



Thông cáo báo chí

Ngày **11/08/2022**

Liên hệ Nguyễn Mai Hương
SDT: (+84) 28 3823 0796; Di động: (+84) 986930 631
Mail: nguyen.mai.huong@pwc.com

Số trang 04

Kết quả khảo sát gần 18,000 lao động cho thấy khủng hoảng lao động sẽ tiếp tục diễn ra ở Châu Á - Thái Bình Dương

Đã đến lúc các doanh nghiệp cần thích nghi và điều chỉnh chiến lược nhân sự

Việt Nam, 11/08/2022 - Gần 18.000 người lao động đã tham gia "[Khảo sát về lực lượng lao động Châu Á - Thái Bình Dương năm 2022](#)" của PwC. Chỉ có 57% người lao động trong khu vực hài lòng với công việc của họ. Khoảng 1 phần 3 người được hỏi có kế hoạch hoặc có khả năng yêu cầu tăng lương hay yêu cầu được thăng chức trong vòng 12 tháng tới. 1 phần 5 cho biết họ dự định chuyển sang một công việc mới. Những con số này chính là lời cảnh báo cho các doanh nghiệp trên toàn khu vực, trong bối cảnh nhiều chủ lao động đã phải chật vật với tình trạng thiếu hụt nhân viên có kỹ năng và nhân tài trong nhiều năm qua.

Nhận xét về những kết quả nổi bật của "Khảo sát về lực lượng lao động Châu Á - Thái Bình Dương năm 2022" và ý nghĩa đối với thị trường lao động tại Việt Nam, **Aik Sern Lee, Giám đốc, Tư vấn Quản lý - Chuyển đổi nguồn nhân lực, Công ty Tư vấn PwC Việt Nam**, chia sẻ: "Kể từ khi dịch Covid-19 xuất hiện, người lao động đang suy nghĩ lại về nhiều thứ trong cuộc sống, và công việc đứng đầu trong danh sách đó. Sự biến đổi và phát triển nhanh chóng trong bức tranh lao động mang tới cho những nhà lãnh đạo cơ hội hiếm có để điều chỉnh các phương pháp tiếp cận thông thường nhằm thu hút, giữ chân và quản lý nhân tài. Việt Nam, nước có dân số trẻ và nằm trong nhóm các nước sử dụng điện thoại thông minh hàng đầu trên toàn cầu, đang phải đối mặt với thách thức về tốc độ tăng trưởng nhanh và nhu cầu nhân tài cao trong và ngoài nước. Các cuộc trao đổi và định hướng nghề nghiệp là điều vô cùng quan trọng đối với các doanh nghiệp và nhân viên của họ".

Thu nhập quan trọng, nhưng ý nghĩa trong công việc cũng vậy.

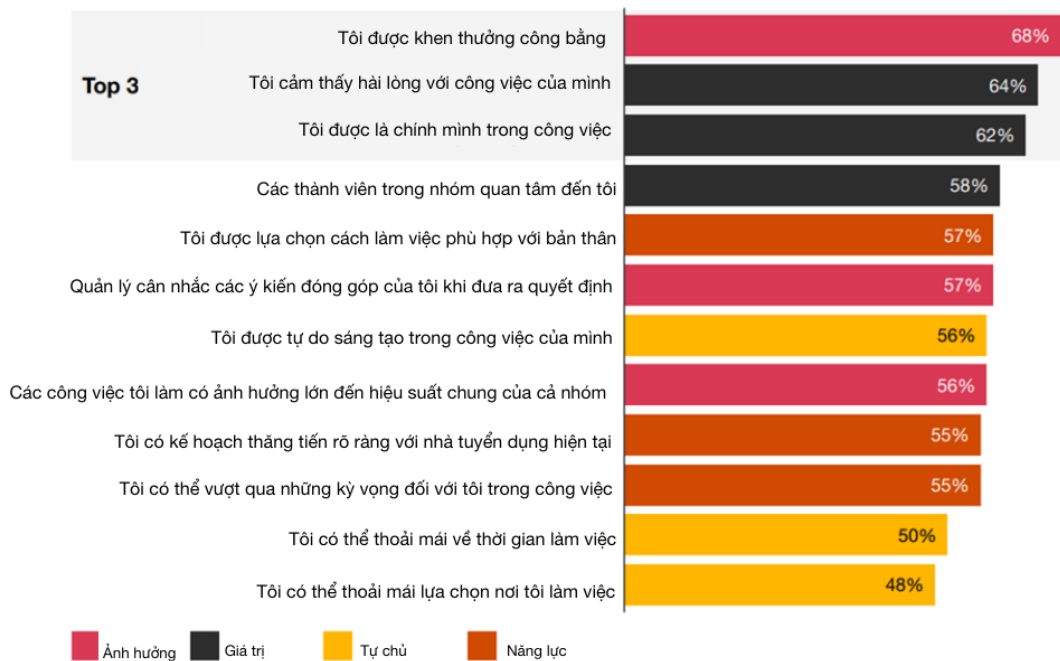
Khi người lao động đang được trao quyền ngày càng nhiều hơn, tăng lương không còn là giải pháp duy nhất trong chiến lược con người. Trong thị trường lao động eo hẹp hiện nay, một số ngành nghề đang tăng chi phí tuyển dụng từ 20-40%. Đây là một hướng phát triển không bền. Bởi 68% người lao động muốn được khen thưởng một cách công bằng, nhưng họ cũng coi trọng những thứ khác. 64% muốn làm công việc mang lại cảm giác thỏa mãn và có giá trị, 62% muốn được là chính mình khi làm việc. Những ưu tiên này tương đồng với nhau bất kể người tham gia khảo sát làm việc với hình thức từ xa, trực tiếp hay kết hợp cả hai.



Khi nói đến giữ chân nhân tài, cuộc khảo sát cho thấy các doanh nghiệp tại Châu Á - Thái Bình Dương cần cải thiện đáng kể những điểm sau:

- Chỉ 36% người lao động được khảo sát nói rằng nhà tuyển dụng của họ hỗ trợ người lao động về thể chất và tinh thần.
- 66% cảm thấy họ thiếu sự hỗ trợ khi đưa ra quyết định liên quan tới đạo đức nghề nghiệp.
- 73% cảm thấy họ thiếu sự hỗ trợ trong việc giảm thiểu tác động của công ty lên môi trường.

Mức độ quan trọng của các yếu tố sau đối với người lao động khi cân nhắc thay đổi môi trường làm việc
(chỉ hiển thị mức độ "vô cùng quan trọng" và "rất quan trọng")



Đối với người lao động Châu Á-Thái Bình Dương, lương thưởng quan trọng nhưng người lao động cũng coi trọng giá trị trong môi trường làm việc của họ

Làm việc linh hoạt tiếp tục là xu hướng

Khảo sát cho thấy mô hình làm việc linh hoạt (hybrid) đang trở nên phổ biến. 68% người lao động Châu Á-Thái Bình Dương cho biết công ty họ làm việc sẽ tiếp tục hình thức làm việc linh hoạt trong vòng 12 tháng tới và tỉ lệ tương tự với người lao động mong muốn được tiếp tục áp dụng hình thức làm việc này. Trên toàn khu vực, chỉ 10% người lao động muốn làm việc trực tiếp trong 12 tháng tới.

Mặc dù phần lớn người lao động thích làm việc linh hoạt, nhưng các doanh nghiệp cần thận trọng để không bỏ sót người lao động làm việc từ xa hoặc làm việc trực tiếp hoàn toàn. 38% người lao động làm việc tại văn phòng ít cảm thấy hài lòng về công việc của mình hơn. Phía còn lại, những nhân viên làm việc từ xa lo ngại về cơ hội thăng chức hơn gấp đôi và có nhiều khả năng thay đổi công việc hơn.

Người lao động muốn là chính mình

Gần 2/3 Thế hệ Z và Millennials tham gia khảo sát đánh giá việc có thể là chính mình trong công việc là



vô cùng quan trọng. Chìa khóa dành cho lãnh đạo doanh nghiệp là tập trung vào sự đa dạng, tin tưởng và trao quyền. Nơi làm việc đa dạng giúp người lao động thoải mái là chính mình. Để tạo ra cảm giác nhân viên thuộc về tổ chức, các nhà lãnh đạo phải cho thấy họ coi trọng kỹ năng, kinh nghiệm và quan điểm đa dạng của người lao động. Họ cũng cần thúc đẩy sự đa dạng giữa các cấp lãnh đạo. Tương lai việc làm sẽ ủng hộ những nhà lãnh đạo có thể thúc đẩy cách thức làm việc lấy con người làm trung tâm - hợp tác, đồng cảm, trao quyền, quản lý đầu ra hơn là đầu vào, tạo kết nối giữa các nhóm làm việc từ xa và ở các địa điểm khác nhau, đồng thời tạo dựng tâm lý an toàn cho nhân viên.

Nâng cao kỹ năng là lợi ích cho cả hai phía

Theo khảo sát, gần một nửa (45%) các doanh nghiệp đang nâng cao kỹ năng cho người lao động của họ. Thông thường, các doanh nghiệp coi việc nâng cao kỹ năng là một giải pháp ngắn hạn để lấp đầy những khoảng trống kỹ năng hơn là một cách để phát triển một chiến lược nguồn nhân lực cạnh tranh lâu dài. Một phần ba người tham gia khảo sát nói rằng quốc gia/khu vực của họ thiếu những người có kỹ năng để thực hiện công việc. 42% lo lắng công ty của họ sẽ không đào tạo cho họ những kỹ năng công nghệ mà họ cần.

Các nhà lãnh đạo cần suy nghĩ về việc đào tạo, nâng cao kỹ năng một cách tổng thể hơn. Điều này đồng nghĩa với việc xem xét nhu cầu của cả nhân viên và công ty trong dài hạn, cũng như những thay đổi trên thị trường vĩ mô. Ví dụ, với việc các ngân hàng đẩy mạnh chuyển đổi số và có kế hoạch đóng cửa các chi nhánh trực tiếp, các vị trí truyền thống như giao dịch viên, giám đốc chi nhánh và chuyên viên tín dụng dự kiến sẽ giảm đi đáng kể. Các ngân hàng cũng biết rằng họ sẽ cần nhiều chuyên gia an ninh mạng hơn trong tương lai. Vậy tại sao không nâng cao kỹ năng số và bố trí các nhân viên chi nhánh vào các vị trí trên không gian mạng ngay bây giờ?

Một thế hệ lãnh đạo mới

Các nhà lãnh đạo sẽ cần phải thích nghi và phát triển - với tốc độ nhanh - để đáp ứng kỳ vọng ngày càng tăng của người lao động về mức lương, giá trị công việc, tính chân thực và sự tin tưởng trong môi trường làm việc linh hoạt. Thế hệ Z và Millennials sẽ chiếm phần lớn lực lượng lao động. Các mô hình lãnh đạo truyền thống không còn hiệu quả và cách chúng ta làm việc cần phải thay đổi. Thế hệ lãnh đạo mới với những kỹ năng và tư duy mới sẽ xuất hiện. Họ sẽ thách thức những quan điểm mà các doanh nghiệp đã đi theo trong nhiều thập kỷ, chẳng hạn như hệ thống cấp bậc truyền thống và phương pháp lãnh đạo chỉ huy và kiểm soát. Các tổ chức phát triển mạnh trong tương lai sẽ lựa chọn và nuôi dưỡng những nhà lãnh đạo thế hệ mới, đầu tư vào đào tạo và phát triển năng lực lãnh đạo. Quan trọng không kém, họ cũng sẽ đầu tư vào việc phát triển kỹ năng lãnh đạo của các nhà quản lý cấp trung, những người có tầm quan trọng trong việc điều phối cách thức làm việc linh hoạt và kết hợp giữa các cá nhân và các nhóm.

Đã đến lúc các doanh nghiệp tái định nghĩa chiến lược nhân sự

Hiểu được kỳ vọng của nhân viên tại nơi làm việc, đã đến lúc các doanh nghiệp điều chỉnh, thích nghi và xây dựng lại chiến lược nhân sự.

- Đầu tư nhiều hơn vào việc nâng cao kỹ năng cho lực lượng lao động để mang lại lợi ích chung lâu dài. Xác định những kỹ năng người lao động sẽ cần trong năm, mười năm tới, và sau đó xây dựng một chương trình để cung cấp những kỹ năng đó hơn là những giải pháp nhanh chóng và ngắn hạn.



- Sức khỏe tinh thần và thể chất của người lao động đang trở thành ưu tiên của nhiều doanh nghiệp. Với những thách thức cả về sức khỏe thể chất và tinh thần mà người lao động phải đối mặt ngày nay, nhà tuyển dụng có thể làm gì hơn nữa để hỗ trợ người lao động của mình?
- Công việc có ý nghĩa, tính chân thực và mức lương xứng đáng đều là những điều mà người lao động quan tâm. Doanh nghiệp nên bắt đầu thu thập thông tin từ ý kiến của nhân viên, chia nhóm và lập kế hoạch hành động ưu tiên cho các nhóm nhân viên chủ chốt.
- Nhân viên muốn được nhìn nhận như một cá nhân và được công nhận vì sự đóng góp độc nhất của họ, chứ không chỉ là những người lao động hoàn thành tốt vai trò của mình. Hiểu được điều này, nhà tuyển dụng có thể điều chỉnh lại chính sách thưởng, hiểu rõ kỳ vọng khác nhau của người lao động và đề xuất phù hợp.
- Làm việc linh hoạt, nghĩa là nhân viên có quyền định hình công việc của họ và được lựa chọn cách thức làm việc phù hợp. Nhà tuyển dụng cần hiểu mong muốn của nhân viên và cho họ tiếng nói trong công việc mình làm. Hãy tin tưởng và trao quyền để biết cách thức làm việc hiệu quả nhất.
- Sự thành công trong một thế giới hậu đại dịch sẽ đòi hỏi một phong cách lãnh đạo mới. Đầu tư vào việc phát triển các kỹ năng lãnh đạo, đặc biệt là ở các nhà quản lý cấp trung, những người sẽ đóng vai trò quan trọng trong việc điều phối việc làm linh hoạt và kết nối giữa các cá nhân và các nhóm.

HẾT

Về Khảo sát về lực lượng lao động Châu Á - Thái Bình Dương năm 2022

1. Tháng 3 năm 2022, PwC đã khảo sát 52.195 người lao động, bao gồm 17.992 người trên khắp Châu Á-Thái Bình Dương, đang làm việc hoặc hoạt động trong thị trường lao động. Khảo sát được thiết kế để phản ánh cái nhìn toàn diện trong các ngành công nghiệp, đặc điểm nhân khẩu học và mô hình làm việc. Khảo sát thực hiện tại 44 quốc gia và vùng lãnh thổ và số lượng người tham gia được chia tỷ lệ để phản ánh tỷ trọng GDP toàn cầu của từng lãnh thổ hoặc khu vực. Một quốc gia/ vùng lãnh thổ có khoảng 250 đến 5.000 người tham gia, với con số trung bình là 1.200.
2. Các nhóm tuổi khảo sát được phân loại là Gen Z (18-25 tuổi), Millennials (26-41 tuổi), Gen X (42-57 tuổi) và Baby Boomers (58-76 tuổi).
3. Tài báo cáo đầy đủ tại [đây](#).

Giới thiệu PwC

Tại PwC, mục tiêu của chúng tôi là tạo dựng uy tín trong xã hội và giải quyết các vấn đề quan trọng. Chúng tôi là thành viên của mạng lưới các công ty PwC tại 155 quốc gia với hơn 327,000 nhân viên luôn cam kết cung cấp các dịch vụ kiểm toán và đảm bảo, tư vấn quản lý tài chính, 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.

PwC là mạng lưới PwC, 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.