

CẨM NANG TUYỂN DỤNG

www.anphabe.com

Truy cập website Anphabe để tìm hiểu thêm:



**Biên soạn
nội dung:**

Van Vu
Hao Vo
Uyen Dieu

**Thông kê &
xử lý dữ liệu:**

Uyen Dieu
Hao Vo
My Vu
An Nguyen
Quan Doan
Cuong Hoang

**Thiết kế &
Trình bày:**

Dat Luu

Ảnh bìa:

Dat Luu

Được biên soạn và sở hữu bởi công ty Anphabe – đơn vị tư vấn tiên phong về các giải pháp Thương hiệu Nhà tuyển dụng và Môi trường làm việc Hạnh phúc.

Đồng hành cùng các đối tác giải pháp nhân sự hàng đầu thế giới, Anphabe tự hào trở thành đại diện phát triển thị trường Việt Nam cho Workplace from Meta và LinkedIn. Workplace from Meta là nền tảng truyền thông và gắn kết nội bộ do Meta phát triển riêng cho doanh nghiệp. LinkedIn là mạng xã hội dành cho người đi làm chuyên nghiệp lớn nhất thế giới với hơn 900 triệu thành viên.

Kết nối với Anphabe qua LinkedIn:

www.linkedin.com/company/anphabe.com



Theo dõi Anphabe trên Facebook:

www.facebook.com/anphabe



1. Tỷ lệ chuyển việc của người lao động Việt Nam	6
2. Mức độ chủ động tìm việc của người lao động Việt Nam	9
3. Các nền tảng tìm việc phổ biến nhất hiện nay	11
4. Doanh nghiệp nên làm gì để thu hút các tài năng trẻ của đất nước?	18

NỘI DUNG

Là đơn vị tư vấn tiên phong về các giải pháp Thương Hiệu Nhà Tuyển Dụng và Môi Trường Làm Việc. Anphabe tự hào là đối tác chiến lược của hàng trăm doanh nghiệp hàng đầu Việt Nam & khu vực.

12+

Năm kinh nghiệm

600+

Khách hàng doanh nghiệp

2000+

Dự án

Sứ mệnh của chúng tôi
**Xây dựng nguồn
nhân lực Việt Nam
hạnh phúc**



Tự hào đồng hành cùng những đối tác hàng đầu thế giới

LinkedIn

Mạng cộng đồng nghề nghiệp lớn nhất thế giới kết nối hơn 900 triệu thành viên, cung cấp đa dạng các giải pháp Tuyển dụng & THNTD

workplace

from Meta

Mạng truyền thông & kết nối nội bộ, thay đổi căn bản cách các tổ chức làm việc và gắn kết nhân viên

Giải pháp toàn diện từ chiến lược đến thực thi

**KHẢO SÁT
XU HƯỚNG
NGUỒN NHÂN LỰC**

Anphabe cung cấp các gói khảo sát đa dạng, cập nhật xu hướng, các chỉ số nhân tài & môi trường làm việc quan trọng, từ đó giúp xác định các ưu tiên hành động

**TƯ VẤN
CHIẾN LƯỢC THNTD
& MÔI TRƯỜNG
LÀM VIỆC**

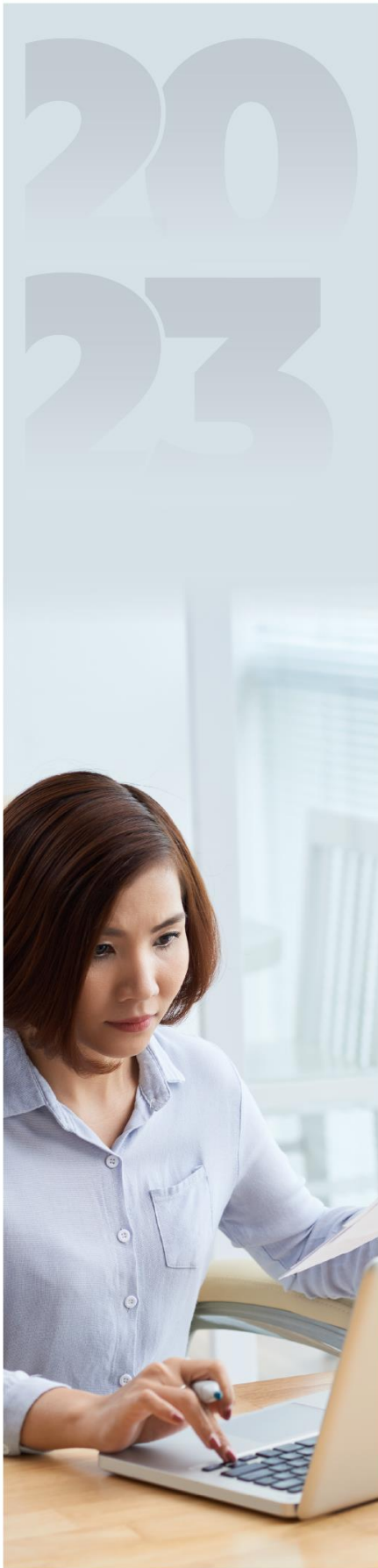
Kết hợp kinh nghiệm dày dặn & góc nhìn độc đáo, dựa trên số liệu Anphabe tư vấn chiến lược nhân tài hiệu quả từ nội bộ đến bên ngoài

**THIẾT KẾ &
THỰC THI
TRẢI NGHIỆM
NHÂN TÀI**

Anphabe phát triển những thông điệp sáng tạo & trải nghiệm đáng nhớ, để tối đa hóa sự gắn kết của nhân tài hiện tại và tương lai

**ĐÀO TẠO &
TRUYỀN CẢM HỨNG
HẠNH PHÚC**

Anphabe thúc đẩy những thay đổi tích cực trong nhận thức và hành động của cộng đồng lãnh đạo & người đi làm



Thị trường lao động Việt Nam 2023

Trước khi dự đoán tình hình thị trường lao động và tuyển dụng Việt Nam trong năm 2023, chúng ta cần xem lại bức tranh năm 2022.

Năm 2022 chứng kiến sự phục hồi của nền kinh tế sau đại dịch COVID-19, tuy nhiên, đối với thị trường lao động và tuyển dụng, vẫn còn nhiều thách thức.

Năm 2023 sắp tới dự đoán vẫn sẽ là một năm đầy biến động trên thị trường lao động và tuyển dụng Việt Nam. Mặc dù sự phục hồi kinh tế đang tiếp tục, nhưng vẫn sẽ tiềm ẩn một số biến động khó lường, ảnh hưởng đến việc tuyển dụng và quản lý nhân sự. Điển hình như thảm cảnh sa thải hàng loạt nhân viên ngành công nghệ và bối cảnh cạnh tranh nhân tài khốc liệt trên toàn cầu.

Ngoài ra, vấn đề đào tạo và phát triển nhân lực cũng là một vấn đề đáng chú ý với các doanh nghiệp trong năm 2023. Việc tìm kiếm và duy trì nhân tài chất lượng cao là một trong những yếu tố quan trọng giúp các doanh nghiệp duy trì và phát triển trong thị trường cạnh tranh.

Tóm lại, năm 2023 sẽ là một năm đầy thử thách về tuyển dụng và quản lý nhân sự tại Việt Nam. Tuy nhiên, với sự chủ động và đầu tư vào đào tạo và phát triển nhân lực, các doanh nghiệp có thể tìm kiếm được nhân tài chất lượng cao và tiếp tục phát triển trong môi trường cạnh tranh ngày càng gay gắt.

-
- 5 dự báo nổi bật về xu hướng tuyển dụng 2023 | Anphabe
 - Dự báo 7 thay đổi của ngành nhân sự trong năm 2023 | Anphabe
 - LinkedIn trở thành mạng xã hội hot nhất sau làn sóng sa thải hàng loạt đầu năm 2023 | Anphabe

TỶ LỆ CHUYỂN VIỆC Ở CÁC NGÀNH HIỆN NAY

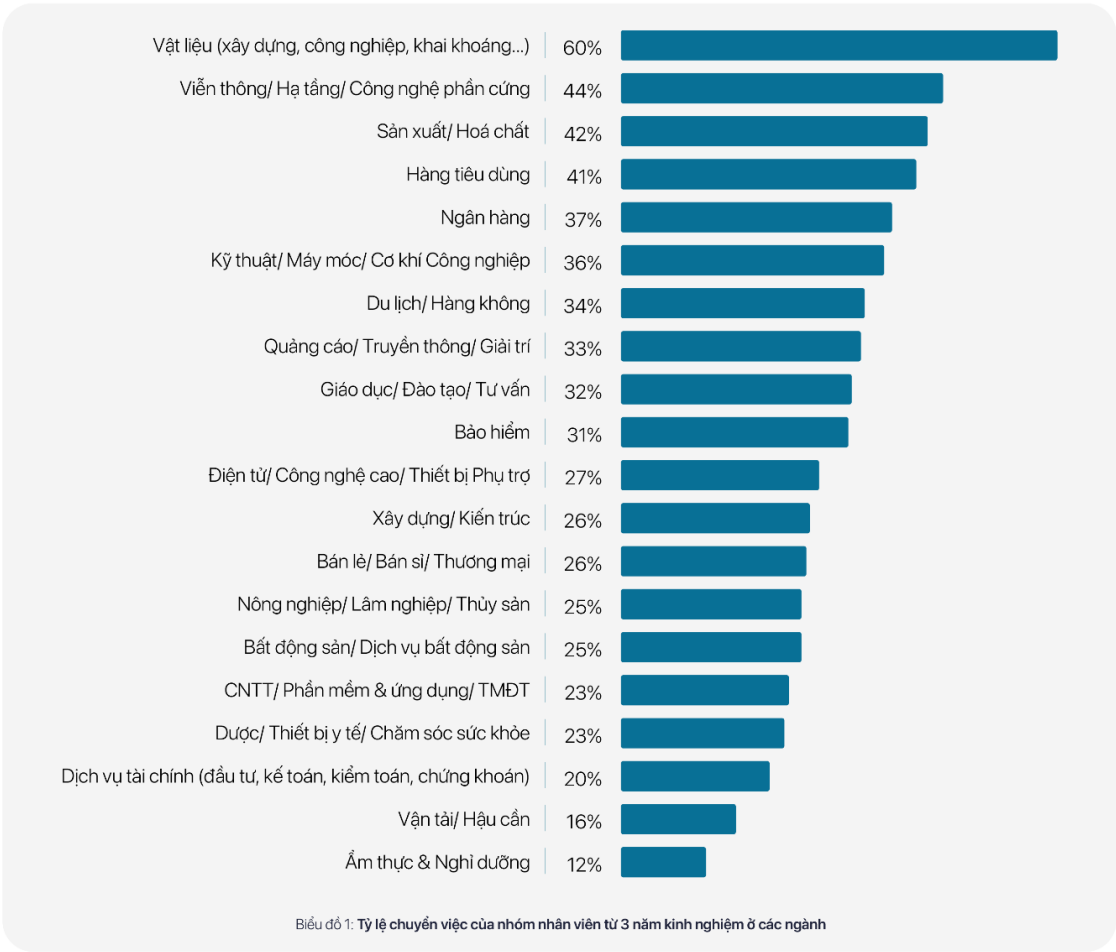
01

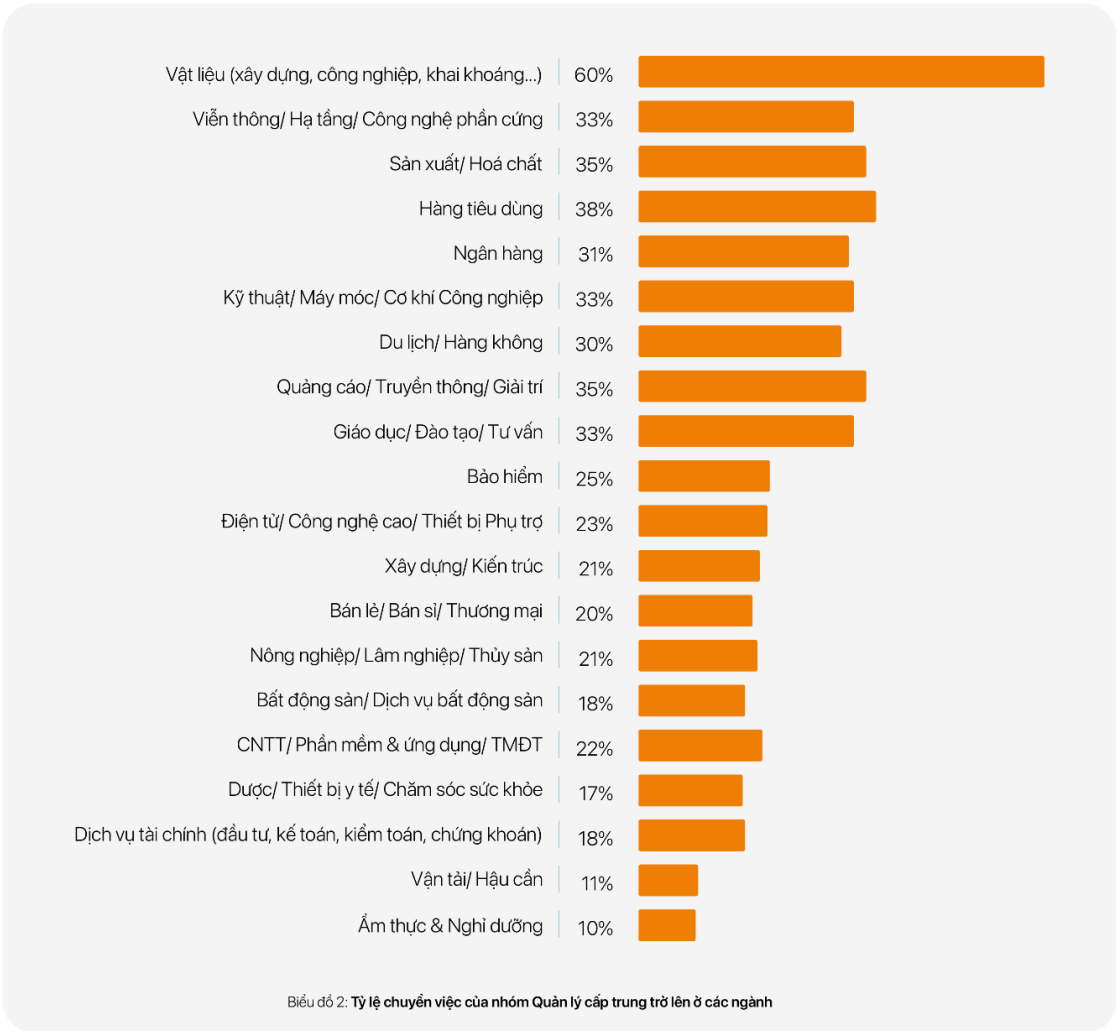
Tỷ lệ chuyển việc giữa nhân viên & quản lý ở mỗi ngành có sự khác biệt

Nhảy việc đã trở thành một trào lưu phổ biến trong nền kinh tế hiện đại, và Việt Nam không phải là ngoại lệ. Theo số liệu mới nhất, tỷ lệ chuyển việc của các nhân viên từ nhóm có kinh nghiệm 3 năm trở lên đến cấp quản lý trong các ngành khác nhau ở Việt Nam có sự chênh lệch rõ rệt.

Theo các số liệu mới nhất, trong nhóm nhân viên từ 3 năm kinh nghiệm trở lên, tỷ lệ chuyển việc ở nhiều ngành đạt mức khá cao. Đáng chú ý, ngành **Vật liệu (xây dựng, công nghiệp, khai khoáng...)** có tỷ lệ chuyển việc cao nhất, lên

tới 60%. Các ngành khác cũng có tỷ lệ tương đối cao, bao gồm **Sản xuất/ hoá chất** (42%), **Hàng tiêu dùng** (41%), và **Quảng cáo/ truyền thông/ giải trí** (33%).





Đối với nhóm quản lý cấp trung trở lên, tỷ lệ chuyển việc của **ngành Vật liệu (xây dựng, công nghiệp, khai khoáng...)** vẫn là cao nhất, đạt 65%.

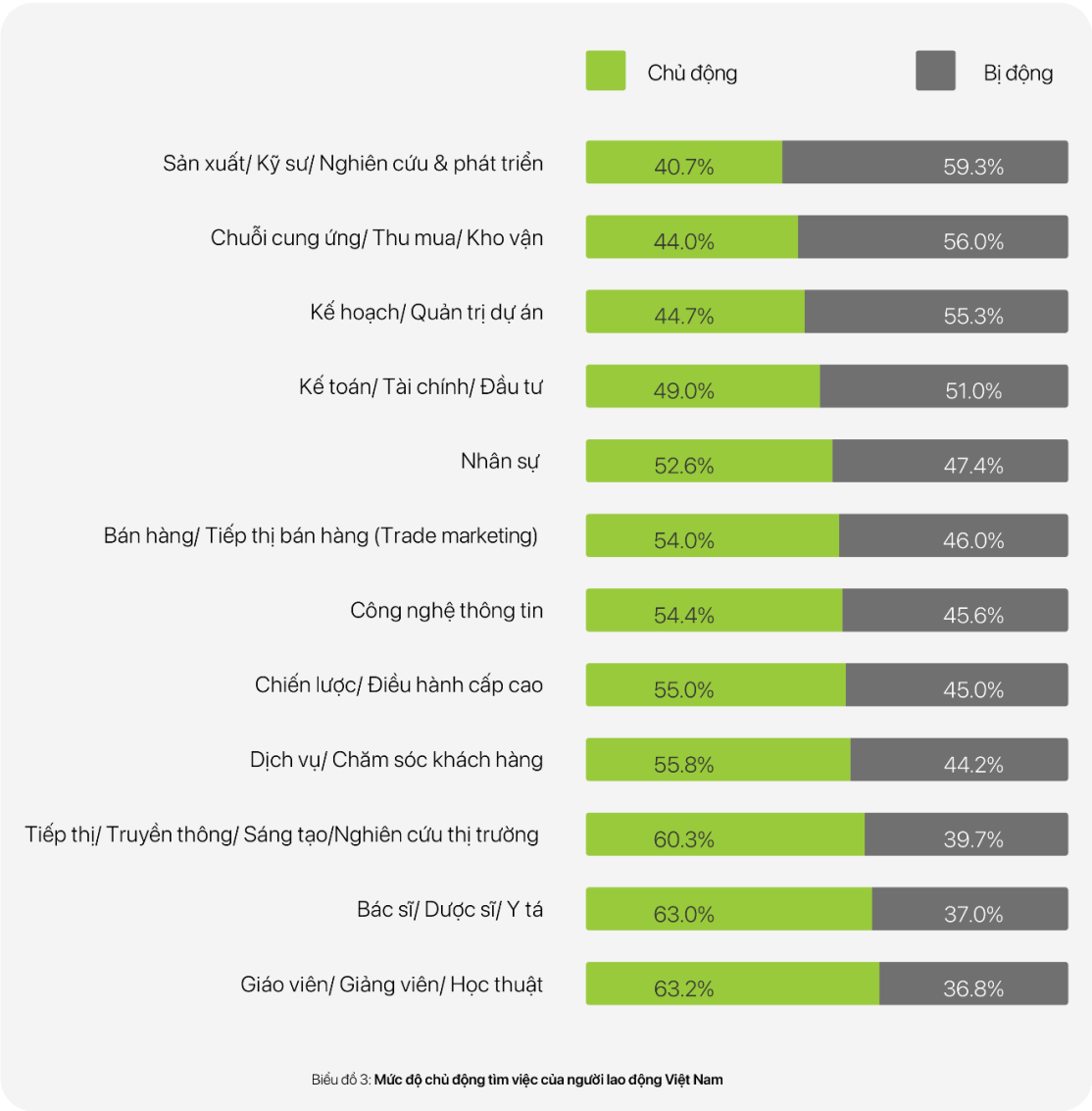
Tuy nhiên, có một sự khác biệt đáng kể so với nhân viên cấp dưới, đó là tỷ lệ chuyển việc của **ngành Sản xuất/ Hoá chất** giảm xuống còn 35%, và tỷ lệ của **ngành Viễn thông/ Hạ tầng/ Công nghệ phần cứng** cũng giảm từ 44% xuống còn 27%. Ngoài ra, các **ngành Giáo dục/ Đào tạo/ Tư vấn** và **Ngân hàng** cũng có tỷ lệ chuyển việc thấp, lần lượt là 33% và 34%.

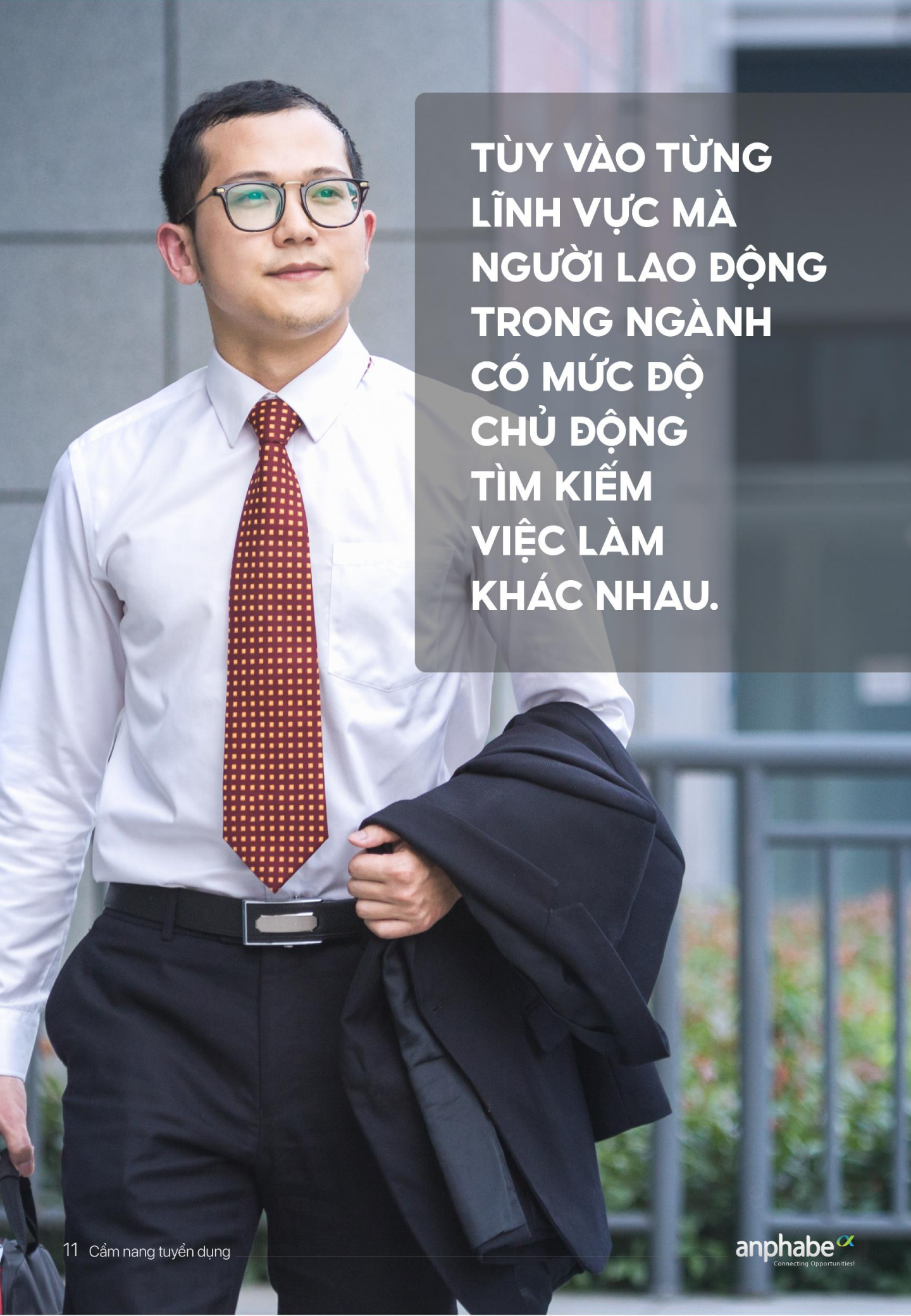
Có nhiều nguyên nhân dẫn đến việc nhân viên chuyển việc, bao gồm nhu cầu tìm kiếm điều kiện làm việc và thu nhập tốt hơn, sự thiếu trầm trọng về cơ hội thăng tiến, hoặc môi trường làm việc không phù hợp với cá nhân. Tuy nhiên, việc tỷ lệ chuyển việc quá cao có thể gây ra những vấn đề về sự ổn định và hiệu suất của ngành. Vì vậy, các công ty và tổ chức cần đưa ra các chiến lược hợp lý để giữ chân nhân viên tài năng và giúp họ phát triển sự nghiệp trong cùng một tổ chức, đồng thời, tạo ra môi trường làm việc thuận lợi để giảm thiểu tỷ lệ nhảy việc chuyển ngành.

MỨC ĐỘ CHỦ ĐỘNG TÌM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG THỜI NAY

02

Mức độ chủ động tìm việc của người lao động Việt Nam



A man with short dark hair and glasses, wearing a white dress shirt and a red patterned tie, stands outdoors. He is holding a dark suit jacket over his left arm. The background is a blurred urban setting with a metal railing and greenery.

**TÙY VÀO TỪNG
LĨNH VỰC MÀ
NGƯỜI LAO ĐỘNG
TRONG NGÀNH
CÓ MỨC ĐỘ
CHỦ ĐỘNG
TÌM KIẾM
VIỆC LÀM
KHÁC NHAU.**

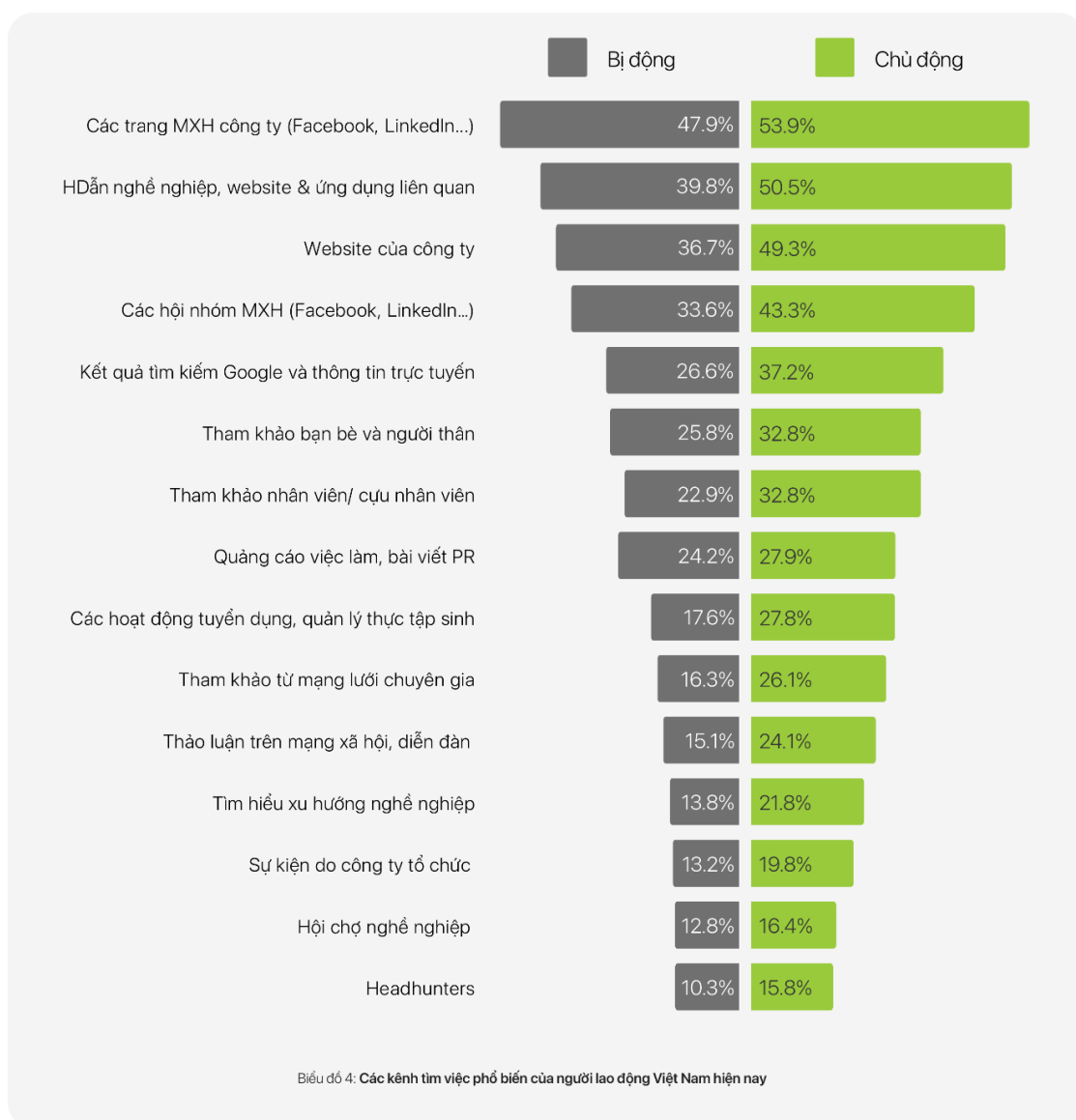
CÁC NỀN TẢNG TÌM VIỆC PHỔ BIẾN NHẤT HIỆN NAY

03

Ứng viên ngày nay tìm việc ở đâu?

Người lao động Việt Nam ngày nay có nhiều kênh để tìm kiếm việc làm, từ **website** đến các **trang MXH**, thậm chí là **thông qua bạn bè & người thân**. Theo số liệu thống kê năm 2022, "**Hướng dẫn nghề nghiệp, các trang web và ứng dụng liên quan**" vẫn là kênh tìm việc phổ biến nhất cho cả ứng viên chủ động và bị động với 50,5% và 39,8% tương ứng. Tuy nhiên, **Website công ty, Các trang MXH** của doanh nghiệp và **Các hội nhóm MXH** cũng đang ngày càng phổ biến hơn đối với người tìm việc.

**ĐA DẠNG
TỪ WEBSITE
ĐẾN CÁC
TRANG MXH,
THẬM CHỈ LÀ
THÔNG QUA
BẠN BÈ VÀ
NGƯỜI THÂN**



Sự xuất hiện của "**Thảo luận trên MXH và diễn đàn**" cũng cho thấy một phương thức mới trong tìm kiếm việc làm của nhóm ứng viên bị động. Điều này nhấn mạnh các doanh nghiệp cần tập trung vào việc xây dựng danh tiếng thương hiệu nhà tuyển dụng để thu hút các ứng viên tiềm năng.

Một trong những nền tảng MXH quan trọng nhất hiện nay là **LinkedIn** - MXH chuyên nghiệp dành cho người đi làm lớn nhất thế giới. Doanh nghiệp có thể cập nhật lại trang LinkedIn của mình để thu hút các ứng viên chất lượng và

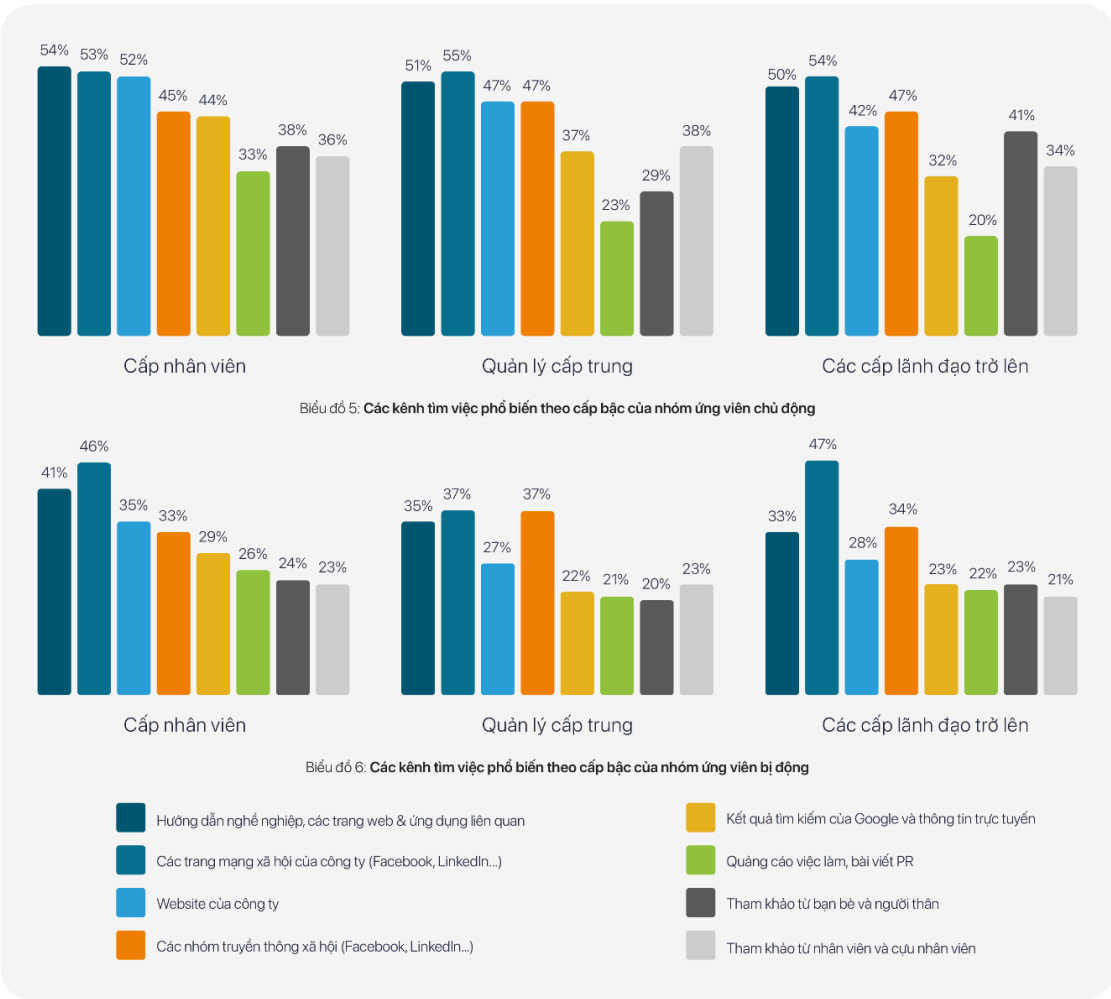
tăng cường sự hiện diện của mình trên thị trường lao động. Bên cạnh các kênh trực tuyến, việc **tham khảo ý kiến từ bạn bè và người thân, nhân viên cũ và cựu nhân viên** vẫn đóng vai trò quan trọng trong quá trình tìm kiếm việc làm của người lao động. Do đó, doanh nghiệp cần xây dựng cho mình một hình ảnh thương hiệu tốt và một môi trường làm việc thân thiện cho nhân viên, đồng thời tăng cường các hoạt động giao lưu giữa các cựu nhân viên để duy trì kết nối và thu hút được những ứng viên chất lượng trong tương lai.

Kênh tìm việc theo cấp bậc

Theo dữ liệu thống kê của năm 2022, các cấp nhân viên, quản lý cấp trung và cấp lãnh đạo thường sử dụng nhiều nền tảng tương tự nhau để tìm kiếm việc làm.

Tuy nhiên, tùy theo từng cấp mà tần suất sử dụng các nền tảng giữa các ứng viên chủ động (active candidate) và bị động (passive candidate) cũng có sự khác biệt.

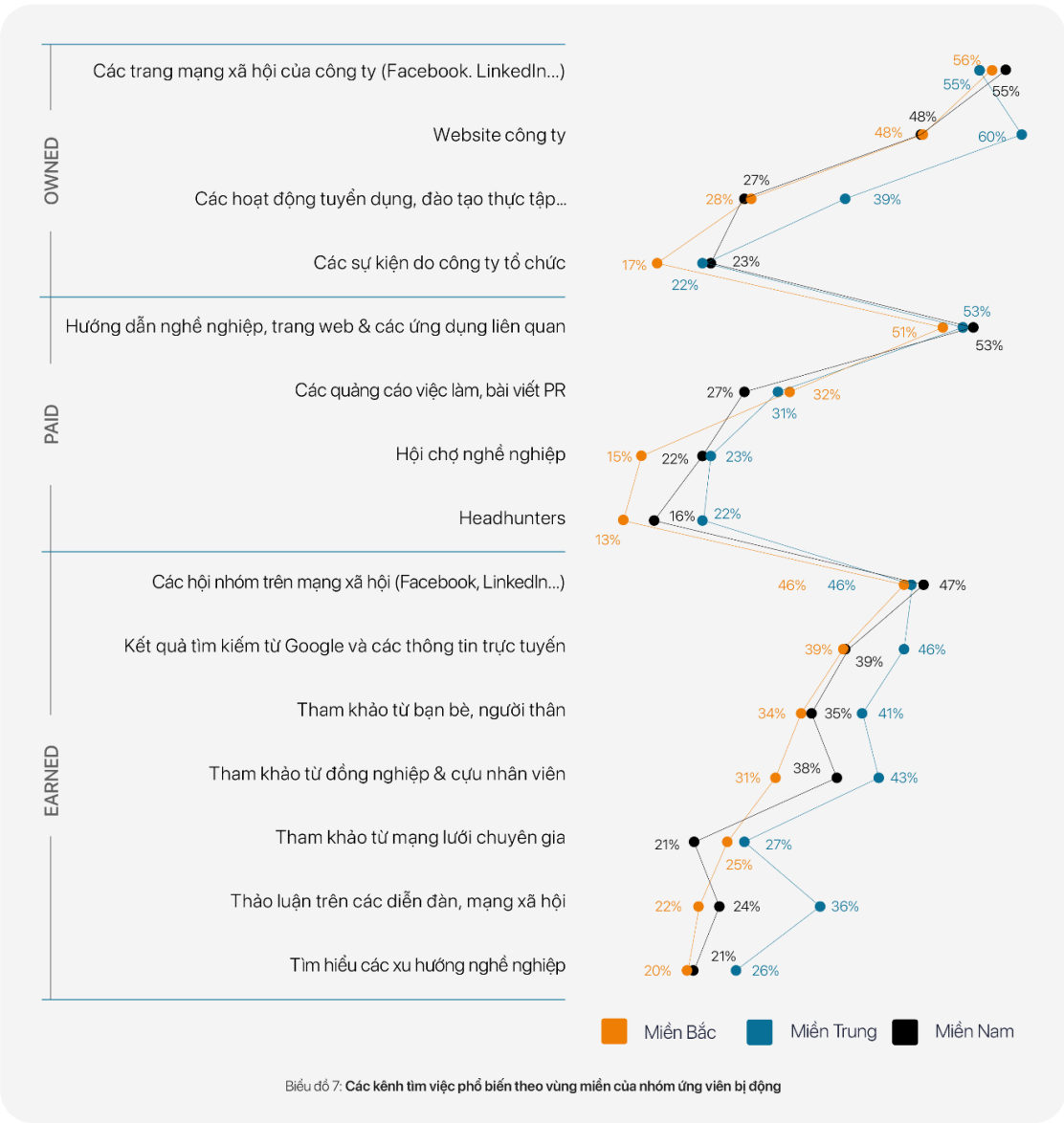
Nhìn chung, ứng viên chủ động thường tìm kiếm việc làm thông qua các **trang web và ứng dụng tìm việc, mạng xã và trang web của công ty**, trong khi những ứng viên bị động thường tiếp cận với những cơ hội mới thông qua **các nguồn tin trực tuyến, tham khảo từ người thân và mạng lưới quan hệ**.



Kênh tìm việc theo vùng miền

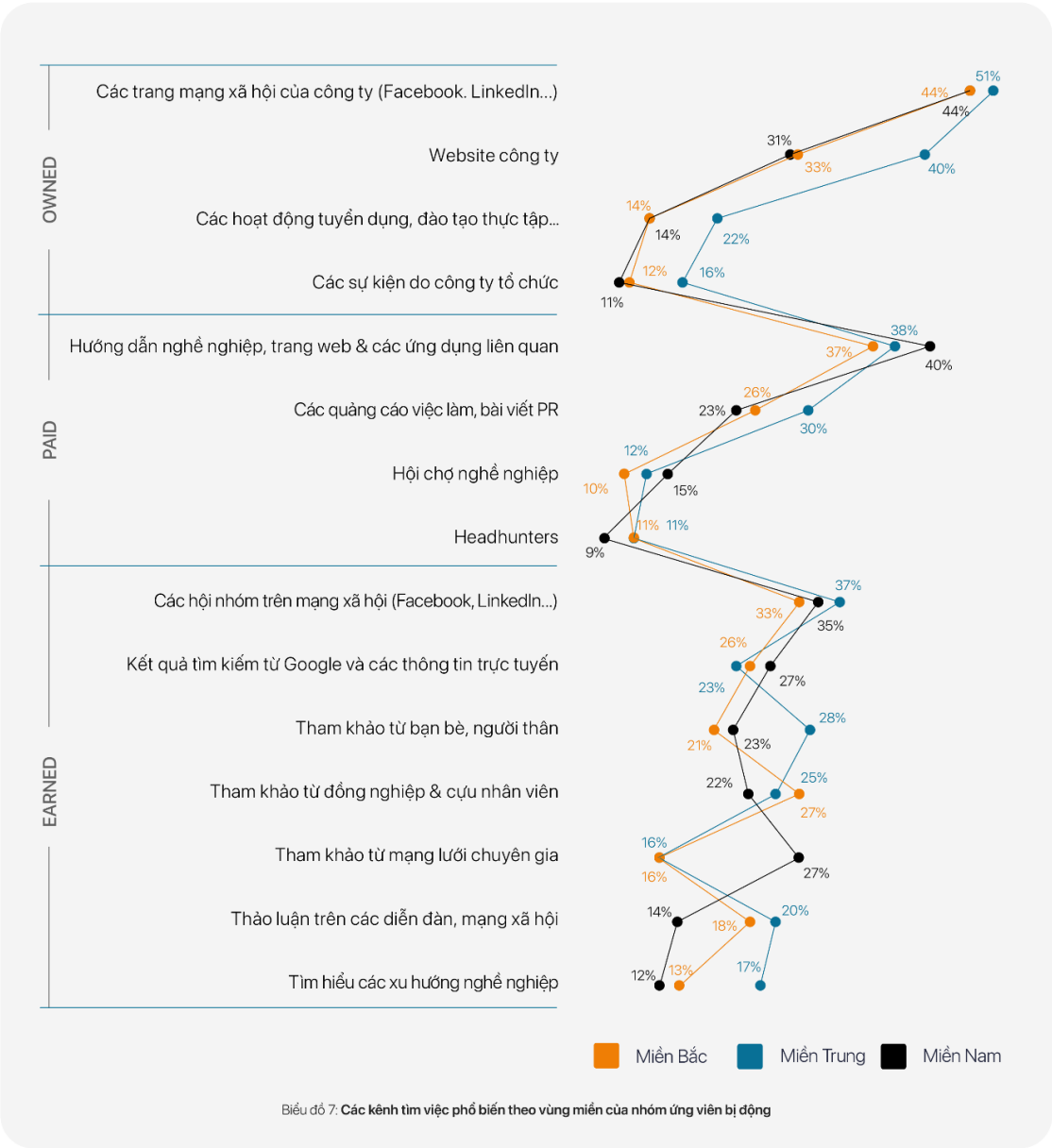
Theo bảng số liệu thống kê, các ứng viên chủ động ở miền Bắc, miền Trung và miền Nam đều thường tìm kiếm việc làm chủ yếu trên các trang mạng xã hội chính thống của công ty (Facebook, LinkedIn...) hoặc các website và ứng dụng tìm việc (tỷ lệ từ 53-56%).

Ở miền Bắc và miền Trung, việc tham khảo ý kiến từ bạn bè và người thân hoặc mạng lưới nhân viên/cựu nhân viên được sử dụng phổ biến hơn ở miền Nam. Một phần có thể do người tìm việc có sự tin tưởng hơn vào những người thân quen



Các nền tảng tìm việc làm tương tự cũng được sử dụng bởi nhóm ứng viên bị động. Tuy nhiên, các hoạt động mang tính tương tác cao như Thực tập, Thảo luận trên diễn đàn,

MXH và Tham khảo từ mạng lưới chuyên gia ít được sử dụng hơn, chỉ chiếm tỷ lệ trung bình khoảng 15 – 17%.

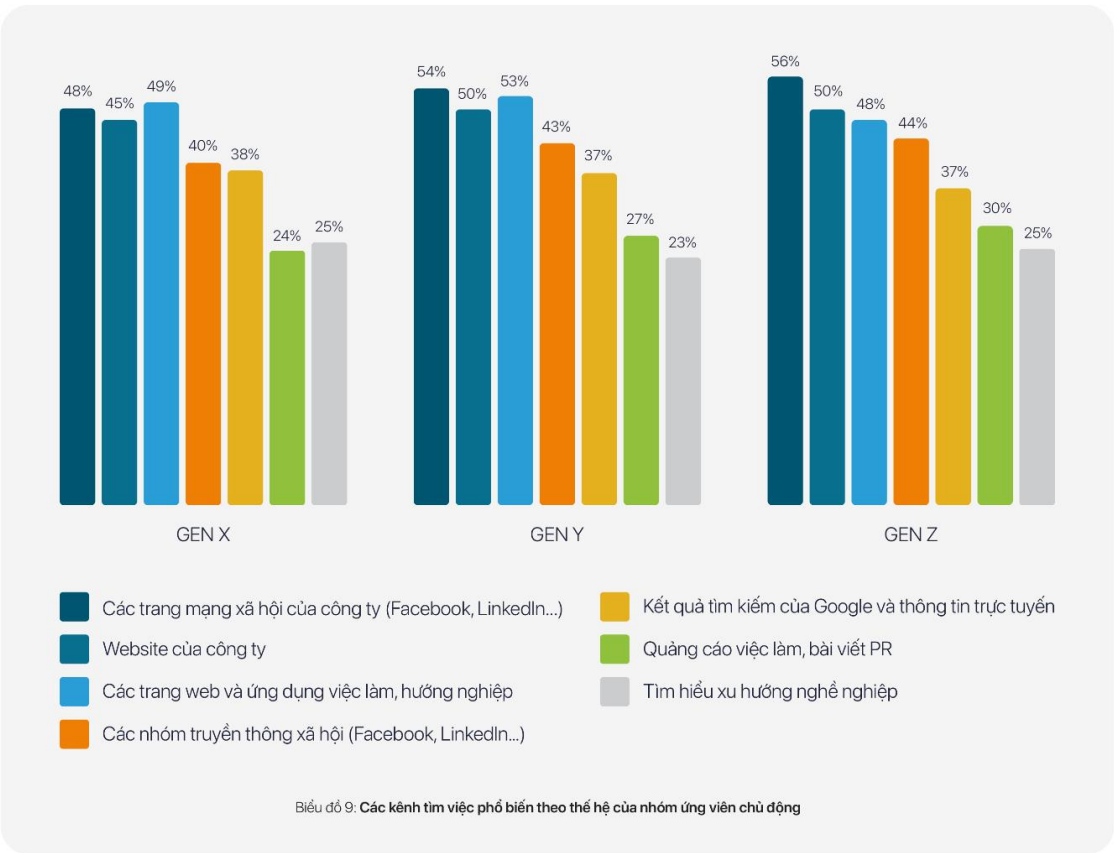


Kênh tìm việc theo thế hệ

Tìm việc làm trực tuyến đã trở thành xu hướng phổ biến trong thời đại số hóa ngày nay. Tuy nhiên, không phải tất cả các thế hệ đều tìm kiếm việc làm trực tuyến theo cách như nhau. Theo các số liệu khảo sát, có sự khác biệt đáng kể giữa các thế hệ Gen X, Gen Y và Gen Z trong cách họ tiếp cận việc tìm kiếm việc làm trực tuyến, bao gồm cả ứng viên chủ động và ứng viên bị động.

Các trang (page) của công ty trên MXH (Facebook, LinkedIn...) đang trở thành một trong những kênh tìm việc phổ biến nhất, đặc biệt là đối với thế hệ Gen Y (54%) và Gen Z (56%). Điều này có thể lý giải bởi tác động của thời đại “số” và thế hệ trẻ “sành công nghệ”. Do đó, các trang MXH đang trở thành một nơi để xây dựng hồ sơ chuyên nghiệp và kết nối với các nhà tuyển dụng.

Ngoài ra, **các trang web và ứng dụng việc làm/hướng nghiệp** cũng được các ứng viên chủ động đánh giá cao, đặc biệt là đối với Gen X với tỷ lệ cao nhất lên đến 49% người sử dụng.

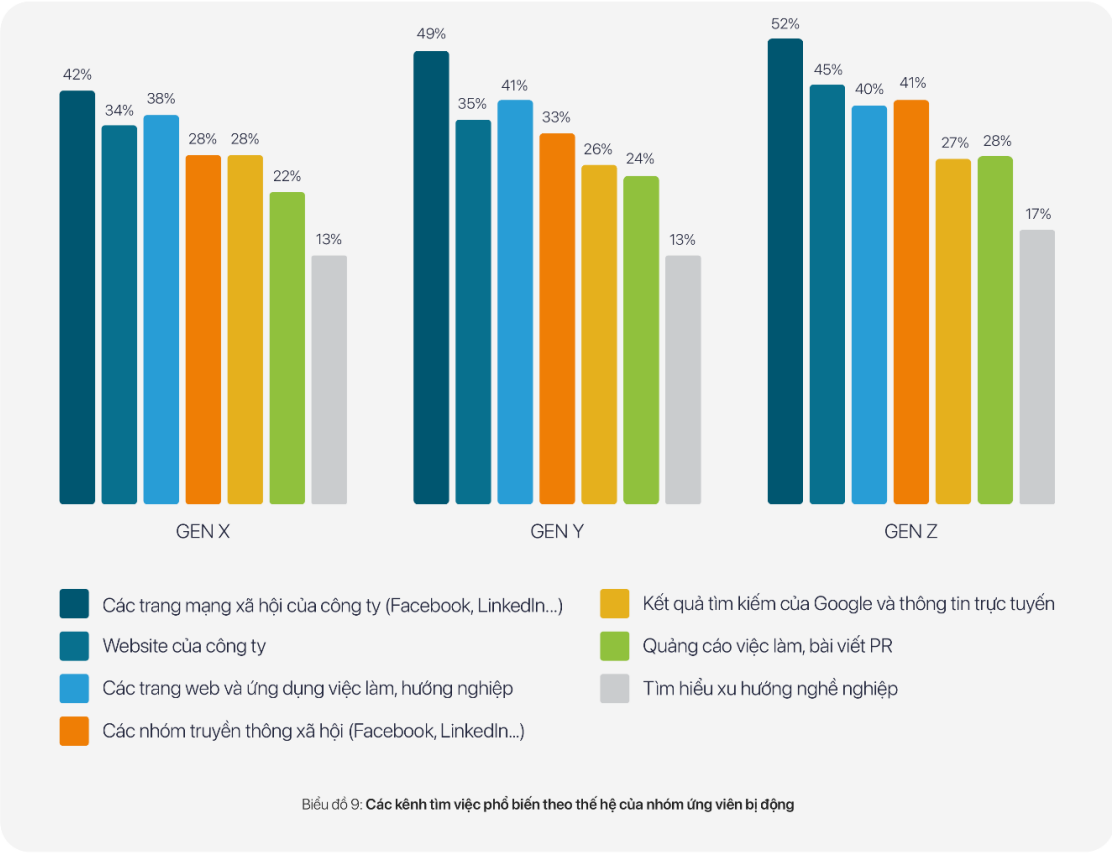


Đối với ứng viên bị động, tức là những người đang có việc làm nhưng vẫn hứng thú với những cơ hội mới, **các trang (page) MXH của công ty** vẫn là một trong những kênh tìm việc phổ biến nhất, tuy nhiên Gen Y (49%) và Gen Z (52%) có xu hướng sử dụng nền tảng này nhiều hơn.

Tuy nhiên khác với Gen Z trẻ tuổi, các ứng viên bị động thuộc thế hệ cũ thường tiếp xúc với cơ hội việc làm mới từ **các trang web và ứng dụng việc làm** nhiều hơn **các hội nhóm trên MXH**.

Website công ty và **Kết quả tìm kiếm từ Google** cũng được đánh giá cao, nhưng tỷ lệ này vẫn thấp hơn so với các ứng viên chủ động.

Những con số khảo sát này cho thấy các nền tảng MXH đang chiếm vị trí quan trọng trong quá trình tìm kiếm việc làm của ứng viên. Điều này cũng cho thấy tầm quan trọng của việc hiện diện tích cực trên các trang MXH đối với doanh nghiệp trong việc thu hút các nhân tài trẻ Việt Nam.



DOANH NGHIỆP NÊN LÀM GÌ ĐỂ THU HÚT CÁC TÀI NĂNG TRẺ CỦA ĐẤT NƯỚC?

04

Doanh nghiệp cần làm gì để tuyển dụng nhân sự cấp cao & thu hút lượng ứng viên "bị động"?



LIÊN HỆ

CÔNG TY CỔ PHẦN ANPHABE

ĐỊA CHỈ | Lầu 6, toà nhà Packsimex, 52 Đông Du, phường Bến Nghé, quận 1, TP.HCM
HOTLINE | (+84) 28 6268 2222
EMAIL | clientsolution@anphabe.com
WEBSITE | www.anphabe.com

**“Săn & Tuyển”
nhân tài
nhANH chóng,
tiết kiệm**

**Giải pháp tuyển dụng
& thương hiệu
nhà tuyển dụng
toàn diện**

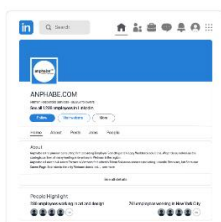
JOB POSTS



Đăng tuyển

Góc đăng tuyển riêng, cho phép đăng tin tuyển dụng không giới hạn và tùy chỉnh đẩy tin tới ứng viên phù hợp nhất bằng công nghệ AI tân tiến.

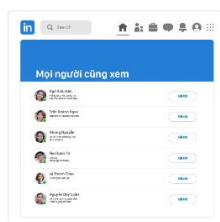
RECRUITER



Nguồn ứng viên

Công cụ tìm kiếm, liên lạc và quản trị nguồn ứng viên khó tìm, giúp chuyên viên tuyển dụng trở thành “chuyên gia Săn Đầu Người” nội bộ hiệu quả.

CAREER PAGE



Xây dựng Thương hiệu nhà tuyển dụng

Chuyên trang doanh nghiệp giới thiệu môi trường làm việc & cơ hội nghề nghiệp, giúp gia tăng thương hiệu nhà tuyển dụng & xây ngân hàng hồ sơ phù hợp.



Đặc quyền khi mua dịch vụ LinkedIn qua Anphabe

- Hưởng chính sách giá ưu đãi dành riêng cho thị trường Việt Nam
- Được hỗ trợ bởi đội ngũ chuyên viên từ cả Việt Nam & Singapore
- Quy trình dễ dàng khi ký hợp đồng, xuất hóa đơn & thanh toán tại Việt Nam
- Kết hợp hiệu quả các giải pháp Thương hiệu nhà tuyển dụng & Môi trường làm việc toàn diện khác từ Anphabe

Liên hệ ANPHABE để được tư vấn

Hotline: (84) 98 865 7881

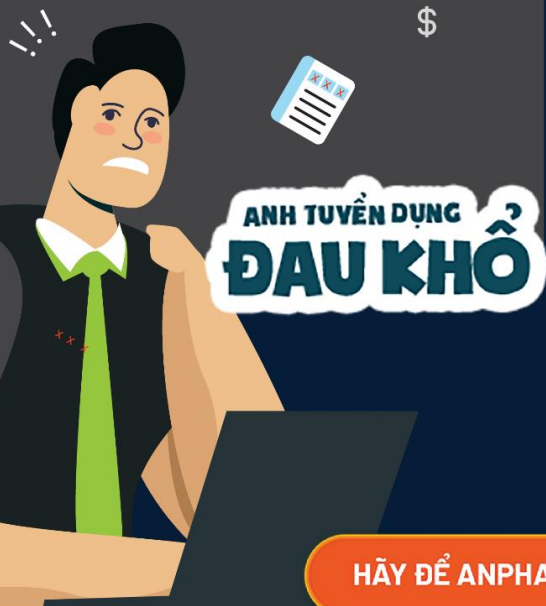
hoặc (84 28) 6268 2222, ext. 116

Email: clientsolution@anphabe.com



NỀN TẢNG TRƯỚC ĐÂY

- ⊖ Số lượng ứng viên còn hạn chế
- ⊖ Thông tin ứng viên chưa được cập nhật thường xuyên
- ⊖ Chất lượng ứng viên tập trung phần khúc mới ra trường và dưới 3 năm kinh nghiệm
- ⊖ Số lượng bài đăng tuyển bị giới hạn theo ngân sách
- ⊖ Đẩy bài đăng tuyển đến ứng viên bằng cách thủ công hoặc AI



HÃY ĐỂ ANPHABE & LINKEDIN GIÚP BẠN !!!

TỪ KHI DÙNG LINKEDIN

- ✓ Số lượng ứng viên lớn, hoạt động thường xuyên
- ✓ Thông tin ứng viên dồi dào, cập nhật thường xuyên, đáng tin cậy
- ✓ Chất lượng ứng viên tập trung phần khúc chuyên gia và quản lý
- ✓ Số lượng bài đăng tuyển không giới hạn, chủ động ngân sách
- ✓ Đẩy bài đăng tuyển đến ứng viên hoàn toàn bằng AI



HƠN **50.000** DOANH NGHIỆP ĐÃ TIN DÙNG



CÒN DOANH NGHIỆP BẠN THÌ SAO?

Liên hệ ANPHABE để được tư vấn

(+84) 988 657 881 hoặc (+84) 28 6268 2222 ext.116
clientsolution@anphabe.com

Thank you!



CẨM NANG TUYỂN DỤNG

LIÊN HỆ

CÔNG TY CỔ PHẦN ANPHABE

ĐỊA CHỈ | Lầu 6, toà nhà Packsimex, 52 Đồng Du, phường Bến Nghé, quận 1, TP.HCM
HOTLINE | (+84) 28 6268 2222
EMAIL | clientsolution@anphabe.com
WEBSITE | www.anphabe.com