

把脈福利措施之供需平衡， 極大化福利效益

◆ 陸洛

某家台灣本土的高科技公司深切體認到規劃完善的福利措施，不僅是對員工的關懷與回饋，也能提升企業在人才策略上的競爭力，協助企業建立良好的品牌形象，故每年提撥企業收入的一定比例當作福利金，2007 年每名員工每年就有 10 萬元來自企業營收的福利金。

為了有效規劃、運用、與管理這些福利資源，提供員工最適切的照顧與多元的發展，個案公司的福委會每年會對全體員工進行各項福利措施之「重要性偏好」及「滿意度」的調查，請員工以” 1” 表示「非常不重要」或「非常不滿意」，以” 5” 表示「非常重要」或「非常滿意」。2007 年的調查共詢問了 25 項福利措施，參與調查的員工多達 1800 人。

此項調查結果可將前述福利措施概分成四大類：

- (1) 供需平衡類：員工普遍認為這些福利很重要，也很滿意，如；員工福利自選方案、免費電影欣賞、健康檢查等。



(2) 供不應求類：員工普遍認為這些福利很重要，但滿意度偏低，如：現金補助、員工協助方案等。

(3) 供過於求類：員工普遍認為這些福利並不那麼重要，但滿意度卻頗高，如：戲劇包場、廠內休閒中心等。

(4) 資源浪費類：員工普遍認為這些福利並不重要，使用後的滿意度也偏低，如：球類競賽、藝文講座等。

根據這些員工心聲的反應，個案公司便可在策略上加以調整，維持供需平衡類，增加供不應求類，適度減少供過於求類，考慮大幅減少甚至停辦資源浪費類的福利措施，真正有效益地運用企業資源，創造最佳的員工感受，期能滋養員工對工作的投入，及對組織的認同感。

(本文作者為台灣大學工商管理學系/商學研究所教授)