

THÔNG CÁO BÁO CHÍ

Anphabe Breakfast 2023: Cập nhật Xu hướng nhân tài và Chiến lược phát triển & chăm sóc nhân viên “thời khó”

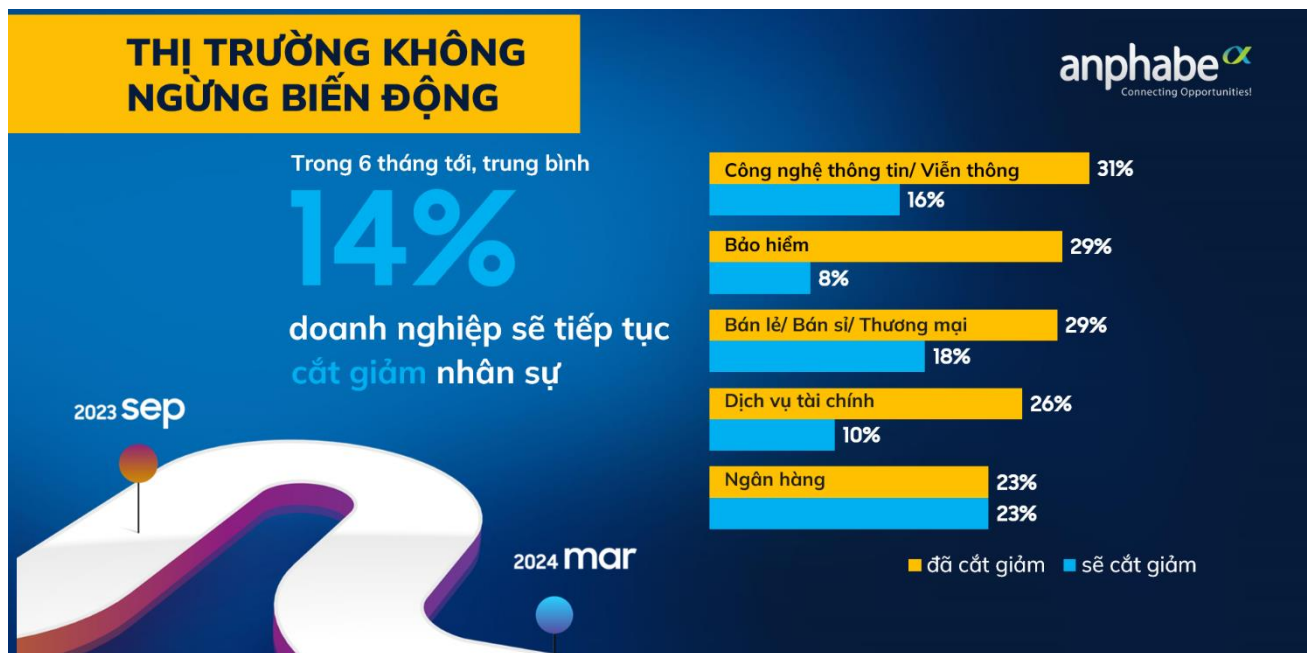
(Ngành: Ngân Hàng/Tài Chính/Bảo Hiểm & CNTT/Viễn Thông)

*Tp. Hồ Chí Minh, ngày 28 tháng 09 năm 2023 – Anphabe, đơn vị tư vấn tiên phong về giải pháp Thương hiệu Nhà tuyển dụng và Môi trường làm việc Hạnh phúc đã tổ chức buổi hội thảo đầu tiên trong chuỗi sự kiện Anphabe Breakfast (Q4/2023) - cập nhật các xu hướng nhân tài mới nhất và chiến lược chăm sóc nhân viên “thời khó” thuộc lĩnh vực **Ngân hàng/ Tài chính/ Bảo hiểm & Công nghệ thông tin/ Viễn thông**. Buổi hội thảo đã thu hút sự quan tâm và tham gia của hơn 40 anh chị Nhân sự đến từ các doanh nghiệp hàng đầu trong các ngành này.*

Nhân tài trong ngành đang mong muốn điều gì ở doanh nghiệp sau những biến động của thị trường?

Trong bối cảnh nền kinh tế Việt Nam vẫn đang cố gắng hồi phục, ngành **Ngân hàng/ Tài chính** phải đối mặt với nhiều thách thức: *nợ xấu gia tăng; nguy cơ lạm phát; tác động từ kinh tế toàn cầu; áp lực tăng vốn; cạnh tranh với Công ty Fintech và rủi ro an ninh mạng*. Nhiều doanh nghiệp đã phải cắt giảm nhân sự để duy trì hoạt động.

Theo kết quả Khảo sát của Anphabe (từ Tháng 9/2022 đến Tháng 5/2023), trung bình có khoảng **34% doanh nghiệp đã buộc phải cắt giảm nguồn nhân lực**. Dự kiến trong vòng 6 tháng tới, vẫn sẽ có khoảng **14% doanh nghiệp tiếp tục có ý định cắt giảm nhân viên**.

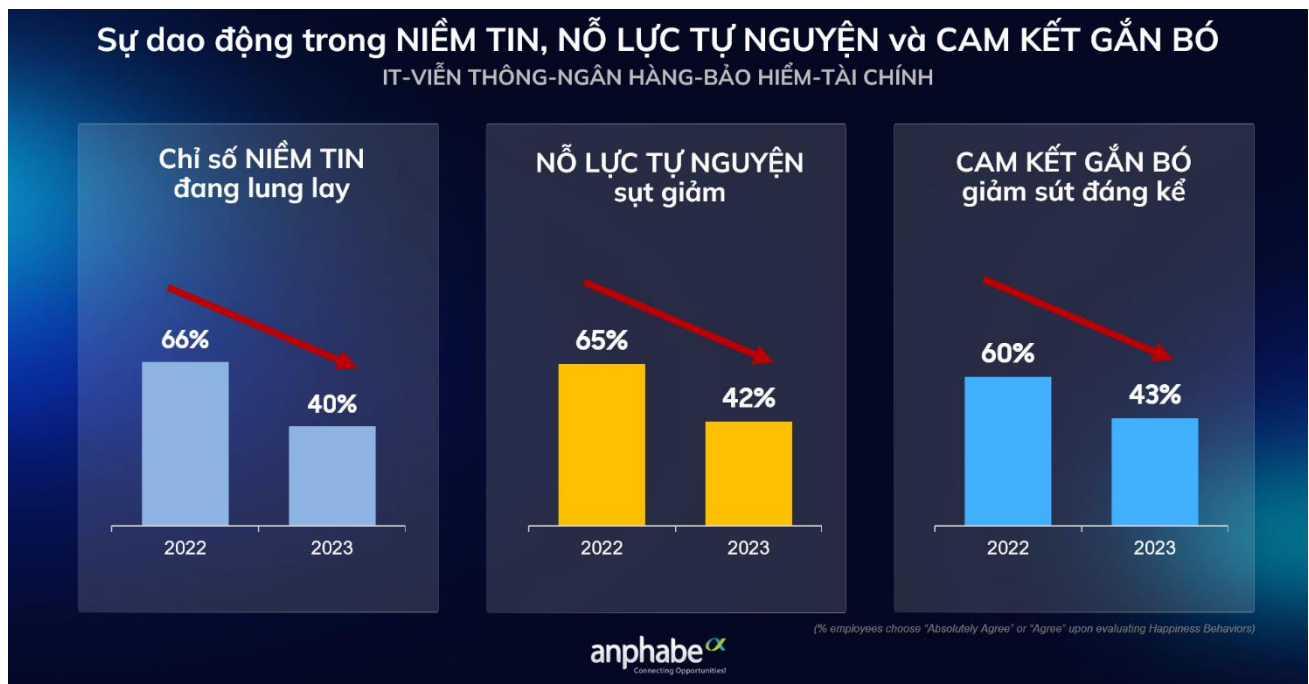


Tuy nhiên, trong khó khăn vẫn luôn tiềm ẩn cơ hội. Khảo sát cho biết có **7/10** người bị sa thải đã tìm được công việc mới. Trong đó, TOP 5 ngành vẫn đang có nhu cầu tuyển dụng nhân sự trong năm 2023 bao gồm **Bảo hiểm (28%)**; **Ngân hàng (26%)**; **Giáo dục/Đào tạo/Tư vấn (25%)**; **Công nghệ thông tin/Phần mềm/Thương Mại Điện Tử (21%)** và **Dược/Thiết bị Y tế/Chăm sóc sức khỏe (20%)**.

Về kỳ vọng lương thưởng trong năm 2023: Khảo sát của Anphabe với nhân tài thuộc hai nhóm ngành CNTT/Viễn thông và Ngân hàng/Tài chính/Bảo hiểm đã chỉ ra kỳ vọng tăng lương trung bình của 2 nhóm ngành này lần lượt là khoảng **10%** và **9.6%**, cao hơn mức kỳ vọng chung của toàn thị trường Việt Nam (9.5%).

Tuy nhiên, có một sự chênh lệch rõ rệt giữa kỳ vọng của nhân tài và mức lương thực tế tại các doanh nghiệp. Trong khi nhân tài mong muốn tăng lương, khoảng **50%** doanh nghiệp trong ngành Công nghệ thông tin/Viễn thông và **38%** trong ngành Ngân hàng/Tài chính/Bảo hiểm dự định sẽ tiếp tục giữ nguyên mức lương hiện tại. Chỉ có khoảng **42%** và **53%** doanh nghiệp trong hai ngành này có kế hoạch tăng lương, và khoảng **8%** và **9%** có ý định cắt giảm lương. Đây là kết quả của sự biến động khác nhau tại các doanh nghiệp trong bối cảnh kinh tế khó khăn, đặt ra thách thức lớn cho việc quản lý và giữ chân nhân tài trong hai ngành này.

Đằng sau những nỗ lực cắt giảm, doanh nghiệp có thể phải đối mặt với những mất mát lớn hơn về Năng Suất và Lòng Trung Thành của nhân viên. Theo khảo sát của Anphabe, chỉ số **NIỀM TIN**, **NỖ LỰC TỰ NGUYỆN** và **CAM KẾT GẮN BÓ** của người lao động đang sụt giảm mạnh, thậm chí xuống thấp hơn cả mức ghi nhận tại giai đoạn khủng hoảng do dịch COVID-19.



Ngoài ra, có **40%** nhân tài trong ngành cho biết họ *không nhìn thấy cơ hội phát triển ở doanh nghiệp hiện tại*, và ít nhất khoảng **60%** người lao động cảm thấy *bộ kỹ năng của mình đã trở nên lỗi thời so với nhu cầu mới của công việc*. Đáng chú ý, theo khảo sát toàn cầu của LinkedIn (tính đến Tháng 1/2023), **Gen Z** là thế hệ có xu hướng quan tâm nhiều hơn đến **cơ hội phát triển kỹ năng (+45%)** và **thăng tiến trong sự nghiệp (+47%)** so với Gen X.

Bên cạnh đó, trong bối cảnh thị trường tiềm ẩn nhiều điều không chắc chắn, người lao động cũng trở nên lo lắng và bất an hơn về *thu nhập* và *cơ hội phát triển trong tương lai*. Theo khảo sát của Anphabe, có đến **78%** người lao động trong ngành lựa chọn **“Thu nhập ổn định”** là mối quan tâm hàng đầu trong 12 tháng sắp tới, tiếp đến là **“Định hướng phát triển tương lai”** và **“Cơ hội thăng tiến trong sự nghiệp”**. Ngoài ra, **“Sức khỏe tinh thần”** và **“Sức khỏe thể chất”** cũng là 2 yếu tố đang ngày càng được người lao động quan tâm.

anphabe Connecting Opportunities!

**ĐẢM BẢO
THU NHẬP
ỔN ĐỊNH &
CÓ ĐỊNH
HƯỚNG
TƯƠNG LAI
RÕ RÀNG**



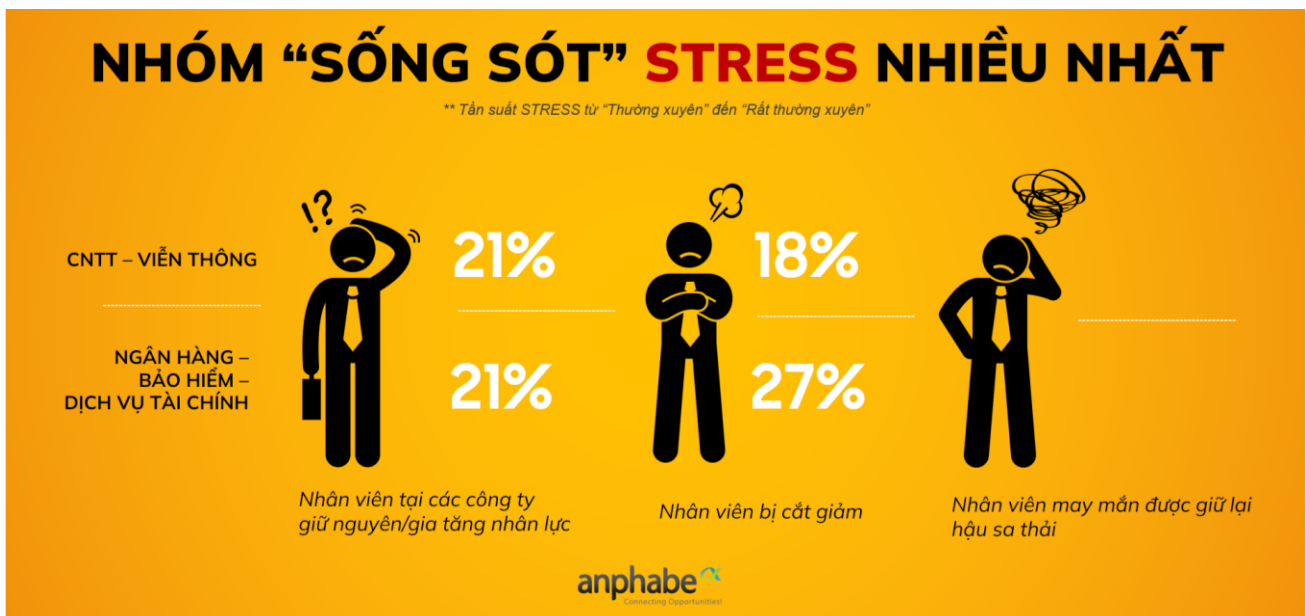
Theo đó, tiêu chí lựa chọn nơi làm việc của người lao động trong ngành cũng có sự thay đổi rõ rệt. Khảo sát của Anphabe với nhân tài ngành Công nghệ thông tin/Viễn thông/Ngân hàng/Tài chính/Bảo hiểm cho biết, họ sẽ **KHÔNG** lựa chọn làm việc tại các công ty không có các yếu tố: **“Công việc ổn định”**; **“Quy trình làm việc hiệu quả và hợp tác”**; **“Chuyên**

ngiệp”; “Môi trường an toàn & ổn định” và “Công bằng & tôn trọng”. Đây là lần đầu tiên trong vòng 5 năm qua, yếu tố **“Công việc ổn định”** trở thành tiêu chí lựa chọn nơi làm việc hàng đầu.

Một hệ lụy nữa của thị trường khi cơn bão sa thải quét qua là môi trường làm việc trở nên áp lực hơn. Theo khảo sát của Anphabe, **cứ mỗi 3 người thì có 1 người** lao động trong ngành Công nghệ thông tin/Viễn thông/Ngân hàng/Tài chính/Bảo hiểm đang phải đối mặt với STRESS (tần suất từ *Thường Xuyên* đến *Rất Thường Xuyên*). Trong đó, tỷ lệ STRESS cao nhất ở nhóm ngành **Ngân hàng (37%)** và **Bảo hiểm (32%)**, cao hơn cả mức trung bình của toàn thị trường Việt Nam (31%).



Đáng lưu ý, tỷ lệ **nhân viên bị cắt giảm** phải đối mặt với STRESS ở cả 2 nhóm ngành **CNTT/Viễn thông** và **Tài chính/Ngân hàng/Bảo hiểm** lần lượt là khoảng **18%** và **29%**; thấp hơn đáng kể so với mức **46%** và **47%** ở nhóm **nhân viên 'Sống sót'** sau cắt giảm.



Tình trạng BURN-OUT gia tăng đáng báo động trong năm 2023

Khảo sát của Anphabe đã chỉ ra: **cứ 10 người đi làm Việt Nam bị STRESS thì có 4 người 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*. BURN-OUT là một trạng thái nghiêm trọng và nguy hiểm hơn, khiến người lao động dễ rơi vào trạng thái kiệt sức, trống rỗng và

không còn động lực để cố gắng. Những người bị BURN-OUT có rủi ro gặp các **vấn đề về HIỆU SUẤT** cao hơn gấp **10 lần** so với những người chỉ bị STRESS mà chưa chuyển sang trạng thái BURN-OUT.

Dựa trên mô hình đo lường, Anphabe xác định 5 nhóm yếu tố chính dẫn đến STRESS cho người đi làm, bao gồm: **Khối lượng công việc; Tính chất công việc & tổ chức; Kết nối; Lương thưởng & Ghi nhận** và **Bất ổn nghề nghiệp**. Các nhóm nguyên nhân này có tác động qua lại lẫn nhau. Chẳng hạn, khi STRESS vì Kết nối thì cũng dễ STRESS thêm vì Khối lượng công việc và ngược lại. Trong đó, 2 yếu tố trực tiếp thúc đẩy STRESS chuyển sang BURN-OUT nhanh nhất là **Bất ổn nghề nghiệp** và **Khối lượng công việc quá nhiều**.

Cụ thể hơn, bên cạnh các nguyên nhân gây STRESS phổ biến như “*Công việc nhiều, thời hạn gấp gáp*”; “*Thay đổi liên tục trong tổ chức*”; “*Thiếu trao quyền*” hay “*Lương thưởng thấp hơn kỳ vọng*” thì “***Lo lắng bị thay thế bởi nguồn lao động rẻ hơn***” đang là nguyên nhân gây STRESS mới trong năm 2023, gây ảnh hưởng đáng kể đến tâm lý AN TOÀN & ỔN ĐỊNH CÔNG VIỆC của người lao động. Điều này cũng lý giải vì sao BURN-OUT là vấn đề mới nảy sinh nhức nhối trong năm 2023 dưới tác động do cơn bão sa thải cán quét.

ĐÀO TẠO & PHÁT TRIỂN trở thành ưu tiên hàng đầu của doanh nghiệp

Định hình chiến lược nhân sự trong năm 2023, mặc dù tuyển dụng “đóng băng” nhưng phần lớn doanh nghiệp vẫn tiếp tục đầu tư và đẩy mạnh Đào tạo & Phát triển (Learning & Development). Chỉ có **5%** doanh nghiệp dự kiến sẽ cắt giảm chi phí Đào tạo & Phát triển trong thời gian tới, trong khi **35%** có ý định gia tăng và **60%** quyết định giữ nguyên.

Khảo sát của Anphabe về **Top 10 ưu tiên chiến lược nhân sự** của các doanh nghiệp trong ngành CNTT/Viễn thông và Ngân hàng/Tài chính/Bảo hiểm cho thấy xu hướng tái điều chỉnh lại chiến lược cho phù hợp hơn với nhu cầu thị trường và kỳ vọng của nhân tài. Trong đó:

- **Top 5 ưu tiên chiến lược nhân sự của ngành CNTT/Viễn thông:** Cải thiện môi trường làm việc; Tối ưu hóa chính sách lương thưởng; Nâng cao năng lực lãnh đạo cho đội ngũ quản lý; Đào tạo & tái đào tạo kỹ năng; Nâng cao sự hợp tác & kết nối trong tổ chức.
- **Top 5 ưu tiên chiến lược nhân sự của ngành Tài chính/Ngân hàng/Bảo hiểm:** Đào tạo & tái đào tạo kỹ năng; Nâng cao năng lực lãnh đạo cho đội ngũ quản lý; Tối ưu hóa chính sách lương thưởng; Cải thiện môi trường làm việc; Nâng cao trải nghiệm và gắn kết nhân viên.

Ngày nay, vai trò của vị trí L&D trong thời đại mới đã có nhiều biến đổi, từ “người đặt mua khóa học” theo yêu cầu trở thành “người đồng sáng tạo” các trải nghiệm học tập với ban lãnh đạo; từ “người kiểm soát công thông tin học tập” thành “người bạn đồng hành học tập” cùng người lao động, tạo điều kiện và hỗ trợ họ trong quá trình phát triển nghề nghiệp.

Các trọng tâm chính của L&D trong giai đoạn 2023 - 2024 bao gồm: *Liên kết chương trình học tập với mục tiêu kinh doanh; Đào tạo và tái đào tạo kỹ năng cho môi trường làm việc kỹ thuật số; Xây dựng hệ sinh thái chia sẻ kiến thức; Tạo dựng văn hóa học tập tích cực và liên tục trong toàn bộ tổ chức; Khuyến khích học tập khi cần thiết; Chuyển đổi hệ thống học tập đa phương tiện; Cung cấp trải nghiệm học tập tuyệt vời.*

Đặc biệt, trong thời buổi công nghệ phát triển mạnh mẽ như ngày nay, xu hướng **đào tạo trực tuyến (online learning)** đang trở thành phương pháp đào tạo phù hợp nhất. Cụ thể hơn, **một số hình thức Đào tạo & Phát triển phổ biến** được sử dụng bao gồm: *Học tập truyền thống trong lớp (15%); Nghiên cứu tình huống (14%); Luân chuyển nội bộ (14%); Hướng dẫn/hỗ trợ từng cá nhân (12%); Tự học theo lịch học cá nhân (11%); Kiến tập (10%); Mô phỏng (9%); Đóng vai (9%) và Đào tạo thông qua trò chơi (5%).*

TUYỂN DỤNG NỘI BỘ trở thành xu hướng tuyển dụng mới

Một xu hướng đáng chú ý khác là sự gia tăng của tuyển dụng nội bộ trong doanh nghiệp. Theo dữ liệu của LinkedIn khu vực Đông Nam Á (tính đến Tháng 6/2023), trong khi tuyển dụng đã chậm lại ở nhiều quốc gia **thì tuyển dụng nội bộ lại có xu hướng gia tăng** ở một số lĩnh vực như: *Giải trí (+28%); Dịch vụ Hỗ trợ và Quản lý (+23%); Bán lẻ/Khách sạn/ Dịch vụ Ăn uống (+13%); Bất động sản & Cho thuê Thiết bị (+13%) và CNTT & Truyền thông (11%)*. Đây vừa là cơ hội cho doanh nghiệp tận dụng nguồn nhân lực sẵn có của mình để đáp ứng nhu cầu thay đổi của thị trường, vừa là cơ hội cho người lao động có thể chuyển đổi công việc và phát triển bộ kỹ năng mới.

Số liệu thực tế từ LinkedIn cũng chứng minh, các công việc được yêu cầu nhiều nhất hiện nay phần lớn được đảm nhiệm bởi các nhân viên trái ngành: *công việc Quản lý Dự án (68% người được tuyển không đến từ Lĩnh vực Quản lý Chương trình và Dự án); công việc Phân tích Dữ liệu (69% người được tuyển không đến từ Lĩnh vực Công nghệ Thông tin); Quản lý Phát triển Kinh doanh (71% người được tuyển không thuộc Lĩnh vực Phát triển Kinh doanh);...*

Thông tin dựa trên Khảo sát của Anphabe được thực hiện từ tháng 9/2022 đến tháng 5/2023, với sự tham gia của 1111 người đi làm, kết hợp khảo sát chuyên sâu khoảng 200 Anh/Chị HR và CEO đến từ các doanh nghiệp trong ngành Ngân hàng/Tài chính/Bảo hiểm & Công nghệ thông tin/Viễn thông.

--Hết--

Về Anphabe

Anphabe là công ty tư vấn tiên phong về giải pháp Thương hiệu Nhà tuyển dụng & Môi trường làm việc Hạnh phúc. 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.

Anphabe Breakfast là chuỗi sự kiện theo ngành được Anphabe tổ chức thường xuyên, nhằm mang đến cho các nhà quản lý nhân sự và lãnh đạo doanh nghiệp những thông tin mới nhất và thiết thực về xu hướng nhân tài và chiến lược nhân sự. Buổi hội thảo tiếp theo của chuỗi sự kiện này sẽ diễn ra vào ngày 05 tháng 10 năm 2023, với chủ đề “Xu hướng nhân tài và chiến lược chăm sóc & phát triển nhân viên ngành Hàng tiêu dùng & Bán sỉ/Bán lẻ/Thương mại & Dược & Sản xuất/Công nghiệp”.

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 Connecting Opportunities!