班級：人管碩二
學生：萬鈺琳

員工協助方案理論與實施－課後心得

在這學期當中，我們學習了許多在員工協助方案在建置上所含括的重要概念與組成因素，也有許多實務界的人士到課堂上分享過去企業上實際推行員工協助方案的過程與成果。我們參加員工協助方案協會的年會去了解國外如何推行 EAP，國內 EAP 的服務機構是如何推行的。我們參訪中科園區以及漢翔航空的員工協助中心，實際見證兩個不同模式的 EAP 服務中心。課程內容設計安排相當豐富、精采有趣，理論與實務的結合讓學生學習多樣化。

無論是諮商員或是人力資源管理工作者，在企業界中的角色與管理者息息相關，管理者的文化影響著我們在組織內部工作的運行。組織的文化與管理者的支持都是員工協助方案是否能在這個組織內推行成功的重點。在這之前，我們要如何說服老闆推行這個方案，之前王精文老師為我們解答的是讓老闆了解，因為某某原因，所以我們要做。如果不做，我們可能會有甚麼樣的後果。之後方案完成後，我們還能夠給予組織什麼樣的建議，讓組織調整，都是重要的一部分。EAP 的執行不只是依靠專業人員的協助，企業主和主管是否支持是成功的關鍵。還記得鉅微公司在執行 EAP 時的目標即為「Return to work」，讓員工回到正常的工作當中，恢復到正常的產能，才能繼續為公司服務。一個方案的成功，需要上下一心，共同努力為有困擾的員工解決問題。

員工協助方案包羅萬象，無論是身心健康、家庭婚姻、工作壓力，法律理財等等都包含在內。員工協助方案就像一個服務整合平台，整合不同協助資源，提供服務給需要協助的員工。而我們人力資源角色在這個服務方案裡面，扮演的是甚麼樣的角色？我想很有可能是問題的發現者或者是轉介服務資源的角色。但這樣的角色在方案裡頭是否舉足輕重，我認為都還是要再深入思考的問題。這樣有著員工協助方案的專業，在現在也許不會受到極大的重視，但我相信在未來，在老闆們更加重視員工的身心健康時，這樣的專業一定會在企業當中占有一席之地，因為員工是企業的資產，有了健康的員工，才能為企業創造績效，打造雙贏局面。

班級：人管碩二
學生：萬鈺琳

課程裡較多提到壓力管理的對應措施，但我認為裁員問題也是影響勞資關係的重要因素之一。面對全球的經濟不景氣，許多企業都不斷的進行企業瘦身計畫，企業進行裁員主要是要減少人事費用的支出，將每位員工的工作產值最大化，雖能為組織精簡成本，但卻也帶來負面影響。企業通常進行裁員的首要對象為四十歲以上之中壯年工作者，因中壯年工作者的身心特質、工作條件已不比年經一輩的員工，另外，他們也會產生被企業遺棄或背叛的感覺，人力精簡所帶給他們的影響非同小可。無論是被裁員之中壯年工作者或留任員工，都可能產生工作、家庭與生活、身心健康方面的問題，也會造成心理契約的違反，工作滿意度及組織承諾降低的情形產生。若我們能提供一些制度來給予員工協助，以心理契約及組織承諾方面來為員工進一步提出可能知改善方案，讓員工能無任何擔心並全心投入企業生產活動，藉由個人績效的提升，進一步提高生產力及組織績效。

由於自己大學是諮商輔導背景，研究所轉念人力資源管理，這學期幸運的可以在彰師大修習員工協助方案學程，等於是兩種不同的專業結合，使我自己比起一般的學生更加擁有競爭力。諮商輔導是幫助當事人創造更多福祉，而員工協助方案結合諮商輔導與人力資源角色，不僅為當事人本身，更幫助組織去協助因種種因素而導致績效不良的員工解決問題，為勞資雙方的合作關係努力，打造雙贏局面。這樣的課程，對於我的能力添加了不少分數，我也期望未來能用這樣的專業在企業界服務。