

你了解抑郁症认知功能受损吗？

武汉市精神卫生中心 王朔

抑郁症是最常见的精神疾病之一，它是一种情绪低落、兴趣减退、缺乏动力、伴有不同程度认知功能损害和行为变化的疾病。如果不能及时得到积极有效的治疗，可造成严重的社会功能损害。认知障碍是指与上述学习、记忆、思维判断相关的大脑高级智能加工过程异常，导致严重的学习记忆障碍，以及伴随失语症、失用症、失认症、诵读困难的病理过程。最新研究提示，患者情绪症状缓解后，依然存在持续的认知功能损害，这提示我们有必要将情绪治疗与认知治疗区分开。残余的认知功能损伤可导致患者持续的职业和社会功能障碍，同时还会促使患者产生自杀意念。此外，残存的认知功能受损或可与患者在情绪和社交方面的脆弱性相互作用，从而增加了抑郁症患者的复发风险。

本文将对抑郁症认知功能损害的临床特征、危险因素、筛查工具、治疗手段进行介绍。

一、抑郁症患者认知功能损害的临床特征

1. 执行功能障碍：有学者对2000年以来发表的抑郁症认知功能损伤的相关研究进行了荟萃分析，认为抑郁症的认知功能损害表现为脑功能的全面损害，但以前额叶皮质的相关

执行功能受损最为严重。

2. 记忆功能障碍：抑郁症患者存在明显的记忆障碍，这些记忆障碍具有特征性的改变，大脑皮质、海马、杏仁核和小脑最有可能参与记忆的形成。尤其是海马系统在学习和记忆活动中发挥着重要作用。

3. 注意功能障碍：抑郁症患者的额叶功能下降明显影响注意力，临床表现为难以集中注意力，缺乏毅力，思想病态、妄想固着。

4. 反应时间：抑郁症患者的反应时间更长。这可能是加工速度减慢、认知功能受到影响的原因之一。

二、抑郁症认知功能损害的危险因素

随着认识水平的不断深化，目前认为抑郁症认知功能损害的危险因素涉及生物、心理、社会等多个方面。

1. 遗传因素：抑郁症患者的家庭成员，尤其是一级家庭成员，患抑郁症的风险明显高于普通人群，是普通人群的2至10倍，抑郁症的遗传度为31% 42%。

2. 神经生化和内分泌因素：神经生化及神经内分泌系统功能改变是研究抑郁症认知障碍发病机制的经典方法。调解摄食、睡眠、生物节律以及代谢的神经肽与抑郁症认知功能损害之间的关系已经成为一个新的

研究热点，包括黑色素聚集激素、褪黑素等。

3. 神经影像因素：抑郁症存在与认知功能相关脑区的异常，结构影像学提示前额叶皮质、海马、杏仁核及基底节体积缩小，室周、皮质下以及深部白质区域出现WMH、DT1和MT在表面正常的白质中可发现白质改变。

4. 心理学因素：认知理论关于抑郁症的一个基本观点是，认知和思维方式是抑郁症产生的关键。抑郁症是消极认知方式的结果，并且抑郁症患者的消极认知是一种自动性思维。

5. 社会因素：经济地位低下，社会地位低下也容易患病。长期不利条件，如家庭破裂、失业、贫困和慢性身体疾病，也是高危因素。

三、抑郁症认知功能损害的筛查工具

迄今为止，一个全面的“金标准”，可扩展的、简短的、经济有效的抑郁症认知功能测量方法并不存在。传统的用于认知功能障碍的筛查工具有简短精神健康状况测试(Mini Mental Health Status Exam, MMSE)，蒙特利尔认知评估(Montreal Cognitive Assessment, MOCA)。在评估研究中作为依赖测量手段和/ 或在介入研究中作为主

要结局测量手段的现有认知测量工具包括但不限于数字符号替代测试(Digit Symbol Substitution Test, DSST)、Rey - 听觉语言学习测验(Rey-Auditory Verbal Learning Test, RAVLT)、知觉缺陷问卷(Perceived Deficits Questionnaire, PDQ)及认知和生理功能问卷(Perceived Deficits Questionnaire, CPFQ)。

四、抑郁症认知功能损害的治疗手段

1. 药物治疗：抑郁症的治疗药物种类繁多，和传统的三环类抗抑郁药物以及单胺氧化酶抑制剂相比，SSRI、SNRI和其他一些新型抗抑郁药凭借在安全上和耐受性方面的优势成为A级推荐药物。氟胺酮目前正在作为一种针对成人难治性抑郁症症状/自杀倾向的可能的短期治疗进行研究，可能有利于选定的认知指标。

2. 心理治疗：对于抑郁症认知障碍的治疗，目前比较有证据和疗效较好的心理治疗方法有认知行为疗法、人际心理疗法和行为心理疗法。在治疗轻到中度抑郁症方面，这些治疗方法和抗抑郁药一样有效。对于慢性抑郁，认知行为治疗 and 人际关系治疗的疗效可能逊于药物治疗。但心理治疗可有助于改善慢性患者的社交技能

及其与抑郁相关的功能损害。

3. 物理治疗：物理治疗是将物理因子与现代科技相结合而产生的新型治疗手段。物理治疗主要包括改良电抽搐、经颅磁刺激、迷走神经刺激术、深部脑刺激等。目前在国内应用最广泛是改良电抽搐治疗。

总之，抑郁症患者在多个认知领域方面普遍存在认知功能障碍。应用经过验证的筛选工具以及对认知领域进行准确定义将有助于我们理解认知功能障碍并改善临床疗效评估。目前的证据支持在治疗认知功能障碍和相关心理问题同时采用认知训练和修复以及选择性药物治疗(例如，伏硫西汀)。通过将社会认知和情绪处理整合进抑郁症的治疗方案中，未来的认知训练和修复计划或可得到改善，因为上述领域与认知功能密切相关，并可能在抑郁患者的恢复进程中互相影响。未来还应开展关于药物治疗、心理治疗、物理治疗联合的整合式治疗以及个体化治疗方法疗效的研究，并把认知功能和社会功能恢复作为一个重要的评价指标。对抑郁症认知功能损伤的日益关注使我们评估和治疗抑郁症的水平得以提高。未来的研究须着力于抑郁症患者认知功能障碍的整合式治疗或可进一步推进临床疗效。

激励机制在企业管理中的有效运用

菏泽尧舜牡丹生物科技有限公司 李明红

摘要：企业是现代社会经济活动的主体，也是市场经济竞争最激烈的领域之一。企业为城市发展做出了巨大贡献，随着社会发展需求的增大，企业之间的竞争也越加激烈。在企业管理中，激励机制是一种重要的管理工具，它可以激发员工的积极性、创造性和工作动力，从而推动企业的发展 and 壮大。激励机制通过为员工提供一定的激励措施，使他们能够更加投入到工作中，充分发挥自己的潜力，实现个人价值和企业目标的有机统一。本文以“企业管理中激励机制的有效运用”为题进行深入探究，旨在提高我国企业管理水平，促进其可持续发展。

关键词：企业管理；激励机制；有效运用

引言：随着市场经济改革的不断深入，企业面临着越来越激烈的市场竞争。而作为现代企业管理制度之一的激励机制则成为了吸引人才、留住人才的关键因素。有效的激励机制不仅可以提高员工的工作积极性和工作效率，还可以增强员工的归属感和忠诚度，减少员工的离职率，从而为企业建立稳定的人才队伍和良好的企业文化奠定基础。有效的激励机制是推动人才专业发展的有效措施。通过不断完善激励体系，引导企业内部人才发挥应有价值，从而实现企业利益的最大化。然而，激励机制的有效运用并非一蹴而就，它需要与企业的战略目标相匹配，考虑到员工的需求和动机，综合考虑不同员工的差异性，以及不断进行改进和优化，才能取得最佳的效果。

1. 设定合理的激励目标
在企业管理中，激励是促使员工积极主动参与工作，发挥潜能，提高

工作绩效的重要手段。为了确保激励机制的有效运用，激励目标应该与企业的战略目标相一致，明确具体、可衡量的绩效指标，使员工能够清楚地知道自己的目标和任务。一方面，企业的战略目标是企业长期发展的规划和目标，而激励目标则是激励员工在日常工作中为实现企业战略目标所设定的具体目标。激励目标与企业战略目标相一致，可以确保员工的工作目标和企业的长远目标保持一致，避免出现目标冲突和误导。例如，如果企业的战略目标是提高市场份额，那么激励目标可以是销售团队的市场份额增长率，这样就能够激励员工积极拓展市场，实现企业的战略目标。其次，激励目标应明确具体、可衡量。激励目标应该具体明确，不应模糊或笼统，以免员工对目标理解不清。例如，将“提高绩效”作为激励目标是不够具体的，而将“提高销售额5%”或“减少生产事故率至零”作为激励目标则更加明确和具体。此外，激励目标应该是可衡量的，即可以通过数据和指标来反映员工的工作表现和达成情况。可衡量的激励目标可以让员工清楚地了解自己的绩效水平，从而更加有动力去完成任务。最后，激励目标应使员工清楚地知道自己的目标 and 任务。企业应该及时将激励目标传达给员工，并与员工进行沟通和确认，确保员工对目标的理解一致。同时，企业应该提供必要的支持和资源，帮助员工实现目标，避免因缺乏支持而导致目标无法达成的情况发生。

2. 建立多元化的激励手段
在企业管理中，不同员工具有各自不同的需求和动机，因此应该采用多种激励手段来满足员工的个性化

需求，激发其工作积极性和创造力。常见的激励手段包括薪酬激励、晋升机会、培训发展和员工福利等。首先，薪酬激励是最常见也是最直接的激励手段之一。员工通过工作获得报酬，包括基本工资、奖金、提成等，这些薪酬可以直接反映员工的工作表现和贡献。通过设定合理的薪酬制度，可以激励员工更加努力地工作，追求更高的绩效和报酬。其次，晋升机会也是一种重要的激励手段。员工希望自己的努力能够得到认可和回报，晋升机会为员工提供了向上发展的机会。企业可以建立明确的晋升通道和晋升标准，让员工明确自己的职业发展路径，鼓励他们通过不断学习和提升自己的能力，争取更高的职位和薪酬。再次，培训发展是一种有益于员工个人成长和企业发展的激励手段。通过提供专业培训和个人发展计划，帮助员工不断提升自己的知识和技能，增强工作能力和竞争力。培训发展不仅有助于员工在工作中取得更好的表现，也能满足员工对于个人成长的渴望，提高员工对企业的忠诚度和归属感。最后，员工福利是一种重要的激励手段，可以体现企业对员工的关心和关爱。企业可以提供多样化的员工福利，如健康保险、住房补贴、节日福利等，满足员工的物质和精神需求，提高员工的工作满意度和幸福感。在实际运用中，企业应根据员工的不同需求和动机，灵活地组合使用这些激励手段。例如，对于追求金钱回报的员工，可以通过薪酬激励来激发其工作积极性；对于追求职业发展的员工，可以提供晋升机会和培训发展计划；对于追求工作生活平衡的员工，可以提供灵活的工作安排和员工

福利。同时，企业也可以定期进行员工满意度调查，了解员工的需求和意见，及时调整激励措施，确保激励机制的有效运用。

3. 建立激励文化
企业文化是指企业为实现自身目标所创造的文化氛围以及由此产生的价值观念、行为方式等一系列因素的总和。它包括组织精神、经营理念、管理制度、人际关系及行为规范等等。激励机制是企业文化中的重要组成部分，它可以通过激发员工的工作动力和积极性，提高员工的工作绩效和创造力，从而推动企业的发展 and 壮大。基于此，激励机制应该建立在公平和公正的基础之上，员工应该感受到在企业中，每个人都有平等的机会获得激励，而不是被主观歧视或偏袒。企业应该制定明确的激励标准和流程，让员工明白获得激励是公平的，凭借自身的努力和贡献获得回报。同时，激励机制不仅应是通过外在奖励来激励员工，更应培养员工的自我激励和自我提升能力。企业可以提供各种培训和发展机会，让员工不断学习和成长，提高自身的能力和 value。员工应该意识到，只有通过自己的努力和进步，才能获得更多的激励和回报。此外，激励不仅仅是对个体的回报，更应该是对整个团队和企业的激励。企业可以通过设立团队绩效奖金，鼓励员工团结协作，共同追求企业的目标和使命。员工应该明白，只有团队的努力和成就，才能实现个人价值的最大化。

4. 完善激励机制
首先，应加强丰富文化活动。企业文化境能够充分体现员工的凝聚力。因此，应转变传统方式，提升企业

的文化建设。在新时代背景下，改变原有企业的文化环境和工作风气，打破传统思想，强化服务意识，端正工作态度。通过开展精神文化交流活动等，强化各部门与社会文化之间的联系，从而强化文化建设，转变管理人员和普通员工的精神面貌。其次，正确认识培训机制的重要性。不断完善培训机制，促进企业工作人员提升服务意识。在培训机制中重点突出价值观、自主意识和形象认知这方面的内容，强化工作人员综合素质培训。有必要建立常态化的激励机制，举办定期或者不定期的培训活动。最后，将物质奖励和精神奖励两方面进行合理搭配，以期能够满足不同层次工作人员的需求为主。以精神奖励为主，物质奖励为辅的方式，达到持续性的激励作用。

结束语
企业管理不是简单的利益管理，而是一门艺术。它需要管理者既从企业需要出发，又要从员工的切实需要出发，用最为科学、有效的手段或制度来充分发挥员工的潜力。毕竟，企业的发展最需要的就是人，只有让员工有一个最为舒适的环境，最为平等地位与尊重，才能全身心投入到工作。企业管理者要建立健全激励机制，并妥善发挥其效果，适应时代变化发展需要，符合员工工作、生活需求，形成具有自己特色的企业文化。

总体而言，企业管理中激励机制的有效运用需要灵活性和适应性，要根据员工的需求和企业的实际情况来制定和调整激励策略，不断优化激励机制，从而激发员工的工作激情和创造力，促进企业的可持续发展。

分类信息 电话:15550788080

遗 失 声 明

★梅振龙(身份证号:372901196512148737)遗失菏泽市牡丹区住建局开具的位于嘉利学府的房屋拆迁协议、协议书(丈量编号:11-96),声明作废。

★菏泽碳和瑞盈新能源科技有限公司的法人章(编号

3717400302107)不慎丢失,声明作废。

★菏泽万迪广告传媒有限公司于2023年9月19日之前使用的编号为3717250097981的行政公章丢失,声明作废。

★郓城旭鸿瓶盖有限公司于2023年9月19日之前使用的编号为3717250111471的行政公章丢失,声明作废。

★郓城县景诚养殖有限公司企业变更法人于2023年9月19日之前使用的原编号为3717250092478的财务专用章及原编号为3717250092479的法人代表章(吴常海)丢失,声明作废。

★郓城县尊鹏物业服务有限公司于2023年9月20日之前使用的编号为3717250301986的发票专用章丢失,声明作废。

★郓城弘轩木业有限公司企业变更法人于2023年9月20日之前使用的原编号为3717250313235的财务专用章及原编号为3717250313237的法人代表章(王会会)丢失,声明作废。

★菏泽正翔文化传媒有限公司于2023年9月20日之前使用的编号为3717250113998的行政公章丢失,声明作废。

★郓城嘉凯建材有限公司于2023年9月20日之前使用的编号为3717250039582的财务专用章丢失,声明作废。

★郓城庆利服装加工有限公司于2023年9月20日之前使用的编号为3717250057832的行政公章,编号为3717250057833的财务专用章及编号为3717250057834的法人代表章(陈纪国)丢失,声明作废。