



## 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甲59号文化大厦18层1803室

网址：https://www.vrenke.com

所属行业类别：员工激励与认可

在中国成立日期：2015-11-19

在中国雇员人数：30

### 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）、互联网与游戏业、零售业与电子商务、金融服务（如银行，保险，财富管理等）、专业性服务（如法律，公关，教育等）

### 2、曾服务过的客户案例

#### 客户一：

所提供的服务类别	员工激励与认可
客户公司性质	民营
客户公司行业	专业性服务（如法律，公关，教育等）
客户当时的需求	<p>选择微认可是出于多方面的考虑。在引入微认可积分管理前，该企业作为一家超过千人的公司，员工分布在全国几十个地点，且普遍年轻，主要面临着几处管理痛点：</p> <p>第一，奖惩管理“偏科”严重。该企业有一套十分完善的扣分、扣款机制，但是在奖励机制却存在方式单一、间隔时间长、成本高昂、效用持续时间短等问题；</p> <p>第二，员工体验不佳。由于奖惩机制不平衡，员工对绩效管理的认知也只有“减”没有“加”，与公司进行绩效管理的初</p>



	<p>衷不符，因此急需一种能够扭转这一矛盾点，增强员工对公司的认可度的有效措施；</p> <p>第三，有积分管理基础。在引入微认可之前，该企业已经有一个校区实行了“珠子玩法”来进行及时性激励，并且获得了很好的员工反馈与绩效结果提升，这为微认可积分管理的引入奠定了很好的认知和实践基础。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>该企业目前开通了七个模块，其中三个模块的应用相对较多：第一是成长认可，也就是绩效积分（注：微认可系统中目前已更名为：行为公约）；第二是文化认可，即同事间互相认可、发放徽章；第三是关怀 365，主要是公司福利的发放。</p> <p>活跃度最高的是分享空间模块。为了在不同校区之间及时传递企业文化和正能量，该企业在分享空间中除了开设了行政人事、公司制度这样的常规板块，还特别开设了一个论坛。这个板块开通半年来，已经发布了上百篇文章，记录了不同校区多种多样的文化活动，累积并传播了大量的企业文化故事。</p> <p>最开始落地行为积分时，只设置了公司整体的鼓励行为和教学部、销售部的部门行为积分，后期又对教学部的积分事项进行了补充。在此之前，教学部与销售部的鼓励行为是分开的、互不关联的。在与部门管理人员的共创过程中，经过大家的提议，积分系统内新增了一些积分事项，来将教学部与销售部的工作行为和绩效结果联动起来，从而打破部门之间的壁垒，加强部门之间的目标协同。</p>
<p>服务成果</p>	<p>首先，活跃了组织氛围，让公司文化价值观有了实实在在的落地平台。通过微认可中的同事认可和分享空间，分布在全国各地的员工，对什么样的行为符合公司倡导的文化价值观，有了具体可参考的事例和榜样，标准得到了统一；同时大家也了解到其他校区都在开展什么样的文化活动，可以第一时间互相借鉴；</p> <p>其次，行为积分对规范员工的行为也起到了积极作用。日常工作中随时可以通过积分加减不断对员工的行为进行强化，让员工知道什么是应该做、什么是不该做的。拿销售部为例，半年以来，销售人员的行为违规次数明显下降，而以往周期性的绩效考评很难实现这样的效果；</p> <p>另外，公司在关怀 365 里设置了生日祝福、入职纪念日祝福、晋升祝福等，也增进了员工之间的亲密度与对组织的归属感。有的同事因为工作性质原因，和其他跨部门同事交流不多，但是当他晋升时、或者生日当天，收到公司和来自各地同事的祝福和礼物打赏就会很开心，同事们看到消息推送，不自觉地动动手指，送上祝福，可能很微小的一个动作，对对方来说却是很暖心的，下</p>



	次需要在工作上配合时，都觉得更加亲近了。
--	----------------------

**客户二：**

所提供的服务类别	员工激励与认可
客户公司性质	民营
客户公司行业	零售业与电子商务
客户当时的需求	近年来，该企业进入快速发展阶段，大批优秀的年轻人加入。管理团队希望突破传统KPI考核的单一评价方式，引入创新机制，能够多维度、全面激励员工发展，打造更加正向的、积极的文化氛围，承载团队成员相互认可、共同成长的期望。同时也实现员工的点滴贡献都被看见的效果。经过考察沟通，该企业导入了微认可积分管理体系，打造出一套“CC云值”员工发展积分体系。
具体服务内容	<p>“CC云值”是一个实时认可激励平台，在员工展现出公司倡导行为时，大家可以通过平台，即时发送认可，公司也可以给大家发送认可。员工也可以在平台上与他人进行互动，进行点赞加码，从而有效、及时激励团队。“CC云值”的积累来源于五大维度，分别是CC范儿、特殊贡献、社区建设、学习成长、信誉指数。</p> <p>“CC云值”的总额累计将用于商品/福利的兑换，同时5个维度的方案关联员工相应的各项长期权益，比如员工晋升与评优、学习经费加倍、福利排名、住房补贴等。</p> <p><b>信用指数挂钩弹性福利</b></p> <p>该企业将信誉指数创造性地引入员工评价体系，信誉指数在该企业是“个人征信报告”的存在。每位员工信誉指数具备初始分值（80分），当其违反信誉指数所设计的积分项时，则会被扣除相应的积分，当信誉指数低于60分时，则会被列入公司的黑名单。失信用户，在公司范围内将失去全部的自由度，比如不再享有弹性工作时间和在家办公等福利。</p> <p><b>让“惩罚”变得有趣</b></p> <p>该企业把创意、创新精神也深入应用到CC云值体系建设内，比如让一些扣分变得更人性化。在公司对考勤异常人员进行扣分处理时，HR部门在平台发布了一款大片海报，那些因考勤问题要被处罚的员工在下面评论道“虽然我们知道要被扣分该不开心，但是看到这样有心的创意，觉得处罚也没那么难受了！”</p>
服务成果	通过微认可助力的CC云值平台中及时认可和有趣交互，使得原本容易松散的设计团队增强了相互了解和协作，该企业管理团队很高兴地见证了团队凝聚力的增强。另外，平台提供的CC云值成长报告和多维度指数雷达图，也激活了员工个人成长发展的动力，



	并为管理者改善团队赋能提供了明晰的方向指引。
--	------------------------

**客户三：**

所提供的服务类别	员工激励与认可
客户公司性质	民营
客户公司行业	互联网与游戏业
客户当时的需求	该企业目前在全国有多处办公地点，规模超千人，从高管到员工绝大多数都是 85 后、90 后年轻人。如何凝聚与激励这个年轻的团队，以 CEO 为首的管理团队一直深入思考，并积极寻求解决方案。2021 年，通过派员参加微认可积分高效落地方案班的活动，该企业决定引入微认可积分平台，助力他们打造一只有智有为的团队。
具体服务内容	<p><b>五重积分体系全维度认可和发展员工</b> 该企业将积分项目定位于：员工激励导向并绩效补充参考，通过文化分、关怀分、能力分、过程分、荣誉分五重体系为全体员工提供全维度的认可和激励。其中文化分除了围绕公司文化核心：用户第一、心存使命、实事求是、协作共赢设定定性的徽章奖励外，还设置了支持文化建设的可以量化的专项行为积分。过程分则主要是由各部门根据业务实际情况设置的积分构成，鉴于该企业的员工大多是知识型年轻人，积分方案中90%以上都是表彰正向行为的项目</p> <p><b>为年轻人打造有调性的平台</b> 为了贴近年轻的员工，该企业为微认可平台重新起了一个可爱的名字，并量身设计了一套属于自己公司的独特的动物徽章系统。在积分方案上，以激励年轻人创新、提升、挑战困难、自我超越为主。该企业希望持续成为行业的领跑者，因此非常重视创新能力，团队成员之间的分享、互相学习、互相帮助就成为发展创新能力的重要支撑。因此他们在设计能力分的项目时，除了和大多数企业一样纳入了学历、职称、证书、技能之外，还特别设计了一个专门奖励员工学习分享相关事件的积分类别，纳入了如提供解决方案模板、分享项目心得、主动帮助同事答疑等积分事项。</p> <p><b>游戏化运营提升用户黏性</b> 只有员工喜欢并持续使用积分管理系统，才能让它发挥最大价值。用户对平台的热情度不高，很多人不用怎么办？该企业积分管理团队采取游戏化思维来解决这个潜在的风险。从平台上线之初，他们就请到了公司的几位“老大”担任代言人，CEO、CTO、COO、CHO，每个人用一句概括性的slogan为积分管理系统背书。平台上线后，遇到节假日或者企业的特别时刻，积分管理系统就会推出有趣的、有意义的活动，保持大家对平台的关注。之后，</p>



	<p>该企业还通过微认可团队的定制开发，开创了积分系统里的抽奖功能，数次启动抽奖活动，并上线有新意、有心意的奖品，每次都颇能在平台上制造一波热浪。该企业的团队，还在不断地挖掘、创新积分管理的新功能，新玩法，希望通过平台不断传递出企业对员工成就的重视，对员工发展的关注。</p>
服务成果	<p>该企业在引入微认可后，不拘泥于平台即有的方式，而是根据企业员工的特点“由内到外”地个性化设计积分系统，并且从上到下地调动员工的参与度，让积分系统走入员工日常的工作中，成为了企业激励员工、凝聚人心的利器。</p>

档案内容更新2022年11月