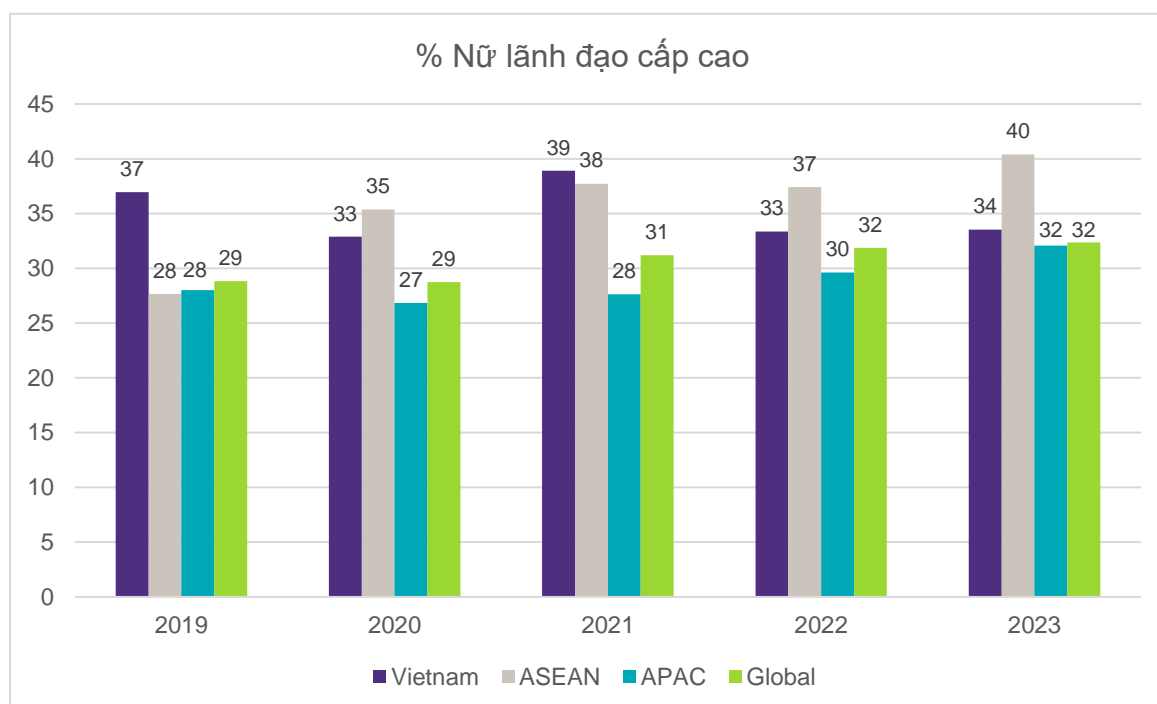


Xu hướng tăng chậm về tỷ lệ phụ nữ nắm giữ các vị trí lãnh đạo cấp cao

Ngày 8 tháng 3 năm 2023

Theo nghiên cứu của Báo cáo Kinh doanh Quốc tế (International Business Report) năm 2023 của Grant Thornton về phụ nữ tham gia điều hành ở thị trường tầm trung toàn cầu cho thấy sự thay đổi nhanh chóng môi trường làm việc sau đại dịch không đem lại nhiều thuận lợi đối với phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo cấp cao. Trừ khi các doanh nghiệp phát triển văn hóa trao quyền cho nhân viên thông qua cách thức làm việc linh hoạt và thực hiện các hành động cần thiết để hỗ trợ phụ nữ đảm nhận các vị trí lãnh đạo cấp cao, nếu không thì vào năm 2025 chỉ 34% phụ nữ nắm giữ vị trí lãnh đạo cấp cao trong các doanh nghiệp tầm trung trên toàn cầu.

Mặc dù tổng số phụ nữ nắm giữ vị trí lãnh đạo cấp cao vẫn tiếp tục gia tăng, nhưng nghiên cứu mới nhất của Grant Thornton cho thấy tỷ lệ này đang diễn ra chậm, chỉ tăng nửa điểm phần trăm lên 32,4% trong năm qua và chỉ tăng 13% kể từ khi nghiên cứu được thực hiện lần đầu tiên vào năm 2003.

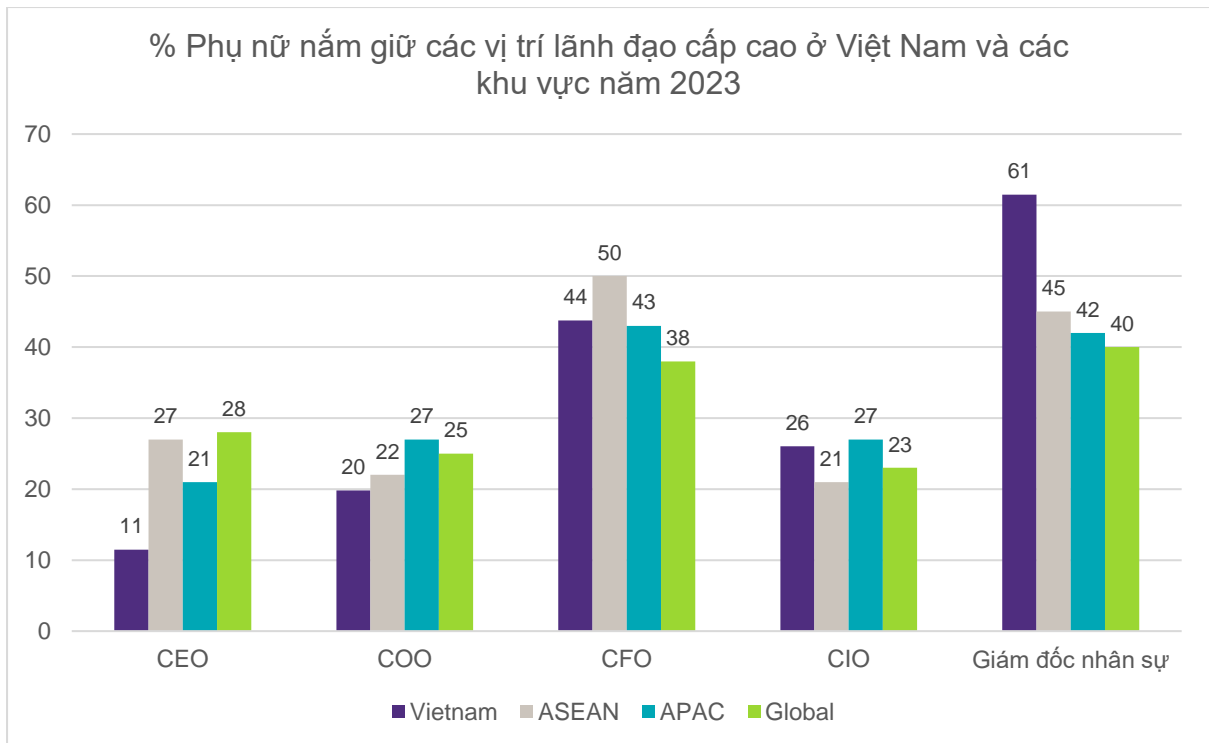


Trong số các khu vực, Đông Nam Á (ASEAN) có mức tăng phần trăm lớn nhất, từ 37% lên 40%. Khu vực Châu Á – Thái Bình Dương (APAC) tăng thêm 2 điểm phần trăm so với năm trước lên 32%, Việt Nam tăng nhẹ 1 điểm phần trăm lên 34% so với năm 2022.

Mặc dù tỷ lệ phụ nữ ở các vị trí lãnh đạo chỉ tăng nhẹ, nhưng nghiên cứu năm nay cho thấy vị trí của phụ nữ đang được mở rộng đáng kể. Ngày càng có nhiều phụ nữ trên toàn cầu nắm giữ các vị trí cấp cao nhất hơn bao giờ hết – 28% doanh nghiệp tầm trung hiện có nữ là Tổng Giám đốc hay Giám đốc điều hành, tăng từ mức 15% vào năm 2019. Xu hướng này có thể sẽ dẫn đến việc đa dạng chiến lược mới, tăng cường đa dạng cấp quản lý cấp cao và đưa nhiều doanh nghiệp hướng tới bình đẳng giới hơn.

Peter Bodin, Tổng Giám đốc toàn cầu của Grant Thornton International Limited chia sẻ rằng chiến lược trọng tâm của Grant Thornton là đa dạng giới tính nhân viên ở mọi cấp bậc trên toàn cầu.

Ông nói: “Cam kết của chúng tôi là đẩy nhanh việc thực thi chiến lược này và xây dựng môi trường làm việc an toàn về tâm lý (psychologically safe environments), để nhân viên thấy rằng họ được trao quyền nhằm phát huy hết khả năng của mình” và Ông cũng chia sẻ “Chúng tôi phải chủ động và quyết tâm thực hiện bình đẳng giới và chúng tôi cũng hy vọng rằng các doanh nghiệp cũng nên áp dụng chiến lược này để giúp cho hoạt động kinh doanh của mình được bền vững, linh hoạt và thích ứng hơn trong bối cảnh thị trường đầy biến động như hiện nay”.



Việt Nam có tỷ lệ nữ Giám đốc nhân sự (HR Director) cao nhất với 61%. Tuy nhiên, chỉ có 11% Tổng Giám đốc/Giám đốc điều hành (CEO) tại Việt Nam là nữ, một tỷ lệ thấp so với ASEAN, APAC và toàn cầu. Các vị trí khác do nữ đảm nhiệm tại Việt Nam như giám đốc vận hành (COO), giám đốc tài chính (CFO), giám đốc thông tin (CIO) đều có tỷ lệ trung bình so với các khu vực.

Bên cạnh đó, những áp lực bên ngoài liên quan các yếu tố Môi trường, Xã hội và Quản trị (ESG) đòi hỏi các doanh nghiệp phải đưa ra các chiến lược mới, bao gồm cả việc quyết tâm thúc đẩy có nhiều phụ nữ hơn trong các vị trí lãnh đạo cấp cao. Việc thiết lập các tiêu chuẩn và quy định ESG toàn cầu đang gây áp lực buộc doanh nghiệp phải đa dạng đội ngũ lãnh đạo.

Ngoài ra, số lượng nữ giới nắm giữ vai trò lãnh đạo sẽ tăng đáng kể nhờ có nhiều doanh nghiệp áp dụng các chính sách làm việc linh hoạt và xây dựng văn hóa doanh nghiệp phù hợp để hỗ trợ điều đó. Nghiên cứu đã tổng hợp cho thấy các phương thức làm việc linh hoạt, làm việc kết hợp, và làm việc tại nhà có tỷ lệ phụ nữ giữ vai trò lãnh đạo cấp cao cao nhất. Ở các doanh nghiệp tầm trung áp dụng cách làm việc kết hợp, 34% lãnh đạo cấp cao là phụ nữ, trong khi ở các doanh nghiệp cho nhân viên chọn cách làm việc hoàn toàn linh hoạt, con số này là 36%. Chỉ 29% quản lý cấp cao là nữ trong các doanh nghiệp thị trường trung bình với phương thức làm việc chủ yếu tại văn phòng.

Trong bối cảnh toàn cầu hiện tại đang thiếu hụt các lao động kỹ năng và khủng hoảng nhân tài, các doanh nghiệp áp dụng phương thức làm việc linh hoạt có thể giải quyết khó khăn này thông qua việc tuyển dụng các lao động làm việc xuyên biên giới và tiếp cận với nguồn nhân tài lớn hơn, chẳng hạn như người khuyết tật, những người sống ở các khu vực xa xôi về mặt địa lý hoặc những người đang tìm kiếm các công việc có sự cân bằng tốt hơn giữa công việc/cuộc sống.

Ông Nguyễn Chí Trung, Tổng giám đốc của Grant Thornton Việt Nam chia sẻ “Sự đa dạng (Diversity) mang lại nhiều lợi ích cho các doanh nghiệp. Doanh nghiệp thực hiện sự đa dạng cao là doanh nghiệp có môi trường làm việc đạo đức và công bằng cao cho nhân viên và điều này sẽ giúp gia tăng hiệu suất làm việc tốt hơn cũng như giúp việc đưa ra các quyết định và đạt được kết quả kinh doanh của doanh nghiệp tốt hơn. Nếu doanh nghiệp muốn là một nhà tuyển dụng hấp dẫn những tài năng giỏi thì sự đa dạng trong doanh nghiệp là một yếu tố thu hút rất quan trọng.”