

职场健康管理： 打造可持续发展与舒适的工作 环境

Workplace Health Management: Creating a Sustainable
and Comfortable Work Environment



© 版权声明本调研报告属智享会 & 上海联合健康管理研究院所有。未经双方书面许可，任何其他个人或组织均不得以任何形式将本调研报告的全部内容转载、复制、编辑或发布使用于其他任何场合。

© Copyright ownership belongs to HR Excellence Center & Shanghai United Health Management Institute. Reproduction in whole or part without prior written permission from HR Excellence Center & Shanghai United Health Management Institute is prohibited.

调研主办方：



联合主办方：



上海联合健康管理研究院
Shanghai United Health Management Institute

特别支持：



特别鸣谢，人力资源智享会感谢以下调研团顾问成员在本次调研及案例采访过程中提出的宝贵建议。排名不分先后。

EXPERT ADVISORY TEAM 专家顾问团

苏瑾

主任医师
上海市疾病预防控制中心

林晗

副总裁
得乐室（北京）建筑科技有限公司

王鹏

院长兼健康管理中心主任
北京大学第三医院机场院区

刘明阳

总经理
北京明唐空气环境科技有限公司

杨凤

副主任医师
上海市疾病预防控制中心

何鑫

CEO
元化医疗咨询服务（上海）有限公司

ENTERPRISE ADVISORY TEAM 企业顾问团



Amber Wang

中国区同事健康与福祉负责人
玛氏中国



苏春雨

健康主管
金风科技股份有限公司



罗瑾

大中华区全面健康管理负责人
拜耳（中国）有限公司

AUTHOR 作者

车迎雪 Yvette.che@hrecchina.org

人力资源智享会（HREC）咨询顾问（Consultant, Research and Survey）
负责本次调研报告的市场诊断、问卷设计、案例采访、数据分析与报告撰写等工作。

RESPONSIBLE REVIEW 责任审阅

张爱莉 aili.zhang@uhmi.org.cn

上海联合健康管理研究院 院长
复旦大学医院管理研究所 所长特别助理

PLANNING 责任编辑

弓邢艳 xingyan.gong@uhmi.org.cn

上海联合健康管理研究院 研究发展部 主任
负责选题策划、医学专家采访和报告专业方向的质量监督和控制等工作。

ADVISORY TEAM & AUTHORS

顾问团 & 作者



Content



ents

目录

前言	6
调研样本画像	7
研究思路与框架	9
Part 1: 政策号召下的职场健康建设	10
Part 2: 企业职场健康管理现状	14
一、职场健康管理的认知情况	15
二、职场健康管理的建设情况	19
▶ 职场健康管理的健全程度	19
▶ 职场健康管理开展动因与阻碍分析	21
Part 3: 职场健康管理的具体开展	27
一、具体实践	29
▶ 办公环境改善	30
▶ 健康相关设施配备	44
▶ 健康活动开展	54
▶ 健康氛围营造	58
二、职场健康管理的实践策略	63
▶ 预算情况	63
▶ 职责划分	64
▶ 效果评估和复盘改进	66
Part 4: 实践指南	73
专家洞察	75
企业案例	91



前言

当今社会，人们普遍认识到，良好的健康状况是实现个人潜能、享受生活乐趣和维持社会参与度的重要前提。然而，随着经济的快速发展和竞争的加剧，职场环境的变化给员工带来了前所未有的压力，职场员工面临着越来越多的健康挑战。

2016 年，国务院发布的《“健康中国 2030”规划纲要》¹ 强调以人民健康为核心，以“共建共享、全民健康”为战略主题。根据国家卫健委发布的《2023 年我国卫生健康事业发展统计公报》²，2023 年我国卫生总费用较去年增长 5248.3 亿元，其中个人卫生支出占比提高 0.4 个百分点；2023 年全国医疗卫生机构诊疗量较去年提高 11.3%，因此实现以“健康”为中心，依然任重而道远。

尽管员工的健康受到多方面因素的共同影响，但人们大概有 90% 的时间都是在封闭空间内，因此职场场所作为员工长时间所处的场域之一，其健康水平很大程度上影响了员工身体和心理的健康。职场的环境布局、设施和服务水平以及员工对这些设施的利用程度等，共同决定了职场健康场所对员工健康影响的结果呈现。因此，企业作为实现“健康中国 2030”的重要载体，要充分发挥主观能动性，将职场健康管理作为促进企业可持续发展的重要战略。

与职场健康场所相关的众多建筑标准中，WELL 健康建筑标准³ 和 LEED 绿色建筑认证体系⁴ 受到广泛关注和认可。LEED 绿色建筑认证体系着重于建筑对环境的影响，强调绿色建筑和资源的可持续利用。相对而言，WELL 健康建筑标准专注于建筑内部环境对人们健康的影响，通过评估空气、水、光线、声环境等十个维度，提升场域内群众的整体健康水平。

综上所述，本报告将在《“健康中国 2030”规划纲要》等政策对健康企业建设的指导下，结合 WELL 健康建筑标准中的部分概念，深入开展职场健康管理相关研究。

具体而言，本研究将从职场健康的宏观视角入手，在明确职场健康场所的定位和实践现状的前提下，深入探讨职场健康场所的具体开展情况以及管理实践。最后，根据不同企业的实际情况和需求，“从 0-1”的为企业提供相应解决方案。

1 中共中央 国务院印发《“健康中国 2030”规划纲要》_ 中央有关文件 _ 中国政府网 (www.gov.cn)

2 2023 年我国卫生健康事业发展统计公报 _ 部门动态 _ 中国政府网 (www.gov.cn)

3 标准 |WELL V2 (wellcertified.com)

4 LEED-NC-V2.2 (a-green.cn)



调研样本画像

企业所属行业 (N=133)	
选项	数据
A. 金融服务 (如银行，保险，财富管理等)	12.78%
B. 消费品 (含快消和耐消)	6.02%
C. 生命科学 (如医药，医疗器械等)	9.75%
D. 汽车及零部件	12.78%
E. 互联网与游戏业	2.26%
F. IT 信息技术，半导体及通讯	8.27%
G. 零售业与电子商务	2.26%
H. 机械制造	15.04%
I. 化工与石化	6.77%
J. 电子电气	3.01%
K. 运输及物流	1.50%
L. 能源动力	3.01%
M. 专业性服务 (如法律，公关，教育等)	2.26%
N. 房地产业	5.26%
O. 建筑业	2.26%
P. 住宿与餐饮业	2.26%
Q. 文化、体育和娱乐业	0.75%
R. 其他	3.76%

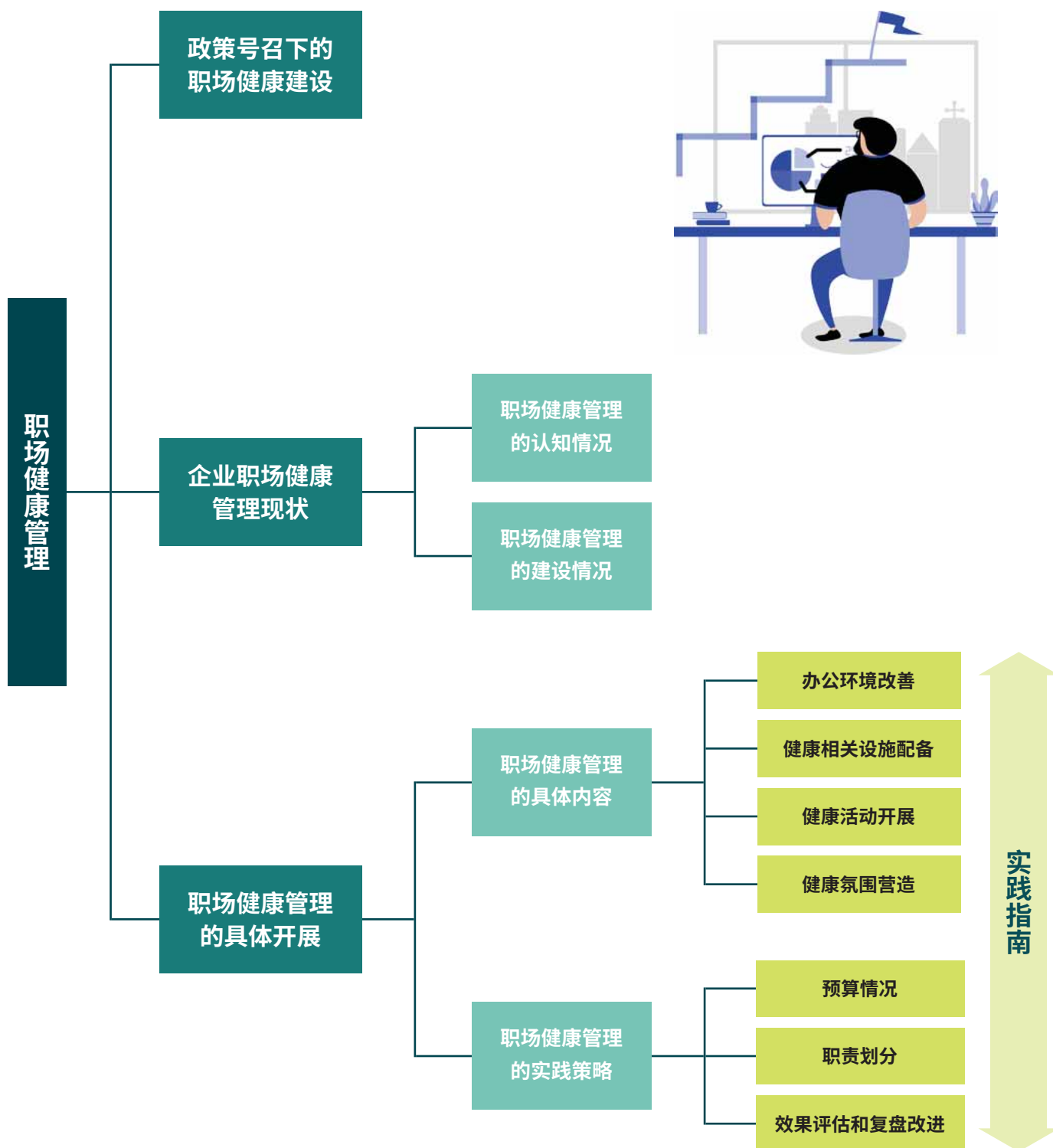
企业所属性质 (N=133)

选项	数据
A. 外商独资	46.62%
B. 中外合资	13.53%
C. 国有企业及国有控股	13.53%
D. 私营或民营企业	25.56%
E. 其他	0.75%

企业在华员工规模 (N=133)

选项	比例
A. 小于 99 人	14.29%
B. 100 到 299 人	16.54%
C. 300 到 499 人	9.02%
D. 500 到 999 人	12.03%
E. 1, 000 到 2, 499 人	14.29%
F. 2, 500 到 4, 999 人	10.53%
G. 5, 000 到 10, 000 人	6.02%
H. 多于 10, 000 人	17.29%

研究思路与框架





Part 1:

政策号召下的职场健康建设

前情提要

健康企业

2016 年，《“健康中国 2030”规划纲要》印发，强调要提高全民健康素养，企业作为实现“健康中国”的重要载体，对其健康建设提出要求。

2019 年，《健康中国行动（2019—2030 年）》提出开展“健康知识普及”、“健康环境促进”、“职业健康保护”等 15 个重大行动，提升全民健康水平。

2019 年，《健康企业建设规范（试行）》印发，对企业保障劳动者身心健康，为实施健康中国战略奠定坚实基础做出具体指导。

职业健康

国家职业病防治规划（2021-2025 年）》、《“十四五”国民健康规划》等政策的出台，对职业健康做出明确管理规定。

职场健康

《健康企业建设规范（试行）》中，针对职场健康管理和环境布置提出了要求。尽管企业对职场健康日益重视，但具体做法仍然参差不齐。

2016年，国务院颁布的《“健康中国2030”规划纲要》提出以“共建共享、全民健康”为战略主题，强调健康生活方式的推广和健康环境的营造。

2019年，国务院成立健康中国行动推进委员会，负责统筹推进《健康中国行动（2019—2030年）》⁵组织实施、监测和考核相关工作。开展“健康知识普及”、“健康环境促进”、“职业健康保护”等15个重大行动。

为贯彻落实《“健康中国2030”规划纲要》以及《健康中国行动（2019—2030年）》等要求，促进健康“细胞”建设广泛开展，2019年全国爱卫办、国家卫生健康委等联合印发了《健康企业建设规范（试行）》⁶，指导企业有效落实维护员工健康的主体责任，打造良好的企业文化，全方位、全周期保障劳动者身心健康，为实施健康中国战略奠定坚实基础。

健康中国强调的是全民健康，企业作为其重要载体，国家对此给予了极高的重视，并通过一系列政策文件和规划纲要，明确了企业的职业健康发展方向和目标。

2021年，《国家职业病防治规划（2021-2025年）》⁷的发布，进一步明确健康企业建设的目标，将健康企业的概念融入到健康城市和健康村镇的建设中，展现国家对职业健康环境综合防治的全面布局。

2022年，《“十四五”国民健康规划》⁸的出台，不仅强调了完善职业健康信息数据库和建立风险评估及监管机制的重要性，也突出了提升用人单位职业健康管理水平的必要性，这标志着职业健康管理向更系统、更科学的方向发展。

2024年1月25日，国家卫健委联合多部门发布的《关于进一步推进职业健康保护行动提升劳动者职业健康素养水平的通知》⁹，进一步强化了用人单位在职业健康管理中的主体责任，提出了一系列具体措施，包括加强职业健康监测、提升重点人群健康素养、发挥专业机构作用以及创新科普宣传教育方法等，全面提升劳动者的职业健康素养和自我保护能力。

这一系列的政策规定，为职业健康管理提供了明确的指导，体现了国家对健康企业建设、提升劳动者职业健康素养的决心。而随着职业健康管理体系的完善和国民对健康需求的提升，职场健康也日益受到关注。

针对职场健康，《健康企业建设规范（实行）》提出了部分落地性要求，然而企业的具体做法仍然参差不齐。职场办公环境对员工健康的影响不容忽视，疾控中心专家对此进行了详细解答：



职场办公场所潜在的健康危害和常见白领职业病

白领办公人群不同于传统的产线劳动者，虽然远离了传统的生产性毒物、粉尘及噪声等职业性有害因素的损伤，但楼宇办公室工作环境中同样存在健康和安全隐患，却更容易被忽视。

◆ 潜在健康危害

楼宇办公人员大多数终日在密封的高楼大厦内办公，人员密度高，空气流通性差，一些办公环境，因使用低质装潢材料、办公设备等，可能对办公人员产生不良健康影响，如“病态楼宇综合征”等。

◆ 常见白领职业病

白领办公人员以中青年为主，学历、文化水平相对较高，工作特征多为任务重、竞争压力大、脑力劳动为主，工作中存在长时间视屏作业、加班、久坐、缺乏运动、职场暴力等多方面原因引起的职业紧张、焦虑、抑郁、颈腰椎疾病、干眼症、过劳肥等工作相关疾病，生理和心理健康问题都不容忽视。

2020年，对2198例的来自上海市虹口区、浦东新区、静安区中青年楼宇人群调查显示，其中39%存在不同程度的焦虑情绪。

5 健康中国行动（2019—2030年）_ 部门政务 _ 中国政府网 (www.gov.cn)

6 关于推进健康企业建设的通知 _ 部门政务 _ 中国政府网 (www.gov.cn)

7 关于印发国家职业病防治规划（2021-2025年）的通知 _ 国务院部门文件 _ 中国政府网 (www.gov.cn)

8 国务院办公厅关于印发“十四五”国民健康规划的通知 _ 卫生 _ 中国政府网 (www.gov.cn)

9 关于进一步推进职业健康保护行动提升劳动者职业健康素养水平的通知 _ 国务院部门文件 _ 中国政府网 (www.gov.cn)

2021 年，一项全国白领办公人员抽样调查对象中，74% 日工作时间超 8 h，63% 存在工作劳累及以上状况，自感亚健康者占 78 %。

2022 年，一项调查发现，88% 认为自己健康存在问题，74% 认为自己精神状况不佳，其中主要的健康问题为腰椎 / 颈椎疾病 37%，睡眠障碍 36%，肠胃疾病 31% 等。

苏瑾 & 杨凤：上海市疾病预防控制中心主任医师 & 副主任医师

由此可见，职场办公环境对员工健康的影响是多方面的，白领办公人群虽然避免了传统生产线上的直接危害，但封闭的办公空间、长时间面对电脑、工作压力等因素，都可能对他们的健康构成威胁。这些挑战突显了构建健康企业、维护职业健康和优化职场健康之间紧密相连的关系。

在这样的背景下，元化医疗专家对“健康企业”、“职业健康”和“职场健康”这三个概念之间的关系进行了深入的解读：



►► “健康企业”、“职业健康”和“职场健康”之间的关系 ◀◀

◆ 健康企业

自新中国建立以来，我国在医疗卫生领域取得了显著进步，并逐步构建起了一套基本的医疗体系。

近年来，随着《健康中国 2030》等国家战略的实施，“健康企业”的概念应运而生。企业作为健康中国建设的重要载体，在健康管理方面展现出更大的潜力。例如，企业可以通过半强制性的措施，开展例如工间操、健康饮食等措施，更有效地促进员工的健康习惯，培养员工的健康生活方式、提高员工健康素养。此外，企业在健康管理方面的投入也带来了积极回报，不仅提高了员工的工作效率，还增强了企业的社会形象和雇主品牌价值。

◆ 职业健康

职业健康与职业特性紧密相关，不同职业的工作性质可能会对从业者造成不同程度的身体伤害。例如，调查行业中的“机械加工作业人员”可能会面临粉尘、噪声等职业危害，若未采取适当的防护措施，将无疑增加健康风险。因此，如何更好地预防这些职业风险，提高员工对职业危害的认识，是职业健康管理中的重要议题。

尽管数十年来，我国不断加强职业健康的管理，但有些企业往往侧重于事故发生后的赔偿问题，忽视了职业健康预防措施和健康保障。目前，除了专门的职业健康监管部门外，疾控中心还设有职业危害及职业健康监测与管理部门，也有越来越多医院关注职业健康的研究，越来越多的企业促进员工全方位职业健康的实践，更好地保护劳动者的健康和安全。

◆ 职场健康

随着职业健康的普及，人们越来越意识到工作环境对员工健康的重要性。职场健康，这个近年来逐渐受到关注的领域，不仅强调员工身体健康和良好习惯的培养，也包括对员工心理健康的维护。这其中就涉及办公环境改善、健康设施提供以及健康活动、健康氛围营造。

▷ 办公环境改善

职场中的灯光设计、声学环境和空气质量等，是影响员工健康和工作效率不可忽视的因素。良好的照明和舒适的声学环境可以营造一个更加宜人的工作氛围，而良好的空气质量则直接关系到员工的呼吸健康。

▷ 健康设施提供

医疗和健康领域中的“可及性”概念提醒我们，健康资源的便捷可得是鼓励员工维持健康习惯的关键。比如，在工作场所配备简易的健身器材，如小型登车器或乒乓球台，可以方便员工在工作间隙进行身体锻炼，进而提升他们的整体健康状况。

除此之外，职场健康还包括使用符合人体工程学的座椅。这类座椅能够提供适当的支撑，帮助员工保持正确的坐姿，减少久坐对颈椎和腰椎的不良影响。

▷ 健康活动开展

职场健康还涉及到日常活动的开展，例如组织集体活动来促进员工的相互交流，提高员工的身心健康。

▷ 健康氛围营造

企业推进各种形式的职业健康科普活动，提高员工职业健康意识，促进健康行为养成。为了进一步促进员工的身心健康，一些企业还采取了更为细致的措施，比如设立发泄室或解压室等，为员工提供一个释放压力和放松心情的空间。

何鑫：元化医疗咨询服务（上海）有限公司 CEO

综上所述，本研究将在健康中国的大方针下，基于健康企业建设目标，以职场健康中的工作环境因素为重点，为企业打造舒适和可持续发展的职场环境提供切实可行的策略和实践指导。





Part 2: 企业职场健康管理现状

前情提要

职场健康管理的认知情况

- ◆ 员工健康得到日益重视，并获得一定资源支持，但其积极成效仍存在优化空间。
 - 96.99% 的参调企业重视员工健康并提供支持，其中近半数企业更是会提供全面的健康管理服务。
 - 超过半数的企业认为职场健康环境会对员工的健康、活力、心理和生活质量产生一定积极影响，普遍没有达到“很好的影响”。

职场健康管理的建设情况

- ◆ 企业在健康管理规划上具备一定的健全程度，但重视程度与实际建设情况仍然存在一定差距。
 - 超过九成的企业进行了职场健康管理规划，但其中只有 54.69% 的高度重视健康的企业拥有较为健全的管理体系。
- ◆ 企业在健康管理的重视程度上，将员工福祉、企业形象和竞争优势、企业效益放在首位。“健康中国”战略作为国家政策倡导，也是企业开展职场健康的原因之一。
- ◆ 部分企业在职场健康管理方面有所滞后，主要挑战在于资源分配、领导层认知以及员工需求多样等方面。
 - 12.40% 的参调企业出于预算和资源限制（56.25%）、管理层意识不足（62.50%）、员工需求多样性（50.00%）和缺乏专业知识（43.75%）等因素并没有开展和计划职场健康场所相关工作。

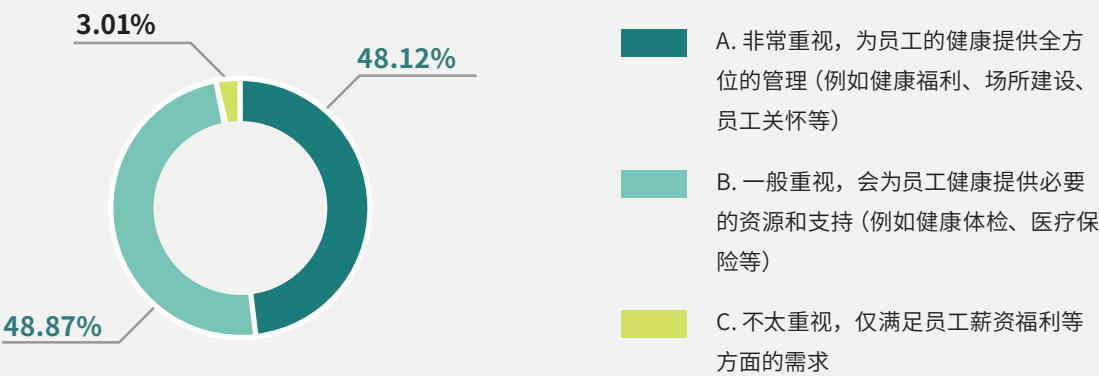
在探讨职场健康管理的具体实践之前，我们首先要明确在微观层面上，企业对员工健康的重视程度如何，并评估企业当前对职场健康的认知程度与实际建设情况的现状以及差距。以便企业能够识别其职场健康管理的现处阶段，并开展针对性地优化。



一、职场健康管理的认知情况



图表 1 企业对员工健康的重视程度如何？(N=133)



数据洞察

- ◆ 企业整体对员工健康的重视程度较高，为员工提供全方位的健康管理，以保障其身心健康。
 - 多数企业表示重视员工健康问题，除了必要资源（48.87%），还会为员工提供全方位的健康管理（48.12%）。
 - 只有极少数企业（3.01%）缺乏对健康的重视。

具体而言，健康管理涉及健康福利、员工关怀、健康场所建设等多维度内容，需要企业纵深了解，才能为员工提供更全面的健康管理。许多对职场健康重视程度较高的企业都会有明确的定位和使命，并依据定位指导其职场健康管理方案。以下为多家企业基于其企业文化，对于职场健康的定位：

案例导览与精粹	
企业	内容精粹
拜耳（中国）	创造一个安全、舒适且高效的工作环境，推动健康文化。
玛氏中国	将职场环境、活动、工作方式及企业文化等多维度因素综合考虑，打造一个全面促进员工身心健康的职场环境。
金风科技	创造一个既关注基础办公环境又注重员工舒适度和体验的职场环境，增强员工的归属感和满意度。



企业实践

拜耳（中国）

◆ 拜耳对健康管理工作的定位

- 人一天有近三分之一的时间是在工作。作为一个跨国公司，拜耳了解员工享有舒适工作环境的重要性。积极的工作场所氛围带来的不只是“良好感觉”，还能提升幸福感、员工的参与度和效率。
- 秉承“共享健康、消除饥饿”的伟大使命，拜耳致力于营造一个**安全、舒适且高效的工作环境**，并以此为基础积极**推动工作场所的健康文化**。拜耳积极倡导的工作环境不仅符合公司内部和外部的健康安全规定，而且以最佳实践为指导。

玛氏中国

◆ 玛氏职场健康战略：环境、文化与同事福祉的融合

- 定位：玛氏认为，职场环境影响着同事在工作过程中对身心所处环境的感受以及个体与人相处的方式等。因此，玛氏从广义的角度出发，**将办公室的物理环境、在办公室内发生的各类活动甚至同事们的工作方式以及与企业文化相关的方方面面，都纳入到职场健康的范畴中。**

金风科技

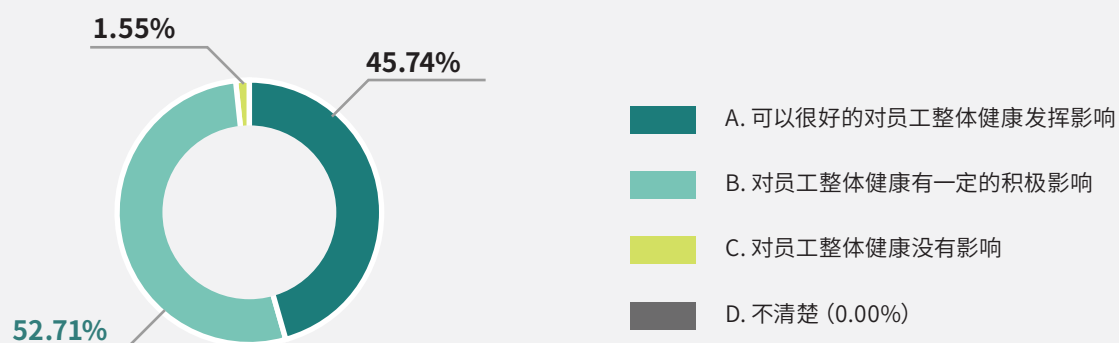
◆ 职场健康场所管理的定位

- 金风科技以“**健康长久**”为企业核心价值观之一，重视健康企业的打造。金风不仅关注**基础办公环境的打造**，同时**重视员工的在职场环境中的舒适度和工作体验，通过人性化的措施和品牌价值的强化，提高员工在职场环境中的归属感和满意度，进而提升工作效率。**

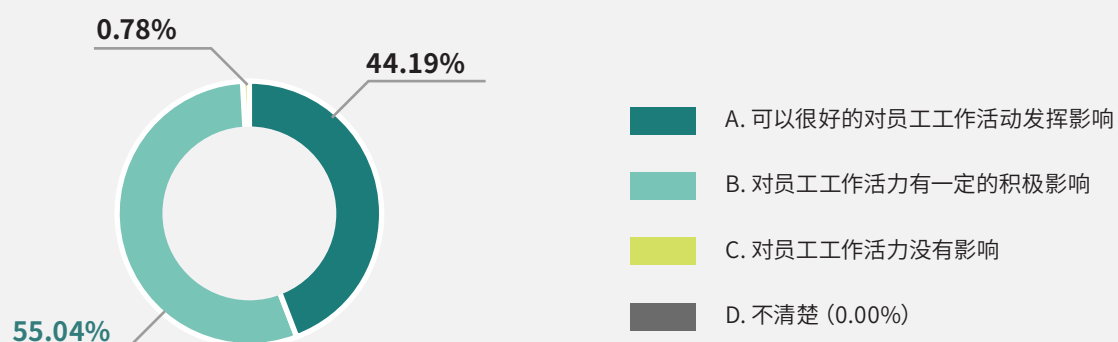
综合上述企业的定位，职场健康场所的构建是一个多维度的过程，它不仅包括**物理环境改善**和**健康设施配备**等硬件的管理，还涵盖了**健康活动**和**健康氛围**等软性文化的建设。

这种全面的健康管理理念对于员工的生理和心理健康至关重要，企业有责任积极推进健康职场的建设。但是，在实际操作中，企业对职场健康的认知和执行情况如何呢？

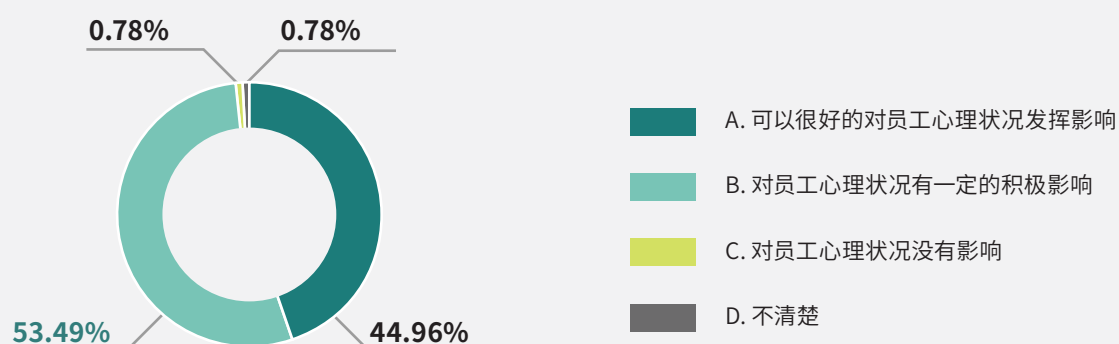
图表 2 企业认为职场健康场所对于员工整体健康状况的影响如何？(N=129)



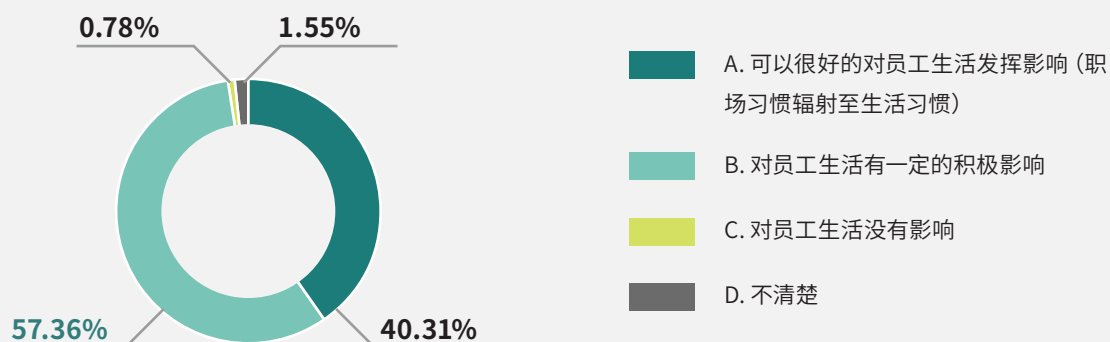
图表 3 企业认为职场健康场所对于员工工作活力的影响如何？(N=129)



图表 4 企业认为职场健康场所对于员工心理状况的影响如何？(N=129)



图表 5 企业认为职场健康场所对于员工生活的影响如何？(N=129)



数据洞察

- ◆ 企业已经对职场健康对提升员工身心健康和活力的重要性产生一定的认知，但实际的积极成效仍存在进一步的优化空间。
 - 多数参调企业认为职场健康场所对员工的整体健康（52.71%）、工作活力（55.04%）、心理状况（53.49%）和生活（57.36%）有一定积极影响，但普遍没有达到“很好的影响”。

事实上，员工的健康直接影响着他们的工作表现。据《福布斯》报道，员工缺勤的平均成本为每年每位员工 2650 美元。更有研究表明，工作与生活平衡差的员工的生产力低迷的可能性高达 174%¹⁰。

因此，开展职场健康管理有其必要性，接下来我们将从重视程度与健全程度之间的差距、开展原因以及未开展原因分析企业职场健康管理的建设现状。

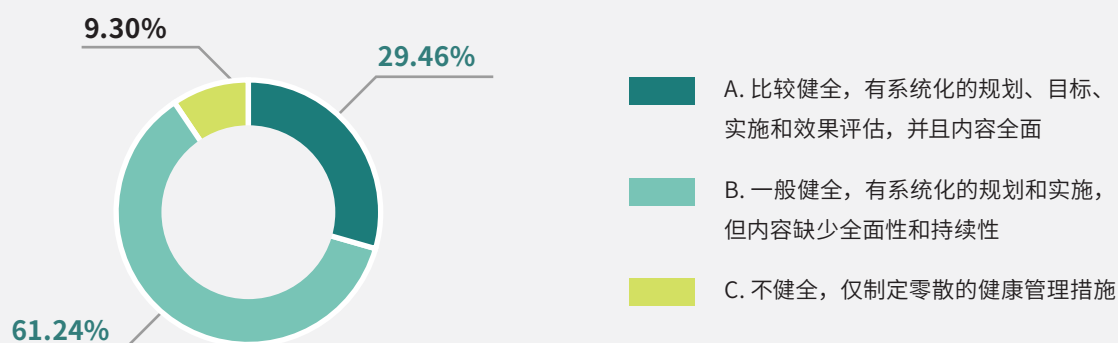
¹⁰ <https://blog.slasify.com/zh-cn/workplace-wellness-trends/>

二、职场健康管理的建设情况



职场健康管理的健全程度

图表 6 企业在健康管理实践上的健全程度如何？(N=129)



图表 7

健全程度 重视程度	A. 比较健全，有系统化的规划、目标、实施和效果评估，并且内容全面	B. 一般健全，有系统化的规划和实施，但内容缺少全面性和持续性	C. 不健全，仅制定零散的健康管理措施
A. 非常重视，为员工的健康提供全方位的管理（例如健康福利、场所建设、员工关怀等）(N=64)	54.69%	43.75%	1.56%
B. 一般重视，会为员工健康提供必要的资源和支持（例如健康体检、医疗保险等）(N=65)	4.62%	78.46%	16.92%



数据洞察

- ◆ 企业在健康管理规划上具备一定的健全程度，但重视程度与实际建设情况仍然存在一定差距。
 - 在具体实践层面，90.70%（表 6，选项 A+B）的企业会对职场健康管理进行系统规划，其中有近三成（表 6，选项 A）的企业已经形成了较为全面的管理流程。
 - 将健康重视程度与管理健全程度交叉分析（表 7）可以看出，重视程度较高的企业其健康管理规划也更健全（54.69%）。仍有 16.82% 的企业虽然对员工健康有一定重视度，但其健康管理流程健全程度还有待完善。

企业在职场健康管理的重视与规划实施之间存在差异，那么应该如何解决现阶段企业面临的健康管理碎片化的挑战呢？元化的专家对企业应如何逐步完善内部健康管理规划给出以下想法和参考：



▶▶ 逐步推进职场健康管理：从基础到体系化的长期策略 ◀◀

企业开展职场健康管理，应采取**逐步推进**的策略，**从简单易行的措施开始，根据企业的实际情况和预算增加投入，逐步形成长期的、体系化的健康改善计划。**

从初期阶段入手，企业不必追求昂贵的全面改造，可以通过提供简易的健康设施或鼓励员工参与工间操等活动，逐步培养员工的健康习惯和健康意识。而随着企业的发展和员工需求的变化，企业需要持续评估并改进职场健康管理措施，以确保其符合员工的健康需求，从而提升员工的整体健康水平，最终实现企业的可持续发展。

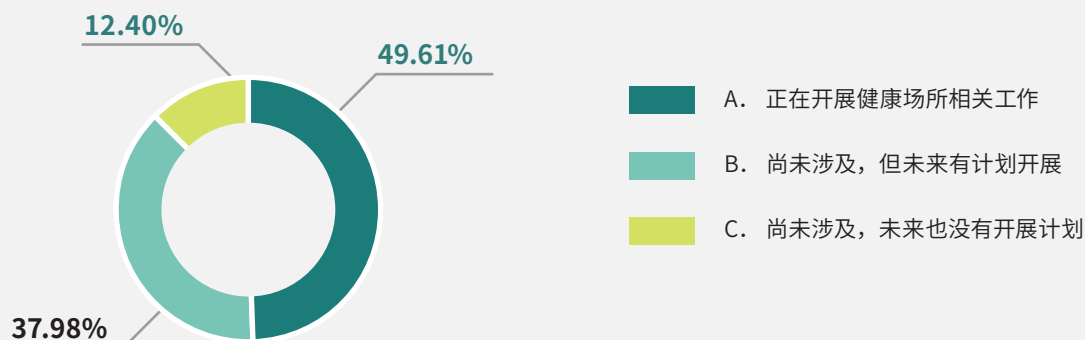
何鑫：元化医疗咨询服务（上海）有限公司 CEO



职场健康管理开展动因与阻碍分析

企业对职场健康管理的重视很大程度影响其具体实施效果。因此，为了深入理解企业开展职场健康管理的动机，以下我们将基于企业开展职场健康管理现状的分类讨论，探究其具体开展原因和未开展原因。

图表 8 企业开展职场健康管理的现状如何？(N=129)



数据洞察

- ◆ 随着国民健康意识的提高和市场竞争的加剧，企业越来越注重到投资职场健康的重要性，并积极开展或规划职场健康管理相关工作。
 - 数据显示，49.61% 的企业正在积极开展职场健康场所相关工作，仅有 12.40% 的企业还没有相关规划。



职场健康管理的开展动因分析

图表 9 企业认为以下罗列的健康场所管理开展原因，其重要性排序如何？¹¹

选项	得分
E. 企业整体对健康的意识提升，支持员工在身体健康和心理健康等方面的需求	5.23
D. 树立良好的企业形象，宣传企业雇主品牌	5.17
F. 从企业效益本身出发，提升员工健康水平，进而提升工作效率	4.59
A. 在“健康中国”的战略背景下，积极响应国家号召，承担企业的社会责任，建设健康企业	4.51
G. 基于吸引和保留人才的目的，在职场环境设施和职场活动方面提升员工体验度	4.24
C. 企业风险管控，实现可持续发展	4.10
B. 上市公司在 ESG 方面有监管和披露的风险	3.12

¹¹ 得分 = (Σ 频数 × 权值) / 本题填写人次。其中，权值由选项被排列的位置决定。例如有 3 个选项参与排序，那排在第一个位置的权值为 3，第二个位置权值为 2，第三个位置权值为 1。例如一个题目共被填写 12 次，选项 A 被选中并排在第一位置 2 次，第二位置 4 次，第三位置 6 次，那选项 A 的平均综合得分 = (2×3 + 4×2 + 6×1) / 12 = 1.67 分。



数据洞察

- ◆ 企业在健康管理的重视程度上，将员工福祉、企业形象和竞争优势、企业效益放在首位。“健康中国”战略作为国家政策倡导，也是企业开展职场健康的原因之一。
 - 企业对健康管理的重视不仅仅因为响应“健康中国 2030”的国家战略，更主要的是源于对员工健康的真正重视。
 - 除了关注员工的需求，企业还会考虑直接效益和雇主品牌形象的塑造问题，并从行动上将健康理念落实待日常工作的细节中，改善员工健康、提升工作效率。

以下拜耳（中国）和玛氏中国推动职场健康管理的原因，也印证了定量数据中企业将“以人为本”作为前提，树立良好企业形象、吸引人才并提升企业竞争力，进而提高企业效益：

案例导览与精粹		
企业	内容精粹	原因
拜耳（中国）	<ul style="list-style-type: none">▪ 提高员工满意度，降低人才流失率，增强团队凝聚力。▪ 促进创新与合作，为企业创造价值。▪ 考虑长期投资回报，通过提高员工健康水平进而提升工作效率，为企业带来更大效益，实现企业地可持续发展。	<ul style="list-style-type: none">▪ D. 树立良好的企业形象，宣传企业雇主品牌▪ G. 基于吸引和保留人才的目的，在职场环境设施和职场活动方面提升员工体验度▪ F. 从企业效益本身出发，提升员工健康水平，进而提升工作效率
玛氏中国	<ul style="list-style-type: none">▪ 树立良好企业形象，吸引人才，增强企业人才竞争优势。▪ 增强团队凝聚力，提高员工的归属感。	<ul style="list-style-type: none">▪ D. 树立良好的企业形象，宣传企业雇主品牌▪ E. 企业整体对健康的意识提升，支持员工在身体健康和心理健康等方面的需求▪ G. 基于吸引和保留人才的目的，在职场环境设施和职场活动方面提升员工体验度





企业实践

拜耳（中国）

◆ 拜耳健康管理的价值衡量

▷ 企业文化和使命：

长期以来，拜耳始终高度重视员工的身心健康和福祉。秉承“共享健康、消除饥饿”的宏大使命和“Be well @ Bayer”的健康管理理念，以关爱员工和可持续发展为公司首要任务，致力为员工打造健康和积极向上的工作环境，传递员工关爱，赋能员工各展所长，树立起良好的企业形象和雇主品牌。

.....

▷ 长期价值衡量：

健康管理对拜耳来说是一个多维度的价值创造过程。主要体现在以下几个方面：

- **增强员工满意度：**拜耳完善的健康管理体系，对员工身心健康的关怀，大大提升了员工的幸福感。近几年公司内部的调研结果显示，员工对职场工作的整体满意度提升，对公司文化的认同感加深，团队的凝聚力不断增强，主动离职率也逐年下降。
- **促进创新和跨域合作：**拜耳为员工打造健康的工作环境，关心员工的身心健康，增强员工应对变化和挑战的韧性。同时乐见拜耳的员工充分发挥主人翁精神、积极参与跨域团队合作、共创共赢、创新求变，为拜耳的发展创造更大的价值。
- **长期投资回报：**拜耳管理层高度重视员工的身心健康和健康工作场所的打造。在公司投资员工健康管理的过程中，拜耳不轻易动摇或“妥协”。从长远来看，通过提高员工的整体健康状况和工作效率给企业带来更大的回报、给社会带来更大的效益。
- **促进可持续发展：**健康是可持续发展的基础，也是可持续发展的目标之一。拜耳多年健康管理的实践证明，员工的健康会影响到企业的长期表现和竞争力，健康的员工队伍有助于企业长期的可持续发展。秉承“共享健康、消除饥饿”的宏大使命，拜耳在 2023 年度可持续发展报告中再次提到了健康的重要性。健康对员工个体的成长、对拜耳集团的发展、乃至整个人类社会的未来，都在创造无限巨大的价值。





玛氏中国

◆ 玛氏重视职场健康管理的驱动力

▷ 总部要求：

玛氏作为一家全球化公司，集团总部成立了职场健康管理的长期项目，全球各地的办公室依照总部要求执行。玛氏以两年为一个周期，对全球所有超过 100 人的办公室进行包括硬件设施、活动开展甚至软性文化在内的 10 项基础内容进行评估，评估的结果将进行全球公示，并开展相应的改进活动。此外，玛氏总部定期对健康工作场所评估的标准进行复盘，紧跟企业的需求和健康要求进行更新迭代，确保评估标准持续指引玛氏职场健康的搭建工作。

▷ 核心问题：

玛氏在推动健康场所管理的过程中，首先明确要理解并解决一个核心问题：为什么要开展职场健康管理，以及为什么要加强对职场健康管理的投入。这不仅仅是一项总部要求，更重要的是它的长期意义。

▷ 存在的挑战：

在玛氏同事健康与福祉部门成立之前，各分公司对于职场健康管理缺乏关注度，对于总部下达的要求缺乏深入的思考和个性化地展开。基于这样的现实情况，玛氏开始思考如何吸引有影响力的业务部门或团队真正支持并投入健康管理这项工作，而不仅仅是为了完成任务而参与。基于此，玛氏提出以下几点职场健康管理的必要性：




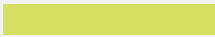

- **企业竞争优势：**在激烈的人才市场竞争中，除了薪资和传统福利上的差异，内外部的优秀人才越来越重视健康的工作环境和积极的工作氛围，这正是需要健康职场的关键。
- **雇主品牌建设：**玛氏希望加入企业的人才不仅认可公司的产品品牌，也同样认可公司的雇主品牌，与玛氏一起共同成长与长期发展。一个多方面重视同事健康、关怀同事的幸福与成长、促进同事长期发展的多维职场环境正是玛氏希望打造的雇主品牌与健康职场形象与内核。
- **人才保留：**玛氏重视对办公环境的建设和改善，注重同事的感受与体验，提高同事的工作满意度和幸福感，从而实现保留人才、降低人才流失率的目的。
- **团队凝聚力：**随着弹性工作制的推出，同事们在可以更加灵活自由地安排自己的工作时间和场所的同时，也面临着面对面交流和共创时间减少而来的挑战。为了促进新同事更好地融入以及团队成员之间的互相交流和合作，玛氏通过办公场所的合理搭建和活动组织，强化团队文化，增强团队成员之间的归属感和团队精神。



职场健康管理的开展阻碍分析

了解了企业开展职场健康管理的原因后，我们转而关注那些尚未实施健康管理的企业，揭示其在健康管理实践中存在的挑战和问题。

图表 10 企业没有计划开展职场健康场所管理的原因有哪些？(N=16)

A. 公司预算和资源投入不足		56.25%
B. 管理层和员工意识的重视度不足		62.50%
C. 员工健康问题和需求各异，管理的难度和复杂性太强		50.00%
D. 专业健康管理知识不足，缺乏专业指导和支持		43.75%
E. 其他：办公室搬迁		6.25%



数据洞察

- ◆ 部分企业在职场健康管理方面的滞后，主要挑战在于资源分配、领导层认识以及员工需求复杂方面。

仍有 12.40% 的企业出于预算和资源限制（56.25%）、管理层意识不足（62.50%）、员工需求多样性（50.00%）和缺乏专业知识（43.75%）等因素并没有开展和计划职场健康场所相关工作。

- 其中，管理层的重视是职场健康管理成功的首要条件，只有当管理层真正认识到职场健康是企业社会责任承担、企业文化展示的体现，才会将其视为优先事项，并给予资源支持。
- 其次，针对预算和资源限制问题，企业在职场健康管理中不必承担所有责任，个人才是自己健康的第一责任人。可以采用企业和个人共同承担费用的模式，由企业负责创建一个促进健康的工作环境，为员工传播健康理念，并根据员工需求提供相应资源，鼓励员工对自身健康负责。

了解了企业职场健康管理的整体现状后，下一章节我们将结合定量数据和定性案例，探究企业在办公环境改善、健康相关设施配备、健康活动开展和健康氛围营造方面的具体实践，并为企业提供全面的职场健康管理实施指南，提升员工健康水平，推动企业可持续发展。

在正式开展职场健康具体实践的相关研究之前，我们首先要对 WELL 健康建筑标准和 LEED 绿色建筑认证体系有更清晰的认知：

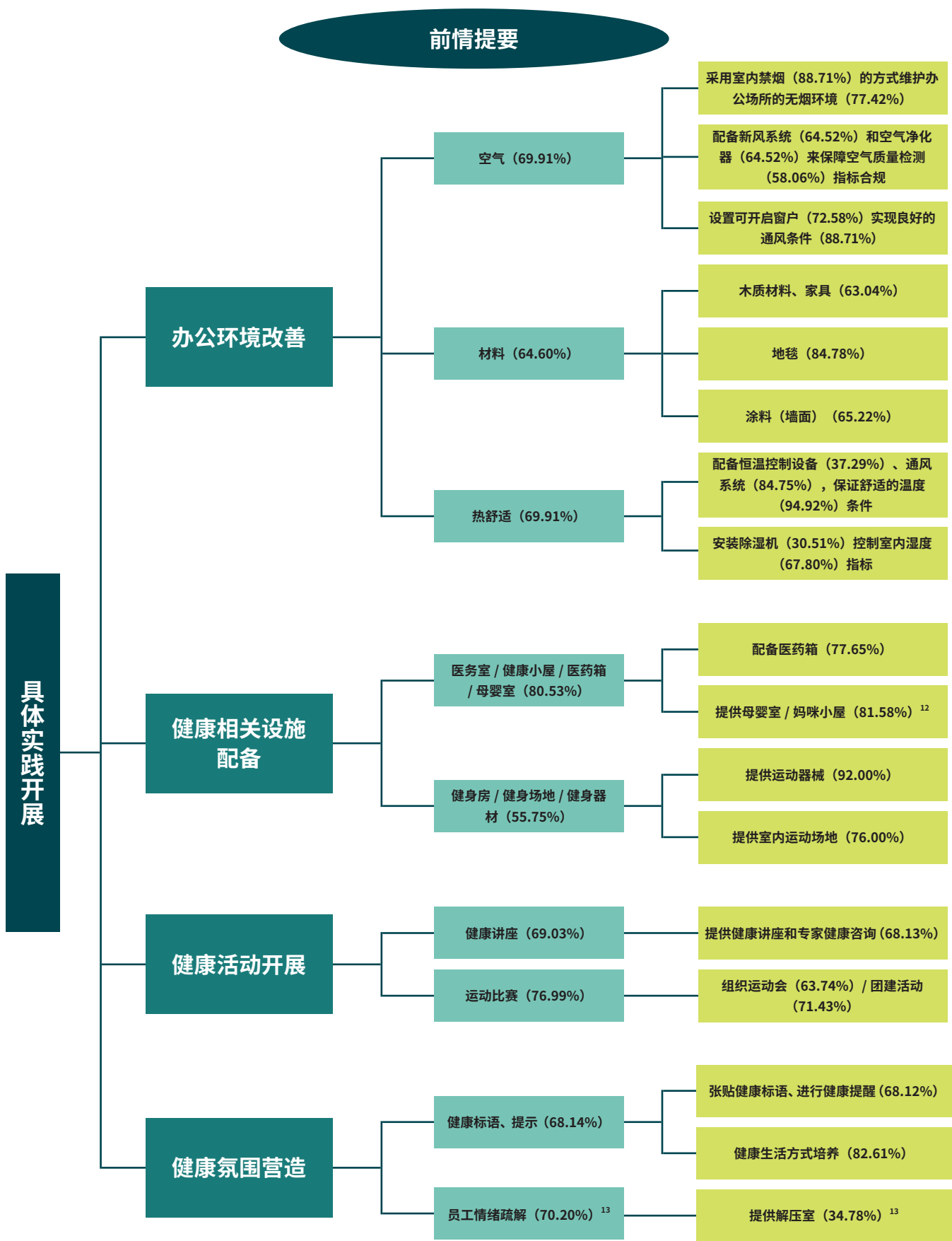
要素		WELL 健康建筑标准	LEED 绿色建筑认证体系
概念		全球首部针对室内环境提升人体健康与福祉的建筑认证标准	国际性绿色建筑认证系统
核心重点		关注建筑对人类健康的影响	关注建筑对环境的影响
维度		空气、水、光、热舒适、声环境等十大概念	可持续场地、能源与大气、用水效率、材料与资源等
目标	区别	增强员工的健康和生产力水平	可持续发展、减少对环境的影响
	共性	改善建筑环境	

由此可见，WELL 健康建筑标准和 LEED 绿色建筑认证体系最核心的区别就在于，LEED 关注建筑对地球环境的影响，而 WELL 则聚焦建筑对人的影响，即下图所示：



综合以上内容的澄清，WELL 标准更聚焦人，通过优化空气、光照等要素，提升建筑对人体健康的积极影响。因此，下一章节将采用 WELL 标准的部分概念，探讨企业**办公环境改善**的相关措施，为员工营造良好的工作环境。

Part 3: 职场健康管理的具体开展



12 该数据来源于智享会《2022 员工健康福利管理报告》

13 该数据来源于智享会《2024 企业心理健康研究报告》

职场健康管理的实践策略

- ◆ 企业健康管理整体预算情况保持稳定，在保证办公环境健康的基础上，企业倾向于从健康意识培养等软性建设上入手，提升员工健康水平。
 - 86.72% 的企业保持或增加了职场健康管理预算，其中多数企业在办公环境改善上的投入保持不变，59.29% 的企业增加健康活动和宣传的投入。
- ◆ 企业在构建职场健康管理体系时，可以先从内部入手，针对规划、执行和评估反馈各个环节明确职责划分。企业可以选择由薪酬福利部门负责规划，行政后勤部门主导执行，SSC 部门负责效果评估。
 - 超过七成的企业已指定专人或团队管理职场健康事务，其中行政或后勤部门（75.58%）主要负责具体落地与执行阶段（90.77%），而薪酬福利部门（56.98%）专注于需求调研和项目规划（79.59%），SSC 主要负责效果评估（55.56%）。
- ◆ 企业可以从员工整体满意度、活动参与率、设备使用率等方面检验职场健康管理成效，并通过数据分析来优化管理策略。
 - 47.79% 的企业会对职场健康管理执行情况进行跟踪调查。结果显示，尽管员工对职场健康场所的整体满意度较高（非常满意 25.93%，比较满意 50%），但多数员工在硬件设施的使用情况、健康活动的参与情况、以及健康意识成熟度上都有一定上升空间。
- ◆ 企业对职场健康管理的改善不必大动干戈，可以根据复盘结果，结合自身职场健康管理现状，“从小做起”、从细节处入手，满足员工的合理需求。
 - 近半数的参调企业会进行健康场所管理的复盘，结合员工需求和企业现状，进行健康管理方案的调整（66.07%）或针对性措施的改善（33.93%）。



一、具体实践

图表 11 企业对职场健康场所管理关注以下哪些内容？(N=113)

选项	数据
办公环境改善	A. 空气（69.91%）
	B. 光（61.06%）
	C. 声环境（52.21%）
	D. 材料（如地毯、塑料、墙面等）（64.60%）
	E. 水（60.18%）
	F. 热舒适（温度、湿度）（69.91%）
健康相关设施配备	A. 医务室 / 健康小屋 / 医药箱 / 母婴室（80.53%）
	B. AED（自动体外除颤仪）（43.36%）
	C. 健身房 / 健身场地 / 健身器材（55.75%）
	D. 人体工程学办公设施（45.13%）
健康活动开展	A. 工间操（25.66%）
	B. 健康讲座（69.03%）
	C. 运动比赛（76.99%）
健康氛围营造	A. 健康标语 / 提示（68.14%）
	员工情绪疏解（70.02%） ¹⁴



数据洞察

在办公环境改善方面

空气（69.91%）、材料（64.60%）、热舒适（69.91%）均属于与空气相关的持续性改善，企业意识到空气质量作为基本要素对员工健康的影响；而光环境占比仅为 52.21%，关注度最低，可能是因为企业认为现有的照明条件已足够满足基本需求，而部分专业性较强的光照明设计在一些企业中还未被充分重视。

在健康相关设施配备方面

医药箱作为基础设施配备占比达到 80.53%，然而 AED 设备作为紧急救援必备却并未得到太多关注（43.36%），企业对突发医疗事件的预防意识不足。

在软性的健康活动开展和健康氛围营造上

情绪疏解（70.02%）、运动比赛（76.99%）、健康标语 / 提示（68.14%）和健康讲座（69.03%）能从意识和行动上改善员工健康水平，因此更受企业青睐。相比之下，工间操（25.66%）由于需要持续的组织和参与，且对员工吸引力不足，关注度较低。



办公环境改善

《健康企业建设规范（试行）》在关于建设健康环境的内容中提到：完善企业基础设施，按照有关标准和要求，为劳动者提供布局合理、设施完善、整洁卫生、绿色环保、舒适优美和人性化的工作生产环境，无卫生死角。工作场所采光、照明、通风、保温、隔热、隔声、污染物控制等方面符合国家、地方相关标准和要求。

此外，WELL 健康建筑标准针对办公环境改善，为企业提供了更为具体的指导：



▶▶ 基于办公环境的 WELL 健康建筑标准内容介绍 ◀◀

◆ 空气

作为 WELL 标准中最为基础也是极为重要的板块，空气一直是企业关注的重中之重。

企业可以通过主动式的空气过滤系统和空气质量检测设备，以及被动式的自然通风方式，减少或消除潜在的空气污染物，确保室内空气质量符合健康标准。

◆ 光

光对人的生理和心理健康会产生重要影响。因此，WELL 标准在建筑设计和空间规划中特别关注光的设计，强调人工照明和自然采光的结合。

在办公环境中，WELL 标准倡导企业为员工提供能够保护视力、减少眩光，并适应办公需求的照明环境。通过照明对员工的情绪产生积极影响，提升员工工作效率。

◆ 声环境

WELL 标准强调通过多种技术手段来优化声环境，包括背景噪声控制、室内的混响时间控制，以及声掩蔽系统的应用等。

◆ 材料

WELL 标准在材料方面着重于健康材料的选用，目的是减少建筑内可能对健康造成影响的化学物质的使用，包括石棉、铅和汞以及室内装修材料中的潜在污染物如油漆、涂料和家具等。

◆ 水

在 WELL 标准中，对水的关注主要以确保饮水健康并鼓励健康饮水习惯为主。在行为上，企业首先需要确保员工饮用水的清洁和安全；在确保饮用水质量的基础上，通过提供便捷的饮水设施，培养员工的饮水习惯，鼓励员工增加水的摄入量。

此外，WELL 标准在这一板块还提及室内环境的湿度控制和管理，避免高湿度可能引发的健康问题。

◆ 热舒适

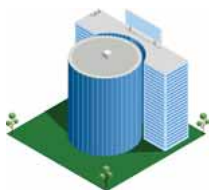
WELL 标准所提倡的热舒适并不单纯指提供空调设施，而是通过暖通空调设计和控制，创造一个能够适应不同个体需求的热舒适环境。

在企业实施上，除了为员工提供一个普适的热舒适环境外，WELL 标准还鼓励企业结合办公室状况，为员工提供可改善热舒适环境的桌面风扇等设施，以满足不同员工的热舒适需求。

林晗：得乐室（北京）建筑科技有限公司副总裁

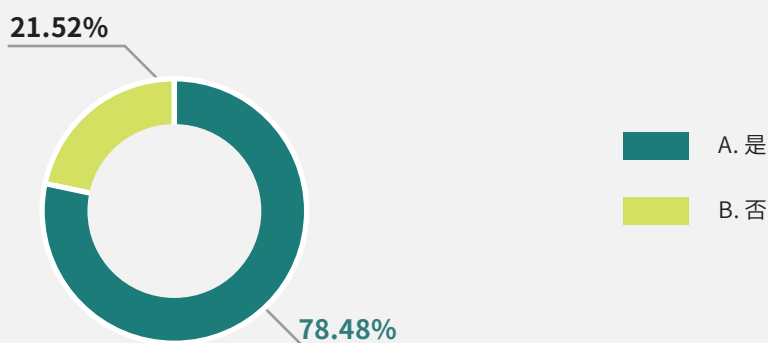
基于此，本报告将从空气、光、声环境、材料、水和热舒适六个方面具体展开，为企业办公环境改善提供抓手。

WELL 标准——空气



WELL 空气概念的目标旨在通过多样化的措施，在建筑物的整个生命周期内维持较高的室内空气质量，其中包括消除或减少污染源，主动和被动式建筑设计和运营策略，以及人类行为干预等¹⁵。

图表 12 企业是否会针对职场空气质量进行改善？(N=79)



数据洞察

◆ 多数企业非常关注职场空气质量，并且会采取措施进行空气改善。

数据显示，69.91% 的参调企业会关注职场空气质量情况（表 11），且其中绝大多数企业（78.48%）正在积极采取措施对职场空气质量进行改善。

对此，中国空气净化联盟资深专家刘明阳老师进一步分析了这一现象背后的动因：


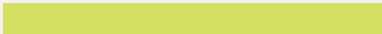





企业关注职场环境空气质量的价值所在


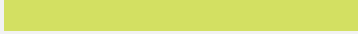



现如今，企业对职场空气质量的关注和重视不断提升。员工对空气质量的直观感受，如新鲜空气、适宜的温度和良好的通风，都会影响员工的职场体验以及工作效率等。一个清新舒适的空气环境能够提升员工的满意度和留存率，增加对企业的认同感。相反，如果职场空气质量差，如空气闷热、有异味或通风不良，除了会影响员工的舒适度，还可能引发健康问题，进而降低员工的工作效率和积极性。

刘明阳：北京明唐空气环境科技有限公司总经理

图表 13 企业在空气质量上会关注哪些方面？(N=62)

A. 空气参数（颗粒物、气体等）		53.23%
B. 无烟环境		77.42%
C. 室外污染渗透		29.03%
D. 通风条件		88.71%
E. 空气质量检测		58.06%

图表 14 企业在提升 / 改善空气质量方面会有哪些举措？(N=62)

A. 配置新风系统设备		64.52%
B. 设置可开启的窗户		72.58%
C. 室内禁烟		88.71%
D. 安装空气监测器		27.42%
E. 配置空气净化器		64.52%



数据洞察

◆ 企业普遍重视职场空气质量的管理，并在硬件设施和软性政策方面采取多种措施，如安装新风系统、实施室内禁烟政策等，确保员工呼吸健康和提升工作环境的舒适度。

- 空气是人类生存的基本要素，因而在职场环境中对其的管理和改善受到企业的高度重视。硬件条件方面，为确保良好的通风条件（88.71%），64.52%的企业配备有新风系统，72.58%的企业设置了可开启窗户，以促进空气流通。
- 《健康企业建设规范（试行）》提出：全面开展控烟工作，打造无烟环境。积极推动室内工作场所及公共场所等全面禁烟，设置显著标识，企业内无烟草广告和促销“的规定。77.42%的企业积极响应政策，并出于环境安全和消除二手烟危害的考虑，推行室内禁烟政策（88.71%）。

针对不同的职场环境，企业应该如何选择上述空气改善措施，从而实现空气治理的有效性呢？中国空气净化联盟资深专家刘明阳老师从新装修办公场所和老办公场所双视角展开，给出以下建议：



▶▶ 空气治理措施及建议 ◀◀

整体来说，企业最关注的问题是办公职场内的空气是否健康，对员工身体健康是否存在影响。具体而言，可以从新装修办公室、老办公室和办公室串味三个维度展开讨论：

◆ 新装修办公场所空气质量检测及管理

▷ 办公场所空气污染治理

目前市面上的装修材料和家具虽然趋向环保，但不可避免地会释放少量甲醛等挥发性有机化合物。这些物质会长期从建材中缓慢释放，对室内空气质量造成一定影响。为了加速污染物的挥发，企业可以采取以下措施：

- **长期通风：**即使材料表面处理完毕，建材深层仍可能持续释放污染物，因此长期通风非常有必要。
- **利用机械系统：**在自然通风条件不足的情况下，使用机械系统如轴流式通风机，可以加速空气流通，促进污染物释放。
- **温度控制：**甲醛的沸点为 19 度，提高室内温度至 35 度或 40 度能显著加快其释放速率。可以先密闭门窗通过加温设备或自然升温加速甲醛释放，再进行通风，以提高释放效率。
- **高温熏蒸：**使用高温熏蒸设备可以快速释放室内污染物，结合富氧渗透和专业净化设备，以提高净化效果。

▷ 企业办公室装修的季节性规划建议

企业在进行办公室装修时应考虑季节因素，以确保室内空气质量和污染物的挥发情况。



建议在春季进行办公室装修，这个季节气候适中，有利于装修材料的施工和干燥。装修完成后，利用夏季的高温进行至少三个月的通风，以加速甲醛等有害物质的挥发和散味。不建议在冬季进行装修，因为低温会减缓有害物质的挥发速度，可能导致第二年夏季时污染物集中释放，增加室内空气污染风险。

▷ 空气治理的时间安排与成本效益

企业在进行办公地址迁移前，可以根据装修情况规划合理的空气质量治理时间。

最佳时间是在搬家前 5 至 10 天开始进行空气质量治理，并持续至搬家后的 5 至 10 天，形成一个大约 10 至 20 天的治理周期。这一时间安排既能满足企业预算和成本控制的需要，又能确保治理效果。在搬入初期，员工经过体验发现职场空气存在的问题，企业根据员工反馈迅速应对，进行集中治理，减少员工不适。

◆ 老办公室空气治理与维护

▷ 空气质量监测

企业可以安装先进的实时空气质量监测系统，连续监测室内空气质量指标，如 PM2.5、二氧化碳等的浓度，根据检测数据及时优化通风条件和采取必要措施。

▷ 空调定期清洗

在老办公室空气质量管理中，空调系统的定期维护也是确保良好室内空气质量的关键环节。空调在使用过程中可能会积累灰尘、细菌和其他微粒，导致异味的产生。可以通过清洗空调的过滤网、蒸发器和冷凝器等关键部件，有效去除污染物，从而减少异味的产生并提升空气质量。

▷ 地毯清洗

地毯是办公室中常见的地面覆盖材料，但地毯在提供舒适的步行体验和良好的声学效果的同时，还可能吸附灰尘、细菌、过敏原以及其他污染物。企业需要定期对地毯进行专业深度清洗，去除吸附在其中的灰尘等，同时必须使用环保清洁剂以避免化学残留造成二次污染。

▷ 新风系统升级

随着企业的发展和扩张，原有新风系统可能需要升级，以满足更大的空气流通需求，例如增加新风量、改善空气过滤效率等。

◆ 办公室串味问题解决

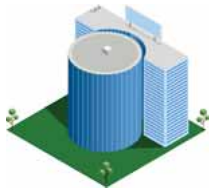
办公室串味问题是一个常见却复杂的问题，通常由多种因素引起，如卫生间、食堂、打印机等不同区域的异味可能会扩散至整个办公空间。针对这些问题，企业需要采取具体问题具体分析的方法，识别每个异味来源，制定相应的解决方案。

- 卫生间的异味可能来自于排水系统或缺乏适当的通风，可以通过改进排水设计、增加排风扇或定期清洁消毒等方式改善。
- 食堂的串味可能由于食物烹饪和垃圾处理不当，通过优化厨房通风、加强食物储存管理和垃圾定期清理可以有效解决。
- 打印机区域的异味通常与墨粉和纸张加热有关，可以通过定期维护打印机、使用低挥发性墨粉和改善局部通风来减少异味。

刘明阳：北京明唐空气环境科技有限公司总经理

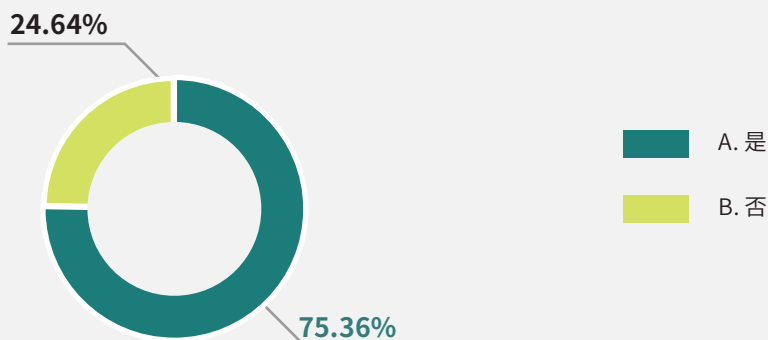


WELL 标准——光



WELL 光概念提倡人暴露在光线下，旨在营造可促进视觉、心理和生理健康的光环境¹⁶。

图表 15 企业是否会针对职场的光环境进行改善？(N=69)



图表 16 企业在光环境方面会关注哪些内容？(N=52)

A. 日光接触（如自然光照明）	<div></div>	76.92%
B. 人工照明环境	<div></div>	75.00%
C. 视觉平衡（通过色温、日光和灯具等的控制营造舒适照明环境）	<div></div>	63.46%
D. 电器照明质量	<div></div>	50.00%

图表 17 企业在光环境方面会有哪些措施？(N=52)

A. 照明布局	<div></div>	90.38%
B. 遮阳设施	<div></div>	76.92%
C. 眩光控制（如强光造成视觉疲劳引起的头晕等不适）	<div></div>	40.38%
D. 色温区分（光源颜色）	<div></div>	30.77%
E. 照明控制设备	<div></div>	61.54%

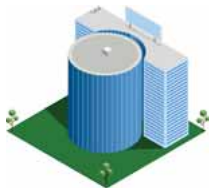


数据洞察

- ◆ 整体来看，企业已经开始关注照明对员工健康的影响，并从专业和健康的角度出发，逐步改善工作场所的照明条件。
 - 61.06% 的参调企业会关注职场光环境（表 11），且其中大多数企业（75.36%）正在采取措施对其进行改善。
 - 自然光（76.92%）和人工照明（75.00%）是企业的主要关注点，企业普遍采取遮阳设施（76.92%）和优化照明布局（90.38%）来进行改善。
- ◆ 色温、眩光等照明相关的专业术语并非普通人日常知识储备的一部分，因此企业对其关注度相对较低。
 - 对视觉平衡（63.46%）的优化措施则主要集中在照明控制上（61.54%），眩光控制（40.38%）和色温区分（30.77%）等因其专业性和复杂度而占比相对较低。

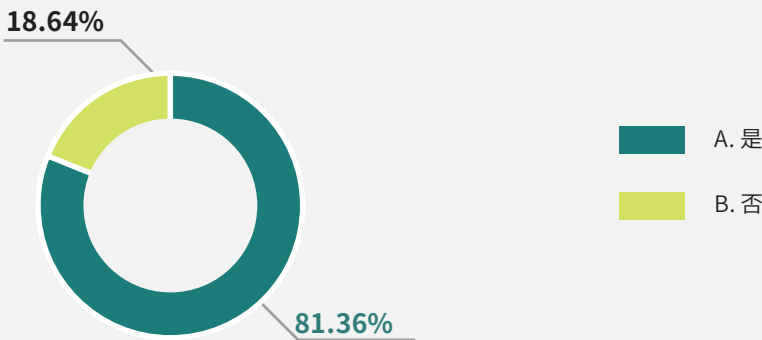


WELL 标准——声环境



WELL 声环境概念旨在识别和调节建筑环境中使用者可体验的声环境舒适度参数，从而增强住户的健康和福祉¹⁷。

图表 18 企业是否会针对职场声环境进行改善？(N=59)



图表 19 企业在声环境方面关注哪些内容？(N=48)

A. 声环境舒适度	<div></div>	58.33%
B. 音频设备音量	<div></div>	52.08%
C. 声音分区（如休闲区、办公区）	<div></div>	56.25%
D. 噪声管理	<div></div>	79.17%

17 标准 |WELL V2 (wellcertified.com)

图表 20 企业在声环境方面会有哪些措施？(N=48)

A. 声学设计规划		25.00%
B. 噪声控制		79.17%
C. 采用消音材料		33.33%
D. 声环境分区布局		41.67%
E. 声障设置（隔音）		31.25%
F. 听力保护		31.25%

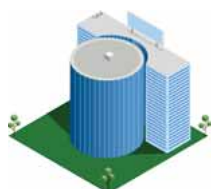


数据洞察

- ◆ 相比于空气、照明和温度等直观的环境因素，职场中的声音干扰往往不易被察觉或员工已经习以为常，从而关注度较低。
 - 数据表明，52.21% 关注职场声环境（表 11）的企业中有超过 8 成企业会从行动上对其进行改善。而噪声管理（79.17%）作为影响员工工作效率和专注度的核心要素之一，企业主要采用消音材料（33.33%）和声障设置（31.25%）等进行控制。

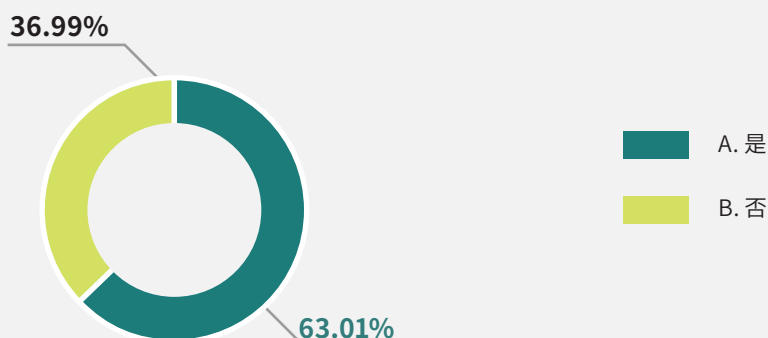


WELL 标准——材料



WELL 材料概念旨在减少人体接触——无论是直接接触还是通过环境污染物——并减少到可能影响健康的化学物质在建筑的建造、改建、装修和运营中的使用¹⁸。

图表 21 企业是否会对职场材料（墙面、地毯等）予以关注？(N=73)



图表 22 企业在职场材料环境上会关注哪些方面的内容？(N=46)

A. 石膏（墙面屋顶等处）	<div></div>	43.48%
B. 木质材料（各类板材、木质办公家具、隔板等）	<div></div>	63.04%
C. 地毯	<div></div>	84.78%
D. 各类塑料（背景板、前台等处）	<div></div>	45.65%
E. 人造革（人造革沙发、椅子等）	<div></div>	39.13%
F. 涂料（墙面）	<div></div>	65.22%
G. 胶粘剂（也就是俗称的“胶”，广泛用于办公桌椅、书柜文件柜等办公家具的板材粘贴）	<div></div>	36.96%



数据洞察

- ◆ 企业对职场材料关注上存在明显盲点，多数企业仅关注地毯、木质办公设施等明显物品，但对隐蔽的胶粘剂等挥发性有机化合物（VOCs）材料的关注不足。
 - 63.01% 的企业会对职场材料予以关注，尤其是地毯（84.78%）、涂料（65.22%）和木质办公设施（63.04%）等职场普遍使用的软装和硬装。
 - 胶粘剂所释放的挥发性有机化合物（VOCs）作为室内空气污染的重要来源，却因其通常隐藏在家具和装饰材料内部而不易被直接观察到，仅有 36.96% 企业会对其予以关注。

正如数据表明，企业对材料挥发的有害物质认知不足，从而缺乏对其的关注和治理。中国空气净化联盟资深专家刘明阳老师为我们普及了在新建筑物内普遍存在的职场污染物，为企业的治理工作提供一定抓手：



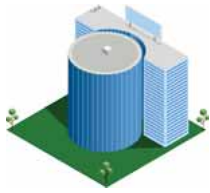
职场材料污染物普及

新建筑物在投入使用前，根据国家标准 GB 50325-2020 的要求，必须进行全面的室内空气质量检测，包括对甲醛、苯、甲苯、二甲苯、TVOC（总挥发性有机化合物）、氨和氡这七项污染物的测定。特别是氨和氡，作为新建筑物常见的污染物，是检测的重点。

刘明阳：北京明唐空气环境科技有限公司总经理

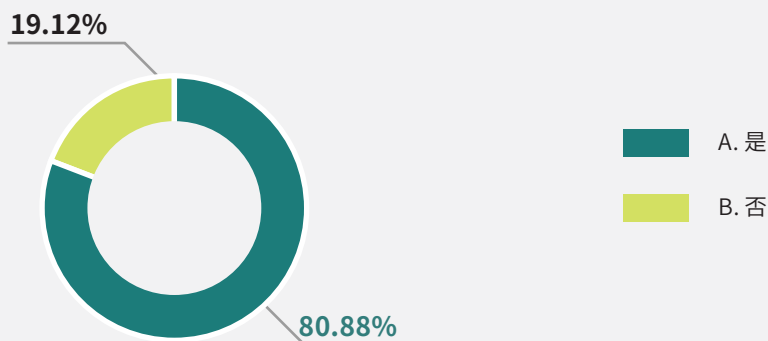


WELL 标准——水

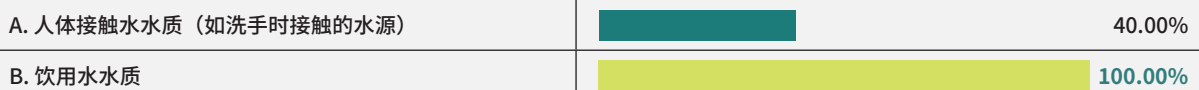


WELL 水概念覆盖建筑物内液态水的质量、分配和控制。其中包括了涉及饮用水供应和污染物阈值的条款，以及针对避免损坏建筑材料和环境条件的水管理条款¹⁹。

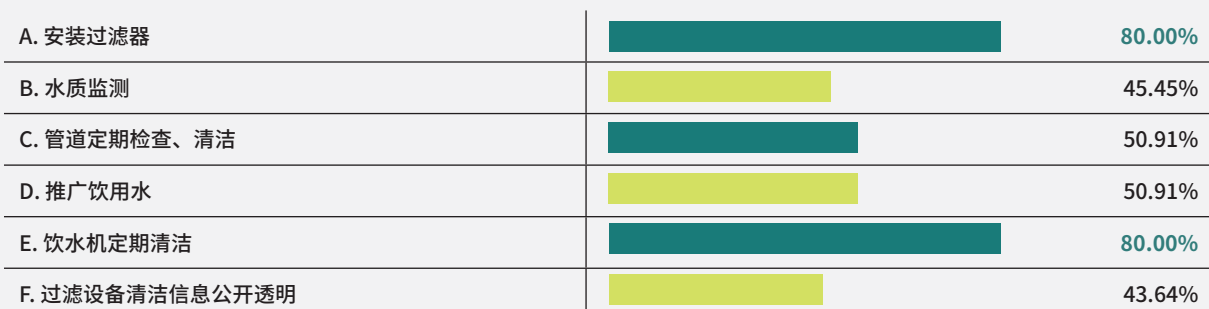
图表 23 企业是否会进行职场水质管理？(N=68)



图表 24 企业 / 员工在水质管理上会关注哪些方面的内容？(N=55)



图表 25 企业在提升水质方面会有哪些举措？(N=55)



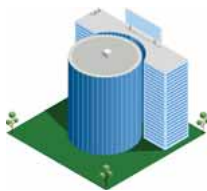


数据洞察

- ◆ 水是人体必需的物质，其摄入量直接影响人们的健康状况。因此，职场饮用水的质量对员工的健康至关重要。
 - 水是人体生理活动不可或缺的要素，根据测算，人体每日大约需要 2500 毫升的水来补充因排尿、排便、呼吸和皮肤蒸发等活动而损失的水分。鉴于水对人类生存的重要性，饮用水的水质自然成为了企业关注的焦点。《健康企业建设规范（试行）》要求企业加强水质卫生管理，确保生活饮用水安全。
- ◆ 企业非常重视职场饮用水安全，并通过安装过滤器和定期清洁饮水机等措施保障水质标准。
 - 在职场环境中，八成左右的参调企业正在积极开展职场水质管理，尤其是针对饮用水，80.00% 的企业已经安装了过滤器并定期清洁饮水机，以确保员工能够饮用到安全、清洁的水。

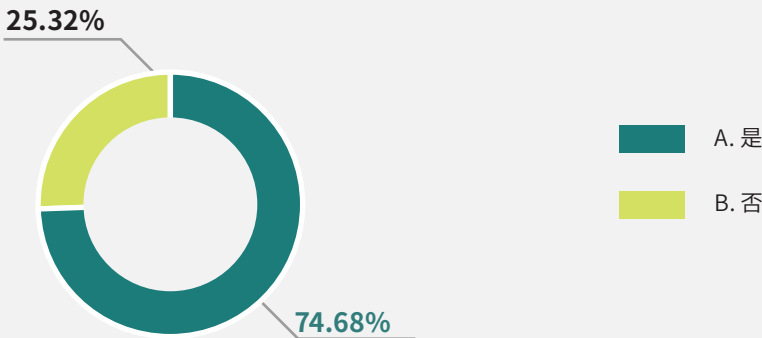


WELL 标准——热舒适








WELL 热舒适概念旨在通过改进暖通空调系统设计和控制，以及满足个人的热环境偏好，提高人们的工作效率，并为建筑物的所有住户提供最大限度的热舒适²⁰。

图表 26 企业是否会对职场环境的湿 / 温度进行管理？(N=79)










20 标准 |WELL V2 (wellcertified.com)

图表 27 企业在热舒适管理上会关注哪些方面？(N=59)

A. 室内湿度情况		67.80%
B. 空气温度		94.92%
C. 防潮管理		40.68%
D. 恒温管理		35.59%
E. 霉菌管理		30.51%

图表 28 企业在热舒适管理方面会有哪些举措？(N=59)

A. 防潮设计		27.12%
B. 通风系统		84.75%
C. 配置恒温控制设备		37.29%
D. 湿 / 温度监测		33.90%
E. 安装除湿机 / 加湿器		30.51%
F. 定期评估		32.20%
G. 针对漏水情况及时和物业沟通解决		47.46%



数据洞察

- ◆ 对于重视职场热舒适管理的企业来说，主要会通过改善通风系统和进行恒温控制的方式提升员工的舒适度。
 - 74.68% 的企业会对职场温 / 湿度环境进行管理，其中空气温度作为对员工舒适度影响最为直观的因素，94.92% 的企业对此予以关注，并采取安装通风系统（84.75%）以及配备恒温控制设备（37.29%）等措施改善职场热舒适环境。

那么，企业应如何以怎样的标准为参考，对职场的热舒适环境进行管理呢？中国空气净化联盟资深专家刘明阳老师为我们对不同季节所适宜的温湿度标准进行了相关普及：



企业热舒适标准和治理建议

在 WELL 标准中，空气质量和热舒适是两个独立的要素。空气质量包括 PM2.5、二氧化碳和 TVOC 的浓度等；热舒适则主要取决于温度和湿度两个参数。

其中，热舒适的温度水平建议在夏季空调设置约 26 度，冬季暖气设置约 22 度；而湿度则保持在 40% 至 60% 的范围内为最佳。温湿度条件可以通过现代空调系统进行调节，以实现最佳的热舒适效果。

当前的五恒系统（恒温、恒湿、恒氧、恒净、恒洁）通过整合空气净化设备、新风系统、加湿器和除湿机等，维持室内空气质量和热舒适度。

刘明阳：北京明唐空气环境科技有限公司总经理

综上，本报告基于 WELL 标准要求，结合定量数据深入分析企业在办公环境改善方面的主要关注点和采取的常规措施。在实际开展过程中，办公环境的细微优化往往都需要企业投入大量资金。因此，企业需根据自身实际情况，有针对性地进行改善。

以下拜耳（中国）和金风科技的企业案例，将为我们展示其在办公环境改善上的具体做法，希望可以给读者带来思考和借鉴。

案例导览与精粹	
企业	具体措施
拜耳（中国）	<ul style="list-style-type: none">▪ 采用冷辐射空调系统，避免“空调病”▪ 空气过滤和空气质量监测相结合。▪ 严格遵守水质监测标准，保障员工直饮水健康。▪ 办公空间布局及采光设计。▪ 考虑声学环境，保障私密性。▪ 采用环保材料，健康与环保双重保障。
金风科技	<ul style="list-style-type: none">▪ 办公环境设计遵守国内和国际双重标准。▪ 注重噪声管理，设计隔音区域。▪ “动静结合”的空间布局设计。



企业实践

拜耳（中国）

职业健康安全：

拜耳通过满足健康和需求的办公室布局、办公室环境空气质量的监测、定期开展健康安全培训等措施，为员工创造一个健康、安全和舒适的工作环境。

▷ 办公环境的打造：

拜耳从细节出发，将健康建筑理念贯彻始终，从热舒适、空气、水、光、声环境、材料、人体工程学等角度出发，结合拜耳企业文化，充分贯彻全球“新常态化办公模式（Next Normal Office Concept, NNOC）”、及可持续发展的理念，将各大办公室打造成为一个安全、健康、高效的工作环境。

- 拜耳办公楼的冷辐射天花板及地送风空调系统，避免了长期以来空调风直吹员工头部的困扰；高效的空气过滤设备配合实时室内空气质量监测系统，让员工及时掌控办公室的空气质量状况。
- 健康建筑理念对办公室饮用水中的有机物、无机物、微生物及悬浮颗粒物等指标有着严格的要求。拜耳通过高效净化装置，确保员工饮用水出水达到直饮水标准。
- 拜耳在办公室空间进深、工位靠窗比、室内灯具选择、平面布置等方面进行精心设计，保证室内自然采光及人工照明的舒适性。
- 拜耳在办公室设计上充分考虑声学环境，以确保会议私密性。
- 办公室在施工过程中选用环保材料，以降低对环境和健康的影响。同时，拜耳多样性和包容性的设计体现人文关怀。





企业实践

金风科技

◆ 办公环境打造

金风科技在构建园区时，从初始设计上就制定了高标准，设计的合理化程度较高。作为一家上市公司，金风科技在合规守约方面不仅自身提出很高的标准，同时要接受外界各方面的严格监管，在不断拓展海外业务，国际化发展的进程中，在员工健康管理方面，不仅要遵循中国的标准，还需要满足国际标准。

▷ 噪声管理：

除了满足基本的行业标准，金风科技在办公室各楼层的走廊尽头都为员工提供隔音电话亭，方便员工的沟通交流私密性，同时也避免影响其他员工的正常工作。

▷ 办公室路径设计：

金风科技在办公环境打造时，注重“动静结合”的原则，进行多方位的干预：

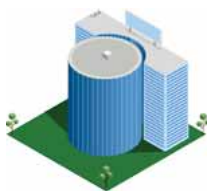
- **静态：**为员工提供人体工学座椅，提升员工的舒适度，降低因久坐对身体造成的负担。
- **动态：**金风合理进行空间布局，例如设置工位区域与茶水间有一定距离，鼓励员工在工作间隙起身走动，从而环节久坐疲劳，促进身体健康。



健康相关设施配备



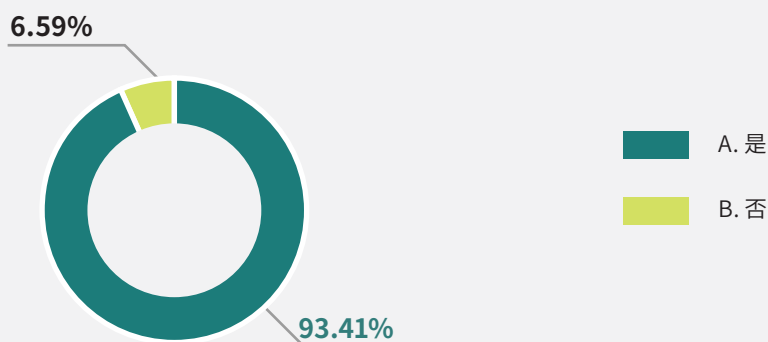
医务室 / 健康小屋 / 医药箱 / 母婴室



《健康企业建设规范（试行）》在关于企业健康管理与服务提供的内容中提出：鼓励依据有关标准设立医务室、紧急救援站等，配备急救箱等设备。

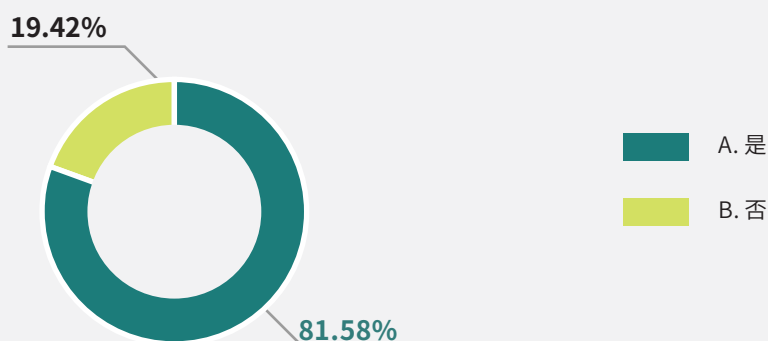
此外，《规范》要求落实《女职工劳动保护特别规定》，加强对怀孕和哺乳期女职工的关爱和照顾。加强对怀孕和哺乳期女职工的关爱和照顾，根据女职工的需要按规定建立女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室、母婴室等设施。

图表 29 企业是否配备有医务室 / 健康小屋 / 医药箱 ? (N=91)



图表 30 企业在医务室 / 健康小屋 / 医药箱会提供哪些服务 ? (N=85)

A. 门诊服务（常见病诊疗）	<div></div>	21.18%
B. 配药服务	<div></div>	31.76%
C. 健康指标检 / 监测（血压、血糖）	<div></div>	37.65%
D. 健康咨询	<div></div>	36.47%
E. 常见慢性病管理（血压血糖管理等）	<div></div>	10.59%
F. 医药箱	<div></div>	77.65%
G. 其他：针灸理疗服务、急救服务	<div></div>	2.35%

图表 31 针对女性员工，企业是否有办公场所哺乳支持（如哺乳室 / 母婴室等） ? (N=103)²¹

21 该数据来源于智享会《2022 员工健康福利管理报告》



数据洞察

◆ 企业普遍配备了基础医疗设施，并特别关注女性员工的职场需求。

- 超过 9 成的企业出于对员工健康的关注，已配置医务室、健康小屋或医药箱。就具体提供的服务而言，医药箱作为最常见且实用性最强的设施，占比达到 77.76%。
- 根据数据，81.58% 的企业已经在职场环境设计时考虑到女性员工的需求，为其在办公场所设置专门的哺乳室 / 母婴室。

企业所配备的基础医疗设施，可以如何更好的为员工提供服务呢？以下金风科技的案例将为读者呈现企业健康小屋为员工提供的健康检测和健康咨询相关服务：



企业实践

金风科技

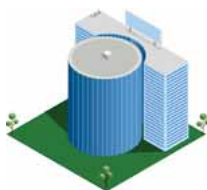
◆ 健康小屋：

金风科技在园区内特别设立了“健康小屋”，为员工提供一系列健康服务，包括基础的健康检测、健康咨询等。**金风科技采购了 Nature 亚健康检测仪器以及其他 11 台体质检测仪器**，对员工的健康状况进行全面追踪和检测，**及时发现潜在风险。通过数据结果观察员工参与运动后健康状况的改善，从而评估生活方式干预的有效性。**

- **Nature 亚健康检测仪器：**金风科技引入 Nature 亚健康检测仪器，通过脑电波检测，预测员工未来可能面临的健康风险，评估当前身体的健康水平。为了满足不同场合的需求，金风科技额外采购了 3 台便携式设备，方便为一线员工提供健康检测服务。
- **体质监测仪器：**金风科技基于国家体质标准，为员工提供 11 项体质检测，帮助员工了解自身的身体状况，**以开辅助开具运动处方。**

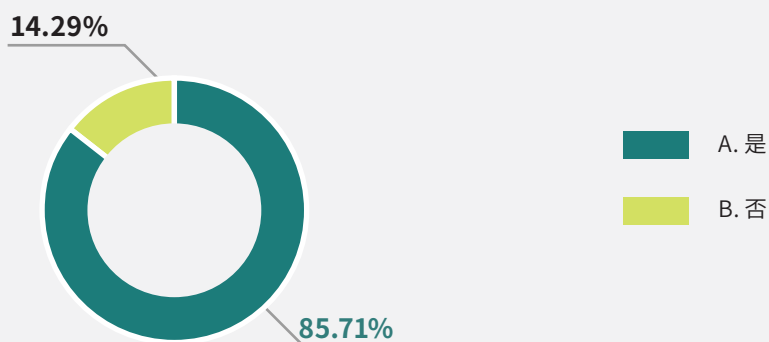


AED（自动体外除颤仪）

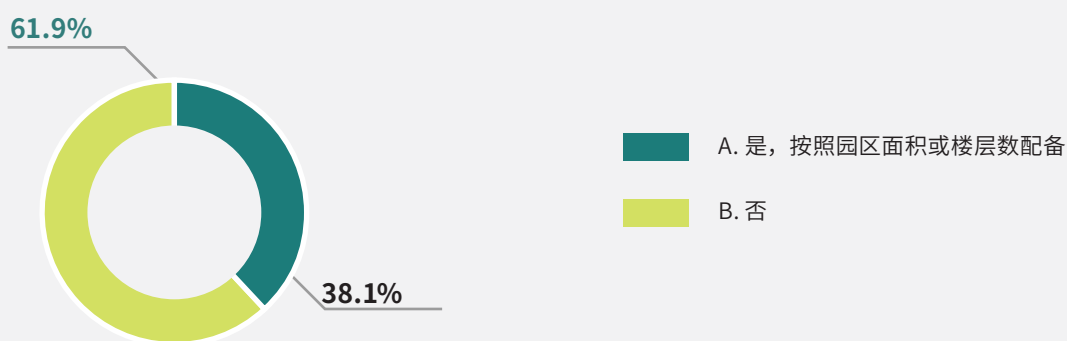


《健康中国行动》要求：完善公共场所急救设施设备配备标准，在学校、机关、企事业单位和机场、车站、港口客运站、大型商场、电影院等人员密集场所配备急救药品、器材和设施，配备自动体外除颤器（AED）。

图表 32 企业是否配备 AED（自动体外除颤仪）？（N=49）



图表 33 企业是否会（从办公室面积角度）考虑配备多少 AED 设备？（N=42）



图表 34 企业是否会（从办公室面积角度）考虑配备 AED 设备的数量？（N=42）

A. 重视并且已经组织了急救相关培训	<div style="width: 78.57%;"></div>	78.57%
B. 重视并且有计划组织急救相关培训	<div style="width: 16.67%;"></div>	16.67%
C. 并未组织相关培训, 未来也没有计划组织	<div style="width: 4.76%;"></div>	4.76%



数据洞察

◆ 尽管多数企业已经配备了 AED 设备并开展急救培训，但仍需优化 AED 配置策略，确保紧急情况下迅速可用。

- 由于法律规定和对员工生命安全的高度重视，绝大多数企业已配备 AED 设备（85.71%），并定期组织员工的急救培训（78.57%）。
- 尽管如此，企业在决定 AED 配置数量时，仍然需要更多地考虑员工数量、办公区域分布等关键因素，以确保在紧急情况下能够及时有效地提供帮助。

针对 AED 设备普及和应用，元化医疗专家从“意识普及—资源配备—使用培训”循序渐进开展的角度提出以下建议：



▶▶ 对自动体外除颤仪（AED）的普及应该从哪几方面入手 ◀◀

◆ 意识普及

许多人对 AED 并不熟悉，甚至不清楚其用途。据统计，我国每年约有 54 万人死于心脏骤停，其中 80% 的心搏骤停发生在院外；发达国家院外心脏骤停患者的存活率可高达 25%，而我国不足 1%。心肺复苏术的及时（黄金四分钟）、高质量实施能让无数人重获生命，也是提高心脏骤停存活率的关键。

因此，通过相关教育和宣传活动，增加人们对 AED 重要性的认识，并了解其在紧急情况下如何使用是首要任务。

◆ 设施配备

企业内部 AED 的配备不仅涉及设施的采购和安装，还包括定期的检查维护，确保其使用的有效性。

◆ 急救培训

《健康中国行动》提出：鼓励、支持社会组织和急救中心等医疗机构开展群众性应急救护培训，普及全民应急救护知识，使公众掌握基本必备的心肺复苏等应急自救互救知识与技能。到 2022 年和 2030 年取得急救培训证书的人员分别达到 1% 和 3%。

因此，除了设备本身，企业还需对员工进行心肺复苏（CPR）和自动体外除颤仪（AED）使用的培训，以便在紧急情况下能够及时提供急救。

何鑫：元化医疗咨询服务（上海）有限公司 CEO

针对具体的急救培训开展，拜耳（中国）作为一家外企医药公司，充分重视员工的健康本身，其案例实践从体系化的角度为读者展现了其具体做法，以确保在紧急情况下能够保障员工的生命与健康：



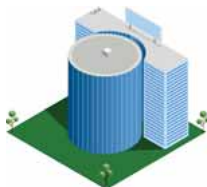
企业实践

拜耳（中国）

拜耳在各大办公场所搭建了完善的医疗救助体系。通过制定现场医疗急救流程，成立办公室义务急救员队伍，定期举行急救员培训，夯实医疗救助体系基础。同时，还通过急救宣讲会等方式不断强化员工的急救意识、持续增强员工的急救技能和知识，以确保在亟需医疗救助的情况下能够迅速有效地响应。



健身房 / 健身场地 / 健身器材



《健康企业建设规范（试行）》要求完善员工健身场地及设施。

《健康中国行动》提出：推进基本公共体育服务体系设，统筹建设全民健身场地设施，让想健身的群众有适当的场所。

适度的运动有助于人体健康已经广泛为人所知。然而，对于职场人士而言，运动对哪些职场常见病有较好的改善效果，以及促进员工运动对企业来说意味着什么呢？北京大学第三医院机场院区院长王鹏就此问题提供了专业见解：



运动对个体和企业的有利影响

◆ 运动对个体健康的积极影响

对于职场人士而言，面对当前高节奏、高压力的工作环境，运动作为促进健康的关键手段之一，不仅能够提升身体健康，还能有效改善心理状态，缓解工作带来的压力和倦怠。

▷ 对生理健康的促进

运动对于改善职场中常见的健康问题，如颈椎病、腰椎病以及长期久坐所导致的代谢等问题有着积极的作用。

▷ 对心理健康的促进

适度的运动能提升精神状态，甚至缓解焦虑和抑郁症状，对心理健康产生积极影响。

◆ 职场运动对企业的重要性

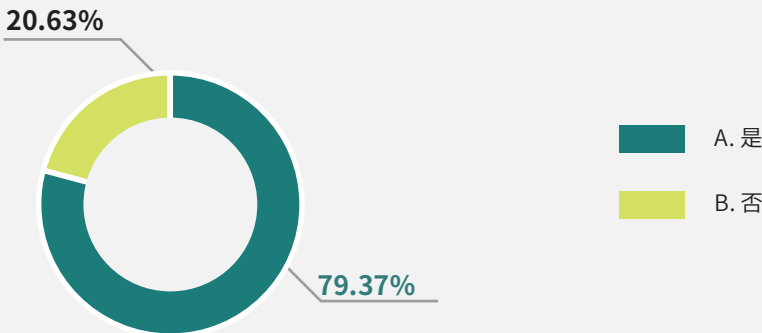
职场中员工的因病缺勤和效率下降会导致企业成本增加。而实施有效的健康促进措施，不仅可以一定程度提高员工工作效率，还能减少因疾病导致的缺勤，实现成本节约和效率提升。

长期处于高压工作环境中往往会导致员工精神疲劳和专注力不足，而有效的运动可以适当缓解。定期运动能够延长员工专注力，提升工作效率。此外，心肺功能测评中的最大摄氧量也是一个不容忽视的指标，它直接关系个体的氧吸收和代谢能力。拥有较高的氧耐受力的员工能维持更持久的精力。

王鹏：北京大学第三医院机场院区区长兼健康管理中心主任

由此可见，企业在职场内促进员工运动、培养其运动习惯，对员工的身心健康及企业的长期发展均会产生积极效应。下面我们将结合定量数据，分析企业为促进员工运动习惯所提供的设施和运动空间的具体情况。

图表 35 企业是否配备有健身房 / 健身场地 / 健身设施？(N=63)



图表 36 企业会提供哪些类型的设施？(N=50)

A. 运动器械	92.00%
B. 运动场地	76.00%
C. 娱乐设施（桌上足球等）	58.00%

图表 37 企业运动场地有哪些类型？(N=38)

A. 室内场地	57.89%
B. 室外场地	2.64%
C. 室内室外都有提供	39.47%



数据洞察

◆ 企业通过提供运动器械和多样化的运动场地，支持员工的健身活动。

- 55.75% 对健身场地或健身设施等有所关注的企业中（表 11），有近 8 成企业为员工提供了实际服务，其中运动器械（92.00%）和运动场地（76.00%）是最常见的配置，而运动场地的提供则以室内场地（57.89%）或室内外结合的场地（39.47%）为主，以适应不同天气和员工需求。

数据表明，企业提供的运动相关资源需要考虑实用性、不同员工需求以及有效性等。因此，以下案例将为读者呈现在具体实施过程中，企业如何合理设计运动区域和提供运动设施、并指导员工科学运动：

案例导览与精粹

企业	具体措施
拜耳（中国）	<ul style="list-style-type: none"> 在各个办公室均设有休闲区和健身区，为员工提供相应器材。
金风科技	<ul style="list-style-type: none"> 运动场馆的搭建极具多样性，并采取严格的管理措施，保障员工的运动需求。 将健身器材与办公环境布局巧妙结合，提高器材利用率。 基于不同工作性质，为员工提供休闲娱乐性质的设施，如台球桌等。
专家	具体措施
王鹏	<ul style="list-style-type: none"> 基于不同员工身体情况，从运动能力测评和运动处方定制两方面进行科学运动指导。 针对本身运动基础和运动习惯较好的员工，可以根据其现状提供运动建议，并为其指定自我管理方案。 针对运动能力较弱或却反运动自主性的员工，则首先要对其进行体检评估，并根据体检数据提供基础运动指导。



企业实践

拜耳（中国）

健身休闲区：拜耳在北京、上海和大连各大办公室设有休闲区和健身区。先进的健身器材，加上人性化的设计，让员工在工作之余适度放松与活动，为员工及时“充电”，帮助员工缓解身体压力和精神疲劳，引导员工追求积极、健康的生活状态。



企业实践

金风科技

◆ 健康场域建设

金风科技对职场健康场所的重视度非常高，并从身体和心理双重视角出发，建设健康场域。

▷ 运动场馆搭建：

目前，北京金风科技二期园区占地面积达到 130 亩，健康运动场地的建设极具多样性，配备有两个游泳馆、两个篮球馆，以及足球场、乒乓球馆、羽毛球馆以及健身房等，总共占据了 9 万平方米的空间。

▷ 运动场馆管理：

金风科技对园区内运动场馆的管理和维护采取了严格的措施。例如，游泳馆设定严格的水质标准，并定期进行水质检测，以确保水质的纯净与安全；对于其他运动场馆，金风科技也制定了明确的照明要求，确保运动者在舒适、安全的环境中享受运动的乐趣。

▷ 解压室设计：

金风科技为员工提供解压室，为员工提供多样化的休息和减压途径，维护员工的心理健康。解压室采用明亮、舒适的色调设计，并提供诸如沙盘绘画等趣味性娱乐道具，帮助员工释放情绪、缓解压力。

◆ 健康设施提供

▷ 健身器材：

金风科技不仅在园区内配备了全面的健身器材，还巧妙地将健身设备融入到工作环境中。例如在会议室旁边设置卷腹机或单车，方便员工在等待会议或休息间隙利用碎片化时间进行简短而有效的运动。

▷ 休闲设施：

除了健身器材，基于不同工作内容和员工需求，金风科技还配备有休闲娱乐设施，以满足员工的放松需求。例如，考虑到部分员工在工作时体力付出较大，金风特别选择了**台球等轻度运动和休闲游戏作为放松方式**。这样的设施不仅能够减轻员工的体力负担，还能提供一种轻松愉快的休闲体验，帮助他们在工作之余得到适当的休息和恢复。

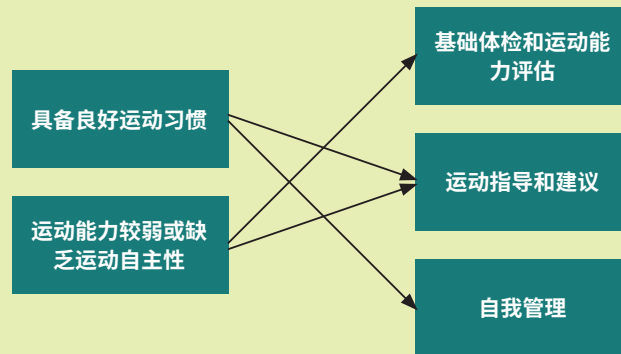


科学运动的个性化策略

科学运动的核心在于根据每位员工的具体情况量身定制运动形式和强度。这种针对性的运动不仅有助于预防代谢类疾病，如高血压、心脏病和糖尿病，还能显著提高生活质量，减轻医疗负担。

科学运动包括运动测评和专业运动处方两方面。首先需要通过系统的测试和评估来测量个体的运动能力，然后由医疗或评估专家根据这些数据制定个性化的运动方案，包括运动形式、强度、间歇和进阶计划在内的运动处方，确保员工能遵循既安全又有效的运动计划，从而最大化运动的益处。

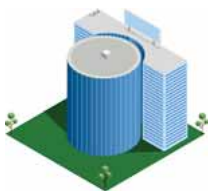
当前整体人群普遍存在运动能力不足的问题，针对不同人群，可以按以下划分标准进行个性化管理：



王鹏：北京大学第三医院机场院区院长兼健康管理中心主任

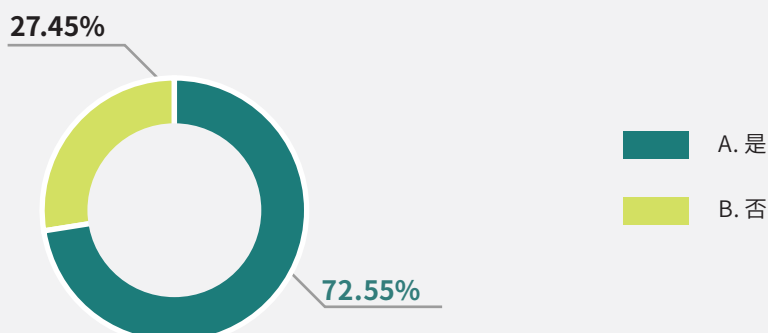


人体工程学办公设施

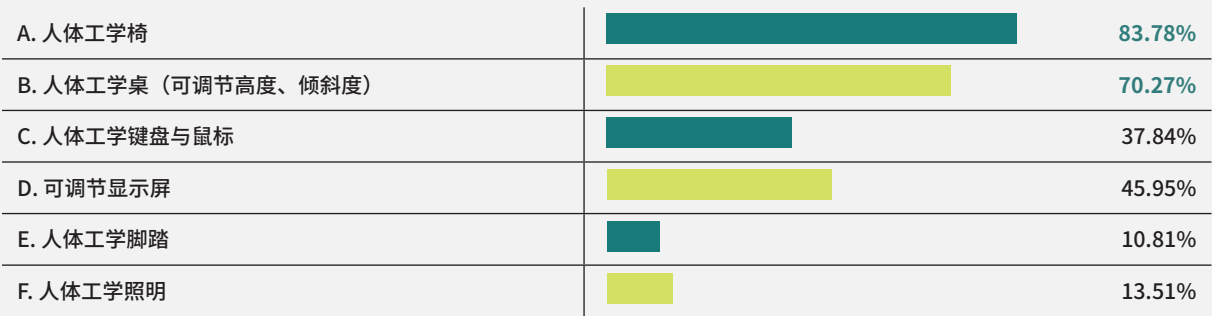


《健康企业建设规范（试行）》要求工作及作业环境、设备设施应当符合工效学要求和健康需求。

图表 38 企业是否配备人体工程学办公设施？(N=51)



图表 39 企业重视配备以下哪些类型的设施？(N=37)

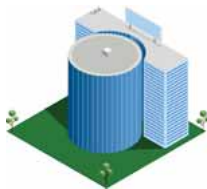


数据洞察

- ◆ 7 成以上为员工配备人体工学设施的企业倾向于提供最具实用性的人体工程学桌椅，提升员工办公的健康性和舒适度。
 - 72.55% 的企业重视人体工程学办公设施的配备，其中 83.78% 的企业为员工提供了人体工学椅，70.27% 的企业配备了可调节高度和倾斜度的人体工学桌，表明企业在为员工创造更健康、更舒适的工作环境方面所做出的投入。



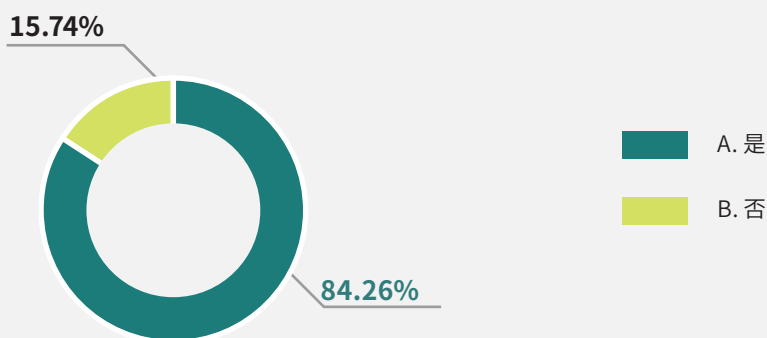
健康活动开展



生命在于运动，适量的运动可以促进人体的新陈代谢，提升活力。《健康企业建设规范（试行）》鼓励组织开展适合不同工作场所或工作方式特点的健身活动。完善员工健身场地及设施，开展工间操、眼保健操等工作期间劳逸结合的健康运动。

《健康中国行动》提倡机关、企事业单位开展工间操；鼓励个人至少有 1 项运动爱好或掌握 1 项传统运动项目，参加至少 1 个健身组织，每天进行中等强度运动至少半小时。

图表 40 企业是否定期开展健康活动？(N=108)



图表 41 企业会开展哪些类型的活动？(N=91)

A. 健身操 / 工间操	<div></div>	26.37%
B. 运动会	<div></div>	63.74%
C. 健康讲座和或专家健康咨询	<div></div>	68.13%
D. 按摩理疗	<div></div>	23.08%
E. 团建活动	<div></div>	71.43%
F. 其他：俱乐部活动	<div></div>	4.4%



数据洞察

- ◆ 企业为员工提供多样化的健康活动，以适应不同员工的需求和偏好，个性化促进员工的健康。
 - 84.26% 的企业会定期开展健康活动，其中 63.74% 的企业选择举办运动会，从行动上培养员工的健康身体；而 68.13% 的企业选择开展健康讲座和专家健康咨询，从意识上培养员工对健康的重视度；此外，71.43% 的企业选择组织团建活动，加强团队合作和员工之间的交流。

以下案例揭示了企业如何通过多样化的健康活动践行健康理念，提升员工的身心健康：

案例导览与精粹	
企业	具体措施
拜耳（中国）	<ul style="list-style-type: none">定期开展主题健康活动。综合考虑不同员工工作特性，利用数字化平台提升员工参与度。
金风科技	<ul style="list-style-type: none">运动打卡活动。开展多项目运动比赛。成立文体项目俱乐部，为员工提供专业指导。
专家	具体措施
元化医疗	<ul style="list-style-type: none">将健康与团建活动结合，促进员工间交流的同时，培养其健康和运动习惯。健康讲座的主题满足员工健康需求，同时具备可及性。



拜耳（中国）

每年，拜耳会定期开展四大主题健康活动，包括 5 月 25 日的“健康日”、8 月的“健步走”、9 月全球的“拜耳健康安全日”，和“健康与未来+”系列讲座。经过多年的深耕，这些活动已成为拜耳中国员工心目中的“金字招牌”。同时，考虑到拜耳员工的地域分布很广（尤其是一线的销售人员），拜耳也充分利用数字化平台的优势，吸引尽可能多的员工参与到这些活动中来，一起践行“共享健康”的理念。





金风科技

◆ 健康活动开展

金风科技利用园区内设施与场地，举办多场活动和比赛，最大化实现场馆价值的同时，激励员工参与运动，促进身体健康。

▷ 运动打卡：

金风科技特别推出了减脂运动“千人百天”打卡计划，鼓励员工积极参与体育活动。员工可以自由选择任何形式的运动，每周至少三次，并在小程序上进行打卡记录，上传运动成果，每期有3000多位员工参与。

▷ 运动比赛：

金风科技已经成功举办了11届“风驰杯”比赛，涵盖了篮球、足球、乒乓球、羽毛球、游泳等多个项目，各个业务单元积极组队参与，不仅丰富了员工的业余生活，而且促进了不同业务单元之间的交流与协作。

▷ 文体俱乐部：

金风科技成立了13个项目俱乐部，涵盖了散打、拳击、合唱等多样化的文体项目。这些俱乐部不仅提供了丰富的运动选择，还配备了专业的教练，以确保员工在运动时能够得到正确的指导和训练。



企业开展健康活动的建议

◆ 团建活动

团建活动作为企业文化建设的一部分，不仅能够促进部门间员工的沟通与交流，而且能增强企业内部的团结和活力。

为提升团建活动对提升员工的健康水平的助力，企业可以设计一些有助于健康和运动习惯培养的环节，在团建过程中尝试不同的运动形式。

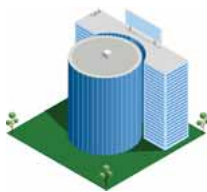
◆ 健康讲座

企业健康讲座的开展应具备一定实用性，不仅提供基本的养生知识，更应该包括具体的、可操作的健康改善建议。例如，针对当前普遍关注的呼吸道健康问题，通过开设讲座，让专家为员工提供具体的改善方法和提升免疫力的策略，并推荐部分必要的健康检查，帮助员工进行预防。

何鑫：元化医疗咨询服务（上海）有限公司 CEO

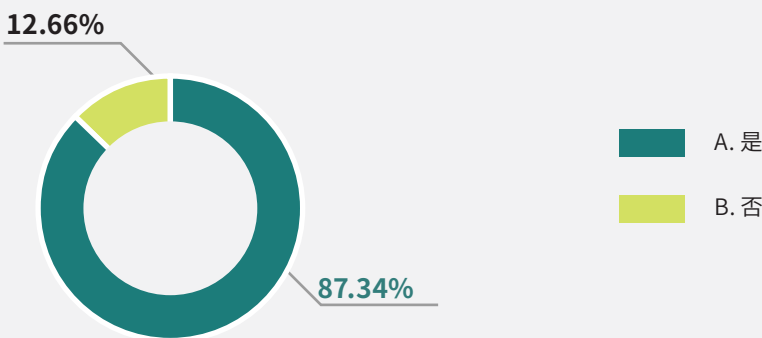


健康氛围营造

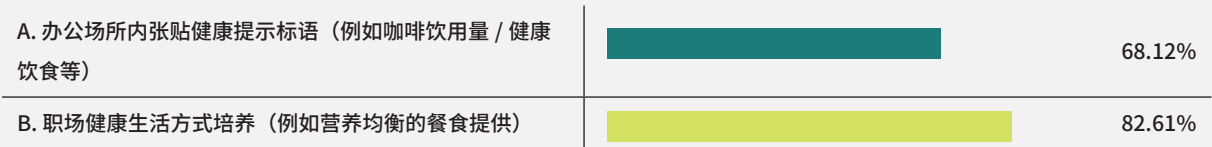


《健康企业建设规范（试行）》关于营造健康文化的相关规定提出：通过多种传播方式，广泛开展健康知识普及，倡导企业员工主动践行合理膳食、适量运动、戒烟限酒等健康生活方式。积极传播健康先进理念和文化，鼓励员工率先树立健康形象。

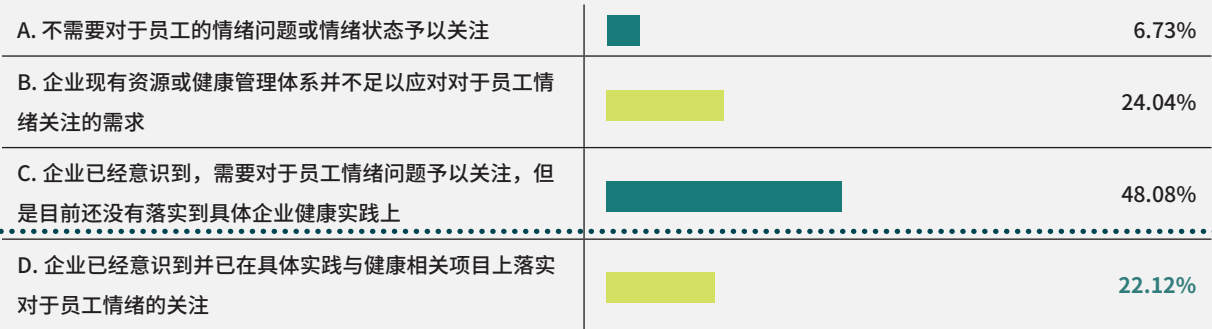
图表 42 企业是否重视健康氛围营造？(N=79)



图表 43 企业会开展哪些类型的宣传？(N=69)



图表 44 企业目前是否已开始关注并落实员工的情绪问题？(N=104)²²



从空间层面

提供解压室，及时疏导员工情绪 34.78%

²² 该数据来源于智享会《2024 企业心理健康研究报告》



数据洞察

- ◆ 87.34% 的企业表示重视健康氛围营造，并对会通过相应的措施完善场域内的健康氛围。
 - 《健康企业建设规范（试行）》鼓励企业通过多种传播方式，广泛开展健康知识普及，倡导企业员工主动践行合理膳食、适量运动、戒烟限酒等健康生活方式。数据表明，87.34% 的企业重视健康氛围的营造。其中 68.12% 的企业通过在办公场所内张贴健康提示标语来提醒员工注意健康习惯，而 82.61% 的企业则采用如营养餐饮的提供等方式，从行动上培养员工的健康意识、提升员工的健康水平。
- ◆ 企业在员工情绪管理方面尚需加强，可以加大在场域布置上为员工提供情绪疏解空间的投入。
 - 在“精神”层面，7 成企业已经意识到需要对员工情绪予以关注，但已将关注予以落实的企业尚在少数（22.12%），其中 34.78% 的企业会为员工提供解压室等空间，帮助员工疏解情绪，并在一定程度上激发员工创造力。

总而言之，健康氛围的营造包括提示标语等意识的潜移默化、健康餐饮等习惯的培养，甚至员工精神和情绪缓解的场域提供。因此，在接下来的定性案例中，我们将从以上三方面探讨企业在“营养”和“精神”层面的具体实践，以期为企业提供一定参考：

案例导览与精粹		
企业	维度划分	具体措施
拜耳（中国）	营养	<ul style="list-style-type: none">▪ 为员工提供季节性特色养生饮品。▪ 推广“彩虹饮食”，培养员工均衡饮食习惯。
	精神	<ul style="list-style-type: none">▪ 通过企业公众号推文和办公室显示屏投放等方式，宣传健康知识，提升员工健康意识。▪ 打造多元主体办公环境，舒缓员工工作压力，激发员工灵感和创造性。
玛氏中国		<ul style="list-style-type: none">▪ 通过会议室的个性化的设计，提供主题化装饰、非正式讨论区等，满足员工多样化的工作需求，激发员工创意思维。▪ 为员工提供趣味性空间，通过娱乐放松的方式缓解其精神方面的压力。
智享会智库（金风科技） ²³		<ul style="list-style-type: none">▪ 利用情绪墙和解压室帮助员工识别和释放情绪压力。▪ 通过举办合唱团和音乐创作活动，为员工提供情感抒发和自我表达的平台。
智享会智库（联想） ²⁴		<ul style="list-style-type: none">▪ 通过定向支持和情绪讲座帮助员工应对情绪挑战。▪ 优化办公环境，不知解压海报，并定期举办解压工作坊以缓解员工压力。

23 该内容来源于智享会《2024 企业心理健康研究报告》

24 该内容来源于智享会《2024 企业心理健康研究报告》



企业实践

拜耳（中国）

◆ 健康氛围的营造 —— “润物细无声”

▷ 健康宣传：

微信企业内部号一直是拜耳常规的健康宣传渠道，通过一篇篇角度新颖且内容专业的推文，帮助员工了解日常工作和生活中的健康知识。拜耳也充分利用办公室电子显示屏这一传播渠道，投放健康科普视频或健康活动通告，员工在途经或附近停留时，可以主动或被动地接收这些信息，提升触达率。同时，拜耳还巧妙地利用公司的电脑锁屏功能，推送健康安全小贴士，这对提升员工的健康安全意识也非常有效。

▷ 办公室主题色打造：

拜耳办公室的每个楼层都采用了不同的主题色，希望员工在多元、放松的办公环境中，保持松弛感、激发灵感和创造力。

◆ 健康餐饮：拜耳为员工供应健康的食品和饮料，包括苏打饮料、茶、早餐和水果。

▷ 季节特饮：

除了苏打水、茶和咖啡等标准饮品，拜耳还根据四季变换的特性、为员工提供健康养生的季节特饮。如，秋冬季提供温热、降燥的饮品；而到了春夏季，会供应清热解暑的饮料。于细微处见精神，健康理念已渗透到拜耳日常工作的点点滴滴之中。

▷ 彩虹饮食：

过去几年，拜耳积极推广“彩虹饮食”的理念，通过寓教于乐的体验式活动，让员工亲手体验“彩虹饮食”的魅力，让均衡营养的健康饮食理念深入人心。

玛氏中国

◆ 玛氏职场健康管理蓝图

▷ 职场健康场所的基础搭建

一个物理上的健康工作场所搭建，不仅仅包含空气质量、照明、人员密度、母婴室等便利设施等等基础的办公环境方面。还需要根据同事的主要活动与个体需求进行设计改善。以办公室同事最常见的开会场景为例，在玛氏，会议室布置上进行了个性化的设计，包括主题化装饰、非正式讨论区和报亭式私密空间等，不仅强化了品牌文化，还满足了多样化的工作需求，提升同事工作体验的同时激发创意思维。

- **主题会议室：**玛氏在会议室布置上巧妙融合了公司的产品特色，增强品牌文化的同时提升同事的工作体验，激发同事的创意思维。例如，玛氏以自己的糖巧或宠物食品为素材对会议室进行装扮，打造不同主题的会议室。
- **非正式会议室：**玛氏考虑到不同的会议场景，提供正式和非正式两种风格的会议室供同事选择。例如，玛氏在非正式会议室内摆放趣味沙发、健身设施、乐高拼图墙等设施，同事可以在放松的状态下进行讨论。
- **报亭式会议室：**玛氏在办公空间设计时，出于资源合理利用以及同事个性化需求等方面的考量，设计多个报亭式会议室，为同事提供安静、封闭且有安全感的环境。这样的空间既可以当做单人电话会议室进行使用，也可以作为安静空间为同事们提供不被打扰的环境支持。
- **趣味性会议室：**玛氏充分利用办公空间，打造瑜伽房、乐高房等趣味性空间，满足同事身心健康和休闲娱乐方面的需求，使得同事通过瑜伽运动等方式减压充电。

智享会智库（金风科技）

◆ 情绪管理

针对员工情绪管理，金风科技的思路是：首先要帮助员工学会识别自我情绪。其次，教会员工正确处理情绪的方法，包括合理表达和抒发情绪，而不是压抑或忽视情绪。最后，通过各类解压活动帮助员工转移和释放情绪，从而缓解工作和生活中面临的各种压力。

金风科技曾做过这样的活动设计，做一面情绪墙，照情绪镜。员工可以根据自己的当下心情贴上对应的情绪标签。通过场域的设计，一个简单的动作帮助员工识别情绪，整理情绪。当员工为自己的情绪贴上标签那一刻，疗愈就开始了。

在金风科技园区有两个解压室，内有沙盘，解压小工具，在此空间员工可以自助解压，也可以预约心理咨询师进行个案咨询和团辅。

- 音乐具有强大的抒发情感的作用，金风科技有自己的合唱团，有专职的音乐老师教学指导，还建立了录音棚，定期推出金风人自己的原创歌曲。通过组织员工合唱、创作、录音，让更多的员工参与歌唱和自我表达，从而放松和解压。

智享会智库（联想）

◆ 情绪管理

▷ 针对情绪产生的原因开展定向支持。

针对员工情绪管理，联想更加注重深入了解情绪产生的根源，并据此开展定向支持例如：疫情后，员工从远程办公的状态中逐渐回归职场，这一过程中可能伴随着精神压力提高、社交压力反复等情况。对此，联想开展了数个专题项目。如，“从情绪内耗到情绪建设”等系列情绪讲座，帮助员工调整心态、缓解压力。

▷ 优化办公场所，从物理环境着手触达员工。

联想目前通过一系列工作环境的优化措施来帮助员工解压，保持良好的心理状态。这些措施包括在休息区和食堂等地方放置小立牌，提供心理健康相关的提示和建议；在攀岩壁、健身房和会议室等区域放置不同风格的解压话语和海报，以缓解员工压力。

此外，联想还会开展定期的解压工作坊，如冥想、心流瑜伽等活动，进一步帮助员工调整情绪，纾解压力。





二、职场健康管理的实践策略



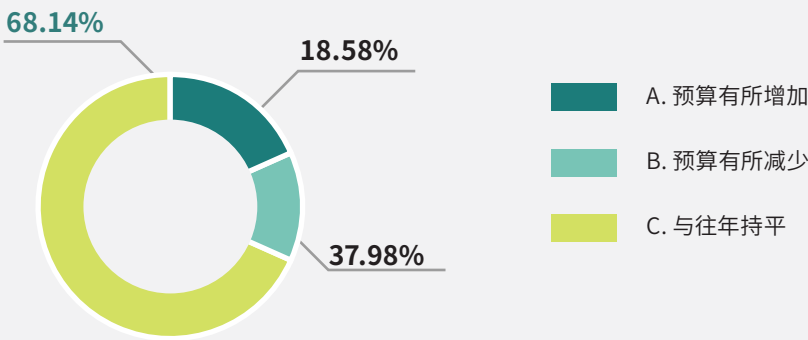
在明晰了职场健康管理可开展的具体内容后，企业又该如何实现人力、物力、财力的合理配置，才能最大限度保障健康管理实践的有效性呢？

下文我们将立足健康管理实践，基于定量数据，探讨企业在预算分配、职责划分以及效果评估和改进方面的策略以及执行机制。



预算情况

图表 45 企业本财年（2024）健康场所管理预算与上一财年（2023）相比是否有所变化？（N=113）



图表 46 企业针对开展的健康场所管理内容，预算投入情况如何？（N=113）

题目 / 选项	A. 办公环境改善	B. 相关设施完善	C. 健康活动组织	D. 健康宣传开展
投入增加	22.12%	25.66%	34.51%	24.78%
投入减少	15.93%	14.16%	15.93%	15.93%
投入持平	61.95%	60.18%	49.56%	59.29%



数据洞察

- ◆ 企业健康管理整体预算情况保持稳定，只有少数企业进行了调整。在当前经济环境下，企业可以选择更偏保守的预算管理策略，在保证办公环境健康的基础上，从健康意识培养等软性建设上入手，提升员工健康水平。
 - 数据显示，近七成的企业 2024 财年健康场所管理预算与往年基本持平。
 - 在具体的职场健康管理内容上，6 成以上的企业在办公环境改善上的投入基本与上一年度持平，59.29% 的企业追加了健康活动和宣传方面的投入。



职责划分

图表 47 企业是否有专人负责职场健康事宜？(N=113)

A. 是，有团队全职负责	<div></div>	27.43%
B. 是，有专人负责	<div></div>	48.67%
C. 否，完全外包给第三方机构	<div></div>	16.81%
D. 否，没有专人负责	<div></div>	7.08%

图表 48 企业除了专业机构 / 技术人员以外，还会有哪些部门会参与到职场健康的管理中？(N=86)

A. 薪酬福利（C&B 部门）	<div></div>	56.98%
B. HRBP	<div></div>	32.56%
C. 专职健康管理部門 / 医疗团队或安全健康环境（EHS）	<div></div>	48.84%
D. 行政部门 / 后勤部门	<div></div>	75.58%
E. 工会	<div></div>	46.51%
F. 共享服务中心（SSC）	<div></div>	10.47%
G. ESG 部门	<div></div>	11.63%

图表 49 负责人 / 部门在职场健康管理流程中的参与程度？

题目 \ 选项	A. 薪酬福利 (C&B 部门) (N=49)	B. HRBP (N=28)	C. 专职健康管理 部门 / 医疗团队 或安全健康环境 (EHS) (N=42)	D. 行政部门 / 后勤部门 (N=65)	E. 工会 (N=40)	F. 共享服务中心 (SSC) (N=9)	G. ESG 部门 (N=10)
规划与需求了解	79.59%	57.14%	64.29%	47.69%	37.5%	22.22%	50.00%
落地与执行	61.22%	50.00%	71.43%	90.77%	72.5%	88.89%	50.00%
反馈与有效性评估	36.73%	42.86%	45.24%	38.46%	25.00%	55.56%	40.00%



数据洞察

◆ 企业在构建职场健康管理体系时，可以先从内部入手，针对规划、执行和评估反馈各个环节明确职责划分。企业可以选择由薪酬福利部门负责规划，行政后勤部门主导执行，SSC 部门负责效果评估。

- 在人员配置和分工方面，超过七成的企业设有专人或团队负责职场健康事宜（表 47，选项 A+B），其中行政或后勤部门作为最活跃的参与部门（75.58%），主要负责具体落地与执行阶段（90.77%）。薪酬福利部门以保障员工福祉为工作宗旨，负责员工需求了解与项目规划工作（79.59%）。而在管理效果反馈与评估阶段，SSC 从数据量化分析层面为主要负责部门（55.56%），但其后续复盘改进效果仍待考量。

由此可见，不同部门在职场健康管理中扮演着不同角色，企业可以结合自身情况，进行合理分配。

金风科技从自身出发，以其独具特色的健康管理流程为员工提供了切实的健康福利和保障，以下案例将从其团队分工角度为读者提供参考：



企业实践

金风科技

◆ 全面覆盖的特色管理流程

金风科技通过明确的团队分工，确保职场健康政策的全面实施。此外，**金风物业工作人员**采用独具特色的“抢单模式”服务，快速响应员工反馈，确保问题及时解决。

▷ 团队分工情况

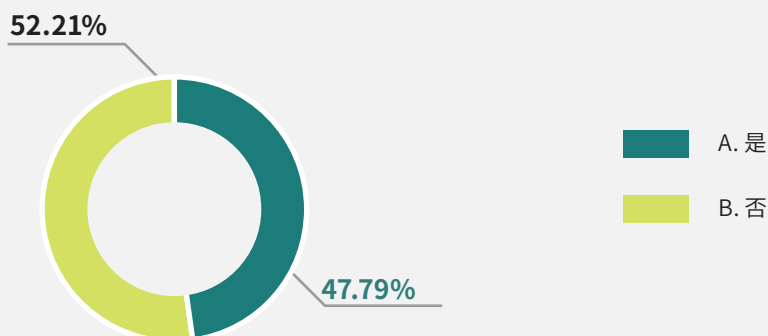
- **健康委员会：**金风科技专门成立了健康委员会，负责统筹集团层面的健康事务。此外，为了确保健康政策和措施能够覆盖到各个业务领域，金风在 10 个不同的业务单元中均设立了分委会。这些分委会在健康委员会的指导下，根据各自业务的特点和需求，开展具体的健康促进活动。
- **健康负责人：**金风科技在各个部门都设有**健康专责或健康大使**，以确保健康政策和措施得到有效执行。
- **行政服务中心：**金风科技的行政服务中心成立专门的工作组负责统筹和执行公司内部的环境改造项目，包括办公座椅的更新和采购等，以提升员工的工作环境和舒适度。

明确职场健康管理的职责划分只是实现了初步的流程运转，只有形成需求分析与规划、落地执行、效果评估与改进的闭环，企业的职场健康管理水平才能不断提升。因此，本研究将继续探讨效果评估和复盘改进流程，希望能给企业带来一定的思考或借鉴。

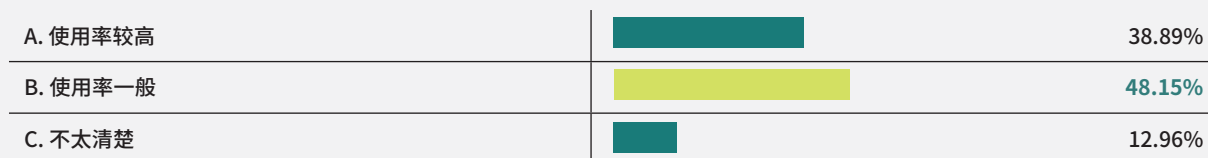


效果评估和复盘改进

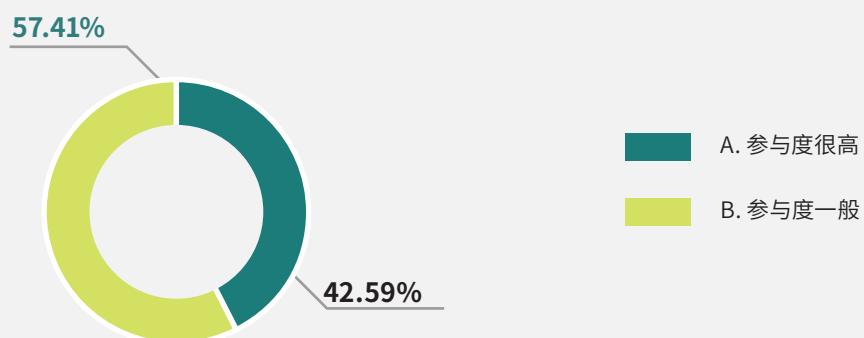
图表 50 企业是否会开展职场健康的整体反馈调查？(N=113)



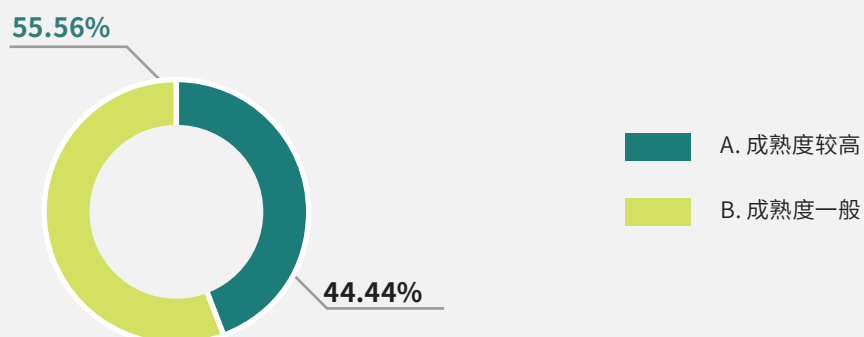
图表 51 企业员工对职场物理硬件设施的使用情况如何？(N=54)



图表 52 企业员工对职场健康活动或宣传的参与情况如何？(N=54)



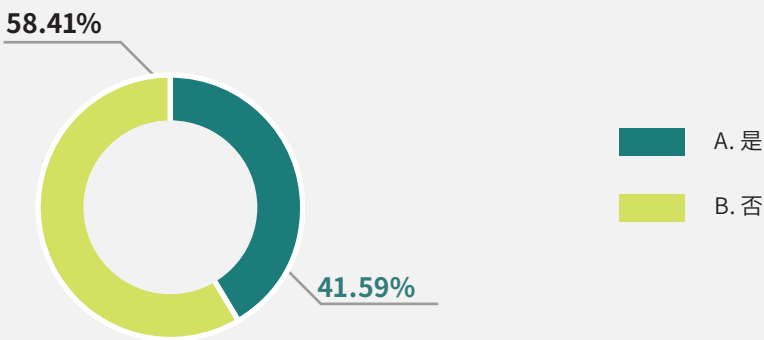
图表 53 企业员工对职场健康意识的具备程度如何？(N=54)



图表 54 企业员工对职场健康场所的整体满意度情况如何？(N=54)

A. 非常满意	<div></div>	25.93%
B. 比较满意	<div></div>	50.00%
C. 一般	<div></div>	24.07%
D. 比较不满意		0.00%
E. 不满意		0.00%

图表 55 企业是否会针对职场健康场所相关数据（员工参与率、满意度和健康相关数据）进行分析？(N=113)



图表 56. 企业对健康数据分析的应用结果是？(N=47)

A. 衡量职场健康场所管理方案效果	<div></div>	68.09%
B. 健康情况分析	<div></div>	63.83%
C. 健康改善情况追踪	<div></div>	55.32%
D. 展现工作成果，获得管理层来年支持	<div></div>	46.81%



数据洞察

◆ 企业可以从员工整体满意度、活动参与率、设备使用率等方面检验职场健康管理成效，并通过数据分析来优化管理策略。

- 近半数（表 50，47.79%）参调企业会对职场健康管理执行情况进行跟踪调查。结果显示，尽管员工对职场健康场所的整体满意度较高（表 54，非常满意 25.93%，比较满意 50%），但多数员工在硬件设施的使用情况、健康活动的参与情况、以及健康意识成熟度上都有一定上升空间，企业同样需要予以重视，进行定期评估。
- 41.59%（表 55）的参调企业将职场健康相关数据用于衡量管理方案效果（68.09%）、健康情况分析（63.83%）等，甚至以此得到管理层的进一步支持（46.81%）。

数据显示，员工满意度问卷调查、使用率统计等是衡量职场健康管理效果的重要一环。然而，如何将这样的方式真正做到行之有效？数据的衡量如何做到准确性和专业性呢？对此，元化医疗专家认为：



职场健康管理效果评估的挑战与创新

职场健康管理效果衡量涉及多个维度的信息采集，包括问卷调查、设施使用率以及员工健康指标的改善。

就问卷和使用率而言，提高员工的参与度和依从性并非易事，需要企业加强员工健康意识地培养，并在健康管理的形式和服务上进行创新。

而员工健康指标改善情况会受到诸多因素影响。企业可以根据员工体检的数据情况，进行健康问题甄别，综合考虑多维度的因素，通过工作环境改善、健康设施配备、员工行为习惯培养等方式，实施有针对性的健康促进计划。

以脂肪肝为例，传统的脂肪肝评估通常依赖于关键指标 B 超定性，并以血液指标作为辅助。然而，血液指标可能因近期的饮酒或睡眠不足而存在偏差，无法真实准确反映脂肪肝的实际情况。希望依靠科技的力量，引入更多科学的、客观的、不受太多其他因素影响的定量数据评估方法，评估员工的健康状况，企业就能够更有效地指导员工改善生活方式，从而在职场健康管理方面取得实质性进展。

何鑫：元化医疗咨询服务（上海）有限公司 CEO

从企业实践的角度来说，应如何具体开展健康管理评估呢？以下拜耳（中国）和玛氏中国的案例从长期视角出发，根据自身情况，设立反馈评估周期，确保职场健康管理的“以始为终”：



拜耳（中国）

◆ 拜耳健康管理的价值衡量

- 健康管理的评估体系：拜耳通过定期的反馈收集和效果评估来衡量健康管理的有效性。具体包括：
- 反馈收集：拜耳通过问卷调查法等手段，收集员工的反馈，了解他们对健康活动的满意度、对健康话题的关注度、以及对健康管理的意见或建议。
 - 定期回顾：拜耳设定了 90 天的周期来评估健康项目的成效。以 90 天为界限，基于收集到的数据和反馈进行回顾，识别需要优化或调整的地方，确保健康项目的有效性和最终的目标导向。
 - 评估工具：过去几年，拜耳使用了 Global Health Maturity Assessment 对健康管理进行了全方位的评估。

玛氏中国

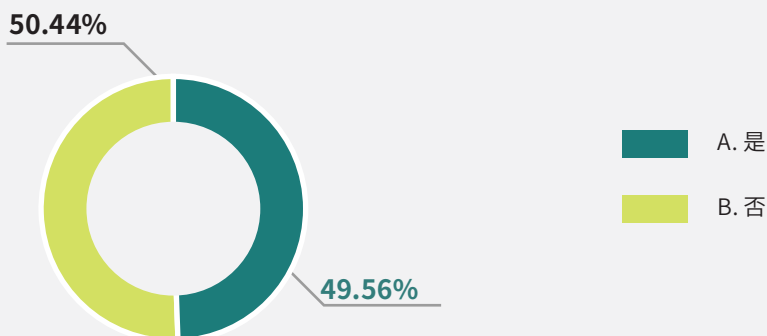
◆ 玛氏健康管理的有效性衡量

健康管理是一项长期工作，需要有效的数据帮助企业更好地了解情况和调整方向和计划。玛氏根据多个健康维度，设计和开展了长期的数据采集和调研。通过连续三年的深入调研，玛氏从个体的多维健康、团队能量、压力管理、同事体验等多个关键维度进行了多方面的分析。调研结果表明，健康管理与团队活力、同事体验、团队敬业度等多个方面有着密不可分的关系，并且管理者可以通过有效的健康促进活动提升同事们的多维健康。

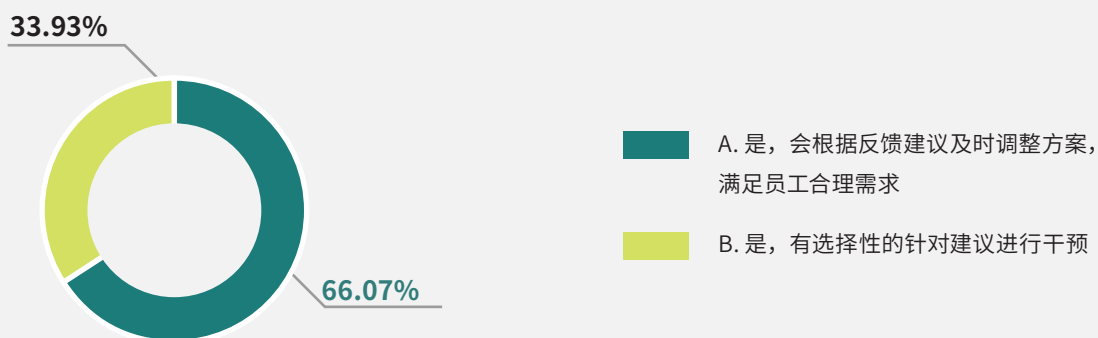
这表明玛氏的职场健康管理措施正在逐步融入同事的日常工作与生活，逐渐从意识上培养和提升同事对健康的重视程度，从而实现促进同事的长期健康的目标。

采用有效方式获取员工反馈后，企业需要针对反馈信息进行针对性改善。因此，改善前的复盘反思非常有必要。

图表 57 企业针对健康场所管理的举措是否会进行复盘？(N=113)



图表 58 是否针对复盘结果进行干预和改善？(N=56)



数据洞察

- ◆ 企业对职场健康管理的改善不必大动干戈，可以根据复盘结果，结合自身职场健康管理现状，“从小做起”、从细节处入手，满足员工的合理需求。
 - 近半数的参调企业会进行健康场所管理的复盘，结合员工需求和企业现状，进行健康管理方案的调整（66.07%）或针对性措施的改善（33.93%）。

企业职场健康管理的复盘环节不可或缺，但其持续性改进需要一定的人力的支持，在进行改进时也会因资源投入问题或内部协调问题而面临一系列的挑战。因此，玛氏中国基于洞察，针对职场健康的细节问题进行改善的方法，或许可以为企业着手开展职场健康管理评估和改进提供新的思路：





企业实践

玛氏中国

◆ 基于洞察驱动的改善措施

办公环境不仅仅为同事提供了物理环境，也是大家工作与协作的基础。一个好的办公环境不仅能提供必要的工作、休息与交流空间，更能在无形之中引导同事们有效休息与良好协作。

▷ 灵活工位策略：

玛氏通过宣传，帮助同事理解灵活工位设计的目的从而引导有效的使用，鼓励同事不仅与本团队的同事坐在一起以便协作，也支持同事与不同团队的成员坐在一起办公，增加跨部门沟通交流，从而帮助同事扩宽思维，促进跨团队的交流协作。

▷ 结合办公室设施的贴士：

对办公场所的环境进行健康改造只是第一步，关键是如何引导同事在日常工作中进行使用。玛氏将相关的健康小贴士融入办公环境设计，比如在会议室的桌面和显示器上常见的健康会议小贴士会提醒同事们如何通过一些很小的举动提升活力，比如下班时间办公室的部分工位照明会定时自动关闭，在节能的同时提醒还在加班的同事关注工作生活平衡。



Part 4:

实践指南

前文我们基于定量数据，明确了企业职场健康管理的具体内容和管理实践，并结合企业案例和专家洞察，从行动上为企业开展职场健康管理提供了借鉴。下文我们将对以上内容进行归纳总结，帮助企业“从 0-1”开展职场健康管理。

先决条件	
◆ 企业要从“以人为本”出发，在国家政策的大方针下、在明确职场健康管理内容的基础上，结合自身情况，由浅入深地实施职场健康管理具体内容实施与完善，在保障员工切实利益的基础上，实现企业效益的提升。	
具体实践	
建设内容与 实践策略	措施
办公环境改善	<div>◆ 选取企业对 WELL 标准最为关注的三个内容，以员工最能直观感受到的方式，对办公环境进行改善。</div> <ul style="list-style-type: none">▪ 空气：对办公室空气质量进行实时监测，安装新风系统和空气净化设备，确保室内空气质量符合健康标准。▪ 材料：在办公室装修时选择低挥发性有机化合物 (VOC) 的油漆和家具。同时采用环保和可持续的材料，减少对环境的影响。▪ 热舒适：基于员工身体健康和工作体验提升，采用冷辐射天花板送风空调系统，减少空调直吹带来的不适。
健康相关设施配备	<div>◆ 企业要把员工生命安全放在第一位，在办公室内配置急救设备必不可少，同时也要确保员工掌握正确的使用方法。</div> <ul style="list-style-type: none">▪ 在办公区域安装 AED，并标识明显位置。▪ 组织 CPR（心肺复苏术）和 AED（自动体外除颤仪）培训，确保员工在紧急情况下能正确操作。 <div>◆ 久坐对人体造成的伤害不可避免，但企业可以通过配备人体工学座椅减轻员工身体负担，或在员工必经之处放置简易的运动器械，从视觉上提醒员工保持运动。</div> <ul style="list-style-type: none">▪ 为员工配置符合人体工程学的座椅和可调节的工作台，改善员工的工作体验。▪ 充分利用办公空间，提供便携的运动器械，鼓励员工利用碎片化时间运动，放松身体。

建设内容与 实践策略	措施
健康活动开展	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 企业可以组织多样化的健康活动，并设立相应奖品，激励员工参与。 <ul style="list-style-type: none"> 定期组织不同类型和难度的健身活动，如瑜伽、跑步俱乐部等，以满足不同员工的兴趣和体能水平，并给员工一定物质激励。 安排定期的工间操时间，让员工在工作中有机会进行身体活动。 ◆ 针对员工办公地点相对分散的企业，可以选择利用技术手段开展健康活动，以线上组织的形式破除时间、空间限制，让更多员工参与进来。 <ul style="list-style-type: none"> 为满足各地员工的健康需求，企业可以选择开发或引入健康管理 APP，记录员工运动数据，鼓励员工参与健康挑战并互相激励。 ◆ 更进一步的，企业为了能针对性的解决员工的健康问题，可以与专业健康机构合作，为员工提供专业指导。 <ul style="list-style-type: none"> 为员工提供健康检查、健康咨询和专业培训。 定期邀请健康专家举办健康讲座和工作坊，提供专业的健康指导。
健康氛围营造	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 从健康文化建设入手，企业可以将职场健康理念与企业文化和价值观结合。 <ul style="list-style-type: none"> 企业要明确内部健康宣传的重要性，并将其融入企业文化和价值观中。例如，企业可以在办公室内设置健康提示板、健康小贴士，潜移默化的提升员工的健康意识。 ◆ 对于内设员工食堂的企业，可以从健康饮食培养上加大力度，为员工提供健康资源。 <ul style="list-style-type: none"> 企业可以通过营养咨询的方式，为员工定制健康饮食食谱，培养员工健康饮食习惯。 ◆ 在场域设计上有一定自主权的企业，可以通过设计解压室等方式，帮助员工疏解情绪，营造良好的办公室氛围。 <ul style="list-style-type: none"> 通过设立解压室或提供在线心理健康工具，帮助员工应对压力和情绪问题，甚至在一定程度上激发员工的创造性。
预算分配	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 根据企业规模和员工需求，合理规划健康场所管理预算，确保资金的有效分配。 <ul style="list-style-type: none"> 对于办公环境和健康设施这类硬件的改善，资金投入较高，但使用周期长。在满足基本配置的基础上，企业可以根据具体预算划分情况，并结合员工需求进行环境的进一步改善和设施的增设。 而健康活动和健康宣传等软性建设，虽然资金投入较硬件改善有所减少，但却需要较大的人力投入，以实现员工的个性化健康需求。因此企业可以开展周期主题健身活动或宣传活动，以多样化主题满足员工的差异化需求。
职责划分	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 企业要充分发挥主观能动性，针对职场健康管理开展跨部门合作，对任务进行合理分配。 <ul style="list-style-type: none"> 薪酬福利部门在员工需求了解和项目规划方面需要深度参与。 行政 / 后勤部门在健康政策的落地与执行阶段发挥重要作用。 HR 部门、工会以及 ESG 部门合作，共同推动职场健康政策的实施。 ◆ 针对需要相关专业知识推动的职场健康建设内容，企业可以寻求外部专业机构的帮助。 <ul style="list-style-type: none"> “专业事找专业人”，企业可以设立专职健康管理部门或指定健康负责人，负责职场健康的整体规划和执行。
效果评估和 复盘改进	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 员工对于健康的需求是企业职场健康管理的方向和动力，因此企业要充分鼓励员工参与职场健康管理的改进。 <ul style="list-style-type: none"> 设立员工建议箱或在线建议平台，鼓励员工提出健康改善建议。 举办定期的健康改善工作坊，邀请员工参与讨论和设计新的职场健康管理措施。 ◆ 针对员工的反馈，企业需要定期开展复盘会议，并制定改进计划。 <ul style="list-style-type: none"> 定期组织健康管理复盘会议，邀请员工代表参与，共同讨论健康管理计划的执行情况和改进空间。 分析员工健康数据，识别健康促进计划中的有效措施和应该改进的领域，定制个性化健康改善计划，满足不同员工群体的需求。 ◆ 企业职场健康管理流程的完善是一个循序渐进的过程，最终需要建立一个综合的职场健康管理评估体系，全面、持续的改善职场环境。 <ul style="list-style-type: none"> 实施周期性健康检查、跟踪关键健康指标的变化，根据实际变化及时调整整体管理的节奏。



专家洞察



职场健康专家洞见

苏瑾

主任医师

上海市疾病预防控制中心

杨凤

副主任医师

上海市疾病预防控制中心

国家出台的职场健康场所相关政策及解读

在当前健康中国背景下，建设职业健康服务体系意义重大。健康中国行动（2019—2030 年）、《关于印发国家职业病防治规划（2021-2025 年）的通知》等文件中都提出了要推动健康企业、健康单位建设。

► 健康企业的定位

健康企业是指依法履行职业病防治等相关法定责任和义务，全面承担企业社会责任，工作环境健康、安全、和谐、可持续发展，劳动者健康和福祉得到有效保障的企业。

► 健康企业建设

我国的健康企业建设是国际工作场所健康促进理论和世界卫生组织健康城市理念在中国的良好实践与融合，对于保障和促进劳动者的身心健康，推动健康中国建设具有重要意义。

健康企业立足于职业健康，是将“以治病为中心转变到以人民健康为中心”的大健康理念融入促进劳动者身心健康工作中的有效路径，企业不仅要关注职业病防治等法定责任，也要关注传染病、慢性病、食品安全、肌肉骨骼疾病、职业紧张等影响职业人群健康因素的干预，企业不仅要关注股东利益负责，还要承担对职工、对社会、对环境的社会责任。

通过建设健康企业，将健康理念融入企业发展全过程，在各项工作计划和安排上坚持大健康要求，实施职业健康、环境保护、疾病预防、心理干预等综合管理，有效应对各类健康风险，着力解决职工所需所急所盼，让职工共享企业发展成果，有更多、更直接、更实在的获得感、幸福感、安全感，不断促进广大职工的全面发展，强化职工个人的健康意识和责任，提升全员健康素养。

国内外职场健康现状和对比

工作场所作为职业人群进行生产活动的环境，对从业者身心健康影响甚大。**工作场所被 WHO 确定为 21 世纪健康促进的优先场所。**美国的健康管理实践发现，如果在健康管理上多花费 1 美元，相当于减少 3.24 美元的医疗费用。

2007 年 WHO 世界卫生大会通过了《工人健康全球行动计划》，在全球范围内推行建立健康工作场所，为实现人人享有职业卫生提供了路径与原则。“全球行动计划”确立了 5 个目标：①制定和实施有关健康的政策文件；②保护和促进工作场所健康；③促进职业卫生服务并提高其可及性；④为行动与实践提供和交流所需的证据；⑤将工人健康融入其他政策。健康工作场所不仅是控制健康危险因素，更是完善职业健康支持性环境，从而维护和促进职业人群健康的全过程。

► 国外职场健康建设

美国在 2010 年提出了“工人全面健康行动”，通过完善职业健康安全相关政策、设置专项活动和鼓励员工共同参与等方式努力达到职业健康安全一体化，以提升员工的幸福感。

欧洲的健康工作场所建设关注的是更广泛的工作场所健康决定因素。“欧洲工作场所健康促进网络”发布了《工作场所健康促进质量标准》及配套工具，发表了《工作场所健康促进卢森堡宣言》等涉及心理健康、慢性病防治的一系列文件，并发起了一系列工作场所健康促进主题活动，为促进职业人群大健康提供了政策倡导、技术指南和良好实践。

日本发布了《工作场所工人全面健康促进指针》，广泛推行工作场所全面健康促进，包括健康测定、运动指导、心理保健、营养指导、保健指导等。要求企业结合实际情况执行，以保障和促进员工健康。

► 国内职场健康建设

我国的工作场所健康促进 (workplace health promotion, WHP) 始于 1992 年, WHO 与中国政府合作, 在上海市 4 家大型企业中开展了健康促进试点项目, 探索将健康促进活动引入企业管理中。

2000 年, 原卫生部法监司发布《关于开展工矿企业健康促进工作的通知》(卫法监发〔2000〕262 号), WHP 在我国逐渐得到发展, 标志着我国的 WHP 进入了一个新时期。

2020 年 10 月, 市爱国卫生运动委员会、市卫生健康委等七部门联合下发了《关于推进上海市健康企业建设的通知》(沪爱卫办〔2020〕11 号), 全面启动了健康企业建设工作。在推进职业健康保护行动和工作场所健康促进工作中, 上海结合产业布局特点和园区内工作场所职业病危害及职业人群面临健康风险较为集中的现状, 在全国率先提出健康园区建设理念, 将健康融入科创、生产、服务等各类园区建设与管理, 积极探索健康园区 - 健康企业一体化建设上海模式。目前上海已有 **3 家** 园区通过健康园区的验收评估, 在建的健康园区有 **6 家**, 覆盖企业超过 2000 家, 无论是园区健康生态、还是园区内各类企业职业健康管理水平以及员工职业健康素养都有非常显著的提升。

2021 年, 《国家职业病防治规划 (2021-2025 年) 》中明确提出推动健康企业建设, 提升职业人群健康水平建设任务, 把健康企业纳入健康城市健康村镇建设的总体部署。

2023 年, “上海市以健康园区建设助力健康上海行动” 获评国家首批职业健康保护行动组织实施优秀案例, 并成功入围 “2023 健康中国创新实践典型案例”。

职场办公场所与员工的健康水平, 是公共健康的一部分

截至 2022 年底, 我国 16-59 岁劳动年龄人口为 8.8 亿, 占全国 14.2 亿总人口的 62%, 是世界上劳动人口最多的国家, 多数劳动者的职业生涯超过其生命周期的二分之一。职业人群健康是公共健康的重要组成部分。

随着我国经济由高速增长转向高质量发展, 伴随工业化、城镇化、人口老龄化, 职业性疾病谱、生态环境、生活方式的不断变化, 带来了新的职业健康问题。劳动者的健康面临多重疾病威胁并存、多种健康影响因素交织的复杂局面。不仅面临作业场所中尘、毒、噪等传统职业病危害侵袭, 还面



临肌肉骨骼疾病、工作压力、精神健康等职业相关疾病的威胁。职业卫生工作面临解决几十年来粗放式发展积累的问题和新时代新任务新要求的双重挑战，职业卫生工作也成为公共卫生的重要组成部分。

如何更好地贯彻落实习近平总书记的指示精神，更好地提升广大劳动群众的获得感、幸福感和安全感，其中有效对策之一就是抓好抓实职业人群的职业健康保护工作。随着我国城市化进程和社会经济的发展，第一、二产业外迁和比例降低，以现代服务业为主的第三产业在各大城市日益增多。众多白领办公人员是最富生命力、创造力及生产力的社会职业人群，其职业健康水平是社会经济发展和稳定的重要支撑，**为白领人群提供适宜的职场办公环境及优质的职业健康服务是《健康中国行动——9 职业健康保护行动》的重要组成部分。**

职场办公场所存在潜在的健康危害以及常见的白领职业病

白领办公人群不同于传统的产线劳动者，虽然远离了传统的生产性毒物、粉尘及噪声等职业性有害因素的损伤，但楼宇办公室工作环境中同样存在健康和安全隐患，却更容易被忽视。

► 潜在健康危害

楼宇办公人员大多数人终日在密封的高楼大厦内办公，**人员密度高，空气流通性差，一些办公环境，因使用低质装潢材料、办公设备等，可能对办公人员产生不良健康影响，如“病态楼宇综合征”等。**

► 常见白领职业病

白领办公人员以中青年为主，学历、文化水平相对较高，工作特征多为任务重、竞争压力大、脑力劳动为主，工作中存在长时间视屏作业、加班、久坐、缺乏运动、职场暴力等多方面原因引起的**职业紧张、焦虑、抑郁、颈脊腰椎疾病、干眼症、过劳肥等工作相关疾病**，生理和心理健康问题都不容忽视。

2020 年，对 2198 例的来自上海市虹口区、浦东新区、静安区中青年楼宇人群调查显示，其中 39% 存在不同程度的焦虑情绪¹。

2021 年，一项全国白领办公人员抽样调查对象中，74% 日工作时间超 8 h，63% 存在工作劳累及以上状况，自感亚健康者占 78 %²。

2022 年，一项调查发现，88% 认为自己健康存在

问题，74% 认为自己精神状况不佳，其中主要的健康问题为腰椎 / 颈椎疾病 37%，睡眠障碍 36%，肠胃疾病 31% 等³。

职场办公场所可以开展哪些健康预防工作

职场办公场所的健康促进工作**首先要从员工健康需求出发**，要全面考虑职场中影响员工健康的危险因素，从改善工作环境、提供健康管理与服务、建立和谐的社会心理环境等方面开展。

► 建立安全、健康、舒适的工作环境

为员工提供布局合理、设施完善、整洁卫生、绿色环保、舒适优美和人性化的办公环境，如**定期监测办公环境空气质量，提供符合人体工效学的办公设备，改善办公照明等**。增加健康支持环境，如**医疗卫生室、健身角、休息室等**。

► 提供健康管理与服务

针对办公人员常见的不良生活方式包括缺乏体育锻炼、饮食不规律、久坐不动等，通过**开展健康教育，提供卫生防护知识、技能、服务**，让员工知晓相关不良生活方式的健康危害，提供干预措施，以促进职业人群自觉采纳有益于健康的行为和生活方式。

针对员工常见的健康问题，实施人群分类健康管理和指导。如针对肥胖、高血压、糖尿病进行专项管理等。同时办公场所也要制定应急预案，防止传染病等传播流行。

► 建立和谐的社会心理环境

关注员工心理健康，通过合理的工作安排，关爱员工身心健康，构建和谐、平等、信任、宽容的人文环境，培养员工健康的工作和生活态度、道德和价值观，减少员工情感和心理压力等，构建和谐的社会心理环境。同时制定并实施员工心理援助计划，为有需要的员工提供心理咨询等服务。

对构建健康办公场所的建议——从个人和企业双重视角讨论

► 员工个人

每个人都是自己健康的第一责任人，**作为员工个人应该树立健康意识**，积极参加职业健康培训，学习和掌握与职业健康相关的各项制度，了解工作场所存在的健康危害因素，掌握相应的防护知识。同时要**倡导健康工**

1 潘文雷, 徐永清, 吕晓, 徐健, 姚岗, 邵洁, 刘蕊, 李欣, 石建伟, 黄蛟灵. 中青年楼宇人群焦虑状况及影响因素研究 [J]. 中国全科医学, 2022, 25 (22): 2790-2795.

2 杨善岚, 杨紫飞, 刘斌, 涂嘉欣, 陈柏琦, 吴磊, 周建明, 周跃平, 黄河浪. 中青年白领健康问题现状分析及其对策 [J]. 中国疗养医学, 2021, 30 (11): 1127-1130.

3 2021 职场白领健康图鉴 | CBNDATA

作方式，避免久坐，合理膳食，加强运动，积极传播职业健康先进理念和文化。

► 企业责任

健康的员工是企业持续发展的重要保障，职场办公场所的健康促进工作**首先要从员工健康需求出发**，全面考虑职场中影响员工健康的危险因素，从改善工作环境、提供健康管理与服务、建立和谐的社会心理环境等方面开展。

▷ 改善工作环境：建立安全、健康、舒适的工作环境

为员工提供布局合理、设施完善、整洁卫生、绿色环保、舒适优美和人性化的办公环境，如**定期监测办公环境空气质量，提供符合人体工效学的办公设备，改善办公照明**等。增加健康支持环境，如**医疗卫生室、健身角、休息室**等。

▷ 提供健康管理与服务

针对办公人员常见的不良生活方式包括缺乏体育锻炼、饮食不规律、久坐不动等，通过**开展健康教育，提供卫生防护知识、技能、服务**，让员工知晓相关不良生活方式的健康危害，提供干预措施，以促进职业人群自觉采纳有益于健康的行为和生活方式。

鼓励用人单位在适宜场所设置**健康小贴士**，为单位职工**提供免费测量血压、体重、腰围等健康指标的场所和设施**。鼓励**建立保护劳动者健康的相关制度**，如：工间操制度、健身制度、无烟单位制度等。

针对员工常见的健康问题，实施人群分类健康管理和指导。如针对肥胖、高血压、糖尿病进行专项管理等。同时办公场所也要制定应急预案，防止传染病等传播流行。

此外，企业可以利用现有的健康 APP 来实现**成本效益高的健康管理**。这些 APP 能够覆盖健康管理的多个方面，包括自我适应、心理辅导和情绪疏导等专业服务。

▷ 建立和谐的社会心理环境

关注员工心理健康，通过合理的工作安排，关爱员工身心健康，构建和谐、平等、信任、宽容的人文环境，培养员工健康的工作和生活态度、道德和价值观，减少员工情感和心理压力等，构建和谐的社会心理环境。对时间长、强度高、重复动作的作业，要**加强评估和干预**，采取综合措施降低或消除工作压力，预防和控制可能产生的不良健康影响。同时制定并实施员工心理援助计划，为有需要的员工提供心理咨询等服务。



从企业的角度和员工的角度出发，谈一谈如何促进职场人科学运动

王鹏

院长兼健康管理中心主任
北京大学第三医院机场院区

运动对个体健康的积极影响

对于职场人士而言，面对当前高节奏、高压力的工作环境，运动作为促进健康的关键手段之一，不仅能够提升身体健康，还能有效改善心理状态，缓解工作带来的压力和倦怠。

► 对生理健康的促进

运动对于改善职场中常见的健康问题，如颈椎病、腰椎病以及长期久坐所导致的代谢等问题有着积极的作用。

► 对心理健康的促进

适度的运动能提升精神状态，甚至缓解焦虑和抑郁症状，对心理健康产生积极影响。

职场运动对企业的重要性

职场中员工的因病缺勤和效率下降会导致企业成本增加。而实施有效的健康促进措施，不仅可以一定程度提高员工工作效率，还能减少因疾病导致的缺勤，实现成本节约和效率提升。

长期处于高压工作环境中往往会导致员工精神疲劳和专注力不足，而有效的运动可以适当缓解。定期运动能够延长员工专注力，提升工作效率。此外，心肺功能测评中的最大摄氧量也是一个不容忽视的指标，它直接关系个体吸收氧和利用氧的能力。拥有较高摄氧量氧的员工能维持更持久的精力。

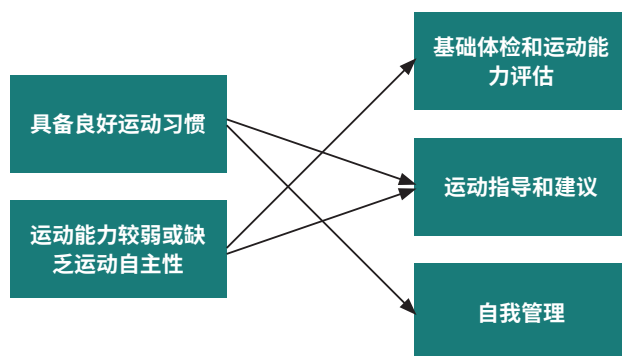
科学运动的个性化策略

科学运动的核心在于根据每位员工的具体情况量身定制运动形式和强度。这种个性化的运动方案不仅有助于预防代谢类疾病，如高血压、心脏病和糖尿病，还能显著提高生活质量，减轻医疗负担。

科学运动包括运动测评和专业运动处方两方面。首先需要通过系统的测试和评估来测量个体的运动能力，查找运动短板，然后由评估专家根据这些数据制定个性化的运动方

案，包括运动形式、强度、间歇和进阶计划等，确保员工能遵循既安全又有效的运动计划，从而避免运动伤害，提高运动效率，获取更大收益。

当前人群普遍存在运动能力不足的问题，针对不同人群，可以按以下划分标准进行个性化管理：



在没有专业评估和指导下的运动项目的选择指南

对于 45 岁以下的成年人，建议加强力量训练。其中自体重量训练是最安全有效的力量训练方式，如仰卧起坐、俯卧撑和深蹲等，以自身体重为负荷，有效增强肌肉力量和容积。减少对外部环境的依赖，可以利用碎片化时间随时随地开展练习，降低受伤风险。

对于 45 岁及以上的人群，同样适合选择安全无风险的自体重量训练，同时选择一些提高平衡能力和敏捷度方面的训练。例如，不稳定平台（平衡半球）进行训练，增强小腿和足部的细小肌肉，提升足底感觉和运动协调能力。

有氧和耐力训练方面的建议，对于运动基础相对薄弱的人群，建议从不增加下肢负担的运动开始，例如踏车和游泳，对于有一定运动基础人群，可以选择跑步，但是应注意跑步的姿势、强度，尽量维持在中等强度的有氧范围内。

企业对员工运动习惯养成的助力

据研究，大脑构筑一条新的神经通道需要 21 天时间。所以，人的行为暗示，经 21 天以上的重复，会形成习惯。

因此，对于运动而言，坚持三周每天完成一定时长的简单运动，员工可以逐渐适应并养成一定的运动习惯。

而为了促进员工习惯的养成，企业可以从内部价值观建设上建立鼓励运动的文化体系，提升员工对运动的价值认同。在具体行动上，企业可以鼓励员工利用碎片时间进行适当运动。例如，进行 10 分钟的俯卧撑即可改善上肢力量，这样的活动不仅时间短，而且方便易行。此外，企业可以在办公区域设置简易训练设备，如弹力绳和功率自行车，通过视觉提示并鼓励员工随时活动，从而营造一个支持运动的工作环境。



专家洞察：打造可持续发展与舒适的工作环境



林晗

副总裁

得乐室（北京）建筑科技有限公司

WELL 健康建筑标准介绍

大量研究数据表明，公共健康水平受到环境因素的重大影响。正是因为认识到这一点，WELL 健康建筑标准（以下简称：WELL 标准）作为一个评估建筑空间对人类健康影响的标准体系而被人们所推广。

WELL 标准的十个概念包括空气、水、光、营养、运动、声环境、材料、热舒适、精神和社区，每个概念下都有一系列具体要求，指导建筑空间的设计和管理，提升其对公众健康的正面影响。

► 空气

作为 WELL 标准中最为基础也是极为重要的板块，空气一直是企业关注的重中之重。

企业可以通过主动式的空气过滤系统和空气质量检测设备，以及被动式的自然通风方式，减少或消除潜在的空气污染物，确保室内空气质量符合健康标准。

► 水

在 WELL 标准中，对水的关注主要以确保饮水健康并鼓励健康饮水习惯为主。在行为上，企业首先需要确保员工饮用水的清洁和安全；在确保饮用水质量的基础上，通过提供便捷的饮水设施，培养员工的饮水习惯，鼓励员工增加水的摄入量。

此外，WELL 标准在这一板块还提及室内环境的湿度控制和管理，避免高湿度可能引发的健康问题。

► 光

光对人的生理和心理健康会产生重要影响。因此，WELL 标准在建筑设计和空间规划中特别关注光的设计，强调人工照明和自然采光的结合。

在办公环境中，WELL 标准倡导企业为员工提供能够保护视力、减少眩光，并适应办公需求的照明环境。通过照明对员工的情绪产生积极影响，提升员工工作效率。

率。

► 营养

WELL 标准对营养的定义并非单纯告诉人们应该吃什么，而是强调健康饮食习惯的环境的创建，例如通过提供便捷和健康的选择来激发人们获取健康饮食的意愿。

在企业中，WELL 标准鼓励将水果和蔬菜等健康食品放在显眼且容易获取的位置，方便员工的获取。此外，倡导企业减少或避免提供高加工食品或高糖食品，如有提供，则需要明确标注食物成分信息，确保员工在知情的情况下做出选择。

► 运动

WELL 标准所指的运动并非传统的体育锻炼，而是通过建筑和办公室设计，鼓励员工在工作中增加身体活动，减少久坐带来的健康风险。

例如，在建筑设计中突出楼梯的位置，并通过张贴标识强调走楼梯对健康的益处，以此鼓励员工选择楼梯而非电梯。此外，WELL 标准还鼓励为员工提供可升降办公桌，允许员工在坐立工作之间自由切换，避免久坐办公。

► 热舒适

WELL 标准所提倡的热舒适并不单纯指提供空调设施，而是通过暖通空调设计和控制，创造一个能够适应不同个体需求的热舒适环境。

在企业实施上，除了为员工提供一个普适的热舒适环境外，WELL 标准还鼓励企业结合办公室状况，为员工提供可改善热舒适环境的桌面风扇等设施，以满足不同员工的热舒适需求。

► 声环境

WELL 标准强调通过多种技术手段来优化声环境，

包括背景噪声控制、室内的混响时间控制，以及声掩蔽系统的应用等。

► 材料

WELL 标准在材料方面着重于健康材料的选用，目的是减少建筑内可能对健康造成影响的化学物质的使用，包括石棉、铅和汞以及室内装修材料中的潜在污染物如油漆、涂料和家具等。

► 精神

WELL 标准中的精神板块着重于通过空间设计和配套的员政策，创造一个能够缓解负面精神状态的建筑环境：

- 设计疗愈空间，促进员工的心理恢复和放松。
- 通过自然元素的融入，增加员工与自然的接触机会，提升员工幸福感。
- 提供恢复性空间，如安静的休息区或冥想室，帮助员工改善睡眠质量，提升整体健康水平。

► 社区

WELL 标准中的社区板块认为每一个建筑空间都是一个有自身特点社区，相互交流和分享健康相关的内容：

- 为职场中的哺乳期员工提供母婴室等必要的设施和资源；提供带薪育儿假，推出育儿支持政策，帮助员工更好地平衡工作与家庭生活。
- 建立多元化和包容性的空间，鼓励不同背景和需求员工之间的交流与合作。
- 提供应急资源，确保在紧急情况下能够提供必要的支持和援助。

LEED 和 WELL 的区分

► LEED 标准

LEED 标准是在满足人的健康需求的前提下，评估建筑对地球的影响，着重于建筑在能源、水资源和材料消耗方面的可持续性，倡导绿色建筑理念，关注节能减排。

► WELL 标准

WELL 标准专注于健康建筑，通过提升建筑内部环境，促进人的身体和心理健康。



WELL 认证是否存在限制

WELL 在整体的标准下设有不同体系，适用于各种规模和类型的建筑空间。无论是开发商拥有的整栋大楼，还是公司租用的单层办公楼甚至单个办公室，只要遵循 WELL 的标准进行设计和装修，都可以申请 WELL 认证，不存在限制。

企业参与 WELL 评选的内生动力

研究表明，员工健康状态的提升能够增进其工作表现并降低缺勤率。具体而言，员工健康状态提升 10%，工作表现可能提高 5%，缺勤率降低 5%，医疗开销甚至可以下降 60%。

因此，企业越来越认识到，通过 WELL 标准认证为员工提供一个健康的空间，并关注员工的健康状况，不仅能提升员工的健康水平和对公司的满意度，还能对公司的财务和非财务表现产生正面影响。这种认识促使越来越多的企业愿意加入 WELL，以实现为员工更好的关怀和对企业的可持续发展。

WELL 标准与 ESG（环境、社会和治理）和 DEI（多样性、平等性和包容性）的关系

► WELL 标准与 ESG（环境、社会和治理）的关系

WELL 标准为企业健康建筑指导的同时，也积极支持企业在 ESG 方面的表现，推动企业的可持续发展。ESG 作为衡量企业非财务表现的重要标准，WELL 主要响应其中的社会（S）层面，包括员工健康、社区

参与、租户关怀等多个维度。例如，针对员工健康，WELL 标准中有提及运动以及健康食品提供等相关内容，满足员工身体健康和福祉的需求。

► WELL 标准与 DEI（多样性、平等性和包容性）的关系

WELL 标准与 DEI 紧密相关。2022 年，WELL 推出健康均等评价准则（WELL Equity Rating），通过建筑和社区设计促进健康公平，打造一个真正多元和包容的环境，这与 DEI 的要求具有一致性。

在实际应用中，WELL 标准指导企业在空间设计和政策制定上要满足不同员工的需求。例如，对于行动不便的员工，WELL 标准鼓励企业设计无障碍通道和设施，确保他们能够使用电梯、洗手间等基本设施。

随着社会对包容性的认识不断加深，WELL 标准鼓励企业和个人以更加开放和平等的心态来对待每个人，建立一个真正平等和包容的工作和社会环境。

员工满意度调查——解决问题为目的

在进行 WELL 认证时，深入了解并改善员工的健康状况至关重要。因此，建议企业开展专门的员工健康调查和评估。

员工健康调查应评估员工对办公环境的感知，包括对空间布局、空气质量、温度、湿度等环境因素的满意度。调查结果应与实际的空间运行数据进行交叉分析，结合员工反馈和现场环境检测，精确地定位问题所在，识别出影响员工舒适度的因素，并进行相应改善。



专家洞察：打造健康的职场空气环境



刘明阳

总经理

北京明唐空气环境科技有限公司

企业关注职场环境空气质量的價值所在

现如今，企业对职场空气质量的关注和重视不断提升。员工对空气质量的直观感受，如新鲜空气、适宜的温度和良好的通风，都会影响员工的职场体验以及工作效率等。一个清新舒适的空气环境能够提升员工的满意度和留存率，增加对企业的认同感。相反，如果职场空气质量差，如空气闷热、有异味或通风不良，除了会影响员工的舒适度，还可能引发健康问题，进而降低员工的工作效率和积极性。

空气治理措施及建议

整体来说，企业最关注的问题是办公职场内的空气是否健康，对员工身体健康是否存在影响。具体而言，可以从新装修办公室、老办公室和办公室串味三个维度展开讨论：

► 新装修办公场所空气质量检测及管理

▷ 空气质量检测标准

新建筑物在投入使用前，根据国家标准 GB 50325-2020 的要求，必须进行全面的室内空气质量检测，包括对甲醛、苯、甲苯、二甲苯、TVOC（总挥发性有机化合物）、氨和氡这七项污染物的测定。特别是氨和氡，作为新建筑物常见的污染物，是检测的重点。

GB 50325-2020 作为国家强制性标准，为建筑和装修行业提供了一个基本的质量门槛，确保建筑物至少达到这一最低标准。为了追求更优质的室内空气质量，在进行空气质量检测时，还可以参考卫生部门颁布的 GB/T 18883-2022 标准。与 GB 50325-2020 相比，GB/T 18883-2022 标准更为严格，要求在密闭门窗 12 小时后进行检测，并且检测范围更广，覆盖了 19 种不同的物质。

▷ 办公场所空气污染治理

目前市面上的装修材料和家具虽然趋向环保，

但不可避免地会释放少量甲醛等挥发性有机化合物。这些物质会长期从建材中缓慢释放，对室内空气质量造成一定影响。为了加速污染物的挥发，企业可以采取以下措施：

- **长期通风**：即使材料表面处理完毕，建材深层仍可能持续释放污染物，因此长期通风非常有必要。
- **利用机械系统**：在自然通风条件不足的情况下，使用机械系统如轴流式通风机，可以加速空气流通，促进污染物释放。
- **温度控制**：甲醛的沸点为 19 度，提高室内温度至 35 度或 40 度能显著加快其释放速率。可以先密闭门窗通过加热设备或自然升温加速甲醛释放，再进行通风，以提高释放效率。
- **高温熏蒸**：使用高温熏蒸设备可以快速释放室内污染物，结合富氧渗透和专业净化设备，以提高净化效果。

▷ 敏感员工的关怀

企业要认识到，不同员工对气味的敏感度存在个体差异，对敏感体质的员工要特别关注。敏感员工分为敏感情绪和敏感体质两类，针对敏感员工，企业要了解并响应不同员工的需求，针对具体情况提供个性化的解决措施，缓解员工敏感问题。

- **敏感情绪**：针对情绪敏感的员工，企业可以向员工清晰阐明公司在空气治理上的努力和成果，提供专业检测报告，以透明化信息来减少员工的疑虑和不安。同时，企业可以开展室内空气质量相关的教育和培训，增强员工对健康环境的认识。
- **敏感体质**：针对体质敏感员工，首先从源头上，企业要选择更环保、低挥发性的装修材料和家具，减少有害物质的释放。其次，企业可以根据员工需要增加新风系统的投入，提高室内空



气流通，降低污染物浓度，改善空气质量。最后，企业可以对敏感体质员工进行健康监测，必要时提供医疗咨询和支持。

▷ 企业办公室装修的季节性规划建议

企业在进行办公室装修时应考虑季节因素，以确保室内空气质量和污染物的挥发情况。

建议在春季进行办公室装修，这个季节气候适中，有利于装修材料的施工和干燥。装修完成后，利用夏季的高温进行至少三个月的通风，以加速甲醛等有害物质的挥发和散味。不建议在冬季进行装修，因为低温会减缓有害物质的挥发速度，可能导致第二年夏季时污染物集中释放，增加室内空气污染风险。

▷ 空气治理的时间安排与成本效益

企业在进行办公地址迁移前，可以根据装修情况规划合理的空气质量治理时间。

最佳时间是在搬家前 5 至 10 天开始进行空气质量治理，并持续至搬家后的 5 至 10 天，形成一个大约 10 至 20 天的治理周期。这一时间安排既能满足企业预算和成本控制的需要，又能确保治理效果。在搬入初期，员工经过体验发现职场空气存在的问题，企业根据员工反馈迅速应对，进行集中治理，减少员工不适。

► 老办公室空气治理与维护

▷ 空气质量监测

企业可以安装先进的实时空气质量监测系统，连续监测室内空气质量指标，如 PM2.5、二氧化碳等的浓度，根据检测数据及时优化通风条件和采取必要措施。

▷ 空调定期清洗

在老办公室空气质量管理中，空调系统的定期维护也是确保良好室内空气质量的关键环节。空调在使用过程中可能会积累灰尘、细菌和其他微粒，导致异味的产生。可以通过清洗空调的过滤网、蒸发器和冷凝器等关键部件，有效去除污染物，从而减少异味的产生并提升空气质量。

▷ 地毯清洗

地毯是办公室中常见的地面覆盖材料，但地毯

在提供舒适的步行体验和良好的声学效果的同时，还可能吸附灰尘、细菌、过敏原以及其他污染物。企业需要定期对地毯进行专业深度清洗，去除吸附在其中的灰尘等，同时必须使用环保清洁剂以避免化学残留造成二次污染。

▷ 新风系统升级

随着企业的发展和扩张，原有新风系统可能需要升级，以满足更大的空气流通需求，例如增加新风量、改善空气过滤效率等。

► 办公室串味问题解决

办公室串味问题是一个常见却复杂的问题，通常由多种因素引起，如卫生间、食堂、打印机等不同区域的异味可能会扩散至整个办公空间。针对这些问题，企业需要采取具体问题具体分析的方法，识别每个异味来源，制定相应的解决方案。

- ▷ 卫生间的异味可能来自于排水系统或缺乏适当的通风，可以通过改进排水设计、增加排风扇或定期清洁消毒等方式改善。
- ▷ 食堂的串味可能由于食物烹饪和垃圾处理不当，通过优化厨房通风、加强食物储存管理和垃圾定期清理可以有效解决。
- ▷ 打印机区域的异味通常与墨粉和纸张加热有关，可以通过定期维护打印机、使用低挥发性墨粉和改善局部通风来减少异味。

空气净化器的使用

在改善室内空气质量的措施中，空气净化器发挥着重要作用，但其效果依赖于正确的使用和维护。

► 滤芯清洗和更换：

空气净化器的过滤网由于长时间使用，表面会附着大量灰尘，导致进气量减少，影响净化效率。因此需要定期对净化器的过滤网进行擦拭，而针对黄金碳滤芯或除异味滤芯，则需要定期更换以保持其吸附和过滤功能。

► 位置固定：

空气净化器的使用应考虑与环境的平衡。如果净化器内部的污染物浓度高于周围环境，污染物可能会重新释放到空气中。因此，空气净化器应固定放置在合适的位置，避免频繁移动。

► 风力选择：

针对不同类型的污染物需要调节不同的风力。例如，对于颗粒物和病毒，较高的风力可以更快地清洁空气；而对于甲醛、TVOC等污染物，中档风力则更为适宜。

热舒适管理

在 WELL 标准中，空气质量和热舒适是两个独立的要素。空气质量包括 PM2.5、二氧化碳和 TVOC 的浓度等；热舒适则主要取决于温度和湿度两个参数。

其中，热舒适的温度水平建议在夏季空调设置约 26 度，冬季暖气设置约 22 度；而湿度则保持在 40% 至 60% 的范围内为最佳。温湿度条件可以通过现代空调系统进行调节，以实现最佳的热舒适效果。

当前的五恒系统（恒温、恒湿、恒氧、恒净、恒洁）通过整合空气净化设备、新风系统、加湿器和除湿机等，维持室内空气质量和热舒适度。

元化医疗专家洞察——何鑫



何鑫

CEO

元化医疗咨询服务（上海）有限公司

迈向健康中国 2030：长寿与健康并重

随着人民生活水平的提升和人均 GDP 的增长，我国人均寿命已接近发达国家水平，“健康寿命”的新概念应运而生。“健康寿命”不仅强调长寿，更要保持良好的健康状态。

而《健康中国 2030》作为国家纲领性政策，其最大变革在于从“以医疗为中心”转变为“以健康为中心”。政策倡导通过日常筛查、良好生活方式培养，以及中医的预防和调理等方式，促进国民健康，实现“健康寿命”的愿景。

“健康企业”、“职业健康”和“职场健康”之间的关系

► 健康企业

自新中国建立以来，我国在医疗卫生领域取得了显著进步，并逐步构建起了一套基本的医疗体系。

近年来，随着《健康中国 2030》等国家战略的实施，“健康企业”的概念应运而生。企业作为健康中国建设的重要载体，在健康管理方面展现出更大的潜力。例如，企业可以通过半强制性的措施，开展例如工间操、健康饮食等措施，更有效地促进员工的健康习惯，培养员工的健康生活方式、提高员工健康素养。此外，企业在健康管理方面的投入也带来了积极回报，不仅提高了员工的工作效率，还增强了企业的社会形象和雇主品牌价值。

► 职业健康

职业健康与职业特性紧密相关，不同职业的工作性质可能会对从业者造成不同程度的身体伤害。例如，调查行业中的“机械加工作业人员”可能会面临粉尘、噪声等职业危害，若未采取适当的防护措施，将无疑增加健康风险。因此，如何更好地预防这些职业风险，提高员工对职业危害的认识，是职业健康管理中的重要议题。

尽管数十年来，我国不断加强职业健康的管理，但有些

企业往往侧重于事故发生后的赔偿问题，忽视了职业健康预防措施和健康保障。目前，除了专门的职业健康监管部门外，疾控中心还设有职业危害及职业健康监测与管理部门，也有越来越多医院关注职业健康的研究，越来越多的企业促进员工全方位职业健康的实践，更好地保护劳动者的健康和安全。

► 职场健康

随着职业健康的普及，人们越来越意识到工作环境对员工健康的重要性。职场健康，这个近年来逐渐受到关注的领域，不仅强调员工身体健康和良好习惯的培养，也包括对员工心理健康的维护。这其中就涉及办公环境改善、健康设施提供以及健康活动、健康氛围营造。

▷ 办公环境改善

职场中的灯光设计、声学环境和空气质量等，是影响员工健康和工作效率不可忽视的因素。良好的照明和舒适的声学环境可以营造一个更加宜人的工作氛围，而良好的空气质量则直接关系到员工的呼吸健康。

▷ 健康设施提供

医疗和健康领域中的“可及性”概念提醒我们，健康资源的便捷可得性是鼓励员工维持健康习惯的关键。比如，在工作场所配备简易的健身器材，如小型登车器或乒乓球台，可以方便员工在工作间隙进行身体锻炼，进而提升他们的整体健康状况。

除此之外，职场健康还包括使用符合人体工程学的座椅。这类座椅能够提供适当的支撑，帮助员工保持正确的坐姿，减少久坐对颈椎和腰椎的不良影响。

▷ 健康活动开展

职场健康还涉及到日常活动的开展，例如组织集体活动来促进员工的相互交流，提高员工的身心健康。

▷ 健康氛围营造

企业推进各种形式的职业健康科普活动，提供员工职业健康意识，促进健康行为养成。为了进一步促进员工的身心健康，一些企业还采取了更为细致的措施，比如设立发泄室或解压室等，为员工提供一个释放压力和放松心情的空间。

逐步推进职场健康管理：从基础到体系化的长期策略

企业开展职场健康管理，应采取逐步推进的策略，从简单易行的措施开始，根据企业的实际情况和预算增加投入，逐步形成长期的、体系化的健康改善计划。

从初期阶段入手，企业不必追求昂贵的全面改造，可以通过提供简易的健康设施或鼓励员工参与工间操等活动，逐步培养员工的健康习惯和健康意识。而随着企业的发展和员工需求的变化，企业需要持续评估并改进职场健康管理措施，以确保其符合员工的健康需求，从而提升员工的整体健康水平，最终实现企业的可持续发展。

超越政策倡导的企业职场健康管理内生动力

政策的制定是基于社会意识和需求的增长应运而生的，同时又具备一定的前瞻性。企业对职场健康管理的响应并非仅仅因为“健康中国 2030”的倡导，公众对健康的日益重视才是企业推动职场健康管理的重要内生动力。

真正的健康企业是出于对员工健康的重视，将健康理念落实到日常工作的细节中来体现的。

管理层与员工协同共创健康职场

职场健康管理需要管理层的积极参与和支持，同时也需要企业和员工共同努力，建立一个更加健康、高效和充满活力的工作环境。

► 管理层的认知

管理层的重视是职场健康管理成功的首要条件，只有当管理层真正认识到职场健康是企业社会责任承担、企业文化展示的体现，才会将其视为优先事项，并给予资源支持。

► 企业 and 个人的协同

企业在职场健康管理中不必承担所有责任，个人才是自己健康的第一责任人。可以采用企业和个人共同承担费用的模式，由企业负责创建一个促进健康的工作环境，为员工传播健康理念，并根据员工需求提供相应资源，鼓励员工对自身健康负责。

供应商对企业职场健康管理流程的赋能

供应商需要充分了解企业的具体需求，才能从更专业的角度为企业能够提供能够产生实际价值的服务。然而，在具体实施过程中，供应商服务往往因为无法联通数据而存在个性化不足的挑战。

实现数据的互联互通可以助力供应商提供更加个性化和精准的服务。例如，体检数据若能与健身服务相结合，便能为员工定制更合适的健身计划。然而，供应商在专业水平方面还有待加强，比如健身教练需要具备解读体检报告的能力，能够为有特定健康问题的员工提供专业的健身指导。

因此，为了更好地服务企业，供应商需要构建一个综合性的服务体系，将员工的健身、健康、体检和医疗需求整合起来，形成一个连贯的服务流程，提升服务的专业性和有效性，真正解决员工在健康服务中遇到的痛点问题。

企业在职场健康管理的具体实施上的侧重和不足

► 企业对职场声环境缺乏关注的原因与改善

在职场环境中，员工对声音问题的关注度与其它环境因素相比较低。因为人们通常能够迅速感知到空气质量、照明、温度等方面的问题，而声音干扰则不那么明显。究其原因，首先是因为职场中噪音问题相对较少；其次，尽管偶尔同事间的交谈可能会造成一定程度的干扰，但多数人已经将其视为常态。

对于声环境的改善，企业可以根据工作性质的不同进行部门或工位的划分。例如，对于开发岗等一些需要低干扰声学环境的岗位，可以将其工位布局远离话务岗等需要对外沟通的岗位区域。

► 自动体外除颤仪（AED）的普及策略

▷ 意识普及

许多人对 AED 并不熟悉，甚至不清楚其用途。据统计，我国每年约有 54 万人死于心脏骤停，其中 80% 的心搏骤停发生在院外；发达国家院外心脏骤停患者的存活率可高达 25%，而我国不足 1%。心肺复苏术的及时（黄金四分钟）、高质量实施能让无数人重获生命，也是提高心脏骤停存活率的关键。

因此，通过相关教育和宣传活动，增加人们对 AED 重要性的认识，并了解其在紧急情况下如何使用是首要任务。

▷ 设施配备

企业内部 AED 的配备不仅涉及设施的采购和安装，还

包括定期的检查维护，确保其使用的有效性。

▷ 急救培训

《健康中国行动》提出：鼓励、支持社会组织和急救中心等医疗机构开展群众性应急救护培训，普及全民应急救护知识，使公众掌握基本必备的心肺复苏等应急自救互救知识与技能。到 2022 年和 2030 年取得急救培训证书的人员分别达到 1% 和 3%¹。

因此，除了设备本身，企业还需对员工进行心肺复苏（CPR）和自动体外除颤仪（AED）使用的培训，以便在紧急情况下能够及时提供急救。

► 企业对“色温”和“眩光”等光环境缺乏关注的原因与改善

色温、眩光等照明相关的专业术语并非普通人日常知识储备的一部分，因此对其关注度相对较低。

但整体来看，企业已经开始关注照明对员工健康的影响，并从专业和健康的角度出发，逐步改善工作场所的照明条件。例如，随着护眼台灯等产品逐渐普及，企业选择合适的灯具以提供良好的照明条件，保护员工视力健康的同时对其交流和思考产生积极影响。

► 企业对职场水质问题的关注点——饮用水

水是人体必需的物质，其摄入量直接影响人们的健康状况。因此，职场饮用水的质量对员工的健康至关重要。

然而，目前仍有部分企业为员工提供桶装水，这种水往往经历反复加热，且饮水机的定期清洁和维护未受到足够的重视。这些因素都可能对水质产生不利影响，从而对员工的健康造成潜在风险。

► 企业开展健康活动的建议

▷ 团建活动

团建活动作为企业文化建设的一部分，不仅能够促进部门间员工的沟通与交流，而且能增强企业内部的团结和活力。

为提升团建活动对提升员工的健康水平的助力，企业可以设计一些有助于健康和运动习惯培养的环节，在团建过程中尝试不同的运动形式。

▷ 健康讲座

企业健康讲座的开展应具备一定实用性，不仅提供基本的养生知识，更应该包括具体的、可操作的健康改善建议。

例如，针对当前普遍关注的呼吸道健康问题，通过开设讲座，让专家为员工提供具体的改善方法和提升免疫力的策略，并推荐部分必要的健康检查，帮助员工进行预防。

企业如何通过有效的衡量结果赋能职场健康管理改进措施？

职场健康管理效果衡量涉及多个维度的信息采集，包括问卷调查、设施使用率以及员工健康指标的改善。

就问卷和使用率而言，提高员工的参与度和依从性并非易事，需要企业加强员工健康意识地培养，并在健康管理的形式和服务上进行创新。

而员工健康指标改善情况会受到诸多因素影响。企业可以根据员工体检的数据情况，进行健康问题甄别，综合考虑多维度的因素，通过工作环境改善、健康设施配备、员工行为习惯培养等方式，实施有针对性的健康促进计划。

¹ 健康中国行动（2019—2030 年）_ 部门政务 _ 中国政府网 (www.gov.cn)



企业案例



玛氏中国职场健康管理案例



Amber Wang

中国区同事健康与福祉负责人

玛氏中国

玛氏职场健康战略：环境、文化与同事福祉的融合

► 定位：

玛氏认为，职场环境影响着同事在工作过程中对身心所处环境的感受以及个体与人相处的方式等。因此，玛氏从广义的角度出发，将办公室的物理环境、在办公室内发生的各类活动甚至同事们的工作方式以及与企业文化相关的方方面面，都纳入到职场健康的范畴中。

► 目的：

玛氏认识到，在开展健康场所管理的过程中，仅仅投入资金和设备是不够的，更重要的是确保同事能够有效地利用资源，实现投入产出的最大化。因此，玛氏的职场健康场所管理目的与定位紧密相连，追求端到端的解决方案，创造一个既能从物理环境基础上为同事提供保障和福利，又能激发同事的积极行为、促进身心健康的场所。

玛氏重视职场健康管理的驱动力

► 总部要求：

玛氏作为一家全球化公司，集团总部成立了职场健康管理的长期项目，全球各地的办公室依照总部要求执行。玛氏以两年为一个周期，对全球所有超过 100 人的办公室进行包括硬件设施、活动开展甚至软性文化在内的 10 项基础内容进行评估，评估的结果将进行全球公示，并开展相应的改进活动。此外，玛氏总部定期对健康工作场所评估的标准进行复盘，紧跟企业的需求和健康要求进行更新迭代，确保评估标准持续指引玛氏职场健康的搭建工作。

► 核心问题：

玛氏在推动健康场所管理的过程中，首先明确要理解并解决一个核心问题：为什么要开展职场健康管理，以及为什么要加强对职场健康管理的投入。这不仅仅是

一项总部要求，更重要的是它的长期意义。

► 存在的挑战：

在玛氏同事健康与福祉部门成立之前，各分公司对于职场健康管理缺乏关注度，对于总部分达的要求缺乏深入的思考和个性化地展开。基于这样的现实情况，玛氏开始思考如何吸引有影响力的业务部门或团队真正支持并投入健康管理这项工作，而不仅仅是为了完成任务而参与。基于此，玛氏提出以下几点职场健康管理的必要性：

▷ 企业竞争优势：

在激烈的人才市场竞争中，除了薪资和传统福利上的差异，内外部的优秀人才越来越重视健康的工作环境 and 积极的工作氛围，这正是需要健康职场的关键。

▷ 雇主品牌建设：

玛氏希望加入企业的人才不仅认可公司的产品品牌，也同样认可公司的雇主品牌，与玛氏一起共同成长与长期发展。一个多方面重视同事健康、关怀同事的幸福与成长、促进同事长期发展的多维职场环境正是玛氏希望打造的雇主品牌与健康职场形象与内核。

▷ 人才保留：

玛氏重视对办公环境的建设和改善，注重同事的感受与体验，提高同事的工作满意度和幸福感，从而实现保留人才、降低人才流失率的目的。

▷ 团队凝聚力：

随着弹性工作制的推出，同事们在可以更加灵活自由地安排自己的工作时间和场所的同时，也面临着面对面交流和共创时间减少而来的挑战。为了促进新同事更好地融入以及团队成员之间的互相交

流和合作，玛氏通过办公场所的合理搭建和活动组织，强化团队文化，增强团队成员之间的归属感和团队精神。

玛氏职场健康管理蓝图

► 职场健康场所的基础搭建

一个物理上的健康工作场所搭建，不仅仅包含空气质量、照明、人员密度、母婴室等便利设施等等基础的办公环境方面。还需要根据同事的主要活动与个体需求进行设计改善。以办公室同事最常见的开会场景为例，在玛氏，会议室布置上进行了个性化的设计，包括主题化装饰、非正式讨论区和报亭式私密空间等，不仅强化了品牌文化，还满足了多样化的工作需求，提升同事工作体验的同时激发创意思维。

▷ 主题会议室：

玛氏在会议室布置上巧妙融合了公司的产品特色，增强品牌文化的同时提升同事的工作体验，激发同事的创意思维。例如，玛氏以自己的糖巧或宠物食品为素材对会议室进行装扮，打造不同主题的会议室。

▷ 非正式会议室：

玛氏考虑到不同的会议场景，提供正式和非正式两种风格的会议室供同事选择。例如，玛氏在非正式会议室内摆放趣味沙发、健身设施、乐高拼图墙等设施，同事可以在放松的状态下进行讨论。

▷ 报亭式会议室：

玛氏在办公空间设计时，出于资源合理利用以及同事个性化需求等方面的考量，设计多个报亭式会议室，为同事提供安静、封闭且有安全感的环境。这样的空间既可以当做单人电话会议室进行使用，也可以作为安静空间为同事们提供不被打扰的环境支持。

▷ 趣味性会议室：

玛氏充分利用办公空间，打造瑜伽房、乐高房等趣味性空间，满足同事身心健康和休闲娱乐方面的需求，使得同事通过瑜伽运动等方式减压充电。

► 基于洞察驱动的改善措施

办公环境不仅仅为同事提供了物理环境，也是大家工作与协作的基础。一个好的办公环境不仅能提供必

要的工作、休息与交流空间，更能在无形之中引导同事们有效休息与良好协作。

▷ 灵活工位策略：

玛氏通过宣传，帮助同事理解灵活工位设计的目的从而引导有效的使用，鼓励同事不仅与本团队的同事坐在一起以便协作，也支持同事与不同团队的成员坐在一起办公，增加跨部门沟通交流，从而帮助同事拓宽思维，促进跨团队的交流协作。

▷ 结合办公室设施的贴士：

对办公场所的环境进行健康改造只是第一步，关键是如何引导同事在日常工作中进行使用。玛氏将相关的健康小贴士融入办公环境设计，比如在会议室的桌面和显示器上常见的健康会议小贴士会提醒同事们如何通过一些很小的举动提升活力，比如下班时间办公室的部分工位照明会定时自动关闭，在节能的同时提醒还在加班的同事关注工作生活平衡。

玛氏健康管理的有效性衡量

健康管理是一项长期工作，需要有效的数据帮助企业更好地了解情况和调整方向和计划。玛氏根据多个健康维度，设计和开展了长期的数据采集和调研。通过连续三年的深入调研，玛氏从个体的多维健康、团队能量、压力管理、同事体验等多个关键维度进行了多方面的分析。调研结果表明，健康管理与团队活力、同事体验、团队敬业度等多个方面有着密不可分的关系，并且管理者可以通过有效的健康促进活动提升同事们的多维健康。

这表明玛氏的职场健康管理措施正在逐步融入同事的日常工作与生活，逐渐从意识上培养和提升同事对健康的重视程度，从而实现促进同事的长期健康的目标。

金风科技：健康长久价值观引领下的金风健康模式



苏春雨

健康主管

金风科技股份有限公司

职场健康场所管理的定位

金风科技以“健康长久”为企业核心价值观之一，重视健康企业的打造。金风不仅关注基础办公环境的打造，同时重视员工的在职场环境中的舒适度和工作体验，通过人性化的措施和品牌价值的强化，提高员工在职场环境中的归属感和满意度，进而提升工作效率。

职场健康场所管理的内容

金风科技基于健康管理的定位，建设高标准的职场健康环境，从办公环境打造、健康场域建设、健康活动开展和健康意识培养四个维度具体展开，提升员工工作效率和满意度的同时，体现公司对员工的关怀。

► 办公环境打造

金风科技在构建园区时，从初始设计上就制定了高标准，设计的合理化程度较高。作为一家上市公司，**金风科技在合规守约方面不仅自身提出很高的标准，同时要接受外界各方面的严格监管，在不断拓展海外业务，国际化发展的进程中，在员工健康管理方面，不仅要遵循中国的标准，还需要满足国际标准。**

▷ 噪声管理：

除了满足基本的行业标准，金风科技在办公室各楼层的走廊尽头都为员工提供隔音电话亭，**方便员工的沟通交流私密性，同时也避免影响其他员工的正常工作。**

▷ 办公室路径设计：

金风科技在办公环境打造时，注重“动静结合”的原则，进行多方位的干预：

- **静态：**为员工提供人体工学座椅，提升员工的舒适度，降低因久坐对身体造成的负担。
- **动态：**金风合理进行空间布局，**例如设置工位区域与茶水间有一定距离**，鼓励员工在工作间

隙起身走动，从而环节久坐疲劳，促进身体健康。

► 健康场域建设

金风科技对职场健康场所的重视度非常高，并从身体和心理双重视角出发，建设健康场域。

▷ 运动场馆搭建：

目前，北京金风科技二期园区占地面积达到130亩，健康运动场地的建设极具多样性，配备有两个游泳馆、两个篮球馆，以及足球场、乒乓球馆、羽毛球馆以及健身房等，总共占据了9万平方米的空间。

▷ 运动场馆管理：

金风科技对园区内运动场馆的管理和维护采取了严格的措施。例如，游泳馆设定严格的水质标准，并定期进行水质检测，以确保水质的纯净与安全；对于其他运动场馆，金风科技也制定了明确的照明要求，确保运动者在舒适、安全的环境中享受运动的乐趣。

▷ 解压室设计：

金风科技为员工提供解压室，为员工提供多样化的休息和减压途径，维护员工的心理健康。解压室采用明亮、舒适的色调设计，并提供诸如沙盘绘画等趣味性娱乐道具，帮助员工释放情绪、缓解压力。

► 健康设施提供

▷ 健身器材：

金风科技不仅在园区内配备了全面的健身器材，还巧妙地将健身设备融入到工作环境中。例如在会议室旁边设置卷腹机或单车，方便员工在等待会议或休息间隙利用碎片化时间进行简短而有效的运动。

▷ 休闲设施：

除了健身器材，基于不同工作内容和员工需求，金风科技还配备有休闲娱乐设施，以满足员工的放松需求。例如，考虑到部分员工在工作时体力付出较大，金风特别选择了台球等轻度运动和休闲游戏作为放松方式。这样的设施不仅能够减轻员工的体力负担，还能提供一种轻松愉快的休闲体验，帮助他们在工作之余得到适当的休息和恢复。

▷ 健康小屋：

金风科技在园区内特别设立了“健康小屋”，为员工提供一系列健康服务，包括基础的健康检测、健康咨询等。**金风科技采购了 Nature 亚健康检测仪器以及其他 11 台体质检测仪器**，对员工的健康状况进行全面追踪和检测，**及时发现潜在风险。通过数据结果观察员工参与运动后健康状况的改善，从而评估生活方式干预的有效性。**

- **Nature 亚健康检测仪器：**金风科技引入 Nature 亚健康检测仪器，通过脑电波检测，预测员工未来可能面临的健康风险，评估当前身体的健康水平。为了满足不同场合的需求，金风科技额外**采购了 3 台便携式设备**，方便为一线员工提供健康检测服务。
- **体质监测仪器：**金风科技基于国家体质标准，为员工提供 11 项体质检测，帮助员工了解自身的身体状况，**以开辅助开具运动处方。**

► 健康活动开展

金风科技利用园区内设施与场地，举办多场活动和比赛，最大化实现场馆价值的同时，激励员工参与运动，促进身体健康。

▷ 运动打卡：

金风科技特别推出了减脂运动“千人百天”打卡计划，鼓励员工积极参与体育活动。员工可以自由选择任何形式的运动，每周至少三次，并在小程序上进行打卡记录，上传运动成果，**每期有 3000 多位员工参与。**

▷ 运动比赛：

金风科技已经成功举办了 11 届“风驰杯”比赛，涵盖了**篮球、足球、乒乓球、羽毛球、游泳等多个项目**，各个业务单元积极组队参与，不仅丰富了员

工的业余生活，而且促进了不同业务单元之间的交流与协作。

▷ 文体俱乐部：

金风科技成立了 **13 个项目**俱乐部，涵盖了散打、拳击、合唱等多样化的文体项目。这些俱乐部不仅提供了丰富的运动选择，还配备了专业的教练，以确保员工在运动时能够得到正确的指导和训练。

► 健康意识培养

金风科技采取了意识带动行为的策略，通过运动场馆等场域搭建和设施布置，从视觉感受上在员工心中树立健康意识，激发他们健康运动的动力。

▷ 体重秤：

金风科技在办公楼的每个楼层都配备了两种体重秤：一种是可以脱鞋测量体脂的体重秤，另一种则是传统的地泵式体重秤，以适应不同员工的需求和偏好。体重秤的布置除了方便员工随时了解自己的体重情况，更重要的是在意识层面上提醒员工关注自己的健康状况，预防超重或肥胖等问题。

全面覆盖的特色管理流程

金风科技通过明确的团队分工，确保职场健康政策的全面实施。此外，**金风物业工作人员**采用独具特色的“抢单模式”服务，快速响应员工反馈，确保问题及时解决。

► 团队分工情况

▷ 健康委员会：

金风科技专门成立了健康委员会，负责统筹集团层面的健康事务。此外，为了确保健康政策和措施能够覆盖到各个业务领域，金风在 10 个不同的业务单元中均设立了分委会。这些分委会在健康委员会的指导下，根据各自业务的特点和需求，开展具体的健康促进活动。

▷ 健康负责人：

金风科技在各个部门都设有**健康专责或健康大使**，以确保健康政策和措施得到有效执行。

▷ 行政服务中心：

金风科技的行政服务中心成立专门的工作组负责统筹和执行公司内部的环境改造项目，包括办公座椅的更新和采购等，以提升员工的工作环境和舒



适度。

► 物业抢单模式

金风科技的物业服务采取了特色的“抢单模式”，要求物业团队在接收到员工反馈的几分钟内做出回应，以确保员工的需求和意见能够得到迅速和有效的响应、问题得到有效解决。

企业体系化搭建职场健康场所管理的建议

► 管理层认知和支持

管理者定期参观优秀企业，置身于实际的工作场景中，所带来的感受和认识远比仅仅通过书面材料、财务报表或数据分析来得深刻。此外，通过与其他企业的互动和交流，管理者能够获得更为真实的体验，感受到不同管理实践的冲击力。

► 科学数据支撑

企业可以借鉴医学和科学文献中经过验证的研究成果，确保企业的健康政策和措施建立在坚实的科学基础之上，减少不必要的重复验证过程，提高效率和效果。

► 预算问题

金风科技强调“一次做对，一次做好”的企业文化。基于此，金风建议从长远角度考虑，在企业可承受的基础上，进行高质量投入。例如办公桌椅的采购，考虑到长期使用，虽然初始成本较高，但在保证质量的前提下，可以一定程度上节约后期的维护成本。

► 员工需求重视

金风科技定期组织员工代表对办公环境和布置进行测试和体验，并对每个场域进行打分。企业可以借鉴此思路，定期通过不同形式，收集员工的意见和反馈，并基于员工的反馈，针对性地改善职场环境，提升员工的整体工作体验。

► 专业事找专业人

在职场环境改善领域，专业知识和经验非常重要。因此，企业可以寻求专业人士的指导，确保企业在职场健康场所建设方面措施的科学型和有效性。

“共享健康”，从每一位拜耳人开始



罗瑾

大中华区全面健康管理负责人
拜耳（中国）有限公司

拜耳对健康管理工作的定位

人一天有近三分之一的时间是在工作。作为一个跨国公司，拜耳了解员工享有舒适工作环境的重要性。积极的工作场所氛围带来的不只是“良好感觉”，还能提升幸福感、员工的参与度和效率。

秉承“共享健康、消除饥饿”的伟大使命，拜耳致力于营造一个安全、舒适且高效的工作环境，并以此为基础积极推动工作场所的健康文化。拜耳积极倡导的工作环境不仅符合公司内部和外部的健康安全规定，而且以最佳实践为指导。在健康管理内容的构建上，拜耳从以下四个维度展开：

► 职业健康安全：

拜耳通过满足健康和需求的办公室布局、办公室环境空气质量的监测、定期开展健康安全培训等措施，为员工创造一个健康、安全和舒适的工作环境。

▷ 办公环境的打造：

拜耳从细节出发，将健康建筑理念贯彻始终，从热舒适、空气、水、光、声环境、材料、人体工程学等角度出发，结合拜耳企业文化，充分贯彻全球“新常态化办公模式（Next Normal Office Concept, NNOC）”、及可持续发展的理念，将各大办公室打造成为一个安全、健康、高效的工作环境。

- 拜耳办公楼的冷辐射天花板及地送风空调系统，避免了长期以来空调风直吹员工头部的困扰；高效的空气过滤设备配合实时室内空气质量监测系统，让员工及时掌控办公室的空气质量状况。
- 健康建筑理念对办公室饮用水中的有机物、无机物、微生物及悬浮颗粒物等指标有着严格的要求。拜耳通过高效净化装置，确保员工饮用

水出水达到直饮水标准。

- 拜耳在办公室空间进深、工位靠窗比、室内灯具选择、平面布置等方面进行精心设计，保证室内自然采光及人工照明的舒适性。
- 拜耳在办公室设计上充分考虑声学环境，以确保会议私密性。
- 办公室在施工过程中选用环保材料，以降低对环境和健康的影响。同时，拜耳多样性和包容性的设计体现人文关怀。
- 拜耳精选符合人体工程学设计的办公桌椅及设备，为员工提供健康、不易疲劳的工作感受，有助于提升办公舒适度和效率。

▷ 健康培训：

拜耳在各大办公场所搭建了完善的医疗救助体系。通过制定现场医疗急救流程，成立办公室义务急救员队伍，定期举行急救员培训，夯实医疗救助体系基础。同时，还通过急救宣讲会等方式不断强化员工的急救意识、持续增强员工的急救技能和知识，以确保在亟需医疗救助的情况下能够迅速有效地响应。

► 健康餐饮：

拜耳为员工供应健康的食品和饮料，包括苏打饮料、茶、早餐和水果。

▷ 季节特饮：

除了苏打水、茶和咖啡等标准饮品，拜耳还根据四季变换的特性、为员工提供健康养生的季节特饮。如，秋冬季提供温热、降燥的饮品；而到了春夏季，会供应清热解暑的饮料。于细微处见精神，健康理念已渗透到拜耳日常工作的点点滴滴之中。

▷ 彩虹饮食：

过去几年，拜耳积极推广“彩虹饮食”的理念，

通过寓教于乐的体验式活动，让员工亲手体验“彩虹饮食”的魅力，让均衡营养的健康饮食理念深入人心。

► 康乐设施：

拜耳在办公区安装康乐设施，比如健身房、健身器材、护理室、妈咪小屋和休息交流区等。

▷ 健身休闲区：

拜耳在北京、上海和大连各大办公室设有休闲区和健身区。先进的健身器材，加上人性化的设计，让员工在工作之余适度放松与活动，为员工及时“充电”，帮助员工缓解身体压力和精神疲劳，引导员工追求积极、健康的生活状态。

▷ 妈咪小屋：

拜耳深知孕期及哺乳期女员工的特殊需求，为此特别配备了“妈咪小屋”，为女性员工提供一个私密、舒适且功能完备的环境，传递关爱。

► 身心健康：

拜耳充分利用内外部资源，采用“线上+线下”相结合的方式，举办各类健康促进活动（如，女性健康、慢性病管理、自我保健、心理健康、AI 推动精准健康管理等），在科普健康知识、增强健康意识的同时，打造企业的健康文化和积极向上的工作氛围。

▷ 健康活动：

每年，拜耳会定期开展四大主题健康活动，包括5月25日的“健康日”、8月的“健步走”、9月全球的“拜耳健康安全日”，和“健康与未来+”系列讲座。经过多年的深耕，这些活动已成为拜耳中国员工心目中的“金字招牌”。同时，考虑到拜耳员工的地域分布很广（尤其是一线的销售人员），拜耳也充分利用数字化平台的优势，吸引尽可能多的员工参与到这些活动中来，一起践行“共享健康”的理念。

▷ 健康氛围的营造 —— “润物细无声”

- **健康宣传：**微信企业内部号一直是拜耳常规的健康宣传渠道，通过一篇篇角度新颖且内容专业的推文，帮助员工了解日常工作和生活中的健康知识。拜耳也充分利用办公室电子显示屏这一传播渠道，投放健康科普视频或健康活动通告，员工在途经或附近停留时，可以主动或被动地接收这些信息，提升触达率。同时，拜耳还巧妙地利用公司的电脑锁屏功能，推送健

康安全小贴士，这对提升员工的健康安全意识也非常有效。

- **办公室主题色打造：**拜耳办公室的每个楼层都采用了不同的主题色，希望员工在多元、放松的办公环境中，保持松弛感、激发灵感和创造力。

▷ 激励机制：

对积极参加健康促进活动，或主动担当健康推广大使的员工，除了物质奖励以外，拜耳更关注精神层面的激励，如管理层或直线经理的认可，以及通过各种传播渠道宣传这些员工的故事等等。因为拜耳深知物质奖励会在一段时间内提供动力，但要获得长久的、源源不竭的参与热情，拜耳需要挖掘员工内心深处的内驱力，去推动“共享健康、消除饥饿”这一宏大的使命。

拜耳健康管理的价值衡量

拜耳是一家拥有160多年历史的生命科学公司，在健康和营养领域处于全球领先地位。“共享健康、消除饥饿”是拜耳宏大的使命，所以员工的健康一直是拜耳工作的重中之重、是拜耳优先考虑的事项。

► 企业文化和使命：

长期以来，拜耳始终高度重视员工的身心健康和福祉。秉承“共享健康、消除饥饿”的宏大使命和“Be well @ Bayer”的健康管理理念，以关爱员工和可持续发展为公司首要任务，致力为员工打造健康和积极向上的工作环境，传递员工关爱，赋能员工各展所长，树立起良好的企业形象和雇主品牌。

► 健康管理的评估体系：

拜耳通过定期的反馈收集和效果评估来衡量健康管理的有效性。具体包括：

▷ 反馈收集：

拜耳通过问卷调查法等手段，收集员工的反馈，了解他们对健康活动的满意度、对健康话题的关注度、以及对健康管理的意见或建议。

▷ 定期回顾：

拜耳设定了90天的周期来评估健康项目的成效。以90天为界限，基于收集到的数据和反馈进行回顾，识别需要优化或调整的地方，确保健康项目的有效性和最终的目标导向。

▷ 评估工具：

过去几年，拜耳使用了Global Health Maturity Assessment对健康管理进行了全方位的

评估。

► 长期价值衡量：

健康管理对拜耳来说是一个多维度的价值创造过程。主要体现在以下几个方面：

▷ 增强员工满意度：

拜耳完善的健康管理体系，对员工身心健康的关怀，大大提升了员工的幸福感。近几年公司内部调研结果显示，员工对职场工作的整体满意度提升，对公司文化的认同感加深，团队的凝聚力不断增强，主动离职率也逐年下降。

▷ 促进创新和跨域合作：

拜耳为员工打造健康的工作环境，关心员工的身心健康，增强员工应对变化和挑战的韧性。同时乐见拜耳的员工充分发挥主人翁精神、积极参与跨域团队合作、共创共赢、创新求变，为拜耳的发展创造更大的价值。

▷ 长期投资回报：

拜耳管理层高度重视员工的身心健康和健康工作场所的打造。在公司投资员工健康管理的过程中，拜耳不轻易动摇或“妥协”。从长远来看，通过提高员工的整体健康状况和工作效率给企业带来更大的回报、给社会带来更大的效益。

▷ 促进可持续发展：

健康是可持续发展的基础，也是可持续发展的目标之一。拜耳多年健康管理的实践证明，员工的健康会影响到企业的长期表现和竞争力，健康的员工队伍有助于企业长期的可持续发展。秉承“共享健康、消除饥饿”的宏大使命，拜耳在 2023 年度可持续发展报告中再次提到了健康的重要性。健康对员工个体的成长、对拜耳集团的发展、乃至整个人类社会的未来，都在创造无限巨大的价值。

企业健康管理的新视角与建议

当今世界正进入一个新的发展阶段，在外部世界纷繁芜杂的变化中，人们也在摸索探路，主动应对自己的脆弱性、焦虑感、非线性以及不可理解等心理特征。为应对这些变化与挑战，企业的健康管理工作需要从全新视角出发，结合过往实践经验，在新世代，通过新理念和新技术，打造高效可持续的健康管理体系。

► 以人为本：

健康管理需要“以人为本”，因为它关注的是员工的健康和福祉。这不仅是对员工主体地位的尊重，也是

吸引和留住优秀人才、提高劳动生产率、实现员工价值最大化的重要途径。同时，这也是构建健康工作环境、提升企业整体竞争力的必然要求，对企业整体的发展也有深远的影响。

► 管理层的重视与加持：

这不仅有助于推动健康管理与企业整体战略的融合，获取更多的资源（如财务资源、人力资源、技术资源）提升健康管理的效能，还能够提高员工的满意度、敬业度以及对公司文化的认同，减少健康风险，提升企业的整体绩效和社会形象。同时，通过管理层的积极参与和示范作用，将更有效地推动健康理念在企业内部的普及和深化，形成积极向上的健康文化。

► 加强跨部门协同合作：

确保全面性和综合性的健康管理、资源共享与效率提升。拜耳中国的健康品牌——“健康与未来”就是由公司内部多个职能部门、业务团队以及工会一起打造。大家互相之间精诚协作、资源共享、双向奔赴、共创品牌价值。

► 多维度与非线性管理：

- ▷ 采用多维度健康管理策略，包括生理、心理、社会和环境等方面，实现全面健康管理。
- ▷ 关注员工健康数据的非线性变化，利用大数据和人工智能技术，进行精准健康干预。

► 加强健康管理的监督和评估：

- ▷ 建立健康管理的监督和评估机制，制定动态可衡量的指标体系，定期对健康管理工作进行定性和定量的检查和评估。
- ▷ 根据评估结果及时调整和完善健康管理策略，确保健康管理工作的持续改进和有效实施。

► 员工内驱力：

激发员工的内驱力对于健康管理至关重要。它不仅有助于提升员工的工作动力、创造力和满意度，还有助于塑造健康的企业文化，提升企业的整体绩效。



关于人力资源智享会

人力资源智享会（HREC）是高端、专业、广具影响力的，面向中国人力资源领域专业人士提供会员制服务的企业。截至2020年6月30日：智享会付费会员企业超过 3,800 家，已经进入中国的世界500强和福布斯全球2000强企业中，超过90%的企业享受智享会的各项服务。智享会的产品和服务覆盖人力资源全领域，且形式丰富、立足前沿、全方位满足人力资源人士的“学习需求，采购需求，激励和认可需求”。

智享会满足学习需求

· 线下学习渠道：每年

1. 举办超过40场的大型年会及展示会；众多细分领域的品牌盛会已深入人心，成为专业人士学习前沿趋势、优秀实践的首选。
2. 14场标杆企业探访带您深入剖析领先企业的优秀人力资源实践。
3. 覆盖人力资源各模块、领导力开发和软技能发展的超过100场的公开课培训和内训，提供会员企业一站式的学习解决方案。
4. Member Bridge一对一会员对接服务，每年帮助超过200家会员企业对接搭桥，促进企业会员之间的深度交流，满足会员之间经验分享的需求。

· 线上学习渠道：

1. 70+空中课堂直播和录播：平均每月6次，每次1-1.5个小时，足不出户地进行更有效率地学习。
2. HR 线上专题视频课：每一门专题课150-300分钟，5-8个模块。
3. 云上嘉年华系列：为期2-3天的全天线上不间断直播，覆盖学习发展、薪酬福利、数字化等细分主题。

· 深度学习渠道：

1. 12+权威研究报告，200+中国本地实践案例，覆盖人力资源各个领域：管理培训生项目、人力资源共享服务中心、人才管理与领导力发展、蓝领员工管理、社交媒体与人才招聘、校园招聘、在线学习与移动学习、人力资源业务伙伴、变革管理、人力资源数字化转型、弹性工作制与灵活用工、企业绩效管理改善与优化、企业员工健康福利与健康管理等等，提供人力资源行业的洞察分析、前沿趋势以及优秀实践分享，帮助人力资源从业者做出科学决策。
2. 6期《HR Value》会员通讯内参兼具理论性和实践性，坚持原创内容。

智享会满足采购需求

1. 线上供应商采购指南（The Purchasing Guide），基于行业内上千位人力资源专业人士的用户真实评价形成，帮助人力资源从业者在采购服务时节省时间、降低风险，辅助你精准定位出适合自己的乙方服务。
2. 智享会每年在中国主要城市举办覆盖学习发展、招聘任用、薪酬福利、人力资源技术各主题的大型专业研讨会和展示会，吸引超过500+中国最顶尖人力资源服务机构和解决方案供应商，全面满足会员企业采购需求。
3. 智享会会员共保池，结合会员集体采购力量，降低保费。

智享会满足激励和认可需求

1. 智享会以“汇聚优秀企业，发现杰出实践，引领人力资源行业发展”为目标，每两年举办的“学习与发展价值大奖”、“招聘与任用价值大奖”和“人力资源共享服务中心”奖项评选，作为人力资源业内的“奥斯卡奖”而倍受瞩目。智享会遵循“公正、公开、公平”原则，邀请独立的人力资源领域资深专家组成评委团，打造出专业、公平、公正的人力资源奖项，以激励和认可行业中的优秀企业、优秀团队、优秀人物。
2. CHW健康工作场所认证：智享会（HREC）与多家健康领域的专业机构将联合宣传和倡导健康工作场所的认证，共同推进健康企业、健康中国。



欲了解更多详情

电话：021-31065698

智享会官方网站：www.hrecchina.org

智享会微信公众账号：HRECChina

智享会人力资源实践研究院

研究院介绍与定位

智享会人力资源实践研究院关注人力资源热点话题，每年为智享会会员呈现 24 份研究报告。

- ◆ 数量：全年24份研究报告，涵盖人力资源各模块的热点话题。
- ◆ 类型：针对不同人力资源热点问题，采用不同的研究方法并产出不同类型的报告
 - Benchmarking（数据对标）：针对市场的热点问题，以数据对标为主的调研研究
 - Practice Mapping（实践地图）：梳理、总结和归纳人力资源某一特定领域最佳实践的研究报告
 - Blue Print（行动蓝图）：针对某一人力资源实践领域，提供模型、体系及步骤性指导的调研研究
 - Trends Exploration（趋势探索）：聚焦人力资源行业趋势性话题，提供趋势解析与洞察以及行动指南的调研研究
 - Deep Topic（深度话题）：深度话题研究，主要针对更为聚焦和精专的话题
- ◆ 定位：客观、前沿、落地、专业
- ◆ 人员：10+位全职专业资深顾问，多年致力于人力资源行业性研究。

广受行业赞誉的旗舰报告

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ◆ 招聘 <ul style="list-style-type: none"> · 招聘技术路线与效能提升研究报告 · 企业校园招聘实践调研报告 · 企业入职管理与培训管理实践调研报告 · 社交媒体与人才招聘调研研究 · ◆ 人才发展与培训 <ul style="list-style-type: none"> · 企业移动学习项目调研报告 · 企业内部讲师团队搭建与培养调研研究 · 中国企业国际化人才发展与培养实践研究 · ◆ 薪酬福利 <ul style="list-style-type: none"> · 企业员工健康福利与健康管理调研报告 · 企业高管福利管理与实践调研研究 · 企业弹性福利管理与实践调研研究 · | <ul style="list-style-type: none"> ◆ 信息技术 <ul style="list-style-type: none"> · 人力资源共享服务中心研究报告 · AI技术在人力资源领域的发展与应用研究 · 离职风险管理与流动预测研究报告 · 人力资源数字化转型调研研究 · People Analytics的发展与应用研究 · 人力资源信息化管理调研研究 · ◆ 其他 <ul style="list-style-type: none"> · 弹性工作制与灵活用工研究报告 · HRBP能力发展提升研究 · 变革沟通管理实践调研研究 · 企业绩效管理改善与优化调研报告 · 企业工厂蓝领员工管理状况调研报告 · |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|



上海联合健康管理研究院 Shanghai United Health Management Institute

关于上海联合健康管理研究院

上海联合健康管理研究院 (Shanghai United Health Management Institute) (以下简称“研究院”) 是由复旦大学附属华山医院、同济大学附属同济医院、海军军医大学附属长征医院、上海市健康教育协会、上海元化信息技术有限公司等单位共同发起，于 2008 年正式成立。

研究院注册登记管理机关是上海市民政局，行业主管部门是上海市科学技术协会和上海市科学技术委员会，是非营利性社会服务组织 (NGO)。

研究院拥有雄厚的医疗健康管理资源，研究院名誉院长由上海市医师协会会长、原上海中医药大学校长徐建光教授亲自担任；其下设立的由多个学科的权威专家组成的顾问专家委员会，现任主席由享有盛誉的国医大师、施杞教授亲自担任。研究院同时还设立有心血管病、肿瘤、内分泌、中医……等多个慢病管理专家委员会，承担着不同领域和专业方向的健康管理与项目研究。

院训：求实，创新，惠泽天下

使命：以国际化视野，多元化联合，探索健康管理的中国之路

定位：健康管理体系完善的研究者，健康管理实践的助推者

愿景：致力于成为专注于健康管理科学研究与发展的最有价值的研究者

宗旨：提供诚信服务，接受社会监督，信守职业道德，遵守公平竞争原则，以符合国家和社会的公共利益为准则，积极推进健康管理科学的研究，促进健康管理事业的发展。

研究院具备八大行政管理与业务管理部门；具备规范化的管理章程与开展各项活动的流程，组织专家围绕研究院的四大功能开展各类活动。

四大功能

联合国内外政府、院校、企业、医疗机构和学术团体共同开展：

- ◆ 医学、生命科学和自然科学等各类健康管理的学术交流；
- ◆ 开展健康科普、传播健康管理理念，提升社会各界健康管理的认知水平；
- ◆ 支持健康管理项目研究、支持健康管理新技术和新研究成果的转化；
- ◆ 接受政府委托，承担健康管理相关技术的支持服务。

官方网站 & 官方公众号

了解更多详情请登录“上海联合健康管理研究院”官方网站：<http://www.uhmi.org.cn>

官方公众号：





关于元化医疗

元化医疗咨询服务（上海）有限公司（以下简称“元化”）是中国领先的医疗健康综合服务提供商，成立于 2005 年，由著名的投资基金——AvantaLion（埃文特朗）投资创建，是国内成立最早的医疗健康服务机构之一，“元化”之名取自东汉名医华佗的字——华佗，字元化。

元化借鉴国外成熟的管理式医疗（Managed Care）模式，汲取先进的健康资产管理理论，引进国际主流医疗健康服务机构的服务标准与质量控制体系，结合中国传统医学的精髓思想，秉承“Your Health is our Duty”的服务理念，专注为中国主流人群提供一站式、全方位、高品质、专业化的顾问式医疗健康服务，提升其生命和生活质量。

元化荣幸参与了银行针对高端客户提供医疗健康增值服务体系的创建，并多年来专注于此，通过给金融机构提供综合解决方案，提供高品质的医疗健康服务，解决客户关键痛点，改善客户健康，协助金融机构吸引和粘滞高端客户，并持续产生价值，与金融业务的发展共同配合和成长。元化目前是国内银行业高端客户医疗健康增值服务的最主要提供商，与国内所有大型银行均建立有总行级、广覆盖的合作关系。

经 20 年的发展，元化已经形成了金融、平台、保险、养老和地产四大事业部和业务方向，分别与金融机构、企业、保险公司和养老服务体系进行合作。

平台事业部方面，元化与优秀企业合作，为其高管和员工提供全面的医疗健康服务，提升员工整体健康水平，提升企业的生产力与核心价值。

保险事业部方面，元化与国内外主要保险公司和再保险公司合作，共同研究和探讨健康险产品设计与开发，并为其客户提供健康医疗服务和 TPA 服务。

养老和地产事业部方面，元化持续探索和创新，打造特色的养老服务体系 and 与实体空间结合医疗和健康业务场景，为大型机构客户打造养老服务平台，提供全方位的医疗健康与居家养老服务，并且提供养老业务和医疗地产项目的相关研究和咨询服务。

元化目前服务客户数量超过 200 万人，并且得到了客户的广泛认可和好评。

元化多年来，一直广泛的与权威医疗机构、医学专家和医疗健康相关协会开展合作，关注医疗健康领域的技术发展和创新，积极开展与健康服务相关领域的客户需求分析、市场调研、行业研究和创新科技的实践和应用，为促进客户健康，改善生命质量，推动管理式医疗体系在中国的建立和发展而努力奋斗！

官方网站 & 官方公众号

了解更多详情请登录“元化医疗”官方网站：<http://www.yuanhua.com/>

官方公众号：





职场健康管理： 打造可持续发展与舒适的工作环境

Workplace Health Management: Creating a Sustainable and Comfortable Work Environment



人力资源智享会和上海联合健康管理研究院再次感谢 **苏瑾、王鹏、杨凤、林晗、刘明阳、何鑫** 老师（排名不分先后）在本次调研及案例采访过程中提出的专业建议。

© 版权声明本调研报告属智享会 & 上海联合健康管理研究院所有。未经双方书面许可，任何其他个人或组织均不得以任何形式将本调研报告的全部或部分内容转载、复制、编辑或发布使用于其他任何场合。

© Copyright ownership belongs to HR Excellence Center & Shanghai United Health Management Institute. Reproduction in whole or part without prior written permission from HR Excellence Center & Shanghai United Health Management Institute is prohibited.

调研主办方：



联合主办方：



上海联合健康管理研究院
Shanghai United Health Management Institute

特别支持：

