

# EAP:促进心理健康 提升心理资本

“调查显示,全球有超过2亿的失业人口,而同时有34%的雇主表示他们难以完成正常的招聘计划……这些现象都说明,我们需要员工帮助计划(EAP)。”在4月1日举办的2015中国EAP与职业心理健康年度论坛上,美国员工帮助研究基金会董事、欧洲著名EAP专家沃夫冈·赛德尔表示,心理疾病如今已超过心血管病等身体疾病而成为危害人类健康的重要因素,在工作场所如果有好的EAP管理,将会给企业和组织带来较高的投资回报率。

## 员工心理援助项目

据与会专家介绍,在欧美国家,员工帮助计划(又称员工心理援助项目)作为由企业为员工提供的系统而长期的福利与支持项目,旨在帮助解决员工及其家庭成员的各种心理和行为问题,提高员工在企业中的工作绩效。

赛德尔指出,今天的年轻一代正面临更加复杂的社会环境和压力,失业率增高、竞争加剧,不少人中年后还会再次结婚和生育,他们会面临巨大的压力和挑战。“有数据显示,如果员工患有抑郁症而没有进行有效的干预和管理,企业每周将损失5-6小时的工作绩效。”

北师大心理学院副院长张西超教授以最近发生的德国之翼9525号航班空难事件为



例,指出EAP管理的重要性。他说,一些特殊岗位的员工比如飞行员、核反应堆操作人员等,往往面临更多的压力和焦虑,需要EAP对其进行长期的心理健康管理和风险控制措施,“EAP倡导全面关注员工,尤其对员工的自杀和自残行为有急救措施。现实生活中,虽然有些人没有通过语言表达他们的求救信息,但是其行为已不正常,此时一定要积极干预。”

## 健康幸福成为 衡量人力资本的重要指标

赛德尔通过一系列大数据分析指出,信

息技术正帮助人们将各种数据进行综合和进行深度分析,“比如员工的缺勤,一般来说是因为感冒或是短期问题,然而通过数据分析,我们可能会发现缺勤背后的真实原因,比如精神压力或抑郁症,而这些病症已成为世界各国都面临的严峻问题。”赛德尔认为,心理问题的最佳解决途径是早期发现并干预,而不是等到病情严重了再采取措施。

在未来学家眼中,未来企业的发展趋势是:小规模、小团队、全球分布、快速适应、随时随地创新、员工愿意在此工作……张西超在《打造面向未来的积极组织》的主题演讲中指出,积极的组织才能吸引员工愿意在此工作。他介绍说,国内已经出现一些积极组织的雏形,“这些组织开始关注员工的心理健康和幸福感,尝试应用EAP等专业工具提升企业的组织和管理。”而来自122个国家的相关数据显示,健康与幸福已成为衡量企业人力资本的重要指标。

张西超指出,仅仅靠物质激励的增加来提升员工的工作效能,既受成本的限制又难以取得期望的效果,“组织中的积极心理要素对于帮助组织应对挫折与困境、推动创新与发展,起到至关重要的作用。”

## EAP与员工心理资本

心理资本是企业除了财力、人力、社会三大资本以外的第四大资本,包含员工的自我

效能感、希望、乐观、坚韧、情绪智力等。与会专家指出,未来企业的核心竞争优势不再是财力和技术,而是人。今天的员工关注薪酬福利,但更关注成长和进步,他们能接受工作繁重和薪酬下降的现实,但迫切需要心理安慰和心理支持。

据北京易普斯咨询公司总经理江涛介绍,在欧美国家员工的心理咨询和心理治疗费用是可以纳入报销和保险体系的。在中国,最早的EAP应用可以追溯到1998年,当时一家澳大利亚公司IPS为了给其外籍员工提供服务而应用了EAP,但因“水土不服”以及国内对心理健康问题的天然抵触,该项目很快就撤出了中国市场。

2001年,联想公司发现,其客服中心的员工常常出现焦虑、烦躁甚至心理枯竭的现象。当他们了解到该工作岗位属于高情绪强度的工作,必须对员工进行长期的心理辅导和支持时,便率先引入了EAP管理。

随后,EAP专业公司为了适应中国企业开展EAP应用,逐步形成了本土化的EAP模型。2004年,国家开发银行正式引入EAP应用,并把EAP作为党建和党建工作的重要抓手。

2008年以后,国内EAP应用开始从过去关注少数员工的特殊问题,发展到促进全体员工的心理资本和心理健康,即从“负面的解决问题导向”到“积极的心理成长导向”和企业战略导向。(郁云雁)

# 成长背景艰苦的 职场人更受欢迎

某知名银行的HR高管,在跟踪观察了一批应届实习生工作后,不由得发出感慨,因为家庭背景的差异,每个求职者身上都多少有父母辈的影子,无论是待人还是处事,都离不开家庭背景的影响。

比如,银行岗位是求职者一度追捧的热门对象。从银行的特殊性来看,因为银行的很多岗位往往与存款或是放贷的业绩绩效挂钩,对于银行业务的工作者来说,没有足够的人脉和一定的家庭背景,很难支持其业务拓展。况且银行的薪酬往往呈两极分化,大部分高管如董事长、行长等年薪比传言中的更高,而一线员工比如大堂经理、柜员等岗位则相对低很多。因为高管层薪酬拉高了平均数,使银行的平均薪酬让不明真相的求职者眼红不已。实际上,单纯地将一个人的职业发展限定在那些需要个人背景支撑的“事务性”岗位,显然是过于狭隘了。

放眼2015年的职场趋势,高科技行业和互联网行业异军突起,新形势下,传统行业也借互联网思维进行产业重组,并且还有许许多多的互联网企业正在对传统行业进行颠覆和变革,银行也不例外。在求职前景上,将会有越来越多的企业垂青敢拼且有创新思维肯吃苦的普通青年,而这一点往往是许多“豪门贵子”所做不到的。艰苦条件中成长起来的职场人,本身具有一种不畏克服困难的“血性”,不仅如此,他们较同龄人能够更快地接受新生事物,这对于正处于社会转型期的企业来说是非常渴求的。(张玲丽)

# 九成新蓝领女性 遭遇性别歧视

赶集网近日发布了《2015年新蓝领女性就业报告》,报告显示,90%一二线城市的新蓝领女性在工作中遇到性别歧视问题,而这也倒逼很多女性向职场汉子转变。

就新蓝领女性工作中遇到的问题而言,性别歧视最为严重,占比90%。性别歧视主要体现在两个方面,一是应聘/职位竞争歧视,二是工资低。赶集网数据显示,新蓝领女性薪资仅仅是同等职位男性的78%,相差1197元。这和“女子无才便是德”、“女性的家庭观念重,结婚生子肯定会分散女性对工作的关注度”等传统观念不无关系,传统观念根深蒂固,想要打破新蓝领乃至各工作岗位女性性别歧视问题,需要社会各界人士的努力。

除了性别歧视之外,7%的新蓝领女性在工作中有过被骗的经历,包括被老乡、同事、老板和其他社会人士等欺骗。此外,还有3%的新蓝领女性在工作中遇到过性骚扰,这不仅需要女性在工作中加强自我保护意识,还需要相关法律法规的制约。

而为了与职场上的性别歧视抗衡,以及职业之间的竞争愈演愈烈,不少新蓝领女性转变成女汉子。调查表明,新蓝领女性工作类型中女汉子最多,为59%,超过一半;另有8%的“白骨精”通过在岗位上的良好表现逐渐转为管理层,这部分女性的发展也激励着正在奋斗着和那些即将踏入岗位的女性。(李思)

# 启动试点项目 微软总部雇佣自闭症患者

国外媒体报道称,在4月2日的世界自闭症日上,微软宣布正式启动全新的关怀试点工程,已经同自闭症关怀组织 Specialisterne 开展合作,希望为自闭症人士提供更多合适的工作岗位,计划在微软总部雷德蒙德(Redmond)招聘全职的自闭症患者。

微软的执行副总裁 Mary Ellen Smit 表示,“长久以来,微软招募‘非健全人士’的计划收效显著,拓展多元化的工作岗位和劳动力让微软变得更加强大。世界上每一个个体都是独特不凡的,总有些人具备令人惊奇的能力,例如编程或者计算。这就像是一个人才库,源源不断地向微软输送能量,自闭症患者亦然。”

除了微软,其他的一些科技企业同样也承认,许多自闭症员工往往在某方面拥有过人的天赋。早在2013年,著名企业软件公司 SAP 便宣布了同 Specialisterne 展开的自闭症员工招聘计划。(王洪)

# Uber 广招 无人驾驶汽车工程师

网易科技讯消息,据国外媒体报道,打车服务提供商 Uber 尽管业务扩张迅速,但公司却并不缺乏司机。相反的,该公司还在最新的招聘广告中寻求可以在无人驾驶汽车技术方面有所创新的工程师人才——换言之,Uber 希望最终利用科学技术“废除”人类司机。

Uber 新开放的工作岗位位于美国宾夕法尼亚州匹兹堡市高科技中心。该研究中心成立于两个月前,是与当地卡耐基梅隆大学(Carnegie Mellon University)就研发无人驾驶汽车技术和其他高科技汽车安全和地图系统所展开的一个合作项目。Uber 目前希望招到有机器人、机器学习、电子通讯、交通模拟、汽车测试以及软硬件开放等行业背景的工程师人才,以参与到合作项目中。

首批共19个职位于本周一被刊登在Uber网站上,其中不少职位同时开放多个工作机会——这从侧面体现出Uber对研发无人驾驶汽车技术的迫切希望。

目前尚不清楚Uber是否将自行生产这些无人驾驶汽车,或只是参与核心技术的研发,并与传统汽车商合作生产。

不过有了研发中心后,Uber很可能围绕该设施打造一个为顶尖工程师和研究人员测试用的新技术实验环境,以为公司的日后发展累积技术实力,卡耐基梅隆大学电子电气工程教授阿希姆·泰伯尔(Joachim Tauber)表示。(卢鑫)

# 千秋煤矿工会 群监工作有声有色

为充分发挥群众安全组织在企业安全生产中的监督检查作用,强化群众安全工作,着力实现矿井科学发展、安全发展和可持续发展,进入4月份,千秋煤矿工会不断完善群监工作机制,使工项工作开展得有声有色。

该矿工会在完善群监会、群监分会、群监组“三级”群众安全管理网络的基础上,一是坚持每月一次群监工作会议制度,加强对群众安全工作的领导与管理,查找群监工作中出现的新问题,不断总结完善群监工作制度;二是坚持班群监员每班监督检查、区队(车间)群监小组每天监督检查、矿群监会每周监督检查相结合的群众安全监督检查机制;完善群监员“正副岗”制度,加强重要时段(节假日、零点、四点、“安全生产月”活动期间)、重要地点(可能产生重大安全隐患的场所)、重要岗位(安全生产的关键地点和关键人员)和薄弱环节的监督检查,防止出现空岗、漏监督、漏督查现象发生;三是依据《千秋煤矿群监员管理办法》和《千秋煤矿群监员奖惩办法》具体要求,紧紧抓住“培训、考核、奖惩”三个环节,不断完善群监考核、奖惩机制,每月对群监员的日常出勤情况、隐患汇报情况、监督范围安全状况等进行综合考评,并对优秀群监员给予通报、奖励;四是矿工会实施一月一评比,一季一表彰的群监、协管工作“创先争优”竞赛活动,每季度对评选出的优秀群监员、优秀协管员和优秀群众安全工作人员进行表彰奖励。(司英歌)

# 三星研究设计岗位员工可自由上下班



据经济之声《天下公司》报道,从4月开始,韩国三星电子已经开始全面实施一种名叫“自由上下班”的制度:不对上、下班的具体时间作要求,仅规定每天最低工作4小时,每周工作满40小时即可。

值得一提的是,三星电子此次实施“自由上下班”制度,并非突然“拍脑袋”之举。早在2009年,三星电子就有所打算,并在过去几年中,在公司的无线、家电和电视事业部做试验了。

三星电子的相关人士透露,这项制度主要是针对那些需要经常熬夜、工作繁多,与外界交流少的部门,主要是研究、设计等岗位,三星电子要他们营造有效自主的工作环境。另外,这项制度不适用于生产岗位以及营销等管理岗位。

一位三星中国总部相关负责人表示,

“自由上下班”的制度将从4月中旬正式开始实施,针对的是韩国三星电子,目前中国三星尚未实施这项制度。

在中国移动互联网产业联盟秘书长李易看来,三星电子施行“自由上下班”制度,是三星电子自我改革的一步。在过去的两年当中,由于三星帝国一把手李健熙的突然病危,三星电子无论是市场份额,还是创新方面,都受到了较大的打击。

为了摆脱困境,在过去一年中,我们看到了三星电子做出的各种努力:第一,冻结多位高管的奖金,延迟发放;第二,筹划卖掉三星日本大楼;同时,三星电子仍然在尝试推各种新款产品,包括3月31号推出的最新产品S6,并且开始实施内部员工上班制度管理改革。在李易看来,三星的种种努力,一方面是要止住当前颓势,另一方面,它也

想更加互联网化。

说到“自由上下班”的这种弹性工作制度,三星公司并非鼻祖。在互联网企业中,最知名的公司谷歌,很早以前就规定了,在正常上班时间内,员工有20%时间可以放在自己感兴趣的项目上,Gmail,Google News和Google Talk等项目正是孕育于此。

不过,在2013年下半年时,谷歌却意外的取消了这项制度。当时谷歌并未就此事进行任何解释。

对于一家公司、尤其是互联网公司来说,弹性工作制是否真的能够最大程度的激发员工工作效率?智能纸尿裤“贝肯熊”品牌创始人杜亮告诉记者,公司正处于创业期,为了最大化激励员工效率,他也在研发、设计等岗位施行了弹性工作制,不过他发现,从结果来看,员工的效率并没有发生太多变化。

杜亮说:“对我们目前的实施情况,我们还是看人视效果。有的员工就有拖延症,拖也会拖到你规定时间的前一天,他给你交上来;有的会往前赶,后面的时间他会休息,或者干其他的事。至于完成质量来说,与严格打卡上下班对比,质量感觉差不多,但是员工满意度提高了。”

虽然员工很满意,但从老板的角度来考核员工,弹性工作制的效果并不大。不过,绝大多数的互联网员工还是热烈欢迎“弹性工作制”的。互联网从业者小曹就说,“弹性工作制”代表着互联网的未来,他希望每家互联网公司都效仿。小曹说,互联网如果没有自由的氛围,哪儿去创新?越是有弹性的规定,员工的潜力发挥越大。(雷佳烨)

# 贵州急需大数据文化旅游等专业人才

记者从第三届贵州人才博览会组委会获悉,本届博览会将积极引导“5个100工程”产业人才、重点产业人才等,其中大数据、大健康、现代山地高效农业、文化旅游、新型建筑建材五大新兴产业人才需求量超过2000人。

根据贵州省政府今年初发布的信息,2014年,贵州省“5个100工程”共完成投资4864亿元,比上年增长35.6%,十分需要相关人才。截至3月20日,贵州省有人才需求

的近两千家公司单位预计将参加第三届贵州人才博览会,涉及岗位5000余个,需求人数近15000人。其中,尤以“5个100工程”五大新兴产业和金融服务业等领域人才需求量大,仅五大新兴产业人才需求量就超过2000人。本届人才博览会上,贵州省将举行“5个100工程”和重点产业行业人才队伍建设成果展,宣传五大新兴产业建设成果及展望,开展转型发展五大新兴产业急需紧缺和高层

次人才(项目)现场对接洽谈及评审服务。

据了解,为大力支持“5个100工程”重点发展平台建设,贵州省专门制定了一系列人才政策,其中包括围绕“百万人才引进计划”,以中国贵州人才博览会为载体,建立“5个100工程”高层次人才、岗位信息库,积极寻访国内高层次创新人才,申报引进外国专家项目,吸引外国专家来黔服务,组织人才赴国(境)外培训等。(小微)

# 鄂尔多斯能化: “三学三强”提升员工安全素质

随着公司不断加快发展,生产和基建矿井、化工项目并存,职工队伍规模迅速扩大,新上岗和转岗人员较多,如何进一步提升职工岗位安全意识和安全技能,确保公司实现安全生产建设?日前,鄂尔多斯能化公司决定在全公司范围内开展“三学三强”活动,以此达到增强安全意识、强化管理基础、规范安全秩序、促进安全生产的目的。

据悉,“三学三强”的具体内容是学法律法规,增强主体责任;学规程措施,增强岗位技能;学事故案例,增强安全意识。该公司组织对安全生产法律法规和企业安全规章制度、规定的学习,进一步增强安全生产红线意识和法治观念,做到全员知法、守法、用法,规范安全生产行为;对照法律、法规、制度、条例及相关规定,查找本单位安全生产的不足以及薄弱环节,及时整改、提高和消

除隐患,确保安全生产。组织化工、煤矿有关专业人员,收集整理国家安全生产法律法规、企业安全规章制度、规定等内容,汇编成册,分专业、分层次有针对性组织学习。该公司把规程措施学习作为素质提升的有力抓手和有效手段,分岗位工种编制必知必会题库和培训教材,制定学习方案及学习计划,全面组织实施。充分利用班前班后会、学习日及“每日一题”、“每周一课”等形式组织学习,学习内容要有针对性,侧重本岗位规程措施学习,注重学习效果,定期组织考试,切实提高员工本岗位安全操作技能。

该公司还结合本单位现场实际和专业特点,有针对性地收集典型事故案例,整理汇编、通过观看典型案例警示教育片、警示教育展、班前会讲解报告等形式组织学习,剖析案例,深刻汲取典型生产安全事故教训,

从根源上解决影响安全生产的思想和认识问题,让广大职工真正从思想上高度重视安全生产,在岗位上严格规范操作行为。

为了确保活动取得实效,该公司要求各单位高度重视,制定切合实际的专项活动方案,加强舆论宣传引导,切实营造浓厚氛围。活动开展期间,该公司不定期对各单位开展情况进行监督检查和抽查,对查出问题安排专人督促、跟踪整改。职工的考试考核成绩与单位班子成员、区队、班组长绩效考核挂钩,对学习组织不力的,公司将通报批评;对考试不合格的职工,要安排离岗培训学习,经再次考试仍然不合格的,调离原岗位转岗培训,离岗学习期间只发生生活费,经培训学习合格后再上岗。(张兴茂 张洪伟)

国药准字H46020636

## 快克®

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生的指导下  
购买和使用

**海南亚洲制药股份有限公司生产**

**海南快克药业总经销**