

浅谈如何加强人文关怀和心理疏导

张国明 杨雅婷 李莹 罗兰

(华能澜沧江水电股份有限公司物资分公司)

[摘要]人文关怀和心理疏导对于开创企业思想政治工作新局面具有至关重要的作用,满足了企业转型中经营管理的需求,促进了企业的和谐发展。同时,在企业中要采取不同的方法进行人文关怀和心理疏导。

[关键词]人文关怀;心理疏导;企业管理;实现途径

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.09.055

一、人文关怀和心理疏导的重要性

党的十七大报告中首次使用了人文关怀和心理疏导这一提法,充分体现了执政党对人的关爱,进一步贯彻了我国以人为本的理念,同时也体现出国家对于员工心理健康的重视。近年来,水电企业在积极响应国家“以经济建设为中心”的号召时,没有忘记加强思想政治教育工作,同时在工作中融入了人文关怀和心理疏导,增强了企业的凝聚力,促进了员工工作的积极性,企业上下团结一心、众志成城形成了一心一意搞建设,聚精会神谋发展,协同配合的立体工作格局,取得了显著的成效。我们亲眼见证了加强人文关怀和心理疏导不仅仅是做好新形势下思想政治工作的基本要求和办法,它还是思想政治工作的出发点和落脚点,是思想政治工作进一步提高的必经之路,值得我们的重视。

二、人文关怀和心理疏导在企业管理中的意义

(一) 促进企业思想政治队伍建设

经济的发展,科技的进步,使得员工接触信息的渠道不断增加,导致了员工思想的复杂性和多样性。传统的思想政治教育已经不能解决当前员工的心理问题,这就需要进行人文关怀和心理疏导促进企业思想政治队伍的建设。在开展思想政治教育的同时,要关注员工的精神需求和心理需求,让人文关怀贯穿企业思想政治教育的各个方面,心理疏导对员工已经出现或将要出现的心理问题进行预防。加强企业员工的思想觉悟,提高员工的素质水平,增强员工的心理承受能力。否则,一旦员工的思想素质下降,发生严重的心理问题后果不堪设想。因此,企业的思想政治教育工作应当与时俱进,加强人文关怀和心理疏导,开创企业思想政治教育的新局面。

(二) 落实科学发展观,促进企业的和谐发展

企业不仅应当注重经济的发展,效益的提高,更应当注重以人为本。人文关怀和心理疏导深刻践行了以人为本的宗旨,通过缓解员工的心理压力,解决员工的心理问题,调整员工的不良情绪,提升员工乐观的生活态度,进而提高了工作的积极性,促进了企业的运行效率,实现了企业的科学发展。同时,马克思主义认为人的特性包括自然属性和社会属性。其中社会属性在当今社会显得尤为重要,社会属性包括与周围环境的相互作用、相互影响。人文关怀和心理疏导在企业内部营造了一种积极向上、团结友爱、互帮互助的集体氛围,这种氛围的形成极大满足了员工的社会属性的需求,促进员工的心理健康,实现了员工的心理和谐,加强了员工之间的交流,员工之间合作效率逐渐提高,进一步实现了企业的和谐。

(三) 满足了经济转型中企业经营管理工作的需求

伴随着市场经济的发展,企业间的竞争日益加剧,企业为了在竞争中处于优势地位,需要不断地进行结构调整,确立新的发展战略,设立新的发展目标。在经济的转型过程中,无可避免地会提出一些新的规章制度,这些制度也许会影响员工的合法权益,造成企业与员工之间的矛盾,影响企业发展目标的实现。在企业间开展人文关怀和心理疏导可以很好地解决遇到的问题,人文关怀可以让企业的高级管理人员在制定规章时多考虑员工的需求,聆听员工的建议,同时心理疏导可以让员工表达出自己对于规章的认识,站在企业的角度理解提出规章的必要性,通过人文关怀和心理疏导可以有效地拉近员工与企业间的距离,员工理解企业,企业体谅员工,一起为共同的目标而奋斗。

三、实现人文关怀的途径

注重人文关怀是做好思想政治工作的前提,只有做好思想政治工作才能促进企业文化的建设,增强企业的软实力。相关研究表明,企业员工的幸福指数下降,员工普遍反应工作缺乏乐趣,单调乏味,工作积极性不高,这种现象的产生,有很大一部分的原因是企业缺乏人文关怀,缺乏对人的心理、精神的关心爱护。富士康员工自杀事件深刻折射出企业人文关怀的缺失会对企业的发展造成巨大的危害。加强企业的人文关怀是贯彻落实科学发展观的要求,这既有利于促进企业的进步,又有利于促进人的全面发展。要想增强企业的人文关怀需要做到以下几点:

(一) 企业文化——企业的灵魂

企业文化是在一定的条件下,企业生产经营和管理活动中所创造的具有该企业特色的精神财富和物质形态。企业文化是企业的软实力,是一个企业的形象。企业文化可以塑造员工的价值观,增强员工间的凝聚力,将员工紧紧团结在一起,形成强大的向心力,企业文化犹如一面旗帜,指向前进的方向,让员工自觉地按照企业的要求去做事,争取为企业创造更大的利益,同时企业文化又有约束作用,可以约束员工的行为,让员工明确自己在企业什么可以做什么不可以做,进而提高员工的自我约束力。现实生活中有很多例子可以说明企业文化的重要性,华为的企业文化是狼文化,尽管华为在中国手机市场独占鳌头,但其仍然遵循自己的企业文化,犹如一只饥饿的狼,不断追逐更大的猎物,这种企业文化促进了华为的成功。

(二) 注重员工个性发展

每位员工都具有自己独立的个性,需要企业用心去了解,同时对员工的个性应当加以引导。每个员工都有自己的优势和劣势,企业应当为员工提供展示自己的平台,尊重员工的个体

价值和社会价值,让员工通过展示获得荣誉感和成就感,进一步发挥自己的价值。例如,企业可以将善于交际的员工安排到销售岗位,这不仅发挥了员工的价值也为企业创造了财富。

(三) 公平公正的晋升机制

公平公正的晋升机制,对于提升员工的个人素质和能力,充分调动员工的积极性和主动性具有重大的作用。得民心者的天下,管理者为了更好的管理员工,首先应当是得到员工的尊重,得到员工的认可。坚持任人唯贤的用人原则,建立了后备干部培养机制,在优秀员工中考察、培养后备干部,为后备人才提供深造学习的机会,激励员工力求上进、奋发有为、优中创优。

(四) 敞开心扉,平等对话

沟通是解决问题的有效方法,职员应当敞开心扉、多与上级管理者或者同事交流,尤其是当自己对上级管理者的决策或做法不理解时,更应该与上级管理者交流,阐述自己的困惑,同时,上级管理者也应当多关注员工的工作态度,多交流,促进双方的理解。在沟通的过程中,员工感觉自己受到了尊重,切实感受到自己作为企业的一员。职工感觉自己被领导重视了,而不是被动地接受上级的指令,被动地服从。这样做的后果是避免了上级与下级的矛盾,使得下级能很好地配合上级的工作。

(五) 合理的薪酬激励机制

方法很重要,技巧也很重要,但是激励却更加重要。——边哲明·内森·卡多柔

企业在人事管理中应用较多的是惩罚,虽然惩罚可以在一定程度上抑制错误的发生,但是却不是一个有效的办法,情况严重时,可能会引发员工的逆反情绪。而激励机制可以使员工按照管理者的意愿,不断强化自己的正确行为,同时,激励机制可以充分发掘职员的潜能。

(六) 创造良好的工作环境

整洁的工作环境保证了企业日常工作的有效进行,所谓整洁是指的整齐、清洁。良好的工作环境不仅有利于工作的开展,也很好的体现了充满秩序和规范的企业文化,提升了企业的档次和品位。同时,良好的企业环境有利于调节员工的情绪,促进工作效率的提高。

四、实现心理疏导的方式和途径

健康包括心理健康和身体健康,心理健康在我国长期不被重视,但是随着社会的快速发展,社会竞争的加剧,心理健康显示出越来越重要的作用。心理健康是指一种高效而满意的、持续的心理状态。随着国有企业改制进程的加快,当今国有水电企业的员工不能像老一辈的一样拥有较高的工资和稳定的工作环境,社会的竞争越来越大,他们的竞争压力相应地也在提高。由于压力过大,导致青年职工普遍产生了情绪压抑,缺乏自信,同时不爱与同事进行沟通交流,这种现象如果长此以往会导致工作效率降低,身体状况下降,过度劳累等问题。严重影响职工的身心健康和事业发展。因此,加强对员工的心理疏导是十分有必要的。

心理疏导是一种十分有效的解压方式,通过心理疏导可以

了解员工的需求,进而适当满足员工的需求,提高员工工作的积极性。同时心理疏导可以帮助员工发泄负面情绪,避免情绪压抑,形成健康向上的生活态度,认真负责的工作态度。要想进行成功有效的心理疏导需要做到以下几点:

(一) 重视心理疏导

上层管理者应当重视心理疏导对于心理健康的重要性,将心理疏导作为员工思想教育水平的重要环节来研究,对心理疏导给予重视,同时应当制定相应的计划,有计划地开展心理疏导工作。上级管理者对于心理疏导的支持是心理疏导工作可以顺利进行的根本保证。

(二) 清楚了解员工需求

马斯洛的需求层次论把人的需要由低到高分生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要、自我实现需要五个层次。这五个需求有时会同同时反映在员工的身上,企业应当针对不同的员工做不同的分析,分析他们现在的需求是哪个层次上的需求,进而根据不同的需求寻找不同的对策。

(三) 细微观察,点滴着手

在现实的工作生活中,员工或员工的家庭总会碰到一些自己难以解决的问题,这个时候就需要企业这个大家庭的伸出援助之手。企业的心理疏导工作应当从点滴着手,关爱员工,及时发现员工面临的困难,并想办法帮员工解决困难,否则,由于企业对员工的忽视,会导致员工心理上的变化,影响员工的工作和生活,进而影响企业的生产经营。

(四) 科学引导,寻求根源

心理疏导是科学性较强的手段,在实践中,必须坚持科学的方法,企业可以设立心理辅导办公室,针对员工的心理问题,根据不同的需要,开展形式多样的疏导活动。同时应当开展专家讲座,让员工认识到心理问题在当今社会是普遍存在的,勇敢地面对自己存在的心理问题,并想办法克服。同时企业也应当组织专家分析员工的心理问题是由什么导致的,并想出应对措施,适当改正企业管理中存在的问题。例如,如果经过分析发现企业中员工压力较大的原因是节假日较少,缺少到户外放松的时间。企业可以适当增加员工的假期,同时可以在企业举办一些放松身心的活动。

总结

国有水电企业作为国有企业的一员,更应当提倡以人为本,注重人文关怀和心理疏导,加强员工的思想政治工作的研究,服务于人民,加强和改进新形势下思想政治工作,开创思想政治工作的新局面,同时也希望大家齐心协力进一步增强政治意识、大局意识和责任意识,进一步增强做好水电工作的责任感和紧迫感,大胆探索,开拓创新,不断增强企业员工的思想政治水平,通过人文关怀和心理疏导营造和谐的工作氛围,与时俱进,翻开思想政治工作的新篇章。

参考文献

[1]羊淑荣.单位管理要注重人文关怀与心理疏导[J].管理科学文摘.2008,(03).

[2]陶山河.浅谈注重人文关怀和心理疏导在新时期企业管理中的重要性.现代经济信息.2011-4-15.