



Your Wellness Is Our Business

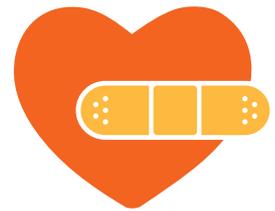


# 好好說再見! 裁員的學問

經濟不景氣，各行各業均敵不過昂貴的租金及龐大的員工開支，紛紛想辦法開源節流以努力維持業務。但在市道低迷、無計可施的情況下，「裁員」成為管理人員不想面對的一項艱難任務，究竟如何做到裁員不裁心，好好跟被解僱的同事說再見呢？

## 減低裁員心理的傷害

裁員肯定不是一件令人愉快的事情，試想想，一位員工靠著工作的薪金養家，上有父母下有孩子，在非自願的情況下收到突如其來的通知，不知道如何面對自己及家人。所以在裁員之前，鼓勵管理人員作好風險評估及規劃，適當提高透明度是關鍵所在，讓人事變動不致突然發生及人心惶惶，讓員工面對裁員時也有心理準備，盡早規劃未來。在跟即將被解僱的員工溝通時，建議採取誠懇及尊重的態度，感謝員工曾對公司的付出和努力，以減少員工的焦慮不安；千萬不要站在員工的對立面，使員工感到屈辱及不被尊重，產生對公司憤怒及痛恨的感覺。



## 對離職者實際貼心的支援

除了坦承告知前因後果、作出合理的賠償外，提供心理輔導及轉職輔導能幫助離職者在過渡期中，處理有關情緒。一般來說，裁員有可能會為離職者增加經濟上的負擔、造成身心困擾、影響日常作息及家庭生活等。如果能給離職者提供相關培訓，例如撰寫履歷、面試技巧等，會提升員工的求職技能，緊貼市場步伐，能夠增加離職者尋找到下一份新工作機會，減低由未來不確定性所帶來的不安。



## 對「倖存者」的照顧

裁員噩耗或致公司內部人心惶惶、謠言滿天、氣氛沉重。留下來的員工亦可能感到困惑，同時也容易變得敏感焦慮，擔心自己有機會是下一個被解僱的對象，也會因工作量在人手短缺後相對變多而疲倦乏力，這些狀況若持續，會導致身心耗損，無形中打擊團隊士氣，影響工作效率。因此留在公司的「倖存者」也需要心理調適，管理人員可與個別與員工對話，穩定軍心，更可以安排一些培訓予員工學習適切的方法去面對轉變，管理人員也需要學習如何帶領新組合的團隊，以幫助團隊重建信任及關係。



人心，是所有企業的無價資產，管理人員若能為離職者提供心理及轉職支援，不但能讓離職者有尊嚴地去面對自己在職場生涯的低谷，重建信心，也協助「倖存者」明白公司重視每位員工的價值，提升對公司的信任和歸屬感，一同跨越艱難的歲月。

# 愛·自己 成為自己的 HERO

每個人面對改變時，少不免會感到緊張，壓力也可能隨之而來。不過我們可以嘗試利用正向心理學中的「H.E.R.O.」理論去調整我們的思緒，平靜我們的心情，好好應對當中的挑戰。

## Hope 希望感

嘗試將轉變視為一個機會，而非障礙。相信自己有能力適應新環境，而當中的無力感只是短暫並非永遠。



## Efficacy 自我效能

相信自己擁有應對轉變所需的能力和技能。透過設定小目標並逐步實現，強化自信心，提升自我效能感，讓自己更有信心迎接未來的挑戰。



## Resilience 復原力

接受工作轉換的事實，讓自己有一個適應時間。在適應期間，接納自己或會有不完善的地方。慢慢一步一步修正，適應新環境。



## Optimism 樂觀

培養樂觀正面的態度，例如每當對一件事有負面的解讀時，嘗試靜一靜，想一想，找出三個正向的可能性去解讀，練習正向思考。



## 心靈加油站

# 破土而出

在泥土深處，一顆小小的種子夢想著成為一棵高大強壯的樹。每當風雨來臨時，種子都害怕自己弱不禁風，也擔心會被暴雨沖走，或是在陰暗潮濕的環境中感染病菌。然而，內心的渴望讓種子在每一場風雨中堅持下來。種子不斷努力向下伸展自己的根，吸收土壤中的每一絲養分。每次經歷了暴風雨後，種子都會感受到自己的根越來越牢固。隨著時間流逝，種子逐漸長出了嫩芽，並在陽光和雨水的滋潤下茁壯成長。終於，種子成為了一棵能抵擋風雨的大樹，為住在山谷中的小動物提供庇護。

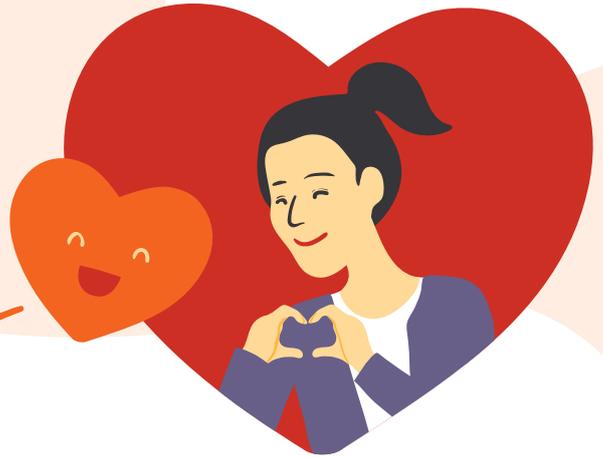
種子的故事告訴我們，在成長的過程中遇到困難時，我們要積極面對，勇敢扎根。認清自己的目標後，我們要專注於行動。困難雖然可怕，但通過克服困難，我們將成為更強大的自己，逐步去實現自己的夢想。





## LEAP檔案室

# 裁員不裁心



近年，科技發展一日千里，企業內的工種因而有所改變，人力資源亦面臨不同的挑戰，一間企業選擇把其中一個約十人的部門轉型，當中有部份人能轉職到公司的其他部門，而有部份則需要重新回到就業市場，尋找適合自己的工作。

企業在宣佈業務重整前的9個月，已開始和僱員支援服務的顧問團隊一起商討和籌備，希望盡力為受影響員工的提供最大的支援及減低傷害，當中包括為員工準備求職、面試等相關培訓及一對一轉職支援服務，務求讓員工更有效的裝備自己，在職場上能重新出發。

王小姐，是其中一位未能轉職到其他部門的員工。收到相關訊息的那天，由畢業起開始就在企業任職20多年的王小姐心亂如麻，既擔心自己的前景，又不知如何把消息告訴家人。幸好，企業在向員工宣佈當天，同時安排了僱員支援計劃的顧問駐場，為有需要員工提供即時的情緒支援。王小姐跟顧問傾談後，亦能初步把心情穩定下來，再慢慢思索前路去向。

及後，顧問亦有定時跟進王小姐情緒狀況及尋找工作方面等進展，更協助王小姐準備履歷、求職信及進行模擬求職面試，讓王小姐增加相關經驗和信心。

皇天不負有心人，王小姐在過程中屢敗屢試，終於，在多次面試後，成功於一間跨國企業重新出發，同時，王小姐亦欣喜萬分地跟我們分享，新公司欣賞她的穩定性、責任感及過往20多年累積的經驗，薪酬升幅比之前超過20%。王小姐亦衷心感謝前僱主充滿人性化的安排，她雖感到失落，但同時亦感到自己被重視，而顧問的支持也讓她對工作上突如其來的轉變有更好的適應。





根據去年本公司發布的「香港打工仔身心健康調查」顯示，面對工作、生活等多重壓力，有逾三成打工仔害怕上班，亦有近八成人未能專心工作。公司不應該是員工害怕的地方，而是要令他們感到備受重視及接納，可以按各人所長作出貢獻。當員工變得正向，工作表現自然提升，更有利公司的持續發展。

為協助企業了解其正向水平，我們正推出「香港正向機構」獎勵計劃，嘉許致力建立正向文化的企業及機構，藉此推動正向的社會改變。計劃現正開放報名，全港僱主於2025年2月28日或之前，鼓勵員工回答「香港正向機構」調查問卷即可參與。獲員工評估為高正向水平的參與機構可獲頒「香港正向機構」獎項，費用全免。

++「香港正向機構」獎勵計劃詳情+++++

參與方法：僱主鼓勵員工填寫「香港正向機構」調查問卷，  
以了解企業的正向機構水平。

•所有個人資料絕對保密。

了解更多：[https://www.fourdimensions.org/zh\\_hk/event/positive\\_organization/](https://www.fourdimensions.org/zh_hk/event/positive_organization/)

查詢：歡迎致電27316239或電郵至marketing@fourdimensions.org



+++++

## 公司簡介

### 僱員發展服務/ 富達盟信顧問有限公司簡介

香港基督教服務處於1991年成立僱員發展服務，另於2005年設立富達盟信顧問有限公司，致力為各大小公司及機構的僱員提供專業個人諮詢及輔導服務、員工發展、培訓、管理諮詢及突發危機事故壓力管理等服務。一直以來，我們致力與企業攜手並肩打造正向工作間，促進員工的身心健康；並提升企業的持續發展優勢。

地址：香港九龍尖沙咀加連威老道33號7樓

電話：(+852) 2731 6350

網址：<http://www.fourdimensions.org>



編輯小組

翟冬青、張瑜、陳曉蔚、黃敏明