

Bitrix24[®]

Tài nguyên



Làm việc “*all-time*”:
Cơ hội kiếm thêm hay
rủi ro bế tắc?

Bạn trả 100% lương, nhưng có lẽ chỉ nhận được 70% nội lực của nhân sự. Trong kỷ nguyên AI, 30% năng lượng còn lại của những chuyên gia giỏi nhất tại Việt Nam thường không dành cho công ty, mà thuộc về các dự án freelance hoặc kinh doanh cá nhân.

Đây không phải là sự thiếu cam kết, mà là hệ quả của **tinh thần khởi nghiệp** (entrepreneurial DNA) và trách nhiệm với gia đình vốn đã thấm sâu vào văn hóa lao động Việt Nam. Tuy nhiên, sự năng động này đang tạo ra một "thuế phân tán" vô hình lên lợi nhuận doanh nghiệp. Liệu bạn có chấp nhận tiếp tục trả lương cho một sự hiện diện không trọn vẹn?

Làm nhiều việc cùng lúc: Thách thức mới của quản trị nhân sự thời AI?

Áp lực lớn nhất với quản lý cấp trung hiện nay không còn là việc nhân sự làm thêm ngoài giờ, mà là cách bản chất của công việc phụ đang thay đổi. Xu hướng này thường xuất hiện dưới ba hình thức phổ biến:

- **Khai thác chuyên môn song song:** Dùng chính kỹ năng cốt lõi làm việc ngoài (nguy cơ rò rỉ dữ liệu).
- **Tối ưu thời gian bằng AI:** Hoàn thành việc công ty nhanh hơn để dành thời gian cho việc riêng.
- **Mất tư duy “công ty là nguồn thu nhập chính”:** Nhân sự vẫn hoàn thành KPI, nhưng phần lớn năng lượng sáng tạo và tham vọng tăng trưởng lại được dành cho các dự án cá nhân.

Theo [Anphabe](#), **14% nhân lực Việt Nam đã chuyển sang làm tự do toàn thời gian**. Tuy nhiên, rủi ro lớn hơn với doanh nghiệp nằm ở nhóm nhân sự vẫn làm việc toàn thời gian nhưng đang phân tán sự tập trung giữa nhiều ưu tiên khác nhau. Nếu doanh nghiệp vẫn quản trị dựa trên thời gian hiện diện thay vì hiệu suất thực tế, chi phí thất thoát năng suất sẽ ngày càng khó đo lường.

“Thuế vận hành”: Khi doanh nghiệp trả lương 100% cho 70% năng suất

Một trong những chi phí lớn nhất của doanh nghiệp hiện nay nằm ở sự phân tán tập trung. Khi nhân sự liên tục chuyển đổi giữa nhiều công việc, doanh nghiệp mất cả năng suất lẫn tốc độ đổi mới.

Theo [Microsoft 2025 Annual Work Trend Index](#), nhân sự tri thức hiện bị gián đoạn công việc liên tục trong ngày làm việc. Điều này tạo ra một dạng “thuế vận hành” âm thầm:

- tiến độ chậm hơn
- phối hợp kém hơn
- tư duy đổi mới bị thay thế bởi tâm lý “làm cho xong”.

Có thể hình dung chi phí này qua công thức:

Chi phí rò rỉ năng suất =

(Lương năm × % mức độ phân tán sự tập trung) + chi phí thay thế nhân sự + tổn thất do chuyển đổi ngữ cảnh liên tục

Ví dụ, với một nhân sự có mức lương 40 triệu VNĐ/tháng, nếu khoảng 30% sự tập trung bị phân tán cho các công việc bên ngoài, doanh nghiệp có thể thất thoát hơn 140 triệu VNĐ giá trị năng suất mỗi năm — chưa bao gồm chi phí cơ hội, tốc độ đổi mới và rủi ro dữ liệu nội bộ.

Kinh tế side hustle: Có phải là xu hướng mới của lực lượng lao động Việt Nam không?

Dữ liệu khảo sát người dùng Bitrix24 tại Việt Nam cho thấy mô hình làm nhiều việc cùng lúc đã trở thành trạng thái lao động phổ biến: **55% người** tham gia khảo sát cho biết **việc chủ động tạo thêm thu nhập từ nhiều nguồn là điều bình thường**.

Thực tế, “nền kinh tế đa nguồn thu nhập” không phải là điều mới với người Việt. Nhiều người từ lâu đã quen với việc vừa làm công việc chính, vừa hỗ trợ kinh doanh gia đình, bán hàng online, nhận freelance hoặc tìm thêm nguồn thu nhập ngoài giờ để tạo sự ổn định lâu dài cho bản thân và gia đình. Điều đang thay đổi nằm ở **tốc độ và quy mô**. AI, làm việc từ xa và các nền tảng số đang khiến việc vận hành nhiều công việc cùng lúc trở nên dễ dàng hơn bao giờ hết.

Làm thêm ngoài giờ

55%

Bình thường



27%

Tập trung việc chính



18%

Phổ biến nhưng không công khai



Đáng chú ý, **18% nhân sự** thừa nhận **có nhiều người duy trì các công việc phụ** hoặc dự án cá nhân **mà không chia sẻ công khai** với doanh nghiệp. Khi nhân sự giỏi nhất dành 'giờ vàng' để giải quyết bài toán của khách hàng freelance, chi phí cơ hội của doanh nghiệp chính là tốc độ ra mắt thị trường (time-to-market).

Chỉ **khoảng 27% người** cho biết họ hiện **chỉ tập trung vào một nguồn thu nhập duy nhất**. Đây sẽ là bài toán lớn nhất của doanh nghiệp Việt Nam trong 5 năm tới: trong bối cảnh nhân sự ngày càng có nhiều lựa chọn hơn, làm sao để công ty vẫn là nơi họ muốn dành phần tập trung và năng lượng tốt nhất của mình?

Vì sao nhân sự giỏi nhất của bạn đang làm hai việc cùng lúc (và cách để bạn hưởng lợi từ đó)

Dữ liệu khảo sát người dùng Bitrix24 tại Việt Nam cho thấy rằng đối với **73% người tham gia khảo sát**, side hustle không còn đơn thuần là cách kiếm thêm thu nhập, mà là **cơ hội nâng cấp kỹ năng**, thử nghiệm công việc mới và mở rộng năng lực chuyên môn, cũng như **phát triển kinh doanh cá nhân**. Nhiều nhân sự xem side hustle như “phòng thí nghiệm kỹ năng” để học nhanh hơn và mở rộng trải nghiệm thực tế.

Tác động thực tế

73%

Phát triển kỹ năng và kinh doanh



9%

Tăng thu nhập



9%

Cân kinh nghiệm và quan hệ



9%

Quá tải, giảm hiệu suất



Các động lực còn lại phân bổ tương đối đồng đều:

- 9% ưu tiên khả năng **tăng thu nhập**,
- 9% coi **mạng lưới quan hệ nghề nghiệp là yếu tố quan trọng** để làm việc thêm,
- và 9% **bắt đầu lo ngại về nguy cơ quá tải** và ảnh hưởng sức khỏe dài hạn.

Với doanh nghiệp, đây là bài toán chi phí cơ hội: phần năng lượng đổi mới nhất của nhân sự đang được dùng để phát triển các hệ sinh thái bên ngoài. Giữ chân nhân tài không còn là câu chuyện trả lương cho 'thời gian hiện diện'. Đó là cuộc đua chiếm lĩnh tâm trí.

Giữ chân nhân tài: Ngừng trả lương cho “sự có mặt”

Khảo sát người dùng Bitrix24 tại Việt Nam cho thấy nhiều doanh nghiệp đang đối mặt với một “chi phí rò rỉ” âm thầm: khi nhân sự dành ngày càng nhiều thời gian và năng lượng cho các cơ hội bên ngoài, doanh nghiệp thực chất đang trả tiền cho sự hiện diện thay vì hiệu suất thực tế.

Theo [Gallup State of the Global Workplace Report \(2023\)](#), chi phí lớn nhất của disengagement không phải lúc nhân sự nghỉ việc, mà là khi họ vẫn ở lại nhưng không còn dành phần năng lượng tốt nhất cho tổ chức.

Ba yếu tố được người tham gia khảo sát đánh giá quan trọng nhất gồm:

- **Thu nhập đi cùng cơ hội phát triển (45%)**

Khi thu nhập đi cùng cơ hội học hỏi và thăng tiến, mức độ ưu tiên dành cho công việc chính cũng tăng lên.

- **Hệ thống vận hành minh bạch, đo được hiệu suất (45%)**

KPI và quy trình rõ ràng giúp nhân sự tập trung vào kết quả, đồng thời giảm cảm giác lãng phí thời gian — lý do phổ biến khiến tìm thêm công việc bên ngoài.

- **Công việc đủ thử thách (10%)**

Một đội ngũ không có cơ hội phát triển hoặc giải quyết những bài toán đủ lớn sẽ dễ tìm động lực ở nơi khác.



Cách giữ nhân viên tập trung

45%

Tăng lương và cơ hội



45%

Quy trình rõ ràng



10%

Luôn đủ việc



0%

Khó kiểm soát



Khảo sát ghi nhận **gần như 0% nhân sự mong muốn doanh nghiệp kiểm soát chặt chẽ** thời gian làm việc. Nhân sự ngày nay không còn đánh giá một công việc tốt qua việc phải ngồi đủ 8 tiếng ở văn phòng, mà qua thu nhập, cơ hội phát triển và mức độ họ được tin tưởng.

Quản trị rủi ro: Lập "hàng rào" cho tài sản số

Rủi ro lớn nhất với doanh nghiệp không còn nằm ở việc nhân sự làm thêm — mà ở **sự chông chéo giữa công việc công ty và các dự án cá nhân**. Chỉ một thao tác gửi nhầm file, dùng chung tài khoản hoặc lưu dữ liệu sai nền tảng cũng có thể dẫn đến rò rỉ dữ liệu khách hàng, tài sản trí tuệ hoặc thông tin vận hành nội bộ.

Đặc biệt với mô hình hybrid và remote work, đây đang trở thành một chi phí vận hành vô hình mới. Dữ liệu vẫn nằm trong hệ thống, nhưng khả năng kiểm soát thực tế đã suy giảm khi nhân sự

làm việc trên nhiều thiết bị, nhiều nền tảng và nhiều dự án cùng lúc.

Ba nguyên tắc ngày càng trở nên quan trọng:

- **Thiết lập “ranh giới đỡ”**

Xác định rõ dữ liệu khách hàng, quy trình nội bộ và tài sản trí tuệ không được sử dụng ngoài công ty.

- **Phân tách môi trường làm việc**

Tách riêng thiết bị, tài khoản và nền tảng lưu trữ giữa công việc chính và dự án cá nhân.

- **Cập nhật chính sách bảo mật phù hợp với AI và làm việc linh hoạt**

NDA và quy trình bảo mật cần phản ánh đúng thực tế mới của lực lượng lao động số.

Theo [IBM Cost of a Data Breach Report \(2025\)](#), chi phí trung bình của một vụ rò rỉ dữ liệu toàn cầu hiện lên tới hàng triệu USD, trong đó lỗi con người vẫn là một trong những nguyên nhân phổ biến nhất. Trong môi trường đa nhiệm, rủi ro lớn nhất đôi khi không đến từ hacker, mà từ những sai sót rất nhỏ của con người.

Giải pháp chiến lược: Từ quản trị hiện diện sang quản trị cộng tác

Ở Việt Nam, quản trị hiện đại không còn là kiểm soát thời gian làm việc, mà là **khả năng giữ được “mindshare”** — mức độ ưu tiên và sự tập trung mà nhân sự thực sự dành cho tổ chức.

Ba đòn bẩy ngày càng trở nên quan trọng:

- **Đo lường bằng kết quả**

OKR và KPI rõ ràng giúp doanh nghiệp tập trung vào hiệu suất thực tế thay vì số giờ có mặt tại văn phòng. Khi nhân sự có

quyền chủ động hơn với thời gian, mức độ gắn kết và trách nhiệm với kết quả cũng thường cao hơn.

- **Biến kỹ năng từ side hustle thành lợi thế cho đội ngũ**

Các dự án ngoài công ty đang giúp nhiều nhân sự phát triển nhanh hơn về kỹ năng, tư duy kinh doanh và khả năng thích nghi. Những doanh nghiệp linh hoạt thường biết cách tận dụng nguồn kinh nghiệm thực tế này để tăng tốc đổi mới nội bộ.

- **Tạo cơ chế thu nhập và phát triển đủ hấp dẫn**

Khi doanh nghiệp mang lại cơ hội phát triển dài hạn, thu nhập cạnh tranh và môi trường làm việc đáng tin cậy, nhân sự sẽ có xu hướng ưu tiên phần lớn năng lượng cho công việc chính.

Lời kết

Trong kỷ nguyên AI và nền kinh tế side hustle, doanh nghiệp thắng cuộc sẽ không phải là doanh nghiệp kiểm soát nhân sự chặt nhất. Đó sẽ là doanh nghiệp tạo ra môi trường nơi nhân sự sẵn sàng dành phần năng lượng, sự tập trung và tham vọng tốt nhất của mình cho mục tiêu chung.

Tương lai của quản trị nằm ở khả năng giữ được sự ưu tiên, sự gắn kết và tinh thần cùng phát triển của đội ngũ. Bởi trong văn hóa làm việc của người Việt, giá trị bền vững nhất là cùng nhau xây dựng một chặng đường đủ dài để mọi người đều có thể đi lên.

Bitrix24🕒

Không gian làm việc lý tưởng.

