

粤港澳大湾区制造业升级转型背景下的 EAP 价值探究

肖俊霖 罗光丽 廖桢 赵鹏程 李洋花*

广东外语外贸大学南国商学院

DOI:10.12238/ej.v7i6.1665

[摘要] 21世纪以来,人工智能的迅猛发展对传统制造业带来了巨大的冲击,主要体现在以往许多依靠人力完成的工作,如今已经可以通过机器和算法来实现数字化人力资源管理。在此大背景之下,2019年新冠疫情的暴发更是给传统制造业带来了更沉重的经营压力,一时间大量企业裁员不断,其员工整体心理压力升高,消极负面情绪不断产生,这样的工作氛围很不利于企业正常经营和未来发展。而传统制造业的人本管理工作比较薄弱,对员工的心理帮扶工作关注不够。本文从企业人文关怀视角下,讨论在传统制造业转型升级背景下开展员工帮助计划(EAP)的必要性,期望能助力传统制造业转型升级以及发掘EAP的管理经营价值内涵。

[关键词] EAP; 传统制造业; 转型升级; 企业人文关怀; EAP

中图分类号: C29 **文献标识码:** A

Exploration of EAP Value under the Background of Upgrading and Transforming Manufacturing Industry in the Guangdong Hong Kong Macao Bay Area

Junlin Xiao Guangli Luo Zhen Liao Pengcheng Zhao Yanghua Li*

Guangdong University of Foreign Studies South China Business College

[Abstract] Since the 21st century, the rapid development of artificial intelligence has had a huge impact on traditional manufacturing, mainly reflected in the fact that many tasks that relied on human labor in the past can now be digitized through machines and algorithms for human resource management. Against this backdrop, the outbreak of the COVID-19 in 2019 has brought more heavy operating pressure to the traditional manufacturing industry. For a time, a large number of enterprises have been laying off staff, and their overall psychological pressure has increased, and negative emotions continue to emerge. This working atmosphere is not conducive to the normal operation and future development of enterprises. However, the human centered management work in traditional manufacturing industry is relatively weak, and there is insufficient attention paid to the psychological assistance work of employees. This article discusses the necessity of implementing the Employee Assistance Program (EAP) in the context of the transformation and upgrading of traditional manufacturing industry from the perspective of corporate humanistic care, with the hope of assisting in the transformation and upgrading of traditional manufacturing industry and exploring the management and operational value of EAP.

[Key words] EAP; Traditional manufacturing industry; Transformation and upgrading; Corporate humanistic care; EAP

1 绪论

21世纪以来,信息和科技高速发展、全球化加剧,中国传统制造业在飞速发展的同时面临着企业管理转型升级问题,也留下了管理的弊端——无法妥善处理企业与员工之间的关系,员工工作压力加大出现抵触心理等情况,这些状况直接导致企业的“心理资本”几乎未真空。如果忽略了员工的身心健康,企业的心理资本自然不可获得,这将不利于企业的内涵式的长期发展。弥补与加注企业“心理资本”最好的办法就是采用“员工

帮助计划(EAP)”。该项目从员工自身需求出发,帮助员工构建健康的心理状态以及更加深入帮助员工认识自己,同时在工作 and 生活中给予他们充分的尊重,从而提高员工的主观幸福感,挖掘与开发员工的潜力,进而能够提升自身的绩效,充分发挥出员工的价值,促进企业的发展,提高企业的整体竞争力。因此,探索粤港澳大湾区制造业升级转型背景下的EAP服务模式具有极高的现实意义。

2 EAP的定义

EAP(Employee Assistance Program)即员工帮助计划,该计划运用心理学及行为学知识,在准确评估员工的身心状况是否健康后,并据此采取恰当的措施。进而改进员工绩效并提高企业生产力^[1]。“EAP由组织为其成员设置,经专业人员深入组织进行评估后提出改进措施建议并为组织成员及家属提供专业的心理指导、培训以及咨询服务,全力协助他们有效应对和解决各类心理和行为问题。

3 EAP发展现状

如今,EAP已成为全球众多企业普遍采用的员工支持措施,为构建和谐职场、提升员工幸福感发挥了重要作用。尽管EAP服务在我国已有一定发展,但与企业实际需求仍有较大差距。随着中国经济稳步发展,企业可持续发展问题备受关注。EAP在调节员工压力矛盾关系和企业稳定发展方面发挥重要作用,提高人力资本,推动企业向可持续化目标发展。因此,发展EAP对企业而言是重要措施,而非额外成本。^[2]

4 EAP在中国市场特点

(1)多样化的服务:中国的EAP服务提供商提供多样化的服务,包括心理咨询、法律咨询、职业发展咨询、健康管理等。(2)企业需求增加:随着员工心理健康问题的日益突出,越来越多的企业意识到提供EAP可以帮助员工解决问题,提高员工的工作效能和生活质量。(3)大型企业领先:目前,大型企业在引入和推广EAP方面领先于中小型企业。这些企业通常有更多的资源和资金来支持EAP的实施,并更加重视员工的心理健康问题。(5)员工接受度提高:随着心理健康意识的提高,越来越多的员工愿意接受EAP的帮助和支持。他们愿意借助EAP解决工作和生活中的问题,并提高自身的心理健康水平。

5 中国传统制造业转型升级的特征分析

5.1 扭亏为盈动机下的盲目裁员与技术升级需求并存



图一 我国制造业发展现状

根据国家统计局(如图1),东莞证券研究所发布的我国家居行业数据可见,我国家具制造业企业数量在2022年达到7,273家,近10年复合增速为5.13%。2022年,我国家居市场规模超过7000亿,但由于产品种类众多、技术壁垒不高等原因,行业竞争激烈。

国家统计局数据显示,2022年我国家具制造业亏损企业数量比重高达21.92%,较2012年上升超过10个百分点。^[3]

家居行业在完全竞争市场与2019年经济放缓疫情双重压力下,市场供需失衡,企业数量增加但利润大幅下滑,急需转型升级。为遏制亏损,企业常采取裁员和技术革新措施,其中裁员成为调整内部管理和员工体系的直接手段。然而,高压绩效考核导致员工心态不佳,消极情绪影响效率,形成恶性循环。

5.2 重实物资产价值轻人本管理价值

新冠疫情之后,国民经济增长放缓,在目前大环境之下,相当一部分中小企业,甚至是大型企业都缺乏对员工的人文关怀。对于员工采取强制人为手段控制的管理方式制约了员工的自主创造性以及主动性。部分企业在追逐更高的利润的时候忽视了员工的心理压力,需要落实EAP相关服务,确保企业可持续性发展。

6 粤港澳大湾区制造业现状

粤港澳大湾区的制造业的发展状况凭借独特地理位置优势一包括港澳两大经济特区与9座城市与丰富的自然资源、先进高新技术以及强大的政策支持,制造业发展迅猛,逐渐成为全球制造业的重要基地。

珠三角地区制造业产业结构的升级和转移具有以下特点:首先,制造业逐渐从三个中心转至两个中心。以广州、深圳为代表的特大城市的核心地位越来越突出,其中,以广州、佛山等六市为核心区形成了传统制造业集聚和装备制造业集群。而深圳、东莞、惠州等三市形成了以电子信息产业为集聚。^[4]

然而,粤港澳大湾区制造业在发展的同时也面临着挑战。随着全球贸易保护主义日益严重以及外部市场风险,以出口为导向的制造业发展面临受阻,再加上粤港澳大湾区人才竞争激烈与成本不断上升,对企业的盈利能力构成挑战。

7 粤港澳大湾区EAP发展现状

作为中国改革开放后的战略部署,粤港澳大湾区的建设已经成为国家发展的重要任务之一。而EAP则成为保障这一区域顺利发展的重要因素之一。

政策层面,粤港澳大湾区的政府高度重视心理健康服务的发展,并出台了一系列相关政策鼓励企业引入EAP服务。为企业提供资金支持。在资金支持的有利条件下,使得更多企业能够无后顾之忧地引入EAP服务,从而减少企业在EAP服务引入初期的经济压力。

市场需求方面,粤港澳企业十分重视员工心理健康。员工心理健康对于提升企业文化、增强团队凝聚力以及提高工作效率具有不可或缺的作用。通过专业的心理健康咨询、培训等方式,帮助员工解决工作、生活中遇到的心理困扰,提升员工的心理韧性和抗压能力。

8 基于人本管理视角的制造业转型升级管理的 EAP 模式实践

8.1 EAP在企业中实践方式

在实施人本管理视角下的制造业转型升级过程中,员工帮助计划(EAP)的实践模式显得尤为重要。下列是基于EAP的制造业转型升级实施路径:

8.1.1成立EAP服务团队。首先,企业需要组建一个专业的EAP服务团队。这个团队由心理学家、人力资源管理人员和具有丰富实践经验的业务骨干组成。

8.1.2建立企业EAP服务制度。为了确保EAP服务的有效性和可持续性,企业需要建立一套完善的EAP服务制度,以确保员工能够获得及时、专业地帮助和支持。

8.1.3收集公司员工心理需求。在转型升级过程中,企业需要深入了解员工的需求和期望。通过问卷调查、访谈和小组讨论等方式,收集员工对转型升级的看法、担忧和期望,为后续的EAP项目设计提供依据。

8.1.4制度EAP服务方案。根据员工需求评估的结果,企业需要设计个性化的EAP项目。项目的设计应充分考虑员工的实际需求和企业的转型升级目标。

8.1.5宣传EAP服务知识。为了让员工对EAP有更全面的了解,可以在公司的内部平台上发布EAP服务的相关知识和信息,同时开展员工互动活动,让员工在愉快氛围中了解EAP服务。

8.1.6进行EAP服务活动。在设计好EAP项目后,企业需要通过多种渠道实施项目。为员工提供实际操作的机会。同时,还可以建立在线咨询平台,为员工提供随时随地的心理支持。

8.1.7持续评估与改进。为了确保EAP服务的效果和质量,企业需要定期对EAP服务进行评估和改进。这些评估可以包括员工满意度调查、服务质量评估等方面,以便及时发现和解决存在的问题,不断改进和提升EAP服务的水平。

8.2实施EAP的价值分析

传统制造业注重企业产量、质量和利润的提升,现代企业则更注重搭建组织与员工共同成长的双赢平台,不仅引导员工更加健康幸福,家庭和谐美满,且推动组织适应变革,适应环境变化,创新发展。^[5]实施EAP服务具体有以下价值:

8.2.1提升员工心理健康与生活质量。随着现代生活节奏的加快,物质追求诱发的各类心理冲突不断增加,生活和职场压力不断增加,很多制造业员工出现了各类心理问题,管理型员工“压力山大”^[6],EAP服务通过专业的心理咨询服务,帮助员工降低心理压力,解决心理压力问题,从而恢复并改善员工心理健康。

8.2.2增强员工凝聚力与工作满意度。EAP服务关注员工个人成长和发展,提供个性化的心理支持,使员工感受到企业的关怀和支持。

8.2.3促进企业与员工共同成长。通过EAP服务工作,企业可以了解员工的心理需求和期望,为员工提供更加合适的发展机会和平台。员工在获得个人成长的同时,也能为企业创造更多的价值,实现企业与员工的共同成长。

8.2.4提高企业竞争力与创新能力。心理健康的员工更具创造力和创新精神,能够为企业带来更多的创新成果和竞争优势。EAP服务通过提升员工心理素质,间接提升企业的整体竞争力和创新能力。

为了实现EAP服务对企业的价值,企业可以根据不同价值开展不同的活动,具体活动如下表。

表一 EAP价值分析

价值	活动	相关部门、机构
提升员工心理健康与生活质量	心理健康培训、家庭关系协调、法律咨询服 务、健康管理活动等	人力资源部、心 理咨询机构、心理健康服 务机构
增强员工凝聚力与 工作满意度	团队建设活动、压力 管理培训,绩效沟通心理 服务、心理咨询等	人力资源部、心 理咨询机构
促进企业与员工共 同成长	职业发展规划,心理 健康培训等	人力资源部、心 理健康服务机构、心理咨 询机构等
提高企业竞争力与 创新能力	职业规划辅导,心理 健康培训等	人力资源部、心 理咨询机构等

9 总结与展望

制造业是国家经济根基。在经济高速发展和转型使劳工关系发生变化的今天,越来越多的企业只重视经济效益却忽略了人文关怀,未能积极地履行企业的社会责任,导致劳资纠纷频发。而员工在经济放缓的市场大环境之下,失业压力加剧,社会生活压力上升,其心理问题也逐渐凸显。

通过EAP调整劳工关系,促使管理者长远考虑,只有转变传统的企业与员工关系才能适应当下经济形势,企业才能更好地取得经济效益与履行社会责任。员工援助计划作为一种新的管理模式,是提高员工工作效率和工作积极性的新途径,具有一定的先进性和合理性,值得普通企业的理解和尝试。当社会劳动关系趋向和谐稳定发展时,社会主义市场经济才能更加健康地运行,中国企业才能进一步进入世界舞台的中心。

该论文为[S202212620022中国传统制造业引入员工援助计划(EAP)福利机制的价值探究——基于两会“增强制造业核心竞争力”的议题]的研究成果。

【参考文献】

[1]张晓平.我国EAP(员工援助计划)的研究与应用[J].时代报告,2019(03):176-178.

[2]张毛龙,陈红.EAP:国外研究综述及国内发展探析[J].企业活力,2011(12):85-90.

[3]Wolff Roberts.Helping employees avoid seasonal break down[J].NS.Employee Benefit News.Washington:2005(12):1.

[4]睦文娟,张昱,王大卫.粤港澳大湾区产业协同的发展现状——以珠三角9市制造业为例[J].城市观察,2018(05):24-30.

[5]张庆吉,涂叶满.东莞制造业企业员工援助计划(EAP)模式的构建[J].企业导报,2016(18):3-4.

[6]汤毅晖,管理人员工作压力源、控制感、应对方式与心理健康的关系研究[D].江西师范大学,2004.