

民营企业员工压力缓解的社会工作研究

刘舒琦 胡勇 *

北京农学院, 北京 102206

摘要: 本研究通过分析民营企业员工面临的压力问题, 把握员工对压力缓解的需求, 笔者采用小组工作的方法介入民营企业员工压力缓解的问题, 开展针对性的压力缓解小组的尝试与探索。笔者期望通过开展社会工作专业方法的有效介入, 积极协助员工构建社会支持网络并鼓励员工发挥自身潜能来应对压力, 增强对企业的归属感。

关键词: 社会工作; 压力缓解; 民营企业

Employee Stress Relief in Private Companies of Social Work Research

Liu, Shuqi Hu, Yong*

Beijing University of Agriculture, Beijing, 102206, China

Abstract: This study analyzes the stress problems faced by employees in private enterprises, grasps the employees' needs for stress relief, and the author uses the group work method to intervene in the stress relief problems of employees in private enterprises, and carries out the attempts and exploration of targeted stress relief groups. The author expects that through the effective intervention of social work professional methods, the author can actively assist employees to build a social support network and encourage them to utilize their own potential to cope with stress and enhance their sense of belonging to the enterprise.

Keywords: Social work; Stress relief; Private enterprise

DOI: 10.62639/sspsstr59.20240104

随着市场经济的快速发展, 经济发展进入快车道, 社会节奏不断提高; 国营企业深化改革, 民营企业发展壮大, 在社会经济发展中发挥着重要作用。在经济发展的背后, 各行各业的竞争日益激烈, 企业员工的压力也不断增强; 生活、工作、家庭、社会等多方面的压力使企业员工面临更多的问题和障碍, 在企业追求经济效益的背景下, 员工的压力问题被忽视。近年来, 企业员工因工作压力造成悲剧的现象屡见不鲜, 员工的心理情绪问题无法得到及时的处理, 将会面临更严重问题, 对员工个人、企业发展和环境都有负面的影响。由于企业工会缺乏相关的知识和技能, “企业+社会工作”的服务模式具有较强的可操作性, 社会工作可以发挥其专业优势, 利用专业的理论支撑和方法技能, 提供切实有效的服务, 帮助企业职工增权赋能, 增强对企业等认同感和归属感, 以更好的精神状态投入到日常工作中。

一、问题的提出

(一) 个人层面压力问题

企业员工在工作中面临的人际关系问题、家庭和工作的矛盾冲突等问题比较突出。在民营企业, 工作中更加注重业绩和效益, 工作同事之间既是合作关系, 又是竞争关系, 人际关

系紧张, 彼此之间的交流联系较少, 主要集中于工作对接方面, 缺少进一步的了解与情感沟通; 职场中的利益和竞争使企业员工在工作环境中会形成一层“安全网”, 最大程度上保护自己, 与同事关系多保持客观理性的距离; 此外, 如果遇到更严重的利益冲突和矛盾, 同事之间的关系会进一步恶化, 上升为人际矛盾, 不利于良好职场环境的营造和发展。作为在企业中工作的成年人, 不仅要面临工作的问题, 生活、家庭、朋友等多方面的环境都影响着个人的活动, 在企业发展中已婚已育群体占比会不断增加, 该群体企业员工不仅扮演者职工的角色, 还扮演着孩子、父母、配偶等多重角色, 担任的角色越多, 承担的责任越重, 因此在其工作中, 易受到家庭、生活等因素的影响, 当多项责任需要在同一时间承担时, 便会产生家庭生活与工作的冲突矛盾。

(二) 组织层面压力问题

企业中工作任务繁重, 经常加班, 而且缺乏减压放松的时间和活动, 使企业员工长期处于紧绷状态, 超负荷运转, 造成压力增加, 产生身心问题。由于民营企业追求经济效益的特点, 更注重企业员工的工作效率和成果, 很多员工身兼数职, 长期忙碌于工作, 会使人产生焦虑、烦躁等非理性的情绪表现, 严重者会产生心理或生理疾病; 在社会“内卷”浪潮和“996”

(稿件编号: SSTP-24-4-4025)

作者简介: 刘舒琦 (2002-04), 女, 河北省沧州市人, 北京农学院文法与城乡发展学院社会工作硕士一年级研究生, 研究方向: 企业社会工作。

通讯作者: 胡勇 (1971-01), 男, 北京人, 北京农学院文法与城乡发展学院教授, 研究方向: 社会福利政策、残障社会工作。

工作制提出的背景下,企业员工的压力进一步提升,许多员工面临加班的情况,个人的私人生活时间被工作占据。企业的逐利性使企业工会重点关注传统的员工服务福利方面,对于员工的压力方面关注较少,而且缺乏专业的人员和方法技能培训,造成民营企业员工普遍存在缺乏放松减压的时间和活动,压力的长期累积得不到疏解和释放,对员工个人和企业发展都会造成严重危害。

(三) 社会层面压力问题

通过调查表明,员工的工作收入状况、工作获得感价值感、社会认可度等都影响着员工压力水平。在经济社会快速发展的过程中,生活成本不断增加,随着时间的推移,企业员工的收入不仅要负担自己的生活起居需要,还要支撑家庭的支出,许多企业员工工资仅能承担基本的家庭生活,无法满足更高层次的生活需要,因此面临着不同程度的经济压力。物质生活的日益丰富,精神生活的需求不断增加,有限的工资收入,使现实生活中面临着许多潜在的压力,人们的生活幸福感满足感也不断降低。由于企业生产中精细化专业化的分工,企业员工多从事单一的工作任务,工作简单重复,长期的循环往复使企业工作人员陷入迷茫,看不到自身的价值,在工作中没有获得感和满足感,对自身工作的认同感不断下降,工作中的积极性下降,从而造成心理方面的焦虑和不安。此外,在传统观念的影响下,社会普遍追求“铁饭碗”、国企、编制等稳定的工作,对一些在民营企业、普通行业的工作者缺乏认可和肯定,甚至出现了非理性的职业观念,职业的不平等感使许多民营企业的员工面临着生活和社会压力。

二、民营企业员工压力缓解的需求分析

(一) 精神压力缓解的需求分析

在工作过程中,员工精神压力问题日益显著,精神压力不同于传统的身体压力,会对员工的心理产生持续的负作用,且干预难度大,耗费时间较长;如果精神压力无法得到有效的缓解,容易进一步恶化,造成心理和精神等方面的病症,对生活和工作失去热情和信心,拒绝与人交往,变得孤僻抑郁等。所以,企业员工需要借助外部力量进行干预,缓解精神方面的压力问题,破除影响正常生活不利因素。

(二) 人际关系压力缓解的需求分析

在民营企业中,对企业员工的要求更加严格,企业领导者期望员工带来更高的经济效益,全身心的为工作付出;在企业复杂的环境中,员工之间人际关系也存在问题,在高负荷的工作运转压力下,需要与不同的部门和人员进行对接,如果不能妥善处理好人际交往问题,将会造成更多负面影响。有效处理好人际关系压力能够为员工提供一个高质量的工作和生活环境,在面对多方压力时,能够妥善处理各种矛盾冲突,从而更好地开展工作。

三、小组工作方法介入民营企业员工压力缓解的探索

(一) 开展背景

针对上述民营企业员工面临的压力与需求,笔者通过综合的评估分析,采用小组工作的方法介入员工压力缓解的问题,在增能理论和社会支持网络理论的指导下,致力于通过专业化个性化的小组介入,缓解员工职场压力,增强企业员工之间的交流,促进员工之间的互助;提高对企业的归属感和信任感,更好的融入职场,更高效地开展工作,激发个人的潜能。笔者利用小组成员的社会支持网络帮助其缓解压力,协助服务对象构建和巩固社会支持网络;协助员工正确认识压力,分析压力产生的原因和影响因素,帮助企业员工正视压力,改变非理性认知。提高抗压能力,掌握个人缓解压力的方法和技能,改善企业员工的困境。在小组工作者的带领下,引导小组成员进行互动,帮助其进行压力缓解,破除阻碍个人发展的障碍,重塑对企业的信心,激发对工作的热情,增强企业员工的归属感。更好的认识自己,寻找自己。

(二) 介入过程与评估

笔者秉持自愿报名参与的原则,首先采用问卷调查的方法,在充分了解企业员工参与意愿的基础上,进行压力水平测试,对现阶段压力数值较高的企业员工,进行综合评估,最后选取10位符合要求的企业员工参与到本次研究小组中。本研究共计开展五次小组活动,分别从小组建立、小组关系的形成和发展、压力问题分析、解决问题缓解压力和增能等角度,针对压力缓解小组成员的情况开展针对性的介入措施,在介入过程中重点关注小组成员参与活动的积极性、小组间的人际交往情况、对小组的认同感以及压力缓解情况等。

在小组开展初期,虽然小组成员来自于同一家企业,但分属于不同的部门,成员在工作中的交流活动有限,彼此之间的关系较为陌生。通过第一次小组活动的破冰,使小组成员相互认识,对彼此的基本情况有一定的了解。小组关系的建立为后续活动的开展提供了良好的基础。在第二次小组活动中,小组成员互动进一步增加,在活动中加强了小组间的交流,小组成员之间可以互相取长补短,发现他人身上的闪光点,相互学习,共同进步成长;同时有利于增强小组的凝聚力,提高小组成员的归属感。

在小组活动中期,对小组成员的压力问题进行探究,围绕小组成员压力产生的原因,影响压力的因素,以及解决压力的办法等进行小组活动,通过了解,企业员工的压力与工作强度、人际关系、家庭和社会等因素密切相关。小组工作者通过引用理性情绪疗法的方法,帮助小组成员学习转变非理性信念的方法,在遇到压力等问题时及时解决问题。通过掌握缓解压力的方法和在小组中的学习,小组成员的状

态得到一定程度的改善,在工作中更加的积极,能够主动联系社会支持网络的资源,处理好人际关系问题,平衡好工作与生活的矛盾冲突。

在小组活动后期,对小组成员进行增能训练,鼓励每个人发挥自己的优势,小组成员也主动敞开心扉,接纳自己与他人,生活中更加热情,及时调适自己,使自己保持正向的情绪状态。在最后一次小组活动中,小组成员已经形成了紧密的人际交往关系,无论是在生活还是工作中,交流的频率增加;同时通过自己的行为去影响他人,带动身边更多的人保持良好的工作、生活态度,缓解工作压力。

通过小组成员的反馈和小组前后测数据分析,小组成员的压力状况得到缓解,并可以及时调适自己,用合适的方法进行自我压力缓解;同时对待工作更有信心,工作中的畏难和抵触情绪明显下降,在工作中的获得感、价值感得到体现。能够利用好身边的资源,更加积极主动地与家人、朋友、同事等交流,拓展自己的社会交往网络。

四、总结与反思

在本研究实务过程中,小组工作者与成员之间信任关系建立难度较大;相对于小组成员,小组工作者属于陌生人,且对企业了解较少,小组工作者最初进入小组无法取得小组成员足够的信任,在小组过程中需要不断地磨合和实践,建立起对小组工作者的信任。在企业员工对社会工作者缺乏了解和信任的情况下,问卷调查和后续工作的开展都会遇到障碍。社会工作者在今后的工作中,要重点关注信任关系的建立,加强社会工作者与服务对象的关系构建,让服务对象更加了解和信任社会工作者,使更多的人感受到社会工作的价值和意义。

企业对社会工作服务的认知有限,使本研究在开展过程中面临诸多障碍;企业社会工作是企业工作与企业进行结合的产物,是一种新兴的领域,社会对企业社会工作的认知和了解有限,还在发展的过程中,企业社工通过对企业员工或员工的家庭和子女等开展服务,实现社会、企业和员工的共同发展。企业社会工作还在探索发展中,许多企业对社会工作的效果还保持怀疑态度,社会工作者在实践过程中还需要付出更多的精力,获取企业员工和企业的认可。在小组开展过程中,也需要企业相关部门的配合,比如提供合适的场地、人员保障、物资保障等,否则将会影响小组的开展效果。

现阶段关于企业社会工作方面的研究较少,社会对企业社会工作的关注和了解还存在不足,社会工作机构多以项目合作的方式与企业工会进行合作,服务周期较短,后续的服务跟踪评价工作容易缺位,在市场发展和竞争过程中,无法达成长期的合作关系。企业社会工作领域内具有稳定的服务对象、明确的服务需求、持

续的资金支持等优势条件,这些优势条件为企业社会工作发展提供了良好的发展环境;越来越多的企业工会开始认识到企业社会工作发展的前景,也愿意为企业员工提供更高质量的工作环境,关注企业员工的压力缓解问题,并引入相关工作计划,招募专业的企业社会工作者,为企业社会工作在企业内部的发展推进注入活力,企业社会工作者可以应用个案工作、小组工作等多种方法与企业进行深度合作对接,从员工福利保障、权益保护、素质提升、企业发展规划等更多的方面去探索,挖掘更多的服务领域,实现企业和员工的共同发展。

参考文献:

- [1] 袁妙婷. 增权视角下民营企业工会社会工作的实务研究[D]. 广东: 华南理工大学, 2021.
- [2] 梁旭. 通过国有企业工会组织购入企业社会工作的探索[J]. 中外企业文化, 2021(01): 99-100.
- [3] 范泽伟. 社会工作视角下国有企业工会新型工作模式研究[D]. 内蒙古: 内蒙古师范大学, 2020.
- [4] 意拉拉图. 社会工作视角下员工情绪管理问题研究[D]. 内蒙古: 内蒙古师范大学, 2022.
- [5] 高艺文. 企业社会工作介入员工增能研究[J]. 现代商贸工业, 2021, 42(7): 53-54.
- [6] 陈燕, 贾明航. 企业社会工作助推民营企业发展的探究[J]. 黄冈职业技术学院学报, 2021, 23(3): 63-66.