

Đo lường Chính sách đãi ngộ

Công ty CP Nam Dược

26/07/2025



NỘI DUNG CHIA SẺ



Giới thiệu về Nam Dược



Chính sách đãi ngộ tổng thể
tại Nam Dược.



Các yếu tố then chốt dẫn đến
thành công



- CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẠI CHÚNG 100% VỐN TƯ NHÂN TRONG NƯỚC
- Ngành: Dược phẩm, (sản xuất và kinh doanh)
- 2 công ty thành viên, 6 chi nhánh phụ thuộc
- Hơn 800 CBNV trên 34 tỉnh thành trên toàn quốc

CƠ CẤU NHÂN SỰ

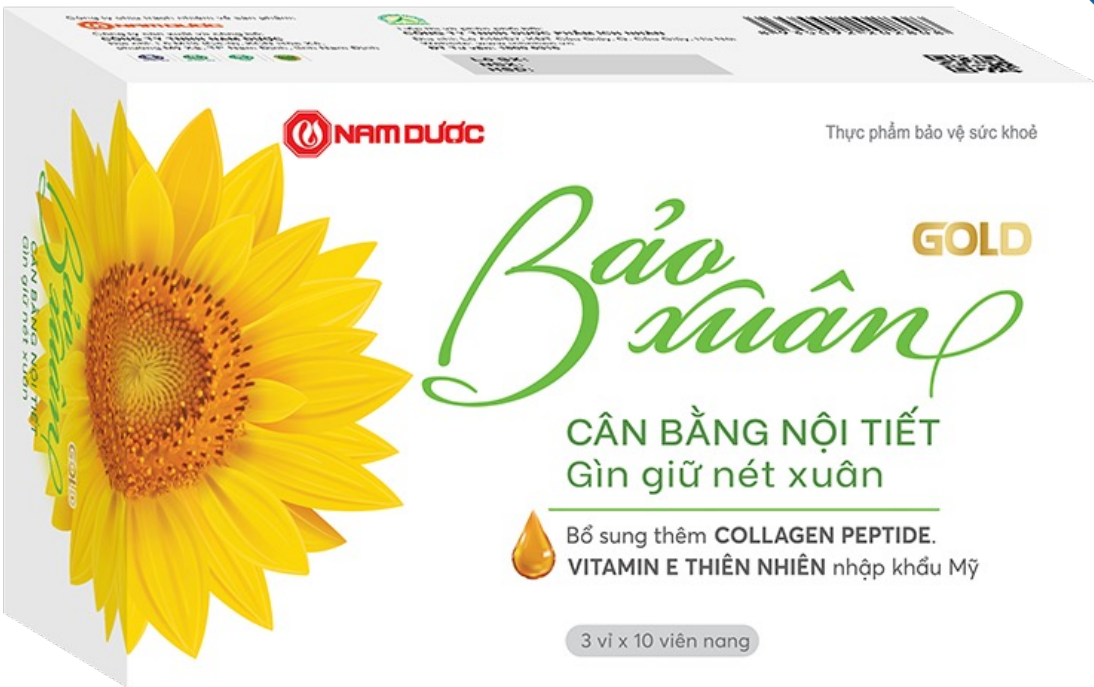
42% SALES TRỰC TIẾP

18% SX TRỰC TIẾP

10% KHỐI PHỤ TRỢ

30% KHỐI GIÁN TIẾP

MỘT SỐ NHÃN SẢN PHẨM





HAPPY COMPANY

=

Chung “Niềm Tin Cốt Lõi”

+

“Sứ mệnh” chung





**“Get the
right people,
in the right
seats, on the
right bus”
- Jim Collin
Good to Great**

CÁC GIAI ĐOẠN PHÁT TRIỂN CỦA CÔNG TY

2004

Thành lập Công ty
Sản phẩm đầu tiên ra đời

2007

Mở rộng danh mục sản phẩm - Hợp tác nghiên cứu

2010

Tái cơ cấu - Xây dựng đội ngũ

2014

Định vị thương hiệu Nam Dược

2015

Chuẩn hóa GMP-WHO

2017

Mở rộng nhà máy - Đầu tư công nghệ

2020

Phát triển nhân sự
Tăng cường truyền thông

2024

Ghi nhận vì sức khỏe cộng đồng

THÁP NHU CẦU MASLOW



CHÍNH SÁCH ĐÃI NGỘ TẠI NAM DƯỢC

Về Lương, thưởng

**3P – CHÚ TRỌNG
HIỆU SUẤT (P3)**

**LINH HOẠT THEO TỪNG
ĐỐI TƯỢNG**

Về Phúc lợi

**ĐA DẠNG - Đáp
ứng nhu cầu của
từng đối tượng**

**HẤP DẪN – được
NLĐ đón nhận và
mong chờ**

Nhóm phúc lợi ở Nam Dược

Ví dụ cụ thể

Tài chính

Thưởng hiệu suất, thưởng Tết, vay ưu đãi để mua nhà đối với CBQL, mua cổ phần công ty (Chương trình ESOP)

Sức khỏe – thể chất

Khám sức khỏe định kỳ, BHYT mở rộng, chăm sóc sức khỏe NLĐ bằng sản phẩm của Công ty

Gia đình – cá nhân

Nghỉ sinh con, tài trợ cho con đi học, quà cưới, hiếu hỉ

Phát triển cá nhân

Chi trả học phí cho các khóa học kỹ năng, đào tạo chuyên môn, hỗ trợ thi chứng chỉ

Giải trí – tinh thần

Teambuilding, du lịch, sinh nhật, ngày gia đình

Linh hoạt & Cân bằng

Ca làm việc linh hoạt, hỗ trợ làm việc từ xa



ĐÂY ĐÃ LÀ GIẢI PHÁP TỐI ƯU????

NHỮNG THÁCH THỨC

Lực lượng lao động đa dạng với những mong đợi khác nhau – khó thiết kế đồng bộ chính sách đãi ngộ

Khó đánh giá những giá trị phi tài chính

Ngân sách giới hạn, thị trường cạnh tranh – Chính sách đãi ngộ cần hấp dẫn với NLĐ trong phạm vi chi phí cho phép

Công cụ đo lường hạn chế - chưa có hệ thống phần mềm HRM...

Nhận thức của hệ thống tập trung vào thói quen lương/ thưởng, chưa để ý đến những giá trị khác

Làm thế nào để giữ chân và thu hút nhân tài ???

THIẾT KẾ CHƯƠNG TRÌNH HỌC HỎI PHÁT TRIỂN NHÂN VIÊN



1. Mục đích: Ghi nhận, chia sẻ những điển hình thành công qua công việc
2. Triển khai: Qua các chương trình teambuilding hàng tháng, chia sẻ trong bảng tin online của công ty
3. Kết quả: Áp dụng thành công vào thực tế, tỷ lệ tham gia >80% đối với khối sales



Tỷ lệ nhân sự tham dự
teambuilding là 100%
Họ coi đó là một món ăn
tinh thần không thể thiếu
mỗi tháng

THIẾT KẾ CHƯƠNG TRÌNH SÁNG KIẾN Ở NHÂN VIÊN

- 1. Mục đích: Nâng cao tinh thần làm chủ công việc, phát huy trí tuệ tập thể**
- 2. Triển khai: Phát động thi đua, đánh giá, tổng kết , trao thưởng**
- 3. Phương pháp đánh giá đo lường**
 - Ghi nhận: Phản hồi tại email đăng ký, công bố công khai trong teambuilding, đăng tin trên bảng tin
 - Áp dụng thử nghiệm: Giao cho đơn vị phụ trách triển khai áp dụng vào thực tế
 - Đo lường kết quả: Thống kê kết quả theo từng giải pháp
 - + Ghi nhận giá trị thực tế theo tháng/ quý

Ví dụ về sáng kiến thay đổi thời gian làm việc trong sản xuất

Thực trạng:

- Thời gian: từ thứ Hai đến thứ Bảy, Nghỉ chủ nhật
- Tháng : bố trí thành 4 nhịp sản xuất
- Điểm bất lợi: tăng ca nhiều – theo lô sản phẩm.
- Chi phí nhiên liệu cao: phải ủ lò hơi giữa mỗi lô sản xuất

Triển khai:

- Thời gian: theo lô sản xuất
- Tháng : bố trí thành 3 nhịp sản xuất
- Điểm thu được: đảm bảo giờ làm, ngày nghỉ cho công nhân theo quy định, không bị tăng ca
- Tiết giảm được chi phí nhiên liệu

Đánh giá – kết quả thu được

- Tổ chức Hội nghị người lao động để truyền thông: sự đồng thuận của NLĐ: 100% nhất trí với giải pháp này
- Đối chiếu quy định của PL: DN không bị vi phạm
- Đo lường NSLĐ: ca sx không bị gián đoạn, CLSP được đảm bảo
- Giảm 10% chi phí/ lô sản xuất: bao gồm chi phí NL + Nhân công

THIẾT KẾ CHƯƠNG TRÌNH SÁNG KIẾN Ở NHÂN VIÊN

1. Mục đích: Nâng cao tinh thần làm chủ công việc, phát huy trí tuệ tập thể
2. Triển khai: Phát động thi đua, đánh giá, tổng kết , trao thưởng
3. Kết quả: từ 2017 đến 2024, có hàng trăm sáng kiến được ghi nhận và có giá trị lớn



PHÚC LỢI NHÂN VIÊN – GIA TĂNG SỰ GẮN KẾT

Du lịch cùng công ty

1



2

TRỢ CẤP

QUÀ TẶNG CHĂM SÓC SỨC
KHỎE

3



4

BẢO HIỂM NHÂN VIÊN

QUÀ TẶNG SINH NHẬT

5



6

QUYỀN CỔ PHIẾU (ESOP)

HIẾU HỈ LỄ TẾT

7



8

PHƯƠNG TIỆN ĐI LẠI

CÁC YẾU TỐ THEN CHỐT DẪN ĐẾN THÀNH CÔNG

Sự cam kết của Lãnh đạo

1



2

Sự tham gia hào hứng của nhân viên

Truyền thông nội bộ hiệu quả

3



4

Đo lường và ghi nhận, dữ liệu minh bạch

Chính sách linh hoạt phù hợp với từng đối tượng

5



6

Thích ứng với sự thay đổi về nhu cầu

ĐO LƯỜNG KẾT QUẢ KINH DOANH

**DOANH THU LUÔN
TĂNG TRƯỞNG TRÊN
15% TỪ 2021 - NAY**

**Tăng trưởng
nhân sự 8%/ năm**

**Tỷ lệ nghỉ việc
khoảng 3-5%/ năm**

ĐO LƯỜNG KẾT QUẢ KHẢO SÁT Ý KIẾN NHÂN VIÊN

Điểm trung bình đánh giá	
8,73	Mức thu nhập của cá nhân
8.22	Cách đánh giá công việc tại Công ty
8,36	Chính sách phúc lợi
8.58	Hạnh phúc khi được làm việc với đồng nghiệp
94,92%	Chủ động tham gia Group Công ty
8.23	Công việc hiện tại được giao
7,97	Chương trình đào tạo
8,44	Lãnh đạo

TẶNG QUÀ TẾT



TẶNG QUÀ VU LAN



TẶNG QUÀ TRUNG THU



TẶNG HÀNG THEO MÙA, SẢN PHẨM LÔ ĐẦU TIÊN, CHĂM SÓC SỨC KHỎE BẰNG SẢN PHẨM CÔNG TY



PHẦN THƯỞNG CHO NHỮNG CÁ NHÂN XUẤT SẮC



TEAMBUILDING HÀNG THÁNG



TEAMBUILDING HÀNG THÁNG – CÁ NHÂN ĐƯỢC THỂ HIỆN BẢN THÂN



Q&A



THANK YOU

FOR YOUR ATTENTION



Visit Our Social Media:

<https://hravn.net/>

<https://www.facebook.com/hiephoinhansu.hra>

<https://www.linkedin.com/company/hiep-hoi-nhan-su-hra/>

