

2022

企业健康福利洞察报告

体验与成本是当前企业健康战略的核心关注



前言

任彬 保险极客创始人&CEO 北美精算师

后疫情时代，企业面对复杂多变环境和激烈竞争压力，需要快速创新转型。**人力资本是企业最重要的财富，员工健康对企业的生产效率、创新能力和雇主品牌至关重要。随着健康意识的提高，员工不仅关注薪酬和职业发展，也期待更全面的健康保障服务应对风险。**

数字经济正在改变着经济发展方式和企业管理方式，成为新一轮产业革命的重要引擎和驱动企业增长的新动力，**数字化团险通过整合医疗健康服务，全方位管理员工健康数据，提升人力资源数字化能力，促进员工健康，提高组织效能。**保险极客作为数字化团险领先品牌，以技术优势为支撑，在9年时间内先后推出了众多行业领先的技术成果，已成为数字化团险的代名词。

我们将持续通过技术创新提升员工商业保险的业务效率和用户体验，挖掘数据价值并驱动智能决策，帮助企业商保福利全面数字化升级，使商保福利体系更科学和领先。



喻薇

新东方前途出国人力资源负责人

对于企业而言，要让组织与个人相互成就，让组织发展与员工个人成长同频共振。传统重人力、低劳动附加值的资源配置已不适合当前的组织结构，数字化的系统和解决方案避免了传统线下协作过程中的诸多弊端，提升业务效率及企业成长的同时，最大化激发人才自驱力，盘活内部人才价值，为公司发展提供源源不断的能量补给。



田涛

百融云创人力资源副总裁

疫情催生了混合工作模式的普及，加速了人力资源数字化转型的步伐。在数字化浪潮中，我们要充分发挥数字化思维和技术在人力资源管理中的作用，并不断探索更多创新和突破的可能性，如建立数字化员工服务中心，打通EHR/OA与福利系统的连接，整合资源以提高数据处理及运营能力。用数字化系统为制定保险福利计划、配置保险产品提供有力支撑，同时利用人工智能等技术，为员工提供更具个性化、多元化的保险福利选择。通过优化员工在企业全生命周期的体验，让员工真正感受到数字化福利平台的“易用、好用、乐用、常用”，最终实现人力资源管理效率、体验和价值提升的目标。



刘广睿

大成律师事务所高级合伙人

数字化让员工福利体验有了质的飞跃，在数字化的驱动下，不仅为企业，也为律师行业构建了一个能“识变从宜”的健康福利生态。在全社会积极倡导社会公平、企业社会责任以及共同富裕的大背景下，员工福利的数字化升级是包括律师事务所在内的各类追求极致效率的现代服务机构的迫切需求和必然选择。大成上海无疑是律师行业员工福利保障数字化革新的先行者，也是企业社会责任和共同富裕理念的践行者。



李硕

保险极客联合创始人&COO，医健服务负责人

随着人口红利退潮，员工平均年龄会逐年增长，企业需要加大对员工健康的关注。**掌握企业健康大数据、开展医疗健康福利计划，针对风险因素制定个性化干预措施、预防和治疗疾病、提升员工身心健康水平，是必然趋势。**这不仅降低企业和员工的医疗成本，提高员工工作绩效，更能增强员工对企业认同和归属感，提升员工自信和幸福感，增强企业的人才竞争力。



汪腾华

保险极客 CRO、中国精算师、中国精算师协会会员、 特许金融分析师

企业要留住优秀人才，商保福利是必不可少的，员工对商保福利的满意度和忠诚度，直接影响企业的竞争力。**但是，商保福利也面临着成本上升、个性化需求多样化、体验效率低下等挑战，平衡员工体验与企业福利成本是企业必须解决的问题。**用高标准、全流程的商保管理服务，提升员工使用便捷性和满意度，降低商保运营成本和风险，是现阶段企业迫切需求。



叶晖

保险极客 CTO

数字技术的全面应用加速了商保福利数字化在企业福利计划中的深度融合。**相较于传统手动管理方式，商保福利数字化可提高福利资源管理和分配效率，使员工更便捷地享受福利服务。**与此同时，实时数据分析和反馈还有助于了解员工需求和满意度，以优化福利计划、提升员工积极性和忠诚度，实现对企业文化和员工价值观的全面提升。

01 健康危机下的职场人

02 健康职场关注度，达到前所未有的高度

03 平衡福利体验与成本，成为企业迫切需求

04 数字化员工商保解决方案

CONTENTS 目录

“

01

健康危机下的职场人

”

- 劳动力人口平均年龄持续上升，健康压力越来越大
- 就诊疾病系统TOP5，职场健康关爱应各有侧重
- 重疾年轻化趋势明显，员工重疾风险经济压力依然很大

1、劳动力人口平均年龄持续上升，健康压力越来越大

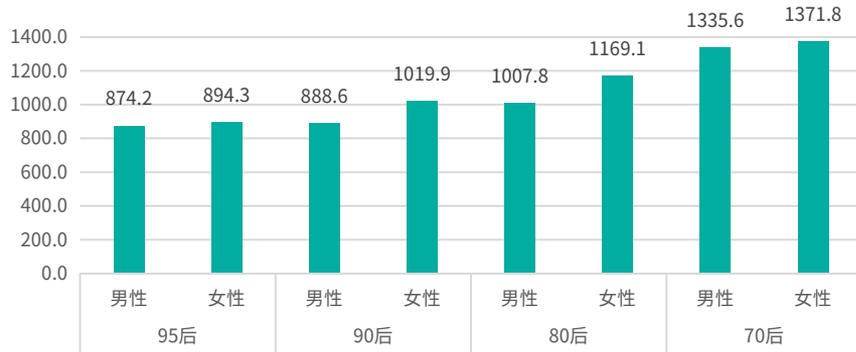
据中央财经大学人力资本与劳动经济研究中心发布的《中国人力资本报告2022》数据显示，2001-2020年间，全国劳动力人口的平均年龄从35.3岁上升到了39.0岁，呈现逐年上升的趋势。据保险极客数据显示，2022年80后补充医疗门急诊人均理赔次数，男性为3.03次，女性为3.66次；80后补充医疗门急诊人均理赔金额，男性为1007.8元，女性为1169.1元。

随着员工年龄增长，补充医疗门急诊人均理赔金额和次数都在上涨，健康压力越来越大。身体机能的逐渐下降将影响工作效率，导致生产力下降，进而对企业带来不利影响。

2022年补充医疗险门急诊
人均理赔次数



2022年补充医疗险门急诊
人均理赔金额（元）

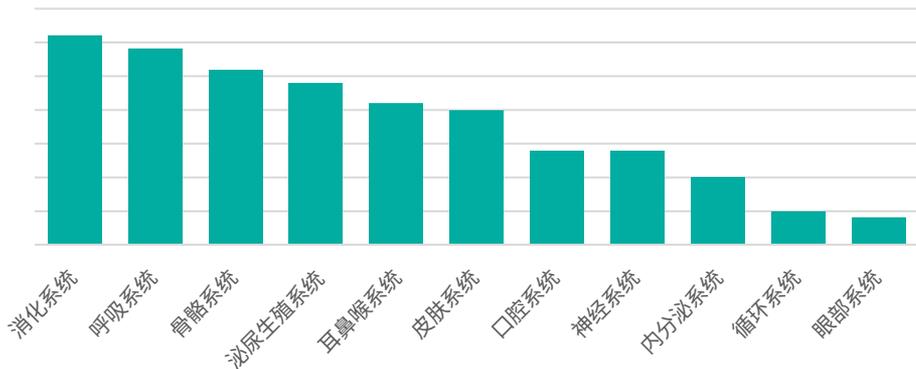


2、就诊疾病系统TOP5，职场健康关爱应有侧重

长期高压工作、不健康的生活习惯、高度紧张的精神状态、外部环境恶化等多重因素，都在逐渐吞噬现代职场人的健康。据保险极客数据显示，**消化系统、呼吸系统、骨骼系统、泌尿生殖系统和耳鼻喉系统**是职场人的TOP5就诊疾病系统。其中，“颈椎病”、“过敏性鼻炎”、“腰痛”、“慢性胃炎”、“高血压”成为困扰职场人的典型疾病。

不同性别由于生理结构、生活习惯以及对健康的关注度不同，导致男女高发疾病也有明显差异。**男性高发消化系统疾病，女性需要关注泌尿生殖系统，对企业而言，职场健康关爱更有侧重点。**

2022年就诊疾病系统TOP10



男性



女性

消化系统	15%	1	16%	泌尿生殖系统
呼吸系统	14%	2	11%	消化系统
骨骼系统	12%	3	10%	呼吸系统
耳鼻喉系统	10%	4	10%	骨骼系统
皮肤系统	8%	5	9%	皮肤系统

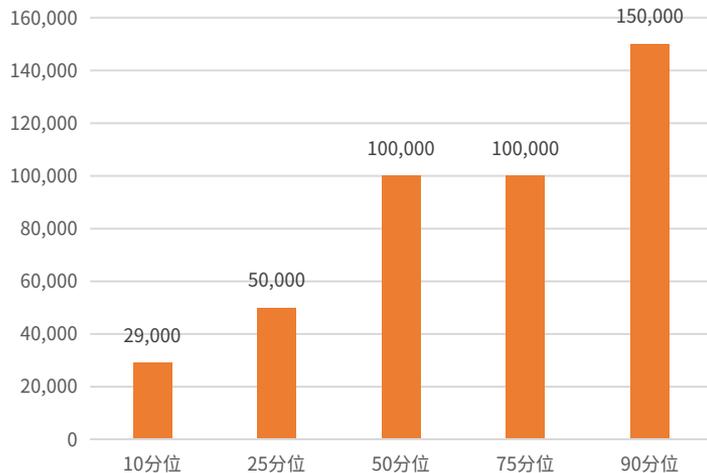
3、重疾年轻化趋势明显，员工重疾风险经济压力依然很大

据中国精算师协会发布的《国民防范重大疾病健康教育读本》数据显示，近年来重疾存在年轻化的趋势，比如近5年间，19岁-36岁的胃癌患者占有所有胃癌患者的6%-11%，比30年前的数据高出一倍。还有我国女性健康的头号“杀手”乳腺癌，基本以每年17%的比例递增，且年轻化趋势明显，35岁成了乳腺癌发病的小高峰。保险极客2022年重疾险理赔数据显示，甲状腺癌在职场人群中发病率最高，占比高达61%。

据中国精算师协会发布的《国民防范重大疾病健康教育读本》数据显示，以癌症为例最低的治疗费用是22万元起，多则高达80万。

据保险极客数据显示，员工的重疾赔付金额的中位值为100,000元，远低于最低治疗费用的标准，其面临的重疾风险经济压力以依然很大。

2022年重大疾病赔付金额（元）



“

02 健康职场关注度 达到前所未有的高度

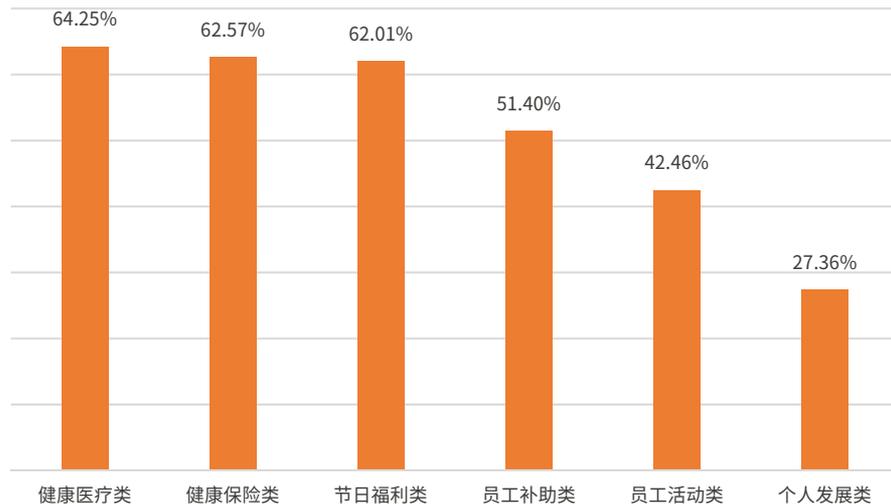
”

- 后疫情时代，健康方向成为福利重心
- 员工健康保险，是企业最想保留的健康福利
- 人均保费区间趋向于500-999元，SMB企业商保投入相对最高
- 职场健康关注度日益上升，“健康保障”是企业商保福利核心

1、后疫情时代，健康方向成为福利重心

后疫情时代，健康方向成为福利重心。根据保险极客调研显示，2022年企业开展的福利排名中前3位的是“健康医疗类”、“健康保险类”和“节日福利类”，占比均超过60%。

在市场宏观经济和企业管理都充满不确定的环境下，健康福利如健康保险和健康医疗，更能提供有价值的后盾保障，从而帮助企业灵活应对挑战。



- 健康医疗类：体检、医疗服务、运动俱乐部、员工心理关爱计划等
- 健康保险类：补充医疗、百万医疗、重疾险等
- 节日福利类：节日礼金、生日礼金、购物卡等
- 员工补助类：住房、交通、餐饮、通讯补助等
- 员工活动类：旅游、聚餐、家庭日等
- 个人发展类：职业规划、培训计划、进修教育等

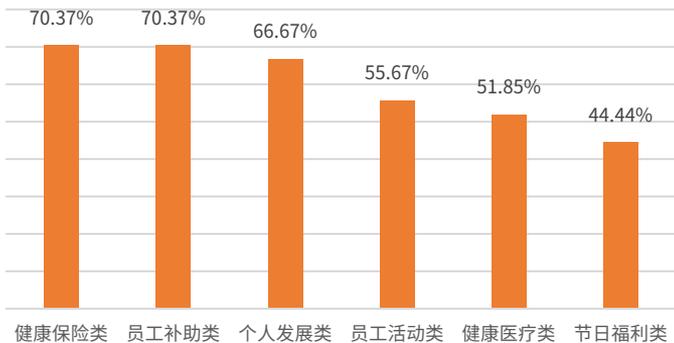
2、员工健康保险，是企业最想保留的健康福利

尽管降本增效是公司提高抗风险能力的重要战略举措，但核心福利“健康保险”依旧是刚需。据保险极客调研数据显示，预算减少时企业愿意保留的福利投入方向，排名第1是健康保险类福利，排名最后的是节日福利类。

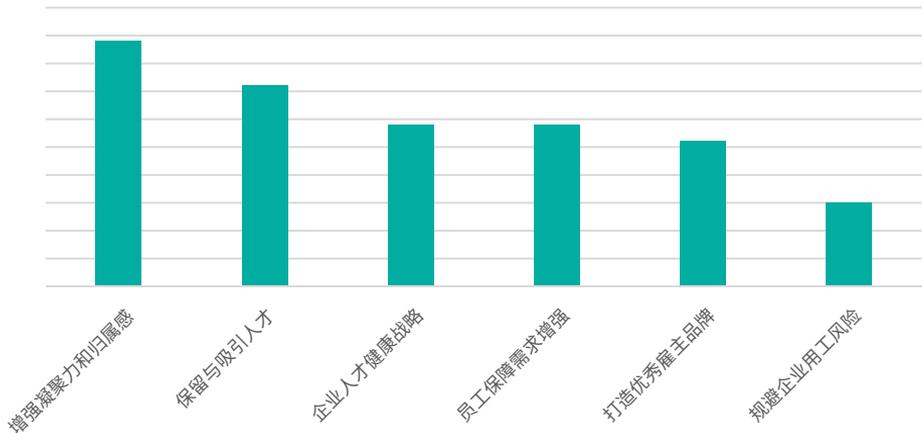
员工健康保险是企业最想保留的健康福利：

- 为企业在应对不确定风险提供了有利工具
- 增强企业的凝聚力和人才归属感
- 能起到保留和吸引人才的作用

预算减少时，企业愿意保留的福利投入方向



加大商保福利投入原因排名

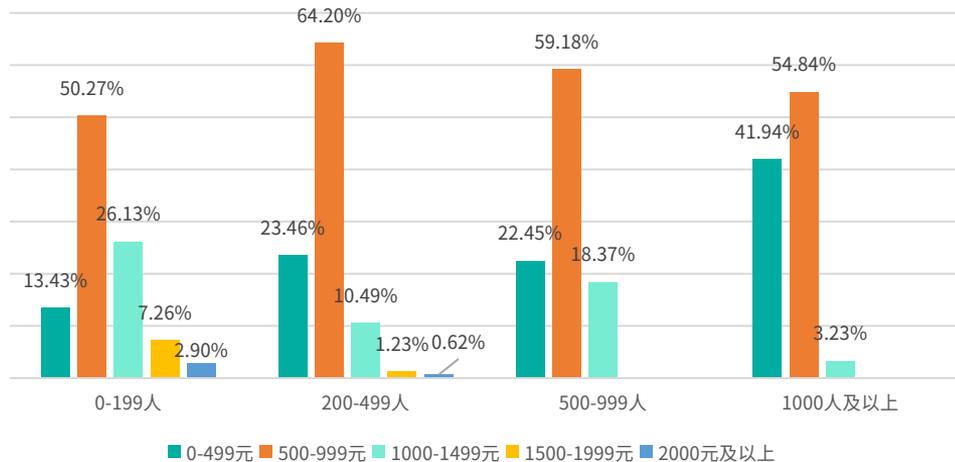


3、人均保费区间趋向于500-999元，SMB企业商保投入相对最高

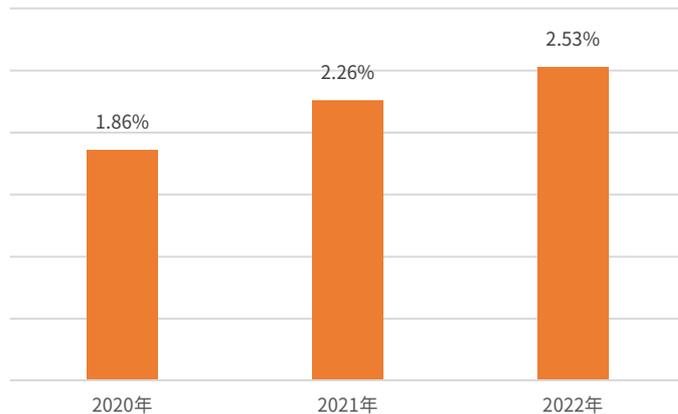
据保险极客数据显示，超5成企业的人均保费区间在500-999元。其中，2000元及以上的人均保费区间，均分布在500人以下的企业。此外，2020-2022年人均保费区间在2000元以上的占比，从1.86%占比提升至2.53%。相对而言，SMB企业在员工健康保险的投入上持续加大。

在不确定时期，企业更愿意去打造人才健康战略，以增强企业凝聚力和人才归属感。

2022年不同规模的企业商保福利人均保费分布区间

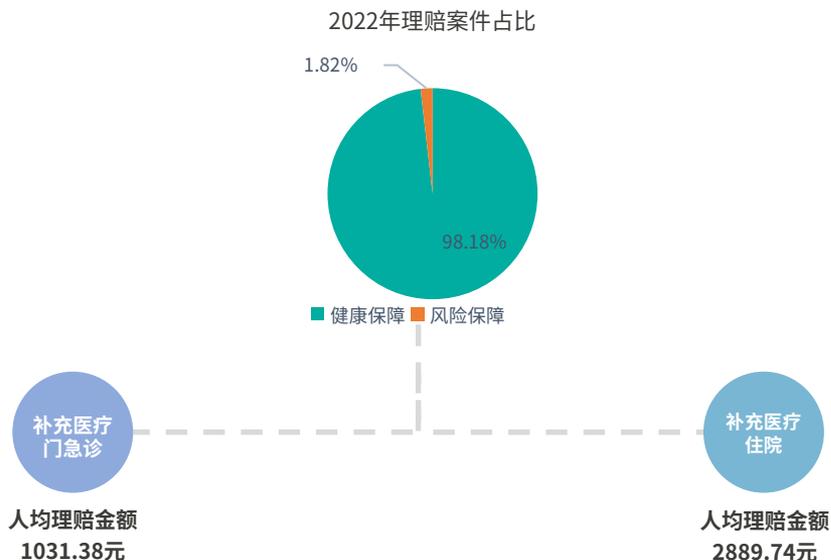


2020-2022年人均保费2000元以上企业数量占比



4、职场健康关注度日益上升，“健康保障”是企业商保福利的核心

在劳动力平均年龄逐年上升的趋势下，越来越多的企业开始实施健康职场计划。据保险极客数据显示，2022年企业商保理赔案件中健康保障类案件占比高达98.18%，其中补充医疗门急诊人均理赔金额1031.38元，补充医疗住院人均理赔金额2889.74元。补充医疗保险在很大程度上缓解了健康风险带来的巨大压力，其高频的特点使员工获得感更强、福利感知度越好。



“

03 平衡福利体验与成本 成为企业迫切需求

”

- 体验与成本平衡，是当前企业考虑商保福利的主要因素
- 灵活与定制化是保证员工商保体验的核心要素
- 商保福利成本长期规划是当前企业迫切需求
- 避免医疗浪费，成为企业降低福利成本的切入点

1、体验与成本平衡，是企业考虑商保福利的主要因素

据保险极客调研显示，体验与成本平衡是当前企业考虑商保福利的主要因素。一方面，企业需要为员工提供高质量、体验好的商保福利，以增强员工满意度和忠诚度。另一方面，企业也需要做好商保福利成本的长期规划。

企业开展商保员工福利时比较突出的痛点：

- 企业福利预算紧张又想要优质服务
- 在不增加预算的情况下，满足员工及家属的个性化需求
- 希望选择适合自身的企业商保服务，将预算花在刀刃上

企业在规划员工商保福利项目时，需做长期打算，**从员工体验和企业成本相平衡的角度来综合考量**，将员工商保福利发挥最积极的作用，提升员工对企业福利的感知度和满意度，从而达到可持续的员工激励体系。

开展商保员工福利面临的痛点排名



2、灵活与定制化，是保证员工商保体验的核心要素

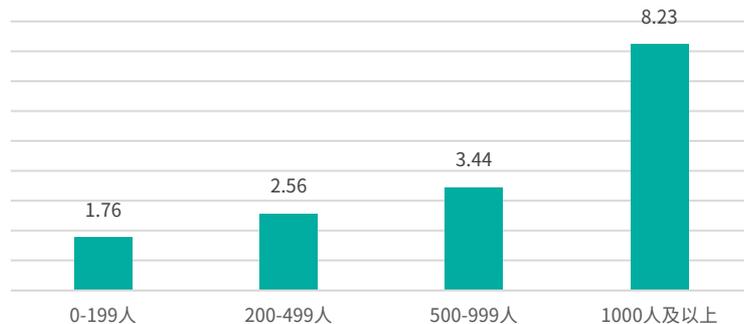
——企业规模越大，对方案分层与保障广度要求越高

不同规模的企业对成本的考量以及内部组织架构的复杂度均不相同，一成不变的模板化商保方案对于现今多样化的市场而言逐渐不适用。

企业规模越大对员工不同人群的保障定制需求越强烈：2022年500人规模以上企业员工保障方案平均个数均超3种；千人级别以上公司保障方案的平均个数达到8.23种。

保障责任数量越多，意味着保障广度越高，抗风险范围更全：从25分位来看，千人级别以上企业人均保障责任数量为12个，远超千人级别以下的企业，说明企业规模越大福利起点要求越高。**从75分位来看，所有规模的企业人均保障责任数量均超过12个，说明不少小企业的福利水平已经赶超中大企业。**

2022年不同规模企业员工保障方案平均个数



2022年不同规模的企业员工人均保障责任数量分位值

企业规模	25分位	50分位	75分位
0-199人	7	10	12
200-499人	8	11	13
500-999人	7.25	10	14
1000人及以上	12	14	14

2、灵活与定制化，是保证员工商保体验的核心要素

——定制保障方案，需要更精细的配置保障责任

保障责任选择上，企业分配预算占比也更灵活和精细：大型企业由于规模较大和业务相对综合，员工发生重大风险的概率较高，所以对于重疾险、疾病身故或全残、百万医疗等险种购置较多，**特别是选择重疾险的比例达到93%。**

企业保险方案定制需注意如下几点，从而实现更全面、更系统地为企业健康职场保驾护航：根据自身需求和人员情况，细分考虑到每一项保障责任，重点为企业和员工抵御更多“意料之外”的风险。

2022年不同规模的企业提供保障责任覆盖比例

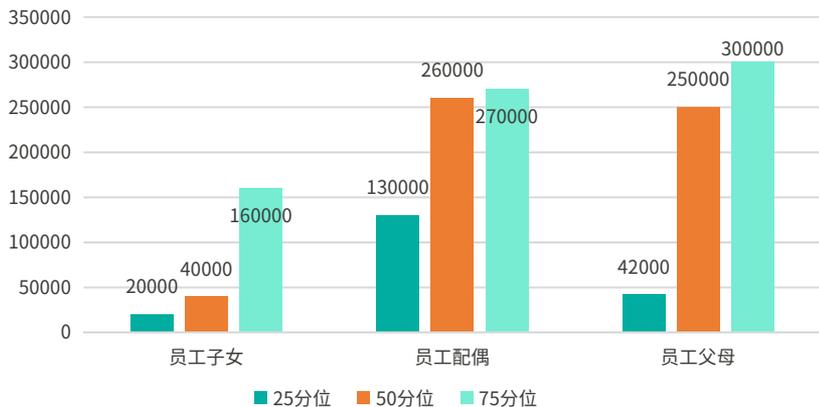
企业规模	高频医疗保障		低频医疗保障		疾病保障			出行保障	人身保障		
	补充医疗 门急诊/住院	女性生育	重大疾病医疗	百万医疗 门急诊/住院	重大疾病	疾病身故或全残	住院津贴	交通意外伤害	意外身故、残疾	猝死	意外住院津贴
0-199人	81%	15%	13%	18%	54%	36%	88%	70%	98%	28%	74%
200-499人	88%	26%	23%	26%	65%	46%	89%	70%	99%	27%	74%
500-999人	85%	30%	17%	23%	62%	53%	88%	68%	97%	21%	74%
1000人及以上	90%	17%	8%	48%	93%	81%	83%	90%	100%	10%	74%

3、灵活与定制化，是保证员工商保体验的核心要素 ——商保福利实现千人千面，职场人保险意识愈发强烈

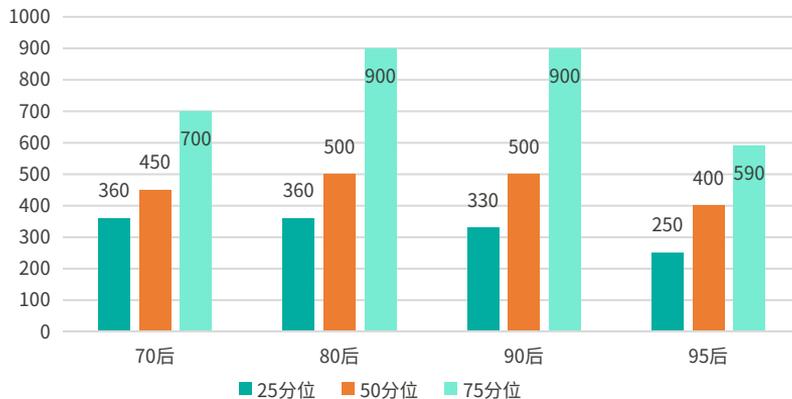
在极客+员工自选平台上，员工可以在企业提供的标准保障方案基础上个性自选，还可以全面覆盖员工家人，为直系亲属增加保障。据保险极客数据显示，80、90后人均自费金额的中位值在500元；员工配偶的人均保额中位值是260,000元，员工父母的人均保额中位值是250,000元。

职场中坚力量的80、90后已经接替70后成为了保险消费的“主角”，面对来自生活、工作等方面越来越多的压力，保险成为其家庭应对风险的重要工具。

2022年员工自选人均保额分位值



2022年员工自选人均自费金额分位值

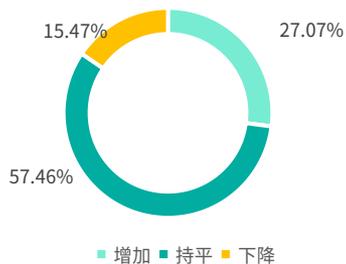


4、商保福利成本长期规划，是当前企业迫切需求

可持续性 是商保福利执行过程中的历史难题，浮动的赔付率、客观存在的医疗通胀、员工日益增长的保障需求导致商保福利推行困难，企业也面临预算挑战。尽管如此，**企业始终还是会 将商保福利纳入福利管理的核心。**

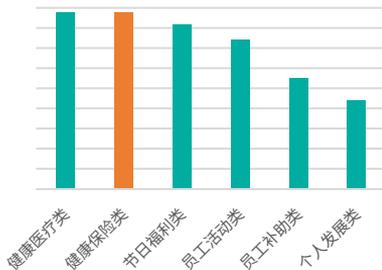
不管预算如何变化，**商业保险类始终是福利管理重中之重。**

2023年企业福利人均预算较2022年变化

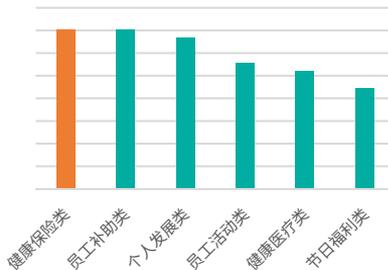


企业实施商保福利过程中，**数字化的系统和解决方案相当重要**，其可以遏制资源浪费，精准把控企业成本，将福利效益发挥到极致。

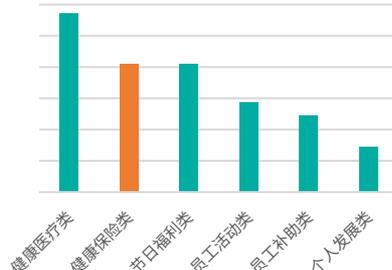
预算持平时，企业愿意加大福利投入的方向



预算减少时，企业愿意保留的福利投入方向



预算增加时，企业愿意加大福利投入的方向



健康医疗类：体检、医疗服务、运动俱乐部、员工心理关爱计划等；健康保险类：补充医疗、百万医疗、重疾险等等；节日福利类：节日礼金、生日礼金、购物卡等；员工补助类：住房、交通、餐饮、通讯补助等；员工活动类：旅游、聚餐、家庭日等；个人发展类：职业规划、培训计划、进修教育等

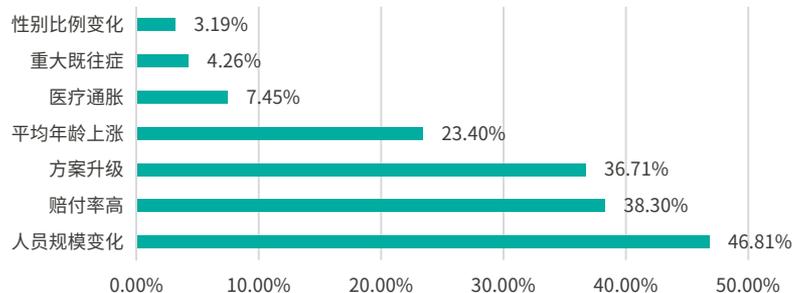
5、避免医疗浪费，成为企业降低福利成本的切入点

在导致企业商保福利成本上涨的因素中，赔付率高是一个重要的原因。通常赔付率高意味着企业员工整体风险大，但并非全然如此。企业提供商保年限长加上保障方案使用门槛低，个别员工会过度使用，产生医疗浪费等不合理行为，推高整体赔付率。

保险极客《2021年员工商保成本调研报告》显示：**38.89%的HR认为，造成企业商保赔付率高是“部分员工过度医疗”导致的。**比如“看病次数超过正常水平”、“做些没有必要的检查”和“开超过治疗疾病所需的药品”。

员工福利本应该相对公平，但如果因少数人不合理医疗行为消耗医疗资源、拉动成本上涨，导致次年保障方案水平下降或更换服务较差的供应商，这对正常看病报销的员工很不公平。

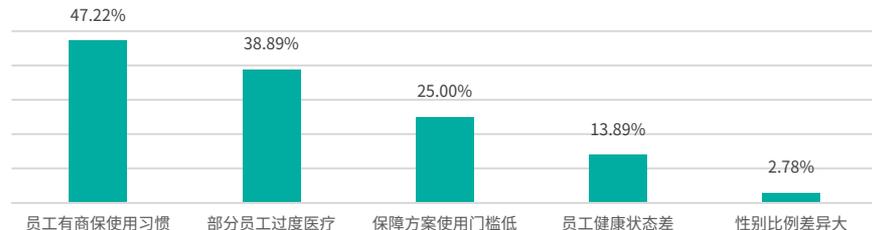
企业人均商保福利成本上涨因素



不合理的医疗行为



造成企业商保赔付率高的因素



“

04 数字化员工商保 解决方案

”

- 数字化员工商保5个阶段
- 数字化员工商保解决方案
 - 1) 保障方案|让企业“物超所值”
 - 最佳实践：大成律师事务所
 - 2) 智能系统|让企业“数字高效”
 - 最佳实践：新东方前途出国
 - 3) 理赔服务|让企业“极速安心”
 - 最佳实践：电魂网络

1、数字化员工商保5个阶段

03.数据赋能，分析指导决策

通过技术对过程数据、行为数据等多元数据的管理和应用，反哺业务、支持决策，改造业务重塑价值。比如，理赔服务报告、企业健康报告，可以直接指导HR商保福利工作，节省过程数据提取分析时间，将精力投入在最有价值的决策上。

01.线上化，解决效率问题

线上化承保、保全，线上理赔服务，从HR管理端和员工体验端提高效率。实现线上化，还可以有序通过数据进行管理，给企业各种决策带来确切的数据依据。

05.数字化生态，服务企业大健康

通过完整数据闭环和商业保险的医疗支付方作用，整合大健康合作伙伴，帮企业一站式覆盖从预防、诊断、治疗到保险支付等大健康服务，建立数字化生态，真正帮助企业 and 员工解决健康问题。

04.数字化互动，增强员工体验

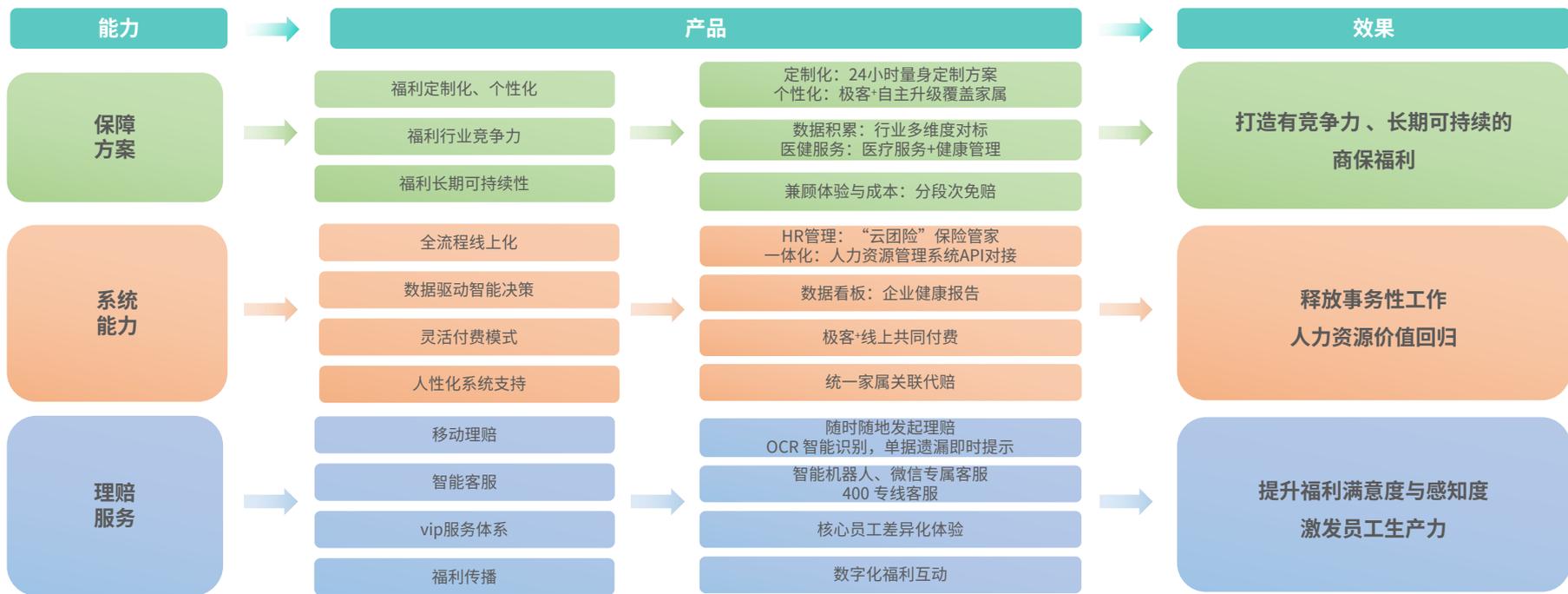
通过与企业的eHR、企业OA（如企业微信、钉钉、飞书）等人力资源管理系统互联互通为运营、管理提供更为快捷和便利的解决方案。

02.个性化，突显人的价值

根据每家企业的需求和预算定制专属保障方案，员工还可在企业核心保障方案的基础上自选升级和为家人增加保障，实现的“千人千面”。个性化是以满足人的需求为核心，尊重人意愿突显人的价值。

2、数字化员工商保解决方案

聚焦体验与成本的数字化员工商保解决方案



2.1、保障方案 | 让企业“物超所值”：极客+员工自选平台

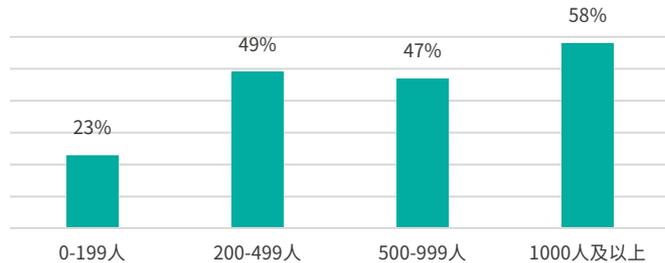
传统员工保障方案固定，灵活性差。比如有些员工担心重大疾病，想要增加重疾险，即使自己花钱，企业也不能实现；还有些员工因出差想增加交通意外险保额，却无法实现。保险极客“极客+”员工自选平台打破“固定方案”，让每个人都能灵活自主选择。据保险极客数据显示，2022年中大型规模企业开通极客+员工自选平台占比约5成，采用企业与员工共同付费模式超过7成。

典型案例：

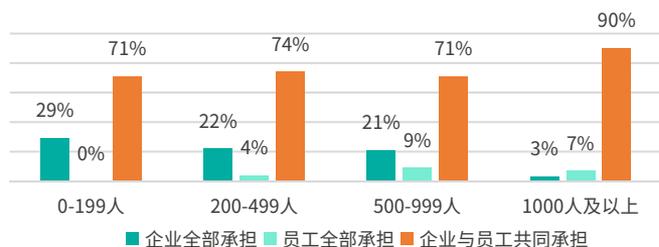
2020年疫情开始不久，某互联网企业因为福利预算紧张，所以准备砍掉商保福利项目。好在该企业每年都会做福利调查，发现员工对商保险福利呼声很高，甚至很多人表明愿意自费购买。最终企业决定，通过减少其他福利项目预算，采取企业与员工共同付费的极客+模式，搭配福利金计划，将商保项目落地。

为全方位触达员工，保险极客提供综合传播解决方案，以调研问卷、H5、海报、邮件、易拉宝、单页等方式立体化宣传，提升HR的传达效率。最终的结果不负所望，保险极客利用自己的系统和优势，为客户和员工营造双赢互助的局面。

2022年企业开通极客+员工自选平台的占比



2022年企业极客+员工自选平台的付费类型占比



2.1、保障方案 | 让企业“物超所值：分段次免赔方案

分段次免赔方案通过与理赔次数相关的分段报销设置，保障大多数员工在同样的成本下获得更好的体验，减少医疗浪费,驱动就医合理化,同时减少个别员工频繁缺勤,提升福利公平性，达到员工体验和企业成本的长期平衡。

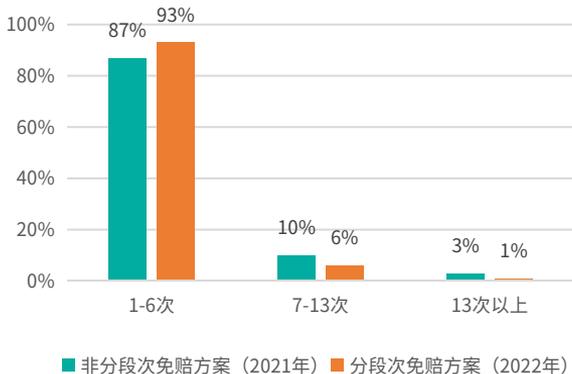
据保险极客数据显示：企业开通“分段次免赔方案”后，“7次及以上”理赔人数、金额占比明显降低，同时保证“1-6次”区间理赔人群的正常体验；“1-6次”区间理赔人数占比提升6%，理赔金额占比提升14%，大多数员工的获得感更强。

2022年开通分段次免赔的企业数

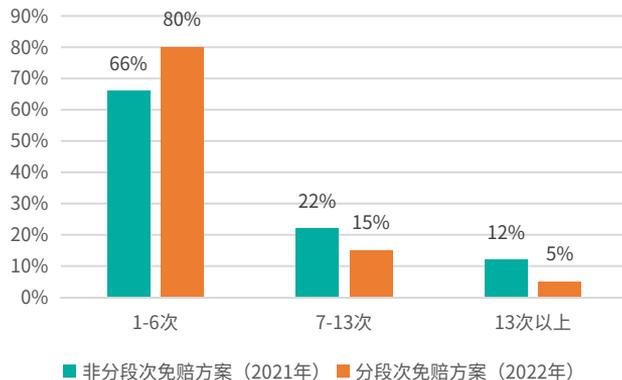
从崭露头角到备受热捧，
分段次免赔方案开通同比增长 **240%**



开通分段次免赔方案前后
补充医疗门急诊理赔人数对比



开通分段次免赔方案前后
补充医疗门急诊理赔金额对比



说明:同一批企业2021年为“非分段次免赔方案”，2022年切换为“分段次免赔方案”。

2.1、最佳实践 大成 DENTONS



客户背景

大成律师事务所是中国成立最早、规模最大的合伙制律师事务所之一，也是世界上第一家全球多中心的律师事务所。

坚持超越自我,以客户需求为中心,始终如一地提供专业、全面、及时、高效的服务。近年,大成在Acritas全球最具有品牌知名度榜单中位居第二; 21个执业领域荣登钱伯斯亚太榜单; 15个执业领域荣登The Legal 500榜单。

痛点与需求



作为律界领军企业,大成对人才与健康趋势深刻洞察,在战略维度提供了清晰的指引: 希望基于律师及律师行政人员**特定的工作强度、工作密度、医疗福利需求和效率诉求等**律师行业的特定情况量身设计,输出具有行业价值和社会意义的全数字化的员工福利保障计划。

同时,在更加全面充分保障员工福利的前提下,进一步优化企业成本结构、保持人员稳定和对员工的长效激励,形成科学可持续的员工福利体系。

2.1、最佳实践 大成 DENTONS

解决方案

保障计划覆盖了意外、重疾、门急诊等全面责任，并融入「分段次免赔创新方案」，通过理赔次数、免赔额和赔付比例的灵活搭配，保障大部分员工的合理就医需求，围绕可持续发展目标有效平衡企业成本与员工体验。

保险极客充分发挥数字化员工商保在产品创新、成本可控、灵活可定制等方面的优势，以员工真实需求为导向，结合员工生命周期及对社会环境变化趋势的预测，为大成设计出融合“保险+医疗”双重保障的福利保障计划。

在线就诊、就医绿通、癌症特药、自费药等医疗和医药服务的搭配，充分为律师们减少就医交叉感染风险以及小病就医过程的时间成本浪费，应对健康风险，促进健康管理，确保福利战略在短、中、长期都能收到显著成效。

2.1、最佳实践 大成 DENTONS

客户评价

企业福利水平保持 **80分位**

员工满意率 **96%**

大成上海的数字化福利保障计划兼顾企业“通过企业保障福利驱动人才效能”和“降本增效”的两大目标，协助大成上海更好地实现组织的战略目标，帮助更多律师获得行业领先的健康福祉。



刘广睿

大成律师事务所高级合伙人

“大成上海数字化员工福利保障计划”的落地，提升了律师对于健康福利保障的体验感和获得感，在保持人员稳定和对员工的长效激励、助力律师行业在员工福利保障方面进行深度探索、促进法律服务行业整体提升企业社会责任方面，具有重要的行业价值和社会意义。

2.2、智能系统 | 让企业“数字高效”：“云团险”保险管家



部分功能陆续上线

全景数据看板

企业商保福利“一览无余”，轻松把控全局

保障方案

批量增减员“一键上传”，减轻冗余工作

成员管理

VIP人员“升级体验”，福利满意度更高

数据分析

- 理赔服务报告：让每一分钱花得“心中有数”
- 企业健康报告：员工健康关怀“有据可依”

售后服务

售后“可视化”，服务质量有保证

线上授权

全流程“线上化投保”，降本增效

2.2、智能系统 | 让企业“数字高效”：理赔服务报告



理赔服务总览

赔付数据可视化，理赔时效“心里有谱”

案件赔付情况

案件状态一目了然，拒赔原因清晰明了

员工满意度

案件满意度可视化，项目汇报有依据

客服服务

服务过程可视化，客服服务有保证

部分功能陆续上线

2.2、智能系统 | 让企业“数字高效”：企业健康报告

在保员工分析

直观了解企业员工基本信息，包括员工总数、平均年龄、性别比例等，帮助企业从人员结构预测公司的风险。



福利水平对标

直观呈现企业福利水平所处位置，为打造有竞争力的福利提供数据依据。



员工关怀

干预不合理医疗行为，管理企业福利成本，加强员工健康意识。



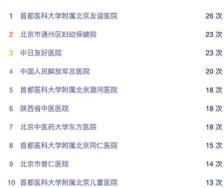
员工健康



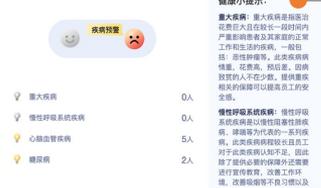
多发疾病排行榜



就诊医院排行榜



员工重大疾病及慢性病



健康小提示:

重大疾病: 重大疾病是指治疗花费巨大或在较长一段时间内严重影响患者及其家庭的正常工作和生活的不幸疾病。一般包括: 恶性肿瘤、脑血管疾病、心脏病、阿尔茨海默病、终末期肾病、严重烧伤、器官捐献的人不在少数。获得重大疾病保险的赔付可以缓解员工经济压力。

慢性呼吸系疾病: 慢性呼吸系疾病是由慢性阻塞性肺疾病、哮喘等引起的一组疾病。此类疾病病程长且员工对于此类疾病认知不足。因此除了提供必要的保障外还要定期进行健康教育, 改善工作习惯, 加强吸烟等不健康习惯及...

多发疾病排行榜

通过观察企业员工多发疾病及对某些疾病的约束, 更合理的规划员工福利, 有针对性地制定健康管理措施, 提升员工整体健康状况。

就诊医院排行

针对高频就诊医院, 定向拓展相关服务, 增强员工体验。

重大疾病预警

重大疾病和慢性病的预警, 有利于HR及时为员工提供帮助, 为企业化解风险; 而赔付金额排名则提示HR是否应该进行调整商保方案, 让有限的福利开服务于更多的员工。

2.2、最佳实践

新东方
XDF.CN

前途出国
VISION OVERSEAS

客户背景



新东方前途出国咨询有限公司成立于1996年，是新东方旗下从事出国留学服务的专职机构，目前已与美国、英国、加拿大等几十个国家和地区的众多教育机构建立了良好的合作关系，在全国42个城市设立了分公司，并在英国伦敦、澳大利亚悉尼等地设有全资子公司；

同时设立“新东方欧亚教育”，提供第二外语培训和欧洲、亚洲国家/地区留学申请的一站式服务。

痛点与需求



其一，传统的商保管理存在较多高重复化人工操作环节，如材料回收、整理、寄送等，人均效能较低，不符合客户预期。客户希望能以更加数字化和高效的方式完成增减员等管理动作。

其二，数据作为组织提效的重要依托，可以帮助企业思考和决策。因此需要构建完整的大数据视野，并将数据转化为可以指导福利战略的洞见，为人力资源团队在组织中的价值实践提供强有力的支撑。

2.2、最佳实践

解决方案

● 极客“云团险”保险管家，提升人工效率：

传统商保管理流程依赖线下渠道，人工成本高，且易发生遗漏，极客“云团险”保险管家系统直连，实现免清单、免盖章的全流程作业，提升人工效率和服务体验。

● 健康大数据体系建设，为组织带来更广阔视野：

极客对大数据的运用和分析能力和智能化算法和算力处于行业领先，并不是简单的罗列数据，而是通过智能化模型的构建，形成洞察企业健康风险的综合视角。以一目了然的清晰看板，为管理决策提供数据支持，助力精细化的企业内部管理。



02

企业健康报告

01

“云团险”保险管家



2.2、最佳实践

新东方
XDF.CN

前途出国
VISION OVERSEAS

客户评价

“云团险” 保险管家好评率 **93%**

人力成本耗时下降 **80%**

保险极客的商保福利带着数字化和高效能进入了新东方前途国出的视野，不需要填表打印，不需要邮件来回，相较于线下管理模式流转明显提速，切实降低时间、资金成本，有效节约行政资源，领先的大数据能力为企业扩展更广阔的健康视野，在提升人力组织效能方面提供助力。



喻薇

新东方前途出国人力资源负责人

重人力、低劳动附加值的资源配置已不适合当前的组织结构。保险极客数字化的系统和解决方案，避免了传统线下协作过程中录入耗时长、错漏多、重复劳动等弊端，提升商保管理的业务效率及服务体验。



2.3、理赔服务 | 让企业“极速安心”：一键上传「光速」秒赔

理赔流程和标准



- 300元以下小额快赔
- 医疗理赔3000元以下免收原始纸质单据
- T+3审核结案, T+5理赔到账, 全程清晰可查

告别繁琐流程, 为企业带来全新体验

一键上传全部单据



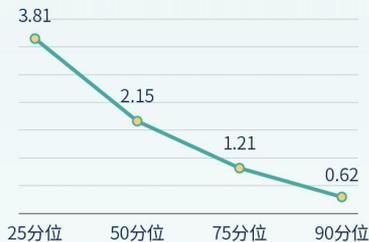
降低理赔单据补录率 极大提升员工体验

- OCR智能识别, 即时提示理赔单据遗漏、错误等问题, 避免频繁跑医院费时费力
- 一次性上传理赔单据照片, OCR智能识别, 后台自动分类, 员工体验极大提升

理赔时效

从材料齐全到理赔结案(工作日)

医疗险理赔最快 **36**秒 | 50%的案件 **2.15**个工作日内完成



2.3、最佳实践



01

客户背景

电魂网络是上交所独立IPO上市的首家游戏企业（股票代码：603258），高新技术企业，瞪羚企业。

公司旗下产品注册用户2.8亿，曾被授予中国十大游戏研发商、最具科技进步发展企业、浙江省著名商标、杭州市企业高新技术研发中心等多项荣誉称号。

02

需求与痛点

商保福利作为员工健康福利体系的核心，**系统体验上领先于传统解决方案**，让新生代、年轻化的员工群体耳目一新，服务上**赋予员工响应更及时、支持更全面、互动更人性化的福利数字化体验**，是客户希望持续推进的方向。

同时，客户也希望获得的服务不是一成不变，而是不断升级迭代，具备长期的发展性。

2.3、最佳实践



03

解决方案

保险极客的数字化员工商保长期聚焦体验升级，积极利用科技创新改变传统理赔服务，推动理赔线上化、智能化。

理赔操作升级：从业内首创的无纸化移动拍照理赔服务，到无需单据分类，一键上传OCR智能识别，再到当前一键上传的“秒赔”时代，快速完成理赔。所有优化体验创新成果客户可同步享受，无需额外修改方案。

客服体系升级：以高于行业标准为建设目标，以员工满意为导向，智能客服应用深度学习技术，提供7×24小时服务保障，员工咨询从工作时间延伸到非工作时间，并且能自主进行知识库更新；

客户服务升级：专属客服和400电话直通人工服务通道，配备客服专属坐席，让员工实现“事事有回音”。同时升级“云团险”保险管家实时反馈理赔及客诉满意度，商保服务质量尽在掌握。

2.3、最佳实践



项目效果

理赔系统推荐值：**100%** 理赔客服满意度：**97%**

升级后的理赔系统无需单据分类，“一键上传”轻松省心，突破了传统商保理赔瓶颈。

7×24小时的客服系统大大提升了问题处理时效和理赔服务质量，满足客户对商保福利体验的预期，让福利更有温度。



客户评价

电魂网络员工关系负责人

当一项福利变成“人有我有”的时候，其激励性质会削弱。

我们希望补充医疗不仅仅是一项健康保障福利，而是能够不拘泥于传统框架，**通过升级迭代始终保持市场的竞争力和差异化**，提升企业效能及员工敬业度，很高兴看到保险极客做到了这一点。

关于保险极客

保险极客为企业和员工家庭提供数字化的保险和健康管理解决方案。我们致力于通过技术创新，提升员工商业保险的业务效率和用户体验，挖掘数据价值并驱动智能决策，帮助企业商保福利全面数字化升级，让商保福利体系更为科学和领先。

公司成立于2014年，总部位于北京，目前，集团在上海、深圳、杭州、苏州、武汉、重庆、成都、西安等近15个地区设立分支机构，业务范围覆盖全国。

保险极客是国家中小企业发展基金旗下项目，先后获得国家高新技术企业、中关村高新技术企业、国家软件企业、专精特新企业等重要认定。同时，保险极客通过了非金融机构的最高等级保护认证“等保三级”、ISO27001信息安全管理及ISO9001质量管理体系的权威认证。

2022年，保险极客完成D轮融资，公司股东和投资人包括国家中小企业发展基金、HR Tech Investments, LLC、华兴新经济基金、SIG海纳亚洲创投基金、清控银杏、联想控股等知名机构。