



解決頑固士氣的問題

現在的職場已不同於以往。

原本這只是對尋常觀察的一句描述，但對比於新冠病毒的規模和影響，卻已顯得過度的輕描淡寫。

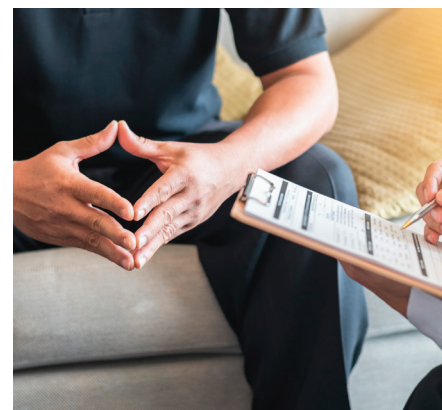
現在的職場肯定已不同於以往。

現在的職場可能甚至不再是單一的實體空間；可視為利用空房間、臥室和地下室作為遠端辦公室而構成的巨大網絡。

許多情況下，工作環境中維持社交距離的需要已徹底改變了產品製造、服務提供，以及整體商業活動執行的動態關係。

這種新典型中職場士氣的問題不但重要，而且不容忽視。員工可能要應付對自己工作是否穩固的擔憂和不確定感，同時又被要求在未盡人意的情況下，能表現出最佳工作品質和產能。

有些公司受疫情的影響也許沒有那麼嚴重，而對於員工所熟悉的慣例可能只有最小幅度的擾亂和改變。但這並不代表這類公司就完全不會受到職場士氣起伏的衝擊。



這種新典型中職場士氣的問題不但重要，而且不容忽視。

無論是哪種情形，如果您（身為經理或主管）發現員工出現士氣方面的問題，您應該要執行有創意且有效率的解決方法，保護員工的精神健康。

- 盡量讓員工彼此維持聯繫；可能的話要保持實體聯繫（但須注意社交距離），必要時則在線上聯繫。早上或下午邊喝咖啡邊聊聊，也許會有所幫助。
- 保持聯繫。員工有需要時，陪他們聊聊。清楚說明您的期望。
- 盡可能對未來展望保持誠實透明的態度。
- 鼓勵團隊合作。對團體成就提供獎勵可能會有所幫助，但不要只是獎勵而已。
- 務必要注意員工的優秀表現，並進行肯定和公開表揚。
- 絕不可輕忽表揚的重要性，尤其是由管理高層或高階主管所表示的肯定。
- 如果您嗅到問題，要立即處理。問題放著不管，不大可能會自行解決。
- 如果您有辦法的話，預測會發生什麼樣的問題。在小毛病發生時便及時處理，才不會衍生成大問題。
- 請員工提出意見，主動傾聽他們的建議。



- 適當時讓員工能對其建議採取行動。
- 鼓勵員工持續努力提升技能和專業資格。
- 如果您有舉行員工例會的習慣，考慮挪一些時間讓員工彼此讚美和鼓勵。

建立安全和提供支持的工作環境，對員工士氣是絕對重要的因素。身為經理，透過開放溝通、肯定和表揚，將員工的精神健康置於優先考量，是對公司未來的明智投資。

**務必要注意員工的優秀表現，
並進行肯定和公開表揚。**