

积极心理资本视角下企业合规管理效能的优化路径研究

曹玉

中国政法大学, 北京 100091

DOI: 10.61369/VDE.2025260020

摘要 : 本文围绕积极心理资本视角下企业合规管理效能的优化路径进行深入研究, 首先深入分析积极心理资本在提升企业合规管理效能方面的重要作用。其次, 阐述当前企业合规管理方面存在的问题。最后, 提出行之有效的优化路径, 以此提升企业合规管理效能, 为企业实现持续发展奠定坚实基础。

关键词 : 积极心理资本; 企业合规管理; 管理效能; 优化路径

Research on the Optimization Path of Enterprise Compliance Management Effectiveness from the Perspective of Positive Psychological Capital

Cao Yu

China University of Political Science and Law, Beijing 100091

Abstract : This paper conducts an in-depth study on the optimization path of enterprise compliance management effectiveness from the perspective of positive psychological capital. Firstly, it deeply analyzes the important role of positive psychological capital in improving enterprise compliance management effectiveness. Secondly, it elaborates on the existing problems in current enterprise compliance management. Finally, it puts forward effective optimization paths to enhance enterprise compliance management effectiveness and lay a solid foundation for enterprises to achieve sustainable development.

Keywords : **positive psychological capital; enterprise compliance management; management effectiveness; optimization path**

引言

随着改革开放战略的逐渐深入, 我国监管体系逐渐完善, 监管力度不断提升, 合规管理已经成为企业的“生命线”和“基石”^[1]。然而, 当前, 部分企业依旧采用传统合规管理模式, 以“制度 + 监督 + 惩戒”模式为主, 对外在约束较为关注, 这导致合规管理陷入困境, 严重影响合规管理效能的提升。员工是合规管理工作的主体, 他们的心理状态将会对合规行为的主动性和积极性产生直接的影响。积极心理资本理论最早由 Luthans 和 Youssef 在 2004 年提出, 该理论强调个体拥有大量可开发、可提升的积极心理资源, 通过开发和利用这些资源, 能够有效激发个体的内在动力, 提升自我效能。将积极心理资本引入企业合规管理, 能够突破传统合规管理局限, 更有效地提升员工的自我效能感, 构建“制度约束 + 心理赋能”的双重合规体系, 在提升企业合规管理效能、促进企业持续发展方面发挥着重要的作用。对此, 本文基于积极心理资本视角, 对企业合规管理现存问题进行深度分析, 探索优化企业合规管理模式创新路径, 为企业实现持续发展奠定坚实基础。

一、积极心理资本融入企业合规管理的重要意义分析

将积极心理资本理论融入企业合规管理之中具有重要的现实意义^[2]。对此, 本文就以下几个方面进行深度分析。

首先, 是摆脱企业合规管理困境的重要举措。在当前时代背景下, 大部分企业深陷合规困境, 一些企业尽管制度健全但缺乏

强大的执行力, 还有一些企业在监管方面较为严格, 但依旧存在诸多漏洞。将积极心理资本融入企业合规管理, 能够有效提升员工的自我效能感, 使他们具备积极乐观的心态、强大的坚韧力以及应对各种挑战的自信心, 拓宽心理资本维度, 从而有效降低被动监管成本和违规风险, 为企业摆脱合规困境提供强大助力。同时, 这样做还能帮助企业突破合规管理瓶颈, 推动企业实现持

续、健康发展。

其次，是适配新时代企业发展的必然选择^[3]。随着监管制度的逐渐完善和企业数字化转型的深入，企业合规管理已经从传统的“被动监管”向着“主动创造”方向转变，新时代青年逐渐成为职场的主力军，他们对心理认同、自我实现的需求更为凸显。将积极心理资本引入，不仅能够适配数字化转型背景下合规风险的新特点，强化员工风险意识，提升其风险识别能力和自主管控能力，同时还符合新时代青年的实际需求，以心理赋能替代传统惩戒式管理，有效减少员工抵触情绪，提升合规管理对新职场环境的契合度和适配度，从而为企业实现持续发展提供强大助力。

二、当前企业合规管理过程中存在的问题

（一）员工层面：心理资本储备不足，主动合规动机缺失

员工心理资本储备将对其合规行为产生直接影响^[4]。当前，部分企业员工存在心理资本储备不足的情况。具体来讲，首先，自我效能感较低。对合规制度缺乏深入理解和研究，片面地认为合规操作流程复杂、烦琐，对工作效率有一定的影响，在日益复杂的工作场景中极易采取违规操作。其次，韧性不足。当面对较大的合规监管压力或突发问题时，部分员工往往为了获取短期成绩或减少工作麻烦，突破合规底线。再次，希望感不足。部分企业依旧采用传统的合规管理模式，以惩戒违规为目标，缺乏正向激励和反馈，员工对合规工作缺乏期待。最后，缺乏乐观心态。部分员工认知存在“合规是负担”“违规未必被发现”等错误认知，主动合规的内在驱动力不足。

（二）组织层面：机制适配性不足，心理赋能缺失

企业组织机制存在适配性不足的问题，难以为员工提供有效的心理辅导和支持，从而对合规管理造成一定影响^[5]。具体来讲，一方面，合规培训机制缺乏针对性。部分企业的合规培训陈旧，主要以“制度宣讲、案例讲解”为主，形式相对单一，难以有效激发员工的学习兴趣。同时，内容陈旧，仅围绕“员工不应该做什么”，并未满足他们的多元需求，难以有效提升员工的自我效能感和心理韧性，从而影响合规培训效果的提升。另一方面，考核与激励机制失衡。部分企业合规管理的考核常与“违规惩戒”挂钩，缺乏主动合规的正向激励，这使得员工对合规管理缺乏积极性。同时，部分企业过于关注绩效考核，而对违规行为缺乏关注，导致员工面对绩效与合规冲突时，往往会采取违规的方式获取绩效。除此之外，部分企业员工在日常合规工作中遇到问题或困难时，难以获得帮助和支持，从而导致合规行为难以持续。

（三）文化层面：合规文化缺位，心理认同不足

合规文化建设是提升合规管理效能的有效方式^[6]。然而，当前部分企业对合规文化建设缺乏重视，往往流于形式，导致员工难以在心理层面形成认同。具体来讲，首先，合规文化定位存在一定偏差。部分企业往往将合规文化视为制度文化，只是简单地通过贴标语、发放合规宣传手册等方式培养员工合规意识，这样做难以有效激发员工情感共鸣。其次，管理层示范作用缺失。部分企业管理者重视绩效，对合规管理缺乏重视，甚至本身也存在违

规行为，示范作用缺失，难以构建良好的合规氛围。

三、积极心理资本视角下企业合规管理效能的优化路径

（一）聚焦心理资本培育，激活员工主动合规内在动力

1. 提升合规自我效能

可以根据企业员工实际情况以及企业发展需求，设计分层分类的合规培训，以此提升合规培训的针对性和有效性^[7]。针对新入职的员工，可以开展基础合规知识培训，比如企业合规守则、操作规范等，从而逐步强化员工合规意识。针对老员工，可以结合具体的工作场景开展专项合规培训，通过真实案例分析、角色扮演等方式，强化员工认知，帮助他们自觉遵循相关规章制度，践行合规行为。与此同时，还应树立合规榜样。可以邀请一些优秀员工或合规代表等分享自身的经验和心得，充分发挥榜样作用，从而强化员工合规自我效能感。

2. 培育合规心理韧性

建立健全员工心理疏导机制，并根据企业实际情况，配置具有丰富专业背景的心理顾问，及时为员工提供心理服务^[8]。同时，在合规管理中设置“容错机制”，针对那些非恶意、未造成实际后果的轻微违规行为，应适当减轻处理力度，以教育引导为主，从而帮助员工缓解合规压力，提升合规心理韧性。

3. 强化合规希望感

应将合规表现与员工未来职业发展紧密相连，确保合规考核在员工未来薪资调整、岗位晋升、评奖评优等方面占据重要地位，使其深刻认识到合规行为的重要价值，以此强化员工合规希望感。

4. 培养合规乐观心态

企业应充分认识到合规管理的重要性，并通过内部渠道分享一些合规案例，向全体员工展示合规管理对企业和员工未来发展的重要作用，从而促使员工转变自身错误的合规认知。同时定期组织和开展合规文化建设活动，营造积极、轻松的合规氛围，从而培养员工合规乐观心态。

（二）优化组织机制设计，构建心理赋能型合规管理体系

1. 完善合规培训机制

在新时期，企业有必要建立健全合规培训机制，构建“心理赋能+合规知识”双向培训体系，以此有效提升企业合规管理效能^[9]。具体来讲，在培训方式上，可以采取“线上+线下”相结合的培训方式，并采用多种方法，如直播教学、案例分析、微课等，从而更好地满足不同员工的实际需求，提升合规培训的有效性。在培训内容上，应革新培训内容，将一些真实案例融入其中，从而激发员工兴趣，同时，还应增加积极心理学知识模块，向员工详细讲解心理资本与合规行为的关系，引导他们及时调整自身心理状态。

2. 优化激励与考核机制

可以设置合规专项奖励，对那些遵守合规守则、主动合规、举报违规行为的员工进行物质或精神奖励；在绩效考核中，提高

合规考核指标占比,纠正“重业绩,轻合规”的错误导向;同时,优化惩戒机制。对那些故意且对企业造成严重损失的违规行为进行严肃处理,从而强化员工合规意识,促使他们自觉遵循合规行为。

3. 健全组织支持体系

设立合规服务平台,该平台由合规管理部门、心理顾问、企业管理者等共同组成,以此为员工提供科学的心理辅导,解答合规疑问^[10]。同时,简化合规流程,结合员工实际工作场景,减少合规对工作效率的影响,降低合规成本。

(三) 营造积极合规文化,强化员工心理认同与价值共鸣

1. 重塑合规文化内涵

有必要将合规文化与企业核心价值观相结合,强调合规不仅是企业发展的生命线,同时也是员工实现自我价值、谋求发展的重要基础,以此强化员工合规意识,确保形成正确的合规观念。

2. 充分发挥管理层示范作用

企业管理层是企业发展的核心组成部分,扮演着重要的角色,其言谈举止都会对员工产生示范和导向作用。对此,在合规管理中,企业管理者应充分发挥示范和榜样作用,率先践行合规行为,以此引导员工树立合规观念,遵守合规制度。同时,管理

者还应定期与员工进行沟通和交流,关注他们的心理动态,及时解决员工工作和生活中的困难,以此增强员工的归属感和认同感。

3. 丰富合规文化传播形式

可以通过开展实践活动的方式,如演讲比赛、合规知识趣味竞猜等,以此激发员工的合规意识,加强他们对合规文化的理解。同时,还可以利用网络平台,如企业官方公众号、微博、内网等,宣传合规知识,拓展合规文化传播范围。除此之外,还应构建反馈机制,定期收集员工对合规制度、合规文化建设等方面的意见和建议,让员工成为合规文化建设的参与者与受益者,强化员工对合规文化的心理认同。

四、结束语

总之,在新时代背景下,提升企业合规管理效能已经成为企业实现持续发展的重要基础。积极心理资本为企业合规管理提供了新的研究视角与实践路径。企业有必要通过多种方式和手段,提升合规管理效能,为企业实现持续发展奠定基础。

参考文献

- [1] 崔永刚,李娜,李力,等.基于管理效能提升的合规管理体系构建[J].企业管理,2023,(11):24-28.
- [2] 江必新,袁浙皓.企业合规管理基本问题研究[J].法律适用,2023,(06):11-23.
- [3] 姚红.提升内控合规管理效能[J].中国金融,2022,(23):39-41.
- [4] 李心合,吴泽美.企业合规管理的中国式解读[J].财会通讯,2024,(02):3-10+57.
- [5] 陈瑞华.企业合规管理体系建设的两种模式[J].法学评论,2024,42(01):15-28.
- [6] 郑雅方,方世荣.论促进企业合规管理效率的政府监管[J].中外法学,2023,35(06):1480-1498.
- [7] 王滨.金融企业合规管理向数字化转型[J].中国金融,2023,(22):78-79.
- [8] 张冰,丁坤善.新形势下出版企业以合规管理防控风险的策略分析[J].科技与出版,2023,(10):15-21.
- [9] 赵健雅,陈峰,杨雷.企业合规管理与竞争情报的融合研究——基于我国HR集团的实证分析[J].情报杂志,2023,42(12):76-82+92.
- [10] 靳小翠,苗瑜.平台型企业内部竞争合规管理体系研究[J].财会通讯,2023,(14):124-128.