

健康管理视角下职场人群健康教育干预模式探索

李艳萍^(通讯作者) 周婧 陈傲
武警青海省总队医院 青海 西宁 810000

【摘要】：在健康中国战略不断推进的过程中，职场人群的健康状况不仅直接关系到个人生活品质，也对社会生产效率和组织长远发展产生重要影响。健康管理所倡导的全周期、全方位健康保障理念，为开展职场人群健康教育干预工作提供了新的思路。本文立足健康管理的核心要义，剖析当前职场人群健康教育干预存在的关键问题，从认知、模式、主体、内容路径、保障五个层面，构建科学合理的健康教育干预模式，为提高职场人群健康素养、建立长效健康管理机制提供理论依据与实践参考，推动职场人群实现身心协同健康发展。

【关键词】：健康管理；职场人群；健康教育；干预模式

DOI:10.12417/2811-051X.26.08.035

社会节奏不断加快、工作压力持续增大，职场人群遭遇的健康挑战越来越突出，身心健康问题已逐渐成为阻碍个人发展、影响组织效能提升的重要因素。健康教育是健康管理的核心环节，更是引导职场人群树立健康意识、养成健康行为的关键方式。目前，我国职场人群的健康教育干预还存在不少不足，干预模式缺乏系统性和针对性，没能满足健康管理全周期、个性化的实际需求。基于这一现状，从健康管理视角出发，探索适合职场人群特点的健康教育干预模式，整合两者核心要素，破解现有干预难题，为完善职场人群健康保障体系提供思路，助力健康管理理念真正融入职场健康教育当中。

1 相关概念界定

1.1 健康管理

健康管理以维护和促进人群健康为核心，结合医学、管理学、社会学等多学科理论与方法，对个体或群体健康状况开展全面监测、评估、干预与跟踪，是一套系统性的管理过程。其核心不在于单纯治疗疾病，而着重强调“预防为先、全程管控”，整合各类健康资源，针对健康风险因素精准介入，持续提升健康水平，最终实现身心健康与生活质量的改善。全周期性体现在健康筛查、风险评估、干预实施到效果反馈的闭环管理，个性化则需结合不同人群的健康状况、行为习惯与需求差异，制定专属管理方案。

1.2 职场人群健康教育

职场人群健康教育面向职场从业人员，核心是传播健康知识、培育健康意识、引导健康行为，也是健康管理体系在了解职场场景的实际应用。核心目标是帮助职场人员掌握必备的健康知识与技能，建立正确健康观念，主动规避职场健康风险，养成良好工作和生活习惯，从而提升自身健康素养，减少健康问题对工作与生活的干扰^[1]。相较于普通健康教育，职场人群健康教育需结合职场场景特性，聚焦职场相关健康风险，兼顾专业性与实用性，让健康教育真正融入工作场景。

1.3 健康教育干预模式

健康教育干预模式，核心是为达成健康教育目标，整合各类干预资源、明确实施主体、优化实施流程、落实具体措施，形成的系统性框架与运行机制。从健康管理角度出发，职场人群的健康教育干预模式，需依托健康管理全周期、个性化的核心理念，摒弃传统单一、流于形式的模式，搭建“监测-评估-干预-反馈-优化”的闭环体系，让健康教育与健康管理深度融合，保证干预措施精准、系统且具备长效性，切实发挥其对职场人群健康的促进作用。

2 健康管理视角下职场人群健康教育干预的核心问题

2.1 干预认知存在偏差

目前，组织与职场人群对健康管理视角下的健康教育干预，认知都存在偏差。组织往往把健康教育简单当成健康宣传，忽略其全周期、系统性的特点，没有全面监测和长期跟踪职场人群的健康状况，还将其视作额外负担，投入的人力、物力和财力都不足。个人则普遍存在重治疗、轻预防的健康观念，不重视健康教育，缺乏主动参与、践行健康行为的意识，总把健康问题归为客观因素，忽略自身行为习惯对健康的决定性作用，也难以配合各类干预措施落地。

2.2 干预模式缺乏系统性

目前职场人群的健康教育干预模式，大多显得零散、流于表面，没能和健康管理理念深度结合，也没有形成完整的闭环干预体系。干预过程中，主要还是单一的健康知识讲解，没能精准掌握职场人群的实际健康状况，干预内容和他们的真实健康需求不匹配，没法针对不同年龄段、不同岗位、不同健康水平的人群，制定出个性化的干预方案^[2]。此外，干预实施后，缺乏有效的效果反馈和跟踪优化机制，干预效果难以巩固，无法实现健康管理所强调的全周期管控目标，最终让健康教育干预流于形式，难以真正提高职场人群的健康素养。

2.3 干预主体协同不足

职场人群健康教育干预是项系统性工作，离不开组织、医

疗机构、社会和个人等多方配合,但目前各参与方缺乏有效协作,大多各自行动。组织作为这项工作的主要实施者,没能和医疗机构深度合作,得不到专业的健康指导与技术支撑,导致干预措施的专业性不够。医疗机构则更侧重疾病治疗,在对职场人群的健康筛查、风险评估以及健康教育干预上参与度较低,没能充分发挥自身专业优势。社会层面的健康资源没能有效整合,无法为职场人群提供多样化的健康教育服务,而作为健康管理核心的个人,主动参与的意识薄弱,难以形成多方协同、全方位干预的良好态势。

2.4 干预内容与路径单一

现有职场人群健康教育,在干预内容上大多集中在生理健康知识的传递,对心理健康、职业健康防护等关键内容有所忽略,没法满足职场人群全方位的健康需求。职场压力持续加大,相关人群的心理健康问题也越来越明显,但现有干预内容对心理健康的关注不够,缺少有效的心理疏导和情绪调节方法,难以帮助缓解工作压力、改善心理状态。干预路径方面,仍以线下讲座、宣传栏等传统形式为主,没能有效利用线上平台,适配不了职场人群碎片化的学习需求,干预的便捷性和可及性都不足,难以实现健康教育的常态化与普及化。

2.5 干预保障体系不完善

健康管理视角下,职场人群健康教育干预离不开完善的保障体系,但目前这一体系仍有不少欠缺。制度层面缺乏清晰的政策引导与规范,组织开展职场健康教育的责任划分模糊,难以建立长效约束。资源投入上,组织用于健康教育的支持不够,专业健康管理人才和师资短缺,无法开展专业、系统的干预工作。激励方面没有有效的举措,既调动不了组织开展健康教育的动力,也难以提升职场人群的参与积极性,使得干预工作难以持续推进,难以实现健康管理长效化目标。

3 健康管理视角下职场人群健康教育干预模式的构建

3.1 强化认知引导,纠正干预认知偏差

面对当前健康干预认知存在的偏差,需从组织与个人两个维度发力,强化认知引导工作,逐步树立科学的健康管理与健康教育理念。组织层面要主动转变认知,摒弃“健康教育是额外负担”的错误想法,明确健康教育干预在健康管理中的核心作用,将其纳入日常管理范畴,加大人力、物力、财力的投入力度,重视职场人群健康状况的全面监测与长期跟踪,让健康管理理念真正融入组织文化建设的全过程^[3]。个人层面则需借助常态化的健康教育,打破“重治疗、轻预防”的固有认知,让职场人群清晰认识到自身行为习惯对健康的决定性影响,提升主动参与健康教育、践行健康行为的自觉性,积极配合各类干预措施的落地实施,树立“主动健康、全程管理”的核心理念,逐步形成对自身健康负责的良好氛围。

3.2 构建系统闭环,优化干预模式

针对干预模式缺乏系统性的问题,可依托健康管理全周期理念,搭建“监测—评估—干预—反馈—优化”的闭环干预模式,有效解决当前干预工作中存在的碎片化、形式化问题。开展全面健康监测是基础,结合职场人群的工作特性,建立常态化健康筛查机制,全面摸清职场人群的健康现状以及潜在风险因素,为后续干预工作筑牢数据基础。在此基础上实施精准健康评估,结合监测获取的具体数据,兼顾职场人群在年龄、岗位类型、日常行为习惯等方面的差异,开展个性化健康风险研判,明确不同群体的健康需求和干预侧重点,避免评估流于表面^[4]。随后落实精准干预措施,依据评估结果制定差异化的干预方案,摒弃“一刀切”的粗放式做法,确保干预内容贴合职场人群的实际健康需求,提升干预的针对性和有效性。最后建立完善的效果反馈与优化机制,定期跟踪干预实施效果,广泛收集职场人群的反馈建议,及时调整优化干预方案,实现干预模式的动态完善,保障干预工作的系统性和长效性,真正发挥干预作用。

3.3 强化主体协同,构建联动格局

针对干预主体协同不足的问题,关键在于明确各主体的具体责任,搭建完善的协同机制,最终形成“组织主导、医疗机构支撑、社会参与、个人主体”的联动干预格局。作为主导方,组织需主动牵头搭建健康教育平台,不断完善内部健康管理体系,深化与医疗机构的合作力度,积极对接各类专业健康资源,为整体干预工作奠定基础。医疗机构承担着专业支撑的重要作用,需转变传统服务理念,主动投身职场人群的健康筛查、风险评估以及健康教育干预等相关工作,充分发挥自身专业优势,为职场人群提供精准、专业的健康指导和技术支持。社会层面应着力整合各类健康资源,打造多元化的健康教育服务平台,为职场人群提供便捷可及的健康咨询、技能培训等服务,逐步营造人人关注健康、践行健康的良好社会氛围。核心干预环节中,个人需强化主动参与的意识,积极配合各主体开展的各项干预工作,自觉践行健康生活行为,主动承担自身健康管理责任,唯有如此,才能真正实现多主体协同发力、共同推进健康干预的良好局面。

3.4 丰富内容路径,提升干预实效

面对干预内容和路径过于单一的问题,优化方向需兼顾全面性与多样性,不仅要完善干预内容体系,还要创新干预路径,从而提升干预的可及性与实际效果。干预内容方面,需实现生理健康、心理健康、职业健康防护的多维度覆盖。既要普及合理膳食、科学运动等生理健康相关知识,也要重点关注职场压力疏导、情绪调节等心理健康要点,同时结合不同岗位的实际特点,普及职业健康防护知识,融入健康管理技能培训,切实满足职场人群的全方位健康需求。干预路径上,可构建线上与线下深度融合的多元化模式^[5]。线下依托现有组织平台,开展

健康讲座、咨询沙龙等活动，结合日常工作场景，让健康知识实现常态化传播；线上搭建专属健康教育平台，借助短视频、线上课程等直观便捷的形式，适配职场人群碎片化的学习需求，同时搭建交流社群，提供个性化健康指导，让健康教育真正实现常态化与普及化。

3.5 完善保障体系，强化长效支撑

面对干预保障体系不完善的问题，需从制度、资源、激励、技术四个维度着手，搭建起全面的保障框架，为干预工作的长效推进筑牢基础。制度层面，要进一步完善相关政策规范，明确开展职场健康教育干预的具体责任与实施要求，健全职场健康管理制度，形成能够长期发挥作用的约束机制，让干预工作有章可循、有规可依。资源保障方面，需加大组织投入力度，配备专业的健康管理人才和健康教育师资力量，通过专业培训提升干预工作的专业水平；同时整合医疗机构、社会健康等各类资源，建立长期稳定的合作机制，为干预工作提供坚实的专业支撑。激励机制建设上，要健全各项激励举措，对积极推进干预工作的组织予以表彰和支持，对主动参与、自觉践行健康

行为的职场人群给予适当鼓励，充分调动各参与主体的积极性，形成多方联动的良好局面。技术支撑层面，可引入各类健康管理相关技术与工具，搭建健康监测平台，实现对职场人群健康状况的实时监测和精准评估，为制定个性化干预方案提供技术支持，进而提升干预工作的精准度和实际效果。

4 结语

从健康管理角度探索职场人群健康教育干预模式，是落实健康中国战略、提高职场人群健康素养、促进组织可持续发展的关键举措。目前职场人群健康教育干预还存在认知偏差、模式缺乏系统性、主体协同不够等问题，没法满足健康管理全周期、个性化的需求。本文构建的五大干预维度，整合了健康管理与健康教育的核心内容，贴合职场人群的健康需求和职场场景特点，能有效解决现有干预难题。今后需进一步加强多主体协同，不断优化干预内容与路径，完善干预保障体系，推动干预模式落地见效，同时结合职场人群健康需求的变化，创新干预模式，实现健康教育与健康管理的深度融合，助力职场人群保持身心健康，推动健康中国建设在了你职场领域稳步推进。

参考文献：

- [1] 王郁.企业卫生健康管理中健康教育工作的对策分析[J].中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学,2024(04):35-36.
- [2] 李卓芳,王秀艳.健康管理中心开展健康教育的必要性[J].中文科技期刊数据库(文摘版)医药卫生,2023(12):123-124.
- [3] 杨群.健康管理中心应用个性化,科学化健康教育护理的效果[J].剧影月报,2021(11):127-128.
- [4] 段秀花,袁鹭,胡芹."互联网+"模式下中医传统诊疗手段在职场白领健康管理中的应用[J].武当,2023(12):102-103.
- [5] 爱林.高负荷女性的健康管理——伴着生理周期去战斗[J].时尚,2022(07):64-65.