

人事制度改革下硕博学历行政人员心理健康研究

李晓彤

铜仁学院, 贵州 铜仁 554300

摘要: 人事制度改革深刻影响行政领域格局, 硕博学历行政人员作为特殊群体备受瞩目, 本研究聚焦于此背景下其心理健康问题, 深入剖析影响因素, 涵盖职业发展焦虑、工作压力过载、角色认同困境及人际关系挑战等。进而提出一系列针对性策略, 包括加强心理健康重视度、优化职业发展规划指导、提升工作技能与压力应对培训、构建多元沟通与反馈渠道以及倡导健康生活平衡理念, 力求为维护这一群体心理健康、提升行政效能提供有力支撑。

关键词: 人事制度; 硕博学历; 行政人员; 心理健康

Research on the Mental Health of Administrative Staff with Master's and Doctoral Degrees under Personnel System Reform

Li,Xiaotong

Tongren University, Tongren, Guizhou, 554300, China

Abstract: The personnel system reform has profoundly impacted the administrative landscape, with administrative staff holding master's and doctoral degrees drawing significant attention as a distinct group. This study focuses on their mental health issues in this context, conducting an in-depth analysis of influencing factors, including career development anxiety, excessive work pressure, role identity dilemmas, and interpersonal challenges. Furthermore, it proposes targeted strategies such as enhancing awareness of mental health, optimizing career development guidance, improving work skills and stress management training, establishing diversified communication and feedback channels, and promoting a healthy work-life balance philosophy. These measures aim to provide robust support for safeguarding this group's mental health and enhancing administrative efficiency.

Keywords: Personnel system; Master's and doctoral degrees; Administrative staff; Mental health

DOI: 10.62639/sspse03.20250103

引言

在当今社会人事制度改革作为推动各行业发展的关键力量, 正以前所未有的深度和广度影响着行政人员的工作与生活, 随着改革的不断推进, 行政工作的要求日益提高, 对行政人员的素质也提出了更高的标准, 硕博学历行政人员作为其中的高学历群体, 正逐渐成为行政工作中的重要力量, 在享受高学历带来的优势的同时, 他们也在人事制度改革的浪潮中面临着诸多挑战。这些挑战不仅来自于工作任务的加重、竞争压力的增大, 还来自于职业发展的不确定性、角色定位的模糊等多方面。这些因素相互交织, 对硕博学历行政人员的心理健康产生了不可忽视的影响, 关注这一群体的心理健康状况, 不仅与其个人的职业发展和生活质量有着重要影响, 也对提高行政工作效率、优化行政队伍建设具有重要意义, 因此深入研究人事制度改革下硕博学历行政人员的心理健康问题, 具有极其重要的现实紧迫性和深远的理论价值。

一、人事制度改革下硕博学历行政人员心理健康影响因素

(一) 职业发展焦虑

人事制度改革带来的职业晋升路径调整, 让

硕博学历行政人员陷入焦虑漩涡。一方面, 改革后晋升标准更加多元化, 学术成果不再是唯一敲门砖, 综合管理能力、项目实操经验等权重增加, 使得习惯以学术优势立足的他们, 必须在全新赛道上重新起跑。他们担忧在新规则下, 过往的学历积累难以转化为职业晋升助力, 害怕陷入“高学历、低晋升”的尴尬境地。另一方面, 改革催生的岗位竞争愈发激烈, 同层级、同学历的人员竞争有限岗位, 残酷的竞争氛围让他们时刻紧绷神经, 长期处于对未来职业走向的不安之中, 严重影响心理健康。

(二) 工作压力过载

伴随改革, 行政工作范畴急剧拓展, 对硕博学历行政人员的工作要求达到新高度。他们不仅要应对传统行政事务, 如公文处理、会议组织, 还需承担起诸如政策研究、创新项目推动等专业性更强的任务。繁多的任务堆积如山, 且每项任务都有严格时间节点, 为赶进度他们不得不频繁加班, 打乱正常生活节奏。同时, 高学历背景使得上级与同事对其寄予厚望, 工作容错率极低, 稍有差池便可能遭受质疑, 这双重压力如同沉重枷锁, 让他们身心俱疲, 心理负担日益加重。

(三) 角色认同困境

进入行政岗位的硕博人才, 往往在学术领域钻研多年, 形成了浓厚的学术思维与研究习惯。

(稿件编号: SE-25-3-1001)

作者简介: 李晓彤(1993-), 女, 山东省临沂市, 硕士研究生, 铜仁学院艺术学院学生科科长, 兼职心理辅导员, 讲师, 研究方向: 音乐教育、学生资助、心理健康教育。

人事制度改革后, 行政工作愈发注重实干与落地, 强调从学术理论迈向实际操作快速转换。这使得他们在日常工作中常常陷入迷茫, 一方面难以割舍学术研究情结, 觉得行政琐事“大材小用”; 另一方面, 又因不能迅速适应行政工作风格, 在团队协作、事务执行中遭遇瓶颈, 导致自我认同与外界期望产生冲突, 对自身角色定位模糊不清, 进而引发内心的焦虑与困惑, 干扰心理健康。

(四) 人际关系挑战

改革促使行政部门内部结构重组, 新老员工面临重新磨合, 硕博学历行政人员身处其中亦不能幸免。他们因高学历自带“精英光环”, 容易在不经意间与同事产生距离感, 引发部分同事误解甚至嫉妒。在团队合作项目中, 沟通不畅、协作乏力的问题时有发生, 他人的不理解、不配合让他们倍感孤立。此外, 与上级领导相处时, 由于思维模式差异, 在汇报工作、接受指示环节也容易出现偏差, 影响工作推进与领导评价, 这些复杂人际关系带来的挫败感, 持续侵蚀着他们的心理健康。

二、人事制度改革下硕博学历行政人员心理健康策略

(一) 加强行政管理人員心理健康重视度

在人事制度改革持续深化的当下, 硕博学历行政人员这支特殊队伍的心理健康维护已刻不容缓, 加强其心理健康的重视度, 需从多层面协同发力, 在组织层面, 行政单位要将心理健康保障纳入人事制度改革的整体规划之中, 随着改革推进, 新的岗位职责、考核标准相继出台, 单位应前瞻性地预估这些变革对硕博学历行政人员心理的潜在冲击。为此, 专门设立心理健康专项预算, 用于定期邀请专业心理咨询团队开展针对性的心理测评与辅导讲座。针对硕博群体擅长深度思考、对新知识接受度高的特点, 设计专属的心理健康课程, 内容涵盖压力应对、职业倦怠预防、角色转换调适等, 以帮助他们在改革浪潮中稳住心态。同时, 建立员工心理健康档案, 动态追踪记录, 尤其是关注在改革关键节点, 如岗位竞聘前后、新政策推行初期, 这些人员的心理变化轨迹, 以便及时发现问题并精准干预。

从领导层面来说, 管理者要具备敏锐的“心理洞察力”。人事制度改革使得工作节奏加快、任务分配变化, 领导身处一线指挥, 应留意硕博学历下属的细微情绪波动。鉴于这一群体自尊心较强、追求自我实现的特性, 领导不宜单纯以命令式口吻布置任务, 而是在沟通任务目标时, 注重倾听他们的想法与担忧, 给予充分表达的机会, 让他们感受到尊重。例如, 在分配涉及跨学科、创新性强的行政任务时, 提前与具有博士学位、专业知识深厚的下属交流, 了解其知识储备能否胜任, 探讨可能遇到的困难, 共同制定解决方案, 使他们认识到领导重视自身专业优势, 减少因任务不明或感觉不被认可产生的焦虑。

在同事群体层面, 营造包容互助的工作氛围对呵护硕博学历行政人员心理健康至关重要。人事制度改革促使人员流动、岗位重组, 团队协作

更加紧密但矛盾也可能增多。同事们应认识到硕博同事为团队带来的高知识附加值, 在日常工作中, 主动分享行政实操经验, 帮助他们弥补实践短板; 当看到硕博同事因改革带来的压力陷入困境, 如在新考核机制下对绩效评定焦虑时, 及时给予安慰与鼓励, 而非冷嘲热讽。通过多轮次的团队建设活动, 打破学历隔阂, 让硕博学历行政人员真正融入集体, 在温暖、互助的环境中缓解心理压力, 增强面对人事制度改革的心理韧性。只有全方位提升对硕博学历行政人员心理健康的重视程度, 才能确保其在人事制度改革的浪潮中保持良好心态, 充分发挥高学历优势, 为行政工作注入源源不断的创新活力。

(二) 优化职业发展规划指导

人事制度改革下硕博学历行政人员面临着独特的职业发展机遇与挑战, 优化对其的职业发展规划指导, 深入剖析人事制度改革带来的结构性变化是基础, 改革往往涉及岗位设置的调整、职责权限的重新划分以及晋升标准的革新。对于硕博学历行政人员而言, 以往凭借深厚学术功底便能在传统行政晋升路径中崭露头角的模式已被打破。如今, 除学术素养外诸如项目管理能力、跨部门协作技能以及政策落地执行水平等综合素质被纳入核心考核范畴, 例如, 一些地区的人事制度改革推行“竞聘上岗+综合评定”模式, 要求竞聘者不仅要有高学历背书, 更要能在过往工作中展现出卓越的领导团队完成复杂项目的实例, 这就使得硕博人员必须重新审视自身优势与短板。

基于此构建个性化的职业发展规划辅导体系, 一方面, 借助专业的人力资源测评工具, 全面评估硕博学历行政人员的性格特点、专业知识深度与广度、创新及应变能力等, 挖掘其潜在优势, 比如, 一位管理学博士进入行政部门, 测评发现其在组织变革管理方面具有突出潜能, 结合改革后单位对流程优化项目的需求, 为其规划一条从参与小型流程改进项目起步, 逐步成长为单位流程再造核心领导者的职业路径。

另一方面, 开展针对性的培训与实践锻炼, 根据人事制度改革导向, 针对新纳入考核的关键能力点, 组织专项培训课程, 如针对大数据分析在政策决策中的应用需求为有数理背景的硕博人员提供进阶数据分析培训, 助其掌握前沿分析工具; 同时, 安排其参与实际项目, 积累实战经验。以某城市推行智慧城市建设相关行政工作为例, 选派具备信息技术相关硕博学历的人员参与项目前期调研、方案设计与落地实施全流程, 让他们在实战中成长, 提升综合竞争力, 契合人事制度改革下的职业发展要求。

建立动态跟踪与调整机制, 人事制度改革并非一蹴而就, 政策法规、工作重点持续更新, 定期回访硕博学历行政人员, 了解其职业发展进程中的困惑与新需求, 依据改革动态及时优化职业规划。倘若改革后对绿色环保政策研究岗位需求激增, 对于环境科学专业的硕博行政人员, 适时调整其发展方向, 加大相关课题研究参与度, 确保职业规划始终与改革大势同向而行, 让他们在变化莫测的行政职场中找准航向, 保持积极进取

的心理状态, 为个人成长与单位发展注入动力。

(三) 提升工作技能与压力应对培训

从工作技能提升维度来看, 人事制度改革带来了一系列全新的工作内容与流程, 随着数字化政务的大力推进, 数据分析、信息管理系统操作等技能成为行政人员的必备本领。对于硕博学历行政人员, 他们虽有深厚的学术积淀, 但在这些实操技能上可能存在短板。例如, 在运用大数据分析工具为政策制定提供精准依据时, 拥有文科背景的博士可能会对复杂的数据模型搭建和算法应用感到棘手。此时, 单位应组织系统且有针对性的培训课程, 邀请业内资深专家进行授课, 从基础的数据录入、清洗, 到进阶的数据分析方法与可视化呈现, 进行全方位教学。同时, 结合实际行政工作案例, 开展模拟项目训练, 让他们在实践中熟悉并掌握这些技能, 确保能高效应对人事制度改革催生的新工作需求。

压力应对培训方面, 人事制度改革带来的竞争加剧、职业发展路径的不确定性, 给硕博学历行政人员造成了巨大心理压力, 他们往往对自身有着较高期望, 在面对改革冲击时, 焦虑、沮丧等负面情绪更易滋生。鉴于此, 压力应对培训需双管齐下。一方面, 引入专业的心理学知识讲座, 讲解压力产生的生理和心理机制, 让他们明白自身情绪变化的根源。例如, 通过介绍“压力荷尔蒙”皮质醇的分泌规律, 帮助他们识别压力信号, 提前做好心理调适。另一方面, 开展诸如冥想、正念减压、情绪释放疗法等实操性训练。考虑到硕博群体较强的学习领悟能力, 培训师可以深入讲解这些方法背后的科学原理, 引导他们将之融入日常工作生活。比如, 每天工作间隙安排 15 分钟的冥想练习, 帮助他们放松身心, 清除杂念, 以更好的状态回归工作, 从容应对人事制度改革带来的重重压力, 守护自身心理健康。

(四) 构架多元沟通与反馈渠道

在人事制度改革的过程中, 硕博学历行政人员所处的职场生态正经历着深刻变革, 新的岗位竞聘规则、职责重塑以及绩效考核方式, 如同层层涟漪, 打破了原有的工作秩序与人际平衡。内部而言, 搭建全方位的沟通桥梁至关重要, 利用数字化办公平台优势, 开辟专门的“人事制度改革交流专区”。在这里, 硕博学历行政人员可以随时就改革中的细则疑问、岗位适配问题发起讨论。例如, 当新的竞聘方案出台, 涉及学历、工作经验、项目成果等多维度计分, 他们便能公开交流如何精准定位自身优势, 争取心仪岗位。人力资源部门安排专人入驻专区, 实时答疑解惑, 确保信息对称, 避免因误解产生不必要的心理负担。

组织常态化的跨层级沟通会, 鉴于硕博人员思维活跃、见解独到, 在会上鼓励他们直接向领导反馈改革实施过程中的痛点, 无论是繁琐流程的精简建议, 还是团队协作的磨合问题。领导认真倾听并给予回应, 这种双向互动既能让管理层及时掌握基层动态, 又给予硕博人员被重视之感, 化解因层级隔阂导致的沟通不畅焦虑。而且, 通过分享不同部门在改革中的成功经验, 拓宽其应

对变革的思路, 增强心理韧性。向外拓展, 建立与外部同行情报互通机制同样关键。鼓励硕博学历行政人员参与行业论坛、研讨会, 与其他单位经历类似改革的同行交流心得。在这些场合, 他们可以了解到不同地区人事制度改革创新举措与应对技巧, 如有的单位如何巧妙平衡学术型与实干型人才晋升路径, 为自身职业发展提供借鉴。

(五) 倡导健康生活平衡理念

从制度层面助力生活平衡落地。人事制度改革不应仅仅聚焦于工作效能提升, 还需将员工生活质量纳入考量范畴。单位可根据硕博人员工作特性, 优化弹性工作制度。鉴于他们常需参与深度政策研究、复杂项目攻坚, 此类任务耗时且需高度专注, 允许其在任务周期内自主安排工作时段, 只要确保关键节点按时交付成果即可。例如, 在筹备大型政务会议期间, 有博士学位的会务统筹人员可依据资料收集、议程设计等环节进度, 灵活调配白天与夜晚工作时间, 避免连续高强度加班, 确保有精力照顾家庭日常、维系亲情纽带, 实现工作与生活的初步协调。

另一方面, 文化氛围营造不可或缺, 组织开展各类丰富多元的业余活动, 依托硕博群体求知欲旺盛、兴趣广泛特点, 成立读书俱乐部、艺术创作社团、户外探险小组等, 这些活动既能成为其释放工作压力的出口, 又能满足其精神文化追求, 以读书俱乐部为例, 每月共读一本经典著作, 涵盖管理学、社会学、文学等多领域, 让其在阅读分享中跳出行政工作思维局限, 舒缓因改革带来的紧绷神经, 同时, 定期举办健康生活主题讲座, 邀请专家剖析身心关联, 传授时间管理、精力管理妙招, 引导其认识到健康生活方式并非遥不可及, 而是融入日常点滴就能达成, 逐步在单位内部形成珍视生活品质、推崇劳逸结合的文化风尚。

三、结束语

综上所述, 人事制度改革是时代发展必然趋势, 关注硕博学历行政人员的心理健康, 不仅关乎个人成长与生活质量, 更与行政工作的持续优化紧密相连, 通过实施上述策略, 期望能为他们营造良好心理生态, 助力其在改革浪潮中化解压力、找准方向, 充分发挥高学历优势, 为行政事业注入创新活力, 推动人事制度改革向纵深发展, 实现个人与组织的双赢共赢。

参考文献:

- [1] 杜碧辉. 民办高校行政管理人员心理资本现状及干预研究[J]. 兰州职业技术学院学报, 2024, 40(06): 35-38.
- [2] 马倩, 张敬慧. 基层行政管理人员精神卫生知识知晓率、对精神疾病态度与其焦虑情绪的关系[J]. 济宁医学院学报, 2024, 47(01): 41-45.
- [3] 王统娟. 高职院校行政人员焦虑心理与对策[J]. 办公自动化, 2021, 26(15): 32-34.
- [4] 徐浪, 王统娟. 高职院校行政管理人员焦虑心理成因探究[J]. 公关世界, 2021, (13): 127-128.
- [5] 李富荣. 高校行政人员心理失衡的危机及干预对策[J]. 山西大同大学学报(自然科学版), 2020, 36(05): 113-116.
- [6] 欧阳焯童, 张东凯, 赵裕杰. 公共行政心理在行政管理中的作用探究[J]. 农家参谋, 2020, (14): 293.