

员工思想动态调查对思政工作开展的启示

郭望 周珊珊 马春艳

中国石化集团西南石油局有限公司 四川成都 610000

摘要: 心理灵活性是重要的心理功能,大量研究证明,促进心理灵活性的提升是维持个体心理健康的重要方式之一。中石化西南石油局“员工思想动态调查”将心理灵活性这一指标纳入调查,结合党政要求,探索心理灵活性和员工思想动态各方面的关系,探讨通过思政工作中的EAP模式提升员工心理灵活性,促进健康型组织建设与和谐企业建设的途径。

关键词: 员工思想动态;思政工作;健康型组织建设;心理灵活性;党政建设

Sinopec Southwest Petroleum Bureau uses EAP to promote safety mentality

Yang Jianbo, Li Linjing, Peng Jie

Sinopec Southwest Petroleum Bureau Co., Ltd. Chengdu 610000, Sichuan

Abstract: The construction of safety culture is one of the important corporate culture construction works in the petrochemical industry. In recent years, under the condition of frequent safety accidents, enterprises have to start thinking about the new mode of enterprise safety production management. The Employee Assistance Program (EAP) is a service work carried out by the enterprise for employees' mental health problems at the workplace, aiming to improve employees' psychological resilience and promote enterprise management. According to the concept of "safety mind" proposed in the field of EAP, and in combination with the EAP work carried out by Sinopec Southwest Petroleum Bureau, this paper proposes an implementation plan for the application of EAP in safety production management.

Keywords: safety mind, petrochemical system, EAP, safety production management

一、调查背景

1、紧跟党中央指示,明确国有企业工作目标

随着市场经济体制改革的深入进行,国有企业职工的职业价值观发生了变化,国有企业的思想政治工作面临许多新问题。面对新形势、新挑战,思想政治工作只能加强不能削弱,只能前进不能退步,要充分发挥中国特色社会主义的优势,确保企业和谐发展,社会稳定进步。党中央高度重视国有企业思想政治工作开展情况,出台相关政策文件,为国有企业做好思政工作作出强有力保障。与此同时,中国国有企业凭借扎实的思想政治工作,在全球化、市场化的时代背景下,不断加强自身实力,拓宽发展边界。面对国际“霸主”,他们也毫不畏惧,以极强战斗力生命力顽强对抗。企业思想政治工作要与时俱进,按照构建和谐社会理念指导企业发展,并使企业为构建社会主义和谐社会提供丰富的物质保障

(李育海, 2014)。

2、推进思政工作展开,彰显员工思想动态重要

国有企业的思政工作要坚持以人为本(张棣, 2016)。要加强和改进新时代国有企业思想政治工作,必须将推进员工思想动态分析工作摆在显著位置。“员工思想动态调查”能够对后续思政工作开展、“十四五”规划重点课题—EAP模式的落地提供思路依据。在中石化西南石油局的思政工作中,引入心理灵活性和相关指标,有利于引导员工的价值观趋同于组织的价值观,从而使企业组织管理更高效,减少工作推进阻力,提高企业和谐度与员工满意度,符合国企思政工作目标。

3、前进发展需踏“地”,稳、准、狠踩落脚点

员工文化水平参差不齐,个体特性不一,要做到组织“心”之健康,仅由员工自我构建不能完成目标,需要外力推动协助实现。员工与组织价值观逐步趋同的过

程，特别需要员工的灵活适应以及组织管理方式的创新。拥有良好心理灵活适应能力，员工才能实现“健康型组织建设”要求。企业应当让员工获得高效而满意、持续的心理状态，职业压力感、职业倦怠感、职业方向感、组织归属感、人际亲和感五个方面积极均衡。

二、理论依据

“健康型组织建设”是中科院管理心理学与组织行为学研究专家，亚洲EAP协会主席时勘教授于2004年提出，并成功运用于多起企业重大突发事件应急处理中的理念。“健康型组织建设”是一种符合社会心理服务政策下的企业EAP（员工帮助计划，又称员工心理援助项目）工作开展模式。“健康型组织建设”认为，组织“心”之健康要靠员工的自我调节能力，与积极的责任担当才能实现。

心理学中的心理灵活性（psychological flexibility, PF）是指个体是否具有有意识地关注当前，并且根据合理的价值导向维持或改变行为的能力（张琦，王淑娟&祝卓宏，2012）。研究指出，心理灵活性和个体的心理状态有着密切的关系。心理灵活性与症状自评量表（SCL-90）的各个因子有着很强的相关性（李新，吉阳&祝卓宏，2015），而症状自评量表（SCL-90），是很多组织建立员工心理健康档案的首选心理健康测验，是“健康型组织建设”的重要工具。

三、调查过程

1、调查准备

（1）严谨设计问卷内容

对中石化西南石油局员工展开针对性调查，为分析员工心理状态，项目组成员在心理学专家的指导下，编制了“员工思想动态”调研问卷。此份设计问卷划分六个层面，从“心理灵活性”、“自我觉察能力”、“工作幸福感”、“安全意识”、“人际和谐”以及“职业认同感”六个维度，全方位探讨员工思想动态。

（2）科学收集数据信息

调查以中石化西南石油局各分公司全体员工作为调研对象，通过网络调查方式，共发放问卷1708份，回收有效问卷1700份，其中男性员工1099份，女性员工601份。年龄范围为“25岁”到“45岁以上”，学历涵盖“高中”至“硕士以上”，职位包含技能操作、管理经营、专业技术三大类。

2、数据分析

汇总相关数据并利用统计学工具分析，发现以下结果：

①女性员工相较男性员工，有更强的安全意识，且

女性员工与男性员工相比，倾向于维持更加和谐的人际关系；②更高学历的员工，认识自我更加全面，自我意识更强，更易对自己的工作产生满意感，获得满足成就感，且在工作中感知到的压力更小；③年轻员工对自我的感受更加关注以及敏感；④在生产一线岗位的员工，在工作过程中需要加强关注人际沟通和语言表达能力的培养提升，对他们的职业生涯获得更高成就有着极大的帮助；⑤在心理灵活性方面，从整体来看，“经营管理职位”的员工心理灵活性最佳；⑥“心理灵活性”能够非常灵敏地预测员工的思想动态，尤其是“职业幸福感”方面。这启示我们在思政工作中关注员工的心理灵活性，对于提升员工的“职业幸福感”有着非常重要的意义；⑦安全意识和各项心理指标均存在显著的正相关关系，尤其体现在“工作幸福感”方面。当员工的工作幸福感增加的同时，其安全意识水平也应当有着对应的提升。职业安全意识重要性显而易见，当我们有充足理由证明其与“职业幸福感”有高度关联时，企业上下都该更加重视工作行动安全问题。

四、调查对于思政工作的启示

通过增强员工的“心理灵活性”来促进思政工作开展，是一种“赋能”的思维模式。中石化西南石油局为实现企业与员工的共同成长，坚持思政工作结合心理学的创新理念，以“心理灵活性”对“思想动态”的影响为切入点，在此提出以下观点：

1、发挥性别优势，促进关系和谐

女性员工显示出更高水平的安全意识，与男性员工相比，在人际关系方面持有更加和谐的态度。中石化西南石油局各单位的男性员工数量在全体员工中占更高的比重，不占众数的女性员工仍然可以发挥她们的性格优势。结合企业思政工作特点，思考行动举措，促进员工关系和谐。

2、发挥文化优势，加强员工交流

高学历员工表现出了更高的“安全意识”水平以及更高的“工作幸福感”，而“工作幸福感”也是与员工“安全意识”相关性最强的因素。因此，借助思政工作中的EAP模式，如心理健康体验性沙龙，团体心理辅导等工作模式，加强不同学历层次员工间的交流，为员工提供多思考角度，以促进“心理灵活性”，加强“安全意识”，获得“工作幸福感”。

3、关注年龄问题，促进终身学习

从不同年龄和不同工龄的员工整体情况来看，越年轻，工龄越长的员工，往往面临着更多来自工作和家庭

的压力。而只有保持学习不断成长，才能渡过所谓“中年危机”，降低形成“心理不灵活（心理僵化）”的概率。因此，企业一方面需要为这一年龄阶段的群体提供实质性的帮助支持，同时需要开展相应的心理服务和培训，达到促进该员工群体“心理灵活性”提升的目的。

4、注重职位差异，抓准工作重心

不同职位的员工“心理灵活性”以及“思想动态”有着较大的差异，“操作技能职位”和“专业技术职位”的员工数量庞大，却表现出了更低的“心理灵活性”成绩，亟需相关部门重视并提出改善方案。可借助EAP思维模式，着眼于提升员工“心理灵活性”来缓解其心理压力，获得更佳生活工作状态。企业思政工作的重点要

抓准，不要浮于表面，流于浅层。国有企业行于阳光大道，但前进路仍漫漫修远，定得上下求索，任重道远。

参考文献：

[1]李育海.新时期国有企业思想政治工作探讨[J].中外企业家·下半月, 2014(06), 139-143

[2]张棣.新形势下国有企业思政工作存在的问题及策略思考[J].现代经济信息, 2016(02), 92-96

[3]李新, 吉阳&祝卓宏.大学生心理灵活性与心理健康相关研究[J].中国卫生统计, 2015(02), 313-316.

[4]张婧, 王淑娟&祝卓宏.接纳与承诺疗法的心理病理模型和治疗模式[J].中国心理卫生杂志, 2012(05), 377-381.