Organised by

CFO VIETNAM
Connecting Knowledge - Creating Shareholder Value

Supported by

sodexo QUALITY OF LIFE SERVICES
Deloitte.
VINAMILK VƯƠN CAO VIỆT NAM
POCD
PINKY LAND MEDIA
bizconsult LAWFIRM
iContact
CFO CAPITAL

Webinar: zoom

TỐI ƯU CHI PHÍ TIỀN LƯƠNG VÀ PHÚC LỢI NHÂN VIÊN

DIỄN GIẢ KHÁCH MỜI

CFO VIETNAM ROUNDTABLE SERIES 2021

TỐI ƯU CHI PHÍ TIỀN LƯƠNG & PHÚC LỢI NHÂN VIÊN

Ngô Đình Đức
Founder & CEO
Công ty CP Tư vấn POCD
Trưởng ĐD Miền Nam VACD

NỘI DUNG

1. COVID-19 THAY ĐỔI HIỆU QUẢ & CÁCH TỔ CHỨC VẬN HÀNH

2. KHUYẾN NGHỊ CÁC GIẢI PHÁP CHUYỂN ĐỔI TIỀN LƯƠNG & PHÚC LỢI

HIỆU QUẢ LÀM VIỆC TỪ XA

POCD

48.5 phút

Là thời lượng trung bình ngày làm việc kéo dài thêm kể từ khi Covid-19 xảy ra – các cuộc họp mỗi ngày tăng 13%

57% những người Mẹ

32% những người Bố

Có con dưới 18 tuổi cho biết sức khỏe tinh thần của họ đi xuống trong thời gian đại dịch

Mọi người đều trải qua
những cơn mệt mỏi với Zoom
Vì các cuộc họp trực tiếp được thay thế bằng các cuộc họp liên tục qua video

Những thách thức lớn nhất mà người lao động phải đối mặt với công việc trên môi trường ảo

Mất tập trung/xao nhãng	40%
Cô lập	40%
Ranh giới mờ giữa công việc/cuộc sống	34%
Điều chỉnh theo động lực làm việc mới	34%
Công nghệ không thoả đáng	18%

CHẤT LƯỢNG NHÂN LỰC SAU COVID-19

POCD

Thiếu hụt về năng lực/kỹ năng làm việc của người lao động là vấn đề cấp thiết của Công ty

01 **Sự gia tăng nhanh của số hóa và làm việc từ xa** đã đặt ra nhiều yêu cầu năng lực mới đối với nhân viên …

02 **Thay đổi về cách thức hoàn thành công việc:** cần nhiều kỹ năng khác nhau để hỗ trợ thực hiện

03 **Thay đổi các ưu tiên trong kinh doanh của Doanh nghiệp** dẫn đến thay đổi các ưu tiên trong năng lực và kỹ năng cần thiết

58%
việc thu hẹp khoảng cách (giữa yêu cầu và thực tế) về NĂNG LỰC/KỸ NĂNG của người lao động trong DN trở thành **ưu tiên cao**

KHỦNG HOẢNG NIỀM TIN & THIẾU HỤT LAO ĐỘNG

POCD

75%

Lực lượng lao động Việt Nam trong độ tuổi từ 25-54 bị ảnh hưởng bất lợi vì COVID-19

47%

Lực lượng lao động Châu Á có khả năng sẽ cân nhắc rời bỏ Công ty trong năm nay

80%

Những người mất việc làm thuộc về nhóm ¼ những người làm công có mức lương thấp nhất

70%

Các chủ DN cho biết họ đang đau đầu tìm kiếm nguồn nhân lực có sự kết hợp các kỹ năng kỹ thuật và các năng lực khác

COVID-19 & ỨNG PHÓ DOANH NGHIỆP

A survey with 300 senior executive in Europe to show how they feel about their organization's responses in Covid-19

Approx. **50% of executives** reported that the crisis exposed weaknesses in their strategic resilience

Their organization's business model and competitive position have not proved resistant to disruption caused by the pandemic

75% of respondents said that business model innovation was by far the most important in addressing the crisis

Most of the innovation focused on the customer-aspect of respondent's businesses (new product, new customer experience improvement)

60% of respondents expect these innovations to persist beyond the crisis

Most of respondents see these innovation in response to urgent situation as new opportunities with more project to come post-pandemic

Source: McKinsey & Company, 02 March 2021

COVID-19 & "VẮC XIN" DOANH NGHIỆP

Per the survey, new business models tend to focus on 05 areas:

New digital experiences, products, and services in response to changes in customer behaviors and needs

New partnerships, both within and outside of the industry (e.g., sport leagues has partnered with software company for virtual experience)

Supply-chain and model adjustments to secure the alternative resources, balance the needs of just-in-time delivery with protection against delay

Sale model changes to remote and digital model

Faster product development through more rapid iteration and in response to change of customer needs and behaviors

Source: McKinsey & Company, 02 March 2021

COVID-19 & BỘ KỸ NĂNG MỚI

POCD

Our research identified 56 foundational skills that will help citizens thrive in the future of work

56 DELTAS[1] across 13 skill groups and four categories

Cognitive

Critical thinking
- Structured problem solving
- Logical reasoning
- Understanding biases
- Seeking relevant information

Planning and ways of working
- Work-plan development
- Time management and prioritization
- Agile thinking
- Ability to learn

Communication
- Storytelling and public speaking
- Asking the right questions
- Synthesizing messages
- Active listening

Mental flexibility
- Creativity and imagination
- Translating knowledge to different contexts
- Adopting a different perspective
- Adaptability

Interpersonal

Mobilizing systems
- Role modeling
- Win–win negotiations
- Crafting an inspiring vision
- Organizational awareness

Developing relationships
- Empathy
- Inspiring trust
- Humility
- Sociability

Teamwork effectiveness
- Fostering inclusiveness
- Motivating different personalities
- Resolving conflicts
- Collaboration
- Coaching
- Empowering

Self-leadership

Self-awareness and self-management
- Understanding own emotions and triggers
- Self-control and regulation
- Understanding own strengths
- Integrity
- Self-motivation and wellness
- Self-confidence

Entrepreneurship
- Courage and risk-taking
- Driving change and innovation
- Energy, passion, and optimism
- Breaking orthodoxies

Goals achievement
- Ownership and decisiveness
- Achievement orientation
- Grit and persistence
- Coping with uncertainty
- Self-development

Digital

Digital fluency and citizenship
- Digital literacy
- Digital learning
- Digital collaboration
- Digital ethics

Software use and development
- Programming literacy
- Data analysis and statistics
- Computational and algorithmic thinking

Understanding digital systems
- Data literacy
- Smart systems
- Cybersecurity literacy
- Tech translation and enablement

Learning in the New Normal post COVID - 19

MD of Udemy- India, Mr. Irwin Anand quoted "Learning is a new currency that can help us succeed as a workforce. At a time of unprecedented change and heightened concern around recent events, the most important job skill would be the ability to learn".

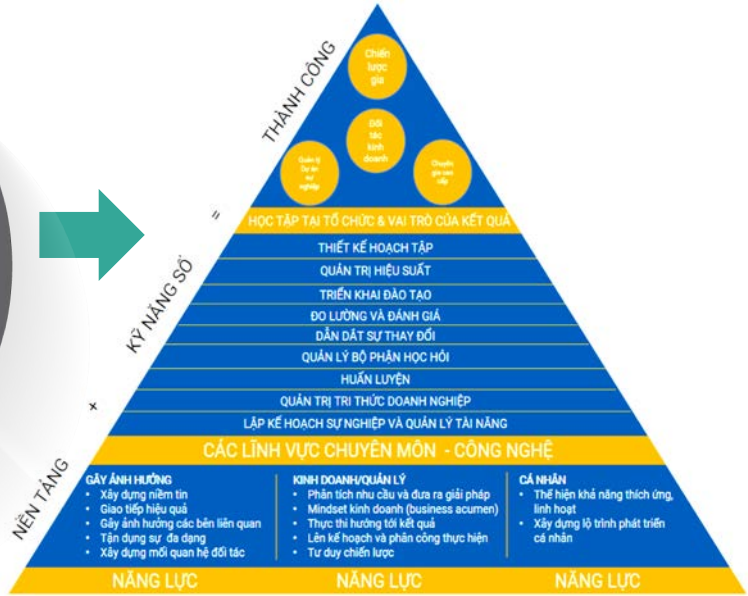
McKinsey & Company

[1]Distinct elements of talent.

KHUYẾN NGHỊ CÁC GIẢI PHÁP CHUYỂN ĐỔI

MÔ HÌNH KINH DOANH & NĂNG LỰC HỌC HỎI

POCD



THAY ĐỔI MÔ HÌNH TỔ CHỨC

POCD

Chúng ta nghĩ tổ chức hoạt động như thế này...

Cấu trúc tổ chức truyền thống kiểu "Que và Hộp" không còn phù hợp vì ...

- Không cho phép sự tiến hóa liên tục của tổ chức
- Không nắm bắt được các hành vi và tương tác linh hoạt
- Không bao gồm hệ sinh thái bên ngoài của tổ chức

Và đây mới thực sự là cách tổ chức vận hành...

Các Tổ chức linh hoạt được thiết kế với ưu tiên dành cho:

- Các mối quan hệ và mạng lưới linh hoạt
- Gần gũi với khách hàng
- Đội nhóm hơn là Hệ thống báo cáo
- Quản trị linh hoạt
- Thay đổi linh hoạt, dần dần hơn là tiếp cận 'big-bang'

Tổ chức linh hoạt đã đưa "**nhân tố con người**" vào quá trình thiết kế tổ chức, tập trung đúng **vào thiết kế theo cách thức chúng ta làm việc**

DỊCH CHUYỂN HỌC HỎI NHANH NHẤT

LEARNING = SHOPPING = MALLS

MOTIVATION
4P
- **PRESTIGE** – Tiếng nói của người có uy tín
- **POLICIES** – Chính sách thúc đẩy học tập (Pay, Promotion, Performance, Push)
- **PAIN-POINTS** – Giải pháp "Chữa lành vết thương"
- **PERSONAL IMAGE** – "Dấu ấn khác biệt" của người tham gia

ATTRACTIVE PLATFORMS
3C
- **COMPREHENSIVE APPLICATIONS** Các ứng dụng toàn diện
- **CREATIVE CONTENTS** Nội dung sáng tạo
- **COMMUNITY** Tạo lập cộng đồng tương tác

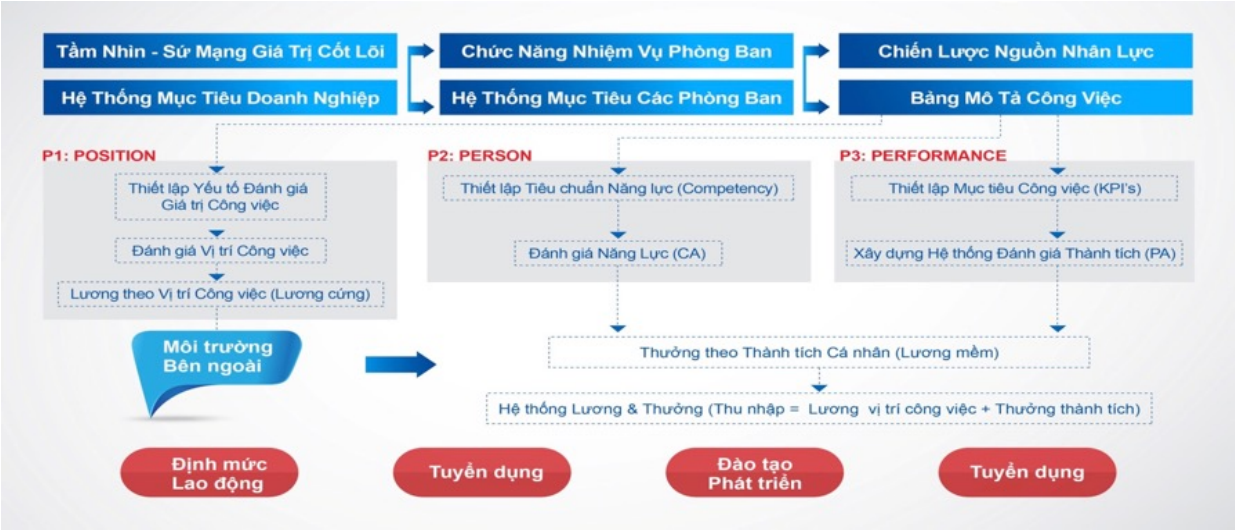
LEADING KNOW-HOW
4M
- **MASTERS** – "Chuyên gia" nổi tiếng
- **MICRO LEARNING** – Học tập từng "mẩu nhỏ"
- **MODERN TECHNIQUE** – Kỹ thuật hiện đại
- **MAJOR BIZ ISSUES** – Các vấn đề mục tiêu (BU)

LASTING WAVES
3C
- **CALL TO ACTION** – Thúc đẩy hành động
- **CREDIT BOARD** – Chỉ số tích lũy
- **CERTIFIED TRAINER** – Phát triển lực lượng giảng viên

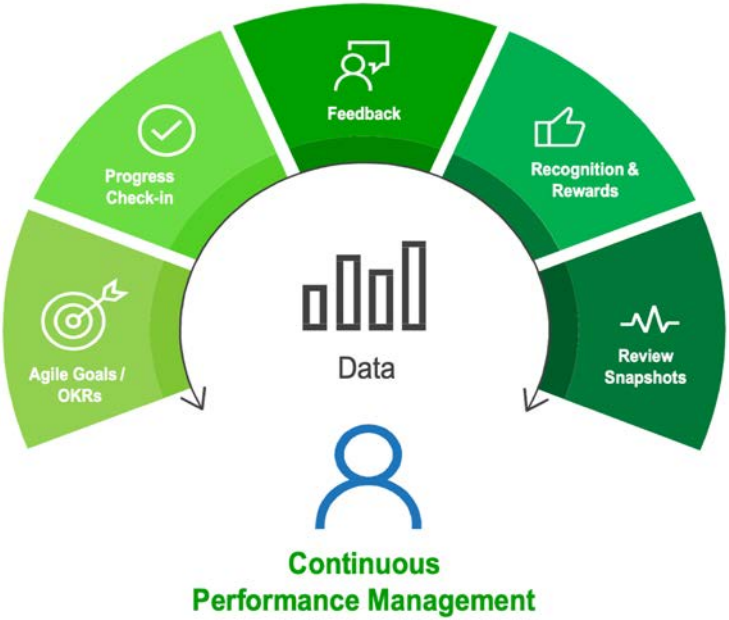
STANDARDIZATION
MPC
- **CRYSTALIZATION** – Tinh chế
- **PRACTICES** – Phương thức chuẩn để áp dụng
- **MONITORING** – Theo dõi tình hiệu quả thực tiễn

C Connected **A** Attractive **F** Flexible **E** Enlarged

THAY ĐỔI CẤU TRÚC TIỀN LƯƠNG HƯỚNG HIỆU QUẢ



MÔ HÌNH QUẢN TRỊ HIỆN ĐẠI OKRs



CHUYỂN ĐỔI SỐ

Ngô Đình Đức | +84918 032007 | Duc.Ngo@pocd.vn