

Nhảy việc từ nguồn nhân lực chất lượng cao tại Việt Nam: Thực trạng và khuyến nghị

ĐẶNG THANH THỦY

Trường Đại học Kinh tế - Tài chính TP.HCM

Nhận bài: 24/08/2019 - Duyệt đăng: 28/09/2019

Tóm tắt:

Trong những năm gần đây, khái niệm nguồn nhân lực chất lượng cao đang nhận được nhiều sự quan tâm từ phía các doanh nghiệp. Chính vì vậy, các doanh nghiệp tìm nhiều cách thức chiêu mộ nguồn nhân lực chất lượng cao. Để tồn tại và phát triển, bên cạnh vốn, công nghệ, thị trường... các doanh nghiệp VN đã chú trọng lôi kéo, giữ chân nhân tài bằng lương bổng, đãi ngộ, khả năng thăng tiến... và cuộc cạnh tranh này sẽ gay gắt hơn với sự có mặt ồ ạt của các công ty lớn đến từ nước ngoài khi kinh tế nước nhà hội nhập sâu hơn với kinh tế thế giới. Tuy nhiên, chính sự cạnh tranh khốc liệt trong việc giành và giữ chân chất lượng nhân lực chất lượng cao dẫn đến một số vấn đề cho chính các doanh nghiệp. Trong đó, tỷ lệ nhảy việc đang là vấn đề nổi bật hiện nay. Theo một báo cáo từ công ty nghiên cứu thị trường lao động Anphabe tại hội nghị Nguồn nhân lực hạnh phúc 2018, tại VN, trung bình một doanh nghiệp sẽ thất thoát khoảng 51% nhân tài sau khi lực lượng này làm việc cho doanh nghiệp. Dựa trên việc phân tích các thực trạng dẫn đến tỷ lệ nhảy việc trong đội ngũ nhân lực chất lượng cao, bài viết đề xuất một số giải pháp cho các doanh nghiệp. Mục tiêu chính của bài viết nhằm bổ sung giúp hoàn thiện chính sách nhân sự, giúp doanh nghiệp hạn chế tỷ lệ nhảy việc ngày càng gia tăng hiện nay.

Từ khóa: Nguồn nhân lực chất lượng cao, tỷ lệ nhảy việc.

Abstract:

In recent years, the concept of highly qualified human resource has drawn much attention from companies in Vietnam. Therefore, companies find many ways to recruit more and more highly qualified candidates. In order to compete with the other companies, besides capital, market, technology, etc. companies in Vietnam need to attract and retain talented people by appropriate salary, good benefits and promotion opportunities. This competition will become more difficult with the massive presence of large foreign companies when our country's economy integrates into world economy. However, the fierce competition between companies in finding and retaining highly qualified human resource has led to some problems for themselves. In particular, turnover rate is currently considered as a remarkable issue. According to the report of Anphabe company at the Happy Human Resource conference 2018, a company will lose about 51% of talented employees after they work in organization. Based on the analysis of situation that leads to high turnover rate of highly qualified employees, the paper proposes some solutions for many companies in Vietnam. Main purpose of this paper is to improve human resource policies and help organizations reduce high turnover rate of high qualified employees.

Keywords: Highly qualified employees, turnover rate.