

近日，中国首部《企业健康管理及公司人心理健康状况大调查白皮书》由慈铭健康管理集团，联合中国医师协会 HMO、中国医院协会 MTA、北京市健康保障协会在京发布。调查发现：“企业人未老先衰，患病率及心理疾患年轻化，是亚健康的重灾区；心理健康被忽视成国内企业通病；企业人负面情绪太多”等问题，揭示企业健康管理隐忧，并掀起了一场关于“企业员工健康管理是否应纳入企业战略”的大讨论。

资料显示，目前我国企业数量已超过 1000 万户，在经济建设和社会建设中发挥着越来越重要的作用。而关于职场健康问题的探讨也由由来已久。近两年，不断有媒体报道企业员工“过劳死”，企业创始人猝死，甚至不乏以自杀的方式终结自己生命的悲剧。企业界精英英年早逝的案例频频发生，再次引发了人们对于企业家、员工的健康及心理健康状况的高度关注。

中国城市健康状况大调查组委会主席、北京市健康保障协会会长、慈铭健康管理集团总裁韩小红博士表示：作为专业的健康管理机构，并服务过包括世界 500 强在内的 2000 多个企业客户的慈铭健康体检管理集团，希望通过调查，发现和了解不同城市、不同企业类型企业员工健康隐忧和心理健康现状，以及企业人力资源健康保障状况。《企业健康管理及公司人心理健康状况大调查白皮书》的发布，旨在改善企业健康管理环境，帮助企业提升生产力。同时，韩小红也期望借此次报告的发布，引发政府、媒体及企事业单位对于“企业家及员工健康管理”的关注和重视，从而提高对“员工健康是企业生产力”的认知，推动并中国企业健康管理改革提升企业的健康保障能力全。

《企业健康管理及公司人心理健康状况大调查》历时 12 个月，以慈铭体检在北京、上海、广州、深圳、南京、武汉、大连、天津等 11 个城市的健康体检数据和新浪网等网络调查、个人访谈方式，共获得有效调查样本量 22 万余份。内容设计包括“生活方式、健康观念、易患疾病、员工福利、健康投资”等。

报告简要说明

调查名称：《企业健康管理及公司人心理健康状况大调查》

调查对象：企业员工（包括企业高管、中层管理者）、HR

调查方法：慈铭体检数据抽样+网络调查+个人访谈

调查时长：12 个月

调查样本量：团体单位样本数据 2000 份，网络调查有效问卷 218900 份，共计 220900 份。

本次调查，26~35 岁占 60.0%，36~45 岁占 22.4%，45 岁以上占 12%，18~25 岁占 5.6%。

男性占 76.5%，女性占 23.5%。已婚占 72.2%，未婚占 27.8%。

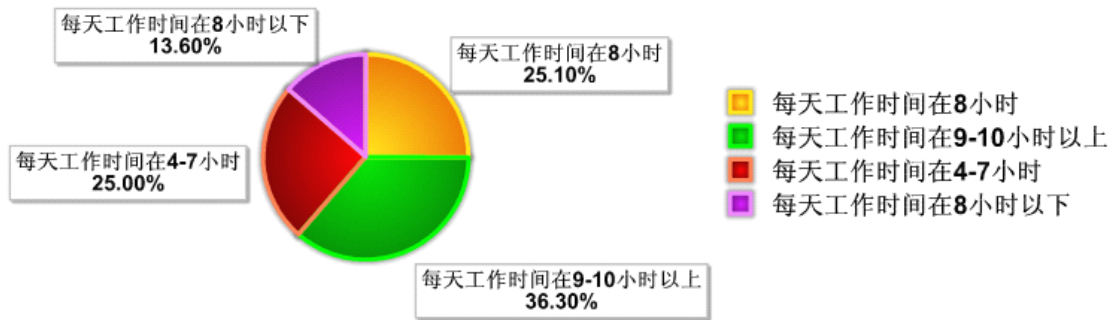
调查主要发现

发现一：

加班成常态，公司人易患慢性疲劳综合症

专家解析：过度加班是“过劳死”、猝死罪魁祸首

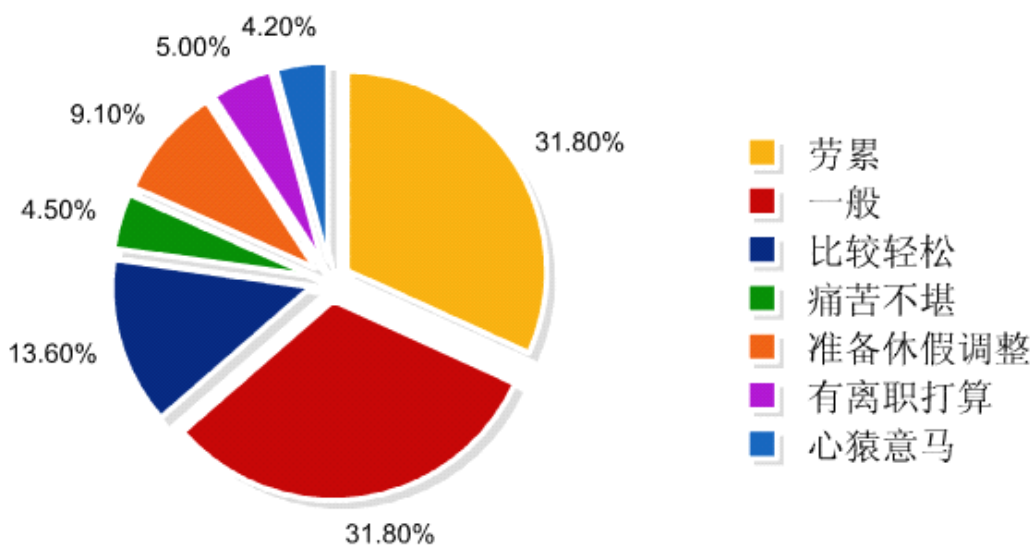
数据显示：每天工作时间在 8 小时占 25.1%的人，36.3%的人每天工作时间在 9-10 小时以上，25%的人每天工作时间在 4-7 小时，13.6%的人每天工作时间在 8 小时以下。超过五分之三的人认为加班已经成为常态化。



数据来源：《企业健康管理及公司人心理健康状况大调查白皮书》

调查还发现，对目前工作的感受，表示劳累和一般（各占 31.8%）、工作痛苦不堪（4.5%）、准备休假调整（9.1%）、有离职打算（5%）、上班时心猿意马（4.2%），仅有 13.6%的人认为比较轻松。的人，的人，

因加班引起的身心疲劳、睡眠不足、情绪烦躁以及创造力低下不仅损害企业人的身心健康，也大大降低了企业人对企业的忠诚度。中国城市健康状况大调查组委会首席统计专家于世北教授表示：持久而无缓和的紧张压力，经常加班，饮食不规律，会导致慢性疲劳综合症。常见的精神疲倦，记忆力下降、创造力缺乏以及代谢失调、免疫力降低等功能失调的隐形损害累计到最后会患上高血压、心脑血管疾病等慢性病，继而因过度加班诱发“过劳死”等猝死性事件。所以常态加班是这一切悲剧的罪魁祸首。



数据来源：《企业健康管理及公司人心理健康状况大调查》

发现二：

企业通病：心理健康被忽视，负面情绪太多

专家建议：企业人需要正能量

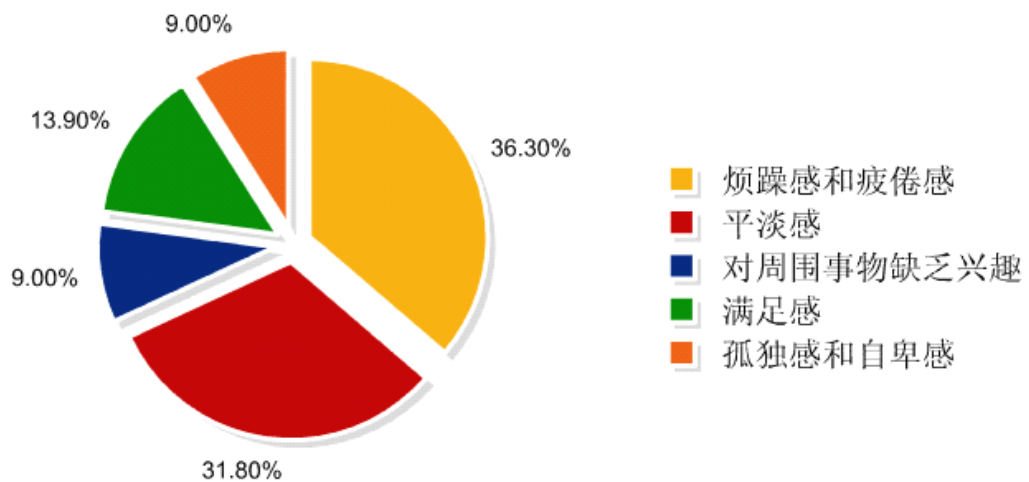
调查显示，工作压力（33%）是影响健康状况的四大主因之首，生活习惯（31%）、个人性格（22%）和工作环境（14%）是影响个人健康状况其它因素。而复杂的人际关系、经济收入、个人健康和工作压力是影响工作环境的主要压力源。

面对压力，如何应对，数据显示：“自我减压和心理调节”仍是调查者主要采取的方式，仅

有不足 3%的人会通过专业心理咨询服务公司得到帮助。有 60%的调查者认为“企业应为员工建立有效的压力疏通渠道”。

在对慈铭体检 2000 个企业团体客户的调查中发现，设立员工心理咨询室的不足 5%。相对员工的生理健康，心理健康更容易被忽视。

在问及“目前的心理状态”的数据显示：烦躁感和疲倦感占 36.3%，平淡感占 31.8%，对周围事物缺乏兴趣占 9%，孤独感和自卑感占 9%，满足感仅占 13.9%。健康必须要生理和心理以及社会适应力三方面的健康状态。然而调查确显示，企业员工负面情绪带来的“负能量”远超“正能量”。这种状态带进工作中，不利于提高工作效率，不符合企业竞争中求发展的客观需要。



数据来源：《企业健康管理及公司人心理健康状况大调查》

《2009'中国城市“白骨精”（白领骨干精英）健康状况白皮书》显示，白领族群普遍反映，他们目前心理状态排名前三的均为负面情绪。分别是疲倦感、平淡感和烦躁感。

《2010'中国城市“剩男剩女”健康状况大调查》报告也指出，高强度的工作挤压了员工的生活时间。而员工的个人生活快乐与否关系到工作的效率和状态，在工作中遇到困难、挑战，如果周围同事中没有合适的倾诉对象，将会使员工的心理压力无处释放，日积月累会造成精神上的抑郁。

专家建议：负面情绪过多不仅会降低工作效率，也会为影响员工的身体健康。许多疾病的发生和发展与心理因素有着十分紧密的关系。某些疾病会有一些特定的心理特征，而具有某些心理特征的人往往就是一些特定疾病的高危人群。因此，对心理症状的筛查，也可以在很大程度上起到早期发现、有效预防疾病的作用。企业员工“心理体检”，不容忽视！

发现三：

未老先衰：患病率、心理疾患年轻化

专家解析：企业人系亚健康的重灾区

本次调查中，26~35 岁占 60.0%，36~45 岁占 22.4%。

在“就职现在服务的企业后，个人身体变化”调查中发现，“容易困倦”比例居调查首位，其次是情绪低落、记忆力下降。生理出现问题占 50.7%，其中腰背疼痛或个别关节疼痛占比超过 13%。心理及精神出现问题占 49.3%，其中容易经常失眠、多梦、眩晕超过 18%。

超重或肥胖和颈腰椎病是目前最困扰企业人的健康问题，其次是贫血、脂肪肝、泌尿系

生殖疾病。

分析发现：企业人年轻化明显，但所患疾病也呈年轻化趋势，如颈椎疾病、脂肪肝、前列腺疾病和乳腺疾病均有病发提前。

专家表示：超负荷的工作压力、购房买车的经济压力、教育子女的责任和赡养父母的义务等多重压力带来的身心变化，让企业人“未老先衰”。现代社会活动所需要的团队合作与机会竞争的矛盾和心理冲突正在一波接一波地冲击着 85、80、70、60 后的企业人，压力所带来的身心变化，让他们“未老先衰”。比较而言，85 后比 80 后压力大，80 后比 70 后压力大，70 后压力比 60 后压力大。所带来的心理隐患也随之趋向年轻。心理隐患不仅给个人带来痛苦感受(各种“痛苦指数”均处于高位)，更重要的是企业内部员工沟通与协作成本升高，职场环境冷漠也正在影响企业工作效率。

“2009 中国城市健康状况大调查”显示，约六成员工处于“亚健康”，恶性肿瘤发生率每年都在迅速增高。精英人群和企业高管人群中健康透支现象最为严重。亚健康比例分别为 91% 和 86%；调查中，存在过劳现象的占 10.3%；外企管理人员过劳现象最多，国企高层、私企业主、新闻媒体、IT 等行业过劳现象最普遍。

中国城市健康状况大调查组委会首席统计专家于世北教授表示由于企业员工缺少健康管理，群体亚健康趋势必然导致企业逐渐需要应对医疗成本上升、在提高员工工作效率和生产方面付出更多成本。国际上已经得出的企业管理经典案例已经表明，如不加以控制，企业将被“白色消费”拖垮。：中国医师协会 HMO 陆希祥秘书长认为，企业应在我国保险制度向健康管理倾斜的形势下，寻求专业的健康管理机构合作，建立有效的员工健康管理制度。开展健康体检和健康跟踪管理相结合的健康文化，企业目前迫切需要做的事情是在“白色消费”超过企业实力之前实现有效控制。企业如此，国家更是如此。这就是我国政府已经将慢性病预防与控制纳入国家安全的高度来对待的原因。

发现四：

健康体检位居企业健管需求首位

2008 年，慈铭体检曾对 140 家团体客户 5 万人进行服务需求调查，结果显示，健康体检需求最高，占 78.08%。

健康教育	健康测评	健康体检	健康促进	疾病预防
50.68%	28.77%	78.08%	13.70%	16.44%

本次调查发现，希望企业为个人提供健康管理服务项目中，顺位排序最前的依次是健康体检，口腔保健，慢病管理和心理咨询服务。较 08 年有很大不同，需求更加具体，心理咨询需求提高。相比较《2009' 中国城市健康状况大调查》的“基本的医疗保险保障、健康体检、带薪病假”结果，企业的预防意识明显提高。

专家表示，企业通过体检进行员工健康状况的筛查，在了解员工健康状况的基础上制定员工健康管理计划。由专业的健康管理机构协助企业将每年被动报销的医疗费用支出，变为主动健康管理来削减医疗费用。已经开展健康管理的企业案例已经表明每投入 1 元健康管理费用，初步估算每年就可以直接减少医疗费用支出 10 元。大大节约了企业营运成本，并使企业更人性化。从而给企业带来更高的生产力回报。

发现五：

员工健康档案不足四成

在“为员工建立健康档案”的调查中发现，建立员工健康档案的占 36.4%，不足四成，计划建立占 14%，4.5%的调查显示“只有部分中高层有健康档案”。

中国城市健康状况大调查组委会首席统计专家于世北教授表示，在员工健康管理中，员工健康档案是疾病预防和心理疏导的参考和依据。它能对员工的身体健康状况进行动态监测并及

时将检查结果告知员工本人，对完善员工健康帮助系统，加强健康知识的教育和指导具有重要的实践参考意义。

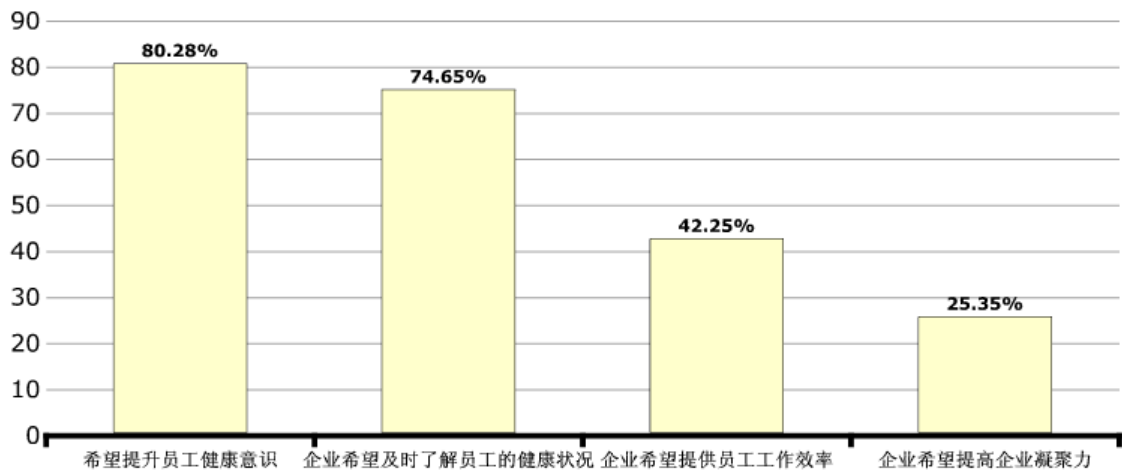
发现六：

健康投资费用难破千元，健康福利减多增少

健康教育仍靠社会专业机构

本次调查发现，过去一年，企业每年用于员工健康投资方面的消费调查，1000元以下占72.7%，其中31.8%的企业消费在200-500元之间，1000元以上占13.6%，9.1%的人不清楚企业用于员工的健康投资费用。与去年相比，66.7%的企业没有为员工增加健康福利费用，33.3%减少了相关投入。

调查显示，企业希望健康管理带来哪些成效中，80.28%希望提升员工健康意识，74.65%的企业希望及时了解员工的健康状况，42.25%的企业希望提供员工工作效率，25.35%的企业希望提高凝聚力。



数据来源：《企业健康管理及公司人心理健康状况大调查》

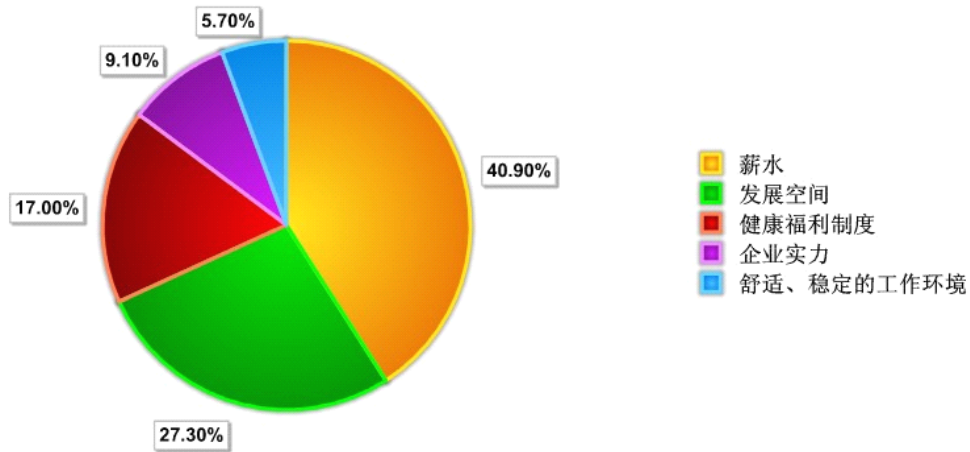
中国城市健康状况大调查组委会主席、北京市健康保障协会会长、慈铭健康管理集团总裁韩小红博士表示，尽管目前企业健康管理需求在变化，但实际上，健康教育主力军仍然依靠国家卫生医疗相关部门和专业体检机构。在国外，不仅是保险公司，许多企业决策层意识到安全(Safety)、环境(Environment)和健康(Health)的SEH管理模式与企业管理同属不可分割的统一体。例如世界500强企业都逐渐意识到加强在员工健康管理中的投入的必要性，著名的案例包括：强生公司的“健康生命”、陶氏化学的员工健康管理，AT&T的“TLC”、控制数据公司的“留住健康”和库而斯公司的健康计划等。现阶段中国已经通过保监会发布了保险费用中用于健康管理的新保障政策。但是，要满足所有企业的健康管理，还需要其它配套措施和认知共识，还需要尽量快地缩短漫长的探索之路，争取在中国老龄化疾病到达偿付高峰之前完善机制。

发现七：

求职者看重健康福利制度超过企业实力

员工需求改变企业健康投资导向

数据显示：在求职时，求职者最看重薪水(40.9%)，发展空间(27.3%)，健康福利制度(17%)，企业实力(9.1%)，舒适、稳定的工作环境(5.7%)。



数据来源：《企业健康管理及公司人心理健康状况大调查白皮书》

调查发现，61.1%的被调查者认为自己所服务的企业“不重视，只保证了国家规定的基本福利”，16.7%的被调查者表示自己所在的企业“非常不重视，根本没有健康福利”。认为“非常重视”仅占22.2%。

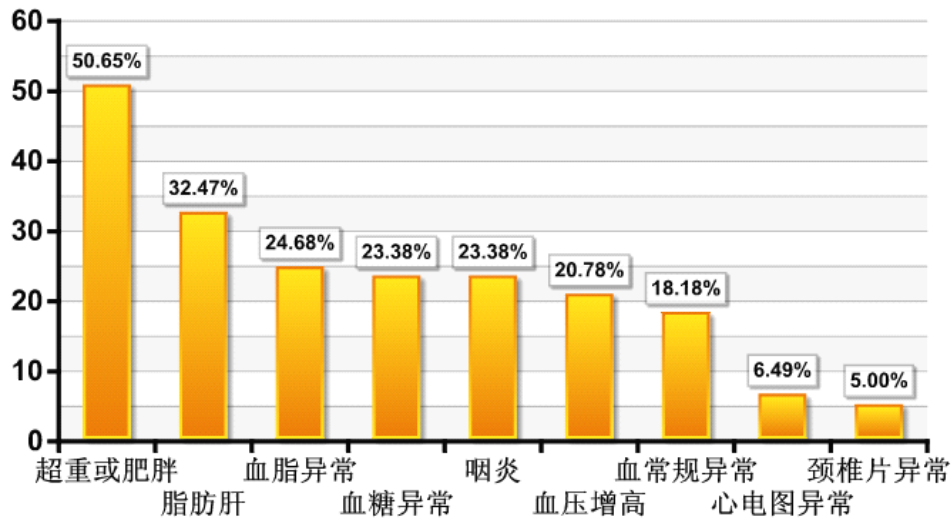
《2009'中国城市健康状况大调查》显示，近九成外企有“全面体检”福利，而民企仅占31%，相对上一次调查的28%有了明显改善。从目前慈铭健康管理集团的2000多个企业团检客户中发现，外企的“全面体检”福利体检投入金额与三年前环比有显著提高，民企体检福利也呈上升趋势。

专家分析，求职者及公司人健康意识的改变和需求增长提示公司人随着社会文明程度提高，对健康福利制度等的关注及需求在不断提高。这一变化必将影响并改变企业的健康投资导向。如何看待求职者及公司人看重健康福利，并如何改革企业健康福利制度来提高员工工作效率，增强企业综合竞争力是企业投资者及管理者需要思考的新问题。从企业角度来看，国内外成功经验证实，唯有引进“健康管理”策略，并将其上升到企业竞争的战略地位，方是制胜之道。

发现八：

职场肥胖，企业无法承受之“重”

从慈铭健康管理集团2011年9月1日至2012年8月31日12个月抽取的百万量级体检数据样本分析来看：，与生活方式相关的疾病顺位排序依次是：超重或肥胖、脂肪肝、血脂异常、血糖异常、血压增高、血常规异常、心电图异常、颈椎片异常。



数据来源：《企业健康管理及公司人心理健康状况大调查》

肥胖症是指体内脂肪积聚过多和（或）分布异常、体重增加，是由于遗传和环境因素共同作用的结果。资料表明，肥胖是导致第2型糖尿病、心血管疾病、高血压、胆结石和癌症的重要危险因素。相关部门不完整的统计显示，全世界肥胖症正在以每5年翻一番的惊人速度在增长，每年肥胖造成的直接或间接死亡人数已达30万，成为仅次于吸烟之后的第2个可以预防的致死危险因素。肥胖严重威胁健康，有人把肥胖、高血压、高血脂和高血糖称为“死亡四重奏”。

专家还指出，肥胖症会导致内分泌、代谢紊乱。肥胖症患者的糖尿病发生率明显高于非肥胖者，发病率可增加10倍。肥胖者恶性肿瘤发生率高，男性肥胖者结肠癌、直肠癌、前列腺癌高发，女性患者子宫内膜癌比正常妇女高2—3倍。此外，肥胖还易使皮肤脆性增高，易发生皮炎、擦伤、并容易合并化脓性或真菌感染。

数据抽样发现，女性员工体检，检出乳腺增生，占女性体检人数的34.09%。子宫肌瘤，占女性体检人数的4%。宫颈阴道疾病（包括宫颈糜烂、宫颈息肉、宫颈炎、宫颈刮片II级和阴道炎等）占女性体检人数的36.42%。专家表示，这些疾病，大多与工作压力大，精神紧张、不良生活习惯有关。

男性员工体检，前列腺疾病，占所有男性体检人数的46.55%，肺部阴影占所有男性体检人数的4%。咽炎，占20.93%，胆囊结石占12.79%，胆囊息肉占4.65%。

前列腺疾病目前已经成为影响我国男性健康的杀手。针对前列腺疾病的生活护理，专家建议：1、保持乐观的情绪。2、坚持体育锻炼，增加局部血液循环。3、保护大便畅通，防止会阴部受到刺激造成严重后果。4、不宜久坐。5、忌过度劳累，性生活不宜过度频繁。6、避免过度高脂肪高胆固醇饮食。

发现九：

企业家和企业高管需要私人医生定制服务

2007年，慈铭体检曾做过中国企业家健康调查，调查数据表明，男性企业家体检结果异常排在前五位的依次是：肥胖65.04%，颈椎退行性病变61.79%，血脂异常和脂肪肝50.41%，胃及十二指肠疾病48.78%，心电图异常33.33%。女性企业家体检结果异常排前五位的依次是：颈椎退行性病变65%，胃及十二指肠疾病43.33%，肥胖35%，心电图异常35%，甲状腺异常30%。

留德医学博士韩小红认为，中国企业大多处于快速发展阶段，企业家和企业高管所承受的压力是远远高于普通员工，甚至超过其他群体。五年前提出的定期体检已经不能满足他们长期处于高压状态下的健康需要。以私人医生为代表的定制性高端健康管理正成为趋势。

发现十：

健康体检流于形式 “深度体检”把脉高压、高危人群

调查显示，三分之二的企业为员工提供的健康福利是年度健康检查，缺乏整体系统的健康管理措施。有超过四分之一的企业认为员工的健康管理等同于为员工提供体检。

慈铭健康管理集团总裁、留德医学博士韩小红指出，为员工提供体检就等同于健康管理其实是一个很大的误区。同时，她还特别指出，目前很多企业在作员工体检时流于形式，这对健康数据采集和对疾病隐患的发现和判断都是一个难题。其次，很多企业对员工的体检报告不重视，缺乏长期、系统的管理，这就大大削弱了健康管理的效能。第三，误解了社保和健康管理的区别，社保只有当员工生病之后才能使用，根本无法解决员工的“亚健康”状态和“高危”状态。受工作压力、生活环境和不良健康生活方式影响，猝死、癌症以及慢性病高发，且趋向年轻化。长期慢性疲劳后诱发的猝死，其特点是隐蔽性较强，先兆不明显。根据这一社会难题，韩小红表示，慈铭健康管理集团目前已经为高压和高危人群设计了专项专属的“深度体检”，它可以有效预防癌症、慢性病、猝死，同时还可预知未来生命状态。

专家解读：员工健康管理

员工健康管理包括定期的员工体检、在流行病高发期为员工注射免费疫苗、为员工及家属提供健康讲座，重大疾病员工的迅速专家会诊及国内外转诊服务，对慢性疾病员工进行干预，同时设立员工健康档案，开展健康目标达标活动，奖励身体健康水平提高快的员工。

中国城市健康状况大调查组委会主席、北京市健康保障协会会长、慈铭集团总裁韩小红博士，曾在2010年“上海世博企业健康管理国际高峰论坛”上表达了自己的忧虑：“中国企业家对自身和员工健康的忽视，已成为经济实体‘木桶’的短板。面对日益全球化的跨国激烈竞争，中国企业不能输在最大的资本——‘人’的管理上，健康福利机制的建立更要和国际接轨。”企业员工工作效率、工作热情的提高所创造的价值远远高于有形资产。

某知名企业HR负责人表示，员工健康管理体现了以人为本的管理理念，可以增强员工的组织认同感和归属感，提高企业的凝聚力。实践证明，实施员工健康管理的企业，员工的离职率也相应有所降低。实际上，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，其员工缺勤率下降了14%，费用/效益比达到1:1.42。

慈铭体检已经与中石化等大型企业开展企业员工健康管理合作。几年来利用“对象定制健康管理”模式，协助企业建立了“员工目标健康管理计划”取得了非常好的效果，也充分证明了员工健康管理带给企业的价值。

《企业健康管理及公司人心理健康状况大调查》白皮书发布之际，针对员工健康管理，韩小红博士向企业呼吁并建议：

1、建立和健全各种促进职工健康的制度，如定期体检制度、工间操制度、创建无烟工作场所等，加强与健康管理机构联系，及时获取健康资讯服务。

2、开展多种形式的健康教育和健康促进。如健康知识讲座、健康咨询和宣传，健康职场环境建设等，让员工主动关心健康，提高职工的疾病认知能力，从而自觉的参与健康保健。

3、针对不同人群组如健康人群、高危人群和患病人群开展不同的健康干预活动。

4、加强人力资源在健康管理方面的投入，设置员工健康管理的相关岗位，负责对员工健康进行管理和监督。

5、开展员工的心理咨询服务，及时疏导和化解心理问题。

6、倡导健康的生活方式和工作方式，如：搭建合理的膳食结构，均衡营养；增强体育锻炼，提高身体素质；乐观向上，积极应对生活和工作压力；摒弃不良生活习惯，戒烟限酒；合理安排生活工作，劳逸结合等。

