

投资员工健康项目能为企业带来什么好处？

一直以来，有关员工健康项目投资回报率 的辩论从未停止过，基本围绕成本节约和 能否得到首席财务官认可展开。但这些辩论 都忽视了一点——投资回报率固然重要，但 说到底，员工健康项目的重心其实应该是员 工本身。

健康项目的确需要先过人力资源总监那 一关。人力资源总监想知道这些项目能为员 工带来什么，员工会得到怎样的激励，进而使 大家其齐心协力、各司其职。他们想知道健康 项目的与众不同之处，而不是又见到一个“造 福”员工但鲜为人知的鸡肋。

员工健康会给员工表现带来切实影响， 不容忽视。HR 们不妨看一看其中包含了哪 些影响：

加强团队合作

HR 的梦想，无非就是促进团队紧密协 作，让员工在相互支持的环境下，高效地完成 工作任务。不幸的是，想法与现实之间存在巨 大鸿沟。2015 年，一项有约 2000 人参与的 美国心理健康调查报告给出了令人震惊的结 果，80% 的受访者表示，由于工作环境缺乏 合作氛围，明枪暗箭充斥四处，他们更宁愿独 立工作。

2015 年 3 月，招聘网站 CareerBuilder 调 查了 2175 名美国当地企业招聘及人力资源 部主管，其中有 37% 的受访者表示，办公室 八卦是削减生产力的罪魁祸首。HR 如何才 能让员工不再八卦，相互协作呢？改善员工 健康状况就能做到。

有趣的社交性健康挑战，包括保持步调 一致、志愿开展的创新项目等，都能加强团队 合作，使员工朝着同一个目标共同努力，改善 工作环境的人际关系。事实上，一项由致力于

改善企业工作环境的科技公司 Limeade 所 做的员工健康状况调查发现，52% 的受访美 国企业都在项目中加入了竞争性团队挑战这 一环。

团队挑战促进了员工间的相互了解，并 将他们置身于关系更加紧密的工作环境之中。 另外，39% 的受访企业表示，社交分享也是 员工健康项目的其中一部分。这意味着，团 队建设不仅局限于竞争性挑战本身。员工之 间可以分享彼此的工作目标，互相激励、解 惑、提供帮助，最终达成各自的目标。

员工健康项目除了能改善员工生理与心 理健康状况及员工间人际关系外，同时也帮 助建立了更加健康的工作环境，新的工作规 范将优化员工表现，增强合作氛围。

增强员工与管理层之间的 相互信任

员工健康项目不仅能拉近员工距离，同 时也能增强员工与管理层之间的相互信任。 况且，员工与管理层之间的关系往往需要调 和。

一项有超过 800 名美国全职员工参与、 由咨询公司 Globoforce 于 2015 年 11 月发起 的调查显示，47% 的受访者认为公司领导无 意致力于营造对员工更友好的工作环境。在 另一项同样有约 800 名北美地区员工参与、 由员工激励平台 Achievers 于 2015 年所做 的一项调查则显示，只有 45% 的受访者信任 公司的领导层。

如果员工与管理层之间的相互信任岌岌 可危，员工无心工作、有意跳槽的风险将会 增加。信任是员工与工作构建情感纽带的关键， 也是企业取得成就的核心。

当员工感受到管理层对其健康状况的关



怀时，这将起到非同一般的激励作用。一项 有约 2000 名美国员工参与、由 Quantum Work- place 及 Limeade 于 2015 年合作发起的调查 显示，一旦员工感受到关怀备至，工作更为 投入的几率增加了 38%，选择加倍努力、做 出成绩的可能性也足足提高了 18%。与此同 时，员工向身边人推荐自家公司的几率也提 高了 28%。招聘成本降低了这么多，难道你 们就不想试试看吗？

员工健康项目能拉近领导与员工之间的 距离，增强相互信任。当员工的生理与心理 健康得到企业的关注与投资时，员工会觉得 自己更受重视，这将带来长远的积极影响。

增强士气，带来激励

企业的任务与重心就是要带领企业上下 向前发展，引领员工、指明方向。但其实这 之间存在巨大的脱节。

员工激励平台 Achievers 的调查显示， 57% 的员工认为，公司的目标并未激发起他 们的行动力。一旦员工认为自己的工作毫无 意义，他们的行动力便会下降，生产力与专 注力均会受到影响。

优秀的员工健康项目应当在各个环节强 调公司任务及重心，为新员工指引方向的同 时，为动力不足的老员工增强士气。多组织 员工参与慈善活动，有利于培养员工的集体 意识，让他们不再简单地将与薪水画上等 号。留给员工自由选择并参与志愿活动的时 间，也有利于增强员工的自我管理意识、使 命感和积极性。

普通的员工健康项目通常只包含一些体 力活动。但 HR 想要的是全方位的健康项目， 既包含志愿活动、相互引荐及团队建设，同 时也注重培养团队文化，为员工充电。这些 都是打造一支思维活跃、方向一致的团队的 关键。

(华华)

郭台铭为削减成本开始动刀夏普 将裁员 7000 人

日前，正在重组经营的夏普召开股东大 会，以多数赞成票批准了成为鸿海子公司的 议案，但就在前一天，鸿海董事长郭台铭在 该公司股东大会上宣布，为了削减成本可能 会启动对夏普的新一轮裁员。

即将就任夏普新社长的鸿海副总裁戴正 吴进一步表态，对夏普的经营重组，可能会 导致在全球范围对夏普裁员约 7000 人，这 是鸿海方面第一次具体提出对夏普的裁员计 划。据了解，夏普在全球拥有 4.3 万名员工，裁员

7000 人，意味着裁员幅度达 16%。

鸿海最快将在本月内出资 3888 亿日元 （约合 245 亿元人民币）收购夏普 66% 的 股权，至于鸿海方面提出的 7000 人裁员计 划，夏普现任社长高桥兴三表示，“目前还 没有做出任何决定”。

除了裁员，郭台铭还表示，鸿海计划关 闭夏普部分累赘无效率的海外业务，包括 抛售夏普旗下的合资部门。他指出，“夏普 拥有太多的附属机构，因而也需要过多的管 理

开支及相关费用，月底收购手续完成后， 夏普要实施崭新的人事制度，高层若无法胜 任就要离职。最快要六年日本人才能重返 管理层”。

在鸿海正式收购夏普时，外界担心郭台 铭会对夏普进行大规模整顿，包括通过大幅 裁员提高运营效率等。不过，在签约仪式 上，郭台铭表示将会尽量保障岗位，但他也 提到鸿海内部实行末位淘汰的制度。

业内人士指出，夏普多年来业绩承压，

内部机构冗杂，郭台铭裁减部门和人数也 是意料之中的事。数据显示，截止到 3 月 的财年，夏普净亏损达 24.6 亿美元；而富 士康在 5 月公布的财报也显示，随着全球 智能手机市场增速放缓，富士康一季度净 利润为 8.48 亿美元，下降 9.2%。自 2011 财年以来，夏普一直深陷液晶面板的业绩泥潭 中。夏普 2014 财年亏损超过 2000 亿日元， 已经难以独立支撑。

(钱瑜 石飞月)

好员工为什么总是离你而去？

俗话说，“得人者，得天下”，在快速 发展的知识经济时代更是如此。很多企业 都面临着人才的断层，那么管理者，你有 考虑过为什么你留不住人才呢？

留住好员工看似困难，实则不然，因为 管理者犯下的大多数错误都是可以避免的。 但一旦管理者犯下了错，最出色的员工往 往最先离职，因为他们拥有最多选择。

公司如果不能让员工全心全意投入到 工作中，就留不住好员工——这理应成为 常识，却仍然有很多人不知道。

好员工的离去并非突如其来。相反， 他们对工作的兴趣是逐渐消磨殆尽的。 迈克尔·基布雷尔曾花费大量时间来研究 这种现象，他称之为“电力减弱”。出色 员工就像渐逝的恒星一样，他们对工作的 激情是慢慢消减的。

“‘电力减弱’不同于熄火，因为员工 并没有陷入严重的危机中，”基布雷尔说， “他们似乎表现不错：投入大量时间工作， 与人高效合作完成任务，会议发言无可挑 剔。但与此同时，他们正默默地承受不断 的打击。可想而知，到头来他们唯有离职。”

为了防止“电力减弱”，留住顶尖人 才，公司和管理者必须认识到，自己的哪 些做法导致了员工激情的缓慢消退。以下 八种做法危害最大，若想留住好员工，必 须避免。

1、制定一堆愚蠢的规则 公司当然需要规章制度，但万不可制定 目光短浅、马马虎虎的规章制度，妄图以 此建立秩序。无论是过分严格的考勤制度， 还是私

吞员工的累计飞行里程，甚至只是几条 多余的规定，都可能把人逼疯。好员工要 是感到“老大哥”时时刻刻在看着自己， 往往就会跳槽。

2、无差别对待员工 同仁的方法虽然适用于学校教育，却不 宜用在工作场所。对优秀员工而言，这意 味着不管自己表现多么好（而且优秀员工 通常都是埋头苦干的“老黄牛”），待遇 都和只会打卡上班的傻瓜无差。

3、容忍员工的不良表现 据说，一支爵士乐队的水平取决于其最 差的乐手，无论其他乐手多么优秀，观众 听到的都是最差乐手的演奏。公司亦然。 若公司丝毫不处罚表现差的员工，他们 就会拖累其他员工的表现，尤其是出色的 员工。如果管理者情商不足，不能有效处 理不良表现的问题，这类情况就会发生。

4、对员工的成绩没有肯定 管理者容易低估表扬的力量，尤其易低 估其对于极度需要激励的优秀员工的作用。 人人都爱荣誉，勤勤恳恳、全身心投入工 作的员工尤甚。奖励个人的贡献，这说 明管理者予以了重视。管理者需要与员工 沟通，找出他们各自喜好的奖励方式（有 的人希望涨工资，有的人希望得到公开表 扬），用以嘉奖他们良好的工作表现。 若奖励制度实施得当，则奖励对于优秀 员工而言是常有之事。

5、不关心员工 超过半数员工离职的原因是与上司关系 不佳。聪明的公司会确保其管理者懂得如 何



做到既专业又不乏人情味（可以先来个 情商测试）。这类管理者会为员工取得的 成功感到自豪，理解员工的难处，同时也 会让员工接受各种挑战，哪怕这个过程会 痛苦。如果老板从不真正关心员工，那 么其手下的人员流动就会比较高。没有 人愿意将每天的 8 个多小时奉献给不知 道其价值何在、就会产生疏离感、觉得 漫无方向。他们在这家公司感受不到自 己价值，就会去别处寻找价值。

6、不为员工描述公司的发展蓝图 不停给员工分配任务，这样看似效率 很高。然而，对优秀员工而言，不清楚 公司的蓝图，可能成为他们离职的主要 原因。优秀员工愿意承担更大的工作 量，是因为真心在意自己的工作，因此 这些工作必须有价值。他们如果不知道 其价值何在，就会产生疏离感，觉得 漫无方向。他们在这家公司感受不到 自我价值，就会去别处寻找价值。

7、员工无法追求自己的爱好 谷歌公司规定员工投入至少 20% 的时 间去做“自认为最有益于谷歌的事”。 这些兴趣爱好项目催生了优秀的谷歌产 品，如谷歌邮箱和广告联盟，但其最大 的作用是培养了高度专注的谷歌员工。 才能出众的员工往往

满怀热忱。让这些员工有机会追求自己 的爱好，可以提高他们的工作效率和对 工作的满意度，但很多管理者却把员工 的工作范围限制在一个小空间里。这类 管理者担忧，如果让员工扩大注意力范 围，追求自己的兴趣爱好，他们的效率 就会降低。这种担忧纯属多余。研究 表明，如果员工能够在工作中追求自 己的爱好，其大脑会一直处于兴奋状 态，而此时的效率是正常效率的五倍。

8、工作毫无乐趣 如果员工工作得很无聊，这就是管 理者的问题。员工不愉快，就无法全 身心投入到工作当中。乐趣是抵抗“ 电力减弱”的主要力量。好公司都会 清楚一点：让员工适当放松很重要。 例如，谷歌公司竭尽所能让工作变得 有趣，如免费用餐、保龄球场和健身 课程等等。谷歌这样做的意图很简单： 如果工作很有趣，员工不仅会表现得 更好，而且会愿意工作更长时间，甚 至会以此作为长久的事业。

总而言之，面对员工流动问题， 管理者往往怨天尤人，却忽略了问题的 症结所在——员工其实并不是离职， 而是离开老板。(佚名)

便民服

独家代理机构: 四川博纳文化传播广告有限公司
 广告热线 028-69959066
 地址: 红星路二段 70 号四川报业集团 3 楼 310A

注销公告
成都爱思格服装有限责任公司(统一社会信用代码:91510104510887376W)经股东会决议决定注销,请债权人自本公告发布之日起 45 日内向本公司申报债权债务,逾期按相关规定处理。特此公告。
变更公告
成都环润房地产营销策划有限公司(统一社会信用代码:510109000149322)经股东会决议决定变更法人及股东,将原法人吴沛霖变更为现法人孙靖懿,原股东吴沛霖、周雪兵变更为现股东孙靖懿、梁敏。自 2016 年 6 月 16 日起变更前债权债务由吴沛霖、周雪兵承担。与变更后股东孙靖懿、梁敏无关。特此公告。
注销公告
成都沃勒尔科技有限公司(注册号:510109000149322)经股东会决议决定注销,请债权人自本公告发布之日起 45 日内向成都市高新区齐家湾中街 44 号向我公司申报债权债务。

注销公告
成都市恒测电子科技有限公司(注册号:510105000373957)经股东会决议决定注销,请债权人自本公告发布之日起 45 日内向我公司清算组申报债权债务。特此公告。
变更公告
成都恒哲通信科技有限公司(注册号:510106000351452)经股东会决议决定注销,请债权人自本公告发布之日起 45 日内向成都市青羊区东城根上街 87 号向我公司申报债权债务,逾期按相关规定处理。特此公告。
注销公告
成都善存投资管理有限公司(注册号:5101092007448)营业执照正本、税务登记证正本(税号:5101097745860-0)不慎遗失,声明作废。
注销公告
成都盛景市政工程有限公司(注册号:5101000067546)遗失,声明作废。
美国国际商会成都代表处税务登记证明(税号:510104582152396)遗失,声明作废。
成都市百达非汽车销售有限公司开户许可证(J6510068405601)遗失,声明作废。
注销公告
成都荧光信息科技有限公司(注册号:510105000429671)经股东会决议决定注销本公司,请债权人自公告之日起 45 日内到成都市青羊区东城根上街 87 号向我公司申报债权债务,逾期按相关规定处理。特此公告。
注销公告
成都明华投资咨询有限公司(注册号:510108000240323)经股东会决议决定注销,请债权人自本公告发布之日起 45 日内前往成都市成华区成华大道二段 298 号 1 幢 1 楼 7 号向我公司清算组申报债权债务。逾期按相关规定处理。特此公告。
2016 年 6 月 30 日

成都市昌龙建材有限公司(统一社会信用代码 915101053945981208)遗失作废。
四川省成都市武侯区国家税务局于 2015 年 3 月 27 日颁发的成都顺天新元投资管理有限公司国税税务登记证(川税字 51010752265311 号)遗失作废。
由四川省成都市金牛区国家税务局和成都市金牛区地方税务局2008 年 6 月 4 号颁发给金牛区安锦日用品经营部的国税税务登记证证正本(税号:51382219840109250x)遗失作废。
注销公告
成都宜之置业顾问有限公司(注册号:510107000555946)经股东会决议决定注销本公司,请债权人自公告之日起 45 日内到成都市武侯区盛隆路 7 号向我公司申报债权债务,逾期按相关规定处理。特此公告。
四川省师范大学美术学院2010 级 12 班熊翔(身份证 510311199105286620)报到证遗失。
成都美沃门窗有限公司发票领购簿不慎遗失,声明作废。

成都市昌龙建材有限公司(统一社会信用代码 915101053945981208)遗失作废。
四川省成都市武侯区国家税务局于 2015 年 3 月 27 日颁发的成都顺天新元投资管理有限公司国税税务登记证(川税字 51010752265311 号)遗失作废。
由四川省成都市金牛区国家税务局和成都市金牛区地方税务局2008 年 6 月 4 号颁发给金牛区安锦日用品经营部的国税税务登记证证正本(税号:51382219840109250x)遗失作废。
注销公告
成都万佳优品网络科技有限公司(统一社会信用代码 915101053065843E)决定注销,请债权人自本公告自公告之日起 45 日内向我公司申报债权债务。
成都大成者缺乏文化传播有限责任公司(统一社会信用代码 91510108357972478C)遗失作废。
成都百夏珍贸易有限公司遗失中华人民共和国外商投资企业批准证书,批准号:商外资川府蓉武字[2014]0015 号,进出口企业代码 5101395451235,发证序号 5101009327,声明作废。
成都市职工大学颁发给余强的大专毕业证(编号:字 1099)遗失,特此声明。
何英位于青羊区顺城大街 308 号 1 栋 12 楼 1208 号房屋产权证(证号:3807065)遗失。
四川省德胜特务代理有限公司发票专用章(编号:510109064729)印章损毁证明不慎遗失,特此声明作废。
成都颀风企业管理有限公司发票专用章(编号:510105506544)印章损毁证明不慎遗失,特此声明作废。
注销公告
成都尚佳品贸易有限公司经股东会决定解散本公司,请债权人自公告之日起 45 日内向我公司清算组申报债权债务事宜。
注销公告
成都特瑞西装饰工程有限公司经股东会决定解散本公司,请债权人自公告之日起 45 日内向我公司清算组申报债权债务事宜。
白星身份证(证号:510725199204076119,有效期 2008.07.11-2018.07.11)不慎遗失,声明作废。特此公告。

律师提示:本刊仅为供需双方提供信息平台,所有信息均为刊登者自行提供,客户交易前请查验相关手续和证照,本刊不对所刊登信息及其结果承担法律责任。