

Psychological counseling empowers the driving force of human resource management.

Xinyu Guo

Chengdu University of Technology, Chengdu, Sichuan, 644000, China

Abstract

In the context of ongoing innovation in enterprise management, human resource management has evolved from traditional administrative tasks to a people-centric approach. This article explores the value of integrating psychological counseling into HR management, highlighting its crucial role in maintaining employee mental health, enhancing management efficiency, addressing career crises, and fostering a sense of corporate care. It also discusses how psychological counseling can serve as a driving force to boost employee satisfaction and loyalty, strengthen team cohesion, stimulate creativity, and shape corporate culture. Additionally, it examines the role of psychological counseling in risk assessment within HR management, offering insights for achieving mutual empowerment between employees and the company, and promoting sustainable development.

Keywords

people-oriented; psychological counseling; motivation; emotional needs; risk prediction

心理咨询赋能人力资源管理原动力

郭馨钰

成都理工大学, 中国·四川成都 644000

摘要

在企业管理不断革新的当下,人力资源管理已从传统事务性工作向“以人为本”的管理模式转变。本文探讨心理咨询融入人力资源管理的价值,分析其在维护员工心理健康、提升管理效能、干预职业危机、构造企业关怀认同等方面的重要作用,阐述其作为原动力对提升员工满意度与忠诚度、增进团队凝聚力、激发创造力、塑造企业文化的意义,以及在人力资源管理风险预判中的作用,为企业实现员工与企业双向赋能、可持续发展提供思路。

关键词

以人为本; 心理咨询; 原动力; 情感需求; 风险预判

1 引言

当今市场竞争白热化,企业全球化战略推动内部管理机制持续革新。人力资源管理作为企业管理体系的关键,不再局限于人员配置、薪酬绩效等传统事务。“以人为本”理念深入发展,员工心理情感需求在人力资源管理中的地位愈发重要。人力资源管理本质是“人的管理”,而心理咨询为冰冷的制度管理搭建了沟通桥梁,注入了人性化情感纽带。现代职场节奏飞快,员工心态极易失衡,人力资源管理者掌握心理咨询知识,关注员工心理情感需求,对企业提升凝聚力、激发创造力、实现可持续发展至关重要。

在市场竞争日益激烈的背景下,企业全球化战略催生企业内部管理机制不断迭代升级,作为企业管理体系中的人力资源管理已不再局限于人员配置、薪酬绩效等传统事务性

工作。随着“以人为本”理念的深化,员工心理情感需求在人力资源管理中的重要性愈发凸显。人力资源管理的本质是“人的管理”,而心理咨询为“无情”的制度管理搭建了沟通“桥梁”,注入了人性化的情感纽带,在当今快节奏的现代职场中,员工的平稳心态和情绪崩溃就在“一根稻草”之间,如同员工隐埋在认同信任与颓废消极之间的“引线”,人力资源管理者掌握心理咨询知识,关注员工的心理情感需求,为员工提供积极的情绪价值,构建企业发展的深层动力,不仅是解决职场心理问题的“药方良剂”,体现对人性的尊重,更是企业提升凝聚力、激发创造力、驱动企业效能实现可持续发展的关键因素。

2 心理咨询在人力资源管理中起到的重要作用

2.1 在员工心理健康维护方面

一是通过疏导焦虑、抑郁等情绪,提升员工心理韧性,减少因压力导致的缺勤、低效,缓解职业压力;

二是对员工职场负面情绪进行调节化解,处理工作中

【作者简介】郭馨钰(2004-),中国贵州人,在读本科生,从事人力资源管理研究。

人际沟通障碍冲突、职业倦怠等问题，营造和谐工作氛围。

2.2 在提升管理效能方面

一是借助心理测评辅助岗位匹配，降低因性格、价值观不符引发的人才流失风险，提高招聘岗位与招聘人员的适配度；

二是增强团队建设能力，通过团体心理辅导增强成员沟通协作能力，优化团队凝聚力与执行力。

2.3 在职业危机中的适时干预与预防方面

一是行为的根源在思想上，识别预判员工异常行为信号，如情绪低迷、心理郁结的工作积极性不高，“躺平摆烂”负面思想严重的工作效率低下等，预警员工心理问题，及时介入疏通思想症结，端正员工工作态度，同时预防极端事件发生^[1]。

二是在企业机构改革中及时应对舆情、滋事闹事等突发事件的发生，如在机构缩编，精简人员、重组整合中提供心理咨询辅导，提供心理情感支持，缓解员工恐慌与抵触情绪。

2.4 构造企业关怀在员工内心的认同方面

一是定期开展心理咨询服务传递“企业关注员工福祉”的信号，提升员工忠诚度，增强员工归属感；

二是转变管理者与被管理者之间的既定认识边界，引导管理者培育掌握心理咨询技巧，如倾听、共情、赞誉、勉励，促进正向沟通，改善上下级互动模式，激发被管理者内心对企业的认可和信任。

3 心理咨询是企业人力资源管理中的原动力

3.1 心理咨询在人力资源管理中提升员工满意度与忠诚度

在竞争日趋激烈的市场经济环境下，企业之间的竞争压力也必然要传递到企业的每一名员工，激发每一名员工的创造力，提高企业的竞争力，致使越来越多的职场人承受的职场压力越来越大，如何有效地激发员工的积极性，变压力为动力，在过程中有效调节焦虑、考核、沟通障碍等可能引发的抑郁、职业倦怠等心理危机，使员工保持饱满的工作热情，更加忠诚于企业，尽心尽力的完成工作，需要心理咨询从员工思想源头上进行调控疏导，帮助员工平衡工作与生活，稀释负能量，当企业营造出尊重、包容、关怀的工作氛围，员工会感受到被重视和理解，员工的心理情感需求得到满足时，其对企业的思想认可度和心理认同度会显著提升，员工满意度的提高，会直接转化为对企业的忠诚度，与企业休戚与共，全身心地效力企业的价值理念^[2]。

3.2 心理咨询增进情感交流，促进团队凝聚力与协作效率

职场心理问题不仅影响个体，更可能演变为团队协作力和配合度的风险，增大推诿扯皮的时间浪费和低质低效的人力耗损成本，通过对团队的心理辅导，打破团队成员之间

的情感壁垒，引导成员理解彼此的行为模式与情感需求，减少彼此之间的心理障碍，掌握共情式沟通、消除互为拆台掣肘引发的工作滞后和矛盾冲突。良好的情感交流与联结是打造高度凝聚力团队的基石。团队成员相互鼓励、分享经验，共同克服困难，这种情感互动会让团队成员更有归属感，愿意为团队目标全力以赴。当员工在团队协作中能够获得情感支持，彼此之间建立信任和理解，团队工作衔接会更加顺畅高效。一个具有高度凝聚力的团队，能够迅速整合成员的优势，实现资源共享和互补，避免内部矛盾和冲突，极大地提高工作效率。

3.3 心理咨询激发员工创造力与工作积极性

员工的创造力和工作积极性与心理情感状态紧密相连，人力资源管理者对员工开展心理咨询工作，帮助员工建立情绪管理的“响应机制”，引导员工重构对压力的认知，减少因情绪失衡导致的工作失误和虚化滞后带来的经济损失。通过心理咨询的情感交流，缩短了与员工的“心路历程”，激活员工内在潜力，避免因目标模糊引发的动力衰退，将疲于应付转化为勇于担当、敢于攻坚克难的精神支柱，当员工心理处于积极愉悦的情感状态时，创新思维更加活跃，更愿意尝试新的想法并付诸于实践^[3]。企业通过认可员工的工作成果、肯定员工的劳动付出，给予表彰激励、个性化的职业发展培养，满足员工的尊重和自我实现需求，驱动员工的内在动力，让员工感受到自身价值得到认可，从而更加持续发力，积极主动地投入到工作中，激发员工创造力与工作积极性，为企业创造出更多有价值、更具质量的发展成果。

3.4 心理咨询激活组织创新生态与变革适应力

在企业战略转型与业务迭代的关键期，员工对变革的心理抵触往往成为阻碍组织进化的深层阻力。心理咨询通过帮助员工重构对变革的认知框架，将“不确定性”转化为“成长机遇”——通过个体心理咨询解析变革中的利益诉求，借助团体辅导建立变革共识，引导员工从“被动接受”转变为“主动拥抱”。例如在数字化转型过程中，部分员工因技能恐慌产生的抗拒心理，可通过职业发展咨询制定个性化提升方案，缓解焦虑的同时激发学习动力。这种心理赋能机制不仅能降低变革中的组织内耗，更能激活员工在创新场景中的探索热情，使企业在技术迭代与模式创新中保持敏锐的市场嗅觉，将人才心理动能转化为实实在在的创新成果与竞争优势。

3.5 心理咨询促进情感共鸣，塑造积极向上的企业文化

企业文化是企业发展的灵魂，而员工的心理情感需求与企业文化建设息息相关。当企业将心理咨询纳入人力资源管理体系，不仅仅要传递的是人文“关怀”，更要营造一种员工与企业“命运共同体”的文化价值观，当企业文化的价值观、文化理念能够与员工的情感产生共鸣，深化了对企业文化价值观的认同并为之披荆践行。同时这种情感共鸣会

在企业内部形成积极向上的文化氛围，提升企业的隐性发展力，增强企业的竞争软实力，为企业的长远发展奠定坚实基础。在人力资源管理中导入员工心理咨询，化解从被感受到“制度约束”到心理归属的“情感认同”是促进企业文化建设的“助力器”，让员工感受到“企业不仅需要我的能力，更在乎我的感受”的一种“家”的温暖，是家庭的重要成员，增强员工的归属感、使命感、责任感。

时代的发展，在人力资源管理中，关注员工的心理情感需求是顺应发展的必然选择，满足员工的情感需求，能够从多维度提升企业的竞争力和可持续发展能力^[4]。企业应将员工情感需求纳入管理战略，通过人性化的管理方式，为员工创造良好的情感体验，实现员工与企业的共同成长与发展。

4 心理咨询助力企业人力资源管理风险预判

人力资源管理是企业管理中的重要运行体系，为企业的持续发展蓄能人才队伍建设，设置合理的人才队伍是企业稳定运行的核心要素，员工心理背离企业的发展理念，情绪低落，抵触排斥，工作积极性不高、工作态度消极，将影响企业的发展质量。而心理咨询的“预防性属性”在此凸显，在企业管理风险中起到“应急处置”的作用，企业在人力资源管理体系中建立心理监测机制，通过员工意识形态，形成风险预警数据模型，将心理维度纳入企业风控体系，开展定期心理问卷调查、观察员工不稳定情绪、沟通模式变化、观测负能量的高风险人群，适时进行员工心理咨询辅导，排查员工心理健康隐患，从“人的状态”洞察潜在危机，及时介入干预，化解员工心理变化和情绪波动，为经营决策增添柔性防护网。避免极端事件发生，影响企业正常生产经营秩序。

企业人力资源的目标管理是统筹“人”的思想认识，发挥“人”在组织中的最大价值。在企业人力资源管理中开展心理咨询的意义，是尊重“人”的情感需求，修复心理损

耗，守护员工心理健康，激活“人”的内生潜力、激发“人”的内在动能。俗话说“人心齐、泰山移”，企业要实现“上下一心”才能汇聚最大“功率”去驱动企业稳健前行，当企业开始关注“心”的力量，人力资源管理才能真正发挥企业长远发展的战略性意义。

5 结语

站在组织发展的战略维度审视，心理咨询与人力资源管理的深度融合，本质上是对“管理即人心”这一哲学命题的当代实践。从员工心理健康维护中提升的心理韧性，到团队建设中增强的协作效能；从职业危机干预中筑牢的风险防线，到企业文化塑造中形成的情感共鸣，心理咨询正以多维渗透的方式，重构人力资源管理的价值坐标系。

在数字化转型与组织变革交织的时代背景下，企业若想在人才竞争中占据制高点，就必须打破“制度至上”的传统管理窠臼，将心理情感需求纳入战略管理的核心维度。通过建立常态化心理监测机制、完善分层级干预体系、培育管理者的心理赋能能力，企业能够将“心”的力量转化为组织发展的“核动力”——让员工在被看见、被理解、被赋能的管理生态中，实现个人价值与企业使命的同频共振。正如“人心齐，泰山移”的古老智慧所揭示的：当人力资源管理真正触摸到“人性”的脉搏，企业才能在不确定的商业环境中，构筑起穿越周期的核心竞争力，驶向可持续发展的辽阔海域。

参考文献

- [1] 朱麟.基于员工心理契约视角的远程办公人力资源管理策略探讨[J].经济师,2025(2):255-256.
- [2] 褚梦媛.人力资源管理中员工心理契约构建与维护策略[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2025(3):068-071.
- [3] 王宇乐.基于心理契约的企业人力资源管理研究[J].老字号品牌营销,2024(24):159-161.
- [4] 钟明霜.心理契约视域下民宿酒店人力资源管理策略研究[J].管理科学与研究(中英文版),2024,13(5):166-170.