

Bài toán nhân sự Việt Nam và kinh nghiệm Nhật Bản

Một trong những vấn đề lớn nhất của các doanh nghiệp Việt Nam hiện nay là thiếu lực lượng lao động có kỹ năng và tình trạng hay di chuyển của lực lượng lao động. Bài viết này góp phần giải quyết bài toán nhân sự của các doanh nghiệp Việt Nam bằng cách trình bày một số kinh nghiệm khi quan sát quá trình tìm việc và tuyển dụng ở Nhật Bản.

Thị trường lao động Nhật Bản hoạt động theo một quy trình khép kín của một chuỗi cung ứng lao động, từ nguồn cung là các cơ sở đào tạo, cho đến nguồn cầu là các nhà tuyển dụng. Các doanh nghiệp Nhật Bản nổi tiếng với một quy trình tuyển dụng chặt chẽ, chế độ luân chuyển công việc thường xuyên, và đảm bảo phúc lợi lâu dài cho người lao động. Người lao động, chủ yếu là các sinh viên, cũng rất năng động trong việc rèn luyện kỹ năng và tích cực tìm việc. Dưới đây là một số kinh nghiệm rút ra trong quá trình học tập và làm việc ở Nhật của bản thân, khi quan sát thị trường lao động Nhật Bản, từ cả 2 phía: nhà tuyển dụng và người đi xin việc.

1. Về phía nhà tuyển dụng Nhật Bản:

- Các doanh nghiệp Nhật chủ động tiếp cận thị trường lao động, qua việc thông báo rộng rãi thông tin tuyển dụng trên các website, các phương tiện thông tin đại chúng, tờ rơi quảng cáo, tổ chức rất nhiều ngày hội việc làm tại các đại học, trung tâm dạy nghề vào thời điểm trước khi sinh viên tốt nghiệp.
- Doanh nghiệp thường có kế hoạch tuyển dụng khá sớm và định kỳ (thường trùng với giai đoạn tốt nghiệp của sinh viên). Ở các doanh nghiệp Nhật, mỗi năm thường có 1 mùa tuyển dụng, cũng trùng với mùa tốt nghiệp/ nhập học của các trường (tháng 4). Chính vì vậy, tận dụng được nguồn cung cấp lao động dồi dào từ các sinh viên mới ra trường và đang đi tìm việc làm. Ngoài ra, có những doanh nghiệp có kế hoạch tuyển dụng sớm trước 1 năm, nghĩa là phỏng vấn và quyết định tuyển dụng những sinh viên còn 1 năm nữa mới tốt nghiệp.
- Doanh nghiệp thường tổ chức luân chuyển nhân viên từ chi nhánh này sang chi nhánh khác một cách định kỳ (tùy công việc, thường 2 hoặc 3 năm 1 lần). Quy định này có lẽ nhằm giúp cho nhân viên có cái nhìn toàn diện về công việc ở công ty, giảm bớt sự nhàm chán, tăng cường sự giao lưu và cũng giúp chia sẻ/ học tập kinh nghiệm giữa các chi nhánh, đơn vị trong toàn công ty.
- Doanh nghiệp có tiêu chuẩn rõ ràng cho việc tuyển dụng và thường ưu tiên chọn các ứng viên tốt nghiệp từ các đại học lớn, có uy tín. Rõ ràng, các sinh viên tốt nghiệp từ các đại học lớn, nổi tiếng, như: Tokyo hay Kyoto, là ưu tiên số 1 khi chọn ứng viên của các doanh nghiệp, tổ chức chính phủ cũng như tư nhân. Đó là lý do việc trúng tuyển vào các đại học lớn ở Nhật là rất khó, và việc trúng tuyển đại học cũng đồng nghĩa với việc có 1 công việc tốt trong tương lai.
- Nhân viên mới tuyển dụng thường có 1 giai đoạn ngắn được đào tạo cho hòa nhập với môi trường làm việc. Doanh nghiệp ở Nhật thường chú trọng đến tính cách và tiềm năng của người lao động khi tuyển dụng. Họ có 1 chính sách đào tạo ban đầu và lâu dài để đảm bảo người được tuyển đáp ứng được các yêu cầu công việc của công ty. Tinh thần kỷ luật, tính tự giác, ý thức trách nhiệm và các yếu tố văn hóa công ty rất được chú trọng lúc ban đầu, và các kỹ năng và yêu cầu chuyên môn sẽ được bổ sung và đào tạo thêm trong quá trình làm việc của nhân viên.
- Đảm bảo chế độ lương bổng và phúc lợi lâu dài cho nhân viên. Trước đây, công ty Nhật thường nổi tiếng với chế độ tuyển dụng suốt đời, tuy nhiên với sự thay đổi nhanh chóng của môi trường kinh doanh và toàn cầu hóa, chế độ này giảm dần, nhưng quy định đãi ngộ theo thâm niên vẫn còn phổ biến và tạo sự yên tâm cho người lao động. Bảng mô tả công việc rõ ràng, quy định về phúc lợi và thang lương được chuẩn hóa, đảm bảo sự công bằng và cơ hội phát triển lâu dài, giúp tăng sự thỏa mãn của nhân viên và tăng cường sự ổn định của đội ngũ.

2. Về phía người lao động Nhật:

- Các sinh viên Nhật nắm rõ các yêu cầu ngành nghề và mục tiêu công việc nhắm tới sau khi tốt nghiệp. Khi đăng ký học một ngành nào đó, sinh viên thường biết rất rõ những dạng công việc nào mình sẽ có thể làm sau khi tốt nghiệp. Vì vậy, họ rất chủ động trong việc chọn ngành, đăng ký môn học và rèn luyện các kỹ năng liên quan đến công việc mà mình nhắm đến. Các thông tin này cũng được nhà trường cung cấp rất đầy đủ, khi giới thiệu về các ngành học mà trường/ khoa giảng dạy.

- Các sinh viên có thói quen đi tìm việc từ năm cuối (1 năm trước khi tốt nghiệp). Ở Nhật, các sinh viên thường chủ động tìm việc từ rất sớm. Ngay từ những năm cuối Đại học, họ đã thường xuyên tham gia các ngày hội việc làm và theo dõi các thông tin tuyển dụng từ các kênh thông tin trong trường và ngoài xã hội. Nhờ chính sách tuyển dụng trước 1 năm của nhiều công ty, nên nhiều sinh viên có thể đăng ký xin việc, tham gia phỏng vấn và được tuyển dụng từ trước khi tốt nghiệp.

- Sự chia sẻ/ học hỏi kinh nghiệm giữa sinh viên khóa trước và khóa sau rất chặt chẽ. Các sinh viên năm 3 và 4 của Nhật thường được gắn với 1 chuyên ngành do 1 giáo sư phụ trách, và sinh hoạt chung với nhau trong 1 lab (phòng thí nghiệm/ phòng học). Việc này giúp sinh viên khóa sau có thể học hỏi kinh nghiệm thực tế từ các sinh viên khóa trước qua các hoạt động như: kỹ năng làm việc tập thể, quá trình thực hiện 1 công việc, đề tài trong thực tế, tham gia các buổi thảo luận (workshop) với các sinh viên khác, kể cả học viên cao học và nghiên cứu sinh... Từ đó, giúp sinh viên hiểu rõ hơn về chuyên ngành của mình, các hướng nghiên cứu chuyên sâu và các kinh nghiệm thực tế khi đi làm sau này... Những kinh nghiệm này, giúp sinh viên có thể quyết định sẽ làm ở đâu hay sẽ học tiếp lên bậc cao hơn sau khi tốt nghiệp.

Qua các nhận xét trên, ta rút ra những khác biệt cơ bản của thị trường lao động Việt Nam so với Nhật Bản, và đó cũng chính là những khuyết điểm quan trọng mà Việt Nam cần khắc phục:

- Doanh nghiệp Việt Nam thiếu chủ động trong việc tiếp cận thị trường lao động (ít công khai nhu cầu tuyển dụng, ít tham gia các ngày hội việc làm, không biết đối tượng tuyển dụng chính ở đâu), chưa có kế hoạch tuyển dụng định kỳ và lâu dài (thường chỉ tuyển dụng khi nào cần và chỉ giải quyết yêu cầu trước mắt hơn là kế hoạch phát triển lâu dài), yêu cầu công việc chưa rõ và chưa đặt yếu tố chuyên môn lên hàng đầu (thường bị chi phối bởi yếu tố quen biết hơn là ưu tiên chọn người giỏi, tốt nghiệp từ các đại học lớn), chưa có chế độ lương thưởng, đãi ngộ phù hợp và chuẩn hóa (mô tả công việc không rõ ràng nên không đảm bảo công bằng trong đãi ngộ, thiếu quy trình đào tạo, tăng lương và đảm bảo phúc lợi lâu dài).

- Người lao động Việt Nam chưa nắm rõ yêu cầu và tính chất công việc mình nhắm tới (việc đào tạo không gắn với mục tiêu cụ thể, dẫn đến làm trái ngành nghề, thiếu kỹ năng cần thiết), chưa chủ động trong việc tìm hiểu nhu cầu tuyển dụng và tiếp cận nhà tuyển dụng (khá nhiều sinh viên năm cuối vẫn chưa biết mình học ra sẽ làm gì, đa số chỉ bắt đầu quá trình tìm việc 3-6 tháng trước khi tốt nghiệp), không có sự gắn kết và chia sẻ kinh nghiệm giữa sinh viên khóa trước và khóa sau (đây là vấn đề mà các trường Đại học cần phối hợp với các trung tâm, cơ sở dạy nghề, tổ chức hội, đoàn ở Việt Nam nên tìm ra một mô hình phù hợp để khắc phục yếu điểm này)

Những kinh nghiệm trên đây giúp ta thấy được phần nào tính hiệu quả của thị trường lao động Nhật Bản và những khuyết điểm của thị trường lao động Việt Nam. Từ đó rút ra những bài học cho Việt Nam, đó là: phải hoàn thiện quy trình tìm việc và tuyển dụng theo 1 chu trình khép kín từ đào tạo đến tuyển dụng, tăng cường tính chủ động của người tìm việc và nhà tuyển dụng, tăng cường sự hiểu biết và tin cậy giữa phía cung và cầu lao động bằng nhiều kênh thông tin. Bài toán lao động của Việt Nam phải được giải quyết một cách tổng thể, từ cả 2 phía người lao động và nhà tuyển dụng. Giải quyết được bài toán lao động này, sẽ góp phần giúp các doanh nghiệp phát triển ổn định, nâng cao năng lực cạnh tranh và năng suất lao động. Từ đó, thúc đẩy quá trình phát triển hơn nữa của nền kinh tế Việt Nam trong giai đoạn sắp tới.