

一次单元团体辅导：企事业员工心理健康服务需求的实践研究

陈秋燕¹ 石宇宁² 王晓刚¹

1. 西南民族学院社会学与心理学学院，成都；

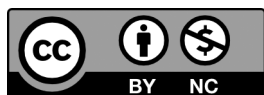
2. 四川工商职业技术学院，都江堰

摘要 | 为了解企事业员工社会心理服务需求、探索一次单元团体辅导在满足其心理健康服务需求的效果，本研究为 123 名企事业单位员工提供一次单元团体辅导服务，并采用自编心理健康服务需求问卷和满意度评估表进行施测。结果表明：1. 企事业员工心理健康服务需求的特点是“在上班期间单位以外提供一次性的体验活动”。2. 一次单元团体辅导对企事业员工在知识技能、自我满意度、人际互动、团体满意度等方面具有良好效果。3. 人际互动与工作成效、人际关系以及压力应对等维度显著相关。因而，一次单元团体辅导是满足企事业员工社会心理服务需求的一种有效方式。

关键词 | 心理健康服务需求；企事业员工；一次单元团体辅导

Copyright © 2021 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 引言

我国改革开放深入发展，人民生活水平日益提高的同时，国民心理健康状况面临着新的挑战。《健康中国行动（2019—2030）》^[12]指出，我国以抑郁障碍为主的心境障碍和焦虑障碍患病率呈上升趋势，抑郁障碍患病率为 2.1%，焦虑障碍患病率达 4.98%。为实现《“健康中国 2030”规划纲要》^[13]中提出的促进国民心理健康发展战略目标、培养自尊自信、理性平和、积极向上的社会心态，探究社会心理健康服务需求、创新和发展社会心理服务模式便成为应有之义。

肖水源和刘飞跃^[8]认为心理健康服务的需要（need）和需求（demand）是两种相互关联的不同状态。前者指的是客观上的心理匮乏状态所引起的机体不平衡，而当心理服务的供给充足且个体愿意付出成本

基金项目：本研究为四川省高校思想政治工作精品项目“民族院校双向多层心理育人模式探索”阶段性成果。

通讯作者：陈秋燕，博士，西南民族大学教育学与心理学学院教授，硕士生导师，研究领域：心理咨询、团体辅导和危机干预。文章引用：陈秋燕，石宇宁，王晓刚。一次单元团体辅导：企事业员工心理健康服务需求的实践研究[J]. 心理咨询理论与实践，2021，3（4）：274-282。

<https://doi.org/10.35534/tppc.0304034>

换取该服务时，需要就转化为需求。这一定义将客观与主观、个体层面与社会交往层面相结合。本文中提及的社会心理健康服务需求均采用这一定义。

当前我国社会心理健康服务需求呈现“服务对象广泛、服务领域广阔、服务需求多元以及服务功能多样”等特征^[2]。江光荣和李凤兰^[5]在全国6大主要城市进行的国民调查显示，教师心理健康服务需求排列前三的是“识别与处理学生心理问题、亲子关系问题和自身情绪困扰”，且教师更愿意选择向朋友和家人倾诉求助（73.1%），求助通道较为传统和单一^[9]；67.2%科技工作者心理健康需求主要聚焦于“情绪调节、人际交往以及亲子关系”等方面^[3]（郭菲，陈祉妍，2019），但82.7%个体表示寻求心理健康服务有困难，尤为缺乏心理健康教育。针对某疾病预防控制中心员工^[6]和中青年狱警^[14]的流调显示，分别有54.8%和43.6%的员工需要心理咨询服务，但两个群体分别侧重于不同类型和服务方式的心理服务需求。此外，鉴于现代企业工作内容涵盖了体力劳动、情绪劳动以及亟需创造力的脑力劳动，企业员工长期面临着巨大的工作压力，罹患职业倦怠的风险不断增加^[10]。一项针对石油公司员工对EAP需求的调查研究显示^[11]，不同岗位员工长期面临情绪问题、工作时间过长、身体健康状况差等问题，因而压力管理、情绪调试等是企业员工心理健康服务需求的主要内容。可见，不同职业领域员工对心理健康服务的需求均较高，主要集中于情绪与压力管理、亲子关系、婚姻家庭和身心健康等内容。

另一方面，当前我国企事业员工寻求心理健康服务还存在着诸多困难。例如，企事业员工对心理健康服务形式和服务效果的了解程度较低，又因服务渠道信息少、时间少和费用高、心理健康服务形式较为单一（主要是个体心理咨询）、心理健康服务队伍专业性参差不齐而导致心理健康服务易得性低；我国崇尚“知足、忍耐”的民族个性品质又使得员工主动寻求帮助的意愿较低等^[4]。

基于上述分析，本文在企事业员工心理健康服务实践中，提出的一次单元团体辅导模式，期望探索一种符合员工心理健康服务需求特点、易得性较高、员工乐于接受且服务效果评估指标清晰的一种心理健康服务形式。

2 一次单元团体辅导

2.1 基本概念

团体辅导有多种不同的定义，狭义的团体辅导指任务导向、对团体动力和团体领导者专业程度要求较低的教育、讨论或任务团体^[15]。本文的团体辅导类似樊富珏^[1]对团体心理咨询的定义，即“一门以心理学为基础的专业助人知识、理论与技术。它是通过团体内人际交互作用，促使个体在交往中通过观察、学习、体验，认识自我、探讨自我、接纳自我，调整改善与他人的关系，学习新的态度与行为方式，以发展良好适应的助人过程”。

一次单元团体辅导是在一次单元咨询模式^[7]基础上，提出注重建立良好的团体关系，利用团体动力和当事人心理潜能，采用结构化的辅导方式，以解决问题为导向，使成员在团体中可以更好地认识自我、接纳自我、完善自我，相互学习适应性良好的行为模式，提高其心理素养的辅导过程。

2.2 辅导模式

一次单元团体辅导整合了团体辅导与咨询、人本主义、焦点解决、意义疗法和艺术表达等心理咨询取向的理论和基本技术。一次单元团体辅导分为建立关系、了解问题、成员领悟、采取行动和团体总结等5个步骤，每个步骤都有其目标、操作技术和辅导效果。一次单元团体辅导既可以用于从几个人的小团体，也可以应用于数十人以上的中型团体。它既可以是一次性的团体辅导，也可以是连续性的团体辅导，只不过在连续性团体辅导中的核心都是强调关系取向、采用结构化过程和解决问题导向。

3 对象与方法

3.1 研究方法

本研究采用自编《心理健康服务需求问卷》（以下简称“需求问卷”），需求问卷共18题项，每题均为5点计分，从1分至5分分别表示“非常不认同”“不认同”“一般”“认同”“非常认同”；分为6个维度，即情绪管理（2题，Cronbach's $\alpha=0.79$ ）、自我认识（3题，Cronbach's $\alpha=0.88$ ）、职业规划（2题，Cronbach's $\alpha=0.84$ ）、工作成效（4题，Cronbach's $\alpha=0.87$ ）、人际关系（4题，Cronbach's $\alpha=0.88$ ）、和压力应对（3题，Cronbach's $\alpha=0.87$ ），问卷具有良好的信度。

用《心理健康服务满意度评估表》（以下简称“评估表”）进行团体施测，旨在通过一次单元团体辅导的服务方式满足企事业单位员工心理健康服务需求。评估表共16题项，每题均为5点计分，从1分至5分分别表示“非常不满意”“不满意”“一般”“满意”“非常满意”；分为4个维度，分别是知识技能（3题，Cronbach's $\alpha=0.93$ ）、自我满意度（4题，Cronbach's $\alpha=0.87$ ）、人际互动（5题，Cronbach's $\alpha=0.90$ ）、团体满意度（4题，Cronbach's $\alpha=0.91$ ）和总体满意度（1题），问卷具有良好的信度。

3.2 研究对象

课题组在为企事业单位提供社会心理服务项目的实践中，分别选取某企业组织员工41人（占比29.3%）、某事业单位员工46人（占比33.3%），和某法院工作人员36人（占比37.4%），共123名员工参与本研究。其中，男性37人（30.1%），女性86人（69.9%）。团体成员自愿、匿名参与研究。

4 结果分析

本部分围绕企事业单位员工对团体辅导设置、内容的需求开展分析。

4.1 企事业单位员工心理健康服务形式的需求分析

心理健康服务形式需求包括服务时间、服务场所和服务方式等内容。

本研究把服务时间分为时长和时段两个部分，心理健康服务时长如表1所示，近80%的企事业单位员工首选半天，这反映大多数企事业单位员工倾向于“一次性”的心理健康服务，这是企事业单位员工健康服务需求的特点之一，正是开展一次单元心理服务的现实依据。这一特点在不同机构、性别上均无显著差异。

表 1 心理健康服务时长的卡方检验

Table 1 The time of Chi-square test for mental health service

		时长选择		χ^2
		半天 (n=98)	一天 (n=25)	
性别	男	32 (26.0%)	5 (4.1%)	1.52
	女	66 (53.7%)	20 (16.3%)	
机构类型	企业单位	34 (27.6%)	7 (5.7%)	2.98
	事业单位	33 (26.8%)	13 (10.6%)	
	政法单位	31 (25.2%)	5 (4.1%)	

注：* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

心理健康服务时段如表2所示，超过7成的员工希望在上班时间参与心理健康服务活动。男性和女性的选择倾向基本一致，未见显著差异，但不同机构的员工在时段选择上具有非常显著（ $\chi^2=14.92$, $df=2$, $p=0.001$ ）的差异。具体而言，法院系统有一半员工希望团体辅导不占用工作时间（总占比14.6%），这一比例超越了有相同诉求的企业单位员工（4.1%）和事业单位员工（8.1%）之和。

表 2 心理健康服务时段的卡方检验

Table 2 The time quantum of Chi-square tests for mental health services

		时段选择		χ^2
		上班时间 (n=90)	非工作时间 (n=33)	
性别	男	25 (20.3%)	12 (9.8%)	0.85
	女	65 (52.8%)	21 (17.1%)	
机构类型	企业单位	36 (29.3%)	5 (4.1%)	14.92**
	事业单位	36 (29.3%)	10 (8.1%)	
	政法单位	18 (14.6%)	18 (14.6%)	

注：* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

表3数据表明，8成以上的员工更愿意在工作单位以外开展团体辅导。性别和组别在这一点上均未见显著差异。

表 3 心理健康服务地点的卡方检验

Table 3 The locations of Chi-square tests for mental health service

		服务地点		χ^2
		工作单位 (n=23)	单位以外 (n=99)	
性别	男	7 (5.7%)	30 (24.6%)	0.00
	女	16 (13.1%)	69 (56.6%)	
机构类型	企业单位	9 (7.4%)	32 (26.2%)	5.05
	事业单位	4 (3.3%)	41 (33.6%)	
	政法单位	10 (8.2%)	26 (21.3%)	

注：* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

此外，心理健康服务方式的卡方检验表明，将近9成的员工都希望以体验而非讲座或授课的方式参与心理健康服务活动，在各变量上均未见显著差异。

表4 心理健康服务方式的卡方检验

Table 4 The way of Chi-square test for mental health services

		服务方式		χ^2
		体验为主 (n=108)	讲座为主 (n=15)	
性别	男	34 (27.6%)	3 (2.4%)	0.82
	女	74 (60.2%)	12 (9.8%)	
机构类型	企业单位	39 (31.7%)	2 (1.6%)	3.84
	事业单位	40 (32.5%)	6 (4.9%)	
	政法单位	29 (23.6%)	7 (5.7%)	

注：* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$

由上述分析可知，企事业单位员工对于心理健康服务形式的需求具有一次性的、在工作时间的非工作地点、以体验为主的特点。因而，采用一次单元团体辅导能较好地满足企事业单位员工的心理健康服务需求。

4.2 企事业单位员工心理健康服务需求的内容分析

需求问卷的数据显示，企事业单位员工各项心理健康服务内容上的需求都较为强烈，依照“认同和非常认同”（4分及以上占比）自身需要心理健康服务的内容类型依次为：自我认识（ $M=4.05$ ， $SD=0.76$ ）、压力应对（ $M=4.05$ ， $SD=0.75$ ）、人际关系（ $M=3.89$ ， $SD=0.78$ ）、职业规划（ $M=3.72$ ， $SD=0.85$ ）、工作成效（ $M=3.87$ ， $SD=0.74$ ）以及情绪管理（ $M=4.08$ ， $SD=0.76$ ）等，心理健康服务需求呈多样化状态（见表5）。

表5 企事业单位员工心理健康服务内容需求

Table 5 The content demand of mental health services for employees in enterprises and institutions

需求类型	$M \pm SD$	4分及以上占比
自我认识	4.05 ± 0.76	74.7%
压力应对	4.05 ± 0.75	70.7%
人际关系	3.89 ± 0.78	59.3%
职业规划	3.72 ± 0.85	58.5%
工作成效	3.87 ± 0.74	57.7%
情绪管理	4.08 ± 0.76	53.6%

本研究发现，7成以上的企事业单位员工都认为自己需要自我认识和压力应对方面的援助，而且近60%的企事业单位员工需要人际关系、职业规划和工作成效等方面的心理健康服务，开展这几大类型的一次单元团体辅导是符合企事业单位员工的需求的。

综上，企事业单位员工心理健康服务应在上班期间单位以外提供一次性的体验活动，要以自我认识、压力应对、人际关系、职业规划和工作成效等内容为主，这是企事业单位员工心理健康服务需求的特点。基于此，

本研究开展一次单元团体辅导的心理健康服务。

4.3 一次单元团体辅导的效果

本研究从知识技能、自我满意度、人际互动、团体满意度和总体满意度等几个方面来评价一次单元团体辅导的效果。知识技能指成员在团体辅导中学习心理健康知识，以及这些知识在员工工作和生活上切合实际需要的程度；自我满意度是指成员在团辅中的参与和学习、感到开心和成就感的程度；人际互动指成员在团辅中彼此信任、相互影响与共同参与等的满意度；团体满意度指成员对于团辅时间、地点、开展形式等方面的满意度；而总体满意度用单一题项来测量参与员工对参与一次单元团体辅导的整体体验。以上几个维度可用于评估结构化团体辅导的有效性。

4.3.1 一次单元团体辅导的满意度

满意度评估表的数据显示，一次单元团体辅导在满足企事业单位员工心理健康服务需求的效果上总体良好。依照“满意和非常满意”（4分及以上占比）的评价排序，其成效依次体现为总体满意度（ $M=4.06$ ， $SD=0.76$ ）、团体满意度（ $M=4.15$ ， $SD=0.67$ ）、人际互动（ $M=4.03$ ， $SD=0.72$ ）、自我满意度（ $M=4.02$ ， $SD=0.68$ ）以及知识技能（ $M=3.85$ ， $SD=0.88$ ）等方面。均数分析结果显示，除“知识技能”维度外，其余各维度均值皆高于4分（成员感到“满意”），说明一次单元团体辅导模式总体上是有效的。

表6 企事业单位员工一次单元团体辅导满意度评估

Table 6 The satisfaction evaluation of single session group counseling for employees in enterprises and institutions

	$M \pm SD$	4分及以上占比
总体满意度	4.06 ± 0.76	78.0%
团体满意度	4.15 ± 0.67	74.7%
人际互动	4.03 ± 0.72	69.1%
自我满意度	4.02 ± 0.68	65.0%
知识技能	3.85 ± 0.88	61.7%

相关分析显示，满意度评估表中的人际互动与需求问卷中人际关系、压力应对以及工作成效等维度显著相关（见表7）。

表7 需求问卷与评估表各维度相关分析

Table 7 Correlation analysis of each dimension of demand form and evaluation form

	人际互动	人际关系	压力应对	工作成效
人际互动	1			
人际关系	0.17*	1		
压力应对	0.20*	0.87**	1	
工作成效	0.22*	0.86**	0.85**	1

注：*表示 $p < 0.05$ ，**表示 $p < 0.01$

4.3.2 一次单元团体辅导的特点

从一次单元团体辅导外部设置来看，一次单元团体辅导时长适中、不占用员工非工作时间且面向同一行业、甚至同一组织的员工开展，可以让员工保持对团体熟悉性的同时，帮助参与员工暂时脱离工作岗位的社会角色要求、在人际互动中重新认识自我、发现自我，因而员工易于接受；而且，由组织统一购买服务的设置降低了员工接触社会心理健康服务成本，提高了该服务的易得性；同时，对于表1至表5的数据分析也表明，不同员工对于一次单元团体辅导的形式和内容的需求，既有共性又有差异，但一次单元团体辅导都可以较好地满足这些差异化的需求，因而这一服务形式也具有跨群体的适用性。

从一次单元团体辅导模型本身来看，结构化的会心团体形式，保证团体有序进行的同时也为成员表达自身独特性的诉求留下空间，设置非常灵活；而且，聚焦于问题、面向未来的理论支撑帮助成员了解问题，但不沉溺于问题，而是从情感支持、知识储备、应对方式等多层面出发帮助员工看到自身应对问题的资源，利于激发个体的积极性和创造性；最后，单次团体的完整性帮助员工在每一次团体辅导中皆有所收获，保证了活动的效果、参与成员的满意度得以提升，因而这一助人模式也具备“高效”的特征。

综上所述，一次单元团体辅导具有员工接受度良好、易得性高、跨群体的适用性强、设置灵活、积极取向、助人效果良好等特征。

5 讨论

5.1 企业员工心理健康服务需求特点

在活动形式上，近9成员工选择以体验为主的形式开展，表明一次单元团体辅导有着广阔的潜在需求。虽然越来越多的机构开始注重员工的全面发展，并利用优化工作量、提升薪资待遇、引进继续教育等手段来满足这一需求，但这些措施更多围绕着员工外在需要展开，对员工的内在需求如安全感、归属感、成就感等心理方面的关照则有待加强。一次单元团体辅导所具备的简洁、完整、以人际关系和团体动力驱动的特质为成员提供了暂时脱离职业角色束缚的交流空间，呼应了员工作为一个完整社会成员的内在需求，因而具有独特的吸引力。为员工定期开展一次单元团体辅导活动或许可以提升员工的身心健康水平，从而增强其职业胜任力。

在团体辅导时长和时段选择上，均有超过70%的被试认为在工作时间段开展、每次半天左右较为合适。更长的单次参与时间要求员工具有更强的参与动机并且付出更多的时间成本，这并不适用于大部人。也许员工更愿意将所在机构安排的团体辅导活动视为一种福利，在不占用非工作时间的情况下来参与活动。

不同机构类型的员工在时长和时段选择上差异显著，并且这一差异也反映在开展活动地点的选择上，两者保持一直。具体而言，相比于普通企业和事业单位，法院系统的员工更愿意在非工作时段内或在单位本身开展团体辅导。这可能与司法系统的工作特殊性有关。除了繁多的工作任务以外，司法系统具有更高的公众性以及潜在的紧迫性，这要求身处该系统的员工具有更强的纪律性和紧迫感，更不愿意离开工作地点以及付出更多时间参与团体辅导。

需求问卷的均数分析表明，不同机构员工的心理需求具有多样化的特征且需求旺盛。不同员工既有如情绪管理、工作成效、人际关系以及压力应对等现实性需求，也兼具职业规划、自我认知等发展性需求。

之后的团体辅导活动中，主带人员可以依据不同需求调整团体方案，使其更有针对性。

5.2 一次单元团体辅导的干预效果

在效果方面，评估表的均属分析显示，一次单元团体辅导可以有效满足企事业单位员工在知识技能、人际互动、自我满意度等方面的心理健康服务需求，近8成的团体成员总体上对于团辅效果感到满意。相关分析表明，人际互动与人际关系、压力应对以及工作成效等维度显著相关，这可能源于团体辅导过程中，积极的人际互动起到了会心的效果，使其作为一个突出的疗效因子，激励并催化团体成员的真诚和开放，进而提高了成员们的人际关系；在此基础上，讨论阶段的“应对方式”环节也可能在方法的层面上增强了员工应对工作压力的信心，最终缓解了成员们在工作成效方面的担忧。因而从辅导效果上来看，一次单元团体辅导作为一种结构化的心理健康服务方式，总体上是符合企事业单位员工需求特点并且成效明显的。

综上所述，主带人员可以将时长半天、工作时段内以及工作地点之外的团体辅导设置作为一次单元团体辅导的“通用模板”加以应用，同时也可以针对不同机构的具体情况进行调整，争取在一次单元的框架内，以丰富的形式满足员工多元的心理需求，进而提升其心理健康水平。

5.3 研究不足与展望

在研究设计方面，本研究还存在样本量不足、研究方法较为粗糙等有待改进的地方。但考虑到本研究采用准实验设计以及企事业单位员工被试较难获取等现实因素，本研究希望作为一项先导性的试验，在后续研究中增加样本量以及被试地缘、业缘、民族等属性的多样性、设置对照组等方法提升研究效度；并且可以通过增加追踪测验的方式来探究一次单元团体辅导对不同机构员工影响的变化周期，从而进一步明确该活动的有效范围。最后，本研究采用的一次单元团体辅导操作流程并非只能适用于大团体，而是本研究团队并未将其应用于10人以下的小团体中，因而一次单元团体辅导应用于小团体的效果也是未来研究方向之一。

参考文献

- [1] 樊富珉. 我国团体心理咨询的发展：回顾与展望[J]. 清华大学学报(哲学社会科学版), 2005, 20(6): 62-69.
- [2] 方芳. 我国心理健康服务需求研究现状和展望[J]. 沈阳大学学报(社会科学版), 2019(3): 324-327.
- [3] 郭菲, 陈祉妍. 科技工作者心理健康需求与服务现状[J]. 科技导报, 2019, 37(11): 18-27.
- [4] 黄希庭, 郑涌. 中国心理健康服务：基于需求与服务关系的研究[J]. 心理与行为研究, 2015, 13(5): 585-590.
- [5] 江光荣, 李凤兰. 国民心理健康服务需要调查研究[J]. 教育研究与实验, 2011(5): 81-88.
- [6] 刘艳, 李波, 钱小兰. 上海市杨浦区疾病预防控制中心职工心理健康状况及服务需求调查[J]. 健康教育与健康促进, 2015(6): 455-458.
- [7] 王智弘, 杨淳斐. 一次单元谘商模式的概念与应用[J]. 辅导季刊, 2006, 42(1): 1-11.
- [8] 肖水源, 刘飞跃. 精神卫生服务评估的基本框架[J]. 中国心理卫生杂志, 2010, 24(12): 887-892.
- [9] 杨莞婕, 李荐中. 教师压力源与心理服务需求及对策研究[J]. 中国成人教育, 2017(11): 65-68.

- [10] 叶玳均, 石敏. 企业对心理健康服务(EAP)的需求探讨[J]. 企业研究, 2012(8): 140-141.
- [11] 赵然, 王锐, 陶梦轲. 石油企业员工心理健康服务(EAP)需求现状及影响因素分析——基于DQ油田企业员工的调查[J]. 大连大学学报, 2012, 33(3): 94-99.
- [12] 中华人民共和国中央人民政府网. 中华人民共和国中央人民政府卫生健康委(2019)《健康中国行动(2019—2030)》[EB/OL]. [2020-9-13].
http://www.gov.cn/xinwen/2019-07/15/content_5409694.html.
- [13] 中华人民共和国中央人民政府网. 中华人民共和国中央人民政府(2016)《“健康中国2030”规划纲要》[EB/OL]. [2020-9-13]. http://www.gov.cn/xinwen/2016-10/25/content_5124174.html.
- [14] 宗焱, 黄通勇, 王晓刚, 等. 某省中青年监狱警察心理服务需求初探[J]. 中国健康心理学杂志, 2009, 17(3): 266-267.
- [15] Jacobs E, Robert L M, Riley L H. 团体咨询的策略与方法[M]. 北京: 中国轻工业出版社, 2000.

Single Session Group Counseling: One Practical Study About the Demand of Mental Health Service of Employees in Enterprises and Institutions

Chen Qiuyan¹ ShiYuning² Wang Xiaogang¹

1. School of Education and Psychology, Southwest MinZu University, Chengdu;

2. Mental Health Education Center, SICHUAN TECHNOLOGY & BUSINESS COLLEGE, Chengdu

Abstract: In order to research the social psychological service needs of employees in enterprises and public institutions and explore the effect of single session group counseling in satisfying their mental health service needs, this study provided single session group counseling service for 123 employees in enterprises and public institutions, and conducted a test by using the self-compiled questionnaire on mental health service needs and satisfaction evaluation form. The results show that: 1. The characteristic of mental health service demand of employees in enterprises and institutions is “providing one-time experience activities outside the unit during working hours”. 2 single session group counseling has a good effect on the knowledge and skills, self-satisfaction, interpersonal interaction, group satisfaction and other aspects of employees in enterprises and institutions. 3. Interpersonal interaction is significantly correlated with work effectiveness, interpersonal relationship and stress response. Therefore, single session group counseling is an effective way to satisfy the social psychological service needs of employees in enterprises and institutions.

Key words: The demand of mental health service; Single session group counseling; The employees of enterprises and institutions