

新形势下企业员工情绪管理路径研究

李丰伟 虞茗迪 赵一村

(国网温州市洞头区供电公司 浙江温州 325700)

摘要:在当前市场竞争环境更为激烈的新形势下,企业员工面临的职场压力不断增加,大量企业员工存在不同程度的精神负担。尤其是在长时间枯燥工作环境下更容易产生低落、焦虑情绪,导致工作积极性、主动性下降,从而直接影响工作质量以及效率。同时长期负面情绪状态下,也会严重损害企业员工身心健康,造成其他严重后果。基于此,本文主要对新形势下企业员工情绪管理路径进行分析。

关键词:新形势下;企业员工;情绪管理

对于企业发展而言,员工是其中最为重要的组成部分。对于员工情绪的调节和引导尤为关键,也是最大程度调动员工创造性以及积极性的必有基础。新形势下,为了全面推进企业可持续发展,尤其在当前社会转型的重要阶段,企业员工思想更容易受到社会整体环境、自身心理因素以及工作负担等多方面因素干扰^[1]。在此背景下,企业以往单一采取的传统思想教育等手段很难有效调节员工情绪,还容易引起其他衍生问题,从而对企业员工情绪疏导、队伍稳定性甚至企业发展造成影响。因此,在新形势下加强企业员工情绪管理迫在眉睫。

1. 积极发展员工情绪变化状态

企业员工情绪表现形式多种多样,只有当员工具备积极向上的情绪状态时,才有助于提升工作效率,并得到更好的工作成效。而如果员工日常工作中消极情绪占据主导,将会对工作水平和质量产生直接影响^[2]。新形势背景下,企业内部管理者需要充分遵循以人为本的原则,提高对员工情绪管理的重视程度,积极推进员工情绪管理工作。从日常工作着手,主动深入一线岗位,了解员工情绪状态,掌握员工情绪变化,分析导致员工不良情绪的原因,在此基础上采取合理有效且针对性的措施来疏导和管理员工负面情绪,确保员工始终维持良好工作状态^[3]。同时企业内部管理者也应该具备换位思考的意识,在节假日深入基层为员工送温暖,深入了解员工存在的实际需求和面临的各种家庭困难,最大程度提供帮助,协助员工解决问题,减轻负担,从而帮助员工释放压力。

2. 深入分析员工情绪波动的内外部因素

企业员工情绪波动和各种内外部因素均有密切联系,企业内部管理者需要和员工深入沟通交流,准确把握员工心理波动趋势,在此基础上给予针对性地情绪疏导,从而确保员工情绪管理的有效性^[4]。在当前信息时代下,各种突发事件及社会新闻均会对员工情绪产生影响,甚至造成员工情绪冲动。新形势下,企业在市场环境中所面临的竞争更加复杂激烈,企业经营状况和员工经济效益也会直接影响到员工情绪变化。同时企业员工个人性格特征等主观因素存在着明显差异,因此在日常工作中也容易出现摩擦和误解,一旦没有第一时间妥善处理解决矛盾,将会导致员工各种负面情绪^[5]。尤其是对于性格比较偏僻的员工,还容易出现损害他人利益甚至威胁生命安全的行为,对企业稳定发展造成严重影响。面对这一情况,企业内部管理者更应该主动掌握员工心理变化态势,不断剖析情绪变化的原因,采取必要的疏导措施,积极推进员工情绪管理工作,从而保证企业各项工作的顺利开展。

3. 打造员工情绪交流渠道

企业内部需要将思想政治工作的优势最大程度体现出来,对现有沟通体系不断优化完善,持续构建起良好沟通渠道,营造积极沟通环境,让企业内部员工有途径、有地方来倾诉内心感受^[6]。同时,企业内部管理者还需要确保沟通渠道的畅通性,让企业员工能够及时表达内心感受、宣泄情绪。如果企业内部沟通渠道畅通性存在障碍,员工情绪不能及时得到宣泄倾诉和有效引导,也容易导致员工情绪的波动。当前,企业内部为员工提供的情绪表达渠道多种多样,常见的有热线电话、信箱等。而此类沟通渠道的畅通性,也还会影响到企业员工对于企业内部管理者的信任程度,决定员工对企业的认可感和归属感,构建起畅通的沟通渠道有助于提高员工队伍凝聚力^[7]。因此,企业需要积极探索切实可行的双向沟通机制,积极引导和鼓励员工,促进员工和企业管理者采取多样化沟通途径进行交流。同时,企业领导人员也应该深入员工队伍进行交流,敞开心扉对待员工,了解员工内心真实想法,给予企业员工足够尊重和理解,在企业内部营造出积极向上、和谐共处的氛围,从而促进企业可持续发展。

4. 营造良好内部道德环境

在企业进行内部文化的建设中,需要有良好道德氛围作为基础。企业道德文化也属于一种特殊的道德风尚和观念,直接影响党群关系,决定党组织在员工群体的地位,并且影响到员工队伍的凝聚力以及向心力形成^[8]。如果企业内部呈现出唯利是图的道德文化,过于追求经济效益而不重视员工身心健康和安全,久而久之员工也会受到此种文化的影响,过于注重个人利益。如果企业内部管理者过于注重个人主体地位,过度凸显自我,在日常工作中没有落实民主集中制,在问题处理上没有采取集中决策方式,很容易在企业内部出现小团体现象。而在这种不良道德环境下,将会影响员工日常工作以及生活,从而造成情绪波动。因此,企业需要注重内部道德文化建设,持续提高道德水平,树立良好道德形象,充分发挥出基层党支部和普通党员的示范效应,在企业内部营造出团结协作、互帮互助的良好氛围,树立积极向上的道德观念。通过这种方式不断提高企业员工政治觉悟能力和思想道德水平,也有助于增强企业内部核心竞争力。

5. 构建员工个人价值实现平台

企业对于每位员工的个人成长需求应该充分满足,结合企业发展全部情况,构建起员工个人价值实现平台。具体来看,在日常工作中企业可制定员工成长手册,开展员工一对一成长

指导规划,定期组织开展形式丰富的技能培训、岗位练兵活动、竞赛活动等。为了保证确保竞赛活动取得理想成效,还应该构建起科学可行的竞赛目标,详细制定竞赛措施和激励制度。除此之外,企业还需要将员工学习培训成绩和职称评定、岗位调整等方面进行联系,充分调动企业员工主观能动性,为其营造富有激情、和谐竞争的工作环境,让员工以更加饱满的情绪投入在日常工作中。

6. 结语

综上所述,当前情绪管理已成为企业人力资源管理中的重要组成部分,并得到了越来越多企业内部管理者的重视。为实现企业稳定健康发展,需要制定全方位措施推入员工情绪管理工作,减少员工情绪波动,改善员工工作体验,不断吸引更多优秀的人才,构建稳定的员工队伍,从而为企业可持续发展奠定坚实基础。

参考文献:

- [1]张希明.新形势下企业员工情绪管理途径分析[J].企业文化,2019(9):219.
- [2]季春光.新形势下企业员工情绪管理途径分析[J].现代商贸工业,2018(19):82-84.
- [3]谭少云.基于情绪管理C公司企业员工工作绩效的提升

途径研究[J].环球市场,2020(24):60,62.

[4]区海鹏.企业员工情绪管理与工作绩效的关系研究[J].企业改革与管理,2020(16):77-79.

[5]苏传慧.情绪管理在企业人力资源管理中的运用研究[J].全国流通经济,2021(36):97-99.

[6]陈施言,向征.后疫情时代下员工情绪管理问题及对策研究[J].社会科学前沿,2022,11(7):2614-2621.

[7]郑卉.基于员工心理情绪管理的电网企业团队绩效提升探究[J].区域治理,2020(27):267.

[8]马天一,孙晓梅.90后员工情绪管理问题及对策研究—以M公司为例[J].智库时代,2018(34):164-165+167.

李丰伟,1981,男,汉族,浙江温州人,本科,高级政工师,主要研究方向:党建、精神文明、企业文化、纪检监察、工会和离退休等。

虞茗迪(1998-),女,汉族,浙江温州人,本科,主要研究方向:电气工程及其自动化。

赵一村,1991,男,汉族,江苏镇江人,本科,中级政工师,主要研究方向:党建、精神文明、企业文化、纪检监察、工会和离退休等。

(上接第161页)

作为产出导向法中的关键环节,作品展示不容忽略,如果教师能够通过作品的形式展示教学效果,就有助于提升日语专业学生的翻译创造性和主动性,调动学生的学习热情。常见的作品呈现方式有设计创作类、比赛类、表演展示类和调研报告类,实质的成果既可以是视频、音频,也可以是图片、文字或印刷本。课程作品化符合专业翻译课堂教学产学研融合的教学要求,有助于提升日语专业翻译人才培养质量和效率,对教学实践和职业教学改革创新有重要作用。在设计日语专业翻译课堂教学时,教师可以结合前期的学习任务设计由不同作品组成的系列作品集,综合考量学生的学习输入以及教学目标,适当控制作品任务设计的难度和数量,根据学生的学习情况以及语言基础灵活调整教学思路和节奏,避免学生消极应对、疲于应付。

结语

综上所述,以产出导向法理论为依托的日语专业翻译课堂教学设计比较考验教师的教学功底,教师应做好充分的课前准备工作,理顺课堂教学思路,坚持目标导向。结合基本学情甄选课堂教学内容,站在宏观发展的视角稳步推进教学改革及创新,提升整体教学质量并优化课堂教学流程,直观生动地展示

课堂教学成果,增强学生的学习动力。在多措并举和环环相扣的过程中推进日语专业翻译课堂教学改革,提升教学设计的质​​量和水准,让学生能够享受日语专业翻译学习的全过程,实现能学、善学、会学,进而逐步成长为优秀合格的专业日语翻译人才。

参考文献:

[1]蓝媚.基于"产出导向法"理论的商务日语翻译课堂教学设计[J].漯河职业技术学院学报,2022,21(1):51-55.

[2]宫雪.基于"产出导向法"理论的大学日语翻译课堂教学设计[J].佳木斯教育学院学报,2019,000(003):180-181.

[3]刘琛琛,冯亚静.基于"产出导向法"的"日语口译"课程教学实践[J].外语教育研究前沿,2019,2(4):8.

[4]贾璇."产出导向法"视阈下的高级日语课堂教学实验研究[J].大连大学学报,2018,39(6):4.DOI:10.3969/j.issn.1008-2395.2018.06.029.

[5]刘海燕.基于产出导向法(POA)的《日语听力》教学设计——以《初级日语听力教程》为例[J].山西青年,2020.

作者简介:赵霞,女,1983年11月生,汉族,浙江绍兴人,本科学历,职称:讲师 研究方向:日本文学、教育学

(上接第226页)

[4]刘志红.普通高校举办高职教育管理模式的改革探讨[J].职业教育研究,2013(07):141-143.

[5]李艳丽,张紫菁.社会资本理论视域下高校参与式治理机制研究[J].湖北省社会主义学院学报,2021(04):106-114.

[6]陶芳铭.分类管理背景下的民办高校治理机制研究[J].黄河科技学院学报,

2020,22(06):1-5.DOI:10.19576/j.issn.2096-790X.2020.06.001.

[7]谭福军.基于利益相关者视角的高校治理机制研究[J].内蒙古民族大学学报(社会科学版),

2020,46(03):116-120.DOI:10.14045/j.cnki.nmsx.2020.03.017.

刘鹏(1980-),男,汉族,江苏徐州人,学士,助理研究员,主要研究方向:高等职业教育管理研究。