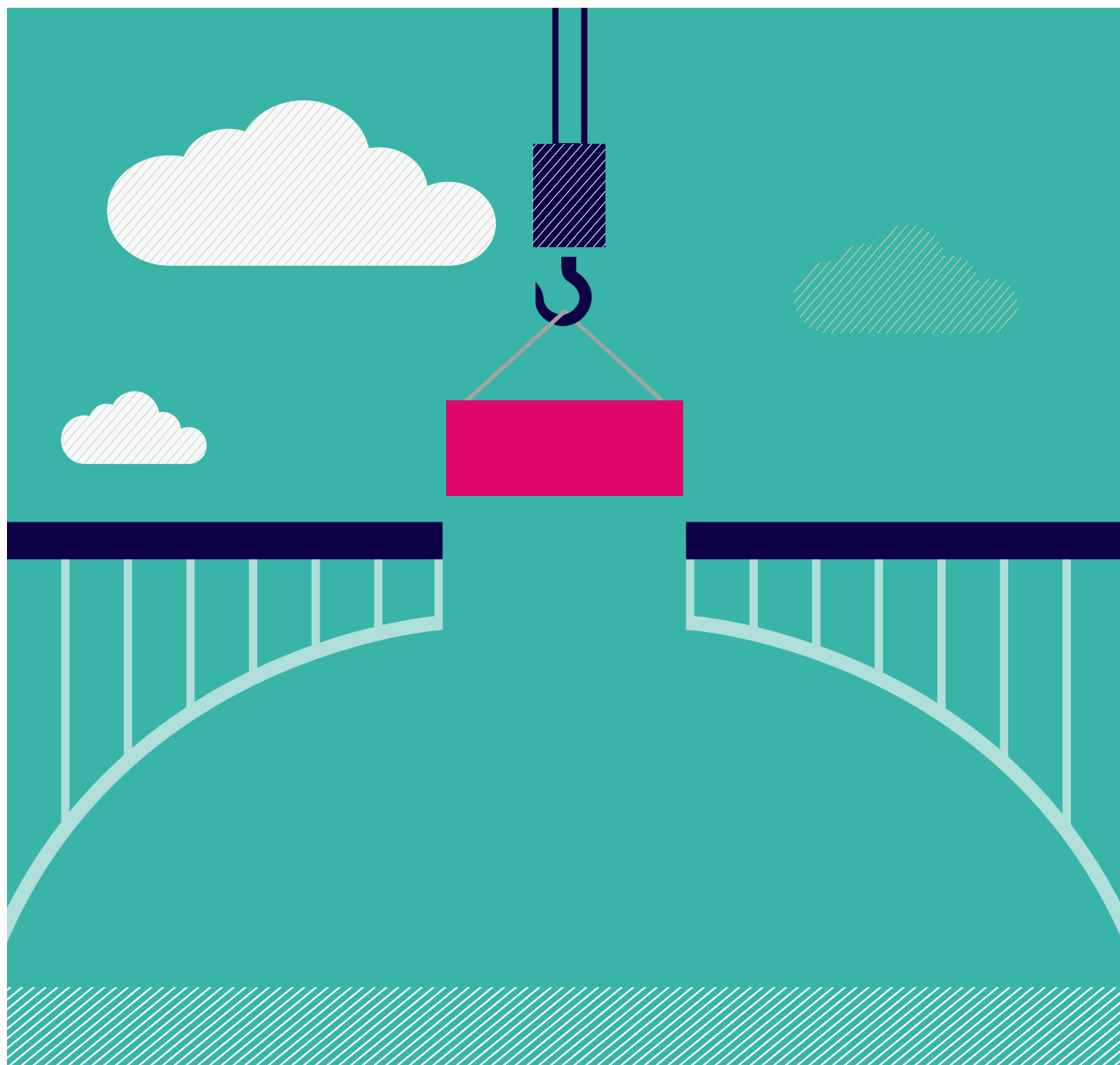


Translated by



Chartered Institute of
Management Accountants

CIMA



Sẵn sàng để làm việc

Thu ngắn lại khoảng cách yêu cầu của nhà tuyển dụng
từ quan điểm của Việt Nam

Mục lục

1. Giới thiệu	3
2. Thách thức của việc tìm kiếm tài năng	4
3. Bằng cấp giấy tờ: Liệu họ có đáng giá hơn bằng cấp?	4
4. Khoảng cách thế hệ	6
5. Kỹ năng	7
6. Trách nhiệm của người sử dụng lao động	9
7. Hậu quả tài chính của thiếu hụt việc làm	10
8. Cơ cấu đánh giá năng lực CGMA: Ai là chuyên gia tài chính lý tưởng?	10
9. Tương lai của việc làm tại Việt Nam	12
10. Về TRG	12

CIMA

Hiệp Hội Kế toán Quản trị Công chứng Anh quốc, được thành lập năm 1919, là hiệp hội lớn nhất và hàng đầu thế giới về kế toán quản trị, với hơn 228.000 hội viên và học viên trải rộng trên 179 quốc gia. Các hội viên của CIMA và học viên hoạt động trong các ngành công nghiệp, thương mại, lĩnh vực công và các tổ chức phi lợi nhuận.

Chartered Institute of
Management Accountants

CIMA

AICPA

Viện Kế toán Công chứng Mỹ (AICPA) là tổ chức lớn nhất thế giới đại diện cho ngành kế toán kiểm toán, với hơn 394.000 hội viên tại 128 quốc gia và hơn 125 năm kinh nghiệm hoạt động phục vụ lợi ích cộng đồng. Hội viên AICPA đại diện cho nhiều lĩnh vực, bao gồm: thương mại, công nghiệp, chính phủ, giáo dục và các dịch vụ kiểm toán - kế toán - tư vấn.

AICPA®

CGMA

Hai tổ chức nghề nghiệp kế toán uy tín nhất thế giới, AICPA và CIMA, đã liên doanh đồng sáng lập chức danh CGMA - Kế toán Quản Trị Công Chứng Toàn cầu nhằm nâng tầm nghề kế toán quản trị. Chức danh này ghi nhận những chuyên gia kế toán quản trị tài năng và tâm huyết nhất, cùng với kỹ năng và tinh kỷ luật để hướng doanh nghiệp đến thành công.

CGMA
Chartered Global Management Accountant

1. Giới thiệu

CIMA tổ chức buổi hội nghị bàn tròn trong khu vực ASEAN nhằm thu thập những hiểu biết sâu sắc từ những doanh nhân hàng đầu và những người có tầm ảnh hưởng. Những kiến thức này được tổng hợp trong bài nghiên cứu giúp làm sáng tỏ các vấn đề quan trọng và thay đổi chúng trong tương lai.

Bài viết này tổng hợp những ý kiến từ hai hội nghị bàn tròn ở Việt Nam, được tổ chức vào tháng Tám năm 2014.

Các thành viên tham dự ở cả hai hội nghị bàn tròn bao gồm các CEO, CFO, Giám đốc và các viên chức quản lý hàng đầu khác từ các ngành nghề và lĩnh vực đa dạng khác nhau, bao gồm: ngân hàng và dịch vụ tài chính, dầu khí, tuyển dụng nhân sự, điện tử, thực phẩm và đồ uống, sản xuất, công nghệ thông tin, dữ liệu, dược phẩm và truyền hình.

Điều này không chỉ làm phong phú về quan điểm mà còn làm cho hội nghị trở nên thú vị hơn.

Thiếu hụt việc làm là một vấn đề và thách thức ở mọi thị trường trên tất cả quốc gia.

Việc thiếu hụt việc làm đối với từng khu vực khác nhau tùy thuộc vào điều kiện văn hóa, kinh tế và xã hội. Tuy nhiên, hầu hết khu vực đều có chung một số vấn đề..

*Báo cáo từ McKinsey*¹ cho thấy 75 triệu người trẻ thất nghiệp trên toàn cầu. Báo cáo cũng chỉ ra 72% nhà giáo dục cảm thấy sinh viên tốt nghiệp sẵn sàng cho các vị trí không đòi hỏi kinh nghiệm; 45% sinh viên tốt nghiệp nghĩ rằng họ có những kỹ năng mà các nhà tuyển dụng mong muốn, trong khi 42% nhà tuyển dụng nói rằng nhân viên của họ đã được chuẩn bị vừa đủ cho công việc thông qua sự đào tạo của họ.

CIMA muốn lắng nghe từ người sử dụng lao động về các nguyên nhân, hậu quả, thách thức và giải pháp cho thiếu hụt việc làm trong những bối cảnh thị trường quốc gia riêng biệt.

Báo cáo này là một phần trong một nghiên cứu lớn hơn, trình bày sự pha trộn hài hòa những quan điểm được phát biểu bởi những thành viên hội thảo với kinh nghiệm là người sử dụng lao động và với tư cách cá nhân. Một số quan điểm được diễn giải cho súc tích, một số được trích dẫn trực tiếp để thể hiện tính mạnh mẽ và rõ ràng.

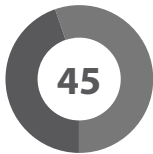
1. Education to Employment: Designing a System That Works, M Moorshed, D Farell and D Barton, McKinsey Center for Government, 2013



72% *nhà giáo dục* nghĩ rằng sinh viên tốt nghiệp của từ các trường đại học của họ đã sẵn sàng cho các vị trí chưa đòi hỏi kinh nghiệm trong lĩnh vực họ đã chọn học tập.



42% *người sử dụng lao động* nói rằng, về tổng thể, nhân viên của họ được trong năm qua đã được chuẩn bị vừa đủ cho công việc thông qua sự đào tạo của họ.



45% *sinh viên tốt nghiệp* bày tỏ sự tự tin rằng họ đã được trang bị đầy đủ với bộ kỹ năng cần thiết mà các nhà tuyển dụng mong muốn.



75 triệu người trẻ tuổi trên toàn cầu đang thất nghiệp



2013

2. Thách thức của việc tìm kiếm nhân tài

Tìm kiếm và giữ chân nhân tài trong thị trường này là một thách thức trường kì. Việc này là do sự cạnh tranh khốc liệt cho suy nghĩ “có rất ít tài năng ngoài thị trường”.

Đây là một điều khó hiểu vì nhà tuyển dụng luôn cho rằng nhân tài tại Việt Nam không những có học thức và dồi dào, mà còn là những người trẻ tuổi luôn khao khát kiến thức. Tuy nhiên, khi phân tích kỹ hơn cho thấy một số điểm tương đồng với các thị trường khác về những vấn đề cơ bản dẫn đến sự khan hiếm tài năng.

Một người sử dụng lao động ý kiến rằng để tìm kiếm tài năng từ các sinh viên tốt nghiệp, gồm những người có khả năng suy nghĩ hoặc làm việc trong một tập đoàn đa quốc gia, là một thách thức. Nhiều người “không sở hữu những tố chất” rất cần thiết trong một môi trường kinh doanh đa quốc gia, chẳng hạn như kỹ năng tốt về giao tiếp và quản lý con người.



3.

Bằng cấp giấy tờ

Liệu họ có đáng giá hơn bằng cấp ?

Có một ý kiến rằng có nhiều sinh viên Việt Nam lấy được những bằng cấp ấn tượng như bằng thạc sĩ trong Ngân hàng hoặc Luật; nhưng khi phỏng vấn, họ được nhận xét rằng

“Họ không thể làm những việc cơ bản và thực tế hàng ngày trong kinh doanh như giao tiếp, giải quyết vấn đề, quản lý con người, quản lý các vấn đề phát sinh”

Điều này càng chứng minh một thực tế rằng những sinh viên này đã không được tiếp xúc hoặc trải nghiệm đầy đủ những kinh nghiệm trong thực tế.

Một nhà tuyển dụng khác lại chỉ ra điểm yếu của một số sinh viên tốt nghiệp nhưng lại không hiểu biết đầy đủ về các hoạt động và chính sách của một công ty. Lỗ hổng kiến thức này dẫn đến sự hiểu lầm sâu sắc giữa kỳ vọng của sinh viên tốt nghiệp và người tuyển dụng.

Tuy nhiên, đối với một số nhà tuyển dụng, việc thiếu hụt kỹ năng này đòi hỏi nhà tuyển dụng cung cấp càng nhiều cơ hội thực tập hoặc học nghề càng tốt. Đây là một biện pháp để giải quyết việc thiếu kỹ năng có liên quan đến nơi làm việc mà nhà tuyển dụng mong muốn.

Năng lực học tập tốt không đảm bảo việc làm của một người nếu người đó thiếu hụt rõ ràng những kỹ năng nêu trên tại thời điểm tuyển dụng.

“Kinh nghiệm làm việc là yếu tố lớn cho thành công”, đây là quan điểm của một chuyên gia tuyển dụng. Anh đã chia sẻ rằng nhiều khách hàng (những người tìm đến công ty để được tìm kiếm tài năng) hiếm khi chỉ nhìn vào kết quả học tập khi cân nhắc một người thành một nhân viên tiềm năng.

Tuy nhiên, một chuyên gia khác chia sẻ rằng không hiếm công ty sẵn sàng tuyển dụng người không có kinh nghiệm làm việc. Thậm chí chuyên gia này còn chứng minh bằng việc chia sẻ rằng chỉ có 30% nhân viên - trong công ty - có số kinh nghiệm trong khi 70 % được tuyển dụng khi không có kinh nghiệm làm việc.

Ví dụ, MBA không phải là một “tấm vé” cho một tương lai tươi sáng. Mặc dù nhiều bậc phụ huynh luôn đề cao hoặc nhấn mạnh với con cái của họ việc có tấm bằng của một học viện danh giá với một môi trường kỷ luật gắt gao sẽ là sự bảo hiểm vàng duy nhất cho thành công trong giới doanh nghiệp.

Kinh nghiệm học tập không chuẩn bị cho sinh viên tốt nghiệp các kinh nghiệm được mong muốn bởi nhà tuyển dụng.

Việc học sinh giỏi tiếp thu cả lý thuyết lẫn thực hành đôi khi không xảy ra, dẫn đến việc thiếu hụt việc làm. Tệ hơn nữa là khi những gì đã được học từ sách vở (trong trường lớp) hoàn toàn không liên quan đến nơi làm việc.

“Có một câu hỏi là liệu các trường đại học có thể cung cấp cho chúng tôi (người sử dụng lao động) những người mà chúng tôi thực sự cần”. Điều này đã hoàn toàn lỗi thời do trái ngược với những điều thị trường cần.

Quan trọng hơn, thỉnh thoảng bạn sẽ gặp phải những thách thức khi tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp với đòi hỏi quá đáng: đòi hỏi đặc quyền dựa theo những bằng mà họ đạt được.

Một nhà tuyển dụng có thể phải đối mặt với trường hợp khi tuyển dụng người với một ngụ ý một thông điệp rõ ràng rằng bởi vì cô ấy hoặc anh ấy sở hữu bằng cấp nhất định, họ nên được trao một công việc quan trọng với một mức lương hoành tráng, kèm theo quyền hạn phô trương một cách không tương xứng trong khi không hề có trách nhiệm thực tế nào.

Tuy nhiên, thực tế từ quan điểm của nhà tuyển dụng là bất kể bằng cấp, kết quả học tập của một người ấn tượng thế nào, cho dù là của người mới ra trường hay một chuyên viên kinh nghiệm tại điểm giữa sự nghiệp - cũng không thể

thay thế bằng kỹ năng tốt thực sự, đặc biệt là về kỹ năng mềm (điều hiếm khi được dạy trong trường lớp)

Một chuyên gia tiết lộ, điểm sáng trong giai đoạn hiện nay là các trường đại học và cơ sở giáo dục tại Việt Nam đang lắng nghe “điệp khúc” này từ người sử dụng lao động, và kiến tập đang ngày càng trở thành một phần thiết yếu của các khóa học đại học.

Sự phát triển của các công ty chuyên về kỹ thuật và công nghệ dẫn đến nhu cầu về việc tìm kiếm trường đào tạo nghề và các kỹ năng cụ thể ở Việt Nam. Quan điểm này đã được đồng ý bởi nhiều thành viên ban hội thẩm.

Nhu cầu này phát sinh dựa trên thực tế rằng nhiều nhà tuyển dụng không có bất cứ nơi nào để gửi nhân viên cần đào tạo. Có một sự thiếu hụt rõ ràng các cơ sở hoặc các trung tâm đào tạo nghề hiệu quả tại Việt Nam.

Ngoài ra, một số công ty tại thị trường Việt Nam thiếu nguồn lực - tài chính và những yếu tố khác, để đào tạo nhân viên hiệu quả đến một cấp độ có thể đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp.



4. Khoảng cách thế hệ

Một chuyên gia khác đưa ra một quan điểm thú vị rằng thời gian hiện tại là lúc mà các doanh nghiệp được chứng kiến bốn thế hệ trong thị trường nhân lực, từ thế hệ “baby boomers” thời bùng nổ dân số (sinh năm 1946-1964), đến thế hệ X (sinh năm 1966-1976), thế hệ Y và thế hệ “Millennial” là thế hệ đầu tiên lớn lên cùng với truyền thông trực tuyến (sinh năm 1980 đến 2000). (Thuật ngữ Millennials và thế hệ Y có thể hoán đổi cho nhau)

Điều này có tác động khác nhau về môi trường làm việc.

Về mặt văn hóa, việc có một lực lượng lao động trẻ (hơn) không có đủ động lực hoặc mong muốn học tập (hoặc thậm chí phụ thuộc nhiều vào giáo dục) có thể do sự nuông chiều của cha mẹ hoặc tư vấn không đúng chỗ, đặc biệt là thế hệ trẻ không trải nghiệm qua chiến tranh, xung đột, khủng hoảng kinh tế, hay nghèo đói.

Thành viên này cũng cho biết có một khoảng cách thế hệ trong thái độ. Khi thế hệ X hiểu được giá trị của việc khởi nghiệp sớm song song với việc học của họ (công việc trong kỳ nghỉ, việc làm vào cuối tuần, vv) thì thế hệ Y hoặc Millennial nghĩ rằng theo đuổi duy nhất một việc học loại trừ tất cả việc khác (và có được một bằng cấp) tự khắc sẽ đảm bảo cho họ một công việc cũng như cung cấp minh chứng cho đạo đức nghề nghiệp của họ. Tuy nhiên, thực tế là nhà tuyển dụng cần một số minh chứng khác thể hiện đạo đức nghề nghiệp tốt, **VƯỢT XA HƠN** cả bằng cấp trên giấy.

Đây có thể là ‘cú sốc phủ phàng’ đi kèm với khoảng cách lớn giữa các thế hệ.

Những người quen thuộc với văn hóa làm việc lâu đời của người Việt có thể đã quen việc được khen thưởng một cách truyền thống, với thù lao rộng rãi, cho việc hoàn thành tốt công việc và trung thành với công ty.

Điều đáng tiếc rằng thế hệ trẻ, đặc biệt là những người được đào tạo ở nước ngoài với thành tích cao, luôn có kỳ vọng rằng họ đạt được “một thu nhập khá” hơn là hơn kỳ vọng được đóng góp công ty.

Có một dấu ấn khoảng cách văn hóa và kỳ vọng giữa các thế hệ.

Điều thú vị là, một số thành viên chỉ ra trong văn hóa Việt Nam, lao động Việt Nam trung thành và gắn bó với công việc miễn là họ có động lực từ một nhà lãnh đạo được mọi người yêu quý.

Điều này dẫn đến việc với thế hệ “Millennial” hiện tại, luôn muốn được làm người lãnh đạo mà không biết rằng họ không có khả năng lãnh đạo – thứ mà họ cần được hướng dẫn ngay sau khi họ (các Millennial) leo xuống từ khỏi danh hiệu “người quan trọng” tự phong.

Sự không thống nhất giữa chất lượng của các chuyên viên được thuê và giá mà họ yêu cầu hoặc mong đợi được trả là một vấn đề thường nhật đối với một số nhà tuyển dụng.

Một số doanh nghiệp thất vọng khi thấy hiệu quả công việc yếu kém của những chuyên gia khi so với mức lương được thổi phồng lên của họ.

Trong một số trường hợp, công việc không hoàn thành tốt là do sự thất bại của chuyên gia trong việc hiểu các vấn đề mang tính quốc tế hoặc ví mô trong kinh doanh.

Cũng có thể do chi phí lớn mà sinh viên phải đối mặt, dẫn đến kết quả là họ kỳ vọng khi họ có được một bằng cấp với chi phí cao, hiển nhiên, họ xứng đáng một công việc mà sẽ cho phép họ “điều hành cả thế giới.”

Đôi khi kinh nghiệm từ “trường đời” - điều những người không được hưởng nền giáo dục đại học có được - lại là con át chủ bài khi xin việc so với các sinh viên chỉ có kinh nghiệm trong trường.

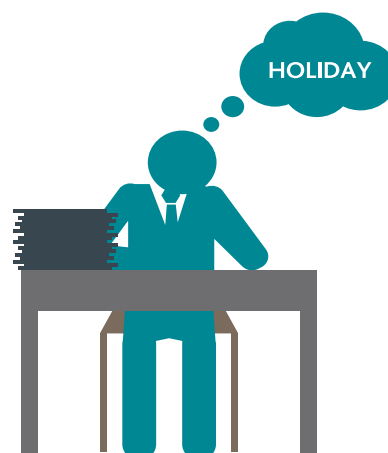
Đáng buồn thay, việc sở hữu trình độ học vấn đại học thường đảm bảo một mức lương cao hơn.

Một than phiền đáng chú ý khác là ngoài việc thiếu kỹ năng chuyên môn hoặc kỹ năng mềm, nhiều sinh viên ở Việt Nam cảm thấy bất lực khi thật sự không có một ai - hoặc không có một tổ chức thật sự nào chỉ bảo sinh viên không những LÀM CÁCH NÀO để có được một công việc mà còn NHỮNG YÊU CẦU mà nhà sử dụng lao động cần khi tuyển dụng. Trong một số trường hợp, sinh viên cần phải được dạy các kỹ năng sống cơ bản nhất như làm thế nào để đối mặt với một cuộc phỏng vấn.

Một giải pháp đã được chia sẻ dựa trên kinh nghiệm: nhà tuyển dụng nói chuyện với trường cũ của mình và chia sẻ ưu tư của mình về việc thiếu những cá nhân toàn vẹn, không có các kỹ năng mềm. Từ đó dẫn tới một cuộc thảo luận giữa trường đó và người sử dụng lao động tại địa phương nhằm tìm hiểu về những kỹ năng người sử dụng lao động thực sự cần cho nơi làm việc hiện tại và thị trường hiện đại. Kết quả thu được là sự ra đời một hệ thống đào tạo trang bị cho các sinh viên tốt nghiệp với các kỹ năng mềm quan trọng mà người sử dụng lao động cần.



Gen X



Gen Y

5. Kỹ năng

Người sử dụng lao động đòi hỏi nhiều hơn các kỹ năng chuyên môn - họ mong muốn các kỹ năng mềm bổ sung, được gói gọn bởi một dải “ruy băng” rất quan trọng được gọi là thái độ, hoặc thứ gắn nhất với nó, giá trị.

“Thái độ là rất quan trọng ở đất nước này.”

Cho dù họ đã học ở nước ngoài hoặc trong nước, bất kể thành tích học tập của họ xuất sắc như thế nào, thái độ đúng đắn hay mong muốn học hỏi trong khi làm việc, là hoàn toàn cần thiết để thành công trong giới kinh doanh.

Người sử dụng lao động cũng cần một người đáng tin cậy, trung thành, lịch sự và cuốn hút khi làm việc với mọi người.

Kỹ năng giao tiếp cũng đã được trích dẫn là một trong những kỹ năng còn thiếu trong lực lượng lao động có trình độ. Hầu như tất cả các nhà tuyển dụng từ cả hai hội nghị bàn tròn lặp đi lặp lại điệp khúc rằng kỹ năng giao tiếp tốt của cả nhân viên mới và cũ là một trong những kỹ năng được ưa chuộng nhất tại nơi làm việc.

Khả năng giao tiếp trong nội bộ cũng như với bên ngoài được coi là yếu tố cần thiết trong những kỹ năng được mong đợi ở một nhân viên chuyên nghiệp.

Đối với một nhà tuyển dụng từ một công ty đa quốc gia, kỹ năng giao tiếp được ưu tiên hơn so với việc sở hữu các kỹ năng chuyên môn kế toán.

Hơn nữa, nó đã được nhấn mạnh rằng khi một người làm việc trong một doanh nghiệp đa quốc gia, các kỹ

năng mềm là rất thiết yếu để giải quyết với các vấn đề về con người từ nhiều nền văn hóa với sắc thái khác nhau. Những kỹ năng này giúp một người có khả năng nhận việc cao hơn so với những người không có.

Trở trêu thay, khi một nhà tuyển dụng tìm thấy một người với các kỹ năng mong đợi, một thách thức mới lại xuất hiện. Và thường điều đó chỉ đơn giản là gói bồi dưỡng hoặc thù lao.

Khả năng của một chuyên gia tài chính trong việc giao tiếp với người quản lý của các phòng ban khác được coi là một năng lực cần thiết và được mong đợi từ một số nhà tuyển dụng.

Quan điểm này xuất phát từ một nhận thức rằng nghề tài chính hiện nay đã phát triển - đặc biệt là khi có các công cụ hỗ trợ như phần mềm và tự động hóa- và vai trò của các chuyên gia tài chính đã thiên về vai trò tư vấn nhiều hơn. Đây là khi mà kỹ năng giao tiếp trở nên quan trọng.

Theo một nhà tuyển dụng, kỹ năng giao tiếp kém của một nhân viên trở thành “một gánh nặng.”

Ngoài ra còn có quan điểm cho rằng một nhân viên - dù đang ở ngưỡng bắt đầu sự nghiệp của họ hoặc tại điểm mà họ đang tiến tới một vị trí cấp cao vững chắc hơn - cần phải hiểu rằng họ không nên ngừng học hỏi.

Những gì họ đã học được ở trường lớp chỉ là bước đầu tiên. Khả năng và quan trọng hơn là mong muốn học hỏi

trước khi bắt đầu công việc, trong công việc, bên ngoài công việc và thậm chí trong quá trình học việc, được coi là hấp dẫn với các nhà tuyển dụng.

Việc thiếu sự ham học gửi một thông điệp rõ ràng đến nhà tuyển dụng rằng người đó thiếu thái độ cần thiết, và có thể không phải là người phù hợp với tổ chức.

Nói đơn giản, đôi khi, thái độ đúng đắn có thể giúp bạn là người phù hợp với công việc.

Trong trường hợp này, rất khó khăn để tìm người hoàn thiện tại Việt Nam. Người sử dụng lao động có thể khắc phục tình trạng này. Nhưng việc tìm kiếm họ - thậm chí trước khi thay đổi họ - vẫn còn là một thách thức trường kì.

“Cần phải có một sự thay đổi lớn trong cách thức người sử dụng lao động nhìn vào cách mọi người đào tạo người trẻ tuổi.”

Như một chuyên gia khác nhận xét rằng sửa chữa một vấn đề sau khi một vấn đề đã “đã xảy ra” giống như đóng cửa chuồng sau khi con ngựa đã bỏ trốn; có nghĩa đây là một nhiệm vụ khó khăn.

“Gần như là không thể thay đổi thái độ của bất cứ ai, bởi vì nó đã ăn sâu vào họ.”

Theo một thành viên, việc đào tạo các kỹ năng chuyên môn, thậm chí kỹ năng mềm là dễ dàng. Nhưng để đào tạo một người có thái độ đúng đắn là rất khó.

Cũng có quan điểm cho rằng nhân viên và sinh viên tốt nghiệp phải chứng minh khả năng thay đổi và thích ứng với những gì có liên quan tại nơi làm việc, có thể là chuyên môn hoặc công nghệ. Với tốc độ mà các doanh

nh nghiệp phát triển trong thời đại này, sinh viên tốt nghiệp không thể giữ hy vọng rằng sẽ nhìn thấy những gì đã học ở trường đại học trong suốt sự nghiệp của họ.

Một điều thú vị rằng hai thành viên ban hội thẩm đã bày tỏ quan điểm cho rằng quyền sở hữu, trách nhiệm và trách nhiệm giải trình là những yếu tố ưu tiên khi tuyển dụng.

Người sử dụng lao động cần được đảm bảo rằng công việc được thực hiện bởi các nhân viên không cần phải kiểm tra qua 3 lần (thậm chí nếu quá trình này vẫn được tiến hành trong 1 hệ thống kiểm tra 2 lần). Từ kinh nghiệm, một số người sử dụng lao động đã nhận ra rằng những người mới muốn công việc và chức danh nhưng khó nhận lãnh trách nhiệm, quyền sở hữu và trách nhiệm đi kèm với công việc.

Việc các tài năng ngoại quốc sinh sống tại Việt Nam có thể giúp đỡ trong việc xây dựng các thị trường mới nổi như Việt Nam chỉ là một biện pháp tạm thời. Chúng ta cần hời điểm chín muồi cho một giải pháp bền vững hơn, lúc mà các tài năng bản địa Việt Nam có thể phát triển để đạt được tiêu chuẩn mà họ cần có để nhận được việc làm mong muốn tại các công ty, đặc biệt là các tập đoàn đa quốc gia.

Trình độ học vấn có thể giúp được một ứng cử viên đến giai đoạn phỏng vấn nhưng các cuộc phỏng vấn hành vi thường cho thấy rằng ứng cử viên thất bại trong việc thu hút sự chú ý của người sử dụng lao động.

Đào tạo trong công việc và học hỏi liên tục được đưa ra như một biện pháp khả thi cho việc lấp đầy thiếu sót trước thách thức xây dựng một lực lượng lao động có đầy đủ kỹ năng.

Theo báo cáo năm 2009 của Ủy ban Vương Quốc Anh về Việc làm và Kỹ năng, mà những trọng điểm đã được gói gọn trong một báo cáo của CIMA, nêu rằng những kỹ năng làm việc tốt nhất là, ví dụ như, khả năng quản lý số liệu, ngôn ngữ và CNTT có hiệu quả, giải quyết vấn đề, hiểu biết kinh doanh, v.v.

Một số người sử dụng lao động đồng ý rằng những phát hiện của nghiên cứu này vẫn còn rất phù hợp.

Một thành viên hội thẩm nhấn mạnh tầm quan trọng khi một người hiểu biết rõ về doanh nghiệp.

Tuy nhiên, sự tiếp xúc văn hóa cần được xem xét: một số trẻ em lớn lên ở Việt Nam có thể không có sự trải nghiệm mang tính quốc tế mà trẻ em ở Anh đã có hoặc thậm chí

trẻ em ngày nay, những trẻ được tiếp cận với kỹ năng giao tiếp nhiều hơn..

“Phát triển một tư duy quốc tế cần có thời gian”

Một thành viên hội thẩm bày tỏ một quan điểm tích cực trong một môi trường đầy thách thức đó là thị trường Việt Nam: thứ nhất, sự chú ý đến chi tiết là một trong nhiều kỹ năng cơ bản mà lực lượng lao động trong thị trường Việt Nam có được và đặc điểm này là rất hữu ích trong lĩnh vực tài chính và kế toán. Ông thừa nhận rằng trong khi thị trường nhân tài không hoàn hảo, ông công nhận nó sẽ mất thời gian để xây dựng các kỹ năng mềm bổ sung như tư duy, thái độ và các kỹ năng mềm bổ sung cho các kỹ năng chuyên môn cơ bản.



Kỹ năng giao tiếp, cả nghe và nói, là cần thiết cho công việc, thành công dài hạn và phát triển tài năng



Như một phần nhỏ của kỹ năng giao tiếp, kỹ năng ngôn ngữ, trong ngôn ngữ chung của doanh nghiệp – Tiếng Anh.



Kỹ năng lãnh đạo, trong đó bao gồm những thứ sau



Khả năng chi phối: khả năng chi phối kết quả, quy trình hoặc kết quả kinh doanh, khả năng thu thập từ các bên có liên quan hoặc đồng nghiệp



Kỹ năng quản lý con người



Kỹ năng tư duy và giải quyết vấn đề



Kỹ năng trở thành nhân tố tạo sự thay đổi, hoặc khả năng tư duy nhằm thấy được cơ hội để thay đổi

6. Trách nhiệm của người sử dụng lao động

Thị trường và doanh nghiệp rất phức tạp và rắc rối, với rất nhiều cạnh tranh. Trong thời đại kỹ thuật số, thách thức đối với người sử dụng lao động là truyền đạt những huấn luyện cần thiết cho nhân viên mới, chưa kể đến các nguồn tài nguyên (thường tốn kém) cần thiết để đào tạo họ.

Một thành viên hội thẩm có nói, người sử dụng lao động cần được rèn luyện để họ có thể triển khai một hệ thống mới để đào tạo nhân viên mới. Trong bối cảnh tài chính hiện tại, giáo dục và đào tạo đóng vai trò rất quyết định.

Ở Việt Nam, vấn đề nguồn nhân lực không phải là ưu tiên hàng đầu đối với ban giám đốc. Mặc dù thực tế rằng các vấn đề như tiêu hao, duy trì, lãnh đạo, lên kế hoạch kế thừa và nhiều hơn nữa có tác động đến năng suất của doanh nghiệp.

Điều thú vị là, một thành viên hội thẩm dấy lên quan điểm rằng người sử dụng lao động đôi khi thất bại khi thực hiện vai trò của họ. Khi người sử dụng lao động không trao quyền cho nhân viên mới hoặc không trang bị cho họ những kỹ năng/công cụ nào để tiến hành công việc - thậm chí thất bại trong việc hỗ trợ họ phát triển - được xem như là nhà tuyển dụng “thất bại trong việc đào tạo nhân viên”. Việc bỏ bê có chủ tâm từ phía người sử dụng lao động là yếu tố thứ hai góp phần ảnh hưởng đến vấn đề việc làm.

Tuy nhiên, một thành viên hội thẩm chỉ ra rằng người chủ của cô đã dành hàng trăm ngàn đô la để đưa 6 nhân viên theo học khóa đào tạo lãnh đạo với kết quả kém không như mong đợi.

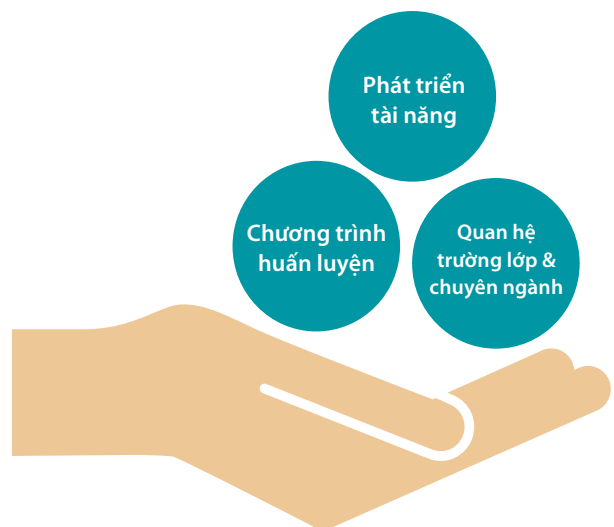
Tuy nhiên, hệ thống luân chuyển vị trí, một phần của

chương trình thực tập quản lý, đã được đưa ra bởi nhiều người sử dụng lao động. Hệ thống này được coi là một biện pháp khả thi giúp nhân viên không chỉ phát triển hiểu biết tốt hơn (cũng như các mối quan hệ làm việc tốt hơn giữa các bộ phận) về doanh nghiệp mà còn giúp củng cố những kỹ năng của họ.

Điều thú vị là quan điểm từ phía các doanh nghiệp vừa và nhỏ (SMEs) đã được đưa ra: bất kể nhân tài là người địa phương hay người nước ngoài, SMEs cần một người có thể làm việc ngay lập tức, hoặc, một người mới mà nhà sử dụng lao động có thể “cắm và chạy”. Thông thường, một SME không có nhiều thời gian hay nguồn lực để đầu tư vào đào tạo để phát triển cho một ứng viên cho công việc.

Đôi khi một công ty không tổ chức chương trình thực tập đơn giản chỉ vì họ không có thời gian để giám sát thực tập.

Quan điểm này được nhấn mạnh bởi thực tế là phần lớn các công ty trên thị trường Việt Nam là SMEs.



7. Hậu quả tài chính của thiếu hụt việc làm

Người sử dụng lao động thường nhìn vào thời gian và công sức cần thiết để nhận một sinh viên và đào tạo các kỹ năng cho họ, để họ có thể làm việc hiệu quả như mong đợi. Quảng thời gian này có thể dài đến năm năm trong khi một số nhà tuyển dụng mong đợi một khung thời gian chỉ vỏn vẹn là 2 tuần.

Các chi phí về thời gian và quản lý trong đào tạo có thể khiến nhà tuyển dụng nản lòng.

“Để phân bác điều này, cái giá phải trả cho việc không đào tạo sinh viên tốt nghiệp có thể là phản tác dụng đối với doanh nghiệp.”

Một thành viên hội thẩm nói rằng thiếu hụt việc làm có ảnh hưởng rõ rệt đến các phòng ban khác như bán hàng và tiếp thị.

Việc đầu tư khi thuê một người quản lý nhân sự cao cấp đôi khi là minh chứng cho tầm ưu tiên của một số công ty đối với việc thuê đúng nhân tài.

Tuy nhiên, việc đào tạo trong lúc làm việc đôi khi ít tốn kém hơn so với việc thuê một người có kinh nghiệm có thể bắt đầu ngay công việc, một thành viên hội thẩm phát biểu.

Khi quan điểm về việc thuê người nước ngoài làm việc tại địa phương thay vì đào tạo người trong nước được đưa ra, cuộc tranh luận trở nên phức tạp hơn. Khi có sự thiếu hụt về tài năng trong nước buộc một công ty thuê người nước ngoài, điều này để lại hậu quả về chi phí tài chính đối với một công ty.



8.

Cơ cấu đánh giá CGMA

Ai là chuyên gia tài chính lý tưởng ?

Khi khung đánh giá năng lực CGMA được trình bày trước các thành viên ban hội thẩm, một thành viên đã cho rằng trong khi kỹ năng giao tiếp, kỹ năng lãnh đạo, sự nhạy bén trong kinh doanh (chưa kể đến kỹ năng tài chính và kế toán cốt lõi) rất được mong muốn, rất ít người có thể có cả 4 kỹ năng.

“Lãnh đạo được sinh ra, không được tạo ra.”

Khả năng của một chuyên gia tài chính hoặc một kế toán viên trong việc giao tiếp hiệu quả với các đồng nghiệp khác ở các phòng ban khác về các lý do tại sao, như thế nào và những gì, được coi là quan trọng. Đặc biệt nếu kế toán hoặc trưởng phòng tài chính đã khá là thâm niên.

Một người sử dụng lao động đã nêu rằng trong nhiều năm kinh nghiệm của mình, ông nhận thấy rất cần thiết để đào tạo nhân viên trở nên nhạy bén trong kinh doanh. Ông giải thích, chuyên gia tài chính đôi khi cần phải biết bộ phận điều hành, bán hàng và tiếp thị làm gì, đặc biệt là những thách thức mà họ phải đối mặt và xu hướng vĩ mô trong kinh doanh có ảnh hưởng đến các bộ phận này.

Ông cũng nói thêm rằng: các chuyên gia tài chính cần phải “nói chuyện bằng ngôn ngữ mà những người khác có thể hiểu được”.

Việc đầu tư vào loại hình đào tạo nhạy bén kinh doanh được người sử dụng lao động gọi là đầu tư “trụ cột chiến lược”.

Cũng có quan điểm cho rằng, ở Việt Nam nói chung, kế toán viên có xu hướng trở thành kế toán giao dịch, nơi họ thiết lập các chính sách, quy định và thủ tục. Chỉ tồn tại một hệ thống, nơi có một liên kết rõ ràng giữa Nguyên Nhân A và Kết Quả B, nhưng thường dạng kế toán viên này không được cho biết rằng TẠI SAO hệ thống được thiết kế như hiện giờ, hoặc lý do tại sao thông số / thủ tục này có ý nghĩa đối với doanh nghiệp. Trong khi hệ thống này thích hợp cho kế toán giao dịch, từ quan điểm của kế toán quản trị hay quan điểm vận hành, công ty có thể cần một chuyên gia tài chính có thể phân tích và rút ra thông tin có chiều sâu từ các số liệu, để cho thấy tác động của nó đối với kinh doanh, hơn là nói, “ở đây cao hơn 10% và ở đó thấp hơn 10%.”

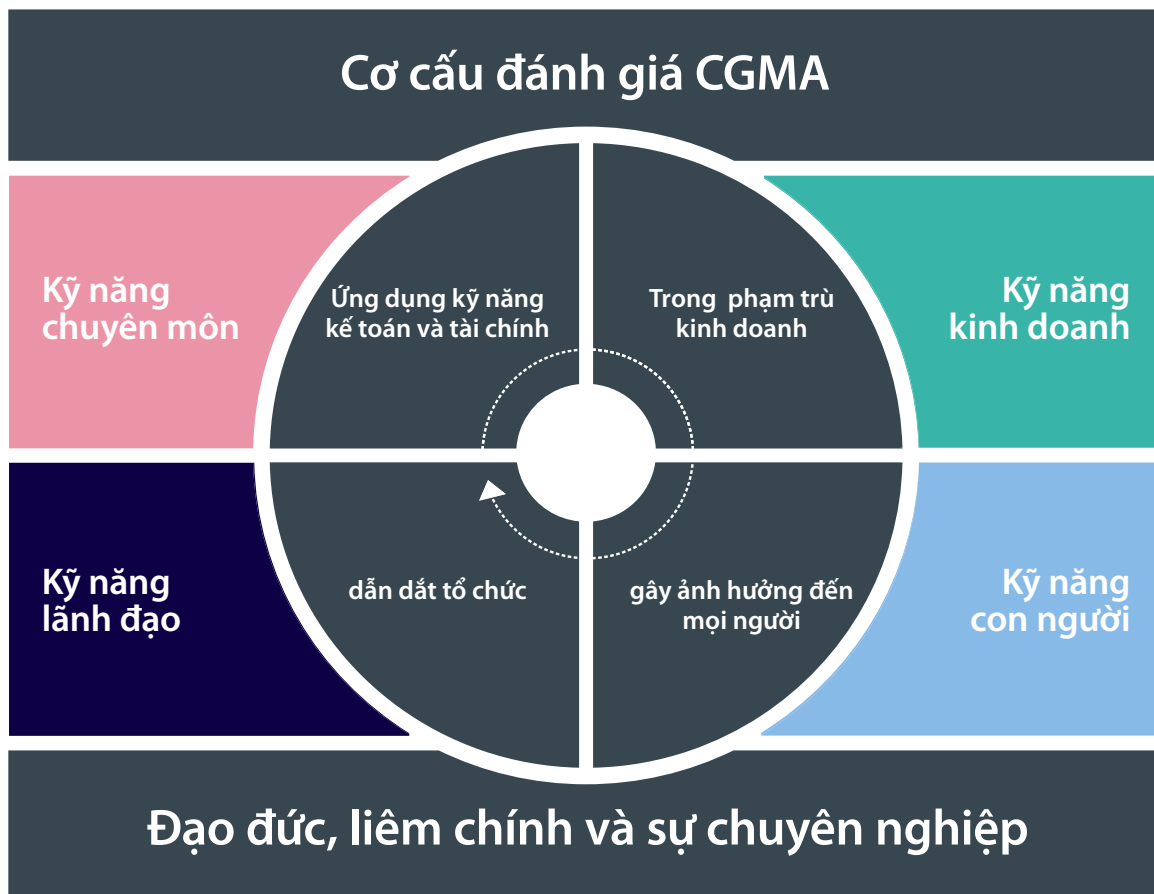
Từ góc độ kinh doanh, cần nhiều hơn những chuyên gia tài chính, những người hiểu được nguyên nhân “tại sao” của một doanh nghiệp.

Điều thú vị là, một hội thẩm viên nói rằng trong khi cơ cấu đánh giá này là một trường hợp lý tưởng, những gì là đặc biệt quan trọng với cô ấy - đặc biệt là trong nhóm nhân tài về kế toán và tài chính - là đạo đức, liêm chính và sự chuyên nghiệp.

Ngoài ra, một chuyên gia khác chỉ ra rằng một số đặc điểm gói gọn trong cơ cấu đánh giá có thể được áp dụng cho hầu hết các khía cạnh khác của kinh doanh hoặc bất kỳ vị trí khác, cũng như có thể áp dụng những đặc điểm bổ sung mong muốn như đạo đức, liêm chính và sự chuyên nghiệp.

Cơ cấu đánh giá CGMA

Cơ cấu đánh giá CGMA bao gồm bốn kỹ năng - kỹ năng chuyên môn, kỹ năng kinh doanh, kỹ năng con người và Kỹ năng lãnh đạo. Những lĩnh vực kiến thức này được củng cố bằng đạo đức, liêm chính và sự chuyên nghiệp.



9.

Tương lai của việc làm tại Việt Nam

Thuế thu nhập cao, công việc giấy tờ rườm rà và luật lao động phức tạp là những rào cản tại Việt Nam, và là các yếu tố làm chùn bước khi một công ty tìm kiếm để tuyển dụng nhân tài nước ngoài có tay nghề cao.

Các vấn đề liên quan đến chính quyền địa phương là quá phức tạp (và gây tranh cãi) đối với một số nhà tuyển dụng để hợp tác, một cách chi tiết, khi mà các biện pháp của chính phủ đã thất bại và làm thế nào các biện pháp của chính phủ có thể giúp đỡ trong việc lấp đầy sự thiếu hụt việc làm.

Tuy nhiên, có đề nghị rằng chính phủ nên thêm việc thực tập vào luật pháp hay chính sách: rằng thực tập trở thành một phần bắt buộc như là một điều kiện tiên quyết để tốt nghiệp.

Có nhìn nhận cho rằng thị trường Việt Nam cần phải trưởng thành, và với thời gian, nó sẽ trưởng thành.

Một điều đã được công nhận rằng nhân tài Việt Nam không chỉ thông minh bẩm sinh mà còn có khả năng học hỏi nhanh.

Người sử dụng lao động, tuy nhiên, cần phải chịu trách nhiệm vạch ra lộ trình cho dù nó sẽ mất hàng thập kỷ để thay đổi hệ thống giáo dục.

Tuy nhiên, từ kinh nghiệm, một nhà tuyển dụng cảm thấy một số điều lạc quan cho Việt Nam khi so sánh với Indonesia và Thái Lan về đạo đức làm việc.

Một số hội thẩm viên lạc quan rằng thị trường nhân lực của Việt Nam sẽ phát triển bền vững trong tương lai trung hạn, trong khi thừa nhận rằng có thể những thay đổi về cấu trúc khởi xướng bởi chính phủ hoặc ảnh hưởng thay đổi trong giáo dục có thể chậm hơn so với mong muốn, và vì vậy người sử dụng lao động phải gánh lấy phần lớn gánh nặng trong việc khởi đầu thu hẹp sự thiếu hụt việc làm tại Việt Nam. Bởi vì cuối cùng cũng chính người sử dụng lao động là người gạt hái những phần thưởng lớn nhất trong kinh doanh thu được từ việc đi đầu trong nỗ lực thu hẹp sự thiếu hụt việc làm.



CIMA

**Chartered Institute of
Management Accountants**

Nguyen Thi Thanh Ha

Chief Representative, Vietnam

12th floor, 194 Golden Building

473 Dien Bien Phu Street, Ward 25, Binh Thanh District,
HCMC, Vietnam

T : (+84) 862 90 1919

E : ha.nguyen@cimaglobal.com

F : (+84) 90 3878 985

www.cimaglobal.com/vietnam

Translated by



Chia sẻ những vấn đề gặp phải và để chúng tôi trở thành đối tác ưu tiên cung cấp những hệ thống có thể phục vụ cho công việc của bạn. Giải pháp của chúng tôi bao gồm: Quản trị tài chính, Quản trị hoạt động doanh nghiệp, Quản lý bán lẻ, Áo hóa, Nhà hàng khách sạn và Đánh giá nhân sự.

trginternational.com | blog.trginternational.com