

Research on intervention strategies of enterprise political work in the alleviation of employee occupational burnout

Zhanqing Wang Xia Zhou* Yingkun Sun Fang Wang

Petrochina Company Limited Tarim Oilfield Branch, Korla, Xinjian, 841000, China

Abstract

In contemporary corporate management practices, employee occupational burnout has become increasingly prominent, directly impacting organizational efficiency, employee well-being, and corporate stability. As a crucial component of ideological education and humanistic care in enterprises, political work demonstrates unique advantages in alleviating occupational burnout. This study analyzes the manifestations and root causes of occupational burnout from the perspective of political work functions, identifies current gaps and shortcomings in corporate responses to employee burnout, and proposes intervention strategies including establishing psychological guidance mechanisms, enhancing value recognition, optimizing incentive frameworks, and implementing humanistic care. These approaches aim to achieve emotional recovery, motivation enhancement, and strengthened organizational belonging among employees.

Keywords

enterprise political work; occupational burnout; ideological and political education; psychological intervention; humanistic care

企业政工工作在员工职业倦怠缓解中的干预策略研究

王湛清 周霞* 孙赢坤 汪芳

中国石油股份有限公司塔里木油田分公司, 中国·新疆 库尔勒 841000

摘 要

在当代企业管理实操里, 员工职业倦怠现象渐趋凸显, 直接影响到组织的工作效率、员工的幸福状态与企业的稳定走向。政工工作作为企业思想政治教育跟人文关怀重要凭借, 对缓解员工职业倦怠现象存在独特长处。从政工工作功能这一角度出发, 分析职业倦怠表现及根源, 剖析当下企业应对员工倦怠时存在的疏漏与短板, 点明建立心理引导机制、强化价值认可程度、优化激励框架和实施人文关切等政工干预路径, 力图达成员工情绪修复、动力激发与组织归属感增强。

关键词

企业政工; 职业倦怠; 思想政治教育; 心理干预; 人文关怀

1 引言

伴随工作节拍加快、竞争压力陡增, 员工的情绪劳顿、工作厌倦以及成就感低落等职业倦怠现象渐趋普遍化, 成为企业管理方面的显著难题。职业倦怠在一定程度上影响员工身心健康, 也削弱了团队协作凝聚力与组织综合效能。鉴于此类背景情形, 企业政工工作面对新的功能拓展重任, 不仅

需契合企业整体大局, 更需探入员工的心灵里, 充当缓解职业乏累、激发工作活力的核心要素。本文着眼于政工工作的实质职能及效用, 挖掘员工职业倦怠背后诱因与表现模样, 拿出实用的政工干预办法, 辅助企业打造积极蓬勃、心理无忧、富有内聚力的职场气象。

2 企业员工职业倦怠的现象与政工工作的干预价值

员工职业倦怠 (Job Burnout) 是指个体在长期的职业压力作用下产生的情绪耗竭、人格冷漠和成就感降低等心理状态。伴随经济环境变迁与工作要求攀升, 大量员工显露出“被动拖沓”“精神荒芜”“情绪低落”等情形。职业倦怠会引发员工离职率走高、创新活力减弱、组织归属感弱化, 进而损害企业核心竞争能力^[1]。

政工工作身为企业思想政治教育、人文关怀与精神文化建设的核心载体, 其独特长处体现于“悄无声息”的思想

【作者简介】王湛清 (1986-), 男, 中国吉林梅河口人, 本科, 助理政工师、二级保卫师, 从事马克思主义理论与意识形态、思想政治教育、社会治理与群众工作、安全防范研究。

【通讯作者】周霞 (1978-), 女, 中国湖北红安县人, 本科, 从事马克思主义理论与意识形态、思想政治教育、企业发展及群众研究。

引领、“细微处化解”的情绪调节以及“凝聚人心”的组织文化构建能力。借助开展情感交流互动、心理疏导干预、榜样激励引导、组织关爱帮扶,政工可有效降低员工心理承载量,提高员工精神支柱稳固性与归属认同。因此,面对当前职场压力常态化的这样背景,政工干预绝非仅是一项“柔性任务”,更是牵扯企业平稳与员工提升的“有效办法”,应重新定位其价值且强化之。

3 当前企业政工工作应对职业倦怠的现实问题

3.1 缺乏职业倦怠识别机制

从多数企业的视角看,政工工作往往被理解作思想政治宣传范畴或组织文化建设领域,只是员工心理健康方面的职能还未切实形成。其结果是诸多企业未构建起成体系的职业倦怠识别机制,难以即刻察觉员工情绪倦怠与心理消沉的迹象。一般而言企业欠缺情绪监测工具和科学的评估办法,政工干部日常工作多聚焦于表象与“宏观导向”,然而对员工个体情绪变化、心理倦怠等隐性问题的认识比较有限。

即便有员工表露出焦烦、冷峭等情绪,往往被视为“态度现象”而非心理预兆,未形成一套问题预警和干预的机制。这类识别体现出的滞后情形,很容易造成员工问题进一步加剧直至爆发,如呈现消极工作、多次请假、多次跳槽等情形,给组织运转造成不可弥补的损害。

3.2 政工干预手段传统,缺乏专业支持

现今多数企业的政工工作依旧依靠传统的谈话、开会、宣讲等形式开展介入,手段稀少、流程僵硬化,难以契合员工心理需求在专业性、多样性上的表现。面对员工复杂情绪、深层心理问题的情形下,政工干部一般因缺乏心理学知识、情绪疏导技能以及危机干预本领,陷入难以施展的境地,“讲空洞道理而不进行心理辅导”的现象极为普遍^[2]。

有部分政工人员甚至欠缺心理问题的基本识别能力,将员工情绪问题轻率归结为“态度偏差”或“集体观念淡薄”,却让干预的机会错失,更易引发一系列次生伤害后果。与专业心理资源的连接匮乏也是突出难题,诸多企业未曾搭建起与外部心理机构的合作架构,让政工干预仅维持在“浅层谈心”水平,难以推进至“深层疗愈”阶段,强力掣肘政工效能的达成。

3.3 活动内容同质化,缺乏针对性与实效性

政工活动在长期阶段普遍有“重形式、轻实效”的毛病,尤其在处理职业倦怠困境方面,活动未具系统设计与针对性编排,难以精准贴合员工心理状况。有企业的政工活动仅停留在重复举办“主题教育”“道德讲堂”“红色观影”这类传统样式,内容空疏、未达情感共鸣,员工参与积极性低落,实际影响力呈现出明显局限。特别是聚焦于中青年员工这一群体,思想观念逐步走向个性化、自主化格局,他们更留意现实负担、职场苦恼、成长维度等实际内容,而非虚玄空洞

的理论倡导。

3.4 人文关怀体系不健全,干预缺乏制度支撑

人文关怀成为缓解职业倦怠的有力支撑力量,只是多数企业目前还未搭建起完整、成体系的关怀机制。政工工作实施关怀干预之际,往往缺少制度与规范层面支持,主要依靠个别政工干部主观上的热情以及经验去推动,持续开展并系统推进存在阻碍。有企业在人力资源安排方面,忽视“心理岗位”的搭建,未搭建专门针对员工的心理支持站点,也未设置专门的心理健康预算项目,引发政工工作有心难施力。

员工福利政策健全方面存在缺陷,员工家庭的支撑、生活困窘援助、心理困境疏导等制度保障缺位,让政工人文关怀难以在员工内心激起波澜在文化建设层面,缺失“尊重、理解、关怀员工”的价值引领,也令企业整体氛围失去温暖感,员工“情感荒芜”情形突出,易引发职业范畴内的冷漠与倦怠情绪。因此,需着手开展顶层综合设计,把人文关怀嵌入进企业制度体系里,使政工干预从“自发盲动、感情用事”过渡到“常态规范、体系健全”,从起始源头缓解职业倦怠现象,增益员工总体幸福感与组织归属感^[3]。

4 基于政工工作的职业倦怠干预策略路径

4.1 构建心理疏导机制,建立“心灵加油站”

职业倦怠的显性呈现往往是情绪积压与心理失衡的结果,建设系统规范、长期有效的心理疏导机制,为企业缓解员工心理劳累的关键路径。需在企业内部建立员工心理服务中心也或“心灵加油站”,配备获得心理咨询资质认可的专业人员,同步为政工干部开展心理疏导与初步干预方面的培训,使政工干部于日常工作具备初步识别及处理心理困扰的能力。

建立匿名心理问诊通道,如“员工心声箱”、搭建微信匿名咨询站点等,为员工营造私密、顺手的心理抒发空间,减少其心理求助的心理壁垒。在活动组织上,可退出“减压星期五”“午间心灵讲堂”“情绪管理工作坊”等方案,围绕着压力舒缓、情绪认知、人际互动等主题展开,传播心理健康理念,增益员工自我排解能力。创建心理状况预警机制,采用问卷调查、行为观察等方式动态把握员工心理态势,一旦问题浮现马上实施干预,阻止细微问题恶化为心理危机情形。

4.2 强化价值引领与职业意义感建构

职业倦怠本质不单单是身体的劳累,恰是心理冲动力与职业价值感的丧失。因此,企业政工工作要自价值引领处起步,带动员工重新构建职业目标与角色认同,加固“为何而劳作”的内在推力。应把“职业精神教育”作为核心引导线,按计划组织岗位道德讲堂活动、企业价值观研讨会、职业伦理案例分析研讨,助力员工借对话互动深化对职责使命的体悟。

可实施“岗位故事分享”“我与岗位之对话”等主题活动,约请员工倾诉自身成长跟工作里的动容片段,借助“身边人叙述身边事”,增进工作自豪感与情感契合。同时,政工干部须用心挖掘企业文化所含“担当、奉献、进取”的价值内核,把这演化为可体悟、可推行的日常行为规范要求,助力员工从这里找到认同感。还可设计“价值认同访谈”相关事宜,借助跟不同阶层、不同背景员工交谈,掌握其价值渴求与心理渴望,为职业目标规划提供个性化的指引。借助价值观区域的“再次教导”及“重新唤起”,政工工作可点燃员工职业的热情引擎,引领其把个人价值汇入企业发展整体格局,实现自我发展的同时达成组织目标,进而切实消除职业倦怠现象。

4.3 推动组织激励机制新,激发工作内驱力

职业倦怠的源头不只是工作压力,更可归因于动力的短缺与回报感的缺失。因此,政工工作当引领企业从激励机制层面实施革新,既聚焦物质形式的报偿,尤强调精神振奋与价值肯定。把“精神维度”引入到绩效考核体系里面,把员工职业态度、团队协作及道德表现等列为评估关键指标,且与提职、评好、培训时机等相挂钩。

在激励形式上要突出“非物质+柔性管理”的相互结合。例如,依靠岗位轮换为员工构建能力拓展的空间,以弹性工作时间与阶段性的休整规程减轻身心的压力,推动员工于“疏密得当”韵律中重燃职业热情。此外,政工干部要推动“激励基金”的搭建,用以嘉奖给出合理建议、投身公益服务、表现突出的员工,把组织认可转化成实际帮扶。在这一体系中,员工不只是“有活干、有薪拿”,更能得到敬重、实现价值感,实现工作实施过程的情感圆满与自我价值升华,由起始根源抑制职业倦怠的生长。

4.4 实施员工关怀计划,构建温情企业文化

企业作为组织管理系统的聚合一体,其热度往往判定员工是否持续投入精力。在现代职场的环境下,人际关系隔阂、组织压力满溢,推进制度化、系统化的员工关怀计划落实,对减轻职业倦怠有直接功效。

在现今企业经营管理阶段,化解员工职业倦怠,不只是提升工作效率方面的要求,更牵涉组织的稳定发展与员工的幸福指数高低。除了制度规范与激励机制的范畴,政工工

作需特别聚焦“软性连接”构建事宜,即借助拓展员工生活维度与强化人文关怀力度,架设情感对话与心理安抚的桥梁架构,营造充满温情、赋予归属感的企业文化气场。

企业要把“软性文化建设”吸纳进员工关怀体系,关切日常生活地带的情感播撒。可定期开展员工生日聚会、家庭参观日、亲子运动嘉年华、节日欢庆晚会等活动,提升员工彼此非传统的交流互动,撕开工位处的“社交隔阂网”,加深人际羁绊,增进群体归属感。这类轻快的活动不仅可缓解紧张工作的劳累,也在一定程度上助员工释放情绪压力,在无形中重塑对组织的信赖与眷恋。

政工干部可走出办公室范围,落实“投入型”人文关照。采用常规化的“交心交流”“单独走访”“困难慰问关怀”等办法,快速识别员工情绪波动现象与心理方面的诉求。针对新入职员工、长期加班者、关键岗位职员等核心群体,政工人员需“专门对接、及时跟进”,在沟通里以恳切情感唤起员工心理反响,靠情感之功打开心锁,缓解压力。此外,政工部门不妨组织诸如“心愿认领”“员工心声收集月”的活动,让员工觉察到组织对个体诉求的留意,由此唤起其对组织的赞同与忠贞。

5 结语

面对职业倦怠日益突出的现实挑战,企业必须转变思维,将政工工作从“政治宣传”职能拓展到“心理干预与人文治理”的新高度。政工工作不仅是和业务贴近,更需贴近精神内核,实现价值指引、心情调适、文化引领等复合作用。本文剖析政工工作缓解员工职业倦怠的实际根基与问题瓶颈,构建“五位一体”类干预途径,为企业打造积极健康职场气场给出适用途径。今后,需不断夯实制度依托与队伍构建,促使政工充当组织与员工间的关键连接点,实现组织效能上扬与员工幸福跃升。

参考文献

- [1] 季莎莎.青年员工职业倦怠的原因及缓解策略研究[J].投资与创业,2025,36(10):95-97.
- [2] 李冰.缓解职业倦怠,企业当有所作为[J].人力资源,2025,(01):80-81.
- [3] 席琳珂.我国职业倦怠研究热点与趋势可视化分析[J].中国管理信息化,2024,27(12):147-149.