

2020

# 金融行业福利管理策略与实践白皮书

# 关爱通研究院

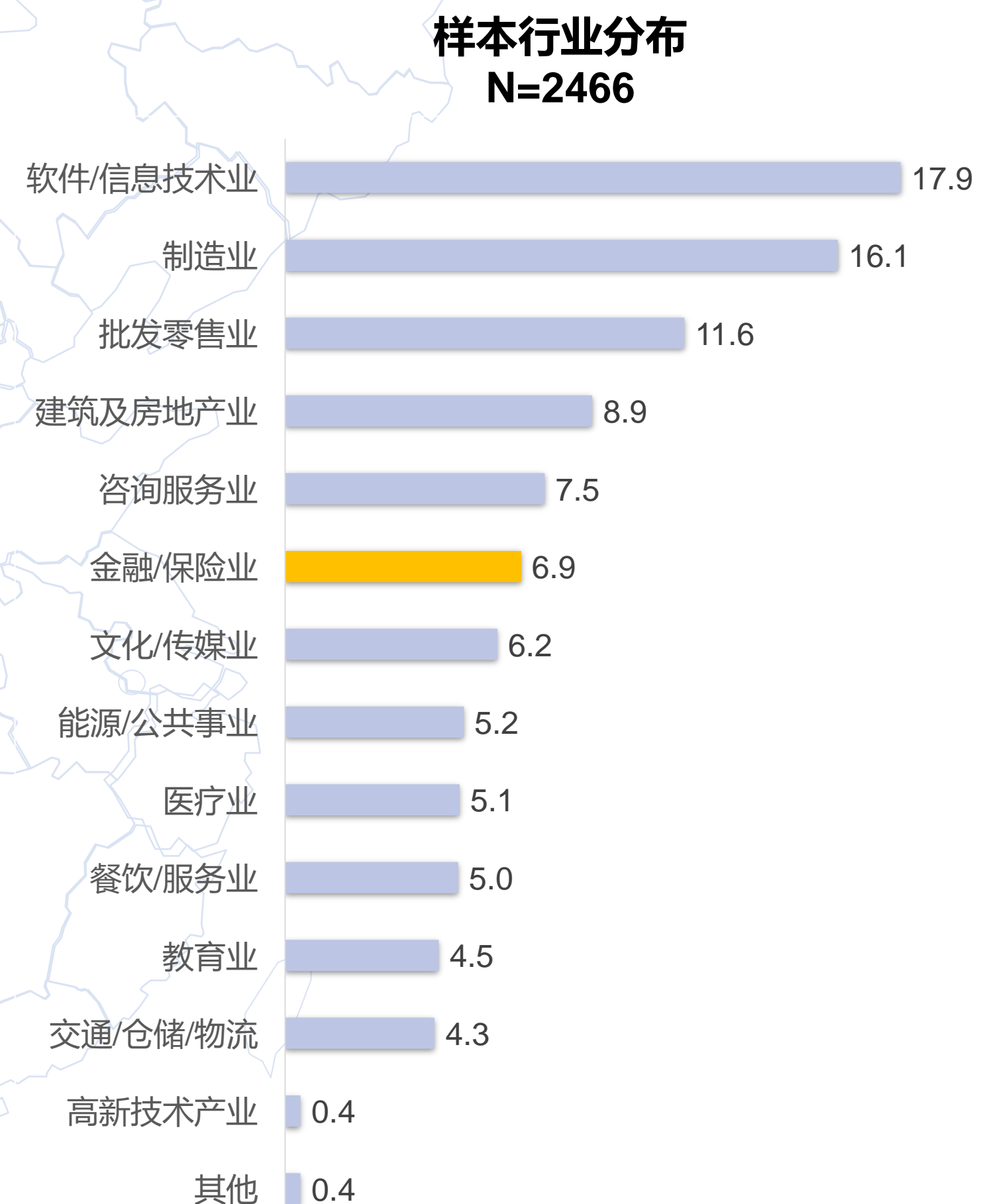
## 中智关爱通旗下 专业人力资源前沿研究和数据洞察中心

1. 持续输出人力资源行业专业内容
2. 研究院讲师团线上线下持续发声
3. 连续5年为雇主品牌评选活动“ $\alpha$ i优质职场”提供专业评审意见
4. 每年面向全国开展“福利管理策略与实践深度调研”并发布白皮书



关爱通研究院于2020年3月-6月在全国范围内开展了企业福利调研，**共收集有效样本2466份，基本覆盖全行业，其中金融行业有效样本共计169份**（该样本基数已具备基本参考价值），**因金融行业福利管理实践非常具备代表性**，故特在完整福利白皮书基础上，**摘出金融行业样本，汇集成《2020金融行业福利管理策略与实践白皮书》，对该行业福利管理与实践进行进一步的分析解读。**

报告分析维度主要是将**金融行业与全体企业平均水平（N=2466）进行比较**，帮助金融企业在**对标本行业福利水平的同时，也能对标全体市场福利水平**，为金融企业调整优化福利战略与福利项目提供参考。



# “福利SMART”模型

关爱通研究院一直致力于研究中国的福利市场发展趋势，今年已是我们在全国开展大型“福利管理策略与实践深度调研”的第四年。在观察了成千上万的中国企业在福利策略与实践上的变迁之后，我们看到，众多企业已经开始意识到，福利管理对企业的招聘、员工的流失、甚至是企业效益产生影响。由此，关爱通研究院首次提出了**企业福利回报设计的“SMART”模型**。本次调研问卷也基于该模型设计，涵盖福利的策略、管理、执行、结果、技术五个层面。



# 目录

## CONTENT

1. 主要发现
2. 福利管理现状
3. 福利实施概况
4. 节日福利实施情况
5. 健康管理与商业保险实施情况
6. 员工激励与企业文化类福利实施情况

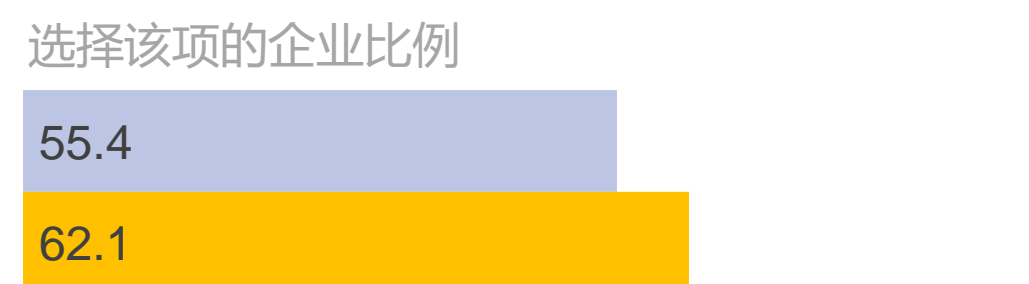
# 01 主要 发现



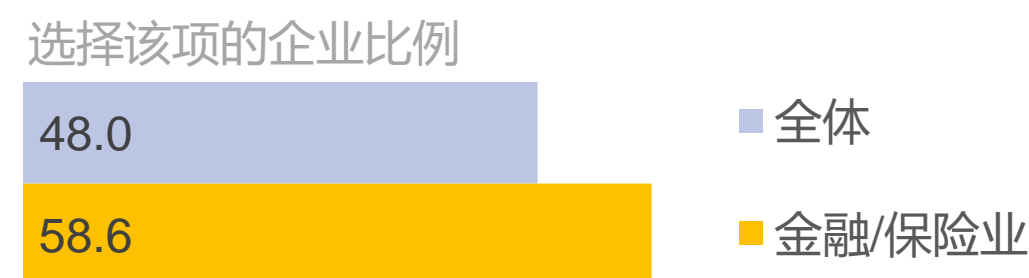
# 重人才：金融行业对员工需求和体验高度重视

- 调研显示，企业的福利目标、福利决策考量因素和福利评估指标都聚焦在“员工诉求”相关的选项上（员工需求、体验、满意度），可见“员工诉求”已经成为企业福利工作中最关心的事情，而金融行业对员工诉求的重视度更高，各相关比例都在全体平均水平以上；
- 从对员工需求本身的态度可以更直观的看到，金融行业确有更高比例的企业在积极了解并响应员工需求；
- 综上，可以看到金融行业对员工需求和体验高度重视，背后透露的是该行业对人才本身的重视和依赖。

## 福利目标TOP1： 提升员工体验和工作满意度



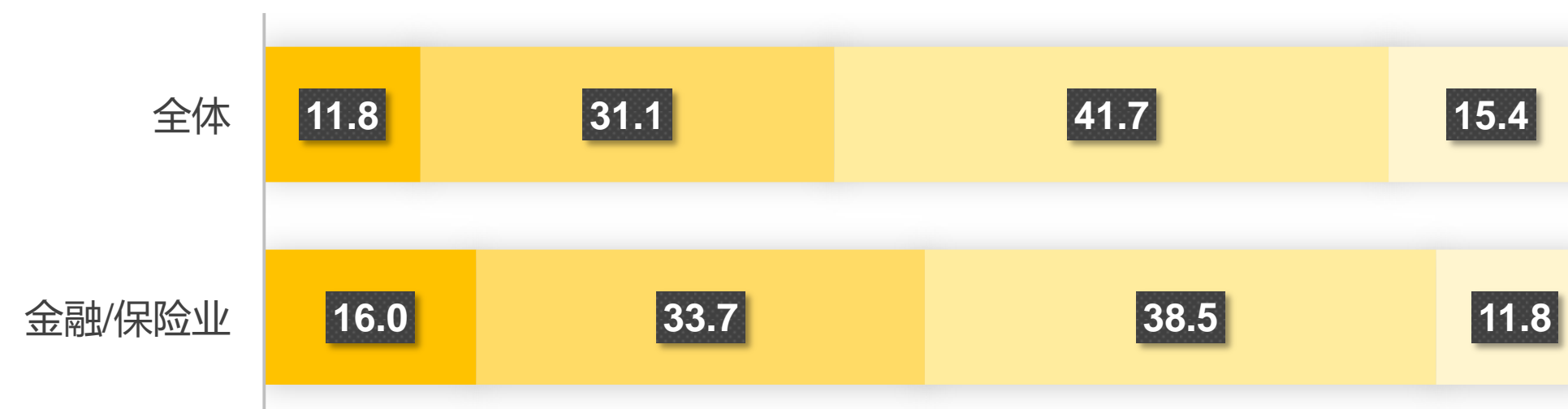
## 福利决策考量因素TOP1： 员工对福利的内在需求



## 福利评估指标TOP1： 员工满意度



## 对员工需求的态度

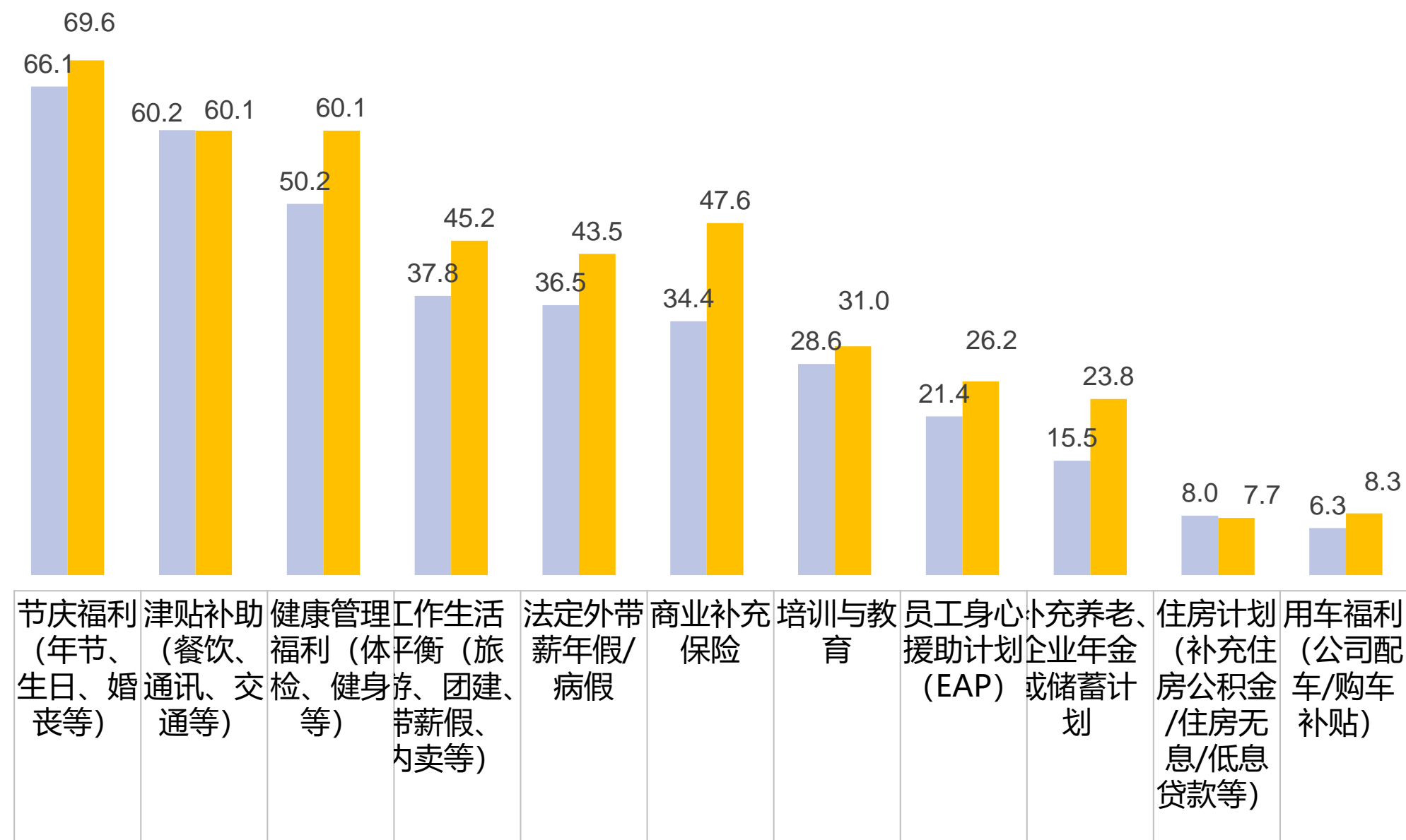


- 能够预测、分析及了解员工需求，并快速筹划、响应，能满足大部分需求
- 有积极去了解员工需求，但响应不是很及时，能在一定程度上满足部分需求
- 有了解一些员工需求，希望能响应员工需求，但内部能力尚不支持
- 没有特别考虑过员工需求

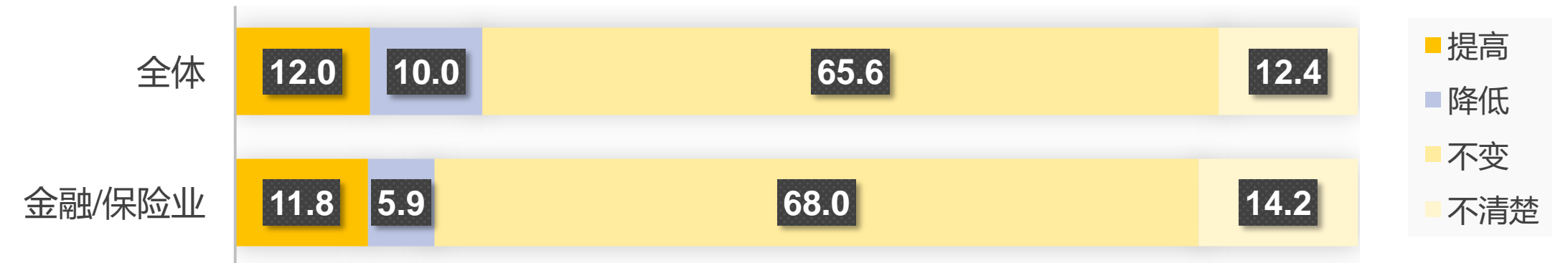
# 肯花钱：金融行业福利预算更充裕

- 金融行业在大部分项目上的开展率都要高于全体平均水平，表明该行业提供的福利项目更多，而这意味着更高的福利投入；
- 从疫情前的新一轮福利预算制定情况来看，金融企业和全体企业预算上调的企业占比基本接近，但预算下调企业来看，金融行业仅为5.9%，低于全体平均水平10%，表明该行业整体预算水平是在全体平均水平之上的；
- 此外，从福利管理面临的挑战中也可以看到金融行业在预算不足方面的困扰要稍低于全体平均水平；
- 综上，可以看到金融行业福利预算的确更为充裕，愿意在员工福利待遇方面花钱，这和前面重视人才的结论是统一的。

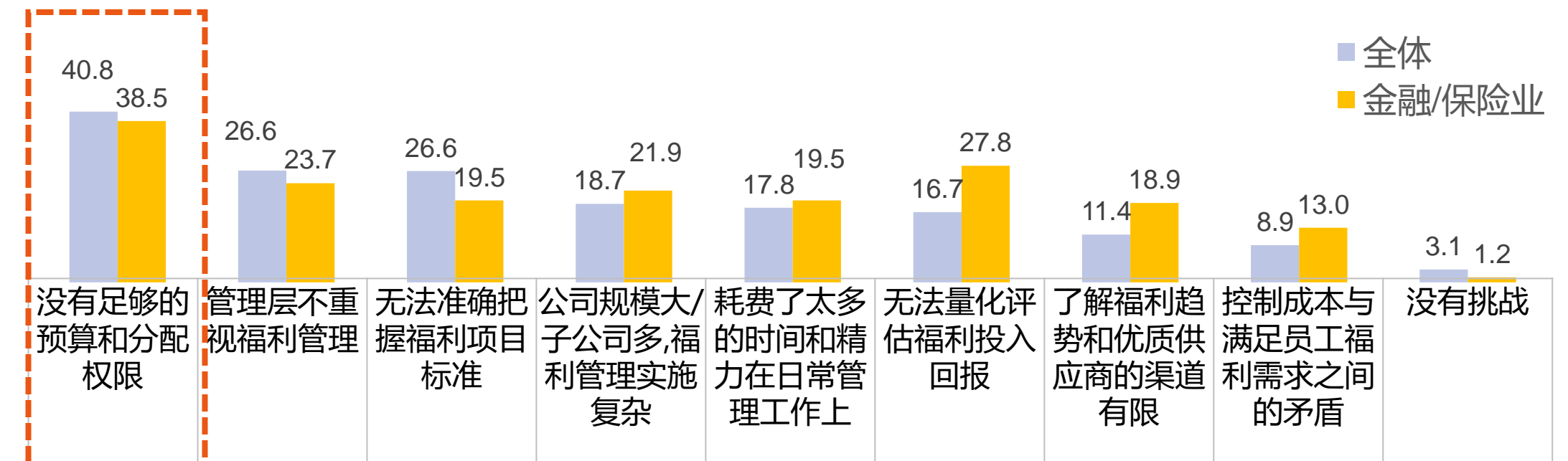
面向全员开展的福利



(疫情前) 福利预算相较上一年变化



福利管理中的挑战

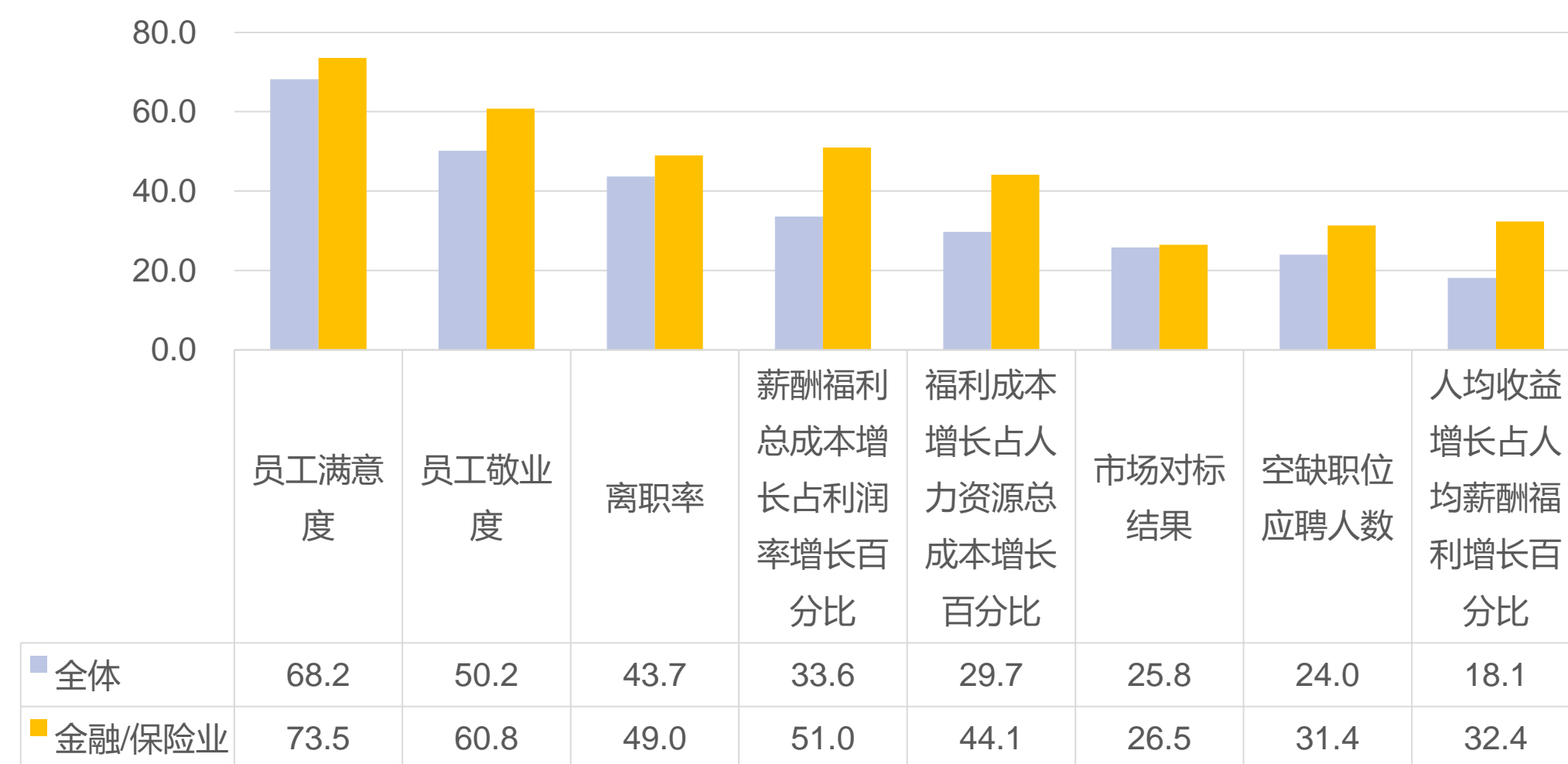




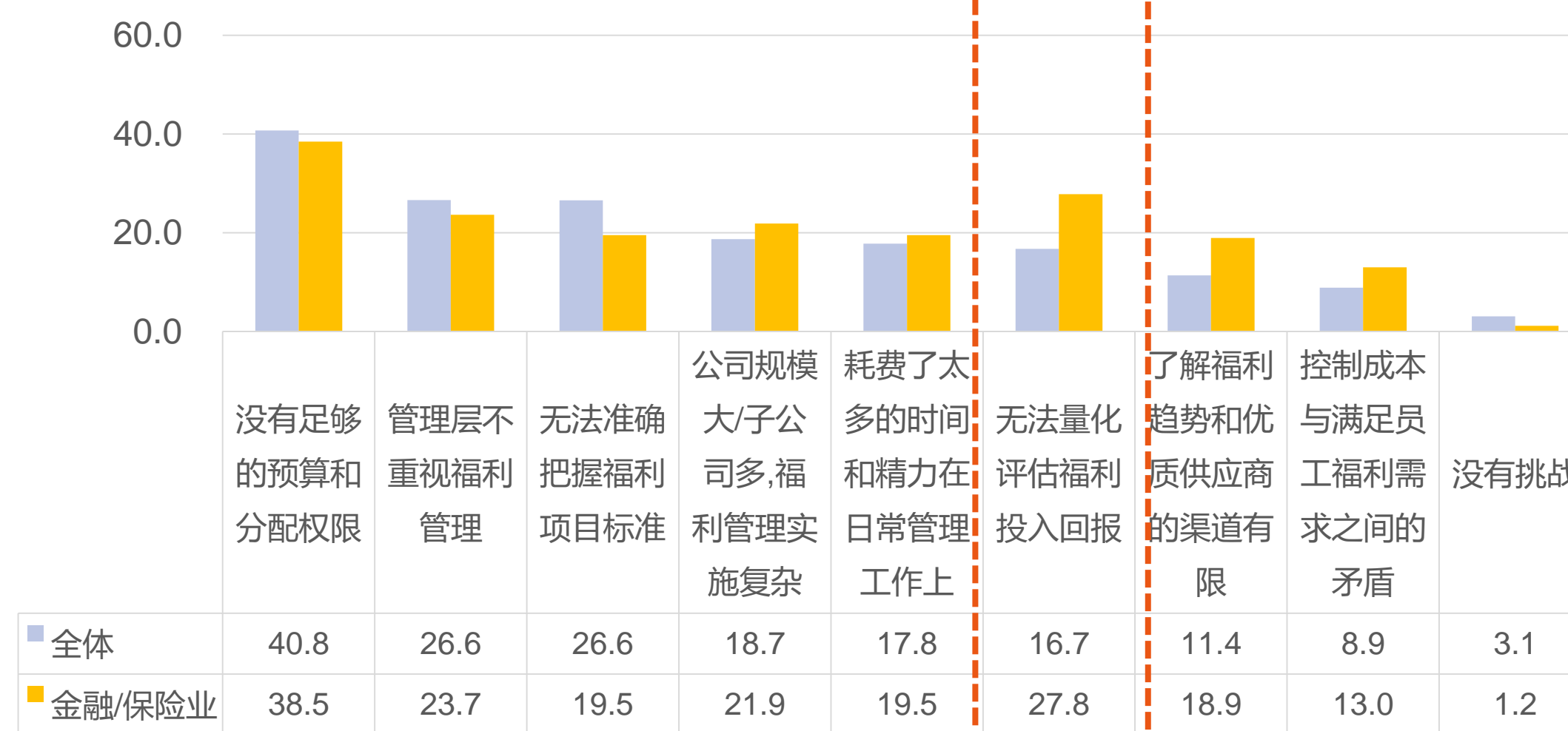
# 重回报：金融行业不怕花钱但看重投入回报

- 金融行业注重福利评估，在评估指标各方面的比例都要高于全体平均水平，说明金融行业对福利实施效果关注的方面较多，即看重福利的投入回报；
- 从福利管理挑战也可以看到，金融行业选择“无法量化评估福利投入回报”的比例明显高于全体平均水平，也反映了他们更关注福利的投入回报。

福利评估指标



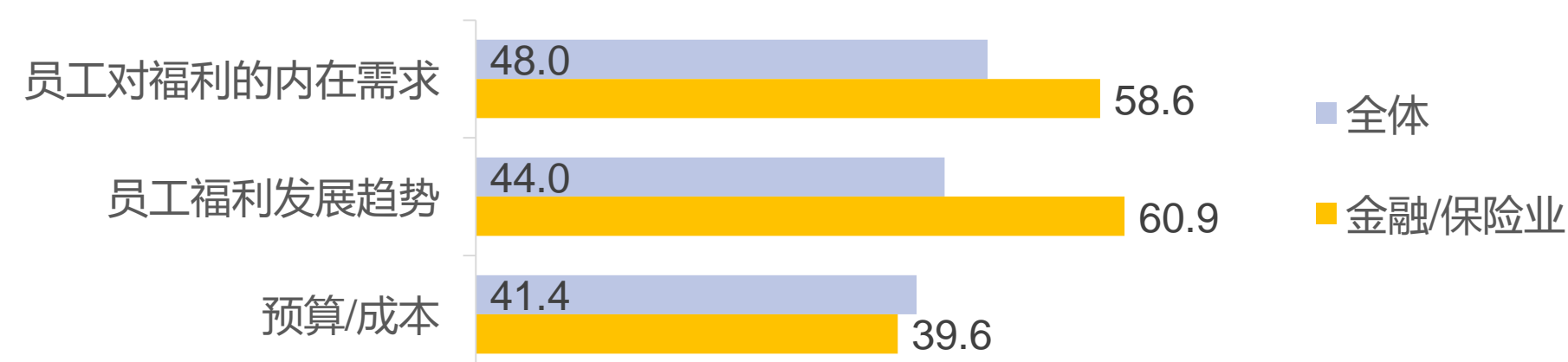
福利管理中的挑战



# 势头劲：关注趋势，求新求变，受疫情影响最小

- 从全体企业来看，福利决策考量因素的TOP1是“员工福利内在需求”，而金融行业关注最多的是“员工福利发展趋势”，加上金融行业对福利变革和福利管理“数字化”的态度都更加开放积极，相较其他行业而言，金融行业求新求变的特征要更突出；
- 此外，从疫情对各行业的影响来看，金融行业受到的影响相对最小；可见在当前环境下，金融行业的发展势头相较其他行业要更加强劲。

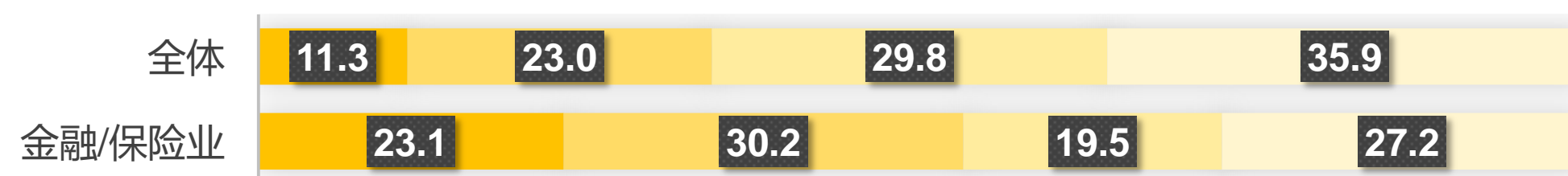
福利决策考量因素TOP3



对福利管理“数字化”的态度

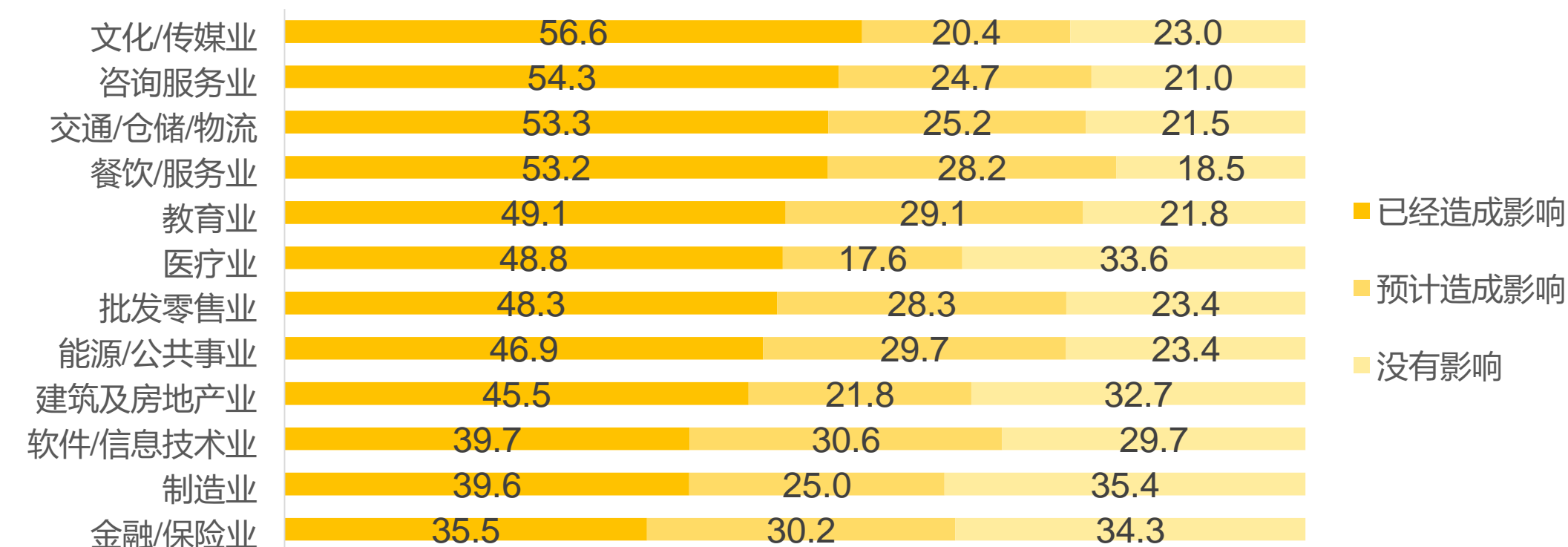


对福利变革的态度



- 对福利体系或制度调整变革持开放态度,希望不断优化带给员工最佳的福利体验,对福利有较多定制化的需求
- 对福利体系或制度调整变革持开放态度,会主动关注福利趋势和市场上的新型福利,适时做一些调整
- 会关注竞争对手或福利市场动态,但一般较难或不会立即推进落实到企业当中来
- 近三年内福利体系或制度没有过大改变,对福利趋势和市场上的新型福利关注较少

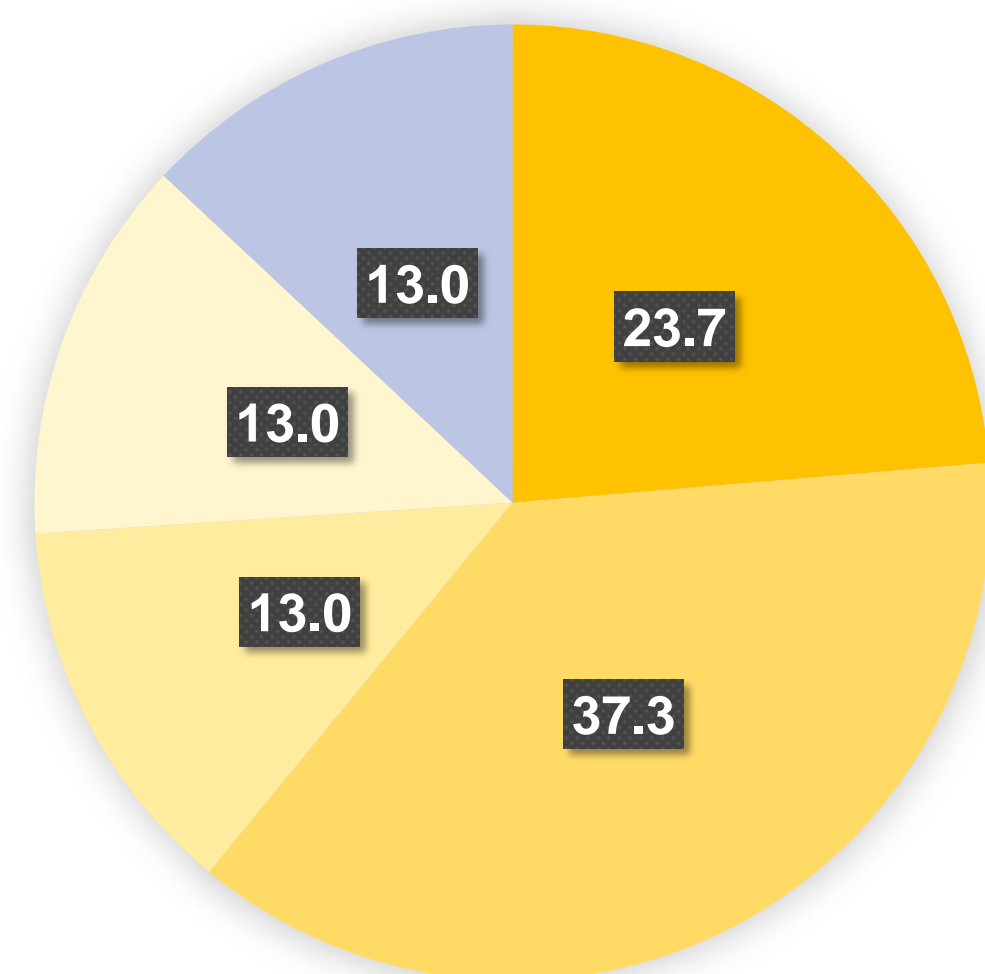
新冠疫情对福利策略的影响



## 部分金融企业福利战略有效性还需提升

- 金融行业有完整福利战略的企业超7成，其中战略对目标达成有效的占23.7%，37.3%的企业福利战略仅在一定程度上支持目标达成，还有13%的企业虽然有福利战略，但跟目标达成关系不大；
- 此外，还有26%的企业没有独立的福利战略，其中一部分是与整体奖酬战略合在一起，一部分则是完全没有福利规划；
- 总体而言，金融行业的福利战略有效性还有较大提升空间。

福利战略与目标达成情况

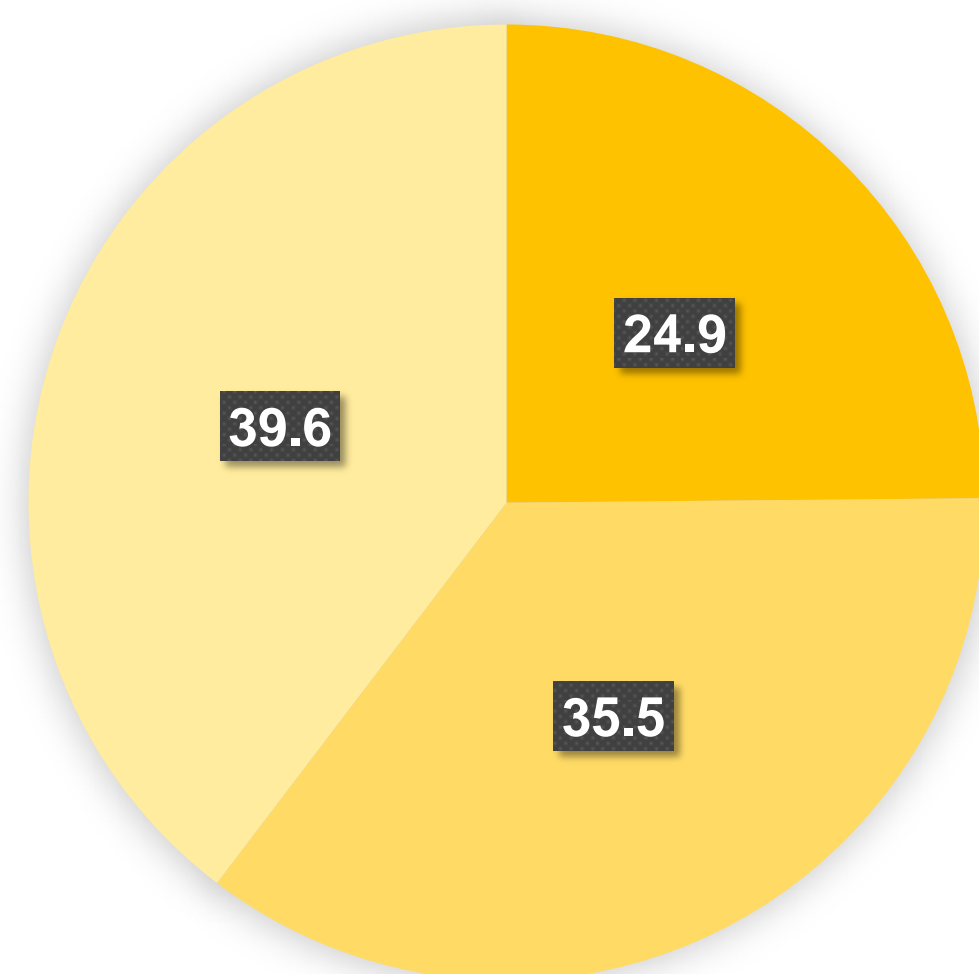


- 有制定清晰完整的福利战略,并且战略能有效支持目标达成
- 有完整的福利战略,能主导福利设计,一定程度上支持目标达成
- 有完整福利战略,但基本没有贯彻实施,与目标达成关系不大
- 没有独立的福利战略,会与整体奖酬战略合在一起,一定程度上支持目标达成
- 没有明确的福利规划,福利工作比较基础,按部就班

## | 约4成企业未进行福利有效性评估，希望引起关注

- 福利有效性评估的情况来看，金融行业会进行综合完整评估的企业有24.9%，35.5%的企业会进行简单的评估或对个别福利项目进行评估；
- 而基本不进行福利有效性评估的企业占到约4成，希望引起关注。

福利有效性评估

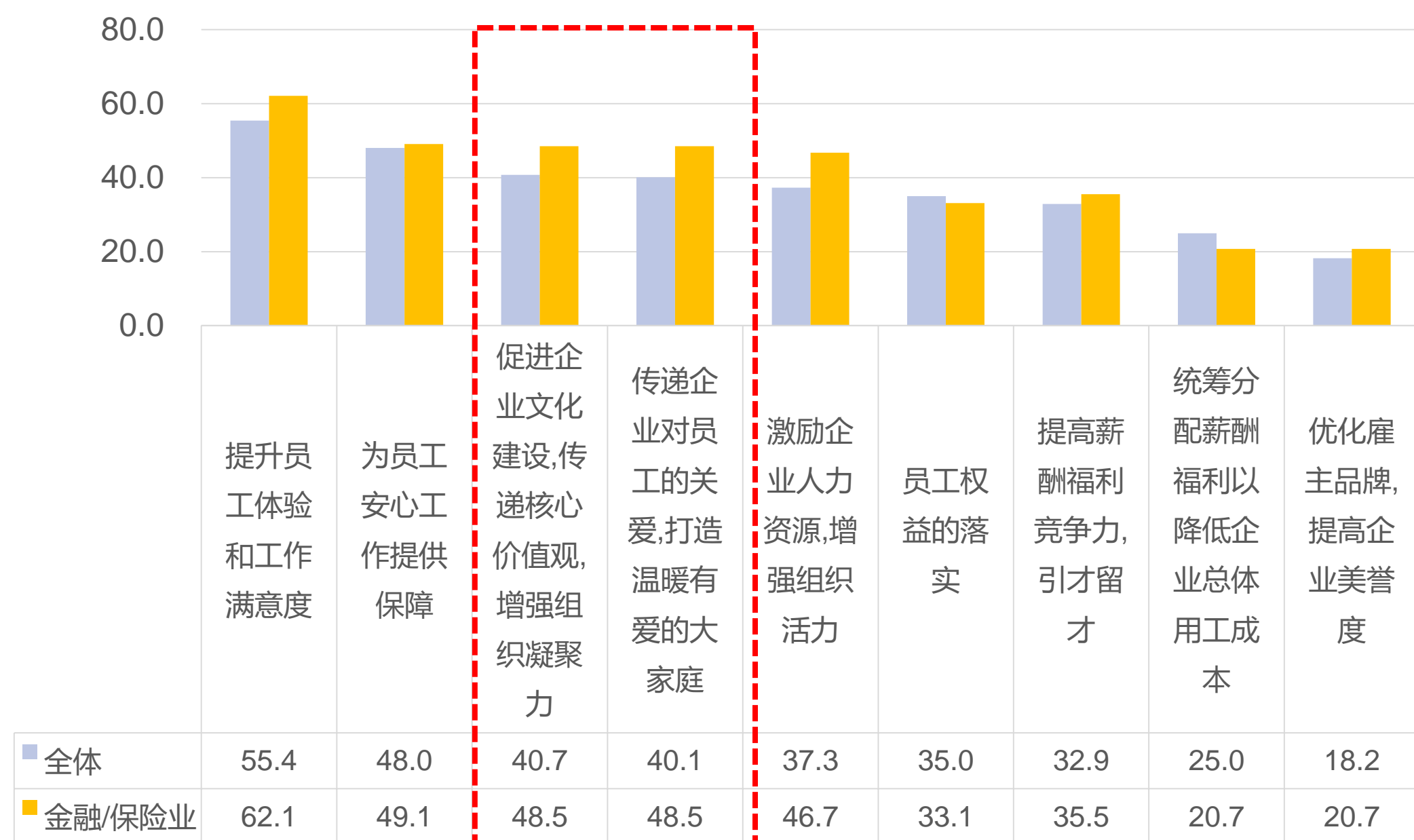


- 会进行综合完整的福利有效性评估
- 会进行简单的福利有效性评估或针对个别福利项目进行效果评估
- 基本不会进行福利有效性评估

# 福利宣导时应注重精神层面的沟通

- 从福利目标可以看到金融行业在促进企业文化建设以增强组织凝聚力、打造温暖有爱的大家庭等软性层面的诉求比较突出，而这需要通过良好的福利宣导沟通来实现；
- 从福利宣导情况来看，金融行业的确比较重视，有福利宣导规划的企业比例在全体平均水平以上；但从具体的福利沟通内容来看，金融企业目前的沟通偏重对福利使用说明和设计亮点的介绍，对福利理念的包装和企业价值的宣传有所不足；而后者恰恰是触及人心的部分，应该作为企业福利沟通的重点。

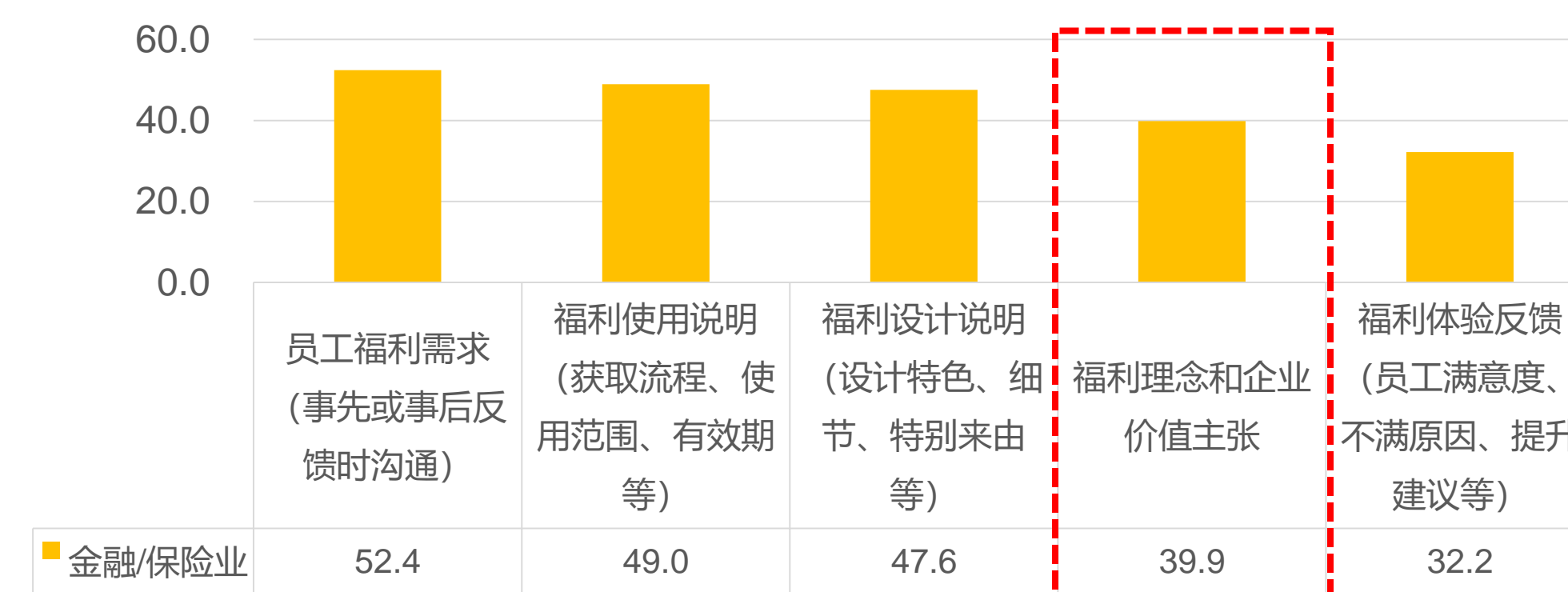
福利目标



福利宣导策略



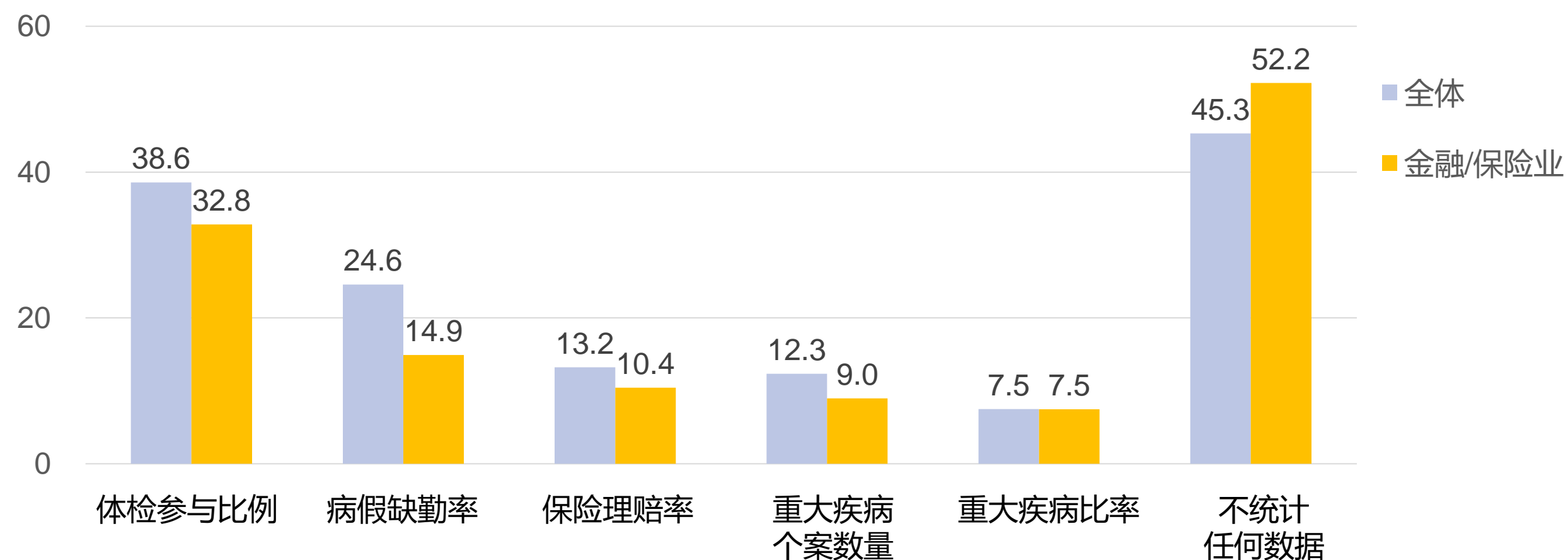
金融行业福利沟通内容



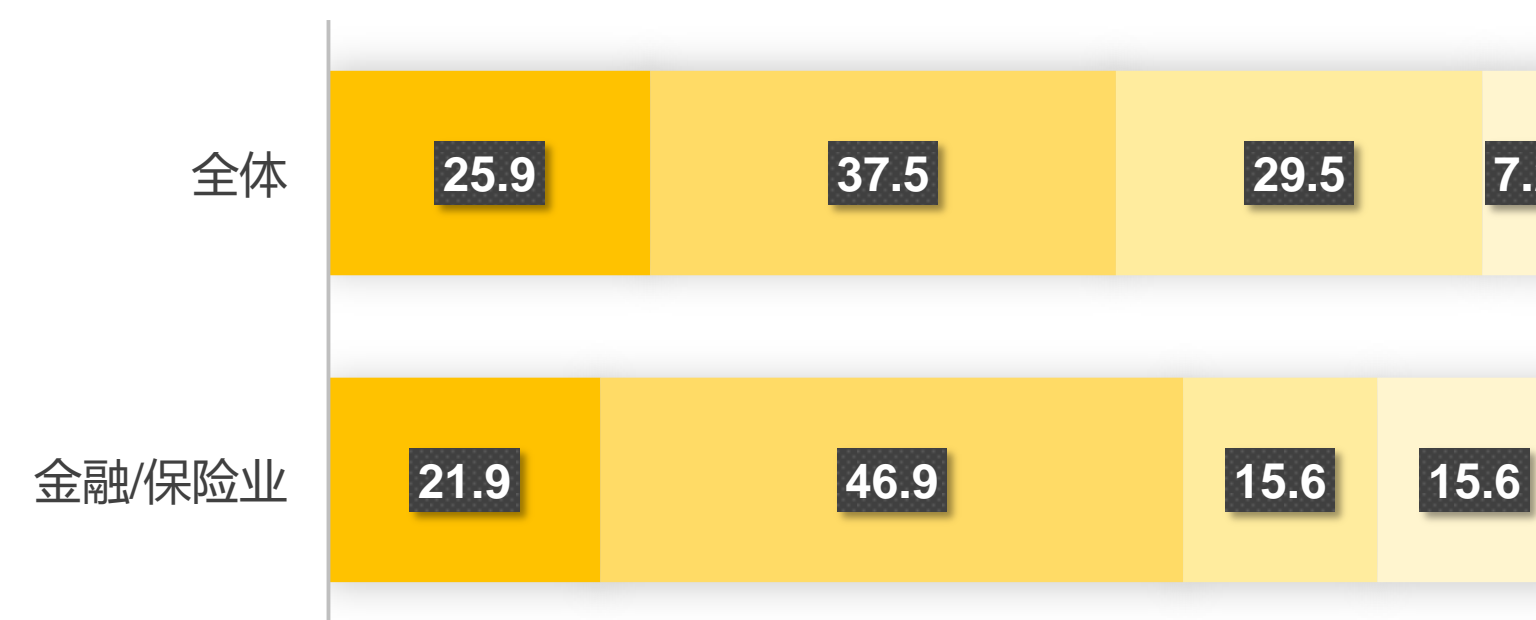
# 对健康数据的关注和利用不足，有待提升

- 金融行业统计健康数据的情况不及全体平均水平，52.2%的金融企业没有进行任何健康数据的统计；进行统计的数据主要是体检参与比例、病假缺勤率和保险理赔率；
- 健康数据的利用上，金融行业会根据全部数据做出相应调整的企业比例稍低于全体，但针对部分数据做出调整的比例比较高，整体健康数据利用情况稍好于全体；
- 未来是一个数字化的时代，员工相关数据对企业管理的作用会愈加明显，建议引起关注，在数字化管理方面及早布局。

跟踪统计的健康数据有哪些



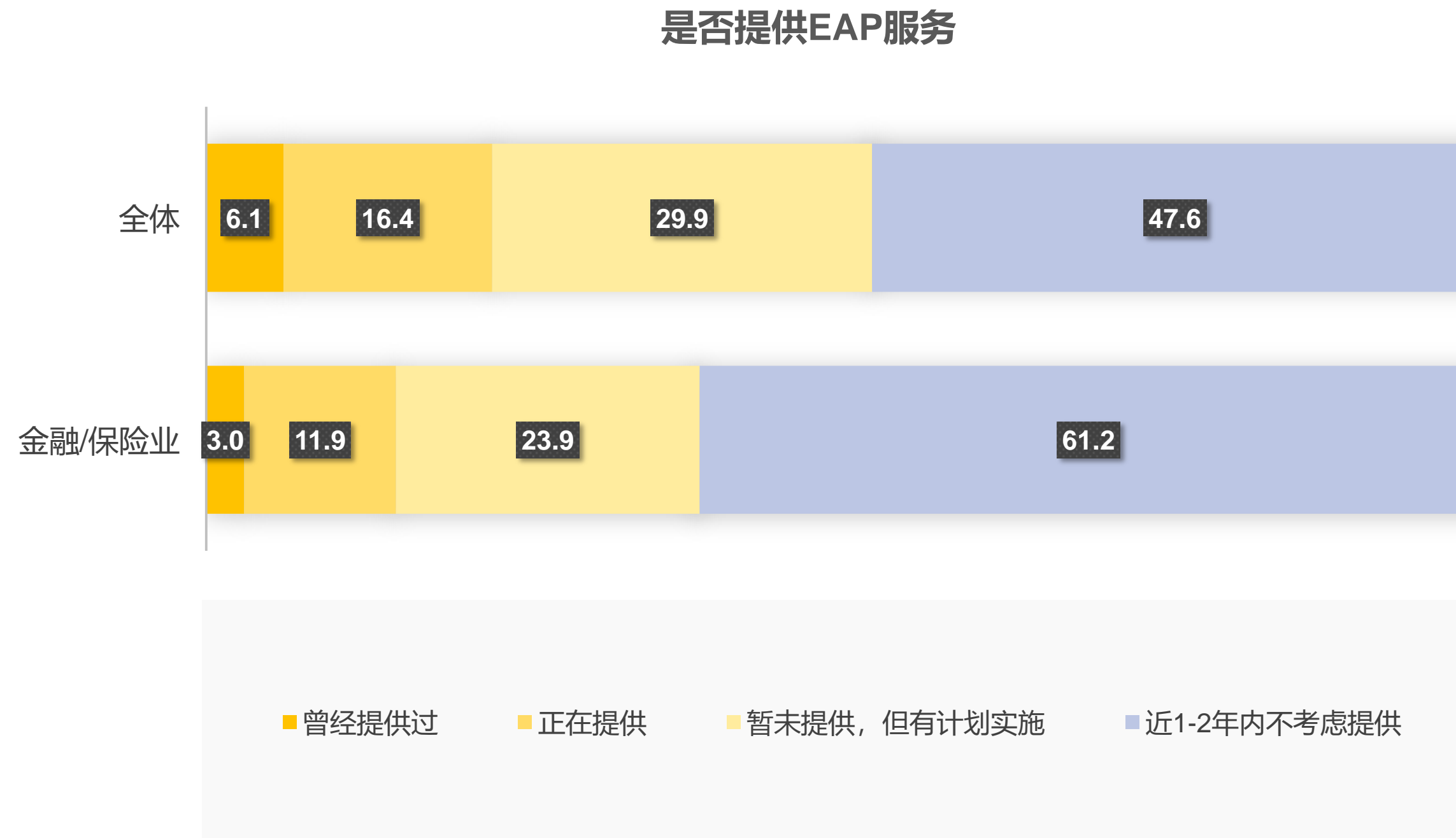
健康数据对福利决策的影响



- 有，会根据全部数据做出相应的调整举措
- 有，会针对部分数据做出相应的调整举措
- 没有，但期待能用于指导、优化方案或项目
- 没有，觉得这些数据没有用

## 提升EAP开展率，关注员工心理健康

- EAP（员工心理援助服务）在中国企业的普及率较低，金融行业EAP开展率更低，目前正在提供的企业占比仅为11.9%，低于全体平均水平16.4%。金融行业作为高风险高收益的行业，职场压力比较高，企业应更加重视员工的心理健康问题。



# 领头羊：金融行业福利管理走在所有行业前面

Strategy 策略	➤ 福利战略与目标达成情况	• 金融行业“制定独立福利战略并有效支持或一定程度支持目标达成”的企业占比为61%，仅次于能源/公共事业（63.3%），在所有行业中排第二
	➤ 福利目标	• 金融行业对提升员工体验和满意度、促进企业文化建设、传递企业关爱、激励组织活力等福利目标的关注度都更高，表明该行业重视福利目标的制定，福利统筹规划能力强
	➤ 福利决策考量因素	• 对福利发展趋势、员工福利需求最为看重的行业是金融行业，且金融行业受预算/成本的限制较小
	➤ 政策敏感度	• 金融行业对政策法规“非常重视”的比例为27.2%，在所有行业中排第一
Management 管理	➤ 福利管理人员配置	• 金融行业福利管理“有专门团队负责”的比例为20.1%，医疗业这一比例为18.4%，其他行业都在10%以下，一定程度表明这两个行业在福利管理统筹方面的工作量更多、福利体系更完善
	➤ 福利预算趋势	• 金融行业福利预算相较上年提升的企业占比为11.8%，居于各行业中间水平，但福利预算下降的企业占比很低，总体行业福利水平还是呈较明显上升趋势
	➤ 福利宣导策略	• 金融行业“有整体福利宣导策略”的企业占比为30.8%，排第一
	➤ 对福利变革的态度	• 金融行业最愿意拥抱福利变革，“对福利变革持开放态度，希望不断优化带给员工最佳福利体验”的比例为23.1%，远超其他行业
	➤ 新冠疫情的影响	• 金融行业受新冠疫情影响相对较小，因疫情缩减福利预算的企业比例在各行业中处于偏低水平
Application 执行	➤ 福利项目	• 金融行业在大部分项目上的开展率都要高于全体平均水平，表明该行业提供的福利项目更多
	➤ 提升员工体验的手段	• 金融行业“能关注并一定程度响应员工需求”的企业占比为49.7%，在各行业中排第二
Result 结果	➤ 福利有效性评估	• 金融行业“会进行福利效果评估”的企业占比为60.4%，在所有行业中排第三
	➤ 福利评估指标	• 金融行业在各指标上的比例都较高，意味着他们的福利评估维度丰富，具体指标来看，在福利支出对利润和人均收益增长的贡献以及福利成本的把控上相较其他行业有更多考量
Technology 技术	➤ 对福利管理“数字化”的态度	• 觉得“很有必要”采取数字化管理方式的企业占比，也是金融行业排第一（34.9%）



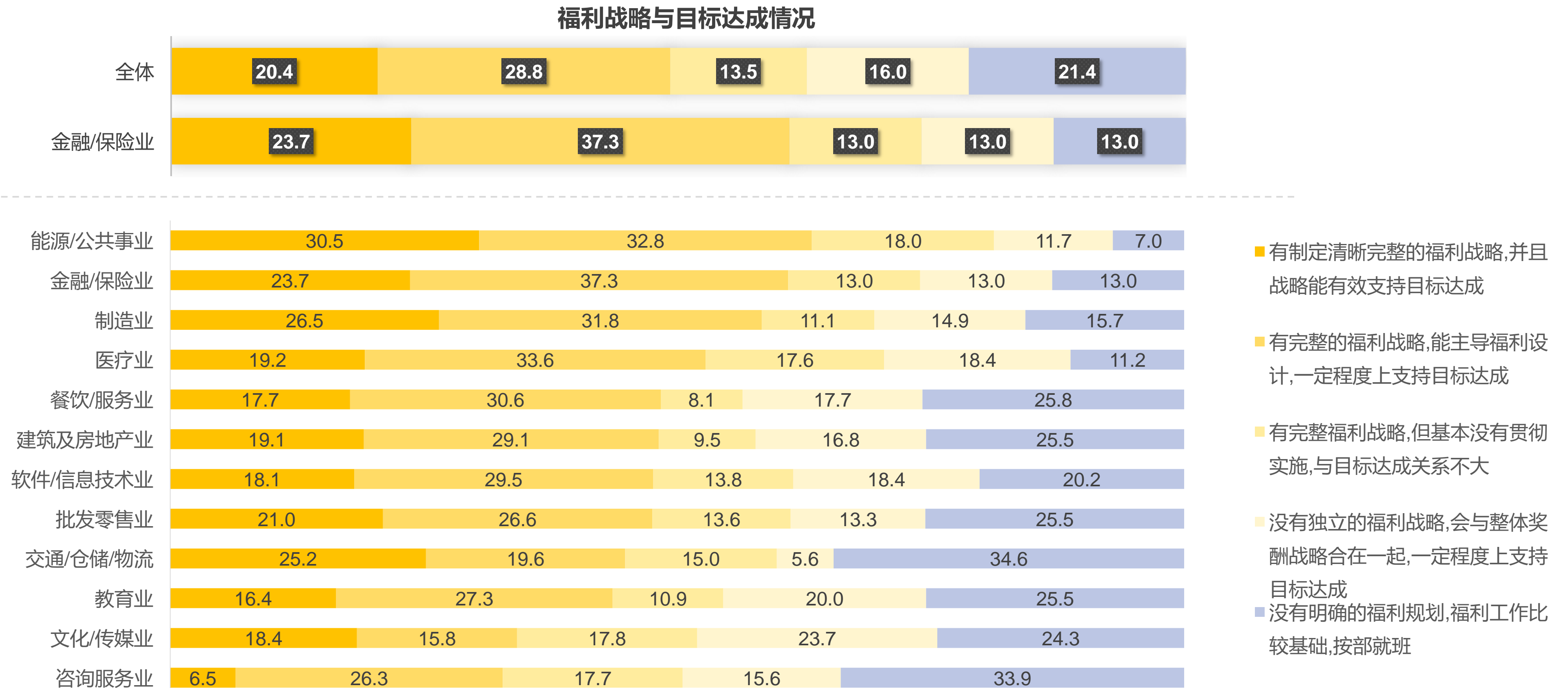
# 02

## 福利管理 现状



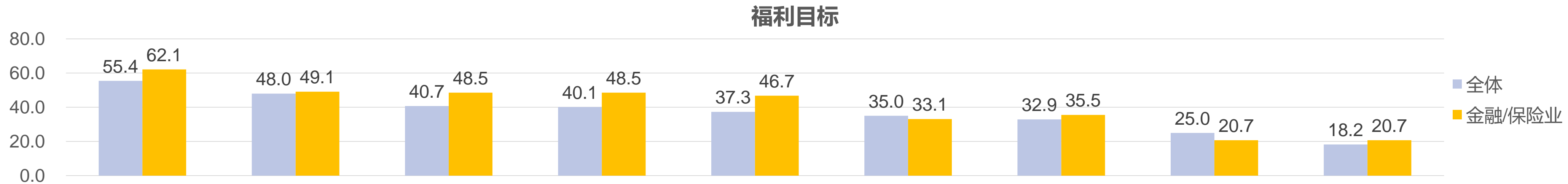
# 福利战略与目标达成情况

- 金融行业有完整福利战略的企业超7成，其中战略对目标达成有效的占23.7%，37.3%的企业福利战略仅在一定程度上支持目标达成；
- 相比较全体企业，金融行业的福利战略和目标达成优于整体平均水平，在各行业中处于上游位置。
- 但不论是金融行业，还是其他行业企业，福利战略的有效性还有很大的提升空间。



# 福利目标

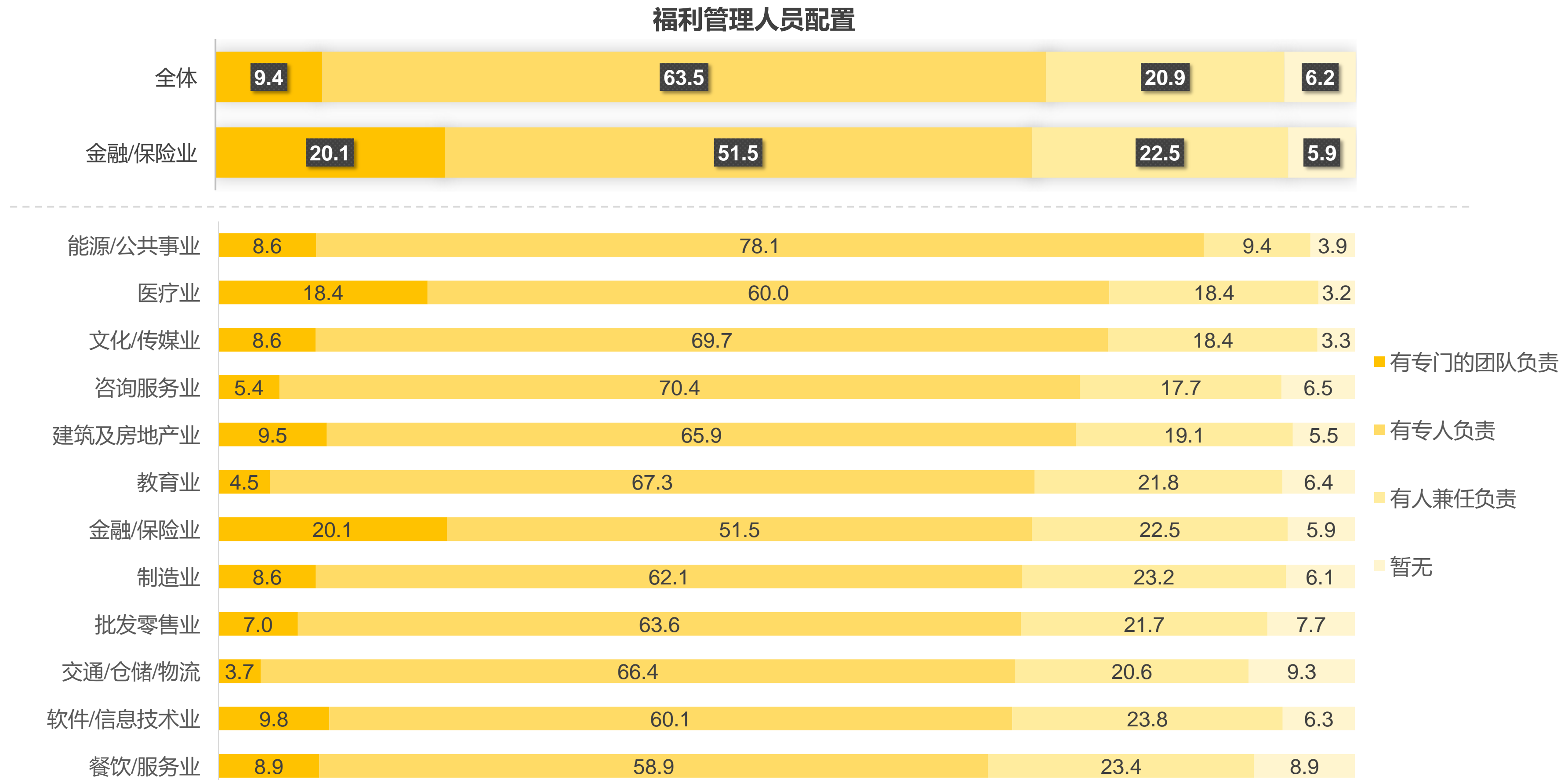
- 企业福利管理目标来看，主要是提升员工体验和工作满意度、为员工安心工作提供保障、促进企业文化建设以增强组织凝聚力和传递企业温暖；最突出的是提升员工体验和工作满意度，半数以上企业福利目标涵盖此项；
- 金融行业在福利目的各方面的比例都较高，尤其在提升员工体验和满意度、促进企业文化建设、传递企业关爱、激励组织活力等方面，表明该行业重视福利管理，且福利统筹规划能力强，兼顾的方面较多。



	提升员工体验和工作满意度	为员工安心工作提供保障	促进企业文化建设,传递核心价值观,增强组织凝聚力	传递企业对员工的关爱,打造温暖有爱的大家庭	激励企业人力资源,增强组织活力	员工权益的落实	提高薪酬福利竞争力,引才留才	统筹分配薪酬福利以降低企业总体用工成本	优化雇主品牌,提高企业美誉度
软件/信息技术业	56.6	48.0	41.6	44.8	38.6	33.6	33.9	28.2	20.2
制造业	56.2	48.9	41.3	37.0	34.7	39.5	35.7	25.8	20.0
批发零售业	51.7	48.6	39.9	39.2	35.3	35.0	28.0	22.0	16.8
建筑及房地产业	57.8	48.6	41.7	39.4	39.9	36.2	29.4	20.6	19.3
咨询服务业	58.6	52.7	31.2	37.1	33.9	30.6	35.5	18.8	19.9
金融/保险业	62.1	49.1	48.5	48.5	46.7	33.1	35.5	20.7	20.7
文化/传媒业	49.3	38.2	37.5	35.5	32.9	32.9	28.3	23.7	11.8
能源/公共事业	49.2	48.4	40.6	38.3	39.1	38.3	25.0	24.2	13.3
医疗业	51.2	52.0	44.8	40.0	47.2	36.0	36.8	30.4	17.6
餐饮/服务业	61.0	42.3	43.9	43.9	33.3	39.0	31.7	30.9	17.1
教育业	50.0	44.5	38.2	35.5	26.4	27.3	38.2	28.2	12.7
交通/仓储/物流	57.9	50.5	36.4	35.5	37.4	33.6	32.7	29.9	19.6

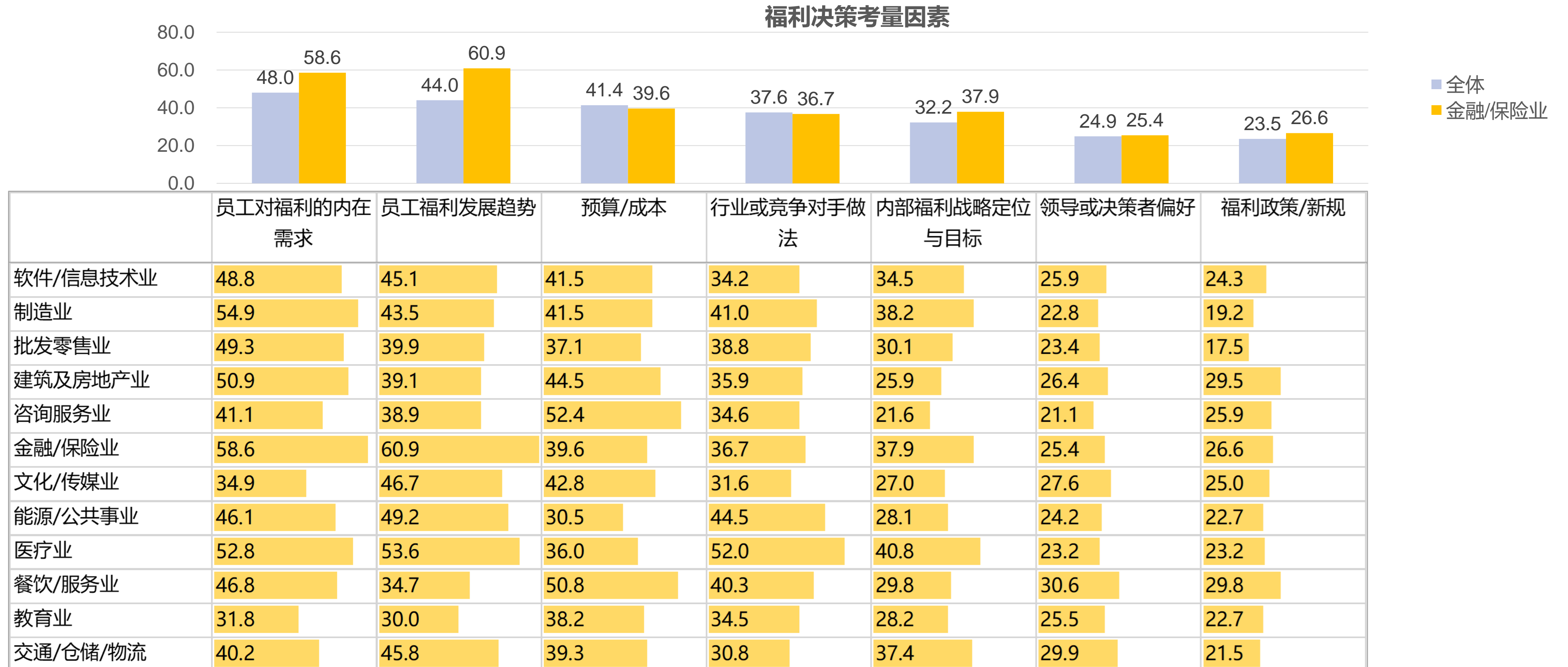
# 福利管理人员配置

- 金融行业福利管理“有专门团队负责”的比例为20.1%，远高于全体平均水平（9.4%），但专门团队和专人负责综合比例来看，略低于平均水平，在全体行业中处于中间位置。



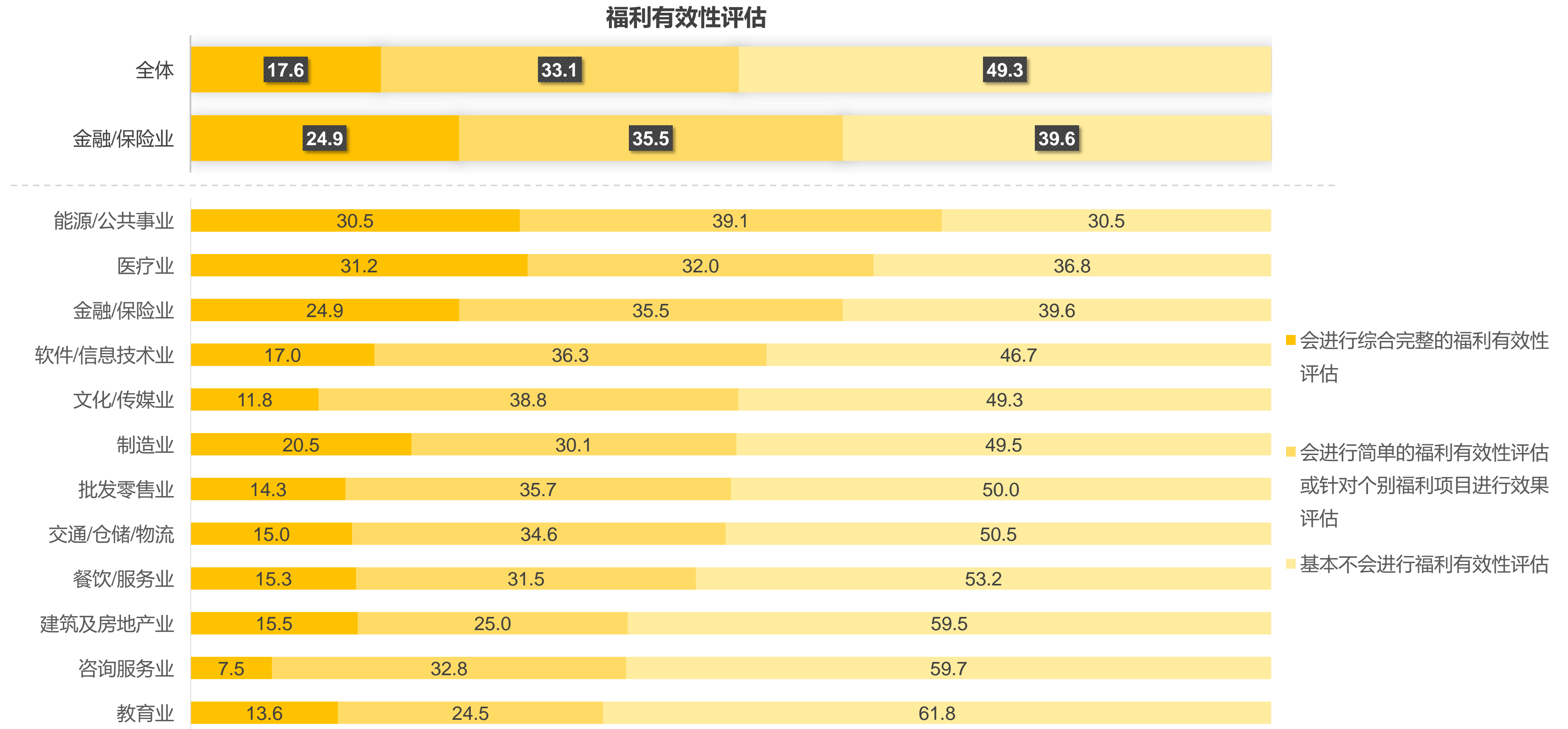
# 福利决策考量因素

- 企业福利决策受内外部因素共同驱动，具体因素来看，员工需求（内部）、福利发展趋势（外部）、预算/成本（内部）对福利决策的影响更突出一些，而内部福利战略定位与目标在福利决策因素中的排序较靠后，说明企业缺乏福利战略或福利战略指导意义有限（即实际的福利决策与前期规划有所脱节）；
- 金融行业对福利发展趋势和员工需求的关注倾向要更明显，企业占比均在6成左右，对内部福利战略和福利政策的关注度也稍高于全体平均水平。



# 福利有效性评估

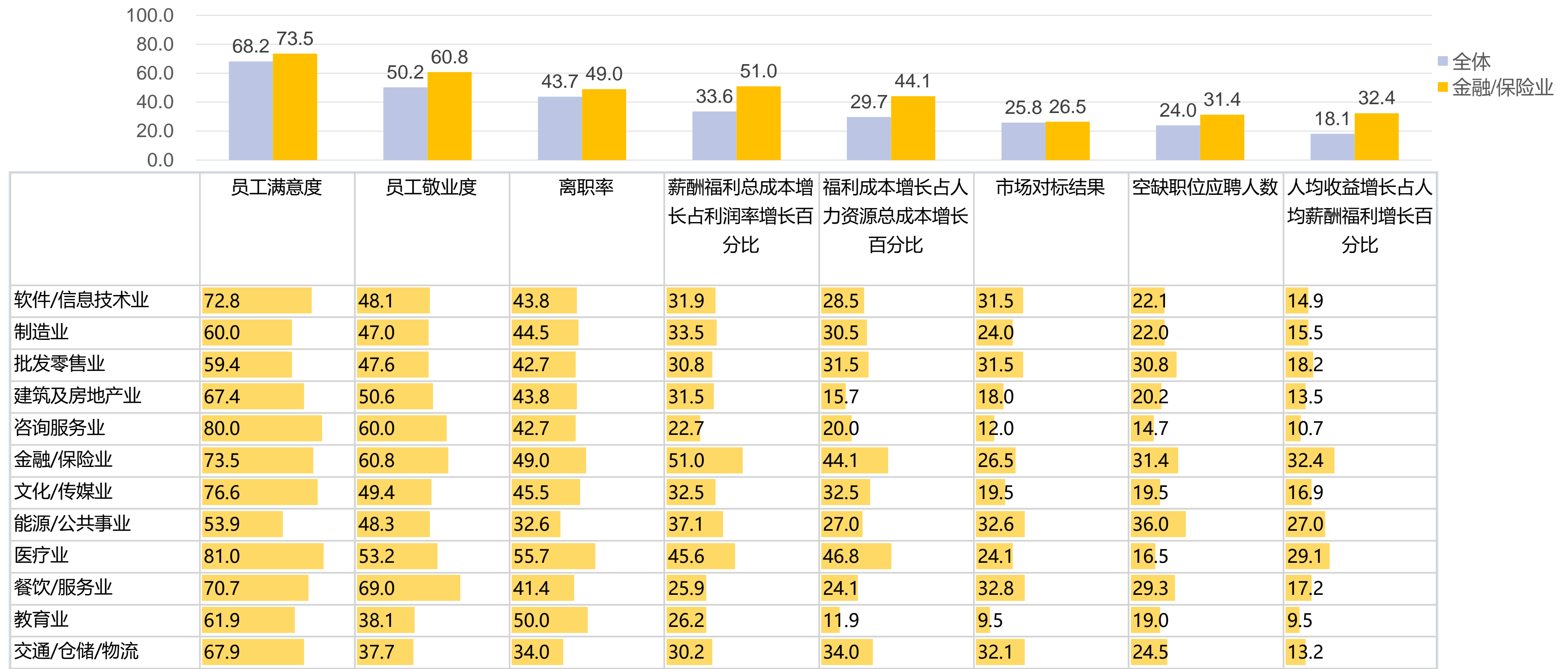
- 调研显示，近一半企业福利实施缺乏闭环管理，即不对福利有效性进行评估，33.1%的企业会进行简单的福利有效性评估或针对个别福利项目进行效果评估，进行综合完整评估的企业仅有17.6%；
- 金融行业在这方面的表现稍好一些，进行福利评估的企业达到6成，但稍低于能源/公共事业和医疗业。



# 福利评估指标

- 企业福利评估指标主要是员工满意度（68.2%）、员工敬业度（50.2%）、离职率（43.7%）；
- 金融行业在各指标上的比例都较高，表明福利评估维度更丰富；除上述三指标外，对“薪酬福利总成本增长占利润率增长百分比”、“福利成本增长占人力资源总成本增长百分比”、“人均收益增长占人均薪酬福利增长百分比”的关注明显高出整体水平，表明金融行业在福利支出对利润和人均收益增长的贡献以及福利成本的把控上有更多考量，即更看重福利的投入产出情况。

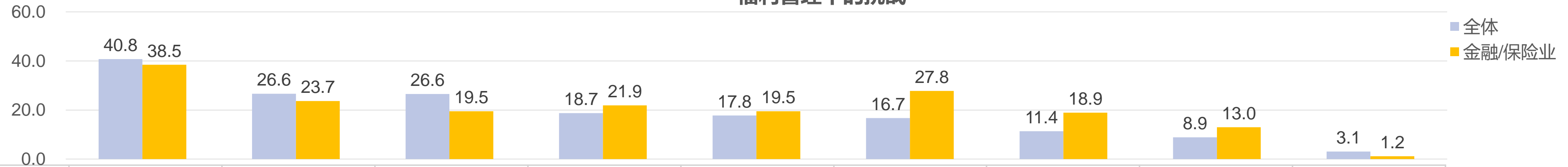
福利评估指标



# 福利管理中的挑战

- “没有足够的预算和分配权限”是企业福利管理中比较突出的挑战（40.8%），其他挑战较高的有管理层不重视（26.6%）和无法准确把握福利项目标准（26.6%），一定程度反映企业福利项目/标准，或者体系/制度比较固定，HR发挥空间不大；
- 金融行业福利管理的主要困难也是预算和分配权限不够（38.5%），其次是“无法量化评估福利投入回报”（27.8%），第二个困扰明显高于其他行业，再一次印证了金融行业对福利投入回报的重视。

福利管理中的挑战

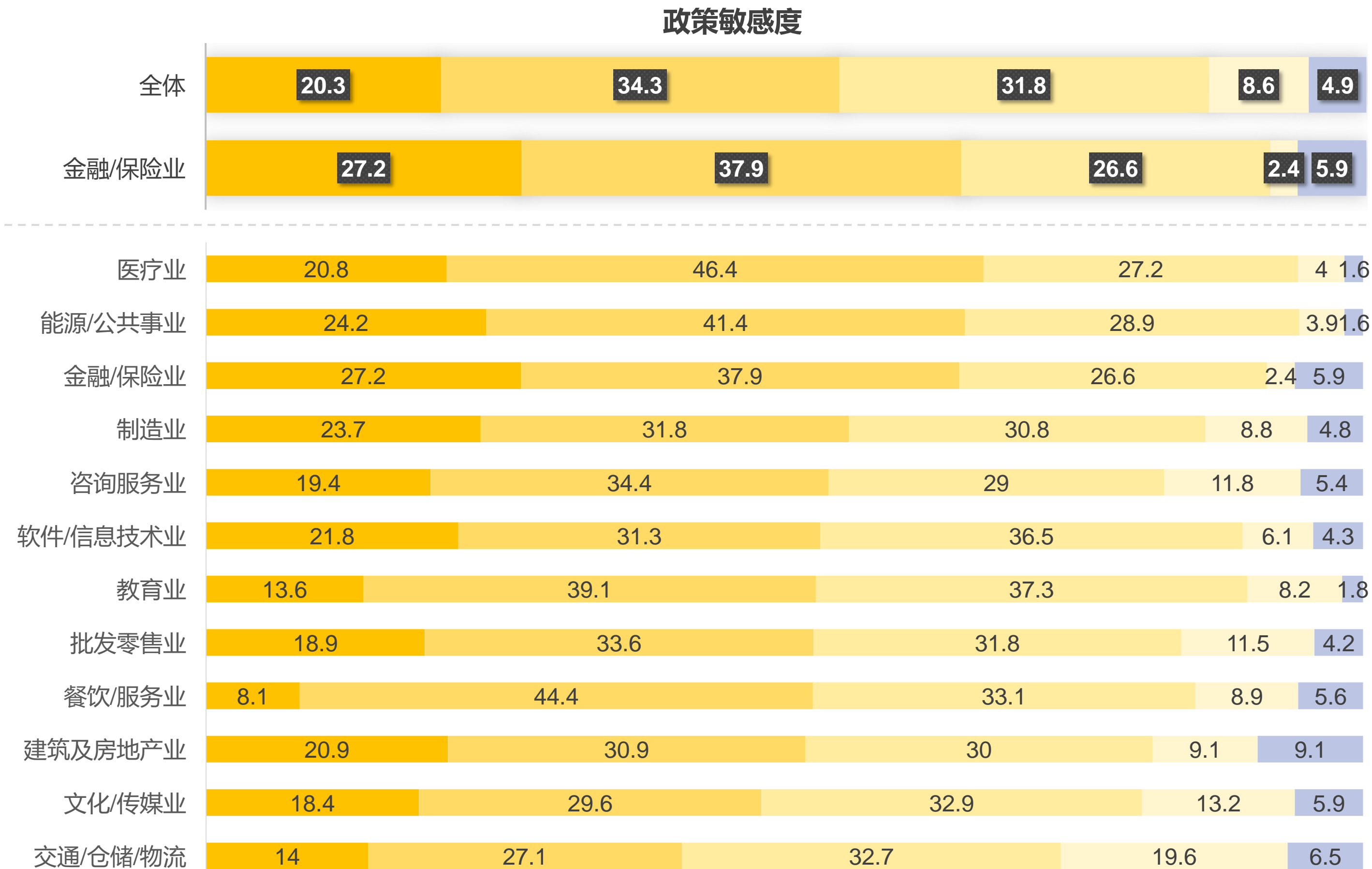


	没有足够的预算和分配权限	管理层不重视福利管理	无法准确把握福利项目标准	公司规模大/子公司多,福利管理实施复杂	耗费了太多的时间和精力在日常管理工作上	无法量化评估福利投入回报	了解福利趋势和优质供应商的渠道有限	控制成本与满足员工福利需求之间的矛盾	没有挑战
软件/信息技术业	42.2	31.7	28.3	15.9	17.5	17.7	10.0	8.6	1.4
制造业	47.0	27.5	28.0	21.7	16.7	12.9	11.9	6.6	2.0
批发零售业	37.4	27.3	29.7	24.1	12.2	15.0	8.7	6.6	2.1
建筑及房地产业	37.7	30.9	25.9	22.7	22.3	18.6	14.5	10.5	2.3
咨询服务业	39.8	19.4	23.7	5.9	11.8	12.4	7.5	10.8	9.1
金融/保险业	38.5	23.7	19.5	21.9	19.5	27.8	18.9	13.0	1.2
文化/传媒业	33.6	23.0	28.3	11.8	20.4	18.4	9.9	9.9	5.3
能源/公共事业	35.9	17.2	28.9	23.4	14.1	14.8	15.6	8.6	3.9
医疗业	44.0	20.0	25.6	21.6	17.6	25.6	11.2	12.0	5.6
餐饮/服务业	49.2	27.4	24.2	21.8	25.0	16.9	12.1	10.5	0.8
教育业	37.3	24.5	21.8	11.8	23.6	11.8	8.2	6.4	4.5
交通/仓储/物流	38.3	35.5	24.3	19.6	22.4	12.1	9.3	8.4	5.6



# 政策敏感度

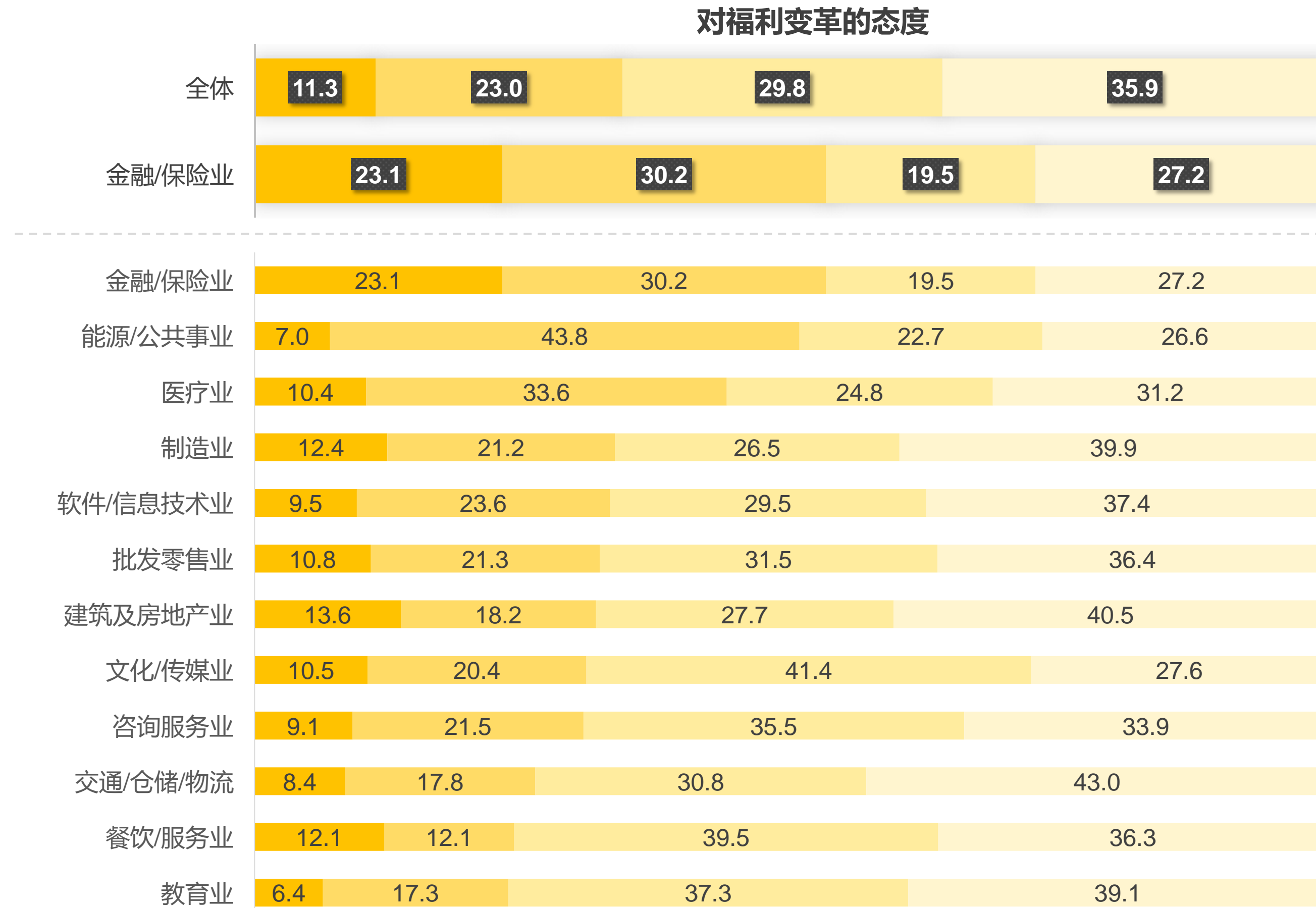
- 企业的政策敏感度还是比较高的，86.4%的企业都能较早获知政策法规的变动，但对合规性的要求存在差异：54.6%的企业会根据政策变动调整福利策略以保证合规，31.8%的企业则更多持观望态度；
- 金融行业的政策敏感度以及合规性要求高于整体平均水平，在所有行业中排序靠前，能较早获知政策变动的企业达91.7%，为保证合规采取实际举措的企业有65.1%。



- 对政策法规非常重视,出现变动或新规能第一时间获知,并迅速调整福利策略以保证合规
- 对政策法规比较重视,能较早获知政策法规变动,并尽可能调整福利策略以保证合规
- 对政策法规有一定关注,能较早获知政策法规变动,但一般持观望态度,会先看下其他同行的做法
- 政策法规变动后一般较晚获知,也不会很快响应
- 对政策法规及福利是否合规不是很清楚,也不太关注

# 对福利变革的态度

- 金融行业相较其他行业对福利变革持更开放的态度，希望不断优化现有福利体系、带给员工最佳福利体验的比例（23.1%）也远高于其他行业；但也有27.2%的金融企业近三年福利体系没有过大改变。一般而言，福利体系保守或一成不变对福利体验、福利有效性和福利竞争力都有明显的负面作用。

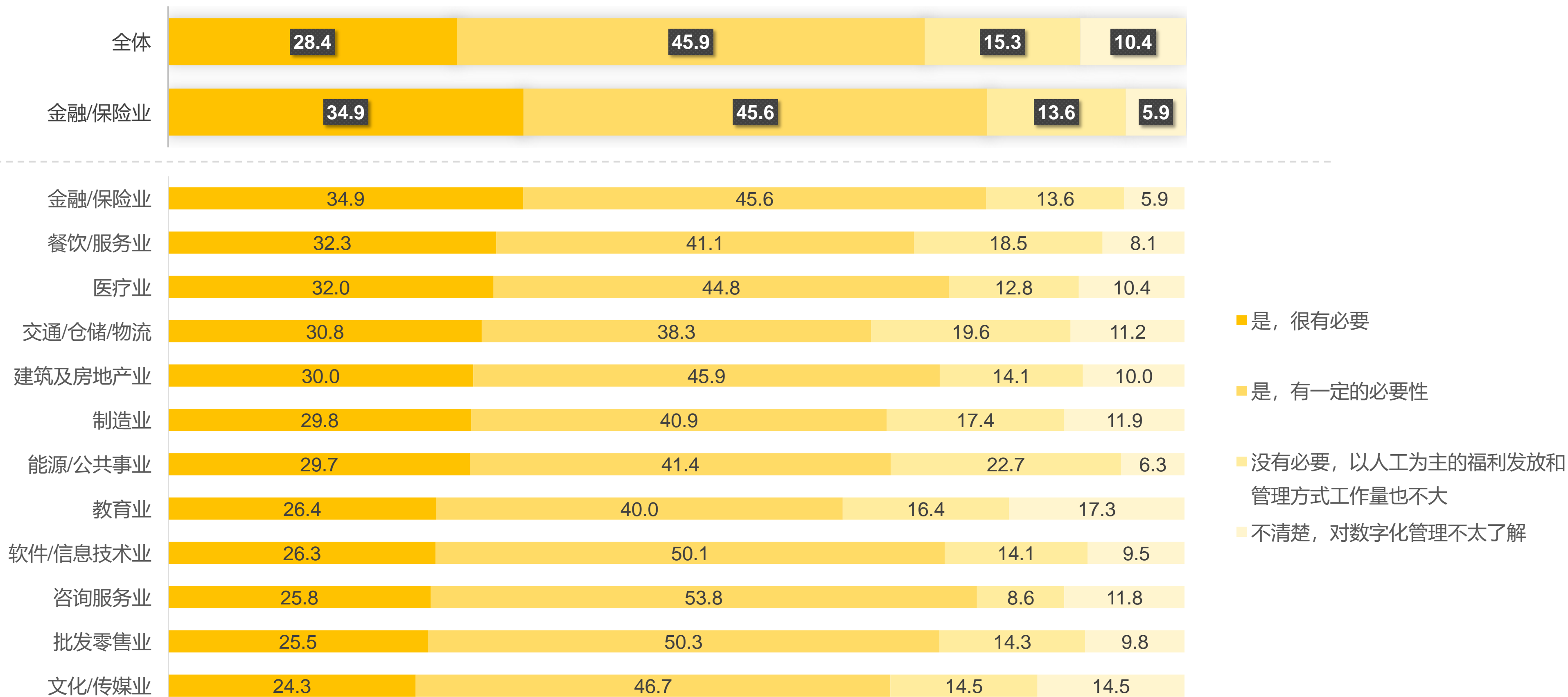


- 对福利体系或制度调整变革持开放态度,希望不断优化带给员工最佳的福利体验,对福利有较多定制化的需求
- 对福利体系或制度调整变革持开放态度,会主动关注福利趋势和市场上的新型福利,适时做一些调整
- 会关注竞争对手或福利市场动态,但一般较难或不会立即推进落实到企业当中来
- 近三年内福利体系或制度没有过大改变,对福利趋势和市场上的新型福利关注较少

# 对福利管理“数字化”的态度

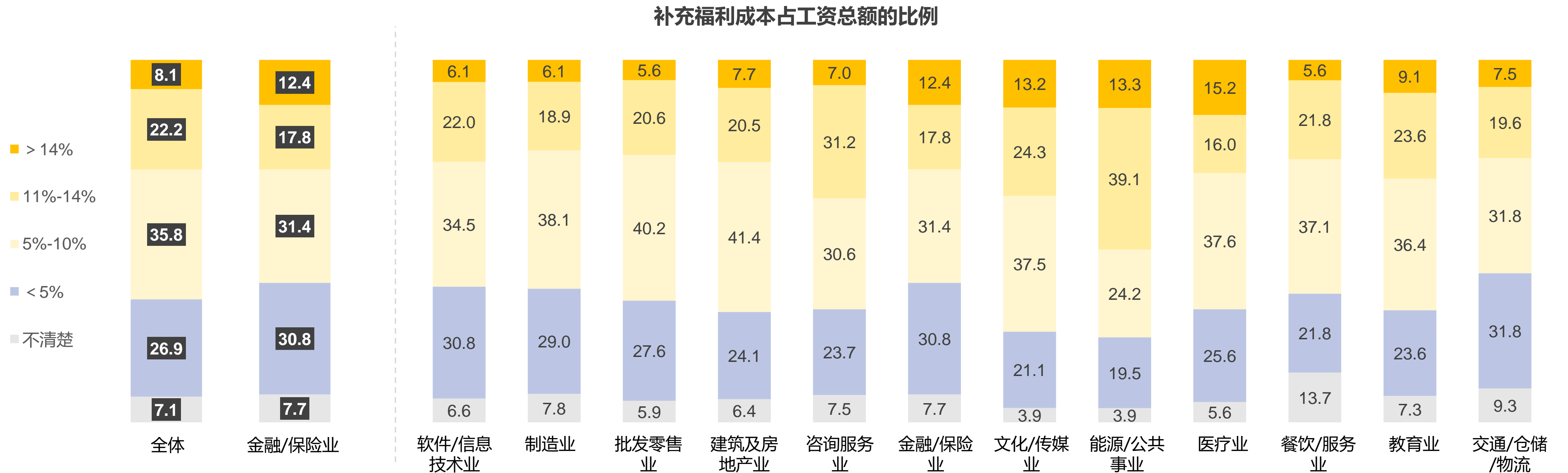
- 对福利管理“数字化”，也是金融行业表现出更积极的态度，认为有必要进行“数字化”的企业达到80.5%，高于全体平均水平，位列所有行业第一；
- 人力资源及福利“数字化”转型是必然趋势，企业和HR应及早布局，以免掉队。

对福利管理“数字化”的态度



# 补充福利成本占工资总额的比例

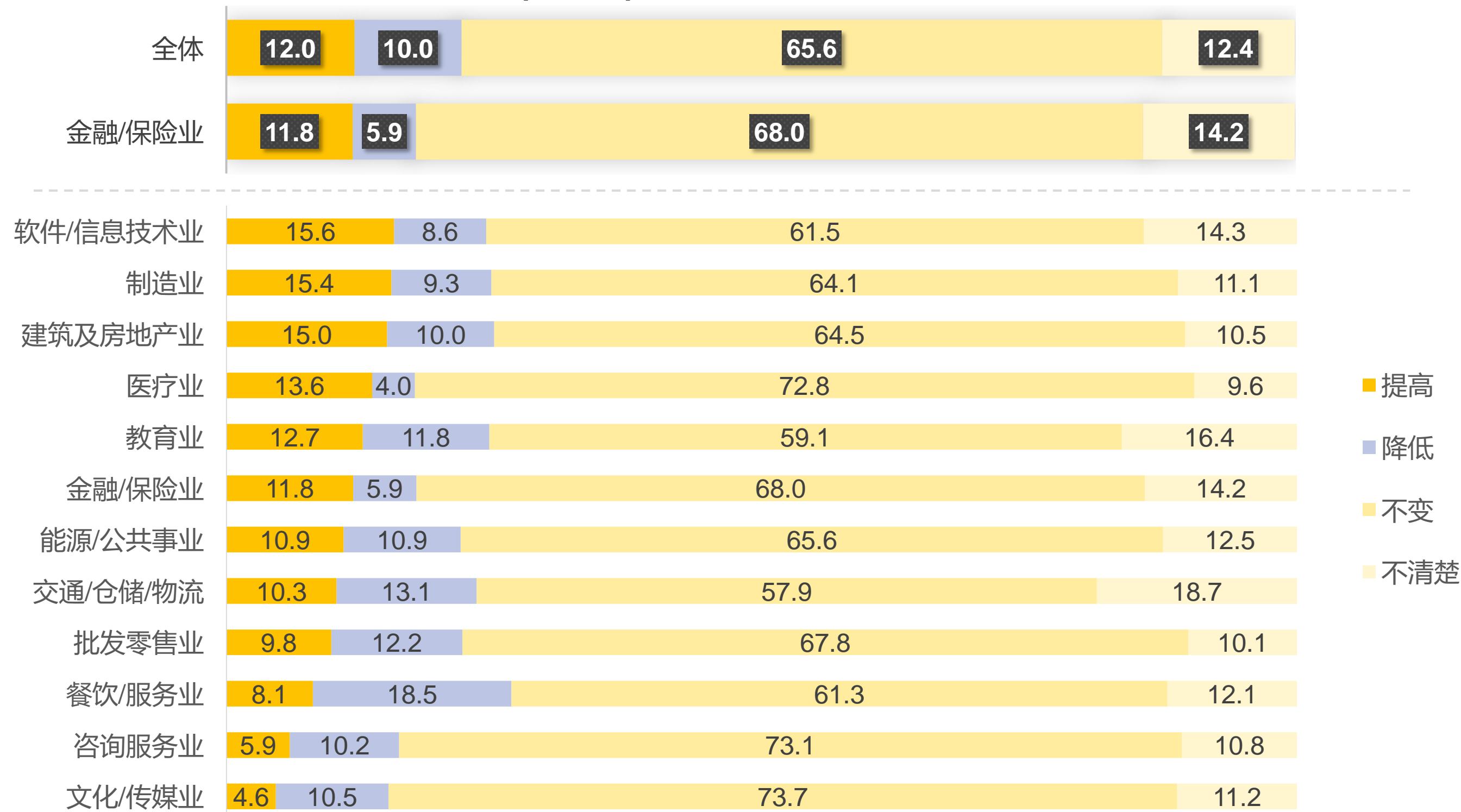
- 大部分企业补充福利成本占工资总额的比例在14%以下，金融行业福利投入高于14%的企业有12.4%，稍高于全体平均水平，在各行业中处于中等偏上位置；
- 金融行业福利投入在5%以下的企业占比也较高，可能跟该行业工资水平更高有关，并不表示其福利投入低。



# 福利预算趋势

- 抛开疫情影响，金融行业原本新一轮福利预算的制定情况是：68%的企业保持不变，11.8%预算提升，5.9%预算下调；和全体平均水平相比，金融企业预算上调的比例与全体企业基本一致，但预算下调的比例明显低于全体平均水平，表明该行业整体预算水平是在全体平均水平之上的；
- 企业加大福利投入的原因主要是提升薪酬福利竞争力、提升员工体验及满意度、为降低总体用工成本对整体薪酬回报进行合理规划。

(疫情前) 福利预算相较上一年变化

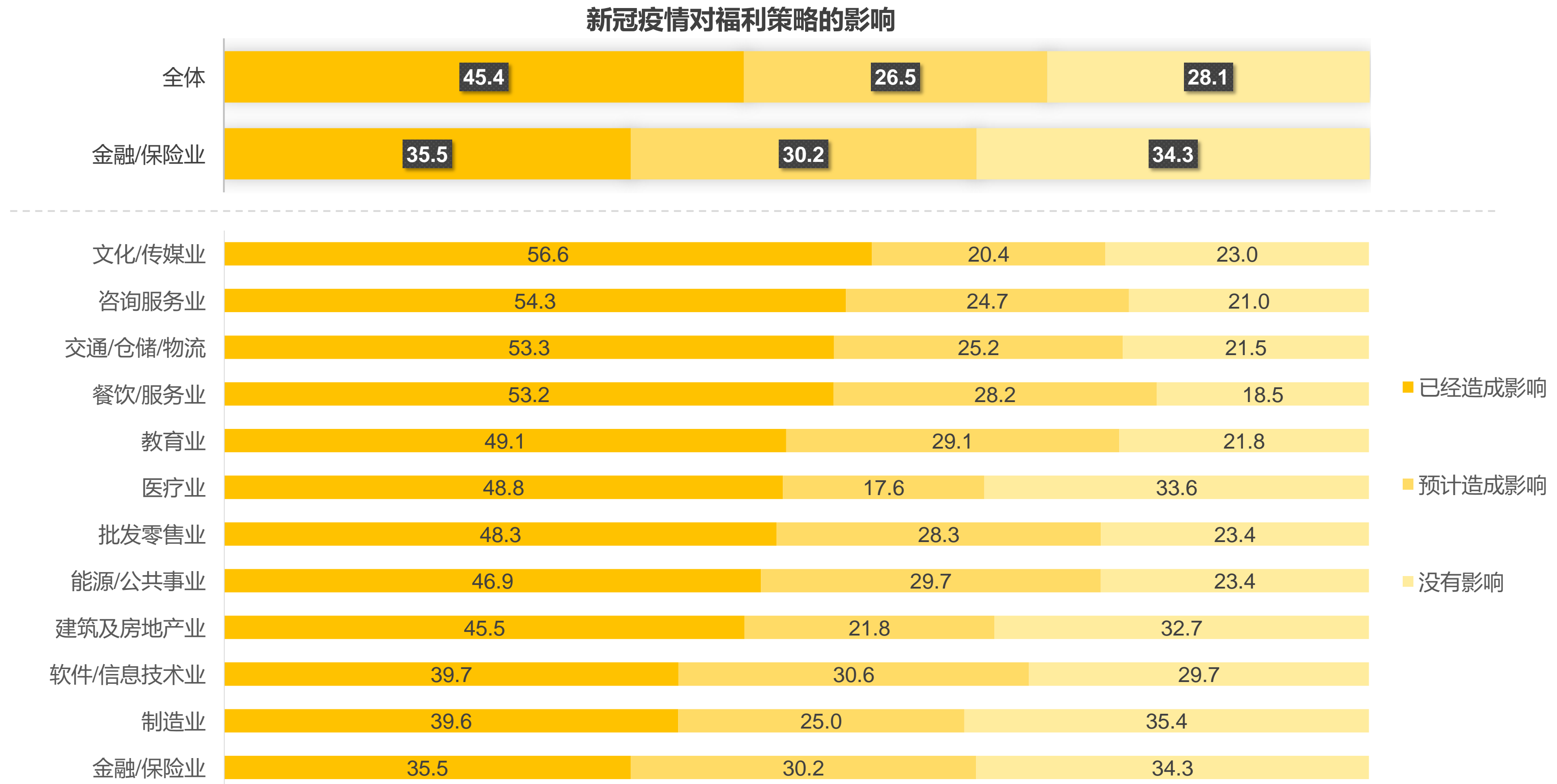


福利投入提高的原因 (全体)



# 新冠肺炎疫情对福利策略的影响

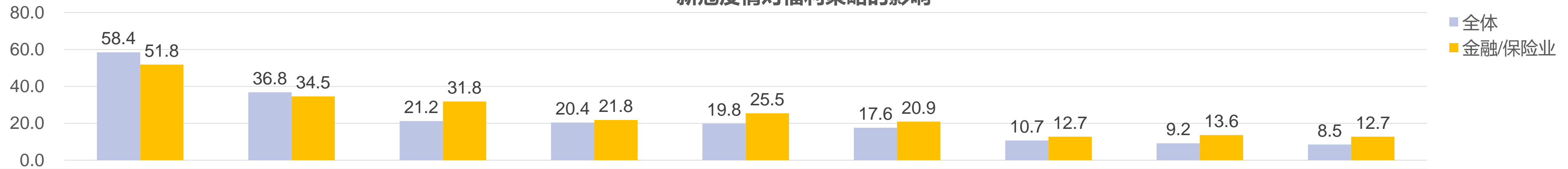
- 本次调研时间段为2020年3月到6月，疫情对各行各业均产生冲击，但金融行业受到的影响相对最小，从调研结果来看，金融行业表示已经受到影响的企业占比为35.5%，表示预计受到影响的比列是30.2%，剩余34.3%的企业表示并未受到影响。



# 新冠疫情对福利策略的影响

- 疫情对福利策略的影响主要在福利预算，58.4%的企业因为疫情缩减了预算，10.7%的企业因为疫情增加了预算；
- 金融行业缩减预算的企业比例稍低于全体平均水平，预算提升的企业比例稍高于全体平均水平，此外，金融行业在其他方面的表现也更积极，如福利策略或预算向员工健康项目倾向、引入或调整弹性工作制、为员工提供疫情险、引入数字化福利平台等，可以看到金融行业抵御风险的能力比较强。

新冠疫情对福利策略的影响



	福利预算缩减	增加企业关怀举措 (如口罩发放、复工心理咨询热线等)	福利策略或预算向员工健康项目或措施倾斜	福利实物发放品类偏向健康/医护类	引入或调整弹性工作制 (如远程办公、每月可有5天在家办公等)	为员工提供疫情险	福利预算增加	引入数字化/无接触式福利平台,以积分形式发放福利	调整福利宣传沟通主题或内容
软件/信息技术业	62.6	38.7	21.9	20.3	22.6	17.1	8.7	6.5	8.4
制造业	51.9	41.2	27.1	20.6	13.4	19.1	13.0	10.3	8.8
批发零售业	59.6	31.9	21.1	16.4	14.1	16.9	15.5	11.3	7.5
建筑及房地产业	53.3	44.1	11.2	19.7	19.7	21.7	13.8	7.2	10.5
咨询服务业	70.0	29.3	14.7	16.0	26.0	10.7	4.0	6.0	6.7
金融/保险业	51.8	34.5	31.8	21.8	25.5	20.9	12.7	13.6	12.7
文化/传媒业	65.3	35.6	20.3	22.9	24.6	15.3	8.5	8.5	5.1
能源/公共事业	44.9	27.6	35.7	25.5	13.3	21.4	14.3	13.3	5.1
医疗业	66.7	52.4	19.0	22.6	27.4	19.0	6.0	6.0	14.3
餐饮/服务业	56.6	31.3	14.1	26.3	21.2	16.2	14.1	12.1	9.1
教育业	61.6	29.1	17.4	22.1	19.8	11.6	4.7	8.1	9.3
交通/仓储/物流	55.6	42.0	17.3	16.0	17.3	24.7	8.6	11.1	4.9

# 03

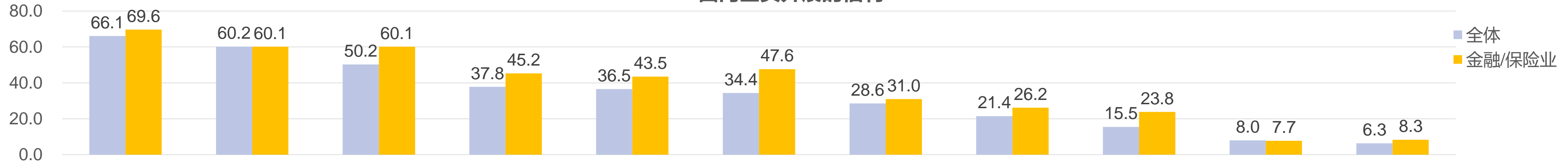
## 福利实施概况





- “节庆福利”、“津贴补助”、“健康管理”三类福利项目面向全员开展的情况更普遍；
- 金融行业在大部分项目上的开展率都要高于全体平均水平，尤其在“健康管理福利”、“商业补充保险”和“补充养老、企业年金或储蓄计划”三方面，拉开较大差距。

面向全员开展的福利

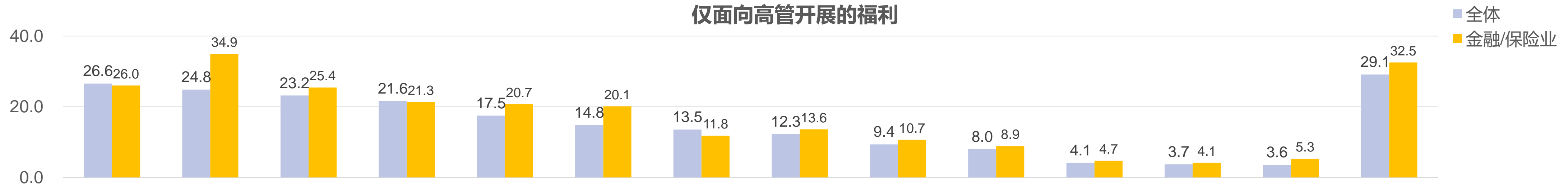


	节庆福利 (年节、生日、婚丧等)	津贴补助 (餐饮、通讯、交通等)	健康管理福利 (体检、健身等)	工作生活平衡 (旅游、团建、带薪假、内卖等)	法定外带薪年假/病假	商业补充保险	培训与教育	员工身心援助计划 (EAP)	补充养老、企业年金或储蓄计划	住房计划 (补充住房公积金/住房无息/低息贷款等)	用车福利 (公司配车/购车补贴)
软件/信息技术业	69.0	63.8	48.7	41.9	38.0	34.4	28.5	20.7	12.1	9.6	4.6
制造业	56.9	51.8	46.9	31.4	40.3	38.8	30.4	21.4	19.6	9.9	7.1
批发零售业	61.5	57.3	47.2	36.4	33.9	38.8	27.3	20.6	12.9	7.7	6.3
建筑及房地产业	70.9	70.5	56.8	36.8	39.1	35.5	32.3	19.1	18.6	8.6	10.5
咨询服务业	79.6	65.1	51.6	39.8	30.6	27.4	25.3	22.0	9.1	3.2	4.3
金融/保险业	69.6	60.1	60.1	45.2	43.5	47.6	31.0	26.2	23.8	7.7	8.3
文化/传媒业	65.8	60.5	48.0	34.9	34.2	27.0	23.7	22.4	16.4	7.2	4.6
能源/公共事业	60.2	61.7	54.7	34.4	30.5	37.5	20.3	29.7	16.4	15.6	7.0
医疗业	76.8	66.4	57.6	45.6	38.4	29.6	32.0	26.4	14.4	5.6	8.8
餐饮/服务业	59.7	53.2	42.7	33.9	37.1	27.4	33.9	12.9	14.5	4.8	6.5
教育业	66.4	58.2	40.9	32.7	26.4	23.6	29.1	18.2	11.8	5.5	2.7
交通/仓储/物流	63.6	55.1	52.3	43.9	36.4	26.2	22.4	17.8	16.8	5.6	3.7

注：这里的百分比指的是上述福利“面向全员”开展的企业占比，不包含“面向部分员工”开展的情况在内。

- 全体来看，7成企业面向高管施行差异化福利，常见的做法有更高配的津贴补助、高端体检套餐、持股计划、更高配的节庆福利；
- 金融行业开展高管福利的企业占67.5%，最青睐的项目是高端体检套餐。

仅面向高管开展的福利

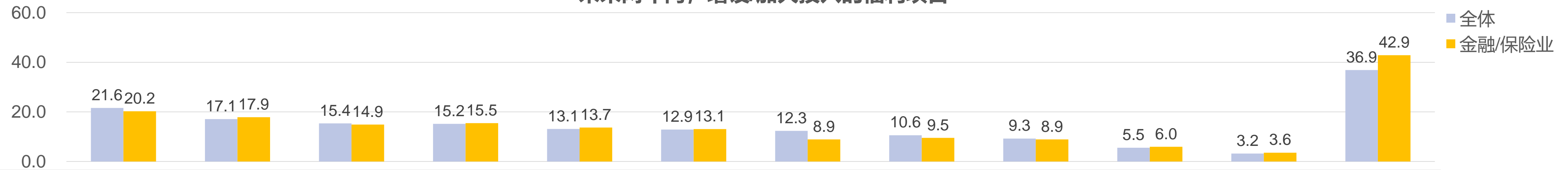


	更高配的津贴补助 (餐饮、通讯、交通等)	高端体检套餐	持股计划	更高配的节庆福利 (年节、生日、婚丧等)	高管税优	高端医疗保险	更高配的培训与教育	更高配的工作生活平衡 (出国旅游等)	用车福利 (公司配车/购车补贴)	补充养老、企业年金或储蓄计划	住房计划 (补充住房公积金/住房无息/低息贷款等)	海外医疗安排	法定外带薪年假/病假	仅有全员福利,并无针对少数人开展的福利项目
软件/信息技术业	23.4	24.1	27.0	19.8	18.2	10.7	12.0	9.3	7.5	6.6	4.1	4.5	2.7	30.9
制造业	23.5	22.2	26.5	15.4	19.7	15.9	16.2	9.6	14.1	10.4	4.8	4.0	3.3	23.0
批发零售业	30.1	18.9	22.0	25.5	13.6	13.6	11.9	11.9	9.1	12.2	4.5	5.2	2.4	27.3
建筑及房地产业	32.0	29.7	16.9	20.5	12.8	16.9	16.0	12.8	13.2	7.8	4.1	0.9	4.1	26.9
咨询服务业	28.8	28.3	19.0	28.8	15.8	15.2	14.1	19.6	9.2	2.7	6.0	0.0	3.3	31.0
金融/保险业	26.0	34.9	25.4	21.3	20.7	20.1	11.8	13.6	10.7	8.9	4.7	4.1	5.3	32.5
文化/传媒业	28.9	21.7	16.4	25.7	17.8	15.1	12.5	15.8	5.3	3.9	2.6	3.3	4.6	33.6
能源/公共事业	28.1	30.5	19.5	30.5	23.4	18.0	12.5	16.4	5.5	9.4	2.3	5.5	3.9	25.8
医疗业	31.2	24.8	32.0	26.4	23.2	16.0	14.4	16.0	9.6	10.4	4.0	6.4	2.4	26.4
餐饮/服务业	27.0	25.4	22.1	19.7	19.7	17.2	11.5	11.5	6.6	4.9	3.3	0.8	3.3	31.1
教育业	16.4	15.5	16.4	20.0	11.8	10.9	10.9	9.1	5.5	6.4	1.8	1.8	4.5	46.4
交通/仓储/物流	29.9	29.9	23.4	16.8	15.9	16.8	18.7	10.3	7.5	7.5	4.7	6.5	7.5	24.3

# 福利项目趋势

- 全体企业来看，6成以上表示未来两年会增设福利项目或加大福利投入，比较关注的项目主要是商业补充保险和健康管理类福利；
- 金融行业未来两年会增设福利项目或加大福利投入的比例为57.1%，提升的项目主要是：商业补充保险、健康管理福利、补充养老、企业年金或储蓄计划、培训教育等。

未来两年内，增设/加大投入的福利项目

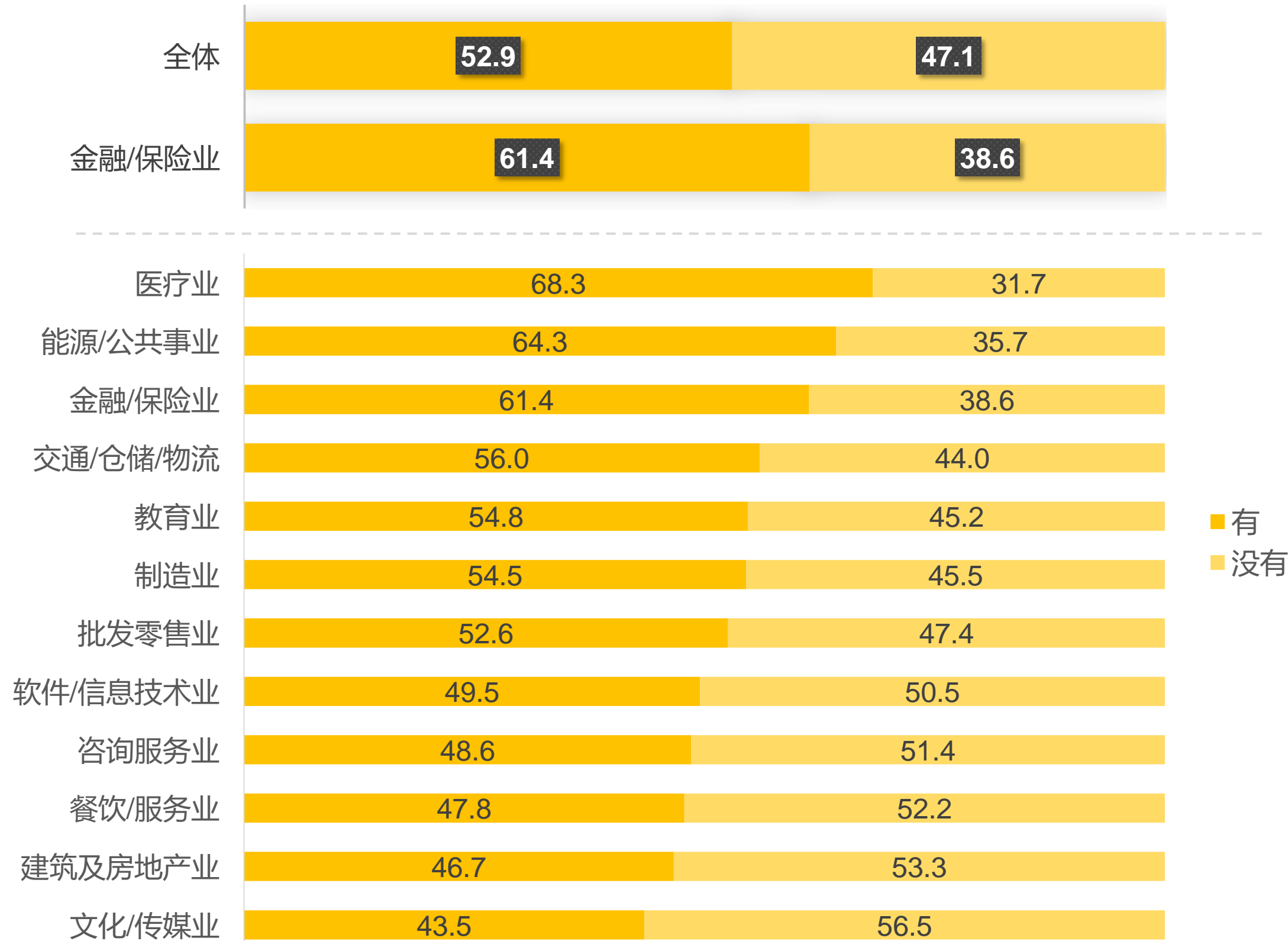


	商业补充保险	健康管理福利 (体检、健身等)	补充养老、企业年金或储蓄计划	培训与教育	津贴补助 (餐饮、通讯、交通等)	工作生活平衡 (旅游、团建、内卖、带薪假等)	员工身心援助计划 (EAP)	节庆福利 (年节、生日、婚丧等)	法定外带薪年假/病假	住房计划 (补充住房公积金/住房无息/低息贷款等)	用车福利 (公司配车/购车补贴)	暂无该类计划
软件/信息技术业	22.4	16.2	14.2	15.6	14.0	13.7	13.7	9.4	8.2	3.7	2.3	40.0
制造业	20.5	20.8	17.2	12.9	15.9	14.7	13.9	14.2	9.9	6.6	3.8	32.2
批发零售业	19.6	18.2	16.1	17.2	16.5	13.3	11.9	12.3	14.0	3.9	1.8	33.7
建筑及房地产业	21.6	13.8	16.5	16.5	10.6	10.1	13.3	9.6	6.0	5.5	3.2	39.9
咨询服务业	23.2	7.6	9.2	18.9	3.8	9.2	6.5	4.9	5.9	5.9	4.3	43.8
金融/保险业	20.2	17.9	14.9	15.5	13.7	13.1	8.9	9.5	8.9	6.0	3.6	42.9
文化/传媒业	17.1	14.5	15.8	17.1	12.5	15.8	13.8	12.5	8.6	7.2	2.6	36.8
能源/公共事业	25.8	28.1	27.3	9.4	13.3	12.5	17.2	7.0	14.8	8.6	6.3	24.2
医疗业	28.0	16.0	12.0	14.4	10.4	9.6	10.4	9.6	8.8	8.8	3.2	35.2
餐饮/服务业	21.1	21.1	16.3	13.8	8.9	13.0	8.9	7.3	5.7	7.3	1.6	36.6
教育业	17.3	9.1	10.9	17.3	14.5	12.7	9.1	12.7	8.2	2.7	3.6	39.1
交通/仓储/物流	24.3	20.6	15.0	12.1	17.8	14.0	17.8	15.0	12.1	3.7	3.7	38.3

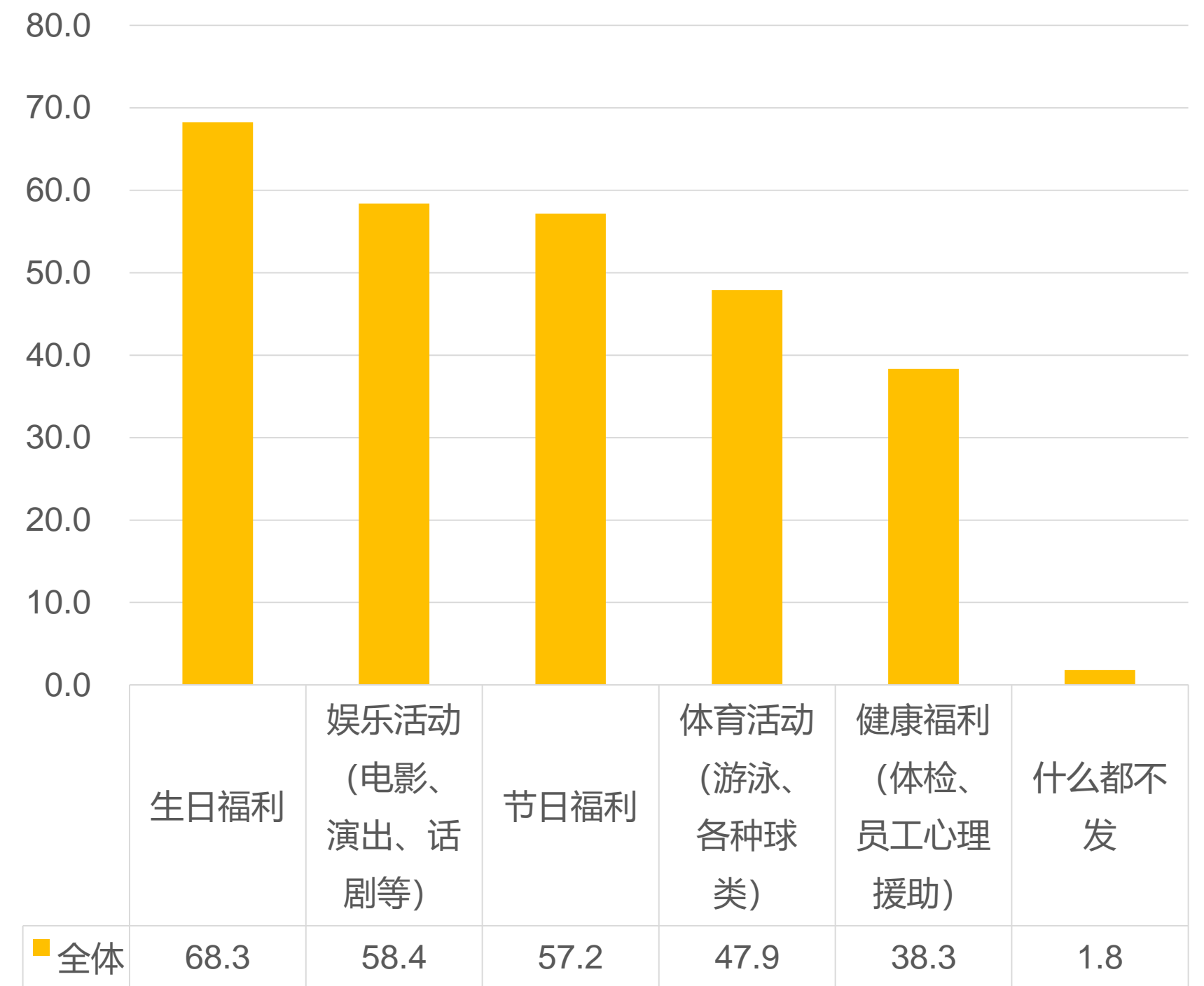
# 工会福利实施情况

- 52.9%的企业内部有工会组织，金融行业这一比例更高，为61.4%；
- 工会比较倾向提供的福利项目是生日福利、娱乐活动、节日福利。

是否有工会



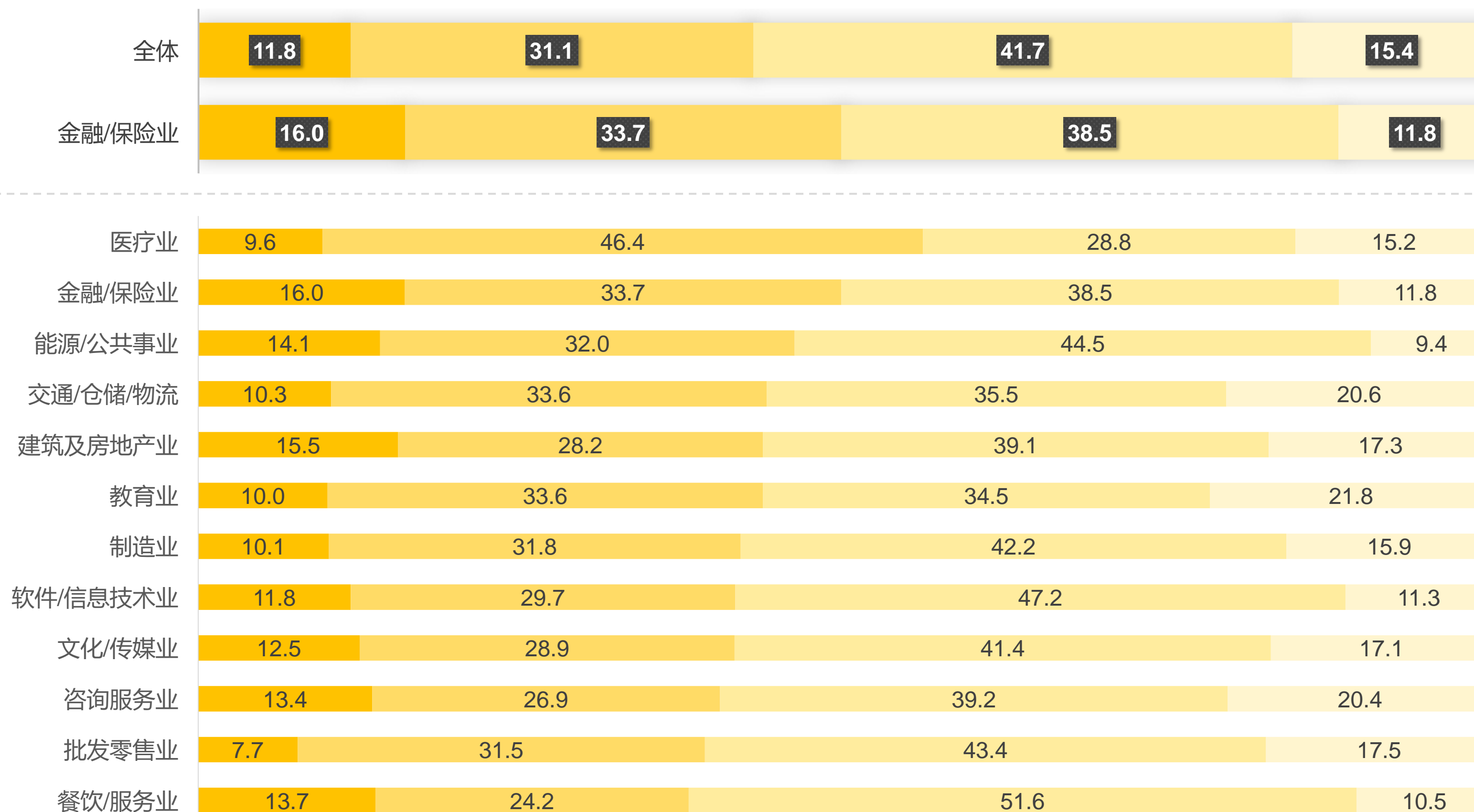
工会福利实施情况 (全体)



# 对员工需求的態度

- 全体来看，8成以上企业对员工的福利需求表示关注，但并不是所有企业都能回应员工的需求，能快速响应、满足大部分需求的企业仅占11.8%，能满足部分需求的占31.1%，而41.7%的企业希望响应但内部能力尚不支持；
- 金融行业对员工需求重视度更高，在所有行业中处于优势地位。

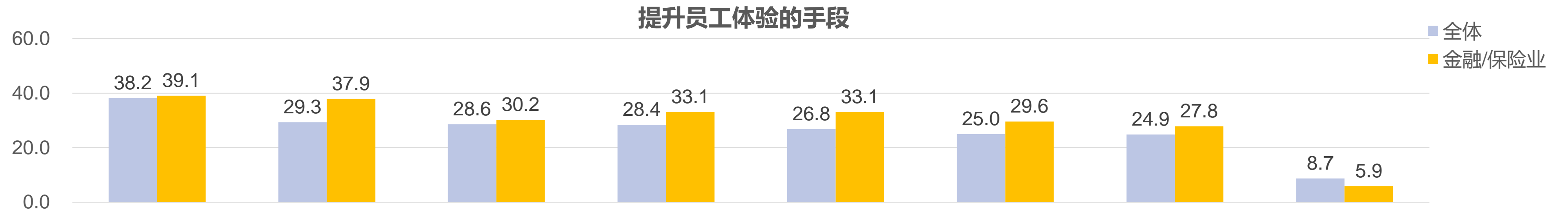
对员工需求的態度



- 能够预测、分析及了解员工需求，并快速筹划、响应，能满足大部分需求
- 有积极去了解员工需求，但响应不是很及时，能在一定程度上满足部分需求
- 有了解一些员工需求，希望能响应员工需求，但内部能力尚不支持
- 没有特别考虑过员工需求

# 提升员工体验的手段

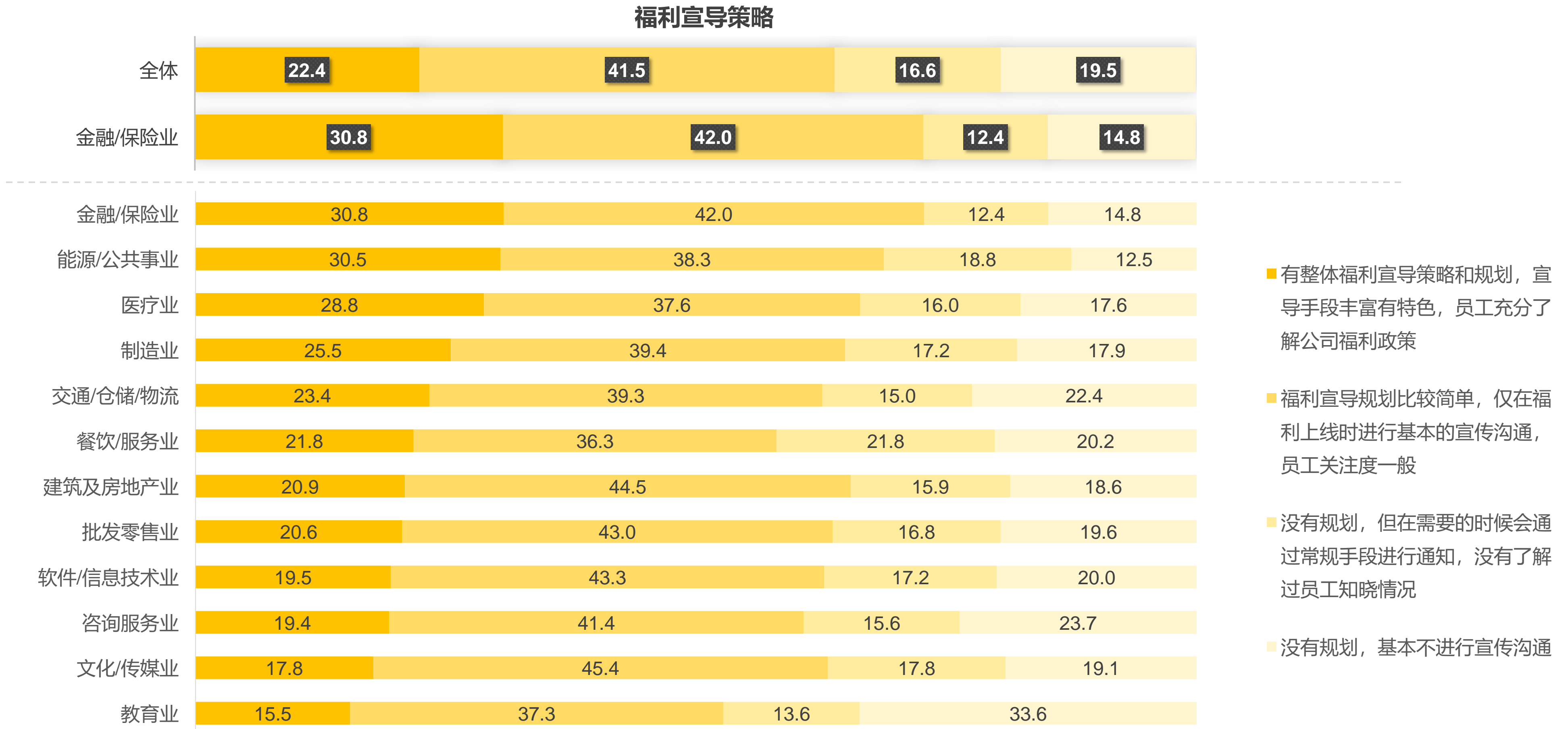
- 金融行业对员工体验表现出更高的关注度，在各方面的比例都较高，具体倾向的做法有：结合企业文化或公司属性为员工打造有特色的福利、了解和响应员工需求、将对员工的关怀延伸至家属、引入福利管理平台等。



	结合企业文化或公司属性为员工打造有特色的福利	了解和响应员工需求	提供更多弹性化的福利选择	将对员工的关怀延伸至员工家属	引入福利管理平台，带给员工便捷、高效、智能的福利体验	关注员工反馈，并及时处理消极反馈	加强福利宣导，烘托福利发放时的气氛	无措施手段
软件/信息技术业	39.6	29.6	32.8	26.9	23.9	24.6	23.5	7.3
制造业	38.6	31.3	25.8	29.3	27.5	24.7	19.7	8.6
批发零售业	36.5	29.5	22.1	29.1	25.6	23.5	23.2	7.4
建筑及房地产业	39.5	27.7	26.8	31.4	27.3	26.4	24.1	9.1
咨询服务业	31.2	28.0	32.8	23.1	25.3	25.3	25.3	14.0
金融/保险业	39.1	37.9	30.2	33.1	33.1	29.6	27.8	5.9
文化/传媒业	40.1	29.6	30.9	22.4	27.0	19.7	23.7	12.5
能源/公共事业	40.6	18.8	37.5	35.2	33.6	19.5	32.0	3.1
医疗业	44.8	28.8	30.4	35.2	30.4	26.4	31.2	7.2
餐饮/服务业	39.8	30.1	26.8	24.4	22.8	28.5	34.1	8.1
教育业	35.5	24.5	24.5	24.5	23.6	23.6	30.0	13.6
交通/仓储/物流	32.7	27.1	26.2	26.2	28.0	28.0	21.5	11.2

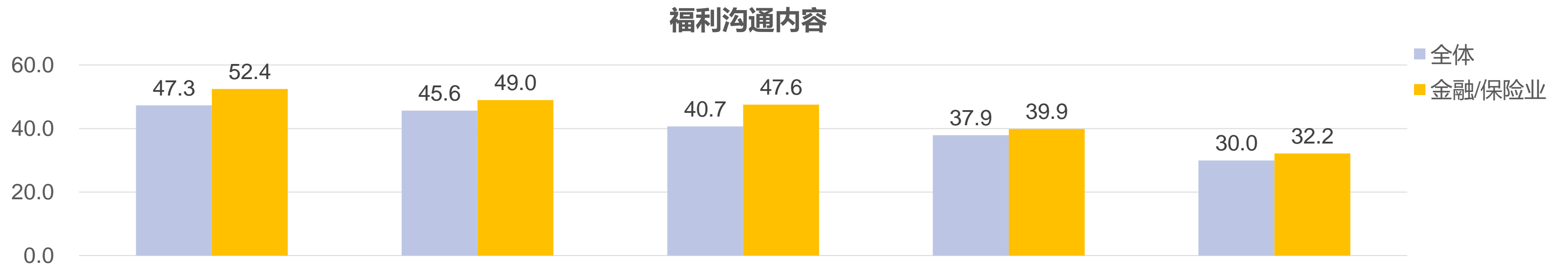
# 福利宣导策略

- 福利宣导对员工福利感知很重要，但大部分企业对福利宣导环节都比较轻视，金融行业在福利宣导方面表现稍好一些，但仍有很大提升空间；
- 金融行业中，30.8%的企业有整体福利宣导规划，54.4%的企业仅在福利上线或有需要时才进行基本的宣传沟通，另有14.8%的企业基本不进行宣传沟通，福利感知弱。



# 福利沟通内容

- 福利沟通内容来看，金融行业和全体企业的表现基本一致：对员工需求的沟通比较多，此外，在福利发放过程中，对福利使用说明和设计亮点的介绍比较侧重，对福利理念的包装和企业价值的宣传有所不足；
- 完整的福利沟通应该覆盖事前、事中、事后三个环节，形成闭环，企业目前最忽视的是事后的沟通，即了解员工福利体验反馈。

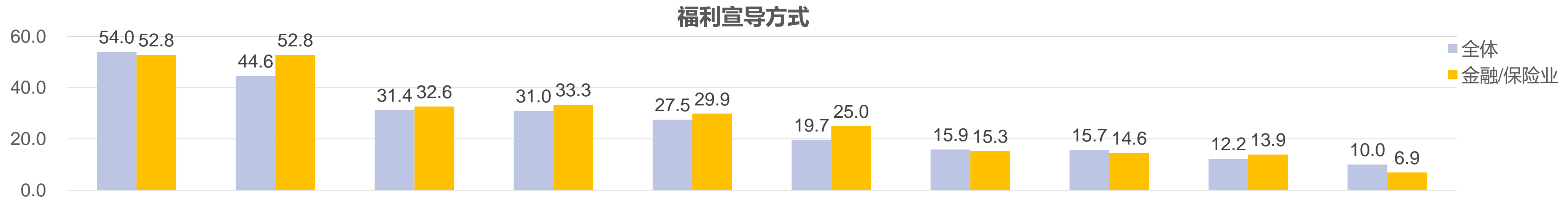


	员工福利需求 (事先或事后反馈时沟通)	福利使用说明 (获取流程、使用范围、有效期等)	福利设计说明 (设计特色、细节、特别来由等)	福利理念和企业价值主张	福利体验反馈 (员工满意度、不满原因、提升建议等)
软件/信息技术业	46.2	43.3	37.3	37.3	31.6
制造业	47.8	40.4	37.7	38.3	27.5
批发零售业	41.7	45.2	40.9	34.8	27.4
建筑及房地产业	46.9	50.3	43.5	27.1	39.0
咨询服务业	52.5	44.7	32.6	43.3	31.9
金融/保险业	52.4	49.0	47.6	39.9	32.2
文化/传媒业	45.9	47.5	44.3	44.3	28.7
能源/公共事业	34.2	53.2	52.3	40.5	19.8
医疗业	53.9	43.1	46.1	50.0	35.3
餐饮/服务业	51.0	52.0	32.7	33.7	31.6
教育业	47.9	43.8	34.2	37.0	30.1
交通/仓储/物流	54.3	49.4	48.1	39.5	19.8



# 福利宣导方式

- 福利宣导方式来看，以线上为主，及时、便捷，触达率高，但氛围比较弱，最常见的是微信群/企业微信群和邮件；线下宣讲的情况不是很普遍，反映出企业福利宣导/沟通内容比较简单。
- 金融行业和全体的情况基本一致。



	微信群/企业微信群	邮件	员工福利手册	微信公众号/企业微信公	线下海报/宣传单页	H5页面 (如“易企秀”)	线下宣讲会/活动	公司网站/论坛	福利宣传视频	口碑传播
软件/信息技术业	54.4	50.4	27.8	28.0	27.5	16.7	15.9	13.0	11.9	10.5
制造业	58.5	44.0	33.2	30.8	28.3	20.0	16.6	20.9	11.7	8.0
批发零售业	49.6	42.2	32.6	29.1	23.0	15.7	13.0	17.8	11.7	11.3
建筑及房地产业	53.6	44.1	32.4	29.6	31.8	18.4	21.2	12.8	11.7	13.4
咨询服务业	57.0	54.2	28.9	38.0	21.8	16.9	12.7	20.4	11.3	9.2
金融/保险业	52.8	52.8	32.6	33.3	29.9	25.0	15.3	14.6	13.9	6.9
文化/传媒业	55.7	34.4	31.1	34.4	21.3	23.8	17.2	15.6	18.0	12.3
能源/公共事业	50.9	31.3	29.5	40.2	36.6	25.0	10.7	10.7	17.0	7.1
医疗业	52.4	47.6	39.8	24.3	35.0	23.3	20.4	17.5	8.7	10.7
餐饮/服务业	53.5	35.4	34.3	28.3	27.3	17.2	15.2	13.1	8.1	15.2
教育业	46.6	37.0	26.0	32.9	26.0	20.5	16.4	9.6	9.6	6.8
交通/仓储/物流	53.0	44.6	31.3	28.9	24.1	24.1	15.7	15.7	16.9	9.6

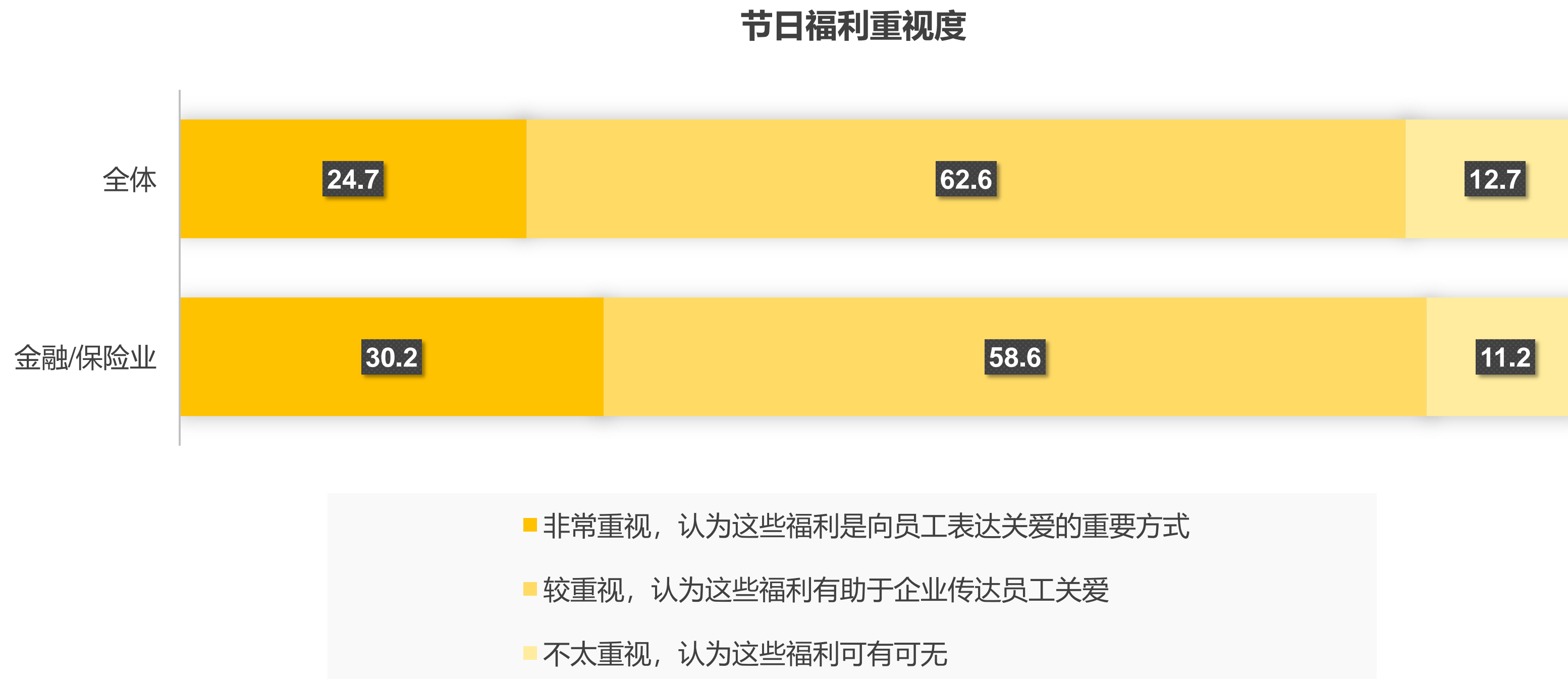
# 04

## 节日福利 实施情况



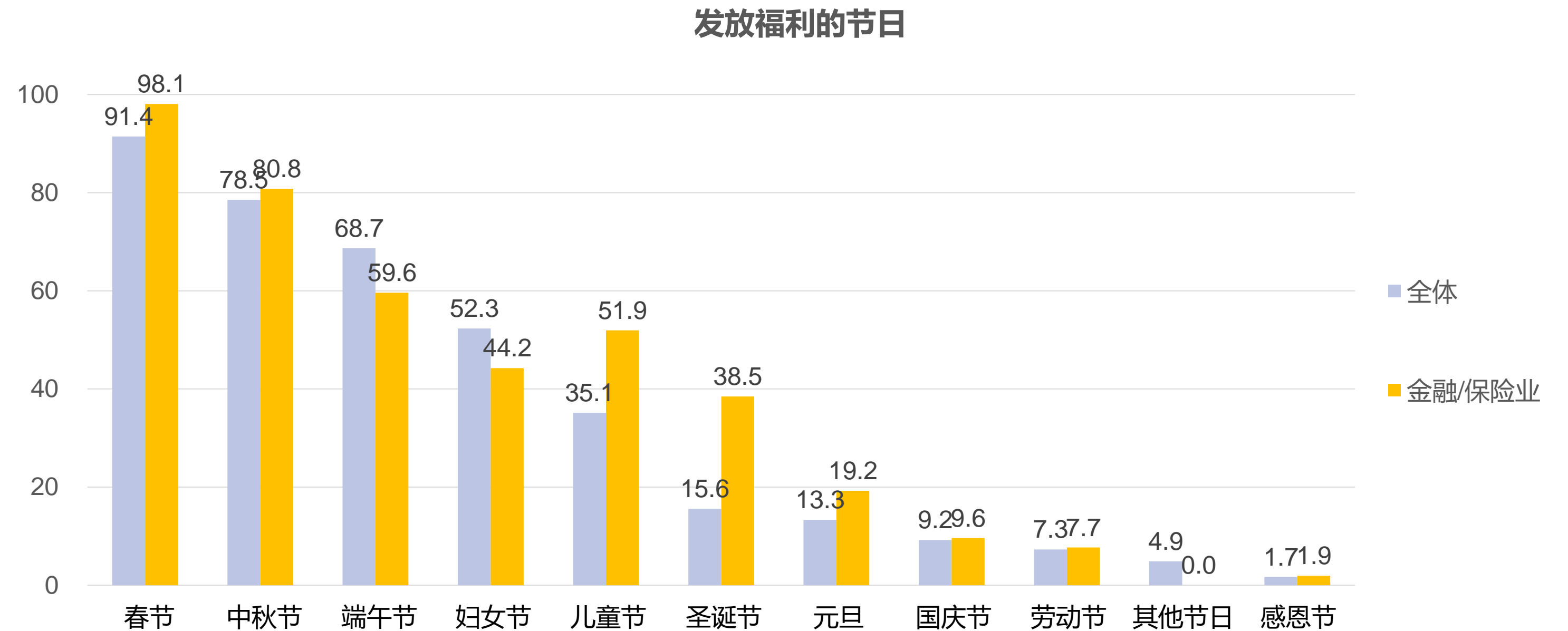
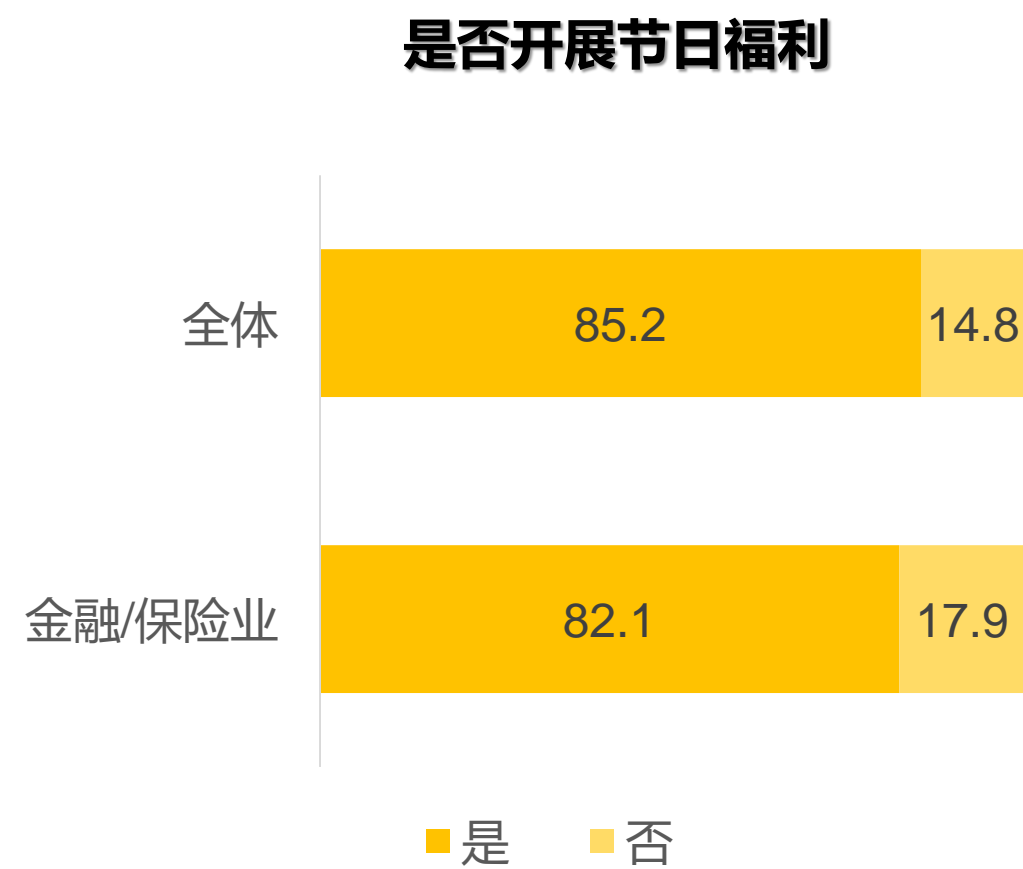
## 节日福利重视度

- 金融行业对节日福利更为重视，希望借此向员工传递关爱，其中“非常重视”的比例有30.2%，高于全体平均水平，非常重视和比较重视的比例综合来看，达到88.8%。



# 发放福利的节日

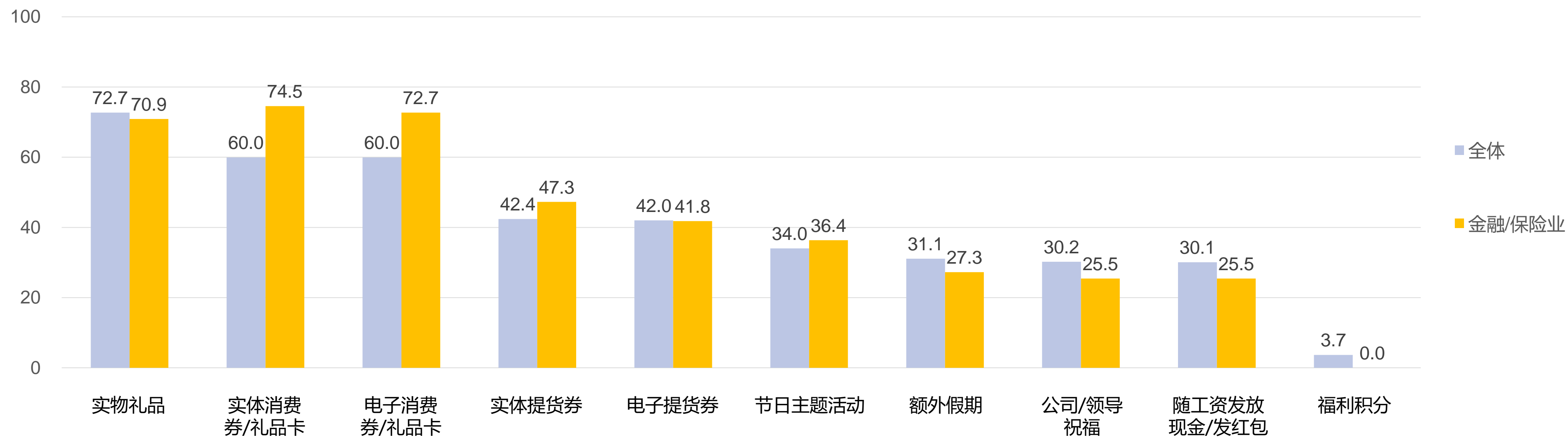
- 金融行业节日福利开展率为82.1%，有17.9%的企业尚未施行节日福利；开展率略低于全体平均水平；
- 春节、中秋、端午是三大传统节日，企业施行节日福利会明显倾向这三个节日，金融行业对春节关注度更高，此外，金融行业比较关注的节日是儿童节、妇女节、圣诞节；相较全体企业，金融行业提供儿童节和圣诞节福利的比例是很高的。



# 节日福利发放形式

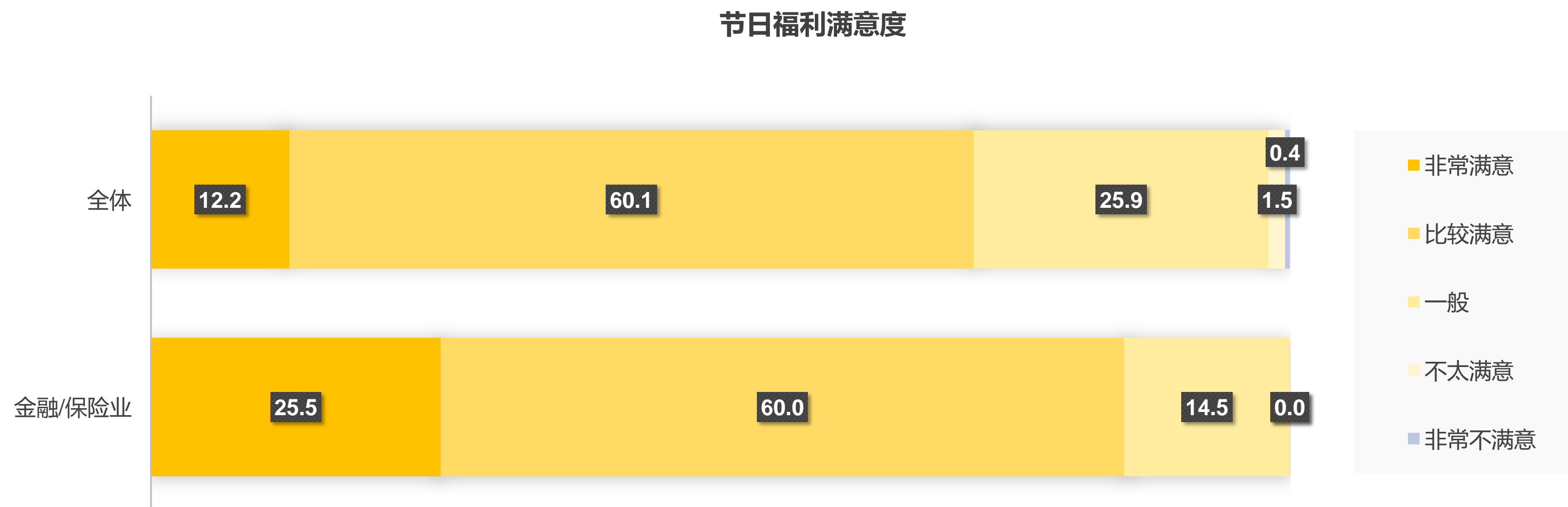
- 节日福利发放形式上，金融行业和全体略有差异：全体企业更倾向仪式感很强的实物礼品，而金融企业更青睐采购便捷、员工弹性可选的实体或电子的消费券/礼品卡。

节日福利发放形式



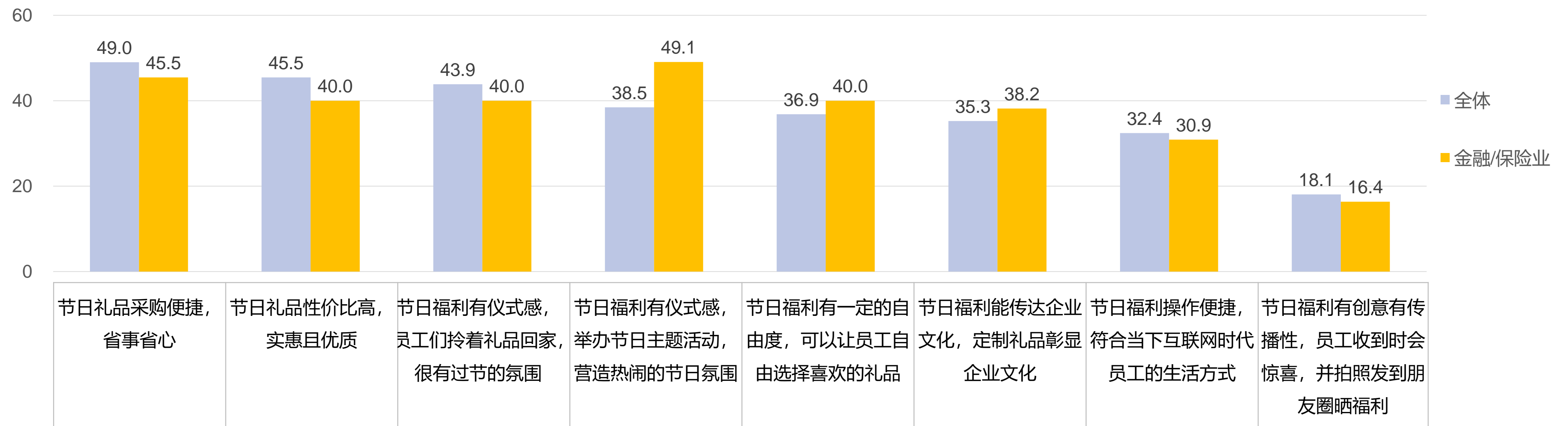
# 节日福利满意度

- 金融行业节日福利满意度明显高于全体平均水平，表示满意的企业达到85.5%，其中“非常满意”的企业有25.5%，是全体企业的2倍。



- 企业节日福利实施普遍比较侧重的方面是采购便捷、物美价廉和仪式感，金融行业有所不同，对仪式感的关注最为突出，且实现仪式感的方式更倾向举办节日主题活动，而非直接发放实物礼品；
- 此外，金融行业对福利弹性可选、彰显企业文化的诉求稍高于全体平均水平。

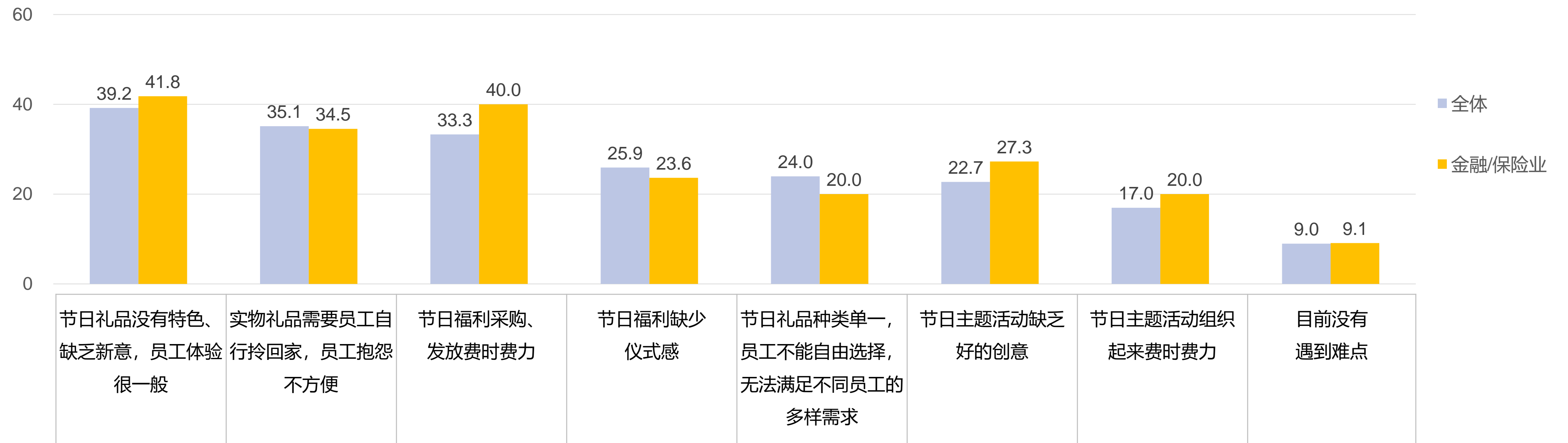
节日福利实施侧重点



# 实施难点

- 礼品缺乏特色/新意导致员工体验一般、员工抱怨实物礼品拎回家不方便、节日福利采购/发放费时费力是节日福利实施中比较突出的困扰；
- 金融行业在礼品缺乏新意、采购发放费时费力、节日主题活动缺乏好的创意方面的困扰相较全体企业更突出一些；
- 值得指出的是：HR在员工体验和满意度方面的困扰要大于自身执行工作时的困扰。

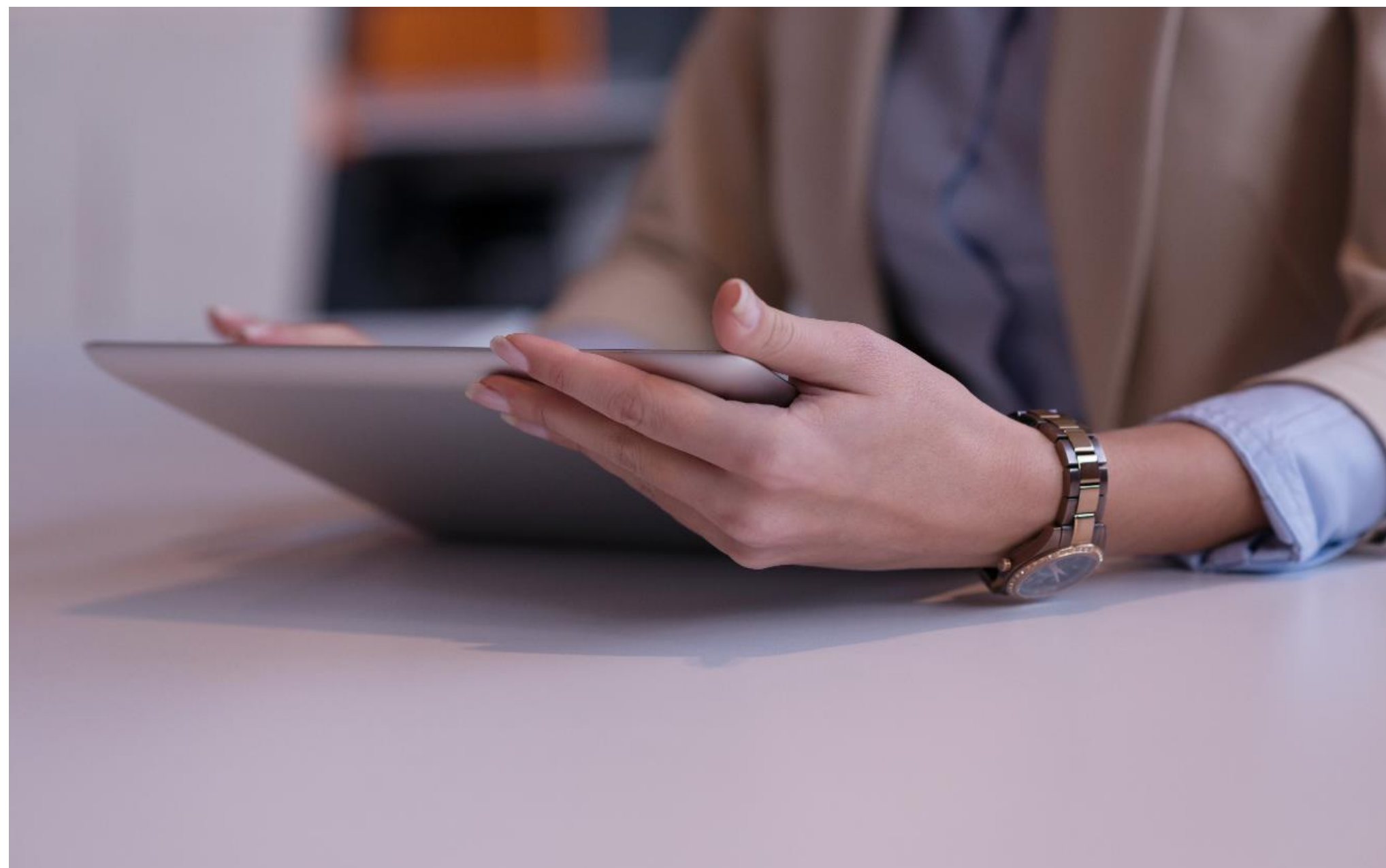
实施难点





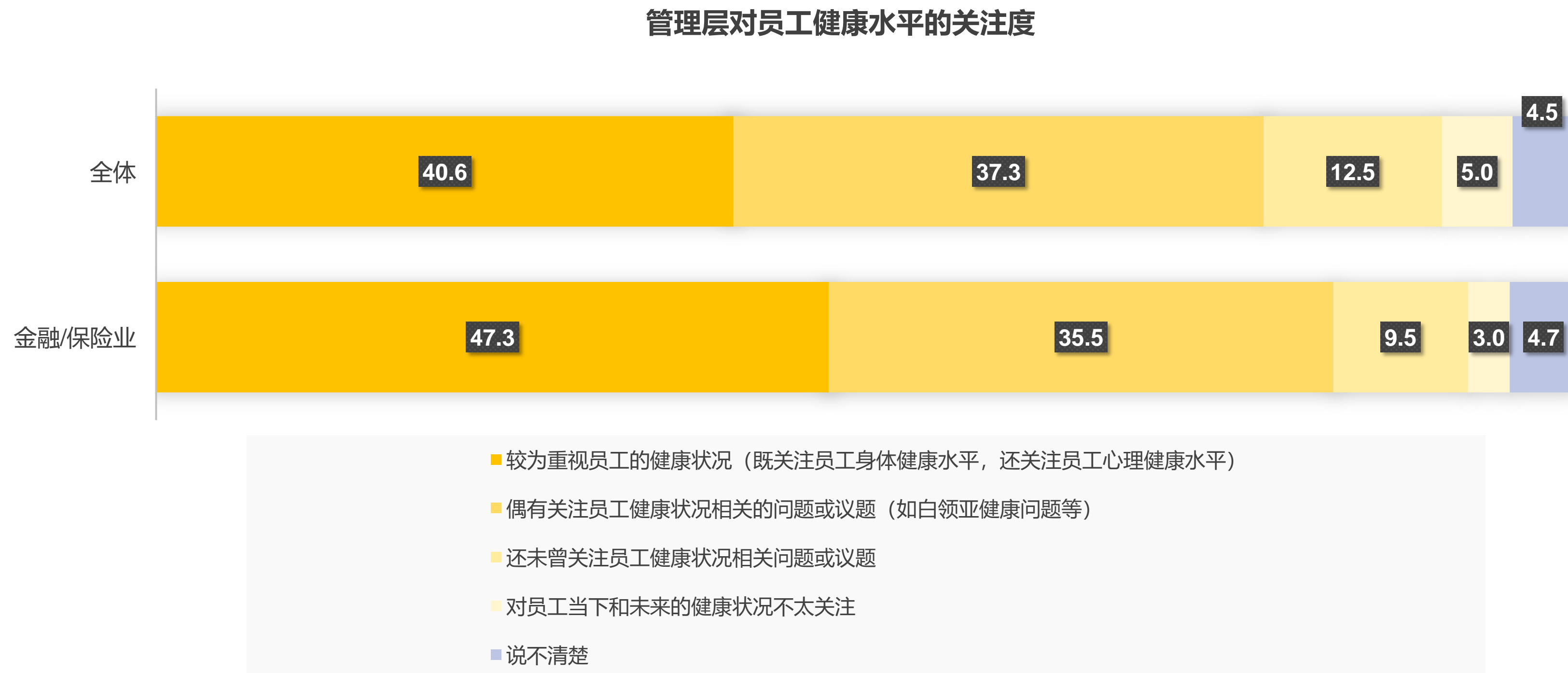
# 05

## 健康管理 与商业 保险 实施情况



## 管理层对员工健康水平的关注度

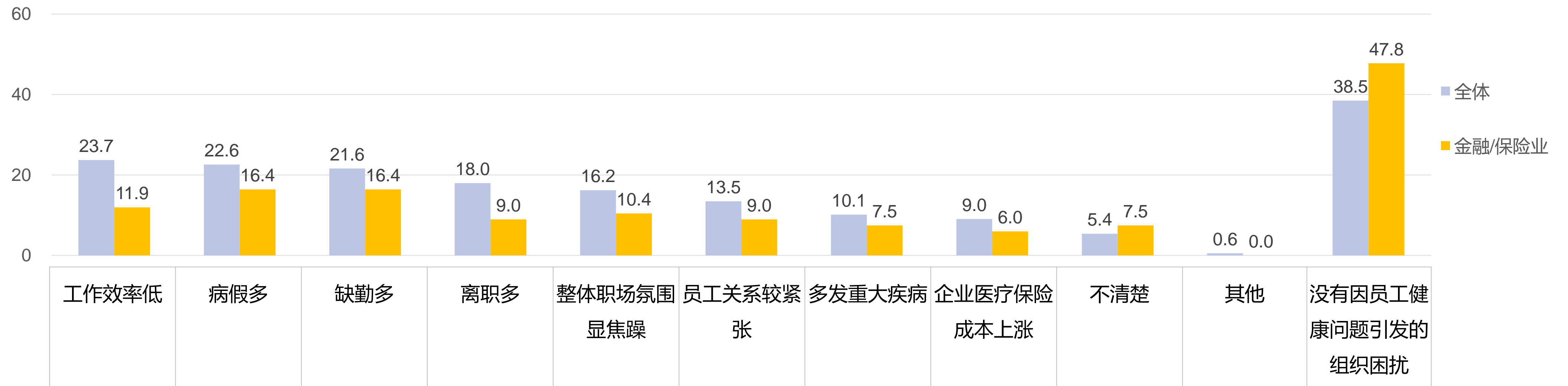
- 金融行业中，47.3%的企业管理层较为重视员工健康状况，35.5%的企业管理层对员工健康问题偶有关注；
- 相较全体企业，金融行业管理层对员工健康水平的关注度更高。



## 企业在健康方面的困扰

- 相较全体企业，金融行业在员工健康方面的困扰相对较少，一定程度表明该行业员工健康水平较高或健康管理做得比较好；
- 金融行业中，“病假多”和“缺勤多”是比较突出的困扰。

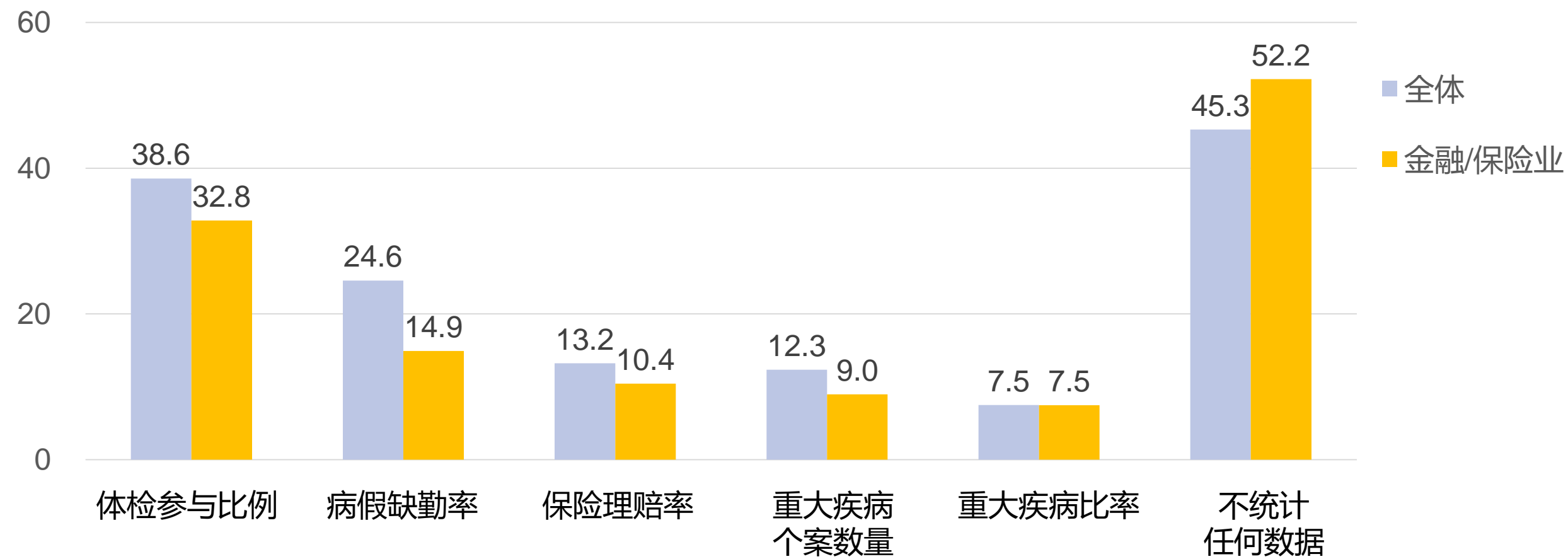
企业在健康方面的困扰



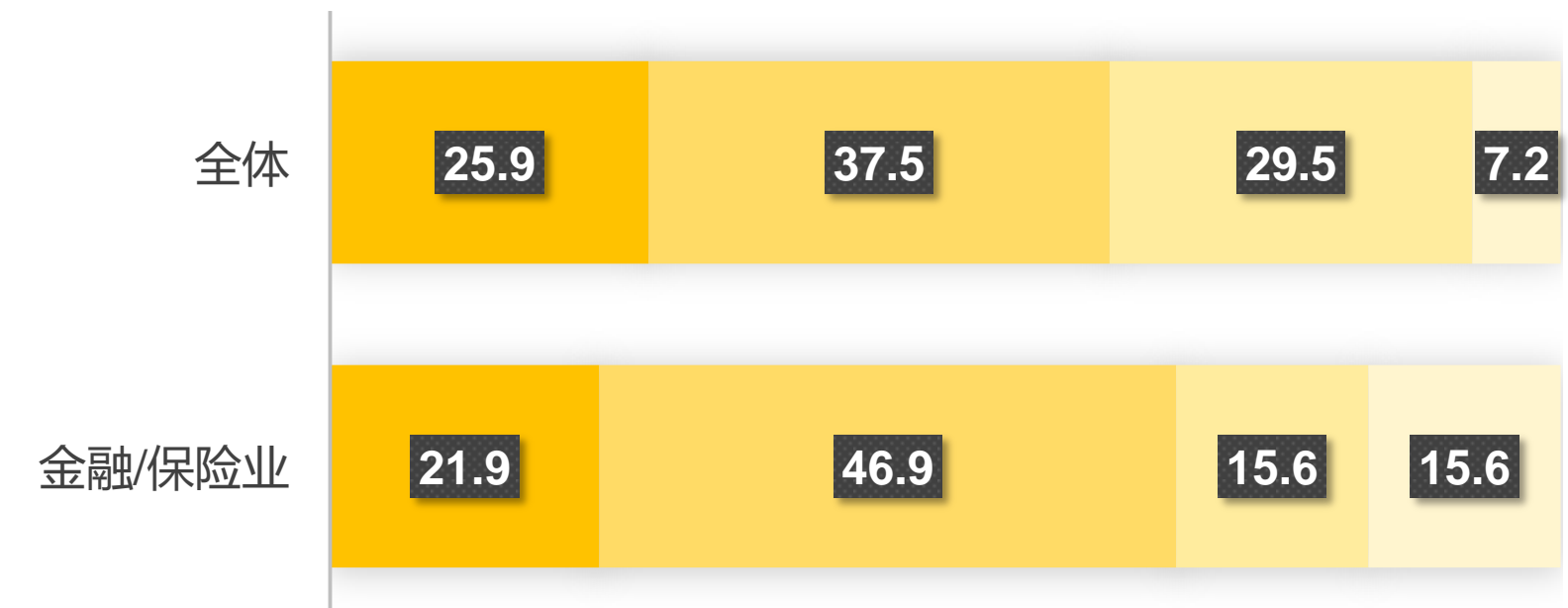
# 健康数据统计利用情况

- 金融行业统计健康数据的情况不及全体平均水平，52.2%的金融企业没有进行任何健康数据的统计；
- 进行统计的数据主要是体检参与比例、病假缺勤率和保险理赔率；
- 健康数据的利用上，金融行业会根据全部数据做出相应调整的企业比例稍低于全体，但针对部分数据做出调整的比例比较高，整体健康数据利用情况稍好于全体；
- 无论是金融行业还是全体企业，在健康数据的收集利用方面还有很大发展空间。

### 跟踪统计的健康数据有哪些



### 健康数据对福利决策的影响

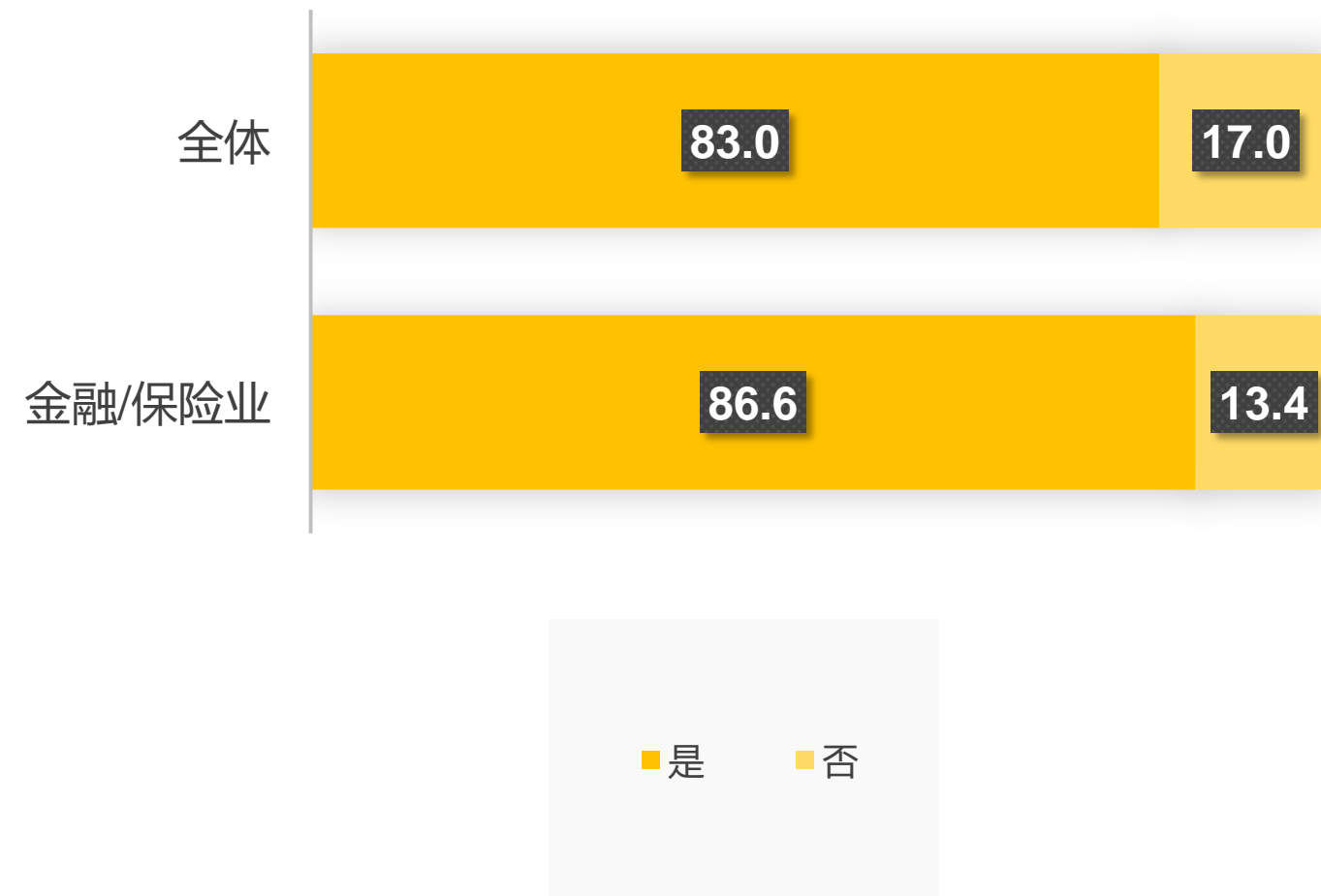


- 有，会根据全部数据做出相应的调整举措
- 有，会针对部分数据做出相应的调整举措
- 没有，但期待能用于指导、优化方案或项目
- 没有，觉得这些数据没有用

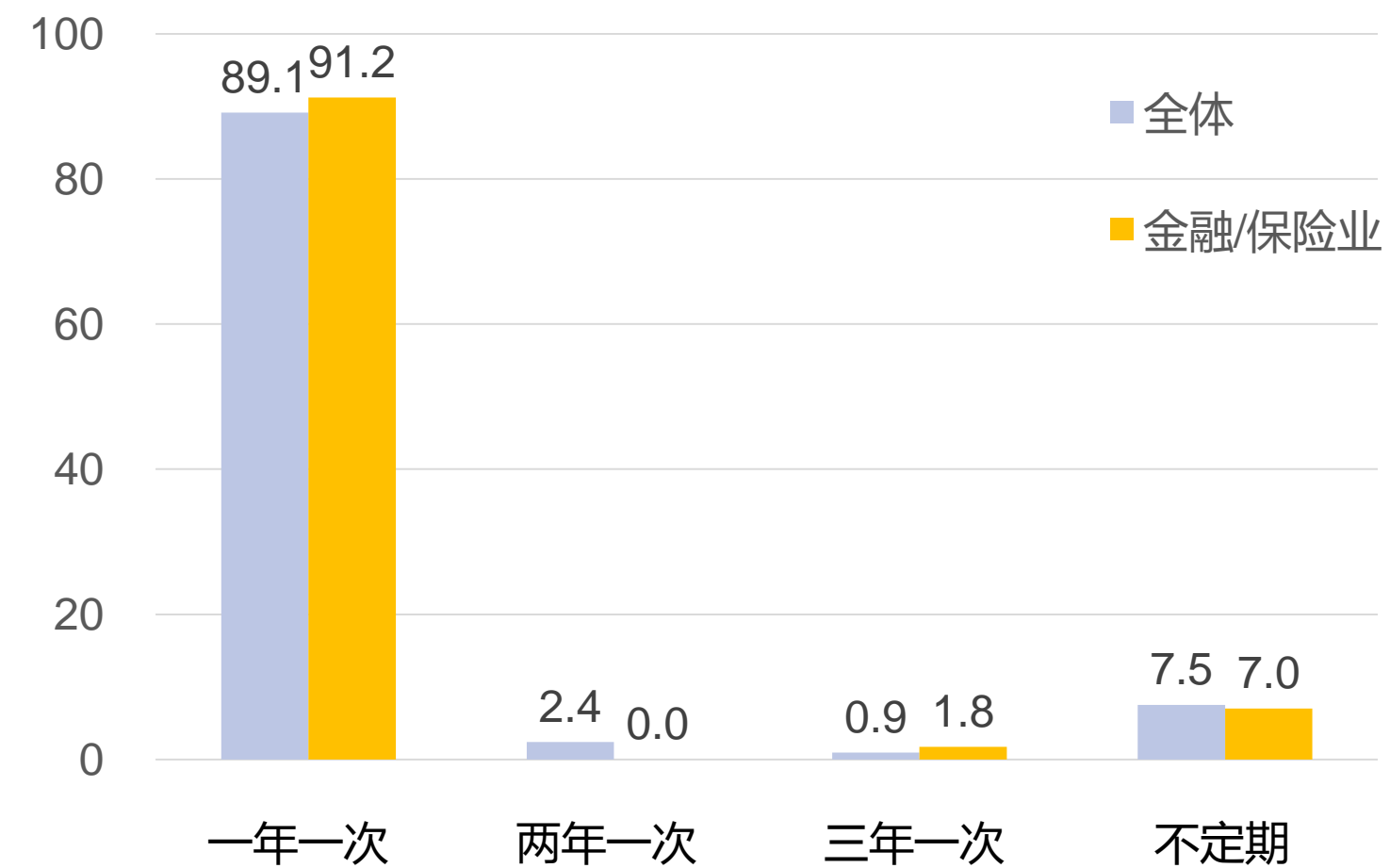
# 体检福利开展情况

- 金融行业体检福利普及率略高于全体平均水平，为86.6%；
- 体检周期基本是每年一次；
- 企业一般为不同职级的员工配置不同标准的体检福利，各职级人均费用的平均值依次是：高管987.2元，中层管理者647.2元，普通员工431元。

### 是否为员工提供年度的健康体检福利



### 体检周期



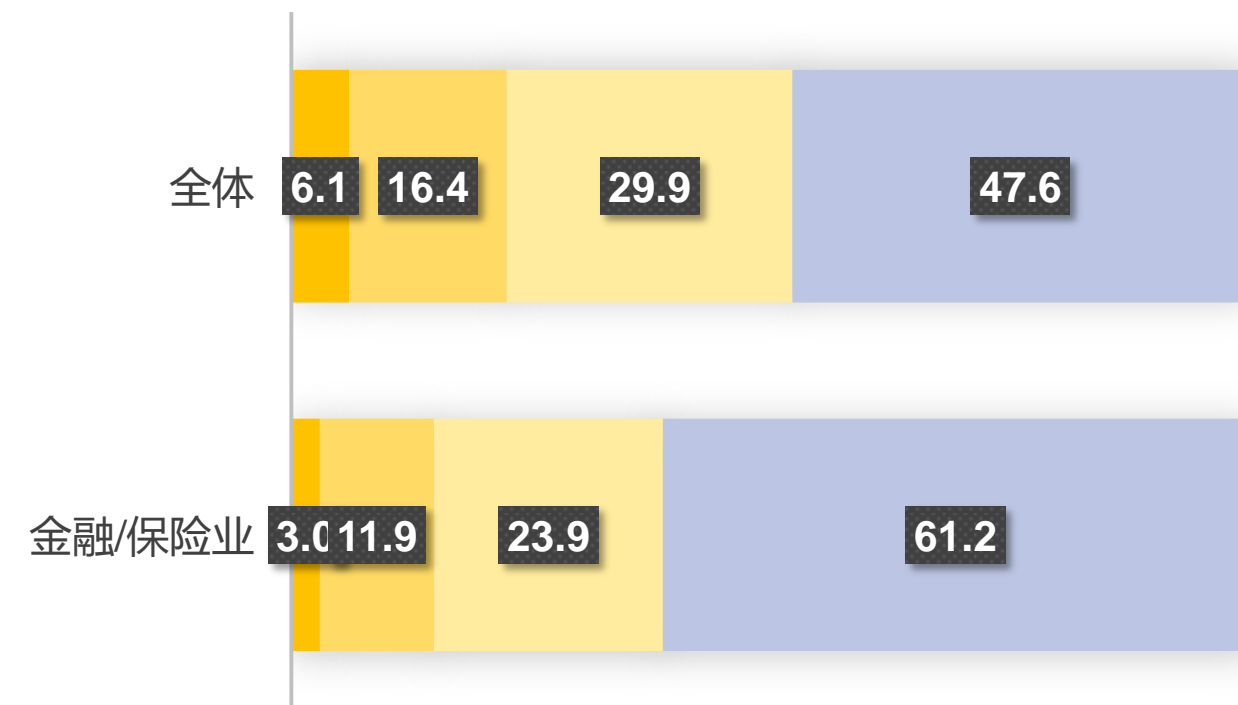
### 人均费用 (全体)



# 员工心理援助福利（EAP）开展情况

- EAP（员工心理援助服务）在中国企业的普及率较低，金融行业EAP开展率更低，目前正在提供的企业占比仅为11.9%，低于全体平均水平16.4%；
- 从具体服务项目来看，企业采用较多的EAP服务是测评服务、培训讲座、远程咨询（热线/网上）；
- 实施效果不好评估、管理层不够重视是企业开展EAP的最主要障碍。

是否提供EAP服务

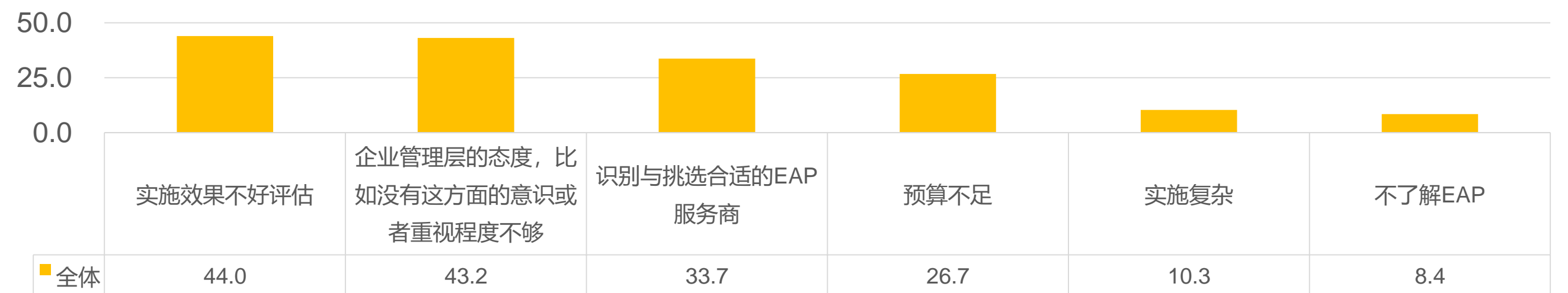


- 曾经提供过
- 正在提供
- 暂未提供，但有计划实施
- 近1-2年内不考虑提供

具体实施内容（全体）



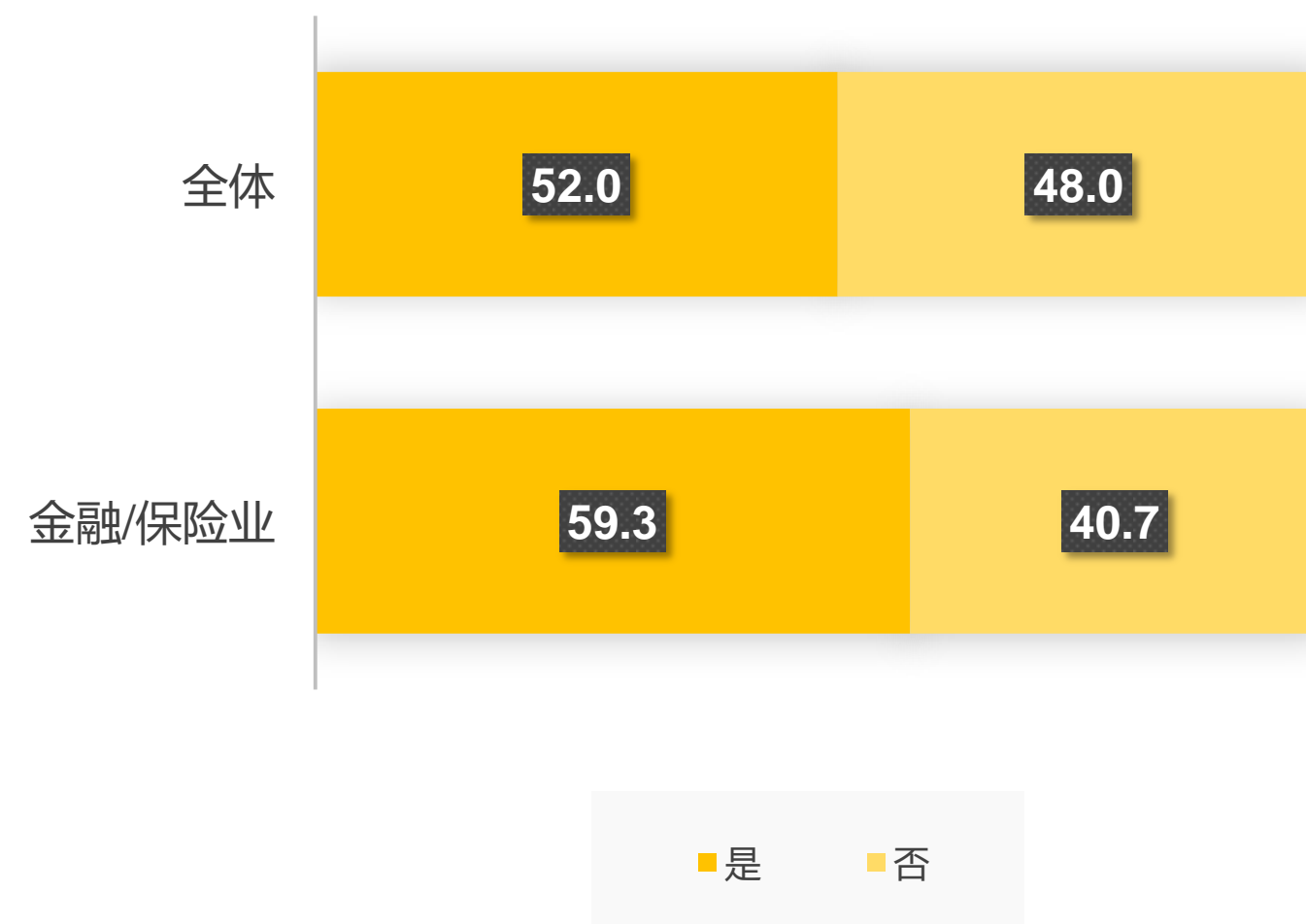
开展障碍（全体）



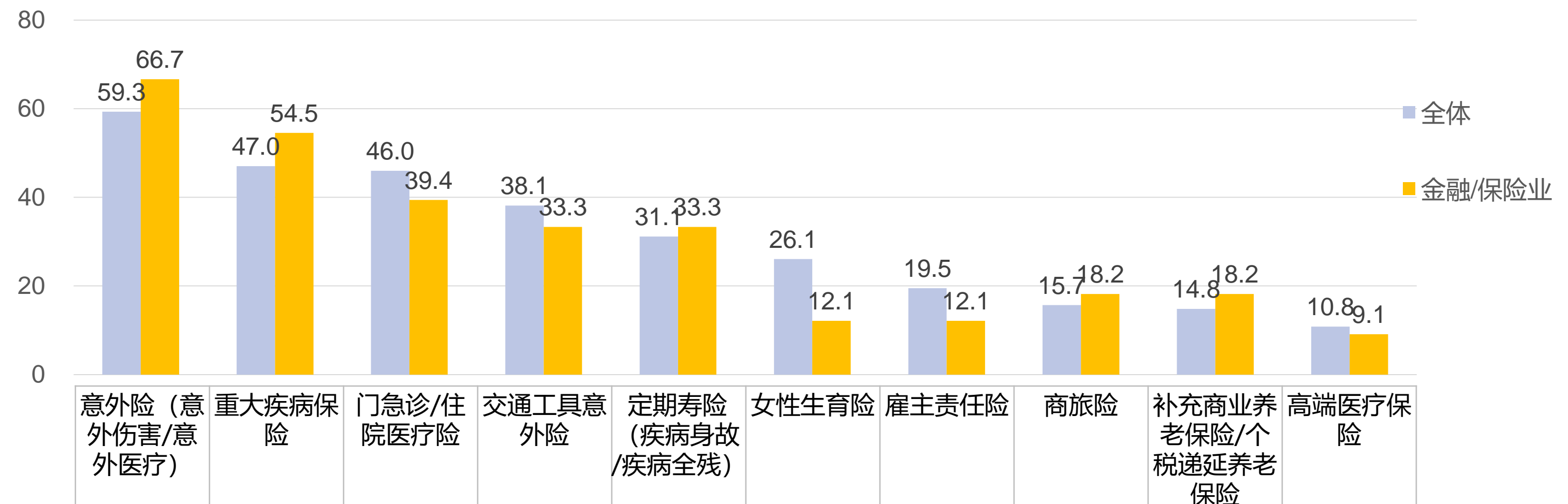
# 商业保险开展情况

- 金融行业商业保险普及率为59.3%，高于全体平均水平；
- 金融行业为员工投保的商业保险项目主要是意外险、重大疾病险、门急诊/住院医疗险、交通工具意外险，提供女性生育险和雇主责任险的企业比例不是很高。

是否提供商业保险



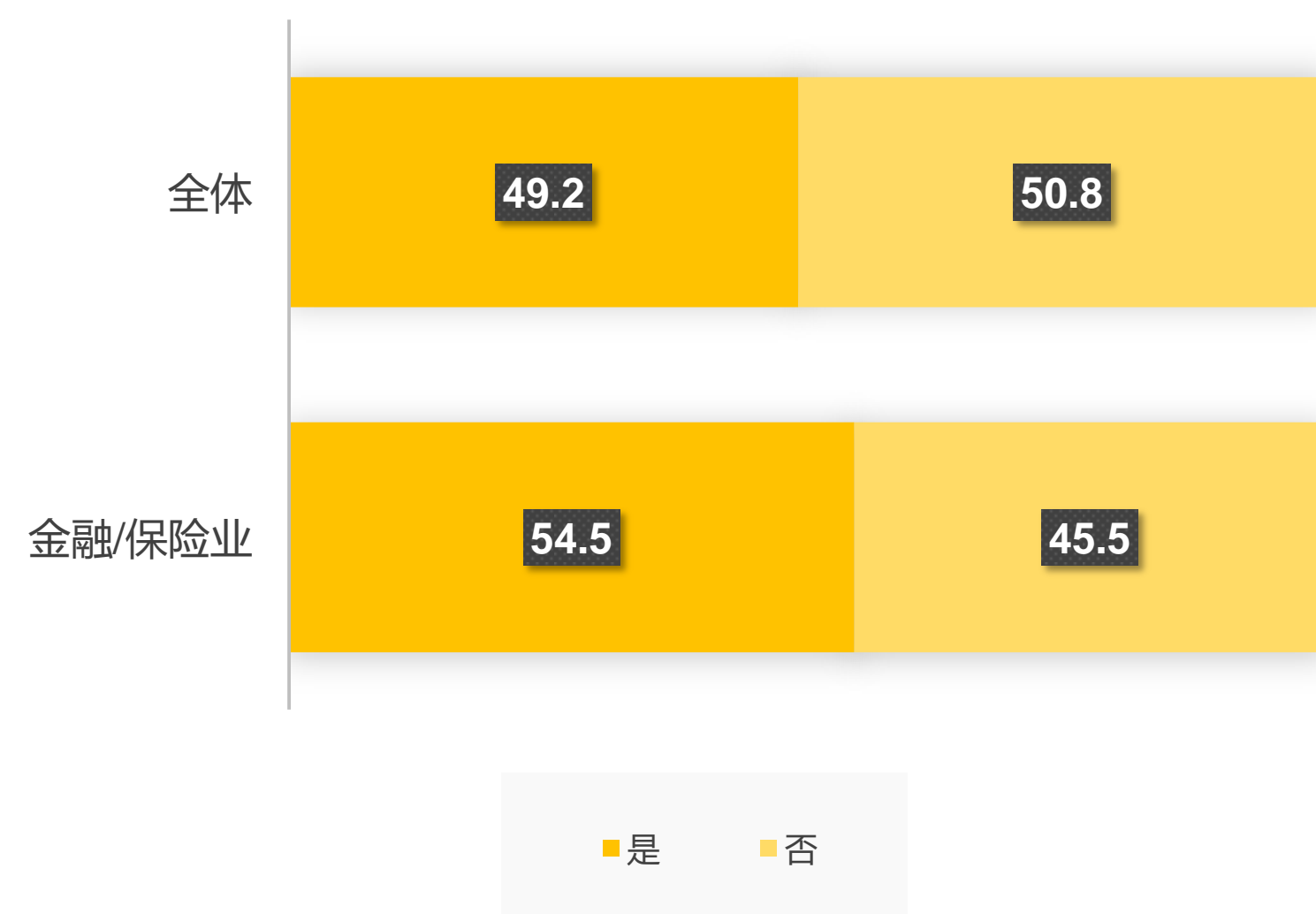
为员工投保的商业保险项目



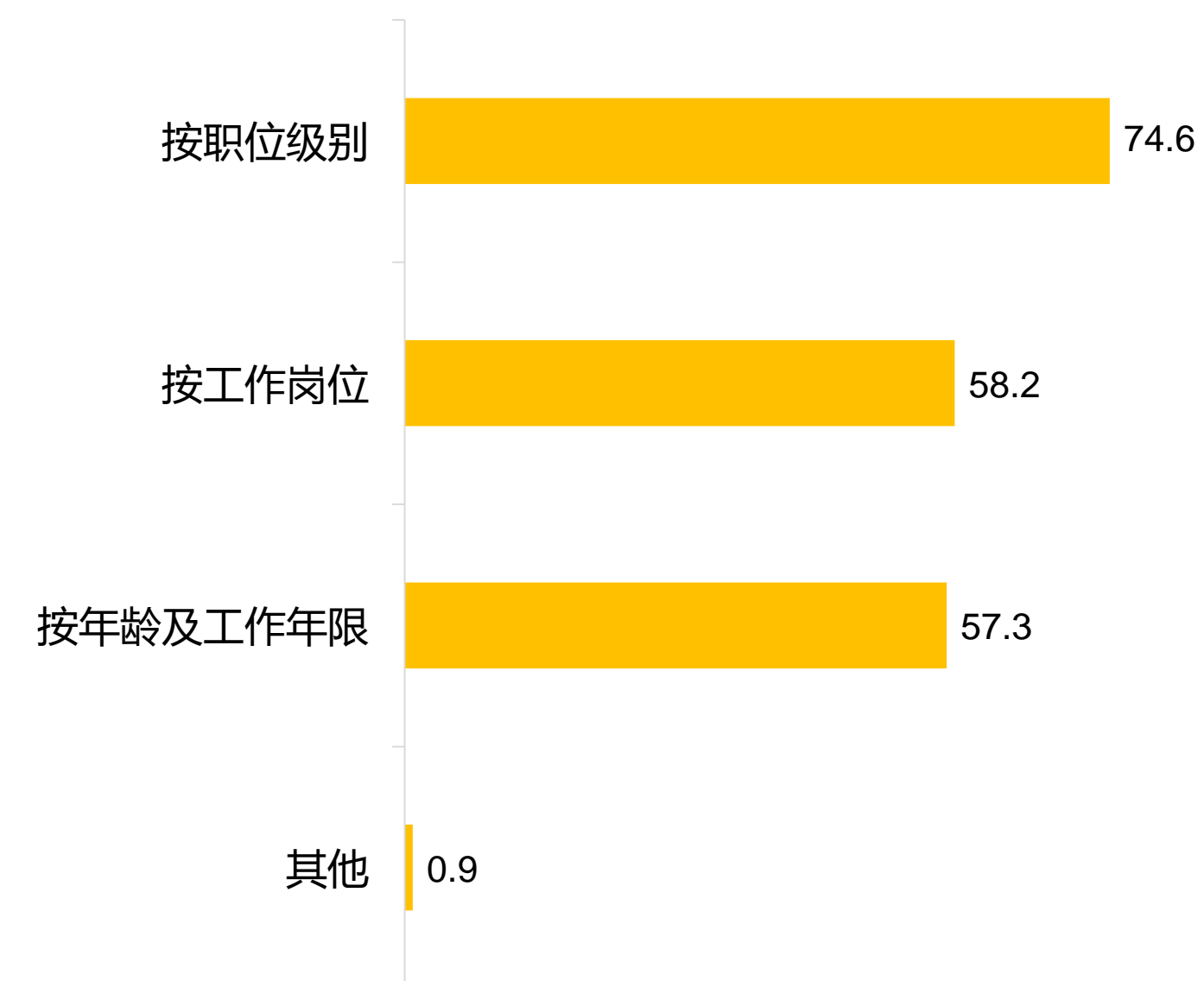
## 是否实施差异化的保险福利

- 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，可能是保费标准不同，可能是覆盖险种不同；
- 金融行业采取差异化保险福利的比例高于全体平均水平，为54.5%；
- 企业最常采用的差异化划分标准是职位级别。

是否实施差异化的保险福利



实施差异化保险福利的划分依据 (全体)

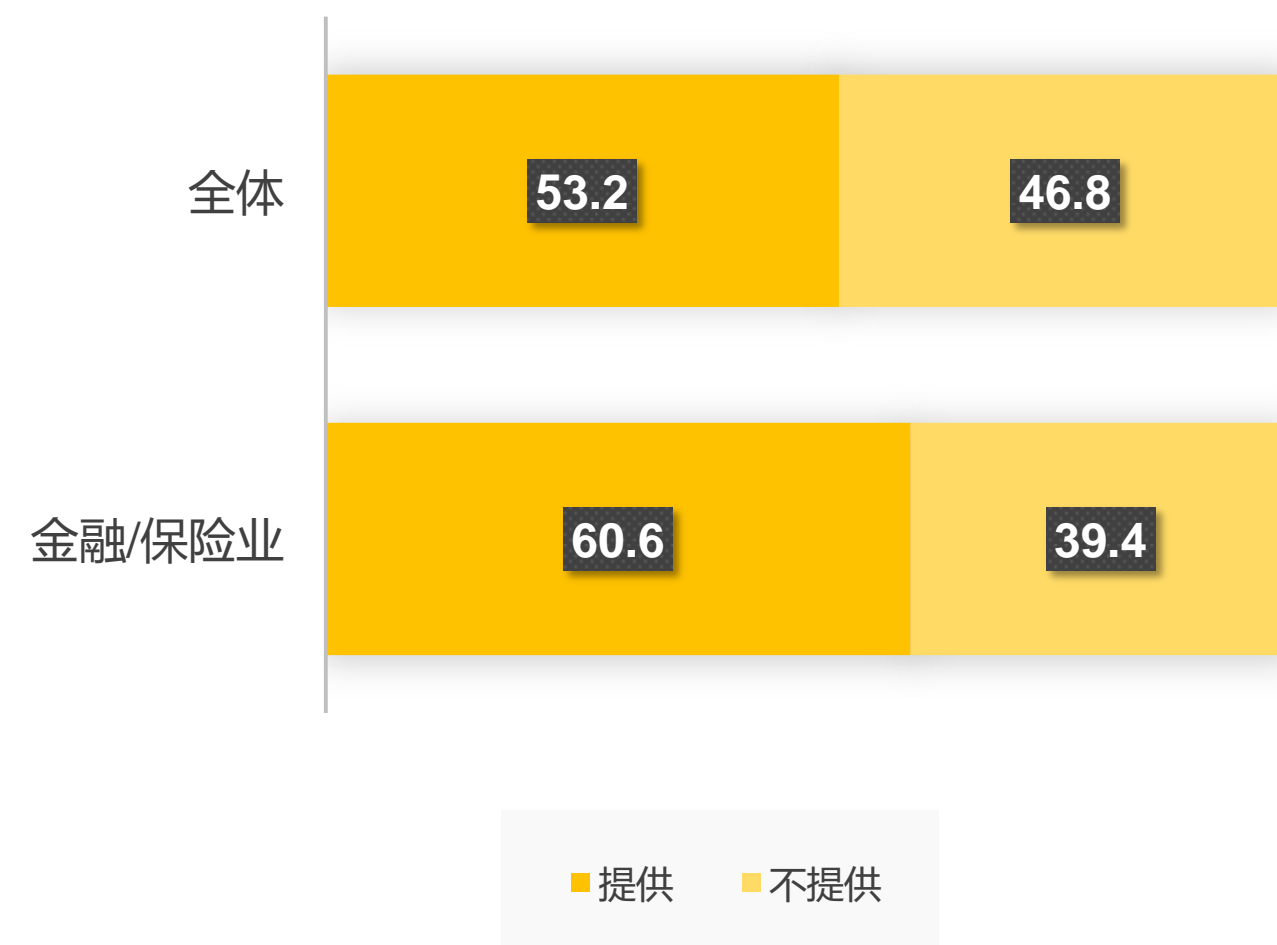




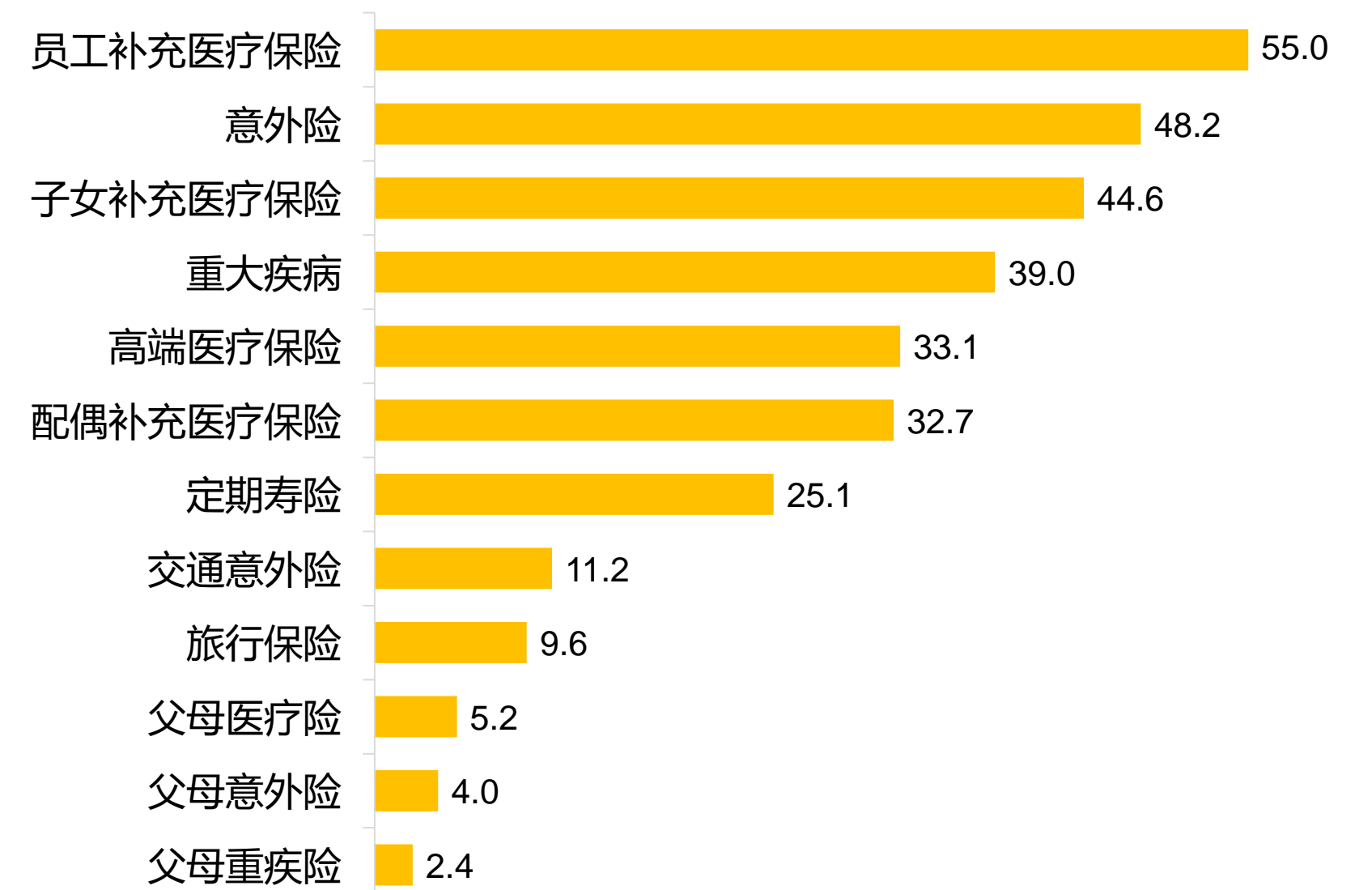
## 商业保险是否提供弹性选择

- 企业施行保险福利时，常见两种情况，一种是为员工固定配置一类或多类保险项目，员工没有选择权，一种是为员工配置弹性化的保险福利，员工可以自行选择需要的险种。
- 目前在金融行业，商业保险提供弹性选择的企业占到60.6%，高于全体平均水平；
- 企业开放给员工弹性选择的险种中，比较常见的有员工补充医疗险、意外险、子女补充医疗险、重疾险、高端医疗险、配偶补充医疗险。

是否提供弹性选择



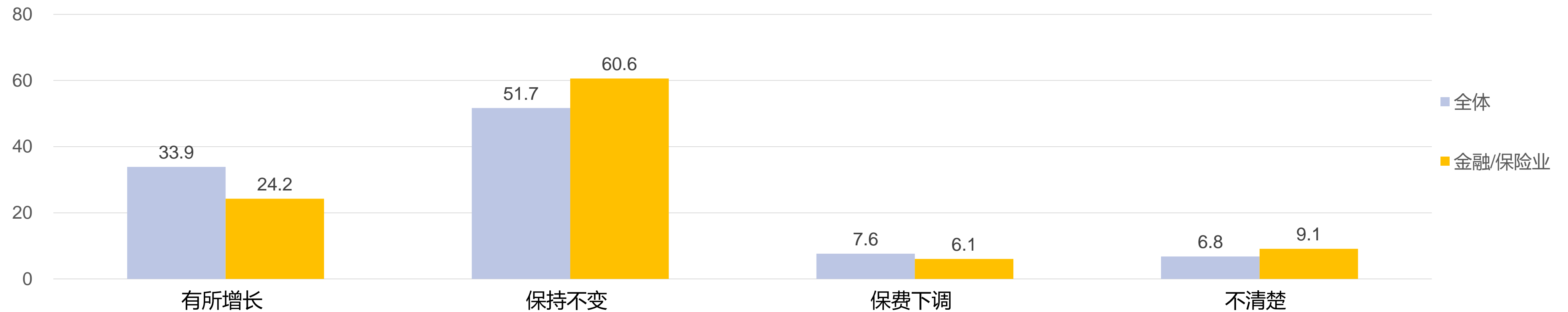
弹性选择涉及的保险险种 (全体)



## 商业保险保费变化情况

- 从预算趋势来看，保费相较上年保持不变的情况是主流，金融行业这部分企业占到60.6%，高于全体企业的51.7%；
- 另外金融行业保费上涨的企业比例有24.2%，保费下调的有6.1%。

商业保险保费变化情况



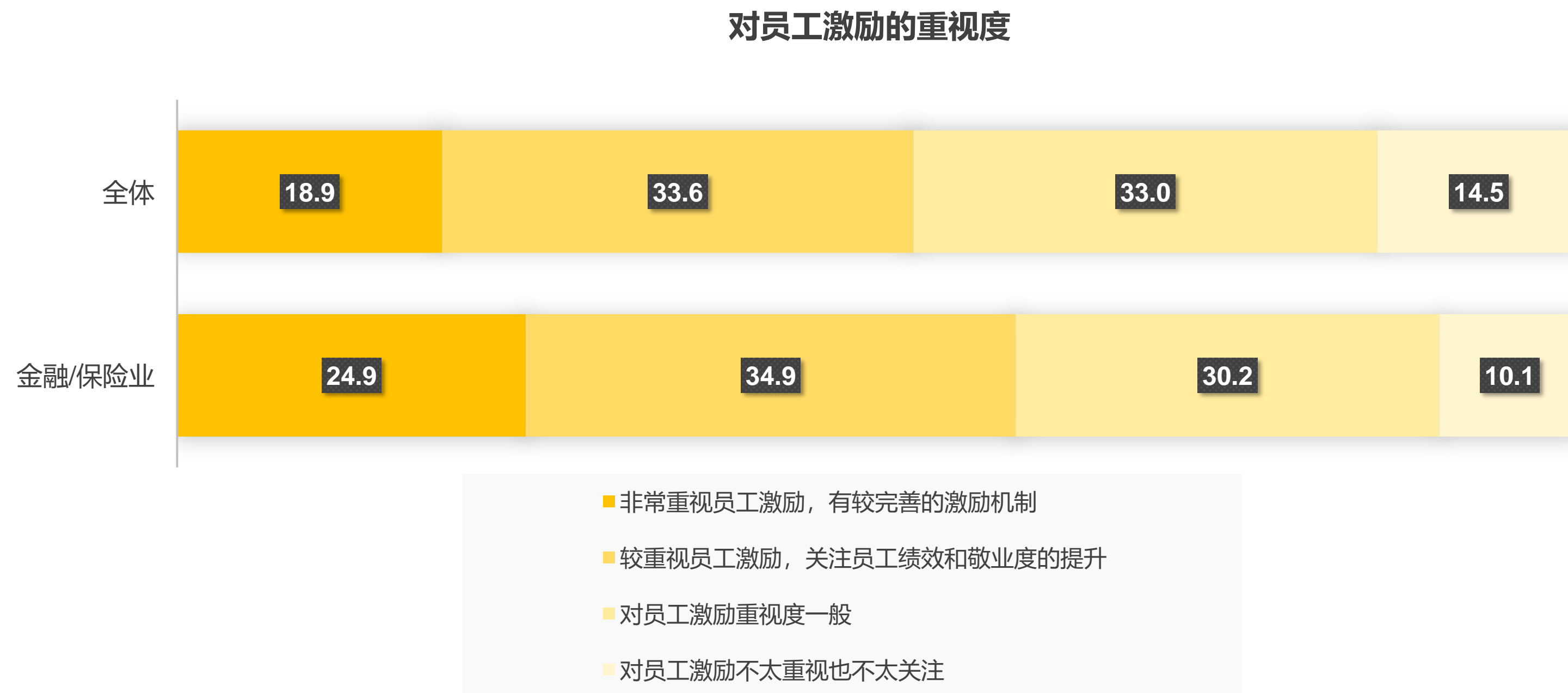
# 06

## 员工激励与企业文化类福利实施情况



## 员工激励重视度

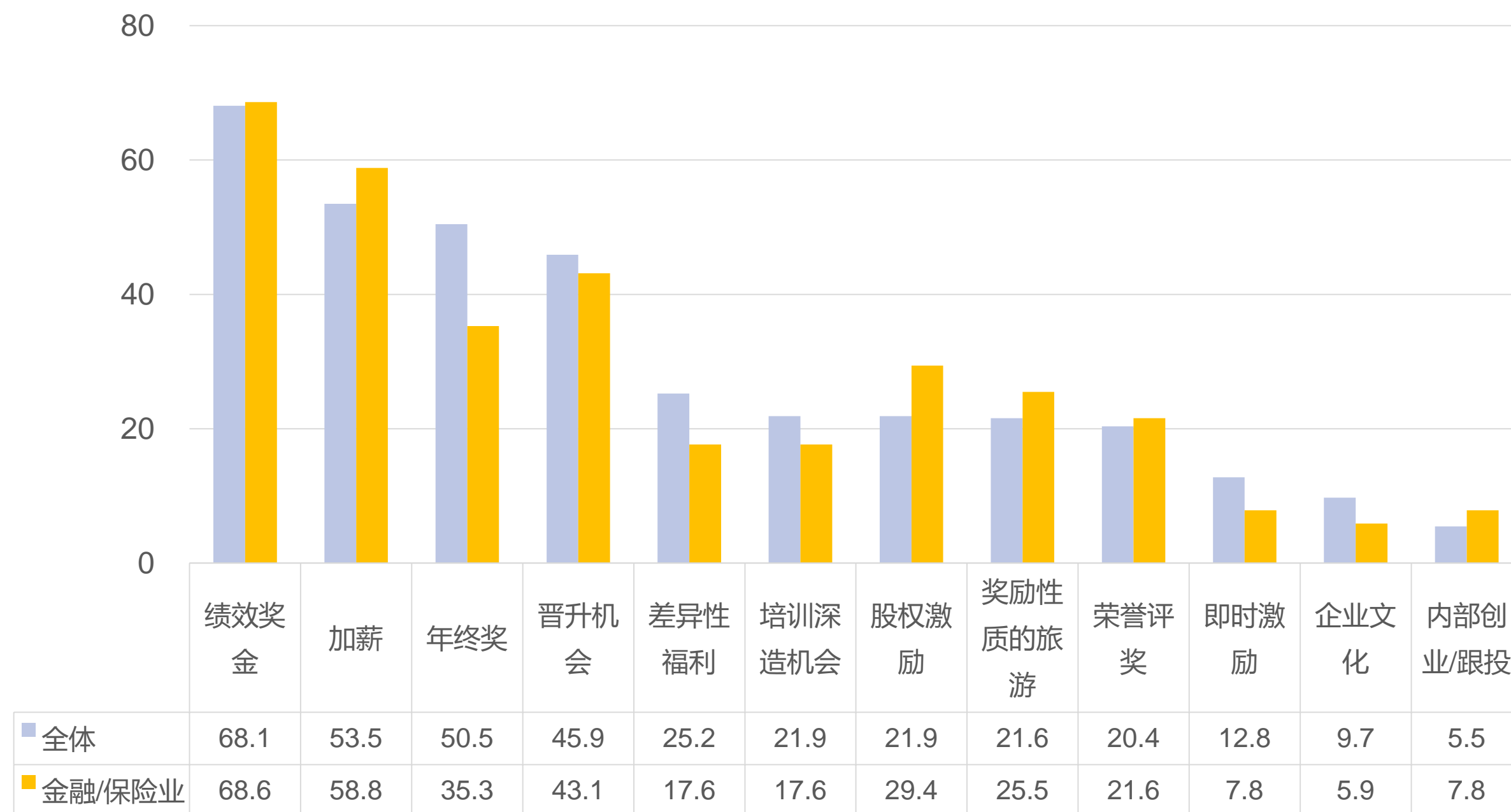
- 金融行业对员工激励的重视度高于全体平均水平，近6成金融企业表示非常重视或比较重视员工激励，其中“非常重视员工激励，有较完善激励机制”的企业有24.9%。



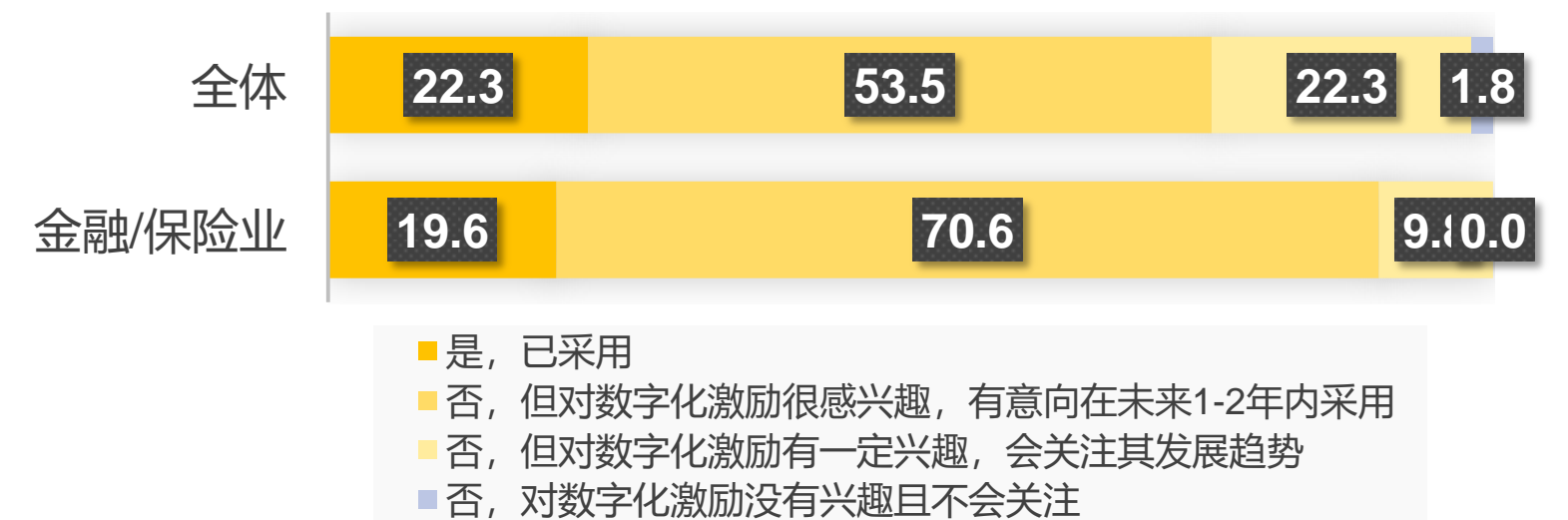
# 激励方式

- 企业普遍采取的激励方式为绩效奖金、加薪、年终奖、晋升机会；金融行业采取加薪、股权激励手段的比例高于其他企业；
- 金融行业对数字化激励方式兴趣度高，有意向在未来1-2年采用的企业有7成，高于全体平均水平；
- 目前企业数字化激励的方式主要是发放奖励积分和使用在线激励系统/工具进行点赞。

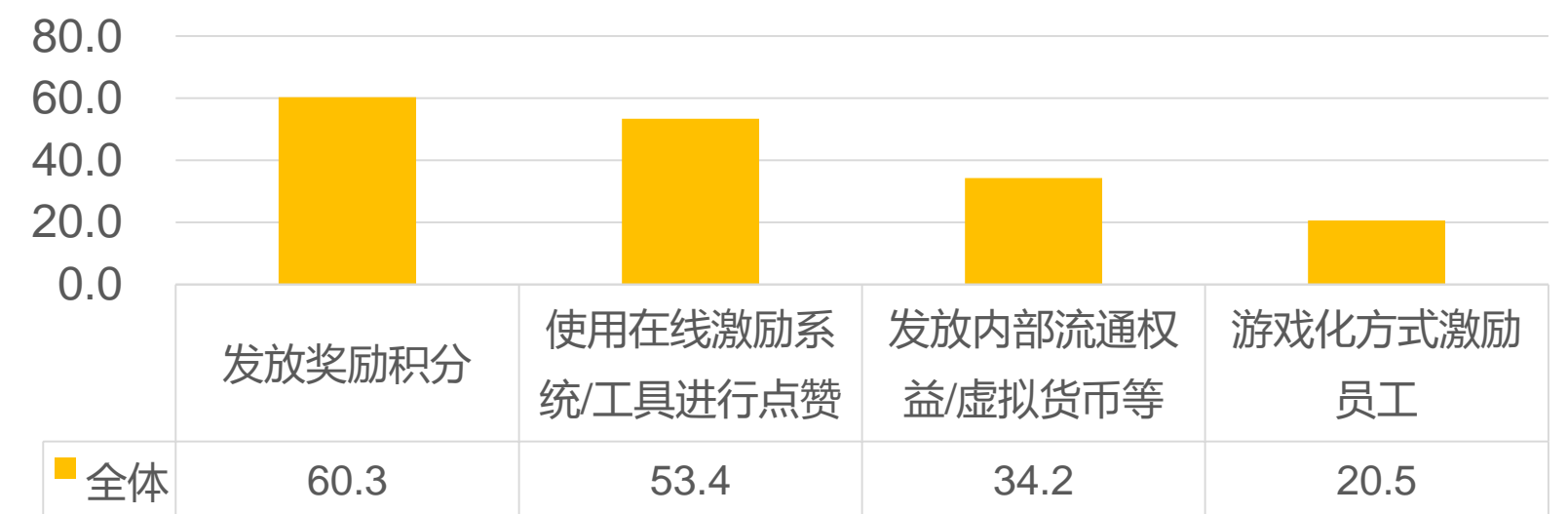
企业采用的员工激励方式



是否采用数字化方式激励员工



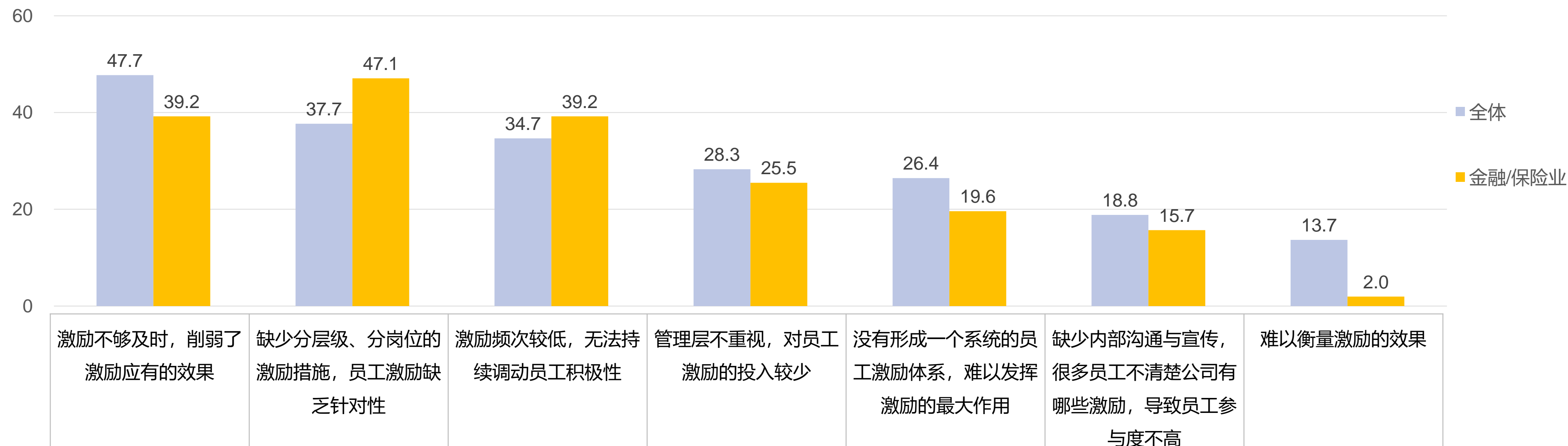
数字化激励方式 (全体)



# 实施障碍

- 企业在开展员工激励时也存在一些障碍，主要是激励不够及时、激励缺乏针对性、激励频次较低，反映出企业目前采用的如绩效奖金、加薪、年终奖、晋升机会等常规激励手段的短板所在；
- 其中“激励缺乏针对性”的问题在金融行业更加突出。

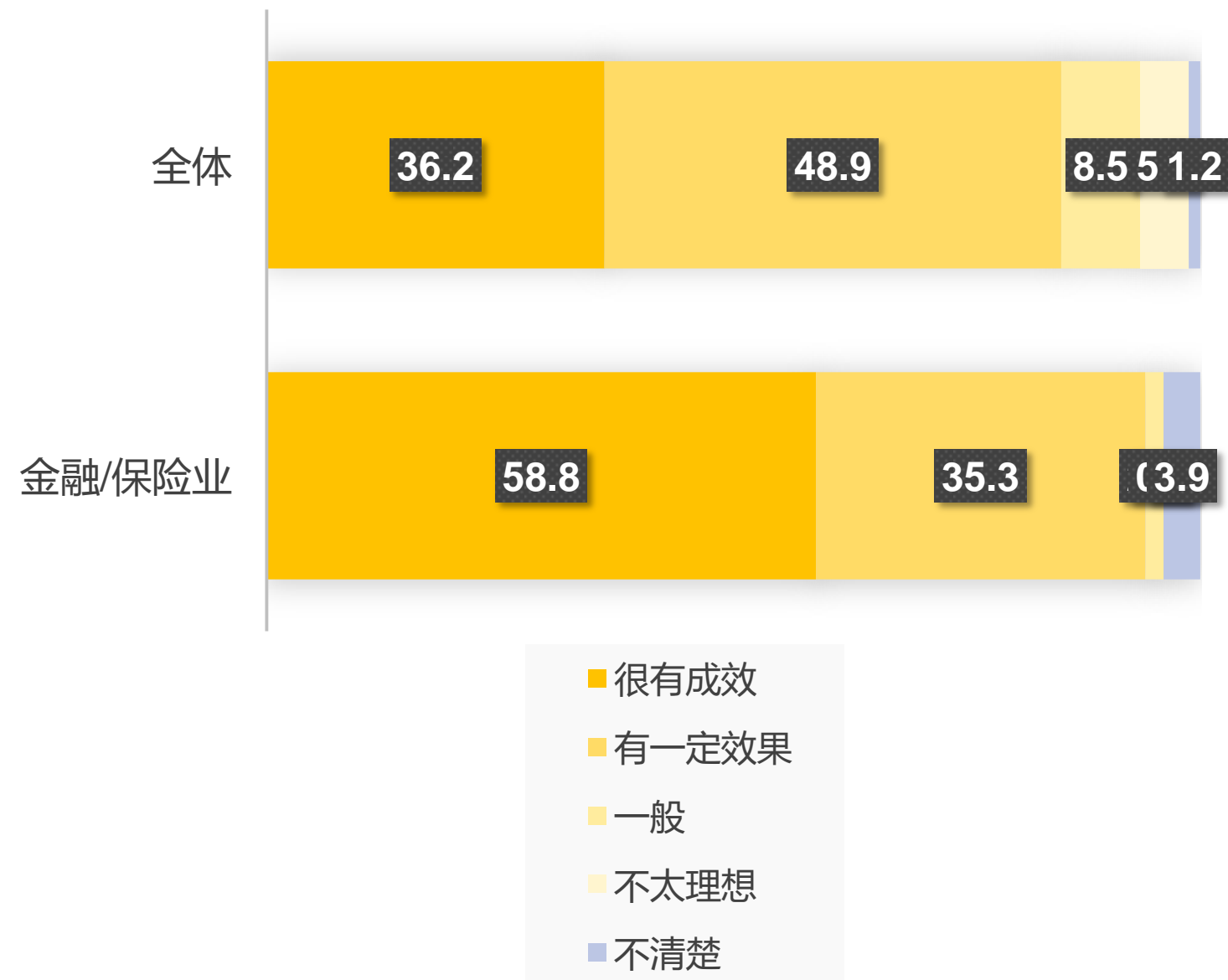
实施障碍



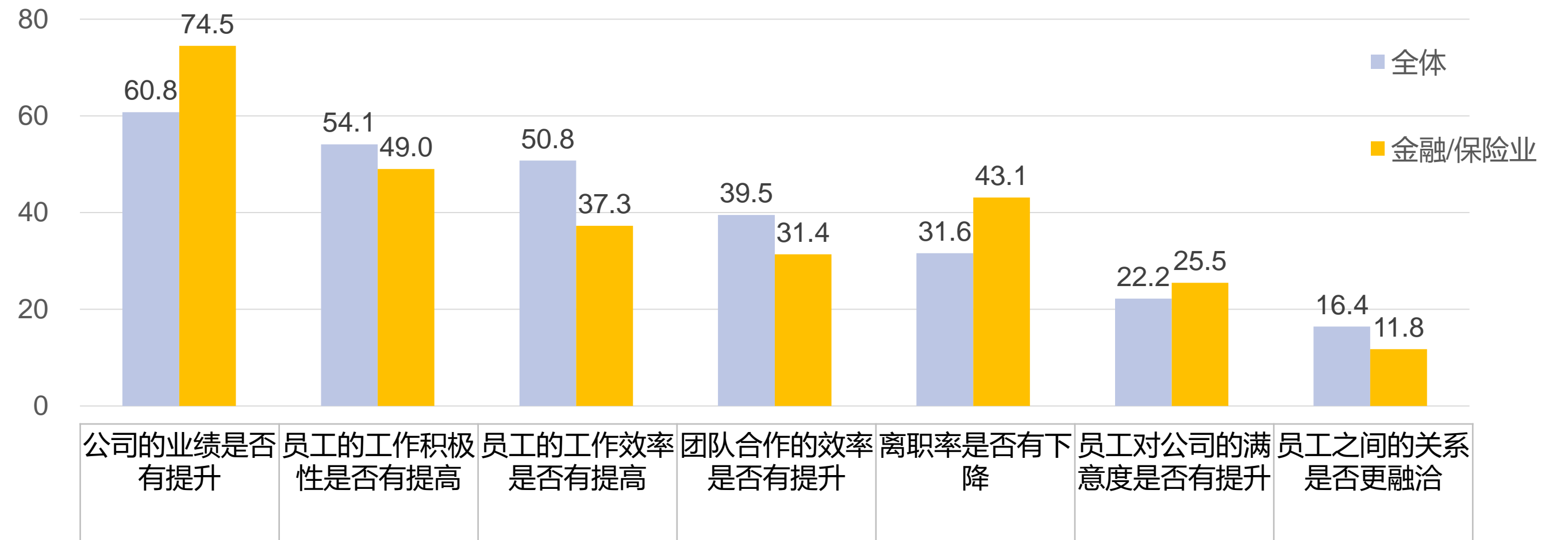
# 员工激励实施效果及评估

- 企业对激励项目或机制的实施效果认可度较高，金融行业有9成以上企业表示已取得成效，优于全体平均水平，其中表示很有成效的占到58.8%；
- 公司业绩、员工工作积极性和离职率是金融行业评估激励实施效果的主要维度，相较全体企业，金融行业对业绩提升和离职率下降的关注度明显要高，表明金融行业业绩竞争和留才引才问题比较突出。

员工激励实施效果



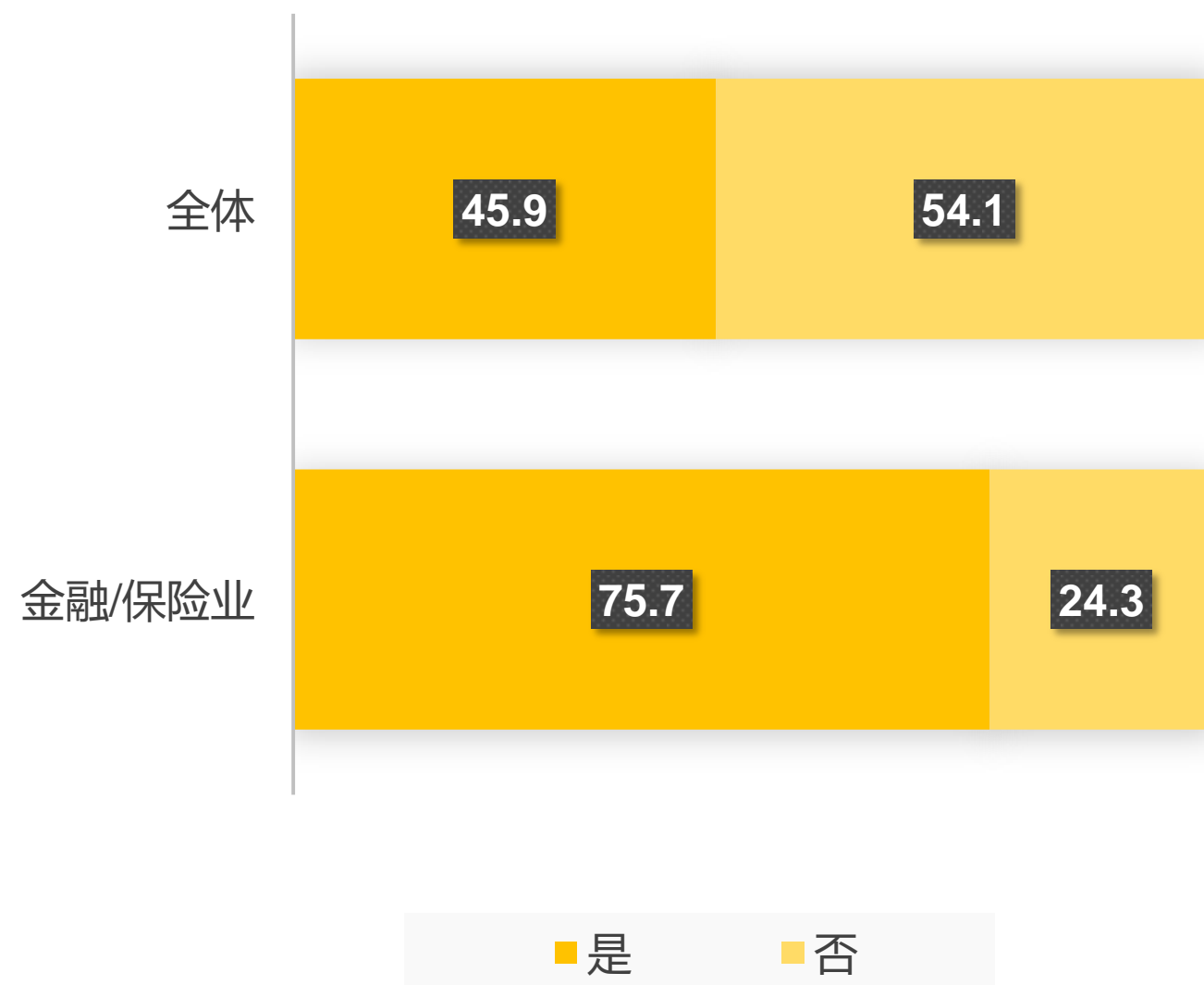
激励效果评估维度



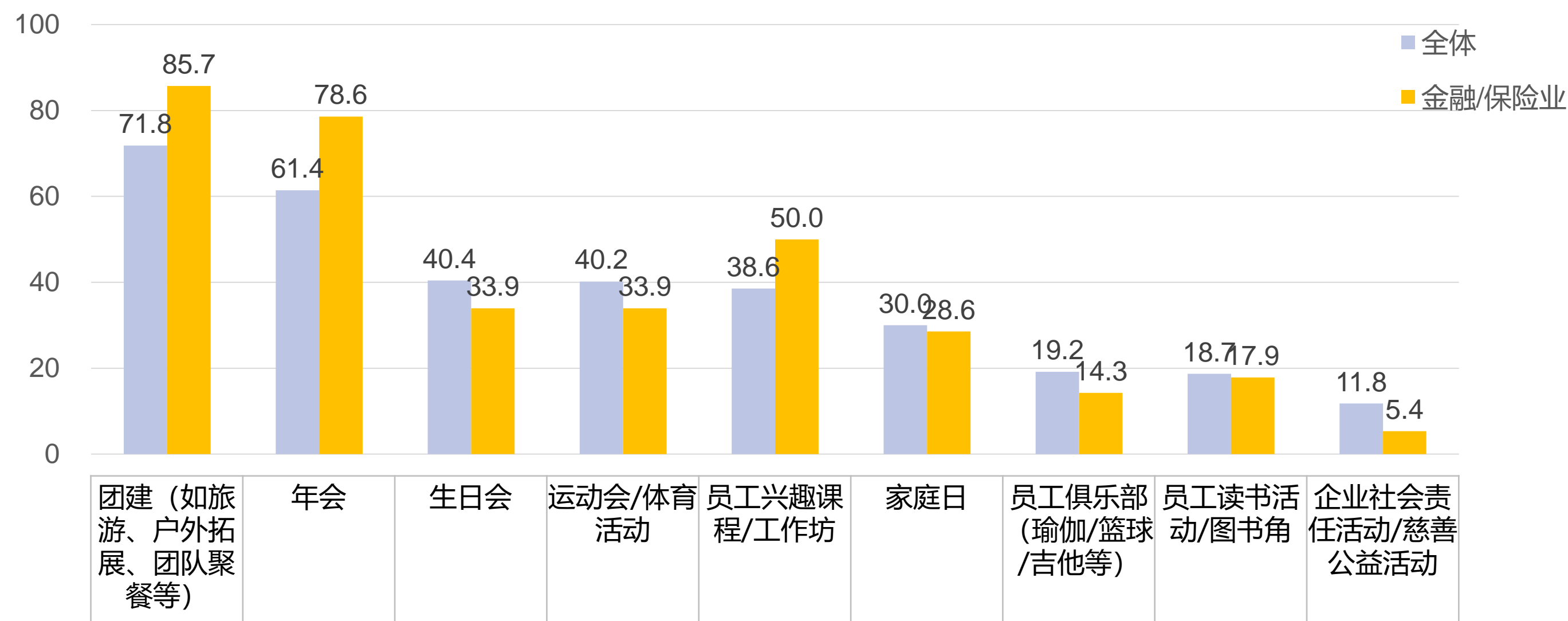
# 企业文化与团队建设类福利开展情况

- 金融行业企业文化与团队建设类福利开展率明显高于全体平均水平，达到75.7%；
- “团建”、“年会”、“兴趣课程/工作坊”是金融行业比较常见的文化与团队建设类活动开展形式。

企业文化与团队建设类福利开展率



开展形式

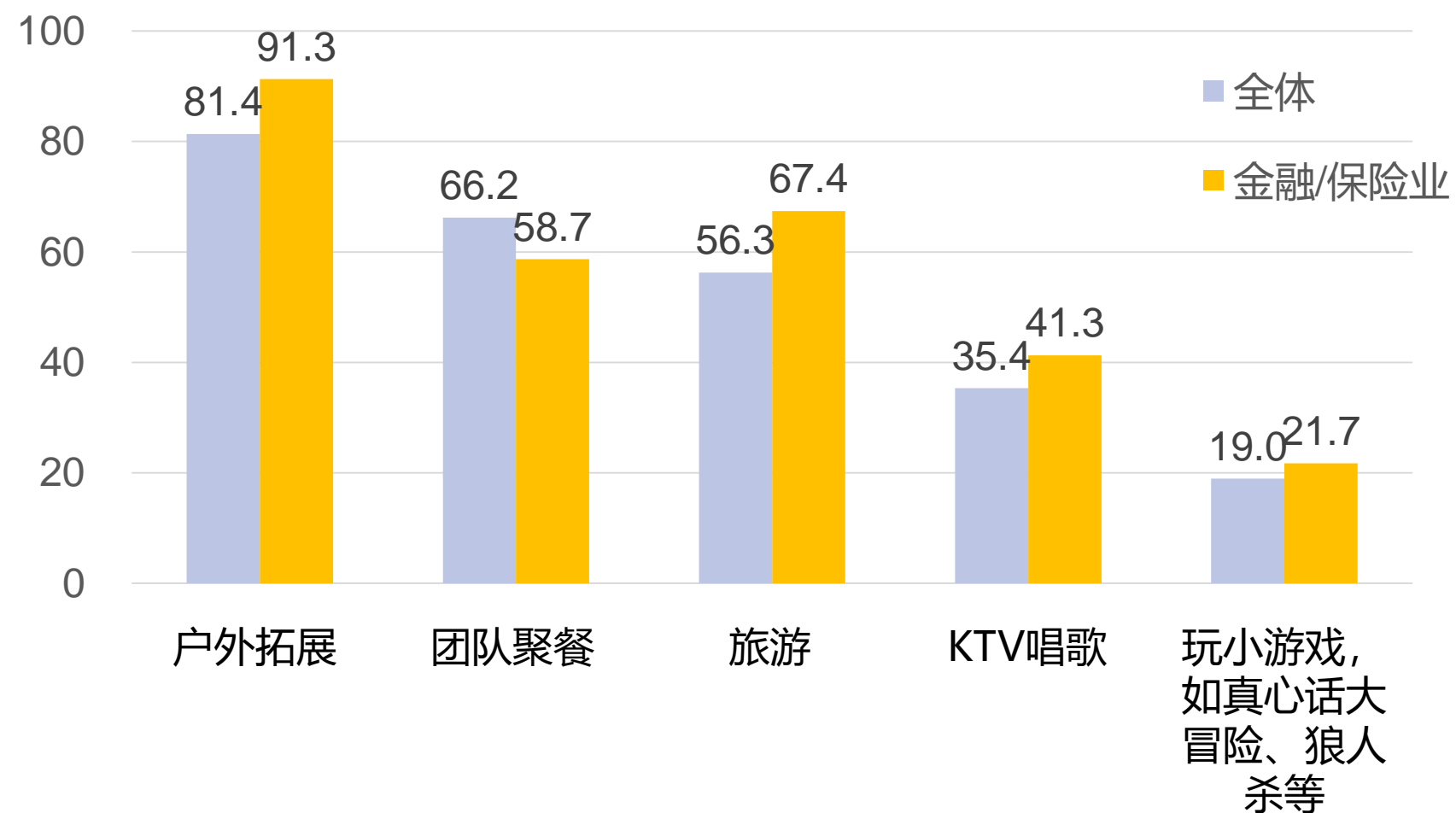




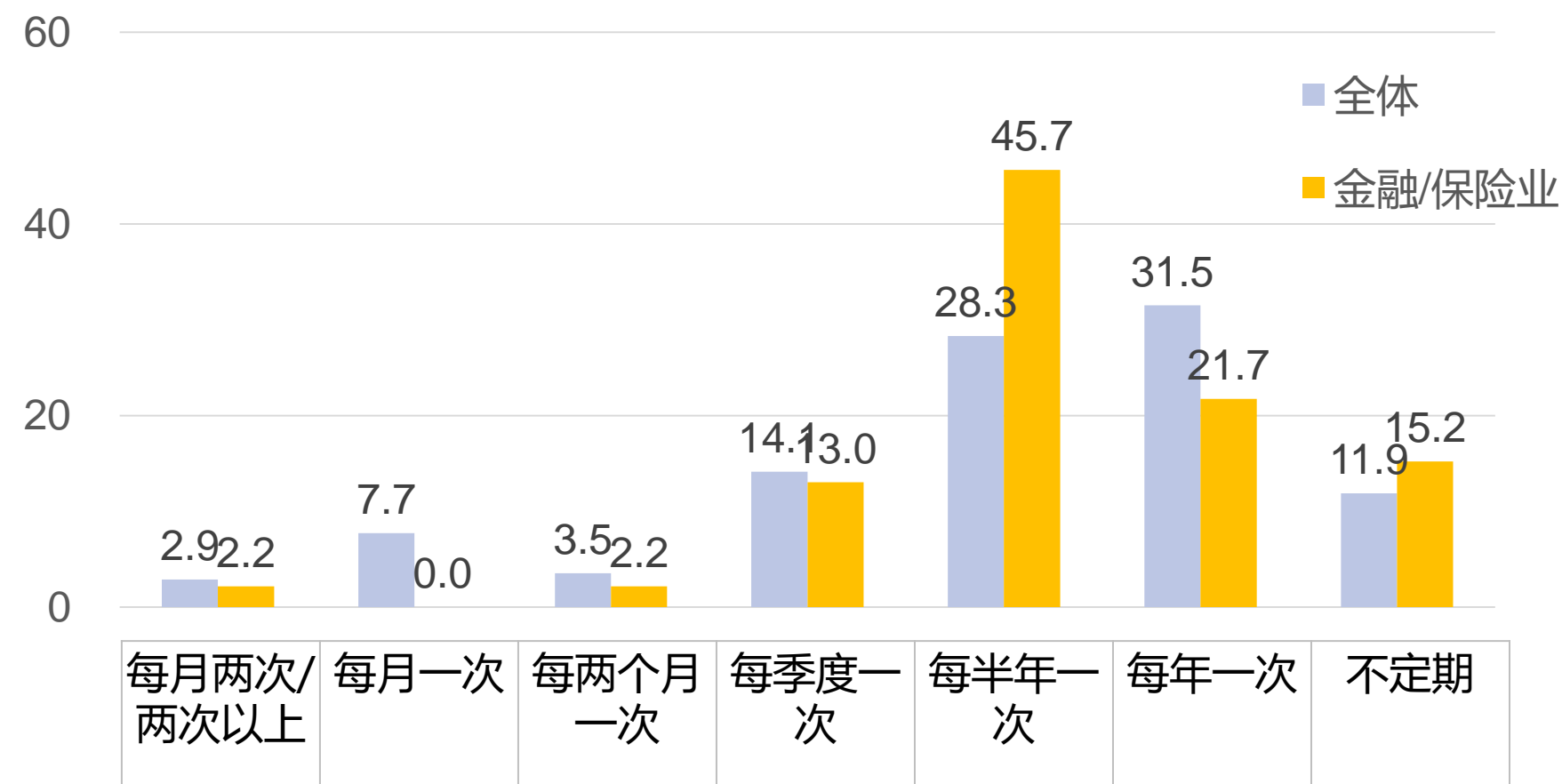
# 企业文化与团队建设类福利开展情况：团建

- 团建形式比较常见的是户外拓展、团队聚餐、旅游，金融行业更青睐户外拓展和旅游；
- 团建频次来看，金融行业“每半年一次”的情况很突出，全体企业“每年一次”的更多见；
- 团建人均预算为1820.1元/年。

团建形式



团建频次



人均预算 (全体)



1820.1元/年

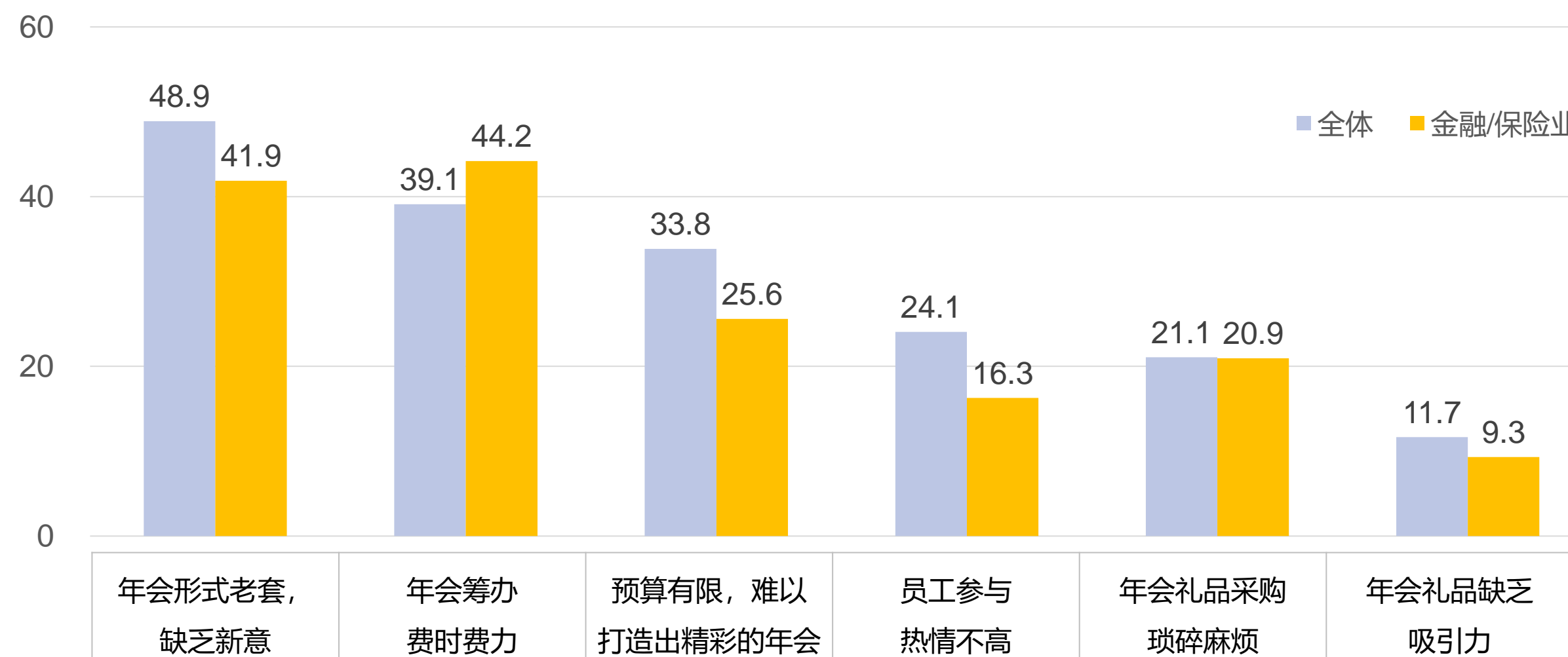
# 企业文化与团队建设类福利开展情况：年会

- 大部分企业自行策划并组织年会，如果年会预算充裕或希望办得丰富有趣一般会借助供应商的力量，金融行业借力供应商的企业占比为37.2%，高于全体平均水平；
- 年会形式老套、筹办费时费力、预算有限是企业目前年会中存在的主要问题；金融行业相较全体企业，年会筹办费时费力的情况更突出，可能跟其对年会更加重视、期望更高有关，在预算方面的困扰不及其他企业，表明该行业年会预算相对而言是比较充裕的，此外员工参与热情不高的问题也不是很突出，也反映了金融行业努力筹办年会从而取得了更好的效果。

年会组织方式

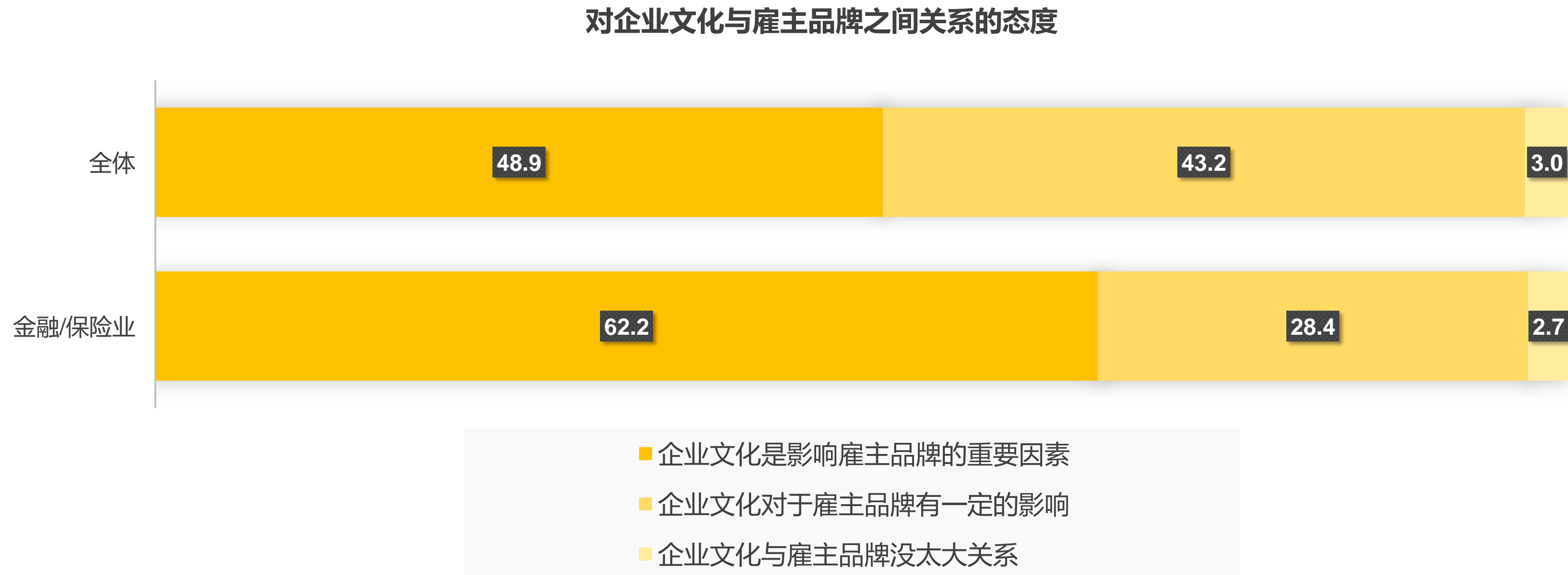


目前年会存在的问题



## ➤ 对企业文化与雇主品牌之间关系的态度

- 金融行业对企业文化与雇主品牌之间关系的认知更加明确，62.2%的金融企业认同企业文化是影响雇主品牌的重要因素，而全体企业来看，这一比例仅为48.9%，可见金融行业对企业文化和雇主品牌两者都比较关注，而且能更好进行统筹把控。



# 关爱通研究院

## 中智关爱通旗下 专业人力资源前沿研究和数据洞察中心

1. 持续输出人力资源行业专业内容
2. 研究院讲师团线上线下持续发声
3. 连续5年为雇主品牌评选活动“ $\alpha$ i优质职场”提供专业评审意见
4. 每年面向全国开展“福利管理策略与实践深度调研”并发布白皮书



# 持续输出人力资源行业专业内容



政策解析

热点探讨

数据洞察

案例分享



关爱通研究院 | 中秋福利想创利两大新趋势助你思路全开

关爱通研究院权威发布 | 2018年社税政策大盘点, HR不得不关注的三大趋势预测

关爱通研究院关爱通研究院集合了关爱通在人力资源行业有深刻理解、丰富经验的咨询顾问... 第一资源 2019-3-8

【品牌】关爱通研究院 | 后疫情时代思考“人心灾备”

关爱通研究院关爱通研究院在人力资源行业有深刻理解、丰富经验的咨询顾问... HRTechChina 2020-3-13

热议996话题至此, 关爱通研究院... 中智上海 2019-4-1

# 研究院讲师团线上线下持续发声



# 连续5年为雇主品牌评选活动“ $\alpha$ i优质职场”提供专业评审意见

评选标准模型

- 健康共行
  - 在健康共行的战略实施上,
- 成长共赢
  - 企业在支持员工自身成长发展的同时, 提供发挥每位员工价值的职业成长发展平台

2017  $\alpha$ i优质职场榜单

最佳实践奖 (2017年 $\alpha$ i优质职场获奖企业)

价值共创类	成长共赢类
朗诗绿色地产集团 东方证券股份有限公司 华住酒店集团 爱茉莉太平洋中国	液化空气(中国)投资有限公司 联邦快递(中国)有限公司 银科投资控股有限公司 震旦(中国)有限公司 中国)餐饮有限公司

2020 新人力 聚合共生 第五届 $\alpha$ i优质职场评选全面启动

2019  $\alpha$ i优质职场计划 年度榜单

健康力 优质职场新势力

智力支持: [ ] 关慧通研究院

人民网 people.cn



## 2020年优质职场评选进入第五届!

$\alpha$ i优质职场, 自2016年启动, 是聚焦中国职场范畴, 寻找、评选并推广中国最优质职场模式和品牌的大型公益项目, 由人民网上海、中智上海、中智关爱通三方共同主办。

# 每年面向全国开展“福利管理策略与实践深度调研”并发布白皮书



- 2017企业福利管理策略调研
- 2018-2019企业福利管理实践白皮书
- 2019-2020企业福利管理实践白皮书
- 2020-2021企业福利管理实践白皮书



# 关 爱 通 研 究 院

更多关爱通研究院内容, 请扫描下方二维码



# 中智关爱通

中智关爱通（上海）科技股份有限公司（证券代码：871282）是中央管理的国有重点骨干企业中智旗下公司。关爱通在员工福利、激励、企业文化建设及相关人力资源预算管理领域，专业从事资源整合、平台开发和外包服务。



集团总公司： 

战略投资方：  中信产业基金 |  人民网产业基金 |  国鑫创投

THANKS FOR WATCHING