



# 管理者和领导者的个人福祉与压力调适

## 概况说明3： 作一名成功发达的管理者和领导者

本概况说明介绍个人为了成为成功发达的领导者或管理者而投入精力时需考虑的三个关键领域，即：过劳、领导和管理作风、如何照顾好自己。

本概况说明是系列概况说明的第三部分。第一部分介绍了“为什么心理健康和福祉很重要”，有助于读者了解为什么心理健康有重要意义，以及如何识别心理健康状况不良和心理状况最佳的迹象。第二部分介绍了“如何改善心理健康和提升福祉”，提供了一个路线图，有助于明确改善心理健康所需的步骤并作出规划。

### 本概况说明涵盖内容

#### 1. 过劳

- (一) 什么是过劳？
- (二) 过劳的原因
- (三) 心理社会危害

#### 2. 领导和管理作风

- (一) 明智地选择自己的领导和管理作风
- (二) 通过改变对话方式改变职场文化

#### 3. 如何照顾好自己

- (一) 压力与疲劳
- (二) 自我管理自己的福祉和健康
- (三) 应对能力

成功发达感是福祉与心理健康刻度线上最积极的一端。

有人将其描述为“处于此状态的人们在多数时间感到情绪积极、心理活动积极、社交活动积极”。<sup>1</sup>

在生活中成功发达、有强烈的福祉感对人们的生活(包括人际关系、工作与事业、个人健康与福祉、家庭、社会和社区联系、文化、精神、经济方面的福祉)有着极其积极的影响。

这种在生活中(包括在工作中)成功发达、蓬勃兴旺的感觉具有很强的个人特征，但也有一些普遍共同的成分。马丁·塞利格曼在福祉和正向心理学领域的研究在其**PERMA模型**(福祉五元素)中将此描述为：

**积极**的情绪：体验积极的情绪，即一种希望和乐观、愉悦、享受、感恩的感觉。

**投入**：投入自己的工作，能够利用自己的优势，做喜欢的事情；有人将其描述为处于“心流”状态。

**人际关系**：经常与人交往，有积极健康的真诚关系，成为强大健康的职场文化或团队的一部分，感到自己与他人联系在一起。

**意义**：有使命感，能够作出有意义的贡献。

**成就**：感到自己在朝着个人目标、工作/组织目标、职业目标及抱负迈进。这种成就感，连同坚持不懈和自律，业经证明比智商更有可能促进生活和工作取得成功(Angela Duckworth — GRIT)。<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Corey L M Keyes (2002) The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life. Journal of Health and Social Behaviour 43(2):207-22.

<sup>2</sup> Duckworth, Angela (2016) Grit: The Power of Passion and Perseverance. Vermillion/ Penguin Random House, London.



## 1. 过劳

### (一) 过劳表现为：

- » 长时间在办公室工作，在工作时间以外回复电邮/电话
- » 白天不休息
- » 因对某事不满意而持续不懈地从事该事（与思虑过度 and 被压垮感紧密相关）
- » 在晚上、周末、度假时工作

### 过劳非常会损害：

- » 福祉和健康
- » 大脑功能和神经系统
- » 管理者或领导者的工作表现
- » 自己和他人的工作文化

为了照顾好自己(和他人)，必须将控制自己的工作量和工作时间作为一个优先事项。当许多组织文化长期存在并促成过劳文化时，这个要求可能很难做到。在某些情况下，过劳会变成逞强、竞争、逞能(例如告诉自己“我需要被看到是第一个进办公室、最后一个离开的人”)。这会导致过劳成为常态，对个人、绩效、职场都不健康。

### (二) 过劳的原因：

- » 工作负担总体上加重，截止日期不合理。工作负担过重(工作量、时间压力)在全球被认为是职场压力和健康面临的最大问题之一，特别是对担任管理和领导职务的人而言。
- » 管理者或领导者直接要求员工做更多事情，比如经常加班加点工作。
- » 公司/组织文化将过劳当作常态。
- » 现代技术的影响。现代技术催生了一种普遍文化，即：只点击一下鼠标便可产生工作，而且往往有需立即做出回应的期待感(无论对方是否真的有此期待)。
- » 个人职业道德、内在抱负驱动，成就感、焦虑感、负罪感。
- » 一些人感觉工作压力比家务或家庭生活的压力小，因此将工作当成逃避的途径。

**此处不是要问应指责谁或指责什么事情，而是要问过劳是否有成效、是否会取得更好结果？**

过劳若以牺牲个人的心理健康和福祉为代价，则不会取得更好结果。规定适当的工作时数和工作量，最有利于生产力、职场文化、心理健康与福祉。

《哈佛商业评论》的研究结果表明过劳对领导者或管理者本人、对组织都有害。

### 过劳：

- 似乎不会带来更多产出
- 由于睡眠受损、抑郁、酗酒、记忆力受损、糖尿病、心脏病，会造成福祉低、健康状况差
- 体现为旷工现象较严重、人员流动率较高
- 使人更有可能犯错
- 使人更难看到“大局”，常常会陷于“一团乱麻”的境地。

“如果你的工作依赖于人际交流，要做出主观判断，读懂别人的脸色，管理自己的情绪反应，那么过劳会让所有这些工作更难完成。”<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Harvard Business Review (HBR) Aug'19 Sarah Green Carmichael, "The Research is Clear: Long Hours Backfires for People and for Companies".



### （三）关于心理社会危害的介绍：

可造成压力的职场因素被称为  
**心理社会危害**。

心理社会危害是评估职场、为预防和减少伤害制定行动的基础。

**心理社会危害**：1984年国际劳工组织(劳工组织)将其定义为“可能通过感知和体验影响健康、工作表现、工作满意度的工作环境、工作内容、组织条件、工人的能力、需要、文化、个人工作外因素之间的相互作用”。<sup>4</sup>

#### 心理社会危害表

<b>1. 工作内容</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>缺少多样性或工作周期短</li> <li>工作零散或无意义</li> <li>技能使用不足</li> <li>高度不确定性</li> </ul>	<b>2. 工作负担、工作速度</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>工作量或工作负荷不足</li> <li>时间压力大</li> <li>因最后期限紧，得持续工作</li> </ul>	<b>3. 控制权</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>参与同本人工作角色相关的决策</li> <li>无力控制工作量、工作流程、工作速度、轮班工作等</li> </ul>
<b>4. 工作日程</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>轮班工作</li> <li>时间不灵活</li> <li>时间不可预测</li> <li>工作时间长，且无人际交往</li> </ul>	<b>5. 环境与设备</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>设备可用性、适用性或维护不足</li> <li>环境条件差：缺乏空间，照明不足，噪音过大</li> </ul>	<b>6. 组织文化与运作</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>沟通不畅</li> <li>对解决问题和个人发展的支持度低</li> <li>组织目标未界定或未达成一致</li> </ul>
<b>7. 工作中的人际关系</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>人际隔绝或物理隔绝</li> <li>与上级关系不佳</li> <li>人际冲突</li> <li>缺乏社会支持</li> </ul>	<b>8. 在组织中的角色</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>角色模糊</li> <li>角色冲突</li> <li>对人负责</li> </ul>	<b>9. 职业发展</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>职业停滞、不确定</li> <li>晋升不足、过度晋升</li> <li>薪酬低</li> <li>可能被裁员</li> <li>工作的社会价值低</li> </ul>
<b>10. 家庭与工作的分界</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>工作和家庭的需求相抵触</li> <li>家庭支持不足</li> <li>双职工问题</li> </ul>	<b>11. 药物滥用和误用</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>职场饮酒</li> <li>狂饮</li> <li>药物滥用</li> <li>药物和酒精依赖</li> </ul>	<b>12. 职场暴力</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>同事间暴力</li> <li>欺凌</li> <li>拉帮挤对</li> <li>第三方暴力(来自客户、病患、外部方)</li> </ul>
<b>13. 直接威胁生命</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>工作风险高，会接触致命化学品、武器等</li> <li>岗位在发生战争的地区或有其他致命威胁</li> <li>所在地点很有可能接触威胁生命的疾病</li> </ul>	<b>活动：我的职场</b> 问题： <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 在小群同事中或与自己团队讨论危害，并从#1到#13对危害进行排序(1表示最严重的问题)</li> <li>2) 在你的办公室/工作地点，前3-5种心理社会危害是哪些？               <ul style="list-style-type: none"> <li>正在采取何种行动帮助解决？</li> <li>应该采取何种行动帮助解决？</li> </ul> </li> </ol>	

<sup>4</sup> 《压力：集体挑战》，劳工组织(2012年)。



若想了解更多或评估自己职场的心理社会危害，请咨询贵组织的工作人员顾问办公室、医疗服务团队和/或职业安全和健康协调员。

**管理者或领导者可积极主动地做到：**

- » 避免自己的管理作风助长上述心理社会危害。
- » 在自己组织中寻求支持。

## 2. 领导和管理

管理者或领导者可以做的两件重要的事情：

- (一) 明智地选择自己的领导和管理作风
- (二) 通过改变对话方式改变职场文化

### (一) 管理和领导作风：

你的管理和领导作风将极大影响团队的运作方式、员工的感受以及你本人的绩效。

领导作风对职场文化、生产力、压力、心理健康与福祉有不同的影响。威权/专制的领导和管理作风不适合现代职场，也不会让员工发挥最大潜能。专制或威权的领导和管理作风倾向于保有一切权力、权威、控制权，并保留为集体决策的权力。这可能会阻碍人们与你谈论他们可能面临的挑战，有可能导致已知会增加压力的职场心理社会危害。

有些时候，威权风格是合适的。例如，在有敌对行动的局势中或战场上遇到紧急情况或危机时，采取明确的行动、执行流程、采取紧迫措施至关重要。

现代组织发展、领导、管理思想正在推动更具变革性的作风或服务式领导方式。

管理者可考虑采取如下这种领导和管理作风：

- » 针对已知的13种心理社会危害，采取积极行动或推动他人采取积极行动。
- » 积极支持以人为本的做法，特别是在心理健康和福祉方面。

你可以从所在组织的学习和发展方案中了解更多有关领导和作风的信息。

**你知道自己的领导或管理风格是否有助于员工保持心理健康、工作见成效、获得心理上感到安全的环境吗？**

请试试这个来自加拿大职场心理健康资源的[在线自我评估](#)。这个小测试可以帮助你私下反思自己的管理作风。



联合国领导力框架要求转变管理者和领导者及其指导风格，包括：

- » 将良好的沟通、参与、建立信任放在优先地位
- » 对职场的污名化、歧视、欺凌行为零容忍

如果你是领导，就有责任避免以欺凌或恐吓方式行事，或纵容他人以这种方式行事。如果不主动践行零容忍，就是在被动含蓄地纵容受禁止的行为。此类行为包括被视为羞辱性、伤害性、恐吓性的言语或身体行为，可能是偶然发作，也可能是成了行为模式。无论你在组织结构中的地位如何，此种行为都是不可接受的。



如果你不主动践行零容忍，就是在被动含蓄地纵容受禁止的行为。

### （二）通过改变对话方式改变职场文化——沟通、信任、参与

对话可改变沟通、参与情况、职场文化、绩效。

“能否取得更高成就，取决于文化的质量、人际关系的质量、对话的质量。”

—Judith Glaser<sup>5</sup>

优质的对话能改变职场文化、将压力降至最低，其要点包括：

- » 通过聆听建立联系并理解他人的视角，有助于建立信任。这意味着专注于对方在说的话，而不是你接下来要说的话。
- » 通过非评判性询问提出问题有助于加强互动。
- » 通过对话与人互动，而不是让人闭嘴(阻止对方说话、互动)，有助于使其有机会做出贡献，有助于塑造职场文化，也有助于提升工作满意度。这包括为指导目的而进行的对话。

### 你在工作中的主要谈话风格是什么？

Judith Glaser在关于对话技能的研究中描述了对话的三个层次。它们各有其作用，但应均衡应用于适当场合。

- 1) 第一层次的对话——讲述、告知、引导
- 2) 第二层次的对话——倡导、劝说
- 3) 第三层次的对话——开展互动、共同创造

<sup>5</sup> [Psychology Today blog on Quality Conversations.](#)



### 3. 照顾好自己

在本节中，我们将从三个主要重点领域入手：

- (一) 压力与疲劳
- (二) 自我管理自己的福祉和健康
- (三) 韧性

每天投资于自己的福祉、养好身体、在发现自己健康状况不佳时及早采取行动，有利于管理者或领导者成功发达。

照顾好自己，并在需要时寻求帮助，可以减少自己的痛苦，并可减少对职场文化的负面影响。健康状况不佳情况并不总是可以避免的，但管理者和领导者可以在保护和促进健康方面以身作则。促进和保护福祉能为我们的健康和生活体验奠定坚实的基础。

#### (一) 压力与疲劳

##### 压力

与工作有关的压力是由工作安排、工作设计、劳资关系决定的。当工作要求与工人能力、资源或需求不匹配或超出其范围时，或者当个人或群体的应对知识或能力与企业组织文化的期望不匹配时，就会产生这种压力。(国际劳工组织，2016年。《职场压力：集体挑战》，第2页。)

压力是人生体验的一部分，是一种自然现象。当这种体验持续存在或我们不去控制时，就会出现压力源，即便在压力源已消失后也仍会存在问题。

概括而论，压力来自四个关键来源：

- » **生存压力：**战斗/逃跑或僵住反应。这是所有人和动物对威胁的一种共同反应，涉及我们对食物、住所、安全的基本需求。
- » **内部压力：**这是我们对某件事的感知，会影响我们在心理上如何思考该事。内部压力可能是有益的，也可能是有害的。若不解决触发因素，就会导致思虑过度，或是高度专注于试图解决问题而损害健康。
- » **环境压力：**存在于我们周边环境中，如战争/国内冲突、自然灾害、大流行病、噪音、拥挤、空气质量、光线、昆虫。研究表明，极端温度、拥挤、噪音会增大不适感，使人更具有攻击性。
- » **与工作有关的压力：**这是在工作要求与员工的能力、资源或需求不匹配时产生的有害身心反应。这并不是指挑战，因为挑战可能是一种积极的因素。

研究表明压力是造成95%各类疾病的一个共同因素，因此整体保健和疗愈的一个根本途径是学习如何有效地管理压力。

这个学习过程首先是识别和明确对自己有影响的压力有哪些具体类型和来源，同时要了解这些压力源在你的生活中如何出现或表现出症状。

##### 疲劳

长期积累的压力会严重伤害身体。如果我们在岗位上工作太多或太辛苦、社交生活非常活跃、或家庭生活负担很重，就会发生这种情况。





工作、朋友、家人都是生活充实的重要因素。然而，当缺乏可控平衡时，生活可能会感觉失控。当没有足够的休息时间来恢复活力或是花时间来滋养我们生活的其他部分时，以及当我们感觉疲劳时，我们的韧性和福祉会受到非常不利的影响，从而损害我们的心理健康。

如果你经历过创伤性应激反应，并且可能正在经历创伤后应激障碍，我们建议你与所在单位的工作人员顾问谈谈，看看他们如何可以帮到你。

#### 可以做些什么来减轻压力与疲劳：

- » 投入精力、专注力和时间来养好身体、养成健康的习惯。这是一个至关重要的基础。健康是抵御压力有害影响的一个保护因素。
- » 获得充足睡眠(7-9小时)对预防和控制压力症状至关重要。
- » 查看自认为对自身健康最有效的事。多做这些事，特别是在压力风险或压力感预期会增加或实际增加时。
- » 选择有益健康的其他办法，如锻炼、正念冥想、呼吸技巧，采取总体上更健康的生活方式。找到适合自己的办法。
- » 学习正念是增强“免疫系统”来抵御压力影响的一种非常有效的方式。正念有助于识别正在体验压力的预警信号，这样就能学习以健康的方式自我调节。
- » 清楚哪些应对方式可能从负面影响自身的健康，例如，减少睡眠、增加酒精摄入量、吸烟或其他可能从负面影响整体健康和福祉的行为。
- » 报名参加减轻心理压力的课程。有许多实际行动可以学习，用以帮助控制自己对压力的身心反应，并减少压力源的影响。
- » 确定可以积极改变的、自己有能力影响的领域。改变是情况本身发生了改变，还是你对其态度发生了改变？

#### » 进一步了解如何从不同视角看待压力。

- » 下面提供了几个有关个人视角的网络研讨会/视频，你可能会觉得听一听并掌握一些技巧会有帮助。
- » 查看一下工作人员顾问/福利办公室或联合国系统职员学院是否正在开办你可能感兴趣的课程。

#### 补充信息

##### 看待压力的视角

- [Kelly McGonigal Ted GLOBAL 2013: How to make stress your friend](#) (Kelly McGonigal在2013年Ted全球大会上的演讲：如何让压力成为你的朋友)
- [Madhumita Murgia — How Stress Affects Your Brain TED](#) (多种语文)(Madhumita Murgia——压力如何影响大脑<Ted资源>)
- [Daniel Levitin: Ted Global — How to Stay Calm When You Know You'll be Stressed](#) (Daniel Levitin在Ted全球大会上的演讲：知道自己会有压力时如何保持平静)
- [Burnout Gamble: Hamza Khan | TEDxUTSC](#) (Hamza Khan在多伦多大学士嘉堡校区举办的Ted活动上的演讲：职业倦怠是赌命)

##### 学习帮助控制压力的实用事物：

- [Self-assessment: assess your level of stress](#) (自我评估：评估自己的压力程度)
- [Managing stress courses on LinkedIn](#) (LinkedIn上的管理压力课程)
- [Mindfulness and mediation for managing stress](#) (正念和调控促进压力管控)
- 联系工作人员顾问/福利办公室和/或职员学院(他们可能也有一些课程)

如果你担心自己的压力程度及其对自己健康和福祉以及工作的影响，你可能需要考虑采取以下行动：

- » 与朋友或管理人员谈谈，不要等待。
- » 向工作人员福利/工作人员顾问或医务处寻求建议或帮助。

寻求帮助是一件勇敢的事情，并非软弱。



## (二) 自我管理自己的福祉和健康：

### 福祉

“福祉关乎人，也关乎为我们人人都成功发达创造条件。福祉是享有高质量生活与蓬勃兴旺，是积极的身心健康，是可持续的繁荣社区。”<sup>6</sup>

福祉可以被描述为一种精神状态和一种存在状态。福祉通常以人们认为其生命中最重要的事物来计量。每个人的福祉都是独特的。

福祉可以包括：

- » **个人福祉和健康：**身心健康良好，拥有我们为满足日常需求和做完事情所需的精力，我们对自己生活、目标和意义感的满意程度如何，以及我们的日常情感体验如何。精神福祉也可以包含于此，包括涉及到某个宗教，或者与更大事物的联系，或者人生价值和目的。
- » **文化福祉：**文化可以包括习俗、传统价值观、某些人群中的某些做事方式。在许多本土文化中，福祉来自于与集体的紧密联系，并非基于个人价值观和规范，可能有很强的祖先联系和精神信仰。
- » **社会福祉：**科学证明与他人建立牢固健康的联系是人类的基本需要。
- » **社区福祉/我们的居住地：**这与我们人类对建立联系的需求相关，即在社区内以及在我们居住和感到安全的地方有一种参与感和归属感。

- » **自然环境：**当前和今后环境状况以及享用自然环境的便利性。
- » **财务和经济福祉：**有足够金钱满足我们的基本需求。能够有效管理我们的财务，我们身居其中的大系统享有经济繁荣。
- » **职业福祉：**如何使用时间，是否喜欢每天所从事的工作。对工作或事业有目的感和意义感。

自我了解被认为是福祉的一个重要组成部分，特别是找到自己的意义和目的，拥有积极的人际关系，对自我有一定程度的接纳。

### 必须了解自己的独特之处：

- 自己的长处
- 什么带给自己带来快乐
- 目的感和意义感
- 健康
- 与所在社区或多个社区有联系

必须注意的是，管理者或领导者即使在成功发达时，福祉也并不总是处于恒常稳定的状态。生活有许多挑战，我们都会经历痛苦和/或困难时期。这就是所谓的福祉刻度线，即：

### 痛苦——萎靡——应对——行动——兴旺

我们能发现自己(并注意到他人)在一天、一周、一年、一生的不同时点会沿这条福祉刻度线位移。

心理健康良好且福祉高的人感觉良好，运作良好，对生活满意，个人不断发展，拥有牢固的人际关系和人脉，对自己的未来乐观，即便面临挑战也一样。

<sup>6</sup> What Words Wellbeing网站关于福祉的含义。





他们也可能有几天或某些时候无此感觉，但他们韧性强，会很快恢复活力，或者不会长期纠结于消极或悲伤的情感或想法。

### 身体健康

促进职场健康：劳工组织促进职场健康的解决方案要点<sup>7</sup>包括：

- » 生活习惯：休息和睡眠；锻炼和体育活动；营养；预防疾病。
- » 成瘾行为：包括使用烟草以及使用和滥用酒精和药物。
- » 心理社会风险/心理健康：

包括压力和心理社会风险；职场身心暴力；经济压力源。

集体和个人关注这些要素的好处是：

- » 改善个人健康、提高韧性。
- » 改善个人的工作体验，提高工作绩效、互动、生产力、对组织的忠诚度。
- » 对组织来说，这可以从整体上提高绩效、生产力、留任率，并可降低心理社会风险和健康状况不佳产生的财务费用。

必须注意的是所有这些要素都相互影响，如果得到关注则会产生良好结果。



<sup>7</sup> 劳工组织的SOLVE课程：通过促进职场健康来应对心理社会因素。



## 为健康采取行动：开始自己的个人健康促进和预防计划。

### 1. 了解下列促进职场健康的九个要素。

积极因素

#### 生活习惯，包括：

- (1) 休息和睡眠；
- (2) 锻炼和体育活动；
- (3) 营养；
- (4) 预防疾病

消极因素

#### 成瘾行为，包括：

- (5) 使用烟草；
- (6) 使用和滥用酒精和药物

#### 心理社会风险/心理健康，包括：

- (7) 压力和心理社会风险；
- (8) 职场身心暴力；
- (9) 经济压力源

(有关SOLVE课程框架详情，请访问[劳工组织网站](#))

### 2. 你最近生活中及过去6个月在职场中对其中哪些方面采取了行动？

### 3. 从你认为是自身长处的生活习惯中，举出3个促进健康的成分。

### 4. 从你认为自己须改进或改变的生活习惯和成瘾行为中，举出3个促进健康的成分。

### 5. 在行为方面，你可以关注哪三个实际变化？你想如何改变做法？明确小的或微小的步骤/行为改变是很好的开始。

## 韧性

韧性是指在经历不利或有挑战性的情势后恢复、应对、重新振作的能力。

- » 有些人天生就比另一些人韧性强。
- » 有些人要经历很困难的时期才会发展出这种能力。
- » 另有一些人则有意将其作为一项技能来学习。

在职场，我们的韧性决定了我们如何处理压力大的工作环境，例如：

- » 在全体会议上发言或介绍情况
- » 处理我们认为是批评的反馈
- » 应对与同事之间具有挑战性的人际关系问题
- » 支持团队走出创伤性经历(如人道主义灾难、内战)

» 妥善应对团队冲突或职场不文明行为

» 应对职场的重大变化和不确定性(例如财政资源或供资减少、发生大流行病等普遍健康问题、组织实施重大的变革举措)

我们在某些生活领域可能比另一些人韧性强，这一点在不同时期会有差异。

如果我们一再需要动用我们的韧性而将其耗尽，则我们可能更难走出逆境或重大生活变故，或者是更难从中重新振作起来。这就是为什么投资于预防和增强自己的韧性如此重要。

我们必须了解自己的韧性强度及其出现的任何变化，这样才能重建韧性或寻求额外支持。



### 从这些有关韧性的材料中学习：

- [Lucy Hone — The three secrets of resilient people](#) (露西·霍恩——坚韧的人的三个秘密)——个人和职业视角
- [Raphael Rose — From stress to resilience](#) (拉斐尔·罗斯——从压力到复原力)
- [Sule Kutlay Gandur — The Superpower of Resilience](#) (苏勒·库特雷·甘杜尔——韧性的超级力量)
- [Susan David — Emotional Agility](#) (苏珊·大卫——情绪灵敏度)

### 重建韧性的实用技巧

下次当你觉得需要提升韧性时，可尝试其中一些策略：

- 关掉新闻，寻找其他灵感来源。
- 允许自己表达和感受自己的情绪。有时大哭一场可以净化情绪。
- 散散步，动起来。锻炼和运动可有助于提高能量水平，将内啡肽释放入你的机体中。
- 回想一下过去感觉自己有韧性的时候。挖掘曾让你找到勇气、力量、韧性的事物。
- 与爱人和信任的人交谈。进行一次有意义的诚实谈话。
- 抽出一些时间来使自己恢复能量。拔掉电子设备的插头，让自己有时间休息和反思。
- 想一想那些显示出韧性的人，并以他们的行为为榜样。
- 写下来。写下自己的想法和感受可以帮助你更好地感知自己在人生旅途中的位置。
- 与他人重建联系，帮助提升他们的韧性。
- 善待自己。心存悲悯，降低自己的期望。
- 听一听令人振奋的音乐。
- 做一些深呼吸。深呼吸有很好的疗愈和净化力。
- 采取一些鼓舞自己的行动。当感到力不从心时，做件小事可以有助于自己向前迈进。
- 在日常生活中练习正念。越是练习活在当下，越会感到幸福和快乐。
- 当你开始相信自己可以恢复元气的那一刻，事情就会开始朝着你要的方向发展。你的信念就是一切。你可以学着更有韧性。

### 若想了解更多，可以找一门课或一个课程：

- 可访问[联合国系统职员学院网站](#)，看看是否有关于增强韧性的课程。
- 查看贵组织的学习资源或LinkedIn学习。这里有个初步荐读：[Sheryl Sandberg and Adam Grant on Option B: Building Resilience](#)。(谢莉尔·桑德伯格、亚当·格兰特——“另一种选择：提升韧性”)
- 联系工作人员福利或工作人员顾问办公室，他们可能会有一门课即将开始，或为你推荐其他课。

### 更多信息的链接：

- [Resilience Skills, Factors and Strategies of the Resilient Person](#) (有韧性者的抗压技能、因素、策略)
- [The Role of Resilience in the Workplace](#) (韧性在职场中的作用)

### 书籍推荐：

- *Resilient: How to Grow an Unshakable Core of Calm, Strength, and Happiness*. Rick Hanson (里克·汉森,《复原力：拥有任何挫折都打不倒的内在力量》(中信出版社);《力挺自己的12个练习：脑科学X正向心理学，改变大脑负向思维，建立逆境挫折都打不倒的内在力量》(天下杂志出版社))
- *The Resilience Factor: 7 Keys to finding your Inner Strength and Overcoming Life's Hurdles*. Karen Reivich and Andrew Shatte, PhD
- *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*. Martin E.P. Seligman (马丁·塞利格曼,《学习乐观》(新华出版社);《活出最乐观的自己》(万卷出版公司);《学习乐观 乐观学习》(远流出版公司))
- *Rising Strong*, by Brené Brown (布琳·布朗,《勇气的力量》(马可孛罗文化事业股份有限公司);《成长到死》(中信出版社))
- *GRIT: The Power of Passion and Perseverance*. Angela Duckworth (安杰拉·达克沃斯,《坚毅：释放激情与坚持的力量》(中信出版社))
- *Resilience: Hard-won wisdom for living a better life*. Eric Greitens



## 附录：

### 关于福祉的其他资料：

### 视频：

- [Martin Seligman “Flourishing — a new understanding of well-being” at Happiness & Its Causes 2012](#) (马丁·塞利格曼在2012年“福祉及其原因”会议上的演讲“持续的福祉——重新认识福祉”)
- [Martin Seligman: PERMA](#) (马丁·塞利格曼：福祉五元素)
- [Rick Hanson — Hardwiring Happiness : The Hidden Power of Everyday Experiences on the Modern Brain. How to overcome the Brain’s Negativity Bias](#) (里克·汉森——重塑福祉：日常体验对现代大脑的隐藏力量。如何克服大脑的消极偏见)
- [What is: IKIGAI](#) (生活的意义)
- [Emily Bidle — IKIGAI: The Secret to a Purposeful Life | TEDxYouth@ASIJ](#) (Emily Bidle在日本美国学校组织的TEDxYouth青年演讲活动上演讲“生活的意义：有目的的生活的秘密”)

### 关于福祉的阅读材料：

- [International Organization for Migration \(IOM\): My Well-being](#) (国际移民组织(移民组织)：我的福祉)
- [The Five Essential Elements of Well-being](#) (福祉五元素)

### 播客：

- [Podcasts for Well-being](#)

### 关于福祉的应用程序：

- [Headspace](#)

### 网站：

- [United Nations Healthy Workforce](#) (联合国健康的员工队伍)

