

Một công ty thưởng xe Lexus cuối năm cho nhân viên

15:06 16/12/2025

Giữ chân được nhân tài là một bài toán không dễ dàng với nhiều công ty lớn, đặc biệt với đội ngũ nhân sự cấp cao. Giai đoạn cuối năm quan trọng, việc khen thưởng như thế nào sẽ quyết định nhiều biến động về nhân sự của công ty trong năm tới.

Thưởng xe Lexus cuối năm cho nhân viên

Giữ chân được nhân tài là một bài toán không dễ dàng với nhiều công ty lớn, đặc biệt với đội ngũ nhân sự cấp cao. Giai đoạn cuối năm quan trọng, việc khen thưởng như thế nào sẽ quyết định nhiều biến động về nhân sự của công ty trong năm tới.



Trao thưởng một chiếc ô tô Lexus cho nhân viên có thành tích xuất sắc

Theo lý thuyết hai phần của Herzberg (Herberg's Two-factor theory), để níu chân một nhân viên sẽ cần hai yếu tố: cấu phần 'Hygiene' (lương thưởng, chính sách công ty, điều kiện làm việc...) đảm bảo những yếu tố cần thiết để một nhân viên duy trì công việc, giúp hạn chế những điều không thoải mái, và yếu tố "Motivators" (thành tựu, sự ghi nhận, trách nhiệm...) giúp nhân viên cảm thấy hài lòng, có động lực phấn đấu và nỗ lực. Một công việc tốt cần đảm bảo cả hai yếu tố quan trọng trên.

Song, khi triển khai thực tế, các công ty khác nhau sẽ cần điều chỉnh để vừa phù hợp với mong muốn của nhân viên, vừa hài hoà với chính sách của công ty. Đây là bài toán khó của những người làm nhân sự, đặc biệt trong mùa cuối năm khi những biến động thị trường ngày càng lớn. Ở những đơn vị lớn như Zalo, để giữ chân nhân sự đòi hỏi sự tổng hoà của nhiều yếu tố.

Nuôi dưỡng đội ngũ bằng tri thức và trải nghiệm

Tại Zalo, với mục tiêu phát triển nhanh và bền vững lấy con người làm trọng tâm, tinh thần học tập suốt đời được đề cao, thể hiện qua hàng loạt chương trình học tập cho nhân viên. Ngay từ các chương trình tuyển dụng nhân sự quy mô lớn như Tech Fresher hay Product Management Training, đội ngũ Zalo thường dành nhiều tháng để đào tạo, hướng dẫn, cố vấn thế hệ nhân viên mới, đảm bảo đội ngũ trẻ được học hỏi nhiều nhất trong giai đoạn mới bắt đầu công việc.

Nhiều chương trình đào tạo đã và đang được triển khai để giúp nhân sự nâng cao không chỉ chuyên môn mà còn về năng lực quản trị đội nhóm. Trong những năm qua, Zalo đã kết hợp với nhiều trường đại học hàng đầu khu vực như Đại học Quốc gia Singapore NUS, Đại học Fulbright Việt Nam để phát triển chương trình đào tạo thế hệ lãnh đạo kế cận mang tên "me.grow". Chương trình mang tới nhiều chủ đề học tập thiết yếu như kỹ năng quản lý, kỹ năng kể chuyện bằng dữ liệu, kỹ năng khai vấn về động lực.

Không chỉ chú trọng vào việc đào tạo tại chỗ hay đào tạo trong nước, đội ngũ quản lý trẻ của Zalo cũng được tham gia các chuyến học tập tại nước ngoài, tham quan các công ty công nghệ lớn tại Mỹ như Google, Microsoft, Amazon...

Trao quyền làm chủ công việc trong hệ sinh thái quy mô lớn

Với hệ sinh thái công nghệ đa dạng, nhân sự tại Zalo có cơ hội tham gia trực tiếp vào quá trình phát triển những sản phẩm đang phục vụ hàng chục triệu người dùng Việt mỗi ngày. Quan trọng hơn, việc trao cơ hội tại Zalo được thể hiện rõ nét qua cách giao phó những bài toán lớn, đi kèm rủi ro thật.

Nhân sự tại Zalo không chỉ làm theo định hướng sẵn có, mà phải trực tiếp đưa ra những quyết định có thể ảnh hưởng đến trải nghiệm của hàng chục triệu người dùng. Chính áp lực này giúp nhân sự trưởng thành nhanh chóng, hình thành tư duy làm chủ công việc và cảm nhận rõ ràng sự tin tưởng mà tổ chức dành cho mình.



Giữ chân nhân sự đòi hỏi sự tổng hoà của nhiều yếu tố

Song song với những bài toán lớn mang tính chiến lược, Zalo cũng tạo điều kiện để nhân sự chủ động định hình con đường phát triển của chính mình. Thông qua các buổi trao đổi định kỳ với quản lý, mỗi cá nhân có thể bày tỏ mong muốn học hỏi thêm ở lĩnh vực mới, mở rộng phạm vi chuyên môn hoặc tìm kiếm thử thách phù hợp hơn với năng lực và giai đoạn sự nghiệp. Những nguyện vọng này được lắng nghe và xem xét nghiêm túc, như một phần trong chiến lược phát triển con người dài hạn của tổ chức.

Chế độ khen thưởng, đãi ngộ đặc biệt

Bên cạnh việc trao cơ hội học hỏi và phát triển dài hạn, Zalo còn xây dựng chế độ khen thưởng và đãi ngộ nhằm tạo động lực mạnh mẽ cho những cá nhân và đội nhóm có thành tích xuất sắc. Các hình thức ghi nhận không chỉ dừng lại ở lương thưởng định kỳ mà còn được thiết kế linh hoạt, tôn vinh những đóng góp vượt trội, mang lại giá trị rõ ràng cho sản phẩm và tổ chức.

Trong những năm qua, Zalo đã nhiều lần dành những phần thưởng “khủng” để tôn vinh những cá nhân xuất sắc. Năm 2022, hai chiếc Mercedes GLC 200 đã

được trao cho các nhân viên đạt thành tích nổi bật.

Năm 2023, ghi dấu màn chào sân thành công của KiLM - Large Language Model do đội ngũ kỹ sư AI Zalo phát triển từ đầu, Zalo cũng đã trao thưởng một chiếc Volvo XC60 B6 Ultimate trị giá hơn 2,3 tỷ đồng cho trưởng dự án. Năm nay, Zalo tiếp tục duy trì truyền thống khen thưởng nóng, tiếp tục trao thưởng một chiếc ô tô Lexus cho nhân viên có thành tích xuất sắc.

Các hình thức trao thưởng đặc biệt của Zalo là sự ghi nhận xứng đáng cho những đóng góp vượt lên trên cả kỳ vọng. Những phần thưởng “khủng” nói trên không chỉ mang ý nghĩa vật chất, mà còn là minh chứng cho sự ghi nhận công khai từ tổ chức. Từ đó, nhân sự cảm nhận được sự trân trọng, và cũng được khích lệ, củng cố tinh thần cống hiến.

Đồng thời, việc duy trì các phần thưởng giá trị lớn qua các năm cho thấy Zalo không chỉ tập trung phát triển năng lực nhân sự, mà còn cam kết ghi nhận những đóng góp xuất sắc bằng những hình thức thực tế, minh bạch và đầy cảm hứng.

Hoàng Phương (t/h)