

Đ c ch th n t ng gi m c m i v l m ph tr ch truy n th ng v i m c l ng th ng g n 2.000 la, v y m gi y Đ c l i n m trong di n b c t gi m nh n l c u ti n khi c ng ty ban b t nh tr ng kh n.

Cảm thấy bị xúc phạm, anh Đức lên gặp thẳng lãnh đạo cấp cao nhất đồng thời là người "câu kéo" anh từ doanh nghiệp khác về để hỏi. Vị sếp tổng này chỉ biết thở dài mà rằng bối cảnh kinh tế khó khăn, việc cải tổ lại hoạt động doanh nghiệp theo hướng hợp lý hơn là cần thiết.

Phòng truyền thông của công ty nay phải sáp nhập vào bộ phận chiến lược kinh doanh với nhân lực tiết giảm hơn một nửa, trong đó có anh Đức. Vị tổng giám đốc chỉ biết nói rằng anh đã làm rất tốt công việc của mình, có điều với tình trạng khó khăn, công ty không thể tiếp tục trả mức lương 2.000 USD cho vị trí giám đốc truyền thông.

Trước đây, công ty làm ăn khấm khá, quảng bá hình ảnh, xây dựng thương hiệu được đặt ngang với kinh doanh. Thế nhưng khi công ty bước vào giai đoạn khó khăn, hàng bán chậm, lợi nhuận giảm sút, các hoạt động quảng cáo, tổ chức event bị xếp vào hàng thứ yếu. 15 nhân lực thuộc phòng truyền thông chẳng mấy khi có việc làm vì các sự kiện của công ty ngày càng bị cắt giảm.

"Tất nhiên, ông ấy vẫn nói với tôi rằng khi giai đoạn khó khăn qua đi, công ty vẫn mở cửa đón tôi quay trở lại và tôi hiểu rằng bối cảnh như vậy, tôi chỉ còn cách là chấp nhận và thích ứng", anh Đức kể.

Tháng 7 vừa qua, anh Đức được nhận về làm giám đốc Marketing một khách sạn lớn ở Hà Nội với mức lương hậu hĩnh hơn. Tuy nhiên, anh Đức đã có được bài học cho riêng mình và chuẩn bị tâm lý cho việc có thể bị sa thải bất cứ lúc nào. Vì vậy, ngoài công việc, anh vẫn tham gia học thêm, lấn chuyên môn sang các lĩnh vực khác để phù hợp hơn với tình

hình thực tế.

Lạm phát, khủng hoảng cùng với bối cảnh kinh tế ẩn chứa nhiều yếu tố rủi ro khiến các doanh nghiệp Việt đang có xu hướng thu hẹp quy mô.

Theo , vi c c t gi m nh n s c coi l ho t ng c i t b m y.

Tháng 8 vừa qua, Công ty TNHH Viễn thông An Bình (ABTel) - đơn vị sở hữu thương hiệu điện thoại Việt Q-Mobile cũng tiến hành đợt cơ cấu lại bộ máy, nhân sự thuộc một số bộ phận bán hàng, kinh doanh... nằm trong diện tinh giảm biên chế.

Đại diện truyền thông của Q-Mobile cho biết chính sách "tái cấu trúc ABTel" được hãng đưa ra từ đầu năm và đến tháng 8 bắt đầu triển khai trên cơ sở giảm số lượng nhưng tăng chất lượng nhân lực. "Đây là việc làm cần thiết để chúng tôi giải quyết tình trạng 'thừa nhân viên, thiếu nhân lực' mà Q-Mobile gặp phải trong suốt mấy năm qua", vị đại diện truyền thông này cho biết.

Trong giai đoạn kinh tế khó khăn, doanh nghiệp nào cũng phải xây dựng chiến lược về nhân sự, cạnh tranh và nâng cao năng suất lao động... Có đơn vị sẵn sàng trả lương cao cho một số cá nhân là mất xích quan trọng trong bộ máy, ngược lại, họ cũng sẵn sàng sa thải những cá nhân không mang lại giá trị cho doanh nghiệp.

"ABTel xác định năm 2012 sẽ là năm chiến lược. Chính vì thế, cơ cấu lại bộ máy vận hành là một bước đi đúng đắn và cần thiết", vị đại diện Q-Mobile cho biết.

Công ty cổ phần Hà Nội - Sài Gòn cũng vừa thực hiện đợt cắt giảm nhân sự chưa từng có. Từ chỗ 50 nhân viên hoạt động thường xuyên đã được công ty cắt giảm xuống còn hơn 10 người. Chưa hết, trụ sở công ty cũng được cắt ra 2 khu vực - một để làm văn phòng ngăn còn lại được đem cho thuê.

Giám đốc công ty Cao Duy Phong lý giải với bất cứ doanh nghiệp lớn hay nhỏ, giai đoạn khó khăn họ sẽ phải xây dựng chiến lược tổng thể hơn, trong đó có việc bố trí nhân lực, cơ cấu lại danh mục đầu tư. Do đó, việc sa thải những lao động làm việc kém hiệu quả được xem là tất yếu

sẽ xảy ra. "Những người được giữ lại trong doanh nghiệp đều là nhân viên năng động có đóng góp tốt cho công ty và chúng tôi sẵn sàng tăng lương và áp dụng chính sách đãi ngộ thỏa đáng", ông Phong nói.

Ông cho biết trước đây, công ty hầu như không sử dụng cộng tác viên. Thế nhưng, trong bối cảnh lạm phát, khó khăn chung, doanh nghiệp phải lựa chọn giải pháp giảm nhân lực trong biên chế và sử dụng nhiều hơn lực lượng lao động này. "Cộng tác viên được tuyển dụng và làm việc theo mùa vụ và giúp công ty kiểm soát được chi phí tốt hơn", ông Phong nói.

Theo ông, có nhiều lý do khiến doanh nghiệp Việt cắt giảm nhân sự như bối cảnh kinh tế khó khăn không cho phép doanh nghiệp đầu tư giàn trải. Tuy nhiên lý do cơ bản nhất là từ [1/10 thực hiện đợt tăng lương cơ bản mới](#) vì thế các doanh nghiệp sẽ tính toán các khoản chi phí hợp lý hơn.

Hiện nay, những doanh nghiệp gặp khó khăn chủ yếu tập trung vào các lĩnh vực sản xuất, chế biến dệt may, da dày, thép, xây dựng và một số lĩnh vực dịch vụ, phân phối các sản phẩm xa xỉ và không thiết yếu.

Chủ tịch Hiệp hội Thép Việt Nam - Phạm Chí Cường cho hay tất cả các doanh nghiệp sản xuất thép thành viên đang gặp khó khăn do giá cả, lạm phát, sức tiêu thụ và chính sách... Nghị quyết 11 triển khai mấy tháng qua khiến cho hàng loạt các dự án đầu tư công phải giãn tiến độ hoặc nằm trong diện cắt giảm. Bên cạnh đó, thị trường bất động sản đóng băng, nhiều công trình dự án thiếu vốn chưa thể triển khai... khiến sức tiêu thụ vật liệu xây dựng, trong đó có sắt thép bị giảm mạnh.

Trước đây, mỗi tháng, lượng thép tồn kho gối đầu cho tháng sau chỉ khoảng 200.000 tấn, hiện tại, con số này tăng lên 400.000 tấn. Mỗi tấn thép giá hơn 20 triệu đồng thì chi phí nằm kho của doanh nghiệp là rất lớn. "Tất cả các doanh nghiệp thép đều đang hoạt động rất cầm cự. Chỉ riêng lãi suất ngân hàng đã khiến mỗi tấn thép đội lên tới 200.000-300.000 đồng", ông Cường nói.

Hiện nay, chưa có doanh nghiệp thép nào tuyên bố phá sản, tuy nhiên theo ông Cường việc cắt giảm nhân sự, chi phí là việc khó tránh. Thu nhập người lao động được tính theo năng suất, và việc doanh nghiệp cắt giảm ca sản xuất sẽ khiến thu nhập của họ bị ảnh hưởng.

Giám đốc một hãng phân phối thiết bị máy tính, di động và đồ điện tử có quy mô 300 công nhân ở Hà Nội cũng cho biết giai đoạn này việc sử dụng nhân lực được cân nhắc rất kỹ. Trước đây, các đợt tuyển dụng được tiến hành ồ ạt. Và mỗi đợt số lượng tuyển dụng có thể lên tới vài chục người. "Thế nhưng hiện tại, các hoạt động tuyển dụng, đăng báo tìm người... đôi khi chỉ mất phí 100-200 USD cũng khiến chúng tôi phải đắn đo. Thậm chí khi phỏng vấn, tuyển dụng, chúng tôi cũng đưa ra các tiêu chí cao hơn và yêu cầu về năng lực cũng khắt khe hơn trước", ông nói.

Ông cho biết giai đoạn làm ăn tốt, việc tuyển dụng nhân lực được thực hiện nhanh gọn và thông thường chỉ gói gọn cả đợt trong vòng một tháng từ lúc nhận hồ sơ, phỏng vấn, làm bài... cho đến khi chính thức vào làm việc. Còn hiện tại, mỗi đợt tuyển dụng thường kéo dài tới vài tháng. "Nghĩa là chúng tôi thận trọng hơn rất nhiều so với ngày xưa", ông nói thêm.

Theo tìm hiểu của *V E* . , trong 2 tháng 7 và 8 vừa qua một loạt salon ô tô ở Hà Nội cũng thực hiện chính sách cắt giảm nhân sự. Lý do được các hãng giải thích là do những khó khăn của thị trường. Hàng bị ách tại cảng vì vướng Thông tư 20 của Bộ Công Thương, trong khi ô tô đã nhập trong kho lại không bán được, lãi suất ngân hàng lại đứng ở mức cao.

Giám đốc Công ty ô tô Toàn Cầu - Phạm Minh Tuấn cho rằng đây là khó khăn chung của tất cả các ngành, lĩnh vực chứ không riêng gì ô tô. Do vậy, để doanh nghiệp có đường "sống" và đảm bảo công ăn việc làm cho người lao động, Nhà nước cần phải có chính sách hỗ trợ cụ thể.

Cán bộ cấp cao từng đầu quân cho Hãng hàng không tư nhân Vietjet Air tâm sự chuyện giảm biên chế có thể xảy ra với bất cứ doanh nghiệp nào ở giai đoạn kinh tế khó khăn. Bản thân người chủ doanh nghiệp cũng không dễ dàng gì khi đưa ra quyết định sa thải nhân viên giỏi đích thân mình mời về chỉ vì lý do khó khăn nên không thể tiếp tục trả họ

mức lương cao. Tuy nhiên, đây vẫn là giải pháp tình thế mà nhiều ông chủ lựa chọn khi đối phó với tình thế tài chính cấp bách.

Một cán bộ khác từng giữ vị trí phó tổng của Indochina Airlines tâm sự khi nhận quyết định thôi việc tại hãng hàng không tư nhân này sếp tổng Hà Hùng Dũng đã nói với anh rằng khi nào công ty vượt qua khó khăn sẽ mời anh về đảm nhận vị trí cũ. Và rằng những người giỏi như anh sẽ nhanh chóng tìm được công việc thích hợp và có thu nhập cao hơn.

"Qua vài lần nhảy việc và nằm trong danh sách cắt giảm biên chế tôi hiểu rằng để không bị rơi vào "tầm ngắm" thì cá nhân mỗi người lao động cần đóng góp những công việc có giá trị và làm tốt phần việc được phân công. Có như vậy thì khi bạn ra đi hay ở lại thì vẫn được trân trọng và đánh giá cao, cơ hội tiếp theo sẽ tự khắc đến", vị cán bộ này cho biết thêm.

Tr ch VNEconomy - H ng Anh