

20  
23

# CẨM NANG TUYỂN DỤNG

Truy cập website Anphabe để tìm hiểu thêm: [www.anphabe.com](http://www.anphabe.com)



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

**Biên soạn**  
**nội dung:**  
Van Vu  
Hao Vo  
Uyen Dieu

**Thống kê &**  
**xử lý dữ liệu:**  
Uyen Dieu  
Hao Vo  
My Vu  
An Nguyen  
Quan Doan  
Cuong Hoang

**Thiết kế &**  
**Trình bày:**  
Dat Luu

**Ảnh bìa:**  
Dat Luu

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

Kết nối với Anphabe qua LinkedIn:  
[www.linkedin.com/company/anphabe.com](https://www.linkedin.com/company/anphabe.com)



Theo dõi Anphabe trên Facebook:  
[www.facebook.com/anphabe](https://www.facebook.com/anphabe)



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

# NỘI DUNG

---

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

**12+**

Năm kinh nghiệm

**600+**

Khách hàng doanh nghiệp

**2000+**

Dự án

Sứ mệnh của chúng tôi

## Xây dựng nguồn nhân lực Việt Nam hạnh phúc

Từng doanh nghiệp một

Gắn kết &  
giàu động lực

Trung thành

Nỗ lực cao

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



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



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

Giải pháp toàn diện từ chiến lược đến thực thi

### KHẢO SÁT XU HƯỚNG NGUỒN NHÂN LỰC

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

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

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

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

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

### ĐÀO TẠO & TRUYỀN CẢM HỨNG HẠNH PHÚC

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

# Thị trường lao động Việt Nam

# 2023

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

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

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

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

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

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





# TỶ LỆ CHUYỂN VIỆC Ở CÁC NGÀNH HIỆN NAY

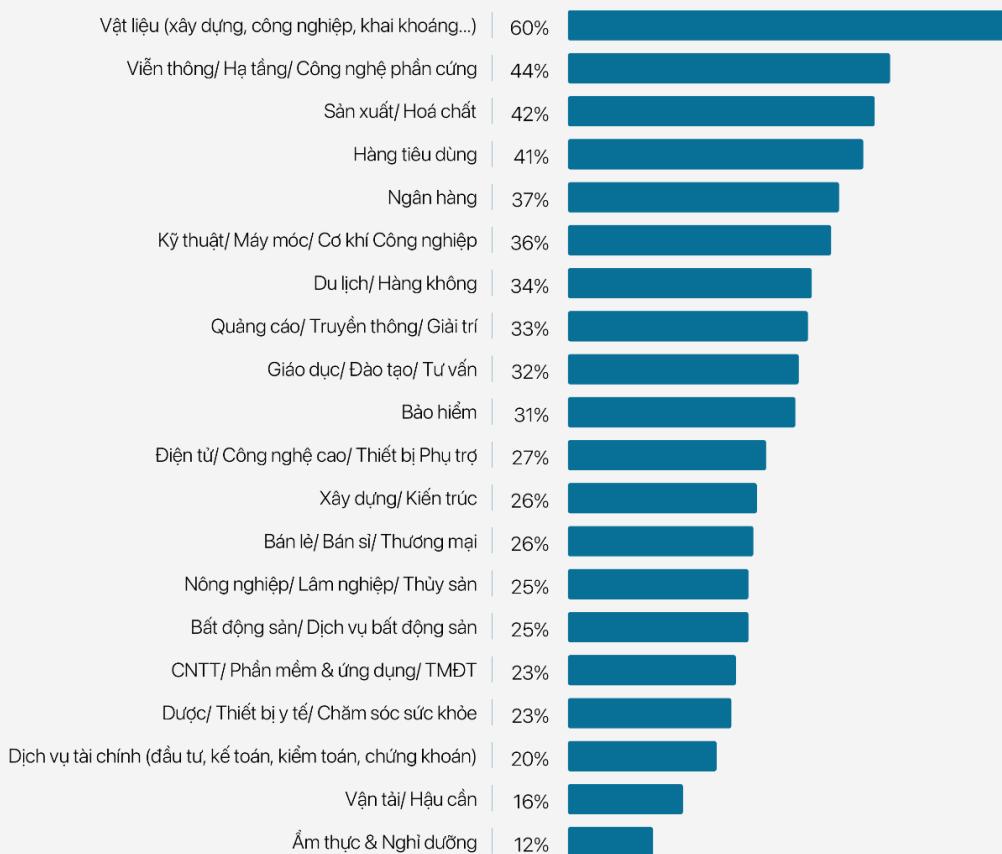
# 01

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

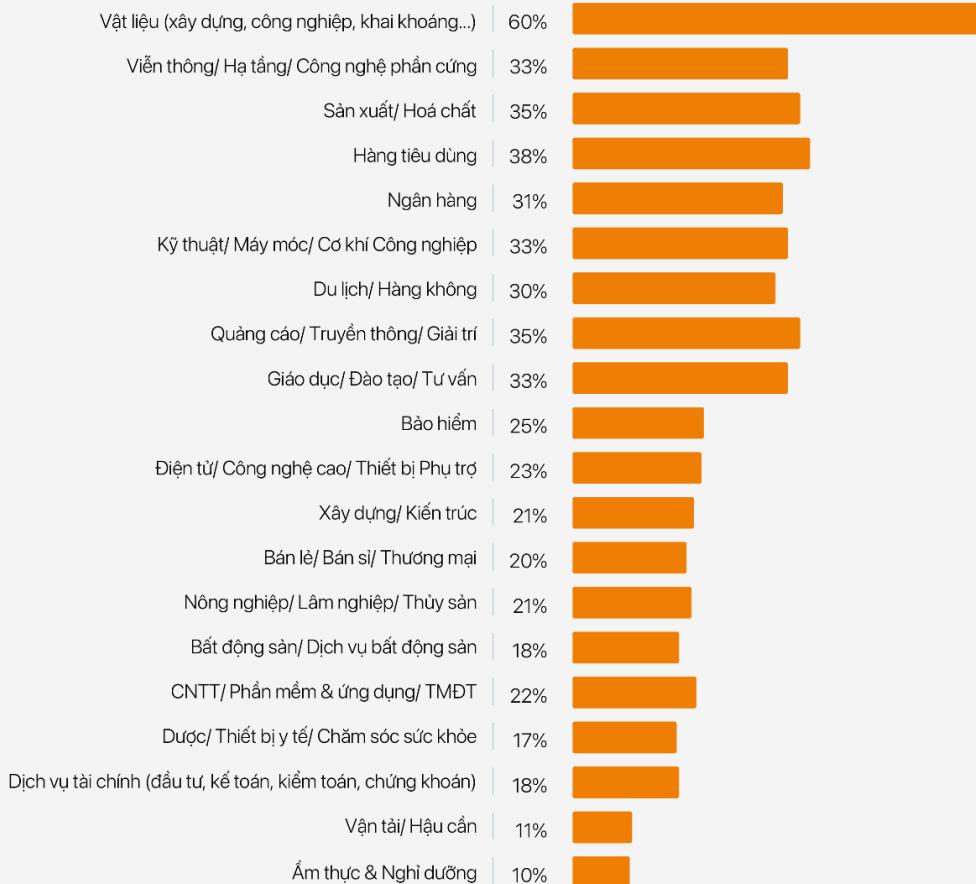
Nhảy việc đã trở thành một trào lưu phổ biến trong nền kinh tế hiện đại, và Việt Nam không phải là ngoại lệ. Theo số liệu mới nhất, tỷ lệ chuyển việc của các nhân viên từ nhóm có kinh nghiệm 3 năm trở lên đến cấp quản lý trong các ngành khác nhau ở Việt Nam có sự chênh lệch rõ rệt.

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

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



Biểu đồ 1: Tỷ lệ chuyển việc của nhóm nhân viên từ 3 năm kinh nghiệm ở các ngành



Biểu đồ 2: Tỷ lệ chuyển việc của nhóm Quản lý cấp trung trở lên ở các ngành

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

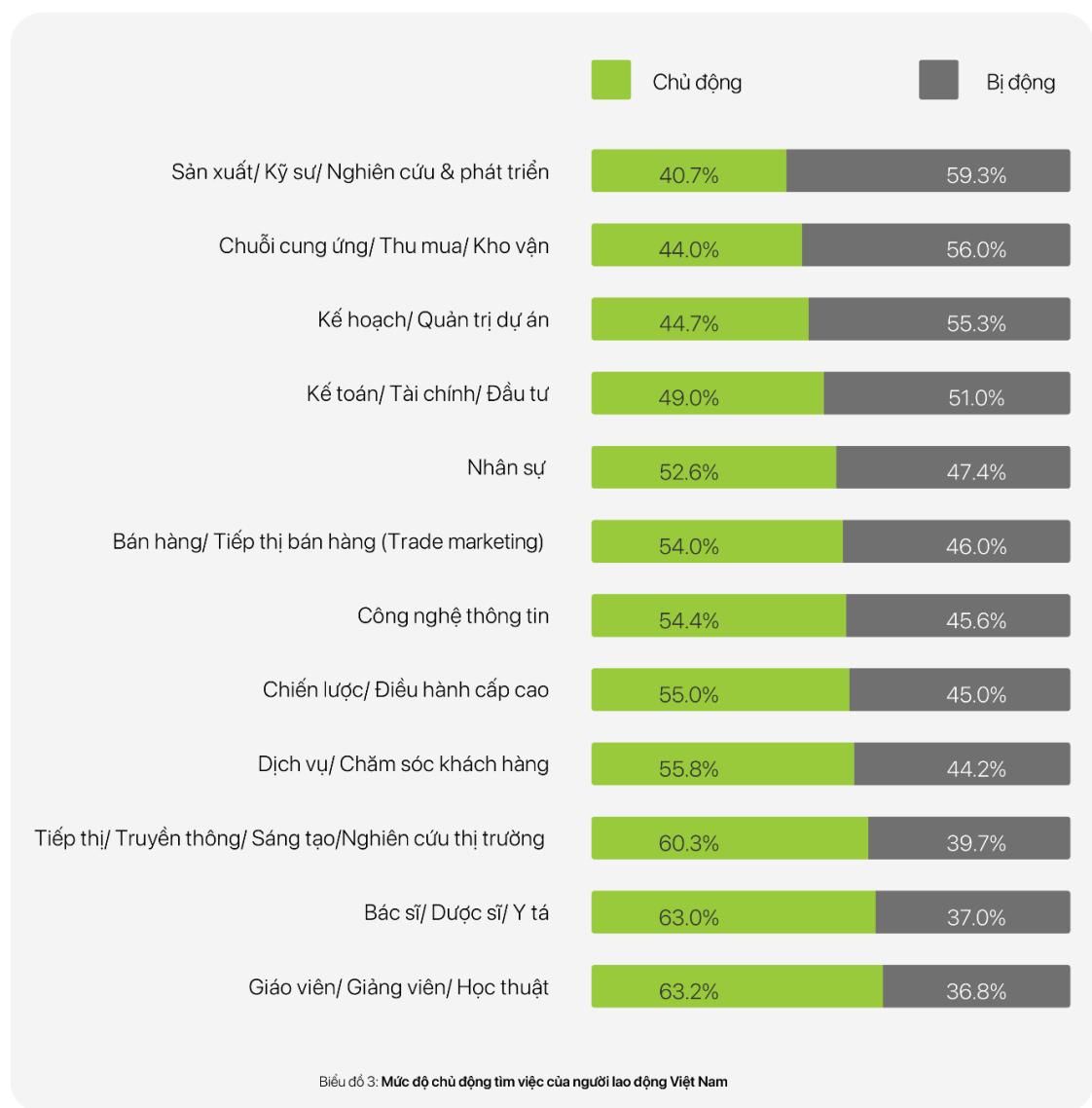
Tuy nhiên, có một sự khác biệt đáng kể so với nhân viên cấp dưới, đó là tỷ lệ chuyển việc của **ngành Sản xuất/ Hoá chất** giảm xuống còn 35%, và tỷ lệ của **ngành Viễn thông/ Hạ tầng/ Công nghệ phần cứng** cũng giảm từ 44% xuống còn 27%. Ngoài ra, các **ngành Giáo dục/ Đào tạo/ Tư vấn** và **Ngân hàng**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

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

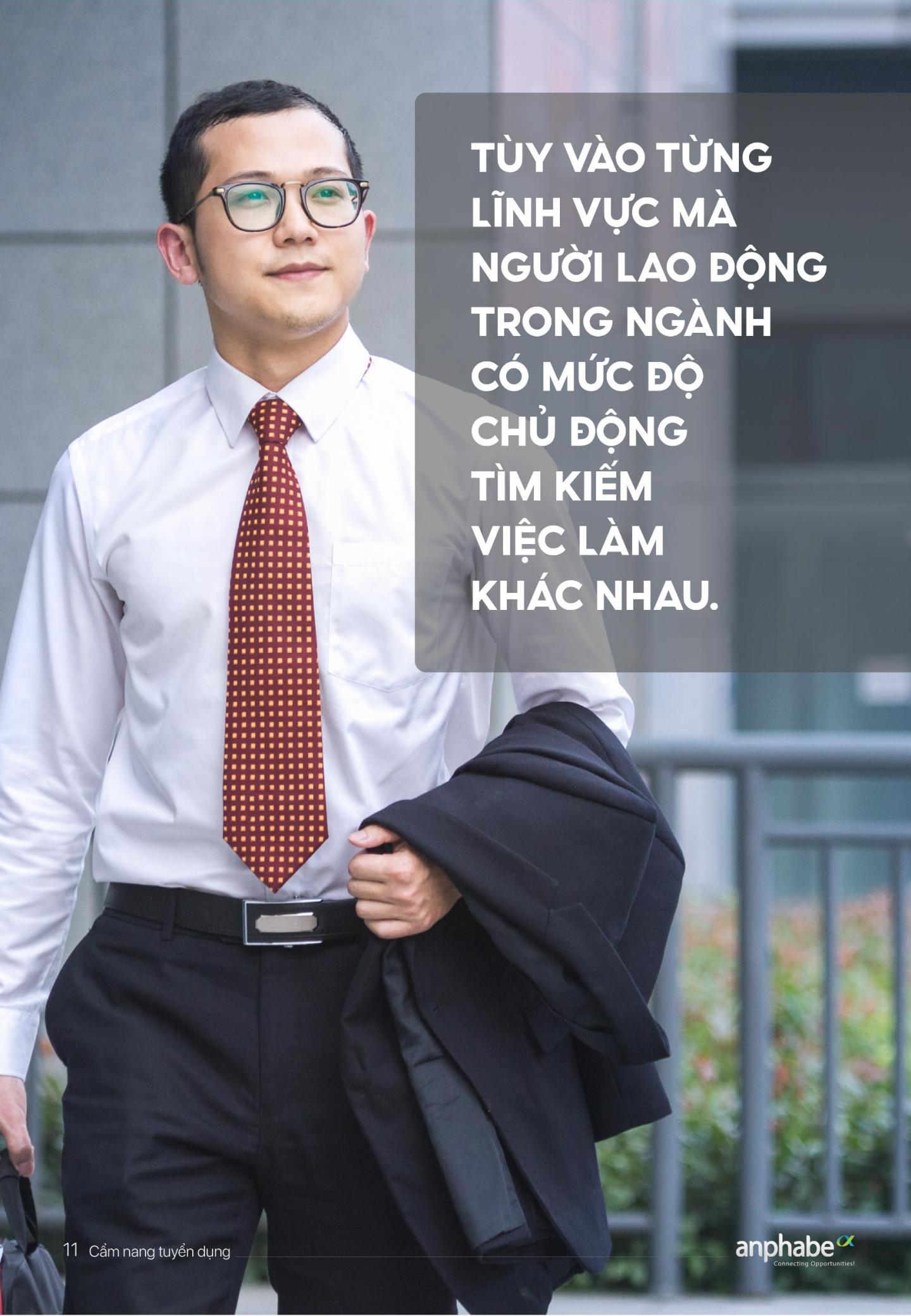
# MỨC ĐỘ CHỦ ĐỘNG TÌM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG THỜI NAY

02

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



Biểu đồ 3: Mức độ chủ động tìm việc của người lao động Việt Nam



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



# CÁC NỀN TẢNG TÌM VIỆC PHỔ BIẾN NHẤT HIỆN NAY

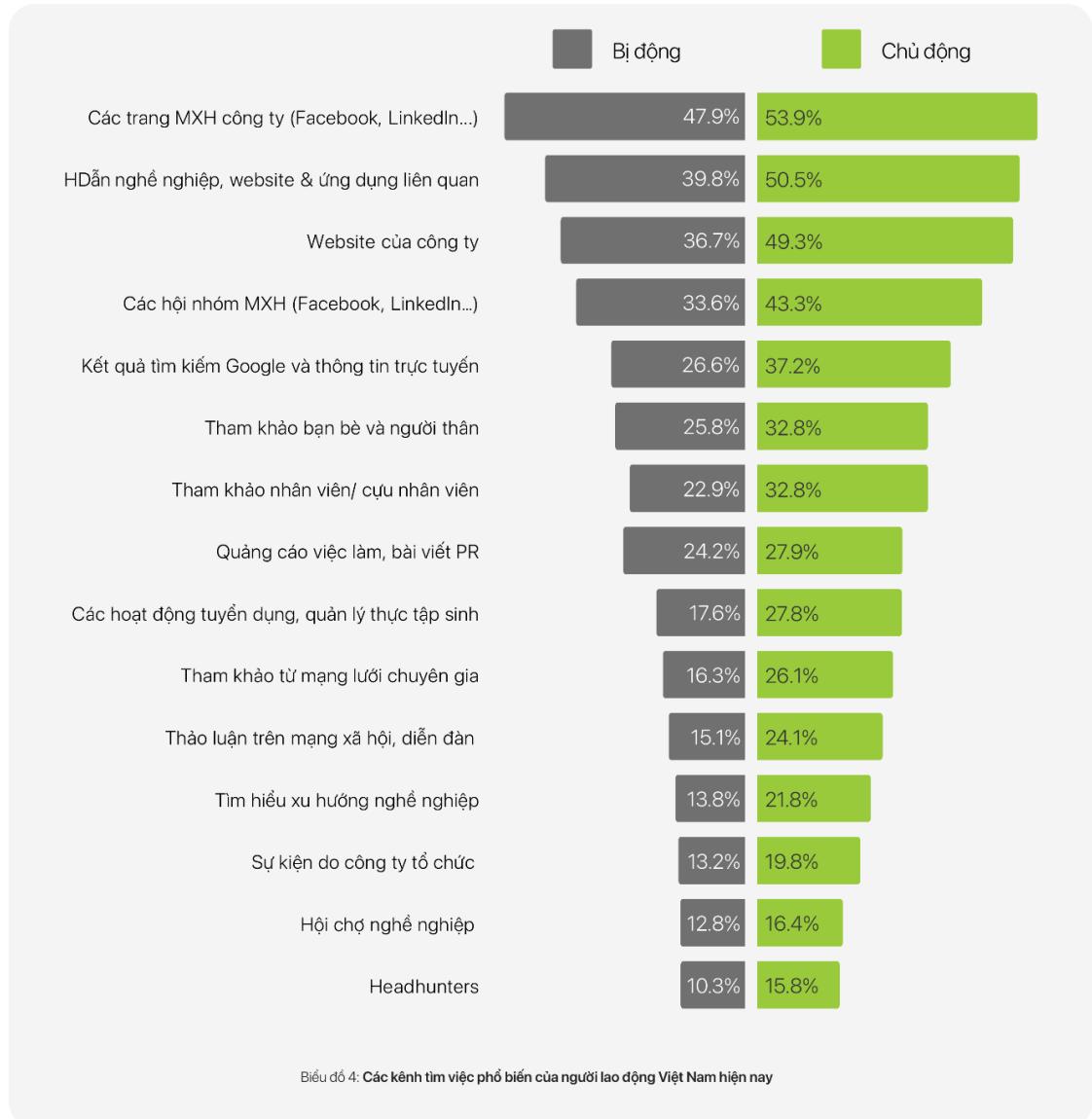
# 03

# Ứng viên ngày nay tìm việc ở đâu?

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

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





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

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

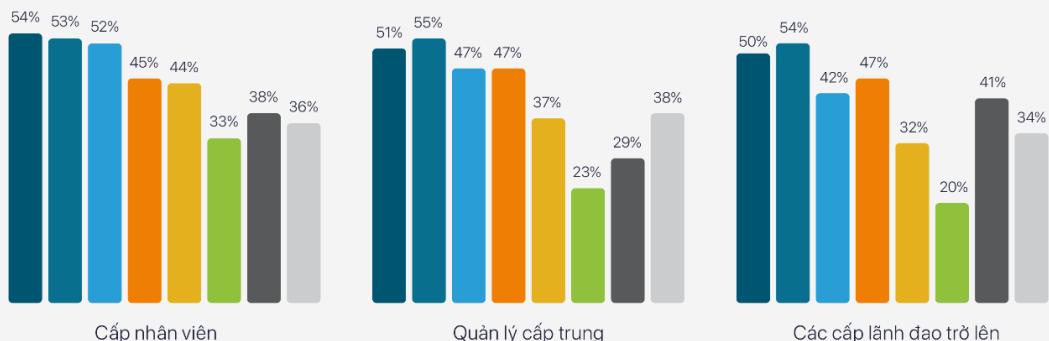
tăng cường sự hiện diện của mình trên thị trường lao động. Bên cạnh các kênh trực tuyến, việc **tham khảo ý kiến từ bạn bè và người thân, nhân viên cũ và cựu nhân viên** vẫn đóng vai trò quan trọng trong quá trình tìm kiếm việc làm của người lao động. Do đó, doanh nghiệp cần xây dựng cho mình một hình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

# Kênh tìm việc theo cấp bậc

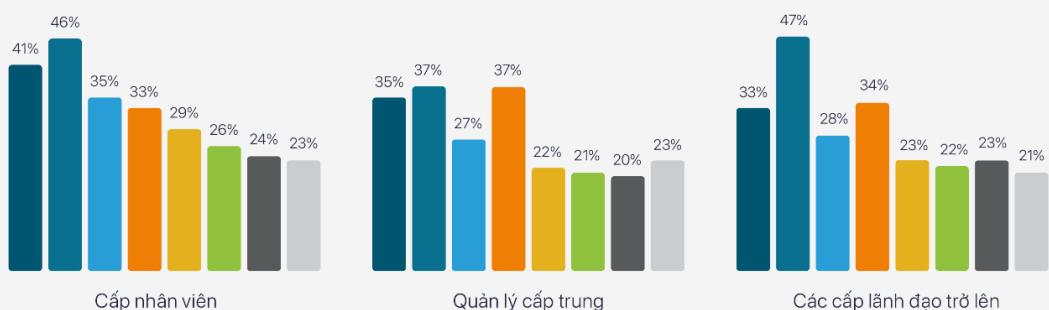
Theo dữ liệu thống kê của năm 2022, các cấp nhân viên, quản lý cấp trung và cấp lãnh đạo thường sử dụng nhiều nền tảng tương tự nhau để tìm kiếm việc làm.

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

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



Biểu đồ 5: Các kênh tìm việc phổ biến theo cấp bậc của nhóm ứng viên chủ động



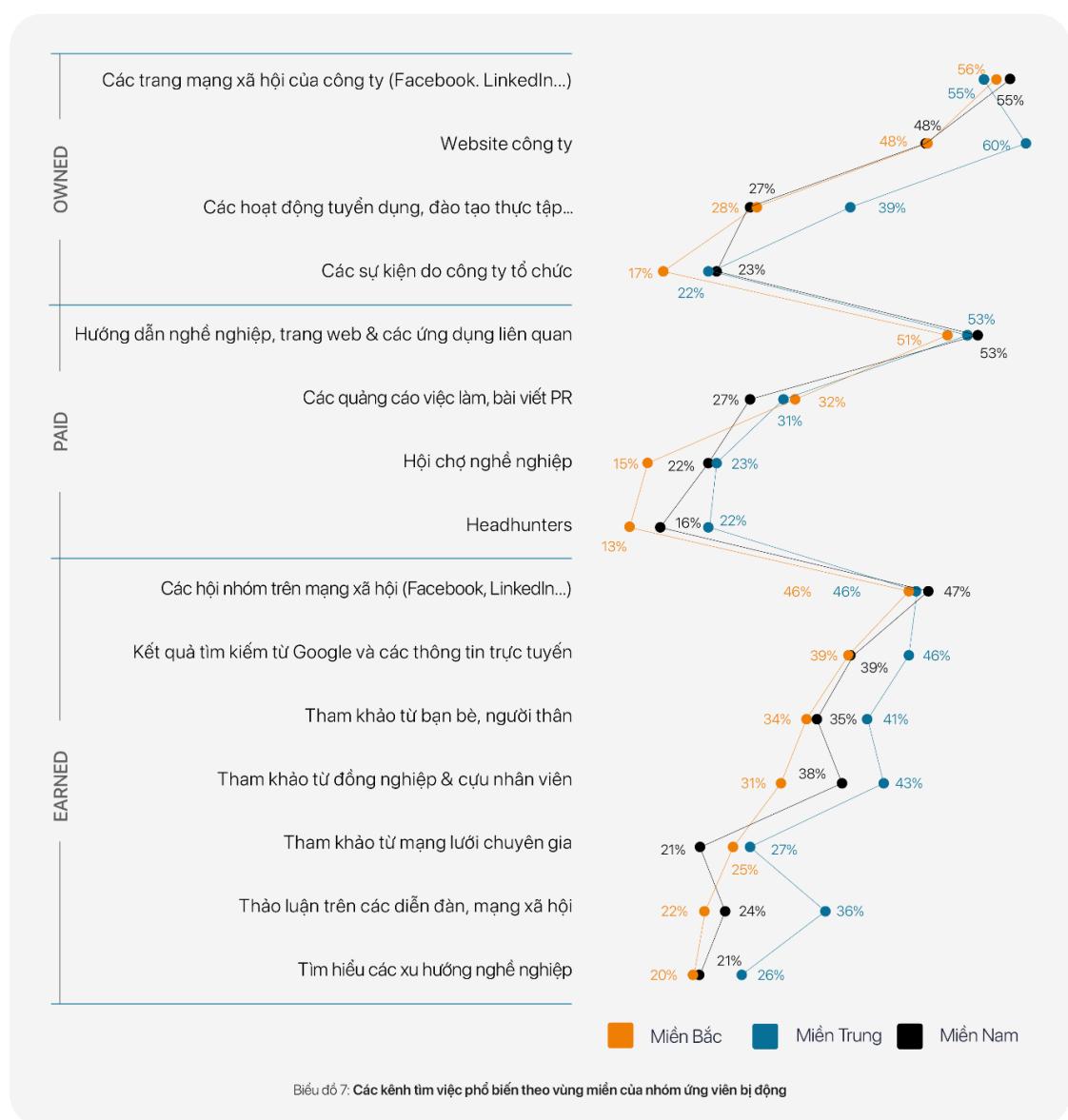
Biểu đồ 6: Các kênh tìm việc phổ biến theo cấp bậc của nhóm ứng viên bị động

- █ Hướng dẫn nghề nghiệp, các trang web & ứng dụng liên quan
- █ Các trang mạng xã hội của công ty (Facebook, LinkedIn...)
- █ Website của công ty
- █ Các nhóm truyền thông xã hội (Facebook, LinkedIn...)
- █ Kết quả tìm kiếm của Google và thông tin trực tuyến
- █ Quảng cáo việc làm, bài viết PR
- █ Tham khảo từ bạn bè và người thân
- █ Tham khảo từ nhân viên và cựu nhân viên

# Kênh tìm việc theo vùng miền

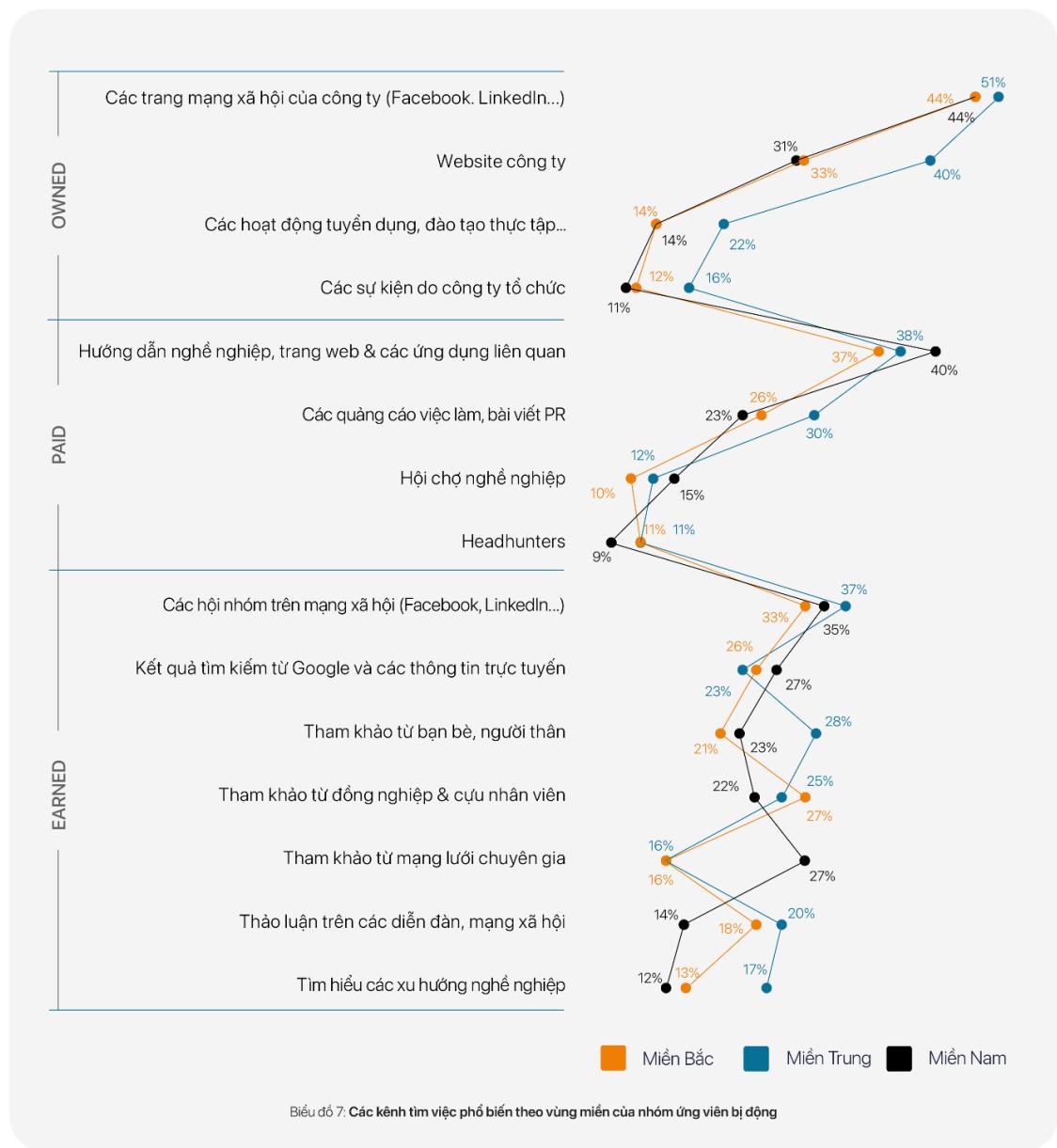
**Theo bảng số liệu thống kê, các ứng viên chủ động ở miền Bắc, miền Trung và miền Nam đều thường tìm kiếm việc làm chủ yếu trên các trang mạng xã hội chính thống của công ty (Facebook, LinkedIn...) hoặc các website và ứng dụng tìm việc (tỷ lệ từ 53-56%).**

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



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

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



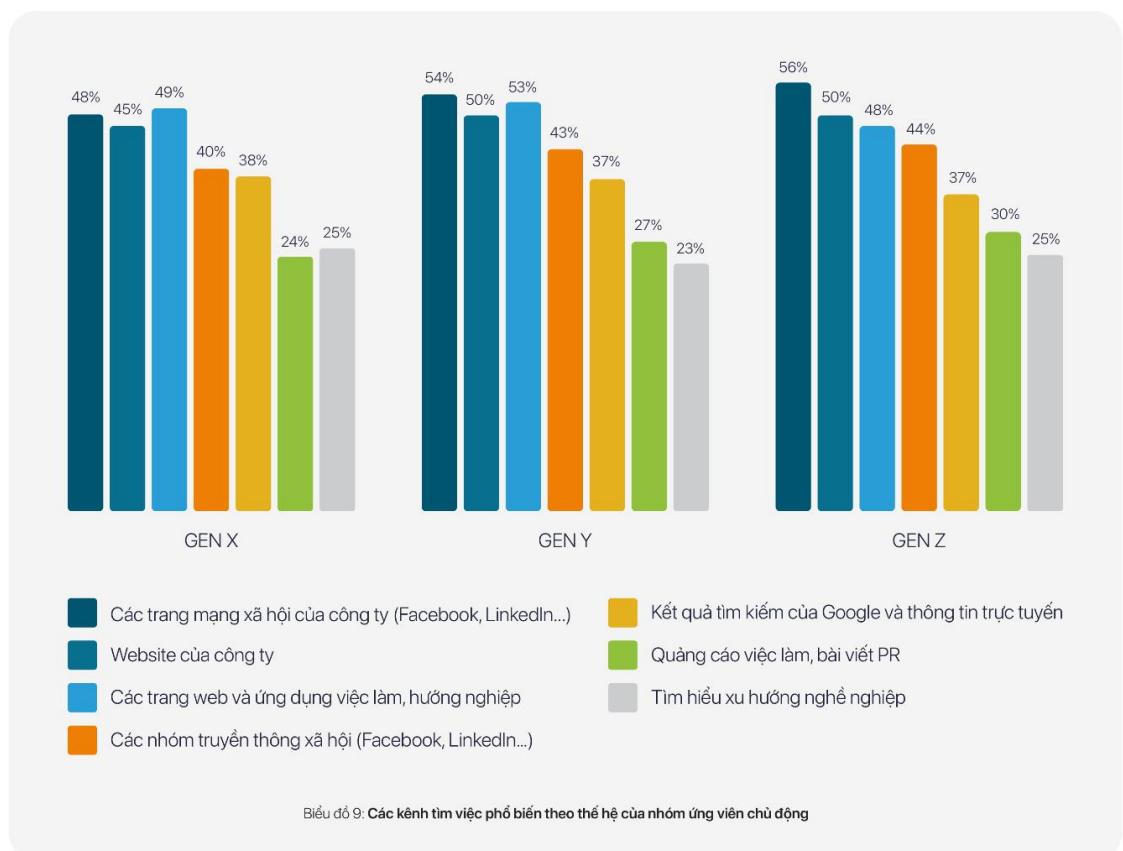
Biểu đồ 7: Các kênh tìm việc phổ biến theo vùng miền của nhóm ứng viên bị động

# Kênh tìm việc theo thế hệ

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

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

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

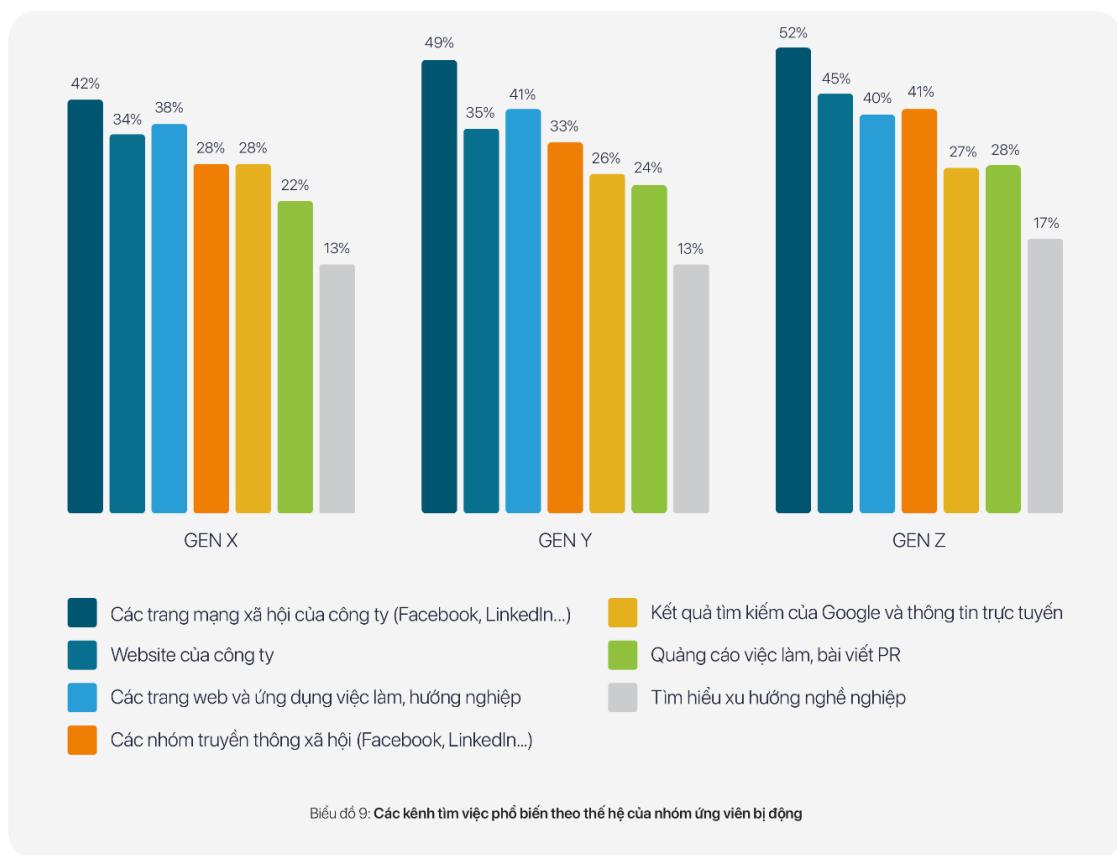


Đối với ứng viên bị động, tức là những người đang có việc làm nhưng vẫn hứng thú với những cơ hội mới, **các trang (page) MXH của công ty** vẫn là một trong những kênh tìm việc phổ biến nhất, tuy nhiên Gen Y (49%) và Gen Z (52%) có xu hướng sử dụng nền tảng này nhiều hơn.

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

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

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



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

# **04**

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

## XÂY DỰNG THƯƠNG HIỆU NHÀ TUYỂN DỤNG

Tạo dựng thương hiệu của công ty thông qua các chiến dịch quảng cáo trên các nền tảng trực tuyến, MXH như Facebook, LinkedIn Page doanh nghiệp, tạo mối quan hệ tốt với khách hàng, xây dựng uy tín cho công ty để thu hút sự quan tâm của các ứng viên.

## TÍCH CỰC TƯƠNG TÁC & KẾT NỐI

Cải thiện website và các trang MXH Facebook, LinkedIn của công ty để nó trở nên thân thiện và dễ truy cập hơn cho ứng viên. Đặt thông tin chi tiết về vị trí việc làm và yêu cầu công việc trên trang web của công ty để thu hút sự quan tâm của ứng viên.

Tích cực tương tác với ứng viên trên các nền tảng MXH (Facebook, LinkedIn...) để tạo sự tin tưởng và thu hút sự quan tâm của ứng viên. Ngoài ra, các doanh nghiệp nên tạo một mạng lưới kết nối nhân viên/cựu nhân viên để duy trì liên hệ với những người giỏi và thu hút thêm ứng viên tiềm năng mới khác.

## CẢI THIỆN WEBSITE, CÁC TRANG MXH DOANH NGHIỆP

Lên kế hoạch đăng tải những nội dung hấp dẫn trên website và các trang mạng xã hội của công ty để thu hút sự quan tâm và tương tác của các ứng viên, thể hiện hình ảnh đẹp về thương hiệu nhà tuyển dụng và văn hóa doanh nghiệp.

## CHIA SẺ NỘI DUNG HẤP DẪN

LIÊN HỆ

### CÔNG TY CỔ PHẦN ANPHABE

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

## "Săn & Tuyển" nhân tài nhanh chóng, tiết kiệm

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

### JOB POSTS



#### Đăng tuyển

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

### RECRUITER



#### Nguồn ứng viên

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

### CAREER PAGE



#### Xây dựng Thương hiệu nhà tuyển dụng

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



## Đặc quyền khi mua dịch vụ LinkedIn qua Anphabe

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

Liên hệ ANPHABE để được tư vấn

Hotline: (84) 98 865 7881

hoặc (84 28) 6268 2222, ext. 116

Email: clientsolution@anphabe.com



## NỀN TẢNG TRƯỚC ĐÂY

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



## TỪ KHI DÙNG LINKEDIN

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



HƠN **50.000** DOANH NGHIỆP ĐÃ TIN DÙNG



**CÒN DOANH NGHIỆP BẠN THÌ SAO?**

Liên hệ ANPHABE để được tư vấn

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

*Thank you!*



## CẨM NANG TUYỂN DỤNG

LIÊN HỆ

### CÔNG TY CỔ PHẦN ANPHABE

ĐỊA CHỈ | Lầu 6, tòa nhà Packsimex, 52 Đông Du, phường Bến Nghé, quận 1, TP.HCM

HOTLINE | (+84) 28 6268 2222

EMAIL | clientsolution@anphabe.com

WEBSITE | www.anphabe.com