



“WE” Benefits

中信保诚团险弹性福利平台介绍

冰山之下的激励

成就动机理论

企业的激励体系



社会角色

绩效结果

社会角色

自我形象

特质

动机

工作成就

工作行为

案例分享:某国大型公司制药行业企业

目标
TARGET

在充分确保合规前提下，不断提升团队作战力及销售业绩

- 通过数字化福利平台
- 进行创新性福利设计
- 鼓励参与，促进合作，达到激励



绩效结果

工作成就

工作行为

优化奖：
对企业业务流程提出实质性建议，并产生良好效果

转型奖：
对企业业务的发展提出建设性意见

团结奖：
对销售工作职级支持、或与其他部门合作共赢

认可员工投入

123

激励支持部门

员工

种类要多

品质要好

内容要新

资源有限

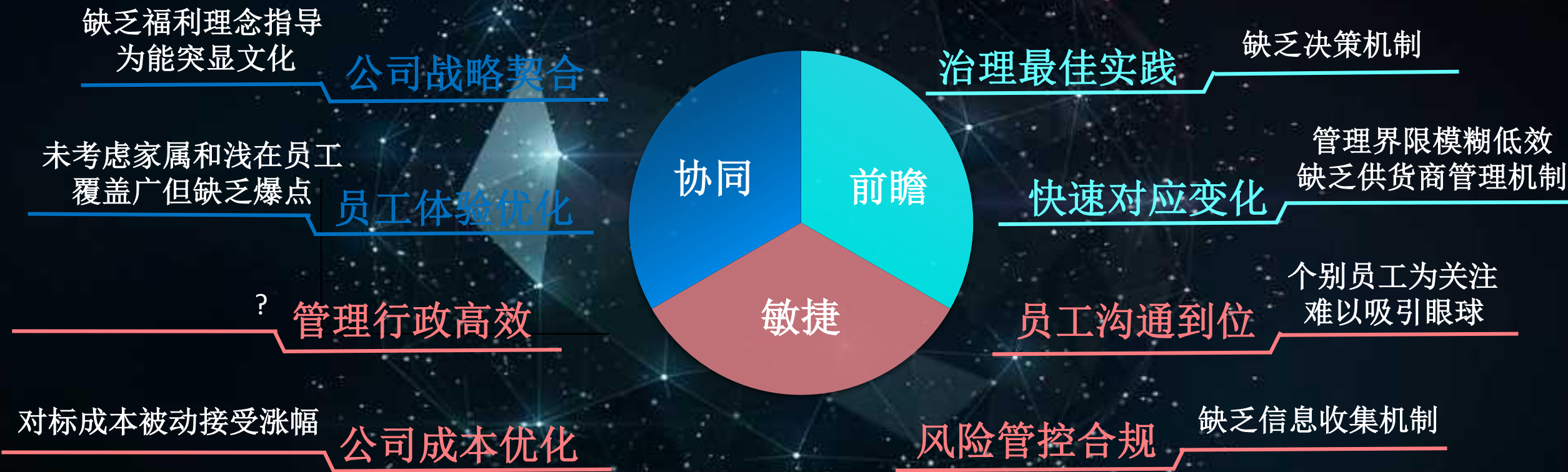
预算不足

缺乏供给

福利围城

公司

案例分享：某专业服务行业科技公司-福利困境



当我们在谈论激励时

假设一

员工都是

偷懒的

传统激励

假设二

工作都是

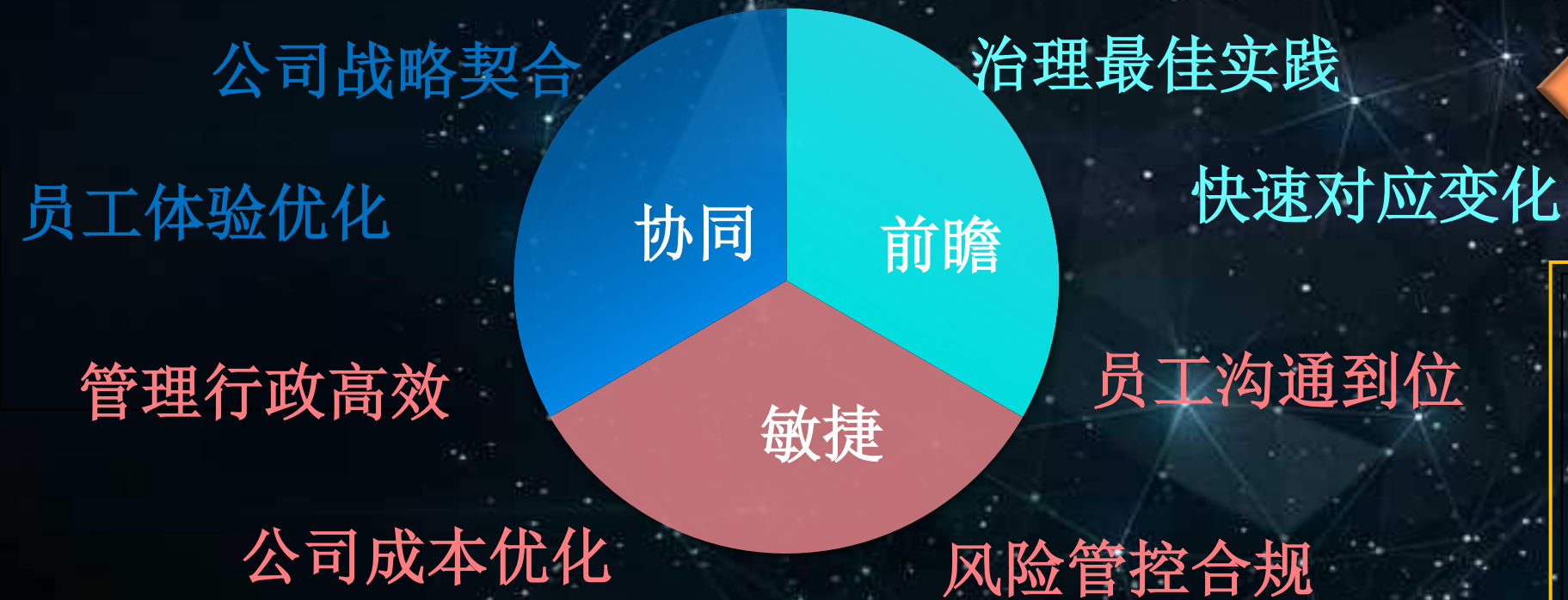
负担性的

物质激励

短期激励

结果激励

重新定义福利效能



BEAT

Benefits **E**ffectiveness
Assessment **T**ool

“我”时代

业务增长

Me

效能性

激励性

生态性

“我”时代福利的发展方向

协同

各福利
形成协同效应

分散

前瞻

从参与市场时见到
设计与企业未来发展
稳和的福利计划

回顾

敏捷

决策更加
高效、敏捷和精准

缓慢

持续性评估

衡量每一次的成果
并持续改进

一次性评估

BEAT 福利有效性全面诊断

现况



理想的未来



下一步计划



打破福利围城

效能

激励

生态

标准化的供给与多元化需求需要共识

标准化的供给

- 降低成本
- 提高利润

企业

020

自媒体

生活服务

消费者

多元化需求

- 量身订制
- 个性化

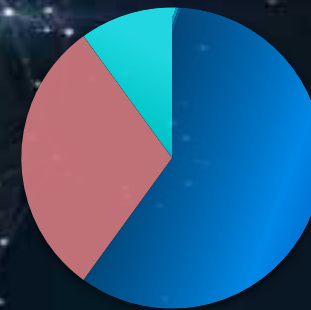
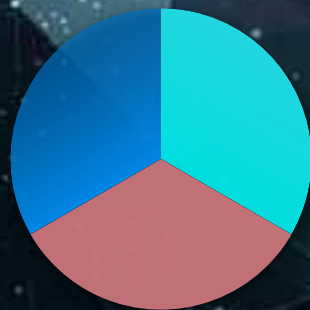
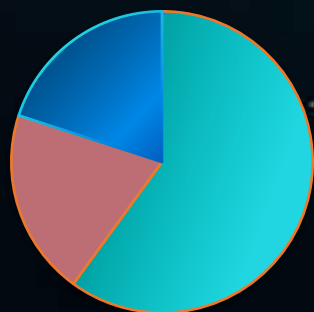


“我”

HEALTH

WEALTH

CAREER



25~35

35~45

45~55

55~65

年龄/岁

“我”+企业

多世代

多元化

科技化

协作化

业务增长

“我”生态

企业生态

美世的支持

从单一平台到
多样化建构

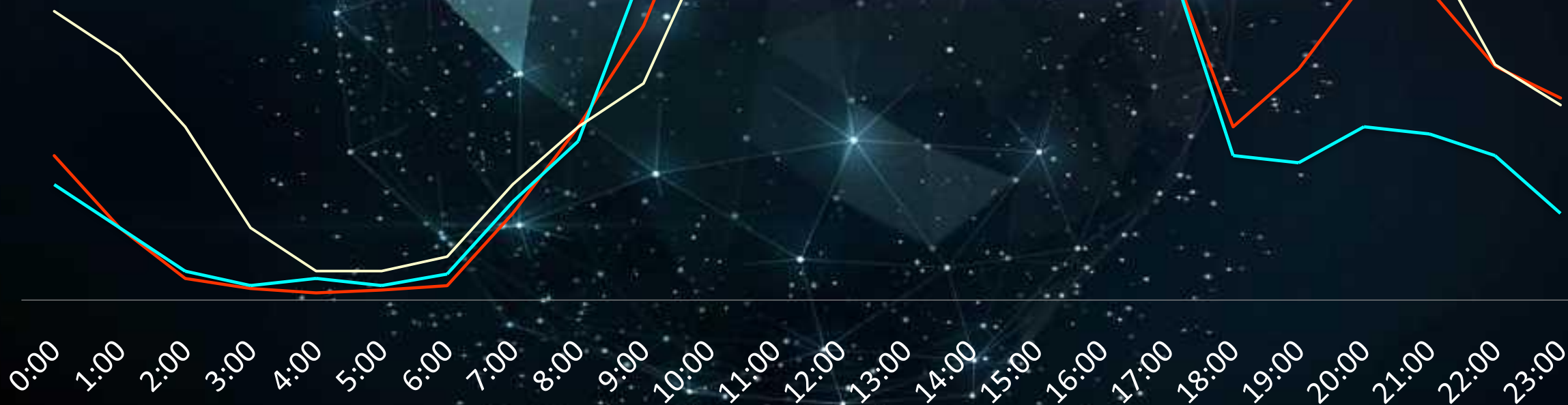
从大包大揽到
外部资源整

从唯效率论到
效率体验并重

“技术”打破地域疆界

佳福荟 24小时访问分布

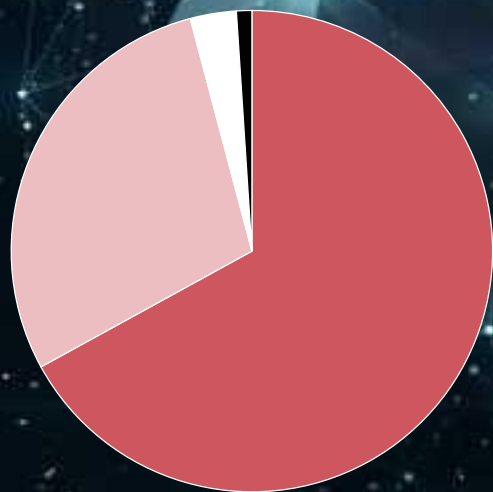
一线城市
新一线&二线城市
其他城市



企业与员工对福利的定位高度一致

99%

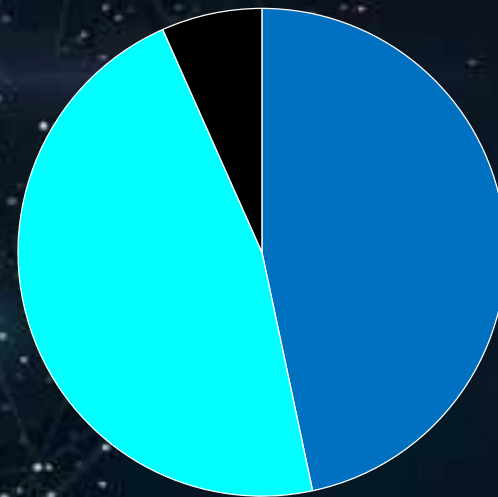
员工认为企业福利会影响其对雇主品牌的感知



■ 很大程度 ■ 中等程度 ■ 较小程度 □ 不影响

100%

企业认为福利会影响其对雇主品牌的感知



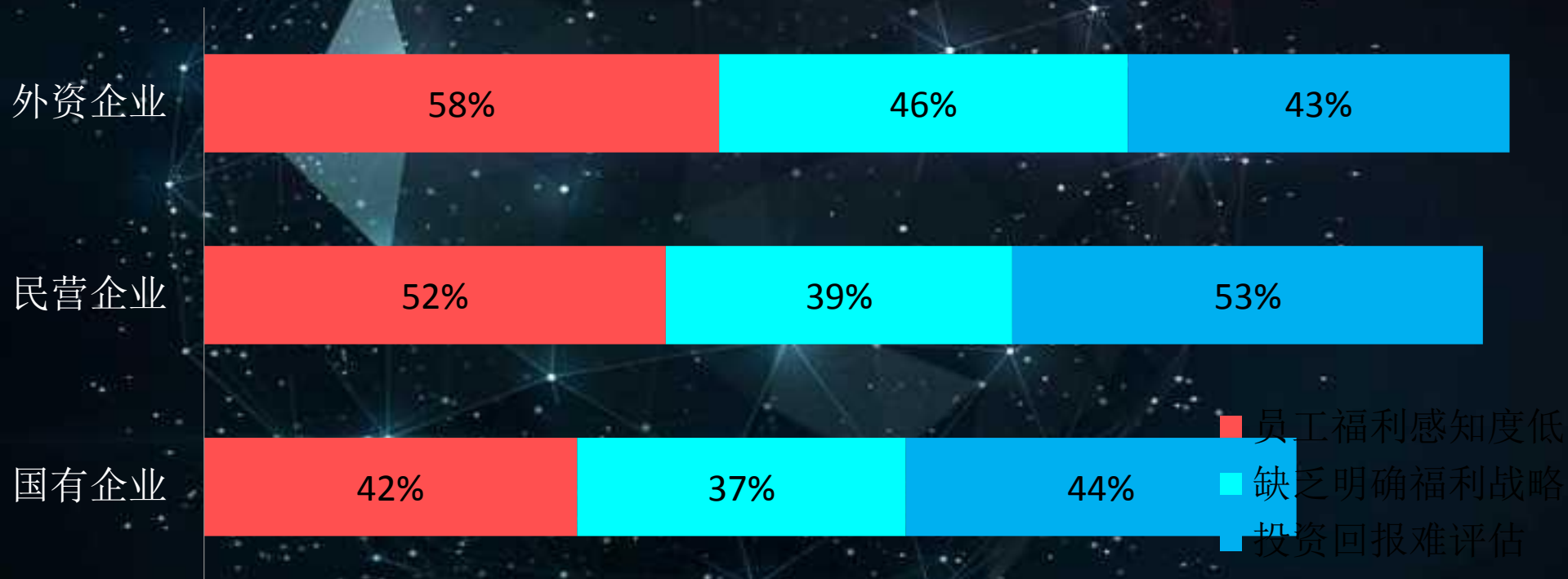
■ 很大程度 ■ 中等程度 ■ 较小程度 ■ 不影响

三大福利挑战成为共识

#1 员工福利感知度低

#2 缺乏明确福利战略

#3 投资回报难评估





有些事情要做加法

有些事情必須做減法



小数据构建福利“新共识”

福利消费升级

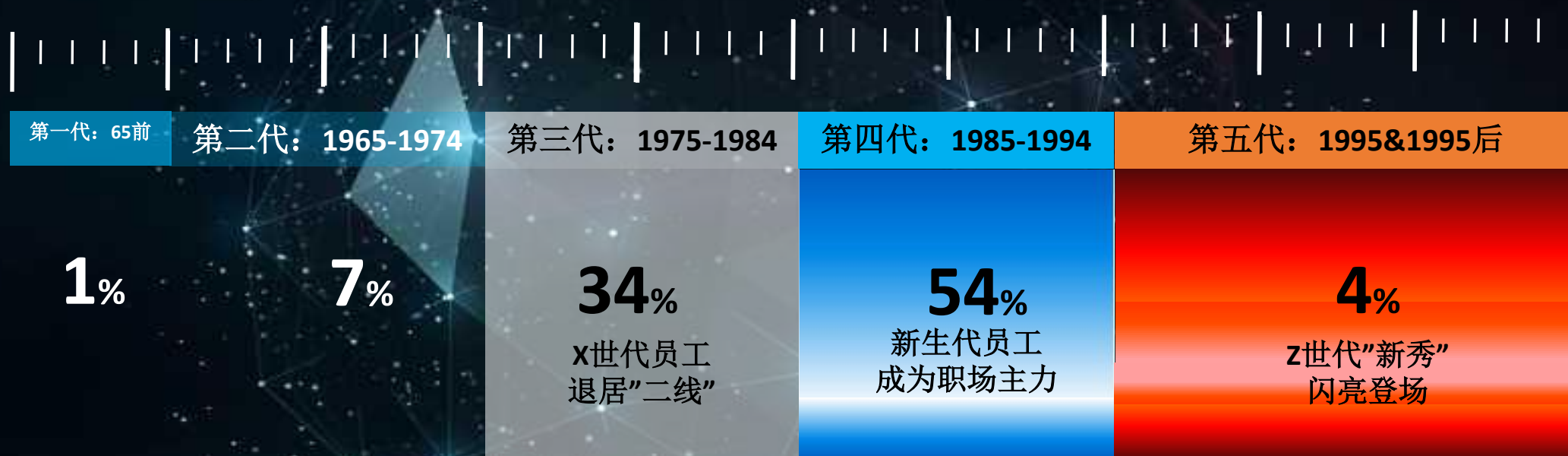
多代际职场涉交

家庭化需求日增

个性化体验生维



“5G”新职场



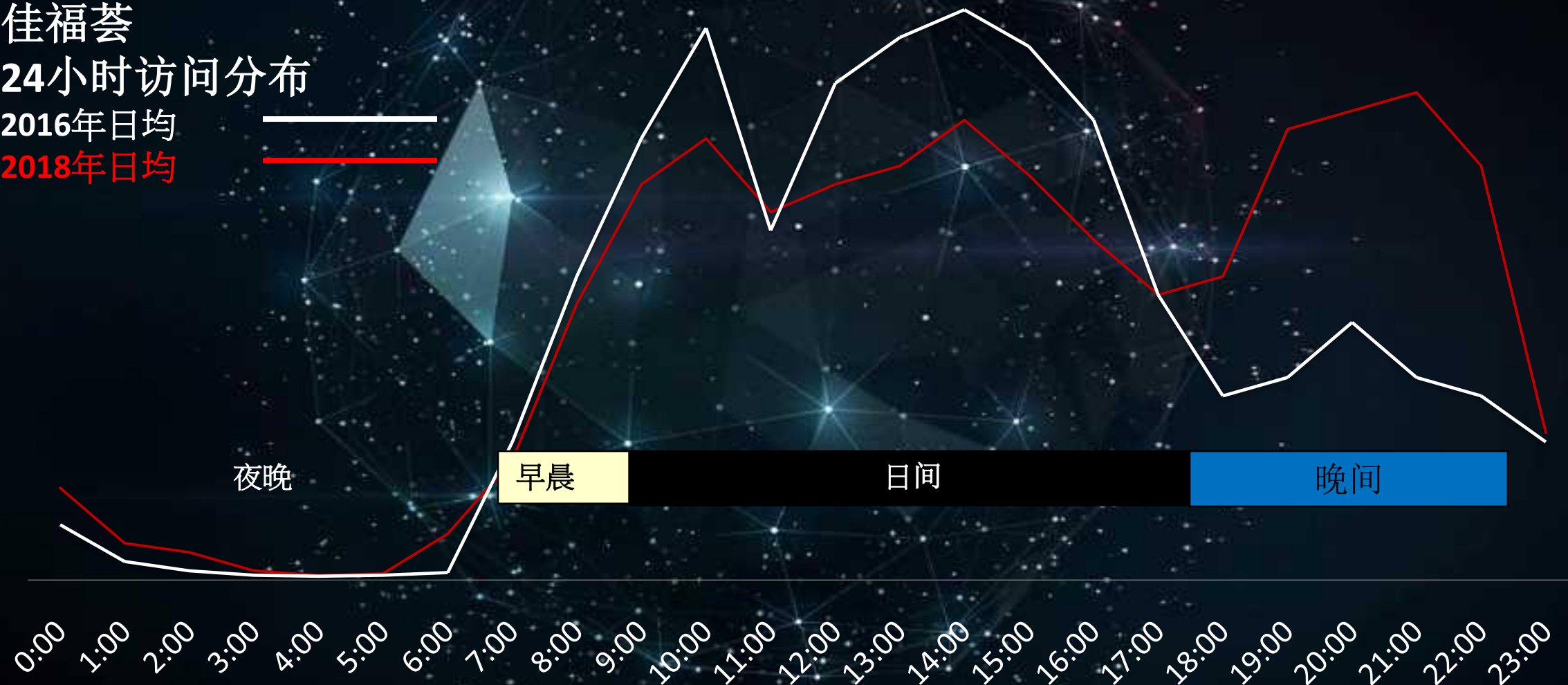
体验“升维”，平衡工作/生活

佳福荟

24小时访问分布

2016年日均

2018年日均



2018

WE

0:00 1:00 2:00 3:00 4:00 5:00 6:00 7:00 8:00 9:00 10:00 11:00 12:00 13:00 14:00 15:00 16:00 17:00 18:00 19:00 20:00 21:00 22:00 23:00



技术，造就城市“逆袭”？





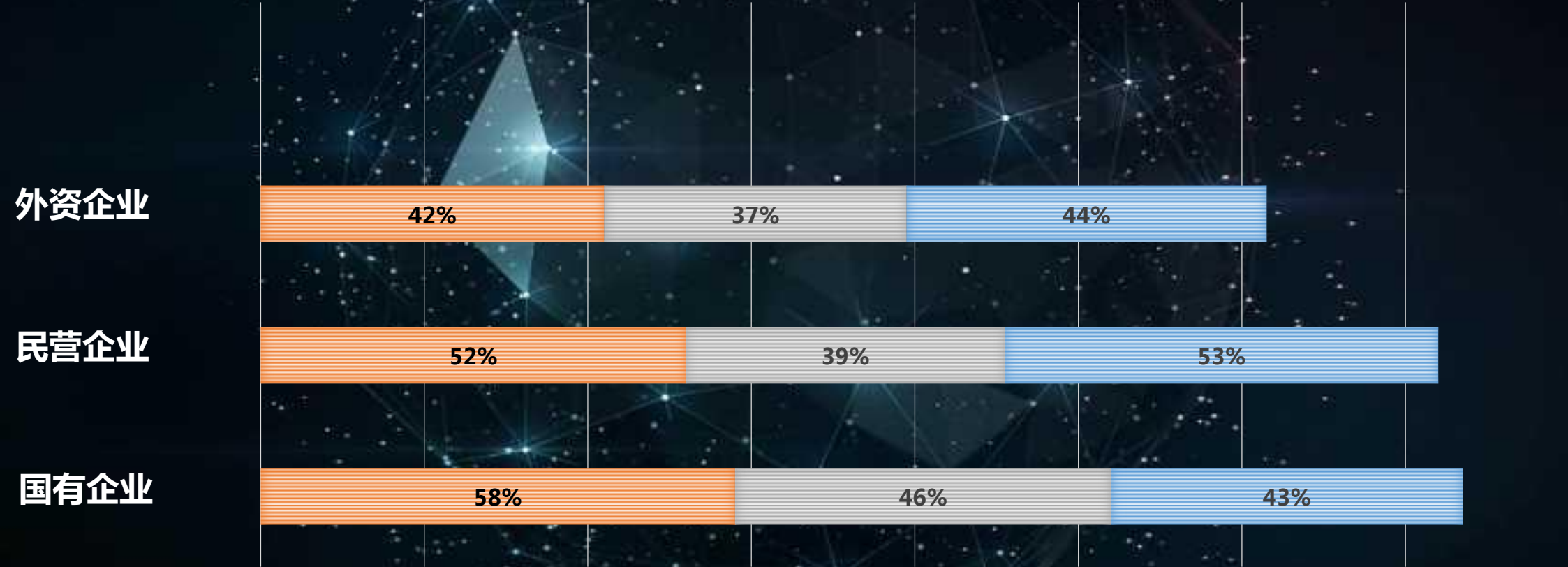
01

Part One

大数据的小趋势

三大福利挑战成为共识

■ 员工福利感知度低 ■ 福利品类单一 ■ 缺乏明确的福利战略



标准化供给与多元化需求需要共识

企业

标准化供给

降低成本
提高利润

员工

多元化需求

量身定制
个性化



标准化供给与多元化需求需要共识



市场需求分析

仅有两成员工认为目前企业提供的补充医疗保险能够充分满足其就医需求

1/5

超半数员工愿意为自己和家人购买健康管理类产品。

59%

希望增加医疗福利

45%



1/2

约有半数员工认为公司已购买的风险类保险产品可以提供充足保障

82%

超八成员工愿意为自己和家人额外购买风险保障产品。
500——1000元/年

80%

八成员工愿意购买补充养老保险计划

数据来源：美世《2019福利全景调研》

科技赋能，打造

“me”时代的
“WE”平台