

Trả lời phỏng vấn Tạp chí Nhà đầu tư

Đỗ Lan, phóng viên The Investor kính gửi câu hỏi tới chị Thanh Nguyễn - Giám đốc điều hành và Truyền cảm hứng Hạnh phúc Anphabe:

1. Trong năm 2024, theo chị, ngành nào sẽ thu hút nhân sự mạnh mẽ ở Việt Nam?
2. Các ngành như bán dẫn, năng lượng đang được nhắc đến nhiều trong thời gian gần đây. Đặc biệt khi quan hệ Việt-Mỹ, Việt – Nhật được nâng tầm, ngành bán dẫn đang mở ra nhiều cơ hội cho nhân sự Việt Nam vì ngày càng nhiều doanh nghiệp FDI từ Mỹ, Nhật và các quốc gia khác quan tâm đến ngành này. Theo chị, ngành bán dẫn sẽ thu hút nhân sự như thế nào trong năm 2024?
3. Nhân sự của Việt Nam đã đáp ứng được tiêu chuẩn của các doanh nghiệp FDI trong ngành này chưa và cần cải thiện những gì? NA
4. Trong bài phát biểu của ông Binu Jacob, Giám đốc Nestlé Việt Nam, ông có nói rằng nhân sự giờ có rất nhiều tiêu chí khi chọn doanh nghiệp để làm việc, ngoài vấn đề lương thưởng. Chẳng hạn, họ mong muốn một môi trường làm việc hạnh phúc, môi trường xanh hay giờ giấc linh hoạt để có thể đón con. Chị thấy những tiêu chí ở môi trường làm việc hạnh phúc, môi trường làm việc xanh hay giờ giấc linh hoạt ở Việt Nam đang như thế nào? Có nhiều doanh nghiệp đáp ứng được các tiêu chí trên chưa?
5. Về xu hướng nhân sự năm 2024, chị thấy có điểm gì mới so với 2023?

Xin chân thành cảm ơn chị!

1. Trong năm 2024, theo chị, ngành nào sẽ thu hút nhân sự mạnh mẽ ở Việt Nam?

Dựa trên Khảo sát của Anphabe với doanh nghiệp đa lĩnh vực, top các ngành có nhu cầu tuyển dụng và mở rộng nguồn nhân lực trong thời gian tới bao gồm: **Công nghệ thông tin (IT); Bảo hiểm và Du lịch ẩm thực.**

Trong đó, ngành **Công nghệ thông tin** tiếp tục là một trong những ngành có nhu cầu nhân lực cao nhờ vào sự phát triển không ngừng của thị trường kỹ thuật số và nhu cầu chuyên đổi số của doanh nghiệp. Nhu cầu về nhân lực trong lĩnh vực này không chỉ đến từ các công ty chuyên ngành mà còn từ sự gia tăng các doanh nghiệp từ nhiều ngành nghề khác áp dụng công nghệ thông tin vào hoạt động kinh doanh của mình.

Nhìn chung, những ngành nghề này đều yêu cầu sự đa dạng về kỹ năng và sự sẵn sàng thích nghi với các xu hướng mới. Người lao động cần phải không ngừng cập nhật kiến thức và nâng cao kỹ năng để đáp ứng với nhu cầu ngày càng cao từ các ngành này.

2. Các ngành như bán dẫn, năng lượng đang được nhắc đến nhiều trong thời gian gần đây. Đặc biệt khi quan hệ Việt-Mỹ, Việt – Nhật được nâng tầm, ngành bán dẫn đang mở ra nhiều cơ hội cho nhân sự Việt Nam vì ngày càng nhiều doanh nghiệp FDI từ Mỹ, Nhật và các quốc gia khác quan tâm đến ngành này. Theo chị, ngành bán dẫn sẽ thu hút nhân sự như thế nào trong năm 2024?

Hưởng lợi từ quan hệ hợp tác quốc tế, ngành Điện tử/ Công nghệ cao/ Thiết bị phụ trợ (trong đó có Năng lượng/ Bán dẫn) tại Việt Nam có khả năng thu hút nhân sự một cách tích cực trong thời gian tới, bởi các yếu tố như môi trường làm việc quốc tế, cơ hội phát triển chuyên môn. Điều này không chỉ tạo nên một làn sóng mới trong việc thu hút nhân sự trong ngành, mà còn góp phần củng cố vị thế của Việt Nam trong khu vực và trên thế giới.

- Dựa trên Khảo sát của Anphabe với **63.878** người lao động trên toàn quốc (từ Tháng 4 - Tháng 9 năm ngoái), ngành Điện tử/ Công nghệ cao/ Thiết bị phụ trợ đứng thứ 3 trong top các lĩnh vực được nhiều người hứng thú và quan tâm/ mong muốn làm việc, cho thấy tiềm năng nhân lực rất lớn đang chờ được khai thác trong ngành này.
- Tuy nhiên, từ phía doanh nghiệp lại cho thấy một bức tranh khác. Chỉ có **21%** doanh nghiệp trong ngành này có kế hoạch gia tăng nguồn nhân lực trong năm 2024, trong khi **65%** dự kiến vẫn sẽ duy trì nguồn nhân lực hiện tại. Điều này có thể nói lên thực tế các doanh nghiệp vẫn đang trong quá trình điều chỉnh chiến lược nhân sự cho phù hợp với nhu cầu và xu hướng của thị trường. Khi việc làm trở nên cạnh tranh cũng sẽ đòi hỏi người lao động phải năng động hơn, sẵn sàng nâng cao kỹ năng và kiến thức của mình để nắm bắt cơ hội trong thời trường đang phát triển mạnh mẽ như vậy.

3. Nhân sự của Việt Nam đã đáp ứng được tiêu chuẩn của các doanh nghiệp FDI trong ngành này chưa và cần cải thiện những gì?

Đối với câu hỏi này, Anphabe không có câu trả lời chính xác vì không có thông tin về các tiêu chuẩn được các doanh nghiệp FDI đặt ra.

Tuy nhiên, dựa trên kết quả Khảo sát của Anphabe với nhân sự trong ngành Điện tử/ Công nghệ cao/ Thiết bị phụ trợ, nhìn chung nhân tài trong ngành này cho rằng: **Tư duy cầu tiến, học hỏi liên tục; Tiếng Anh/ Các ngoại ngữ khác; Khả năng giao tiếp và biểu đạt bản thân; Nắm bắt các công cụ kỹ thuật số; Sáng tạo đổi mới; Xây dựng mối quan hệ & Quản lý thời gian** là các năng lực quan trọng và cần thiết để phát triển trong ngành Điện tử/ Công nghệ cao/ Thiết bị phụ trợ. Dựa trên những kỹ năng này, trung bình khoảng 60% trong số họ tự đánh giá bản thân đang ở mức “Tốt/Rất tốt”.

4. Trong bài phát biểu của ông Binu Jacob – Tổng Giám đốc Nestlé Việt Nam, ông có nói rằng nhân sự giờ có rất nhiều tiêu chí khi chọn doanh nghiệp để làm việc, ngoài vấn đề lương thưởng. Chẳng hạn, họ mong muốn một môi trường làm việc hạnh phúc, môi trường xanh hay giờ giấc linh hoạt để có thể đón con. Chị thấy những tiêu chí ở môi trường làm việc hạnh phúc, môi trường làm việc xanh hay giờ giấc linh hoạt ở Việt Nam đang như thế nào? Có nhiều doanh nghiệp đáp ứng được các tiêu chí trên chưa?

Trong bối cảnh hiện nay, các tiêu chí mà người đi làm Việt Nam đặt ra khi lựa chọn nơi làm việc đã thực sự trở nên đa dạng và phong phú. Người lao động không chỉ xem xét đến mức lương thưởng, mà còn đặc biệt quan tâm đến những yếu tố khác như môi trường làm việc hạnh phúc, môi trường làm việc xanh, và khả năng linh hoạt về giờ giấc, nhất là sau đại dịch COVID-19.

- Xét các **tiêu chí môi trường làm việc hạnh phúc**, dữ liệu từ Anphabe cho thấy các yếu tố như “*Chăm sóc sức khỏe, đời sống nhân viên tốt*” và “*Công việc linh hoạt*” liên tục nằm trong Top 20 tiêu chí khi lựa chọn môi trường làm việc lý tưởng của người lao động trong vòng 2 năm trở lại đây. Điều này phản ánh sự quan tâm ngày càng cao của người đi làm nói chung đối với các chính sách phúc lợi và chăm sóc sức khỏe mà doanh nghiệp cung cấp, đặc biệt sau đại dịch khi mọi người đều mong muốn có một sức khỏe tốt và cuộc sống cân bằng hơn. Từ phía doanh nghiệp, “*Cải thiện chất lượng môi trường làm việc*” cũng nằm trong Top 5 ưu tiên khi định hướng chiến lược nhân sự trong 2 năm tới.
- Nhắc đến sự **cân bằng giữa công việc – cuộc sống**, Khảo sát của Anphabe cũng hỏi 63.878 người đi làm rằng “Trong các chương trình phúc lợi dưới đây, những hoạt động nào được công ty bạn cung cấp cho nhân viên?”. Kết quả cho thấy sự chuyển biến tích cực khi tỷ lệ doanh nghiệp áp dụng chính sách làm việc linh hoạt đã tăng từ **16%** (năm 2022) lên **25%** (năm 2023). Dù đã có sự cải thiện nhưng vẫn còn một khoảng cách khá lớn để chính sách này đạt được mức độ ứng dụng rộng rãi hơn. Đặc biệt trong bối cảnh kinh doanh khó khăn và quỹ tăng lương eo hẹp, có đến gần **50%** nhân tài lựa chọn “*Giờ làm việc linh hoạt*” là một trong những chương trình phúc lợi cần có thay cho việc tăng lương. Điê... cho thấy đây là một xu hướng lớn và cần được các doanh nghiệp chú trọng nhiều hơn nữa.
- Đối với **xu hướng môi trường làm việc “xanh”**: Trong năm qua, khi tiến hành đo lường và đánh giá môi trường làm việc của hàng trăm doanh nghiệp tại Việt Nam, Anphabe liên tục ghi nhận rất nhiều doanh nghiệp có những thực hành xuất sắc hướng đến giá trị “xanh” và “bền vững”. Điển hình như *Schneider Electric Việt Nam* - tập đoàn năng lượng biểu trưng cho xu hướng này. *Schneider Electric Việt Nam* đặt ra mục tiêu trung hòa carbon và liên tục thực hiện các hoạt động bền vững trên tất cả các mặt từ khí hậu, tài nguyên đến đa dạng giới và hòa nhập, nổi bật với dự án *The Zero Carbon* nhằm giảm thiểu lượng khí thải carbon và thúc đẩy các giải pháp năng lượng hiệu quả và sạch hơn. Bên cạnh đó, công ty cũng mang “bền vững” vào đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, xây dựng đội ngũ đa thế hệ bình đẳng với kỹ năng chuyển đổi số và kinh doanh bền vững; cung cấp chính sách làm việc linh hoạt để giảm thiểu khí thải carbon từ phương tiện... Không chỉ riêng *Schneider Electric Việt Nam*, mà rất nhiều doanh nghiệp từ các ngành khác cũng đều đã và đang đẩy mạnh các thực hành “xanh” trong hoạt động của mình, đặc biệt là lĩnh vực thu hút nhân tài.

5. Về xu hướng nhân sự năm 2024, chị thấy có điểm gì mới so với 2023?

– **Định hướng chiến lược nhân sự trong năm 2024:**

Sau khi trải qua các biến động kinh tế vĩ mô trong năm 2023, hầu hết doanh nghiệp sẽ có sự điều chỉnh chiến lược nhân sự trong năm 2024, cụ thể sẽ tập trung vào các ưu tiên chính: **Đào tạo/tái đào tạo các kỹ năng quan trọng cho đội ngũ nhân viên; Tối ưu hóa chính sách Lương, Thưởng, Phúc lợi; Nâng cao năng lực lãnh đạo của đội ngũ quản lý** trong 2 năm tới. Về kế hoạch nhân sự trong năm 2024, dựa trên kết quả Khảo sát với khoảng **150** doanh nghiệp đầu ngành, khoảng **57%** trong số họ cho biết vẫn sẽ duy trì nguồn nhân lực hiện tại, **37%** trong đó sẽ lên kế hoạch tuyển dụng thay thế nếu có nhân viên nghỉ việc.

Xu hướng môi trường làm việc “xanh” đã và sẽ tiếp tục trở nên phổ biến trong thời gian tới. Ngày càng có nhiều doanh nghiệp hướng tới mục tiêu phát triển bền vững và coi trọng các hoạt động “xanh” trong văn hóa kinh doanh, dẫn đến nhu cầu về việc làm “xanh”, kỹ năng “xanh” tăng. Khảo sát của Anphabe cũng chỉ ra, có đến **91%** Gen Z – thế hệ lao động tương lai, 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, Đối nghèo và Biến đổi khí hậu... Thực tế này một lần nữa nhấn mạnh, việc làm “xanh” đang là xu thế và sẽ còn tiếp tục nở rộ trong thời gian tới mà doanh nghiệp cần thích nghi.

– **Thách thức mà doanh nghiệp phải đối mặt:**

Thị trường năm 2024 vẫn là một dấu hỏi lớn tiềm ẩn nhiều rủi ro, đặt ra nhiều thách thức cho doanh nghiệp trong việc làm sao để **phản ứng nhanh trước những thay đổi bất ngờ của thị trường; duy trì đủ ngân sách/nguồn đầu tư để giữ vững tính cạnh tranh**, cũng như giải quyết các **phức tạp trong tổ chức và điều hướng mô hình kinh doanh** một cách hiệu quả.

Bên cạnh đó, khi thế hệ các bạn trẻ Gen Z gia nhập thị trường lao động ngày càng đông, khả năng doanh nghiệp sẽ phải đối mặt với **thách thức của xung đột thế hệ** trong thời gian tới. Khảo sát của Anphabe đã chỉ ra, trong năm 2023 có đến **75%** người đi làm từng trải qua xung đột, căng thẳng giữa các thế hệ nơi công sở, chủ yếu giữa Gen Z và các thế hệ trước, ở các khía cạnh như Phong cách làm việc, Thái độ làm việc và Cách giao tiếp. Điều này đòi hỏi doanh nghiệp cần phải có sự điều chỉnh phù hợp trong chính sách và văn hóa làm việc, nhằm duy trì môi trường đa dạng, hòa nhập và phát triển cho đa thế hệ.

– **Từ góc độ người đi làm:**

Bước sang năm 2024, **Thu nhập** tiếp tục là yếu tố được người đi làm quan tâm. Tuy nhiên, **kỳ vọng tăng lương trung bình** của họ nói chung có giảm so với năm ngoái, từ 10.2% xuống còn 8.5%. Thực tế này có thể phản ánh sự thấu hiểu từ phía người lao động đối với khó khăn chung của thị trường và hoàn cảnh của doanh nghiệp. Đổi lại, người đi làm bắt đầu đề cao hơn sự **cân bằng trong công việc – cuộc sống**, đặc biệt là chính sách Làm Việc Linh Hoạt. Trong trường hợp doanh nghiệp có kế hoạch duy trì lương, gần **50%** nhân tài lựa chọn **“Giờ làm việc linh hoạt”** là một trong những chương trình phúc lợi cần có thay cho việc tăng lương.

Đáng chú ý, ngày càng có nhiều người mong muốn có được một công việc ổn định. Phải thừa nhận là ba năm qua ở Việt Nam & thế giới có quá nhiều bất ổn về kinh tế vĩ mô, cùng với ảnh hưởng tâm lý do đại dịch, khiến người đi làm cảm thấy hoang mang, lo lắng. Kết quả Khảo sát Xu hướng người đi làm của Anphabe cho thấy: tiêu chí **“Công việc ổn định”** đã vươn lên vị trí số **#4** trong Top 10 yếu tố Môi trường làm việc lý tưởng do người đi làm bình chọn.

-- Hết --

Anphabe - Response to The Investor's Interview Request

1. In 2024, which industry do you think will attract a strong workforce in Vietnam?

According to Anphabe's survey across **18** industries, the top sectors with recruitment needs and workforce expansion for the coming period include: **IT/ Software & Application/ E-commerce; Insurance** and **Tourisms/ Hospitality**.

Among them, **IT/ Software & Application/ E-commerce** continues to be one of the industries with high labor demand due to the continuous development of the digital market and the need for digital transformation in businesses. The demand for human resources in this field comes not only from specialized companies but also from the increasing number of businesses from various industries incorporating technology into their operations.

Overall, these industries require a diversity of skills and a readiness to adapt to new trends. Employees need to continuously update their knowledge and enhance their skills to meet the growing demands of these sectors.

2. Industries like semiconductors and energy have been frequently mentioned lately. Particularly as the Vietnam-U.S. and Vietnam-Japan relations are elevated, the semiconductor industry is opening up many opportunities for Vietnamese personnel as more FDI enterprises from the U.S., Japan, and other countries show interest in this field. How do you think the semiconductor industry will attract personnel in 2024?

Benefiting from international cooperation, the **Electronics/ Hi-tech/ Utilities** industry (including **Energy/ Semi-conductors**) in Vietnam has the potential to attract talents actively in the upcoming time, due to factors such as an international working environment, professional development opportunities... This not only creates a new wave in attracting talents in the industry but also contributes to consolidating Vietnam's position in the region and the world.

Based on Anphabe's survey with **63.878** employees nationwide (from April to September 2023), the **Electronics/ Hi-tech/ Utilities** ranked **3rd** among the top industries that many people are interested and desire to work in, indicating a large potential talents pool waiting to be tapped into in this industry.

However, the situation is different from businesses' perspective. Only **21%** of companies in this industry plan to increase their workforce in 2024, while **65%** expect to maintain their current workforce. This may indicate that businesses are still adjusting their human resource strategies to align with market needs and trends. As the job market becomes competitive, employees today needed to be more dynamic, ready to enhance their skills and knowledge to seize opportunities in such a rapidly developing sector.

3. Have Vietnamese talents met the standards of FDI companies in this industry yet, and what needs to be improved?

Regarding this question, Anphabe does not have an exact answer due to the lack of information on the standards set by FDI companies.

However, based on Anphabe's survey with **4382** talents in the **Electronics/ Hi-tech/ Utilities** sector, talents in this field generally believe that **Growth mindset; Continuous learning; English/ Other foreign languages; Communication & self-expression; technology-related skills; Innovation & Creativity; Relationship building & Time management** are crucial competencies for development in the **Electronics/ Hi-tech/ Utilities** sector. Based on these skills, approximately **60%** of them self-assess as "**Good/ Very Good**". Nevertheless, this confidence level in these skills is lower than the average.

4. In a speech by Mr. Binu Jacob – General Director of Nestlé Vietnam, he mentioned that employees now have many criteria when choosing a company to work for, beyond just salary and rewards. For example, they desire a happy working environment, a green workplace, or flexible hours to pick up

their children. How do you see the criteria for a happy working environment, a green workplace, or flexible hours in Vietnam? Have many businesses met these criteria?

In the current context, the criteria that Vietnamese employees set when choosing an ideal workplace have indeed become diverse and abundant. Talents today are considering not only salary and benefits, but also other factors such as a happy work environment, “green” workplace, and flexibility at work, especially post-COVID-19 pandemic.

- Regarding the criteria for working environment, data from Anphabe shows that factors such as ***“Good health & wellness programs”*** and ***“Good benefits”*** have continuously rank in the Top 5 criteria when choosing an ideal working environment by employees in the last two years. This reflects the growing concern of the workforce in general for the welfare policies and healthcare benefits, especially after the pandemic when everyone desires better health and a more balanced life. From the corporate side, ***“Improving the quality of the working environment”*** is also among the Top 5 priorities in human resource strategy orientation for the next two years.
- In terms of work-life balance, our survey also asked **63.878** employees nationwide *“Among the following welfare programs, which activities does your company provide to its employees?”*. The results show a positive shift with the proportion of businesses applying flexible working policies increasing from **16%** (in 2022) to **25%** (in 2023). Despite this improvement, there is still a significant gap for this policy to be more widely applied. Particularly in challenging business climates and limited salary increase funds, nearly **50%** of talents choose ***“Flexible work”*** as one of the welfare programs needed instead of a salary increase, indicating this is a significant trend that needs more attention from businesses.
- Regarding the trend of a “green” workplace: Over the past year, while measuring and evaluating the working environment of hundreds of enterprises in Vietnam, Anphabe continuously recorded many companies with excellent practices towards “green” and “sustainable” values. Notably, **Schneider Electric Vietnam** – a leader in energy management and automation energy company. The company has set a carbon neutrality goal and continuously carries out sustainable activities across all aspects from climate, resources to gender diversity and inclusion, highlighted by *The Zero Carbon* project aiming to reduce carbon emissions and promote more efficient and cleaner energy solutions. Besides, the company also incorporates “sustainability” into training and developing human resources, building an equal multi-generational team with digital transformation and sustainable business skills; providing flexible work policies to reduce carbon emissions from transportation... Not only Schneider Electric Vietnam, but many businesses from other industries have also been and are intensively promoting “green” practices in their operations, especially in the field of talent attraction.

5. Regarding the human resources trend in 2024, what do you see as new compared to 2023?

- *In terms of Human Resource Strategy Orientation in 2024:*

After going through the macroeconomic fluctuations in 2023, most businesses will adjust their human resource strategies in 2024, specifically focusing on 3 key priorities: ***Training/retraining important skills for the workforce***; Optimizing Salary, Bonus, Welfare policies; Enhancing the leadership capabilities of management teams in the next two years. Regarding the workforce plans for 2024, based on the survey results with about **150** representatives from leading companies, about **57%** of them would maintain the current workforce, while **37%** will plan to recruit replacements if employees leave.

Notably, “green” working environment has become a trend and will continue to be popular in the coming time. More and more businesses are aiming for sustainable development and valuing “green” activities in business culture, leading to an increased demand for “green” jobs, “green” skills. Anphabe's survey also shows that up to **91%** of Gen Z – the future workforce generation, want to work in organizations that contributing to social issues such as Inequality, Education, Sustainable Development, Poverty and Climate Change... This fact once again emphasizes that “green” jobs are a trend and will continue to flourish in the future, which businesses need to adapt to.

- *Challenges for businesses in 2024:*

The market in 2024 remains a big question mark, posing many risks and challenges for businesses in how to respond quickly to unforeseen market changes; maintain sufficient budget/investment to remain competitive, as well as navigate business complexities and business models effectively.

Moreover, as the young generation – Gen Z increasingly enters the labor market, businesses will likely face generational conflict challenges in the future. Anphabe's survey showed that **75%** of employees nationwide have experienced generation conflicts at work, mainly between Gen Z and other generations in *Working style, Attitude* and *Communication*. This requires businesses to make appropriate adjustments in policies and work culture to maintain a diverse, inclusive, and developing environment for multiple generations.

- *From the employee's perspective:*

Moving into 2024, **Income** continues to be a top concern for industry talents. However, their average salary increase expectation has decreased compared to last year, from **10.2%** to **8.5%**. This reality may reflect the understanding of employees regarding the general market difficulties and the situation of businesses. In return, workers are placing more importance on work-life balance, especially the Flexible Work policy. In cases where businesses plan to maintain salaries, nearly **50%** of talents choose "**Flexible working hours**" as one of the essential welfare programs instead of a salary increase.

Notably, talents are increasingly looking for a stable job. It must be acknowledged that in the past three years in Vietnam & the world, there have been too many macroeconomic instabilities, , along with psychological impacts from the pandemic, causing workers to feel uncertain and anxious. Anphabe's Survey results show that the criterion "**Secure Employment**" has risen to **#2** in the Top 10 factors of an ideal workplace as chosen by industry talents.

-- End --

ABOUT ANPHABE

Anphabe is the pioneer consulting firm providing Employer Brand and Happy Workforce solutions. The company is active in three areas of business: Employee, candidate and HR trend survey; Employer Brand and Happy Workforce strategic consultancy; Activation of Talent Acquisition, Employee Motivation and Retention programs.

Anphabe is the exclusive representative of LinkedIn and Workplace from Meta in Vietnam market. Workplace from Meta is the internal collaboration and communication platform for enterprises. LinkedIn is the world leading social platform for working professionals with up to 1 billion members around the world (including more than 5 million talents in Vietnam).

For more information, please visit: <https://business.anphabe.com/>