

指导单位:中国初级卫生保健基金会
 战略合作单位:中健易康(北京)科技发展有限公司 陕西圣唐乳业有限公司

你的员工健康管理缺位了吗?

员工健康管理实际上不仅体现了企业对员工的人文关怀,也体现了对人的尊重和对人力资本的重视,这种管理模式迎合了现代企业管理的需求,具有相当的现实意义。

刘曜华

无论企业处于发展的何种阶段,人力资本这一支撑因素始终处于支配性地位,人力资本优势的持续性是企业可持续发展的根本,而健康管理则成为了现代企业人力资源管理的重要内容。

实际上,员工健康管理实际上不仅体现了企业对员工的人文关怀,也体现了对人的尊重和对人力资本的重视,这种管理模式迎合了现代企业管理的需求,具有相当的现实意义。

健康管理概念的提出,最早是源于企业内在管理需求。早在1910年,美国华盛顿州的一个诊所承诺向当地的伐木场老板及工人提供医疗服务,条件是每人每月收取50美分的费用,一些研究人员认为这是现代健康管理的雏形。

在美国,企业需要为职工承担大部分的医疗福利费用,受到慢性病发病率上升、人口老龄化加剧以及医疗技术水平提高、新药物成功研发和投入使用等因素的影响,企业医疗费用支出负担越来越重,企业决策层开始意识到职工的健康直接关系到企业的效益和发展。

1962年S.J.Mushkin博士正式提出健康是人力资本的组成部分,劳动者的人力资本存量主要由健康、知识、技能和工作经验等要素构成。

员工健康管理作为现代化的人力资源管理模式正式被提出,它是人力资源管理模式从对“物”的管理转向对“人”的管理的反映。

世界卫生组织研究发现,欧盟国家员工缺席请假的原因,有50%—60%归咎于员工的健康问题。无独有偶,美国调查数据显示,仅“出勤率低”就给美国企业每年带来2000亿美元的生产力损失。

而通过健康管理的实施,提高企业员工的身心健康,精力更充沛,而这能直接提高企业的劳动生产率。美国健康管理研究与生产研究院院长及首席执行官肖恩·利文博士表示,让员工处于最佳健康状态,能够减少企业因为生产力降低而产生的巨大损失,这一损失通常比传统医疗费用高2—3倍。

有数据表明,对于员工健康管理所付出的投入可以转化为企业盈利,其投入产出的比率通常在1:1.4到1:4之间。例如杜邦公司在引进员工健康管理之后,其员工出勤率下降了14%,费用/效益比达到了1:1.42。

在职工健康和企业受益增长之间寻求一个平衡点已经成为企业面临的全新课题。企业健康管理的提出和应用为实现该目标提供了一个有效的途径。

中国健康型组织及EAP协会进行的一项“中国企业员工职业心理健康管理调查”显示,99.13%的在职白领受“压力”、“抑郁”、“职业倦怠”等职场心理因素困扰;6.56%的被调查者渴望得到心理咨询,但从未尝试过;79.54%的职场人士意识到“职业心理健康”影响到工作。

员工健康管理重点在于预防和控制,而不是事后弥补。然而,目前我国的员工健康管理大部分属于“事后弥补”型,即健康出了问题再想办法去解决。

专家指出,企业管理者应该认识到,员工的健康是企业的财富。通过员工健康管理,降低了医疗费用、提高了员工工作效率、改善了企业形象,从而实现对企业巨大回报。加强员工健康管理,维护员工健康,也是企业的一种投资,而且是最重要的、人力资本投资。

企业健康管理十大误区

目前我国的企业管理者由于存在认识不足、观念落后等问题,在健康管理上存在误区、出现缺位现象。存在未将健康管理列入人力资源管理范畴,忽略了员工的亚健康状态以及心理健康等十大误区。

误区一 未列入人力资源管理范畴

健康管理在我国兴起与发展只有10余年的时间。企业引入健康管理,时间则更短,在管理模式及操作经验上均有很大不足。总体上说,企业管理者在健康管理方面存在许多思想及操作层面的误区,未将健康管理列入人力资源管理范畴。

误区二 没病就是健康

在现实生活中,“没病就是健康,有病就去医院”的理念在人们心目中早已根深蒂固,“有病”、“没病”成为判断健康的唯一标准。因而,企业对员工的健康管理,也仅是停留在“医疗”阶段,80%以上的费用都是用于临死前的“抢救”,整个管理局限在“疾病管理模式”,企业往往忽略了健康和生病之间的亚健康状态,对员工健康的提前预防重视不够。

误区三 健康体检就是健康管理

长期以来,我国众多企业普遍认为,定期体检就是健康管理。然而殊不知,体检往往是形式多于内容,很难真正发挥评估、诊断的作用。于是,有些企业把员工健康问题直接交给了基本医疗保险,然而殊不知,医疗保险是一个低水平的事后的医疗支付体系,根本无法起到预防和控制的作用。

误区四 没有员工健康数据库

于企业健康管理而言,健康数据库的核心部分即是职工的健康档案。健康档案不是简单地将纸质病历记载的各项内容输入电脑,还记载了职业人平时生活中的点滴健康相关信息,在任何时间、任何地点收集职业人的健康信息,不仅能记录病史、病程、诊疗情况,还可以完成以企业健康为中心的信息集成,医生可以随时提取有关信息,快速全面地了解情况。

有些企业虽然认识到健康管理的重要性,但片面地认为体检及其结果的记录与统计就是健康管理。其实,体检只是健康管理中的一小部分内容,体检之前的准备及体检后的分析、评估、预防以及健康计划、维护、促进才是健康管理的关键。

误区五 不涉及心理健康

员工健康管理的内涵十分丰富,它不仅包含员工身体健康管理方面的内容,同时还包含对员工的心理健康进行必要的跟踪和辅导等方面的内容。

从目前的情况来看,员工的身体健康容易引起重视,而心理健康往往被忽略。

误区六 健康管理是一项支出

理论上讲,只有在疾病产生后,为恢复健康而产生的费用才算做支出。在疾病发生之前,加强健康管理,维护健康,在亚健康状态下采取食疗、改变行为方式、预防重大疾病的产生不是一种支出,而是一种投资,而且是最重要的人力资本投资。

企业健康管理常见的十个误区



误区七 缺乏真正的关怀与指导

随着社会生活的日新月异,竞争的日趋激烈,企业员工的工作和生活节奏明显加快,生活和工作压力也明显增大,导致企业员工的各种精神压力和心理障碍大幅增加,思想日渐活跃,员工思想形态多元化、价值多重化、诱惑多样化,问题具体化等诸多问题摆在企业面前,但遗憾的是,众多的企业仅关注到患有疾病员工,对亚健康员工与健康员工群体未有缺乏关注与指导,对员工的心理问题更是鲜有涉及。

误区八 员工的生活习惯与企业无关

很多企业管理者没有真正理解大健康模式,甚至一些企业管理者本身都没有培养良好的生活习惯,就更别说是引导员工树立良好的生活方式了。

误区九 不知健康管理是系统工程

员工健康管理是一项对员工的健康状况进行跟踪、评估的过程,企业健康管理服务是个系统的工程,每个环节缺一不可。

误区十 健康与财富无关

“健康就是财富”,但多数的中国企业管理者仍未认识到这一点。

根据健康管理“90/10”定律,具体地说就是90%的个人和企业通过健康管理后,医疗费用降到原来的10%;而10%的个人和企业未做健康管理,医疗费用比原来上升90%。

实施了健康管理的企业,其员工的患病率、住院率明显降低,绝大部分的疾病风险都以各种方式被消灭在萌芽状态;即使万一患病,也会因为早检查、早诊断、早治疗而很快得到痊愈。

健康观察

管出健康 理出财富

特木尔

世界卫生组织1948年在《宪章》中就指出,健康不仅是没有病和虚弱,而且是身体、心理、社会功能三方面的完满状态。随后,美国健康学者IrvingFisher在提交给国会的“国家健康报告”中也曾提出:“从广义的角度来看,健康首先是一个财富的形式。”

近年来,随着媒体以及国家对健康的大力宣传和普及,大众对健康有了一定的认识和理解,并意识到了有了健康,才能创造财富。健康管理也已经被大众、企业以及医疗机构逐渐接受。

健康管理的概念于20世纪50年代末最先在美国提出,很多年以后才被引进中国,到现在在我国经济产业飞速发展中发挥重要作用。

什么健康会为现代经济发展作出贡献?因为健康就是生产力:一个人的健康,是自己的财富;而一个民族的健康,则是国家的财富。

“国民健康是国家的财富”,北京大学中国经济研究中心李玲教授认为,通过健康管理,预防降低疾病发生的几率、疾病发生的程度和死亡率,减少医药费用的开支以及疾病、死亡所带来的损失,从而促进社会经济的发展。

调查显示,中国经济处于持续高速增长时期,与此同时,国家也面临着公众健康的挑战。由人组成的企业组织如果漠视人的健康,这样的组织迟早是要出问题的,因为企业的健康有赖于员工身心的健康。

企业家作为特殊的群体,为中国经济发展作出了卓越的贡献,但企业家们的身心健康却长期处于相

对恶劣的状况。2010年在京首次发布的中国企业家健康指数白皮书指出,7成企业家存在心理亚健康隐患,狂妄、自大、多疑为知名企业家再发展前三大阻力。

其实,不仅是中国的企业和员工,根据国际劳工组织的调查表明,在英国、美国、德国、芬兰和波兰,每10名办公室职员中就有一人患有抑郁症、焦虑症或体力透支。因此,管理好员工的身心不仅有利于企业的可持续发展,同时也是对企业长期良好发展的有利投资。

中华预防医学会会长王陇德认为,“健康管理是一种成本低、产出高的战略投入。”

根据世界卫生组织发表的《在安全用水和卫生领域投资结果评估报告》认为,各国在这一领域增加投资不仅有助于减少健康领域的负担,并有利于整体经济效益。报告

说,全球现有24亿人享有基本的卫生设备,11亿人没有安全用水,每年有160万人死于与缺乏安全用水和卫生设施有关的疾病,因上述原因患者则更多。报告指出,如果在安全用水和卫生设施领域投资1美元,根据各国不同的物价,可以产生3美元至60美元不等的经济效益。由此可见,有效地管理健康,对于现在国家以及企业的经济推动有着不可替代的作用。

“关爱健康是付出最小、回报最大的投资”,中国医药卫生事业发展基金会理事长王彦峰指出,长期以来,人们普遍认为健康投入是一种不增值的“纯消费”,这个观点是不正确的。健康的人越多,GDP增加得就越多,医疗费支出就越少。

“小富由俭,大富由天”,健康管理对个人、企业甚至国家,不仅“管”出了健康,同时“理”出了财富。

健康大讲堂

羊奶 营养健康更胜牛奶一筹

张富新

羊奶含人体所需的蛋白质、脂肪、碳水化合物、矿物质及多种维生素,被世界营养专家认为是更接近人奶的乳品。羊奶中的蛋白质属于优质全价蛋白质,含有人体所必需的各种氨基酸,且酪蛋白与乳清蛋白比例接近人奶,消化吸收率很高。羊奶中的脂肪能够与乳中其他成分乳化,并且中短链脂肪酸含量较高,很容易被人体消化吸收。羊奶中的乳糖对婴幼儿智力发育,促进肠道有益微生物的生长及钙和其他矿物质的吸收具有非常重要的作用。羊奶中含有丰富的矿物质和维生素,尤其是钙、镁、钾、碘和维生素A、维生素B1、维生素B2等,对人体的发育和代谢关系密切。此外,羊奶中还含有许多生物活性物质,如上皮细胞生长因子(EGF)、核苷酸、超氧化物歧化酶(SOD)等,对人体具有一定的医疗保健作用。

羊奶蛋白质组成合理

羊奶中蛋白质约为3%,与牛奶接近,主要由酪蛋白和乳清蛋白组成。与牛奶相比,羊奶中酪蛋白含量较低,乳清蛋白含量较高。羊奶中酪蛋白与乳清蛋白比例接近人奶,在胃酸作用下形成凝乳颗粒较小且相对细软,易于人体消化吸收。所以羊奶蛋白质的消化率较高,更适合作为婴儿、老人的保健食品。

羊奶脂肪球小,易消化吸收

羊奶的脂肪含量为3%—5%,是以脂肪球的形式存在于乳中,具有良好的乳化状态。山羊奶脂肪球较小,平均直径为2μm左右,而牛奶脂肪球平均直径为3—4μm。羊奶脂肪球直径小,相对表面积大,能与消化道中消化液充分接触,消化吸收率较高。

羊奶富含多种矿物质和维生素

羊奶中含有多种矿物质元素,尤其是钙和磷含量较高,每100克羊奶中含有134mg钙和121mg磷,分别比牛奶高出10%和2%,比人奶高4倍和3倍。羊奶中的钙和磷比例适合,有利人体的消化吸收,对促进人体骨骼生长和发育具有重要的作用。羊奶中含有多种维生素,其中维生素A、尼克酸、维生素B1、维生素B2和泛酸能够满足婴幼儿的营养需要。

羊奶酸度低,缓冲性好

羊奶酸度低,pH值为6.8—7.0,酸度为12—15OT。牛奶则偏向酸性,pH值为6.7左右,酸度为17—18OT。羊奶含有多种磷酸盐类和非蛋白氮,是优良缓冲剂。羊奶的偏碱性及良好缓冲特性对胃酸过多或胃溃疡患者、胃炎、结核及哮喘等疾病也具有促进康复的作用。

羊奶不易引起蛋白质过敏症

牛奶中的某些蛋白质如α-s1酪蛋白和β-乳球蛋白是目前公认的过敏原。在正常情况下,这两种蛋白质能被人体消化吸收,但如果人体消化能力不足,这两种蛋白质以未被消化的形式进入人体,就会引起过敏反应。一般而言,婴儿0—6个月是最敏感的时期,2岁以后,随着消化能力的提高和免疫功能的增强,大部分人不不会对奶中蛋白质过敏。人们发现牛奶中酪蛋白主要以α-s1酪蛋白为主,其含量占总蛋白的43%,而羊奶中α-s1酪蛋白含量仅占总蛋白的1%—3%。同时羊奶中β-乳球蛋白的含量也比牛奶低,较牛奶更容易消化吸收。因此羊奶可以解除大部分牛奶蛋白过敏症。

羊奶还具有独特的保健作用

《本草纲目》记载:“羊乳甘温无毒,补寒虚,润心肺、治消渴、疗虚劳、益精气、补脾胃和小肠气。”《魏书》记载:常饮羊乳,色如处子。羊奶中含有与母乳中特有的上皮细胞生长因子(EGF),具有修复黏膜的功能,可有效提高人体免疫力,从而免受疾病干扰。羊奶中超氧化物歧化酶SOD的含量也非常丰富,常饮有助于养颜美容、抗炎、抗衰老。另外,羊奶中免疫球蛋白含量、核苷酸等天然成分含量也比较高,这对婴幼儿的生长发育大有益处。西欧一些科学家称羊奶是一种天然抗生素,常喝羊奶病不沾身,面色红润,体力充沛。

(作者系陕西师范大学食品工程与营养科学学院教授)

健康小知识

中健易康企业健康管理流程

- 中健易康企业健康管理流程,整个工程包括以下步骤:
- 步骤一:健康监测**
这是该机构最具特色、最具权威的服务。采用TDS全息动态监测系统,对身体状况进行动态跟踪,在全国率先对员工健康状况实行量化评估,准确,无创,无辐射,快捷,安全。
 - 步骤二:定制体检**
提供基础体检和每年一次的年度体检,为每位员工提供详细的体检报告、异常结果分析、目前健康状况评价。
 - 步骤三:健康档案建立、动态管理**
建立员工永久性健康档案,方便员工及时掌握自己的身体状况,为开展健康管理和就医带来方便;对一些指标长时间的监测,可以建立动态“健康曲线”,对慢性疾病进行预测;对企业员工健康状况的统计分析,为企业制定健康管理的最佳方案。
 - 步骤四:健康风险评估**
根据体检结果,由专家对员工中存在的共性健康风险因素进行总结分析,并提出干预措施。专家对员工的生理、心理和社会适应能力等方面进行全面分析,对21项重点疾病的危险因素进行评估并提出个性化的解决方案。
 - 步骤五:健康教育**
定期对企业员工提供健康教育和健康资讯的培训,推动企业健康管理水平的不断提高。
 - 步骤六:医疗绿色通道**
为员工提供就诊及住院安排绿色通道服务。
 - 步骤七:制定健康促进方案**
根据企业每位员工的健康状况、工作性质、生活习惯等,实施针对性、个性化日常保健指导;对每位职员定期进行心理健康测评,并据此提供专家心理疏导,处理压力所造成的反应,即情绪、行为及生理等方面症状的缓解和疏导,改变不合理的信念、行为模式和生活方式等,增进其身心健康和管理决策的可靠性。

主编:周净 执行主编:吴若溪