

중요한 지원

직원들에게 인원 감축을 통보하기 위한 매니저 가이드

매니저들은 관리자 위치에 있고 종종 애매하고 불확실한 상황에서 일하고 있으며 이는 엄청난 스트레스가 될 수 있습니다. 일부 매니저들은 인원 감축(reduction in force, RIF) 기간 동안 그들의 직원들과의 관계의 유형과 기간에 따라 다른 사람들보다 더 많은 스트레스를 받을 수 있습니다.

다음은 귀하가 직원들에게 RIF에 관해 이야기하는 것을 준비하는 데 도움이 될 수 있는 팁입니다.

- 별도의 장소에서 선택된 직원과 이야기하십시오. 가능한 경우 다른 사람이 함께하도록 하십시오.
- 관심과 존중을 보여주십시오-- 이는 정리해고의 영향을 받는 사람들과 남게 되는 사람들에게 중요합니다.
- 눈을 맞추고 솔직하게 이야기하십시오.
- 최대한 정직하고 열린 태도로 의사소통을 하십시오.
- 사실만을 이야기하고 회사의 결정에 대해 확실하게 전달하십시오. 100% 정확히 알고 있는 것을 제외하고는 안심을 시키기 위해 어떠한 말이나 약속도 하지 마십시오.
- 가장 적용 가능한 인사 방침 및 절차에 대해 이해하도록 하십시오. 제공되고 있는 해직수당, 의료 혜택 및 EAP/재취업 주선 서비스와 같은 정보 제공에 관해 숙지하도록 하십시오.
- 질문을 받았는데 답을 모르는 경우, 답을 찾아서 그 사람에게 알려주는 것에 동의하십시오.
- 인력 감축에 대한 결정은 모두에게 어려운 일임을 강조하십시오. 누구도 비난하지 않도록 하십시오.
- 예의를 갖추고 공감을 하십시오. 직원들이 자신들의 감정을 표현할 수 있도록 하고 방어적인 태도를 취하지 마십시오.
- 예상치 못한 일에 대비하십시오. 거의 모든 직원들은 제각기 다르게 반응할 것이므로 다양한 반응을 보더라도 놀라지 마십시오.

RIF 동안 직원들이 보일 수 있는 반응 이해하기

통지를 받는 각 직원들을 평가하고 그들의 반응을 예상하는 것이 도움이 될 수도 있습니다. 귀하의 직원들이 다른 사람들과 어떻게 잘 지내고 있는지, 일반적인 방침을 얼마나 잘 따르는지 그리고 회사의 경영에 대해 어떻게 생각하고 있는지 이해하는 것이 중요합니다. 이는 직원들이 전환기를 지나는 것을 지원할 때 귀하가 더 잘 준비할 수 있도록 도움이 될 것입니다.

전형적인 반응의 패턴과 이에 대응하는 방법 일부를 이해해두는 것이 중요합니다.

거부 - 직원들이 정보를 이해할 수 없습니다. 그들은 이것이 악몽이라고 생각합니다.

귀하의 대응 - 직원이 정보를 소화할 수 있는 시간을 주십시오. 다른 방식으로 사실을 다시 설명하십시오. “이것이 충격일 것이라는 것을 압니다” 또는 “처음에는 이해하기 정말 힘들 것입니다”와 같은 말을 하면서 이에 공감하십시오. 직원들에게 그들이 해야 할 일에 대한 지시를 주십시오. 그들에게 질문이 있을 경우, 귀하 또는 HR 부서에 전화하도록 독려하십시오.

울음 - 어떤 직원들은 직장이 없어진다는 이야기를 들었을 때 눈물을 흘리거나 히스테릭한 반응을 보일 수 있습니다—이는 정상적인 반응입니다.

귀하의 대응 - 그들의 감정 중 일부를 표현할 수 있도록 하십시오. 꼭 티슈 통을 옆에 준비하십시오. 직원들이 코로 숨을 들이쉬고 입으로 내쉬는 심호흡을 하며 진정하도록 독려하십시오—이는 심박수를 낮추고 그들이 진정하는 데 도움이 될 것입니다. “제가 이해합니다”라는 말을 해서 정보의 충격에 대해 공감해 주십시오. 그들이 알아야 할 일과 해야 할 일로 관심을 바꾸십시오. 직원이 진정하지 않는다면 도움을 받으십시오.

불안 - 일부 직원들은 쓰러질 것 같거나 극도로 초조해할 수도 있습니다. 이러한 강도의 갑작스러운 뉴스는 사람들을 공황 상태에 빠지게 할 수 있습니다. 이는 그들이 이전에 절대로 생각해보지 않았고 그들이 자신의 일상 생활에 미칠 수 있는 최악의 영향에 대해 생각할 수 있는 정보입니다.

귀하의 대응 - 직원이 감정을 표현할 수 있도록 하십시오. 감원 과정과 그들이 이용할 수 있는 서비스에 대해 안심할 수 있도록 해주십시오 이것이 충격적인 것이며 회복 계획을 세우는 데 시간이 걸린다는 점을 상기하도록 해주십시오. 한 번에 한 가지씩 하도록 독려하십시오.

분노 행동 - 일부 직원들은 분노로 반응합니다. 이 반응은 배신감, 무력감과 통제력 상실의 느낌으로 인한 것입니다. 그들은 답답한 마음에 목소리를 높이거나 주먹으로 탁자를 내려칠 수도 있습니다. 이는 흔한 반응이지만 가장 불편한 반응 중 하나입니다. 귀하가 방에 다른 동료와 함께 있으면 조금 더 편안해질 수도 있습니다.

귀하의 대응 - 침착함을 유지하고 부드러운 목소리를 사용하며 그들이 자신의 감정을 표현하도록 하십시오. 회사를 방어하거나 결정을 정당화하려고 하지 마십시오. 배신감과 불신감에 대해 어느 편도 들지 말고 공감해 주십시오. 결정이 어떻게 내려졌는지에 대해 추가적인 질문이 있는 경우 인사부에 연결해 주십시오.

위협 행동 - 이 미팅에 대한 준비가 필수적입니다.

위협 행동으로 반응할 수도 있는 직원들은 보통 이러한 유형의 행동에 대한 징후 및 증상을 보인 이력이 있습니다. 다음은 그러한 징후 및 증상에 대한 목록입니다.

경고 신호:

- 자주 불만스러워하고 불만 및 불평을 제기하는 직원.
- 다른 사람들을 언어적, 신체적 또는 문서로 괴롭히는 직원.
- 지위 상승에 특권이 있다고 생각하는 직원.
- 권한을 무시하는 직원.
- 물건을 던지거나 부수었거나 업무 공간을 “엉망으로 만든” 적이 있는 직원.
- 무기 또는 총에 심취해 있는 직원

미팅 사전 준비: 방에 귀하와 반드시 다른 동료도 함께 있도록 하십시오. 직원이 위협이 되는 경우에 보안원 또는 경찰을 불러야 할 필요를 표시하는 신호를 동료와 결정하십시오. 미팅 시간을 보안과에 반드시 알려서 직원을 건물 밖으로 에스코트해야 하는 경우 사무실 근처에 대기하도록 하십시오.

귀하의 대응 - 미팅 동안, 누군가가 위협이 된다면 침착함을 유지하고 부드러운 목소리를 사용하십시오. 인내심을 가지고 안심시키며 위협하지 않도록 하십시오. 인력 감축에 관한 논의를 중단하고 최대한 빨리 그 방에서 나가십시오.



이 프로그램은 응급 또는 긴급 치료가 필요할 경우 이용해서는 안 됩니다. 응급상황인 경우, 귀하가 미국 내에 있다면 911에 전화 하시거나 미국 외의 지역에 있는 경우 현지 응급 서비스 전화번호로 전화하시고 또는 가장 가까운 응급 시설 및 응급실 시설에 가십시오. 이 프로그램은 의사 또는 전문가의 진료를 대체하는 것이 아닙니다. 이해 갈등의 가능성으로 인해 Optum 또는 그 자회사 또는 전화를 건 사람이 이들 서비스를 직접 또는 간접적으로 받는 모든 당사자(예: 고용주 또는 건강보험)에 대한 법률 소송과 관련될 수 있는 문제에 관해서는 법률 자문이 제공되지 않습니다. 이 프로그램 및 프로그램의 모든 구성요소, 특히 16세 미만의 가족 구성원에 대한 서비스는 모든 장소에서 제공되지 않을 수 있으며 사전 고지 없이 변경될 수 있습니다. 직원 지원 프로그램 인력 자원의 경험 및/또는 교육 수준은 계약 요건 또는 국가 규제 요건에 기초해 다양할 수 있습니다. 혜택 제외사항 및 한계 사항이 적용될 수 있습니다.