

# 工位上的年轻人何为热衷“赛博养生”？

手环测血氧、AI读舌苔、数据追睡眠……

本报记者 周子元

傍晚6点，北京一家互联网公司写字楼灯光亮起，李婷的智能手表准时弹出提醒：“连续久坐超2小时，请站起来运动一下。”32岁的李婷一边起身活动，一边快速扫了一眼手表上的心率指数——这几乎是她每天固定的“养生环节”。工位一角的养生壶里，正煮着AI给她推荐的养生茶。

和李婷一样，不少“脆皮”上班族热衷在工位上“赛博养生”。

所谓“赛博养生”，是以智能设备为载体，融合大数据、AI技术与传统养生理念，将抽象的养生具象为可采集、可分析、可追踪的数据指标。

在社交平台上，晒养生数据也成为热门话题：有人为“深度睡眠突破2小时”开心，有人因“静息心率降至55以下”发帖庆祝，也有人分享健康曲线、交流养生心得。用数据记录心跳、用算法规划饮食、用AI解读舌苔健康状况，“赛博养生”不仅是年轻人守护自身健康的“智慧”选择，也在推动企业加快完善健康管理体系，让身心健康成为职场“标配”。

## 从“佛系养生”到“赛博养生”

每天睡觉前查看一天的健康数据报告，已成为合肥白领肖阳雷打不动的养生“仪式感”。

“工作焦虑、生活压力，让颈椎病、失眠、肠胃病早早找上了我。”35岁的肖阳告诉记者，这份报告不仅包含血压、心率等基本指标，还会对她的作息规律、运动习惯进行分析，并给出个性化建议。

“保温杯里泡枸杞”曾是年轻人对“佛系养生”的调侃，如今，这杯“枸杞水”正变得更有科技范儿。

从被动调理到主动监测，从模糊感受走向精准管理，职场年轻人的养生方式正

**阅读提示**

眼下，不少“脆皮”上班族在工位上开启“赛博养生”，以智能设备为载体，用大数据、AI技术，将养生具象为可采集、可分析、可追踪的数据指标。这种“数字化”养生方式，既折射出年轻人健康观念的转变，也推动企业加快完善健康管理体系，让身心健康成为职场“标配”。

在完成一次数字化升级——打开健康类APP，AI舌诊、AI面诊、体质辨识问卷等服务触手可及，用户只需上传照片，就能生成体质报告；智能手表实时监测睡眠质量、血氧饱和度等指标，并结合中医“子午流注”理论推送作息建议；八段锦、五禽戏等传统养生运动，搭配AI动作识别技术，可实现居家跟练、实时纠错等功能。

数据见证着上班族养生需求的爆发。我国健康养生市场规模已突破万亿元，其中18~35岁人群占比达83.7%。《2024中国健康消费白皮书》显示，20~35岁人群健康支出年同比增长达23%，远超其他年龄段，智能手环、AI中医问诊、远程健康管理等服务使用率持续攀升。

养生潮流在职场兴起，背后还有一个不容忽视的现实——慢性病正“盯”上年轻人。

这一现象在高血压患者的年龄结构变化上，体现得尤为明显。根据《健康中国行动（2019—2030年）》统计数据，我国目前有2.7亿高血压患者，18岁及以上居民高血压患病率高达25.2%。而《中国高血压防治指南（2024年修订版）》指出，患者中只有51.6%的人知道自己患有高血压。

去年体检时，39岁的许欣意外发现自己患上了高血压，从那时起，智能手环成了他的工作“搭子”。“每次夜班后，血压和心率会有明显上升。”现在，许欣会尽量避免熬夜、喝酒，并开始在工作间隙做简单的拉伸运动放松。

## “赛博养生”缘何俘获年轻人

为何“赛博养生”能俘获年轻人的心？在中国劳动关系学院劳动关系与人力资源学院

教师王淑娟看来，一方面，工作负荷和竞争压力导致年轻人健康状况面临挑战，而社会与技术发展，恰好为年轻人的养生需求提供了技术支持；另一方面，与老一辈“生病才就医、不舒服时才调理”的传统健康观念不同，年轻人的健康观念更具前瞻性，他们不再等待身体发出警报，而是通过智能设备持续监测、提前干预。

李婷也表示，她在意的不仅是“有没有生病”，更追求“身体的状态好不好”。

“从中医‘治未病’的理念来看，‘赛博养生’有一定的积极意义。”中国中医科学院望京医院运动医学科主治医师李建国分析说，当下很多职场人处于亚健康状态，但身体并没有明显的疾病表现，通过智能设备监测、AI分析等数字化方式，可以提前捕捉身体异常信号，为规避健康风险、调理身体提供一定参考。

值得关注的是，“赛博养生”也成为一些上班族疏解职场焦虑、释放精神压力的“情绪出口”。

肖阳对此深有感触，通过记录健康数据、完成养生小目标，这种“量化的健康进步”，能让她获得一定的成就感。“看到通过运动和日常调节，深睡时长增加、静息心率下降，健康数据一点点变好，工作焦虑也缓解不少。”

王淑娟表示，年轻人在工位见缝插针的养生方式，实际上承载着他们平衡工作与健康的朴素期待与现实追求。

## 管理职工健康就是投资于人才

年轻人热衷“赛博养生”，也在提醒企业更加重视职工健康管理。

记者了解到，一些地方的企业和工会组织已经开始利用AI技术，将健康养生服务融入职工日常工作。有的煤炭企业针对煤矿作业特点，为职工配备健康一体机，可检测血糖、血脂、心电图等多项指标，数据同步对接三甲医院；有的企业引入健康APP，依托AI大模型开展职工健康管理；广东东莞高埗镇总工会运用VR+AI技术，为职工提供心理自助服务，系统能通过多模态情感计算分析职工情绪状态，生成心理健康测评报告并开展减压训练；换季时节，一些地方的工会组织还把中医AI智能检测与分析服务送到职工身边。

职工身心健康从来不是个人的“小事”，而是关乎企业长远发展的“大事”。“在投资于人”的现代管理理念下，企业核心竞争力已从物质资源转向人力资本质量。”王淑娟表示，面对新时代职工的健康需求，企业应转变观念，将职工健康管理视为战略性人力资源投资，构建员工与企业共赢的发展生态。

企业如何更好地守护职工身心健康？

王淑娟建议，兼顾职工压力缓解与身心健康管理。一方面，构建心理健康支持体系，定期开展心理健康测评，实施针对性减压措施；开设心理健康讲座，提升职工自我心理调节技能。另一方面，推进专业化健康管理，构建“预防—评估—干预—保障”的全链条服务，根据健康风险评估制定体检方案，建立职工电子健康档案，根据个体状况设置特色体检项目与多元套餐，提升健康风险预测精度；联合保险公司推出个性化健康保险；推广工间操等健身活动，通过讲座、海报、健康小组等形式引导职工摒弃不良生活习惯。

河南科技大学第一附属医院睡眠医学科副主任医师刘保茹还提醒，“赛博养生”的核心价值是健康预警，而非疾病诊断。消费级监测设备与医疗级监测设备有本质区别，其检测数据只能作为健康参考，不能替代专业的医疗诊断。

# 破除『不休假即敬业』误区，让职工休假更有底气

贵州四部门联合发文推动带薪错峰休假制度落地见效

本报讯（记者李丰 见习记者田程）近日，贵州省委组织部、省人社厅、省国资委、省总工会四部门联合印发《关于进一步推动落实职工带薪错峰休假的通知》（以下简称《通知》），围绕“应休尽休、错峰安排、消费联动、落地见效”四大核心，从五个方面提出14条具体要求，推动带薪错峰休假制度落地见效，助力全省消费提振与经济高质量发展。

在推动带薪休假应休尽休方面，《通知》明确，职工带薪休假原则上实现全员休满。机关事业单位简化休假申请审批流程；企业结合生产经营实际优化错峰安排，为职工休假提供便利。同时，要求用人单位每年第四季度制订下年度休假计划，建立管理台账，职工可根据自身情况分段休假，多岗位单位可采取分部门、分批次滚动休假模式。

为科学引导错峰休假，《通知》提出从时间、人群、岗位三个维度发力。从时间上，引导职工将带薪休假与法定节假日、寒暑假、本地民族节庆等衔接，鼓励有条件的单位优化夏季作息，为职工周五下午与周末结合休假创造条件。从人群上，鼓励夫妻共享有假。从岗位上，对特殊值守岗位提前安排分时错峰休假，推广“AB岗+错峰休假”模式，确保业务连续性与职工休假两不误。

在促进休假消费协同联动方面，《通知》明确多部门联动保障机制，鼓励职工休假期间前往景区、文博场馆等消费，各地围绕重点时段聚焦餐饮、住宿等领域发放消费券，鼓励星级饭店、民宿推出错峰优惠。同时，整合文旅资源打造错峰休假主题线路，实现“休假+消费”双向赋能。

为确保政策落地，《通知》强化督导检查与维权保障，畅通劳动保障咨询投诉举报渠道，将带薪休假执行情况纳入劳动保障监察日常巡查。对落实不力的单位进行提醒、约谈；明确用人单位确因工作需要无法安排休假的，需按职工日工资收入300%支付报酬。此外，还要求加强政策宣传解读，摒弃将不休假等同于“敬业奉献”的片面认识，消除职工休假顾虑，营造尊重职工休假权利的社会氛围。

贵州省人社厅工资审核中心副主任李颖介绍，《通知》旨在破解带薪休假“不能休、不敢休、休不足”难题，通过简化审批程序、压实主体责任、强化监督约束等举措，切实保障职工带薪休假合法权益，让职工休假更有底气。

记者从贵州省总工会获悉，全省各级工会将督促用人单位严格按照应休尽休原则，优先保障有未成年子女职工的调休补休需求，将带薪休假落实情况纳入职工大会、职工代表大会审议事项。同时，统筹用好工人文化宫、职工服务中心、职工书屋等自有阵地，在春秋假期间免费向职工子女开放。

## 上海：28条举措强化技能人才支撑

本报讯（记者裴龙翔）记者从日前召开的上海市人社领域优化营商环境工作会议上获悉，《上海市人力资源和社会保障局加快建设人社领域一流营商环境行动方案（2026年）》正式发布。方案推出28条具体举措，以“技能提升年”为主线，聚焦重点任务承接、融入人社特色改革实践，力求以更精准、更务实的举措提升企业和劳动者感受度。

聚力稳岗援企服务，构建就业优先优质营商环境。包括深入实施扩岗培训，开展“乐业上海优+”行动；升级“乐业上海第一站”服务平台功能；落实创业见习、首次创业一次性补贴等政策，深入实施个人创业“一件事”；放大世赛溢出效应等7条举措。

强化技能人才支撑，打造人力资源赋能发展营商环境。包括围绕三大先导产业等领域需求，推行四位一体项目化培训模式，实施“技能照亮前程”培训行动；完善企业新型学徒制政策，面向失业人员、外省市来沪人员等开展定向培训等8条举措。

完善社会保障体系，夯实惠企便民保障支撑营商环境。包括健全多层次社保体系，扩大企业年金覆盖面；稳妥推进新就业形态劳动者伤害保障试点；深化社保经办改革，推进“社银直联”，拓展优质服务场景等3条举措。

构建和谐劳动关系，营造共治共赢长效助力营商环境。包括加强用工指导，完善劳动者权益保障机制；落实国家新就业形态劳动者权益保障相关政策；进一步深化裁审衔接、推进基层劳动人事争议调解组织建设等5条举措。

## 山东济南：青年群体新创办企业最高可获20万元资助

本报讯（记者田国奎 通讯员王帅）近日，山东省济南市人社局、市财政局联合印发《关于进一步支持创业的若干政策措施》，聚焦鼓励支持创业、激发创业活力，从支持大学生等青年群体新创办企业、支持建设高水平创业孵化基地、提供低成本创业场地等方面，推出系列政策举措。

对毕业5年内的高校毕业生、留学回国人员、博士（后）人才新创办企业，符合正常运营6个月以上、依法纳税、缴纳社会保险等条件的，经核定给予最高5万元、10万元、20万元的一次性资助资金支持。其中，享受10万元、20万元资助的，须分别带动就业至少1人、2人，重点支持企业生产经营、技术研发等。

申请条件包括：登记注册企业并担任企业法定代表人或者负责人（申报资助资金时须在毕业5年内）；企业自登记注册之日起正常运营6个月以上并依法纳税；企业与职工依法参加社会保险，申报时企业法定代表人或者负责人在该企业连续缴纳职工社会保险费（不含补缴）满3个月以上（在校大学生不作要求），且出资或入股不低于30%。

大学生、留学回国人员、博士（后）人才新创办企业资助不重复享受，每名创业人员只能领取一次。申请人和申报资助企业须信用良好，无严重失信行为，创业企业无重大行政处罚记录。

## 多元普惠托育托起婴幼儿健康

4月1日，在北京市丰台区第五幼儿园，老师带小朋友做游戏。

为全面落实“十五五”时期健全普惠育幼服务体系部署要求，北京市教委今年组织全市普惠性幼儿园，在学期内每周面向周边社区0~3岁婴幼儿及家长开展一次公益托育亲子活动，促进家、园协同共育，持续向家长推送科学教育理念和育儿知识，让专业指导从园所延伸到家庭。

据介绍，2026年春季学期，北京市2000余所普惠性幼儿园计划开展托育亲子活动3.5万余场。

新华社记者 谢晗 摄



多地出台新政破解灵活就业和超龄劳动者工伤“保不上”难题

# 突破“劳动关系绑定” 补充工伤保险试点扩围

本报记者 刘小燕

近日，河南省人社厅等3部门联合发布《关于在全省开展补充工伤保险试点的通知》，在郑州、洛阳、南阳3个地市试点成效显著的基础上，在全省范围内开展补充工伤保险试点工作。

事实上，近一年来，河南、河北、宁夏、江西等多地接连出台补充工伤保险实施细则，各地立足自身实际，在覆盖范围、缴费机制、经办模式上开展差异化创新，填补传统工伤保险制度空白，为各类劳动者筑牢权益保障网。

据悉，补充工伤保险由基本工伤补充保险和职业伤害保险组成，是由政府引导、用人单位自愿参保、商业保险机构具体承办的政策性保险，是对现有工伤保险制度的拓展和补充。

各地出台的新政聚焦保障痛点，精准发力。其中，河南新规聚焦暂未纳入工伤保险保障范围的群体，将法定退休年龄且不超过70周岁的从业人员、职业院校顶岗实习学

生、外卖骑手等新就业形态从业人员、灵活就业人员等七大群体全部纳入职业伤害保险范围。

河北则以制度创新破解现实难题。2026年1月1日施行的《石家庄市补充工伤保险办法（试行）》，是河北省首部补充工伤保险办法，旨在有效解决用人单位特别是中小微企业工伤“赔不起”、灵活就业人员和超龄人员工伤“保不上”的难题。截至3月中下旬，当地已有7家企业顺利投保，参保职工300余人，另有参保意向的企业达到30余家，涉及职工2000余人。

早在2024年3月，江西南昌就创新建立补充工伤保险制度，通过政策扩围、数字赋能、社商协同等举措，为当地的新职业劳动者系上“安全带”。为进一步巩固深化试点工作成效，2025年12月15日至2026年1月13日，《南昌市补充工伤保险办法（征求意见稿）》面向社会公开征求意见，持续完善制度设计。

宁夏回族自治区则在试点基础上稳步拓围扩面。在2023年7月启动补充工伤保险试点后，今年1月印发《宁夏回族自治区关于开展补充工伤保险工作的指导意见》，重点鼓励

危险化学品、矿山、建筑施工、交通运输、机械制造等工伤风险较高行业的用人单位率先参保，既为企业分担经济压力，也为工伤职工织密权益保障网。

地方补充工伤保险新政密集出台的背后，是国家层面从顶层设计、试点探索到扩围推广的体系化谋划与政策支撑，为地方改革提供了明确方向与制度依据，推动多层次工伤保险体系加速成型，为灵活就业人员与传统工伤保险未覆盖群体系上“安全带”。

2022年起，国家在北京、上海、江苏、广东、海南、重庆、四川7个省份开展职业伤害保障试点，涵盖出行、外卖、即时配送、同城货运4个行业，曹操出行、美团、饿了么、达达、闪送、货拉拉、快狗打车等7家平台企业，试点工作取得良好效果。在制度设计上，试点采取不同于传统工伤保险的方式，不以是否具有劳动关系为参保前提，采取按日参保、按单计费等创新方式，兜牢新就业形态人员的权益保障底线。

河南交通职业技术学院马克思主义学院院长刘喜要认为，我国职业伤害保障制度创新的关键，在于突破了传统“劳动关系绑定”

的模式，建立“劳动行为关联”的新型保障机制。这一转变的核心是，只要存在实际劳动行为，就给予相应的保障，不拘泥于劳动关系的特征，也能有效扩大保障覆盖面，是社会保障制度适应数字经济时代的创新之举。

国家层面的试点扩围仍在持续推进。2025年4月，人社部、全国总工会等9部门联合发布《关于扩大新就业形态人员职业伤害保障试点的通知》，明确在扩大试点的基础上，逐步在全国范围内建立实施职业伤害保障制度。同年7月，试点扩围工作正式启动。2026年，将试点扩大到所有省份，并将出行、即时配送和同城货运3个行业的平台企业总体纳入保障范围。

中国社会科学院社会法研究室副主任王玉玉分析指出，当下的模式是在一些行业内选择几家头部企业进行试点，而从“竞争公平”和“保障公平”的角度出发，下一步应延伸至“全行业参保”，即从事同一类业务的所有企业都要参保，以用人成本方面达成公平，同时让劳动者无论在哪个平台接单，都能获得相应保障。