

# 企业幸福课与员工关系建设培训

互动体验式工作坊

课程背景：

积极心理学是美国心理学界正在兴起的一个新的研究领域，积极心理学英文为 Positive Psychology，它是指利用心理学目前已比较完善和有效的实验方法与测量手段，来研究人类的力量和美德等积极方面的一个心理学思潮。积极心理学的研究对象是平均水平的普通人，它要求心理学家用一种更加开放的、欣赏性的眼光去看待人类的潜能、动机和能力等。

幸福的奥秘是什么？现代人为什么经常不快乐？怎样保持生命的最佳状态？怎样走进一个洋溢积极的精神、充满乐观的希望和散发着春天活力的心灵状态？积极心理学——为我们揭示了与传统心理学完全不一样的心灵世界。相信你在了解了这一理论后，一定能超越自身的不快乐、狭隘、愤怒、嫉妒、恐惧、焦虑等消极心态，以更积极的、建设性的情绪来面对生活的挑战。

积极心理学是心理学研究的一种新型的模式，当然它是相对于消极心理学而言的。所谓的消极心理学主要是以人类心理问题、心理疾病诊断与治疗为中心的，如在过去一个世纪的心理学研究中，我们所熟悉的词汇是病态，幻觉，焦虑，狂躁等，而很少涉及到健康，勇气和爱。

## 积极的情绪和体验

积极的情绪和体验是积极心理学研究极其关注的中心之一。对于积极情绪，B. L. Fredrick(1998) 提出了拓延——构建( broaden and build)理论，认为某些离散的积极情绪，包括高兴、兴趣、满足、自豪和爱，都有拓延人们瞬间的知——行(thought to action) 的能力，并能构建和增强人的个人资源，如增强人的体力、智力、社会协调性等。同时，其他实验研究表明，积极情绪拓延了知——行的个人资源，而消极情绪则减少了这一资源，而且，积极情绪有助于消除消极情绪。

当前，关于积极情绪的研究很多，主观幸福感( **subjective well-being**)、快乐( **happiness**)、爱，等等，都成了心理学研究新的热点。主观幸福感是指个体自己对于本身的快乐和生活质量等“幸福感”指标的感觉。生活事件与主观幸福感间关系的追踪研究表明，只有 3 个月内的生活事件会影响主观幸福感。对于生活事件男女两性有相似的反应，但也存在着一些性别角色的效应：女性持续地体验到琐细的小事件对主观幸福感的影响，而男性则更倾向于受近期的整体条件的影响。关于人格因素对于主观幸福感关

系的研究发现,与主观幸福感联系最为紧密的人格特性为信任、情感稳定性、控制欲、耐性等等。跨文化研究表明,人格对于主观幸福感的情绪成分的影响是泛文化的,而对于主观幸福感的认知成分的影响则是受文化影响的。

在积极心理学中,积极的人格特性(positive personality)也引起了越来越多的研究者的兴趣。Hillson 和 Marie (1999)在问卷研究的基础上将积极的人格特征与消极的人格特征进行了区分,认为积极的人格特征中存在两个独立的维度:(1)正性的利己特征(PI: positive individualism);(2)与他人的积极关系(PR: positive relationship with others)。前者是指接受自我、具有个人生活目标或能感觉到生活的意义、感觉独立、感觉到成功或者是能够把握环境和环境的挑战;后者则指的是当自己需要的时候能获得他人的支持,在别人需要的时候愿意并且有能力提供帮助,看重与他人的关系并对于已达到的与他人的关系表示满意。积极个性特征中,引起较多关注的是乐观。

### 积极社会环境

基于群体层面的积极社会环境主要研究人类幸福的环境条件(家庭、学校、社会)以及影响天才发展,创造力的体现、培养、发挥等社会环境因素上。Kasser 等人对 18 岁青少年的研究表明,“母亲是冷酷、挑剔、爱控制人、不民主”的青少年更可能关注外部、实利的价值;而“母亲是温和、易接受人、民主”的个体则更有可能发展内在的价值。Williams 等人的研究证实:当孩子们的周围环境和师友提供了最优的支持、同情和选择时,他们最有可能拥有良好的心理健康和人际关系;反之,这些孩子容易出现不健康的情感和行为方式。

### 如何获得幸福

随着改革的深化,社会转型的加剧,社会各阶层贫富差距的扩大和利益分配的不平衡,人们似乎越来越多地出现了消极心理。弱势群体抱怨生活的不公平,具有强烈的仇富情结,而富人则觉得自己是全凭个人奋斗才出人头地的,成功全是个人因素造成的,没有看到社会给他提供的机遇,对他人和社会不讲回报,对弱者缺少必要的关心,具有冷漠情绪。个人主义的盛行,使人将失败和成功都归咎于个人因素,以胜者王侯败者寇的实用主义哲学来衡量人生,导致成功者的冷漠和自大,失败者的愤怒和抱怨。这种不能超越简单竞争的幸福观对于社会的各阶层人的心灵都具有损害作用。**竞争不是生活的目的,只是幸福生活的手段,如果竞争令人精神上不幸福,甚至痛苦,竞争成为生活终极目标,人类一定会被这一自身创造出来的增加财富的手段所毁灭。**

积极心理学是心理学史上具有革命意义的学科,其研究对象是普通人的心理活动,针对大部分人的心理状况来指导人们如何追求幸福生活的学科。

积极心理学认为,心理学不仅仅应对损伤、缺陷和伤害进行研究,它也应对力量和优秀品质进行研究;治疗不仅仅是对损伤、缺陷的修复和弥补,也是对人类自身所拥有的潜能、力量的发掘;心理学不仅仅是关于疾病或健康的科学,它也是关于工作、教育、爱、成长和娱乐的科学。具体就研究对象而言,积极心理学的研究分为三个层面,在主观的层面上是研究积极的主观体验:幸福感和满足(对过去)、希望和乐观主义(对未来),以及快乐和幸福流(对现在),包括它们的生理机制以及获得的途径;在个人的层面上,是研究积极的个人特质:爱的能力、工作的能力、勇气、人际交往技巧、对美的感受力、毅力、宽容、创造性、关注未来、灵性、天赋和智慧,目前这方面的研究集中于这些品质的根源和效果上;在群体的层面上,研究公民美德,和使个体成为具有责任感、利他主义、有礼貌、宽容和有职业道德的公民的社会组织,包括健康的家庭、关系良好的社区、有效能的学校、有社会责任感的媒体等。

积极心理学的研究已经证实，和一般人相比，“那些具有积极观念的人具有更良好的社会道德和更佳的社会适应能力，他们能更轻松地面面对压力、逆境和损失，即使面临最不利的社会环境，他们也能应付自如。积极心理学致力于人的积极品质，这既是对人性一种伟大的尊重和赞扬，同时在更大程度上也是对人类社会的一种理智理解。我们说，人身上一定存在着某种优胜于其他生命形式的源泉，这一源泉就是人外显的或潜在的积极品质。正因为有这种能力，不仅使得人类在激烈的生存斗争中保持着一种人的自尊，并在与其他生命形式构成的社会系统中充当着主宰，而且也使人类社会在大多数情况下能以一种万物共存的方式而不断向前发展。

目前全美共有 100 余所高校开设了“积极心理学”课程。作为上世纪末首先在美国兴起的一场心理学运动，积极心理学的大力倡导者美国心理学会主席赛里格曼(Martin E.P. Seligman)首先在他所在的宾夕法尼亚州立大学开设了这门课程。从今年 9 月开始，英国最具名气的私立贵族学校威灵顿公学(Wellington College)，这个传统上在古希腊文化、橄榄球以及冷水浴中寻求生活意义的精英教育机构也加入了这个行列。

### 如何让组织充满活力

不管企业发展到哪个阶段，领导者们都不可避免地为企业层出不穷的各种问题而焦头烂额。企业外部的市场问题当然日日忧心，但对于任何一个为了某种目标聚集起来的组织来说，更为头疼的是来自组织内部的种种矛盾。重要的不是如何解决实际问题，因为在更多的时候，问题的消解并不等于激活组织的积极因素。

如何能够让组织成员的信念和判断朝向更加积极正面？这恐怕是每个企业管理者都十分关注的问题，领袖积极心理学(positive leadership)的出现，或者能够成为企业管理者们一个重要的工具。

在学术研究领域，积极心理学被定义为“研究有助于发挥人、团体和机构的最佳状态或功能的条件和过程的一门科学”。它提出了积极预防的思想，认为在预防工作中所取得的巨大进步是来自于在组织内部系统地塑造各项优势能力，而不是修正缺陷。在积极工作制度的研究中，积极心理学创始人赛里格曼从美国大都会人寿保险公司的 15000 名员工中筛选出 1100 人作为观察对象，对其进行 5 年长期追踪后发现：具有积极情绪的经纪人业绩比常常表现出负面情绪的人高出 88%，而负面情绪的人的离职率是积极者的三倍。由于积极心理学的兴起，在世界范围内，企业的人力资源培育从过去的管理举措变成了激励和引导。现在，越来越多的企业正努力创造一个能够促进员工自身的积极品质和正面思考的综合制度，从而提升他们的动机和目标，以面对不可预测的企业发展的问题。领袖积极心理学无论在理论和实践中都被证明可以有效的帮助企业领袖打造积极的内部环境，释放企业内在活力和潜力，并明显增加抵抗外界困难的免疫力。

### 课程特色：

课程整合 NLP 感官学、教练技术、组织行为学、神经学及沟通学等的各项技巧与模式。是一套在个人成长、团队建设和心灵潜能激发方面最具权威性与代表性的课程，**竞争不是生活的目的，只是幸福生活的手段，如果竞争令人精神上不幸福，甚至痛苦，竞争成为生活终极目标，人类一定**

会被这一自身创造出来的增加财富的手段所毁灭。

，同时适当地了解他人及自己的组织和团队，从而增进沟通效率，建立和谐的人际关系，开创美好的人生并达到卓越的成功。

## 本课程分三大模块

**觉醒 (awake)** 可作醒悟，觉悟讲，指进入到一种清醒的或有觉知的新状态。很多觉醒者认为，觉醒便是唤起心中无条件的爱，关怀与爱这个世界，与万物一起进入一种完美的和谐之中。

直觉与思想，感觉与感受，都在影响我们的生活。有些人似乎有着较敏锐的直觉，然而它潜在的本能是每个人都具备的，只是有些人选择发挥直觉的能力，有些人选择否定它的存在而已。要发展与

内在心灵的沟通，并接受它的智慧之指引，需要在练习中加强它的力量。

**疗愈**其实就是透过“共振”来转换人的电磁场中低频能量状态，这表示我们是可以通过一些方法来

调高我们自己的能量，转化升华成精细轻快、密度小、振频高的能量。

共振可以应用在人体的各个层次上，可以将高度浓缩的肿瘤转换成密度较小的健康肌肉；在情绪上，我们可以将比重大的痛苦升华成比重小的快乐；在认知上，可以将负面的批判转换成正面的欣赏，将悲观的看法转为乐观的态度；从而唤醒我们的灵性意识，重新和自性本体连结，最后达到和合而为一体的状态。

**整合**人需要在自我觉察和自我探索的过程中通过对自我的不断学习和认知来重新审视自己的生活

道路，做出更适合其人性本质的选择。在这个觉察→选择→行动→转化过程中，个人被卡住的心理和病理能量得到松动，开始流淌、减弱或转化，因而改善身体健康和增进精神福祉。这个过程，既涉及到一个人信念/信仰层面的再确认，工作和人际关系等具体生活形态方面的转化。

整合就是把一些零散的东西通过某种方式而彼此衔接，并最终形成有价值有效率的一个整体。

### 培训受众：

中基层员工，可根据不同层级的员工做灵活的调整

### 课程收益：

1. 助推积极向上的企业文化
2. 增强员工忠诚度
3. 提高生产工作质量和客户关系
4. 指出幸福感与企业财务表现的紧密关系
5. 提供有效的增加员工幸福感的方法

### 课程大纲：

#### 第一部分:认知幸福——幸福来敲门

##### 1、为什么要幸福

- 哈佛幸福课为何从冷落到爆满
- 东西方幸福观对对碰
- “积极”已经成了心理学的方向
- 渔夫与 MBA 高材生的对话
- 幸福冥想与自我对话

## 2、幸福的误区

- 高薪的律师为何抑郁
- 快乐不等于幸福
- 成就离幸福有多远

## 3、幸福面对面谈

- 幸福在哪里：画出幸福摩天轮
- 你的幸福测评师：牛津幸福感问卷
- 员工幸福期望值状况调查
- 测试练习：牛津幸福问卷测试
- 行动练习：员工幸福期望值状况调查
- 案例讨论：幸福感高的员工与职业衰竭关系
- 影片分析：《明天，你好》

## 第二部分：培育幸福——学习幸福能力

### 1、幸福自我：知己知彼，乐享工作

- 我是谁：认识自己
- 积极自我的四个支柱：自尊、自我效能、积极归因、发挥优势
- 不同的四种职业人生：职业汉堡包模式
- 工作、职业、事业的三种工作态度
- 乐享工作：爱上工作的秘密
- 纸笔练习：自我形象与理想自我；
- 影片分析：《刘翔访谈录》

### 2、幸福班组：管人管心，价值激发

- 管理人心一：帮助下属自己帮助自己
- 管理人心二：先谈情后讲事，建立信任是基础：
- 管理人心三：引发下属思考解决：
- 管理人心四：发掘优势的探寻技术
- 案例情景库：一位班组长对幸福班组的感言
- 影片分析：《鱼市场的秘密》

### 3、幸福组织：文化融合、探求愿景

- 一、探索航向——达成共识，明确团队使命
- 二、融合心声——求同存异，共建团队成功愿景
- 纸笔练习：一分钟赞赏/批评的班会发言稿
- 测试练习：《支持性沟通水平测试》