



智享会
HR Excellence
Center

如何激励员工像玩游戏一样工作



Visiting us at  www.hrecchina.org



★ 人力资源智享会微信公众账号

在微信查找微信公众账号：HRECChina

右侧二维码：扫一扫+关注

*最新行业资讯，关注微信一手掌握

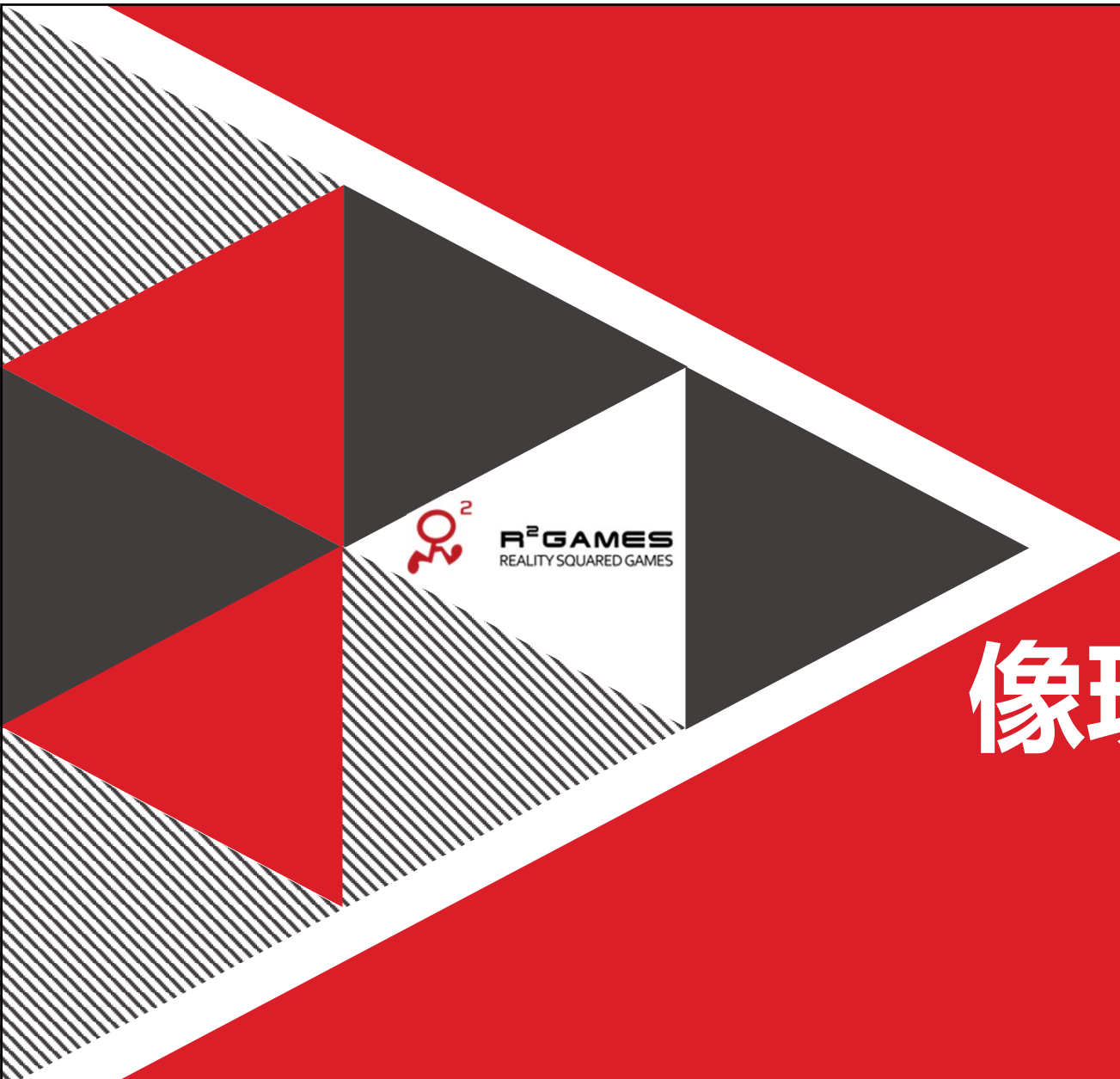


★ 人力资源智享会微信会员服务号

在微信查找微信公众账号：HRECService

右侧二维码：扫一扫+关注

*最新会员资讯，关注微信一手掌握

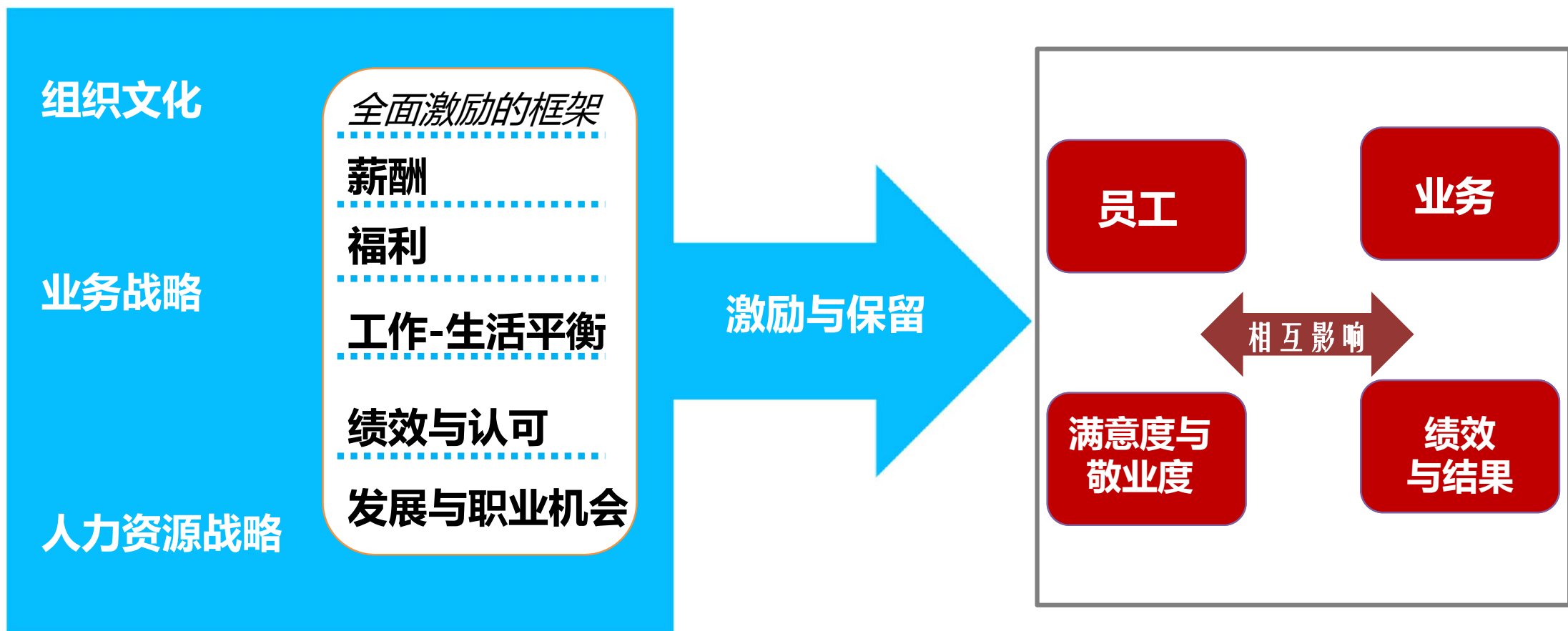


如何激励员工 像玩游戏一样工作

R2Games
HRVP Christine



在R2，我们看重全面激励的价值





我们的全面激励包



我们的关键人才

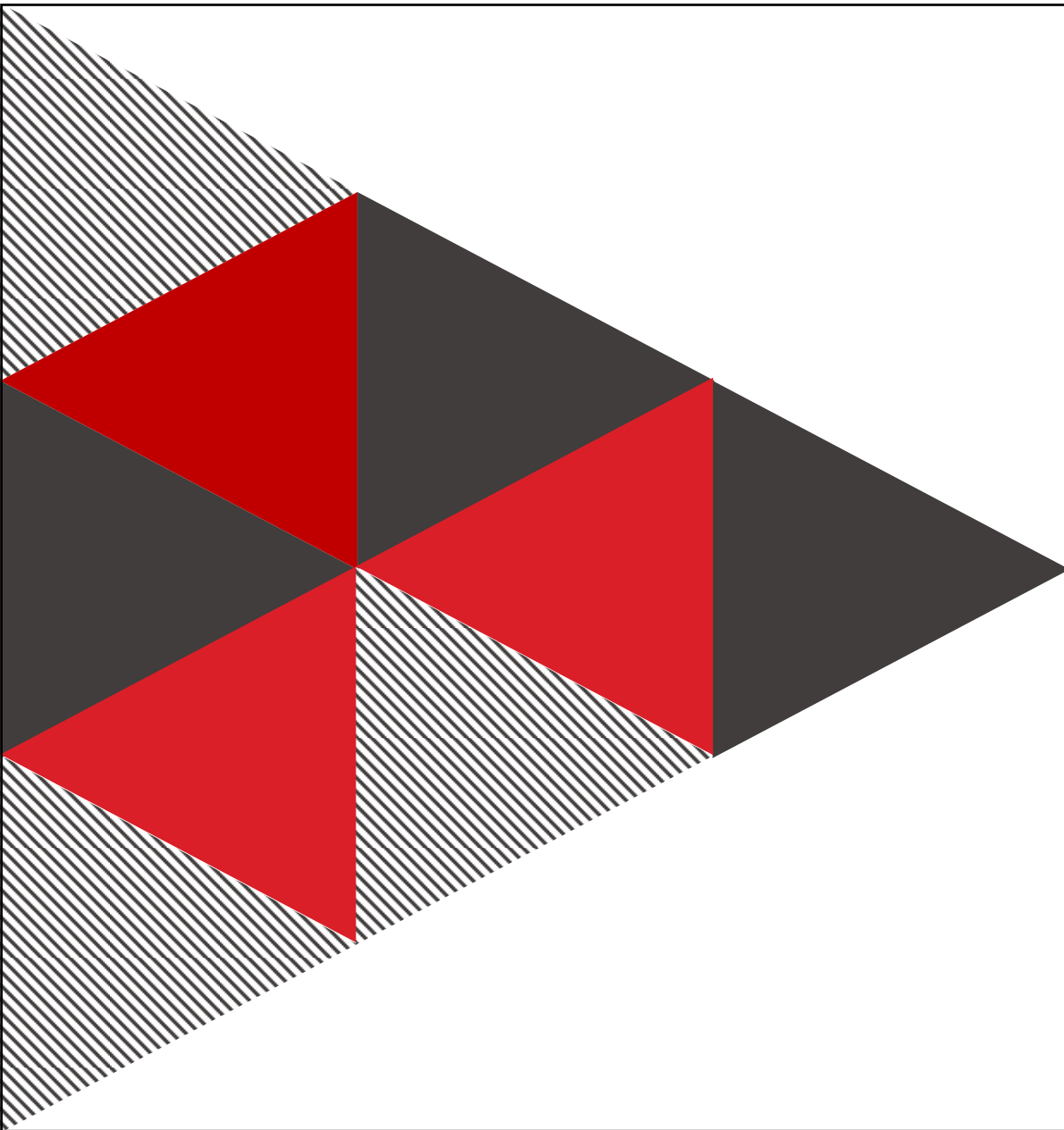


产品型人才



技术型人才





I: 产品人才的 激励和保留



为什么做产品经理？

将自己的想法在产品中实现

你的想法没我NB

挣钱多

CEO培训班

市场需求大

改变用户生活

听着好听

返聘

改变世界

米商

发展形势好

实现自我价值

梦想

什么都懂，看着NB

我是产品经理，我每天在...

 **我是需求变更**

因为追求完美
时刻需求变更

 **我是加班狂**

无数个灯下奋斗的夜晚
描绘出更贴近用户的需求

 **我是全能手**


什么都应该知道和尝试

 **我是开会多**

不论是需求评审会还是项目总结会，我都时刻活力

 **我是极致**

极致之美，美在细节

 **我是用户体验专家**

关注你而不打扰你，读懂你只为更贴近你



所以，好的与坏的产品经理长啥样？

好：有枝有叶，逻辑严密

坏：思维分散，想哪是哪

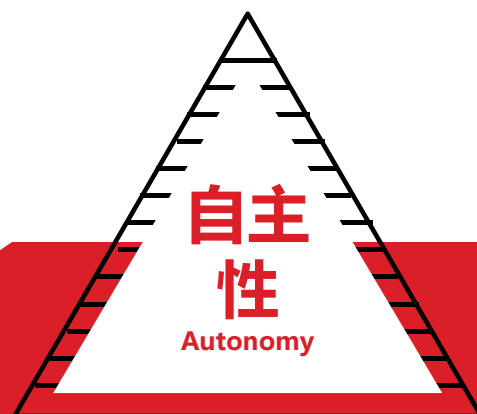
好：创造新的价值

坏：只是看起来更美好

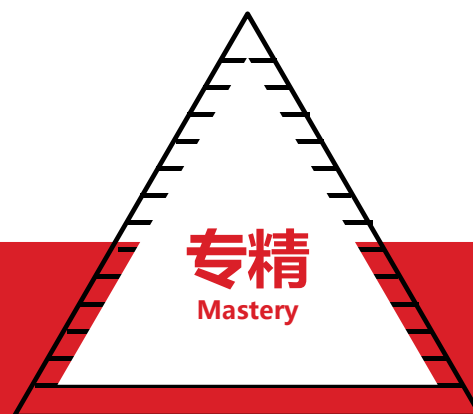
好：持续投入

坏：思考三分钟热度

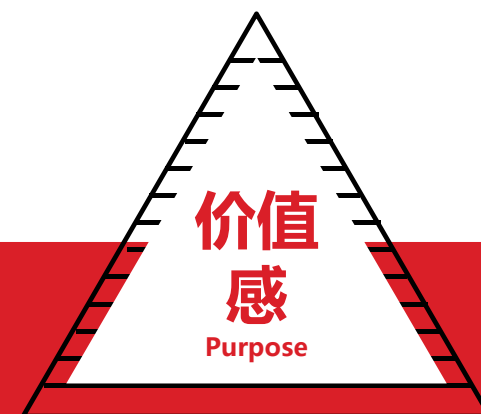
你造吗，产品人才追求什么？



这是我的产品
My baby !!!



我要做最牛逼最棒
的产品!!!



我要改变和拯救世
界!!!



所以，给他们要的

01

硬性激励

- 合伙人制
- 短期激励
- 坦诚直接的激励分享

02

软性激励

- 创建高授权的支持机制让他们思维不设限制
- 强化完美的近乎偏执的文化因子引起价值共鸣
- 领导力
- 职业生涯发展
- 工作-生活有效性

合伙人制度+股权

合伙联盟
Partnership

- 01 考虑效力时间
- 02 考虑连续多次绩效
- 03 考虑重大突出贡献
- 04 考虑专业职级职等
- 05 考虑技术能力与潜力



短期激励

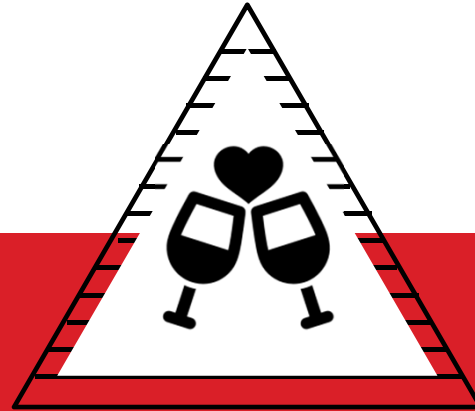
目标现金工资 + 杠杆奖金 + 利润分享计划



领先的薪酬
与市场匹配



强区分度的奖金
有效引导期望额外行为



刺激的利润分享
你我皆可为

高自由度的工作环境



去中心化的极度扁平的研发组织架构

产品是你的，团队更是你的
产品领域内你就是王，我们给你权力



赋能式的领导力辅导方式

拒绝命令式的指导，欢迎提问式的辅导
每个人的存在都是为了让自己和别人更牛



奖励完美 **偏执狂**，公司和你一起牛

完成任务不是你的终点，追求完美到了偏执
更受我们的奖励，我们的文化因子让你自在做爱做的事





II: 技术人才的 激励和保留



技术型人才是什么样子的？

或许他们自嘲为：**码农、程序猿、射鸡师、攻城狮**。。。

机智勤劳的**码农**

不需要睡觉的**加班狂**

轻微面瘫，**内心闷骚**

偶尔插个兜，耍个酷

钱多话少活好

每天都在啪啪啪。。。的写代码



二进制星人

发型清爽，懒得打理

一柜子的格子衬衫

最讨厌的鸟是八哥 (bug)

喜欢数据，胜过文字

修个电脑你让我过夜？
是怀疑我的技术吗？？？

但在HR的眼里，他们是最萌的大神

极客

相关知识领域的
好奇心

加班很辛苦
工作结果希望得到认可
(精神+物质)

喜欢有趣的挑战性的任务

做事很有逻辑
会把计划和行程
都做的详细周到



有疯狂专研的东西，比如
难解的题目

非常
靠谱

会为了你
学不擅长的东西

在一个自己觉得舒服的地方工作

有一个执著的个人爱好

想成为行业大牛

业余时间都拿来
啃各种“天书”



同样，给他们要的



硬性激励

- 长效激励
- 短期激励
- 职位职级晋升



软性激励

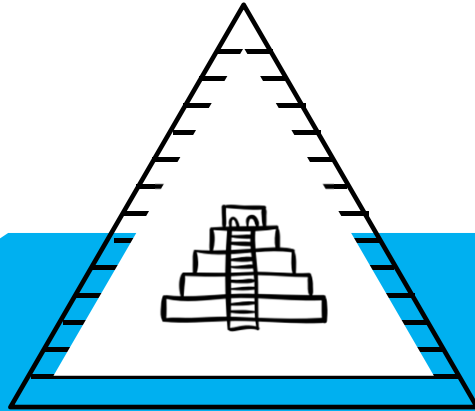
- 建立研发文化
- 建立知识库和资产库
- 学习发展

长期激励（股权）

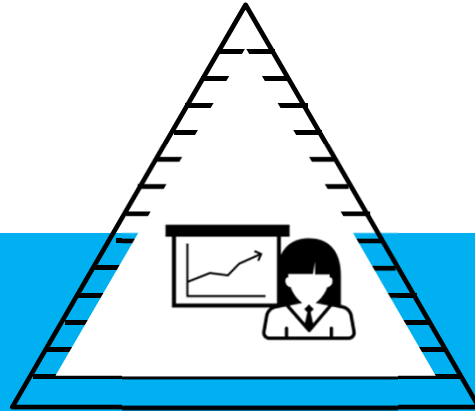
- 01 考虑**效力时间**
- 02 考虑**连续多次绩效**
- 03 考虑**重大突出贡献**
- 04 考虑**专业职级职等**
- 05 考虑**技术能力与潜力**

短期激励

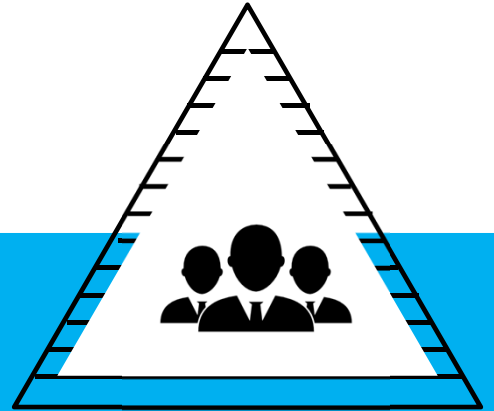
工资 + 奖金



考虑职级
与市场匹配度



考虑当次考核周期
的KPI绩效表现



考虑参与项目的重
要性及在里面承担
的角色

在技术领域鼓励工程师文化



追求创新

鼓励想法落地，给予适当扶持与激励



鼓励个人成长

完成项目和产品的同时鼓励个人技术学习成长



定期表彰

项目之星、技术之星
Engineer of Month/Quarter等



定期活动

定期的技术竞赛活动



前沿技术

技术预研与项目研发相结合，部分技术尖子有在业务前沿拓展的空间，能让工程师感受到团队的技术天花板不低

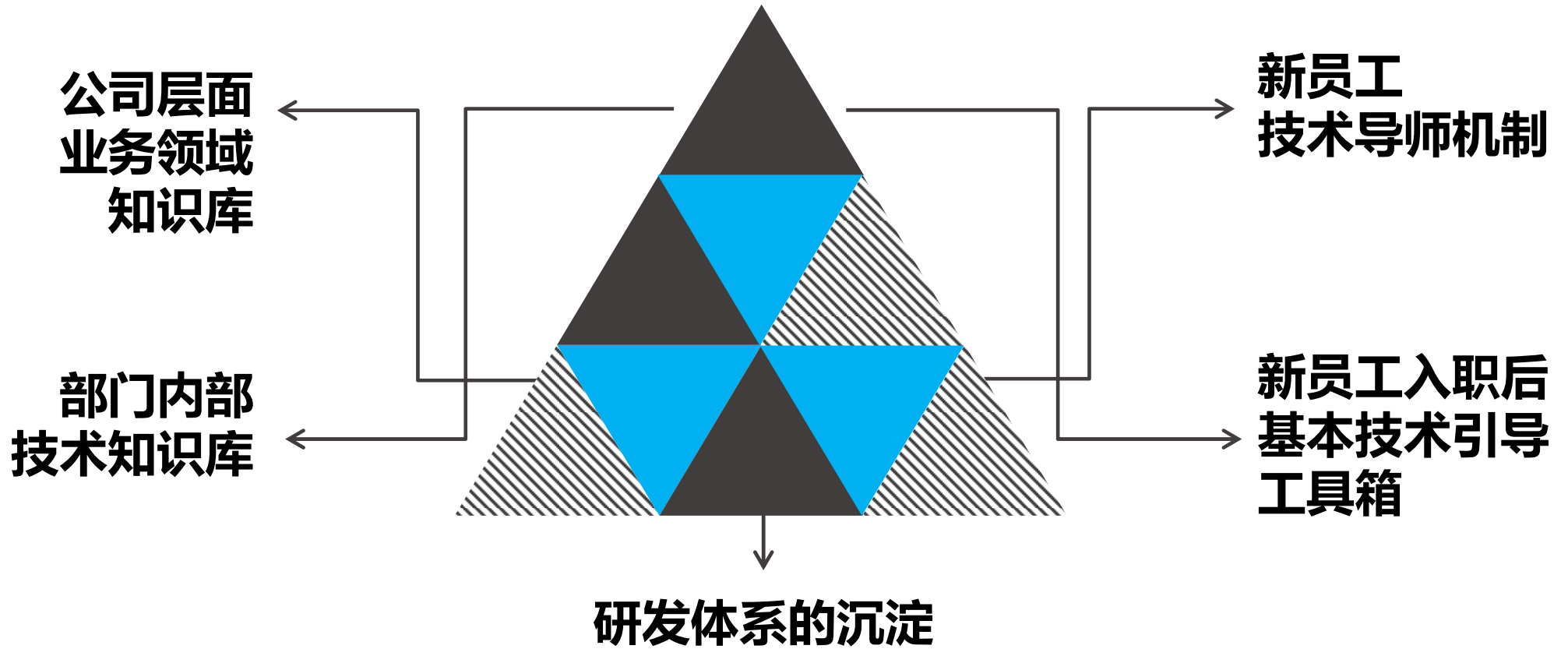


鼓励技术分享

营造一种分享技术和工作经验的良好氛围



建立知识库和技术过程资产库



学习发展

安排正式培训

技术通道中给予初/中/高级课程的正式培训

- 横向**：技术技能，业务，软技能，语言等
- 纵向**：IT、运维、开发、测试等



内部分享

鼓励跨部门的业务分享，拓展工程师的业务视野



行业交流

加强行业间厂商的横向技术交流，拓展技术视野
安排预算参与业界有影响力的论坛与活动，作为对优秀技术员工的软性激励



建立学习小组

用课余时间自我充电与互相充电，给予适当经费扶持



文化和乐趣——不跑不疯狂

“环球奔跑” 马拉松跑步

R2Games, 一个以“Run”为文化的公司
据说是全银河系最爱跑步的公司
我们要一起完成**40000**公里的目标
用我们的脚步丈量地球

我们不再是“技术宅”
奔跑, 让我们收获健康与美丽
收获了一起比拼、一起鼓励的伙伴
学会了感恩与分享

当历尽跑步的百转千回
我们的灵魂渐渐回归
我们在奔跑中遇见自己、遇见爱





文化和乐趣——不跑不疯狂



僵尸奔跑

万圣节？我们要玩出新颖酷炫的花样，平时闷骚的技术宅，此刻都释放了内心的狂野！长大以后，变老以前，我们一起疯玩吧！

R2再出发

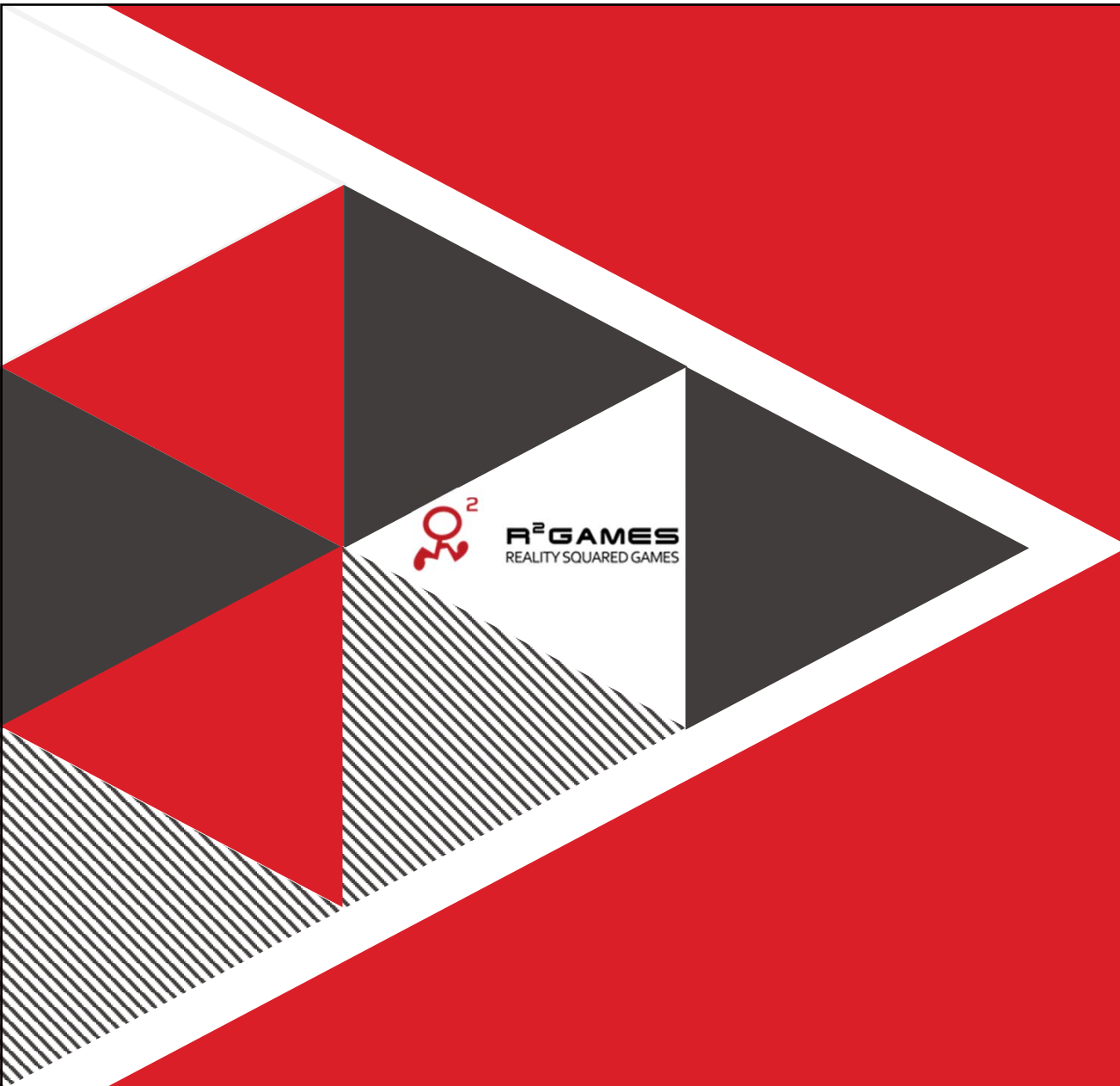
R2五周年纪念日，我们一起用奔跑来庆祝。在汗水和脚步中，重拾最初的精神，在现创业的风采。





R²GAMES
REALITY SQUARED GAMES

奔跑吧! R2



R²GAMES
REALITY SQUARED GAMES

thanks