

Du học sinh làm việc tại công ty Nhật Bản • Đề thúc đẩy sự thành công trong công ty Nhật Bản

– Thông qua việc phỏng vấn cựu du học sinh – (Bản khái quát)

Hiệp hội xúc tiến giao lưu du học sinh Shizuoka

0. Khái quát điều tra

Kỳ hạn điều tra : tháng 8, 9 năm 2009

Phương pháp điều tra : Tháng 6 năm 2006 nhờ cơ quan giáo dục trong Shizuoka giới thiệu các cựu du học sinh làm việc tại các công ty Nhật Bản, tiến hành thu hồi giấy đồng ý hợp tác điều tra và bản trả lời câu hỏi từ 13 cựu du học sinh (A–M).

Tháng 8, 9 năm 2009 tiến hành phỏng vấn khoảng 1 tiếng đồng hồ đối với 13 cựu du học sinh.

Đối tượng điều tra : 13 cựu du học sinh đã tốt nghiệp tại các cơ sở giáo dục trong Shizuoka và làm việc tại các công ty Nhật Bản. (Bảng 1)

Người điều tra : Trung tâm giao lưu quốc tế đại học Shizuoka, 1 người.

1. Cách thức và lý do xin vào công ty

1-1. Cách thức xin vào công ty và nội dung công việc (Bảng 1) [pp.72-76]

Về phương pháp xin vào công ty đang làm, dự thi tự do có 4 người A, B, I, J, xin vào chỗ làm thêm thời sinh viên có 3 người C, F, K, thông qua trung tâm giới thiệu việc làm hellowork có 2 người G, L, xin vào công ty khách hàng của việc làm thêm thời sinh viên chỉ có 1 người D, thông qua sự giới thiệu của người quen chỉ có 1 người E, nhận sự tiến cử của trường đại học chỉ có 1 người H, và làm việc tại phòng nghiên cứu thời sinh viên chỉ có 1 người M. Người dự thi tự do B đã nhận sự giới thiệu của bộ phận giúp đỡ xin việc của trường đại học, A, I, J đã sử dụng bộ phận giúp đỡ xin việc của trường đại học dưới hình thức nhận thông tin và tư vấn. Ngoài ra, người xin việc thông qua trung tâm giới thiệu việc làm hellowork là G và L thì đối với G là công ty thứ 2, đối với L là công ty thứ 3. Tuy nhiên đối với cả 2 người, khi tốt nghiệp đều đã xin việc cùng với sự giới thiệu của giáo sư hướng dẫn.

Đối với thông tin về công ty đã vào làm việc, A, H, I, J thu thập trong quá trình đi xin việc. C, F, K, M thì trước khi vào làm việc đã có thời gian làm thêm công việc có liên quan nên phần nào nắm được nội dung công việc. Trong khi đó thì B, D, E thì gần như không nắm thông tin gì về công ty tại thời điểm được nhận vào.

L cho biết là sử dụng trung tâm giới thiệu việc làm hellowork là rất có ích. Đối với tất cả các trường, ngành, số công ty có thể tìm kiếm được trên phạm vi toàn quốc còn nhiều hơn cả các buổi thuyết minh dành cho sinh viên mới ra trường. Thực tế thì L đã học chuyên ngành điện tử, nhưng hiện đang làm kỹ sư công nghệ thông tin cho một công ty phát triển Web. Thêm vào đó, những sinh viên đã tốt nghiệp cao học như G, L thì trước khi vào học đã có kinh nghiệm làm việc, về mặt tuổi tác cũng phù hợp với tiêu chí tuyển

chọn cho người đã có kinh nghiệm làm việc. Đối với người vào công ty theo diện người đã có kinh nghiệm làm việc thì thường được phân công công việc ngay chứ không qua chương trình đào tạo trong công ty. Từ trước đến giờ, du học sinh được cho là sẽ thu được nhiều thông tin từ các buổi thuyết minh dành cho sinh viên mới ra trường hơn là trung tâm giới thiệu việc làm hellowork. Tuy nhiên, cũng tùy theo từng du học sinh, có thể trung tâm giới thiệu việc làm hellowork sẽ mang lại nhiều thông tin hữu ích hơn.

1-2. Lý do chọn công ty [pp.76-80]

“Quan tâm đến đào tạo nhân tài”, “Công ty nổi tiếng”, “Có hướng triển khai mang tính quốc tế”, tiếp theo là “Kỹ thuật cao”, “phát huy được thành quả học tập của mình”, “Có thể thử sức mình”, “Có thể lấy được tư cách lưu trú” là những lý do được nhiều người trả lời. Không chỉ là lý do để lấy tư cách lưu trú, nhiều du học sinh mong muốn cơ hội được phát huy và nâng cao năng lực của mình. Tuy nhiên, cũng có những du học sinh đã thay đổi suy nghĩ của mình sau khi vào công ty.

1-3. Nội dung công việc khi được nhận vào công ty và hiện tại. [pp.80-84]

8 người đang tiếp tục công việc được phân công khi mới vào công ty, nhưng 5 người hiện đang làm công việc có nội dung khác.

B đã đảm nhiệm công việc liên quan đến nước ngoài(bản quốc) nhưng sau 1 năm đã chuyển sang công việc trong nước. Ngược lại, E và I khi mới vào công ty đảm nhiệm công việc trong nước hiện đã chuyển sang đảm nhiệm công việc liên quan đến nước ngoài (bản quốc). Về điều này thì sau khi vào công ty, người đảm nhiệm công việc liên quan đến nước ngoài (bản quốc) trước đó nghỉ việc, trước đó khi thi tuyển vào công ty E, I cũng đã nói lên nguyện vọng muốn làm công việc liên quan đến nước mình nên sau đó đã được phân công vào công tác hiện tại.

D thì công việc đảm nhiệm khách du lịch nước ngoài được nói khi vào công ty thực tế là không có, mà được phân công vào bộ phận nhân viên kinh doanh trong nước sau thời gian đào tạo tại đó. (đã nghỉ việc ngay trước cuộc điều tra này). Hiện tại người đang làm công việc của một kỹ sư là K cũng vậy, nửa năm đầu tiên sau khi vào công ty làm công việc phù hợp với chuyên môn đã học tại bộ phận quản lý, kinh doanh, nhưng sau đó 1 người ở bộ phận kỹ thuật nghỉ việc nên công việc đã thay đổi. Thông qua các khóa huấn luyện, chương trình đào tạo trong công ty và tự học để tiếp tục công việc đến bây giờ.

H và J, khi vào công ty được cho biết là trong tương lai sẽ đảm nhiệm công việc có liên quan đến nước ngoài, cho đến thời điểm hiện tại đang tích lũy kinh nghiệm thông qua các công việc liên quan đến trong nước. Tuy nhiên, còn phụ thuộc vào phương châm của công ty, chưa rõ từ khi nào sẽ bắt đầu đảm nhiệm công việc liên quan đến nước ngoài.

2. Mức độ hài lòng ở thời điểm hiện tại [pp.84-88]

Về mức độ hài lòng ở thời điểm hiện tại, sự khác nhau với công việc dự định ban đầu khi vào công ty, mối quan hệ với mọi người xung quanh là những yếu tố dường như ảnh hưởng rất nhiều.

D thì cũng như đã nói ở 「1-2. Lý do chọn công ty (p.81)」, công việc được thông báo trước khi vào công ty không có sau khi vào công ty, công việc đảm nhiệm cũng không được xác định rõ ràng trong suốt 10 tháng. Trong trả lời của B cũng tương tự, các dự đoán từ thông tin được cung cấp ban đầu và thực tế là khác nhau. Những sự khác nhau này làm giảm sự hài lòng, thậm chí dẫn đến bỏ việc.

Thêm vào đó, mức độ hài lòng đối với hiện tại cũng chịu ảnh hưởng của việc có hiểu rõ các điều kiện được đưa ra trước khi được tuyển vào công ty hay không. D khi vào công ty rồi mới biết mức lương và các điều kiện liên quan đến công việc, F cũng nói rằng tận khi ký hợp đồng lao động mới biết chính xác mức lương mình sẽ nhận được. L thì cũng không thực sự hài lòng về mức lương của mình, nhưng cũng còn khác ở chỗ là nhận thức được các điều kiện lao động trước khi ký hợp đồng.

Mặt khác, về nội dung công việc I mặc dù vào công ty không thực sự đúng ý, nhưng cảm thấy tự tin hơn nhờ cảm nhận rõ ràng sự trưởng thành của mình nên chưa đến mức độ bỏ việc. Trả lời của J cho thấy, quan trọng hơn sự hài lòng về lương bổng là sự ưu tiên quan tâm đến môi trường công ty và điều mình muốn làm.

Tuy nhiên, không phải sự khác nhau giữa những gì dự đoán từ thông tin nhận được khi vào công ty và thực tế là yếu tố duy nhất đo mức độ hài lòng. Mối quan hệ với mọi người xung quanh cũng làm tăng giảm sự hài lòng. D cho biết, thêm vào sự khác nhau về nội dung công việc được thông báo ban đầu, tình hình trong công ty cũng không thể hy vọng vào việc tạo được mối quan hệ tốt đẹp với xung quanh. Công ty mà G vào làm việc ngay sau khi tốt nghiệp thì khác với D, nội dung công việc hoàn toàn giống như mong muốn, G cũng dự định làm việc lâu dài khi vào, nhưng do các trục trặc trong mối quan hệ với cấp trên nên đã nghỉ việc.

I vào công ty hoàn toàn khác với mong muốn ban đầu nhưng các mối quan hệ với xung quanh tốt và hiện tại vẫn đang tiếp tục công việc đó. Thêm vào đó, K tốt nghiệp ngành học về xã hội cho biết, vào công ty được nửa năm, khi chuyển sang công việc đòi hỏi nhiều khiến thức của ngành kỹ thuật đã gặp nhiều khó khăn, nhưng mối quan hệ với xung quanh tốt nên hiện giờ cảm thấy thích khi làm công việc này.

3. Các tư chất, năng lực cần thiết cho công việc [pp.88-92]

“Khả năng thực thi”, “khả năng lập kế hoạch”, “khả năng ngôn ngữ(chủ yếu là tiếng Nhật)”, “khả năng tìm kiếm vấn đề”, “tính mềm mỏng”, “kỹ năng và kiến thức chuyên môn cần cho công việc”, “khả năng nắm bắt tình huống”, “kiến thức về văn hóa xã hội Nhật Bản” là những tư chất, năng lực mà quá nửa số cựu du học sinh cảm thấy cần thiết sau khi đi làm. Trong đó, nhưng thứ được cho rằng đặc biệt cần thiết là

“khả năng thực thi(4/8 người)”, “khả năng lập kế hoạch(1/8 người),” khả năng ngôn ngữ(2/8 người)”, “tính mềm mỏng(3/7 người)”, “kỹ năng và kiến thức chuyên môn cần cho công việc(4/7 người)”, “kiến thức về văn hóa xã hội Nhật Bản(2/6 người)”. “Tính tự chủ” cũng được 3 trong 5 người lựa chọn. Những tư chất, năng lực này được nhận thức là cần thiết dù ở bất cứ ngành nghề nào.

4. Kỹ năng tiếng Nhật cần thiết cho công việc [p.92]

Ngoài G, L ra thì tất cả mọi người đều có tiếng Nhật cấp 2 trở lên(bảng 1). Thêm vào đó thời gian sinh sống ở Nhật cũng dài. Thời gian học đại học cộng với thời gian đi làm lên tới 5~10 năm. Trong công việc, tất cả đều dùng tiếng Nhật.

4-1. Kỹ năng tiếng Nhật trên mặt công việc [pp.93-95]

Về năng lực tiếng Nhật trong công việc, phần lớn các cựu du học sinh nêu ra các kỹ năng như “đàm thoại trong công việc”, “soạn thảo tài liệu”, “khả năng thuyết minh”. Trong đó “soạn thảo tài liệu”, “khả năng thuyết minh” được nhắc đến nhiều.

4-2. Tiếng Nhật sau khi vào công ty [pp.95-100]

Tất cả những người trả lời đều có một trình độ tiếng Nhật nhất định và thời gian dài sống ở Nhật. Thế nhưng có khá nhiều câu trả lời rằng cảm thấy trình độ tiếng Nhật chưa đủ. Đặc biệt, từ ngữ trong công việc và kính ngữ thì kể cả trường hợp có trình độ tiếng Nhật rất tốt cũng cảm thấy khó khăn. Sau khi vào công ty, quen dần qua chương trình huấn luyện và công việc hàng ngày, so với lúc vào công ty thì khả năng tiếng Nhật của mọi người đều tốt lên. Quá trình này cần từ 3 tháng đến 1 năm.

Đối với 2 người kỹ sư công nghệ thông tin (H, J), không chỉ là đơn nhất 1 kỹ năng, mà đối với kỹ năng tổng hợp như “nghe và viết” cần cho việc lưu lại nội dung các cuộc họp thì tiếng Nhật cảm thấy là chưa đủ.

Tuy nhiên, tùy theo nội dung công việc, trong một số trường hợp kỹ năng tiếng Nhật cũng không bị đòi hỏi nhiều lắm. G làm công việc tạo bản thiết kế máy, ít khi cần phải viết đến câu chữ. C làm công việc thông dịch, phiên dịch cũng giống như G ít khi phải viết câu chữ. Lý do của việc đó cũng có thể do phía công ty không tin tưởng vào khả năng tiếng Nhật của nhân viên người nước ngoài nên không yêu cầu các công việc đòi hỏi cần phải viết câu chữ.

5. Ấn tượng đối với nhân viên người Nhật, nhân viên người ngoại quốc

5-1. Ấn tượng đối với nhân viên người Nhật [pp.100-105]

Trong bản trả lời câu hỏi, 6 người trả lời rằng từ trước có ấn tượng là nhân viên người Nhật nghiêm túc, chăm chỉ. Sau khi vào công ty, cũng có người trả lời rằng ấn tượng của mình về nhân viên người Nhật đã thay đổi, không hẳn là tất cả các nhân viên người Nhật đều nghiêm túc. Nhưng số đông công nhận rằng nhân viên người Nhật nghiêm túc. Tuy nhiên, không biết có phải do sự nghiêm túc thái quá hay không,

cũng có những câu trả lời rằng “ lúc nào cũng chỉ nghĩ đến công việc”, “ cấp trên là tuyệt đối”. Thêm vào đó, có người sau khi vào công ty cảm thấy nhận thức về một khái niệm rất trừu tượng là “ tính cộng tác” khác nhiều so với các nhân viên người Nhật. Trong phần 「3. Các tư chất, năng lực cần thiết cho công việc (p.)」 cũng đã nêu, giữa các cựu du học sinh cũng dung những từ ngữ khác nhau để chỉ cùng một khái niệm. Khái niệm trừu tượng khó có thể diễn tả được một cách cụ thể, vì thế giữa người nói(viết) và người nghe(đọc) dễ sinh ra sự sai khác trong nhận thức. Chắc hẳn điều đó đòi hỏi nhiều hơn nữa ở người nói(viết) khả năng thuyết minh. Cũng có ý kiến phản ánh rằng không thể hiểu nổi lý do của sự khác nhau trong lương bổng và thăng tiến giữa nhân viên nam và nhân viên nữ.

5-2. Ấn tượng của nhân viên người Nhật về nhân viên người ngoại quốc [pp.105-107]

Tiếp theo, hãy cùng xem nhân viên người Nhật nhìn nhận nhân viên người ngoại quốc như thế nào. Trong số những câu trả lời nhận được, có người nói rằng chưa từng nghĩ tới ấn tượng của nhân viên người Nhật về người ngoại quốc, có người nói rằng tồn tại một ấn tượng đặc định, và cũng có người cho rằng không tồn tại một ấn tượng đặc định nào cả. Trong những ý kiến cho rằng có ấn tượng đặc định thì một nửa số trường hợp là ấn tượng mang tính tích cực và một nửa số trường hợp mang tính tiêu cực.

6. Mong muốn, dự định sau này [pp.108-113]

Về công ty, hình thức tuyển dụng, “ tiếp tục như hiện nay(6 người)”, “ chưa rõ(3 người)”, “ tiếp tục như hiện nay hoặc tự lập công ty(2 người)”, “ chuyển đến công ty khác (2 người)” là những câu trả lời được nhiều người lựa chọn. Về nội dung công việc, các câu trả lời theo thứ tự “công việc liên quan đến quản lý, ví dụ như nhân sự(6 người)”, “chưa rõ(4 người)”, “công việc lao động trực tiếp (giống như hiện tại, 2 người)”, “công việc kinh doanh, quản lý(1 người)”. Về nơi sinh sống, “ tiếp tục sống ở Nhật(7 người)”, “ chưa rõ(4 người)”, “ về nước(1 người)”, “đi đến một nước khác(1 người)”. Các câu trả lời cho thấy xu hướng mong muốn giữ nguyên công ty và nơi ở, thay đổi nội dung công việc.

Phần lớn những người trả lời “tiếp tục làm việc như hiện nay”, không phải hoàn toàn mong muốn như hiện nay, mà trong tương lai như thế nào chưa rõ nhưng tạm thời tiếp tục công việc như hiện nay. Vì thế hàng ngày nỗ lực hoàn thành tốt công việc của mình, qua đó rèn luyện, tích lũy kinh nghiệm cho bản thân.

Người suy nghĩ rõ ràng về việc tự lập công ty chỉ có J. J từ khi tới Nhật đã có dự định lập công ty về lĩnh vực giáo dục, việc chọn công ty hiện nay cũng nằm trong mục đích đó. Không rõ là có bao nhiêu du học sinh có mong muốn lập công ty, nhưng việc học tập và làm việc một cách có kế hoạch như J là một điều rất quan trọng.

“Chuyển sang công ty khác” có 2 câu trả lời của B và M. B thì ở 「2. mức độ hài lòng (p.85)」 đã cho biết, công việc kinh doanh với Trung Quốc không còn nên ý nghĩ của việc vào công ty B cũng không còn

nữa. Thêm vào đó, mức lương cũng thấp hơn dự tính ban đầu, khó cho việc chăm sóc gia đình nên suy nghĩ đến chuyện chuyển công ty. Tuy nhiên, có thể nhận ra rằng B hiểu rõ những bất lợi của việc chuyển công ty nên cũng đang suy tính rất thận trọng. M thì hiện không phải là nhân viên chính quy, nên việc tìm kiếm một nơi làm việc khác là điều tất yếu.

Có F và K là mong muốn cụ thể công việc quản lý, ví dụ như nhân sự. Một mặt là có liên quan đến chuyên môn đã học, thêm vào đó là việc lấy các chứng chỉ cần thiết, công tác chuẩn bị đang được tiến hành chắc chắn. E cũng mong muốn công việc liên quan đến quản lý, nhưng cũng cho biết rằng cũng có khả năng sẽ không thực hiện được. Mặt khác, H thì theo quá trình đào tạo của công ty, một vài năm sau có lẽ sẽ đảm nhiệm công việc liên quan đến quản lý.

D trong 「2. Mức độ hài lòng (p.85)」 「3. Kỹ năng, tư chất cần cho công việc (p.92)」 「5. Ấn tượng đối với nhân viên người Nhật, nhân viên người ngoại quốc (p.104)」 đã giới thiệu, từ khi đi làm hàng ngày trải qua chịu nhiều áp lực, dự định sau này thì chưa rõ, nhưng có ý rõ ràng là tránh công việc trong một tổ chức.

Trả lời rõ ràng “ tiếp tục sống ở Nhật” có G và J. G như đã nói ở phần 「1-2. Lý do chọn công ty (p.79)」, tiếp tục học cao học ở Nhật là nhằm mục đích làm việc tại Nhật. Điều đó có nghĩa là ngay từ đầu khi đến Nhật đã có mong muốn làm việc và sinh sống tại Nhật. J thì mong muốn đi đi lại lại giữa Nhật và nước mình, trong đó nước mình là địa bàn chính. Đối với L và M thì tìm việc là bước tiến đầu tiên để xây dựng cơ sở cho cuộc sống ở nơi mong muốn.

Đối với cả người đã kết hôn và chưa kết hôn, phần đông mọi người có khuynh hướng chỉ nghĩ tới mong muốn và dự định trong tương lai tại thời điểm hiện tại. Tuy nhiên G và J thì có kế hoạch cho mọi việc sau khi đến Nhật ngay khi còn ở đất nước của mình. Đối với những trường hợp có kế hoạch sẵn trước khi đến Nhật thế này, có thể nhận thấy rõ mong muốn sinh sống tại Nhật. Thêm vào đó, nhìn vào các câu trả lời về địa điểm sinh sống có thể thấy rõ là từ việc xác định nơi sinh sống, công ty và hình thức tuyển dụng cũng phần nào được xác định rõ ràng hơn.

7. Những khó khăn vất vả gặp phải sau khi vào công ty [pp.113-118]

Thông qua quá trình phỏng vấn điều tra có thể hiểu được rằng, sau khi vào công ty, ngoài những khó khăn vất vả về mặt giao tiếp bằng tiếng Nhật, còn có rất nhiều các khó khăn vất vả khác mà các nhân viên người nước ngoài gặp phải.

Đầu tiên phải kể đến việc làm quen với công việc. C và I thì vất vả trong việc làm quen với chính công việc. A, K thì gặp khó khăn khi những kỹ năng, kiến thức mà công việc đòi hỏi khác với những kiến thức đòi hỏi trong quá trình học tập của mình. J thì tác phong học tập hình thành trong quá trình học đại học được phản ánh tốt trong công việc, chỉ gặp khó khăn trong việc nâng cao hiệu suất công việc, hiện đang trong

quá trình cải thiện.

Trong câu trả lời của D và E, mặc dù là những cựu du học sinh sống nhiều năm tại Nhật Bản, nhưng cũng cảm thấy nhiều vướng mắc trong văn hóa của Nhật cũng như văn hóa trong công ty. D và E đều có kinh nghiệm làm việc tại đất nước mình, về mặt công việc là những chuyên viên có trình độ cao. Trong việc hiểu đất nước và con người Nhật, ý kiến của những người đã đối mặt với nhiều vấn đề như D và E hàm chứa nhiều điều có thể học hỏi cho việc tuyển dụng du học sinh.

Trong những lúc nảy sinh khó khăn, việc có hay không nơi có thể nhận tư vấn hay giải bày suy nghĩ của mình, ảnh hưởng nhiều đến tác phong sau đó. Tuy nhiên như ý kiến của A, đối với du học sinh do hoàn cảnh khác nhau quá nhiều nên không thể xin tư vấn từ bố mẹ được. Do đó, giống như D nói, môi trường có thể trao đổi các khúc mắc về công việc với những người cùng vào công ty hay những người cùng làm một công việc là rất quan trọng.

F đảm nhiệm công việc được phân cách rõ ràng và có tính độc lập cao. Vì thế cơ hội tiếp xúc với các công việc ngoài phần mình đảm nhiệm là ít, do đó bản thân F có cảm giác năng lực bản thân mình không được nâng cao. I thì cho rằng gặp khó khăn khi nhận ra rằng quan hệ trên công việc với quan hệ thời đại học là những thứ hoàn toàn khác nhau.

8. Những kỹ năng, kiến thức nên tiếp thu khi còn đi học [pp.118-122]

Những cựu du học sinh, thông qua kinh nghiệm đi làm của mình, đã nêu ra những kỹ năng, kiến thức nên tích lũy trong khi còn đi học. Về kỹ năng thì có “tiếng Anh”, “vi tính”, “những thứ liên quan đến chuyên môn”, “tiếng Nhật”. Thêm vào đó, “lấy các chứng chỉ”, “kiến thức về tập quán, văn hóa Nhật”, “khả năng giao tiếp”, “tác phong học tập” cũng là những thứ được nhắc tới. Đặc biệt các chứng chỉ sẽ làm tăng nhiều sự lựa chọn khi chuyển công việc. Trong thời gian còn đi học, việc tiếp thu các kiến thức về tập quán, văn hóa Nhật có thể khó khăn, nhưng những thứ khác thì có thể tiếp thu được.

9. Để du học sinh sau khi tốt nghiệp thành công được trong xã hội, công ty Nhật Bản [pp.122-129]

Đầu tiên, có nhiều ý kiến cho rằng cần thu thập và hiểu các kiến thức về văn hóa xã hội và văn hóa công ty Nhật Bản thông qua công việc làm thêm và các hoạt động xã hội. Mặc dù vậy, cũng có một thực tế là không vào thì không thể biết được. Có nhiều ý kiến cho rằng, vì thế cần nhận thức điểm mạnh của mình, suy nghĩ xem trong một tập thể công ty thì mình sẽ nắm giữ vai trò nào. Như đã giới thiệu trong 「7. Những khó khăn vất vả sau khi vào công ty (p.116)」, việc gia đình không ở gần để có thể xin tư vấn và trao đổi ý kiến được cũng tạo ra nhiều bất an về mặt tinh thần giống như H,M đã cho biết.

Thêm vào đó, để thành công và thăng tiến trong xã hội Nhật, E, I, J, L, M đã nhấn mạnh cần phải có khả năng tiếng Nhật thật tốt để có thể đối ứng với các khách hàng và đối tác trong công việc.

10. Đề công ty Nhật Bản không bắt an khi tuyển dụng du học sinh

10-1. Ý kiến của du học sinh về các bất an của công ty [pp.129-133]

Bảng 2 : Bất an trong việc tuyển dụng du học sinh (136 công ty trong toàn Shizuoka)

Bất an trong việc tuyển dụng du học sinh (%) fear or risks by when employing international students	Tổng total	Đã từng tuyển dụng have employed	Mong muốn tuyển dụng want to employ	Chưa từng tuyển dụng no employment
Khả năng tiếng Nhật của du học sinh Japanese language problem	36.8	32.1	46.7	36.0
Khả năng đối ứng khách hàng, hoàn thành công việc của du học sinh lack of Japanese social/business skills	26.5	33.9	20.0	22.0
Bảo mật thông tin và kỹ thuật loss of confidential knowledge	14.7	16.1	13.3	14.0
Tính hiệp đồng với nhân viên người Nhật lack of cooperation between Japanese and international staff	32.4	23.2	46.7	34.0
Nhiều tuổi hơn sinh viên Nhật older than Japanese students	14.7	7.1	16.7	22.0
Bỏ việc sớm để chuyển việc hoặc về nước will quit a job in a short span of time to return home or change jobs	55.9	42.9	56.7	70.0
Thủ tục rườm rà trong việc xin visa và hợp đồng lao động difficult visa procedure	24.3	17.9	40.0	22.0
Khả năng không ai đến xin việc possibilities of no applicants	4.4	1.8	6.7	6.0
Các vấn đề khác others	7.4	5.4	0	6.0

(Theo 「Điều tra về ý thức làm việc của du học sinh và ý thức tuyển dụng du học sinh của các công ty tại Shizuoka」 của Hiệp hội xúc tiến giao lưu du học sinh Shizuoka (2008))

Về bảng 2, sau khi thăm dò ý kiến của các cựu du học sinh, đầu tiên là về lo lắng lớn nhất từ phía công ty là "Bỏ việc sớm để chuyển việc hoặc về nước(55.9%", cũng có ý kiến như " có muốn dạy việc đi nữa, mà nếu về nước ngay sẽ chẳng có ý nghĩa gì" bày tỏ sự thấu hiểu, nhưng cũng có ý kiến như " ngay cả đối với người Nhật, tỷ lệ nghỉ việc của người trẻ đều đang tăng cao ở cả nam và nữ" cho rằng đây không phải là vấn đề của riêng du học sinh. Về " lo lắng về khả năng tiếng Nhật của du học sinh(36.8%)", một mặt nhận thức rõ về tính quan trọng của khả năng tiếng Nhật, nhưng có ý kiến cho rằng " vấn đề sẽ được giải quyết qua nỗ lực của cả du học sinh và công ty", " không tuyển dụng những người mà cảm thấy lo lắng là được" " ngay cả người Nhật với nhau cũng có những lúc giao tiếp không được thông suốt, thế nên những công ty đưa vấn đề ngôn ngữ lên làm điều lo lắng nhất thì suy nghĩ đó là thiếu chiều sâu" cho rằng ngôn ngữ không phải là then chốt của vấn đề. Đối với " Lo lắng về tính hiệp đồng với nhân viên người Nhật(32.4%)", thì không có ý kiến nào khác ngoài"vấn đề sẽ được giải quyết bằng nỗ lực của công ty và du học sinh. Nhưng như A đã nêu trong 「5-1. Ấn tượng đối với nhân viên người Nhật (p.103)」, cần phải nghĩ đến sự khác nhau trong khái niệm về tính hiệp đồng. Về

“Lo lắng về khả năng đối ứng khách hàng, hoàn thành công việc của du học sinh(26.5%”, có nhận định cho rằng có lẽ không dám để cho nhân viên người nước ngoài đối ứng khách hàng do khả năng tiếng Nhật không đủ. Còn với “ Thủ tục rườm rà trong việc xin visa và hợp đồng lao động(24.3%)”, có ý kiến cho rằng các giấy tờ cần thiết sau khi đã làm xong một lần thì không còn quá phức tạp đến thế nữa.

10-2. Nguyên nhân những bất an của công ty và phương án giải quyết [pp.133-147]

Các cựu du học sinh đã nêu ra những nguyên nhân từ cả phía công ty và phía du học sinh.

Trước hết là về những nguyên nhân từ phía công ty, nguyên nhân căn bản là việc không làm rõ ý nghĩa của việc tuyển dụng nhân viên người nước ngoài. Giống như G, H đã nêu, với những công ty có nội dung công việc mà cả người Nhật và người nước ngoài đều có thể làm được thì thực tế họ thường sẽ tuyển dụng nhân viên người Nhật để tránh các mối lo về khả năng tiếng Nhật hay rời khỏi nước Nhật. Điều đó cho thấy rằng sự không rõ ràng trong lý do tuyển dụng nhân viên nước ngoài dẫn đến sự thiếu chuẩn bị cho môi trường có người nước ngoài cùng làm việc, các nhân viên người Nhật cũng thiếu sự hiểu biết về sự khác biệt trong văn hóa với nhân viên người nước ngoài. Thêm vào đó, có thể dự đoán rằng du học sinh cũng làm việc trong tình trạng không hiểu rõ vai trò của mình. Vấn đề không có cơ sở vững chắc trong việc tuyển dụng du học sinh, vì thế mà ý thức cũng như công tác đào tạo và sử dụng nhân tài cũng không được thực hiện tốt. Ở đây có một điều rất quan trọng được phản ánh, đó là sự chậm trễ trong việc đối ứng với xu hướng toàn cầu hóa của công ty, chính phủ Nhật Bản. Để cải thiện tình hình này, giống như A đã nêu ra, các công ty cần suy nghĩ về việc sẽ hướng theo xu thế toàn cầu hóa như thế nào, từ đó có kế hoạch và hành động cụ thể. Tuy nhiên, không chỉ tầng lớp lãnh đạo, mà cả tầng lớp thực thi công việc nếu toàn thể không thông suốt được ý nghĩa và quá trình cụ thể hóa ý nghĩa, thì giống như H đã phản ánh là có thể sẽ nảy sinh những dao động và sai lệch. Cùng với quá trình hướng tới toàn cầu hóa trong toàn công ty, những bất an về việc tuyển dụng du học sinh sẽ được giải trừ, vấn đề sử dụng nhân tài một cách thích hợp cũng được giải quyết.

Mặt khác, về các nguyên nhân từ phía du học sinh, thì một vấn đề được nêu ra đó là ý thức trong công tác xin việc thấp, khâu chuẩn bị cũng không đầy đủ. Tức là chính vì trong quá trình xin việc không hiểu rõ bản thân mình muốn làm cái gì đã dẫn đến kết quả là vào công ty không thực sự đúng ý mình. Đi làm trong tình trạng không có kế hoạch, thiếu nhận thức không được coi là sự thử thách bản thân. Cần phải tiếp thu đầy đủ các kỹ năng, kiến thức chuyên môn, thêm vào đó là phân tích rõ công ty và bản thân khi quyết định công ty mình sẽ vào làm việc.

Thêm vào đó, người ngoại quốc để có thể ở lại Nhật Bản bắt buộc phải lấy được visa. J sau khi tốt nghiệp và đi làm, mặc dù muốn thay đổi lĩnh vực chuyên môn của mình nhưng thực tế là khá khó khăn, kết quả là vào làm một công ty không hoàn toàn ưng ý.

F phản ánh rằng phía công ty đã chú trọng quá mức đến khả năng tiếng Nhật mà thiếu đi cái nhìn đúng mức về các năng lực cũng như tư chất liên quan đến chuyên môn. Thực tế, ở gần F có trường hợp tuyển dụng chú trọng đến kỹ năng, kiến thức chuyên môn (「10-2. Nguyên nhân những bất an của công ty và phương án giải quyết (p.140)」)。A cũng giới thiệu trường hợp tương tự (「10-1. Ý kiến của du học sinh về các bất an của công ty (p.130)」)、tiếng Nhật tốt không phải là yếu đủ để có thể có được công việc mãn nguyện ở Nhật là một ý kiến đáng để tham khảo. L cũng cho rằng việc công ty Nhật Bản không tuyển dụng nhân viên người nước ngoài không phải chỉ vì khả năng tiếng Nhật không đủ, mà phụ thuộc vào nội dung công việc của công ty. Tuy nhiên trường hợp A nêu ra, “tiếng Nhật của cô ấy, tôi nghe thấy cũng không phải thực sự tốt lắm, nhưng cũng ở mức tạm tạm”, trường hợp mà F nêu ra thì sau khi vào công ty “làm công việc về công nghệ thông tin, sau 1 năm thì lấy được bằng cấp 1” cho thấy tiếng khả năng tiếng Nhật cũng đạt mức yêu cầu. Thêm vào đó, như I nêu ở 「10-1. Ý kiến của du học sinh về các bất an của công ty (p.132)」, thực tế là mặc dù chuyên môn cực kỳ xuất sắc nhưng tiếng Nhật hạn chế thì cơ hội thăng tiến cũng sẽ bị hạn chế. Tức là, không có chuyện tiếng Nhật không quan trọng, mà thêm vào kỹ năng, kiến thức cần cho chuyên môn, còn đòi hỏi phải có một khả năng tiếng Nhật nhất định.

11. Tổng kết

Qua việc phỏng vấn 13 cựu du học sinh, đã thấy rõ được một số yếu tố quan trọng cần thiết cho du học sinh để có thể thành công trong công ty và xã hội Nhật Bản.

Đối với du học sinh, điều đầu tiên là cần hiểu đúng bản chất và ý nghĩa của việc đi xin việc làm tại Nhật. Từ đó, cần phải phân tích rõ bản thân và các công ty. Việc phân tích bản thân và nghiên cứu các công ty, thông thường có thể bắt đầu từ trước kỳ 2 của năm 3. Đặc biệt, làm rõ điều mình muốn làm là việc quan trọng. Sự khác nhau giữa ấn tượng trước khi đi làm và sau khi đi làm là điều dễ hiểu, nhưng việc phân tích bản thân và nghiên cứu các công ty, từ đó ý thức điểm mạnh của mình, trong một tập thể công ty mình có vai trò gì sẽ là tiêu chuẩn để phán đoán mọi việc dù trong trường hợp tiếp tục ở lại công ty hay chuyển sang công ty khác.

Dù chưa quyết định ngành nghề, nội dung công việc thì việc hết sức nỗ lực trau dồi các kỹ năng cần thiết cho công việc như “ tiếng Anh”, “ kỹ năng vi tính”, “ kỹ năng, kiến thức chuyên môn”, “ tiếng Nhật” là cần thiết. Về “ kiến thức về tập quán, văn hóa Nhật Bản”, “ khả năng giao tiếp”, nếu chỉ học ở trường thôi thì khó, nhưng thông qua công việc làm thêm và tích cực tham gia các hoạt động ngoại khóa, hoạt động xã hội, qua đó quan sát Nhật bản như một tổ chức, thì có thể tiếp thu được nhiều.

Mặt khác, về phía công ty, cần thiết phải làm rõ ý nghĩa của việc tuyển dụng nhân viên người nước ngoài. Nếu ý nghĩa đó được thông suốt toàn công ty, thì việc sàng lọc ra những điều cần thiết để cụ thể hóa ý nghĩa đó, từ đó lập kế hoạch và thực hiện sẽ trở thành việc khả thi. Nếu ý nghĩa đó không rõ ràng, thì cả

phía người được tuyển dụng vào, cả bộ phận tiếp nhận người đó sẽ luống cuống, khó có thể phát huy hết những khả năng vốn có. Nếu là công ty hiểu rõ ý nghĩa của việc tuyển dụng du học sinh, sẽ biết sử dụng du học sinh nhận thức rõ điểm mạnh của mình vào vị trí phù hợp.

Thêm vào đó, chính phủ Nhật Bản cũng cần phải làm rõ ý nghĩa của việc giữ chân các nhân tài từ những du học sinh. Hiện tại, chính phủ Nhật Bản đã bước đầu thông thoáng hơn trong việc chấp nhận việc du học sinh sau khi tốt nghiệp thay đổi lĩnh vực chuyên môn hay làm việc tại công ty khác với chuyên môn của mình. Tuy nhiên, đồng thời cũng cần phải tạo môi trường để các du học sinh dễ dàng ở lại Nhật cả khi không còn là du học sinh nữa. Không chỉ là các thủ tục liên quan đến gia hạn hay chuyển đổi visa, ví dụ các chế độ như tổ chức bảo lãnh(khi thuê nhà) giống như khi còn là sinh viên tồn tại cả sau khi đã đi làm, sẽ dễ dàng thúc đẩy việc định cư hay di chuyển trong phạm vi nước Nhật.

Cuối cùng là phía trường đại học, cần tạo nhiều cơ hội để du học sinh hiểu rõ hoạt động xin việc là gì. Theo đó, cung cấp các thông tin cần thiết về xin việc và công ty Nhật Bản cho du học sinh đúng lúc và đúng phương pháp. Cần phải có các hoạt động để du học sinh không còn suy nghĩ hời hợt về hoạt động xin việc, hay thiếu sự tìm hiểu kỹ càng về các công ty như hiện tại nữa. Thêm vào đó, để làm việc lâu dài tại công ty Nhật Bản, thì chỉ kiến thức chuyên môn, hay chỉ khả năng tiếng Nhật, đều là không đủ. Đặc biệt, có suy nghĩ cho rằng với thực sỹ các ngành kỹ thuật thì thành tích về chuyên môn được xem trọng, đối với du học sinh tiếng Nhật không phải là bắt buộc, nhưng người đã tốt nghiệp tiến sỹ là L(điện tử) và M(công nghệ sinh) sau khi đi làm đều cho biết sự quan trọng của tiếng Nhật. Kể cả những người liên quan trực tiếp đến công tác giáo dục du học sinh, trường đại học không chỉ cần tác động đến du học sinh, công ty, nhà nước, mà còn cần phải tận dụng mọi cơ hội để truyền đạt đến toàn trường sự cần thiết phải học tập cả kỹ năng, kiến thức chuyên môn và tiếng Nhật, thì mới có thể giữ được các nhân tài ở lại Nhật Bản.