

地勘单位人员不良情绪分析与心理疏导对策研究

作者：福建省 121 煤田地质勘探队 林明辉

[摘要] 地勘单位人员存在不良情绪，既有主观原因，也有客观原因。都需要心理疏导和帮助。对地勘单位人员进行心理教育和疏导需要把握四个关节“点”。即：抓准“敏感点”；抓好“支撑点”；抓住“结合点”；抓牢“着力点”
[关键词]地勘人员；不良情绪；心理疏导；对策

不良情绪是指一个人对客观刺激进行反映之后所产生的过度体验。无论人们对客观刺激抱有什么态度，自身都会直接体验到，体验是情绪的基本特征。消极的情绪体验都属不良情绪的范畴，但如果消极体验是一时性的、短暂的，其对当事人的身心及工作不会造成大的损害，若消极体验长期存在，其危害性则是不容忽视的。

一、地勘单位人员不良情绪的表现

地勘单位作为社会群体中一个特殊层次，既有社会心理发展的共性趋势，又有其职业定向的个性特征，其不良情绪可归纳为六种：

1、攀比

攀比心理，就是不同的人、不同的单位和地区之间，在各自主观设定的一条均等线上，自发地从各个方面作比较而产生的差别感。目前，地勘单位职工攀比心理主要表现为工资问题。一个最简单的例子是两个不同单位的人走到一起会不约而同的谈到这个话题，通过互相的炫耀与攀比，不论结果怎样，他们之间是只能听到对方单位的好处，而看不到对方单位的不足之处，之后就是添油加醋般的互相宣传，这就成为导致职工出现不良情绪的直接导火索。

2、猜疑

猜疑心理，就是无中生有起疑心，对人对事不放心。职工一般思想比较单纯，往往从事物的表层看问题，因此容易在以下时机产生猜疑心理，并由此产生无根据的猜测。当发展进步遇到挫折时，愿望不能实现，便容易联想到以前发生过的事，疑心某某跟自己过不去。当受到领导批评时，总想知道是谁向领导打的小报告，于是，疑心同时要求进步的同事拆台，疑心与自己竞争的人使绊子，疑心与自己有过节的人伺机报复等。当与比较熟悉但交往不深的领导相处时，稍有人对自己有一丝异常，就猜疑是对自己有成见。

3、压抑

压抑在心理学上专指个人受到挫折后，不是将变化的思想、情感释放出来，而是将其抑制在心头，不愿承认烦恼的存在。地勘单位是一个工作环境极为艰苦而又单调的群体，一些性格内向、好虚荣的职工承受不了艰苦环境和单调乏味工作，或工作和生活遇到挫折时，就会把各种不愉快的事情抑制在心里，表现出情绪低落、行动缓慢、语言减少，严重者出现精神分裂症。



4、挫折

挫折亦称挫折心理，是指当个人从事有目的的活动时，在环境中遇到障碍或干扰，其动机不能获得满足时的情绪状态。俗话说“不如意事常八九”，现实社会充满各种矛盾，客观事物又千变万化，人们要达到目标往往不能一帆风顺。所以，人人都随时可能遇到挫折。有的挫折短暂，有的挫折持久，有的挫折轻微，有的挫折严重。总结各类挫折情绪，积极反应是冷静分析，百折不挠，直到达到最终目的；不良反应是失望伤心，一蹶不振，甚至破罐子破摔，难以自拔。不良情绪的职工在工作中往往效率低下、差错事故增多，使整体绩效下降、运行成本增加，甚至发生悲剧事故。

5、自卑

自卑是一种过多地自我否定而产生的自惭形秽的情绪体验。自卑感人人都有，当自卑达到一定程度，影响到生活学习和工作的正常进行时，就成了心理疾病。自卑心理主要来源于心理上的消极自我暗示，如在进步问题上受挫、生理上的某些缺陷、对自己身份和社会地位的估价过低，对自己素质评价失衡等。由于受传统观念的影响，不重视地质人员的人比比皆是，尤其在当今社会，人们普遍认为地质队工作条件差、社会地位低。面对这样的事实，一部分职工产生了自卑心理，在他们的心目中，干地质这个工作是个苦差，和一般的相比，付出的多，回报的少，从事地勘工作毫无成就感和光荣感。

6、困惑

困惑心理就是左右为难，遇事不知怎么办的一种心理状态。职工的困惑心理主要来自于处理人际关系、决定个人前途、处理婚恋等问题中的忧虑。随着社会的发展，地勘单位的发展要顺应这个社会趋势，可能就会采取一些措施来加快地勘单位的改革和改制步伐，比如实行的竞争上岗，优胜劣汰，以及劝说部分职工的买断或内退。这让一部分职工不理解单位的做法，认为单位没有理由不要自己，以至于做出一些傻事。尤其是随着大量年轻人涌入到单位，这就与单位中原有职工产生了竞争，年长的人认为年轻人没有工作经验，不足以胜任自己的工作，单位强制要求自己内退是没有道理的，由此产生困惑情绪。

二、疏导化解的方法

地勘单位人员存在上述不良情绪，既有主观原因，也有客观原因。无论那一种原因，都需要疏导和帮助。因此，做好地勘单位人员的心理教育疏导工作，已成为提高地勘单位人员全面素质、加强队伍战斗力建设不可或缺的基础性工作。对地勘单位人员进行心理教育和疏导需把握四个关节“点”。

1、抓准“敏感点”

心理和谐体系是一个开放的多元系统，它与自然环境、生活水平、文化背景、教育体系等紧密联系。因而，必须积极深入基层、深入实际，摸清地勘单位职工的心理状况，把握心理敏感点，有针对性地开展心理教育和疏导工作。

(1) 要在严格的集体生活与个人不同的行为习惯的矛盾中，积极引导职工形成良好的集体心理品质。集中统一是地勘单位集体生活的重要特点，是地勘单位战斗力的重要体现。近年来，地勘单位吸纳了一大批刚刚走出校园的大学生和社会青年，缺少社会生活的锻炼，并且是日趋增多的独生子女，自理和自制能力弱，经常会出现不适应人际矛盾，造成心理紧张、身心疲惫。心理教育和疏导工作，就要突出做好心理“减压”和“变压”的工作，增强心理适应和人际磨合。激励职工挑战自我，自觉经受严格生活的锻炼，矫正行为偏差，培养积极进取、团结协作、作风顽强、士气高昂的集体心理品质。

(2) 要在繁重的生产任务与职工心理承受力的矛盾中，积极引导职工建立应对恶劣场景的心理承压屏障。地勘单位的工作性质是点多、线长、面广，高度流动分散，经常要面对严寒酷暑、高原缺氧、沙漠戈壁、单兵作战、独闯市场。职工家庭则两地三地分隔，甚至相距千百里之遥；职工受社会上各种复杂因素影响的机会和可能越来越大，各种思想问题和突发情



况都有可能出现。作为地勘单位的心理教育和疏导工作，帮助职工尽快克服心理障碍，消除心理阴影，建立起心理承压屏障，才能引导职工的不健康心理逐渐转向正常，防止诱发心理疾病，防止引发事故案件，为地勘单位培养“四特别”的优秀群体提供精神保证。

(3) 要在政治实践与职工理想化政治心理的矛盾中，积极引导职工走向政治成熟。广大职工对地勘单位的理解和预期大多是正面和积极的，展示个人能力、干出好成绩是职工共同的心理追求。而现实常常出人意外：一是在职工政治心理较敏感的职务晋升、评先评优、年终考核等事情上，有时受到干部素质的制约和人情关系的干扰，出现个人预期与现实的差异，出现有失公平、公正的现象，导致职工心理失落和失衡，出现抑郁、沮丧、不满、对抗等情绪，严重时会影响到职工的社会信仰和价值观形成。二是地勘单位的改革必然涉及到职工的切身利益，在所难免的会产生职工的情绪变化、思想波动。这就需要深入到职工中去多了解情况，要信任职工，让他们感受到单位对他们的关注之情、关心之情，支持他们大胆工作，放开手脚，在施工生产中发挥各自的特长，体现自己的价值。

2、抓好“支撑点”

要将不良情绪消灭在萌芽状态，需要广大基层干部更多地给予关注。基层干部要能与普通职工打成一片，要能走进普通职工生活，能贴近职工思想，了解职工痛苦所在，面对面地进行情绪疏导，而绝不能动辄以下岗、走人等手段威胁或强迫职工接受自己的说法。最好能在取得谅解的同时共同促进工作，只有这样，才能将人心凝聚一起，才能调动职工的工作主动性，才能真正将人性化管理落到实处！因而，区分层次、把握重点，突出抓好干部骨干的心理建设，提高综合素质，是地勘单位开展心理教育和疏导工作的重要支撑点。

(1) 塑造威信，增强自身吸引力。威信是构成思想工作者吸引力的最基本因素，同样一句话，出自威信不同的两个人之口，其影响和效果肯定是不同的，其根本原因就在于，思想工作者的个人品质、人格魅力不同。个人品质好，与工作对象关系亲密，就拥有较大的权威性和可信度。可见，思想工作者具有了威信，在认识上，能促进工作对象确信其传递信息的正确性，从而自觉地、主动地接受教育，执行要求；在情感上，能使工作对象乐于接受思想工作者的影响，从思想上改变原有的愿望。

(2) 加强学习，丰富心理学知识储备。要把学习掌握心理知识作为基层干部的必修课，把会开展心理教育和疏导工作作为干部的基本功，把运用心理知识提高管理教育水平作为重要课题。把心理学知识学习纳入基层干部学习教育计划，作为检查考核的重要内容，利用干部晋职培训、工作会议、集训等方式，着力提高干部的心理学素养，学会分析心理现象，解决常见心理问题，成为消除职工不良情绪的“有心人”和“明白人”。

(3) 换位思考，提高心理疏导能力。要真正做到心理换位，一方面，思想工作干部必须熟悉对方，了解对方的生活、工作、学习和他们的心理状态。另一方面，沟通是情绪的转移，思想工作干部对工作对象及时沟通思想认识，及时发现心理困扰问题，科学教育疏导，给予帮助和化解。

3、抓住“结合点”

职工良好的认知、行为和意志品质，是可以通过日常培养而改善的。心理教育和疏导不能搞纸上谈兵，应紧密结合职工的工作和生活实践，加强心理训练，培养良好的心理品质和免疫力。

(1) 结合心理行为模拟训练，锻造职工良好的心理应变承受力。结合工作实际，创设未来心理遇困的情境，进行模拟训练，培养职工良好的认知品质，以加速心理应激成熟过程。通过对职工心理行为的训练，使职工在不断的模拟考验中磨练心理的调适能力，及时跟踪辅导和解决职工的思想困惑和心理障碍。

(2) 结合个别心理辅导和疏导，加强职工抗挫折能力的训练。生活并不是一帆风顺的，在人生的道路上，不顺心的事情是不可避免的。职工由于入党、职务晋升、业务学习、恋爱等



达不到预期，往往产生受挫、沮丧、自卑等心理，心理教育和疏导在及时有效地帮助职工化解心理困扰时，要不断提高标准，调整目标，与经常性思想工作相融合，注重培养和提高职工承受能力和抗挫折能力，降低身心应激水平，使职工每经历一次心理挑战，心理素质就有新的进步。以便使职工在将来面对挫折时，能从容应对，保持顽强的斗志。

(3) 结合日常管理和完成中心任务，加强职工意志品质的训练。要把抓日常养成、抓重大活动、重大任务完成的过程，作为培养良好作风，锻炼意志品质的过程。通过严格管理、严格要求，循序渐进地培养职工的自觉性和自制力，通过艰苦环境和完成重要工作、生产任务的实践考验，锻炼职工的果断性和坚韧性，通过不断地调整目标，提出要求，克服困难，培养职工特别能吃苦，特别能战斗的精神。

(4) 结合文化体育活动，培养职工乐观开朗的个性。地勘单位在几十年的发展进程中，积淀了许多优秀的文化元素，为地勘单位的发展注入了无限的血液。文化体育活动具有强健体魄、提高文化素养、调适心理压力的多种功能。使心理郁闷的职工在积极向上的文化体育活动中开阔心胸，改变孤僻的个性；使人际交往困难的职工通过健康活泼的文体活动增强自信，学会沟通和交流。要针对职工反映出的心理问题，不断丰富文化体育活动的内容和形式，比如开展歌咏、读书、兴趣小组活动，进行放松训练，音乐欣赏、球类比赛等，指导职工学会调适心境心态，情绪情感，达到愉悦身心，陶冶情操的目的。

4、抓牢“着力点”

心理教育和疏导工作，要坚持从实际出发，遵循职工心理发展和变化规律，积极拓宽思路，创新方法，准确把握心理疏导和教育工作的着力点。

(1) 抓好心理学知识的普及。学习掌握必备的心理学知识，是着力提高地勘单位职工的自我调适能力和职工之间心理互助能力的前提条件。通过充分使用好教材和读物，利用信息网络、板报宣传栏、举办心理知识讲座等途径，大力普及心理问题产生、调适、预防等知识。有条件的单位坚持政工干部每月一课，长抓不懈，切实增强职工心理调节、心理调适、心理控制的能力。

(2) 优化心理教育的软硬环境。加大对心理教育和疏导工作的资金投入，为职工发放“精神福利”。购置发放一些大众化的心理图书、光盘，订阅心理学方面的杂志等，供广大职工观看阅读，开阔视野，创建浓厚的心理教育和疏导的氛围；通过健全制度，建立辅导中心，开通热线电话，创建互动网站，借助现有办公网络输入各种心理调适知识，供职工自助查询等等，优化资源配置，为广大职工提供全方位、多样化的帮助和服务。同时，要积极优化队伍人际环境和美化生活环境，营造关系和谐、融洽、健康向上的氛围，为职工的心理转变和健康成长提供支持。

(3) 发挥专家解惑答疑作用。专家的讲解，往往能够激发职工探索心理世界的兴趣，对心理教育和疏导工作产生积极的推动作用。有条件的单位，要依托当地有关院校的师资，通过建立协作，培养基层骨干，定期请心理专家给职工进行辅导讲座，解答职工的“疑难杂症”，对职工进行心理疏导和行为引导，给职工们的心理问题来一次大疏通、大排解。

(4) 强化内部心理危机干预。可以设立“心理辅导员”，辅导员由政工干部和优秀班组长骨干担任，帮助职工排解心理问题。还可以设立“心理咨询”信箱，职工的所思、所想、所忧、所虑，都可以通过信件、便条的形式来表达，干部定期收集整理，并有针对性地进行疏导和引导解答职工关心和忧虑的问题，有条件的单位还可以建立一个心理宣泄室或心理行为训练室，让职工们自我宣泄不良情绪，培养职工自我表现调控的能力。

总之，一个优秀的思想工作者，一个优秀的领导者，不仅要做到“解惑释疑”，而且还要用一颗真诚和智慧的心去对待每一个职工，用爱的双手去拨动职工心灵的琴弦，与他们共同弹奏出真善美的旋律。



[参考文献]

- [1] 伍揆祁. 思想政治教育人文关怀论 [M]. 北京: 中国社会出版社, 2007
- [2] 沈壮海, 李岩. 注重人文关怀和心理疏导: 创新思想政治工作的新要求 [J]. 思想政治工作研究, 2008
- [3] 宋劲松, 王滨. 人文关怀: 思想政治教育的创新思路 [J]. 思想教育研究, 2008
- [4] 丁钢, 丁建铭, 沙玉娥. 人文关怀: 大学生思想政治工作的生态链 [J]. 江苏大学学报 (高教研究版), 2004
- [5] 南中帼. 人文关怀: 思想政治教育的生命线 [J]. 教书育人, 2006

