

TO MAKE YOUR EMPLOYEES LOVE YOU MORE



2020 BEST OF

最佳企业福利雇主

BENEFITS EMPLOYERS AWARD

CONTENTS

目录

01

序

03

评委介绍

05

获奖企业指数

16

90后福利洞察

02

评选介绍

04

获奖榜单

07

福利趋势

20

主办方介绍

PREFACE

序言

2020年是一个比2008-09年全球金融危机更严峻的年份。在G20,也就是全球最大的20个经济体中,唯有中国经济今年能够录得正增长。我们很幸运,中国能够把疫情管控做得如此之好;我们也需要加强警惕,因为任何的松懈都可能给疫情反弹的机会,而从全球应对疫情的经验来看,在经济还是抗疫情问题上,是不可能两全的。

也正因为疫情肆虐全球,凸显了全球化和数字化转型这两个推动全球经济发展引擎的重要性。全球化,意味着在高度互联互通的时代,很难有哪个经济体能够独善其身,外需的疲软和外部的萧条,一定会直接和间接影响经济的基本面。

另一方面,新冠加剧了数字化转型的步伐。以云计算投资为例,2020年下半年的几个月,每月的投资额都相当于2018-2019年的年度投资额。在家办公、在线娱乐和电子商务的蓬勃发展,加速了数字化转型的步伐,也让全球高科技巨头企业赚得盆满钵满,股价屡创新高。我们所不能忽略的是,在这一波数字化高歌猛进的同时,也在加剧数字鸿沟。在家办公的流行,让许多白领和知识工作者找到组织和协作创新的机会,但制造业和服务业的从业人员却面临着裁员和中小企业倒闭的风险。

后疫情时代——其实只适用于中国和东亚的一些国家,大多数国家仍然在第二波疫情的反复中挣扎——让每个人都对乌卡(VUCA)有了更加深刻的认知。乌卡是Volatile(波动性)、Uncertainty(不确定性)、Complexity(复杂性)和Ambiguity(模糊性)的集合。

新冠肆虐,让波动性加剧,不只是股市的波动性加剧,利率的波动也变

得显著,而因为疫情的起伏而给经济带来的冲击,更是加剧这样的波动。

不确定性,就是未来发生不连贯、跳跃式的变化,未来的变化不再基于过往趋势的预测,对历史数据的分析,并无法推导出未来突现的黑天鹅。换句话说,未来的变化不一定是线性发展的,有规律可循的。这要求我们对黑天鹅有更深刻的认知。黑天鹅事件群发有两大特点:一是彻底的不确定性;二是带来巨大灾害的可能性,而这种灾害可能对系统带来无法挽救的打击,甚至彻底摧毁人类用以决策的系统。

复杂性和不确定性有着密切关系。因为不确定性的存在,外部环境不断发生变化。在一个外部环境发生剧变的情况下,没有办法及时准确提供正反馈,过去的经验无法适用于变化的世界,全新的问题也根本没有正确答案。这都需要创新跨界地去创造性地解决问题,去触类旁通地分析问题。

模糊性,最常见的说法就是并不清楚前路在哪里。应对新冠常常用一个词战争迷雾(Fog of War)来形容缺乏充分准确信息的状态。在缺乏充分与完全的信息的时候,我们所做出的决定一定有应对性和偶然性,不可能有准确的预测。试错,坦然面对失败,不断总结经验,快速迭代,都变得更重要。

后疫情时代 也为企业的人才管理提出新课题

首先,企业在面临经济前景的不确定性和充满挑战的外部环境时,需要花更大力气去调动员工的自主性和自发性。员工的创新是企业创新的源泉。这需要企业在灵活办公、员工福利、员工激励等多维度下功夫。也需要

企业花更多精力去发掘人才,培养人才。

其次,企业在推动数字化转型时,也需要注意照顾一些员工可能面临的“数字鸿沟”,帮助他们更好去跨越这些数字鸿沟。通常情况下,企业转型的速度是远远慢于年轻员工的数字化水平的。但在一些平均年龄比较大的企业,反向的问题也同时存在。更多的数字化推广、培训,变得非常重要。通过数字化平台去推动员工福利、激励员工,将成为企业吸引、留住人才的重要手段。

最后,企业需要组织创新。敏捷组织的实践将变得更加普遍。敏捷组织会打破企业内部的阶层,更加强调对员工个人的赋能,以及小团队问题导向的工作方式。如何帮助员工更好适应敏捷组织的需求,推动自身转型,也是企业与员工一起成长的最大福利。



吴晨

《The Economist》经济人杂志
执行总编辑
“2020年最佳企业福利雇主”
评委

ABOUT

最佳企业福利雇主评选

2020
BEST OF
最佳企业福利雇主
BENEFITS
EMPLOYERS AWARD

“最佳企业福利雇主评选”由东方福利网携手第一财经联合发起，自2018年起已连续举办三届。作为国内企业福利领域颇具权威性、号召力与影响力的评选活动之一，“最佳企业福利雇主评选”旨在寻找最佳企业福利雇主，表彰企业在员工福利领域中的突出贡献及人文关怀，推动企业社会责任建设，增强企业品牌形象塑造。

今年，“2020最佳企业福利雇主评选”从数字化应用、创意构思、具体实践、员工体验、社会影响等多个维度出发对企业递交的福利管理案例进行综合评估，通过优质的企业管理方案聚焦人才战略建设以应对环境挑战。



评选主旨

探讨与完善

- 企业员工福利在企业发展中的意义及未来的发展趋势
- 企业弹性福利行业准则及推动弹性福利在中国的发展

研究

- 企业在员工福利工作中遇到的问题及如何助力企业优化福利工作

寻找与表彰

- 企业员工福利优秀案例及优秀企业雇主
- 企业在员工福利工作中的杰出贡献及树立企业品牌形象

参选意义

表彰优秀企业福利雇主

充分肯定企业在员工福利工作中所付出的杰出贡献及人文关怀



洞察企业福利趋势

了解后疫情时代员工福利需求及企业弹性福利管理趋势



树立企业社会责任

通过获奖企业成功经验来推动提升企业使命感及企业社会责任



提升企业品牌形象

主流媒体发布本次评选结果为获奖企业增强企业竞争力提升雇主形象



评选标准

候选企业通过指定渠道上传企业在疫情期间或后疫情时代，为员工健康，员工幸福所做的员工福利以及员工活动，例如：健康保险、防疫用品福利、线上云团建、云活动、员工健康教育、员工家庭日等案例，评委对企业上传案例的创意、规模、效果做出打分。

60%
评委终审
网络投票占总成绩的

40%
网络投票
评委打分占总成绩的

评委介绍



吴晨

《The Economist》
经济学人杂志
执行总编辑



张志清

第一财经
副总编辑兼电视副总监



芮萌

中欧国际工商学院
教授



杨磊

安永华中区
高科技行业组主管合伙人



聂卫东

金杜律师事务所
华东区管理合伙人



蒋雨薇

东方福利网
联席CEO



王晨晖

弗若斯特沙利文
主管合伙人及董事总经理



熊建平

仲量联行
评估和咨询服务资深董事



雷熙文

无锋科技
联合创始人



李壮

喜马拉雅FM
高级副总裁

2020 AWARD

获奖榜单

2020
BEST OF
最佳企业福利雇主
BENEFITS
EMPLOYERS AWARD

2020 年度最佳企业福利雇主评选 BEST BENEFITS EMPLOYERS AWARD 2020

获奖企业



以上排名不分先后

东方福利网
DONGFANGFULI.COM
ORGANIZER

第一财经
PARTNER

Dbenefit
百福得
CO-ORGANIZER

获奖企业指数

65,000+

获奖企业员工总数



6%

2020年获奖企业员工福利投入预算总额增长

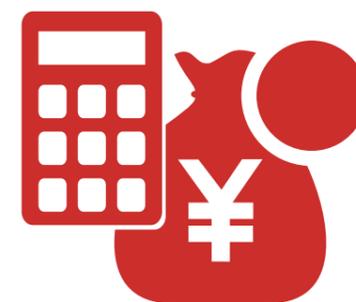
45%

获奖企业在疫情后加大了体检、保险福利上的投入

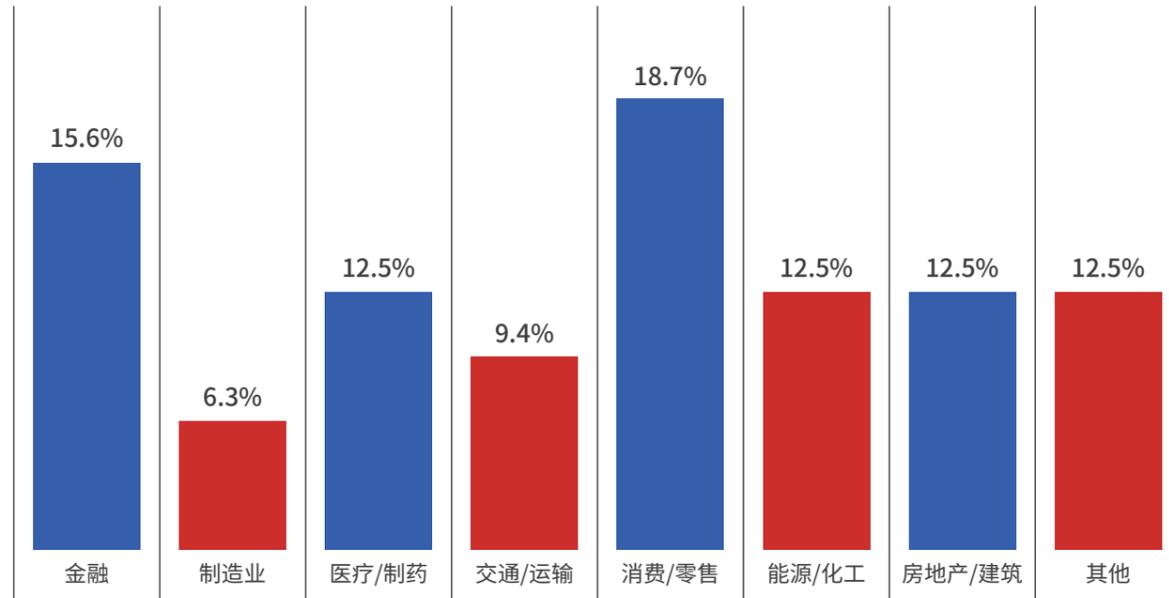


620 + 元/年

2020年获奖企业员工人均福利成本



获奖企业行业分布



来源:东方福利网

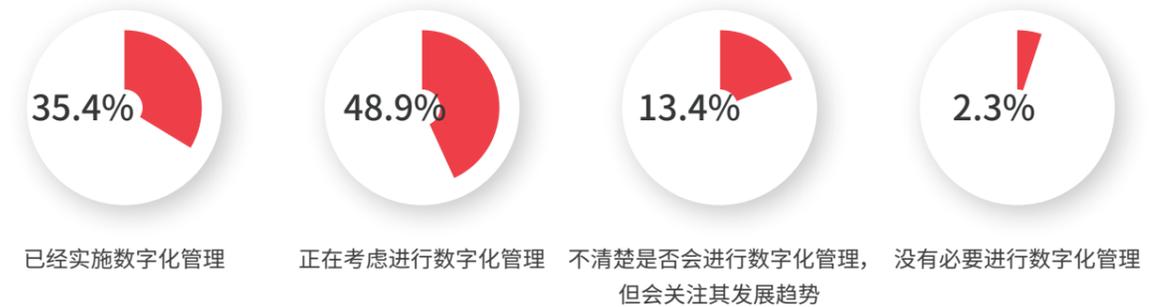
2020福利关键字

福利感知
千人千面
降本增效
数字化管理
AI智能应用
健康管理
大数据
弹性福利管理
灵活选择
人才激励
企业文化
幸福职场
员工归属感
科技赋能
软实力
留住人才
防疫
核心竞争力

数字化福利平台帮助企业打造幸福职场

企业对福利管理转型的态度

贵司是否已经采用或考虑采用数字化福利管理系统?



来源:东方福利网

福利管理数字化趋势

262%

2020年采取数字化员工福利管理系统的企业增长率

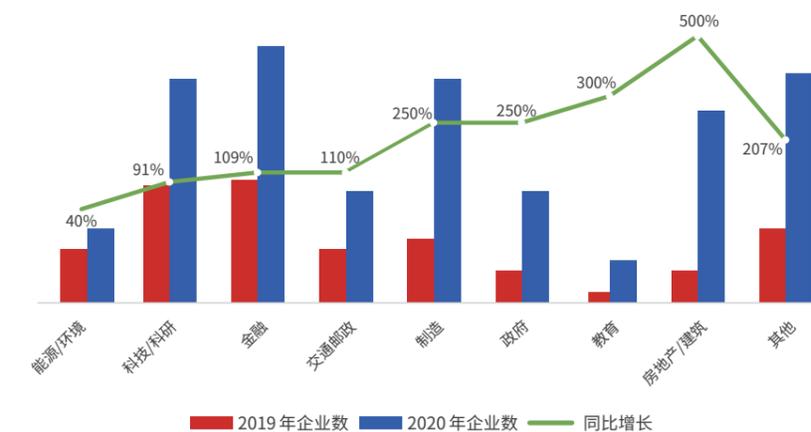
110%

2020年企业在数字化员工福利管理系统的投入增长率

来源:东方福利网

在全球数字化转型浪潮中,企业管理数字化的话题也越来越热,尤其是人力资源管理的数字化。企业也较为认同员工福利管理数字化趋势,8成以上受访企业已经积极拥抱数字化福利管理。借助数字化转型契机,企业将福利管理与HR管理系统有机连接,将企业福利信息全面、系统地传递给员工,提高HR工作的有效性和员工对企业福利的感知度,也能帮助企业深度分析自身福利策略的竞争力、规划未来的福利体系。

不同行业福利SaaS系统使用情况



来源:东方福利网

在已经实施数字化福利管理的企业中,金融、高科技及制造行业的企业数量最多,这些企业的业务随着5G、人工智能、云计算、物联网等数字技术在不断发展和成熟,是数字化转型中的“先行者”,他们也更愿意拥抱福利管理的数字化变革,使用福利SaaS系统管理、发放福利。房地产/建筑以及教育行业加快了福利数字化变革的脚步,使用福利SaaS系统的企业分别增长500%和300%。

企业期望福利SaaS系统带来的变革



员工体验

移动端操作方便快捷;针对不同画像员工的需求进行智能福利推送,提高员工满意度

99%



人才激励

通过数字化激励方式,针对不同层级不同岗位实施差异化激励措施,提高人才留存率

83%



协同管理

嵌入现有的HR管理平台,系统化分析福利参与度及员工反馈,指导未来的福利改进

76%

来源:东方福利网

几乎所有企业都希望通过使用数字化系统赋予员工自由选择福利的权利,提升他们的福利体验。从管理层角度看,福利SaaS系统能够更加科学地为人才保留战略服务。

福利SaaS系统优势

01

智能科技赋能

- 大数据分析,了解员工喜好 ·前瞻预测为员工推荐定制化福利
- 提高运营和管理效率 ·与时俱进,满足员工科技化期望
- 智能平台提升用户体验

降本增效,整体规划

- 成本管控 ·支持公司业务和人才战略
- 综合布局,弹性灵活 ·统一管理,治理模式升级

02

03

关注员工需求

- 提供有针对性的福利方案 ·福利资源合理使用
- 提升福利感知度与满意度 ·传递公司文化和人才理念

搭起沟通桥梁

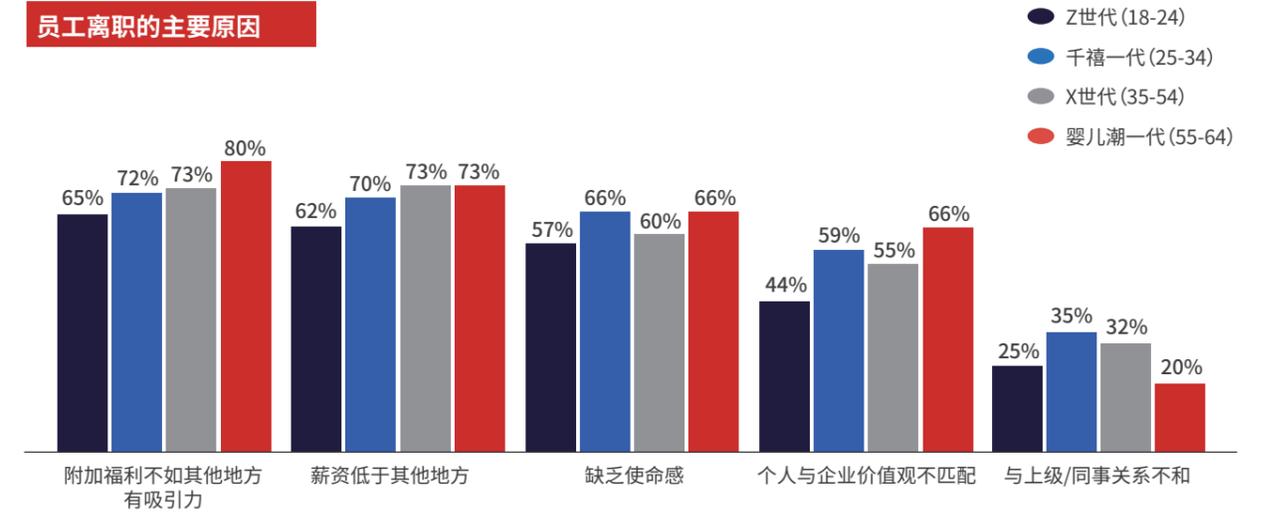
- 提高员工对福利计划的认可 ·参与-感受-体验-反馈,一站式解决
- 实时了解员工健康状况 ·获取员工满意度与敬业度调查

04

弹性福利成为人才竞争力重要指标

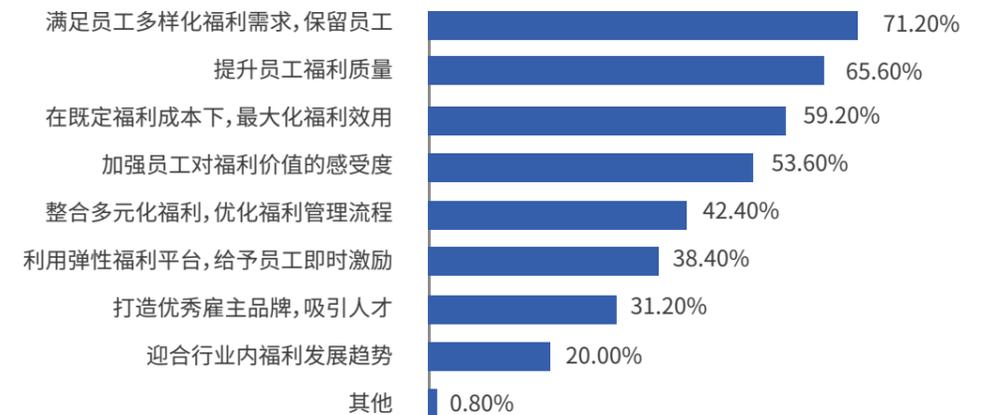
企业福利对人才管理的重要性

员工离职的主要原因



来源:《2020年任仕达雇主品牌调研报告》

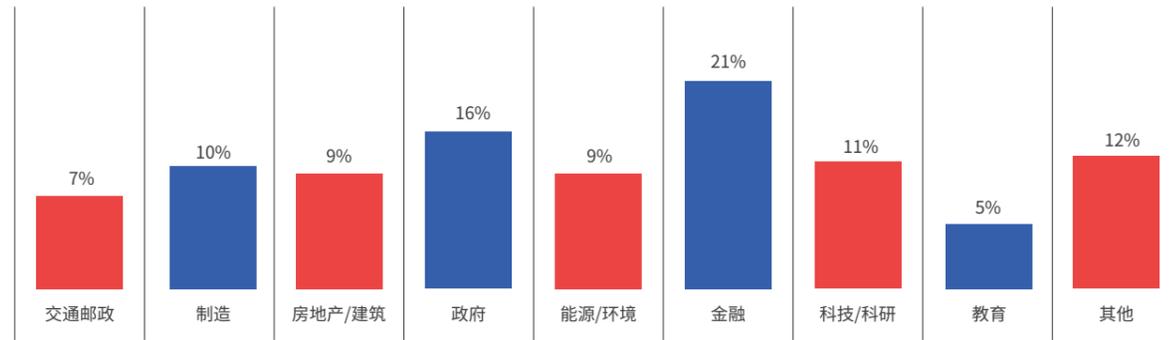
企业使用弹性福利的主要目的



来源:HR智享会《第三届中国企业弹性福利实践调研报告》

企业员工的年龄结构横跨60后至00后,员工需求更加多样化,而在薪资涨幅逐年降低的“冻薪时代”,附加福利成为员工考虑“去留”的第一要素,管理人员也意识到弹性福利是企业留住人才的主要竞争优势,71.2%的企业希望通过弹性福利满足不同的员工需求,进而留住人才。超3成企业希望通过弹性福利打造强势的雇主品牌,吸引优秀人才。

各行业员工福利投入分布

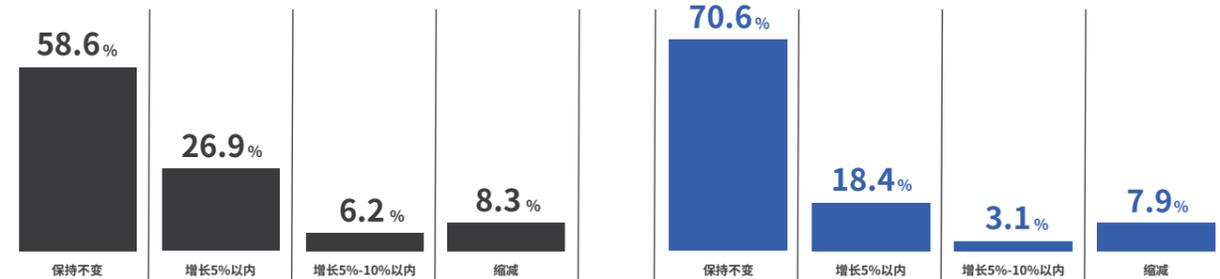


来源: 东方福利网

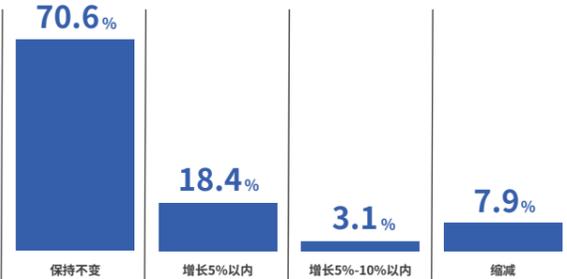
为满足不同画像员工多元化、个性化的需求,企业除了使用弹性福利平台外,也愿意在最大程度上给予员工福利资产配置的自主权。金融、政府、科技/科研这三个高学历职场人较多聚集的行业在福利项目中的投入最多,雇主利用高度的弹性福利为自己的高端人才吸引与保留战略服务。

企业福利预算及趋势

与2019年相比, 2020年企业在员工福利上的投入

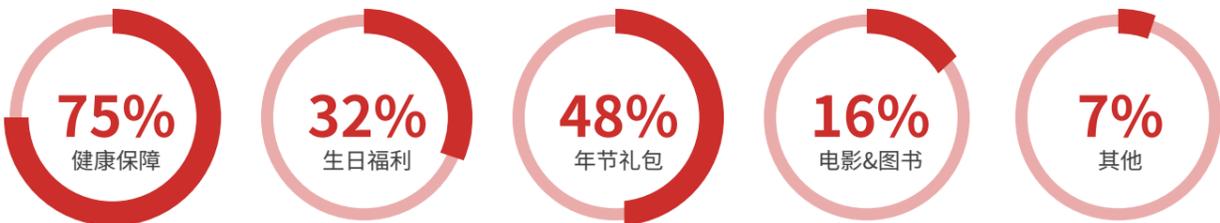


2021年, 企业预计在员工福利上的预算



来源: 东方福利网

2021年企业预计增加的福利项目



受到全球贸易与经济下滑的影响,企业在员工福利上的预算增速放缓,但仍有7成企业愿意维持现在的福利成本,通过调整福利结构以满足员工不断增长且更个性化的需求,提升员工满意度,制定行之有效的员工福利管理政策。

新冠疫情也影响着企业的福利项目结构,为企业健康管理的深化提供新的契机。75%的企业考虑将福利预算向健康保障方面倾斜,健康管理成为企业员工福利的核心战略之一。

福利商品兑换偏好

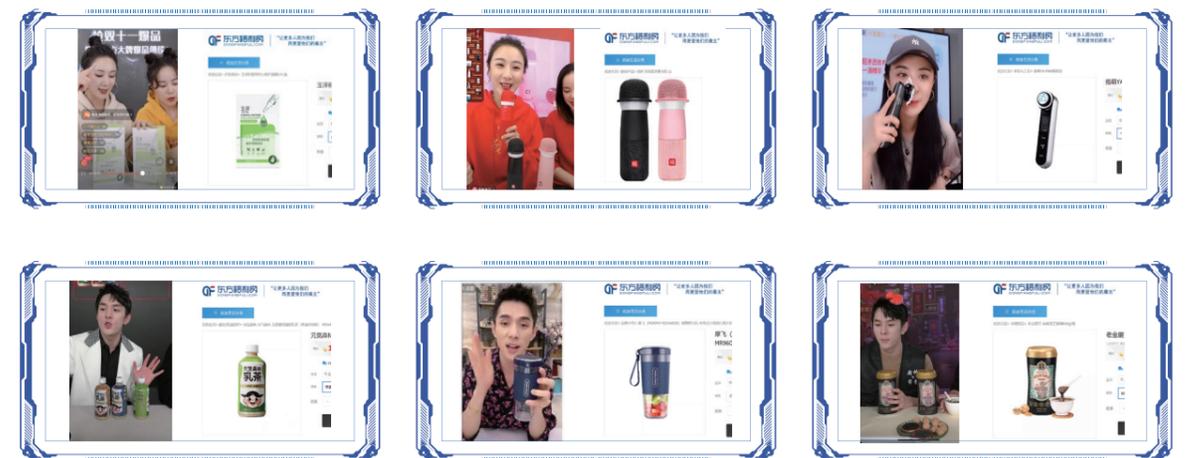
不同年龄员工期许企业福利内容改进方向



东方福利网上最受年轻人追捧的福利商品



东方福利网紧跟潮流的福利商品



图片来源: 网络

企业弹性福利体系

目前,市面上弹性福利主要包括健康保障、文化娱乐、年节礼包、生日礼遇、优选生活以及企业活动等品类,员工可以根据需求自行选择。弹性福利平台作为有效的福利品类组合,为客户解决员工众口难调的问题。



来源:艾瑞咨询

弹性福利平台竞争力分析



· 采购能力

- 产品丰富度: 拥有上万种实物及虚拟产品种类, 可满足企业员工个性化需求。
- 产品质量: 与大品牌直接签约, 降低采购成本, 为企业员工提供高质量的福利商品。



· 技术能力

- 服务平台: 拥有移动终端平台入口, 方便员工触达。
- 数据挖掘: 通过大数据挖掘员工喜好, 提供定制化福利以提升员工满意度。
- 信息安全: 通过ISO27001认证, 为客户的信息安全部署更全面的保护体系。



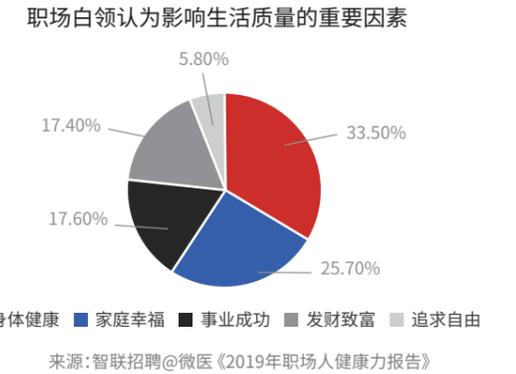
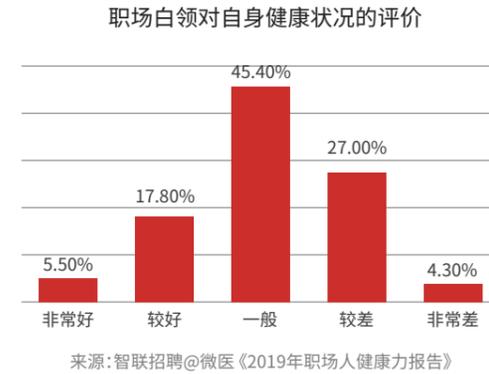
· 运营能力

- 自建仓储: 自建物流仓储可以大大提升福利商品的物流服务质量、确保送达时效的准确性、稳定性。
- 极速物流: 启用“菜鸟”物流配送模式, 覆盖全国, 急速发货, 实时查询。
- 设计定制: 能根据企业需求, 定制个性化界面及衍生品。

来源:艾瑞咨询

后疫情时代, 健康福利备受关注

员工对自身健康的评价及需求



现代社会生活节奏快、工作压力较大,职场人士“亚健康”情况较为普遍,近八成的白领认为自身健康状况欠佳,同时近四成的白领十分关注自己的健康状况,认为身体健康是生活质量的重要保证。

员工对体检福利的延伸需求

78%

企业员工愿意自费升级体检项目

83%

员工希望根据自身健康状况获取精准的体检项目推荐

88%

员工希望能对比历史数据

来源:东方福利网

员工希望能享受到个性化、便利、可负担、安全的高品质健康管理产品,而通过数据趋势分析能够获得健康情况的风险和关注重点;线上智能推荐体检套餐和健康知识,帮助唤醒个人健康意识,进行个人健康管理。

体检福利开展现状

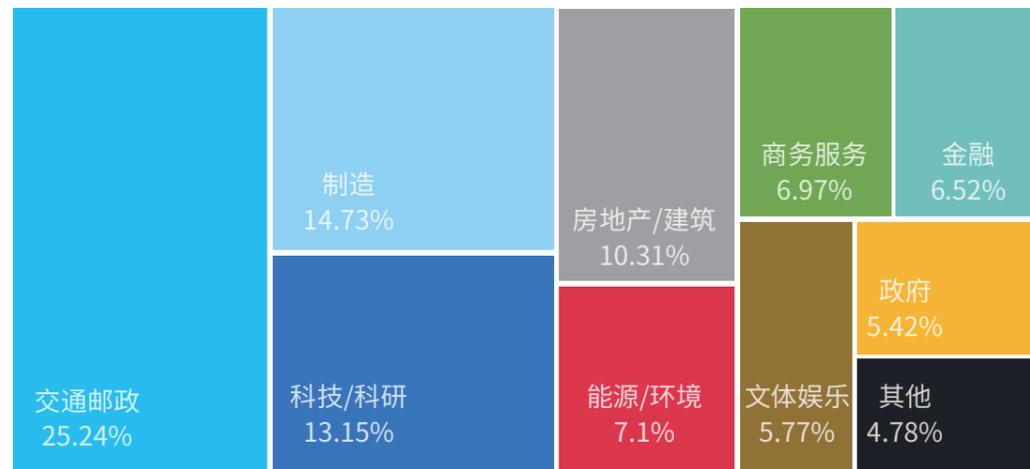
2020年使用体检福利的企业数增长



2020年企业在体检福利投入金额增长



各行业对体检福利的投入现状



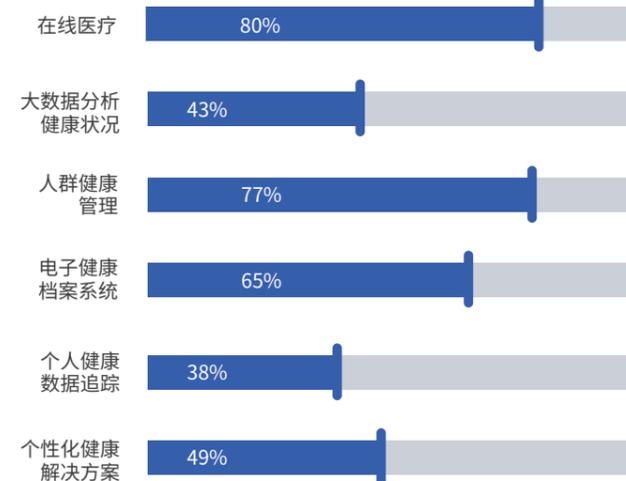
来源: 东方福利网

员工的健康状况直接影响着企业经营活动,最显著的影响就是工作效率低下,而低效的工作给企业带来的损失是巨大的。在人力资本密集型行业中,交通邮政和制造行业对体检的重视度最高,投入力度分别占比25.24%和14.73%,科技/科研行业需要高强度的脑力工作,同样注重员工的健康状态。

数字健康发展预期

27% 企业考虑使用健康科技工具

企业希望健康科技拥有的功能



来源: 东方福利网

受数字化影响,数字健康也正在成为医疗服务与健康管理的最具活力的创新模式,为企业的健康管理带来新的可能性。而2020年的新冠疫情,使健康信息获取、远程医疗服务等成为健康服务的常态,雇主可通过健康数据的分析,及时对员工的健康状况进行管理,并制定长期的追踪机制,提供定期的咨询和教育机会,进一步推动数字健康工具的应用。

商业保险加码员工福利

商业保险成本投入及开展项目

企业目前为员工投保的商业保险项目

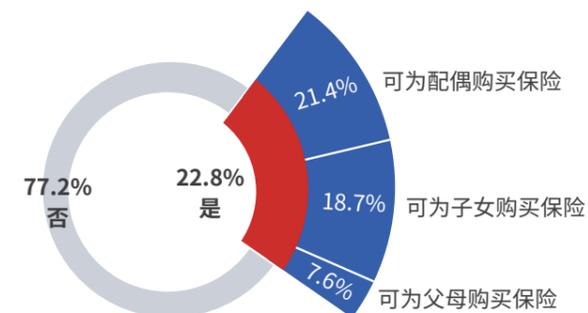


来源: 东方福利网

团体商业保险中,企业最常配置的有三类:门急诊/住院医疗险、重疾险和意外险,部分企业的商业保险会根据职位、岗位或工作年限的差异采取不同的配置,在保费标准和覆盖险种上进行差异化管理。

保险福利延伸情况

企业是否有个人保险延伸



来源: 东方福利网

绝大多数企业所提供的保险福利项目立足于确保员工风险和医疗保障的核心理念,积极推动健康管理战略。当企业推进个人保险福利延伸时,比较常见的险种是疾病险和意外险,员工可根据自身情况,为自己和家人提供更加全面的健康和风险保障。个人保险覆盖到员工配偶和员工子女的情况更普遍一些,覆盖员工父母的比例稍低。

不同年龄群体员工的商业保险需求

	60后	70后	80后	90后	95后
就医保障	66%	54%	52%	56%	43%
重大疾病保障	81%	82%	66%	33%	24%
意外风险保障	78%	80%	77%	59%	13%
家庭风险保障	23%	44%	48%	17%	5%

来源: 东方福利网

在福利成本有限的情况下,B2B2C个人保险作为成本可控的创新福利方案,赋能企业提升福利竞争力,满足不同年龄群体员工的多种需求。年纪越大的员工越注重疾病类保险,而“上有老,下有小”的70、80年代的员工较愿意为家人升级保险项目。

Z世代职场人的福利内心世界

BUSINESS INTRODUCTION OF WUFENG TECHNOLOGY



WUFENG TECHNOLOGY

随着生活水平的稳步提高,以及就业机会逐渐增多,当代年轻职场人的“烦恼”也越来越多。时间步入2020年,第一批90后跨过了30岁的门槛,开始在职场与社会中扮演更为举足轻重的角色。而以95后为代表的Z世代,也有很大一部分踏入社会,开启职场大门。

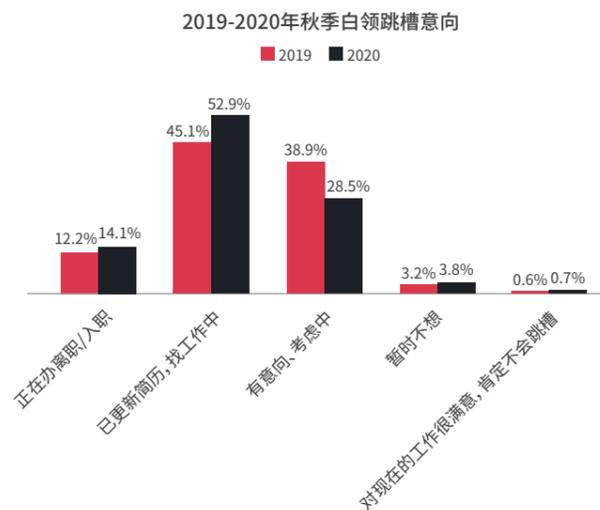
全球知名职场社交平台LinkedIn曾发布过关于“第一份工作趋势洞察”的报告。15万份用户样本分析显示,70后的第一份工作平均超过4年;80后是3年半;90后骤减到19个月;95后仅平均在职7个月。

“跳槽”,正在逐渐成为年轻一代生活中看似寻常的事情。

即将成为职场主力军的90/95后们,他们往往更有主见且不愿盲从,看重如何在工作中实现自己的价值,也追求更加舒适愉悦的职场体验。

2020职场跳槽实录

在疫情的冲击下,今年整体的就业大环境还在缓慢复苏阶段,但在传统的“金九银十”跳槽季,仍有大部分职场人因为各种原因选择跳槽。智联招聘公开调研数据显示,在接受调查的近万份样本中,有接近67%的职场人正在行动,另有28.5%的人持观望态度。

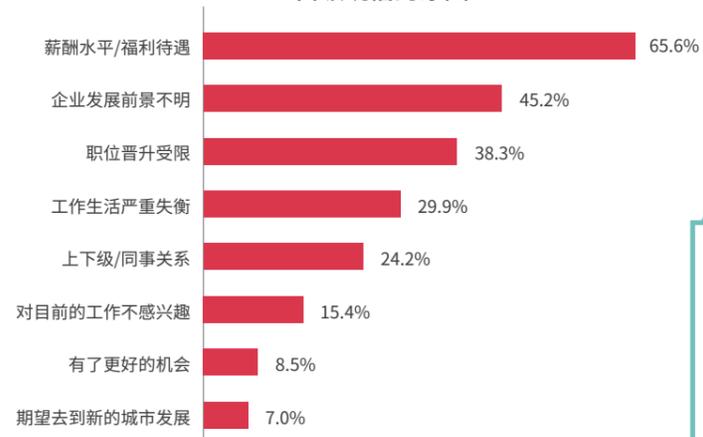


来源:智联招聘(www.zhaopin.com)

与往年类似,薪酬水平/福利待遇仍是职场人跳槽的首要原因,占比高达65.6%。此外,关于个人职场发展与上升空间问题,也是他们较多考虑的因素。从行业来看,互联网、商业服务以及金融业的变动最为活跃,尤其互联网行业中积极找新工作的比例接近60%。

这几个行业本身就比较看重活力与创新,平均年龄较低,从业者们自然会为自己勾勒精细、与自身能力匹配的职业规划,且更加重视企业文化与职场体验。

白领跳槽的原因



来源:智联招聘(www.zhaopin.com)

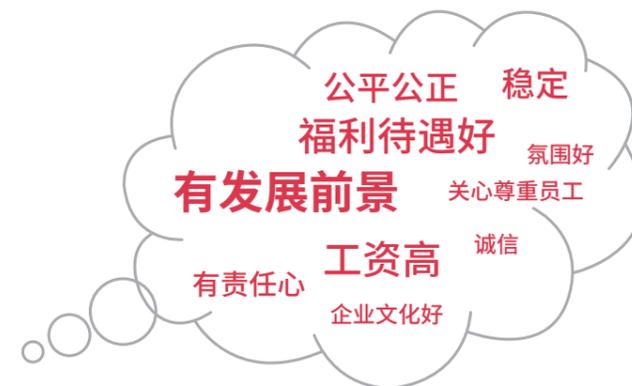
对于企业来说,部分职场人坚决在这不平凡的一年里跳槽,意味着企业需要更加了解员工的真实需求,提高他们对公司以及工作的认同与归属感。尤其在90/95后新生代数量将倍数递增的未来,拥有一套针对性的发展战略,将帮助企业更有效地留住人才。

2020新生代的职场选择

什么是新生代眼中的好公司?

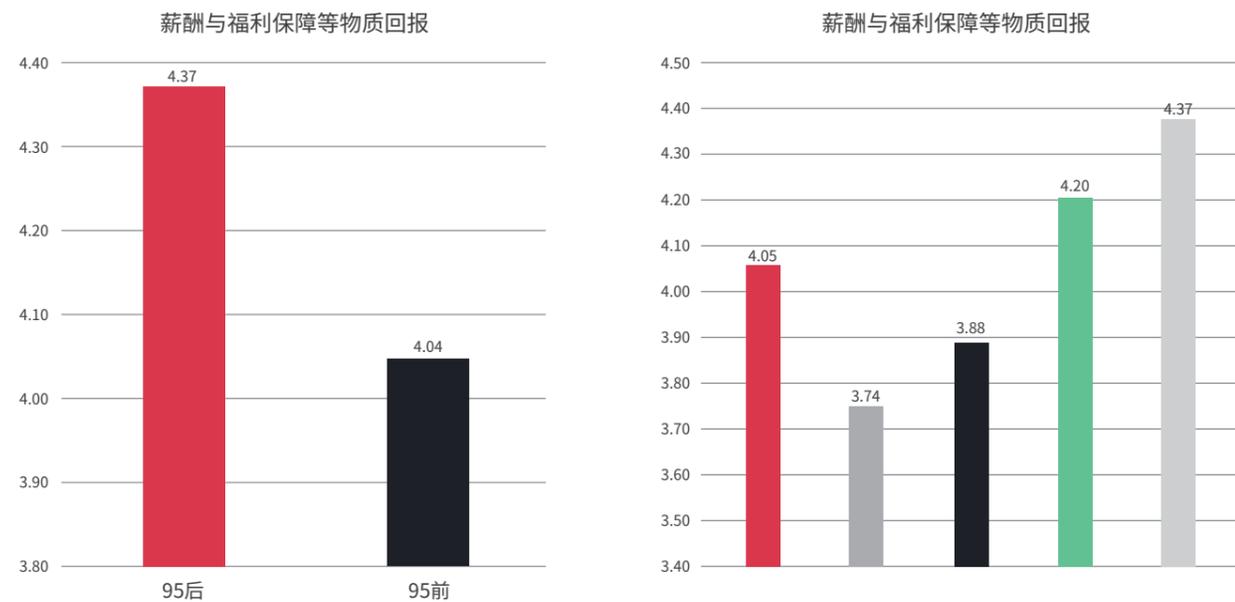
据猎聘今年发布的《2020年90后职场人洞察报告》显示,在“崛起的一代”眼中,代表好公司的十个关键词依次是“有发展前景”、“福利待遇好”、“工资高”、“稳定”、“公平公正”、“有责任心”、“关心尊重员工”、“氛围好”、“企业文化好”、“诚信”。

随着90后逐渐成长为各行各业的中坚力量,他们所秉持的择业观也应当得到关注。可以看出,这一代格外重视公司的企业文化与工作氛围,他们渴望自身价值得到认同,他们更喜欢舒适自由、平等公正、能给予尊重的环境,这也有利于最大化激发这一代的潜能。而“发展前景”、“福利待遇”与“薪资高低”,也确实是的90后衡量公司好坏的重要硬实力。



来源:猎聘调研数据

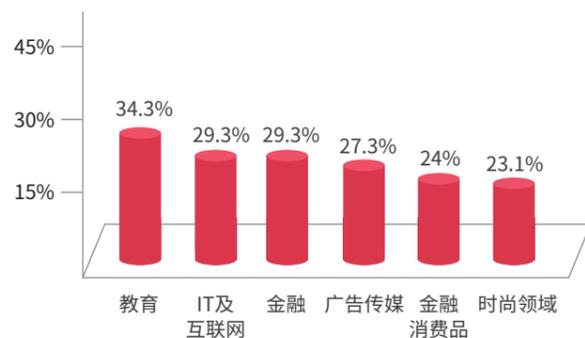
无独有偶,对95后新生代来说,他们在择业时的价值观也和90后类似。《2020年中国新生代员工(95后)工作价值观公益调查报告》中数据显示,“95后”最看重的三项是“学习与成长机会”、“良好的人际关系”、“薪酬与福利保障”,其中,他们尤其关注薪酬福利保障。



来源:《2020年中国新生代员工(95后)工作价值观公益调查报告》

在行业选择上,90后也有自己的偏好与标准。数据显示,对创新与创意要求较高的文教传媒、互联网和金融三大行业,便是90后从业者的高度聚集地,其占比均超过四成。结合另一份针对95后择业的调查,可以发现,教育、IT及互联网、金融三大行业,同样也是95后新生代们所感兴趣,并向往的行业类型。

新生代所向往的企业类型、兴趣行业



来源:赋启青年发展中心

而在当下热门的圈层,例如直播、电竞、民宿、二次元、宠物等深受年轻人喜爱的领域中,90后早已挑起大梁,同时吸引了更多95后新生代加入其中,一同自发地助力行业发展。

整体来看,90/95后新生代职场人,是跟随者互联网发展成长起来的一代,他们早早地通过网络认知世界,大多拥有自己喜欢的圈层,并愿意为之付出自己的时间与精力。当他们步入职场,往往也会将“自己”放在更重要的位置,工作中重视自身的发展与体验,也很在意薪资与福利待遇,也就是所谓的“悦己式求职”。

对企业来说,新生代职场人代表着一种新兴力量。他们创造力强,行为果敢,勇于创新,正是企业发展所需要的重要人才。想要留住新生代员工,企业应当更加关注其个人发展的空间与价值的体现,也需要提供能与他们相匹配的福利待遇。

年轻职场人喜欢的企业福利

生活水平的提高,使得职场人们,尤其是年轻的职场人更加在乎工作体验。这其中包括舒适愉快的工作环境、互相尊重的上下级关系、公平公正的晋升制度、自己认同的企业文化以及丰富贴心的福利待遇。

如今提到企业福利,其实是一个很广义的概念。对公司来说,大到办公区域装修风格、娱乐区域设置、年节礼物,小到生日礼物、零食饮料、胶带纸笔,都可能是企业文化与福利的映射。

近年来,虽然大多数企业的福利成本随着发展情况有所提升,但由于福利内容单一且毫无新意,或者存在实用性较低、不够了解员工诉求、无法满足员工喜好等问题,员工对于企业福利的认知度和满意度并没有随成本提高。

吐槽公司“福利差”,福利内容“奇葩”,认为公司“抠门”等等,成为了很多年轻职场人茶余饭后的谈资,这也在结果上影响了他们对企业的忠诚度,甚至可能成为压弯“跳槽人”的最后一根稻草。

Jacob Morgan曾在所著《员工体验的优势》中表示,于员工体验,是对公司而言至关重要的一项任务。公司可以在“员工期望、需要和追求的交点,以及组织设计的基础上,建立正确的员工体验”。书中建议“经验丰富的公司对员工进行调研,以发现他们在工作生活中所喜欢的东西”。

脸书、苹果、谷歌、领英等很多外企对此颇为重视,它们让企业变为“人们想要而不是必须去工作的地方”。这其中也得益于它们已经普遍开启“弹性福利计划”,专业调研显示,国外绝大部分世界500强公司已经加入这个行列。

弹性福利为企业与员工双方都提供了便利,避免了双方之间可能存在的沟通鸿沟,并在一定程度上节约了时间成本。福利系统变得人性化之后,不仅提高企业福利管理的效率,也满足了员工对福利多样化和个性化的需求,尤其为“不乐意被束缚”的年轻职场人所喜爱。



弹性福利提高职场幸福感

年轻一代总是希望能将决定权把握在自己手中,在繁忙工作之余,如果能拥有自由选择福利的片刻暇余,将大大提高他们对公司的满意度以及认同感。

由此也衍生出一些企业弹性福利平台,以国内领先的东方福利网为例,2020年服务客户数已达40000余家,同比增长135%,覆盖500多个城市,精选31000+多维度福利产品,为企业提供一站式员工激励及数字化弹性福利解决方案。

通过弹性福利平台,职场人可以随时随地根据自己不同的需求与喜好去挑选适合自己的福利,无需被以往的固定福利框架束缚。在经历过年初疫情之后,更多年轻人把目光转向了健康生活,平台上健康体检、医疗咨询、养生商城等相关内容也成为很好的弹性福利选择。

而其中可兑换的福利板块更是品类丰富,涵盖电影、图书、演出等文化娱乐内容,传统的节日与生日礼包,关注员工生活与健康的产品与服务等

对于企业来说,通过弹性福利平台来拉近与员工,尤其新生代员工之间的距离,降低在福利发放中的时间与人力成本,未尝不是一个很好的选择。

除了能提供较好的员工体验外,开放性的弹性福利,还能帮助企业树立专属的品牌文化,也能让越来越年轻的求职者们,从福利侧对企业留下直观深刻的印象。

未来,有主见、追求特别、看重体验的年轻人将会在很长一段时期内成为职场主力军,希望灵活运用弹性福利平台的企业,能收获更多享受这份工作的年轻人。

关于东方福利网

ABOUT DONGFANGFULI.COM

东方福利网(www.dongfangfuli.com)专业向企业提供一站式员工激励及数字化弹性福利解决方案。助力企业打造“幸福职场”，通过优化员工福利品质，降低采购成本，扩大员工福利选择自由度，来提升员工对企业的满意度。公司成立于2012年，总部位于上海，并在北京、深圳、广州、南京、成都、杭州、重庆、天津、武汉、青岛、苏州、郑州、西安、合肥、佛山、长沙设立分公司，产品服务覆盖超过500个城市，超过40000家企业750万企业员工正在使用东方福利网的服务。

Dongfangfuli.com provides enterprises with professional and flexible one-stop incentive and digital benefit solutions in China. We help enterprises to create a "well-being workplace", through optimize benefits for employees, reduce procurement costs, and give employees greater freedom to select benefits, thus enhancing their satisfaction towards their companies. Founded in 2012 and headquartered in Shanghai, Dongfangfuli.com has set up branches in Beijing, Shenzhen, Guangzhou, Nanjing, Chengdu, Hangzhou, Chongqing, Tianjin, Wuhan, Qingdao, Suzhou, Zhengzhou, Xi'an and Hefei, Changsha providing products and services for over 7,500,000 employees in more than 40,000 enterprises in more than 500 cities.

Dbenefit
百福得
企业弹性福利管理工具

东方福利网
DONGFANGFULI.COM
一站式员工激励及弹性福利管理平台

乐象派
LE XIANG PAI
企业活动策划

我们的愿景

OUR VISION

用心提供高效的弹性福利解决方案，领跑行业标准
Committed to providing effective and flexible benefit solutions that lead industry standards

我们的使命

OUR MISSION

让更多人因为我们，而更爱他们的雇主
To make your employees love you more

