

# 金融系统女职工工作压力缓解策略研究

陈立洁

平安消费金融有限公司, 上海

收稿日期: 2023年8月21日; 录用日期: 2023年10月20日; 发布日期: 2023年10月31日

## 摘要

为深入贯彻习总书记的讲话精神, 着眼“四个结合”, 坚持“四个放在”。本次调研运用扎根理论分析法获得金融系统女职工压力指标体系并设计问卷; 在全国金融系统内发放的172份问卷中, 通过因子分析获得金融系统女职工压力核心影响因素, 结合均值和方差分析, 深入分析各项指标的大小排序。结果表明, 女职工在职务、工作家庭、人际关系、团队和个人因素方面受到不同程度的压力影响。根据本次调研成果提出11项缓解女职工压力的对策建议, 以便更好地满足女职工的需求和期望。

## 关键词

扎根理论, 金融系统女职工, 工作压力, 发展需求, 对策建议

# A Study on Work Stress Relief Strategies for Female Employees in the Financial System

Lijie Chen

PINGAN Consumer Finance Co., Shanghai

Received: Aug. 21<sup>st</sup>, 2023; accepted: Oct. 20<sup>th</sup>, 2023; published: Oct. 31<sup>st</sup>, 2023

## Abstract

To carry out the spirit of General Secretary Xi's speech, we focused on the "four combinations" and insisted on the "four places". The research used the grounded theory analysis method to obtain the stress index system of female workers in the financial system and design the questionnaire; among the 172 questionnaires distributed in the national financial system, the core influence fac-

tors of stress of female workers in the financial system were obtained through factor analysis, and the size of each index was analyzed in depth with the analysis of the mean value and ANOVA. The results show that female workers are affected by different degrees of stress in terms of job, work-family, interpersonal relationship, team, and personal factors. Based on the results of this research, 11 measures to alleviate the stress of female workers are proposed to better meet the needs and expectations of female workers.

## Keywords

Grounded Theory, Female Workers in the Financial System, Work Stress, Development Needs, Countermeasure Suggestions

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

金融行业金融知识与技术迭代快,从业者要跟上节奏,必须及时更新知识体系,专业知识、宏观趋势、监管政策等均要纳入其中。金融行业的三高——高求职门槛、高工作强度、高压职场环境对女性提出了更高要求[1]。金融业从业者面临的绩效考核、严格的监管和复杂的金融局势等都给金融系统女职工带来较大的工作压力,影响到她们的身心健康[2]。女性在职业发展方面受到多种因素的制约,包括非正式沟通的工作方式对女性的排斥[3]、女性在高管层所占比例过低难以发挥示范作用以及女性承担的家庭负担和责任大于男性等因素[4]。李亚娟等认为过高的工作压力可能导致女职工心理问题和身体健康问题的增加,从而影响工作绩效和生活质量[5]。江锴认为尽管金融系统中女性职工的比例不断上升,但仍存在就业机会不均等、收入差距大等问题[6]。关于金融系统女职工的发展需求,学者们普遍认为职业规划、技能培训、创新能力等方面是女职工未来发展的关键[7]。综上所述,金融系统女职工在压力及生存现状等方面存在诸多挑战。为了有效并深入开展金融系统女职工的工作压力、生存现状及发展需求研究,按照理论学习与行业实践相结合、客观选择与主观选择相结合、敢于创新与务求实效相结合、严格要求与关心关爱相结合的思想;将本次调研放在国家转型发展的背景下、放在金融体系深化改革的格局中、放在金融公司稳健发展环境中、放在金融系统女职工个人发展规划中。文章通过扎根理论、问卷调研和座谈交流等方法,深入了解金融系统女职工在工作中面临的压力和生存现状,为金融领域企业提出相应的对策和建议,以更好地支持她们的职业发展并保障她们的权益,使她们能够充分发挥自身潜力,实现自身价值。

## 2. 金融系统女职工的工作压力源探索

为了探究金融系统女职工的工作压力来源,首先查阅文献资料,获取金融系统女职工压力影响因素文本资料,接着采用半结构化访谈方式,获取金融行业内一线女职工压力源资料。采用扎根理论方法,对访谈内容逐步提炼和归纳,建立一个系统、规范的压力源指标体系,以深入探讨金融系统女职工工作压力及生存现状,以便更好地理解 and 满足其发展需求。

### 2.1. 压力源资料获取

压力源资料一部分来源于百度搜索、知网、万方、百度学术和 Web of Science 的学位论文、期刊论文、新闻稿等。针对“金融系统女职工”、“金融行业女员工”、“银行女职工”、“生存现状”、“压

力”、“工作压力”词条进行检索，尽可能确保收集的文献全面而具体，确认了 165 篇文献，然后进行原始资料筛选，剔除部分与金融系统女职工压力关联度不大的文献，并将结果进行相互讨论和验证，确定贴合研究主题的文献 56 篇。

另一部分资料采用半结构化访谈的方式，通过面对面访谈的形式收集每个人的访谈内容并做好文字记录，以此作为本次研究的原始资料。访谈对象为金融系统女员工，共 8 人，年龄在 29~45 岁之间，学历均为本科及以上，范围涉及销售部门、行政部门、风控部门等八个部门。访谈提纲主要以企业层面、社会层面、个人层面、对创新与服务的态度四个方面为访谈切入点，并设计访谈题项。为验证访谈问题的可靠性和有效性，先抽取 2 名被访者进行预访谈，结合被访者回答情况，对未能达到预期效果的问题进行调整和删补，确定最终的访谈提纲。

### 2.2. 对压力源资料进行扎根理论分析

将理论学习和行业实践获得的 64 份压力源资料进行整理，采用 Nvivo11 质性分析软件，将筛选的 64 份资料分为两部分，其中 2/3 的资料将被用于扎根理论的概念分析，剩下的 1/3 的资料将被用来进行核心范畴饱和度检验。

扎根理论是用于研究人类行为和社会现象的定性研究方法，其主要思想是从数据中提炼出主题或概念，并通过逐步归纳和综合，建立起一个理论框架。具体实施步骤为开放编码、主轴编码、选择性编码和饱和度检验。

#### (一) 开放式编码

从 56 篇文献和 8 份原始资料中随机抽取 1/3 用来饱和度检验，对剩下的 2/3 文本资料依次进行编码，挖掘和梳理出初始概念，整理开放编码的结果，最终形成 32 个初始概念(见图 1)。

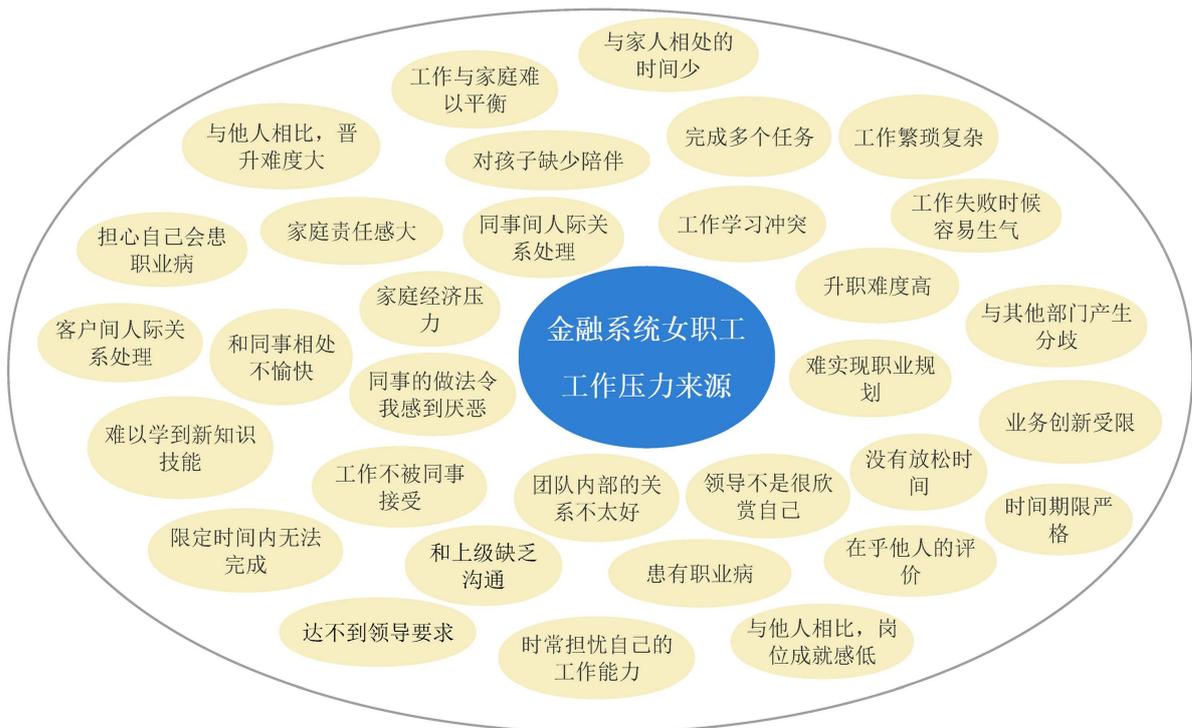


Figure 1. Initial scope of open code formation

图 1. 开放式编码形成的初始范畴

## (二) 主轴编码

结合这些范畴之间的关联性和当前的社会文化背景[8], 分析比较上述类别的本质、层次和内容的内在逻辑关系[9]。

## (三) 选择性编码

选择性编码进一步梳理出范畴之间的关系, 将 32 个压力源概括为五个方面[10], 分别是工作 - 家庭、人际关系、职务本身、团队和个人因素(见图 2)。

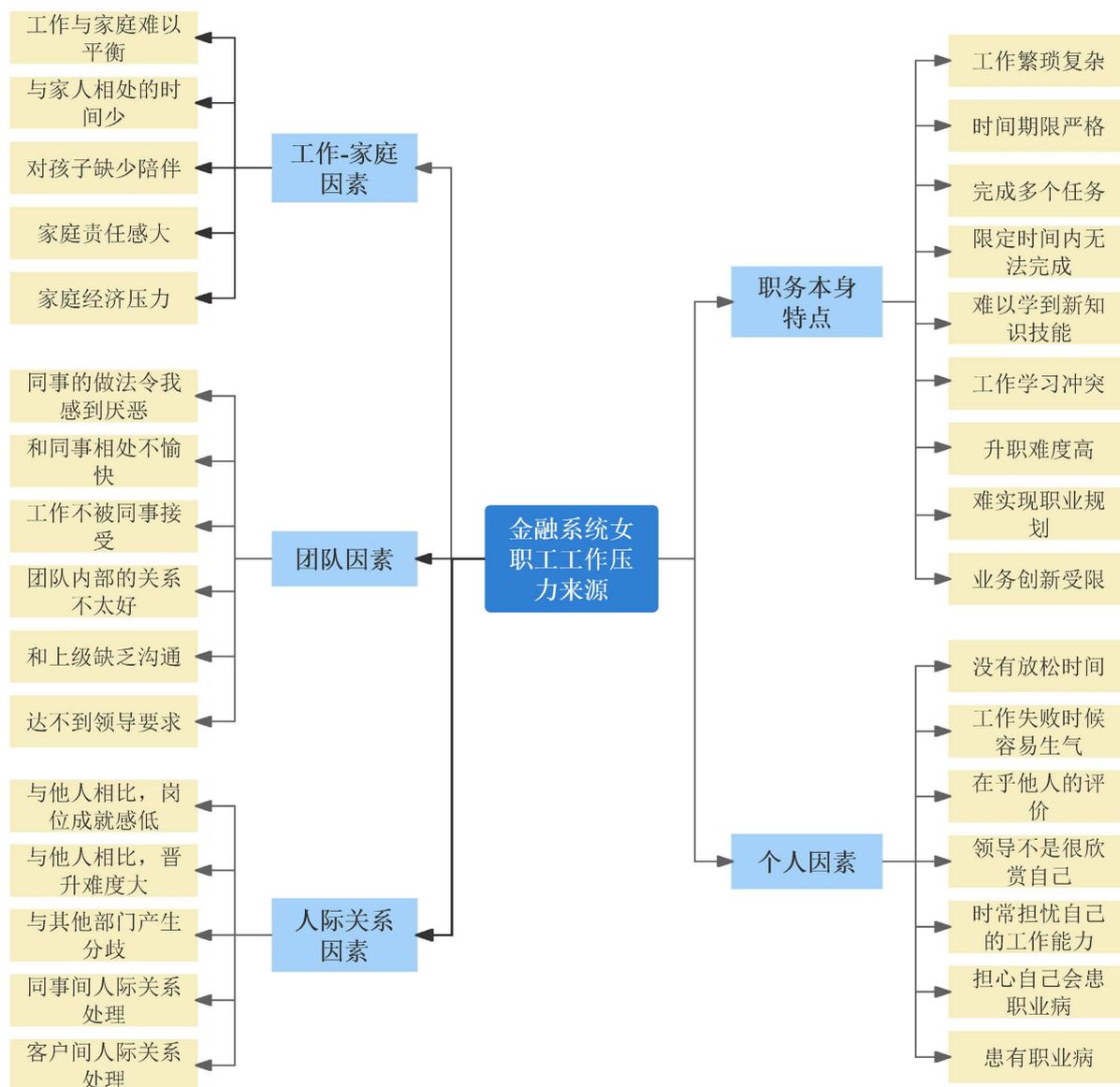


Figure 2. Indicator system of work stress among female workers in the financial system

图 2. 金融系统女职工的工作压力指标体系

## (四) 饱和度检验

将预留的 1/3 文本资料重复以上 3 个步骤(开放编码、主轴编码和选择性编码), 对编码结果与先前的编码结果进行比较。除已建立的概念和范畴外, 没有新的概念和范畴, 可以得出上述理论已经饱和的结论。最终形成理论化的金融系统女职工压力来源。

### 3. 金融系统女职工的工作压力及生存现状分析

对金融系统女职工工作压力来源、生存现状、发展需求等方面进行有效评估。围绕职务本身、工作家庭、人际关系、团队和个人因素五个维度，采用李克特 7 级打分法设计客观调研问题，了解金融行业女职工压力源的调研问卷；为了更全面的了解金融系统女员工的主观诉求，本次调研还设计了主观调研问题，让员工自主填写相关资料，确保了调研的全面性。具体问卷设计见附件 2。

#### 3.1. 问卷数据的搜集和样本的结构分析

##### (一) 问卷数据的发放和回收

为了系统全面了解金融系统女职工的的压力情况，本次调研在全国转型发展的背景下，调研范围覆盖国家整个金融体系，调研样本包括消费、证券、银行、保险、信托、基金等金融机构女职工，总计发放和回收 172 份调研问卷。

##### (二) 样本的结构分析

根据数据可以看出，年龄、工作经验、职业、岗位分布较为均衡(见表 1)。综合来看，本次调研覆盖消费、证券、银行、保险、信托、基金等金融体系，调研的覆盖面较广；被调研对象岗位分布较全面，在金融领域具有较强的代表性。

根据表 1 所示的金融系统女职工压力结果，调查对象中有 82% 的女性表示他们感到有压力，这表明这些女性在工作中面临着各种挑战和困难，这些压力可能来自于工作本身、家庭责任、职业发展、人际关系等方面。另外，仅有 18% 的女性表示他们没有感受到工作压力，这表明在这个金融系统中，大多数女性面对一定的工作压力和挑战，这也需要公司和管理层采取措施来帮助员工减轻压力，提高工作满意度和幸福感。

Table 1. Sample structure analysis

表 1. 样本结构分析表

题项	选项	频率	百分比
年龄	18 岁以下	0	0.0%
	18~25 岁	20	11.6%
	26~35 岁	102	59.3%
	36~45 岁	36	20.9%
	46~55 岁	13	7.6%
	56 岁及以上	1	0.6%
	总计	172	100.0%
工作年限	10 年~15 年	26	15.1%
	15 年以上	20	11.6%
	3 年~5 年	27	15.7%
	3 年以下	41	23.8%
	5 年~8 年	43	25.0%
	8 年~10 年	15	8.7%
	总计	172	100.0%
从事金融行业类别	保险	9	5.2%
	基金	12	7.0%
	金融支付	2	1.2%

## Continued

从事金融行业类别	投资公司	2	1.2%
	消费金融	89	51.7%
	信托	5	2.9%
	银行	33	19.2%
	证券	16	9.3%
	其他	4	2.4%
	总计	172	100.0%
工作岗位	财务会计	16	9.3%
	产品	2	1.2%
	产品研发	1	0.6%
	法律合规	2	1.2%
	法务	1	0.6%
	风控	1	0.6%
	风险管理	54	31.4%
	合规	1	0.6%
	监管对接	1	0.6%
	经营分析	1	0.6%
	客户服务	18	10.5%
	其他(投行)	1	0.6%
	其他(账户管理)	1	0.6%
	其他(支行长)	1	0.6%
	企划	2	1.2%
	人事	3	1.8%
	审计	4	2.4%
	销售业务	35	20.3%
	行政管理	11	6.4%
	业务规划	1	0.6%
	运营	3	1.7%
资金	2	1.2%	
IT 技术	10	5.8%	
总计	172	100.0%	
婚姻状况	未婚	84	48.80%
	已婚	88	51.20%
	总计	172	100.0%
孕育子女情况	未婚	84	48.8%
	0 个	19	11.0%
	1 个	51	29.7%
	2 个	16	9.3%
	已孕	2	1.2%
	总计	172	100.0%

### 3.2. 金融系统女职工压力的核心因素分析

为了获取金融系统女职工压力核心因素,对 172 份调研问卷数据进行因子分析(见表 2),根据数据分析结果,旋转后的成分矩阵每个因子的测量指标的因子载荷系数均大于 0.6,均满足因子提取标准,说明因子聚合情况较好。因子分析取得 5 个核心因子,分别为团队因素、工作-家庭因素、人际关系因素、职务本身因素、个人因素因子。因此,可以看出金融系统女职工职业压力的核心因素包括团队因素、工作家庭因素、人际关系因素、职务本身因素、个人因素因子。

**Table 2.** Factor analysis of the indicator system of work stress and current situation

**表 2.** 工作压力及现状指标体系因子分析

测量指标	成分				
	1	2	3	4	5
工作繁琐复杂				0.768	
有严格的时间期限				0.805	
短时间完成多个不同任务				0.850	
在限定时间内无法完成				0.724	
难以学到新的知识和技能				0.744	
工作与我的培训、进修经常发生冲突				0.781	
升职难度高				0.710	
很难实现自己的职业生涯规划				0.792	
金融业务创新受限的矛盾				0.637	
工作与家庭难以平衡		0.918			
家庭的责任感大		0.882			
对孩子缺少陪伴		0.771			
与家人相处的时间少		0.885			
家庭带来的经济压力		0.741			
没有放松自我的时间					0.789
遇到工作失败的时候特别容易生气					0.849
在乎他人对自己的工作所做出的评价					0.792
领导并不是很欣赏自己					0.660
时常担忧自己的工作能力					0.752
担心自己会患职业病					0.845
已经患有职业病					0.773
同事令我感到厌恶	0.707				
和同事相处并不愉快	0.892				
工作不被一些同事接受	0.850				
工作团队内部的关系并不太好	0.891				
和上级缺乏沟通	0.834				
已经尽自己努力,但达不到领导要求	0.792				
工作岗位带来的成就感过低			0.834		
与他人相比,公司提供的晋升难度大			0.829		
与其他部门的人产生意见分歧			0.826		
工作面临的同事间人际关系处理			0.871		
工作面临的客户人际关系处理			0.777		

对于从事金融行业的女性来说，职务本身、工作家庭、人际关系、团队和个人因素五个维度压力源带来的压力程度具有显著差异。从均值数据可以看出(见图 3)，女职工对这五个压力源感知到的压力水平排序为：职务本身 > 个人因素 > 工作家庭 > 人际关系 > 团队因素，均值分别为 4.45、4.35、4.12、3.56 和 3.26。表明金融系统女职工压力主要来源于职务本身、个人因素和工作家庭因素，人际关系和团队两个方面的压力较小。

从方差数据可以看出，工作家庭、人际关系、团队和个人因素中的各个压力程度波动较大，而职务本身带来的压力感受较为稳定(见图 3)。表明女职工在工作家庭、人际关系、团队和个人因素所面临的压力来源复杂多样，不同因素的影响程度存在一定的差异，而职务本身的工作职责和工作内容相对稳定。

### 3.3. 金融系统女职工分项压力影响因素分析

#### (一) 职务本身压力影响因素分析



Figure 3. Mean and ANOVA for five stressors

图 3. 五个压力源的均值和方差分析



Figure 4. Various stresses in the job itself factor

图 4. 职务本身因素中各种压力

金融系统女职工面对职务本身带来的压力，压力感知水平具有显著差异，压力大小排序为：短时间完成多个不同任务 > 工作繁琐复杂 > 严格的时间期限 > 升职难度高 > 很难实现自己的职业生涯规划 > 业务创新受限的矛盾 > 难以学到新的知识和技能 > 工作与我学习培训发生冲突 = 限定时间内无法完成，均值依次为 5.39、5.12、5.06、4.88、4.47、4.45、3.71、3.46、3.46 (见图 4)。因此可以看出，短时间完成多个不同任务、工作繁琐复杂、严格的时间期限、升职难度高、很难实现自己的职业生涯规划、业务创新受限的矛盾给金融系统女职工带来的压力比较大。

### (二) 工作家庭因素压力影响因素分析

面对工作 - 家庭矛盾带来的压力时，金融系统女职工压力感知水平大小为：家庭带来的经济压力 > 家庭的责任感大 > 与家人相处的时间少 > 工作与家庭难以平衡 > 对孩子缺少陪伴，均值分别为 4.62、4.26、4.14、4.04、3.53 (见图 5)。因此可以看出，金融系统女职工感受到的压力主要来自家庭带来的经济压力、家庭的责任感、与家人相处的时间少、工作与家庭难以平衡。

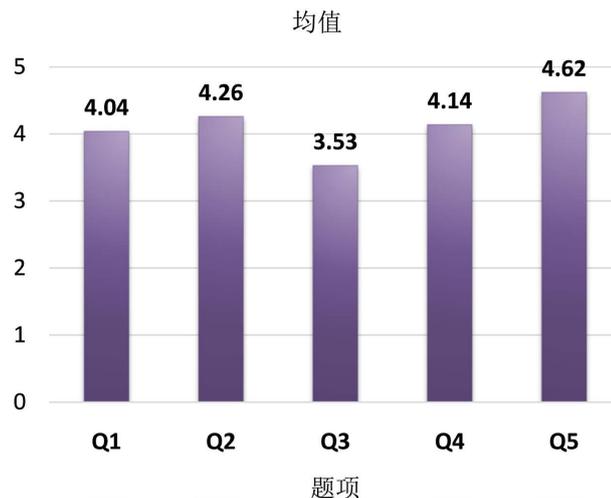


Figure 5. Various stresses in the work-family conflict factor

图 5. 工作 - 家庭矛盾因素中各种压力

### (三) 个人因素压力影响因素分析

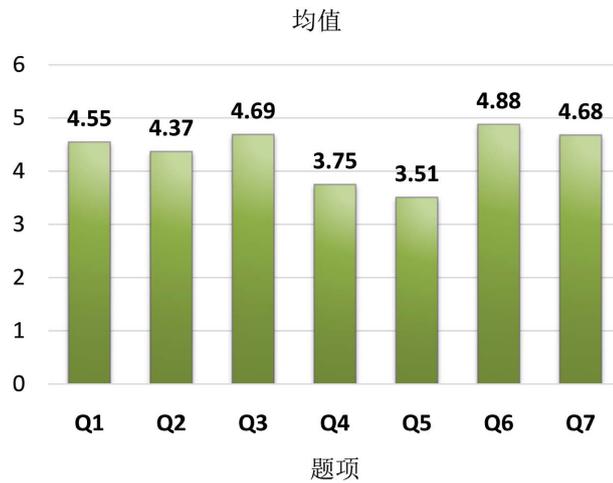
面对个人因素带来的压力时，金融系统女职工压力感知水平大小为：担心自己会患职业病 > 在乎他人的评价 > 已经患有职业病 > 没有放松自我的时间 > 工作失败时容易生气 > 领导不是很欣赏自己 > 担忧自己的工作能力，均值分别为 4.88、4.69、4.68、4.55、4.37、3.75、3.51 (见图 6)。因此可以看出，担心自己会患职业病、在乎他人的评价、已经患有职业病、没有放松自我的时间、工作失败时容易生气给金融系统女职工带来的压力比较大。

### (四) 团队因素压力影响因素分析

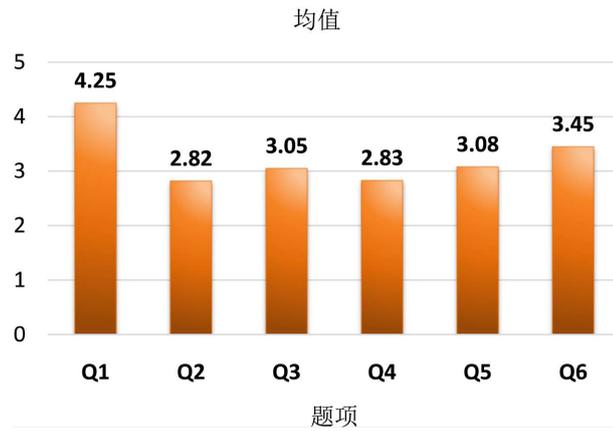
从图 7 压力均值数据排序看，金融系统女职工在面对团队带来的压力时，与同事的相处是主要的压力来源。

### (五) 人际关系压力影响因素分析

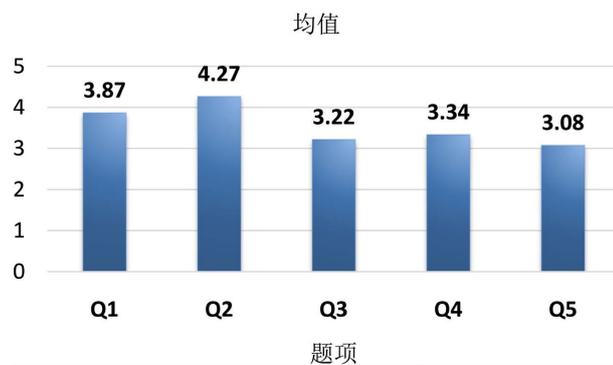
面对人际关系带来的压力时，金融系统女职工压力感知水平大小为：公司提供的晋升难度大(与他人相比) > 工作岗位带来的成就感过低(与他人相比) > 同事间人际关系处理 > 与其他部门的人产生意见分歧 > 客户人际关系处理，均值分别为 4.27、3.87、3.34、3.22、3.08 (见图 8)。公司提供的晋升难度大(与他人相比)的压力感知水平最高。因此可以看出，金融系统女职工感到晋升难度与他人相比更大，可能感到晋升机会不公平或者竞争过于激烈。



**Figure 6.** Various stresses in personal factors  
**图 6.** 个人因素中各种压力



**Figure 7.** Various pressures in team factors  
**图 7.** 团队因素中各种压力



**Figure 8.** Various stresses in interpersonal factors  
**图 8.** 人际关系因素中各种压力

### 3.4. 金融系统女职工压力覆盖程度分析

#### (一) 职务本身因素压力覆盖程度分析

职务本身中压力源的覆盖程度与压力大排序一致，均为：短时间完成多个不同任务 > 工作繁琐复

杂 > 严格的时间期限 > 升职难度高 > 很难实现自己的职业生涯规划 > 业务创新受限的矛盾 > 难以学到新的知识和技能 > 工作与我学习培训发生冲突 = 限定时间内无法完成, 覆盖率依次为 79.7%、75.3%、74.2%、72.4%、63.5%、61.7%、48.3%、43.3%、43.3% (见 图 9)。前六个压力源覆盖率大于 50%，表明金融系统女职工在工作过程中，普遍存在短时间完成多个不同任务、工作繁琐复杂、严格的时间期限、升职难度高、很难实现自己的职业生涯规划、业务创新受限的矛盾六个来源压力。



Figure 9. Extent of coverage of individual pressures in the job itself factor

图 9. 职务本身因素中各个压力的覆盖程度

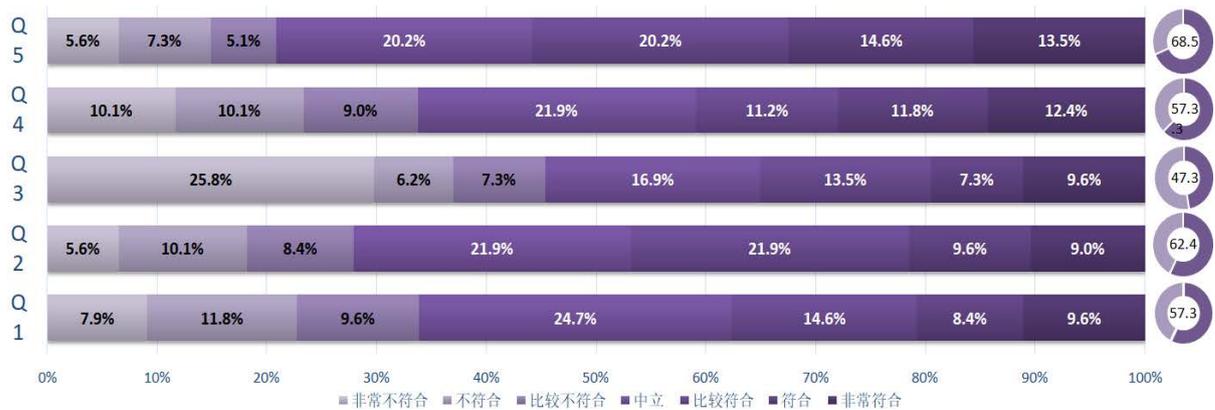


Figure 10. Degree of coverage of individual stresses in the work-family factor

图 10. 工作 - 家庭因素中各个压力的覆盖程度

(二) 工作 - 家庭因素压力覆盖程度分析

在工作 - 家庭矛盾情况下，各压力源覆盖率大小为：工作与家庭难以平衡 > 与家人相处的时间少 > 家庭带来的经济压力 > 家庭的责任感大 > 对孩子缺少陪伴，覆盖率分别为 68.5%、62.4%、57.3%、57.3%、47.3% (见 图 10)。从这些数据可以看出，与家庭难以平衡、与家人相处的时间少、家庭带来的经济压力、

家庭的责任感大覆盖率较大。

(三) 个人因素压力覆盖程度分析

面对个人因素带来的压力时，各压力源覆盖率大小为：工作失败时容易生气 > 担忧自己的工作能  
力 > 已经患有职业病 > 没有放松自我的时间 > 担心自己会患职业病 > 领导不是很欣赏自己 > 在乎  
他人的评价，覆盖率分别为 70.8%、67.5%、65.2%、64.6%、62.4%、50%、45.4% (见图 11)。大多数人  
存在工作失败时容易生气、担忧自己的工作能力压力大、已经患有职业病、没有放松自我的时间、担心  
自己会患职业病状况，近一半人存在领导不是很欣赏自己和在乎他人的评价状况。



Figure 11. Extent of coverage of each pressure in personal factors

图 11. 个人因素中各压力的覆盖程度

(四) 团队因素压力覆盖程度分析

从图 12 覆盖率的数据看，与同事间的相处压力覆盖率较大。

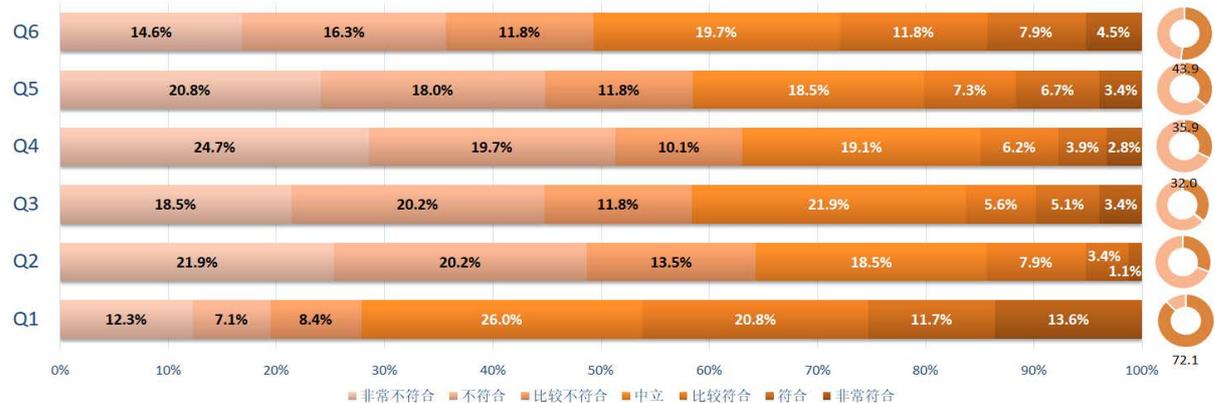


Figure 12. Degree of coverage of each pressure in team factors

图 12. 团队因素中各压力的覆盖程度

(五) 人际关系因素压力覆盖程度分析

人际关系带来的压力是工作中一个重要的压力源。面对人际关系带来的压力时，各压力源覆盖率大小  
为：同事间人际关系处理 > 客户人际关系处理 > 公司提供的晋升难度大(与他人相比) > 与其他部门  
的人产生意见分歧 > 工作岗位带来的成就感过低(与他人相比)，覆盖占比分别为 63.0%、52.2%、41.5%、  
38.2%、36.6% (见图 13)。同事间人际关系处理、客户人际关系处理给大多数在职女性增加了压力。

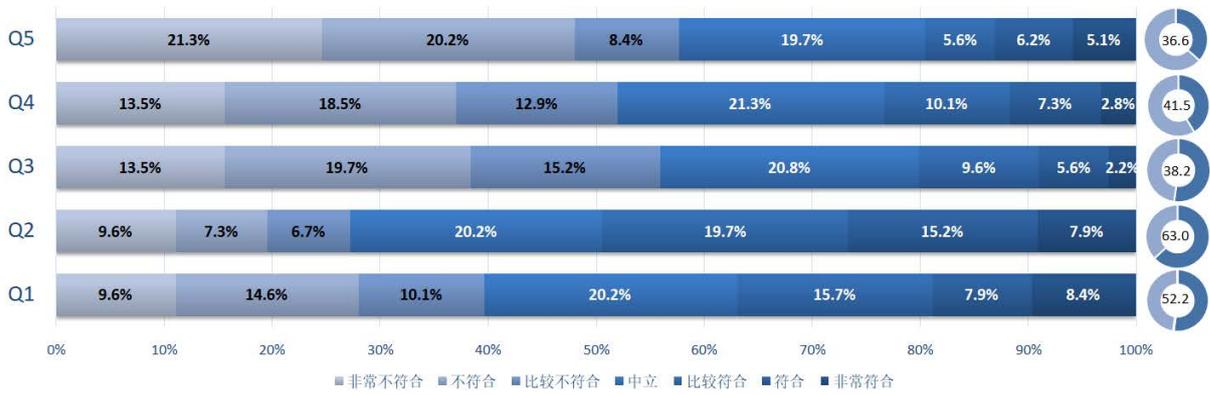


Figure 13. Level of coverage of each stress in the interpersonal factor

图 13. 人际关系因素中各压力的覆盖程度

#### 4. 金融系统女职工发展需求分析

##### 4.1. 职务本身方面的发展需求

根据女员工的反馈，她们对定期组织相关培训课程、弹性工作等具有非常明显的需求。此外，员工对于薪酬增加有较强的需求，他们希望公司能够提高薪酬水平，以反映他们的努力和贡献。

##### 4.2. 团队方面的发展需求

根据员工的反馈(见图 14)，定期或不定期的交流沟通与团队活动是他们最关注的问题。员工希望公司能够降低职场内卷程度，提供有价值、质量的问题，并开展落地面谈以与领导沟通工作方向和心理状态。

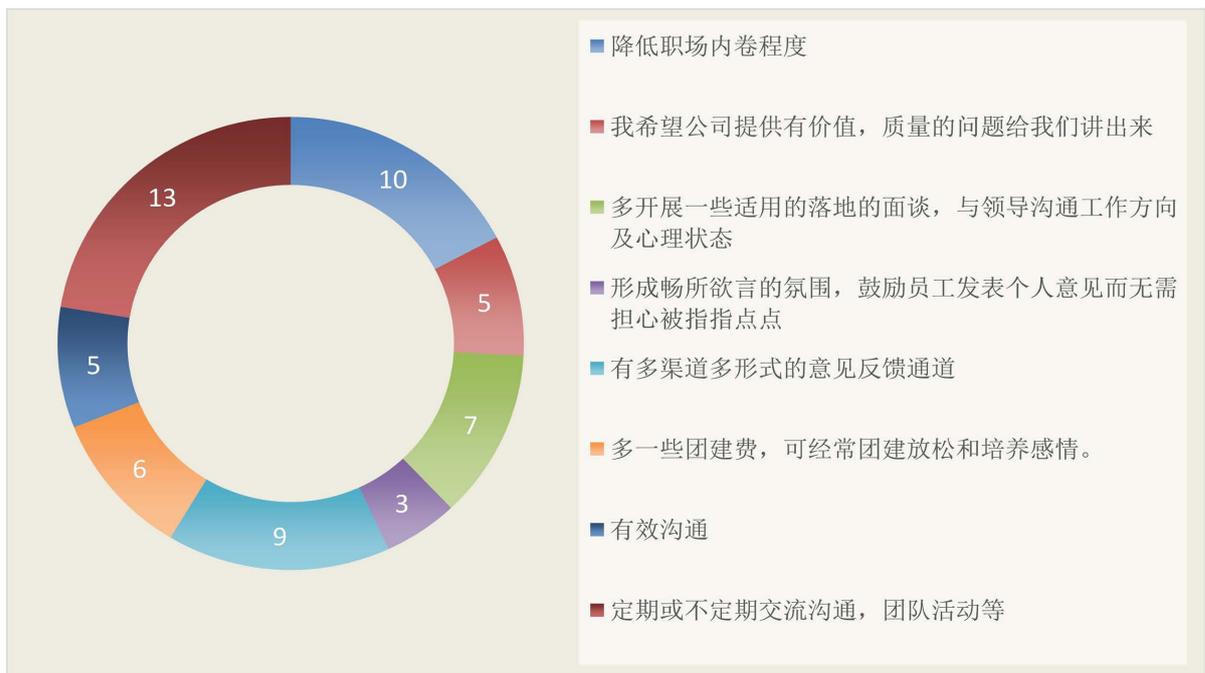


Figure 14. Development needs in terms of teams

图 14. 团队方面的发展需求

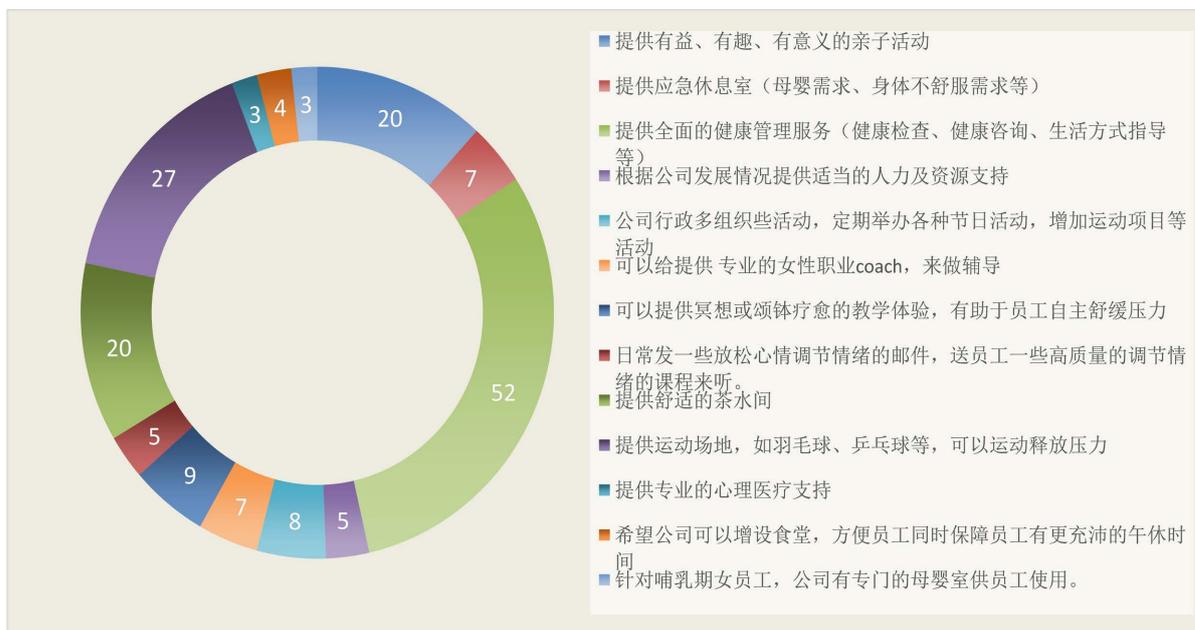


Figure 15. Personal and work-family development needs  
图 15. 个人和工作 - 家庭方面的发展需求

### 4.3. 个人和工作家庭方面的发展需求

员工对全面的健康管理服务、舒适的茶水间、运动场地、专业的心理医疗支持等方面有较高的期望和需求(见图 15)。此外，员工还希望公司能提供应急休息室、组织多样的活动、提供职业辅导和调节情绪的支持，以及增设食堂和专门的母婴室等需求。

## 5. 结论与建议

### 5.1. 结论

通过文献检索和深度访谈收集了 64 份压力源资料，并运用扎根理论分析方法构建了金融系统女职工的压力指标体系，通过李克特量表设计问卷，并在全国金融系统进行调研，采用因子分析和方差分析法对问卷数据进行系统分析，研究发现：金融系统女职工工作压力受到职务本身、工作家庭、人际关系、团队和个人因素等五个核心因素的影响，其中金融系统女职工压力主要来源于职务本身、个人因素和工作家庭因素，人际关系和团队两个方面的压力较小；金融系统女职工的发展需求主要集中于职务本身方面、团队、个人与工作家庭几个方面。

本文的研究创新及研究价值主要体现在以下几个方面：首先，扎根理论获得的压力指标体系更加系统和全面的衡量了金融系统女职工的压力源；其次，研究对象选择金融系统女职工，更加有针对性的分析出这一特殊群体的压力分布情况；最后，结合调研结果提出了缓解金融系统女职工压力的对策，为金融系统女职工权益提升和公司发展效率提高提供了重要保障。

### 5.2. 建议

在全国金融系统女职工调研分析的基础上，在公司稳健发展的要求下，将缓解女职工压力放在职工个人发展规划中，本着敢于创新与务求实效相结合、严格要求与关心关爱相结合的思路，从职务本身、团队、个人与工作家庭三个方面，为金融领域相关企业提出对策建议。

### 5.2.1. 缓解职务本身压力的措施

#### (一) 优化女职工工作安排方式

金融企业应该以开放、创新和包容的态度，支持女职工结合自身工作和发展，合理安排工作时间和地点。采用灵活的工作安排方式：设置弹性工作制度、远程办公等，以满足员工的个性化需求和提高员工的工作满意度；适度调整工作强度：在实施这些工作安排方式时，企业需要结合员工的实际情况和工作需求进行适当的调整和控制，以确保工作效率和质量。

#### (二) 建立女职工公平晋升制度

贯彻落实中心和大局相结合思想，树立大局意识，推动金融企业整体高质量发展，将女职工的职业发展纳入到企业整体发展战略中。提供公平的职业晋升通道：建立职业发展通道和晋升机制，为女职工提供公平竞争的职业发展机会和晋升通道，确保女职工有机会晋升到高级职位；建立合理的加班补偿制度：确保女职工在加班时能够得到适当的补偿，以加班费、调休或其他形式的补偿方式保障女职工的劳动权益。

#### (三) 举办女职工业务专题培训

鼓励女职工学习与实践相结合，将所学知识应用到实际工作中，实现学以致用。提供相应的培训机会：金融企业可以开展专题培训、小组业务讨论、在线业务课程学习等多样化的培训业务，帮助女职工不断提升专业技能，实现自己职业发展目标；建立内部诉求交流平台：金融企业可以扩展沟通渠道和开放的沟通氛围，在企业内部 APP、公众号、内部网站等平台上开设“女职工专栏”，鼓励提出自己的诉求，缓解职业压力；建立知识技能转化机制：开展知识技能大赛、员工知识技能分享等，激励女职工在工作中将所学知识和技能转化为实际成果或价值，并应用到实际工作中。

#### (四) 建立女职工职业规划机制

引导和鼓励女职工学习与实践相结合，提供多层面制度和政策的支持。举办职业规划生涯讲座：金融企业可以定期举办职业规划生涯讲座指导，邀请有经验的前辈来分享他们的经验和见解，邀请专业导师进行职业生涯规划指导等；提供个性化的职业规划：为女职工提供个性化的职业规划和方案，通过一对一的谈话、能力测试、职业兴趣评估等方式，了解女职工的个人信息和需求，根据其特点制定符合其发展的职业规划，实现企业和女职工的协同发展。

### 5.2.2. 缓解团队方面压力的对策

#### (一) 提升女职工压力认知素养

提升女职工对自身压力的认知是非常重要的，这有助于她们更好地应对工作和生活中的挑战。推广心理健康知识：金融企业可以通过纸质宣传资料和网络宣传资料等多样化手段，积极推广心理健康知识，建立心理健康培训工作坊，提高员工对心理健康的认识和意识；构建积极健康的文化范围：通过清晰的目标和行动指南帮助员工明确自己的工作方向，减少不必要的加班和竞争，从而降低公司内卷化的程度。

#### (二) 为女职工合理确定团队角色

合理确定女职工在团队中的角色和定位，重视个人对团队的贡献，而不是与他人进行比较。合理确定女职工团队角色：通过与女职工进行定期的职业规划和对话，了解她们的职业目标和兴趣，为她们提供有针对性的发展机会和项目，帮助她们实现自己在团队中的价值和成长；营造公平和包容的工作环境：强调个人的价值和独特性，避免性别歧视和不公平待遇，并鼓励女职工发挥自己的优势，做出独特的贡献。

#### (三) 加强团队内部交流与合作

通过加强团队内部交流与合作，可以提高团队成员之间的理解和协作，从而提高团队效率和成果。定期组织团建活动：企业可以定期组织团队聚餐、户外拓展、团队旅游等团建活动，为职工提供轻松愉快的交流机会，提升团队的凝聚力；组织丰富多彩的公司活动：组织员工生日会、三八女神节、年度晚

会等庆祝活动，为女职工提供欢乐和放松的时刻；鼓励女职工积极分享和反馈：公司可以通过团队讨论、头脑风暴、合作问题解决等形式，鼓励团队成员积极分享信息、意见和反馈。

### 5.2.3. 缓解个人和工作家庭方面压力的措施

#### (一) 定期举办女职工亲子活动

金融行业应为女性员工提供更多关爱和关心，尤其对她们在子女陪伴方面的关怀。定期举办员工亲子活动：企业可以提供亲子运动会、亲子游戏、亲子手工活动等有意义和有益的亲子活动，以增进女职工们与子女之间的互动，和谐亲子关系。为女员工提供子女托管服务：在寒暑假期间组建子女托管班，聘请专门的老师进行安排和管理，安排文化课程、兴趣培养、益智游戏等丰富多彩的活动和课程，在确保孩子学习和成长的同时，为女职工解决后顾之忧。

#### (二) 给予女职工积极的反馈和认可

严格要求与关心关爱相结合，既要严格要求员工，又要适时给予关怀与认可。提供积极的反馈和认可：当女职工在工作中表现出色时，企业应该及时给予口头表扬、奖励、公开表彰等积极的反馈，让其感到自己得到公司的重视和认可；倾听女职工的意見和想法：积极倾听女职工的意見和想法，并提供建设性的意见和建议，及时发现女职工的问题和不足，帮助她们不断改进和提升自己的工作能力。

#### (三) 为女职工提供健身和休息场所

通过为女职工提供健身和休息场所，平衡高强度工作的女职工压力。设立女职工俱乐部：在非办公区域设立女职工俱乐部，为女职工提供配置跑步机、乒乓球台、瑜伽垫等运动健身器材等健身设施和活动空间，让女职工在非工作时间有机会选择适合自己的健身项目。设立茶水间：在办公区设立茶水间，并配备绿植和舒适的沙发等设施，女职工在工作之余能够舒缓心情。

#### (四) 为女职工提供心理健康服务

通过为女职工提供心理健康帮助，更全面地关注员工的福祉和发展。建立女职工心理健康支持机制：金融企业可以建立心理健康支持机制，设立心理辅导热线，让女职工能够咨询专业心理咨询师，倾诉自己的困扰和压力，获得专业的指导；开展女职工心理健康培训：引导员工对自己产生压力的状态持有清晰的认知，通过培训课程、讲座或工作坊等形式，传授有关心理健康和压力管理的知识；倡导和谐关爱文化：倡导和谐关爱文化氛围，鼓励员工相互关心和支持，通过定期员工座谈会等形式，营造开放和支持性的工作环境，让女职工感受到同事和上级的支持和理解。

## 参考文献

- [1] 黄蕊, 咸迪咏. 女性金融从业人员职业发展状况调查与研究——以北京地区为例[J]. 金融理论与实践, 2011(3): 54-58.
- [2] 黄蕊, 咸迪咏. 女性金融从业人员职业发展状况调查[J]. 现代金融, 2011(6): 31-32.
- [3] 于无瑕. 女性金融从业者职业压力现状与对策研究[D]: [硕士学位论文]. 北京: 中央财经大学, 2022.
- [4] 陈艳新. 职业女性工作家庭冲突的压力源研究[J]. 智库时代, 2018(28): 181-182.
- [5] 李亚娟, 张永昌, 康世娟, 等. 云南省三种行业女职工心理健康状况调查分析[J]. 中国工业医学杂志, 2017, 30(4): 265-268.
- [6] 江锴. 金融行业青年女性压力状况调查[J]. 当代青年研究, 2020(4): 58-63.
- [7] 杨文圣, 孙岩. 外资企业员工的压力应对策略探索性研究[J]. 上海管理科学, 2008(4): 51-54.
- [8] 王璐, 高鹏. 扎根理论及其在管理学研究中的应用问题探讨[J]. 外国经济与管理, 2010, 32(12): 10-18.
- [9] 王彦博, 闵庆飞, 林正奎. 在线评论同侪回应冲突中态度购买意向一致性[J]. 科研管理, 2020, 41(11): 173-181.
- [10] 朱妍. 传播学视角下网络直播的传播要素分析[J]. 新媒体研究, 2017, 3(3): 34-35.