

聚焦可持續發展

從本質上講，可持續發展就是關注人的發展。它能夠創造並支持經濟、環境和社會條件，從而讓人民和社區充分發揮其潛力。這是最純粹意義上對長期福祉。

🕒 閱讀 2分鐘



轉折點：可持續發展社會化

從本質上講，可持續發展就是關注人的發展。它能夠創造並支持經濟、環境和社會條件，從而讓人民和社區充分發揮其潛力。這是最純粹意義上對長期福祉。可持續發展與人類健康的內在的聯系——有些人會稱之為重疊——是顯而易見的，貫穿這兩個概念的一條紅線便是：人類。

而人類的這條線可以追溯到具有裏程碑意義的1987年《布倫特蘭報告》，其中明確地將可持續發展定義為滿足未來和當前一代人在地球有限資源內需求的關鍵。這一定義提出了兩個要點——滿足人類需求和尊重環境極限。到目前為止，地球環境極限這點吸引到了大量的關注，並取得了顯著的發展。而如今重點已經轉移到了另一個不同的話題，即關注滿足人類需求，創造健康的文化。社會化的可持續發展正在成為嶄新的行動領域。

世界各地的公司都在積極響應推進這種更為全面的可持續發展，使其成為企業的一個不可分割的核心目標和願景。這些具有進步思維的思想家深知，如果沒有健康的環境人類的健康也就無從談起，而沒有健康的人類也就無法創造環境健康。我們曾經將經濟健康視作成就的唯一標準，如今它卻僅僅是一種手段。

這些有遠見的企業認識到，在經濟、環境和社會可持續發展相結合的情況下，將更容易開發出新的商業模式、創建並執行新的內部和外部戰略、推出創新的產品、和暢想更出色的理念，從而有助於解決目前的燃眉之急並面對未來。

可持續發展的重點正在發生變化現在它將關注滿足人類需求，創造身心健康的

在過渡期間，隨着關注點的擴展，企業必須採取與以前環境戰略有所不同的策略來處理社會化的可持續發展。現在是時候從最大限度地減少損害向最大化地提升潛力轉變，從減少傷害向探索更加積極的影響轉變。這不是墨守成規——而是拓展對人類的承諾。現在是時候將關注點從風險管理向人類發展的方向轉移了。

企業一直不願意解決員工健康問題。懷疑論者表示它很難以衡量和界定，並且感到對於以投資回報為基礎的商業氛圍來說言過其實。在關注隱私問題的時代，員工們會覺得個人隱私受到了侵犯，批評家則指出了商業案例懸而未決的問題。還有些人則對身體健康進行了大量的投資，比如為員工提供健身房會員福利，然後認為問題全部解決了。但是問題依然存在：糖尿病和肥胖已經泛濫成災，醫療成本只增不減，而我們現在把工作當作重中之重，連睡覺也要惦記着工作。隨着人力資本溢價，現在企業是不是應該采用新的思維？

隨着大數據的日趨成熟，我們將有可能將具體的健康措施和直接的經濟影響更加緊密地關聯起來，從而產生直接的經濟影響。

在當今的商業環境裏，以及在一些被稱為明顯缺乏身心健康氛圍的工作場所中，健康經濟學家發現了高調的擁護者。近期，全球众多的商界領袖，包括維珍的Richard Branson爵士、聯合利華的Paul Polman，印度的Ratan Tata和諾貝爾獎獲得者銀行家Muhammad Yunus集體倡議全球的企業“成為推進整體身心健康的主要推動力，通過不斷變化的業務模型、員工福利、健康、公民參與以及人權來增加社會價值。”

身心健康是一個文化問題——它涉及所有部門、人力資源戰略、環境和流程。這是企業內部的共生生態系統，對於進步的企業而言，健康已經成為了戰略需要和差異化競爭優勢——正如環境可持續發展一樣。我們的研究顯示身心健康的文化包括了：

- 促進創新
- 提高生產力
- 鼓勵創意
- 形成合作
- 創建並傳播樂觀精神
- 增強專注性
- 培養個人的真實性
- 支持身體的活力
- 建立達成共識和共同信仰的文化
- 在更廣泛的世界層面上扎實工作和創造持久變革之間的聯系



這些都是非常理想的結果，但是如何來衡量一個人的身心健康狀況？世界各地的企業、學術界以及政府都在絞盡腦汁地思考着度量方法。正如多年前關於如何衡量產品和活動對環境的影響一樣，評估健康的辯論正在如火如荼的進行中。其中英國正在展開一些極為有趣的活動，英國政府設立了國民健康賬戶並每兩年對全國人民身心健康情況進行一次研究。新經濟基金會贊助的快樂星球指數從一個方面對全球最快樂和最不快樂的地方進行了排位（有關快樂星球指數更多詳情，請見第55頁）。蓋洛普繼續其在全球追蹤健康趨勢的努力，同時許多其他國家，其中包括法國，都在考慮采用更加關注全面健康的評估來替代國民生產總值（GDP），用于評估國家的成功水平。

展望未來，隨着大數據的日趨成熟，我們將有可能將具體的健康措施和直接的經濟影響更加緊密地關聯起來，但正如全面質量管理之父 W.Edwards Deming 曾經說過的那樣，“只有百分之三的關鍵指標可以衡量”。

與此同時，經濟、環境和社會可持續發展的融合正在進步的企業和市場當中有所建樹。可持續發展和健康之間的關聯日益顯著，並將會在接下來的幾十年裏更新成功的定義。“未來可持續發展的業務、未來的底線、未來的領導力和未來的激勵機制的定義都基于它們從生態角度和效率角度滿足我們的健康需求。”遠見卓識的作者寫道。這是不折不扣的契機，能夠重塑我們經營業務的模式、我們作為人類的言行舉止、以及我們與環境互動的方式。而這一切都始于我們——作為人類——探索兌現我們的承諾，解決我們共同擁有的根深蒂固的問題，以攜手創造一個更加可持續發展的未來。

暢想身心健康的未來

隨着我們的健康研討會在北美地區落地開花，我們的學習也不斷深入。我們將會與建築界和設計界的成員、企業決策者、學者和思想領袖一起探索工作中身心健康的未來。在每一場為期半天的研討會中，我們將會共同創造並展望偉大的願景，使之能夠更好地支持員工身體、社會和心理健康。各個團隊將會交換思路，探討發展趨勢，並最終創建出一個代表自己對未來展望的一個場景。公司將會對這些想法和洞察進行整合並在企業內分享，這樣我們就可以擁有清晰而一致的目標，共同構建我們對未來的願景。