



上海弘语教育信息咨询有限公司

企业详情

企业官方注册名称：上海弘语教育信息咨询有限公司

企业常用简称（英文）：Shanghai Hongyu education Consulting Co., Ltd

企业常用简称（中文）：亚太EAP中心

所属国家：中国

中国总部地址：上海石龙路951号506室

网址：www.asiaeap.com

所属行业类别：EAP

在中国成立日期：2010年

在中国雇员人数：68

业务详情

1、主要客户所在行业：生命科学（如医药，医疗器械等）、汽车及零部件、互联网与游戏业、IT信息技术，半导体及通讯、金融服务（如银行，保险，财富管理）

2、曾服务过的客户案例

客户案例一：

所提供的服务类别	EAP
客户公司性质	民营
客户公司行业	快速消费品
客户当时的需求	<p>互联网汽车广告行业的快速变化和激烈竞争导致从业人员面临巨大的工作压力和焦虑。他们需要不断投入更多的时间和精力，学习和适应新的技术、策略和市场变化，以保持竞争力。然而，即使如此，他们仍旧难以获得相应的回报和认可，这容易导致他们产生自我否定和挫败感。而长期的自我否定和挫败感会削弱员工的自信心和创造力，进一步影响工作效率和职业发展，甚至影响公司及行业的长期发展。</p> <p>互联网汽车广告行业的激烈竞争给从业人员带来了多方面的心理问题，包</p>



	<p>括焦虑与压力、社交恐惧与缺乏目标、内卷与自我否定，以及工作与生活界限模糊等，这些问题需要引起足够的重视和关注。因此，给予员工心理咨询以及心理支持至关重要。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>一、了解员工心理动态 通过针对全员的心理体检，找出高风险群体，并逐一进行关怀，了解各个群体的心理状态与诉求，为EAP项目的落地开展提供落脚点，帮助企业更有针对性地为员工提供支持关爱，锁定重点关注人员群体分布。</p> <p>二、防控员工心理风险 通过新员工的入职筛查筑起第一道防线，再运用高抑郁风险筛查、主动干预以及7*24小时响应的危机干预服务，建立起从预防、主动干预到积极响应的三阶段心理防护网，降低员工的心理风险，为企业的稳定发展保驾护航。</p> <p>三、提升员工心理素养 结合心理体检结果以及心理咨询情况，针对性开展每月一次的全员心理培训课程，全面提高员工的心理素养，增强员工的应激应对能力，提高员工的心理健康水平。</p> <p>四、提升心理健康意识 通过举办地面推广活动，每月定期发布《幸福月刊》、节日EDM等方式，提高员工对公司关爱项目的认知和了解，并有效提高员工的心理健康能力和水平。</p> <p>五、提供心理支持 1.通过7*24小时热线预约咨询，提供线上以及面对面心理咨询服务，帮助解决员工心理或生活问题，提高自我认识和成长，促进人格的发展。 2.进入客户公司，为员工提供现场咨询，帮助解决心理问题。</p>
<p>服务成果</p>	<p>通过两年的服务：</p> <p>1.采用了线上线下相结合的宣传方式，提升项目的知晓率，增强了员工的心理关爱意识，提升了员工的心理关爱能力。</p> <p>2.开展了员工心理体检，深入了解到员工的整体心理状态，主动关注了重点群体，提升了服务的针对性。</p> <p>3.开展了线上或线下日常心理关爱培训，覆盖到了分公司员工，帮助员工增强了心理素质，提高了应对压力和挑战的能力。</p> <p>4.提供了线上、面对面及驻场心理咨询，为员工解决亲子关系、家庭情感、职场发展、身心健康等方面的问题，建立了更加积极、和谐的组织氛围。</p> <p>综上所述，基于两年项目服务经验，结合心理咨询主题、心理体检结果及培训主题反馈结果，以宣传体系为导入，基础服务为抓手，提升了项</p>



	目覆盖率和针对性，关注到了区域分公司及重点部门，完善了服务体系，打造了EAP服务品牌，构建了以人为本的企业文化。
--	----------------------------------------------------------

客户案例二：

所提供的服务类别	EAP
客户公司性质	国有
客户公司行业	其他
客户当时的需求	<p>为了贯彻以职工为中心的发展理念，并加强工会志愿者队伍建设，注重对职工的人文关怀和心理疏导，加强职工心理健康教育和培训，扩大职工参与度，引导职工主动提升自我心理健康水平：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 建立心理咨询服务体系：设立专业的心理咨询热线，配备专业的心理咨询师，具备处理职工心理问题的能力。 2. 开展心理健康培训：定期组织心理健康讲座和培训，提高职工对心理健康的认识和重视程度，并教授职工一些基本的自我调适和情绪管理方法。 3. 协助营造积极的工作氛围：帮助职工减少工作压力和负面情绪的积累，开展各类心理类活动鼓励职工参与，放松心情，提高工作满意度和幸福感。 4. 增加职工家庭间的和谐沟通：提供家庭关系辅导和亲子教育支持，帮助职工解决家庭问题，缓解家庭压力。 5. 提升各企事业单位对职工心理健康的重视：开展工会工作者“职工心理疏导”专题培训，协助发挥工会和职工之间的纽带作用。 <p>通过满足这些心理服务上的需求，进一步加强对职工的人文关怀和心理疏导，提高职工的心理健康水平和工作满</p>
具体服务内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 心理宣传普及：通过申工社微信公众平台、宣传刊物、展架、海报等形式提高职工对心理健康的意识和认识。 2. 心理咨询热线接听及驻场咨询服务：为帮助职工解决心理困扰，开设12351免费心理热线/驻场咨询等服务，及时进行心理疏导和心理关怀。 3. 心理普及讲座：心理健康知识普及送到职工身边，助力职工全面发展。 4. 开设上海职工EAP（员工心理管理）执行师专题培训：提升各企业对职工心理健康的重视，协助发挥工会和职工之间的纽带作用 5. 组织开展上海职工心理健康服务进园区进企业活动：为职工开展丰富多彩的心理健活动。 <p>疫情期间，开展系列心理关爱类网络公益课程、行业调研、疫情期心理科普等多项活动，帮助给职工缓解疫情带来的心理压力。</p>



服务成果

客户会自2014年起为广大上海职工开展系列心理关爱服务，通过这些年的宣传与服务，帮助职工解决心理困惑提升心理健康意识，给职工提供心理援助。如：

6. 提高职工心理关爱意识，开展心理健康长期宣传：通过申工社公众平台的减压舱板块作为职工心理关爱专栏。建立线上互动、线下服务的形式开展各类心理服务及支持。内容包含心理短文、心理测验、心理案例、咨询预约、活动预告及报道等功能性模块，在宣传的同时，帮助员工实现心理自助。

7. 开通了7×24小时不限次的心理咨询电话热线服务。心理热线配备专门接线团队和咨询专家团队，面向全员及直系亲属提供电话咨询服务。此外提供线下面对面咨询的窗口服务，帮助职工解决个性化问题和心理困扰，提升职工心理健康资本，更加积极、从容地面对工作和生活中的有关问题。

8. 心理服务进园区（企业）。通过职工心理服务进园区（企业），帮助广大职工更好地舒缓心灵、充电赋能。推出30-40个职工心理健康课程及心理活动，针对公交、地铁、出租、运输及医务等行业的需求，开展相关心理服务课程配送服务，提高各行各业职工心理健康意识。

9. 心理关爱队伍建设。持续培养了一批具有职工心理关爱意识的工会干部。开设上海职工EAP（员工心理管理）执行师培训班已17期，培养能够运用掌握的心理理论知识和服务技巧，为企业和职工提供心理服务和心理帮助的工会工作者和职工心理服务志愿者近1500名。学员包括各相关区局（产业）工会从事职工心理健康服务和关爱工作的工会干部、各区局（产业）工会所属企事业单位、工业园区、楼宇和非公企业的工会干部和人力资源干部和有志于职工心理健康服务的志愿者等。参与的企事业单位有上海通用汽车、宝钢集团、光明乳业股份有限公司、上海航天电子技术研究所、上海振华重工（集团）股份有限公司、中国宝武、国家电网、上海航空电器有限公司等。

10. 疫情期间开展系列心理关爱服务。

□1) 持续开展线上公益心理课程，帮助广大职工缓解负面情绪。疫情期间，为在全力做好疫情防控工作的同时，协助加强对职工的心理疏导和人文关怀，第一时间推出了上海职工心理健康服务公益网络课堂，邀请心理专家开设公益讲座。运用网上直播方式，共推出网络公益课 55课，共1,251,177人次参加，职工网上评论15531条。

□2) 开展行业调查，了解职工的心理状况。疫情期间，为了更好地理解职工在疫情期间的心理状态，并为他们提供有效的心理疏导，我们面向12个类别、76个行业、107家单位进行了广泛的调研，形成《关于新冠肺炎疫情防控职工心理疏导信息调研》报告。复工复产期间，职工的心理状态也经历着巨大的变化。为了深入了解复工复产后相关行业职工的心理情况，我们针对五大行业（旅游业、酒店业、百货业、餐饮业、快递业），向每行业3-4家单位进行了调研，最终形成《复工复产后相关行业职工心理情况调研》及时了解职工心理情况给到参考。



	<p>03) 开辟抗疫专题心理健康专栏。疫情期间在申工社微信平台开展抗疫专题心理服务，线上推出《抗击疫情心理调整系列知识问与答》，包含了在疫情下可能产生的各种心理问题以及应对方式。 疫情期间推文14期，抗击疫情心理调整问与答约60篇。同时开展抗疫专题测试，帮助员工了解自身的心理状况，更好地应对疫情。</p> <p>11. 危机干预。心理危机干预在应对突发事件中扮演着至关重要的角色。2016年7月20日幸福通航B-10FW飞机在执飞上海金山-舟山航线起飞过程中发生事故，撞上沪杭公路大桥桥墩，损毁严重，事故已造成5人死亡，5人受伤。客户心理服务及时对死者家属进行心理干预，经过哀伤辅导，死者家属心情得到平复。</p> <p>12. 经验萃取。经过数年的服务经验，积累了大量宝贵的经验和案例，成功编撰并出版了《职工心理健康服务案例集》一书。本书旨在通过分享这些真实、生动的案例，为广大职工心理健康服务工作者提供借鉴和参考，帮助他们更好地理解 and 应对职工心理健康问题，提升服务质量和效果。</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

客户案例三：

所提供的服务类别	EAP
客户公司性质	合资
客户公司行业	汽车及零部件
客户当时的需求	<p>近几年汽车行业发展趋势及前景出现了重大的变化，产业新革命、智能汽车热潮、电动化趋势加快.....各种变化交相叠加。</p> <p>国内传统车企在国民汽车保有量几近饱和，社会环境和行业环境剧烈变动下，面临巨大压力，只能以变应变，进行调整和变革。变革时期，无论是管理者还是员工，都会出现极大的情绪不稳定，由此会带来各种风险和危机。</p> <p>1.企业职业健康提出如何在变革过程中安抚员工、防范风险、提振信心，为企业变革保驾护航的课题。当时比较突出的问题是未来的不确定性，一切都在变，员工的情绪不稳定，普遍焦虑，工会工作者和“老娘舅”也觉得没有以前那么好开展工作。</p> <p>2.随着90、95后新进员工加入企业，年轻人普遍自我意识更强，他们具有领先上一辈的视野，有判断是非的知识体系参考，对于权威不盲目崇拜，表达更为直接、真实。他们看钱途也看前途，看重情绪价值，他们也是对公司不满意度较高的人群，他们能否融入职场也是稳定的一大因素。</p> <p>3.对于一个万人以上的大厂，各种心理或精神状况的员工鱼龙混杂，在不断变化、日益严峻的形势下，如何做到尽可能提前防范也是一个不小的任务。</p>



具体服务内容

整个EAP工作开展基于“疏”与“防”两个着力点上：

(一) “疏”，针对性“疏”的工作有两方面：

1. 教会工会人员“软技能”

工会工作者跟企业员工相对没有利害冲突，尤其是“老娘舅”--企业独有的群众工作骨干队伍，他们就是员工队伍中的一员，员工碰到的问题他们自己也会遇到，作为企业和员工“粘结剂”和“缓冲垫”，用好他们就能纲举目张。但是，这支队伍平时忙于本职工作，年龄偏大，与人工作的素质和技能参差不齐，当务之急是需要教会他们如何像心理咨询师一样去理解对方、与对方一起工作。因而在充分准备后，召集公司各级工会工作者，分几次开展系列定制培训。把重点放在“觉察自我”和“共情他人”上，在理论课后从参加者中收集日常工作案例，实操课上，让工会工作者来做角色扮演，代入案例；通过讲师的重点提炼、观察者的点评感悟和扮演者的亲身感受，打通理论和实践。不仅如此，根据课程精华和精选案例，课后专门编写了一本工会工作者（老娘舅）版的《变革时期员工沟通手册》，供工会工作者留存学习。

2. 贴近新生代员工

根据企业职业健康提供的新进员工画像和阅读有关90、95后的调研相关数据，90后员工普遍反感刻板、守旧的工作方式，习惯以灵活、新颖的行动去更新与他们息息相关的一切事物。对于职场的期待，新生代员工更加期待管理者的“情绪价值”，希望管理者包容、有担当、有能力。新生代员工普遍性问题集中在三个方面：职场适应、观念冲突和关系沟通，他们在进入职后的成长和心理感受可能在三个维度上受到影响，即员工自身、带教导师和管理者。由此我们设计了有针对性的系列活动，通过互动及体验式培训，并结合年轻人特点留课后作业，比如用“向钱看还是向前看”作为命题的DIY视频拍摄，在课与课之间发送暖心的职场技巧贴士等，用寓教于乐的手段，让90后员工获得趣味性、参与感和团队融入感，也让管理者和前辈能有时间停下来，去思考新生代员工的普遍性心理特征，以及如何去跟他们一起工作。

(二) “防”，“防”的工作也有两方面：

3. 心理健康前置处理及预警

利用各种测评筛查机会，提前预警应对，重点关注。包括入职员工筛查、随机测评筛查和常规测评筛查，做好心理健康预警。对于新入职员工，职业健康会及时告知新人EAP服务的机会，让他们用简便的心理投射绘画，去体验EAP的使用过程。咨询师跟员工解图的过程，就是一个新进员工心理健康的初步了解和评估，可能会发现一些异常情况，可以鼓励员工接受心理咨询服务。随机测评筛查会跟着一些有价值的时节和主题日发送的邮件，内嵌相对简单的心理测评，比如在3



	<p>月21日的”世界睡眠日“推送中，嵌入跟睡眠相关的量表，从日常不同的角度了解员工的心理健康状况。常规心理筛查跟着员工每年的固定体检，身心健康放在一起，员工也比较能接受。一般在心理测评中，都会预留EAP主动介入的提示，在员工选择愿意后，就可以按实际情况对低分员工开展主动关爱。</p> <p>4. 精神类员工评估和跟踪</p> <p>对于一个万人以上规模的大型制造公司，有一定比例的员工会有这样或那样的精神类问题，按国家规定，他们在得到专业精神卫生机构治疗和康复后，还是要返回岗位。精神类问题员工因为有些情况比较特殊，比如抑郁症患者有自杀风险，双向障碍患者在躁狂期，可能会在工作场影响、妨碍甚至危害到周围同事，因而企业自然会把它当成一个重大事项来看待。但社会上精神卫生机构只负责对病下药，企业对员工安全返岗要求很高、慎而又慎，两者之间有相当的灰色空间。而EAP服务在其中架起了一座桥梁，我们指定有精神卫生医学背景的心理工作者，对员工能否返岗做家属必须在场的当面访谈，直观观察，比对病史，细致评估，提出专业的看法和建议，供企业和部门参考。员工一旦返岗，还会有连续数月的跟踪随访，做好记录，跟企业保持沟通。对于企业部门指派的针对返岗员工的“关爱人”，也有固定的情况沟通和相应的督导。这样，就等于为组织平安加了一道安全锁。</p>
<p>服务成果</p>	<p>从实践下来的情况看，企业上一年度没有发生一起员工危机个案。</p> <p>1) 让”老娘舅“从群众中来、到群众中去，去主动发现身边员工的思想变化和情绪波动，通过润物细无声的服务，带给客户温暖和力量，赢得了“员工的好朋友，企业的好帮手”的口碑。</p> <p>2) 我们帮助新员工将自我价值观与工作相关联，把握工作中的主动权，调整不合适的“躺平式”认知；呈现和对照代际观念的差别和冲突，剖析管理者和带教者的职责角色，提升对新生代员工的情绪价值。同时，也让90后员工分清职场边界及原则，并提供职场典型问题的沟通思路。新生代员工项目并不是强制推行，推荐给部门后，希望有需求的部门志愿参加。结果在年轻人最集中的研发部门得到了积极相应，在试点一个部门的同时，其他两个部门也很快闻风参与了进来，收到了好评。</p> <p>3) 组合式心理筛查起到了防范于未然的效果，对于测评低分或者有潜在问题对象的回访工作也形成了常规机制，对于风险较大的员工在跟企业及时预警后也得到妥善应对。简易心理投射画也成了企业另一支“员工关爱大使”队伍下基层时经常使用到的沟通媒介，目前我们会经常收到由内部”关爱大使“从同事那儿收集到的投射画，然后再由我们专业心理咨询师跟员工去解读和沟通，成为随机心理筛查的组成部分之一。</p>



精神类员工问题上我们已然成为企业职业健康、HR、工会以及员工所属部门的很好的帮手。虽然员工能否复工，我们不是最终决定者，但各方面都很重视EAP的复工评估&建议。比如，有些员工的药物副作用可能会影响精细动作或高空作业，评估也会结合员工之前从事的工种做出提醒。而企业在可能的情况下，也会酌情考虑是否需要给员工换岗，这样在原则性和人性化之间也做了合理的平衡。

档案内容更新2024年09月