



Nguyen Dinh Phuc

代表取締役社長



Do Thi Hong Trang

代表取締役社長



The Interview 004

Aimnext ベトナム社長を聞く教育現場

Cùng bàn về đào tạo kỹ năng với TGD Aimnext

企業研修分野において、Aimnext ベトナムは非常に熱心な企業です。現在の Aimnext ベトナムのように、プロフェッショナルに継続的に研修ビジネスを立ち上げられるのは、若い現法社長のDo Thi Hong Trangさんの貢献のおかげです。旧正月が近い非常に忙しいこの時期にも関わらず、教育現場についてお話を聞かせてもらいました。

Công ty Aimnext là một trong những công ty thật sự tâm huyết với việc đào tạo nhân lực doanh nghiệp. Để thật sự triển khai được kinh doanh ngành đào tạo một cách chuyên nghiệp và bền vững như hiện tại, không thể không kể đến sự đóng góp của người đầu tàu là TGD trẻ tuổi Đỗ Thị Hồng Trang. Mặc dù rất bận rộn những ngày cuối năm, Trang cũng sắp xếp cho tôi một cuộc hẹn để chia sẻ tâm tình về nhân sự và đào tạo tại nước nhà.

ベトナム人の教育・研修についての Trang 氏の考え方 Suy nghĩ của chị Trang về cách đào tạo nhân lực Việt

Phuc: まず、自己紹介をお願いします。

Trang: 私はベトナムで高校を卒業してから、Copenhagen Business School の経営及び日本語日本文化学科へ留学しました。また、大学 3 年生の時に立命館大学へ 1 年間交換留学しました。2004 年に日本の Aimnext 社で実習し、運よく 2005 年に当社に入社できました。2008 年にはベトナムに戻りマネジャー、そして、その後社長に就任しました。勤務中にベトナムでハワイ大学

の MBA も勉強して、MBA を取れました。

Phuc: 今まで伺った話では仕事をして最初の 2 年は非常に大変だったそうですが、よかったら、詳しく教えてもらえませんか？

Trang: (笑) 最初の 2 年はすべてが難しい感じがしました。多分その時、私が若くて未経験だから、上司の考え方、指示の目的を十分理解できませんでした。そのため、たくさん言い合いし、何度も辞めそうになりました。

Phúc: 最初に、xin Trang tự giới thiệu đôi chút về mình.

Trang: Em tốt nghiệp trường Đại học Copenhagen Business School chuyên ngành Quản trị kinh doanh và Văn hóa và ngôn ngữ Nhật Bản. Vào năm thứ ba em có cơ hội học tập tại Đại học Ritsumeikan (Kyoto, Nhật Bản) dưới dạng sinh viên trao đổi. Sau đó, em tốt nghiệp chương trình Thạc sĩ quản trị kinh doanh (MBA) của Đại học Hawaii. Năm 2005, em chính thức tham gia Công ty Aimnext ở Nhật, và từ năm 2008 chuyển về công tác cho Aimnext

Việt Nam trên cương vị Tổng giám đốc.

Phúc: Trong những câu chuyện trước đây, Trang hay nói 2 năm đầu là rất “khó”, Trang có thể nói rõ hơn không?

Trang: (Cười) 2 năm đầu làm việc, phải nói là lúc nào em cũng cảm thấy mọi thứ rất khó khăn. . Có lẽ do em còn trẻ và thiếu kinh nghiệm, nên em không hiểu được hết suy nghĩ và mục đích trong các chỉ thị của cấp trên. Cũng vì vậy mà em tranh luận nhiều, lắm lúc cảm thấy

Profile

2001	デンマーク Copenhagen Business School 入学	入学 trường Đại học Copenhagen Business tại Đan Mạch.
2003	立命館大学にて交換留学	Trở thành Du học sinh trao đổi tại trường Đại Học Ritsumeikan.
2004	Aimnext にて、実習開始	Bắt đầu thực tập tại Aimnext.
2005	Aimnext 入社、ベトナム現法立ち上げ担当	Làm việc tại Aimnext, chịu trách nhiệm thành lập chi nhánh tại Việt Nam.
2008~	Aimnext ベトナムに移動、マネジャーでスタートして、その後、現法社長に昇格、現在に至る	Chuyển công tác về Aimnext Việt Nam với cương vị là Giám Đốc, sau đó trở thành Tổng Giám Đốc cho tới hiện nay.



その2年間は困難を絶対乗り越えてやる気持ちがありましたが、仕事が好きだからというわけではなく、自尊心が傷つけられたくないという負けず嫌いだったと思います。しかし、その日々が過ぎたら、もっと成長したい、今の仕事にもっと貢献したいという気持ちになりました。早いもので Aimnext に入社して9年目になりました。

Phuc: Trangさんの意見に大賛成です。簡単な方を選ぶ忍耐力のないベトナム人をよく見受けまです。仕事で成功するためのポイントは何だと思いますか？

Trang: 仕事で成功するためには、まずははっきりとした目標と計画が必要です。それから、その目標に一所懸命頑張ることです。もちろん、簡単ではないので、最後まで諦めない人しか成功できません。困難に直面するから、能力が開花され、さらに強くなります。平和を望んで、ちょっとした困難で転職するような人であれば、永遠に成長しないし、成し遂げたいことは達成できません。

muốn bỏ cuộc vì cảm thấy hai bên không hiểu nhau. Hai năm đó em làm việc và quyết tâm vượt qua các khó khăn không hẳn vì quá đam mê, yêu thích công việc, mà là do tâm trạng hiếu thắng của tuổi trẻ. Ấy vậy mà vượt qua được những ngày tháng đầu đó rồi em mới thấy mình muốn phát triển và đóng góp nhiều hơn cho công việc mình đang làm. Kết quả là tính đến nay em đã gắn bó với Aimnext được 9 năm.

Phúc: Rất đồng ý với Trang, người Việt nhiều khi không đủ kiên nhẫn, thường chọn con đường dễ dàng để đi. Theo Trang đâu là những điểm mà người lao động Việt Nam nên ghi nhớ để làm việc được thành công?

Trang: Để được thành công, đầu tiên là phải có mục tiêu và kế hoạch rõ ràng. Sau đó phải nỗ lực hết sức mình để thực hiện được mục tiêu đó. Chắc chắn đây là một hành trình khó khăn gian khổ, nhưng những người thành công là những người biết vượt qua và không dễ dàng từ bỏ. Bởi vì khi đối diện với khó khăn và thử thách, con người ta mới có cơ hội phát huy năng lực và trở nên bản lĩnh hơn bao giờ hết. Nếu một người luôn theo đuổi sự êm đềm, gặp chút thử thách là muốn chuyển việc thì chắc chắn họ sẽ không bao giờ trưởng thành và theo đuổi được hoài bão của bản thân.

Phuc: そうですね。ベトナムで研修ビジネスを始めたきっかけは何ですか？

Trang: 2006 年に日本にいたとき、Aimnext 社長の清と一緒にベトナム現法 50 社ほどを訪問しました。ヒアリング調査の結果、多くの企業は Aimnext 社が私を教育するのと同じように(笑)、社員教育に困っていることが分かりました。その時は日系で教育研修専門の会社がありませんでした。弊社は「誰もやっていないことをやることで差別化する」

をコンセプトにしているので、ベトナムで教育研修ビジネスをすることにしました。私自身はダナン市出身で、数学オリンピック系の教育をずっと受けました。在学中も先生方に先生になるように勧められ、私自身もおしゃべり(笑)なので、講師になるのも特に抵抗がありませんでした。

Phuc: 立ち上げ時は難しかったですでしょうか？

Trang: もちろんです(笑)。まずは教材作り、とくに日系企業有のホウレンソウや PDCA などです。その次はレクチャーです。最初は経験を積むために、私はレクチャーをしました。

Phúc: どうは cơ duyên để Trang nhận định nhu cầu và tâm huyết với đào tạo nhân lực?

Trang: Vào thời điểm năm 2006, em đang ở Nhật, lấy lịch hẹn đến gặp gỡ phỏng vấn với khoảng 50 công ty Nhật tại VN theo lệnh của Chủ tịch Aimnext là Mr.Sei. Qua câu chuyện, công ty nhận thấy khách hàng gặp rất nhiều khó khăn trong việc đào tạo nhân viên cũng như sếp mình đã gặp khó khăn khi đào tạo mình (cười). Tại thời điểm đó cũng chưa có đơn vị cung cấp dịch vụ đào tạo nào thật sự chuyên nghiệp. Với quan điểm “tạo sự khác biệt - làm những gì người khác chưa làm”, công ty em quyết định đầu tư, xây dựng dịch vụ đào tạo tại Việt Nam. Bản thân em vốn là những lứa đầu của lớp chuyên Toán Đà Nẵng, khi ngồi ghế nhà trường, các thầy cô cũng đã từng khuyến khích em làm nghề sư phạm, cá nhân em cũng

thích nói (cười) nên việc đứng lớp lâu cũng là một cái duyên tất yếu.

Phúc: Thời gian đầu, Trang có gặp nhiều khó khăn không?

Trang: Tất nhiên là rất nhiều (cười). Trước hết là xây dựng bộ giáo trình. Đặc biệt là với những nội dung đặc thù cho doanh nghiệp Nhật ví dụ như Horenso, PDCA, v.v... Sau đó là vấn đề giảng viên. Ban đầu em phải là người đứng lớp để có kinh nghiệm, sau đó phải tìm cộng tác viên cho từng bài giảng riêng biệt vì mỗi người có từng sở trường riêng. Tuy nhiên thực tế thì những người đang làm giảng viên có phong cách riêng, rất khó thuyết phục họ thay đổi, chấp nhận phong cách chung của công ty, đó là còn chưa nói đến có nhiều người dù là giảng viên nhưng bản thân mình lại chưa đảm bảo giờ giấc và tác phong chuyên nghiệp.

その後、それぞれ得意不得意があるので、個別カリキュラムを担当できるレクチャーを探しました。実際、レクチャーのスタイルはまちまちで会社統一のスタイルに変更してもらうのは至難の業です。まして、講師であるが時間を守らなかったり、まったくプロ意識のない人も多いです。最終的に実務経験があって、教える能力をもつ人をレクチャーに育てることにしました。

Phuc: 社会のニーズがあっても簡単には応えられないですね(笑)。Aimnext ベトナムが創立されて、7年ですが、どんなカリキュラムがありますか？

Trang: 一般公開と企業内研修があります。一般公開には 10 コース、企業内研修は一般用 11 コース、技術用 8 コースがあります。ビジネスマナーのように簡単なものから、QA、IE のように生産現場に特化したものまで幅広くカリキュラム開発しています。

Phuc: 一所懸命やっていなければ、このようなカリキュラムを揃えられないでしょうね。御社のこれからの方向性について、教えてください。

Trang: 実はそこまでの判断権限がありません(笑)。近い将来はカリキュラムを増やします。

Cuối cùng phải chọn đi theo con đường tìm những người có năng lực và kinh nghiệm thực tế và đào tạo họ trở thành giảng viên chuyên nghiệp.

Phúc: Đúng là không có gì đơn giản (cười). Hiện tại thì Aimnext Việt Nam đã hoạt động được 7 năm, hiện tại Trang có thể cung cấp những khóa học gì?

Trang: Hiện tại công ty có những khóa học mở (public) và những khóa học dạng may đo cho riêng từng công ty. Với khóa mở thì có khoảng 10 khóa, với khoa may đo, hiện tại có 11 khóa kỹ năng chung và 8 khóa dành riêng cho sản xuất. Nội dung thì từ đơn giản như business manner đến chuyên sâu như QC, IE.

Phúc: Có thể thấy là công ty đã làm việc cật lực mới có thể xây dựng được một bộ giáo trình đồ sộ như thế này. Trang có thể cho biết định hướng tương lai gần và tương lai xa của Aimnext Việt Nam không?

Trang: Thật ra em cũng chưa phải là người có toàn quyền quyết định về việc này (cười). Tuy nhiên định hướng trong tương lai gần là tiếp tục mở rộng nội dung đào tạo.



今までは特有性のあるコースばかり注力して開発してきましたが、お客様の要求を広くお応えするために、より一般的な内容のコースを開発する必要があります。また、大きな変化を促す長期的な研修メニューも必要です。その次は非日系へのサービス提供、さらに社内研修や人材開発戦略へのコンサルティングもしたいです。

Phuc: 人材開発戦略コンサルティングについて、もう少し教えてください。

Trang: 弊社をレストランと例えるなら、いかによい料理をたくさん創造して、どれを食べるかはお客さんの選択になります。人材開発戦略コンサルティングは健康アドバイザーのようなものです。顧客の健康を十分に把握して、食べるべきものと量について、アドバイスをします。大体、そういうイメージです(笑)。別の表現をするならば、弊社が企業の社員教育を全部請け負います。自前の研修部門を持たないで、全部弊社に任せるモデルです。

Phuc: それができると企業が非常に助かると思いますが、顧客を理解するために多くの時間が必要そうですね。

Trang: その通りです。

Phuc: しかし、実際このような人材開発戦略のニーズがあるから、そのようなことをしたいわけですね？

Trang: 日系企業は教育研修にまだ、十分な投資をしていないと思います。ここでいう教育研修は広い意味で、研修コースを受けるだけの意味ではありません。日本人は海外に来て、同じ考え方をもっている、教育研修に熱心ではないと現地スタッフに思われがちです。

Phuc: もう少し詳しく説明をお願いします。

Trang: 日本人は現場主義的でOJTを重視して、自分で問題解決する気があれば、出来るという考え方です。この考え方は自己改善できて、まわりから学べる人には当てはまります。しかし、一般のベトナム労働者は

Xin nói thêm ở đây là từ trước đến nay Aimnext Việt Nam chú trọng xây dựng những nội dung đặc thù, chưa có đơn vị nào khác làm. Tuy nhiên để có thể đáp ứng đầy đủ hơn nhu cầu của khách hàng thực tế phải có những nội dung tương đối phổ biến. Thêm vào đó cần có chương trình đào tạo mang tính chất dài hạn để góp phần giúp khách hàng mang đến những thay đổi mạnh mẽ hơn. Tiếp đến là xúc tiến cung cấp dịch vụ đào tạo cho khối doanh nghiệp ngoài Nhật và tương lai xa hơn sẽ cung cấp dịch vụ tư vấn về hệ thống đào tạo nội bộ cũng như chiến lược phát triển nhân sự.

Phúc: Trang có thể nói rõ hơn về dịch vụ tư vấn chiến lược phát triển nhân sự không?

Trang: Những dịch vụ đào tạo hiện giờ có thể ví như một nhà hàng, nhiệm vụ của nhà cung cấp dịch vụ là sáng tạo món ăn và cung cấp món ăn ngon nhất cho thực khách, ăn gì là sự lựa chọn của khách. Tư vấn đào tạo sẽ như là tư vấn sức khỏe cho khách, sẽ nắm rõ hơn tình hình sức khỏe, khuyến cáo món nên ăn, liều lượng ăn. Đại để là như vậy (cười). Nói cách khác, Aimnext sẽ là đơn vị thuê ngoài của doanh

nh nghiệp về mảng đào tạo. Thay vì tự tổ chức phòng đào tạo, có thể nhờ Aimnext đảm bảo mảng đào tạo.

Phúc: Nếu được vậy thì hay quá, tuy nhiên chắc phải tốn khá nhiều công sức để hiểu khách hàng.

Trang: Đúng vậy.

Phúc: Tuy nhiên Trang cảm thấy có nhu cầu cho tư vấn chiến lược phát triển nhân sự nên mới có định hướng như vậy?

Trang: Thật ra em nghĩ doanh nghiệp Nhật đầu tư vào đào tạo chưa đủ. Đào tạo đây mang nghĩa rộng chứ không bó hẹp là phải tham gia khóa học. Người Nhật đi ra nước ngoài nhưng vẫn giữ cách suy nghĩ của họ về đào tạo nên từ góc độ nhân viên sẽ dễ bị cho là không nhiệt tâm với đào tạo.

Phúc: Trang có thể nói rõ hơn không?

Trang: Người Nhật quan niệm học từ công việc (OJT) là chủ đạo, nếu có tinh thần thì tự tìm tòi sẽ tự giải quyết được vấn đề. Quan điểm này hoàn toàn đúng đối với người có tinh thần chủ động trau dồi, “sáng”, tự “biết” học từ xung quanh.

自分で調べて、仕事で悩み、自ら学べる人が比較的少ないです。そういうわけで、教育研修にもっと時間をかけて、自己改善を促す必要があります。

Phuc: つまり、社員の成長に対する関心でしょうか？

Trang: その通りです。日本人経営者は自分で経験して、勝手に成長する考え方を持っています。ある程度成熟している社員であれば、ケアしなくてもよいのですが、まだ、成熟していない社員であれば、細かく面倒を見る必要があります。弊社では

社員一人一人に定期的に評価して、目標管理（MBO）とともにフィードバックします。入社後 1 か月、試用期間終了時（入社 2 か月）、正式雇用後は 6 か月ごとに前期に成果をレビュー、来期の目標を立てさせます。ほとんどの社員はこのようにケアして、2 年後にやっと仕事ができるようになります。

Phuc: しかし、日本人経営者は自由に意思疎通ができないので、フォローアップが難しくありませんか？

Trang: ベトナム人社員と意思疎通はやはりベトナム人管理者が有利です。しかし、中間管理職はほとんど英語や日本語ができるので、直接トップと話せます。

Với người Việt thì rất tiếc là chưa có thói quen chủ động tìm tòi, đầu tư tâm trí, ưu tư về công việc để “sáng” hơn, “biết” hơn không nhiều. Vì lẽ đó phải đầu tư nhiều cho đào tạo. Tạo nhiều cơ hội để người lao động nhìn lại mình, ngày càng “sáng” hơn.

Phúc: Ý Trang ở đây là sự quan tâm đến sự phát triển của nhân viên?

Trang: Hoàn toàn chính xác. Có nhiều nhà lãnh đạo Nhật theo quan điểm tự trải nghiệm, tự phát triển. Đối với người lao động đến 1 mức trưởng thành về năng lực cũng như tâm lý thì cách làm việc như vậy đúng nhưng đối với nhân viên còn “non” thì cần phải theo sát và hướng dẫn định hướng cho họ rất nhiều. Ví dụ ở Aimnext theo sát sự phát triển của từng cá nhân bằng việc đánh giá, phản hồi thường

xuyên cho nhân viên kết hợp việc quản lý mục tiêu MBO. Sau khi vào công ty 1 tháng là có hợp đánh giá, hết 2 tháng, sau đó cứ 6 tháng 1 lần là có hợp đánh giá kỳ trước, xác định mục tiêu cho kỳ sau. Hầu như tất cả nhân viên đều phải qua quá trình như vậy khoảng 2 năm thì mới thật sự là làm được việc.

Phúc: Nhưng với lãnh đạo người Nhật bị rào cản ngôn ngữ thì Trang thấy có khó khăn gì không?

Trang: Đúng là để thật sự sâu sát với nhân viên thì rõ ràng người Việt sẽ thuận lợi hơn. Nhưng thông thường ở cấp quản lý trung gian người Việt đều có thể trao đổi trực tiếp

với lãnh đạo bằng tiếng

Anh hoặc tiếng Nhật



中間管理職がきちんと育っていれば、次はこれらの中間管理職がスタッフを育てます。実際、言葉が通じないが、一所懸命伝えようとする気持ちが伝わって、よい企業文化を作っている日本人経営者もいます。どれだけ、本気に社員のことを考えるかで

Phuc: Trangさんの言う通りです。ベトナム人の能力を認める経営者もいれば、そうでない経営者もいます。

Trang: 私はベトナム人労働者の能力を信じています。ベトナム人がきちんと教育され、よい環境で働けるなら、力を発揮して、

どこにも負けない効率的な働きが出来ると思います。実は Aimnext ベトナムでは単純労働に近い委託加工ビジネスを試験的に取り組んでいます。訓練を受けたら、日本にいる同僚とまったく変わらない効率で仕事をこなしています。タカコの Anh Thu さん（※13号のインタビュー記事を参考）のところでは人数が多いので、個別の教育ができないと思いますが、弊社の事例でいけば、きちんと育っているの、望まれる成果を出してくれます。

Phuc: 非常に参考になるお話ありがとうございます。

[談]

Vì vậy cấp lãnh đạo chỉ cần tập trung dành thời gian đào tạo thật tốt cấp quản lý trung gian, sau đó những người này sẽ thay thế lãnh đạo người Nhật đào tạo nhân viên. Bên cạnh đó, có nhiều công ty lãnh đạo người Nhật rất tâm huyết, người nào nói tiếng của người đó nhưng vẫn có thể thông hiểu, vượt qua rào cản ngôn ngữ truyền được cảm hứng cho nhân viên. Vấn đề ở đây là mức độ quan tâm, chăm lo cho sự phát triển của nhân viên được đến mức nào.

Phúc: Đúng như Trang nói, có nhiều lãnh đạo tận tâm nhưng cũng có nhiều lãnh đạo không nhìn nhận năng lực của người lao động Việt Nam.

Trang: Bản thân em thì rất tin tưởng vào năng lực lao động của người Việt. Người Việt nếu được

đào tạo và làm việc ở môi trường tốt sẽ phát huy năng lực và về mặt hiệu suất cũng sẽ không kém năng suất người lao động ở các nước khác. Điển hình là trong nội bộ Aimnext cũng đang tổ chức một bộ phận nghiệp vụ mới làm công việc đơn thuần như lao động cơ bản. Qua quá trình đào tạo hiện tại chất lượng và năng suất của các bạn hoàn toàn có thể so sánh với đồng nghiệp tại Nhật. Có thể với công ty Takako chỗ chị Thư (bài phỏng vấn số 3) thì số nhân công lớn, khó có thể đào tạo từng người một nhưng từ thực tế tại Aimnext, nếu chúng ta đầu tư đầy đủ vào từng cá nhân, mọi người sẽ đạt được hiệu suất như mong đợi.

Phúc: Cảm ơn chia sẻ của Trang.

会社の長期ビジョンについて、尋ねた際に Trang 氏は笑いながら、はっきり回答を避けている様子でした。Trang 氏はおそらく、地についた考えの持ち主だと思います。空想ばかりを唱えて、何も成果がないことをおそれる極めて日本的な感覚です。Aimnext ベトナムのようにちゃんとした教育研修がどんどん広がり、ベトナムのデファクトスタンダードになることを願っています。

Khi tôi hỏi Trang về nguyện vọng, tầm nhìn về lâu dài của công ty, Trang chỉ cười mà không nói. Có lẽ Trang là người theo chủ nghĩa “người thực, việc thực” không thích khoa trương, nói quá nhiều, mơ quá nhiều mà không thực hiện được. Một tinh thần rất Nhật Bản. Tôi tin chắc là chương trình đào tạo chính chu như của Aimnext sẽ ngày càng được nhân rộng, biết đâu sẽ trở thành mẫu hình chuẩn về đào tạo tại Việt Nam.