

四川市场与全国市场企业福利对员工幸福感、获得感与企业认同感的影响研究

覆盖福利供给格局、员工感知机制、四川与全国差异、标杆实践、量化调研方案与福利体系优化建议。

核心判断：法定福利是组织信任的底座，自主福利是人才竞争的主战场。真正影响员工幸福感、获得感和企业认同感的，不只是福利项目数量，而是福利是否公平、可及、可选、可兑现。

四川市场

全国对比

员工体验

福利 ROI

HR 策略

33.5%

四川住房公积金实缴人数/城镇就业人数，代理指标

37.2%

全国住房公积金实缴人数/城镇就业人数，代理指标

2.3%

四川企业年金参加职工/城镇就业人数，代理指标

整理日期：2026-06-12

说明：本文基于前序深度调研结果整理成 PDF 文档，对原报告中的引用标记进行了清理，并保留主要数据来源。

目录

1. 执行摘要

2. 研究设计与指标口径

3. 企业福利供给格局

4. 福利影响员工体验的机制

5. 四川市场与全国市场差异判断
6. 后续实证调研方案

7. 结论与可操作建议

8. 局限与不确定性

9. 主要参考来源

1. 执行摘要

综合官方统计、行业报告、咨询机构调研、学术文献与四川代表性企业披露信息，可以得出一个比较硬核的结论：企业福利对员工幸福感、获得感和企业认同感的影响，不是简单的“发得越多越好”，而是由福利底座、体验兑现、分层适配和沟通透明共同决定。

一句话结论：法定福利提供安全感，自主福利提供差异化体验。四川企业在长期福利和自主福利成熟度上整体弱于全国一线和高成熟市场，但成都作为新一线城市，已经进入“福利体验竞争”阶段。

四川市场的特殊性在于：一方面，全省就业盘子大、城镇化和正式雇佣基础仍在提升；另一方面，住房公积金、企业年金等长期福利资源明显向成都集中。对于企业 HR 来说，福利策略不能照搬全国均值，也不能用成都经验覆盖全省，而应按“成都、新兴产业地级市、县域/园区”三层进行配置。

从员工感知看，福利发挥作用主要通过五条路径：职业安全感、工作生活平衡、组织支持感、公平感、成长感与心理所有权。现金和补贴短期拉动获得感，休假和弹性安排直接影响幸福感，健康福利和补充保障影响安全感，培训发展与长期激励更容易转化为企业认同感和留任意愿。

核心发现

发现	含义	管理启示
法定福利是信任底座	社保、公积金、年假等基础福利如果不到位，会直接削弱组织可信度。员工不会把合规视为“额外恩惠”，但会把不合规视为严重扣分。	先做福利合规体检，再谈创新福利。
自主福利进入分层竞争	健康、弹性、家庭、成长、可选福利成为全国成熟企业的主流升级方向。	预算有限时，优先做“休假兑现、基础健康保障、成长福利”。
四川内部差异大	成都正式福利和人才竞争强度显著高于省内多数地市，福利资源高度集中。	按城市层级和岗位类型设计，不要一张福利表打全省。
获得感来自可用性	员工不只看“有没有”，更看“知不知道、能不能用、好不好用、公不公平”。	把福利使用率、知晓率、满意度纳入 HR 仪表盘。

2. 研究设计与指标口径

本报告不是单一问卷的快照，而是把五类证据拼接起来做交叉验证：第一，国家统计局、人社系统、住房公积金年报等行政数据；第二，美世、前程无忧、智联招聘、中智、FAFULI 等企业福利与职场体验调查；第三，组织支持感、工作生活平衡、福利满意度、组织认同等学术研究；第四，四川代表性企业年报与 ESG 披露；第五，基于二手数据缺口提出的四川后续采样方案。

口径提醒：四川省层面关于补充医疗、EAP、弹性福利、家庭友好、ESOP 等自主福利的统一公开样本较少。因此，本报告对四川自主福利的判断主要使用“省级正式福利数据 + 成都/城市层级代理变量 + 龙头企业案例”。这适合做方向判断，不适合假装成精确点估计。

当前二手资料的代表性判断

资料类型	主要来源	样本披露	适用场景	代表性判断
行政统计	国家统计局、人社部、四川人社、住房公积金年报	行政全量口径	法定福利、长期福利、就业结构	最适合作为宏观底座，但无法覆盖自主福利体验。
福利全景调研	美世、FAFULI	美世披露 337 份企业 HR 问卷和 1500 多名员工反馈；FAFULI 披露 176 家企业和 700 多名员工样本	全国趋势、预算结构、福利偏好	适合看全国趋势，不宜直接作为四川省代表样本。
健康福利调研	中智等机构	公开页面披露企业样本	健康、商保、EAP	适合判断健康福利趋势。
招聘与职场体验调研	前程无忧、智联招聘	公开页面部分未完整披露同口径样本结构	职场满意度、离职率、年终奖、休假体验	适合做趋势参考，不应单独作为因果证据。
企业披露	五粮液、四川成渝、新希望、通威等年报或 ESG 报告	上市公司披露	标杆案例、福利组合实践	能体现头部企业实践，但不能代表全省企业平均水平。

核心概念与推荐量表

维度	定义	推荐测量	计分建议
幸福感	员工近期积极情绪、活力、心理良好状态。	WHO-5 心理良好状态量表	原始 0-25 分，乘 4 转为 0-100 分。
获得感	员工对福利“值不值、帮不帮、能不能用、分得是否公平”的综合评价。	福利满意度 + 福利质量 + 公平可及 + 实际效用组合指数	各分量表标准化后求均值，转为 0-100。
企业认同感	员工把组织视为“我们”而非“他们”的身份认同程度。	Mael & Ashforth 组织认同量表	5 点或 7 点 Likert 均值。
中介变量	解释福利为何影响员工体验的心理机制。	组织支持感、工作生活平衡、职业安全感、心理所有权	分维度建模，建议用于结构方程或分层回归。

3. 企业福利供给格局

全国企业福利的主流结构已经从“只要合规就行”转向“合规 + 健康 + 弹性 + 成长 + 家庭支持”的组合包。公开调研显示，近八成企业已把福利视为人才战略的一部分，FAFULI 报告显示 67.8% 的企业将福利支出控制在员工年度总薪酬的 5%-10%。这意味着福利已经从“行政发放动作”升级为“人才体验设计”。

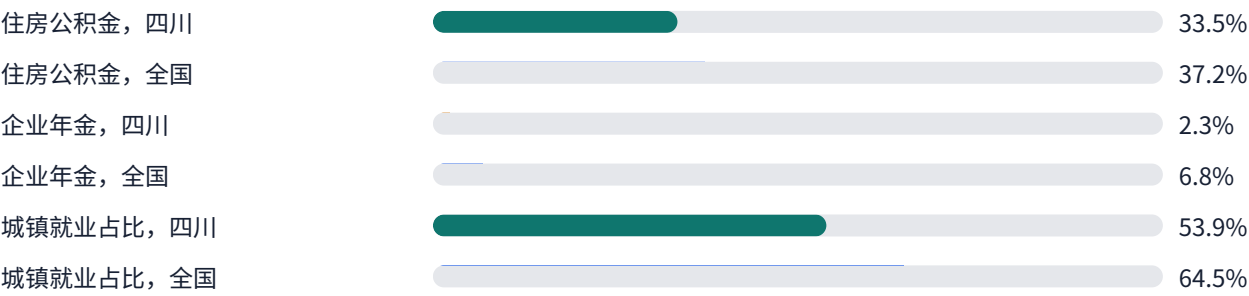
四川公开数据最扎实的部分仍集中在社保、公积金、企业年金等正式福利。整体看，四川的长期福利覆盖代理指标低于全国，同时省内资源显著向成都集中。企业如果要在四川做福利体系优化，最现实的策略不是一上来堆高预算，而是先把福利从“撒胡椒面”改为“结构化配置”。

3.1 法定与长期福利的四川与全国对比

指标	四川	全国	判断
总就业人数	4722 万人	73439 万人	四川就业总盘子大，但城镇化和正式雇佣基础弱于全国。
城镇就业人数	2545 万人	47345 万人	正式福利潜在覆盖人群占比低于全国。
城镇就业/总就业	53.9%	64.5%	四川 formal sector 基础相对更薄。
住房公积金实缴单位	20.41 万家	529 万家	四川规模不小，但集中度高。
住房公积金实缴人数	852.29 万人	17628.75 万人	可作为正式住房福利覆盖代理。
住房公积金实缴/城镇就业	33.5%	37.2%	四川低于全国。
企业年金建立企业数	4096 个	15.93 万户	四川长期补充养老福利明显偏少。
企业年金参加职工	58.56 万人	3242 万人	可作为长期福利成熟度代理。
企业年金参加/城镇就业	2.3%	6.8%	四川显著低于全国。

注：住房公积金实缴/城镇就业、企业年金参加/城镇就业为代理指标，不是严格企业雇员覆盖率。

正式福利覆盖代理指标图示



3.2 自主福利的全国趋势与四川公开口径

福利类别	全国趋势	四川公开口径	研判
现金薪酬/奖金	薪酬福利满意度仍是职场满意度中的短板之一，年终奖、津贴、补贴对短期获得感影响强。	全省同口径公开样本不足。	现金仍是底层需求，但不是唯一决定因素。
带薪休假/工作生活福利	多份调查显示企业有年假制度和倡导使用，但“能不能真休”存在断层。	全省同口径公开样本不足。	休假兑现对幸福感影响直接，尤其适合成本敏感型企业优先优化。

健康体检/商业补充保险	健康福利从加分项变为保留关键人才的刚需。生理健康、心理健康、商保配置被更多企业纳入福利组合。	省级统一普及率未见稳定公开口径；四川头部企业已有体检、补充医疗、心理关怀案例。	健康福利是福利升级的高性价比入口。
弹性福利/自主选择	员工越来越希望拥有选择权，福利点数、自购福利、弹性套餐受欢迎。	省级统一普及率不足。	“可选”本身就是体验价值。
培训与职业发展	2024 年企业人均培训投入公开参考值约 1287 元，岗位技能与职业发展最受关注。	省级统一投入口径不足；头部企业普遍披露学历、技能、职称提升等成长福利。	成长福利对企业认同感和长期留任更关键。
补充养老/补充住房	一线城市补充养老和补充住房福利普及率高于非一线城市。	四川除成都外，多数地市更接近非一线城市生态。	成都可对标新一线，地市和园区应先补基础短板。
员工持股/期权	全国总普及率缺少同口径公开数据，更多集中在上市公司、科技公司和核心人才群体。	四川科技和上市公司已有员工持股计划案例，如通威。	适合核心人才，不适合一刀切。

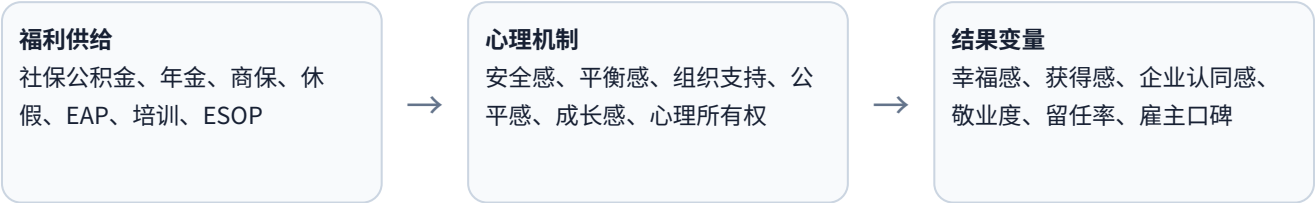
3.3 四川省内的集中度：成都是福利升级主引擎

四川省内最关键的差异是资源集中。成都 2024 年住房公积金实缴人数为 464.82 万人，实缴单位 12.85 万家；四川全省分别为 852.29 万人和 20.41 万家。这意味着成都一城约占全省实缴职工 54.5%、实缴单位 63.0%。这不是普通的城市差异，而是福利资源、产业资源与人才竞争强度的叠加。

对企业来说，这个差异很现实：成都员工对补充医疗、带薪休假、弹性福利、成长福利的敏感度更高；非成都地市和县域园区员工对社保公积金、基础体检、餐补交通、休假兑现的感知更强。福利预算如果不分层，极易出现“钱花了，但员工没感觉”的尴尬。

4. 福利影响员工体验的机制

福利不是简单发放动作，而是一种组织信号。员工会从福利中判断公司是否重视自己、是否尊重自己、是否愿意承担长期责任。组织支持理论认为，员工会形成一种总体知觉：组织是否重视自己的贡献、是否关心自己的福祉。这种知觉与满意度、积极情绪、留任倾向和组织内积极行为密切相关。



4.1 对幸福感的影响

幸福感最容易被“可恢复的时间”和“可预期的安全”拉动。带薪休假、弹性工作、家庭友好政策可以改善恢复时间；社保、公积金、补充医疗、商业保险可以缓解不确定性。对员工来说，不能兑现的年假不是福利，反而会变成组织承诺落空的证据。

因此，企业不应只统计“有多少福利项目”，还要统计“福利是否被真实使用”。比如年假使用率、加班后调休兑现率、体检参与率、EAP 使用转化率，这些指标比福利清单更能解释幸福感。

4.2 对获得感的影响

获得感在中国语境中很常用，但在企业福利研究中没有一个像 WHO-5 那样全球通吃的单一量表。更稳妥的方式是把它拆成福利满意度、福利质量、福利信息、福利成本感知、公平可及、实际效用等维度。

员工获得感来自四个问题：我知道有什么福利吗？我能顺利使用吗？这项福利真的帮到了我吗？分配规则公平吗？如果员工不知道、用不了、用起来麻烦，或者觉得福利只偏向少数群体，即便企业预算很高，获得感也会被折损。

4.3 对企业认同感的影响

企业认同感本质上是员工是否把组织当成“我们”。它最怕两件事：福利只写在制度里却无法兑现，福利明显“分人不分理”。相反，当员工感受到组织支持、程序公平和成长机会时，更容易把公司成败与自身身份绑定。

长期激励、员工持股、职业发展福利对核心人才的企业认同感更强，但前提是基础福利不塌。如果基层员工连社保、公积金、休假都感受不到，企业给少数核心人员做股权激励，反而可能激发组织公平争议。

4.4 福利类型与员工体验结果的映射

福利类型	主要作用路径	最可能提升的结果	管理注意点
现金补贴、奖金、节日福利	即时回报、生活成本缓冲	获得感、短期满意度	容易被快速适应，长期作用有限；规则要透明。
社保、公积金、年金	职业安全感、长期保障	组织信任、留任意愿	合规是底线，不是宣传噱头。
带薪休假、弹性工作	恢复时间、工作生活平衡	幸福感、敬业度、压力缓冲	关键不在制度存在，而在能否使用。
健康体检、补充医疗、EAP	生理心理负荷下降、组织关怀	幸福感、安全感、雇主口碑	注意隐私保护和使用便利性。

家庭友好福利	家庭责任支持、工作生活冲突下降	幸福感、认同感、女性人才留任	要覆盖婚育、照护、亲子等多类场景。
培训发展、学历技能支持	成长感、胜任感、未来预期	企业认同、敬业度、留任	必须和岗位晋升、能力认证、业务机会打通。
员工持股、期权、长期激励	心理所有权、长期绑定	核心人才承诺、认同感	适合关键岗位和中长期战略人才，不建议泛化。

5. 四川市场与全国市场差异判断

把现有公开信息拼起来，四川与全国的差异可以概括为：四川不是“没福利”，而是长期福利偏弱、核心城市更强、外围城市更薄、自主福利公开度不够。这个判断来自正式福利覆盖代理指标、城市层级差异和省内核心城市集中度。

比较维度	四川判断	全国/城市层级参照	可能原因
正式福利底盘	公积金、企业年金两项长期福利代理指标低于全国。	全国公积金实缴/城镇就业 37.2%，四川 33.5%；全国企业年金参加/城镇就业 6.8%，四川 2.3%。	城镇就业占总就业比重更低，正式雇佣基础更薄。
省内空间差异	成都一城占全省公积金实缴职工 54.5%、实缴单位 63.0%。	全国没有同口径省内对比。	总部经济、产业集聚、人才流入高度向成都集中。
自主福利层级	四川整体更接近非一线城市福利生态，但成都已接近新一线竞争。	非一线城市补充养老、补充住房福利普及率通常低于一线城市。	企业利润、人才竞争和福利预算约束不同。
人才竞争压力	成都/新一线城市人才流动压力不低。	新一线城市离职率与一线城市接近的公开趋势。	人才不再只看工资，也看生活质量和福利体验。
生活感受	成都白领生活满意度在部分报告中高于全国平均。	生活成本、城市便利度、工作节奏共同影响福利偏好。	员工更重视时间型、健康型、品质型福利。
所有制差异	国企和大型企业福利更稳定，民企和中小企业兑现压力更大。	公开报告普遍显示国企离职率更低，民企休假落实更弱。	预算、合规、工会机制和岗位替代性不同。
县域/园区差异	县域、园区、农民工和灵活就业群体更容易处于福利薄弱带。	全国农民工和非正规就业群体社保覆盖存在结构性不足。	制度门槛、合同稳定性、企业成本压力共同作用。

分层策略：四川不能只看全国均值

市场层级	员工福利敏感点	企业优先动作
成都	补充医疗、弹性福利、休假兑现、职业发展、家庭友好、可选福利。	建立弹性福利点数、健康保障分层套餐、成长福利账户，强化雇主品牌。
强产业地级市	公积金、基础健康、餐补交通、住宿通勤、技能提升。	补齐正式福利与基础体验，围绕制造、能源、医药、电子信息等产业岗位分层。
县域/园区	社保合规、工资稳定、基本体检、食宿通勤、休假安排。	先解决可兑现的基础福利，降低员工生活摩擦成本。

6. 后续实证调研方案

由于四川省级“自主福利-员工感受”公开数据不足，如果要把本报告升级为可落地的管理决策依据，建议直接做一轮四川与全国对照的原始采样。核心原则是样本框架稳定、量表统一、企业端和员工端同时采集。

调研对象	四川建议样本	全国建议样本	分层方式	目标
员工问卷	1200	3000	城市层级、行业、企业规模、所有制、岗位序列、代际	建立幸福感、获得感、认同感统计模型。
HR/福利负责人问卷	200	400	行业、规模、福利成熟度	采集福利供给、预算、覆盖率、使用率。
高管深访	20	20	国企、民企、外资、平台型企业	理解福利决策逻辑与预算约束。
员工深访/焦点小组	24 组	24 组	成都、地级市、县域；蓝领、白领、技术、基层管理	识别福利是否被真实感知。

推荐问卷模块

模块	量表/口径	示例题项方向	用途
幸福感	WHO-5	过去两周里，我感到平静放松、充满活力、日常生活有兴趣。	主结果变量
获得感	福利满意度 + 福利质量 + 公平可及	公司福利与我的投入匹配；我知道如何申请福利；福利对我和家人有实际帮助。	主结果变量
企业认同感	Mael 组织认同	别人夸公司时我觉得像在夸自己；谈起公司我更常说“我们”。	主结果变量
组织支持感	SPOS	公司重视我的贡献；公司会在我需要时提供支持。	核心中介
工作生活平衡	WLB 量表	工作会干扰我的私人生活；我有足够时间恢复。	休假和弹性福利中介
职业安全感	自编 3-4 题	我对未来一年收入与岗位稳定性有信心。	社保、商保、长期福利中介
福利供给	HR 端清单	是否覆盖社保、公积金、年金、体检、EAP、商保、年假、弹性福利、培训、股权激励等。	供给侧变量
控制变量	人口学与企业特征	年龄、婚育、岗位、收入、行业、规模、所有制、城市层级。	异质性分析

统计分析路径

1. 先做信度、效度和验证性因子分析，确认幸福感、获得感、认同感及中介变量能站住。

- 2. 做多元回归，估计福利覆盖、福利满意、福利使用率对三大结果变量的净效应。
- 3. 做结构方程模型，检验组织支持感、工作生活平衡、职业安全感的中介作用。
- 4. 做多组比较或分层回归，识别四川与全国、成都与省内地市、国企与民企、制造与服务之间的机制差异。
- 5. 如果样本按企业聚类明显，建议使用多层模型，避免把企业层面的福利制度误当成员工个人差异。

7. 结论与可操作建议

管理建议压缩版：先把“底座福利”做成可兑现的安全感，再用“时间、健康、成长、选择”四类自主福利放大员工感受。

对象	优先级	建议	成本/资源估计
政府部门	高	把中小企业带薪休假落实、住房公积金扩面、商保/EAP 团体采购纳入专项支持，特别面向园区和县域企业。	财政与园区服务资源为主，适合平台化、团购化。
政府部门	中	建立四川企业福利年度监测口径，每年发布省级福利白皮书，补齐自主福利公开数据空白。	主要是统计与调研经费。
企业 HR	最高	先做福利合规与沟通体检：有没有、谁能用、怎么用、使用率如何、员工是否知道。	低到中，1 名 HRBP 加薪酬福利负责人即可启动。
企业 HR	高	福利组合从“大而全”改为“三件套优先”：休假兑现、基础健康保障、成长福利。	休假优化主要是排班成本；体检可按岗位分层；培训可用现有预算重配。
企业 HR	高	设计可选福利点数，而不是继续统一发放。先从餐补、交通、节礼、补充医疗升级、小额家庭支持试点。	中，可在现有 5%-10% 福利预算内重构。
高管/CXO	最高	把福利从成本项改为留才和组织信任投资项，至少跟踪离职率、请假使用率、福利使用率、WHO-5、组织认同感五个指标。	主要是管理注意力和数据治理成本。
高管/CXO	中	对核心技术、销售和管理骨干考虑长期激励或员工持股；普通岗位先把法定和基础福利做扎实。	中到高，取决于激励工具设计。

四川企业福利体系设计的四层模型

层级	福利内容	目标感受	适用重点
底座层	社保、公积金、法定年假、劳动合同、工资准时发放。	安全感、可信度	所有企业，尤其县域、园区、中小企业。
健康层	体检、补充医疗、商业保险、EAP、职业健康保护。	被关心、风险降低	制造、蓝领、高压岗位、核心白领。
时间层	年假兑现、弹性排班、调休、远程/混合办公、家庭友好假。	幸福感、恢复感	成都、知识型岗位、年轻员工、育儿员工。
成长层	培训、认证、学历技能提升、导师制、内部流动、长期激励。	成长感、认同感	核心人才、高潜、技术和管理序列。

8. 局限与不确定性

本报告最大的局限是数据缺口。四川省级公开数据对社保、公积金、企业年金较完整，但对补充医疗、EAP、弹性福利、家庭友好、ESOP 等自主福利缺少统一口径。因此，涉及四川自主福利的部分，很多结论是基于成都样本、非一线城市代理变量和四川龙头企业案例的结构性推断。

第二，不同机构调查样本口径并不一致。有的偏企业端，有的偏员工端；有的强调健康福利，有的强调职场满意度；有的披露样本结构完整，有的只披露部分摘要。因此，本报告中的部分结论更适理解解为多源证据下的稳健趋势，而不是单一回归中的精确系数。

第三，现有公开证据大多是相关关系而非严格因果。福利会影响幸福感、获得感和认同感，这个方向基本站得住；但究竟是福利本身在起作用，还是福利背后的管理质量、公平感和组织支持感在起作用，需要企业自己的原始数据做中介检验。

现阶段最稳的结论是：四川福利市场不是没有空间，而是空间主要存在于补短板和做分层。先补长期福利和基础体验，再做弹性和个性化，顺序别搞反。

9. 主要参考来源

以下为本报告整理时使用或参照的主要公开来源。为避免原始研究输出中的机器引用标记影响阅读，PDF 中统一改为来源清单。

1. 国家统计局：《中华人民共和国 2024 年国民经济和社会发展统计公报》。
2. 国家统计局：第五次全国经济普查相关公报，单位基本情况、第二产业、第三产业等。
3. 四川省统计局/四川省人民政府公开信息：四川省第五次全国经济普查公报及公开解读。
4. 住房和城乡建设部等：全国住房公积金年度报告。
5. 四川省住房公积金与成都住房公积金相关年度报告、公开新闻稿。
6. 人力资源和社会保障部：年度人力资源和社会保障事业发展统计公报、企业年金基金管理相关统计。
7. 美世 Mercer：中国企业员工健康与福利相关报告与新闻稿。
8. FAFULI：《中国企业福利全景调研》相关公开报告。
9. 中智咨询：企业健康保障福利相关调研公开信息。
10. 前程无忧：《人力资源白皮书》及相关公开数据。
11. 智联招聘：职场满意度、年终奖、白领生活满意度相关公开报告。
12. 世界卫生组织 WHO：WHO-5 Well-Being Index 相关公开资料。
13. Eisenberger 等：Perceived Organizational Support 组织支持感研究与综述。
14. Mael & Ashforth：Organizational Identification 组织认同量表相关研究。
15. 五粮液、四川成渝、新希望、通威等四川代表性企业年报、ESG 报告或员工福利披露。

文档生成说明：本 PDF 基于前序深度调研报告整理排版，保留主要结论、核心数据、方法框架和建议体系；个别来源因公开页面仅披露摘要，已在正文中标注为“未指定”或“代理指标”。