

# 逐渐变得富裕的中方员工 现在究竟在想些什么？

< 通过福利、奖励调查获得的7个关键发现 >



8月27日  
人事劳务  
讲座

Broadcasted by

 Benefit one



1. 调查概要
2. 调查对象
3. 7个关键发现
4. 总结

**能够让中方员工印象深刻的薪资报酬体系**  
**~ 薪资/表彰/福利的最佳组合是？**

# 1 . 调查概要

调查内容	有关福利的相关调查																														
调查方法	FGI																														
调查目的	把握薪资福利制度 把握奖励制度																														
地区	上海 (嘉世市场咨询 FGI Room)																														
时间	2小时 x 2组																														
对象者条件	日本独资企业 (100人以上) 的男女员工 美国独资企业 (100人以上) 的男女员工 * 公司类型为制造业、服务业 上述公司的一般员工或经理级别 (部门不限)																														
日期	2014年6月17日 (周二) 组① (男性) 14:00-16:00 组② (女性) 17:00-19:00																														
样本数	6名 x 2G = 12名																														
比例	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>性别</th> <th>类型</th> <th>日资</th> <th>美资</th> <th>合计</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">G1</td> <td rowspan="2">男性</td> <td>制造业</td> <td>2</td> <td>1</td> <td rowspan="2">6</td> </tr> <tr> <td>非制造业</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">G2</td> <td rowspan="2">女性</td> <td>制造业</td> <td>2</td> <td>1</td> <td rowspan="2">6</td> </tr> <tr> <td>非制造业</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>合计</td> <td>6</td> <td>6</td> <td>12</td> </tr> </tbody> </table>		性别	类型	日资	美资	合计	G1	男性	制造业	2	1	6	非制造业	1	2	G2	女性	制造业	2	1	6	非制造业	1	2			合计	6	6	12
	性别	类型	日资	美资	合计																										
G1	男性	制造业	2	1	6																										
		非制造业	1	2																											
G2	女性	制造业	2	1	6																										
		非制造业	1	2																											
		合计	6	6	12																										



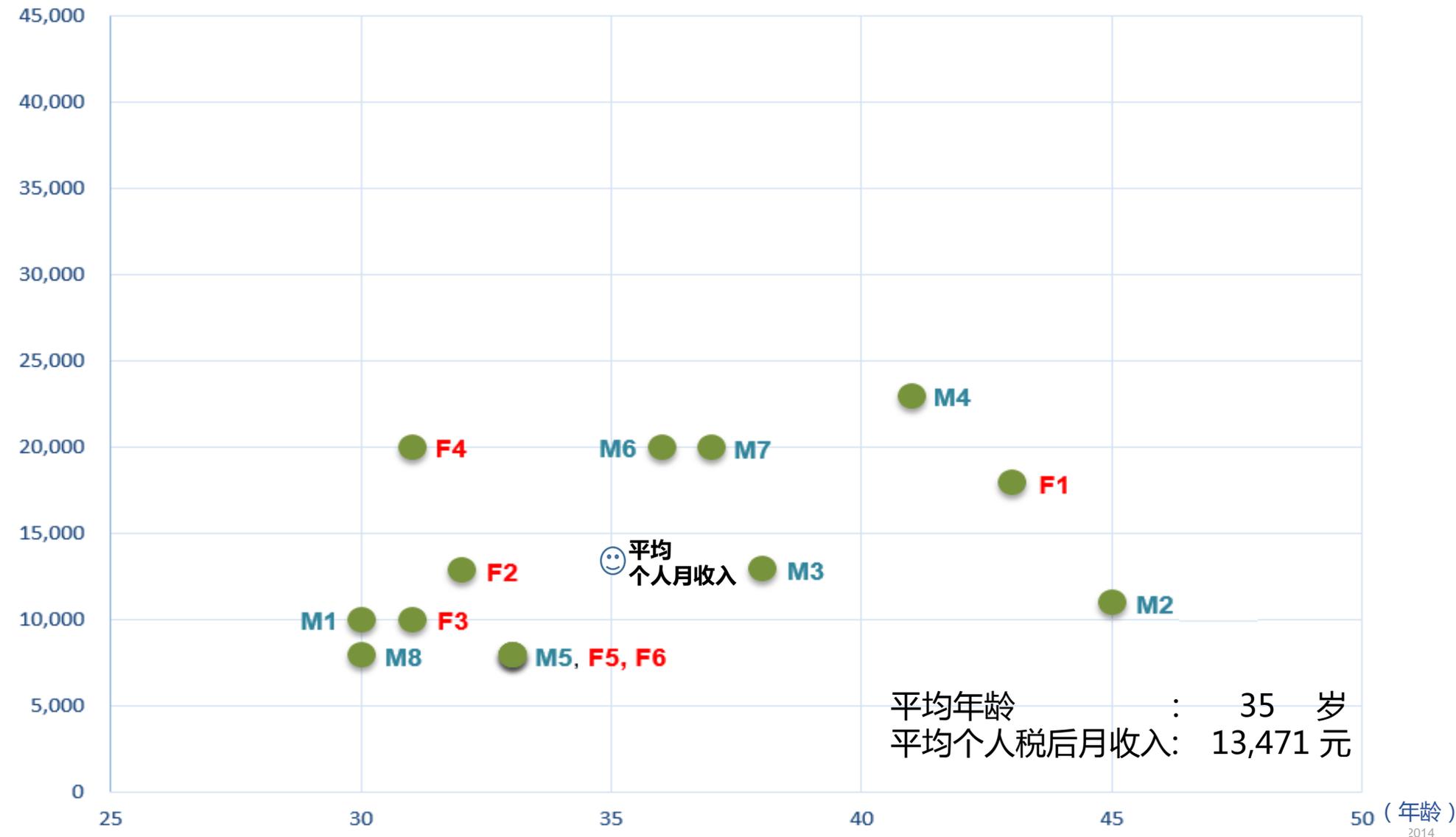
## 2. 对象者概要

NO	年龄	出身地	学历	婚姻状况	职业	企业性质	行业	员工人数	个人月收入/元	家庭月收入/元	贷款有无	该公司工作时间	跳槽经历	目前享受的福利/奖励	希望未来增加的员工福利
M1	30	上海	本科	未婚	IT职员	日本	制造业/医疗设备生产	2000人	10,000	20,000	无	4年	有(2次)	补充住房补贴、补充医疗补贴、人寿保险、意外保险其他补贴、休假及旅游补贴、通讯补贴、餐饮补贴、体检补贴、防暑降温补贴、节假日、生日等重大事件庆祝类补贴、企业内部晋升政策、企业年终奖或分红	环保奖励
M2	45	上海	本科	已婚有孩	售后部职员	日本	制造业/医疗设备生产	2000人	11,000	20,000	有	5年	有(1次)	补充住房补贴、旅游补贴、通讯补贴、餐饮补贴、服装补贴、体检补贴、节假日、生日等重大事件庆祝类补贴、各类专业技能培训补贴、企业内部晋升政策、企业年终奖或分红	提升养老补贴
M3	38	上海	本科	已婚有孩	销售主管	美国	制造业/无纺布制造	10000人	13,000	20,000	有	8年	有(3次)	补充住房补贴、补充养老补贴、补充医疗补贴、休假及旅游补贴、购车或交通补贴、通讯补贴、餐饮补贴、体检补贴、防暑降温补贴、节假日、生日等重大事件庆祝类补贴、各类专业技能培训补贴、企业内部晋升政策、企业年终奖、给予客户汽车	奖罚分明的制度
M4	41	上海	硕士	已婚有孩	IT解决方案顾问	美国	非制造业IT服务	200人	23,000	30,000	有	2年	有(3次)	补充住房补贴、补充医疗补贴、意外保险其他补贴、休假及旅游补贴、购车或交通补贴、通讯补贴、体检补贴、节假日、生日等重大事件庆祝类补贴、企业内部晋升政策、企业年终奖或分红	孩子教育补贴以及人寿保险
M5	33	上海	本科	已婚有孩	数据工程师	美国	非制造业/车用导航软件设计	500人	8,000	23,000	有	4年	有(3次)	补充住房补贴、补充医疗补贴、意外保险其他补贴、通讯补贴、体检补贴、节假日、生日等重大事件庆祝类补贴、企业年终奖或分红	补充养老补贴
M6	36	上海	本科	已婚有孩	售后部职员	日本	非制造业/售后服务	120人	20,000	25,000	无	8年	有(1次)	补充住房补贴、补充养老补贴、意外保险其它补贴、休假及旅游补贴、购车或交通补贴、通讯补贴、餐饮补贴、体检补贴、防暑降温补贴、节假日、生日等重大事件类补贴、各类专业技能培训补贴、企业内部晋升政策、企业年终奖	医疗补贴

NO	年龄	出身地	学历	婚姻状况	职业	企业性质	行业	员工人数	个人月收入/元	家庭月收入/元	贷款有无	该公司工作时间	跳槽经历	目前享受的福利/奖励	希望未来增加的员工福利
F1	43	上海	本科	已婚有孩	营业大区经理	日本	制造业/眼镜制造业	120人	18,000	38,000	有	4年	有(3次)	补充住房补贴、补充养老补贴、人寿保险、意外保险及其他补贴、购车或交通补贴、通讯补贴、餐饮补贴、体检补贴、节假日、生日等重大事件庆祝类补贴、企业内部晋升政策、企业年终奖	希望公司可以有员工子女的医疗保险
F2	32	上海	本科	已婚有孩	采购部物料计划职员	美国	制造业/空调设备制造	5000人	12,900	30,000	有	8年	无	补充医疗补贴、购车或交通补贴、通讯补贴、假日、生日等重大事件庆祝类补贴、企业内部晋升政策、企业年终奖	希望可以补充公积金
F3	31	上海	大专	已婚有孩	IT评价主管	日本	非制造业/IT服务	400人	10,000	20,000	无	10年	无	补充住房补贴、补充医疗补贴、人寿保险、休假及旅游补贴、交通补贴、餐饮补贴、体检补贴节假日、生日等重大事件庆祝类补贴、企业内部晋升政策、企业年终奖、	希望有补充养老补贴
F4	31	上海	本科	已婚有孩	信用卡中心部门经理	美国	非制造业/金融业	5000人以上	20,000	80,000	无	2.5年	有(2次)	补充住房补贴、补充养老补贴、补充医疗补贴、休假及旅游补贴、体检补贴、防暑降温补贴、节假日、生日等重大事件庆祝类补贴、生日等重大事件庆祝类补贴、企业内部晋升政策、企业年终奖	希望可以提供员工子女医疗险, 温度37°以上有额外的补贴
F5	33	上海	本科	已婚有孩	数据主管	日本	制造业/药品制造业	120人	8,000	18,000	无	7年	有(2次)	补充医疗补贴、意外保险其它补贴、休假及旅游补贴、购车或交通补贴、通讯补贴、餐饮补贴、服装补贴、体检补贴、防暑降温补贴、企业内部晋升政策、企业年终奖	希望有补充公积金
F6	33	上海	本科	已婚	采购部经理助理	美国	制造业/灯具照明制造	5000人以上	8,000	28,000	有	8年	有(1次)	补充医疗补贴、人寿保险、休假及旅游补贴、购车或交通补贴、通讯补贴、餐饮补贴、体检补贴、节假日、生日等重大事件庆祝类补贴、企业内部晋升政策、企业年终奖、储蓄计划	希望可以有养老补贴

## 2 . 对象者概要

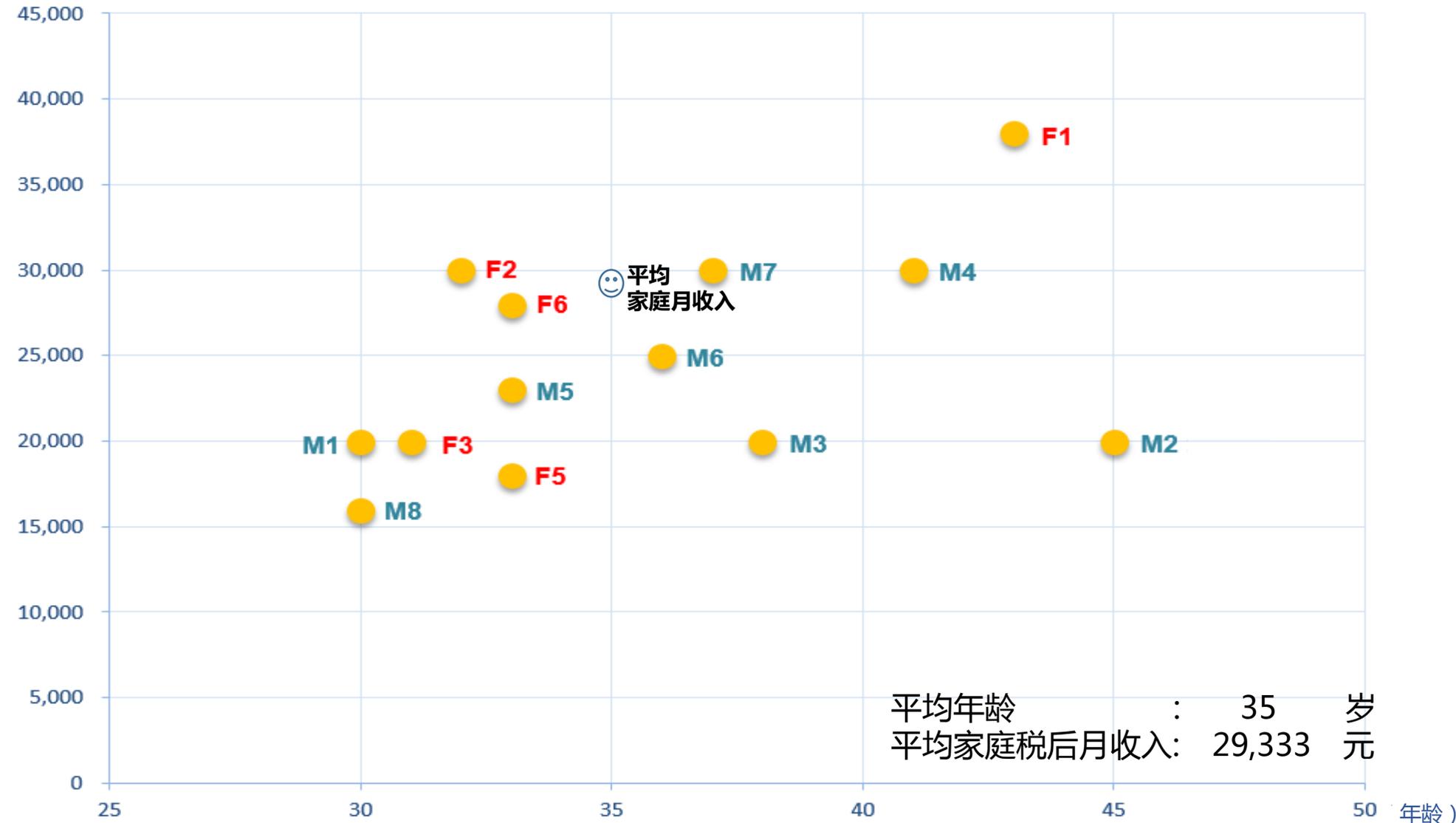
(税后月收入) **平均年龄35岁，税后个人收入 13,500元/月**



## 2 . 对象者概要

# 平均年龄35岁，税后家庭收入 29,333元/月

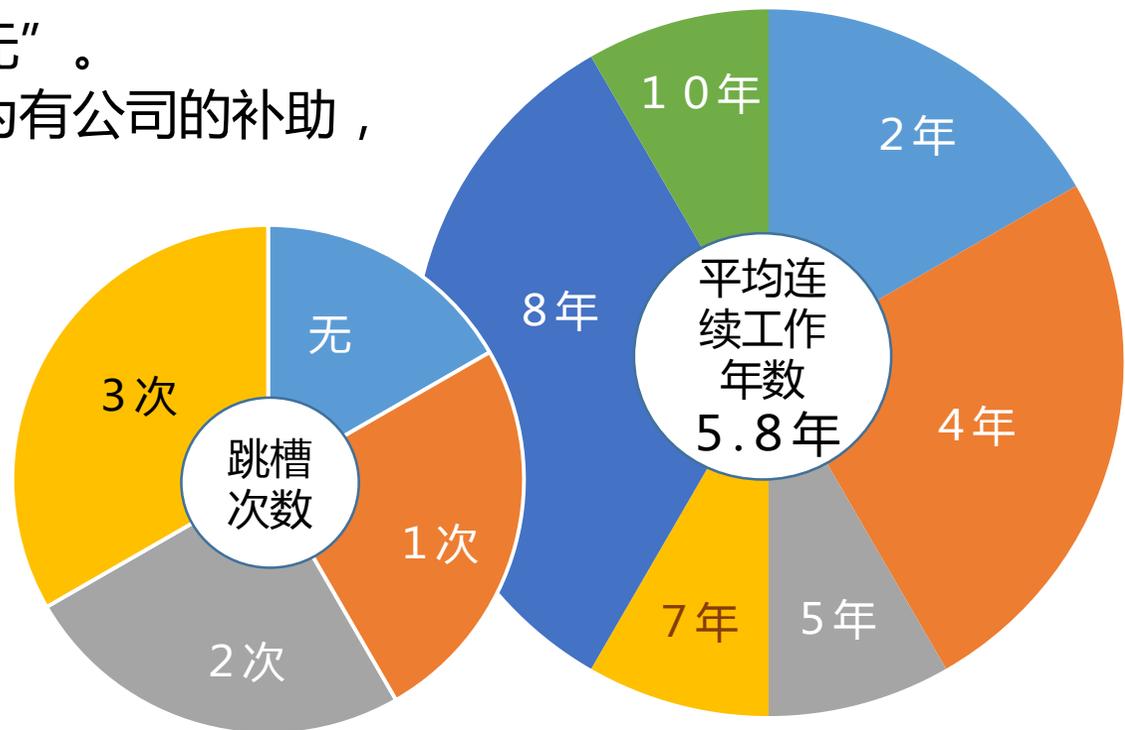
(税后月收入)



## 2 . 对象者概要

### 上海人、有孩子、无贷款压力、连续工作5.8年

- 对象者都是上海人。12人中、已婚11人、有孩子的10人。
- 对象者基本上为本科毕业。
- 住房贷款半数以上回答为“无”。  
但是回答“有”的对象者因为有公司的补助，  
所以实际上无负担  
(或者是几乎没有)
- 连续工作年数来看，  
与上海白领平均工作  
年数的46.4个月(4年不到)  
相比，略长



# 打开中方员工内心世界 de



## 7大 发现



## Key Insight 1

# 过时的实物发放



## 各个公司发放各种各样的实物，但是...

项目	日资公司						美资公司					
	M1	M2	M6	F1	F3	F5	M3	M4	M5	F2	F4	F6
消费卡	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓
兑换券	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
优惠卡						✓				✓		✓



## 对于发放实物几乎没有喜悦的心情



上次端午节发粽子、很大一堆拎回去很重

 金融 31岁 已婚  
有孩 家庭月收入8万元



有一些国有企业会发油啊，重的要死才一百多块钱

 制造业 36岁 已婚  
有孩 家庭月收入2.5万元



一般百洁布，拖把。我们做销售的这个拿回去都觉得麻烦

 制造业 38岁 已婚  
有孩 家庭月收入2万元

## 兑换券也并不能让大家高兴



月饼电影券这种我们有时候发多了感觉都用不掉了也就不去买了

 IT公司 33岁 已婚  
有孩 家庭月收入2.3万元



券的话我不是很感兴趣。还要去领，很烦的

 制造业 36岁 已婚  
有孩 家庭月收入2.5万元



因为那个东西第一个你提回去也烦，第二个还有个人喜好问题

 贸易公司 43岁 已婚  
有孩 家庭月收入3.8万元

## 消费卡比较有人气



可能更实际一点的话，消费卡一类的更适合，可以自己决定买什么东西

 IT公司 33岁 已婚  
有孩 家庭月收入2.3万元



那就是消费卡送人给父母自己用都可以

 制造业 36岁 已婚  
有孩 家庭月收入2.5万元



不可能发现金，打到卡里作为工资还牵涉到个人所得税，所以发卡券是最隐讳的

 贸易公司 43岁 已婚  
有孩 家庭月收入3.8万元



# Benefit One的 提议 1

Key Insight 1  
过时的实物发放

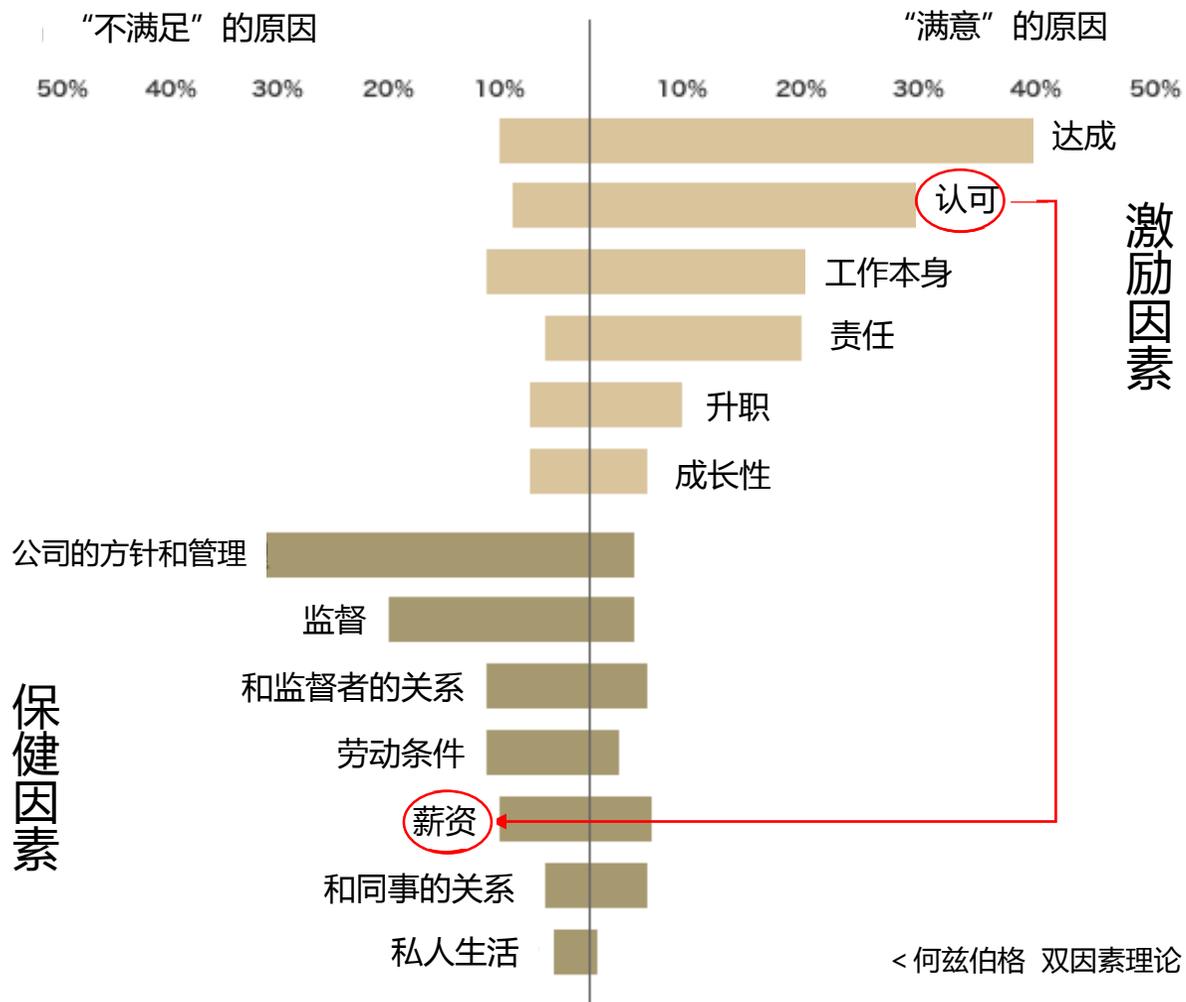




## 应该停止发放实物（物品、兑换券）

- 无视了员工的个人喜好
- 带回家很麻烦
- 使用兑换券很麻烦
- 员工经常会送给别人，现金化

## “严禁” 将福利现金化！



现金或者卡片类会变成无止境的既得权。

并且，原本应有的感谢或慰劳的意义变得很少。

< 何兹伯格 双因素理论 >

## 最为合适的代替方案为 “积分制福利”

代替方案		小额但也会高兴	积累的乐趣	既得权感觉	可传达信息	选项丰富	个人所得税处理
<b>支付现金 现金卡</b>	会变成既得权，所以应该放弃	X	△	X	X	◎	X
<b>选择型福利 ※</b>	可选内容少	○	X	△	○	X	△
<b>积分制福利</b>	选项多、并且有积累的乐趣	◎	◎	△	○	○	△

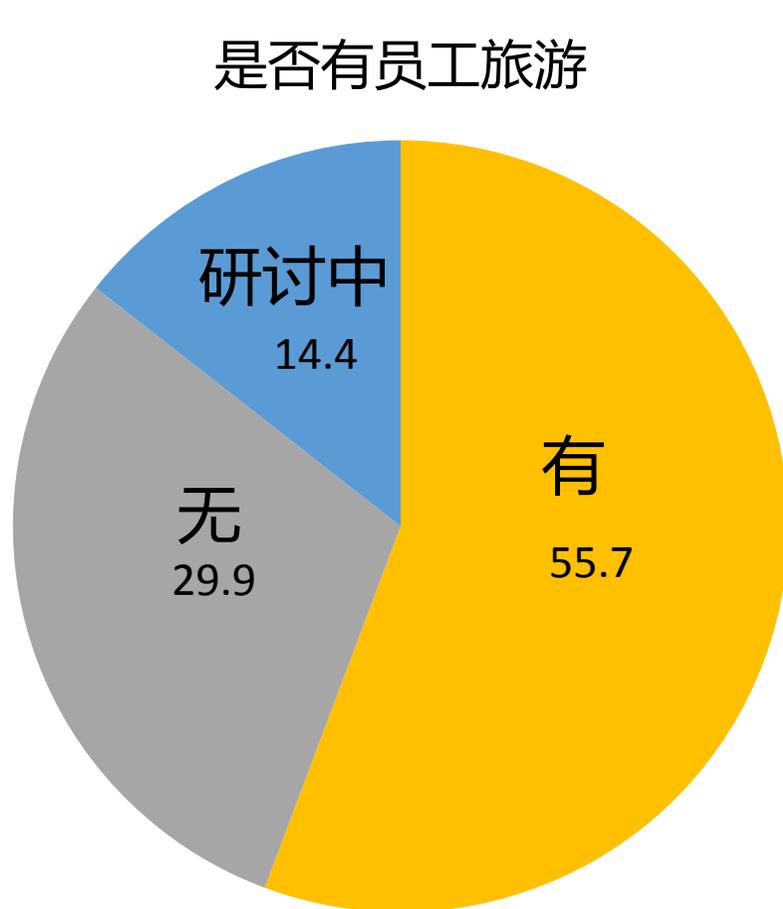
※提供5个左右的物品选项，在此范围内可选择。

## Key Insight 2

**员工旅游  
有人气，但  
运营方式不同的话...**



## 半数以上的公司有员工旅游



( RMB )

规模	平均预算/人
0-10名	3,288
11-20名	2,915
21-50名	2,668
51-100名	2,170
101-200名	1,577
201-1000名	1,386
1,000名以上	831

## 全部公司都在实施。以短期国内旅游为主。

旅游形态	国籍	内容	频率和日程	费用
公司安排型		国内旅游 主要周边城市	1次/年、2~3日/次	约1000元/人
		公司全体以及部门	公司全体：1次/年 部门：1次/季度	约5~600元/人
		国内旅游	1次/年	
		国内旅游(分批制)	1次/年、2~3日	1500元/人。
		国内旅游		
行程报名型		每月更新行程	每月	公司负担一半，员工自行安排
		海外、国内旅游 ※提要求的人员		国内旅游补贴充足，国外旅游根据金额不同。
现金给付型				一人上限2500元。
		海外、国内旅行	次数、时间：半年1次	现金1000元。去日本旅游可报销单程机票。
		海外、国内旅行		现金最低2000元给与。
		海外、国内旅行		超过预算部分自己负担。

## 员工旅游仍然比较受欢迎

Q：喜欢员工旅游吗？让你一个人去一次豪华的旅游好还是部门一起去旅游好？



挺好，本身部门里面一起玩大家比较习惯了

 IT公司 33岁 已婚  
有孩 家庭月收入2.3万元



很一般，没有什么亮点

 IT公司 41岁 已婚  
有孩 家庭月收入3万元



应该是一起去

 制造业 36岁 已婚  
有孩 家庭月收入2.5万元

一起去更好

 IT公司 33岁 已婚  
有孩 家庭月收入2.3万元

## 没有一体感的员工旅游不让人喜欢

Q：员工旅游是以哪种方式进行的？



我们一年一次、大家轮批去，基本上两三天、国内的，人均一千五百块。基本上两天，但我觉得好像还是短了一点

 制造业 42岁 已婚  
有孩 家庭月收入2万元



海外旅行，我觉得最好是机票钱发给我们好了，我不用老到日本去

 制造业 36岁 已婚  
有孩 家庭月收入2.5万元



每个月会更新很多的旅游景点支付一半，你们自己组织，我们都不去

 制造业 38岁 已婚  
有孩 家庭月收入2万元



# Benefit One的 提议 2

Key Insight 2  
员工旅游根据运营  
方式不同会...





# 如果能够延续员工旅游的话，那么应该继续下去

- 应该停止行程报名型、现金给予型。
- 一定程度的高大上或有趣感是必须的。
- 若预算比较紧可以“2年一次”。
- 让员工自己负担最好不要。国外的话可部分负担。



# 如果无法继续进行下去， 那么可以考虑其他方式

无法继续下去的理由很多

“没有合适的旅游地点”

“员工太多所以无法保证公平性”

“超过运营部门的运营能力范围”



1. 将预算放入员工综合大会、年会等活动
2. 停止旅游，转为积分制度福利

## Key Insight 3

**现金当然是最重要的，  
可是半吊子的话  
也无法让人高兴**

能够印象深刻的  
表彰、奖励是什么？



## 长期工作表彰在各公司中已经实行

项目（各公司奖励情况）		日资公司						美资公司					
		M1	M2	M6	F1	F3	F5	M3	M4	M5	F2	F4	F6
长期工作表彰	长期工作1年			✓									
	长期工作3年			✓	✓								
	长期工作5年	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓
	长期工作10年	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓		✓	✓
	长期工作20年					✓							✓
	长期工作30年					✓							✓
	退休					✓							
奖励性旅游	国内旅游		✓	✓			✓						
	海外旅游			✓	✓			✓	✓				
	其他					✓							

## 日资公司花精力在日语测试上

项目（各公司奖励情况）		日资公司					美资公司							
		M1	M2	M6	F1	F3	F5	M3	M4	M5	F2	F4	F6	
取得资格	行政管理师	✓						✓						
	人力资源管理师	✓						✓						
	Microsoft认定资格	✓						✓						
	CISCO认定资格	✓						✓						
	会计师资格	✓	✓					✓						
	英语TOEIC900点	✓												
	英语TOEIC800点	✓												
	英语TOEIC700点	✓												
	日语能力测试1级	✓	✓		✓	✓								
	建筑师资格		✓											

## 日资公司较重视组织贡献

项目（各公司奖励情况）		日资公司						美资公司					
		M1	M2	M6	F1	F3	F5	M3	M4	M5	F2	F4	F6
组织 贡献	总经理奖	✓	✓	✓	✓								
	部长奖	✓	✓	✓	✓								
	新人MVP奖	✓	✓	✓						✓			
	优秀指导奖		✓	✓									
	介绍朋友	✓	✓			✓						✓	✓
	活动干事奖	✓				✓				✓			
	部门间情报共享奖									✓			
	年度业务改善推进奖	✓	✓		✓							✓	
	内部业务改善推进者	✓	✓		✓	✓				✓	✓		
	年度成本削减提案奖	✓										✓	
	中间协调管理奖	✓	✓	✓				✓		✓	✓	✓	✓
	公司贡献奖	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓		

## 日资公司较重视顾客评价

项目 ( 各公司奖励情况 )		日资公司						美资公司					
		M1	M2	M6	F1	F3	F5	M3	M4	M5	F2	F4	F6
销售	业绩	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓
	合约签订数	✓	✓					✓	✓		✓		
	活动参与		✓					✓			✓		
	每月销售计划达成	✓	✓				✓	✓	✓				
	年度销售计划达成	✓	✓		✓		✓	✓	✓				
	销售前年比100%达成		✓				✓	✓					
	顾客评价	✓	✓	✓	✓	✓							
	现有客户合约更新	✓											
	销售额上月比100%以上	✓						✓					

## 日资公司较重视做事态度

项目（各公司奖励情况）		日资公司						美资公司					
		M1	M2	M6	F1	F3	F5	M3	M4	M5	F2	F4	F6
服务 态度	客户接待内部比赛优秀奖			✓									
	服务速度奖		✓	✓									
	促销项目销售额第1名											✓	
	店铺卫生奖	✓											
	注意仪容奖	✓	✓										
	感谢的信件、语言	✓	✓										
工作 态度	减少加班奖	✓	✓										
	无迟到缺勤（全勤奖）		✓	✓		✓		✓					
	休息日、繁忙期上班		✓	✓		✓		✓		✓			
	出差辛劳奖	✓	✓	✓		✓	✓					✓	
	晚间工作辛劳奖	✓	✓	✓				✓		✓			

## 几百元现金的话还是不要给了

Q：现金或者总经理奖的话，哪个会印象比较深刻？



你要看现金是多少。打个比方发个五百一千元的意思。还不如来个奖状

 制造业 36岁 已婚有孩 家庭月收入2.5万元



你说两千我有点犹豫  
你说五千我毫不犹豫

 制造业 36岁 已婚  
有孩 家庭月收入2万元

## 只有几百元的现金还是不要给了

Q：一千元以内的话，和精神上的表彰相比，哪个好？



差不多。几千的肯定要现金  
奖状是一种回忆

 制造业 38岁 已婚  
有孩 家庭月收入2万元



少的真的无所谓

 IT公司 33岁  
已婚 有孩  
家庭月收入2.3万元



我如果得到这个奖状，  
万一要跳槽什么的这也是我的资历

 制造业 36岁 已婚  
有孩 家庭月收入2.5万元

## 用了心的表彰/物品能够让员工记忆深刻



我现在公司发铜币、有的老员工很自豪的说我攒了五个铜币了。有一种荣誉、代表他的资历。



IT公司 41岁 已婚  
有孩 家庭月收入3万元



我们销售部是开那种年会、会评出那种绩效特别突出的有奢华的海外旅行



IT公司 41岁 已婚  
有孩 家庭月收入3万元

## 用了心的表彰/物品能够让员工记忆深刻



金币，纪念币这个  
是年限奖

 制造业 42岁 已婚  
有孩 家庭月收入2万元



我们五年是  
XO，十年是  
金条

 IT公司 33岁  
已婚 有孩子  
家庭月收入2.3万元



年终的分红公司的股份。  
公司会让我们自己选择购  
买不购买，虽然买的量不  
多毕竟也是公司想到你

 制造业 38岁 已婚  
有孩 家庭月收入2万元



# Benefit One的 提议 3

Key Insight 3  
现金当然是最重要，  
可是半吊子的话  
也无法让人高兴





# 应该重新修正只有数百元左右的现金奖励

1. 更改为减少对象者，一人超过1000元的发放
2. 中止，放入能够印象深刻的一些活动中去
3. 希望仍然保持小金额奖励的话可使用积分制

## 无论谁都会觉得“现金最好”，这是很现实的...

现 金	积 分
对成绩和结果的评定较为有利	对过程的评定较为有利
金额少时不易促发员工对企业的感激之情	量较少也容易有快乐感
对企业的感激度容易丧失 容易产生这是应该得的误会	具有【积攒的乐趣】=（持续性）
100元 = 100元的价值	100P（相当于100元）可交换120元~ 的商品
个人所得税 征税	征税 or 非征税

## Key Insight 4

# 瞄准员工 背后的 “家人”



## 工作之上，“家人”绝对是关键词



工作强度对我很重要，我宁可多点时间在家里照顾家庭

 制造业 38岁  
已婚有孩  
家庭月收入2万元



跳槽原因是我们公司被收购了，收购之后把我们的公司转去佛山，我不可能去佛山。

 IT公司 33岁 已婚  
有孩 家庭月收入2.3万元



因为现在有孩子了吧，可能考虑的会均衡一些，工作量很均衡。然后尽量的离家近一些，不要太远

 贸易公司 43岁 已婚  
有孩 家庭月收入3.8万元

## 孩子或父母可使用的补充医疗保险的需求强



补充医疗是可以报90%  
子女65%但是爱人要报  
的话另外付费用了。



IT公司 33岁 已婚  
有孩 家庭月收入2.3万元



希望可以提供  
员工  
子女医疗险



金融 31岁  
已婚 有孩  
家庭月收入8万元



我蛮想要补充医  
疗保险的、因为  
年龄增大缺乏运  
动



制造业 31岁  
已婚有孩  
家庭月收入2万元

## 让父母觉得骄傲的公司福利/表彰很强大



我换了一个照相机给在成都的爸爸，被称赞了



制造业  
(已导入积分制福利的公司)



我曾经换了洗脚机给母亲，还有换了豆浆机给我的老婆。



服务业  
(已导入积分制福利的公司)



# Benefit One的 提议 4

Key Insight 4  
瞄准员工背后的  
“家人”

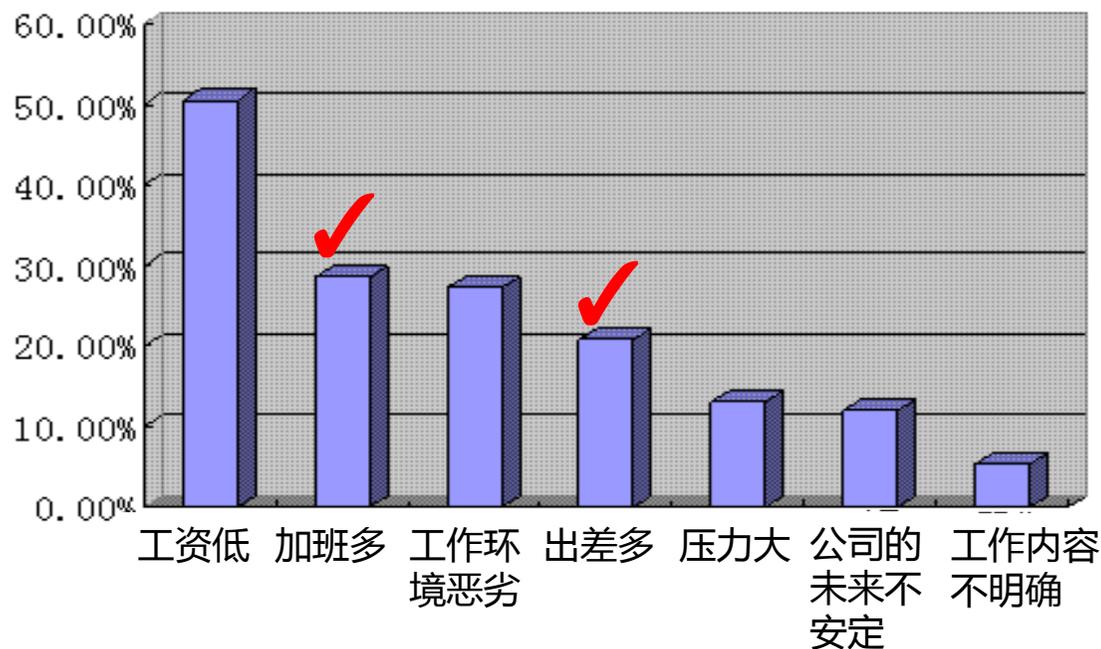




## 不要忘了员工背后的“家人”们！

因为加班、出差等原因，与家人在一起的时间少了，因此有可能会辞职。

### 离职的理由



数据来源：幕墙英才网 (<http://mq.tmjob88.com>)



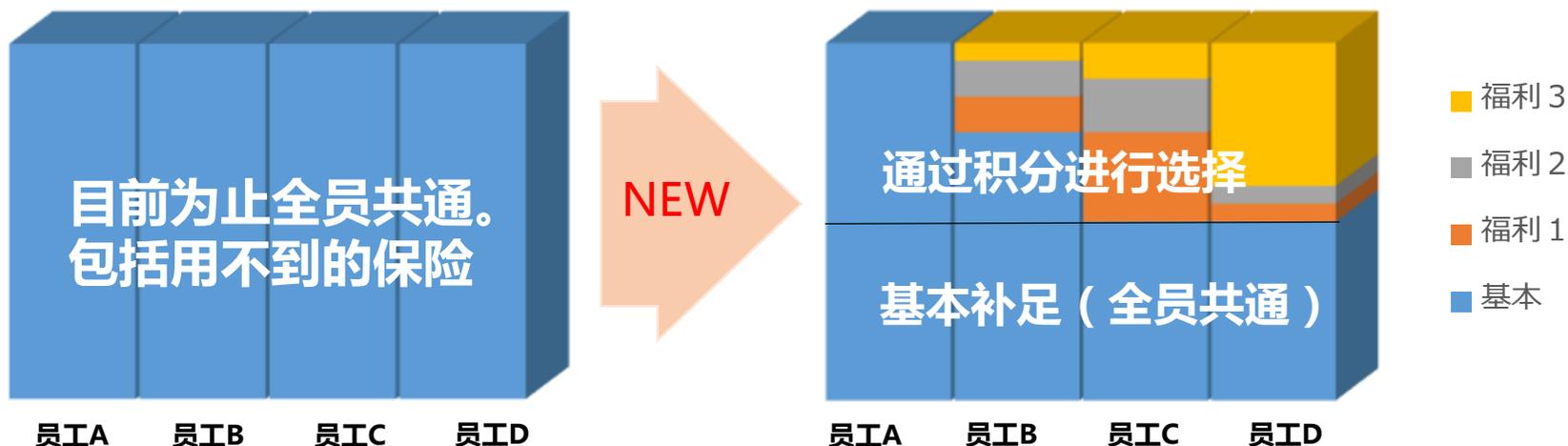
# 应该好好对应有关医疗保险的需求 ( 1 )

- 特别是外资企业中，会被认为“这是理所应当的”  
( 没有的话就会觉得不满 )
- 年轻人不认为很有必要
  - Q：你们公司有补充医疗保险吗？  
有的，但是我身体很好用不到。（日资公司男性、30岁）
  - Q：这个保险家里人能用吗？  
可以，孩子和配偶可以用，  
但是我现在还单身，这个享受不到。（日资公司男性、30岁）



## 应该好好对应有关医疗保险的需求 ( 1 )

根据员工自身条件不同需求也不同，可以将基础部分让全员参加，追加部分可换成积分制，自由选择。



## Key Insight 5

# 印象深刻的 表彰、 物品发放



# Key Insight 5 ~ 印象深刻的表彰、物品发放

## 用了心的表彰制度 / 活动



## 房屋补贴、健康、年金具有人气



现在没有贷款，但是是蛮有诱惑的，如果有合适的房子可以再去买一套，这样子能有额外的补贴。



金融 31岁 已婚  
有孩 家庭月收入8万元



还有年金计划，还有关爱计划，健身房啊，心理咨询啊，心理疏导，比如说性骚扰啊或者歧视类的，都可以直接找律师倾诉，该处理的处理，人文关怀特别好



制造业 33岁 已婚有孩 家庭月收入2.8万元

## 旅游和储蓄补贴具有人气



给到一张来回的机票，只是一个来回机票的金额，你可以自由的支配，他一年有效的你可以自己去订。



贸易公司 43岁 已婚  
有孩 家庭月收入3.8万元



有一个储蓄计划，放弃蛮可惜的，满了五年以后能拿50%，满将近八年的时候才可以全额拿走。是分批发给你的，储蓄计划是很大一部分，他比公司的奖金分红还要大。



制造业 33岁 已婚有孩 家庭月收入2.8万元



# Benefit One的 提议 5

Key Insight 5  
印象深刻的  
表彰·物品发放





# 必须努力制定出可以传达公司信息的福利/表彰！

- 不应该去问员工“你想要什么？”  
严禁这种瞬间现金化的流向
- 需要检查一些表彰或物品是否千篇一律无新意  
但是，也不要忽略有些东西延续下去还是会产生价值。
- 另一方面，真枪实弹的福利（储蓄补贴、住房补贴、医疗保险）是很好，但也需要适当。

# 提议 6



**“激励因素” 政策：优先制定**

**“保健因素” 政策：一旦发生了就无法挽回，需谨慎**

非常想要

工资、奖励、补贴  
住房公积金、储蓄补贴  
医疗保险

精神上的表彰  
积分制奖励  
员工旅游（国外）

保健因素

激励因素

体检  
养老保险、企业年金  
意外保险、购物卡  
咨询服务

年会  
员工旅游（国内）  
纪念币·奖杯

有的话不错



**女人要  
“实利”**

Insight 6

**男人要  
“面子”**

## 男性较注重表彰

Q：大家觉得现金比较能印象深刻，还是说获得像总经理奖这种比较深刻？



精神鼓励也是蛮重要的，特别是最好有传承下来

 IT公司 41岁  
已婚有孩  
家庭月收入3万元



两者兼顾

 IT公司 33岁  
已婚有孩  
家庭月收入2.3万元



发个奖状也蛮不错，我如果得到这个奖状，万一要跳槽什么的这也是我的资历

 制造业 36岁 已婚有孩  
家庭月收入2.5万元

## 提到表彰，女性的反应比较消极...

Q：关于精神上的表彰这种，你们觉得怎么样？



这个适当的要有，因为这个是或许跟你今后的职业发展会有密不可分的关联。但是对于员工的立场不是纯粹的走过场，也是有现实东西的表彰。

 贸易公司 43岁 已婚有孩 家庭月收入3.8万元



一般

 制造业  
32岁 已婚  
有孩  
家庭月收入  
3万元



无所谓

 制造业  
31岁 已婚  
有孩子  
家庭月收入2  
万元

## 提到表彰，女性的反应比较消极...

Q：得到总经理奖，或者和总经理一起吃饭，你们觉得怎么样？



普通员工的话谢谢他了，这种饭肯定不要吃的



贸易公司 43岁 已婚  
有孩子 家庭月收入3.8万元



总经理职位太高了他表彰完过两天他也不知道你是谁



制造业 31岁 已婚  
有孩 家庭月收入2万元

## Insight 7

# 变成“草食化”的富裕的中方员工



## 已经有这些了，还要更多？！

Q：你还想要的东西，或者觉得好的东西有哪些？



我朋友在国企，他是里面一个等于三产，他们是从前年开始，每年发一笔通货膨胀费。

 制造业 36岁 已婚  
有孩 家庭月收入2.5万元



出去旅游不是法定福利，但是他说给你几次对你吸引力也会增加

 制造业 36岁 已婚  
有孩 家庭月收入2.5万元



希望增加的是补充养老金和企业年金

 IT公司 33岁  
已婚有孩  
家庭月收入2.3万元

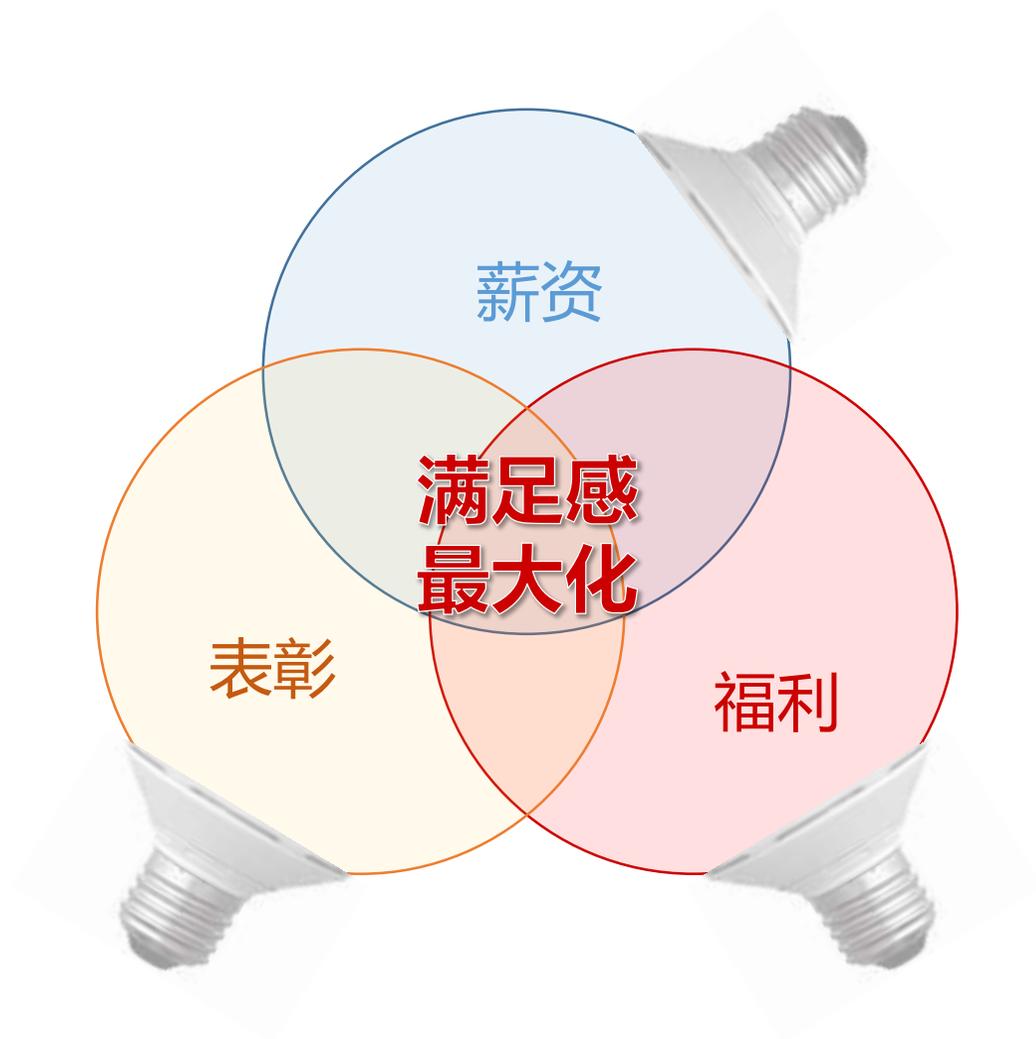
## 30代也开始担心年金？！

< 今后希望有的福利 >

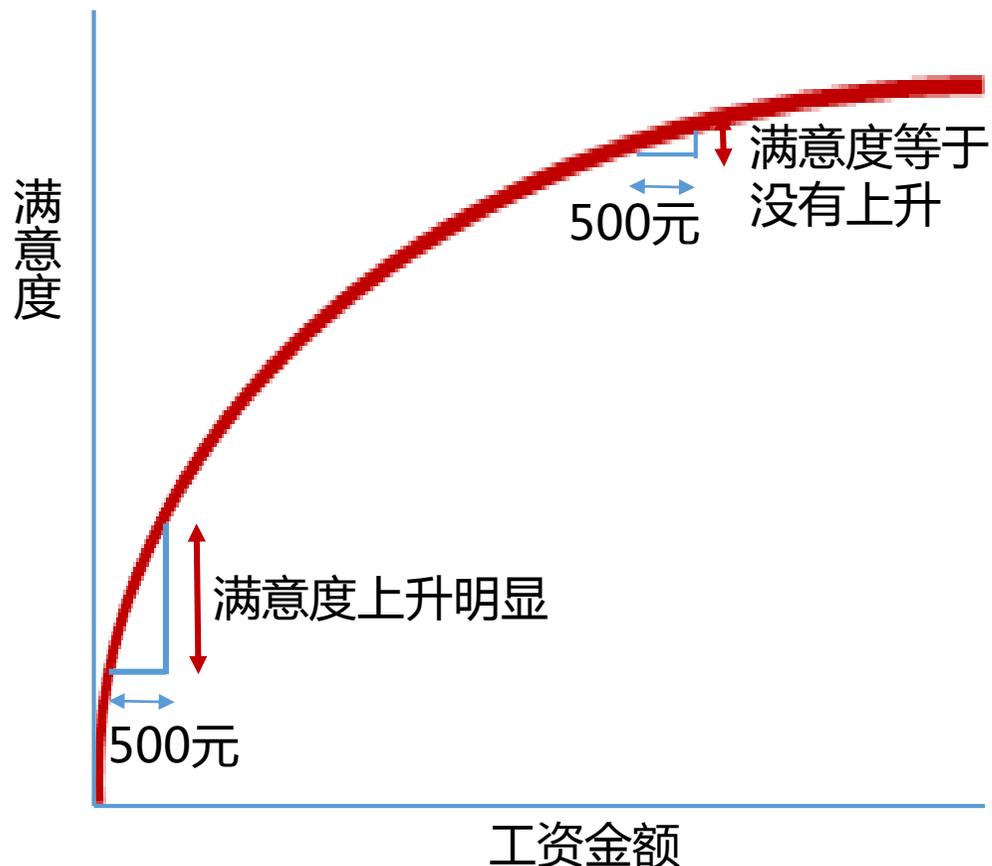
男性组						女性组					
M1	M2	M3	M4	M5	M6	F1	F2	F3	F4	F5	F6
节日费	补充医疗保险	补充养老保险	特别检查牙科	消费卡	补充养老保险	企业年金	补充公积金	补充医疗保险	补充医疗保险	补充公积金	企业年金
消费卡	定期体检	补充公积金	定期体检	企业年金	企业年金	综合体检	补充医疗保险	住房补贴	补充公积金	补充医疗保险	补充医疗保险
补充公积金	有薪休假	交通补贴	看护假	住房补贴	有薪休假	补充医疗保险	有薪休假	补充养老保险	补充养老保险	节日费	国内旅行
补充医疗保险	消费卡	员工旅游	补充养老保险	补充公积金	补充医疗保险	国外旅游	国外旅游	国外旅游	国外旅游	住房补贴	综合体检
意外保险	补充养老保险	消费卡	节日费	有薪休假	看护假	补充养老保险	消费卡	节日费	节日费	有薪休假	有薪休假

## 能够让 逐渐变得富裕起来的 中方员工 印象深刻的薪资福利 组合

薪资/表彰/福利的  
最佳组合方法是？



## 用涨薪来满足员工是很困难的



薪资较低的时候，给与小金额的涨幅（比如500元）也能得到很大的满意度。

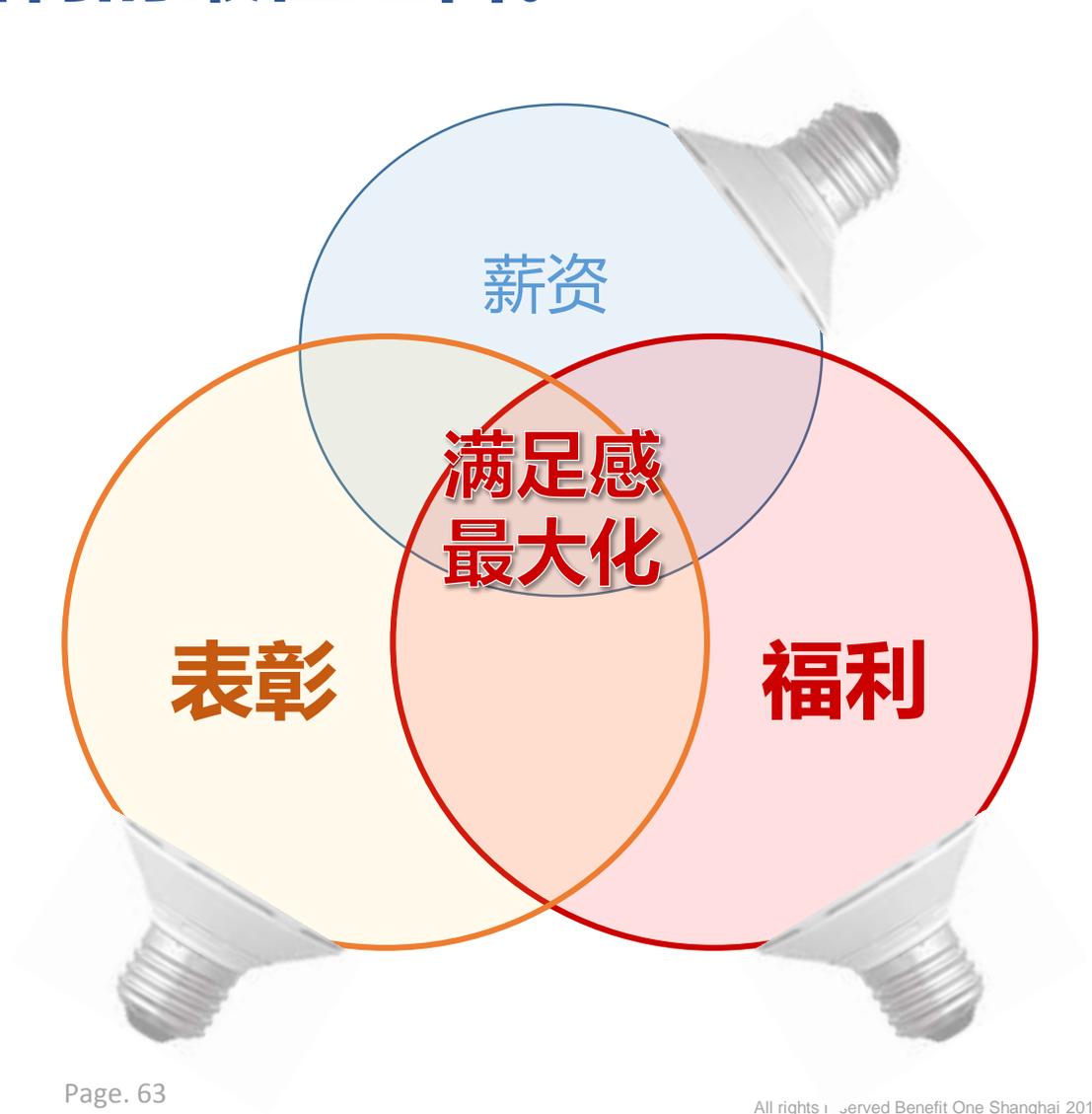
另一方面，薪资涨到一定程度后，同样的500元涨幅相对的满意度很低。

### \* 边际效用理论

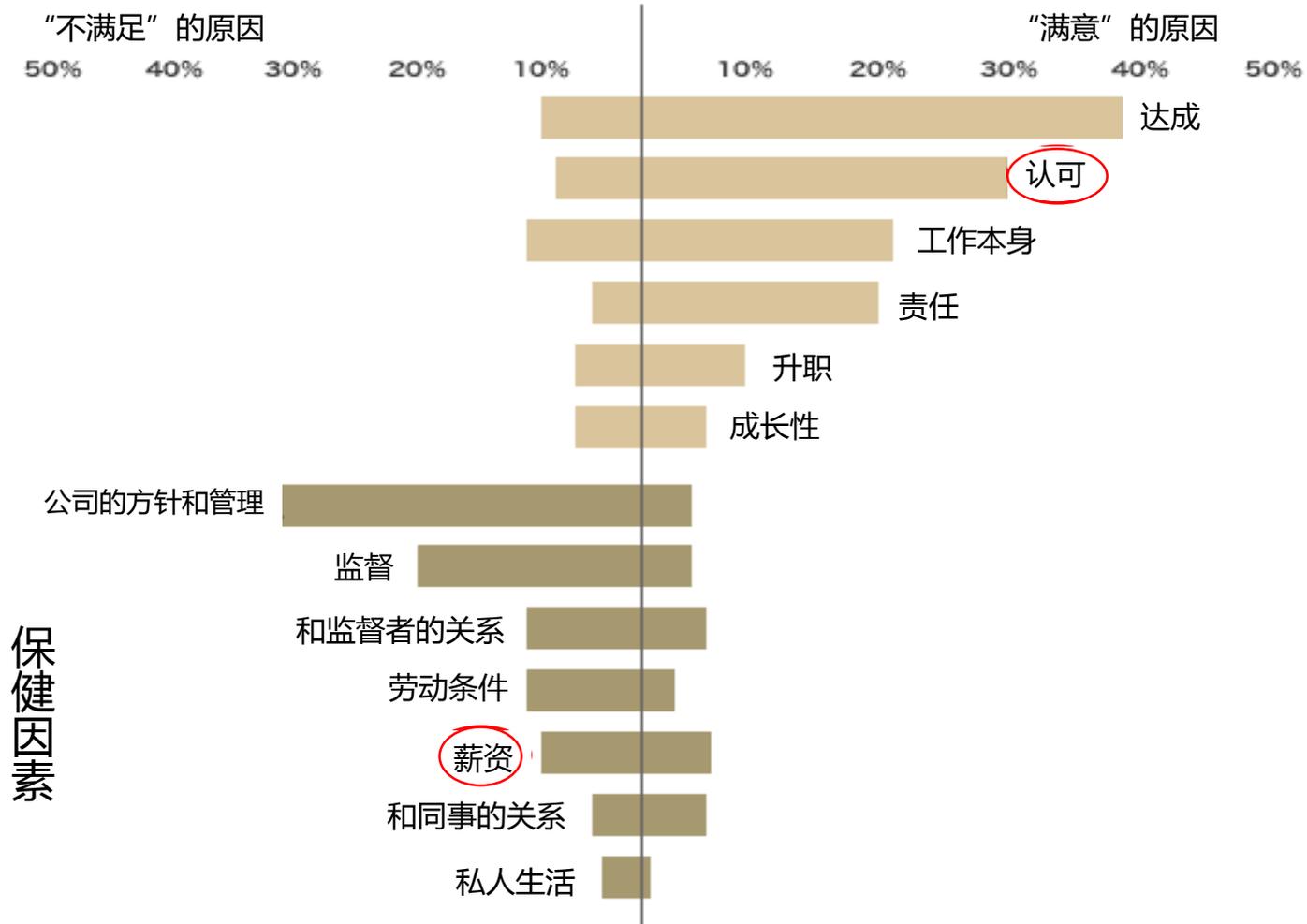
由William Stanley Jevons, Carl Menger, Marie-Esprit-Léon Walras在70年代确立。

## 薪资、表彰、福利的最佳组合。

即使薪资再往上涨，也无法增加满意度，所以应该致力于  
**表彰**和**福利**



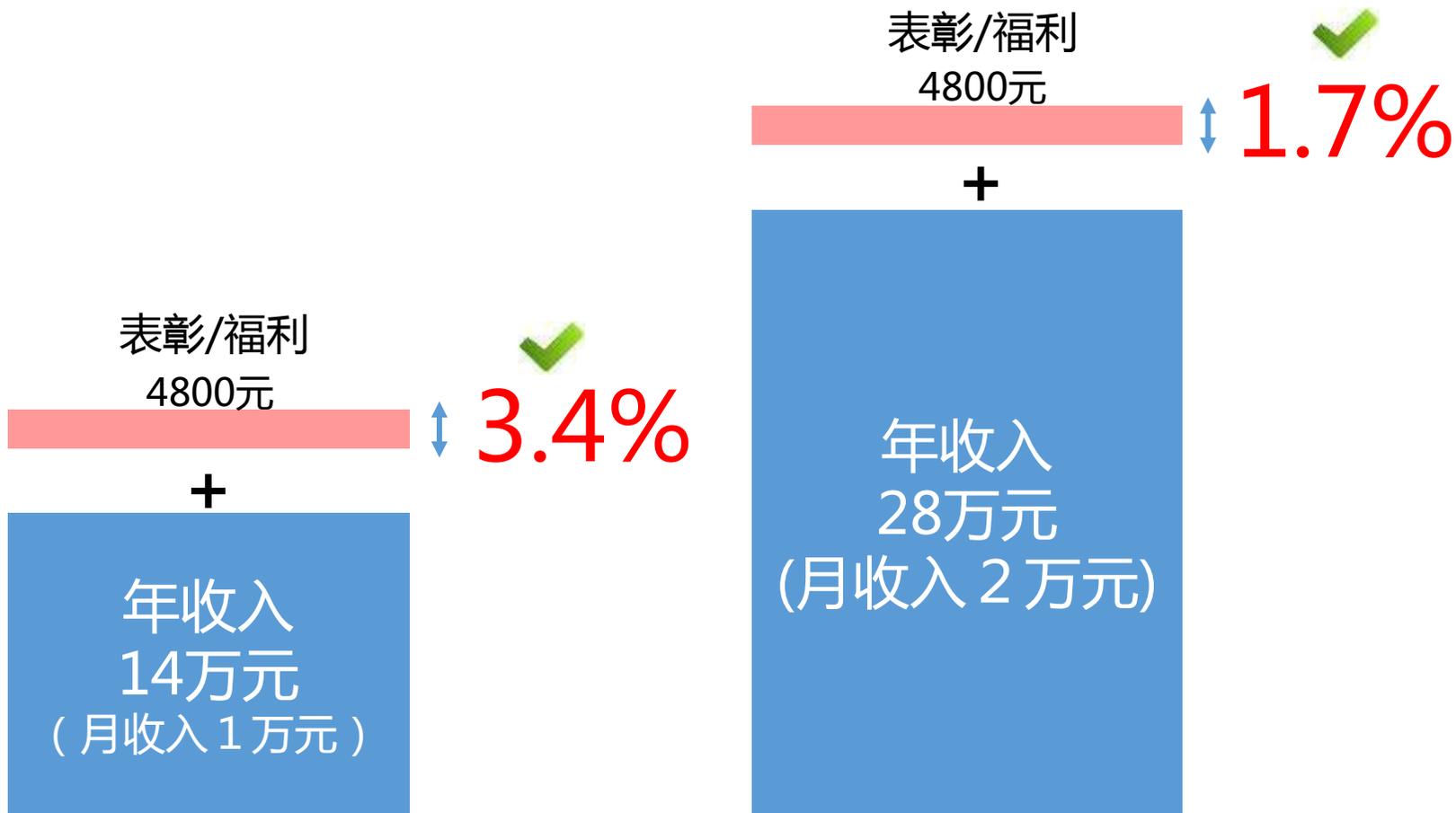
## 含激励因素在内的表彰/福利理论上是恰当的



激励因素

保健因素

## 表彰/福利所占的预算其实很少



## 薪资、表彰、福利的最佳组合 (1/2)



停止过时的物品发放，从现金转变成积分。



能够体现集体感的员工旅游可以延续，但体现不了的应该中止。这部分的费用可转为积分制福利中去。



1人几百元左右的现金奖励可以使用积分制度来进行操作。

## 薪资、表彰、福利的最佳组合(2/2)



不要忘记员工背后的家人。



医疗保险的需求偏高，但由于生活方式不同需求也会不同，因此可以考虑使用积分制度来操作。



必须制定出能够传达公司信息的福利/表彰！并且对于那些会成为“保健因素”的政策要谨慎。

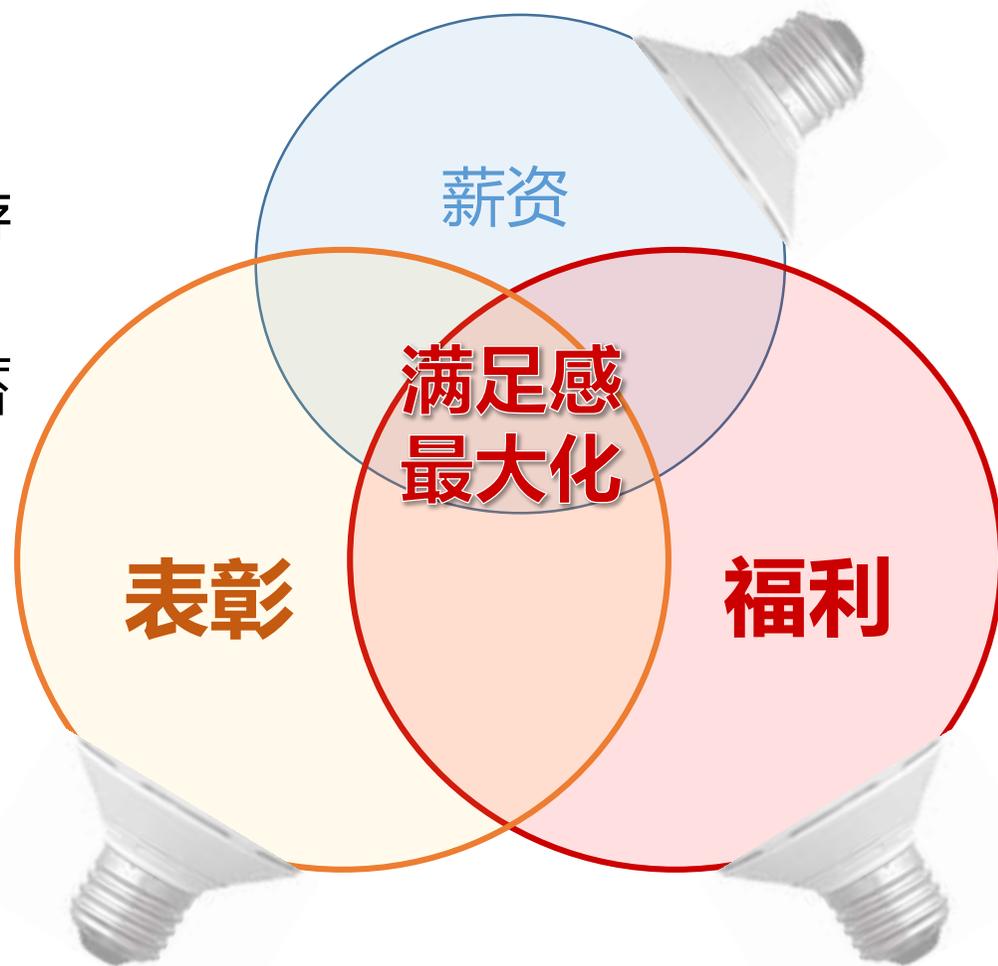
## 薪资、表彰、福利的最佳组合。

### 1 ) 福利

- 积分制福利
- 用心呈现一体感的员工旅游（包含国外旅游）
- 住房补贴、医疗保险、储蓄支援

### 2 ) 表彰

- 豪华的年会
- 考虑到家人的表彰
- 不辜负员工期待的表彰

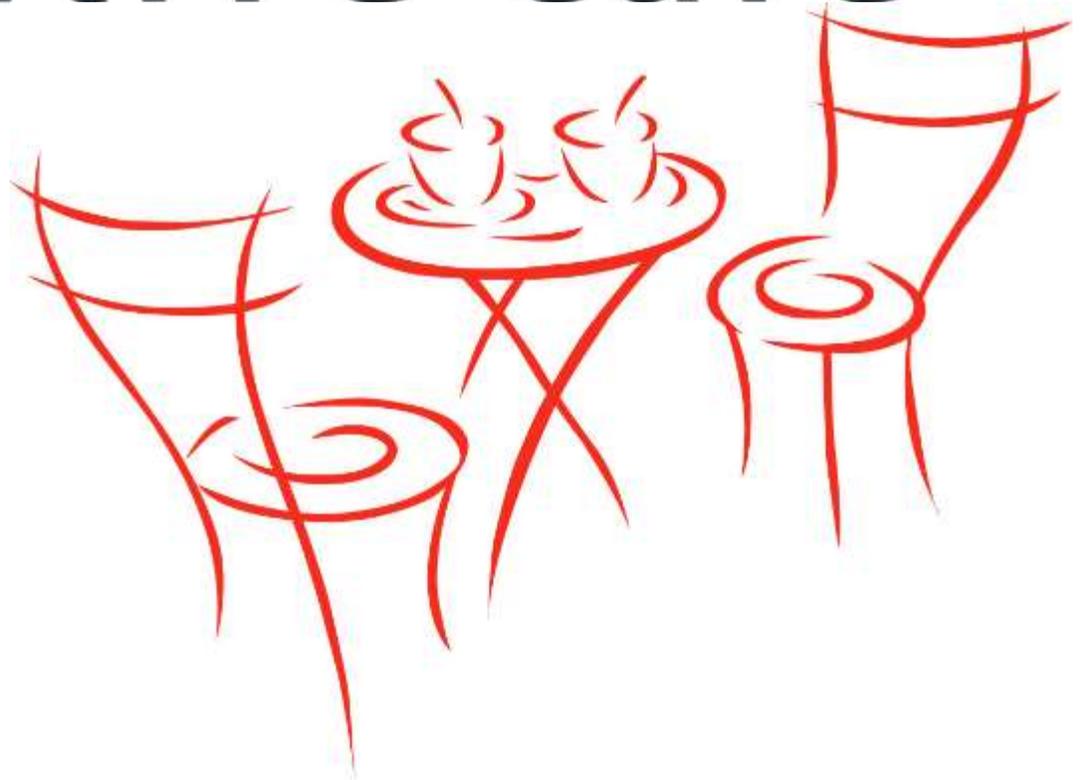


# 感谢聆听！！



何谓？

• incentive cafe



## 概念很有趣、新颖，是不错的想法！



非常有魅力、挺有趣，但项目好像少了些

挺好的，但是积攒积点比较难把

可以更加让人努力工作，销售额可以提高吧

之前的公司也有过，这个好像更加内容多一些



积分怎么积攒比较重要



incentive cafe



在电脑上看比在手机看更舒服



如果跟一般的积分兑换网站一样的话，不喜欢



Thanks Point的话，自己积分一下子会没有



挺有趣的，但是工作中用的话会影响工作

周边的旅游挺好的，可以换了和家人一起去



## 年度授予金额不满150万元

(不含税)

发放ID数	单位	1~100	101~1,000	1,001~5,000	5,001~10,000	以后每次+10,000
系统初期设定费用	1网站	¥20,000				
服务使用费	每月	¥5,000	¥8,000	¥10,000	¥15,000	¥8,000追加
积分费用	Point	请款对象为颁发掉的积分				

## 年度授予金额满150万元

(不含税)

发放ID数	单位	1~100	101~1,000	1,001~5,000	5,001~10,000	以后每次+10,000
系统初期设定费用	1网站	免费				
服务使用费	每月	免费				
积分费用	Point	请款对象为使用掉的积分				

※对于已加入日本的人事福利服务项目【Benefit station】的客户，年度消费额在40万元以上的，本系统的初期设定费以及月度使用所涉及的费用，都为免费提供。

※系统初期设定费指针对一个网站的费用。（同一家公司如果同时设定多个网站的话，则收取多个网站的设定费。）

※包括集团公司在内，如果颁发的积分总计超过150万元或40万元，则免去设定费用。

※下列内容请另行商谈。

- 1、呼叫中心，FAX，明信片，专用介绍手册，小册子的制作等
- 2、从贵司的资料库中，对于所需数据在积分系统中自动有所反映
- 3、从Incentive Cafe的数据库中自动提取出需要的数据
- 4、Single Sign On 设定

