

2022 疫後新職場！好主管必備的 5 大特質

作者 / 胡立宗 Web only

整理英國「法律大學」(University of Law)、民調諮詢集團「蓋洛普」(Gallup) 與商業雜誌《Fast Company》的分析後，可以得出以下 5 大特質，幫助你成為最得人心的辦公室主管。

1.同理心、責任感：體諒員工對疫情的不確定感

法律大學商學院的教授吉姆·墨瑟 (Jim Moser) 指出，面對起起伏伏的新冠疫情，「官大學問大」的思維已落伍，疫後新時代的企業主管應該更有同理心、更有擔當。

墨瑟強調，新時代的管理風格應該更有人味，體諒成員對於疫情的不確定感，並誠懇的與員工溝通未來目標。當然，疫情的發展並非個人能預測，企業的整體走向也不是主管能夠決定的，但是多點人味與扛責任的擔當，團隊的向心力就會更強。

2.身心健康五面向：職涯、社交、財務、身體、社群

「蓋洛普」的分析指出，新冠疫情開始以後，員工對企業主管的認同感由 13%略升至 19%，很明顯的，公司方針一變再變，只會讓工作人更為焦慮與不安。因此，主管面對 2022 年的部屬，應該更關心其身心健康 (well-being)。

身心健康有 5 個面向，分別是職涯、社交、財務、身體、社群。重點是，當主管的工作指令、對話訊息越加明確，員工的安全感就會更高。道理很簡單，員

工不安只會導致離職率越來越高，留下來的人產能也越來越低。

3.正向誘導，不吝讚美與即時激勵

法律大學與《Fast Company》都指出，員工有好的表現時，企業主管應該毫不保留的讚美，甚至像是「撒小花」一般慶賀！文章強調，不能像疫情前的含蓄表達，疫後的員工需要更有感的鼓勵。

這樣的管理方式，優點是每當員工做對事情，主管適時適切的鼓勵，將會強化其繼續前進的動力。而吝於鼓勵的主管，往往只會讓團隊的挫折感更重，因為做對了也不會得到主管的肯定。

4.接納多元意見，讓決策更周全

若主管長期忽略員工的意見，往往會導致底下人說一套、作一套，最後乾脆什麼都不問，自己來就好。疫情後的企業主管，應該更善於聆聽，避免把自己的意志強加於部屬身上。

法律大學的墨瑟教授舉維珍集團為例，證明允許團隊與主管意見不同，事實上會更有幫助。維珍集團 (Virgin Group) 的創辦人理查·布蘭森 (Richard Branson)，在選副手時，往往選擇個性與他完全相反的人，因為他認為，這樣才能讓決策更為周全。

5.自我數位技能成長

在新冠疫情發生之前，視訊會議、協作平台很多時候是備而不用的替代方案，絕大多數還是得靠面對面溝通完成。但是疫情發生後，不會用 Zoom、Team

或 Slack 的人，根本連日常工作運作都很困難，因此企業主管不能忘記自主學習，才不會被科技變革所淹沒。

最後，如果你能率先察覺必要技能，並且學習熟練，還能幫助落後的同事，讓整個團隊齊頭並進。

~ 人事室 關心您 ~

文章摘自 Cheers 雜誌/ Web only

更多好文章可至「Cheers 快樂工作人」閱讀。