

新形势下工会政工工作中人文关怀和心理疏导的探究

韩运红

国网山西省电力公司运城供电公司

摘要：在新的时代形势下，工会政工工作面临着新的挑战 and 机遇。人文关怀和心理疏导作为工会政工工作的重要内容，对于增强职工的获得感、幸福感、安全感具有重要意义。本文深入探讨了新形势下工会政工工作中人文关怀和心理疏导的重要性、现状问题以及相应的策略，旨在为国网单位工会政工工作的创新发展提供理论指导和实践建议。研究发现，新形势下，人文关怀和心理疏导在工会政工工作中的作用更加凸显，是提升职工幸福指数、增强企业凝聚力的关键环节。但目前也存在一些问题，如观念滞后、机制不健全、专业人才匮乏等。针对这些问题，文章提出了多项策略，包括加强思想引领、完善工作机制、注重专业培训、创新活动载体、注重个性化服务、加强信息化建设等，为国网单位工会政工工作中人文关怀和心理疏导工作提供了可操作性较强的对策建议。

关键词：工会政工工作；人文关怀；心理疏导；国网单位

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2022.10.065

引言：在新的时代背景下，随着经济社会的快速发展和人们生活水平的不断提高，职工对美好生活的向往和需求日益增长。工会政工工作肩负着团结教育和维护职工群众利益的重要使命，人文关怀和心理疏导作为工会政工工作的重要组成部分，对于增强职工对企业的认同感、提升职工的幸福感具有重要意义。国网公司作为国家能源行业的骨干力量，承担着保障能源安全、服务国民经济的重要职责。随着供给侧结构性改革的深入推进，能源行业不断加大体制机制创新力度，国网单位广大职工面临的压力和挑战也越来越大。如何发挥工会政工工作的独特优势，通过人文关怀和心理疏导，增强广大职工的获得感、幸福感、安全感，提升工会政工工作的温度和品质，是一个亟待研究和解决的现实问题。

一、新形势下工会政工工作中人文关怀和心理疏导的重要性

1. 增强职工的幸福感和获得感

工会政工工作中人文关怀和心理疏导是关注职工身心健康、实现人性化管理的重要途径。通过精神文明建设、心理健康教育等形式，充分关注职工的思想动态和精神需求，及时疏导解决职工的心理困扰，有利于缓解职工的工作压力和生活负担，增强职工的幸福感和获得感。同时，人文关怀和心理疏导还能够促进职工对企业的认同感，增强职工的责任心和主人翁意识，从而提高工作积极性和工作热情，实现职工与企业的共同发展。

2. 凝聚职工队伍的向心力和凝聚力

在新的时代形势下，企业面临着激烈的市场竞争和不断变化的内外部环境，职工队伍的凝聚力和向心力至关重要。工会政工工作中的人文关怀和心理疏导，能够有效增强职工之间的情感纽带，促进职工之间的互帮互助和相互支持，形成良好的人际关系氛围。同时，通过

心理疏导和人文关怀，及时化解职工的不满情绪，消除职工的精神困扰，有利于避免矛盾激化，维护职工队伍的稳定。此外，人文关怀和心理疏导还能提升职工对企业的信任度和认同度，增强职工的责任意识和荣誉感，从而凝聚职工队伍的向心力和凝聚力。

3. 提升企业的软实力

在当今社会，企业的竞争不仅体现在硬实力上，更重要的是软实力的竞争。人文关怀和心理疏导是企业软实力建设的重要组成部分。通过人文关怀，企业能够展现出良好的企业文化和人性化的管理理念，增强企业的人文魅力和社会责任感^[1]。同时，心理疏导能够有效缓解职工的工作压力和生活负担，提高职工的工作积极性和创造性，从而提高企业的生产效率和经营绩效。此外，人文关怀和心理疏导还能够促进企业与职工之间的和谐相处，增强企业的凝聚力和向心力，提升企业的整体形象和社会美誉度，增强企业的软实力。

4. 助力高质量发展

高质量发展不仅需要强大的硬实力作为支撑，更需要人才和人文资源作为根本保障。工会政工工作中的人文关怀和心理疏导，能够有效保障职工身心健康，促进职工全面发展。通过人文关怀和心理疏导，企业能够营造良好的人文环境和工作氛围，激发职工的工作热情和创造活力，充分调动职工的主观能动性，从而提高企业的生产效率和经营绩效。同时，人文关怀和心理疏导还能够增强职工对企业的认同感和责任心，促进企业文化的传承和发展，为企业的高质量发展注入源源不断的动力。

5. 彰显工会政工工作的时代价值

人文关怀和心理疏导是工会政工工作的重要职能，体现了工会对职工利益的维护和关爱。在新的时代形势

下，工会政工工作中的人文关怀和心理疏导更加凸显出其独特的时代价值。通过人文关怀，工会能够贴近职工、关注职工，充分体现出工会“娘家人”的亲力和温暖力。心理疏导则能够有效缓解职工的心理压力，增强职工的获得感和幸福感，展现出工会维护职工合法权益的决心和能力^[2]。同时，人文关怀和心理疏导还能够增强职工对工会的信任度和认同度，彰显工会在企业发展中的重要作用，展现出工会政工工作的时代价值。

二、新形势下工会政工工作中人文关怀和心理疏导的现状问题

1. 观念滞后，重视程度不够

虽然人文关怀和心理疏导在工会政工工作中扮演着重要角色，但部分单位对其重要性的认识仍停留在表面层面，缺乏深入理解和高度重视。一些领导干部存在功利主义倾向，将重点放在经济建设等硬实力方面，忽视了人文关怀和心理疏导对增强职工获得感、幸福感的重要作用。同时，也存在将人文关怀和心理疏导等同于单纯的娱乐活动的片面认识，缺乏系统性、专业性的指导。这种观念滞后严重制约了人文关怀和心理疏导工作的深入开展，影响了职工队伍的凝聚力和企业的软实力建设。

2. 工作机制不健全

目前，许多单位在人文关怀和心理疏导工作中存在着制度缺失、机制不畅等问题。缺乏专门的工作机构和规范的工作流程，工作开展缺乏系统性和连续性。同时，也缺少监督评估机制，无法对工作进行持续跟踪和改进^[3]。此外，人文关怀和心理疏导工作往往依赖于工会主席和专职干部的个人意识，缺乏强有力的组织领导和制度保障，导致工作开展存在盲目性和随意性，难以取得预期效果。

3. 专业人才匮乏

人文关怀和心理疏导工作具有一定的专业性，需要掌握相关的理论知识和实操技能。但目前，许多单位的工会干部存在专业素质不足的问题，缺乏系统的心理学、人文关怀等方面的培训。一些干部对相关理论知识的理解仍停留在肤浅层面，缺乏深入掌握和灵活运用能力。同时，也缺乏专业的心理咨询师、人文关怀师等人才，无法为职工提供专业、精准的服务。这种人才匮乏制约了人文关怀和心理疏导工作的质量和效果。

4. 活动载体单一

目前，许多单位在开展人文关怀和心理疏导工作时，活动形式和载体过于单一，缺乏创新和多样化。主要以集中式的讲座、培训等形式为主，缺乏贴近职工、融入日常生活的活动。同时，也缺少利用新媒体、信息

技术等现代手段开展人文关怀和心理疏导的尝试，无法适应新时代职工的需求和特点。活动形式的单一不仅影响了职工的参与积极性，也难以取得良好的工作效果，导致人文关怀和心理疏导工作流于形式，缺乏实际成效。

三、新形势下工会政工工作中人文关怀和心理疏导的策略

1. 加强思想引领，提高认识

新时期，工会政工工作需秉持马克思主义群众观点和立场，坚持党的工人阶级先锋队理论，发挥政治巨大优势。要加强政治理论学习和研讨，提高马克思主义理论修养。学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，特别是习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述。增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。把握工人阶级主力军地位和工会组织重要作用，发挥工会在生产建设第一线的政治优势。高度重视人文关怀和心理疏导工作，强化工作的政治性和战略性认识。要善于运用群众工作理论，提高群众工作能力和水平，切实维护职工群众根本利益。同时注重结合职工思想实际和工作特点，体现关怀温暖，贴近生活，与时俱进创新方式方法。

2. 完善工作机制，明确责任

人文关怀和心理疏导工作事关职工群众身心健康，是工会工作的重要组成部分。然而，这一工作具有较强的专业性和系统性，需要建立科学高效的工作机制予以保障。工会组织应发挥自身优势，整合各方资源力量，完善工作顶层设计，形成工作合力。制订可操作的工作方案和实施细则，明确目标任务、流程环节，并建立健全组织领导、工作协调、经费保障、督查考核等制度机制，确保责权利统一，工作有序高效开展。与此同时，人文关怀和心理疏导工作涉及面广，需要工会与相关部门通力协作、党政工同向发力。工会可以与人力资源、党务、纪检监察等部门签订合作协议，明确分工职责，优化工作衔接，形成工作闭环。同时切实加强分级分类指导，上级部门负责统筹谋划、制定顶层设计，加强指导协调；基层单位承担具体实施，并鼓励创新实践探索。将人文关怀和心理疏导工作列为绩效考核的重点内容，纳入基层组织考核，压实工作责任，促进各级工会干部提高思想认识，切实把工作抓实抓好。

3. 注重专业培训，提升能力

人文关怀和心理疏导工作具有很强的专业性和针对性，需要工会干部掌握专门的理论知识和实操技能。相应的，专业化培训建设就成了工会队伍建设的中中之重。培训内容应当贯通知识体系和技能训练，包括心理

学、社会学、管理学等学科理论,以及心理辅导、危机干预、人文关怀等专业技能,并将马克思主义立场观点方法、职工思想政治引领能力等作为必修内容,全面锻造复合型人才。培训方式上,要因材施教、灵活多样。对于理论知识的学习,可采取集中面授、网络在线等方式;对于实操技能的训练,则需要采取案例教学、模拟演练、实践锻炼等手段。培训形式上还可以辅以现场观摩、专题讲座等,提供多种学习渠道。培训管理上,需建立科学的培训考核评价机制,完善培训全过程的管理,将培训效果纳入工会干部考核,促进培训与实际工作的有机衔接。

4. 创新活动载体,丰富形式

创新活动载体,丰富人文关怀和心理疏导的形式,是与时俱进的必然要求。活动策划要精心谋划、贴近实际,力求紧扣职工所思所盼,让职工在互动体验中获得温暖与力量。当务之急,是深挖本职工作内涵,将人文关怀和心理疏导贯穿于各项职工服务之中。比如,在日常的职工之家活动中,安排个性化的小组讨论或心理教育专题;在技能培训班上,邀请专业心理导师分享减压纾困妙招;在互助小组中,由资深职工分享人生经历,传递正能量。活动形式上,应推陈出新,采取团体辅导、心理剧场、经典导读、文体互动、主题分享等多种形式,让职工在轻松互动中领略人生智慧。传统授课模式固然重要,但现代化的网络新媒体载体亦不可或缺,要线上线下齐头并进,发挥各自优势。活动的呈现手法要贴心入微,注重温馨质朴、真挚友爱的氛围营造,让职工有宾至如归的体验。邀请专业心理咨询师、文化名人等优秀人才参与策划和指导,确保活动的专业性和操作性。同时周全考虑时间、场地、经费等具体保障,为活动开展创造有利条件。

5. 注重个性化服务,贴近需求

人文关怀和心理疏导工作着眼于每一位职工的身心健康,必须按需施策,注重个性化服务。面对庞大而又多元化的职工群体,工会要建立健全需求调研和分析评估机制,时刻掌握职工思想动态和心理需求变化,防患于未然。对于不同群体,要采取有针对性的措施予以重点关注,如为青年员工提供职业发展指导,为一线职工创造良好的心理舒缓环境,为农民工等群体提供生活帮扶等。遇有突发事件或重大矛盾纠纷时,工会更要第一时间介入,组织专业力量开展疏导干预。个性化服务的提供需要专业化和常态化。工会要建立心理委员会、心理咨询室等工作平台,配备专职工作人员,为职工提供一对一的心理咨询和辅导。同时要开展心理健康知识的普及宣传,教授科学缓解压力的方法,让专业理念深入

人心。对于一些特殊群体,如孕妇、残疾人等,更要提供专门的咨询指导。针对一般性的疏导需求,工会可在日常联系中融入人文关怀元素,用温馨细微之处给予心理抚慰。个性化服务的本质是贴近实际需求,用心用力。只有工会主动作为,及时发现职工诉求,并给予有针对性的人文关怀和心理疏导,才能切实增进职工的获得感和幸福感,让职工真正感受到组织的温暖,从而凝聚工会力量,促进和谐稳定发展。

6. 加强信息化建设,提高效率

信息化时代,人文关怀和心理疏导工作亟须与时俱进,充分运用大数据、云计算、人工智能等现代信息技术,不断提升工作的科学化、精准化和智能化水平。工会要主动适应这一趋势,加强信息化基础设施建设,构建网络化、智能化的工作平台。要统筹建设工会人文关怀和心理疏导工作的网络信息平台,实现数据资源的集中管理和动态更新。平台不仅要覆盖省会城市,更要贯通基层单位,确保各级工会组织信息互通共享。要运用大数据分析技术,及时发现重点人群的心理状况和风险隐患,为工作决策提供依据支撑。在信息化建设基础上,还要注重对职工心理状态和诉求信息的采集管理,做到及时掌握动态。创新服务方式,推进线上线下服务融合,利用网络平台组织安全性心理健康教育,开展网络在线咨询,遇到危机事件第一时间介入预警干预。同时要注重信息安全保护,确保隐私信息不外泄。未来,工会还要统筹运用人工智能等新一代信息技术,构建智能化的人文关怀和心理疏导服务体系,真正实现精准服务。

结束语

新时代呼唤着工会政工工作的创新发展。人文关怀和心理疏导是工会政工工作的重要组成部分,对于增强职工的获得感、幸福感、安全感,提升企业的凝聚力和软实力具有重要作用。国网单位要切实增强对人文关怀和心理疏导重要性的认识,完善相关机制,注重培养专业人才,创新活动形式,加强信息化建设,切实将人文关怀和心理疏导贯穿于工会政工工作的全过程,为职工群众提供精准务实的服务,助力企业高质量发展。

参考文献

- [1]郭炬.新形势下工会政工工作中人文关怀和心理疏导的探讨[J].中外企业文化,2021,(06):117-118.
- [2]向丽芳.新形势下工会政工工作中人文关怀和心理疏导探讨[J].办公室业务,2019,(17):27.
- [3]成秀飞.新形势下工会政工工作中人文关怀和心理疏导的相关研究[J].青春岁月,2019,(11):192-193.