

数字经济时代员工帮助计划EAP 对改善员工心理健康的应用研究

韩俊男

昆仑数智科技有限责任公司 北京昌平 102206

摘要：在如今的社会环境下，企业员工所面临的挑战更加多元化，承受各方面的压力，更加容易出现各类心理健康问题。而员工帮助计划EAP（Employee Assistance Program）是从员工工作、生活以及心理等角度实施的一项长期帮助计划，为员工有效改善心理健康状况，从而使其更好的为企业提供服务。为此，本文主要对员工帮助计划EAP以及员工心理健康问题改善的有关内容进行了分析，以供参考。

关键词：员工帮助计划EAP（Employee Assistance Program）；员工心理健康；数字经济时代；应用研究

在数字经济时代，员工是企业非常重要的资源，企业的发展和员工的思想、心理状态存在较大的关联。怎样更好的提升员工的心理健康水平，已经成为企业重点关注的问题。

一、员工心理健康的重要性

企业之间的竞争最重要的就是人才的竞争，所以，员工是决定企业竞争能力的重要因素^[1]。如果员工存在心理健康方面的问题，就会对其工作的成效产生不利的影响，因此，企业需要对员工的心理健康问题给与充分的关注，采取合理的措施保证员工的心理最佳状态，以便员工更好的投入工作。在现如今的社会环境下，员工面临来自多方面的压力，外部社会环境、内部家庭等因素都可能会使员工的心理健康出现问题，企业通过采取科学合理的方法对员工进行心理疏导，解决员工心理方面的问题，就能够对企业的发展产生积极作用，有助于提高企业的竞争实力。另外，对员工的心理健康进行引导，是企业人力资源现代化工作的重要内容，人力资源管理部门和员工之间通过有效的沟通，能够及时了解员工的心理，针对性的疏导员工心理，可以帮助员工更好的实现自我。最后，员工保持健康的心理，不仅仅对企业的发展有积极的作用，同样对社会和家庭也有正面的影响。保持健康的心理状态，员工不管是在家庭成员相处还是在社会人际交往中，都能够产生正面思想和行为。

二、员工帮助计划EAP

员工帮助计划EAP（Employee Assistance Program）又称员工心理援助项目、全员心理管理技术，通过专业人员对组织的诊断、建议和对员工及其直系亲属提供专业指导、培训和咨询服务，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。

员工帮助计划EAP主要是指从员工的心理压力、负面情绪以及家庭问题等角度提供帮助，进而使员工能够全身心的投入岗位工作，为企业做出高质量的服务^[2]。借助于对员工的心理疏导、工作环境的分析，使企业人力资源部门更好的处理员工关系，消除对员工绩效产生影响的各个因素，这样可以更好的提升员工的凝聚力，使企业整体的形象得到良好的提升。员工帮助计划EAP属于企业人性化管理的内容，主要是以员工的身心健康、家庭问题以及工作问题为切入点，全面为员工提供帮助和服务。

此外，一些企业要求员工定期接受心理咨询，并把这作为制度化的福利措施；同时运用行为疗法对员工的不良行为进行改善；而在选择中高层管理人员时用心理学方法对候选人已具备的能力、发展潜力进行全面了解；企业通过科学正确的选人用人机制，挑选出优秀人才，为企业带来巨大的效益。

三、数字经济时代员工心理健康风险

1. 工作压力风险

在数字经济时代，技术的创新发展使得企业的生产技术更新换代速度加快，这也使得员工需要对自身的知识结构和技能水平进行不断的强化^[3]。而且由于企业的转型改革，对员工也提出了更高的要求，工作负荷大大增加，工作承受较大的压力，使得员工容易产生恐慌心理，压力得不到有效的缓解，就容易在工作中出现失误，影响企业的正常发展。另外，由于信息化手段的应用，企业用工的方式更加市场化、灵活化，技术代替劳动力，就使得用工需求降低，技术变革引起的企业员工失业风险，使得员工容易出现负面情绪，降低工作的积

极性。再者，在数字经济时代，企业员工的整体学历水平在逐渐提升，对于高强度、快节奏的工作环境适应性较强，但是，相应的员工心理健康风险也较大。这主要是因为高学历水平的员工在工作目标、个人诉求等方面都相对有更高的要求，然而在工作实践中抗压能力不足，遇到挫折容易产生消极情绪，进而影响工作积极性。

2. 外部环境压力风险

现如今，信息的爆炸式增长使得人们的生活方式以及价值理念都发生了较大的变化，信息环境的复杂化，价值理念的无主导性，使得信息数据的权威性水平参差不齐^[4]。在这样的环境下，员工所接收的思想观念也呈现多元化状态，容易使员工的价值观发生偏差，树立主流价值观的信念不坚定，就容易迷失自我。另外，信息化和大数据的快速发展，使得信息茧房效应突出，企业员工接收的信息是基于个人偏好个性化推送的，因此，信息接收的范围以及路径就容易缩小，员工可能长时间被局限在一定的信息关注范围内，在企业内部就容易产生群体化，而企业的价值观会呈现离散化，对员工凝聚力的提升产生不利的影响。再者，现如今，网络自媒体的快速发展，使得网络言论更加自由，舆论环境更加多元化、开放化，员工在虚拟的空间中，可以随意发泄负面情绪，容易出现偏激的思想言论，对心理健康产生不利的影响。最后，企业员工容易受到社会生活环境压力的影响，根据有关的调查研究，员工所面临的压力除了工作之外，最重要的是来自家庭生活方面的压力，包含父母子女关系、婚姻关系、子女教育、医疗、住房等方面。这些方面的压力如果不能得到及时的纾解，容易使员工产生焦虑的情绪，对家庭和谐关系的建立产生不利的影响，从而影响员工的正常工作。

3. 自我身心压力风险

现如今，高强度、快节奏的工作环境，使得员工长时间处在高负荷的工作状态下，作息不规律，生理健康处于亚健康状态，从而对其心理健康产生影响，容易出现心理问题。员工在工作实践中容易产生疲劳、情绪低沉、失眠等精神状态，对生活的满意度较低^[5]。而且依据有关的调查研究，男性员工和女性员工之间存在的压力风险不同，同时不同个体，由于心理承受力不同，在遇到困难和挫折时，应对方式也存在差异，压力得不到缓解，心理就容易出现心理问题。

四、数字经济时代员工帮助计划EAP改善员工心理健康的应用措施

企业实施员工帮助计划EAP改善员工的心理健康问题属于一个系统化、长期性的过程，需要通过多种形式

的员工帮助计划EAP服务，满足员工的心理健康需求，使员工更好的适应企业内外部环境的变化。

1. 强化实施员工帮助计划EAP的思想意识

通过员工帮助计划EAP来改善企业员工的心理健康问题，需要从思想上强化认识，对员工帮助计划EAP的实施提高关注度。具体来讲，首先，并行实施多项措施，使员工参与度得到良好的提升。从制度管理以及财务管理等方面进行完善，以更好的支持员工帮助计划EAP的实施。企业可以建立由多个职能部门构成的员工帮助计划EAP小组，对改善员工心理健康的有关工作进行统筹计划，尽可能全面的接近员工的生活和工作，了解其存在的问题，然后以此为基础，帮助员工解决。另外，以员工帮助计划EAP理念加强对员工的宣传教育。大力宣传以人为本的教育理念，在员工队伍中深入开展正能量导向教育，帮助员工建立工作自信心，树立正确的理想信念。在员工的工作实践中融入员工帮助计划EAP理念，对员工给与充分的关注和尊重，重视员工的精神需求，解决员工的心理问题，并且从思想上提高其认识，从而建立正确的价值观，以更好的为企业做贡献。再者，进一步拓宽员工帮助计划EAP的宣传路径，以使企业的全体员工提升认知。可以借助于企业内部的宣传平台，比如新媒体平台，通过企业的微信公众号、官网、以及企业期刊和知识库文章分享等形式，设置有关员工帮助计划EAP的专栏，利用视频、图文结合等形式向员工宣传员工帮助计划EAP的有关内容，加深员工的了解，增强其参与度，这样企业的员工以及管理人员对员工帮助计划EAP的认可度可以得到良好的提升。

对于有条件的企业可以成立员工帮助计划EAP工作室能更好的为企业员工提供专业性服务，例如心理健康辅导室、心理健康自助系统测评室、心理智能宣泄室（含AR虚拟投射互动宣泄系统）、运动减压室、身心训练室（含智能身心反馈训练系统和心理行为反馈训练系统）、VR放松室（含VR情绪反馈训练系统和高级虚拟现实VR心理减压舱）、认知能力训练室（含认知能力评估与训练系统）、员工发展与职业规划能力训练室、个人和团体沙盘室（含3D电子心理沙盘）等等。

2. 对相关资源进行整合，提升员工帮助计划EAP的专业性

企业实施员工帮助计划EAP改善员工的心理健康问题，需要对相关资源进行有效整合，以提升其专业性。首先，需要建立员工帮助计划EAP的专业队伍，可以和企业外部的有关机构进行合作，然后依托企业内部的党组织、人力资源部门等，对工作职能进行细致的划分，

针对员工的实际心理问题开展工作。由于员工帮助计划EAP是一个长期的过程,建立专业化的队伍也需要一定的时间,因此,从短期角度来讲,可以在企业内部先建立心理辅导小组,由企业的基层管理人员参与,通过员工帮助计划EAP培训,学习疏导员工压力和情绪的方法,以有效的应对员工普遍存在的心理问题,通过心理疏导改善员工的心理健康,从而使其更好的为企业服务。另外,对员工帮助计划EAP的内容进行不断丰富,可以为员工提供多种形式和主题的咨询服务,以有效疏导员工的负面情绪和心理问题,并且协调好员工生活和工作之间的平衡,解决员工的后顾之忧。企业的领导干部人员、基层管理人员以及员工处在不同的层级,存在的心理健康问题也不尽相同,所以心理健康帮助需求也存在差异,因此,员工帮助计划EAP的内容要做好侧重分类,结合员工的实际情况开展服务。可以建立员工心理健康档案,对不同员工层次的心理需求开展针对性的帮助。

3. 健全员工帮助计划EAP实施体系

首先,依托员工帮助计划EAP工作方法创造良好的工作环境,在企业内部形成和谐的企业文化,让员工感受到强烈的归属感。同时,对于企业所获得的重要成就、榜样形象以及先进事迹等进行大力宣传,提升企业的形象,让员工对企业的价值观逐步认可,积极正向的引导员工。另外,强化岗位职责描述,对企业各岗位的职责进一步明确,从而减少因岗位职责模糊引起的员工心理负面情绪,注意通过人性化的管理解决员工沟通受阻等

问题。对考核激励制度进行完善,提高员工工作的积极性。再者,开展特色化的活动,比如员工才艺大赛、趣味运动会等,让员工的文化生活得到丰富,通过参与活动,引导员工健康生活,建立积极的态度,并且通过这些活动更加深入的了解员工,增强和员工之间的沟通,及时了解员工各个方面的心理需求,帮助其解决个人问题,从而提高员工对企业的凝聚力。

五、结束语

总而言之,企业员工的心理健康问题关系到企业是否能够可持续发展,员工帮助计划EAP是从员工实际需求出发为其提供专业服务,从而有效改善其心理健康,因此,企业需要重视员工帮助计划EAP的实施,对其应用措施进行不断的改进完善,以推动员工更好的为企业服务。

参考文献:

- [1]沈欣媛,徐婉心,肖贺.关于EAP模式在我国企业中的运用[J].2021(2011-9):230-231.
- [2]刘记华,易萍.我国员工帮助计划(EAP)发展思考[J].科教导刊-电子版(上旬),2019,000(007):278.
- [3]朱艳红.企业转型期员工EAP关爱管理实践[J].2021(2020-10):82-82.
- [4]林泽林.员工心理援助计划(EAP)在某企业中的实施现状及对策研究[J].人力资源管理,2018(12).
- [5]曹安荣.员工帮助计划(EAP)活动的探讨及建议[J].江汉石油职工大学学报,2018,31(05):66-68.