

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.

## 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）



陈 彤

国际商业机器 (中国) 有限公司  
医学博士  
首席医疗官  
IBM 大中华区



邢志梁

华润电力控股有限公司  
EHS 部副部长



冯晨晰

联想集团  
高级福利专家



Amber Wang

玛氏中国  
同事健康与福祉负责人



汤杰宁

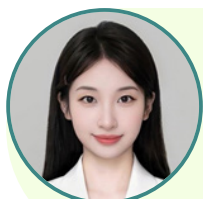
欧摩威集团中国  
中国区 ESH 负责人



杨慧芳

广州视源电子科技股份有限公司  
战略资源管理中心高级副总裁

## 作者 · Author



单世琴 Chloe Shan  
chloe.shan@hrecchina.org

单世琴现任人力资源智享会 (HREC) 咨询顾问 (Senior Consultant, Research and Survey) 一职。在《2026 企业健康管理调研报告》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。

单世琴毕业于贵州大学,获得管理学硕士学位。

# Contents

目录

|                             |     |
|-----------------------------|-----|
| 前言:研究背景介绍                   | 04  |
| 研究框架                        | 06  |
| 一、企业健康管理变化趋势:“普惠覆盖”转向“精准投入” | 07  |
| ● 健康管理定位与体系化                | 10  |
| ● 健康管理预算与规划制定               | 11  |
| 二、企业健康体检管理:“普惠统一”转向“精准筛查”   | 16  |
| ● 体检数据的分析与应用                | 19  |
| ● 体检方案的设计                   | 20  |
| 三、慢性病预防与干预管理:“被动保障”转向“健康产出” | 23  |
| ● 慢性病管理与干预规划                | 34  |
| ● 慢性病管理与干预实践                | 38  |
| ● 员工健康行为管理                  | 48  |
| 四、职业健康管理优化:“合规底线”转向“防控优化”   | 50  |
| ● 职业健康管理目标                  | 56  |
| ● 职业健康管理实践                  | 57  |
| > 职业健康管理现状                  | 57  |
| > 职业病防护培训                   | 59  |
| > 职业病专项体检与保险                | 60  |
| > 职业健康安全管理与优化               | 63  |
| 五、数字化赋能健康管理:“基础应用”转向“智能驱动”  | 72  |
| ● 数字化平台                     | 74  |
| ● 健康数据                      | 77  |
| 参调企业信息                      | 79  |
| 企业案例展示                      | 81  |
| 结语                          | 109 |



近年来，从宏观政策与经济环境，到中观层面的健康行业趋势，再到微观企业的现实压力，多重因素共同推动企业将健康管理提升至战略高度。

### 宏观层面

国家“健康中国2030”战略及系列政策明确要求加强慢性病健康管理与职业健康风险监管<sup>1</sup>；在慢性病管理领域，国家层面持续推动“三减三健”<sup>2</sup>专项行动与“体重管理年”<sup>3</sup>活动，将防控关口前移；在职业健康领域，监管体系正经历深刻变革，国家疾控局强力推行**职业卫生分类监督执法**<sup>4</sup>，其核心思想是：根据用人单位职业病危害风险等级的不同，实施差异化、精细化的监督执法，通过科学分类实现“无事不扰”与“精准监管”相结合。同时，经济层面，医疗费用通胀与团体保险费率持续攀升，促使企业重新审视健康投入的价值，从被动保障转向追求“健康产出”。

1

### 中观层面

健康服务行业的发展趋势清晰指向“预防优于治疗”。职场人群的健康态势正呈现两个显著趋势：一是健康风险“普遍化”，传统慢性病与颈椎腰椎问题、心理压力等新型职业健康问题交织并存，且持续向年轻员工蔓延；二是健康诉求“升级化”，员工不再满足于基础医疗保障，而是积极追求涵盖体重管理、科学健身、情绪调节在内的全方位健康支持。

2

### 微观层面

企业体检数据已成为员工健康风险的关键洞察窗口，普遍揭示出慢性病高风险与职业健康隐患，这些健康风险若未能被及时干预，将直接推动企业医疗支出与保险理赔率的上升，持续转化为财务成本的刚性增长。因此，企业必须超越传统的“检而不管”与“事后理赔”模式，通过加强慢性病管理与职业健康优化，从事后应对转向源头干预，才能在控制成本的同时提升人力资本的健康生产力。

3

综上所述，企业将慢性病与职业病管理置于优先位置，这不仅是对社会责任的回应，更是在政策合规、成本控制与可持续发展多重目标下的必然选择。通过前瞻性的健康干预，企业能够有效阻断“健康风险→疾病发生→医疗支出”的恶性循环，将健康投入转化为可持续的经济回报与人力资本优势。

1.《健康中国行动（2019—2030年）》

2.《全民健康生活方式行动方案（2017-2025年）》

3.《“体重管理年”活动实施方案》

4.《关于全面推行用人单位职业卫生分类监督执法的指导意见》

## 阅读指南

通过本报告, 您将精准获取以下核心洞察与解决方案:

### 健康管理变化趋势与战略规划

洞察健康管理的最新趋势, 学习在有限预算下科学规划健康投入, 实现成本效益的最优化。为企业开展体检、慢病管理、职业健康及数字化平台建设提供系统的战略指引, 从而构建出兼具前瞻性、主动性与成本效益的健康管理体系。

### 健康体检方案的配置策略

掌握从“普惠统一”向“精准筛查”升级的体检方案设计方法, 实现成本可控下的高效风险筛查。

### 慢性病管理的有效干预路径

获取全员慢病管理与重点人群干预的科学有效路径, 实现员工健康提升与医疗成本优化的双重目标。

### 职业健康管理的体系化升级

了解企业在培训、环境、设备等关键环节如何构建从合规应对到精准防控的职业健康管理体系。

### 健康管理的数字化赋能

洞察企业在数字化平台的应用现状与挑战, 以及对未来平台建设的系统规划, 从而实现健康管理从“经验驱动”到“数据驱动”的升级。

#### 贴心导读

- 为帮助您高效阅读, 本文在每章开头都准备了“核心洞察”小助手, 提炼了数据发现与方案总结。欢迎直接选取您关注的内容开始探索吧!

智享会期待这份报告  
能为贵企业的健康管理提供  
切实可行的策略指导

# 研究框架

## 政策背景与健康趋势

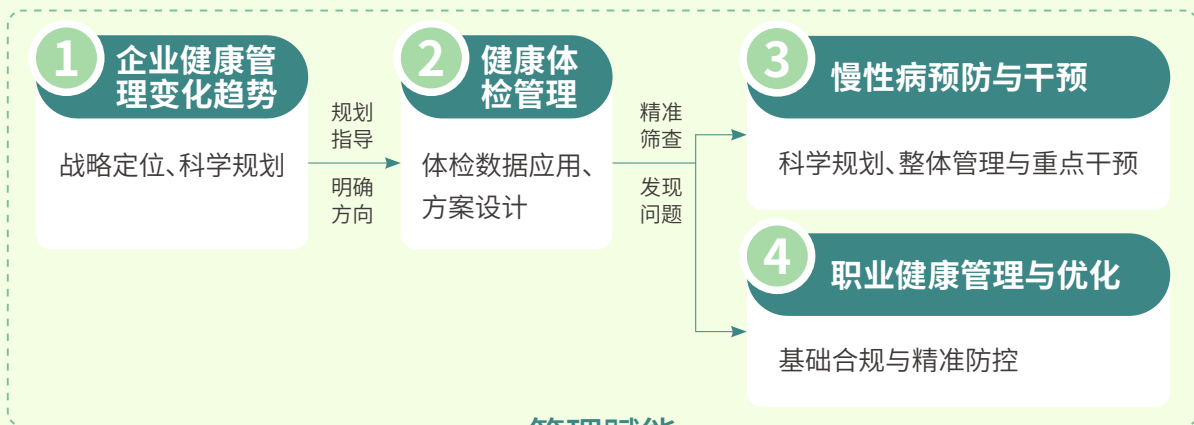


## 核心目标

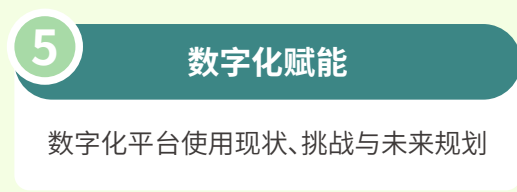
企业健康管理从“被动保障”向“主动健康”转型  
实现成本与健康保障平衡

## 战略驱动

## 战略方向→精准筛查→预防干预



## 管理赋能



# 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）。

## 健康管理定位与体系化

### 核心发现：

- 企业健康管理呈现“战略定位高，投入趋审慎”的矛盾态势。因此在经营压力下，企业倾向于暂缓体系化投入，转向聚焦精准、必需的健康项目。

表 1 企业内部对健康管理的战略定位：

| 选项                           | 2025 年<br>(N=180)                         |        | 2024 年<br>(N=192) |        |
|------------------------------|---|--------|-------------------|--------|
|                              | A. 非常重要，可以响应国家政策号召，体现企业社会责任，并有长期的投入和持续的行动 | 24.44% | 56.66%<br>↑       | 25.52% |
| B. 非常重要，企业整体对健康管理意识和重视度上升    | 32.22%                                    | 13.54% |                   |        |
| C. 重要，是公司薪酬福利的重要组成部分，可体现员工关怀 | 28.89%                                    |        | 47.40%            |        |
| D. 一般，更多地从薪酬福利的角度出发          | 13.33%                                    |        | 11.98%            |        |
| E. 其他                        | 1.11%                                     |        | 1.04%             |        |



**企业的健康管理战略认同度大幅跃升：**健康管理不再仅是薪酬福利模块，而已上升为得到企业整体认可的战略级议题。

表 2 2025 年与 2024 年员工健康管理方案体系化程度对比：

| 选项                                  | 2025 年<br>(N=180) | 2024 年<br>(N=192) |
|-------------------------------------|-------------------|-------------------|
| A. 有完善的员工健康管理策略（有体系化的规划、目标、实施和效果评估） | 12.22% ↓          | 19.27%            |
| B. 有较为体系化的员工健康管理策略，但缺少体系化的效果评估与复盘迭代 | 40.00%            | 40.10%            |
| C. 仅为较零散的员工健康管理策略（例如只购买健康项目和服务）     | 34.44%            | 36.98%            |
| D. 除法定福利外不购买其他项目                    | 13.33% ↑          | 3.65%             |



较去年，完善体系占比下降，基础项目占比上升。

## 健康管理预算与规划制定

### 核心发现：

- 与去年相比，今年健康管理预算更趋于平稳。
- 健康管理项目呈现出以下特征：
  - ▶ 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）

表 3 2025 年企业整体健康管理预算与 2024 年对比：

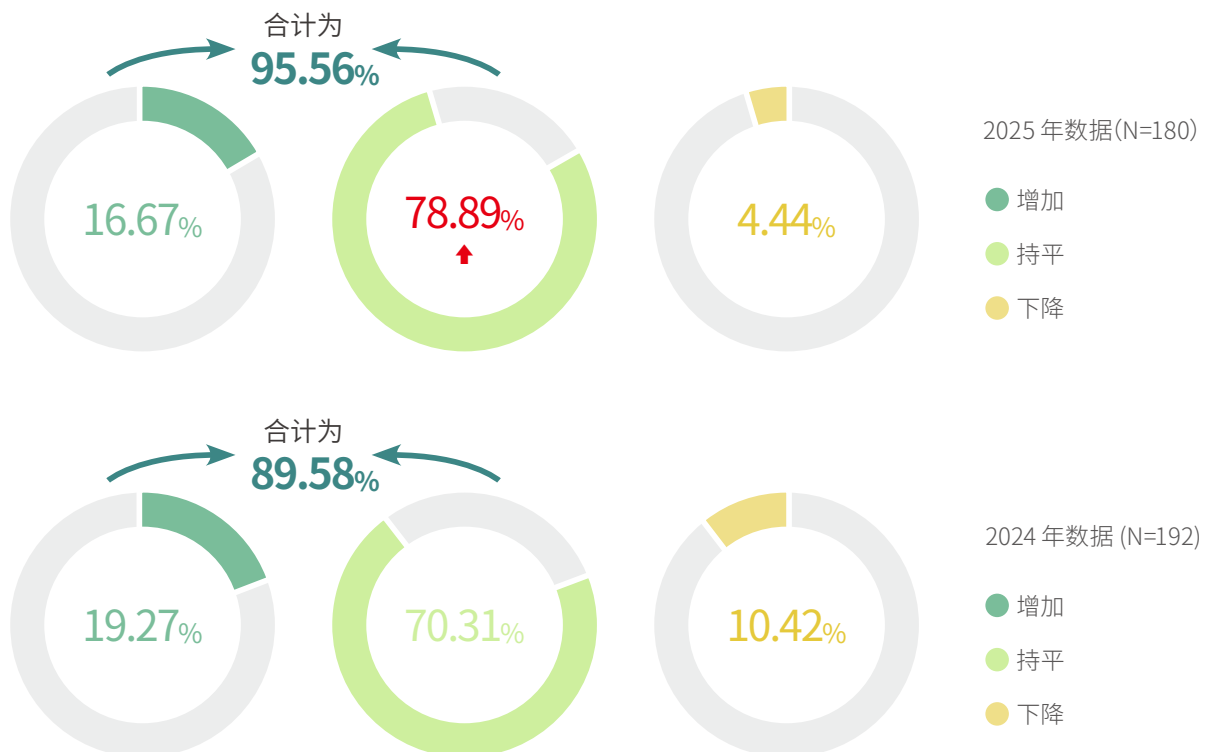





表4 健康管理项目具体包含的内容：

|  体检与保险 | 2025年<br>(N=156) | 2024年<br>(N=185) | 2023年<br>(N=128) |
|---|------------------|------------------|------------------|
| A. 年度体检   | 94.87%           | 92.43%           | 100.00%          |
| B. 补充医疗保险 - 门、急诊及住院保障   | 82.05%           | 85.95% ↑         | 68.75%           |
| C. 意外险（伤残、身故）   | 64.10%           | 69.73% ↓         | 87.50%           |
| D. 重大疾病险  | 56.41%           | 66.49%           | 59.38%           |
| E. 意外险（医疗、住院）   | 51.28%           | 47.57%           | 81.25%           |
| F. 补充医疗保险 - 生育保障  | 42.31%           | 43.78%           | 34.38%           |
| G. 商务旅行保险   | 35.90% ↑         | 27.03%           | 25.00%           |
| H. 高端医疗保险（除百万医疗保险外）   | 24.36% ↑         | 21.08%           | 18.75%           |
| I. 定期寿险   | 16.67%           | 21.62%           | 9.38%            |
| J. 补充养老保险（企业年金等）  | 15.38%           | 10.81%           | 13.28%           |
| K. 百万医疗保险   | 7.69%            | 12.97%           | 6.25%            |
| L. 新险种（宠物险等）  | 0.00%            | 1.08%            | 3.13%            |

|  干预与治疗 | 2025年<br>(N=156) | 2024年<br>(N=185) | 2023年<br>(N=128) |
|---|------------------|------------------|------------------|
| M. 企业医务室、常备急救用品等  | 48.72% ↑         | 46.49%           | 21.09%           |
| N. 员工身心援助计划（H-EAP）  | 39.74% ↓         | 43.78%           | 45.31%           |
| O. 互联网医院、在线问诊   | 20.51%           | 18.92%           | 17.19%           |
| P. 就医绿色通道   | 14.10% ↓         | 25.41%           | 23.44%           |
| Q. 陪诊服务   | 6.41%            | 7.03%            | 10.94%           |

|  环境与活动 | 2025年<br>(N=156) | 2024年<br>(N=185) | 2023年<br>(N=128) |
|---|------------------|------------------|------------------|
| R. 身、心健康讲座  | 57.69% ↑         | 51.89%           | 58.59%           |
| S. 健康办公场所打造   | 56.41% ↑         | 53.51%           | 76.56%           |
| T. 工间操、体育活动团建   | 35.90% ↓         | 38.92%           | 36.72%           |
| U. 运动打卡、健康生活训练营等活动  | 32.05% ↓         | 35.68%           | 58.59%           |
| V. 健身服务、健身卡等  | 19.23%           | \                | 14.84%           |



在员工健康管理项目实施情况方面，呈现出如下特点：

- 体检与保险：
  - ▶ 提供年度体检的企业比例仍高达九成以上，但对比2023年（接近全员覆盖）的基准，覆盖率已出现松动。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。同时,部分企业开始试点“高端医疗”与“差旅险”,标志着福利体系正向更高品质与更细分场景延伸。
- 干预与治疗:企业更愿意投入健康场所打造(如医务室),而软性服务类使用率下降(如EAP、绿色通道)。
- 环境与活动:企业更倾向于稳定、易执行的健康讲座或办公室环境打造。运动类(如运动打卡)开展率有所下降。

## 案例剖析

根据定量分析,在经济承压的背景下,企业健康管理呈现:战略定位高,投入趋审慎的特点。基于此,企业应如何做健康管理的调整,以平衡健康保障与成本压力?以下领先企业的实践提供了可行路径:

### 企业案例:健康管理的调整策略

| 企业    | 具体内容   |
|-------|--|
| 联想集团  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>基础项目保稳定:</b>员工体检、商保(如员工及子女重疾险)、EAP心理支持,保持基础保障持续覆盖。</li> <li>● <b>聚焦高需求场景:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 慢病管理(如预防“三高”);</li> <li>▶ 职场健康问题(如长期久坐导致的脊椎颈椎压力、静脉曲张、脂肪堆积等);</li> <li>▶ 心理健康支持(如职场的新生代、新手爸妈等);</li> <li>▶ 健康职场环境(如“健康小屋”作为职场健康卫星站,员工可实时监测基础健康数据)。</li> </ul> </li> <li>● <b>健康活动调整</b>——从“普惠式”向“精准化”转换:基于体检数据,聚焦慢病高发人群与久坐人群的核心需求,联合医院推出了定制化问诊服务。</li> </ul> |
| 视源电子  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>工作重心调整:</b>“预防前移”——着力于健康风险隐患的早期排查与干预,例如慢性病风险的提前识别和流行病的防控。</li> <li>● <b>核心项目设立:</b>(围绕体重管理年) <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 控制体重超重率:群体减重项目进一步控制员工的体重超重率;</li> <li>▶ 提升慢病防控率:针对高发慢病,构建从预防、干预到治疗的全流程管理体系,减少并发症的发生。</li> </ul> </li> </ul>  |
| 欧摩威集团 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>保留基础项目:</b>优先保留“员工刚需、覆盖范围广”的健康项目(如体检、基础慢病监测)。</li> <li>● <b>长期价值导向:</b>不追求短期“出彩项目”,更注重健康管理对员工长期健康、企业长期生产力的支撑,如慢病管理强调“长期控制”而非“一次性活动”。</li> </ul>  |

## 核心发现:

- 企业制定健康管理计划的特点: 企业制定计划时, 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”。

表5 制定与复盘健康管理计划的影响因素 (除了预算影响)

| 选项              | 综合得分 | 第 1 位  | 第 2 位  | 第 3 位  | 第 4 位  | 小计  |
|-----------------|------|--------|--------|--------|--------|-----|
| 管理层健康支持度与理念     | 3.14 | 56.90% | 15.52% | 20.69% | 6.90%  | 116 |
| 第三方供应商公司提供的方案建议 | 3.09 | 35.29% | 14.71% | 19.12% | 30.88% | 136 |
| 员工需求调研数据反馈      | 2.88 | 29.31% | 39.66% | 20.69% | 10.34% | 116 |
| 行业标杆企业实践        | 2.09 | 6.12%  | 38.78% | 36.73% | 18.37% | 98  |



基于调研分析, 企业在制定健康管理计划时呈现出以下关键特征:

- **战略引领, 专业驱动:** 管理层支持与供应商专业方案是首要驱动力, 凸显健康管理的战略高度与决策理性。
- **审慎平衡, 聚焦刚需:** 员工需求位居第三, 表明企业在满足诉求与控制成本之间寻求平衡。
- **理性借鉴, 量体裁衣:** 行业标杆实践排名最后, 但位于第2位的占比较高 (38.78%), 表明其虽非决定性因素, 但却作为重要参考, 体现出企业注重自身适配的务实态度。



## 案例剖析

定量分析揭示了企业制定健康管理计划的影响因素，本研究进一步通过企业案例，展示具体健康管理方案的规划思路：

### 企业案例：健康管理方案的规划思路

| 企业    | 具体内容  |
|-------|---|
| 玛氏中国  | <p>玛氏中国的健康管理规划主要分全球、区域和业务单元三个层面进行：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>全球层面：</b>由企业全球的健康管理职能部门制定原则性策略，例如聚焦心理健康、变革管理等主题性方向。</li> <li>● <b>区域（中国）层面：</b>以全球策略为参考方向，结合三大核心依据制定本土化方案： <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 中国整体健康数据：如肥胖率上升、甲状腺癌患病率激增等；</li> <li>▶ 企业同事健康数据：健康行为数据、敬业度调研、健康问卷、年度体检报告等；</li> <li>▶ 同事健康需求数据：通过调研、访谈方式挖掘同事的需求，了解真实想法并获取策略上的启发。</li> </ul> </li> <li>● <b>业务单元层面：</b>健康部门与各业务单元联合设计个性化方案，有效避免了“一刀切”的情况。</li> </ul>  |
| 欧摩威集团 | <p>企业以多维度数据为核心依据构建规划逻辑：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>内部数据驱动：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 分析<b>年龄结构变化与员工健康诉求</b>，如根据慢病高发、手机网瘾等问题，设计针对性项目；</li> <li>▶ 结合分析<b>企业体检数据与社会大数据</b>，将高发病率项目纳入体检固定项，实现动态优化。</li> </ul> </li> <li>● <b>外部数据驱动：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 参考<b>同行业标杆数据和社会大健康数据</b>，调整现有项目；</li> <li>▶ 关注健康管理<b>前沿理念与普惠性服务模式</b>，引入“小而美”项目（如数字网瘾干预项目），避免项目的同质化。</li> </ul> </li> <li>● <b>企业与员工双适配：</b>拒绝简单照搬行业方案，结合企业外资属性及纺锤形人员结构（以30-50岁员工为核心），参考如其他德企等同类企业健康管理经验；同时通过在线问卷、直接沟通等方式提前收集员工需求，避免“拍脑袋决策”，提升项目参与率和实效性。</li> <li>● <b>普惠与弹性开展：</b>引入在线问诊等普惠型服务，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（如通过员工投票决定是否启动），提高资源利用效率。</li> <li>● <b>供应商优选性价比：</b>选择能提供综合服务的一方既提升服务效率，又通过批量合作降低单项目成本。</li> </ul> |

## 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

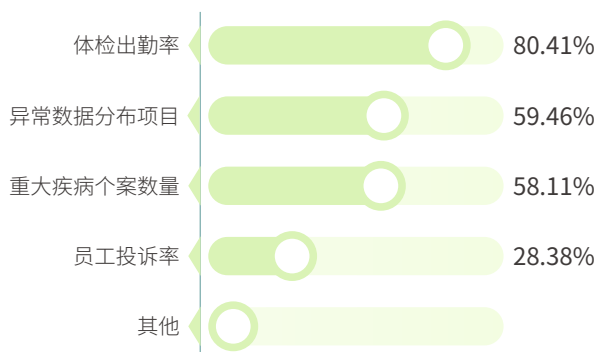
- 1 **基础体检套餐**：通常按年龄、性别进行分级。
- 2 **精准强化**：基于整体健康数据（如高发疾病、员工年龄结构），为高风险人群增加特定筛查项目，更新筛查技术或项目，提高准确度。
- 3 **弹性福利**：
  - ◆ 主题自选加项包（如“肠胃专项”、“女性健康包”），满足不同需求。
  - ◆ 针对体检意愿不高的年轻员工，提供如“洗牙服务”等，提升参与率。
  - ◆ 针对深度健康检测需求的员工，提供自费升级渠道和员工折扣。
  - 家庭延伸，将健康福利延伸至员工家庭，享受同等折扣。

## 体检数据的分析与应用

### 核心发现：

- 体检数据分析呈现：“保障参与”→“健康监管”→“员工反馈”的递进路径；
- 体检数据应用集中：**方案优化**，其次是**供应商评估与预算管控**方面，侧重于资源的优化配置与成本的有效管控，在健康跟踪、个性化方案和健康档案的应用相对较少。
- 体检方案设计：企业主要按照年龄和性别基本特征设计方案。这种做法可能更多出于控制成本和避免过度体检的考虑，未来可以向更全面、个性化和数据驱动的体检方案设计转变。

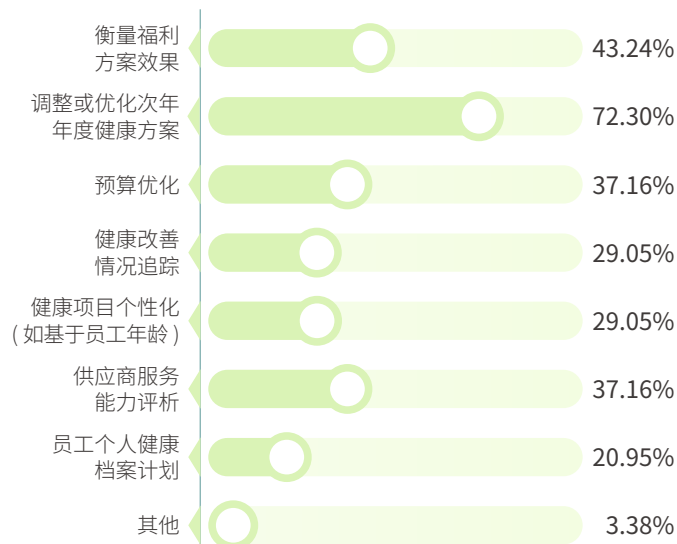
表 6 贵公司会对哪些年度体检数据进行定期统计? (N=148)



当前企业在员工体检管理中的关注点呈现清晰的三个分析阶段：

- **保障参与度**，八成企业聚焦员工到检率。
- **健康监管**，近六成企业关注异常数据与重大疾病个案，体现健康管理从参与度向实质风险管控深化。
- **员工反馈**，关注度较少，表明服务体验优化是在前两个阶段稳固后的进阶目标。

表 7 贵公司对体检数据分析的结果将应用在? (N=148)

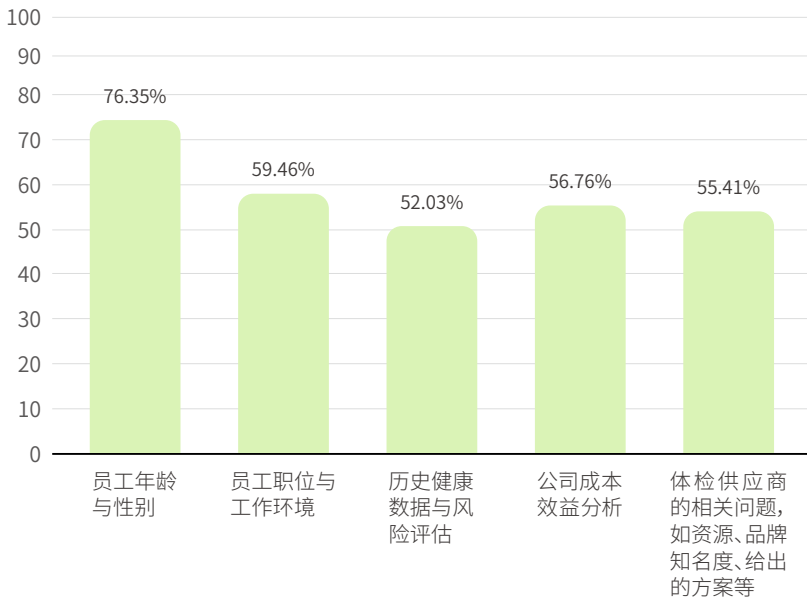


企业健康数据应用已实现从“有无”到“效用”的跨越，呈现以下特征：

- 企业的健康数据应用集中在**优化方案**方面，其次是**评估供应商、控制预算**方面。健康跟踪、个性化方案和健康档案的应用相对较少。
- 这一分布表明，当前企业在健康数据应用上更侧重于**资源的优化配置与成本的有效管控**，体现出对投入产出效益的高度重视。

## 体检方案的设计

表 8 在设计体检项目时，贵公司主要考虑哪些因素？（N=148）



企业在设计体检方案时主要依赖**年龄和性别**这两个基本特征，这种做法可能**更多出于控制成本和避免过度体检的考虑**，在基于数据的科学决策方面存在局限，说明了企业在员工健康管理策略上的局限性，同时也指出了未来可能的改进方向，即向更科学、个性化和数据驱动的体检方案设计转变。

## 案例剖析

企业在设计体检方案时，需考虑多方因素，然而当前许多企业在基于数据的科学决策和风险评估能力方面仍存在一定局限。以下提供了五家领先企业不同的体检方案规划逻辑，具体如下：

### 企业案例：体检方案的规划逻辑

| 企业  | 具体内容   |
|-----|--|
| IBM | <p>核心原则：科学调整项目，明确筛查理念</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>循证医学为核心，科学优化体检项目</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 科学设置项目：严格遵循循证医学原则，依据<b>国内外权威研究与指南</b>，并结合<b>员工年龄、性别等特征</b>精准设置体检项目。例如，女性乳腺癌筛查的起始年龄、技术与标准，均参照国际大样本研究确定。</li> <li>▶ 优化检测技术：根据中外权威机构推荐，主动将原有检测方法升级为更可靠、证据更强的新技术。此举虽增加了成本，但显著提升了疾病筛查的准确性与可靠性。</li> </ul> </li> <li>● <b>厘清健康筛查本质，树立科学认知</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 明确体检性质：筛查而非诊断，健康体检属于预防性筛查，面向无症状人群，核心目标是<b>早期发现风险，实现及时干预</b>；而临床诊断则针对有症状患者，目的在于明确疾病并制定治疗方案。</li> <li>▶ 强调科学配置：重精准非数量，体检项目<b>并非“越多越好”</b>。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，反而不利于健康。项目设置应遵循循证医学，以必要性与科学性为前提。</li> </ul> </li> </ul> |

| 企业    | 具体内容   |
|-------|--|
| 视源电子  | <p>企业的体检中心采用“通用额度+年龄分级”的基础项目模式，并授权健康管理员结合员工实际情况进行动态调整：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>基于年龄：</b>针对高龄员工，体检项目会增加胸部低剂量CT；年轻员工以基础项目为主，若有家族病史（如肺癌），企业会安排首次胸部低剂量CT以建立基线数据。</li> <li>● <b>基于行业动态：</b>近年来大众对骨骼健康、免疫力关注度提升，企业随即在体检项目中增加25-羟基维生素D检测，后续针对检测结果开展对应的健康教育。</li> <li>● <b>基于体检数据和问卷反馈：</b>企业自建健康管理系统，通过健康问卷，并结合体检情况，完成健康风险评估，如发现心血管疾病风险，动态调整其体检项目。员工也可上传在外就诊的健康资料，为后续项目调整和健康管理工作提供依据。</li> </ul>  |
| 欧摩威集团 | <p><b>方案动态调整：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>数据驱动：</b>每年基于体检机构团检报告，对比历年数据趋势、结合社会大数据，分析企业疾病发生率与社会数据差异，将高发病率项目纳入体检固定项，实现动态优化。</li> <li>● <b>合作机构：</b>根据合作机构新增项目（如前沿检测技术），优化固定项与备选项，确保项目时效性。</li> <li>● <b>灵活结构：</b>采用“7固定+3自选”模式（10项体检项目中，7项为核心必查项，3项从20项备选项目中自选），兼顾普适性与个性化需求。</li> <li>● <b>家属福利：</b>员工家属可通过企业系统预约体检，享受与员工同等的折扣价，提升员工及家属到检率，强化企业人文关怀形象。</li> <li>● <b>满足不同需求：</b>针对工作前3年、无体检习惯的年轻员工，企业会提供“洗牙服务”（体检后发洗牙券），提高参与意愿，避免健康隐患遗漏。此外，为有深度健康检测需求的员工，与体检机构谈“团购价”（低于市场价），支持员工自费加项，满足不同层级需求。</li> </ul>   |
| 玛氏中国  | <p>在健康预算普遍缩减的行业背景下，基于健康数据分析，对同事体检项目进行了全面优化，支持健康需求。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>核心决策依据</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>高参与率与实效性：</b>通过同事的高参与率和有效筛查数据，验证福利投入的实际价值；</li> <li>▶ <b>职场健康趋势变化：</b>中国职场人群健康风险攀升，以甲状腺癌为代表的疾病发病率显著增高，需通过体检提前干预；</li> <li>▶ <b>同事年龄结构特征：</b>企业同事队伍以中年人为主，平均年龄有所上升，伴随的健康风险也在增加，需强化健康管理。</li> </ul> </li> <li>● <b>项目升级与方案调整</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>强化高发疾病筛查：</b>针对甲状腺癌日益高发的情况，玛氏中国在体检中重点加强了甲状腺相关检查项目。</li> <li>▶ <b>推出自选加项包：</b>在基础项目之上，提供多种自选加项包，每个包含3-4项专项检查，如“肠胃专项检查包”“女性专属健康包”等，以满足不同生活习惯与健康需求的同事。</li> <li>▶ <b>鼓励按需选择，避免资源浪费：</b>引导同事结合自身健康状况主动选择适合的检查项目，减少重复检查，提升资源利用效率。</li> <li>▶ <b>支持自费升级，扩充体检内容：</b>提供HPV检测、CT检查等项目的折扣，帮助同事以更低成本按个人需求进一步扩展体检范围。</li> </ul> </li> </ul> |

| 企业       | 具体内容   |
|----------|--|
| 华润<br>电力 | <ul style="list-style-type: none"><li>● <b>核心依据：健康数据→匹配年龄层→员工反馈</b><ul style="list-style-type: none"><li>▶ <b>员工健康数据：</b>通过员工保险报销记录，分析高频疾病类型，病假住院情况（如员工心血管疾病住院案例）。</li><li>▶ <b>年龄结构变化：</b>针对员工平均年龄上升趋势，匹配不同年龄段需求（如高龄员工更倾向的消化系统检查）。</li><li>▶ <b>员工反馈优化：</b>收集员工对往年体检项目的意见，以及高需求的项目弥补空白（如此前仅查甲状腺功能三项，今年调整为甲状腺功能九项）。</li></ul></li><li>● <b>体检方案设计</b><p>目前企业的员工体检直接与三甲医院合作，采用“固定项目与自选项目”结合模式，兼顾成本与个性化需求：</p><ul style="list-style-type: none"><li>▶ <b>固定项目：</b>覆盖基础健康筛查，确保全员基础保障。</li><li>▶ <b>自选项目：</b>设置5-6项可选项目（如心血管检查、内分泌检查、女性专项检查、肠镜等），员工根据年龄、健康状况自主选择。</li><li>▶ <b>兼顾成本与灵活性：</b>体检预算年初固定划拨，通过“自选项目灵活调配”避免成本浪费，同时坚持“预算不结余、全额用于员工体检”原则，确保福利落实。</li></ul></li></ul> |

# 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。

针对整体人群的管理和重点人群的干预，企业应如何构建系统性的实操方案？本文从多家优秀企业的实践中，总结出“双轨并行”策略：

**整体人群**管理旨在打通“筛查诊断、意识渗透、行为干预、饮食管理”四大环节，形成可循环的健康促进闭环；

**重点人群**干预则聚焦成效可持续，通过覆盖活动前中后三阶段的全周期解决方案，系统应对执行挑战，实现干预不断层、效果可累积。

## ● 方案总结——针对整体人群的慢病管理与宣贯

通过“筛查诊断 - 意识渗透 - 行为干预 - 饮食管理”四大核心环节，为企业提供一套循序渐进的慢性病管理框架，有效提升员工健康水平，控制企业健康风险。

### 第一步：精准筛查——锁定风险，明确方向

核心目标：基于数据，精准识别健康风险人群与主要健康问题，为后续干预提供靶向目标。

- ① 体检数据：排名前列的健康问题（如超重、血脂异常、高血压、脂肪肝等）。
- ② 健康风险：结合问卷，了解员工的生活方式、饮食习惯、运动量及家族史，补充体检数据之外的动态风险信息。
- ③ 现象观察：关注员工体能状态（如户外活动表现）、出勤率与病假趋势，从侧面验证健康问题的普遍性。

### 第二步：意识渗透——转变观念，建立认知

核心目标：通过多元化的宣教渠道，将健康知识无缝融入员工日常，提升全员健康素养与自我管理意识。

#### 内容策略：专业、务实、分层

- ① 专业权威：提供区别于网络泛化信息，提高精准务实且操作性的健康指南，建立信任感。
- ② 分层触达：
  - ◆ 对健康/潜在人群：侧重预防知识与良好生活习惯的养成（如均衡营养、科学运动）。
  - ◆ 对患病人群：提供具体的疾病管理方法、饮食指导与日常行动建议（如用药、监测）。

### 形式创新：碎片化、场景化、趣味化

- ① 必修与选修结合：设置全员必修课打下知识基础（从营养、运动、心理、疾病预防、非处方药使用、急救等），提供多样化的选修课满足个性化需求（如中医养生、控糖）。
  - ② 线上与线下结合：线下讲座（慢性病、健康饮食）、实操课与线上微课、短视频互补，充分利用碎片时间。
  - ③ 场景渗透：在办公室、卫生间等日常场景设置健康期刊或海报（如“厕所健康专刊”），根据季节与健康热点更新内容。
  - ④ 全域覆盖：将健康倡导融入工会活动、敬业度调研等所有组织环节，贯穿所有部门、办公室与业务单元，营造持续全面的健康氛围。
- 家庭教育：围绕“儿童健康”、“父母养老”等全年龄段关注话题，结合时令健康风险与症状预警，以家庭关怀为纽带提升员工参与度与健康意识。

## 第三步：行为引导——促进参与，养成习惯

核心目标：通过丰富的活动与支持性环境，激励员工将健康知识转化为实际行动，并形成可持续的健康生活方式。

### 提供多元化活动选择：

- ① 体育锻炼类：组织体育赛事、成立健身/球类社团，并提供专业教练指导。
- ② 主题工作坊类：开展营养管理、运动康复、中医调理、视力保护等主题项目。

### 建立激励机制与榜样力量：

- ① 树立健康榜样：选拔“健康大使”、“减重达人”分享成功经验，用身边事教育身边人，增强感染力。
- ② 健康社群运营：鼓励员工建立互助监督的健康社群文化，共同激励促进。
- ③ 优化参与机制：设置高覆盖率奖品、合理安排活动时间、尊重隐私自愿参与，全面提升员工积极性。

## 第四步：健康饮食管理（主要针对有食堂的企业）

核心目标：通过改造饮食环境，让员工更容易地做出健康选择，将知识转化为日常行为。

### 食堂精细化管控：

- ① 后厨标准化：配置盐度计、油量表，严格控制油、盐、糖使用量，减少高糖酱料，增加健康饮品。
- ② 菜单结构化：推出减油减盐菜品、增设低脂/减脂专属餐线，菜品设计兼顾健康与“中国胃”饮食习惯。
- ③ 供给数据化：利用数字化系统，为不同健康需求的员工智能推荐营养菜单，并控制不健康食材的供应频次。

### 引导员工饮食习惯：

- ① 外卖/外卖引导：针对外出就餐员工，引导均衡饮食搭配。
- ② 提供健康选择：在便利店、自动售货机中提供健康零食和饮品选项。

### 建立正向反馈循环：

- ① 员工反馈机制：设置餐厅满意度打分和留言渠道，让员工参与健康菜单的优化。
- ② 营造饮食文化：举办“全民营养周”活动，结合时令推出应季健康菜谱，并评选出最受员工欢迎的菜谱，鼓励厨师研发健康创新菜。



## 方案总结——针对重点人群的慢病干预措施

方案涵盖从活动前中后三个阶段，从而实现从短期干预到长期健康能力建设的根本目标。

### 第一阶段：精准策划与价值吸引

**核心目标：**确保干预活动精准触达目标人群，并通过强有力的价值包装，激发其参与意愿。

● **科学的内容与分组设计：**

**精准分层：**基于健康筛查数据（如BMI、血压、血糖等），将目标人群进一步细分，例如：

- ▶ **强化代谢组：**针对基础代谢率低、减重困难的员工。
- ▶ **均衡营养组：**针对饮食结构不合理、有营养改善需求的员工。
- ▶ **生活方式组：**针对作息不规律、需建立运动习惯的员工。

● **有效的价值包装与宣传：**

- ▶ **突出核心价值：**如“专属营养师一对一指导”、“生成个人健康报告”、“训练营的收获成果”、“往期学员平均减重X斤”等。
- ▶ **设置参与门槛：**明确活动面向“BMI偏高”或“指标临近异常”的员工，营造稀缺感，并确保资源精准投入。

### 第二阶段：系统运营与专业支撑

**核心目标：**通过专业的指导与陪伴式的运营，维持参与者的积极性，并确保干预措施的科学有效。

● **构建“铁三角”运营体系：**

- ▶ **专业指导（营养师/教练）：**在社群内提供实时答疑、个性化建议和专业知识科普，建立专业信任。
- ▶ **社群运营（小助手）：**负责发布任务、维护氛围、发起互动，以活泼的风格保持社群活跃度，营造集体的归属感。
- ▶ **同伴激励（所有成员）：**鼓励成员在群内分享打卡、交流心得，形成互相鼓励、互相监督的正向氛围。

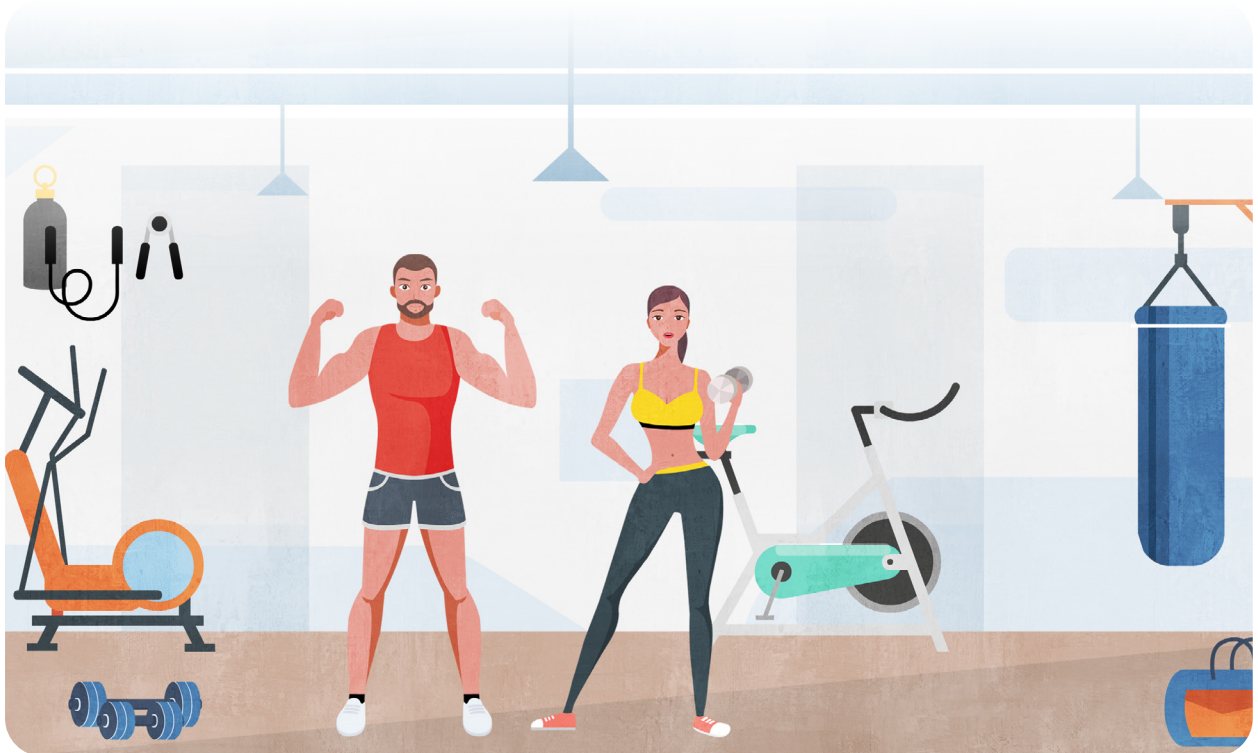
● **建立“打卡-反馈-激励”闭环：**

- ▶ **明确任务：**设定每日/每周的饮食拍照、运动记录等打卡任务，降低参与难度。
- ▶ **即时反馈：**运营团队和专业指导需对成员的打卡内容给予及时、正向的反馈与点评。
- ▶ **积分激励：**引入积分排行榜、阶段达标奖等动态激励机制，将长期目标分解为短期可实现的里程碑，持续激发动力。

### 第三阶段：成果验证与长期跟踪

核心目标：巩固干预成果，防止反弹，并将活动期的良好习惯转化为员工的长期健康生活方式。

- 成果验证与正向强化：
  - ▶ 数据对比：活动结束后，提供前后体测数据（体重、体脂、血压等）对比报告，让改善效果“看得见”。
  - ▶ 奖励兑现：对达成目标的员工兑现承诺，如退还押金、颁发奖品、授予“健康之星”称号等，形成圆满的结束感。
- 构建长期支持生态：
  - ▶ 健康档案电子化：将活动数据纳入员工电子健康档案，为后续的健康管理提供依据。
  - ▶ 提供持续支持工具：提供健康监测设备（如血压计、体脂秤）的借用或优惠购买渠道。
  - ▶ 升级个性化服务：对群体训练效果不佳或有多重健康问题的员工，提供付费或高福利兑换的“个性化减重/健康管理”服务，形成服务闭环。
  - ▶ 融入日常医疗健康服务：将干预成果与企业的健康小屋、企业诊所、绿色通道等医疗服务对接，实现对重点人群的持续关注与管理。



## 员工健康行为管理

### ● 数据发现

当前，企业对办公室健康问题的“认知”与“行动”尚有距离。尽管普遍意识到久坐（98.72%）与用眼过度（74.36%）的问题，但多数举措仍局限于物理环境改造（80.77%），深入触及员工行为改变的有效干预仍显不足。

久坐、缺乏运动等不良习惯在员工中普遍存在，是慢性病风险的潜在根源。那么企业应如何从源头进行针对性干预，有效阻断这一风险链条？领先企业已敏锐意识到这一问题的重要性，并通过针对性干预方案帮助员工改善不良习惯。

### ● 方案总结——健康行为管理具体实践

#### 分层定位与量化目标

- 行为聚焦：识别关键行为（如久坐、运动、睡眠、心理等），确立优先干预领域。
- 量化标准：建立可测量的行为指标（如将久坐定义为“单日累计坐姿超4小时”或“每日步数<7000步”；将“规律锻炼”定义为“每周中等强度运动≥150分钟，单次≥30分钟”）。

#### 场景嵌入与专业赋能

- 物理环境改造：配置升降桌、规划步行路线、设置健身设施，塑造支持健康行为的物理空间。
- 组织场景融入：推行站立会议、步行会议、工间微活动，将健康行为嵌入日常工作流程。
- 安全专业保障：配备专业教练、AED等专业资源，构建“可动、敢动、安全动”的基础环境。



## 活动设计与闭环运营

- 活动节奏化: 结合业务周期与季节特点规划活动(如避开业务高峰的21天运动打卡),提升参与便利性与持续性。
- 活动多元化:
  - ▶ 运动打卡挑战: 例如连续 21 天打卡, 每天需满足“步数 $\geq$ 7000 步”或“运动时长 $\geq$ 1 小时”。
  - ▶ 社团与赛事: 工会牵头成立各类运动协会, 定期举办联赛、马拉松等赛事, 覆盖全员运动需求。
  - ▶ 公益联动: 结合健步走等公益活动, 将员工运动量转化为公益资金, 增强参与成就感与社会价值。
- 激励机制阶梯化: 设置渐进式目标与奖励(如7/14/21天打卡), 避免员工因事假中途放弃, 兼顾参与广度与坚持深度。
- 数据驱动优化: 定期复盘干预成效, 优化策略。

## 标杆引领与自上而下带动

- 战略引领与资源支持: 管理层确定年度健康优先领域, 统筹资源并监督关键计划的执行, 将员工健康纳入组织发展的战略议程。
- 行为示范与理念塑造: 通过管理层带头(如担任健康大使、参与徒步赛事)、践行健康行为(如推行步行会议), 以身作则, 传递“健康是重要资产”的积极信号。
- 推动健康管理下沉: 鼓励并支持各部门、业务线根据员工兴趣, 自主建立跑步、健身等健康社群, 形成基于共同兴趣的内部支持与监督氛围。

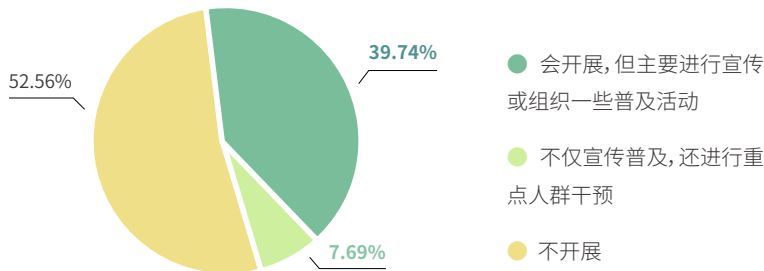


## 慢性 病 管 理 与 干 预 规 划

### 核心发现:

- 开展情况: 企业主要进行健康宣教或开展普及活动, 采取“预防为主, 干预为辅”的管理形式。
- 高频慢病: 结节类疾病与“四高”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。

表 9 企业是否开展慢病管理与干预计划? (N=156)



企业慢病管理主要进行宣传或普及活动, 处于“**预防为主、干预为辅**”的管理模式。

表 10 企业员工主要关注的慢性病问题 (N=156)

| 选项                               | 比例     |
|----------------------------------|--------|
| A. 睡眠障碍                          | 54.49% |
| B. 肥胖问题                          | 55.77% |
| C. 体脂率超标                         | 44.23% |
| D. 视力相关问题 (干眼症、视疲劳等)             | 34.62% |
| E. 结节类疾病 (甲状腺结节、乳腺结节等)           | 75.00% |
| F. 骨骼肌肉类疾病 (颈椎病、腰椎间盘突出、关节炎、肩周炎等) | 42.95% |
| G. 四高 (高血压、高血脂、高血糖、高尿酸血症)        | 75.00% |
| H. 慢性口腔疾病 (牙周炎、龋齿等)              | 22.44% |
| I. 代谢类疾病 (血胆固醇升高、脂肪肝等)           | 45.51% |
| J. 心脑血管类疾病                       | 42.95% |
| K. 消化系统疾病 (胃炎、炎症性肠病等)            | 26.28% |
| L. 不清楚                           | 2.56%  |



员工关注的高频慢病问题是结节类疾病和四高, 肥胖问题与睡眠问题次之。

表11 企业如何制定慢病管理与干预的计划？(N=74)

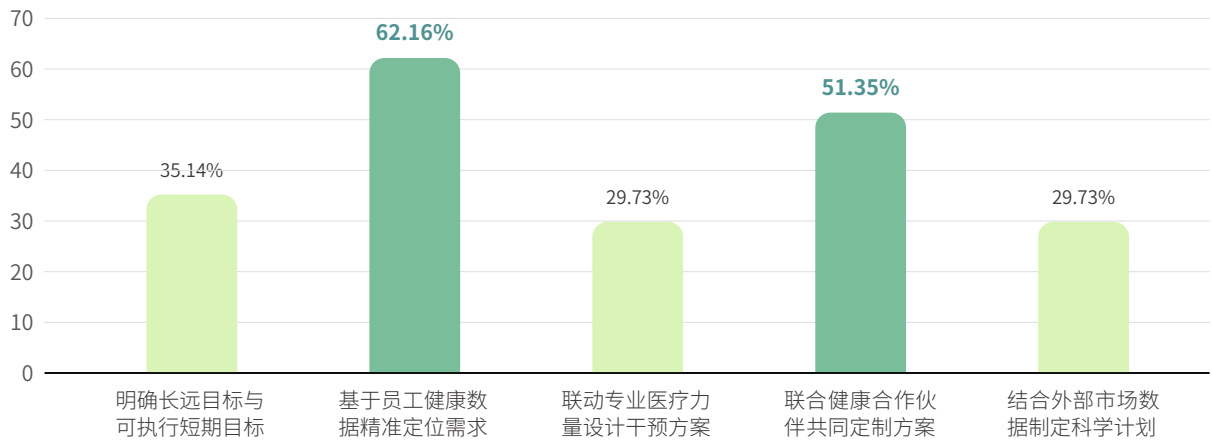


表12 企业在不同体系程度下，如何制定慢病管理与干预的计划？

| X\Y                                 | A. 明确长远目标与可执行短期目标 | B. 基于员工健康数据精准定位需求 | C. 联动专业医疗力量设计干预方案 | D. 联合健康合作伙伴共同定制方案 | E. 结合外部市场数据制定科学计划 | 小计 |
|-------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----|
| A. 有完善的员工健康管理策略（有体系化的规划、目标、实施和效果评估） | 27.27%            | 18.18%            | 36.36%            | 27.27%            | 9.09%             | 22 |
| B. 有较为体系化的员工健康管理策略，但缺少体系化的效果评估与复盘迭代 | 16.67%            | 36.11%            | 5.56%             | 36.11%            | 22.22%            | 72 |
| C. 仅为较零散的员工健康管理策略（例如只购买健康项目和服务）     | 12.90%            | 25.81%            | 16.13%            | 9.68%             | 6.45%             | 62 |



- 基于表11，在已实施慢病管理的企业中，形成了“健康数据驱动、外部机构协同”的规划路径。
- 然而，本文将体系化程度与企业慢病管理计划制定进行交叉分析（表12），发现：体系化越完善的企业，越注重系统的目标规划。且不同体系程度的企业规划特征不一，具体如下：
  - ▶ 成熟完善A类企业：制定方式更加系统性和专业化。在保持外部合作的同时，显著加强了对长期和短期目标管理以及专业医疗力量的整合，追求健康管理的“可持续性”和“科学性”。
  - ▶ 较体系B类企业：高度依赖员工健康数据和外部合作伙伴，帮助企业精准识别风险并获取高效的途径，这是从“零散化”走向“体系化”的核心驱动力。
  - ▶ 策略零散C类企业：各项制定方式的采用率普遍较低，相对更依赖已有资源如内部健康数据，对于外部资源的利用率较低。

## 案例剖析

上述数据显示，在当前企业慢性病管理整体呈现“预防为主、干预为辅”的特征。

在此背景下，一个核心问题逐渐凸显：面对慢性病这一长期健康挑战，企业应如何制定可执行的行动规划？以下结合代表性案例，从实操层面梳理企业慢病管理规划的关键路径与落地方法，为企业提供参考。

### 企业案例：慢病管理方案规划思路

| 企业   | 具体内容   |
|------|--|
| 华润电力 | <p>企业根据人群分层进行慢病管控：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>潜在患病人群：</b>通过举办健康节活动、体育赛事（如全年俯卧撑比赛、羽毛球赛），让他们通过锻炼身体方式，抑制指标临近三高的员工患病的概率。</li> <li>● <b>已患病群体：</b>在食堂等区域设置血压测量设备，方便员工实时监测；对接医院提供药物控制建议，抑制病情发展并且预防并发症。</li> </ul>   |
| 玛氏中国 | <p>企业构建“健康意识→健康行为→体检结果→就医/理赔”的全链条管理逻辑，聚焦预防为先，在健康意识与健康行为上做干预，具体如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>提升健康意识：</b>让同事知晓健康风险和健康行为对身体以及生活产生的影响；</li> <li>● <b>干预健康行为：</b>针对久坐、饮食、锻炼、睡眠等可改变因素开展活动；</li> <li>● <b>监测体检结果：</b>通过年度体检跟踪行为干预对健康指标的影响；</li> <li>● <b>支持就医理赔：</b>针对已出现疾病的同事，提供保险、医疗等支持。</li> </ul> |
| IBM  | <p>公司依据ISO 45001体系，将慢性病防控与办公室健康问题纳入管理，通过健康风险数据进行防控与制定计划：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>外部环境监测：</b>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，以及吸烟、缺乏运动、久坐、饮食不健康、手机过度使用等不良行为。</li> <li>● <b>内部数据追踪：</b>依托企业健康数据库，监测风险指标趋势。指标下降说明干预有效；异常升高则分析原因（如疫情期间居家久坐、手机使用增加），为后续干预提供依据。</li> </ul>                        |



| 企业    | 具体内容   |
|-------|--|
| 联想集团  | <p>针对慢病管理周期长、见效慢的特性，联想制定了更具目标导向的长效规划：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>核心策略：</b>从“疾病治疗”向“健康预防”的理念转型，通过拆解年度目标、细化实施路径，系统性推进健康环境构建。</li> <li>● <b>拆解计划：</b>以“降三高”为例设定未来三年核心目标后，将规划拆解为年度、季度可落地的具体任务。例如聚焦生活方式干预，按季度开展主题化活动（如夏日减重训练营、医生坐诊咨询等），并通过阶段性复盘机制跟踪效果。</li> <li>● <b>分层干预：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 健康/亚健康人群（有风险但未患病）：以预防性生活方式干预为核心，针对 BMI 偏高、高血压前兆等风险群体，通过健康训练营、专题讲座、饮食指导等活动，降低疾病发生概率。</li> <li>▶ 患病群体：侧重医疗资源支持与保障，包括在商业保险中补充“三高”专项保障、引入园区附近公立医院社区驻点（支持社保就诊、药品开具等基础医疗服务）；同时基于商保数据动态分析，为不同患病风险等级员工提供个性化险种推荐（如重疾险、防癌险、百万医疗险等），强化医疗保障精准度。</li> </ul> </li> </ul> |
| 欧摩威集团 | <p>企业以“长期控制、提升员工自主管理能力”为目标，而非追求短期数据效果，构建长期监督管理规划：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>核心动力：</b>一方面，总部的成熟流程与自上而下的支持（慢病管理非短期新增项目，而是经长期实践验证的体系）；另一方面，结合员工服务年限较长特点，通过有效的慢病干预与管理，助力员工“以健康陪伴企业成长”的长远目标。</li> <li>● <b>日常监测与提醒服务：</b>为已确诊高血压、糖尿病的员工提供企业医务室的便捷检测服务（如血糖、血压测量），并通过间歇性用药提醒，帮助员工养成规律监测与按时服药的习惯。</li> <li>● <b>引导员工主动自我管理：</b>将慢病管理融入员工日常生活，通过持续监测与行为督促，增强其健康自主意识，推动从被动接受到主动管理的转变。</li> <li>● <b>强化长期监督与活动拓展：</b>鉴于慢病管理的长期性，企业在持续监督基础上，需进一步拓展健康促进活动形式，以多维度方式提升员工整体健康水平。</li> </ul>  |



## 慢性病管理与干预实践

### 核心发现：

- 企业慢病管理已初步构建起“筛查-认知-行动”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。
- 在具体实践中：
  - ▶ 健康宣教：企业已形成线上与线下融合的全方位宣教模式，内容覆盖多元主题（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。

表 13 企业进行慢病管理的具体实践：（针对整体人群的管理与宣传）（N=74）

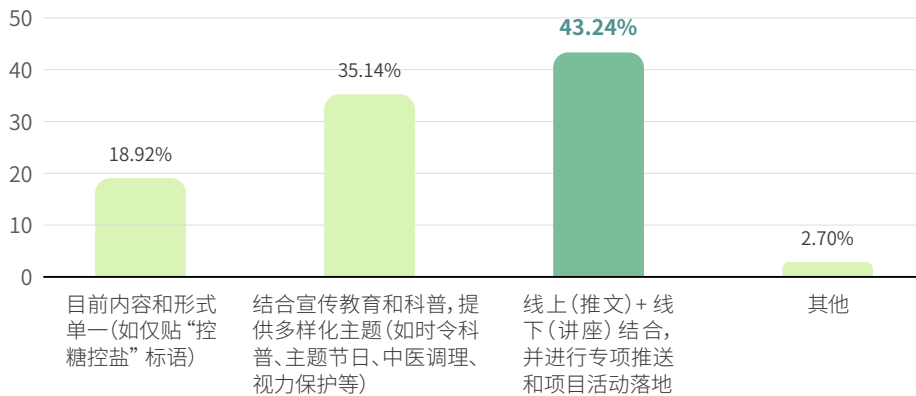
| 选项                                  | 比例     |
|-------------------------------------|--------|
| A. 定期筛查（如年度体检增加血压、血糖、骨密度等专项检测）      | 91.89% |
| B. 增加医保保额                           | 0.00%  |
| C. 扩大医保报销范围（如涵盖乙类药、自费药等）            | 16.22% |
| D. 提高医保报销比例（如提升高血压、糖尿病等慢病相关诊疗的报销比例） | 8.11%  |
| E. 弹性病假政策（如带薪病假或病假不扣全勤）             | 35.14% |
| F. 健康宣教（如慢性病预防讲座、科普推送等）             | 72.97% |
| G. 健康活动（如体育锻炼）                      | 64.86% |
| H. 健康饮食（提供健康餐饮或食谱）                  | 40.54% |
| I. 营造职场健康支持环境                       | 43.24% |
| J. 定期跟踪与动态监测                        | 27.03% |
| K. 其他                               | 2.70%  |



### 企业以健康预防为核心进行慢病管理

- 企业主要从“**体检筛查-健康意识-健康活动**”入手开展慢病管理，形成知行合一的良性闭环，明确“自身健康第一责任人”的主体意识。
- 此外，约四成企业为员工提供了**健康饮食管理与健康环境**支持，构建起“可感知、可参与、可持续”的健康氛围。

表 14 企业开展慢病管理宣教的程度 (N=54)



多数企业在慢性病宣教这部分已形成一定体系, 采取线上与线下结合形式且内容较为丰富。

## 案例剖析

定量调研表明, 针对整体人群的慢病管理与宣传, 企业形成了从体检筛查 - 健康意识 - 健康行为的闭环管理。为更具体展现上述管理内容是如何落地执行的, 以下多家企业的实践案例从不同维度提供了可参考的落地模式:

### 企业案例：慢性病管理实践

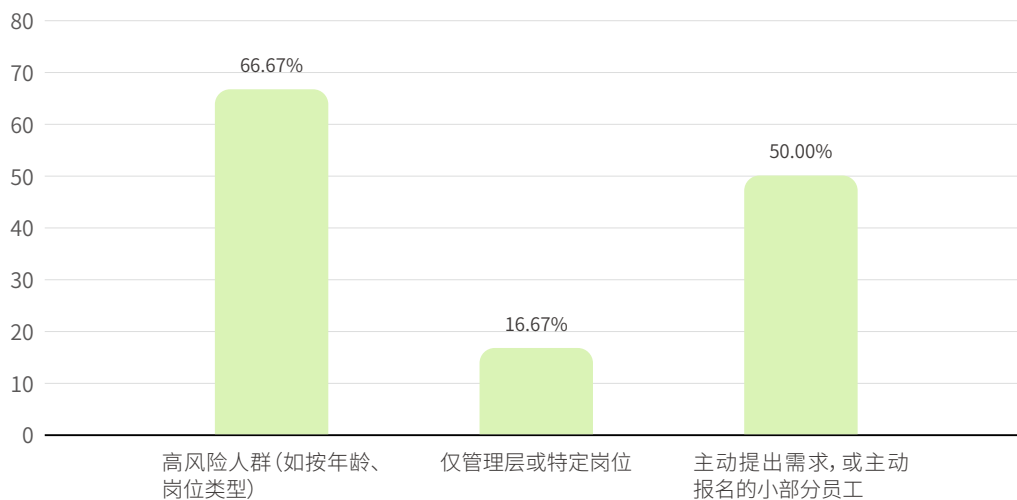
| 企业   | 活动类型 | 具体内容   |
|------|------|--|
| 视源电子 | 健康筛查 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 体能表现: 在户外活动中, 普遍出现员工体能不足、难以跟上的情况。</li> <li>● 体检筛查: 超重/肥胖、血脂异常、高尿酸、高血压等代谢性问题尤为突出, 以及牙结石等口腔问题。</li> <li>● 人群特征: 公司年轻员工占比较高, 主要从事伏案工作。</li> </ul>  |
|      | 健康课程 | <p><b>开展必修课程和健康养生类选修课程</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>必修课程:</b> 全员必修课覆盖从营养、运动、心理、疾病预防、非处方药使用、急救等多个模块, 通过不断重复提升健康知识掌握程度。</li> <li>● <b>选修课程:</b> 内容涵盖营养管理(如控糖饮食指导)、运动康复、中医保健等多个领域。</li> <li>● <b>形式丰富:</b> 包括线下实操课与线上微课——后者以几分钟的短视频形式推送, 充分利用员工的碎片时间。课程还结合健康热点事件, 以轻松易懂的方式普及健康知识, 有效提升员工的健康意识和自我管理能力。</li> </ul> |
|      | 健康期刊 | <p><b>采用碎片化场景渗透宣教</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>场景渗透:</b> 在园区卫生间等日常场所设置“厕所健康专刊”, 利用碎片化时间阅读。</li> <li>● <b>内容策划:</b> 覆盖睡眠、运动、肠道健康等员工关注的科普主题。</li> <li>● <b>动态更新:</b> 根据季节(如夏、冬季)与健康热点, 及时调整宣教内容。</li> </ul>   |

| 企业   | 活动类型   | 具体内容  |
|------|--------|---|
|      | 健康饮食   | <p><b>健康饮食管理</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>数字化饮食管理:</b> 企业推出数字化餐饮管理系统, 针对员工的高尿酸比例或者是体重血脂异常情况, 自动推出营养菜单, 同时通过控制油炸食物、动物内脏的供应频次与分量 (按周/月设定占比标准);</li> <li>● <b>后厨标准化管控:</b> 在后厨配置盐度计等量化工具, 严格控制油、盐、糖使用量。减少蚝油等高盐高糖酱料, 转而使用天然香草调料。将传统含糖饮料替换为自制健康花草茶与低糖饮品, 全面推动健康餐饮升级。</li> <li>● <b>开设减脂餐线:</b> 对BMI (身体质量指数) 超过24的员工开放报名, 避免资源浪费; 员工报名后可在中餐、晚餐时段享用减脂餐。</li> <li>● <b>员工反馈机制:</b> 设置餐厅满意度打分环节, 同时开放留言渠道, 员工可直接对菜品、服务提出意见与建议。</li> <li>● <b>营养教育活动:</b> 企业每年参与“全民营养周”活动, 结合时令推出应季健康菜谱, 并评选出最受员工欢迎的菜谱, 鼓励厨师研发健康创新菜。</li> </ul>   |
|      | 健康筛查   | <p>玛氏中国在2020年制定中国区健康策略时, 基于两大核心发现开始高度重视同事慢性病问题:</p> <p>国家层面: 中国肥胖率攀升, 国家卫健委将2024年-2026年定为“中国体重管理年”, 强调普及健康生活方式、加强慢性病防治。体重异常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, 反映出慢性病问题正逐渐成为社会关注的焦点。</p> <p>企业层面: 同事体检数据表明, 肥胖、三高和脂肪肝等“非急性但高风险”的健康问题较为普遍。这类问题短期内虽不直接表现为疾病, 却会显著提升心脑血管疾病等重大病症的发生风险。与此同时, 同事多将其视为一般“亚健康”状态, 健康意识薄弱, 往往未能及时干预。</p>  |
| 玛氏中国 | 分层健康宣教 | <p><b>健康意识全域渗透, 构建持续健康氛围</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 全场景覆盖: 将健康倡导深度融入Health &amp; Wellbeing生态, 确保其贯穿所有部门、办公室与业务单元。</li> <li>● 全环节渗透: 使健康教育覆盖多元主题, 并嵌入工会活动、敬业度调研等各类组织环节。</li> <li>● 持续性倡导: 最终构建一个“360度全方位、365天持续”的健康促进环境。</li> </ul> <p><b>宣教内容务实, 提供精准行动指南</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 注重专业实效: 区别于社交媒体的混杂信息, 确保健康内容精准、专业且具操作性。</li> <li>● 分层精准触达: (以高血压、糖尿病等为例) <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 对患者人群: 阐明风险, 并提供具体的日常管理方法与行动建议。</li> <li>▶ 对健康人群: 强调有效预防与良好生活习惯的养成。</li> </ul> </li> <li>● 延伸家庭关怀: 为同事照料患慢性病的家人 (如高血压老人) 提供切实有用的支持建议。</li> </ul> |

| 企业    | 活动类型   | 具体内容  |
|-------|--------|---|
|       | 健康饮食   | <p><b>“饮食健康”管理——分场景</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>工厂食堂: 优化供给与引导并重</b><br/>针对食堂餐食普遍重油重盐的问题, 在保留体力工作所需能量的基础上, 推出减油减盐菜品并增加水果供应。菜品设计兼顾健康与“中国胃”饮食习惯, 避免盲目提供冷食沙拉。同时, 定期开展健康饮食科普, 帮助同事理解并实践膳食平衡。</li> <li>● <b>非工厂同事: 赋能自主健康选择</b><br/>针对销售、办公室等外勤或非厂区同事, 其饮食多依赖外卖或外食。管理重点在于通过知识普及与技巧培训, 引导他们在点餐时做出更健康的选择, 并掌握自主调整饮食结构的方法, 从而在非集中供餐场景下也能保持良好饮食习惯。</li> </ul>   |
| 欧摩威集团 | 多元主题教育 | <p><b>活动形式多元包容</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>拓展多元主题活动:</b> 持续引入视力保护、中医调理、遗传病咨询等多维度健康项目, 要求供应商每年提供创新主题。同时联动政府、总工会等外部资源, 持续丰富活动内涵与形式。</li> <li>● <b>推行家庭导向的健康教育:</b> 围绕“儿童健康”、“父母养老”等全年龄段关注话题, 结合时令健康风险与症状预警, 设计针对性内容, 以家庭关怀为纽带提升员工参与度与健康意识。</li> <li>● <b>活动覆盖与参与机制:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>扩大活动覆盖:</b> 在有限预算下, 通过设置不同场景、针对不同人群的健康活动, 避免资源过度集中于少数群体, 确保更多员工能够参与并获益。</li> <li>▶ <b>优化参与体验:</b> 尊重员工隐私偏好, 不强制参与, 仅通过自主报名方式招募, 企业提供场地与基础支持, 由专业供应商保障运营质量, 以良好体验提升员工满意度和持续参与率。</li> </ul> </li> </ul>   |
| 华润电力  | 体育锻炼活动 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>树立健康榜样, 激发自主动力:</b><br/>选拔具有代表性的员工作为“健康大使”, 包括: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>减重达人:</b> 分享从300斤成功减重至200斤以内的科学方法与经验;</li> <li>▶ <b>健身达人:</b> 为员工提供专业的身体塑形指导;</li> <li>▶ <b>社团负责人:</b> 通过台球等社团活动带动肥胖、体脂及“三高”人群参与健康改善。通过真实案例的宣传与带动, 增强健康倡议的说服力与感染力。</li> </ul> </li> <li>● <b>支持社团建设, 促进自我管理:</b> 鼓励成立健身、球类等多种类型的员工社团, 采取“官方引导、民间自主”的运营模式, 由员工自愿参与、自我管理, 形成持续活跃的健康社群生态。</li> <li>● <b>组织体育赛事, 营造健身氛围:</b> 定期举办内部体育比赛, 并邀请专业教练进行技术指导。同时积极开展跨企业外联比赛, 实现全年赛事不断, 持续营造全员参与的运动氛围。</li> <li>● <b>优化参与机制, 提升员工积极性:</b> 通过设置高覆盖率奖品、合理安排部分比赛在工作时间举行, 并支持员工自主利用业余时间健身, 多措并举有效提升员工参与健康活动的积极性。</li> </ul> |

**核心发现:**

- 企业在开展重点人群干预时,采取“精准聚焦高风险人群,同步开放员工自主报名”的双轨策略,在尊重隐私的前提下实现更精准的健康管理。

**表 15 企业就慢性病管理重点干预的员工群体是:(N=12)**

围绕重点人群的干预实践,企业已逐步构建起“内容与吸引——跟踪与评估——反馈与挑战”的闭环逻辑。

**内容与吸引****核心发现:**

- 在具体内容上,企业主要采取“个性化健康档案建立”与“心理支持服务”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。
- 在吸引力度上,企业主要从内容吸引力与参与便捷性两方面入手,以降低参与门槛。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。

表 16 针对以上重点干预人群的措施有哪些? (N=12)

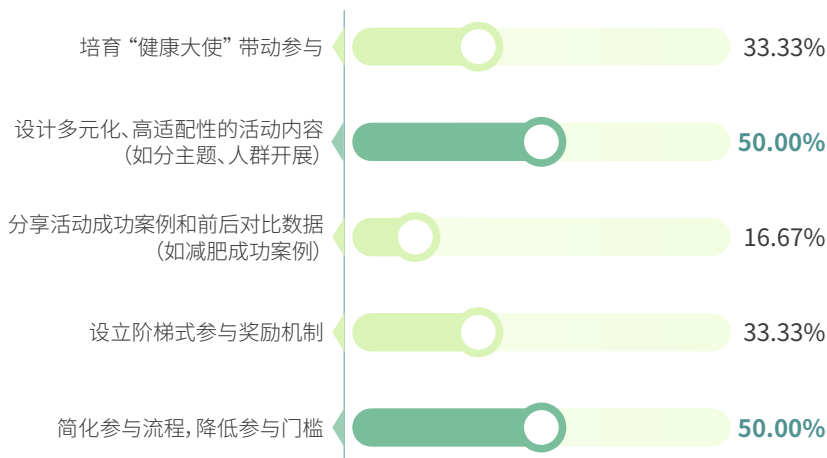
| 选项                              | 比例     |
|---------------------------------|--------|
| A. 建立个性化慢病管理档案                  | 50.00% |
| B. 提供不同主题的活动 (如减肥组、控糖组、增强代谢组)   | 16.67% |
| C. 提供专属健康顾问                     | 16.67% |
| D. 健康监测设备 (如血压计、血糖仪等)           | 0.00%  |
| E. 智能手环 / 手表 (监测心率、血压、步数、睡眠等数据) | 0.00%  |
| F. 提供心理疏导与情绪支持 (如心理咨询、互助社群)     | 66.67% |



当前企业的慢病干预,呈现出“个性化健康档案建立”与“心理支持服务”身心结合双轮驱动的干预体系:

- **心理疏导与情绪支持** (66.67%) 成为最普遍的措施,反映出企业重视慢病背后的心理健康因素。
- **建立个性化慢病管理档案** (50%) 是另一项主要手段,说明企业正尝试通过系统化方式跟踪员工健康状况。
- **多元主题健康活动、健康顾问等线下服务**,构成了重要的落地补充。
- 值得关注的是:健康监测设备等实物资源的提供率为零,反映出企业为避免在员工间造成资源分配不公,倾向于采用普惠型策略。

表 17 企业吸引员工参与慢病干预的手段有哪些? (N=12)



- 在提升员工参与度方面,企业普遍聚焦于“**内容的多元和适配**”与“**参与便捷性**”。
- 部分企业还通过“**树立榜样、设置奖励**”的激励策略解决参与度难题。

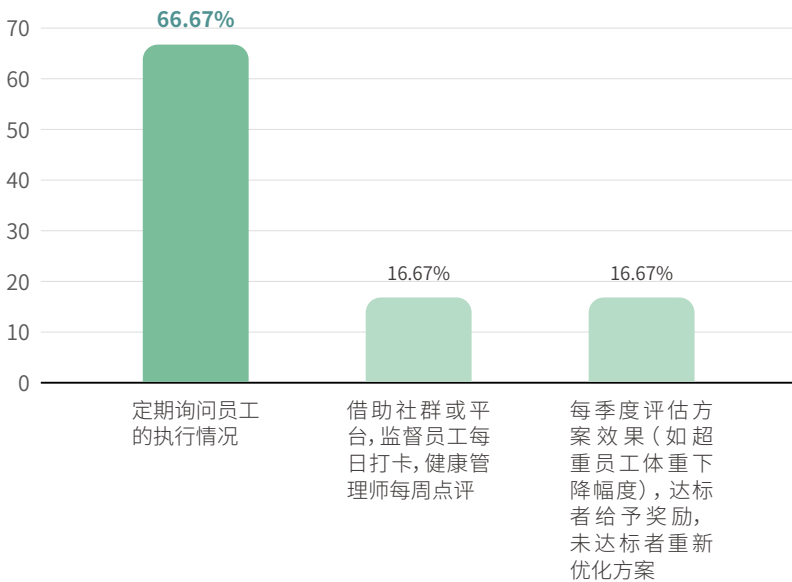


跟踪与评估

核心发现:

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

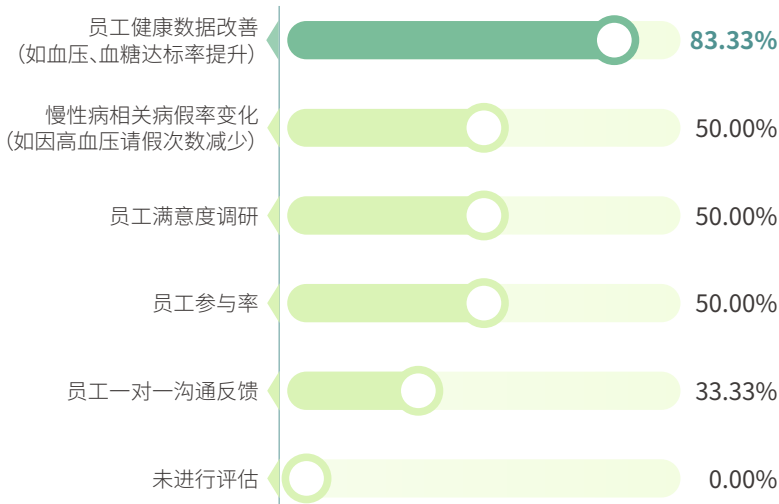
表 18 企业如何跟踪干预管理的执行情况? (N=12)



依赖人工沟通,体系化监测不足

- 企业主要通过定期询问员工这类非正式方式进行跟踪,缺乏及时性、系统性的跟踪和评估执行情况。

表 19 企业如何评估慢性病干预措施的效果? (N=12)



健康数据成为核心指标,多元视角初步形成

- 核心指标: 员工健康数据改善,凸显了结果导向的管理思维。
- 多元互补: 病假率、员工满意度与参与率,反映出企业不仅关注健康结果,也重视过程体验与参与广度。

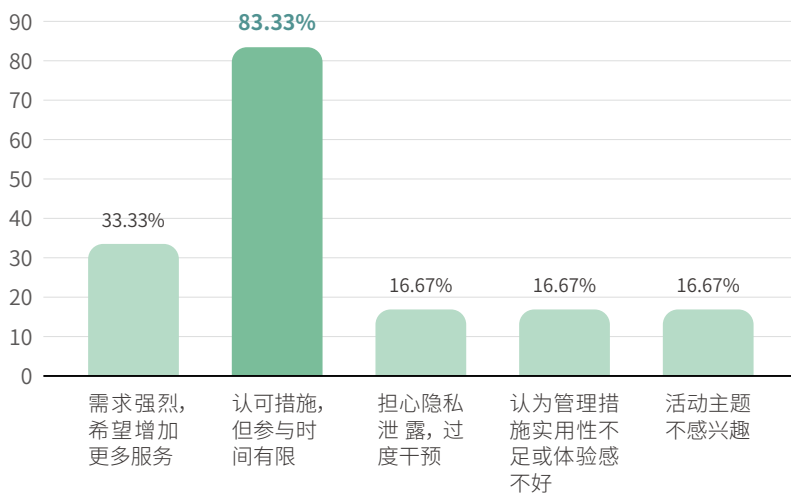


## 反馈与挑战

### 核心发现：

- 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。
- 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病干预落地执行的主要瓶颈。
- 供应商赋能：企业希望供应商提供数字化工具、效果评估和定制化干预的一站式资源整合服务。

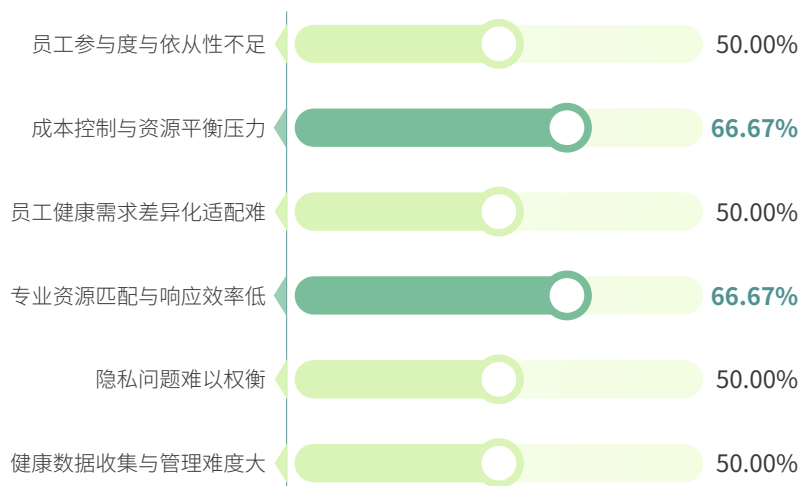
表 20 员工对慢性病干预措施的反馈主要是：(N=12)



### 从员工角度分析：肯定价值与参与瓶颈并存

- 主要矛盾：绝大多数员工认可措施但苦于时间有限，这是提升参与度的核心瓶颈。
- 部分员工存在强烈的需求，证明干预措施的有效性。

表 21 在计划落地执行后的困难与挑战：(N=12)



### 从企业角度：多方要素平衡困难

- 核心挑战：成本与资源压力及专业资源匹配效率低是首要制约因素。
- 普遍难题：员工参与度不足、需求差异化适配难以及数据管理与隐私权衡共同构成了执行的普遍难题。

表 22 企业希望供应商提供哪些服务？（N=156）

| 选项                                     | 比例     |
|--|--------|
| A. 专业化、定制化的医疗干预服务                      | 44.87% |
| B. 数字化健康管理工具与数据服务（记录指标、接收健康提醒、高风险人群预警） | 56.41% |
| C. 全场景健康宣教与行为干预服务（如线上健康打卡、运动社群运营）      | 44.87% |
| D. 活动的宣传与全流程的运营管理                      | 30.77% |
| E. 效果评估与计划优化服务（如慢病控制率、员工满意度）           | 46.15% |
| F. 高性价比的资源整合服务（如整合优质医疗资源）              | 44.87% |
| G. 应急响应与长期随访服务（如医生在线答疑、紧急处理指导）         | 24.36% |
| H. 其他                                  | 3.85%  |



### ● 首要需求：数字化工具与数据服务

企业已意识到人工模式的效率瓶颈，迫切需要通过数字化工具实现数据驱动的精准预警和高效管理。

### ● 核心需求：效果评估与计划优化服务

企业重视健康投资的价值，希望由供应商提供干预效果数据或满意度，从而进行方案的优化。

### ● 重要需求：定制化医疗干预、丰富宣教与行为干预、资源整合服务

- ▶ 企业不满足于通用模板，需要更定制化、医疗级的干预方案。
- ▶ 企业希望提供“线上+线下”全场景的宣教和指导，以更灵活的方式突破员工“时间有限”的参与瓶颈。
- ▶ 企业希望供应商整合所有资源，提供一站式解决方案，节省企业时间成本。

## 案例剖析

从定量分析来看，当前企业开展慢性病干预处于初步阶段，且在成本控制、员工需求、管理运营等方面普遍面临挑战。接下来，本文将从企业案例出发，探讨可借鉴的落地路径与创新解法。

值得关注的是，由于肥胖与多种慢性病密切相关，且 2025 年被定为“体重管理年”，不少企业已将体重管理作为切入点，推出专项减重活动。这些计划通常依据不同人群特点设置针对性内容，并辅以全程高效运营，实现健康促进目标。

## 企业案例：慢病重点人群干预实践

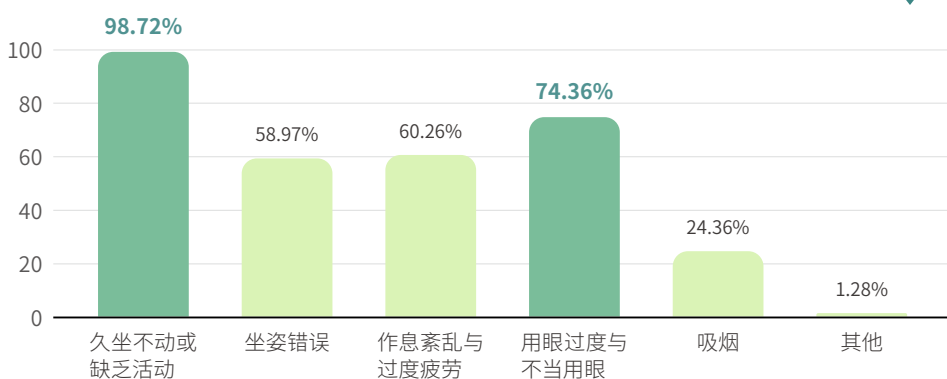
| 企业   | 具体内容   |
|------|--|
| 联想集团 | <p>基于联想“夏日减重训练营”案例，精心设计了全面且系统的长期干预方案，从饮食搭配到运动计划，多维度助力员工营造良好生活习惯。训练营依据员工不同的健康状况和需求，进行了细致分组，实施精准的健康干预措施：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>活动内容设计——人群分组</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 强化代谢组：针对需要提升基础代谢的员工，训练营将饮食和运动相结合，全力提升员工代谢水平。</li> <li>▶ 均衡营养组：对于注重营养均衡搭配的员工，训练营从膳食结构优化、营养补充指导等方面入手，帮助员工实现营养搭配改善自身状态。</li> <li>▶ 生活方式组：聚焦于日常作息不规律、运动习惯欠佳的员工，训练营着重引导他们培养规律作息与良好运动习惯，逐步构建健康生活方式。</li> </ul> </li> <li>● <b>活动前期：精准宣传与价值引导</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 强化价值包装：专属营养师与全程健康报告，突出21天减重数据并展示往期真实案例，强化员工对参与价值的感知。</li> <li>▶ 设置参与门槛：优先面向BMI偏高人群，确保资源精准投入。</li> </ul> </li> <li>● <b>活动中期：系统运营与正向激励</b> <p>本次活动设置了“社群打卡+专业指导+积分激励”的运营流程。员工在社群内完成每日饮食运动打卡，营养师提供实时反馈，运营小助手以活泼风格及时回应问题，激发群内活跃度。结合积分排行榜等动态激励，形成了“参与-反馈-激励”的良性闭环。</p> </li> <li>● <b>活动复盘：实现健康状态改善与健康理念有效渗透</b></li> </ul> |
| 视源电子 | <p>视源电子将减重训练班分为群体和个性化，同时针对慢性病员工提供医疗支持：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>减重训练班：分层干预与行为引导相结合</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 群体减重： <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 活动前：采用“员工自费+工会支持”模式，结合体检报告识别目标人群并排查运动风险。</li> <li>✓ 活动中：通过“线上强化+线下小班”开展课程，融入正念认知与同伴教育，设置打卡、体重上报等任务。</li> <li>✓ 活动后：达成目标可退还押金并获奖励。</li> </ul> </li> <li>▶ 个性化减重： <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 目标人群：主要面向参与群体减重项目效果不佳，或本身合并有多种慢性病的员工。</li> <li>✓ 干预手段：整合营养、运动、医疗三大专业领域，形成综合干预方案。</li> <li>✓ 执行方式：由专业的健康管理团队为员工量身定制个性化减重计划。</li> <li>✓ 核心目标：建立可持续的健康生活习惯，并同步改善多项相关的健康指标。</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>● <b>健康监测与医疗支持：全程化管理与闭环服务</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 健康监测：电子健康档案，血压、血糖监测设备，提供阳性随访与生活方式指导。</li> <li>▶ 医疗支持：园区设健康小屋与企业诊所，配备健康管理员与基础诊疗服务，引入慢病新药；提供三甲医院绿色通道。</li> </ul> </li> </ul>    |

## 员工健康行为管理

### 核心发现：

- 当前，企业对办公室健康问题的“认知”与“行动”尚有距离。尽管普遍意识到久坐与用眼过度的危害，但多数举措仍局限于物理环境改造，深入触及员工行为改变的有效干预仍显不足。

表 23 企业存在的办公室不良习惯 (N=156)



企业办公室存在最常见的问题是“久坐不动缺乏运动”和“用眼过度”。

表 24 对于以上问题企业做了哪些干预的措施? (N=156)

| 选项  | 比例     |
|---|--------|
| A. 工间健康计划 (如工间操、会议间隙活动)                     | 29.49% |
| B. 设置“站立办公区”或配备升降桌                          | 48.72% |
| C. 举行趣味运动活动 (如办公室步行打卡、楼层爬楼梯比赛)              | 32.05% |
| D. 指导合理工时管理制度 (如防止过劳)                       | 25.64% |
| E. 设置提醒推送 (如贴士、喝水提醒、久坐提醒、用眼问题, 企业微信提醒、眼保健操) | 26.92% |
| F. 办公区环境管理规范 (如保证干净整洁、严禁吸烟、空气通风)            | 80.77% |
| G. 其他                                       | 2.56%  |



企业的措施主要以“环境设施类”为主, 表明真正做到行为干预的企业较少。

## 案例剖析

根据调研分析, 员工群体中普遍存在久坐、运动不足及用眼过度等不良健康习惯。多家受访企业表示, 此类问题已引起高度重视, 并已在健康管理前端积极采取干预措施, 通过组织开展多样化的办公室健康活动与主题社团, 引导员工逐步养成良好生活习惯, 旨在从源头控制慢性病发生风险。

## 企业案例：健康行为管理具体实践

| 企业   | 具体内容  |
|------|---|
| 玛氏中国 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>精准问题定位与分层管理</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 聚焦6大健康行为：明确久坐、锻炼、饮食、睡眠、吸烟、心理为干预重点；</li> <li>▶ 建立量化标准：将“久坐”明确定义为“单日累计坐姿超4小时”或“每日步数&lt;7000步”。将“规律锻炼”定义为“每周中等强度运动≥150分钟，单次≥30分钟”，让同事有清晰的行动目标。</li> </ul> </li> <li>● <b>办公场景的针对性改善</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 推广站立办公：配备升降桌，鼓励站立式会议</li> <li>▶ 创新步行会议：推动非正式会议采用步行形式开展</li> <li>▶ 规划步行路线：在办公区内设计安全步行路线，方便碎片化活动</li> </ul> </li> <li>● <b>规模化活动运营——“能量月”</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 科学规划时段：每年5-6月开展，避开业务高峰，契合适宜气候</li> <li>▶ 设置渐进机制：21天运动打卡挑战，采用7/14/21天阶梯式奖励，降低参与门槛。</li> <li>▶ 实现持续效果：参与度持续高位，部分团队自主延长活动周期，有效促进运动习惯养成。</li> </ul> </li> </ul> |
| IBM  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>健康行为科学干预</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 量化目标设定：立足行为改变的长期性，设定可行目标，如减少日均静坐时间、提升运动参与率1%-2%。</li> <li>▶ 多维度干预： <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 办公环境优化：配置可升降桌椅，鼓励坐站交替，预防腰背痛。</li> <li>✓ 健康活动推广：开展“会议间隙活动”等，打破久坐习惯。</li> <li>✓ 平台激励赋能：利用全球健康平台组织活动与竞赛，通过奖励促进健康行为坚持。</li> <li>✓ 管理层深度参与：管理层确定年度重点领域，统筹计划与监督，次年复盘效果，形成决策-执行-评估闭环。</li> </ul> </li> <li>▶ 成效复盘：多项干预成效显著，如吸烟率远低于全国平均水平；部分项目受外部因素影响提升有限，需持续优化。</li> </ul> </li> </ul>   |
| 视源电子 | <p>视源电子通过基础设施保障与多元活动引导，让健康理念融入员工日常工作与生活：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>基础设施保障</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 园区配备健身房、游泳池等专业运动设施</li> <li>▶ 配置巡场教练与AED急救设备</li> <li>▶ 构建安全、专业的运动环境基础</li> </ul> </li> <li>● <b>多元活动体系</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 社团与赛事：工会牵头成立各类运动协会，定期举办联赛、马拉松等赛事，覆盖全员运动需求。</li> <li>▶ 公益联动：结合健步走等公益活动，将员工运动量转化为公益资金，增强参与成就感与社会价值。</li> <li>▶ 自主管理：支持部门自建运动群并制定打卡规则，通过罚款机制形成内部监督氛围，实现员工自我管理。</li> </ul> </li> </ul>  |

# 4 职业健康管理与优化：

“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。

## 职业健康管理目标

### 核心发现：

- 职业健康管理目标整体上移，从“合规底线”迈向“防控优化”。

表 25 请问您企业是否有职业健康安全管理体系？(N=156)

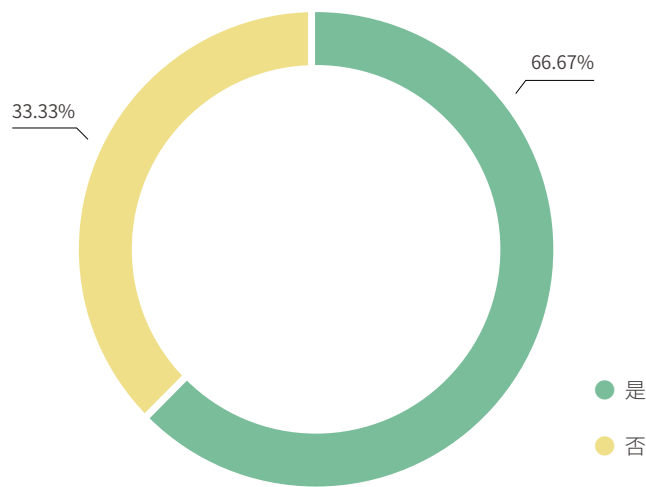


表 26 贵企业当前职业病管理的目标是：(N=104)

| 选项                               | 比例     |
|----------------------------------|--------|
| A. 仅满足国家法律法规最低要求(合规即可)           | 19.23% |
| B. 在合规基础上,进一步降低员工健康风险(完善防护)      | 73.08% |
| C. 在合规基础上,非硬性规定区间仍然进行相应的防控管理     | 19.23% |
| D. 在合规基础上,针对员工个体差异提供个性化防护(精细化管理) | 15.38% |



### 职业健康目标升级：从合规底线迈向防控优化与精细管理

- 73.08%企业以“进一步降低风险”为目标，表明企业职业健康管理已超越“基础合规”，正在向进一步完善健康风险防护方面迈进。
- 另有近两成企业分别致力于“个性化防护”和“非硬性防控”，说明部分领先企业已开始探索更精细、更全面的管理路径。

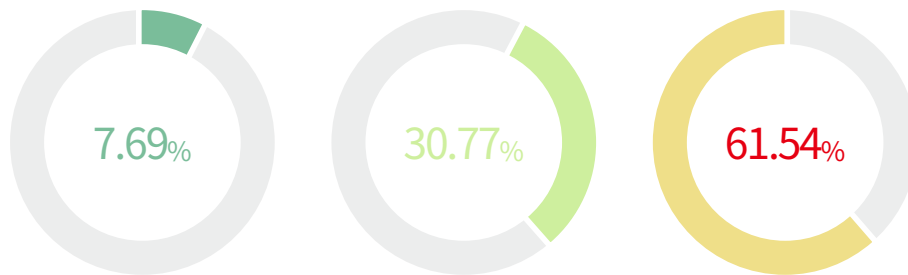
## 职业健康管理实践

### 职业健康管理现状

#### 核心发现：

- 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），轻医疗协同（如救援绿色通道）
  - ▶ 重普适管理（如集采设备），轻精准管理（如个性化配置）
  - ▶ 重传统管理（如作业时间管控），轻数字赋能（如数字化平台）

表 27 贵企业整体岗位的风险系数：(N=104)



- 高风险岗位较多（岗位存在显著职业危害，易导致严重职业伤害、健康损害或安全事故）
- 中风险岗位为主（存在一定职业危害，可能造成轻度至中度健康影响但可控）
- 低风险岗位为主（工作环境安全且职业危害极小）



多数企业整体工作环境较为安全，仍有相当比例企业面临实质性职业健康风险，需针对性加强管控。

表 28 贵企业当前采取的管理措施包括：(N=104)

|       | 选项                      | 比例     |
|-------|-------------------------|--------|
| 预防与监督 | A. 事故预防（安全防护装置、应急预案演练）  | 78.85% |
|       | B. 应急物资管理（急救箱、防暑药品等）    | 75.00% |
|       | C. 健康监测与干预（如健康档案与异常值干预） | 57.69% |
| 风险排查  | D. 危害因素检测               | 50.00% |
|       | E. 风险即时告知（现场警示标识）       | 46.15% |
|       | F. 隐患排查治理               | 38.46% |

|              | 选项                              | 比例     |
|--------------|---------------------------------|--------|
| 日常管控         | G. 违规作业检查 (如 PPE 佩戴检查、安全操作监督)   | 73.08% |
|              | H. 集采个体防护设备                     | 61.54% |
|              | I. 作业时间管控                       | 55.77% |
|              | J. 产线设备管理                       | 50.00% |
|              | K. 健康调岗 (按健康状况即时调整岗位)           | 42.31% |
|              | L. 轮岗制度                         | 34.62% |
| 医疗协同         | M. 医务室或健康小屋                     | 38.46% |
|              | N. 救援绿色通道 (与医院 / 消防建立快速响应机制)    | 30.77% |
| 精准化管理        | O. 风险分级管控                       | 38.46% |
|              | P. PPE 定期发放与更换                  | 38.46% |
|              | Q. 采购分级防护配置 (如按噪声频段配专用耳塞)       | 32.69% |
|              | R. PPE 个性化定制 (如尺寸定制、增强佩戴舒适度)    | 25.00% |
| 智能化<br>数字化管理 | S. 数字化管理平台 (整合职业健康、安全、环保数据)     | 19.23% |
|              | T. 智能安全装备 (如自动监测 PPE 佩戴状态、库存预警) | 13.46% |



### 企业职业健康管理呈现“三重三轻”格局

#### ● 重预防监督, 轻医疗协同

- ▶ 高普及措施: 集中在“事故预防”、“应急物资管理”和“健康监测”, 体现出企业对安全预防与健康监督的高度重视。
- ▶ 低普及措施: “救援绿色通道、医务室”等医疗协同机制使用率较低。这一方面反映出企业日常风险管控成效显著, 另一方面也提示在医疗资源整合方面有待提升。

#### ● 重普适性管理, 轻精准化干预

- ▶ 高普及措施: “集采个体防护设备”、“危害因素检测”等普适性的管理执行率较高。
- ▶ 低普及措施: “采购分级防护配置”、“PPE个性化定制”和“风险分级管控”等精准化干预应用不足, 显示管理颗粒度有待细化。

#### ● 重传统化管理, 轻数字化赋能

- ▶ 高普及措施: 在“作业时间管控”、“产线设备检查”等传统管理环节执行较为到位, 依赖成熟的人工管理流程。
- ▶ 低普及措施: “智能安全装备”与“数字化管理平台”等工具应用程度较低, 表明企业在利用数据驱动安全、实现管理流程智能化方面尚在起步阶段。

## 职业病防护培训

### 核心发现：

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

表 29 员工职业病防护相关培训类型：(N=104)

| 选项                | 比例     |
|-------------------|--------|
| A. 统一培训           | 28.85% |
| B. 分部门进行培训        | 30.77% |
| C. 针对不同危害因素组织专项培训 | 26.92% |
| D. 因岗位风险小，未重视相关培训 | 13.46% |



- 将近八成以上的企业重视职业病防护培训，具备基础培训意识。
- 培训形式分布较为均衡，部分企业采取分部门形式，以提高培训的效率和准确性。

表 28 贵企业当前采取的管理措施包括：(N=104)

| 选项                      | 比例     |
|-------------------------|--------|
| A. 定期进行课程培训             | 53.85% |
| B. 定期开展职业病知识测试          | 38.46% |
| C. 组织防护用品正确佩戴演示         | 55.77% |
| D. 开展应急演练（模拟职业病急性发作处置）  | 40.38% |
| E. 培训内容仅包含法定要求（如危害因素告知） | 13.46% |
| F. 其他                   | 1.92%  |



### 主要培训形式：以实操演示和课程培训为主

- 防护用品佩戴演示（55.77%）和定期课程培训（53.85%）是当前企业最普遍采用的两种培训方式。这表明多数企业注重实操性与知识普及相结合，帮助员工掌握基础防护技能。
- 近四成企业会定期开展职业病知识测试或组织应急演练。说明企业意识到“检验培训效果”和“应急处置能力”的重要性。

## 案例剖析

职业健康培训的内容与形式，需紧密结合企业自身的风险特性。以下为华润电力成熟的培训流程以作参考：

### 企业案例：职业病防护培训实践

| 企业   | 具体内容  |
|------|---|
| 华润电力 | <p>职业培训：分岗开展、注重实效</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 分层培训：将岗位分为“涉职业病风险岗位”与“不涉职业病风险岗位”，针对涉风险岗位员工开展专项培训：           <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 入职前，进行职业背景告知与专项培训，明确岗位健康风险与防护要求；</li> <li>✓ 入职中，结合工作内容，开展岗位必需的防护技能培训；</li> <li>✓ 入职后，每年4月28日“世界职业安全健康日”，邀请外部专家集中讲课，强化员工职业健康意识。</li> </ul> </li> <li>● 培训活动：邀请外部大型企业开展路演活动，以及集团内部开展的演练活动，如“我要安全万里行”，活动内容主要包括危险辨识讲座、现场风险体验、防护用品的展示等。</li> </ul> |

## 职业病专项体检与保险

### 核心发现：

- 保险使用：大部分企业仅依赖工伤保险，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”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：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。

表 31 企业是否购买职业病专项保险（如职业病责任险）？（N=104）

| 选项                  | 比例     |
|---------------------|--------|
| A. 是，_____（请填写保险名称） | 7.69%  |
| B. 否，仅依赖工伤保险        | 69.23% |
| C. 不清楚              | 23.08% |



### 职业病专项保险覆盖率较低

- 近七成企业（69.23%）仅依赖工伤保险，未购买职业病专项保险。主动购买专项保险的企业比例极低，仅为7.69%，可能是因为目前企业涉及的风险系数不高，工伤保险已足够覆盖基础保障。

表 32 企业如何处理体检中发现的员工健康异常结果? (N=104)

| 选项  | 比例     |
|---|--------|
| A. 基础告知: 通知员工健康异常, 提供改善建议, 无实质性行为除非存在严重异常               | 51.92% |
| B. 闭环管理: 对异常员工建立“健康追踪档案”, 记录“异常结果、干预措施、复查情况”; 情况严重的调整岗位 | 36.54% |
| C. 其他   | 11.54% |



体检异常管理以“告知为主”, 闭环管理实施还在起步阶段

- 超半数企业 (51.92%) 仅采取“基础告知”, 缺乏后续跟踪与实质性干预。
- 36.54% 的企业建立“健康追踪档案”并实施闭环管理, 对严重情况采取岗位调整等实质性措施, 这一实践标志着企业健康管理正从基础告知向系统性、闭环化的专业管理模式稳步推进。

表 33 不同职业病管理目标下, 企业处理体检中员工健康异常结果情况

| X\Y                                | A. 基础告知: 通知员工健康异常, 提供改善建议, 无实质性行为除非存在严重异常 | B. 闭环管理: 对异常员工建立“健康追踪档案”, 记录“异常结果、干预措施、复查情况”; 情况严重的调整岗位 | C. 其他  | 小计 |
|------------------------------------|---|---|--------|----|
| A. 仅满足国家法律法规最低要求 (合规即可)            | 60.00%                                    | 10.00%  | 30.00% | 20 |
| B. 在合规基础上, 进一步降低员工健康风险 (完善防护)      | 52.63%                                    | 42.11%  | 5.26%  | 76 |
| C. 在合规基础上, 非硬性规定区间仍然进行相应的防控管理      | 40.00%                                    | 50.00%  | 10.00% | 20 |
| D. 在合规基础上, 针对员工个体差异提供个性化防护 (精细化管理) | 25.00%                                    | 75.00%  | 0.00%  | 16 |



- 风险防控目标与闭环管理正相关

有更完善追求的企业, 采取闭环管理的概率显著高于仅以“合规”为目标的企业, 其中“精细化管理”的D类企业, 采取闭环管理的概率最高。

表 34 企业是否将体检结果用于优化职业病防控工作？(N=104)

| 选项  | 比例     |
|---|--------|
| A. 不应用, 体检结果仅存档, 不足以用于防控工作优化  | 42.31% |
| B. 针对性优化: 分析体检数据, 针对性调整防控措施; 并结合数据评估防控效果  | 46.15% |
| C. 系统应用: 建立“体检数据 - 风险分析 - 防控优化”联动机制, 汇总体检数据, 识别健康风险问题, 制定次年防控重点; 并将数据作为防护设备采购、培训内容调整的重要依据 | 5.77%  |
| D. 其他   | 5.77%  |



### 体检数据应用于优化措施, 系统性防控机制仍待普及

- 当前近半数企业能够根据**体检结果开展针对性防控优化**, 体现出企业对健康数据的应用意识。
- 仅有5.77%的企业建立“体检数据-风险分析-防控优化”联动机制, 将数据系统性地用于次年重点制定、设备采购与培训内容调整, 为行业提供了可借鉴的先进范式。

## 案例剖析

当前定量数据显示, 多数企业在体检异常结果的处理方面仍停留在“基础告知”阶段, 缺乏后续跟踪与实质性干预。那么, 针对职业病体检全流程的管控, 两家优秀企业给出了以下措施:

### 企业案例: 职业病防护培训实践

| 企业    | 具体内容  |
|-------|---|
| 华润电力  | <p><b>员工健康跟踪: 从入职到离岗、全程保障</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 专项体检: 涉职业病风险岗位员工享有专项体检, 体检时间覆盖入职前、入职中、离职后, 确保全职业周期健康监测; 离职体检为“办理离职的前置条件”, 企业指定医院并承担全部费用, 员工需完成体检并提交报告后, 方可办理离职手续, 避免“员工离职后联系不上”导致的体检遗漏。</li> <li>● 健康档案: 建立员工职业健康档案, 职业健康体检报告需强制留存备案, 记录员工在职期间的职业健康状况, 便于后续追溯与健康跟踪。</li> <li>● 异常跟踪: 对体检中发现的职业健康相关异常指标, 由EHS部门专人对接员工, 确保员工知晓自身健康状况, 并协助其采取后续措施(如复查、调整生活习惯等); 针对长期接触职业病危害因素的员工, 定期跟踪健康状况, 必要时调整岗位, 降低健康风险。</li> </ul> |
| 欧摩威集团 | <p><b>以“全流程管控”为核心, 做好风险兜底</b></p> <p>企业应以“全流程管控”为核心的系统性监督管理, 而非仅依赖入职和离岗体检, 同时避免因员工离岗后失联、无法完成离岗体检, 引发的职业病追溯与企业法律风险的问题:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 强化在岗期间健康监测: 严格落实年度在岗体检, 确保所有报告完整存档, 形成连续的健康数据基础;</li> <li>● 完善职业危害暴露记录: 系统记录员工岗位危害数据(如噪音接触时长、粉尘浓度等), 实现风险因素可追溯;</li> <li>● 规范防护管理流程: 保留个人防护用品发放与签收记录, 确保企业已履行劳动保护义务;</li> <li>● 依法履行离岗告知义务: 在员工离岗时尽到体检通知责任, 即使其拒绝或失联, 企业仍可通过历史健康与防护记录, 证明在岗期间无职业病风险, 有效规避后续法律争。</li> </ul>   |

## 职业健康安全管理与优化

围绕职业健康安全管理，本文将内容划分为“环境卫生管理”、“防护设备管理”、“意见收集与项目优化”三个模块，以评估企业当前的管理现状，并识别可改善的空间。



### 环境卫生管理

#### 核心发现：

- 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。

表 35 企业是否建立生产区域卫生清洁制度？(N=104)

| 选项                              | 比例     |
|---------------------------------|--------|
| A. 未建立，无明确卫生管理要求                | 9.62%  |
| B. 有基础制度，但仅覆盖部分区域               | 23.08% |
| C. 有完善制度，覆盖全区域，且明确清洁频率          | 40.38% |
| D. 有完善制度和监督，配备专人检查卫生执行情况，定期公示结果 | 21.15% |
| E. 其他                           | 5.77%  |



超八成企业已建立卫生清洁制度，其中，六成企业已具备较完善的现场卫生管控能力。

表 36 企业是否针对产生有害气体 / 粉尘的岗位强化通风防护？(N=104)

| 选项  | 比例     |
|---|--------|
| A. 未强化，与普通区域通风一致                              | 3.85%  |
| B. 仅增加通风频率，无专项处理措施                            | 5.77%  |
| C. 配备专项通风设备（如局部排风罩、除尘系统），减少有害物质浓度             | 32.69% |
| D. 设备 + 监测，专项通风设备 24 小时运行，定期检测有害物质浓度，确保符合安全标准 | 32.69% |
| E. 岗位不涉及该需求                                   | 25%    |



在涉及有害气体/粉尘的岗位中，六成企业（65.38%）已配备**专项通风设备**，部分企业（32.69%）还进行空气**定期检测**。显示企业对完善通风管理的重视。

## 案例剖析

面对粉尘、噪音与辐射等环境中的危害因素，以下领先企业致力于从源头治理到持续监测的管控，通过系统性工程改造与技术升级，实现环境风险的长效改善，具体如下：

### 企业案例：环境风险源头改善

| 企业    | 具体内容  |
|-------|---|
| 华润电力  | <p><b>环境改善：高额投入、风险可控</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 专项投入与持续治理<br/>企业历年对工厂环境进行高额投入，重点治理噪音、粉尘等职业危害因素，通过设备更新、加装隔音装置、优化通风系统等工程措施，系统降低健康风险。目前除极少数区域存在轻微噪音（检测显示暴露率未超标）外，整体环境风险已得到有效控制。</li> <li>● 常态化检测与风险透明化<br/>建立“每年一次现场检测、每三年一次全面评估”的常态化监测机制，并在各区域设置清晰的公告与警示标识，确保员工充分了解所在区域的健康风险等级，实现风险信息的公开与透明。</li> </ul> |
| 欧摩威集团 | <p><b>以“源头防控”为核心，筑牢合规基础措施</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 本质安全设计：在设备、生产流程设计阶段，安全部与工程设计部门深度合作，将职业病风险防控点（如防噪音、防辐射设计）提前融入方案，避免“落地后二次改造”，从源头降低风险，效果优于后期补救。</li> <li>● 技术防控优先：对存在职业病潜在风险的岗位，优先通过技术改造解决（如物理隔断、设备升级），避免员工直接接触风险源（如噪音、粉尘）。</li> </ul>  |



## 防护设备管理

### 核心发现：

- **岗位风险配备：**企业的防护设备已实现按岗位风险分级配备，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与全流程管理，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。

表 37 企业是否针对风险岗位配备专用防护设备和服饰? (N=104)

| 选项   | 比例     |
|--|--------|
| A. 未配备, 员工自行解决防护需求                           | 1.92%  |
| B. 仅配备基础设备, 未定期更换                            | 3.85%  |
| C. 按岗位风险配备专用设备, 定期更换耗材                       | 48.08% |
| D. 配备专用设备并进行适配性评估, 根据员工体型、岗位特性调整防护设备, 确保贴合使用 | 25.00% |
| E. 岗位不涉及该需求                                  | 21.15% |



#### 防护设备配备体系基本建立, 个体适配性尚待提升

- 近半数企业已实现“按岗配备、定期更换”的专业化管理, 另有25%的企业进一步开展适配性评估, 根据员工体型优化设备配置, 体现精细化发展趋势。

表 38 企业如何确保采购的防护用品质量达标? (N=82)

| 选项  | 比例     |
|---|--------|
| A. 不做质量管控, 收货时仅检查外观, 不验证防护性能  | 4.88%  |
| B. 基础质检: 收货时随机抽取少量产品, 检查产品标识, 不做专业性能检测  | 9.76%  |
| C. 分级质检: 普通防护用品收货时检查标识与外观, 高风险岗位用品委托第三方检测机构检测核心性能, 检测合格方可入库                                 | 41.46% |
| D. 全流程质控: 采购前审核供应商资质, 到货时 100% 检查外观与标识, 高风险用品抽样第三方检测, 使用中收集员工质量反馈, 定期评估供应商质量稳定性, 不达标供应商终止合作 | 41.46% |
| E. 其他   | 2.44%  |



#### 质量管控体系趋于完善: 分级质检和全流程管控占比较大

- 超八成企业 (82.92%) 建立质量管控机制, 其中41.46%的企业实施“全流程质控”, 实现从供应商管理到使用反馈的闭环质量监督。
- 分级质检模式同样占41.46%, 显示企业能根据风险等级差异化配置质检资源, 体现成本与风险的平衡意识。

表 39 企业是否定期对防护设备的性能进行检测? (N=82)

| 选项   | 比例     |
|--|--------|
| A. 未检测, 仅凭主观判断设备是否有效, 无数据支撑                            | 4.88%  |
| B. 偶尔检测, 检测项目不完整 (如仅测噪音岗耳机外观, 不测降噪值)                   | 14.63% |
| C. 定期检测, 按国家标准检测核心性能, 保留检测报告                           | 39.02% |
| D. 动态检测 + 分级管理, 按照岗位风险层级定期检测, 检测不达标设备立即停用更换, 同步分析不达标原因 | 39.02% |
| E. 其他  | 2.44%  |



#### 性能检测实现高标准覆盖, 动态检测+分级管理逐步深入

- 近八成企业 (78.04%) 建立定期性能检测制度, 其中39.02%的企业实施“动态检测+分级管理”, 使检测结果及时应用于设备管理。
- 检测模式完成从“主观判断”到“标准检测”的转变, 确保防护设备持续有效。

表 40 企业是否在工作现场跟踪和评估防护管理? (N=82)

| 选项                           | 比例     |
|------------------------------|--------|
| A. 仅关注设备是否发放到位               | 0.00%  |
| B. 仅观察员工是否佩戴设备, 不评估防护效果      | 17.07% |
| C. 现场巡视防护用品的佩戴和防护效果, 并收集员工意见 | 80.49% |
| D. 其他                        | 2.44%  |



#### 现场巡视与意见收集实现高覆盖

- 八成的企业开展现场防护效果评估, 通过定期巡视和员工反馈等方式, 突破“只发放、不管理”的传统模式, 将员工的实际防护需求放在首位。

表 41 企业是否根据长期评估结果优化防护设备管理? (N=82)

| 选项  | 比例     |
|---|--------|
| A. 不优化, 长期沿用同一管理方式  | 0.00%  |
| B. 仅在设备失效后更换, 不调整管理策略                                     | 12.20% |
| C. 根据长期评估结果调整管理 (如调整更换周期)                                 | 41.46% |
| D. 系统优化, 结合长期评估数据, 调整设备采购、增加高损耗设备巡检频率、制定差异化更换周期, 持续提升防护效果 | 43.90% |
| E. 其他   | 2.44%  |



### 防护设备评估优化体系逐渐形成

- 八成企业能够根据评估结果持续改进防护管理工作, 其中43.9%更实现了更系统的优化。
- 这种基于数据的系统优化模式, 确保了防护管理工作能够随着企业发展和员工需求的变化而持续完善, 形成了良性的管理闭环。

## 案例剖析

针对防护用品的全流程管理: 采购、配备、检测、穿戴, 华润电力给出了具体的管理流程, 以供参考:

### 企业案例: 慢性病管理实践

| 企业   | 场景        | 具体内容  |
|------|-----------|---|
| 华润电力 | 防护设备采购与优化 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>设备与防护同步优化</b><br/>在新设备投入或现有设备改造时, 严格遵循卫生、防护、照明、通风及服饰等领域的先进标准, 确保防护措施与生产设备同步规划、同步升级。</li> <li>● <b>现场选购与体验</b><br/>每年邀请3M等专业品牌开展防护产品路演, 通过员工现场体验与反馈, 将认可度高的先进产品纳入下一年度采购计划, 持续优化防护装备的实用性与适用性。</li> </ul>        |
|      | 防护用品配置    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>个性化定制配备</b><br/>工作服根据员工个人身材测量定制, 实行一人一码并标注姓名, 确保穿戴合身; 同时依据不同岗位的职业风险类型, 配备具有针对性的专业防护用品。</li> <li>● <b>便捷化应急保障</b><br/>在电梯旁等公共区域设置耳塞自动发放机, 支持员工按需免费取用, 及时满足临时防护需求; 在控制室等关键区域配备药箱与急救箱, 强化突发情况的应急保障能力。</li> </ul> |

| 企业 | 场景            | 具体内容   |
|----|---------------|--|
|    | 防护用品检测与质量管控   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>实施周期性分类检测</b><br/>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；对部分专业性较强的防护用品送交外部机构进行检测，确保防护性能持续达标。</li> <li>● <b>建立源头质量管控机制</b><br/>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，确保防护用品从源头到使用终端均符合安全标准。</li> </ul>  |
|    | 防护用品穿戴规范与违规处理 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>实施强制性穿戴标准</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 明确规定上班期间必须穿着工作服，非工作服人员禁止进入厂区。</li> <li>▶ 对动火作业等特殊工种，要求穿戴连体防护服、防护面罩等专业装备，并将此作为工作票审批的前置条件，未达标严禁作业。</li> </ul> </li> <li>● <b>执行零容忍违规处罚</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 对未佩戴安全帽、未系安全带等违规行为实行“一票否决制”。</li> <li>▶ 违规人员立即清除出场，无“罚款了事”的宽松处理方式，通过严格管控强化规范意识。</li> <li>▶ 目前该机制有效运行，厂区内已无常态化违规现象。</li> </ul> </li> </ul> |



## 意见收集与项目优化

**核心发现：** .....

- 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。

表 42 企业如何处理现场巡查收集的诉求与建议？(N=104)

| 选项  | 比例     |
|---|--------|
| A. 未转达也未解决, 问题长期积压                        | 1.92%  |
| B. 仅转达对应部门, 未跟踪解决进度, 员工不知晓结果              | 3.85%  |
| C. 即时转达对应部门, 并及时给出反馈                      | 61.54% |
| D. 快速响应 + 闭环跟踪, 及时分配责任部门, 全程跟踪进度, 向员工反馈结果 | 30.77% |
| E. 其他                                     | 1.92%  |



#### 问题响应机制基本畅通, 闭环管理能力有待加强

- 超九成企业 (61.54%+30.77%) 能及时转达并推动解决员工诉求, 显示**企业普遍建立问题反馈通道**。
- 其中, 30.77%的企业实现“快速响应+闭环跟踪”, **具备从问题收集、任务下达到结果反馈的全流程管理能力**。

表 43 为了更好地收集反馈, 企业是否有激励措施？(N=104)

| 选项  | 比例     |
|---|--------|
| A. 无激励, 员工提建议积极性低                             | 30.77% |
| B. 对采纳的建议在企业表扬榜公示                             | 34.62% |
| C. 组建部门会议对采纳的建议给予奖励, 同时将优秀建议纳入企业改善案例库, 后续落地执行 | 44.23% |
| D. 其他   | 1.92%  |



#### 正向反馈激励已初步形成

- 近七成企业已建立建议激励机制, 其中44.23%的企业形成“奖励+优秀案例”的综合激励体系, 有效提升员工参与积极性。

## 案例剖析

为弥补现场巡视管理在意见收集与闭环响应方面的不足，欧摩威集团构建了“自上而下与自下而上相结合”的双向互动机制，推动职业健康管理持续优化，具体如下：

### 企业案例：职业健康管理的持续改善机制

| 企业    | 具体内容   |
|-------|--|
| 欧摩威集团 | <p><b>以“双向互动”为抓手，完善持续改进机制</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 自上而下：系统化风险治理与文化引领           <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>专项改善计划</b>：定期梳理安全与职业病隐患清单，针对性制定治理方案（如针对车间粉尘超标问题优先推动设备升级）。</li> <li>▶ <b>管理层行为示范</b>：要求管理层在车间巡视期间严格遵守防护规范（如佩戴耳塞、防护服），传递“防护无小事”理念，强化全员防护意识。</li> </ul> </li> <li>● 自下而上：员工参与与即时反馈           <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>建议征集与激励</b>：鼓励员工随时提出改进建议，筛选共性强、落地效果好的方案予以公示表扬及现金奖励，提升参与积极性。</li> <li>▶ <b>现场巡查与沟通</b>：通过管理层观察生产场景、与一线员工一对一沟通，及时收集诉求并转达至责任部门，确保问题快速响应、避免积压。</li> </ul> </li> </ul> |

表 44 您认为以下哪些项目有必要进行优化和改进？（N=104）

|       | 选项                               | 比例     |
|-------|----------------------------------|--------|
| 环境与设备 | A. 升级工程防护（如更新除尘/降噪设备、完善防护设施）     | 17.31% |
|       | B. 工作环境与休息环境优化（如增加降温、通风设备）       | 32.69% |
|       | C. 优化 PPE 舒适度（如尺寸定制、增强透气性、轻量化设备） | 19.23% |
|       | D. 优化 PPE 功能                     | 9.62%  |
|       | E. 优化 PPE 效果评估（如佩戴声级计测量耳塞防护效果）   | 19.23% |
|       | F. 产线设备更新（如通过低耗能、自动化设备降低职业危害）    | 17.31% |
|       | G. 危害源改善（如采用低毒原料替代、优化工艺减少污染物产生）  | 9.62%  |

|       | 选项                               | 比例     |
|-------|----------------------------------|--------|
| 体检与保险 | H. 增加体检项目 / 频次                   | 17.31% |
|       | I. 扩大保险范围 (如补充职业病专项保险)           | 19.23% |
| 培训与管理 | J. 完善管理体系 (加强制度执行监督、明确责任闭环)      | 30.77% |
|       | K. 岗位优化适配 (人岗匹配 / 轮岗)            | 15.38% |
|       | L. 分级健康管理 (按岗位风险差异化管理)           | 28.85% |
|       | M. 强化防护培训 (如高风险岗位专项培训)           | 19.23% |
|       | N. 数字化管理平台 (如整合健康数据、实现风险实时监控与预警) | 36.54% |
|       | O. 暂不需要进行优化和改进                   | 19.23% |
|       | P. 其他                            | 1.92%  |



#### ● 环境与设备

- ▶ **工作与休息环境优化 (B 32.69%) 占比较高**, 显示员工对舒适、健康环境的迫切需求。
- ▶ PPE舒适度 (C 19.23%) 与PPE效果评估 (E 19.23%) 并列, 反映员工不仅关注防护设备功能, 还希望提升佩戴体验与实际防护效果。

#### ● 培训与管理

- ▶ **数字化管理平台 (N 36.54%) 成为最突出的改进点**, 体现企业对数据整合、实时预警等智能管理手段的期待。
- ▶ **完善管理体系 (J 30.77%) 与分级健康管理 (L 28.85%) 紧随其后**, 反映制度执行、责任闭环与差异化管理仍有提升空间。

#### ● 体检与保险

- ▶ 近两成企业 (19.23%) 选择扩大保险范围, 表明其不满足于工伤保险的基础保障, 主动寻求更全面的风险覆盖。还有17.31%的企业期待增加体检项目/频次, 反映出对早期筛查和主动干预的重视。

# 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。

## 数字化平台

### 核心发现:

- 当前企业普遍存在数字化平台的低普及率、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）而非深度管理（如个人健康档案）。企业未来期望从**智能化、个性化、集成化**三个方向实现数字化赋能高效管理。

表 45 贵公司是否使用健康与管理的数字化平台? (N=156)

| 选项                                     | 比例     |
|--|--------|
| A. 没有使用数字化平台(使用线下操作/Excel管理)           | 61.54% |
| B. 部分使用数字化平台(具体的健康项目上使用APP/小程序,数据间不互通) | 24.36% |
| C. 统一平台(所有健康项目集成管理)                    | 6.41%  |
| D. 系统整合(健康福利与相关管理可以与人力资源系统整合)          | 6.41%  |
| E. 其他                                  | 1.28%  |



数字化平台普及率低，数据孤岛现象普遍。

表 46 贵公司使用的健康数字化平台已具备下列哪些功能? (N=60)

| 选项                 | 比例     |
|--------------------|--------|
| A. 信息发布与宣传         | 43.33% |
| B. 统计病假、考勤的情况      | 60.00% |
| C. 体检在线预约/查看报告     | 66.67% |
| D. 员工整体健康数据        | 23.33% |
| E. 商保在线理赔/结果反馈电子化  | 53.33% |
| F. 医疗花费与就诊情况       | 13.33% |
| G. EAP服务在线预约       | 20.00% |
| H. 电话/在线问诊,就医绿色通道  | 20.00% |
| I. 健康知识普及          | 23.33% |
| J. 团队活动组织与报名       | 23.33% |
| K. 为员工建立电子化的个人健康档案 | 10.00% |
| L. 福利礼品商城          | 40.00% |
| M. 后台整体数据分析        | 13.33% |



### 现有平台功能单一，偏向基础服务而非深度管理

- 流程服务类: 体检预约/报告查看、商保在线理赔等标准化服务
- 数据统计类: 病假考勤统计、信息发布等基础管理功能
- 员工福利类: 福利礼品商城等辅助功能  
而后台数据分析、电子健康档案、医疗花费追踪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”。

表 47 您希望数字化平台实现什么样的功能? (N=156)

| 选项                             | 比例     |
|--------------------------------|--------|
| A. 健康数据集成 (体检报告 / 健康测评等长期监控)   | 71.79% |
| B. 医疗数据互联 (保险 / 医疗 / 企业健康数据打通) | 50.00% |
| C. 基于大数据分层健康管理和风险评估 (如弹性保险方案)  | 56.41% |
| D. AI 健康助手 (实时健康沟通与培训)         | 47.44% |
| E. 智能健康终端 (辅助员工自我管理)           | 41.03% |
| F. 动态保险费率 (基于健康风险计算)           | 24.36% |
| G. 数据安全保护                      | 32.05% |
| H. 在线健康服务 (商保理赔 / 体检预约 / 问诊)   | 70.51% |
| I. 个性化推荐 (体检 / 保险方案升级建议)       | 65.38% |
| J. 智能健康提醒 (个性化健康提醒)            | 51.28% |
| K. 智能药械服务 (自动售药机 / 药品福利)       | 24.36% |
| L. 其他                          | 1.28%  |



#### 企业期待平台向智能化、个性化、集成化方向发展

- 数据集成: 健康数据集成、医疗数据互联、大数据分层管理, 迫切需要
- 个性化服务: 在线健康服务、个性化推荐、智能健康提醒, 备受瞩目
- AI与智能化: AI健康助手、智能健康终端, 未来方向



## 案例剖析

当前调研数据显示，企业健康管理数字化正面临多重挑战。下面将聚焦两家代表性企业的分享，关于数字化平台应用中的核心挑战以及未来规划。

### 企业案例：数字化平台未来规划

| 企业   | 具体内容   |
|------|--|
| 联想集团 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>战略核心：数字化驱动健康管理升级</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 战略目标：涵盖“身心健康、财富健康、社交健康、自我实现”的四大支柱全面的数字化健康体系。</li> <li>▶ 实现路径：构建全链路数据跟踪与分析体系，强化数据驱动的决策价值。</li> </ul> </li> <li>● <b>现状分析：健康管理平台的发展瓶颈</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 现有平台特点：精细化程度高、场景分散（体检、商保、EAP等）</li> <li>▶ 核心挑战：               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 数据整合难度大：缺乏能打通多类数据的定制化系统</li> <li>✓ 跨平台融合困难：体检机构间数据共享受限</li> <li>✓ 隐私安全要求高：心理健康等敏感数据需审慎处理</li> <li>✓ 系统复杂度高：对信息安全保障提出更高要求</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>● <b>未来展望：一体化平台的建设方向</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 平台愿景：数据互通性更强的一体化福利平台、智能化的员工健康管家</li> <li>▶ 用户价值：               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 更清晰了解自身健康状况</li> <li>✓ 更便捷参与企业福利项目</li> <li>✓ 更自主选择健康服务</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>   |
| 华润电力 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>建设背景</b> <p>当前员工健康数据管理依赖电子台账，存在以下痛点：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 仅能记录基础信息（个人信息、体检数据、住院记录、重点指标）</li> <li>▶ 缺乏数据分析能力</li> <li>▶ 依赖人工整理报告，效率低下</li> </ul> </li> <li>● <b>平台功能规划</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 基础功能：数据整合与快速查询               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 建立可快速查询的集中式数据库</li> <li>✓ 支持按关键词生成统计报表（示例：自动生成“45岁以上员工高血压人数统计”）</li> </ul> </li> <li>▶ 进阶功能：数据分析与智能应用               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 双维度决策支持：                   <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 宏观层面：提供群体健康改善建议（示例：识别“公司需新增心血管健康讲座”）</li> <li>b) 个体层面：生成个性化健康指导（示例：提示“某员工需减少高盐饮食”）</li> </ul> </li> <li>✓ 风险预警机制：自动识别异常趋势（示例：预警“某员工连续两年血糖偏高，建议重点关注”）</li> <li>✓ 成本管理工具：集成管理预算计算功能</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>● <b>权限管理体系</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 普通员工权限：开放个人健康数据查询功能</li> <li>▶ 管理人员权限：提供公司整体健康管理分析视图</li> </ul> </li> </ul> |

## 健康数据

### 核心发现：

- **数据收集：**企业当前最关注的是人力运营数据（如缺勤、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。

表48 企业能收集到哪些数据？（N=156）

|        | 选项                     | 比例     |
|--------|------------------------|--------|
| 人力运营数据 | E. 员工病假缺勤数据            | 71.79% |
|        | B. 员工敬业度 / 满意度反馈       | 66.67% |
|        | H. 离职率 / 留任率（人才保留）     | 64.10% |
|        | F. 员工参与率数据             | 32.05% |
|        | G. 员工意向和兴趣调研           | 21.79% |
|        | J. 福利成本增长占人力资源总成本增长百分比 | 21.79% |
|        | K. 员工辅助项目（EAP）服务数据     | 15.38% |
| 健康结果数据 | A. 体检数据（健康状况、高发病数据）    | 64.10% |
|        | C. 保险理赔数据              | 58.97% |
|        | D. 医疗成本支出或其他医疗费用       | 35.90% |
|        | L. 职业健康与工伤数据           | 29.49% |
| 外部对标数据 | I. 供应商提供的市场健康数据        | 23.08% |
|        | M. 政府发布的公共卫生数据         | 15.38% |
|        | N. 同类其他企业的健康数据         | 3.85%  |
|        | O. 未进行健康数据的收集          | 5.13%  |
|        | P. 其他                  | 1.28%  |



当前企业已建立起较为完善的数据收集体系，重点关注以下三类核心数据：

- **人力运营数据：**表明企业高度重视健康管理对组织效能的影响。
- **健康结果数据：**体现企业对健康现状与理赔情况的双重关注。
- **外部对标数据：**企业在外部对标分析方面尚有提升空间。

表49 贵公司对健康数据分析的结果将应用在: (N=148)

| 选项            | 比例     |
|---------------|--------|
| A. 衡量福利方案效果   | 63.51% |
| B. 预算优化       | 60.81% |
| C. 健康改善情况追踪   | 35.14% |
| D. 健康福利项目个性化  | 44.59% |
| E. 供应商服务能力评析  | 25.68% |
| F. 员工个人健康档案计划 | 29.73% |
| G. 其他         | 6.76%  |



企业对健康数据的应用呈现出清晰的“效果导向”和“成本控制”特征:

- 核心应用场景: 企业注重在评估效果, 优化成本方面的价值。
- 新兴应用方向: 企业正向个性化服务、过程化管理转型。





## 参调企业信息

表50 贵公司所属行业 (N=180)

| 选项                       | 比例     |
|--------------------------|--------|
| A. 消费品 (含快消与耐消)          | 10.00% |
| B. 生命科学 (如医药, 医疗器械等)     | 12.22% |
| C. 汽车及零部件                | 20.00% |
| D. 互联网与游戏业               | 3.33%  |
| E. IT 信息技术, 半导体及通讯       | 13.33% |
| F. 零售业与电子商务              | 0.00%  |
| G. 金融服务 (如银行, 保险, 财富管理等) | 4.44%  |
| H. 机械制造                  | 15.56% |
| I. 化工与石化                 | 5.56%  |
| J. 电子电气                  | 1.11%  |
| K. 运输及物流                 | 2.22%  |
| L. 能源动力                  | 2.22%  |
| M. 专业性服务 (如法律, 公关, 教育等)  | 1.11%  |
| N. 房地产业                  | 1.11%  |
| O. 建筑业                   | 0.00%  |
| P. 造纸, 包装及森林业            | 0.00%  |
| Q. 住宿与餐饮业                | 1.11%  |
| R. 农、林、牧、渔业              | 1.11%  |
| S. 文化、体育和娱乐业             | 0.00%  |
| T. 其他                    | 5.56%  |

表51 贵公司所属性质 (N=180)

| 选项           | 比例     |
|--------------|--------|
| A. 外商独资      | 55.56% |
| B. 中外合资      | 14.44% |
| C. 国有企业及国有控股 | 4.44%  |
| D. 私营或民营企业   | 24.44% |
| E. 其他        | 1.11%  |

表52 贵公司在华员工规模 (N=180)

| 选项                | 比例     |
|-------------------|--------|
| A. 小于 99 人        | 12.22% |
| B. 100 到 299 人    | 22.22% |
| C. 300 到 499 人    | 13.33% |
| D. 500 到 999 人    | 16.67% |
| E. 1000 到 2499 人  | 15.56% |
| F. 2500 到 4999 人  | 6.67%  |
| G. 5000 到 10000 人 | 4.44%  |
| H. 多于 10000 人     | 8.89%  |

表53 贵公司员工平均年龄 (N=180)

| 选项         | 比例     |
|------------|--------|
| A. 30 岁以下  | 4.44%  |
| B. 31-35 岁 | 34.44% |
| C. 36-40 岁 | 45.56% |
| D. 41-50 岁 | 15.56% |
| E. 51 岁以上  | 0.00%  |



# 企业案例展示



陈 彤

国际商业机器 (中国) 有限公司

医学博士 | 首席医疗官 | IBM 大中华区

## IBM健康管理实践——聚焦群体健康，制定科学方案

### 一、IBM健康管理的战略定位

IBM在战略层面始终恪守全球健康安全政策，将员工健康与安全置于重要地位，并在政策设计中确立多项基本原则，包括：承诺通过消除或控制健康危害以降低风险；倡导全员参与、持续改进；认同健康是共同责任。在健康福利方面，秉持无疾病歧视、取消既往症限制、支持孕产福利、重视行为健康与预防等理念。同时，积极回应多元需求，为员工提供更贴合其需要的健康福利服务。

### 二、健康管理的核心理念——群体健康

公司推行“群体健康 (Population Health)”理念，从生活方式、环境、健康资源等宏观维度分析群体健康影响因素。与个体疾病治疗不同，该理念不仅关注发病率、患病率等传统指标，还涵盖心理健康、生活方式、健康行为（如吸烟率、体力活动）以及健康公平性等多方面。企业健康管理的重点从个体健康问题转向识别群体健康趋势与差异，并通过系统性干预策略提升整体健康水平。依据金字塔模型，政策层面是支撑群体健康的基础，因此群体健康的实现更依赖于政策设计与推动，此类结构性干预的效果远优于仅针对个体的健康措施。

### 三、健康管理的体系建设——遵循ISO 45001标准

公司依据ISO 45001《职业健康安全管理体系——要求及使用指南》国际标准，构建覆盖身心健康建设、健康服务宣导、健康工作环境及健康数字化平台的全链条管理体系。通过严格的内外部审计确保合规，体系核心目标是为员工创造安全健康的工作环境，实现与工作相关伤害及健康问题的精准预防和科学干预。

#### ● 体系建设的基本原则

- ▶ 锚定合规标准，贯穿持续改进：2025年健康管理体系延续“规范与优化并重”原则，无重大方向调整，始终以“持续改进”为核心承诺，从政策落地、流程执行到效果达成进行全流程校验，确保体系在合规中不断升级。
- ▶ 强化自上而下，推动多方协作：依托公司全球健康安全政策，明确从高层领导至经理和全体员工的责任。ISO 45001体系亦要求利益相关方参与，规定各级最高领导为最终责任人，人力资源、健康、安全、房产、采购等部门及员工代表各司其职，形成“目标一致、分工明确、协作共享”的跨部门合作模式。

#### ● 体系建设的优化实践

- ▶ 全员意见收集,年度评估复盘:通过覆盖全员的健康安全培训、大中华区健康安全委员会、年度体系会议以及AI赋能的反馈工具(如AskHR、AskGRE)收集意见,确保员工诉求直达管理层。重点复盘年度目标执行情况,分析政策法规变化、环境风险等内外部因素,评估体系绩效与健康福利满意度。
- ▶ 识别不足,科学规划:结合复盘结果与员工反馈,找出体系短板,制定下一年度目标与行动计划,既保持战略连贯,又敏捷响应健康需求变化,提升员工参与度与获得感,营造“人人参与、人人有责”的文化氛围。

#### 四、健康体检:科学调整项目,明确筛查理念

- 循证医学为核心,科学优化体检项目
  - ▶ 项目调整原则:体检项目增减严格遵循循证医学,以国内外权威研究和指南为依据,结合员工年龄、性别等特征精准施策。例如,女性乳腺癌筛查参照国际大样本研究确定的起始年龄、检测技术与风险评估标准,确保项目设置科学、有针对性。
  - ▶ 项目升级:本年度未新增项目,而是根据中外权威机构推荐,将某项检测方法升级为更可靠、证据更强的新技术,虽成本增加,但提升了筛查准确性。
- 厘清健康筛查本质,树立科学认知
  - ▶ 区分健康体检与临床诊断:健康体检属预防性群体筛查,对象为无症状“健康”人群,旨在早期识别高风险个体,实现“有效干预”;临床诊断则针对有症状患者,聚焦疾病确诊与治疗。
  - ▶ 纠正“项目越多越好”误区:基于上述差异,明确过度检查不仅增加成本,还可能因假阳性/假阴性等导致过度

诊疗或漏诊及潜在伤害,反而不利于健康。体检项目应以“必要性、科学性”为前提,在循证框架下实现精准筛查与有效干预。

#### 五、健康保险:保障升级、动态调整与成本优化

- 保险项目升级——突出高性价比
  - ▶ 公司长期致力于为员工提供必要、高价值的健康保障,如“大病无忧”保险方案(对高于一定金额的大额医疗费用给予高比例赔付)。该方案以较低成本覆盖全部疾病,突破传统重疾险的局限。同时,凭借专业能力与团体规模优势,引入自选高端保险等产品,满足多样化医保需求。
- 保险方案调整的考虑因素
  - ▶ 内部需求导向:跟踪员工健康状况,分析理赔数据,识别风险点与优化方向。
  - ▶ 外部变化响应:关注中国医改动态(如医疗资源、诊疗规范、收费方式)、国家医保政策调整(如目录更新、报销比例)、国际保险趋势与市场创新。目前已将流感疫苗、乙肝疫苗等预防类服务纳入保险,践行“预防融入保险”理念。
- 理赔率控制策略与实践
  - ▶ 面对医疗费用自然增长,公司重点干预因员工健康意识不足、行为不当引发的非必要支出:
    - ▶ 加强风险干预,控制成本:引入保险智能系统识别慢性病高发、高频就医等风险人群;优选合规医疗机构合作,规避过度诊疗;通过科学体检(含必要癌症筛查)提升重大疾病干预效果,避免无依据项目,减少假阳性与过度诊断带来的额外费用。
    - ▶ 聚焦健康教育,引导合理就医:通过健康宣教纠正认知偏差,培养“合理就医”习惯,减少小病大治。如疫情期

间“轻症居家”共识有效降低非必要就诊与理赔。

- ▶ 开展健康活动,降低发病风险:组织体育锻炼、健康讲座、禁烟等活动,提升员工健康水平,减少常见病与慢性病发生,从而控制医疗支出。

## 六、慢性病防控与办公室健康干预

公司依据ISO 45001体系,将慢性病防控与办公室健康问题纳入管理,通过“风险评估+科学干预”机制持续优化员工健康。

- 健康风险评估
  - ▶ 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,以及吸烟、缺乏运动、久坐、饮食不健康、手机过度使用等不良行为。
  - ▶ 内部数据追踪:依托企业健康数据库,监测风险指标趋势。指标下降说明干预有效;异常升高则分析原因(如疫情期间居家久坐、手机使用增加),为后续干预提供依据。
- 科学干预落地
  - ▶ 量化目标设定:立足行为改变的长期性,设定可行目标,如减少日均静坐时间、提升运动参与率1%-2%。
  - ▶ 多维度干预:
    - ✓ 办公环境优化:配置可升降桌椅,鼓励坐站交替,预防腰背痛。
    - ✓ 健康活动推广:开展“会议间隙活动”等,打破久坐习惯。
    - ✓ 平台激励赋能:利用全球健康平台组织活动与竞赛,通过奖励促进健康行为坚持。
    - ✓ 管理层深度参与:管理层确定年度重点领域,统筹计划与监督,次年复盘效果,形成决策-执行-

评估闭环。

- ▶ 成效复盘:多项干预成效显著,如吸烟率远低于全国平均水平;部分项目受外部因素影响提升有限,需持续优化。

## 七、心理健康——全链条体系构建

公司构建了含工具支持、教育赋能、专业咨询与隐私保障的心理健康全链条体系。

- 工具支持:通过全球心理平台提供压力测评与AI定制方案(如冥想方法),帮助员工自主减压。
- 教育赋能:开设实用心理课程,内容贴近员工及家庭需求,纳入学习计划并可获证书,激发参与。
- 专业咨询:通过EAP提供一对一专家咨询,解决亲子、婚恋、工作压力等常见问题。
- 隐私保护:明确信息使用边界,全程加密数据(人力资源与健康部门无权访问咨询记录),培育隐私文化,增强员工信任。

## 八、未来展望与建议

- 深化健康理念:企业应进一步将健康安全融入组织文化,强化认同。
- 完善体系建设:大型企业可建设更系统、专业的体系;中小企业应聚焦实效,整合资源,逐步构建适合自身的机制。
- 强化价值导向:健康管理应追求健康投资回报率(ROI),以结果为导向,聚焦高价值项目,避免福利堆砌。
- 推动技术赋能:积极探索人工智能等工具,提升效率与员工体验,构建人机协同新模式。
- 引入专业支撑:大型企业可组建或引入医疗团队,确保项目科学、专业与跨部门协调。
- 坚持科学决策:以客观数据与权威证据为基础,避免经验主义或盲目借鉴,结合企业实际制定可行、有针对性的健康管理措施。



邢志梁

华润电力控股有限公司

EHS 部副部长

## 华润电力健康管理实践——从“职业健康”到“大健康”，全面拥护员工身心共育

### 一、体系建设与部门协作

#### ● 健康体系的构建——多维度大健康体系

自2003年起，企业便搭建了完善的职业健康体系，涵盖工作环境优化、现场安全保障等领域，且多年累积投入显著。随着企业发展需求变化，近两年体系定位逐步调整——突破“职业健康”的单一范畴转向更为全面的“员工大健康体系”，重点覆盖员工生理健康与心理健康两大核心维度。构建了多维度大健康体系主要包括：健康保障、健康生活、健康服务、健康环境、健康产业等细分部分，落地从环境健康到身心健康等方面开展，并以“企业无事故、环境无污染、员工无置换”为总目标，兼顾企业安全生产与员工健康保障双重需求。

#### ● 健康管理跨部门协作——三融合模式

健康管理涉及的部门较多如：人力资源、设备部等多部门，曾存在职责交叉、协作低效问题。后来企业采用了“党工团+社团+EHS部门”融合模式：

- ▶ 党工团（联合支部+分工会）：发挥组织统筹与员工连接优势；
- ▶ EHS部门：发挥专业管控与风险防控核心作用；

- ▶ 民间社团（健身社、足球社等）：发挥员工自主参与与文化营造作用；
- ▶ 从而让各部门联合在一起打破部门壁垒，促进各部门之间更好的协作。

### 二、健康体检优化与管理

体检作为健康体系建设的重要一环，也是健康检测的“第一道防线”，其方案设计与管理细节直接影响健康管理的精准度。从员工需求与企业实际出发，对体检方案进行多轮优化，同时强化到检率保障与隐私保护，让体检真正成为健康管理的起点。

#### ● 体检方案设计

目前企业的员工体检直接与三甲医院合作，采用“固定项目与自选项目”结合模式，兼顾成本与个性化需求：

- ▶ 固定项目：覆盖基础健康筛查，确保全员基础保障。
- ▶ 自选项目：设置5-6项可选项目（如心血管检查、内分泌检查、女性专项检查、肠镜等），员工根据年龄、健康状况自主选择。
- ▶ 兼顾成本与灵活性：体检预算年初固定划拨，通过“自选项目灵活调配”避免成本浪费，同时坚持“预算不结余、

全额用于员工体检”原则，确保福利落实。

#### ● 体检方案调整依据

- ▶ 员工健康数据：通过员工保险报销记录，分析高频疾病类型，病假住院情况（如员工心血管疾病住院案例）。
- ▶ 年龄结构变化：针对员工平均年龄上升趋势，匹配不同年龄段需求（如高龄员工更倾向的消化系统检查）。
- ▶ 员工反馈优化：收集员工对往年体检项目的意见，以及高需求的项目弥补空白（如此前仅查甲状腺功能三项，今年调整为甲状腺功能九项）。

#### ● 到检率保障

企业员工体检主要采用“全员强制、集中组织、跟踪补检”模式：第一批安排固定工作时间、班车接送至指定医院体检；未参与员工由体检部门单独预约补检，最终确保全员参与。

#### ● 体检报告分析与隐私保护

- ▶ 报告分析流程：医院提供汇总报告，重点标注需关注的员工（如指标异常、潜在疾病风险），企业的负责人根据报告逐一与需要关注的员工沟通，确保其知晓健康状况并采取应对措施（如就医、调整生活习惯）。
- ▶ 隐私保护措施：个人报告密封发放至员工本人，出现重大疾病会由医院同步通知企业负责人，再由负责人单独与员工确认。职业健康体检报告需存档备案；普通健康体检需在员工同意前提下，将重点异常指标录入健康档案，避免隐私泄露。

### 三、健康保险与可持续保障

#### ● 全覆盖的保险保障体系

企业为员工构建了全方位的保险体系，覆盖全体员工（含正式员工、派遣人员）及其家属。保障范围广泛，全面呵护员工身心健康，具体包括：意外伤害、意外医疗、交通工具意外伤害、重大疾病、补充住院医疗、补充急诊医疗、住院津贴、疾病身故等。

#### ● 可持续的健康福利保障

华润电力坚信对健康的投入是企业长期发展的基石，其优先级高于短期利润。为此，企业依托专业团队统筹设计、优化谈判，实现了：

- ▶ 成本高效优化：通过专业化管理，即便在市场价格波动时，也能有效控制成本。
- ▶ 福利优先原则：在成本可控的基础上，员工福利只增不减。作为国有企业，华润电力践行社会责任承诺，绝不削减员工必要保障。企业的健康福利将持续提升，只为员工提供更坚实的后盾。

在基础保障之外，针对员工常见的慢性病风险与健康提升需求，企业进一步细化干预措施，通过分层管控、专业服务与多样化健康活动，将健康管理从“被动保障”转向“主动促进”，切实改善员工健康状况。

### 四、慢性病管理与健康活动

#### ● 分层管控

- ▶ 潜在人群：通过举办健康节活动、体育赛事（如全年俯卧撑比赛、羽毛球赛），让他们通过锻炼身体的方式，抑制指标临近三高的员工患病的概率。

- ▶ 已患病群体:在食堂等区域设置血压测量设备,方便员工实时监测;对接医院提供药物控制建议,抑制病情发展并且预防并发症。

#### ● 健康服务

- ▶ 专家一对一咨询:体检后1个月内邀请三甲医院医生驻场,员工可一对一咨询指标含义(如“血压偏高是否需要用药”)、获取慢性病的干预建议。
- ▶ 健康餐饮提供:食堂采购绿色认证食材,并且推出减脂餐;日常饮食则通过健康理念宣传(如讲座、社团分享)进行引导。

#### ● 健康活动

- ▶ 健康大使宣传:企业通过选拔3名健康大使——1名减重达人(从300斤减重至200斤以内),分享他的科学饮食与运动经验;1名健身达人负责员工身体塑形指导;1名台球社负责人推动社团健康活动,带动肥胖、体脂高、三高人群改善健康。通过健康大使分享他的成功案例,达到宣传效果,带动大家一起参与到活动中。
- ▶ 社团运营:企业会组织各种各样的民间社团如健身社、台球、足球、乒乓球、羽毛球、篮球社等,采用“官方引导与民间自主管理”模式,员工自愿加入。体育场馆会定期组织内部比赛,邀请教练进行专业技术指导,还会带领团队和其他企业进行外联比赛,比赛覆盖全年,营造了良好的健身运动氛围。
- ▶ 参与激励:活动设置高覆盖率奖品,比赛通常占用工作时间举办,其余时间员工也可自行进行健身运动,极大

提升员工参与的积极性。

随着大健康理念的深化,心理健康成为员工健康不可忽视的重要组成部分。企业敏锐捕捉员工心理需求,从科普咨询、平台支持与活动引导三方面入手,构建温和且有效的心理健康管理模式。

### 五、心理健康管理

- 科普与咨询:今年上半年企业邀请了医院心理咨询主任开展讲座,主题包括“压力缓解”、“失眠治疗”;后续计划常态化开展心理咨询服务。
- 平台推广:推广集团开发的“员工关爱平台”“能量加油站”,员工可通过平台测试心理健康状态、查看针对性建议(如“焦虑情绪调节方法”),近年使用率逐步上升。
- 活动引导:通过社团活动、健康节等,提升员工幸福感(如组织集体健身、趣味比赛),从源头减少心理问题,员工感到充实快乐那么心理疾病自然会减少。

在全面关注员工身心健康的基础上,作为能源行业企业,华润电力始终将职业病防护视为健康管理体系中至关重要的一环,以国企担当为引领,紧密结合管理实践与员工反馈,构建了一套覆盖全流程、坚持高标准的职业病防护体系,不仅严格符合法规要求,更实现了从“合规性”到“卓越性”的跨越,切实守护每一位员工的职业健康。

### 六、职业病防护与安全管理

- 职业病优化管理的核心驱动

职业健康管理从“合规基础”到“完善优化”的规划过程,核心驱动因素可分

为顶层战略驱动、管理实践驱动、员工需求驱动三大维度。首先核心源于国企业属性：需优先履行政治与社会责任，落实集团职业健康指令；在履行基础责任的前提下，企业通过持续优化管理实践，推动健康管理规划不断升级；同时结合员工对防护用品、作业环境的反馈优化措施，依托集团资源（如专业团队控成本），保障防护投入，从合规逐步升级为完善体系。

### ● 全流程防护措施落地

#### ▶ 组织与制度：责任明确、规范全覆盖

建立从集团到基层岗位的职业健康管理架构，明确各部门职能，以国家《职业病防治法》等法规为基础，结合企业实际完善制度，确保“每一项工作有制度可依、每一个环节有标准可循”，不存在制度空白区。

#### ▶ 环境改善：高额投入、风险可控

✓ 投入规模：历年在工厂环境改善方面投入巨大，重点针对噪音、粉尘等潜在危害因素进行治理，例如通过设备更新、加装隔音装置、优化通风系统等方式，降低工作环境中的健康风险，目前仅极少数区域存在轻微噪音（检测显示暴露率未超标）。

✓ 检测与评估：执行“每年一次现场职业危害因素检测、每三年一次全面评估”的机制，同时设置公告标志、警示标识，确保员工清晰知晓工作区域的健康风险等级。

#### ▶ 设备采购与检测：精准匹配、保障品质

✓ 设备采购与更新：新上设备或改造设备时，均按照“卫生、防护、

照明、通风、服饰”等最先进标准投入，确保防护措施与生产设备同步优化。每年邀请 3M 等品牌开展防护产品路演，展示市面上先进的防护产品，员工现场体验后，将认可度高的产品纳入下一年采购计划。

✓ 用品配置：防护用品根据员工需求与岗位特性定制——工作服按员工个人身材测量尺寸，一人一码标注姓名，确保穿戴合身；针对不同岗位风险，配备对应防护用品。同时，在电梯旁等区域设置耳塞自动发放机，员工可按需免费取用，满足临时防护需求。在控制室也会配备药箱和急救箱。

✓ 用品检测：防护用品按类别开展定期检测，半年检测一次或一年检测一次，部分需送到外部机构检测，确保防护用品质量达标；同时在采购环节严格把控源头质量，从供应商选择到产品验收，均设置质量审核节点。

### ● 监督与培训：严管严教、强化意识

#### ▶ 穿戴监督：刚性约束、杜绝违规

✓ 强制要求：明确“上班必须穿工作服”，非工作服不得进入厂区；特殊工种作业（如动火作业）需穿戴连体防护服、防护面罩等，相关要求写入工作票，作为作业前的必要检查项，不满足防护要求则无法开展作业。

✓ 违规处罚：对未按规定穿戴防护用品的行为实行“一票否决”，例

如不戴安全帽、不系安全带等，一经发现直接清除出场，无“罚款了事”的宽松处理方式，通过严格管控形成员工自觉遵守的习惯，目前无常态化违规现象。

- ▶ 职业培训:分岗开展、注重实效
  - ✓ 分层培训:将岗位分为“涉职业病风险岗位”与“不涉职业病风险岗位”，针对涉风险岗位员工开展专项培训——入职前进行职业背景告知与专项培训，明确岗位健康风险与防护要求；入职中结合工作内容，开展岗位必需的防护技能培训；每年4月28日“世界职业安全健康日”，邀请外部专家集中讲课，强化员工职业健康意识。
  - ✓ 企业活动:邀请外部大型企业开展路演活动，以及集团内部开展的演练活动，如去年的“我要安全万里行”，活动内容主要包括危险辨识讲座、现场风险体验、防护用品的展示等。
- 员工健康跟踪:从入职到离岗、全程保障
  - ▶ 专项体检:涉职业病风险岗位员工享有专项体检，体检时间覆盖入职前、入职中、离职后，确保全职业周期健康监测；离职体检为“办理离职的前置条件”，企业指定医院并承担全部费用，员工需完成体检并提交报告后，方可办理离职手续，避免“员工离职后联系不上”导致的体检遗漏。
  - ▶ 健康档案:建立员工职业健康档案，职业健康体检报告需强制留存备案，记录员工在职期间的职业健康状况，

便于后续追溯与健康跟踪。

- ▶ 异常跟踪:对体检中发现的职业健康相关异常指标，由EHS部门专人对接员工，确保员工知晓自身健康状况，并协助其采取后续措施(如复查、调整生活习惯等)；针对长期接触职业病危害因素的员工，定期跟踪健康状况，必要时调整岗位，降低健康风险。

在健康管理实践不断深化的过程中，数据化、智能化成为提升效率的关键方向。企业目前在这方面尚未涉及投入，但未来规划引入数字化平台，通过功能升级实现健康数据的高效管理与精准应用，为未来健康管理赋能。

## 七、数字化平台建设规划

目前对于员工健康数据的管理仅有电子台账，记录员工个人信息、体检数据、住院记录、重点健康指标等，但无数据分析功能，需人工整理报告，因此未来考虑引入数字化平台，具体建设需求如下：

- 基础功能:建立可快速查询的数据库，支持按关键词生成重点记录报表(如“45岁以上员工高血压人数统计”)。
- 进阶功能:基于数据提供双维度建议——宏观(如“公司需新增心血管健康讲座”)、个体(如“某员工需减少高盐饮食”)；支持健康风险预警(如“某员工连续两年血糖偏高，建议重点关注”)、管理预算计算。
- 权限管理:分层级开放功能(普通员工用基础查询，管理人员看公司健康管理分析)。

## 八、行业趋势判断与建议

基于企业自身多年健康管理实践经验，对

行业趋势形成清晰判断,并结合不同企业实际情况提出分层建议,既总结自身实践成果,也为行业健康管理水平的整体提升提供参考。

#### ● 健康管理未来趋势

未来核心趋势是“综合性大健康指数”,需满足三个层级:

- ▶ 基础层:完全符合国家法规(法规是最低标准,企业需远超合规要求)。
- ▶ 体系层:构建大健康体系,全面保障员工健康:整合身体健康(如体检、慢性病管控)、心理健康(如情绪调节、幸福感)、工作环境(如安全设施、健康膳食)、生活质量(如工作生活平衡、家庭关怀)。
- ▶ 目标层:最终提升员工的幸福感、健康力、生活富足感与工作愉悦感,使员工与企业价值观层面达成共鸣,实现个人与组织的共同进化与持续繁荣。

#### ● 对其他企业的建议

- ▶ 理念先行:坚守健康管理的战略价值  
企业应当从根本上确立“健康优

先”的管理理念,充分认识到保障员工健康不仅是履行政治责任和社会责任的核心体现,更是提升组织凝聚力、降低人才流失率、增强企业韧性的战略投资。健康投入与员工稳定性、企业可持续发展呈显著正相关。

- ▶ 分层建设:因地制宜推进健康管理体系
  - ✓ 效益良好企业:建议在全面合规的基础上,构建员工大健康生态系统。可拓展高端体检、心理健康服务、营养咨询、健身社团及家庭关怀等增值福利,打造具有吸引力的健康职场品牌,形成差异化竞争力。
  - ✓ 效益一般企业:应优先确保基础健康投入到位,严格落实法定体检、职业病防护、劳动环境安全及五险一金等基础保障,守住员工健康与安全底线,坚决避免因投入不足导致的健康风险与法律风险。



冯晨晰

联想集团

高级福利专家

## 联想健康管理实践——激活员工自主健康力, 构建全员健康新生态

### 一、健康管理基本内容

联想以身体健康、心理健康、社交健康、财富健康、自我实现五大板块实现全面健康管理, 以保持员工身心健康, 实现工作价值与社会价值为最终导向。

**身体健康与心理健康:** 涵盖从预防筛查、情绪疏解到健康保障、康复支持及知识科普, 形成全周期覆盖的项目支撑体系;

**社交健康:** 既关注同事间人际关系的和谐维护, 也注重强化员工对企业的归属感与认同感;

**财富健康:** 通过引导中长期财富管理规划、提供风险防控建议等方式, 助力员工科学制定理财方案;

**自我实现:** 支持员工在职业发展中实现工作价值与社会价值的双重达成。

联想的核心目标是让员工不仅能维持当下的健康状态, 更能在中长期与家人共同保持完备的身心健康, 实现个人与家庭的可持续发展。

### 二、健康管理调整规划

面对近年来外部经济环境带来的健康管理资源调整压力, 联想采取“基础项目保稳

定、重点领域做倾斜”的策略, 将健康福利管理重心从传统的风险干预、危机处理转向日常健康支持与预防体系建设, 通过提前发现潜在健康问题、强化健康教育, 构建更主动、更前置的健康管理模式。

● 员工体检、商业保险(如员工及子女重疾险)、心理支持 EAP 等基础福利保持稳定。即使是在疫情后员工就医率和理赔率上升的情况下, 企业依然保持基础保障持续覆盖。

● 重点领域做倾斜

联想主要将资源聚焦于高需求健康场景:

▶ 慢病管理(如预防“三高”)、职场健康问题(如长期久坐导致的脊椎颈椎压力、静脉曲张、脂肪堆积等);

▶ 不同人群的心理支持(如职场的新生代、新手爸妈等);

▶ 打造健康职场环境(如“健康小屋”作为职场健康卫星站, 员工可实时监测基础健康数据; 此外还设置专属解压小屋, 通过环境引导日常健康意识)。

● 健康活动调整——企业健康管理活动从

### “普惠式”向“精准化”转换

往年的健康活动多为综合性形式，例如围绕季节或节气开展训练营、健康嘉年华、专题讲座及工作坊等；而今年的健康促进工作在延续传统活动形式的基础上，进一步创新升级，新增了定向化服务模式。具体而言，团队基于不同城市员工的体检数据（如某城市高血压检出率较高）及商业保险使用数据，聚焦慢病高发人群与久坐人群的核心需求，联合医院推出了定制化问诊服务。

总体而言结合内外部环境变化，今年联想集团对其健康管理策略进行了前瞻性的调整与优化。坚持“基础保障稳定，资源重点倾斜”的核心原则，成功将管理重心从事后干预转向事前预防，通过稳定核心福利、聚焦高需求场景（如慢性病、职场健康），并创新性地推动健康活动从“普惠式”向“精准化”模式转型，旨在构建一个更加主动、高效的健康支持体系。在这一系列转型措施中，员工慢性病问题成为关注的重点，企业通过针对性的健康管理干预措施，助力员工改善生活方式、纠正不良习性，进而降低疾病发生风险，旨在实现成本控制的同时，提升健康管理项目的实际成效与员工获得感，让资源精准流向最需要的群体。

## 三、慢病管理举措

### ● 慢病管理规划构思

针对慢病管理周期长、见效慢的特性，联想制定了更具目标导向的长效规划。其核心策略聚焦于从“疾病治疗”向

“健康预防”的理念转型，通过拆解年度目标、细化实施路径，系统性推进健康环境构建。具体而言，企业通过打造支持的职场氛围、引导员工养成健康生活方式，促进员工实现慢病的自主管理，最终确保慢病管理长期方向的连贯性与有效性，真正实现从被动干预到主动健康的价值延伸。

▶ 拆解计划：以“降三高”为例，联想设定未来三年核心目标后，将规划层层拆解为年度、季度可落地的具体任务。例如今年重点聚焦生活方式干预，按季度开展主题化活动（如夏日减重训练营、医生坐诊咨询等），并通过阶段性复盘机制跟踪效果。目标拆解越精细，越能及时捕捉反馈数据，为方案动态调整提供依据。

### ▶ 分层干预：

- ✓ 健康/亚健康人群（有风险但未患病）：以预防性生活方式干预为核心，针对BMI偏高、高血压前兆等风险群体，通过健康训练营、专题讲座、饮食指导等活动，降低疾病发生概率。
- ✓ 患病群体：侧重医疗资源支持与保障，包括在商业保险中补充“三高”专项保障、引入园区附近公立医院社区驻点（支持社保就诊、药品开具等基础医疗服务）；同时基于商保数据动态分析，为不同患病风险等级员工提供个性化险种推荐（如重疾险、防癌险、百万医疗险等），强化医疗保障精准度。

● 具体的实践落地——以夏日减重训练营为例

为了更有效地助力员工改善健康状况，针对员工存在的慢性病问题，联想今年将工作重心置于员工饮食、运动等习惯的长期养成。在“健康中国2030体重管理年”的大背景下，联想于7-8月特别策划了“夏日减重训练营”活动。该训练营精心设计了全面且系统的长期干预方案，从饮食搭配到运动计划，多维度助力员工塑造良好生活习惯。训练营依据员工不同的健康状况和需求，进行了细致分组，实施精准的健康干预措施：

- ✓ 强化代谢组：针对需要提升基础代谢的员工，训练营将饮食和运动相结合，全力提升员工代谢水平。
- ✓ 均衡营养组：对于注重营养均衡搭配的员工，训练营从膳食结构优化、营养补充指导等方面入手，帮助员工实现营养搭配改善自身状态。
- ✓ 生活方式组：聚焦于日常作息不规律、运动习惯欠佳的员工，训练营着重引导他们培养规律作息与良好运动习惯，逐步构建健康生活方式。

▶ 活动前期：活动的宣传与吸引

联想员工健康意识基础较强，活动宣传通过精细化包装与成果可视化提升吸引力：明确活动配备专属营养师及全程健康报告，重点突出21天减重数据并展示往期真实案例，强

化员工对参与价值的感知。活动以全员征集令形式招募，并设置了候补机制。

▶ 活动中期：系统化运营管理

高参与率的背后依托系统化的运营支撑，联想联合专业健康合作伙伴搭建社群运营体系，通过社群实现全程互动——员工每日在群内打卡记录饮食、运动情况，营养师实时点评指导；运营小助手以活泼风格及时回应问题，激发群内活跃度。同时，建立动态激励机制：运营人员实时同步积分增减情况，每周进行数据复盘与表彰，强化正向反馈。通过社群互动与激励结合，群内逐渐形成自主约饭、约运动的健康氛围，有效提升员工参与黏性与跟随度。

▶ 活动复盘与总结

由于活动筹备前期进行了大规模的宣传推广，成效显著，报名人数远超预先开放的名额。为实现资源的精准投放，确保活动能够切实帮助到真正有需求的人群，因此特别设置了参与标准，优先面向 BMI 偏高的人群开放。

通过“夏日减重训练营”，联想期望帮助员工从根本上改善健康状况，将健康生活理念融入日常，为员工的工作与生活注入持久活力。

随着市场对健康管理的重视度持续提升，企业普遍聚焦数据追踪、长期疾病管理与健康文化建设，加速向“从治疗到预防”的转

型，旨在降低企业成本与理赔率，实现健康问题的前置干预。联想将数字化作为健康管理的核心方向，全力探索全链路数据跟踪与分析体系，推动健康管理模式从当前的单点式项目向涵盖“身心健康、财富健康、社交健康、自我实现”的五支柱全面健康管理升级，强化数据驱动决策的核心价值。

#### 四、数字化平台应用情况与实践难题

当前，健康管理领域已涌现出众多精细化平台，例如在体检、商保、EAP等不同场景中发挥着重要作用。然而，能够打通多类数据、实现全面整合的定制化健康管理系统，目前在市场中仍较为少见。尤其在跨平台数据融合方面，仍存在一定的探索空间——体检机构之间的数据共享尚存限制，心理健康数据因涉及隐

私保密也需更为审慎的对待。这些因素在客观上提高了平台化建设的复杂度，也对信息安全保障提出了更高要求。

尽管如此，我们正迎来一个更开放、更协作的数字健康新阶段。联想积极拥抱这一趋势，并期待与业界伙伴共同探索数据互通性更强的一体化福利平台。我们希望通过系统化的数据整合，打造智能化的员工健康管家，帮助员工更清晰、更便捷地了解自身健康状况，自主选择并参与企业提供的各类福利项目。

我们坚信，通过跨领域合作与技术突破，能够为人本健康管理带来更深度、更广泛的创新可能。联想也诚邀行业同仁携手共进，一起为员工及其家人提供更可靠、更全面、更便捷的健康资源与服务支持，共同推动行业迈向全人健康的新未来。



Amber Wang

玛氏中国

同事健康与福祉负责人

## 玛氏中国健康管理实践——保障同事健康与福祉

### 一、健康管理体系

Health and Wellbeing (健康与福祉) 在玛氏团队中作为一个独立的COE模块,一方面仍与薪酬福利团队保持合作,设计与传统福利相关的内容如健康体检等。另一方面,健康与福祉也涵盖了传统意义上的福利以外的内容。玛氏中国健康工作框架始终遵循“3H”模式,即**健康工作场所(Healthy Workplace)**、**健康同事(Healthy Associates)**、**健康文化(Healthy Culture)**。此外,企业每年会根据上一年度的管理问卷结果、同事体检健康数据、健康行为监测数据等,对工作重点进行微调,确保健康管理工作贴合实际需求。今年主要聚焦以下几个部分:

**慢性病管理:**隶属于“健康同事”板块,是年度重点之一,针对同事中高发的肥胖、三高、脂肪肝等慢性疾病风险开展干预。

**心理健康支持:**作为长期关注领域,今年主要聚焦“变革管理与韧性”,结合当前经济环境波动大的背景,帮助同事应对工作与生活中的压力,提升心理适应能力。

### 二、核心协作团队

玛氏中国健康管理工作依托多部门协作

推进,从初期的核心团队合作,逐步扩展到 I&D 等更多团队,各团队根据自身职能定位,在健康管理的不同环节发挥作用,具体如下:

**Health and Wellbeing (健康与福祉):**负责健康福利项目的整体策划、全公司层面的宣传推广、跨部门的协调。

**工会:**依托家覆盖全国的各级工会组织,提供健康福利项目的预算支持,利用各渠道推动健康福利发放,覆盖不同城市、不同岗位的同事。

**HSE/OHS (职业健康和团队):**聚焦工厂场景下的安全生产与同事职业健康,是工厂端健康管理的核心协作力量。

**薪酬福利团队:**共同推进体检、商业保险等与健康相关的福利项目落地,管理福利预算与资源。

**HRBP:**衔接 HR 与业务部门,洞察业务的健康需求,推动健康项目在业务端的落地。

**I&D团队(多元化与包容性团队):**关注同事的多元化需求,推动企业内部的包容性管理,确保不同群体同事的需求都能被兼顾。

### 三、健康管理规划

玛氏中国的健康管理规划主要分全球、区

域和业务单元三个层面进行：

**全球层面：**由企业全球的健康管理职能部门制定原则性策略，例如聚焦心理健康、变革管理等主题性方向，为各区域提供主题指导。

**区域(中国)层面：**以全球策略为参考方向，结合三大核心依据制定本土化方案：

- 中国整体健康数据：如肥胖率上升、甲状腺癌患病率激增等；
- 企业同事健康数据：健康行为数据、敬业度调研、健康问卷、年度体检报告等；
- 同事健康需求数据：通过同事调研、同事访谈这种定量结合定性的方式，广泛挖掘同事的需求，从而更深入了解同事的真实想法并获取策略上的启发。

**业务单元层面：**玛氏中国按业务类型划分多个业务单元各单元管理模式、业务侧重差异较大。因此在区域策略基础上，与各业务单元联合设计个性化方案，有效避免了“一刀切”的情况。

#### 四、健康体检与优化策略

在健康预算普遍缩减的行业背景下，玛氏中国不仅未削减体检福利，还通过健康数据的分析，对同事体检项目进行了全面优化，以有效支持同事的健康需求。

- 核心决策依据
  - ▶ 高参与率与实效性：同事体检参与率高，现有体检项目能有效筛查健康问题，验证了福利投入的实际价值；
  - ▶ 职场健康趋势变化：中国职场人群健康风险攀升，以甲状腺癌为代表的疾病发病率显著增高，需通过体检提前干预；

- ▶ 同事年龄结构特征：企业同事队伍以中年人为主，平均年龄有所上升，伴随的健康风险也在增加，需强化健康管理。

#### ● 项目升级与方案调整

在项目优化方面，针对甲状腺癌日益高发的态势，玛氏中国重点强化了甲状腺相关检查项。同时，为了满足同事的多元化需求，企业在基础检查项目上，增加了自选加项包，每个加项包涵盖3-4项专项检查，分别面向不同需求场景——例如针对外食较多的同事提供肠胃专项检查包，为女性同事设计专属健康包等。通过引导同事结合自身生活习惯和遗传病史主动选择，避免重复检查、节约资源。

此外，公司还推出自费升级福利，为同事提供HPV检测、CT检查等项目的折扣，支持同事根据个人需要以更低成本扩充体检内容。

#### 五、慢性病管理

玛氏中国在2020年制定中国区健康策略时，基于两大核心发现开始高度重视同事慢性病问题：

**国家层面：**中国肥胖率攀升，国家卫健委将2024年-2026年定为“中国体重管理年”，强调普及健康生活方式、加强慢性病防治。体重异常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，反映出慢性病问题正逐渐成为社会关注的焦点。

**企业层面：**同事体检数据表明，肥胖、三高和脂肪肝等“非急性但高风险”的健康问题较为普遍。这类问题短期内虽不直接表现为疾病，却

会显著提升心脑血管疾病等重大病症的发生风险。与此同时,同事多将其视为一般“亚健康”状态,健康意识薄弱,往往未能及时干预。

#### ● 健康管理路径图

企业就同事慢性病的问题构建了“健康意识→健康行为→体检结果→就医/理赔”的全链条管理逻辑,聚焦预防为先,在健康意识与健康行为上做干预,具体如下:

- ▶ 提升健康意识:让同事知晓健康风险和健康行为对身体以及生活产生的影响;
- ▶ 干预健康行为:针对久坐、饮食、锻炼、睡眠等可改变因素开展活动;
- ▶ 监测体检结果:通过年度体检跟踪行为干预对健康指标的影响;
- ▶ 支持就医理赔:针对已出现疾病的同事,提供保险、医疗等支持。

#### ● 健康意识先行

- ▶ 全场景覆盖的教育:将健康意识培养深度融入Health & Wellbeing全域生态。确保其贯穿从上至下的所有部门、覆盖各办公室与业务单元,涵盖不同主题教育,并渗透至工会活动、敬业度调研等每一个环节,最终构建一个“360度全方位、365天持续”的健康倡导氛围;
- ▶ 以务实为导向的内容:区别于社交媒体上大量混杂的健康科普,企业的健康宣传始终注重实效。不仅传递知识,更提供精准、专业且具操作性的行动指南。内容经过系统整合,确保信息清晰、实用。例如,在讲解高血压、糖尿病等疾病时:对已患病同事,

明确其风险危害的同时,会给出具体的日常管理方法与行动建议;对健康同事,强调有效预防和保持良好生活习惯的方式;此外延伸至同事家庭,为其照料患有慢性病的家人(如高血压老人)提供切实有用的支持建议。

#### ● 健康行为干预

企业聚焦的关键健康行为,明确以6类核心行为为管理重点,覆盖同事日常工作与生活场景:久坐行为、体育锻炼、饮食健康、睡眠质量、吸烟习惯、心理健康。并且按工作性质将同事分为“办公室同事、工厂同事、销售同事”三类,针对性设计方案。

- ▶ 关于“久坐与缺乏锻炼”的行为问题
  - ✓ 量化标准:由于工作性质,相比工厂同事和销售同事,“久坐”、“缺乏锻炼”等问题更常出现于办公室同事,因长期伏案工作,会伴随颈椎、腰椎等健康风险。因此企业开始关注此类问题,并设定标准,将“久坐”定义为“单日工作累计坐姿超4小时”或“每日步数<7000步”;“规律锻炼”定义为“每周中等强度运动≥150分钟,单次≥30分钟”,让同事有清晰的行动目标。
  - ✓ 办公室场景促进:推广“站立办公+步行会议”:为办公室同事配备升降桌,鼓励非正式会议采用“站立式”或“在公司周边步行式”开展,减少久坐;另外,同事可分享在办公室内和周围的

“办公区步行路线”：根据办公场所布局，规划几分钟或者几百步的安全步行路线，以张贴或通告的方式通知，让同事利用碎片化时间活动。

✓ 集体规模活动——以能量月为例

在能量月活动设立之前，企业往往通过部门组织开展零散的活动，无法形成规模性的活动，且缺乏科学性和系统性，企业希望能够建立一个有规模效应，科学合理，又具有吸引力的项目。因此玛氏中国围绕着全面能量这一特色理念，每年设计开展为期四周的玛氏中国能量月。在能量月期间，玛氏针对身体健康、心理健康、精神健康、人生愿景等方面开设主题丰富的各类活动。

其中“21天健康打卡挑战”是针对同事“久坐改善”与“规律锻炼”的核心落地活动，具体内容：

- 活动时间：每年5-6月开展，避开业务高峰期，契合全国大部分地区“不冷不热”的气候，最大化提升同事户外参与的便利性。
- 打卡要求：连续21天打卡，每天需满足“步数 $\geq$ 7000步”或“运动时长 $\geq$ 1小时”；
- 激励机制：设置7天、14天、

21天阶梯式奖励，通过降低参与门槛，让没有锻炼习惯的同事也能循序渐进地参与进来，避免因事假、漏打卡等原因导致同事放弃，推动同事形成可持续的运动习惯；

- 参与效果：参与度常年保持高位，覆盖数千同事，部分业务团队将活动延长至2-3个月，同事久坐时间显著减少，运动习惯养成率提升。

▶ 针对“饮食健康”的干预

- ✓ 工厂食堂：食堂饮食的核心问题在于重油重盐，因此结合体力工作特点，优化食堂餐食（提供减油减盐菜品、水果等），同时也追求符合“中国胃”的健康餐，避免提供过多冷食沙拉类的食物；此外定期开展“健康饮食科普”，引导同事平衡饮食搭配。
- ✓ 非工厂同事：由于销售部门同事需要外出拜访客户和门店，或是办公室同事，通常选择就近餐馆或外卖，因此需要通过“健康饮食知识”引导同事自主选择和调整饮食习惯。

## 六、行业挑战与未来规划

### ● 行业挑战

企业在健康管理推进过程中，存在一些行业共性挑战：

- ▶ 同事时间竞争：受经济环境影响，同

事需优先聚焦业务目标达成，可投入健康管理的时间被压缩，参与健康活动的主动性受限。

- ▶ 资源分配受限：企业整体资源向核心业务倾斜，健康管理相关预算的增长空间受到制约，难以通过大幅增加投入拓展项目。
- ▶ 外部信息冲击：抖音等社交媒体提供海量健康科普内容，企业健康宣传需突破泛化信息壁垒，形成差异化竞争力。

#### ● 未来规划

- ▶ 践行“Less is More”原则

随着同事健康意识觉醒，玛氏中国将从“疾病管理”向“健康管理”

深化转型，推行“Less is More”原则，通过“轻量、高频”的活动形式，帮助同事养成可持续健康习惯，降低参与门槛，适配同事紧凑的工作节奏。此外企业需要突出自身优势，区别于社交媒体的泛化科普，聚焦“职场场景”，提供更精准、可落地的健康支持。

- ▶ 助力全球健康数据平台

玛氏中国积累了丰富的同事健康数据，从个人到团队、到同事所在的工作场所，已经建成了点线面结合的数据布局，目前正协助总部构建全球数据可视化平台，为更多国家的健康管理提供数据支持。



汤杰宁

欧摩威集团中国

中国区 ESH 负责人

## 欧摩威集团中国健康管理实践——“多元性”和“普适性”的健康方案设计

欧摩威集团中国的健康管理以明确的核心战略为顶层指引,从预算管理、数据应用、项目运营、职业病防控到数字化规划等多维度,全面梳理其在员工健康领域的实践路径。作为外资企业,欧摩威集团结合自身业务特性与员工需求,构建了兼顾“预防优先”“长期价值”与“合规保障”的健康管理体系,既切实守护了员工全周期健康,也为员工健康与企业发展的协同推进提供了清晰路径。

### 一、健康管理核心战略——基于现有经济环境

- **健康福利不缩减:**将员工健康放在日常管理与活动开展的第一要务,即使在、预算缩减/下调的情况下,仍然坚持“健康管理优先级不降低”,通过与管理层提前沟通,锁定核心健康项目预算,避免因控制成本压力削减员工健康福利。
- **预防与持续改进:**既注重事前预防(如职业病风险提前防控),也强调全流程持续优化(如基于数据调整健康项目、员工建议驱动改进)。
- **长期价值导向:**不追求短期“出彩项目”,更注重健康管理对员工长期健康、企业长期生产力的支撑,如慢病管理强调“长期控制”而非“一次性活动”。
- **隐私与服务平衡:**充分尊重员工个人隐私

敏感性,在开展慢病管理、健康数据收集等工作时,避免主动干预,通过员工自主报名、信息脱敏等方式保障员工隐私权。

基于“健康福利不缩减”的核心战略,预算管理成为确保健康项目落地的关键支撑。通过科学的资源分配与合作模式优化,实现了成本与效果的平衡,为健康管理工作的可持续推进提供了保障。

### 二、健康福利预算管理

- **成本与效果平衡:**在预算不变的前提下,优先保留“员工刚需、覆盖范围广”的健康项目(如体检、基础慢病监测),对于健康训练营等专项活动,则依据实际需求灵活开展,确保每一笔投入都能切实满足员工的健康诉求,实现资源在高价值领域的精准配置。
  - **供应商合作升级:**寻找“性价比更高、能提供1+1大于2综合服务”的合作方,能够为零散健康活动、内容提供整体方案,既提升服务效率,又通过批量合作降低单项目成本。
- 预算的合理分配为健康项目提供了资源基础,而数据则成为优化项目设计、提升管理

精准度的核心依据。欧摩威集团中国通过多维度数据收集与科学的调整原则,让健康管理项目更贴合企业特性与员工需求,避免资源浪费与同质化问题。

### 三、健康数据管理与项目调整原则

#### ● 数据参考维度

企业以多维度数据为核心依据构建数据分析逻辑:

- ▶ 内部数据方面,关注人员年龄结构变化与员工健康诉求,如根据慢病高发、手机网瘾等问题,定位核心需求人群并设计针对性项目;
- ▶ 外部数据方面,参考同行业或相近外资企业健康投资调研数据、社会大健康数据,对比自身健康管理水平与行业、社会基准,调整现有项目(如结合行业数据优化体检套餐);同时,关注健康管理前沿理念与普惠性服务模式,引入“小而美”项目(如数字网瘾干预项目,契合当代人“戒手机、戒游戏瘾”需求),避免项目的同质化。

#### ● 项目调整原则

企业的项目调整遵循以下原则,从而进行科学高效的设计健康方案:

- ▶ 健康数据驱动:每年基于体检机构体检报告,对比历年数据趋势、结合社会大数据,分析企业疾病发生率与社会数据差异,将高发病率项目纳入体检固定项,实现动态优化。
- ▶ 企业与员工双适配:拒绝简单照搬行业方案,结合企业外资属性及纺锤形人员结构(以30-50岁员工为核心),参考如其他德企等同类企业健康管理经验;同时通过在线问卷、直

接沟通等方式提前收集员工需求,避免“拍脑袋决策”,提升项目参与率和实效性。

- ▶ 普惠与弹性开展:引入在线问诊等普惠型服务,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(如通过员工投票决定是否启动),提高资源利用效率。

在明确的数据参考与调整原则指导下,欧摩威集团中国将健康管理理念转化为具体的服务项目,涵盖健康体检、慢病管理、多元健康活动等领域。这些项目贴合了“预防”,“普惠”,“隐私保护”等战略,也通过精细化运营满足不同员工的健康需求。

### 四、健康服务项目管理

#### ● 健康体检——套餐设计与调整

- ▶ 灵活结构:采用“7固定+3自选”模式(10项体检项目中,7项为核心必查项,3项从20项备选项目中自选),兼顾普适性与个性化需求。
- ▶ 年度调整:每年参考上一年体检结果(如高发病种)、合作机构新增项目(如前沿检测技术),优化固定项与备选项,确保项目时效性。
- ▶ 家属福利:员工家属可通过企业系统预约体检,享受与员工同等的折扣价,提升员工及家属到检率,强化企业人文关怀形象。
- ▶ 满足不同需求:针对工作前3年、无体检习惯的年轻员工,企业会提供“洗牙服务”(体检后发洗牙券),提高参与意愿,避免健康隐患遗漏。此外,为有深度健康检测需求的员工,与体检

机构谈“团购价”(低于市场价),支持员工自费加项,满足不同层级需求。

### ● 慢病管理的目标与实践

慢病管理目标的实现依赖于两大核心基础:一方面,依托德国总部多年积累的成熟流程与自上而下的支持(慢病管理非短期新增项目,而是经长期实践验证的体系);另一方面,结合本地员工服务年限普遍较长的特点,希望通过有效的慢病干预与管理,助力员工“以健康陪伴企业成长”的长远目标。

- ▶ 核心目标:以“长期控制、提升员工自主管理能力”为目标,而非追求短期数据效果(如快速减重、血压下降)。
- ▶ 日常监督:企业的慢病管理主要通过日常生活的检测和督促是员工主动自我管理,在日常监测上,企业为已确诊高血压、糖尿病等慢病的员工提供企业医务室测量血糖、血压的服务,并通过间歇性提醒服药的方式,帮助员工养成规律监测、按时服药的习惯,慢病管理是一个长期的过程,更需要长期的管理和监督,同时也需要拓展更丰富的活动来促进员工的健康。

### ● 健康活动的多元性与普惠性

为实现健康活动的多元包容与广泛受益,企业主要从以下几个方面开展实践:

- ▶ 活动与服务设计
  - ✓ 多元主题活动:积极引入多维度健康项目,如视力保护、中医调理及家族遗传病咨询等,并要求供应商每年提供不重复的健康主题。同时加强与政府、总工会等外部资源联动,丰富活动内涵与形式。

- ✓ 开展健康教育:围绕不同年龄员工关注的话题(如“儿童健康”、“父母养老”),结合时令科普与症状预警,设计针对性内容,以家庭关怀提升参与动力。
- ✓ 在线问诊服务:自2024年持续推广在线问诊服务,覆盖员工及家属,满足隐私和个性化咨询需求,同时通过平台反馈数据识别健康趋势,为后续活动策划提供依据。

### ▶ 活动覆盖与参与机制

- ✓ 扩大活动覆盖:在有限预算下,通过设置不同场景、针对不同人群的健康活动,避免资源过度集中于少数群体,确保更多员工能够参与并获益。
- ✓ 优化参与体验:尊重员工隐私偏好,不强制参与,仅通过自主报名方式招募,企业提供场地与基础支持,由专业供应商保障运营质量,以良好体验提升员工满意度和持续参与率。

## 五、职业病管理实践

### ● 以“源头防控”为核心,筑牢合规基础措施

- ▶ 本质安全设计:在设备、生产流程设计阶段,安全部与工程设计部门深度合作,将职业病风险防控点(如防噪音、防辐射设计)提前融入方案,避免“落地后二次改造”,从源头降低风险,效果优于后期补救。
- ▶ 技术防控优先:对存在职业病潜在风险的岗位,优先通过技术改造解决(如物理隔断、设备升级),避免员工直接接触风险源(如噪音、粉尘)。

- ▶ 防护用品保障:确保防护用品(如防护服、耳塞)保质保量发放,考虑“佩戴舒适度”,避免因不适导致员工抵触使用,从细节提升防护效果。
- ▶ 标准化调岗:对因健康原因不适合原岗位的员工,制定标准化调岗流程,确保员工健康与企业生产需求平衡,符合国家法规要求。
- 以“双向互动”为抓手,完善持续改进机制
  - ▶ 自上而下:企业定期梳理安全、职业病隐患清单,制定专项改善计划(如某车间粉尘超标,优先推动设备升级);
  - ▶ 自下而上:员工可随时提建议,企业筛选“共性、落地效果好”的建议(如优化耳塞佩戴方式),给予表扬榜公示、现金奖励等激励,提升员工参与积极性。
  - ▶ 现场巡查:通过管理层“观察生产场景+与一线员工一对一沟通”,收集员工诉求和建议,第一时间转达对应部门解决,避免问题积压。
- 以“管理层示范”为引导,强化文化渗透
 

管理层到车间巡视时,需严格遵守职业病防护要求(如佩戴耳塞、防护服),即使接触风险时间短,也不能例外——此举传递“防护无小事”的理念,避免员工因“管理层不遵守”而轻视防护规范,从文化层面强化防护意识。
- 以“全流程管控”为核心,做好风险兜底

企业应以“全流程管控”为核心的系统性监督管理,而非仅依赖入职和离岗体检,同时避免因员工离岗后失联、无法完成离岗体检,引发的职业病追溯与企业法律风险的问题:

- ▶ 强化在岗期间健康监测:严格落实年度在岗体检,确保所有报告完整存档,形成连续的健康数据基础;
- ▶ 完善职业危害暴露记录:系统记录员工岗位危害数据(如噪音接触时长、粉尘浓度等),实现风险因素可追溯;
- ▶ 规范防护管理流程:保留个人防护用品发放与签收记录,确保企业已履行劳动保护义务;
- ▶ 依法履行离岗告知义务:在员工离岗时尽到体检通知责任,即使其拒绝或失联,企业仍可通过历史健康与防护记录,证明在岗期间无职业病风险,有效规避后续法律争议;

欧摩威集团中国员工健康管理实践,始终以员工健康为核心:从“健康福利不缩减”保障需求、数据驱动匹配不同员工诉求,到日常健康服务与职业病防控覆盖全周期,再到数字化规划优化服务便捷度。这些举措不仅为员工筑牢“健康护盾”,更传递出对员工个体的尊重,让员工能在健康有保障的环境中安心工作、实现职业成长,达成个人健康与职业发展的共赢。



杨慧芳

广州视源电子科技股份有限公司  
战略资源管理中心高级副总裁

## 视源电子健康管理实践——“管治防建”之道

### 一、健康管理体系

为实现对员工及家属健康的全方位保障，视源股份以系统性思维构建健康管理体系，提炼出“管、治、防、建”四大核心模块，形成覆盖健康管理全链条的闭环机制，具体如下：

- **“管”——分层健康管理：**健康管理覆盖覆盖员工和家属，按同事身份和不同健康问题提供差异化的健康管理，如孕产托幼管理、慢病管理、高管专家管理、
- **“治”——提供日常健康门诊：**园区健康小屋处理员工日常健康咨询，通过企业自建的诊所，聚焦“日常疾病治疗”，对于复杂疾病，提供外部三甲医院转诊绿色通道。
- **“防”——健康风险防控：**
  - ▶ 流行病防控：建立健康上报系统、监测园区流感、季节性流行病、食品安全事件开展健康教育，定期开展园区消杀。做好地域性公共卫生事件的防治工作（如广东地区曾出现的基孔肯雅热传染病等）。
  - ▶ 园区安全事件防控：构建现场风险急救体系，应用信息化系统，提升急救能力，预防工伤意外（如生产、办公场景中的意外损伤）、心血管突发疾病（如心梗、脑梗）等，全员培训急救知

识，并在园区配置AED（自动体外除颤仪）等急救设备。

- ▶ 心理健康防控：针对员工的心理健康问题提供心理咨询服务、开展心理沙龙、各种特色活动。

- **“建”——健康氛围与组织保障：**以“健康企业建设”为核心目标，构建起以健康中心为主导，党委、工会、行政、人事等多部门协同配合的组织体系。通过推动全公司上下形成对“健康企业”定位的统一共识，塑造健康品牌，以健康风险防控为核心导向，开展健康活动策划、营养运动指导、身心健康宣教，紧密结合“管”、“治”、“防”等举措的落地执行，最终形成一套覆盖健康管理全流程的闭环机制，为企业健康管理战略的长期推进提供坚实的组织与氛围保障。

### 二、“SY4T”核心理念

基于世界卫生组织提出的“健康四大基石”（营养、运动、心理、睡眠），视源电子结合企业员工群体特征与健康需求，创新衍生出“SY4T”核心理念，为健康管理举措的落地提供清晰、可执行的方向。具体如下：

- **S——睡眠管理：**聚焦员工睡眠质量提升，

通过知识科普等方式，引导员工掌握睡眠知识，改善睡眠问题，为身体健康奠定基础。

- **Y4——营养、运动、娱乐、药物：**设置营养餐厅、定期开展营养课程，结合员工体检数据，优化餐饮食谱、提供减脂餐线，帮助员工构建科学健康的饮食结构；“运动”与“娱乐”深度融合以各类社团活动、趣味运动会等娱乐化形式降低运动参与门槛，配置健身房、游泳池、放映厅、音乐室、舞蹈室，让员工在轻松氛围中享受生活、鼓励员工发展工作之外的才艺。同时，依托现代医药科技的发展，企业将药物治疗纳入 Y4 体系，例如针对员工常见的血脂异常问题，除了生活方式干预外，引入新型治疗药物，进一步提升慢性病的控制效果。
- **T——年度体检：**健康体检是理念落地的关键支撑，通“生活方式干预+定期体检”双管齐下，实现“未病先防、有病早治、预防并发症”的目标。

### 三、健康管理战略目标

视源电子将企业健康管理定位为集团长期核心战略，始终把“保障员工及家属健康”放在首位。

今年的工作重心更关注“预防前移”，着力于健康风险隐患的早期排查与干预，例如慢性病风险的提前识别和流行病的防控。

围绕“国家体重管理年”的主题，公司设立了多项专项任务，其核心目标包括：

**控制体重超重率：延续并优化已开展多年的群体减重项目，**进一步控制员工的体重超重率；

**提升慢病防控率：**针对血脂异常、高尿酸、高血压、血糖异常等高发慢病，构建从预防、干

预到治疗的全流程管理体系，全面提升防控效果，最终减少并发症的发生。

### 四、体检服务体系

体检作为健康管理的“第一道防线”，是早期发现健康风险、实现“未病先防”的关键环节。视源电子针对不同群体员工的需求，构建了“内部自建+外部合作”相结合的体检服务体系，并通过动态调整机制提升体检的精准性与实用性。

#### ● 体检机构与覆盖范围

- ▶ **内部机构：**企业分别自建了2个高端健康管理中心，除覆盖本地园区员工，和家人外，也对外提供一站式体检服务。
- ▶ **外部合作：**针对外地办事处员工，与当地公立三甲医院体检中心或优质民营体检机构合作，确保服务全覆盖；所有合作机构的体检项目遵循健康中心的指引。

#### ● 体检项目的动态调整

在企业自建的体检中心，设定一个体检通用额度，按照不同年龄阶段设置基础项目，在此基础上由园区健康管理员根据员工实际情况进行动态调整：

**基于年龄：**如40岁及以上员工，体检项目会增加胸部低剂量CT；对于年轻员工，若无特殊情况以基础项目为主，若有家族病史（如肺癌），企业会安排首次胸部低剂量CT以建立基线数据。

**基于行业动态：**近年来大众对骨骼健康、免疫力关注度提升，企业随即在体检项目中增加25-羟基维生素D检测，后续针对检测结果开展对应的健康教育。

**基于历史体检数据和问卷反馈：**企业

自建健康管理系统, 通过向员工推送健康问卷, 并结合员工每年体检情况, 完成健康风险评估, 如针对出现的健康风险问题(如心血管疾病风险), 动态调整其体检项目。员工可通过系统查看自身体检相关信息, 也可上传在外就诊的健康资料, 为后续项目调整和健康提供依据。

## 五、企业慢性病管理

近年来, 员工慢性病问题逐渐成为企业健康管理的重点与难点。视源电子通过对员工健康数据的持续追踪与分析, 精准把握慢病管理的核心需求, 进而推出涵盖课程指导、减重训练、饮食管理、医疗干预等多维度的解决方案。

### ● 慢病管理开展的契机

新冠疫情期间, 员工户外活动大幅减少, 企业发现员工超重比率明显上升; 同时, 在户外拓展等活动中, 出现员工体能难以跟上的情况, 这让企业开始重点关注员工体重管理及体能相关的慢病问题。此外企业每年会对员工体检报告进行分析, 关注排名靠前的健康隐患, 据此确定慢病管理的方向。例如: 企业年轻员工占比较高, 从事伏案工作较多, 常见问题主要聚焦超重、血脂异常、高尿酸、高血压等, 企业会根据高发慢病进行相关指标监测和生活方式干预。

针对体检中常见的牙结石等口腔问题, 推出了洁牙等福利。

### ● 核心管理措施

#### ▶ 健康课程

企业设置了必修课程和系列健康养生类选修课程。全员必修课覆盖从营养、运动、心理、疾病预防、非处方药使用、急救等多个模块, 考

核要求满分通过, 通过不断重复提升健康知识掌握程度。选修课程内容涵盖营养管理(如控糖饮食指导)、运动康复、中医保健等多个领域。形式丰富多样, 包括线下实操课与线上微课——后者以几分钟的短视频形式推送, 充分利用员工的碎片时间。课程还结合健康热点事件, 以轻松易懂的方式普及健康知识, 有效提升员工的健康意识和自我管理的能力。

#### ▶ 减重训练班

##### ✓ 群体减重

**活动参与形式:** 活动采用“员工自费+工会支持”结合的形式向所有超重员工开放, 健康管理师也会结合员工体检报告, 识别需控制体重的人群并引导其参与, 同时通过评估员工心血管健康状况等指标排查运动风险, 切实避免活动中出现运动损伤。

**活动具体内容:** 在各产业园开设线下小班课程, 健身教练负责线下带练, 健康管理师提供营养及减重相关指导; 同时融入“正念认知”(引导员工主动重视健康)与“同伴教育”(让有相同需求的员工相互鼓励)双重机制, 让员工利用碎片化时间(如上班前后半小时、中午15-30分钟)开设线上课程(如正念冥想)。通过“1个月线上强化班+2个月维持期”, 强化班期间每周有教练带练、营养师指导饮食, 员工需每日在群内打卡体重和餐饮、运动数据; 维持期通

过定期回访、同伴监督，巩固减重效果。

活动完成要求：活动需完成指定次数线上打卡，在活动前、中、后期上报体重，且需达到一定课程参与率。若员工达成减重目标，全额退还押金，并提供活动奖品；若未达成则押金转为项目运营费用（如教练薪酬、器材采购）。

活动效果评估：项目已成功开展五期，相较于初期模式，通过对参与形式、激励机制的优化，员工减重达成率与体重维持效果均明显提升，充分验证了“行为引导+持续监督”相结合的减重模式的有效性。

#### ✓ 个性化减重

适用场景：个性化减重主要适用于群体减重无法满足目标的员工，例如员工通过群体减重未达到预期减重效果，或自身合并多种慢性病（如高血压、糖尿病等），参与群体减重可能存在健康风险的情况。

干预手段：整合营养、运动、医疗三类核心手段，由专业医疗团队制定并执行方案：健康管理师结合员工体检报告（如血脂、血糖、尿酸等指标），一对一制定个性化饮食规划，例如针对血糖异常员工制定控糖食谱。结合健身教练定制专属训练计划，必要时将引入医疗手段，例如使用降脂降糖药等辅助治疗。

核心目标：不仅关注体重下降，而是以“养成健康生活习惯”为核心，通过个性化干预，在实现减重的同时，同步改善员工高血压、血糖异常等关联慢病指标，提升员工体能与整体身体素质，帮助员工长期维持健康状态。

#### ▶ 健康饮食管理

- ✓ 数字化饮食管理：企业推出数字化餐饮管理系统，针对员工的高尿酸比例或者是体重血脂异常情况，自动推出营养菜单，同时通过控制油炸食物、动物内脏的供应频次与分量（按周/月设定占比标准）；在后厨配置盐度计，避免盐摄入超标，减少蚝油、各类高盐高糖酱料使用，改用香草等天然调料，控制油、盐、糖等用量。此外，食堂将传统含糖饮料替换为自制健康花草茶，提供低糖饮品，提倡健康餐饮。
- ✓ 开设减脂餐线：对BMI（身体质量指数）超过24的员工开放报名，避免资源浪费；员工报名后可在中餐、晚餐时段享用减脂餐。
- ✓ 员工反馈机制：设置餐厅满意度打分环节，同时开放留言渠道，员工可直接对菜品、服务提出意见与建议。
- ✓ 营养教育活动：企业每年参与“全民营养周”活动，结合时令推出应季健康菜谱，并评选出最受员工欢迎的菜谱，鼓励厨师研发健康创新菜。

#### ▶ 健康监测与医疗干预

- ✓ 健康监测: 全员建立电子健康档案, 研发健康管理信息化系统, 员工通过个人账号可查看自身健康数据(如体检报告、慢病监测记录); 园区健康管理员针对员工体检后的异常数据提供阳性随访和干预建议。各园区配置血压监测设备; 针对血糖高危人群, 提供连续血糖监测设备, 帮助员工直观了解饮食和运动对血糖的影响, 提供生活方式指导。
- ✓ 医疗支持: 在各园区设立“健康小屋”, 并配备专职健康管理员, 为员工提供日常就医指导与咨询。企业诊所可处理常见病和常见慢病问题, 同时引入波立达、英克司兰等新药, 辅助管理血脂异常等慢性疾病。针对内部无法处理的复杂病症, 企业还可为员工协调对接三甲医院就医绿色通道, 确保及时获得专业诊疗。
- ▶ 社团与赛事活动: 由工会牵头, 成立羽毛球协会、健跑社团、足球社团等运动组织, 每年定期举办篮球联赛、足球联赛、游泳比赛、5-10公里迷你马拉松等赛事, 覆盖不同运动偏好的员工, 营造全员运动氛围。
- ▶ 公益联动活动: 每年春节期间开展为期3个月的健步走活动, 以团队为参赛单位, 排名前十的团队与个人可获荣誉奖励; 员工通过捐赠步数, 由基金会按步数匹配对应资金用于乡村助学, 让员工在运动中兼具成就感与社会价值感。
- ▶ 员工自发活动: 各部门自主组建运动群, 制定内部管理规则(如每月完成8次运动、每次不少于30分钟, 需拍照打卡记录); 未达标的员工需缴纳罚款(如每次50元), 罚款专项用于部门团建或运动活动经费, 形成员工自我管理、互助监督的运动氛围。
- 健康宣教推广

采用碎片化场景渗透模式开展健康宣教: 例如8月“健康月”期间, 在园区卫生间设置“厕所专刊”, 发布睡眠、运动、肠道健康等科普内容, 利用员工碎片化时间传递健康知识; 同时结合季节性健康问题(如夏季防暑、冬季流感)及员工关注的健康热点, 动态更新宣教内容, 提升宣教吸引力与实用性。

## 六、健康环境与活动

健康管理的落地不仅需要制度与服务的支撑, 更需要通过环境搭建与活动引导, 让健康理念融入员工日常工作与生活。视源电子从基础设施、活动体系、健康宣教三个维度发力, 打造全员参与的健康氛围。

### ● 基础设施保障

企业在各园区均配备健身房、游泳池等运动设施, 同步配置巡场教练(保障员工运动的专业性与安全性)及AED等急救设备, 为员工日常运动提供基础条件与安全支撑。

### ● 多元活动体系

## 七、未来规划与行业建议

在现有健康管理体系统趋于成熟的基础上, 视源电子着眼于长期发展, 制定了针对性的优化规划; 同时, 结合自身实践经验, 为行业内其他企业开展健康管理提供切实可行的建

议,推动整个行业健康管理水平的提升。

#### ● 未来规划

▶ 提升员工主动参与度:通过加强健康宣教、优化服务体验(如简化健康咨询流程),增强员工对健康管理的信任度与依存度,推动健康管理从“企业主导”向“员工主动参与”转变,让预防意识深入个人。

▶ 提升运营效率:

✓ 人员效率:将健康管理的管理范围从“1人管500人”拓展至“1人管1000人”,引入AI,通过信息化建设创新减少人工工作量。

✓ 服务升级:从“疾病管理”向“风险管控”深化,进一步落地生活方式干预(如营养、运动、睡眠的个性化指导),减少疾病发生概率。

#### ● 行业建议

▶ 破除预算误区:健康管理并非“高投入”项目,预算有限时可聚焦核心指标——如对年轻员工重点监测体重、腰围、血压、血糖等慢病基础指标;对

年长员工优先开展肿瘤筛查(如肺癌、消化道肿瘤)、心血管风险评估,抓关键风险点,避免资源浪费。

▶ 重视健康问卷:通过问卷收集员工生活方式、家族病史等信息,结合年龄、岗位等因素,制定个性化体检与干预方案,提升管理精准度。

▶ 坚持健康宣教:如今获取健康信息的途径很多,企业可以通过整合现有媒体(如短视频平台、行业科普内容),通过内部渠道(如企业微信、各类大屏幕)传递信息,重点培养员工的健康意识,形成长期习惯。

▶ 构建正向循环:企业健康项目的开展并非一蹴而就,可通过小规模试点(如先开展一期群体减重)验证健康管理效果,争取领导层的投入支持;投入增加后进一步优化服务,形成“效果-投入-更好效果”的正向循环,长期来看可降低企业医疗费用、提升人才稳定性。

# Conclusion

结语

随着“健康中国2030”战略的深入推进和职场健康意识的普遍觉醒，企业健康管理已从传统的“福利保障”角色，逐步演变为驱动组织效能与可持续发展的重要战略支柱。2025年，面对经济环境的挑战与健康需求的升级，企业在健康管理上正经历着从“普惠统一”到“精准高效”、从“被动应对”到“主动预防”的深刻转型。

本报告通过系统性调研与案例分析，揭示了当前企业健康管理呈现的关键趋势：战略定位升维，投入策略审慎。领先企业实践表明，为应对经济环境压力，在保障基础项目的同时，可以将有限资源聚焦于慢性病防控、健康环境打造、职业健康管理优化等能创造核心健康价值的领域，并通过提前发现潜在健康问题、强化健康教育，构建更主动、更前置的健康管理模式。

健康，是企业最宝贵的资产，也是员工最核心的福祉。我们坚信，通过科学规划、系统实施与持续优化，企业健康管理不仅能够有效控制成本、防控风险，更能够激发组织活力、增强员工归属感，最终实现员工与企业共同成长的共赢局面。

愿本报告中的洞察与案例，能为您企业健康管理之旅提供有价值的参考与启发，共同为构建更健康、更高效、更具韧性的职场生态贡献力量。



## 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](http://www.hrecchina.org)

智享会官方微博: <http://weibo.com/hrec>

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

- ◆ 招聘
  - 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
  - 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
  - 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
  - ……
- ◆ 信息技术
  - 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
  - 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
  - ……

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.