

EBOOK ĐỌC VỊ THẾ HỆ

GEN Z

LÀM SAO ĐỂ QUẢN TRỊ ĐÚNG?

QUYỂN 1

Thấu hiểu lực lượng lao động Gen Z



LỜI MỞ ĐẦU

Theo thống kê thì tới năm 2025, lực lượng Gen Z sẽ chiếm $\frac{1}{3}$ trong tổng số lực lượng lao động tại Việt Nam. Hiện tại, số nhân sự Gen Z trong các doanh nghiệp cũng đang ngày một tăng lên. Là một thế hệ cá tính, dám nghĩ dám làm, Gen Z đang khiến cho những nhà lãnh đạo doanh nghiệp phải đau đầu, không biết nên “chiều theo” thế hệ này như thế nào. Đặc biệt khi các chỉ số nhảy việc của Gen Z luôn đứng cao nhất so với các thế hệ khác và họ luôn tìm kiếm rất nhiều thứ ở môi trường làm việc của mình.

Để giúp các nhà quản trị nhân sự thấu hiểu hơn về Gen Z, đồng thời có những chính sách nhân sự giúp làm hài lòng nhân viên, đội ngũ MISA xin gửi tặng đến quý Anh/Chị bộ Ebook: "Đọc vị thế hệ Gen Z - Làm sao để quản trị đúng?". Cuốn sách là những kiến thức được đúc kết từ kinh nghiệm quản lý nhân sự thế hệ Z của MISA, đồng thời tổng hợp một số case study từ các doanh nghiệp khác tại Việt Nam.

Cuốn Ebook gồm 2 quyển:

- Quyển 1: Thấu hiểu lực lượng lao động Gen Z
- Quyển 2: Tuyệt chiêu quản trị nhân sự Gen Z

Trong nội dung Quyển 1: Thấu hiểu lực lượng lao động Gen Z , các nhà quản lý có thể hiểu rõ tính cách của Gen Z, biết được mong muốn của Gen Z tại nơi làm việc để từ đó xây dựng được chính sách nhân sự phù hợp nhất.

Mời bạn đọc cùng khám phá!

Trân trọng!



GViệc tìm kiếm một nơi làm việc tôn trọng các giới hạn và nhu cầu của nhân viên rất quan trọng với thế hệ ngày nay ”

- Lauren Stiller Rikleen, Chủ tịch Rikleen Institute for Strategic Leadership -

M

Ụ

C

L

Ụ

C

01

Những điều cần biết về thế hệ Z

02

Thấu hiểu Gen Z qua phân tích cách và hành vi

03

Kỳ vọng của Gen Z về văn hoá & môi trường làm việc

01

Gen Z là gì? Đặc điểm của Gen Z

1. Gen Z là gì?

Gen Z (Generation Z - Thế hệ Z) là thuật ngữ được dùng để chỉ nhóm người được sinh ra trong khoảng thời gian từ 1997 đến 2012. Gen Z là thế hệ **sinh ra trong thời kỳ công nghệ**, được tiếp xúc với internet từ bé nên còn có các tên gọi khác như Gen Tech, Digital Natives, Net Gen...



2 ■ Chân dung Gen Z

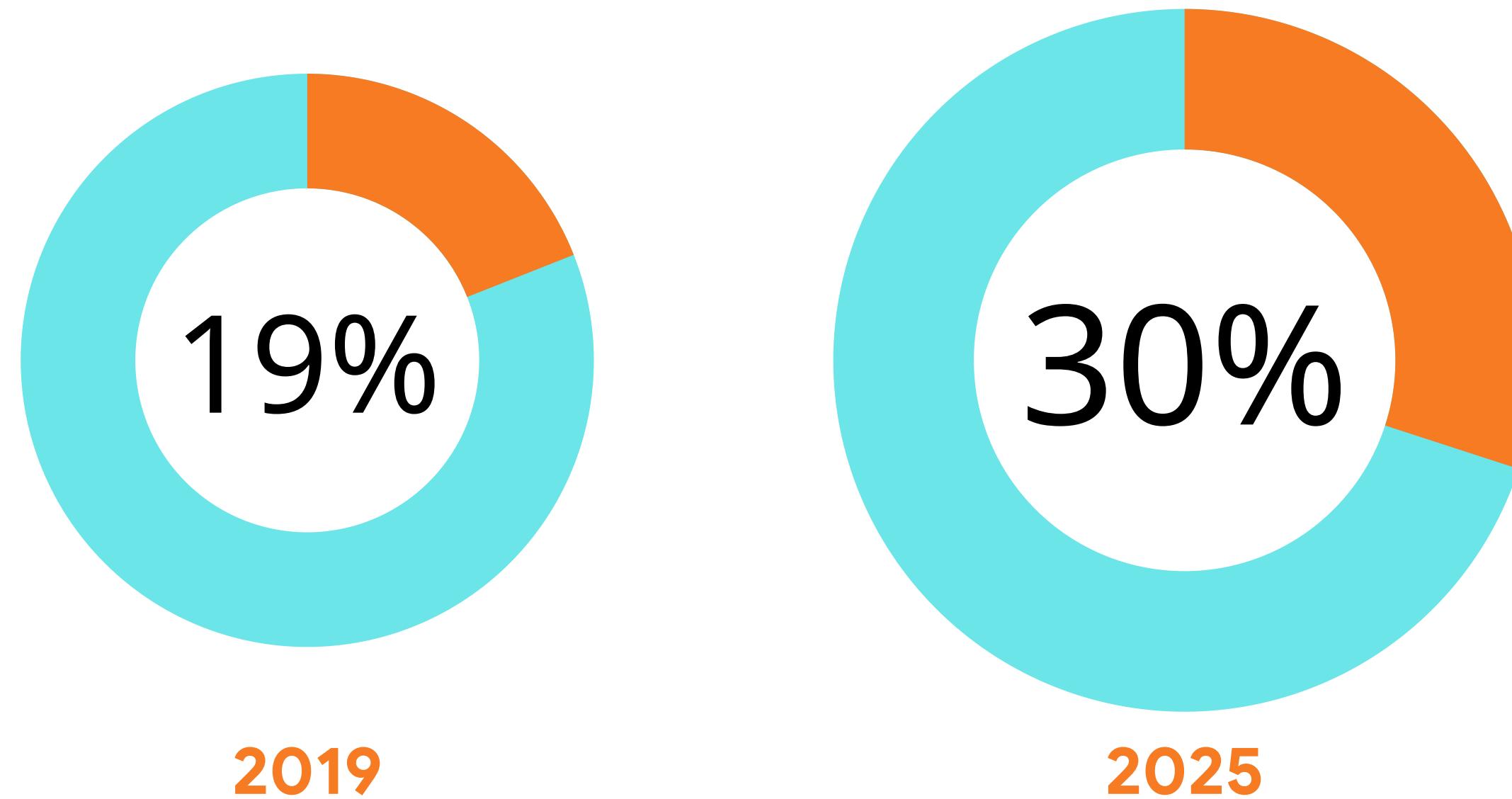
Igeneration, Post - millenials, Homoland
Generation, Genzilla



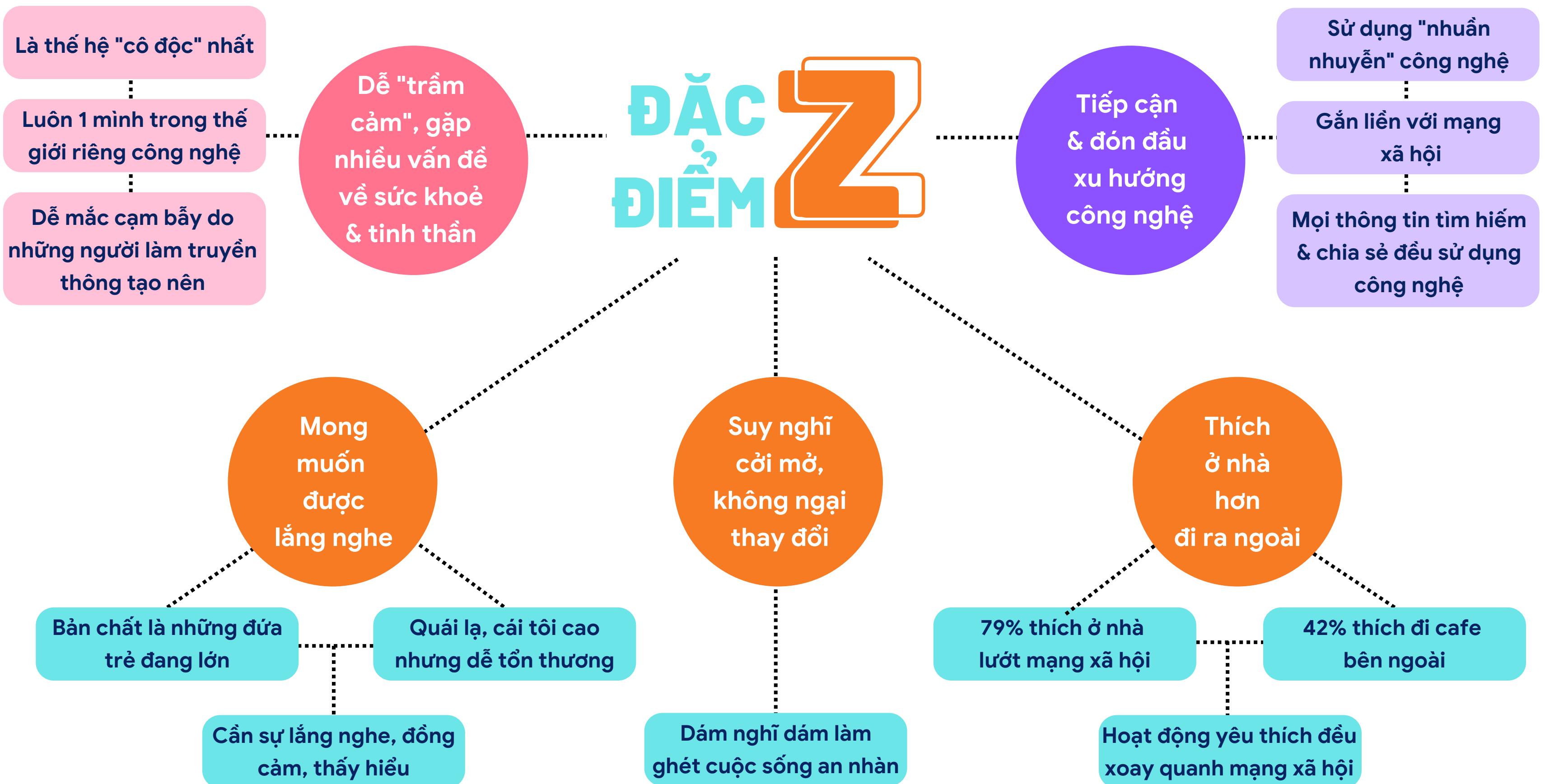
*Nguồn: Theo Báo cáo Genzilla Vietnam



Theo thống kê, trên thế giới hiện nay Gen Z có khoảng 2,6 tỷ người, chiếm khoảng $\frac{1}{3}$ dân số. Còn tại Việt Nam theo số liệu của Tổng cục Thống kê, số lượng Thế hệ Z (Gen Z) trong độ tuổi lao động (từ 15 tới 24 tuổi) vào năm 2019 là khoảng 13 triệu người, chiếm khoảng 19% số lượng trong độ tuổi lao động. Tới năm 2025, Gen Z dự kiến sẽ đóng góp vào một phần ba lực lượng trong độ tuổi lao động và sẽ có ảnh hưởng lớn tới thị trường lao động trong nước.



Với số lượng Gen Z ngày càng gia tăng, hứa hẹn đây sẽ là những nhân tố lao động mới, tiềm năng cho các doanh nghiệp.



Là thế hệ sinh ra trong kỷ nguyên số gắn liền với internet và smartphone, nên Gen Z mang trong mình những đặc điểm nhất định.

Suy nghĩ cởi mở & không ngại thay đổi

Gen Z là những người dám nghĩ, dám làm và chấp nhận rủi ro. Theo thống kê cho thấy, tỉ lệ Gen Z có xu hướng chuyển nhà, nhảy việc là rất cao. Họ chấp nhận việc học một ngành nhưng làm trái ngành nếu đó là niềm yêu thích hoặc chỉ đơn giản, công việc trái ngành đem đến cho họ nhiều trải nghiệm mới và mức thu nhập hấp dẫn. Đặc biệt, Gen Z rất ghét cuộc sống an nhàn, được sắp đặt trước.

Thích ở nhà hơn là đi ra ngoài

Một cuộc khảo sát Gen Z, khi được hỏi về sở thích của mình là gì, có tới 79% Gen Z trả lời rằng ở nhà và lướt Newfeed Facebook xem thông tin. Trong khi đó cà phê bên ngoài chỉ chiếm (42%). Các hoạt động yêu thích của Gen Z tất cả đều xoay quanh mạng xã hội.

Tiếp cận & đón đầu xu hướng công nghệ

Nếu như Gen X, Gen Y đang cố gắng hòa mình vào môi trường kỹ thuật số thì Gen Z lại là những người sử dụng “nhuần nhuyễn” mọi công nghệ số. Họ là những người gắn liền với mạng xã hội như Facebook, Instagram, Twitter, Tiktok... Mọi thông tin cần tìm kiếm hay chia sẻ họ đều sử dụng đến công nghệ.

Là thế hệ sinh ra trong kỷ nguyên số gắn liền với internet và smartphone, nên Gen Z mang trong mình những đặc điểm nhất định.

Mong muốn được lắng nghe

Gen Z có thể không sống theo những gì bố mẹ mong muốn, tự bản thân thử nhiều cách sống khác nhau cho đến khi tìm được cách sống phù hợp nhất. Họ quái lạ, với cái tôi khá cao, khao khát thể hiện sự khác biệt. Nhưng sâu thẳm bên trong, Gen Z vẫn là những đứa trẻ, đang cần sự lắng nghe, đồng cảm, chia sẻ và thấu hiểu từ những thế hệ đi trước. Điều đó sẽ giúp Gen Z sống một cách tích cực hơn.

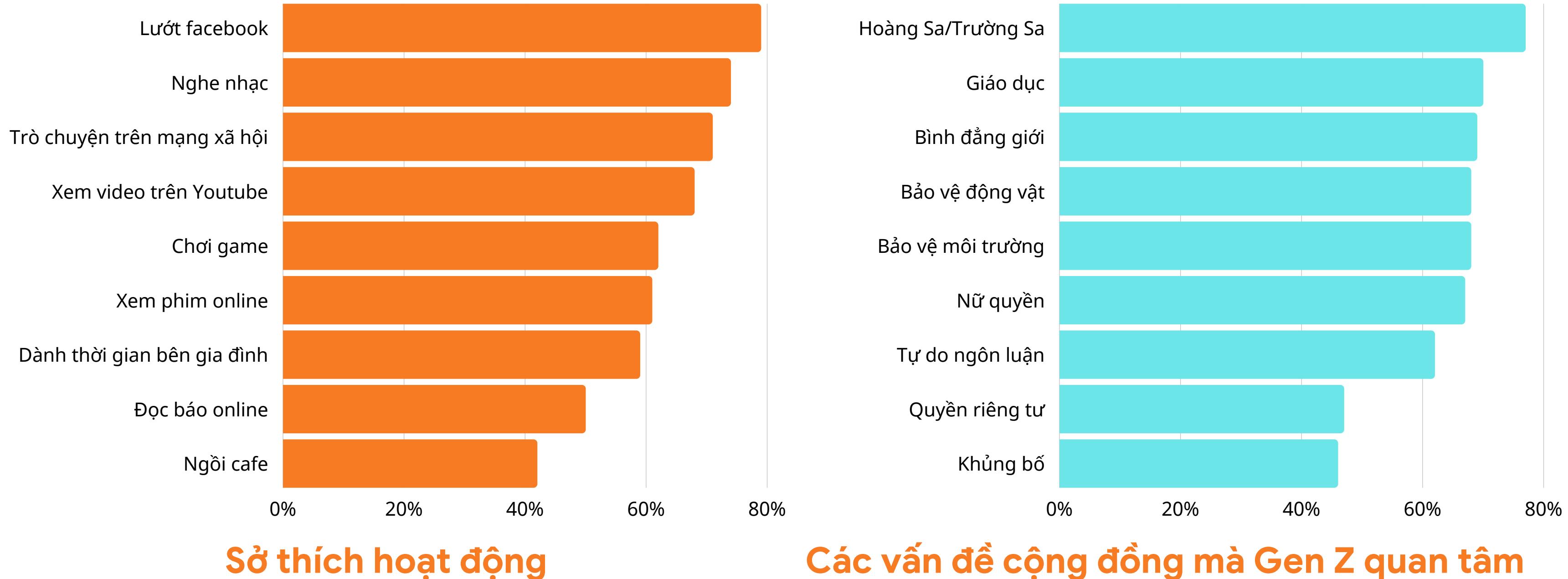
Dễ cô đơn & dễ "trầm cảm"

Gen Z là những người chỉ thích ở nhà, ôm lấy điện thoại và dành thời gian trên Internet. Từ đó có thể thúc đẩy cảm giác cô lập và trầm cảm do thiếu thời gian để tạo lập, vun đắp các mối quan hệ. Họ cứ một mình trong thế giới riêng của công nghệ. Ngoài ra, nhiều người trẻ tuổi rơi vào những cảm bẫy "so sánh, hờn thua, tuyệt vọng, khủng hoảng..." do những người làm truyền thông dẫn dắt tạo ra.



3

Sở thích hoạt động của Gen Z & các mối quan tâm xã hội



Sở thích hoạt động

Các vấn đề cộng đồng mà Gen Z quan tâm

*Nguồn: Theo Báo cáo của OMD và Decision Lab

Hiểu được sở thích và các mối quan tâm của Gen Z sẽ giúp nhà quản lý hoạch định, xây dựng được kế hoạch cải thiện văn hoá doanh nghiệp phù hợp với thế hệ lao động mới.

1. Tính cách Gen Z

01

MONG MUỐN
ĐƯỢC LẮNG
NGHE

02

CHỦ ĐỘNG,
NHANH
NHẠY

03

CỎI MỞ &
KHÔNG NGẠI
THAY ĐỔI

04

ĐỘC LẬP &
TỰ CHỦ
BẢN THÂN

Gen Z là những người dù ở môi trường nào họ cũng có thể sống.

Gen Z có thể tham gia vào nhiều hoạt động xã hội khác nhau mà không biết mệt mỏi. Họ luôn muốn làm chủ cuộc chơi.

Gen Z là những người không ngại thay đổi và luôn cởi mở đón nhận những điều mới.

Đây là khát khao mãnh liệt của thế hệ gen Z. Họ thích độc lập, tự chủ bản thân và tự chủ cả về tài chính.

2 ■ 3 đối tượng chính ảnh hưởng đến Gen Z

Bạn bè

Dễ kết nối và không ngại dịch chuyển, Gen Z luôn biết cách kết nối cộng đồng với sức lan tỏa rất mạnh. Ảnh hưởng lớn nhất của hầu hết mọi Gen Z chính là bạn bè, vì phần lớn thế hệ này đều đang ở độ tuổi đi học, việc giao tiếp ở trường lớp chiếm 2/3 thời gian một ngày của họ. Chưa kể đến Gen Z còn dành thời gian kết nối với bạn bè của chính họ trên các nền tảng mạng xã hội.

Gia đình

Gen Z thường dễ tạo khoảng cách với gia đình vì sự cách biệt thế hệ khi cha mẹ quá bận rộn hoặc luôn mang tâm lý lo lắng, thích kiểm soát con mình. Do đó rất ít Gen Z thoả mái chia sẻ suy nghĩ của mình với cha mẹ. Dù có khoảng cách về sự thấu hiểu, nhưng chính sự "không tương thích" này sẽ tạo ra những chủ đề tranh cãi chẳng bao giờ hết hot giữa Gen Z và gia đình mà các nhãn hàng có thể đánh vào.

Influencers

Gen Z luôn có xu hướng theo dõi những Nano Influencers, Micro - Influencers hơn là những KOLs. Vì so với thế hệ ông bà cha mẹ, Gen Z quan tâm đến tính xác thực hơn kỹ năng bán hàng, điều mà họ thực sự muốn tìm hiểu đó là về những con người có cuộc sống giống như họ và Micro - Influencers là những phiên bản nổi tiếng của Gen Z khiến họ quan tâm và làm theo.

3 ■ Hành vi của Gen Z



Gen Z - những đứa trẻ khác biệt



3 ■ Hành vi của Gen Z

Internet & điện thoại là lối sống

Với Gen Z, **internet và điện thoại như người bạn tri kỉ** của họ. Theo báo cáo của tổ chức Epinion, thay vì ra ngoài tham gia các hoạt động xã hội thì Gen Z thực sự chỉ thích ở nhà với smartphone và internet. Họ **thích làm việc online**, cảm thấy những mối quan hệ phát triển ở mạng xã hội sẽ tốt hơn thay vì đi ra ngoài, gặp mặt và nói chuyện trực tiếp.

Thích nhắn tin, ngại giao tiếp điện thoại

Theo một khảo sát gần đây cho thấy, trong những cách tương tác với người khác trên mạng xã hội, 50% Gen Z dùng chat dạng text. Phone call chỉ chiếm 7%. Điều này càng cho thấy rằng, **thói quen tương tác trực tiếp của Gen Z rất thấp**. Đặc biệt, trong quá trình chat text, họ có thói quen dùng emoji để thể hiện cảm xúc hơn là lời nói.

Thế hệ tạo trend thay vì bắt trend

Được tiếp xúc với công nghệ và Internet từ sớm là ưu thế với Gen Z. Nhờ đó, họ **luôn là những người tạo trend, dẫn đầu trào lưu mới**. Hàng loạt các HOT TREND gần đây đều tạo nên bởi Gen Z. Gen Z còn là người **tạo nên những nét truyền thống mang xu hướng hiện đại**, thông qua việc kết hợp giữa cái mới và cái cũ. Điều này được thể hiện rõ nét qua việc hồi sinh áo Tấc, cổ phục Việt.

3 ■ Hành vi của Gen Z

Thực tế và thích kiếm tiền

Gen Z tính cách độc lập và tự chủ nên họ **rất thực tế và thích kiếm tiền**. Họ có suy nghĩ “tự lo sớm, tự do sớm”. Ngoài các công việc part-time, Gen Z còn tận dụng chính mạng xã hội để kiếm tiền. Họ là những người của **thế hệ thích sáng tạo nội dung**. Làm Youtuber, KOCs, KOLs giúp Gen Z vừa kiếm tiền, vừa có được sự nổi tiếng.

Làm việc là phải vui

Với Gen Z, việc đi làm bên cạnh thu nhập, thì **sự vui vẻ đóng vai trò quan trọng**. Vui ở đây bao gồm 2 ý là vui trong cảm xúc và vui khi đóng góp được giá trị cho doanh nghiệp. Nên nếu thiếu niềm vui ở một trong hai ý thì Gen Z sẵn sàng nghỉ việc để tìm một môi trường mới, có đủ 2 cái vui đó.



3 ■ Hành vi của Gen Z

Thế hệ đa - nhiệm

Gen Z là những người **sẵn sàng cạnh tranh** để tự kiểm soát vận mệnh của bản thân và không muốn dựa vào người khác để có được thành công. Vì vậy họ **luôn luôn đa - đa - nhiệm**. Nếu bạn nhìn vào màn hình vi tính Gen Z sẽ thấy có nhiều giao diện đang mở cùng lúc. Đây là thế hệ đa nhiệm khi họ vừa có thể nghe nhạc, chat chit với bạn bè, vừa làm việc và vừa lén trang thương mại điện tử lướt và bỏ vào giỏ hàng 1 món đồ ưng ý.

Thích thể hiện bản thân

Dù ở gia đình, xã hội hay công sở thì Gen Z cũng **thích được thể hiện cá tính bản thân**. Họ tự tin chia sẻ suy nghĩ trên mạng xã hội và giúp đỡ phát triển những cộng động nhỏ hơn hay thế hệ tiếp nối. Họ không ngại chia sẻ ý kiến và quan điểm cá nhân, **sẵn sàng phá bỏ những khuôn mẫu đã cũ**. Với Gen Z, họ phải là những người nổi bật nhất giữa đám đông.

Thích hẹn hò trực tuyến

Thế hệ Gen X, Gen Y là những thế hệ hẹn hò trực tiếp, thông qua giới thiệu bạn bè, người thân. Thì Gen Z **là những người chủ động** hẹn hò thông qua trực tuyến. Với sự phát triển mạnh mẽ của các ứng dụng hẹn hò trực tuyến như Tinder, Badoo, Facebook Dating... số lượng Gen Z tin vào hẹn hò trực tuyến là rất cao.

02

Điều Gen Z mong muốn

01

Được sống
là chính
mình

02

Được thể
hiện bản
thân

03

Được tham
gia hoạt
động xã
hội

04

Được lắng
nghe, chia
sẻ

Điều Gen Z mong muốn



Được công nhận

- Công nhận về kết quả làm việc
- Sự lắng nghe của doanh nghiệp
- Thích đóng góp ý kiến và mong được tôn trọng ý kiến đó

Làm việc từ xa

Tổ chức nguồn nhân lực Việt Nam đã đưa ra báo cáo có tới trên 80% Gen Z tin rằng họ làm việc từ xa sẽ đem đến hiệu suất công việc tốt.

1 Mong muốn của Gen Z về môi trường làm việc

Bình đẳng trong công việc

- Gen Z thích xây dựng các mối quan hệ là đồng nghiệp hơn là sự phân tầng trong xã hội
- Gen Z muốn phá bỏ ranh giới xa cách giữa "cấp trên - cấp dưới"

Sự riêng tư và không gian cá nhân

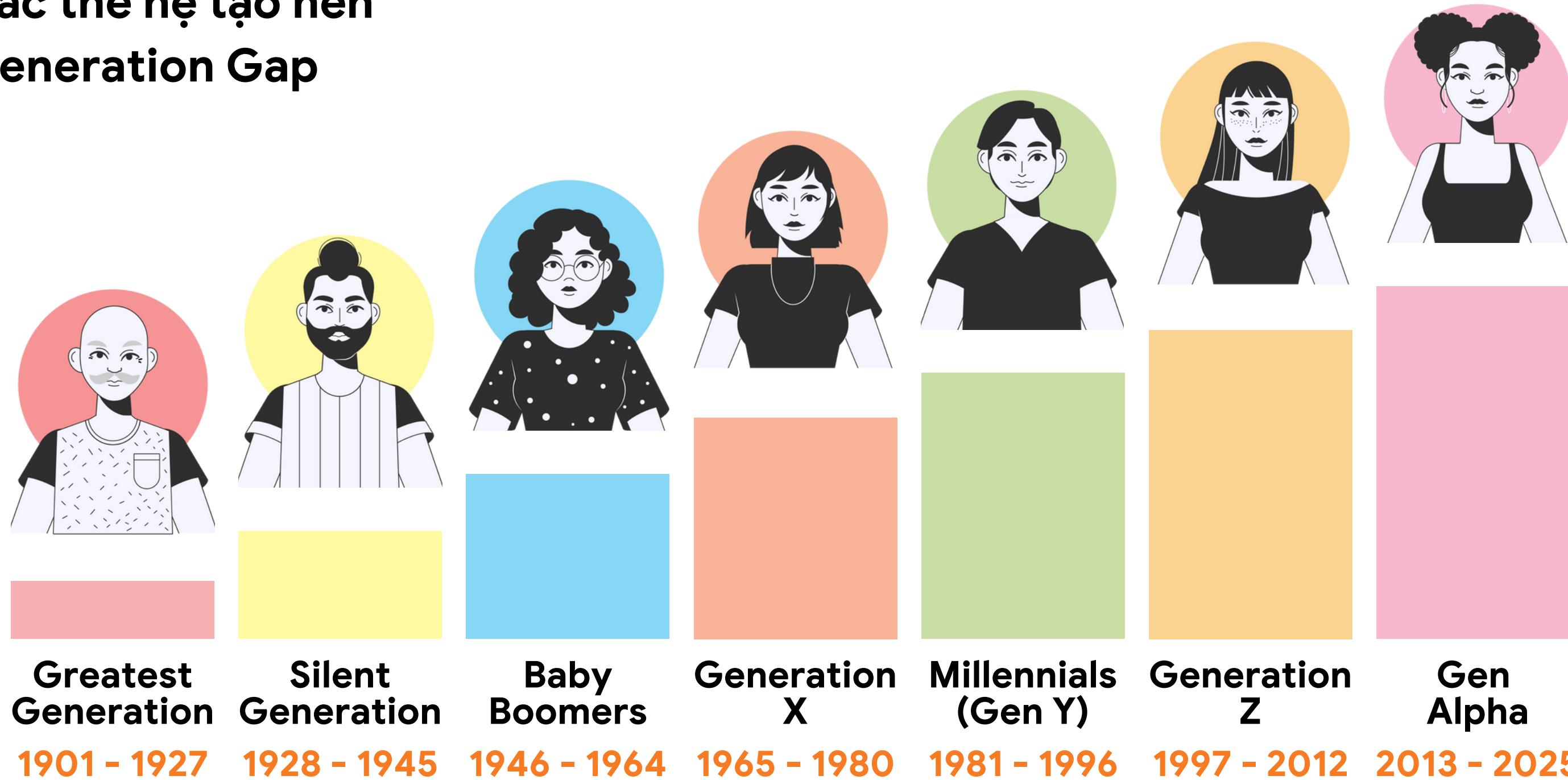
Môi trường làm việc cho Gen Z nên bao gồm cả 2 lựa chọn là:

- Nơi làm việc nhóm
- Khu vực làm việc riêng

3 thứ phải có "hàng đầu" của Gen Z

- Bảo hiểm y tế (70%)
- Mức lương cạnh tranh (63%)
- Một người sếp mà họ kính trọng (61%)

2 Các thế hệ tạo nên Generation Gap



Các doanh nghiệp hiện nay đều tồn tại nhân sự đa hệ. Việc thấu hiểu đặc điểm từng thế hệ nhân sự sẽ giúp doanh nghiệp dễ dàng hơn khi đưa ra phương pháp quản trị nhân sự.

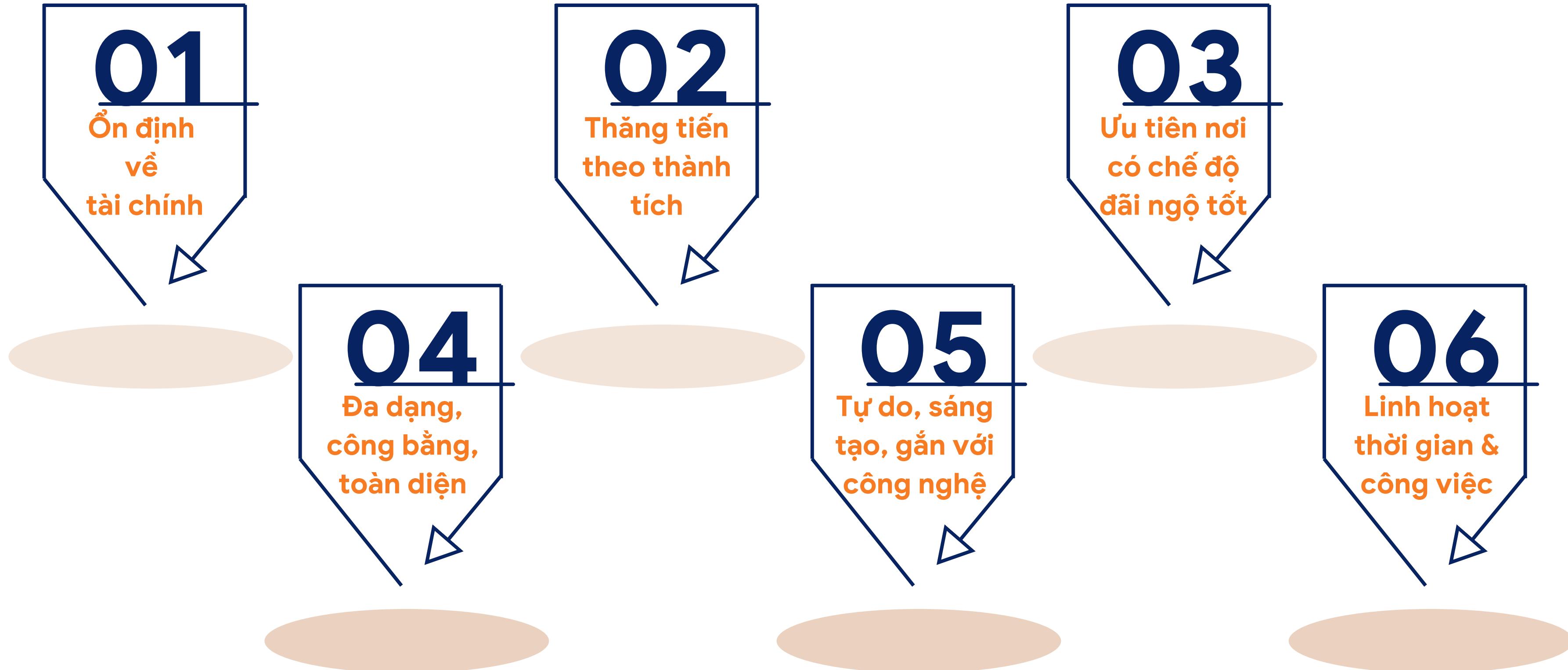
3 ■ Bảng so sánh sự khác biệt giữa Gen X, Gen Y và Gen Z

Tiêu chí	Gen X	Gen Y	Gen Z
Định nghĩa	Gen X là những người được sinh ra giai đoạn 1960 đến 1979. Hiện nay, bộ phận này nằm trong khoảng 40 - 54 tuổi và là cha mẹ của thế hệ Millennials.	Gen Y (Millennials) được biết đến với nhiều tên gọi như thế hệ Echo Boomers, Gen Next, Gen Me, Gen We,...chỉ bộ phận ra đời từ năm 1980 đến năm 1996.	Gen Z là thuật ngữ được dùng để chỉ nhóm người ra đời từ 1997 đến 2012. Gen Z là thế hệ sinh ra trong thời kỳ công nghệ và được tiếp xúc với internet từ bé.
Sự kiện nổi bật	<ul style="list-style-type: none">Bức tường Berlin sụp đổCách mạng máy tínhKhủng bố 11/9	<ul style="list-style-type: none">Thiên niên kỷ mớiBong bóng Dot-comKhủng hoảng tài chính 2008	<ul style="list-style-type: none">Covid 19Bùng nổ các nền tảng xã hội
Xu hướng tiêu dùng	<ul style="list-style-type: none">Địa vịNhãn hiệu và xe hơiNhững thứ xa xỉ	<ul style="list-style-type: none">Trải nghiệmLễ hội và du lịchSản phẩm tốt nhất	<ul style="list-style-type: none">Độc nhấtKhông giới hạnĐạo đức

Tiêu chí	Gen X	Gen Y	Gen Z
Đặc trưng tính cách	<ul style="list-style-type: none"> • Quyết đoán, tự chủ • Trân trọng tình cảm gia đình, bạn bè hơn là các mối quan hệ xã giao • Có xu hướng thích chủ nghĩa cá nhân, theo đuổi những điều mình đam mê • Có khả năng cân bằng tốt giữa công việc và gia đình • Đánh giá vấn đề đa chiều công tâm • Biết cách quản lý tài chính cá nhân • Là những người hơi “low-tech” 	<ul style="list-style-type: none"> • Cởi mở và đón nhận những quan điểm mới mẻ trong cuộc sống • Đề cao sự cân bằng trong cuộc sống và công việc • Giao tiếp và hòa nhập tốt trong xã hội • Thích và giỏi sử dụng internet. Một số người thuộc thế hệ Y đã thành công và nổi tiếng nhờ công nghệ và Internet • Tập trung vào kết quả thay vì quá trình công việc 	<ul style="list-style-type: none"> • Thông minh, linh hoạt và thích ứng nhanh với sự biến động của môi trường sống lẫn làm việc • Là người năng động và chủ động, dám nghĩ dám làm • Độc lập, tự chủ và cởi mở • Sử dụng thành thạo internet và coi mạng xã hội là “lẽ sống” • Thực tế và thích kiếm tiền, đi làm từ khi còn rất trẻ, khởi nghiệp từ sớm

Khác biệt thế hệ vốn là hệ quả tất yếu của sự thay đổi. Cùng một độ tuổi nhưng ở những bối cảnh xã hội khác nhau tạo nên những sự khác biệt về cơ hội, khả năng, tầm nhìn và quan điểm.

3 ■ Xu hướng và hành vi của Gen Z trong lựa chọn công việc



4. ■ Tác động của Gen Z tới doanh nghiệp hiện nay

Nghỉ & nhảy việc trở thành “xu hướng”

Gen Z không muốn phải làm thêm giờ nếu không được trả thêm tiền hay nhận những lời hứa suông từ người lãnh đạo công ty. Họ **coi trọng hạnh phúc và nghỉ rắng cuộc sống còn nhiều điều hơn là chỉ làm việc**, vì vậy họ không còn sẵn sàng chịu đựng sự bất công và có xu hướng nhảy việc dễ dàng hơn.

Thế hệ Z cũng lý trí và kiên định với lựa chọn của mình

Theo thống kê từ Deloitte năm 2022, **Gen Z trở thành thế hệ có ý định nghỉ & nhảy việc nhiều nhất** (chiếm tới 40%), trong khi đó Gen Y chỉ có 24%. Thiếu tôn trọng, không được thể hiện bản thân, chế độ lương, đãi ngộ không minh bạch, môi trường làm việc toxic,...đều có thể trở thành lí do khiến Gen Z "dứt áo ra đi".

Gen Z luôn cảm thấy áp lực bởi công việc

Có tới **46% Gen Z** được khảo sát cho biết họ gặp tình trạng kiệt sức khi đi làm. Để có thể thoát khỏi tình trạng áp lực, không vui vẻ, nhảy việc hay nghỉ việc là giải pháp hàng đầu được lựa chọn.

Tác động của gen Z tới doanh nghiệp

Biến động nhân sự

Chảy máu chất xám

Thiếu hụt nhân sự

5. Bài toán quản trị nhân sự Gen Z

Gen Z ĐỘC LẬP và TỰ TIN vào quan điểm cá nhân và có thể khiến doanh nghiệp mất vai trò định hướng

Mê khởi nghiệp, thích tự do

Doanh nghiệp đầu tư nhiều nhưng “chỗ thừa, chỗ thiếu” và dù cố gắng nhưng vẫn CHƯA CHẠM VÀO NHU CẦU KHAI PHÁ NGHỀ NGHIỆP của phần đông thế hệ Gen Z

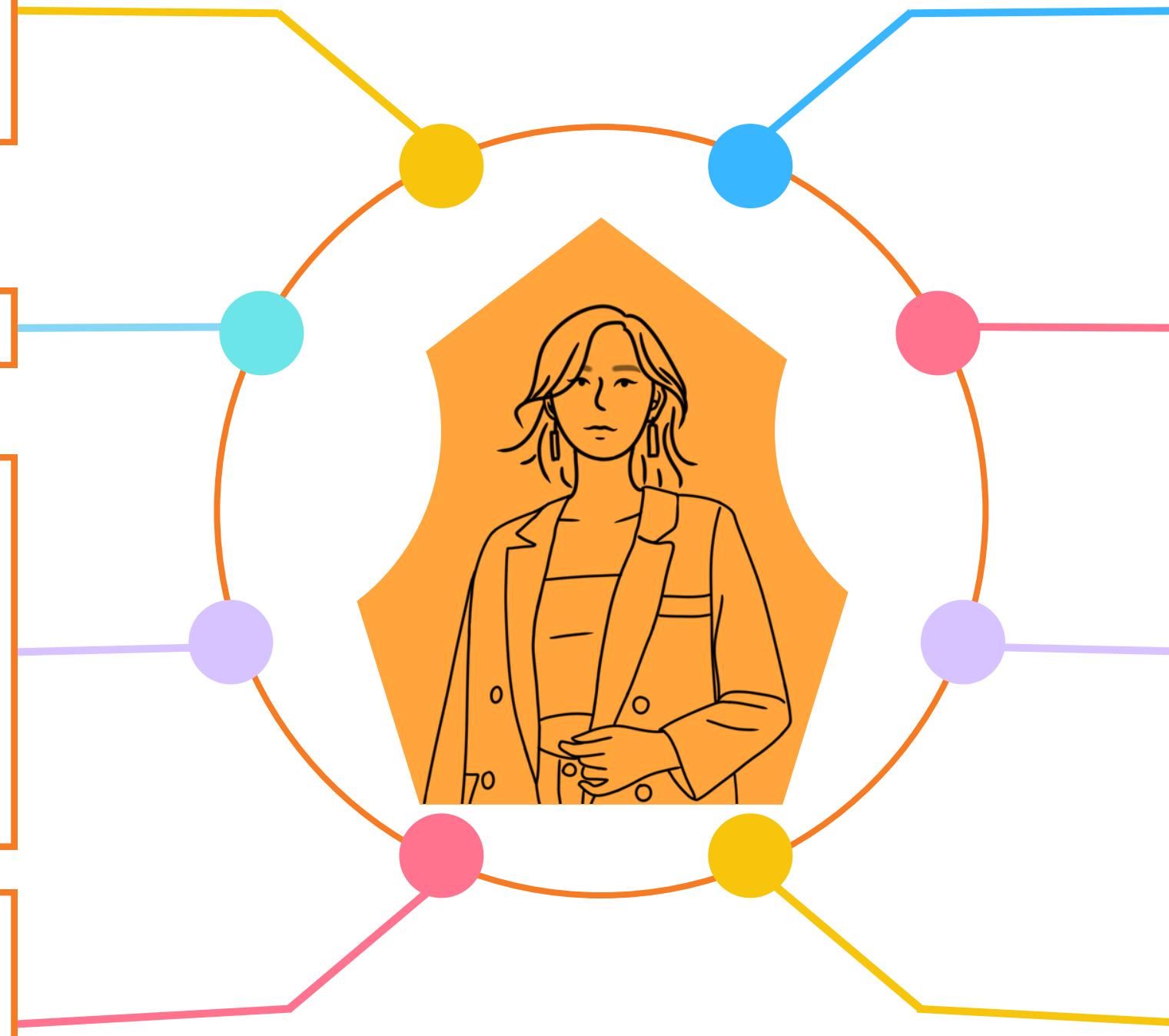
Chú trọng hơn vào việc xây dựng chế độ phúc lợi và các hoạt động văn hoá nội bộ để thu hút và giữ chân Gen Z

Thế hệ Gen Z “TÀI NĂNG NHƯNG MONG MANH DỄ VỠ” chắc chắn sẽ tạo ra những thách thức về quản lý

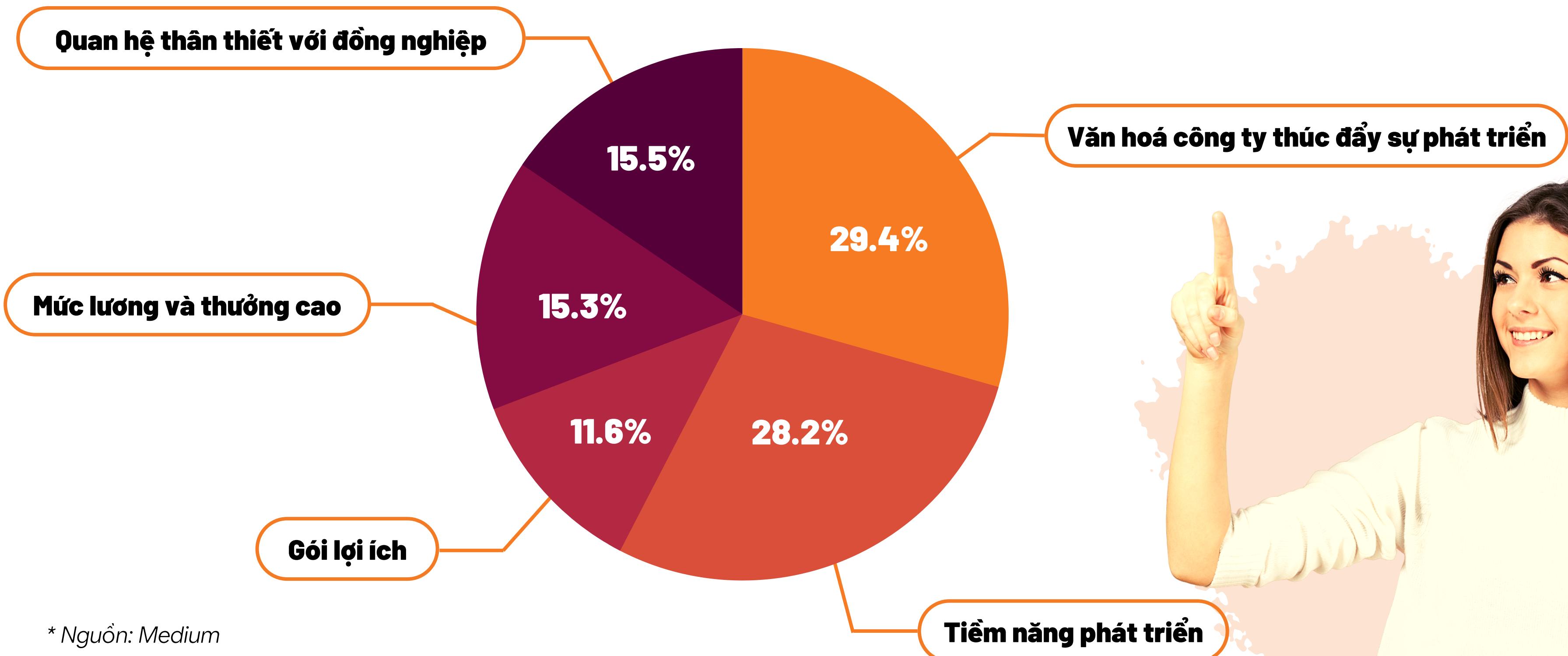
Doanh nghiệp cần một đằng, thế hệ Gen Z có khả năng một nẻo

Xuất hiện rào cản giữa các thế hệ X, Y, Z trong doanh nghiệp như về cách quản lý, xung đột kiến thức, văn hoá...

INTERNET LÀ CHÂN LÝ, trong khi sự hiện diện online của các doanh nghiệp là rất hạn chế.



6 ■ Những lý do khiến Gen Z gắn bó lâu dài với doanh nghiệp



TỔNG KẾT

Tóm lại, Gen Z là một thế hệ cực kỳ năng động, sáng tạo, tự tin và có cái tôi cao và họ cũng có rất nhiều điểm khác biệt với Gen Y, X tại nơi làm việc. Chính vì thế, trong quá trình quản trị nhân sự, doanh nghiệp cần hiểu rõ những tính cách và mong muốn của thế hệ này để có những chính sách tuyển dụng, đào tạo, đai ngộ phù hợp nhất.

Hy vọng thông qua những nội dung trong Quyển 1 này, Anh/chị đã có cái nhìn chi tiết hơn về một thế hệ nhân sự năng động này và có những chiến lược quản trị hiệu quả, giúp nhân viên phát huy hết khả năng và tạo ra nhiều giá trị cho tổ chức.

Trong nội dung **Quyển 2**, chúng tôi sẽ thông tin chi tiết đến Anh/chị về cách quản trị nhân sự Gen Z, từ khâu Tuyển dụng đến Giữ chân nhân viên và một số Case Study về quản lý nhân sự hiệu quả. Mời Anh/chị đón đọc.

Hệ sinh thái MISA AMIS Nền tảng quản trị nguồn nhân lực hợp nhất



AMIS Tuyển dụng



AMIS Thông tin nhân sự



AMIS Chấm công



AMIS Tiền lương

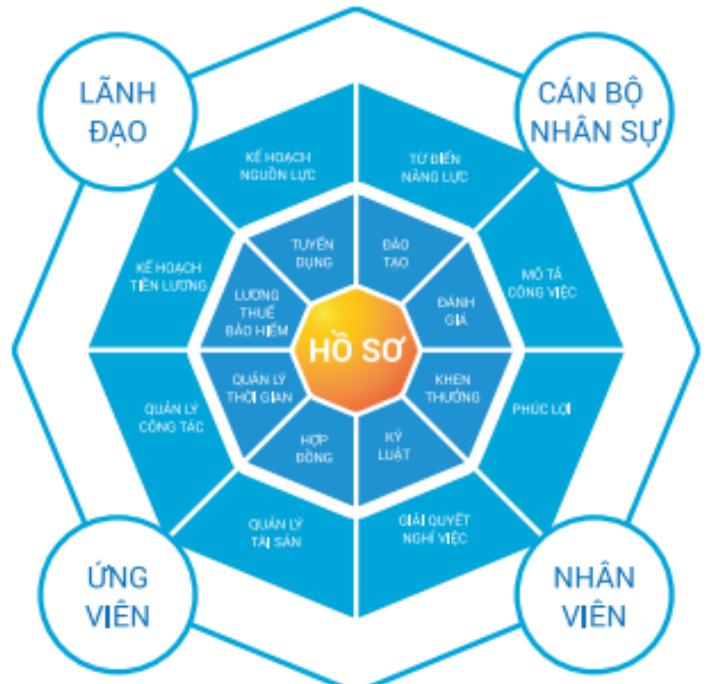


AMIS BHXH

MISA AMIS HRM

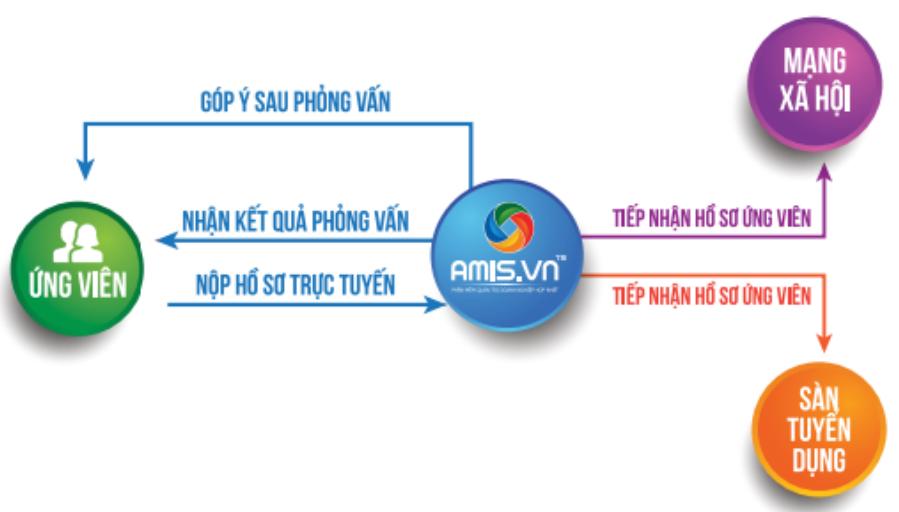
Phần mềm quản lý nhân sự hiệu quả hàng đầu Việt Nam

Nhận tư vấn



A screenshot of the MISAMIS HRM software interface titled 'Hồ sơ nhân viên / Hồ sơ'. The table lists several employee records:

Mã nhân viên	Họ và tên	Giới tính	Ngày sinh
AD01	Nguyễn Văn Hân	Nam	12/12/19
NTU01	Nguyễn Thị Thúy Nga	Nữ	09/11/19
CA01	Vũ Bảo Trung	Nam	15/07/19
BL01	Bùi Văn Mỹ	Nữ	02/11/19
DN01	Đỗ Minh Công	Nam	10/10/19



- ✓ Tuyển dụng hiệu quả
- ✓ Chấm công, tính lương đơn giản
- ✓ Lưu trữ hồ sơ nhân sự dễ dàng
- ✓ Tự động trích thuế TNCN, BHXH

Hoạch định nguồn lực



- Nhiều báo cáo phân tích giúp định biên nhân sự và tuyển dụng kịp thời



- Theo dõi xuyên suốt quá trình công tác, khen thưởng của nhân viên để hỗ trợ quy hoạch cán bộ

Tiết kiệm thời gian quản lý nhân sự

Tiết kiệm thời gian quản lý nhân sự

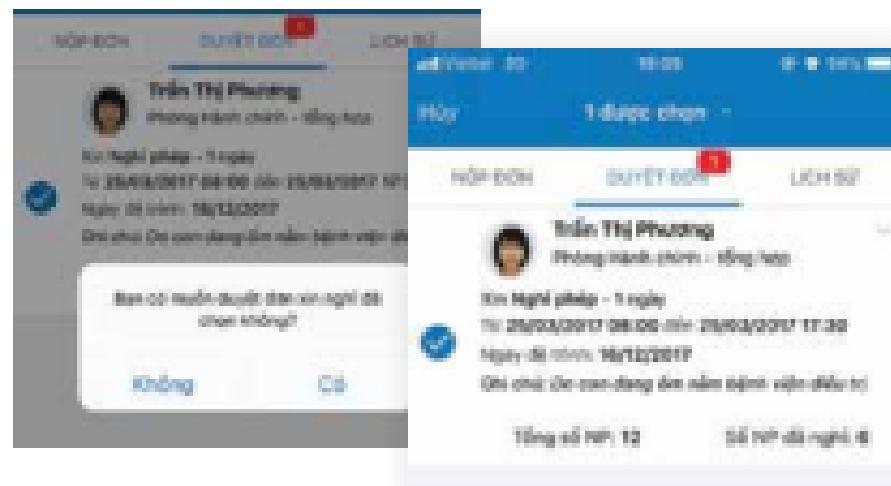
- Kết nối với sàn tuyển dụng để đăng tin tuyển dụng và tiếp nhận hồ sơ ứng viên trực tuyến
- Ứng viên nộp hồ sơ trực tuyến, nhận kết quả, đánh giá sau tuyển dụng ngay trên phần mềm

Quản lý hồ sơ, hợp đồng

- Kết nối với sàn tuyển dụng để đăng tin tuyển dụng và tiếp nhận hồ sơ ứng viên trực tuyến
- Ứng viên nộp hồ sơ trực tuyến, nhận kết quả, đánh giá sau tuyển dụng ngay trên phần mềm

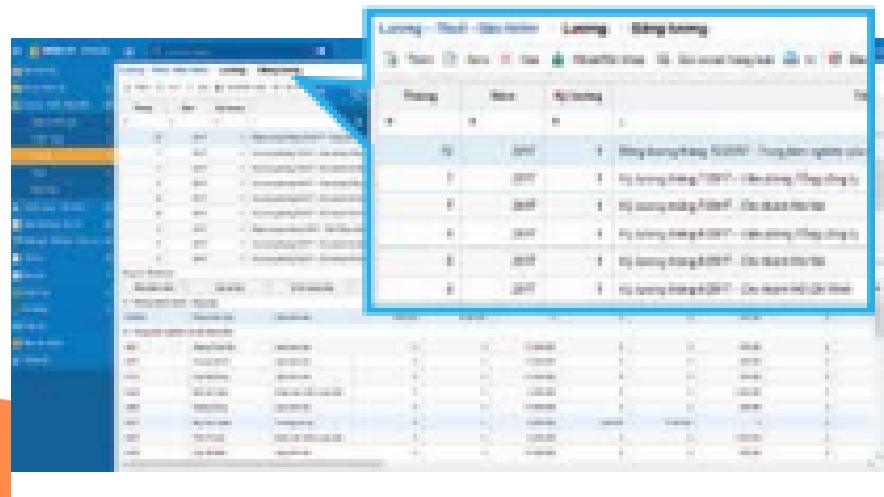
► Quản lý thời gian, chấm công

- Tự động hoá việc lập, duyệt phép/đề nghị đi công tác
- Tích hợp trực tiếp với máy chấm công, tự động cập nhật lên bảng chấm công chi tiết
- Kiểm soát chặt chẽ thời gian làm việc, tự động tổng hợp công, ngày nghỉ của nhân viên lên bảng tổng hợp công.



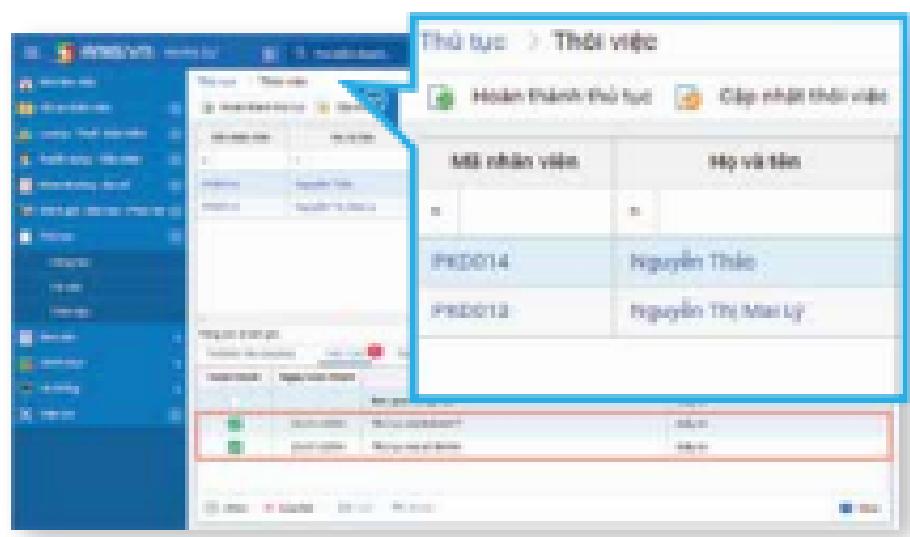
► Lương - Thuế - Bảo hiểm

- Tính lương theo thời gian tự động tính bảo hiểm, thuế TNCN và quyết toán thuế TNCN theo từng nhân viên
- Tự động lập các hồ sơ đăng ký/ thanh toán và báo cáo bảo hiểm theo quy định



► Giải quyết nghỉ việc

- Thực hiện nhanh chóng, chặt chẽ các thủ tục giải quyết nghỉ việc cho nhân viên tránh bỏ sót, hay thu hồi tài sản - công nợ không đủ.



► Kỷ luật - Sự cố

- Ghi nhận, theo dõi sự cố, tình hình xử lý sự cố của từng nhân viên và tự động cập nhật vào hồ sơ nhân viên

► Nâng cao năng lực, năng suất nhân viên

- Xây dựng từ điển năng lực cho từng vị trí để kịp thời đào tạo kiến thức, kỹ năng còn thiếu cho nhân viên
- Đánh giá hiệu quả từng khoá đào tạo giúp lãnh đạo có quyết định, chính sách phù hợp để nâng cao năng lực đội ngũ
- Thu thập phản hồi 360 độ và đánh giá hiệu suất của nhân viên khách quan, minh bạch
- Khích lệ, động viên nhân viên kịp thời khi nhân viên được khen thưởng



Hy vọng những toàn bộ thông tin trong cuốn ebook này đã giúp bạn thấu hiểu được thế hệ Z và có những kế hoạch thu hút, tuyển chọn, giữ chân nhân sự hiệu quả.

Ngoài ra, MISA AMIS xin gửi đến bạn các tài liệu cơ bản về chúng tôi, hy vọng những thông tin này sẽ giúp bạn có thêm những thông tin hữu ích.

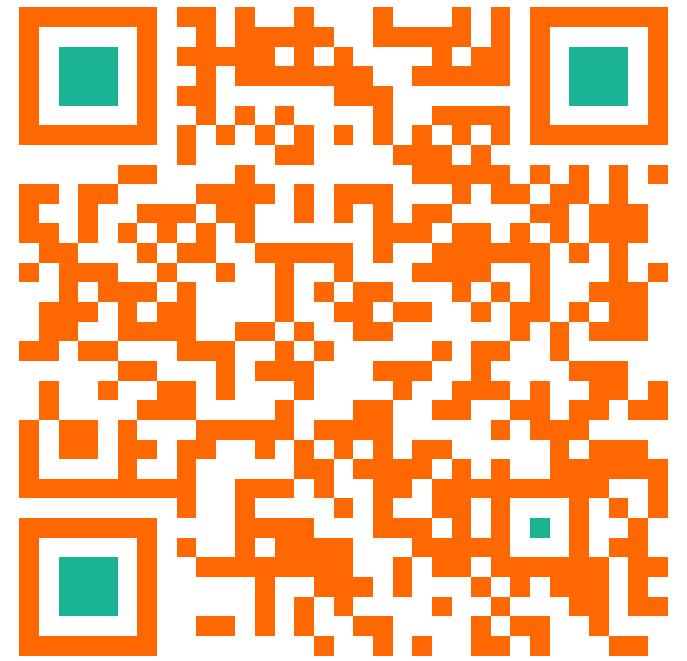
1. Tổng quan về sản phẩm

- Brochure giới thiệu về MISA: [Link](#)
- Giới thiệu các sản phẩm của MISA: [Link](#)
- Tổng hợp video hướng dẫn sử dụng phần mềm MISA AMIS HRM: [Link](#)

2. Khách hàng của chúng tôi

- Câu chuyện về khách hàng của chúng tôi: [Link](#)
- Video khách hàng đồng hành cùng MISA AMIS HRM: [Link](#)

Nhóm HRM Nhân sự (3)



MISA AMIS HRM có từng gói sản phẩm khác nhau, tùy thuộc vào quy mô nhân sự cũng như khả năng tài chính của công ty. Để được tư vấn chi tiết và cụ thể hơn, Anh/Chị có thể để lại thông tin tại đây, chuyên gia của MISA sẽ liên hệ để tư vấn trực tiếp 1:1.



MISA AMIS
HRM
contact@misa.com.vn

