
Thông cáo báo chí

Ngày	04/01/2017
Liên hệ	Nguyễn Ngọc Hà Tel: (08) 3823 0796, Máy lẻ: 4692; Di động: 0909 542 420 E-mail: nguyen.ngoc.ha@vn.pwc.com
Số trang	3

PwC giới thiệu công cụ mới giúp các doanh nghiệp đánh giá tính hiệu quả của chương trình Đa dạng và Hòa nhập

- Những doanh nghiệp có lãnh đạo hoạt động tích cực cho các mục tiêu Đa dạng và Hòa nhập cũng là những doanh nghiệp thể hiện tính đa dạng tốt nhất
- Phần lớn các doanh nghiệp (91%) khẳng định Đa dạng và Hòa nhập là một giá trị hoặc ưu tiên của doanh nghiệp
- Tính đa dạng có tác dụng thúc đẩy đổi mới sáng tạo, theo bà Sharmila Karve - Lãnh đạo toàn cầu về Đa dạng và Hòa nhập mới được bổ nhiệm của PwC

Ngày 4 tháng 1 năm 2017 – PwC vừa giới thiệu một công cụ mới giúp các doanh nghiệp tự đánh giá chiều sâu của các hoạt động Đa dạng và Hòa nhập (Diversity and Inclusion). Thông qua hình thức khảo sát trực tuyến (truy cập [tại đây](#)), các doanh nghiệp có thể so sánh chương trình Đa dạng và Hòa nhập của mình với các doanh nghiệp khác thuộc cùng ngành nghề hoặc khu vực địa lý, cũng như phân tích được chiều sâu của từng yếu tố trong chương trình Đa dạng và Hòa nhập theo các cấp độ: mới nổi (emerging), cơ bản (basic), đang tiến triển (progressing), và khác biệt nổi bật (differentiated).

Bà Sharmila Karve, Lãnh đạo toàn cầu về Đa dạng và Hòa nhập mới được bổ nhiệm của PwC cho biết:

“Thúc đẩy tính đa dạng có nghĩa là gắn kết và khuyến khích sự tham gia của nhiều thành phần khác nhau. Từ đó doanh nghiệp cũng trở nên năng động hơn và chính sự năng động này sẽ thúc đẩy đổi mới, sáng tạo. Các nghiên cứu trong những thập kỷ qua đã chứng minh rằng tính đa dạng có lợi cho doanh nghiệp. Trong thực tế đã có nhiều doanh nghiệp chú trọng hơn vào việc tạo dựng một môi trường làm việc bình đẳng, nhưng những nỗ lực này không phải lúc nào cũng hiệu quả. Công cụ trực tuyến mới của PwC sẽ giúp các doanh nghiệp xác định được vấn đề nằm ở đâu và đưa ra định hướng nâng cao hiệu quả của các hoạt động Đa dạng và Hòa nhập.”

Khảo sát của PwC chỉ ra khoảng cách giữa mục tiêu và kết quả của các hoạt động Đa dạng và Hòa nhập

Mặc dù nhiều doanh nghiệp trên thế giới đang thể hiện cam kết cao hơn đối với việc xây dựng một môi trường làm việc đa dạng và bình đẳng, một khảo sát do PwC thực hiện gần đây cho thấy tình trạng thiếu tính đa dạng vẫn là một rào cản với khả năng thăng tiến của nhân viên.

Thông qua cuộc khảo sát được thực hiện trên phạm vi toàn cầu với 500 lãnh đạo doanh nghiệp, lãnh đạo nhân sự và lãnh đạo chương trình Đa dạng và Hòa nhập thuộc nhiều ngành nghề, PwC xác định được các doanh nghiệp đang thực hiện những chương trình Đa dạng và Hòa nhập như thế nào và tác động của những chương trình này ra sao.

Mặc dù 91% người trả lời khẳng định Đa dạng và Hòa nhập là một ưu tiên của doanh nghiệp, 48% cho biết rằng sự thiếu tính đa dạng là một rào cản đối với việc thăng tiến của nhân viên. Một phần nguyên nhân chính là vì chương trình Đa dạng và Hòa nhập trong doanh nghiệp họ chưa đạt được các mục tiêu đặt ra. Đặc biệt, những người trả lời đến từ các doanh nghiệp nội địa (25%) không coi tình trạng thiếu tính đa dạng là một rào cản lớn bằng những người trả lời đang làm việc cho các công ty đa quốc gia (43%).

Ông Bhushan Sethi, Chuyên gia tư vấn Nguồn nhân lực và Tổ chức tại PwC cho biết:

“Mặc dù các doanh nghiệp đã tuyên bố cam kết thúc đẩy Đa dạng và Hòa nhập cũng như đầu tư khá mạnh mẽ vào lĩnh vực này, khoảng cách giữa chiến lược và thực thi vẫn tồn tại. Để thu hẹp khoảng cách này thì các lãnh đạo doanh nghiệp cần chú trọng vào việc tích hợp tính Đa dạng và Hòa nhập không chỉ trong các chiến lược về nhân sự mà rộng hơn là tất cả những quyết định liên quan tới khách hàng, sản phẩm, thương hiệu và địa điểm hoạt động.”

Sự tham gia của lãnh đạo là yếu tố quyết định

Cam kết bằng lời mặc dù là yếu tố quan trọng nhưng chỉ có tác động rất nhỏ đến thực tế liệu rằng doanh nghiệp có đưa ra những cơ hội bình đẳng cho nhân viên. Vậy đâu mới là yếu tố quyết định? Dữ liệu khảo sát của PwC cho thấy một số điểm chung tại các doanh nghiệp nơi mà việc thăng tiến của nhân viên không bị cản trở bởi sự thiếu tính đa dạng. Điểm chung đáng kể nhất đó là các doanh nghiệp này có bổ nhiệm một lãnh đạo cấp cao (C-suite) làm người đứng đầu chương trình Đa dạng và Hòa nhập.

Ông Bob Moritz, Chủ tịch toàn cầu của PwC cho biết:

“Muốn thúc đẩy tính đa dạng trong doanh nghiệp thì lời nói là không đủ. Nhân viên cần nhìn thấy những hành động và kết quả cụ thể, thể hiện rằng môi trường làm việc của họ thực sự đa dạng và bình đẳng. Không mấy ngạc nhiên khi mà những doanh nghiệp có điểm số cao nhất trong khảo sát của chúng tôi thường có người đứng đầu chương trình Đa dạng và Hòa nhập là một lãnh đạo cấp cao và có tầm ảnh hưởng trong doanh nghiệp.”

Bà Brittany Chong, Phó Tổng Giám đốc kiêm Lãnh đạo hoạt động Đa dạng và Hòa nhập tại PwC Việt Nam chia sẻ:

“PwC Việt Nam thúc đẩy sự đa dạng thông qua nhiều hoạt động mang tính chất xã hội và giáo dục. Ví dụ, chúng tôi khuyến khích phụ nữ tham gia các vị trí lãnh đạo và thúc đẩy quyền bình đẳng của cộng đồng LGBT thông qua các buổi trò chuyện và các chương trình nâng cao nhận thức. Chúng tôi tin rằng, việc có được một đội ngũ đa dạng với những quan điểm và kinh nghiệm khác nhau sẽ mang lại giá trị cho khách hàng, cho chính nguồn nhân lực của chúng tôi, và rộng hơn là cả xã hội.”

Một số kết quả khác từ khảo sát của PwC:

- 80% các doanh nghiệp cho biết họ đang tập trung vào phát triển những thể hệ lãnh đạo đa dạng; 43% đang chú trọng tuyển dụng những ứng viên đa dạng hơn.
- 56% các doanh nghiệp cho biết họ đưa ra những cơ hội phát triển cho đa dạng nhân viên
- Chương trình Đa dạng và Hòa nhập đang trở nên đa chiều hơn: 16% người trả lời cho biết doanh nghiệp họ mới chỉ chú trọng vào 1 hoặc 2 khía cạnh, trong khi 55% cho biết doanh nghiệp họ đang tập trung vào nhiều khía cạnh khác nhau liên quan tới tính đa dạng.

Thông tin cho tòa soạn

Vui lòng truy cập công cụ đánh giá Đa dạng và Hòa nhập [tại đây](#). Công cụ này đánh giá chương trình Đa dạng và Hòa nhập của doanh nghiệp dựa trên 4 hoạt động nền tảng, đó là:

- **Hiểu được tình hình thực tế hiện nay:** Bạn đã nắm bắt được đầy đủ dữ liệu về tính đa dạng trong doanh nghiệp chưa?
- **Xây dựng một chiến lược có khả năng truyền cảm hứng:** Doanh nghiệp có tầm nhìn và chiến lược cho các hoạt động Đa dạng và Hòa nhập hay không?
- **Thúc đẩy sự tham gia của lãnh đạo:** Các lãnh đạo cấp cao trong doanh nghiệp có tham gia hay đứng đầu các hoạt động Đa dạng và Hòa nhập hay không?
- **Tạo nên một phong trào bền vững:** Bạn đã áp dụng chiến lược này vào tất cả các yếu tố trong doanh nghiệp và hệ sinh thái nhân tài chưa?

Giới thiệu PwC

Tại PwC, mục tiêu của chúng tôi là tạo dựng niềm tin trong xã hội và giải quyết các vấn đề quan trọng. Chúng tôi là một mạng lưới các công ty PwC tại 157 quốc gia với hơn 223.000 nhân viên



luôn cam kết cung cấp các dịch vụ kiểm toán và đảm bảo, tư vấn quản lý tài chính và tư vấn thuế và pháp lý chất lượng cao. Hãy trao đổi với chúng tôi các vấn đề của bạn và tìm hiểu rõ hơn về chúng tôi bằng cách truy cập trang web www.pwc.com và www.pwc.com/vn.

Giới thiệu PwC Việt Nam

PwC Việt Nam thành lập văn phòng tại Hà Nội và Tp. HCM năm 1994. Đội ngũ chuyên gia của chúng tôi gồm hơn 750 người Việt Nam và nước ngoài am hiểu sâu sắc môi trường kinh doanh tại Việt Nam và hiểu biết sâu rộng các chính sách và thủ tục đầu tư, thuế, pháp luật, kế toán và tư vấn trên cả nước. Chúng tôi có một công ty luật 100% vốn nước ngoài tại Việt Nam được Bộ Tư pháp cấp giấy phép có trụ sở chính tại Tp. Hồ Chí Minh và chi nhánh tại Hà Nội.

Chúng tôi luôn hỗ trợ hết khả năng để giúp khách hàng đạt được mục tiêu của họ. Với đội ngũ chuyên gia có năng lực và kiến thức chuyên sâu về các lĩnh vực ngành nghề kinh doanh cần thiết cho khách hàng tại mỗi thị trường địa phương trên khắp mạng lưới, chúng tôi cung cấp dịch vụ toàn diện cho khách hàng ở bất kỳ nơi nào họ hoạt động kinh doanh, trên khắp Châu Á và các khu vực khác trên toàn thế giới.

©2017 Công ty TNHH PricewaterhouseCoopers Việt Nam. Bảo lưu mọi quyền.

PwC được hiểu là mạng lưới PwC và/hoặc một trong nhiều công ty thành viên, trong đó mỗi công ty thành viên là một pháp nhân độc lập và riêng biệt. Vui lòng truy cập www.pwc.com/structure để biết thêm chi tiết.