

Sức khỏe và Phúc lợi

Chúng tôi hợp tác với bạn để xây dựng một chương trình phúc lợi nhân viên hiệu quả góp phần duy trì một lực lượng lao động khỏe mạnh và có hiệu suất cao.

Nhân viên ngày càng xem phúc lợi là một thành phần quan trọng chính sách đãi ngộ/lương thưởng của họ. Đối với các tổ chức/doanh nghiệp, chiến lược phúc lợi nhân viên là một công cụ thu hút và giữ chân tài năng quý giá cũng như là cơ hội để phản ánh chiến lược tài năng trong trải nghiệm phúc lợi cụ thể và cá nhân hóa.

Để đạt được cốt lõi của chiến lược phúc lợi nhân viên của tổ chức là một quá trình phức tạp. Quá trình này đòi hỏi phải cân bằng nhiều yếu tố như:

- Tính cạnh tranh trong thiết kế chương trình
- Trải nghiệm của nhân viên
- Tối ưu hóa chi phí

Hơn nữa, bạn cần tìm dữ liệu phù hợp để phân tích nhằm tinh chỉnh chiến lược phúc lợi nhân viên của mình. Và để triển khai hiệu quả, bạn cần có sự cân bằng phù hợp của công nghệ cho việc quản lý phúc lợi.

Cách tiếp cận phúc lợi nhân viên của chúng tôi

Rất cần thiết có một cách tiếp cận để thiết kế và duy trì một chương trình phúc lợi nhân viên hiệu quả. Chiến lược Navigator của chúng tôi (xem bên dưới) bao gồm năm thành phần quan trọng của một gói phúc lợi nhân viên xuất sắc:

Chiến lược Navigator là một khung năm trụ cột bao gồm các thành phần quan trọng của chiến lược phúc lợi nhân viên.



Nâng cao phúc lợi

- Phân tích chính sách phúc lợi, nhận xét và báo cáo: Sử dụng các dữ liệu để đưa ra các quyết định và đo lường hiệu quả
- Danh mục phúc lợi: Thiết kế chương trình phúc lợi phù hợp với mục tiêu kinh doanh, văn hóa DN, nhu cầu nhân viên & xu hướng của thị trường
- Tài chính phúc lợi: Quản lý chi phí công ty (chi tiêu ở nơi có ảnh hưởng và rủi ro cao nhất)
- Trải nghiệm của nhân viên: Tối đa hóa giá trị nhân viên và sự trân trọng bằng nhận thức, hỗ trợ và tạo tính gắn kết
- Quản lý và vận hành phúc lợi: Nâng cao tính hiệu quả nguồn lực bên trong và bên ngoài, áp dụng giải pháp công nghệ để vận hành tối ưu

Phân tích chính sách phúc lợi, nhận xét và báo cáo

Trong môi trường làm việc hiện đại, dữ liệu là cốt lõi của mọi quyết định. Thách thức (và cũng là cơ hội) là cần xác định dữ liệu phúc lợi quan trọng để đưa ra thiết kế và quản lý phúc lợi nhân viên.

“Thiết lập và bỏ quên” là một chiến lược đã lỗi thời.

Dữ liệu có hai dạng:

- Nội bộ, ví dụ: việc sử dụng chương trình — nhân viên có tham gia/có thấy gắn kết và sử dụng phúc lợi ở mức độ mà chúng ta mong đợi không?
- Bên ngoài, ví dụ: tiêu chuẩn — tính cạnh tranh là gì và nhân viên mong đợi gì khi đánh giá một gói phúc lợi?

“Thiết lập và bỏ quên” là một chiến lược đã lỗi thời. Đo lường tác động của một thay đổi chương trình, thu thập phản hồi và liên tục tinh chỉnh và cải thiện chương trình phúc lợi nhân viên là tối quan trọng để đảm bảo rằng chương trình phúc lợi của bạn đáp ứng được nhu cầu của lực lượng lao động đang thay đổi liên tục.

Danh mục phúc lợi

Nhiều tổ chức hoặc ban lãnh đạo của họ đưa ra những tuyên bố táo bạo về “chăm sóc nhân viên của chúng tôi” hoặc cam kết “hỗ trợ sức khỏe tâm thần”. Thiết kế một danh mục phúc lợi nhân viên chu đáo là cách rõ ràng để thể hiện sự thống nhất giữa chiến lược của tổ chức và trải nghiệm của nhân viên.

Chương trình Phúc lợi doanh nghiệp bạn đang cung cấp có thực sự quan trọng không?

Chương trình Phúc lợi nhân viên có thể giúp bạn đạt được mục tiêu nhân tài của tổ chức và thúc đẩy kết quả kinh doanh. Chúng tôi sẽ hỏi:

- Chương trình Phúc lợi doanh nghiệp bạn đang cung cấp có thực sự quan trọng không?
- Những phúc lợi cốt lõi nào cần thiết để cạnh tranh trên thị trường lao động hoặc thị trường cùng ngành?
- Những phúc lợi bổ sung nào bạn có thể cung cấp trên cơ sở tự nguyện hoặc tùy chọn?

Tài chính phúc lợi

Câu hỏi thường xuyên được đặt ra cho ban chuyên trách về phúc lợi là, “Lợi tức đầu tư là gì?” Các tổ chức có xu hướng xem xét kỹ lưỡng khoản đầu tư khổng lồ vào phúc lợi nhân viên, đặc biệt là khi tình hình tài chính trở nên ngày một khó khăn hơn. Trách nhiệm của bạn với tư cách là ban chuyên trách về phúc lợi là đảm bảo rằng chi phí được tối ưu hóa.

Xem xét những cách khác nhau để tài trợ cho chương trình phúc lợi nhân viên rất quan trọng, ví dụ như chia sẻ chi phí. Quản lý rủi ro cũng là một yếu tố quan trọng trong mục tài chính này. Hãy cùng xem xét:

- Phân chia chi phí giữa nhà tuyển dụng và nhân viên như thế nào cho phù hợp?
- Có giải pháp nào để bảo vệ công ty khỏi chi phí bị vượt mức hoặc tăng bất ngờ bằng cách tận dụng việc làm việc với đối tác hoặc cơ chế để giảm thiểu rủi ro tài chính?

Trải nghiệm của nhân viên

Chương trình phúc lợi nhân viên hiệu quả nhất sẽ không có tác dụng nếu nhân viên không biết rằng phúc lợi này tồn tại. Thật không may, đây là một trong những phản nản phổ biến nhất của các ban quản lý phúc lợi — rằng nhân viên không biết họ có gì. Thiết lập và duy trì một cuộc đối thoại với nhân viên (và những người phụ thuộc được bảo hiểm) rất quan trọng để tăng nhận thức cho họ.

Truyền thông một cách rõ ràng, dễ tiếp cận là một yếu tố quan trọng của bất kỳ chương trình phúc lợi nào.

Đôi khi nhân viên bị bão hòa với thông tin và đôi khi, đặc biệt là trong “những thời điểm quan trọng” (ví dụ: khủng hoảng sức khỏe), thông tin chương trình phúc lợi không thể tiếp cận hoặc khó hiểu.

Giao tiếp rõ ràng, dễ tiếp cận là một yếu tố quan trọng của chương trình phúc lợi. Khi bạn truyền đạt chương trình phúc lợi của mình một cách rõ ràng, bạn sẽ nâng cao trải nghiệm của nhân viên.

Quản lý và vận hành phúc lợi

Thành công của một chương trình phúc lợi nhân viên thường đòi hỏi một kế hoạch quản lý phúc lợi chặt chẽ. Các chương trình phúc lợi nhân viên sẽ đáp ứng hoặc vượt mục tiêu tài chính và chính sách nhân tài bằng cách tận dụng công nghệ mới và sử dụng một quy trình quản lý phúc lợi chặt chẽ để nâng cao hiệu quả.

Chúng tôi có thể giúp bạn đảm bảo rằng chương trình phúc lợi nhân viên của bạn tận dụng hiệu quả các nguồn lực bên ngoài và tập trung các nguồn lực nội bộ vào các yếu tố tối quan trọng của chương trình phúc lợi. Chúng tôi cũng có thể giúp bạn cải thiện năng suất thông qua cách hợp tác hiệu quả như chuyển các yếu tố quan trọng của trải nghiệm phúc lợi ra ngoài cho các tổ chức chuyên về phúc lợi nhân viên.