

员工负面情绪实施方案 员工情绪管理心得体会(优质5篇)

方案是指为解决问题或实现目标而制定的一系列步骤和措施。方案书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇方案呢？下面是小编精心整理的方案策划范文，欢迎阅读与收藏。

员工负面情绪实施方案篇一

如果你希望感到快乐，你就必须表现出快乐的举止；希望感到有成就感时，你的行为就必须看起来很有成就感的样子。

一、合理宣泄

情绪的宣泄是一种自我保护，可使体内剧增的能量得到发泄。

前提：以不伤害自己和他人为前提

二、选择遗忘

小故事引导

三、转移

当火气上涌时，有意识地转移话题或做点别的事情来分散注意力，便可使情绪得到缓解。在余怒未消时，可以用看电影、听音乐、下棋、散步、运动等有意义的轻松活动使紧张情绪松弛下来。

四、分析

1. 情绪abc理论

情绪abc理论揭示了引发我们情绪的主要原因，认为人的情绪和不是由某一事件直接引起的，而是由于个体对它不正确的认知和评价所引起的信念，最后导致在特定情景下的情绪和行为后果。

a是诱发事件。它可以是现实的事件。比如，自己被锁在门外；一次考试不理想；对方失约。

b是我们的信念和某件事的理解。

如你经历了一次挫折后，你对自己说：“怎么能发生这样的事呢？太糟糕了，我不能忍受！”从而导致焦虑、愤怒和抑郁以及情绪失控，妨碍我们合理地思考问题；一个理性的人会对自己说：“我真希望那糟糕的情没发生，但它确实发生了，我能够忍受。”理性信念能够引发轻微的不安情绪，如担心、不快、烦恼或伤感，但感情色彩上通常是冷静、温和的，而不是激烈、反复无常的，可以帮助我们克服困难，获得更大的满足。

c(结果)是由我们的信念和自言自语所引发的情绪和行为。情绪和行为是我们的信念和自言自语导致的结果□a是c的间接原因□b是c的直接原因。

2. 日记分析：

事情经过、情绪程度、情绪原因、情绪的潜在原因、疏导情绪的方法

通过分析可以达到梳理事情的前因后果、疏导不良情绪的目的。

3. 分析不合理信念

(1) 不合理信念的第一个特征：绝对化要求

关键词：“必须如何”、“应该如何”

(2) 不合理信念第二个特征：过分概括化

理解：是一种以偏概全、以一概十的不合理思维方式

如：常以某一件或几件事的结果来评价自己或他人，其结果常常会导致自责自罪、自弃心理的产生以及焦虑和抑郁的情绪。

(3) 不合理信念的第三个特征：糟糕至极

理解：这种观念认为如果发生了一件不好的事情，那将是非常可怕的、非常糟糕的，是灾难性的。

结果：这种想法会导致个体陷入极端不良的情绪体验(如耻辱、自责自罪、焦虑、悲观、抑郁)，陷入恶性循环难以自拔。

五、调理

回到自然，流水歌唱，清风的抚慰，呼吸草木的芬芳，以一个旁观者的视角审视自己的生活，当局者迷，当你忘情于山水之间是你的心胸会变得豁然开朗，会发现生活中烦恼大多是一些琐碎的恩怨和得失，没必要计较。

六、幽默与微笑

无论身处何境，你都可以选择微笑和幽默。

员工负面情绪实施方案篇二

情绪，大家都有，天生就有。大家都有控制权。但是，在过度激动(生气，悲伤，快乐……)时想控制好，却非常地不容易，我们常常因此出洋相。

这是两个故事，一个真实，一个虚构。

有人曾因某个不恰当行为，把世界首富告上法院，他的律师本身可以打赢官司的，却因为法庭上过度兴奋，出乎意料地打输了。

有只小鸟在冬天冻僵了，摔倒在地上，有头牛粪便把它盖住了，使它醒了。小鸟高兴地唱起歌来，不料却因此被猫发现，给吃了。这都是一些活生生的例子告诉我们，一定要控制好情绪。

只有学会控制好我们自己的情绪，我们才会成为有修养，受人敬重的人，才能更快地走向成功！

员工负面情绪实施方案篇三

5月26日，我有幸参加了公司组织的《职场压力与情绪管理》培训，在学习课程中，北大郝老师通过活泼多样、互动竞争的讲课方式，在愉快欢乐的气氛中，很好地传授了压力的来源、情绪的体现、缓压的方法、情绪的调整、职业的素养、沟通的技巧等方面的知识，整个讲座形式新颖、内容丰富，十分吸引人并富有感染力，使我收益颇多。

随着社会经济的飞速发展，企业管理的不断升华，人文物质生活的不断提升，我们所面临的工作、家庭和社会交往等各方面的压力越来越大，长期的沉重压力和负面情绪如果得不到缓解和调整将会直接影响到我们的身心健康，从而对我们的工作、家庭和社会交往产生巨大的危害，因此如何正确认识压力和情绪，如何塑造足够的自我安全感，如何拟定符合实际的生活理想，如何把握顺畅的人际关系，如何保持良好的自我心态，如何清楚的认知现状是我们当即要去重点思考的问题。

通过学习认识到出色与成功者，往往不是因为拥有高智商而

获得的，而是因为其能够将“亮剑”精神深化应用于工作当中。认真反思，我认为我们要想取得成功就要理顺工作、家庭、社会这三个紧密相扣的环节，就要调节好人际关系，在不同的环境中认清自己的角色，懂得时刻转变角色，不断正确调整自己的情绪和压力，让自己在负面情绪的影响值降至自我控制的最低极限，时刻保持“积极的心态”认真对待每一天。“抱怨”“喜悦”我们都要渡过每一天，为何要选择“抱怨”而不选择“喜悦”呢？保持乐观，不要“抱怨”，提升自我，不要被挫折所吓倒，打不死的磨难也是一笔宝贵的财富，“塞翁失马，焉知非福”。让我们发现美好，宽容过去，用好当下，服务他人，提升情商，向着成功迈进。

具体以下几点：

- 1、学习到了情绪管理与压力管理的一些基础知识，对压力与情绪管理有了更清晰的认识。使我们能够分析压力源形成的内外原因，懂得压力与工作绩效的关系，并了解几种应对压力状态的方法。
- 2、使我们理解挫折的意义，提高了自己压力与情绪管理的能力，能够更好地控制和运用自己的情绪，更好地理解他人；会分析自己和员工的受挫反应，学会一些化解挫折的心理学方法。
- 3、使我们掌握养成积极心态的各种心理学原则和方法，逐步养成主动迎接挑战和永不言败的坚强个性，促进我整体心理素质的提升，最终达到提高工作业绩的目标。
- 4、明白了自己产生情绪的更深层次的原因，主要是由于自己独有的信念、价值观、行为准则，造成了自己和他人对相同事情的不同看法，从而在遇到和处理这些事情时产生了不同的情绪。
- 5、学会了一些减轻负面情绪的技巧和方法，知道了大部分不

好的情绪也都有积极的意义。学会了不要带着情绪去处理问题，在处理问题时要先放下情绪，然后再冷静思考解决对策。提高了自己处理人际关系的能力5、减轻了自己累积在自己身上的压力，提高了自己的自信心，提高了自己的洞察力。

总结：

通过此次学习，在以后的生活中，我将通过各种改善不良情绪与压力舒缓的系列方法来管理自己的压力和情绪，大概有如下几个方面：停止消极想象，用积极的心理活动挤掉忧虑的心理空间；不追求完美，心理上预先接受并适应不可避免的事实；通过放松肌肉来减少焦虑和紧张情绪；学会倾诉性的宣泄；转移注意力或花时间娱乐；为别人做点有益的事情；参加体育锻炼；建立良好的生活、工作、学习习惯，把眼前的忧虑化为事前的思考和行动，在今后不论在工作中，在家庭中，在社会交往中，我们都应该逐渐去学会提高自己的情商，控制自己的情绪，缓解自己的压力，增强适应环境的能力，抓住人际交往技巧，把握好自己的角色，固化爱岗敬业的精神，为社会、为企业，为家庭发挥我们人生的价值。

员工负面情绪实施方案篇四

1、情绪管理只有一条规则

你一定有过这样的经历：头脑一热，一切条条框框都扔在了脑后，只剩下了冲动，冲动之余，做出了许多出格的事情。等冷静下来，才感到后悔莫及，但是事情都已经发生了，后悔也晚了。其实，如果当时再冷静一点。就可以很好地解决问题，为什么就不能控制自己呢？所以，与其到事后再后悔，还不如在冲动的情绪上来的时候就努力让自己平静下来。一旦感到自己的呼吸加快，心跳加速，大脑在迅速的失去清晰感时，就一定要提醒自己：“冷静，冷静，再冷静！”让自己把思绪沉下来，只有脑袋清醒，观念清醒，理智才会发挥作用，你就会发现事情远没有你想象得那么糟糕，只要从容应

对，一切都可以解决。我们都是独一无二的人，都有着自己的喜好与厌恶，有着不同于别人的经历和观念。我们的个性存在并依赖在全社会里。不要依赖自己的经验来判断别人的对与错。只不过是面对同一件事情，我们经验不一样，我们立场不一样，我们喜好不一样。个人想法不一样，是由个人长期累积的经验不同所造成的。个别差异我们必须加以尊重。我们彼此尊重，彼此包容，彼此谅解，这样才能求同存异，保证每个人表达自己真实的意愿。

2、我们做错事的时候

生活中难免会做错事情，重要的不是唉声叹气的后悔做错了，而是重整旗鼓的再接再厉的再来一次，找出错误，争取下次不再犯同样的错误；如果是一些不伤大雅的失误，自己要学会释放压力和责备，更加要注意同周围环境相结合的客观处理，像视频中说的，有时候人事承担不起所有人的指责的。同时我们在学会这种圆滑的同时，我们自己也要从内心内部改变自己，并且不要去人云亦云，不要去过多的指责别人，夺取鼓励和关心那些犯错和事物的人，争取在将来的人生里少犯或不犯错误。

3、怨天尤人并无实际作用

在当今社会中，有些人生活在窘迫环境中的人，他们在少年时代就有一种改变命运的冲动，特别是来自艰苦山区，贫穷农村的人，他们虽然不是名门、富人之后，但他们不怨天尤人。他们通过考学或打工，凭借着要在大城市出人头地的愿望，从基层开始艰难地一步一步走出来，渐渐有一席之地。这些人没有怨天尤人成就了一番事业。在社会上也能经常见到有人怨天尤人，而不从自我出发改变现状，一味的抱怨使自己的状况越来越被动。到不如常常去检讨自己，常常去调整自己，当然检讨调整是有限度的，要有所变有所不变，可以变的是权宜措施，不能变的是基本原则。盲目学别人就会埋没自己。切忌怨天尤人只能苦自己，天底下最可靠的就是

自己。

4、改变别人不如改变自己

为什么当我们与他人的关系不能如我们所愿的时候，我们会立刻想到别人有责任改过来，我们习惯情绪不好时，便把箭头朝向别人。把希望放在别人身上，要求别人改变，其实改变别人很困难，没有人愿意为我们而做出改变。除非有密切的利害关系，而且大多不能心甘情愿。为什么企图改变别人总会失败的原因有：认为他人应该遵守我们的行为准则；认为所有人都会乐于改变自己；认为比起别人对我们的行为，我们对他们的行为并不会令人生厌；我们想改变别人的结果常常是相反的，反而结果会更糟。为什么我们不从自己出发呢，从改变自己开始，其实改变别人的有效方法，便是改变自己，更神奇的是我们自己改变之后，别人也会跟着变。

说了这么多，表达核心是，情绪管理只有一条规则，脑袋要清醒，观念要清醒。情绪和很多事情是相辅相成的。要管理情绪，需要管理情绪相关的因素，管理情绪需要追根寻源，管理情绪需要更好的疏导。有句格言说得好：“日出东海落西山，愁也一天，喜也一天；遇事不钻牛角尖，人也舒坦，心也舒坦。”

员工负面情绪实施方案篇五

员工情绪管理作为人力资源管理的一个重要方面，在企业管理中越来越受到普遍关注。下面是本站带来的员工情绪管理心得体会，欢迎大家阅读。

表面上看，微软是一家技术领先的公司，它以不断进步的技术和解决，在不断地创造和满足着客户的需求，制定并左右着市场竞争的未来规则。事实上，推动微软持续进步和发展的，则是蕴藏在微软公司内部的一种追求成功和创新的人气、

情感和情绪。

微软公司的价值观主要包括：诚实和守信；公开交流，尊重他人，与他人共同进步；勇于面对重大挑战；对客户、合作伙伴和技术充满激情；信守对客户、投资人、合作伙伴和雇员的承诺，对结果负责；善于自我批评和自我改进、永不自满等。但是最能体现微软公司文化精髓的，还是比尔·盖茨的一句话：“每天清晨当你醒来时，都会为技术进步及其为人类生活带来的发展和改进而激动不已。”

微软公司里的官僚作风比较少。公司放权给每一个人主导自己的工作。公司没有“打卡”的制度，每个人上下班的时间基本上由自己决定。公司支持人人平等，资深人员基本上没有“特权”，依然要自己回电子邮件，自己倒咖啡，自己找停车位，每个人的办公室基本上都一样大。

微软实行“开门政策”，也就是说，任何人可以找任何人谈任何话题，当然任何人也都可以发电子邮件给任何人。一次，有一个新的员工开车上班时撞了比尔·盖茨停着的新车，她吓得问老板怎么办，老板说“你发一封电子邮件道歉就是了。”她发出电子邮件后，在一小时之内，比尔不但回信告诉她，别担心，只要没伤到人就好，还对她加入公司表示欢迎。

如果说，盖茨是微软的“大脑”，那么鲍尔默就是微软公司赖以起搏的“心脏”。身材魁伟、习惯咬指甲、大嗓门、工作狂的鲍尔默是天生激情派。他的管理秘诀，就是激情管理。激情管理，给人信任、激励和压力。无论是在公共场合发言，还是平时的会谈，或者给员工讲话，他总要时不时把一只攥紧的拳头在另一只手上不停地击打，并总以一种高昂的语调爆破出来，以致于他1991年在一次公司会议上，连续高喊：“微软视窗视窗”，叫得太猛太响亮，喊坏了嗓子，不得不进医院动了一次手术。鲍尔默的出现无疑为微软增添了更多的活力与激情。而且他在管理方面的得心应手让盖茨终于得以从捉襟见肘的管理状态中逃脱了出来，成为一名专职

的程序员。这位更擅长团队情绪管理和公关的微软新掌门一上台，就向媒体公开了“重组微软”的核心价值观：用激情主义在合作伙伴、客户和业界同仁中塑造微软诚信的商业新形象。

职业经理人，顾名思义，就是专门从事企业高层管理的中坚人才。他的职责定位是以其良好的职业境界、道德修养、专业管理能力，合理利用企业的资源，帮助企业获取最大的利润，从而把企业不断推向前进。

职业经理人对其自身所要求具备的能力及素质有很多，八大能力中的“人力资源管理能力”，必备十素质中“致力培养员工的成长”等，都直接说明了员管理的重要性。当然，对员工的管理有很多方法、很多层面，其中，对员工情绪的管理尤为重要。众所周知，情绪是影响工作效率的直接因素之一。情绪管理能力强的人，能更快的将自己融于工作环境中，即使碰到逆境，也能够调节自己不影响工作。企业需要的，就是情绪管理能力强的员工。下面，我们就从五个方面向各位经理人介绍员工情绪管理的对策：

1、招聘、录用环节注重应聘者的情绪管理能力

在现在的人力资源管理中，招聘和录用是很重要的一环，决定了未来企业的人力资源质量。在情绪管理越来越受到重视的今天，在招聘和录用环节对应聘者进行情绪管理能力考察显得很有必要，同时现在人事测评技术的发展，比如情商测试，也使之成为可能。虽然相对于智商、空间机械能力、以及运动能力等测试，情商测试在企业人力资源管理中的信度和效度尚缺乏实证，但是情商测试的理论依据是可靠的，而且情商对于个人成就的关联性已被各种实验研究所证实，因此某些情绪方面的能力在企业人力资源管理中可以进行尝试性的测评。如让被测试者身处所设定的环境里，面对一些现实性的冲突和问题，从情绪变化、语言表情等方面的情绪反应中评估其情绪管理能力等。但这种测试必须在被测试者处

于无测试意识的状态中进行，不然被测试者的情绪状态真实性就会下降。

2、把行业特点、工作的物理条件和员工个人能力相匹配

行业的特点和工作的物理条件对员工的情绪会产生很大影响，在实际的环境中，因为行业的性质特点是无法改变的，所以要做就是把工作的物理条件和行业特点、工作性质匹配起来，使物理条件尽力地符合行业的特点，工作的性质。比如说it行业是高脑力劳动，工作性质是不确定性和挑战性，强调员工的个人能力发挥和团队，因此在it行业中，工作的物理条件应该设置成开放式的，在办公用具的摆放、员工工作物理空间、墙体颜色等方面就设置的相对宽松，个人空间大，利于团队交流等；又如广告业中，工作的特点就是创新和个性化，因此墙体的颜色应刷成利于激发灵感的颜色。但是仅仅做好物理条件还是不够的，因为个人之间的差别，工作还应该因人而异，使员工在一个舒适的环境中发挥自己的最大潜能。

3、把提高员工的情绪管理能力列入人力资源管理的培训内容

目前的人力资源管理培训多是关于技能或者知识的培训，情绪管理能力的培训较少。但是因为情绪管理能力具有后天可培养性、可塑性，在人力资源规划中应该将员工情绪管理能力的培训作为一项重要内容。例如，怎样观察自己和他人的情绪、怎样对待情感波动、如何战胜压力和焦虑、如何积极交往、如何跟同事共享成功喜悦、如何培养相互的信任感、如何激励自己与他人等。

4、加强对员工的人文关怀

对员工的人文关怀应包括两方面，一是工作当中的关怀，二是日常生活中的关怀。首先工作的软环境中，企业应该尽力制定完善的规章制度，公平的对待每一位员工，应建立透明、

合理、公平、健全的管理制度，选择符合大多数员工情感特点和需要的管理方式，以此规避由于不良管理产生的负面情绪。此外，还要给员工创造一个宽松的情感交流环境，如经常举办员工聚会和定期的娱乐活动以增进情感交流等；提供咨询服务，如聘请情绪指导专家或心理医生，以便帮助员工放松工作中积累的紧张情绪等。第二，员工刚上班时的情绪比其他任何变量和因素都会对员工一天的工作绩效产生更加激烈与持久的影响。员工在日常的生活之中所产生的负面情绪会对其个人，甚至团队产生很大的消极影响，因此，企业应该为员工建立良好的福利条件或者通过其他方式来关怀员工个人生活。

5、加强企业文化和管理者的情绪处理能力

企业中每个员工遇到的情绪问题和情绪管理能力是不同的，如果企业有一个能激励员工为之奋斗的目标愿景，一种被员工认同的价值观和追求的精神，也就是说企业文化是和-谐的话，那么这个企业就有可能激励员工超越个人情感，营造属于企业的精神力量，激励他们以高度一致的情绪去达成企业的愿景，相反，如果企业文化是冲突的，那么负面情绪就会大量产生。另一方面，员工的工作是在管理者的领导下进行的，如果管理者的情绪处理能力较差，那么当员工情绪出现问题时，管理者就很难帮助员工解决问题。所以，员工的情绪管理能力与企业文化和管理者的情绪处理能力是密切相关的。

总而言之，情绪管理作为人力资源管理的一个重要方面，在企业管理中越来越受到普遍关注。企业应该多管齐下，不仅要在看得见的“硬件”方面改进，还要在看不见的“软件”方面下功夫，不断提高管理-员工情绪的能力。这样，一方面可以降低员工绩效的波动幅度，另一方面可以不断地吸引优秀的人才，同时可以为企业培养卓越的管理者，实现企业持续发展的战略目标。

控制情绪

情绪，大家都有，天生就有。大家都有控制权。但是，在过度激动(生气，悲伤，快乐……)时想控制好，却非常地不容易，我们常常因此出洋相。

这是两个故事，一个真实，一个虚构。

有人曾因某个不检行为，把世界首富告上法院，他的律师本身可以打赢官司的，却因为在法庭上过度兴奋，出乎意料地打输了。

有只小鸟在冬天冻僵了，摔倒在地上，有头牛粪便把它盖住了，使它醒了。小鸟高兴地唱起歌来，不料却因此被猫发现，给吃了。这都是一些活生生的例子告诉我们，一定要控制好情绪。

只有学会控制好我们自己的情绪，我们才会成为有修养，受人敬重的人，才能更快地走向成功！