

职场高压下,强化韧性成为不少劳动者不得不面对的课题——

“韧性职场人”的心理铠甲是怎样锻造的?

本报记者 秦亦姝

刚入职那会儿,央企员工晓桦形容自己还有着一颗“玻璃心”——任务一多就焦虑,被批评一句能难受好几天。如今,工作两年后,她发现自己面对压力时淡定了许多。“不是压力变小了,而是自己慢慢有了缓冲和调节的能力。”

近日,包括《工人日报》在内的多家机构发布2025年度热词,“韧性”赫然在列。在节奏加快、竞争加剧的现代职场中,“压力大”已成为常态。而像晓桦一样,在持续高压下依然能保持情绪稳定、积极应对的职场人,则迎难而上,打造出了抵御焦虑的心理铠甲。

在经济环境复杂、竞争日趋激烈的今天,如何实现从“脆皮打工人”到“韧性职场人”的转变?心理铠甲如何铸就?企业与职场人又该如何共同守护这份韧性?《工人日报》记者就此进行了采访。

职场韧性是一种“隐形生产力”

在互联网公司担任项目经理的林涛,每天要应对客户需求、跨部门协调和紧迫的项目排期。他曾因压力过大连续失眠,但如今,他学会了在每日工作中规划“心理缓冲时间”——哪怕只有10分钟,用来闭目养神或简短复盘,也能帮助他从情绪中抽离,重新聚焦关键任务。

韧性本是心理学专业概念,指的是在经历高威胁性创伤事件(如灾难、病痛等)后,个体长期保持稳定、健康心理功能的发展轨迹。“我们做了一项针对职场人心理状态的调研,在调研中,结合我国职场状况,我们认为‘职场韧性’可以被定义为‘面对持续的压力仍然能保持稳定的精神状态和情绪状态的能力’。”北京易普斯咨询有限

阅读提示

面对职场高压,“韧性”已成为职场关键心理特质。它不仅是个人抵御压力、保持稳定的“心理铠甲”,更是团队与组织的“隐形生产力”。从“脆皮”到“坚韧”的双重锻造路径包括:员工需通过情绪调节、边界建立与能力自信筑牢内在根基;企业则需通过构建包容机制、提供社会支持等搭建外部支撑,共同守护这份可持续发展的关键资本。

责任公司有关负责人介绍。

中国劳动关系学院社会工作学院讲师李慕轼进一步拆解了这个概念的核心:“韧性不只是简单的抗抑郁、抗焦虑,其核心是情绪调节能力,是个体在逆境中主动调动各类资源、攻克难关的综合素养。”

“越是工作压力大的时候,越能发现自己的潜力是无限的。”在某公司从事文案工作的李想告诉记者,有次她接到了个紧急任务,要求在两天内完成4个专家的访谈并成稿,“这几乎是我一个星期的工作量,虽然很焦虑,但我还是迅速梳理思路,寻找同事合作,最后顺利完成了任务”。她回忆,这是她近期感受到自己最有“韧性”的时刻。

较高的职场韧性不仅关乎个人,更能辐射整个团队。“在一个团队中,具有心理韧性的人越多,整个团队组织的气氛就会越好。”李慕轼强调,正因如此,职场韧性常常被视作一种“隐形生产力”,企业能否呵护好这些坚韧顽强的内部驱动力,减少外部因素导致的员工心理状态恶化,直接决定了企业可持续发展的原动力。

筑牢心理铠甲的内在根基

在经济环境压力增大、职场竞争日趋激烈的情况下,职场韧性从何而来?上述机构的调研结果显示,在展现强韧性的受访对象中,有63%的职场人会采用更为积极的应对方式消解压力。

“当感到压力大的时候,我会给自己换个

环境。要么出去转一转呼吸新鲜空气,要么约上朋友聊聊天。把心里的烦闷倒出来后,心情很快就能平复。”李想向记者介绍了自己的压力疏解之道。

建立清晰的工作与生活边界,则是另一种高效的压力调适方式。“当工作遇到难题时,我会尽量不让负面情绪蔓延到生活中。短暂休整一晚,第二天一觉醒来重新出发,反而比陷在情绪里更能解决问题。”晓桦说。

这种自我调节能力背后,是对于压力的理性认知。在私企从事销售工作的甘凡对此深有感触,“销售业绩有客观规律,着急根本没用。”他说,心态放平后,反而能跳出焦虑内耗,更专注地琢磨客户需求、优化工作方法,解决问题的效率也会更高。

李慕轼给出了具体的心理调节技巧:“在工作中如果遇到困难和压力,不妨试着站在更客观的角度反思问题、梳理思路,比如及时写总结日记和工作复盘等。同时,规律作息、坚持锻炼等健康生活习惯,也能增强抗压能力,减轻压力对身心的损耗。如果实在感觉到无法调节当下的情绪,应该及时去求助心理咨询专家。”

“当你对自己的能力足够自信时,自然就有了比较高的抗压能力。”甘凡回忆,自己曾陷入业绩垫底、缺乏客户资源的低谷期,但凭借着对销售逻辑的钻研和持续优化的沟通策略,最终成功“突出重围”。“那段经历,让我真切看清了自己解决问题的实力。现在再遇到难啃的‘骨头’,我不会先慌神,而是会告诉自己‘你的能力足以应对眼前的挑战’。”

搭建韧性成长的外部支撑

“心理学研究表明,韧性并非天生固定的特质,多是后天形成的,容易受到环境的影响并发生改变,而组织恰恰拥有塑造和提升职场人韧性的能力。”北京师范大学心理学部教授张西超表示,为员工搭建强有力的外部支撑,既是员工形成韧性的“刚需”,也是企业可持续发展的关键。

建立科学的压力缓冲机制,能有效减轻员工的心理负担。“面对新的挑战任务,公司不会突然‘甩包袱’,而是给我们充足的时间提前准备,熟悉业务。”晓桦表示,这种机制上的包容,为她在面对难度更高的工作任务时提供了缓冲,对心理承受能力较弱的同事也比较友好。

友好的工作氛围与充分的社会支持同样不可或缺。“公司的氛围整体比较友好,科层管理扁平化。遇到棘手的问题,领导会主动牵头,同事也会热心搭把手,一起商量着解决。”李想说,团队的支持让她面对压力时不再孤单,而是能更从容地攻克难题。

张西超建议,企业可以从优化制度入手,通过建立高效的沟通机制、科学合理的考评体系等,给予员工及时的工作反馈,让员工清晰地感知到自己的付出有价值、有回报。“企业应当努力提升员工的工作意义感与心理安全感,让组织成为员工的‘心理避风港’。”

“企业应积极关注员工心理健康。”李慕轼补充,可以尝试与专业的心理咨询机构合作,为员工提供定期的心理咨询服务,及时疏导负面情绪、解决心理困惑。

“还是希望公司能更多看到我们作为‘人’的特质和需求。”甘凡的期待道出了不少职场人的心声,“根据每个人的能力进行分工,有问题大家一起解决,多一些真诚沟通,让工作更有意义感。”

青海制定技能人才最低工资集体协商合同示范文本

本报讯(记者那生祥)近日,青海省人社厅、省总工会联合制定印发《技能人才最低工资集体协商合同示范文本》(以下简称《示范文本》),进一步规范技能人才薪酬集体协商机制,通过制度化、标准化工资集体协商,有效保障技能人才的劳动报酬权益,充分激发技能人才的创新创造活力。

《示范文本》引导和推动各类企业与技能人才就最低工资标准开展规范、有序、有效的集体协商,建立健全技能人才薪酬正常增长机制,促进劳动关系和谐稳定。文本涵盖了协商主体、协商程序、技能等级与工资标准的衔接关系、工资支付保障、合同变更与终止等核心条款,为企业与技能人才开展集体协商提供了清晰、实用的操作指引。

根据《示范文本》,协商双方将聚焦技能人才薪酬分配的突出问题和实际需求,将技能等级、工作业绩、创新贡献等要素融入工资决定机制,确定和调整最低工资标准,强化技能价值激励的导向作用,增强协商的针对性和实效性。

此外,基础类岗位、重要类岗位、关键类岗位、核心类岗位的最低技能等级月最低工资水平,一般分别不低于本地法定月最低工资标准的105%、120%、150%、200%。学徒工在培训期内的工资不得低于青海省公布的最低工资标准。职工同时取得多个技能等级证书的,按其从事岗位和实际运用的最高技能等级确定其最低工资标准。

别样送温暖



1月20日,江苏省连云港市连云区总工会携手连云区市场监督管理局和南巷社区工会联合会,开展“苏工暖‘新’、市监爱‘新’”集体生日暨迎“腊八节”活动,邀请1月过生日的外卖骑手、快递员等新就业形态劳动者欢聚一堂,同唱生日歌、分享蛋糕、喝腊八粥、参加趣味游戏等,为他们送上节日问候与生日祝福。

本报通讯员 朱华南 侍晓婷 摄

AI赋能求职新体验! 全国就业服务专项行动助力大学生找工作

从“人找岗位”到“岗位找人”

本报记者 王维砚

当求职遇上AI,会擦出怎样的火花?日前,在上海市黄浦区南京路举办的黄浦区2025年高校毕业生招聘专场活动“智”感拉满。数字媒体艺术专业毕业生龚隽现场体验了一把AI求职带来的高效与便捷——仅需输入基本信息、工作经历和求职意向,“AI求职一体机”便能一键生成专属简历,还能进行模拟面试、智能匹配岗位。

这是人社部近期开展的“职引未来——全国人力资源市场高校毕业生就业服务专项行动”中的生动一幕。

专项行动启动以来,各地人力资源市场、人力资源服务产业园及骨干人力资源服务企业以高频次活动、高效率服务、高质量供给,搭建供需对接桥梁,吸引广大高校毕业生踊跃参与,就业服务热潮在全国范围持续涌动。

岗位需求与人才供给双向奔赴

专项行动聚焦热门行业与重点领域,累

计开展1158场线上线下专场招聘,覆盖数字经济、先进制造、新能源、人工智能、医疗健康、养老服务等领域行业,涵盖京津冀、长三角、粤港澳大湾区、成渝地区双城经济圈等重点区域,推动岗位需求与人才供给双向奔赴。

各地立足区域发展特色,聚焦产业链条需求,创新引才模式,持续释放产业聚才磁场效应。在制造业重镇广东东莞,特色产业人才“引流”效果明显。2025年11月,“百万英才汇南粤”秋季招聘活动中,东莞石排镇人社分局携本土潮玩企业及知名IP,赴浙江杭州、宁波等地高校揽才。此次招聘,累计收获简历156份,硕士研究生学历占比过半。

此外,浙江依托人力资源服务产业园的服务网络,瞄准特色产业集聚高地,推出下沉县域“小而精”专场招聘,实现岗位供给与县域人才需求精准匹配;湖南发挥数字文化专业人才市场集聚效应,深度挖掘“文化+科技”等战略性新兴产业领域优质岗位,为相关专业毕业生开辟就业新赛道。

目前,全国39个城市积极试点人力资源

服务业与制造业融合发展,培育一批专业化人力资源服务机构和招聘用工联合体,产业聚才红利持续释放。

AI助力“人找岗位”变“岗位找人”

从海选式的“人找岗位”到直聘式的“岗位找人”,数智技术正悄然重塑求职和就业服务模式。

专项行动开展以来,各地组织直播带岗572场,政策宣讲、就业指导等配套活动319场,让就业服务触手可及。

各地丰富服务载体与形式,推出求职实训营、沉浸式直播带岗、走访访谈、实景探岗、模拟求职面试等活动,引导高校毕业生树立正确就业观,做好职业生涯规划。

北京、上海、湖北、重庆等地率先引入AI就业官、AI模拟面试舱、求职顾问、驿站服务AI一体机等智能设备,让就业服务更精准、更贴心;四川、海南等地深入推进人力资源服务进校园,将市场化优质就业服务送到学子身边,提供个性化求职辅导,政策解读等“一站式”支持,为毕业生求职护航。

筑牢求职安全防线

为保护高校毕业生合法权益,专项行动中,各地在招聘会现场、网络平台集中发布求职陷阱提示,在直播带岗、就业指导中增设风险防范专题,提升高校毕业生对虚假招聘、违规收费等违法违规行为的鉴别能力与防范意识。

此前,人社部、中央网信办、教育部联合发布招聘欺诈典型案例,揭示“黑职介”“招转培”“招转贷”等求职陷阱,为学子敲响警钟。其中,某诈骗团伙伙注册成立专门公司,以能帮助获取央企及党政事业单位招工、招干为诱饵,对高校毕业生等求职者实施诈骗,400余名高校毕业生被骗,涉案金额8000余万元。经查,该公司为非从事职业中介活动的“黑职介”。

对此,各地加强人力资源市场监管,严格规范招聘信息发布流程,加大信息审核力度,确保岗位信息真实可靠、合规合法。同时,各人力资源市场、人力资源服务产业园严格落实安全生产主体责任,健全安全管理制度,排查各类安全隐患,为高校毕业生营造安全、有序的求职环境。

本报讯(记者马学礼 李静楠)

日前,宁夏回族自治区党委人才工作领导小组办公室、自治区人社厅、自治区教育厅等18个部门联合修订并印发了《宁夏回族自治区高层次人才服务指南》(以下简称《服务指南》),系统梳理了各项面向高层次人才的政策,通过清单化方式明确了各项政策的具体内容和操作流程,旨在推动政策红利精准直达高层次人才,全面激发其创新创业活力。

据悉,《服务指南》结合自治区人才发展实际,依据新修订的《宁夏回族自治区高层次人才人才优待待遇实施办法》,坚持精准施策、分类保障和优质高效的原则,全面梳理了面向A、B、C、D、E五类高层次人才所提供的待遇,生活待遇等优惠政策和便利服务,形成标准化办事清单,涵盖职称评定(认定)、科研项目申报、创新创业金融服务、配偶安置、医疗保健、旅游、城市公共交通、休假疗养等22项服务。同时,明确了各项待遇的申请材料、办理流程、办结时限、责任部门及联系电话,使高层次人才对各类待遇能够“一目了然、一查便知、一站办”。

在创新创业服务方面,高层次人才可享受“人才贷”“人才保”“人才投”“人才板”等金融产品或服务。高层次人才在风险可控、商业可持续的前提下,可向商业银行申请低利率、无抵押贷款。高层次人才配偶个人创业或开办企业的,符合条件的可享受一次性创业补贴。在医疗保健服务方面,高层次人才可在全区二级及以上公立综合医院、中医医院及部分专科医院等定点医疗机构中进行选择,每年享受1次健康体检,A类、B类人才体检标准为每人6000元,C类、D类人才体检标准为每人2000元。体检费用从自治区人才工作专项资金列支。

根据《服务指南》,高层次人才可持自治区高层次人才证(卡)到优惠景区售票窗口办理免门票单,凭免门票单入景区游览,还可凭该证件到各地级市指定地点办理免费公交卡。此外,A、B、C、D类高层次人才每5年左右可享受一次免费休假养老服务。

自治区人社厅相关负责人介绍,印发《服务指南》是优化人才发展生态的重要举措,能够有效打通人才政策落地的“最后一公里”,为凝聚人才、服务人才、留住人才提供坚实保障。自治区人社厅将持续完善人才服务保障体系,厚植爱才敬才育才的浓厚氛围,全力集聚各类高层次人才扎根发展,为高质量发展提供坚实人才支撑和智力保障。

青岛出台技师工作站管理办法

本报讯(记者张楠 通讯员徐建国)为更好发挥高技能人才在技术革新、技艺传承、技能培训等方面的示范引领作用,近日,青岛市人社局、财政局联合出台《青岛市技师工作站管理办法(暂行)》(以下简称《办法》)。

《办法》提出,将紧密围绕青岛市经济发展要求和产业转型升级需求,加快建设由政府引导、以企业院校为主体、以高技能领军人才为核心的技师工作站,内容包括管理机构 and 职责、设立和人站人员、运行、管理和考核评估等部分。

《办法》明确了认定过程,对技师工作站申报主体、领办人条件、基础条件等进行明确界定,规范了认定程序,确保公开、公平、公正;强调了服务产业发展导向,规定技师工作站的技能人才培养、技术攻关创新、技艺传承推广和技能竞赛交流等主要任务,推动技能成果转化,营造崇尚技能的氛围;强化了运行管理要求,实行周期考核制度和内部管理制度,推动技师工作站及时做好目标计划、学徒培养和成果记录,实施人员备案机制;加强入站人员规范管理;提供了保障措施,优先推荐申报市本级相关项目和国家级、省级项目,按规定予以补助,对专利等技术成果以及相关的著作权、专利权等依法予以保护。

北京朝阳上线集成式“人社服务地图”

本报讯(记者赖志凯 见习记者沙剑青)为着力优化群众办事体验,近日,北京市朝阳区人社局全面推进数字化服务升级,推出集成式“人社服务地图”。该地图实现人社业务“一图查询、一键导航”功能,有效推动政务服务从“可办”向“好办、易办”转变,切实提升便民服务水平。

据了解,“人社服务地图”全面整合朝阳区人社领域办事大厅、优质人力资源机构和职业技能培训机构、零工市场、亲邻就业坊服务站、基层劳动争议调解机构、社银合作网点等1200余个基层服务点位,以可视化地图形式清晰展示各服务点位地址、服务内容、办公时间等实用信息。群众通过手机即可快速查询身边最近的服务点,轻松实现“找得到门、办得成事”。

此外,为更好地服务职工群众,“朝阳人社”微信公众号联动区内多个人社服务平台,逐步实现信息互通、功能衔接。用户打开“朝阳人社”微信公众号,点击“互动交流”,即可进入“微信矩阵”页面,不仅可以直观查询服务网点,还能一键跳转至相关业务办理界面,享受更加集成、便捷的“指尖办”服务。

新疆柯坪县举办妇女就业创业展示活动

本报讯(记者吴锋忠)日前,由浙江湖州市援疆指挥部、新疆柯坪县妇女联合会联合主办的“靓发展风采 巾帼绽芳华”就业创业展示活动举行。活动集中展现了“靓发屋”项目受益妇女及全县美妆行业女性的精湛技艺。

活动现场,30余名参赛选手围绕新娘妆造、国风妆造、日常妆造三大类别展示作品,将传统美学元素与现代美妆技艺巧妙融合,充分彰显了新时代女性对生活的热爱、对事业的执着追求。

近年来,柯坪县积极争取妇女创业循环资金、设施设备等扶持资源,精准推动“靓发屋”“石榴红·巾帼工坊”烘焙坊等妇女创业项目落地见效,带动一批妇女实现“家门口就业、指尖上增收”。

据介绍,该县将以此次大赛为契机,继续拓展美妆美发、烘焙、手工制作等多元技能培训项目,健全就业岗位对接、创业政策扶持、后续跟踪服务的全链条保障机制,让更多妇女走出家门、习得技能、创业就业。

十八部门联合印发服务指南

打通人才政策落地“最后一公里”

宁夏高层次人才可享二十二项清单化服务