

Không đăng cho đến 7 giờ tối giờ miền Đông, ngày 9 tháng Sáu, 2017

Theo Cuộc Thăm Dò Ý Kiến Của Asia Society Trong Các Công Ty Hoa Kỳ, Người Gốc Đông Á Ít Giữ Vai Trò Lãnh Đạo Hơn So Với Người Gốc Nam Á

NEW YORK, Ngày 25 Tháng 5, 2017 — Theo cuộc thăm dò ý kiến thường niên với hơn 2,800 nhân viên Á Châu và Người Mỹ gốc Á Châu Thái Bình Dương (APA) làm việc cho các công ty trong Fortune 500 và các công ty lớn khác ở Hoa Kỳ, nhân viên gốc Đông Á ít nắm giữ vai trò lãnh đạo cấp cao (17%) so với nhân viên gốc Nam Á (29%).

Kết quả từ **cuộc Thăm dò Người Mỹ gốc Á Châu Thái Bình Dương làm cho Công ty Mỹ năm 2017** do Asia Society thực hiện cho thấy đối tượng xác định là gốc Đông Á đều như nhau ít có khả năng trong danh sách thăng tiến của công ty (54%) so với nhân viên gốc Nam Á (64%). Cuộc thăm dò gợi ý rằng sự chênh lệch này có thể là do khác biệt về văn hóa giữa hai nhóm, và nhân viên gốc Đông Á ít có xin thăng chức hoặc tăng lương.

Đồng thời nhân viên gốc Đông Á cũng ít cảm thấy họ thuộc thành phần của công ty, ít có muốn ở lại làm cho công ty ngay cả khi được đề nghị làm công việc tương tự, và ít khi giới thiệu công ty của họ cho người Mỹ gốc Á Châu Thái Bình Dương khác. Sự bất mãn tương đối của nhân viên gốc Đông Á có thể một phần là vì hiếm có các lãnh đạo và vai trò kiểu mẫu gốc Đông Á. So với người gốc Nam Á tham dự cuộc thăm dò, người gốc Đông Á cho biết trong công ty của họ thường thiếu vai trò kiểu mẫu hơn, và thiếu nhân viên người Mỹ gốc Á Châu Thái Bình Dương về điều hành và thành viên trong ban quản trị .

Ông **David Whitelaw Reid**, Tổng Giám Đốc của Global Talent Initiatives tại Asia Society cho biết: “‘Người Á Châu’ và ‘Người Mỹ Gốc Á Châu’ là những nhãn hiệu cực kì rộng rãi”. “Kết quả của cuộc thăm dò ý kiến này cho thấy rằng các công ty nên ý thức về những khác biệt trong văn hóa giữa các phân nhóm nhân viên người Mỹ gốc Á Châu Thái Bình Dương.”

Rào Cản Vô Hình (Glass Ceiling) Đối Với Người Mỹ gốc Á Châu Thái Bình Dương

Cuộc thăm dò cũng tìm thấy bằng chứng về sự phân cách ngầm nhưng tương tự giữa người Mỹ gốc Á Châu Thái Bình Dương nam và nữ, mặc dù không có sự khác biệt đáng kể về trình độ học vấn giữa hai nhóm. Phụ nữ người Mỹ gốc Á Châu Thái Bình Dương ít giữ vai trò lãnh đạo hơn (19%) so với các đồng nghiệp nam (24%). Hơn nữa, họ ít có khả năng được thăng tiến đáng kể (56%) so với nam giới (61%).

Một người trả lời cuộc thăm dò nhận xét rằng “với tư cách là một phụ nữ người Mỹ gốc Á Châu, tôi cảm thấy có tiêu chuẩn kép trong cộng đồng này. Nếu lên tiếng, thì phụ nữ Á Châu tức thì được cho là hung hăng và hành xử không giống người Á Châu.”

Các Thử Thách và Cơ Hội

Cuộc thăm dò đã yêu cầu tất cả các đối tượng xác nhận những thử thách mà họ gặp phải tại sở làm. Những thử thách được nêu ra nhiều nhất là 1) thiếu vai trò kiểu mẫu; 2) thiếu phát triển về trình độ chuyên môn; 3) thiếu phát triển về nghề nghiệp; 4) thiếu cơ hội thăng chức lên các cấp cao; và 5) sự tồn tại của “rào cản văn hóa” (bamboo ceiling).

Tốt nhất là các công ty nên chú ý đến những câu trả lời này. Trong khi 96 phần trăm các đối tượng người Mỹ gốc Á Châu Thái Bình Dương trả lời cuộc thăm dò cho biết họ quan tâm đến sự thành công của công ty nói chung, nhưng rất ngạc nhiên 21 phần trăm lại nói rằng nếu họ được mời làm công việc tương tự ở nơi khác thì họ sẽ không ở lại với công ty hiện tại.

Để gia tăng nỗ lực tuyển mộ và giữ nhân viên, các công ty cũng nên xem xét đến tiêu chuẩn được các đối tượng nhắc đến nhiều nhất khi chọn lựa công ty để làm việc: 1) cơ hội thăng tiến; 2) phát triển nghề nghiệp; 3) cân bằng đời sống và việc làm; 4) văn hóa doanh nghiệp; 5) lương bổng và phúc lợi đãi ngộ.

Sơ Lược về Lực Lượng Lao Động người Mỹ gốc Á Châu Thái Bình Dương

Cuộc thăm dò cũng tóm tắt sơ lược về lực lượng lao động người Mỹ gốc Á Châu Thái Bình Dương ngày nay. Cho thấy rằng trong số các nhân viên người Mỹ gốc Á Châu Thái Bình Dương làm việc cho các công ty trong Fortune 500:

- 40% xác nhận là người gốc Nam Á; 39% là gốc Đông Á; 15% là gốc Đông Nam Á; 4% là người từ nhiều vùng; 1% là người gốc Đảo Thái Bình Dương.
- 36% là từ tuổi 18-35 (Thế hệ thiên niên kỷ); 52% là từ tuổi 36-52 (Thế hệ X); 12% là từ tuổi 53-71% (Baby Boomer) [Sinh trong thời kỳ bùng nổ sinh đẻ]
- 57% đã làm việc cho công ty hiện tại từ 5 năm trở lên

- 70% được sinh ở nước ngoài; 20% thuộc thế hệ đầu tiên trong gia đình được sinh tại Hoa Kỳ.
- 65% những người được sinh ở nước ngoài đã đến Hoa Kỳ lúc 21 tuổi hoặc lớn hơn

Cuộc Thăm dò Người Mỹ gốc Á Châu Thái Bình Dương làm cho Công ty Mỹ đã được soạn với sự tham khảo của Hội Đồng Global Talent and Diversity Council của Asia Society, gồm có hơn 20 nhà lãnh đạo về sự đa dạng từ các công ty trong Fortune 500. Cuộc thăm dò bao gồm những câu trả lời trực tiếp của nhân viên người Mỹ gốc Á Châu Thái Bình Dương cũng như các bộ phận Quản lý Nhân sự/ Diversity & Inclusion (Đa Dạng & Bao Hàm).

Để biết thêm chi tiết, xin đọc bản tóm tắt đầy đủ.