

Tuyển trẻ hay tuyển giỏi khi công ty đang khó?

Giữ lối trẻ, mượn chuyên môn
cao theo từng việc.



Người giỏi mua về thường chọn cách rời đi sớm.

Ở Mỹ, lương cao hơn 18-20% nhưng khả năng tự nghỉ cao hơn 21%.



Lỗi nhân sự trẻ mang lại sự gắn bó và tối ưu chi phí.

Ở Mỹ, thay người mới tốn 50-75% lương, trong khi thay quản lý tốn 90-200%.



Mượn chuyên môn giúp giải quyết điểm nghẽn và rút ngắn thời gian.

Tuyển qua giới thiệu mất 29 ngày, các kênh khác tốn 44 đến 55 ngày.



Góc nhìn về việc sử dụng chuyên gia cần được linh hoạt hơn.

Phải có chuyên gia ngồi
trực chiến mới yên tâm

Chỉ cần chuyên gia xử lý
điểm nghẽn và kèm cặp

Trả lương cố định cao
để giữ người giỏi

Trả theo kết quả và khối
lượng công việc thực tế

Tự đào tạo hoàn toàn
cho người trẻ

Kết hợp mượn người giỏi
để dạy trẻ làm đúng ngay

Coi người giỏi là nhân sự
toàn thời gian

Coi chuyên môn cao là
tài nguyên có thể mượn

Công ty đang khó khăn không có thời gian chờ người trẻ lớn.

Ở Anh, người mới cần trung bình 6 tháng, có khi 12 đến 18 tháng, mới thật sự làm ra việc.



Việc tự đào tạo tạo ra chi phí ẩn cho người quản lý.

Ở nước ngoài, quản lý mất 17% thời gian mỗi tuần để sửa sai.



Sự cam kết bền vững đến từ những người cùng trưởng thành với công ty.
Người trẻ nhiệt huyết được chuyên gia dẫn dắt sẽ tạo ra sức bật lớn.



Vị trí trọng yếu bắt buộc tuyển giỏi cần kiểm chứng qua thời gian.

Bộ luật Lao động 2019 cho thử việc 60 ngày với ít nhất 85% lương.



Dữ liệu thực tế là thước đo duy nhất để thay đổi chiến lược.

Khi nhân sự ngoài hiệu quả vượt trội và ở lại ba năm liên tiếp.



Nuôi dưỡng lỗi trẻ và chỉ chi trả chuyên môn cao khi thật sự cần.

Ngừng chi trả bảng lương cao cho những nhân vật giải cứu không chắc chắn.

