

企业健康管理全景路线图研究报告

Research Report on the Panoramic
Roadmap of Corporate Health Management

工具包呈现





企业健康管理全景路线图研究报告

Research Report on the Panoramic Roadmap of Corporate Health Management

调研
主办方



联合
主办方



©版权所有 本报告版权归智享会和元化医疗所有。未经双方书面许可, 任何其他个人或组织均不得以
任何形式将本报告擅自的全部或部分内容进行转载、复制、编辑或发布于其他任何场合。
©Copyright ownership belongs to HR Excellence Center & Yuanhua Healthcare. Reproduction in
whole or part without prior written permission from HREC & Yuanhua Healthcare is prohibited.

企业健康管理全景路线图研究报告

Research Report on the Panoramic Roadmap of Corporate Health Management

本报告由智享会和元化医疗联合开展



©Copyright ownership belongs to HR Excellence Center & Yuanhua Healthcare. Reproduction in whole or part without prior written permission from HREC & Yuanhua Healthcare is prohibited.

目录



1、报告框架



2、健康管理体系化建设要素

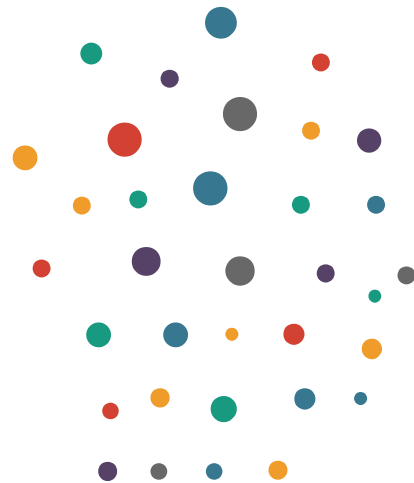
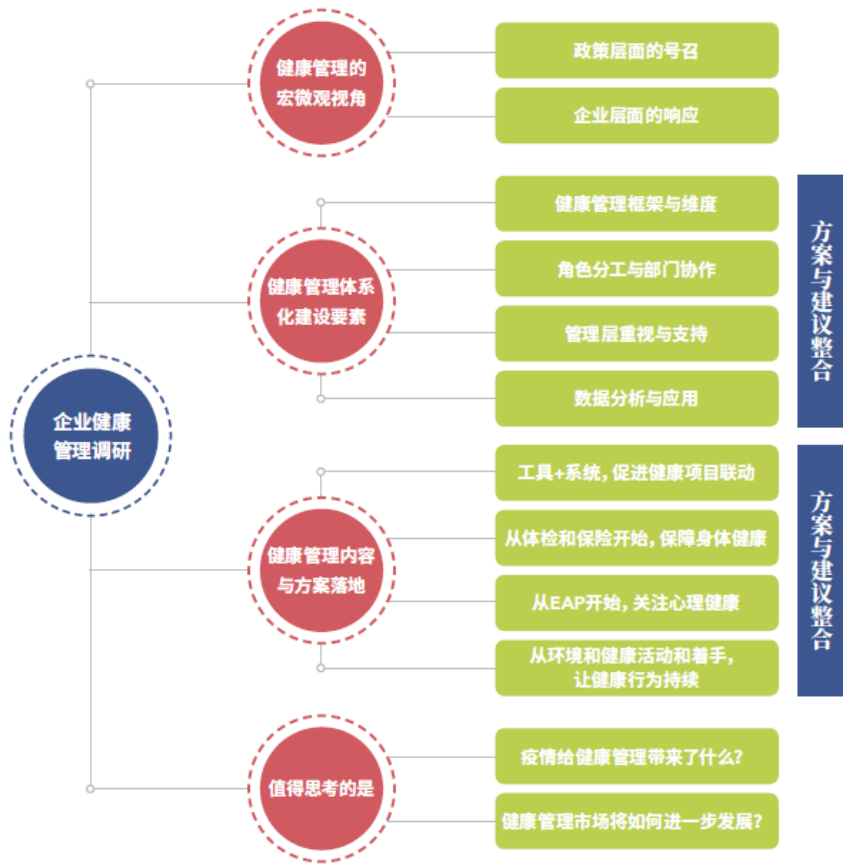


3、体检/商保方案



4、健康管理项目与内容落地

报告框架



健康管理體系化建設要素 方案與建議

1

健康管理框架與維度



1. 基於企業自身需要，選擇健康管理需要定義的維度：

從健康的自然人角度出發，考慮其可能實際置身的場景，明確應該給自己企業的員工提供哪些意義上的健康。首先需要保障員工最基礎的職業安全 and 身體健康，其次重視和促進員工的心理健康，同時對財務和社交方面更廣泛的健康也應該保持關注。

2. 在健康維度之上，充分理解健康內涵，進一步充實內容：

定義了健康管理維度之後，對於每個維度之下的健康項目需要進行分析和規劃，如保證持續的健康教育和知識宣貫、提供覺察和保障的各項健康福利、給予物理或環境層面的長期支持、配備員工易於獲取的工具和溝通渠道等。

3. 通用和特色結合，完善符合自身企業的健康管理策略：

對於企業而言健康管理的通用項有體檢、心理諮詢、各類健康促進活動項目、保險、職場健康服務措施等，特色項則是基於企業自身對於健康管理的需求，如職業健康中的預防和保護、醫療應急機制的響應和搭建、讓員工在身心健康之餘保持高有效狀態。

2

角色分工與部門協作



1. 充分发挥各自所长，从各个方面充分助力健康管理工作机制：

目前慣有模式下，公司的健康管理主要由C&B部門負責或統籌，然而一定程度上對於涉及的专业不够全面，不足以全面支持健康管理的落地和實施，因此企業健康管理工作机制必須聯合相应的专业部門，進行職責分工，更好地配合健康管理工作的開展。如員工體檢、商業保險、健康福利等政策的實施有C&B部門制定政策，EHS部門負責公司環境安全中硬件設施的部署，醫療服務團隊則可以根據专业知识、員工健康狀況確定險種、體檢項目以及保證健康項目的運營等。

2. 基於健康管理戰略高度，必要時可設置專崗健康職能人員甚至健康管理團隊：

專崗健康職能人員需要充當專家角色，其需要具備多元化能力，既可以進行專業決策又能以全局視角初健康管理。如果進一步發展或者擴展成健康管理團隊，其中專家諮詢角色和落地運營兩部分的配置必不可少。

3. 聯合各方力量宣貫意識、收集反饋：

企業可以号召對健康有持續興趣的員工組建健康委員會，同時聯合工會，聚集民間力量，一起動員內部員工對健康更加上心，同時借助HRBP的交互和日常接觸，及時反饋員工當前公司內部健康管理方面的建議和心聲。

1

健康管理框架与维度



1. 基于企业自身需要，选择健康管理需要定义的维度：

从健康的自然人角度出发，考虑其可实际置身场景，明确应该给自己企业的员工提供哪些意义上的健康。首先需要保障员工最基础的职业安全和身体健康，其次重视和促进员工的心理健康，同时对财务和社交方面更广泛的健康也应该保持关注。

2. 在健康维度之上，充分理解健康内涵，进一步充实内容：

定义了健康管理维度之后，对于每个维度之下的健康项目需要进行分析和规划，如保证持续的健康教育和知识宣贯、提供觉察和保障的各项健康福利、给予物理或环境层面的长期支持、配备员工易于获取的工具和沟通渠道等。

3. 通用和特色结合，完善符合自身企业的健康管理策略：

对于企业而言健康管理的通用项有体检、心理咨询、各类健康促进活动项目、保险、职场健康服务措施等，特色项则是基于企业自身对于健康管理的需求，如职业健康中的预防和保护、医疗应急机制的响应和搭建、让员工在身心健康之余保持高效状态等。

2

角色分工与部门协作



1. 充分发挥各自所长，从各个方面充分助力健康管理工作机制：

目前惯有模式下，公司的健康管理主要由C&B部门负责或统筹，然而一定程度上对于涉及的专业不够全面，不足以全面支持健康管理的落地和实施，因此企业健康管理工作机制必须联合相应的专业部门，进行职责分工，更好地配合健康管理工作的开展。如员工体检、商业保险、健康福利等政策的实施有C&B部门制定政策，EHS部门负责公司环境安全中硬件设施的部署，医疗服务团队则可以根据专业知识、员工健康状况确定险种、体检项目以及保证健康项目的运营等。

2. 基于健康管理战略高度，必要时可设置专岗健康职能人员甚至健康管理团队：

专岗健康职能人员需要充当专家角色，其需要具备多元化能力，既可以进行专业决策又能以全局审视健康管理。如果进一步发展或者扩展成健康管理团队，其中专家咨询角色和落地运营两部分的配置必不可少。

3. 联合各方力量宣贯意识、收集反馈：

企业可以号召对健康有持续兴趣的员工组建健康委员会，同时联合工会，聚集民间力量，一起动员内部员工对健康更加上心，同时借助HRBP的交互和日常接触，及时反馈员工当前公司内部健康管理方面的建议和心声。



1. 结合业务战略和人力资源战略，找准入场时机，让健康管理重要性的宣贯深入人心：

从提纲挈领的企业战略，到人力资源战略需要从中寻求结合点，让管理层首先具有意识上的转变和重视。比如以疫情为契机，将健康是一种生产力的观念注入到管理层的共识当中，疫情期间经历的“一罩难求”现象和后续防护物质的采购企业其实已经为员工健康进行了较大的投入，而这期间员工的积极反馈声音相信也同样令人印象深刻，所以让健康成为一种投资、从而提高生产力的观念应该被管理层所深知，从而营造重视健康的内部良好氛围。

2. 项目预算增加需要具体且注重性价比，提升管理层买单行为：

随着健康管理体系化的不断成熟，企业在其中投入的精力和资源也会越来越多，但一定程度上健康管理效果又具有滞后效应，因此在获取管理层的预算投入时，项目的预算增加应该具体，如以体检为例，不应该简单追求项数的增加、加项包的宣传噱头等而忽略预防医学角度的科学性，做到不是简单重复而是提供新的选择。

3. 促进管理层健康体验感，身体力行形成示范效应：

健康和疾病是每个人都需要面临的问题，因此公司为管理层提供的健康保障措施或者健康福利如果很好地帮助管理层解决了问题，让其没有后顾之忧可以安心工作创造价值，那么其对健康的体验感则会进一步提升。同时邀请高管感兴趣甚至擅长的运动进代言和内部宣传推广，可以自上而下健康风尚，形成示范效应。

4. 健康文化先行，反向推动健康管理目标达成：

当企业内部的健康文化已经较为成熟之时，对于健康管理已经形成一定自觉性，企业则可以考虑将健康管理的项目分解和目标达成设置为管理层的 KPI 之一，形成向下凝聚力，从而达到由各业务领导等反向推动和督促健康管理的落地。



1. 量化指标不足以覆盖全部的健康管理有效性，还应关注可持续改善过程中的定性指标。

健康管理由于体系的多样和项目内容的丰富性决定了不能够仅仅以量化指标来衡量健康管理的有效性，除此之外企业还可以关注一些健康管理过程中可用于持续改善的定性指标。

如针对员工进行慢性病管理，当前阶段不一定能够通过这样的管理让慢性病显著地减少，但是可以通过慢性病管理，让员工的治疗顺应性有明显提高，愿意定期规范治疗的员工数量有所增长，员工培养了良好的定时服药的习惯，这样的指标对于现阶段的慢性病管理就是有效的。

2. 跳出非健康指标圈，着眼健康管理为企业经营和运转带来的有力助益：

如在健康管理体系中或许包含医疗应急管理这一项，此次疫情的爆发，企业快速通过应急响应机制快速反馈，对员工有序复工、员工高风险地区差旅健康做了强有力的保障，也是一次针对健康管理的痛点解决。

3. 根据项目和内容及时对健康数据进行收集：

企业实际开展的有关健康管理的项目和服务内容均可以产生及时反馈性数据和服务后记录的健康数据，这些可以收集健康数据的项目有：员工体检、健康风险评估、商业保险 / 补充医疗保险、EAP 项目、各类健康活动的开展等。

4. 结合不同颗粒度的健康数据进行管理：

不同的项目有着不同的数据管理的角度，如员工体检和 EAP 项目使用情况，考虑隐私保护问题，企业端能够利用的有针对全员进行分析的团检报告和咨询频率较高的问题类型，健康风险评估则可以定位员工整体健康风险，这些整体性数据对于企业而言可以明确较为明显的健康风险和最值得关注的员工健康问题。还有一类为员工反馈回来的对于项目和健康福利的评价和满意程度，如员工参与度、满意度、员工敬业度中的福利与关怀得分项，这些数据直接有效的反映出员工心声，是对健康管理开展整体情况的综合性评价。



如何设计个性化体检方案

不变：体检方案的整体基调与方向的设定

注意点

01 / 立足健康管理的战略高度：

体检作为企业健康管理的关键一环，在方案设计之初便要立足健康管理的战略高度，与宣传健康知识时的主题、商保类型、健康活动设计等要素串联起来，形成“一站式”的管理流程，提升员工对体检的理解度和感知度。

02 / 重视专业意见：

体检所涉及到的具体检查项目常常需要具备专业的医学临床知识才可以有深入的理解，因此企业 HR 在选择体检项时，充分理解并准确决策往往存在一定的挑战。此时，不妨考虑向医疗机构、医学专业人士、相关供应商进行咨询，获得专业建议后再做定论。

03 / 员工的基本健康诉求不宜忽视：

虽然不少企业希望能够在体检方案上有定制化的设计，但受制于预算等原因，短期内难以实现。此时，企业需要考量的是面向全体员工的基础体检方案是否能尽可能覆盖大部分人的诉求，借助内部的调研广泛收集员工的心声与反馈，同时参考外部的市场标杆数据，或许能够较好地实现这一目的。

可参考的信息清单



企业历史体检数据



特定职业的职业疾病数据



内部商业保险的理赔情况



内部调研所收集的员工反馈



企业所在城市、地域的高风险疾病项目



... ..

变：方案中可以有所调整与个性化的地方

可以考虑进行个性化的关键节点

01 / 个性化依据：职级（包括是否为高管）、性别、年龄、工种、工作地区、婚否、育儿状况等；

02 / 套餐模式：除固定的“基础包”外，提供一定的“加项包”，供员工按需自行选择；

03 / 体检机构选择面：公立医院、私立医院、私立体检机构等；

04 / 体检方案覆盖人群：可包含父母、配偶、子女等亲属；

05 / 体检费用支付方式：除企业固定支付的部分，可考虑“Co-pay”的模式，让员工在自主选择的体检项上自费一部分，兼顾预算限制与自由度。

商保方案设计时个性化切入点及相关建议

关注核心福利基础上, 从深度、广度和涵盖人群上提升个性化

1. 深度: 在原有企业套餐基础上的自费升级: 如单个福利项目提升、单个福利项目保障范围的扩展、允许购买额外服务等;
2. 广度: 增加原有套餐之外额外险种的购买。可事先与供应商协调好团体折扣价格, 开放给员工自费购买;
3. 涵盖人群: 考虑或允许员工连带家属, 包括员工子女、配偶与父母等, 凭团购价购买商业保险。



增加个性化选择的同时, 从员工需求、险种性价比和员工沟通角度把控成本与风险

企业在为员工提供高保方案的个性化选择窗口时, 同时也需要从以下几个方面做好成本控制与风险预防。

1. **确保企业员工需求与投保数量。**一定的投保基数是供应商提供团体保险方案的前提, 因此在开放自费升级与连带家属, 或者增加额外险种给员工购买之前, 需事先开展内部调研, 通过了解员工年龄、婚育现状、关注的保险等情况明确员工需求;
2. **增加额外险种购买时注重险种的性价比。**通常开放员工购买额外险种采用员工自费购买方式较多, 高性价比的险种更能吸引员工, 可以少而精, 避免多而泛。
3. **注重内部沟通与宣传。**相对而言, 保险操作较复杂, 员工了解较少, 于是在提供个性化险种的选择时, 大量的宣传必不可少, 必要时还可邀请供应商顾问当场宣讲。在宣传时一方面注重对高保方案和险种进行介绍, 另一方面注重对常见违规行为的介绍与警示, 降低因员工违规行为引起年度保费上涨的风险。



1

工具 + 系统，促进健康管理项目联动



1. 借助弹性福利平台，延伸更多健康管理服务，同时也可让员工关怀拥有更大发挥空间：

从企业角度来看，福利的选择和提供正朝着越来越个性化的方向在发展，本身存在一定的用户粘性，因此很多企业会考虑搭建弹性福利平台，而健康管理中本身也包含一部分健康福利，为了能够让员工在健康福利上也拥有更多自主权，企业不妨也可以考虑将选择众多的健康福利和健康服务，如体检、各类保险等整合至弹性福利平台，不仅方便预约、统一服务内容，还可以灵活选择项目、获取相关体检报告。

2. 启用健康管理 APP，设置激励计划，全方位整合健康知识、促进健康持续行为：

正如我们日常生活中用于记录锻炼和运动的众多 APP，企业也可以打造属于自己的健康 APP，一站式的整合健康监测、运动记录，同时打造专属的激励计划，如设置不同等级，联合认可平台，给予一定奖励。

3. 健康评估系统设置健康管理目标，记录和督促各项健康管理项目落地：

如果说健康平台更多地用于使健康项目实现弹性并且可结合，那么健康评估系统的使用更多在于帮助企业在体系化建设健康管理、朝着年度甚至阶段性目标前进时进行规划和安排。设置年度目标后，定期在评估系统中进行评估以实时跟进完成进度，确保年度计划的实现。

2

从体检和保险开始，保障身体健康



1. 体检方案的个性化，企业可以考虑进行个性化的关键节点

- 个性化依据：职级（包括是否为高管）、性别、年龄、工种、工作地区、婚育情况等
- 套餐模式：除固定基础包之外，提供一定的加项包，让员工自行选择
- 体检机构选择面：公立医院、私立医院、私立体检机构等
- 体检方案覆盖人群：可包含父母、配偶、子女等亲属
- 体检费用支付方式：除企业固定支付的部分，可考虑让员工在自选项目上自费，兼顾预算限制和自由度

2. 高保方案设计时个性化切入点

关注核心福利基础上，从深度、广度和涵盖人群上提升个性化

- 深度：在原有企业套餐基础上的自费升级：如单个福利项目提升、单个福利项目保障范围的扩展、允许购买额外服务等；
- 广度：增加原有套餐之外额外险种的购买。可事先与供应商协调好团体折扣价格，开放给员工自费购买；
- 覆盖人群：考虑或允许员工连带家属，包括员工子女、配偶与父母等，凭团购购买商业保险。
- 增加个性化选择的同时，从员工需求、险种性价比和员工沟通角度把控成本与风险

健康管理项目与内容落地方案与建议

2

从体检和保险开始，保障 身体健康



3. 形成从宣导到评估的闭环，全面保障身体健康

形成健康宣导-体检安排-体检分析-健康干预-健康教育-健康管理-评估成果”闭环。

- **健康干预**：协助员工门诊、复诊，住院等就医服务关怀；提供员工可自付费通过的医疗健康福利，如特种检查，居家检测产品，动态心电图等；引入健康咨询服务，通过配备医疗咨询室和全科医生，为企业内部员工提供职场诊疗、慢病干预和药品服务等职场医疗服务
- **健康教育**：定期向员工宣传健康知识，开展针对性的健康讲座，如睡眠、饮食、颈椎保护等职场员工普遍需要和关心的话题
- **健康管理**：开展血压、血糖、血脂等慢病管理；提供中医调理、营养方案、居家康复等健康服务；通过运动手环、运动课程、工间操等进行健康督促
- **评估成果**：回访调研员工健康状况，结合企业多方面健康数据跟踪进行评估，提出下一年度整体体检服务的改进计划

3

从 EAP 开始，关注心理健康



1. EAP 项目刚开始推广之时，需要进行宣传和包装以帮助员工打消对其使用上的顾虑：

人群差异化推广不可少，如针对管理者形成企业内部需求诊断和痛点部门试运行报告、联合外部供应商及其客户情况形成报告，让管理者亲身体验，新员工入职时也可将此项目具体介绍帮助其进一步融入。同时对 EAP 项目进行包装，打消员工不敢或不愿意使用的顾虑，不是以“援助”的形式开展的计划而是为了帮助变得更加好。

2. 进一步消除员工对隐私泄露的担忧，提高使用率：

在合同中签订保密协议。在心理辅导过程中将员工于管理者分开进行，同时不断向员工宣贯和强调隐私保护概念。

3. 以多种形式帮助员工答疑解惑：

- 可实践的形式维度有：健康讲座 / 一对一心理咨询 / 心理健康知识推送等。
- 可考虑的员工需求维度有：生活（婚姻、亲子、家庭关系等）、工作（压力和情绪管理、预算和财务管理等）、个人成长（人际沟通技巧、心理韧性建设等），同时企业还可考虑将员工家人也纳入 EAP 支持当中，即如果员工家人有需要，也可以通过公司提供的渠道进行相应的咨询。



1. 物理环境支持与建设，为健康行动提供硬件设施：

对于办公室人员而言，他们每天久坐、面对电脑是常态，值得关注的物理因素有桌椅高度调节甚至可升降办公桌的配备，办公室通风、绿植、灯光照明和色温等细节均会对全天候的连续的工作状态具有一定影响，同时不论是一线员工还是办公室职员，人体工程学的知识和指导也就为关键，正确掌握不仅可以降低甚至避免工作中出现的不良操作和受到的肌肉、颈椎方面的伤害。如果条件允许，企业还可以在办公场所配备健身与休闲措施，如单车、划船机、台球桌等，或者在空间较小时也可开辟一块运动伸展放松区，让员工进行简单伸展、放松舒缓。

2. 依据员工兴趣，打造运动社交圈，定期组织活动：

公司可以根据员工实际兴趣倾向选择组建不同的运动俱乐部，如篮球、足球、羽毛球、游泳、跆拳道、瑜伽等等，同时还可以树立健康榜样，设置一定规则，评选出健康榜样并加以宣传，在员工之间创造和形成相互鼓励和激发的氛围。

3. 定期的运动展示与露出，展现运动风采：

企业可以定期组织运动会或者健康嘉年华，提供平台和资源，让员工的运动技能和成果得以相互交流和展示。同时随着形式的多样化，可采用线下和线上结合方式，如线上知识科普与宣贯，线下如果存在员工分散不易集中，则可以给出纲领性指示和原则，具体活动形式和参与方式则由当地员工因地制宜开展。

Thanks !

