

知识点

职业损伤与职业病★

第四节 职业安全与健康

(一) 职业损伤

员工因工作造成的身体或精神上的伤害，包括被法律认可的职业病损伤，包括由于认定困难或损伤不易察觉的非职业病损伤。

现代新型职业病的危害及预防：

	对人体的危害	预防措施
计算机办公时间过长的危害	微波危害： 计算机的低能量 x 射线和低频电磁辐射，可引人的中枢神经失调，会导致流鼻涕、眼睛痒、颈背痛、短暂失忆、暴躁及抑郁	保持好与计算机的距离，最安全的摆放方式是将计算机的“后脑”部靠墙放，每台计算机之间的距离在 1 米以上
	视力危害： 长期面对计算机，会引起眼睛疲劳、重影、视力模糊，还会引起其他不适反应	适当休息，多吃含维生素 A 的食物，补充网膜上的视紫红质
	组织伤害： 操作计算机时重复、紧张的动作，会损伤某些部位的肌肉、神经、关节、肌腱等组织	多运动，运动量不需要太大，经常改变体位，避免长时间一种姿势工作
	呼吸系统危害： 现代办公设备会释放有害人体健康的臭氧气体，其主要元凶是计算机、激光打印机等	经常开门窗通风，改善室内空气质量。应尽量避免长时间接触打印机等
长期在空调密闭环境中的危害	污浊空气对人体健康的危害： 长期在空调房间中会导致汗腺关闭，影响正常代谢和分泌，使人的抵抗力下降	除了使用空气清新机补充新鲜空气和经常清洗空调过滤罩外，还应安排适量的室外运动

特殊工作环境下职业损伤的预防措施：

名称	对健康的主要影响	预防措施
生产性粉尘	导致尘肺、呼吸道损伤	改善生产工艺，建立由专人负责防尘小组，定期进行健康检查
化学性有害气体	职业性中毒、窒息、死亡	改革生产工艺，降低生产性毒性浓度，定期对员工进行体检
高温、高湿	职业性中暑	合理安排工作时间，加强宣传教育，合理配备个人防护用品
噪声	职业噪声性耳聋、听力损伤	选择低噪声设备，缩短高噪声环境中的暴露时间，制订、实施员工听力保护计划
振动	对神经系统，循环系统，骨、关节系统，内分泌和免疫系统等的的影响	改进作业工具，作业人员轮班作业，配备合理的防护用品

(二) 职业病的预防和认定

指企业、事业单位和个体经济组织的劳动者在职业活动中，因接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害物质等因素而引起的疾病。

项目	主要内容
----	------

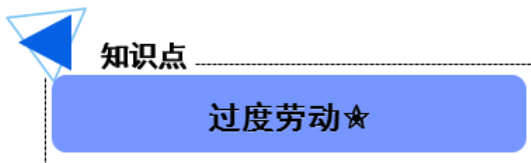
职业病的认定条件	①该疾病应与工作场所的职业性有害因素密切相关；②所接触的有害因素的剂量（强度或浓度）无论过去还是现在，都足以导致疾病的发生；③必须区别职业性与非职业性疾病所起的作用，前者的可能性必须大于后者
职业病的预防	①作业环境管理：加强设备的检查维护，做好环境因素测定工作，对有害物质发生源、发生量进行测定及监管；②作业管理：要求员工严格遵守标准作业以及对工作的职责权限进行明确；③健康管理：对新员工进行健康检查，对有害工种作业的员工定期体检并建立健康档案。及时安排患职业病的员工医治和疗养

【例题·多选】使用计算机办公时间过长，给劳动者带来的危害是（ ）。

- A. 视力损害
- B. 听力损伤
- C. 微波伤害
- D. 肌肉关节损伤
- E. 职业性中暑

【答案】ACD

【解析】使用计算机办公时间过长带来的危害包括：微波伤害、视力伤害、组织伤害、呼吸系统危害。



知识点

过度劳动★

（一）过度劳动

过度劳动可以简称“过劳”，是指劳动者在其工作过程中存在超时、超强度的劳动行为。并由此导致疲劳的积蓄，经过少量休息无法恢复的状态。这一概念包含：

- （1）必须存在劳动者超时、超强度的劳动行为
- （2）必须存在劳动者身心上的疲劳，且这种疲劳已经蓄积
- （3）劳动者的疲劳积蓄必须超时、超强度的劳动存在直接关联

（二）过度劳动成因研究

- 1.心理因素
- 2.生理因素
- 3.经济因素
- 4.社会因素
- 5.管理因素
- 6.文化因素

（三）“过度劳动”问题的对策与建议

- 1.完善劳动基准立法
- 2.修改工时和定额的有关规定
- 3.强化劳动保障监察执法
- 4.保障劳动者休息休假权
- 5.考虑将“过劳死”纳入工伤保险

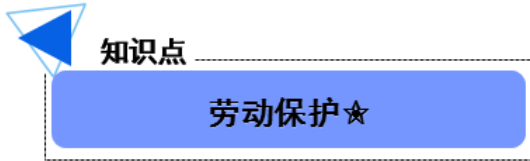
【例题·单选】关于过度劳动成因的研究，不属于的是（ ）。

- A. 生理因素
- B. 经济因素

- C. 身体因素
- D. 管理因素

【答案】C

【解析】过度劳动成因的内容包括：生理因素、心理因素、经济因素、社会因素、管理因素、文化因素。



（一）劳动保护的概念和范围

用人单位为了防止劳动过程中的安全事故，采取各种措施来保障劳动者生命安全和健康。

范围	具体内容
劳动安全	在生产劳动过程中，防止中毒、车祸、触电、塌陷、爆炸、火灾、坠落、机械外伤等危及劳动者人身安全的事故发生
劳动卫生	指对劳动过程中的不良劳动条件和各种有毒有害物质的防范，或者是防范职业病的发生

（二）劳动保护管理

对企业有关劳动保护的各项管理制度、管理方法和管理行为的总称；目的是为劳动者创造安全、卫生、舒适的劳动工作条件，消除和预防劳动生产过程中可能发生的伤亡、职业病和急性职业中毒，保障劳动者健康地参加社会生产，促进劳动生产率的提高。

劳动保护管理的主要内容：

- （1）制定劳动保护制度
- （2）编制安全技术措施计划
- （3）加强劳动防护用品管理
- （4）安全生产检查

（三）劳动保护综合措施

- （1）贯彻执行各项劳动保护法律、法规、条例和规定。及时解决生产中出现的有关安全生产方面的问题，不断改善劳动条件。
- （2）及时向职工群众宣传党和国家劳动保护政策及企业安全卫生规章制度，对职工群众进行遵章守纪和劳动保护科学技术知识的教育。
- （3）做好新进职工、调换岗位职工、特殊工种职工的培训、考核、发证工作。
- （4）配合卫生管理部门做好新职工从业前的卫生健康检查。对从事或接触有毒、有害作业人员实行定期健康检查，建立健康档案。
- （5）做好职工因工伤残和职业病的鉴定工作，对确认不宜继续从事原工种工作的，应及时调离，妥善安置。
- （6）以科学方法不断改进技术措施，改善职工的生产环境和生产设施，保障职工的安全健康。
- （7）严格执行国家劳动保护的有关规定，改善女职工的劳动保护设施。做好女职工经期、孕期、产期、哺乳期的特殊保护工作。
- （8）根据工作性质和劳动条件，按有关规定为职工配备必需的劳动防护用品。对特殊防护用品应定期检查，严格按照规定使用、保养、报废。在做好劳动防护用品发放的同时，要对使用情况进行调研工作，及时改进、改善。
- （9）控制加班加点，确需加班加点的，应控制时间和人数。

(10) 对上级有关部门提出的意见及时改进，保证劳动保护工作的顺利实施。

知识点

员工援助计划的含义、起源与发展★

第五节 员工援助计划

(一) 员工援助计划的含义

员工援助计划 (Employee Assistance Programs, EAP), 是组织为帮助**员工及其家属解决职业心理健康问题**, 由**组织出资**为员工设置的系统服务项目。

产生于 20 世纪二三十年代的西方国家。目前, EAP 在欧美一些国家已经成为一项可以帮助员工面对任何问题的计划的总称。

(二) 员工援助计划在我国的发展

2001 年, 在国内出现第一家员工援助计划专业服务公司, 国际 EAP 协会中国分会的成立, 也为我国 EAP 发展进行中国化实践的经验总结、行业规范和良性发展等提供了空间。

两方面变化:

- (1) 侧重点从个案咨询向心理体检、团体辅导、集体培训和宣教服务等多个维度发展;
- (2) 服务方式从被动等待, 到通过现代数字技术, 如微信、手机应用软件等方式主动干预, 向服务群体宣传和互动。

知识点

员工援助计划的主要内容★★

一般而言, EAP 主要由三部分构成:

- (1) 处理造成问题的外部压力源, 即减少或消除不适当的管理和环境因素;
- (2) 处理压力所造成的反应, 即情绪、行为及生理等方面症状的缓解;
- (3) 改变个体自身的弱点, 即改变不合理的信念、行为模式和生活方式等;

EAP 还包括压力评测、组织改善、教育培训、压力咨询、健康体检、健康增进方案、员工绩效改善、员工自信心的提高等项目。

【例题·单选】员工援助计划 (EAP) 的内容包括 ()。

- 员工健康体检与健康增进方案
- 员工压力管理
- 企业文化建设
- 员工自身不良情绪管理辅导
- 绩效考核改进方案

【答案】 ABDE

【解析】 本题考查员工援助计划 (EAP) 的内容。EAP 还包括压力评测、组织改善、教育培训、压力咨询、健康体检、健康增进方案、员工绩效改善、员工自信心的提高等项目。

知识点

员工援助计划效果的测量★

员工援助计划效果的测量是员工援助计划研究的重要内容，文献研究发现，员工援助计划测量方式可以分为三类：

- (1) **成本-效益分析**：主要通过考察实施 EAP 的成本和所获得收益的比率来进行评估。
- (2) **过程评估**：重点集中在推动和实施计划过程中的各个方面，主要包括员工对项目的组织、实施及成效的态度和满意感。
- (3) **临床评估**：主要针对特定组织中员工的特殊表现进行事前前后的测量，这些表现可能会因为组织特性不同而有较大的差异。

知识点

员工援助计划的作用★

- (1) **企业整体方面**：员工援助计划是企业人性化管理的一个组成部分，它可以增强企业的凝聚力，减少员工问题带来的损失。
- (2) **员工方面**：帮助员工解决生活上的问题，促进身心健康，帮助员工实现自我成长及职业生涯规划。
- (3) **工作方面**：提高生产效率及工作绩效，改善工作情绪，提高士气。
- (4) **劳资关系方面**：增加劳资沟通，促进双方之间的融洽关系。

【例题·单选】关于员工援助计划（EAP）的说法，错误的是（ ）。

- A. 设置员工援助计划的目的是帮助员工及其家属解决职业心理健康问题
- B. 员工援助计划是一种员工福利，不能提高劳动生产率
- C. 与内部员工援助计划相比，员工更加偏爱外部员工援助计划
- D. 员工援助计划通常是长期的

【答案】B

【解析】本题考查员工援助计划。员工援助计划是指组织为帮助员工及其家属解决职业心理健康问题，由组织出资为员工设置的系统服务项目。

【例题·多选】根据员工关系管理理论，企业帮助员工解决职业心理健康问题的员工援助计划的作用是（ ）。

- A. 增强企业凝聚力
- B. 促进员工身心健康
- C. 降低员工士气
- D. 提高生产效率
- E. 改善员工工作情绪

【答案】ABDE

【解析】本题考查员工援助计划的作用。工作方面：提高生产效率及工作绩效，改善工作情绪，提高士气。而不是降低员工士气，选项 C 错误

知识点

员工援助计划的执行模式及实施要点★

（一）员工援助计划的执行模式

常见的员工援助计划执行模式有两大观点，分别由马西等人和坎宁安提出。

1. 马西等人的观点

马西等人认为，员工援助计划的执行模式可以分为内置模式、外设模式、联合模式、整合模式四种。

（1）**内置模式组织**：自行设置员工援助计划实施的专职部门，聘请具有社会工作等专业人员来策划实施该项目。

（2）**外设模式**：是组织将员工援助计划项目外包，由外部具有社会工作等专业人员或机构提供员工援助计划服务。这种模式在组织员工数量不多时较为常用。

（3）**联合模式**：指将若干组织联合成立一个专门为其员工提供援助的服务机构，该中心专门配备了专职人员

（4）**整合模式**：是指组织内部员工援助计划实施部门与外部的专业机构联合，共同为组织员工提供援助项目

2. 坎安宁等人的观点

坎安宁等人认为，除了以上四种模式以为，还有**工会成员援助计划和共同委托模式**。

（二）员工援助计划的实施要点

（1）采用专业的心理评估方法评估员工心理生活质量现状及其问题产生的原因。

（2）做好职业心理健康宣传，鼓励员工在遇到心理问题时积极寻求帮助。

（3）在企业内部构建支持性的工作环境，丰富员工的工作内容，消除产生问题的诱因。

（4）组织全员培训，帮助员工掌握提高心理素质的基本方法，增强对心理问题的抵抗力。

（5）开展多种形式的员工心理咨询，充分解决员工心理问题。

知识点

影响企业执行员工援助计划的因素★

一般来说，影响企业执行员工援助计划的因素有组织的实力、组织的规模、工会组织、组织特性、行业差异、员工特性等。

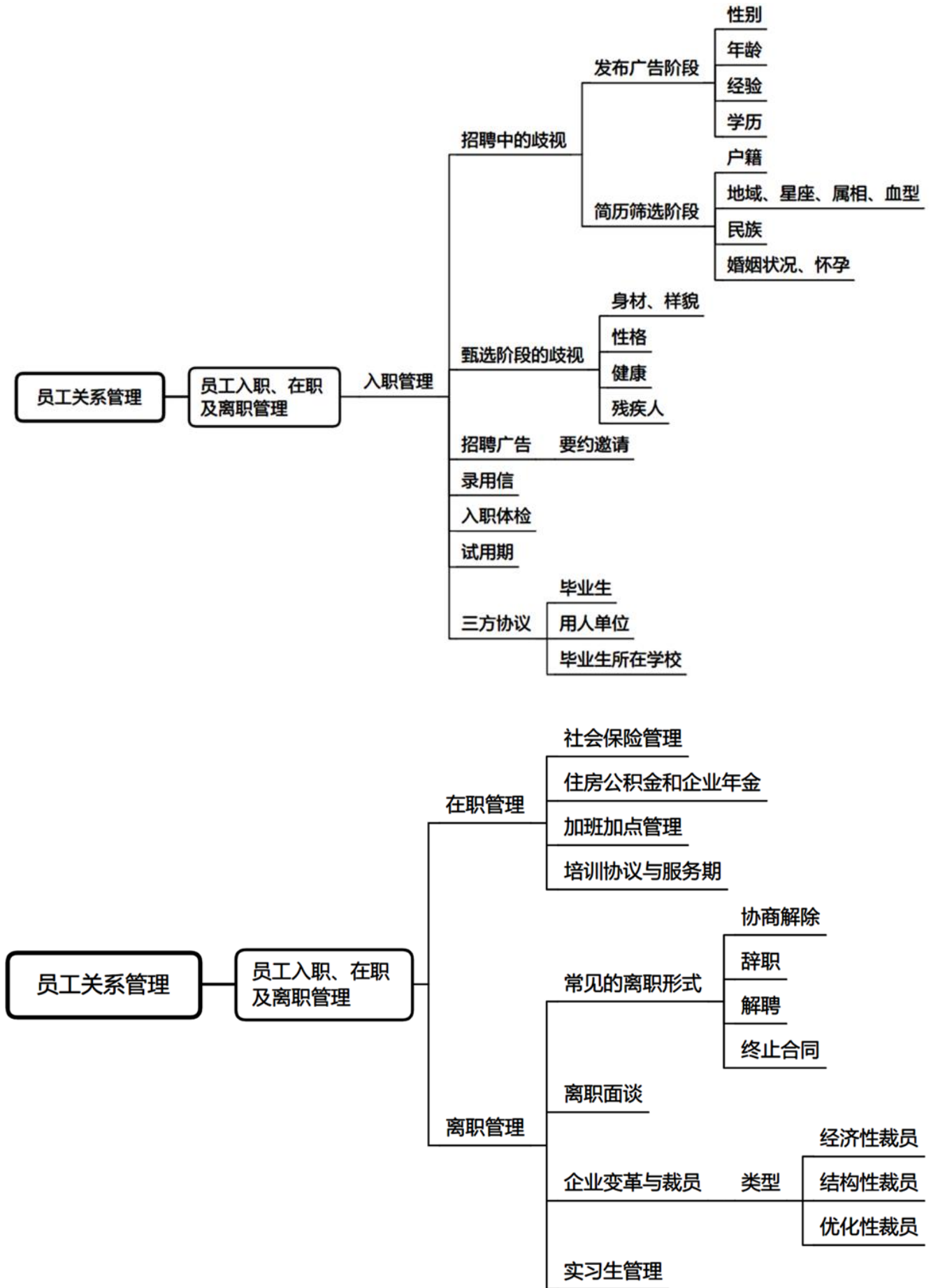
【例题·单选】关于员工援助计划（EAP）的说法，错误的是（ ）

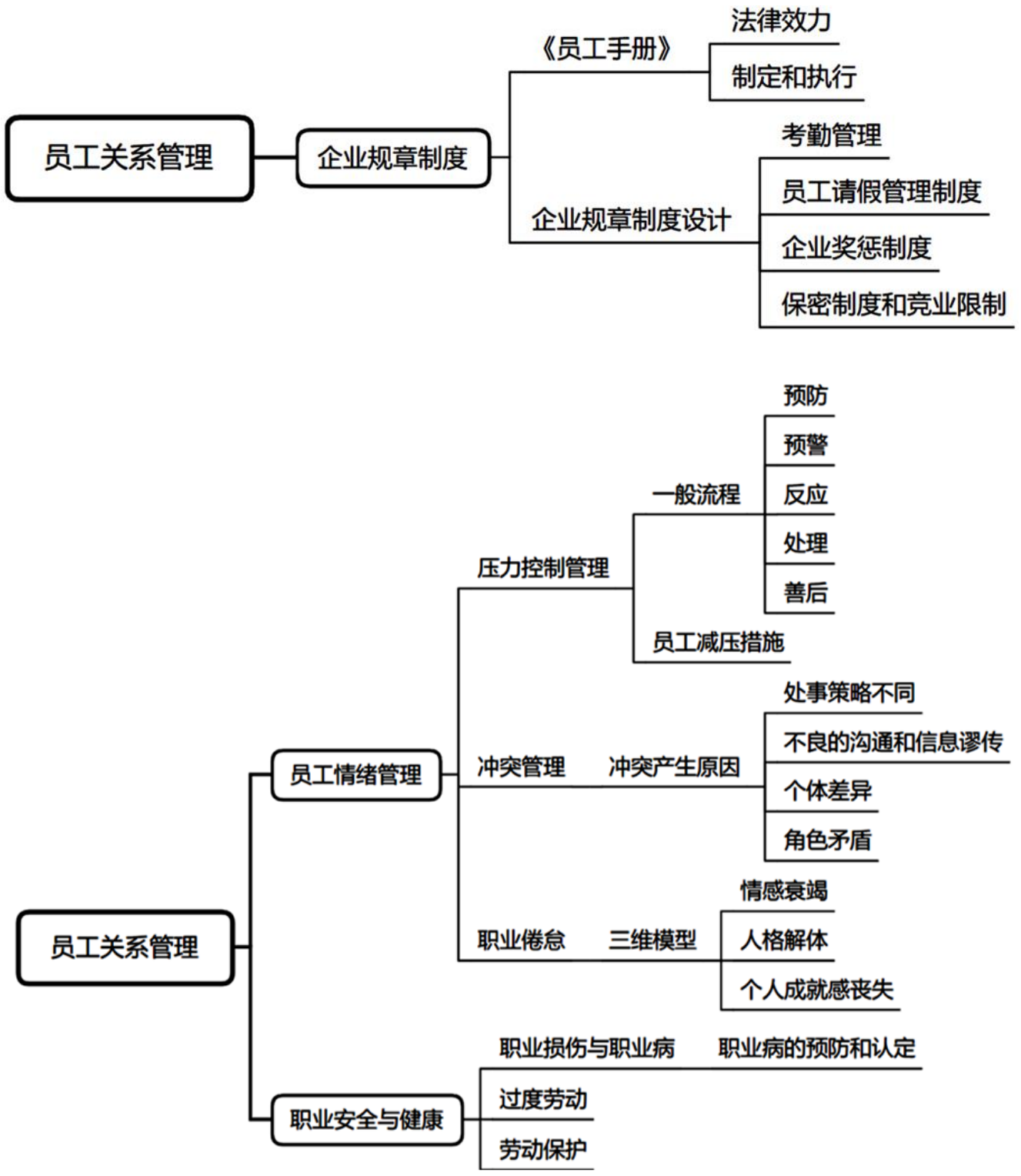
- A. 设置 EAP 的目的是帮助员工及其家属解决职业心理健康问题
- B. EAP 是一种员工福利，不能提高劳动生产率
- C. 与内部 EAP 相比，员工更加偏爱外部 EAP
- D. EAP 通常是长期的

【答案】B

【解析】EAP 在工作方面的作用：可以提高生产率，改善工作情绪，提高士气，故选择 B。

本章小结





员工关系管理

企业规章制度

《员工手册》

法律效力

制定和执行

企业规章制度设计

考勤管理

员工请假管理制度

企业奖惩制度

保密制度和竞业限制

员工关系管理

员工情绪管理

压力控制管理

预防

预警

一般流程

反应

处理

善后

员工减压措施

冲突管理

冲突产生原因

处事策略不同

不良的沟通和信息谬传

个体差异

角色矛盾

职业倦怠

三维模型

情感衰竭

人格解体

个人成就感丧失

职业安全与健康

职业损伤与职业病

职业病的预防和认定

过度劳动

劳动保护

