

THÔNG CÁO BÁO CHÍ

HỘI NGHỊ NƠI LÀM VIỆC TỐT NHẤT VIỆT NAM® 2023

THỜI ĐẠI GIAO HÒA

TP. Hồ Chí Minh, ngày 23 tháng 11 năm 2023 - Bối cảnh kinh doanh đầy biến động và không chắc chắn, kết hợp với ảnh hưởng nặng nề từ sóng thần sa thải, đã và đang đặt doanh nghiệp và người lao động trước bờ vực kiệt quệ. Thông tin cập nhật tại Hội nghị Nơi Làm Việc Tốt Nhất Việt Nam® 2023 do Anphabe tổ chức, đã cung cấp một góc nhìn mới về thách thức mà doanh nghiệp đang phải đối mặt, đồng thời mở ra những phương thức và thực hành cấp tiến giúp doanh nghiệp và người lao động vững vàng hơn trước những thay đổi.

*Khảo sát Nơi Làm Việc Tốt Nhất Việt Nam® 2023 do Anphabe thực hiện từ tháng 4 đến tháng 9 năm nay, với sự tham gia bình chọn của **63.878** người đi làm, **752** công ty và các khảo sát, phỏng vấn chuyên sâu với khoảng **150** lãnh đạo và quản lý nhân sự ở **18** nhóm ngành nghề chính.*

I. 5 Lý Do Khiến Lãnh Đạo Mất Ngủ

Theo chuỗi khảo sát chuyên sâu của Anphabe, các CEO và Giám đốc Nhân sự (GDNS) Việt Nam đang đối mặt với 5 vấn đề khiến họ thao thức mất ngủ trong năm nay:

- **Thị trường ngày càng... bất ổn:** Thời gian qua, các biến động và bất ổn đang diễn ra với tần suất ngày càng cao với diễn biến nghiêm trọng và khó dự đoán. Các sự kiện toàn cầu đều có thể mang lại những ảnh hưởng trực tiếp và nhanh chóng, góp phần thúc đẩy hoặc dẫn đến các biến động tại thị trường Việt Nam, như chiến tranh Ukraine, chính sách tiền tệ của chính phủ Mỹ, tần suất gia tăng của thiên tai hay rủi ro tấn công mạng gia tăng.
- **Quá nhiều sự thay đổi:** Để tồn tại và phát triển, các doanh nghiệp buộc phải thực hiện nhiều thay đổi lớn, không chỉ trong vận hành mà còn ở cấp độ chiến lược và thậm chí là chuyển đổi toàn bộ mô hình kinh doanh. Tuy nhiên, các thay đổi này thường được thực hiện dựa trên các dự đoán tốt nhất tại thời điểm đó và cần được liên tục điều chỉnh theo tình hình thực tế. Quá trình này có thể dẫn đến càng nhiều thay đổi trong tổ chức.
- **Chỉ Số Niềm Tin, Gắn Kết Sụt Giảm:** Với quá nhiều sự thay đổi và không chắc chắn trong cách quản lý và chiến lược và tương lai của doanh nghiệp khiến cho người đi làm cảm thấy hoang mang, mơ hồ, tạo nên một môi trường làm việc căng thẳng, nơi mà niềm tin và mức độ gắn kết của nhân viên đang dần mất đi. Theo Khảo sát của Anphabe, chỉ số Niềm tin và Gắn kết của nhân viên trong năm 2023 ghi nhận mức sụt giảm nghiêm trọng, thậm chí thấp hơn cả giai đoạn COVID-19.
- **Tình trạng “Burn-Out” Hậu Sa Thải:** Khảo sát của Anphabe cho thấy, trong năm 2023 “con bão sa thải” đã càn quét thị trường VN và để lại những hệ quả nghiêm trọng. Trung bình trong 6 tháng đầu năm đã có khoảng 34% doanh nghiệp buộc phải cắt giảm nguồn nhân lực theo nhiều quy mô. Mặc dù tình hình đã giảm bớt vào nửa cuối năm, nhưng hậu quả của việc sa thải vẫn còn đó với dự kiến 14% doanh nghiệp vẫn sẽ tiếp tục cắt giảm. Hệ lụy là, cứ 10 nhân viên bị stress, có 4 người đã chuyển sang trạng thái BURN-OUT (tức kiệt quệ cả về thể chất và tinh thần), ảnh hưởng nghiêm trọng tới hiệu suất và tinh thần làm việc nói chung.
- **Nguồn nhân lực ngày càng trẻ hóa ... dẫn đến nhiều xung đột thế hệ:** Một điểm sáng trong Báo cáo của Anphabe là đội ngũ nhân lực tại các doanh nghiệp Việt Nam đang ngày càng trẻ hóa, với sự góp mặt của khoảng 30% là thế hệ trẻ Gen Z. Đây là thế hệ có nhiều tiềm năng, sáng tạo và nhanh nhạy với chuyển

đổi số. Tuy nhiên, xu hướng này cũng đặt ra nhiều thách thức cho doanh nghiệp khi có đến 75% người đi làm thừa nhận đang quan sát thấy “xung đột thế hệ” tại nơi làm việc.

II. Năng lực “Resilience” – Kiên Hoạt trong nghịch cảnh

Trong bối cảnh thế giới và Việt Nam đang đối mặt với nhiều thách thức và biến động, năng lực Resilience của tổ chức trở thành yếu tố then chốt để vượt qua khó khăn và phát triển bền vững.

Năng lực Resilience Anphabe đề cập trong báo cáo lần này không chỉ là khả năng phục hồi nhanh chóng từ những biến cố bất ngờ, mà còn chủ động chuẩn bị, thích nghi và phát triển mạnh mẽ hơn trước. Đây là một sự nâng cấp so với quan niệm truyền thống về Resilience, khi mà tổ chức ngày nay không chỉ hướng tới việc phục hồi (bounce-back) mà còn phải thích ứng và phát triển (bounce-forward).

Mô Hình Tổ Chức Kiên Hoạt

Dựa trên Báo cáo về Xây dựng Tổ chức Kiên hoạt của Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF) cùng các chia sẻ của các doanh nghiệp Việt Nam, Anphabe đã điều chỉnh và phát triển Mô hình Tổ chức Kiên hoạt. Theo đó, một tổ chức “Kiên Hoạt” bao gồm 5 trụ cột chính:

- ✓ **Kiên Hoạt Về Vận Hành** (Operational Resilience): Khả năng đảm bảo tính liên tục của hoạt động kinh doanh trong điều kiện bất ổn cũng như linh hoạt thay đổi để đáp ứng nhu cầu kinh doanh
- ✓ **Kiên Hoạt Về Chiến Lược** (Strategic Resilience): Khả năng thích ứng và dẫn dắt thay đổi để duy trì và thúc đẩy tăng trưởng
- ✓ **Kiên Hoạt Về Tài Chính** (Financial Resilience): Khả năng duy trì đủ nguồn lực tài chính để vượt qua khủng hoảng hoặc nắm bắt cơ hội kinh doanh mới
- ✓ **Kiên Hoạt Với Cộng Đồng** (Social Resilience): Khả năng đưa ra lựa chọn chiến lược cân bằng lợi ích của công ty với môi trường & cộng đồng xung quanh
- ✓ **Kiên Hoạt Về Con Người** (People Resilience): Khả năng chuyển đổi nguồn nhân lực, văn hóa và cơ cấu tổ chức để thích ứng và đối phó với biến động

Dựa trên mô hình này, Khảo sát của Anphabe đã tiến hành đo lường mức độ tự tin của nhân viên đối với nhận định “*Bất chấp những biến động của thị trường và nền kinh tế, Công ty vẫn có thể ĐÚNG VỮNG trong vòng 5 năm tới*”. Từ kết quả, có thể chia doanh nghiệp ra làm 4 nhóm như sau:

- **Nhóm Thịnh Vượng (Thrivers)** – chiếm **32%** doanh nghiệp: Là nhóm công ty có nhân viên “*rất tự tin*” rằng doanh nghiệp mình vẫn đứng vững trong 5 năm tới. Nhóm này có cả 5 yếu tố Kiên Hoạt đều được đánh giá cao, trong đó Kiên Hoạt Về Tài Chính là yếu tố nổi trội nhất. Ngoài ra, Kiên Hoạt Về Vận hành và Kiên Hoạt Về Giá trị cộng đồng cũng là 2 yếu tố được đánh giá cao.
- **Nhóm Duy Trì (Perseverance)** - chiếm **31%** doanh nghiệp: Là nhóm có nhân viên “*tự tin*” rằng công ty sẽ đứng vững trong vòng 5 năm tới. Nhóm này cũng có 5 yếu tố Kiên Hoạt đều được đánh giá tốt, trong đó *Kiên Hoạt Về Tài Chính* cũng là yếu tố nổi bật, tuy không đạt mức rất tích cực như nhóm Thrivers. Nhóm này cần cải thiện các yếu tố *Kiên Hoạt Về Chiến Lược* và *Kiên Hoạt Về Con Người*, để nâng cao niềm tin của nhân viên và khả năng ứng phó với thay đổi.
- **Nhóm Sống Sót (Surviving)** - chiếm **24%** doanh nghiệp: Là nhóm có nhân viên chỉ “*hơi tự tin*” với nhận định trên. Nhóm này có cả 5 yếu tố Kiên Hoạt đều được đánh giá thấp, trong đó *Kiên Hoạt Về Chiến Lược* là yếu tố yếu nhất, trong khi yếu tố Kiên Hoạt Về Con Người được ghi nhận tích cực hơn cả. Dù vậy, nhóm “Sống Sót” vẫn cần có sự đổi mới đột phá hơn về mặt chiến lược, đặc biệt trong việc nâng cao năng lực dự đoán rủi ro và đưa ra các kế hoạch ứng phó và phát triển phù hợp.
- **Nhóm Tụt Hậu (Struggling)** - chiếm **13%** doanh nghiệp: Là nhóm có nhân viên “*không tự tin*” rằng công ty có thể trụ vững trong 5 năm tới. Nhóm này có 5 yếu tố Kiên Hoạt đều được đánh giá *rất thấp*, trong đó *Kiên Hoạt Về Chiến Lược* và *Kiên Hoạt Về Tài Chính* là hai yếu tố yếu nhất. Nhóm này có thể đối mặt với nguy cơ phá sản hoặc bị thôn tóm, nếu không có sự cải cách mạnh mẽ cả 5 yếu tố Kiên Hoạt.

Năng lực Dự Cầm Đón Đầu

Vậy Làm thế nào để gia tăng được năng lực KIÊN HOẠT của tổ chức? Câu trả lời đầu tiên là phải có **khả năng nhận diện và phản ứng trước các loại rủi ro.**

Theo một **phương pháp** thường được các chuyên gia nghiên cứu và phân tích Quản trị rủi ro sử dụng để phân loại mức độ rủi ro, dựa trên *Khả năng xảy ra (Biết hay Không Biết)* và *Mức độ ảnh hưởng (Biết hay Không Biết)*, có thể chia các rủi ro ngày nay thành 4 loại:

- **“Thiên Nga Đen”:** Những rủi ro không thể dự đoán được, và vì thế cũng không lường trước được mức độ ảnh hưởng. Mặc dù khó dự báo, các tổ chức nên chuẩn bị trước những rủi ro “Thiên Nga Đen” bằng cách gia tăng văn hóa phản biện và sẵn sàng ứng phó. Một trong các phương án là áp dụng *“Quy tắc người thứ 10”*, trong đó một người trong nhóm luôn đảm nhận vai trò đưa ra phản biện trên các quyết định, giúp tổ chức chuẩn bị cho các tình huống bất ngờ.
- **“Tê giác Xám”:** Những rủi ro chúng ta biết sẽ xảy ra và được nhận biết rộng rãi, nhưng thường bị đánh giá thấp về mức độ ảnh hưởng (ví dụ như biến đổi khí hậu). Rủi ro “Tê Giác Xám” nhấn mạnh tầm quan trọng của việc nhận diện rõ ràng các rủi ro hiện hữu và hành động kịp thời trước khi mối đe dọa trở nên cấp bách.
- **“Sứa đen”:** Những hiện tượng tưởng chừng như đã biết nhưng thực tế khi diễn ra lại càng phức tạp và khó dự đoán, nhanh chóng leo thang và có thể gây ra những hậu quả phức tạp và nghiêm trọng. Đối với rủi ro này, lãnh đạo cần sự cảnh giác và đề phòng từ sớm, ngay cả với những thách thức rất nhỏ, tránh để vấn đề trở nên phức tạp hơn và gây hậu quả lớn.
- **“Voi đen”:** Những rủi ro đã biết khả năng xảy ra và mức độ ảnh hưởng cũng rất rõ ràng, tuy nhiên thường bị tránh né hoặc bỏ qua do ngại ngần hoặc xung đột lợi ích. Rủi ro “Voi đen” nhấn mạnh cần phải công nhận và đối mặt với những vấn đề lớn, những rủi ro rõ ràng nhưng thường bị bỏ qua trong các cuộc họp chiến lược.

III. Rèn luyện tính Kiên Hoạt cho nhân viên:

Kết hợp với chia sẻ của CEO & các Lãnh đạo Nhân Sự về biểu hiện của một người đi làm Kiên Hoạt, **Khảo sát của Anphabe trên 1.517 người đi làm VN cũng xác định 6 đặc điểm chính của một nhân viên KIÊN HOẠT cao**, bao gồm: *có thể xử lý công việc với cường độ cao trong thời gian dài; có thể xử lý tốt các tình huống bất ngờ và khủng hoảng; có thể nhanh chóng phục hồi sau những trở ngại; Kiên trì ngay cả khi công việc trở nên khó khăn; Bền bỉ trước thất bại; Tự tin đối mặt thử thách mới.*

Dựa trên những đặc điểm này, Anphabe đã khảo sát và đưa ra chỉ số **Career Resilience Index** – phản ánh năng lực Kiên Hoạt cao hay thấp của người đi làm. Khi đánh giá chỉ số Năng Lực Kiên Hoạt của nhân viên tại 4 nhóm doanh nghiệp ở phần trước, có thể thấy nhóm doanh nghiệp nào càng có khả năng đứng vững trong 5 năm tới, thì đội ngũ nhân viên ở đó càng có chỉ số KIÊN HOẠT cao... Kết quả cho thấy nhóm doanh nghiệp Thịnh Vượng (Thrivers) có số điểm trung bình Kiên Hoạt **8.7/10**, cao hơn hẳn so với nhóm Doanh Nghiệp Tụt Hậu (Struggling) chỉ đạt **6.9/10**.

Bên cạnh đó, số lượng nhân viên Kiên Hoạt cao (Thể hiện Rõ và Rất Rõ 6 đặc điểm Kiên Hoạt) trong nhóm doanh nghiệp Thịnh Vượng (82%) cũng nhiều hơn hẳn so với nhóm doanh nghiệp Tụt Hậu (chỉ 41%), thể hiện mối tương quan chặt chẽ giữa Năng lực Kiên Hoạt của cá nhân và sự thành công của tổ chức.

Kiên Hoạt không phải là bản tính sẵn có mà cũng như cơ bắp cần phải được tập luyện, bằng cách phát triển 3 nhóm cơ lớn bao gồm: **Self-Efficacy** (Niềm tin vào năng lực tự thân); **Optimism** (Sự lạc quan); **Agility** (Linh Hoạt Thích Ứng), và 2 nhóm cơ hỗ trợ là **Connection & Support** (Kết nối & Hỗ trợ); **Fundamental Well-being** (Sức khỏe thể chất và tinh thần căn bản).

- **Nhóm cơ thứ 1: Fundamental Well-being (Sức khỏe thể chất & tinh thần căn bản).**

Sức khỏe thể chất & tinh thần căn bản được phát triển khi người đi làm *Có ý thức ăn, ngủ & tập luyện một cách khoa học để thể chất khỏe mạnh* và *Biết cách thư giãn khi bị áp lực*.

Ý thức ăn uống và tập luyện khoa học: dù căn bản nhưng có khả năng là một “Rủi ro Tê giác Xám” khi thường xuyên bị bỏ qua, đặc biệt trong môi trường làm việc căng thẳng. Kể từ khi đại dịch COVID-19 xuất hiện đến nay, hầu hết công ty đã bắt đầu đầu tư vào các hoạt động thể thao tập thể như một cách thúc đẩy thể chất và gia tăng gắn kết cho nhân viên. Các môn thể thao đòi hỏi tính bền bỉ như Chạy bộ, Trekking... được nhiều công ty tận dụng, tạo hẳn thành phong trào để thúc đẩy ‘sức bền tinh thần’ cho nhân viên.

Biết cách thư giãn khi bị áp lực: Kỹ năng Nhận thức được cảm xúc & biết cách quản lý cảm xúc là chìa khóa để duy trì sức khỏe tinh thần. Đặc biệt trong môi trường làm việc hiện đại, việc rèn luyện Trí Thông Minh Cảm xúc (EQ) không chỉ là mối quan tâm cá nhân mà còn là trách nhiệm của các tổ chức và doanh nghiệp. Khảo sát của Anphabe với các chuyên gia Nhân sự (HR) cho thấy:

- ✓ 70% trong số các chuyên gia nhân sự cho rằng họ có thể hỗ trợ kỹ năng này cho nhân viên thông qua các khóa đào tạo và thực hành trí thông minh cảm xúc EQ.
- ✓ 60% trong số họ tự tin có thể hỗ trợ nhân viên “Có công việc phù hợp với giá trị & niềm tin cá nhân” bằng cách: xây dựng văn hóa với những nét giá trị rõ ràng; giúp nhân viên liên kết công việc với các giá trị & niềm tin của công ty; tuyển dụng & thăng tiến đội ngũ nhân viên chia sẻ cùng hệ giá trị.

• Nhóm cơ thứ 2: Optimism (Sự lạc quan)

Khảo sát của Anphabe cũng cho thấy 4 biểu hiện của Sự lạc quan có tác động đến Năng Lực Kiên Hoạt cá nhân bao gồm: *Trân trọng những gì đang có trong công việc hiện tại; Thấy điều tích cực trong khó khăn; Nhanh chóng vượt qua bức bối; Dấn thân vào thử thách mới dù có thể thất bại.*

Để duy trì sự lạc quan, cần phải hiểu và kiểm soát được sự tác động của cảm xúc đến não bộ gây ra các hiện tượng Cảm xúc chiếm đoạt & vô hiệu hóa lý trí (hay còn gọi Amygdala Hijack theo khoa học não bộ). Một số thực hành giúp thúc đẩy sự lạc quan:

- **Gọi tên cảm xúc:** Để kiểm soát được cảm xúc, việc nhận biết và gọi tên các cảm xúc cụ thể là rất quan trọng. Bắt đầu từ việc mở rộng vốn từ vựng cảm xúc thông qua các công cụ như Bánh xe Cảm Xúc (do tiến sỹ Gloria Willcox phát triển) để học cách diễn đạt cảm xúc một cách chính xác hơn. Việc gọi tên được cảm xúc giúp chúng ta có thời gian để suy nghĩ thấu đáo, tránh khỏi các phản ứng vô thức và đưa ra các hướng giải quyết và hành động tích cực hơn khi đối mặt với tình huống khó khăn. Ngoài ra, các phương pháp chánh niệm (Hít thở sâu, tập trung nhìn ngắm thiên nhiên...) cũng có tác dụng trong kiểm soát Amygdala Hijack.
- **Kỹ thuật Đổi Khung Nhận Thức** - một phương pháp để thay đổi suy nghĩ tích cực hơn và từ đó tạo ra cảm xúc tích cực và hành động tích cực. Cụ thể, mỗi khi có một cảm xúc hay hành động tiêu cực, cần xác định suy nghĩ nào khiến chúng ta có cảm xúc đó, sau đó tìm ra ít nhất 6 suy nghĩ tích cực hơn để thay thế.

• Nhóm cơ thứ 3: Agility (Linh Hoạt Thích Ứng)

4 yếu tố Agility quan trọng nhất ở một người lao động có năng lực Kiên Hoạt cao bao gồm: *Sẵn sàng đón nhận các ý tưởng & cách làm mới; Dễ thích nghi với thay đổi liên tục; Làm việc tốt với con người & môi trường đa dạng; Có thể tùy biến cách tiếp cận để phù hợp với hoàn cảnh.*

Khảo sát của Anphabe với hơn 90 CEO & GĐNS trong chuỗi Hội thảo cập nhật Xu hướng ngành 2023 cho thấy, hầu hết các doanh nghiệp hiện nay đều đang tập trung gia tăng khả năng “Linh Hoạt Thích Ứng” thông qua 2 nhóm hoạt động chính:

- **Thiết Kế Mô Hình Tổ Chức và Làm Việc Agile:** Bao gồm cấu trúc tổ chức phẳng hơn; mô hình Network of Team; ưu tiên giao trách nhiệm thực hiện các dự án dựa trên chuyên môn thay vì chức danh; thay thế KPI bằng OKR nhằm gia tăng cam kết và linh hoạt trong việc liên kết mục tiêu và kết quả.
- **Chiến Lược DEI (Đa dạng, Bình đẳng và Hòa nhập):** Chủ động tuyển dụng và thăng tiến nhân viên đa dạng, thúc đẩy văn hóa cởi mở.

Trong đó, một số thực hành nổi bật giúp nhân viên phát triển năng lực:

- **Tạo Ra Trải Nghiệm Thay Đổi:** Việc chuyển đổi nội bộ giúp nhân viên có góc nhìn mở rộng và làm việc liên phòng ban hơn.
- **Mô Hình Vườn Ươm Start-up:** Khuyến khích sự sáng tạo thông qua các cuộc thi ý tưởng và đầu tư cho các ý tưởng khả thi.
- **Văn Hóa Thành Tích Sang Văn Hóa Cho Phép Sai Lầm:** Để học hỏi và phát triển nhanh chóng.

• Nhóm cơ thứ 4: Self-Efficacy (Niềm tin vào năng lực tự thân)

Trong đó 4 yếu tố cốt lõi định hình một cá nhân có năng lực Self-Efficacy bao gồm: *Tự tin với khả năng đáp ứng nhu cầu công việc tương lai; Hiểu điểm mạnh bản thân & vận dụng được trong công việc; Cập nhật nhanh các kỹ năng mới; Học hỏi từ sai lầm để cải thiện hiệu quả công việc.*

Trong môi trường làm việc ngày càng phức tạp và đầy thách thức, Self-Efficacy không chỉ là sức mạnh cá nhân mà còn là động lực thúc đẩy tổ chức phát triển. Điều này đặc biệt có tác động mạnh mẽ tới chỉ số Kiên Hoạt trong công việc của người lao động. Một nhân viên có niềm tin vào năng lực tự thân cao, không chỉ có khả năng đối mặt với thách thức hiệu quả hơn mà còn hào hứng hơn trong công việc và tin tưởng vào thành công chung của tổ chức. Kể cả khi họ chưa có đủ khả năng để làm việc đó ngay từ ban đầu, họ cũng sẽ tìm mọi cách để gia tăng khả năng và hoàn thành nhiệm vụ tốt hơn.

Một số thực hành giúp doanh nghiệp thúc đẩy Self-Efficacy cho nhân viên bao gồm:

- **Nâng tầm năng lực cá nhân:** Doanh nghiệp hỗ trợ nhân viên phát triển năng lực phù hợp với yêu cầu công việc.
- **Tích cực làm gương:** Khi chứng kiến đồng nghiệp và người lãnh đạo vượt qua thử thách, nhân viên sẽ cảm thấy được truyền cảm hứng và tin tưởng hơn vào khả năng của bản thân.
- **Khuyến khích 'làm được':** Môi trường làm việc tích cực, nơi mà sự khen ngợi và khích lệ là phổ biến, giúp củng cố niềm tin vào khả năng cá nhân.

• Nhóm cơ thứ 5: Connection & Support (Kết nối & Hỗ trợ)

Khảo sát của Anphabe cũng ghi nhận 4 yếu tố Kết nối & Hỗ trợ, có tác động đến năng lực Kiên Hoạt của người đi làm bao gồm: *Có các mối quan hệ tốt nơi công sở; Dễ dàng tiếp cận sếp/đồng nghiệp khi cần; Thoải mái chia sẻ khó khăn & tìm kiếm giúp đỡ; Thường xuyên nhận & trao phản hồi có tính xây dựng.*

Trong thời đại giao hòa giữa các thế hệ, việc phát triển nhóm cơ Kết nối & Hỗ trợ cũng chính là một trong những lý do lớn khiến lãnh đạo mất ngủ. Khảo sát của Anphabe cho thấy **có đến 75% người lao động đang đối mặt với thách thức của "Xung đột thế hệ", đặc biệt là giữa các thế hệ Baby Boomers, X, Y và Gen Z.** Đặc biệt, thế hệ Gen Z ngày nay có thể được xem như "*Nhân Tố Gây Rối Kế Tiếp*", có thể phá hủy hoặc tạo ra những bước tiến đột phá cho doanh nghiệp. Sự khác biệt trong quan điểm và phong cách làm việc của Gen Z đối với các thế hệ khác đang tạo ra nhiều xung đột nội bộ cần được giải quyết.

Bên cạnh những khác biệt, điểm chung mạnh mẽ duy nhất giữa các thế hệ này (theo Khảo sát 2023 của **XYZ@Work** - một trong những công ty hàng đầu thế giới về phát triển môi trường làm việc đa thế hệ) đó là **mong muốn tạo ra Giá Trị Xã Hội (Social Impact)**. Đáng chú ý, có đến 91% Gen Z thể hiện nhu cầu này khi tìm kiếm một công việc mới, và mong muốn được làm việc tại những công ty có đóng góp vào giải quyết các vấn đề xã hội như Bất bình đẳng, Giáo dục, Phát triển bền vững, Đói nghèo và Biến đổi khí hậu

Trong những thực hành của các công ty nhằm rút ngắn khoảng cách đa thế hệ, một giải pháp được **90% Gen Z** đánh giá cao là "*Reverse Mentoring*" hay còn gọi là *Coaching Ngược*. Khi ấy, những người trẻ hơn, thường là Gen Z, nhân viên mới hoặc nhân viên ở vị trí thấp hơn, lại trở thành người hướng dẫn và giảng dạy cho những người lớn tuổi hoặc có kinh nghiệm hơn trong công việc. Phương pháp này không chỉ giúp Gen Z hòa nhập và đóng góp hiệu quả cho tổ chức mà còn tạo cơ hội cho các thế hệ khác được hiểu và học hỏi từ Gen Z.

VỀ ANPHABE

Anphabe là công ty tư vấn tiên phong về giải pháp Thương hiệu Nhà tuyển dụng và Môi trường làm việc Hạnh phúc. Hiện tại, Anphabe hoạt động trên 03 lĩnh vực chính: Khảo sát nhân viên, ứng viên và xu hướng nhân sự; Tư vấn chiến lược Thương hiệu nhà tuyển dụng và Môi trường làm việc Hạnh Phúc; Thực thi các chương trình thu hút, tạo động lực và giữ chân nhân tài.

Tiên phong đồng hành cùng các đối tác giải pháp nhân sự hàng đầu thế giới, Anphabe tự hào trở thành đại diện phát triển thị trường Việt Nam cho Workplace from Meta và LinkedIn. **Workplace from Meta** là nền tảng truyền thông và gắn kết nội bộ do Meta phát triển riêng cho doanh nghiệp. **LinkedIn** là mạng xã hội dành cho người đi làm chuyên nghiệp lớn nhất thế giới với gần 1 tỷ thành viên trên toàn cầu và hơn 5 triệu thành viên tại Việt Nam.

Truy cập trang web Anphabe để tìm hiểu thêm: <https://anphabe.com/>

VỀ VCCI

Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (Vietnam Chamber of Commerce and Industry, viết tắt là VCCI) là tổ chức quốc gia tập hợp và đại diện cho cộng đồng doanh nghiệp, chủ lao động và các hiệp hội doanh nghiệp ở Việt Nam. Ghi nhận ý nghĩa thiết thực của khảo sát Nơi làm việc tốt nhất Việt Nam với cộng đồng doanh nghiệp, VCCI trở thành đơn vị bảo trợ của khảo sát liên tục từ năm 2014 tới nay.

VỀ INTAGE

Trực thuộc công ty nghiên cứu thị trường hàng đầu Nhật Bản, Intage Việt Nam đã có hơn 20 năm hoạt động và trở thành một trong những công ty nghiên cứu thị trường hàng đầu tại Việt Nam. Intage Việt Nam là thành viên của các Hiệp hội Nghiên cứu thị trường quốc tế như Esomar, MRA, v.v. và là đơn vị đầu tiên ở Việt Nam đạt chứng chỉ ISO 20252 dành riêng cho ngành Nghiên cứu thị trường. Từ năm 2016, Intage Việt Nam trở thành đối tác chiến lược của khảo sát Nơi làm việc tốt nhất Việt Nam, hỗ trợ Anphabe trong các phương thức đo lường diện rộng và đảm bảo tính minh bạch, chuyên nghiệp của kết quả khảo sát.

VỀ UNILEVER VIỆT NAM

Unilever là công ty đa quốc gia hàng đầu thế giới chuyên về các sản phẩm chăm sóc cá nhân, chăm sóc gia đình và thực phẩm. Unilever hiện đang hoạt động tại hơn 190 quốc gia và vùng lãnh thổ với cam kết nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân trên toàn thế giới thông qua những sản phẩm và dịch vụ của mình. Sau 4 năm được vinh danh #1 Nơi làm việc tốt nhất Việt nam (2013-2016), Unilever chuyển sang vai trò “Đối tác đồng hành”, cùng Anphabe tìm hiểu các xu hướng chuyên sâu của thị trường nhân lực và môi trường làm việc hàng năm.