

2026
Health
Management
Survey Report

2026企业 健康管理 调研报告

精准筛查·慢病管理·防控优化

调研主办方



© 版权声明 本调研报告属智享会所有。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、编辑或发布用于其他任何场合。

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

1 企业健康管理变化趋势：

“普惠覆盖”
转向
“精准投入”

企业健康管理正经历价值重估：战略地位升维，但预算投入审慎。在预算有限的现实下，企业的破局之道在于从“普惠广撒”转向“精准干预”，将资源集中于能创造最大健康价值的核心项目与高需求场景。

本章核心洞察与方案总结

数据发现

战略定位高，投入趋审慎

将健康管理视为非常重要的企业从去年39.06%上涨至56.66%，但体系化建设比例从59.37%降至52.22%。

健康管理预算更趋于平稳

企业整体健康管理预算今年保持增加或持平的占比为95.56%，较去年进一步提升。

健康管理项目呈现以下特征

- ▶ 体检与保险：
 - ◆ 提供年度体检的企业覆盖率超九成，但对比2023年（100%）略有下降。这反映出，在成本优化的考量下，部分企业正将体检从“标配福利”重新定位为“弹性福利”。
 - ◆ 在保险配置上，企业福利重点正从“意外险（伤残）”向高频实用的“补充医疗保险”（门、急诊）转移，这体现了疫情后企业鼓励员工及时就医的健康管理导向。
- ▶ 干预与治疗：企业侧重健康场所打造（如医务室）
- ▶ 环境与活动：企业趋于常规化运营（如宣教讲座、办公环境）

企业制定健康管理计划的特点

企业在制定计划时，既依赖**管理层支持**与**供应商专业方案**进行顶层驱动，也在满足**员工需求**与控制成本间审慎平衡，并理性**借鉴行业经验**以实现“量体裁衣”。

面对战略定位提升而预算投入审慎的现实矛盾，企业核心挑战不言自明：如何在有限的资源下，提供高效且精准的健康保障？基于此，领先企业正通过更科学的策略，构建兼具主动性与成本效益的健康管理体系，下文将从策略调整与规划思路两方面，为企业平衡健康保障与资源压力提供参考。



方案总结

健康管理的调整策略

企业普遍采取：**基础保障稳定+重点领域倾斜**的策略，即保留员工基础的健康项目，如体检、商业保险等。并将有限资源投入到日常健康支持与预防性建设中，主要集中在以下几个方面：

- ▶ 慢病管理（如三高、体重管理）、职场健康（如久坐导致的脊椎颈椎问题）
- ▶ 健康环境（如设立“健康小屋”等健康卫星站）
- ▶ 健康服务（如在线问诊、心理咨询）

健康管理规划思路

结合系统性的“分层规划”与精准性的“数据驱动”两个方向的规划思路，为企业提供从战略到执行的全方位指导。

方向一：分层落地路径 —— 解决“如何有效执行”

① 顶层设计：定策略与方向

由总部制定健康管理核心原则、战略主题（如：慢病防控、心理健康）。

② 区域规划：做本地化适配

各区域/分公司依据总部指引，结合本地流行病学数据、政策法规与文化特点，将集团战略转化为本土化实施方案。

③ 单元定制：实现精准干预

与各业务部门协同，根据其工作模式与人员结构，设计高度定制化的健康项目，避免“一刀切”。

方向二：数据驱动路径 —— 解决“如何科学决策”

① **向内洞察**：整合分析员工体检报告、年龄结构、请假记录、敬业度调研、保险理赔数据，精准识别健康风险群体与主要健康问题。

② **向外看齐**：参考行业标杆实践、社会公共健康数据、前沿健康科技与服务，引入创新、高性价比的“小而美”项目（如步行打卡、网瘾干预等），保持方案的先进性与竞争力。

③ **双向适配**：任何方案落地前，通过员工需求调研进行验证；落地后，通过参与度与效果数据进行评估优化，确保企业适配，员工满意。

④ **普惠与弹性**：引入普惠型服务（如在线问诊），覆盖员工及家属，满足更广泛人群需求；对非核心项目采取弹性开展机制（如员工投票决定）。

2 企业健康体检管理：

“普惠统一”
转向
“精准筛查”

当前，企业体检管理已超越基础的“福利保障”功能，正转向数据驱动、精准筛查的核心阶段。然而许多企业在基于数据科学制定方案仍存在一定局限，为此，领先实践案例已实现通过循证医学为指导、依托多源数据动态优化、并兼顾普惠与弹性的分层设计，助力企业构建更精准、高效的体检方案。

本章核心洞察与方案总结

● 数据发现

体检数据分析呈现

保障参与 (80.41%) → 健康监管 (59.46%) → 员工反馈 (28.38%) 的递进路径。

体检数据应用集中

企业主要将体检数据用于方案优化 (72.30%)，其次应用于供应商评估与预算管控，以促进资源的优化配置与成本有效管控。然而，在健康跟踪、个性化方案和健康档案等方面的数据应用仍相对较少。

体检方案设计

企业主要按照年龄和性别 (76.35%) 设计方案。这种做法可能更多出于控制成本和避免过度体检的考虑，未来可以向更科学、个性化和数据驱动的体检方案设计转变。

当企业普遍面临科学决策、数据应用、个性化方案不足的痛点时，应该如何破局？下面本文借鉴领先企业经验，提炼出三种提升科学性与实效性的体检规划思路。



方案总结——体检方案的三种规划思路

循证科学型

核心理念：科学调整项目，明确筛查理念

实施路径

- 1 项目设置科学化：**参考权威医学指南，结合员工基本特征。并采用更可靠的新技术，提升筛查准确性。
- 2 认知宣导清晰化：**明确“筛查≠诊断”，体检是面向无症状人群，目标是早期发现风险，实现及时干预。
- 3 重精准非数量：**体检项目并非“越多越好”，过度检查不仅增加成本，还可能因假阳性/假阴性结果引发误诊或漏诊。

数据驱动型

核心理念：基于多维度数据动态调整的体检方案

项目调整依据

- 1 员工健康数据：**员工年龄结构、家族病史、保险报销记录、病假情况、体检异常项、健康问卷。
- 2 员工反馈数据：**对体检项目的意见以及高需求项目。
- 3 外部趋势数据：**职场人群高发疾病、公众健康关切（如骨骼健康、免疫力），例如增加25-羟维生素D检测，后续针对检测结果开展对应的健康教育。
- 4 合作机构数据：**机构新增项目（如前沿检测技术），确保项目时效性。

分层弹性型

核心理念：“基础保障+精准强化+弹性福利”

实施路径

- 1 基础体检套餐：**通常按年龄、性别进行分级。
- 2 精准强化：**基于整体健康数据（如高发疾病、员工年龄结构），为高风险人群增加特定筛查项目，更新筛查技术或项目，提高准确度。
- 3 弹性福利：**
 - ◆ 主题自选加项包（如“肠胃专项”、“女性健康包”），满足不同需求。
 - ◆ 针对体检意愿不高的年轻员工，提供如“洗牙服务”等，提升参与率。
 - ◆ 针对深度健康检测需求的员工，提供自费升级渠道和员工折扣。
 - 家庭延伸，将健康福利延伸至员工家庭，享受同等折扣。

3 慢性病预防与干预管理：

“被动保障”
转向
“健康产出”

为响应国家慢病防治政策，降低员工健康风险，企业陆续开展慢病管理实践。当前企业慢病管理整体处于“预防为主、干预为辅”的初级阶段，普遍依赖健康宣教与活动普及。然而，领先企业实践表明，慢病管理关键在于实现“自主管理与精准干预”的双重驱动，确保慢病管理具备长期连贯性与有效性，真正落实“个人是自身健康第一责任人”的理念。

本章核心洞察与方案总结

慢性病管理与干预规划

● 数据发现

开展情况

企业主要进行健康宣教或普及活动 (39.74%)，采取“预防为主，干预为辅”的管理形式。

高频慢病

结节类疾病 (75%) 与“四高” (75%) 尤为突出。

企业规划路径：（基于不同健康体系程度）

- 成熟完善企业：通过**系统化目标与专业医疗力量**的结合，追求健康管理的可持续性与科学性。
- 较成体系企业：核心依赖**健康数据与外部合作伙伴**，作为健康管理的核心依据与实用路径。
- 策略零散企业：主要利用现有内部数据，缺乏体系化规划与外部资源整合。

当“慢性病预防”成为共识，但员工中“四高”等长期健康风险依然普遍，企业应如何突破慢病管理的瓶颈，实现从理念到成效的跨越？以下将通过梳理标杆企业实践，为企业制定科学有效的慢病管理规划提供参考。



● 方案总结——慢病管理方案规划思路

核心策略

从“疾病治疗”向“健康预防”的理念转型，通过数据驱动、设定目标、分层干预、整合资源，系统性推进慢病管理构建。

数据驱动：构建内外结合的风险监测体系

- 外部环境监测：结合城市健康报告等权威数据，识别超重、高血压、高血糖等慢性病风险。
- 内部数据追踪：依托企业健康数据库，动态监测慢性病指标趋势，为干预策略提供依据并实现效果评估。

设定目标：目标分解与持续复盘

- 目标拆解：将慢病管理长期目标（如“降三高”）分解为年度、季度可执行任务，例如聚焦生活方式干预。
- 主题化运营：按季度开展特色活动（如夏日减重训练营、慢病坐诊），保持员工参与热度。
- 复盘效果：建立阶段性复盘机制，将结果用于持续优化干预策略。

精准分层：健康人群防风险、高危人群控指标、患病人群管疾病

- **健康人群：建立自主健康意识，保持健康状态。**通过健康活动、专题讲座、饮食指导等预防性措施，降低疾病发生风险。
- **潜在患病人群：抑制指标临近“三高”，阻断疾病发生。**通过举办健康训练营和健康课程，提供精准的生活、饮食和行为引导，加强定期随访与监测。
- **已患病人群：强化医疗支持，延缓病情发展。**强化医疗支持，提供专项保险、公用检测设备与用药提醒，日常监督控制病情发展并预防并发症。

资源整合：实现内外服务能力一体化

- 内部资源：利用企业健康数据库、设立医务室、配置健康管理师。
- 外部合作：对接公立医院驻点、引入专项保险、整合第三方专业服务。

慢性病管理与干预实践 (分为整体人群管理与重点人群干预)

● 数据发现

数据发现

- 针对**整体人群**的慢病管理,企业已初步构建起“筛查 (91.89%)-认知 (72.97%)-行动 (64.86%)”的良性闭环,推动员工实现从“被动治疗”到“主动预防”的理念转变,并逐步树立“自身健康第一责任人”的主体意识。
- 针对**整体人群**的慢病管理实践中:
 - ▶ 健康宣教:企业已形成线上与线下融合的全方位宣教模式 (43.24%),内容覆盖多元主题 (35.14%),如时令科普、中医调理等,实现健康知识的持续渗透。
 - ▶ 健康行动:企业以体育锻炼为核心抓手,辅以科学膳食指导与职场健康环境营造,多维度激发员工健康行为的养成。
- 针对**重点人群**的干预时,企业采取“精准聚焦高风险人群 (66.67%),同步开放员工自主报名 (50%)”的策略,在尊重隐私的前提下实现更精准的健康管理。
- 针对**重点人群**的干预实践,企业具体开展方式围绕**内容与吸引-跟踪与评估-反馈与挑战**的闭环管理模式:

内容与吸引

- ① 在具体内容上,企业采取了“个性化健康档案建立 (50%)”与“心理支持服务 (66.67%)”身心结合双轮驱动的干预体系,并辅以多元主题活动 (如减肥、控糖) 和健康顾问共同干预。
- ② 在吸引力度上:企业主要聚焦于强化“内容吸引力 (50%)”与“参与便捷性 (50%)”,吸引员工参与活动。部分企业更进一步,通过树立健康榜样与设置激励奖励,构建持续参与的动力机制。

跟踪与评估

- ① 在活动跟踪管理层面,企业主要依赖人工沟通 (66.67%),体系化监测不足。
- ② 在活动效果评估维度,健康数据成为评估的核心指标 (83.33%),其他体验与参与数据作为辅助维度。

反馈与挑战

- ① 员工视角:员工普遍认可健康管理价值,却受限于“时间不足”难以持续参与。
- ② 企业视角:成本控制、资源匹配、员工需求、隐私平衡和管理运营共同构成慢性病干预落地执行的主要瓶颈。

4 职业健康管理优化：

“合规底线”
转向
“防控优化”

当前，企业职业健康管理已普遍跨越“合规底线”，正迈向“精准防控”的新阶段。但仍普遍面临系统化、差异化管理缺失等问题。企业需从被动合规转向主动优化，通过数据驱动与精准防控，构建覆盖员工全周期的健康管理闭环，实现从风险管控到人力资本增值的系统性升级。

本章核心洞察与方案总结

● 数据发现

■ **目标:** 职业健康管理目标整体上移, 从“合规底线”迈向“防控优化”。

■ **实践:**

职业健康管理现状

- ▶ 企业职业健康管理措施聚焦“确保安全合规与满足基础保障”，整体形成“三重三轻”格局：
 - ◆ 重预防监督（如事故预防78.85%），轻医疗协同（如救援绿色通道30.77%）
 - ◆ 重普适管理（如集采设备61.54%），轻精准管理（如个性化配置25%）
 - ◆ 重传统管理（如作业时间管控55.77%），轻数字赋能（如数字化平台19.23%）

职业病防护培训

- ▶ 企业培训呈现“高覆盖率、形式多样、内容务实”的特点，内容聚焦实操演示（55.77%）和课程培训，注重实操性与知识普及相结合。

职业病专项体检与保险

- ▶ 保险使用方面: 大部分企业仅依赖工伤保险（69.23%），未购买职业病专项保险。
- ▶ 体检异常数据处理: 多数企业仍停留在“基础告知（51.92%）”层面，仅有少数追求更完善目标的企业，能够建立起“监测-干预-追踪”的闭环管理体系。
- ▶ 体检结果应用: 半数企业已从“报告存档”迈向“针对性防控优化”，但尚未形成“体检数据-风险分析-防控优化”的全链条风险管理闭环。

职业健康安全管理与优化

- ▶ 环境卫生管理：在卫生清洁与通风管理两个关键维度，企业体系化、规范化的管理机制已较为完善，构筑了职业健康有效的一道防线。
- ▶ 防护用品管理：
 - ✓ 岗位风险配备：多数企业已实现按岗位风险分级配备（48.08%），但个体适配性仍有提升空间。
 - ✓ 采购管控到位：企业普遍采用分级质检（41.46%）或全流程管理（41.46%），采购质检体系趋于完善。
 - ✓ 使用检测严格：企业进行防护性能定期检测的覆盖率较高，动态检测与分级管理逐步深化。
 - ✓ 现场评估全面：关于防护设备的现场巡视与员工意见收集机制覆盖广泛。
 - ✓ 结果应用闭环：多数企业能基于长期评估结果持续优化，形成管理闭环。
- ▶ 意见收集与项目优化：
 - ✓ 当前企业对员工意见响应呈现及时反馈、正向激励但闭环管理不足的特征。
 - ✓ 目前职业健康管理的优化方向高度聚焦于“环境优化”与“管理数字化”两大方向，同时企业对管理的体系化与差异化、防护用品适配性、保险和体检的全面性提出了更高要求。

在从“被动合规”向“主动优化”的转型中，企业如何补强关键环节的短板，实现平滑过渡？本文基于对领先企业的案例研究，系统梳理并萃取出以下成熟的管理流程，旨在为行业提供可借鉴的实践范本。



方案总结

企业职业病防护全周期培训流程

岗前：风险告知与意识奠基

- ① 职业背景告知：在员工入职前，明确告知其岗位存在的职业病风险因素及法定防护要求。
- ② 专项入门培训：针对涉职业病风险岗位，开展岗前防护知识专项培训，建立初步防护意识。

在岗：技能实训、常态学习与考核强化

- ① 分岗分类培训：根据车间、岗位及具体危害因素的不同，组织专项培训，确保培训内容与员工实际工作风险紧密关联。
- ② 岗位技能实训练习：结合具体工作内容，开展防护用品正确佩戴、安全设备操作等实操培训。
- ③ 常态化线上学习与考核：利用在线学习平台，每月推送必修课程，并设置分数门槛，确保员工完成培训学习要求。

持续发展：主题讲座、现场体验与应急演练

- ① 年度主题强化：结合“世界职业安全健康日”等重要节点，邀请外部专家开展专题讲座，提升全员健康认知水平。
- ② 沉浸式体验活动：定期组织体验活动，设置危险辨识讲座、现场风险体验、防护用品展示等环节，增强参与感与记忆度。
- ③ 应急演练与考核：定期开展应急演练，并设置考核环节，检验员工的应急处置能力，确保关键技能掌握到位。

效果评估：闭环管理与持续优化

分定期评估线上学习完成度、测试通过率及演练效果，识别薄弱环节，为后续优化培训内容、形式与频率提供数据支持，实现闭环管理。

职业病体检全流程管理

入职前：风险筛查与基线建立

- 1 岗前专项体检：对涉职业病风险岗位员工，在入职前完成指定项目的职业健康体检，建立个人健康基线。
- 2 健康档案初始化：为每位员工创建职业健康档案，确保健康数据记录从入职第一天开始。

在岗期间：周期监测与动态干预

- 1 年度在岗体检：严格落实年度职业健康体检，确保体检项目与岗位危害因素匹配。
- 2 健康数据持续录入：将历年体检报告完整归档，形成连续可追溯的健康数据链。
- 3 异常指标跟踪管理：对体检异常项由专人（如EHS部门）对接员工，督促复查并提供健康指导，必要时调整岗位。

离岗环节：强制体检与法律兜底

- 1 离岗前置体检：将完成离岗体检设置为办理离职手续的必要条件，并指定医疗机构。
- 2 履行告知义务：即使员工拒绝或失联，企业也需保留完整的体检通知记录，履行法定责任。

数据与风控：闭环管理与法律防护

- 1 职业危害暴露记录：系统记录员工在岗期间的噪音、粉尘等危害因素接触数据，实现风险可追溯。
- 2 防护履历存档：完整保存个人防护用品发放、培训记录等证明材料，形成企业已履行保护义务的证据链。
- 3 健康与风险联动分析：将健康数据与岗位危害记录关联分析，为岗位设置和防护措施优化提供依据。

危害因素（粉尘、噪音、辐射等）源头治理

源头防控

本质安全设计: 在设备与生产流程设计阶段, 即融入职业病风险防控措施 (如防噪音、防辐射结构), 通过技术前置从根源降低风险, 避免后期改造。

工程治理

专项投入与技术升级: 对已存在的风险点 (如噪音、粉尘) 实施专项工程治理, 通过设备更新、隔音装置、通风优化等技术手段系统控制, 实现风险可控。

系统管理

常态化监测与风险透明化: 建立“定期检测、定期评估”的常态化监测机制, 结合现场警示标识实现风险透明化, 通过持续改进机制保障治理效果的长期可持续。

防护用品全流程管理措施

采购环节: 优选优购, 源头把控

- 1 同步规划原则: 在新设备投入或改造时遵循先进标准, 确保防护措施与生产设备同步规划升级。
- 2 体验式选型: 企业定期邀请品牌开展产品路演, 通过员工现场体验与反馈, 将认可度高的产品纳入采购计划, 确保防护装备的适用性。
- 3 质量源头管控: 在采购环节实施全过程质量管理, 从供应商资质审核到产品入库验收均设立质量审核节点, 确保用品来源可靠。

配置环节: 个性定制与便捷保障

- 1 个性化定制配备: 根据不同岗位风险、个人身材测量定制防护用品, 确保适配性。
- 2 便捷化应急保障: 在公共区域设置用品发放机, 在关键区域配备急救箱, 强化应急保障能力。

检测环节: 周期检验与性能保障

- 1 周期性分类检测: 按防护用品类别制定差异化检测计划, 执行每半年或每年一次的定期检测制度。
- 2 外部检测机构: 对专业性较强的防护用品, 定期送交外部机构检测。

使用与执行环节: 强制规范与零容忍处罚

常态化监测与风险透明化: 建立“定期检测、定期评估”的常态化监测机制, 结合现场警示标识实现风险透明化, 通过持续改进机制保障治理效果的长期可持续。

5 数字化赋能健康管理：

“基础应用”
转向
“智能驱动”

当前，企业健康管理数字化虽已普及基础功能，但面临平台分散化、数据孤岛化、功能单一化的挑战。面对现状，未来规划已形成清晰共识：企业亟需构建集成化、智能化、个性化的统一平台。通过打通

多源健康数据为管理层提供智能决策支持，

并为员工提供精准个性化的健康服

务，实现高效管理。

本章核心洞察与方案总结

● 数据发现

数字化平台应用

企业当前普遍存在数字化平台的低普及率（37.18%）、数据孤岛及功能单一问题，功能应用偏向基础服务（如体检预约/报告查看（66.67%）、商保在线理赔（53.33%）、病假考勤统计（60%）），而后台数据分析（13.33%）、电子健康档案（10%）、医疗花费追踪（13.33%）等深度管理功能覆盖率极低，反映平台仍停留在“工具型应用”层面，尚未成为“决策支持系统”。

未来期望

企业未来期望从智能化（如智能提醒51.28%）、个性化（如个性化推荐65.38%）、集成化（如数据集成71.79%）三个方向实现数字化赋能高效管理。

数据收集

企业当前最关注的是人力运营数据（如出勤、满意度、离职率）和核心健康结果数据（如体检、保险理赔），这两类数据收集率普遍较高。

数据应用

企业主要将数据分析结果应用于降本增效，此外基于数据的个性化管理正在兴起。

当前企业在推进健康管理数字化进程中，普遍面临数据孤岛与系统割裂的挑战。平台功能分散、内外数据难以整合，加之隐私安全等限制，导致数据价值无法充分释放。在此背景下，企业应如何系统构建健康数字化平台，真正实现数据驱动与智能赋能？未来领先企业已明确三大发展方向：

● 方案规划——健康数字化平台：未来规划

集成化

企业希望构建一体化的员工健康与福利平台，旨在打通多源数据与分散场景，实现从数据记录到决策支持的闭环，终结信息孤岛。

智能化

企业希望引入数据分析与预警机制，实现从“记录”到“洞察”的跨越。平台需具备群体健康趋势分析、个人风险预警及成本模拟等功能，为管理决策与精准干预提供支持。