Khảo sát về xu hướng chọn nghề nghiệp của giới trẻ hiện nay

2013



Khảo sát mức độ hài lòng của người lao động trong công việc và những yếu tố quyết định đến việc lựa chọn nghề nghiệp của họ, từ đó giúp các doanh nghiệp đưa ra những giải pháp thiết thực để cải thiện chất lượng nguồn lao động của mình.

GMO RUNSYSTEM JSC
Website: http://www.infoq.vn
Điện thoại: 04-35668180
Email: infoq@runsystem.net

GMO RUNSYSTEM JOINT STOCK COMPANY
Trụ sở chính: 118 Nguyễn Ngọc Nại, Hà Nội
CN Hồ Chí Minh: 8-10 Nguyễn Bá Tuyển, TP HCM
CN Đà Nẵng: Tầng 6, 203 Ông Ích Khiêm, Đà Nẵng
CN Tokyo: Cerulean Tower 7F 26-1 Sakuragoka-cho, Tokyo,Japan
Website: http://www.infoq.vn

BÁO CÁO NGHIÊN CỨU

Xu hướng chọn nghề nghiệp của giới trẻ hiện nay

Phần 1: Thông tin nghiên cứu

Phần 2: Tổng quan tình hình thị trường lao động Việt Nam hiện nay

Phần 3: Mục tiêu nghiên cứu

Phần 4: Báo cáo chi tiết

Phần 5: Ứng dụng dựa trên kết quả nghiên cứu

GMO RUNSYSTEM JOINT STOCK COMPANY
Trụ sở chính: 118 Nguyễn Ngọc Nại, Hà Nội
CN Hồ Chí Minh: 8-10 Nguyễn Bá Tuyển, TP HCM
CN Đà Nẵng: Tầng 6, 203 Ông Ích Khiêm, Đà Nẵng
CN Tokyo: Cerulean Tower 7F 26-1 Sakuragoka-cho, Tokyo,Japan
Website: http://www.infoq.vn

THÔNG TIN NGHIÊN CỨU

- ***Thời gian khảo sát***: Tháng 9 / 2013
- ***Giới tính***: Nam và nữ
- ***Số lượng đáp viên tham gia***: 7323 người
- ***Độ tuổi***: Từ 18 đến 50 tuổi
- ***Khu vực nghiên cứu***: Toàn quốc
- ***Mục tiêu nghiên cứu***: Nắm được mức độ hài lòng của người lao động trong công việc và xu hướng chọn nghề nghiệp của họ.

GMO RUNSYSTEM JOINT STOCK COMPANY
Trụ sở chính: 118 Nguyễn Ngọc Nại, Hà Nội
CN Hồ Chí Minh: 8-10 Nguyễn Bá Tuyển, TP HCM
CN Đà Nẵng: Tầng 6, 203 Ông Ích Khiêm, Đà Nẵng
CN Tokyo: Cerulean Tower 7F 26-1 Sakuragoka-cho, Tokyo,Japan
Website: http://www.infoq.vn

TÌNH HÌNH THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM HIỆN NAY

Trong thời kỳ công nghiệp hóa - hiện đại hóa hiện nay, nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng nhất quyết định đến sự phát triển của đất nước và sự sống còn của các doanh nghiệp. Tuy nhiên, ở nước ta hiện nay chất lượng nguồn nhân lực vẫn chưa được quan tâm đúng mức và còn tồn tại nhiều yếu kém, hạn chế.

Nguồn lao động dồi dào

Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, đến năm 2011 dân số việt nam gần đạt ngưỡng 88 triệu người (ước tính khoảng 87,84 triệu người). Với lượng dân số này, hiện nay Việt Nam đang đứng thứ 13 trên thế giới về dân số và thứ 2 trong khu vực Đông Nam Á. Về lực lượng lao động , tính đến 1/7/2011, cả nước có 51,4 triệu người từ 15 tuổi trở lên thuộc lực lượng lao động, chiếm 58,5% tổng dân số. Trong đó lực lượng lao động của khu vực nông thôn chiếm 70,3%.

Tuy nhiên, số người trong độ tuổi lao động đông không có nghĩa là thị trường lao động Việt Nam đáp ứng đủ nhu cầu lao động cho các doanh nghiệp. Bởi số lao động có tay nghề, có chất lượng của nước ta đang còn rất hạn chế. Trong tổng số 51,4 triệu lao động chỉ có gần 7,8 triệu người đã được đào tạo, chiếm 15,4%. Sự chênh lệch về chất lương nguồn lao động được thể hiện rõ nhất là ở khu vực nông thôn và thành thị. Ở thành thị lao động đã được đào tạo chiếm 30,9%, trong khi ở nông thôn chỉ có 9%. Sự chênh lệch này là quá lớn, ảnh hưởng không nhỏ tới sự phát triển kinh tế chung của nước. Trong khi đó, lượng lao động từ nông thôn đến

thành thị tìm việc là rất lớn.Nhưng mục đích chính của những lao động này lên thành phố không phải để học nghề, học việc mà tham gia vào các công việc mang tính chất thời vụ, buôn bán hoặc làm những công việc không đòi hỏi kinh nghiệm, tay nghề.

Nguồn lao động dồi dào, tỷ lệ thất nghiệp ở nước ta trong những năm gần đây liên tục tăng, nhưng các doanh nghiệp vẫn kêu thiếu lao động. Nguyên nhân là do lao động Việt Nam chỉ mới đáp ứng được nhu cầu về số lượng, chứ chưa đáp ứng được nhu cầu về chất lượng. Điều này không chỉ gây khó khăn cho các doanh nghiệp và còn khiến cho người lao động tự làm mất cơ hội việc làm cho bản thân.

Doanh nghiệp vẫn khát nhân lực

Theo số liệu của Viện nghiên cứu phát triển TP. HCM cho biết: hiện nay, cung lao động tại Việt Nam rất dồi dào và lớn hơn cầu về lao động. Tuy nhiên, phần lớn lượng cung lao động này là lao động phổ thông, tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo cao và chất lượng lao động không đồng đều giữa các vùng, miền. Cụ thể là gần 77% người lao động trong độ tuổi lao động chưa được đào tạo nghề, hoặc được đào tạo thì còn hạn chế về kỹ năng nghề nghiệp và chất lượng lao động ở khu vực thành phố cao hơn so với ở khu vực nông thôn. Về mặt cầu, nguồn nhân lực của Việt Nam hiện nay phần lớn được phân bổ trong khu vực nông nghiệp, nơi kỹ năng, tay nghề và trình độ của người lao động thường không cần ở mức độ cao. Lực lượng lao động đang làm việc trong khu vực công nghiệp chỉ chiếm 20% và đối với khu vực dịch vụ chỉ chiếm khoảng 26%.

Theo Bộ LĐ-TB&XH thì hiện tại, chất lượng việc làm vẫn rất thấp. Cụ thể: việc làm giản đơn, không cần kỹ năng chiếm gần 40% tổng việc làm của cả nước. Ở khu vực thành thị tỷ lệ này là 18,1% nhưng khu vực nông thôn chiếm gần 50% tổng việc làm. Trong khi đó, so với những năm trước đây, cùng với sự phát triển của nền kinh tế nói chung và các doanh nghiệp nói riêng, nhu cầu về nguồn nhân lực có chất lượng cao của các ngành dịch vụ và công nghiệp tăng rất nhanh. Đến các KCX-KCN, khi tuyển công nhân cho các ngành may mặc, điện tử cũng yêu tiên người có kinh nghiệm, tay nghề, lao động đã qua đào tạo.

Bên cạnh các Doanh nghiệp Việt Nam, hiện nay các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở nước ta cũng đang rất khát nguồn lao động có tay nghề, chất lượng cao. Trong khi đó, tỷ lệ lao động có chất lượng của chúng ta lại quá ít, không đủ để đáp ứng cho nhu cầu của các doanh nghiệp. Chính vì vậy, việc quan tâm đào tạo nguồn nhân lực là vấn đề vô cùng quan trọng hiện nay.

Tình trạng nhảy việc phổ biến

Đội ngũ cán bộ nhân viên, đặc biệt là các nhân viên giỏi có vai trò rất quan trọng đối với sự thành công và phát triển của doanh nghiệp. Nguồn nhân lực chính là tài sản vô giá của các doanh nghiệp trong thời đại hội nhập kinh tế hiện nay, nó quyết định sự thành bại hay vị thế cạnh tranh của doanh nghiệp trên thương trường.

Tuy nhiên, trong những năm gần đây, các doanh nghiệp luôn phải đối mặt với hiện tượng “nhảy việc” của các cán bộ nhân viên, các nhân viên giỏi, hoặc thậm chí là các cán bộ quản lý giỏi. Hiện tượng này đang trở thành một vấn đề nhức nhối đôi

với không chỉ doanh nghiệp Việt Nam mà còn xảy ra tại nhiều doanh nghiệp lớn trên thế giới.

Vậy nguyên nhân nào khiến họ muốn "nhảy việc"? Nguyên nhân của nhảy việc có rất nhiều, có thể là nguyên nhân khách quan hoặc chủ quan đến từ cả hai phía doanh nghiệp và người lao động hoặc cũng có thể do nguyên nhân khách quan từ thị trường. Khảo sát do InfoQ công bố sẽ đem đến những con số cụ thể về tình trạng này.

MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU

- Hiểu được mức độ hài lòng của nhân viên đối với công việc hiện tại
- Các yếu tố ảnh hưởng đến việc lựa chọn nghề nghiệp của họ trong tương lai
- Ứng dụng trong việc quản lý nhân sự cho doanh nghiệp

GMO RUNSYSTEM JOINT STOCK COMPANY
Trụ sở chính: 118 Nguyễn Ngọc Nại, Hà Nội
CN Hồ Chí Minh: 8-10 Nguyễn Bá Tuyển, TP HCM
CN Đà Nẵng: Tầng 6, 203 Ông Ích Khiêm, Đà Nẵng
CN Tokyo: Cerulean Tower 7F 26-1 Sakuragoka-cho, Tokyo,Japan
Website: http://www.infoq.vn

BÁO CÁO CHI TIẾT

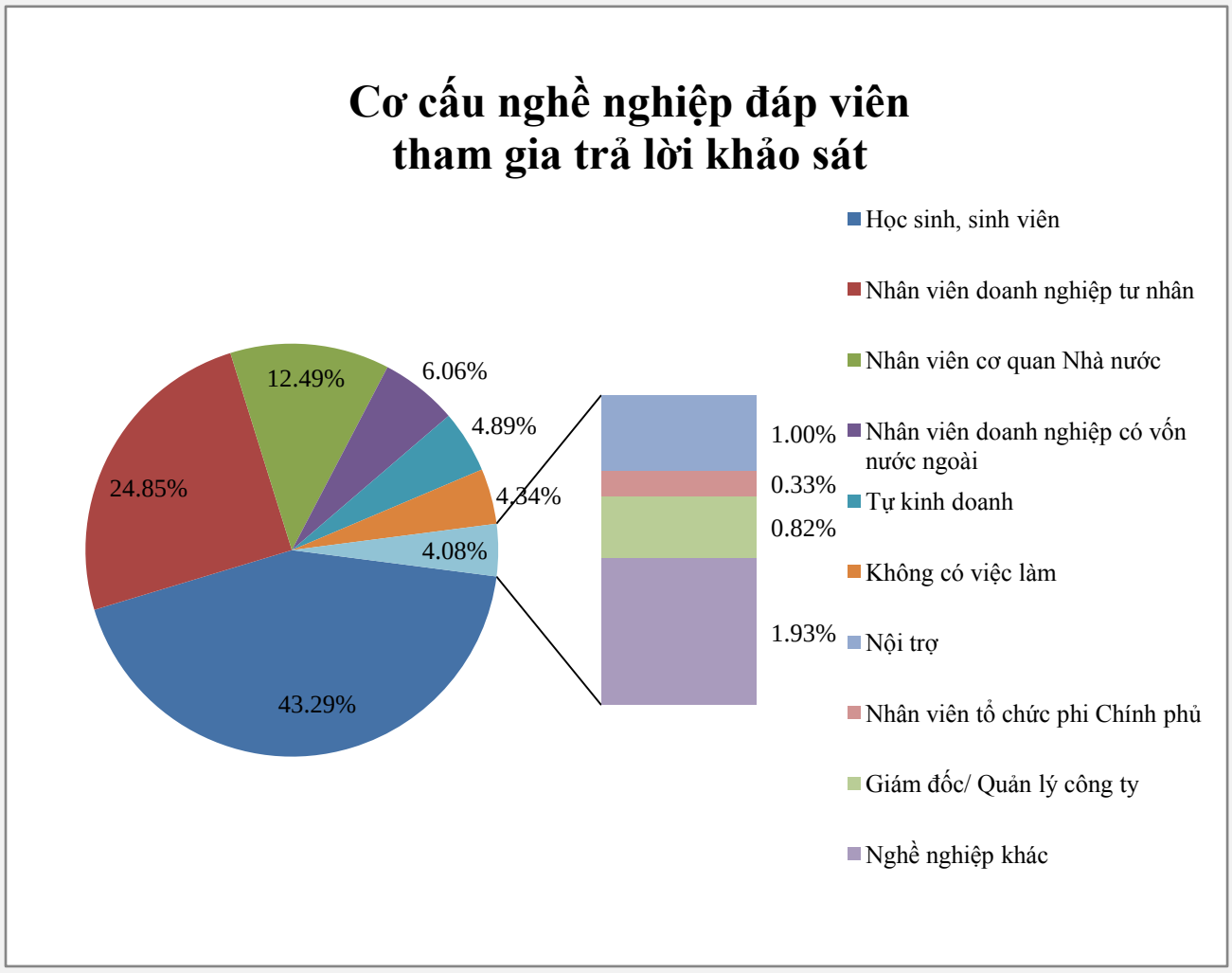
1. Mức độ hài lòng của người lao động đối với công việc hiện tại

2. Nguyên nhân người lao động chưa thấy thỏa mãn trong công việc

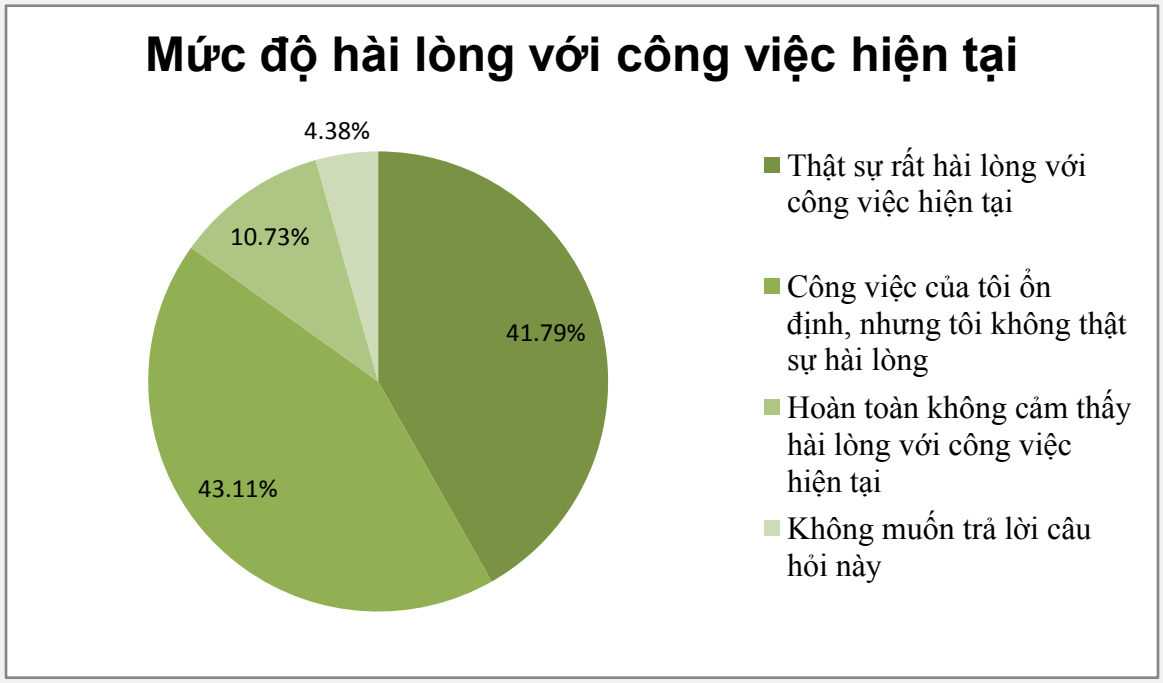
3. Xu hướng lựa chọn ngành nghề hiện nay

MỨC ĐỘ HÀI LÒNG VỚI CÔNG VIỆC

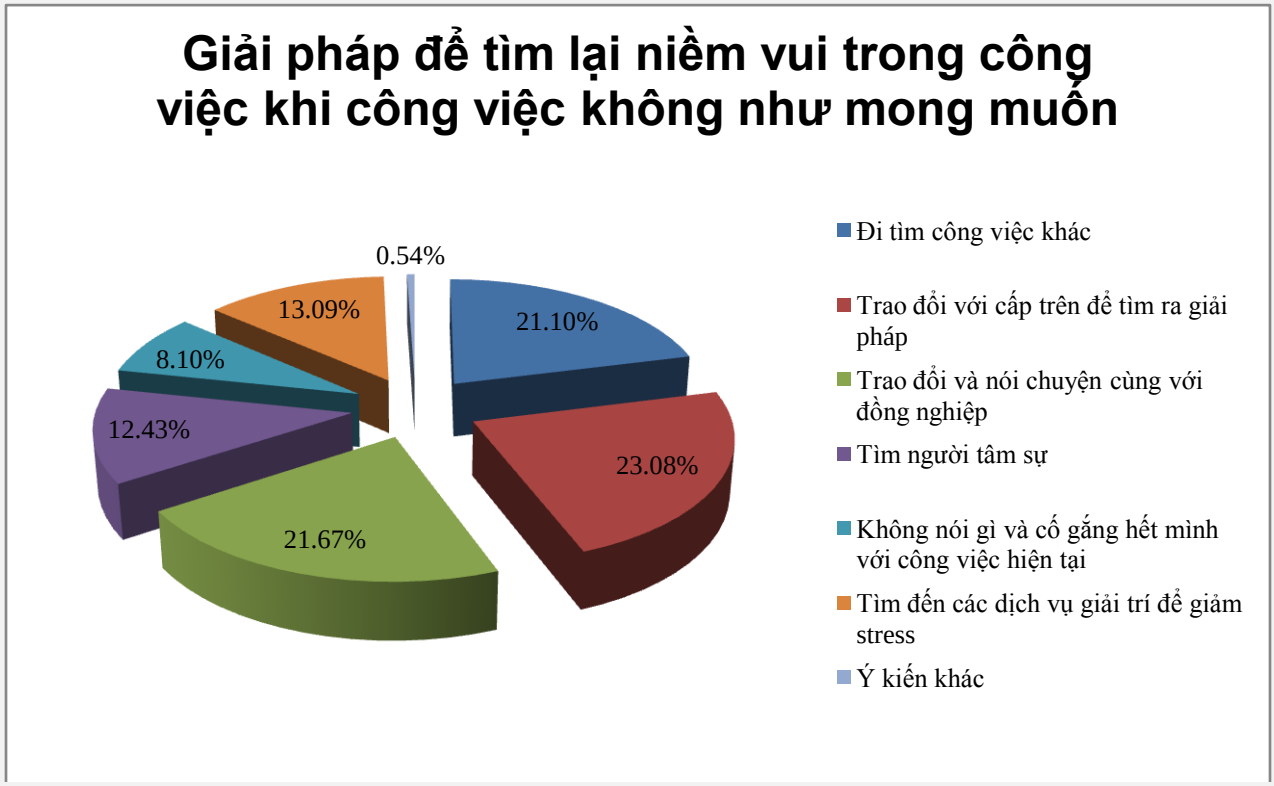
Trong cuộc nghiên cứu vào tháng 9-2013 của website khảo sát thị trường trực tuyến InfoQ Việt Nam, có 7323 người trong độ tuổi 18-50 đã tham gia trả lời khảo sát phỏng vấn về mức độ hài lòng của họ đối với công việc và các yếu tố quyết định đến việc họ lựa chọn công việc mới trong tương lai. Chiếm số đông trong số đó là sinh viên và nhân viên các công ty tư nhân.



Khi được hỏi về sự hài lòng với công việc hiện tại, 41,79% đáp viên cho biết họ thực sự hài lòng với công việc của họ trong khi 43,11% thú nhận họ không hài lòng với nó mặc dù công việc ổn định và gần 11% đáp viên cho biết họ hoàn toàn không cảm thấy hài lòng về công việc mà họ đang làm.



Giải pháp mà người lao động đưa ra khi cảm thấy không hài lòng về công việc cũng khác nhau nhưng ba giải pháp được nhiều người lựa chọn nhất là: Trao đổi với cấp trên để tìm ra giải pháp, trao đổi và nói chuyện với đồng nghiệp và đi tìm một công việc mới hoặc kết hợp nhiều giải pháp lại với nhau.



NGUYÊN NHÂN NGƯỜI LAO ĐỘNG KHÔNG HÀI LÒNG VỚI CÔNG VIỆC- VẪN LÀ CHÍNH SÁCH LƯƠNG?

Việt Nam đang trong giai đoạn chuyển hướng và phát triển nhanh, nhu cầu về nguồn nhân lực là rất lớn trong khi hệ thống tiền lương còn chưa được hoàn thiện. Điều đó dẫn đến hệ lụy tất yếu tế là nhân viên nhảy việc theo tiền lương đang trở nên rất phổ biến trong xã hội.

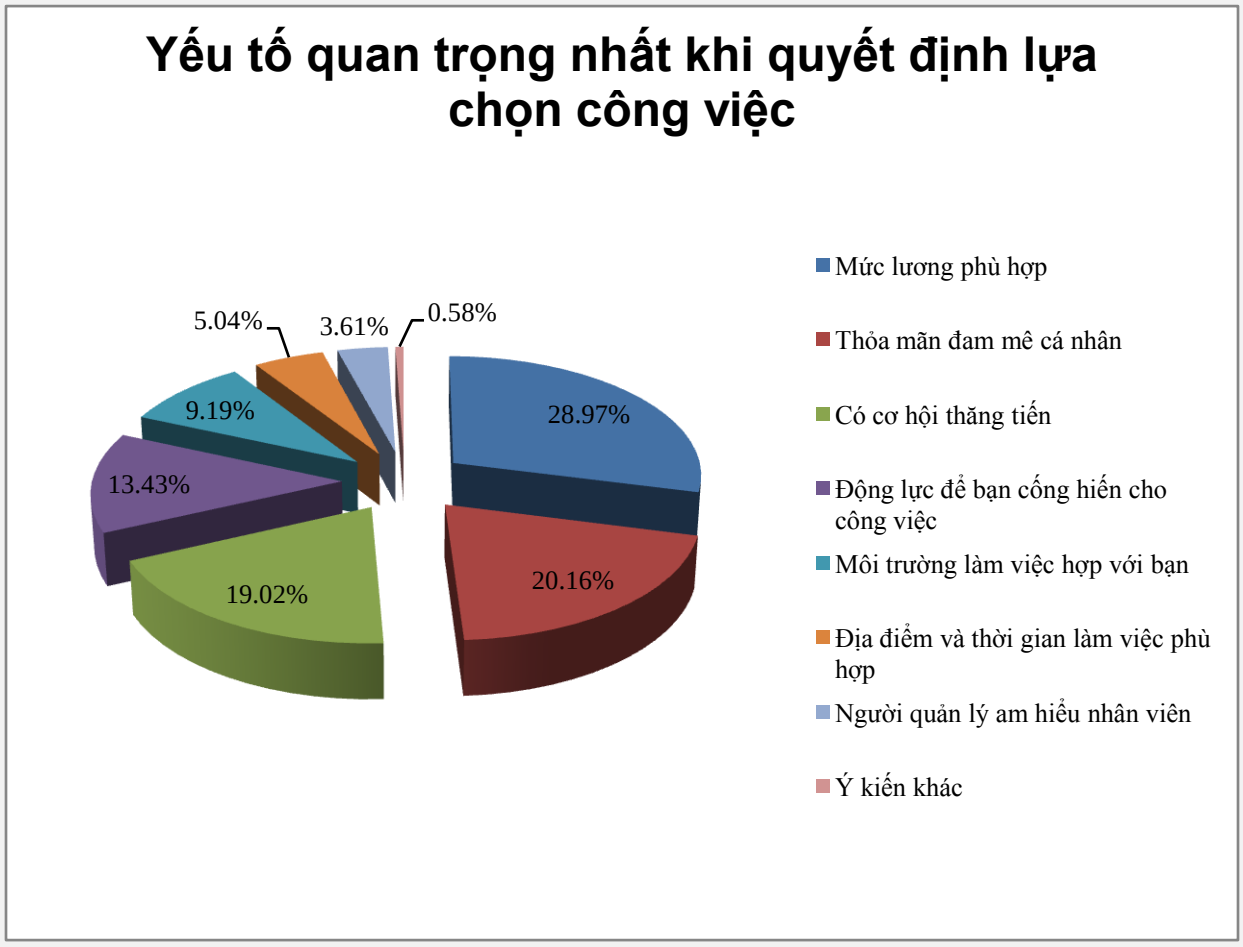
Theo Thuyết nhu cầu của Maslow thì mong muốn của người lao động đối với doanh nghiệp được sắp xếp theo một hình chóp nhọn với các mong muốn được xếp từ đáy tháp lên đỉnh tháp lần lượt như sau:

- Có công ăn việc làm, có thu nhập tốt để nuôi sống bản thân và gia đình;
- Có cảm giác an toàn, ổn định;
- Có cảm giác được đóng góp, được trở thành một thành viên trong công ty của bạn;
- Được cấp trên đánh giá tốt, tin tưởng và tín nhiệm;
- Nâng cao tầm hiểu biết, nhận thức;
- Thể hiện bản thân: xây dựng con đường sự nghiệp lâu dài...

Vì vậy, mối quan tâm đầu tiên của người lao động đối với công việc là thu nhập họ có được từ công việc đấy. Điều này cũng đúng với kết quả của cuộc khảo sát do website khảo sát trực tuyến InfoQ Việt Nam thực hiện. Kết quả cho thấy cơ chế tiền lương, chính sách phát triển nguồn nhân lực của công ty chưa thỏa mãn được người lao động. Có đến 62,65% người được phỏng vấn cho rằng tiền lương không đảm bảo được chất lượng cuộc sống của bản thân họ cũng như không hề xứng đáng với năng lực của bản thân họ. Chỉ có 35,52% đáp viên hài lòng với mức lương hiện tại.

Vậy là do các công ty Việt Nam chưa đánh giá được chính xác năng lực của nhân viên để đưa ra một chính sách về lương phù hợp giữ chân nhân viên; hay do bản thân người lao động đang không đánh giá đúng được giá trị của bản thân?

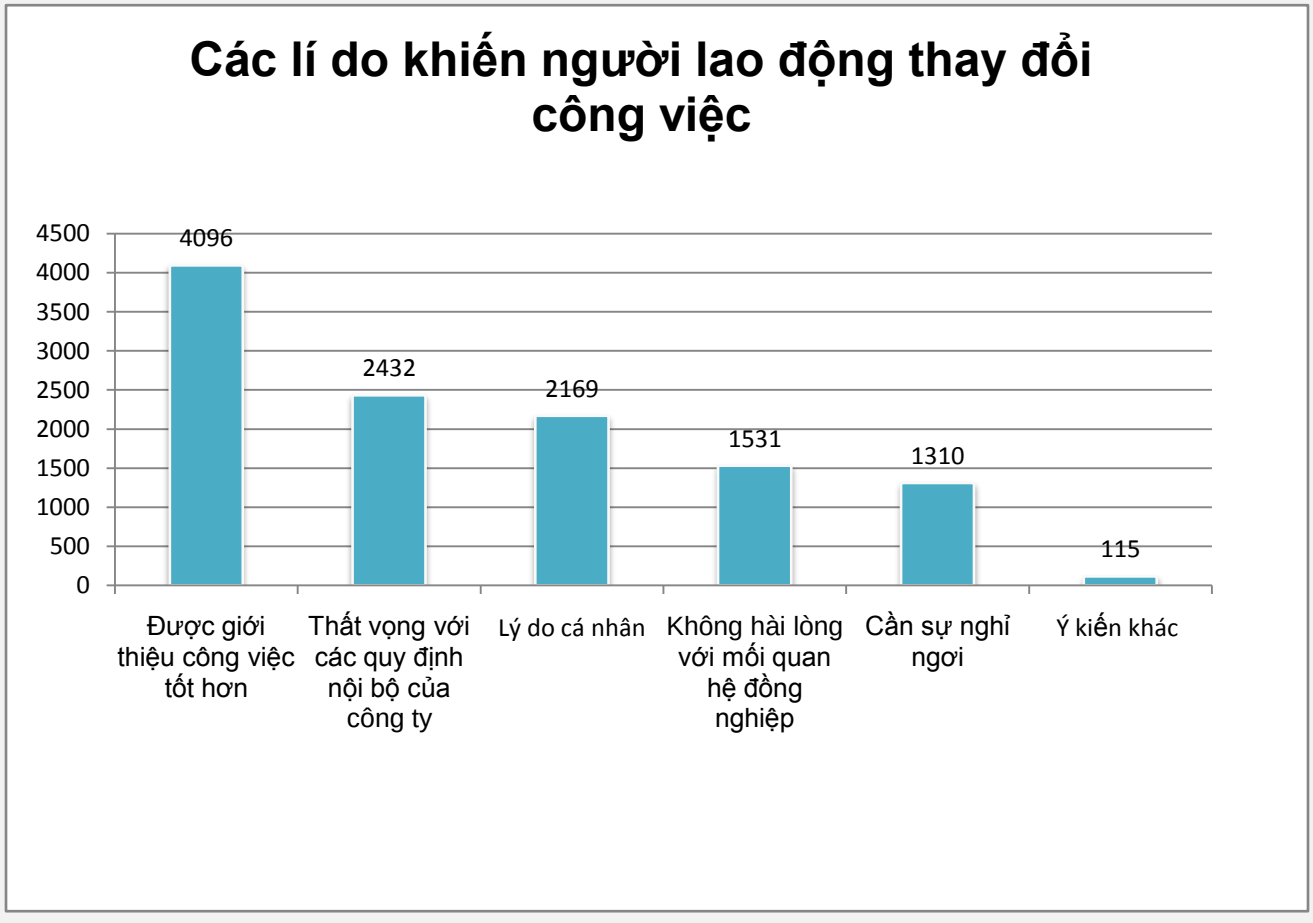
Mức lương hấp dẫn cũng được xem là một yếu tố quan trọng nhất ảnh hưởng đến quyết định chuyển việc của người lao động. Sau đó mới là lý do thỏa mãn đam mê cá nhân, cơ hội thăng tiến và động lực cống hiến cho công việc. Các lí do khác như: môi trường làm việc phù hợp hay địa điểm thời gian làm việc phù hợp chiếm tỷ lệ rất nhỏ trong các lí do được liệt kê.



Trong khi doanh nghiệp ngày càng đòi hỏi cao hơn về năng lực chuyên môn, trách nhiệm và mức độ cống hiến của nhân viên thì đại đa số nhân viên mới đặt yếu tố lương lên hàng đầu; đi đôi với những quyền lợi mong muốn được đáp ứng. Khi

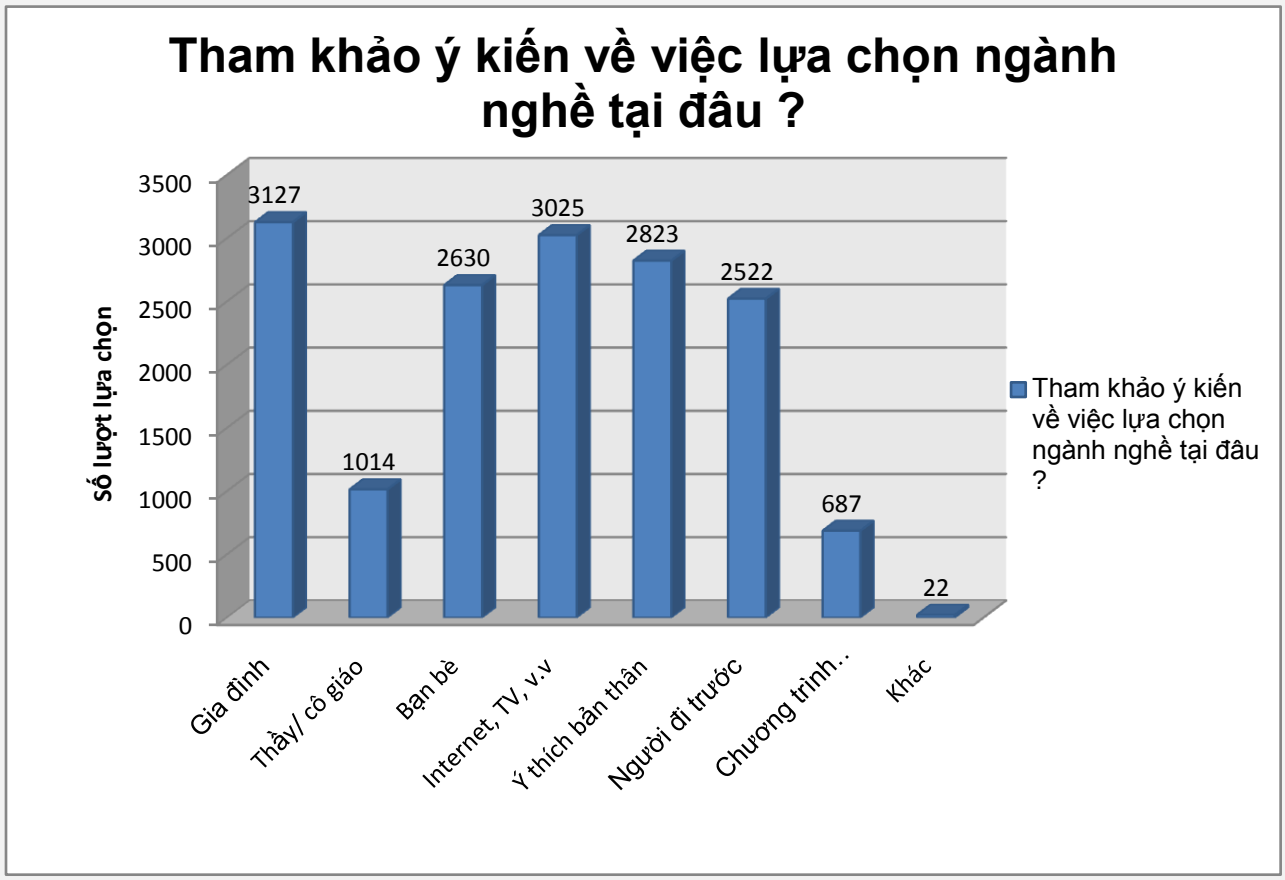
không được đáp ứng hoặc vì áp lực công việc, chuyên môn, năng lực không phù hợp với công việc, nhiều bạn trẻ nghĩ ngay đến chuyện bỏ việc để tìm môi trường mới tốt hơn.

Các lí do thất vọng với quy định nội bộ của công ty hay cảm thấy không hài lòng với mối quan hệ đồng nghiệp chưa phải là lí do chiếm đa số trong các lí do người lao động quyết định nhảy việc. Nguyên nhân được lựa chọn nhiều nhất là được giới thiệu cho một công việc khác tốt hơn.



XU HƯỚNG LỰA CHỌN NGÀNH NGHỀ

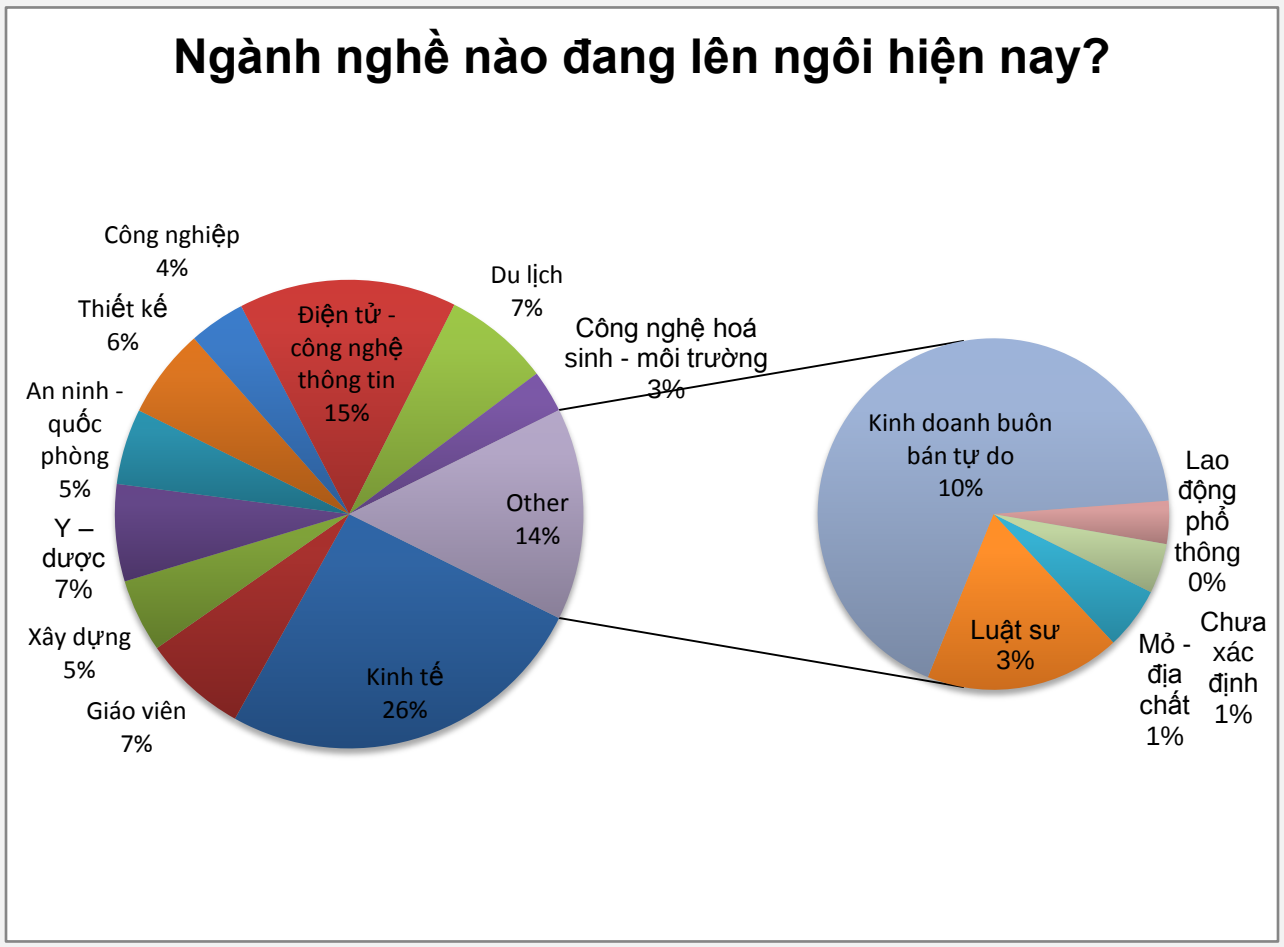
Việc xác định bản thân mình phù hợp với công việc nào là rất cần thiết. Đấy là khâu định hướng giúp người lao động bước đầu trong việc chọn lựa sao cho đúng đắn. Một người nếu không có hướng đi, mục tiêu rõ ràng thì không thể có kết quả tốt. Để có quyết định đúng về việc chọn lựa trường, ngành học, mọi người ưa thích tham khảo ý kiến của gia đình, trên mạng Internet nhất, sau đó mới thông qua bạn bè, người đi trước hay ý thích của bản thân. Rất ít bạn tham khảo ý kiến của thầy cô giáo hay tham gia các chương trình hướng nghiệp của chuyên gia.



Nghiên cứu cũng chỉ ra người lao động thiên về xu hướng chọn nghề nghiệp theo khả năng và sở thích của bản thân cũng như thiên về các việc làm có cơ hội kiếm việc cao. Chỉ có 3.95% đáp viên chọn ngành nghề theo xu hướng thịnh hành của xã hội và 4.57% theo ngành nghề truyền thống của gia đình. Như vậy các bạn trẻ ngày nay đã có một cái nhìn toàn diện hơn về việc chọn ngành nghề để theo đuổi, tình trạng chọn nghề "mì ăn liền" hay theo số đông không còn diễn ra phổ biến nữa.



Kết quả cuộc điều tra cũng cho thấy xu hướng chọn ngành nghề trong xã hội ngày nay. Kinh tế và ngành Công nghệ thông tin vẫn đang là hai lựa chọn chiếm tỷ lệ cao của nhiều bạn trẻ. Điều đó cũng không có gì là khó hiểu trong giai đoạn nền kinh tế Việt Nam đang từng ngày phát triển từng ngày thay da đổi thịt như hiện nay. Ngược lại các ngành xã hội lại đang khát thí sinh, vì đa phần cho rằng ngành này khó xin việc, ra trường ít có cơ hội thăng tiến.



Mặc dù có xuất phát điểm chậm nhưng ngành Công nghệ thông tin của Việt Nam lại đang tiến nhanh, vượt xa nhiều nước trong khu vực. Hiện nay không có cơ

quan, doanh nghiệp, hay tổ chức nào lại không cần đến Công nghệ thông tin từ việc đơn giản như soạn thảo văn bản, lưu trữ dữ liệu, đến các công việc phúc tạp đòi hỏi phải có độ chính xác và kỹ thuật cao như lập trình, đồ họa… Nắm bắt được xu thế đó nên rất nhiều bạn trẻ đã đi theo con đường này, và thật tế họ đã tìm được công việc như mình mong muốn. Họ thành công là vì biết đón đầu xu thế, biết trước những gì xã hội sẽ cần. Chính họ đã trở thành tấm gương để các bạn trẻ noi theo và rất nhiều người đã đô xô vào học ngành này, với mong muốn tìm được cho mình một việc làm tốt trong tương lai.

Nhưng thực tế hiện nay cho thấy nguồn lao động ở các ngành này cũng đang dần trở nên quá tải, khi mà nguồn cung ngày càng trở nên dư thừa trong khi với tình hình kinh tế khó khăn, doanh nghiệp giải thể hàng loạt như hiện nay thì nhu cầu tuyển dụng cũng không còn rầm rộ như trước, song nhiều người vẫn chưa nhận ra được thực tế đó. Họ sẵn sàng từ bỏ ngành mà mình mơ ước để lao vào các ngành "thời thượng" này, chính tâm lý số đông đó đã góp phần làm cho ngành này trở nên khó xin việc trong tương lai do cung vượt quá cầu.

ỨNG DỤNG TRONG VIỆC QUẢN LÝ NHÂN SỰ CHO DOANH NGHIỆP

Xu hướng ngày nay, việc nhân viên trung thành, gắn bó với Công ty suốt đời ngày càng hiếm. Thậm chí, gắn bó trong khoảng 8 - 10 năm cũng đã được coi là "hiện tượng lạ". Do đó, doanh nghiệp phải chấp nhận một thực trạng là có sự chuyển dịch nhân sự, hơn thế nữa, phải xem đó là một xu hướng tốt, thay vì quan niệm "nhân viên phải gắn bó suốt đời với Công ty". Nêu xem sự chuyển dịch nhân sự là một xu hướng tốt và tất yếu doanh nghiệp phải có kế hoạch để chủ động hoạch định vòng thời gian chuyển dịch đó sao cho hiệu quả nhất. Chiến lược "vòng thời gian chuyển dịch nhân sự" giúp cho Công ty không rơi vào thế bị động nếu nhân viên giỏi ra đi. Việc nhân viên ra đi phải nằm trong sự hoạch định của Công ty và có sự dự đoán trước.

Doanh nghiệp phải luôn luôn xây dựng đội ngũ kế thừa. Trong trường hợp doanh nghiệp nhỏ, không có điều kiện xây dựng đội ngũ kế thừa, thì phải thay thế bằng cách xây dựng các chuẩn mực, tiêu chuẩn, quy trình rõ ràng trong công việc, làm tăng khả năng thay thế người và không phụ thuộc quá sâu vào một nhân viên nào, cũng như làm giảm thiểu thời gian thích nghi của người mới.

Một yếu tố nhỏ nhưng không kém phần quan trọng là những cuộc phỏng vấn nhân viên. Phỏng vấn khi tuyển dụng, phỏng vấn trong quá trình làm việc

khi kết thúc mỗi đợt kế hoạch và đặc biệt là phỏng vấn khi thôi việc giúp ích rất nhiều vào việc cải tiến chính sách nhận sự nói riêng và chính sách phát triển của Công ty nói chung.

Chiến lược phát triển nguồn nhân lực

Một chiến lược gìn giữ và phát triển nguồn nhân lực phải đi từ gốc, theo một chuỗi liên tục từ khâu tuyển dụng đến đào tạo gìn giữ và phát huy nguồn nhân lực.

Trước tiên, doanh nghiệp phải xây dựng một chính sách nhân sự phù hợp với hoàn cảnh của doanh nghiệp mình. Trong đó, chỉ rõ cơ cấu tổ chức của Công ty và các vị trí tương ứng với cơ cấu đó. Cần có bảng mô tả công việc rõ ràng ứng với từng vị trí. Trong bảng mô tả công việc, cần quy định rõ theo thứ tự ưu tiên các yêu cầu bắt buộc phải có, cần có và nên có đối với ứng viên. Những yêu cầu này không chỉ bao gồm năng lực chuyên môn mà quan trọng hơn còn là hành vi, thái độ sống, quan niệm, động lực... của ứng viên. Làm được bước này, doanh nghiệp sẽ chọn lọc được nhân viên phù hợp ngay từ khâu tuyển dụng, thu hút đúng người, tránh tình trạng nhân viên vào thử việc sau vài tháng lại thấy không phù hợp phải nhảy việc.

Khi đã tuyển được đúng người, bước tiếp theo, cần phải có sự hỗ trợ để nhân viên mới hòa nhập được vào môi trường làm việc và văn hóa riêng của Công ty. Ở các Công ty chuyên nghiệp, có hẳn một quy định đón chào nhân viên mới như thế nào. Nếu không, tối thiểu thì Công ty phải thông tin cho nhân

viên mới hiểu và biết rõ Công ty muốn gì ở họ, Công ty có trách nhiệm gì đối với họ, và như thế nào thì gọi là làm tốt công việc. Một bảng mô tả cơ cấu Công ty rõ ràng, quy định trách nhiệm, nghĩa vụ, quyền hạn, sự thăng tiến của từng vị trí sẽ giúp rất nhiều cho người nhân viên mới.

Lương bổng đóng vai trò thế nào đối với sự trung thành, gắn bó, nỗ lực của nhân viên? Thông thường, người nhân viên đi làm luôn muôn được trả công tương xứng với công sức họ bỏ ra. Lưu ý ở đây là mức lương "tương xứng" chứ không phải là mức lương cao. Vậy, làm thế nào để người nhân viên cảm thấy “tương xứng" là một nghệ thuật của người quản lý nhân sự. Đôi lúc "tương xứng" được hiểu là giá trị lao động của họ được tôn trọng, được đánh giá cao, là họ cảm thấy đã đóng góp được rất nhiều vào sự phát triển của Công ty. Quan trọng hơn. là người nhân viên thấy chính mình đã đóng vai trò quyết định đối với việc tăng lương cho chính họ nếu chính sách của Công ty tạo được sự gắn kết giữa quyền lợi nhân viên và quyền lợi của Công ty.

Tạo động lực cho nhân viên, hướng nhân viên vào những yếu tố khác ngoài lương cũng rất quan trọng. Ví dụ, gia tăng tính thử thách trong công việc, giúp nhân viên vượt qua bản thân họ, giúp nhân viên tự tin hơn, yêu bản thân hơn, yêu công việc hơn. Một nhân viên văn phòng của tôi đã rất hài lòng về "bản lĩnh” giải quyết công việc của cô, và rất tự hào vì bản thân cô đã tiến bộ vượt qua tất cả bạn bè của cô đang làm cùng công việc ở các Công ty nước ngoài, có lương cao hơn. Khi so sánh với họ, cô cảm thấy họ

chỉ lĩnh lương cao hơn, còn thấy cả mọi phương diện khác, họ đều không bằng cô. Lúc này, tiền lương chỉ là yếu tố phụ.

Ngoài ra, văn hóa doanh nghiệp cũng rất quan trọng trong việc gìn giữ và phát huy nguồn nhân lực. Một môi trường làm việc minh bạch, rõ ràng cho hiệu quả làm việc cao. Nhưng để giữ người, cần phải xây dựng mối liên hệ đoàn kết, thân ái, vui vẻ phấn khởi trong Công ty, làm sao để mỗi người đều cảm thấy mình có liên hệ rất mật thiết, có vai trò không thể thiếu trong tập thể. Hơn nữa, các hoạt động ngoại khóa, sinh hoạt tập thể còn giúp nhân viên rèn luyện kỹ năng sống, và giúp phát hiện những yếu tố tài năng còn tiềm ẩn trong bản thân, giúp nhân viên tự tin hơn, yêu công việc hơn, có thái độ sống tốt hơn.

Như vậy, một chiến lược dài hạn không chỉ giúp gìn giữ và phát triển người giỏi cho Công ty, mà còn tăng thêm người giỏi khác. Một khi nhân viên cảm thấy hài lòng, họ sẽ thường xuyên nói điều đó cho gia đình, bạn bè, khách hàng... tức là nói cho cả thị trường lao động tiềm năng về Công ty.

GMO RUNSYSTEM JOINT STOCK COMPANY
Trụ sở chính: 118 Nguyễn Ngọc Nại, Hà Nội
CN Hồ Chí Minh: 8-10 Nguyễn Bá Tuyển, TP HCM
CN Đà Nẵng: Tầng 6, 203 Ông Ích Khiêm, Đà Nẵng
CN Tokyo: Cerulean Tower 7F 26-1 Sakuragoka-cho, Tokyo,Japan
Website: http://www.infoq.vn

Về InfoQ

- InfoQ VN là một trong những website hàng đầu Việt Nam về khảo sát thị trường trực tuyến.
- Chúng tôi vinh dự được tiếp nhận năng lực quản lý và hệ thống kỹ thuật tiên tiến từ Tập đoàn GMO Internet Nhật Bản, đồng thời có những cải tiến vượt trội để phù hợp với thị trường Việt Nam.

Liên hệ

- **Địa chỉ:** 118 Nguyễn Ngọc Nại, Thanh Xuân, Hà Nội
- **Điện thoại:** (04) 35668180
- **Hotline**: 01656 107 707
- **Email:** infoq@runsystem.net; quynhdtx@runsystem.net
- **Website**: http://infoq.vn/