

提升员工企业归属感

课程背景：

工作是生命的重要组成部分，而如何看待自己的工作却是人生的一大重要命题。喜爱自己的工作，乐在其中，全力投入，还是疲于奔命、应付工作，抱怨工作，不得不工作，久而久之，甚至出现职业倦怠，每天只为了工资而被迫硬着头皮去应付工作？不同的选择，结局迥然不同。组织层面，固然有需要调整完善的地方；然而，作为员工本身，我们自己能做些什么来帮助自己进行自我调整呢？身为职场人士，如何进行有效地自我管理，协调自我与组织的关系，于组织于自己都是一项必备技能。自我管理能力，不仅可以提升自我的职场竞争力，同时，也可以帮助自己收获幸福，获得内心的喜悦与平静，进而为家庭也带来更多的欢乐。

因而，我们需要经常问问自己：人生真正追求的到底是什么？幸福，还是痛苦？我们期望幸福，然而我们却在亲手缔造痛苦！幸福先天遗传的，还是后天习得的？为什么我们物质生活越来越好的同时，我们感受到越来越不幸福？幸福是一种特质，还是一种能力？傻乐是幸福吗？生活的本质是幸福的吗？现实生活中的高压状态下，追求幸福奢侈吗？

面对人生的三大主题：工作、家庭、自我，我们该如何来管理自我的身心状态，快乐工作，幸福生活，让自己的人生更有价值和意义。相信幸福，你就可以获得幸福！选择幸福，幸福将与你相伴！从现在开始，修炼自我的幸福感，积极宁静，感恩喜悦，接纳自己，悦纳他人的人生态度，就会收获幸福与快乐！让我们回归基本的“人性”，从“幸福心理学”的视角真正帮助各位获得内心的成长与人格发展，向幸福出发……

课程特色：

以“心理学”为核心学科，融合：积极心理学（幸福心理学）、管理心理学、职业心理学、工业与组织心理学、人格心理学、发展心理学、认知心理学、情绪心理学、健康心理学、压力管理心理学、心理咨询技术等相关学科的知识点；

- ◇ **定制化**：汲取国内外先进的积极心理学管理的成功经验，结合国内企业员工的本土化需求，以及本地化的实践经验而更好地帮助学员进行身心能量的管理与成长。
- ◇ **实战性**：职场幸福力管理相关的技术和方法，均以积极心理学的实证研究为基础，培训师自身的亲身修炼，并辅之国内学员的大量实践而不断完善，确保学员能从中获得一套真正属于自己的管理解决方案。
- ◇ **职业性**：培训后为学员提供持续的辅导沟通，切实帮助学员能学会职场幸福管理的技能，最终提升工作绩效。

课程方式：

讲师讲授、案例讨论、互动交流，头脑风暴，自我觉察，行动方案；

课程收益：

- ◇ 认知觉察导致心理期望落空的因素，建立合理的职业期望值；
- ◇ 认识自我，拥抱改变，改善职场焦虑感，提升职场幸福感；
- ◇ 面对职场压力，改善身心状态，提升工作绩效，预防职业倦怠；
- ◇ 认识他人，洞悉人性，接纳不同性格的行为沟通模式，建设同理心思维，和谐团队氛围；
- ◇ 改善消极情绪，努力塑造积极情绪，有意识地去自我修炼成长，发展内心的正能量，追求幸福人生。

课程时间：6小时

课程对象：

保险员工

课程模型：

课程大纲

第一部分：修复联结—重新找到自己，找到对方

1、什么是真正的归属感：

不再抗拒，相互靠拢：尊重每个人，转化冲突

实话实说，且有礼有节：不是适应假装或兜售自己

相信爱，和陌生人接触：不用牺牲自己，虚与委蛇。

外柔内刚，不改初心：打造强大的内心

2、拆毁围墙

体验归属感不需要勇气体验孤独和未知领域，只需要你拆毁围墙，摒弃你的意识堡垒，听从内心，而不是在伤痛中去感悟真谛。

拆毁围墙的第一步：信任（信任自己，信任他人）

BRAVING

boundaries , reliability , accountability , vault , integrity , nonjudgement , generosity

相信他人：边界感，可靠，担当，保护，正直，不评判，宽容大度

相信自己：问问自己是否有上述特质

第二部分：创造一个员工想要归属的组织

1、先创造一个好领导：好领导管人不管事

二流领导管细节，一流领导管流程

2、领导力：

3、提升领导力的技巧：

4、打造有归属感团队的技术：

5、打造团队愿景图

第三部分：归属感之规划路线

1、一个组织和个人表现不好，一定是层次路径出了问题

六个层次路径：

从高到底分别是：精神，身份，信念与价值观，能力，行为和环境

2、从六个层次寻找员工共同点，提升员工凝聚力

第四部分 归属感要求的全面思考

1、技巧

技巧一：逐渐趋近

技巧二：卓越领导者都是梦想家

技巧三：卓越领导者都是实干家

技巧四：卓越领导者都是批判家

用梦想家的思维描绘愿景，用实干家的思维设计行动，用批评家的思维防范风险

2、NLP的后设程序模式（Meta Program Patterns）

发挥员工的思维优势：a 鼓励不同的看法 b 就目标和相关事物达成共识

第五部分：增强信念

1、让每个人都有信心有决心

信念就是你如何理解世界

2、 工作不积极是因为信念有问题

动机转变模型

理由越充分，信念就越强

第六部分：增强有效沟通

观察

感觉

需要

请求

第七部分：引导员工自我成长

如何看到自己决定如何自我管理

站高一线，用团队力量化解自我

比代替决定更好的是教会独立思考

找到节奏