

国企职工思想政治教育的人文关怀与心理疏导实效性探析

丁志芳

阳泉市建设集团有限公司 山西 阳泉 045000

【摘要】国有企业发展中目前也面临着诸多的风险与挑战,提高国企内部凝聚力,充分发挥国企职工的价值,是目前国企实现健康稳定发展的关键。职工思想政治教育工作对于提高职工政治素养、提升国企内部凝聚力有着重要作用,但是传统的职工思想政治教育工作存在严重的形式化问题,未能充分发挥好思想政治教育对于职工素养提升的作用。基于此,文章从人文关怀以及心理疏导两方面分析了二者在国企职工思想政治教育中的作用以及目前存在的问题,进而具体探讨了国企职工思想政治教育中提升人文关怀以及心理疏导实效性的策略。

【关键词】国企;职工;思想政治教育;心理疏导;人文关怀;信息化

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2020.02.1450

一、引言

职工思想政治教育工作是国企内部管理中的一项重要的工作内容,通过思想政治教育可以帮助职工及时解决错误的思想问题,坚定职工的政治立场,也可以提高职工的职业素养,使其在工作中可以更好的发挥自身的价值,为国有企业创造出更大的经济效益。而在时代不断发展中,传统的职工思想政治教育工作已经无法满足国企职工发展的需求,需要构建以人为本的职工思想政治理念,加强人文关怀以及心理疏导在职工思想政治工作中的应用,通过提高人文关怀以及心理疏导的实效性来保障职工思想政治教育工作的质量。

二、国企职工思想政治教育中的人文关怀与心理疏导的作用

国企经营管理改革发展的过程中,越来越认识到职工的重要性,职工是国企经营管理活动得以顺利开展的重要基础,职工工作的积极性以及工作能力也直接影响着国企各项工作开展的效率和质量。因此,国企领导对职工思想政治工作的开展情况给予了高度重视,但是通过观察了解到,传统的职工思想政治工作无法满足国企职工发展的需求,而加强人文关怀以及心理疏导在职工思想政治教育中的应用对于国企职工发展以及思想政治教育效果的提升具有重要作用,具体体现在以下几方面。

其一,可协调好职工利益与企业利益,提高职工工作积极性。国企改革过程中,越来越强调要构建以人为本的管理理念,也就是在加强经营管理改革提升国企经济效益的同时,也要注重国企职工价值的实现,为职工创造良好的发展空间,实现职工与企业的共同发展。但是在以往的国企经营管理中由于缺乏对职工的深入了解,在进行经营管理改革时难免会出现职工利益与企业利益相冲突的问题,从而影响职工工作的积极性,间接影响国企的健康发展。通过在职工思想政治教育中落实人文关怀与心理疏导,可以帮助企业管理者全面而深入的了解国企职工的各方面需求,进而综合国企发展需求以及职工发展需求合理的进行企业经营及管理的改革和优化,有效的实现了国企职工利益与企业利益之间的平衡。

其二,可实现提高企业内部凝聚力。在信息时代背景下,国企不仅面临着全方面的改革与调整,企业职工也面临着多元化思想的冲击,在工作压力以及心理压力的影响下,国企职工很容易产生一些负面情绪,影响国企内部凝聚力也阻碍国企内部的建设和发展。通过加强人文关怀以及心理疏导在职工思想政治教育中的应用,能够及时的发现职工存在的心理问题以及工作上的难处,通过有效的沟通、协调与指导,解决职工的心理问题及工作难处。另外,对于一些职工

不能理解的企业改革方案,也可以通过人文关怀与心理疏导的方式针对性的给职工进行讲解,使职工对国企的发展充满信心,实现提高国企内部凝聚力的作用。

其三,可促进企业健康稳定发展。国有企业在新时期的发展中面临着诸多的风险,而每一种风险都会给国企带来严重的打击,给国企造成巨大的损失,其中在人才方面会因为管理不善而导致人才的流逝,人才的流逝会导致国企的核心竞争力降低,阻碍国企的在新环境中的健康发展。通过加强人文关怀与心理疏导在职工思想政治教育中的应用,可以帮助国企管理人员及时发现职工的问题,对于一些有意向离开的人才,可以通过人文关怀了解其离开的原因,并通过满足其要求、解决其问题的方式留住人才,避免国企出现人才危机而影响国企的健康稳定发展。

三、国企职工思想政治教育中人文关怀与心理疏导实施中存在的问题

现阶段,国企对于职工思想政治教育工作的重视度不断提高,加强对思想政治教育工作的改革和优化,但是从目前国企职工思想政治教育开展的情况上来看,关于人文关怀以及心理疏导的落实情况还有待加强,人文关怀以及心理疏导并没有受到应有的重视,而且实效性较低,未能充分发挥二者在国企职工思想政治教育中的作用。一方面,国企管理者没有认识到人文关怀以及心理疏导对于提高职工思想政治教育质量的重要性,没有形成科学的思想政治教育理念。另一方面,国企管理者没有针对人文关怀以及心理疏导实施与开展的需求构建科学的管理机制,没有形成常态化的人文关怀,也没有为国企职工提供良好的心理疏导渠道与平台,未能主动的开展人文关怀以及心理疏导工作,而是被动的等待问题的发生再通过人文关怀与心理疏导解决问题。此外,国企思想政治教育工作自身的工作能力与综合素养相对较低,需要国企加大对人才的培养,以高质量的思想教育人才队伍为职工思想政治教育工作提供保障。

四、国企职工思想政治教育中提高人文关怀与心理疏导实效性的策略

(一) 树立以人为本的教育理念创新思想政治教育方式

国企职工思想政治教育中,管理者应该结合新时代国企职工发展需求,转变传统的教育理念,形成以人为本的思想政治教育理念,也就是能够根据职工的实际工作情况以及存在的问题针对性的开展思想政治教育工作,同时能够形成良好的人文关怀意识以及心理疏导意识,通过人文关怀的形式能够深入到国企基层职工中,了解基层职工的各方面需求以及存在的实际问题,与此同时再利用好心理疏导的方式从心理上、思想上解决职工的难处和问题。通过对职工的深入了解对目前国企职工思想政治教育改革和优化可以提供科学的依

据。在形成以人为本的职工思想政治教育理念方面不仅可以通过加强对思想政治教育工作人员的思想教育,使其能够跟上时代发展的步伐,及时更新教育理念,同时也可以由企业文化的渠道来进行以人文本教育理念在思想政治教育中的渗透。另外,国企职工思想政治教育的方法也要进行创新,传统单一枯燥的说教式教育方法很难激发职工参与思想政治教育的积极性,也就无法达到思想政治教育对职工思想政治素养提升的作用。因此,国企一方面仍然是按照传统理论教育的形式进行系统化的职工思想政治教育工作,另一方面可以通过组织开展丰富多彩的思想教育实践活动,使职工在活动参与中来提升自身的思想政治素养,自行解决个人存在的思想问题,丰富多彩的思想教育实践活动对激发职工参与积极性,提高思想政治教育效果有很大帮助,此外,国企还可以聘请专家通过开展讲座的形式来进行职工思想政治教育,给国企职工提供多种渠道来进行思想政治学习。

(二) 构建科学完善的人文关怀及心理疏导管理机制

虽然目前国企对于职工思想政治工作的重视度不断提高,但是对于职工思想政治教育中的人文关怀以及心理疏导给予的重视度不够,导致这两项工作无法有效的落实,实效性较低也直接影响职工思想政治教育工作的质量,因此,国企领导应该根据人文关怀以及心理疏导实施的需求,制定健全的人文关怀以及心理疏导管理机制,具体可以从以下几方面来实施:其一,成立专门的人文关怀以及心理疏导岗位或者部门。国企可以根据自身发展情况及工作需求,可以设立专门的人文关怀以及心理疏导岗位或者部门,并制定明确的岗位工作制度,使相关工作人员能够具体了解人文关怀以及心理疏导都涉及哪些工作内容,在实际工作中可以严格的按照岗位工作制度开展工作,保障工作的规范性,将人文关怀与心理疏导作为国企职工思想政治教育中的重要工作内容,并且要实现常规化,既在日常工作中要该如何落实好这项工作,可以通过制度来进行约束。其二,构建健全的考核制度与反馈制度。国企职工思想政治工作人员要接受职工的监督,通过构建健全的职工反馈机制,能够从职工的角度了解思想政治工作人员在工作中存在的问题,与此同时,通过科学合理的考核机制对工作人员日常的人文关怀以及心理疏导工作进行考核与评价,综合多方面的评价结果和反馈结果,可以进一步对人文关怀和心理疏导工作进行优化,从而实现提高其实效性。

(三) 加强信息化平台的建设与应用

国企现阶段的发展规模越来越发,国企的职工人数也在不断增多,而负责职工思想政治教育的工作人员人数有限,要想能够提高人文关怀以及心理疏导的实效性,单依靠工作人员一对一的与职工进行面对面的沟通和交流还远远不够,先关工作人员应该利用好信息技术,通过构建信息化平台来辅助思想政治工作人员深入了解职工的需求和难处,拓宽思想政治教育的途径,并能够及时的接受职工的咨询与反馈,进而有效提高人文关怀与心理疏导的实效性。一方面,国企职工思想政治工作人员可以利用信息技术构建思想政治教育网络平台,可以定期在网络平台中发布相关的教育资源,要保障教育资源形式的丰富性,除了文字还要增添图片以及视频等资源,职工可以通过网络教育平台利用空闲时间完成思想政治相关内容的学习,提升自身的思想政治素养。另一方面,国企职工思想政治工作人员可以开通多样化的沟通交流渠道,比如利用微信、QQ以及微博等软件进行沟通,可以设置咨询电话,建设网络资讯平台,国企职工可以随时随地将自己遇到的问题通过多种平台与工作人员进

行沟通和反馈,从而获取帮助。另外,相关工作人员也可以通过观察职工的业绩、工作报表等信息和数据,针对一些可能存在问题的职工进行主动的沟通和交流,及时的发现问题并解决问题,以此提高国企职工思想政治教育的效果。信息化的建设对于提高人文关怀以及心理疏导工作的实效性有很大帮助,需要国企领导能够对信息化建设加以重视,加大投入力度,保障信息化建设水平的提升。

(四) 提升管理人员的素质及能力

国企职工思想政治工作中的人文关怀与心理疏导的实效性还与思想政治工作人员自身的素质和能力有关,因此,国企在加强对职工思想政治教育工作改革的同时,也要注重对相关工作人员素质及能力的提升。一方面,国企应该加强对优秀人才的引进,能够根据人文关怀与心理疏导在思想政治教育中应用的需求,明确该项工作对于思想政治工作人员素质和能力要求,在引进人才的过程中加大对人才的考核力度。另一方面,国企领导应该家强对思想政治工作人员的培养力度,制定科学完善的理论培养计划于能力提升计划,使思想政治工作人员能够全面提升自身的素质及能力,为提升工作的实效性奠定基础。此外,国企需要注重对思想政治工作人员的科学化管理,建立良好的竞争机制,激发工作人员的工作积极性。

结束语

综上所述,国企经营管理改革发展的过程中,越来越认识到职工的重要性,职工是国企经营管理活动得以顺利开展的重要基础,职工工作的积极性以及工作能力也直接影响着国企各项工作开展的效率和质量。因此,国企领导对职工思想政治工作的开展情况给予了高度重视,但是通过观察到,传统的职工思想政治工作无法满足国企职工发展的需求,而加强人文关怀以及心理疏导在职工思想政治教育中的应用对于国企职工发展以及思想政治教育效果的提升具有重要作用,因此国企管理者应注重提升思想政治教育中人文关怀与心理疏导的实效性。

参考文献

- [1]人文关怀:思想政治教育的创新思路[J].王滨,宋劲松.思想教育研究.2008(02)
 - [2]人文关怀:当代思想政治工作的新视角[J].罗会德.思想政治工作研究.2008(02)
 - [3]注重人文关怀和心理疏导:创新思想政治工作的新要求[J].沈壮海,李岩.思想政治工作研究.2008(02)
 - [4]浅谈企业思想政治教育人文关怀体系[J].廖佩玲.经营管理者.2014(15)
 - [5]关于公路养护管理站职工思想政治教育方式的研究[J].严芳.经营管理者.2013(15)
 - [6]公路养护管理站职工思想政治教育方式的思考[J].王金枝,金田.2013(05)
 - [1]基层思想政治工作要注重“五坚持”[J].孔祥建,朱霞.中国外资.2012(18)
 - [7]在思想政治工作中加入人文关怀[J].楼光明.中国农垦.2012(09)
 - [8]做好新时期国有企业群众工作的思考[J].郑建华.科技与企业.2012(17)
 - [9]浅谈如何加强国有施工企业思想政治工作[J].栗洪勇.科技致富向导.2012(05)
- 作者简介:姓名:丁志芳 出生年月日:1969年9月23日。性别:女 民族:(汉)、籍贯(省市):山西省阳泉市 学历:大学本科。职称:政工师。研究方向:国企职工思想政治教育的人文关怀与心理疏导实效性探析。