

工会构建员工心理关怀机制的对策与思考

余利芳

中电建湖北电力建设有限公司 湖北 武汉 430070

【摘要】本文先对现阶段当今时代背景下职工的心理情况进行简单解析,发现很多职工所伴随的一些不良心理问题,从而引发职工心理关怀方面,重要的是工会职工心理关怀制度伴随一些问题,对其进行解析,具体提出一些构建并且健全职工心理关怀制度的对策。

【关键词】工会;职工;心理关怀;策略

1 浅谈工会职工心理关怀现状

1.1 工会自身认识方面有待提升

从现阶段情况而言,工会自身实际上会保护职工心理健康方面,看其有没有形成更加健全且科学的认识工作人员的心理关怀制度,还没有归纳到维权机制革新道路方面,同时也没有形成更加完善的员工健康服务体系,同时也没有将工会教育作用充分发挥出来。通过心理关怀制度的建设而言,目前工会组织中缺少职工心理专业方面的人才,并且红在实际工作当中着力点出现不平衡的状态。当组织要求工会需要再大政工体系下加强思想文化力度,其中实绩包括了工作人员心理干预,而在具体工作当中着力点,并没有在心理上产生干预,从整体上来看,工会在员工心理关怀机制建设方面还比较落后。

1.2 企业未构建心里辅导模式

部分企业没有建立心理咨询模式,对员工的心理问题无能为力。许多企业员工不正常地失业了。然而,企业并没有深入分析其原因。企业的领导和管理人员实际上对员工因心理问题而辞职的态度是冷漠的。他们觉得员工的辞职很令人费解,但是他们不会太在意。从心理护理的角度来看,这些企业基本上没有心理护理机制。当一些优秀的员工遇到问题时,领导者最多会与他们的员工交谈。这种方式并不是一种完美的心理护理机制。大多数企业没有在企业的整体规划中将心理护理纳入企业的管理,没有形成由心理调查、心理咨询、心理培训、心理评价和晋升组成的心理护理机制。由于当年轻人依次步入社会参加工作,现有从国外所引进的心理辅导方式,已经不适合目前职工的心理需求,比如说心理讲座以及咨询热线等没有办法具体的解决与辞工的心理问题。

2 探究职工心理关怀机制建设的策略思考

2.1 构建心理关怀机制的建设需要从职工的心理方面入手

对于工会来说,在心理关怀机制的建设上要从职工的心理入手。高度关注高压锅效应,把工会定位成解压阀,避免出现维持效应。对于工会而言,必须要有危机意识和风险意识,并且在职工心理干预和疏导方面做好充分的准备,特别要关注员工危机事件发生后所产

生的影响,尤其是对其他员工的影响,不能单单关注事件发生后处置问题,更要关注员工的心理干预和疏导,降低危机事件对员工的影响,比如说富士康在跳楼事件出现后,富士康所采取的措施基本上都是物理方面的措施,即用一些限制措施,防止员工到一些危险地方,然而,当员工真的出现了心理问题,这些限制措施是完全起不到作用的,对不良信息的传播要进行有效控制,对危机事件要有足够的应对措施,包括心理干预措施,对利益相关方要进行高度关注,对员工心理恢复要进行科学有效的疏导。

2.2 有助于企业建立本土化心理疏导机制

工会要帮助企业构建具有本土化的,有效的心理疏导机制,帮助企业提高员工心理保健能力。工会要以职工为基准点,贴近职工,围绕职工最关心且关系最大的实际问题入手,帮助企业制定具有针对性的心理疏导方案,并组织职工积极参加企业组织的心理辅导活动,心理辅导活动要尽可能细化,尽量将心理辅导落实到每一位职工身上,比如可以在企业内部组建体育、唱歌、跳舞等兴趣小组。工会可以将其所统辖区域内的企业员工都进行这样的分组,然后开展一些体育文化活动,让职工在活动中加强交流,并舒缓工作压力。实际上,现在很多年轻人有这样的习惯,他们在工作之余会寻找一些适合自己的娱乐方式,当然有些是健康的娱乐方式,而有些则不健康,对于工会而言,要引导员工积极参加健康的娱乐方式,包括篮球运动,足球运动,广场舞活动等等。对于企业而言,可以适当举办这样的文体活动来疏导员工的工作压力,当然有条件的还可以通过改变工作环境的方式来让员工在轻松愉悦的氛围中工作。同时最关键的还是要形成有效、科学的心理培训机制,通过培训来普及心理健康知识,提高职工的心理素质,增强职工的心理问题抵抗能力,帮助员工养成一些自我调节心理的习惯,学会一些自我调节的办法。还需要构建完善的带薪休假制度,涉及旅游计划,把这些作为薪酬福利发放给员工。

2.3 关注新生代职工的生活问题以及精神诉求

工会要高度关注新生代职工所面临的生活问题和精神诉求。精神诉求方面,要密切关注员工的理想信念和情感。以人为本是必须要重视的,要对员工的生理需求、生存状态、生活条件进行关注和保障。企业生产效

率高不高,实际上看的是员工积极性,尤其是劳动密集型企业在当前时代背景下,必须高度关注员工,善待员工,重视员工的心理需求,举一个相对极端的例子,比如在军队,为什么要有指导员、教导员和政委,实际上就是为了对士兵展开心理疏导,因为士兵的心理压力大,做不好心理疏导,一个好兵可能就废了,对于企业来说,虽然不是这么极端,但是也必须重视,当然完全靠企业实际上很难做到科学合理地关注新生代职工所面临的生活问题和精神诉求,政府与社会各界都应当高度关注。

2.4 消减导致员工心理问题的组织因素

工会要通过一些措施来消除引起员工心理问题的组织因素。比如强化或者是规范企业组织的人力资源管理方法,帮助企业制定合理的岗位规范和可行的工作标准,科学定位岗位角色、职责、任务,明确绩效考核的目的以及考核的标准,尤其要帮助企业认识到绩效考核并不是为了将员工划分为三六九等,而是要帮助员工不断成长。工会要积极落实政府部门出台的相关政策,积极开展职业技能培训,通过职业技能培训来提高员工的工作能力,使员工能够在工作中得心应手,这样就可以消除一部分员工在工作中产生的压力,同时在职业技能培训当中,要加入一些心理干预的内容,如传授一些管理时间的方法、沟通的技巧等等。进一步帮助职工进行职业生涯规划,帮助员工树立理想信念,引导员工摒弃一些不切实际的发展目标,建立科学合理的发展目标,当然需要企业内部完善的晋升渠道的配合。当然很关键的一点是要给员工提供值得期待的薪酬,特别是对于新进的员工,因为这些员工可能急需经济改善生活状况,所以薪酬是比较关键,随着员工在企业工作时间的增加,员工的需求可能会发生改变,此时就需要注意了,在保证一定期望的薪酬同时,还要在员工的价值追求上给予满足,让员工更好地参与工作。

3 结束语

总之,工会构建工作人员心理关怀机制具有很大意义,在新时代的影响下,一定要提高对新生代职工的心理问题的重视程度,若对职工的心理问题没有提高重

视,很容易因为职工的心理问题发生改变而导致恶劣事件的发生,所以一定要建立更加健全的心理关怀机制。当今社会年轻人遇到压力时,都会采取一些排解压力的方式,比如,晨跑,这样不仅可以锻炼自身身体,缓解心情,而且还能为一天的工作做好准备,其次还可以看看书,给自己放松休闲下,这种都是比较有效的方式,若职工没有办法进行自我调整,工会一定要采取有效对策帮助员工,由此专门针对工会构建员工心理关怀机制的具体措施进行解析,从中发现不足,以便后期为职工心理关怀机制的构建以及完善提供一定的参考价值。

【参考文献】

- [1] 张倩茹. 新形势下工会政工工作中的人文关怀和心理疏导[J]. 魅力中国, 2019(15).
- [2] 吴建华. 新形势下工会加强员工人文关怀与心理疏导的对策[J]. 企业改革与管理, 2018, 000(023):178,181.
- [3] 刘春晓. 加强企业员工人文关怀和心理疏导[J]. 赢未来, 2017, 000(009):0215-0216.
- [4] 杨明忠, 张娜. 工会组织实施人文关怀与心理疏导之我见[J]. 中国工运, 2018(06):75-76.
- [5] 柯杨. 用人文关怀和心理疏导提升工会思想政治工作水平[J]. 现代班组, 2018, 000(002):32,35.