

数智化福利 塑造员工福利的幸福感

—— 2022员工福利研究报告 ——

DIGITAL BENEFITS: SHAPING THE POWER OF EMPLOYEE BENEFITS—2022 EMPLOYEE BENEFITS REPORT



目 录



引 言

01



核心摘要

03



第一部分 全球员工福利市场与行业发展速览

05

- (一) 薪酬规模增长、人才争夺升级，推动员工福利市场爆发式增长 06
- (二) 政策引导、资本涌入，刺激福利市场成人力资源服务行业的竞争热点 07
- (三) 科技加持、需求升级，加速员工福利平台向数智化员工激励或体验平台延伸和转移 09



第二部分 企业员工福利管理现状与需求分析

11

- (一) 人力资源部门主导的自主型福利管理模式最常态 11
- (二) 员工福利类型全面涉及，且重心向健康管理类福利倾斜 14
- (三) 员工福利感知亟需改善，但福利发放向基于数智化系统转型趋势凸显 20
- (四) 员工福利期待高且需求多样，而预算相对较为固定 22
- (五) 福利投入收效明显，员工福利满意度相对较高 25
- (六) 年度人均福利千元以内最普遍，福利预算分配基本趋同 27

（七）多元需求难满足，最为优先需要突破	31
（八）福利品类、价格优势及口碑是企业员工福利平台偏好标配，数智化系统与增值服务受追捧	34

	第三部分 企业员工福利管理趋势洞察	35
	趋势一 重新定义：从提供福利 (Benefit) 到创造福祉 (Wellbeing)	36
	趋势二 聚焦未来：福利管理与企业战略的融合	39
	趋势三 视界解锁：一体化福利政策与数智化福利体系	40
	趋势四 进化之路：企业数字化转型之数字化员工福利	42
	趋势五 健康职场：从福利到激励的重中之重	45
	趋势六 赢在策略：总体回报取代总体薪酬	47

	关于发布方	49
---	--------------	----

	版权信息	52
---	-------------	----

引言



引言

随着商业环境、工作世界、企业人才结构的持续变化与人才需求的多元化发展，员工福利作为企业全面薪酬策略、雇主品牌建设、人才认可与激励的重要组成部分，已经成为当下企业人才吸引、激励与保留的重要手段和关键策略，愈发成为企业关注的重点与核心。不仅企业员工福利管理呈现出新的变化、特征与趋势，而且企业福利管理服务也已发展为人力资源服务行业中的重要增长点、主赛道和竞争热点。

为帮助企业全面把握员工福利与管理发展的核心需求、关键挑战与变化趋势，洞悉福利市场的最新方向，挖掘员工福利管理服务最佳实践，以充分发挥并放大员工福利的战略价值，促进企业在不确定性中敏捷应对、构筑核心竞争力，由中国领先的数智化员工福利管理平台东方福利网联合中国领先的人力资源管理智库 HRflag 共同发起本研究，并提供深入的洞察、分析与优秀的案例。

核心摘要



核心摘要



本报告重点围绕员工福利行业发展现状、企业员工福利管理需求痛点及挑战、员工福利管理的关键变化与核心趋势等进行深度分析，并基于对 316 家各行各业的不同规模、性质企业的调研问卷的数据分析¹，深入研究得出以下核心观点：

管理形态	人力资源部门主导的自主型福利管理模式最常态
福利品类	员工福利类型全面涉及，且重心向健康管理类福利倾斜
福利发放	员工福利感知亟需改善，但福利发放向数智化系统转型趋势凸显
福利投资	员工福利期待高且需求多样，而预算相对固定
管理成效	投入收效明显，员工福利满意度相对较高
福利分配	年度人均福利千元以内最普遍，福利预算分配基本趋同
管理挑战	多元需求难满足，最为优先需要突破
平台偏好	福利品类、价格优势及口碑是标配，数智化系统与增值服务受追捧

¹ 调研企业覆盖高科技 / 互联网（16%）、制造业（15%）、生物技术 / 医药 / 大健康（13%）、商务服务业（11%）、房地产 / 建筑（10%）、消费品 / 零售（10%）等；内资企业占比 46%、外资企业占比 28%、国资企业占比 11%、合资企业占比 13%。调研时间为 2021 年 9-10 月，主要面向企业 HR 或薪酬福利相关岗位负责人。

同时，基于现状与市场分析，
提出六大员工福利管理

趋势洞察

重新定义

从提供福利到创造福祉

聚焦未来

福利管理与企业战略的融合

视界解锁

一体化福利政策与数智化福利体系

进化之路

企业数字化转型之数字化员工福利

健康职场

从福利到激励的重中之重

赢在策略

总体回报取代总体薪酬

第一部分

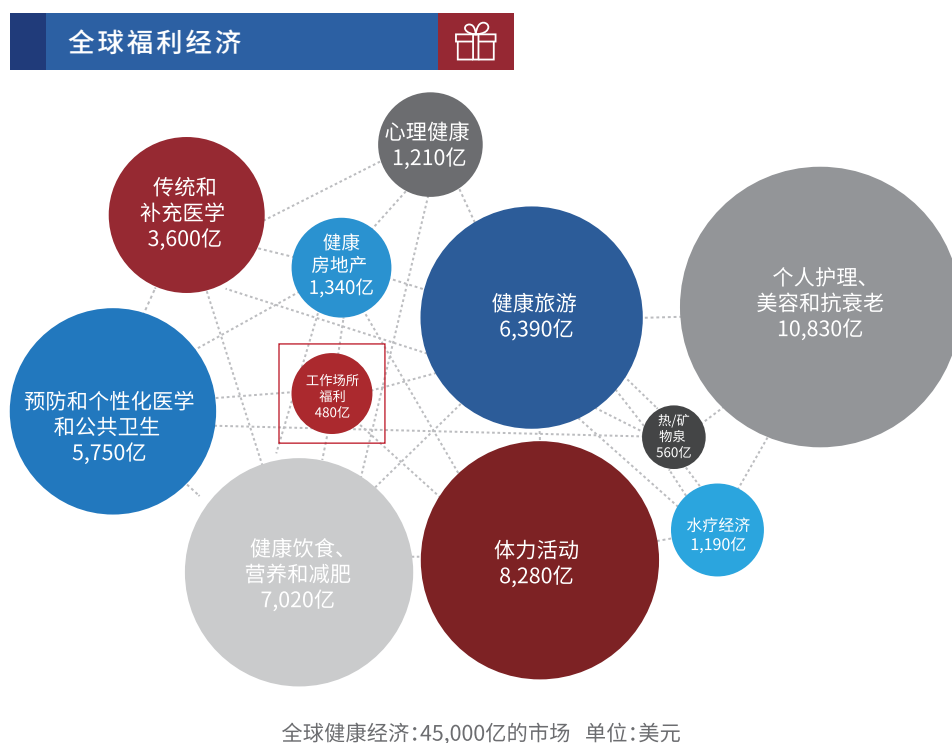
全球员工福利市场 与行业发展速览



历经疫情冲击,受全球经济、劳动力市场和技术革新影响,企业人力资源服务需求持续变化,人力资源服务业迎来超大变革。在常态化的不确定性与新的商业环境、行业特色、市场需求、技术加持、资本投入等多因素促进下,福利行业迎来新的发展契机。

01 薪酬规模增长、人才争夺升级,推动员工福利市场爆发式增长

福利是一种爆炸性的市场,它源自薪酬和福利,依托于整体薪酬规模的增长、人才争夺升级、企业对员工福利重视程度的提升,促使员工福利市场持续呈爆发式增长。根据 Josh Bersin 研究,现今天的工资中,38% 以上都用于保险、健康和其他福利,并且这一比重还在增长²。全球健康研究所(Global Wellness Institute)对福利市场的估值达 480 亿美元,并且年增速超过 6%³。在 Optum 最近完成的一项调查中,超过 45% 的公司正在加大这一领域的投资力度⁴。



来源: Global Wellness Institute

纵观中国员工福利行业,据中金公司研究,2016-2020 年期间,中国员工激励与福利管理行业市场规模(按总金额计)从 7,326.4 亿元人民币增长至 10,778.1 亿元人民币,年复合增长率 10.1%。未来 5 年,中国员工激励与福利管理行业市场规模预计将以 9.8% 的年复合增长率持续上升,并于 2025 年达到 17,164.6 亿元⁵。

²Josh Bersin: HR Technology 2021

³<https://globalwellnessinstitute.org/industry-research/the-global-wellness-economy/>

⁴Josh Bersin: HR Technology 2021

⁵<https://s.askci.com/stock/businessanalysis/871282/businessreview/>

02 政策引导、资本涌入，刺激福利市场成 人力资源服务行业的竞争热点

随着企业员工福利管理理念和模式的升级、福利产品的数量越来越多，员工对福利需求差异化的极速变化等，为支撑公司薪酬福利战略的落地、实现福利管理目标，越来越多的企业选择第三方的福利平台，越来越多的机会扑向福利代理、福利外包、福利整合；与此同时，在《健康中国 2030 规划纲要》提出的“共建共享、全民健康”战略引导下，全国各地逐步推进健康企业建设，企业对员工福利保障的关注与市场热度空前，福利市场也进一步被激活，加之资本密集涌入员工福利行业，促使员工福利服务市场成为人力资源服务行业的竞争热点。

福利市场前景广阔



年节福利	身体健康	心理健康	家庭福祉	社会福利
各类节日、员工关键时刻等的各类关怀、福利以及福利产品提供与发放升级而延伸出来的跨产业融合	健身补贴和室内项目、健康食品饮食指导、健康风险指导、健康风险评估、体检、预防保健、工作场所锻炼和健身	咨询、评估、正念、瑜伽、睡眠训练、工作场所的宠物支持、员工援助计划、压力管理、礼品服务、休假	独立护理、产妇管理、父亲和母亲休假、托儿管理、收养支持、家属保险、咨询	员工资源组、运动队、比赛、社会团体、志愿者休息日、志愿者休假、社会工作报销、社区活动

来源：Josh Bersin: HR Technology 2021, 东方福利网

2021 福利行业融资与并购



类别	时间	公司	国别	融资 / 并购信息
融资	2021 年 1 月	Nayya	美国	保险福利体验和管理平台，1,100 万美元 A 轮融资
	2021 年 2 月	Ben	英国	员工福利与奖励平台，250 万美元种子轮融资
	2021 年 3 月	Ease	美国	保险福利平台，4,100 万美元 C 轮融资，融资总金额达 7,000 万美元
	2021 年 4 月	Level	美国	保险福利平台，2,700 万美元 A 轮融资
	2021 年 7 月	东方福利网 (DONGFANGFULI.COM)	中国	数智化员工福利平台，3,500 万美元的 A 轮融资
	2021 年 8 月	最福利 (Zuifuli)	中国	员工体验平台，已完成 A 轮融资
	2021 年 8 月	Gusto	美国	针对中小企业的薪酬福利平台，E 轮 1.75 亿美元融资，使公司估值达到 95 亿美元，使其成为人力资源和薪酬软件领域最有价值的私营公司之一
	2021 年 9 月	Benepass	美国	个性化福利平台，完成 1,200 万 A 轮融资
	2021 年 10 月	Swile	法国	员工福利卡券服务商，2 亿美元 D 轮融资
收购	2021 年 10 月	Paychex	美国	收购福利管理软件公司 Flock
	2021 年 10 月	微软 (Microsoft)	美国	收购 OKR 公司 Ally.io，以便增强其员工体验平台 Viva

.....

来源：HRflag 通过互联网公开资料搜集整理

03 科技加持、需求升级，加速员工福利平台向数智化员工激励或体验平台延伸和转移

在企业数字化转型浪潮下，人力资源服务行业呈现更多的技术导向特征，福利机构不仅正在创新打造智能、数字化的员工福利产品及平台，而且随着企业福利管理历经自行发放阶段、弹性福利阶段和通过 SaaS 平台管理弹性福利阶段的不断发展，企业和员工对福利的需求已经从传统物质层面的福利需求到追求物质与精神层面福利一体化变化，员工福利平台向数智化员工激励或体验平台演进、延伸和转移，已经成为行业共同努力的方向。

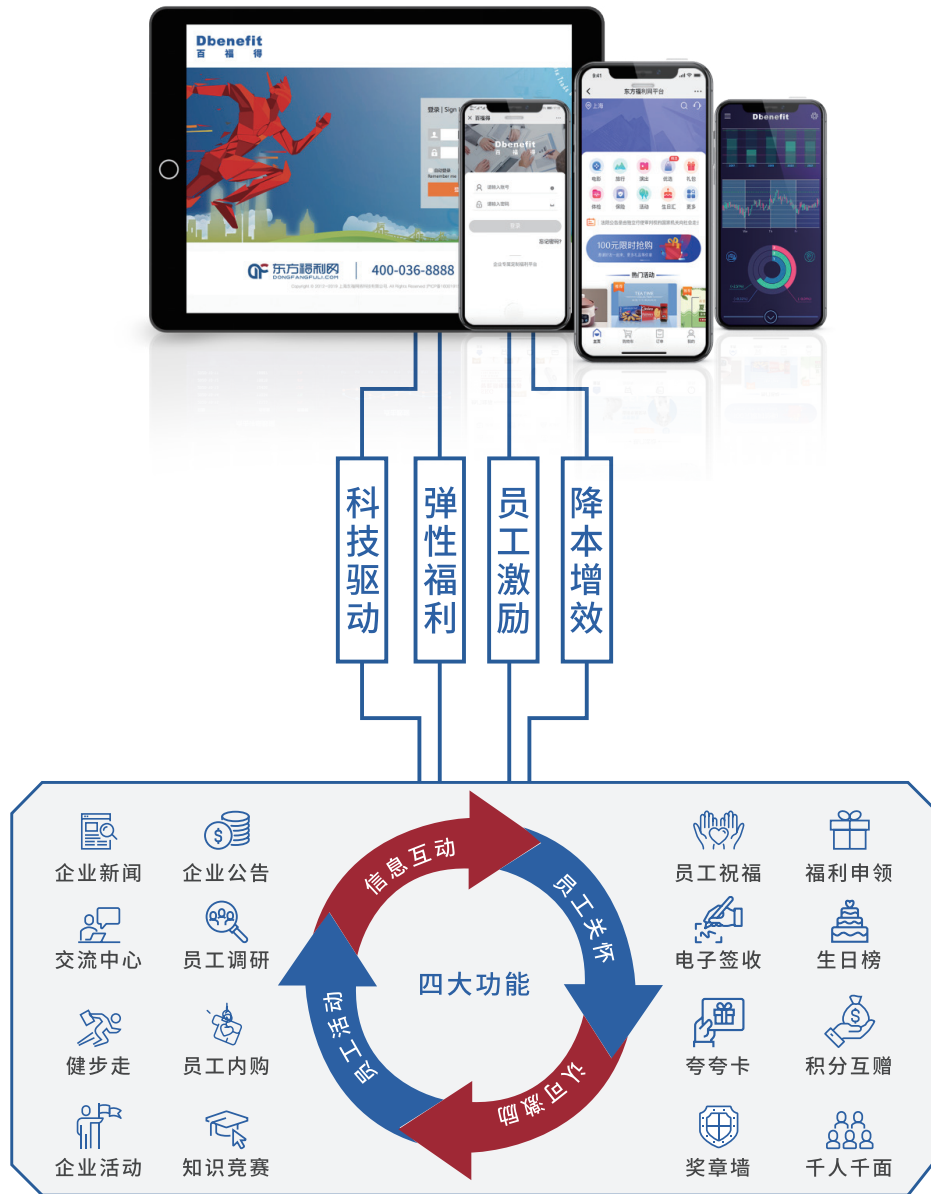
近期推出数智化员工激励或体验平台企业



公司名称	员工激励或体验平台	关键说明
东方福利网 (DONGFANGFULI.COM)	百福得	2020 年 3 月上线，打造一站式员工激励及福利管理平台，提高福利管理效率和福利兑换灵活性
思爱普 (SAP)	Successfactors HXM	2021 年 1 月，打造卓越的员工体验，提高员工工作效率和企业灵活性
workday	People Experience	2021 年 1 月，包含 Workday Help、Workday Today、Workday Journeys 三种不同的服务
微软 (Microsoft)	Microsoft Viva	2021 年 2 月推出，把用于员工互动、学习、福利和知识探索的工具直接引入四大主营板块 Viva Topics、Viva Connections、Viva Insights 和 Viva Learning
ServiceNow	Now Platform	2021 年 3 月，为企业提供必备的数字化工具，以实现工作流程的颠覆性变革、数字化转型
甲骨文 (Oracle)	Oracle Journeys	2021 年 4 月推出，致力于为企业提供更直观、个性化、简化的员工体验，帮助 HR 团队为员工提供量身定制的独特体验，从而创造超越传统 HR 流程的价值
Salesforce	Work.com	2021 年 9 月升级，是绩效管理和参与平台，新增产品包括：Work.com Wellbeing, Work.com Talent, Employee Service

来源：HRflag 通过互联网公开资料搜集整理

东方福利网 百福得 SaaS 系统



来源：东方福利网



第二部分

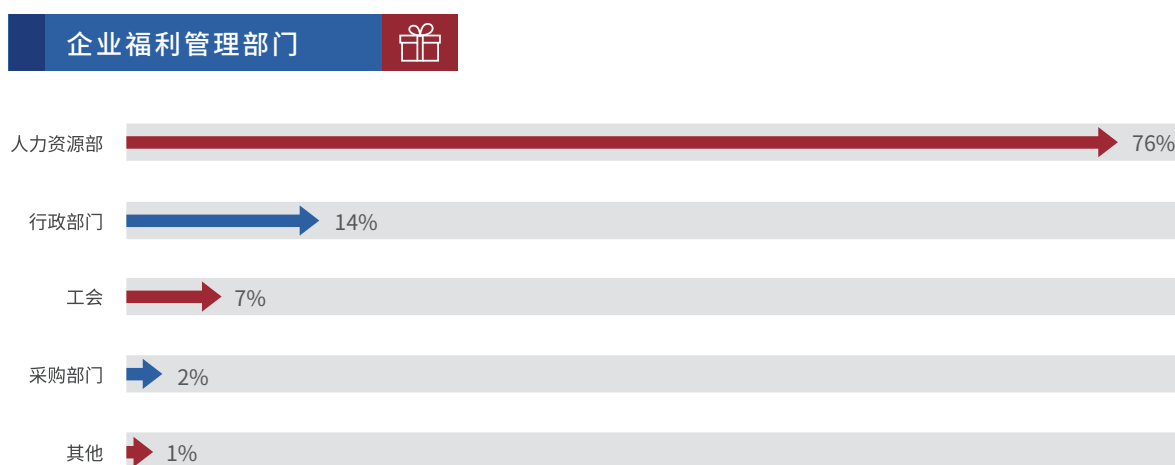
企业员工福利管理现状 与需求分析



不断变化的经济和工作场所动态正促使雇主重新定义他们提供给员工的福利计划。同时，从不同的角度，员工也在对同样的发展和条件做出反应，促使企业员工福利管理呈现出新的变化、特征与趋势，即便如此，企业在员工福利管理方面依然面临诸多挑战。

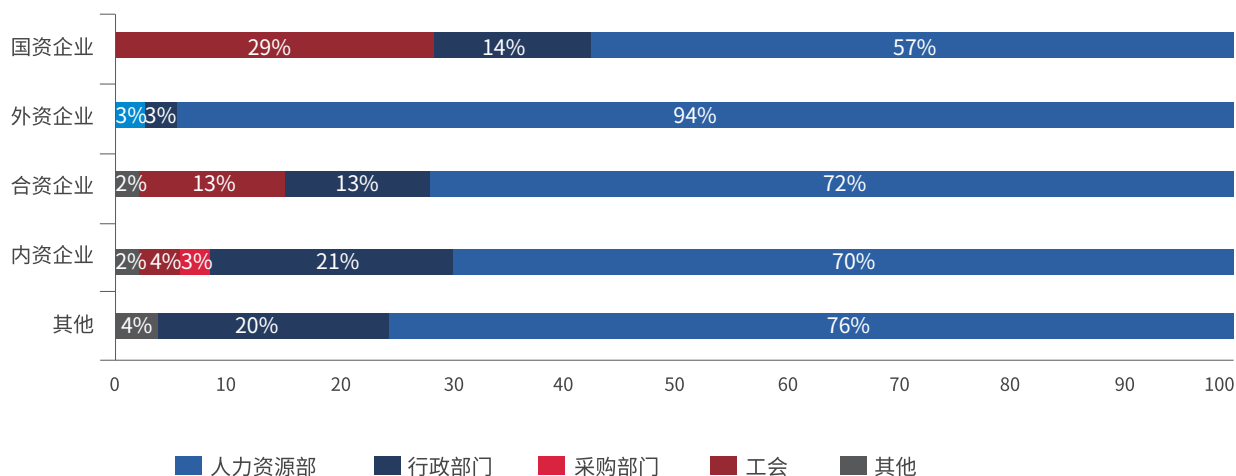
01 人力资源部门主导的自主型福利管理模式最常态

调研数据显示，76% 的企业由人力资源部主导福利管理，且员工福利管理模式以内部自行采购管理居多（64%）。其中，以工会作为员工福利管理部门的国有企业占比最高（29%），以行政部门主管员工福利的企业中内资企业占比最高（21%）。此外，通过外接福利管理系统进行福利管理的企业中，国资企业占比最高（14%）、以外包福利供应商进行福利管理的企业中外资企业占比最高（45%）。



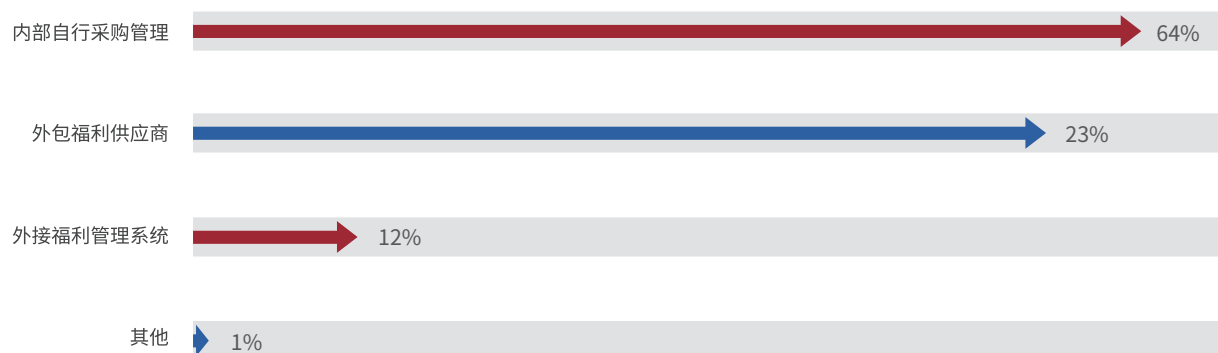
来源：东方福利网，员工福利调研

不同性质企业员工福利管理部门



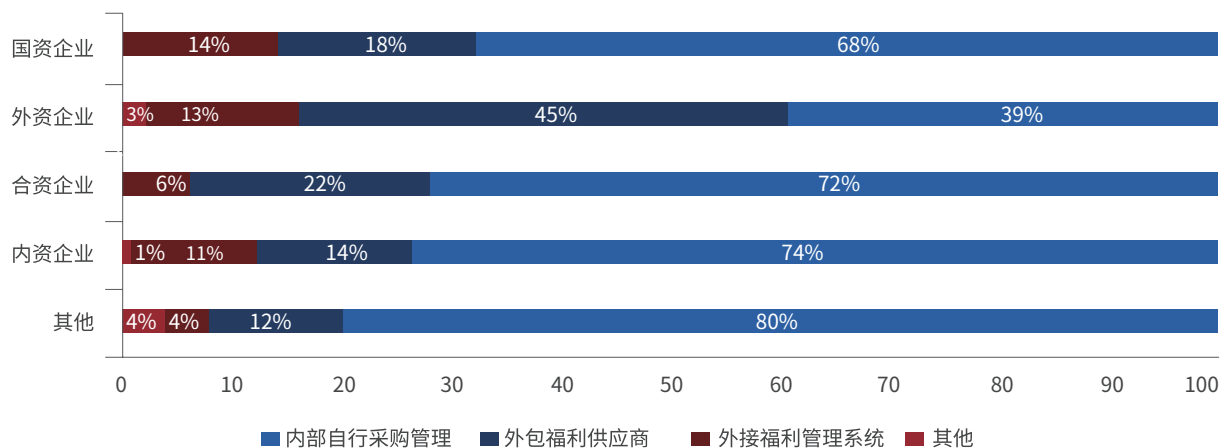
来源：东方福利网，员工福利调研

企业员工福利管理模式



来源：东方福利网，员工福利调研

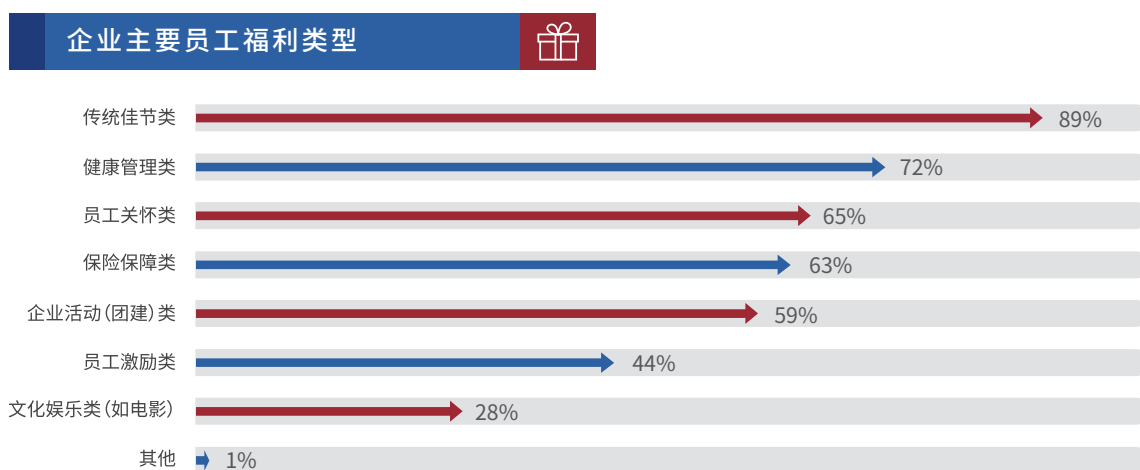
不同性质企业员工福利管理模式



来源：东方福利网，员工福利调研

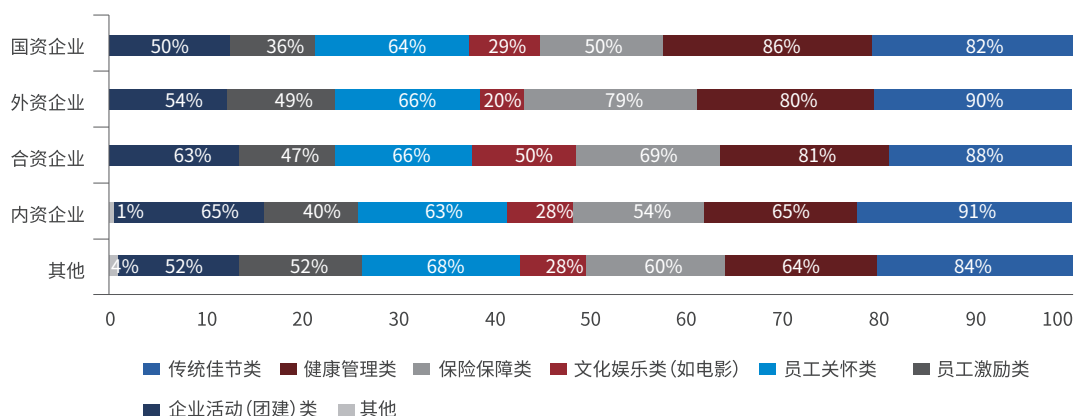
02 员工福利类型全面涉及，且重心向健康管理类福利倾斜

研究显示，企业员工福利类型覆盖多元，以传统佳节类（89%）、健康管理类（72%）、员工关怀类（65%）、保险保障类（63%）福利为主。具体而言，国有企业健康管理类福利为第一大员工福利，占比更高（86%），其次为传统佳节类福利（82%）；且企业规模越大，对员工健康重视程度越高，提供健康管理类福利企业占比越高。



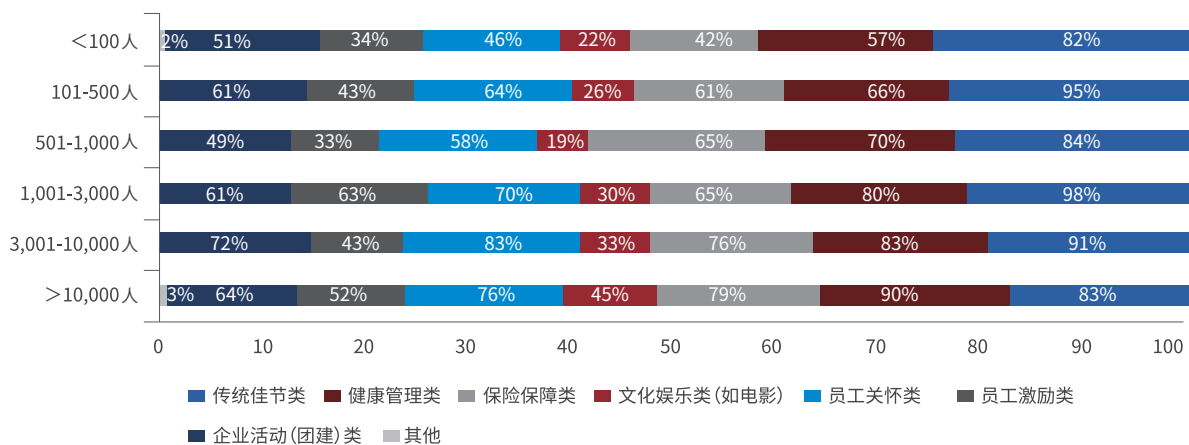
来源：东方福利网，员工福利调研

不同性质企业员工福利类型



来源：东方福利网，员工福利调研

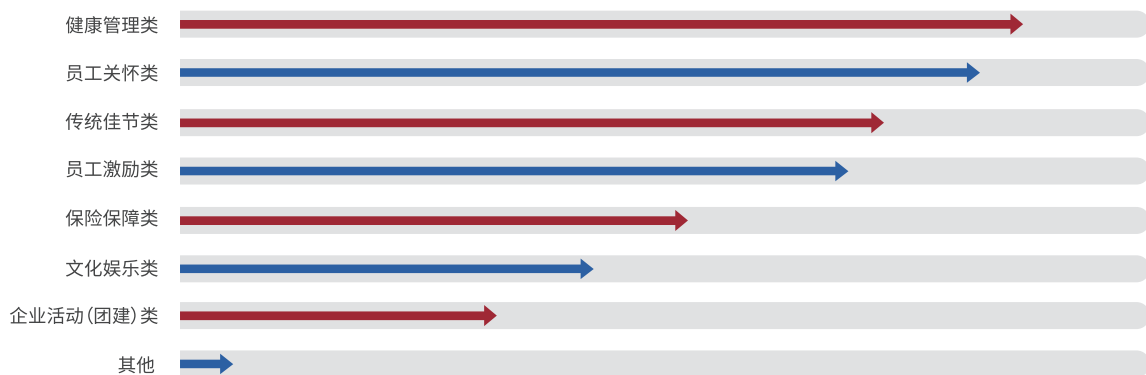
不同规模企业员工福利类型



来源：东方福利网，员工福利调研

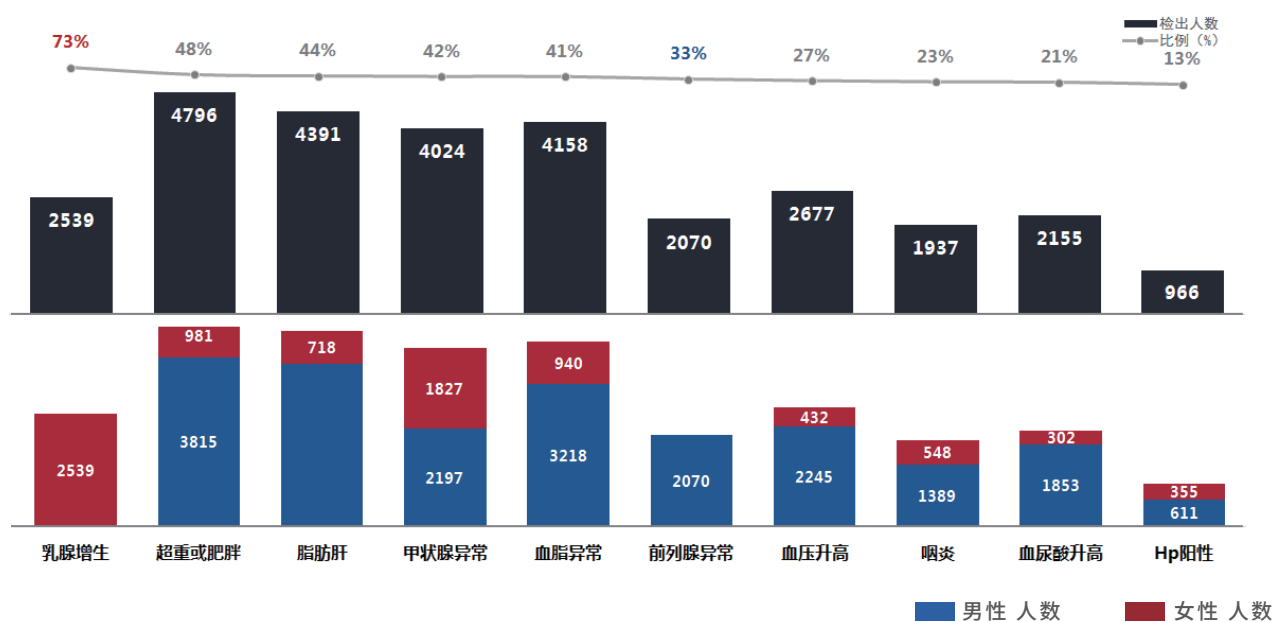
值得注意的是，健康管理类福利作为企业第二大员工福利，同时也是企业计划来年加大投入的第一大员工福利类型。究其原因，一方面在于员工大健康理念的不断增强，尤其是经历了新冠肺炎疫情的影响，全民健康保健意识急剧提升，另一方面在于员工体检异常情况检出人数相对较高，企业干预迫在眉睫。

企业未来 1 年计划加大投入的福利种类员工福利类型



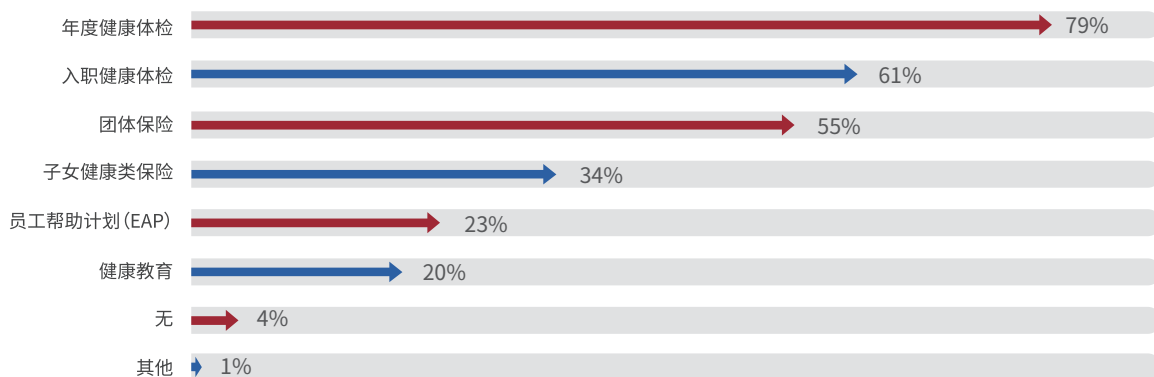
来源：东方福利网，员工福利调研

TOP10 员工体检异常情况检出人数及高检出率疾病



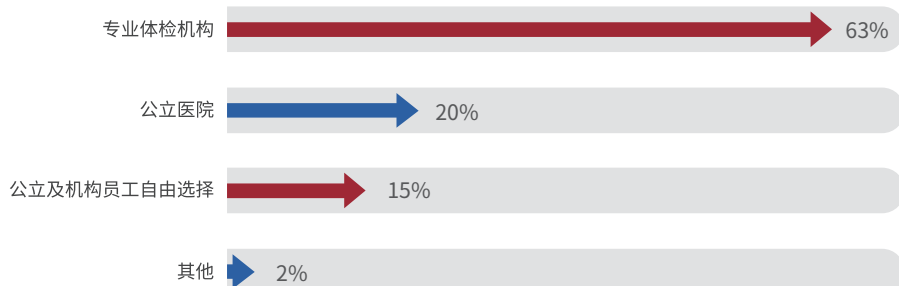
企业在员工健康管理类福利产品 / 服务方面，体检与保险最受欢迎，年度健康体检、入职健康体检与团体保险为前三大类型，分别占比 79%、61%、55%。其中，63% 的企业选择专业体检机构为员工提供体检福利，且这一倾向与趋势在来年将得以强化：60% 的企业在未来一年将加大为员工提供专业体检机构的体检投入，与此同时，企业也将为员工在体检机构方面提供更多的自主选择（20%）。

企业员工健康管理福利类型



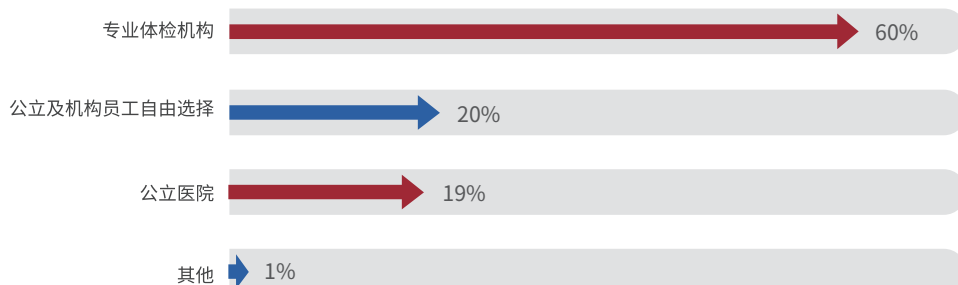
来源：东方福利网，员工福利调研

企业目前为员工提供体检福利的体检机构类型



来源：东方福利网，员工福利调研

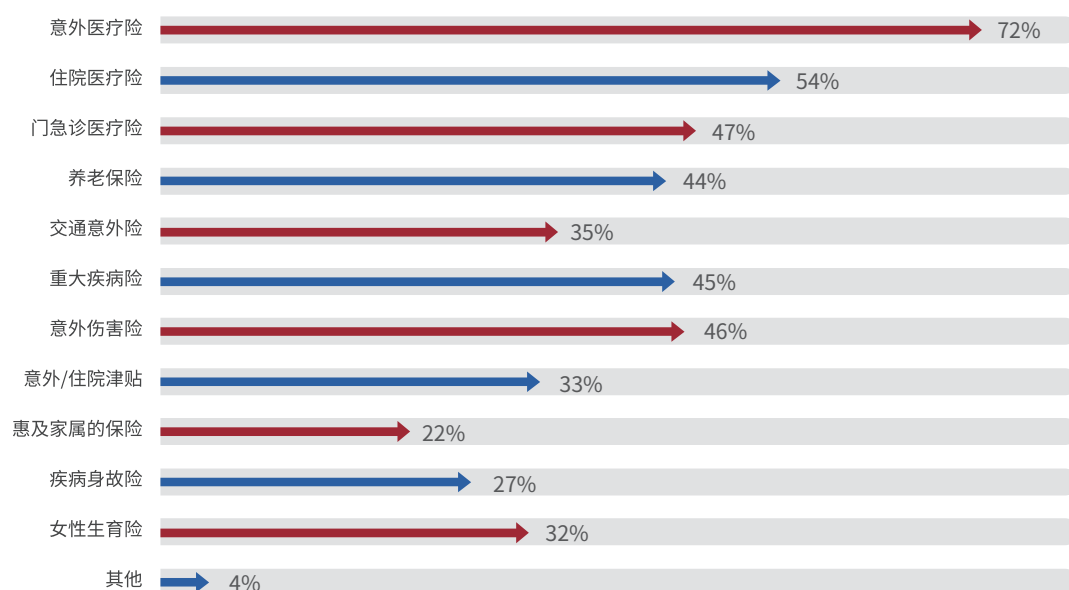
企业未来 1 年对于不同体检机构的选择与投入意愿



来源：东方福利网，员工福利调研

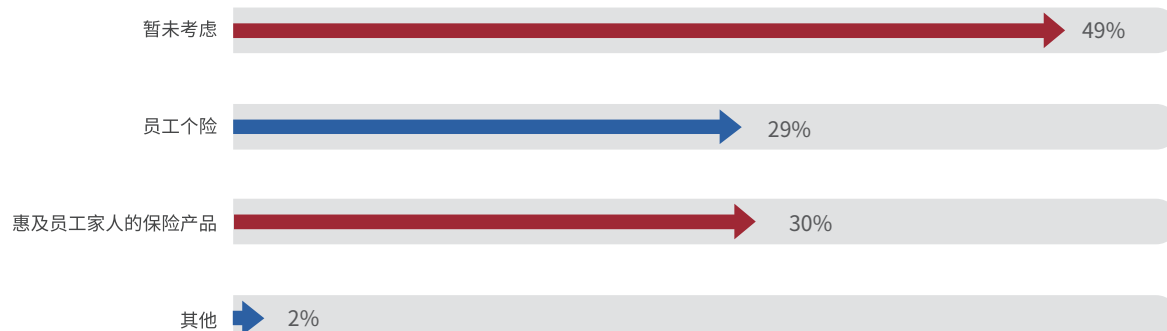
医疗险几乎是企业为员工提供的保险项目的标配。调研数据显示，位列前三的保险项目均以医疗险为主，包括意外医疗险（72%）、住院医疗险（54%）、门诊医疗险（47%）。此外，不仅已有 22% 的企业提供惠及员工家属保险，而且有 30% 的企业计划增加惠及员工家属的保险福利。

企业为员工提供的保险项目类型



来源：东方福利网，员工福利调研

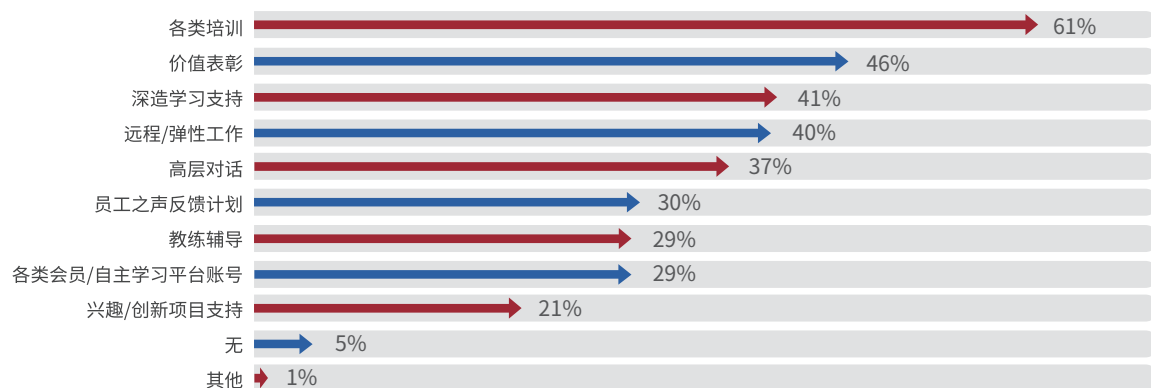
企业来年计划增加的保险项目



来源：东方福利网，员工福利调研

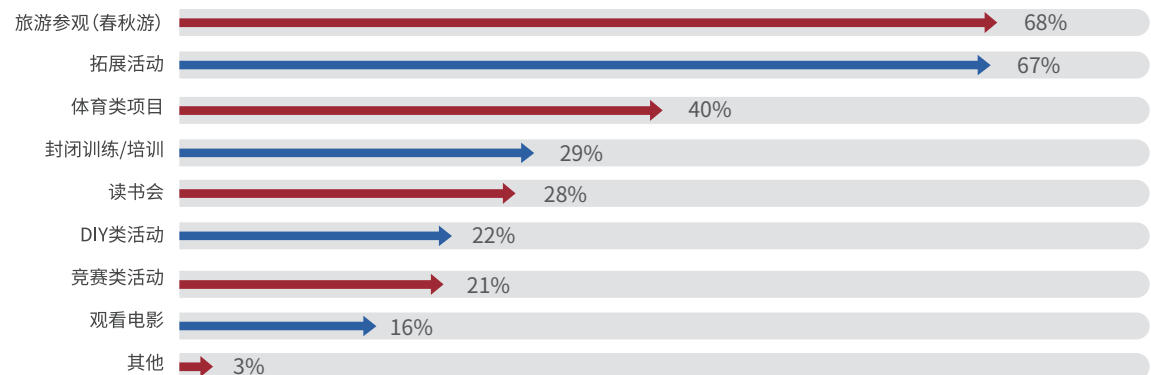
员工激励福利种类仍以传统的各类培训（61%）、价值表彰（46%）、深造学习支持（41%）位列前三；前三大企业活动类福利是旅游参观、拓展活动、体育类项目，分别占比 68%、67%、40%。

企业员工激励类福利种类



来源：东方福利网，员工福利调研

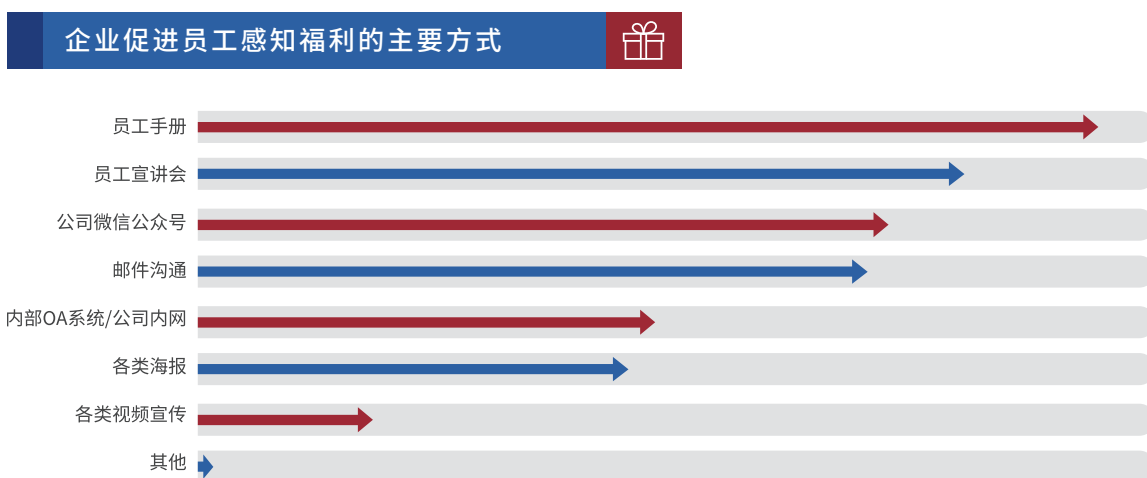
企业活动类福利活动类型



来源：东方福利网，员工福利调研

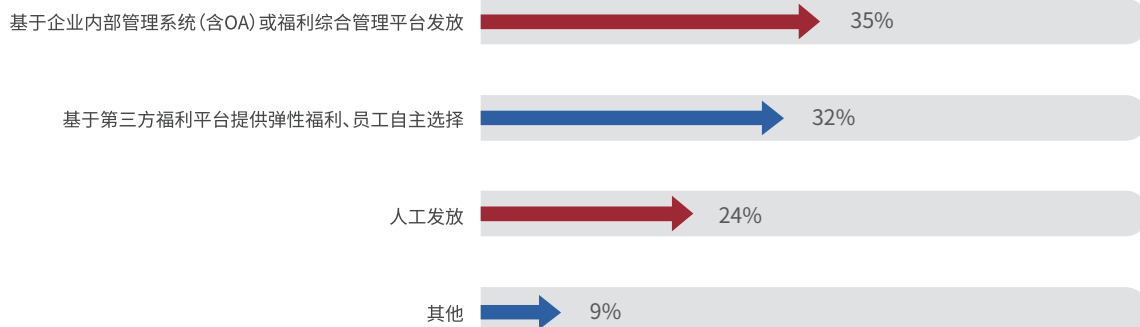
03 员工福利感知亟需改善，但福利发放向基于数智化系统转型趋势凸显

研究发现，虽然在促进员工福利感知途径方面，仍以员工手册、宣讲会、公司微信公众号等传统载体为前三大方式，但在企业员工福利发放形式上，呈现出向数智化系统转型的趋势：基于企业内部管理系统或综合福利管理平台、第三方福利平台的员工自主选择为主要福利发放方式的企业占比均高于以人工形式发放福利的企业。



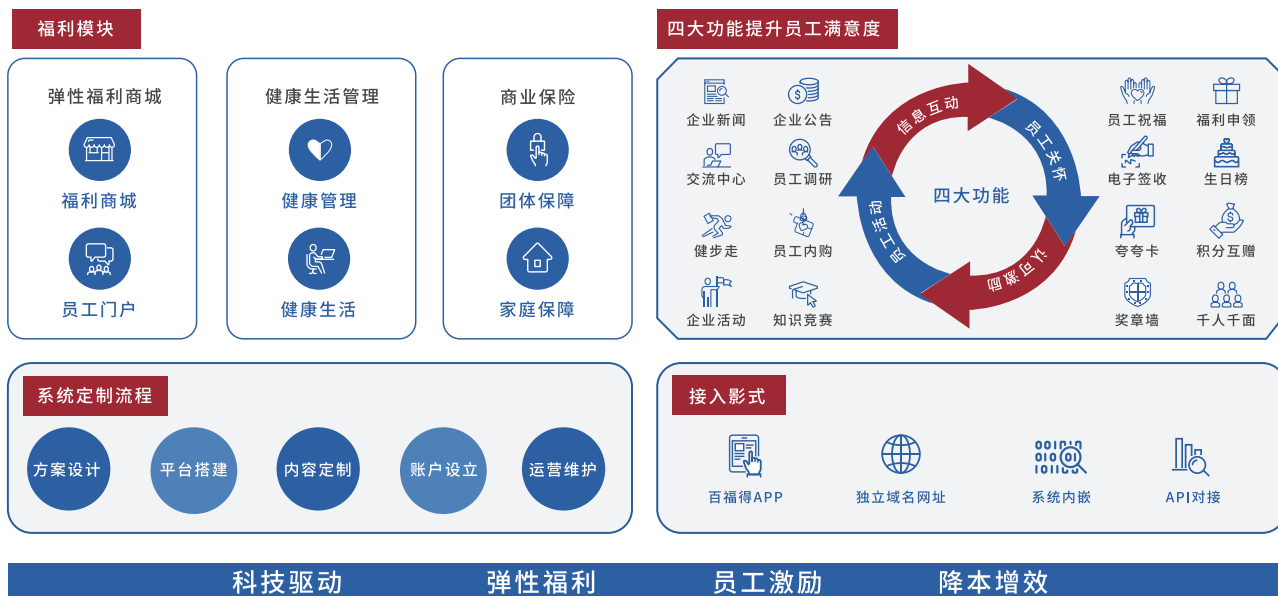
来源：东方福利网，员工福利调研

企业员工福利发放主要方式



来源：东方福利网，员工福利调研

东方福利网 数智化员工福利系统

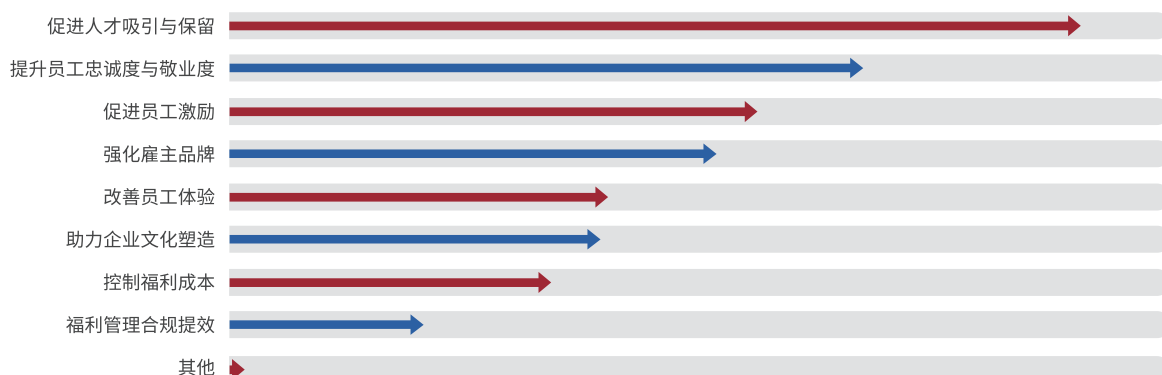


来源：东方福利网

04 员工福利期待高且需求多样，而预算相对较为固定

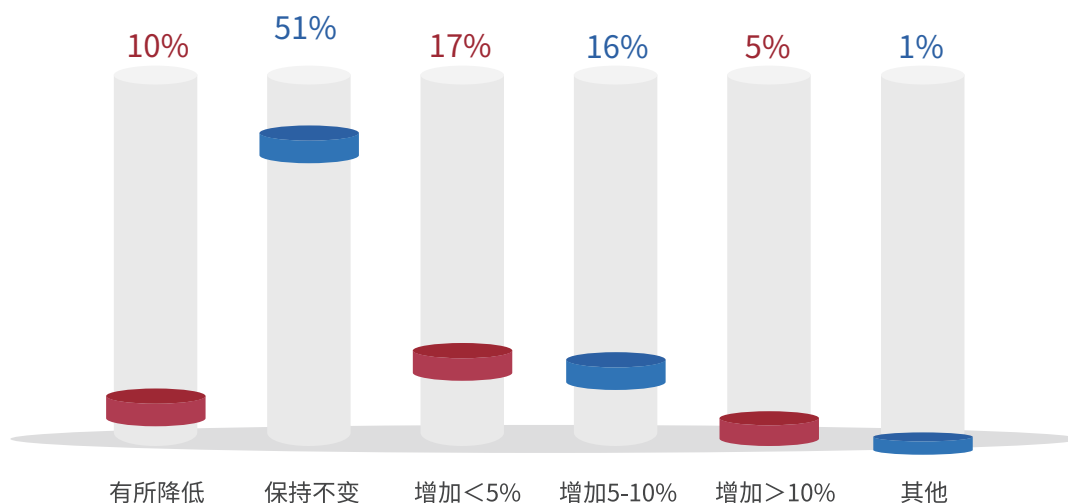
虽然企业越发认识到福利为企业带来的价值，且以促进人才吸引与保留、提升现有员工的忠诚度和敬业度、促进员工激励、强化雇主品牌、改善员工体验为核心诉求，但相较于对员工福利的价值预期，在员工福利预算方面，超半数（51%）企业年度福利预算投入与上年度一致，38%的企业增加了福利投入，但预算都为固定。

企业员工福利发放与管理的核心目的



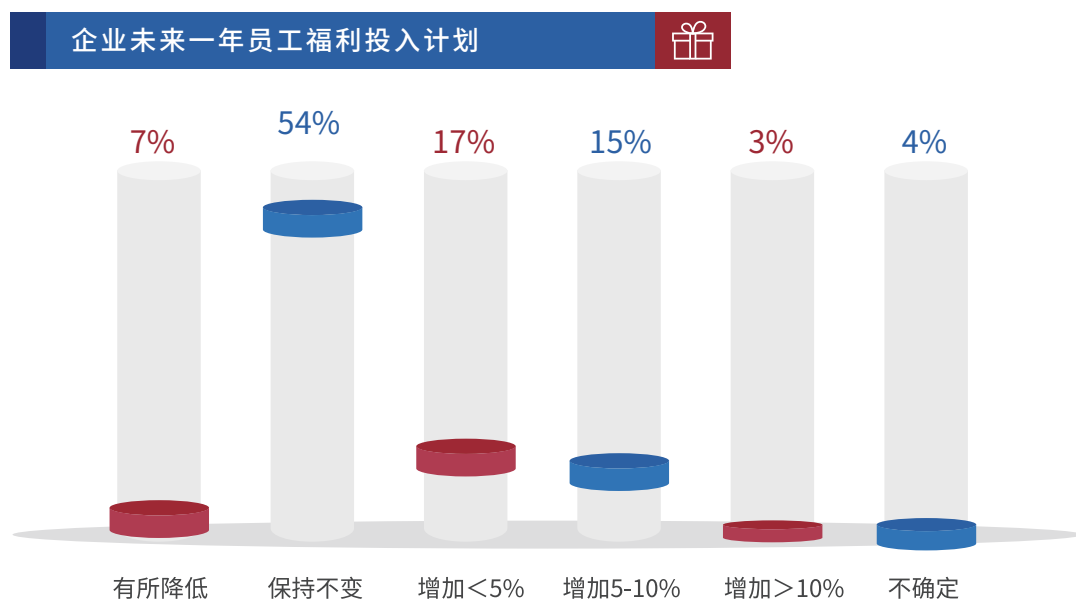
来源：东方福利网，员工福利调研

与上年度相比 2021 年企业员工福利投入变化



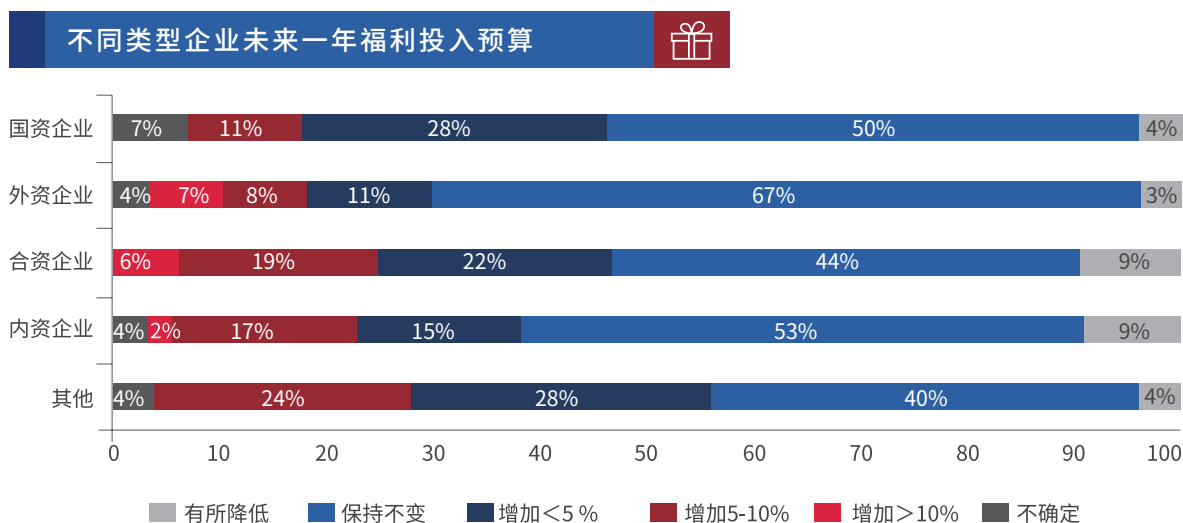
来源：东方福利网，员工福利调研

具体分析，17%的企业年度福利预算较上年度增幅小于5%，16%的企业员工福利预算年度增幅为5-10%，仅5%的受访企业员工福利预算年度增幅超过10%，另有10%的企业年度福利投入有所降低。对于来年的福利预算，企业保守投入特征突出，超半数（54%）的企业保持不变，35%的企业员工福利预算增加，另有11%的企业在员工福利投入上有所降低或不确定，但值得注意的是，即便企业福利预算相对固定，但企业在健康管理类福利预算仍呈现增加态势——位居企业来年计划加大投入的福利种类之首。

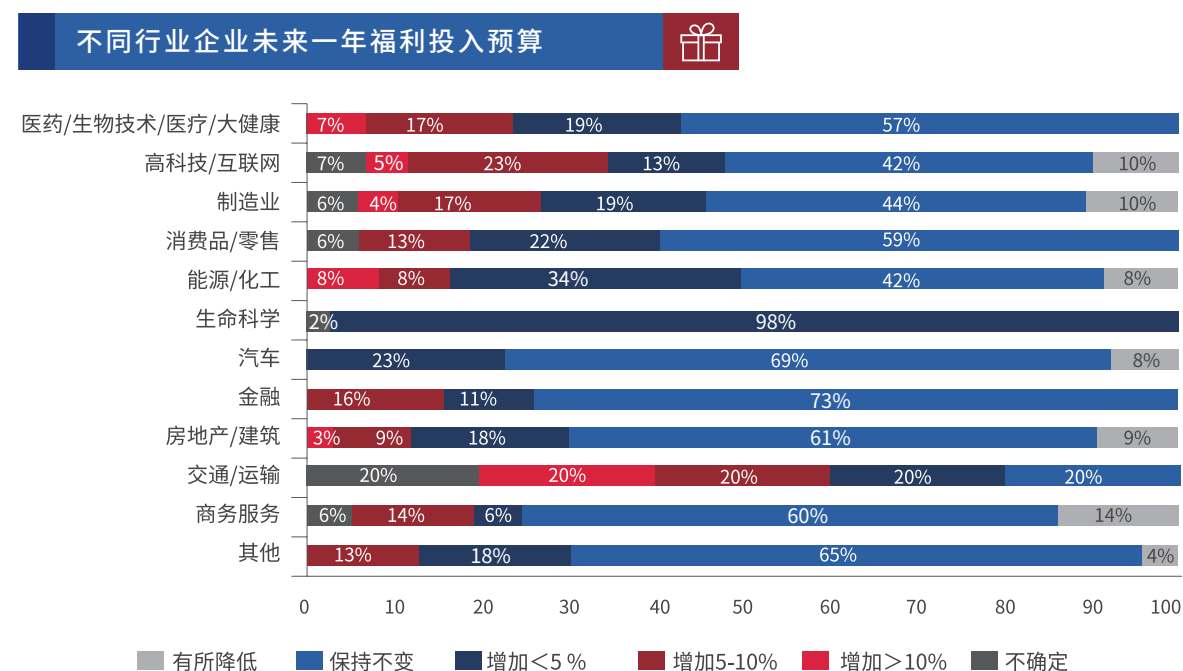


来源：东方福利网，员工福利调研

调研数据显示，在未来福利预算投入上，计划增加福利投入的合资企业占比最高、外资占比最低，分别为 47%、26%；从行业来看，生命科学（98%）、交通运输（60%）、能源 / 化工（50%）、医药（43%）、互联网（41%）5 个行业更愿意增加来年的福利投入，而商业服务中有超过 10% 的企业计划降低来年的员工福利投入。



来源：东方福利网，员工福利调研

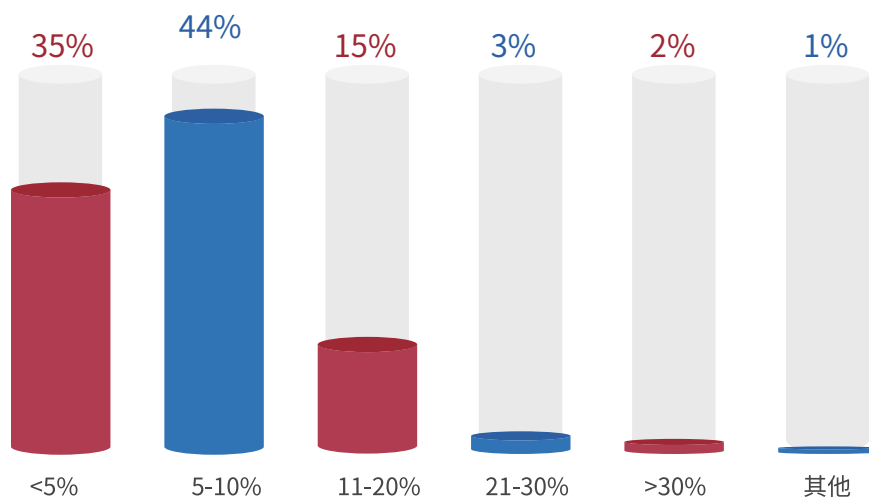


来源：东方福利网，员工福利调研

05 福利投入收效明显，员工福利满意度相对较高

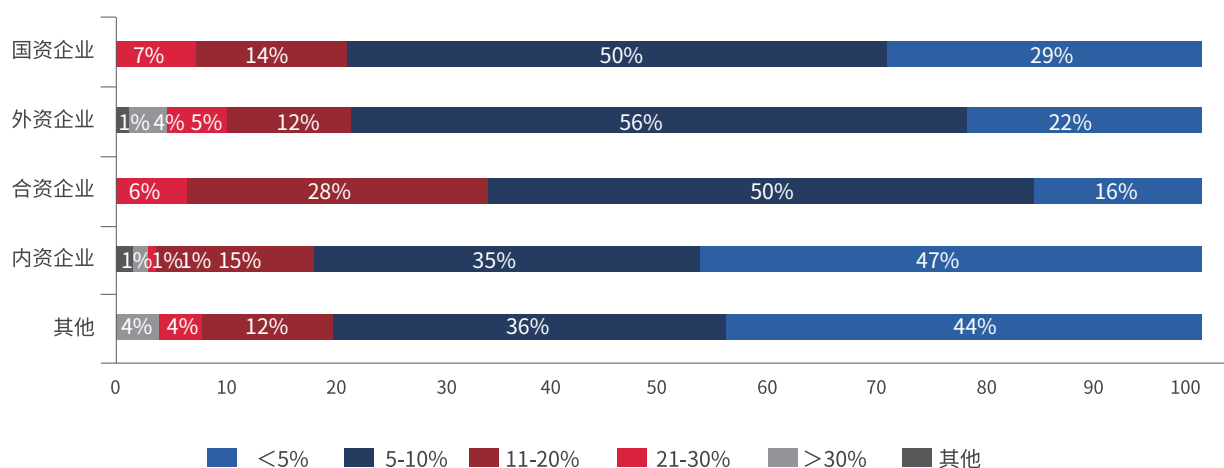
研究发现，在员工福利的具体成本投入上，44%的企业员工福利成本占员工薪资的比例为5%-10%，35%的企业员工福利成本占员工薪资的比例低于5%，20%的企业员工福利成本占员工薪资比例超过10%；其中，合资企业员工福利成本占薪资比例最高，内资企业最低。

企业员工福利成本占员工薪资的比例（全品类福利）



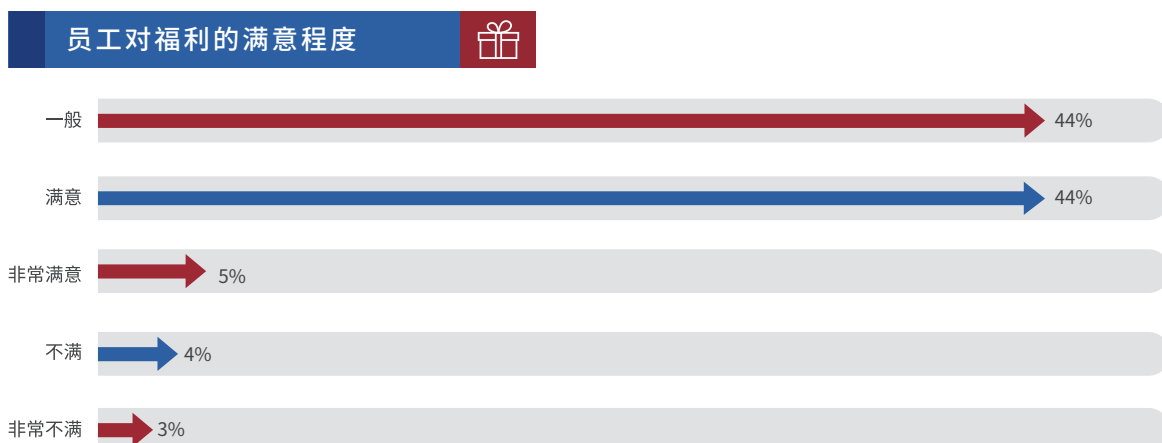
来源：东方福利网，员工福利调研

不同类型企业福利成本与薪资总额占比

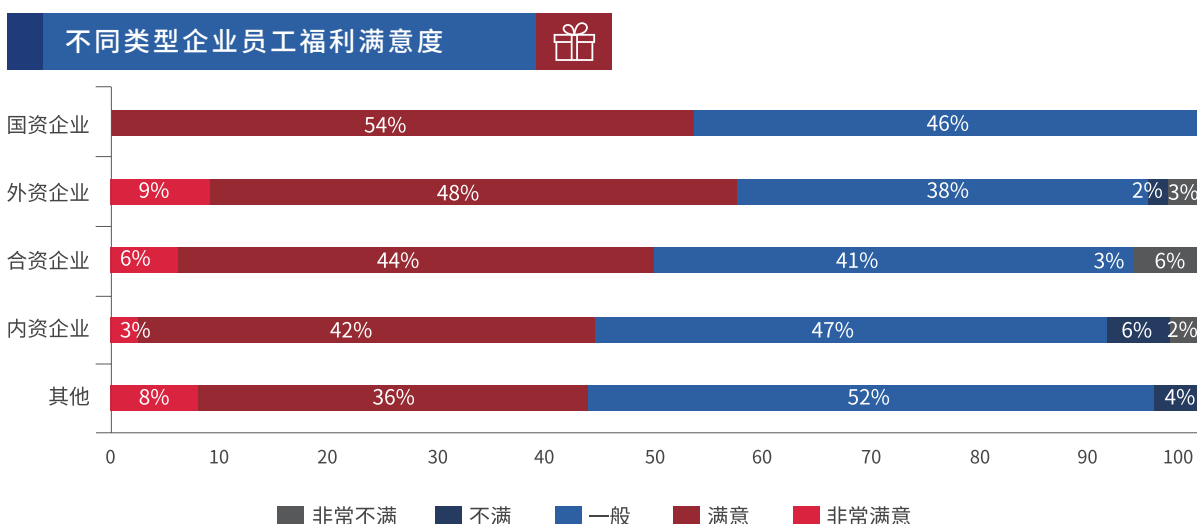


来源：东方福利网，员工福利调研

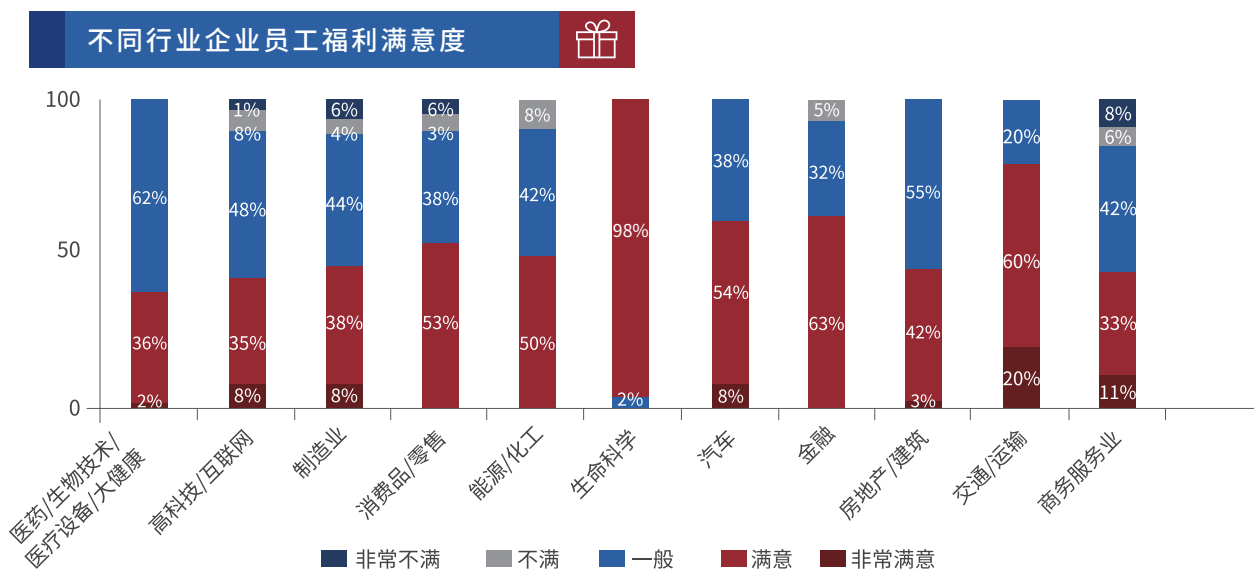
与此同时，49% 的受访企业认为员工对福利较为满意，且外资企业员工对福利满意度最高、内资企业员工对福利满意度相对最低。从行业来看，生命科学、交通 / 运输、金融、汽车等行业员工福利满意度更高。



来源：东方福利网，员工福利调研



来源：东方福利网，员工福利调研

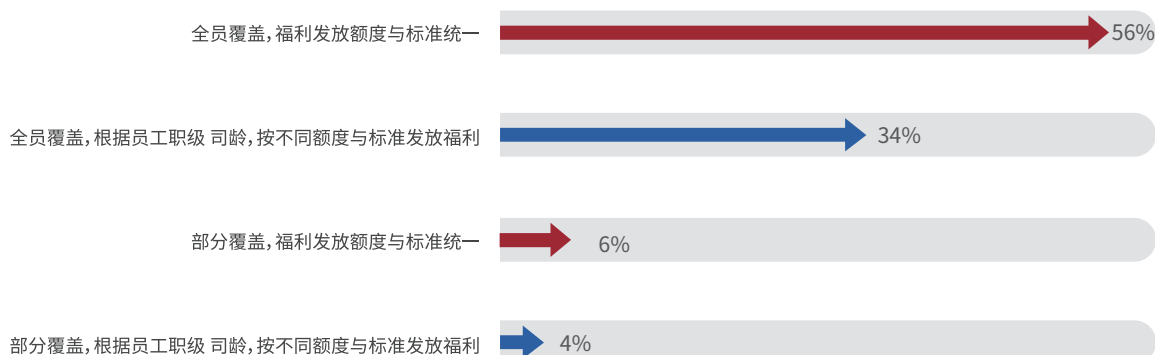


来源：东方福利网，员工福利调研

06 年度人均福利千元以内最普遍，福利预算分配基本趋同

在企业员工福利方面，九成的企业全员覆盖，其中，56%的企业在员工福利的发放额度与标准方面统一，34%的企业根据员工职级或司龄，按不同额度与标准发放福利。

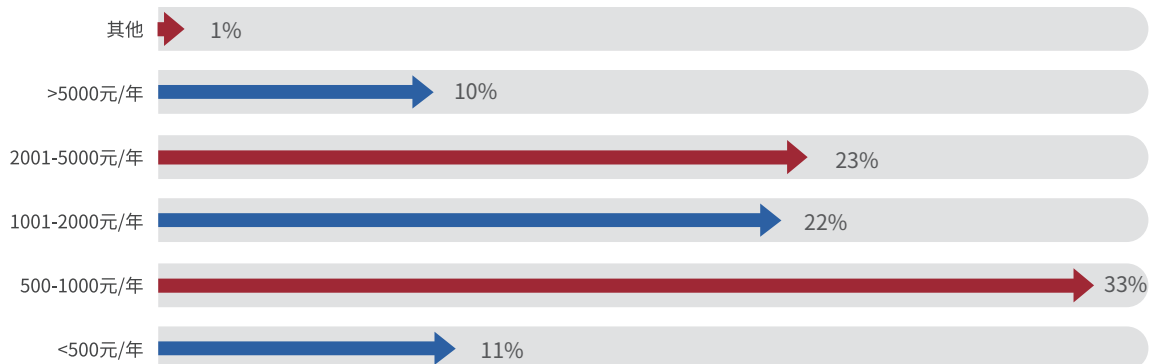
企业员工福利差异化分析



来源：东方福利网，员工福利调研

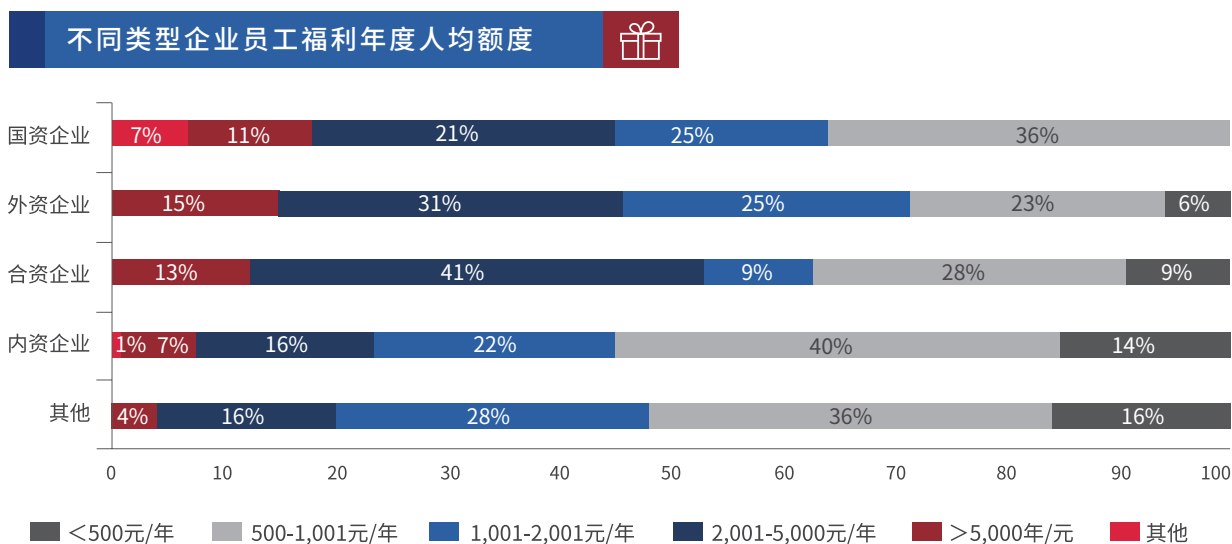
在年度员工福利人均额度方面，千元以内最为普遍。其中，33%的企业人均额度为 500-1,000 元，11% 的企业员工年度人均福利低于 500 元；企业员工福利年度人均额度为 1,001-2,000 元、2,001-5,000 元的企业占比基本持平，分别为 22%、23%，另有 10% 的企业员工福利年度人均额度超过 5,000 元。

企业员工福利年度人均额度



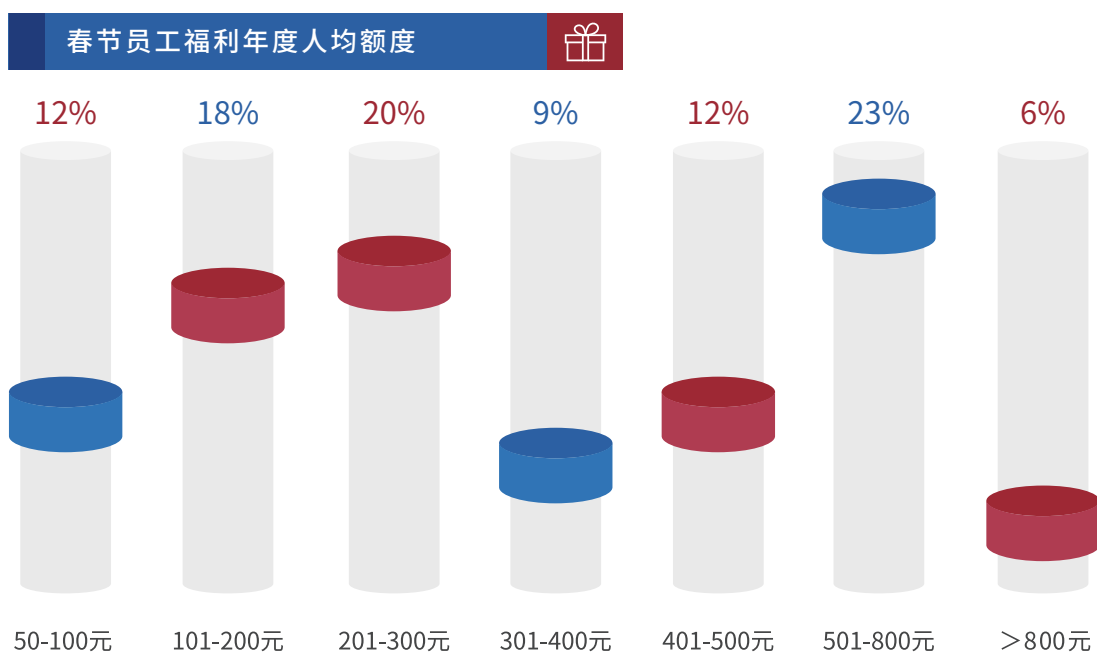
来源：东方福利网，员工福利调研

值得注意的是，年度人均福利超 5,000 元的外资企业占比最高（15%）、内资企业最低（7%），而国资企业年度人均福利均超 500 元。

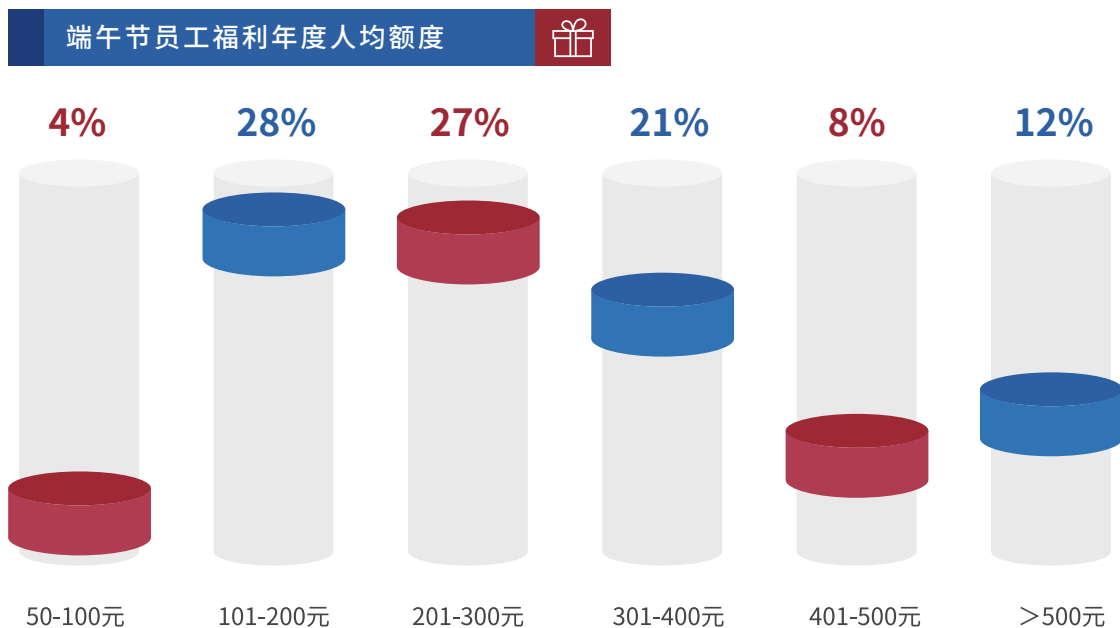


来源：东方福利网，员工福利调研

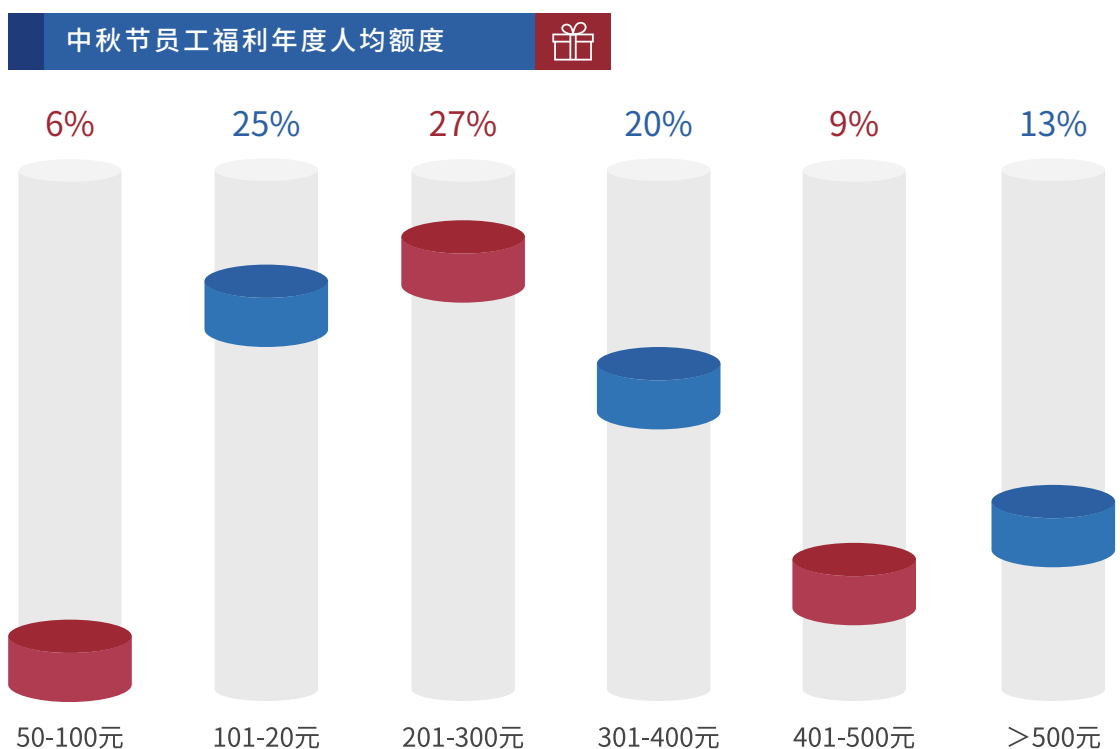
在福利预算的分配上，传统佳节福利作为企业员工福利的第一大福利，针对春节、端午、中秋三大传统佳节的人均福利预算也各不相同。其中，春节为员工提供的福利年度人均额度相对最高 501-800 元（23%），端午节与中秋节员工福利年度人均额度虽均以 101-300 元的企业占比最高，分别为 55%、52%，但端午节员工福利年度人均额度以 101-200 元的企业占比最多（28%），而中秋节员工福利年度人均额度以 201-300 元的企业占比最多（27%）。



来源：东方福利网，员工福利调研



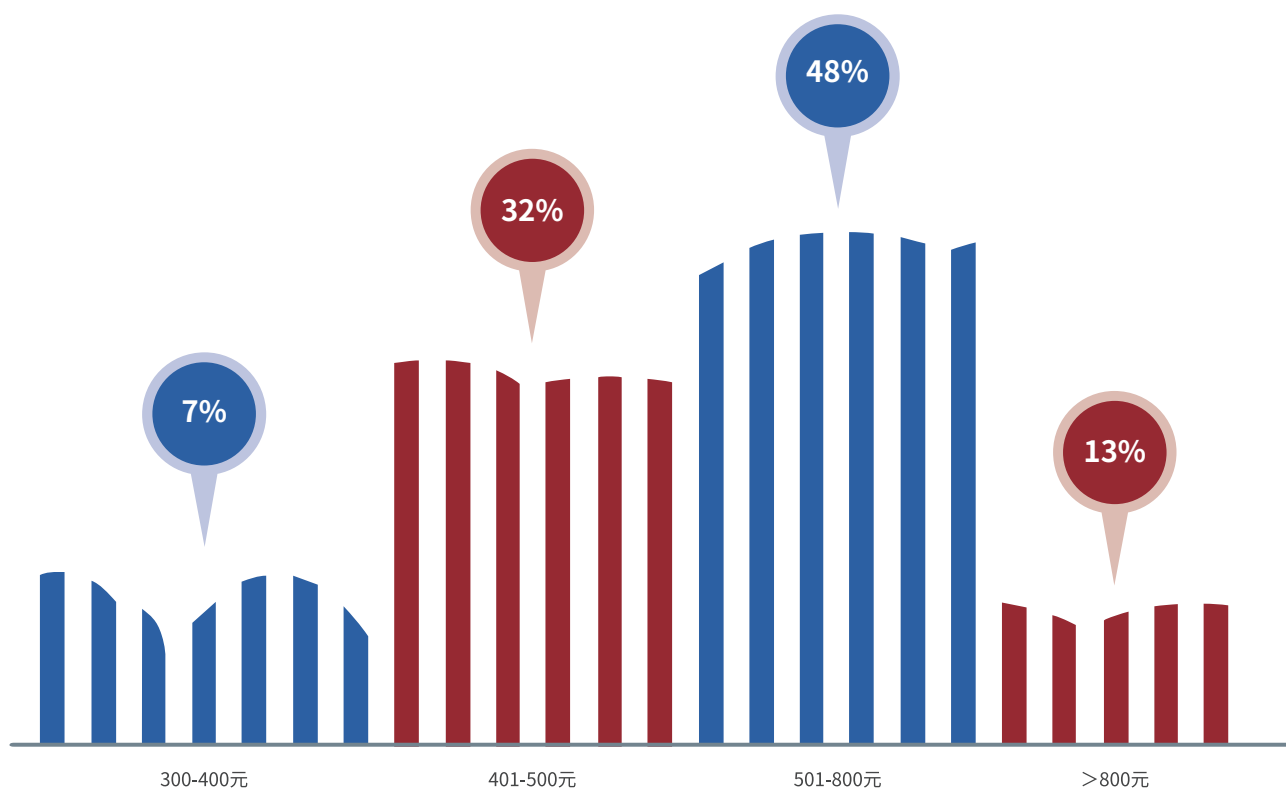
来源：东方福利网，员工福利调研



来源：东方福利网，员工福利调研

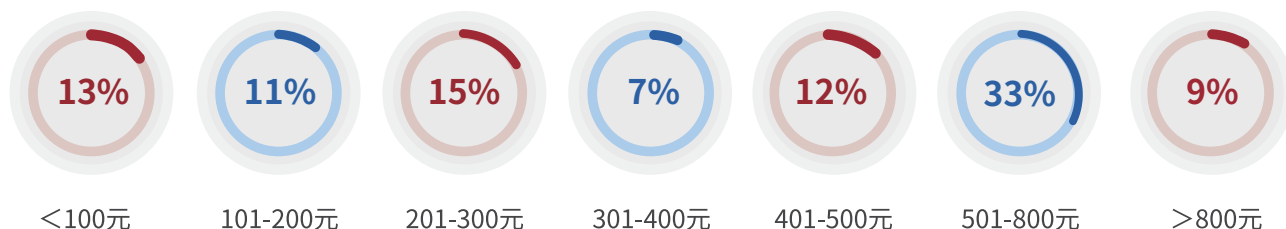
此外，调研数据显示，企业当前在员工健康管理（含体检）类福利投入年度人均额度较高，不仅年度员工健康管理类福利人均额度均高于 300 元，且年度人均额度 501-800 元的企业占比最多（48%）；在企业活动类福利的年度人均额度上，501-800 元为年度人均福利的企业占比也最高，为 33%。

企业员工健康管理（含体检）类福利年度人均额度



来源：东方福利网，员工福利调研

企业活动福利年度人均额度

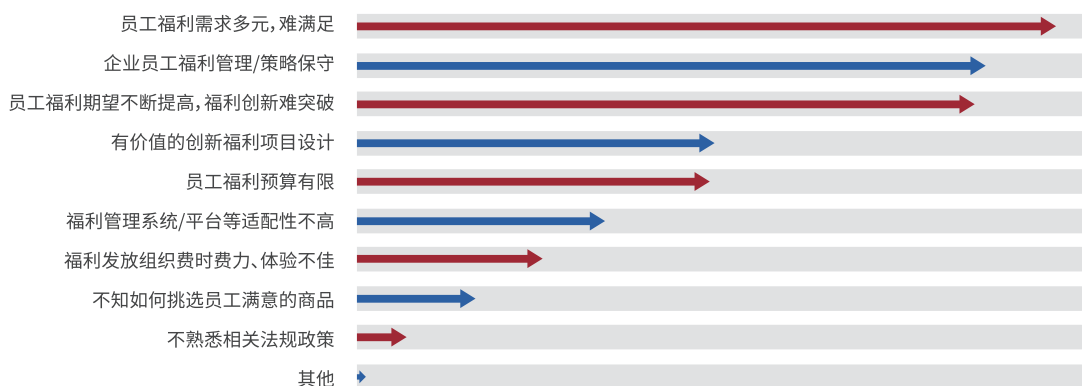


来源：东方福利网，员工福利调研

07 多元需求难满足，仍是企业福利管理的最大挑战

基于本次调研数据分析，企业在员工福利管理实践中，无论是当前亦或是未来 1-3 年，员工多元福利需求难满足均是企业福利管理面临的最大挑战，其次为企业层面的福利管理策略及福利创新难题。

企业在福利管理面临的最大挑战



来源：东方福利网，员工福利调研

未来 1-3 年中，企业员工福利管理主要挑战



来源：东方福利网，员工福利调研

案例：东方福利网  东方福利网
DONGFANGFULI.COM

数智化一站式员工激励及弹性福利解决方案

• 概况

东方福利网 (DONGFANGFULI.COM) 自 2012 年 5 月成立以来，多年来深耕员工福利管理领域，专业向企业提供一站式员工激励及弹性福利解决方案。

• 定位

中国领先的数智化员工福利管理平台

• 特色

通过百福得 SaaS 系统、智能健康管理云平台、员工保险 SaaS 系统并集合健康管理、员工保险、生日福利、企业活动、观影文娱、节日福利六大福利版块产品，促进企业福利一体化管理，以科技驱动福利产业、以数智化促进企业福利管理升级，在市场和品牌端构筑强有力的核心竞争力。

• 技术创新实力

组建超过 300 人的技术研发团队，坚守以科技创新推动福利行业发展的理念，不断探索大数据和人工智能在福利领域的应用，旗下“百福得 SaaS 系统”和“康满满健康管理云平台”已相继获得多个国家专利认证，打造行业科技壁垒。同时东方福利网高度重视信息安全管理建设，通过 ISO27001 信息安全管理体系权威认证，为客户的信息安全部署更全面的保护体系。

• 核心竞争力

可提供覆盖全品类的整体福利解决方案，和众多品牌建立直签战略合作，包括多家业内首家战略合作，拥有供应链优势，构成公司核心竞争力。

东方福利网数智化一站式员工激励及弹性福利解决方案

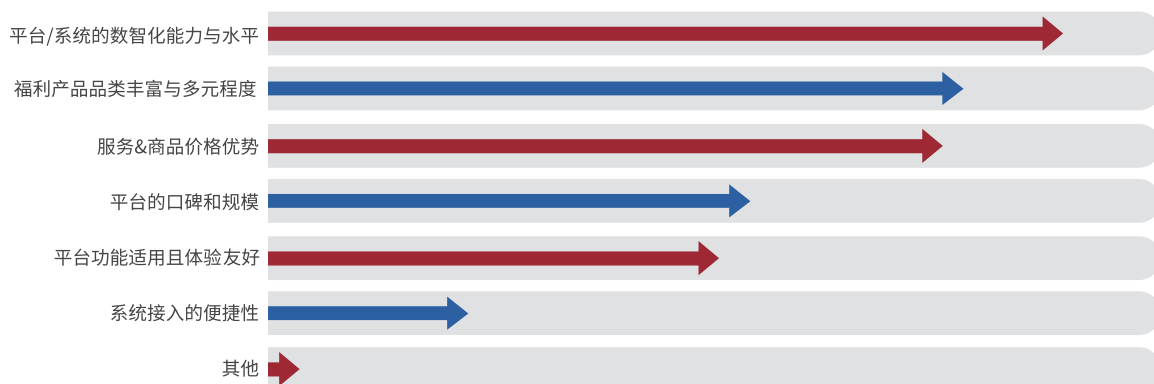


来源：东方福利网

08 福利品类、价格优势及口碑是企业员工福利平台偏好标配，数智化系统与增值服务受追捧

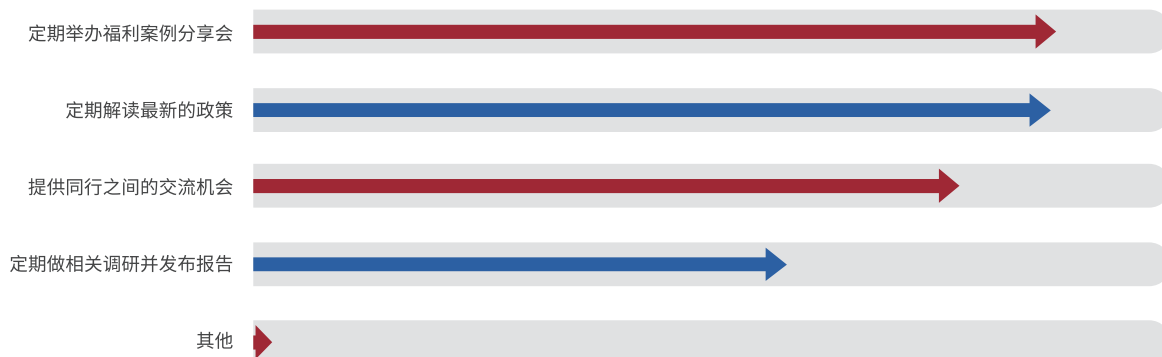
数据显示，企业在外部福利平台的选择方面更看重福利产品品类的多样性、考察服务价格和口碑的优劣，这与企业当前员工福利管理的三大挑战相吻合；同时，最为关键的一点在于福利平台系统的数智化能力与水平是影响企业对外部福利平台选择的最核心的决定性因素之一，且在此基础上，企业也希望福利平台能够定期分享相关福利案例、解读最新政策，并提供同行间的交流分享等增值服务。

影响企业对于外部福利平台偏好与选择的主要因素



来源：东方福利网，员工福利调研

企业对于外部福利平台的增值服务需求



来源：东方福利网，员工福利调研

第三部分

企业员工福利管理 趋势洞察

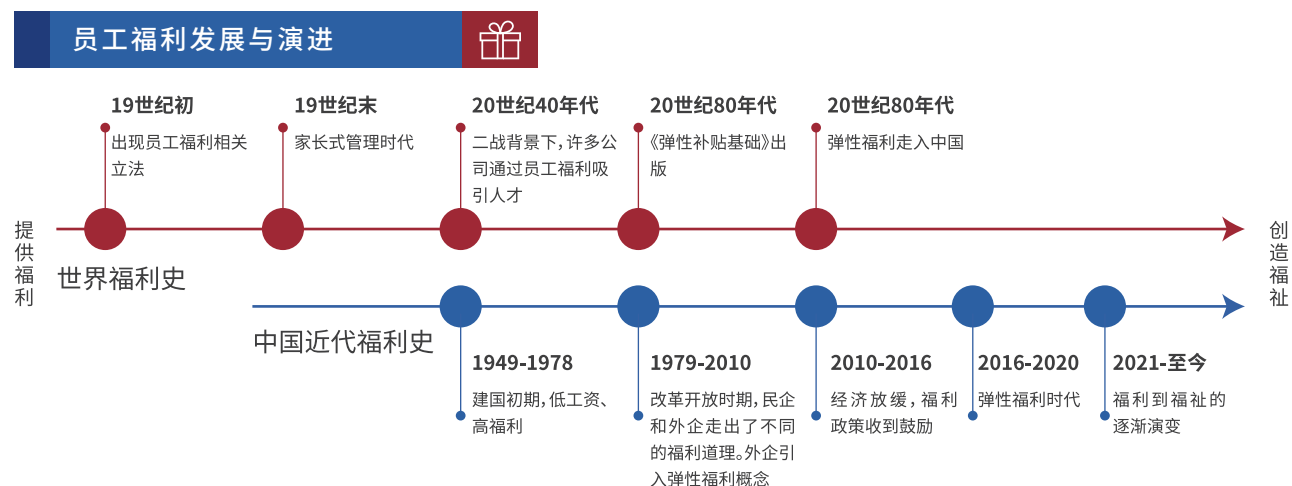


毋庸置疑，人才已成为许多公司最重要的资产，他们都在加码吸引、保留优秀人才，福利则为吸引、激发和奖励人才提供了大量尚未充分利用的机会，组织正在以多种新的方式建立员工福利格局。通过把握员工福利管理最新趋势、在员工福利层面进行新的创新、采用新出现的最佳实践，企业不仅可以以较低的成本激发员工的工作热情，还能以更高的效率朝着自身的目标迈进。

趋势一

重新定义：从提供福利 (Benefit) 到创造福祉 (Wellbeing)

员工福利最早出现于 19 世纪末 20 世纪初，是薪酬的重要组成部分，是构成企业平等的、有竞争性的整体薪酬体系的一部分。随着市场层面经济发展环境与福利基准水平变化、员工层面个体需求与年龄结构差异化、企业层面发展阶段与福利管理政策的不断进化，福利本身的形态、价值和定位已然发生巨大变化，企业不仅关注对于员工的奖励、激励，更注重员工整体的状态、满意度、敬业度与幸福感。在弹性福利时代的创造性发展下，未来企业将重新定义福利与福利计划，实现从提供福利到创造福祉的升级。



来源：东方福利网 & HRflag

员工福利

是企业为员工提供的间接报酬，通常包括法定福利与企业自主福利，具有一定的普遍性和公平性特征，一直以来以整体报酬与总体回报重要组成部分为定位。

员工福祉

是承接企业为员工提供的系列关怀与整体回报，涵盖物质和精神层面，包括生理福祉、心理福祉、经济福祉、社会福祉四个方面，且相互交织，直接影响员工的成效与结果。

员工福祉			
类型	核心	主要内容	对应福利类别
生理福祉 (身体健康)	主要与个人健康有重要的关联	· 工作场合中对生理安全的保障与威胁降低 · 身体健康的改善与管理	· 环境类：人性化工作场所、个性化工具 · 设施类：体育及休息场馆、通勤车、宿舍食堂等 · 保健类：各类体检、保险 · 健康类：治疗决策支持、针对性的医疗保障等
心理福祉 (情感平衡)	侧重员工个人的主观幸福感知及个人正负情绪的平衡	· 心理健康的维持与促进 · 准确的自我感知与保持良好的精神健康 · 压力源管理及压力与危机应对 · 充分尊重与潜能挖掘及能力发展	· 咨询服务类：EAP、法律咨询服务、心理咨询、情感及生活咨询、压力测量 · 个人发展类：弹性办公、培训学习、挑战性工作 · 家庭关怀类：家庭保险、幼托、员工子女及老年人补贴、慰问 · 精神关怀：倾听、工作生活平衡 · 关键时刻类：里程碑时刻、入职、周年、生日、重大变故等
经济福祉 (财务安全)	突出财务安全	· 促进资金管理 · 达成财务目标 · 防范风险与应对金融或财务冲击	· 商业保险类：补充商业保险 · 各类补贴类：购房补贴、防暑降温补贴、现金补贴、餐费补贴、交通补贴 · 激励类：员工持股计划、期权、分红 · 其他：支持贷款、促进家庭财务决策、助学贷款再融资
社会福祉 (社交联系)	重视员工是否能在工作关系中获得信任、合作、支持、互惠等良好的人际及社会互动	· 促进良好工作、人际及社会关系与互动 · 促进了解如何与他人相处、接受多样性 · 促进包容协作、支持帮助、适应变化	· 节日类：各类传统佳节福利、季度特性福利（如夏送清凉、冬送温暖等） · 娱乐类：旅游、电影、参观等 · 帮扶类：消费帮扶地区所生产的农副产品 · 活动类：运动会、交流会、各类竞赛、聚餐 · 其他：企业社会责任、认可、志愿者服务

来源：东方福利网 &HRflag

从提供福利到创造福祉，并不是口头或书面描述的简单转变，不仅承接企业的全面关怀，而且是组织“以人为本”、人才管理理念升级的具体体现与表现，不断增长的员工福祉意味着一个更有效率、绩效更高的组织，越来越多的企业已然认识到创造员工福祉已不仅是道德压力下的企业社会责任，更是达成企业竞争优势的必经之道。

提供福利 vs. 创造福祉



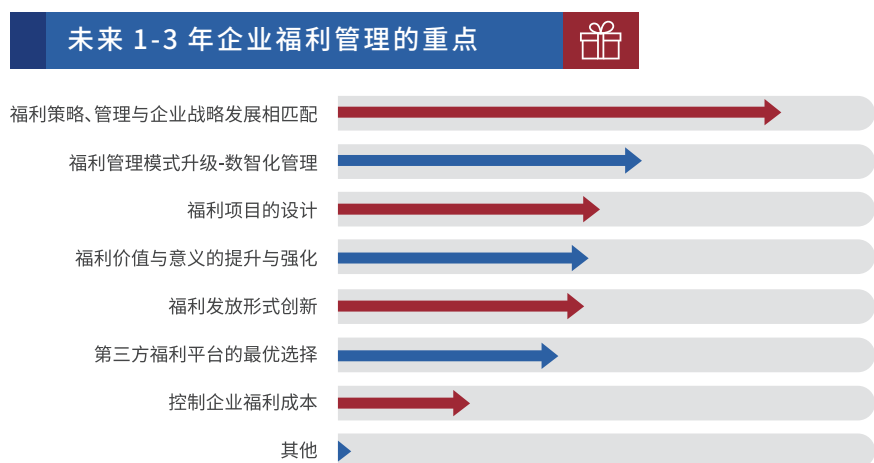
对比	提供福利	创造福祉
相同点	有许多构面，既可以量化，也可以管理 适用所有员工，具有公平性、均等性、集体性，以及一定条件约束下的差异性 吸引、保留与激励员工的有效方式 企业的人文关怀 企业与员工之间的纽带	
本质	员工的间接报酬	面向员工的全方位关怀与服务、从物质和精神层面对员工的多重激励与整体回报
战略定位	是薪酬体系的一部分	是企业可持续发展的重要组成部分
目的	提升员工满意度、敬业度	通过员工的忠诚、认可提高企业在人才市场的口碑和影响力，进而获取、保留与激励更优秀的核心人才
特征	具有补偿性 可能被看成是一种成本 需要特定的福利项目推动	企业的战略投资 与企业人才管理活动关联极大

来源：东方福利网 &HRflag

趋势二

聚焦未来：福利管理与企业战略的融合

在不确定性的持续性成为常态的新时期，在环境挑战和风险的应对、组织可持续发展、市场竞争异常激烈、企业人力资源管理转型升级、员工团队结构与需求变化以及有关政策法规的综合作用下，员工福利不再游离于企业重点关注的核心问题之外：企业在未来 1-3 年福利管理将以“福利策略、管理与企业战略发展相匹配”为第一重点，以员工福利的数智化管理为组织的战略优先事项，与企业战略的融合将成为福利管理的第一要务。



来源：东方福利网，员工福利调查



来源：HRflag

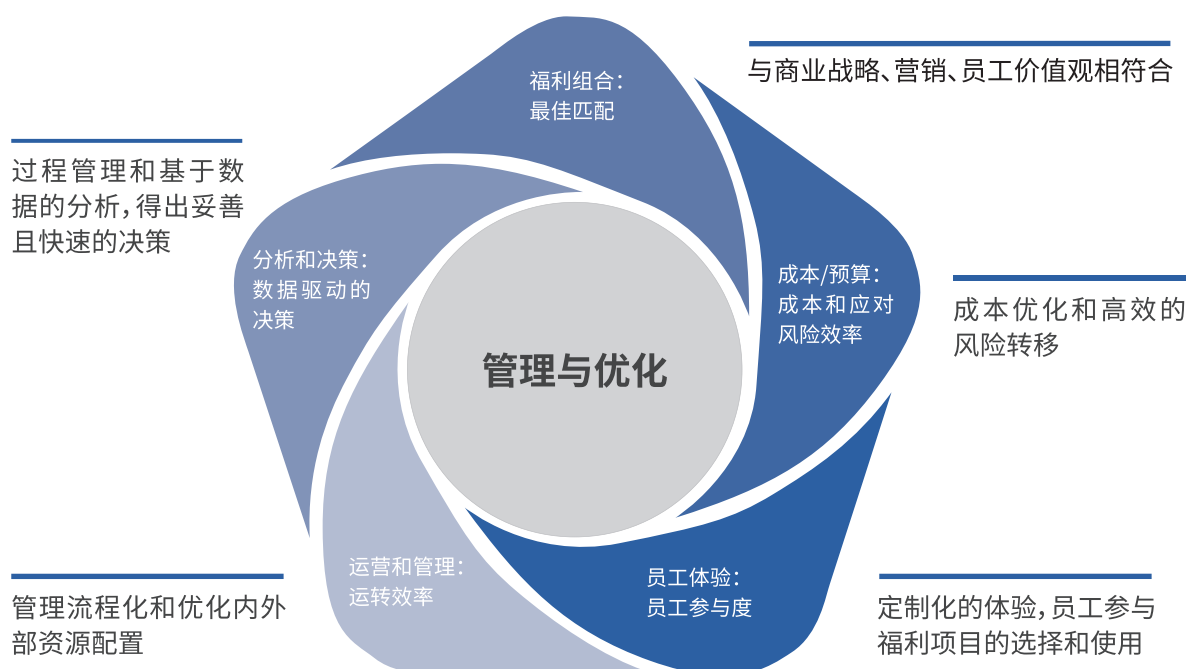
因此，在行业竞争日益激烈，商业形态时刻巨变的当下，企业福利策略不仅要与整体薪酬战略、人才价值主张相匹配，更需要与企业战略目标相结合，并与组织整体价值观保持一致，进而切实促进吸引、留住人才，激发人才的敬业精神，并激励其做出恰当的行为，以最终助力实现雇主的战略目标。

趋势三

视界解锁：一体化福利政策与数智化福利体系

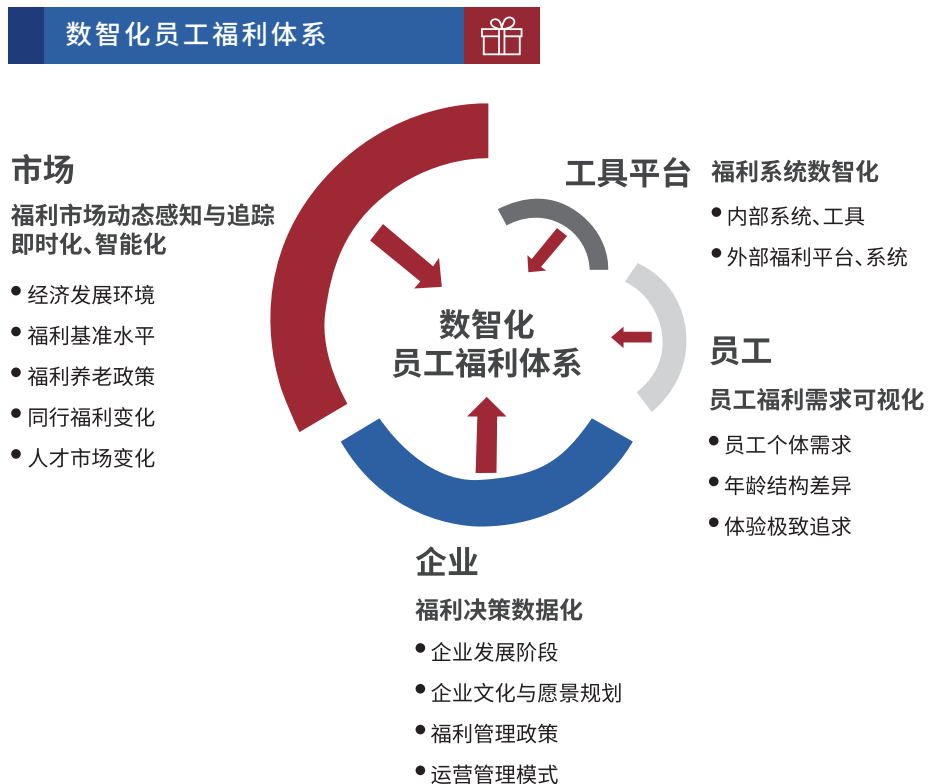
全新的工作方法、转换技能要求以及不断演变的雇佣关系正在改变着工作场所，企业福利计划必须与时俱进。而当代员工福利体系的制定与设计已不是简单满足员工基本生活保障需求或增加福利支出的过程，而是需要系统地、全面地、科学地进行设计的过程。越来越多的企业加大员工福利的投入，专注于有竞争力的福利政策和福利项目的研究与制定，以期提升员工福利满意度，但结果并非尽如人意。究其原因，一方面福利政策设计全局视野不足，另一方面在于未能匹配设计和落地有竞争力、全球化、与人才市场相契合的数智化福利体系。

全球福利一体化 - 政策框架



来源：韦莱韬悦 (Willis Towers Watson)，2020 年全球员工福利关键政策

员工福利满意度包括对福利水平和福利制度满意度，前者会受到员工“感觉应该得到”和“实际得到”之间心里落差的影响；后者不仅受到员工对企业福利制度看法的影响，而且受到员工个人偏好、福利管理程序、管理人员和员工之间的沟通的影响，因此，企业福利管理，不仅需要从更全局的视角打造更一体化福利政策框架，更需要从制定有竞争力的福利政策到设计并落地有数智化、竞争力、全球化、与人才市场相契合的福利体系。



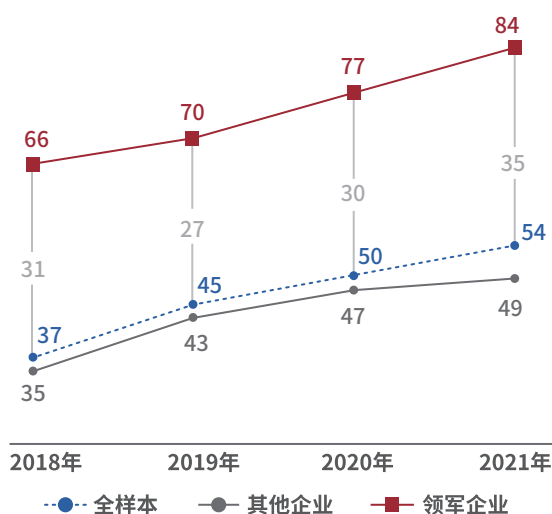
来源：东方福利网 & HRflag

趋势四

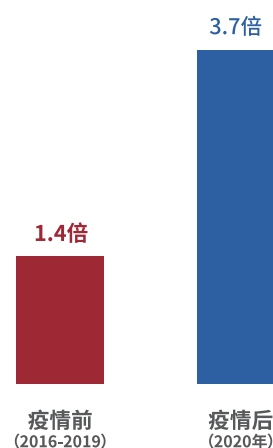
进化之路：企业数字化转型之数字化员工福利

新冠疫情暴露出落后企业的短板，更加速了企业对数字化的迫切需求，数字化速度不够快的企业正在失去优势。埃森哲 (Accenture) 最新研究显示，在历经全球经济和疫情变化之后，中国企业数字化转型成熟度稳步提升，成效显著的领军企业营收增速达到其他企业四倍，企业已进入数字化转型分水岭的关键时期⁶。

转型领军企业的数字化优势持续扩大
(2018-2021)



数字化优势加倍转化为更显著的财务优势
领军企业v.s.其他企业(营收增速)



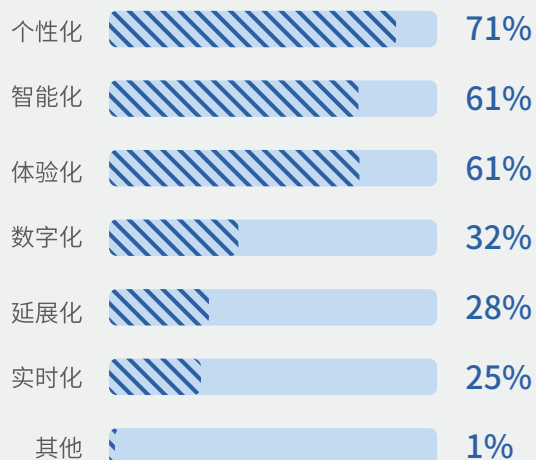
来源：埃森哲 (Accenture)，2021 埃森哲中国企业数字化转型指数

企业数字化转型不是为了达到一个新的稳定状态而进行的一次性进化，而是与员工、供应链、合作伙伴、甚至客户等进行合作，实现整个生态系统的数字化⁷，因此，绝对有必要继续推行更广泛的数字化转型。而福利作为整体回报的重要组成部分之一，通过数字化提升福利发放的感知、福利管理水平与能力、福利关怀的最大价值，是企业数字化转型与福利策略变革下一步的思考重点，作好福利管理数字化转型升级准备，不仅是企业在福利管理方面的当务之急，数字化员工福利更是企业成功实现数字化转型的必然之举。

⁶ 可持续发展进行时，跨越数字化分水岭：2021 埃森哲中国企业数字化转型指数

⁷ GCG 穿越危机风暴 - 亚太地区董事长谈韧性领导力

数字化员工福利的主要特征



来源：东方福利网，员工福利调研

企业员工福利管理当务之急



来源：东方福利网，员工福利调研

数字化驱动的员工福利体验价值

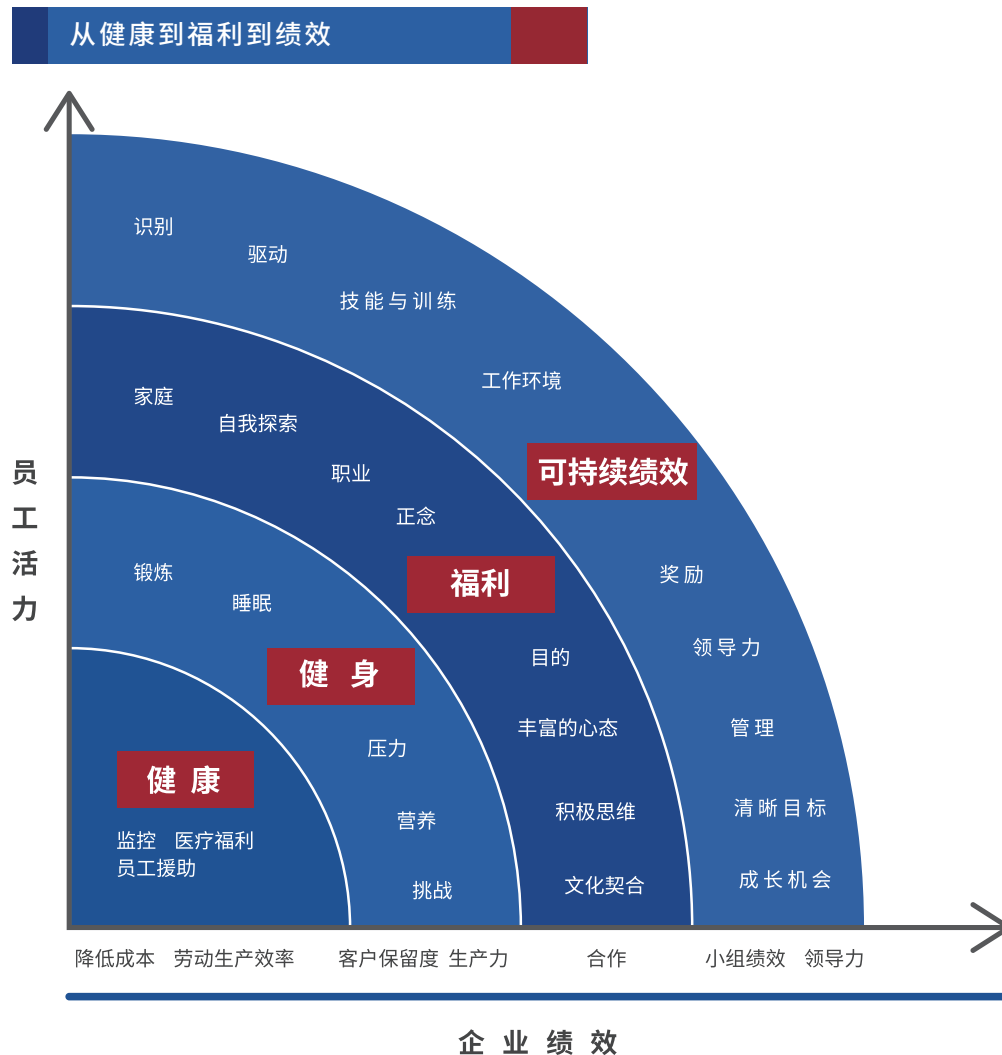


数字化驱动的福利管理变革	员工福利体验价值
体验化：员工做主，实现全自助服务、自主选择	赋权、更大的自主性、便利性
个性化：福利选择、服务与体验的个性化	更高的定制程度、情景化程度，更佳的需求满足改进
实时化：即触即达的实时服务交付，或通过智能终端随时随地体验服务	相关度、即时性
数字化：数据化呈现、数据重构、数据预测、分析与促进决策	促进透明度、提高效率、消除福利政策落地过程中的滞后和瓶颈
智能化：利用分析、人工智能及各项科技实现流程精简、流程自动化及福利执行过程的智能化交付	智能福利匹配与指导，促进满足员工在任何特定时间的需求

趋势五

健康职场：从福利到激励的重中之重

健康从个体开始，一旦实现就会延伸到整个组织绩效与组织文化。麦肯锡 (McKinsey) 最近一项调查中，79% 的受访者表示健康现在对他们很重要，42% 的人认为这是重中之重⁸。对于雇主而言，健康是创造更努力且更高效员工的基础，有助于改善公司可持续发展以及更高的幸福感。而疫情使企业领导更进一步认识到：保障员工的身心健康是重要的优先任务，雇主正在探索寻求在健康职场领域为员工提供更大的支持，为此，诸多企业正在将健康管理理念融入企业文化，同时，瞄准健康管理、保险保障等雇主和员工皆认可的首要福利需求，在落地推行层面，职场健康福利的投入，在数智化的员工福利管理系统、工具和平台的共同作用下，将成为组织新的绩效和生产力的一部分、员工激励不可或缺的重要组成部分；与此同时，福利工具和目标与绩效管理系统将逐步融为一体，从而成为 21 世纪管理平台的一部分。



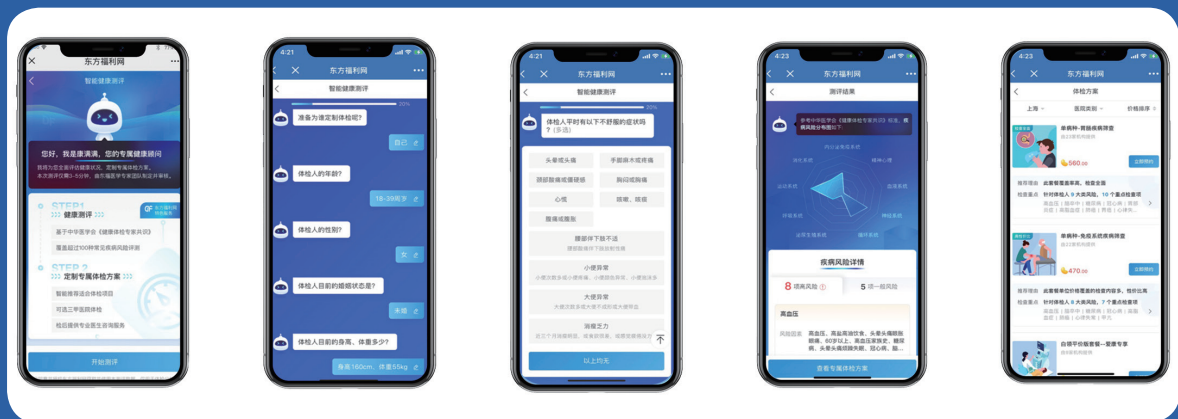
来源：Josh Bersin, HR Technology 2021

⁸ <https://www.mckinsey.com/industries/consumer-packaged-goods/our-insights/feeling-good-the-future-of-the-1-5-trillion-wellness-market>

东方福利网 智能健康管理

作为东方福利网核心技术的重要体现和具象延伸，“康满满”AI智能预检系统基于中华医学会《健康体检专家共识》研发而成。通过抓取相同画像人群的历史疾病数据、体检项数据等以确定目标人群高发风险疾病，再经由神经网络模型和知识图谱模型共享交互压缩单元的智能化处理，快速并精准地向企业员工匹配个性化体检项目套餐，有效把控企业医疗保健成本，为员工提供全方位的健康管理服务。

“康满满”AI智能健康预检系统



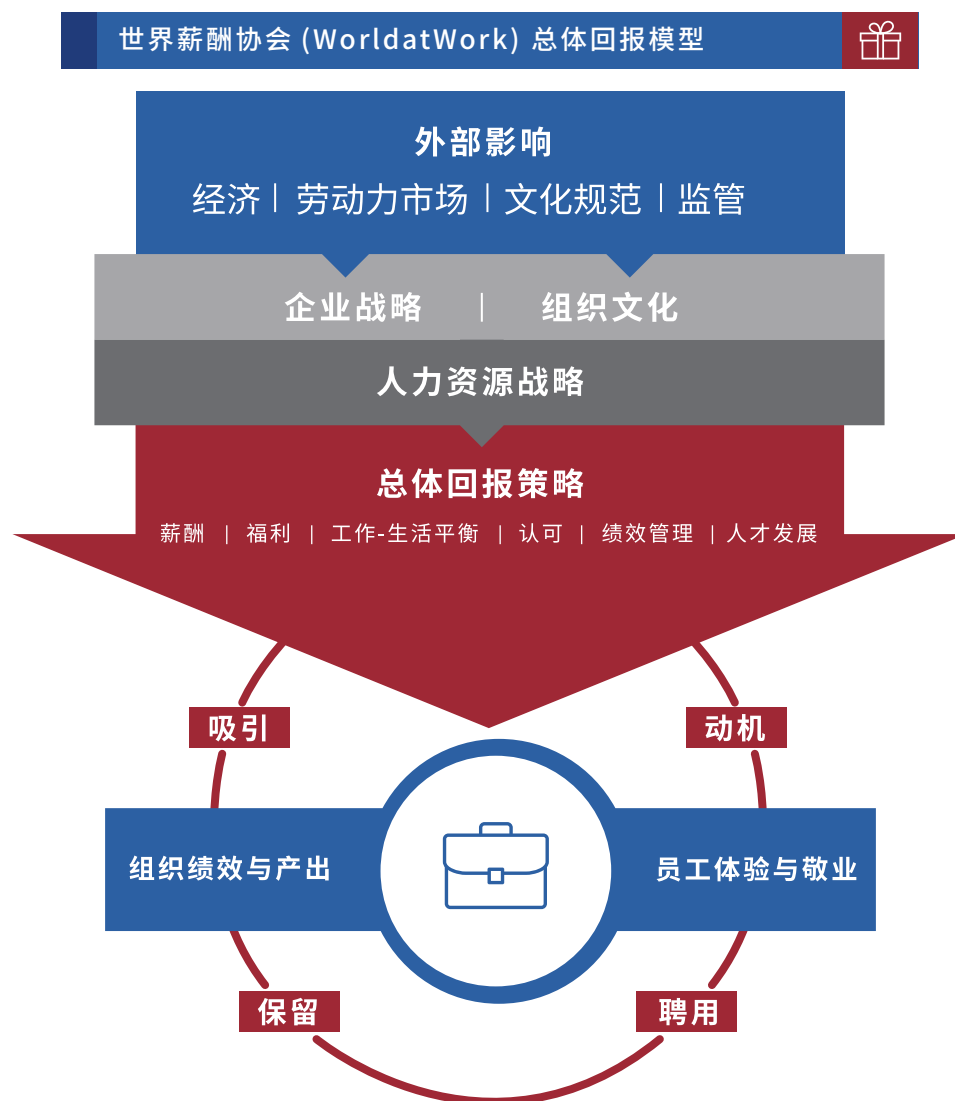
“康满满”AI智能预检系统目前已覆盖超800万用户人群。基于大数据云计算，“康满满”可从十六个维度综合评估用户健康的潜在风险因素，并结合用户个人预算，为其推荐覆盖超100种常见疾病风险筛查的体检项目建议，在检前环节即给与用户个性化的专业指导，真正做到千人千面，帮助用户选择最适合自己的体检方案。



趋势六

赢在策略：总体回报取代总体薪酬

随着人们对价值观念的转变，员工对于工作以及工作能够给员工个人带来的回报有了更多、更高层次的价值诉求，体验也受到了前所未有的重视。为了在日益激烈的商业竞争中保持人力资源的竞争优势，针对员工薪酬福利体系的优化和完善也将从略微尝试发展至更高的阶段，总体薪酬逐渐被总体回报的概念所取代。



来源: <https://www.worldatwork.org/total-rewards-model/>

大量研究实践表明，福利作为整体薪酬组成部分之一，重要性日益突出，即便企业诸多实践，员工差异化需求始终是企业福利管理面临的首要挑战，而总体回报模型作为描绘企业与员工交互的战略要素，在组织文化、企业战略和人力资源战略的基础上全面考虑了员工的各种需求，包括员工所付出时间、技能、努力和成果所给予的各种物质性及非物质性回报；反映企业的外部影响和日益全球化的商业环境如何影响企业对人才的吸引力、人才保留、工作动机和工作聘用，不仅符合人们不同层次的价值诉求，还可以更好地激发员工的工作动力与潜力、提高员工敬业度、优化员工体验。

总体回报作用与表现		
作用	表现	
符合人们不同层次的价值诉求	满足员工对于工作以及工作能够给员工个人带来的回报有了更多、更高层次的价值诉求	福利激励体验与组织技术人才多位一体
激发人的工作动力与潜力	提供适当的学习机会、根据个人需求定制灵活的工作时间表、提供准确的工作反馈、提高效率的工作环境、基于个人情况的福利系统；强调员工激励、赋能，释放每个人的创造力并强调以员工为中心，更加关注员工服务和优质的员工体验，并希望整个组织更具活力和创造力	
提高员工对工作的敬业程度	帮助员工相互间进行深入交流，增加提升工作相关技能的机会；总体回报则是将物质与心理完美结合的典范	
优化员工体验提升员工幸福感	重视员工个性化的感受和需求，为员工提供必要的支持和帮助，改善员工体验，促进提升员工幸福感	

总体回报策略深刻地反映了公司如何吸引和激励以及保留人才，如何得到公司发展所需的员工行为和绩效表现，以及如何奖励那些取得优异成绩的员工，是集员工福利、激励与体验为一体的、微观上对企业发展、宏观上对社会经济发展都有着积极推动作用的人力资源管理模式；是促进组织人才保留、个人业绩提升、员工体验改善以及雇主品牌承诺和的一种有效机制。

关于发布方

The illustration features a dark blue background with a space theme. Two stylized figures, a man on the left and a woman on the right, are shown from the waist up, holding a large, dark blue puzzle piece. The puzzle piece has a lighter blue, textured area on its left side. The text '关于发布方' is written in white, bold, sans-serif font in the center of the puzzle piece. The background is filled with white stars, a large white planet with a black ring in the bottom left, and various geometric shapes like red and blue spheres, white and blue rectangles, and wavy lines.



东方福利网成立于 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、济南、无锡、福州、南昌、宁波、南通设立分公司，员工人数超过 2,500 人，产品服务覆盖 500 多个城市，超过 40,000 家企业 800 万员工正在使用东方福利网的服务。2021 年东方福利网完成 A 轮融资，由海纳亚洲创投（SIG）独家投资。东方福利网致力于为企业提供一站式员工激励及数字化弹性福利解决方案，业务覆盖员工保险、健康管理、节日福利、观影文娱、生日福利、企业活动等六大板块。在业务范围不断拓展的同时，东方福利网于全国五个核心城市建立了自己的物流仓储基地，并于全国范围内遴选不同区域的优势供应商，构建区域集货配送运营中心。为满足企业员工多样化、个性化的配送需求，东方福利网于 2021 年与顺丰达成合作，自营仓商品全部采用顺丰承运。供应物流体系的升级为东方福利网构建起了覆盖全国的强大而稳定的配送网络体系。

依托互联网数字技术，秉持通过科技赋能产品与服务的理念，东方福利网自主研发“百福得”企业员工激励及福利管理 SaaS 系统，帮助企业统筹管理员工的各类福利和激励方案，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，并落地企业从员工职场健康管理到疾病意外保险的全方位保障体系，助力企业打造“幸福职场”。

2020 年以来东方福利网发力扩张企业健康管理及保险保障业务，整合国内优质民营体检机构和权威公立三甲医院资源，全面升级员工体检服务体系，并于 2020 年 7 月全资收购中体保险经纪有限公司，正式进军员工保险福利领域。与此同时，东方福利网充分发挥自主知识产权优势，始终将科技普惠的价值落点回归于产品服务的精研之上，自主研发“康满满”AI 智能预检系统（获国家知识产权局双发明专利认证），可精准地向企业员工匹配个性化体检项目套餐，为员工提供全方位的健康管理服务。

未来，东方福利网也将通过研发更完备的技术服务体系、进一步整合优化上下游供应链以及不断扩展销售网络体系，全面提升企业客户数字化福利管理体验，助力更多的企业在中国经济进入稳速发展的新常态背景下实现降本增效及可持续发展。



HRflag 是中国领先的人力资源管理智库，业务包含互联网服务、市场营销服务、大型会议和社群活动。旗下品牌包括：人力资源领域全 CHO 阵容行业峰会 - 极帜大会 (Flag Conference)、全球人力资源大师云集的人力资源峰会 - 新思论坛 (THINKERS Summit)，人力资源服务业创新产品及服务发布平台 - 新旗峰会 (INNOVATORS Summit)、以及多个 10 万在线观看专项峰会：薪酬福利峰会 (TOTAL REWARDS Summit)、人力资源数字化转型峰会 (Digital HR Summit)、灵活用工与招聘峰会 (STAFFING WORKFORCE Summit)、思想风暴在线论坛 (STORMING Forum)... 同时全球旗帜性的雇主品牌创意活动 - 雇主品牌创意大赛 (EB Awards)、中国人力资源服务业大型视频访谈栏目 - 旗思妙谈 (Flag Dialogue) 也是 HRflag 的重要业务线。此外 HRflag 还拥有中国人力资源行业重要创新奖项 - 新旗奖 (NewFlag Awards) 及年度人力资源管理团队 / 项目 / 经理人奖项 - 极帜奖 (Flag Awards)。HRflag 拥有 60 多位专业人员，在北京、上海、深圳设有 3 个办公室。目前，HRflag 的平台的用户和客户突破 50 万，并拥有超过 300 家广告客户和赞助商，2021《全球上市人力资源服务公司 50 强企业》前 10 名中，7 家是 HRflag 的客户。了解更多 HRflag 最新动态，敬请访问：<https://www.hrflag.com>。

版权信息



本报告所有内容、文字、图片、表格资料等版权均属上海东福网络科技有限公司（以下简称“东方福利网”）与上海众旗信息咨询有限公司（以下简称“HRflag”）共同所有。本报告仅供个人和公司通过东方福利网或 HRflag 官方及授权渠道下载取得，未经东方福利网或 HRflag 的书面许可，任何组织和个人不得以商业化的目的复制、传播或引用。任何未经授权使用本报告的相关商业行为都将违反《中华人民共和国著作权法》和其他法律法规以及有关国际公约的规定，违者将依法追究法律责任。

📍 上海

上海市长宁区临虹路168弄IBP国际商务花园2号楼
☎ 021-62302266

📍 北京

北京市朝阳区远洋国际中心A座26层2606-2610室
☎ 010-51435088

📍 深圳

深圳市福田区深南大道6025号英龙大厦29层
☎ 0755-82030016

📍 南京

南京市秦淮区龙蟠中路216号金城大厦A区7楼
☎ 025-69620055

📍 广州

广州市海珠区双塔路聚新街33号国美智慧城西塔2103-2107
☎ 020-22316660

📍 成都

四川省成都市武侯区天晖南街169号中航城市广场A区1401号
☎ 028-82051686

📍 杭州

杭州市下城区东新街道城北市民健身中心(蓝立方)9楼东半层南区
☎ 0571-87165895

📍 重庆

重庆市江北区桂花街支路10号成大锦嘉国际大厦14层1401-1402室/1408室
☎ 023-88924840

📍 天津

天津市河北区进步道38号国银大厦9层903-907室
☎ 022-58175333

📍 武汉

武汉市武昌区万达环球国际中心-万达尊B座201-202室
☎ 027-87739389

📍 青岛

山东省青岛市市北区敦化路138号西王大厦2601
☎ 0532-83675580

📍 苏州

苏州工业园区苏州中心写字楼A座804/805/806室
☎ 0512-69886750

📍 郑州

河南省郑州市金水区花园路农科路建业凯旋广场B座24楼2417-2419室
☎ 0371-53307341

📍 合肥

合肥市蜀山区潜山路190号华邦世贸中心超高层写字楼A座2301-2302室
☎ 0551-62383628

📍 西安

西安市雁塔区科技路48号创业广场 A0501室
☎ 029-89280621

📍 佛山

广东省佛山市禅城区季华五路57号万科金融中心B座1106室
☎ 0757-63510665

📍 长沙

长沙市芙蓉区五一大道318号袁家岭佳兆业广场1301室
☎ 0731-85566196

📍 济南

山东省济南市历下区崇华路与新冻大街交叉口东50米路北铭盛大厦
18层1807、1808室
☎ 0531-55803269

📍 无锡

无锡市梁溪区解放北路16号CEPA大厦1211室
☎ 0510-83110117

📍 福州

福建省福州市台江区宁化街道祥坂街26号富力中心A座602、603室
☎ 0591-38259290

📍 南昌

江西省南昌市红谷中大道1326号江报传媒大厦11层1118室
☎ 0791-86362109

📍 宁波

宁波市鄞州区和济街68号东部新城城投大厦404
☎ 0574-28906170

📍 南通

江苏省南通市崇川区创源科技园3栋2F



📍 上海

上海市浦东新区含笑路80号金鹰大厦B座404室
☎ +86 21 6840 5596

📍 北京

北京市朝阳区霄云路40号国航世纪大厦3楼
☎ +86 10 8090 8448

📍 深圳

深圳市南山区高新南一道6号TCL大厦B座9层
☎ +86 755 3312 8064

