

地质工作者心理资本的提升策略研究

刘祥飞

湖南省核地质调查所, 湖南 长沙 417000

DOI: 10.61369/VDE.2025150006

摘 要 : 心理资本被视为“个体积极的核心心理要素”，通过有针对性的开发与提升能够促使个体获得竞争优势。地质工作者作为“与地球对话”的特殊群体，其心理资本对野外作业安全、团队生存及科学发现具有关键意义。基于此，本文针对地质工作者心理资本的提升策略展开研究，分析了提升地质工作者心理资本的重要意义，剖析其心理资本的独特性，提出针对性的提升策略，旨在为地质工作者保持旺盛生命力、提升工作效能提供理论支持与实践指导。

关 键 词 : 地质工作者；心理资本；提升策略；压力管理；职业规划

Research on Strategies for Improving Psychological Capital of Geological Workers

Liu Xiangfei

Hunan Nuclear Geological Survey Institute, Changsha, Hunan 417000

Abstract : Psychological capital is regarded as "the core positive psychological elements of individuals". Through targeted development and improvement, it can enable individuals to gain competitive advantages. As a special group "dialoguing with the earth", geological workers' psychological capital is of key significance to the safety of field operations, team survival and scientific discoveries. Based on this, this paper studies the strategies for improving the psychological capital of geological workers, analyzes the important significance of improving their psychological capital, dissects the uniqueness of their psychological capital, and puts forward targeted improvement strategies, aiming to provide theoretical support and practical guidance for geological workers to maintain vigorous vitality and improve work efficiency.

Keywords : geological workers; psychological capital; improvement strategies; pressure management; career planning

引言

地质工作是一项充满挑战与艰辛的事业，工作者们常年穿梭于野外，面临着极端环境、高风险作业、长期离家等诸多考验。在这样的工作背景下，地质工作者的心理状态直接影响着其工作效率、野外作业安全乃至团队的整体表现^[1]。心理资本作为个体在成长和发展过程中表现出来的一种积极心理状态，对于地质工作者而言，更是应对工作压力、保障工作安全、实现职业发展的重要基石。因此，深入研究地质工作者心理资本的提升策略，具有重要的现实意义。

一、地质工作者心理资本的独特性

地质工作者是研究地球物质组成与演化规律的专业群体，工作覆盖矿产勘查、灾害防治等领域，常涉足野外极端环境。行业变革带来显著影响：生态地质项目5年增长30%，绿色勘查政策推动工作重心转移。技术迭代中，无人机测绘等数字化手段普及，让习惯传统模式的从业者面临技能更新压力。当前心理现状呈矛盾特征，其中约70%野外工作者年均家庭团聚不足3个月，孤独感与职业愧疚感突出；行业竞争加剧使职称评定、项目争夺带来

持续心理负荷。但约60%从业者愿主动学习新技能，使命感支撑其应对挑战，仍有部分人出现职业倦怠与焦虑，心理资本建设需针对性推进。

地质工作者心理资本储备不足主要表现为职业倦怠高发、情绪调节能力较弱及自我效能感偏低。长期野外作业使他们常处于孤独封闭环境，易出现持续性疲劳、工作热情减退，对重复勘探任务产生抵触心理。同时，部分从业者因职业晋升渠道模糊、工作成果转化难，逐渐丧失职业成就感，自我认同度下降。造成这些问题的原因可从三方面分析。一是工作环境特殊性，野外作业

面临自然环境恶劣、生活条件艰苦、安全风险高等问题，长期身心压力侵蚀心理韧性。二是职业支持体系不完善，单位多关注业务能力培养，忽视心理疏导机制建设，缺乏专业心理咨询资源。三是社会认同与职业发展失衡，地质工作社会关注度低，职业价值未被充分认可，加之薪酬待遇与劳动强度不匹配、职业发展路径单一，导致从业者心理资本持续消耗。

地质工作者的心理资本与其他行业从业者存在显著差异。它并非普通职场中的通用心理特质，而是在 HERO（希望、自我效能、韧性、乐观）核心维度上，深度融合了极端环境适应力、高风险决策力、超长期目标耐受性及科学探索信仰。与办公室职场相比，地质工作者常年面对野外极端环境，需在高温、严寒、荒漠等恶劣条件下持续作业，这种特殊性使其必须具备远超普通行业的环境适应力^[4]。普通行业的决策多基于稳定环境，而地质工作者常面临突发地质灾害、设备故障等高危场景，需在毫秒之间做出关乎生命安全的决策，高风险决策力成为生存必备。普通职业的目标周期多以季度或年度为单位，地质勘探项目却可能跨越数年甚至数十年，超长期目标耐受性是支撑工作者坚持的关键。更重要的是，科学探索信仰构成其心理资本的精神内核，这与以盈利为导向的行业形成本质区别，成为驱动他们克服艰难险阻、实现科学发现的原始动力^[5]。这种独特的心理资本不仅是个人成功的基石，更是野外作业安全、团队生存和科学发现的关键保障。理解这些差异，有助于设计更精准的心理资本干预方案，支撑地质工作者在“与地球对话”的漫长征程中保持旺盛生命力。

二、提升地质工作者心理资本的重要意义

（一）有利于提升地质工作者心理资本的核心概念

地质工作的特殊性使得地质工作者长期处于高压、高风险的环境中，这对他们的心理状态提出了极高的要求。提升地质工作者的心理资本，能够帮助他们更好地应对工作中出现的各种困难和挑战，增强自身的心理韧性和抗压能力^[2]。当地质工作者具备较高的心理资本时，他们会拥有更积极的心态去面对野外作业中的恶劣环境、复杂任务以及不确定性因素，从而在面对困难时不易被击垮，能够迅速调整自己的心理状态，保持良好的工作状态。通过不断提升心理资本水平，地质工作者能够更好地适应工作环境，保持心理健康，为其长期从事地质工作奠定坚实的心理基础。

（二）有利于改善工作绩效

地质工作的绩效不仅取决于工作者的专业技能和知识水平，还与他们的心理状态密切相关。较高的心理资本能够促使地质工作者更加积极主动地投入到工作中，提高工作的积极性和主动性。拥有乐观心态和坚定信念的地质工作者，在面对复杂的地质勘探任务时，会更有动力去探索和解决问题，从而提高工作的效率和质量^[3]。同时，心理资本中的自我效能感能够让地质工作者相信自己有能力完成工作任务，这种自信会转化为实际的工作行动，促使他们更加努力地工作，进而提升整体的工作绩效。

（三）有利于促进地质工作者职业发展

地质工作是一个需要不断积累经验和提升专业能力的领域，

而心理资本在地质工作者的职业发展过程中起着重要的推动作用。具备较高心理资本的地质工作者，能够以更长远的眼光看待自己的职业发展，设定明确的职业目标，并为之不懈努力。在职业发展过程中，他们能够更好地应对职业瓶颈和挫折，不断学习和提升自己的专业技能，适应地质行业的发展变化。此外，良好的心理资本还能够帮助地质工作者建立良好的人际关系，增强团队合作能力，这对于他们在职业发展中获得更多的机会和支持至关重要。

三、地质工作者心理资本的提升策略

（一）甄别环境艰苦、体力透支、孤独感的压力类型，营造良好工作氛围

工作环境中，野外作业常面临极端天气、复杂地形，约60%的地质工作者认为恶劣自然条件是工作中极大的困扰。在工作环境中，对于阻碍性压力抑或是挑战性压力的鉴定是出于主观视角，当员工心理状态演变时，压力源也会发生变化，这需要管理者有效识别员工内在效能、情感状态，清晰区分职场中不同压力的性质，以有针对性地营造适度压力氛围，削弱员工的不安全感。例如，为提升地质工作者的心理资本，地质单位管理人员可以定期与工作人员交流沟通，了解他们的工作情况与情绪状态，准确地判断出他们承受着什么样的压力源^[6]。对于一些需要尽快完成并且比较复杂的地质勘探工作项目，可以将其当作挑战性压力源，适当地给予其一定的奖励或帮助，使他们能够在执行任务的过程中得到成就感与自尊心，提高个人的心理资源。此外，管理者还可以根据不同地质工作岗位的特点，合理分配工作任务，设置适当的工作目标。将有经验且能力强的地质工作者安排到更多具有挑战性的地质工作项目中，让其在处理高难度工作的同时不断丰富自身能力和心理资本^[7]；而对于新晋上岗或者能力稍弱的员工则可以适当降低工作难度、降低工作要求，并为他们提供更多的指导和帮助，帮助其逐步适应职场生活、积累工作实践能力，以免因心理压力过大而制约其心理资本成长。

（二）高度重视员工阻碍性压力的缓解与调节

因为地质工作的特殊性，地质工作者存在较多的阻碍性压力，如野外工作的安全威胁、职场与家庭的冲突、职业发展的不稳定性等。因此，地质单位管理者要高度重视地质从业人员阻碍性压力的调节和缓解。首先，管理者要合理规划、设置工作职责，避免给员工分配过多工作。布置户外实地调研作业时，需充分结合户外实地工作环境的复杂性和危险程度，严密规划工作路线以及工作时间，以保证工作人员安全为前提。此外，领导者要结合员工的实际工作能力和工作经验来合理安排工作职责，避免工作过负荷或是难度过高的状况。其次，高管层应深入分析职场环境对工作人员造成的危害性，并考虑采取可行措施帮助工作人员缓解和管理压力。例如设置专门的心理咨询服务机制，让工作人员获得专业的心理辅导和心理咨询，以解决工作和生活中的烦恼。也可以定期组织集体性建设活动，如拓展训练、文体竞技比赛等，使得工作环境的人能够在集体性活动中进行心情的减压和

增强集体性认同感^[8]。例如，时常开展团队远游活动，使得工作人员在远离都市的城市之中和大自然的陪伴下，放松自己的身心，并通过游玩锻炼在工作和生活的团队建设中加强朋友间的联络和协作。有数据显示，参与专业技能提升培训后，员工在项目竞标中的成功率平均提高20%，对缓解阻碍性压力效果显著

（三）强化企业内部价值理念层面的文化建设

管理者需要积极引导员工形成正确的工作观念，发挥员工的精气神，可以强化企业文化的力量来完成，利用企业的规章制度给人力资源对当前的工作观念进行具体说明，从而形成适应地质单位发展的共识以及理念。管理者提炼出“求真务实、勇于创新、甘于奉献”的指导思想，并将之延伸到具体的日常管理工作当中，开展以指导思想为内容的公开讲堂及先进典型经验介绍会，如邀请具有丰富实践工作经验的专家讲述自己在户外考察的经历等增强员工的工作认同感及归属感^[9]。从入职到考核培训，形成递进式的岗位价值观培养体系，招聘上关注员工对事业的热爱与探索精神；培训上提供相应的价值观培训课程；考核上通过实践这一要求来对考核工作进行激励。此外，每周以公众号、宣传栏等推送先进事迹及价值观，每月进行宣传栏更新。另一方面，可以开展各类形式的活动如征文大赛、摄影展等，员工在其中参与文化建设，形成团队的精神动力。参与活动后，超80%的员工表示使命感增强。

（四）完善职业生涯规划，建立员工帮助计划

地质单位要为地质工作者提供有针对性的职业指导和服务，帮助他们认清自身的优势和劣势，知道自己的能够做什么样的工作，这样提升他们的心理资本。地质单位可以为员工打造完整的职业发展规划体系，针对不同的员工提供针对性的职业规划及培训。每季度开展职场规划研讨会，邀请专家为职工答疑解惑。90%的员工反馈测评对明确职业方向有帮助。为不同阶段员工设定合理晋升目标，提供针对性培训，助力员工成长。通过

对技术擅长度和兴趣判断后为职工制定相应的计划：对擅长野外勘查工作技术熟练的转成技术骨干，对有研究基础的参与项目成为科研人才。按照预设的计划进行有针对性的教育训练，如野外调查方法和科学研究方法等课程，并且制定每年度学习计划。积极支持优秀的工作人员进行国家级课题，在实践过程当中通过培训学习，增强自信。例如对于从事野外考察工作人员，提供野外生存技能教育和野外新地质探索方法，提升岗位技能和突发危机处理。地质单位应建立职工帮助计划，建立职工互助帮困联络网络，与社区相结合为职工家庭提供生活、助学等方面的服务^[10]。成立互助小组，营造互助氛围，使员工感受到集体关爱，强化心理承受力。此外，地质单位可以建立职工之间的互助组织，鼓励职工之间互相帮助与资助。比如成立室外工作支援小组或家庭帮扶组等各类互助组，以便于职工出现问题时能够获得同事的帮助和保障，进而增强职工对单位的归属感和信赖感。

四、结束语

综上所述，地质工作者的心理资本对于他们自身的成长和发展、地质工作的顺利开展以及地质行业的进步都具有至关重要的意义。地质工作者心理资本具有独特性，地质单位在提升其心理资本时要采取有针对性的策略，注重甄别压力类型，营造良好的工作氛围，注意员工阻碍性压力的缓解与调节，强化企业内部价值理念层面的文化建设，完善职业生涯规划，建立员工帮助计划，这样完善职业生涯规划，保障他们的身心健康，为他们的职业发展提供支持和保障。提升地质工作者的心理资本是一项系统而长期的工作，地质单位应不断探索和实践有效的提升策略，让地质工作者保持旺盛的生命力和创造力，为地质事业的发展做出更大的贡献。

参考文献

- [1] 李虎. Z世代技能型员工心理资本与离职倾向关系研究 [J]. 阜阳职业技术学院学报, 2024, 35(04): 77-80.
- [2] 曹璐, 张陈泽阳, 马剑虹. 用幸福感染员工——以领导行为和解释风格为中介的研究 [C]// 中国心理学会. 第二十三届全国心理学学术会议摘要集(上). 浙江大学心理与行为科学系; 2021: 594-595. DOI: 10.26914/c.cnkihy.2021.042344.
- [3] 梁海辉, 张隼. 从心理资本角度研究如何提升企业新生代员工工作绩效——以组织信任为中介 [J]. 中小企业管理与科技(中旬刊), 2021, (12): 158-160.
- [4] 刘博, 颜琪, 于佳驰, 等. 双元压力情境下旅游企业员工心理资本的提升策略研究 [J]. 旅游纵览, 2022, (05): 25-28.
- [5] 喻志成. 酒店员工心理资本、社会资本与人力资本对工作压力与离职意向的影响研究 [D]. 四川大学, 2022.
- [6] 葛华, 曾瑞芬, 许慧萍, 等. 地质矿产勘察人员心理健康和睡眠质量调查 [J]. 工业卫生与职业病, 2023, 49(05): 406-410. DOI: 10.13692/j.cnki.gywsyzyb.2023.05.006.
- [7] 魏诗倩. “80后”和“90后”员工心理资本代际差异比较性研究 [D]. 华东交通大学, 2023. DOI: 10.27147/d.cnki.ghdju.2023.000510.
- [8] 李琦. 旅游企业员工心理资本对离职倾向的影响研究 [D]. 沈阳师范大学, 2023. DOI: 10.27328/d.cnki.gshsc.2023.000590.
- [9] 邹瑞琪. 新生代员工心理资本对工作倦怠的影响研究 [D]. 湖北省社会科学院, 2023. DOI: 10.27133/d.cnki.ghbyc.2023.000026.
- [10] 鞠星, 李迁, 牛海波, 等. 航空物探事故对空勤人员心理负荷的影响研究 [J]. 安全与环境工程, 2021, 28(06): 25-30. DOI: 10.13578/j.cnki.issn.1671-1556.20201173.