

# 不可欠なサポート

## 組織的な人員削減後の介入

組織的な人員削減が行われている期間中は、会社の士気、社風、文化がマイナスの影響を受ける場合があります。これは困難な問題となる可能性があります。

マネージャーまたはスーパーバイザーとしてのあなたの任務は、従業員が正常感を取り戻し、仕事に満足感を覚え、能力を十分に発揮できるように、職場環境を再構築することです。その任務を達成するために、以下のツールを役立てましょう。

### 良いコミュニケーターとなる - 意思の疎通は非常に重要です

- エグゼクティブ、マネージャー、およびスーパーバイザーは、いつでも質問に答え、フィードバックに耳を傾ける用意があり、組織にとって従業員一人ひとりが重要であることを強調する必要があります。
- 人員削減によって達成される目標と予測される事業改善について今一度説明します。決定が公平で正当なものだと従業員に感じてもらう必要があるため、必ず明確な説明ができるようにしてください。
- 組織の使命、価値観、目標を今一度強調します。従業員の信頼を取り戻す必要があります、そのためには、彼らの自信と熱意を呼び起こさなければなりません。

### 定例行事を継続する

- 「定例」と見なされている物事を変えないでください。たとえば、会社主催のピクニックが定例になっているなら、それを継続します。規模の縮小は必要かもしれませんが、定例行事を継続することは、安定性と仕事生活の前進の象徴となります。

### 見返りと称賛を与える

- 組織的な人員削減後に残った従業員は、これまで以上に尊重され感謝されていると感じる必要があります。ですから、良い仕事をしてくれたことについて従業員を「褒める」方法を考えましょう。これは感謝の言葉を記したメッセージ付きの特別なお菓子を持って行くなど、コスト効果の高い方法で実行できます。こういった小さな行為が大きな効果をもたらします。



本プログラムは、応急治療や緊急治療が必要な際にはご利用いただけません。緊急の場合は、緊急通報番号(911)に連絡するか、最寄りの救急治療室に行ってください。本プログラムは、医師やその他の医療従事者の治療に代わるものではありません。特定の治療や医薬品が必要な場合は、医師に相談してください。利益相反にあたる可能性があるため、Optumもしくはその関連機関、または利用者が本サービスを直接または間接的に受けている機関(たとえば雇用主または医療保険プランなど)を相手取った法的手段に関わる可能性のある問題については、法律相談を提供することができません。本プログラムとそれを構成するコンポーネントは、一部の州、またグループのサイズによってご利用いただけない場合もあり、内容は変更される場合があります。プログラムには除外事項および制限事項が適用される場合があります。

Optum®はOptum, Inc.の米国およびその他の法域における登録商標です。その他すべてのブランド名または商品名は、各所有者の商標または登録商標であり、各所有者に属しています。Optumは雇用主として均等な雇用機会を提供しています。