

BÁO CÁO KHẢO SÁT CỦA UDEMY

Workplace 2.0:

Triển vọng của tổ chức dựa trên kỹ năng



Hành trình hướng tới mô hình dựa trên kỹ năng

Nhiều tổ chức đang tìm cách áp dụng cách tiếp cận dựa trên kỹ năng, tận dụng các kỹ năng làm nền tảng cho quá trình tìm kiếm nhân tài của họ, thay vì bằng cấp, chứng nhận chính thức hoặc vai trò công việc cứng nhắc. Không có gì phải ngạc nhiên. Có rất nhiều triển vọng cho những tổ chức có thể hướng tới việc áp dụng mô hình dựa trên kỹ năng. Những tổ chức này có tiềm năng tạo ra kết quả kinh doanh có ý nghĩa, tăng năng suất, tính linh hoạt và tính liên tục trong kinh doanh, đồng thời lấp đầy khoảng trống về kỹ năng và giải quyết tình trạng thiếu hụt nhân tài. Quan trọng không kém, họ có cơ hội cải thiện trải nghiệm của nhân viên, đẩy nhanh quá trình phát triển nghề nghiệp và tăng cường luân chuyển nhân sự nội bộ. Triển vọng thậm chí còn lớn hơn nếu nhân viên có thể tìm được công việc được trả lương cao hơn, có ý nghĩa hơn và thăng tiến trong sự nghiệp mà không cần phải dựa vào các thước đo truyền thống về mức độ sẵn sàng làm việc: bằng cấp học thuật và kinh nghiệm chuyên môn có thể không phải ai cũng có thể tiếp cận được.

Điều này đưa chúng ta đến những câu hỏi thiết yếu sau đây:

Làm thế nào các tổ chức có thể nhận ra triển vọng và tiềm năng của các phương pháp tiếp cận dựa trên kỹ năng? Họ đã thấy những kết quả gì và điều gì, nếu có, có thể cản trở họ đạt được tầm nhìn cải thiện về nơi làm việc này?



Để giúp trả lời những câu hỏi này, Udemy đã thực hiện một cuộc khảo sát với nhân viên và những người tìm việc*, yêu cầu họ đánh giá xem tổ chức của họ đã tiến được bao xa trong việc triển khai phương pháp tiếp cận dựa trên kỹ năng, kết quả là họ nhận thấy những lợi ích và thách thức nào cũng như cảm xúc của họ về hành trình hướng tới mô hình quản lý nhân tài mới này.

Kết quả khảo sát của chúng tôi cho thấy rằng nhiều tổ chức đã bắt đầu chuyển đổi sang phương pháp tiếp cận dựa trên kỹ năng nhưng họ vẫn đang trong giai đoạn đầu triển khai.

Đối với hầu hết các tổ chức này, nhiều triển vọng về một tổ chức dựa trên kỹ năng vẫn chưa được công nhận, đặc biệt là khả năng tiếp cận các cơ hội công bằng hơn tại nơi làm việc. Chúng tôi thấy rằng khả năng lãnh đạo hiệu quả vừa là một yêu cầu thiết yếu vừa là thành phần còn thiếu để hiện thực hóa một phiên bản hoàn thiện hơn của nơi làm việc dựa trên kỹ năng. Các nhà lãnh đạo, người quản lý và những người phụ trách chiến lược dựa trên kỹ năng có thể cân nhắc kết quả của báo cáo khảo sát này để hiểu rõ hơn về cảm xúc và nhận thức của nhân viên về những thay đổi đang diễn ra. Được trang bị thông tin tốt hơn, họ có thể nỗ lực tìm cách hỗ trợ tất cả nhân viên để quá trình chuyển đổi sang phương pháp tiếp cận dựa trên kỹ năng mang tính toàn diện và mang lại lợi ích lớn nhất có thể cho tất cả mọi người.

*Cuộc khảo sát của chúng tôi bao gồm các thị trường nói tiếng Anh, chủ yếu ở Hoa Kỳ và Ấn Độ. Xem phương pháp dữ liệu của chúng tôi ở cuối báo cáo.

Báo cáo này bao gồm các chủ đề:

- 1** Giới thiệu về các phương pháp thực hành dựa trên kỹ năng
- 2** Đánh giá tiến độ trên hành trình hướng tới SBO
- 3** Hiểu tác động: Nhân viên thực sự nghĩ gì về những thay đổi đang diễn ra
- 4** Ban lãnh đạo cần phải đẩy mạnh thách thức về SBO

Giới thiệu về các phương pháp thực hành dựa trên kỹ năng

Động cơ của việc chuyển sang cách tiếp cận dựa trên kỹ năng là gì?

Một loạt tình huống đặc biệt đã xuất hiện tại nơi làm việc ngày nay, tạo ra những thách thức chưa từng thấy cho các tổ chức cũng như nhân viên. Tác động của những chuyển đổi xã hội, môi trường và công nghệ quy mô lớn đã tạo ra những điều kiện thay đổi nhanh chóng, đòi hỏi phải nâng cao kỹ năng gần như liên tục để nhân viên và tổ chức theo kịp. Môi trường kinh tế vĩ mô đã dẫn đến tăng trưởng chậm lại và thị trường việc làm chậm hơn, tuy nhiên nhiều tổ chức không thể thuê đủ lao động lành nghề để đáp ứng nhu cầu của họ. Hiệu ứng này càng được khuếch đại bởi thực tế là ngân sách bị thu hẹp dẫn đến số lượng tuyển dụng ít hơn, khiến các nhà tuyển dụng phải tìm kiếm những ứng viên bên ngoài có trình độ chuyên môn cụ thể mà không thể tìm được. [Career Optimism Index 2024](#) (Chỉ số lạc quan về nghề nghiệp năm 2024) của Đại học Phoenix cho thấy 56% nhà tuyển dụng cho biết rất khó tìm được nhân tài mới trong năm qua, với thách thức hàng đầu là thiếu ứng viên có trình độ tốt.

Trước mắt thì không có giải pháp tức thời nào và cũng không có đội ngũ người lao động lành nghề đang chờ sẵn. Tại Hoa Kỳ, [EdTech](#) báo cáo rằng số lượng tuyển sinh đại học vào các trường cao đẳng và đại học đã giảm đều đặn kể từ đại dịch. Trong [Future of Jobs Report](#) (Báo cáo Tương lai việc làm) gần đây nhất, Diễn đàn Kinh tế Thế giới ước tính rằng 6 trong số 10 người lao động toàn cầu sẽ cần đào tạo lại kỹ năng chỉ trong thập kỷ này, một phần do

nhu cầu theo kịp những tiến bộ về AI, trình độ kỹ thuật và dữ liệu lớn.

Những nhà tuyển dụng có tư duy tiến bộ sẽ nhận ra rằng ngay cả khi họ tìm thấy những ứng viên ngày nay có bộ kỹ năng lý tưởng, những kỹ năng đó sẽ nhanh chóng bị lu mờ bởi những yêu cầu bắt buộc trong tương lai.



Tổ chức dựa trên kỹ năng (SBO) là gì?

Những lực lượng này đã dẫn đến sự quan tâm và đầu tư ngày càng tăng vào cách tiếp cận dựa trên kỹ năng để quản lý nhân tài, đòi hỏi phải tận dụng các kỹ năng trong suốt quá trình nhân tài. Cách tiếp cận này đòi hỏi một hành trình liên tục hướng tới việc xem nhân viên là những cá nhân có tập hợp các kỹ năng cho phép tổ chức đáp ứng tốt hơn nhu cầu của họ và những kỹ năng của họ cũng có thể được triển khai trên các dự án và phòng ban. Khác biệt với năng lực, kỹ năng được xác định bởi khả năng thực hiện nhiệm vụ, thực hiện các hành động có thể quan sát được và thể hiện trình độ thành thạo có thể chứng minh được. Mô hình dựa trên kỹ năng nhằm bổ sung và phát triển các phương pháp tiếp cận hiện có để quản lý nhân tài, thay vì thay thế hoàn toàn chúng.

Đối với những người sử dụng lao động, việc tập trung vào các kỹ năng — hơn là bằng cấp học thuật hoặc kinh nghiệm chuyên môn cụ thể — có lợi ích kép. Họ có thể chính xác hơn trong việc tuyển dụng các cá nhân có kỹ năng phù hợp với nhu cầu, đồng thời mở rộng nhóm tuyển dụng tiềm năng ngoài những người có trình độ chuyên môn truyền thống hẹp hơn. Chuyển sang cách tiếp cận dựa trên kỹ năng không chỉ mang lại nhiều hứa hẹn cho việc tuyển dụng. Điều đó cũng có nghĩa là việc đánh giá các kỹ năng mà nhân viên hiện tại có và nỗ lực nâng cao kỹ năng của họ để lấp đầy những khoảng trống có tiềm năng giúp phát triển lực lượng lao động nhanh nhẹn và linh hoạt hơn. Nhân viên và tổ chức của họ có thể xoay vòng để thích ứng với sự thay đổi và trở nên hiệu quả hơn, đồng thời hấp thụ những cú sốc và biến động của nơi làm việc hiện đại.

Đối với nhân viên, có tiềm năng mới để phát triển sự nghiệp của họ hiệu quả hơn so với các biện pháp truyền thống về mức

độ sẵn sàng làm việc. Bằng cách thể hiện các kỹ năng hiện có và tiếp thu những kỹ năng mới, họ có thể mở ra những cơ hội bổ sung để cải thiện mức lương, cũng như thăng tiến nghề nghiệp và luân chuyển nhân sự nội bộ. Nhiều nhân viên mong muốn có cơ hội tiếp thu các kỹ năng mới phục vụ cho sự nghiệp của họ, với gần 3/4 (74%) cho biết họ cần tiếp tục học các kỹ năng mới để tiếp tục phát triển trong sự nghiệp và 2/3 khác (66%) cho biết họ cần cải thiện kỹ năng của họ để thăng tiến trong sự nghiệp, theo [Career Optimism Index 2024](#) (Chỉ số lạc quan về nghề nghiệp năm 2024) của Đại học Phoenix.

SBO có thể giải quyết những quy trình nhân tài nào?

- Tuyển dụng
- Đào tạo hội nhập và phát triển
- Luân chuyển nhân sự nội bộ
- Khen thưởng và trả lương
- Quản lý hiệu suất và nhân tài
- Lập kế hoạch lực lượng lao động
- Phân tích cảm xúc của nhân viên
- Đặt mục tiêu
- Phân tích nhân tài
- Phòng vấn thôi việc

Theo Deloitte, một trong những lợi ích lớn nhất có thể có của cách tiếp cận dựa trên kỹ năng là tập trung vào từng người lao động, “xác định người lao động là những cá thể độc nhất, toàn diện”. Mở ra các phương pháp bổ sung để thăng tiến và phát triển nghề nghiệp cũng như các cơ hội nâng cao kỹ năng để làm điều đó, có nghĩa là những nhân viên không có cùng mức độ tiếp cận với các bằng cấp truyền thống sẽ không chỉ được đo lường bằng các tiêu chuẩn đó. Rào cản vô hình (glass ceiling) là thuật ngữ mô tả phổ biến về các rào cản cản trở các nhóm nhân viên có truyền thống ít được đại diện thăng tiến trong nghề nghiệp. Nhắc lại thuật ngữ này, McKinsey gọi tên các tiêu chí giáo dục truyền thống cũng có thể là điều kiện để tuyển dụng hoặc thăng tiến, “rào cản về bằng cấp”: “Việc loại bỏ rào cản về bằng cấp sẽ bộc lộ những nhân tài thường bị bỏ qua, mở rộng nguồn tuyển chọn cho nhiều ứng viên phi truyền thống hơn và đa dạng hơn, và hỗ trợ thúc đẩy luân chuyển nhân sự ngày càng tăng đối với hàng triệu người lao động.”

Tổ chức dựa trên kỹ năng có tiềm năng tuyển dụng và đề bạt nhân viên của mình một cách công bằng hơn, cung cấp một sân chơi bình đẳng hơn cho tất cả nhân viên, bao gồm cả những danh tính mà trước đây ít có quyền tiếp cận mạng lưới cũng như các cơ hội giáo dục và/hoặc kinh tế tồn tại trong một số ngành. Như Fuller, Langer và Sigelman đã trình bày trong bài viết Skills-Based Hiring Is on the Rise trên Harvard Business Review, “Nếu chúng ta muốn tăng tính công bằng trên thị trường lao động thì một cách quan trọng để làm điều đó là loại bỏ các rào cản đối với những công việc được trả lương cao.” Tổ chức cũng có những giá trị không thể phủ nhận, vì việc loại bỏ rào cản về bằng cấp sẽ cho phép tổ chức lấp đầy tốt hơn những khoảng trống kỹ năng cần thiết khi chúng phát sinh.

Tuy nhiên, kết quả khảo sát của chúng tôi cho thấy rằng việc triển khai một cách hiệu quả các phương pháp thực hành dựa trên kỹ năng là một thách thức. Giống như bất kỳ sáng kiến thay đổi nào đòi hỏi sự thay đổi không chỉ trong quy trình và hoạt động mà còn cả suy nghĩ và hành vi, thách thức lớn nhất đối với các nhà quản lý và lãnh đạo ở mọi cấp độ có lẽ là: thách thức thực hiện. Họ cần phải đưa không chỉ bản thân mà cả nhóm của mình vượt qua quá trình phát triển một cách hiệu quả. Lãnh đạo thay đổi là một yếu tố thiết yếu của thành công.

Trong báo cáo này, chúng tôi xem xét thái độ và nhận thức của những người tham gia khảo sát, xem xét quan điểm của nhân viên và người tìm việc về cách tiếp cận dựa trên kỹ năng để quản lý nhân tài. Cuộc khảo sát của chúng tôi cho thấy nhiều nhân viên vẫn chưa thấy bằng chứng về tiềm năng mà phương pháp SBO mang lại trong việc tạo ra các cơ hội làm việc công bằng và dễ tiếp cận hơn. Nhìn chung, dữ liệu cung cấp các bài học có thể giúp các nhà lãnh đạo quản lý quá trình chuyển đổi để trở thành một tổ chức dựa trên kỹ năng và làm cho tổ chức này trở nên công bằng và toàn diện cho tất cả mọi người.

Cuộc khảo sát của chúng tôi cho thấy nhiều nhân viên vẫn chưa thấy bằng chứng về tiềm năng mà phương pháp SBO mang lại trong việc tạo ra các cơ hội làm việc công bằng và dễ tiếp cận hơn.

Đánh giá tiến độ trên hành trình hướng tới SBO

Nhiều công ty đã bắt đầu chuyển sang cách tiếp cận dựa trên kỹ năng, nhưng hầu hết các sáng kiến đều đang ở giai đoạn đầu

Để hiểu rõ hơn về nhận thức và tác động của việc chuyển sang cách tiếp cận tổ chức dựa trên kỹ năng, chúng tôi đã khảo sát hơn 1.600 người nói tiếng Anh trên toàn cầu (chủ yếu đến từ Hoa Kỳ và Ấn Độ, nhưng cũng bao gồm Úc, Canada và Vương quốc Anh). Chúng tôi cũng thu thập thông tin về các đặc điểm chính của công ty (thâm niên làm việc, loại ngành, chức năng công việc, quy mô công ty) và nhân khẩu học chính (tuổi, giới tính và dân tộc). Chúng tôi bao gồm quan điểm của những người hiện có việc làm cũng như những người đang tích cực tìm kiếm việc làm, vì nhóm "người đang tìm việc làm" này sẽ đi đầu trong việc trải nghiệm các phương pháp tuyển dụng dựa trên kỹ năng mới.

Với 84% người tham gia khảo sát báo cáo rằng công ty của họ ít nhất đã bắt đầu xem xét cách triển khai các quy trình dựa trên kỹ năng trong năm tới và 75% nhân viên cho biết công ty của họ đã triển khai ít nhất một quy trình - đây không còn là một khái niệm mới đối với hầu hết mọi người.

Điều đó nói lên rằng, rõ ràng là cách tiếp cận dựa trên kỹ năng vẫn chưa thấm sâu vào các tổ chức. Chúng ta có thể thấy điều này khi xem xét nhận thức và mức độ quen thuộc với các phương pháp tiếp cận dựa trên kỹ năng ở các vai trò khác nhau. Mức độ quen thuộc với khái niệm thực hành dựa trên kỹ năng thay đổi đáng kể dựa trên mức độ gần gũi của ai đó với quyết định tuyển dụng — điều này ngụ ý rằng kiến thức tập trung vào các vai trò ảnh hưởng đến quá trình thu hút nhân tài. Những người thường tham gia vào các quyết định về nhân sự (cấp quản lý trở lên) có nhiều khả năng rất quen thuộc hoặc cực kỳ quen thuộc với SBO (45%), tiếp theo là những cá nhân đóng góp (30%) và cuối cùng là những người thất nghiệp và đang tìm việc làm (20%).

Bài học rút ra rộng hơn là các phương pháp tiếp cận dựa trên kỹ năng đang ở giai đoạn sơ khai ở nhiều công ty và chưa được truyền đạt một cách hiệu quả đến tổ chức rộng lớn hơn.

75%

số người được hỏi

cho biết tổ chức của họ đã triển khai ít nhất một phương pháp tiếp cận

45%

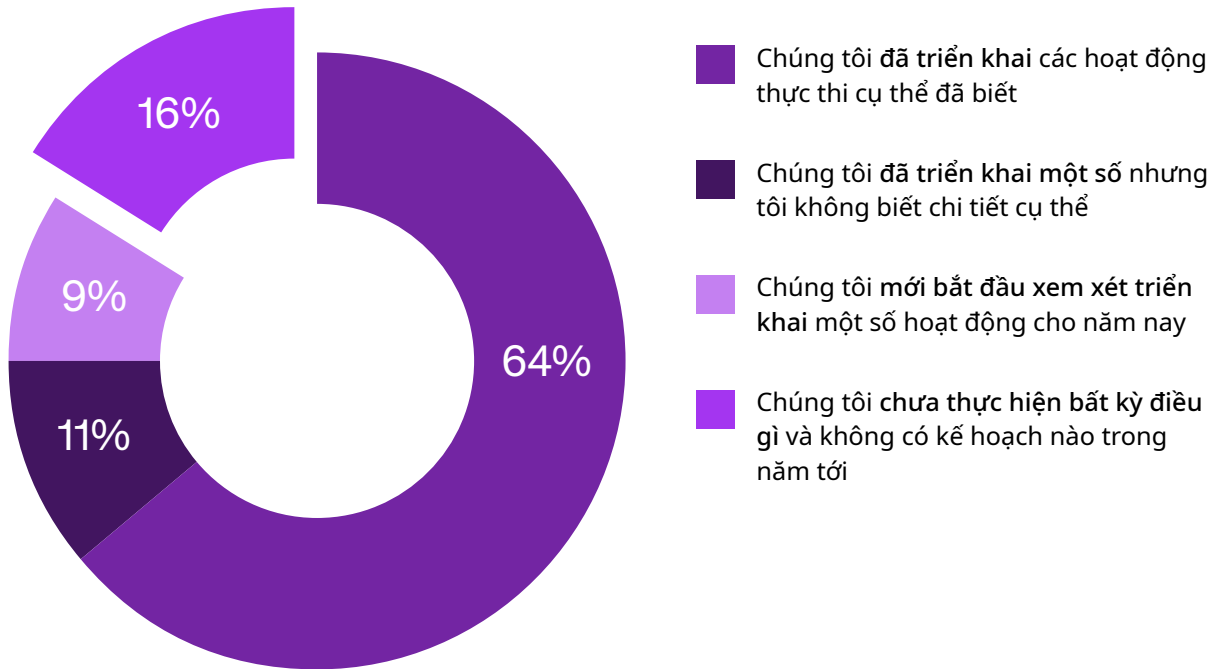
nhà quản lý

quen thuộc với SBO nhưng chỉ có 30% cá nhân đóng góp là biết đến nó

Mức độ triển khai SBO đến nay

CÂU HỎI KHẢO SÁT

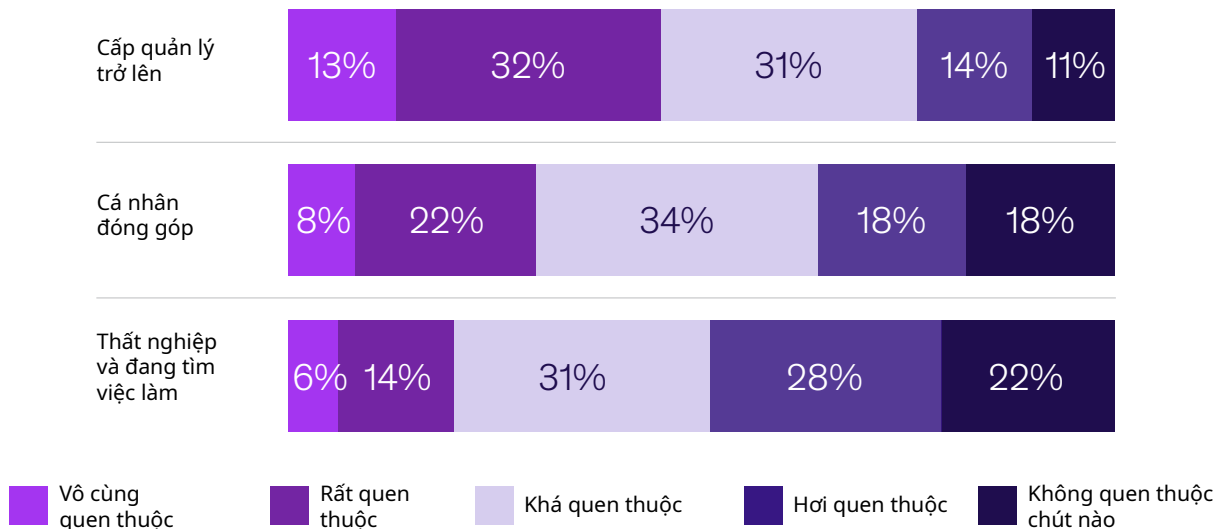
Tổ chức của bạn đã triển khai hoặc dự định triển khai phương pháp thực hành dựa trên kỹ năng nào sau đây trong năm tới?



Hầu hết người tham gia khảo sát đều quen thuộc với SBO

CÂU HỎI KHẢO SÁT

Bạn quen thuộc với khái niệm tổ chức dựa trên kỹ năng đến mức nào?



Các tổ chức đang sử dụng nhiều cách tiếp cận khác nhau để triển khai SBO, nhưng các cách này chưa hoàn thiện và chưa toàn diện

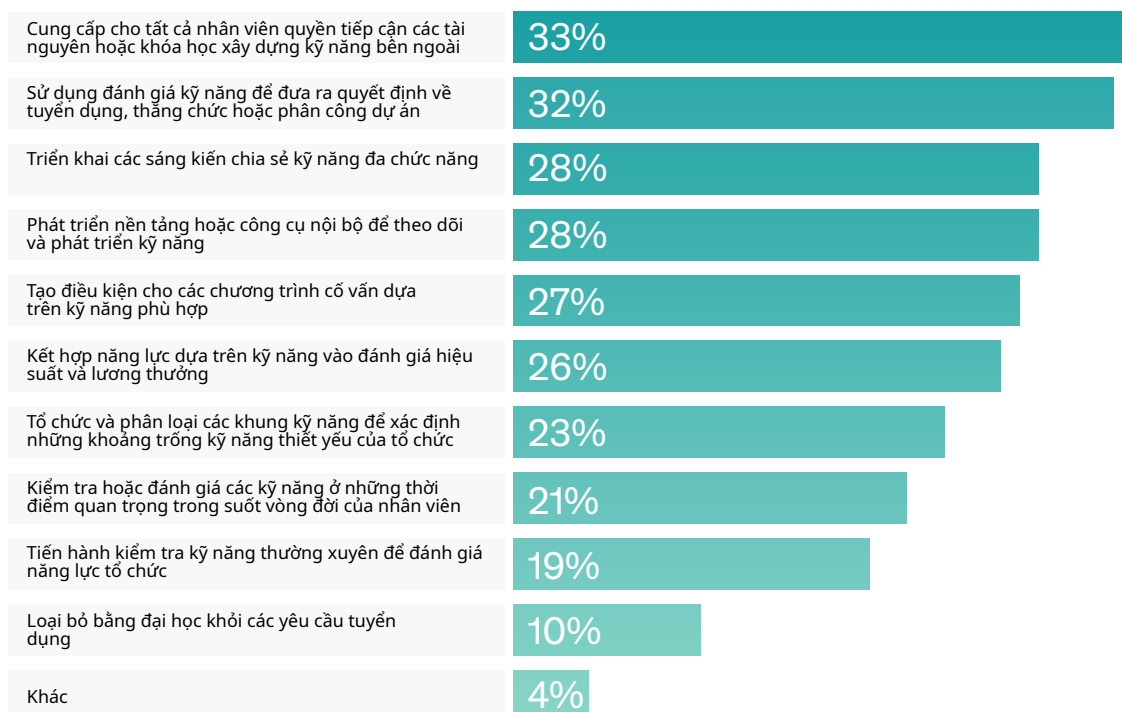
Khi xem xét những phương pháp thực hành mà tổ chức đang sử dụng để thực hiện chiến lược dựa trên kỹ năng, có rất nhiều cách tiếp cận được áp dụng và không có chiến lược nào có vẻ phổ biến. Chiến lược hàng đầu tập trung vào việc cung cấp cho tất cả nhân viên quyền tiếp cận các tài nguyên và khóa học xây dựng kỹ năng bên ngoài, từ đó cung cấp cho nhân viên các công cụ để nâng cao kỹ năng và phát triển các kỹ năng mới. Gần như nhiều tổ chức đang sử dụng các đánh giá kỹ năng để đưa ra quyết định liên quan đến việc tuyển dụng, thăng chức hoặc phân công dự án.

Mặc dù việc loại bỏ yêu cầu bằng đại học khỏi các yêu cầu tuyển dụng thường được coi là một bước có ý nghĩa trong quá trình chuyển đổi sang cách tiếp cận dựa trên kỹ năng, nhưng kết quả khảo sát của chúng tôi cho thấy rằng chiến lược này thực sự là chiến lược ít phổ biến nhất trong số các chiến lược được sử dụng. Điều này có thể là do, để thay thế thước đo truyền thống về mức độ sẵn sàng làm việc như bằng đại học, các tổ chức cần phải có sẵn các phương pháp thực hành dựa trên kỹ năng phát triển và hoàn thiện hơn — điều mà nhiều tổ chức vẫn chưa có. Nói cách khác, họ cần tự tin rằng họ có thể đánh giá khả năng của nhân viên hoặc người tìm việc mà không cần dựa vào bằng cấp để xác minh mức độ sẵn sàng làm việc. Sự tự tin sẽ đến từ việc phát triển các phương pháp xác minh mới và được xác nhận.

Nhiều chiến lược đang được sử dụng để triển khai SBO

CÂU HỎI KHẢO SÁT

Tổ chức của bạn đã triển khai hoặc dự định triển khai phương pháp thực hành dựa trên kỹ năng nào sau đây trong năm tới? Chọn tất cả các phương án phù hợp.



Kết quả ít phổ biến nhất của SBO là ở các lĩnh vực mà chúng ta có thể hy vọng nhất về sự thay đổi:

Chỉ

18%

số người được hỏi

tin rằng SBO đã cải thiện sự công bằng và bình đẳng tại nơi làm việc

Chỉ

16%

số người được hỏi

tin rằng SBO đã dẫn đến sự đại diện đa dạng hơn trong ban lãnh đạo

Nhân viên đã quan sát thấy nhiều kết quả khác nhau, cùng với một số rào cản vẫn ngăn cản sự thành công của SBO

Khảo sát của chúng tôi cho thấy các phương pháp thực hành dựa trên kỹ năng đang tạo ra kết quả. Trong số những nhân viên mà công ty của họ đã bắt đầu chuyển đổi sang chiến lược dựa trên kỹ năng, 68% báo cáo đã quan sát thấy những kết quả rõ ràng. Tuy nhiên, chỉ số này chủ yếu đến từ những nhà lãnh đạo con người. Khi ngày càng nhiều nhân viên cấp dưới có nhận thức thấp hơn về các sáng kiến dựa trên kỹ năng, họ cũng thấy ít thay đổi xảy ra hơn. Bảy mươi bốn phần trăm (74%) người quản lý quan sát thấy những thay đổi, so với chỉ 63% những cá nhân đóng góp. Trong số tất cả những người tham gia khảo sát, gần một phần ba (32%) báo cáo rằng họ không thấy bất kỳ thay đổi nào từ các sáng kiến SBO, cho thấy rằng tác động của những sáng kiến này không đến được với một bộ phận đáng kể lực lượng lao động. Điều này một lần nữa cho thấy sự thiếu thâm nhập của các phương pháp thực hành dựa trên kỹ năng và nhu cầu truyền đạt các sáng kiến, kết quả và tiến bộ hiệu quả hơn trong toàn tổ chức. Cách tiếp cận này là một yêu cầu nhằm thúc đẩy sự liên kết và nhận thức nhiều hơn giữa tất cả nhân viên.

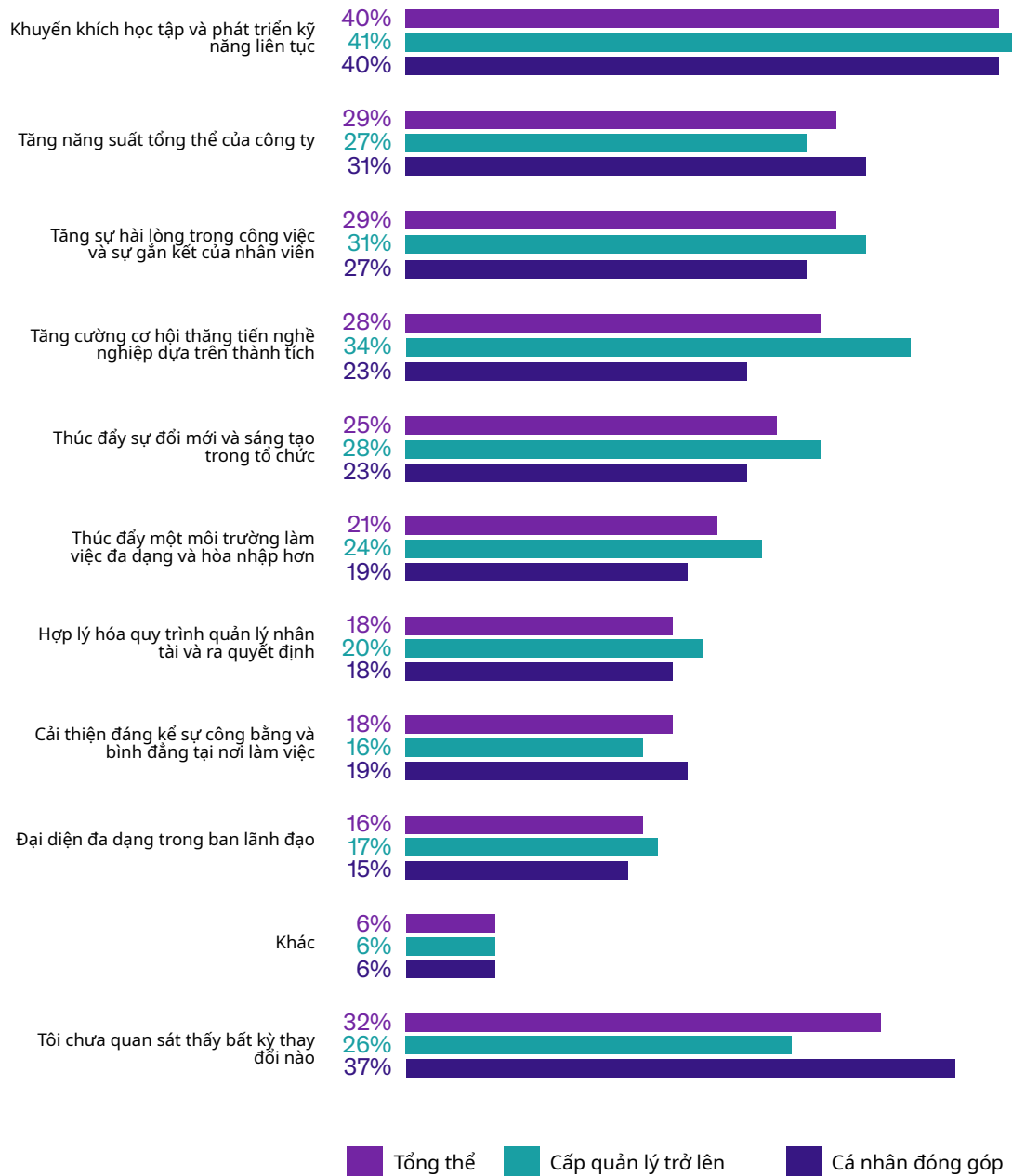
Trong số các kết quả quan sát được, kết quả đứng đầu về tổng thể là sự khuyến khích lớn hơn cho việc học tập liên tục và phát triển kỹ năng (40%), tiếp theo là tăng năng suất của công ty, mức độ hài lòng trong công việc cao hơn và sự gắn kết của nhân viên (cả hai đều ở mức 29%) và nhiều cơ hội thăng tiến nghề nghiệp hơn dựa trên dựa trên thành tích (28%).

Đó là một dấu hiệu tích cực cho thấy những người tham gia khảo sát coi sự thăng tiến nghề nghiệp dựa trên thành tích là một kết quả. Tuy nhiên, chúng ta cần giải thích điều này trong một bối cảnh rộng hơn: những kết quả mà người trả lời *ít quan sát được nhất*. Những điều này bao gồm cải thiện sự công bằng và bình đẳng tại nơi làm việc, điều mà chỉ 18% số người được hỏi quan sát thấy và sự đại diện đa dạng trong ban lãnh đạo, thậm chí còn thấp hơn — chỉ ở mức 16%. Mặc dù các phương pháp thực hành dựa trên kỹ năng hứa hẹn sẽ tạo ra nhiều cơ hội làm việc công bằng hơn nhưng chúng vẫn chưa đi sâu vào những lĩnh vực đã chín muồi để thay đổi.

Các phương pháp thực hành dựa trên kỹ năng đang tạo ra nhiều kết quả

CÂU HỎI KHẢO SÁT

Bạn đã thấy kết quả nào sau đây kể từ khi tổ chức của bạn áp dụng các phương pháp thực hành dựa trên kỹ năng? Chọn tất cả các phương án phù hợp.



Điều gì đang cản trở các tổ chức nhận ra tiềm năng của các phương pháp tiếp cận dựa trên kỹ năng? Trong số các nhân viên tham gia cuộc khảo sát của chúng tôi, có tới 70% cho biết họ đã quan sát thấy những thách thức hoặc rào cản đối với việc áp dụng các phương pháp thực hành dựa trên kỹ năng trong tổ chức của họ. Lý do hàng đầu là nguồn lực hạn chế hoặc hạn chế về ngân sách. Ngoài ra, những người được hỏi đã nêu ra các lý do khác được đánh giá trong nghiên cứu ở mức độ gần như giống nhau, cho thấy rằng không có lộ trình rõ ràng và ngay lập tức để giải quyết các trở ngại. Trên thực tế, thậm chí có thể có thêm những rào cản vô hình. Trong phần tiếp theo, chúng tôi khám phá nhận thức của nhân viên khi nói đến SBO, đặc biệt tập trung vào các yếu tố đặc điểm công ty và nhân khẩu học, vì đây cũng là một phần quan trọng trong cuộc thảo luận về các rào cản.

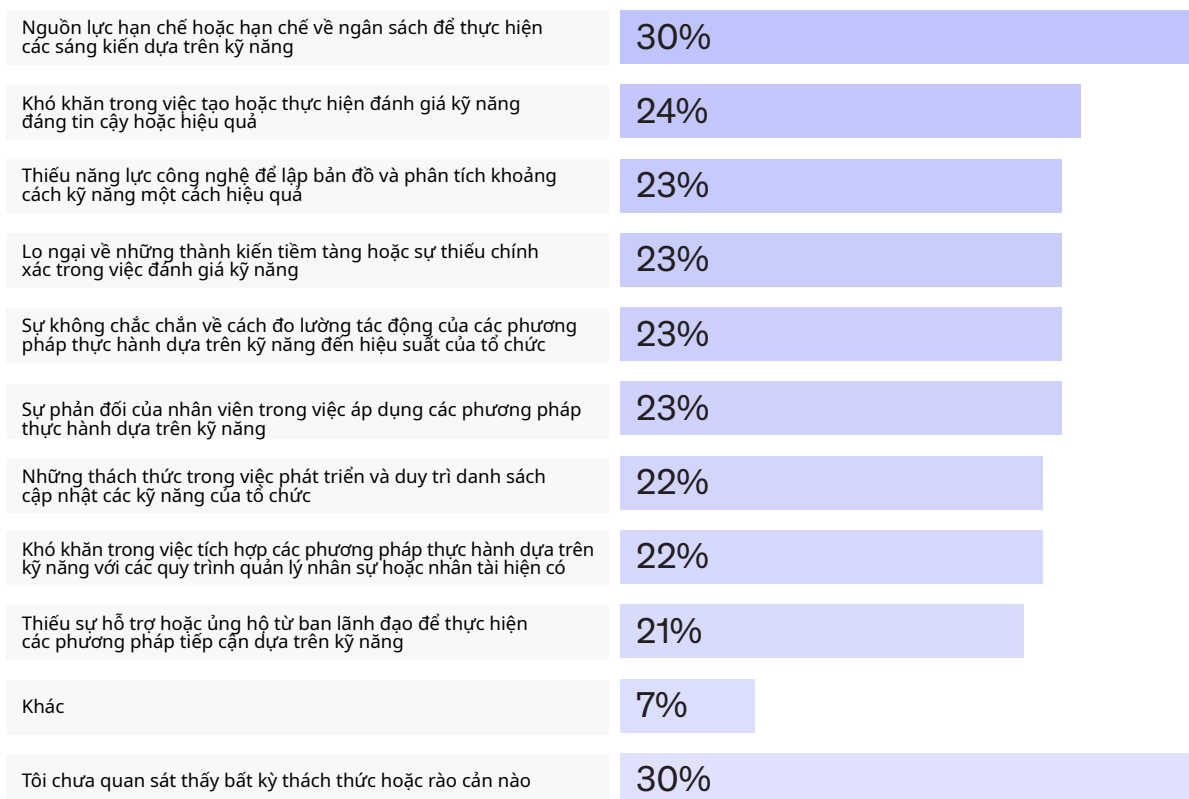
70%
nhân viên

báo cáo rằng họ đã quan sát thấy những thách thức hoặc rào cản đối với việc áp dụng các phương pháp thực hành dựa trên kỹ năng trong tổ chức của họ.

Các rào cản đối với SBO hầu hết đều đồng đều trên mọi lĩnh vực

CÂU HỎI KHẢO SÁT

Bạn đã quan sát thấy những thách thức hoặc rào cản nào sau đây khi áp dụng các phương pháp thực hành dựa trên kỹ năng tại tổ chức của bạn? Chọn tất cả các phương án phù hợp.



Hiệu tác động: Nhân viên thực sự nghĩ gì về những thay đổi đang diễn ra

Cảm xúc và nhận thức của nhân viên: Những rào cản vô hình và chất xúc tiến thúc đẩy thành công

Để thấy được tác động đầy đủ của các chiến lược dựa trên kỹ năng, công ty cần tiếp cận tất cả nhân viên, đảm bảo sự đồng thuận của họ và thuyết phục họ về giá trị của những sáng kiến này. Cảm xúc của nhân viên và niềm tin vào tác động trong tương lai của các sáng kiến SBO là một dấu hiệu cho thấy chúng đã được triển khai đến từng nhân viên tốt như thế nào.

Hơn nữa, các hoạt động thúc đẩy cơ hội bình đẳng là không thể thiếu đối với văn hóa tổ chức gắn kết và hòa nhập. Một chiến lược dựa trên kỹ năng có tiềm năng mang lại một nơi làm việc hòa nhập hơn và dễ tiếp cận hơn cho nhân viên có nguồn gốc đa dạng. Tuy nhiên, các phương pháp thực hành công bằng cần phải được thể hiện rõ ràng đối với nhân viên để tác động đến quan điểm của họ. Nhân viên cần xem bằng chứng để chiến lược tác động tích cực đến cảm xúc và sự gắn kết của nhân viên. Dữ liệu khảo sát của chúng tôi cho thấy rằng, mặc dù nhân viên nhìn chung cảm thấy tích cực về hứa hẹn của các phương pháp thực hành dựa trên kỹ năng, nhưng vẫn còn một chặng đường dài để xây dựng lòng tin và chiếm được cảm tình của mọi người.

Cuộc khảo sát của chúng tôi đã đánh giá cả cảm nhận của mọi người về ý tưởng tổ chức áp dụng một cách tiếp cận dựa trên kỹ năng và những gì họ dự đoán những tác động

có thể xảy ra đối với cơ hội nghề nghiệp trong tương lai của họ. Chúng tôi cũng yêu cầu họ cân nhắc những lợi ích và rủi ro của phương pháp quản lý nhân tài này. Cảm xúc của nhân viên là một chỉ báo về nơi tồn tại các chất xúc tiến hoặc rào cản vô hình có thể tạo điều kiện thuận lợi cho tiến độ và kết quả hoặc cản trở động lực và làm giảm lợi ích tiềm năng của SBO. Những nhà lãnh đạo chú ý đến các sắc thái trong cách nhân viên nhìn nhận quá trình chuyển đổi sang phương pháp thực hành dựa trên kỹ năng sẽ có vị thế tốt hơn để hiểu các lĩnh vực đang làm tốt và những lĩnh vực khác cần được chú ý nhiều hơn. Dữ liệu này có thể cung cấp cho các nhà lãnh đạo những công cụ tốt hơn để dẫn dắt quá trình chuyển đổi hiệu quả và toàn diện.

Cảm xúc của nhân viên là một chỉ báo về nơi tồn tại các chất xúc tiến hoặc rào cản vô hình có thể tạo điều kiện thuận lợi cho tiến độ và kết quả hoặc cản trở động lực và làm giảm lợi ích tiềm năng của SBO.

So sánh cảm xúc về SBO và tác động tiềm tàng của nó đến cơ hội nghề nghiệp trong tương lai

Nhìn chung, kết quả khảo sát được là "cảm xúc tích cực". Điều này rất quan trọng. Trên hết, hơn một nửa số người tham gia khảo sát (54%) rất hào hứng với việc áp dụng các phương pháp thực hành dựa trên kỹ năng để thúc đẩy cơ hội cho lực lượng lao động và khoảng một phần ba bày tỏ sự tin tưởng vào (37%) và bị cuốn hút với (30%) phương pháp này. Tuy nhiên, một số cảm xúc kém tích cực hơn cũng xuất hiện, với cảm xúc không chắc chắn đứng đầu danh sách (21%), tiếp theo là lo lắng, bất ngờ và bối rối (tất cả đều là 14%). Một con số tương tự là bị choáng ngợp (13%) và trong khi nỗi sợ hãi nằm ở gần cuối danh sách (10%), điều này vẫn cần lưu ý, vì việc chuyển đổi sang SBO sẽ có tác động rộng rãi đến tất cả nhân viên, cũng như những người đang tìm việc làm.

Khi chúng ta xem xét quan điểm của những người tìm việc và nhân viên, thâm niên làm việc, thế hệ cũng như bản dạng giới và bản sắc chủng tộc, những khác biệt quan trọng bắt đầu xuất hiện.

Người tìm việc so với nhân viên

Những người đang tìm việc có nhiều khả năng cảm thấy kiệt sức, sợ hãi, bối rối, lo lắng và ngạc nhiên về SBO so với những người đang có việc làm. Điều này không có gì đáng ngạc nhiên vì quá trình tìm việc thường căng thẳng và những cá nhân này không được hưởng lợi từ các thông tin liên lạc nội bộ trên toàn công ty về bản chất của việc chuyển đổi sang SBO. Đồng thời, những người tìm việc có nhiều khả năng tin rằng các hoạt động SBO có khả năng tăng cơ hội nghề nghiệp trong tương lai của họ (78% người tìm việc so với 70% người có việc làm). Điều này có thể là do nhiều người tìm việc tin rằng kỹ năng của họ vượt xa trình độ chuyên môn chính thức của họ — chính xác là hiện tượng mà SBO có thể chống lại.

Thâm niên làm việc

Các cá nhân đóng góp bày tỏ sự lo lắng và không chắc chắn hơn so với những người thuộc cấp quản lý trở lên, đưa ra một ví dụ khác về việc đề xuất giá trị đằng sau quá trình chuyển đổi sang SBO đã không được áp dụng thành công ra ngoài phạm vi các nhà lãnh đạo con người trong hầu hết các tổ chức.

Thế hệ

Baby Boomer (Thế hệ bùng nổ dân số), nói chung là thế hệ lâu đời nhất hoạt động trong lực lượng lao động, là những người ít hào hứng nhất, không chắc chắn nhất và ít tin tưởng nhất, mặc dù họ cũng ít thể hiện sự lo lắng nhất. Việc chuyển đổi sang SBO thể hiện sự thay đổi nền tảng trong cách các tổ chức suy nghĩ và tổ chức công việc, và thế hệ này đã hoạt động trong một thời gian dài theo một mô hình khác. Họ có thể không lo lắng vì họ tin rằng quá trình chuyển đổi phần lớn sẽ diễn ra sau khi họ rời khỏi lực lượng lao động. Điều này dường như tương quan với thực tế là mỗi thế hệ kế tiếp có nhiều khả năng dự đoán sẽ không có thay đổi nào hơn thế hệ trước, trong đó các thế hệ lực lượng lao động trẻ dự kiến sẽ có tác động tích cực cao nhất.

GenZ (Thế hệ Z), thế hệ trẻ nhất trong lực lượng lao động, là nhóm ít bị cuốn hút nhất, ít bất ổn nhất, đáng tin cậy nhất, bối rối nhất và sợ hãi nhất. Phạm vi cảm xúc rộng lớn này có thể phản ánh cảm nhận chung của họ về tương lai công việc, vì họ sẽ là người đi đầu trong những thay đổi nhanh chóng xảy ra cả trong tổ chức và nơi làm việc của họ. Các thế hệ lực lượng lao động trẻ hơn cũng thấy trước tác động tích cực lớn nhất đến cơ hội nghề nghiệp trong tương lai của họ (84% GenZ đến 74% Millennials đến 71% GenX đến 67% Boomer).

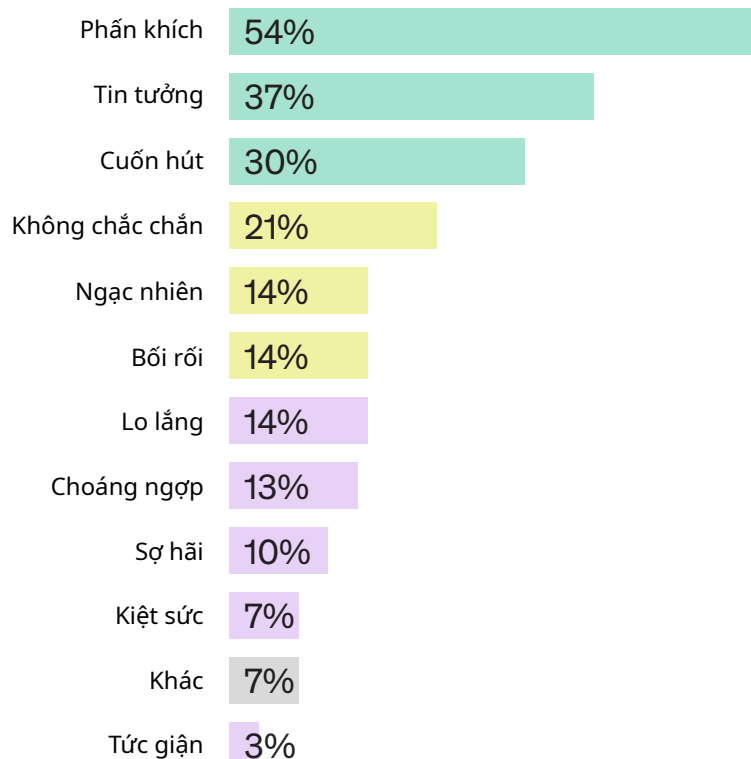
Bản dạng giới và bản sắc chủng tộc

Phụ nữ có nhiều khả năng cho biết họ không chắc chắn về các phương pháp tiếp cận dựa trên kỹ năng hơn so với nam giới. Những người tự nhận mình thuộc nhóm chủng tộc bị gạt ra ngoài lề xã hội trong lịch sử (HMRI) ít bị cuốn hút hơn và lo lắng gấp đôi. Những người cho biết đã trải qua những thách thức nghề nghiệp mà họ cho là do bản sắc chủng tộc, sắc tộc hoặc đẳng cấp của mình có khả năng bày tỏ cảm giác lo lắng cao hơn gấp 2,5 lần (25% so với 11%). Điều này cho thấy rằng nhiều người trong các nhóm bị gạt ra ngoài lề xã hội trong lịch sử thiếu niềm tin rằng các phương pháp tiếp cận SBO sẽ mang lại những triển vọng về cơ hội làm việc công bằng hơn và thực tế có thể gây bất lợi. Những lo ngại này có nghĩa là các nhà lãnh đạo sẽ phải thu hút sự tham gia của các nhóm này vào quá trình chiến lược, nỗ lực để làm rõ việc chuyển đổi sang SBO có thể tạo ra sự khác biệt như thế nào và chứng minh họ đang thực hiện điều đó như thế nào.

Cảm xúc liên quan đến việc áp dụng các phương pháp thực hành SBO

CÂU HỎI KHẢO SÁT

Bạn cảm thấy cảm xúc nào nhất khi nghĩ về các phương pháp thực hành dựa trên kỹ năng đang được các tổ chức áp dụng? Chọn tối đa 3 câu trả lời. [Biểu đồ phản ánh tất cả các câu trả lời.]



Cảm xúc liên quan đến việc áp dụng các phương pháp thực hành SBO của các nhóm khác nhau

CÂU HỎI KHẢO SÁT

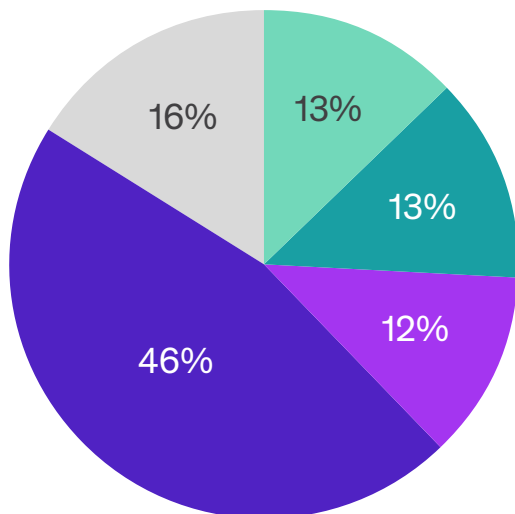
Bạn cảm thấy cảm xúc nào nhất khi nghĩ về các phương pháp thực hành dựa trên kỹ năng đang được các tổ chức áp dụng? Chọn tối đa 3 câu trả lời

	Tổng thể	Tình trạng việc làm		Thâm niên làm việc		Thế hệ				Giới tính		Bản sắc chủng tộc bị gạt ra ngoài lề xã hội	
		Người có việc làm	Người đang thất nghiệp và đang tìm việc làm	Cấp quản lý trở lên	Cá nhân đóng góp	Gen Z	Millennials	Gen X	Boomer	Nam	Nữ	Bị gạt	Không bị gạt
Phấn khích	54%	56%	52%	56%	56%	60%	61%	57%	48%	57%	60%	56%	61%
Tin tưởng	37%	38%	34%	42%	36%	48%	42%	30%	26%	37%	37%	37%	36%
Cuốn hút	30%	32%	27%	33%	32%	27%	36%	29%	38%	31%	39%	27%	38%
Không chắc chắn	21%	20%	22%	17%	22%	18%	18%	23%	26%	21%	26%	20%	24%
Ngạc nhiên	14%	13%	16%	11%	15%	13%	16%	13%	12%	13%	14%	15%	13%
Lo lắng	14%	12%	17%	9%	15%	18%	12%	19%	7%	14%	17%	21%	11%
Bối rối	14%	12%	17%	12%	12%	16%	10%	10%	12%	13%	8%	12%	11%
Choáng ngợp	13%	14%	13%	11%	15%	15%	8%	11%	15%	12%	11%	14%	9%
Sợ hãi	10%	7%	13%	6%	8%	12%	8%	8%	6%	9%	6%	11%	5%
Kiệt sức	7%	6%	7%	3%	8%	5%	6%	7%	6%	6%	5%	6%	5%
Khác	7%	9%	4%	12%	7%	6%	9%	12%	19%	9%	10%	8%	10%
Tức giận	3%	3%	3%	4%	3%	2%	2%	4%	1%	3%	0%	2%	2%

Phân bố bản sắc bị gạt ra ngoài lề xã hội và bản sắc chiếm ưu thế trong lịch sử trong lực lượng lao động và mối liên hệ với các thách thức nghề nghiệp

CÂU HỎI KHẢO SÁT

Bạn có coi mình thuộc nhóm chủng tộc, sắc tộc và/hoặc đẳng cấp bị gạt ra ngoài lề xã hội trong lực lượng lao động không?

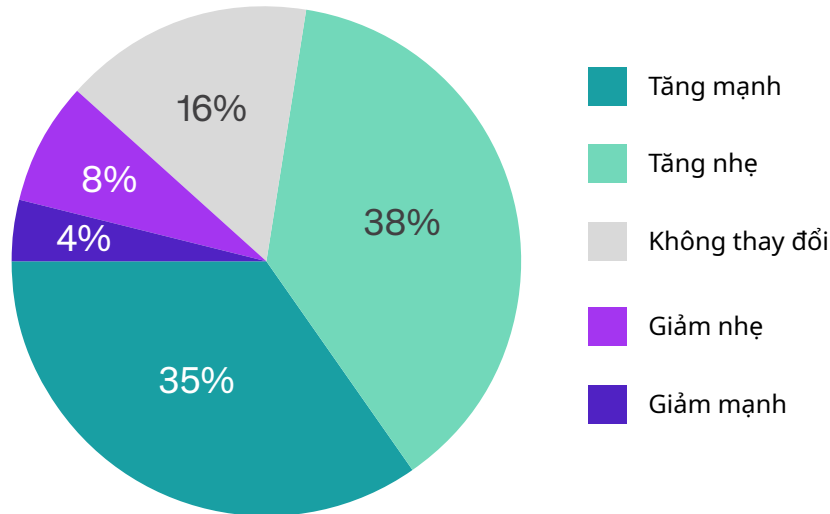


- **Có** và tôi gặp *nhiều* thử thách nghề nghiệp mà tôi cho là do bản sắc chủng tộc, sắc tộc và/hoặc đẳng cấp của mình
- **Có** và tôi gặp *một số* thử thách nghề nghiệp mà tôi cho là do bản sắc chủng tộc, sắc tộc và/hoặc đẳng cấp của mình
- **Có** nhưng cá nhân tôi không gặp phải bất kỳ thách thức nghề nghiệp nào mà tôi cho là do bản sắc chủng tộc, sắc tộc và/hoặc đẳng cấp của mình
- **Không**, tôi không coi mình thuộc nhóm chủng tộc, sắc tộc và/hoặc đẳng cấp bị gạt ra ngoài lề xã hội
- Không thích trả lời

Tác động dự đoán đối với cơ hội nghề nghiệp trong tương lai

CÂU HỎI KHẢO SÁT

Khi nghĩ về các hoạt động tổ chức dựa trên kỹ năng, bạn dự đoán điều này có thể ảnh hưởng như thế nào đến cơ hội nghề nghiệp trong tương lai của bản thân?

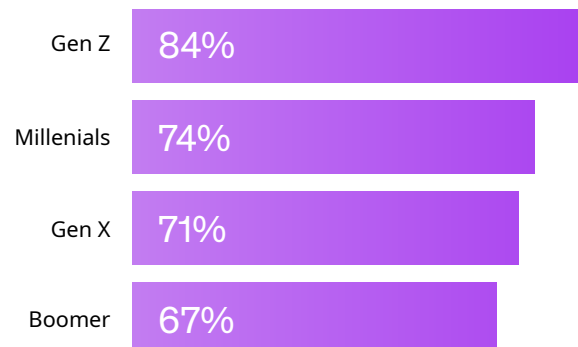


Các nhóm khác nhau dự đoán SBO sẽ tác động như thế nào đến cơ hội nghề nghiệp trong tương lai

CÂU HỎI KHẢO SÁT

Khi nghĩ về các hoạt động tổ chức dựa trên kỹ năng, bạn dự đoán điều này có thể ảnh hưởng như thế nào đến cơ hội nghề nghiệp trong tương lai của bản thân?

Dự đoán sự gia tăng cơ hội nghề nghiệp trong tương lai											
Tình trạng việc làm		Thâm niên làm việc		Thế hệ				Giới tính		Bản sắc chủng tộc bị gạt ra ngoài lề xã hội	
Người có việc làm	Người đang thất nghiệp và đang tìm việc làm	Cấp quản lý trở lên	Cá nhân đóng góp	Gen Z	Millennials	Gen X	Boomer	Nam	Nữ	Bị gạt	Không bị gạt
70%	78%	63%	71%	84%	74%	71%	67%	74%	74%	75%	74%



Lợi ích và rủi ro nhận thức: Cơ hội làm việc bình đẳng hơn không có trong danh sách

Cũng giống như cảm xúc chung là tích cực, những người tham gia khảo sát nhận thấy những mặt tích cực đáng kể của việc chuyển đổi sang SBO. Họ xác định những lợi ích tiềm năng hàng đầu gắn liền với cách tiếp cận dựa trên kỹ năng là: khuyến khích học tập liên tục và phát triển kỹ năng; thúc đẩy sự đổi mới và sáng tạo của tổ chức, nâng cao cơ hội thăng tiến nghề nghiệp dựa trên thành tích và tăng năng suất chung của công ty.

Tuy nhiên, có một sai sót lớn khi nói đến những lợi ích ít có khả năng xảy ra nhất. Những lợi ích tiềm năng ít có khả năng xảy ra nhất đối với tất cả các nhóm là: thúc đẩy môi trường làm việc đa dạng và hòa nhập hơn, cải thiện đáng kể sự công bằng và bình đẳng tại nơi làm việc cũng như sự đại diện đa dạng trong ban lãnh đạo.

Rõ ràng là hầu hết mọi người vẫn chưa tin rằng SBO có tiềm năng cải thiện các cơ hội bình đẳng tại nơi làm việc.

Quan điểm này thậm chí còn rõ ràng hơn khi chúng ta so sánh phản ứng của các nhóm chủng tộc chiếm ưu thế với các nhóm chủng tộc bị gạt ra ngoài lề xã hội trong lịch sử. Các nhóm chiếm ưu thế dự đoán những tác động tích cực tổng thể hơn so với các đồng nghiệp của họ thuộc các nhóm bị gạt ra ngoài lề xã hội trong lịch sử (tăng năng suất công ty, đổi mới và sáng tạo trong tổ chức nhiều hơn, nâng cao cơ hội thăng tiến nghề nghiệp dựa trên thành tích, khuyến khích học tập liên tục và phát triển kỹ năng, đồng thời cải thiện sự công bằng và bình đẳng tại nơi làm việc).

Lợi ích được mong đợi hàng đầu của SBO

- 1 Khuyến khích học tập liên tục và phát triển kỹ năng
- 2 Thúc đẩy sự đổi mới và sáng tạo trong tổ chức
- 3 Tăng cường cơ hội thăng tiến nghề nghiệp dựa trên thành tích
- 4 Tăng năng suất tổng thể của công ty

Lợi ích dự đoán của SBO dựa trên nhận dạng chủng tộc

Lợi ích dự đoán	Bản sắc chủng tộc chiếm ưu thế	Bản sắc chủng tộc bị gạt ra ngoài lề xã hội
Tăng năng suất tổng thể của công ty	82%	70%
Thúc đẩy sự đổi mới và sáng tạo trong tổ chức	84%	72%
Tăng cường cơ hội thăng tiến nghề nghiệp dựa trên thành tích	84%	72%
Khuyến khích học tập liên tục và phát triển kỹ năng	93%	83%
Cải thiện đáng kể sự công bằng và bình đẳng tại nơi làm việc	71%	63%

Khi nói đến những nhược điểm tiềm tàng của cách tiếp cận dựa trên kỹ năng, những mối quan ngại hàng đầu là nó sẽ dẫn đến gia tăng cạnh tranh và tiềm ẩn tình trạng mất an ninh việc làm, tạo ra rào cản cho những cá nhân thiếu khả năng tiếp cận các nguồn lực để phát triển kỹ năng của họ, dẫn đến sự phụ thuộc quá mức vào các công nghệ hỗ trợ hoặc công nghệ thế hệ tiếp theo và dẫn đến việc bỏ qua các kỹ năng và kinh nghiệm phi kỹ thuật có giá trị. Các nhóm chủng tộc bị gạt ra ngoài lề xã hội trong lịch sử thậm chí còn dự đoán những tác động tiêu cực hơn, chẳng hạn như sự cạnh tranh gia tăng và tình trạng mất an ninh việc làm, văn hóa làm việc không lành mạnh hoặc thiên vị hơn, sự gián đoạn trong động lực của nhóm và sự phụ thuộc quá mức vào các công nghệ hỗ trợ.

Những mối quan ngại hàng đầu này làm dấy lên lo ngại rằng có sự mất kết nối giữa hứa hẹn ngụ ý khi chuyển sang SBO (chẳng hạn như đặt nhân viên lên hàng đầu và công bằng hơn) và điều gì có thể xảy ra nếu quá trình chuyển đổi không được thực hiện một cách hiệu quả (các bộ kỹ năng có giá trị bị bỏ qua và các quyết định hướng dẫn công nghệ nên do con người thực hiện).

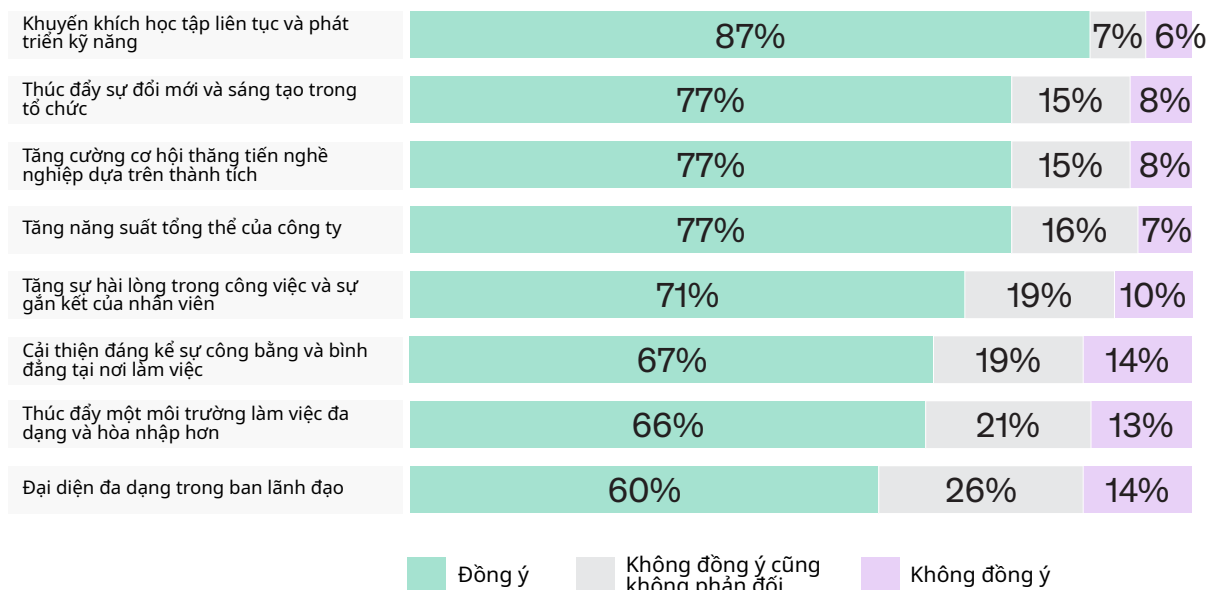
Rõ ràng là một số nhóm nhân khẩu học có thể nhìn thấy lợi ích lớn nhất về cơ hội công bằng hơn trong công việc lại ít có khả năng tin rằng lời hứa sẽ thành hiện thực. Đây là một thiếu sót lớn và nhấn mạnh thực tế rằng vẫn còn nhiều việc phải làm trong cả việc truyền đạt và chứng minh cho nhân viên thấy những tác động tích cực mà SBO có thể mang lại tại nơi làm việc. Đây là lĩnh vực cần dựa vào khi các nhà lãnh đạo tìm cách nâng cao các sáng kiến SBO lên mức độ thâm nhập và trưởng thành cao hơn trong tổ chức của họ.



Lợi ích dự đoán của SBO

CÂU HỎI KHẢO SÁT

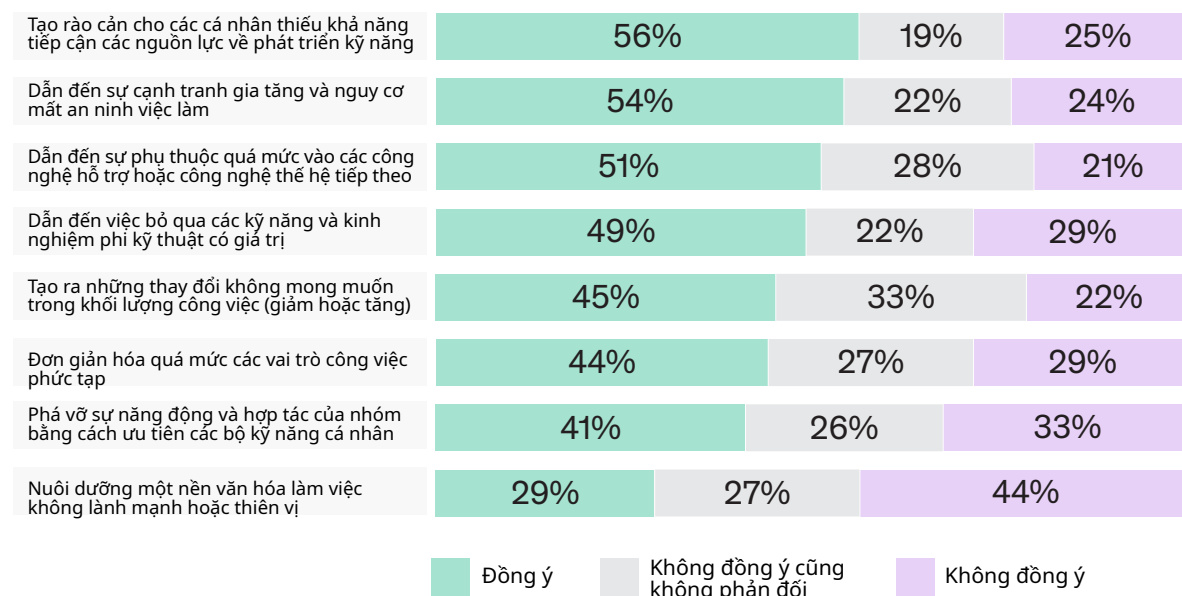
Hãy đánh giá mức độ đồng ý của bạn với các nhận định sau đây về tác động tiềm tàng của việc các tổ chức chuyển sang phương pháp thực hành dựa trên kỹ năng để tuyển dụng, thăng chức và phân công dự án. Các phương pháp thực hành dựa trên kỹ năng sẽ...



Rủi ro dự đoán của SBO

CÂU HỎI KHẢO SÁT

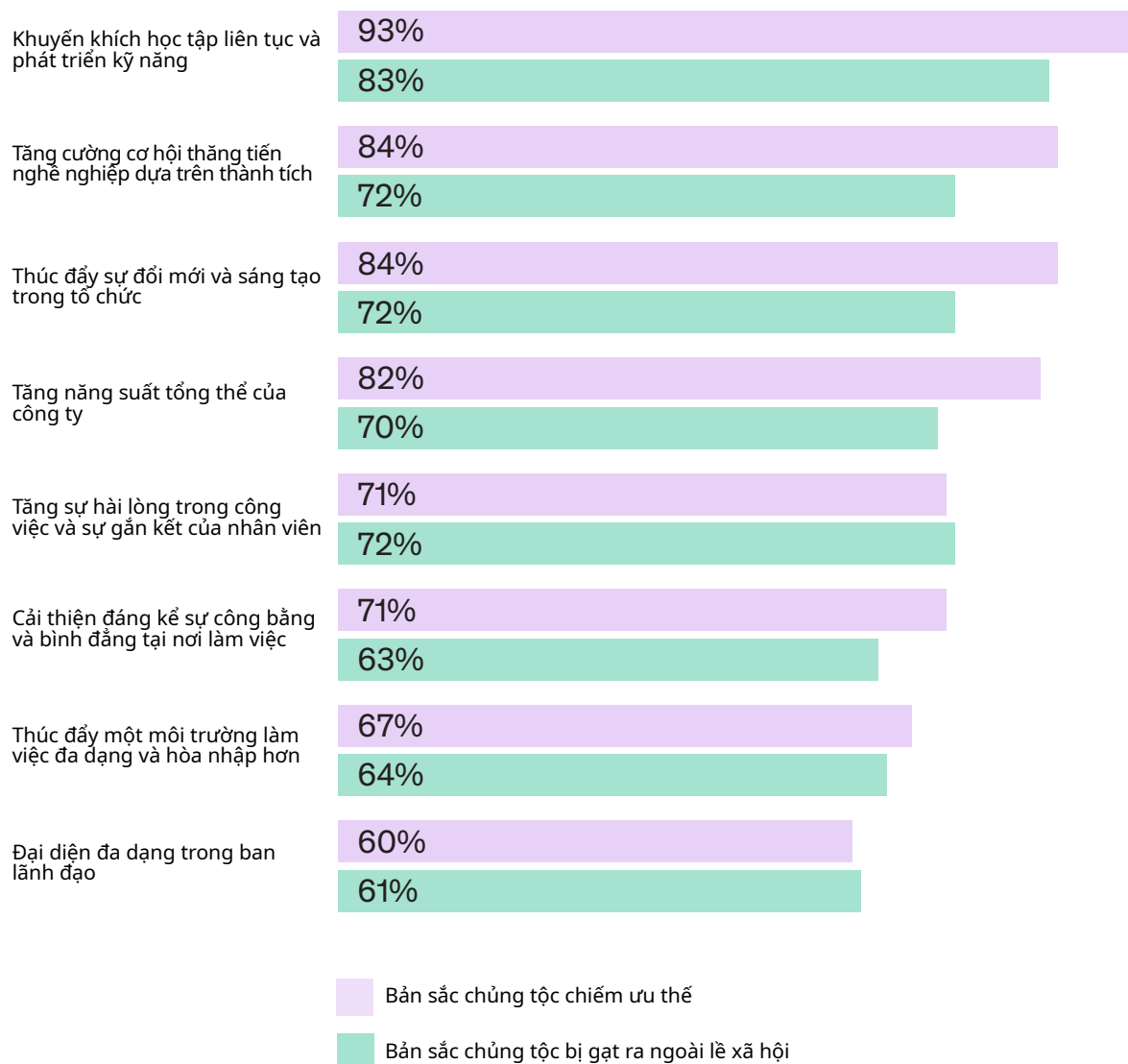
Hãy đánh giá mức độ đồng ý của bạn với các nhận định sau đây về tác động tiềm tàng của việc các tổ chức chuyển sang phương pháp thực hành dựa trên kỹ năng để tuyển dụng, thăng chức và phân công dự án. Các phương pháp thực hành dựa trên kỹ năng sẽ...



Bản sắc bị gạt ra ngoài lề xã hội và bản sắc chiếm ưu thế nhìn thấy những lợi ích SBO tiềm năng như thế nào

CÂU HỎI KHẢO SÁT

Hãy đánh giá mức độ đồng ý của bạn với các nhận định sau đây về tác động tiềm tàng của việc các tổ chức chuyển sang phương pháp thực hành dựa trên kỹ năng để tuyển dụng, thăng chức và phân công dự án. Các phương pháp thực hành dựa trên kỹ năng sẽ...



Ban lãnh đạo cần phải đẩy mạnh thách thức về SBO

Cần có người lãnh đạo để dẫn dắt hành trình SBO

Mặc dù quá trình phát triển tổ chức để bao gồm các phương pháp thực hành dựa trên kỹ năng trong các quy trình nhân tài không có nghĩa là thay đổi mọi thứ, nhưng nó thực sự có nghĩa là sẽ có một số thay đổi. Thay đổi tổ chức dưới bất kỳ hình thức nào đều đòi hỏi sự lãnh đạo khéo léo.

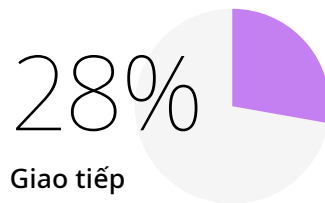
Những người trả lời của chúng tôi hoàn toàn thừa nhận điều này: Trong số các lãnh đạo cấp cao, 83% xác định rằng khả năng lãnh đạo hiệu quả sẽ rất quan trọng đối với quá trình chuyển đổi này. Tuy nhiên, chỉ có 28% trong số những người tham gia khảo sát báo cáo rằng đội ngũ lãnh đạo của họ đang truyền đạt chiến lược và sáng kiến tổ chức dựa trên kỹ năng của công ty họ rất tốt hoặc cực kỳ tốt. Có một thiếu sót đáng kể ở đây, khi ban lãnh đạo nhận thấy sự cần thiết phải vượt qua thách thức dẫn dắt nhóm của họ chuyển sang cách tiếp cận dựa trên kỹ năng, nhưng lại không truyền đạt nhu cầu hoặc hành động đó một cách hiệu quả để phân tầng các sáng kiến SBO trên toàn tổ chức.

Một lỗ hổng khác là khả năng ban lãnh đạo quản lý các vấn đề đạo đức tiềm ẩn và các rủi ro khi thực hiện chiến lược SBO: Chỉ 29% tổng số người được hỏi báo cáo rằng đội ngũ lãnh đạo của họ được trang bị rất tốt hoặc cực kỳ tốt để giải quyết những cân nhắc quan trọng này.

Khả năng lãnh đạo là yếu tố cần thiết để chiến lược SBO thành công

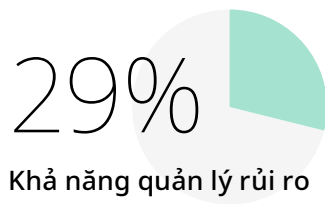
83%

Tầm quan trọng của khả năng lãnh đạo hiệu quả



Giao tiếp

Ban lãnh đạo đang truyền đạt tốt chiến lược và sáng kiến SBO



Khả năng quản lý rủi ro

Đội ngũ lãnh đạo được trang bị tốt để giải quyết các vấn đề và rủi ro của SBO

Thực hiện triển vọng của SBO

Sự phát triển thành một tổ chức dựa trên kỹ năng là một quá trình mà theo thời gian sẽ tác động sâu sắc đến cách tổ chức nơi làm việc, cách đo lường và phát triển nhân tài cũng như cách phân công và đánh giá công việc. Tuy nhiên, để quá trình chuyển đổi này diễn ra đầy đủ, nó sẽ đòi hỏi sự tham gia, đồng thuận và gắn kết của tất cả nhân viên. Khả năng lãnh đạo hiệu quả và đồng cảm là yếu tố cần thiết để phương pháp tiếp cận dựa trên kỹ năng phát huy hết tiềm năng của nó.

Những phần thưởng tiềm năng là đáng kể. Tổ chức dựa trên kỹ năng không chỉ có thể linh hoạt, năng suất và đổi mới hơn mà còn có thể trở thành một nơi làm việc công bằng hơn, nơi nhiều nhân viên đa dạng có cơ hội tiếp cận cơ hội lớn hơn. Thách thức đối với các nhà lãnh đạo là tìm cách thực hiện quá trình chuyển đổi này cho tất cả nhân viên và hướng dẫn tổ chức dựa trên kỹ năng thực hiện lời hứa của mình.



Phương pháp dữ liệu:

Vào tháng 02 năm 2024, Udemy đã triển khai một cuộc khảo sát công khai để đánh giá tiến độ trên hành trình hướng tới các phương pháp thực hành dựa trên kỹ năng, đồng thời đo lường tác động và cảm xúc xung quanh quá trình chuyển đổi này. Chúng tôi đã khảo sát hơn 1.600 người nói tiếng Anh trên toàn cầu (chủ yếu đến từ Hoa Kỳ và Ấn Độ, nhưng cũng bao gồm cả Úc, Canada và Vương quốc Anh). Cuộc khảo sát của chúng tôi bao gồm cả những người đang làm việc và những người thất nghiệp đang tìm việc làm. Chúng tôi đã thu thập thông tin về đặc điểm công ty (thâm niên làm việc, loại ngành, chức năng công việc, quy mô công ty) và nhân khẩu học (tuổi, giới tính và dân tộc). Các bảng dữ liệu và số liệu thống kê chính được đưa vào nội dung báo cáo của chúng tôi. Tất cả các so sánh được nêu bật trong báo cáo đều có ý nghĩa thống kê ở mức $p < 0,1$. Các kiểm tra thống kê được thực hiện bằng cách sử dụng kiểm tra đẳng thức hai mặt để so sánh tỷ lệ với giả định phương sai bằng nhau.

Giới thiệu về Udemy Business

Sứ mệnh của Udemy là thay đổi cuộc sống thông qua học tập bằng cách cung cấp sự phát triển kỹ năng linh hoạt, hiệu quả để tạo điều kiện cho các tổ chức và cá nhân.

Udemy Business cho phép người sử dụng lao động cung cấp giải pháp học theo nhu cầu cho tất cả nhân viên, học thắm thấu cho các nhóm công nghệ và học theo nhóm cho các nhà lãnh đạo. Với giải pháp học tập hoàn chỉnh và quan hệ đối tác chiến lược, chúng tôi cung cấp hoạt động học tập phù hợp trên quy mô lớn để các tổ chức có thể xây dựng lực lượng lao động linh hoạt và đạt được những kết quả kinh doanh quan trọng.

→ Tìm hiểu thêm tại business.udemy.com