

后疫情时代下的 工作导航

新冠肺炎(Covid-19)疫情导致经济活动停摆，不少地区都出现经济衰退，冲击全球景气。疫情对于全球就业的影响势必会延长，对于员工、主管、企业组织而言，能掌握资讯并作出相应改变为重要关键。在这个过程中，管理层和员工能协作适应转变更能实现深广的成效。

好心情好开始

当我们开始进入工作状态之前，我们要先管理自己的情绪。试想想，当心烦意乱、愤怒沮丧时，我们很难有周全的思维。心情好坏会影响到大脑的思考力及工作的绩效。曾有心理学研究发现，心情舒畅的员工是最高效的一群。愉快气氛也会让团队成员间的关系在逆境中愈来愈密切，更具创造力！

认识进展法则

在哈佛商业评论一文提出进展法则(Progress Principal)：在有意义的工作中取得进展是最能激励自己的。无论在哪一个工作岗位，即使微小的进度或小成功(Small Win)，都会对他们的感受和表现造成正面的影响。若我们愈常体验进展，愈能理解自己的情绪、动机及工作的意义。持续庆祝每日的小成功是后疫情时代下的新力量！

今天你为自己的
小成功庆祝了吗？

YES!

小成功纪录		
Y	YES moment	感受当下的小成功！ 我感到愉快/ 高兴/ 快活/ 飘飘然/ 活力/ 兴奋/ 开朗/ 痛快/ 其他：_____
E	Experience	今天难忘的体验是：
S	Share	我会将这个经历分享给：



爱·启航

香港被戏称为「投诉之都」，香港人鸡蛋里挑骨头，早已司空见惯，职场上也是如此。沙维雅(Virginia Satir)的沙维雅模式(Satir Model)指出，有种人惯用「指责」来沟通。以攻击、吹毛求疵来保护自尊，守护其内心的孤单和挫败。其实，学会欣赏自己的价值和贡献，才能学会欣赏同事的优点和付出。懂得欣赏，方能令同事间关系改善，工作气氛提升，做事自然能事半功倍。

倾听自己

请先倾听自己内在的声音。每日花15分钟，来一趟虚拟的「浪迹天涯」，轻闭双眼，伴以轻柔的呼吸，双手交叉地放在肩膀上，犹如给予自己一个拥抱，回想一下今天发生过的事，有哪些事你处理得很好，又有哪些事需要改进？轻轻的告诉自己明天可以做得更好。然后就按下「删除」，清空今天的自己。你顿悟了谦卑，不再吹毛求疵。对自己宽容，就能够对同事退一步海阔天空，容得下同事的失误与不足，看得见同事的优点和付出。当欣赏及宽容成为习惯，鸡蛋里再挑不出骨头，变成流心蛋黄的轻软，你已经抚平了你自己和每一个你曾经投诉过的同事的伤口。



心灵加油站

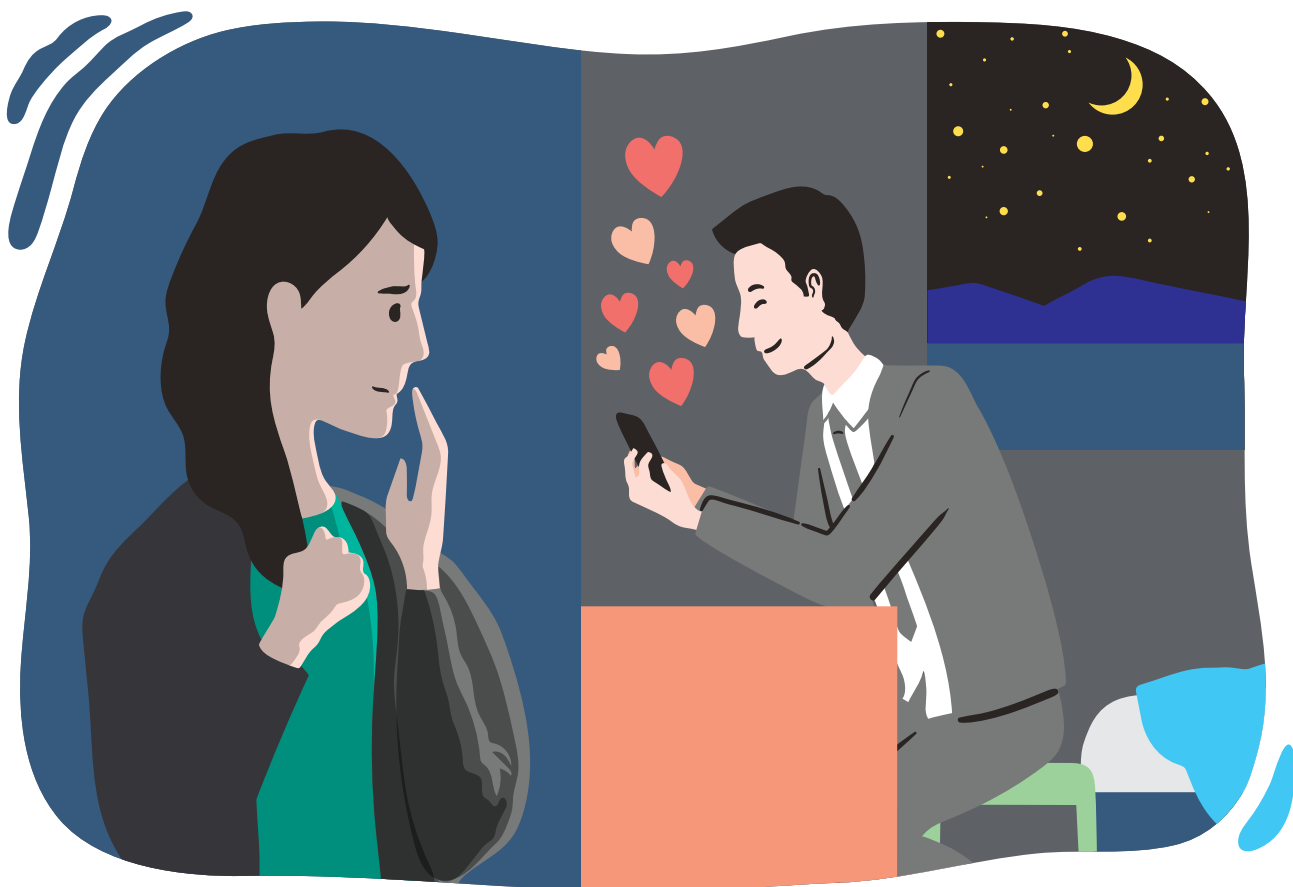
一名书生到郊外旅行，雇了一艘小船游江。等候开船之际，书生问船夫：「船家會彈琴嗎？」船夫回答：「先生，老夫不会。」书生再问船夫：「那品茶，你会吗？」船夫再道：「抱歉，老夫愚笨，不会品茶。」书生闻言摇头叹道：「你不会弹琴，人生已失去六分之一；又不会品茶，人生再失去六分之一；你的人生一共失去六分之二...」东边骤然飘来大片黑云，随后吹来强风，眼看暴风雨临近。船夫问书生：「请问先生，你会游泳吗？」书生一愣说道：「不会。没学过。」船夫望天慨叹：「那你人生快失去六分之六了...」

故事道理浅白，有时候人就是喜欢拿自己的标准来衡量他人，就像故事中的书生。不要小觑他人，也不要只用「我」作为对错、好坏的标准。在职场上，或许这位员工不够机灵、缺乏创意，但他做事不计较、没有机心；或许那位员工可能表达能力不好，可是他执着认真、实事求是。扩而充之，懂得信任和欣赏同事的优点并提供适当的空间和机会，方可做到知人善任，迈向正向工作间。





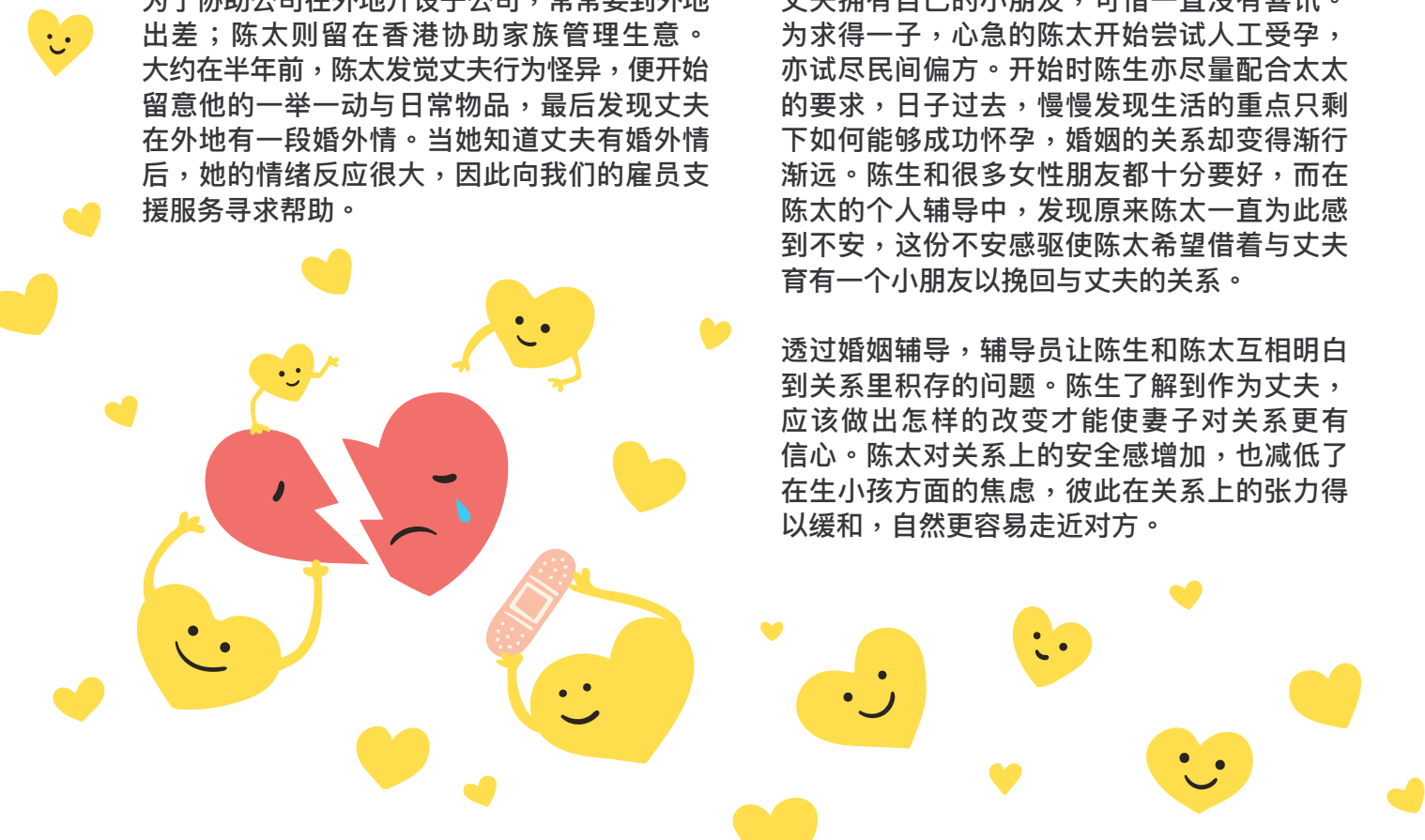
LEAP档案室



陈生与太太是一对四十多岁的夫妇，结婚六年。陈生是一间具规模企业的中层管理者，两年前为了协助公司在外地开设子公司，常常要到外地出差；陈太太则留在香港协助家族管理生意。大约在半年前，陈太太发觉丈夫行为怪异，便开始留意他的一举一动与日常物品，最后发现丈夫在外地有一段婚外情。当她知道丈夫有婚外情后，她的情绪反应很大，因此向我们的雇员支援服务寻求帮助。

透过辅导服务，辅导员从陈生陈太太身上了解到这些年积存下来的婚姻问题。陈太太一直渴望和丈夫拥有自己的小朋友，可惜一直没有喜讯。为求得一子，心急的陈太太开始尝试人工受孕，亦试尽民间偏方。开始时陈生亦尽量配合太太的要求，日子过去，慢慢发现生活的重点只剩下如何能够成功怀孕，婚姻的关系却变得渐行渐远。陈生和很多女性朋友都十分要好，而在陈太太的个人辅导中，发现原来陈太太一直为此感到不安，这份不安感驱使陈太太希望借着与丈夫育有一个小朋友以挽回与丈夫的关系。

透过婚姻辅导，辅导员让陈生和陈太太互相明白到关系里积存的问题。陈生了解到作为丈夫，应该做出怎样的改变才能使妻子对关系更有信心。陈太太对关系上的安全感增加，也减低了在生小孩方面的焦虑，彼此在关系上的张力得以缓和，自然更容易走近对方。






强项为本 提升改进动力


A 与 B 一同角逐晋升机会，结果只有 A 获得晋升了，如果你作为他俩的上级，你会如何协助 B 抱持信心、继续提升表现，迎接下一次的机会呢？

正向心理学是21世纪重大心理学理论之一，透过科学化的研究建立一套以实证为基础的理论，发掘、发展和发挥个人的长处和潜能。「强项为本教练学(Strength-based Coaching for Maximizing Performance)」就是让管理人员练习在成功的工作项目中，发掘个人及团队的强项；并装备多一样管理工具，在失败与挫折中，运用强项为本的教练对话，发掘和培养个人及团队的内在能力，积极面对压力和挑战。作为上级或主管，你可以考虑为管理人员举办的课程，揉合这一套理论，有助同事们在职场上实践，培育人才。


曾参加「强项为本教练学(Strength-based Coaching for Maximizing Performance)」培训课程学员的心声：



这是其中一个我参与过最好的培训，导师准备充足，有个案讨论及角色扮演，还有与主题相关的桌上游戏，提升课堂的趣味性。



原来在挫折中，除了找到了弱点所在，亦可以找到强项，鼓励改进，促进成长。



我体会得到正向心理学如何能够运用在团队建立，促进合作及提升工作表现。

如对以上课程有任何查询，请电邮致marketing@fourdimensions.org与我们市场推广部同事联络。



雇员发展服务/ 富达盟信顾问有限公司简介

香港基督教服务处于1991年成立雇员发展服务，另于2005年设立富达盟信顾问有限公司，致力为各大小公司及机构的雇员提供专业个人咨询及辅导服务、员工发展、培训、管理咨询及突发危机事故压力管理等服务。一直以来，我们致力与企业携手并肩打造正向工作间，促进员工的身心健康；并提升企业的持续发展优势。

地址：香港九龙尖沙咀加连威老道33号7楼

电话：(+852) 2731 6350

网址：<http://www.fourdimensions.org>



编辑小组

翟冬青、张瑜、陈晓蔚、
李定恩、陈冠升、黄敏明