CORPORATE HEALTH / 2025

企业健康托管实施白皮书

从体检福利到可量化的健康资产：企业端落地方案

编制：MDC 麦缇盛健康 · 企业健康管理组

版本：2025 版（第 1 版）

适用对象：企业 HR、行政负责人与高管团队

一、企业健康管理的常见失效点

多数企业的健康投入停留在“ 每年一次体检 ”。体检报告发到员工手里，异常项无人跟踪，第二年复查仍在同一水平。问题不在预算，而在缺少三样东西：可对比的基线数据、明确的干预责任人、固定的复评节点。

MDC 的企业健康托管把这三件事固定成流程：一人一档（基线）、一位专属健康官（责任人）、季度复评与年度报告（节点）。

二、四段式实施路径

1. 档案归集

- 把历年体检报告数字化归档，统一体检机构与项目口径。
- 输出团队健康风险分布图，标出高、中、低风险人群比例。

2. 分层筛查

- 按岗位强度、年龄与家族史定制体检项目，而不是全员同一套。
- 高风险人群加做专项检查（心脑血管、代谢、肿瘤早筛）。

3. 干预与绿通

- 一人一位专属健康官，负责异常项跟踪与就医安排。
- 三甲医院与日本精密体检绿通，体检后 2 周内出解读报告。
- 7×24 小时健康咨询，覆盖出差与突发情况。

4. 复评与年度报告

- 季度复评核心指标，动态调整干预强度。
- 年度输出团队健康趋势报告，作为下一年度福利配置依据。

三、关键指标与口径

指标	定义	参考目标
体检完成率	实际完成体检人数 ÷ 应检人数	≥ 95%
档案完整率	档案要素齐全人数 ÷ 在册人数	100%

指标	定义	参考目标
核心风险项达标率	5 项核心指标达标人数 ÷ 复查人数	≥ 90%
异常项随访率	完成随访的异常项 ÷ 全部异常项	≥ 95%
满意度	匿名问卷折算百分制	≥ 95%

核心指标建议固定为血压、血脂、血糖、尿酸、体重五项，便于跨年度纵向对比。

四、典型项目结果

某上市公司高管团队 52 人，启动前人均可干预风险项 6.8 项、体检完成率 61%。实施一年后：核心风险项达标率由 38% 提升至 92%，满意度 98%。

某头部券商高管团队 32 人，启动前体检机构分散在 5 家、档案完整率 0%。实施一年后：人均代谢风险项由 6.8 项降至 3.1 项，体检完成率与档案完整率均达 100%。

以上为项目管理档案汇总，个体与企业情况不同，不作为效果承诺。

五、给 HR 的三条建议

- 先统一口径再谈干预：机构与项目不统一，数据无法纵向对比。
- 把“异常项随访率”写进服务考核，而不只看体检完成率。
- 年度报告要能回答一个问题：今年的投入，明年省下了什么。

六、关于 MDC

MDC 麦缇盛健康为企业提供从档案归集、分层筛查到干预绿通与年度报告的完整托管服务，以季度复评保证方案持续有效。

本白皮书内容由 MDC 麦缇盛健康管理团队编制，用于健康管理与科普参考，不构成个体化诊疗方案。文中案例数据为管理档案记录，个体存在差异，具体方案需由专业人员评估后确定。© MDC 麦缇盛健康