



www.leadleo.com

2021年 中国员工激励与福利管理行业概览

2021 Market Research —— China employee motivation and welfare management Industry

2021 市場調査 —— 中国の従業員のモチベーションと福祉管理業界

概览标签：第三方福利平台、弹性福利、SaaS系统

报告作者：门翔宇
2021/02/22



头豹研究院简介

- ◆ 头豹研究院是中国大陆地区首家**B2B模式人工智能技术的互联网商业咨询平台**，已形成集**行业研究、政企咨询、产业规划、会展会议**行业服务等业务为一体的一站式行业服务体系，整合多方资源，致力于为用户提供最专业、最完整、最省时的行业和企业数据库服务，帮助用户实现知识共建，产权共享
- ◆ 公司致力于以优质商业资源共享为基础，利用**大数据、区块链和人工智能**等技术，围绕**产业焦点、热点问题**，基于**丰富案例和海量数据**，通过开放合作的研究平台，汇集各界智慧，推动产业健康、有序、可持续发展



四大核心服务：

企业服务

为企业提供**定制化报告服务、管理咨询、战略调整**等服务

云研究院服务

提供行业分析师**外派驻场**服务，平台数据库、报告库及内部研究团队提供技术支持服务

行业排名、展会宣传

行业峰会策划、**奖项评选**、行业白皮书等服务

园区规划、产业规划

地方**产业规划**，**园区企业孵化**服务

报告阅读渠道

头豹科技创新网 —— www.leadleo.com PC端阅读全行业、千本研报



头豹小程序 —— 微信小程序搜索“头豹”、手机扫上方二维码阅读研报

添加右侧头豹研究院分析师微信，邀您进入行研报告分享交流微信群



图说



表说



专家说



数说



详情请咨询



客服电话

400-072-5588



上海

王先生：13611634866

李女士：13061967127



南京

杨先生：13120628075

唐先生：18014813521



深圳

郭先生：15121067239

李先生：18916233114

概览摘要

员工激励与福利管理是指通过特定的福利管理方法与体系，激励员工对组织及工作的承诺最大化的过程。目前福利管理由粗放单一向精细化多样化逐步发展，第三方专业化福利管理占比提升。中国员工激励与福利管理行业的发展，主要依托于员工薪资规模的总体增长、企业对员工福利重视度的提升，此外从细分领域来看，HR福利增速较快，为市场增长提供动力。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7324.6亿元人民币增长至10778.1亿元人民币，年复合增长率为10.1%。未来5年，中国员工激励及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17164.6亿元。

◆ 企业求人倍率持续上升，福利管理愈发重要

民营企业经济活力增长、福利水平提升，将为市场增量带来驱动力；近三年岗位需求人数持续大于供给人数，且差额进一步拉大，在劳动力供求结构性不平衡等问题影响下，企业对人才留存越加重视，福利管理作为其重要手段，预算占比趋向提升。

◆ 行业参与者多元化，第三方福利平台具备综合竞争力

行业参与者多元化，整体竞争格局较为分散；行业主要参与者中，第三方福利平台可提供专业员工激励与福利管理完整方案，在供应端、业务端、销售端覆盖范围更广，综合竞争力更强。相较其他参与者，标准化程度更高，可实现全国范围覆盖，头部企业易形成规模化扩张，头部企业东方福利网和关爱通占据较大市场份额。

◆ 软硬件协同提升成为行业重要发展趋势

当前，福利管理与硬件结合更为紧密，有助于效率提高、成本降低，未来，人机交互、智能筛查、健康监测设备将更广泛的应用于福利管理领域；福利管理软件不仅是兑换福利产品的平台，而是作为人力资源管理的重要一环未来，福利管理软件将向多样化、趣味性、功能性、互动性方向进行开发完善。

企业案例：

东方福利网

目录

◆ 名词解释	-----	07
◆ 中国员工激励与福利管理行业发展现状	-----	09
• 定义及分类	-----	09
• 发展必要性	-----	10
• 发展历程	-----	11
• 市场规模	-----	12
• 细分市场	-----	13
◆ 中国员工激励与福利管理行业发展趋势	-----	14
• 软硬件协同提升	-----	14
• 技术赋能行业升级	-----	15
◆ 中国员工激励与福利管理行业产业链分析	-----	17
• 产业链总览	-----	17
• 上游分析	-----	18
• 中游分析	-----	19
• 下游分析	-----	22
• 消费者画像	-----	23
◆ 中国员工激励与福利管理行业环境分析	-----	25
• 中国员工激励与福利管理行业政策环境	-----	25
• 中国员工激励与福利管理行业经济环境	-----	26

目录

◆ 中国员工激励与福利管理行业企业案例	-----	28
• 企业概览	-----	28
• 企业核心竞争力	-----	29
◆ 方法论	-----	30
◆ 法律声明	-----	31

名词解释

- ◆ **福利**：是员工的间接报酬。一般包括健康保险、带薪假期或退休金等形式。这些奖励作为企业成员福利的一部分，奖给职工个人或者员工小组。
- ◆ **弹性福利**：企业弹性福利指的是企业给员工一定的主导权，可让员工自主选择福利，能帮助企业有限的福利预算内达到较高成效，非常契合当代企业减少人员流动、提升员工感受的需求。国外起步早，国内的兴起和发展则与政策导向密不可分。
- ◆ **福利管理**：是指对选择福利项目、确定福利标准、制定各种福利发放明细表等福利方面的管理工作。
- ◆ **员工激励与福利管理**：指通过特定的福利管理方法与体系，激励员工对组织及工作的承诺最大化的过程
- ◆ **人力资源外包**：是将人力资源管理的一些职能对外承包给专业机构操作的管理策略。旨在有效地提高效率，并使外包职能的运作更加专业化。
- ◆ **工会福利**：指国有企业、上市公司等大型企业按照工资2%计提的各项福利额度，以人为关怀为主。
- ◆ **HR福利**：指企业按工资14%计提的福利额度，种类更加多样。
- ◆ **SaaS平台**：供应商将应用软件统一部署在自己的服务器上，客户可以根据工作实际需求，通过互联网向厂商定购所需的应用软件服务，按定购的服务多少和时间长短向厂商支付费用，并通过互联网获得SaaS平台供应商提供的服务。
- ◆ **大数据**：无法在一定时间范围内用常规软件工具进行捕捉、管理和处理的数据集合，是需要新处理模式才能具有更强的决策力、洞察发现力和流程优化能力的海量、高增长率和多样化的信息资产。
- ◆ **人工智能**：研究、开发用于模拟、延伸和扩展人的智能的理论、方法、技术及应用系统的一门新的技术科学。
- ◆ **Z世代**：指在1995-2009年间出生的人，又称网络世代、互联网世代，统指受到互联网、即时通讯、短讯、MP3、智能手机和平板电脑等科技产物影响很大的一代人。



行业发展现状及趋势

Industry development and trends



中国员工激励与福利管理行业发展现状——定义及分类

员工激励与福利管理是指通过特定的福利管理方法与体系，激励员工对组织及工作的承诺最大化的过程，按实施主体可分为内部福利管理和外包福利管理

员工激励与福利管理定义

员工激励与福利管理是指通过特定的福利管理方法与体系，激励员工对组织及工作的承诺最大化的过程。

福利是员工的间接报酬。一般包括健康保险、带薪年假或退休金等形式。这些奖励作为企业成员福利的一部分，奖给职工个人或者员工小组。

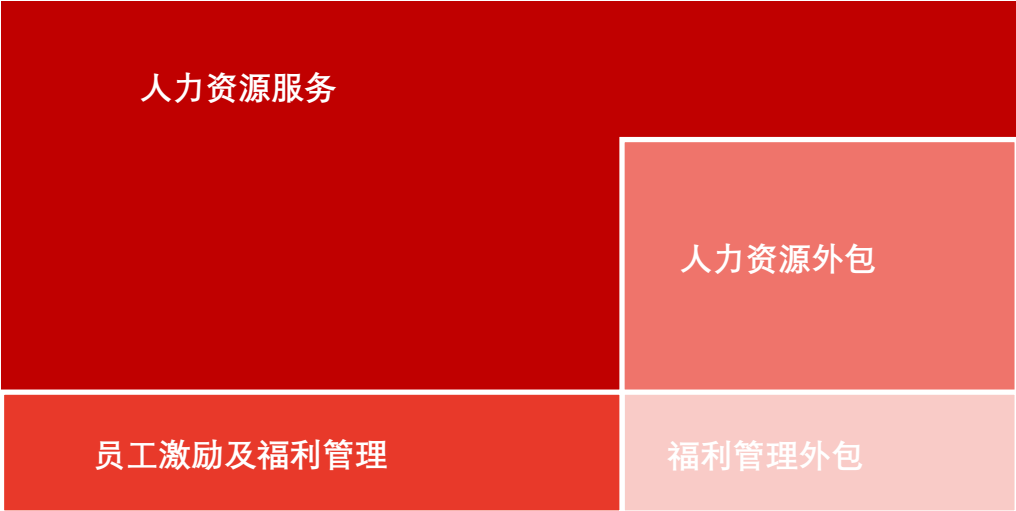
福利管理是指对选择福利项目、确定福利标准、制定各种福利发放明细表等福利方面的管理工作。

员工激励与福利管理分类

按实施主体可分为内部福利管理和外包福利管理：（1）内部福利管理由企业内部人力资源管理部门自行进行福利产品采购、发放；（2）外包福利管理由企业向第三方专业员工激励与福利管理机构购买方案及服务。

按照覆盖范畴分为HR福利和工会福利两类：（1）工会福利多属于人为关怀，以年节礼包以及生日关怀为主，通常企业主体为国有企业、事业单位、上市公司等，福利额度为上年工资2%左右；（2）HR福利涵盖范围更广，包括保险、体检、年节、娱乐等多样化福利，企业主体类型广泛，通常为上年工资10%左右。

员工激励与福利管理范围



员工激励与福利管理按照实施主体分类

	定义	适用企业	优势
内部福利管理	企业内部人力资源管理部门自行进行福利产品采购、发放	员工人数较少、福利预算较小的中小型企业	企业自主灵活度高、环节简单
外包福利管理	企业向第三方专业员工激励与福利管理机构购买方案及服务	员工人数较多、多地设立分支机构的大型企业	专业化的福利管理方案、全面的产品类别、全国范围覆盖

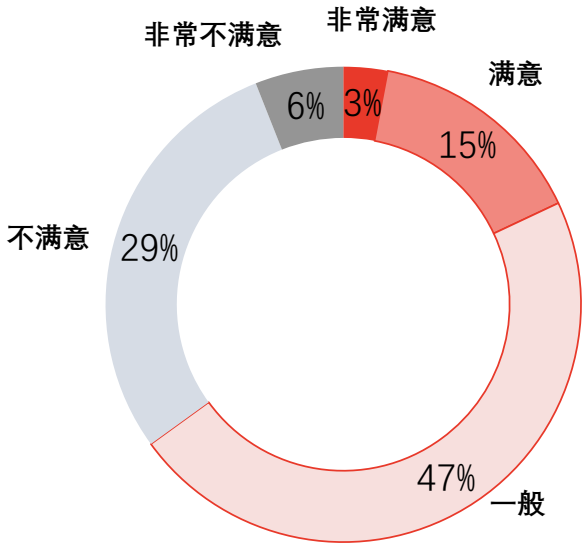
中国员工激励与福利管理行业发展现状——发展必要性

打造完善的员工激励与福利管理制度能够有效提高企业文化及人才核心竞争力，提高员工对雇主品牌认知及忠诚度，亟需专业化福利管理方案

职场人对职业状态满意度欠佳，薪酬福利是最为重要的衡量因素，因此建立完善的员工激励与福利管理制度是保留人才的关键影响因素。

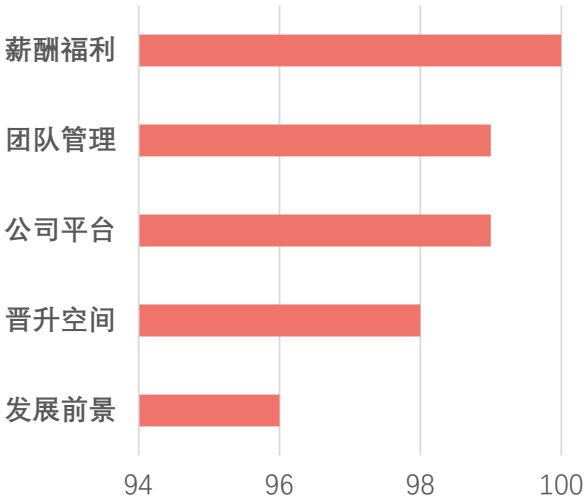
员工激励与福利管理行业发展必要性

员工对职业状态的满意度



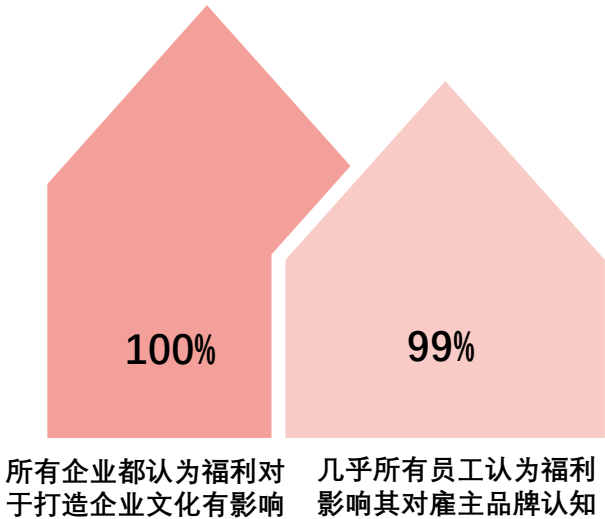
职场人对职业状态满意度欠佳，近35%员工对当前职业状态不满意或非常不满意，仅有18%员工满意或非常满意，因此改善员工对职业满意度仍是重点目标。

员工对职场机会选择时考虑的因素



在职场人选择职业机会时，薪酬福利重要度位居第一，是挽留员工或员工跳槽时的重要考量因素。在提升薪酬竞争力的同时，福利水平的高低也是重要一环。

员工及企业对福利的认同程度



有效的员工激励与福利管理制度是保留人才的关键影响因素。所有企业都认为福利对于打造企业文化有影响，几乎所有员工认为福利影响其对雇主品牌认知。

中国员工激励与福利管理行业发展现状——发展历程

行业发展至今可划分为自行发放、弹性福利、SaaS平台三个阶段，福利管理由粗放单一向精细化多样化逐步发展，第三方专业化福利管理占比提升

员工激励与福利管理行业发展历程

1.0阶段——自行发放

20世纪90年代-2007年

向市场经济体制转变的过渡阶段，福利管理主要以企业内部实施为主

- 1997年以前，计划经济时期，员工福利涵盖衣食住行等各个方面，包括福利分房、公费医疗、免费教育、抚恤金等，员工享受比较全面的、高层次的福利待遇，弊端是企业背负沉重负担，且难发挥员工福利的激励功能
- 改革开放过程中，计划经济向市场经济体制转变的过渡阶段，福利发放形式主要是**企业自主完成福利预算、购买及发放过程**，福利产品主要以**年节水果、粮油、日用品等实用物品为主**

2.0阶段——弹性福利

2008-2017年

电商及物流快速发展、福利发放管理的正规性要求，为第三方福利平台的发展提供了发展的有利环境

- 2008年，得益于新《企业所得税法实施条例》对**职工福利的税收优惠政策**，推动行业实现快速发展
- 2008-2012年间，八项规定和反四风的出台，对福利发放管理的正规性提出要求，**催化正规第三方福利管理即外包福利管理蓬勃发展**
- 2014年，**电商及物流快速发展**，为第三方福利平台的发展提供了发展的有利环境。**弹性福利开始兴起**，企业通过专业的弹性福利平台，在设定预算情况下，让员工自由选择自己喜欢的福利产品。以更小的投入、更便利的方式为员工提供更大价值的福利，提升员工对企业的认可度及忠诚度

3.0阶段——SaaS平台

2018年以后

行业发展进入新阶段，在弹性福利基础上接入SaaS专业化福利管理系统

- **越来越多的企业开始使用福利SaaS平台**，企业可直接接入定制化管理系统，通过智能化的系统把分散零碎的福利计划进行统一管理，设置企业组织架构，设置员工专属账户，制定福利发放计划，员工可通过定制化独立账户，菜单式自主选择福利商品及服务
- 行业发展进入新阶段，在弹性福利基础上接入专业化福利管理系统

粗放单一/内部管理

多样丰富/外部专业管理

来源：头豹研究院编辑整理

©2021 LeadLeo



www.leadleo.com

中国员工激励与福利管理行业发展现状——市场规模

在员工薪资规模的总体增长、企业对员工福利重视度的提升等因素驱动下，中国员工激励及福利管理行业稳步发展，行业市场规模将持续扩大

中国员工激励与福利管理行业的发展，主要依托于员工薪资规模的总体增长、企业对员工福利重视度的提升，此外从细分领域来看，HR福利增速较快，为市场增长提供动力。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**7324.6亿元人民币**增长至**10778.1亿元人民币**，年复合增长率为**10.1%**。未来5年，中国员工激励及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**17164.6亿元**。

中国员工激励及福利管理行业市场规模（按总金额计），2016-2025年预测

测算逻辑（以2020年为例）：



员工薪资规模约
16.7万亿元



福利占薪资比 **6%~8%**



福利市场规模约
1.1万亿元



工会福利 占比约20% + HR福利 占比约80%



注：

(1) 员工薪资规模来自国家统计局，福利占薪资比来自专家访谈数据，此处福利指非法定福利（五险一金），而是企业补充福利

(2) 工会福利规模指国有企业、上市公司等大型企业按照工资2%计提的各项福利额度，以人为关怀为主；HR福利指按工资14%计提的福利额度，种类更加多样



头豹洞见与分析

- 福利预算通常以占薪资比例作为计算依据，员工薪资规模的持续提升中国员工激励及福利管理行业市场规模增长奠定了发展基础。
- 头豹认为，驱动未来5年员工激励与福利管理行业市场规模的核心因素包括：

① HR福利细分市场增长。

目前工会福利规模增速相对平稳，伴随中小企业等高活力主体用人需求增长，福利管理更重要，HR福利细分领域较快增长推动行业整体规模增长。

②福利管理重视度提升。在劳动力供求结构性不平衡等问题影响下，企业对人才留存越加重视，福利管理作为其重要手段，预算占比趋向提升。



免费扫码查看高清图片

<https://www.leadleo.com/pdfcore/show?id=6052ec8320410e2fa49585e1>

来源：国家统计局，头豹研究院编辑整理

©2021 LeadLeo



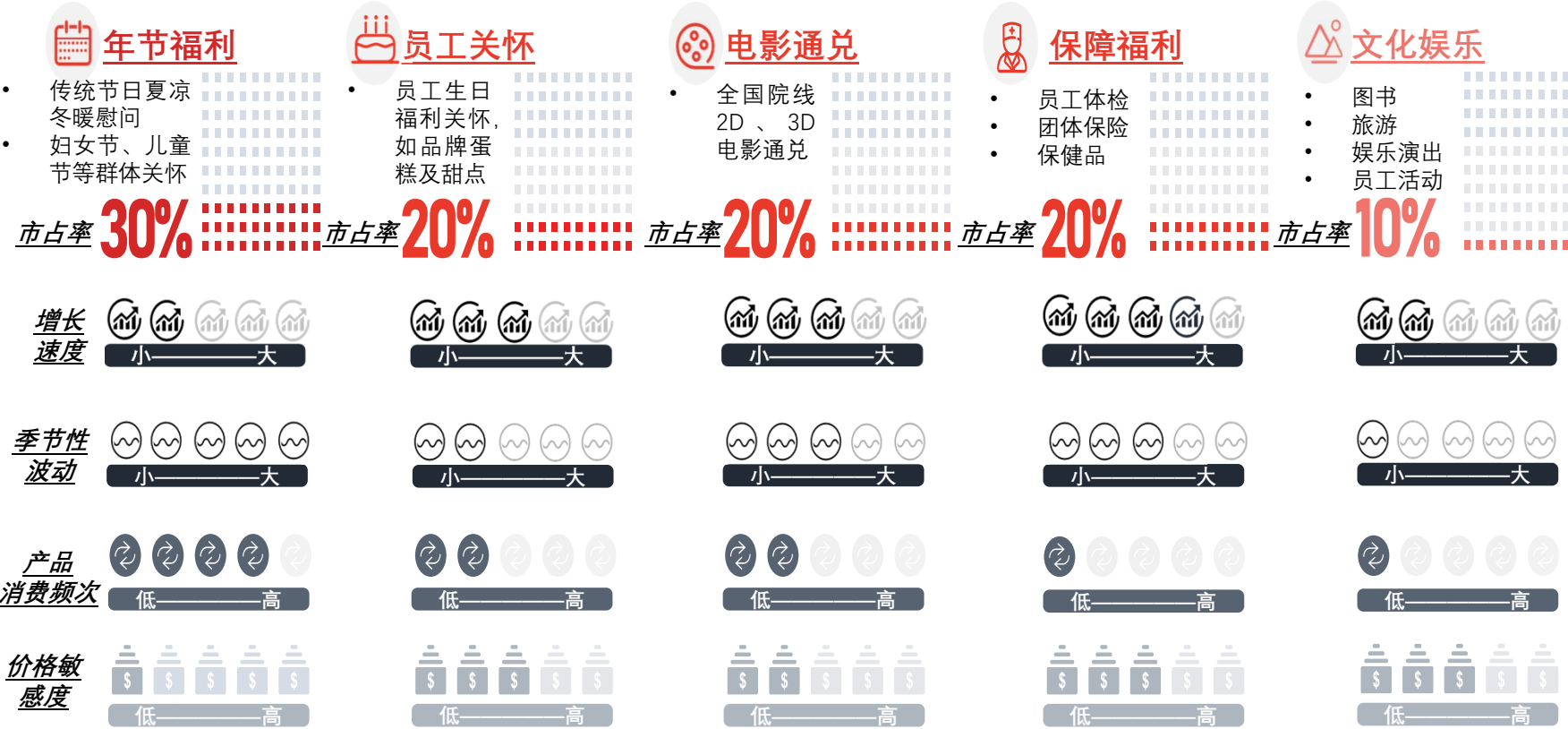
www.leadleo.com

中国员工激励与福利管理行业发展现状——细分市场

细分福利类别可分为年节福利、员工关怀、电影通兑、文化娱乐、保障福利等；伴随员工对健康关注度提升，保障福利占比增长较快，成为整体市场增长的关键驱动板块

从细分板块来看，年节福利、员工关怀、电影通兑、文化娱乐、保障福利分别占市场规模的30%、20%、20%、20%、10%。近年员工对健康管理关注度提升，保险、体检市场增长迅速，因此其是福利整体市场增长关键的驱动板块。

员工激励与福利管理细分产品分析





头豹洞见与分析

- 从细分板块增长情况来看，伴随员工对健康关注度提升，**员工体检、员工保险市场快速增长**。
- 头豹认为，驱动未来5年保障福利细分市场规模增长的核心因素包括：
 - ①人工智能、大数据、互联网等技术进步，促进中国健康管理服务行业**智能化、便捷化、高效率**发展。
 - ②**慢性病患风险提高**，人民对健康管理服务需求将进一步释放。
 - ③“**健康中国行动**”背景下，中国政府及相关主管部门持续发布健康相关政策，为中国健康管理服务行业营造良好发展环境

来源：头豹研究院编辑整理
©2020 LeadLeo

中国员工激励与福利管理行业发展趋势——软硬件协同提升

当前，福利管理与硬件结合更为紧密，有助于效率提高、成本降低；软件将向多样化、趣味性、功能性、互动性方向进行开发完善

从需求升级、智能化应用、技术升级等多方面考虑，
硬件：健康管理与硬件结合更加紧密

将成为行业未来发展的硬件升级路线

凸显福利管理作为人力资源管理重要一环的作用

软件：趣味性、互动性、功能性

将成为行业未来发展的软件升级路线

眼底筛查仪器



预警健康隐患

降低保险成本

提升筛查效率

□ 利用深度学习识别动静脉，判断视网膜血管异常，警示血管健康、脑部肿瘤等

□ 达到早发现、早诊断、早治疗目的，降低员工重大疾病风险

智能手环



促进健康生活

增强员工体质

□ 与福利系统相结合，通过每日步数等指标发放激励，督促员工积极运动、增强体质

□ 记录心率、睡眠等状况，促进健康生活

健康管理

与硬件结合更为紧密，有助于效率提高、成本降低
未来，**人机交互、智能筛查、健康监测设备**将更广泛的应用于福利管理领域

趣味性

案例：**健步走**

- ✓ 在运动系统中运动“时长”、“距离”排名靠前的员工，获得福利奖励
- ✓ 多样化活动增加趣味性



互动性

案例：**感谢卡**

- ✓ 同事之间用福利额度赠送“咖啡兑换券”等表达感谢
- ✓ 增强员工之间互动、员工与福利管理制度互动



功能性

案例：**全勤奖励、培训奖励**

- ✓ 对全勤员工、完成培训员工进行福利奖励
- ✓ 实现员工激励功能性作用



福利管理软件不仅是兑换福利产品的平台，而是作为人力资源管理的重要一环
未来，福利管理软件将向**多样化、趣味性、功能性、互动性**方向进行开发完善

来源：头豹研究院编辑整理

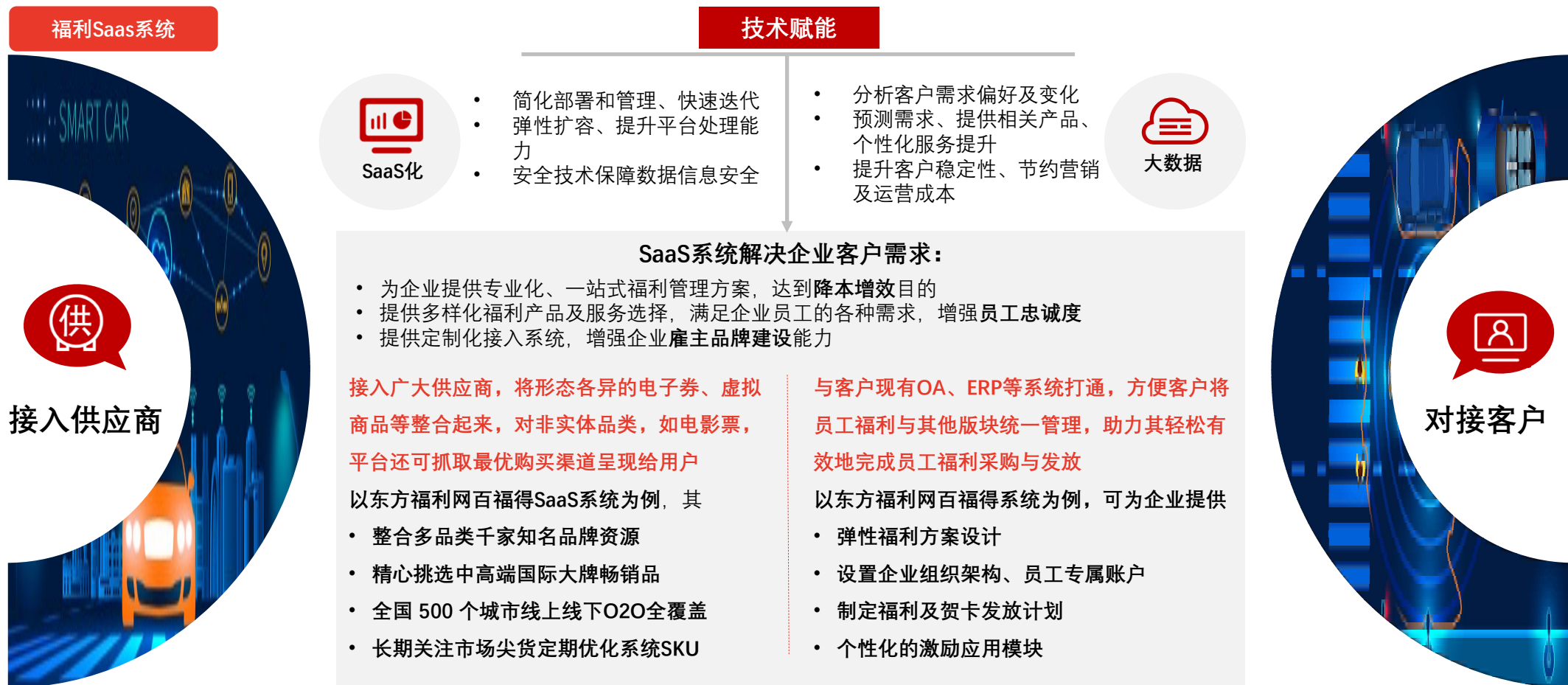
©2021 LeadLeo



www.leadleo.com

中国员工激励与福利管理行业发展趋势——技术赋能行业升级

第三方福利平台通过SaaS系统为企业提供一站式福利管理服务，可实现快速接入、定制化模块、多样化选择等功能，技术赋能下实现行业效率提升

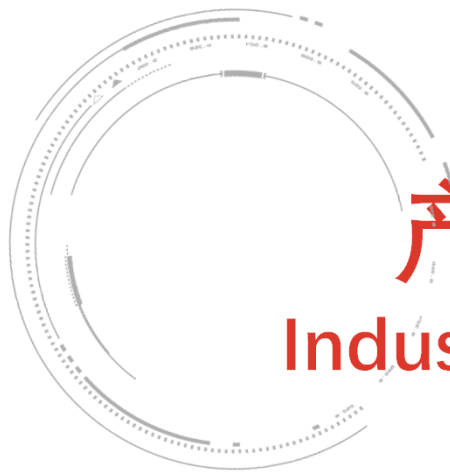


来源：头豹研究院编辑整理

©2021 LeadLeo



www.leadleo.com



产业链分析

Industry Chain Analysis



中国员工激励与福利管理行业产业链分析——产业链总览

受需求升级以及专业化福利管理发展，产业链上游供应品类持续多元化发展，多达上万种产品及服务，涵盖生活各个方面；下游客户企业仍以国企、外企为主

产业链上游参与主体为产品及服务供应商；产业链中游参与主体是提供福利解决方案的企业；产业链下游参与者为购买福利解决方案的企业客户。



中国员工激励与福利管理行业产业链分析——产业链上游分析

伴随员工对于福利产品及服务多样化需求不断提升，以及在弹性福利发展的推动下，上游产品及服务种类不断丰富，涵盖食品、家电、健康、娱乐等方面

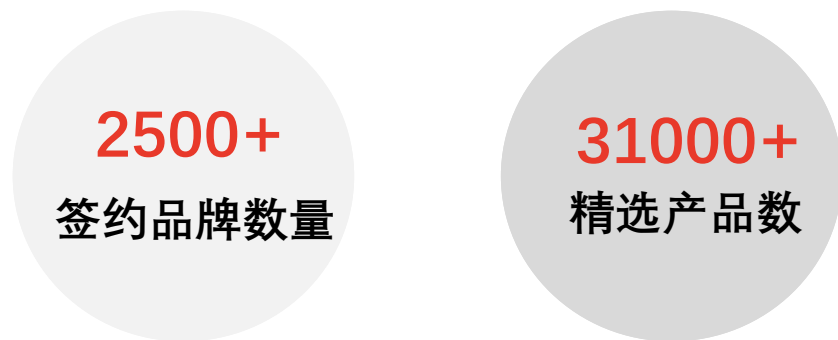
伴随员工对于福利产品及服务多样化需求不断提升，以及在弹性福利发展的推动下，上游产品及服务种类不断丰富，涵盖食品、家电、健康、娱乐等方面。同品类供应商之间，市占率及知名度较高的品牌占据主要份额。

1 福利产品供应商

上游产品及服务种类不断丰富，涵盖食品、家电、健康、娱乐等方面，以第三方福利平台为例，其基本实现品类全覆盖，品牌主流覆盖。



以东方福利网为例：



品类全覆盖，品牌主流覆盖

2 代表性福利产品类别

网红产品

针对人群：90后、95后年轻员工

典型产品：洗牙器、多功能料理机、榨汁杯、网红零食

典型品牌：摩飞、戴森



中华老字号

针对人群：适用于全年龄段员工

典型产品：月饼、粽子

典型品牌：五芳斋、稻香村



知名大牌

针对人群：适用于全年龄段员工

典型产品：食品、饮料

典型品牌：好利来、巴黎贝甜



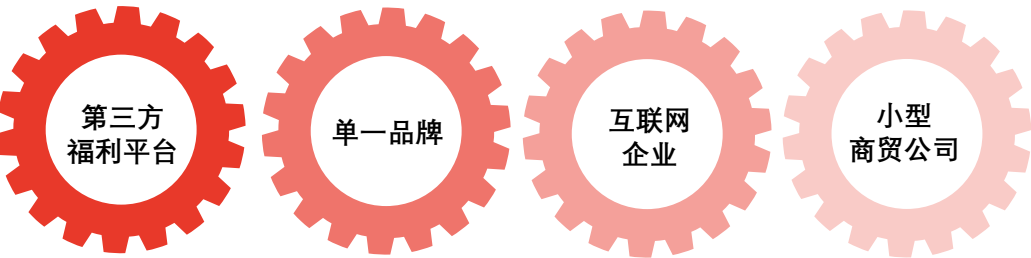
中国员工激励与福利管理行业产业链分析——产业链中游分析（1/3）

行业参与者多元化，整体竞争格局较为分散；第三方福利平台市场集中度相对较高，头部企业东方福利网和关爱通占据较大市场份额

中国员工激励与福利管理行业总体市场较为分散，主要参与者包括第三方福利平台、互联网平台、单一品牌、小型商贸公司等。

◆中国员工激励与福利管理行业的主要参与者

中国员工及福利管理行业参与者类别



特征:	特征:	特征:	特征:
- 提供专业福利管理解决方案 - 全国范围、全品类覆盖	- 专注单一品类供给 - 全国连锁的细分品类龙头	- 依托互联网电商平台切入 - 缺乏专业管理解决方案经验	- 地方性企业 - 规模较小 - 为本地企业提供服务
典型企业: 关爱通、东方福利网	典型企业: 爱康国宾、诺心	典型企业: 京东京喜	典型企业: 暂无知名企业

◆第三方福利平台竞争格局

CR2≈70.0%

✓ 相较于行业整体，第三方福利平台市场集中度较高，其主要原因是，相较于其他参与者，标准化程度更高，可实现全国范围覆盖，头部企业易形成规模化扩张

第一梯队

- 第一梯队包括关爱通及东方福利网，分别代表两种典型商业模式，占据市场绝大多数份额
- 关爱通采取流量抽成模式，东方福利网采取供应链盈利模式

其余企业

- 市场上的玩家少数是自诞生起即专注于福利管理，大部分则是从原有业务如人力资源服务切入到福利管理领域

头部平台优势

主要客户	基本覆盖大型企业福利采购
供应品类	实现全品类覆盖
技术研发	技术研发水平领先

第一梯队



其余企业

中国员工激励与福利管理行业产业链分析——产业链中游分析（2/3）

行业主要参与者中，第三方福利平台可提供专业员工激励与福利管理完整方案，在供应端、业务端、销售端覆盖范围更广，综合竞争力更强

员工激励与福利管理企业的核心竞争力主要体现在供应端、业务端、销售端。其中供应端衡量指标包括供应商数量、物流仓储布局，业务端衡量指标包括可提供福利品种类别、福利解决方案，销售端衡量指标包括服务客户数量、覆盖城市范围。

中国员工激励与福利管理企业核心竞争力对比

		供应端				业务端						销售端				
		供应商数量		物流仓储		福利品种类别					福利解决方案		客户数量		覆盖城市	
		小于300	大于300	第三方物流仓储体系	自建物流仓储体系	年节	生日	电影	娱乐	健康	弹性福利	SaaS系统	小于10,000	大于10,000	区域性	全国
第三方福利平台	关爱通															
	东方福利网															
互联网平台	京东京喜															
单一品牌	爱康国宾															
	诺心															
小型商贸公司	-															

来源：头豹研究院编辑整理

©2020 LeadLeo



www.leadleo.com

中国员工激励与福利管理行业产业链分析——产业链中游分析（3/3）

中国员工激励与福利管理行业存在两种盈利模式，即通过自建供应链、赚取商品差价的模式，以及外接第三方电商及供应链平台、获取GMV抽成的模式

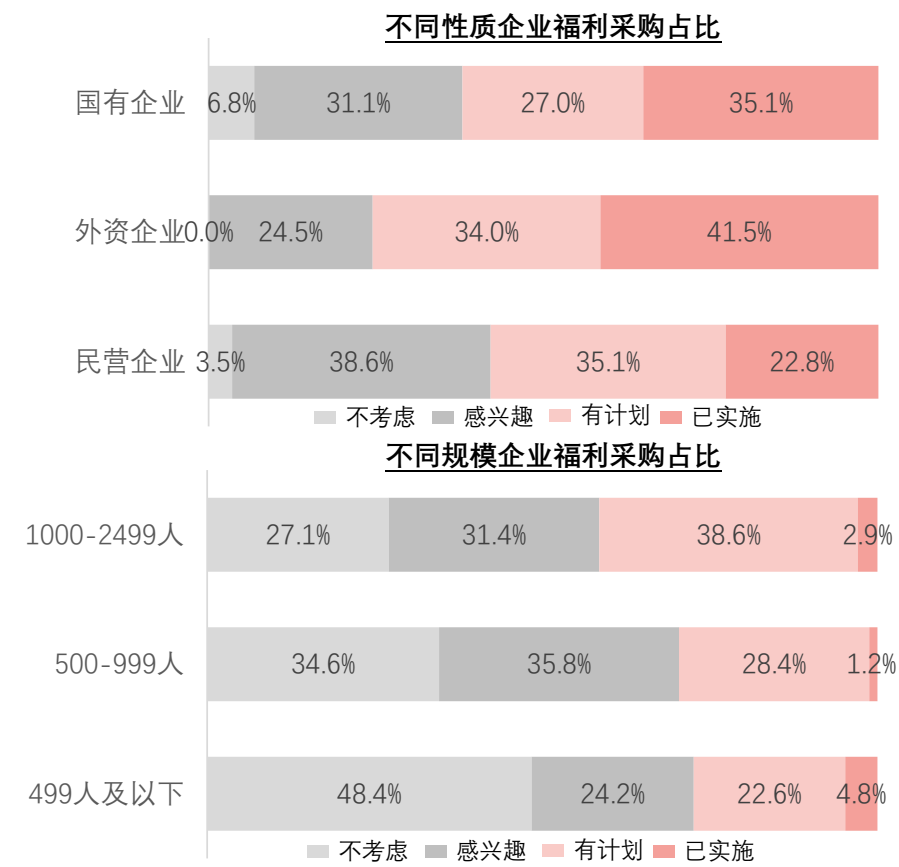
中国员工激励与福利管理行业存在两种盈利模式，即通过自建供应链、赚取商品差价的模式，以及外接第三方电商平台、获取GMV抽成的模式。：



中国员工激励与福利管理行业产业链分析——产业链下游分析

下游客户多来自大规模的外资企业和国有企业，国企客户规模大，效益好；外企倾向将整套人力资源外包给服务公司；民营企业多因成本考虑，对外采购福利的企业相对较少

中国员工激励与福利管理下游企业对比



	国有企业	外资企业	民营企业
福利水平	- 普遍定位高于平均水平 - 对基层员工福利定位相对更高	- 与平均水平保持一致 - 对高层员工福利定位较低	- 普遍定位低于平均水平 - 对高层员工福利定位相对较高
成本敏感程度			
规划完善程度			
弹性福利应用			
福利管理特征	- 受政策影响较大 - 人员流动性低 - 合理有效使用工会经费	- 参照总部进行管理 - 注重营造良好职场氛围 - 塑造雇主品牌	- 市场化运作、向股东负责 - 人员流动性高 - 增强员工忠诚度

来源：艾瑞，头豹研究院编辑整理

©2020 LeadLeo

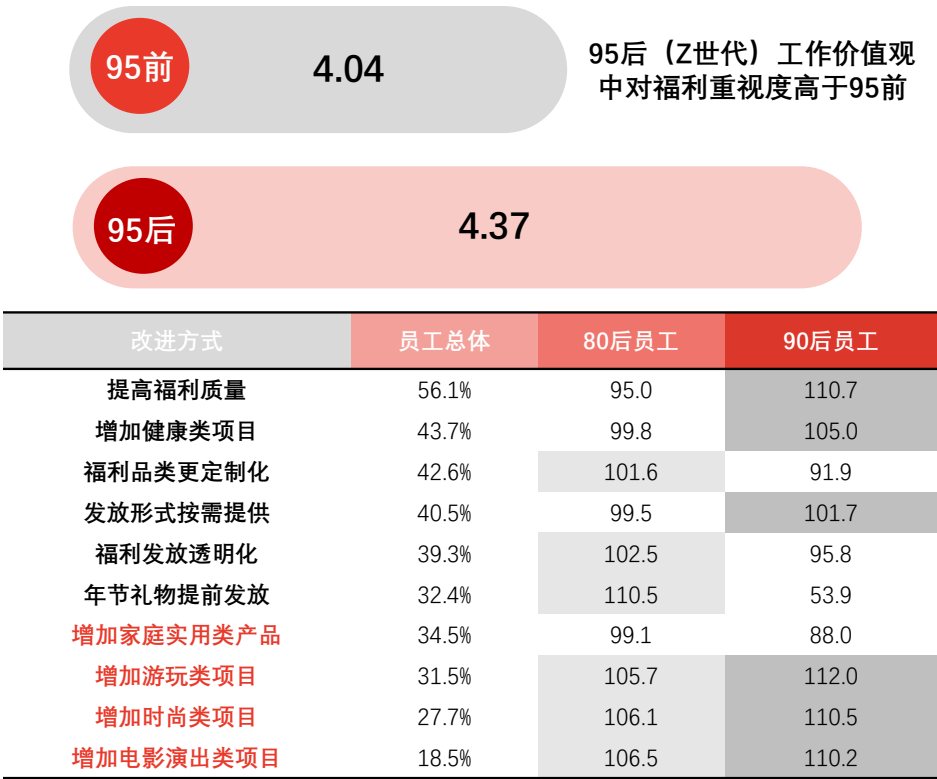


www.leadleo.com

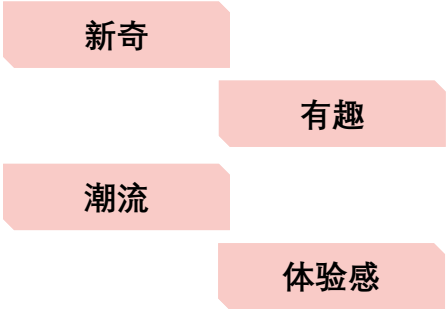
中国员工激励与福利管理行业产业链分析——消费者画像

Z世代员工占比不断提高，以年轻世代为主的基层员工对福利重视度更高，Z世代福利需求变化成为企业重点关注问题；Z世代对新奇、有趣、潮流、体验感的福利情有独钟

Z世代与其他世代福利价值观差异



Z世代喜爱福利产品案例



头豹洞见与分析

- 《2020年中国新生代员工（95后）工作价值观公益调查报告》显示，Z世代最看重的三项为“薪酬与福利保障”、“学习与成长机会”、“良好的人际关系”。对比世代之间，95后比95前对薪酬福利保障关注度有明显提升
- 年轻世代员工对时尚类、游玩类、电影演出等福利项目需求明显高于总体，而对于传统福利类产品，例如家庭实用类产品需求较低。
- 头豹认为，以Z世代为代表的年轻员工在福利产品需求上，主要体现“新奇”、“有趣”、“潮流”、“体验感”特征，相应的福利产品例如：
 - ①潮流玩具。如IP联名产品、盲盒
 - ②新奇体验。如VR/AR、沉浸式演出
 - ③网红电器。如摩飞、小狗等电器
 - ④新兴数码。如智能音响、无人机



行业环境分析

Industry Environment Analysis



中国员工激励与福利管理行业环境分析——政策环境

作为人力资源服务业的一项细分领域，对企业并无进入门槛的硬性资质要求，部分业务涉及的经营许可办理难度也不高，主要政策性风险来自下游客户是否被严监管

员工激励与福利管理行业作为人力资源服务业的一项细分领域，对企业并无进入门槛的硬性资质要求，部分业务涉及的经营许可办理难度也不高，主要政策性风险来自下游客户是否被严监管。



准入门槛

准入门槛不高，主要对营业执照、经营场所、注册资金、从业人才提出要求

- 《人力资源服务许可证》：从事职业中介活动的，应当取得人力资源服务许可证（并非弹性福利平台均须办理）。
- 《增值电信业务经营许可证》：提供互联网信息服务的企业需要办理。
- 《食品流通许可证》：提供熟食类礼品的企业需要办理。



促进政策

主要包括对福利支出的税收优惠、对人力资源行业、外包行业的支持、对工会开支的管理规范

- 《企业所得税法实施条例》规定员工福利可税前抵扣；弹性福利业务适用增值税差额征税。
- 《人力资源和社会保障事业发展“十三五”规划纲要》、《关于进一步促进服务外包产业发展的复函》扶持了弹性福利行业的发展。
- 全国总工会《关于加强基层工会经费收支管理的通知》规定要加强对工会支出监督管理，严禁无预算、超预算使用工会经费，激发了基层工会对福利平台的需求，是其稳定的业务来源



监管政策

一是对大环境风气监管，二是限制“薪酬福利化”，三是严格管理发票内容

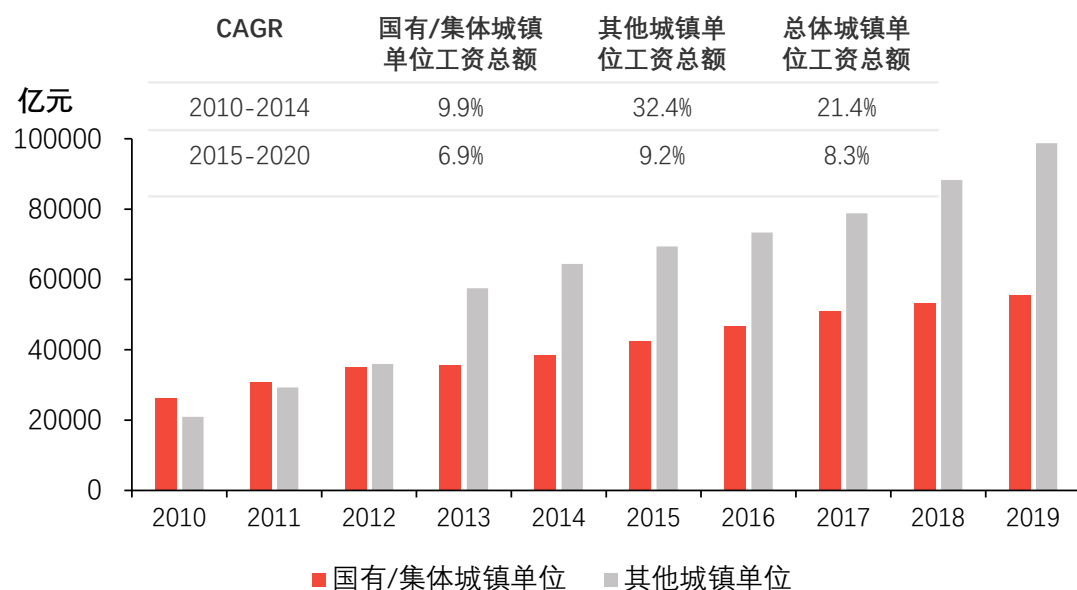
- 八项规定和反四风严限享乐主义、奢靡之风，国有单位福利有所收紧，向规范化、专业化发展。
- 对以实际是其他支出、但以福利服务费名义开具发票抵扣税费的做法予以严管。下游客户行业受到强监管时，上游福利平台也会相应面临更严格的监督

中国员工激励与福利管理行业环境分析——经济环境

民营企业经济活力增长、福利水平提升，将为市场增量带来驱动力；近三年岗位需求人数持续大于供给人数，且差额进一步拉大，企业需要更注重员工薪酬福利管理

中国城镇单位就业人员工资总额的稳步增长，为福利管理发展提供了坚实基础，其中非国有企业增长迅猛，有望为市场增长注入活力。从职业供求分析来看，近三年企业求人倍率持续上升，越来越激烈的人才争夺倒逼企业提升福利管理水平。

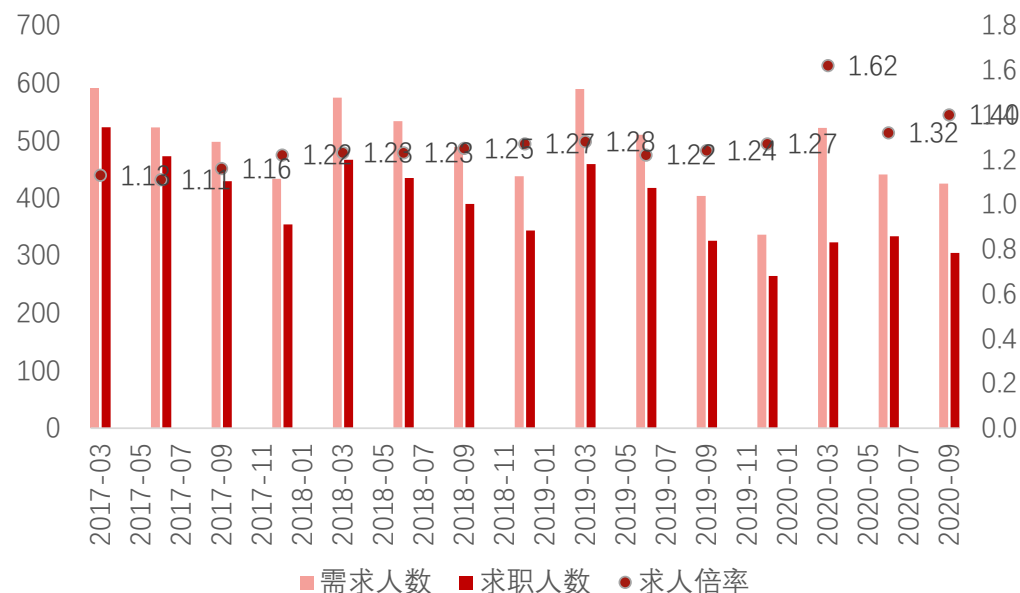
中国城镇单位就业人员工资总额，2010-2019年



💡 工资总额持续增长，非国有企业增幅更快，为市场注入活力

- 工资总额方面，从2012年开始，非国有/集体城镇单位工资总额超越国有单位，且领先幅度不断提升。未来，民营企业经济活力增长、福利水平提升，将为市场增量带来驱动力。

中国职业供求分析，2017-2020年



💡 企业求人倍率持续增长，企业更需提升薪酬福利水平引才

- 岗位供需方面，根据中国人力资源市场信息监测中心数据，近三年岗位需求人数持续大于供给人数，且差额进一步拉大，岗位结构性缺员将愈加严重，企业需要更注重员工薪酬福利待遇以达到留人、用人目的。

来源：国家统计局，中国人力资源市场信息监测中心，头豹研究院编辑整理

©2021 LeadLeo



www.leadleo.com



企业案例分析

Business Case



员工激励与福利管理行业企业案例——企业概览

东方福利网专注深耕福利管理领域，产品横跨五大福利板块，通过百福得SaaS平台集合各类福利产品和服务，并在供应及销售端形成规模优势



企业概况

企业名称：

上海东福网络科技有限公司



东方福利网
DONGFANGFULI.COM



成立时间：

2012年5月



中国公司总部：

上海

上海东福网络科技有限公司成立于2012年5月，凭借旗下东方福利网开展企业福利管理业务，多年来专注深耕此细分领域。东方福利网作为中国领先的数字化弹性福利管理平台，专业向企业提供一站式员工激励及弹性福利解决方案。产品横跨：健康保障福利、员工关怀福利、传统佳节福利、员工激励福利、文化娱乐福利等五大福利板块，并通过百福得SaaS平台帮助企业把分散零碎的福利计划统一管理。

东方福利网业务体系介绍

供应端

业务端

销售端

- 与众多国际知名品牌方直接合作，具备价格优势、新品优势、质量优势，跟踪最新品牌的发掘，形成行业洞察能力、选品带动能力
- 自建供应链体系，实现整套链路管控
- 形成数据沉淀，实现变化监控、未来预测、人群精准定位，可以协助品牌方进行广告营销、渠道建设

百福得企业福利SaaS综合平台



文化娱乐福利



传统佳节福利



健康保障福利



员工关怀福利



员工激励福利

- 拥有稳定客户群，下游覆盖超过40,000家企业客户，累计员工数量超过850万人。客户行业广泛，其中，政府/事业单位、制造业和金融业客户占比最高
- 重视运营管理和售后服务，配备双语客服，并在19个城市设有直属公司，统一管理

2,500+
签约品牌

31,000+
精选产品

- SaaS系统将福利品类、客户、员工有机整合，使福利采购更轻松高效
- 福利服务覆盖广泛。涵盖健康保障福利、员工关怀福利、传统佳节福利、员工激励福利、文化娱乐福利等五大福利板块

500+
覆盖城市

40,000+
覆盖客户

来源：东方福利网，头豹研究院编辑整理

©2021 LeadLeo



www.leadleo.com

员工激励与福利管理行业企业案例——核心竞争力

东方福利网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，包括多家业内独家战略合作，拥有供应链优势

东方福利网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，包括多家业内独家战略合作，拥有供应链优势，构成公司核心竞争力。

公司核心竞争力



来源：头豹研究院编辑整理

©2021 LeadLeo



www.leadleo.com

方法论

- ◆ 头豹研究院布局中国市场，深入研究10大行业，54个垂直行业的市场变化，已经积累了近50万行业研究样本，完成近10,000多个独立的研究咨询项目。
- ◆ 研究院依托中国活跃的经济环境，从互联网、新零售等领域着手，研究内容覆盖整个行业的发展周期，伴随着行业中企业的创立，发展，扩张，到企业走向上市及上市后的成熟期，研究院的各行业研究员探索和评估行业中多变的产业模式，企业的商业模式和运营模式，以专业的视野解读行业的沿革。
- ◆ 研究院融合传统与新型的研究方法，采用自主研发的算法，结合行业交叉的大数据，以多元化的调研方法，挖掘定量数据背后的逻辑，分析定性内容背后的观点，客观和真实地阐述行业的现状，前瞻性地预测行业未来的发展趋势，在研究院的每一份研究报告中，完整地呈现行业的过去，现在和未来。
- ◆ 研究院密切关注行业发展最新动向，报告内容及数据会随着行业发展、技术革新、竞争格局变化、政策法规颁布、市场调研深入，保持不断更新与优化。
- ◆ 研究院秉承匠心研究，砥砺前行的宗旨，从战略的角度分析行业，从执行的层面阅读行业，为每一个行业的报告阅读者提供值得品鉴的研究报告。

法律声明

- ◆ 本报告著作权归头豹所有，未经书面许可，任何机构或个人不得以任何形式翻版、复刻、发表或引用。若征得头豹同意进行引用、刊发的，需在允许的范围内使用，并注明出处为“头豹研究院”，且不得对本报告进行任何有悖原意的引用、删节或修改。
- ◆ 本报告分析师具有专业研究能力，保证报告数据均来自合法合规渠道，观点产出及数据分析基于分析师对行业的客观理解，本报告不受任何第三方授意或影响。
- ◆ 本报告所涉及的观点或信息仅供参考，不构成任何投资建议。本报告仅在相关法律许可的情况下发放，并仅为提供信息而发放，概不构成任何广告。在法律许可的情况下，头豹可能会为报告中提及的企业提供或争取提供投融资或咨询等相关服务。本报告所指的公司或投资标的的价值、价格及投资收入可升可跌。
- ◆ 本报告的部分信息来源于公开资料，头豹对该等信息的准确性、完整性或可靠性不做任何保证。本文所载的资料、意见及推测仅反映头豹于发布本报告当日的判断，过往报告中的描述不应作为日后的表现依据。在不同时期，头豹可发出与本文所载资料、意见及推测不一致的报告和文章。头豹不保证本报告所含信息保持在最新状态。同时，头豹对本报告所含信息可在不发出通知的情形下做出修改，读者应当自行关注相应的更新或修改。任何机构或个人应对其利用本报告的数据、分析、研究、部分或者全部内容所进行的一切活动负责并承担该等活动所导致的任何损失或伤害。

特别鸣谢

东方福利网在本报告研究中的支持

读完报告有问题？

快，问头豹！你的智能随身专家



扫码二维码
即刻联系你的智能随身专家

