

第三届中国员工健康福利与健康 管理 调研报告发布与解读

怡和汉深员工福利
2016年3月23日, 北京





★ 人力资源智享会微信公众账号

在微信查找微信公众账号：HRECChina

右侧二维码：扫一扫+关注

*行业资讯一手掌握



★ 人力资源智享会微信会员服务号

在微信查找微信公众账号：HRECService

右侧二维码：扫一扫+关注

*最新会员资讯，关注微信一手掌握

目录

战略支持



特别鸣谢

以下调研顾问团成员对本次调研的大力支持与专业指导（排名不分先后）

- | | |
|-----|------------------------|
| 陈翌辉 | 人力资源助理总监 世茂房地产 |
| 葛立 | 大中华区绩效管理与薪酬福利总监 通力电梯 |
| 吴瑾 | 大中华区医疗总监 通用电气 |
| 周雯斐 | 员工福利经理 罗氏制药 |

目录

第1部分 参调企业信息

第2部分 主要发现

第3部分 数据解读

- 员工福利策略
- 员工福利概览
- 健康福利与健康管理
- 商业保险福利与保险管理
- 整体福利管理

第4部分 展望未来

第5部分 案例分享

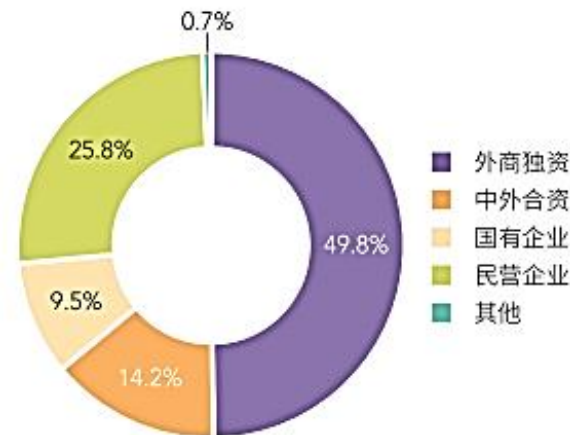


参调企业信息

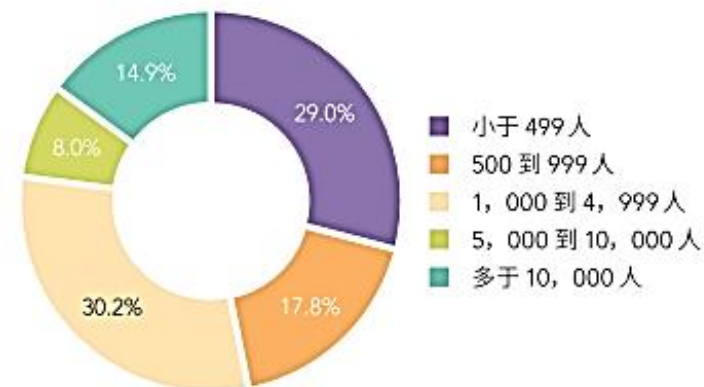
图表 1 所属行业 N=275

所属行业	计数	百分比
机械制造	37	13.5%
信息技术, 半导体及通讯	31	11.3%
消费品 (含快消与耐消)	30	10.9%
汽车及零部件	26	9.5%
生命科学 (如医药, 医疗器械等)	22	8.0%
互联网与游戏业	16	5.8%
金融服务 (如银行, 保险, 财富管理等)	16	5.8%
零售业	15	5.5%
电子电气	12	4.4%
运输及物流	11	4.0%
专业性服务 (如法律, 咨询, 公关等)	9	3.3%
化工与石化	8	2.9%
建筑建材	8	2.9%
地产	8	2.9%
造纸, 包装及森林业	6	2.2%
能源动力	4	1.5%
酒店	3	1.1%
环境科学	2	0.7%
多元化集团	2	0.7%
休闲娱乐	2	0.7%
其他	7	2.5%

图表 2 企业性质 N=275



图表 3 企业在华规模 N=275



来自21个行业的275家公司的有效数据

目录

第1部分 参调企业信息

第2部分 主要发现

第3部分 数据解读

- 员工福利策略
- 员工福利概览
- 健康福利与健康管理
- 商业保险福利与保险管理
- 整体福利管理

第4部分 展望未来

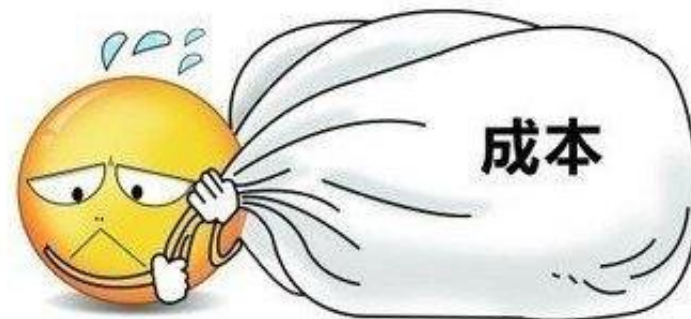
第5部分 案例分享



主要发现 -1 成本控制成为最大挑战，额度管理转向价值发掘

70.2%

企业表示“不断攀升的福利成本”
是福利管理的重要挑战



仅**51.6%** 员工认可公司福利的价值

63.7%

企业将“提升员工对福利感受的价值”
作为未来12个月的福利策略主要目标



主要发现 -2 员工福利沟通受重视，待转型

50.5%

企业选择“员工福利沟通项目”
作为未来12个月员福最关注项目之第二



89.1%

 企业仍采用邮件等传统沟通方式

仅20%

企业使用移动端方式沟通，
沟通的互联网方式转型成为大势所趋



主要发现 -4 民营企业更加关注高管福利

50.7%

民营企业商业保险渗透率从40%大幅提升



25.4%

民营企业福利预算较上年增长5-15%
明显高于外企及国企，但薪资占比依然较低

关注高管

民营企业对高管的福利定位由于外企及国企，福利导向更关注高管福利



主要发现 -5 健康管理缺乏体系化

93.8%/67.6%/88.5%

年度体检在外企/民营企业/国企，
仍然是普及率最高的健康管理项目



数据分析的9大维度是健康风险管理的数据基础，是一切健康管理项目实施的科学依据。




仅20%
企业制定了健康管理策略

49.8%

90%

企业关注“员工健康管理项目，以上企业希望提供员工健康干预手段。”

主要发现 -6 高端医疗趋向高管标配，健康管理欠缺

管理人员 **6.4**  **12.2**
 高管人员 **35.3** **61.6**
 高端医疗保险逐渐成为企业高管的标准化福利



【周立波语录】 关于运动和健康方面的钱该花一定要花！而且要拼命花、努力花、抢着花！因为这花的是医院的钱，你不花，将来还是要交到医院的！预防永远比治疗更重要。今天不养生，明天养医生！



仅 **20%** 企业提供高管健康管理项目，
 相比保险福利，缺乏事前干预及后续管理

目录

第1部分 参调企业信息

第2部分 主要发现

第3部分 数据解读

- 员工福利策略
- 员工福利概览
- 健康福利与健康管理
- 商业保险福利与保险管理
- 整体福利管理

第4部分 展望未来

第5部分 案例分享



数据解读发现 - 员工福利策略1

图表 4.1 参调企业整体福利的市场定位目标

参调企业整体福利的市场定位目标	蓝领员工 N=222	一般员工 N=274	管理人员 N=274	高层管理人员 N=273
基本法定福利	21.20%	11.30%	7.30%	5.90%
普通市场水平	55.90%	66.10%	61.30%	51.60%
优于市场水平	23.00%	22.60%	31.40%	42.50%

企业整体福利的市场目标定位与上一年相比完全一致。超过二分之一企业的定位是普通市场水平，企业福利定位的差异不大。

图表 4.2 外资企业整体福利的市场定位目标

外资企业整体福利的市场定位目标	蓝领员工 N=145	一般员工 N=176	管理人员 N=176	高层管理人员 N=175
基本法定福利	18.60%	9.70%	7.40%	5.70%
普通市场水平	57.20%	67.00%	63.10%	54.90%
优于市场水平	24.10%	23.30%	29.50%	39.40%

外企及国企更注重员工福利的一致性。原因可能在于企业强调平等公正的企业文化，开展业务更多依靠品牌，技术和管理体系。

图表 4.3 民营企业整体福利的市场定位目标

民营企业整体福利的市场定位目标	蓝领员工 N=51	一般员工 N=70	管理人员 N=70	高层管理人员 N=70
基本法定福利	29.40%	14.30%	5.70%	5.70%
普通市场水平	54.90%	67.10%	60.00%	44.30%
优于市场水平	15.70%	18.60%	34.30%	50.00%

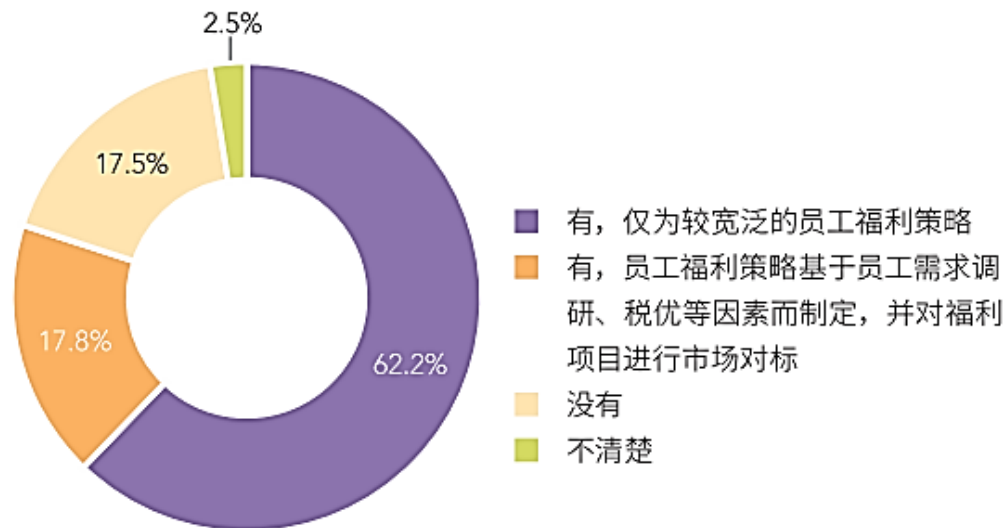
民营企业更愿意为高管提供优于市场水平的福利。原因可能在于民营企业往往更依赖高管的个人资源，能力和对团队的掌控。

图表 4.4 国有企业整体福利的市场定位目标

国有企业整体福利的市场定位目标	蓝领员工 N=24	一般员工 N=26	管理人员 N=26	高层管理人员 N=26
基本法定福利	20.80%	15.40%	11.50%	7.70%
普通市场水平	50.00%	53.80%	53.80%	50.00%
优于市场水平	29.20%	30.80%	34.60%	42.30%

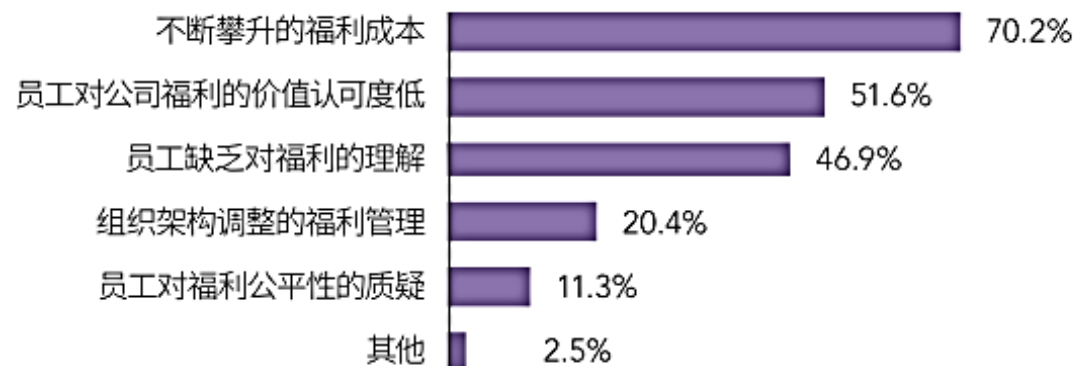
数据解读发现 - 员工福利策略2

图表 5 参调企业整体福利的市场定位目标 N=275



大部分企业只有较为宽泛的员工福利策略。
显示企业在福利工作中仍有进一步精细化管理的空间。

图表 7 未来 12 个月内员工福利面临的主要挑战 N=275



超过七成企业员工福利面临的主要挑战是福利成本的攀升, 这反映了中国经济增速放缓和市场竞争加剧给企业带来超过以往的成本压力。

数据解读发现 - 员工福利策略3

图表 6 未来 12 个月内员工福利策略希望达到的主要目标

未来 12 个月内员工福利策略希望达到的主要目标	外资企业 N=174	民营企业 N=70	国有企业 N=24	所有企业 N=275
增强员工归属感和忠诚度	73.60%	74.30%	75.0%	74.1%
提升员工对福利价值的感受	62.60%	68.60%	58.3%	63.7%
吸引人才，塑造雇主品牌	53.40%	57.10%	54.2%	54.1%
控制人力成本	52.90%	51.40%	58.3%	53.0%
统一不同区域或业务部门的福利策略	17.80%	15.70%	12.5%	16.7%

对比外企、民营企业与国企，答案基本趋同。增强员工对企业的归属感、员工对福利价值的感受是参调企业最主要的目标。企业提供福利的目标很明确，逐渐从由成本管理转向价值管理。

图表 8 未来 12 个月内员工福利方面最关注的项目

未来 12 个月内员工福利方面最关注的项目	外资企业 N=176	民营企业 N=71	国有企业 N=26	所有企业 N=275
弹性福利项目	63.1%	64.8%	57.7%	62.5%
员工福利沟通项目	50.0%	50.7%	50.0%	50.5%
员工健康管理项目	50.0%	47.9%	53.8%	49.8%
基于医疗保险税优政策的员工福利项目	35.8%	36.6%	34.6%	35.6%
高层管理人员的健康管理项目	17.0%	22.5%	23.1%	18.9%
员工养老项目	13.1%	4.2%	26.9%	12.0%
出国外派人员的健康管理项目	3.4%	2.8%	19.2%	4.7%

弹性福利是企业最关注的福利项目，也有超过五成的企业关注员工沟通及健康管理项目。

值得注意，国有企业在员工养老项目和出国外派人员的健康管理项目上的关注度远高于外资和民营企业。

数据解读发现 - 员工福利概览之预算

图表 9 上一财年除法定福利以外的员工福利预算在薪资（基本工资）的占比

上一财年除法定福利以外的员工福利预算在薪资（基本工资）的占比	外资企业 N=176	民营企业 N=71	国有企业 N=26	所有企业 N=275
0-5%(含)	36.4%	40.8%	26.9%	36.7%
5%-10%(含)	23.3%	28.2%	19.2%	24.0%
10%-15%(含)	12.5%	7.0%	23.1%	12.0%
15%-20%(含)	4.0%	0.0%	3.8%	2.9%
20% 以上	3.4%	1.4%	3.8%	2.9%
不清楚	20.5%	22.5%	23.1%	21.5%

图表 10 本财年除法定福利以外的人均福利的预算与上一财年相比是否有所变化

本财年除法定福利以外的人均福利的预算与上一财年相比是否有所变化	外资企业 N=176	民营企业 N=71	国有企业 N=26	所有企业 N=275
明显增加 (15% 以上)	0.0%	2.8%	0.0%	0.7%
有所增加 (5%~15% 含)	15.9%	25.4%	19.2%	18.5%
持平 (-5%~5% 含)	71.6%	52.1%	50.0%	64.7%
有所下降 (-15%~-5% 含)	5.1%	5.6%	7.7%	5.5%
明显下降 (-15% 以上)	0.6%	1.4%	3.8%	1.1%
不清楚	6.8%	12.7%	19.2%	9.5%

对比发现：

- 1、国有企业福利在薪资的占比较高，但不均衡；
- 2、民营企业福利预算增加的比例明显高于其他企业，反映民营企业对福利的重视程度增加。这与我们观察到的民营企业更多地尝试吸引外资企业的人才有一定关联。

数据解读发现 - 员工福利概览之方案1

图表 11 员工福利方案的分类

员工福利方案的分类	外资企业 N=176	民营企业 N=71	国有企业 N=26	所有企业 N=275
不区分员工层级，全体员工福利相同	42.0%	33.8%	42.3%	40.4%
区分员工层级，员工福利有所不同	58.0%	66.2%	57.7%	59.6%



图表 12 企业为员工提供的福利项目

福利项目	外资企业 N=176	民营企业 N=71	国有企业 N=26	所有企业 N=275
法定福利	96.6%	95.8%	100.0%	96.4%
年节福利 (包括生日福利)	89.8%	87.3%	84.6%	88.4%
年度体检	93.8%	67.6%	88.5%	86.5%
带薪休假	85.2%	66.2%	65.4%	78.5%
商业保险	83.5%	50.7%	57.7%	72.4%
现金补助	25.0%	31.0%	15.4%	25.5%
留才计划	25.0%	12.7%	26.9%	21.8%
企业年金或储蓄计划	17.0%	8.5%	53.8%	18.2%

与上一年相比，外资企业和民营企业商业保险的比例均有提高，其中民营企业的渗透率增加将近10%。

年节福利和年度体检福利的市场普及率最高。

国有企业提供企业年金或储蓄计划的比率高。

数据解读发现 - 员工福利概览之方案2

图表 13 年度体检的年度预算

年度体检的 年度预算 (元)	区分员工层级				全体员工 福利相同 N=82
	蓝领员工 N=43	一般员工 N=101	管理人员 N=68	高层管理人员 N=85	
25 分位	200	300	350	500	300
50 分位	300	400	500	900	400
75 分位	400	500	850	1500	525

年度体检已成为福利标配，但体检项目较为同质化，体检数据未被企业有效利用，引导到健康管理方向。

高管体检预算相对偏低。

图表 14 年度体检的执行方式

年度体检的 执行方式	区分员工层级				全体员工 福利相同 N=100
	蓝领员工 N=51	一般员工 N=115	管理人员 N=81	高层管理人员 N=103	
直接通过 体检中心	66.7%	59.1%	59.3%	50.5%	69.0%
通过体检 第三方	31.4%	32.2%	29.6%	41.7%	26.0%
采购体检卡	2.0%	8.7%	11.1%	7.8%	5.0%

高管体检方案通过专业体检第三方（体检经纪）的企业占比较大。

数据解读发现 - 员工福利概览之方案3

图表 15 年节福利的年度预算

年节福利的 年度预算 (元)	区分员工层级				全体员工 福利相同 N=82
	蓝领员工 N=41	一般员工 N=98	管理人员 N=68	高层管理人员 N=88	
25 分位	200	200	200	300	200
50 分位	500	500	500	640	600
75 分位	1000	1000	1050	1250	1200

年节福利已成为福利标配，且预算占总福利成本的比重较高。

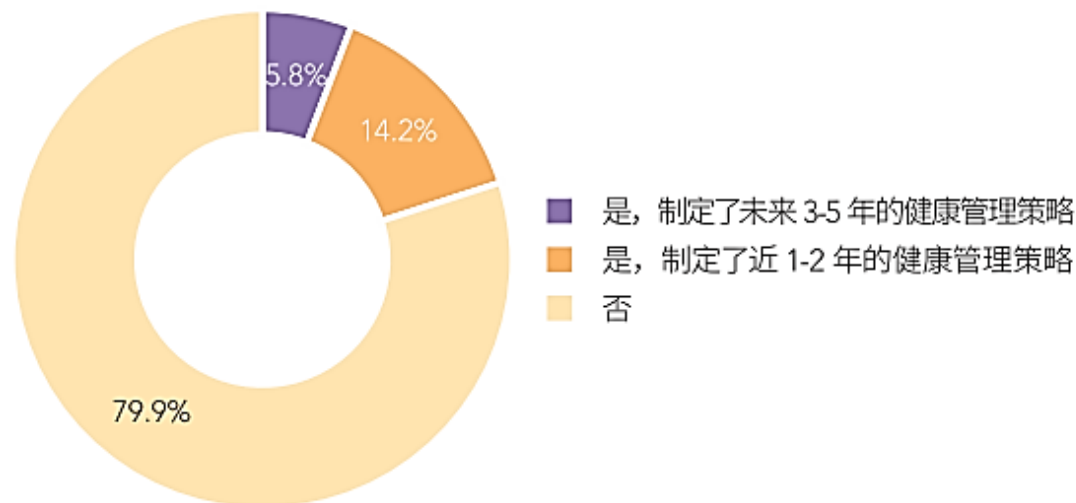
图表 16 年节福利的执行方式

年节福利的 执行方式	区分员工层级				全体员工 福利相同 N=92
	蓝领员工 N=56	一般员工 N=120	管理人员 N=89	高层管理人员 N=113	
购物卡	32.1%	29.2%	31.5%	29.2%	34.8%
第三方服务	7.1%	9.2%	3.4%	12.4%	9.8%
实体产品	19.6%	16.7%	14.6%	17.7%	17.4%
多种方式	41.1%	45.0%	50.6%	40.7%	38.0%

通常企业对年节福利的管理缺乏统筹规划及执行，执行方式相对简单，成本优化及管理效率有较大提升空间。

数据解读发现 - 健康福利与健康管理的1

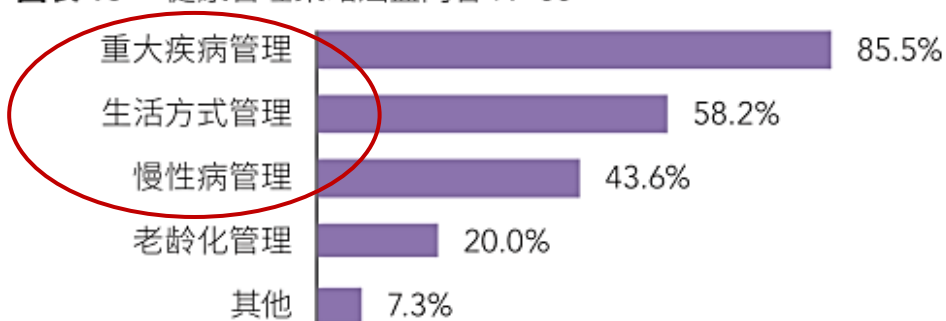
图表 17 是否制定了较长期的健康管理策略 N=274



仅20%公司制定了健康管理策略。

考虑到70.2%的公司将“不断攀升的福利成本”列为首要的挑战，侧面说明大部分企业尚未看到健康管理与福利成本之间的关联性，从而未能将健康管理提升到福利管理策略的层面。很多企业尚未认识到预防性健康管理的重要。

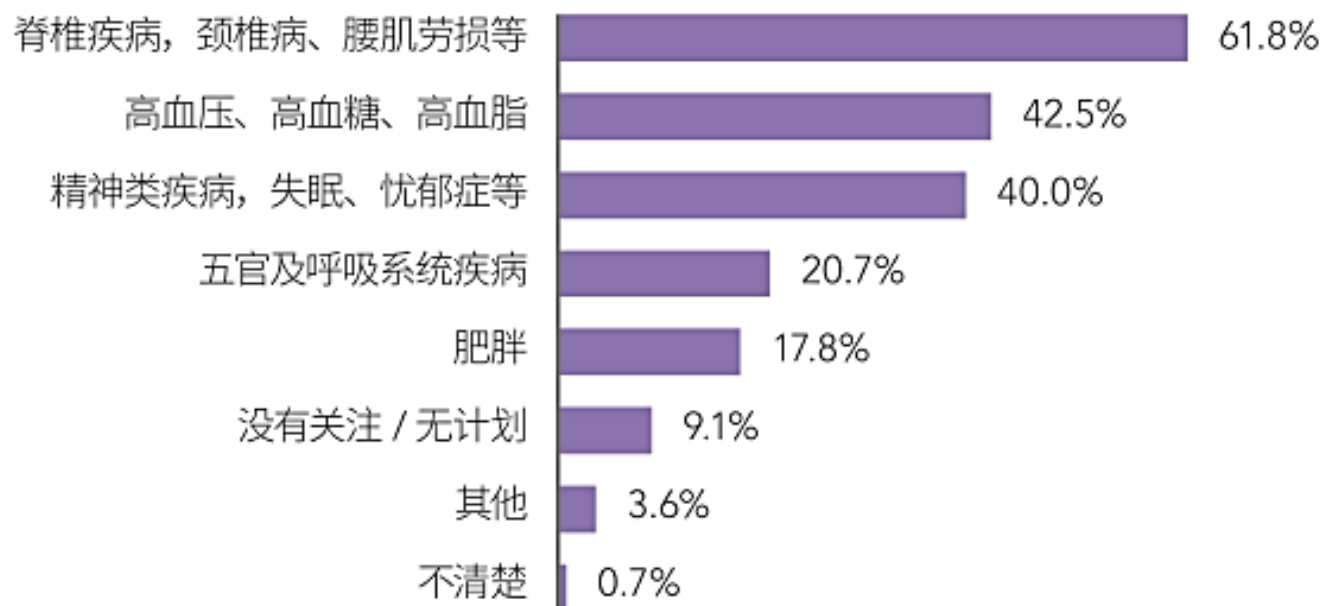
图表 18 健康管理策略涵盖内容 N=55



重大疾病管理和慢病管理占据健康管理策略内容前三项的两项，说明企业制定健康管理的一个主要驱动因素是疾病影响的严重性。

数据解读发现 - 健康福利与健康管理的2

图表 19 最希望针对哪些疾病为员工提供干预手段 N=275

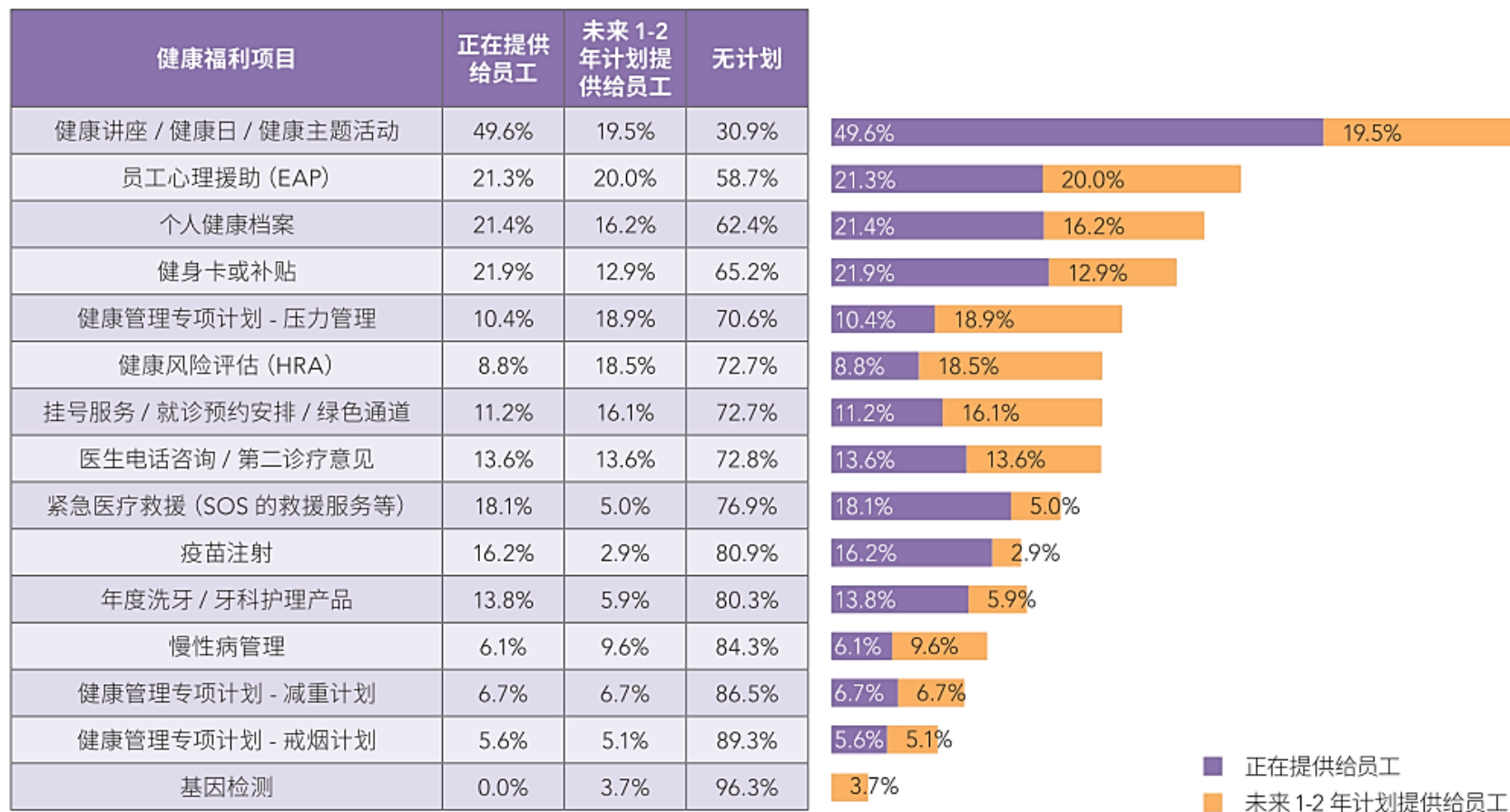


对比发现：

- 1、超过90%的企业希望为员工提供健康干预手段，鉴于80%的企业没有制定健康管理策略，说明多数企业的健康管理还停留在简单地回应员工的健康问题的层面。
- 2、脊椎系统疾病、三高、精神类疾病位列前三位，充分反应了当前职场认识压力大、亚健康的普遍状态。

数据解读发现 - 健康福利与健康管理的3

图表 20 企业为员工提供的健康福利项目 (除体检以外)



- 除体检以外，最普遍的健康管理项目是健康讲座，其他健康管理项目呈相对分散的情况。
- 企业未来计划提供的项目中，EAP、压力管理、HRA、健康档案和挂号就诊服务处于上升势头，由此可预见企业员工健康管理的两个未来趋势：关注心理健康、关注风险预防。
- 挂号服务或就诊预约安排，突出体现了中国医疗资源短缺的问题。未来医疗资源除社区医院分流之外，企业医务室如何开展将值得关注，但目前企业提供驻点医疗的比例并不高。

数据解读发现 - 健康福利与健康管理4

图 21 对于在驻点医疗建议及咨询 (或企业医务室) 等健康福利项目的状况和态度 N=275

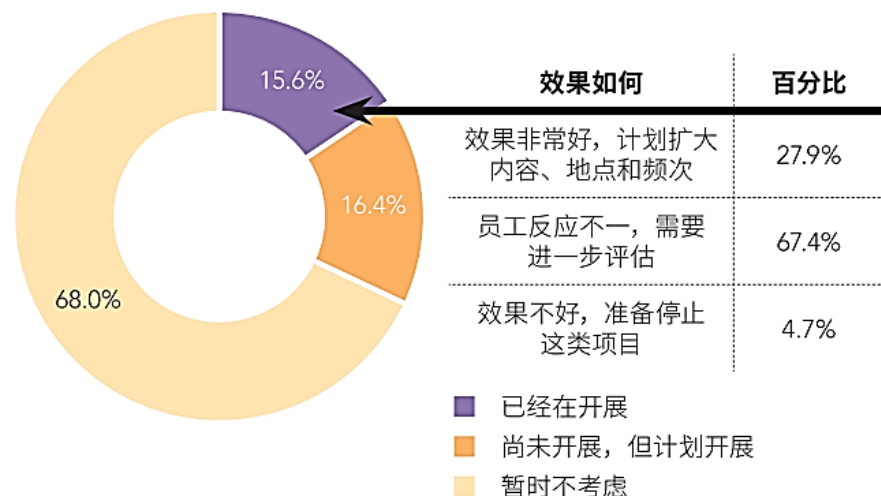


图 22 对于高层管理人员专属的健康福利项目的状况和态度 N=275

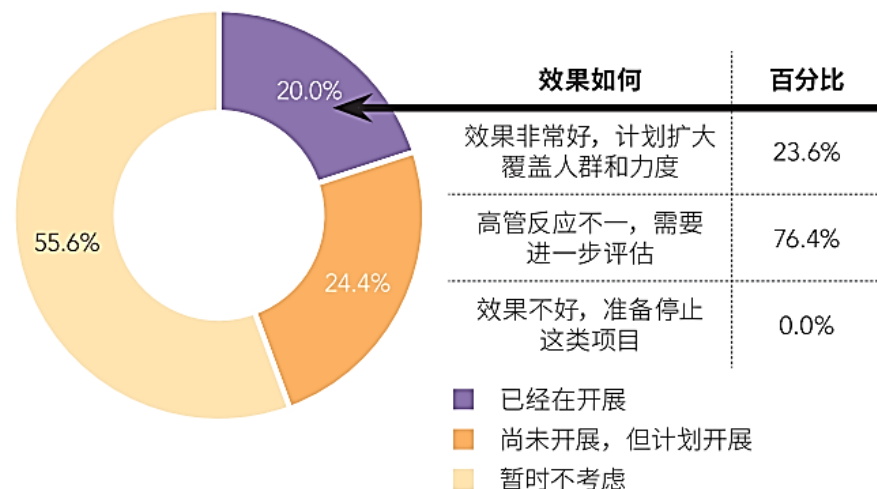
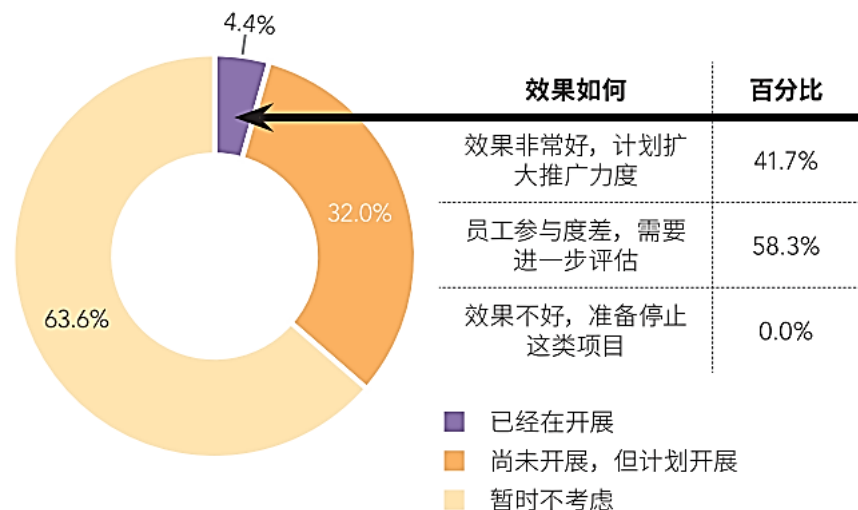


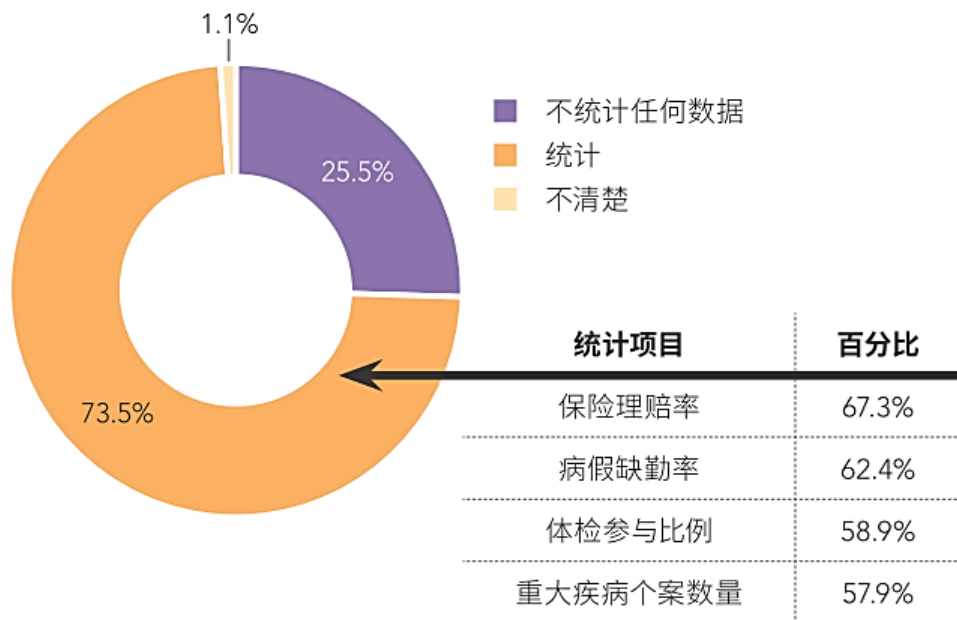
图 23 对于向员工推广健康应用 APP 软件的状况和态度 N=275



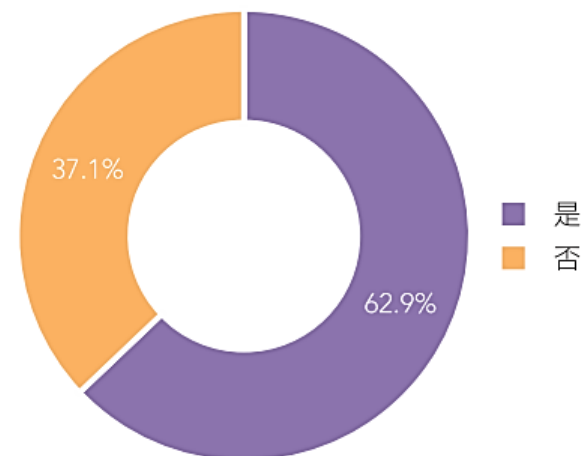
- ❑ 特定健康福利项目的运用及移动端管理, 在企业目前的普及度不高, 仍处在磨合或观望状态。
- ❑ 已开展驻点医疗或医务室的企业中, 高达67.4%企业认为员工反应不一, 需进一步评估。剖析背后原因, 极有可能是受到前期是否正确规划和选择合适供应商等因素的影响。
- ❑ 在已经开展高管健康企业中, 76.4%企业认为高管反应不一, 需进一步评估, 但没有企业认为效果不好准备停止。这主要是由于高管需求的差异化, 需要在设计此类项目时充分考虑到这种差异性, 提供足够多地选择, 才能获得更多高管的满意。
- ❑ 对于健康应用APP, 虽然已经开展的企业数量较少, 但没有企业认为效果不好准备停止。

数据解读发现 - 健康福利与健康管理的6

图表 24 是否对保险理赔率、体检参与比例、病假缺勤率、重大疾病个案数量等健康数据进行跟踪 N=275



图表 25 是否根据数据结果优化健康福利方案或项目 N=202



企业层面拥有不少员工健康数据，如何使用和分析值得思考。

数据所示，73.5%公司对保险理赔、体检结果、病假缺勤、重大疾病案例等健康数据进行分析，并且62.9%企业据此数据优化健康福利方案，这比2013年我们首次进行这项调研时40%左右的比例有了大幅度的提升。

我们相信这也是本调研一直倡导数据分析的直接结果。

数据解读发现 - 健康福利与健康管理工作小结

健康管理项目仍然单纯被作为一项福利支出，停留于简单地应对员工需求与疾病，缺乏体系化的健康管理策略。

- 仅20.0%的企业制定了健康管理策略；对比70.2%的企业面临福利成本上涨的压力，说明大部分企业尚未意识到健康管理福利成本中最大的一项医疗保险保费之间的关联性，从而未能将健康管理提升到福利管理策略的层面；
- 年度体检是普及度最高的健康管理项目；
- 超过90%的企业希望为员工提供健康干预手段；
- 49.8%企业关注“员工健康管理项目”。

高端医疗保险的渗透率明显增长，但针对管理人员的健康福利项目却不多，健康管理缺失事前干预或后续管理。

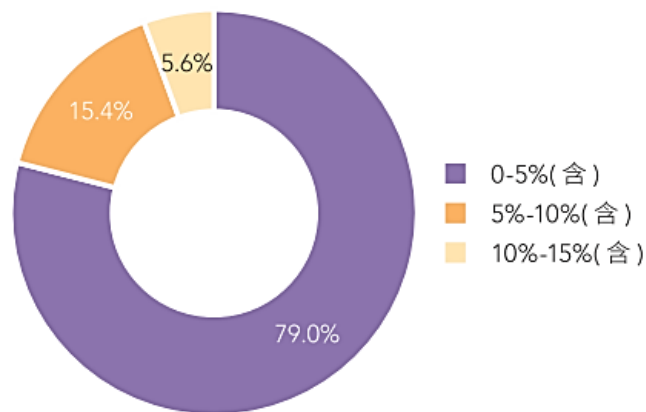
- 管理人员和高层管理人员的高端医疗保险渗透增长迅速，正在逐渐成为企业高管的标准化福利；
- 仅20.0%的企业为高层管理人员提供专属的健康福利项目；对比提供高端医疗保险的比例，说明企业在高管的健康问题上，更多是提供保险福利，而缺失事前干预或后续管理。

分析和应用健康数据的企业比例明显增长，但仍缺乏体系化的分析方法，健康管理项目缺乏数据基础，不能对健康管理项目的有效性进行科学评估。

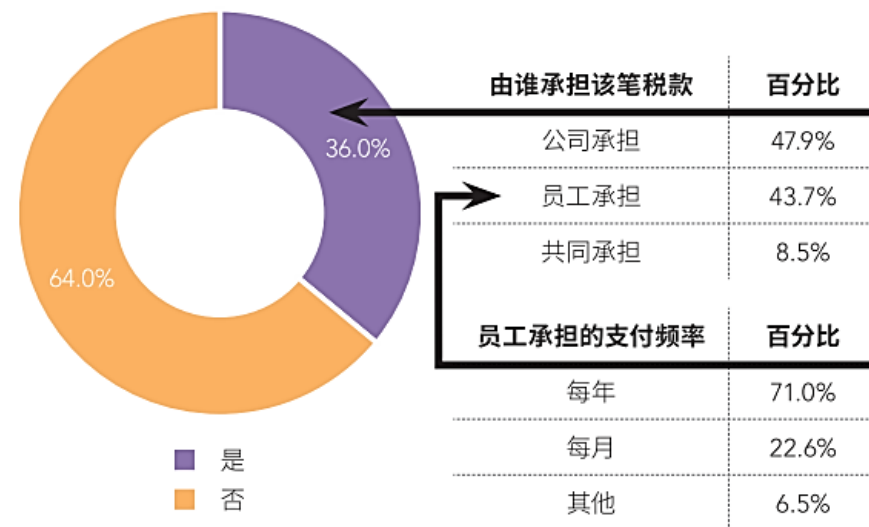
- 73.5%的公司对保险理赔、体检结果、病假缺勤、重大疾病案例等健康数据进行分析这比2013年40%左右的比例有了大幅度的提升；
- 超过六成企业据此数据优化健康福利方案，但仍缺乏体系化的分析和应用方法，进而无法评估健康管理项目的投入回报。

数据解读发现 - 商业保险福利与保险管理1

图表 26 商业保险福利费用占员工工资总额（基本工资）的比例 N=195



图表 27 保险福利是否缴纳个人所得税 N=197

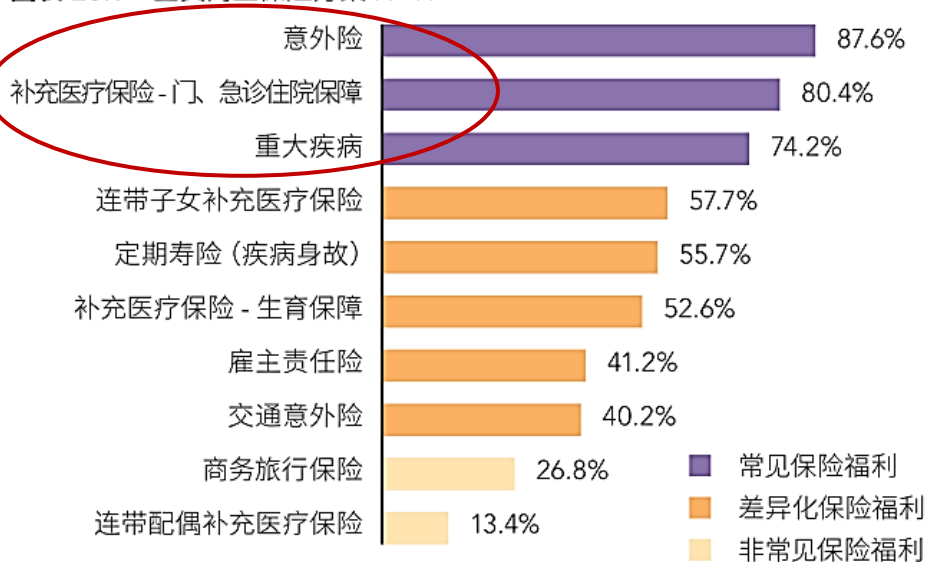


对比发现：

- 1、商业保险费用普遍占薪资的5%以内。企业可以充分享受5%税优政策购买商业保险。
- 2、对于保险福利个人所得税，36%的企业表示需缴纳员工个人所得税，承担税费的主体是企业还是员工本人的比例较接近，说明企业对此问题的不同理解。

数据解读发现 - 商业保险福利与保险管理2

图表 28.1 全员商业保险方案 N=97



图表 28.2 不同层级员工的商业保险方案 N=178

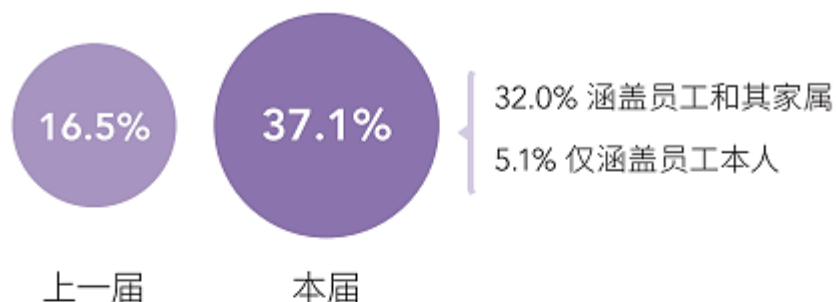
商业保险方案	蓝领员工	一般员工	管理人员	高层管理人员
意外险	78.80%	81.50%	81.60%	82.20%
补充医疗保险-门、急诊住院保障	63.60%	75.30%	75.50%	74.00%
重大疾病	66.70%	77.80%	75.50%	80.80%
连带子女补充医疗保险	42.40%	61.70%	51.00%	57.50%
定期寿险(疾病身故)	45.50%	60.50%	59.20%	63.00%
补充医疗保险-生育保障	39.40%	50.60%	49.00%	52.10%
雇主责任险	48.50%	44.40%	44.90%	46.60%
交通意外险	24.20%	39.50%	49.00%	58.90%
商务旅行保险	21.20%	34.60%	44.90%	47.90%
连带配偶补充医疗保险	9.10%	22.20%	24.50%	34.20%
高端医疗保险	6.10%	3.70%	12.20%	61.60%
连带配偶高端医疗保险	3.00%	1.20%	2.00%	37.00%
长期失能险	3.00%	3.70%	6.10%	5.50%

对比发现：

- 1、补充医疗、意外险和重疾依旧是流行度最高的保险项目，超过60%构成“常见保险福利”，定期寿险、雇主责任和子女补充医疗等渗透率在40%-60%，构成“差异化保险福利”。
- 2、管理人员及高管的高端医疗保险渗透增长迅速，分别由上年度的6.4%和35.3%增至12.2%和61.6%，高端医疗保险逐渐成为高管的标配，且连带高管配偶的医疗福利也愈发普遍。

数据解读发现 - 商业保险福利与保险管理3

图表 29 近两年企业提供保险自费升级计划的比例 N=197



越来越多的企业会将保险福利设计为核心计划（企业付费）+自选升级（员工自费）的模式，给与员工更多的选择权及特权，实现保险福利的弹性化。

图表 30 员工自费升级的可选项目 N=72

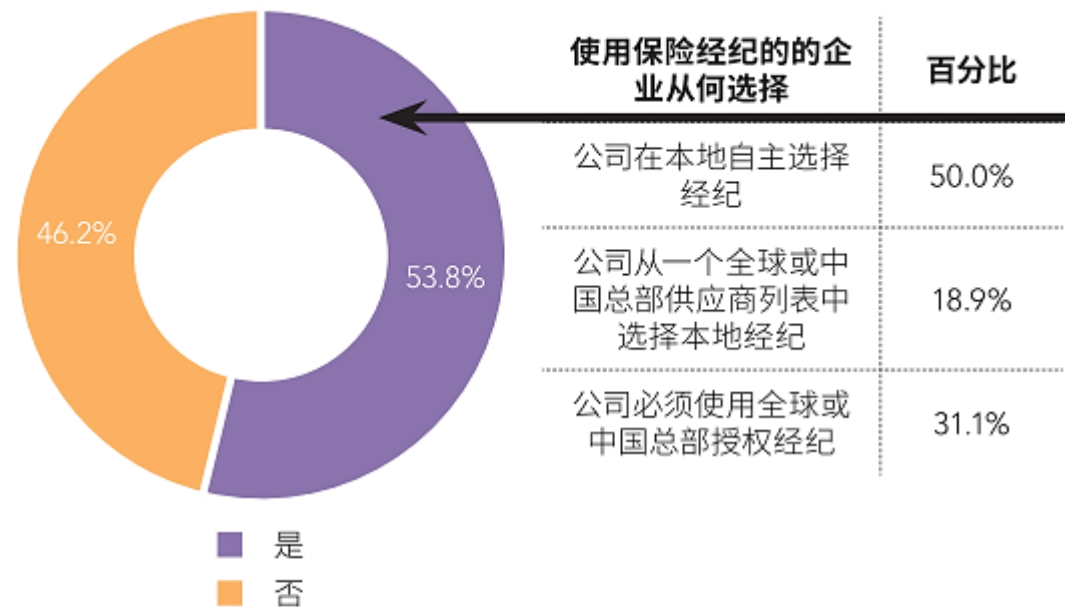
员工自费升级可选择的保险项目	百分比
配偶补充医疗保险	68.1%
子女补充医疗保险	62.5%
意外险	56.9%
重大疾病	51.4%
员工补充医疗保险	47.2%
定期寿险（疾病身故）	38.9%
交通意外险	19.4%
父母意外险	18.1%
配偶高端医疗保险	16.7%
商务旅行保险	2.8%

对于投保率高的自费升级项目，HR可结合成本考虑，在未来年度纳入核心计划。

由于自费升级方案的条件和价格与个人渠道产品相比具有鲜明的竞争力，且投保手续便捷，因此将成为企业未来吸引保留员工的重要手段之一。

数据解读发现 - 商业保险福利与保险管理4

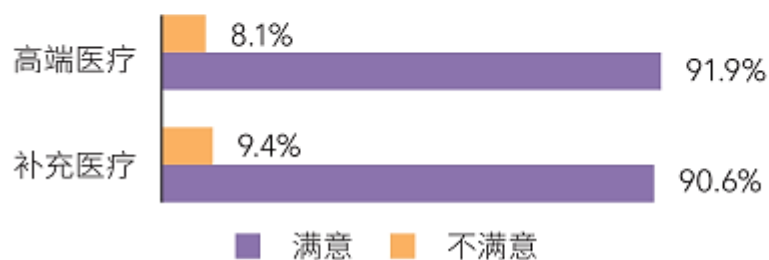
图表 31 保险经纪的使用情况 N=197



在保险项目管理方面，已有超半数的企业选择和专业的保险经纪公司合作，与2014年数据持平，这两年企业HR对保险经纪公司的专业价值和认可度大幅提高；

50%的企业表示可自主选择经纪公司，说明供应商选择决策权主要在本本地。

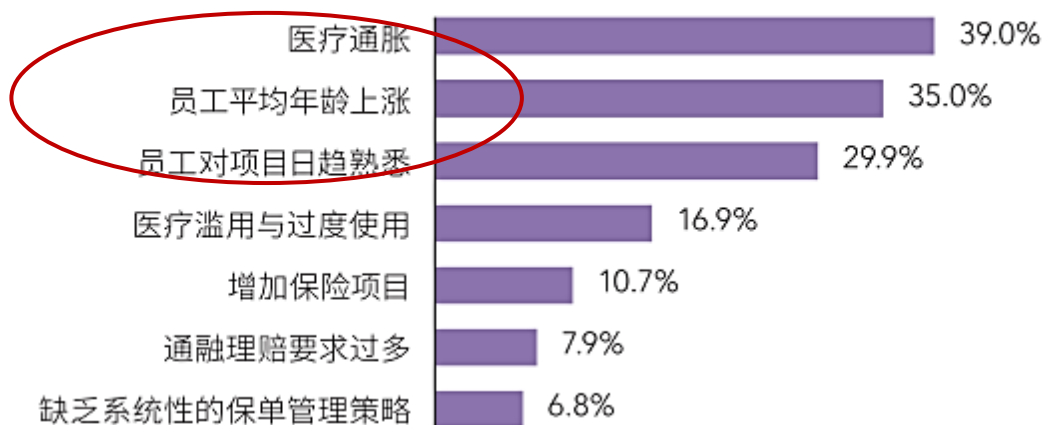
图表 32 对现有保险供应商的服务是否满意



90%以上的受访企业表示对现有的保险供应商服务满意。

数据解读发现 - 商业保险福利与保险管理5

图表 33 本年度保费上涨的原因 N=177



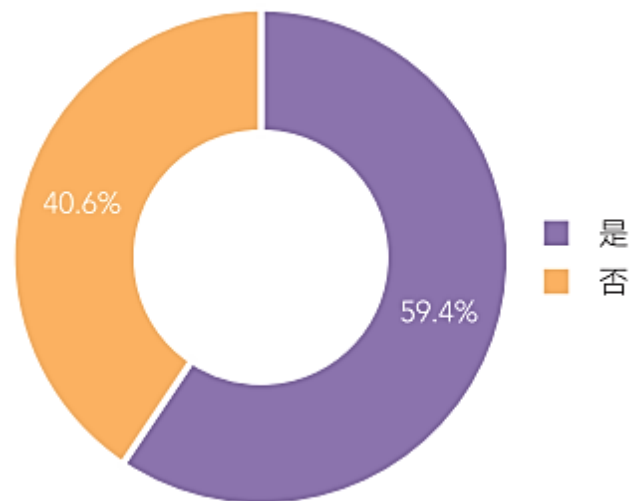
保费上涨原因的前三个主要原因，与上年度调研结果保持一致。

保险滥用管理有待企业予以更高的重视。

保证续保条件是企业团体保险必含的责任，也是预防重大风险的保障措施。

59.4%企业保单扩展此项责任，确保出现员工罹患重大疾病后，可继续获得保险公司保障。

图表 34 员工核心商业保险是否有保证续保的条件约定 N=197



数据解读发现 - 商业保险福利与保险管理6

图表 35 员工补充医疗保险常见方案

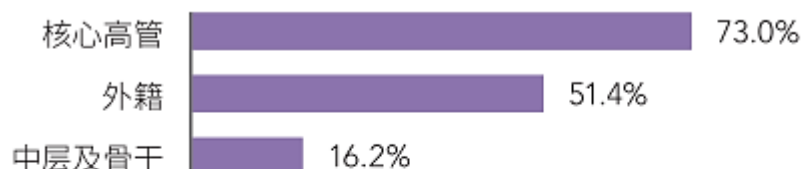
保险项目	固定额度保额	薪资倍数保额
定期寿险	11 万元	29BMS
意外险	24 万元	33BMS
重大疾病	15 万元	
住院门诊责任		
年度限额	共用年度限额 2 万元	
赔付比例	门诊：方案一：90%；方案二：100%；	
	住院：100%	
是否与社保对接	是，必须使用社保卡	
赔付范围	方案一：社保范围内（不含乙类自付二）；	
	方案二：社保范围含乙类自付二部分	
生育责任	8,000 元	
公共保额	如有，30 万（含）以下	
就诊医院	二级及以上公立医院	
子女医疗责任（如有）		
住院门诊责任		
年度限额	共用年度限额 2 万元	
赔付比例	50%	

根据166家参调企业的一般员工补充医疗保险方案的数据结果，我们绘制常见方案如图表35。

图表中各项答案皆是企业选择比例最高的选择项或50分位值，而门诊赔付比例和赔付范围此两项有接近的答案，因而保留两个答案。

数据解读发现 - 商业保险福利与保险管理7

图表 36 中高端医疗保险覆盖的人群范围 N=74



中高端医疗主要覆盖人群是核心高管和外籍人员，仅16.2%的企业将中层及骨干员工纳入其中。

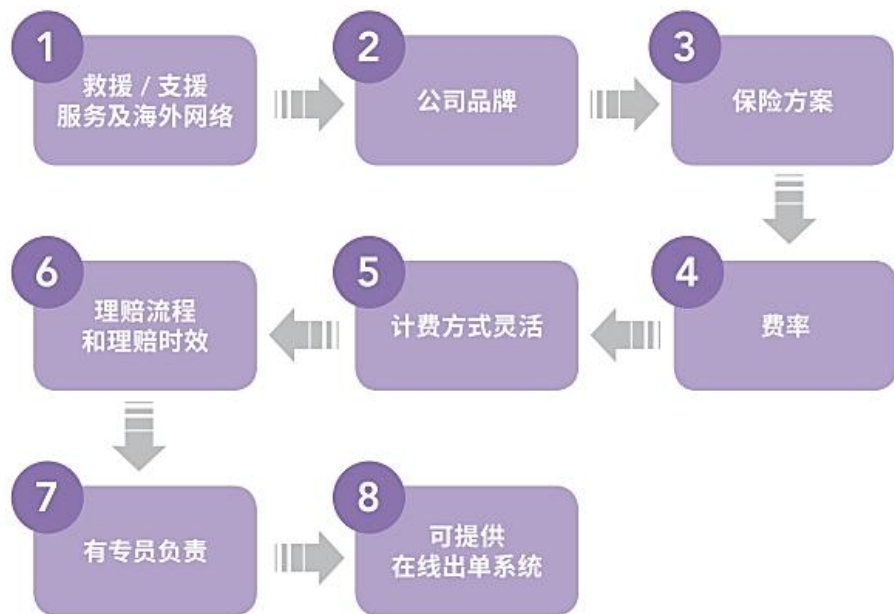
图表 37 高端医疗保险常见方案

保险项目	保额
年度限额	小于 200 万元
保障地域	中国大陆
既往症承保条件	全部承担
昂贵医院自付比例	0%
住院门诊赔付比例	100%
可选保障	
牙科	87.8% 的企业选择此项福利
生育	58.5% 的企业选择此项福利
体检	68.3% 的企业选择此项福利
眼科	41.5% 的企业选择此项福利
紧急救援	63.4% 的企业选择此项福利
人均费率	1 万元 -1.5 万元 / 人 / 年

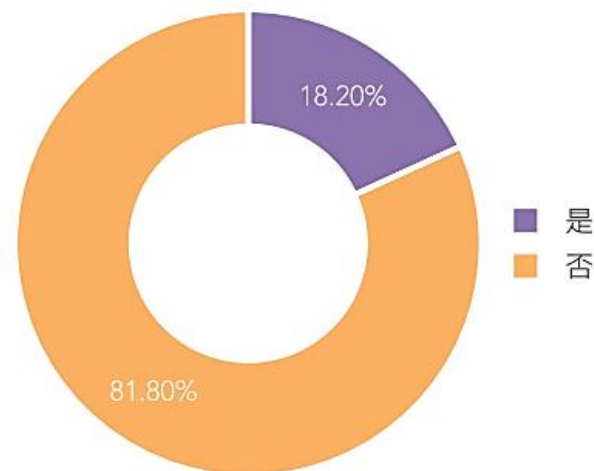
根据48家参调企业的高端医疗保险方案的数据结果，我们绘制常见方案如图表37。图表中各项答案皆是企业选择比例最高的选择项。

数据解读发现 - 商业保险福利与保险管理8

图表 38 商务旅行保险最关注因素 N=77



图表 39 是否提供由员工个人付费的因私旅行保险 N=77



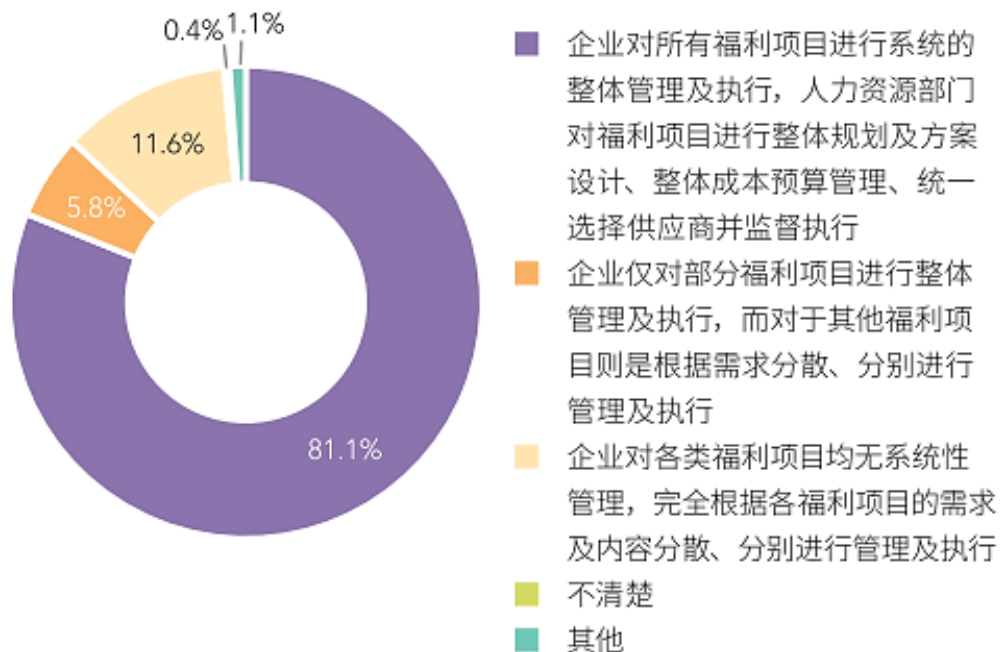
对比发现：

1、在选择商务旅行保险时，企业最关注的前三位因素是保险公司的救援能力和海外网络、公司品牌和保险方案。

2、目前，仅有很少企业开放员工因私旅行作为个人付费购买的福利，随着每年中国国民因私出境比例的大幅上升，以及互联网保险的便捷普及化，此项比例也应该有较大的上升空间。

数据解读发现 - 整体福利管理1

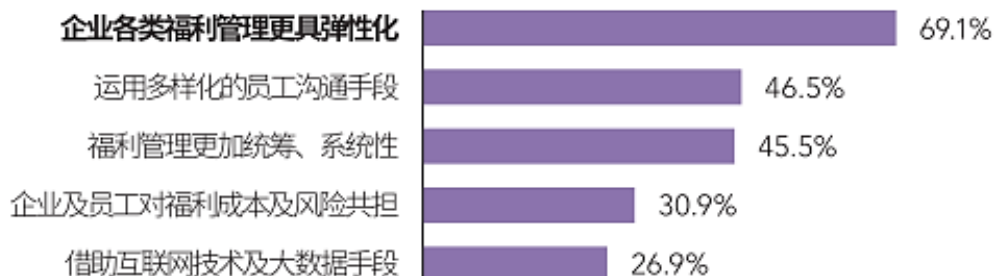
图表 40 对各类员工福利项目的管理模式 N=275



对于各类员工福利项目的管理模式，81.1%的企业对于企业所有福利项目能够做到统筹规划及系统有机的管理执行，这对于有效提高企业福利管理的效率，实现成本控制优化起到积极作用，是中国企业福利管理水平进步的重要表现。

对于企业未来福利管理发展趋势及变革方向，69.1%的参调企业将福利管理更具弹性化列入首位，这充分提现出企业对于人力资源管理实现创新及多元化、突破传统及单一模式的愿望与需求。

图表 41 您认为贵公司未来福利管理的发展趋势和可能的变革方向 N=275

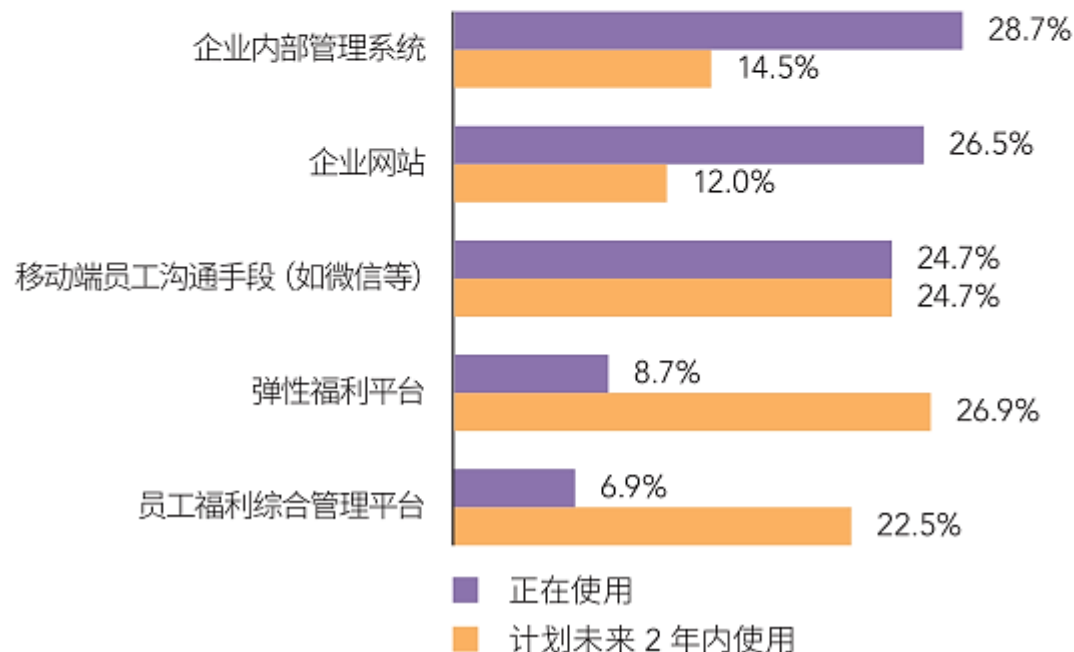


福利管理弹性化可以体现在福利管理模式、福利产品、服务方式、福利成本等各方面的弹性化与创新，不仅限于通常所说的弹性福利项目。

数据解读发现 - 整体福利管理2

图表 42 采用的智能化福利管理手段 N=275

采用的智能化福利管理手段	正在使用	计划未来 2 年内使用	无计划
企业内部管理系统	28.7%	14.5%	56.7%
企业网站	26.5%	12.0%	61.5%
移动端员工沟通手段(如微信等)	24.7%	24.7%	50.5%
弹性福利平台	8.7%	26.9%	64.4%
员工福利综合管理平台	6.9%	22.5%	70.5%



在互联网时代的强大影响下，“互联网+福利”理念及智能化的福利管理平台正在推动企业福利管理技术及手段的转型。

在未来2-3年内，越来越多的企业将从传统的企业网站及OA系统管理方式颠覆或转型为先进的基于互联网、移动端、大数据及云服务的福利管理方式。

数据解读发现 - 整体福利管理3

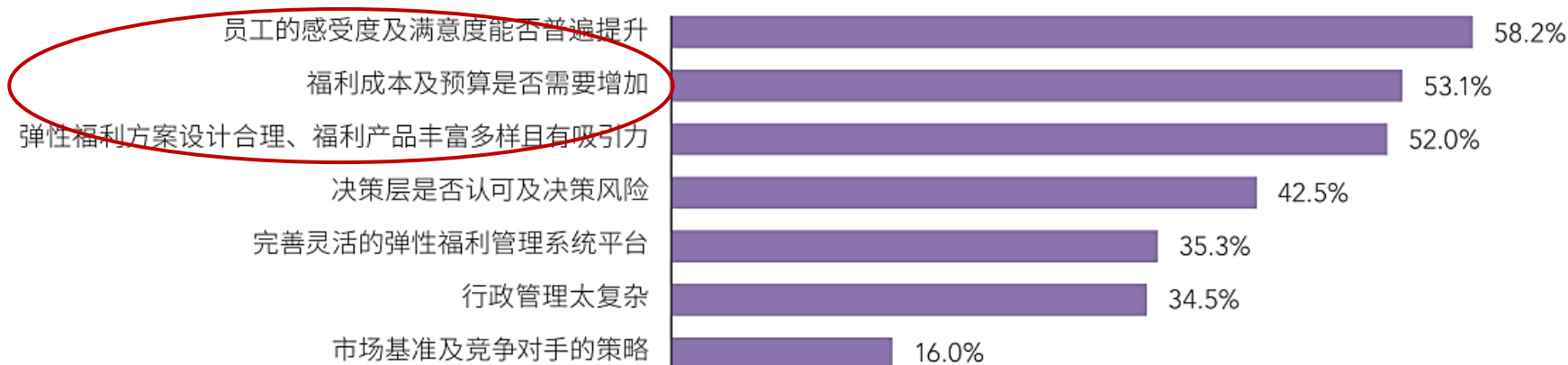
图表 43 目前是否已经为员工提供了弹性福利计划 N=275

目前是否已经为员工提供了弹性福利计划	外资企业 N=176	民营企业 N=71	国有企业 N=26	所有企业 N=275
没有提供，也不考虑提供	29.00%	33.80%	34.60%	31.3%
目前没有提供，但对此很感兴趣，处在调研阶段	47.20%	40.80%	46.20%	45.1%
目前没有提供，但已有计划在未来 1-2 年内实施弹性福利计划	11.90%	16.90%	7.70%	12.7%
已经且正在实施弹性福利计划 (有弹性消费账户 FSA、菜单式福利等)	11.90%	8.50%	11.50%	10.9%

无论外企、民企还是国企，超过四成的企业尽管目前没有提供弹性福利，但对此很感兴趣。这一结果与员工福利策略部分62.5%的企业关注弹性福利项目的结果完全一致。

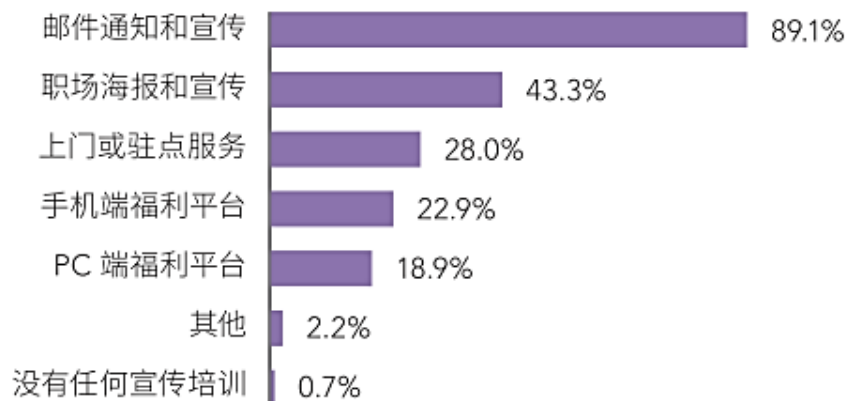
弹性福利项目正在成为越来越多各类型企业关注及计划实施的首选。

图表 44 您认为实施弹性福利计划的重大挑战及成败关键在于 N=275



数据解读发现 - 整体福利管理4

图表 45 向员工宣传福利项目的方式 / 渠道 N=275

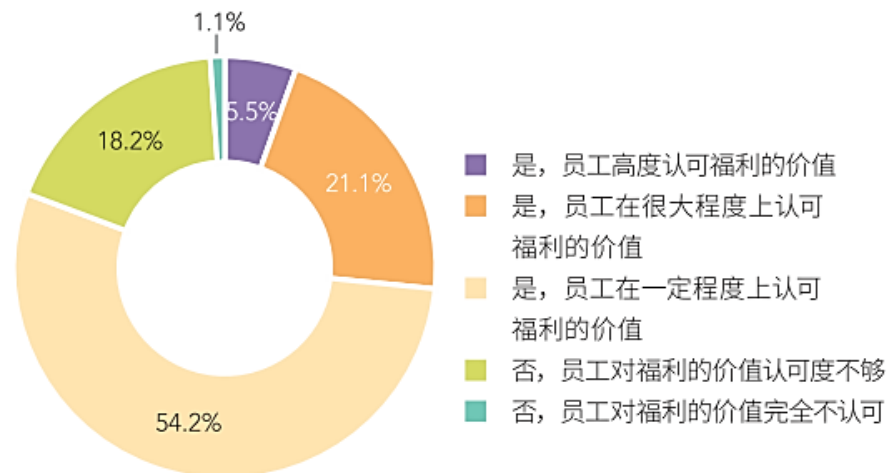


未来会有更多企业引入更先进和更创新的福利宣传方式，符合员工偏好及行为习惯的沟通方式将大大提升员工沟通的效果及满意度。

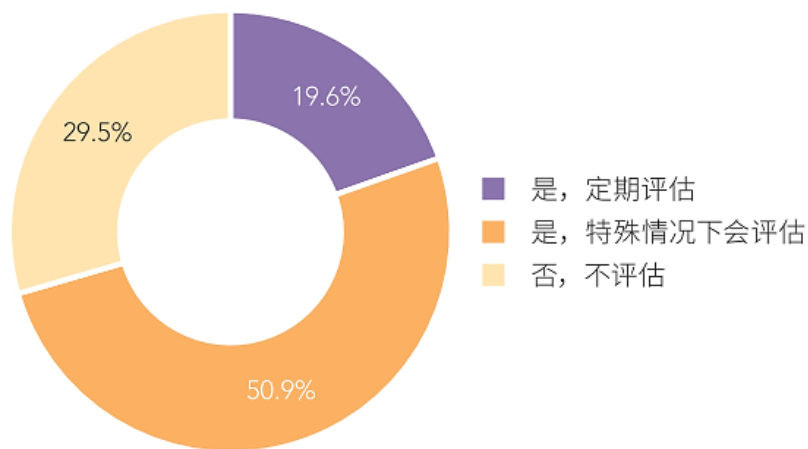
企业福利成本的巨大投入，并未与员工的感受度及满意度价值成正比，这是大多数企业福利管理迫切需要解决的痛点。

企业福利管理者应该将员工视为客户，关注用户体验及反馈，适时定期评估，并及时做出调整，才能真正提升福利管理的效果。

图表 46 您认为贵公司员工是否认可公司提供的福利的价值 N=275



图表 47 对员工福利管理的效果是否进行评估 N=275



目录

第1部分 参调企业信息

第2部分 主要发现

第3部分 数据解读

- 员工福利策略
- 员工福利概览
- 健康福利与健康管理
- 商业保险福利与保险管理
- 整体福利管理

第4部分 展望未来

第5部分 案例分享



展望未来



福利设计与管理更具弹性化，通过市场化包装与宣传，增加员工对福利的感知度。

□ 关键词：弹性福利、市场化包装、福利宣传、体系化

福利项目提供自选升级和购买，同时突出企业优势

□ 关键词：自选升级、体现特权



健康管理形成系统的体系，项目设计更互动和有娱乐性

□ 关键词：持续性、健康数据、预防、互动

目录

第1部分 参调企业信息

第2部分 主要发现

第3部分 数据解读

- 员工福利策略
- 员工福利概览
- 健康福利与健康管理
- 商业保险福利与保险管理
- 整体福利管理

第4部分 展望未来

第5部分 案例分享



