

Giải pháp thu hút và giữ chân người lao động ở các doanh nghiệp siêu nhỏ

Nguyễn Thị Thu

Khoa Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp

Nhân lực là nguồn tài nguyên vô cùng quan trọng, không có họ doanh nghiệp không thể vận hành và phát triển. Tuy nhiên, trong các doanh nghiệp nhỏ việc giữ chân người lao động lại là một bài toán khó. Những doanh nghiệp nhỏ thường là những doanh nghiệp có thời gian hoạt động chưa lâu, vấn đề tài chính còn hạn hẹp. Người lao động làm việc trong các doanh nghiệp này thường rất lo lắng bởi nguy cơ phá sản của doanh nghiệp. Do đó, doanh nghiệp cần đưa ra mức lương, chế độ đãi ngộ thỏa đáng để giữ chân người lao động. Doanh nghiệp cần có biện pháp nhằm củng cố và phát triển các chính sách bảo hiểm việc làm, bảo hiểm xã hội cho người lao động.

1. Tổng quan về doanh nghiệp siêu nhỏ

Quy định về doanh nghiệp siêu nhỏ theo Thông tư 132/2018/TT-BTC như sau:

Doanh nghiệp siêu nhỏ trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản và lĩnh vực công nghiệp, xây dựng có số lao động tham gia bảo hiểm xã hội bình quân năm không quá 10 người và tổng doanh thu của năm không quá 3 tỷ đồng hoặc tổng nguồn vốn không quá 3 tỷ đồng.

Doanh nghiệp siêu nhỏ trong lĩnh vực thương mại, dịch vụ có số lao động tham gia bảo hiểm xã hội bình quân năm không quá 10 người và tổng doanh thu của năm không quá 10 tỷ đồng hoặc tổng nguồn vốn không quá 3 tỷ đồng.

Như vậy, doanh nghiệp siêu nhỏ là doanh nghiệp có quy mô nhỏ bé về mặt vốn, lao động hay doanh thu. Trong nhiều năm tới, khối doanh nghiệp siêu nhỏ vẫn là một trong những khu vực năng động trong nền kinh tế Việt Nam. Tuy nhiên, khu vực này đang phải đối mặt với rất nhiều thách thức để phát triển, trong đó có thách thức về nguồn nhân lực.

Dùng trước cái "đại gia" lớn, những doanh nghiệp siêu nhỏ trở nên mất thế hơn trong việc thu hút và giữ chân được nhân tài. Tại các công ty siêu nhỏ, tuyển dụng nhân sự đã khó, giữ chân họ ở lại với mình lại càng khó khăn hơn, nhất là với người tài. Tình trạng người lao động nhảy việc hiện nay quá cao, thời gian công hiến cho doanh nghiệp trung bình quá ngắn (dưới 1 năm). Trung bình doanh nghiệp mất 1-2 tháng làm chỉ lâu hơn nửa để tuyển dụng nhân sự. Thời

gian nhân sự đó ở lại với doanh nghiệp thường rất ngắn, đặc biệt là những bạn trẻ mới ra trường, thời gian gắn bó với doanh nghiệp được tính bằng tháng. Vậy lý do gì mà cung và cầu không gặp nhau? Người lao động thì mới mất tìm việc còn người sử dụng lại mất thời gian, tiền của và công sức để tuyển dụng được đội ngũ phù hợp cho mình?

Lý do đầu tiên mà các người lao động phản ánh là mỗi nghi vấn về sự ổn định công việc. Đây luôn là điều quan tâm lớn nhất trong tâm trí họ. Tuy vậy, điều này không hẳn đã đúng trong mọi trường hợp. Trên thực tế, làm việc tại nhiều công ty lớn chưa chắc đã ổn định, nếu người ta không biết rõ tình hình tài chính của công ty đó như thế nào.

Lý do thứ hai đó là môi trường làm việc ở các công ty siêu nhỏ thường có rất ít người nên người lao động ít có cơ hội giao lưu, học hỏi kinh nghiệm từ những người đi trước, điều này tạo cho họ cảm giác buồn tẻ. Người lao động cảm thấy ít có cơ hội, môi trường phát triển như ở các công ty lớn.

Lý do thứ ba đó là thu nhập ở các công ty siêu nhỏ thường không thể cạnh tranh được với các công ty lớn, đã có uy tín lâu năm trên thị trường. Điều này cũng tác động phần nào đến quyết định rời bỏ các công ty siêu nhỏ để đến với các công ty lớn.

Ngoài ra thành thào còn có một vai trò bất lợi gần đơn khác, chẳng hạn như vấn đề làm việc của các công ty nhỏ không được bề thế, địa điểm làm việc xa trung tâm, danh tiếng công ty chưa có... Vậy giải pháp nào để các công ty siêu nhỏ có thể thu hút và giữ chân người lao động lâu dài?

2. Giải pháp thu hút và giữ chân người lao động

Giải pháp thứ nhất: Chọn người phù hợp

Hãy chọn những người phù hợp với doanh nghiệp và cho họ cơ hội phát triển để cống hiến và gắn bó lâu dài với doanh nghiệp. Nhiều chủ doanh nghiệp và người tuyển dụng nghĩ rằng phải tuyển người giỏi, điều này chưa hẳn đã mang lại kết quả tốt, vì người giỏi họ có nhiều lựa chọn ở những nơi khác, họ có thể nảy sinh tâm lý "đừng núi này trông núi nọ". Họ sẵn sàng nhảy việc khi có cơ hội khác tốt hơn.

Giải pháp thứ hai: Chính sách đãi ngộ công bằng và sự công nhận

Với bất cứ một nhân viên nào nhất là những nhân viên giỏi, nhu cầu được đánh giá công bằng và được công nhận về những đóng góp với doanh nghiệp phải được đặt nền hàng đầu. Công ty nên sử dụng các phương pháp đánh giá kết quả làm việc của người lao động một cách công bằng nhất, từ đó có những chính sách phù hợp với từng người lao động. Trong đó yếu tố lương, thưởng nên được cân nhắc nhiều.

Công ty nhỏ hoàn toàn có thể đặt ra các mức lương cạnh tranh sau khi nghiên cứu mức lương của các công ty khác. Chính sách lương bằng phải công bằng, phù hợp với năng lực và đóng góp của từng người. Luôn luôn cho nhân viên của mình cảm thấy rằng có sự công bằng giữa các nhân viên, có sự đãi ngộ tương xứng với công sức của họ cống hiến cho công ty.

Giải pháp thứ ba: Tạo cơ hội cho nhân viên phát triển

Một nhân viên chắc chắn sẽ không gắn bó lâu dài nếu ngày này qua ngày khác vẫn chỉ làm duy nhất một công việc nhàm chán và không có cơ hội được thể hiện, thừa nhận xứng đáng với công sức bỏ ra. Công ty cần phải tổ chức các buổi huấn luyện, chính sách thăng tiến để nhân viên thấy được cơ hội phát triển rõ ràng của bản thân. Hãy thuyết phục và tạo niềm tin cho nhân viên của bạn bằng một kế hoạch thăng tiến hấp dẫn. Hãy chỉ ra cho người lao động, nhất là những người tài, họ sẽ ở đâu nếu tiếp tục gắn bó với công ty trong tương lai. Chủ doanh nghiệp thuyết phục và tạo niềm tin cho nhân viên bằng một kế hoạch thăng tiến hấp dẫn.

Giải pháp thứ tư: Xây dựng môi trường làm việc

Một công ty siêu nhỏ hoàn toàn có thể xây dựng môi trường làm việc thu hút bằng nhiều cách thức khác nhau, chẳng hạn làm cho môi trường làm việc được thoải mái, giờ giấc làm việc linh động, giao tiếp tốt xa, các hoạt động xã hội, những chuyến nghỉ mát, tăng thời gian dành cho cá nhân hay bất kể chính sách, thái độ thiện và khuyến khích nào khác mà các công ty lớn khó có thể đưa ra.

Một yếu tố khác là không khi vui xé tại văn phòng;

làm việc, đồng viên các giao tiếp và hội để nhân viên trong công ty hiểu biết lẫn nhau

Và cuối cùng là: Dù là doanh nghiệp siêu nhỏ, hàng năm hãy dành một khoản đầu tư nhất định cho đào tạo. Với mỗi nhân viên có khả năng trong tổ chức, công ty nên chỉ định những người kèm cặp riêng cho họ, cho họ thấy được khả năng và mục tiêu phấn đấu.

Tài liệu tham khảo

Nghị định 39/2018/NĐ-CP

Thông tư 132/2018/TT-BTC

Năm bí kíp nhân sự cho doanh nghiệp nhỏ. <http://tapchitaichinh.vn/tai-chinh-kinh-doanh/5-bi-kip-nhan-su-cho-doanh-nghiep-nho-306136.html>

Những ưu tiên dành cho doanh nghiệp sử dụng dưới 10 lao động. <https://lawkey.vn/nhung-uu-tien-danh-cho-doanh-nghiep-su-dung-duoi-10-lao-dong/>