

人力资源：让员工的职业不再枯竭 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_54941.htm 一名事业有成的建筑师，在功成名就之后，他突然发现工作带给他的不再是一开始的热情和满足，而变成了日复一日不堪忍受的精神压力。在历经了痛苦和折磨之后，他终于放弃了自己的工作，逃往非洲原始丛林，开始了与世无争的生活。这种由工作引发的心理枯竭现象，是职业人在工作重压之下所体验到的身心俱疲、能量被耗尽的感觉，称为职业枯竭（Job Burnout）。美国作家格林尼1961年出版的小说《一个枯竭的案例》中，所描述的这位建筑师的故事，引发了西方社会对职业枯竭的广泛关注。现在，越来越多的中国企业也出现了严重的员工职业枯竭问题。最近有一项针对国内企业中层和基层经理的"工作状态"的调查发现，有近三成的受访者出现过"枯竭"的现象。而翰德国际顾问公司（Hudson）日前发布的2005年第二季度的就业调查报告表明，职业枯竭不但出现在国内企业的经理人身上，更多的是在普通员工身上发生。该报告指出，在各受访行业中，近三分之一企业员工的枯竭问题均有上升趋势。最大的升幅来自制造业，35%认为员工枯竭的情况比过去严重；消费品业的员工枯竭情况也有上升，31%业内公司的问题日益加深。实际上，许多接受调查的企业已经纷纷探求各种方法对付职业枯竭的问题。这些方法包括：协助员工建立职位所需的额外技能（21%的被调查企业采用）、员工支援网络（20%）、增聘人手（18%）、减少工时（14%）、检讨职位工作内容及期望（12%）、职业管理训练（11%）、

其他（4%）。既然企业已经采取了这样的措施，但职业枯竭还是这么严重，说明这种种方法并未发生很大的作用。职业枯竭的问题如果放任自流，轻则引起员工队伍的不稳定，重则导致企业生产无法如期进行，从而动摇企业存在的根基。企业高层决策者可要就这个问题做出真正的决策和有效的安排了。有效的决策和安排一定会注意到，职业枯竭问题的解决涉及公司和员工本人的共同努力。深究上面所提到的作用不大的企业举措，就会发现其中许多措施都是“群发式”的，这种在某一时刻面向所有员工的措施，没有细分员工的职业枯竭的具体情况，针对性就比较弱。加上员工遭遇职业枯竭的时候往往不知所措，不能积极主动地配合公司的措施。这样，自然不会产生很大的效果。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com