

**BÁO CÁO THỊ TRƯỜNG
TUYỂN DỤNG 2023 &
NHU CẦU TUYỂN DỤNG**

2024

Thời gian tổng hợp dữ liệu
11.12.2023 – 05.01.2024

Phát hành bởi
TopCV Việt Nam 02.2024

DANH MỤC | Nội dung chính

01	GIỚI THIỆU BÁO CÁO THỊ TRƯỜNG TUYỂN DỤNG 2023 - 2024	03
02	TỔNG QUAN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM 2023	14
	Marketing / Truyền thông / Quảng cáo, Kinh doanh / Bán hàng và IT - Phần mềm là 3 nhóm ngành có nguồn cung lao động lớn theo khảo sát và số liệu thực tế, được thống kê trên hệ thống TopCV	18
	Ứng viên Junior có tính chủ động hơn Senior trong tìm kiếm việc làm với hầu hết các nhóm ngành nghề	20
	Yếu tố thu hút ứng viên từ góc nhìn doanh nghiệp đến từ Lương thưởng / Đãi ngộ và Công việc thực tế đúng với mô tả	27
03	NHÌN LẠI 2023 TÌNH HÌNH TUYỂN DỤNG CỦA DOANH NGHIỆP	30
	Nhu cầu tuyển dụng đều còn ở hầu hết các Quy mô doanh nghiệp do phần lớn chỉ tiêu tuyển dụng chỉ hoàn thành ở mức 76 - 90%	31
	Kinh doanh / Bán hàng là nhóm ngành được tuyển dụng nhiều nhất nhưng cũng được đánh giá là khó tuyển dụng nhất	34
	Theo chia sẻ từ Doanh nghiệp, các nguyên nhân thiếu hụt chủ yếu xoay quanh nguồn cung và chất lượng Ứng viên	35
04	ĐỊNH HƯỚNG 2024 NHU CẦU TUYỂN DỤNG CỦA DOANH NGHIỆP	39
05	KHẢO SÁT TRUNG VỊ LƯƠNG CÁC NHÓM NGÀNH NGHỀ PHỔ BIẾN 2023 - 2024	44
06	ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP TỪ GÓC NHÌN CHUYÊN GIA HR TECH	53

01

Giới thiệu Báo cáo Thị trường tuyển dụng 2023 - 2024

1.1

VỀ BÁO CÁO TUYỂN DỤNG CỦA TOPCV

Báo cáo Thị trường tuyển dụng 2023 & Nhu cầu tuyển dụng 2024 là báo cáo thường niên được phát hành bởi TopCV Việt Nam (TopCV), lần đầu tiên vào năm 2018.

Với hành trình 10 năm hoạt động trong lĩnh vực HR Tech (Công nghệ nhân sự), TopCV thấu hiểu rằng, 2023 là một năm nhiều biến động với các doanh nghiệp Việt:

- Doanh nghiệp đối mặt với nhiều thách thức trong bối cảnh kinh tế thế giới và vĩ mô suy giảm*.
- Bài toán về tối ưu nguồn nhân lực trở nên thử thách với không chỉ các doanh nghiệp Việt mà còn trên toàn thế giới.
- Người lao động đứng trước nhiều sự thay đổi (chủ động và bị động) trong sự nghiệp bản thân.

Thông qua việc ra mắt Báo cáo Thị trường tuyển dụng, TopCV kỳ vọng tiếp tục sứ mệnh **kiến tạo chiếc cầu nối vững bền giữa Doanh nghiệp và Người lao động**. Bên cạnh những góc nhìn đa chiều xoay quanh thị trường nhân sự 2023 - 2024, TopCV sẽ tiếp lợi thế đồng thời đưa ra những giải pháp hỗ trợ Doanh nghiệp trong việc **hoạch định nguồn nhân lực hiệu quả trên nguồn cơ sở dữ liệu vững chắc và đồng hành cùng Người lao động trên hành trình sự nghiệp**.

* Tăng trưởng GDP và tổng kim ngạch xuất nhập khẩu hàng hóa đều suy giảm. Mức tăng trưởng GDP 9 tháng đầu năm 2023 chỉ đạt 4,24% - mức thấp nhất trong 12 năm gần đây nếu loại trừ 2020 do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 (Theo Tổng cục Thống kê Việt Nam).



GIÁ TRỊ CỦA BÁO CÁO

NHẬN ĐỊNH GIÀU TÍNH CHUYÊN MÔN

**Dành cho
DOANH NGHIỆP**

Thấu hiểu Ứng viên: từ nhu cầu, hành vi đến những mong muốn của họ trên hành trình sự nghiệp, từ đó đưa ra những giải pháp thu hút và giữ chân nhân tài hiệu quả.

Điều chỉnh ngân sách hợp lý theo xu hướng chung của thị trường dựa trên tham chiếu từ các doanh nghiệp cùng quy mô.

“Chuyển mình” thích ứng với bối cảnh mới, từ đó hoạch định chiến lược nhân sự dài hạn và vượt trội.

**Dành cho
NGƯỜI LAO ĐỘNG**

Kịp thời cập nhật các biến động trên thị trường nhân sự, đồng thời nắm bắt cung - cầu theo từng lĩnh vực, hoạch định lộ trình sự nghiệp bản thân linh hoạt & hiệu quả.

Nắm bắt về các yêu cầu / mong muốn của các Nhà tuyển dụng đối với Ứng viên, từ đó củng cố và gia tăng các kỹ năng chuyên môn / mềm, tiếp thêm lợi thế cho dấu ấn sự nghiệp thành công.

1.2 TUYÊN BỐ GIỚI HẠN TRÁCH NHIỆM

Thông tin trong Báo cáo dựa trên phân tích phản hồi từ 1.500+ Doanh nghiệp hoạt động tại nhiều lĩnh vực và 1.500+ Người lao động với cấp bậc kinh nghiệm đa dạng trên toàn quốc. Đồng thời, Báo cáo cũng có sử dụng và tham chiếu các số liệu đáng tin cậy từ các trang thông tin chính thức của Chính phủ cùng các nguồn thông tin chuyên ngành uy tín quốc tế, được công bố rộng rãi trên các phương tiện đại chúng.

Các số liệu thể hiện trong báo cáo về tuyển dụng và mức lương được thu thập và phân tích một cách chi tiết và minh bạch, được kết hợp đồng thời với các dữ liệu lớn có trên nền tảng của TopCV. Do đó, có thể hiểu là báo cáo đại diện một phần cho thị trường nhân sự, không đề cập riêng đến tình hình tuyển dụng hay khung lương của Doanh nghiệp cụ thể nào.

Báo cáo mang tính chất tham khảo.

Bất kỳ tổ chức, cá nhân sử dụng một phần hay toàn bộ các thông tin trong Báo cáo này (trừ các thông tin đại chúng đã được sử dụng trong các tài liệu chính thống được đề cập) cho mục đích cá nhân hay thương mại, vui lòng trích nguồn đầy đủ Báo cáo và đơn vị phát hành.

Cụ thể, tên Báo cáo:

✓ **Phiên bản tiếng Việt**

Báo cáo Thị trường tuyển dụng 2023 & Nhu cầu tuyển dụng 2024 bởi TopCV (<https://topcv.com.vn/>).

✓ **Phiên bản tiếng Anh**

The 2023 Recruitment market & 2024 Recruitment needs Report published by TopCV (<https://topcv.com.vn/>).

Mọi hành vi sử dụng không ghi rõ nguồn hoặc chủ đích xóa bỏ watermark của đơn vị xuất bản sẽ bị xem xét là hành vi vi phạm bản quyền và sẽ được xử lý theo quy định.



1.3

THÔNG TIN TỪ NGƯỜI THAM GIA KHẢO SÁT



NHÀ TUYỂN DỤNG

Cấp bậc đại diện doanh nghiệp

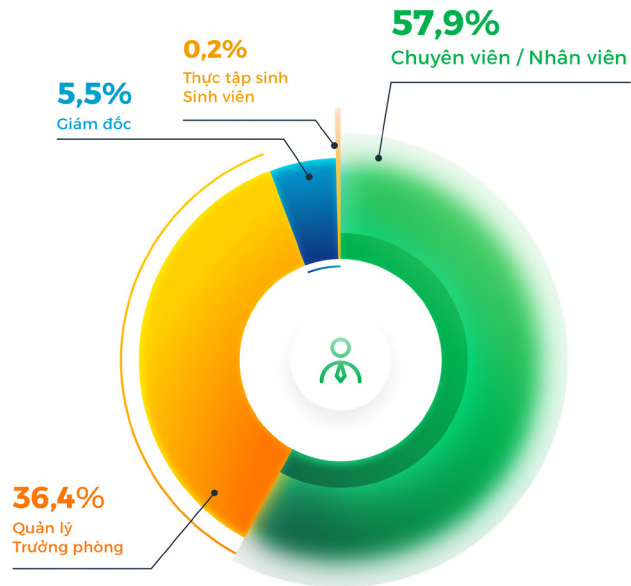
Bộ phận

Quy mô

CẤP BẬC ĐẠI DIỆN DOANH NGHIỆP

Về cấp bậc của người tham gia, chiếm vị trí cao nhất 57,9% gồm Nhân viên có trên 2 năm kinh nghiệm và Chuyên viên trên 3 năm kinh nghiệm (không phải là quản lý).

Chiếm tỷ trọng lớn thứ 2 là Quản lý / Trưởng phòng / Giám đốc với 41,9%.



VỊ TRÍ / PHÒNG BAN CỦA ĐẠI DIỆN DOANH NGHIỆP

Hành chính / Nhân sự	85%
Kinh doanh / Bán hàng	7,9%
Tài chính / Kế toán	2,2%
Công nghệ thông tin - IT	2%
Ban giám đốc	1,2%
Marketing	0,5%
Khác	1,2%



85% người tham gia khảo sát công tác chủ yếu tại Bộ phận Hành chính / Nhân sự.

15% còn lại đến từ các Khối / Phòng: Kinh doanh / Bán hàng, Tài chính / Kế toán...

QUY MÔ NHÂN SỰ

Các Doanh nghiệp SMEs chiếm khoảng 37,1% trên tổng kết quả khảo sát. Tiếp theo là các Doanh nghiệp từ 100 - 499 nhân viên, với 31,5%.

Các Doanh nghiệp lớn 500+, 1.000+ và 3.000+ tham gia khảo sát có tỷ trọng lần lượt là 5,5% - 6,3% - 3,6%.

Từ 25 - 99 nhân viên	37,1%
Từ 100 - 299 nhân viên	23,4%
Từ 300 - 499 nhân viên	8,1%
Từ 500 - 999 nhân viên	5,5%
Trên 1.000 nhân viên	6,3%
Trên 3.000 nhân viên	3,6%
Khác*	16%

* Lựa chọn Khác bao gồm các Quy mô doanh nghiệp ít phổ biến hơn: dưới 25 nhân viên, trên 6.000 và 10.000 nhân viên, đồng thời gồm một số Doanh nghiệp có sự thay đổi về quy mô, không thể xác định tại thời điểm tham gia khảo sát.

1.4

THÔNG TIN TỪ NGƯỜI THAM GIA KHẢO SÁT



NGƯỜI LAO ĐỘNG

Cấp bậc hiện tại | Khu vực sinh sống | Lĩnh vực hoạt động

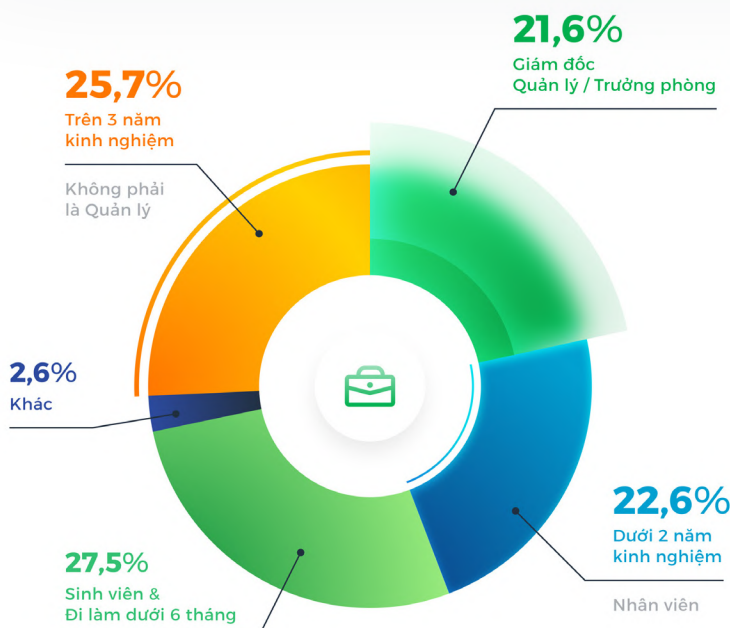
VỊ TRÍ / PHÒNG BAN CÔNG TÁC GẦN NHẤT THUỘC NHÓM NGÀNH

Tổng quan Người lao động tham gia báo cáo thuộc đa dạng nhóm ngành nghề.

Trong đó phổ biến nhất là 5 nhóm: Kinh doanh / Bán hàng (17,9%), IT - Phần mềm (16,8%), Marketing / Truyền thông / Quảng cáo (12,6%), Giáo dục / Đào tạo (9,6%) và Tài chính / Ngân hàng (8,3%).



Kinh doanh / Bán hàng	17,9%
IT - Phần mềm	16,8%
Marketing / Truyền thông / Quảng cáo	12,6%
Giáo dục / Đào tạo	9,6%
Tài chính / Ngân hàng	8,3%
Sản xuất	5,5%
Thương mại điện tử	4,5%
Bất động sản	2,8%
Bảo hiểm	2,4%
Nhân sự	1,5%
Khác	18,1%

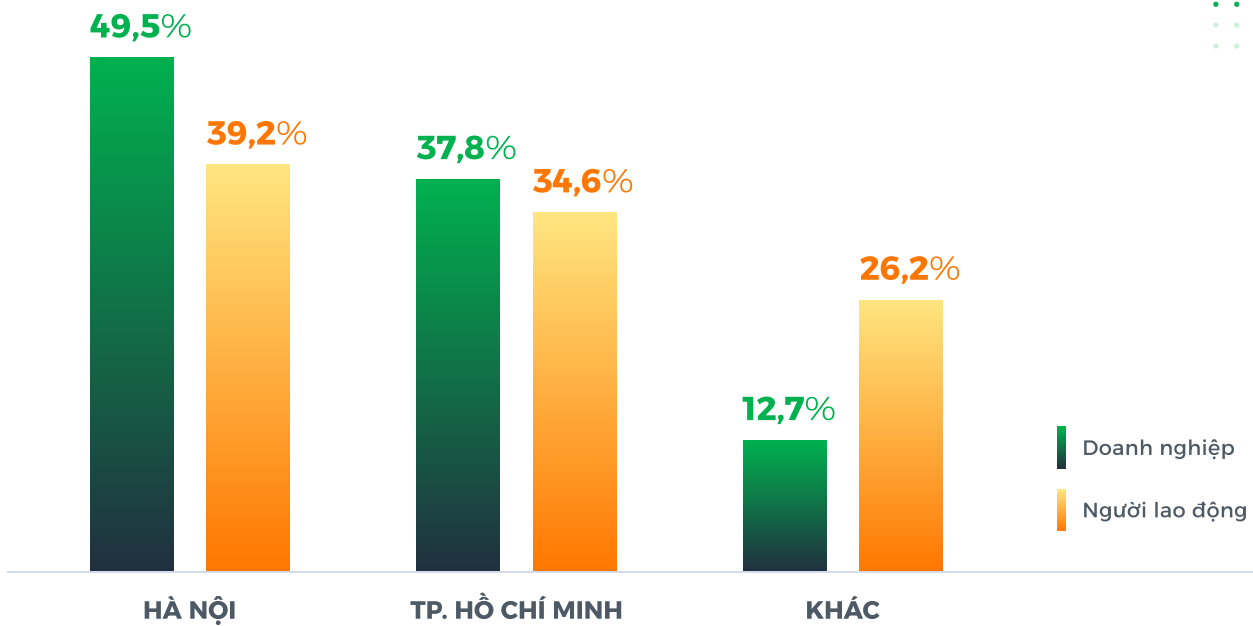


CẤP BẬC HIỆN TẠI

Cấp bậc ghi nhận số Người lao động tham gia nhiều nhất là lao động thâm niên với tổng 47,3% bao gồm: cấp bậc Giám đốc, Quản lý / Trưởng phòng và Chuyên viên trên 3 năm kinh nghiệm không phải là quản lý.

Kế tiếp là Nhân viên dưới 2 năm kinh nghiệm với 22,6%.

HÀ NỘI VÀ HỒ CHÍ MINH LÀ HAI KHU VỰC CÓ ĐẠİ DIỆN THAM GIA KHẢO SÁT NHIỀU NHẤT



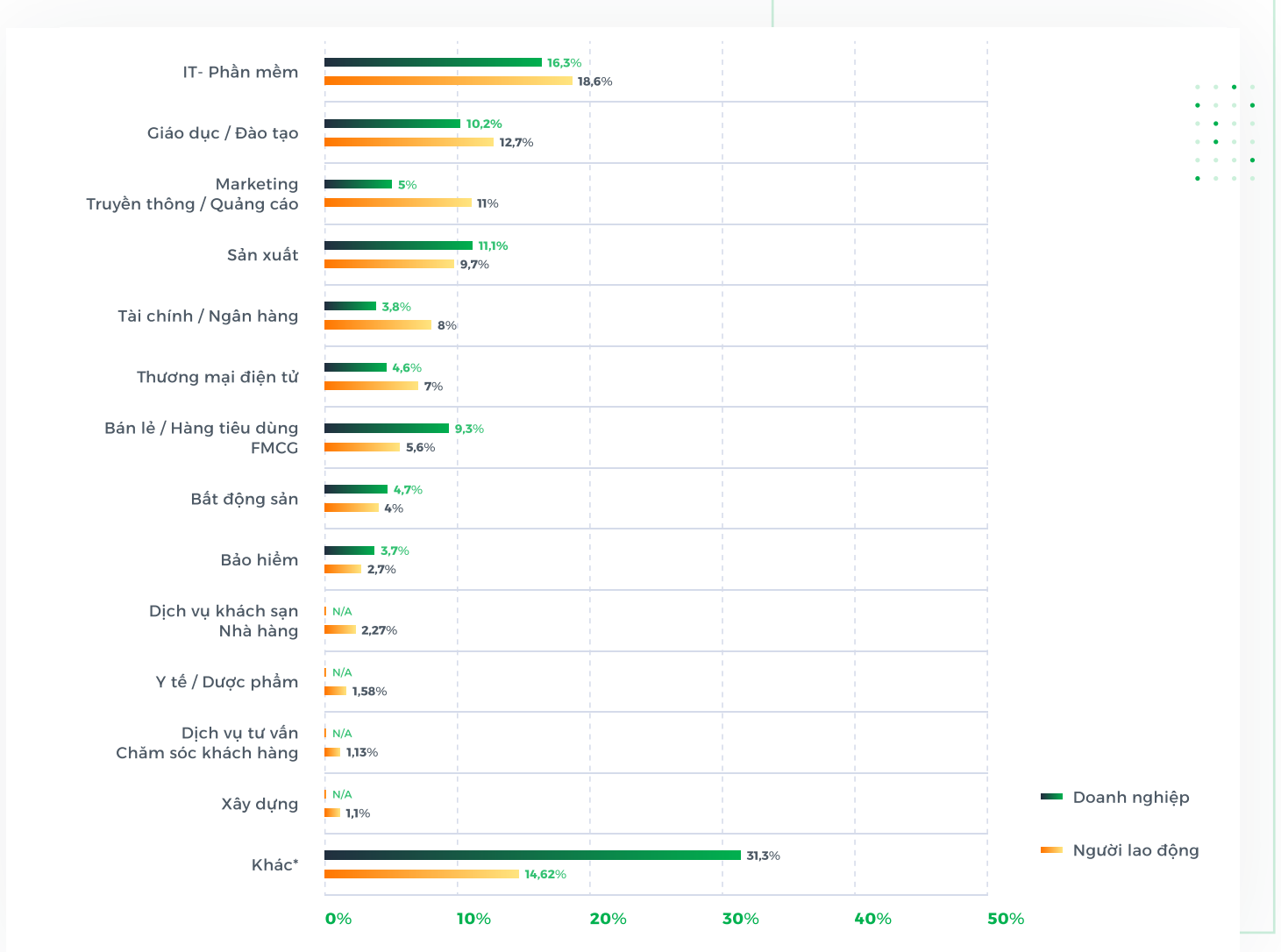
Các doanh nghiệp tham gia khảo sát trải rộng trên toàn quốc, trong đó chủ yếu hoạt động tại các thành phố lớn.

Hà Nội chiếm tỷ trọng lớn nhất là 49,5%, theo sau là TP. Hồ Chí Minh với 37,8%.

Các vùng miền khác chiếm 12,7% như Khánh Hoà, Bình Dương, Bà Rịa - Vũng Tàu...

2/3 Người lao động tham gia khảo sát của TopCV tập trung ở các thành phố lớn là Hà Nội và Hồ Chí Minh, lần lượt là 39,2% và 34,6%. Ngoài ra, ghi nhận 26,2% người tham gia đến từ nhiều khu vực khác trên toàn quốc.

IT - PHẦN MỀM LÀ LĨNH VỰC CÓ NGƯỜI THAM GIA KHẢO SÁT NHIỀU NHẤT



Top 5 lĩnh vực mà các Doanh nghiệp tham gia hoạt động

IT - Phần mềm	16,3%
Sản xuất	11,1%
Giáo dục / Đào tạo	10,2%
Bán lẻ / Tiêu dùng / FMCG	9,3%
Marketing / Truyền thông / Quảng cáo	5%

Top 5 lĩnh vực mà Người lao động tham gia hoạt động

IT - Phần mềm	18,6%
Giáo dục / Đào tạo	12,7%
Marketing / Truyền thông / Quảng cáo	11%
Sản xuất	9,7%
Tài chính / Ngân hàng	8%

* Các doanh nghiệp thuộc "Khác" hoạt động đa dạng tại các lĩnh vực như: Dịch vụ vận tải, IT - Phần cứng, Kiến trúc - Nội thất, Xuất nhập khẩu, Nông nghiệp / Thủy hải sản...

02

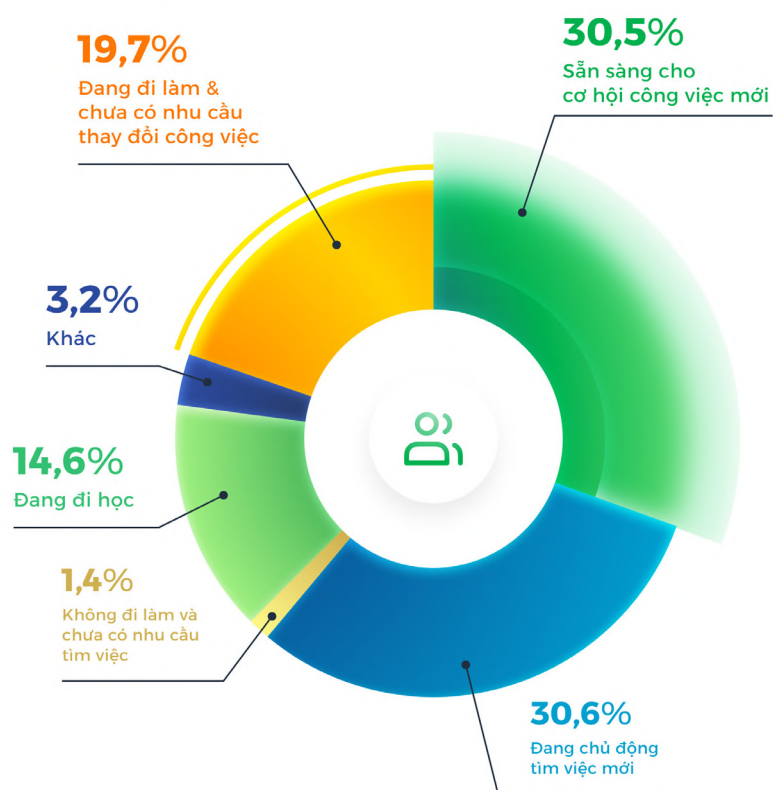
Tổng quan Thị trường lao động Việt Nam 2023

TRẠNG THÁI HIỆN TẠI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

61.1% Người lao động ở trạng thái Open to Work (Sẵn sàng cân nhắc cơ hội công việc mới hoặc chủ động tìm việc).

Điều này cho thấy nguồn cung lao động trên thị trường vẫn hiện hữu, nhưng có sự phân bổ khác nhau tùy thuộc các nhóm ngành nghề (Xem thêm [Trang 20](#)).

19,7% người đang đi làm chia sẻ rằng họ chưa có nhu cầu thay đổi về công việc.



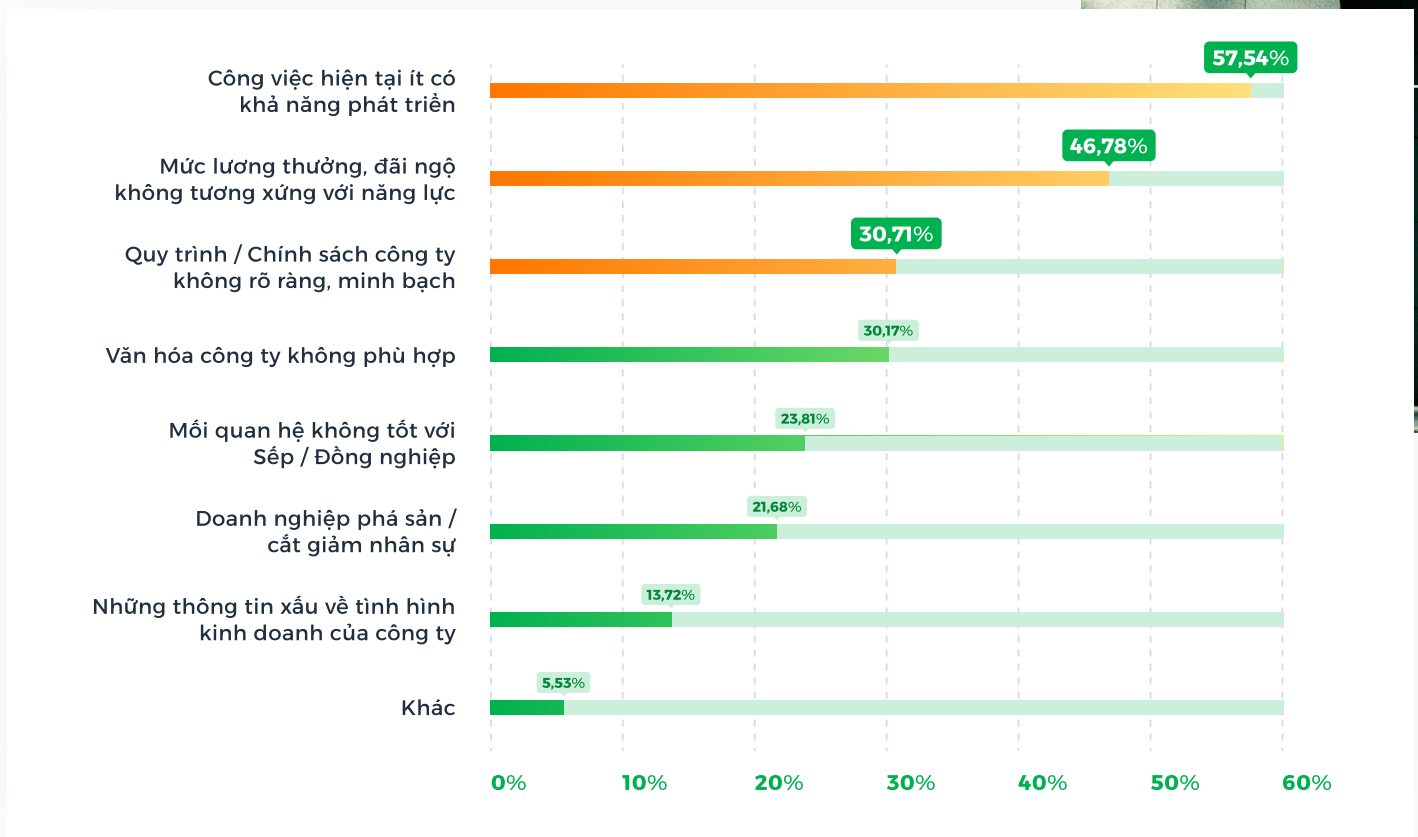
NHỮNG LÝ DO CHUYỂN VIỆC HÀNG ĐẦU CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

Theo ghi nhận từ kết quả khảo sát, Top các lý do chuyển việc hàng đầu đến từ **Lộ trình sự nghiệp (Career path) ít có khả năng phát triển (57,54%)** và **46,78%** đến từ **Mức lương thưởng / Đãi ngộ đang nhận, không tương xứng với năng lực**.

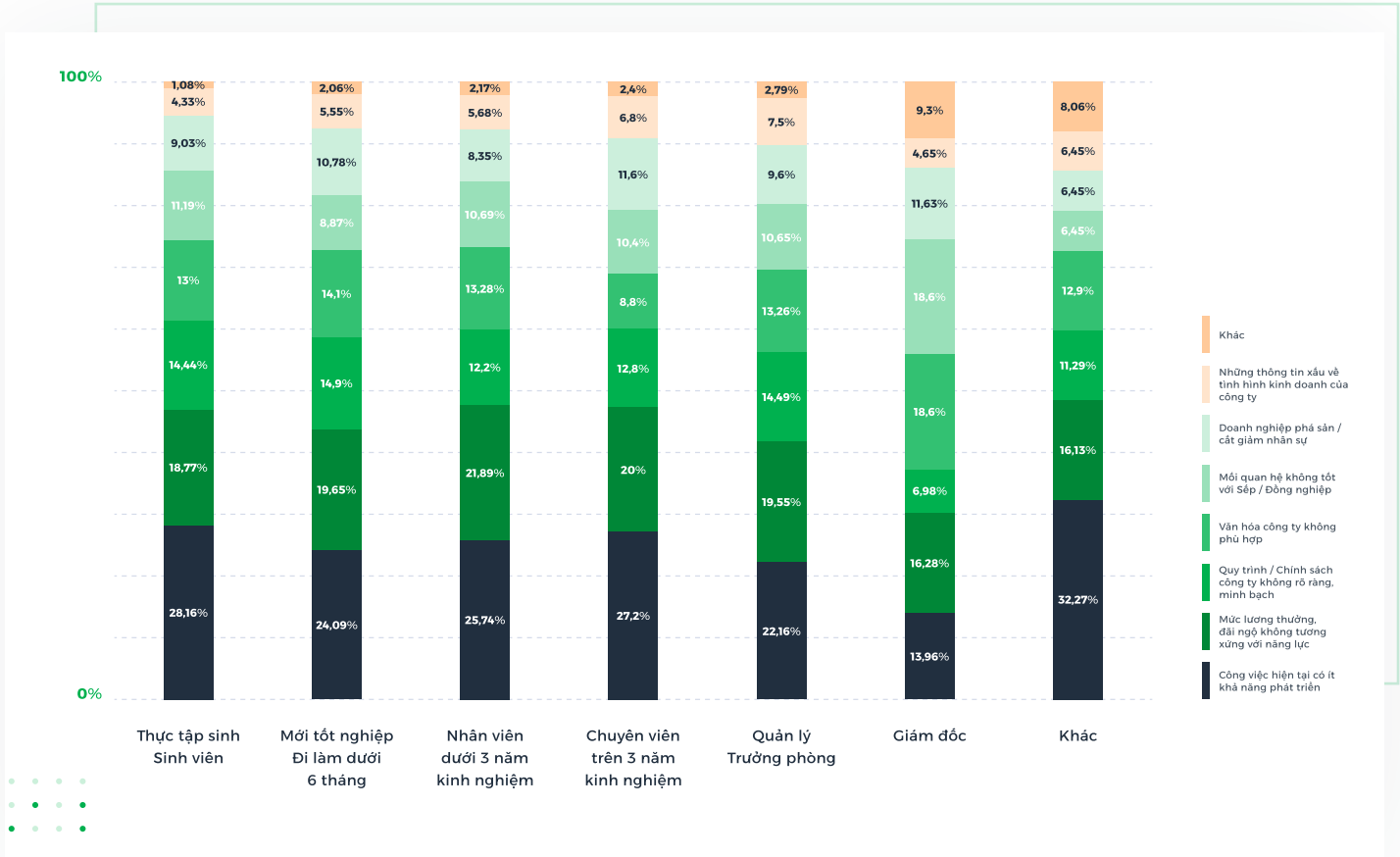
2 lý do kế tiếp, với tỷ trọng tương đương lần lượt là 30,71% và 30,17% đến từ **Quy trình / Chính sách công ty thiếu rõ ràng, minh bạch** và **Văn hoá công ty không phù hợp**.

Ngoài ra, nhiều Người lao động cũng bày tỏ nhiều lý do khiến họ đưa ra quyết định chuyển việc:

- Có nhiều chỉ tiêu ngoài lề, không đúng chuyên môn và công việc đang làm.
- Thiếu sự linh hoạt trong chế độ làm việc.
- Chuyển ngành.



NGƯỜI LAO ĐỘNG VỚI CẤP BẬC KINH NGHIỆM KHÁC NHAU CÓ NHỮNG MỐI QUAN TÂM KHÁC NHAU TRONG CÔNG VIỆC



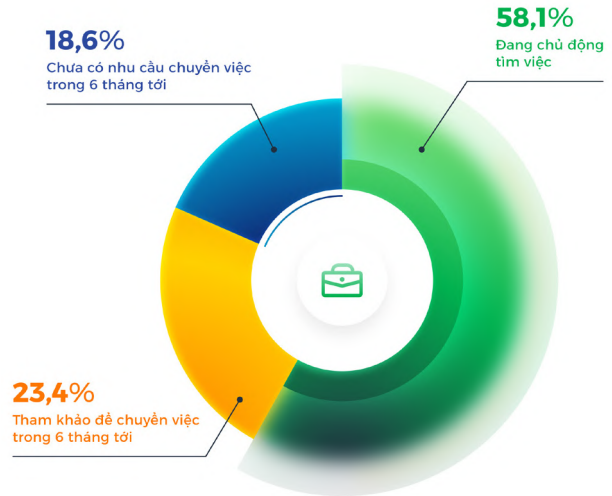
Hầu hết các cấp bậc Người lao động đều đánh giá các yếu tố liên quan đến Lộ trình sự nghiệp, Lương thưởng / Đãi ngộ, Quy trình chính sách công ty là quan trọng nhất.

Tuy nhiên, riêng cấp bậc từ 5 - 10 năm kinh nghiệm, hầu hết là các vị trí Giám đốc lại cho rằng **Văn hoá công ty** cùng **Sự đồng điệu về Tâm nhìn / Sứ mệnh** với chủ doanh nghiệp mới là điều khiến họ quan tâm nhất, và đây cũng sẽ là lý do chuyển việc hàng đầu trong trường hợp công ty hiện tại không phù hợp với định hướng.

NHU CẦU TÌM VIỆC LUÔN THƯỜNG TRỰC

Kể cả khi Người lao động đang trong tình trạng có hoặc không có việc làm

58,1% là tỷ lệ người lao động đang trong trạng thái chủ động tìm kiếm việc làm. Ngoài ra 23,4% người đi làm vẫn liên tục tham khảo cho kế hoạch chuyển việc trong 6 tháng tới.



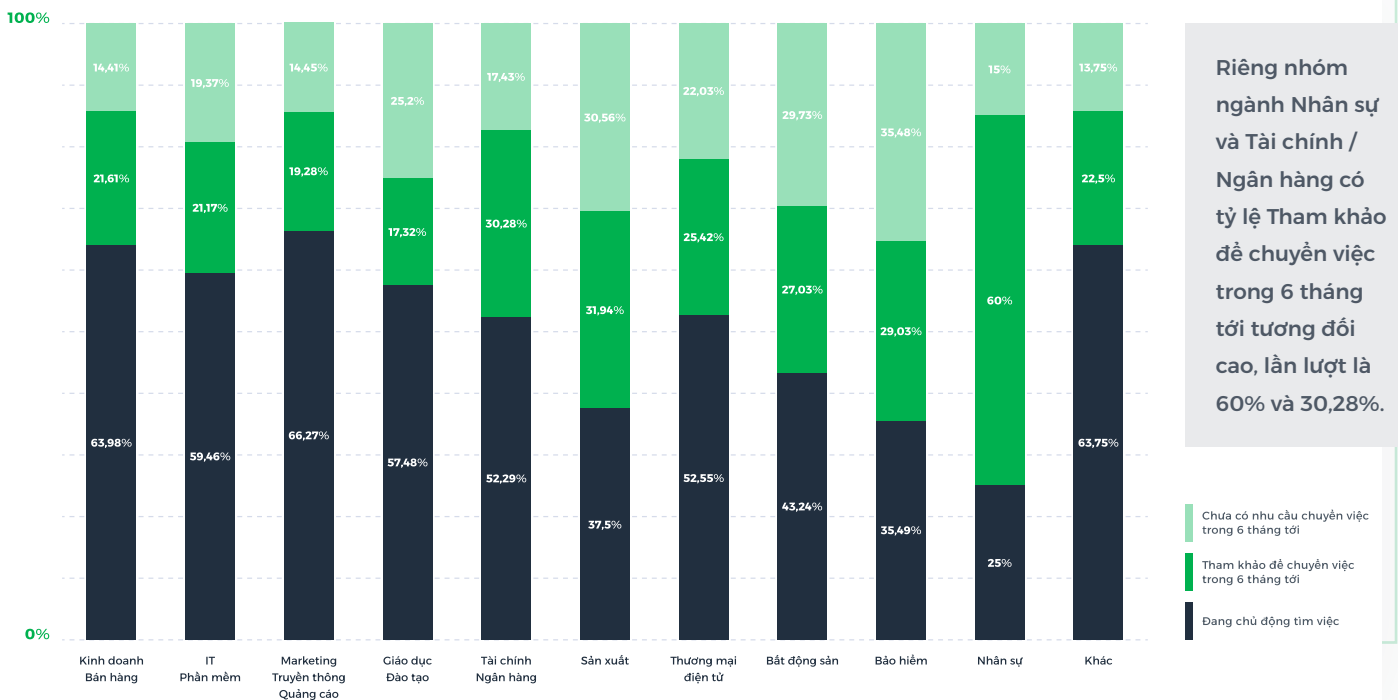
Marketing / Truyền thông / Quảng cáo, Kinh doanh / Bán hàng và IT - Phần mềm có nguồn cung lao động lớn nhất theo khảo sát và số liệu thực tế trên hệ thống TopCV

Marketing / Truyền thông / Quảng cáo **66,27%**

Kinh doanh / Bán hàng **63,98%**

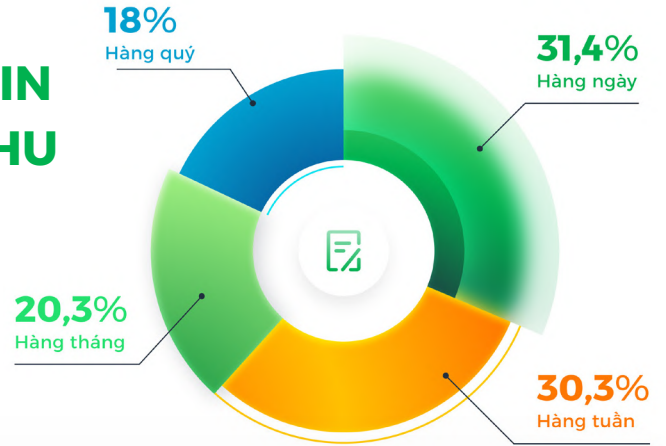
IT - Phần mềm **59,46%**

Bảo hiểm (35,48%) và Sản xuất (30,56%) là những ngành nghề có sự ổn định, khi phần lớn người tham gia khảo sát đều Chưa có nhu cầu chuyển việc trong 6 tháng tới.



TẦN SUẤT CẬP NHẬT THÔNG TIN VIỆC LÀM TỶ LỆ THUẬN VỚI NHU CẦU / MONG MUỐN TÌM VIỆC

Khi sẵn sàng đón chờ cơ hội mới trong công việc, Người lao động có xu hướng cập nhật thông tin việc làm liên tục hàng ngày (31,4%), hàng tuần (30,3%), hàng tháng (20,3%) và hàng quý (18%).

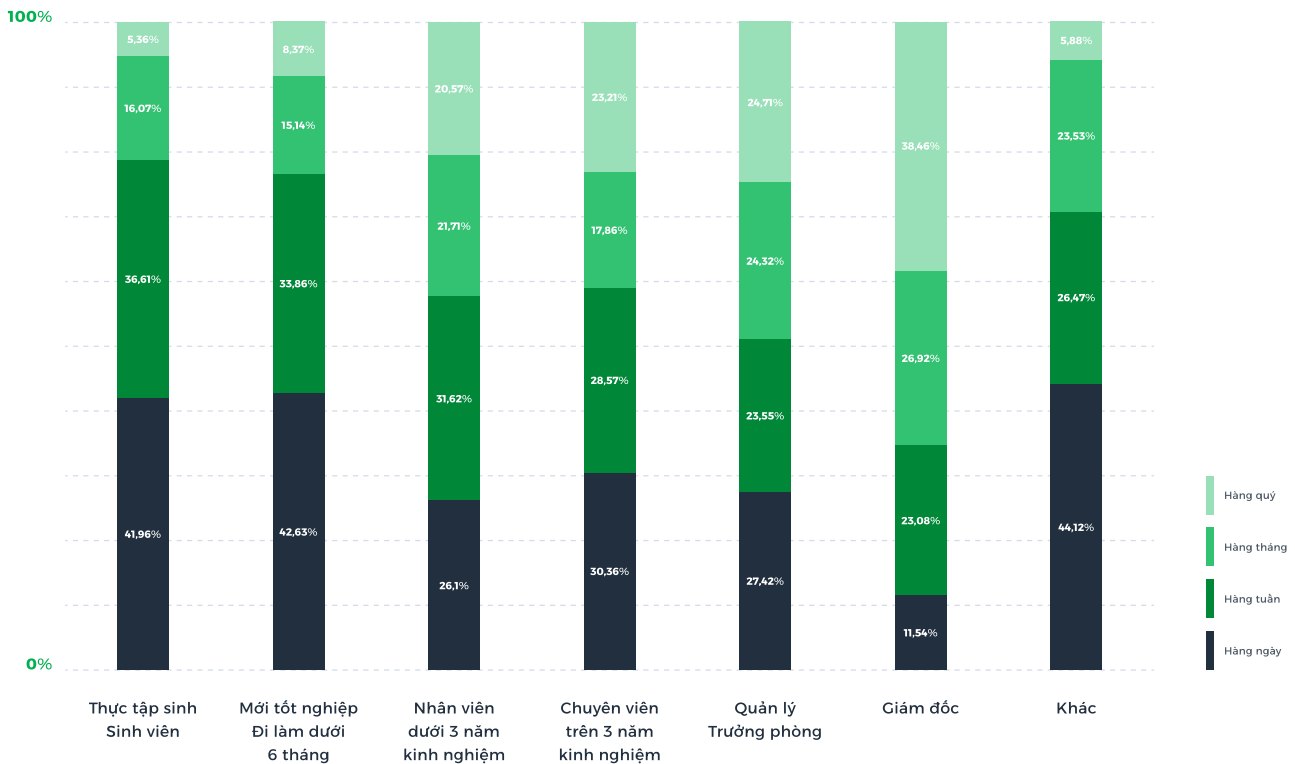


Phần lớn Ứng viên Junior*

CẬP NHẬT CÔNG VIỆC ĐỀU ĐẶN HƠN

Báo cáo cho thấy Thực tập sinh / Sinh viên và các Ứng viên Mới tốt nghiệp hoặc đi làm dưới 6 tháng có tần suất cập nhật công việc thường xuyên.

Thay vào đó, các vị trí như Quản lý / Trưởng phòng / Giám đốc thường ít cập nhật hơn (ưu tiên theo quý).



* Junior: ứng viên ít năm kinh nghiệm, thường từ 6 tháng - dưới 3 năm (tùy lĩnh vực).

Senior: ứng viên nhiều năm kinh nghiệm, thường từ trên 3 năm tùy lĩnh vực (Chuyên viên / Trưởng phòng / Quản lý / Giám đốc).

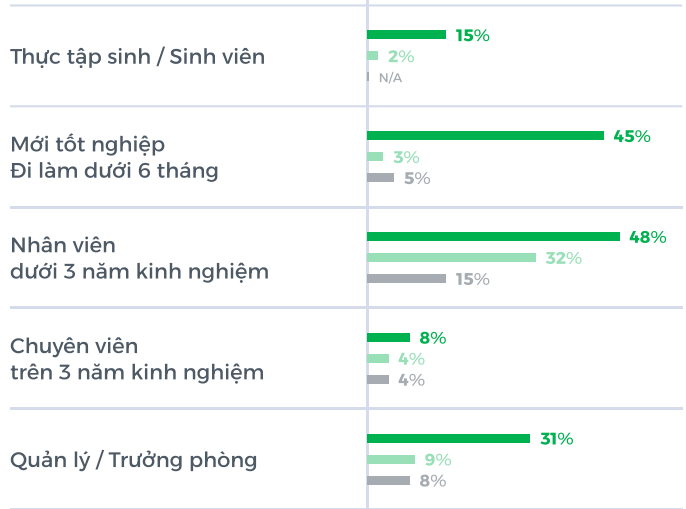
ỨNG VIÊN JUNIOR CÓ TÍNH CHỦ ĐỘNG HƠN SENIOR TRONG TÌM KIẾM VIỆC LÀM

Với hầu hết các nhóm ngành nghề

Theo nhận định từ TopCV, Ứng viên Senior có xu hướng mong muốn “việc tìm đến”, được các nhà tuyển dụng, headhunt liên hệ trực tiếp. Điều này giúp họ cảm thấy giá trị bản thân được nâng cao, khác biệt so với thời gian đi ứng tuyển / tìm việc ở giai đoạn khi mới bắt đầu sự nghiệp.

Các ứng viên Mới tốt nghiệp hoặc đi làm dưới 6 tháng và Dưới 3 năm kinh nghiệm luôn là những đối tượng có sự chủ động tìm việc cao nhất, đặc biệt là các vị trí thuộc nhóm ngành Kinh doanh / Bán hàng (45%), IT - Phần mềm (43%), Marketing / Truyền thông / Quảng cáo (28%) và Giáo dục / Đào tạo (21%).

KINH DOANH BÁN HÀNG

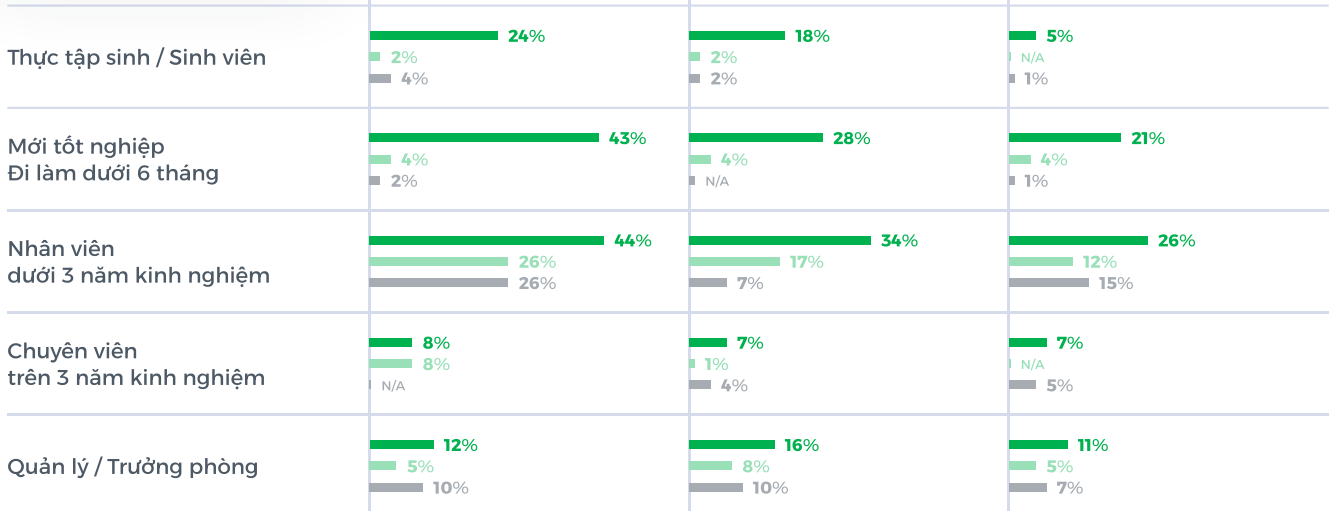


- Đang chủ động tìm việc
- Tham khảo để chuyển việc trong 6 tháng tới
- Chưa có nhu cầu chuyển việc trong 6 tháng tới

IT - PHẦN MỀM

MARKETING TRUYỀN THÔNG QUẢNG CÁO

GIÁO DỤC ĐÀO TẠO



- Đang chủ động tìm việc
- Tham khảo để chuyển việc trong 6 tháng tới
- Chưa có nhu cầu chuyển việc trong 6 tháng tới

	TÀI CHÍNH NGÂN HÀNG	THƯƠNG MẠI ĐIỆN TỬ	SẢN XUẤT
Thực tập sinh / Sinh viên	<ul style="list-style-type: none"> ■ 7% ■ 2% ■ N/A 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 4% ■ N/A ■ 1% 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 1% ■ 1% ■ 1%
Mới tốt nghiệp Đi làm dưới 6 tháng	<ul style="list-style-type: none"> ■ 10% ■ N/A ■ 4% 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 6% ■ N/A ■ 1% 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 3% ■ 1% ■ 2%
Nhân viên dưới 3 năm kinh nghiệm	<ul style="list-style-type: none"> ■ 22% ■ 15% ■ 11% 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 12% ■ 9% ■ 3% 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 13% ■ 14% ■ 8%
Chuyên viên trên 3 năm kinh nghiệm	<ul style="list-style-type: none"> ■ 9% ■ 5% ■ 1% 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 1% ■ 2% ■ N/A 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 6% ■ 2% ■ 2%
Quản lý / Trưởng phòng	<ul style="list-style-type: none"> ■ 9% ■ 10% ■ 3% 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 8% ■ 3% ■ 5% 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 4% ■ 4% ■ 8%

	NHÂN SỰ	BẮT ĐỘNG SẢN	BẢO HIỂM
Thực tập sinh / Sinh viên	<ul style="list-style-type: none"> ■ N/A ■ 1% ■ N/A 	<ul style="list-style-type: none"> ■ N/A ■ N/A ■ 1% 	<ul style="list-style-type: none"> ■ N/A ■ N/A ■ N/A
Mới tốt nghiệp Đi làm dưới 6 tháng	<ul style="list-style-type: none"> ■ 1% ■ 3% ■ N/A 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 4% ■ 2% ■ N/A 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2% ■ 1% ■ 1%
Nhân viên dưới 3 năm kinh nghiệm	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2% ■ 4% ■ 1% 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 6% ■ 4% ■ 5% 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 3% ■ 4% ■ 1%
Chuyên viên trên 3 năm kinh nghiệm	<ul style="list-style-type: none"> ■ 1% ■ 3% ■ N/A 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 3% ■ 1% ■ N/A 	<ul style="list-style-type: none"> ■ N/A ■ 1% ■ 1%
Quản lý / Trưởng phòng	<ul style="list-style-type: none"> ■ 1% ■ 1% ■ 2% 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 3% ■ 2% ■ 5% 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 6% ■ 3% ■ 4%

Dựa trên tình hình tuyển dụng thực tế năm 2023 của các doanh nghiệp (Nội dung chi tiết [Trang 33](#)) thì Kinh doanh / Bán hàng và IT - Phần mềm cũng là những nhóm ngành được doanh nghiệp ưu tiên tuyển dụng trong năm.

Điều này cho thấy đây là 2 nhóm ngành có sự quay vòng ứng viên hoặc /và Quy mô doanh nghiệp (Tuyển mới - Tuyển thêm) được thay đổi và tối ưu liên tục.

ỨNG VIÊN JUNIOR VÀ SENIOR CÓ GÓC NHÌN KHÁC NHAU ĐỐI VỚI NHU CẦU CẬP NHẬT VIỆC LÀM

Có nhiều lý do để người Ứng viên Junior thường xuyên cập nhật việc làm nhiều hơn so với Senior:

- 1** Khám phá cơ hội sự nghiệp:
Người mới vào nghề thường muốn tìm hiểu và khám phá các lĩnh vực khác nhau để xác định cho mình một hướng đi sự nghiệp phù hợp.
- 2** Tìm kiếm cơ hội thăng tiến ở những công việc mới.
- 3** Thích ứng với sự thay đổi:
Với Ứng viên Junior, định hướng sự nghiệp thay đổi dựa theo sở thích, mục tiêu cá nhân, theo xu hướng. Việc cập nhật việc làm thường xuyên giúp họ dễ dàng điều chỉnh sự nghiệp theo hướng mới.



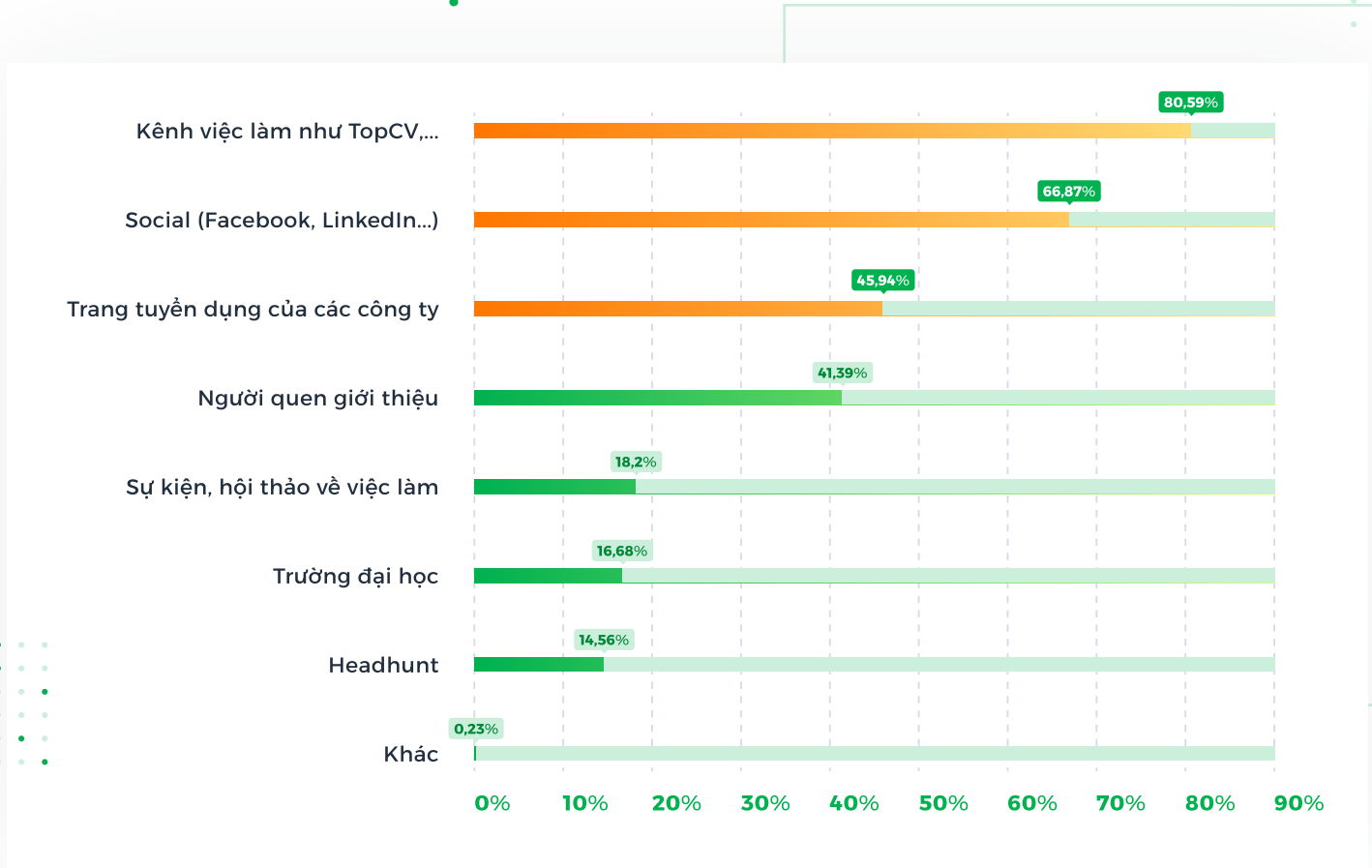
JUNIOR



Ứng viên Senior cập nhật việc làm với mức độ ít thường xuyên hơn với các lý do khác biệt:

- 1** Đặt trọng tâm vào sự ổn định trong công việc.
- 2** Mong muốn tập trung chuyên sâu và phát triển trong một lĩnh vực cụ thể.
- 3** Gia tăng lợi thế trong việc mở rộng các mối quan hệ trong công việc, đồng thời xây dựng mạng lưới này bền chặt theo thời gian.

CÁC KÊNH TÌM KIẾM VIỆC LÀM ƯU TIÊN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG



Nhìn chung, các kênh việc làm như TopCV,... là ưu tiên hàng đầu của Người lao động khi tìm kiếm việc làm, chiếm tới:

80,59%

Theo sau là mạng xã hội như Facebook, LinkedIn... (66,87%). Trang tuyển dụng chính thức của các công ty và Mạng lưới người quen là các kênh phổ biến để tìm kiếm công việc với các ứng viên, tỷ trọng lần lượt là 45,94% và 41,39%.



KÊNH TÌM KIẾM VIỆC LÀM CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG THEO CẤP BẬC

Số lượng kênh ứng tuyển tỷ lệ nghịch với cấp bậc / kinh nghiệm của Người lao động

Sinh viên mới ra trường	Kinh nghiệm 1 - 3 năm	Kinh nghiệm 3 - 5 năm	Kinh nghiệm 5 - 10 năm
<p>Tiêu chí làm việc</p> <ul style="list-style-type: none"> Chỉ mong có được công việc, đi làm để có kinh nghiệm Không quan trọng mức lương 	<ul style="list-style-type: none"> Mức lương, thu nhập tốt hơn Các chế độ đãi ngộ tốt hơn Kĩ năng và vị trí tốt hơn Môi trường tốt Có lộ trình phát triển nghề nghiệp 	<ul style="list-style-type: none"> Mức lương, thu nhập tốt hơn Các chế độ đãi ngộ tốt hơn Vị trí, chức danh cao hơn Thời gian làm việc phù hợp để cân bằng công việc với cuộc sống gia đình Môi trường tự do, thoải mái 	<ul style="list-style-type: none"> Mức lương, thu nhập tốt hơn Các chế độ đãi ngộ tốt hơn Vị trí, chức danh cao hơn, cơ hội thăng tiến Thời gian làm việc phù hợp để cân bằng công việc với cuộc sống gia đình Môi trường tự do, thoải mái
<p>Kênh tìm việc</p> <ul style="list-style-type: none"> Các hội nhóm, trang mạng xã hội Ngày hội việc làm Trung tâm giới thiệu việc làm Các trang tuyển dụng việc làm Zalo tìm việc YouTube tuyển việc làm Báo online Trực tiếp tại trụ sở Truyền miệng - bạn bè, người quen giới thiệu 	<ul style="list-style-type: none"> Các hội nhóm, trang mạng xã hội Các trang tuyển dụng việc làm Trực tiếp tại trụ sở Truyền miệng - bạn bè, người quen giới thiệu 	<ul style="list-style-type: none"> Truyền miệng - bạn bè, người quen giới thiệu Headhunt Các trang tuyển dụng việc làm 	<ul style="list-style-type: none"> Truyền miệng - bạn bè, người quen giới thiệu Headhunt Các trang tuyển dụng việc làm

Với Nhân viên dưới 3 năm kinh nghiệm, họ thường mở rộng tối đa các kênh tìm kiếm công việc, điều này hoàn toàn hợp lý với tiêu chí tìm việc của tệp này: cần công việc ổn định, chế độ đãi ngộ và môi trường tốt.

Khác biệt với tệp này, với Người lao động trên 3 năm kinh nghiệm (Chuyên viên / Quản lý / Trưởng phòng / Giám đốc) có xu hướng thu hẹp các kênh tìm kiếm, thường thông qua mạng lưới bạn bè, headhunt và các trang tuyển dụng chuyên biệt, có thể đảm bảo được tính đa dạng, chất lượng của các việc làm dành cho Senior và đảm bảo tính bảo mật.

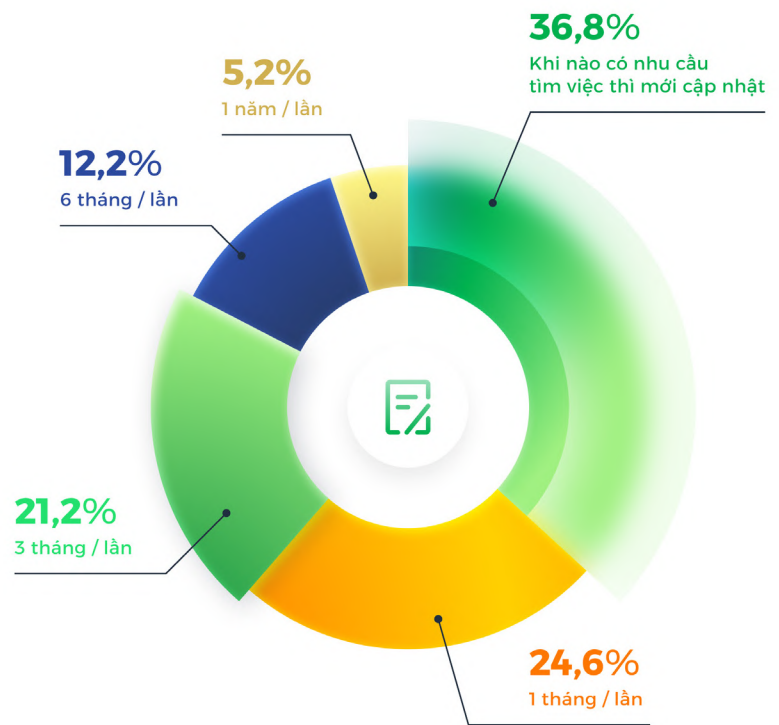




HỒ SƠ ỨNG TUYỂN

Vẫn luôn là một hành trang quan trọng đối với Người lao động tìm việc ở bất cứ giai đoạn nào trên hành trình sự nghiệp

Khi được hỏi về **tần suất cập nhật CV** thì 36,8% Người lao động tham gia khảo sát chia sẻ họ sẽ cập nhật CV khi có nhu cầu ứng tuyển. Ngoài ra, khoảng 24,6% tiến hành cập nhật theo tháng, và khoảng 21,2% chỉ cập nhật theo quý (hoặc theo năm).



Trong bối cảnh hiện nay, nhiều doanh nghiệp đang thực hiện tối ưu nhân sự, nguồn cung Ứng viên Senior của thị trường lao động có xu hướng tăng cao.

Dù tìm kiếm việc làm thông qua bất cứ kênh nào từ headhunt, trang tuyển dụng... để thực hiện ứng tuyển, CV vẫn là một yếu tố không thể thiếu ngay cả với Ứng viên Senior.

Đây là yếu tố quan trọng giúp ứng viên thể hiện những lợi thế tự thân từ đó mở ra những cơ hội mới trong hành trình sự nghiệp.

TIÊU CHÍ ỨNG TUYỂN GIỮA ỨNG VIÊN JUNIOR VÀ SENIOR CÓ ĐỘ TƯƠNG ĐỒNG NHẤT ĐỊNH

Họ đều cho rằng 3 yếu tố quan trọng nhất để quyết định ứng tuyển lần lượt là:

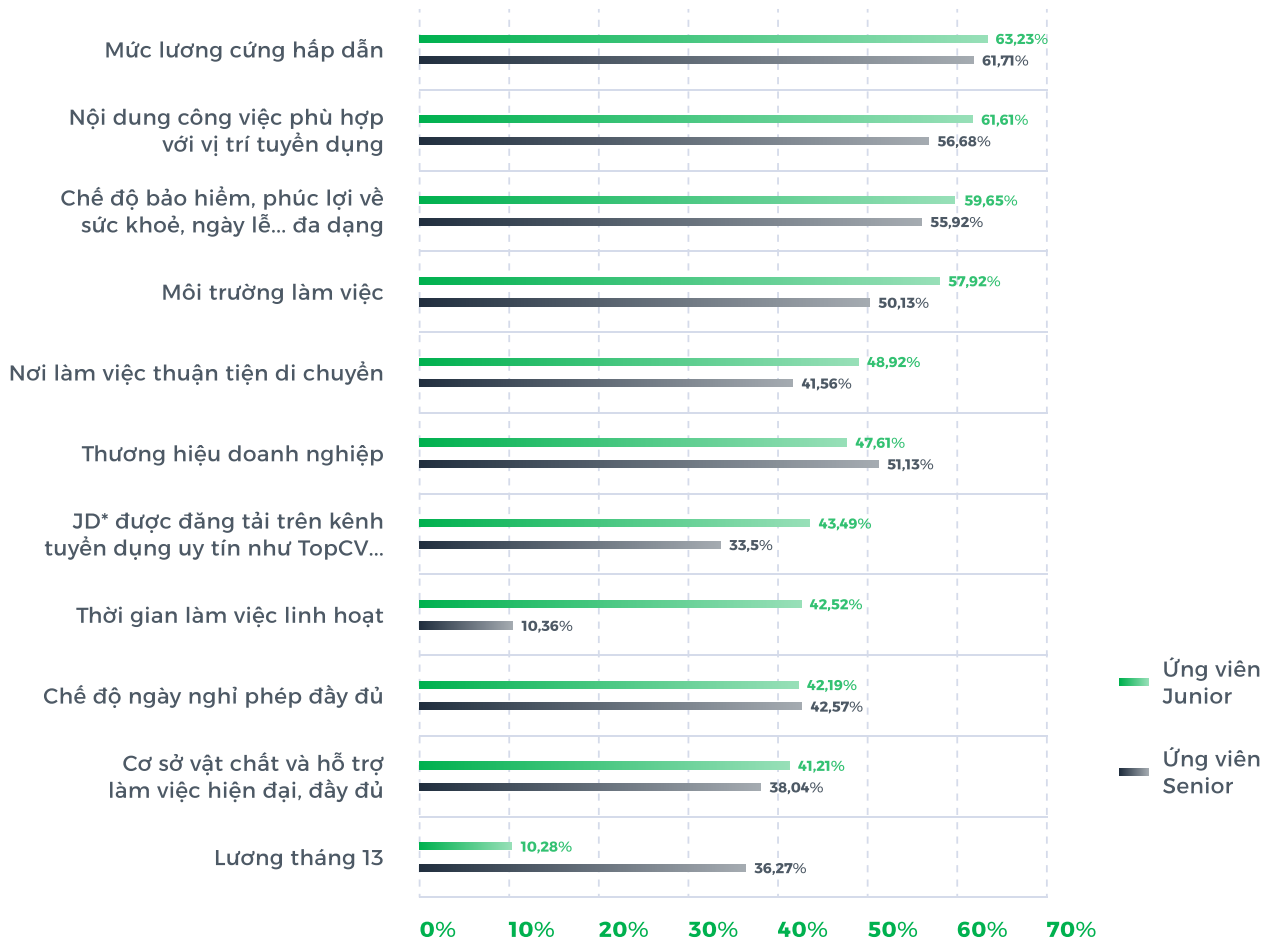
- ✓ **Mức lương cứng hấp dẫn.**
- ✓ **Nội dung công việc phù hợp với vị trí tuyển dụng.**
- ✓ **Chế độ bảo hiểm, phúc lợi về sức khỏe, ngày lễ... đa dạng.**

Bên cạnh Top 3, yếu tố tiếp theo thu hút Ứng viên Junior là Môi trường làm việc, trong khi đó, Ứng viên Senior lại quan tâm nhiều hơn tới Thương hiệu của doanh nghiệp.

Sự khác biệt có phần khá rõ ràng giữa 2 đối tượng Người lao động bên cạnh Tổng đãi ngộ:

Junior ưu tiên Thời gian làm việc linh hoạt.

Senior coi trọng yếu tố Lương tháng 13.



* Job Description - Mô tả công việc

YẾU TỐ THU HÚT ỨNG VIÊN TỪ GÓC NHÌN DOANH NGHIỆP

đến từ Lương thưởng / Đãi ngộ và Công việc thực tế đúng với mô tả

Các Doanh nghiệp đại diện tham gia khảo sát tại nhiều lĩnh vực, cũng có chung góc nhìn với Người lao động. Phần lớn đều đánh giá những yếu tố thu hút ứng viên hàng đầu là:

- ✓ **Mức lương cứng hấp dẫn.**
- ✓ **Nội dung công việc phù hợp với vị trí tuyển dụng.**
- ✓ **Chế độ bảo hiểm, phúc lợi về sức khỏe, ngày lễ... đa dạng.**

Bên cạnh đó, một số lĩnh vực như Bảo hiểm, Giáo dục / Đào tạo, Marketing / Truyền thông / Quảng cáo lại đánh giá cao tiêu chí về **Môi trường làm việc**.

Trong khi đó các lĩnh vực như Tài chính / Ngân hàng hay Thương mại điện tử lại cho rằng **Tháng lương thứ 13** mới là tiêu chí quan trọng giúp thu hút nhân tài bên cạnh những yếu tố cơ bản.

	BÁN LÊ HÀNG TIÊU DÙNG FMCG	BẢO HIỂM	BẤT ĐỘNG SẢN	GIÁO DỤC ĐÀO TẠO	IT - PHẦN MỀM	MARKETING TRUYỀN THÔNG QUẢNG CÁO	SẢN XUẤT	TÀI CHÍNH NGÂN HÀNG	THƯƠNG MẠI ĐIỆN TỬ
Thời gian làm việc linh hoạt	60%	70%	67%	69%	65%	52%	64%	48%	67%
Thương hiệu doanh nghiệp	61%	80%	75%	76%	66%	68%	60%	52%	65%
Phụ cấp đi lại	51%	50%	56%	54%	43%	44%	59%	32%	52%
Nội dung công việc phù hợp với vị trí tuyển dụng	86%	95%	90%	87%	85%	85%	82%	64%	72%
Nơi làm việc thuận tiện di chuyển	75%	80%	81%	76%	69%	62%	77%	56%	74%
Mức lương cứng hấp dẫn	83%	90%	90%	86%	87%	73%	82%	72%	80%
Môi trường làm việc	81%	90%	81%	90%	86%	79%	82%	80%	80%
Lương tháng 13	81%	85%	81%	87%	84%	73%	83%	76%	83%
JD được đăng tải trên kênh tuyển dụng uy tín như TopCV...	63%	60%	69%	64%	62%	56%	64%	44%	57%
Cơ sở vật chất và hỗ trợ làm việc hiện đại, đầy đủ	72%	85%	77%	79%	75%	64%	68%	56%	72%
Cơ hội công tác nước ngoài	30%	45%	27%	31%	38%	29%	35%	20%	30%
Chế độ ngày nghỉ phép đầy đủ	76%	75%	73%	81%	78%	64%	73%	64%	59%
Chế độ làm việc từ xa	44%	50%	42%	47%	55%	41%	39%	28%	44%
Chế độ bảo hiểm, phúc lợi về sức khỏe, ngày lễ... đa dạng	83%	70%	81%	78%	79%	77%	79%	72%	76%

CÔNG VIỆC LÝ TƯỞNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG XUẤT PHÁT TỪ NHU CẦU TRONG CÔNG VIỆC

5 năm đầu sự nghiệp, mục tiêu của người lao động thường xoay quanh Lương thưởng / Đãi ngộ. Tuy nhiên, từ cột mốc 5 - 10 năm, mục tiêu sẽ là hành trình tìm kiếm giá trị xứng đáng với kiến thức và kinh nghiệm bản thân, đồng thời là những đóng góp cộng hưởng cho tổ chức và cộng đồng.

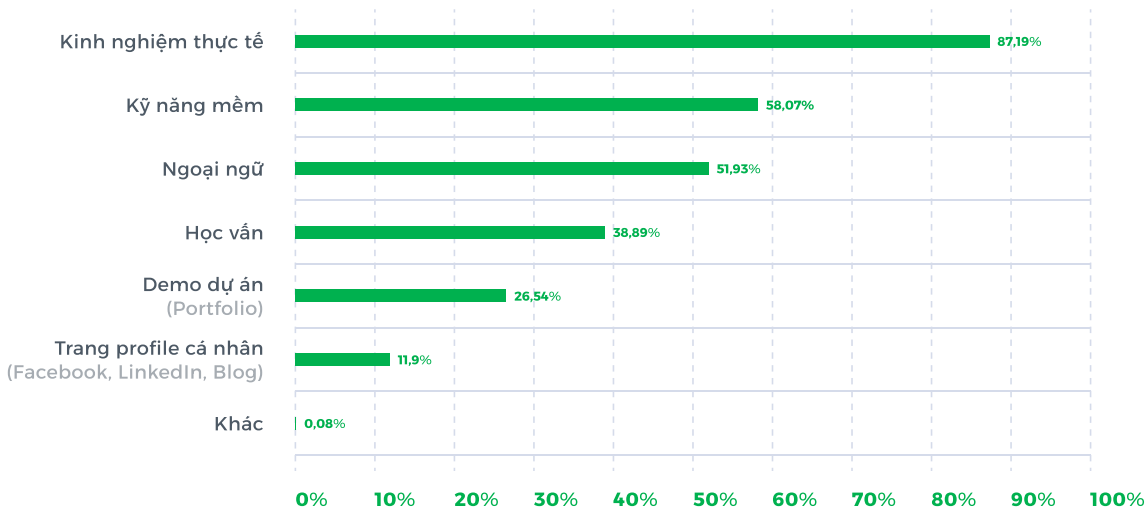
Tháp Maslow Nhu cầu công việc bởi TopCV được kỳ vọng sẽ hỗ trợ ứng viên thấu hiểu rõ bản thân và có những điều chỉnh hiệu quả trong kế hoạch sự nghiệp. Thông qua đó, doanh nghiệp cũng sẽ tối ưu được giải pháp Thu hút và Giữ chân nhân tài đối với từng cấp bậc nghề nghiệp.

Tháp Maslow Nhu cầu công việc bởi TopCV		Giai đoạn công việc tương ứng	
Đóng góp từ giá trị bản thân	Công việc mang lại những thăng tiến vượt bậc trong sự nghiệp Công việc mang lại các thành tựu cho bản thân và cộng đồng	Giám đốc Trưởng nhóm / Trưởng phòng Kinh nghiệm 5 - 10 năm Tìm kiếm công việc với môi trường đem lại nhiều giá trị cộng thêm cho cá nhân, gia đình, cộng đồng	Hướng đến giá trị cho cuộc sống
Xây dựng giá trị hình ảnh cá nhân	Vị trí chức danh Địa vị xã hội	Trưởng nhóm / Trưởng phòng Chuyên viên Kinh nghiệm 3 - 5 năm Hướng đến thu nhập, đãi ngộ cao hơn Có vị trí và đóng góp đáng kể cho công ty	
Xây dựng mối quan hệ	Mối quan hệ công việc Kỹ năng chuyên môn	Nhân viên Kinh nghiệm 1 - 3 năm Mong muốn có công việc ổn định, nâng cao kỹ năng và bắt đầu xây dựng các mối quan hệ	Hướng đến thăng dư trong công việc
Nhu cầu công việc ổn định, an toàn	Điều kiện làm việc an toàn Phúc lợi xã hội Công việc ổn định		
Nhu cầu công việc phục vụ cơ bản cuộc sống	Thu nhập Phúc lợi	Sinh viên mới ra trường & Đi làm dưới 1 năm Tìm kiếm những yếu tố căn bản như tiền lương, phúc lợi	

NHỮNG KỸ NĂNG CỦA ỨNG VIÊN ĐƯỢC DOANH NGHIỆP ĐÁNH GIÁ CAO

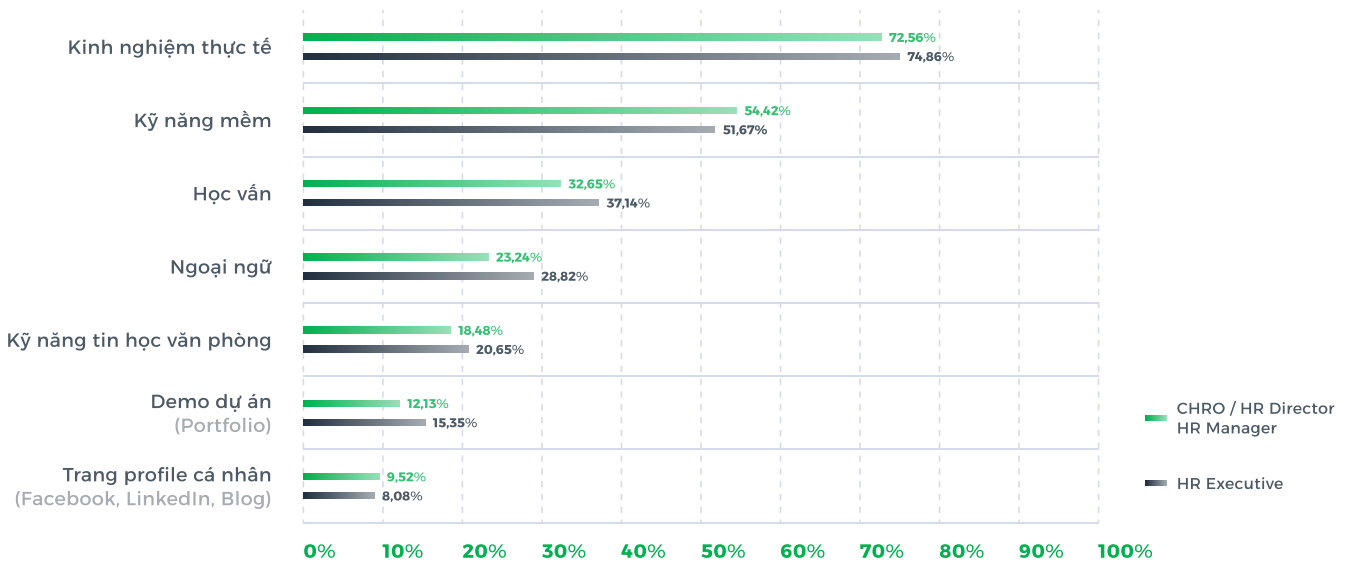
Để tìm kiếm việc làm phù hợp, việc xác định chính xác lợi thế bản thân là điều quan trọng

Từ góc nhìn của Người lao động, họ cho rằng 4 kỹ năng quan trọng hàng đầu giúp họ ghi điểm trên hành trình ứng tuyển bao gồm: Kinh nghiệm thực tế (87,19%), Kỹ năng mềm (58,07%), Ngoại ngữ (51,93%) và Học vấn (38,89%).



Doanh nghiệp cũng có chung góc nhìn

Doanh nghiệp - Các đại diện thuộc bộ phận Nhân sự cũng có chung góc nhìn với Người lao động. Tuy nhiên, có sự khác biệt nhỏ ở kỹ năng 3 và 4, nếu Người lao động cho rằng Ngoại ngữ là yếu tố quan trọng thứ 3 thì đối với Nhà tuyển dụng, Học vấn mới là yếu tố khiến họ đánh giá cao ứng viên hơn.

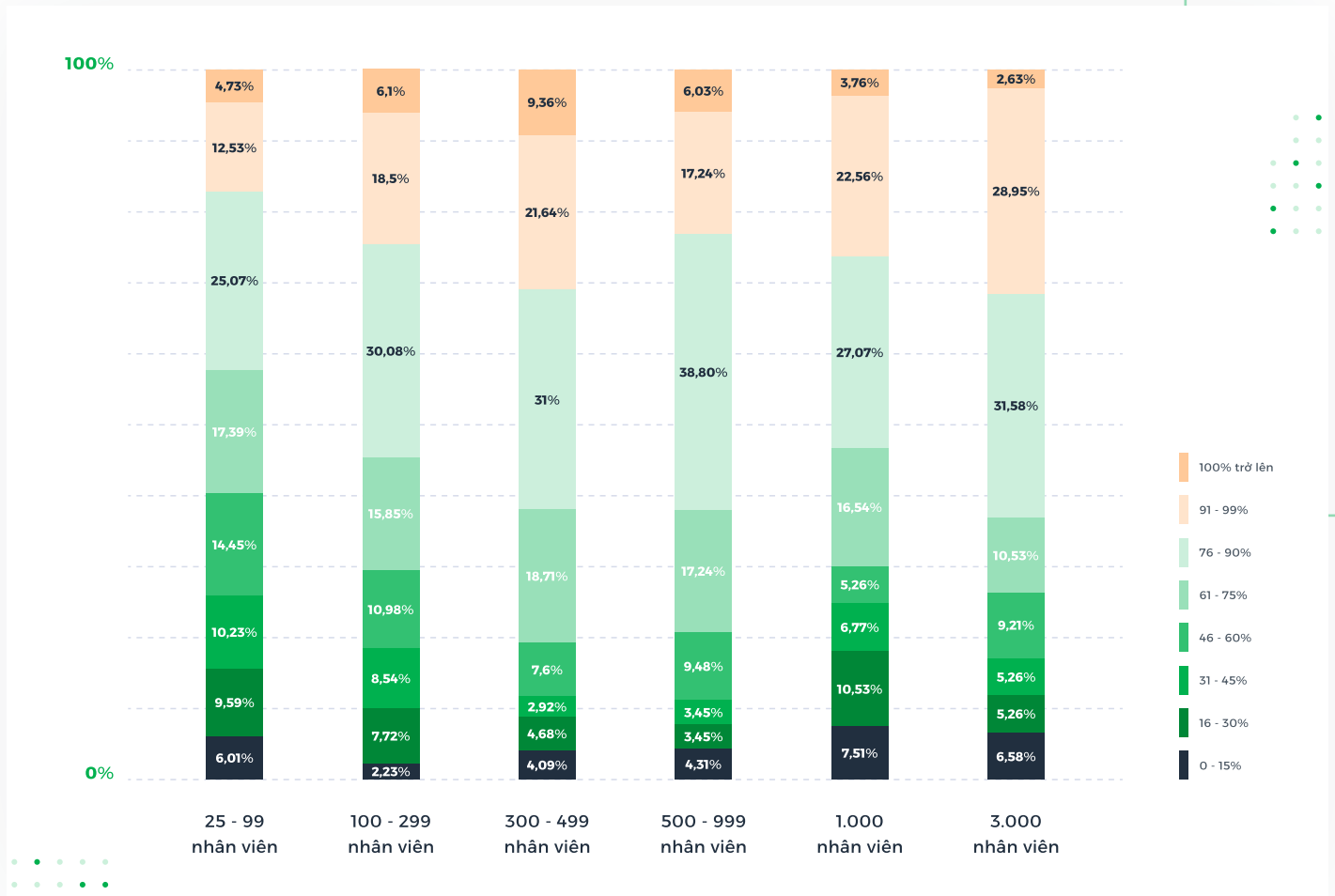


03

Nhìn lại 2023 Tình hình tuyển dụng của doanh nghiệp

NHU CẦU TUYỂN DỤNG ĐỀU CÒN VỚI HẦU HẾT QUY MÔ DOANH NGHIỆP

do phần lớn chỉ tiêu tuyển dụng chỉ hoàn thành ở mức 76 - 90%

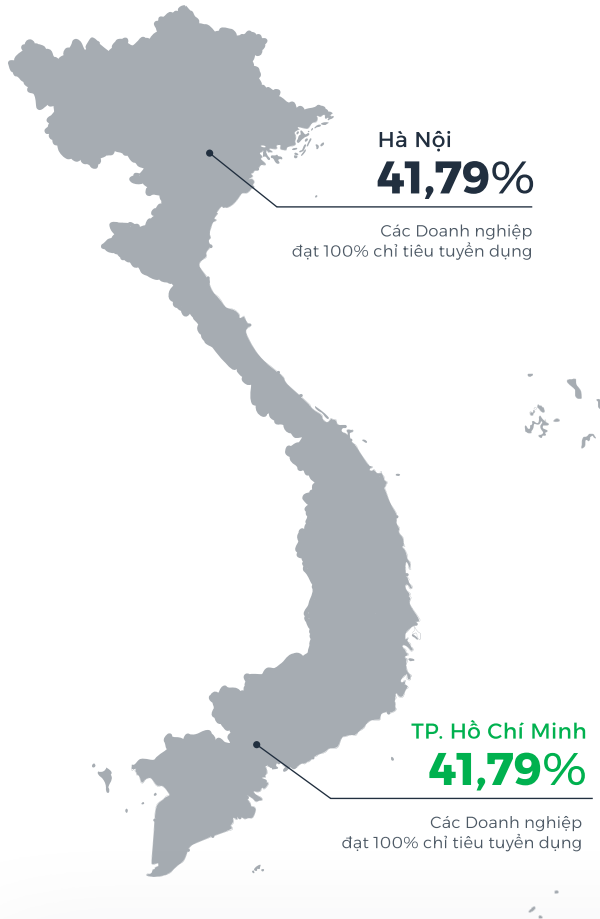


Với số lượng nhân viên tuyển mới trong năm 2023, hầu như các quy mô doanh nghiệp chỉ đáp ứng được khoảng 76 - 90% chỉ tiêu tuyển dụng đặt ra.

Các công ty nhỏ dưới 100 nhân viên, hầu như tỷ lệ đáp ứng trên 90% chỉ tiêu tuyển dụng chỉ ở mức thấp, dao động từ 5,93% đến 12,53%. Trong khi đó, tỷ lệ này ở các Doanh nghiệp lớn trên 1.000 nhân viên lại cao hơn nhiều, từ khoảng 22,56% đến 28,95%.

Hướng tới mục tiêu kinh doanh chiến lược 2024, doanh nghiệp cần cân đối ngân sách tuyển dụng hợp lý đồng thời kết hợp linh hoạt các giải pháp công nghệ nhân sự (HR Tech), nhằm tối ưu hoá mục tiêu tuyển dụng. Tham khảo thêm các giải pháp được TopCV đề xuất trong phần Giải pháp doanh nghiệp (Xem chi tiết tại [Trang 53-59](#)).

NHU CẦU TUYỂN DỤNG Ở HÀ NỘI & TP. HỒ CHÍ MINH ĐỀU ĐANG CÒN NHIỀU TIỀM NĂNG



Các Doanh nghiệp đạt 100% chỉ tiêu tuyển dụng ở Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh ở mức tương đương là **41,79%**. Điều này cho thấy nhu cầu tuyển dụng ở cả 2 thị trường vẫn còn nhiều cơ hội.

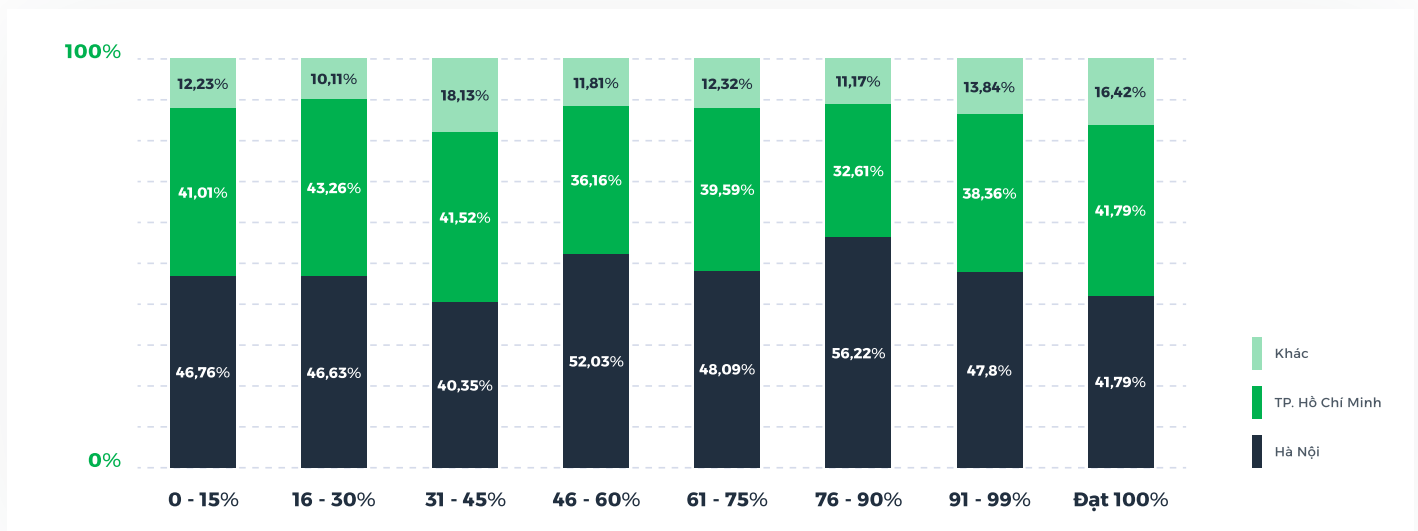
Đối với Doanh nghiệp

Nên hoạch định chiến lược nhân sự một cách cẩn trọng do tính cạnh tranh trên thị trường vẫn khá lớn.

Đối với Người lao động

Cơ hội nghề nghiệp vẫn sẽ rộng mở đối với nhiều nhóm ngành nghề.

Ở các mức hoàn thành khác, các Doanh nghiệp tại Hà Nội có phần trội hơn so với hầu hết các tỉnh thành còn lại.



Kinh doanh / Bán hàng và IT - Phần mềm vẫn tiếp tục là NHỮNG NHÓM NGÀNH “KHÁT NHÂN LỰC” TRONG NĂM 2023

Thực tế, theo số lượng tin đăng trên nền tảng TopCV, đây cũng là 2 nhóm ngành có số lượng tin đăng lớn nhất.

Trong số các Doanh nghiệp tham gia khảo sát, 39,3% đánh giá rằng họ có nhu cầu lớn đối với Người lao động thuộc nhóm ngành Kinh doanh / Bán hàng, trong đó các ứng viên dưới 3 năm kinh nghiệm đang đặc biệt được chào đón (41,87%).

Tiếp sau đó, ngành IT - Phần mềm cũng đang là nhóm ngành có nhu cầu tuyển dụng cao (13,2%), trong đó cấp Chuyên viên (Nhân viên trên 3 năm kinh nghiệm, không phải là quản lý) là các ứng viên được săn đón nhiều nhất (28,57%).

Kinh doanh / Bán hàng	39,3%
IT - Phần mềm	13,2%
Marketing / Truyền thông / Quảng cáo	12%
Sản xuất	7,2%
Kế toán / Tài chính	3,9%
Bất động sản	2,8%
Tài chính / Ngân hàng	2,7%
Hành chính tổng hợp / Nhân sự / Đào tạo	2,5%
Bảo hiểm	1,8%
Nghiên cứu & Phát triển sản phẩm	1,2%
Khác	13,4%

	NHÂN VIÊN Dưới 3 năm kinh nghiệm	CHUYÊN VIÊN Trên 3 năm kinh nghiệm	QUẢN LÝ TRƯỞNG PHÒNG	GIÁM ĐỐC	KHÁC
Kinh doanh / Bán hàng	41,88%	27,21%	30,59%	33,33%	13,95%
IT - Phần mềm	12,37%	28,57%	12,94%	N/A	4,65%
Marketing Truyền thông / Quảng cáo	12,98%	3,4%	9,41%	27,53%	9,3%
Kế toán / Tài chính	3,33%	8,85%	7,06%	N/A	6,98%
Sản xuất	7,15%	6,12%	8,24%	N/A	13,95%
Bất động sản	2,55%	4,76%	1,18%	1,13%	9,3%
Tài chính / Ngân hàng	2,66%	2,04%	1,18%	28%	6,98%
Hành chính tổng hợp Nhân sự / Đào tạo	2,55%	0,68%	4,71%	N/A	2,33%
Bảo hiểm	1,72%	2,04%	3,53%	5,73%	N/A
Khác	12,81%	16,33%	21,16%	4,28%	32,56%

Kinh doanh / Bán hàng và IT - Phần mềm ĐƯỢC TUYỂN DỤNG NHIỀU NHƯNG CŨNG KHÓ TUYỂN NHẤT

Nhân viên Kinh doanh / Bán hàng dưới 1 năm kinh nghiệm và từ 1 đến 3 năm kinh nghiệm được Doanh nghiệp tham gia khảo sát đánh giá là vị trí khó tuyển dụng nhất với 52,35% và 44,71%.

Cấp bậc Chuyên viên, cũng là một cấp bậc khó tuyển với 46,8%, tập trung ở các vị trí đòi hỏi tính chuyên môn cao, thiên về các nhóm ngành Cơ khí - Kỹ thuật như Kỹ sư Cơ điện (điện tử), Kỹ sư dự toán và Y tế / Dược.

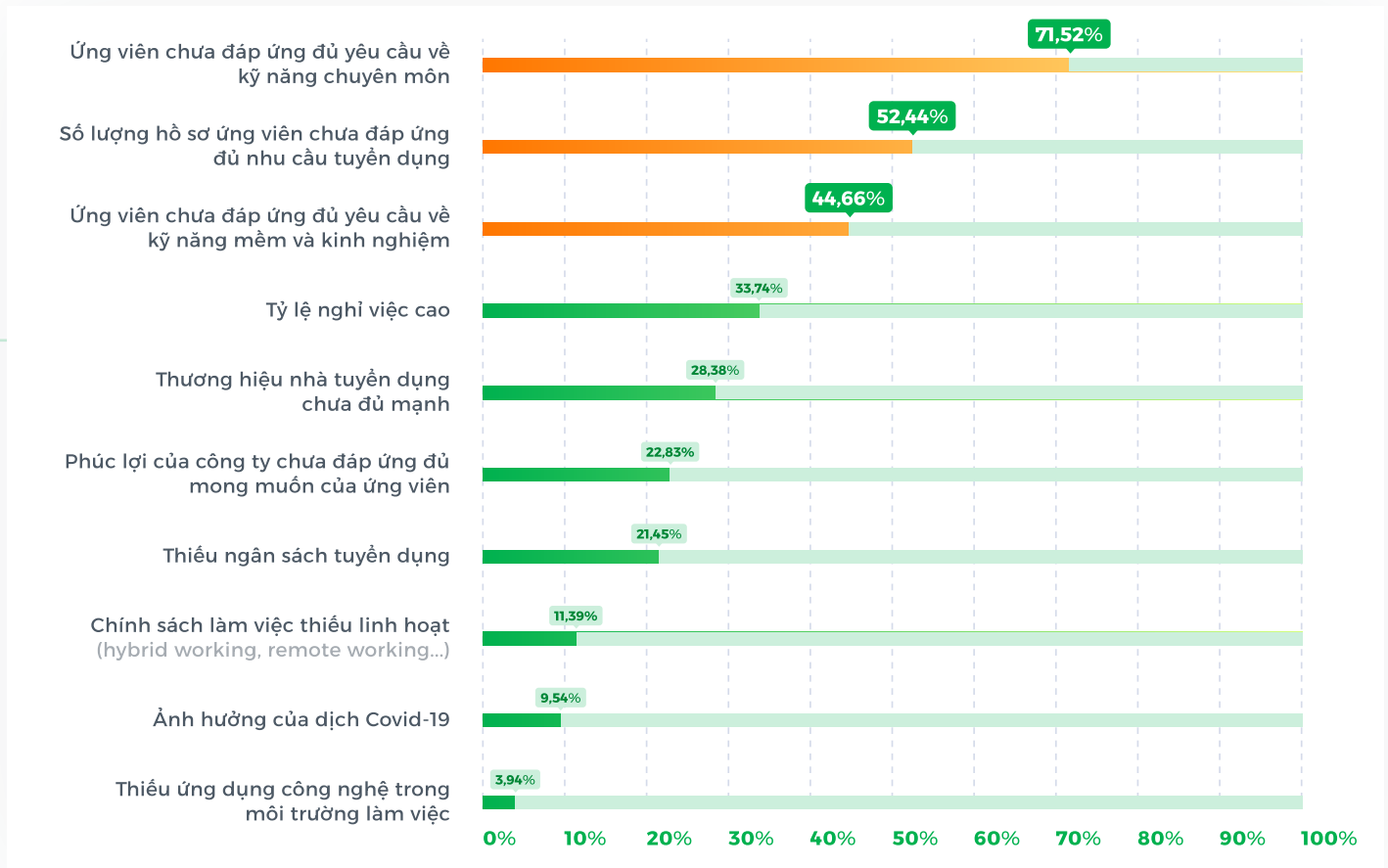
IT - Phần mềm là nhóm ngành có nhu cầu tuyển dụng lớn, nhưng được đánh giá không phải vị trí khó tuyển, đặc biệt đối với cấp bậc Ứng viên Junior. Điều này cho thấy nguồn cung nhân lực trong ngành này hiện tương đối lớn, đủ nguồn cung cho các Doanh nghiệp ở giai đoạn hiện tại.

Kinh doanh / Bán hàng	34,3%
IT - Phần mềm	12,5%
Marketing / Truyền thông / Quảng cáo	9,4%
Kế toán / Tài chính	4,6%
Sản xuất	4,2%
Nghiên cứu & Phát triển sản phẩm	2,9%
Tài chính / Ngân hàng	2,6%
Bất động sản	2,4%
Bảo hiểm	2,3%
Hành chính tổng hợp / Nhân sự / Đào tạo	1,7%
Pháp lý & Tuân thủ	1,1%
Khác	22%

	MỚI ĐI LÀM Dưới 3 năm kinh nghiệm	NHÂN VIÊN Dưới 3 năm kinh nghiệm	CHUYÊN VIÊN Trên 3 năm kinh nghiệm	QUẢN LÝ TRƯỞNG PHÒNG	GIÁM ĐỐC
Kinh doanh / Bán hàng	52,35%	44,71%	21,72%	31,59%	30,65%
IT - Phần mềm	8,24%	9,5%	11,73%	19,72%	19,35%
Marketing Truyền thông / Quảng cáo	8,24%	10,98%	4,2%	14,89%	6,45%
Kế toán / Tài chính	2,35%	5,89%	5,08%	3,22%	4,84%
Sản xuất	3,53%	4,42%	3,5%	5,63%	3,23%
Bất động sản	5,29%	2,81%	1,05%	2,21%	4,84%
Tài chính / Ngân hàng	5,29%	1,87%	2,1%	2,62%	9,68%
Bảo hiểm	3,53%	2,14%	1,58%	3,22%	1,61%
Nghiên cứu & Phát triển sản phẩm	0,59%	3,21%	2,45%	3,22%	9,68%
Khác	10,59%	14,46%	46,58%	13,68%	9,68%

Theo chia sẻ từ Doanh nghiệp

CÁC NGUYÊN NHÂN THIỂU HỤT CHỦ YẾU XOAY QUANH NGUỒN CUNG VÀ CHẤT LƯỢNG ỨNG VIÊN



71,58% Doanh nghiệp cho rằng Ứng viên hiện tại chưa đáp ứng được yêu cầu về Kỹ năng chuyên môn, đồng thời thiếu Kỹ năng mềm và Kinh nghiệm (44,66%).

Bên cạnh đó, họ cũng chia sẻ về nguồn cung hồ sơ ứng viên chưa đáp ứng đủ so với nhu cầu tuyển dụng cũng là nguyên nhân gây nên sự thiếu hụt nhân sự.

Ngoài ra ở một số lĩnh vực đặc thù như Bảo hiểm, Bất động sản, Tài chính / Ngân hàng, nguyên nhân thiếu hụt nhân sự lại được ghi nhận đến từ việc Tỷ lệ nghỉ việc - ở mức cao của nhân viên.

NGÂN SÁCH TUYỂN DỤNG THEO QUY MÔ DOANH NGHIỆP

Phần lớn các Doanh nghiệp nhỏ thường có mức ngân sách tuyển dụng dao động từ Dưới 5 triệu và Từ 5 - 10 triệu VNĐ. Trong khi đó các Doanh nghiệp trên 300 nhân viên thường có mức ngân sách dao động ở mức tối thiểu là 50 triệu và phổ biến trong khoảng 50 - 100, 100 - 300 triệu VNĐ.

Số doanh nghiệp chỉ từ 300 - 500 triệu cho hoạt động tuyển dụng có số lượng tương đối thấp. Tỷ lệ lũy tiến theo chiều tăng dần từ doanh nghiệp từ 300 - 499 nhân viên là khoảng 1,75%; từ 500 - 999 nhân viên là 3,45%; trên 1.000 là 6,77% và trên 3.000 là 11,84%.



Ngân sách tuyển dụng được xem là một yếu tố quan trọng giúp đảm bảo nguồn nhân lực ổn định cho doanh nghiệp





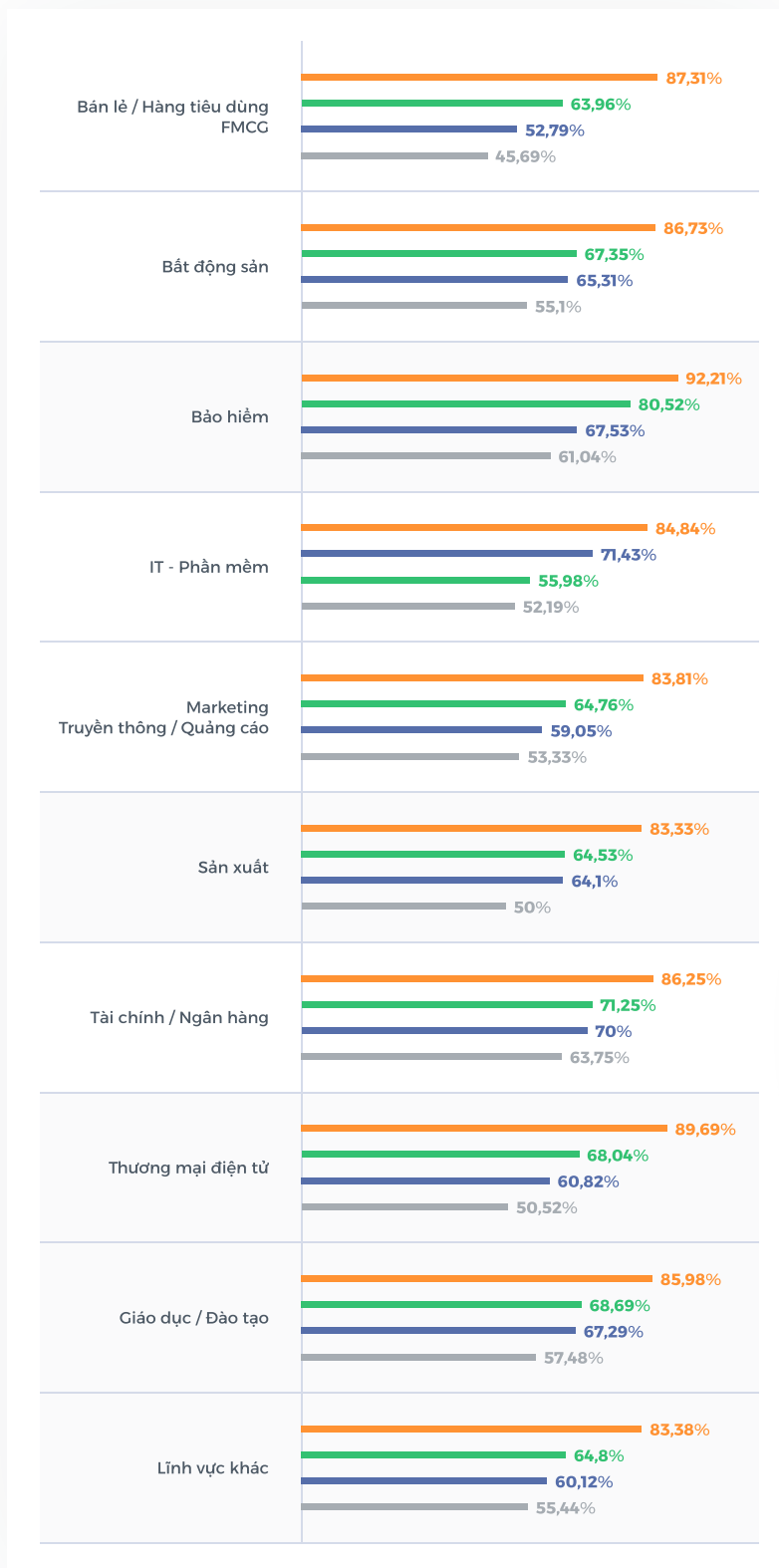
Mức ngân sách trên cũng tỷ lệ thuận với

KHẢ NĂNG ĐÁP ỨNG CHỈ TIÊU TUYỂN DỤNG CỦA DOANH NGHIỆP

Theo kết quả từ báo cáo, với mức ngân sách hiện tại, sẽ chỉ giúp các Doanh nghiệp vừa và nhỏ đạt khoảng 46 - 60% chỉ tiêu tuyển dụng. Tỷ lệ đạt chỉ tiêu từ 76 - 90% chỉ ở mức thấp, và đạt 100% chỉ ở mức dưới 8%.

Với các Doanh nghiệp lớn trên 500 nhân viên, tỷ lệ hoàn thành chỉ tiêu tuyển dụng ở mức 76 - 90% và 90 - 99% ở mức tương đối cao, đặc biệt là với các Doanh nghiệp trên 3.000 nhân viên, tỷ lệ hoàn thành ở 2 mức nêu trên đều đạt > 20%.





Ngoài ngân sách, việc lựa chọn các kênh tuyển dụng phù hợp sẽ

GIA TĂNG LỢI THẾ “TUYỂN ĐÚNG, TUYỂN TRÚNG” CHO DOANH NGHIỆP

Đối với tất cả các Doanh nghiệp, kênh được đánh giá hiệu quả nhất trong việc thu hút nhân tài đó là các website tuyển dụng như TopCV,...

Theo sau là kênh Mạng xã hội (Facebook, LinkedIn...), Chương trình giới thiệu nội bộ và Trang tuyển dụng của công ty. Đây cũng là những kênh được hầu hết các Người lao động tham gia khảo sát lựa chọn khi được hỏi về kênh tuyển dụng hiệu quả.



Trên đây là Top 4 các kênh tuyển dụng ưu tiên, bên cạnh đó, Doanh nghiệp có thể mở rộng tìm kiếm thông qua: Job Fair tại các trường Cao đẳng / Đại học, Event / Meetup, Dịch vụ Headhunt...

Những trang tuyển dụng như TopCV giúp tối ưu hiệu quả và thời gian thông qua sàng lọc hồ sơ thông qua AI và Big Data, hỗ trợ kết nối Ứng viên phù hợp.

04

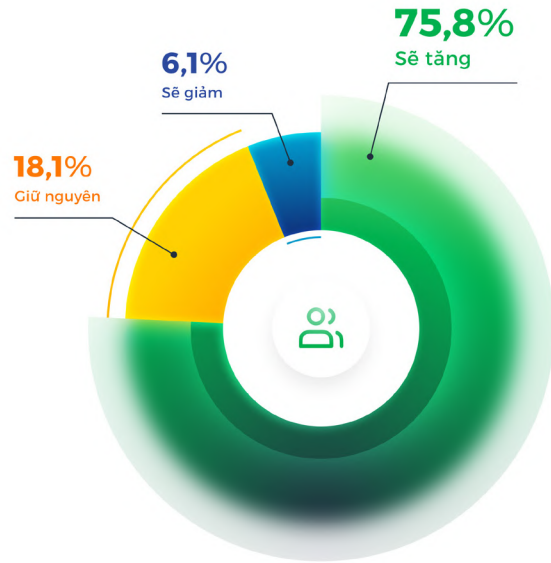
Định hướng 2024 Nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp

VỚI BỐI CẢNH MỚI, CẦN TỐI ƯU NGUỒN NHÂN LỰC

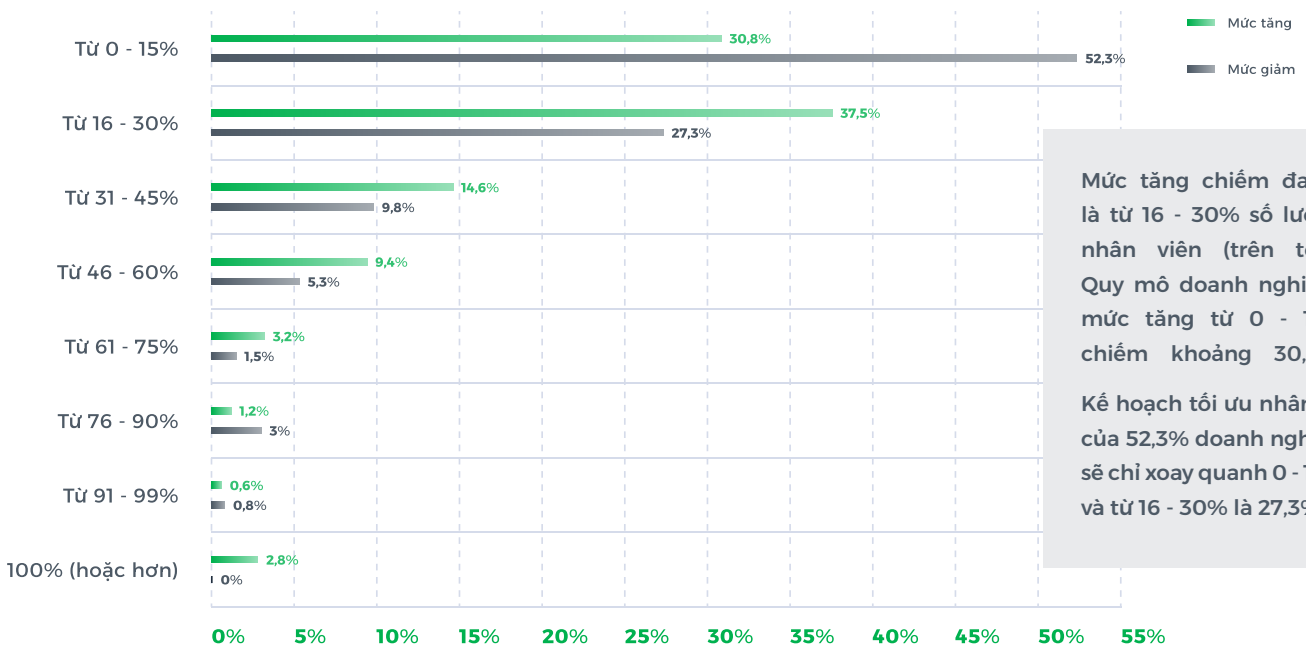
Nhưng các Doanh nghiệp vẫn có dự kiến gia tăng số lượng nhân viên

75,8% đại diện tham gia khảo sát chia sẻ rằng, Doanh nghiệp của họ vẫn có ý định tuyển dụng thêm trong năm 2024, nhằm phục vụ các mục tiêu kinh doanh. Khoảng 18,1% khẳng định sẽ tiếp tục duy trì đội ngũ hiện tại.

6,1% cho rằng, Doanh nghiệp của họ sẽ có khả năng tiếp tục tối ưu nhân sự trong năm 2024 thông qua giảm bớt số lượng nhân viên và chuyển qua chế độ làm việc đa nhiệm (Multitasking).



Mức tăng dự kiến trong bối cảnh này có thể đến từ việc tăng tỷ trọng tuyển đối với các nhóm ngành “khát nhân lực” như Kinh doanh / Bán hàng, IT - Phần mềm... nhằm phục vụ mục tiêu thúc đẩy kinh doanh (Không đồng nghĩa là tăng mức tuyển ở mọi nhóm ngành nghề), bên cạnh nhiều lý do khác theo chiến lược riêng của mỗi Doanh nghiệp.



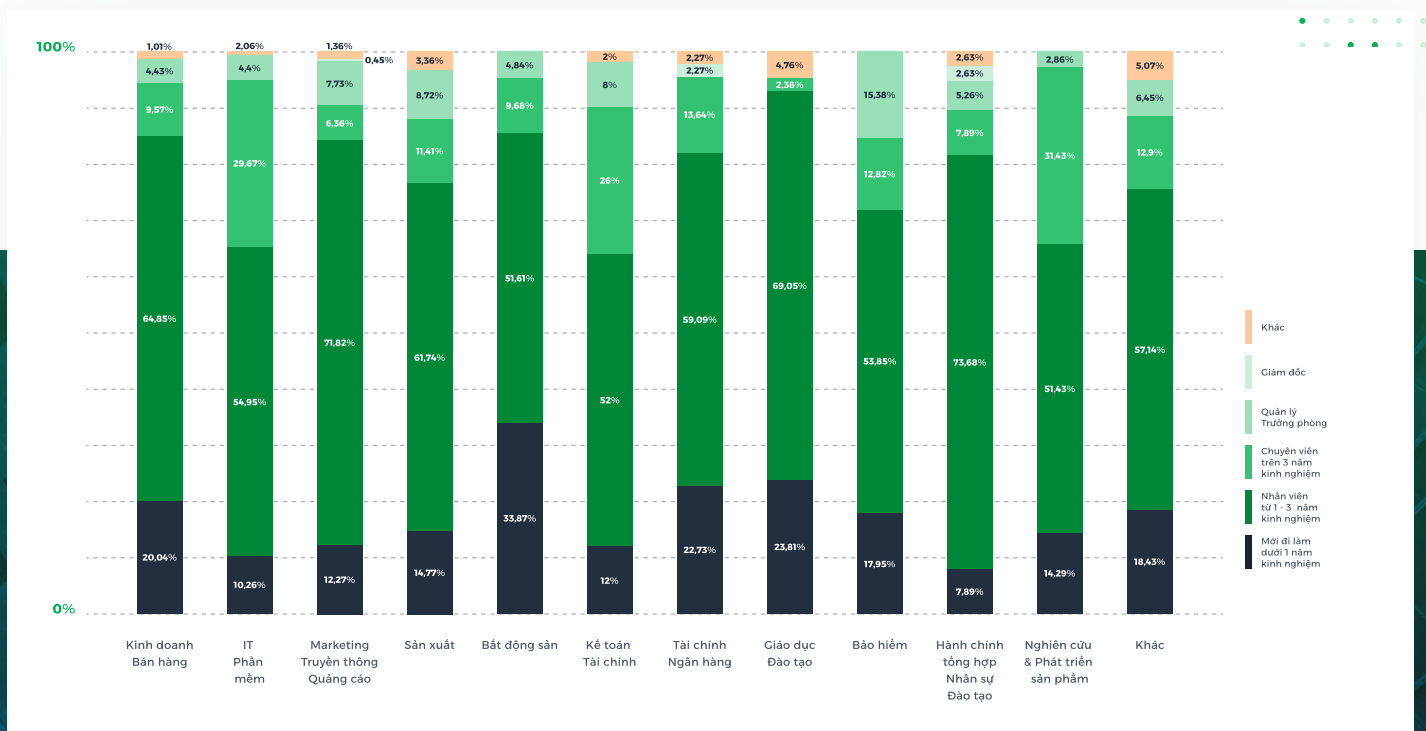
Mức tăng chiếm đa số là từ 16 - 30% số lượng nhân viên (trên tổng Quy mô doanh nghiệp), mức tăng từ 0 - 15% chiếm khoảng 30,8%.

Kế hoạch tối ưu nhân sự của 52,3% doanh nghiệp sẽ chỉ xoay quanh 0 - 15% và từ 16 - 30% là 27,3%.

Kinh doanh / Bán hàng vẫn là nhóm ngành dự kiến

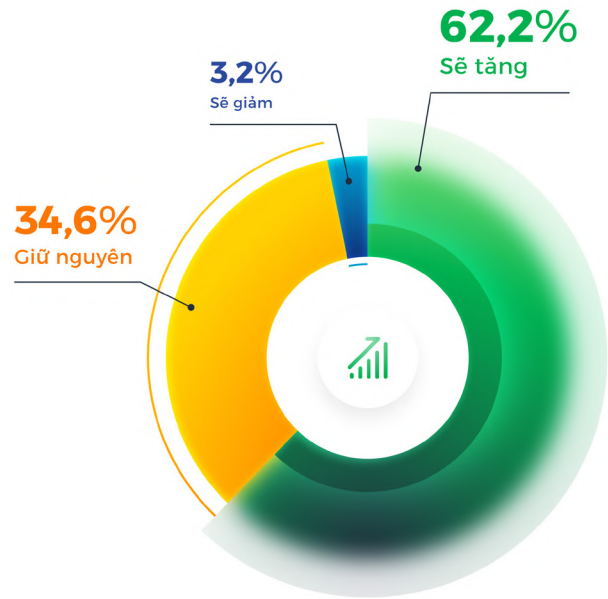
TUYỂN NHIỀU NHẤT TRONG NĂM 2024

Bên cạnh đó, IT - Phần mềm và Marketing / Truyền thông / Quảng cáo sẽ là những nhóm ngành mục tiêu tiếp theo mà các Doanh nghiệp ưu tiên tuyển dụng.

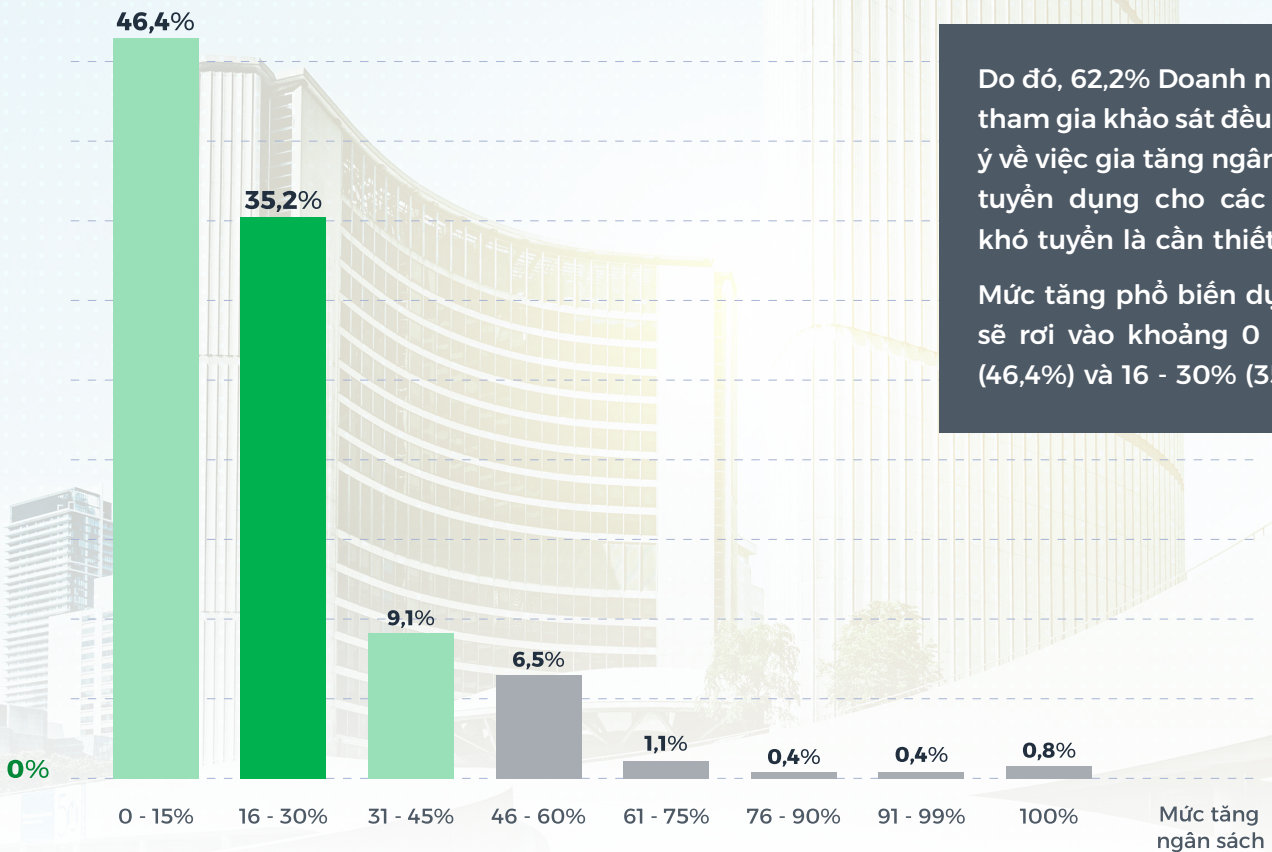


Hầu hết các Doanh nghiệp đều dự kiến **TĂNG NGÂN SÁCH TUYỂN DỤNG ĐỐI VỚI CÁC VỊ TRÍ KHÓ TUYỂN TRONG 2024**

2023 trong bối cảnh biến động, Ứng viên đang dần cần trọng hơn trong việc tìm kiếm những cơ hội việc làm mới tại thời điểm này. Tỷ lệ chủ động tìm kiếm và dự định thay đổi công việc trong 6 tháng tới theo khảo sát từ TopCV là 81,5% (Xem lại [Trang 18](#)), giảm 11,6% so với năm 2022 (Theo Báo cáo Thị trường tuyển dụng 2022 - 2023 của TopCV). Điều này cho thấy sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp trong việc thu hút và giữ chân nhân tài sẽ có xu hướng gia tăng trong năm 2024.



50%

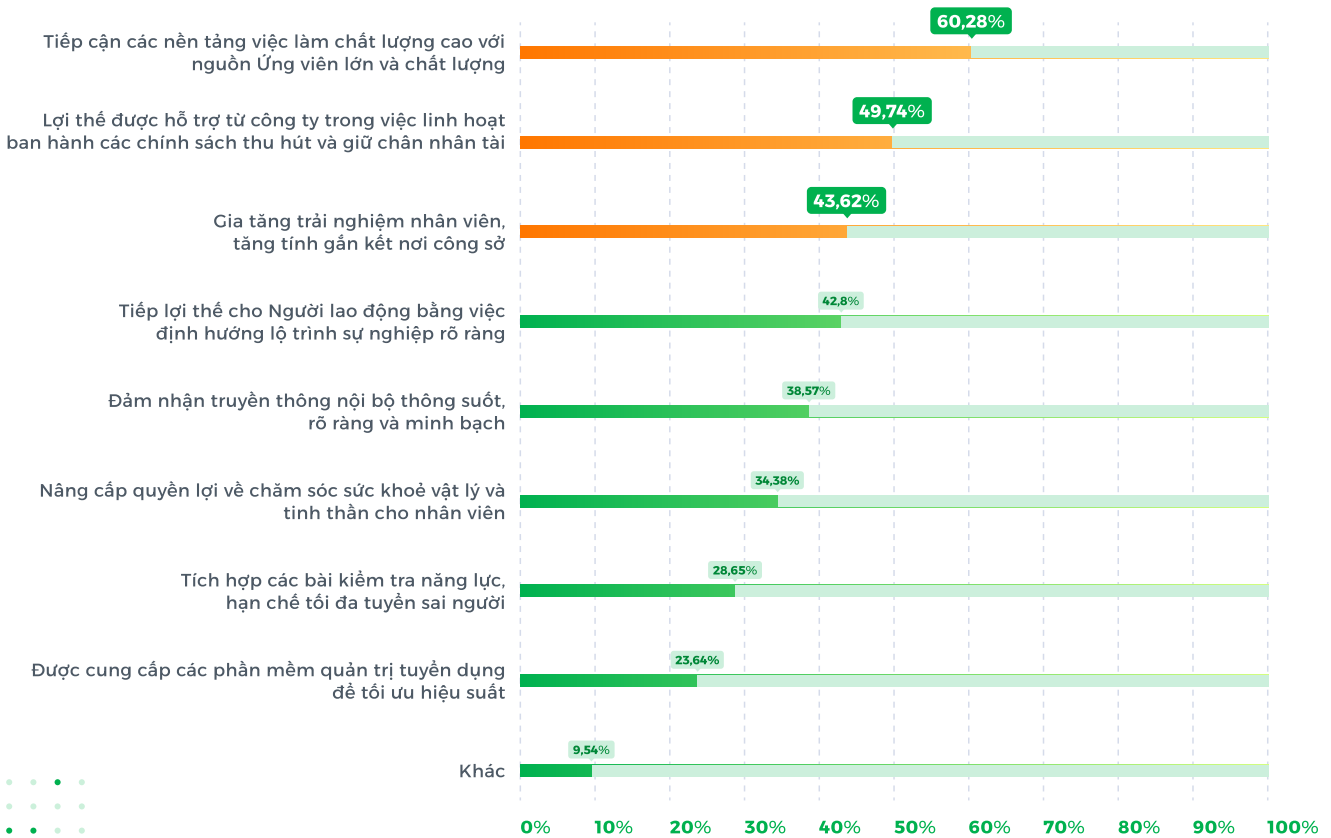


Do đó, 62,2% Doanh nghiệp tham gia khảo sát đều đồng ý về việc gia tăng ngân sách tuyển dụng cho các vị trí khó tuyển là cần thiết. Mức tăng phổ biến dự kiến sẽ rơi vào khoảng 0 - 15% (46,4%) và 16 - 30% (35,2%).

DOANH NGHIỆP CẦN THÊM LỢI THẾ GÌ NHẪM THU HÚT VÀ GIỮ CHÂN NHÂN TÀI?

Kết quả báo cáo cho thấy, **Top 3** các giải pháp tích hợp được Doanh nghiệp đánh giá sẽ là những điều kiện tiên quyết, hỗ trợ họ trong việc thu hút và giữ chân nhân tài trong năm 2024, xoay quanh:

- ✓ Tiếp cận các nền tảng việc làm chất lượng cao với nguồn ứng viên lớn và chất lượng.
- ✓ Lợi thế được hỗ trợ từ công ty trong việc linh hoạt ban hành các chính sách thu hút và giữ chân nhân tài.
- ✓ Gia tăng trải nghiệm nhân viên, tăng tính gắn kết nơi công sở.



Những giải pháp này sẽ khó phát huy hết hiệu quả nếu thực hiện một cách riêng lẻ và rời rạc, chính vì vậy, việc thực hiện đồng thời thông qua ứng dụng một **Hệ sinh thái HR Tech** toàn diện sẽ là lợi thế lớn cho các Doanh nghiệp trong năm 2024.

01

Mức lương phổ biến theo Nhóm ngành nghề và Cấp bậc

46

02

Mức lương theo Vị trí phổ biến và Cấp bậc

48

03

Mức lương phổ biến theo Nhóm ngành nghề thuộc Lĩnh vực Công nghệ thông tin

51



Theo lý thuyết xác suất và thống kê, “Trung vị” là giá trị tách giữa nửa lớn hơn và nửa bé hơn của một dãy số. Sử dụng Trung vị sẽ giúp mô tả phân bố của dãy số chính xác hơn dùng Trung bình do giá trị trung bình có thể bị lệch khi dãy số có những giá trị Cao bất thường hoặc Thấp bất thường.

* Các mức lương trong tin đăng tuyển dụng quá thấp hoặc quá cao so với mặt bằng chung của thị trường sẽ được đưa ra khỏi báo cáo, nhằm hạn chế sai lệch dữ liệu.

Mức lương trung vị cao / thấp:
Mức lương phổ biến nằm trong khoảng trung vị cao / thấp mà nhà tuyển dụng đang sẵn sàng chi trả cho từng vị trí / chức danh tìm kiếm.

MỨC LƯƠNG PHỔ BIẾN THEO NHÓM NGÀNH NGHỀ VÀ CẤP BẬC

MỨC LƯƠNG PHỔ BIẾN THEO NHÓM NGÀNH NGHỀ VÀ CẤP BẬC

Bảng 01 / 04

	KINH DOANH / BÁN HÀNG		MARKETING TRUYỀN THÔNG / QUẢNG CÁO		IT - PHẦN MỀM	
	TRUNG VỊ THẤP	TRUNG VỊ CAO	TRUNG VỊ THẤP	TRUNG VỊ CAO	TRUNG VỊ THẤP	TRUNG VỊ CAO
Thực tập sinh	3,000,000	5,000,000	3,000,000	5,000,000	3,000,000	5,000,000
Nhân viên Dưới 1 năm kinh nghiệm	7,000,000	9,000,000	8,000,000	12,000,000	8,000,000	15,000,000
Nhân viên / Chuyên viên Từ 1 - 4 năm kinh nghiệm	8,000,000	12,000,000	9,000,000	18,000,000	9,000,000	22,000,000
Trưởng nhóm Từ 4 - 6 năm kinh nghiệm	10,000,000	20,000,000	12,000,000	25,000,000	19,000,000	33,000,000
Quản lý / Trưởng phòng Từ 6 - 13 năm	13,000,000	30,000,000	15,000,000	35,000,000	22,000,000	40,000,000
Giám đốc	25,000,000	55,000,000	28,800,000	70,000,000	N/A	N/A

MỨC LƯƠNG PHỔ BIẾN THEO NHÓM NGÀNH NGHỀ VÀ CẤP BẬC

Bảng 02 / 04

	BẤT ĐỘNG SẢN		GIÁO DỤC / ĐÀO TẠO		BẢO HIỂM	
	TRUNG VỊ THẤP	TRUNG VỊ CAO	TRUNG VỊ THẤP	TRUNG VỊ CAO	TRUNG VỊ THẤP	TRUNG VỊ CAO
Thực tập sinh	3,000,000	5,000,000	3,000,000	5,000,000	3,000,000	5,000,000
Nhân viên Dưới 1 năm kinh nghiệm	7,000,000	11,000,000	6,000,000	8,000,000	6,000,000	9,000,000
Nhân viên / Chuyên viên Từ 1 - 4 năm kinh nghiệm	8,000,000	20,000,000	8,000,000	15,000,000	8,000,000	19,000,000
Trưởng nhóm Từ 4 - 6 năm kinh nghiệm	11,000,000	25,000,000	13,000,000	18,000,000	16,000,000	28,000,000
Quản lý / Trưởng phòng Từ 6 - 13 năm	13,500,000	40,000,000	15,000,000	24,000,000	25,000,000	50,000,000
Giám đốc	24,000,000	50,000,000	29,000,000	50,000,000	N/A	N/A

Lưu ý:

Số liệu trong Báo cáo nhằm cung cấp góc nhìn khái quát về khung lương phổ biến tại Việt Nam. Trung vị lương có thể thay đổi linh hoạt tùy theo số năm kinh nghiệm, quy mô doanh nghiệp và nhu cầu cụ thể về các kỹ năng chuyên biệt.

Đây là Mức lương Gross trung vị hàng tháng (đơn vị: VND), chưa bao gồm Tiền thưởng và các phúc lợi khác.

MỨC LƯƠNG PHỔ BIẾN THEO NHÓM NGÀNH NGHỀ VÀ CẤP BẬC

MỨC LƯƠNG PHỔ BIẾN THEO NHÓM NGÀNH NGHỀ VÀ CẤP BẬC

Bảng 03 / 04

	XUẤT NHẬP KHẨU		NGÂN HÀNG / TÀI CHÍNH		Y TẾ / DƯỢC	
	TRUNG VỊ THẤP	TRUNG VỊ CAO	TRUNG VỊ THẤP	TRUNG VỊ CAO	TRUNG VỊ THẤP	TRUNG VỊ CAO
Thực tập sinh	3,000,000	5,000,000	3,000,000	5,000,000	3,000,000	5,000,000
Nhân viên Dưới 1 năm kinh nghiệm	8,000,000	10,000,000	7,000,000	10,000,000	6,000,000	12,000,000
Nhân viên / Chuyên viên Từ 1 - 4 năm kinh nghiệm	10,000,000	15,000,000	10,000,000	17,000,000	6,000,000	18,000,000
Trưởng nhóm Từ 4 - 6 năm kinh nghiệm	13,000,000	18,000,000	13,000,000	23,000,000	11,000,000	22,000,000
Quản lý / Trưởng phòng Từ 6 - 13 năm	15,000,000	24,000,000	20,000,000	32,000,000	22,000,000	32,000,000

MỨC LƯƠNG PHỔ BIẾN THEO NHÓM NGÀNH NGHỀ VÀ CẤP BẬC

Bảng 04 / 04

	NHÂN SỰ		KHÁCH SẠN / NHÀ HÀNG		KẾ TOÁN / KIỂM TOÁN	
	TRUNG VỊ THẤP	TRUNG VỊ CAO	TRUNG VỊ THẤP	TRUNG VỊ CAO	TRUNG VỊ THẤP	TRUNG VỊ CAO
Thực tập sinh	3,000,000	5,000,000	3,000,000	5,000,000	3,000,000	5,000,000
Nhân viên Dưới 1 năm kinh nghiệm	7,000,000	10,000,000	5,000,000	8,000,000	7,000,000	10,000,000
Nhân viên / Chuyên viên Từ 1 - 4 năm kinh nghiệm	8,000,000	18,000,000	7,000,000	16,000,000	8,000,000	18,000,000
Trưởng nhóm Từ 4 - 6 năm kinh nghiệm	10,000,000	20,000,000	10,000,000	20,000,000	10,000,000	20,000,000
Quản lý / Trưởng phòng Từ 6 - 13 năm	15,000,000	30,000,000	15,000,000	22,000,000	12,000,000	22,000,000
Giám đốc	N/A	N/A	N/A	N/A	20,000,000	39,000,000

Lưu ý:

Số liệu trong Báo cáo nhằm cung cấp góc nhìn khái quát về khung lương phổ biến tại Việt Nam. Trung vị lương có thể thay đổi linh hoạt tùy theo số năm kinh nghiệm, quy mô doanh nghiệp và nhu cầu cụ thể về các kỹ năng chuyên biệt.

Đây là Mức lương Gross trung vị hàng tháng (đơn vị: VND), chưa bao gồm Tiền thưởng và các phúc lợi khác.

MỨC LƯƠNG THEO VỊ TRÍ PHỔ BIẾN VÀ CẤP BẬC

Các vị trí được sắp xếp theo mức độ phổ biến của số lượng tin đăng

TOP CÁC VỊ TRÍ GIÁM ĐỐC PHỔ BIẾN	TRUNG VỊ THẤP	TRUNG VỊ CAO
Giám Đốc Kinh Doanh	30,000,000	48,000,000
Giám Đốc Chi Nhánh	22,000,000	30,000,000
Giám Đốc Marketing	30,000,000	50,000,000
Giám Đốc Điều Hành	30,000,000	50,000,000
Giám Đốc Tài Chính	30,000,000	45,000,000
Giám Đốc Nhân Sự	30,000,000	50,000,000
Giám Đốc Vận Hành	27,500,000	45,000,000
Giám Đốc Sản Xuất	25,000,000	35,000,000
Giám Đốc Nhà Máy	30,000,000	50,000,000
Giám Đốc Công Nghệ	48,000,000	72,000,000

TOP CÁC VỊ TRÍ QUẢN LÝ PHỔ BIẾN	TRUNG VỊ THẤP	TRUNG VỊ CAO
Trưởng Phòng Kinh Doanh	13,000,000	30,000,000
Kế Toán Trưởng	18,000,000	30,000,000
Trưởng Phòng Marketing	15,000,000	35,000,000
Trưởng Phòng Hành Chính Nhân Sự	15,000,000	30,000,000
Trưởng Phòng Nhân Sự	15,000,000	30,000,000
Phó Phòng Kinh Doanh	13,000,000	20,000,000
Trưởng Nhóm Kinh Doanh	10,000,000	20,000,000
Trưởng Nhóm Marketing	12,000,000	25,000,000
Kế Toán Tổng Hợp	8,000,000	18,000,000
Trưởng Nhóm Chăm Sóc Khách Hàng	12,000,000	15,000,000
Cửa Hàng Trưởng	10,000,000	15,000,000
Quản Lý Nhà Hàng	15,000,000	22,000,000
Quản Lý Kinh Doanh	10,000,000	20,000,000
Giám Sát Nhà Hàng	10,000,000	20,000,000
Giám Sát Bán Hàng	10,000,000	20,000,000
Project Manager	12,000,000	26,000,000
Giám Sát Kinh Doanh	10,000,000	20,000,000
Quản Lý Sản Xuất	15,000,000	18,500,000

Lưu ý:

Số liệu trong Báo cáo nhằm cung cấp góc nhìn khái quát về khung lương phổ biến tại Việt Nam. Trung vị lương có thể thay đổi linh hoạt tùy theo số năm kinh nghiệm, quy mô doanh nghiệp và nhu cầu cụ thể về các kỹ năng chuyên biệt.

Đây là Mức lương Gross trung vị hàng tháng (đơn vị: VND), chưa bao gồm Tiền thưởng và các phúc lợi khác.

MỨC LƯƠNG THEO VỊ TRÍ PHỔ BIẾN VÀ CẤP BẬC

Các vị trí được sắp xếp theo mức độ phổ biến của số lượng tin đăng

DƯỚI 1 NĂM KINH NGHIỆM (kể từ lúc đi làm)

	TRUNG VỊ THẤP	TRUNG VỊ CAO
Nhân Viên Kinh Doanh	6,000,000	8,000,000
Nhân Viên Marketing	6,000,000	9,000,000
Nhân Viên Telesales	6,000,000	8,000,000
Nhân Viên Kế Toán	7,000,000	10,000,000
Nhân Viên Tư Vấn	7,000,000	9,000,000
Nhân viên kỹ thuật	8,000,000	10,000,000
Giao Dịch Viên	7,000,000	9,000,000
Nhân Viên Hành Chính Nhân Sự	7,000,000	10,000,000
Nhân Viên Kho	7,000,000	9,000,000
Nhân Viên Lễ Tân	7,000,000	9,000,000
Chăm Sóc Khách Hàng	7,000,000	9,000,000
Giáo Viên Tiếng Anh	8,000,000	14,000,000
Nhân Viên Thu Ngân	7,000,000	9,000,000
Kế Toán Nội Bộ	7,000,000	10,000,000
Nhân Viên Sales Admin	7,000,000	9,000,000
Chuyên Viên Tư Vấn Tuyển Sinh	7,000,000	9,000,000

TỪ 1 - 4 NĂM KINH NGHIỆM (kể từ lúc đi làm)

	TRUNG VỊ THẤP	TRUNG VỊ CAO
Nhân Viên Kinh Doanh	8,000,000	10,000,000
Kế Toán Tổng Hợp	8,000,000	18,000,000
Nhân Viên Kế Toán	8,000,000	18,000,000
Chuyên Viên Marketing	9,000,000	18,000,000
Content Marketing	9,000,000	12,000,000
Nhân Viên Hành Chính Nhân Sự	8,000,000	18,000,000
Nhân Viên Chăm Sóc Khách Hàng	8,000,000	12,000,000
Kế Toán Nội Bộ	8,000,000	10,000,000
Chuyên Viên Tuyển Dụng	10,000,000	13,000,000
Nhân Viên Kỹ Thuật	9,000,000	13,000,000
Nhân Viên Thiết Kế	10,000,000	15,000,000
Kế Toán Kho	8,000,000	10,000,000
Digital Marketing	10,000,000	15,000,000
Nhân Viên Xuất Nhập Khẩu	9,000,000	15,000,000
Kế Toán Thuế	8,000,000	14,000,000
Trợ Lý Giám Đốc	12,000,000	17,000,000
Giáo Viên Tiếng Anh	10,000,000	15,000,000
Kế Toán Công Nợ	8,000,000	12,000,000
Kế Toán Bán Hàng	8,000,000	11,000,000
Nhân Viên Kho	7,500,000	10,000,000
Video Editor	10,000,000	15,000,000
Nhân Viên Mua Hàng	10,000,000	14,000,000
Business Analyst	12,000,000	25,000,000
Nhân Viên Sales Admin	8,000,000	11,000,000
Nhân Viên Tư Vấn Tuyển Sinh	10,000,000	15,000,000
Chuyên Viên Tư Vấn Tài Chính	12,500,000	21,000,000
Kế Toán Thanh Toán	8,000,000	12,000,000
Java Developer	15,000,000	30,000,000
Trình Duyệt Viên	10,000,000	16,000,000
Chuyên Viên Đào Tạo	8,000,000	18,000,000
Front-end Developer	15,000,000	25,000,000

Lưu ý:

Số liệu trong Báo cáo nhằm cung cấp góc nhìn khái quát về khung lương phổ biến tại Việt Nam. Trung vị lương có thể thay đổi linh hoạt tùy theo số năm kinh nghiệm, quy mô doanh nghiệp và nhu cầu cụ thể về các kỹ năng chuyên biệt.

Đây là Mức lương Gross trung vị hàng tháng (đơn vị: VND), chưa bao gồm Tiền thưởng và các phúc lợi khác.

MỨC LƯƠNG THEO VỊ TRÍ PHỔ BIẾN VÀ CẤP BẬC

Các vị trí được sắp xếp theo mức độ phổ biến của số lượng tin đăng

TỪ 5 - 6 NĂM KINH NGHIỆM (kể từ lúc đi làm)	TRUNG VỊ THẤP	TRUNG VỊ CAO
Kế Toán Tổng Hợp	12,000,000	15,000,000
Nhân Viên Kế Toán	12,000,000	15,000,000
Chuyên Viên Pháp Chế	13,000,000	18,000,000
Nhân Viên Kinh Doanh	12,000,000	20,000,000
Kế Toán Thuế	12,000,000	15,000,000
Java Developer	24,000,000	N/A
Business Analyst	20,000,000	35,000,000
Chuyên Viên Tuyển Dụng	12,000,000	16,000,000
Nhân Viên Hành Chính Nhân Sự	10,000,000	12,000,000
Back-end Developer	24,000,000	40,000,000
.Net Developer	22,000,000	40,000,000
Chuyên Viên Marketing	14,000,000	20,000,000
Front-end Developer	21,000,000	40,000,000
Chuyên Viên Digital Marketing	14,000,000	20,000,000
Chuyên Viên Tài Chính	15,000,000	22,000,000
Chuyên Viên Đào Tạo	14,000,000	18,000,000
Project Manager	27,500,000	42,000,000
Manual Tester	19,000,000	30,000,000
Full-stack Developer	24,000,000	40,000,000
Kỹ Sư Xây Dựng	12,000,000	18,000,000

TRÊN 6 NĂM KINH NGHIỆM (kể từ lúc đi làm)	TRUNG VỊ THẤP	TRUNG VỊ CAO
Kế Toán Tổng Hợp	13,000,000	18,000,000
Chuyên Viên Pháp Chế	15,000,000	22,000,000
Kế Toán Trưởng	17,000,000	25,000,000
Nhân Viên Kế Toán Thuế	12,000,000	15,000,000
Nhân Viên Kế Toán	13,000,000	18,000,000
Java Developer	34,500,000	40,000,000
Nhân Viên Kinh Doanh	19,000,000	30,000,000
Senior Business Analyst	25,000,000	40,000,000
Kỹ Sư Xây Dựng	18,500,000	25,000,000
Kỹ Sư Cơ Điện	15,000,000	20,000,000
Kiến Trúc Sư	18,000,000	25,000,000
Chuyên Viên Nhân Sự	15,000,000	18,000,000
Kỹ Sư Kết Cấu	21,000,000	27,000,000

Lưu ý:

Số liệu trong Báo cáo nhằm cung cấp góc nhìn khái quát về khung lương phổ biến tại Việt Nam. Trung vị lương có thể thay đổi linh hoạt tùy theo số năm kinh nghiệm, quy mô doanh nghiệp và nhu cầu cụ thể về các kỹ năng chuyên biệt.

Đây là Mức lương Gross trung vị hàng tháng (đơn vị: VND), chưa bao gồm Tiền thưởng và các phúc lợi khác.

MỨC LƯƠNG PHỔ BIẾN THEO NHÓM NGÀNH NGHỀ THUỘC LĨNH VỰC CÔNG NGHỆ THÔNG TIN

NGÀNH NGHỀ THUỘC LĨNH VỰC CÔNG NGHỆ THÔNG TIN Bảng 01 / 02	DƯỚI 1 NĂM KINH NGHIỆM		TỪ 1 - 3 NĂM KINH NGHIỆM		TỪ 3 - 5 NĂM KINH NGHIỆM		TRÊN 5 NĂM KINH NGHIỆM	
	TRUNG VỊ THẤP	TRUNG VỊ CAO	TRUNG VỊ THẤP	TRUNG VỊ CAO	TRUNG VỊ THẤP	TRUNG VỊ CAO	TRUNG VỊ THẤP	TRUNG VỊ CAO

PHẦN MỀM VÀ PHÁT TRIỂN ỨNG DỤNG

Lập trình viên web (Web Developer)	8,000,000	15,000,000	15,000,000	28,000,000	24,000,000	40,000,000	36,000,000	48,000,000
Lập trình viên Ứng dụng Di động (Mobile App Developer)	8,000,000	15,000,000	15,000,000	25,000,000	20,000,000	38,000,000	35,000,000	40,000,000
Lập trình viên Trò chơi (Game Developer)	10,000,000	20,000,000	15,000,000	30,000,000	25,000,000	48,000,000	33,000,000	52,000,000
Lập trình viên Nhúng (Embedded Systems Developer)	5,000,000	18,000,000	15,000,000	36,000,000	24,000,000	50,000,000	25,000,000	60,000,000

KIỂM THỬ VÀ BẢO DƯỠNG PHẦN MỀM

Kỹ sư Kiểm thử Phần mềm (Software Tester)	5,000,000	8,000,000	7,000,000	18,000,000	13,000,000	26,000,000	18,000,000	N/A
Kỹ sư kiểm thử phần mềm tự động (Automation Tester)	5,000,000	8,000,000	7,000,000	18,000,000	13,000,000	26,000,000	18,000,000	N/A

QUẢN TRỊ HỆ THỐNG, MẠNG VÀ BẢO MẬT

Quản trị viên hệ thống (System Administrator)	9,000,000	15,000,000	12,000,000	20,000,000	15,000,000	25,000,000	N/A	N/A
Kỹ sư bảo mật hệ thống (System Security Engineer)	16,000,000	20,000,000	15,000,000	25,000,000	17,000,000	35,000,000	N/A	N/A
Chuyên gia mạng (Network Engineer)	9,000,000	14,000,000	12,000,000	20,000,000	16,000,000	30,000,000	N/A	N/A
Quản trị viên cơ sở dữ liệu (Database Administrator)	10,000,000	20,000,000	15,000,000	30,000,000	25,000,000	36,000,000	N/A	N/A
Chuyên viên bảo mật (Cyber Security)	11,000,000	14,000,000	17,000,000	36,000,000	25,000,000	35,000,000	26,000,000	42,000,000

Lưu ý:

Số liệu trong Báo cáo nhằm cung cấp góc nhìn khái quát về khung lương phổ biến tại Việt Nam. Trung vị lương có thể thay đổi linh hoạt tùy theo số năm kinh nghiệm, quy mô doanh nghiệp và nhu cầu cụ thể về các kỹ năng chuyên biệt.

Đây là Mức lương Gross trung vị hàng tháng (đơn vị: VND), chưa bao gồm Tiền thưởng và các phúc lợi khác.

MỨC LƯƠNG PHỔ BIẾN THEO NHÓM NGÀNH NGHỀ THUỘC LĨNH VỰC CÔNG NGHỆ THÔNG TIN

NGÀNH NGHỀ THUỘC LĨNH VỰC CÔNG NGHỆ THÔNG TIN Bảng 02 / 02	DƯỚI 1 NĂM KINH NGHIỆM		TỪ 1 - 3 NĂM KINH NGHIỆM		TỪ 3 - 5 NĂM KINH NGHIỆM		TRÊN 5 NĂM KINH NGHIỆM	
	TRUNG VỊ THẤP	TRUNG VỊ CAO	TRUNG VỊ THẤP	TRUNG VỊ CAO	TRUNG VỊ THẤP	TRUNG VỊ CAO	TRUNG VỊ THẤP	TRUNG VỊ CAO

PHÂN TÍCH DỮ LIỆU VÀ KHOA HỌC DỮ LIỆU

Chuyên viên dữ liệu (Data Analyst)	9,000,000	14,000,000	12,000,000	26,000,000	20,000,000	39,000,000	30,000,000	50,000,000
Nhà khoa học dữ liệu (Data Scientist)	12,000,000	22,000,000	18,000,000	30,000,000	24,000,000	48,000,000	N/A	N/A

HỖ TRỢ NGƯỜI DÙNG VÀ QUẢN LÝ DỰ ÁN

Help Desk Representative	6,000,000	7,000,000	7,000,000	15,000,000	14,000,000	23,000,000	22,000,000	N/A
Product manager	N/A	N/A	19,000,000	26,000,000	23,000,000	36,000,000	N/A	N/A
Quản lý dự án (Project Manager)	8,000,000	15,000,000	12,000,000	26,000,000	26,000,000	41,000,000	30,000,000	N/A
Kỹ sư cầu nối (Bridge Engineer)	16,000,000	36,000,000	20,000,000	50,000,000	25,000,000	57,000,000	N/A	N/A

QUẢN LÝ CƠ SỞ DỮ LIỆU VÀ DỊCH VỤ Đám MÂY

Chuyên gia dịch vụ đám mây (Cloud Engineer)	8,000,000	25,000,000	16,000,000	38,000,000	N/A	60,000,000	N/A	N/A
DevOps Engineer	10,000,000	13,000,000	14,000,000	30,000,000	27,000,000	42,000,000	38,000,000	N/A

CÔNG NGHỆ DỮ LIỆU (DATA ENGINEERING)

Data Engineer	8,000,000	13,000,000	14,000,000	30,000,000	20,000,000	42,000,000	38,000,000	N/A
---------------	-----------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	-----

Lưu ý:

Số liệu trong Báo cáo nhằm cung cấp góc nhìn khái quát về khung lương phổ biến tại Việt Nam. Trung vị lương có thể thay đổi linh hoạt tùy theo số năm kinh nghiệm, quy mô doanh nghiệp và nhu cầu cụ thể về các kỹ năng chuyên biệt.

Đây là Mức lương Gross trung vị hàng tháng (đơn vị: VND), chưa bao gồm Tiền thưởng và các phúc lợi khác.

06

**Đề xuất giải pháp từ
góc nhìn Chuyên gia
HR Tech**

CUNG - CẦU CÒN LỚN

Nhưng thị trường vẫn tồn tại bài toán tuyển dụng chưa được giải

Kết quả khảo sát cho thấy nguồn cung lao động ở cả 2 phân khúc Junior và Senior đều cao bởi đặc thù 2023 đầy biến động, các Doanh nghiệp thực hiện tối ưu hoạt động và nguồn lực. Trong khi đó, Nhà tuyển dụng (Đại diện Doanh nghiệp) ở hầu hết mọi quy mô vẫn đang có tỷ lệ vị trí chưa tuyển được luôn ở ngưỡng từ 10% tới 25%. Cả nhà tuyển dụng và ứng viên đều đang đối mặt với những câu hỏi:

- Tiếp cận ứng viên ở đâu cho trúng? Làm sao để mở rộng và thu hút nguồn tiềm năng?
- Có cách nào vừa giúp ứng viên mọi phân khúc thuận tiện cập nhật hồ sơ và nhu cầu công việc; đồng thời đội ngũ Tuyển dụng luôn truy cập được sớm nhất định hướng chuyển dịch của những ứng viên phù hợp nhất?
- Làm Thương hiệu Tuyển dụng sao để vừa lan toả vừa có sức ảnh hưởng lớn?
- Quản lý cơ sở dữ liệu ứng viên, quy trình onboard nhân viên mới và quản trị nhân sự nội bộ có thể được đồng bộ hoá để giúp đội ngũ HR trở nên hiệu quả hơn?

Làm sao để giúp nhân viên mới hội nhập và gắn kết tốt với doanh nghiệp?

**Bài toán TUYỂN ĐÚNG - TUYỂN TRÚNG của thị trường đang cần có lối đi hữu hiệu hơn bao giờ hết:
Làm thế nào để Doanh nghiệp và Nhân tài phù hợp được kết nối và gắn kết?**

Củng cố Lợi thế: SỨC MẠNH NỘI TẠI

ĐỐI VỚI DOANH NGHIỆP

Đặt đề bài đúng để có lời giải đúng

Việc nhận diện nhu cầu tuyển dụng mới cần gắn liền với phân bổ và phát huy tốt nguồn lực nội tại của Doanh nghiệp, mà không đơn thuần dựa trên các vị trí trống. Trước khi xác định nhu cầu tuyển ngoài, mỗi doanh nghiệp nên đảm bảo:

- Đánh giá tổng thể và tinh gọn cơ cấu tổ chức, tối ưu vai trò và kỹ năng đa nhiệm (multitasking) tại mỗi vị trí
- Tạo điều kiện phát triển nội bộ, giữ chân và bảo toàn lực lượng nhân tài chủ chốt
- Khi quyết định tuyển mới, cần xác định chân dung thành công một cách cụ thể và khả thi, trong đó kinh nghiệm, năng lực và tư duy cần gắn chặt với thách thức mà vị trí đó cần giải quyết cho tổ chức.

Đây sẽ là những lợi thế tạo nên hiệu quả và sức bền của tổ chức trong bối cảnh mới nhiều biến động; đồng thời, tạo hành lang thuận lợi và có tính kết nối cao cho nhân viên mới hoà nhập, từ đó tránh “áp lực kép” cho công tác tuyển dụng khi chưa đáp ứng đủ chỉ tiêu tuyển mới đã tiếp tục phải tuyển thay thế.

Bài toán **TUYỂN ĐÚNG - TUYỂN TRÚNG** của thị trường đang cần có lối đi hữu hiệu hơn bao giờ hết: Làm thế nào để Doanh nghiệp và Nhân tài phù hợp được kết nối và gắn kết?

Nâng cao sức thu hút thông qua xây dựng định vị giá trị phù hợp cho từng phân khúc nhân tài

Xây dựng Định vị Giá trị Nhân viên (EVP) cần dựa trên nền tảng lấy Nhân viên làm Trọng tâm, bộ phận Nhân sự có thể áp dụng cách tiếp cận của Marketing trong am hiểu và phân khúc khách hàng để nắm bắt nhu cầu và giá trị mà phân khúc nhân tài mục tiêu của mình tìm kiếm. Một bộ giá trị thu hút trong thời kỳ mới cần được thể hiện thông qua:

- Môi trường làm việc đề cao sự tôn trọng và thúc đẩy tính mục tiêu (Sense of Purpose) cho nhân viên, đồng thời thể hiện được bản sắc riêng của Văn hoá Doanh nghiệp
- Tiếp cận Lương Thưởng theo Tổng Đãi Ngộ, khác biệt hoá cho từng phân khúc nhân viên, chú trọng tới tương xứng dài hạn theo hiệu quả tăng trưởng của tổ chức cho các vị trí quản lý chủ chốt và nhân tài nòng cốt.
- Ưu tiên đầu tư phát triển năng lực và sự nghiệp cho nhân viên, xây dựng lòng tin trong đội ngũ nhân viên về cam kết phát triển con người của tổ chức.

Bất cứ Người lao động nào cũng mong muốn gia nhập, cống hiến và đồng hành với một tổ chức tôn trọng, ghi nhận và sẵn sàng đầu tư sự phát triển nghề nghiệp của mình.

Củng cố Lợi thế: SỨC MẠNH NỘI TẠI

ĐỐI VỚI DOANH NGHIỆP

Mang câu chuyện Thương hiệu Nhà Tuyển dụng tới đúng sân chơi

Nếu Doanh nghiệp là một thực thể được nhân cách hoá, Văn hoá Doanh nghiệp là DNA thì EB (Thương hiệu Nhà Tuyển dụng) là câu chuyện về hoài bão và lời hứa chia sẻ hệ giá trị tới những cộng sự cùng lý tưởng. Vì vậy, hãy kể câu chuyện của mình ở đúng nơi mà đồng đội ăn ý của bạn hội tụ - **chọn đúng kênh tuyển dụng là một lợi thế**:

- Mỗi phân khúc ứng viên theo ngành nghề và giai đoạn sự nghiệp khác nhau có sự quan tâm và thường xuyên truy cập những kênh tuyển dụng khác nhau, như báo cáo đã phân tích. Tuy nhiên, bối cảnh biến động và thách thức đòi hỏi tuyển dụng phải chuyển dịch sang cách thức tạo nguồn linh hoạt và nhạy bén hơn, không chỉ bó hẹp theo ngành và vị trí theo kinh nghiệm. Trong yêu cầu đó, những nền tảng tuyển dụng có sự đa dạng ngành nghề và dồi dào nguồn ứng viên, được hỗ trợ bởi ứng dụng công nghệ p nhận diện hiệu quả ứng viên tiềm năng (candidate-job matching) đang trở thành lựa chọn tất yếu của các nhà tuyển dụng.
- Nhà tuyển dụng cần tìm kiếm sân chơi giúp họ nhanh nhạy nắm bắt xu hướng của ứng viên - ngày càng sử dụng ứng dụng công nghệ vào xây dựng, cập nhật và nâng cao độ phủ Resume / CV và hình ảnh của mình trên các nền tảng mạng xã hội chuyên ngành.

Bài toán **TUYỂN ĐÚNG - TUYỂN TRÚNG** của thị trường đang cần có lối đi hữu hiệu hơn bao giờ hết: Làm thế nào để Doanh nghiệp và Nhân tài phù hợp được kết nối và gắn kết?

Trên hết, câu chuyện thương hiệu chỉ có sức lan toả thuyết phục nhất khi mỗi thành viên trong tổ chức đều là đại sứ thương hiệu tự nguyện bởi họ đã thực chứng môi trường làm việc hòa hợp và gắn kết của doanh nghiệp. Vì vậy, không ngừng xây dựng và làm giàu trải nghiệm xuyên suốt các điểm chạm trên hành trình nhân viên chính là cách kể chuyện mạnh mẽ nhất và cũng là lợi thế cạnh tranh nền tảng nhất của doanh nghiệp. Trải nghiệm nhân viên tích cực và có sức gắn kết cao cần được kiến tạo bởi:

- Bộ giá trị cốt lõi rõ ràng, xuyên suốt hệ thống vận hành và nguyên tắc ứng xử trong doanh nghiệp
- Cam kết của mỗi cá nhân, đặc biệt là các cấp quản lý và bộ phận Nhân sự trong việc đề cao sức khoẻ toàn diện (wellbeing) và mức độ hiệu quả của nhân viên trong mọi hoạt động thường nhật tại nơi làm việc

Sự hỗ trợ của công nghệ trong đồng hành với nhân viên trên hành trình đi làm mỗi ngày sẽ giúp thúc đẩy sự gắn kết của nhân viên mỗi trải nghiệm dù đơn giản nhất như chăm công, nắm bắt thông tin truyền thông nội bộ, thể hiện và ghi nhận lời cảm ơn từ đồng nghiệp, được quan tâm tới những dấu mốc có ý nghĩa của bản thân như kỷ niệm thâm niên, chúc mừng sinh nhật hay mừng con chào đời. Dữ liệu và AI cũng ngày càng trở thành trợ thủ đắc lực giúp doanh nghiệp nắm bắt xu hướng hành vi và suy nghĩ của nhân viên các cấp, từ đó cải thiện và nâng cao chất lượng môi trường làm việc và củng cố lòng gắn kết và tự hào của nhân viên.

Củng cố Lợi thế: **SỨC MẠNH NỘI TẠI**

ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG

Bài toán **TUYỂN ĐÚNG - TUYỂN TRÚNG** của thị trường đang cần có lối đi hữu hiệu hơn bao giờ hết: Làm thế nào để Doanh nghiệp và Nhân tài phù hợp được kết nối và gắn kết?

Lựa chọn công việc phù hợp với thể mạnh và định hướng phát triển của bản thân, kiên định theo đuổi

Thu hút không là con đường một chiều. Hãy nhận diện và xây dựng lợi thế tự thân để nâng cao vị thế cạnh tranh trên thị trường lao động. Không ngừng trau dồi kiến thức chuyên môn, nắm bắt xu hướng ngành nghề, các kỹ năng mềm và đặc biệt xây dựng tư duy cùng thái độ làm việc chuyên nghiệp sẽ là những phẩm chất bất cứ Nhà tuyển dụng nào cũng mong muốn thu hút.

Trước khi đặt ra những tiêu chí lựa chọn công việc dựa trên thu nhập và phúc lợi, Ứng viên dù ở giai đoạn nào trên hành trình sự nghiệp đều nên nghiên cứu và tìm hiểu các khía cạnh cốt lõi như:

- Mục tiêu phát triển dài hạn của Doanh nghiệp cùng triết lý về quản trị và phát triển đội ngũ nhân viên.
- Phạm vi công việc và tiềm năng phát triển, thăng tiến trong mảng chuyên môn.
- Môi trường làm việc và Văn hoá Doanh nghiệp.

Kiên định với mục tiêu đặt ra khi bước vào một công việc mới, luôn đón nhận thử thách và trách nhiệm mới trong công việc, sẵn sàng tiếp nhiệt huyết và kinh nghiệm cho thế hệ sau - tất cả những phẩm chất này không chỉ giúp bạn gia tăng giá trị trong doanh nghiệp hiện tại mà còn là cách thức xây dựng định vị thương hiệu cá nhân có ảnh hưởng nhất trên thị trường lao động.

Lựa chọn người đồng hành dài hạn trên con đường phát triển sự nghiệp

Xây dựng giá trị và phát triển năng lực của bản thân là lối đi tất yếu dẫn tới công việc phù hợp và có nhiều đất diễn cho mỗi ứng viên; tuy nhiên, việc duy trì kết nối với mạng lưới thông tin của thị trường tuyển dụng, cùng cộng đồng ứng viên và chuyên gia HR còn là đòn bẩy lợi thế hơn nữa cho ứng viên ở bất cứ chặng sự nghiệp nào để định hướng và phát triển sự nghiệp.



Bài toán **TUYỂN ĐÚNG - TUYỂN TRÚNG** của thị trường đang cần có lối đi hữu hiệu hơn bao giờ hết: Làm thế nào để Doanh nghiệp và Nhân tài phù hợp được kết nối và gắn kết?

CẦU NỐI DẪN LỐI THÀNH CÔNG

Đề nội lực của Doanh nghiệp và Ứng viên trở thành cộng lực, nhu cầu kết nối đúng và trúng cung và cầu đang trở nên thiết yếu hơn bao giờ hết để dần tháo gỡ thách thức trong thu hút và tuyển dụng nhân tài

Cầu nối hoài bão:

Một sân chơi cơ hội việc làm chuyên nghiệp giúp Doanh nghiệp và ứng viên kề, tiếp cận và kết nối câu chuyện hoài bão với nhau một cách nhanh nhạy nhất.

Với mục tiêu xây dựng cộng đồng người đi làm có tính kết nối cao, góp phần phát triển thị trường lao động một cách bền vững, một nền tảng cơ hội việc làm có độ phủ ngành và độ phủ phân khúc ứng viên cao, có cơ chế nhận diện mức độ phù hợp công việc (job matching) nhạy bén, đồng thời liên tục cung cấp xu hướng ngành nghề cùng ý kiến chuyên gia sẽ là nền tảng cơ hội việc làm mang tới giá trị lớn giúp cả Doanh nghiệp và Ứng viên chia sẻ, lan toả được câu chuyện của mình và kết nối với những cơ hội tiềm năng nhất.



Cầu nối tiềm năng:

Nền tảng công nghệ tuyển dụng với hàm lượng công nghệ cao giúp nhà tuyển dụng và ứng viên kết nối nhanh nhạy và sàng lọc hiệu quả.

“Tiếp cận các nền tảng việc làm chất lượng cao với nguồn ứng viên lớn và chất lượng” là giải pháp được mong chờ nhất trong 2024, theo kết quả báo cáo. Một nền tảng việc làm lý tưởng là sân chơi đồng hành cùng doanh nghiệp kể câu chuyện thương hiệu tuyển dụng, cùng mọi ứng viên kể câu chuyện và mục tiêu sự nghiệp của mình một cách dễ dàng, tiện lợi nhất (thông qua các công cụ hỗ trợ xây dựng CV, thấu hiểu bản thân và quản lý tài chính...). Hơn thế nữa, với sự khai phóng sức mạnh công nghệ của AI và Big Data, việc kết nối ứng viên với việc làm lý tưởng được tối đa hoá tính chính xác và sự thuận tiện cho người dùng.

Kết nối trúng nhu cầu tuyển dụng với nguồn ứng viên đã là một lợi thế, ứng dụng công nghệ trong các công cụ sàng lọc và tuyển chọn - xu hướng tất yếu của khu vực và thế giới - còn là đòn bẩy tiếp thêm lợi thế cho việc Tuyển đúng của Nhà tuyển dụng.



Bài toán **TUYỂN ĐÚNG - TUYỂN TRÚNG** của thị trường đang cần có lối đi hữu hiệu hơn bao giờ hết:
Làm thế nào để Doanh nghiệp và Nhân tài phù hợp được kết nối và gắn kết?

CẦU NỐI DẪN LỐI THÀNH CÔNG

Đề nội lực của Doanh nghiệp và Ứng viên trở thành cộng lực, nhu cầu kết nối đúng và trúng cung và cầu đang trở nên thiết yếu hơn bao giờ hết để dần tháo gỡ thách thức trong thu hút và tuyển dụng nhân tài

Cầu nối trải nghiệm và gắn kết nhân viên:

Nền tảng công nghệ nhân sự thấu hiểu người dùng giúp kết nối xuyên suốt hành trình từ ứng viên trở thành nhân viên, và nâng tầm trải nghiệm cho chính đội ngũ HR bởi hiệu suất công việc được tối ưu.

Trải nghiệm ứng viên - ưu tiên của những Nhà tuyển dụng cấp tiến, đang ngày càng được tối ưu hoá nhờ hiệu quả của các ứng dụng ATS (Application Tracking System), đặc biệt là các ứng dụng có khả năng đồng bộ đầu vào với dữ liệu hồ sơ từ nền tảng tuyển dụng và đồng bộ đầu ra với hệ thống quản lý nhân sự nội bộ, từ đó giúp chuyển đổi mạnh mẽ năng suất và hiệu quả công việc cho đội ngũ HR và Tuyển dụng nói riêng.

Một nền tảng tuyển dụng và nhân sự với hàm lượng công nghệ cao (HR Tech) còn giúp kiến tạo hành trình xuyên suốt cho ứng viên - từ khi tìm hiểu, lựa chọn công việc tới khi gia nhập tổ chức mới, trải nghiệm hàng ngày tại công sở và cả khi mong muốn tìm hiểu công việc mới - trở nên đơn giản và thuận tiện nhất.

Gia tăng trải nghiệm nhân viên và tăng gắn kết nơi công sở” thuộc Top 3 các giải pháp tích hợp được doanh nghiệp đánh giá cao trong 2024 để thu hút và giữ chân nhân tài. Bên cạnh EVP mạnh và bền vững, ứng dụng công nghệ là đòn bẩy có tác động lớn giúp thú vị hoá trải nghiệm trên các điểm chạm có tần suất cao trong hành trình nhân viên như chấm công, cập nhật thông tin nội bộ, gamification và tăng tương tác trong các chương trình gắn kết nhân viên.



Ứng dụng một Hệ sinh thái giải pháp Công nghệ nhân sự (HR Tech) toàn diện và thấu hiểu người dùng thay vì nhiều giải pháp rời rạc sẽ là lợi thế cạnh tranh trọng yếu giúp doanh nghiệp vượt lên trên bài toán tối ưu, sẵn sàng bứt tốc tạo đà hiện thực hóa chiến lược và mục tiêu tăng trưởng bền vững.

HỆ SINH THÁI NHÂN SỰ TIỀN PHONG ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ

HRD TECH

TopCV.vn

Nền tảng công nghệ
tuyển dụng thông minh

topcv

HappyTime.vn

Nền tảng quản lý & gia tăng
trải nghiệm nhân viên



topcv

Tiếp lợi thế, nối thành công

TestCenter.vn

Nền tảng thiết lập & đánh giá
năng lực nhân viên



SHiring.ai

Giải pháp quản trị tuyển dụng
hiệu suất cao



Nền tảng công nghệ tuyển dụng thông minh TopCV.vn

Là nền tảng công nghệ tuyển dụng thông minh, ứng dụng sâu công nghệ AI cùng Big Data, TopCV thông qua phân tích và nghiên cứu hàng tỷ bản ghi dữ liệu ứng viên cùng mô tả công việc trên hệ thống, giúp kết nối ứng viên và doanh nghiệp: đúng người, đúng việc, đúng hướng.

Tích hợp giải pháp ProX, dành riêng cho các Ứng viên Senior tiếp cận việc làm chuyên biệt và chất lượng, đồng thời có tính bảo mật cao.

Giải pháp Quản trị tuyển dụng hiệu suất cao SHiring.ai

SHiring ứng dụng công nghệ AI Parser và AI Matching, đồng thời được tối ưu hoá nhờ hiệu quả của ATS (Application Tracking System), với khả năng đồng bộ đầu vào với dữ liệu hồ sơ từ nền tảng tuyển dụng và đồng bộ đầu ra với hệ thống quản lý nhân sự nội bộ giúp doanh nghiệp theo dõi chính xác từng hoạt động của hoạt động tuyển dụng, từ đó điều chỉnh quy trình, nguồn lực,... để tiết kiệm chi phí và vận hành hiệu quả hơn.

Nền tảng thiết lập và đánh giá năng lực nhân viên TestCenter.vn

Hoàn thiện quy trình phỏng vấn tuyển dụng của doanh nghiệp, đánh giá nhân sự theo tiêu chuẩn của các tập đoàn lớn như Google, Microsoft,... giúp tối ưu chi phí tuyển dụng, thời gian và nhân sự cho doanh nghiệp.

Bài kiểm tra góp phần đưa ra đánh giá khách quan và toàn diện: từ chuyên môn, kỹ năng mềm, mức độ phù hợp đối với văn hoá doanh nghiệp, cùng khả năng đồng hành lâu dài của ứng viên trong tương lai.

Nền tảng quản lý và gia tăng trải nghiệm nhân viên HappyTime.vn

HappyTime giải quyết nhanh chóng các bài toán chấm công/tính lương, hợp đồng cho nhân sự, góp phần mang tới sự rõ ràng và minh bạch trong thông tin doanh nghiệp đến với nhân viên.

Ngoài ra, tiên phong ứng dụng Gamification tạo ra những trải nghiệm số "happy" là một lợi thế công hưởng từ HappyTime giúp Thu hút và Giữ chân nhân tài hiệu quả thông qua trải nghiệm số, đồng hành lâu dài cùng doanh nghiệp.



Tim hiểu thêm
TopCV.vn



Tim hiểu thêm
SHiring.ai



Tim hiểu thêm
TestCenter.vn



Tim hiểu thêm
HappyTime.vn