



高管、决策者与重视心理健康的工作场所

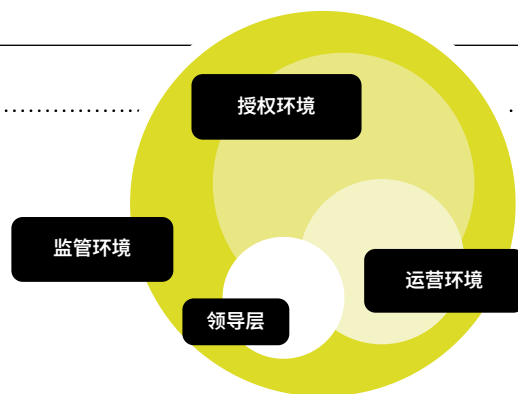
高管和决策者面临着独特的工作压力，例如公众监督和决策疲劳，这些压力都会影响到他们的心理健康。但在此同时，有效的领导力对于打造重视心理健康的工作场所也至关重要。因此，支持高管和决策者维持其心理健康将不仅有利于他们自身，也有利于整个组织。



关键点

- * 担任管理和决策职务的人面临着可能影响其心理健康的独特挑战。
- * 高管和决策者的心理健康受到监管、授权和运营环境等因素的影响。
- * 高管和决策者也需要认识到、考虑到并采取行动来保护他人和自身的心理健康。

系统如何为高管和决策者提供支持



监管环境

倡权机构或行业机构、政府部门、监管机构 and 监管环境中的其他机构可以通过以下方式支持高管和决策者维持其心理健康：

- 向人推广和推荐行业特定资源
- 就最佳实践标准和指南、创新战略、举措和同行网络提供建议并加以促进
- 常态化开展有关心理健康的对话。

授权环境

董事会、管理机构、股东和其他影响组织授权环境的人士可以通过以下方式支持高管和决策者：

- 进行适当的治理——例如报告结构、财务框架
- 规划继任——例如共同设计适合个人和组织的职务
- 促进积极的董事会文化——例如持续进行团队建设、定期培训
- 使个人具备应对公众监督的能力——例如提供媒体培训、培养危机管理技能和获取沟通专业知识。

运营环境

高管团队人员可以通过以下方式互相支持，以维持心理健康：

- 塑造保护心理健康的职责——例如提倡多样性、责任感和自主性
- 设计促进心理健康的高管团队——例如考虑到团队规模、结构、技能组合等因素
- 定制入职流程——例如提供应对挑战的培训、导师指导、同侪支持
- 实现灵活的工作安排——例如改变工作时间、模式或地点
- 投资相关资源、支持和培训——例如员工援助计划、导师指导、培训、同侪支持。

高管和决策者 如何支持打造重视 心理健康的工作场所



高管和决策者必须认识到、考虑到并采取行动来保护他人和自身心理健康。



认识到自身对打造重视心理健康工作环境的影响和义务：

- 了解在创建重视心理安全的工作场所并减轻社会心理风险方面需履行的法律责任。
- 通过持续测量和分析，了解运营环境。
- 认识到推动变革、影响组织和个人的力量，并制定战略决策，以便知道应在哪里投入时间、精力和注意力。



考虑自身行为、习惯和方法以及它们对工作场所文化和身心健康的影响：

- 利用您的影响力来创造重视心理健康的工作场所——例如，征求反馈并采取措施进行改变。
- 要探索该核心能力的学习和构建方法以及将其纳入您工作和绩效衡量中的方法。



采取行动实现有效领导，以促进身心健康：

- 对打造重视心理健康的工作场所策略做出可见、付诸行动和长期的承诺。
- 广泛且频繁地进行意见征询和沟通。
- 投入资源衡量心理健康，如员工满意度指标。
- 展现您对打造重视心理健康工作场所的承诺并树立积极的榜样。
- 设定明确的文化标准，并对身心健康做出整体定义。

高管和决策者 如何自我支持



高管和决策者可以通过以下方式自我支持以维持心理健康：

应对决策疲劳

例如，确定决策的优先顺序、在一天的早些时候做出重要决定、建立决策流程、将低优先级的决策委派给他人、征求建议

应对道德伤害

例如，与值得信赖的同事或同侪讨论道德和伦理困境、向董事会提出顾虑、寻求独立支持

避免职业倦怠

例如，将任务委派给他人、安排独处时间、设定并保持工作与生活的界限、休假

应对孤独感

例如，向他人寻求想法和意见、主动与他人互动、与同侪交流

努力维持健康的生活方式

例如，健康饮食、经常锻炼、保证睡眠并进行有趣的活动

寻求专业支持或建议

例如指导、咨询、心理治疗



如果您或您认识的人需要支持，我们的紧急援助页面列出了您现在可以联系的支持服务。紧急情况下请拨打 000。