

CGG | CHAROEN POKPHAND GROUP

voices

公司治理之声

全球新闻

美国运通「HealthyMinds」计划培养幸福员工 为客户提供卓越服务

封面故事

员工心声：为正大人创造身心健康的策略

公司治理网络

正大集团出席“2023可持续发展论坛”并展望愿景



Good Mental Health Increase Productivity, Improve Performance

编辑寄语

正大同仁们，大家好：

泰国作为2022年亚太经合组织会议（APEC 2022 Thailand）东道主，将“开放、联通、平衡”理念贯穿于整个峰会，并提出生物经济、循环经济和绿色经济为核心的BCG新经济发展模式。

我们正大集团作为此次重大国际会议的一份子，通过旗下公司对政府和私营部门提供全方位支持，共同顺利主办了2022年亚太经合组织会议及工商领导人峰会。我们还作为官方合作伙伴，对2022年亚太经合组织泰国会议进行宣传报道，同时还通过现场布展来展示正大BCG经济模式成果。

亚太经合组织泰国会议意义重大，尤其是在经历3年新冠疫情大流行重创后的努力复苏阶段，泰国和世界各国仍面临诸多的不确定因素的挑战。与此同时，疫情还成为人们工作和生活方式发生重要变化的转折点。

尽管2022年APEC泰国会议已圆满结束，但正大人面临的新考验才刚刚开始，无论是全球经济衰退浪潮、不断上升的生活成本、还是日益突出的社会不平等问题、或是生活节奏加快和激烈竞争导致上班族焦虑、压力大并影响心理健康。

因此，在缩小员工身心健康差异方面，人力资源部门将发挥重要作用，在帮助创建平衡的同时还要增强精神免疫力，进而保障员工能高效的完成工作。本期CGVoice，我们荣幸邀请到集团首席人力资源官披蒙叻·立帕塔纳威吉达坤女士分享集团对员工身心健康关怀的政策和方针。

最后，祝愿集团全体同仁们在2023年新的一年里身体健康、工作顺心、万事如意。

让我们相约2023年。



Rongruja Saicheua
主编

员工心声：为正大人创造身心健康的策略

雇主有责任照顾好所有员工的健康和福利。但大多数企业往往偏重身体健康，而忽视了对心理健康问题的重视。尤其是经历新冠疫情大流行而改变的社会环境，使得员工承受了压力和焦虑，在影响他们心理健康的同时还导致工作效率降低。因此，心理健康问题被各大组织视为另一大挑战。

尽管大多数组织都制定了职业健康和工作环境安全相关的政策，但这仍不足以预防员工面临心理健康危机。这使得雇主必须寻找新办法，制定更有效的心理健康政策，以便更好的应对员工当前面临的心理健康问题挑战。

正大集团首席人事官披蒙叻·李帕塔纳威集坤女士曾在《CG Voices Issue 5》杂志上谈到了新冠疫情期间人力资源（HR）工作面临的挑战。她认为HR未来使命将不再局限于HR，既要成为组织忠实的业务合作伙伴，还需要担当员工的私人造型师。为企业的全面发展铺平道路，并在一个完全不同的世界中努力创造和建设一个适合未来的工作环境。她强调“如发现太晚，那必将出局。最终结果就是员工失去福利，企业错失机会。如果疫情前HR角色像导师，那疫情后会更像一个通情达理的员工私人造型师。”

鉴于HR扮演的角色是像个人造型师一样了解员工的真实需求，因此也就符合关爱员工幸福的指导方针，即照顾好身体健康的同时还照料好心理健康，并将重点放在事先预防而非事后治疗。

披蒙叻称，研究表明心理健康能对生理健康产生积极影响。虽然身体表现上不明显，但却能在工作和活动表现中展现出来。因此，正大在提供治疗的同时更重视提前预防，采用积极关怀的策略，从员工福利、工作与生活平衡、职业发展规划等三方面同步展开，因为每一项都会影响到员工的感受，所以，HR不仅要面面俱到，还必须行动快速。让每个人都参与进来，并始终倾听来自员工的心声。



Ms. Pimonrat Reephattanavijitkul
Chief People Officer of Charoen Pokphand Group

这些都是预防心理健康的办法，不会对员工造成心理困扰，反而能让员工对工作感到满意。员工拥有良好的心理健康肯定会对身体健康产生积极影响，但保持良好的心理健康直到反映在员工的身体健康上，并影响到员工的工作效率，甚至出现必须进入治疗过程的心理健康问题，这对预防而言最至关重要的环节还是在工作环境和氛围。绝不忽视治疗，以至于公司发展无法挽回破产的结局。因此，各部门不应让员工独自面对心理健康问题。通常优秀的HR一定会察觉到问题，因为如果这些小问题不及时解决，就会扩散然后变成无法解决的顽疾。

“我们不希望我们的员工太过于沉默，因为相比那些离职的员工，这类员工问题更严重也更危险。如果拥有的是只毫无斗志，得过且过的低效员工，必会给组织造成更大的损失。因此，如何让员工积极参与其中成为更大的挑战和重要的工作。”这就需要分析和归类，确定哪些问题是心理健康引起的。与此同时，HR也需要了解员工的个人生活，并为他们提供最佳选择。

此外，组织要有幸福感，建立工作中的幸福感，因为它是促进心理健康的重要基础，同时也被认为是一种预防心理健康问题发生的有效办法。虽然正大集团非常重视员工的幸福感，但这种幸福感必须来自员工的真实需求，而不是HR自己想当然。因此，倾听“员工心声”就显得非常关键。因为这是一种自下而上的方法，HR应该像造型师一样结合员工个性和喜好，设计满足他们需求的解决方案。

披蒙叻女士举了一个“员工心声”计划创造幸福感的案例：正大食品（CPF）通过创建17个拥有6000多名会员的社团，公司在这些社团内不参与决策，仅提供支持，让社团成为会员期望的社团，比如，围棋社，会员在享受游戏带来的乐趣外，还训练决策能力，并让他们的生活变得更平衡，无论是工作、健康、家庭还是财务，不会过分偏向某方面。还有像LGBTQI+社就提议改善福利，温馨之家社则提议安排哺乳室等。

“员工心声”就是敞开心扉接受意见和建议，让我们能够在理解和尊重彼此想法的情况下找到共处的有效方法，在让员工心情愉悦同时增进员工的敬业精神。

此外，由于正大集团拥有众多来自不同国籍和文化的员工，为此，集团设立了4种语言的心理健康咨询热线，方便员工沟通的同时更好的了解员工的需求。这是一种认真对待心理健康的方法，通过倾听彼此、交流想法和共同努力寻找并创造一种能平衡工作和生活的方法。

与此同时，职业规划也很重要。因为它有助于减少可能导致压力和倦怠的工作脱离感。因此，人力资源部必须搭建一条满足该员工需要的职业发展道路。首先从集团层面进行评估，支持在其岗位上取得进步，通过绩效考核评估，然后在组织内部获得晋升，让组织内的人取得成功。集团还鼓励子公司之间员工的调动，因为具有天赋能力出众的员工往往是供不应求，而公司也不希望流失有潜力的人才。通过公司间调动来留住优秀人才，同时在他们选择的国家开辟更多职业道路选择。

而这就是正大集团为员工创造幸福的策略。因为“人”才是组织最宝贵的资源。



美国运通「HealthyMinds」计划 培养幸福员工 为客户提供卓越服务

新冠肺炎疫情大爆改变了很多人的工作方式，人们需要快速适应这种新变化，无论是生活成本高涨还是快节奏的生活，又或是员工工作和家庭的问题，都给员工身心健康带来巨大压力，引发焦虑的同时还可能导致抑郁。如果这些问题日积月累必将对员工心理健康造成巨大伤害。

心理健康问题哪怕只是个别员工问题，也可能会最终会影响到整个团队或利益方的表现，降低员工工作和企业经营效率。因此，照顾好员工心理健康（Mental Health）和如同照顾好身体健康一样重要。因为照料好心理健康让他们身心愉快，不仅有利于提升工作绩效，还能有助于全面提高组织开展业务的能力。

美国运通（AMEX）不仅是一家享誉全球的领先信用卡服务提供商，更是一家在员工管理系统和福利方面久负盛名的雇主，运通通过支持员工工作、提供心理健康咨询和医疗健康保障计划，让全球5万名员工人人都拥有出色的工作效率。正因如此，运通也获得由健康商业集团颁发的2022年最佳健康雇主奖。

虽然公司过去几十年来一直有为员工提供身体和心理两方面健康的员工援助系统（EAP），但在AMEX做健康风险评估时却发现越来越多的员工感觉到压力大，甚至影响到了其他健康方面的问题，因此，员工迫切需要公司提供心理健康咨询帮助。

韦恩-巴顿博士（Wayne Burton）在2009年接任运通全球企业医疗总监职务时便意识到员工心理健康的重要性，并坚决表示“要提供超出客户期望的服务，那运通就必须拥有超预期的员工。因此，运通也必须像照顾身体健康一样照顾好员工的心理健康，让他们拥有健康的生活。”

巴顿博士还认为，如果员工有健康问题就应该尽早进入EAP系统，因为小问题不及时处理往往会酿成大后果，而且一个员工的问题会影响到其他同事，进而给整个企业造成不良影响。为此，巴顿博士重点在4方面调整了EAP系统：

1. 在运通全球20多个健康生活福利中心每周将安排专职心理咨询。
2. 聘请专职心理学家负责EAP计划，并想方设法提高服务效率，方便使用该服务的员工再次使用。
3. 计划升级，由EAP进阶到「HealthyMinds」计划
4. 采用全球标准统一的心理健康计划。

之后，美国运通在2012年聘请心理学家查尔斯·拉塔鲁洛（Charles Lattarulo）担任公司全球健康生活总监，推出一项针对员工心理健康的计划——「HealthyMinds」，同时还启动了“我愿意倾听”（I Will Listen）的活动，旨在尽早发现问题尽早解决。并且各部门主管领导会通过播放视频来支持在工作场所提供心理健康咨询，鼓励同事用同理心倾听，并强调早期提供帮助的重要性。

MAKE SPACE

FOR CARE & CONNECTION

目前美国运通拥有一系列针对不同阶段员工工作和生活支持的计划和福利。从运通职业生涯开始的第一天就能获得来自身体和心理健康方面的支持，同时运通福利津贴还涵盖医疗、牙科、眼科、寿险、残险，另外还安排家属福利，如探亲假，打疫苗假，工作产所提供医疗设施，24小时免费心理健康咨询，远程医疗服务，瑜伽，在线冥想等。美国运通还推出了「Amex Flex」计划，为员工提供3种弹性的工作模式，即在办公室办公、线上办公，线上与线下相结合办公。这种调整在帮助员工提高创造力的同时还有效的增进了团队合作关系，并让员工在个人生活和工作上达到有效的平衡。

运通“Healthy Minds”计划在通过公司健康生活中心专职心理健康专家或EAP服务商为员工提供8种免费心理健康辅导课程外，还会邀请演员和心理健康倡导者分享心得来提高员工对心理健康的认识。并在公司脸书官方主页上发布心理健康照顾相关的建议。另外，还发起主题为“Make Space”的活动，由公司提供心理健康方面的资源支持，让员工无论是正常情况下还是在特别困难时期，都能充分意识到关注个人心理健康问题的重要性。

而运通将心理健康纳入企业文化也取得了意想不到的结果，通过研讨会和公司内刊不断与员工就良好心理健康相关内容进行沟通和学习，这让使用心理健康计划的运通员工增加到了平均值的2.5倍，而员工对该计划的满意度高达98%。

这种关注员工心理健康趋势也与世界卫生组织调研结果相一致，即投资员工心理健康在增进身体健康和工作能力方面能获得4倍的回报。因此，重视员工心理健康问题已成为领先企业的员工福利的核心之一，同时也是在顾好身体健康外，提高员工工作效率的最佳途径。



来源:

- 1) <https://businessgrouphealth.org/en/who-we-are/newsroom/press-releases/2022-best-employers-winners>
- 2) <https://about.americanexpress.com/newsroom/press-releases/news-details/2022/American-Express-Recognized-by-Business-Group-on-Health-For-Excellence-in-Health--Well-being/default.aspx>
- 3) <https://www.forbes.com/sites/jimpurcell/2020/10/29/mental-well-being-now-more-than-ever/?sh=79a00a7d61e7>
- 4) <https://archive.hshsl.umaryland.edu/handle/10713/6518>
- 5) <https://www.facebook.com/AmericanExpressUS/photos/our-mental-health-matters-every-day-in-honor-of-national-mental-health-awareness/10157581373427852/>
- 6) <https://www.benefitnews.com/news/amex-dupont-prioritize-mental-health-programs>
- 7) <https://www.humanresourcesonline.net/why-american-express-is-obsessed-with-understanding-the-colleague-experience-at-a-deeper-level>
- 8) <https://americanhealthcareleader.com/2016/american-express-wayne-burton/>
- 9) <https://allwork.space/2019/07/mental-wellness-in-the-workplace-11-statistics-you-should-know/>

正大集团出席“2023可持续发展论坛”并展望愿景

正大集团总裁谢榕仁在Nation集团旗下《曼谷商报》组织的2023可持续发展论坛（SUSTAINABILITY FORUM 2023）上以“2023可持续发展大趋势”为题展示集团愿景。谢榕仁表示，2023年至2025年，全球将面临6大趋势挑战，包括：1.贫富分化，2.数字化及能源变革，3.气候变化，4.严重通货膨胀，5.全球阵营两极化，6.可能发生影响全球的新发传染病和健康问题。以上使得正大集团必须调整组织规划，使其能适应社会、经济及环境等各个维度的需要。此外，正大集团还面临着到2030年必须实现3大目标的挑战，这些目标包括：1.完成自我调整以适应气候变化（Climate Change）的目标；2.支持教育以减少贫富分化的目标；3.保护环境及生物多样性。我们强调每个人都应积极响应，共同促进地球家园的正向变迁，以造福我们的后代子孙。



True集团举办“#True真正的平权”抖音短视频剪辑比赛倡导性别平等

2022年10月3日，True举办颁奖典礼，向通过抖音平台参加“True真正的平权”主题短视频比赛获奖员工和热心民众颁奖。该活动旨在提高公众对性别平等的认识和理解，鼓励人们积极参与并推动社会性别趋向多元化，并承认尊重人权赋予的差异化。活动中，True还邀请泰国彩虹天空协会和跨性别人权之友网络基金会代表分享经验，以及私营部门如何在经营过程中践行性别平等的理念。True首席创新可持续发展官提拉蓬·塔农萨育通博士致欢迎词并向获奖者表示祝贺，同时重申集团致力于促进人权和劳动实践的坚定决心，践行为LGBT群体提供平等无歧视体面的工作和个人关怀。



集团高管参与2022年OYW项目青年领导者培训



正大集团高管参与到了2022年One Young World (OYW) 项目下的一个旨在发掘培养青年领导者潜能的峰会后研讨会。该项目自2015年以来就得到集团首席执行官谢镕仁先生的支持，目的是让青年领导者有机会学习，将从国际舞台上获取的经验运用到项目可持续发展的实践过程中，并将各领域资深专家的教导付诸于行动。而今年有23位年轻人得到赞助，并于2022年10月17-19日在正大集团领导力学院 (CPLI) 参与了青年领导者培训。

集团加强反腐工作力度 组织“2022年腐败风险评估指南”研讨会



正大集团组织了一场主题为“2022年腐败风险评估指南”的研讨会，在提高员工风险意识的同时，还鼓励旗下公司结合集团总体指导方针进行有效的腐败风险评估，并采取适合部门内部控制的监管措施。

甚至在研讨会开始前，集团还通过与各事业部高管和员工的访谈来提前做准备工作。而该研讨会于2022年9月28日星期三，在帕塔纳甘路True二号大厦七楼第702-703号培训室举行，参加总人数92人，活动赞助方则包括了True、Food Chain and Coffee House团体和CPALL公司。

正大培养全球员工尊重人权和可持续采购理念



正大集团举办「人权和劳工实践政策及指南」培训班，帮助员工加深对政策和指南核心内容的理解，并能正确运用到工作实践中，包括在团队内部传播进而形成整个集团方向统一的行动。该培训班于2022年10月12日星期三，通过ZOOM视讯会议的方式举行，并有来自泰国、中国、缅甸、马来西亚和孟加拉国总计354名员工共同参与。



另外，集团还举办了培训班，主题为“供应商商业道德和可持续采购政策与实践”，为的是让员工理解并掌握可持续采购知识，并根据供应商道德准则与合作伙伴展开合作。此次培训于2022年10月26日星期三通过ZOOM视讯会议方式进行，有来自集团全球各事业部共计525名员工共同参与。

正大在2022年人力资源管理卓越奖评选中 斩获“工作生活平衡卓越”和“数字化转型卓越”两项大奖



正大有限公司在2022年人力资源管理卓越奖评选中获得两项大奖，分别是工作生活平衡卓越奖和数字化转型卓越奖。公司首席财务官巴翁·库洛哇和人力资源部总经理武霖·比耶塔萨纳坤于2022年9月14日出席并领奖。

而赢得这两个奖项更证明了重视发展人力资源管理在促进和推动泰国农业发展至关重要的作用，就像正大始终坚持的，通过提供高品质的创新农业产品和服务让人们过上更好生活。

正大集团赞助2022年国际反腐日“反贪义跑”活动

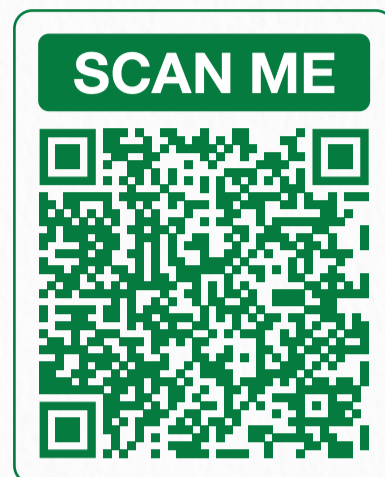
2022年12月10日，反腐败基金会向慈善义跑赛主赞助商正大集团赠匾以示感谢。公司可持续发展善治和宣传部高级副总裁珑禄佳·塞彻女士代表接领。参与义跑者有来自CPF、CPALL、TRUE、MAKRO、ADVANCE、Pharma、ASCEND、CPLI、CPMC、CPPC、FREEWILL、KSP&KPI、PCG、和SLF共计117位公司高管。而正大食品（CPF）秘书处高级副总裁帕琳达·东蒙萨则获得50-59岁年龄段女子组迷你10公里马拉松第1名。



问卷调查

良好的心理健康能对工作效率和表现产生积极影响。为此，集团诚邀同事们通过以下调查问卷分享对心理健康的看法，感谢您的合作。

参与本次调查活动的前100名幸运儿将获得由暹罗万客隆公司赠送的布袋或午餐盒。



1. 您认为，照顾好自己的心理健康对工作效率影响有多大？

- A. 最大，因为拥有良好的心理健康能提升工作效率。
- B. 很大，因为心理健康会影响工作能力。
- C. 不确定它们是否有关联。
- D. 不大，因为工作效率取决于员工个人的责任心。
- E. 没有影响，因为一般情况下，与精神状态相比，工作更需要的是知识、技能和经验。

2. 您认为，谁在监督组织内员工心理健康方面扮演重要作用？（选择3个答案）：

- A. 高层管理人员
- B. 人力资源部
- C. 直接主管
- D. 工作同事
- E. 员工本人
- F. 心理健康顾问

3. 您认为，哪些心理健康因素对您的工作表现影响最大？（选择3个答案）：

- A. 与同事产生矛盾
- B. 工作倦怠综合症
- C. 工作量过大产生的压力
- D. 自我满意度低
- E. 拖延症
- F. 对周围环境的焦虑和恐惧
- G. 承受压力
- H. 身体和言语骚扰
- I. 抑郁症
- J. 工作不受任何负面情绪影响。

4. 如果遇到心理健康问题，您最希望通过哪个渠道寻求帮助？

- A. 一对一预约医生
- B. 打电话/热线求助
- C. 发电子邮件
- D. 申请心理健康治疗
- E. 其他，请说明：.....

5. 您在工作中如何照顾自己的心理健康？（选择3个答案）：

- A. 咨询心理医生
- B. 交流自己的感受
- C. 自己给自己加油打气
- D. 吃有营养的食物
- E. 经常喝水
- F. 与人交流
- G. 向他人寻求帮助
- H. 休息
- I. 做自己擅长的活动
- J. 接受自己
- K. 其他，请说明：.....

Here are the answers to the “知不知.....是不是？” column in CG Voices Issue 10

1. 以下选项中不视为公司“第三方”的是：

D：竞争对手

2. 以下选项中是供应链管理对策的有：

E：全部正确

3. 以下哪一项不是管理合伙人的指导？

D：供应商在危机发生时关心、回馈和帮助社会；

