

企业职工身心健康服务管理机制的构建研究

王洪伟

(宁夏理工学院, 宁夏 石嘴山 753000)

摘要:当前,我国企业职工身心健康服务管理工作方面取得了突出成效,但整体来看,在其工作过程中仍面临着政策落地实效不足、促进机制缺失、服务体系不健全等一系列问题。基于此,提出落实政策制度,强化指导针对性;加强有效监督,构建促进机制;健全服务体系,推进智慧化;重视身心结合,倡导职工身心健康促进全面性等推进企业职工身心健康服务管理机制构建策略。

关键词:企业职工;身心健康;服务管理机制

世界卫生组织(WHO)于20世纪80年代起倡导采用健康促进的策略解决大众健康的问题,党的二十大报告中也明确提出了“健康中国战略”。新时代背景下,切实保障劳动者身心健康更是成为顺应国家发展战略的重要举措。当前,我国职工群体面临众多慢性疾病的威胁等问题,《健康中国行动(2019—2030年)》中也指出:各类工作场所的危害因素引发的职业健康问题依旧严重,职业病的防治形势依然严峻,随着社会发展,不断涌现出了新的危害职业健康的各类因素,疾病和工作压力导致的职工的生理、心理等问题已成为机关、企事业单位和社会亟待应对的新挑战。

一、企业职工身心健康促进面临困境

(一)健康促进政策落地实效不足

当前,我国“健康中国”战略推进过程中,职工身心健康促进相关政策文件和制度措施落实程度和实效性不足。在国家政策的指导下,虽然已经基本完善“全民健身公共服务体系”和“全国职工身心健康促进服务平台”等的建设,但与职工的需求还存在不对称或者不平衡等问题。再者,体系或平台的建设完善缺乏反复的实践验证,也没有后期服务与保障的配备。在《中华人民共和国基本医疗卫生与健康促进法》中肯定了体育运动锻炼在群众健康促进中的重要作用;《“健康中国2030”规划纲要》中也明确了“共建共享、全民健康”是“健康中国的战略”的建设主题;《健康中国行动(2019—2030年)》等文件中提出:缺乏身体活动成为慢性病发生的主要原因之一,也倡导群众要增强身体活动,促进健康行动。但相关内容中基本没有改善或改进职工身心健康的措施和方法的详细描述,政策层面也缺少配套服务制度与保障措施。另外,相关指导性政策或制度虽有健康促进发展的纲领性内容,但落地落实状况不容乐观,各层面的执行力和落实相关政策意识还很薄弱,或者说相关部门对健康促进方面的政府政策或制度重视度不够,落实“力度”轻、“热度”低,更缺乏长久的跟踪指导和有效的监督指导,导致职工身心健康促进工作实施状况不佳,工作推进缓慢。

(二)健康促进相关机制缺失

机制缺失是阻碍职工身心健康促进工作推进的主要因素之一。具体表现在统筹机制和协同机制以及监督考核机制等方面不足。

在统筹机制方面,虽然国家开启了“全国职工身心健康促进工程”,基本完善了“全国职工身心健康促进服务平台”等的建设,但由于地方政策配套滞后和平台建设跟进不到位等原因,导致政策在地方落实上和执行效果上差;协同机制方面,主要是单位部门间的协同不到位,健康促进工作主要落在工会部门,缺少单位医务部门、后勤保障部门等的协同合作,缺少工作沟通和交流,因此导致职工身心健康促进工作开展效率低、保障服务不到位等问题出现;监督考核机制方面,《中华人民共和国职业病防治法》中详细阐述了职业疾病的前期预防、防护与管理、诊断与保障、监督检查等等,虽然有涉及监督考核方面的阐述,但未有职工身心健康促进监督考核机制的相关内容,地方或单位也基本鲜有设置健康体检考核指标或制度,没有制定职工身心健康的标准和要求,实施的职工体检或者健康检测等也浮于表面居多,缺乏跟踪服务和后期关注指导。职工身心健康考核指标体系的缺失,进而也导致职工身心健康促进监督考核等机制无法形成。

(三)健康促进服务体系不健全

健康促进机构和服务体系不健全也是职工身心健康促进工作的重要影响因素之一。目前普遍存在单位内机构设置不健全、未制定工作职责或职责不规范、工作人员职责不明确等现象。还有,即使制定了规格和规范,也基本形式大于内容,开展职工身心健康促进等工作“无规则”、不系统,无工作考核及工作反馈机制,缺乏推进机制和奖惩机制等,从而造成职工身心健康促进工作开展受限或无法正常开展。同时,缺乏专门负责职工身心健康体检后期服务工作的部门或科室,职工体检结果不受重视,个人拿到体检报告后多自行处理,也出现职工隐瞒病情或者不重视病情等情况,因此导致职工身心健康安全隐患问题凸显。也有相关研究指出,部分国家存在机构设置混乱,忽视基础组织设置,没有专门从事健康促进的基础组织,或者只在卫生部门内部设置健康促进机构等问题。另外,缺乏合理有效的职工身心健康工作服务体系,包括缺乏专业的健康促进服务平台和大数据与智能化创新,未建立职工身心健康信息档案库,更没有职工健身处方库等,导致工作杂乱无序,造成职工身心健康促进工作不能很好地开展,职工身心健康得不到保障。

二、企业职工身心健康服务管理机制构建路径

(一)落实政策制度,强化职工身心健康指导针对性

职工的身心健康促进跟上级制度措施的关系是“底层逻辑”和“顶层设计”的关系。“顶层设计”是健康促进工作开展的关键。在健康中国战略推进下,改善和提升职工的健康促进现状,首先要研究制定更加有效的制度措施和明确的实施方案计划,完善全民健身公共服务体系,创新“职工身心健康促进服务平台”是关键一步,要落实构建科学的制度和服务体系,完善各项规章制度,组建职工身心健康促进工作架构,编制职工身心健康管理和促进的总规划。另外,制定针对性制度,联合地方相关机构制定健康

促进方面的指导性政策,重点做好重统筹(顶层设计统筹)、建体系(总体规划、机构设置、服务平台等建设)、谋实效(健康指数提升)等方面的工作。同时,根据岗位不同,做好措施和细则制定工作的“区别对待”,关注特殊岗位,如机关、事业职业单位要着重做好伏案工作人群的颈椎病、腰椎病的预防和康复指导服务工作;企业单位,要加强车间的一线职工的工作防护,防尘防爆防高温,减少慢性伤害,做好刺激性伤害的防护等等,针对工作性质、环境等的不同,做好细致化、区别化的制度措施的制定工作,不断强化健康指导针对性。

(二) 加强有效监督,构建职工身心健康促进机制

职工身心健康促进是健康中国战略中不可忽略的重要举措,各单位应从宏观政策制定等方面着手,构建科学合理的促进机制,统筹推进职工身心健康促进的各项工作。单位性质和规模以及内部体制机制的不同,会导致在落实相关制度、开展针对性活动等方面存在差异。改善职工的健康促进现状,首先要全面改观“表面应付多,实际落实少,工作效益第一”的不良局面;组建健康促进委员会等专门组织或机构,全面推进“职工身心健康促进工程”,使得国家政策落地有声。同时,要实时关注上级政策发布后的落实反馈情况,加强全面的监督,督促相关部门协同合作,创建共享共荣机制;梳理健康管理流程,指导开展可操作性强的职工身心健康促进工作,并设置或增加部门、车间等的职工身心健康考核指标,落实职工身心健康的检测、评估和干预一体化方针,创建奖惩机制,实施健康不达标工作业绩一票否决制等,让健康考核成为常规动作,强力督促单位相关部门重视职工身心健康,做好职工身心健康服务工作。另外,制度或细则实施过程中,要加强阶段性总结,及时跟踪调研情况,集中调研反馈意见和出现的各类问题,建立评估机制,加强问题分析评估,及时上报评估结果,促使健康促进委员会等不断更新制度措施,完善机制,以更好地促进和指导职工身心健康促进工作的有效开展。

(三) 健全服务体系,推进职工身心健康促进智慧化

推进职工身心健康促进工作,完善和健全服务体系是重要内容。首先,工会等部门要创新方式方法加强职工身心健康教育宣传,倡导健康运动的重要性,促使单位内健康运动和健身活动的“常态化”,培养职工运动健康观念。再者,细致研究上级相关健康促进文件,加强各部门、单位之间的交流和合作,联合地方政府、有关部门全面跟踪和监督职工身心健康促进工作的实施状况,并及时处理反馈和过程中出现的问题。同时,关注职工身心健康体检的总体状况,对体检指标高风险者纳入规范管理,突出慢性病重点人群、重点疾病、疾病阶段、重点岗位等,跟踪指导指标异常职工进行实时就医或制定有效的健康促进方式,使受检的职工得到连续性服务。可以邀请专业人士开发和编制职工工作操、工间操等,从领导层到普通员工全面开展工作操、工间操活动,并定期和不定期举办系列趣味体育活动,营造良好的运动健身氛围,带动全体职工动起来,不断加强“健康第一”意识,提高职工健身素养和健康水平。另外,相关部门要研究创建或联合开发适合本单位职工的数字化健康服务平台,推动政府和单位互联互通的健康信息服务平台建设。各单位要把握数字化转型的新趋势,构建职工身心健康数据库,建立共享型健康智能化数据系统和健康

电子档案系统等,完善针对性、实用性强的健康促进计划或方案,以及更智慧化的运动健身处方库。同时,及时收集职工身心健康基础数据,分析职工身心健康促进的关键问题,大力提升各单位健康促进的智慧化水平,实现对单位职工身心健康的科学管理、安全监控、及时维护。

(四) 重视身心结合,倡导职工身心健康促进全面性

2020年7月,企业家座谈会中提道:关心员工健康,不仅包括员工的身体健康、也包括心理健康。拥有一支身心健康、有战斗力的员工队伍。因此,职工身心健康促进工作中要高度重视职工的心理状况,做好心理健康教育。具体如下:定期邀请心理专家进行心理健康宣讲,组织参加心理相关活动等来加强职工的心理引导;设置单位心理健康咨询室,配备专业心理学专家和教师,为职工打造心理健康的“休息室”;每年定期组织职工进行心理健康普查,并及时关注普查结果,对心理数据异常人员进行全面的摸底和筛查,制定应对方案,做好跟踪服务;加强心理压力过大、有心理问题隐患的职工的全面康复帮扶工作,在进行心理康复指导和治疗的同时,组织开展体育运动锻炼,做到健康教育与心理辅导相结合,心理辅导与体育运动锻炼相结合。从而保证职工的全面“健康”状态,把握职工身心健康促进的全面性,切实保障和提高职工的总体健康水平。

同时,把握“健康中国”战略内涵,积极打造单位、家庭、社会的“三位一体”的协同促进职工身心健康服务平台,抓住各环境影响因素的要点,针对性地制定应对策略;研究设计职工身心健康“APP”小程序,随时跟踪关注健康变化,制定单位、家庭、社会不同层面的健康教育和健康锻炼方法,设置计划和任务,系统规范职工的生活和工作方式。另外,从基础设施建设入手,形成职工健身信息服务平台的建设标准和管理规范,实现互联互通,满足使用者、监管者、服务者的需要,同时挖掘职工身心健康发展的新规律,倡导持续改进方略,对健康管理过程进行实时评价,分析评价结果,找出原因,研究职工身心健康促进的新方法、新对策,不断推进职工身心健康促进工作的创新发展,全面推进落实职工身心健康促进工作。

三、结语

企业职工身心健康是健康中国战略推进中不可忽视的重要部分,职工身心健康促进工作更是国家和地方政府必须高度重视的重要工作内容。企业职工的身心健康状况关系到各层面、各部门的正常运转及发展,职工的身心健康评估以及身心健康促进的推进研究更是不容小觑的大事。因此,不断加强企业职工的身心健康促进工作,切实保障职工职业健康权益,对全面实施国家健康中国战略部署,提高我国企业职工群体的健康水平,促进社会持续健康发展有重要的现实意义。

参考文献:

- [1] 杨娇娇,杨健.构建职工身心健康服务管理机制[J].人民公安,2022(8):78-81.
- [2] 吕晶,刘兵,李立朋,等.构建职工心理健康服务机制研究[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学,2022(10):4.
- [3] 刘洋.关于健康管理企业服务营销优化策略研究[J].经济管理研究,2021,2(6):64-65+76.