

“EAP”在企业人力资源管理中的应用

——以粤港澳大湾区制造业为例

夏鸿杰 罗光丽 陈海宾 李洋花*

广东外语外贸大学南国商学院

DOI:10.12238/ej.v7i6.1666

[摘要] 本文从人力专业管理视角探讨传统制造业所面临的挑战和困境,创新性地提出了企业应用EAP技术在传统制造业中的价值,详细阐述了EAP技术的概念和特点,并分析了EAP技术在制造业的管理升级换代实践中不可替代的特殊贡献。通过对粤港澳大湾区制造行业的EAP应用现状分析,进一步探讨了EAP技术在制造行业中的应用前景和发展趋势。

[关键词] EAP(员工援助计划); 制造业; 人力资源管理; 粤港澳大湾区

中图分类号: S776.05 **文献标识码:** A

The Application of EAP in Enterprise Human Resource Management

——Taking the manufacturing industry in the Guangdong Hong Kong Macao Greater Bay Area as an example

Hongjie Xia Guangli Luo Haibin Chen Yanghua Li*

South China Business School of Guangdong University

[Abstract] This paper discusses the challenges and dilemmas faced by the traditional manufacturing industry from the perspective of human professional management, innovatively puts forward the value and application of EAP technology in the traditional manufacturing industry, elaborates the concept and characteristics of EAP technology, and analyzes the irreplaceable special contribution of EAP technology in the management upgrading practice of the manufacturing industry. Through the analysis of the current situation of EAP application in the manufacturing industry in the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area, the application prospect and development trend of EAP technology in the manufacturing industry are further discussed.

[Key word] EAP (Employee Assistance Program); manufacturing; Human resource management; Guangdong-Hong Kong-Macao Bay Area

1 绪论

在当今科技、经济高度发达、全球化加深的现实下,不断提高的工作要求加深了人们的工作压力,随之求职者职业生态期待提高,管理者同时也期待更高的人本管理效率。随着大湾区建设的推进,吸引了大量的外资企业进驻,加速了地区的产业转型,与此同时,传统制造业企业面临着越来越大的挑战。为保障制造业的稳健发展,公司必须关注作为第一生产力的人力资源的身心健康,以及如何建立和谐的企员关系等棘手的管理问题,向员工提供持续的心理服务和定期支持。因此,建议实施员工援助计划,以提高制造业的管理水平,促进可持续发展和健康,是传统制造业转型升级的科学有效的措施。

EAP援助方案基于职场环境,是公司针对员工制定的一套

全面且持久的福利和援助项目。通过专业人员对企业的诊断、建议以及对员工提供的专业指导、培训和咨询,旨在帮助解决员工的各种心理和行为问题,从而提高员工在企业中的工作绩效。本文针对粤港澳大湾区制造业EAP在人力资源管理中的实施成效进行分析,并探讨EAP技术在制造业中的应用前景和发展趋势。

2 EAP相关概述

2.1 EAP内涵

EAP(Employee Assistance Program),直译为员工帮助计划。也被称为员工心理援助项目或全员心理管理技术。这是一项针对员工的长期系统实用程序和公司支持计划。通过专业人员为员工及其身边的家庭提供专业建议、管理、培训和建设,

目标帮助员工解决各种心理问题,从而实现他们在公司更好的行为和工作。

综上可见EAP的核心目标是为员工提供帮助,进而可实现提高员工绩效的目的。粤港澳大湾区为加快打造成为对外开放新高地,建设更高水平开放型经济新体制,急需完善业内人力资源管理体系为其稳健发展保驾护航。由此引入EAP在大湾区制造业企业人力资源管理的应用,从而突出人文关怀,构建轻松愉悦的工作氛围,提升员工幸福感与归属感,最终提升工作绩效、促进员工成长,助力粤港澳大湾区制造业的蓬勃发展。

2.2 EAP在绩效管理价值与优势

EAP视角下的员工激励应在深入我国企业内部的基础之上,立足于文化、价值观、情理社会,并根据员工的实际情况以及个体差异,制定极具针对性的专业服务方案,科学且合理地提升员工激情。

企业EAP即企业员工帮助计划,大湾区企业EAP是通过有着管理和心理双重专业知识的专家,运用专业的知识来分别对企业和员工进行管理、咨询和激励。通过发现并解决员工的心理问题或是不利于员工个体的事件来提高员工的工作效率,以进一步提高企业的效益,实现员工和企业的共同促进。

3 EAP技术在大湾区制造业中的应用现状

为充分了解粤港澳大湾区制造业的经营之困,及该区域有制造业了解和采纳EAP优势管理的情况,项目研究团队走进企业,采用问卷调查进行了深入的研究。

3.1 大湾区制造业人力资源管理现状

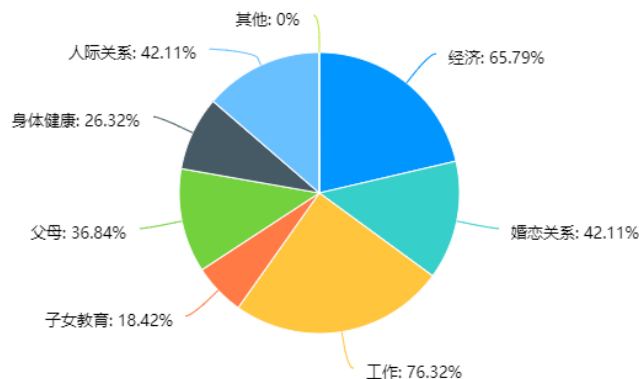
大湾区制造业企业在近年来创新、创意的产业新政策,新趋势下,制造业总体向着高质量和高活力的方向前进着。大湾区制造业的人力资源的管理面临着员工对薪酬的高要求,工作内容舒适化等一系列以个人利益为导向的需求。此类情况下,使得企业人力资源的组成趋向多元化和差异化,企业对员工的管理需要投入更多的时间和精力才能有效的做到对人力资源地运营和管理,提高管理层对人力资源地利用和决策效率。

为了更好地响应国家创新、创造的政策,大湾区更是有着与新时代第一时间接轨的优势,因此纷纷开始开展人才引进战略。如果在同一时间大量地引进人才,而企业缺少配套的人才识别、激励和晋升方案,就可能会导致在这一时间内有能力的精英会缺少足够的平台去展现和发挥自己的才能。因此,提高人力资源管理团队的开发,创意和变通能力是急需实现的,通过这样的方法,能够更好地发现员工真正的需求和其可能潜在的心理问题,并且有助于更好的引导员工的精神融入到企业中。

3.2 问卷调查

通过设计发放“大湾区制造业EAP应用调查问卷”基于企业所建立的EAP制度了解制造业运用EAP整体水平,大湾区制造业72.5%的员工了解什么是EAP,55%的企业建立了EAP制度,但大部分员工使用EAP的次数不超过3次,其中多数员工反馈EAP的服务模式更倾向于线下一对一当面服务以及提供心理咨询,针对EAP服务提供者更愿意选择服务机构中的专业人士。

在使用EAP中所顾虑的方面集中在担心隐私泄露以及害怕别人投来异样目光,根据问卷结果显示仅有5%的员工不存在压力,95%的员工压力来源由下图所示,65%的员工认为公司实行EAP能缓解员工的不良心理健康状态。



员工压力来源图

根据问卷结果显示65%的员工愿意自己所工作的公司大力推行EAP建设,且大湾区制造业员工对EAP的态度是比较积极的,大部分员工认可EAP在实际工作中可以很大程度为公司发展提供助力。问卷中反馈出了员工在使用EAP中所存在的一些问题及不足,可见EAP在大湾区制造业的普及应用仍任重道远。

4 “EAP”助力大湾区制造业员工人力资源管理应用的对策与建议

4.1 充分认识“EAP”对企业改善人员管理的意义

EAP作为一种新型的人力资源管理方式,在企业人力资源开发和管理中发挥着重要作用。EAP可帮助员工缓解压力,缓解情绪。EAP可通过员工在咨询过程中的发泄和双边沟通,更好地掌握员工的心理动态,帮助消除困惑。EAP辅助增强归属感,提高组织凝聚力。关注员工的个人问题和职业发展,感受组织的人性关怀。

根据企业发展程度和“EAP”导入的应用效果,识别企业的深层次和高需求,进行全面深入的研究和评估分析,纳入公司人员的利益和要求,并在企业价值的高水平上组织实施。将EAP与企业价值实现联系起来,需要关注员工福祉、效能提升、工作环境改善和文化塑造等方面。通过打造企业EAP可作为提升竞争力和实现价值创造的重要工具。

4.2 “EAP”的介入的一般途径分析

“EAP”作为一种机制,其存在的意义就是服务于人的,就如同商品一样,想要在市场上存活和有市场竞争力,最重要的就是能否满足消费者的需求。在大湾区制造业企业中,存在着大量的独一无二的个体,每个人都有自己的思想,这时,EAP的介入就需要与员工达成共识,让员工理解EAP机制的意义并接受它。

首先,企业需要寻找一个有着专业知识和丰富经验地EAP专家或者机构。通过对企业和内部员工进行评估、咨询和分析,以确定EAP的介入途径,是具体到每一个人的精细化,或者是相对应的集体化。

其次,进入到EAP的实施使用阶段,需要时刻贯彻以人为本的管理理念。使用精细化的EAP机制需要准确的分析每一个存在问题的员工,将员工的实际情况和企业的发展相结合,制定专项的具有个性化的方案。

最后,在成功实施EAP后,要定期的对员工的绩效和企业的内部的环境进行考核和分析,通过分析结果来不断地调整企业地EAP机制,将其不断地完善。在长期的完善过程中,不仅需要专业的人员和机构按周期对企业和员工进行分析,同时企业人力资源管理也应该将EAP与本企业的发展战略相结合,才能更好地发挥出EAP的作用。

4.3因地制宜地设计“EAP”应用模式

本土化是中国实施EAP的关键所在。近年来,中国的EAP取得了很大的进步,但也存在诸多问题。EAP起源于美国,成熟于美国,由于文化渊源的差异,中美两国在思维方式、处理问题的方式等方面存在很大差异。美国的EAP最初是为解决工作场所的酗酒问题而开发的,后来扩展到物质依赖问题。与美国人相比,中国人的压力来源和人际关系问题更加微妙和复杂。EAP要在中国顺利发展,应根据这些差异解决一系列相关问题实现中国独有的“EAP”。

4.3.1内部模式

内部模式顾名思义就是由企业自身关起门来对内部人员进行管理,首先要成立企业内部EAP管理部门,并从企业人力资源管理部门中筛选出有EAP专业性知识和能力地人才来担任EAP管理部门地主要领导。企业应促进将大数据应用分析与企业管理相结合,提高资源的利用效率进而提高企业的经济效益、管理效益和员工的身心健康。但内部模式也存在缺点与不足。由于中国是一个十分具有人情味的国家,这就导致在内部管理是很大概率会存在徇私舞弊等问题,面对此类情况,管理部门需要制定完善的条规律令,互相监督。

4.3.2外部模式

外部模式的应用主要体现在将EAP管理涉及的内容外包给专业性强的外部EAP组织或机构来运转和实施。企业EAP模式需要不停地与时俱进,采取先进地策略和方案对员工进行高效服务,而这也从侧面彰显了外部模式的优点,那就是专业性高和效用性强。当然外部模式也有它的不足,那就是由于很难对目标企业有着高程度的了解,因此相较于内部模式,针对性相对弱了些,同时会面临价格昂贵的情况。

4.3.3联合模式

联合模式表现在将内部模式和外部模式结合起来。实施联合模式实现了将企业内部EAP管理部门和外部专业地EAP机构或

组织连接起来。这种模式下同时具备了EAP管理的高针对性和高专业化程度,是一种非常有优势的模式。在执行联合模式的过程中,企业内部人力资源往往会遇到以下种种难题,如企业内部EAP和外部聘请的EAP组织会存在着信息方面的不对等和行权时权力的优先级等问题。因此,在执行联合模式时,企业内外部需要做好有效的沟通,彼此签订好合理有效的协议,以实现高效的对现有资源进行整合,更好的把企业EAP落实到有需求的员工的身上。

5 结论与展望

在全球化时代,市场和管理模式发生深度变化,生产经营环境不断转变。企业在市场竞争、管理、转型和现代化方面都面临着前所未有的压力,尤其作为中国经济桥头堡的粤港澳大湾区的企业,特别是还有很多传统制造业的几大核心制造区域:东莞、佛山、顺德、狮山镇等,这些传统企业既面临来自被动全球化步伐的追赶,还不得不面对经营管理升级的压力,为湾区传统制造业探索既有可持续发展、具有生态观的现代以人为本经营管理模式既有国家层面的战略意义,同时也有提升区位优势紧迫感。管理者必须明确创建覆盖全球的全球集体组织的必要性,并大胆转变观念经营管理理念:从“管”的不平等关系到“合作”的平等关系,以及从传统的科层制到EAR的共生共赢的合作企员关系的重大转变。亟需引入“EAP”创新工作思路或机制,强化“企业一切有利、共生共赢”的原则,利用后现代的组织生态学与管理心理学、现代信息技术,“高、精、深”地调和组织、资源、战略、计划、制度、人的执行等价值环节,建立一个具有强大自我维持能力的可持续发展保障体系,促进企业和谐健康发展,为建设社会经济发展支柱奠定坚实基础。

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]王娜,李兆良.企业EAP内部团队建设探索与实践——以大型制造业为例[J].中国商论,2020,(16):134-135.
- [2]张牧远.企业员工帮助计划(EAP)的推进策略[J].武汉冶金管理干部学院学报,2020,30(04):22-24.
- [3]周佩弦.EAP视角下员工激励途径探究[J].河北企业,2023,(07):112-114.
- [4]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.
- [5]陈荣,杨代友.粤港澳大湾区城市制造业高质量发展比较研究[J].城市观察,2022,(04):6-22+159.