

中国场域下的 EAP 模式发展与建议

徐美华 王祚忠

(中车戚墅堰机车有限公司 江苏 常州 213011)

【摘要】员工援助计划即 EAP 计划在我国发展已经近二十年左右了, 本文将根据相关文献资料阐述我国场域下的员工援助计划的发展现状, 并针对实际情况分析在我国实行员工援助计划的局限性, 并对以上问题的解决提供几种合理建议, 促进我国员工援助计划的顺利开展。

【关键词】员工援助计划; 中国场域; 发展建议

【正文】员工援助计划是最初传自于欧洲, 此计划的宗旨在于利用专业人员的专业性对员工进行定期的诊断、咨询, 确保员工在一个轻松愉悦的氛围中进行工作, 提高员工的工作绩效。自打 2001 年我国实行第一个员工援助计划起, 我国越来越多的企业开始重视员工心理问题, 开始意识到员工援助计划的必要性, 但是由于员工援助计划理论引入时间较短, 在我国还没有形成一套完整的员工援助理论体系, 这不利于员工援助计划的开展, 并且当前我国的经济状况对于开展员工援助计划还存在一定的局限性, 因此, 我们要在之后的发展过程中不断的完善和改良发展状况, 重视员工援助计划的必要性, 为企业的长远发展打下坚实基础。

一、当今中国场域下员工援助计划的发展现状

员工援助计划 (EAP) 最早起源于美国, 它的设立初衷是为了解决大部分员工由于工作压力而造成的酗酒和吸毒等不良现状, 企图通过员工帮助计划改善员工的工作状况, 提升工作效率。后来许多企业发现这种方法在使用后初见成效, 在世界前五百强的企业中有大约百分之九十以上的企业都开展了员工援助计划, 经研究表明, 开展了员工援助计划的企业在给员工分配在医疗费用和因员工健康问题而造成的缺勤问题显著减少, 较大的提高了企业员工绩效。

随着我国改革开放的进行, 许多海外企业对我国市场进行开拓, 先进的员工援助计划模式引起了我国本土企业的注意, 引发各大企业争相模仿学习外企员工援助计划的改革潮流, 但是由于存在文化背景、国家形式、根深蒂固的思想观念不同等问题, 这对 EAP 计划在我国的发展产生不利影响, 据调查, 在前几年我国许多大型企业中不知道员工援助计划观念的占了将近百分之三十左右, 而其他企业知晓这一观念的管理者重视程度也不高, 就目前来看, 很多的大型企业看到了员工援助计划带来的好处, 都开始注重起员工援助计划, 只是关于员工援助计划的实施还存在一定的问题, 这些问题也是当前员工援助计划在我国场域下的发展状况, 具有很大的局限性。

二、EAP 模式在中国场域下的局限性

2.1 EAP 模式本土化进程困难

中国在国际发展中一直坚持走中国特色社会主义, 它在发展模式中有着自己

的思想, 不轻易接受外来潮流, 不会盲目跟进不适合自身发展的项目。而员工援助计划 (EAP) 又是起源于美国, 它与中国的国情、发展状况都不相适应, 因此在我国推行员工援助计划模式的时候受到了阻碍, 即虽然员工援助计划也在我国有所发展, 但发展速度比较缓慢。加上我国现在对心理学研究水平有限, 负责对员工进行援助的心理队伍人员水平参差不齐, 其中不乏有根本没有接受过专业的心理学培训的人员也混在其中, 如果放任这样水平的人对员工开展援助计划, 可能会起到作用相反的结果。另外一些即使接受过专业系统的心理学培训, 也是直接引用国外的心理学研究成果进行培训, 因为两国间的文化差异, 外国的心理学研究成果不能直接适用于我国的人员培训上, 当然, 这并不是代表外国的心理学研究成果不行, 只能说是本土化存在困难。因此, 在引入员工援助计划的同时要注意对 EAP 模式进行适当的调整, 让其符合我国员工需要方向才能在我国长远的发展下去, 长久的促进企业发展。

2.2 企业对 EAP 模式计划实施困难

从目前企业发展前景观测, 一大部分企业存在着固守当前发展现状, 不愿意变革更新, 但绝大多数谁的大型企业来说, 他们还是比较重视 EAP 模式的, 在企业的发展过程中, 企业的管理层越来越看重员工的需求, 也愿意拿出资金对这类长远的项目进行投资。也越来越重视人力资源的重要性, 随着最近我国经济的飞速发展, 越来越重的工作压力作用到企业员工的身上, 导致近几年我国企业员工的心里健康问题激增, 已经发生多起因员工心理健康问题而导致的恶性事件, 但由于我国也是近几年引进员工援

助计划这种模式, 具体细节上还没有做到完美无缺, 在进行开展 EAP 模式工作的时候, 需要经验的积累, 才能达到最好的效果。

2.3 传统思想影响过重

我国受传统文化的影响, 思想相对闭塞, 国人虽然开始加强心理学方面的研究, 但是相较于西方的先进思想, 在面对心里学方面的不良反应时, 我国企业员工还是不愿见放下心中的包袱去面对医生的诊治, 在他们看来, 这并不是是一件什么光彩的事情, 他们担心此事传扬出去或者碰见自己熟识的人将会对自身发展带来不好的影响。并且社会上也对接受心理治疗的人带有色眼镜, 社会上的不良风气还是没有改观的, 也是因为这个原因, 企业中的员工对于开展员工援助计划抱有抵触心理, 不能从内心接受企业对自身帮助, 做不到真正放下心中的包袱, 以平等的地位与帮助者进行心平气和的交流, 在员工的内心深处害怕自己将心中的问题与意见讲出来后不是得到帮助, 而是通过他们将这些话传到企业管理者的耳朵里, 从而对自己在企业的发展产生不利影响。

三、完善员工援助计划模式的建议

3.1 将 EAP 模式本土化

针对国外 EAP 模式直接引入我国不能符合我国国情的的问题, 只要在之后引入员工援助计划的时候进行相应的调整, 确保适合我国的当前国情, 保障计划的顺利实施且能达到一定的援助效果。我国近代时就已经出现过因为闭门造车而导致的严重后果, 所以在现在我们要学习西方的先进经验, 不能盲目的安于现状, 闭门造车。我国当前要鼓励大型企业开始发展员工援助计划 (EAP) 模式, 设立专门的援助部门, 确保能及时的对员工进行援助, 帮助他们解决工作压力问题, 确保员工可以以最好的状态进行工作, 提高员工工作绩效, 为企业的发展提供持久动力。

3.2 从实际出发加强改革

任何一种新模式的推行都不可盲目的进行模仿照抄, 更多的要根据实际情况进行适当的调整, 比如员工援助计划模式的推行, 征集员工意见, 明确员工真正需要的, 给员工舒适的工作环境, 企业也要落实对 EAP 的实施, 企业就要根据自身的发展状况来进行改革创新, 根据实际去改革, 完善出一套符合自身企业发展状况的 EAP 模式。

3.3 加强专业团队的建设

员工援助计划工作者与普通的心里咨询师不同, 他相较于后者提出了更高水平的要求, 对于开展 EAP 计划的工作者除了要具备心理学、社会组织学、职业规划等基本技能外还要对企业未来的发展状况有所了解, 能够对员工进行咨询服务的同时, 针对后期的工作任务提出相应的解决办法。因此要注意培养一批优秀的员工援助计划团队才能更好的为 EAP 模式在中国场域下的开展打下坚实的基础。

3.4 促进各方面健康发展

为促进我国各行业的健康发展, 更有利于在各行业开展 EAP 模式的推广工作, 健康问题又细分为身体健康、心理健康及文化健康。多年来, 我国多数企业对员工心理问题不够重视, 但随着经济的发展, 我们必须要对员工的心里健康引导结合社会文化进行积极的引导, 促进各方面的健康发展。

【结束语】随着经济全球化的推进, 工作压力的激增, 中国各大企业推行 EAP 模式刻不容缓, 因此, 要在实践中不断完善发展出适合我国国情的员工援助计划模式。

【参考文献】

- [1] 秦姣姣, 朱弘宇, 王子瑶. 中国场域下的 EAP 模式发展与建议 [J]. 科技创新与生产力, 2016 (05): 16-19.
- [2] 张晓琳, 孟阳, 齐乃鑫. EAP 在中国企业的应用以及发展趋势研究 [J]. 价值工程, 2014, 33 (15): 162-163.