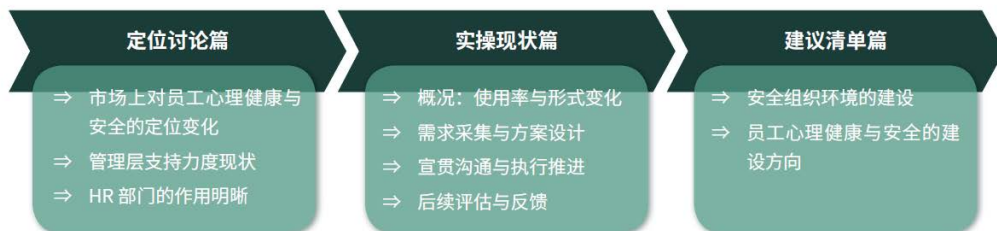


员工心理健康与安全研究报告工具包

➤ 报告框架



➤ 主要发现

员工心理健康与安全			
定位讨论篇	概念定义变化	心理健康：从无病无害 (2.91%) 到稳定积极 (46.72%) 心理安全：从物质保障到双向信任	
	实践动机变化	Must have: 保证生产安全与提高工作效率 (22.63%) Nice to have: 吸引保留人才与承担社会责任 (77.37%)	
	高管认知与支持力度	重要性认知高，但缺少具体实践支持	
	HR 部门在其中的定位	专业化程度有待提高，薪酬福利部门与 HRBP 发挥主要作用	
实践现状篇	总体实施概况	员工心理健康与安全发展措施多元化 EAP 使用率再创新高：28.8% 43.07% 后疫情时代的未来转变	
	总体实施概况各环节实践与相应挑战	需求采集	» 预防性心理健康管理对有效需求采集的高要求：超四成企业无有效识别方式 » 隐私问题与需求采集的矛盾解决 » 识别方式的参考案例
		方案设计	» 日常支持：心理咨询与生活协助 » 危机处理：高危岗位事故处理与疫情下的管理——已有 35.71% 企业计划在危机场景应用 EAP
		宣贯沟通	» 项目进入企业的定位考量 » 如何日常化宣传 » 如何赋能于直线经理与普通员工
		执行与推进	» 现有最常用方式：心理热线 / 咨询 » 如何提高相关服务的使用率 / 有效性
		评估与反馈	» 评估方式应用现状：38% 企业无有效评估 » 如何确定有效的评估维度 » 第三方供应商资源的选择因素
未来展望与建议清单	展望：安全组织环境建设	» 现有措施数据对标：仍以物质保障为主 » 优秀案例分享：压力环境下特别心理关照与包容性组织建设	
愿景与建议清单：后疫情时代与大健康战略，企业员工心理健康与安全该何去何从			

➤ 方案与建议清单



➤ 专家建议

"Resilience" is the ability of people to cope with adversity and bounce back
韧性：指人们能够应对逆境、重振旗鼓的能力



预测 Anticipate 适应 Adapt 克服 Overcome