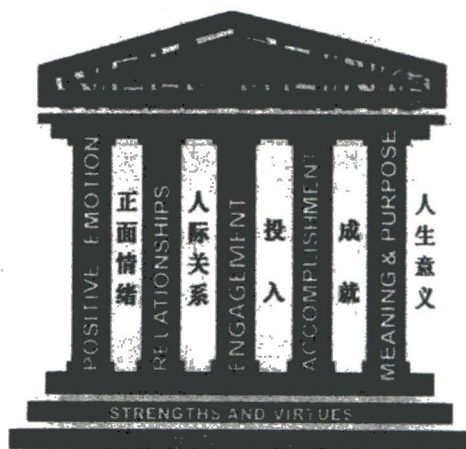




来源：马丁·塞利格曼《持续的幸福》，2012

图 5-5 积极心理学“全面可持续幸福”模型（PERMA）

1. 积极正向的情绪。你在营造什么样的团队氛围呢？团队成员是彼此信赖、合作愉快、互帮互助的，还是抱怨指责、死气沉沉的？现在我们知道，积极正向的情绪本身就是提升员工工作动力、增强员工留任意愿的重要手段，我们能为此做点什么呢？
2. 良好的人际关系。在团队工作中，你做了哪些工作来提升员工的归属感、融入感呢？你是否设计了一些活动和机制，让彼此之间更愿意互相支持？比如一个常见做法是，为每位新人指定导师，你做了吗？
3. 自主投入。你为员工自主投入提供条件了吗？如前面我们所提及的，为员工设定清晰的目标，给他们适当的挑战，并支持他们发挥自己的优势，可以帮助员工提升自主投入的意愿，体验到“心流”带来的愉悦。
4. 取得成就。迎接挑战并取得成就，是大部分工程师非常享受的事情，但是这需要一个前提，就是我们对于“成就”的刻画和设计——把日常工作项目化，把大型项目里程碑化，目的是给目标然后看结果。安排工作时，尽量避免用“任务性”的语言，而多使用“成果性”的语言。比如你交代一项工作给员工，你可以有两种说法。
 - ◆ 任务性语言：“把项目 A 抓紧做一下吧，下周要发布”。
 - ◆ 成果性语言：“项目 A 的结论，会帮我们有效评估是否在这个方向上持续投入，下周就要做出决定，所以，你看下周能否搞定？”

显然，成果性的说法会让员工觉得自己的工作很有价值，完成之后也会很