



问韬网络科技（北京）有限公司

企业详情

企业官方注册名称：问韬网络科技（北京）有限公司

企业常用简称（英文）：Vrec

企业常用简称（中文）：微认可

所属国家：中国

中国总部地址：北京市海淀区中关村大街59号文化大厦18层

网址：www.wintophr.com

所属行业类别：员工激励与认可、薪酬与福利咨询、弹性福利

在中国成立日期：2015年11月19日

在中国雇员人数：60

业务详情

1、主要客户所在行业：生命科学（如医药，医疗器械等）、汽车及零部件、互联网与游戏业、金融服务（如银行，保险，财富管理等）、机械制造

2、曾服务过的客户案例

客户案例一：

所提供的服务类别	员工激励与认可
客户公司性质	国有
客户公司行业	IT信息技术，半导体及通讯
客户当时的需求	通过认可机制，扩大领导层管理半径，发现基层员工工作亮点，让员工得到领导层的关注，提高员工工作积极性和主动性 通过建立行为表彰，增加企业向心力，通过非物质激励，提高员工荣誉感和向心力 通过表彰员工优秀行为、业绩贡献以及价值创造，通过把员工的行为认可与业务发展目标相结合。鼓励员工分享经验，交流感想，一同推进业务发展



<p>具体服务内容</p>	<p>通过梳理企业内部激励流程，整合公司各管理条线激励需求将员工对组织的价值贡献度依据积分规则进行积分奖励，并引入微认可来落地实现</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 搭建激励体系、明确核心激励内容、培养用户习惯 2. 完善激励内容、满足个性需求、职业信用凭证 3. 业务数据联动、深入业务场景、人才发展依据
<p>服务成果</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 强化正向行为，树立标杆榜样，落地企业文化 企业文化应该是鲜活的，而体现企业文化的最佳载体莫过于每一位企业员工，以自身行为践行文化的员工应该被认可 2. 工作及时反馈，业绩及时肯定，提升工作价值 让年轻人像玩游戏一样闯关似的完成工作任务，一个阶段完成后，必须要有一个明确的评价，帮助他们建立自信和能力 3. 关注个体存在，鼓励成长发展，增强团队意识 90后的员工越来越忠于职业而不是忠于企业，让员工感受到组织在帮助他成长，促进组织与员工一同成长 4. 搭建线上平台，丰富职场活动，促进交流互动 打破空间和时间壁垒，为员工搭建一个自由的交流空间，寻找帮助，分享经验，获得更多认同与归宿

客户案例二：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>员工激励与认可</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>国有</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>金融服务（如银行，保险，财富管理等）</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>在过去的三年中，开展了丰富的文化宣传活动，使员工对企业文化耳熟能详，达成了文化落地“知行合一”中的“知”。随着深化推进“知行合一”，文化要真正落实到公司制度中、改变员工的“行”上——如何让员工行为朝着价值倡导的方向积极改变呢？公司组织氛围调研发现，员工希望获得更多的表扬和认可等精神激励，而公司当前主要通过绩效考核方式，激励周期长、不及时，那能否有个平台可以让每一位员工去发现、记录符合公司价值观的点滴行为，并“秀”出来给所有人看到，从而影响更多人践行价值观？在此背景下，员工认可项目就立项了。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>通过梳理企业内部激励流程，整合公司各管理条线激励需求将员工对组织的价值贡献度依据积分规则进行积分奖励，并引入微认可来落地实现</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 搭建激励体系、明确核心激励内容、培养用户习惯



	<p>2. 完善激励内容、满足个性需求、职业信用凭证</p> <p>3. 业务数据联动、深入业务场景、人才发展依据</p>
服务成果	<p>微认可开启了公司探索以数字化方式推进企业文化落地创新管理方式。并推广到公司全员使用。期待微认可可能促进企业文化落地落到实处，以星星之火照亮身边的人，涌现出更多“价值观之星”辉映公司文化星空，影响越来越多的员工行为发生积极改变，以科技赋能星光成为“有料、有用、有趣、有爱”的员工行为文化落地平台。</p>

客户案例三：

所提供的服务类别	员工激励与认可
客户公司性质	合资
客户公司行业	金融服务（如银行，保险，财富管理）
客户当时的需求	<p>希望引入积分制管理，加强员工自我成长认知，将员工个人成长过程可视化。同时将认可积分与晋升、竞聘等职级调整进行有机结合，形成绩效考核与价值观建设的统一</p> <p>将日常的认可带到线上，增加员工对认可表彰的仪式感，通过认可激励和积分成长，塑造员工的职业习惯，贯彻优秀行为</p>
具体服务内容	<p>1、明确认可激励内容</p> <p>从员工核心特质、业务重点和战略方向、员工与组织的关系出发，形成对文化、业绩、个体存在和成长、社交互动场景，共四大维度的认可，向个人或组织开放激励权限。</p> <p>2、构建认可激励业务流程</p> <p>认可场景包括各级同事、团队和组织三个主体的认可互动，分为正式认可、民间认可和非正式认可三种类型，还拓展了活动中心、分享空间、悬赏互助等功能。</p> <p>3、搭建微认可平台</p> <p>通过“积分计划——微认可平台建设”项目将公司内部分散在各条线的激励制度、员工各项行为进行联结与打通实现规则运行、积分的及时发布与兑换、员工之间透明共享、数据沉淀进行行为分析等功能</p>



服务成果	<p>微认可已使用三年多，改善效果显而易见，好的过程是好的结果产生的必要条件。通过建立完善的认可激励体系、有效的激励制度和妥善的落地机制，团队在大多情况下获得正面认可和激励，极大的调动员工工作积极性，增强企业凝聚力。</p> <p>据了解，员工对这款游戏化管理软件均表示肯定。作为年轻一代职场人，大家更看重工作过程中的趣味性和价值感。通过微认可，员工感知到自己的付出，见证到自己的成长，同时潜移默化的理解着企业文化，整体员工凝聚力显著提升。</p> <p>就企业内部管理而言，周期性的数据报表分析以及多维度的积分排行，为内部人才甄选提供了可靠数据来源，为企业内部人才梯队建设打下了坚实基础。</p>
------	---

档案内容更新2024年09月