因為處理這些員工的時間可能較長，如對方情緒失控，容易影響其他同事。

Telling

- ：會面期間，HR 要注意態度和語氣，減輕員工的負面感覺，包括：
- 認真——語氣平和、忌帶有批評措辭。
 - 尊重——談話中要有眼神接觸、聆聽、點頭等。
 - 同步——可用「我哋」、「公司」代替「我」，減輕現場對立感。
 - 理解——當員工表達個人感受，要表示理解明白，忌討論對錯。



裁員後之建立：要注意員工的情緒和士氣，儘快重建軍心，讓員工留得安心。

Team building

：重建員工與管理層的互信重點在有效溝通。管理人要公布重整後的變化、業務發展方向、承諾等來穩定軍心。

Career Planning

：留下來的員工可能擔心不知何時會有下一次。若上司能與下屬進行事業發展計劃，一同定下來年工作目標和發展路向，讓員工感到有機會發揮所長，看見前景，自會安心下來繼續工作。

Job Training

：一間企業在培訓方面的投資，反映出該企業的發展雄心。若員工得悉企業願意栽培員工，擁有完善和長遠的培訓計劃，是穩定軍心的策略之一。

後記：現在有不少 HR 會找外間機構提供僱員支援服務 (EAP)，在裁員行動前向 HR 及管理人提供培訓，並邀請專業輔導員在裁員行動當日駐場，向有情緒困擾的員工提供即時協助。 

