

ĐÃI NGỘ PHI TÀI CHÍNH

NHÂN VIÊN TUYỂN ĐẦU



Từ Động lực cá nhân Đến Hiệu quả Kinh doanh

Các Xu hướng Quản Trị Nguồn Nhân Lực Toàn Cầu 2024:




Vượt trên **Hiệu suất làm việc**

- Beyond **Productivity**
Định nghĩa lại hiệu suất làm việc vượt trên những thước đo truyền thống.




Nguồn Nhân Lực Bền Vững

- **Human Sustainability**
Tạo ra giá trị trong từng điểm tương tác giữa tổ chức và con người.




Nghịch lý về tính **Minh Bạch**

- **Transparency Paradox**
Xây dựng lòng tin và tính minh bạch giữa người lao động và tổ chức




Thiếu hụt **Sức Sáng Tạo**

- **Imagination Deficit**
Phát triển Khả năng tưởng tượng và Sáng tạo cùng với Trí tuệ nhân tạo



Sân chơi Kỹ Thuật số

- Digital **Playground**
Tích hợp các giải pháp kỹ thuật số trong môi trường làm việc




Văn hóa Nhóm tại nơi làm việc

- Workplace **Microcultures**
Tập trung vào từng nhóm cá nhân để phát triển văn hóa



Năng lực lãnh đạo

- **Leadership**
Lãnh đạo sẵn sàng quản lý những thời điểm thay đổi



Giải phóng chức năng **Nhân sự**

- Boundaryless **HR**
Nhân sự dịch chuyển từ vai trò vận hành sang đa chức năng



1. NHÂN VIÊN TUYỂN ĐẦU

HỌ LÀ AI TRONG TỔ CHỨC
ĐẶC ĐIỂM CỦA HỌ
ĐỘNG LỰC CỦA HỌ

**NHÂN VIÊN
TUYẾN ĐẦU**



**FRONTLINE
EMPLOYEE**



TALK 1: FRONTLINE REALITY CHECK

Mỗi nhóm sẽ có 10 phút để thảo luận và viết vào giấy A0 các nội dung sau:

- 1) Chọn 1 vị trí Nhân viên tuyến đầu. Giải thích tại sao đó là Nhân viên tuyến đầu.*
- 2) Nêu đặc điểm công việc của vị trí (khó khăn, thuận lợi).*
- 3) Những Kỹ năng (Năng lực) cần ở vị trí đó.*
- 4) Nhu cầu/mong muốn của vị trí đó.*

Lưu ý:

- **KHÔNG** search Google,
- **KHÔNG** Chat AI (Chat GPT, Gemini...)
- Chỉ dựa trên **KINH NGHIỆM THỰC TẾ** của các bạn
- Nghĩ về những người bạn đã làm việc cùng, quản lý, hoặc quan sát"



HỌ LÀ AI ???

Những người **trực tiếp tương tác** với

- Khách hàng.
- Sản phẩm/Dịch vụ.



HỌ LÀ AI ???

4 nhóm chính:

- *Customer-facing*: Bán hàng, CSKH, Tư vấn
- *Operations*: Sản xuất, Vận hành, Kỹ thuật
- *Service delivery*: Y tế, Giáo dục, Logistics...
- *Digital frontline*: Content, Marketing digital, Tech support



4 Nhiệm vụ chính

- Hỗ trợ khách hàng.
- Cung cấp Sản phẩm/Dịch vụ.
- Duy trì tiêu chuẩn chất lượng và an toàn về sản phẩm.
- Cung cấp Kiến thức/ Trải nghiệm sản phẩm/dịch vụ

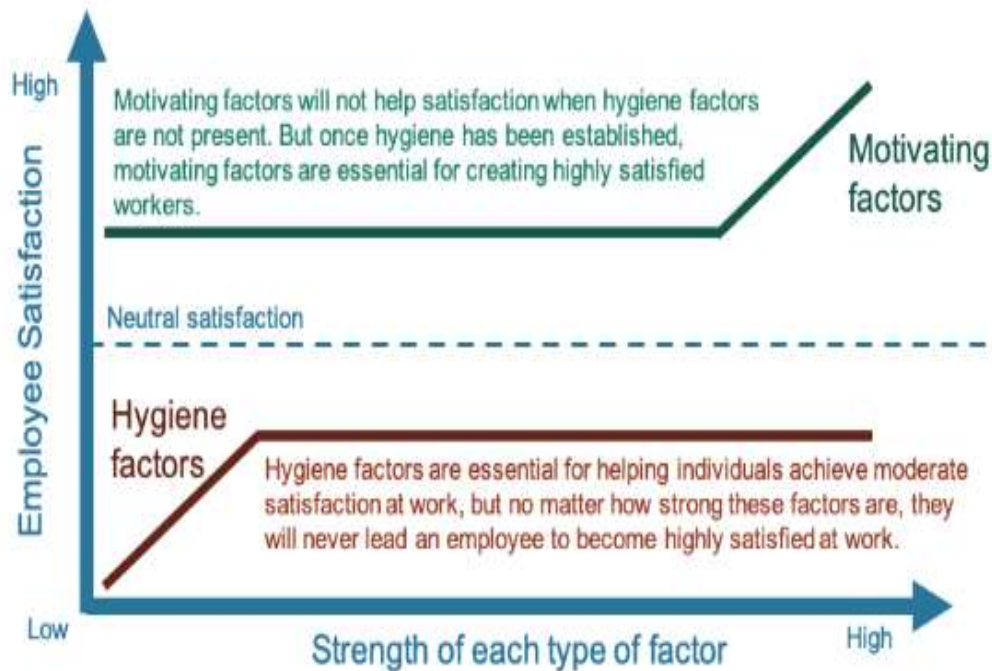
HỌ LÀ AI ???

Ngành FnB	Xây dựng	Chăm sóc sức khỏe	Bán lẻ	Logistic
<ul style="list-style-type: none"> Cửa hàng trưởng NV phục vụ bàn NV pha chế NV Thu ngân NV rửa bát/chén NV vận chuyển thực phẩm NV Kiểm soát Thực phẩm và Đồ uống NV Nấu ăn Đầu bếp Trưởng NV sơ chế NV bán hàng NV Chăm sóc KH 	<ul style="list-style-type: none"> Công nhân xây dựng Thợ mộc NV vận hành thiết bị nặng Thợ điện Thợ sửa ống nước thợ hàn Thợ nề Thợ lắp mái nhà NV Thiết kế Kỹ thuật viên Đốc công Quản lý dự án NV Phát triển KD 	<ul style="list-style-type: none"> Y tá Bác sĩ Hộ sĩ Kỹ thuật viên y tế Dược sĩ Chuyên gia trị liệu hô hấp Điều dưỡng Chuyên gia vật lý trị liệu Chuyên gia trị liệu nghề nghiệp NV bán hàng NV Chăm sóc KH 	<ul style="list-style-type: none"> Nhân viên bán hàng Thu ngân Quản lý cửa hàng Đại diện dịch vụ khách hàng Người chăn nuôi Giám sát bán lẻ Người trưng bày trực quan Cộng tác viên bán lẻ Nhân viên kiểm kê Trợ lý quản lý cửa hàng Đại diện bán hàng Trưởng phòng 	<ul style="list-style-type: none"> Tài xế xe buýt, Tài xế tàu hỏa, Tài xế xe đi chung Tài xế xe tải Tài xế Taxi NV Kho NV Tổng đài NV Điều vận

ĐỘNG LỰC NHÂN VIÊN TUYỂN ĐẦU



- Lương/ Thưởng.
- Phúc lợi, bảo hiểm...
- Công việc trọn đời
- Công nhận thành tích ngay lập tức
- Cảm giác thuộc về
 - Cơ hội phát triển nhanh
 - Môi trường làm việc
 - Sự linh hoạt.
 - Sự trao quyền.
 - Được lắng nghe



"Motivation in work, 1951, F.Herzberg"

Yếu tố thúc đẩy: giúp cá nhân trở nên cực kỳ hài lòng, động lực cao trong công việc. Nhưng **dù có thiếu Yếu tố thúc đẩy thì cũng không khiến một cá nhân trở nên cực kỳ không hài lòng trong công việc hoặc mất đi động lực.**

Thành tích, sự công nhận, sự thăng tiến, sự trao quyền, trách nhiệm và công việc thực sự thú vị..

Yếu tố duy trì: giúp mọi người ngừng cảm thấy không hài lòng trong công việc và giảm động lực. Nhưng **dù có cao đến đâu vẫn không giúp nâng mức hài lòng, động lực lên cao**

Tiền lương, sự an toàn, an ninh, môi trường làm việc, điều kiện làm việc và những thứ khác có khả năng khiến một cá nhân không hài lòng trong công việc

TALK 2: MOTIVATION CHECK



- Mỗi nhóm có 10 phút thảo luận và đưa ra ý kiến.
- Dựa trên bảng TALK 1 của từng nhóm, hãy thảo luận xem, với vị trí mà các bạn đã nêu ra thì động lực của họ là gì. Tại sao ?
- Hãy sắp xếp các động lực mà theo nhóm bạn sẽ từ Quan trọng nhất, đến Ít Quan trọng nhất.

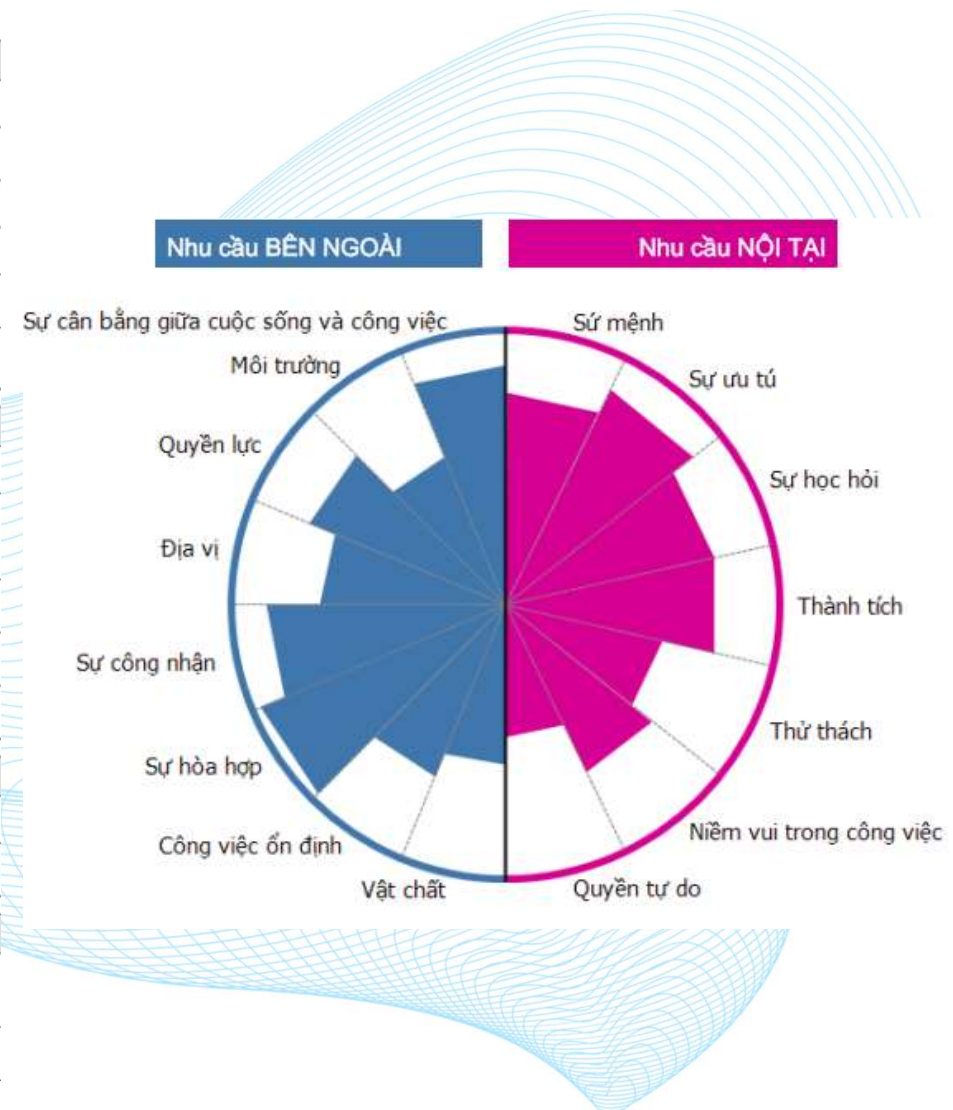
RIASEC (Wonderlic Select Motivation Test)	AMI (Achievement Motivation Inventory)	MSI (Motivational Styles Inventory)	SDT Assessments	RMP (Reiss Motivation Profile)	WPI (Work Preference Inventory)	OD-Tools MQ
Dựa trên mô hình RIASEC của Holland: 6 kiểu nghề nghiệp –	Dựa trên thuyết động lực thành tích ,	Dựa trên các phong cách động lực cá nhân (ví dụ: cạnh tranh, hợp tác, tự định hướng...).	Dựa trên Thuyết Tự Quyết (Self-Determination Theory) của Deci & Ryan. Nhấn mạnh 3 nhu cầu nội tại	Dựa trên Thuyết 16 mong muốn cơ bản (ví dụ: quyền lực, hiếu kỳ, địa vị, công nhận...	Đo động lực nội tại và ngoại sinh trong môi trường làm việc.	Là công cụ dựa trên nhiều lý thuyết lớn: Maslow (nhu cầu), Herzberg (hai yếu tố), McClelland (thành tựu), SDT của Deci & Ryan (tự quyết), và Flow (dòng chảy), Burn-out
Thực tế (R), Nghiên cứu (I), Nghệ thuật (A), Xã hội (S), Doanh nhân (E), Quy củ (C).	chủ yếu đo xu hướng theo đuổi thành tích, mục tiêu, sự cạnh tranh.		- Năng lực (Competence) – Tự chủ (Autonomy) – Kết nối (Relatedness)		Nội tại: thích học hỏi, sáng tạo. Bên ngoài: thích tiền bạc, địa vị.	Đa chiều, có thể đo được cả nội sinh – ngoại sinh – năng lực động lực
Hướng nghiệp, phân loại sở thích nghề nghiệp	Tuyển dụng, đánh giá động lực công việc cá nhân.	Phân tích cá tính động lực, phù hợp với huấn luyện cá nhân hóa.	Giáo dục, nghiên cứu hành vi bền vững, phát triển đội ngũ.	Hướng nghiệp, khám phá động lực cá nhân sâu hơn.	Tuyển dụng, đo sự gắn bó nghề nghiệp.	Ứng dụng trong quản trị, phát triển cá nhân, đào tạo nội bộ.

Nhu cầu TỰ KHẲNG ĐỊNH BẢN THÂN			
Sức mệnh	Để phục vụ mục đích tốt đẹp và xã hội	8	<div><div></div></div>
Sự ưu tú	Theo đuổi các tiêu chuẩn xuất sắc do bản thân tự đặt ra	9	<div><div></div></div>
Sự học hỏi	Để có được kỹ năng và kiến thức	8	<div><div></div></div>
Thành tích	Để tạo ra kết quả	8	<div><div></div></div>
Thử thách	Để trải nghiệm sự thú vị của các nhiệm vụ khó khăn và các bài tập kéo dài	6	<div><div></div></div>
Niềm vui trong công việc	Làm những gì một người muốn làm và tận hưởng quá trình làm việc	7	<div><div></div></div>

Nhu cầu ĐƯỢC TÔN TRỌNG			
Quyền tự do	Được tự do nhiều hơn trong công việc	5	<div><div></div></div>
Sự cân bằng giữa cuộc sống và công việc	Có đủ thời gian dành cho gia đình, bạn bè và sở thích	9	<div><div></div></div>
Môi trường	Được làm việc trong môi trường hiện đại, đầy đủ tiện nghi, có phong cách	6	<div><div></div></div>
Quyền lực	Có quyền đưa ra quyết định và quyền kiểm soát dựa trên chức danh và vị trí của mình	8	<div><div></div></div>
Địa vị	Nhận được nhiều sự tôn trọng và ngưỡng mộ từ người khác	7	<div><div></div></div>

Nhu cầu XÃ HỘI			
Sự công nhận	Được cấp trên công nhận	9	<div><div></div></div>
Sự hòa hợp	Được người khác chấp nhận và có mối quan hệ tốt với mọi người	10	<div><div></div></div>

Nhu cầu AN TOÀN			
Công việc ổn định	Được trở thành một phần trong một tổ chức mạnh và có sự bảo đảm lâu dài trong công việc	7	<div><div></div></div>
Vật chất	Để nhận được nhiều phần thưởng vật chất hơn: nhiều tiền và lợi ích hơn	6	<div><div></div></div>



CASE STUDY



2. ĐÃI NGỘ VỚI NHÂN VIÊN TUYỂN ĐẦU

TỔNG ĐÃI NGỘ

ĐÃI NGỘ PHI TÀI CHÍNH

Total Rewards Model



Compensation Involves total pay or remuneration provided by an organization to its people in exchange for services, including both fixed pay and variable pay tied to overall contributions.	Benefits focus on health and welfare, income protection, financial preparedness, retirement, and time off (including leaves of absence) to provide holistic wellness and security for people and their families.	Well-being programs support employee success inside and outside work, helping people be productive, comfortable, happy, and healthy in ways that consider physical, emotional/mental, financial, and environmental factors.	Careers offer employees opportunities to advance their skills, nurture a sense of purpose, and elevate their employability.	Recognition expresses gratitude, provides validation, and celebrates individual and workforce contributions, while aligning and strengthening organizational culture.
--	--	---	--	--

Lương thưởng	Phúc lợi	Well-being	Sự nghiệp	Ghi nhận
Lương thưởng bao gồm tổng số tiền lương hoặc thù lao do tổ chức cung cấp cho nhân viên để đổi lấy các dịch vụ, bao gồm cả lương cố định và lương biến đổi gắn liền với những đóng góp chung	Phúc lợi tập trung vào sức khỏe và an sinh, bảo vệ thu nhập, chuẩn bị tài chính, hưu trí và thời gian nghỉ (bao gồm cả nghỉ phép) để thúc đẩy sức khỏe toàn diện và sự an toàn cho nhân viên và gia đình họ	Các chương trình an sinh hỗ trợ sự thành công của nhân viên cả trong và ngoài công việc, giúp mọi người làm việc hiệu quả, thoải mái, hạnh phúc và khỏe mạnh theo những cách xem xét các yếu tố thể chất, cảm xúc/tinh thần, tài chính và môi trường.	Sự nghiệp mang đến cho nhân viên cơ hội phát triển kỹ năng, nuôi dưỡng cảm giác về mục đích và nâng cao khả năng được tuyển dụng của họ.	Ghi nhận thể hiện lòng biết ơn, cung cấp sự xác nhận và tôn vinh những đóng góp cá nhân và của tập thể, đồng thời liên kết và củng cố văn hóa tổ chức.

PHÚC LỢI

Đặc điểm:

Bao gồm các chương trình và chính sách hỗ trợ ngoài lương cơ bản, nhằm bảo vệ và nâng cao chất lượng cuộc sống cho nhân viên và gia đình họ.

Ví dụ: bảo hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn, các chương trình khám sức khỏe định kỳ, nghỉ phép, chính sách hỗ trợ gia đình (chăm sóc trẻ nhỏ/người già), trợ cấp đi lại, bữa ăn tại công ty, v.v.

Điểm mạnh:

Tạo sự an tâm và an toàn: Giúp NV và gia đình họ cảm thấy được bảo vệ trước các rủi ro về sức khỏe, tài chính.

Tăng sự gắn bó và lòng trung thành.

Thu hút nhân tài.

Nâng cao trải nghiệm tổng thể: Các phúc lợi như bữa ăn, phương tiện đi lại, cơ sở vật chất tốt giúp cải thiện trải nghiệm làm việc hàng ngày.

Tác động đến NVTĐ:

Giảm áp lực tài chính: NVTĐ thường có mức thu nhập không quá cao, nên các phúc lợi như bảo hiểm, khám sức khỏe giúp họ an tâm hơn về mặt tài chính.

Nâng cao sức khỏe và tinh thần: Các chương trình chăm sóc sức khỏe trực tiếp cải thiện tình trạng thể chất và tinh thần của họ, giúp họ có sức khỏe tốt hơn để làm việc.

Cải thiện chất lượng cuộc sống: Các chính sách nghỉ phép, hỗ trợ gia đình giúp NVTĐ cân bằng hơn giữa công việc và cuộc sống cá nhân, giảm bớt căng thẳng.

Tăng cảm giác được quan tâm: Khi công ty cung cấp phúc lợi tốt, NVTĐ cảm thấy được doanh nghiệp quan tâm đến đời sống của họ, từ đó tăng sự gắn kết.

Điểm yếu:

Chi phí đáng kể: Việc duy trì các chương trình phúc lợi đòi hỏi ngân sách lớn và liên tục.

Khó cá nhân hóa: Một chương trình phúc lợi chung có thể không đáp ứng hết nhu cầu đa dạng của từng NVTĐ.

Giá trị không được nhận biết đầy đủ: Đôi khi, NVTĐ không nhận thức hết được giá trị thực sự của các gói phúc lợi nếu không được truyền thông rõ ràng.

Không trực tiếp tạo động lực hiệu suất: Phúc lợi mang tính nền tảng, đảm bảo sự hài lòng chứ không trực tiếp thúc đẩy hiệu suất làm việc vượt trội.

WELL - BEING

Đặc điểm:

Tập trung vào việc hỗ trợ sức khỏe toàn diện của nhân viên: thể chất, tinh thần, tài chính và xã hội. Đây là các chương trình mang tính chủ động, giúp NVTĐ phát triển một lối sống lành mạnh và ổn định.

Ví dụ: các chương trình thiền, yoga, tư vấn tâm lý, hội thảo quản lý tài chính cá nhân, câu lạc bộ thể thao, các hoạt động gắn kết cộng đồng.

Điểm mạnh:

Nâng cao sức khỏe tổng thể: giảm căng thẳng, tăng cường sức khỏe thể chất và tinh thần, cải thiện năng suất và giảm ngày nghỉ ốm.

Tạo môi trường làm việc tích cực: Thúc đẩy văn hóa quan tâm, hỗ trợ lẫn nhau trong nội bộ.

Giảm tỷ lệ nghỉ việc: Nhân viên cảm thấy được chăm sóc toàn diện sẽ ít có xu hướng tìm kiếm công việc khác.

Tăng khả năng phục hồi (resilience): Giúp NVTĐ đối phó tốt hơn với áp lực công việc và cuộc sống.

Tác động đến NVTĐ:

Giảm căng thẳng và áp lực: Các chương trình hỗ trợ tinh thần giúp NVTĐ đối phó tốt hơn với môi trường làm việc áp lực cao.

Cải thiện sức khỏe thể chất: Các hoạt động thể thao, kiểm tra sức khỏe giúp họ duy trì thể lực tốt, quan trọng cho các công việc nặng nhọc hoặc đòi hỏi sự di chuyển liên tục.

Nâng cao kỹ năng sống: Các buổi hội thảo về tài chính cá nhân, kỹ năng mềm giúp NVTĐ phát triển bản thân ngoài công việc.

Tăng cường kết nối xã hội: Các hoạt động gắn kết giúp NVTĐ xây dựng mối quan hệ tốt với đồng nghiệp, tạo cảm giác thuộc về và giảm cô lập.

Điểm yếu:

Yêu cầu sự tham gia chủ động: Hiệu quả phụ thuộc vào mức độ tham gia của NVTĐ.

Đo lường ROI khó khăn: Rất khó để định lượng trực tiếp lợi ích tài chính từ các chương trình an sinh.

Đòi hỏi sự đa dạng: Cần các chương trình phù hợp với nhiều đối tượng NVTĐ khác nhau với nhu cầu đa dạng.

Có thể bị coi là "thừa" nếu NVTĐ chưa nhận thức được tầm quan trọng của an sinh.

SỰ NGHIỆP

Đặc điểm:

Bao gồm các cơ hội phát triển cá nhân và nghề nghiệp, lộ trình thăng tiến rõ ràng, đào tạo và phát triển kỹ năng, và cơ hội trải nghiệm các vai trò khác nhau trong tổ chức.

Tác động đến NVTĐ:

Tạo động lực phát triển: NVTĐ thường mong muốn được học hỏi và thăng tiến, các cơ hội này giúp họ thấy tương lai tại công ty.

Nâng cao giá trị bản thân: Việc được đào tạo kỹ năng mới giúp NVTĐ cảm thấy tự tin hơn, tăng giá trị của họ trên thị trường lao động.

Giảm sự nhàm chán: Đối với các công việc lặp lại, cơ hội được học hỏi và thử thách mới giúp NVTĐ vượt qua sự nhàm chán.

Cải thiện lòng trung thành: Khi NVTĐ cảm thấy công ty quan tâm đến sự phát triển của họ, họ sẽ gắn bó lâu dài hơn.

Điểm mạnh:

Thúc đẩy động lực nội tại: NVTĐ cảm thấy được đầu tư vào tương lai, có mục tiêu rõ ràng để phấn đấu.

Nâng cao năng lực và hiệu suất: Đào tạo và phát triển giúp NVTĐ làm việc hiệu quả hơn, nâng cao chất lượng công việc.

Giảm chi phí tuyển dụng và đào tạo: Bằng cách giữ chân nhân tài và phát triển nội bộ, công ty giảm được chi phí tìm kiếm và đào tạo người mới.

Xây dựng đội ngũ kế cận: Tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho các vị trí quản lý cấp trung hoặc chuyên gia.

Điểm yếu:

Đòi hỏi kế hoạch dài hạn: Xây dựng lộ trình sự nghiệp cần tầm nhìn và cam kết lâu dài.

Khó đảm bảo cơ hội đồng đều: Không phải tất cả NVTĐ đều có cùng cơ hội thăng tiến hoặc được đào tạo chuyên sâu.

Có thể gây thất vọng: Nếu kỳ vọng về thăng tiến không được đáp ứng, hoặc lộ trình không rõ ràng, có thể dẫn đến sự thất vọng và nghỉ việc.

Yêu cầu đầu tư lớn: Các chương trình đào tạo và phát triển thường tốn kém về thời gian và chi phí.

GHI NHẬN

Đặc điểm:

Sự công nhận kịp thời và phù hợp cho những đóng góp, thành tích, nỗ lực của nhân viên, bao gồm cả hình thức chính thức và không chính thức, bằng lời nói hoặc hành động.

Ví dụ: lời khen trực tiếp, bằng khen, giải thưởng "nhân viên xuất sắc", vinh danh trên bảng tin, quà tặng nhỏ.

Tác động đến NVTĐ:

Tăng cảm giác được tôn trọng và giá trị: NVTĐ, đặc biệt những người làm công việc ít được nhìn thấy, khao khát được công nhận cho những đóng góp hàng ngày của họ.

Kích thích tinh thần làm việc: Một lời khen kịp thời có thể tạo động lực lớn hơn nhiều so với một khoản tiền thưởng nhỏ.

Xây dựng lòng tự hào: Khi được vinh danh, NVTĐ cảm thấy tự hào về công việc và đóng góp của mình.

Tạo mối liên kết chặt chẽ với quản lý: Quản lý thường xuyên ghi nhận tạo ra mối quan hệ tích cực, tin cậy với NVTĐ.

Điểm mạnh:

Tăng động lực và sự hài lòng ngay lập tức: NVTĐ cảm thấy được nhìn thấy, được đánh giá cao và được công nhận cho công sức của mình.

Thúc đẩy hành vi tích cực: Khuyến khích NVTĐ tiếp tục cố gắng và đạt được những thành tích cao hơn.

Tăng cường gắn kết và tinh thần đồng đội: Khi sự ghi nhận là công bằng và minh bạch, nó tạo ra môi trường tích cực và củng cố văn hóa doanh nghiệp.

Chi phí linh hoạt: Có thể áp dụng nhiều hình thức ghi nhận với các mức chi phí khác nhau, thậm chí miễn phí (lời khen chân thành).

Điểm yếu:

Nếu không công bằng, có thể gây phản tác dụng: Sự thiên vị hoặc thiếu minh bạch trong ghi nhận có thể dẫn đến sự bất mãn và giảm tinh thần.

Cần sự nhất quán và thường xuyên: Ghi nhận phải được thực hiện đều đặn để duy trì hiệu quả, tránh bị coi là chiếu lệ.

Đòi hỏi kỹ năng của quản lý: Quản lý trực tiếp cần được đào tạo để biết cách ghi nhận hiệu quả và chân thành.

Có thể bị lạm dụng: Nếu ghi nhận quá dễ dàng hoặc không có tiêu chí rõ ràng, có thể làm giảm giá trị của nó.

Nâng cao trải

nh nghiệm của nhân

viên đến việc
chăm sóc nhân
viên bằng cách
nuôi dưỡng một
môi trường thúc
đẩy sự phát triển

chuyên nghiệp,
làm việc có mục
đích và văn hóa
hỗ trợ.

CASE TRIỂN KHAI ĐÃI NGỘ PHI TÀI CHÍNH



Nhân viên hài lòng với mọi yếu tố trong trải nghiệm của nhân viên **sẽ hạnh phúc hơn** và cảm thấy thành công hơn, được đánh giá cao và có cảm giác gắn bó, thân thuộc hơn với Công ty.

Focus

Simplify

Differentiate



Fitness/Thể chất

BODY

1. Stress management
2. Healthy lifestyle
3. Disease prevention

THỂ CHẤT

1. Quản lý stress
2. Lối sống lành mạnh
3. Ngăn ngừa bệnh tật

EMPLOYEE CARE

Advancing from employee experience to **employee care** by cultivating an environment that drives **professional growth, purposeful work, and a supportive culture.**

Fitness - Q2

Fitness – Q 3

Fitness – Q 4

Health Club:

- Yoga (Daily except Friday)
- Zumba (**x3/week**), Kick boxing (**Twice/week**), Meditation (**1/month**)

Health Sharing; Healthy lifestyle: Postcard (monthly) (on Yammer & BML Facebook)

Healthy lifestyle Sharing: BML News (**monthly**)

Disease prevention:
Doctor talk - **July**

Disease prevention:
Doctor talk – **adhoc** (if any- occurred disease)

Healthy lifestyle: Morning walk in park (07:00 – 08:00 a Friday in **November**)

Top 3
Jobs to be done

Personal

← Scope of Impact

ACTION PLANNING

KNOW

DO

BE

← Scope of Action

PHYSICAL MENTAL EMOTIONAL ENVIRONMENTAL SPIRITUAL OCCUPATIONAL

Wellness/ Tâm trí khỏe mạnh

Wellness – Q2

Wellness – Q3

Wellness – Q4

- MIND**
- 1. Career path & development
 - 2. Performance management
 - 3. Financial management

- HEART**
- 1. Psychological safety
 - 2. Positive emotions
 - 3. Work-Family integration

- TÂM TRÍ KHỎE MẠNH**
- 1. Lộ trình phát triển nghề nghiệp
 - 2. Quản lý hiệu quả làm việc
 - 3. Quản lý tài chính

- TÌNH CẢM**
- 1. Tin tưởng
 - 2. Cảm xúc tích cực
 - 3. Hợp nhất công việc & gia đình

EMPLOYEE CARE

Advancing from employee experience to **employee care** by cultivating an environment that drives **professional growth, purposeful work, and a supportive culture.**

Create Development plan by Employee and Manager in OPP : <i>Identify 1-2 actions to focus their development and create a development plan (every 6 months)</i>		
Career Conversation Sharing by Employee and Manager in person & upload in OPP (Quarterly)		
MyPath's kick off	To promote MyPath	MyPath's recognition
	Career club: sharing on job/career (to get to know what is colleague does)- Aug.	Career club: Future People Leader - Oct
Skill Coach/Competency rating by staff and line manager on MyLearning (every 6 months)		
Be-well Week- (9-12 May) -Meditation; Morning coffee; Litter pick up; Sleep well; Clean&Clear		Women day (20/10) Men Day (11/11)
Children day: Creative contest (June)	Family day: Family Running competition (August)	Thanks day (24/11)
Women Circle/Club: Be professional appearance for women in office (Mid June)	Women Circle/Club: Nutritious product	Women Circle/Club: Emotional Intelligent (1st week of December)
Inter-Personal		
ACTION PLANNING		
KNOW	DO	BE

PHYSICAL MENTAL EMOTIONAL ENVIRONMENTAL SPIRITUAL OCCUPATIONAL

Top 3
Jobs to be done

← Scope of Impact

← Scope of Action

Wellbeing/ An yên

Wellbeing – Q2

Wellbeing: Q 3

Wellbeing: Q 4

SPIRIT

1. Values alignment
2. Purpose alignment

TINH THẦN

1. Hệ giá trị/ Tuân theo giá trị cốt lõi
2. Mục đích

EMPLOYEE CARE

Advancing from employee experience to **employee care** by cultivating an environment that drives **professional growth, purposeful work, and a supportive culture.**

Success principles & Leadership Expectation alignment: Monthly star- Success principles; Quarter star- Success principles (monthly),					
Purpose: Townhall, BML News, (monthly) Raise the bar (kick off)					
Recognition/Recognizing efforts: Center Stage, Learning star (quarterly)					
Giving positive conversation’s corner via giving appreciation to colleagues (every 2 months)					
Organizational					
ACTION PLANNING					
KNOW		DO		BE	
PHYSICAL MENTAL EMOTIONAL ENVIRONMENTAL SPIRITUAL OCCUPATIONAL					

Top 3 Jobs to be done

Scope of Impact

Scope of Action

Q2

Q3

Q4

CORPORATE INFRASTRUCTURE

1. Policies, practices, systems
2. Leadership
3. Corporate Culture

HOẠT ĐỘNG BỀN VỮNG

1. Chính sách & hệ thống thực hiện
2. Lãnh đạo làm gương và ủng hộ
3. Văn hóa Doanh nghiệp

EMPLOYEE CARE

Advancing from employee experience to **employee care** by cultivating an environment that drives **professional growth, purposeful work, and a supportive culture.**

Strong MyVoice Pulse scores

Strong MyVoice scores

Values alignment: Leadership Circle Sharing- Leadership expectation – Quarterly

Salary scale review- Sep

Update employee benefit - Nov

Mindfulness workshop via Team building - Sep

Mindfulness workshop via Team building - Sep

- Listening to all voices

Organizational

ACTION PLANNING

KNOW

DO

BE

PHYSICAL MENTAL EMOTIONAL ENVIRONMENTAL SPIRITUAL OCCUPATIONAL

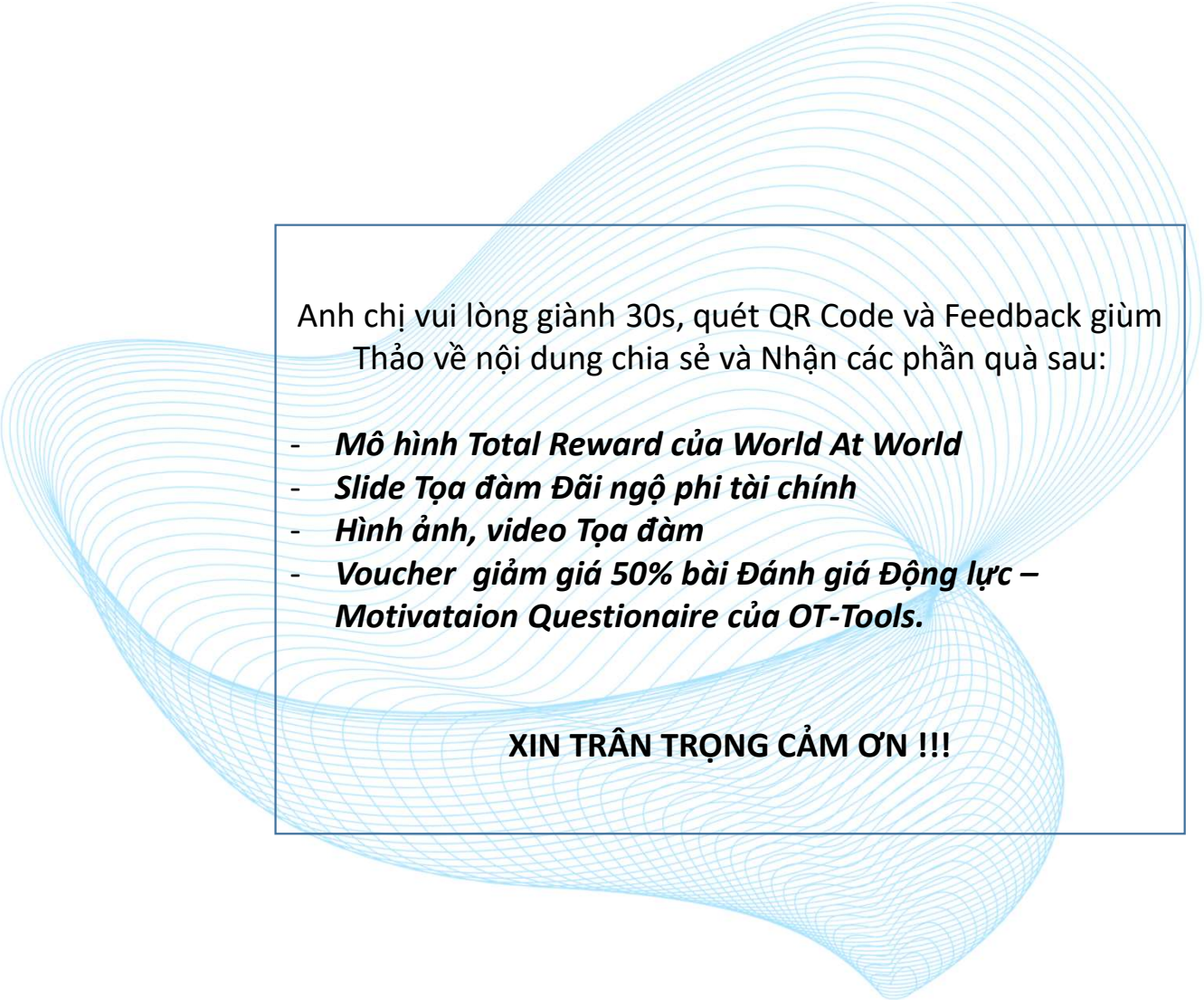
Top 3
Jobs to be done

← Scope of Impact

← Scope of Action

CASE STUDY





Anh chị vui lòng giành 30s, quét QR Code và Feedback giúp
Thảo về nội dung chia sẻ và Nhận các phần quà sau:

- ***Mô hình Total Reward của World At World***
- ***Slide Tọa đàm Đãi ngộ phi tài chính***
- ***Hình ảnh, video Tọa đàm***
- ***Voucher giảm giá 50% bài Đánh giá Động lực –
Motivataion Questionnaire của OT-Tools.***

XIN TRÂN TRỌNG CẢM ƠN !!!



