



智享会  
HR Excellence  
Center



# 第十届中国薪酬福利年会





## 联系我们

地址: 上海市武宁路99号我格广场办公楼1701室

邮编 : 200063

电话: +86 21 6056 1858

Fax: +86 21 6056 1859

邮箱地址: [marketing@hrecchina.org](mailto:marketing@hrecchina.org)

网站: [www.hrecchina.org](http://www.hrecchina.org)



# 全球共保计划的本地化实施

2017年6月





## 员工福利的关键贡献

跨国企业对员工福利普遍关注的问题

什么是共保池

如何使符合本土需求的福利项目落地



## 针对市场趋势与现状，我们需要与时俱进

瞬息万变的市场



日新月异的技术进步



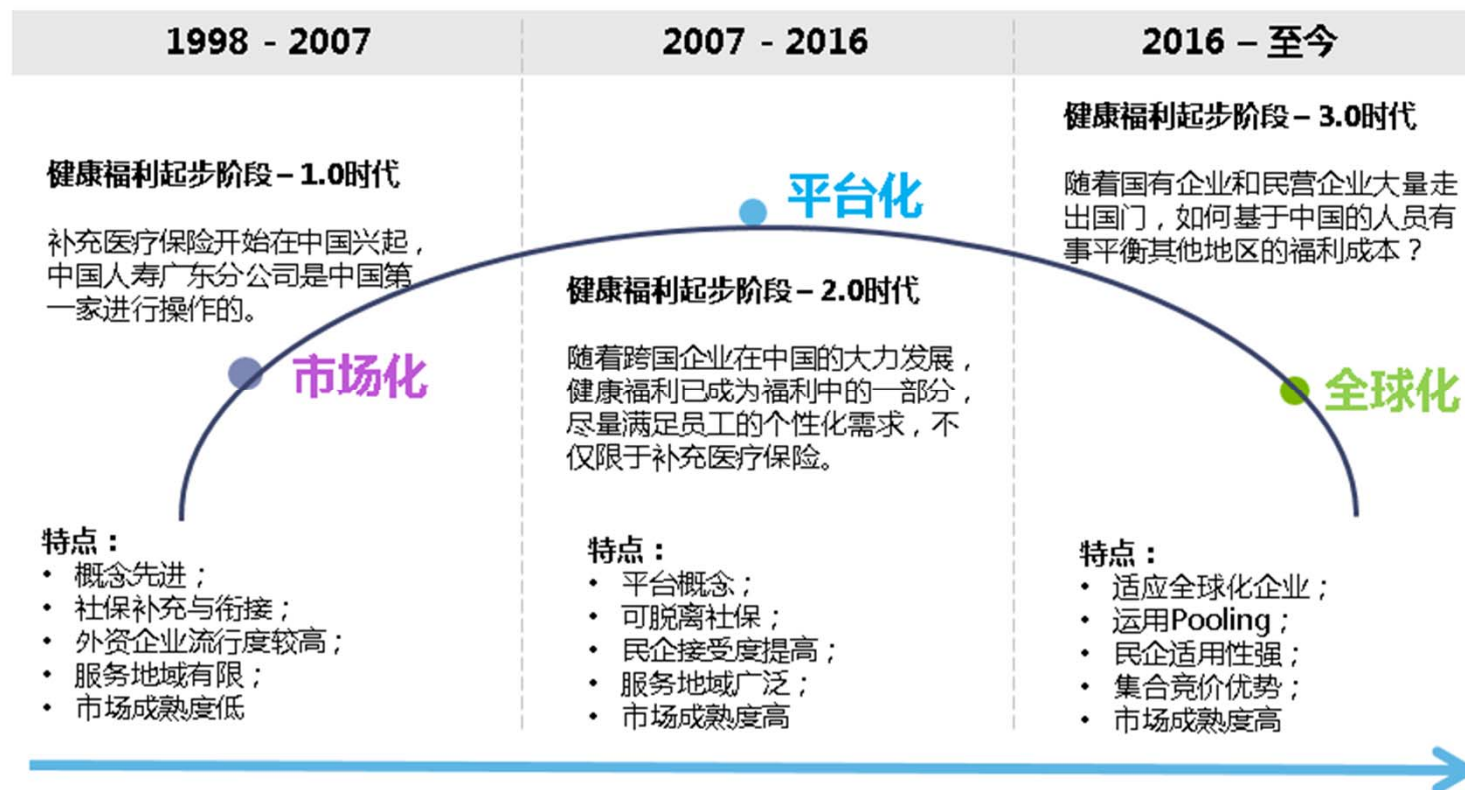
劳动力结构正在发生变化



员工对于个性化及透明化的期望



# 健康福利3.0时代



# 如要应对挑战，与时俱进，首先要了解吸引员工的重要驱动因素

## 吸引员工的重要驱动因素

排序	员工看法—中国	雇主看法—中国	员工看法—全球	雇主看法—全球
1	基本工资	职业发展机会	基本工资	职业发展机会
2	工作稳定性	工作稳定性	工作稳定性	基本工资
3	医疗保健和福利津贴	基本工资	职业发展机会	具有卓越雇主的口碑
4	学习新技能的机会	硬件工作环境	具有挑战性的工作	具有挑战性的工作
5	硬件工作环境	短期激励（如年终奖）	学习新技能的机会	工作稳定性
6	职业发展机会	学习新技能的机会	具有卓越雇主的口碑	公司使命、愿景和价值观
7	具有挑战性的工作	具有卓越雇主的口碑	医疗保健和福利津贴	学习新技能的机会

## 同时，必须重视可持续敬业度的驱动因素

可持续敬业度的驱动因素			
排序	2016 –中国	2016 –亚太	2016 –全球
1	沟通	直属主管	高层管理者
2	直属主管	沟通	明确的工作目标
3	企业形象与诚信	明确的工作目标	直属主管
4	<b>福利</b>	<b>福利</b>	形象与诚信
5	明确的工作目标	工作强度与弹性	工作强度与弹性

### 什么是可持续敬业度？

- **敬业度**—员工对组织有情感认同，并愿意为组织的成功付出努力
- **授予度**—有助于提高生产力和绩效的工作环境
- **活力度**—良好人际关系、培养健康身心、充沛活力的工作氛围



## 员工福利的关键贡献



## 员工福利管理的关键贡献

1. 全面薪酬成本控制
2. 企业文化和雇主品牌的传递
3. 与众不同的员工体验

员工福利的关键贡献

跨国企业对员工福利普遍关注的问题

什么是共保池

如何使符合本土需求的福利项目落地



## 跨国企业对员工福利普遍关注的问题



## 全球化健康福利管理问题的转变

### 二十世纪的管理特点： 这不是大问题

- **分散性** — 让各国团队自己决定想做什么。
- **事务性** — 注重日常操作，福利政策往往照旧，续保过程中往往会同各运营商反复谈判。
- **主观性** — 在自主允许的范围内，提升一切可以提升的福利水平。
- **低效性** — 人工操作和管理较普遍，往往需要较多的内部资源投入。

### 二十一世纪的管理特点： 这些的确是问题

- **管控性** — 总部对各国进行整体管理，最起码在信任的基础上进行信息的收集与核实。
- **战略性** — 福利政策需要有明确的目标和战略发展蓝图。
- **客观性** — 基于客观数据分析及整体奖励理念来设计福利计划，以确保给公司业务发展贡献价值。
- **创新性** — 利用最新的技术，数据和集中管理来确保各国福利政策理念的一致性，并且减少可能发生的差错

员工福利的关键贡献

跨国企业对员工福利普遍关注的问题

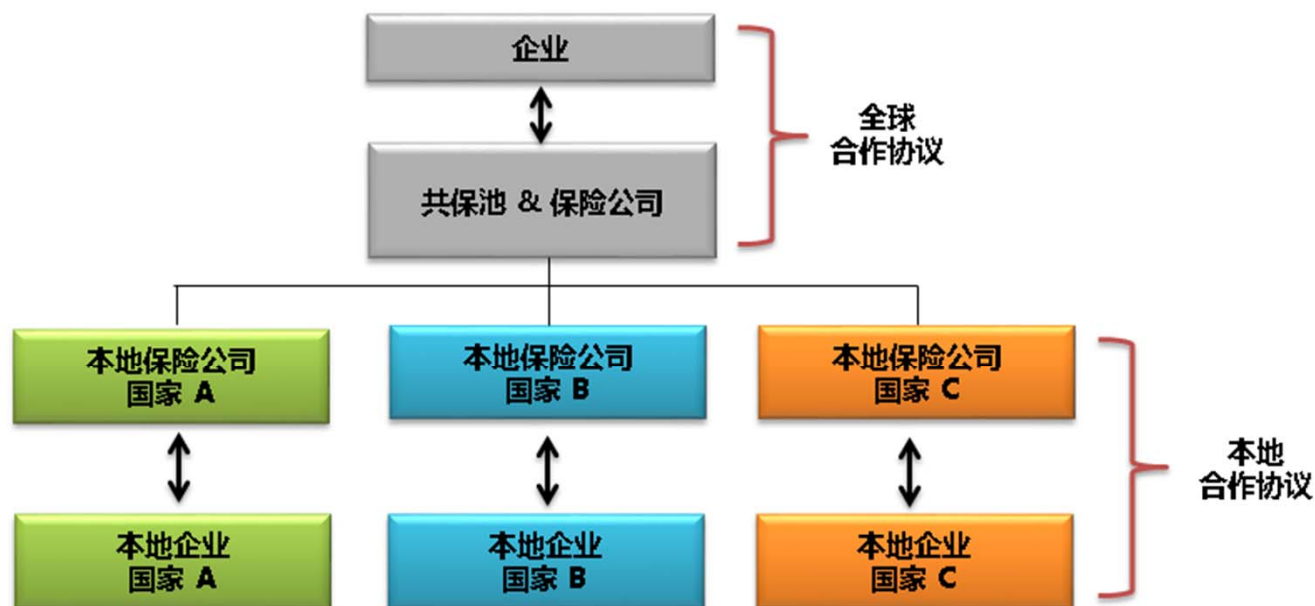
什么是共保池

如何使符合本土需求的福利项目落地



# 建立健康福利全球化的工具 – 共保池

## 什么是共保池？



换句话说，如果没有共保池计划，可能意味着雇主在10个不同的国家有着10个不同的合作保险公司，以及10个不同的保险方案，导致很难做到统一管理 with 组织内的福利平衡与预算比较；

主要目的是为了达到集合竞价的规模优势以及最大程度尊重当地的规则和实现最佳操作。

## 共保池的优点

- 对当地保费无影响；
- 较好的理赔率会带来分红。



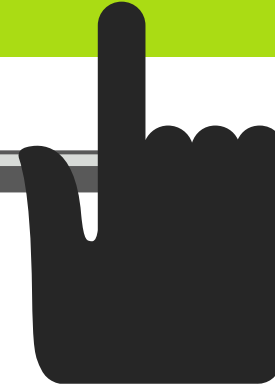
- 事实上，建立共保不会额外花费雇主的任何费用。

员工福利的关键贡献

跨国企业对员工福利普遍关注的问题

什么是共保池

如何使符合本土需求的福利项目落地



## 通过“共保池”的建立，可以....



根据业务发展战略，可及时在当地建立全球统一健康福利



全球统一集中管理，定期回顾全球健康福利与实施进度



基于全球各地的理赔情况，总部可有年度分红收益



保费更加透明化



平衡全球福利成本，保持成本长期相对稳定



助力企业全球化布局



减少行政成本的投入

谢谢!