



随机应变

本港负面影响持续，移民潮加上疫情未息，港人面对生活、工作、家庭及人际关系的急速剧变，实在令人不容易接受和适应。

转变，是压力的源头之一，当人面对转变带来的未知及不确定便容易产生焦虑，例如，当公司出现人事变动或架构重组，员工可能会担心事件对自己的影响：会否被分派新的工作、是否需要与新的团队合作或自己是否适应得来等等。

面对人生种种变化，人会作出对抗或逃避反应(Fight-or-flight)，很多时候，我们倾向停留在安舒区而逃避问题。然而，根据「责任阶梯」理论(Accountability Ladder)，逃避问题并不能化解压力，反而会让问题恶化而令压力增加；相反，若能在困难当中反客为主，采取主动的角色驾驭问题，不但有机会令问题出现转机，更可以提升个人自信心和自我效能感，让自己更坚壮以走更远的路。

责任阶梯(Accountability Ladder)



受害者行动

- ✗ 守株待兔
- ✗ 寻找借口
- ✗ 归咎他人
- ✗ 视若无睹

反客



为主

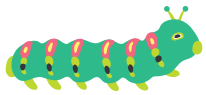
负责任者行动

- ✓ 改变现状
- ✓ 寻找方法
- ✓ 接受事实
- ✓ 承认实况

从对问题视若无睹、归咎他人、寻找借口、守株待兔的受害者行动，反客为主地勇敢承认实况、接受事实、寻找方法以改变现状，不但为困难带来转机，更令自己重拾主动权，建立自信，在世事无常中能够随机应变。



爱·挑战



拥抱变化，破茧成蝶

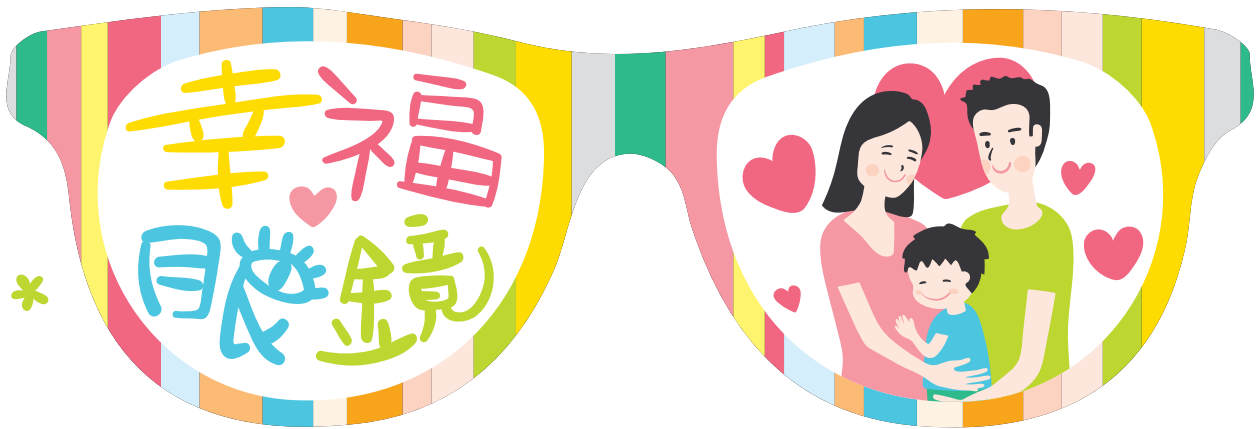
有人说：「变幻原是永恒」。人生中唯一不变的就是不断变化的人、事、物。熟悉的环境和人事能让人感觉安稳，但也会让人失去成长和感受新体验的机会。

工作环境可能会受经济或社会影响而改变，给我们带来更新知识、提升技能的机会。例如在多元文化大趋势下，不少公司都会聘用来自世界各地的人才，加上日常的人事更替，也会让工作团队成员不时变化，透过与不同背景、专长和性格特质的同事合作，也是我们扩阔圈子和陶造品格的过程。

当在工作中遇到挑战或困惑，不妨向身边可信任的前辈或亲友请教，也可以为需要突破的方面定下可行的小目标，欣赏每前行一步的小成就。他日回望，会欣喜因今天的坚忍和付出而走过这段破茧成蝶的历程！



心灵加油站



公园里，一位小孩正和家人玩耍，小孩忽然间向父母方向奔跑起来，岂料小孩突然跌倒，正当父母以为小孩跌倒受伤必定会嚎陶大哭，欲马上抱起及安慰他时，小男孩却说：「爸爸妈妈，我觉得自己很幸福。」

父母拥着小孩，并问道：「孩子，为什么你觉得自己很幸福？你知道什么是幸福吗？」

小孩似乎按捺不住自己兴奋的情绪，说道：「能够和你们一起到在草地上奔跑和玩耍，就是幸福。」

不同的人面对困境都有着不同的理解，小孩不但没有将跌倒放在心上，还认为能够得到父母陪伴及一同玩耍便是幸福。幸福有时像个顽皮鬼，我们越想亲近他，他就逃得越快，问题在于我们怎样令自己感到幸福。很多人面对困境和转变时，都会不自觉地放大了困难的部份，却从没想过困难以外，我们已经身处幸福之中，例如得到家人的支持及朋友的鼓励等等。环境是外在因素，无法控制，但心境却是内在因素，是一种选择，我们不妨向小孩学习，戴上一副幸福眼镜，换个新观点，也许你会感受到不一样的世界。



踏进辅导室，映入辅导员眼帘的是坐立不安的阿欣。阿欣年仅15岁，眼底下有重重的黑眼圈，紧张的手部动作在诉说着她的焦虑。阿欣刚刚升上中四，因为成绩优异被编至精英班，但她的成绩却日渐下滑，对此阿欣感到十分焦躁。她把自己的时间表塞得满满，用尽精力在复习与备课上，堆积如山的功课和对自己的要求相互交织，为阿欣带来沉重的压力。压垮骆驼的最后一根稻草是恶梦，梦中她不断地被追赶，没有一丝喘息的空间，醒后亦然。

在倾谈过程中，阿欣发现恶梦带给她的压力和恐惧，与拼命追赶成绩却怎也追不上的感觉如出一辙，她意识到对自己的逼迫和期望已造成生活影响。阿欣亦发现下滑的成绩令自己的自信心不复从前，在学校不敢表达自己，和朋友的距离愈来愈远。当被问到这是否是自己想要的生活，阿欣抬起头来，眼神坚定地给予否定。

透过辅导，阿欣逐渐发现自己只顾把目光放在班上和年级第一名的同学身上，忽视了自己在年级中也算成绩优异，是他人翼望的目标。她的自信在这个过程中重新建立起来，旁人的正面回馈也令阿欣更有力量。辅导员与阿欣重新检视时间的编排，让阿欣了解到她的想法「我没有时间了」源至她对自己的要求和压力，而这想法也不是事实，相反，把时间预先分配后的阿欣发现自己的时间原来相当充裕。

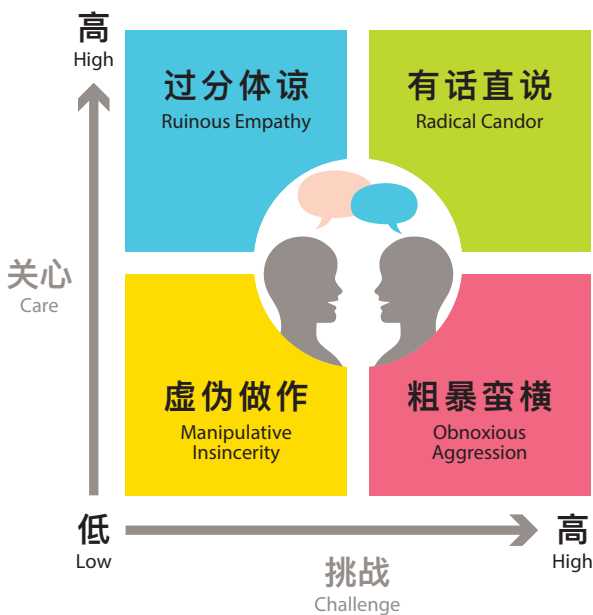
辅导员肯定阿欣的努力，亦欣赏她希望自己做得更好，协助阿欣梳理内心的想法和感受，阿欣不再聚焦于自己的恐惧，重新感受自信及放松。最后，恶梦不再缠绕阿欣，她亦更有正能量面对学业上的挑战。





职场生态的变化：混合办公模式、大辞职潮，令人才争夺战越演越烈；挽留及培育人才是现今所有企业需要面对及解决的一个挑战。薪酬福利不再是唯一衡量理想工作的标准，弹性上班时间表和遥距办公等政策也可以是吸引和留住人才的方法。建立正向的工作环境亦是一个提升员工向心力的人力资源策略。

Kim Scott现在是Twitter、Rolltape和Qualtrics的资深顾问，Kim在Google工作的过程中，让她深刻体验到上司如果能做到「彻底坦率(Radical Candor)」，一种有温度而真诚的领导便能建立一个可以发挥员工最大潜力并让员工享受工作的环境。但如何做到「彻底坦率」呢？就是平衡对员工的关心与挑战。



以下是一些策略供大家参考：

1. 制定人力资源政策及安排身心放松活动，提升员工的身心健康。
2. 安排团队建立活动，了解及学习配合彼此的性格差异。
3. 装备有效的工作指导技巧，让员工发挥强项、改善弱点。
4. 制造心理安全的环境，让员工放心分享工作上的担忧与需要。
5. 学习冲突管理策略，将对立变成合作。

有關培訓課程：

- ✓ 高效沟通领导
- ✓ 「突显优势」建立高效团队
- ✓ 冲突管理沟通技巧 – 从对立到合作
- ✓ 静观工作间
- ✓ 职场精神健康应对技巧（管理人员篇）
- ✓ 中医式破解头痛

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