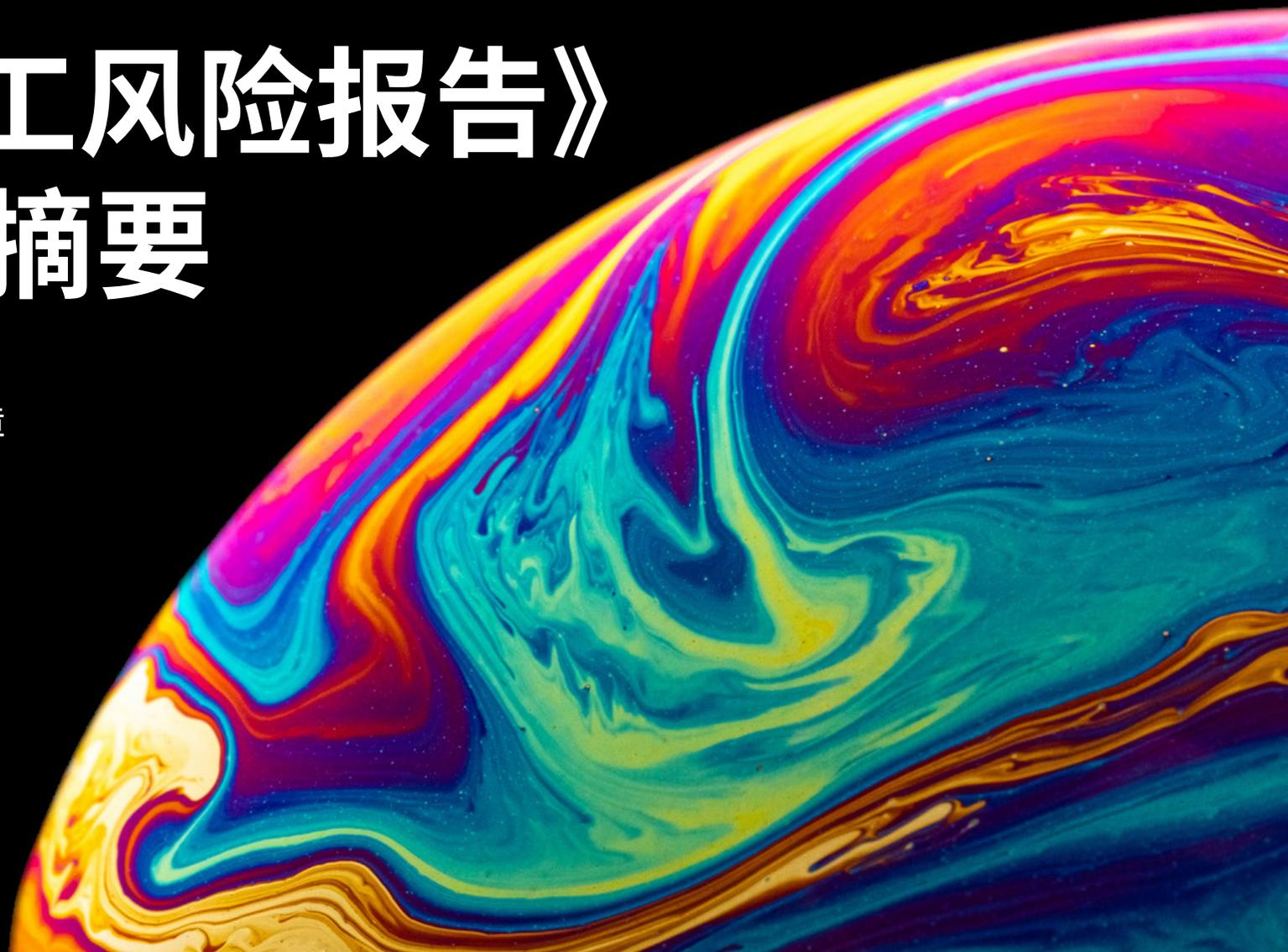


2024《员工风险报告》 中国报告摘要

投资于员工, 为业务带来保障

benefits that truly benefit



关于本调研

员工是企业最重要的资产,但如果管理不当,他们也会给企业带来巨大的风险。员工风险是由您的员工队伍以及管理、培养和激励他们的方式所产生的业务风险。

调研内容

该报告调研了企业面临的主要员工风险,以及风险管理和人力资源专业人士如何通过协作来管理和缓解这些风险。

调研对象

4,575
名受访者

2,283
名人力资源专业人士

2,292
名风险管理专业人士

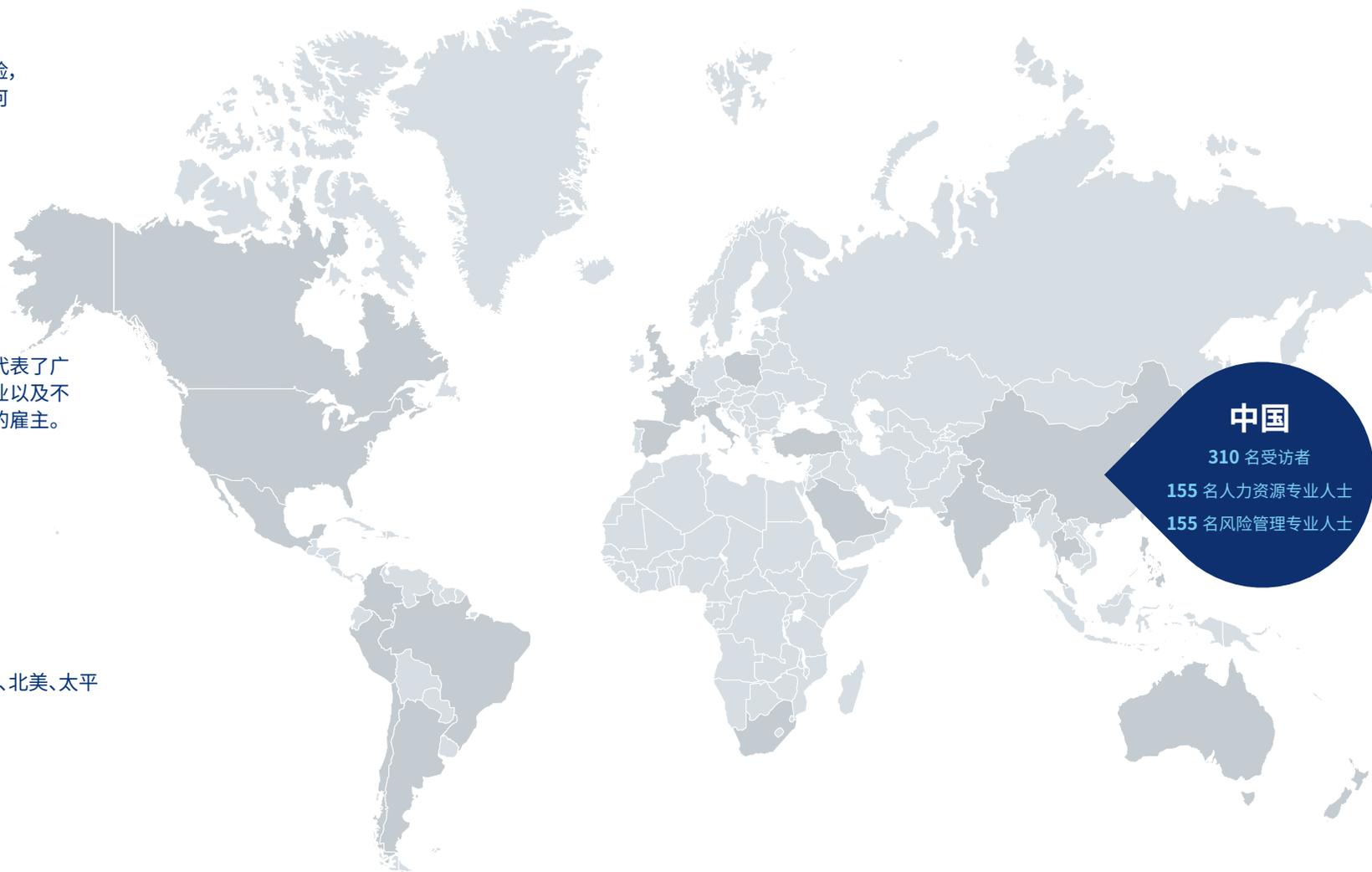
受访者代表了广泛的行业以及不同规模的雇主。

调研地区

位于亚洲、欧洲、拉丁美洲、中东和非洲、北美、太平洋和英国的26个国家。

调研时间

2023年10月-11月



10大员工风险(按风险评分排名)

我们归纳了25项主要员工风险,并将它们划分为五大类别。人力资源和风险管理评估了其组织发生这些风险的可能性和影响程度。



风险按风险评分排名(评分为企业未来1到2年发生风险的可能性和影响程度评级的乘积)。

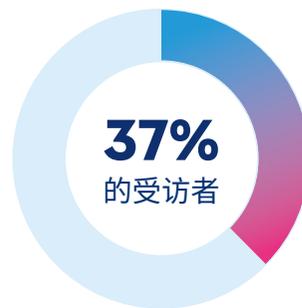
员工风险的五大支柱



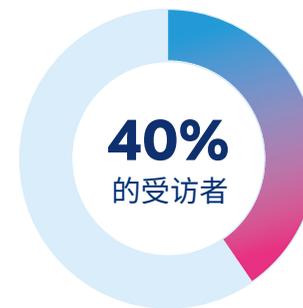
技术变革与颠覆

技术正在创造新的就业机会、交付渠道和产品，但同时也带来了新的风险并加剧了现有的风险。

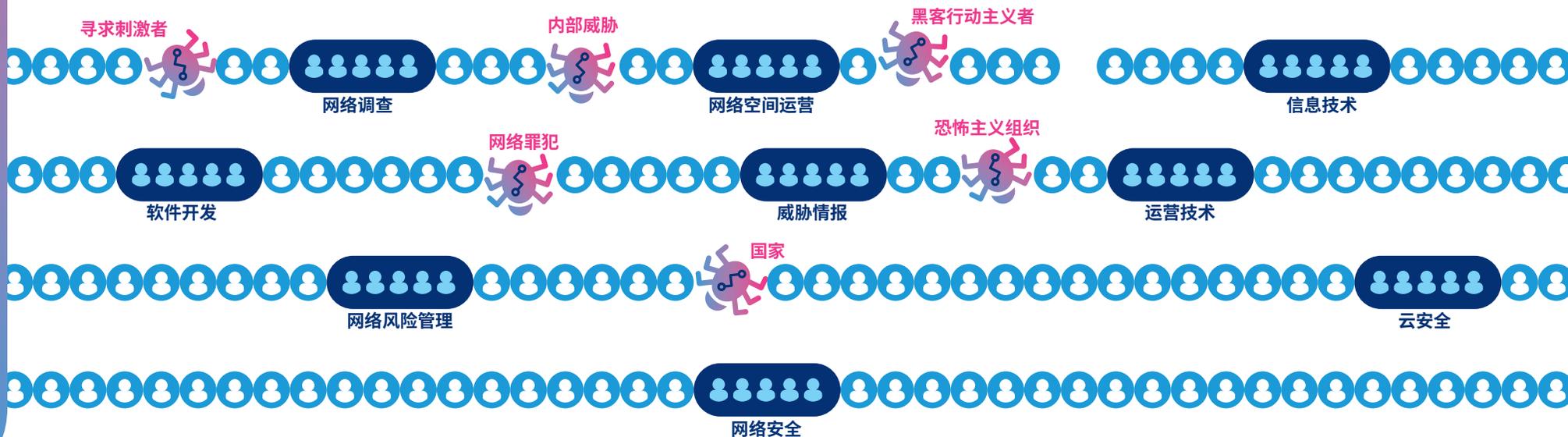
管理这些风险意味着创造一种致力于保护企业免受网络威胁、数据泄露和知识产权盗窃的文化，并真正看清人工智能和其他颠覆性技术所带来的机遇和威胁。



担心由于缺乏网络安全意识、组织设计和文化而导致网络攻击风险增加



担心员工在未进行适当验证的情况下过度依赖和完全信任人工智能生成的内容



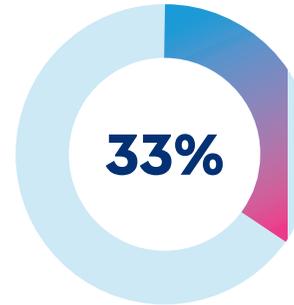
网络工作人员以及全体员工必须携手防范网络威胁



人才、领导力与人才实践

企业只有招聘并培养合适的技能、人才和领导者，才能保持竞争力。同样，企业还需要确保员工的需求得到满足，以促进他们的蓬勃发展和生产力。

领导层需要能够认识到员工的需求，激发员工的敬业度和忠诚度，并采取行动，在员工生活的关键时刻以及公司的危机时刻给予支持。这些行动能够赢得员工的信任，并且对于支持风险管理文化至关重要。

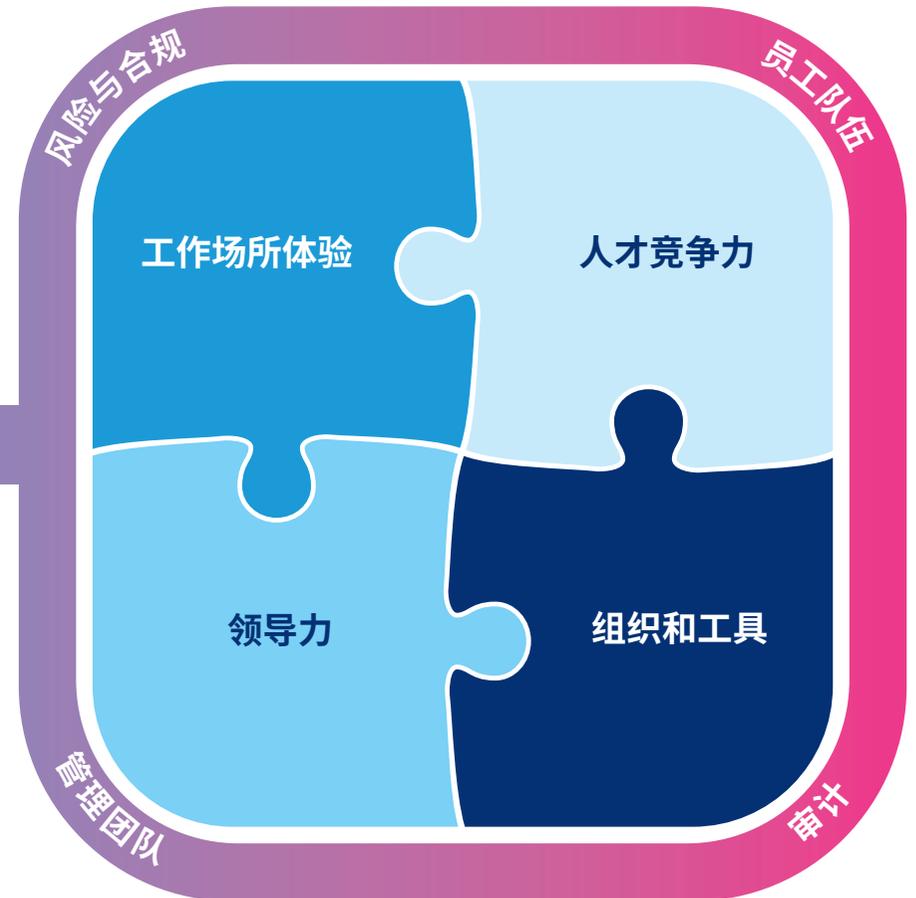


的受访者对消极的组织文化或工作环境、紧张的团队关系以及因领导不力而导致的的不信任表示担忧

风险管理文化

让所有利益相关者参与风险管理

主动性
前瞻性
规范性





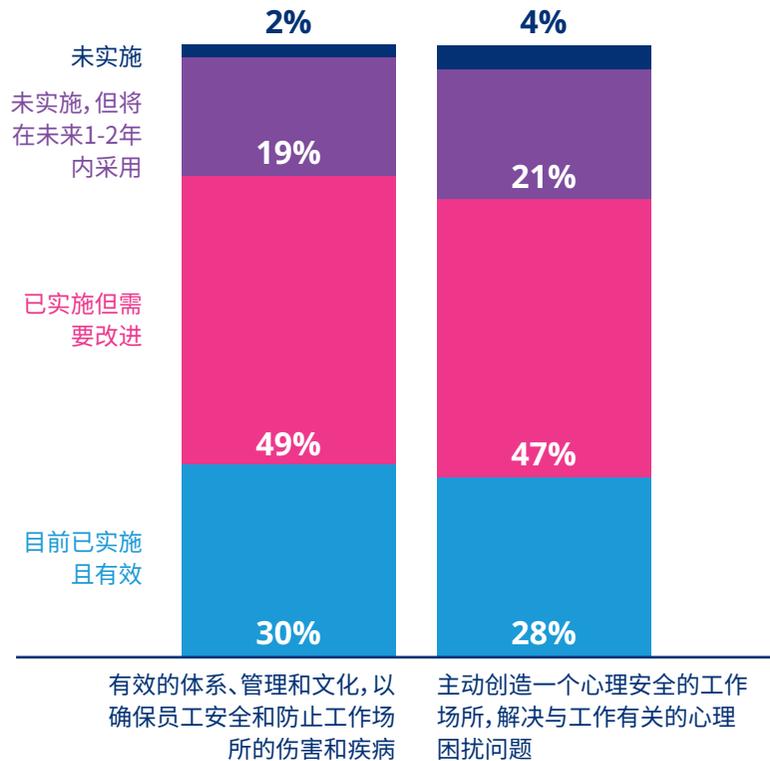
健康福祉与安全

员工的健康和安全的任何员工风险议程的核心要素之一，但组织必须拓宽对职场健康的定义。

由于自杀、冲突和职业倦怠等问题日益严重，心理和情绪健康在缓解此类风险方面与身体健康安全同等重要。

雇主在促进员工健康和填补传统医疗系统空白方面有着得天独厚的优势。

风险缓解措施



不包含那些不知道有此类措施的受访者

影响员工健康的工作因素



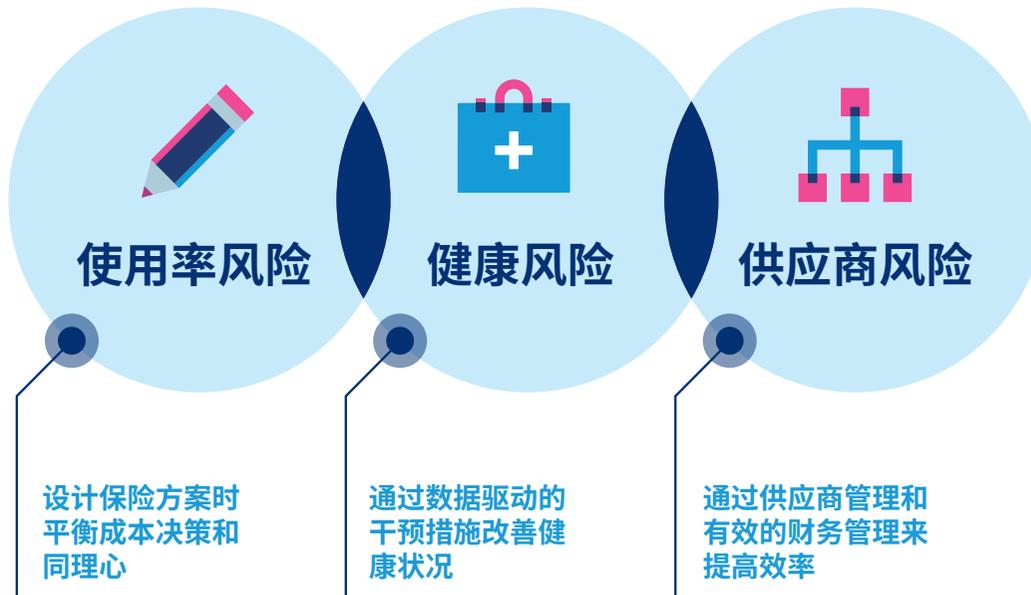


治理、合规与财务

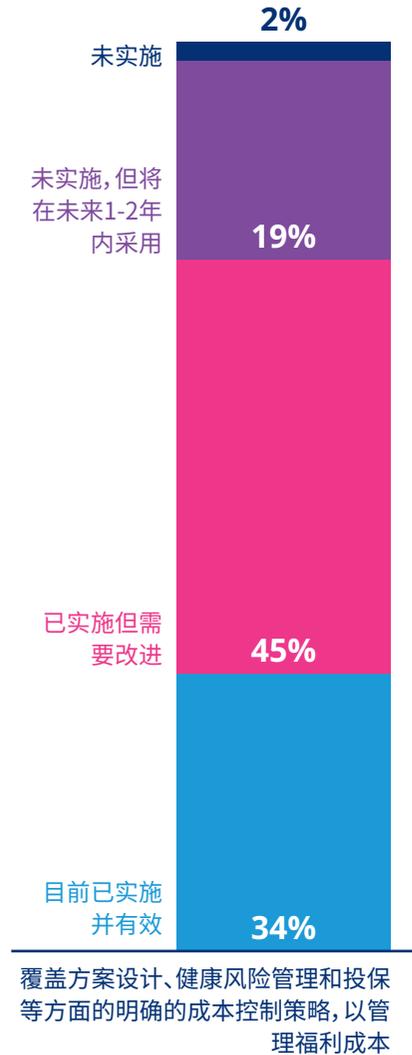
由于通货膨胀持续对福利成本造成压力,企业必须及时对自身的福利计划做出调整。管理潜在风险并致力于确保员工的健康将有助于企业管理理赔成本。

由于涉及到更广泛的员工风险,利益相关者的审查更加严格,而各地区的诉讼和立法活动也在不断增加,这意味着企业必须及时发现并弥补新出现的治理差距。

有效的医疗和福利成本管理战略的三大要素



风险缓解措施



不包含那些不知道有此类措施的受访者



环境、可持续性与保护

传统上,人们往往将环境风险与财产联系在一起,但极端天气事件和自然灾害对员工及其家人的健康可能带来的灾难性影响是一个亟需解决的威胁。

在过去的十年里,生活成本危机等问题加剧了许多员工的困境。高管和员工在薪酬和价值观方面的差距越来越大,这对工作形态和劳资关系都产生了影响。

对于您所处的职位,最担心哪些与自然灾害和极端天气相关的问题?

危机缓解

- 从气候角度看待投资、政策和健康
- 支持并促进健康,减轻危害

运营韧性

- 针对不同的危机场景制定应急计划
- 扩大和加强心理健康支持
- 为员工提供培训和支持,以应对不断变化的风险

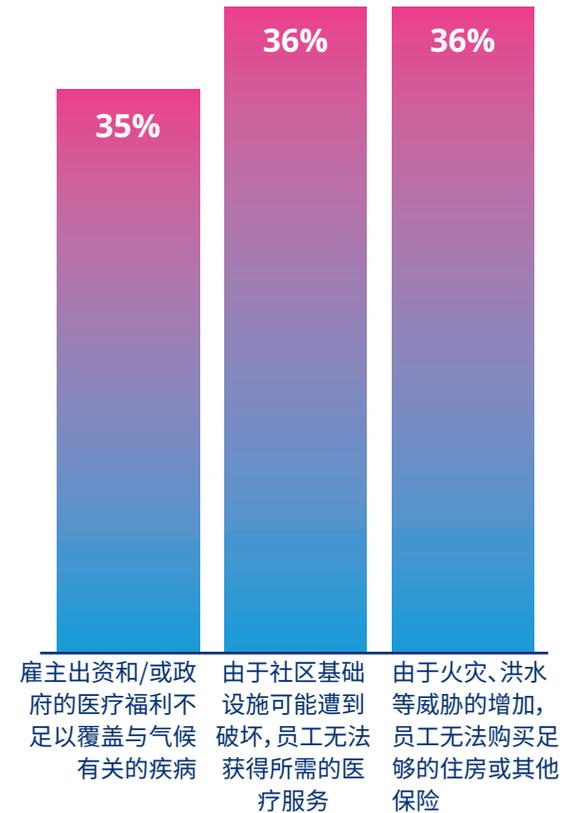
财务韧性

- 确保为员工提供获取灾前和灾后恢复的资金渠道
- 考虑高风险环境下的参数化产品和集体融资

技术创新

- 利用技术制定、实施和监督风险缓解和适应措施
- 考虑将医疗转向数字平台和低成本方式

保持福利战略与气候议程的一致性



三大要点

采取积极主动、有前瞻性且规范的方法进行员工风险管理



主动性

- 提前应对未来挑战
- 设定可衡量的目标
- 为组织中的个人赋能



前瞻性

- 采用预测性分析和建模
- 识别和跟踪与员工相关的措施和洞察



规范性

- 通过监控和审计不断改进治理方式
- 加强问责制
- 积极主动地进行成本控制和管理



立即阅读我们的2024
《员工风险报告》，了解更多内容。

如需了解更多信息，请联系您当地的美世达信员工福利团队。

美世达信员工福利提供一系列解决方案，帮助您管理员工的健康和福祉，包括：

- 核心员工福利的保险经纪和方案设计
- 提供员工健康和福祉相关的咨询和支持，包括远程医疗、心理健康支持、多样性和包容性、环境/社会/治理、弹性福利和员工沟通。
- 鼓励计划成员参与健康和福利计划的数字解决方案。

关于美世达信员工福利™

美世达信员工福利致力于为客户提供一站式成本管理、人员风险管理以及精细的员工福利解决方案。我们的全球服务网络涵盖了美世 (Mercer) 和达信 (Marsh) 在全球130多个国家的专家，他们凭借自身的全球专业知识，帮助客户制定本地解决方案。美世 (Mercer) 和达信 (Marsh) 是威达信集团 (NYSE: MMC) 旗下的两家公司，威达信集团是一家全球性的提供风险、战略与人力资本相关专业服务的国际集团公司，在全球拥有超过85,000名员工，年收入逾230亿美元。威达信集团同时也是佳达 (Guy Carpenter)、和奥伟 (Oliver Wyman) 的母公司。威达信协助客户应对日益变化和复杂的商业环境。如需了解更多信息，敬请访问 marshmclennan.com 或关注我们的LinkedIn和Twitter。

重要提示：

本文件不组成或构成达信或美世在任何达信或美世未获授权或许可提供任何受监管服务或产品的国家提供该等受监管服务或产品的要约、招揽或邀请的一部分。您接受本文件的前提是，它不构成任何合同的基础。

在某些国家，由于适用的法律和监管限制和要求，本文件所述任何服务或产品的可用性、性质和提供者以及适用的条款和条件可能有所不同。

请咨询您的达信或美世顾问，了解可能适用于达信或美世在您的国家向您提供受监管服务或产品的能力的任何限制。