

Bài toán khó của các nhà quản trị nhân sự



Khi nền kinh tế càng phát triển thì người lao động luôn gặp phải tình trạng mất cân bằng giữa công việc và cuộc sống, từ đó sức khỏe, tinh thần và chất lượng lao động bị giảm sút.

Mặc dù vấn đề cân bằng giữa công việc và cuộc sống mang tính cá nhân và thuộc về cảm nhận của chính nhân viên nhưng hậu quả của nó lại tác động trực tiếp lên hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp (DN). Vì vậy, phải làm gì để giúp nhân viên cân bằng công việc và cuộc sống hiệu quả trở thành bài toán khó đối với các nhà quản trị nhân sự.

Các nhà quản trị nhân sự phải làm thế nào để giúp nhân viên vừa cảm thấy hài lòng với môi trường công việc tất bật mà vẫn ổn định được cuộc sống riêng tư?

Người lao động đang cần sự cân bằng

Theo nghiên cứu của Trung Tâm điều độ giữa công việc và cuộc sống (Work-Life Balance Centre) tại Newton Burgoland, Leicestershire (Anh) thì việc cân bằng công việc và cuộc sống cho nhân viên được đề cập đến lần đầu tiên năm 1986, sau khi có rất nhiều người lao động dành thời gian quá nhiều cho công việc, công ty mà xao lãng hoàn toàn gia đình, bạn bè.

Đối với nhiều quốc gia, việc cân bằng giữa công việc và cuộc sống cho nhân viên được xem là yếu tố mang tính chiến lược trong lĩnh vực quản lý nhân sự tại các công sở trong thế kỷ 21.

Một nghiên cứu gần đây cho thấy trung bình người Mỹ có 4 ngày nghỉ phép không sử dụng hết, đã đem lại cho các Cty khoản doanh thu thêm lên tới 76 tỉ USD. Nhưng cũng đáng buồn là trung bình cứ 1USD có thêm do nhân viên không nghỉ phép, các Cty Mỹ phải tiêu tốn đến 7USD cho các chi phí như nhân viên căng thẳng, nghỉ ốm, làm việc không hiệu quả.

Khảo sát mới đây nhất của Mạng cộng đồng doanh nhân-Caravat.com về cân bằng giữa công việc và cuộc sống với trên 2.000 người lao động cho kết quả: chỉ có 27% người trả lời có được sự hài hòa giữa công việc và cuộc sống, trong khi đó có tới 62% cảm thấy ít hay nhiều bị mất cân bằng và 11% hoàn toàn không tìm thấy được sự cân bằng.

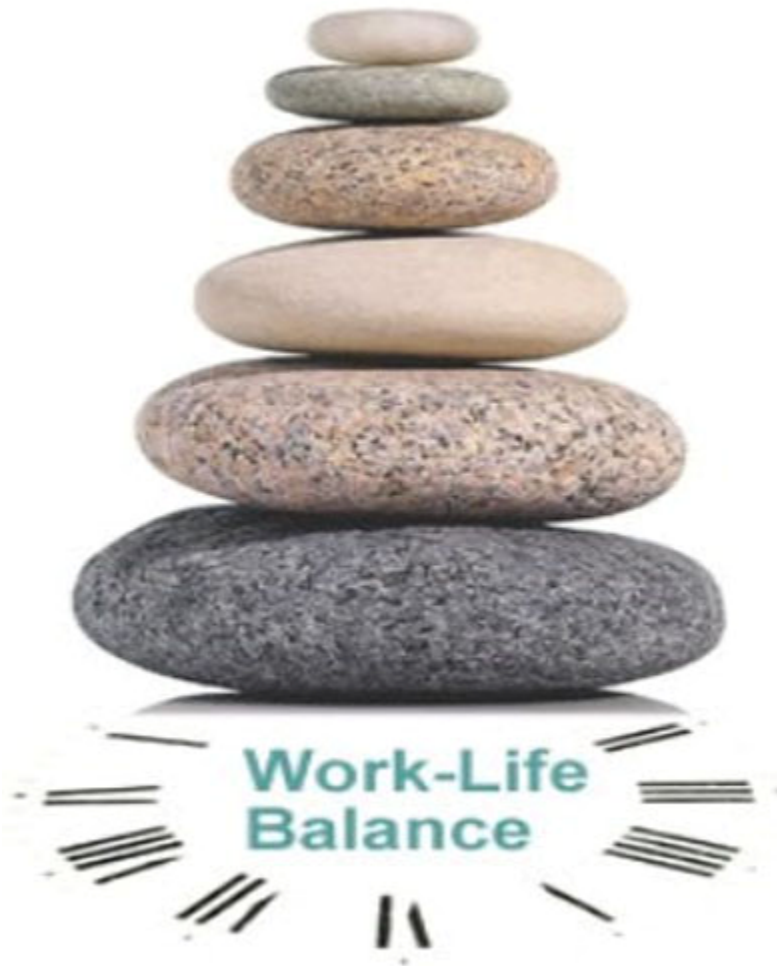
Cũng theo khảo sát này, chính sách về cân bằng công việc và cuộc sống đã được người lao động (NLĐ) xem xét như một điều kiện quan trọng thứ hai chỉ sau lương bổng trong các tiêu chí lựa chọn công việc mới của họ. Tuy nhiên, hiện nay rất ít DN Việt xây dựng các chính sách để cân bằng giữa công việc và cuộc sống cho NLĐ. Cụ thể trong số 2.000 người được hỏi thì chỉ có 34% trả lời là DN của họ có chính sách này, 32% trả lời là không có và 34% nói họ không biết.

Điều này cho thấy các DN rất xem nhẹ vấn đề bảo đảm cân bằng giữa công việc và cuộc sống cho nhân viên.

Chị Nguyễn Thị Sắc, công nhân may mặc tại một công ty Sài Gòn cho biết, mỗi ngày chị chỉ phải làm 8 giờ/1 ca làm việc, nhưng vì lương thấp, nhiều ngày chị đã phải xin làm thêm 1 ca nữa để có được 4 triệu đồng/tháng. Nhưng nghịch lý là khi công ty bố trí giờ làm thêm triền miên cho chị Sắc nên đã dẫn đến chị bị suy nhược cơ thể, hay mắc lỗi trong công việc như: may sai, may bị lỗi và cuối tháng, chị đã bị phạt không ít tiền do lỗi của mình!

Nhà quản trị cần hiểu đúng cân bằng công việc và cuộc sống cho nhân viên

Mỗi người tại những vị trí và giai đoạn làm việc khác nhau có những nhu cầu cân bằng công việc – cuộc sống cũng không giống nhau. Vì thế, trong môi trường DN cần tránh những cách hiểu cứng nhắc về sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống là chia sẻ thời gian 50/50 giữa đi làm và nghỉ ngơi.



Bà Vân Anh – Giám đốc điều hành của Navigos Group chia sẻ: Lãnh đạo DN nên nêu rõ quan điểm “cân bằng công việc- cuộc sống” là lựa chọn và trách nhiệm của từng nhân viên nhưng DN cũng nên có những chính sách để giúp nhân viên lựa chọn đúng đắn hơn. Chẳng hạn công ty có thể tập trung xây dựng môi trường làm việc vui vẻ, thân thiện và công bằng để mỗi ngày, các nhân viên đến công sở với tâm lý hào hứng và thoải mái nhất. Phương châm quản trị nhân sự của Navigos Group: “Mỗi ngày đi làm là một ngày vui”!

Bà Lê Thị Kim Anh, Tổng giám đốc Dynamic Consulting phân tích: Thường khi gặp các vướng mắc về hôn nhân, gia đình, sinh hoạt, con cái... mọi người

có thể chia sẻ với người thân, bạn bè hoặc tìm đến các Trung tâm tư vấn hôn nhân gia đình. Nhưng khi bị áp lực về công việc thì các nguồn chia sẻ am hiểu, tin cậy thường không dễ tìm.

Bà Kim Anh dẫn chứng thêm, ở Việt Nam tuy chưa có nhiều vụ tử tử như các “sao” Hàn nhưng đã có những vụ tự tử ở những người làm trong các ngành nghề chứng khoán, ngân hàng, giáo dục... mà báo chí đã từng đưa tin. Nguyên nhân không gì khác là do áp lực của công việc và cuộc sống...

Để ngăn chặn hậu quả của cái gọi là “hội chứng sao Hàn” đó trong DN, ông HariHaran Kannan - Phó Tổng GD nhân sự PepsiCo Việt Nam đã chia sẻ kinh nghiệm quản trị nhân sự của PepsicCo Việt Nam với các nhà quản trị nhân sự Việt: Trách nhiệm giúp nhân viên cân bằng hơn trong công việc - cuộc sống không chỉ thuộc về phòng nhân sự mà là của chính từng người lãnh đạo phòng ban. Vì thế, tại PepsiCo có một hệ thống “biên bản” để đánh giá khả năng của người lãnh đạo dựa trên khả năng họ có đảm bảo cho nhân viên nghỉ đủ ngày phép hàng năm hay không... Một chương trình cân bằng công việc - cuộc sống không nhất thiết đòi hỏi thật nhiều chi phí nhưng để thành công chắc chắn cần có sự hỗ trợ đồng bộ từ chính đội ngũ lãnh đạo.

Ngoài ra, các chuyên gia lao động đã tổng hợp một số tiêu chí gợi ý giúp DN xây dựng hệ thống chính sách cân bằng công việc và cuộc sống hiệu quả cho nhân viên như: DN chủ động hạn chế làm việc ngoài giờ; lương ngoài giờ; chăm sóc sức khoẻ và tinh thần; kế hoạch làm việc linh hoạt như làm việc bán thời gian; làm việc tại nhà; giờ đến - giờ về linh hoạt; hỗ trợ nhân viên và gia đình; bảo hiểm sức khoẻ cho nhân viên; kỳ nghỉ bắt buộc; nghỉ ốm; ngày nghỉ thưởng theo thâm niên... Làm được như vậy, cả NLĐ và DN đều được hưởng lợi!

