



广东方胜人力资源服务有限公司

企业详情

企业官方注册名称：广东方胜人力资源服务有限公司

企业常用简称（英文）：FESCO Guangdong

企业常用简称（中文）：FESCO广东公司

所属国家：中国

中国总部地址：广东省广州市天河区珠江新城金穗路3号汇美大厦13层、1102、1103室

网址：<http://www.fescoguangdong.com/>

所属行业类别：健康保险、体检与健康管理、EAP

在中国成立日期：2008.7.30

在中国雇员人数：380左右

业务详情

1、主要客户所在行业：耐用消费品、能源动力、农、林、牧、渔业、文化、体育和娱乐业

2、曾服务过的客户案例

客户一：

所提供的服务类别	体检与健康管理
客户公司性质	民营
客户公司行业	耐用消费品
客户当时的需求	员工身体健康是公司最大的财富，为了保障员工身体健康，使员工在繁忙的工作之余能够享受公司提供的福利，享受健康关怀，客户每年组织全体员工及部分自愿参加的员工家属进行年度体检。 不仅能减少员工病假带来的经济损失，提高员工的工作效率；还能有效的控制和防患公司员工职业病，降低企业医疗保健相关支出。



具体服务内容	1. 与客户沟通，详细了解人数、套餐要求、城市分布等情况； 2. 根据客户需求，提供员工套餐及老年人套餐，多方询价为客户
服务成果	提供多家机构报价及介绍； 邀请客户HR体验并参观体检中心； 4. 确定体检机构、体检时间，为客户安排团检专场； 5. 收集体检人员名单，确认团检及个别散检情况，预约体检； 6. 体检前，提醒客户体检注意事项； 7. 团检当天，安排专人前往体检中心陪检，处理突发事件； 8. 体检后，整理到检人员名单，通知未检员工重新预约，收集员工的体检报告，邮寄给客户； 9. 回访，了解客户体检中的感受。
	从与客户沟通到体检完成历时3个月，期间为客户提供3家机构报告及介绍，套餐项目按照客户意愿进行3次修改。 确定体检套餐及体检机构后，收集体检员工信息，其中员工140人，家属30人。最终安排2个周六为客户进行团体体检，个别员工进行散检，公司专员全程跟踪，解答客户遇到的问题。 待所有员工体检完成后，集齐体检报告邮寄给客户。 后续对客户进行回访，客户反馈整个服务过程由专人跟进，流程清晰快捷，体检过程及体检中心环境都很好，整体满意度较高。

客户二：

所提供的服务类别	体检与健康管理
客户公司性质	民营
客户公司行业	文化、体育和娱乐业
客户当时的需求	1. 入职体检： 通过体检保证入职员工的身体状况适合从事公司的工作，并为新员工建立个人档案，因此需要安排新员工参加入职体检。 2. 年度体检： 为满足公司不同职位员工的情况，需要为办公室人员提供普通年度体检套餐，为职位为“饲养员”的员工提供健康证体检套餐。虽然公司地址是在从化，但是从化和广州均有员工居住，因此提供到的体检中心希望包含从化及广州2个城市。另外，日常工作是实行倒班制，部分员工不方便前往体检中心参加体检，希望能提供上门体检的服务。



具体服务内容	1. 入职体检： (1) 根据客户提供新员工名单，电话及邮件通知员工参加入职体检； (2) 将员工体检结果反馈客户； (3) 通知员工体检异常情况，通知复检； (4) 员工入职体检费报销。 2. 年度体检： (1) 提前3个月准备体检方案，提供普通年度体检套餐（从化、广州），及健康证体检套餐（上门体检）供客户参考； (2) 如有新的体检机构，提供机构介绍给客户； (3) 根据客户需求，修改体检方案； (4) 为客户安排上门体检； (5) 确定体检员工名单，预约的机构分院、套餐、时间； (6) 体检前，提醒客户体检注意事项； (7) 整理员工到检情况，反馈客户，通知未检员工重新预约； (8) 收集员工体检报告，邮寄给客户，并提供团检报告，帮助客户了解公司员工健康情况。
服务成果	1. 入职体检： 每个月入职员工几人至十几人不等，由我司统一通知员工预约、反馈体检结果、提供体检报告、体检费报销。 2. 年度体检： 提前4个月与供应商核价，根据客户需求，整理出普检套餐及健康证套餐，其中普检套餐提供从化及广州5家体检中心，共计9个分院供客户选择，健康证套餐提供医院上门体检。 确定体检套餐后，收集体检员工信息，其中260余人预约普检套餐，200余人预约健康证套餐，将普检员工的名单整理发给各个供应商进行录入预约，为健康证套餐员工确定2天时间安排上门体检。待所有员工体检完成后，集齐体检报告及团检报告邮寄给客户。

客户三：

所提供的服务类别	健康保险
客户公司性质	民营
客户公司行业	文化、体育和娱乐业
客户当时的需求	商业保险的保障范围较广，对社保进行了补充，使医疗的保障范围更加全面，让员工得到更多额保障。当员工遇到重大疾病时，可以获得医疗报销及重大疾病保障金使客户员工减轻部分医疗开支及生活负担。



具体服务内容	1. 跟进客户提供名单进行投保； 2. 上门收取客户完整报销材料； 3. 对收取资料进行初次审核； 4. 对缺少资料的案件及时反馈，完整资料提交至报销公司处理； 5. 跟踪及反馈理赔案件进度； 6. 解答员工相关理赔疑问。
服务成果	服务客户10年，协助客户申请理赔每年平均300个案件。 从收单到理赔，有专人审核，缺少材料案件的及时准确反馈、理赔结束后定期的明细反馈及专人解答，让员工清晰明了且大大的提高了案件理赔的速度。 重大案件理赔申请，由于重大案件所需材料多流程繁琐，专人指引，除了减轻了客户HR工作量，也减少员工/家属由于资料不齐原因多次专门到医院补材。 我们会定期与客户沟通，对于我们专人处理及案件详细的解答，客户都是非常满意的。

客户四：

所提供的服务类别	健康保险
客户公司性质	民营
客户公司行业	农、林、牧、渔业
客户当时的需求	1. 想有效弥补工伤保险的不足，规避在企业经营过程中，可能发生的员工因工伤向公司申请工伤赔付等情况，转移企业的经营风险； 2. 在充分降低企业保险费用的基础上，能有较高的赔偿额度，更全面、适宜的保障范围，性价比较高； 3. 作为企业员工福利的一部分，让员工更能够感受到企业的关怀与对员工的责任；
具体服务内容	1. 每月收取客户参保人员名单，筛查人员信息是否有误，及时反馈修改，并为客户员工投保； 2. 如有员工意外出险，会详细了解员工出险情况，并提报保险公司进行出险报备，及时为员工提供相关资料指引，并指导员工在痊愈后一次性提交资料申请理赔报销；



	3. 收取员工提交的报销材料，对资料进行初次审核，对缺少资料的案件及时反馈，最后将完整理赔资料提交至保险公司处理； 4. 跟踪及反馈理赔案件的进度，并解答相关理赔的疑问；
服务成果	1. 提供了多种性价比较高的保险方案，择优选择了其中一方案。并争取到在费用不变的前提下，提高了保障赔付额度（从40万提高到50万），扩大了保险保障范围（拓展中暑、猝死、突发急性病保险责任）。 2. 合作至今，为客户处理工伤意外案件100余起，有效降低企业用工风险； 3. 员工出险后能及时指导，专人跟踪及反馈理赔案件的进度，理赔时效快，客户满意度较高；

客户五

所提供的服务类别	EAP
客户公司性质	国有
客户公司行业	能源动力
客户当时的需求	客户每年都会从200多份简历中选聘一批具有优秀业务能力和强烈科研意愿的高端科研人才。 招聘岗位涉及电气工程、信息通信、计算机科学与技术、自动与控制、检测技术与装置、管理科学与工程、输电线路工程、市场营销等岗位。以及客户博士后科研工作站招收的博士后研究人员。HR希望能够通过面谈评估和心理测评帮助公司筛选出一批既有较强业务能力也有高就职意愿的面试者。 客户招聘的主要为各科研岗位 因为我们知道科研工作是一项艰苦的，只有有毅力，抗逆力强的人，才能够胜任。
具体服务内容	客户招聘岗位均为科研岗位，科研工作艰苦而枯燥，往往有员工因为难以克服长期工作压力而选择辞职。为此，广东方胜为客户提供招聘心理访谈和评估，通过了解员工的抗逆力和心理素质，为HR在招聘科研人才时提供建议。 一、心理测评 在应聘者参加面试当天，统一进行心理测评。由方胜项目顾问将每个新员工的测评结果提交至心理专家处作为评估参考。 测评方式：线上问卷测评 测评时间：约5分钟 二、心理访谈评估



服务成果

心理专家与应聘者进行一对一访谈，评估面试者心理状态，性格特征及抗逆力水平，结合心理测评结果对应聘者的心理素质进行评估，对应聘者在心理素质方面是否匹配岗位要求向HR提供任用建议。

一、社会岗位招聘

广东方胜心理咨询师通过心理测评和面对面访谈，目前已为客户社招项目面试了40余名候选人，帮助HR筛选出一批具有较强业务能力和就职意愿的面试者。

二、博士后研究人员招聘

广东方胜为客户博士后面试了近10名员工，帮助HT筛选出3名符合要求的博士后科研人才。

心理测评及评估样表样表如下：

南网科研院博士后招聘心理评估

面试者

心理状况

	得分	标准分	结果与建议
强迫	1.9	1.62	强迫是指一些没有必要但又无法摆脱的无意义的思想、冲动和行为。该面试者有 轻微的强迫行为 ，处于正常范围。可能因为面试者近期正在经历应激事件，通常事件过后能够慢慢恢复。
人际关系敏感	1.78	1.65	人际关系敏感指个人不自在和孤独感，尤其是在与他人相比较时更突出。该面试者在人际交往中 没有 出现明显的自卑感或不自在。
偏执	1.83	1.43	偏执表现为对他人的猜疑、妄想和夸大。该面试者有 轻微的偏执思维 ，容易对他人产生猜疑和敌对。
抑郁	1.54	1.5	抑郁表现为对生活兴趣减退，动力缺乏，活力丧失，甚至还会出现关于死亡和自杀的观念。该面试者 没有 明显的抑郁情绪，生活态度较积极。
精神病性	1.4	1.29	精神病性反映了各种精神病性症状，如幻听，妄想等。该面试者 没有 出现明显的精神病性症状，精神状况良好。
焦虑	1.8	1.39	焦虑表现为烦躁，坐立不安，紧张以及因此产生的身体症状，如震颤等。该面试者有 轻微的焦虑和不安 ，可能正处于压力事件当中，通常事件结束后能自行缓解。
其他	1.29	2	本项目主要反映睡眠及饮食等情况。该面试者的睡眠和饮食状况 较好 。



现场访谈描述：

该名面试者自述性格内向、慢热，喜欢独处，情绪调节多以运动、购物排解负面情绪。

评语：

分裂、刻板型人格明显，容易缺乏安全感，追求完美，敏感多疑，自我调节能力弱。该面试者在高强度工作中容易产生负面情绪，且需要通过较长时间才能够排解。因此从事博士后科研工作可能会导致其精神压力紧张，建议酌情考虑。

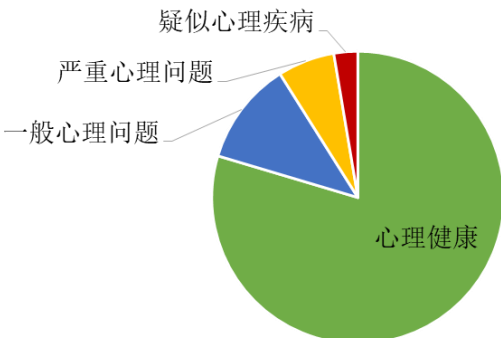
访谈人：



客户六

所提供的服务类别	EAP
客户公司性质	民营
客户公司行业	耐用消费品
客户当时的需求	2009~2010年，某工厂发生员工十三连跳事件，引起一时轰动。期间该工厂流失员工数由原2万/月上升至5万/月。2011年，该公司启动EAP服务。 客户是中国最大的整装家居制造企业，也面临着员工潜在心理问题及危机事件发生的可能性。为防范员工心理危机事件发生，客户于2016年启动了内部EAP项目。 2020年1月，新冠疫情爆发，众多企业受疫情影响遭受不同程度停工，员工工作、社交受阻。众多企业员工和管理者的日常工作生活和心理健康都受到了不同程度的影响。即使在复工后，由于人员变动，业务下滑导致员工内心的波动和不良情绪，这些心理压力都无形中威胁着企业正常生产经营的开展，影响着组织的工作绩效。 客户集团员工60%以上为一线制造工人，工人劳动重复性高，工作时间长。为避免极端事件的发生，我们通过测评的方式为企业筛选高心理风险的员工，筛选出有自杀倾向和个人
具体服务内容	广东方胜为客户集团开展了全员心理普查。通过线上测评的方式为企业筛选高心理风险的员工，筛选出有自杀倾向和个人，并且派出专业心理咨询师，联合客户内部EAP咨询师，通过员工访谈等形式，一对一评估员工的自杀倾向，并给予管理者建议。 另一方面，我们也开展心理资本测评。因为心理健康只能反映当前的心理问题，而心理资本能够反映员工未来在工作压力下的抗逆力。
服务成果	通过测评，广东方胜成功为客户集团内部近2000名员工提供心理健康普查，筛选潜在心理问题风险。并为发现有自杀倾向的员工提供干预管理建议。



	心理健康水平分布  自杀干预建议 <table border="1"> <thead> <tr> <th>得分</th><th>干预建议</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0~2分</td><td>认为员工状态良好，通过其同事或上级保持与其联系即可；</td></tr> <tr> <td>3~4分</td><td>应该持续密切留意其生活、工作状态，通过其同事或上级保持与其联系即可，如出现生活、工作问题应当重新评估；</td></tr> <tr> <td>5~6分</td><td>必须建议员工到医疗机构进行诊断和治疗，根据医院建议安排员工接受公司EAP专员或心理咨询师的定期咨询；</td></tr> <tr> <td>7~10分</td><td>必须将员工情况告知其家属并立即转介至医疗机构对员工进行诊断和治疗。</td></tr> </tbody> </table>	得分	干预建议	0~2分	认为员工状态良好，通过其同事或上级保持与其联系即可；	3~4分	应该持续密切留意其生活、工作状态，通过其同事或上级保持与其联系即可，如出现生活、工作问题应当重新评估；	5~6分	必须建议员工到医疗机构进行诊断和治疗，根据医院建议安排员工接受公司EAP专员或心理咨询师的定期咨询；	7~10分	必须将员工情况告知其家属并立即转介至医疗机构对员工进行诊断和治疗。
得分	干预建议										
0~2分	认为员工状态良好，通过其同事或上级保持与其联系即可；										
3~4分	应该持续密切留意其生活、工作状态，通过其同事或上级保持与其联系即可，如出现生活、工作问题应当重新评估；										
5~6分	必须建议员工到医疗机构进行诊断和治疗，根据医院建议安排员工接受公司EAP专员或心理咨询师的定期咨询；										
7~10分	必须将员工情况告知其家属并立即转介至医疗机构对员工进行诊断和治疗。										

客户七

所提供的服务类别	EAP
客户公司性质	国有
客户公司行业	能源动力
客户当时的需求	某电网长期以来为员工开展EAP服务。 为更好的了解员工心理健康水平，排查员工心理危机，同时提升员工心理素质和心理健康水平，为广大员工提供心理关爱福利，提升供电局公司人才竞争的软实力。客户在2019年7月向广东方胜采购了EAP服务项目，针对其新招聘的大学毕业生员工提供入职心理关爱服务，通过心理测评和心理课程，提高新员工工作动力和适应职场力。
具体服务内容	新员工心理测评 通过线上测评系统，广东方胜为供电局全部109名新员工提供针对性的心理测评。考察了员工心理资本、抑郁、职业性格等心理素质。



新员工职业性格测评

FESCO还为新员工进行职业性格测试，详细分析每一位员工的职业性格类型，为HR匹配新员工岗位和员工个人职业发展提供建议，帮助员工更好的发展和适应职场。

序号	职业性格类型	职业性格分析	适合岗位建议
1	内向-注重现实-理性-计划性强	优点：脚踏实地，注重细节，逻辑性强。 缺点：与人相处冷漠，批判性强。	管理类岗位
2	内向-注重理想-理性-计划性强	优点：专注于完成目标，计划性强，对自己和他人的要求高。 缺点：面对事物过于理想化。	技术类岗位
3	外向-注重理想-感性-灵活性强	优点：外向、友善，包容他人，处事灵活。 缺点：个人享受，做事较少考虑后果。	营销类岗位

心理课程

广东方胜为供电局全体新员工提供《员工积极心智模式》和《新员工职业化转变》心理课程。通过提升员工的心理资本和职场适应能力，以达到组织可持续发展与提高人员竞争软实力的目标。

《员工积极心理资本提升》课程

心理资本是企业除了财力、人力、社会资本以外的第四大资本，心理资本反映了员工面对工作压力和逆境时的抗逆力水平，包括希望、韧性、乐观和主观能动性。本次课程为员工在解决日常工作生活难题和应对挫折时提供动力和解决方法，提高员工在高压工作情景下的工作积极性。



《员工积极心理资本提升》课程现场

《新员工职业化转变》课程

新员工大多为刚从大学校园走向社会的新生代，他们大多没有职业的概念，对于职场和职业生涯缺乏正确的认知。本次课程从职业化心态转变，职场形象，职业生涯规划等方面提升新员工对职业化的认知。

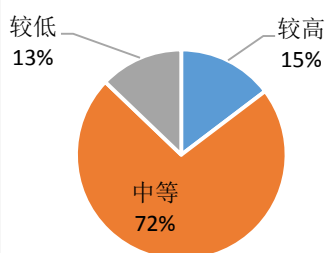


服务成果

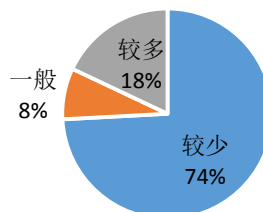
新员工心理测评

测评结果显示，新员工心理素质普遍较好。但也有个别员工存在一定程度的心理问题。如下图，有13%（为确保客户隐私，数据经过处理，下同）的员工心理资本水平偏低，提高新员工的心理资本，有助于他们更好的应对工作压力和有动力去克服工作难题。同时，有12%~18%的存在较多的抑郁或焦虑情绪。这些员工的不良心理状态，可能会影响员工正常的工作，甚至会演变成心理疾病。为提高员工整体心理素质，提高工作积极性，建议可进行适当干预，如心理咨询辅导。

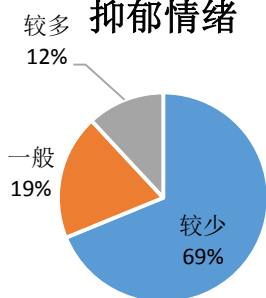
心理资本水平



焦虑情绪

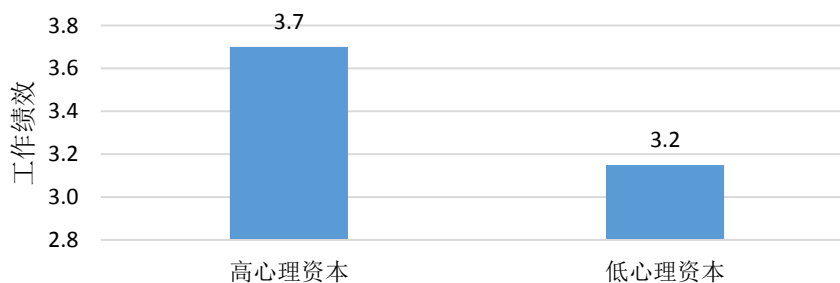


抑郁情绪



心理资本提升课程

不同心理资本水平与工作绩效的关系



实践表明，高心理资本员工的工作绩效比低心理资本员工的工作绩效高。通过心理资本提升培训课程，有效的促进了某供电局新员工的心理资本水平和工作绩效。



档案内容更新2020年11月