

# 浅论职工健康保障体系建设发展目标及方向

卢智琴

航天江南集团有限公司，贵州省贵阳市，550000；

**摘要：**本文主要研究的是国有企业职工健康保障体系建设，以预防保健、医疗保障、救助为三大构成部分，对它的主要发展目标及实现途径进行分析。研究认为近期要夯实制度、设施、人员、信息化基础，远期要构建全生命周期精准化健康管理模式和企业健康文化；提出用完善的制度资源分配、创新的管理服务模式（目标管理、第三方合作、信息化赋能）使保障体系从基础兜底向品质提升转变。结果表明，科学体系可以履行国企社会责任，也可以提高核心竞争力，给同类企业提供理论和实践的参考。

**关键词：**职工健康；保障体系；发展目标；国有企业

**DOI：**10.69979/3041-0673.26.04.044

职工健康是企业发展的根基，是提高劳动生产率、发挥组织效能的前提。国有企业是国民经济的支柱产业，对职工的合法权益负有保障的责任。建立科学完备的职工健康保障体系，既体现企业社会责任感，也是提高核心竞争力的必然选择。深入探究体系建设的目标定位和发展方向，对企业高质量发展有着十分重要的意义。

## 1 职工健康保障体系的核心构成

### 1.1 预防保健服务机制

预防为主是健康保障工作的基本方针。企业应当建立系统的健康监测体系，定期组织职工健康体检，全面了解职工健康状况。体检项目应当根据不同岗位的职业危害特点进行设计，对接触粉尘的职工重点检查呼吸系统，对接触噪声的职工重点检查听力，对接触化学物质的职工重点检查肝功能<sup>[1]</sup>。体检结果应当建立个人健康档案，实行动态管理，连续追踪健康变化趋势。对体检中发现的异常指标，及时通知职工本人，提供健康咨询和就医指导。健康教育是提升职工健康素养的重要途径。企业应当开展多种形式的健康宣传活动，通过讲座、培训、宣传栏、网络平台等方式，普及健康知识，传播健康理念。教育内容应当涵盖慢性病防控、合理膳食、科学运动、心理调适、急救技能等方面，提高职工的自我健康管理能力。针对不同年龄段和健康状况的职工，提供个性化的健康指导方案。疾病预防干预是降低发病风险的关键措施。对于高血压、高血糖、高血脂等危险因素，开展针对性的干预管理，通过生活方式调整和必要的医学干预，控制指标在正常范围内。建立慢性病管理小组，为患有慢性病的职工提供用药指导、病情监测、

并发症预防等服务。开展疫苗接种工作，预防传染病的发生和传播。工作环境改善是从源头上保护职工健康的根本措施。企业应当持续改进生产工艺，采用低危害的原材料和技术，从根本上消除或降低职业危害因素。对于无法完全消除的危害因素，配备有效的防护设施和个人防护用品，确保防护措施落实到位。改善工作场所的物理环境，保持适宜的温度、湿度、通风和采光条件，为职工创造舒适的工作环境。

### 1.2 医疗保障与救助体系

基本医疗保险是职工医疗权益的基础，企业应依规参保并足额缴纳保费，确保其门诊与住院费用（含药品、检查、治疗等项目）获基本报销，缓解医疗支出压力。需建立医保政策宣导机制，明晰报销路径与待遇标准，提升政策知晓与应用效率。补充医疗保险是提升保障水平的关键补充，企业可结合实力自建或投保商业险，覆盖基本医保目录外自费药、高额医疗费及特殊病种，弥补保障空白。方案设计需平衡企业负担与职工需求，确保长效运行。医疗救助是抵御重疾风险的安全网，对确诊重疾职工，即便医保报销后个人自付仍较重的，企业应设立困难职工医疗帮扶基金给予补助。明确救助对象认定标准，规范公开救助流程，确保资金精准惠及困难职工；工会需主动对接需求，协助落实救助。医疗服务网络重在便利就医：与医疗机构共建合作开辟绿色通道；大型企业设医务室（卫生所），配置专职医护人员提供常见病诊疗、健康咨询与应急救护；搭建远程会诊平台对接上级专家提升疑难病例诊疗质量；联动定点药店为慢病患者提供便捷购药服务。通过分层保障与资源整合，

形成从预防到救治的全链条支持,切实守护职工健康权益。

## 2 职工健康保障体系建设的目标定位

### 2.1 近期目标与阶段任务

近期目标要打牢基础、弥补短板、提高服务水平。制度建设是开展工作的基础。企业应当建立完善的职工健康管理制度,确定组织架构、职责分工、工作流程、考核标准等事项,将健康保障工作纳入到制度的范畴中进行管理。制定职业健康管理办法,规范职业病危害因素的检测评估、职业健康监护、劳动保护用品发放等各项工作。健全健康档案管理制度,规范档案内容,实行信息化管理,提高档案的利用价值。基础设施建设要增加投资。改善职工体检条件,配备必要的体检设备或者与体检机构建立长期合作关系,保证体检质量。健全医务室建设,充实医疗设备和药品储备,提高基本医疗服务能力。改善工作场所的卫生条件,保证洗浴、更衣、饮水等基本卫生设施。建设职工健身场所,购置健身器材,为职工开展体育锻炼提供条件。人员队伍建设决定工作质量的好坏。配备专职或者兼职的健康管理人员,负责健康教育、健康监测、健康干预等日常工作。加强职业卫生管理人员的培训,提高职业卫生管理人员的素质和工作能力。组建健康志愿者队伍,动员职工中具有医疗知识的人员、体育爱好者参加健康促进活动。同一专业领域内合作单位之间要相互配合,引进对方的技术人才弥补自身的缺陷。信息化平台的创建可以提升管理效率。开发职工健康管理信息系统,对职工体检数据、健康档案、病历资料等予以电子化管理<sup>[2]</sup>。对职工群体的健康状况进行系统的分析,找出主要的健康问题,作为制定干预方案的依据。建立健康知识库,给职工提供在线健康咨询服务。开发出可以查阅个人健康信息、预约体检、接受健康提醒的移动应用程序。

### 2.2 远期目标与愿景规划

远期目标是创建全面、系统、高效的健康保障体系,推进职工健康管理的高质量发展。全生命周期健康管理模式属于体系建设的高级形式。职工从入职到退休都建立连续的健康管理档案,根据不同的年龄段的健康特点提供相应的服务。对于青年职工主要从职业适应、心理健康、生殖健康等方面进行研究。中年职工以慢性病预防为主,开展健康风险评估和干预。对老年职工以慢性

病管理、功能维护为主。退休职工仍是企业大家庭的一员,应当继续为企业提供必要健康服务,体现企业对老职工的关怀。实现健康管理的精准化、个性化,是提高服务质量的方向。利用大数据和人工智能技术对职工健康数据做更深一层的分析,找到健康风险之后,实施具有针对性的干预。根据职工的健康状况、生活习惯、遗传背景等,给出个性化的健康指导。进行健康风险评价,预测疾病发生的概率,采取预防性干预。用可穿戴设备实时监测职工的健康状况,发现异常情况时立即采取措施。建立企业健康文化,才是实现健康目标的根本保证。将健康理念融入企业文化建设,在全体员工中倡导健康的生活方式。开展丰富多彩的健康促进活动,比如健步走、健康知识竞赛、健康家庭评选等,形成人人关注健康、人人践行健康的良好氛围<sup>[3]</sup>。领导干部要带头参与健康管理,发挥示范引领作用。将职工健康指标纳入到企业绩效考核体系中,促使各级管理者重视职工健康工作。创建区域协同的健康保障网络属于扩大服务覆盖面的一种途径。对有分支机构的集团公司来讲,创建统一的健康管理平台,以达到资源共享、信息互通的目的。同政府卫生部门、社区医疗机构、专业体检机构开展合作,构建社会化的健康服务网络。参加行业健康联盟,交流分享健康管理经验,学习先进做法,共同提高职业健康保护水平。

## 3 职工健康保障体系发展的实现路径

### 3.1 完善制度建设与资源配置

制度建设为保障体系有效运转打下基础。企业要建立健全职工健康保障工作制度,涵盖预防、治疗、康复、救助等各方面。制定职工健康保障规划,明确阶段性目标和具体措施,分步骤有序推进。建立健康保障工作责任制,把工作任务分解到各个部门、岗位上,确定责任人和完成期限。制定配套的实施细则和操作规范,保证制度的落实。创建监督检查制度,按时间检查制度的实施状况,及时纠正存在的问题。资金保障是开展工作的物质条件。企业要将职工健康保障经费列入年度预算,保证资金来源稳定。根据职工人数、职工健康状况、服务项目等各方面因素科学测算经费需求,合理确定预算规模。资金的使用应当专款专用,加强财务管理,提高资金使用效率。多元化筹资渠道除了企业自筹以外还可以利用工会经费支持、职工互助、社会捐助等手段。经济效益较好的企业可以适当提高健康保障投入水平,

给职工提供更好的服务。人力资源配置要符合工作的需要。企业应当依照职工人数和工作任务合理确定健康管理数量。对大型企业可设立专门健康管理部门,配备相应专业人员。中小型企业可以在人力资源部门或者工会设立健康管理岗位,由专人负责相关工作<sup>[4]</sup>。加强健康管理专业的专业培训,经常开展业务培训和学习交流活动,提高其专业水平。建立激励机制,对在健康保障工作中取得突出成绩的个体予以表彰奖励,调动工作积极性。设施设备配置要适应工作需要。按服务内容、服务对象配备相应医疗设备、检测仪器、健身器材等。设备采购要兼顾实用性和经济性,不能为了追求高端配置而造成资源浪费。加强设备的保养维护工作,保证设备一直保持良好的工作状态,延长设备的使用寿命。对利用率低的大型设备采用租赁或共享的方式进行使用,以降低费用。

### 3.2 创新管理模式与服务方式

管理模式创新可以提高工作效率。实行目标管理,将职工健康指标作为可以量化的目标,比如职工体检率、慢性病控制率、职业病发病率等,通过目标分解、责任落实来推动工作的开展。采取项目化工作方式,针对突出的健康问题设立专项项目,集中力量进行攻关。建立跨部门协作机制,健康保障工作牵涉到生产、安全、人力资源、工会等多个部门,必须形成工作合力,各部门要密切配合。定期召开协调会,研究解决工作中的重点难点问题。服务方式创新可以提高职工的满意度。开展主动服务,不等职工提出需求,就主动了解职工的健康状况,提供有针对性的服务。实行预约服务,职工可以通过电话或网络预约体检、咨询、就医等服务来减少等待时间<sup>[5]</sup>。对于行动不便的职工,安排医护人员上门提供医疗护理服务。开展巡回服务,对于分散在不同地点的职工,组织流动医疗队定期巡回,进行体检和健康指导。引进第三方服务可以拓展服务能力。与专业的健康管理公司合作,购买健康管理服务,利用其专业团队和技术平台,提高服务质量。和医院建立战略伙伴关系,为员工提供快捷通道、优质医疗资源。与体育健身机构合作,给职工提供健身指导和场地设施。引入第三方服务要建立严格准入、评价机制,保证服务质量和资金安全。信息化手段的运用可以提高管理效率。建立职工健康数据库,实现职工健康信息的集中存储与统一管理。

职工可以利用移动健康应用随时随地查询健康信息、接受健康提醒、咨询问题。利用远程医疗技术为偏远地区的职工提供医疗服务。运用大数据分析挖掘健康数据价值,发现健康规律,给决策提供支持。加强信息安全管理,保护职工隐私,防止健康信息泄露。激励机制建立能调动职工的积极性。开展健康积分活动,职工参加体检、健身、健康培训等活动可以获得积分,积分可以兑换奖品或者享受优惠服务。举办健康竞赛活动,评选出健康标兵、健康团队等,并给予精神、物质奖励。职工健康状况同评优评先挂钩,在同等条件下,健康状况好的职工优先考虑。通过激励机制来引导职工主动参与健康管理,养成良好的健康习惯。

### 4 结束语

职工健康保障体系建设属于系统工程,要以制度为纲、服务为本、创新为翼。完善预防保健和医疗保障网络,推行精准化、个性化的健康管理,培育企业健康文化,才能筑牢职工健康防线。未来要继续加强多方合作,改善资源配置,使健康保障由“基础兜底”转变为“品质提升”,最终实现职工福祉和企业发展的同步前进,给国有企业履行社会责任、实现长远发展注入持续动力。

### 参考文献

- [1]李炯俗,卢娜,王苏,等. 新型健康管理信息化平台的应用及评价[J]. 健康体检与管理,2025,6(02):201-205.
- [2]刘婷婷,吴基伟,王利飞,等. 健康中国行动背景下职工健康管理在企业文化中的体系构建[J]. 健康体检与管理,2025,6(01):89-92.
- [3]安建新. 健康中国背景下职工基本医疗保险门诊共济保障研究[D]. 吉林大学,2022.
- [4]天津财经大学课题组. 加快完善职工健康支出风险保障机制研究[J]. 中国工运,2020,(02):52-54.
- [5]王超群,陶丽丽. 健康中国战略下健康保障体系建设新思路高峰论坛综述[J]. 中国卫生政策研究,2018,11(02):78-79.

作者简介:卢智琴(1993.02.08-),女,汉族,籍贯:甘肃白银,学历:硕士研究生,职称:中级,研究方向:职工健康保障。