

关于国有企业职工心理健康面临的新问题和挑战

孙礼敬¹ 李志诚²

1. 国家电投集团山西新能源有限公司;

2. 太原市血液中心(太原市输血技术研究所)

[摘要] 国有企业的发展离不开高素质的优秀人才, 引导员工积极成才, 拓展他们的见识, 培养他们的工作经验, 塑造管理能力, 需要员工有着积极健康的心态应对工作中的所有困难和挫折, 同时也能够为国有企业长期发展带来人力资源的储备。

[关键词] 国有企业; 职工; 心理健康; 措施分析

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-627X.2020.03.184

1 国有企业职工心理健康面临的问题

在现代化国有企业管理中, 更多的专业学者认识到职工心理健康管理的重要性, 在此方面的研究也在不断深入和完善, 逐渐在理论和实践应用方面形成一套系统化的知识。但是在实际的走访调查中发现, 很多国有企业在人力资源管理中对职工心理健康管理的应用情况并不乐观。很多国有企业认为情绪问题是员工自己的问题, 需要自行解决和调节, 甚至认为开展职工心理健康管理工作是对国有企业人力资源管理的人力浪费。在错误的理念指导下, 国有企业在职工心理健康管理方面的应用实例较少, 主要还是因为我国国有企业整体的现代化管理水平较差, 人力资源管理理念有待更新。

另外有的国有企业在人力资源管理中认识到职工心理健康管理的重要性, 但是在实践应用中仅限于对员工开展思想工作, 没有对员工的情绪和心理提供帮助和影响。在一些管理理念相对比较先进的国有企业中, 将职工心理健康管理融入到人力资源管理工作中框架中, 但是因为理论和实际应用经验不够充足, 同时因为对职工心理健康管理认识不够深入, 导致在国有企业人力资源管理工作中难以真正发挥职工心理健康管理的积极作用, 对员工和国有企业的正面影响不大。在此情况下, 很多国有企业经营者会因为看不到职工心理健康管理的具体价值和作用, 往往对开展职工心理健康管理工作产生怀疑, 不利于职工心理健康管理工作的深入和发展。

在国有企业职工心理健康管理中富士康是一个典型的反面教材。因为国有企业战略发展目标与员工的个人发展目标不统一, 同时国有企业相关人员对员工的情绪没有进行科学有效地疏导和调整, 使得员工在情绪发生变化且严重影响生活和工作的時候依然得不到国有企业的重视。随着不良情绪的扩大, 作为劳动密集型国有企业, 员工的不良情绪会很快在国有企业内部进行扩散, 从而在国有企业中出现一种压抑的工作氛围, 员工工作态度消极等现象。劳动密集型国有企业更要重视职工心理健康管理工作的开展, 在国有企业中建立心理咨询室或者减压室等, 还可以通过定期培训等方式帮助员工消除不良情绪。

2 职工心理健康管理在国有企业中的实际应用措施

2.1 在职工心理健康管理中建立以人为本的人性化管理
职工心理健康管理中员工的自身情绪是其基本切入点,

强调在管理过程中落实以人为本的管理理念。所以国有企业人力资源在开展职工心理健康管理的时候, 要以员工的实际需求为基础创设管理内容。通过有效释放并尊重员工的个性化发展, 为发掘员工的个人潜能并促进国有企业发展提供保障。人力资源管理在落实职工心理健康管理的过程中需要采用人性化的管理方式, 培养员工在国有企业中的主人翁意识, 对员工的情绪和心理给予充分的关注和支持, 使得员工在国有企业工作中感受到自己是国有企业发展中的重要组成部分, 而不是国有企业在发展以及实现经济利益中的工具人。例如: 在国有企业人力资源管理中设置心理咨询室, 为员工提供心理咨询, 用专业化的知识为员工提供心理支持和情绪疏导, 从而帮助员工采用积极正确的方式面对生活以及工作中的问题和困难。围绕员工开展职工心理健康管理工作, 将人性化落实到国有企业管理中的每一处细节中, 让员工在国有企业工作中感受到被关注和重重温暖。在国有企业人力资源管理中要以大部分员工情感发展需求为中心, 选择适合大多数员工的管理方式, 为员工在国有企业工作中提供舒适且公平的工作管理环境, 促使员工能够在工作中时刻保持积极的心态和情绪, 促进员工工作潜力的开发和业务能力的增长。

2.2 在职工心理健康管理中创建良好的工作环境

在社会经济的快速增长过程中, 除去法律规定的一天八小时工作时间, 员工在国有企业的时间一般能够都达到十个小时以上。因此国有企业需要为员工提供一个舒适安全的工作环境, 如温度、光照、湿度以及噪音等比较适宜的环境。然而很多国有企业在追求经济效益的过程中, 不重视工作环境的创建。缺乏相对舒适的工作环境, 会加重员工的工作疲惫感, 从而导致员工在工作中出现不良情绪。目前国有企业的工作环境已经成为很多求职者的考虑重点之一。所以国有企业人力资源部门在进行职工心理健康管理的时候, 需要对员工的工作环境进行改善, 结合不同岗位工作性质, 为员工尽可能提供较好的工作环境。例如: 对于经常出差的员工, 尽可能为其提供多种交通出行工具, 保障员工的工作效率和质量。针对南方温度较高的国有企业, 在气候潮湿炎热的条件下, 需要通过采购除湿机以及空调等加强对办公区域的环境控制能力, 为员工提供一个相对舒适的工作环境。对

于噪音较大的现象,可以通过购买降噪器等设备,对周围噪音进行降噪处理。还要对国有企业周围环境中的绿化情况进行改善,为员工提供室内外不同类型的休息区域。通过改善工作环境,增强员工在工作中的身体舒适度,使得员工在工作中能够保持良好的情绪,以提升员工的工作效率和质量。

2.3在职工心理健康管理中创建丰富的员工活动

结合不同岗位员工的工作性质丰富其工作内容,使得员工对国有企业经营运转有一个更加全面而深入的了解,为今后的工作开展打下坚实的基础,提供工作的顺畅性,为员工建立良好的积极情绪提供保证。例如:针对国有企业员工开展轮岗、岗位互换或者业务拓展等活动内容,从而让员工对其他岗位工作内容有一个基本的了解,发掘员工个人的潜能。另外,还可以为不同岗位的员工组织相关培训活动,让员工在工作中依然有机会不断提升自己的专业能力和综合素养,在学习新知识的过程中不断增强员工的自信心,并激发员工的工作热情和积极性。员工在实现自我价值以及突破工作难题的过程中会得到极大的心理满足,从而为积极正向情绪的的建立提供保障。还可以通过组织国有企业或者部门团建活动,使得员工在参与活动中缓解工作和生活中的压力以及紧张情绪。例如:在国有企业重要活动之后,组织全体员工进行温泉之旅活动,让员工在高度精神紧张之后,在泡温泉的过程中缓解身体和心理的压力,使得情绪得到改善,为接下来的工作积蓄力量。通过这种方式还能增强员工对国有企业的忠诚度,为国有企业综合发展提供动力。

2.4坚定理想信念

国有企业要加强党史的学习,加强青年人的思想政治工作,让职工的思想紧跟时代步伐。平时加强党的理论学习,将党的历史以及党的精神与青年人的思想进步密切联系,让青年人将思想政治学习与自我意识的提高紧密结合,让自己树立明确的责任意识和担当意识,为国有企业的发展能够献计献策。青年人要自觉服从组织的安排,服从组织的管理,在日常工作中时刻保持谦虚谨慎的态度,多向前辈请教,及时向同事以及信任的领导交流自己的心态变化,沟通自己的思想困惑,时刻以高要求来要求自己在职场不断努力,不断前进,要以优秀的员工为自己学习的模范。工作中难免有自己做得不好的地方,会犯一些错误,但是这都不要紧,只要自己意识到错误并且及时改正,就能让自己的工作得到不断地进步。

2.5提升心理健康

职工心理健康是国有企业发展进步的重要保障,国有企业要以人为本,充分发挥心理疏导的针对性,对一些存在心理障碍和问题的职工做好心理疏导工作,充分利用好员工辅导计划平台,为员工邀请有心理咨询经验的专家进入国有企业,和员工们畅所欲言,不断沟通,拓展青年人的沟通

渠道,在沟通中帮助他们发现问题,解决问题。有些青年人对自我的定位不明确,当面临工作压力大的时候,就会出现价值观模糊状态,无法静心处理工作,整个人的精神状态不佳,不利于工作的开展。围绕青年人的生活实际需求,在恋爱婚姻、家庭关系等方面给予必要的指导,能够帮助他们疏导心里的苦闷,利于他们敞开心扉,以积极乐观的心态面对生活和工作上的困扰。

2.6助力干事热情

国有企业要为职工建立成长发展规划,帮助职工与国有企业一同成长和发展,激发青年人的干事热情,让青年人在希望中努力做好本职工作。青年人的思想教育要融合到日常工作中来,要联系他们的工作实际,明朗他们的职业发展路径,就会激发他们的工作热情。在基层岗位上,尤其要重视选拔一批具有示范作用的榜样,让其他青年人都有学习的对象,有竞争的意识,增强他们干事创业的激情。青年人自己也要不断学习和提高,通过单位组织的各种交流会和座谈会,向身边的典型学习经验,同时抓住基层岗位的锻炼机会,提升自己的业务技能,追求更高的发展。

2.7帮助青年成长

国有企业一方面可以走出去,派遣优秀的青年骨干力量去外单位参观学习,学习先进的经验和方法,为自己所用。另一方面要在国有企业内部建立培训机制,为青年磨练自己提供机会。青年人想要在职场中有一番作为,必须要脚踏实地的努力,要从基础性的工作开始锻炼,不要害怕繁琐的工作,也不要畏惧工作压力大,这些都是对自己职业能力的考验,也是一种个人成长路上的必经阶段。青年人要对自己的岗位有奉献精神,学会爱岗敬业,增强对本职工作的自豪感和归属感,愿意付出热情和汗水,去浇灌一片属于自己的田地,让自己的努力化作工作成绩的基石,让自己的勤劳换取他人的认可和尊重。

3 结语

职工心理健康管理对人的发展有着重要的影响,而人是国有企业发展中的核心组织。所以国有企业在人力资源管理中需要更新自身的管理理念,重视职工心理健康管理,从员工的实际需求出发,营造舒适的工作环境,用丰富有趣的活动增强员工的工作趣味性,使得员工在工作中对国有企业产生感情,从而为良好情绪的建立奠定基础。

参考文献

- [1] 杨林. 新形势下的国企人力资源管理探索[J]. 商场现代化, 2019(23): 85-86.
- [2] 徐梦节. 国企人事管理向人力资源管理转变的途径[J]. 营销界, 2019(42): 66+79.
- [3] 李欣遥, 赵瑞学. 新时期国企人力资源精细化管理分析[J]. 年轻人, 2019(10): 166.