

对职工心理健康教育的研究与思考

□江晓敏

由于受金融危机和就业竞争激烈的影响,在一些企业,一线职工或多或少地出现了心理紧张、痛苦压抑、垃圾情绪、丧失信心等不良心理状态,由此导致的效率下降、士气低落、事故增加、生产成本上升等问题逐渐凸现。为此,缓解人的心理压力、促进人的心理健康、实现人的心理和谐,已经成为加强和改进企业思想政治工作的新课题。

把职工心理健康教育纳入企业思想政治工作体系

党的十七大报告提出,在加强和改进思想政治工作中要注重人文关怀和心理疏导,这体现了党以人为本的宗旨和与时俱进的创新,同时也为企业思想政治工作提出了新的要求,昭示了思想政治工作的新思路与新策略。

传统的思想政治工作,一般侧重于如政治观、价值观、道德观等大的问题,方法过于说教和灌输,往往忽视人的个性人格差异和情感体验,忽视人的心理素质对思想政治品德的影响,结果难以使工作对象产生心理共鸣,致使思想政治工作的效果欠佳。

心理学是研究人们心理活动及其规律的科学,它侧重于从心理活动的一般规律和生理机制方面来研究人。马斯洛的需要层次论说明,人需要分为生理、安全、自尊、社交和自我实现等几个方面。著名的霍桑实验提示了人们也是关心友谊、尊重、温情、关怀这些社会性需要的。如果在思想政治工作中充分运用心理学研究成果,抓住职工的心理特征和心理需求,把职工心理健康教育纳入企业思想政治工作体系,就可以弥补传统思想政治工作的缺陷和不足,从而提高教育的实际效果,达到管理效能,这是创新企业思想政治工作的表现,符合时代的要求。

目前企业一线职工主要面临的问题分析

企业一线职工心理问题的形成主要有管理因素、人际因素、工作因素、生活因素及自身因素等方面。在实际工作中如不加以科学倡导和正确引导,不仅会影响到个人的心态,造成个人事业成功的阴影,而且对整个企业的管理效益都将产生较大的负面影响。

在企业文化建设中 注重思想政治建设

□谭 剑 张丹平 刘立坤

企业文化与思想政治工作有许多共同点,它同样以人为对象,注重唤起人的主体意识,启动人的竞争观念,激励人的工作热情,矫正人的价值取向。在与思想政治工作结合之后,把以人为本的理论更加突出出来,并向前推进了一步。

思想政治工作在企业文化中的着力点

一是强化企业管理。企业管理是企业一切工作的基础,也是企业改革的重要内容。在发展社会主义市场经济的过程中,必须深化企业改革,强化企业管理,向管理要效益。号召广大职工在市场竞争激烈的形势下,要靠自己求生存、求发展,要有危机意识和企业意识。

二是强化人本管理。随着改革的深入发展,企业“以人为本”的管理显示出强大的生命力。在一切资源中,人是最宝贵的资源,不具备一流的人才,就不会产生一流的企业,就不会拥有科学的现代化管理。思想政治工作要以育人为本,融入现代企业人本管理的思想,通过育人,提高职工的整体素质,推动企业快速发展。

三是提高领导素质。领导是企业的灵魂,是企业文化的倡导者,没有企业领导创造和倡导企业文化,就不会有企业的发展。因此,企业领导不仅要有较高的思想政治素质,较强的创新能力,还要具有专业知识和较全面的文化知识,以及竞争意识、风险精神和民主作风。

四是提高职工素质。职工是企业的主要组成部分,是企业文化的接受者和传播者,其素质的高低对企业文化具有重要的影响作用。如何通过思想政治工作提高职工的素质呢?首先,端正职工的工作态度,使其认识到劳动是自己的权利,是自身发展的需要;劳动是精神和道德的体现。其次,重视知识和创新,尊重科学和技术,使职工把精力放在钻研业务、提高劳动技能上。再次,提高职工的群体意识,使职工之间能体现合作精神,相互间真诚地尊重和关怀。第四,强化职工的自我意识,使其主要依靠自己的努力,不事事仰仗他人。这种意识会有助于形成“你追我赶、奋发向上”的群体氛围。

在内容上互相补充,做到相辅相成,整体推进

一是以强有力的思想政治工作为企业文化建设把好方向,从而更好地推进企业

思想政治工作中。

提高职工心理健康水平的着力点

笔者认为运用心理学知识做思想政治工作,提高职工心理健康水平,可先从以下几个着力点入手:

1.从了解职工需求、满足职工需求入手
首先要认真分析职工的心理需求。一线职工的心理需求主要有稳定的收入、公平的报酬、升迁的机会、安全的环境、有趣的工作、企业的认可、提高个人学识能力的培训机会、家庭的和谐美满幸福等,不同的职工对这些需求和愿望的侧重会有所不同,因此思想政治工作者应做到想人所想、急人所急、为人所盼,才能与工作对象产生共鸣,达到目的。

其次,要从职工所关注的问题入手。心理学研究表明,需要产生动机,动机支配行动,需要乃是心理活动的动机系统,一个人可能同时存在几种不同的需要,但会有一种是优势需要,优势需要对行为起着决定作用。所以思想政治工作者要从职工最需要、最紧迫的事情做起,努力满足职工正当的、合理的需求。

再次,要积极引导职工需求。人的需求具有层次性、递进性、多变性的特点。人的需求是多方面的,不同的群体其思维特点、生活方式、所关注和需要解决的问题不同,所以在满足需求的同时一定要从实际出发,区别对待,对症下药。

2.从科学运用激励式表扬和批评艺术入手

做好思想工作离不开表扬和批评,而表扬和批评都应重视心理疏导艺术,否则很容易产生对立情绪,使思想工作无法进行。瑞典心理学家卡尼曼的“前景理论”,即“怎样公布好消息和坏消息”的理论,对于心理疏导中的“表扬和批评”具有重要的指导意义。根据“前景理论”,如果职工有几件事情值得表扬,应分开进行;如果一个职工有几件事情需要批评,应该进行一次性批评;如果一个职工办了一件“大好事”和一件“小坏事”,应该在同一场合先批评后表扬;如果一个职工既有较大的错误,也有较小的成绩,应该在不同的场

合分别进行批评或表扬;对职工要坚持脉冲式表扬与批评。

3.从发挥企业文化的凝聚力量入手
职工渴望企业集体成员在心理上协调一致,和谐融洽,这在心理学上称“心理相容”,心理相容的集体意识从客观上创造了职工得到尊重的环境和条件,促成“心理相容”的有效载体就是企业文化。发挥企业文化的凝聚力量,应突出抓好三方面工作,一是关注职工的心理健康,发挥企业文化的凝聚力量,培养优良企风,好的企风会发挥“情境教育”的作用,它给职工以团结的凝聚力,奋发向上的推动力,严而求实的控制力;二是创造良好的舆论环境,舆论是一种群体现象,是作为影响个体的社会心理因素而存在,舆论有积极作用,也有消极作用,思想政治工作要十分重视舆论的导向,强化它的积极作用,从而使人心凝聚,奋发向上。三是建立良好的人际关系,不同的人际关系会引起不同的情绪体验,人与人之间心理上的距离越近,就越有利于相互交往,产生亲密感和依恋之情,从而满足了合作的心理需要。人际沟通的好坏不仅影响职工的工作、学习和生活,并最终影响到思想教育效能和组织效能的发挥。

加大企业思想政治工作中心健康教育的对策

要保证以上几方面提高职工心理健康水平的着力点落到实处,通过前面对企业一线职工面临的主要心理问题分析,加大企业思想政治工作对职工心理健康教育的建议和对策有以下方面:

1.加强企业改制形势的宣传和思想引导,加深职工对企业改制的理解和认识,解决企业改制给职工带来的心理问题。对职工进行再就业观念教育,走出国企私企“门户之见”的误区,树立起符合市场经济要求的择业就业新观念。

2.加强对职工进行市场经济知识的教育,解决市场竞争给职工带来的心理问题。充分发挥企业民主管理作用,维护职工合法权益。要关心职工、爱护职工、尊重职工,努力办好企业和职工的事情,充分

□兰山 杨继浩 甘进民

重劳模、学习劳模、争当劳模的时代新风,使劳模精神发扬光大,成为全社会的共同财富。

今年是积极应对国际国内环境重大挑战,落实“十一五”规划的关键一年,亟需弘扬劳模精神,深刻领会新时期劳模精神表现的时代特点。

学习和弘扬劳模勤奋学习、不断进取的精神,在继承和发扬工人阶级光荣传统的同时,努力提升自身素质;学习和弘扬劳模报效祖国、服务人民的奉献精神,牢固树立正确的世界观、人生观和价值观,把自己的生理理想和追求与祖国和人民的利益紧密联系在一起,在奉献中实现自己的人生价值;学习和弘扬劳模立足本职、爱岗敬业的职业精神,不断追求一流的技术水平,干出一流的工作业绩,创造一流的工作效率,建设一流的人才队伍;学习和弘扬劳模勇于攀登、敢为人先的创新精神,增强创新意识,培养和提高创新能力,不断用新知识解决新问题。

维护是工会的基本职能,在社会主义市场经济条件下,全面维护广大职工群众的各项合法权益,是工会工作服从、服务于党的中心任务的主要手段和基本方式,即实现最大限度地维护广大职工群众的各项合法权益,最大限度地保护好、调动好和发挥好广大职工的积极性和创造性,并将其组织和引导到推进改革、促进发展、维护稳定上来。履行好维护职能,对于稳定队伍、创造和谐的企业氛围,是非常重要的。做好维权工作,应做好以下几方面工作:

(1)抓好源头维护,即建设性维护
企业发展了,职工才能得到更大的实惠。这是根本性的维护,也是创建和谐企业最重要的方面。因此工会组织要发挥群众组织的优势,自觉把工作重心放在服从和服务于企业生产经营上来,通过广泛开展以经济技术创新为主要内容的劳动竞赛、安康杯竞赛活动,把广大职工的积极性、创造性充分发挥出来,促进企业持续发展和经济效益不断增长,职工收入稳步提高。这样创建和谐企业才有根基。

(2)做好劳动争议调解工作
正确、及时地处理劳动争议,对于建立协调、稳定的劳动关系,促进企业发展,保证企业和谐稳定是十分重要的。随着政府、工会和企业三方代表协调劳动关系的三方机制的建立,工会组织在维护企业劳动制度的稳定中发挥的作用越来越大,也成为维护职能的重要环节,工会组织应当依照国家法律赋予的权力,积极参与劳动争议处理,切实维护和保护职工的合法权益,从而促进企业劳动关系的协调稳定,达到和谐企业的目的。

(3)完善以职代会为主要形式的厂务公开、民主管理制度
实行职代会和厂务公开制度,对于企业民主政治建设,落实全心全意依靠工人阶级指导方针,维护职工合法权益,保障职工民主权利,建立企业稳定协调的劳动关系,创建和谐企业具有十分重要的作用。工会组织作为组织协调部门,要积极发挥应有作用,推进厂务公开、民主管理各项制度的落实,在坚持职代会等民主管理制度的基础上,通过厂务公开、民主议事、民主监督,进一步落实职工对企业重大事项的知情权、参政议政权和监督权。从而达到和谐企业的目的。

工会在实现和谐社会中的使命感和责任感

建设和谐社会既然是全党全民的共同奋斗目标,工会组织有不可推卸的责任。那么工会就必须在机遇与挑战面前,责无旁贷的迎接挑战。作为工会组织和工会干部,就

谈金融危机影响下 如何推进工资集体协商

□聂磊磊

在金融危机影响下,部分企业出现了减产甚至是停产的现实状况,给企业的发展和职工权益的维护带来了一定的挑战,同时也给工会组织在企业内部推进工资集体协商制度带来了一定的影响。

危机当前,对于受到影响的企业而言,困难是实实在在的,但是职工的权益也是十分现实的问题。面对这种情形,我们必须找准企业发展需求和职工权益保障的结合点,以这个结合点为切入点来推进工资集体协商工作的开展。

这就要求在推进这项工作时,要贯彻“因企制宜、分类指导,积极稳妥、创造和谐”的指导方针。即要以创造和谐劳动关系进而促进社会和谐为终极目标,以积极稳妥的工作态度,根据不同企业的生产经营现状和危机影响状况,以不同层面的不同内容作为协商的侧重点,采取不同的方式、方法,开展好工资集体协商。具体的方法可以概括为“增、缓、减、保”四个字。

“增”,即对那些生产经营比较正常,经济效益较好,且未受到金融危机影响的企业,协商的侧重点仍然是完善职工工资稳定增长机制,争取工资水平的提高和福利待遇的增加,使职工的各项利益随企业效益的增长而增加,切实让广大职工共享企业发展成果。这是推行工资集体协商制度的根本要求和最终目标。

“缓”,即对那些生产经营较为正常,受到危机影响但是影响不是很大,遇到暂时困难的企业,协商的主要方面应放在稳定职工工资水平和福利待遇,适当放缓工资、福利增长进度上,还可以在工种和岗位间调整工资分配结构、缩小工资分配差距等问题进行协商,进一步理顺企业内部的分配关系,营造和谐的企业内部环境。这是推行工资集体协商制度带来的企业内部效应的重要体现。

“减”,即对部分受到金融危机影响相对较大,生产任务明显减少、开工不足的企业,应该把协商的重点放在稳定工作岗位和职工轮休、培训问题等方面。一是要就企业不裁员问题进行专题协商。可以采取工资水平不降,福利待遇减少的措施,甚至是用工资水平也可稍减的条件来保证企业不裁员,职工不离岗。二是要就具体就职工在岗培训、待岗培训、放假轮休等问题,包括这期间的工资报酬和福利待遇等问题进行协商。从减小企业负担,取得培训效果,缩减放假休息时间等基本方面入手,不断提高职工的技能和综合素质,为企业发展积蓄力量。这是非常情形下推行工资集体协商制度的非常策略。

“保”,即在少数受到危机严重冲击,生产经营遭遇严重困难的企业,协商的时候要突出“三保”,即保岗位、保生活、保稳定。要促使企业出台不裁员、至少是少裁员,不减薪、至少是少减薪的措施,力保职工的就业岗位;要促使企业执行最低生活标准,力保在岗职工的基本生活;要维护职工队伍在企业大局的稳定,想方设法帮助企业经营状况的稳步扭转。这是推行工资集体协商制度的底线和最基本要求。但是,总体而言,一旦企业的状况得到好转,就应该及时启动工资稳定增长机制,合理上调各项工资福利标准。

工会组织在构建和谐企业中应发挥积极作用

□白增翔

落实科学发展观,构建社会主义和谐社会是我们党提出全面建设小康社会的一项重大战略任务,也是科学发展观“以人为本”的核心体现。作为企业工会组织,要在实现这一战略目标中发挥积极的作用。

工会在建设和谐企业中应发挥的作用

企业工会应在建设和谐企业中到底应发挥哪些作用呢?我认为应重点做好以下工作:

以集体协商和集体合同为龙头,协调好企业的劳动关系

在社会主义市场经济条件下,劳动关系已成为最重要、最基本的社会关系,劳动关系的协调稳定是和谐社会的基础和前提。集体协商与集体合同制度作为协调劳动关系的重要手段,以其特有的功能在构建和谐社会中发挥着不可替代的作用。因此要积极建立和完善集体协商与集体合同制度,大力推进集体协商与集体合同工作,通过建立和谐稳定、互利双赢、符合社会主义市场经济要求的新型劳动关系,从整体上维护职工合法权益,促进劳动关系稳定和谐,以夯实构建和谐社会的基础。

以维权为基本职责,切实维护好职工的合法权益。

制的建立,工会组织在维护企业劳动制度的稳定中发挥的作用越来越大,也成为维护职能的重要环节,工会组织应当依照国家法律赋予的权力,积极参与劳动争议处理,切实维护和保护职工的合法权益,从而促进企业劳动关系的协调稳定,达到和谐企业的目的。

(3)完善以职代会为主要形式的厂务公开、民主管理制度
实行职代会和厂务公开制度,对于企业民主政治建设,落实全心全意依靠工人阶级指导方针,维护职工合法权益,保障职工民主权利,建立企业稳定协调的劳动关系,创建和谐企业具有十分重要的作用。工会组织作为组织协调部门,要积极发挥应有作用,推进厂务公开、民主管理各项制度的落实,在坚持职代会等民主管理制度的基础上,通过厂务公开、民主议事、民主监督,进一步落实职工对企业重大事项的知情权、参政议政权和监督权。从而达到和谐企业的目的。

工会在实现和谐社会中的使命感和责任感

建设和谐社会既然是全党全民的共同奋斗目标,工会组织有不可推卸的责任。那么工会就必须在机遇与挑战面前,责无旁贷的迎接挑战。作为工会组织和工会干部,就

必须做到以下三点:
第一,增强自身的历史责任感。要从全局和战略的高度出发,充分认识工会组织在创建和谐企业中的重要地位与作用,提高认识,明确职责,增强事业心和责任感,以对党和人民高度负责的态度承担责任,不辱使命。

第二,保持良好的精神状态。既然我们所处的时代是一个全新的时代,我们必然会遇到许多的新情况、新问题,甚至新的艰难困苦。比如现在随着改革深入,机构精简、人员减少、任务繁重。但我们应该深知使命,与时俱进。对新情况、新问题去探索、研究,自我加压,力争为建设和谐企业做出更大的贡献。

第三,工会组织在创建和谐企业中担当着越来越重要的角色,发挥着越来越重要的作用,这就更需要提高工会工作水平和工会干部素质。新形势、新时代必然对我们工会干部提出新标准、新要求,我们必然会有许多的不适应。这就要求我们要努力学习,认真领会党中央制定的新方针、新政策,并将其运用于自身的工作实践中,要按照科学发展观的要求,立党为公、执政为民,面向职工,深入一线。以较高的自身素养和工作水平建设和谐社会,开创工会工作的新局面。