

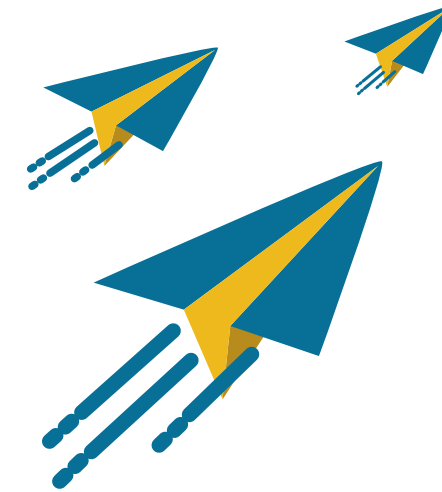
KẾT NỐI TUYỂN ĐẦU NHÂN ĐÔI HIỆU SUẤT

Tuyệt chiêu kết nối và tiếp lửa để đội ngũ nhân viên tuyển đầu tự tin khởi ý tưởng, đẩy hiệu suất và đi lên cùng tổ chức.



Thị trường kinh doanh đầy biến động và bất định đặt doanh nghiệp vào bài toán khó của sự tồn tại, phát triển và kinh doanh bền vững.

Chưa bao giờ câu chuyện con người lại tác động trực tiếp đến câu chuyện kinh doanh như hiện nay.



**Chỉ khi hiểu rõ những thách thức
và kết nối chặt chẽ con người
trong tổ chức, doanh nghiệp mới
có thể khai thông sức mạnh
và mạnh mẽ tiến lên.**

THÁCH THỨC TO LỚN CỦA CÁC TỔ CHỨC

Thay đổi **NHANH**
Nhưng **CHẬM** cải tiến

Phân tán **NHIỀU**
Thông tin dễ **NHIỀU**

Công ty càng **TO**
Đẩy doanh thu càng **KHÓ**

Lịch pha văn hóa
“**Thiếu tiếng nói chung**”

*“Kết nối rời rạc
Thiếu kênh liên lạc
Linh và sếp đều phờ phạc.”*



Để bắt nhịp với những thay đổi như vũ bão bên ngoài và dẫn dắt những “chuyển mình” bên trong doanh nghiệp, **CON NGƯỜI** chính là yếu tố then chốt.

Đã đến lúc gắn bền kết chặt tổ chức, tiếp thêm sức mạnh để xuyên suốt dòng chảy kinh doanh.



Khai thông sức mạnh tổ chức, hãy bắt đầu từ việc kết nối với đội ngũ nhân viên nòng cốt của bạn:

KẾT NỐI VỚI ĐỘI NGŨ NHÂN VIÊN TUYỂN ĐẦU





NHÂN VIÊN TUYỂN ĐẦU

Là những người tiếp xúc gần nhất với khách hàng dù là ở mảng bán hàng, cung cấp dịch vụ, hỗ trợ & chăm sóc khách hàng và cả những người trực tiếp tham gia sản xuất và phân phối sản phẩm hoặc dịch vụ.

Đây là lực lượng lao động trực tiếp tạo ra lợi nhuận, thúc đẩy doanh thu và giữ vai trò cực kỳ quan trọng trong tổ chức.

- ↑ Họ chiếm phần lớn số lượng nhân viên của công ty.
- ↑ Họ biết và hiểu rõ nhu cầu và “nỗi đau” của từng khách hàng
- ↑ Họ là bộ mặt của công ty và là người đồng hành xuyên suốt, gần gũi nhất với khách hàng.
- ↑ Họ tạo nên trải nghiệm cho khách hàng và quyết định chất lượng phục vụ/hình ảnh công ty trong mắt khách hàng.

Họ là những người thực sự thúc đẩy kết quả làm việc, doanh thu, lợi nhuận cho tổ chức mỗi ngày.

Sau hơn 2 năm đối đầu với đại dịch Covid-19, nhân viên tuyển đầu là lực lượng trọng yếu giúp đảm bảo kinh tế vận hành và kinh doanh tiếp tục.

Tuy nhiên, sau đó, khi thách thức từ thị trường và khối lượng công việc gia tăng, căng thẳng cá nhân, áp lực từ nhà quản lý... lực lượng nhân viên tuyển đầu lại chưa nhận được sự quan tâm tương xứng.

Điều này đã ảnh hưởng trực tiếp lẫn gián tiếp đến tâm lý, sức khỏe thể chất và tinh thần cũng như lòng trung thành của họ với tổ chức.

TUYỂN ĐẦU ĐANG HỜI SẦU



VẤN ĐỀ CỦA LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG TUYỂN ĐẦU

TỶ LỆ NGHỈ VIỆC TĂNG CAO

45% Nhân viên tuyển đầu chia sẻ rằng họ đang có ý định rời bỏ hẳn công việc tuyển đầu để chuyển sang các công việc khác.

THIẾU KẾT NỐI VỚI TRỤ SỞ CHÍNH

Chỉ **14%** nhân viên tuyển đầu cảm thấy được kết nối với trụ sở chính. Con số này giảm xuống chỉ còn **3%** khi đề cập đến sự kết nối, gần gũi với dàn lãnh đạo cấp cao phía trên (C-suite).

CHƯA ĐƯỢC LẮNG NGHE, THẤU HIỂU

Chỉ **48%** nhân viên tuyển đầu cho rằng trụ sở chính hiểu được công việc, vai trò và giá trị mà họ mang lại cho tổ chức.

KHÓ NẮM BẮT THÔNG TIN, THIẾU TÍNH CHỦ ĐỘNG

Chỉ **45%** nhân viên tuyển đầu thực sự chủ động chia sẻ ý tưởng/đề xuất cải tiến với công ty. Trong khi **90%** các nhà quản lý vẫn nghĩ rằng tuyển đầu được trao quyền để chia sẻ ý tưởng.

*Nguồn: Báo cáo Deskless not Voiceless - The 2021 Frontline Barometer, do Coleman Parkes nghiên cứu trên 7.000 nhân viên tuyển đầu và 1.350 nhà lãnh đạo C-suite ở Anh, Mỹ, Canada, Brazil, Pháp, Mexico và Úc, 9-10/2021 (nghiên cứu được ủy quyền thực hiện bởi nền tảng Workplace from Meta.)

THÁCH THỨC CỦA TỔ CHỨC ĐỐI VỚI TUYỂN ĐẦU



- ✘ Lực lượng tuyển đầu làm việc phân tán (thời gian & địa điểm), khó giao tiếp và tương tác trong toàn tổ chức
- ✘ Hội chứng xa cách, rào cản khoảng cách phòng ban (silo) & thiếu sự hợp tác giữa trụ sở & nhân viên tuyển đầu do liên lạc rời rạc và thiếu kết nối.
- ✘ Các công cụ giao tiếp không an toàn, phân tán, khó tiếp cận đúng người, đúng thời điểm dẫn đến hiệu quả giao tiếp chưa được tối ưu.
- ✘ Chi phí đào tạo, giới thiệu người mới, v.v. tốn kém và không hiệu quả khi lực lượng nhân viên tuyển đầu lớn và thay đổi liên tục.

Bối cảnh mới, buộc tổ chức phải nhìn vào thực tế mới với vị trí ưu tiên và quan tâm đặc biệt dành cho lực lượng nhân viên tuyến đầu – những người tiếp xúc gần nhất với khách hàng, hiểu sản phẩm, nắm rõ nhu cầu của từng đối tượng, cũng như trực tiếp mang doanh thu về cho tổ chức. Cần có cách làm mới để kết nối, tiếp lửa và khai thông sức mạnh của tuyến đầu

Củng cố tuyến đầu Tổ chức hết RẦU



Đã đến lúc



- ✓ Kết nối và hỗ trợ đội ngũ tuyển đầu cộng tác và làm việc hiệu quả
- ✓ Hỗ trợ chương trình đào tạo và phát triển phù hợp cho nhân viên tuyển đầu
- ✓ Tạo điều kiện xây dựng văn hóa ghi nhận, trao quyền và tôn trọng cho nhân viên tuyển đầu
- ✓ Tạo trải nghiệm chăm sóc sức khỏe thể chất và tinh thần nhân viên tuyển đầu
- ✓ Xóa bỏ những “lệch pha văn hóa” và củng cố niềm tin giữa tuyển đầu và cấp lãnh đạo

Kết nối với nhân viên tuyển đầu - hãy để họ được cất tiếng nói, trao quyền tham gia vào các cuộc trò chuyện quan trọng, luôn được nhìn thấy, lắng nghe và ghi nhận tương xứng bất kể họ ở đâu.

95% nhà lãnh đạo doanh nghiệp nhận ra sự cần thiết phải có một công cụ giao tiếp và tương tác hiệu quả trên tất cả nhân viên, đặc biệt là lực lượng tuyển đầu



“

McDonalds nâng cao trải nghiệm, tăng cường cảm giác thân thuộc và trao quyền cho nhân viên tuyến đầu bằng cách cung cấp nguồn lực chung cho tất cả nhân viên ở nhà hàng và các bên nhượng quyền giúp họ dễ dàng phát triển trong công việc, đồng thời xây dựng các mối quan hệ sâu sắc hơn, có ý nghĩa hơn với nhóm của họ.

”



“

Tập đoàn Virgin Atlantic kết nối hơn 10.000 nhân viên trên thế giới (trong đó có những nhân viên bán lẻ, nhân viên ở trụ sở chính, đội ngũ hỗ trợ phía sau, kỹ sư, tiếp viên hàng không và phi hành đoàn, v.v.) nhờ tăng cường tính cộng tác, tạo sự thoải mái giữa các đồng nghiệp, cũng như thúc đẩy trao đổi thông tin minh bạch hơn từ ban lãnh đạo công ty. Tập đoàn đã đầu tư vào công nghệ thông minh với quyền truy cập công cụ tập trung vào di động để tất cả mọi người dễ dàng phối hợp làm việc.

”

virgin atlantic 

“

Decathlon mở rộng “không gian” giao tiếp đa chiều, giúp nhân viên trao đổi cởi mở, không phân biệt chức danh hay cấp bậc nghề nghiệp. Công ty còn tự động hóa quá trình lấy ý kiến nhân viên để có thể nhanh chóng lắng nghe và phản hồi cho nhân viên tuyển đầu.

”

DECATHLON

“

"Agoda hỗ trợ nhân viên ở các đơn vị kinh doanh, quốc gia và khu vực khác nhau kết nối hiệu quả hơn, cũng như duy trì tương tác với khách hàng bằng cách cải thiện khả năng tiếp cận tin tức và thông tin về công ty cho nhân viên, hỗ trợ quá trình đào tạo và nhập môn hiệu quả. Đồng thời, tạo không gian để mọi người chia sẻ và làm việc cởi mở."

”

a g o d a
● ● ● ● ●

Và các tổ chức cấp tiến khác như:



Điểm chung của các tổ chức kết nối
tuyến đầu thành công

 workplace
from  Meta

 anphabe
Connecting Opportunities!

 workplace

Là nền tảng truyền thông và hợp tác nội bộ, với các tính năng quen thuộc, dễ dùng cho mọi thiết bị sẽ là lựa chọn tối ưu giúp gia tăng gắn kết, thúc đẩy sáng tạo và nâng cao hiệu suất làm việc dành riêng cho doanh nghiệp.



Anphabe hiện là đối tác Elite của nền tảng Workplace from Meta tại Việt Nam giúp hỗ trợ tiếp cận và triển khai Workplace theo quy trình thực tiễn và hiệu quả.

Doanh nghiệp có nhu cầu **“Kết nối tuyển đầu và nhân đôi hiệu suất”** cũng như đẩy nhanh quá trình "số hoá" với nền tảng kết nối nhân viên và làm việc hiệu quả, vui lòng liên hệ Anphabe Team:

Hotline: (84) 98 865 7881 hoặc (84 28) 6268 2222, ext. 116

Email: clientsolution@anphabe.com

