

# 後疫情時代下的 工作導航

新冠肺炎(Covid-19)疫情導致經濟活動停擺，不少地區都出現經濟衰退，衝擊全球景氣。疫情對於全球就業的影響勢必會延長，對於員工、主管、企業組織而言，能掌握資訊並作出相應改變為重要關鍵。在這個過程中，管理層和員工能協作適應轉變更能實現深廣的成效。

### 好心情好開始

當我們開始進入工作狀態之前，我們要先管理自己的情緒。試想想，當心煩意亂、憤怒沮喪時，我們很難有周全的思維。心情好壞會影響到大腦的思考力及工作的績效。曾有心理學研究發現，心情舒暢的員工是最高效的一群。愉快氣氛也會讓團隊成員間的關係在逆境中愈來愈密切，更具創造力！

### 認識進展法則

在哈佛商業評論一文提出進展法則(Progress Principal)：在有意義的工作中取得進展是最能激勵自己的。無論在哪一個工作崗位，即使微小的進度或小成功(Small Win)，都會對他們的感受和表現造成正面的影響。若我們愈常體驗進展，愈能理解自己的情緒、動機及工作的意義。持續慶祝每日的小成功是後疫情時代下的新力量！

今天你為自己的  
小成功慶祝了嗎？

YES!

小成功紀錄		
Y	YES moment	感受當下的小成功！ 我感到愉快/ 高興/ 快活/ 飄飄然/ 活力/ 興奮/ 開朗/ 痛快/ 其他：___
E	Experience	今天難忘的體驗是：
S	Share	我會將這個經歷分享給：



## 愛·啟航

香港被戲稱為「投訴之都」，香港人雞蛋裡挑骨頭，早已司空見慣，職場上也是如此。沙維雅(Virginia Satir)的沙維雅模式(Satir Model)指出，有種人慣用「指責」來溝通。以攻擊、吹毛求疵來保護自尊，守護其內心的孤單和挫敗。其實，學會欣賞自己的價值和貢獻，才能學會欣賞同事的優點和付出。懂得欣賞，方能令同事間關係改善，工作氣氛提升，做事自然能事半功倍。

### 傾聽自己

請先傾聽自己內在的聲音。每日花15分鐘，來一趟虛擬的「浪跡天涯」，輕閉雙眼，伴以輕柔的呼吸，雙手交叉地放在肩膀上，猶如給予自己一個擁抱，回想一下今天發生過的事，有哪些事你處理得很好，又有哪些事需要改進？輕輕的告訴自己明天可以做得更好。然後就按下「刪除」，清空今天的自己。你頓悟了謙卑，不再吹毛求疵。對自己寬容，就能夠對同事退一步海闊天空，容得下同事的失誤與不足，看得見同事的優點和付出。

當欣賞及寬容成為習慣，雞蛋裡再挑不出骨頭，變成流心蛋黃的輕軟，你已經撫平了你自己和每一個你曾經投訴過的同事的傷口。



## 心靈加油站

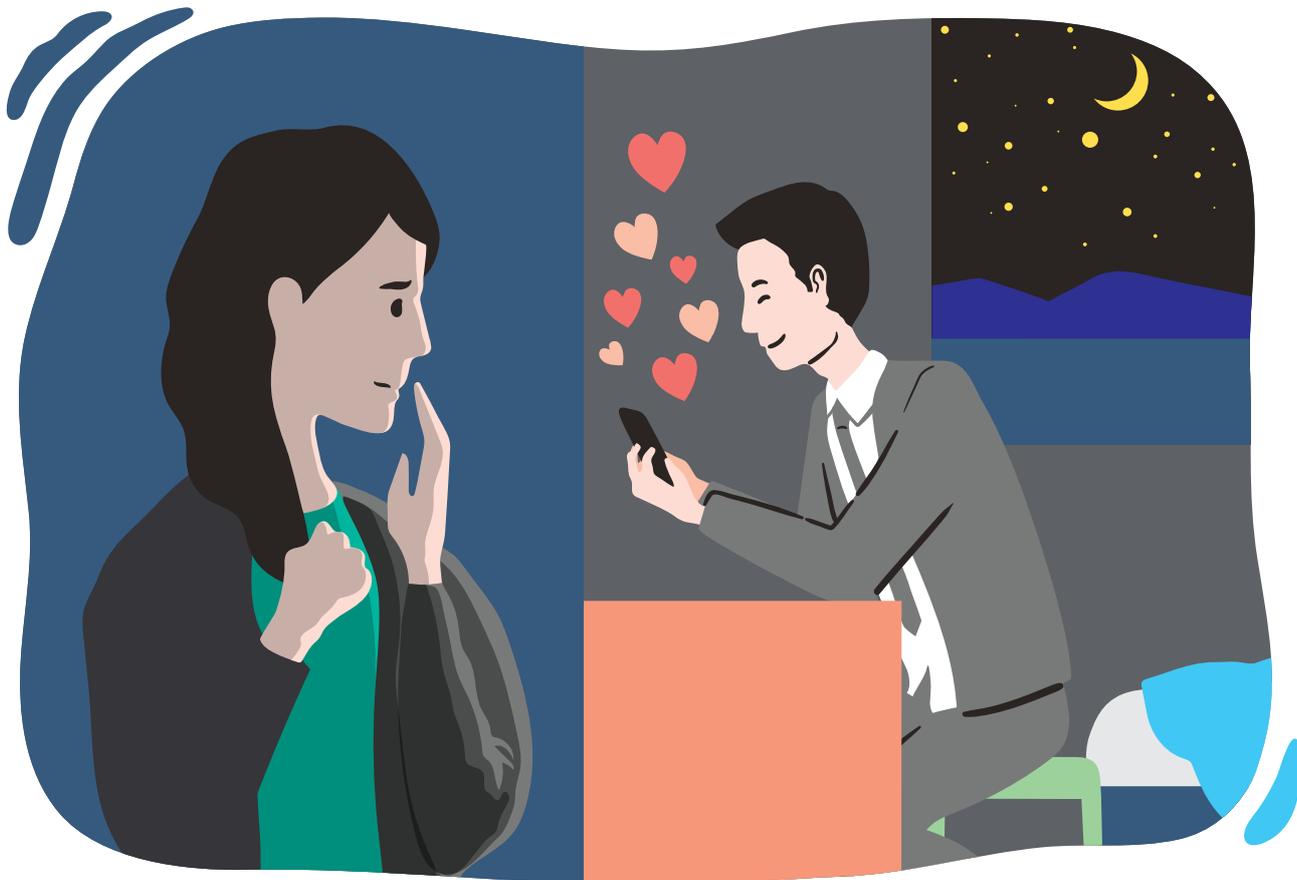
一名書生到郊外旅行，僱了一艘小船遊江。等候開船之際，書生問船夫：「船家會彈琴嗎？」船夫回答：「先生，老夫不會。」書生再問船夫：「那品茶，你會嗎？」船夫再道：「抱歉，老夫愚笨，不會品茶。」書生聞言搖頭嘆道：『你不會彈琴，人生已失去六分之一；又不會品茶，人生再失去六分之一；你的人生一共失去六分之二...』東邊驟然飄來大片黑雲，隨後吹來強風，眼看暴風雨臨近。船夫問書生：『請問先生，你會游泳嗎？』書生一楞說道：『不會。沒學過。』船夫望天慨嘆：『那你人生快失去六分之六了...』

故事道理淺白，有時候人就是喜歡拿自己的標準來衡量他人，就像故事中的書生。不要小覷他人，也不要只用「我」作為對錯、好壞的標準。在職場上，或許這位員工不夠機靈、缺乏創意，但他做事不計較、沒有機心；或許那位員工可能表達能力不好，可是他執著認真、實事求是。擴而充之，懂得信任和欣賞同事的優點並提供適當的空間和機會，方可做到知人善任，邁向正向工作間。





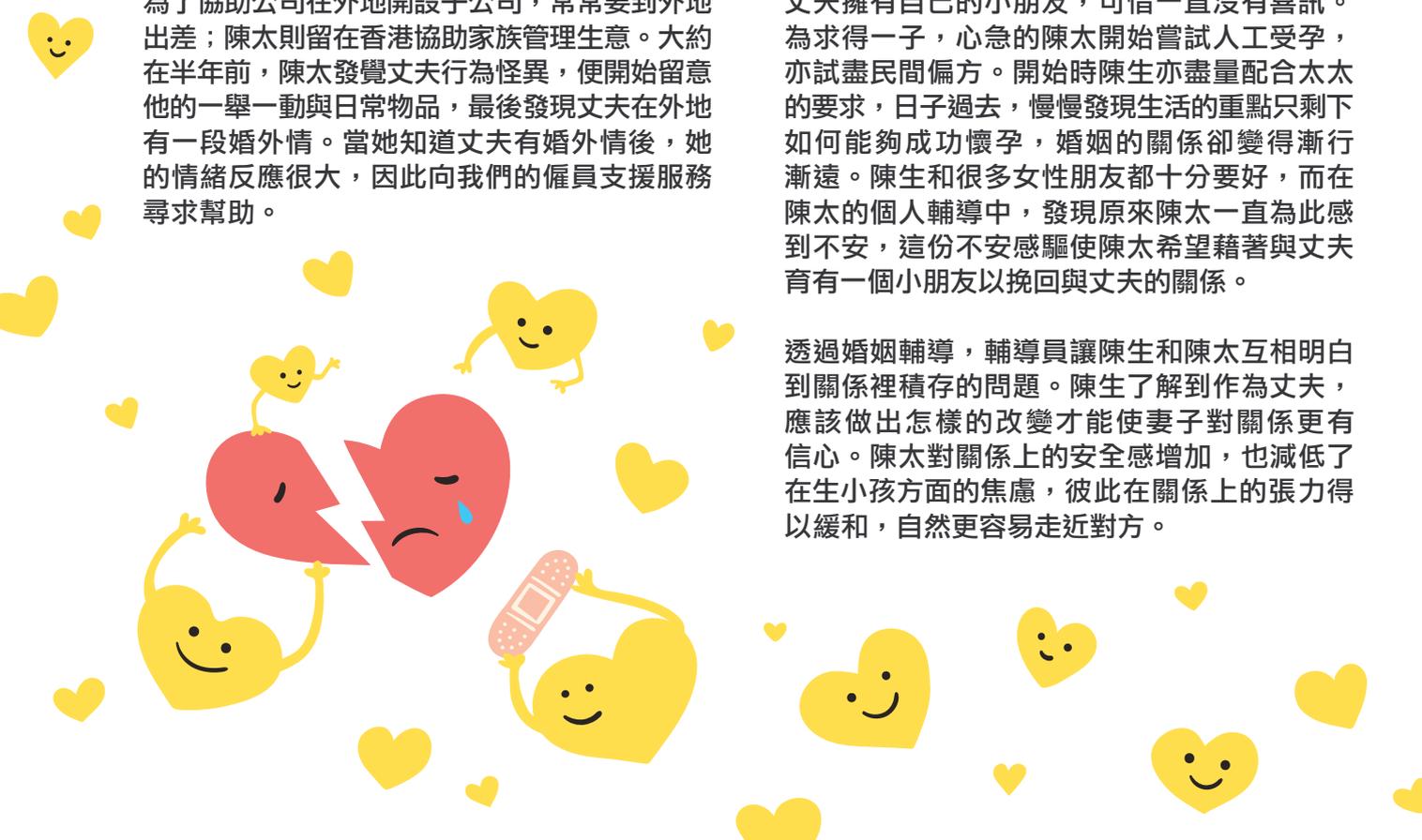
## LEAP檔案室



陳生與太太是一對四十多歲的夫婦，結婚六年。陳生是一間具規模企業的中層管理者，兩年前為了協助公司在外地開設子公司，常常要到外地出差；陳太則留在香港協助家族管理生意。大約在半年前，陳太發覺丈夫行為怪異，便開始留意他的一舉一動與日常物品，最後發現丈夫在外地有一段婚外情。當她知道丈夫有婚外情後，她的情緒反應很大，因此向我們的僱員支援服務尋求幫助。

透過輔導服務，輔導員從陳生陳太身上了解到這些年積存下來的婚姻問題。陳太一直渴望和丈夫擁有自己的小朋友，可惜一直沒有喜訊。為求得一子，心急的陳太開始嘗試人工受孕，亦試盡民間偏方。開始時陳生亦盡量配合太太的要求，日子過去，慢慢發現生活的重點只剩下如何能夠成功懷孕，婚姻的關係卻變得漸行漸遠。陳生和很多女性朋友都十分要好，而在陳太的個人輔導中，發現原來陳太一直為此感到不安，這份不安感驅使陳太希望藉著與丈夫育有一個小朋友以挽回與丈夫的關係。

透過婚姻輔導，輔導員讓陳生和陳太互相明白到關係裡積存的問題。陳生了解到作為丈夫，應該做出怎樣的改變才能使妻子對關係更有信心。陳太對關係上的安全感增加，也減低了生小孩方面的焦慮，彼此在關係上的張力得以緩和，自然更容易走近對方。





## 強項為本 提升改進動力

A 與 B 一同角逐晉升機會，結果只有 A 獲得晉升，如果你作為他倆的上級，你會如何協助 B 抱持信心、繼續提升表現，迎接下一次的機會呢？

正向心理學是 21 世紀重大心理學理論之一，透過科學化的研究建立一套以實證為基礎的理論，發掘、發展和發揮個人的長處和潛能。「強項為本教練學(Strength-based Coaching for Maximizing Performance)」就是讓管理人員練習在成功的工作項目中，發掘個人及團隊的強項；並裝備多一樣管理工具，在失敗與挫折中，運用強項為本的教練對話，發掘和培養個人及團隊的內在能力，積極面對壓力和挑戰。作為上級或主管，你可以考慮為管理人員舉辦的課程，揉合這一套理論，有助同事們在職場上實踐，培育人才。

曾參加「強項為本教練學(Strength-based Coaching for Maximizing Performance)」培訓課程學員的心聲：



這是其中一個我參與過最好的培訓，導師準備充足，有個案討論及角色扮演，還有與主題相關的桌上遊戲，提升課堂的趣味性。



原來在挫折中，除了找到了弱點所在，亦可以找到強項，鼓勵改進，促進成長。



我體會得到正向心理學如何能夠運用在團隊建立，促進合作及提升工作表現。

如對以上課程有任何查詢，請電郵致[marketing@fourdimensions.org](mailto:marketing@fourdimensions.org)與我們市場推廣部同事聯絡。



## 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、  
李定恩、陳冠昇、黃敏明