

调研主办方



联合主办方



企业员工 体检调研报告

Employee Physical Examination Survey

聚焦检后干预核心 解锁多元实践路径

The Real Work After Screening: Focusing on Intervention, Exploring Multiple Paths

© 版权声明 本调研报告属智享会 (HREC) & 霓蝶健康所有。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 & Medi-plus. Reproduction in whole or part without prior written permission from HR Excellence Center & Medi-plus is prohibited.

首席顾问

CHIEF ADVISOR



Niki Xia
霓蝶健康
霓蝶健康合伙人

顾问团

ADVISOR GROUP

人力资源智享会感谢以下调研顾问团成员在本次调研及案例采访过程中提出的宝贵建议。（顾问排名不分先后）



Joanny Sun
霓蝶健康
健康管理负责人



邢小茸
Thoughtworks
亚太区共享服务中心负责人



张静君
美尔森
亚太区人力资源总监



宁爽黎
舍弗勒
中国区 EHS 健康负责人



刘楚姘
维美德（中国）有限公司
职业健康管理负责人



廖静雅
伟创力
华南区整体薪酬总监



张凤英
现代牧业
薪酬福利总监



罗晨
中核安科锐
薪酬福利主管

作者

AUTHOR



杨蔼昱 Coco Yang Coco.yang@hrecchina.org

杨蔼昱现任人力资源智享会（HREC）咨询顾问（Consultant, Research and Survey）一职。在《2026 企业员工体检调研报告：聚焦检后干预核心，解锁多元实践路径》中，负责市场诊断、问卷设计、案例访谈、数据分析与报告撰写等工作。

... 目录 |

前 言	04
研 究 框 架	06
体 检 管 理	07
● 体检定位：体检管理方式趋于独立，但体检作为健康管理入口价值未变	11
● 体检预算：投入普惠稳定，预算分配从职级划分向全员统一标准小幅倾斜	14
● 体检方案：从固定配置走向弹性选择，个性化趋势明显	15
● 体检数据：异常数据已能驱动方案迭代，但深度分析能力仍待提升	18
检后健康干预	23
● 检后健康干预的关注点：从“亚健康泛化覆盖”向“慢病精准管理”的转型	26
● 核心健康问题与相应解决方案：聚焦体重、四高与睡眠，干预力度差异显著	27
▶ 睡眠问题	29
▶ 体重与体脂问题	30
▶ 四高问题	32
💡 亮点附录 企业偏好的活动形式与中医探索	36
❓ 关键一问 检后健康干预究竟在评估什么？	38
供 应 商 管 理	43
● 供应商类型偏好：高度偏好“体检 + 健康管理”一体化方案	46
● 供应商功能需求：体检端重便捷体验，健康管理端重数据闭环	47
● 供应商选择因素与使用挑战：基础保障已满足，创新与效果待突破	49
参调企业信息	52
专家洞察与企业案例	53
● 霓蝶健康专家洞察	53
● 美尔森	59
● 舍弗勒	63
● 思特沃克	66
● 中核安科锐	70
● X 企业	73

前言 ...

在“健康中国2030”规划纲要的顶层设计下，国家持续推动全民健康管理从“以治病为中心”向“以健康为中心”转型。近年来，《“体重管理年”活动实施方案》等专项政策相继出台，针对职场人群慢病高发、体重管理及身心协同管理等核心问题提出了明确指导。这些政策信号表明，企业作为员工健康管理的责任主体，其健康体系建设已成为政策落地的核心阵地。



然而，政策在企业层面的落地仍存在明显差距：从体检筛查到持续干预的链路尚未有效打通，健康管理往往止步于“检”而未能延伸至“管”。在此背景下，体检作为覆盖面最广、可操作性最强的健康管理抓手，已近乎成为企业福利的“标配”；但另一方面，宏观经济环境承压，企业在健康福利上的投入日趋审慎，既要落实员工关爱，又要平衡预算约束，追求投入的实效。当体检已经高度普及，一个根本性追问随之而来：下一步该怎么走？对此，有三个问题需要前置审视：

1

体检管理环节的问题。体检作为健康管理的入口，其定位是否清晰、预算分配是否合理、方案设计是否贴合员工需求、数据能否有效利用，直接决定了后续健康管理的基础是否扎实。

2

检后健康干预环节的问题。体检发现问题后如何解决，如何针对筛查出的健康风险开展有效干预，打通从“发现”到“解决”的链路，是实现健康管理价值的核心所在。

3

供应商管理环节的问题。绝大多数企业的体检和健康管理服务依赖外部供应商，供应商的服务能力、资源整合能力和数据打通能力，直接影响着健康管理的最终落地效果。



基于此，本报告围绕“**体检管理、检后健康干预、供应商管理**”三大关键词展开系统调研与分析，旨在：



呈现企业体检的管理现状

从定位、预算、方案到数据，厘清体检在健康管理中的入口角色。



梳理检后健康干预的核心问题与干预路径

从关注焦点到分层方案，明确检后落地的关键动作。



分析供应商如何助力健康管理闭环

从资源整合到服务交付，识别体检与检后两端的关键能力，以及AI技术的应用升级。



本文希望通过数据发现、案例实践与专家洞察，为企业健康管理决策者提供一份兼具前瞻性与实操性的参考。无论您正处于体检福利优化的探索阶段，还是已进入检后干预的深度实践，本报告都将助您厘清思路、找到与自身资源相匹配的下一步方向。

阅读指南

每章以《本章精粹与总结》开篇，直接呈现核心数据发现与关键结论，助您快速把握要点。

另外，本报告还设置了两处特别板块：

● 亮点附录 | 企业偏好的活动形式与中医探索

一处“彩蛋”，呈现健康活动偏好的演变，以及中医类活动的探索。

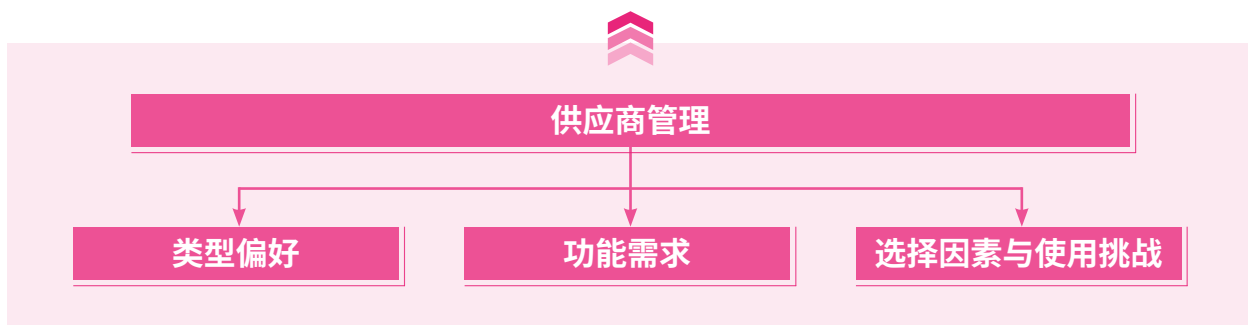
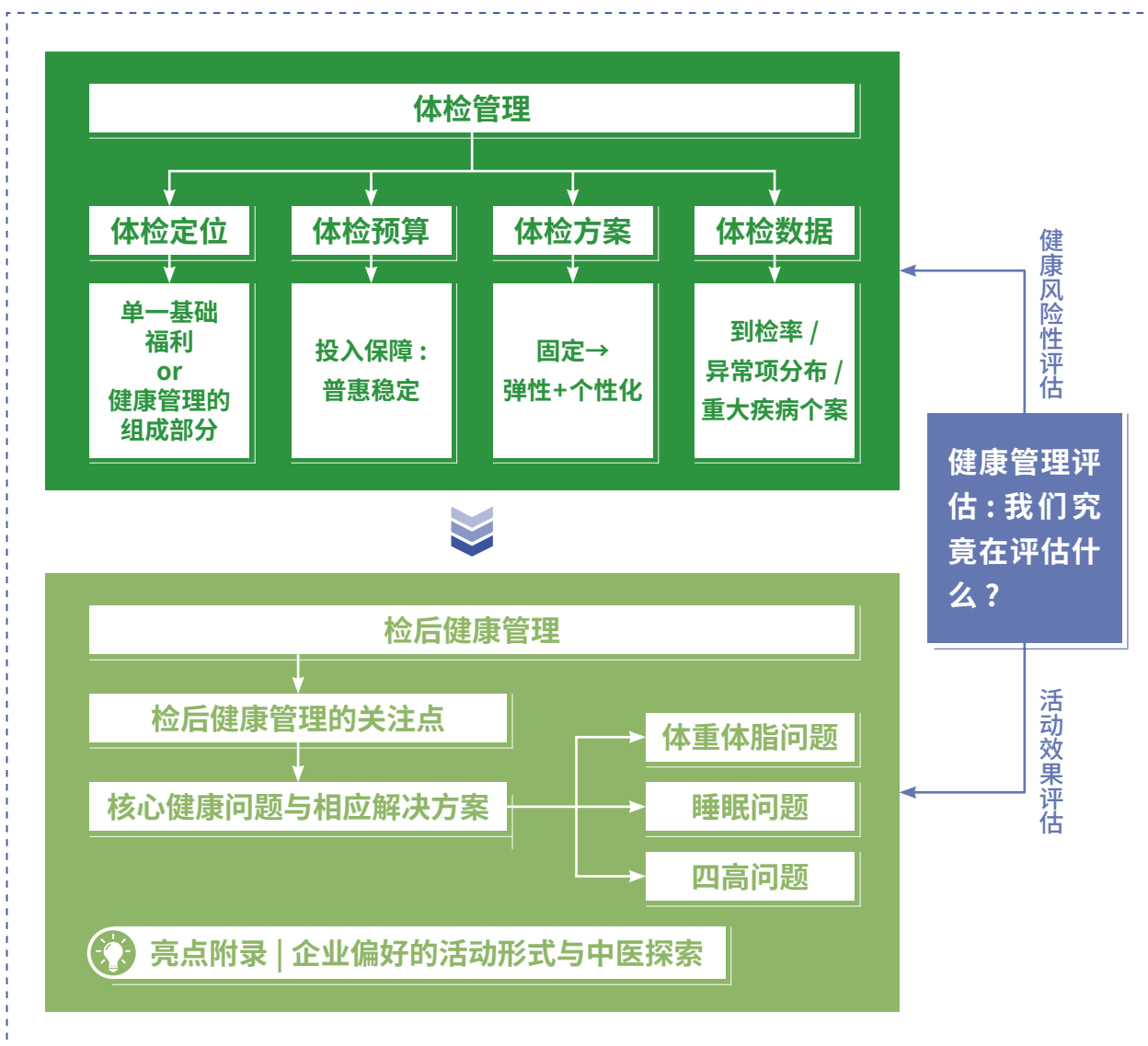
● 关键一问 | 检后健康干预究竟在评估什么？

一个开放讨论点，邀请您一起思考评估到底该证明什么。

研究框架 ...

核心理念

唤醒员工自主健康意识，建立健康管理长期主义预期



I 体检管理 ...

体检因“预算稳定”、“方案设计趋于弹性”、“报告标准化质量上升”，逐渐形成可自主运行的闭环。但需要明确的是，体检作为员工健康管理体系的一部分始终是主流方向，其核心角色是健康管理的入口，深层价值在于突破标准化报告的局限，通过数据联动，为检后干预与促进提供方向。

本章精粹与总结

► 数据发现

体检定位 体检管理方式趋于独立，但体检作为健康管理入口价值未变。

- 将体检视为健康管理组成部分的企业比例虽回落至63.37%，但这一认知仍为市场主流。定位体检为独立基础福利的企业比例有所上升（19.40%→27.72%），该变化更多源于管理便利的考量，并不动摇体检作为早期筛查入口的核心价值。

体检预算 投入普惠稳定，预算分配从职级划分向全员统一标准小幅倾斜。

- 预算分配趋于普惠：除职业体检外，“全员统一标准”（39.60%）比例有所上升，按职级划分预算的比例有所下降（44.55%）。
- 预算整体稳定，未见缩减：约八成企业体检预算基本不变，企业在体检上的投入长期稳定。

体检方案管理 从固定配置走向弹性选择，个性化趋势明显。

- 福利属性弹性化——三成左右的企业会考虑将体检变成可选项，使其成为弹性福利的一部分，赋予员工更多选择空间，而非强制统一。
- 方案内容弹性化——体检方案不再一刀切，形成“套餐级分层+项目级自选”的多维度弹性模式，在企业预算可控的前提下，精准匹配不同群体的健康需求。



体检数据管理

标准化报告因技术革新质量提升,企业满足度提高,但对 AI 赋能的期待不减,管理分析与解读仍待进一步智能化。同时企业具备从异常数据结果优化管理的意识,但深度分析能力仍待提升。

- 企业获取体检数据呈现“标准化”趋势:66.18%的企业依赖供应商标准化分析报告,较2024年(48.39%)显著上升。主要原因在于标准报告内容日趋全面,因此企业的个性化定制需求有所减弱。
- 企业已普遍具备从体检异常结果来优化体检管理或健康管理的意识。但从内部分析能力看,仅三成左右的企业处于初步整合和深度应用阶段,能力仍有较大提升空间。
- 企业整体数据分析水平仍有限,但对AI赋能期待强烈(73.27%),重点关注报告智能分析(90.54%)、预约与解读沟通(85.14%)及管理赋能分析(82.43%)。

问题发现

体检已逐渐形成可自主运行的管理闭环,所以体检被定位为一项单独基础福利的比例有所上升。但体检的价值不止于此——它更是健康管理的入口。

然而当前多数企业对这一入口的价值挖掘仍停留在表层,当以“实现科学检后干预、有效规避企业健康风险、量化健康管理价值”为目标时,仅靠出具标准化的体检数据报告远远不够。这类报告虽然日趋精准全面,能够清晰呈现员工的健康风险,但本质上只是一份静态的“问题清单”。它既无法为后续的分层干预提供可落地的执行路径,更未能从企业层面将健康数据与生产力保障、经营风险兜底建立关联,最终导致大家只看到“数据很重要”,却不清楚“这些数据到底要用来解决什么问题”。

因此,体检数据的根本价值不在于数据本身,而在于以此为基础构建完整的健康管理闭环。企业需要将分散的体检数据与商保理赔、员工日常健康行为等多维度数据打通联动:一方面为精准的检后干预提供科学依据,另一方面从“防控潜在健康风险、保障企业长期生产力”的维度重新定义健康管理的价值,真正把筛查结果转化为可落地的干预行动。





而要实现这一联动,企业普遍面临两个现实层面的挑战:



数据基建层面

如何建立统一标准,把分散在各区域、各供应商的体检数据有效整合起来?



数据应用层面

如何将体检数据与商保理赔等信息关联起来,使分析结果能服务于更科学、更有效的健康管理决策?

方案总结

数据基建层面

企业可聚焦以下三方面开展工作:

建立标准化的数据采集与汇聚机制

- 要求体检供应商按照企业制定的统一数据模板提交匿名化数据,从而消除因机构、地区不同而产生的格式差异。只有将分散在各地、格式各异的数据,集中归入一个结构统一的总库,后续的对比分析才具备基础。

通过多维度交叉分析形成精准健康画像

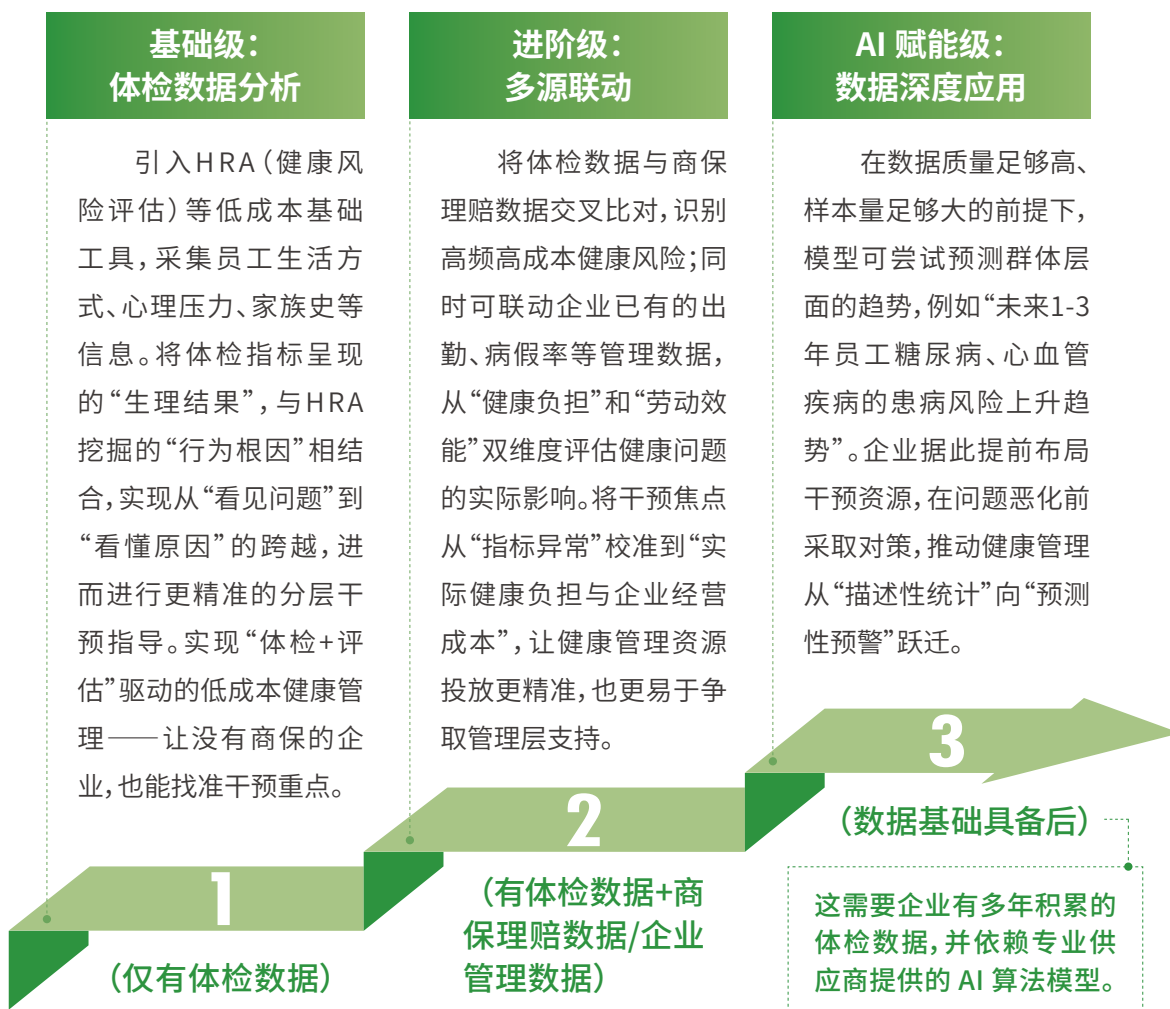
- 优先聚焦覆盖人群广、可干预性强的核心指标(BMI、血压、血糖、血脂),结合年龄、性别、职类、地域等多维度分层,细化群体健康画像,精准定位高风险人群和干预优先级。

以数据验证干预效果,驱动策略持续迭代

- 依据分层洞察结果指导干预资源投放,让有限的健康管理预算优先覆盖“最该干预的那一群人”;通过后续年度体检数据追踪关键指标变化,评估干预成效,实现策略的持续迭代。解决“数据到哪去、效果怎么验”的问题。

数据应用层面

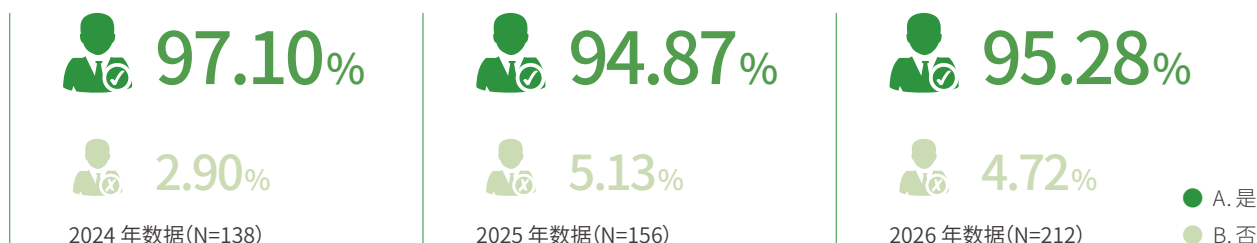
在打好数据基础之上,企业可根据自身数据条件,从易到难逐步深化数据应用,推动分析能力从“描述性统计”向“预测性预警”跃迁。



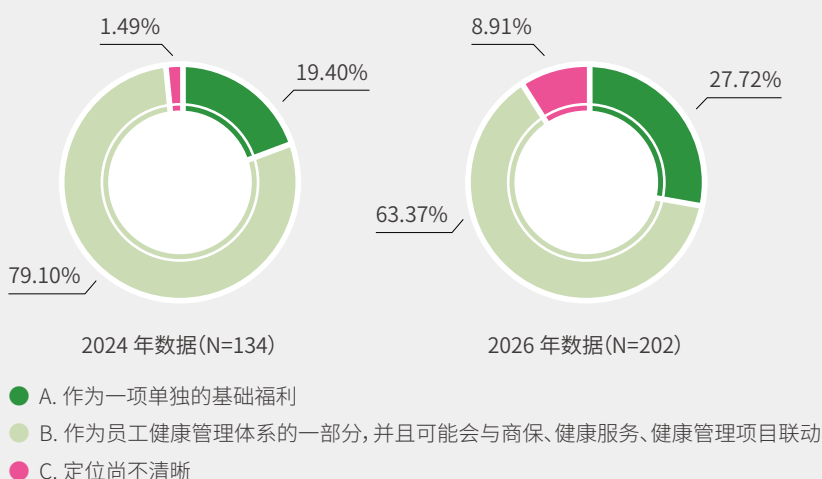
体检定位

体检管理方式趋于独立,但体检作为健康管理入口价值未变 ...

01. 贵公司是否提供员工体检?



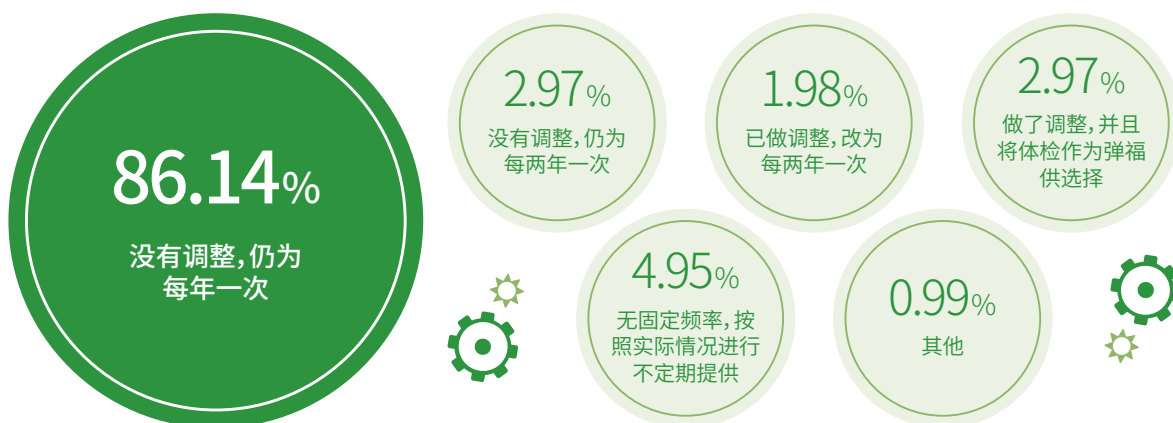
02. 贵公司当前对员工体检项目的定位处于何种状态?



数据

当前绝大多数企业将体检定位作为健康管理体系的核心组成部分,整体定位仍以体系化联动为主导,但值得注意的是,企业将其定位为单独基础福利的比例有所上升。

03. 贵公司为员工提供体检的频率为? (N=202)



04. 贵公司提供的员工体检，是否允许员工将名额转让给他人? (N=202)



05. 贵公司是否考虑将体检从必选项变成可选项 (例如作为弹性福利供选择)? (N=196)



数据

数据显示,企业体检福利已高度普及(连续三年稳定在95%左右),频率以每年一次为主流(86.14%)且大多为实名制(94.06%)。但值得注意的是,有**26.53%的企业正考虑将体检从必选项调整为可选项**,反映出福利管理正从统一配置向弹性化、个性化方向过渡。这一趋势的驱动因素并非企业对健康管理的放弃,而是“个人是自己健康第一责任人”理念深入人心的结果——企业希望通过赋予员工更多自主选择权,引导其主动关注自身健康、做出科学决策。

启示 企业体检定位的演变逻辑与深层原因



Niki Xia
霓蝶健康
霓蝶健康合伙人

体检定位为单独基础福利有所上升,驱动原因可能是体检自身已形成可独立运作的管理闭环。预算投入长期稳定、方案配置弹性丰富、标准化报告质量持续提升,企业已能基于标准报告数据自主调整次年方案,不再依赖复杂的体系支撑即可完成“采购——执行——分析——优化”的完整循环。这使得体检在管理上具备了被“单独拎出来”的条件。

在当前大环境下,企业对体检及整体健康管理体系的态度呈现两极分化,但一个共识始终存在:体检是企业健康管理的早期筛查起点。体检不是孤立存在的,它属于大的健康管理范畴,核心价值在于通过早期筛查发现潜在健康风险,为后续干预提供依据。

很多企业将体检作为一项独立的、基础性的福利来运作——预算独立、采购独立、执行独立。这并不意味着企业否定健康管理的价值,而是在现实条件下体检更容易被“单独管理”。但企业普遍认可:体检

的结果、数据和发现的问题，本质上属于健康管理的一部分。**体检独立运作，但未脱离健康管理，体检是健康管理的“起点”之一，其早期筛查功能不可替代。**

基于上述认知，企业在实践中走向两条路径：

第一类企业

- 将体检作为单独项目，不做或少做延伸。这类企业受预算、人力或认知所限，把体检视为“年度任务”——完成体检、将体检报告发给员工，就算结束。他们更关注价格、套餐和供应商服务，对检后数据分析和健康干预投入较少。

第二类企业

- 以体检为基础，进行健康管理延伸。这类企业在体检之后，基于早期筛查发现的数据开展健康管理动作：如针对高发异常指标组织健康讲座，针对慢病人群设计干预活动，或将体检数据与商保、EAP、绿通等服务轻量联动。他们更看重体检数据的“二次价值”，希望通过早期筛查发现问题，再通过健康管理解决问题或控制风险。

值得关注的是，有26.53%的企业正考虑将体检从必选项调整为可选项，进一步印证了上述弹性化趋势。企业产生这一想法的原因可能包括：

1

成本弹性化：

企业希望将固定的体检支出转化为员工自主选择的积分福利，以更灵活地控制年度福利预算。

2

员工需求分化：

年轻或健康状况较好的员工对年度体检感知价值较低，更倾向于用积分兑换健身、洗牙、购物卡等福利。

3

市场供给变化：

体检机构推出分级、差异化套餐，企业采购时容易产生“让员工按需选择”的惯性思维。

霓蝶健康认为，体检不宜完全变为员工可自由放弃的可选项，但可以在“**基础必选 + 弹性升级**”框架内适度弹性化：



保留一个基础体检包作为必选底线

建议企业至少提供覆盖核心指标（血常规、肝肾功能、基础影像等）的年度体检。原因在于，年度基础体检是世界卫生组织推荐的必要健康行为，是早期筛查潜在问题的低成本手段。完全跳过既不科学，也不利于长期员工关怀。



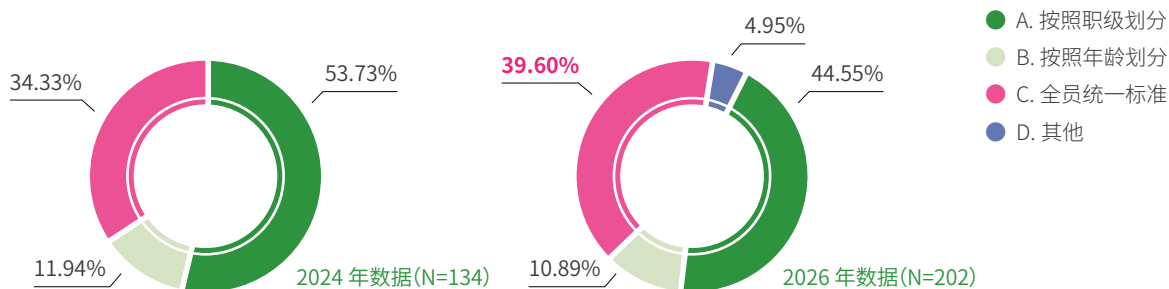
在基础之上做弹性叠加

对于更高级的筛查项目（如胃肠镜、基因检测、肿瘤标志物等）或不同体检机构的升级套餐，可让员工使用弹性积分自主选择。这样既尊重个体差异，也守住了健康风险底线。

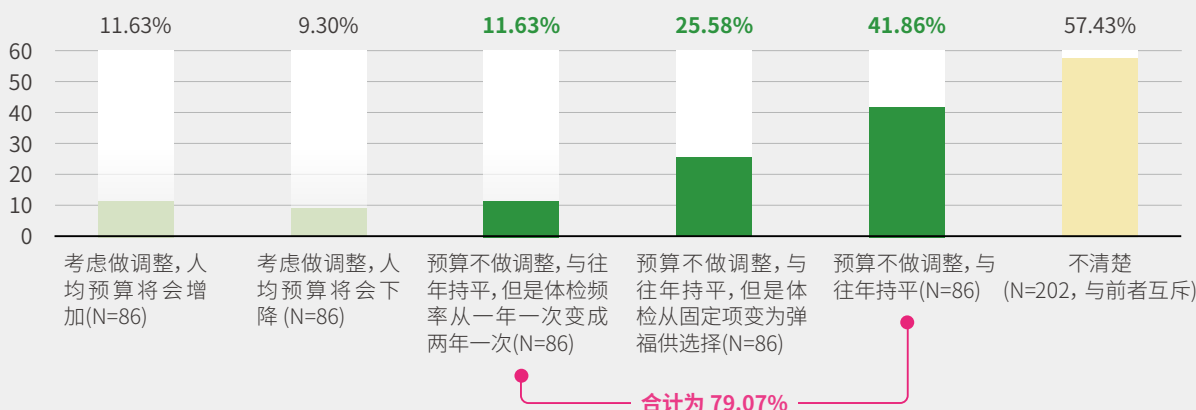
体检预算

投入普惠稳定, 预算分配从职级划分向全员统一标准小幅倾斜 ...

06. 除了职业体检外, 贵公司的员工体检预算为?



07. 贵公司接下来是否考虑将体检的预算做调整? (N=202)



数据

体检预算变化分析:

数据显示, 除职业体检之外, 2026年企业更倾向于“全员统一标准”, 减少按职级或年龄的差异化分配, 这与体检定位趋于基础福利本身是一致的。约八成企业的体检预算基本不变, 意味着企业在体检上的投入长期稳定, 没有缩减。

根据数据收集汇总, 目前市场上员工体检预算均值分别为:

- 按职级划分的普通员工约660元、高管约2004元;
- 按年龄划分的均值约763—1188元;
- 全员统一标准的均值约711元。

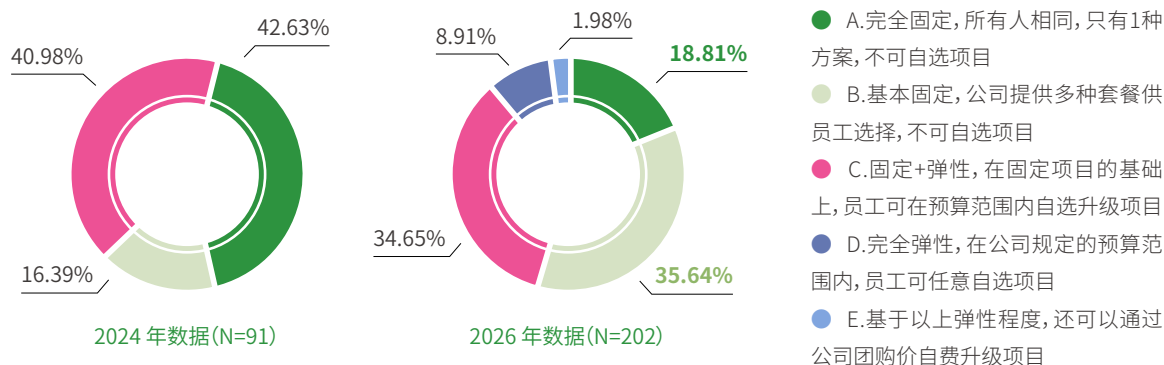
在考虑调整预算的企业中:

- 计划增加人均预算的比例为11.63%, 平均增加432.8元;
- 计划下降人均预算的比例为9.30%, 平均下降293.75元, 调整方式主要通过更换套餐或供应商实现。

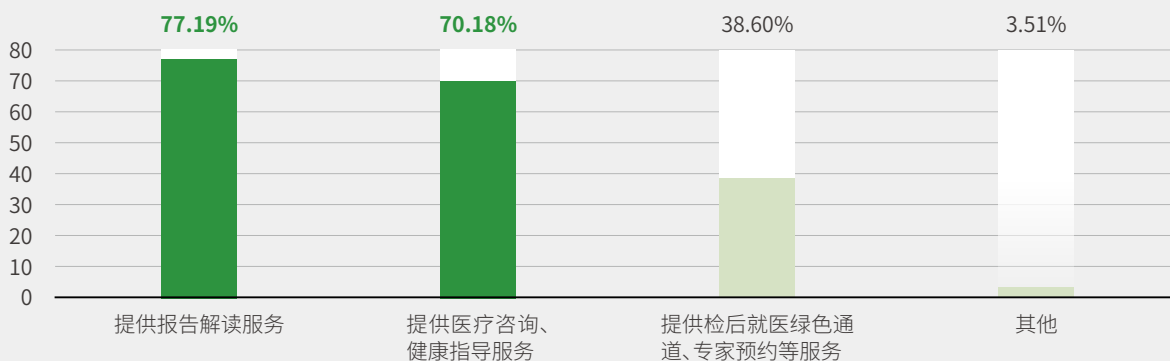
体检方案

从固定配置走向弹性选择, 个性化趋势明显 ...

08. 员工体检方案的弹性程度如何?



09. 体检后, 贵公司会为员工提供哪些增值服务? (N=114)



数据

在控制成本的前提下, 体检方案正从固定的统一配置, 向提供多种套餐选择及弹性自选项目的方向转变, 员工个性化选择空间逐渐扩大。而体检方案的弹性化升级, 核心价值在于通过前置的员工健康风险分层, 实现对员工健康风险的精准筛查, 为后续检后干预工作提供明确的落地方向。

检后增值服务方面, 基础服务普及度高, 七成左右企业提供内部报告解读与健康指导, 这类服务成本低、易落地; 而深度服务覆盖不足, 不到四成企业 (38.60%) 提供就医绿色通道、专家预约等高价值服务。

10. 您认为目前体检的定位与管理模式，是否已满足贵公司的管理目的? (N=202)



数据

数据显示，目前有八成左右的企业认为体检的定位与管理模式基本满足管理目的，但仍有近两成的企业表示尚未满足，反映出在体检福利管理中仍存在优化空间。

统计数据发现未满足的主要原因集中在四个方面：

- 员工到检率或参与度偏低，影响福利的实际覆盖面；
- 检后增值服务不足，难以实现长期有效的健康干预与促进；
- 缺乏健康数据的深度洞察与联动分析，未能充分发挥体检结果的延伸价值；
- 体检套餐与服务在个性化与性价比之间难以有效平衡，难以兼顾员工多样需求与企业成本控制。

这表明，尽管体检福利整体管理较为成熟，但在提升参与深度、延展服务链条、强化数据应用及优化方案设计等方面仍有待进一步突破。

综合上述数据可见，企业体检福利已从早期的“有无竞争”迈入“存量优化期”：普及率高位稳定、预算分配趋于普惠，整体呈现“管理趋简、选择趋活”的特征。然而，在近八成企业认为现有模式基本满足管理目的的同时，仍有部分企业通过选择差异化的供应商方案，在分层套餐、家庭覆盖、个性化机制等方面实现了更精细的福利配置。以下选取美尔森与思特沃克的实践案例，呈现其具体做法，为体检福利从“标准配置”向“精细运营”转型提供参考。

案例导览与精粹		
企业	维度	内容精粹
美尔森 (P59) ¹	管理机制	总部定标准、工厂抓落实，统一数据模板与核心指标，地方自主选择供应商，兼顾可比性与灵活性
	覆盖范围	实名制体检，绝大多数工厂可向家属提供同等优惠套餐，延伸家庭健康关怀
	套餐设计	“基础套餐+分层补充+自选加项”模式；管理层侧重精细筛查，一线员工强化职业病项目，年长员工聚焦高发疾病
	检后支持	提供报告解读服务，形式包括三甲医院专家现场咨询、电话或在线远程解读，帮助员工明确后续健康行动
思特沃克 (P66)	套餐体系	构建“基础健康筛查+1+X弹性套餐+专项深度筛查+癌症早筛套餐”四级体系，兼顾普适性与个性化
	个性化机制	提供三个免费专项加项包，员工可按需自选；额外自费项目享公司统一合作价，实现“一人一策”
	家庭覆盖	员工父母及家属可享同等优惠价格，自费选购体检套餐，延伸健康福利至家庭
	机构选择	拓展公立医院资源，与专业体检机构并行，满足员工对医疗连续性与信任度的多元需求

1. 企业名称后的页码（如P59）为本报告内该企业详细案例所在页，供您深入查阅。

启示 体检方案的弹性化与个性化升级



Niki Xia

霓蝶健康

霓蝶健康合伙人

从数据到实践均可看到，体检方案正从“一刀切”走向“多样化选择”，完全固定的方案比例显著下降，提供多种套餐或弹性自选的企业已超过半数。这一趋势背后，是企业分层逻辑的全面拓展——分层不再囿于年龄与性别，而是向职级、工种、风险画像延伸；选择权不再局限于企业统一配置，而是逐步向员工端前置，自费加项与家庭覆盖等机制让体检从“普惠标配”走向“因人施策”。在这样的大方向下，体检方案的个性化设计尤为关键。

目前大多数企业仍以**年龄和性别**作为分层的主要依据，因为这两个维度与疾病发生率高度正相关。在设计具体方案时，常规逻辑通常是：

人群分析

基于年龄、性别、地域分布

历史数据回顾

分析历年团检报告中的慢病趋势（如高血脂、糖尿病、高血压）

预算与项目匹配

对年龄偏大群体增加心脑血管筛查，对年轻群体适当弱化；血脂检查可从基础的甘油三酯扩展到高低密度脂蛋白等更深指标。

在常规分层基础上，霓蝶健康进一步推动体检方案的**个性化升级**，主要体现在以下几个方面：

1

多维度分层模型：

除年龄、性别外，引入**行为习惯、健康风险评估（HRA）问卷、助选问卷及历年体检异常指标**，形成更精细的人群画像，并据此匹配个性化的体检加项方案，实现“应查尽查、不必要不查”。

2

员工自费升级选项：

在基础套餐之上，允许员工自费增加专项检查（如肠胃镜、肿瘤标志物、基因检测等），既控制企业成本，又满足个体需求。

3

动态轮动机制：

针对不同系统风险设计轮动检查，例如今年侧重心血管，明年侧重消化系统，帮助员工在几年内完成较全面的风险覆盖。

4

数据联动推荐：

结合保险理赔数据、城市疾病发生率、职业高发风险等外部信息，为员工推荐更具针对性的加项。

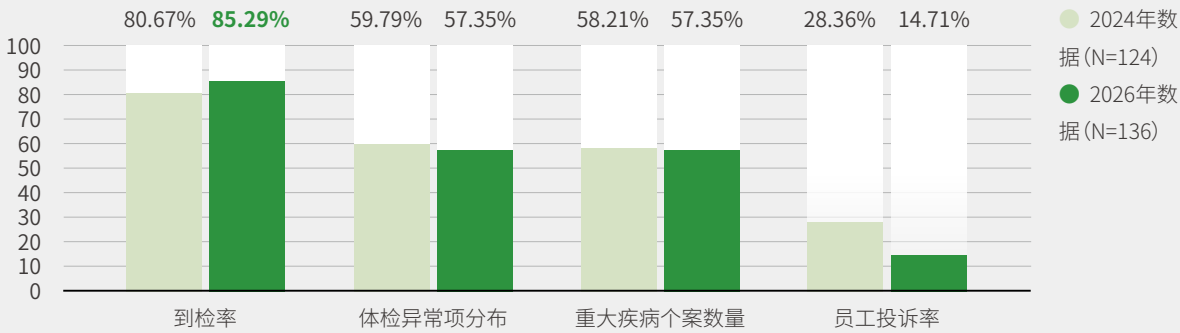
体检数据

异常数据已能驱动方案迭代,但深度分析能力仍待提升...

11. 贵公司是否会对员工体检数据进行统计? (N=202)



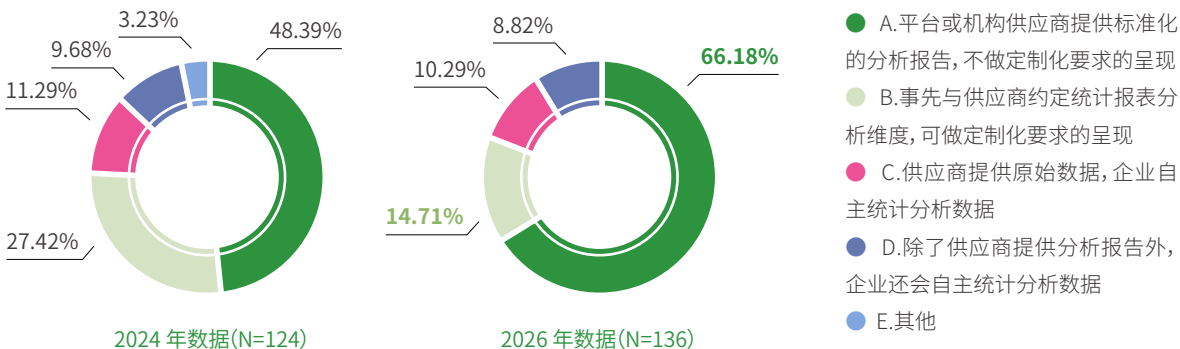
12. 贵公司会对哪些数据进行统计?



数据

数据显示,企业统计的体检数据指标整体保持稳定,到检率始终是统计重点,异常项和重大疾病个案也维持在较高关注水平。**值得注意的是,员工投诉率统计比例有所下降,这在一定程度上反映出供应商服务日趋专业,以及AI技术和数字化工具的应用正在改善整体体验。**此外,无论体检被定位为单独福利还是体系化组成部分,企业仍普遍保持对异常率与重大疾病个案的统计关注。

13. 贵公司获取员工体检数据及其分析结果的方式是?

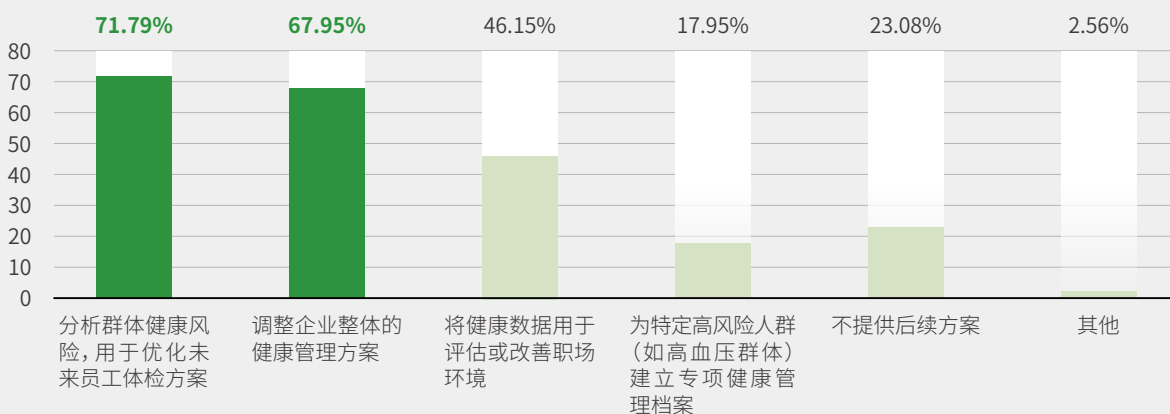


数据



企业获取体检数据的方式呈现明显的“**标准化**”趋势：选择供应商提供标准化分析报告的比例从48.39%上升至66.18%，而选择定制化分析的比例则相应下降。这一变化反映出企业在体检数据处理上趋向高效与简化，将数据分析的基础工作交由供应商完成。另一方面，供应商提供的标准化数据日趋完善，一定程度上已经可以满足多数企业的定制化需求。

14. 贵公司对体检筛查出的异常数据会有哪些后续方案? (N=78)

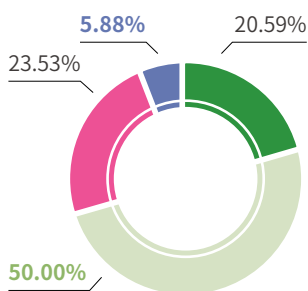


数据



从企业对体检异常数据的后续方案来看,若企业进行体检数据统计,其后续行动主要集中在**群体层面的方案优化**,而非针对个体的深度健康管理。且企业对健康管理干预的重视程度已然显现:七成左右企业将体检异常数据用于优化未来体检方案和调整整体健康管理策略,表明企业正有意识地将体检结果转化为前瞻性的健康管理行动。

15. 贵公司对员工体检数据的分析目前达到了何种水平? (N=136)



- A. 手工统计阶段: 收集纸质或电子报告后, 由人工进行汇总与基本统计
- B. 单点数字化阶段: 主要依赖体检机构提供的线上平台查看报告与统计结果
- C. 初步整合阶段: 能汇总不同机构或多年的体检数据, 进行跨年度、跨群体的对比分析
- D. 深度应用阶段: 能将体检数据与人力资源其他数据结合进行有效分析, 并用于指导个性化健康干预或福利规划

数据



目前,半数企业已进入单点数字化阶段,约四分之一企业可进行跨年度、跨群体的对比分析。整体来看,企业体检数据分析能力正逐步提升,但多数仍处于**基础风险识别层面**,尚未形成深度的风险预警与决策支持能力。

当前,多数企业依赖供应商提供的分析报告满足基础运行保障。然而,仍有部分企业在数据分析上进入初步整合阶段甚至深度应用阶段,试图将体检数据从基础统计延伸至健康干预的深度应用。在这一背景下,如何将零散的体检数据真正转化为可落地的健康管理策略,成为部分企业持续探索的核心命题。

以中核安科锐为例,其在体检数据管理中遇到的挑战颇具代表性。

中核安科锐

目前,公司员工的年度体检数据主要通过统一的体检机构出具的团体健康报告进行汇总,重点关注员工群体中检出率较高的健康问题,如血脂、血糖、血压等“三高”指标异常、甲状腺结节或功能异常以及超重与肥胖等常见慢病风险。体检预约功能已嵌入公司一站式人力资源系统,员工可自助完成预约,体检完成后由体检机构统一生成报告数据。在数据应用层面,公司目前主要依赖体检机构提供的年度团体报告进行基础性健康趋势了解,例如整体人群中各类异常指标的检出率及年度变化。但在数据管理和应用过程中,主要面临以下痛点:

痛点一:分散区域数据难以整合

由于公司员工分布极为分散,许多省份员工数量过少,难以达到体检机构出具团体报告所需的最低人数门槛,导致这部分员工的体检数据无法纳入公司整体的健康分析中,形成数据盲区,影响了健康管理的全面性。

痛点二:跨数据源关联分析难以落地

企业曾尝试将员工的体检数据与商业保险理赔数据进行关联分析,以期识别高频发病种或高风险人群,从而更有针对性地开展健康干预。但由于数据脱敏处理,无法将理赔记录与具体员工进行匹配,导致这一分析难以落地实施。

中核安科锐的痛点并非孤例。许多企业在体检数据管理中都面临着类似的困境:

数据分散难以统一归集



多源数据无法有效联动

如何破解? 以下企业的实践提供了参考路径。

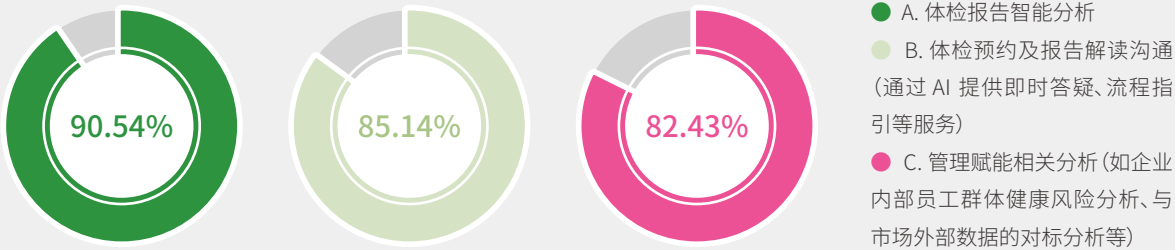


案例导览与精粹		
企业	核心逻辑	实践精粹
美尔森 (P60)	统一标准、集中分析、精准干预的闭环管理	要求所有供应商按总部统一模板提供数据，经匿名化处理后进行地区、工种、年龄段的横向对比与趋势分析；依据“风险地图”科学决策干预方向（如调整餐饮、开展讲座）；通过后续年度体检数据追踪干预效果，形成闭环优化
舍弗勒 (P63)	聚焦核心指标、分层洞察、探索智能预测	依托全国性体检平台统一归集数据；聚焦体重、血压、血糖、血脂四大核心指标，优先干预覆盖人群广、可干预性强的健康问题；结合年龄、性别、职类、地域进行多维度分层分析；计划利用历年脱敏数据构建心脑血管疾病预测模型，向风险预警方向延伸
思特沃克 (P67)	多源联动、闭环管理、数据驱动决策	通过年龄、性别、部门等多维分层分析识别健康风险趋势；将体检异常指标与年度保险理赔数据交叉比对，将干预焦点从“潜在风险”转向“实际造成的健康负担”；基于数据分析结果设计健康促进活动，并通过后续体检与理赔数据追踪效果，实现次年套餐的动态调整

16. 随着 AI 技术的兴起，贵公司是否希望 AI 技术在体检管理的体验优化、流程便捷性提升等方面提供支持? (N=202)



17. 贵公司希望 AI 技术在以下哪些方面为体检管理提供支持? (N=148)



数据

企业对于AI技术在体检管理中的应用普遍持积极态度，超七成的企业明确表示希望获得支持。

在具体应用方向上，需求高度集中：90.54%的企业关注体检报告的智能分析，85.14%的企业期待AI在预约及报告解读沟通中提供即时服务。**整体来看，企业希望AI能够同时在“员工体验优化”与“管理效率提升”两个维度上发挥作用。**

启 示

AI赋能体检管理的需求与应对



Niki Xia

霓蝶健康

霓蝶健康合伙人

企业获取体检数据的方式呈现明显的“标准化”趋势，这一变化的原因可能在于：

当前体检报告的质量和完整性已显著提升。随着体检机构在数据标准化、指标解读、可视化呈现以及健康建议等方面的持续优化，标准报告已能够覆盖绝大多数企业的基础分析需求，包括异常指标汇总、分年龄段/性别/职级的健康风险分布等核心维度。报告内容更加系统、直观、可操作，企业不再需要通过额外定制来填补信息缺口。

但在标准化报告满足基础需求的同时，企业对AI赋能仍有强烈期待，需求高度集中在三个方向：体检报告智能分析、体检预约及报告解读沟通、管理赋能相关分析。

目前霓蝶健康已围绕上述需求进行了如下实现：

一、体检预约及报告解读沟通：

霓蝶健康数字化平台通过直连体检中心系统，保障旺季预约名额充足，提升预约效率与用户体验。同时，智能助选套餐功能结合健康风险评估（HRA）与算法推荐，帮助员工选择最适合自身的体检项目。在信息分发与后续支持方面，平台具备个性化界面设计能力，可定向推送健康资讯，后续服务涵盖在线理赔、EAP心理支持、电话问诊及绿色就医通道，全面覆盖员工健康管理需求。

二、体检报告智能分析：

霓蝶健康在AI技术的应用上已积极推进落地，核心是将过去人工分析的逻辑转化为可训练的模型。平台基于员工的体检数据、健康风险画像，在弹性预算范围内进行智能推送，例如根据员工的历史异常指标和家族病史，推荐最适合的加项检查或健康活动，帮助员工无需专业知识即可理解报告背后的意义。

三、管理赋能相关分析：

数字化平台对体检和健康管理产生的数据进行分析后，AI可以帮助企业判断哪些风险需要重点关注、哪些干预措施更具针对性。员工完成活动后，数据可进一步反馈，形成闭环。此外，平台整合了理赔、在线问诊、挂号、二次诊疗等模块，并支持企业定制福利商城，灵活配置类目与标签，内置多种营销工具，便于HR基于数据进行福利推广与参与度优化。

AI的引入之所以关键，是因为企业端HR往往将健康管理数据交由供应商托管，日常干预较少，对“高深技术”需求不强；反而在员工端，个性化、参与度、实时反馈等问题亟待解决，AI恰好能填补这一空白。通过AI，平台可以实现从“千人一面”到“千人千面”的跨越，同时减轻HR的运营负担。

■ 检后健康干预 ...

企业普遍开展检后健康干预,其重心正从边界模糊的亚健康状态转向可定义、可追踪的慢性病风险防控。面对高发的健康问题,企业以教育指导与运动促进为基础,叠加饮食、中医等多元手段形成分层干预。值得注意的是,企业干预引导的核心目的在于唤醒员工的健康意识,引导其主动关注和管理自身健康——这既是基础,也是首要着力点,而更高阶的持续干预则需更大投入与更长期的专业支撑。

本章精粹与总结

► 数据发现

检后健康干预的关注点

检后健康干预已在企业中广泛开展,干预正在逐渐从“亚健康泛化覆盖”向“慢病精准管理”转变。

- 大多数企业已开展或计划开展健康管理项目,其中慢性病指标监测与管理比例从38.64%上升至55.56%,亚健康状态管理则从72.73%降至50%,关注焦点正向慢病风险防控转移。

核心健康问题与相应解决方案

员工核心健康问题集中于体重体脂、四高与睡眠,但干预力度差异显著。

- 睡眠问题:员工关注度70.59%,企业干预比例仅44.44%。干预不足的原因可能在于缺乏立竿见影的干预手段、问题涉及个人隐私、改善周期长导致企业决策迟疑。
- 体重与四高问题:员工对体重体脂问题关注度为88.24%、干预比例77.78%,对四高问题关注度为78.95%、干预比例60.00%。两类问题干预路径高度重合,企业普遍开展教育指导与运动促进活动,饮食干预、中医理疗、环境布置等多元形式也在按需组合推进。
- 教育指导与运动促进是企业健康管理中开展最普遍的两类活动——数据显示,运动健身类(68.75%)与教育讲座类(60.94%)是企业最偏好的活动形式,门槛低、易组织,适合各类企业快速落地。



面对员工普遍关注的健康问题,体重与四高因干预路径成熟、手段多元,是企业当前投入的重点,但具体到资源配置与路径选择,企业仍普遍面临困境。要真正对健康问题进行有效干预,需从两个方向入手:

✓ 基础普适层面

有限预算下,如何配置基础普适活动?

✓ 进阶组合层面

预算充足时,可形成哪些多元组合活动?

方案总结

► 基础普适: 企业广泛开展的教育指导与运动促进

企业可聚焦以下三方面开展工作:

教育指导类

活动形式	落地方式
健康讲座与知识科普	企业内部组织或邀请外部讲师,围绕体重、三高、睡眠等高频问题开展
健康资讯推送	企业微信群、邮件定期推送科普内容
专家定制讲座	邀请三甲专家、营养师到企授课(可引入供应商)
线上课程采购	与供应商合作采购专业微课

运动促进类

活动形式	落地方式
健步走打卡	借助微信步数或免费小程序,设置团队排名与激励
工间微运动	推送桌面拉伸、肩颈放松教程,利用碎片时间活动
趣味运动会	利用现有场地组织羽毛球赛、跳绳等低成本活动
运动设施配置	根据场地条件建设健身房、球场等

► 进阶选配：多元组合的深度干预

在基础活动之上，企业可结合员工健康需求与专业资源，在预算有限的情况下叠加以下模块，实现从“轻触达”到“深干预”的升级：

干预类型	活动形式	落地方式
饮食干预	食堂健康化改造	低盐低油低糖，菜单定期审核
	健康餐档口	增设轻食档口，植入高频就餐场景
	营养指导	与供应商合作，由营养师提供饮食建议
中医理疗	把脉问诊	邀请中医师到企，员工按预约参与
	理疗按摩	针对肩颈腰背劳损提供推拿服务
	八段锦 / 太极拳教学	专业老师现场教学，可录制视频跟练
	现场膏方定制	医生望闻问切开方，个性化调理
	节气养生服务	三伏贴、艾灸等季节性体验
专项深度干预	减重训练营	多周系统干预，以“知识 + 运动 + 饮食”为综合框架
	自我管理小组	社群打卡 + 专业指导，同伴激励与行为矫正
	智能体重管理	AI 智能记录饮食 / 体重，实时反馈建议，长期趋势洞察



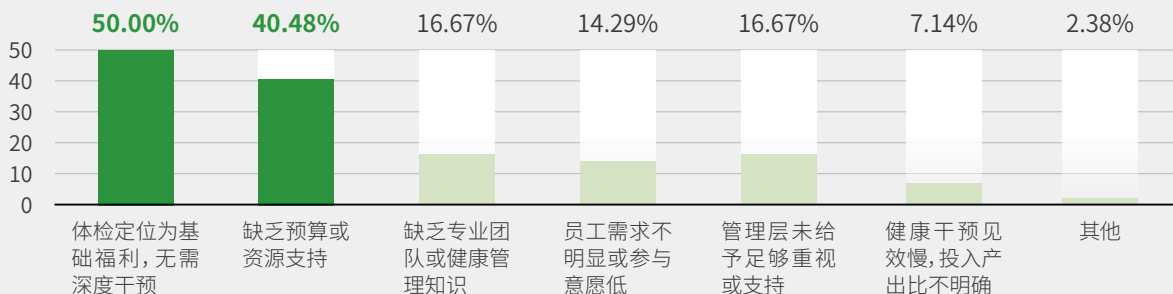
检后健康干预的关注点

从“亚健康泛化覆盖”向“慢病精准管理”的转型 ...

18. 贵公司目前是否已开展相应的健康管理项目? (N=212)



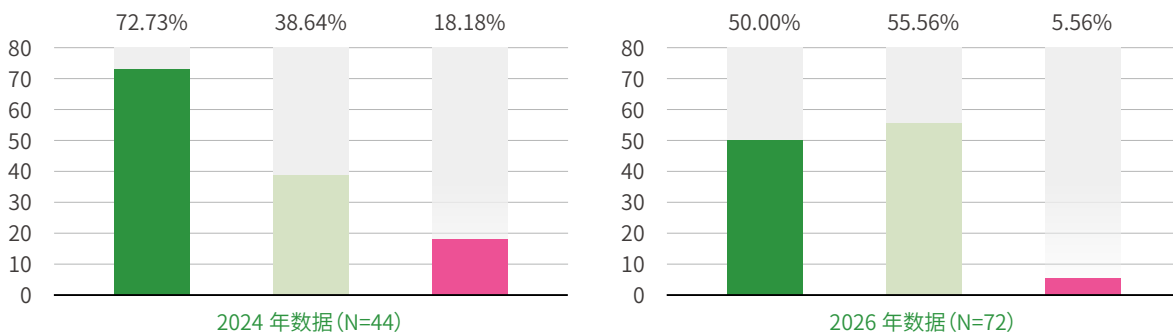
19. 贵公司不打算开展健康管理项目的主要原因是什么? (N=84)



数据

数据显示, 超过六成的企业已开展或计划开展健康项目, 在尚未行动的企业中, 阻碍因素集中于认知与资源两个层面: 半数企业仍将体检视为基础福利, 缺乏深度干预意识 (50.00%); 超四成企业受制于预算或专业资源不足 (40.48%)。

20. 贵公司会提供或计划提供哪些专项健康管理服务?



暂未提供 (N=234)

81.20%

暂未提供 (N=128)

43.75%

● A. 亚健康状态管理 (如睡眠、体重 / 体脂、视力、体质等)

● B. 慢性病指标监测与管理 (如结节类疾病、骨骼肌肉类疾病、四高、口腔疾病、代谢类疾病、心脑血管类疾病、消化系统疾病等)

● C. 女性人群健康关怀 (如经期、孕产期支持、更年期关怀等)

数据



企业专项健康管理服务的参与度显著提升,健康干预正在经历从“亚健康泛化覆盖”向“慢病精准管理”的转型。

原因分析:从“亚健康”到“慢性病”的关注转向

● 亚健康是一种状态,而非具有明确诊断标准的医学病症

“亚健康”描述的是介于健康与疾病之间的中间状态,表现为疲劳、失眠、情绪波动等非特异性症状。然而,它并非严谨的医学诊断概念——在国际疾病分类(ICD-11)及主流医学体系中均无“亚健康”这一疾病条目,也不存在统一的诊断标准与干预路径。状态层面的健康问题难以被精确定义、量化评估和针对性干预。对于企业而言,围绕一个边界模糊的“状态”设计健康管理方案,既无法明确干预对象,也难以衡量干预效果。

● 企业健康资源有限,有必要将干预焦点从“状态”转向“病症”

在企业预算普遍承压的背景下,健康管理核心命题是“把钱花在刀刃上”。相较于模糊的亚健康状态,慢性病具有明确的诊断标准、清晰的病理机制和成熟的干预路径。聚焦慢性病,企业能够精准识别高风险人群、设计可量化的干预措施、追踪可验证的改善效果。

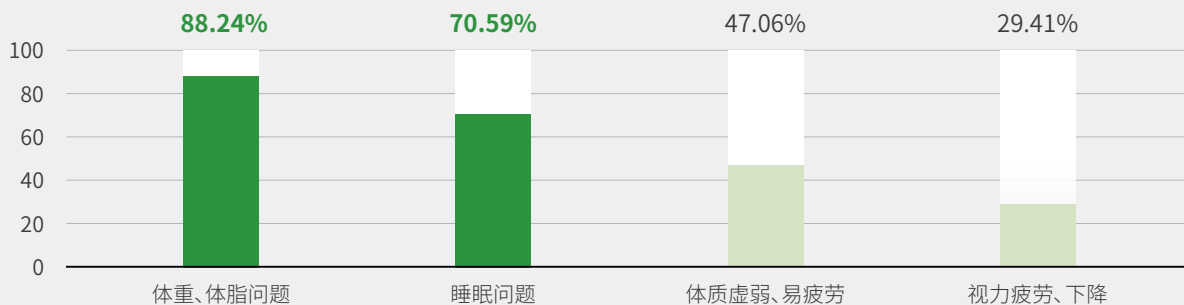
● 职场慢性病患者率持续攀升且呈年轻化趋势,已构成实质性的生产力风险

调研显示,职场员工“三高”问题检出率近四成,35-45岁中年员工“三高”检出率超过45%²,慢性病年轻化趋势显著。“三高”、结节、颈椎病已成职场人常见健康问题,超九成职场人主动制定健康管理计划³,但仅两成能严格执行。另有研究显示,因病导致的缺勤与带病工作等生产力损失,约占全国GDP的5.4%,职场慢性病已从个人健康问题上升为影响组织生产力的实质性风险。

核心健康问题与相应解决方案

聚焦体重、四高与睡眠,干预力度差异显著 ●●●

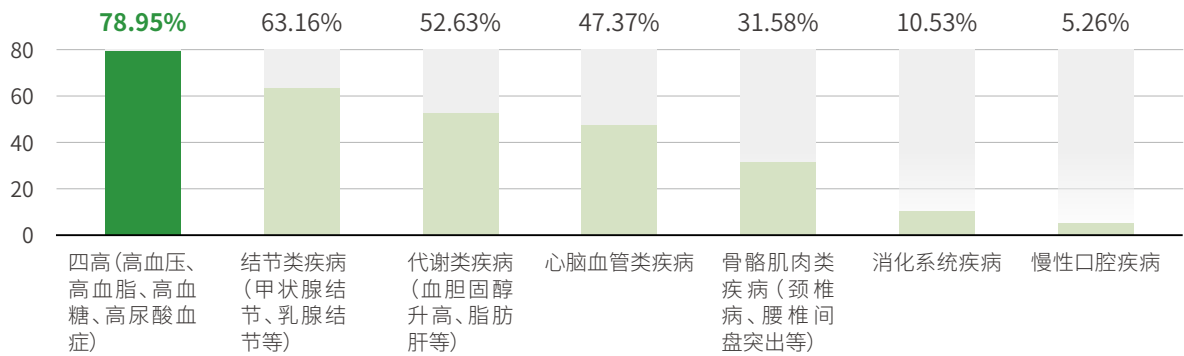
21. 员工核心健康问题关注度——亚健康层面 (N=34)



2. 选自《2025年中国职场员工健康风险研究报告》

3. 选自《2025职场人“健康负债”白皮书》

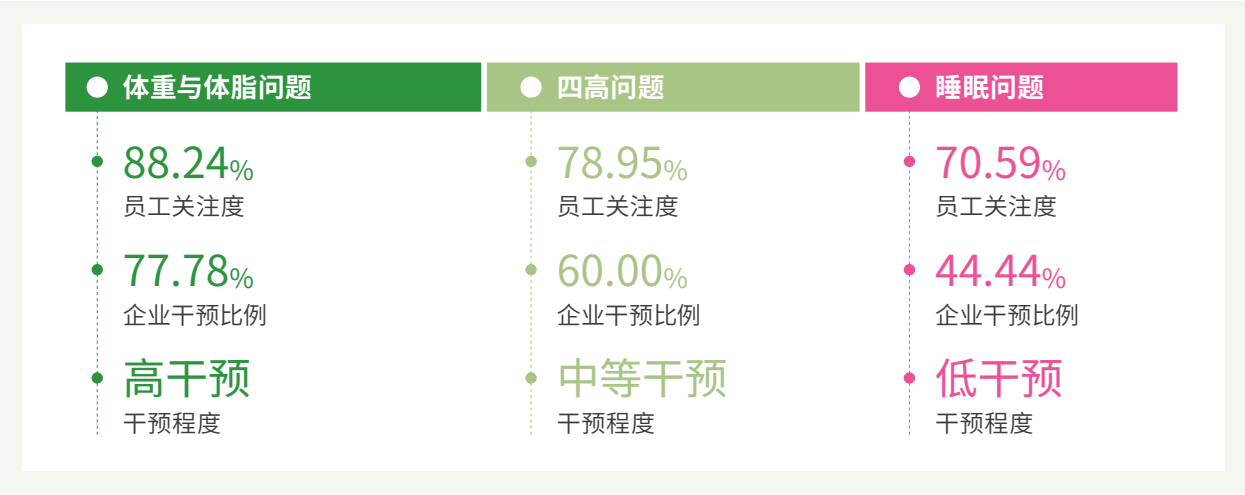
22. 员工核心健康问题关注度——慢性病层面 (N=38)



23. 企业健康干预活动形式

教育指导类	健康讲座与知识科普	中医与理疗类	中医体质调理
	日常监测与健康指导		中医把脉问诊
	睡眠调理与压力管理服务		中医理疗服务 (按摩、推拿)
运动促进类	线下运动会		传统养生功法教学 (八段锦、太极拳)
	健步走活动		节气养生服务 (三伏贴、艾灸)
	健康打卡与习惯养成活动		现场膏方定制
	线上运动健身活动或教程视频	健康筛查类	口腔健康筛查与护理
	趣味工间微运动	环境布置类	优化基础布局 (采光、通风、动线)
	工间护眼训练		布置健康标识与宣传
饮食干预类	减重减脂训练营		设置促进活动的空间 (步道、楼梯鼓励)
	体重管理服务 (减脂餐)		设置休闲社交空间
	健康饮食专项指导		配置健康办公设施 (人体工学座椅)

针对企业当前最关注的几类健康问题，以下从员工关注度与企业干预力度两个维度进行对比：



在员工核心健康问题中，**体重体脂干预较为充分**；**四高问题关注度同样突出**，但**干预比例与关注度之间仍有差距**；**睡眠问题则明显投入不足**。以下围绕这三类问题分别展开。

睡眠问题

数据

睡眠问题在员工亚健康困扰中高居前列，但企业实际干预比例明显偏低——睡眠调理与压力管理服务的开展比例远低于体重管理及四高问题。

启示 睡眠与压力：关注与行动之间的落差



Niki Xia
霓蝶健康
霓蝶健康合伙人

睡眠与压力问题在职场人群中日益突出，但企业对此的干预比例却明显偏低。原因不在于企业不重视，而在于：

1 缺乏有效的干预手段：
睡眠和压力问题隐性、个人化，单次讲座或活动难以见效。

2 EAP使用率有限：
睡眠与压力涉及心理状态、情绪困扰甚至精神疾病风险，属于高度个人化、隐私敏感、需专业资质的领域。EAP几乎是企业干预此类问题的唯一合规且专业的入口，但热线模式员工拨打意愿低，企业难以评估效果。

3 改善周期长，企业缺乏耐心：
无法像减重项目那样看到短期数据变化，决策迟疑。

霓蝶健康认为，睡眠和压力管理不能靠单次活动，也不能只靠一个咨询热线。它需要像减重管理那样，走周期性、有陪伴、有引导的路径：

线上课程

分主题讲解如何进入良好睡眠、如何识别和缓解压力、心理调适技巧等。

每日小训练

比如睡前放松引导、呼吸练习、正念冥想音频，员工可随时随地跟做。

行为引导与打卡

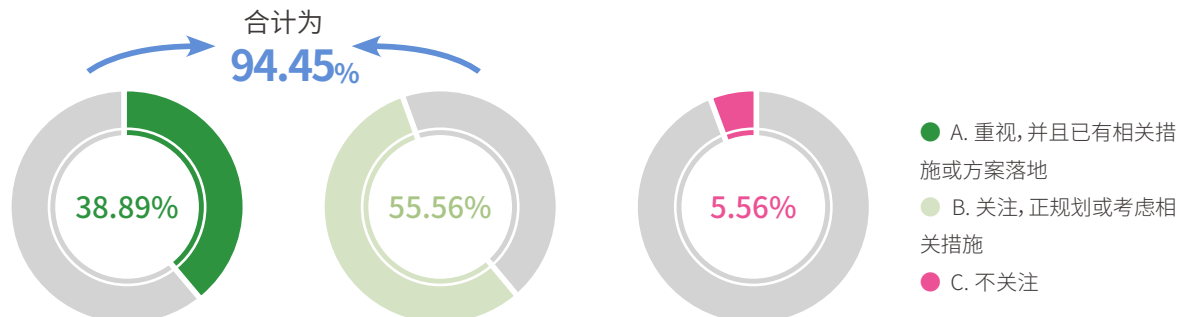
鼓励员工记录自己的睡眠时长、入睡时间、压力自评，形成习惯。

一对一沟通(可选)

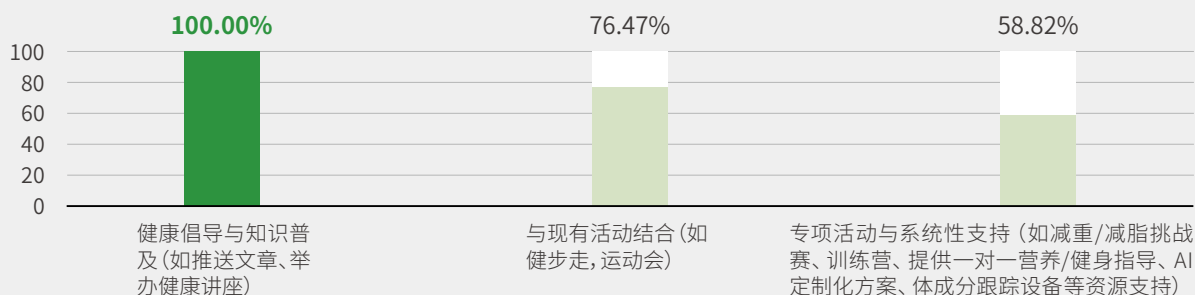
针对问题较严重的员工，提供简短的心理疏导或睡眠卫生指导。

■ 体重与体脂问题

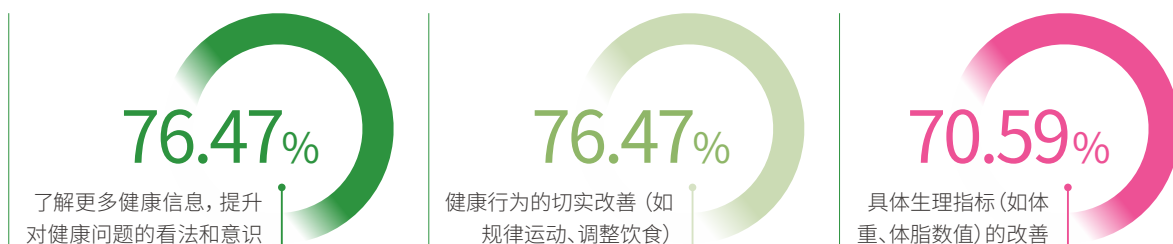
24. 为了响应国家号召：“体重管理年”，贵公司对员工体重/体脂管理问题的重视程度如何? (N=36)



25. 基于此关注, 贵公司为员工提供或考虑提供哪些与体重/体脂管理相关的举措? (N=34)



26. 贵公司希望通过这些举措达到的目的? (N=34)

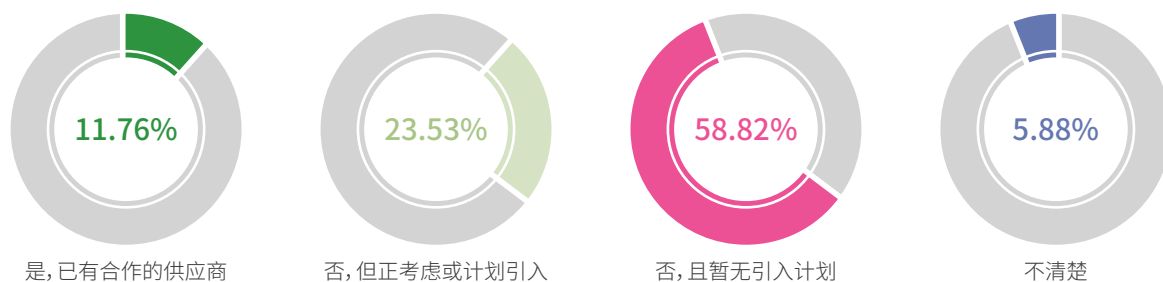


数据

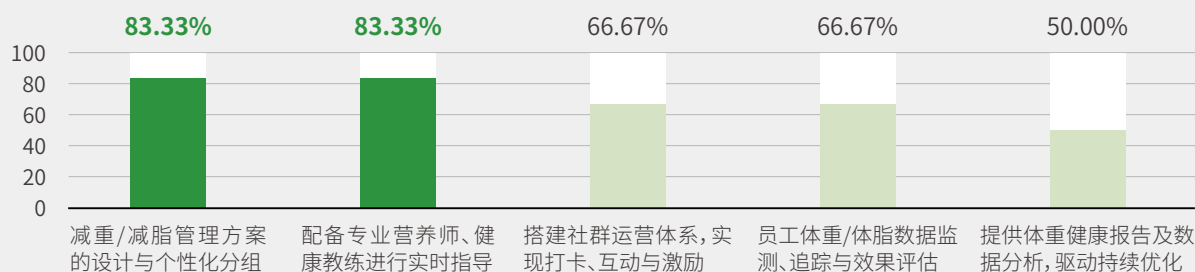
企业对员工体重/体脂管理问题普遍**高度关注**, 合计**超过九成 (94.45%)**的企业已将其纳入健康管理视野。其中, **38.89%**的企业已制定并落地相关措施, 率先进入实质性执行阶段; **55.56%**的企业正处于规划或评估阶段, **显示出体重管理正成为企业健康管理的重要方向**。

健康倡导与知识普及 (100.00%) 已成为标配, 所有企业均从认知层面切入; 与现有活动结合 (76.47%) 是主要路径, 借助健步走、运动会等成熟项目低成本落地; 除了这些基础倡导, 已有约六成 (58.82%) 的企业启动了专项活动及系统性支持干预。企业对健康管理的期望已从单一维度转向系统性综合效果, 对健康意识提升、健康行为改善、生理指标优化三者的关注度均超过70%。

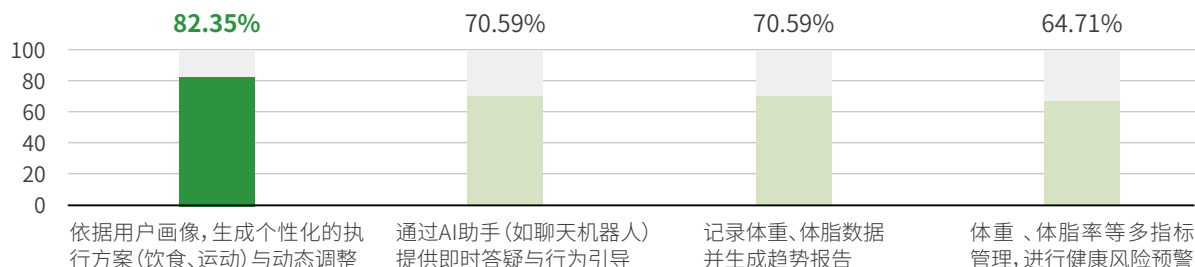
27. 贵公司在员工体重/体脂管理方面，是否引入了供应商提供支持? (N=34)



28. 您希望供应商优先在哪些方面予以支持? (N=12)



29. 在员工体重管理方面，您希望AI技术在以下哪些方面提供支持? (N=34)



数据



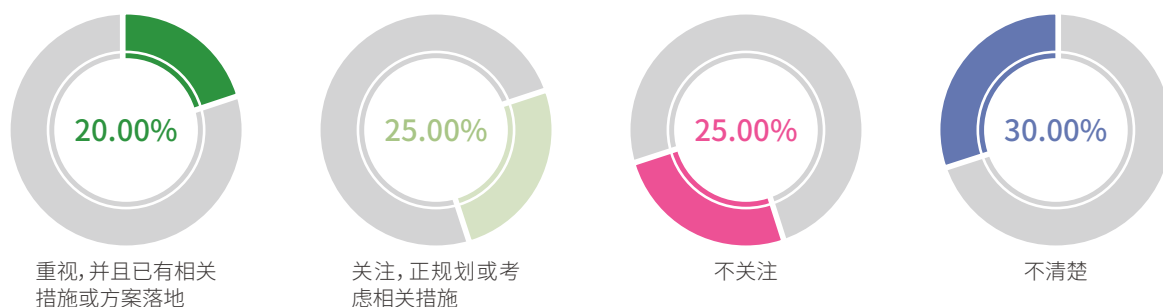
企业当前体重管理的推进方式仍以内部自主实施为主,但也有部分企业(23.53%)开始计划引入供应商合作;暂无引入计划的原因,可能一是企业认为可通过食堂调整、运动场地、工会活动等内部资源自行推进,无需外部支持,二是受限于预算及对员工隐私的考量。

企业在引入体重管理支持时,已不再满足于标准化课程或一次性活动,而是追求“个性化方案+专业指导+数据闭环”的系统化支持。无论是供应商服务还是AI技术,其核心价值均指向如何实现对员工个体差异的精准响应与管理效果的持续追踪。

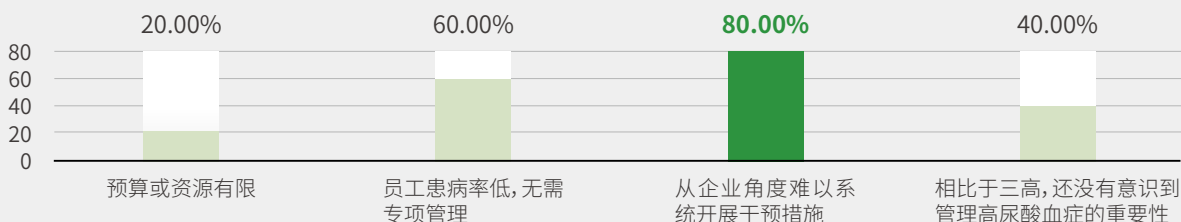
四高问题

四高之中，传统三高的认知与干预已相对普及，而高尿酸血症作为继三高之后的“第四高”，近年来检出率持续攀升——我国高尿酸血症患者已超1.8亿，18至35岁的年轻人已成为“主力军”⁴。企业端对此的关注也在逐步升温：近半数企业已落地或正在规划相关干预措施。从干预手段看，国家卫健委已将高尿酸血症与高血压、高血糖、高血脂症纳入同一慢性病管理框架，明确出不健康饮食、身体活动不足、超重和肥胖是“四高”共同的危险因素，营养和运动干预对其防治具有重要作用。因此，在企业健康管理实践中，可将四高视为一个整体来规划干预，同时在细分科普上做针对性补充。

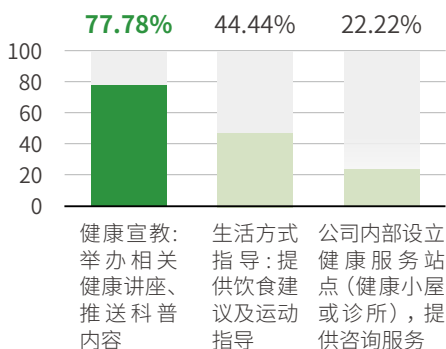
30. 高尿酸血症已成为继“三高”之后，又一常见代谢异常问题。贵公司对“高尿酸血症”等相关代谢健康风险的重视程度如何？(N=40)



31. 贵公司不考虑实施员工高尿酸血症相关健康管理措施，主要原因是？(N=10)



32. 基于此关注，贵公司为员工提供或考虑提供与高尿酸血症相关的哪些健康管理支持？(N=18)



数据

约半数企业开始重视高尿酸血症的健康风险，且两成企业已启动专项干预，反映出企业健康管理正逐步向更广泛的代谢性疾病领域延伸。

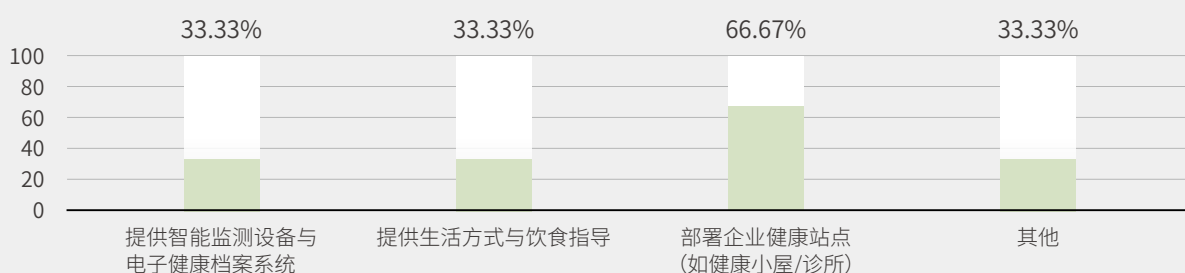
从数据来看，在不实施管理的企业中，八成认为难以系统开展干预措施，反映出企业在资源、能力或执行路径上仍面临现实障碍。而已行动或规划中的企业，其支持方式正趋于多样化：除健康宣教作为基础抓手外，已有部分企业开始提供生活方式指导，并尝试通过内部健康服务站点提供咨询支持，呈现出从单一宣教向多元化延伸的趋势。

4. 选自《中国高尿酸及痛风趋势白皮书》

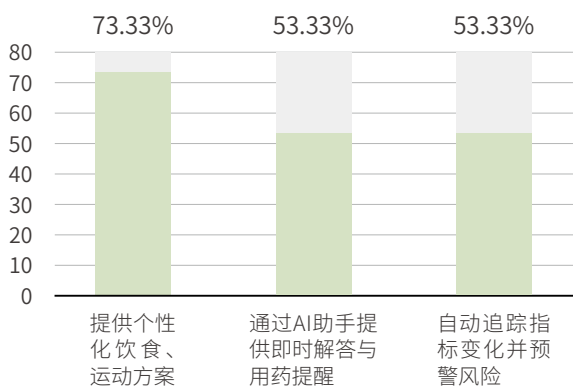
33. 贵公司在员工“高尿酸血症”等相关代谢健康管理方面，是否引入或考虑引入供应商提供支持? (N=18)



34. 如果引入供应商，您希望主要在哪些方面获得支持? (N=6)



35. 在“高尿酸血症”等相关代谢健康管理方面，您希望AI技术在以下哪些方面提供支持? (N=30)



数据

从数据来看，企业在高尿酸血症管理中引入供应商支持的比例仍较低(11.11%)，但超过两成企业已开始计划引入。在支持方式上，企业更倾向于通过部署健康站点提供实体化服务，同时高度关注AI技术在个性化方案生成与风险预警方面的应用。**整体而言，企业正从浅层宣教向系统化、技术化支持方向探索，但整体仍处于早期阶段。**



在分别审视体重与四高问题后发现，企业针对这两类健康风险的干预手段在实际操作中高度重合：饮食指导、运动打卡、健康讲座等活动既服务于体重管理目标，也直接作用于血压、血糖、血脂及尿酸指标的改善。**并且国家卫健委在《“体重管理年”活动实施方案》中明确指出，“体重异常特别是超重和肥胖是导致心脑血管疾病、糖尿病和部分癌症等慢性病的重要危险因素”。**由于干预路径大致相通，以下将体重与四高的干预形式合并呈现，便于企业对照参考。

案例导览与精粹		
企业	干预类别	具体实践
美尔森 (P60)	教育指导类	三甲医院专家讲座(三高防治、心脑血管保健、甲状腺结节管理), 全程录屏建库供回看
	运动促进类	配置羽毛球场、乒乓球台、健身房; 引入健身APP、健步走打卡; 定期组织羽毛球赛、趣味运动会
	饮食干预类	工厂食堂低盐低油低糖, 菜单定期审核; “渐进式调整+调料自助” 兼顾健康与口味
	中医与理疗类	季节性养生海报、体质调理知识分享
	环境布置类	配备人体工学办公家具; 设置员工休息区、饮水设施; 各工厂根据场地配置篮球场、羽毛球场、健身房、乒乓球台等运动场所; 部分工厂配置浴室、洗衣房等生活设施; 设立专职健康安全环境专员负责职业病危害因素监测与防护
舍弗勒 (P64)	教育指导类	联合医院体重管理门诊开展义诊与系列讲座; 采购线上微课组织知识问答
	运动促进类	分层体育活动: 半程马拉松、5公里跑; 六周自我管理小组(社群打卡+运动营养师指导)
	饮食干预类	增设健康午餐档口, 将干预植入高频就餐场景
思特沃克 (P67)	教育指导类	专题健康工作坊: 围绕“如何管理你的血压/血糖”、“营养膳食搭配实践”、“办公室颈椎与腰椎养护”等主题, 邀请专业医师或健康管理师开展互动式讲座与实操指导
	运动促进类	社区联动运动挑战, 线上健步走挑战赛、公益跑打卡; 长期健康饮食打卡计划(社群互助与专业督导)
	中医与理疗类	脊柱按摩、DIY手工创作等主题式沉浸放松体验
	健康筛查类	齿科合作机构上门口腔检查与咨询
中核安科锐 (P71)	教育指导类	定期开展主题健康讲座
	运动促进类	每周三固定组织羽毛球、游泳等常态化运动; “轻盈挑战” 减重活动(2个月减重10%目标, 系统每日打卡追踪)
	中医与理疗类	中医师到企把脉、刮痧等诊疗体验
企业X (P74)	教育指导类	体重管理、营养搭配主题讲座与科普
	运动促进类	低门槛运动倡导, 舒展类拉伸练习建议; 减脂训练营(以“知识+运动+饮食”为综合框架)
	饮食干预类	食堂健康餐食选择, 搭配清晰营养提示
	环境布置类	配置人体工学办公设备; 优化照明、通风与噪音控制; 设置休息与活动空间

面对体重体脂与四高等慢性病问题，体重管理因超重肥胖是多项慢病的共同危险因素、且体重体脂指标变化直观可量化，成为企业健康干预的核心抓手。除上述普遍做法外，**随AI技术的发展，在健康管理方面也可进一步赋能，针对个体差异提供更精准、可持续的干预支持。**

启 示

AI赋能体重管理，从“一过性干预”走向“可持续陪伴”



Niki Xia

霓蝶健康

霓蝶健康合伙人

面对体重体脂与四高等慢性病问题，体重管理成为企业健康干预的核心抓手。然而，当前企业开展的体重干预多以阶段性活动为主——组织一场减重比赛、安排几次健康讲座，活动结束后干预即告中断，员工往往难以维持效果。**真正有效的体重管理，需要从“一次干预”走向“持续陪伴”，而AI技术的发展恰好为此提供了可能。**

霓蝶健康研发的AI乐小伴正是基于这一需求定位的智能体重管理伙伴，相较传统干预方式，其核心突破在于实现全天候、低门槛的持续跟进：

一、目标服务人群

- 超重/肥胖人群 (BMI>24, 或男性腰围≥90cm/体脂率≥20%, 女性腰围≥85cm/体脂率≥30%) ;
- 慢性病管理人群 (合并高血压、高血脂、脂肪肝、高尿酸等) ;
- 健康自律人群 (拒绝药物/代餐, 追求科学减重) ;
- 尤其适合: 曾尝试节食但反弹、工作忙碌无暇系统管理健康、体检发现代谢指标异常、希望获得专业可持续减重方案者。

二、核心功能

1

智能记录：

自动识别聊天中的体重、饮食等信息，无需手动记录。

2

实时指导：

提交数据后秒级反馈饮食/运动建议，抓住最佳干预时机。

3

温暖陪伴：

24小时实时响应，点对点健康管理，专业且温暖。

4

人机协作：

AI处理日常记录与基础建议，专业团队聚焦个性化问题。

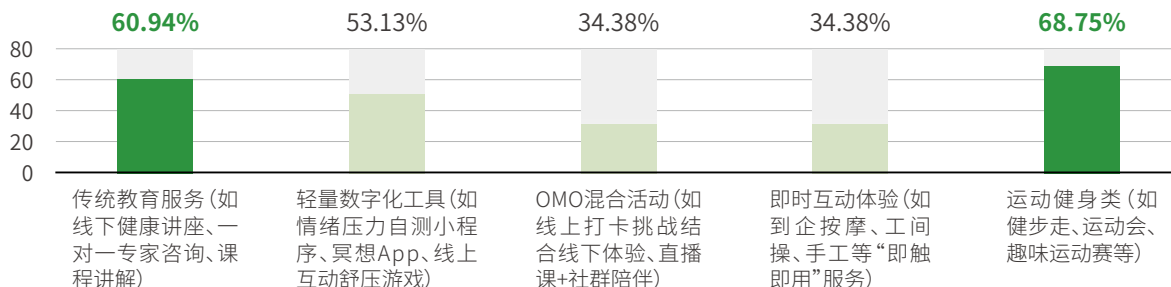
5

长期洞察：

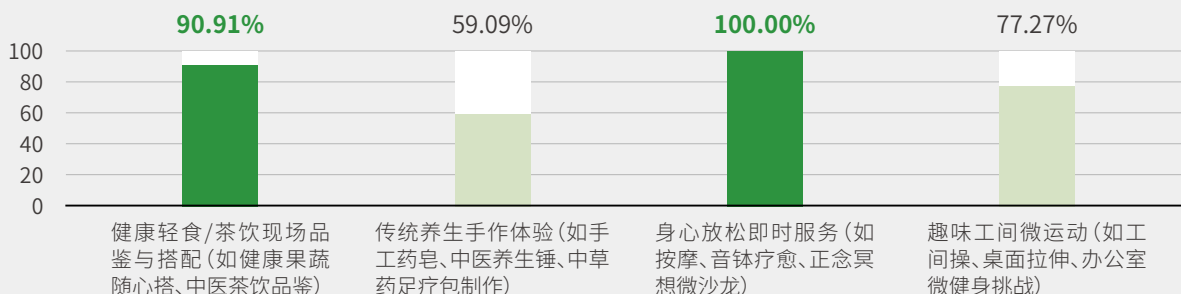
基于28天以上数据分析健康趋势，发现饮食与体重波动的关联。

亮点附录 | 企业偏好的活动形式与中医探索

36. 在规划健康活动时，贵公司更偏好以下哪种类型? (N=128)



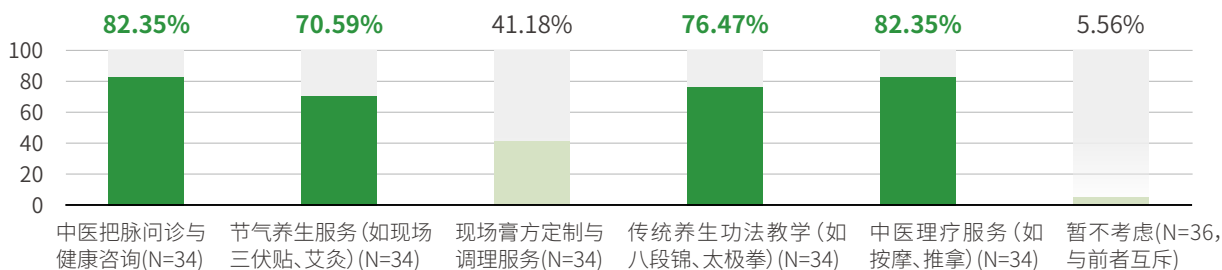
37. 若偏好即时互动体验类活动，你会对以下哪些具体形式感兴趣? (N=44)



数据

运动健身类 (68.75%) 与传统教育服务 (60.94%) 是企业当前最偏好的活动形式，主要原因在于其模式成熟、执行门槛较低，便于企业内部自主组织和落地。与此同时，轻量化数字化工具已获得超过半数企业 (53.13%) 的青睐，反映出数字化手段在企业健康管理中的应用正逐步普及。

38. 若考虑开展关于中医类健康活动，您以下哪些具体形式感兴趣? (N=36)



数据

企业对中医类健康活动的关注度持续升温——把脉问诊、理疗按摩、八段锦教学等形式均获得超七成企业的兴趣。数据反映出企业对深层次、个性化中医健康管理的探索意愿，**显示出中医健康服务在企业端的应用正从“普适性体验”向“定制化调理”逐步延伸。**

启 示

从“知识灌输”到“体验渗透”——健康活动形式的偏好演变



Niki Xia

霓蝶健康

霓蝶健康合伙人

运动健身与传统教育仍是企业健康活动的主流，但超过半数企业已开始引入轻量化数字工具，即时互动体验类活动虽占比不高，却几乎实现员工全员覆盖——身心放松服务、健康轻食体验等“即时可感、无需坚持”的活动尤其受欢迎。这表明，企业健康活动正从让员工被动接收知识，转向让他们在参与中感知健康。

中医类活动正是这一体验化趋势的典型代表。把脉问诊、理疗按摩、八段锦教学等形式均获得超七成企业关注。从霓蝶健康的服务数据看，中医主题活动近两年备受青睐，原因有三：

- **成本可控**——成本优于健步走等线上系统类活动（无需复杂系统开发）；
- **参与度**——互动性强，员工参与意愿高，且可利用上班时间内开展，动员成本低；
- **文化认同强**——契合文化自信与年轻人对传统调理方式的认同，更容易被接受。

基于企业端的持续需求，霓蝶健康已沉淀出一套可模块化组合的中医健康服务方案（具体可根据企业需求做调整）：

产品名称	活动概述	核心功效	人员配置	活动时长
中医健康讲座	专业中医师通过PPT、案例讲解养生知识，可按需调整主题（春季养肝、夏季养心祛湿、秋季润肺、冬季温补等）	健康科普，提升养生意识	1名医生（覆盖约40人）	1.5小时
中医把脉问诊	资深中医专家现场把脉，帮助员工了解自身气血、脏腑状态	传统体质调理，预防疾病	1名主任医师（覆盖约20人）	3小时
现场三伏贴服务	医生提前制备三伏贴，现场辨体选穴贴敷	冬病夏治，温阳驱寒，增强免疫力	1名医生+2名理疗师（覆盖30-40人，10-15分钟/人）	4小时
现场膏方服务	医生望闻问切开方，提供个性化膏方调理方案（膏方费用员工自理）	现场解体，亚健康调理	1名医生（10-15分钟/人）	4小时
中医养生八段锦	专业老师现场教学八段锦动作，纠正姿势	拉伸肩颈腰背，调和气血，释放压力	1名中医师+1名助理（覆盖约30人）	45分钟
中医理疗按摩	医师评估后针对肩颈、头、胳膊等部位进行推拿按摩	缓解颈肩腰腿疼痛，改善肌肉紧张	6名技师（20分钟/人）	4小时

关键一问 ...



检后健康干预究竟在评估什么？

企业检后健康干预的探索正逐步展开，从基础普适活动到进阶组合干预，路径日趋清晰。然而，投入落地后的价值评估始终是行业痛点——健康改善无法追求立竿见影，用短期指标衡量长期价值必然产生偏差。在衡量活动本身参与度、满意度、短期指标变化的同时，还需要将评估逻辑进一步延伸，纳入“防控健康风险、保障长期生产力”的长线视角，才能真正让健康管理的投入看得见回报。

一个值得留意现象是：超过七成企业已建立健康管理评估机制，但评估结果的首要用途并非优化方案或反馈员工，而是“与管理层沟通，争取更多资源支持”——这一比例高达80.43%。换句话说，评估目前承担的核心功能，是向上证明“这件事值得继续投入”。

这并非问题，而是一个现实阶段的写照。但它引出了一个无法回避的追问：**检后健康干预究竟在评估什么？**



1 首先, 评的是健康管理的效果, 但“效果”的定义需要回归企业角色的本质。

企业健康管理的核心目的是唤醒员工的健康意识, 引导其主动关注自身健康。在这一前提下, 参与率和满意度就不只是“浅层指标”——它们本身就是健康管理正在发生的证据。让更多员工开始关注自己的身体, 意识到体重、饮食、睡眠与健康的关系, 这件事本身就值回投入。过程指标并非没有价值, 关键在于我们是否承认: 唤醒意识, 本身就是一种效果。

2 其次, 评估更现实的功能, 是向企业证明健康管理在“兜底风险”, 而非追求确定的财务回报。

慢性病的形成经年累月, 其改善也必然缓慢。若企业以短期ROI衡量, 几乎注定失望。但换个逻辑: 如果理赔数据没有继续恶化、高异常指标检出率趋于平稳, 这恰恰说明干预正在发挥作用——不是“赚回了什么”, 而是“避免了什么”。这种“风险兜底”的叙事, 正是向上沟通时更务实也更有力的论据。

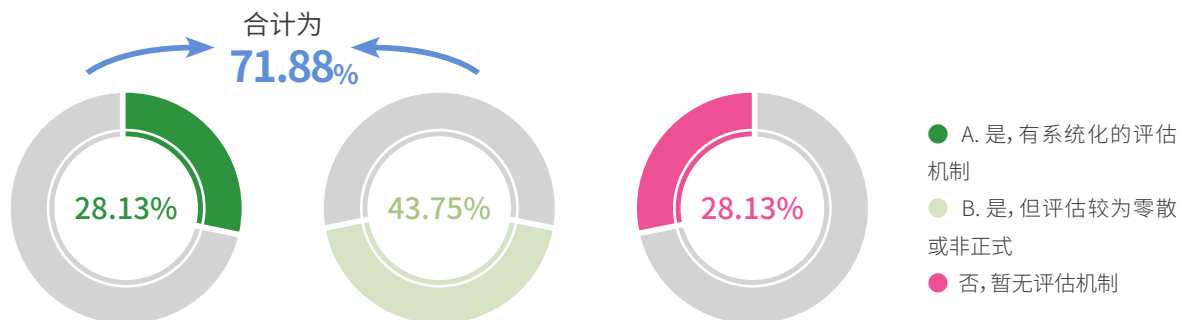
当然, 如果企业愿意走得更远, 真正去验证干预的有效性, 那前提是必须做好长期投入的准备。有效性评估需要跨年度的数据积累、清晰的归因逻辑和持续追踪的耐心。

归根结底, 评估的意义不在于给健康管理打一个漂亮的分数, 而在于让企业清晰地看到:

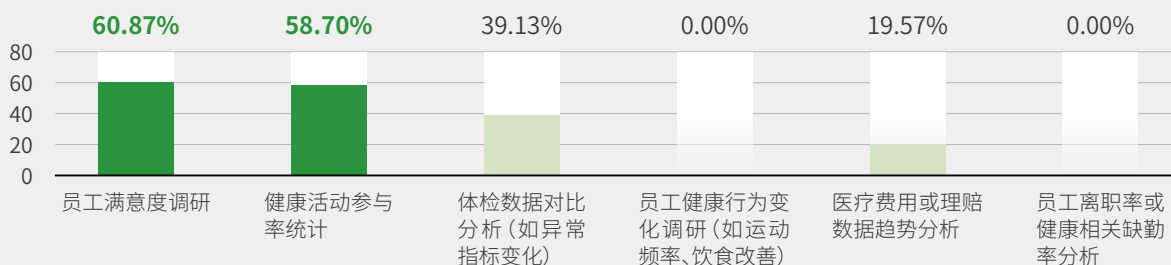
员工的健康意识正在觉醒, 企业的风险正在可控, 而改变在持续发生, 但是需要一些时间和耐心。



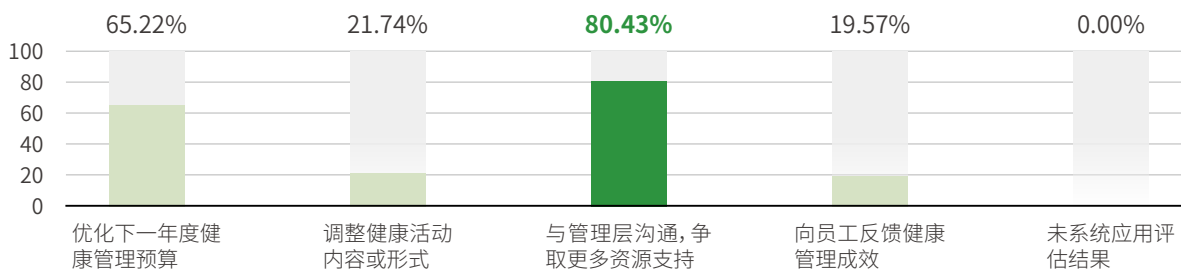
39. 贵公司是否定期评估健康管理项目的实施效果? (N=128)



40. 贵公司主要通过哪些方式评估健康管理效果? (N=92)



41. 健康管理评估结果主要用于哪些方面? (N=92)



数据

评估机制已基本普及, 但系统性不足。超过七成 (71.88%) 的企业已开展健康管理项目评估, 其中系统化评估仅占28.13%, 而零散或非正式评估占43.75%, 说明多数企业的评估仍处于初级、不规范的阶段。

评估方式: 浅层指标为主, 深层指标缺失。评估方式高度集中在参与率和满意度两项过程指标, 而与健康行为改善、医疗成本变化、缺勤率等业务价值相关的深度评估几乎空白。说明企业缺乏将健康管理业务与业务结果关联的能力或意识, 评估无法回答“健康管理究竟带来了什么实际价值”。

结果应用: 向上争取资源为主, 向下反馈优化不足。评估结果主要服务于向上争取资源, 而用于活动优化或员工反馈的比例极低。反映出评估的工具化倾向——其价值在于向管理层“证明”成效以换取后续支持, 而非真正驱动项目迭代或增强员工感知, 这也是评估难以深化的结构性原因。

健康管理能否真正落地，不仅取决于干预措施的设计与执行，更取决于企业能否建立起有效的评估机制，回答一个核心问题：**健康投入是否真正转化为了员工健康的可衡量改善？**

然而当前企业健康管理评估普遍呈现“重过程、轻结果”的特征，评估多停留在参与率与满意度等浅层指标，且结果主要用于向上争取资源而非驱动项目优化。

这一现状揭示出健康管理在企业内部面临的深层困境：评估未能真正回答“健康管理究竟带来了什么实际价值”，也难以形成“数据洞察——干预执行——效果验证——策略优化”的完整闭环。那么，**如何才能打破这一困境，将评估从“证明做了”升级为“证明有效”？**

以下企业的实践案例，为企业理解如何在有限资源下构建可落地的评估机制，提供了有价值的参考。

案例导览与精粹		
企业	评估维度	具体实践
美尔森 (P61)	参与度与活跃度监测	统计健康讲座、运动打卡、体检加项等活动的参与人数、频率及覆盖范围，通过打卡率、积分兑换情况实时反馈活动热度
	满意度与反馈收集	每场活动结束后通过问卷或访谈收集员工满意度评价，了解对内容、形式、讲师专业度的认可程度，作为优化依据
	健康指标前后对比	对食堂饮食结构调整等干预措施，在一至两年内持续追踪员工血脂、血糖、血压等指标变化，与调整前数据对比评估实际健康改善效果；同时统计专项筛查参与率及异常检出情况
中核安科锐 (P71)	系统化追踪	通过健康管理系统全流程记录活动参与：减重打卡自动统计减重比例与达标情况；常态化运动记录参与频次；中医活动记录预约到场及满意度反馈

企业焦点从亚健康转向慢性病已成为趋势，但慢病改善是长期过程，短期内难以看到显性回报。**面对这一现实矛盾，企业应如何调整对健康管理效果的预期？又该以什么标准来衡量“钱花得值不值”？**

启 示 接受“慢过程”，建立长期机制与理性预期



Niki Xia
霓蝶健康
霓蝶健康合伙人

从霓蝶健康服务企业的实际沟通来看，现在越来越多的企业不再只谈“亚健康”，而是直接关心员工的**慢性病问题**。比如体检报告里的三高、脂肪肝、肠胃问题等，检出率越来越高，疫情之后尤其明显。企业预算有限，自然想把钱花在“看得见的问题”上，这种转向可以理解。

然而，企业也要清醒地认识到：**慢性病的形成是长期累积的结果，其改善也必然是一个缓慢的过程**。企业如果希望短期内看到ROI（如利润上升、理赔率下降），往往会感到挫败。事实上，“**稳住理赔数据不再上升**”本身就是一种积极的成效，只是这种成效不易被直观感知。

霓蝶健康建议企业在面对“亚健康→慢性病”这一趋势时，保持理性预期与长期视角：

1

接受“慢过程”，建立长期健康管理机制：

慢性病的干预不是一蹴而就的。企业需要耐得住这个“慢过程”，将健康管理视为一种长期投资，而非短期促销活动。建议企业可以设定年度或跨年度的健康指标（如体脂率、血压、血糖等关键指标的稳定或改善），而非追求即时变化。

2

用“理赔数据稳住”作为成功标准：

很多企业管理者会说：“我只看到花钱，没看到利润上升。”但换个角度——如果理赔率没有继续攀升，甚至略有回落，这或许也是健康管理见效的信号。

3

慢病干预与亚健康促进并不矛盾，方式可以统一：

慢病有明确人群，但健康促进活动往往覆盖全员。实际上，针对亚健康的干预措施（如体重管理、运动激励、饮食指导）与慢病防控手段高度重合。觅蝶健康建议企业不必刻意“拉出慢病人群”，而是通过全员可参与的活动，让健康人群预防风险，让慢病人群获得改善，实现“一策多用”。

42. 在健康管理方面遇到的主要挑战有哪些？



数据

企业健康管理面临的核心挑战正从“资源不足”转向“价值难证”：投入产出比不明显（62.50%）与数据收集分析困难（56.25%）成为最大痛点，同时成本与需求矛盾（48.44%）、员工参与度低（40.63%）与量化工具缺失（40.63%）也成为重要挑战。

■ 供应商管理 ...

企业更偏好提供“体检+健康管理”一体化方案的供应商。网点便利、设备可靠与品牌覆盖是企业选择的基础门槛。与此同时,企业期待的供应商不再只是体检交付方或活动执行者,而是能够贯通筛查、洞察、干预与追踪全链路的长期伙伴。

本章精粹与总结

▶ 数据发现

供应商使用情况 高度偏好“体检 + 健康管理”一体化方案。

- 整体供应商已使用或计划使用率达七成以上 (73.44%), 对于暂不考虑的企业, 预算有限与现有服务已满足需求是主要制约因素。
- 在选择供应商的企业中, 73.33% 偏好“体检+健康管理”一体化解决方案。

功能需求 体检管理的功能需求集中于体验类功能, 健康管理的功能需求转向数据驱动的主动干预。

- 在线预约 (91.49%)、电子报告 (85.11%)、实时进度查看 (72.34%) 是体检供应商的核心功能需求。
- 自动生成企业健康数据看板 (87.23%)、建立个人健康档案 (80.85%)、自动推送改善计划 (78.72%) 是健康管理供应商的核心功能需求。



选择因素与挑战

网点便利与专业性是基础门槛,覆盖不足、效果不佳与内容创新不足构成供应商的主要挑战。

- 网点位置便利(85.11%)、设备先进准确(80.85%)、品牌可靠且网络广(78.72%)是选择供应商的三大核心考量。
- 供应商覆盖地域或人群不足(51.85%)、检后跟踪与活动效果不佳(44.44%)、健康管理内容创新不足(44.44%)是当前面临的主要挑战。

问题发现



随着企业对提供“**体检+健康管理**”一体化方案供应商的偏好显著增加,供应商需同时具备体检落地与健康管理交付的双重能力。不再只是体检套餐与检后活动的简单打包,而是要求供应商具备从筛查到干预的贯通能力。这对供应商提出了新的要求:

提供一体化方案的供应商在体检和健康管理上该实现哪些功能?

供应商需要向哪些方向升级?

方案总结

► 一体化供应商的功能要求与升级方向

供应商的升级方向已从“服务执行者”转向“专业协同者”——企业需要的不是更多的供应商,而是更强的整合者,能够打通体检筛查、数据洞察、检后干预与效果追踪的全链路。而真正的一体化,必须在功能上同时覆盖体检管理与健康管理两端:

体检管理功能

- **统一预约与资源整合:**平台直连主流体检品牌与公立医院系统,员工可自助在线预约、改期,实时查看排队进度,确保全国多网点统一服务标准与体验。
- **智能助选与电子报告:**结合健康风险评估问卷与算法推荐,帮助员工选择适配套餐;生成带解读与往届对比的电子报告,实现历年数据连续存储与可视化呈现。
- **数据归集与多源整合:**自动汇总体检异常指标及分维度风险分布,打通体检与保险理赔等多源数据,为企业端提供标准化数据管理与分析基础。

健康管理功能

- **企业健康数据看板:**自动生成群体健康数据与风险分析看板,支持按年龄、工种、地区等维度识别风险人群,提供风险预警功能,辅助企业定位重点干预对象。
- **个人健康档案与主动干预:**为员工建立持续的个人健康档案,针对异常指标自动推送健康改善计划,提醒复查并提供就医绿色通道,解决检后服务断档问题。
- **专项干预方案设计:**提供医学级体重管理、慢病风险干预等个性化方案及效果追踪服务,使健康促进从一次性活动升级为可持续干预。
- **轻量化活动运营:**提供中医问诊、体验检测、心理减压等高互动、低成本的活动形式,支持健康活动创建与打卡功能,将健康促进软性嵌入日常工作场景。

供应商的升级方向

▶ 平台能力

从单次服务交付
转向数字化底座
支撑全流程管理,
实现员工端自助、
企业端看板与数
据闭环的打通。

▶ 资源能力

从依赖单一服务渠
道转向多元资源整
合,直连主流体检
机构与公立医院,
打破地域覆盖与门
店数量瓶颈。

▶ 专业能力

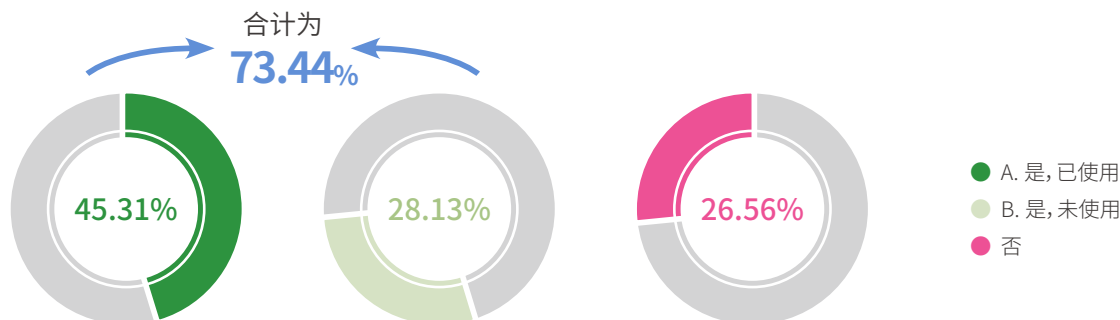
从体检交付延伸到检后
健康管理的深度落地,
将筛查数据转化为覆盖
线上干预与线下服务的
全年方案,并具备持续
追踪与效果验证能力。



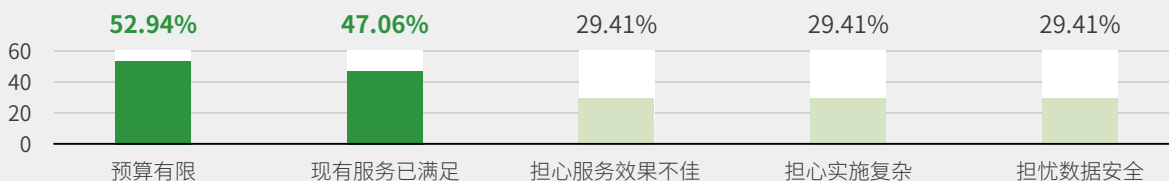
供应商类型偏好

高度偏好“体检+健康管理”一体化方案 ...

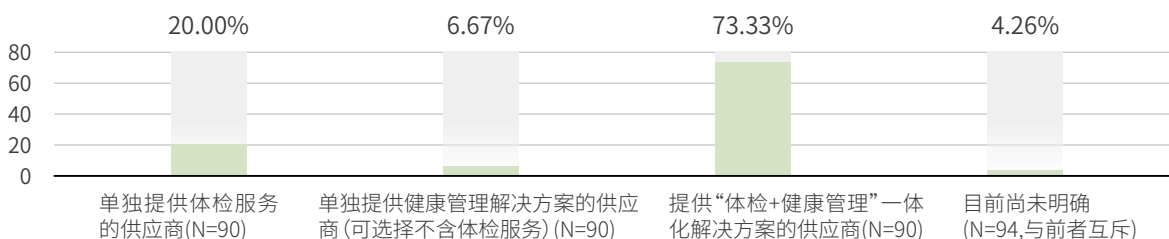
43. 贵公司目前是否考虑使用供应商负责体检项目? (N=128)



44. 若不考虑, 最主要的原因是什么? (N=34)



45. 贵公司当前在选择供应商时, 更关注以下哪种类型? (N=94)



数据



整体供应商已使用或计划使用率达七成以上(73.44%):当前已使用平台型供应商的企业占45.31%,另有28.13%明确表示有意向使用。表明将体检项目交由专业供应商执行已成为市场主流认知。

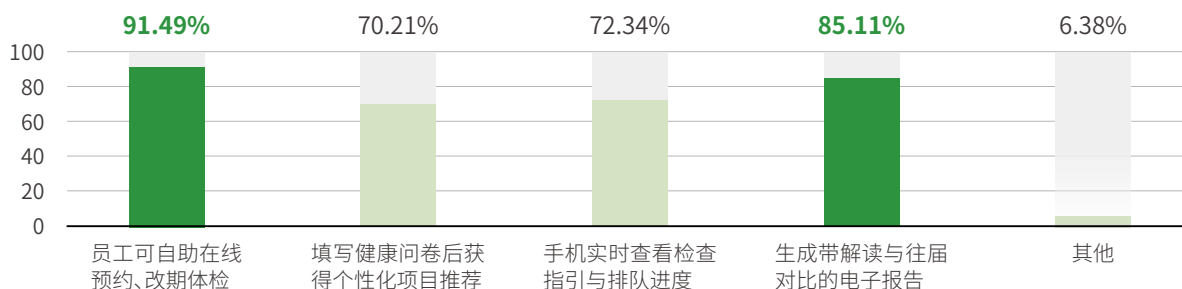
当前选择偏好高度集中于一体化解决方案(73.33%):绝大多数企业倾向选择“体检+健康管理”一体化供应商,远高于单独选择体检服务(20.00%)或单独选择健康管理方案(6.67%)。这表明企业不再满足于体检交付,而是希望供应商能提供检后健康干预、数据整合等延伸服务。

不考虑使用的主要原因集中在预算与现状满足:预算有限是首要制约因素,反映出企业健康福利投入承压;同时近半数企业认为现有服务已能满足需求,说明在未感受到明显增量价值的情况下,企业缺乏更换或升级供应商的动力。此外,服务效果、实施复杂度、数据安全等顾虑也构成一定阻力。

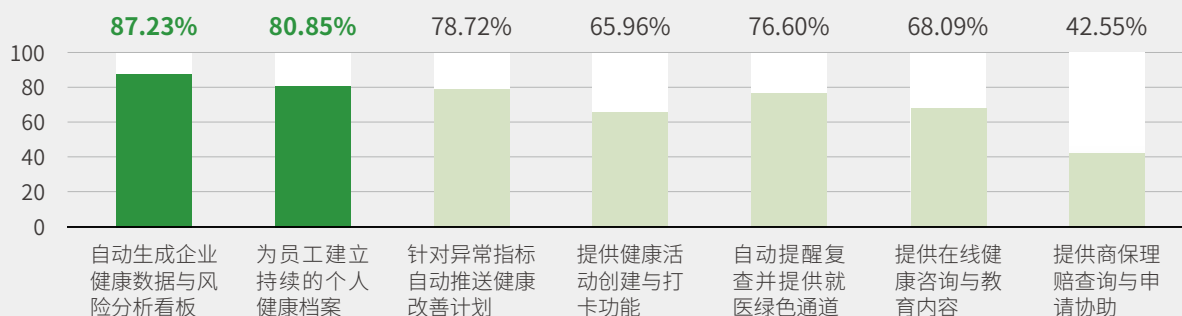
供应商功能需求

体检端重便捷体验, 健康管理端重数据闭环 ●●●

46. 您希望供应商提供的平台在体检管理上有哪些功能? (N=94)



47. 您希望供应商提供的平台在健康管理有哪些功能? (N=94)



数据

企业需求高度集中于服务流程的便捷化与结果呈现的可视化, 其中在线预约 (91.49%)、电子报告 (85.11%)、实时查看进度 (72.34%) 等操作类、体验类功能占据主导, 反映出企业希望通过体检供应商提升员工的使用便利性与满意度。

企业需求则全面转向**数据驱动的主动干预与持续健康管理**, 自动生成企业健康数据看板 (87.23%)、建立个人健康档案 (80.85%)、自动推送改善计划 (78.72%)、提醒复查及就医通道 (76.60%) 等数据整合与闭环服务功能需求普遍较高, 显示出企业期待健康管理供应商承担更深度的健康风险识别与员工健康跟进职责。

商保理赔功能需求相对偏低 (42.55%): 仅有不到一半的企业关注供应商能否提供商保理赔查询与申请协助。这可能是因为商保理赔通常由保险供应商或HR部门直接处理, 尚未与体检健康管理流程深度整合, 企业在选择健康管理供应商时更聚焦于“健康本身”, 而非福利报销环节。

基于企业对AI赋能、数据闭环与一体化服务的普遍期待,美尔森结合自身多工厂、跨区域的管理特点,形成了对供应商在统一落地、智能平台与专业支持上的具体期待:

实 践

美尔森

基于上述实践中的难点,结合美尔森多工厂、跨区域的管理特点,公司对体检及健康管理供应商提出以下期待,以此借助专业外部力量提升健康管理效率与质量。

一、全国统一的标准化服务能力

希望供应商能够真正实现“总部签约、全国落地”,在全国所有网点提供完全一致的服务标准、套餐内容和数据分析模板。供应商需具备强大的跨区域管控能力,避免出现总部谈定的服务在地方无法兑现、地方分支机构不认总部协议等问题,确保执行不走样、体验不参差。

二、一体化的智能数据平台与移动端应用

期待供应商能提供集数据存储、智能分析与移动服务于一体的人员健康管理平台,具体包括:

- **员工端APP/小程序:**支持历年体检数据的连续存储与可视化呈现,帮助员工随时掌握自身健康趋势;集成AI报告解读功能,可自动解析异常指标并提供通俗化的解读建议;配备在线AI健康助手,实现7×24小时健康咨询互动;支持在线问诊、专家预约等功能,形成从筛查到干预的服务闭环。
- **企业端管理后台:**支持群体健康数据的多维度统计分析 with 趋势追踪,便于公司从年龄、工种、地区等维度识别风险人群;提供数据看板与风险预警功能,辅助企业精准设计干预措施并评估长期成效。

三、专业医疗指导与AI辅助服务能力

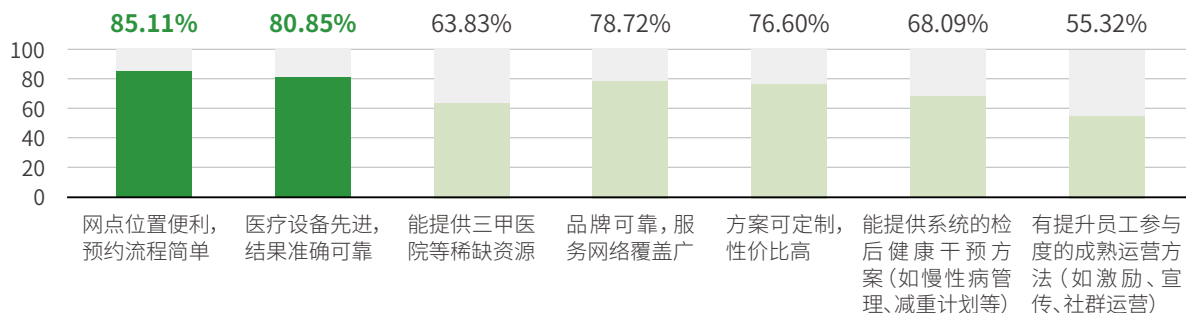
希望供应商能配备具备全科医生水准的专业团队,结合AI辅助诊疗系统,为企业提供在线健康咨询、就医指导、慢病管理等增值服务,弥补企业内部无专职健康顾问的短板。同时,供应商可提供中英双语的健康资讯、报告解读及数据分析服务,满足外籍员工及集团层面的沟通需要。



供应商选择因素与使用挑战

基础保障已满足, 创新与效果待突破 ●●●

48. 贵公司在选择供应商时会考虑哪些因素? (N=94)



49. 贵公司目前在供应商方面遇到的挑战有哪些?



数据

选择因素: 基础保障与软性服务并重。网点位置便利 (85.11%)、设备先进准确 (80.85%)、品牌可靠且网络广 (78.72%) 是选择供应商的三大核心考量, 说明企业最重视体检的可及性与专业性。在此基础上, 方案可定制与性价比 (76.60%)、系统化检后干预 (68.09%) 紧随其后, 反映出企业已不满足于“体检完成”, 而是希望供应商能提供差异化方案和持续健康管理能力。

主要挑战: 资源稀缺、价格压力、创新不足构成三重瓶颈。这表明企业在解决基础服务体验后, 对供应商“健康管理的创新性”的期待正在上升。

企业对供应商的要求已从单一的基础交付，拓展至覆盖服务网络、数据能力、方案定制与检后干预等多维度的综合能力。资源稀缺、价格压力、创新不足等现实挑战，进一步凸显了企业在整合型、数字化、可落地的健康管理支持上的迫切需求。

启 示

供应商能力：三位一体的综合性健康管理解决方案



Niki Xia

霓蝶健康

霓蝶健康合伙人

霓蝶健康的核心竞争力不仅体现在体检资源的整合能力上，更在于构建了“**平台+资源+专业服务**”三位一体的完整能力矩阵，能够满足不同规模、不同健康管理需求阶段企业的全方位诉求。

一、平台能力——数字化底座支撑全流程管理

霓蝶健康数字化平台提供从体检预约、套餐智能推荐、数据归集分析到检后健康干预的一站式管理工具。平台直连主流体检品牌与公立医院系统，保障预约体验与数据互通；同时支持福利商城定制、营销工具嵌入、健康资讯定向分发，为企业HR提供高效的运营抓手。

二、供应商资源能力——覆盖全面、议价优势显著

霓蝶健康已实现与爱康、美年、瑞慈、慈铭等主流体检品牌的全面系统直连，并与各地公立医院建立直接合作关系，彻底解决单一供应商在地域覆盖、门店数量和资源壁垒上的瓶颈。对于全国性布局的大型企业，员工无论在哪个城市，均可就近选择优质体检资源。同时，依托长期集采合作，霓蝶健康能够为企业提供更比单一直销更具竞争力的套餐价格，在定制化加项包的灵活配置上亦具备显著成本与效率优势。

三、专业服务能力——检后健康干预的深度落地

霓蝶健康的差异化优势在于具备将体检数据转化为持续健康改善行动的专业能力，拥有经验丰富的医学团队与健康管理专家，可为企业设计涵盖线上干预（HRA评估、减脂营、健步走积分赛等）与线下服务（中医问诊、八段锦带练、肩颈推拿等）的全年健康方案。在心理健康层面，可提供健康讲座、团体辅导、一对一心理咨询及疏导热线，构建从群体普适到个体关怀的分层EAP服务。无论是关注慢病防控、亚健康改善，还是睡眠压力管理，霓蝶健康均可提供贴合企业需求的专业设计与执行交付，真正实现从“检”到“管”的闭环。

I 结语 ...

本报告从体检定位的重新审视开始，一路延伸到检后健康干预的落地、供应商的协同升级，试图回答一个始终被关心的问题：当体检已经成为企业的“标配”，下一步该怎么走？



可以看到，体检因预算稳定、方案设计趋于弹性、报告标准化质量上升，逐渐形成了可自主运行的闭环，也因此越来越多地被定位为一项单独的基础福利。但无论定位如何变化，它作为健康管理入口的价值始终未变——检完之后，数据能否指引方向，行动能否跟上筛查，才是真正的分水岭。

在检后健康干预上，企业的关注焦点正从模糊的亚健康转向可追踪的慢性病风险防控。减重与四高成为投入的重点，也沉淀出了“基础普适+进阶组合”的分层方案；活动形式则在悄然变化，从知识灌输走向体验渗透，中医、轻量数字化工具等高互动、低成本的形式越来越受欢迎。企业健康管理的核心目的，始终是唤醒健康意识，让员工成为自己健康的第一责任人。

当然，投入之后必然面对评估。多数企业的评估仍服务于向上管理，这并非问题，而是一个现实阶段的真实写照。在追求确切的财务回报之前，或许可以换个视角：如果理赔数据没有恶化、高异常指标趋于平稳，这本身就是干预在起作用的信号。而对于那些愿意走得更远的企业，长期追踪与持续投入便是必须接受的慢过程。

最终，这一切的落地都离不开供应商的支撑。企业对“体检+健康管理”一体化的期待日益明确，期待的供应商不再只是体检执行方或活动承办方，而是能够贯通筛查、洞察、干预与追踪的长期伙伴。

从体检入口到检后落地，从活动配置到效果验证，这份报告希望帮助企业找到一条与自身资源相匹配的清晰路径。

健康管理的路很长，但每一步都算数。

参调企业信息 ...

本次调研共回收问卷224份,经筛选剔除无效样本后,最终获得有效问卷212份。

贵公司所处的行业 (N=212)

选项	比例
A. 消费品 (含快消与耐消)	10.38%
B. 零售业与电子商务	6.60%
C. 金融服务 (如银行, 保险, 财富管理等)	4.72%
D. 汽车及零部件	13.21%
E. 机械制造	10.38%
F. 多样化生产	2.83%
G. 生命科学 (如生物工程, 医药, 医疗器械等)	12.26%
H. 信息技术, 半导体及通讯	11.32%
I. 化工与石化	4.72%
J. 电子电气	4.72%
K. 运输及物流	1.89%
L. 能源动力	5.66%
M. 光伏产业	1.89%
N. 建筑建材	0.94%
O. 房地产	3.77%
P. 造纸, 包装及森林业	0.00%
Q. 环境科学	0.00%
R. 高科技与互联网	8.49%
S. 专业性服务 (如法律, 咨询, 教育, 旅游等)	5.66%
T. 其他	8.49%

贵公司在中国大陆的员工数量 (N=212)

选项	比例
A. 100 人以下	19.81%
B. 101-500 人	30.19%
C. 501-2000 人	16.98%
D. 2001-5000 人	8.49%
E. 5001-10000 人	6.60%
F. 10000 人以上	17.92%

贵公司是否为上市公司 (N=212)

选项	比例
A. 是	35.85%
B. 否	64.15%

企业所有权性质 (N=212)

选项	比例
A. 外商独资 (包括港资企业)	47.17%
B. 中外合资	11.32%
C. 国有企业	6.60%
D. 中国私营及民营企业	30.19%
E. 多种所有制混合 (包含外资资本)	2.83%
F. 多种所有制混合 (不包含外资资本)	1.89%

贵公司员工的年龄主要集中在 (N=212)

选项	比例
A. 25 周岁以下	0.94%
B. 26 周岁 - 30 周岁	8.49%
C. 31 周岁 - 40 周岁	74.53%
D. 41 周岁以上	16.04%

您主要隶属于公司的哪个部门 (N=212)

选项	比例
A. C&B 部门	29.25%
B. 员工关系部门	14.15%
C. HRBP	12.26%
D. HRD/HR 负责人	21.70%
E. 行政部	5.66%
F. 健康管理部 (主要负责办公室员工)	2.83%
G. EHS 部	3.77%
H. 工会	0.94%
I. 其他	9.43%

请问您是否直接负责体检 (N=202)

选项	比例
A. 是	80.20%
B. 否	19.80%

专家洞察与企业案例 ...



Niki Xia

霓蝶健康

霓蝶健康合伙人

霓蝶健康专家洞察 ——从体检迈向全面健康管理

一、体检：早期筛查的起点，健康管理的入口

● 体检定位

在当前大环境下，企业对体检及整体健康管理系统的态度呈现两极分化，但一个共识始终存在：体检是企业健康管理的早期筛查起点。体检不是孤立存在的，它属于大的健康管理范畴，核心价值在于通过早期筛查发现潜在健康风险，为后续干预提供依据。

很多企业将体检作为一项独立的、基础性的福利来运作——预算独立、采购独立、执行独立。这并不意味着企业否定健康管理的价值，而是在现实条件下体检更容易被“单独管理”。但企业普遍认可：体检的结果、数据和发现的问题，本质上属于健康管理的一部分。体检独立运作，但未脱离健康管理，体检是健康管理的“起点”之一，其早期筛查功能不可替代。

基于上述认知，企业在实践中走向两条路径：

- ▶ **第一类企业：**将体检作为单独项目，不做或少做延伸。这类企业受预算、人力或认知所限，把体检视为“年度任务”——完成体检、将体检报告发给员工，就算结束。他们更关注价格、套餐和供应商服务，对检后数据分析和健康干预投入较少。
- ▶ **第二类企业：**以体检为基础，进行健康管理延伸。这类企业在体检之后，基于早期筛查发现的数据开展健康管理动作：如针对高发异常指标组织健康讲座，针对慢病人群设计干预活动，或将体检数据与商保、EAP、绿通等服务轻量联动。他们更看重体检数据的“二次价值”，希望通过早期筛查发现问题，再通过健康管理解决问题或控制风险。

值得关注的是，有26.53%的企业正考虑将体检从必选项调整为可选项，进一步印证了上述弹性化趋势。企业产生这一想法的原因可能包括：

- ▶ **成本弹性化：**企业希望将固定的体检支出转化为员工自主选择的积分福利，以更灵活地控制年度福利预算。
- ▶ **员工需求分化：**年轻或健康状况较好的员工对年度体检感知价值较低，更倾向于用积分兑换健身、洗牙、购物卡等福利。
- ▶ **市场供给变化：**体检机构推出分级、差异化套餐，企业采购时容易产生“让员工按需选择”的惯性思维。

霓蝶健康认为，体检不宜完全变为员工可自由放弃的可选项，但可以在“**基础必选 + 弹性升级**”框架内适度弹性化：

- ▶ **保留一个基础体检包作为必选底线:**建议企业至少提供覆盖核心指标(血常规、肝肾功能、基础影像等)的年度体检。原因在于,年度基础体检是世界卫生组织推荐的必要健康行为,是早期筛查潜在问题的低成本手段。完全跳过既不科学,也不利于长期员工关怀。
- ▶ **在基础之上做弹性叠加:**对于更高级的筛查项目(如胃肠镜、基因检测、肿瘤标志物等)或不同体检机构的升级套餐,可让员工使用弹性积分自主选择。这样既尊重个体差异,也守住了健康风险底线。

● 体检方案的弹性化与个性化升级

从数据到实践均可看到,体检方案正从“一刀切”走向“多样化选择”,完全固定的方案比例显著下降,提供多种套餐或弹性自选的企业已超过半数。这一趋势背后,是企业分层逻辑的全面拓展——分层不再囿于年龄与性别,而是向职级、工种、风险画像延伸;选择权不再局限于企业统一配置,而是逐步向员工端前置,自费加项与家庭覆盖等机制让体检从“普惠标配”走向“因人施策”。在这样的大方向下,体检方案的个性化设计尤为关键。

目前大多数企业仍以**年龄和性别**作为分层的主要依据,因为这两个维度与疾病发生率高度正相关。在设计具体方案时,常规逻辑通常是:

- ▶ **人群分析:**基于年龄、性别、地域分布;
- ▶ **历史数据回顾:**分析历年团检报告中的慢病趋势(如高血脂、糖尿病、高血压);
- ▶ **预算与项目匹配:**对年龄偏大群体增加心脑血管筛查,对年轻群体适当弱化;血脂检查可从基础的甘油三酯扩展到高低密度脂蛋白等更深指标。

在常规分层基础上,霓蝶健康进一步推动体检方案的**个性化升级**,主要体现在以下几个方面:

- ▶ **多维度分层模型:**除年龄、性别外,引入**行为习惯、健康风险评估(HRA)问卷、助选问卷及历年体检异常指标**,形成更精细的人群画像,并据此匹配个性化的体检加项方案,实现“应查尽查、不必要不查”。
- ▶ **员工自费升级选项:**对在基础套餐之上,允许员工自费增加专项检查(如肠胃镜、肿瘤标志物、基因检测等),既控制企业成本,又满足个体需求。
- ▶ **动态轮动机制:**针对不同系统风险设计轮动检查,例如今年侧重心血管,明年侧重消化系统,帮助员工在几年内完成较全面的风险覆盖。
- ▶ **数据联动推荐:**结合保险理赔数据、城市疾病发生率、职业高发风险等外部信息,为员工推荐更具针对性的加项。

● AI赋能体检管理的需求与应对

体检完成后,数据的获取与分析成为衔接检后干预的关键环节。企业获取体检数据的方式呈现明显的“标准化”趋势,这一变化的原因可能在于:当前体检报告的质量和完整性已显著提升。随着体检机构在数据标准化、指标解读、可视化呈现以及健康建议等方面的持续优化,标准报告已能够覆盖绝大多数企业的基础分析需求,包括异常指标汇总、分年龄段/性别/职级的健康风险分布等核心维度。报告内容更加系统、直观、可操作,企业不再需要通过额外定制来填补信息缺口。

但在标准化报告满足基础需求的同时,企业对AI赋能仍有强烈期待,需求高度集中在三个方向:体检报告智能分析、体检预约及报告解读沟通、管理赋能相关分析。

目前霓蝶健康已围绕上述需求进行了如下实现:

- ▶ **体检预约及报告解读沟通:**霓蝶健康数字化平台通过直连体检中心系统,保障旺季预约名额充足,提升预约效率与用户体验。同时,智能助选套餐功能结合健康风险评估(HRA)与算法推荐,帮助员工选择最适合自身的体检项目。在信息分发与后续支持方面,平台具备个性化界面设计能力,可定向推送健康资讯,后续服务涵盖在线理赔、EAP心理支持、电话问诊及绿色就医通道,全面覆盖员工健康管理需求。

► **体检报告智能分析:** 霓蝶健康在AI技术的应用上已积极推进落地,核心是将过去人工分析的逻辑转化为可训练的模型。平台基于员工的体检数据、健康风险画像,在弹性预算范围内进行智能推送,例如根据员工的历史异常指标和家族病史,推荐最适合的加项检查或健康活动,帮助员工无需专业知识即可理解报告背后的意义。

► **管理赋能相关分析:** 数字化平台对体检和健康管理产生的数据进行分析后,AI可以帮助企业判断哪些风险需要重点关注、哪些干预措施更具针对性。员工完成活动后,数据可进一步反馈,形成闭环。此外,平台整合了理赔、在线问诊、挂号、二次诊疗等模块,并支持企业定制福利商城,灵活配置类目与标签,内置多种营销工具,便于HR基于数据进行福利推广与参与度优化。

AI的引入之所以关键,是因为企业端HR往往将健康管理数据交由供应商托管,日常干预较少,对“高深技术”需求不强;反而在员工端,个性化、参与度、实时反馈等问题亟待解决,AI恰好能填补这一空白。通过AI,平台可以实现从“千人一面”到“千人千面”的跨越,同时减轻HR的运营负担。

二、体检数据的价值延伸:从报告到行动

● 霓蝶健康数字化平台

霓蝶健康数字化平台为企业体检管理与员工健康服务提供了一体化解决方案。平台通过直连体检中心系统,保障旺季预约名额充足,提升预约效率与用户体验。同时,智能助选套餐功能结合健康风险评估(HRA)与算法推荐,帮助员工无需专业知识即可选择最适合自身的体检项目。

► **基础医疗服务与福利工具:** 在服务方面,平台整合了理赔、在线问诊、挂号、二次诊疗等模块,并支持企业定制福利商城,灵活配置类目与标签。平台还内置多种营销工具,便于HR推广福利项目,提升员工参与度。

► **信息分发与后续健康支持:** 霓蝶健康平台具备强大的信息分发能力与个性化界面设计,企业可定向推送健康资讯,自定义banner、icon等视觉元素。后续服务涵盖在线理赔、EAP心理支持、电话问诊及绿色就医通道,全面覆盖员工健康管理需求。

在后期健康管理方面,霓蝶健康将体检数据转化为可持续的健康干预行动,并采用“线上平台牵引+线下深度服务”的融合模式落地。霓蝶健康深知健康行为的改变不仅依赖数据推送,更需要真实的互动与陪伴。

► **线上智能化干预:** 针对指标异常的高风险人群,系统智能推送健康任务与科普内容;平台与商保理赔数据联动,提前识别高风险人群;基于体检结果自动生成个性化改善计划,支持员工在线打卡记录。

► **线下场景化服务:** 霓蝶健康将服务延伸至物理空间,提供如中医问诊(三伏贴、把脉问诊)、八段锦带练、肩颈推拿、心理讲座、健康果蔬试饮等高参与度活动。这些线下触点能有效弥补纯线上推送的体验盲区,显著提升员工的感知价值与改善意愿。

以霓蝶健康服务的某大型企业全年健康方案为例,该方案即采用了典型的线上线下融合设计——线上包含HRA风险评估、健步走积分赛、线上减脂营;线下同步开展中医问诊专场、八段锦工间操教学、肩颈按摩服务及心理疏导讲座。通过平台做数据追踪与推送,通过线下活动做体验与激励,真正实现了健康管理的闭环。

霓蝶健康平台与线下服务体系的结合,优化了传统体检流程,更构建了覆盖“检前——检中——检后”的全周期健康管理生态。它既为企业HR提供高效的数据管理工具,也为员工带来便捷、有温度的健康体验,推动企业健康福利从单一体检向持续、深度的员工健康管理转型。

三、长期主义视角下的健康管理

● 睡眠与压力:关注与行动之间的落差

睡眠与压力问题在职场人群中日益突出,但企业对此的干预比例却明显偏低。原因不在于企业

不重视,而在于:

- ▶ **缺乏有效的干预手段:**在睡眠和压力问题隐性、个人化,单次讲座或活动难以见效。
- ▶ **EAP使用率有限:**睡眠与压力涉及心理状态、情绪困扰甚至精神疾病风险,属于高度个人化、隐私敏感、需专业资质的领域。EAP几乎是企业干预此类问题的唯一合规且专业的入口,但热线模式员工拨打意愿低,企业难以评估效果。
- ▶ **改善周期长,企业缺乏耐心:**无法像减重项目那样看到短期数据变化,决策迟疑。

霓蝶健康认为,睡眠和压力管理**不能靠单次活动,也不能只靠一个咨询热线**。它需要像减重管理那样,走**周期性、有陪伴、有引导**的路径:

- ▶ **线上课程:**分主题讲解如何进入良好睡眠、如何识别和缓解压力、心理调适技巧等。
- ▶ **每日小训练:**比如睡前放松引导、呼吸练习、正念冥想音频,员工可随时随地跟做。
- ▶ **行为引导与打卡:**鼓励员工记录自己的睡眠时长、入睡时间、压力自评,形成习惯。
- ▶ **一对一沟通(可选):**针对问题较严重的员工,提供简短的心理疏导或睡眠卫生指导。

● AI赋能体重管理,从“一过性干预”走向“可持续陪伴”

面对体重体脂与四高等慢性病问题,体重管理成为企业健康干预的核心抓手。然而,当前企业开展的体重干预多以阶段性活动为主——组织一场减重比赛、安排几次健康讲座,活动结束后干预即告中断,员工往往难以维持效果。真正有效的体重管理,需要从“一次干预”走向“持续陪伴”,而AI技术的发展恰好为此提供了可能。

霓蝶健康研发的AI乐小伴正是基于这一需求定位的智能体重管理伙伴,相较传统干预方式,其核心突破在于实现全天候、低门槛的持续跟进:

▶ 目标服务人群:

- ✓ 超重/肥胖人群(BMI>24,或男性腰围≥90cm/体脂率≥20%,女性腰围≥85cm/体脂率≥30%)
- ✓ 慢性病管理人群(合并高血压、高血脂、脂肪肝、高尿酸等)
- ✓ 健康自律人群(拒绝药物/代餐,追求科学减重)
- ✓ 尤其适合:曾尝试节食但反弹、工作忙碌无暇系统管理健康、体检发现代谢指标异常、希望获得专业可持续减重方案者

▶ 核心功能:

✓ 智能记录	自动识别聊天中的体重、饮食等信息,无需手动记录
✓ 实时指导	提交数据后秒级反馈饮食/运动建议,抓住最佳干预时机
✓ 温暖陪伴	24小时实时响应,点对点健康管理,专业且温暖
✓ 人机协作	AI处理日常记录与基础建议,专业团队聚焦个性化问题
✓ 长期洞察	基于28天以上数据分析健康趋势,发现饮食与体重波动的关联

● 从“知识灌输”到“体验渗透”——健康活动形式的偏好演变

与AI赋能的深度干预并行的是,企业健康活动的形式本身也在发生深刻转变。从“知识灌输”到“体验渗透”,运动健身与传统教育仍是企业健康活动的主流,但超过半数企业已开始引入轻量化数字工具,即时互动体验类活动虽占比不高,却几乎实现员工全员覆盖——身心放松服务、健康轻食体验等“即时可感、无需坚持”的活动尤其受欢迎。这表明,企业健康活动正从让员工被动接收知识,转向让他们在参与中感知健康。

中医类活动正是这一体验化趋势的典型代表。把脉问诊、理疗按摩、八段锦教学等形式均获得超过七成企业关注。从霓蝶健康的服务数据看，中医主题活动近两年备受青睐，原因有三：

- **成本可控**——成本优于健步走等线上系统类活动（无需复杂系统开发）；
- **参与度**——互动性强，员工参与意愿高，且可利用上班时间集中开展，动员成本低；
- **文化认同强**——契合文化自信与年轻人对传统调理方式的认同，更容易被接受。

基于企业端的持续需求，霓蝶健康已沉淀出一套可模块化组合的中医健康服务方案（具体可根据企业需求做调整）：

产品名称	活动概述	核心功效	人员配置	活动时长
中医健康讲座	专业中医师通过PPT、案例讲解养生知识，可按需调整主题（春季养肝、夏季养心祛湿、秋季润肺、冬季温补等）	健康科普，提升养生意识	1名医生（覆盖约40人）	1.5小时
中医把脉问诊	资深中医专家现场把脉，帮助员工了解自身气血、脏腑状态	传统体质调理，预防疾病	1名主任医师（覆盖约20人）	3小时
现场三伏贴服务	医生提前制备三伏贴，现场辨体选穴贴敷	冬病夏治，温阳驱寒，增强免疫力	1名医生+2名理疗师（覆盖30-40人，10-15分钟/人）	4小时
现场膏方服务	医生望闻问切开方，提供个性化膏方调理方案（膏方费用员工自理）	现场解体，亚健康调理	1名医生（10-15分钟/人）	4小时
中医养生八段锦	专业老师现场教学八段锦动作，纠正姿势	拉伸肩颈腰背，调和气血，释放压力	1名中医师+1名助理（覆盖约30人）	45分钟
中医理疗按摩	医师评估后针对肩颈、头、胳膊等部位进行推拿按摩	缓解颈肩腰腿疼痛，改善肌肉紧张	6名技师（20分钟/人）	4小时

● 效果评估：接受“慢过程”，管理“慢预期”

这些干预活动的持续推进，最终指向的是对健康问题的长期管理。从霓蝶健康服务企业的实际沟通来看，现在越来越多的企业不再只谈“亚健康”，而是直接关心员工的**慢性病问题**。比如体检报告里的三高、脂肪肝、肠胃问题等，检出率越来越高，疫情之后尤其明显。企业预算有限，自然想把钱花在“看得见的问题”上，这种转向可以理解。

然而，企业也要清醒地认识到：**慢性病的形成是长期累积的结果，其改善也必然是一个缓慢的过程**。企业如果希望短期内看到ROI（如利润上升、理赔率下降），往往会感到挫败。事实上，“**稳住理赔数据不再上升**”本身就是一种积极的成效，只是这种成效不易被直观感知。

霓蝶健康建议企业在面对“亚健康→慢性病”这一趋势时，保持理性预期与长期视角：

- **接受“慢过程”，建立长期健康管理机制**：慢性病的干预不是一蹴而就的。企业需要耐得住这个“慢过程”，将健康管理视为一种长期投资，而非短期促销活动。霓蝶健康建议企业可以设定年

度或跨年度的健康指标(如体脂率、血压、血糖等关键指标的稳定或改善),而非追求即时变化。

- **用“理赔数据稳住”作为成功标准:**很多企业管理者会说:“我只看到花钱,没看到利润上升。”但换个角度——如果理赔率没有继续攀升,甚至略有回落,这或许也是健康管理见效的信号。

慢病干预与亚健康促进并不矛盾,方式可以统一:慢病有明确人群,但健康促进活动往往覆盖全员。实际上,针对亚健康的干预措施(如体重管理、运动激励、饮食指导)与慢病防控手段高度重合。霓蝶健康建议企业不必刻意“拉出慢病人群”,而是通过全员可参与的活动,让健康人群预防风险,让慢病人群获得改善,实现“一策多用”。

四、 供应商能力:三位一体的综合性健康管理解决方案

而支撑上述从体检到检后干预全流程落地的,是供应商的综合能力。霓蝶健康的核心竞争力不仅体现在体检资源的整合能力上,更在于构建了“平台+资源+专业服务”三位一体的完整能力矩阵,能够满足不同规模、不同健康管理需求阶段企业的全方位诉求。

● 平台能力——数字化底座支撑全流程管理

霓蝶健康数字化平台提供从体检预约、套餐智能推荐、数据归集分析到检后健康干预的一站式管理工具。平台直连主流体检品牌与公立医院系统,保障预约体验与数据互通;同时支持福利商城定制、营销工具嵌入、健康资讯定向分发,为企业HR提供高效的运营抓手。

● 供应商资源能力——覆盖全面、议价优势显著

霓蝶健康已实现与爱康、美年、瑞慈、慈铭等主流体检品牌的全面系统直连,并与各地公立医院建立直接合作关系,彻底解决单一供应商在地域覆盖、门店数量和资源壁垒上的瓶颈。对于全国性布局的大型企业,员工无论在哪个城市,均可就近选择优质体检资源。同时,依托长期集采合作,霓蝶健康能够为企业提供更比单一直销更具竞争力的套餐价格,在定制化加项包的灵活配置上亦具备显著成本与效率优势。

● 专业服务能力——检后健康干预的深度落地

霓蝶健康的差异化优势在于具备将体检数据转化为持续健康改善行动的专业能力,拥有经验丰富的医学团队与健康管理专家,可为企业设计涵盖线上干预(HRA评估、减脂营、健步走积分赛等)与线下服务(中医问诊、八段锦带练、肩颈推拿等)的全年健康方案。在心理健康层面,可提供健康讲座、团体辅导、一对一心理咨询及疏导热线,构建从群体普适到个体关怀的分层EAP服务。无论是关注慢病防控、亚健康改善,还是睡眠压力管理,霓蝶健康均可提供贴合企业需求的专业设计与执行交付,真正实现从“检”到“管”的闭环。



张静君

亚太区人力资源总监

美尔森

一、企业概况

美尔森是服务于高科技产业的全球电气系统和先进材料领域的专家，专注于为能源、电子、交通、化工等的客户开发定制解决方案并提供关键产品和技术，在全球33个国家和地区拥有超过50个工厂和21个研发中心。自上世纪70年代进入中国市场以来，美尔森在中国设立了投资公司总部，并在中国五个城市设立了涵盖美尔森所有业务单元的9家工厂，目前员工总人数约为1100人。

作为一家以创新和可持续发展为驱动的企业，美尔森秉承“以人为本，成就客户，多元协作，向前一步”的企业价值观，始终将员工的健康、安全及个人发展视为主要任务，深刻认识到员工健康是企业长期发展的基石。

因此，公司始终将员工健康管理作为人力资源工作的重要组成部分。2025年起，企业积极响应全球总部推出的“美尔森关怀项目”，围绕身体健康、心理健康、财务健康和生活质量及工作条件的四大支柱，系统性地构建了员工全面健康”管理体系。其中，员工的身体健康是基础，多年来已通过体检、健康讲座、运动打卡等形式持续推进。面对日益突出的员工老龄化、亚健康与慢性病增多的问题，美尔森正致力于探索更有效的职场健康管理路径，以提升员工整体健康水平，增强企业生产力与竞争力。

二、体检现状与套餐设计

美尔森的体检管理采取“总部定标准、工厂抓落实”的模式，在保持数据统一性的同时，也赋予地方充分地自主权。作为年度核心健康福利，企业推行实名制体检，并将其延伸至员工家庭成员，形成了一套兼顾职业健康与个性化需求的方案。

- **管理机制：总部定标，地方执行。**总部设定统一的数据模板和核心健康指标要求，各工厂则根据本地医疗资源、员工结构及预算，自主选择当地体检供应商。这种模式既确保了各地体检结果的可比性与汇总分析的有效性，又赋予了地方根据实际情况灵活调整的空间。
- **体检规则：实名参检，家庭覆盖。**每年一次的实名制体检，确保了数据真实性和连续性。同时，绝大多数工厂的合作体检机构均向员工家属提供优惠套餐，员工可自愿为家人购买，享受与员工相近的团购价格和服务。
- **套餐结构：基础保障，分层补充。**套餐设计综合考虑职级、工种及性别年龄因素，采用“基础套餐+分层补充+自选加项”的模式。基础项目覆盖常规体格检查、血常规、肝肾功能等核心指标，实现初步筛查。在此基础上，针对不同群体进行差异化补充：
 - ▶ 管理层：侧重更细致的筛查项目；
 - ▶ 一线员工：强化与职业病相关的项目，如肺功能、听力测试等；
 - ▶ 年长员工：侧重检查与年龄相关的高发疾病。

同时，员工可根据自身情况自费增加专项检查，实现“一人一策”的精准补充。

- **检后支持：报告解读，专业延伸。**绝大多数工厂都能通过供应商或者另行提供体检报告的解读服务，具体形式包括邀请三甲医院或专科医院的医学专家到厂区进行现场解读，员工可一对一咨询；部分

工厂则依托体检机构资源,由机构提供电话或在线解读服务,员工可预约专家进行远程咨询。这一服务帮助员工理解体检指标背后的意义,明确后续健康行动方向。

三、体检数据管理

美尔森将体检数据作为洞察员工群体健康状况的起点。通过建立“统一标准、匿名收集、集中分析、精准干预”的数据管理闭环,公司将分散的体检数据转化为可执行的健康管理策略,推动员工福利从“普惠式”向“精准化”转变。

- **统一标准,集中分析,识别健康风险:**自前年起,公司要求所有供应商必须提供符合总部统一模板的健康数据。这些数据经严格匿名化处理(仅保留性别、年龄段等数据),在保障个人隐私的前提下,由总部对各地区、各工种、各年龄段的健康数据进行横向对比与趋势分析。例如,若某地区甲状腺疾病检出率显著偏高,该地区即被列为重点关注对象。
- **数据联动,指导资源精准投放:**基于年度健康报告揭示的“风险地图”,公司能够科学决策后续干预方向。数据不仅用于向集团总部和中国区管理层汇报成效,更直接指导健康项目的设计。例如,若数据显示高血压、高血脂问题突出,公司便会调整工厂餐饮结构,并开展相关讲座;若女性员工乳腺结节检出率上升,则会组织专项健康科普,实现资源的精准高效配置。
- **闭环管理,推动健康策略持续优化:**在数据指导下开展的健康干预活动,其效果将通过后续年度的体检数据进行追踪与对比评估。例如,某工厂调整食堂饮食结构后,会在未来一至两年内持续审查并追踪员工血脂、血糖等关键指标的变化,客观评估干预措施的实际成效,并据此不断调整和优化健康管理策略。

四、健康干预与促进实践

基于体检数据的深度分析,美尔森将健康干预措施精准聚焦于员工最迫切的健康问题,形成了覆盖“亚健康体重管理”、“慢性病三高干预”和“女性健康专项关怀”三大板块的实践应用。通过系列的活动,将健康管理融入员工的日常工作与生活。

- **亚健康干预:聚焦超重问题的体重管理实践。**当体检数据分析显示某工厂超重男性员工比例超过30%时,公司立即启动专项计划,从“饮食管控”与“运动促进”两个维度同步推进。
 - ▶ **饮食管控措施:**
 - ✓ 要求工厂食堂进行全面自查与整改,优化菜品结构,增加高纤维、低热量食材比例,减少油炸和高糖菜品供应。食堂需定期向工厂管理层提交菜单审核报告,确保营养搭配合理,持续落实健康饮食标准。
 - ▶ **运动促进措施:**
 - ✓ 硬件建设:各工厂根据场地条件建设或完善员工运动场所,如增设羽毛球场地、乒乓球台、桌球台、室内健身房等,方便员工利用工间休息或午休时间进行碎片化锻炼。
 - ✓ 活动激励:积极引入外部运动平台资源,曾与运动APP“咕咚”合作开展健步走打卡活动,员工通过平台记录每日步数,累积积分兑换健康礼品。
 - ✓ 全员体育活动:定期组织羽毛球比赛、趣味运动会等全员参与的体育活动,持续营造积极向上的运动氛围,激发员工运动热情。
- **慢性病管理:以“三高”为重点的健康促进举措。**针对体检数据中高发的高血压、高血脂、高血糖等慢性病问题,公司从知识普及、环境干预、传统医学融入三个层面入手,将健康管理举措嵌入员工的日常工作与生活场景。
 - ▶ **专业知识讲座:**每年邀请三甲医院主任医师、教授等专家,围绕三高防治、心脑血管保健、甲状腺结节管理等主题进行专题授课。讲座经讲师同意后全程录屏,供因工作冲突无法现场参加的员工后续回看,逐步积累形成可持续的健康教育资源库,方便员工随时学习。

- ▶ **食堂饮食干预:**基于体检反馈的高血脂、高血压数据,各工厂食堂严格执行低盐、低油、低糖的烹饪标准,从源头控制慢性病风险因素。面对员工对菜品口味变化的适应问题,采取“渐进式调整+调料自助”的方式,在坚持健康原则的同时,提供辣酱、咸菜等调料供员工自行添加,兼顾健康需求与个体口味差异。
- ▶ **传统养生普及:**通过季节性养生海报、体质调理知识分享等形式,向员工普及中医日常保健智慧,帮助员工结合自身体质进行主动健康管理,形成多维度慢性病预防视角。
- **女性健康专项关怀:从疾病筛查到职场生态的全面守护。**关注体检数据中女性员工乳腺结节、甲状腺结节高发的问题,从疾病筛查、健康宣导、制度建设三方面为女性员工提供全方位健康守护。
 - ▶ **深化筛查维度:**针对体检数据中乳腺结节、甲状腺结节高发的情况,公司在常规体检套餐之外,额外为女性员工提供钼乳腺靶检测作为自愿参加的补充选项,相关费用由公司全额承担,有效提升了早期病变的检出率。
 - ▶ **延伸宣导触角:**定期开展“粉红丝带”等健康宣导活动,普及乳腺自检与科学防治知识;邀请妇科、内分泌科专家举办荷尔蒙管理、情绪调节等专题讲座,帮助女性员工平衡职场压力与生活挑战,提升整体身心健康水平。
 - ▶ **优化职场生态:**将女性健康纳入全面福利体系,持续关注职业发展、反歧视、多元化等议题,营造包容、平等的职场环境。

五、健康职场环境的设计与优化

美尔森将员工职业健康与职场环境建设纳入统一管理框架,通过硬件配置、制度保障与日常监管相结合的方式,为员工营造安全、健康、舒适的工作场所。

- **职业健康防护:**将员工职业健康放在首位,工厂层面设有专职的健康安全环境专员,负责噪音、粉尘等职业病危害因素的监测与防护,确保生产环境符合职业健康标准。
- **办公环境优化:**办公室环境注重人体工程学设计,配备符合健康标准的办公家具,设置员工休息区、饮水设施,保障充足照明,并定期进行工作场所审计,持续优化办公舒适度。
- **生活设施保障:**员工食堂的卫生与营养配比受到严格监管,确保饮食安全与健康。部分工厂还设有浴室、洗衣房等生活设施,并确保男女员工享有平等的使用条件。
- **运动场所配置:**各工厂均设有员工运动场所,根据场地条件配置篮球场、羽毛球场、健身房、乒乓球台等设施,满足员工日常锻炼需求,鼓励工间活动与健康生活方式的养成。

六、健康管理的效果评估

美尔森建立了多维度的健康干预效果评估方式,通过定量与定性相结合的方式,持续跟踪各项健康管理举措的实际成效,为后续福利优化提供数据支撑。具体评估方式包括以下三个方面:

- **参与度与活跃度监测:**针对健康讲座、运动打卡、体检加项等各类活动,统计员工参与人数、参与频率及覆盖范围,评估健康项目的吸引力和触达率。例如,健步走活动期间,平台会实时记录员工打卡率、积分兑换情况,作为活动热度的直接反馈。
- **满意度与反馈收集:**在每场健康讲座或专项活动结束后,通过问卷或现场访谈收集员工满意度评价,了解员工对活动内容、组织形式、讲师专业度的认可程度,并收集改进建议,作为后续活动优化的依据。
- **健康指标前后对比:**对可量化的健康干预项目进行长期追踪,如某工厂调整食堂饮食结构后,会在未来一至两年内持续追踪员工体检数据中的血脂、血糖、血压等关键指标变化,与调整前数据进行对比分析,客观评估干预措施的实际健康改善效果。此外,对于女性员工专项筛查项目,也会统计钼靶检测的参与率及异常检出情况,衡量疾病早期干预的成效。

通过上述评估体系,美尔森不仅能够衡量健康管理的短期成效,更能从长期维度把握员工整体健康水平的演变趋势,推动健康福利从“有”向“有效”持续进阶。

七、面临的难点与对供应商期待

在多年实践中，美尔森深刻认识到，持续推进员工健康管理面临多重现实难点，这对内外部资源的协同提出了更高要求。

● 管理实践中的主要难点

- ▶ **资源配置与高层支持的持续性：**健康管理是一项需要长期投入资金、人力与时间的系统工程，其成效往往难以在短期内显现。项目的持续推进高度依赖公司高层的战略重视和稳定支持，一旦短期内看不到明显成效，容易面临资源被压缩或优先级下降的风险。
- ▶ **总部统一管控与地方灵活执行的平衡：**作为多工厂布局的企业，总部希望推行统一的健康政策，确保各地员工享有公平的福利标准。然而，各工厂所在城市的医疗资源、员工结构及供应商生态存在差异，总部难以“一刀切”制定方案。面临总部谈定的套餐与服务在地方无法落实的问题，导致管理成本高、员工体验参差不齐，总部统一要求与地方实际执行能力之间始终存在张力。
- ▶ **健康效果的长期性与个人因素的干扰：**员工健康状况的改善往往需要较长时间才能显现，且受个人生活习惯、遗传因素等多重变量影响。公司在食堂调整、运动促进等方面的干预，难以完全剥离外部因素的干扰，导致健康改善的归因分析较为困难，增加了效果评估的复杂性。

● 对供应商的期待

基于上述实践中的难点，结合美尔森多工厂、跨区域的管理特点，公司对体检及健康管理供应商提出以下期待，以此借助专业外部力量提升健康管理效率与质量。

- ▶ **全国统一的标准化服务能力：**希望供应商能够真正实现“总部签约、全国落地”，在全国所有网点提供完全一致的服务标准、套餐内容和数据分析模板。供应商需具备强大的跨区域管控能力，避免出现总部谈定的服务在地方无法兑现、地方分支机构不认总部协议等问题，确保执行不走样、体验不参差。
- ▶ **一体化的智能数据平台与移动端应用：**期待供应商能提供集数据存储、智能分析与移动服务于一体的人员健康管理平台，具体包括：
 - ✓ 员工端APP/小程序：支持历年体检数据的连续存储与可视化呈现，帮助员工随时掌握自身健康趋势；集成AI报告解读功能，可自动解析异常指标并提供通俗化的解读建议；配备在线AI健康助手，实现7×24小时健康咨询互动；支持在线问诊、专家预约等功能，形成从筛查到干预的服务闭环。
 - ✓ 企业端管理后台：支持群体健康数据的多维度统计分析与趋势追踪，便于公司从年龄、工种、地区等维度识别风险人群；提供数据看板与风险预警功能，辅助企业精准设计干预措施并评估长期成效。
- ▶ **专业医疗指导与AI辅助服务能力：**希望供应商能配备具备全科医生水准的专业团队，结合AI辅助诊疗系统，为企业提供在线健康咨询、就医指导、慢病管理等增值服务，弥补企业内部无专职健康顾问的短板。同时，供应商可提供中英双语的健康资讯、报告解读及数据分析服务，满足外籍员工及集团层面的沟通需要。

美尔森以年度体检为健康数据入口，依托统一标准实现跨区域风险识别与趋势分析，精准锁定超重、慢性病、女性健康等重点干预方向，并通过饮食调整、运动促进、专题讲座等系列分层活动，将健康关怀融入日常职场生态。面对跨区域执行与效果归因等持续挑战，公司正着力完善数据应用机制、强化干预效果评估、优化活动设计流程，不断提升健康管理的精准度与员工参与度，朝着更加智慧、可持续的健康共赢目标稳步推进。



宁爽黎

中国区 EHS 健康负责人

舍弗勒

一、企业概况

舍弗勒集团作为全球领先的汽车零部件与轴承制造商，拥有近二万名中国员工，面对员工规模大、地域分布散、结构多元的管理现实，逐步构建了一套以核心健康数据为驱动主线、贯穿健康管理全流程的实践体系。

企业以体检中识别出的四项关键健康指标——BMI、血压、血糖与血脂为洞察起点与管理焦点，系统性地开展健康促进活动。通过监测与分析这些指标，公司精准定位人群健康风险，并据此设计了以“体重管理年”为主题的一系列干预项目，将数据洞察转化为从氛围营造、知识赋能到行为支持的具体行动。

二、体检现状与定位

舍弗勒将员工体检定位为健康管理体系的核心入口与数据基石。它是一项面向全体员工的标准化基础福利，更是后续开展精准健康干预的起点。面对员工结构多元、地域分布广泛的现状，公司通过标准化套餐与有限弹性相结合的设计思路、集约化平台与本地化执行相结合的运营模式，在成本可控的基础上，致力于为全体员工提供可靠、便捷的健康筛查服务，并系统性地收集健康数据，为从“健康筛查”向“健康管理”的闭环演进奠定基础。

● 定位：全员平等的基础福利与健康管理起点

体检被视为一项面向全体员工的基础健康福利，其核心套餐内容不因职级或岗位类型而有所区分。同时，体检作为健康管理的首要环节，旨在通过统一的健康筛查，为后续的风险识别、数据洞察及针对性干预提供关键的数据输入。

● 方案设计：标准化套餐为主，辅以基于年龄的弹性增值

舍弗勒提供若干套固定的标准化体检套餐供员工选择，在统一性的基础上，设计上嵌入了基于关键风险因素的弹性机制。例如，为所有35周岁及以上员工自动增加胸部CT检查，实现对特定年龄段高发风险的针对性筛查。

● 运营模式：“全国性平台统筹”与“本地化灵活执行”相结合

为实现效率与体验的平衡，舍弗勒主要依托全国性体检服务平台对大多数员工进行统筹安排，确保流程、数据与服务标准化。同时，授权各地分支机构根据当地医疗资源、员工分布等实际情况，在统一框架下灵活选择合规的本地体检机构，兼顾了管理的一致性与执行的便利性。

三、体检数据管理

为实现从数据收集到健康洞察的价值转化，舍弗勒在体检数据管理上正经历从传统统计分析向智能预测模型的转型探索。面对庞大的员工基数与多维度的健康指标，舍弗勒聚焦核心健康风险，着力构建标准化的数据分析体系，并积极寻求通过技术升级提升风险预测与人群管理的精准度。

● 数据管理实践：统一归集、聚焦核心与分层洞察：

- ▶ **依托全国性平台实现数据统一归集：**舍弗勒主要通过与国内大型体检机构的全国性服务平台合作，集中归集各地员工的体检数据，为后续分析建立统一的数据基础。

- ▶ **聚焦四大核心健康指标,明确分析优先级:**基于干预可行性与健康风险等级,舍弗勒将数据分析重心聚焦于**体重(BMI)、血压、血糖、血脂四大核心指标**。管理逻辑是优先抓住覆盖人群广、可干预性强的关键健康问题,其他指标作为补充参考。
- ▶ **推行多维度分层分析,细化健康画像:**在对核心指标进行分析时,舍弗勒要求结合年龄、性别、职类、地域等多重维度进行交叉分层。这有助于识别不同员工群体的特异性健康风险,为后续设计差异化的干预措施提供数据依据。

● 对深度分析的需求与探索

舍弗勒认为,目前依托体检平台获得的标准化群体分析报告多为“描述性统计”,在风险预警和趋势判断上价值有限。企业希望未来能引入更智能的分析手段,例如利用历年体检数据建模,实现对员工个人及团队未来健康风险的预测,从而提升健康管理的预见性与精准度。

为此,舍弗勒正计划与具备相关能力的服务商或研究机构开展试点合作,尝试利用历年的脱敏体检数据,构建针对心脑血管疾病等特定风险的预测模型,以验证智能分析技术在风险早期预警中的实际价值。

四、健康干预与促进实践

基于体检数据洞察,舍弗勒开展了一系列的健康干预项目,并以“体重管理年”为核心抓手,整合线上线下资源,尝试通过内容专业化、活动差异化与社会资源联动,提升员工参与度与健康促进行为的有效性。

● 系列化体重管理活动:

- ▶ **联合专业医疗机构,开展健康讲座与义诊:**舍弗勒与当地医院的体重管理门诊合作,围绕“体重管理年”开展了大型义诊和系列健康讲座。
- ▶ **植入高频生活场景,推出“健康午餐”档口:**利用公司自有餐厅的便利条件,专门增设提供轻食的健康午餐档口。通过干预员工的日常饮食选择,将健康促进融入高频生活场景,相较于一次性活动更具持续影响力。
- ▶ **采购精品线上课程,组织健康知识互动:**与行业内专注体重管理的优质供应商合作,采购专业线上微课,并组织开展健康知识线上问答活动。舍弗勒认识到,课程内容必须“接地气、生动、能给员工带来实际收获”,才能提升员工的学习意愿与参与度。
- ▶ **组建“自我管理小组”,实现深度支持与同伴激励:**通过招募方式,组建为期六周的员工自我管理小组,建立微信群,并邀请运动与营养专业老师入群指导。小组通过日常打卡、互动交流、成果评比与经验分享,构建同伴激励氛围,并将产生的积极案例通过内部渠道进行宣传推广。
- ▶ **组织“半程马拉松”等挑战性体育活动,满足高阶需求:**舍弗勒还针对有长期运动习惯的员工群体,组织了半程马拉松及5公里跑等体育赛事。这类活动为运动爱好者提供了展示与挑战的平台,旨在通过多元化活动形式覆盖更广泛的员工兴趣。

舍弗勒“体重管理年”系列活动的设计,涵盖了从内容宣传、日常干预、知识普及、社群支持到兴趣激励等多个层面。其设计考量在于,通过提供多样化、多层次的参与方式,满足不同员工群体的健康需求与参与偏好,从而在有限资源下扩大健康促进的覆盖范围与实施效果。

五、效果评估与现实考量

在健康管理体系持续推进的过程中,舍弗勒建立了对项目效果的基础评估机制,同时也需面对资源分配与价值呈现等多方面的现实情况。这些情况既与企业内部的管理逻辑相关,也反映了当前企业在健康促进领域所遇到的普遍课题。

● 项目效果评估:以量化指标为核心

对健康管理项目,舍弗勒会进行基础效果评估。评估维度包括直接的过程指标,如**活动参与人数**;以及结果指标,如**体重管理活动中员工的BMI变化**,从而确保项目投入具备可衡量的产出。

● 当前推进中的主要难点与应对思考

► 难点一：健康促进资源相对有限

在降本增效的整体环境下，专门用于健康促进的额外预算和专职人力资源较为紧张。健康管理团队多为兼职，难以支撑大规模、持续性的深度干预项目。

应对与思考：

- ✓ 积极探索整合内外部资源的路径。内部联动工会等组织；外部推动与社区卫生服务体系的衔接，探索“功能性社区”模式，尝试将部分公共卫生资源引入企业场景，以缓解自身投入的不足。

► 难点二：健康管理的长期价值与当前业务优先级的协调

健康管理的重要性虽被普遍认同，但其成效往往需长期积累且不易直接量化，难以迅速反映在短期业务结果中。尤其在当前经济环境下，企业面临较大的生存与发展压力，管理层通常更聚焦于即时的业务产出与成本控制。因此，健康管理容易被视为“重要但非紧迫”的职能，在资源分配与战略排序中较难获得持续且充分的投入。

应对与思考：

- ✓ 议题选择：优先开展与“职场效能”相关度高、易于与业务语言对接的主题（如心理健康、精力管理、颈肩腰腿痛防治），提升管理层的感知价值。
- ✓ 影响呈现与沟通：通过收集员工积极反馈、呈现健康文化对团队凝聚力与效率的间接助推作用，逐步增强管理层对健康管理长期价值的理解，在有限资源条件下维持其可持续推进。

舍弗勒的中国区健康管理实践，展示了一个在员工规模大、地域分布广的制造型企业中，如何以数据为驱动、以重点健康问题为切入点，系统化推进健康管理体系统建设的可行路径。通过将体检数据转化为有针对性的干预行动，并尝试构建“筛查→分析→干预→评估”的管理闭环，企业不仅在员工健康促进方面取得了初步成效，也为如何在资源与优先级限制下持续开展健康管理提供了实践层面的思考。



邢小茸

亚太区共享服务中心负责人

思特沃克

一、企业概况

思特沃克(Thoughtworks)是一家全球性的软件及技术咨询公司,以其敏捷开发、数字化转型和技术创新服务著称,业务遍及北美、欧洲、亚太等多个地区。公司拥有数千名员工,人员结构以技术工程师、产品经理、咨询顾问和设计师为主,普遍呈现年轻化、高学历、高强度的职业特点。在这样的背景下,员工长期面对项目压力、久坐办公和快速迭代的工作节奏,身心健康成为影响工作效率与生活质量的重要因素。

因此,公司并不仅仅将年度体检视为一项静态福利,而是将其定位为整个健康管理体系的动态数据入口与决策基石。通过深度融合“体检数据”与“商业保险理赔率”这两大关键数据集,来科学驱动健康促进活动的策划与开展。通过分析体检结果中揭示的群体性健康风险(如普遍偏高的血脂、血糖指标),并结合保险理赔数据中反映的高发疾病类型,公司能够精准识别出当前阶段最需干预的健康领域。正是基于这种由数据清晰指向的“风险地图”,思特沃克才得以有的放矢地设计出后续一系列的健康讲座、专项筛查活动或主题健康促进项目,确保了每一份健康投入都直指真实存在的健康需求。

二、体检现状与套餐设计

思特沃克每年为员工提供标准化年度健康体检支持,并在此基础上构建了兼顾普适性与个性化需求的体检方案体系。体检以一年一次、实名制形式开展,员工可根据自身健康状况灵活选择适配方案。

具体如下:

● 基础健康筛查

聚焦核心健康指标,覆盖常规体格检查、血常规、肝肾功能、血脂血糖、肿瘤标志物、心电图及彩超等项目,适用于整体员工群体,旨在实现健康风险的初步筛查与常态化监测。

● 1+X”弹性套餐

在基础项目之上进行延伸与个性化拓展。该套餐包含三个免费的专项加项包(如甲状腺癌筛查、乳腺超声等),员工可根据自身情况,自主选择其他增项,实现“一人一策”的精准健康管理。

● 专项深度筛查

为满足特定健康关注需求,额外提供一系列可自选增项的检查包。员工可基于公司的统一合作价格,在既有方案外,自主增选涵盖肺部、心脏、甲状腺、胃部、心脑血管、免疫功能等系统的深度筛查项目,从而构建更全面、更具针对性的个人体检方案。

● 癌症早筛套餐

提供专项癌症早筛服务,针对男女性高发肿瘤(如肺癌、肝癌、胃癌、结直肠癌、乳腺癌、前列腺癌、甲状腺癌等共10种)进行早期指标监测与风险提示,该方案旨在通过前置筛查增强重大疾病的早期预警能力。

● 家庭健康关怀延伸

员工父母及家属可享受同等优惠价格,通过线上平台自费选购相关体检套餐,进一步延伸员工健康福利的家庭覆盖范围。

● 多渠道机构选择:拓展公立医院资源

除专业体检机构外,新增公立医院合作渠道,满足部分员工对医院体系更高信任度与医疗连续性的需求,提升体检选择的多样性与灵活性。

三、数据驱动的健康管理策略

思特沃克并未将年度体检视为一次性福利发放,而是将其看作员工健康管理的起点。公司通过持续收集并分析员工健康数据,并将其与实际发生的保险理赔情况相结合,从而驱动后续健康促进活动的策划与开展,确保每一次健康投入都有的放矢。

● 多维数据分析,识别健康风险趋势

体检结束后,体检供应商首先对数据进行结构化处理与深度分析。通过按年龄、性别、部门等维度进行分层与交叉分析,识别不同员工群体的健康风险分布状况与共性趋势。这一分析有助于定位特定人群中的高发或潜在健康问题,例如不同岗位的职业相关健康风险、特定年龄段的慢性病异常指标集中现象等,从而为后续群体性健康干预提供明确的数据依据与初步方向。

● 数据联动分析,明确健康干预重点

在初步分析基础上,保险机构进一步将体检异常指标与实际发生的年度保险理赔数据进行交叉比对与关联分析。通过识别那些在保险理赔中呈现高频率或高成本的健康风险领域,企业能够将健康干预的焦点从“潜在风险”转向“实际造成的健康负担”。这一数据联动机制确保了资源分配与活动策划建立在科学、客观的证据基础上,使健康促进投入更具针对性与实效性。

● 形成闭环管理,推动健康策略持续优化

基于数据分析结果,企业设计并开展针对性健康促进活动,确保内容与员工实际健康需求紧密契合。此外,企业通过活动参与率、满意度调研等方式持续收集反馈,并结合后续年度的体检数据与保险理赔情况进行效果评估与对比分析。合作供应商会基于上年数据进行分析对标,同时通过员工满意度调查收集反馈,明确哪些项目需增加或优化,从而实现次年体检套餐的动态调整。

通过以上系统化、数据驱动的管理流程,企业能够将体检转化为持续健康行动的引擎,确保每一环节都有的放矢,最终实现员工健康水平与企业健康管理效能的双重提升。

四、创新活动设计增强参与感

为有效应对多元化的员工健康需求,思特沃克基于体检与保险数据分析识别出的群体风险,有针对性地设计并实施了一系列多层次、强互动的健康促进活动,旨在通过对风险群体与健康问题的精准分类,将数据揭示的共性健康问题转化为专项干预行动,激发员工自主参与热情,从而把健康管理扎实地融入组织文化与日常工作生活之中。

● 针对亚健康状态的活力激发与压力缓解活动

针对普遍存在的疲劳、睡眠问题及情绪压力等亚健康状态,企业设计了一系列易于参与、充满趣味的活动,旨在帮助员工即时缓解不适,逐步建立健康习惯。

- ▶ **社区联动运动挑战:**与专业运动平台或本地社区合作,定期举办线上健步走挑战赛、公益跑打卡等活动,通过团队竞赛与阶段性奖励,鼓励员工养成规律运动的习惯。
- ▶ **主题式沉浸放松体验:**结合节假日或季节特点,组织如脊柱按摩、DIY手工制作(如插花、香薰制作)等活动,在轻松氛围中帮助员工舒缓身心压力。

● 针对慢性病风险的定向干预与健康支持活动

针对血脂、血糖、血压异常及口腔健康等等慢性病风险,企业开展更具针对性的知识普及与支持性活动,赋能员工进行科学的自我管理。

- ▶ **专题健康工作坊:**围绕“如何管理你的血压/血糖”、“营养膳食搭配实践”、“办公室颈椎与腰椎养护”等主题,邀请专业医师或健康管理师开展互动式讲座与实操指导。

- ▶ **长期健康挑战计划:**发起为期数周的“健康饮食打卡计划”,通过社群互助与专业督导,支持员工形成长期健康行为。
- ▶ **便捷健康筛查服务:**结合员工实际需求与数据分析结果,定期组织专项健康服务,例如安排齿科合作机构提供上门口腔检查与咨询,帮助员工及早发现并干预口腔问题。

● 针对女性员工的专项健康关怀活动

关注女性员工的特殊健康需求,以务实方式提供适度关怀与支持,增强员工的归属感与健康意识。

- ▶ **基础关怀支持:**在日常管理中落实对孕期、哺乳期等有特殊需求女员工的弹性工作安排,营造体谅与包容的工作氛围。
- ▶ **女性健康主题讲座:**结合“三八”国际妇女节等节点,定期举办女性健康专题讲座,内容涵盖科学备孕、乳腺健康、妇科常见问题预防等实用主题,提供专业、安全的健康知识分享平台。

● 促进健康的职场环境设计与优化

围绕“预防为主、支持为辅、文化赋能”的理念,公司从物理环境、心理支持与组织机制三个层面打造健康友好的职场环境:

- ▶ **物理环境优化:**配置人体工学办公设备,优化照明、通风与噪音控制,并设置休息与活动空间,降低职业性劳损风险,提升工作舒适度与安全感。
- ▶ **心理支持机制:**持续推广员工援助计划(EAP),提供专业、保密的心理咨询与支持资源,增强员工心理韧性与压力管理能力。
- ▶ **健康型组织文化:**倡导协作与尊重的团队文化,实施远程办公与弹性工时安排,支持员工实现更可持续的工作与生活平衡。

● 提升参与度的文化营造与激励措施

通过多种激励手段与持续的文化建设,将健康促进从“项目”转化为“文化”,提升长期参与度。

- ▶ **健康积分与奖励体系:**建立健康行为积分制度,员工参与活动、完成挑战、达成健康目标均可累积积分,用以兑换小礼品以及抽奖次数。
- ▶ **健康文化持续传播:**通过内部平台分享员工健康改善故事、设立团队健康口号、在办公区域展示健康提示与活动成果,营造全员关注、人人参与的健康文化氛围。

通过以上覆盖个体、群体、环境与文化四个层面的系统性活动设计,企业不仅能够精准回应各类健康诉求,更构建了一个全方位、可持续的员工健康支持生态系统,最终实现提升员工健康水平、增强组织活力的双重目标。

五、面临的挑战与针对性解决方案

● 数据分散与整合困难

- ▶ **具体挑战表现:**企业内部员工健康数据多源异构,年度体检数据来源于多家不同地域的医疗机构,其报告格式与指标标准存在差异。与此同时,员工商业保险理赔数据、内部健康活动参与数据也彼此孤立。由于缺乏统一的数据对接标准与分析平台,难以将这些关键信息进行有效汇聚、清洗与交叉分析,导致公司无法构建精准的群体健康风险画像,健康管理策略的制定因此缺乏坚实的数据支撑。
- ▶ **期望的供应商解决方案:**希望供应商能够在数据整合与深度分析方面提供专业支持,其核心服务应包括:
 - ✓ **多源数据对接与标准化处理:**能够与体检机构、保险公司等外部系统进行有效对接,协助完成体检报告、理赔数据的采集与结构化转换,确保数据格式统一、质量可靠,为企业后续分析提供完整、规整的基础数据集。
 - ✓ **深度健康分析服务:**在完成数据整合的基础上,提供更具针对性的统计分析服务。例如,对异常指标进行跨年度对比,识别变化趋势;聚焦高负荷岗位或特定年龄段员工群体,分析

其健康风险集中表现;结合保险理赔类型,识别对企业和员工影响较大的重点健康问题。通过此类分析,帮助企业从数据中提取切实可行的管理线索。

- ✓ **可视化报告与可操作洞察:**以图表、看板等形式直观呈现群体健康概况与风险分布,支持按部门、年龄段、常见异常等维度进行数据穿透与分类统计。分析报告需与企业实际健康管理场景结合,突出关键发现与具体建议,例如:“某部门颈椎异常比例连续两年上升,建议加强工位评估与开展专项康复指导”,为健康管理决策提供清晰、落地的依据。

● 健康活动创新与持续吸引力不足

- ▶ **具体挑战表现:**公司内部组织的健康促进活动形式趋于常规,如讲座、简单运动等,员工长期参与后易产生审美疲劳与参与惰性。健康管理团队在持续策划兼具高参与度、强实用性且能精准匹配多元化员工兴趣的活动方面,面临创意枯竭与执行资源有限的双重压力。如何保持健康活动的长期新鲜感与吸引力,成为提升整体健康项目成效的关键瓶颈。
- ▶ **解决方案:**为解决这一挑战,思特沃克采取以下针对性措施:
 - ✓ **活动前期调研机制:**在策划每季度健康活动前,通过匿名问卷、小组访谈等形式调研员工的兴趣偏好与健康需求,确保活动主题与形式更贴近员工真实期待。
 - ✓ **分层分类活动设计:**结合调研结果,设计不同时长、不同参与门槛的健康活动组合,如“15分钟工间微运动”、“月度健康挑战赛”、“季度主题工作坊”等,满足员工多样化参与需求。
 - ✓ **强化宣传与氛围营造:**活动开展前,通过多渠道宣传预热,制作生动易懂的活动说明与参与指引;活动中设置实时互动与进度展示,增强参与者的归属感与成就感。
 - ✓ **建立持续激励机制:**将健康活动参与情况纳入员工健康积分体系,与团队评优、健康福利兑换等挂钩,激发员工长期参与的动力。
 - ✓ **定期复盘与优化:**每次活动结束后收集参与反馈,分析数据,及时调整活动形式与内容。

思特沃克的健康管理实践表明,在有限预算下,企业可通过“数据+服务+参与”的融合模式,构建可持续、有温度的健康管理体系。以年度体检为健康数据入口,结合保险理赔信息识别重点干预方向,并通过系列精准、分层的健康促进活动,将健康关怀融入日常组织文化。面对数据整合与活动创新等持续挑战,公司正着力完善调研反馈机制、强化数据分析应用、优化活动设计流程,不断提升健康管理的精准度与员工参与度,朝着更加智慧、更具人文关怀的健康共赢目标稳步推进。



罗晨
薪酬福利主管

中核安科锐

一、企业概况

中核安科锐(中核集团与安科锐合资企业)是一家专注于高端放疗及医疗设备领域的技术创新型企业,致力于为国内外医疗机构提供先进的肿瘤治疗解决方案与技术支持,业务涵盖研发、生产、销售及技术服务,总部及主要运营中心位于天津、北京、上海,其余员工则分布于全国各省会城市,多为销售与技术支持人员。作为中核集团下属的高科技企业,公司高度重视员工职业健康与安全管理,因业务涉及辐射设备,需对研发、生产、工程师等岗位强制开展职业病体检,同时为全体普通员工提供年度福利体检。近年来,公司依托公司内部的员工俱乐部自发组织多元的健康活动,并结合第三方体检平台进行预约和数据管理,初步形成了年度体检、职业病体检与员工活动相结合的员工健康促进模式。

二、体检现状

中核安科锐每年4月正式启动年度员工福利体检,在体检对象上,公司根据职级进行了区分:

► 普通员工:

统一参加公司组织的年度体检套餐,由公司统一安排体检机构及项目。

► 总监级及以上人员:

不参与公司统一体检,而是由公司为其购买高端商业保险,保险中包含数千元的体检额度。此类员工可自行选择体检机构及检查项目,体检完成后凭发票报销,享有更高的自主性和灵活性。

此外,公司还开放了家属福利通道,员工家属可凭公司团购价自行购买体检套餐,进一步提升了福利的延展性。

● 体检套餐设计

目前公司的体检套餐采取全员统一的形式,套餐内容相对固定。针对女性员工的特殊需求,套餐中根据已婚与未婚状态增加了相应的常规妇科检查项目,如妇科B超、宫颈筛查等,对女性员工健康的提供基础保障检查。自2024年起,集团统一要求下属企业在体检项目中新增心血管相关检查项目,以提升对潜在心血管风险的早期识别能力,公司据此在年度体检中增加了相应检查内容。

● 体检组织方式

早期,由于员工分布全国且多数地区人数较少,公司允许员工自主选择体检机构,但因此难以达到多数机构要求的团体报告出具门槛,无法形成有效的整体健康数据分析。为解决这一问题,从2024年起,公司将体检机构统一为一家覆盖范围较广的全国性体检机构,确保全国各地员工均可便捷参检,并便于获取统一的团体健康报告。目前,体检预约功能已嵌入公司一站式人力资源系统,员工可随时登录系统自助选择体检时间和分院,操作便捷。

三、体检数据管理

目前,公司员工的年度体检数据主要通过统一的体检机构出具的团体健康报告进行汇总,重点关注

员工群体中检出率较高的健康问题,如血脂、血糖、血压等“三高”指标异常、甲状腺结节或功能异常以及超重与肥胖等常见慢病风险。体检预约功能已嵌入公司一站式人力资源系统,员工可自助完成预约,体检完成后由体检机构统一生成报告数据。在数据应用层面,公司目前主要依赖体检机构提供的年度团体报告进行基础性健康趋势了解,例如整体人群中各类异常指标的检出率及年度变化。但在数据管理和应用过程中,主要面临以下痛点:

● 痛点一:分散区域数据难以整合

由于公司员工分布极为分散,许多省份员工数量过少,难以达到体检机构出具团体报告所需的最低人数门槛,导致这部分员工的体检数据无法纳入公司整体的健康分析中,形成数据盲区,影响了健康管理的全面性。

● 痛点二:管理层健康数据缺失

总监级及以上人员因通过高端商业保险自行安排体检,其体检数据由个人掌握,公司无法获取和统计,导致管理层群体的健康状况缺乏数据支撑,企业难以全面掌握不同层级员工的健康全貌。

● 痛点三:跨数据源关联分析难以落地

企业曾尝试将员工的体检数据与商业保险理赔数据进行关联分析,以期识别高频发病种或高风险人群,从而更有针对性地开展健康干预。但由于数据脱敏处理,无法将理赔记录与具体员工进行匹配,导致这一分析难以落地实施。

四、基于体检数据的干预促进活动

针对体检数据管理中暴露出的员工“三高”问题突出、超重肥胖检出率居高不下等健康痛点,公司依托员工俱乐部,结合年度体检数据反馈,系统设计并开展了一系列健康干预促进活动,逐步形成“数据识别问题—活动精准干预—系统记录参与—福利激励留存”的健康促进闭环。

● 健康干预活动设计

▶ 减重与运动打卡活动:

针对体检报告中连续多年出现的“超重”“血脂异常”“血糖偏高”等高频问题,公司每年年初发起“轻盈挑战”减重活动。活动采用“个人战”模式,设定2个月为一个周期,参与者需在活动期间减重达到初始体重的10%以上方可入围评奖。活动期间,员工通过公司健康管理系统每日上传运动记录(跑步、骑行、跳绳等)或体重变化数据,系统自动统计打卡天数和减重进度。活动结束后,由系统生成本次活动的参与报告,包括总参与人数、平均减重比例、达标人数等,作为活动效果评估和奖励发放的依据。

▶ 常态化运动支持:

为鼓励员工养成日常运动习惯,公司每周三组织羽毛球、游泳、健身房等集体运动,员工可通过健康管理系统预约报名,系统记录每次参与情况。

▶ 中医诊疗体验活动:

针对体检中反映的疲劳、亚健康状态等问题,公司每年邀请中医师到办公区开展把脉、刮痧等诊疗体验活动。员工通过系统预约参与,活动后系统记录参与人次及员工反馈,作为后续健康活动设计的参考依据。

● 活动组织与参与追踪

所有健康干预活动均由公司内部“员工俱乐部”下设的运动分委会具体组织,分委会成员为员工志愿者,公司年初为分委会提供专项预算支持,用于活动物料、场地租赁、奖励采购等。

活动参与情况通过公司健康管理系统进行全流程记录:

▶ 减重打卡活动:

系统记录员工每日体重上传数据、运动打卡记录,自动统计活动期间的总减重比例、达标情况。

▶ 常态化运动：

员工通过系统预约羽毛球、游泳等活动，系统记录参与频次和人次。

▶ 中医活动：

系统记录预约及到场情况，收集员工满意度反馈。

活动结束后，系统生成本年度健康干预活动参与报告，涵盖各项活动的参与人数、参与率、活动效果（如减重达标率）、员工满意度等数据，为后续活动优化提供依据。

● 激励机制：福利豆兑换体系

为提升员工参与健康活动的积极性，公司建立了“福利豆”激励措施。员工参与各项健康活动，均可获得相应数量的福利豆，由系统自动发放并累计至员工个人账户。福利豆可在公司福利平台1:1兑换体检套餐、健康礼品、运动装备等，既增强了活动的吸引力，也提升了员工对健康管理的持续关注 and 参与热情。

五、体检服务优化需求

目前公司年度体检的参与率较低，员工拖延甚至弃检现象较为普遍。核心原因在于：部分研发、生产及工程师岗位人员已按要求完成强制性的职业病体检，认为自身健康状况已获检查，对年度福利体检的参与意愿明显降低。两类体检分开进行，不仅加重了员工的重复检查负担，也直接拉低了整体到检率。

基于此，公司希望引入能够整合职业健康检查资质的体检供应商，针对需同时完成两类体检的员工群体，提供“职业病体检+年度体检”一站式解决方案——员工只需前往一家机构、一次采血即可同步完成两类检查，既减少重复奔波，也提升参检便利度。

中核安科锐从年度体检入手，将体检数据作为识别员工健康风险的起点，针对检出率较高的“三高”、超重等问题，设计了一系列健康干预活动。员工通过健康管理系统参与并记录行为，同时获得“福利豆”激励，可在福利平台兑换健康礼品。这一做法把健康管理从单纯的体检福利延伸至日常行为引导，提升了员工的参与感。目前，公司正持续探索更精准的数据应用和活动优化，推动健康管理向更贴合员工需求的方向发展。

X 企业

一、体检定位与现状

X企业在中国多地设有生产与办公/研发场景，员工构成多元，覆盖不同岗位类型。多年来，企业持续推进体检项目的标准化管理与供应商集中遴选，并在执行层面保留适度灵活性，以兼顾管理效率与员工体验。

● 定位：

体检是健康管理的重要起点，除提供基础保障外，也帮助企业在合规与隐私保护前提下，从聚合层面了解员工群体的健康风险关注点与趋势，为健康促进与资源投入提供参考。

● 方案设计及考量因素：

由于体检市场难以简单通过成本进行对标，X企业从套餐合理性、市场流行度及员工人群特性出发设计体检方案。套餐按照不同员工人群的健康需求与工作场景进行分层设计，同一类人群采用相对一致的套餐配置，以兼顾公平性与可管理性。

二、体检数据管理

在统一体检方案的基础上，X企业逐步建立起系统化的健康数据管理体系。面对机构分布广泛、人员结构复杂的现状，企业通过统一数据格式、整合多源信息、引入专业分析力量，实现了从分散数据到集中洞察的转变，为健康管理的精准化提供支撑。

● 数据收集：统一格式与供应商协同

企业按业务与运营需要进行区域化管理，并在供应商遴选与合作要求中明确数据格式与交付标准，确保不同体检机构均可按统一模板提供团检汇总信息，提升数据一致性与可用性。

● 数据整合：多源信息联动分析

X企业开始将体检数据与其他健康相关数据进行联动分析，具体流程如下：

▶ 数据来源：

以团体体检的汇总指标与异常分布为基础，结合其他健康管理相关的汇总信息，开展群体层面的趋势观察与议题识别（遵循法律法规与内部合规流程，仅使用去标识化、聚合数据，不做个人层面分析/决策）。

▶ 分析处理：

与专业服务伙伴合作，采用标准化的数据处理与年度趋势分析方法，输出结构化洞察，为健康管理提供支持，并用于年度福利与健康服务的持续优化。

▶ 趋势比较：

开展逐年趋势观察，关注不同区域/场景的健康趋势变化，识别需要优先关注的议题，为后续健康促进与资源配置提供参考。

● 数据应用：从分析到行动

整合分析形成的报告，主要用于以下几个方面：

▶ 持续优化：

为体检项目与员工健康支持举措的持续改进提供参考。

► 趋势洞察：

识别群体层面的健康趋势与高频议题，明确健康促进的优先方向。

► 行动转化：

将洞察转化为可落地的健康促进建议，推动形成可迭代的健康管理闭环。

通过这一系统化的数据管理机制，X企业将分散在各机构的体检汇总信息沉淀为可用的管理洞察，为健康管理的重点识别与持续优化提供支撑，推动健康服务从“项目交付”向“数据驱动的持续改进”升级。

三、基于体检数据的健康干预促进活动

X企业依托体检数据识别出的高发健康风险，结合员工需求与区域资源，开展了多层次、多形式的健康干预活动，覆盖身体健康、心理健康和女性健康三大领域，并在活动设计与执行中融入效果评估与激励机制，持续优化健康管理实践。

● 身体健康干预：聚焦亚健康与慢性病管理

► 减脂训练营专项：

基于体检汇总结果所反映的体重管理与代谢健康关注点，企业在部分业务场景开展阶段性的健康支持项目，以“知识+运动+饮食”作为综合框架，帮助员工建立更可持续的健康习惯。

- ✓ **健康知识讲座：**围绕体重管理、营养搭配与生活方式管理等主题开展健康科普，提升员工健康认知与自我管理能力。
- ✓ **运动倡导：**提供低门槛、可持续的运动倡导与参与方式，鼓励员工循序渐进增加日常活动量。
- ✓ **饮食支持：**通过更健康的餐饮选择与清晰的营养提示，帮助员工在日常就餐中做出更友好的选择。
- ✓ **舒展类运动推广：**结合工作场景特点，提供简单易学、场地要求低的舒展与拉伸类练习建议，帮助缓解久坐与疲劳、促进日常活动。

► 尿酸专项管理：

针对该类指标，企业优先采用健康宣教与生活方式指导等低干扰、可持续的方式，逐步提升员工认知与参与度；后续将结合资源与员工需求，分阶段完善专项支持措施。

● 心理健康干预：内部团队驱动持续覆盖

X企业在健康管理实践中将心理健康作为重点干预领域，建立了覆盖“认知—评估—支持—赋能”的持续性心理健康支持体系，通过多渠道健康教育、心理支持服务与主题专项活动相结合，兼顾员工隐私保护与体验。

具体做法包括：

► 线上讲座与学习平台：

围绕压力管理、情绪调节、健康生活方式与特定人群支持等主题，提供线上直播/微课程与系列专题培训，提升全员心理健康素养。

► 心理咨询与支持渠道：

提供热线与面对面等多渠道心理咨询支持，并在必要情况下提供危机干预与转介指引，保障员工获得及时帮助。

► 线下工作坊与主题专项：

结合团体活动、工作坊及年度主题专项（如心理健康节、睡眠改善、脊柱健康主题周等），通过“认知+体验+反馈”的方式增强参与度与可持续性。

● 女性健康专项：多元活动与氛围营造

X企业关注女性员工的全生命周期健康需求，依托员工社群与多渠道健康服务，构建“健康保障——健康服务——友好设施——社群活动”的支持体系，持续营造女性友好、包容关怀的职场氛围。

► 健康支持与科普：

在年度体检中设置女性相关检查项目，并结合健康讲座、义诊及筛查活动，普及女性健康知识与科学管理方法，帮助员工更早识别风险、获得资源指引。

► 身心活力与场景支持：

提供低门槛的运动与舒缓类活动倡导（如瑜伽、办公场景拉伸等），帮助缓解久坐疲劳、改善身心状态；同时建设母婴室/爱心妈妈小屋等友好设施，为孕期与哺乳期员工提供私密、安心的休憩与支持空间。

► 生活方式与家庭支持：

结合节日与员工兴趣，开展手作与生活美学体验活动（如插花、烘焙等），为女性员工提供放松与联结的机会；同时通过家庭关系与亲子主题分享等方式，引入专业资源提供实用建议，支持员工在工作与家庭之间获得更好的平衡与支持。

四、当前的思考与探索方向

经过多年实践，X企业在健康管理方面已形成较为成熟的运行机制。面向未来，将继续在保持标准化优势的基础上，围绕员工体验与需求差异进行持续优化，探索更具弹性的方案设计路径。

► 方案灵活性的探索：

长期以来，标准化套餐有助于提升管理一致性与交付稳定性，但随着员工需求更加多元，单一方案在覆盖个体差异方面仍存在提升空间。下一阶段，将以“标准化框架 + 适度弹性选项”为方向，在既定预算与管理边界内，逐步引入可选择模块，帮助员工获得更贴合自身需求的服务体验。

同时也将持续优化合作伙伴与服务交付方式，关注数字化与智能化工具在预约、信息触达、结果解读与服务体验提升方面的应用潜力，推动健康管理从项目化走向体系化、长期化。

Medi-plus 关于霓蝶健康

霓蝶健康(Medi-plus), 行业领先的企业健康福利管理服务商, 致力于为企业提供全方位、一站式的员工健康医疗福利解决方案。

经过十几年的发展, 霓蝶健康已成功服务了近千家头部企业客户和数千家合作客户, 合作期间, 霓蝶健康坚持从客户的健康利益出发, 基于企业文化、公司定位、团队氛围等设计定制多样的场景化服务方案, 通过可持续的数字化福利平台, 帮助企业建立便捷、可量化和可视化的健康&福利管理体验, 从健康文化、服务、保险、数字平台等方面多维度构建数字化的企业健康管理体系, 实现企业健康福利的跨越升级。

霓蝶健康总部位于上海, 服务范围覆盖全国, 涵盖健康体检、风险保险、弹性福利3大业务体系, 核心团队深入融合医、健、保、药多个领域的经验和资源, 将健康管理 with 科技数据深度结合, 赋能企业健康福利管理服务。

核心优势:

- ◆ 重新定义福利价值链:通过健康数据收集需求分析智能分析, 提供端到端的健康解决方案;并开启健康测评健康认知—健康促进健康服务的良性循环, 促进健康预防取代事后医疗。
- ◆ 个性化垂直定向开发:数字化平台为企业垂直定向开发福利板块, 将健康管理与企业文化深度结合, 打造企业生态健康体系。
- ◆ 全面多维的员工福利体验:平台融入各种健康管理场景, 应用丰富, 整合健康福利、医疗资源、风险保障、健康商城等服务, 带来一站式健康医疗福利体验。
- ◆ 轻量化企业人力资源管理:统一整合管控健康相关资源, 控制福利及健康管理成本, 定期产出数字化报告, 协助人力资源轻量化智能管理员工健康福利。

霓蝶健康致力于成为企业客户端与福利服务机构的桥梁, 为福利服务机构提供更高效的企业服务流程管理, 通过将医疗支出从治疗转变为预防的方式来改善亚洲员工福利, 使员工能够过上更健康、更快乐的生活。





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。我们致力于成为 HR 团队的学习伙伴, 赋能 HR 的日常工作, 支持 HR 的职业发展。

截止至 2024 年 6 月 30 日:

- ◆ 智享会付费会员企业超过 **4500** 家
- ◆ 遍布 **20** 个行业门类和超过 **81** 个行业大类
- ◆ 其中本土领先企业约占 **51.2%**, 外资企业约占 **48.8%**
- ◆ 已经进入中国的世界 **500** 强和全球 **2000** 强企业中, 超过 **90%** 的企业正在享受智享会的各项服务
- ◆ 注册会员代表中, 人力资源总监及以上级别占 **26.5%**, 人力资源经理级别占 **48.1%**
- ◆ 人力资源智享会 (HREC) 每年举办近 **200** 场会员专享活动
- ◆ 人力资源价值大奖以及人力资源供应商价值大奖
- ◆ 人力资源智享会 (HREC) 旗下双月刊《HR Value》会员通讯内参, 读者人数超 **4** 万名
- ◆ 人力资源智享会 (HREC) 每年出版超过 **12** 份研究报告人力资源智享会 (HREC) 每年邀约、采访并撰写超过 **200** 个企业实践案例
- ◆ 人力资源智享会 (HREC) 旗下“HR 年度采购指南 (TPG 红宝书)——智享会人力资源供应商价值大奖分类榜单”集合了市场上兼具知名度和美誉度的近 **200** 家人力资源服务商帮助人力资源从业者在采购服务时, 节省时间, 降低风险

关于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。



了解更多详情

电话: 021-31065698

智享会官方网站 www.hrecchina.org

智享会官方微博: <http://weibo.com/hrec>

智享会微信公众账号: HRECChina



企业员工 体检调研报告

Employee Physical Examination Survey

聚焦检后干预核心
解锁多元实践路径

The Real Work After Screening: Focusing on
Intervention, Exploring Multiple Paths

调研主办方



联合主办方



© 版权声明 本调研报告属智享会（HREC）& 霓蝶健康所有。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 & Medi-plus. Reproduction in whole or part without prior written permission from HR Excellence Center & Medi-plus is prohibited.