

重大支持



經理適用的 職場變更

聽到改變一詞，會讓人同時產生害怕和期待兩種情緒。當下的商業環境因為必須因應市場趨勢、新出現的競爭和技術、疫情等全球危機，而不斷演變。重組、外包、縮編、改變優先順序，以及轉換成網上工作。這些都是目前職場環境中常見的事。

慣例和熟悉的事物能給人一種安適感。當這些事物發生變更時 (或者甚至只是有可能發生變更時)，便很容易讓人產生諸如害怕、焦慮、拒絕、憤怒和難過等情緒。變更是要向人們習慣的舊秩序道別。但如果我們即便假設最壞的情境，就只會注意到失去的部分。實情是，變更也可能會帶來大好機會。

該如何去發現機會？接受變更涉及一段時間內的不確定性。您已經習慣事情既有的樣貌。您知道自己的角色，也知道如何把事情做好。現在您要去探索新常態究竟是什麼模樣。這個階段常令人感到不安，但也是發揮創意的時機。保持靈活的思維可協助您考慮多種觀點，發現全新的創意機會。人們在經歷不確定時可能會出現各式各樣的情緒，有正面情緒，也有負面情緒。希望、期待、鬆一口氣、否認變更正在發生、憤怒和難過都是極為常見的情緒。

最後，變更是要以新的方式向前邁步。做好轉變期間的管理有助於讓人清楚瞭解自己的新角色，並且建立目的感。這可以是一段讓人興奮和自我更新的時期。

在變幻的環境中自我幫助的方法

- 承認變更具有循環特性。始於終結，朝轉變期前進，然後迎向新的開始。想想您過去曾經歷過的變更。識別您當時成功應對的方法。
- **要善待自己和他人。**自我照顧非常重要。飲食均衡。睡眠充足。和所愛的人保持聯繫。刻意休息放鬆。鼓勵其他人也效法。保持幽默感。善待他人。單單是為他人做些什麼就讓人感覺值得，而且很有可能也會深化自己與對方的關係。
- **保持良好態度。**您可能無法影響正在發生的改變，但可以調整自己的態度。儘管您對發生中的改變並不熱衷，但您對工作的熱情可以緩解自己和同事的壓力。俗話說，識時務者為俊傑。這句話對工作環境變化也同樣適用。保持彈性可以讓變更從原本的負面經歷，變成正面經歷。
- **避免負面思考。**您可能會這麼想：「他們怎麼可以這樣對我們？」發生自己無法掌控的情況，出現意料之外的變更時，人可能會心生怨懟。要盡量用更積極的方式去面對變更。未來成功的組織就是現在能成功面對變更的組織。
- **在能力範圍內做好控制。**盡量不要過於強調自己無法控制的事，包括同事對變更的反應。專注於自己的反應和行為。
- **請記得：對事不對人。**務必要記得推動變更的決定並非與您個人相關。這是針對公司的過去所作的決定。
- **清楚知道變更影響自己角色的方式。**職場發生變更時，往往會使員工擔起新職責，進入新部門和 / 新工作環境。請上級清楚說明您的新職務和工作內容。尋找培養新技能的方法。

- **做好份內的工作。**在危機期間，如果你能讓同事瞭解日子和工作都要繼續下去，就有助於使工作場所保持穩定。盡全力努力工作，同時保持積極態度絕對會讓公司留下深刻印象。不管你是為公司才效力兩天還是已經做了二十年都是如此。

在變幻的環境中幫助他人的方法

- **保持耐心。**要瞭解變更是一個過程。在員工經歷向舊事物道別、在不確定中前進和以新方式前行的過程中，給予他們支持。
- **與您的員工溝通。**分享資訊，例如為何需要變更、有哪些變更，以及變更將於何時發生。只要有可能，要盡量聽取員工意見。與變更關係最密切的員工也許會有創意想法，可能對變更有所助益。此外，如果他們參與這個過程，也許會更加投入。傾聽和對話同樣重要。傾聽能幫助其他人覺得有參與感、心聲獲得表達、價值得到肯定。
- **給予清楚明確的期望。**務必要讓員工清楚知道變更的時間表，對於調整期間的期望，並瞭解他們的新角色 / 職務。
- **慶祝成功和成就。**對優異的工作表現進行公開肯定和表揚。慶祝「勝利」，無論是大或小。激勵並獎勵成功。



此計劃不應該用於緊急情況或緊急護理需要。如有緊急情況，請撥打 911 或前往最近的急診室。此計劃無法取代醫生或專業人員的護理。對於特定健康護理需要、治療或藥物，請諮詢您的臨床醫師。因為可能會有利益衝突，如果問題可能涉及對 Optum、其關聯機構或來電者直接或間接透過其取得相關服務的任何實體 (例如僱主或健保計劃) 採取法律行動，便不會提供法律諮詢。此計劃和其內容未必在各州或向所有規模的團體提供並可能會有變更。可能會有不予承保和限制承保規定。

Optum® 是 Optum, Inc. 在美國和其他國家 / 地區的註冊商標。所有其他品牌或產品名稱都是各財產所有人的商標或註冊商標。Optum 為實行平等機會的僱主。