

企業永續前瞻視野

運用同理心與創意，獎勵員工不一定要花大錢

文 / 桂竹安 資誠企業管理顧問公司 董事

PwC 於 3 月 21 日發布《2023 全球家族企業調查報告》針對全球 82 個地區 2,043 個家族企業進行調查，包含 35 位臺灣家族企業受訪者。調查數據指出，家族企業領導人在疫情後時代考慮的優先事項不盡相同。大部分企業受訪者選擇將精力與資源投注於了解客戶需求與適應市場，而只有 36% 視吸引與保留人才為今年重點目標。然而，一家企業若想與客戶建立信任，最好的方式應是「由內而外」，先從內部與員工建立信任。而與員工建立信任的第一步，簡單說就是讓員工相信付出會被看見、貢獻會得到回報。

談到員工獎勵措施以吸引與保留人才，很多企業會直覺想到加薪，並因擔憂人事成本的增加而卻步。但 PwC 研究發現，員工看待「全面薪酬」的角度持續改變中。例如，員工願用 20%~25% 的薪資交換工作生活平衡，且對教育訓練的重視較過去提升一倍以上，而手機、網路、旅遊津貼等福利事項更受到青睞。因此，企業應重新規劃各式獎酬替代方案，例如：家利博住宅貸款公司 (Caliber Home Loans) 就透過發放即時獎金 (Spot Bonus) 來刺激員工滿足感、激勵員工展現組織認可的行為。「當下立即」的支付雖然金額不大，但相當具有針對性，能讓員工立即得到滿足與激勵，而不是要員工等上一年才給予獎金，當初獎勵的原因也早就模糊不清。又如資誠 2023 年也持續加入「TALENT, in Taiwan，臺灣人才永續行動聯盟」，持續承諾積極於人才培育，其中於「獎酬激勵」人才永續指標中，資誠運用表揚激勵制度，每年舉辦員工卓越貢獻獎，將候選者的卓越事蹟與訪談內容拍成影片與全體員工分享，並邀請候選者於 Annual Party 登台接受公開表揚，激勵同仁發揮個人潛力及工作熱情。

《2023 全球家族企業調查報告》指出，具備員工獎勵措施的企業相較其他受訪者更有機會達到雙位數成長。隨著員工獎勵措施越趨多元，期許企業能深入了解員工想望，發揮同理心與創意，設計出能有效留才的員工獎勵措施。

資誠家族及企業永續辦公室

協助臺灣家族及企業重新定義家族與企業的使命願景，成就家族及企業永續

臺灣家族企業的企業主在疫情及疫後時代所面臨的競爭、各種營運風險及家族永續傳承的挑戰比以往任何時候都更激烈，企業主需要全新的方法、全新的思維帶領家族邁向永續的航道，如何領導家族實現家族永續、企業永續，絕對是臺灣家族企業主最深切的期待。資誠家族及企業永續辦公室能提供臺灣企業主在家族及企業永續經營的一站式 Total Solutions 整體解決方案，從財務績效、創新與成長、風險與治理、人才與傳承、數位轉型、併購、策略聯盟及 ESG 等企業永續策略目標，及家族治理、財富永續、經營權保護與傳承及家族核心價值等家族永續策略目標，協助企業主成就永續家族與永續企業。

我們的團隊



林鈞堯

副所長

+886 2 27296666 ext.25230

kevin.lin@pwc.com



洪連盛

家族及企業永續辦公室

主持會計師

+886 2 27296666 ext.25008

sam.hung@pwc.com



林一帆

家族及企業永續辦公室

協同主持會計師

+886 2 27296666 ext.26226

yi-fan.lin@pwc.com



鄭策允

家族及企業永續辦公室

協同主持律師

+886 2 27296666 ext.25098

alvin.cheng@pwc.com



桂竹安

資誠企業管理顧問公司

董事

+886 2 27296666 ext.26289

tim.kuei@pwc.com

