

Anphabe trả lời Phóng viên Anh Hoa (Báo Đầu Tư)

Câu hỏi từ PV Anh Hoa: “Làn sóng dịch chuyển nhân sự trong ngành thế nào? Hiện các công ty Tài chính & Chứng khoán đang phải đối mặt với xu hướng dịch chuyển nhân sự không? Vì sao? Nhân sự sẽ chọn công ty thế nào để gắn kết? Những cảnh báo gì?”

Dưới đây là một vài thông tin được Anphabe tổng hợp từ **Khảo sát Xu hướng nhân sự ngành dịch vụ tài chính 2023** (thực hiện từ Tháng 4 - Tháng 9/2023), với sự tham gia của **11.015** đáp viên là người đi làm trong ngành trên toàn quốc:

A. Tổng quan về thị trường nhân sự ngành Dịch vụ tài chính trong năm 2023:

1. Những biến động vĩ mô của nền kinh tế tác động trực tiếp đến doanh nghiệp trong ngành nói chung:

- Tình trạng bất ổn kinh tế và mối đe dọa về suy thoái toàn cầu.
- Người tiêu dùng cắt giảm chi tiêu trong bối cảnh thất nghiệp gia tăng và rủi ro lạm phát.
- Nhu cầu cao đối với nhân tài có trình độ trong dịch vụ tổng hợp.
- Mặc dù kinh tế có dấu hiệu hồi phục nhưng tốc độ phục hồi chậm.
- dVấn đề nợ xấu và rủi ro tín dụng leo thang.
- Áp lực lớn từ quá trình chuyển đổi số và cạnh tranh với Fintech.

2. Tình hình nhân sự trong năm 2023:

- Từ Tháng 09/2022 đến Tháng 05/2023, khoảng **26%** doanh nghiệp trong ngành *Dịch vụ tài chính* đã buộc phải cắt giảm nhân sự.
- Nửa cuối năm 2023, tiếp tục ghi nhận thêm **10%** doanh nghiệp trong ngành thực hiện cắt giảm.

3. Thu nhập, Sự ổn định và Cân bằng cuộc sống - công việc tiếp tục là ưu tiên hàng đầu của nhân tài trong ngành.

“**PPhúc lợi tốt**; “**Tầm nhìn truyền cảm hứng & chiến lược rõ ràng**”; “**Mức lương cơ bản cạnh tranh**” là top 3 tiêu chí được người đi làm trong ngành *Dịch vụ tài chính* đặt lên hàng đầu khi tìm kiếm môi trường làm việc lý tưởng. Đáng chú ý, Khảo sát cũng ghi nhận lần đầu tiên tiêu chí “**Công việc ổn định**” góp mặt trong Top 10 Yếu tố môi trường làm việc lý tưởng do người đi làm bình chọn, phản ánh xu hướng của nhân tài trong ngành ngày nay ưu tiên nhiều hơn mức lương cơ bản cạnh tranh và sự ổn định tài chính giữa bối cảnh thị trường việc làm biến động liên tục.

“**Thu nhập đủ sống thoải mái và tiết kiệm**”; “**Cân bằng công việc - cuộc sống cá nhân**” và “**Thăng tiến trên nấc thang sự nghiệp**” là những mục tiêu quan trọng nhất đối với nhân tài trong ngành Dịch vụ tài chính.

- Thu nhập tiếp tục là yếu tố được người đi làm quan tâm. Tuy nhiên, theo một hướng tích cực, nhân tài ngành đã điều chỉnh kỳ vọng tăng lương trung bình cho năm 2024 xuống thấp hơn so với năm ngoái (từ **10.9%** xuống **8.5%**) do điều kiện thị trường. Đổi lại, họ đề cao hơn sự cân bằng trong công việc – cuộc sống.
- Ngoài ra, **cơ hội thăng tiến và phát triển** cũng là mục tiêu được nhiều nhân tài trong ngành quan tâm. Trong bối cảnh kinh tế biến động hiện nay, nhân tài trong ngành nói chung đang tập trung vào việc nâng cao kiến thức và kỹ năng cho bản thân để chuẩn bị cho sự thăng tiến, mặc dù tốc độ thăng tiến chậm hơn so với kỳ vọng ban đầu đặt ra. Trong khi đó, đối với người đi làm ở cấp Nhân viên, kỳ vọng thăng tiến của họ đã chuyển sang trạng thái không xác định do tình hình cắt giảm nhân sự vẫn đang tiếp diễn.

B. Thách thức của doanh nghiệp trong việc giữ chân và thu hút nhân tài:

1. Nguy cơ mất cân bằng nguồn nhân lực:

Dựa trên mô hình Phân Bô Nguồn Nhân Lực của Anphabe, kết quả Khảo sát nhân tài ngành Dịch vụ tài chính 2023 cho thấy một tình trạng đáng báo động. Cụ thể, tỷ lệ nhân viên nhóm "Nòng Cốt" (*những người vừa nỗ lực cao vừa trung thành*) giảm đáng kể, từ **68%** xuống còn **51%** so với năm trước, trong khi tỷ lệ nhóm "Zombie" (*những người nỗ lực thấp nhưng vẫn không rời đi*) và nhóm "Quitter" (*những người nỗ lực thấp và muốn rời đi*) tăng gần gấp đôi, làm trầm trọng thêm nguy cơ mất cân bằng nguồn lực so với thị trường nói chung, nghiêng về nhóm những người ít nỗ lực hoặc có ý định rời bỏ công việc.

Sự mất cân đối này đặt doanh nghiệp trong ngành trước nguy cơ thiếu hụt nhân sự chất lượng, có thể là m giảm chất lượng công việc và hiệu suất chung của ngành. Điều này đòi hỏi doanh nghiệp cần tiến hành các cuộc khảo sát đánh giá nội bộ để nhận diện đúng vấn đề và lên kế hoạch cải thiện kịp thời.

Mặt khác, Khảo sát cũng nhấn mạnh tới "rủi ro mất mát" của từng phân khúc nhân tài trong ngành, trong đó nhóm có "nguy cơ cao" bao gồm: **nhân tài thuộc Thế hệ Z; nhóm Nhân viên có ít hơn 1 năm kinh nghiệm; những người đang làm việc tại các doanh nghiệp trong nước; thuộc khu vực miền Nam; nhân sự trong các lĩnh vực Kế toán/Tài chính & Bán hàng**. Đây là nhóm được cho là có khả năng rời bỏ khá cao, đòi hỏi doanh nghiệp cần quan tâm và đầu tư nhiều hơn vào việc giữ chân và phát triển.

Khoanh vùng nhóm dự định nghỉ việc: Tỷ lệ nhân tài dự định nghỉ việc trong ngành Dịch vụ Tài chính được dự báo là **23%**, tương đương với mức trung bình của thị trường là **21%**. Đáng chú ý, tỷ lệ này có khả năng cao hơn ở **thế hệ Z; những nhân viên ở vị trí Trưởng nhóm; và trong các phòng ban như IT & Pháp lý**. Điều này đòi hỏi sự điều chỉnh trong chiến lược quản trị nhân sự đối với những nhóm có nguy cơ cao này, nhằm tránh những thất thoát đáng tiếc và đảm bảo sự cân bằng và bền vững cho nguồn nhân lực của ngành.

2. Nhân tài trong ngành đang mất dần động lực & cam kết gắn bó:

Mức độ Cam kết gắn bó của nhân tài ngành Dịch vụ Tài chính đang có xu hướng giảm so với năm trước. Tuy nhiên, một điểm tích cực là chỉ số cam kết của ngành đang ngang bằng với mức trung bình của thị trường vào năm 2023. Cụ thể:

- Chỉ có **36%** nhân tài trong ngành cảm thấy hào hứng khi quay trở lại công ty sau mỗi cuối tuần.
- Có đến **56%** nhân tài trong ngành không cảm thấy hạnh phúc khi làm việc tại công ty mỗi ngày
- Khoảng **33%** người đi làm trong ngành sẽ lựa chọn nghỉ việc ở công ty hiện tại nếu tìm được công ty khác với mức lương cao hơn.

3. STRESS và BURN-OUT: Nguyên nhân giết chết liên kết giữa nhân viên và doanh nghiệp

Dịch vụ tài chính là một trong Top 5 ngành có tỷ lệ căng thẳng thấp nhất. Khảo sát của Anphabe ghi nhận, có tới **32%** người đi làm trong ngành này đang trong trạng thái mệt mỏi, chán nản với tần suất stress từ thường xuyên đến rất thường xuyên, tương tự với mức trung bình của thị trường.

Đáng lưu ý là trong giai đoạn này, cho dù làm ở ngành nào, cấp độ nào thì nguyên nhân hàng đầu dẫn đến STRESS của nhân tài trong ngành Dịch vụ tài chính nói chung đều xoay quanh **"Khối lượng công việc nhiều, thời hạn gấp gáp"**. Ngoài lý do chính này thì nhóm nhân tài thuộc thế hệ Gen X và Y cũng dễ căng thẳng khi **"thiếu sự công nhận thành tích tốt"**; **"không đủ thời gian cho bản thân và gia đình"** và **"phải thích ứng với quá nhiều thay đổi trong tổ chức"**. Bên cạnh đó, Thế hệ X thường bị áp lực thêm bởi **"khả năng bị thay thế bởi nguồn lực có chi phí rẻ hơn"**. Đối với nhóm nhân tài trẻ Gen Z thì hay mệt mỏi vì **"mức lương thường thấp hơn kỳ vọng"**; **"thiếu hụt cơ hội phát triển"** và **"công việc không thú vị"**.

Sau khi trải qua năm 2023 đầy biến động, **"Công việc ổn định"** cũng trở thành nỗi lo lắng của người đi làm trong ngành, đặc biệt đối với nhóm nhân tài từ cấp Trưởng nhóm trở lên. Đối với cấp Nhân viên, các vấn đề liên quan đến Phúc lợi và Phát triển thường là những yếu tố tạo ra căng thẳng nhiều hơn.

Nếu STRESS là tình trạng một người thấy áp lực hoặc lo lắng vì các yếu tố họ cho là rủi ro, nguy hiểm thì **4/10** người đi làm Việt Nam bị STRESS thường xuyên hiện đã chuyển sang trạng thái BURN OUT – *Hội chứng kiệt quệ về thể chất và / hoặc tinh thần do STRESS quá nhiều hoặc quá thường xuyên*.

C. Định hướng chiến lược nhân sự trong năm 2024:

Thị trường năm 2024 vẫn là một dấu hỏi lớn, tiềm ẩn nhiều rủi ro, đặt ra thách thức cho doanh nghiệp Việt Nam trong việc: *xây dựng khả năng đáp ứng linh hoạt và bền vững tài chính* để sẵn sàng đối phó với mọi tình huống trong thời gian tới. Tuy nhiên phần lớn các đại diện doanh nghiệp trong ngành Dịch vụ tài chính lạc quan cho thấy mức độ tự tin khá cao khi nói đến khả năng phục hồi sau biến động của tổ chức mình.

Mô Hình Tổ Chức Kiên Hoạt (The Organizational Resilience)

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):** 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):** Khả năng thích ứng và dẫn dắt thay đổi để duy trì và thúc đẩy tăng trưởng
- **Kiên Hoạt Về Tài Chính (Financial):** 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):** 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):** 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 với 140 đại diện doanh nghiệp trong ngành Dịch vụ tài chính cho thấy, **62%** trong số họ rất tự tin rằng “*Bất chấp những biến động của thị trường và nền kinh tế, Công ty tôi vẫn có thể ĐỨNG VỮNG trong vòng 5 năm tới*”. Ngoài ra, **54%** cũng cho rằng doanh nghiệp của họ có khả năng thích nghi tốt với những biến động của thị trường.

▪ Top 5 ưu tiên chiến lược nhân sự của Doanh nghiệp ngành Dịch vụ tài chính trong 2 năm tới:

Khảo sát đại diện các doanh nghiệp trong ngành Dịch vụ tài chính về định hướng nhân sự của công ty họ trong 2 năm tới cho thấy, có đến **57%** trong số họ xác định rằng việc **Đào tạo/Tái đào tạo nguồn nhân lực với những kỹ năng mới/quan trọng** là nhiệm vụ hàng đầu, song hành cùng việc **Tối ưu hóa chính sách Lương Thưởng Phúc lợi** cũng như **Nâng cao năng lực lãnh đạo của đội ngũ quản lý**. Điều này phản ánh xu

hướng chung là nâng cao chất lượng và hiệu suất làm việc thông qua việc cải thiện năng lực và phúc lợi cho nhân viên. Về kỹ năng người lao động cần có, *Khả năng hiểu biết* và *Tư duy Kinh doanh* được coi là 2 năng lực then chốt, với **51.2%** doanh nghiệp đánh giá cao tầm quan trọng của nó, cho thấy nhu cầu cao về những nhân viên có hiểu biết sâu sắc và sự nhạy bén trong kinh doanh.

Bên cạnh đó, *Cải thiện chất lượng môi trường làm việc* và *Hoạch định nguồn nhân lực* cũng là vấn đề được nhiều lãnh đạo doanh nghiệp đặt lên hàng đầu. Khảo sát của Anphabe với các địa diện doanh nghiệp ngành Dịch vụ tài chính cho biết, có đến gần **60%** trong số họ vẫn sẽ duy trì nguồn nhân lực hiện tại, trong khi khoảng **27%** có kế hoạch mở rộng quy mô nhân sự trong năm 2024. Các chức năng chiến lược mà doanh nghiệp trong ngành dự kiến tập trung tuyển dụng bao gồm Bán hàng (*Sales*); *Tiếp thị (Marketing)* và *Nghiên cứu và Phát triển (R&D)*, đều là lĩnh vực quan trọng thúc đẩy đổi mới và tăng trưởng doanh thu.

Thông tin trên được rút ra từ Báo cáo Khảo sát Xu hướng nhân sự ngành Dịch vụ tài chính 2023 do Anphabe thực hiện từ tháng 4 đến tháng 9/2023, với sự tham gia của 11.015 đáp viên là người đi làm trong ngành Dịch vụ tài chính trên toàn quốc.

- Hết -

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 hơn 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/>

Thông tin chi tiết, vui lòng liên hệ:

Eric Tran (Mr.) - Marketing Communications Manager

- Di động: (+84) 775 777 275
- E-mail: eric.tran@anphabe.com

Van Vu (Ms.) - Phụ trách truyền thông

- Di động: (+84) 786 328 328
- E-mail: van.vu@anphabe.com

anphabe^α
Connecting Opportunities!