중요한 지원

인원 감축 이후 개입

인원 감축 중에 회사의 사기, 분위기와 문화는 부정적인 영향을 받을 수 있으며, 이는 어려운 일이 될 수 있습니다.

매니저/상사로서 귀하의 사명은 업무 환경을 다시 형성해 직원들이 평정심을 다시 키우고 업무에 만족하며 스스로의 잠재력을 충분히 발휘해 일할 수 있도록 하는 것입니다. 아래의 귀하의 사명 성취를 도와줄 관리 도구를 사용하십시오.

원할한 의사소통을 하는 관리자가 되십시오 - 의사소통이 중요합니다

- 경영자, 매니저 및 상사들은 질문에 답변하고 피드백을 경청하며 조직 내에서 각 직원들의 중요성을 강조할 수 있어야 합니다.
- 감원으로 인해 성취된 목표와 기대되는 사업적 개선 사항들을 강조하십시오. 직원들은 결정이 공정하고 적법하게 이루어졌다고 느껴야 하므로 반드시 분명한 설명을 제공할 수 있도록 하십시오.
- 귀하의 조직의 사명, 비전, 가치 및 목표를 재차 강조하십시오. 귀하는 직원들의 신뢰를 재구축해야 할 것입니다. 그러므로 귀하는 자신감과 열정을 고취해야 합니다.

정기적으로 예정된 행사를 유지하십시오.

- “루틴”이라고 간주되는 일들을 변경하지 마십시오. 예를 들어, 항상 회사 피크닉 행사를 했었다면 계속 하도록 하십시오. 규모를 줄여야 할 수도 있지만 행사는 안정성과 직장에서의 생활이 계속될 것이라는 점을 상징합니다.

보상과 인정을 해주십시오

- 인원 감축 이후, 여전히 직장에 남아있는 직원들은 자신들이 그 어느 때보다 더 가치를 인정받고 존중받는다고 느껴야 합니다. 그러므로 성과가 좋은 업무에 대해 그들에게 “명예”를 선사할 방법을 생각해보십시오. 이는 감사장이나 특별한 음식을 선물하는 것과 같은 비용 효율적인 방식으로 할 수 있습니다. 이와 같은 작은 행동이 큰 차이를 만들 수 있습니다.

Optum

이 프로그램은 응급 또는 긴급 치료가 필요할 경우 이용해서는 안됩니다. 응급상황인 경우 911로 전화하거나 가장 가까운 응급실로 가십시오. 이 프로그램은 의사 또는 전문가의 진료를 대체하는 것이 아닙니다. 특정한 의료적 필요사항, 치료 또는 약품에 대해서는 여러분의 임상의와 상담하십시오. 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 그 구성요소는 모든 주 또는 모든 그룹 규모에 대해 이용이 가능하지 않을 수 있으며 또한 변경이 될 수 있습니다. 혜택 제외사항 및 한계사항이 적용될 수 있습니다.

Optum®은 미국 및 다른 관할권 내에서 Optum, Inc.의 상표입니다. 모든 기타 브랜드 또는 상품명은 각 소유주의 상표 또는 등록 상표입니다. Optum은 동등한 고용 기회를 제공하는 기업입니다.

© 2023 Optum, Inc. 모든 권한은 귀속됩니다. WF8463081 223388-092022 OHC