

心理学
小课堂

心理疗愈需求攀升，职场“心防线”如何筑牢？



▲资料图片

“早上去上班的路上，越靠近公司就越感觉压抑，有时坐在工位喘不上来气。”正值周末，本应好好休息的雨霏到凌晨两点都无法入睡，内心的焦虑让她在社交平台发出这样一段文字。

没过多久，留言陆续出现：“去医院看看吧，听专业医生的”“你需要好好休息了”“这是职场焦虑，太有责任心的人就容易这样”……雨霏没想到，这么多人有类似的经历，更没想到自己应该去看医生。

随着大众对身心健康的认知不断升级，职场心理健康逐渐成为社会关注的热点议题。当下，职场人群的心理自我关怀意识也在提升，他们不再被动调适，而是在线上线下主动寻求科学、多元的纾解方式。

线上倾诉、线下问诊

在众多留言中，“太有责任心”的表述说到了雨霏的心坎儿上。

2020年研究生毕业后，雨霏进入北京一家公司工作。6年多时间里，她的工资和工作经验都涨了不少，但持续的工作任务也让她的身体和心理亮起红灯。

“刚入行的那几年，总担心做不出成绩，项目组长经常在开会的时候直接点名批评，只能不停地道歉、改进。”雨霏说，在这样的氛围之下，不服输的性格倒逼她快速成长。升职为

项目负责人后，她要向上级汇报、与客户沟通，还要盯现场执行，“神经24小时处在紧张状态，以至于听到消息提示的声音，额前的肌肉都会跳动一下。”

一次深夜的发帖，“炸”出许多有相似经历的人，网友的关心让雨霏心里宽慰不少，也获得了一些明确的建议，如拨打心理援助热线电话、去医院问诊、休个假换个环境好好休息一下、看一些能帮助自我疗愈的书籍。

在广东佛山从事人力资源工作的小高，就在家人的建议下拨打了心理援助热线。“接线员不仅耐心地听我倾诉，还会用合适的方式和话语来安慰我、鼓励我。”在小高看来，关于工作的吐槽和发泄给同事说不太好，陌生的接线员反而让她更能敞开心扉。

除了线上社群沟通和心理援助热线等不见面方式，线下的专业门诊，也受到更多职场人的关注。对此，北京大学第六医院临床心理中心职场减压门诊负责人石扩深有体会。

“以前的来访者，大多是已经出现躯体化的情况，比如失眠、头晕等，或是根据皮肤科、消化科等门诊的转诊建议，家属朋友提醒才来的。这两年主动来门诊寻求帮助的来访者明显增多，他们对职场上的人际关系、矛盾冲突等，有比较迫切的解决问题需求。”在石扩看来，这种主动就诊的行为对心

职业节奏加快、职场压力多元，心理健康逐渐成为职场人关注的热点议题。当下，越来越多职场人主动借助线上社群、专业门诊开展心理疏导与自我调节。社会认知提升、心理资源扩容为情绪纾解提供了支撑，而从根源上守护职场心理健康，离不开完善的制度兜底、企业人文关怀与劳动者合法权益的坚实保障。

理问题康复的贡献率很高，是职场人群建立自我疗愈系统，维持心理韧性的积极行动。

认知程度高了、救助资源多了

多位受访者提到，职场人主动寻求心理疗愈的意愿不断增强，背后是社会对职场心理健康的认知程度提升与救助资源的日益丰富。

“很多人可能是从援助热线开始，慢慢接触到职场心理健康的疗愈资源，但大多数人对处于什么阶段、应该如何寻求适合的帮助，是不太清楚的。”作为一名心理援助热线的接线员，李欣一旦发现对方有抑郁症状或更严重的倾向，便会建议对方去做专业的心理咨询。

这些年来，李欣敏锐地察觉到，在在职场人群中讨论心理健康的话题变得更加常见。“大家没有那么多的心理负担，也不会认为打援助热线、做心理咨询丢人，还有人主动问应该去挂什么科、去哪些医院比较好。”她补充道，各类心理健康支持资源也更加丰富和便捷，例如线上的网络聊天室和线下的互助小组聚会等。

石扩介绍，针对市民反映抢不到职场减压门诊的号源情况，门诊也正在通过多种方式让资源更加可及，包括优化挂号流程、增加周末和夜间的门诊时段、做好转诊对接工作等，更好地满足职场人群的问诊需求。

“职场中存在各种显性或隐性的员工心理健康问题，有的员工因此爆发冲突、请病假，这是已经暴露出来的。还有很

多人承受了心理压力，长期处于沮丧、悲观、压抑的状态，这是隐性的心理问题，但实际上已经影响了工作和生活。”上海江三角律师事务所首席合伙人陆敬波表示，从关注职场人群的身心健康，到关注身体健康和心理健康并重，是社会进步的一个标志。

基于对劳动领域的观察调研，在2025年上海两会期间，陆敬波作为上海市政协常委，提交了一份《关于当前形势下进一步加强职场心理关爱的建议》，呼吁加大政策引导和鼓励，激发企业参与心理关爱动力，并提供专业的职场心理健康支持。

用制度保障筑牢职场“心防线”

“有的用人单位要求长时间加班，侵害了职工休息休假权；有的企业以降本增效为借口，调岗、降薪甚至解除合同；还有的职工担心被AI取代，长期面临工作压力，这些都会导致职工心理上的不安。”在陆敬波看来，保证劳动者基本劳动权益不被侵害，是落实职场心理关爱的前提。

中国社会科学院法学研究所研究员王天玉也指出，保障职工心理健康，是劳动关系治理的重要支撑点，能使很多劳动争议的风险从事后处理转向事前预防。“企业做好用工管理和员工关怀，能避免很多职场上的压力、焦虑等情绪上升到更尖锐的分歧或争议，这不仅符合劳动者基本权益保护的观念，也是促进企业规范发展和社会和谐稳定的重要手段。”王天玉说。

关注职场心理健康，多部门正在行动。今年4月，国家卫生健康委、全国总工会等6部门发布关于开展2026年全国《职业病防治法》宣传周活动的通知，强调聚焦网约车司机、快递员、直播从业者等新就业形态劳动者，宣传心理健康等常见健康问题的预防知识，进一步丰富职业健康防护内容，推动健康防护延伸至职场心理关怀领域。

“网约车司机、快递员等新就业群体工作具有灵活性、流动性，可发挥行业、社区作用给予心理健康支持，同时，优化平台算法管理、畅通申诉渠道，减轻劳动者心理压力。”王天玉指出，职场心理健康是整个安全生产体系的重要维度，应进一步压实企业主体责任，推动搭建内部心理辅导机制。同时，工会等部门可以通过民主恳谈会、集体协商等机制，督促企业落实关爱举措，构建常态化、可落地的职工心理健康服务体系。

2025年8月起实施的新版《职业病分类和目录》，新增职业性精神和行为障碍的独立职业病类别。该类别下设创伤后应激障碍病种，标志着我国首次将精神心理疾病纳入法定职业病范畴。

“特殊职业的心理保障目前已经比较完善，上海、江苏、广东、北京等地也将心理诊疗相关服务纳入医保。需要注意的是，职场心理健康问题从被看见、被讨论，到职场人群主动寻求疗愈，再到被纳入医保、纳入职业病范畴，还有很长的路要走。”陆敬波说。

（据《工人日报》）

自己机不离手，孩子岂能放下手机

数字时代，电子产品早已深度融入青少年的学习与生活，如何管好孩子手中的屏幕，成为很多家庭的“育儿痛点”。

孩子为何一头扎进电子产品？当家庭陪伴流于敷衍，日常玩乐单调乏味，短视频的瞬时快感、网络游戏的即时奖励，便会轻易填补

孩子情感与社交的真空。没收设备、切断网络、严防死守的“堵截式”管教，治标不治本，还容易激化亲子矛盾，陷入“越管越叛逆、越禁越沉迷”的“死胡同”。

孩子成长过程中，父母的陪伴很重要，不能因为追求轻松就将电子产品当成“哄娃神器”，也不能一边严

令孩子“放下手机”，一边自己机不离手。

技术可以是育儿的帮手，但不能是亲情的“替身”。全身心地陪孩子玩一场亲子游戏，共读一本书，走进大自然感受微风与花香……当父母把陪伴变得趣味满满，孩子就能在真实可触的生活场景中，找到比算法“投喂”

更高级的快乐。那份对世界的好奇心与探索欲，也将在现实的土壤里生长。

真正的屏幕管理，需要家长的耐心与智慧，也需要学校和社会为孩子提供更具陪伴感的互动学习体验，创造更多“喜欢做、愿意做、做得开心”的活动与场景。

（杨淑君）



▲豆包 AI 生成