

领导干部存在的心理问题及调适对策

郑爱明¹, 芮媛媛¹, 孟国祥¹, 周亚夫¹, 王兴东², 吴彬江², 冷明祥¹

(1. 南京医科大学医政学院, 2. 南京医科大学纪委, 江苏 南京 210029)

摘要:当今社会, 领导干部作为社会管理的中坚力量, 往往承受的更多、负担更重, 心理压力甚至心理健康问题不可忽视。本文分析领导干部心理压力存在的原因, 并着重提出相应的调适对策。

关键词:领导干部; 廉洁从政; 心理问题

中图分类号: B825

文献标识码: A

文章编号: 1671-0479(2012)03-168-004

当今社会处在信息爆炸、新事物和新思想此起彼伏的快节奏状态, 很多都市人都经常感觉到疲劳、烦躁、焦虑等等。领导干部作为社会管理的中坚力量, 往往承受的更多、负担更重, 心理压力甚至心理健康问题不可忽视^[1]。因此, 研究领导干部心理压力存在的原因, 并提出调适对策, 对提高领导干部心理健康水平, 促进领导干部的廉洁从政具有重大意义。

一、领导干部心理问题的表现

(一) 心理压力较大

目前, 我国正处在一个快速发展的时期, 领导干部一方面要承担重大责任和任务, 处理各种复杂矛盾和问题, 另一方面要面对上级的考核、下级的评价和同行之间的相互比较, 压力之大, 可想而知。长此以往, 会造成精神紧张、心情抑郁或忧虑、遇事心慌、不踏实、失眠多梦。有的领导干部“心重”, 任务一来就给自己心头压块石头, 吃饭睡觉老不踏实, 严重的整夜睡不着觉, 倍受失眠困扰。有的干部容易“心慌”、“怕事”, 对于那些长期在工作强度高、情况复杂岗位上工作的领导干部尤甚。

(二) 心理较易失衡

这种心理失衡首先表现为欲望失衡。欲望是一种心理势能, 包含生理欲望和心理欲望。领导干部欲望失衡主要指心理欲望, 如尊重与被尊重、名利地位的欲求与满足等, 目前最为常见的是权力欲的失衡。少数领导干部无法正确把握权力、地位和名利,

有的则怕手中权力到期, 有的则从权力欲走向经济上的贪欲等。其次是理想与现实失衡。有的领导干部急功近利, 企图一上任就有不俗的政绩, 但有时能力不济, 有时方式方法不对造成结果不理想。想得到而又得不到, 目标走失的情况极易产生空虚、迷茫、挫败等心态。有的干部长期存有“怀才不遇”心理, 自认为不比别人差甚至更强, 为什么人家屡屡得到提拔重用而自己原地踏步, 心理倍感挫折失意。还有的干部因年度考核或民主测评结果不理想而灰心丧气甚至难以自拔。有的通过和亲朋好友或其他群众比职务、比收入、比住房, 感到自己样样不占优势甚至差距较大, 加上来自家庭和社会的压力, 自卑或失衡心理便油然而生。

(三) 心理容易疲劳

这是领导干部中极为普遍的一种心理健康问题, 主要表现为: 一是感到身体劳累。这是典型的生理疲劳, 不少领导干部每天无规律繁重工作, 常常眼睛酸痛发胀, 头痛头昏, 注意力不集中, 记忆力减退, 晚上失眠多梦, 经医院检查又无实质性的病症, 长期处于亚健康状态。在日常工作和干部管理中, 经常听到部分干部发出诸如“最近老走神”, “脑子越来越不顶劲了”之类的感叹或抱怨, 开会时有些干部哈欠连连, 一副心不在焉的样子。二是出现工作厌倦。这是心理疲劳的主要特征, 不少领导干部长期从事单调、重复的公务活动, 产生心理饱和, 工作兴趣和激情减退。有的领导干部因一时或长期得不到班子其他成

基金项目: 2011 年省教育纪检监察学会研究课题“关于构建防腐反腐健康心理机制的研究”的研究成果

收稿日期: 2011-12-06

作者简介: 郑爱明, 男, 江苏泰州人, 副教授, 研究方向为临床心理咨询和治疗, 学校心理健康教育。

员特别是上级主管领导的支持、认可和理解,班子不团结,环境压抑,导致心情憋闷,情绪低落,态度消极,逐渐丧失对所在岗位的兴趣和干好工作的信心决心,发挥不出应有作用。三是诱发心理疾病。由于生理疲劳、心理疲劳,发生心理障碍,诱发各种心理疾病,常见的有人格障碍、焦虑症、抑郁症、精神分裂症和心身性疾病^[2]。最主要的还是持续不良反应所引起的躯体器质性的病变,包括心血管系统、消化系统和内分泌系统等病症^[3]。

二、领导干部心理疾患产生的原因

(一)心理问题认识上的原因

对心理健康认识不足、重视不够。很多领导干部缺乏心理健康的相关知识。有的领导干部认为心理问题完全是能力上的欠缺造成的;有的视心理问题为精神疾病,认为有心理问题就是精神不正常,故对心理问题竭力回避、隐瞒,更不要说积极进行心理自救或寻求专业人士的救助了;有的即使认识到了心理健康的重要性,但在工作和生活中过分强调克制、忍耐,不善于自我调节、自我减压;有的明知道自己有心理问题,但总认为别人都没有出问题我也不能出,不敢暴露自己的思想。

(二)政治压力上的原因

各地区、各单位、各部门,你追我赶,各方面的评比排名次,干部个人升迁与实际绩效相挂钩等,增大了干部“发展”担子的压力;而“领导责任追究制”、“一票否决制”、“绩效评比考核制”等,也使干部“责任”担子的压力骤增。

(三)工作性质上的原因

第一,领导责任、岗位责任以及由此延伸的职责是造成领导干部心理压力的原因之一。领导干部拥有一定的权力,担负着重要的使命,其决策有风险。随着我国各方面改革的不断深入,机关工作日趋规范,各级领导对工作质量和效率的要求也更高,工作标准提高、工作难度加大,领导干部工作压力相应加大。

第二,履职氛围也让领导干部面临压力。一方面是政策执行难。比如机构人事改革,当前改革已进入“深水”区,各种利益关系复杂,矛盾凸显。另一方面是政策配套难。一些政策对某些地区或单位部门来说缺乏系统性和可行性,出现了“头痛医头,脚痛医脚”,执行者解决一个问题牵出其他难题,无形之中有时也会“制造”矛盾,加大了工作难度。

(四)干部自身能力上的原因

领导干部是一个特殊的公众群体,掌握和行使

着公共权力。在此过程中,领导干部的个人素质既包括处理事务的能力,也包括面对生活的态度。它不仅影响到其履职的效果,而且决定着他们如何看待现实的困难和体验到的压力强度。一方面,领导干部的工作能力不足导致心理压力过大。在重大原则面前失去警觉,在复杂问题面前手足无措,在巨大优势面前错失良机,在改革发展面前无所作为。另一方面,自我认识偏差导致心理压力。

(五)社会压力的原因

由于目前我国社会的政治体制、社会机制正处于转型期,领导干部在发展与责任的双重压力下,还要再分出相当大的一部分时间和精力来应对经济社会转型期复杂的矛盾和关系。另外,传统的文化观念、社会环境、竞争环境,都是领导干部心理问题产生的原因。

(六)家庭压力上的原因

一方面,由于特殊的社会角色和工作环境,领导干部无暇顾及家属、子女,甚至个人的正常生活秩序也受到影响,爱情亲情、家庭关系各方面的压力可想而知。另一方面,领导干部往往要面对家庭成员及亲属朋友的各种基于自身权力的合理和不合理的要求,如何平衡工作与亲情的关系也让很多领导干部不堪重负。

三、领导干部廉洁从政的心理调适对策

(一)重视领导干部廉洁从政的心理问题

1. 更新观念,将心理健康教育纳入干部总体培训日程

重视领导干部的心理健康问题。组织上要加强领导干部心理健康知识的教育,把心理健康知识教育作为领导干部培训的一项内容,使广大干部能够正确认识自身的心理特点,掌握解决自己心理问题的方法和技巧,学会自我心理调适,增强自身的心理承受能力。

2. 制定制度,确保心理健康教育落到实处

注重领导干部的心理健康需求,要从制度上规范减轻其心理压力的有效措施。如可实行干部带薪休假制度,减轻领导干部的工作压力和心理压力;定期组织领导干部进行体检,使其及时预防和治疗各种疾病;坚持在机关定期开展文化体育活动,缓解领导干部的紧张情绪,为干部心理健康奠定基础。

3. 多种形式并举,开拓强化心理素质之路

领导干部队伍庞大,水平不一。面对此种情况,应尽快改变我国领导干部队伍心理素质不适应教育事业发展的现状。必须采取多种形式、多管齐下

的对策来强化心理素质的培训。

4. 加强心理素质考查与测评工作

为了推动领导干部心理素质培训工作的深入开展,收到实际效果,各级教育主管部门在一手抓培训的同时,还要一手抓领导干部心理素质的考查与测评工作。以利于心理素质的强化活动步入正规化、科学化、程序化的轨道。

(二)树立正确的价值观,不断提升自身修养

按照需要层次理论,领导干部在生理和安全需要都得到较好满足后,应有意识地把需要定位于高层次的社会需要,即社交、尊重和自我实现的需要。假若领导干部仍沉迷于低层次的需求——追求物质、金钱和享乐,而把自我实现、尊重的需要置之不理,就会导致人格迷失、价值扭曲,也就出现了我们常见的贪污腐败、高官落马等现象。因此,领导干部要从认清和调整自己的需要着手,树立正确的价值观、政绩观,确立为人民服务的人生目标,用远大的理想和抱负激励自己。

(三)有效管理心理压力

1. 正确区分自身压力管理的积极方式和消极方式

积极方式主要是指能够导致积极情绪出现的应对方式,对自己和他人不会造成心理伤害,比如求助、解决问题、合理化、转移和宣泄等。消极方式是指引发消极情绪的应对方式,可能对自身或他人造成心理伤害,比如抱怨、空想、压抑和退避等。领导干部要想有效地管理自身的心理压力,首先就要对自己当前采用的压力处理方式进行自省,深刻分析和认识自己的压力处理方式,区分出哪些是积极方式,哪些是消极方式,并尽可能多地采用控制式的压力处理方式,以维持较高的心理健康水平。

2. 采取认知转变为主,行为调节为辅的压力管理方法

行为调节和认知转变是两种常用的压力管理方法。行为调节是指通过调节自己的外部行为或改变生活和工作环境而使心理压力逐步控制和缓解。研究表明,常见的行为调节方式,比如体育锻炼、文化活动、行为宣泄等,对于放松情绪都有一定的作用。

3. 构建压力管理的整体解决方案

压力管理是一个包含压力源、压力管理方式和压力管理结果的系统过程。构建压力管理的整体解决方案,就是要求领导干部从压力产生、压力管理和结果控制等方面,对自身的心理压力进行全程监控,将压力化解于产生影响之前。领导干部要关注自己的工作压力和生活压力。工作压力是必然的,包括

工作内容、工作要求和履职环境等都会让领导干部产生压力。因此,领导干部要时刻对工作上的压力源有足够的心理准备。压力管理效果,是以情绪的差异来体现的。领导干部可以通过积极情绪和消极情绪的差异,理解处理方法的优劣,不断修正自己的压力处理方式,增强抗压能力。领导干部应以压力处理为契机,不断提升自身综合素质,将压力转变为进步的动力。每位深感压力的领导干部,都应从剖析自身压力应对效果入手,着力设计、实施一套符合自己的压力管理行动方案,培育积极进取的精神状态,共同打造出一个政治坚定、原则性强、清正廉洁、道德高尚、情趣健康的领导干部群体。

(四)优化思维方式,清除假想的难题

领导干部要了解识别非理性思维方式及其影响。非理性思维方式包括:非此即彼、过度概括、绝对化的表达方式^[4]、心理过虑、贬低积极因素、急于得出结论、夸大、情绪化推理,以及贴标签、过分自责。非理性思维方式对领导干部的生活和工作会产生很大影响,领导干部要识别自己经常出现的非理性思维方式,针对性地加以改善和调整,如找出不合理信念,查验事实等。

(五)掌握时间管理的方法

1. 确定生活的重心

在生活中领导干部有太多角色:领导、部下、丈夫(妻子)、父亲(母亲)、子女、师长、朋友甚至“弟兄”哪个都重要,都需投入精力而为之。这正是很多领导干部工作和生活压力的来源:角色冲突,生活重心难以明确。要解决这个问题,必须让自己的价值观清晰起来。作为领导干部,“为人民服务”应该是其基本的价值追求。按照这样的价值追求行事,当遇到利益冲突、角色矛盾时,领导干部才能理智而果断地作出抉择,而不会受到内心挣扎的困扰。

2. 分辨事务轻重缓急

在日常工作和生活中,如何分辨事务轻重缓急是时间管理方法的首要原则,也是成功人士时间管理的主要经验。作为领导干部,应该把主要精力真正用在那些影响和带动全局以及决定组织未来发展的重大事项上,要避免成为事无巨细并试图面面俱到的事务主义者和完美主义者,因为那只会让人忙碌却无所作为。

3. 善于授权

授权来自于充分的信任。善于授权是众多政界、商界人士提高工作效率的秘诀之一。特别对于职位高、责任大、任务重的领导干部来说,事必躬亲不可取,学会授权才是优化管理、缓解压力的法宝。领导

者要有耐心,逐渐培养下属使用授权的能力和技巧。培养得力助手应该成为领导干部修炼领导艺术的重要内容之一。

(六)进行自我暗示,保持积极心态

暗示是一种思维方式,是对人的潜意识进行干预,从而引发个体自我成长的潜能。领导干部在自我暗示中要注意掌握以下三个层次:①语言文字系统的自我暗示。②肢体语言的自我暗示。③环境语言的自我暗示。自我暗示的方法虽然有很多,但是它们有一个共同的特点,就是先进行身体的放松,然后通过积极的内心对话,达到自我暗示的目的。

(七)学习情绪管理的技巧

情绪管理不是简单的心理抑制,更不是表情控制。情绪管理的基础是掌握正确的认知方法。一味地压抑不利于身心健康,但随意地宣泄也不是明智之举,情绪也需要管理^[5]。转移法、幽默法都是领导干部情绪管理的重要方法,工作和生活中应用幽默,可缓解矛盾、调节情绪,给人带来欢笑,征服忧愁和烦

恼,促使你的心理处于相对的平衡状态。

领导干部要努力做到正视心理问题,积极调适,时刻用廉洁治理行为,才能确保廉洁而不误政,才能坚持共产主义理想和社会主义办学方向,着力培养社会主义建设者和可靠接班人。

参考文献

- [1] 李雪梅. 谈谈干部的心理健康与心理调适 [J]. 领导科学, 2008(18):42
- [2] 丁青云. 领导干部心理健康问题及其解决 [N]. 陕西党校报, 2009-04-05(B03)
- [3] 潘虹玮. 关注领导干部心理健康 [J]. 辽宁行政学院学报, 2006(8):195
- [4] 郭念锋. 心理咨询师 (三级)[M]. 北京: 民族出版社, 2005:124
- [5] 袁永贵, 郑爱明. 远离失眠——谈睡眠障碍管理[M]. 南京: 东南大学出版社, 2007:17