

anphabe 
Connecting Opportunities!

XU HƯỚNG NHÂN SỰ

20
23



**Biết người biết ta
Tuyển dụng mới ra**

Mọi ý kiến đóng góp và câu hỏi liên quan vui lòng gửi đến: pr@anphabe.com

Truy cập website Anphabe để tìm hiểu thêm: www.anphabe.com

XU HƯỚNG NHÂN SỰ 2023

Biết người biết ta – Tuyển dụng mới ra!

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.

Hiện tại, Anphabe hoạt động trên 03 lĩnh vực chính: Khảo sát nhân viên, Ứng viên và xu hướng nhân sự; Tư vấn chiến lược Thương hiệu nhà tuyển dụng và Môi trường làm việc Hạnh Phúc; Thực thi các chương trình thu hút, tạo động lực và giữ chân nhân tài.

Tiên phong 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 930 triệu thành viên.

**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:
A Luu

Kết nối với Anphabe qua LinkedIn:
www.linkedin.com/company/anphabe.com



Theo dõi Anphabe trên Facebook:
www.facebook.com/anphabe



Tìm hiểu thêm về giải pháp tuyển dụng
LinkedIn Talent Solutions dành cho doanh nghiệp:
<https://www.facebook.com/linkedin.anphabe>



Lời nói đầu

Năm 2023, thị trường nhân sự Việt Nam dự kiến sẽ chứng kiến nhiều thay đổi trong xu hướng và hành vi tìm việc của ứng viên. Với sự phát triển của công nghệ thông tin, các công cụ tìm kiếm việc làm trực tuyến đã trở nên phổ biến và có vai trò quan trọng trong việc giúp người lao động tìm kiếm việc làm phù hợp. Ngoài ra, các hình thức làm việc linh hoạt như làm việc từ xa, đang trở nên phổ biến hơn và được nhiều người lao động ưa chuộng. Tuy nhiên, điều này cũng đặt ra một số thách thức cho doanh nghiệp và nhà tuyển dụng trong việc xác định các chiến lược và giải pháp phù hợp để thu hút nhân tài, xây dựng văn hóa làm việc đáp ứng nhu cầu ngày càng đa dạng của người lao động.

Nhằm cung cấp một nền tảng chiến lược quan trọng, Anphabe công bố báo cáo "Xu hướng nhân sự 2023: Biết người biết ta - Tuyển dụng mới ra". Thông qua báo cáo này, Anphabe mong muốn cập nhật các xu hướng nhân tài mới nhất, những kỳ vọng mới, mức độ trung thành và dự định gắn bó của người đi làm Việt Nam trong năm 2023. Từ đó, giúp nhà tuyển dụng và doanh nghiệp đưa ra các định hướng chiến lược sáng suốt để tìm kiếm và giữ chân nhân tài trong một thị trường nhân sự đang ngày càng biến động.



NỘI DUNG

- 1.** Kỳ vọng của người đi làm về môi trường làm việc 9.
- 2.** Thực trạng người lao động Việt Nam 11.
- 3.** Dự định gắn bó với ngành 14.
- 4.** Mức độ trung thành với ngành của người lao động Việt Nam 19.
- 5.** Xu hướng chuyển ngành của người lao động Việt Nam 24.

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 công 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

0583
429-98 -8472.7

099.52
T05253

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](#)

986.98



2023

ĐỐI TƯỢNG KHẢO SÁT NĂM 2022

57.939

NGƯỜI ĐI LÀM CÓ KINH NGHIỆM



Cấp bậc công việc

2%

Giám đốc & Quản lý cấp cao

12%

Quản lý / Trưởng phòng

14%

Thực tập sinh & Nhân viên
ít hơn 1 năm kinh nghiệm

15%

Trưởng nhóm / Giám sát

57%

Nhân viên trên
1 năm kinh nghiệm

Thế hệ

Baby Boomer
(1950 - 1970)

1%

Thế hệ X
(1970 - 1985)

19%

Thế hệ Y
(1985 - 1996)

60%

Thế hệ Z
(1997- 2010)

20%

Giới tính

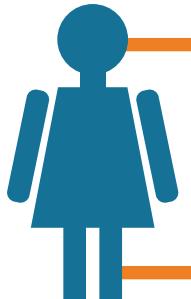
70%

Nam

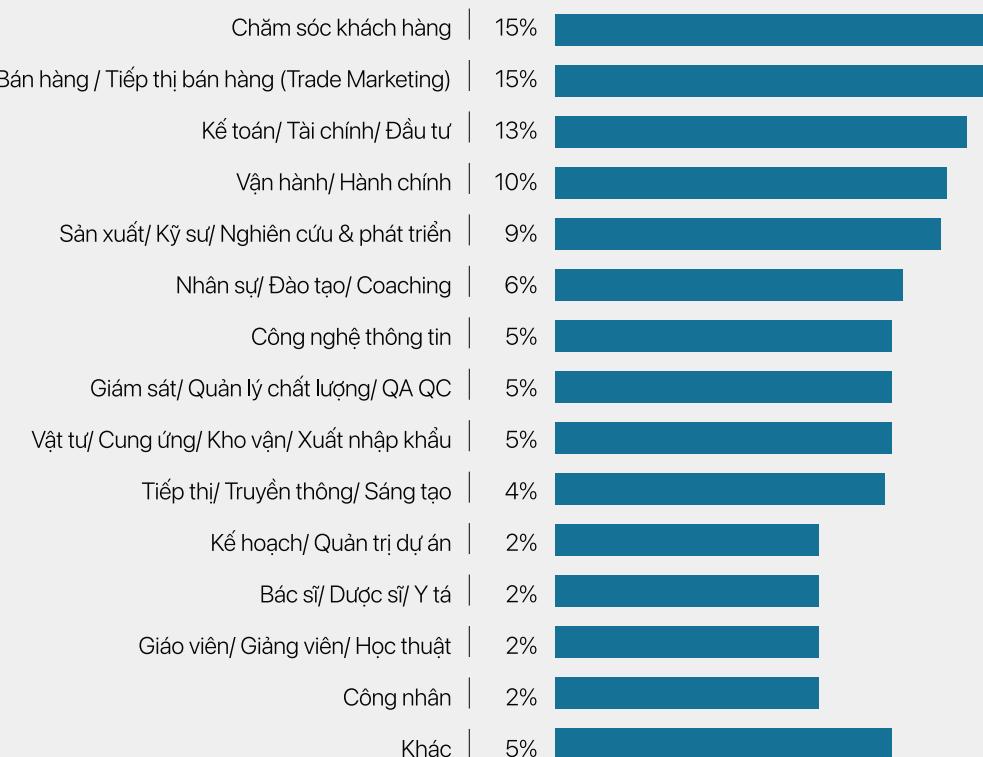


30%

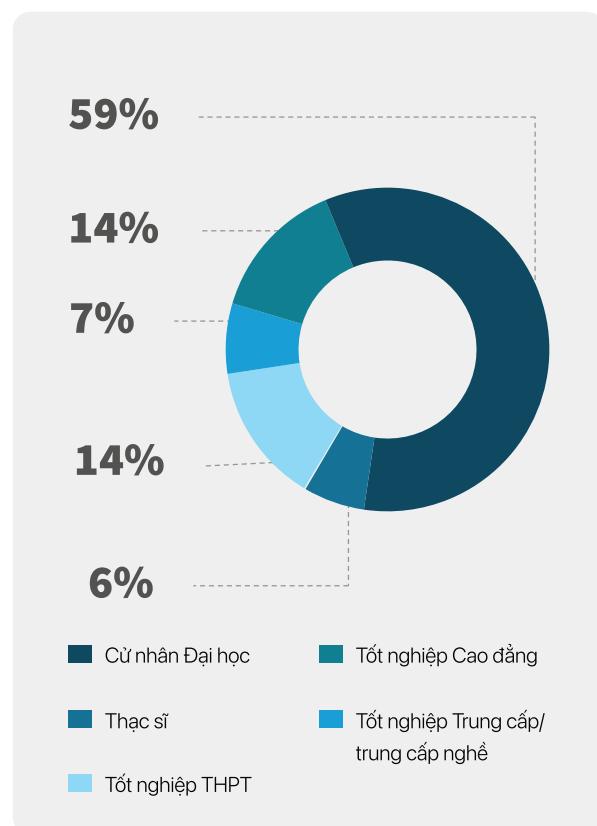
Nữ



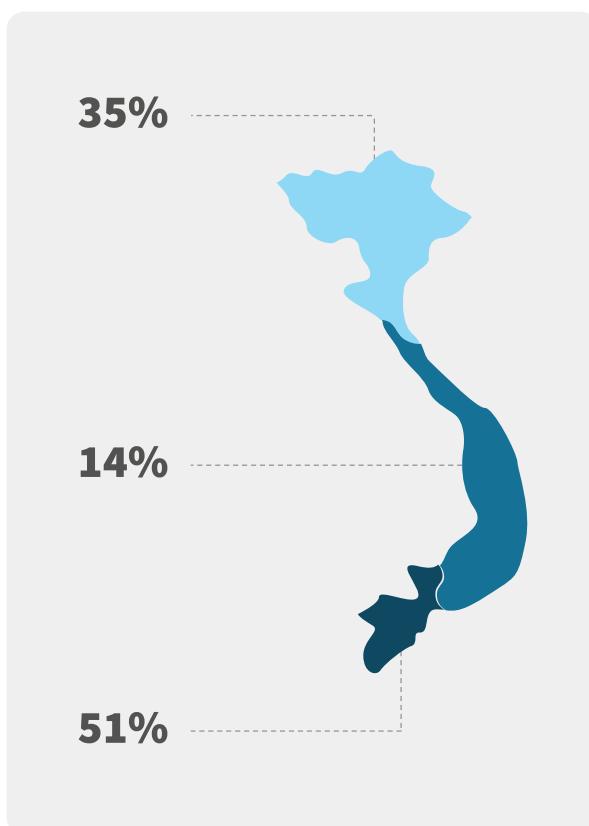
Bộ phận làm việc



Học vấn



Vùng miền



D1

KỲ VỌNG CỦA NGƯỜI ĐI LÀM VỀ MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC

Trải qua nhiều thay đổi lớn, người lao động Việt Nam ngày nay
mong đợi gì về một môi trường làm việc lý tưởng?

Kỳ vọng của người đi làm về môi trường làm việc

Năm 2023 hứa hẹn với nhiều thay đổi trong kỳ vọng của người đi làm Việt Nam. Dựa trên kết quả khảo sát về các yếu tố môi trường làm việc lý tưởng, có thể thấy sự quan tâm đến phúc lợi, chăm sóc sức khỏe và đời sống nhân viên cùng với tầm nhìn và chiến lược rõ ràng tiếp tục là những tiêu chí quan trọng đối với người lao động Việt Nam trong năm 2023.

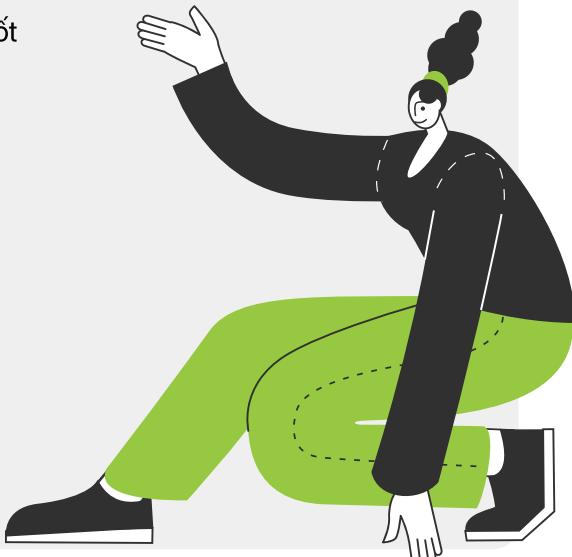
**Hơn 1/2 người đi làm
muốn được tăng
lương ít nhất 10%
trong năm 2023**

Mức tăng lương kỳ vọng trung bình năm 2023

10%

Top 10 yếu tố môi trường làm việc lý tưởng do người đi làm bình chọn:

- Phúc lợi tốt
- Chăm sóc sức khỏe & đời sống nhân viên tốt
- Có tầm nhìn & chiến lược rõ ràng
- Tư duy & Hành xử chuyên nghiệp
- Thương hiệu thành công, sản phẩm uy tín
- Đội ngũ lãnh đạo có năng lực
- Lương cạnh tranh & hấp dẫn
- Công bằng & Tôn trọng
- Công việc ổn định
- Tăng thu nhập thường xuyên



Đáng chú ý, trong quá trình khảo sát, Anphabe nhận thấy tiêu chí Chăm sóc sức khỏe & đời sống nhân viên tốt đã vươn lên mạnh mẽ trở lại, chiếm vị trí số #2 trong top 10 yếu tố Môi trường làm việc lý tưởng, đứng sau Phúc lợi tốt và cao hơn các yếu tố như Đội ngũ lãnh đạo có năng lực;

Lương cạnh tranh hấp dẫn hay Được huấn luyện đào tạo bài bản. Điều này cho thấy sự nhận thức của người đi làm về tầm quan trọng của sức khỏe và đời sống cá nhân đối với công việc.

02

THỰC TRẠNG NGƯỜI LAO ĐỘNG

Vậy những kỳ vọng của người đi làm Việt Nam thời nay đã được các doanh nghiệp đáp ứng hay chưa? Họ suy nghĩ như thế nào về công việc hiện tại?

Thực trạng người lao động Việt Nam

42%

Người lao động đang trong trạng thái mệt mỏi, chán nản với tần suất STRESS từ Thường xuyên tới Rất thường xuyên.

Có nhiều lý do dẫn đến căng thẳng, trong đó Top 10 nguyên nhân gây stress nhiều nhất cho người đi làm tập trung vào các nhóm yếu tố:

Tài chính & Gia đình	Tính chất công việc	Môi trường & điều kiện làm việc
Áp lực tài chính cá nhân/ gia đình	Công việc nhiều, deadline gấp gáp	Thiếu sự ghi nhận cho thành tích đạt được
Mệt mỏi do di chứng hậu Covid-19	Áp lực thiếu kiến thức, kỹ năng cần thiết để giải quyết công việc	Công ty làm thứ 7 hoặc thường xuyên làm ngoài giờ
Các vấn đề trong gia đình do ảnh hưởng của dịch bệnh	Quy trình làm việc phức tạp, không rõ ràng	Không thấy rõ cơ hội phát triển tại công ty
Lương thường thấp		

Trong bối cảnh 2023 với nhiều thách thức và khó khăn hơn khi làn sóng sa thải tràn ngập thị trường, các doanh nghiệp tập trung vào việc gia tăng hiệu suất làm việc và tối ưu hóa chi phí, điều này tác động không nhỏ đến tâm lý người đi làm, dù báo mức stress của người đi làm sẽ không có dấu hiệu giảm xuống.

Nhận định về lương thưởng 2022

38%

Tôi nhận được mức Lương Thưởng phù hợp với tình hình chung

38%

So với nhiều công việc tương tự giai đoạn này, thu nhập của tôi vẫn cạnh tranh

36%

Tiếp tục đồng hành cùng công ty sẽ giúp tôi có thu nhập tương lai hấp dẫn

Dự định tương lai

64.1%

Nói chung, không dễ để tôi rời công ty vào thời điểm này

66.9%

Tôi thấy tương lai của mình tại Công ty trong 2 năm tới.

Theo khảo sát của Anphabe, có đến 66.9% người đi làm Việt Nam tin tưởng vào tương lai phát triển của mình tại công ty trong vòng 2 năm tới. Bên cạnh đó, 64.1% người lao động cũng cho biết họ khó có thể rời công ty ở thời điểm hiện tại. Có thể thấy phần lớn lao động Việt Nam đều cảm thấy gắn bó và tin tưởng vào sự phát triển mạnh mẽ của doanh nghiệp. Đây là một tín hiệu tích cực cho thấy

các công ty đang làm rất tốt trong việc khuyến khích sự phát triển cá nhân và động viên tinh thần nhân viên trong giai đoạn khó khăn.

Tuy nhiên, có đến hơn 60% người đi làm nhận thấy mức lương thưởng của họ là chưa phù hợp và kém cạnh tranh hơn so với tình hình chung, việc tiếp tục ở lại đồng hành sẽ chẳng thể mang lại thu nhập hấp dẫn hơn trong tương lai.



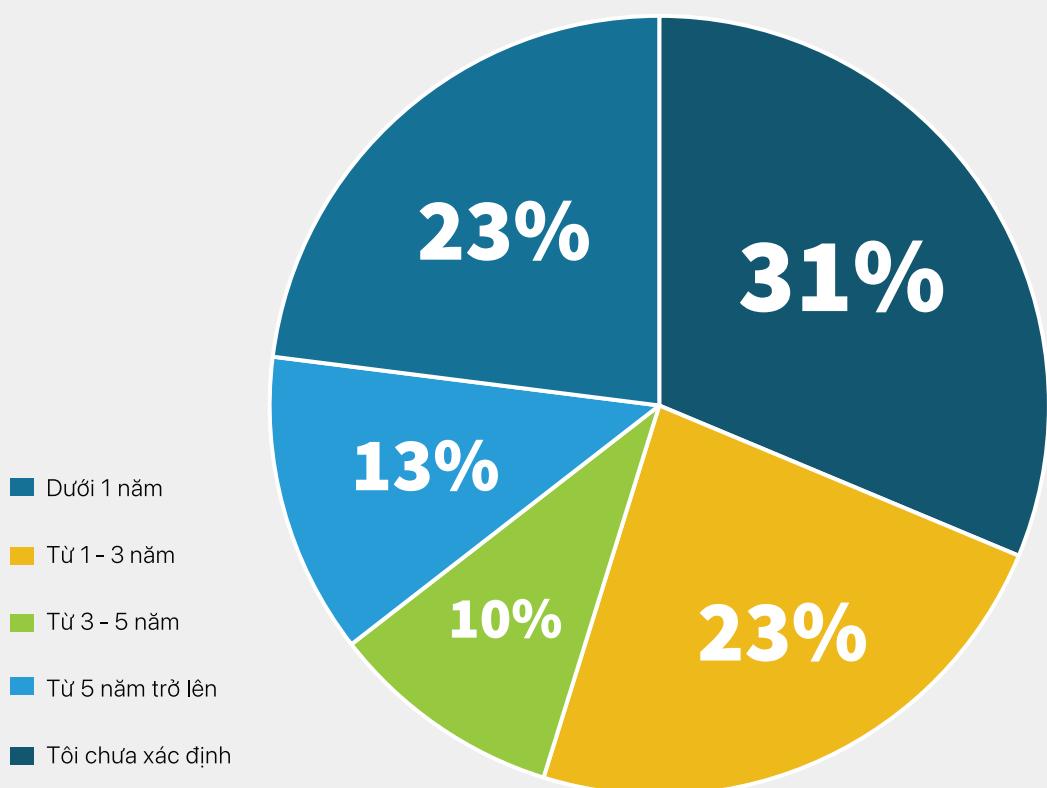
D3

DỰ ĐỊNH GẮN BÓ VỚI NGÀNH HIỆN TẠI

Dự định gắn bó với ngành là khoảng thời gian mà một người lao động dự định sẽ tiếp tục làm việc trong ngành hiện tại trước khi chuyển hoàn toàn sang một ngành khác hoặc rời khỏi thị trường lao động.

Dự định gắn bó

Nhân tài là tài sản vô giá của một doanh nghiệp. Để phát triển bền vững, doanh nghiệp cần có nhân tài gắn bó và đóng góp lâu dài cho công ty.



Biểu đồ thể hiện dự định gắn bó của người lao động Việt Nam với doanh nghiệp (Anphabe, 2022)

Trong năm tới, việc thu hút và giữ chân nhân tài tiếp tục là một trong những thách thức lớn đối với các doanh nghiệp Việt Nam.

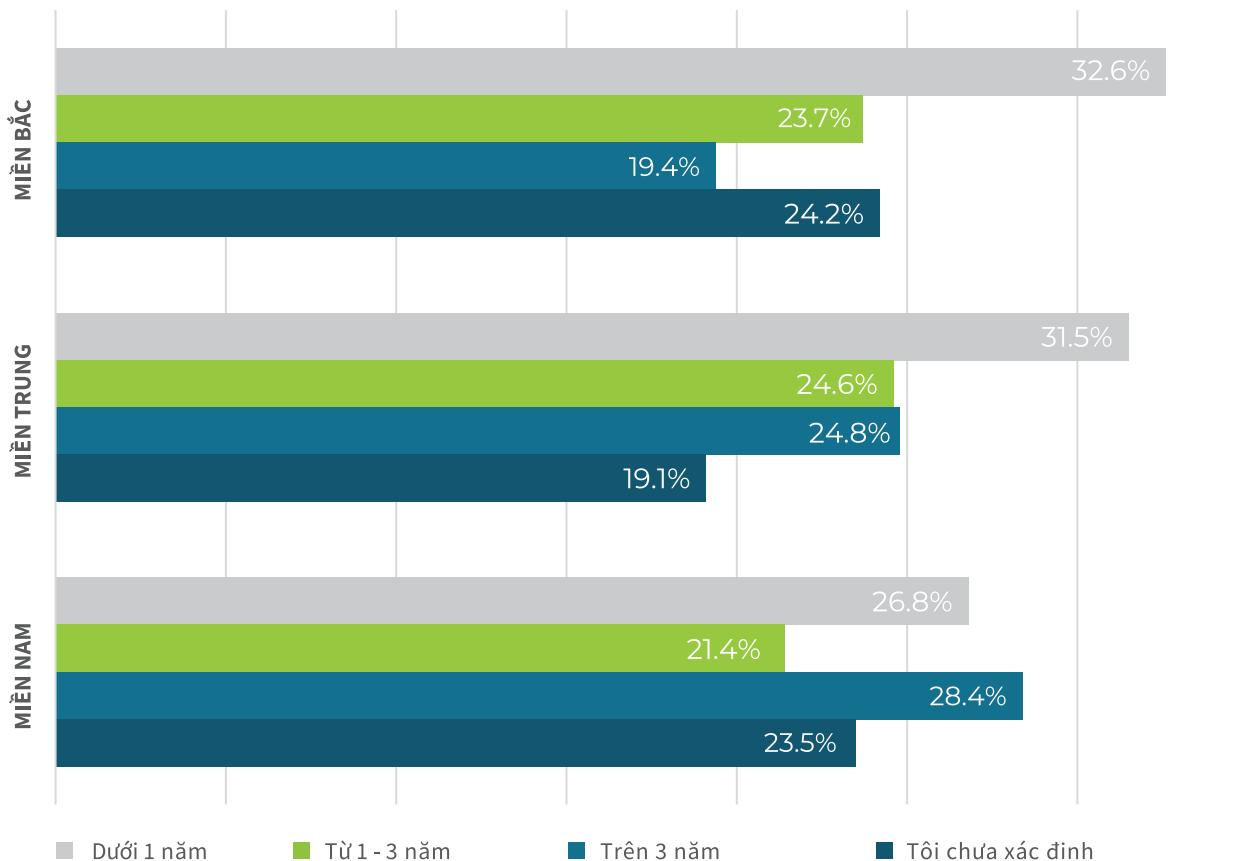
Nhìn vào biểu đồ trên, có thể thấy phần trăm nhân tài gắn bó dưới 1 năm với công ty hiện tại chiếm tỷ lệ cao nhất, lên đến 31%. Bên cạnh đó, tỷ lệ nhân tài chưa xác định thời gian gắn bó cũng rất đáng chú ý (23%). Điều này cho thấy phần lớn doanh nghiệp Việt Nam vẫn chưa đáp ứng được kỳ vọng của người lao động và tạo được môi trường làm việc hấp dẫn để thu hút nhân tài ở lại với công ty.

Do đó, để duy trì sự gắn bó của nhân tài và phát triển nguồn nhân lực, doanh nghiệp cần tìm hiểu và đáp ứng nhu cầu của họ, đặc biệt là nhóm tích cực tìm việc trong tương lai gần. Điều này sẽ giúp doanh nghiệp thu hút và giữ chân được nhân tài, cũng như tạo sự ổn định và phát triển bền vững trong tương lai.

Dự định gắn bó theo vùng miền

Dự định gắn bó với công ty có sự khác biệt đáng kể giữa các vùng miền.

Cụ thể, tại miền Bắc, khoảng 1/3 người lao động (32.6%) dự định sẽ gắn bó với công ty dưới 1 năm, trong khi đó chỉ có 19.4% nhân viên dự định gắn bó trên 3 năm. Số liệu tại miền Trung cũng cho thấy xu hướng tương tự, với khoảng 31.5% người có dự định gắn bó dưới 1 năm, và chỉ 24.8% sẽ gắn bó từ 3 năm trở lên.



Dự định gắn bó của người lao động Việt Nam, theo vùng miền (Anphabe, 2022)

Tuy nhiên, tại miền Nam, có khoảng 1/3 số nhân viên (28.4%) dự định gắn bó với công ty từ 3 năm trở lên, và chỉ có 26.8% nhân viên dự định gắn bó dưới 1 năm. Điều này có thể cho thấy sự ổn định và cam kết của nhân viên tại khu vực này.

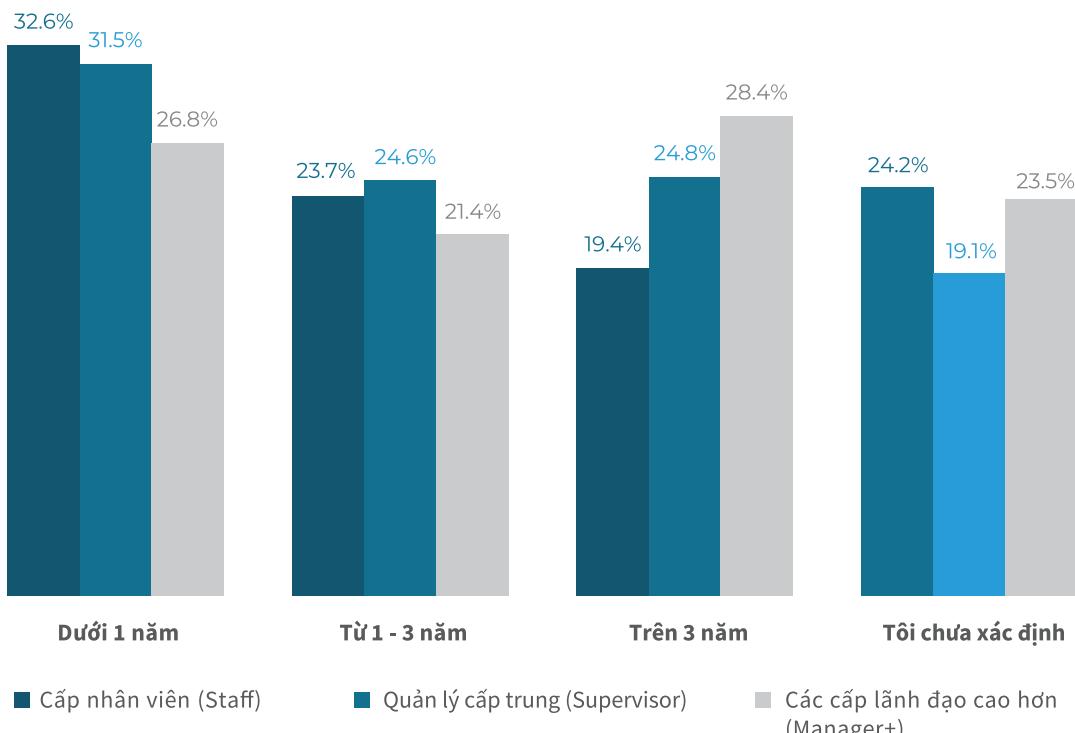
Tuy nhiên, với hơn 1/4 số lao động ở cả 3 vùng miền đều chưa xác định dự định gắn bó lâu dài với công ty, có thể cho thấy tâm lý dè dặt và "đứng im" quan sát

của người đi làm, cũng như môi trường làm việc hiện tại chưa đủ hấp dẫn để giữ chân người đi làm.

Vì vậy, để giữ chân và phát triển nguồn nhân lực, các công ty cần đầu tư để cải thiện môi trường làm việc, đưa ra các chính sách thúc đẩy sự phát triển của nhân viên, tạo ra những chương trình động viên, khen thưởng phù hợp giúp gia tăng độ gắn bó và lòng trung thành của nhân viên.

Dự định gắn bó theo cấp bậc

Sự khác nhau về mức độ dự định gắn bó với ngành của người lao động Việt Nam được thể hiện rõ ràng thông qua các cấp bậc trong tổ chức.



32.6%

cấp nhân viên có dự định gắn bó dưới 1 năm.

28.4%

các cấp lãnh đạo có dự định gắn bó trên 3 năm.

Dự định gắn bó của người lao động Việt Nam, theo cấp bậc (Anphabe, 2022)

Theo số liệu nghiên cứu, đa số người lao động thuộc cấp nhân viên chỉ có ý định ở lại với ngành dưới 1 năm, chiếm tỷ lệ 32,6%. Trong khi đó, hầu hết nhóm Quản lý Cấp trung và Cấp lãnh đạo có dự định gắn bó lâu dài hơn, cụ thể là trên 3 năm chiếm tỷ lệ cao nhất với 24,8% và 28,4% tương ứng.

Sự khác biệt này có thể được giải thích bằng nhiều yếu tố, bao gồm sự phát triển nghề nghiệp, thu nhập và cơ hội thăng tiến trong tổ chức. Các cấp bậc cao hơn thường có nhiều kinh nghiệm và kỹ năng chuyên môn, do đó, họ cũng đòi hỏi nhiều thời gian và nỗ lực hơn để đạt được vị trí hiện tại và phát triển nghề nghiệp trong tương lai.

Tuy nhiên, vẫn còn tỷ lệ không nhỏ của các nhân viên ở các cấp bậc khác chưa xác định mức độ dự định gắn bó với ngành, có thể do nhiều yếu tố như mức độ hài lòng với công việc hiện tại, cơ hội phát triển, hay tương lai kinh tế của đất nước.

Vì vậy, đối với các tổ chức, việc đưa ra các chính sách và chiến lược phù hợp để tăng cường sự gắn bó của nhân viên với ngành là vô cùng quan trọng, giúp tạo ra một môi trường làm việc tích cực và thu hút các nhân viên tài năng và đam mê.

Dự định gắn bó theo thế hệ

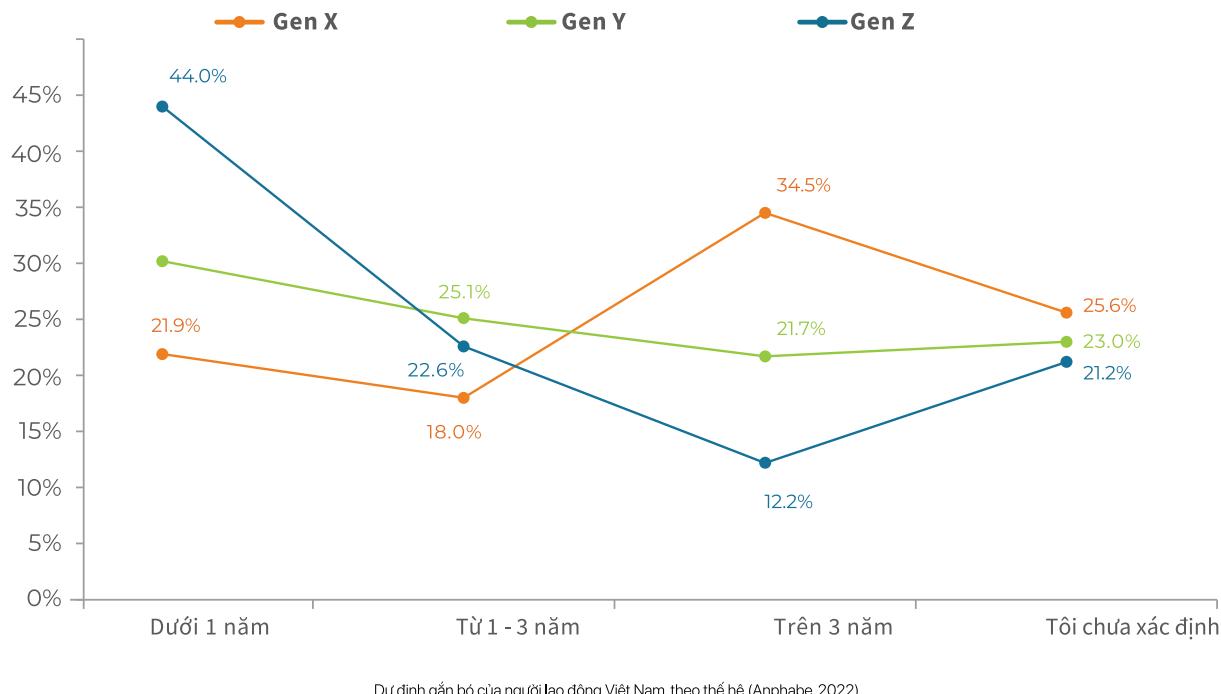
Từ những số liệu bên dưới có thể thấy rằng Thế hệ X có xu hướng dành nhiều thời gian để gắn bó với công ty hơn so với Thế hệ Y và Z. Trong khi đó, Thế hệ Y và Z có xu hướng chuyển đổi công việc nhanh hơn, đặc biệt là trong những năm đầu của sự nghiệp. Bên cạnh đó, vẫn có 1/4 số người ở từng thế hệ chưa xác định được định hướng làm việc trong dài hạn.

35%

Gen X có dự định gắn bó
trên 3 năm

44%

Gen Z có dự định gắn bó
dưới 1 năm.



Sự khác biệt trong mức độ dự định gắn bó này có thể phản ánh các giá trị và thái độ khác nhau giữa các thế hệ. Gen X có thể coi việc gắn bó với công ty là một trách nhiệm và sự ổn định trong cuộc sống. Gen Y và Gen Z có thể đánh giá cao tính độc lập và sự phát triển nghề nghiệp, và do đó không muốn bị ràng buộc bởi một công ty quá lâu.

Tuy nhiên, mức độ dự định gắn bó với công ty cũng có thể bị ảnh hưởng bởi tình hình kinh tế và thị trường lao động. Trong những năm gần đây, thị trường lao động Việt Nam đã có nhiều thay đổi, với sự gia tăng của các công ty khởi nghiệp và nhu cầu tìm kiếm nhân tài. Do đó, mức độ dự định gắn bó của các thế hệ có thể sẽ thay đổi trong tương lai.

04

MỨC ĐỘ TRUNG THÀNH ĐỐI VỚI NGÀNH HIỆN TẠI

"Mức độ trung thành với ngành" có thể được hiểu là mức độ cam kết và trung thành của một cá nhân đối với ngành mà họ đang làm việc.

Mức độ trung thành này có thể được đánh giá thông qua việc đo lường các chỉ số như tỉ lệ nghỉ việc, thời gian làm việc gắn bó, hoặc mức độ cam kết và đóng góp của cá nhân đó cho sự phát triển và thành công của ngành.

Tuy nhiên, mức độ trung thành với ngành cũng phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác nhau như sự hài lòng với công việc, cơ hội thăng tiến và phát triển nghề nghiệp, mức lương và các giá trị phúc lợi khác...

Mức độ trung thành với ngành của nhân tài là một trong những yếu tố quan trọng quyết định sự phát triển bền vững của ngành nói chung và các doanh nghiệp trong ngành đó nói riêng.

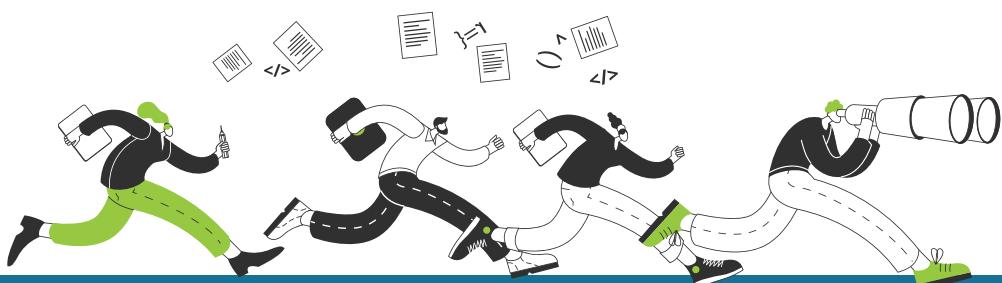
Tại Việt Nam, mức độ trung thành với ngành của người lao động trong ngành trung bình khoảng 55%. Nói cách khác, cứ 100 nhân viên chuyển việc sẽ có 55 người trung thành với ngành cũ.



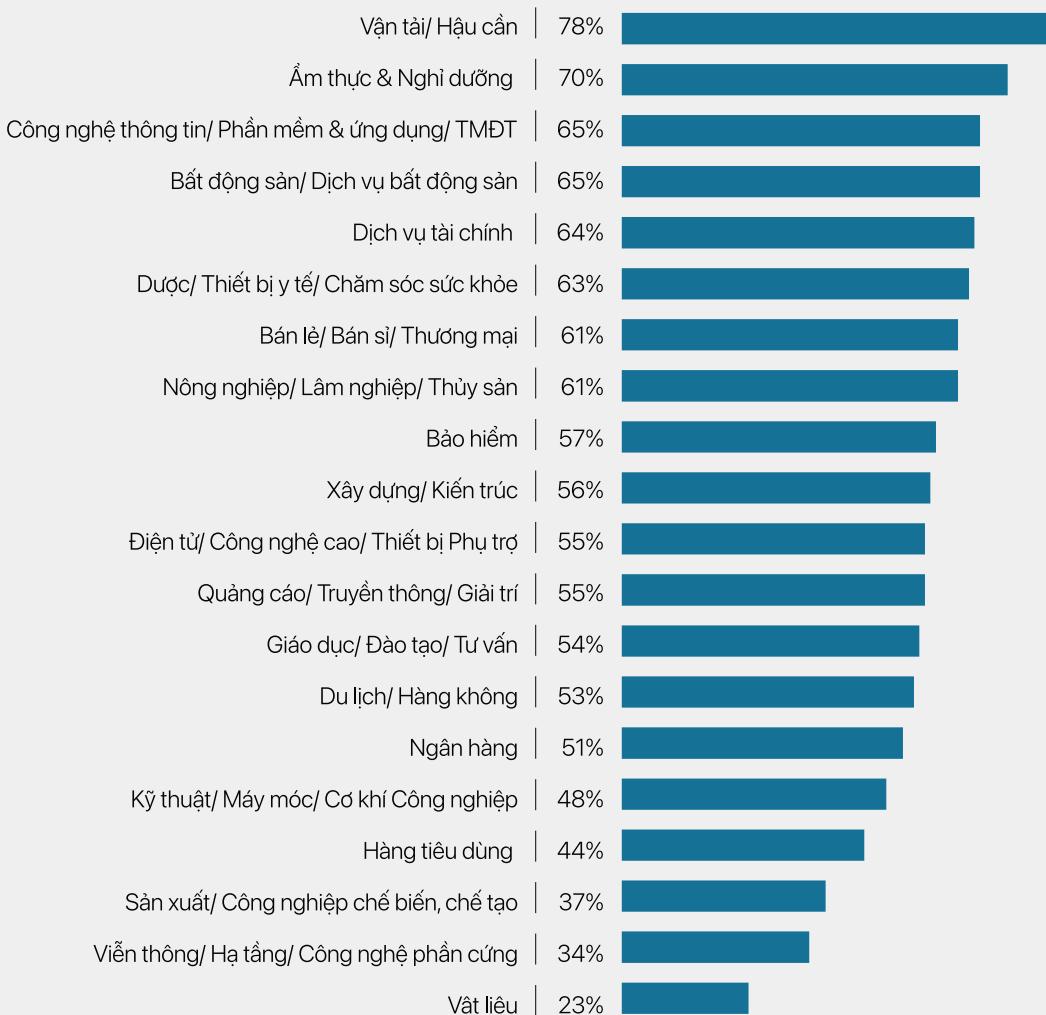
55%

là mức độ trung thành với ngành trung bình của người đi làm Việt Nam

Kết quả khảo sát của Anphabe cũng chỉ ra rằng, mức độ trung thành của nhân tài trong mỗi ngành khác nhau là khác nhau và phụ thuộc vào nhiều yếu tố, bao gồm cả môi trường làm việc và tiềm năng phát triển của ngành đó. Đồng thời cũng có sự chênh lệch đáng kể dựa trên cấp bậc, từ nhân viên đến quản lý.



Mức độ trung thành trong từng ngành có sự khác biệt đáng kể



Biểu đồ thể hiện mức độ trung thành của người lao động Việt Nam đối với từng ngành (Anphabe, 2022)

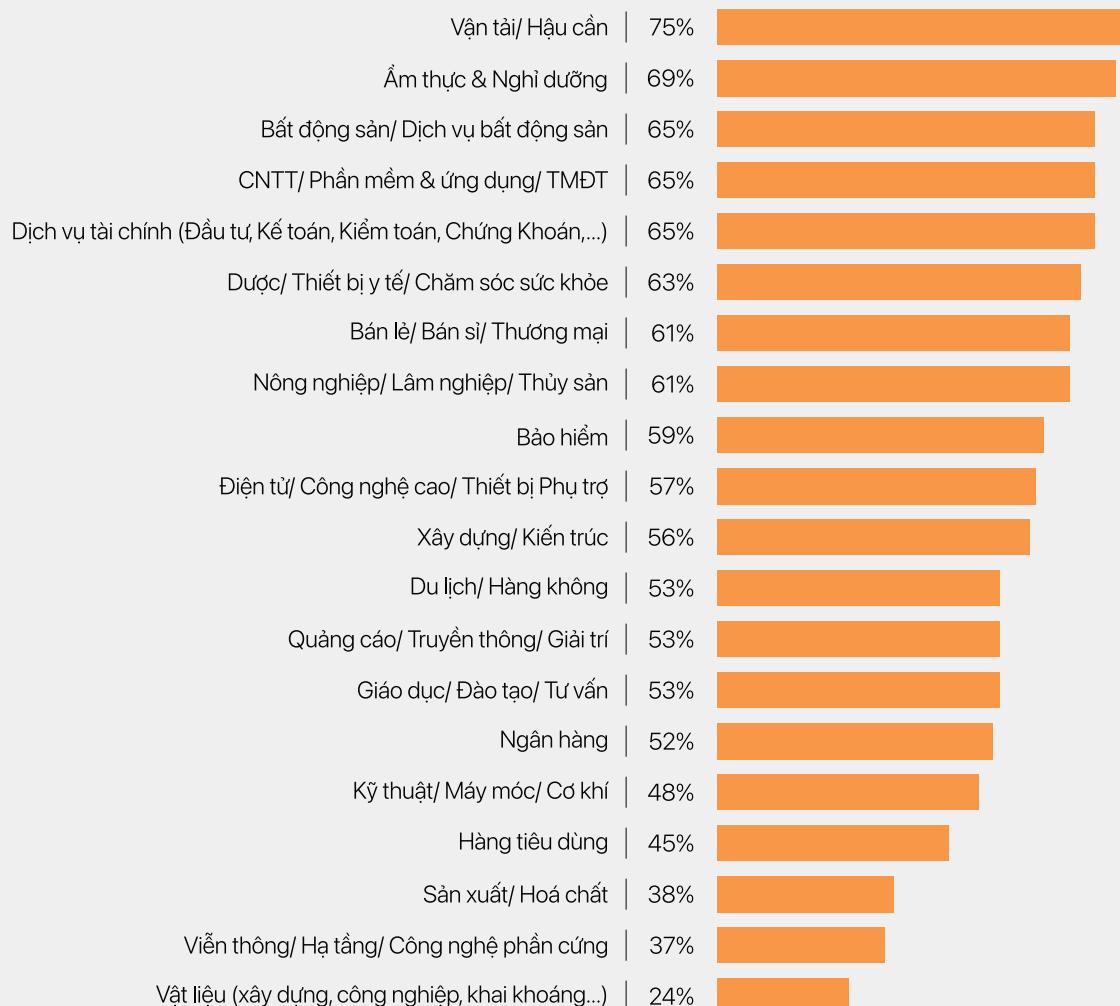
Mức độ trung thành của nhân tài trong các ngành khác nhau có sự chênh lệch đáng kể, với tỷ lệ dao động từ **23%** đến **78%**. Theo như kết quả khảo sát, các ngành **Vật liệu; Viễn thông/ Hạ tầng/ Công nghệ phần cứng; Sản xuất/ Công nghiệp chế biến, chế tạo và Hàng tiêu dùng** là những ngành có tỷ lệ trung thành thấp hơn so với các ngành khác.

Trong khi đó, **Vận tải/ Hậu cần; Nông nghiệp/ Lâm nghiệp/ Thủy sản và Bất động sản/ Dịch vụ bất động sản** lại có tỷ lệ trung thành tương đối cao, lần lượt là **78%, 61%, và 65%**. Điều này cho thấy phần lớn các nhân tài trong lĩnh vực này có xu hướng ổn định và tiếp tục gắn bó với lĩnh vực hiện tại của họ.

Nhân viên và quản lý Ai trung thành với ngành hơn?

Dựa trên số liệu khảo sát của Anphabe, mức độ trung thành của người lao động Việt Nam trong các ngành khác nhau có sự khác biệt đáng kể giữa hai nhóm cấp bậc.

Nhóm Nhân viên hơn 3 năm kinh nghiệm



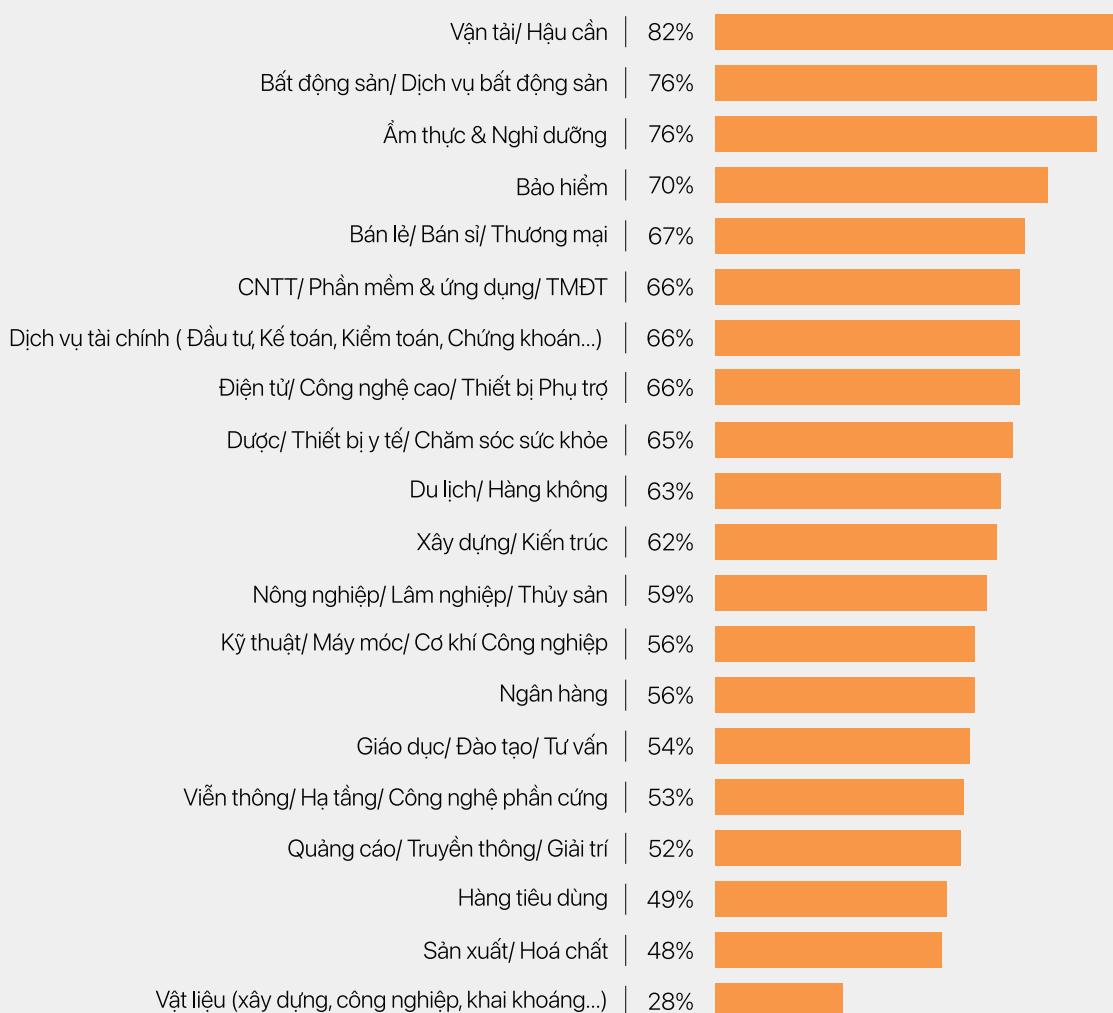
Mức độ trung thành của người lao động từng ngành, xét trên nhóm Nhân viên hơn 3 năm kinh nghiệm (Anphabe, 2022)

Đối với nhóm nhân viên trên 3 năm kinh nghiệm, mức độ trung thành cao nhất được ghi nhận ở các ngành **Vận tải/ Hậu cần** (75%), **Ẩm thực & Nghỉ dưỡng** (69%), **Bất động sản/ Dịch vụ bất động sản** (65%) và **Dịch vụ tài chính** (65%). Đây đều là các ngành dịch vụ liên quan mật thiết đến kinh tế và đời sống con người, nên có sự ổn định cao hơn so với các ngành công nghiệp khác. Tuy nhiên, cần lưu ý đến một số ngành nghề có tỷ lệ trung thành thấp hơn như **Vật liệu** (24%); **Viễn thông/ Hạ tầng/ Công nghệ phần cứng** (37%); **Sản xuất/ Hóa chất** (38%); **Hàng tiêu dùng** (45%).

Đối với nhóm các quản lý cấp trung trở lên, mức độ trung thành tiếp tục tăng lên ở hầu hết các ngành nghề, tuy nhiên cao nhất vẫn là các ngành như Vận tải/ Hậu cần (82%), Bất động sản/ Dịch vụ bất động sản (76%), Ẩm thực & Nghỉ dưỡng (76%), Dịch vụ tài chính (66%) và Công nghệ thông tin/ Phần mềm & Ứng dụng/ Thương mại điện tử (66%).

Các ngành có mức độ trung thành thấp nhất ở cấp này là Vật liệu (28%). Sàn xuất/ hóa chất, Vật liệu (xây dựng, công nghiệp, khai khoáng...) và Viễn thông/ hạ tầng/ công nghệ phần cứng có mức độ trung thành thấp hơn so với các ngành khác, với mức độ trung thành từ 48% đến 53%.

Nhóm Quản lý cấp trung trở lên



Mức độ trung thành của người lao động từng ngành, xét trên nhóm Quản lý cấp trung trở lên (Anphabe, 2022)

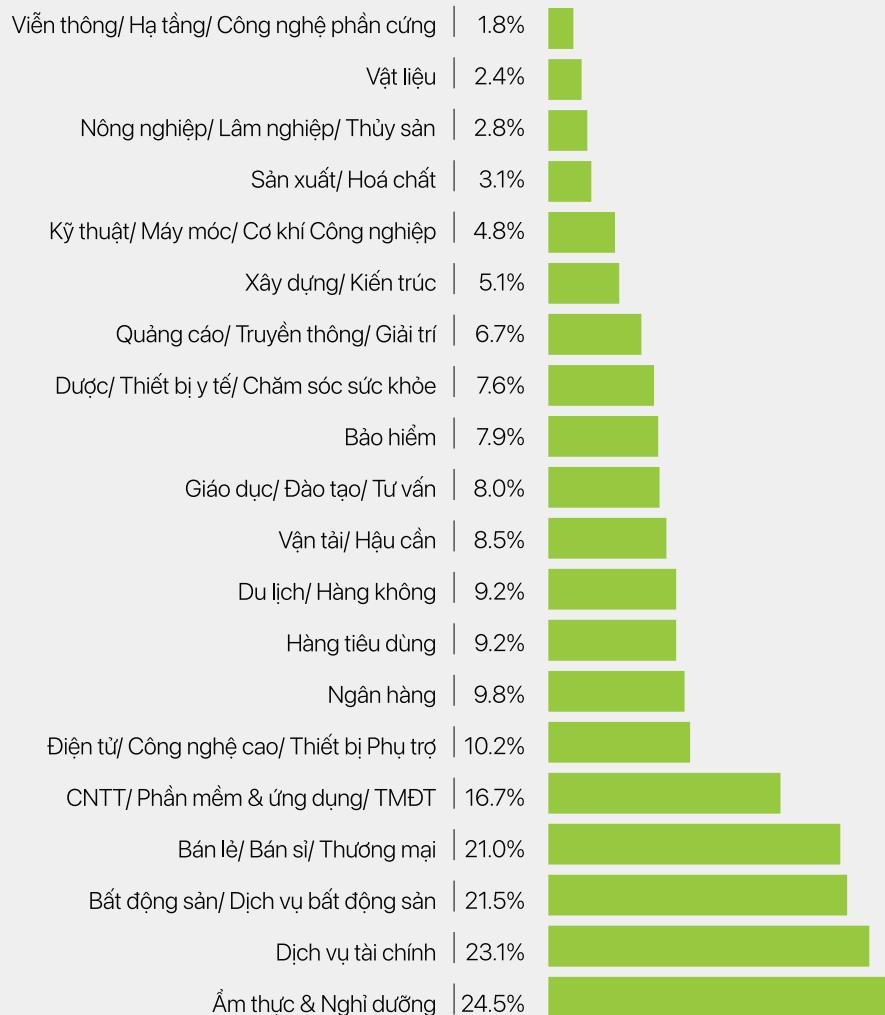
Mức độ trung thành với ngành của nhân tài Việt Nam có thể bị ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố, trong đó có hành động của doanh nghiệp. Các doanh nghiệp có thể tăng cường các chính sách phúc lợi, hỗ trợ phát triển nghề nghiệp cho nhân viên và tạo ra môi trường làm việc phù hợp với nhu cầu của họ. Điều này không chỉ giúp gia tăng mức độ trung thành mà còn tạo ra một đội ngũ nhân viên đầy năng lực và đóng góp tích cực cho sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

05

XU HƯỚNG CHUYỂN VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM

Một khi sự trung thành với ngành không còn nữa, đâu sẽ là những... “bến đỗ” mới của người lao động?

Với những nhân tài chọn chuyển ngành khác khi tìm kiếm công việc mới, đây sẽ là các ngành họ có dự định thử sức:



Xu hướng lựa chọn ngành mới khi chuyển ngành của người lao động Việt Nam (Anphabe, 2022)

Kết quả khảo sát của Anphabe cho thấy các ngành có sức hấp dẫn cao nhất đối với nhân tài có ý định chuyển ngành bao gồm Âm thực & Nghỉ dưỡng (24.5%), Dịch vụ tài chính (23.1%), Bất động sản/ Dịch vụ bất động sản (21.5%), Bán lẻ/ Bán sỉ/ Thương mại (21%) và Công nghệ thông tin/ Phần mềm & ứng dụng/ Thương mại điện tử (16.7%).



“SĂN & TUYỂN” NHÂN TÀI NHANH CHÓNG, TIẾT KIỆM

GIẢI PHÁP TUYỂN DỤNG & THƯƠNG HIỆU NHÀ TUYỂN DỤNG TOÀN DIỆN

JOB



Đăng tuyển

Góc đăng tuyển riêng, cho phép quảng bá không giới hạn và tùy chỉnh đầy tin tới ứng viên phù hợp nhất bằng công nghệ AI tiên 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 và xây dựng nguồn ứng viên tiềm năng chất lượng.



Tự hào vinh danh



ĐỐI TÁC PHÁT TRIỂN NỔI BẬT CỦA LINKEDIN 2021

Khu vực Châu Á - Thái Bình Dương

ĐỐI TÁC CÓ TẦM ẢNH HƯỞNG NHẤT - MÃNG GIẢI PHÁP TUYỂN DỤNG 2022

Khu vực Châu Á - Thái Bình Dương



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) 988 657 881

* Email: huong.ha@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
- Đẩy bài đăng tuyển đến ứng viên bằng cách thủ công



HÃY ĐỂ ANPHABE & LINKEDIN GIÚP BẠN !!!

TỪ KHI DÙNG LINKEDIN

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



HƠN 150.000+ DOANH NGHIỆP ĐÃ TIN DÙNG



CÒN DOANH NGHIỆP BẠN THÌ SAO?

Liên hệ ANPHABE để được tư vấn

* Hotline: (84) 988 657 881

* Email: huong.ha@anphabe.com



ƯU ĐÃI ĐẶC BIỆT MỪNG LINKEDIN VIỆT NAM ĐẠT 5 TRIỆU THÀNH VIÊN

TRẢI NGHIỆM ĐĂNG TUYỂN KHÔNG GIỚI HẠN

Chỉ từ
5 Triệu/tháng



Liên hệ Anphabe để được tư vấn
và đăng ký tham gia:

📞 (+84) 28 6268 2222

✉️ clientsolution@anphabe.com

Đăng tuyển liên tục KHÔNG GIỚI HẠN
trong 6 tháng.

Chỉnh sửa nội dung đăng tuyển
KHÔNG GIỚI HẠN bất cứ lúc nào.

AI đẩy tin tự động KHÔNG GIỚI HẠN
đến ứng viên phù hợp

** Thời hạn ưu đãi đến hết ngày 31/12/2023.
Thông tin chi tiết tại website:
[Đăng tuyển không giới hạn trên LinkedIn | Anphabe](#)

Thank you!



anphabe
Connecting Opportunities

XU HƯỚNG NHÂN SỰ 2023

LIÊN HỆ

CÔNG TY CỔ PHẦN ANPHABE

- ĐỊA CHỈ | Lầu 6, tòa 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