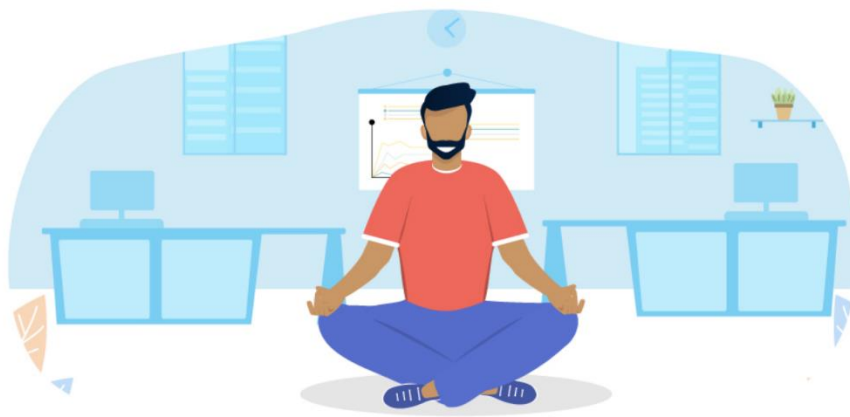




企業增強員工彈性的 10 大要素

March 24, 2021

概述

對於企業而言，COVID-19 疫情強調了具有彈性的員工團隊的重要性。由於新冠疫情給企業不僅帶來了營運的挑戰，也挑戰了員工的健康，而且在心理和財務方面也都帶來挑戰。企業越來越認識到員工應變能力的重要性。這不僅限於短期的應變，需要包含能夠控制疫情並帶動員工回到工作場所。企業越來越認識到，員工的應變能力是長期業務成功的關鍵因素。

“對於雇主來說，這不再僅僅是過渡期接下來的六個月。他們知道，鑑於疫苗推出的全球進展不平衡以及該疾病在長期影響的未知，COVID 很可能將會出現一段時間。” “領導者正在考慮需要為未來的破壞做更多的準備，以及增進的靈活度的需求。” 但是，還有一些工作要做。根據怡安公司 (Aon) 的全球調查後發布的《崛起的企業韌性》報告，雖然員工福利計劃日益普及，但只有 30% 的員工具有彈性。報告發現，有 42% 的員工對工作沒有安全感，有 52% 的員工沒有歸屬感，有 55% 的員工沒有法施展自己的潛力。

建立員工的應變能力是一個複雜的過程。為了使其成功，雇主必須認識到報告確定的十個關鍵韌性因素。為了使此清單發揮最大的影響，雇主需要了解，隨著時間和環境的變化，每個因素的重要性在員工中可能會有所不同。

“在任何時候，在這 10 個彈性要素中，我們可能都只依賴其中的一些要素，” 怡安公司歐洲、中東和非洲地區健康解決方案負責人 Avneet Kaur 博士說。 “例如，在大流行之前，人們可能已經著重於身體健康。現在已經轉變為支持心理健康，財務和社會福祉。”

深入

韌性需要一個能夠支持、自我意識和責任感的企業文化，雇主必須為員工提供必要的環境和工具，以幫助管理其健康和福祉。《崛起的企業韌性》的報告發現，具有韌性的員工中有 88% 的人表示，他們的雇主能夠滿足個人需求，而不具韌性的員工中只有 37%。企業利用各種工具可以解決各種員工的福利問題，但彈性是可以讓員工掌控自己的福利。

雇主的福利計劃應包含各方面的福利：身體健康、社交、情感、專業和財務方面。為了進一步建立一支具有韌性的員工隊伍，怡安 (Aon) 發現，必須專注於彈性勞動力背後的 10 大要素：

鼓勵積極的健康行為

數據顯示，在工作場所中所形塑的積極態度和行為，會蔓延到辦公室以外生活。怡安 (Aon) 發現，有 81% 的彈性員工同意：工作場所展現健康主動性行為可以幫助他們引導出日常更健康的生活，而 83% 的員工表示，工作場所主動性計劃可以協助管理工作壓力。

保護身體健康

這種疫情大流行迫使雇主評估他們是否採取足夠的措施來支持員工的健康，因為患有慢性病的員工不得不面對 COVID-19 的更嚴重影響。如果這些員工要在工作場所適才適所，企業無論是否面對疫情流行與否，都必須滿足員工的迫切需求，幫助他們管理健康狀況。

提供明確性和目的性

明確的領導才能、願景和與企業目標的連結有助於員工建立對組織的歸屬感，使他們能夠為業務成功做出貢獻。提供有關員工工作方式的透明度和清晰度，有助於實現更大的組織目標，從而增強了應變能力。

充滿同情心和社區參與

在危機時期員工充滿恐懼感是可以理解的。雇主的感同身受、提供彈性和支持可以幫助員工感到安全、與動力和對組織更加忠誠，從而使企業可以更好地管理充滿挑戰的環境。公司與周圍社區的伙伴關係為員工提供了回饋社會的機會，增強了他們的社會幸福感並建立了更牢固的員工關係。

支持心理健康

解決員工的心理健康問題，意味著尋求了解員工個人生活中的壓力來源，例如家庭，財務或社會問題，並提供靈活的支持性資源。

培養適應能力強的技能

隨著許多企業迅速轉向遠端工作模式，流行疫情證明了需要迅速調整以應對危機。未來的危機可能需要更迅速調整，幫助員工發展技能，使他們更容易根據需求快速適應，這將有助於他們的應變能力。

分擔責任和控制

企業需要員工健康。儘管員工有責任管理自己的健康，但雇主在為員工提供所需的支持、工具和教育方面可以發揮重要作用，以便他們做出正確的選擇。

發展財務安全

流行病給許多員工帶來了新的財務壓力，但即使在 COVID-19 之前，財務壓力對許多員工來說仍然是一個問題。除了直接的壓力外，財務負擔還會導致退休計劃不足。雇主可以協助進行財務計劃和教育計劃，以幫助員工今天更好地進行預算並為明天做更好的準備。

提升包容性

企業需要在團體層面上解決福利問題，而且也需要以更個別的方式解決。公司應確保他們為員工提供支持的方式與他們聲稱的價值觀相符，並應監測和衡量其應變能力，以確保其承諾品牌價值相符。

了解和管理員工期望

隨著流行疫情的結束，雇主將需要應對員工對工作和福祉的期望的轉變。與雇主進行持續的對話以了解他們的需求有何變化，對於雇主保持企業的支持至關重要。

怡安正在進行的雇主自我評估，其結果辨識出雇主的機會。到目前為止，有 400 多受訪企業，雇主表示，他們最需要努力應對的是：支持目前的心理健康（71%）和發展財務安全（67%）。

解決個人的需求，以幫助建立一支有彈性的員工隊伍

在雇主努力幫助員工提高面對危機的韌性過程中，需要注意的是，沒有一種千篇一律的方法來完成這項任務。Kaur 說，每位員工都是獨一無二的，這是員工福利必須解決的事實。理解每個人都是不同的：他們的成長方式、喜好、喜歡工作的方式。“並不是每個人都受到 COVID-19 大流行的相同影響，就像任何壓力都不會以相同的方式影響每個人一樣。這對於組織來說非常重要。”雇主必須監控和評估其彈性工作，以確保獲得預期的結果。

“一旦制定了員工健康福利政策，您將如何衡量其影響呢？” “最好是以數據幫助您決定哪個方法有效或無效。這是需要不斷的努力，以確保您的員工得到他們真正需要的東西。”