

浅谈水电企业女职工心态调整与职业道路

田恒宇

(国能大渡河猴子岩发电有限公司 四川 甘孜州 626000)

[摘要] 由于水电企业大部分地处偏远, 交通不便, 给职工返家造成困难, 不少女职工仍然面临“家庭事业难两全”的尴尬处境, “二孩政策”的开放, 也同样对女职工的职业发展面临新形势。家庭的掺杂让女职工不能甩开膀子干事业, 部分女职工缺少竞争意识, 虽然对自身工作方面能够较好完成。但对公司发展, 宏观政策的变化, 自我职业规划等方面还是缺乏主动思考。水电企业女职工是企业高质量发展中不可或缺的力量, 对于女职工心理健康以及劳动权益保障的高度关注, 可以促进企业自身稳定发展, 该项研究对水电企业女职工心理进行分析以及调整思路, 为企业管理人员及人力资源管理人员提供重要依据。

[关键词] 女职工; 水电企业; “二孩”开放

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.05.019

引言

女性职工劳动权益保护方向一方面, 与男性职工享有同等的劳动权、休息权、报酬权等基本权利, 并在职业选择上和晋升空间上拥有和男性职工同等机会。另一方面, 是基于女性自身社会角色定位以及生理结构所应受到的特殊权益保护。

近日, 国家统计局发布对《中国妇女发展纲要(2011年-2020年)》中提到, 监测表明。截至2017年末, 中国女性就业人员占全社会就业人员的比重为43.5%, 提前完成了纲要制订的2020年达到40%的目标, 女性在职场上的突出表现, 折射出社会发展的进步, 半个多世纪前提出口号“妇女能顶半边天”, 在今天愈发从共识走向现实。

对水电企业来说, 重视女职工劳动权益保障既符合女职工本身的切身利益也同时满足女职工长远发展规划, 通过做出的贡献和取得的业绩充分展示女职工的時代风貌和伟大创造力, 进一步助力水电企业高质量发展。

1. 水电企业女职工面临主要困境

(一) 基于传统社会分工所带来的性别矛盾。现代社会, 虽然女性越来越频繁的投入社会生产活动, 但传统性质的社会和家庭分工仍然在延续, 这种来因为性别角色而导致的工作和家庭之间分工的意识形态仍然存在, 在婚恋以及家庭房生活中, 承担绝大多数家庭劳动依旧被视为女性的基本义务。对于水电企业女职工而言, 因为离家偏远, 休假时间偏少, 无法承担较多的家庭劳动, 在子女教育方面, 水电企业女职工同样面临对子女教育缺失, 工作与家庭之间难以平衡, 对于女职工而言, 极大地弱化其家庭职能。

(二) 二孩政策全面开放后, 女职工所面临的新形势。党的十八届五中全会决定实施全面二孩政策, 此项政策对女性职业选择, 职业发展以及用人单位在选人用人方面, 都面临新的形势。女性生育从怀孕生产到哺乳期, 由于水电企业地处偏远的相关制度, 总共产假时间最长接近一年, 在这一年的过程中她们重新返岗以后可能导致职业水平下滑, 生产前的知识结构和专业技能因为一年的搁置而发生变化。同时在这一年前后女职工也可能因为身体或者养育孩子等原因, 进行岗位调整或者工作变动, 有一部分女职工会因为改变甚至放弃自己职业生涯, 给水电企业人员管理带来一定难度。

(三) 由于女职工自身差异造成职业道路复杂。虽然国家从法律上确定了妇女享有和男子平等的权利, 但在地处偏远的水电行业, 女性中干比例依旧很低。女职工参政议政范围小、话语权弱, 导致女职工参政意识弱化, 依附、依赖的思想突出, 进一步严重堵塞了其职业发展道路。

对于部分一线水电企业女职工而言, 因为自身天赋原因以及水电专业所面临的专业知识较为复杂, 以及女性在动手能力上由于体力限制与男职工会有较大差距, 久而久之会丧失学习的动力和信心。同时一线工作环境也较为复杂艰苦, 部分一线女职工也要参与倒班, 造成职业发展道路受阻, 岗位晋升道路艰难, 随着工龄不断增长, 其收入增长往往是滞后甚至停滞

的。按照马斯洛五层需求理论而言, 生理需要导致了在收入偏低以及工作强度较大的群体中, 女职工会始终受到外部环境的制约, 并最终产生情绪上的不稳定因素。

2. 促进水电企业女职工打破局相关建议

(1) 强化思想教育, 做好女职工意识形态工作。水电企业应该将提升女职工自身素质, 进一步加强女工组织建设作为重要任务, 勤做女工思想工作, 组织女职工深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想, 以提高政治觉悟为前提, 不断补充更新知识, 提高思想理论素养, 科学文化水平以及开拓创新能力。鼓励女职工踊跃实现自我价值。为她们在各自岗位上发光发热以及建功立业创造良好外部和内部条件, 让她们为企业高质量发展发光发热。

(二) 完善职业机制, 协助产后女职工进行职业规划。在女职工产前产后为女职工提供生活上的关怀帮助, 工会应切实维护女职工权益, 当好女职工“娘家人”的重要角色, 开展送生育慰问金等相关补助, 为职工争取生孩子的产检费和住院费用的最大程度报销。思想动态上的关心支持, 加强各部门之间的流动性, 让一线生产女职工向后方转移。在生活营地内建立儿童乐园, 提供儿童用餐座椅, 进一步完善育儿设施。利用视频、电话等方式加强与父母丈夫沟通协调, 与家人共同分担育儿方面的压力, 在周末不用工作时, 多与孩子进行亲子活动, 加强与孩子家人之间的沟通联系。

(三) 开展多项活动, 丰富女职工精神生活。水电企业地处偏远, 女职工物质条件和活动范围受限, 水电企业可以通过“请进来、走出去”等方式开展各项讲座、活动。为职工订阅有关心理健康、美学欣赏、心态调整的期刊、杂志, 鼓励女职工阅读, 并写心得体会或者开展交流, 在企业内形成正确的舆论导向。邀请老师进来, 开设关于女职工权益保护、女性健康、压力管理等课程讲座, 进一步引导女性用科学有效的办法保证身心健康。

(四) 不断调整薪酬管理办法, 引导女职工干事积极性。在岗位划分、绩效考核、技能评估方面做到透明、公开。让女职工通过每月工作明细, 切实感受到多做与少做, 做好与做差之间在薪酬水平上明显差异。以及技能水平与岗位高低对薪酬的明显影响。

开展“巾帼英雄岗”的评选工作, 并利用线上线下多种途径相结合, 如公司内网、期刊、表彰大会, 定期对先进女职工的光荣事迹, 活动风采进行宣传报道。并组织获得荣誉的女职工开展个人分享、主题宣讲等方面的个人经验。在后续岗位晋升时给予先进女职工多一些关注, 树立女职工建功立业先进典型。充分调动企业内女职工自豪感和使命感, 在组织中形成积极向上, 勤学技能的良好风气, 使女职工主动向表现优异者学习靠拢。

参考文献

[1] 张自林. 浅析国有企业女职工职业生涯管理[J]. 科技与企业, 2014(05): 93.