

# BÁO CÁO THỊ TRƯỜNG TUYỂN DỤNG 2020 & XU HƯỚNG TUYỂN DỤNG 2021

DOANH NGHIỆP TIẾP TỤC ĐẨY MẠNH HOẠT ĐỘNG TUYỂN DỤNG  
BẤT CHẤP ẢNH HƯỞNG CỦA ĐẠI DỊCH COVID-19



# LỜI MỞ ĐẦU

**Báo cáo thị trường tuyển dụng 2020 & xu hướng tuyển dụng 2021** là báo cáo thường niên được thực hiện bởi TopCV - Nền tảng công nghệ tuyển dụng hàng đầu Việt Nam. Báo cáo được thống kê & phân tích nhằm mục đích cung cấp các thông tin tổng quan về thị trường tuyển dụng tại Việt Nam trong năm 2020 và xu hướng tuyển dụng trong năm 2021. Từ đó giúp các doanh nghiệp đưa ra các chiến lược, quyết định chính xác giúp tiết kiệm thời gian, chi phí trong việc thu hút và tuyển dụng nhân tài.

- Báo cáo sử dụng các phương pháp định lượng để phân tích số liệu khảo sát trực tiếp từ 1.500 doanh nghiệp từ nhiều lĩnh vực và 3.000 ứng viên về thị trường tuyển dụng tại Việt Nam 2020 và xu hướng tuyển dụng năm 2021 của TopCV. Bên cạnh đó, để xác định mức lương trung bình cho các vị trí, chúng tôi phân tích số liệu của hơn 150.000 tin tuyển dụng được doanh nghiệp đăng tải tại TopCV trong năm 2020.
- Tất cả dữ liệu trong báo cáo này là dữ liệu gốc đã được xử lý và thể hiện lại dưới dạng chỉ số để đảm bảo tính bảo mật thông tin kinh doanh của TopCV.
- Tất cả thông tin trong báo cáo này, mặc dù cho thấy toàn cảnh thị trường tuyển dụng 2020 & xu hướng tuyển dụng 2021, đều không tiết lộ bất kỳ kết quả tuyển dụng hay hoạt động tuyển dụng của bất kỳ công ty cụ thể nào.
- Các số liệu về lương được sử dụng trong báo cáo là mức lương hàng tháng trước thuế và bảo hiểm (gross salary), được tính theo VNĐ.

# MỤC LỤC

Chương I	
<b>Tổng quan tình hình tuyển dụng của doanh nghiệp năm 2020</b>	<b>4</b>
Chương II	
<b>Kế hoạch tuyển dụng nhân sự của doanh nghiệp năm 2021</b>	<b>27</b>
Chương III	
<b>Hành vi tìm việc của ứng viên</b>	<b>35</b>
Chương IV	
<b>Kết luận</b>	<b>42</b>

# Tổng quan tình hình tuyển dụng của doanh nghiệp năm 2020

Các số liệu trong phần này được thống kê từ khảo sát nhà tuyển dụng của TopCV vào tháng 12/2020.

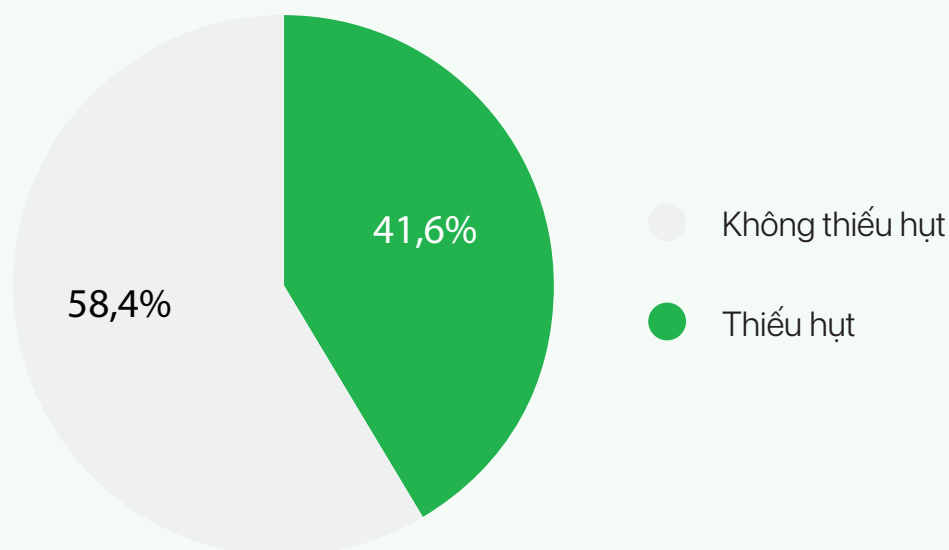


Để doanh nghiệp hoạch định được chiến lược nhân sự phục vụ tốt nhất cho chiến lược kinh doanh, việc theo dõi dữ liệu thị trường tuyển dụng trong quá khứ là điều cần thiết. **Kết thúc năm 2020, gần 42% doanh nghiệp thiếu hụt nhân sự**, điều này báo động mức độ cạnh tranh gay gắt trên thị trường tuyển dụng trong năm 2021.

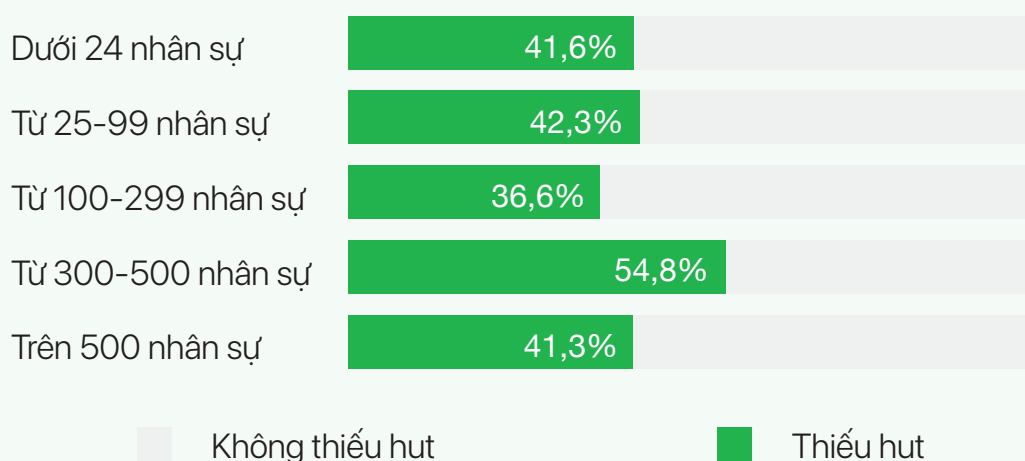


# 1. Tình hình tuyển dụng

## I Tỷ lệ thiếu hụt nhân sự chung

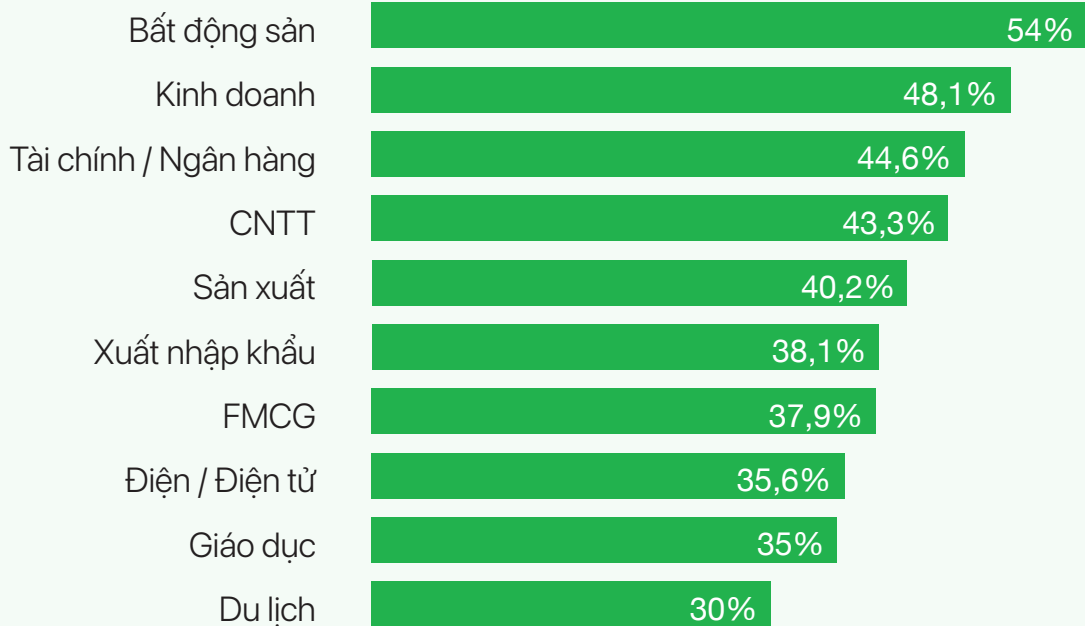


## I Tỷ lệ thiếu hụt nhân sự theo quy mô doanh nghiệp



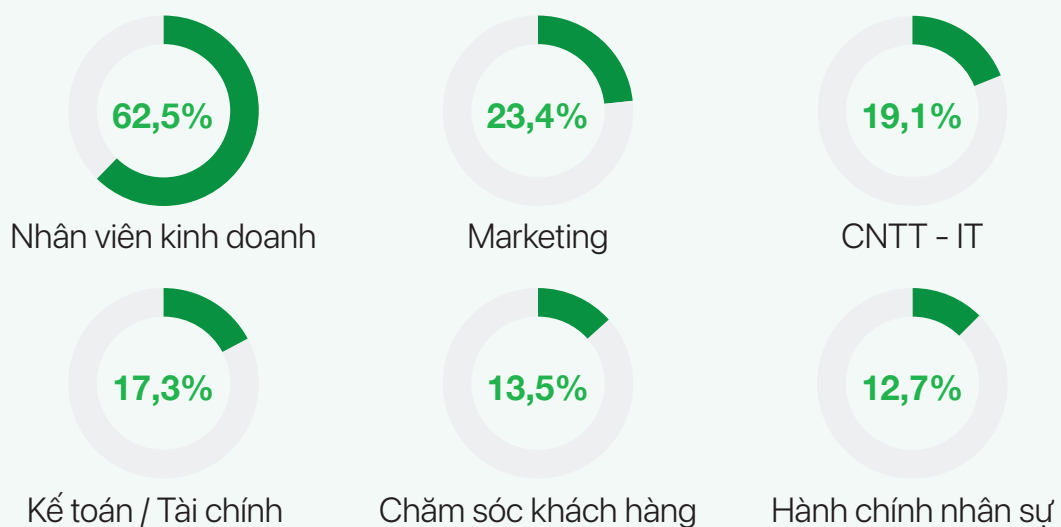
Gần 42% doanh nghiệp đối mặt với tình trạng thiếu hụt nhân sự trong năm 2020. Trong đó, nhóm doanh nghiệp có quy mô từ 300 - 500 nhân sự có tỷ lệ thiếu hụt cao nhất (54,8%). Điều này cho thấy một lượng nhu cầu tuyển dụng rất lớn sẽ xuất hiện tại nhóm công ty này trong thời gian tới.

## 10 lĩnh vực có tỷ lệ thiếu hụt nhân sự cao nhất



Bất động sản, Kinh doanh và Tài chính / Ngân hàng là 3 lĩnh vực dẫn đầu trong Top 10 lĩnh vực kinh doanh có tỷ lệ thiếu hụt nhân sự cao nhất trong năm 2020. Công nghệ thông tin thuộc Top 5 lĩnh vực "khát" nhân sự nhất 2020. Dự báo trong thời gian tới, đây sẽ là những lĩnh vực có thị trường tuyển dụng "nóng" nhất để bù đắp lượng nhân sự thiếu hụt năm 2020.

## Các vị trí công việc được doanh nghiệp tuyển dụng nhiều nhất



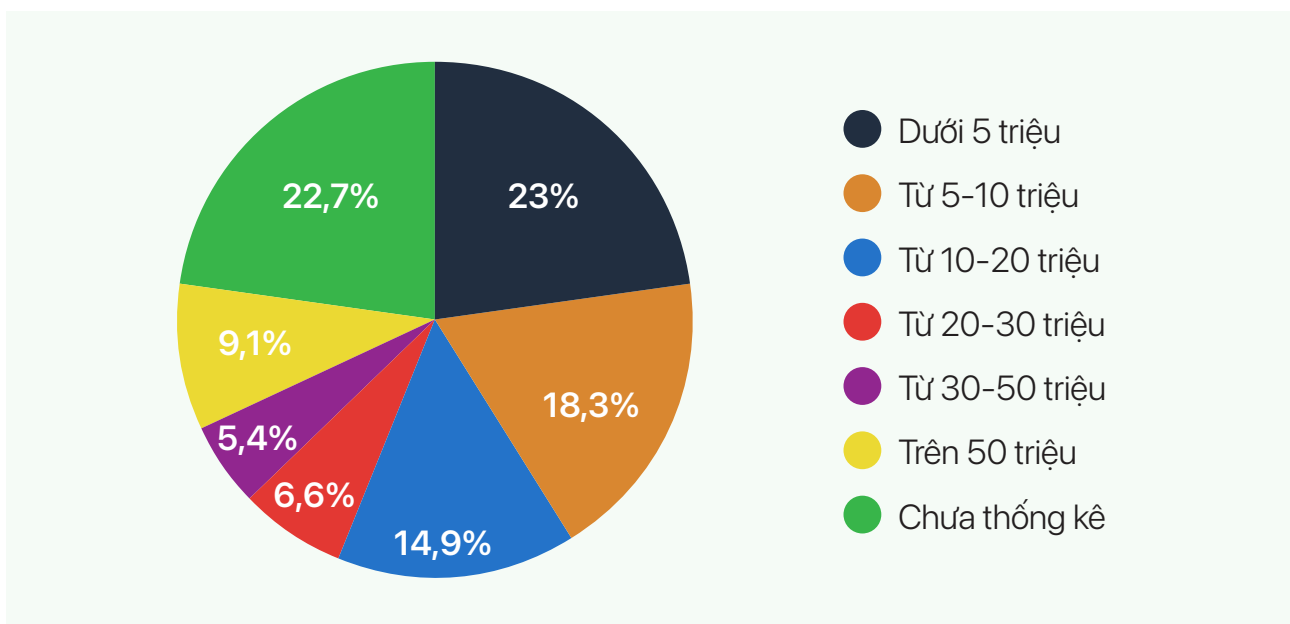
Nhân viên kinh doanh là vị trí các doanh nghiệp tìm kiếm nhiều nhất trong năm 2020 với 62,5% doanh nghiệp lựa chọn.

## Top phòng ban thiếu hụt nhân sự



Mặc dù được doanh nghiệp đẩy mạnh hoạt động tuyển dụng trong năm 2020 nhưng **phòng Kinh doanh, Marketing và Phát triển sản phẩm là 3 phòng ban đang có tỷ lệ thiếu hụt nhân sự nhiều nhất**. Điều này báo hiệu một thị trường tuyển dụng cạnh tranh gay gắt trong năm 2021 để đáp ứng nhu cầu nhân sự cho các phòng ban này.

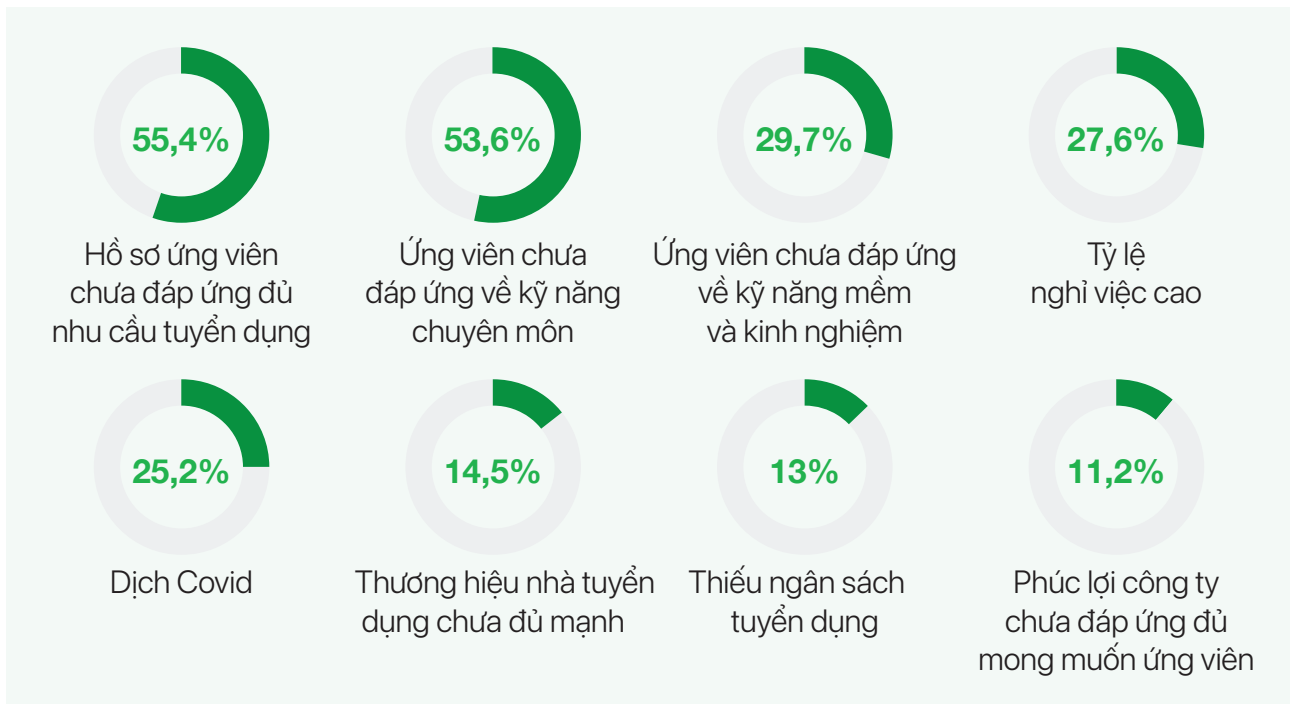
## Chi phí tuyển dụng của doanh nghiệp trong năm 2020



Chi phí tuyển dụng của các doanh nghiệp trong năm 2020 phổ biến ở mức dưới 20 triệu đồng với 56,2% các doanh nghiệp tham gia khảo sát lựa chọn.



## I Nguyên nhân dẫn đến thiếu hụt nhân sự từ góc độ doanh nghiệp



Hơn một nửa số nhà tuyển dụng được khảo sát cho rằng **Số lượng hồ sơ ứng viên chưa đáp ứng đủ nhu cầu tuyển dụng và Ứng viên chưa đáp ứng đủ yêu cầu về kỹ năng chuyên môn** là 2 nguyên nhân lớn nhất khiến doanh nghiệp của mình bị thiếu hụt nhân sự.

Theo sau đó là lý do **Ứng viên chưa đáp ứng đủ yêu cầu về kỹ năng mềm và kinh nghiệm, Tỷ lệ nghỉ việc cao và Ảnh hưởng của dịch Covid.**

## I Đề xuất từ TopCV

Với nguyên nhân gây thiếu hụt nhân sự do số lượng hồ sơ ứng viên chưa đáp ứng đủ nhu cầu tuyển dụng, ngoài đăng tuyển miễn phí, nhà tuyển dụng nên tận dụng những dịch vụ để gia tăng số lượng ứng viên tiềm năng hơn:

- **Sử dụng các gói dịch vụ Quảng cáo tin tuyển dụng**, tích hợp các quyền lợi: Hiển thị tin tuyển dụng trong Box việc làm nổi bật, Vị trí hiển thị ưu tiên, Đẩy top tự động hàng tuần, Gửi thông báo việc làm, giúp tối ưu hóa hiển thị của thông tin đăng tuyển.
- Thêm các tùy chọn: gắn nhãn vào tiêu đề tin tuyển dụng, đẩy top tin đăng không giới hạn giúp tin tuyển dụng nổi bật hơn với ứng viên.

Ngoài ra, để tìm được ứng viên đáp ứng đúng kỹ năng chuyên môn, kỹ năng mềm và kinh nghiệm yêu cầu, các nhà tuyển dụng cần những giải pháp sàng lọc, đánh giá ứng viên toàn diện. Bên cạnh đó, để mở rộng nguồn ứng viên, nhà tuyển dụng nên kết hợp các dịch vụ tuyển dụng khác nhau tối ưu hơn:

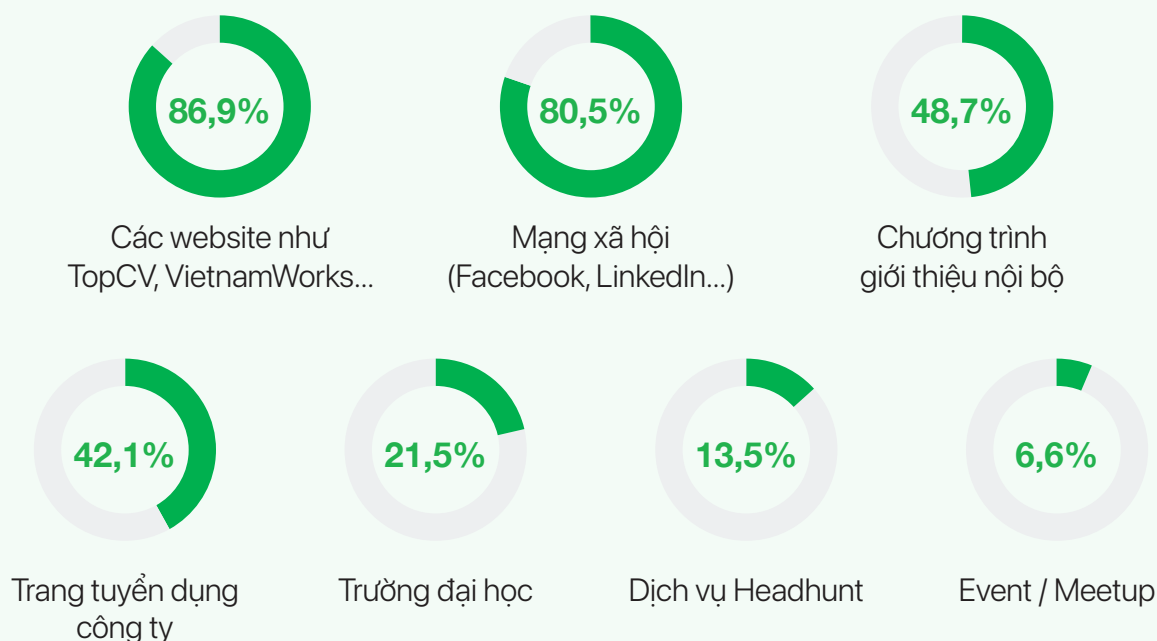
- Chủ động tìm kiếm và kết nối với nguồn ứng viên tiềm năng qua **dịch vụ Nạp credit mở hồ sơ ứng viên**.
- Tận dụng sức mạnh của công nghệ để tìm kiếm nhân tài với AI (Trí tuệ nhân tạo) và **CV Scout - Một tính năng mới từ TopCV ứng dụng công nghệ TopMatch AI** mang tới nguồn hồ sơ phù hợp hơn.

Đặc biệt để tăng tỷ lệ tuyển dụng thành công, nhà tuyển dụng cần thường xuyên tương tác, tăng điểm "chạm" với ứng viên qua các kênh giao tiếp nhanh chóng, tiện lợi như **TopCV Connect - Tính năng trò chuyện cùng ứng viên** từ TopCV giúp:

- Dễ dàng tạo cuộc hội thoại, tương tác trực tiếp với ứng viên đã ứng tuyển vào tin tuyển dụng.
- Khai thác thêm nhiều thông tin của ứng viên (tính cách, mục tiêu công việc,...) mà CV chưa thể hiện hết.
- Trò chuyện nhanh chóng, thuận tiện, rút ngắn thời gian và quy trình, nâng cao trải nghiệm ứng tuyển của ứng viên.
- Thêm cơ hội để truyền thông thương hiệu tuyển dụng, văn hóa doanh nghiệp.
- Gia tăng cơ hội thu hút, thuyết phục ứng viên, từ đó tăng tỷ lệ tuyển dụng thành công.

## 2. Hiệu quả của các kênh tuyển dụng

### Các kênh tuyển dụng được doanh nghiệp sử dụng nhiều trong năm 2020



### Các kênh tuyển dụng được đánh giá mang lại hiệu quả cao nhất

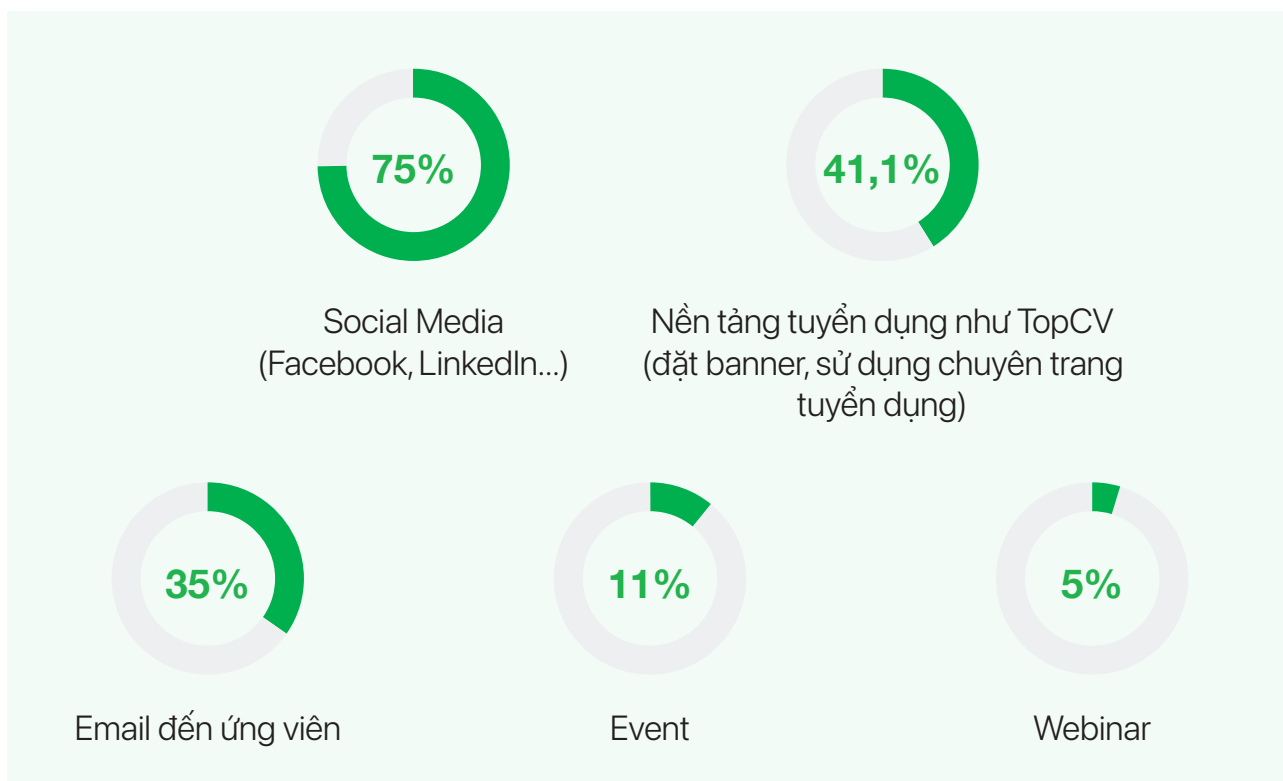


Các website tuyển dụng như TopCV, VietnamWorks,... và Các trang mạng xã hội (Facebook, LinkedIn,...) là 2 lựa chọn hàng đầu của các doanh nghiệp khi tuyển dụng nhân sự với hơn 4/5 doanh nghiệp tham gia khảo sát sử dụng. Các website tuyển dụng như TopCV, VietnamWorks,... cũng là kênh tuyển dụng được đánh giá mang lại hiệu quả cao nhất. Các trang mạng xã hội (Facebook, LinkedIn,...) xếp thứ 2 với 26,7% doanh nghiệp đánh giá là kênh tuyển dụng hiệu quả đối với họ.

Chương trình giới thiệu nội bộ và Trang tuyển dụng của doanh nghiệp cũng được sử dụng nhiều với hơn 40% doanh nghiệp tham gia khảo sát lựa chọn.

### 3. Truyền thông thương hiệu tuyển dụng

#### I Các kênh doanh nghiệp sử dụng để truyền thông thương hiệu tuyển dụng

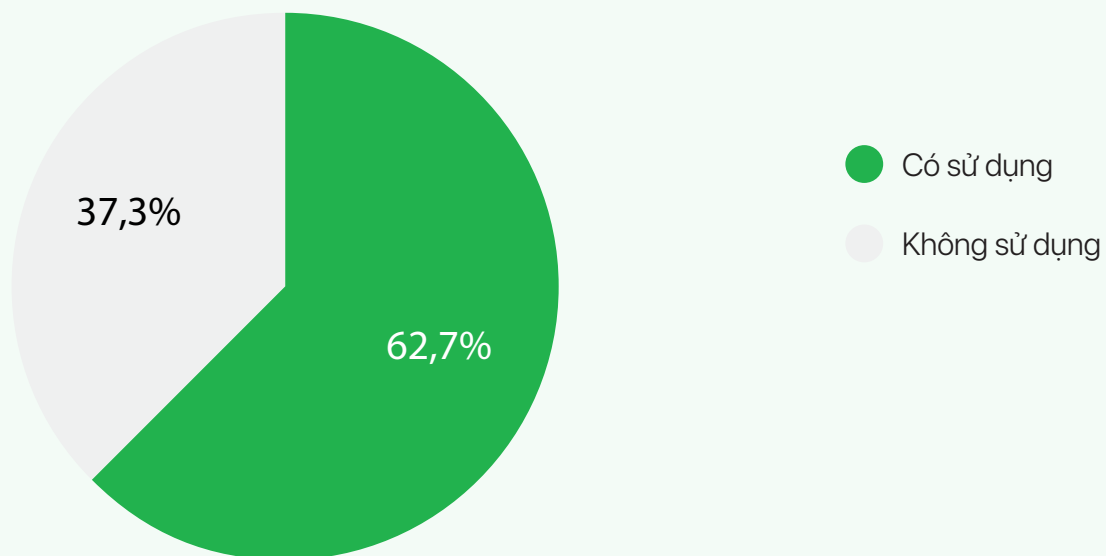


**Xây dựng thương hiệu tuyển dụng (Employer Branding)** đã là một phần bắt buộc trong chiến lược nhân sự của các tổ chức để thu hút và giữ chân nhân tài.

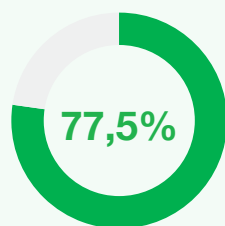
Có đến 75% doanh nghiệp truyền thông thương hiệu thông qua Social Media (Facebook, LinkedIn,...); 41,1% doanh nghiệp truyền thông thương hiệu tuyển dụng thông qua các nền tảng công nghệ như TopCV.

## 4. Test ứng viên

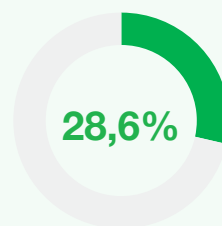
### Tỷ lệ doanh nghiệp sử dụng bài test trong quy trình tuyển dụng



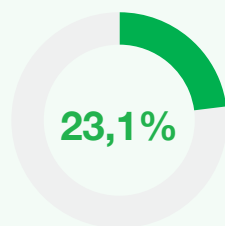
### Các loại bài test được doanh nghiệp sử dụng trong quy trình tuyển dụng



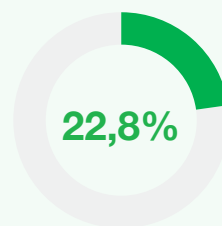
Test trình độ chuyên môn



Test tính cách (MBTI, DISC...)



Test chỉ số EQ  
(chỉ số trí tuệ cảm xúc)



Test chỉ số IQ  
(chỉ số thông minh)

Việc sử dụng bài test đang dần trở thành tiêu chuẩn mới trong tuyển dụng nhân sự hiện đại với hơn 60% doanh nghiệp hiện nay có sử dụng bài test trong quy trình tuyển dụng. Trong đó, **Test trình độ chuyên môn** là bài test phổ biến nhất với hơn 77% doanh nghiệp sử dụng.

Những lý do chính khiến gần 40% doanh nghiệp còn lại chưa áp dụng bài test trong quy trình tuyển dụng:

- Chưa xây dựng được bài test tiêu chuẩn cho các bộ phận và vị trí tuyển dụng.
- Gặp nhiều khó khăn trong triển khai bài test tuyển dụng (tốn thời gian, chi phí, thiếu nhân sự chuyên trách,...).
- Các vị trí lao động phổ thông không đòi hỏi nhiều kiến thức, kỹ năng.

## ■ Gợi ý từ TopCV

Sử dụng bài test (kiểm tra) đầu vào trong tuyển dụng là giải pháp giúp doanh nghiệp giảm tỷ lệ tuyển sai người. Để bài test tuyển dụng phát huy hiệu quả tối đa trong việc đánh giá, sàng lọc ứng viên, đồng thời tiết kiệm chi phí, thời gian tuyển dụng, doanh nghiệp nên sử dụng các giải pháp đánh giá nhân sự toàn diện như TestCenter.vn:

- Ngân hàng đề thi mẫu được xây dựng từ các chuyên gia nhân sự hàng đầu.
- Tạo bài test online nhanh chóng, phù hợp với hầu hết các ngành nghề.
- Quản lý và tổ chức thi dễ dàng, minh bạch, quản lý thông tin từng ứng viên.
- Giảm 20% chi phí so với các bài test giấy truyền thống.
- Tổng hợp và thống kê kết quả trực quan, nhanh chóng, minh bạch với từng bài test và đợt thi.

Chính sách lương thưởng luôn là một trong những yếu tố quan trọng để thu hút và giữ chân người tài. Tuy nhiên, tùy vào loại hình doanh nghiệp cũng như giai đoạn phát triển sẽ có những chính sách khác nhau. Trong quá trình thực hiện, doanh nghiệp cần tiếp tục lưu ý để điều chỉnh bài toán về chính sách lương sao cho phù hợp nhất. Dưới đây là bảng lương mà doanh nghiệp nên tham khảo trước khi thay đổi chính sách đãi ngộ của mình.

## 5. Mức lương trung bình theo từng cấp bậc – số năm kinh nghiệm trong top 10 ngành nghề phổ biến

(đơn vị: triệu đồng)

### Chú thích

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

### Công thức tính

- Mức lương trung bình thấp = 
$$\frac{\text{Tổng các mức lương tối thiểu}}{\text{Tổng số tin đăng tuyển có mức lương tối thiểu}}$$
- Mức lương trung bình cao = 
$$\frac{\text{Tổng các mức lương tối đa}}{\text{Tổng số tin đăng tuyển có mức lương tối đa}}$$

(\*) Các mức lương trong tin tuyển dụng mà nhà tuyển dụng để quá thấp hoặc quá cao so với mặt bằng chung của thị trường, sẽ bị loại khỏi bảng tính để hạn chế sai lệch dữ liệu.

## I Kinh doanh / Bán hàng / Tư vấn

	Mức lương trung bình thấp	Mức lương trung bình cao
<b>Theo cấp bậc</b>		
Thực tập sinh	3,5	6,9
Nhân viên	6,6	16,7
Trưởng nhóm	13,0	22,5
Quản lý / Giám sát	14,5	24,3
Trưởng / Phó phòng	16,8	29,7
Giám đốc	31,2	54,7
<b>Theo số năm kinh nghiệm</b>		
Dưới 1 năm	6,9	16
Từ 1 đến 3 năm	9,2	25,3
Từ 3 đến 5 năm	20,3	32,8
Trên 5 năm	21,8	36,3

## I Bất động sản

	Mức lương trung bình thấp	Mức lương trung bình cao
<b>Theo cấp bậc</b>		
Thực tập sinh	2,9	5,4
Nhân viên	6,5	15,8
Trưởng nhóm	13,3	21,5
Quản lý / Giám sát	14,8	23,8
Trưởng / Phó phòng	17,2	27,2
Giám đốc	32	54,2
<b>Theo số năm kinh nghiệm</b>		
Dưới 1 năm	5,5	12
Từ 1 đến 3 năm	9	21,6
Từ 3 đến 5 năm	17,3	28,3
Trên 5 năm	20,9	31,6



## IT - Phần mềm

	Mức lương trung bình thấp	Mức lương trung bình cao
<b>Theo cấp bậc</b>		
Thực tập sinh	3	5,5
Nhân viên	7,6	16,3
Trưởng nhóm	13,5	22,1
Quản lý / Giám sát	14,7	23,9
Trưởng / Phó phòng	17,4	28,5
Giám đốc	41,9	65,6
<b>Theo số năm kinh nghiệm</b>		
Dưới 1 năm	6,6	12,6
Từ 1 đến 3 năm	9,2	25
Từ 3 đến 5 năm	19,6	32,7
Trên 5 năm	22,6	35,4

## Marketing / Truyền thông / Quảng cáo

	Mức lương trung bình thấp	Mức lương trung bình cao
<b>Theo cấp bậc</b>		
Thực tập sinh	3,1	5,7
Nhân viên	6,5	16,1
Trưởng nhóm	13,1	21,5
Quản lý / Giám sát	14,6	24,1
Trưởng / Phó phòng	17,4	29,2
Giám đốc	31,8	54,2
<b>Theo số năm kinh nghiệm</b>		
Dưới 1 năm	6	13,5
Từ 1 đến 3 năm	9,1	24,5
Từ 3 đến 5 năm	20,3	32,9
Trên 5 năm	21,4	35,3

## Hành chính / Văn phòng

	Mức lương trung bình thấp	Mức lương trung bình cao
<b>Theo cấp bậc</b>		
Thực tập sinh	3,1	5,7
Nhân viên	6,3	15,6
Trưởng nhóm	13	21,3
Quản lý / Giám sát	14,5	23,9
Trưởng / Phó phòng	17,4	28,7
Giám đốc	26,3	44,7
<b>Theo số năm kinh nghiệm</b>		
Dưới 1 năm	5,9	13
Từ 1 đến 3 năm	9	23,5
Từ 3 đến 5 năm	19,6	31,8
Trên 5 năm	20,4	32,5

## Nhân sự

	Mức lương trung bình thấp	Mức lương trung bình cao
<b>Theo cấp bậc</b>		
Thực tập sinh	2,8	5,2
Nhân viên	6,5	15,6
Trưởng nhóm	13,3	21,4
Quản lý / Giám sát	14,8	23,7
Trưởng / Phó phòng	17,3	27
Giám đốc	26,7	45,1
<b>Theo số năm kinh nghiệm</b>		
Dưới 1 năm	5,5	11,9
Từ 1 đến 3 năm	9	21,5
Từ 3 đến 5 năm	17,3	28
Trên 5 năm	20,9	31,6

## Dịch vụ khách hàng

	Mức lương trung bình thấp	Mức lương trung bình cao
<b>Theo cấp bậc</b>		
Thực tập sinh	3	5,6
Nhân viên	6,2	15,3
Trưởng nhóm	12,8	21
Quản lý / Giám sát	14,4	23,6
Trưởng / Phó phòng	17,3	28,4
Giám đốc	26,3	44,7
<b>Theo số năm kinh nghiệm</b>		
Dưới 1 năm	5,7	12,6
Từ 1 đến 3 năm	9	23,2
Từ 3 đến 5 năm	19,2	31,4
Trên 5 năm	20,5	32,4

## Kế toán / Kiểm toán

	Mức lương trung bình thấp	Mức lương trung bình cao
<b>Theo cấp bậc</b>		
Thực tập sinh	2,9	5,4
Nhân viên	6,5	15,8
Trưởng nhóm	13,4	21,7
Quản lý / Giám sát	14,7	23,7
Trưởng / Phó phòng	17,3	27,5
Giám đốc	32,5	55,6
<b>Theo số năm kinh nghiệm</b>		
Dưới 1 năm	5,6	12,2
Từ 1 đến 3 năm	9	22
Từ 3 đến 5 năm	17,4	28,4
Trên 5 năm	21	32,4

## Ngân hàng / Tài chính

	Mức lương trung bình thấp	Mức lương trung bình cao
<b>Theo cấp bậc</b>		
Thực tập sinh	3	5,6
Nhân viên	6,4	15,9
Trưởng nhóm	12,9	21,1
Quản lý / Giám sát	14,5	23,7
Trưởng / Phó phòng	17,4	28,4
Giám đốc	32,5	55,4
<b>Theo số năm kinh nghiệm</b>		
Dưới 1 năm	5,6	12,6
Từ 1 đến 3 năm	9,1	23,2
Từ 3 đến 5 năm	19	31,9
Trên 5 năm	21,3	33,8

## Bảo hiểm

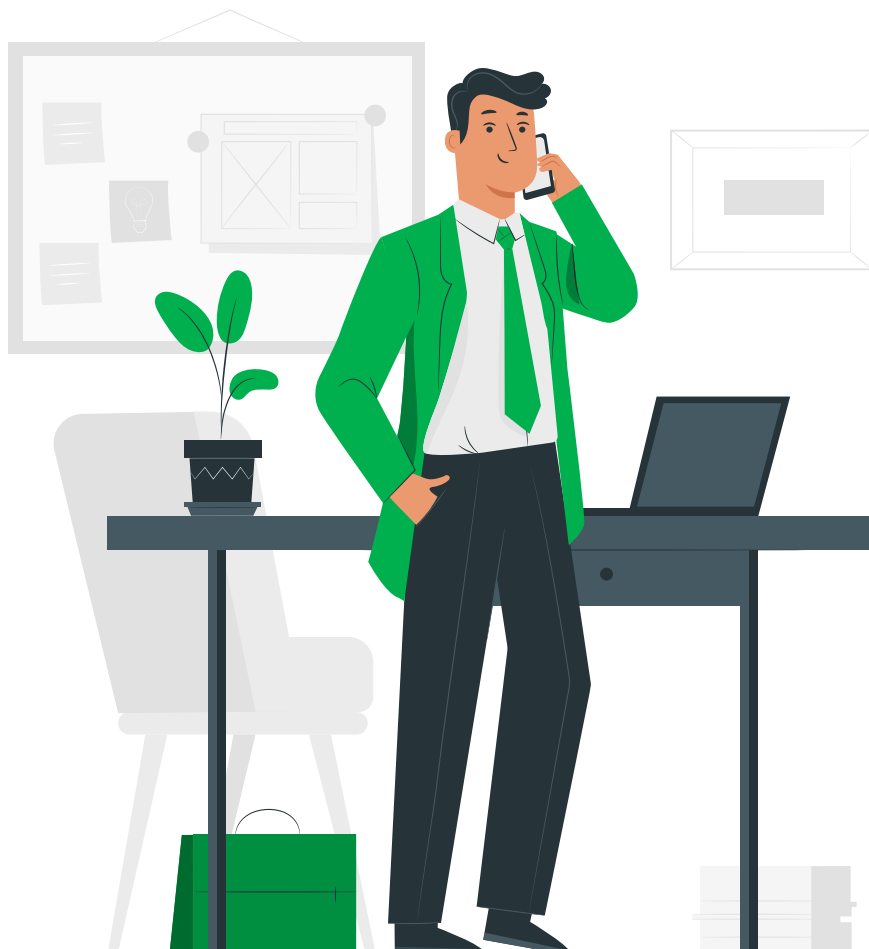
	Mức lương trung bình thấp	Mức lương trung bình cao
<b>Theo cấp bậc</b>		
Thực tập sinh	3	5,5
Nhân viên	6,5	15,9
Trưởng nhóm	13,5	21,8
Quản lý / Giám sát	14,7	23,6
Trưởng / Phó phòng	17,3	27,5
Giám đốc	32,5	55,6
<b>Theo số năm kinh nghiệm</b>		
Dưới 1 năm	5,6	12,2
Từ 1 đến 3 năm	9	22
Từ 3 đến 5 năm	17,4	28,4
Trên 5 năm	21	32,4

## 6. Mức lương đẳng tuyển theo từng vị trí

(đơn vị: triệu đồng)

### I Các vị trí Giám đốc phổ biến

Các vị trí phổ biến	Mức lương trung bình thấp	Mức lương trung bình cao
Giám đốc Kinh doanh	29,2	45,1
Giám đốc Marketing	34,1	46,7
Giám đốc Nhân sự	24,4	42,4
Giám đốc Tài chính	29,2	50,5
Giám đốc Công nghệ	41,9	65,6
Giám đốc Vận hành	30,6	50,1



## I Các vị trí Quản lý phổ biến

Các vị trí phổ biến	Mức lương trung bình thấp	Mức lương trung bình cao
Trưởng nhóm Kinh doanh	13,6	24,6
Giám sát kinh doanh	15,4	27,1
Sales Manager	16,9	30,7
Trưởng nhóm Marketing	12,9	20,3
Trưởng nhóm Digital Marketing	14,2	22,2
Trưởng nhóm Content Marketing	12	17,5
Trưởng nhóm SEO	14,4	21,7
Marketing Manager	16,3	29,9
Trưởng nhóm Chăm sóc Khách hàng	11	16,8
Trưởng phòng Chăm sóc khách hàng	15,7	21,8
Trưởng nhóm tuyển dụng	12,2	18,4
Trưởng phòng Hành chính Nhân sự	20,2	28,8
Kế toán trưởng	17,3	24,4
Product Manager	20	43,1
Project Manager	18,1	35,5
Technical Leader	20,2	38,6
Trưởng phòng IT	21,2	33,9
Trưởng Phòng Vận Hành	17,1	25,8

## Các vị trí Nhân viên phổ biến (1-3 năm kinh nghiệm)

Các vị trí phổ biến	Mức lương trung bình thấp	Mức lương trung bình cao
Nhân viên kinh doanh	7	18,9
Marketing Executive	7,4	13,8
Digital marketing	7	15,3
Content Marketing	6,5	11,2
Nhân viên SEO	7,1	12,7
Chuyên viên PR	8,2	17,9
Chăm sóc khách hàng	5,7	10,9
Hành chính nhân sự	6,2	10,4
Chuyên viên đào tạo	7,8	15,6
Nhân viên C&B	7,1	12,3
Chuyên viên tuyển dụng	6,8	11,7
Kế toán bán hàng	5,9	9,3
Kế toán nội bộ	5,8	10,2
Kế toán tổng hợp	8,1	12,5
Kế toán thuế	7,6	11,9
Kế toán thanh toán	6,6	10,7
Kế toán kho	5,8	9
Thủ quỹ	6,4	9,4
Thủ kho	6,1	9,5
Kế toán công nợ	6	10,2
Business Analyst	13,3	24,5
Tester	8,3	16,9
Xuất nhập khẩu	7,4	12,8
Logistics	7,2	14,1
Trợ lý	7,9	13,8
Thư ký	7,3	12
Vận hành	7,1	12,5

## 7. Mức lương của các vị trí phổ biến trong ngành CNTT

(đơn vị: triệu đồng)

I Dựa vào kỹ năng / ngôn ngữ lập trình, dành cho nhóm từ 1 - 3 năm kinh nghiệm

Kỹ năng / Ngôn ngữ lập trình	Mức lương trung bình thấp	Mức lương trung bình cao
mobile	11	22,2
ios	11,2	23,1
android	12,3	24,8
flutter	11,5	22,7
front - end	10,4	20
back - end	14	25
fullstack	14,5	28,2
devops	11,2	22
brse	29,2	49,2
business analyst	10,2	19,5
designer	10,5	17,7
ui / ux	11,8	21,6
game	10,4	20,2
tester	9	16
php	11,5	21,7
javascript	11,9	23,2
.net	11,9	22,2
java	13,8	26,9
c / c++	10,9	21
c#	11,2	22,3



Kỹ năng / Ngôn ngữ lập trình	Mức lương trung bình thấp	Mức lương trung bình cao
nodejs	12,3	24,3
python	13,8	26
ruby	14,6	30,2
laravel	10,9	23,3
react native	10,9	21,8
angularis	13,4	24,8
vuejs	13,6	26
unity	11,7	20,6
wordpress	9,1	15,4
magento	10,4	20,9
odoo	13,3	22,9
abap	10,5	12,3



# NHẬN XÉT

Dựa trên Mức lương của các vị trí phổ biến, doanh nghiệp có thể xem xét điều chỉnh mức lương để cân bằng với thị trường, thu hút ứng viên ứng tuyển.

Nếu mức lương của doanh nghiệp đề nghị dưới Mức lương trung bình thấp thì mức lương này chưa lý tưởng, vì đa phần người tìm việc có vị trí tương đương trên thị trường hiện nay đang nhận được mức lương cao hơn mức lương đề nghị của doanh nghiệp bạn.

Nếu doanh nghiệp bạn đề nghị mức lương trong khoảng giữa Mức lương trung bình thấp và Mức lương trung bình cao, thì mức lương này sẽ phù hợp với mặt bằng chung của thị trường.

Nếu doanh nghiệp bạn đề nghị mức lương cao hơn Mức lương trung bình cao thì mức lương này có tính cạnh tranh cao vì đa phần người tìm việc có vị trí tương đương trên thị trường hiện nay đang nhận được mức lương thấp hơn mức lương đề nghị của doanh nghiệp bạn.

# Kế hoạch tuyển dụng nhân sự của doanh nghiệp năm 2021

Các số liệu trong phần này được thống kê từ khảo sát nhà tuyển dụng của TopCV vào tháng 12/2020.

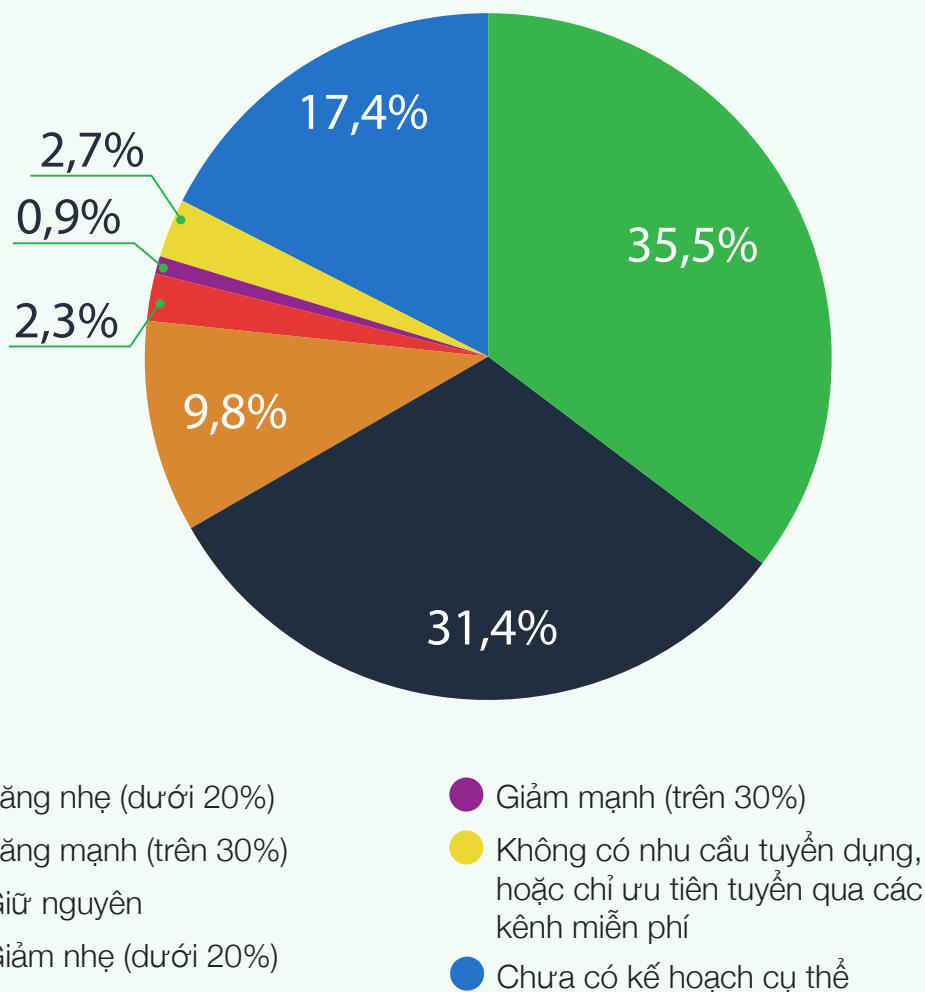


Trước tình trạng khan hiếm nhân sự, đặc biệt nhân lực ngành CNTT, **hơn 75% doanh nghiệp dự kiến đẩy mạnh tuyển dụng ứng viên có kinh nghiệm** để đẩy nhanh tốc độ phục hồi và tăng trưởng sau một năm chịu ảnh hưởng nặng nề từ đại dịch Covid-19.



# 1. Nhu cầu tuyển dụng năm 2021: Số lượng, vị trí, đối tượng

## I Nhu cầu tuyển dụng các doanh nghiệp trong năm 2021 so với năm 2020

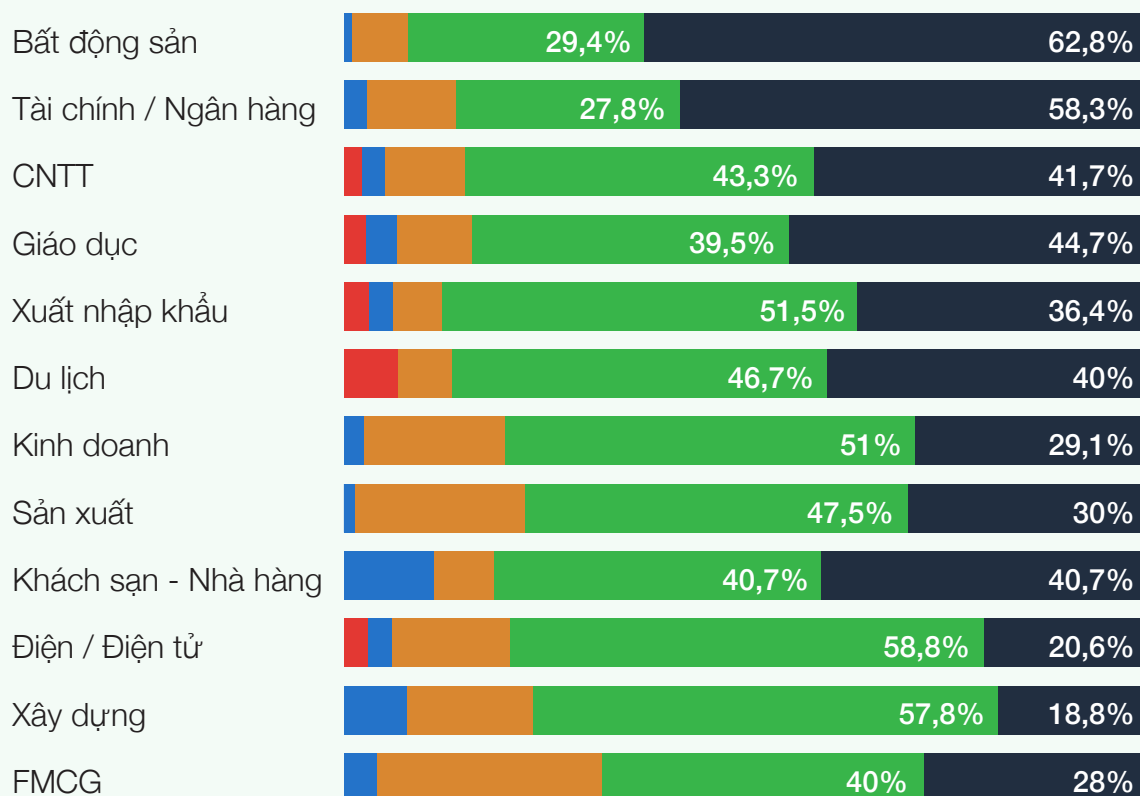


66,9% doanh nghiệp cho biết nhu cầu về nhân lực của họ sẽ tăng lên trong năm 2021. Chỉ có 3,2% các công ty có nhu cầu tuyển dụng trong năm 2021 giảm so với năm 2020.

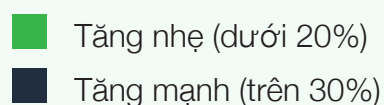
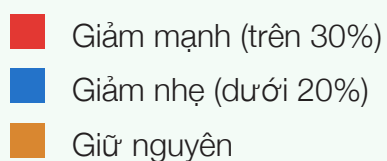
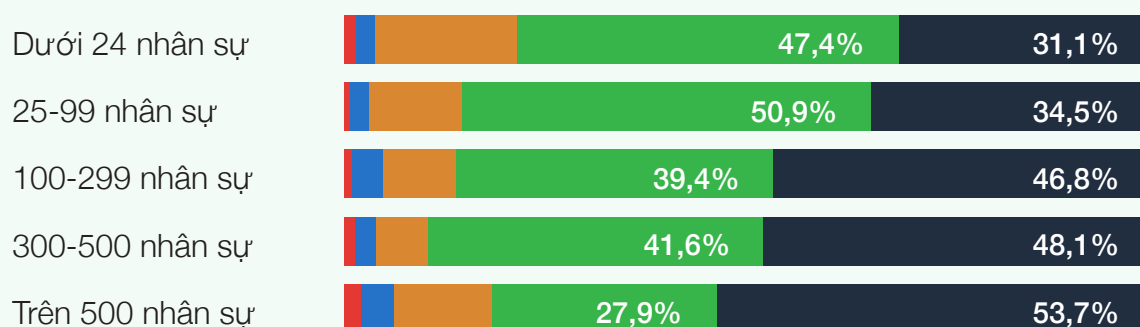
Con số này cho thấy sau một năm chịu tác động nặng nề từ dịch bệnh, lũ lụt,... đa phần các công ty đều có kế hoạch đẩy mạnh hoạt động tuyển dụng nhân sự để phục hồi và phát triển trong năm 2021.

## Mức tăng trưởng nhu cầu tuyển dụng trong năm 2021

### Theo lĩnh vực



### Theo quy mô doanh nghiệp

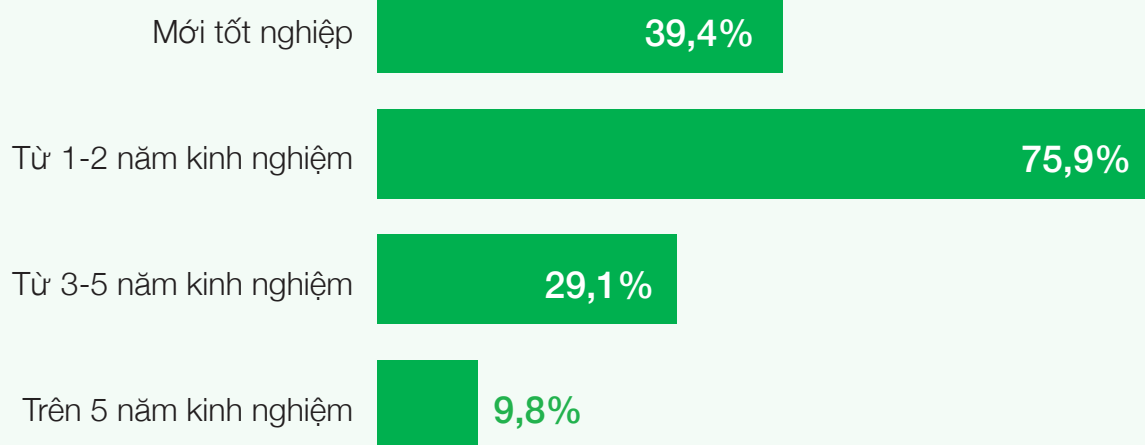


Đa số doanh nghiệp trong các lĩnh vực đều đang có nhu cầu tuyển dụng nhiều, trong đó nổi bật là **Bất động sản, Tài chính / Ngân hàng và CNTT**.

Đây sẽ là những lĩnh vực mà các công ty hoạt động trong đó sẽ phải cạnh tranh cao hơn so với những vực khác khi tuyển dụng trong năm 2021 vì nhu cầu của thị trường tăng cao.

Các doanh nghiệp có **quy mô từ 300 - 500 nhân sự** có mức tăng trưởng nhu cầu tuyển dụng trong năm 2021 cao nhất, với 89,6% doanh nghiệp dự kiến sẽ tăng số lượng nhân sự tuyển mới. Các doanh nghiệp có quy mô trên 500 nhân sự cũng có mức tăng trưởng nhu cầu tuyển dụng đáng kể với hơn ½ (53,7%) doanh nghiệp cho biết nhu cầu tuyển dụng sẽ tăng mạnh (trên 30%) trong năm 2021. Tuy nhiên, đây cũng là quy mô có mức giảm nhu cầu tuyển dụng cao nhất, với 6,1% doanh nghiệp cho biết sẽ giảm số lượng nhân sự tuyển mới trong năm tiếp theo.

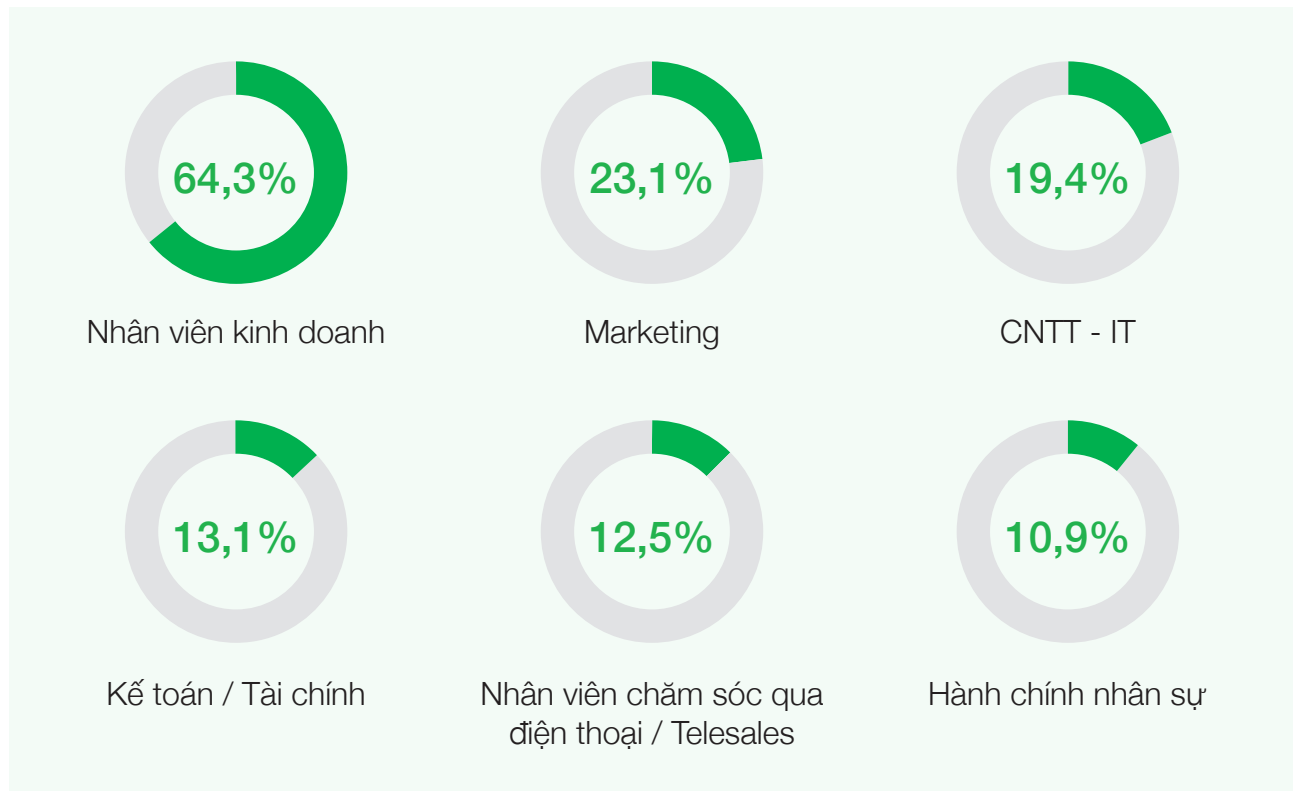
## I Phân loại đối tượng doanh nghiệp muốn tuyển dụng trong năm 2021



Sau một năm chịu ảnh hưởng nặng nề từ đại dịch Covid-19, đa phần các doanh nghiệp dự kiến đẩy mạnh tuyển dụng ứng viên có kinh nghiệm để phục hồi và tăng trưởng trong năm 2021.

Trong đó **Ứng viên có từ 1 - 2 năm kinh nghiệm** là đối tượng được hơn ¾ (75,9%) doanh nghiệp quan tâm.

## Top vị trí công việc doanh nghiệp dự kiến sẽ tuyển dụng nhiều nhất trong năm 2021



3 vị trí công việc được tuyển dụng nhiều nhất trong năm 2020 là **Nhân viên kinh doanh, Marketing, Công nghệ thông tin - IT** tiếp tục là nhóm doanh nghiệp muốn tuyển dụng nhiều nhất trong năm 2021.

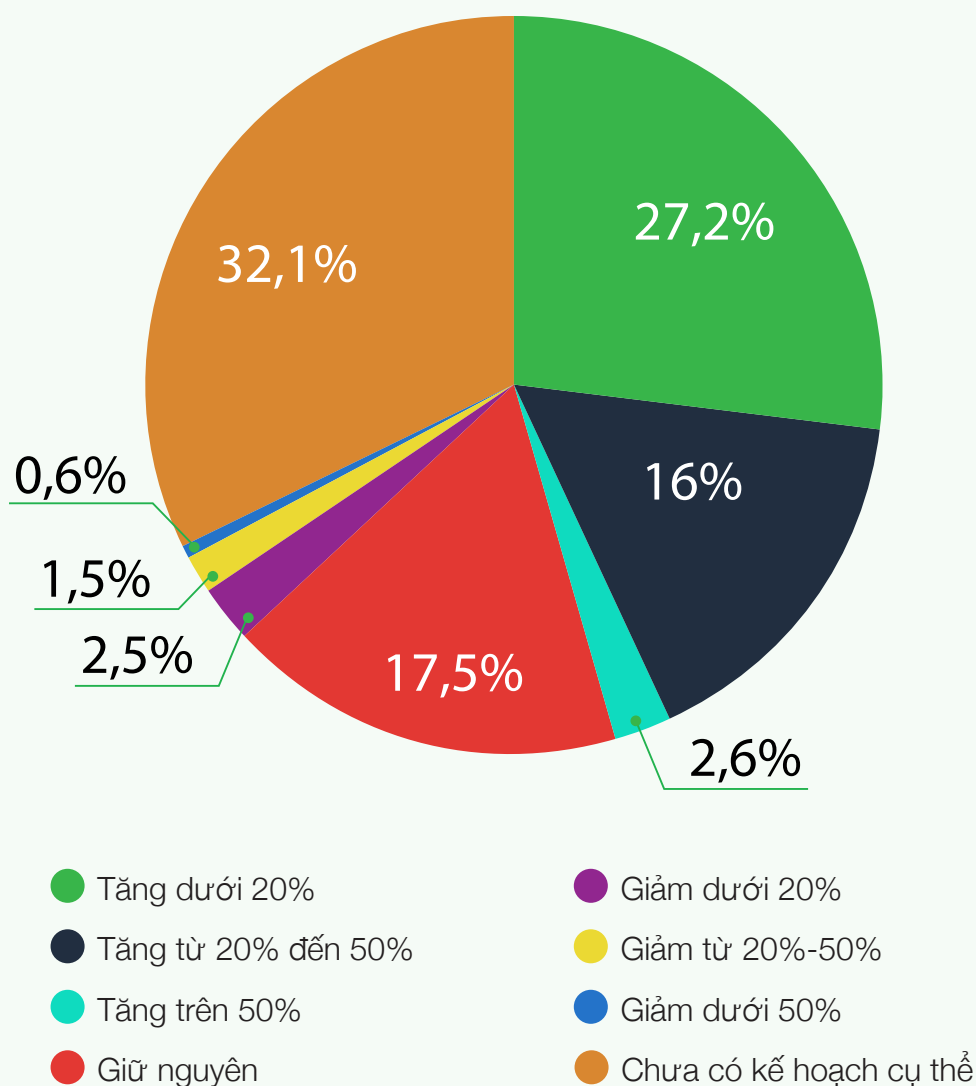
Đặc biệt, 64,3% doanh nghiệp được khảo sát đang có nhu cầu tuyển dụng **Nhân viên kinh doanh**.

Điều này cũng đồng nghĩa với việc những ngành nghề này sẽ có sự cạnh tranh cao nhất, đòi hỏi các công ty phải nỗ lực nhiều hơn để khác biệt và nổi bật trên thị trường tuyển dụng so với các đối thủ. Để làm được điều này, nhà tuyển dụng cần sử dụng những kênh tiếp cận hiệu quả và phù hợp với đối tượng ứng viên tiềm năng.



## 2. Ngân sách tuyển dụng

### I Mức tăng / giảm ngân sách cho hoạt động tuyển dụng của các doanh nghiệp trong năm 2021

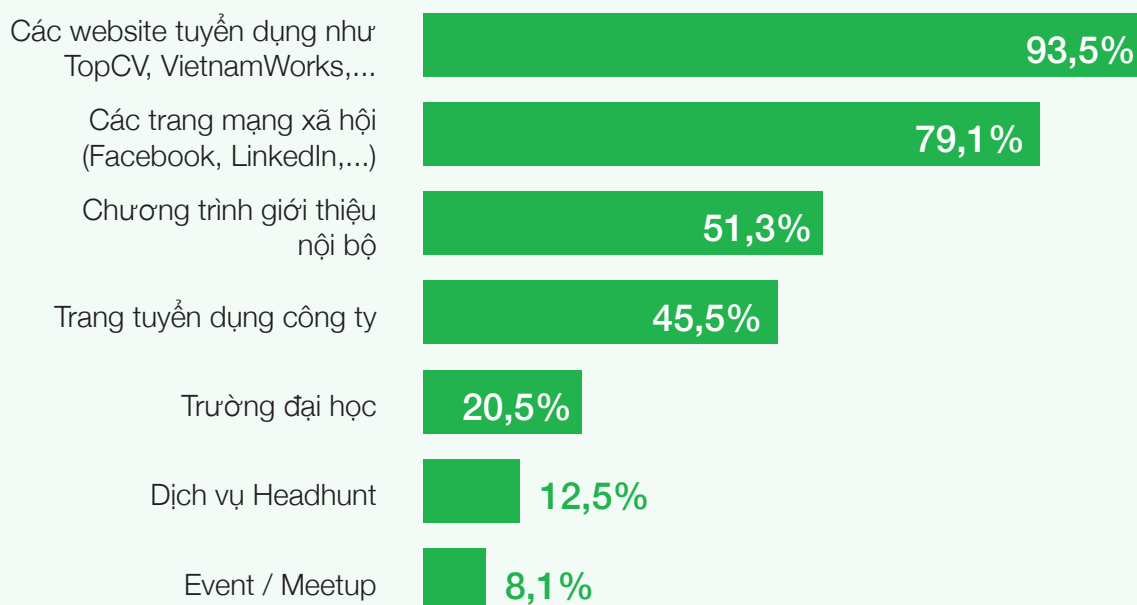


Theo số liệu khảo sát, trong năm 2021:

- 45,8% doanh nghiệp cho biết có kế hoạch tăng ngân sách cho hoạt động tuyển dụng.
- 17,5% doanh nghiệp giữ nguyên ngân sách tuyển dụng như năm 2020.
- 4,6% doanh nghiệp cho biết có kế hoạch giảm ngân sách cho hoạt động tuyển dụng.

### 3. Giải pháp tuyển dụng doanh nghiệp tiếp tục sử dụng trong năm 2021

#### I Các kênh tuyển dụng được doanh nghiệp tiếp tục sử dụng nhiều trong năm 2021



Với việc mang lại hiệu quả trong năm 2020, các nhà tuyển dụng thể hiện quan điểm sẽ tiếp tục sử dụng các **nền tảng công nghệ tuyển dụng như TopCV, trang mạng xã hội, chương trình giới thiệu nội bộ,...** để tuyển dụng nhân sự trong năm 2021.

# Hành vi tìm việc của ứng viên

Các số liệu trong phần này được thống kê từ khảo sát ứng viên của TopCV vào tháng 12/2020.

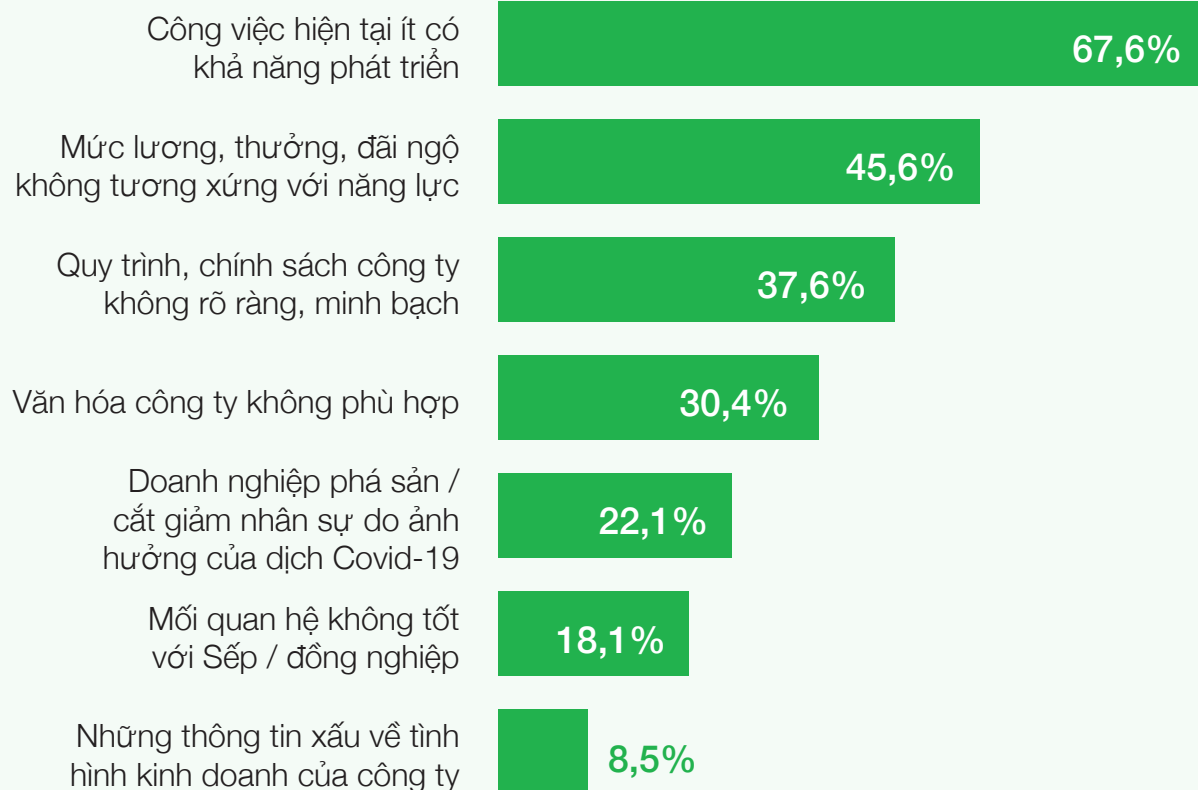


Đứng trước sự cạnh tranh gay gắt của thị trường, nhà tuyển dụng và doanh nghiệp cần nắm bắt những mối quan tâm của ứng viên, từ đó điều chỉnh kế hoạch tuyển dụng tiết kiệm và hiệu quả hơn.



# 1. Top lý do nghỉ việc

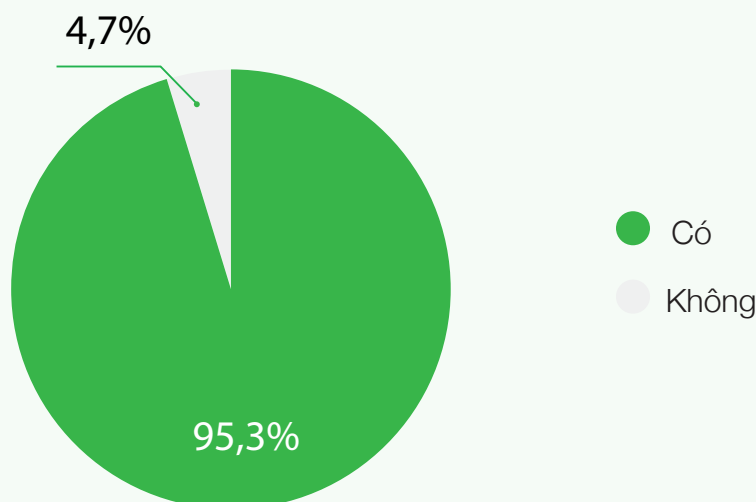
## I Top lý do nghỉ việc



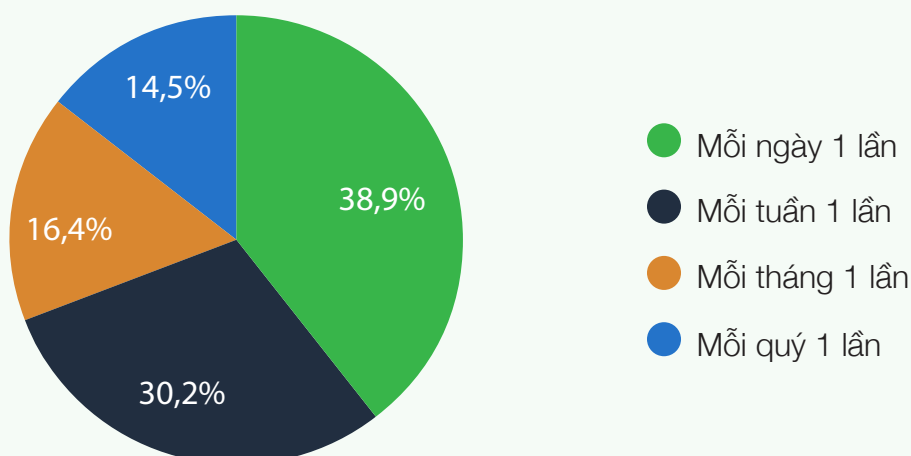
Đa phần người lao động đang có xu hướng rời bỏ công ty khi công việc ít có cơ hội phát triển thay vì vấn đề phúc lợi như trước đây.

## 2. Hành vi tìm việc của ứng viên

### I Tỷ lệ ứng viên sẵn sàng tìm cơ hội việc làm mới ngay cả khi có việc làm



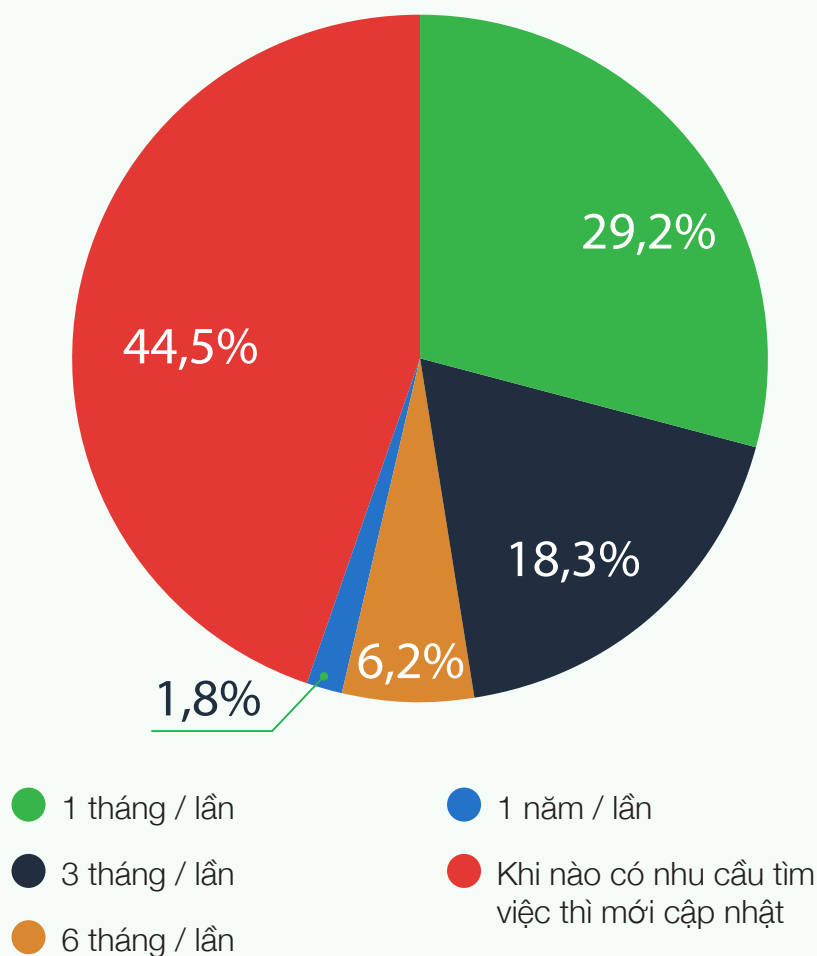
### I Tần suất cập nhật thông tin việc làm mới ngay cả khi đang có việc làm



Có đến 95,3% ứng viên sẵn sàng đón nhận cơ hội việc làm mới ngay khi đang có việc làm. Trong đó, 69,1% ứng viên cập nhật thông tin việc làm mới ít nhất mỗi tuần 1 lần.

Điều này đồng nghĩa với việc bên cạnh ứng viên chưa có việc làm thì các đối tượng đang có việc làm cũng là nguồn ứng viên doanh nghiệp có thể chiêu mộ cho vị trí đang khuyết thiếu trong công ty. Đây là cơ hội nhưng đồng thời cũng là thách thức lớn đối với nhà tuyển dụng. Doanh nghiệp cần phải thấu hiểu nhân sự để có thể vừa giữ chân người cũ, vừa thu hút người mới.

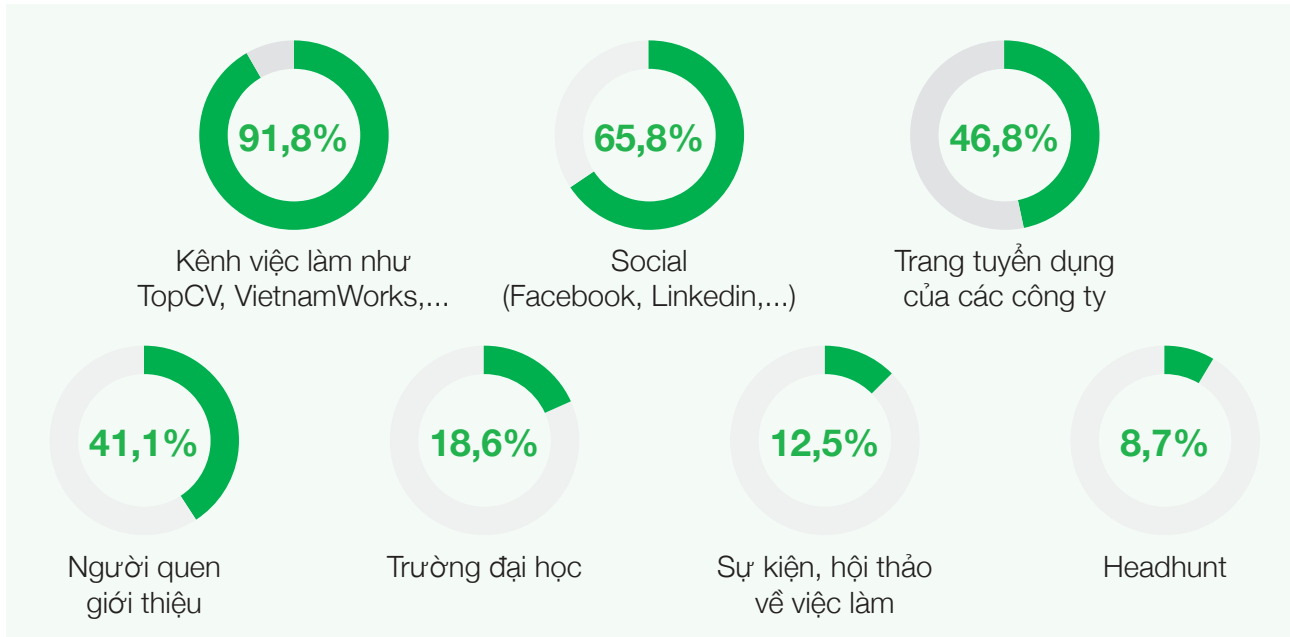
## Tần suất cập nhật hồ sơ (CV)



Đa phần ứng viên hiện nay chỉ cập nhật CV khi có nhu cầu tìm việc. Tuy nhiên, theo lời khuyên của chuyên gia, ứng viên nên cập nhật CV ít nhất 6 tháng / lần. Điều này sẽ giúp CV luôn mới mẻ, thu hút nhà tuyển dụng và đem đến những cơ hội việc làm hấp dẫn.

Bên cạnh đó, có đến 29,2% ứng viên cập nhật CV thường xuyên, mỗi tháng một lần. Điều này thể hiện sự quan tâm của ứng viên đến các cơ hội mới. Nhà tuyển dụng nên tận dụng đặc điểm này bằng việc sử dụng các dịch vụ tìm kiếm CV ứng viên online để chủ động tiếp cận nguồn ứng viên chất lượng, tăng hiệu quả tuyển dụng trong doanh nghiệp.

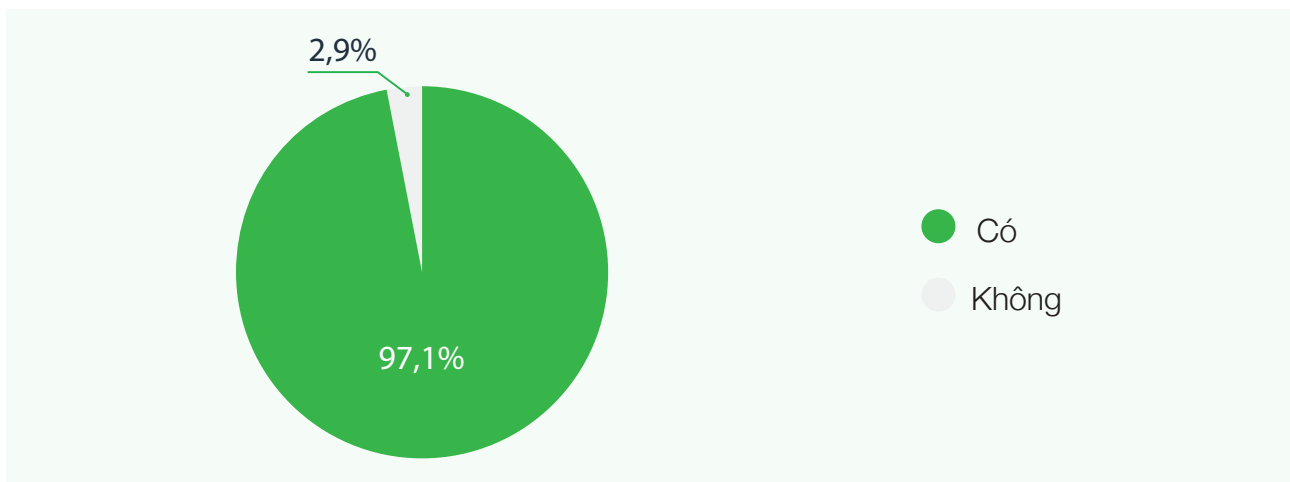
## Phương án tìm việc của người lao động trong năm 2021



Bên cạnh việc xuất hiện ở những nơi ứng viên thường xuyên truy cập, doanh nghiệp cần nâng cao thương hiệu tuyển dụng, cải thiện cách viết mô tả công việc để gia tăng sức cạnh tranh trên thị trường tuyển dụng.

Phần lớn người tìm việc, đặc biệt là nhóm có trên 2 năm kinh nghiệm sẽ truy cập vào **các nền tảng công nghệ tuyển dụng như TopCV, VietnamWorks,...** tìm kiếm cơ hội việc làm mới.

## Tỷ lệ ứng viên sẵn sàng làm bài test khi tìm việc



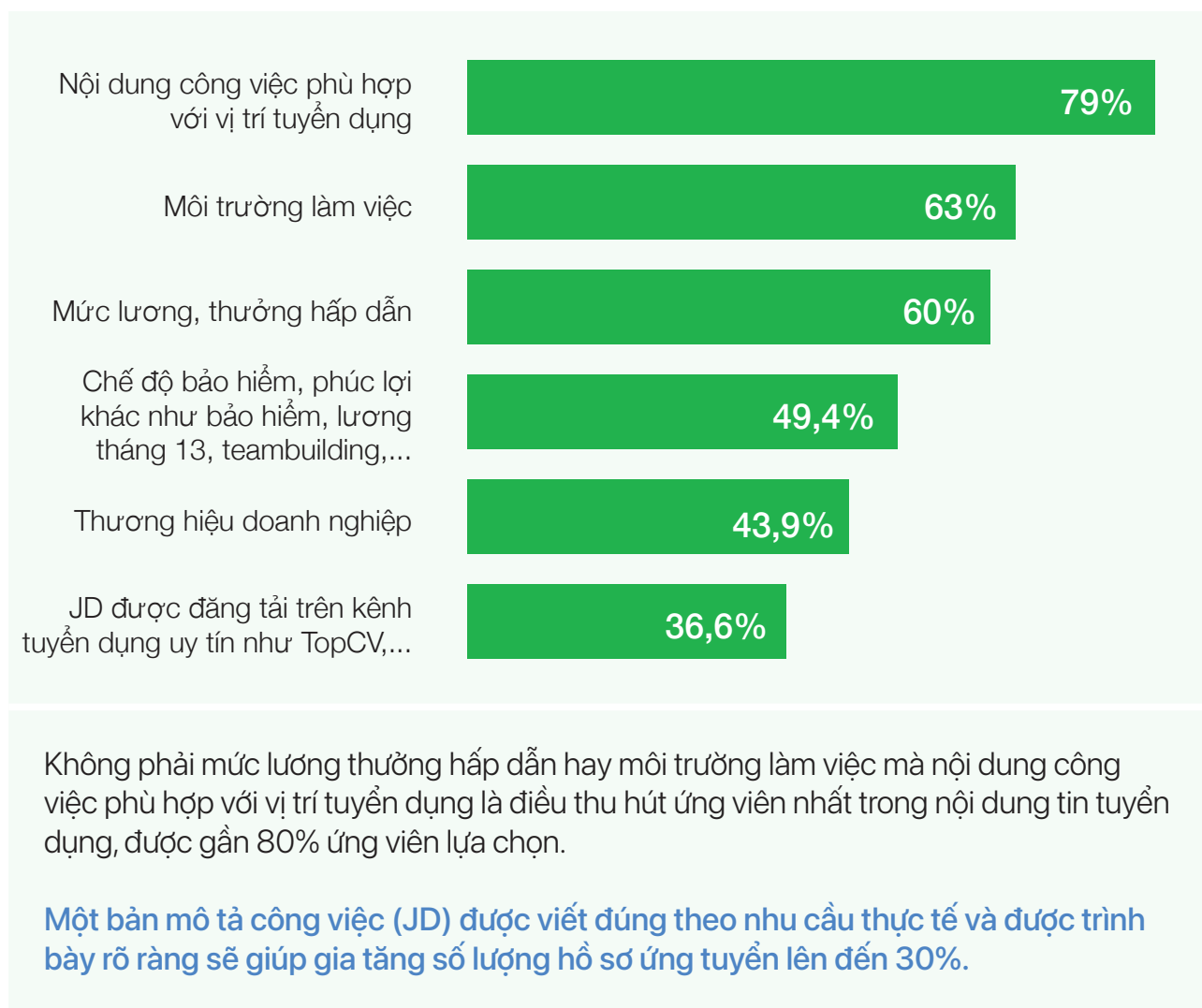
**Gần 100% ứng viên** khi được phỏng vấn sẵn sàng làm bài test trong quá trình ứng tuyển.

Đây là một yếu tố thuận lợi để các doanh nghiệp đưa các bài test đánh giá năng lực chuyên môn, mức độ phù hợp với văn hóa công ty,... vào quy trình tuyển dụng hiện tại nhằm sàng lọc ứng viên tốt hơn, nâng cao hiệu quả tuyển dụng.



### 3. Điều gì ở công việc thu hút ứng viên nhất (lý do ứng tuyển)

#### I Điều gì ở công việc thu hút ứng viên nhất



# Kết luận



# 1. Doanh nghiệp

- Hơn 40% doanh nghiệp đối mặt với tình trạng thiếu hụt nhân sự trong năm 2020. Trong đó, Bất động sản, Kinh doanh và Tài chính / Ngân hàng là những lĩnh vực thiếu hụt nguồn nhân lực nhiều nhất. Đây cũng là những lĩnh vực được dự báo có nhu cầu tuyển dụng cao nhất trong năm 2021.
- Hai nguyên nhân lớn nhất dẫn đến tình trạng thiếu hụt nhân sự là **Số lượng hồ sơ ứng viên không đáp ứng đủ nhu cầu tuyển dụng** và **Ứng viên chưa đáp ứng đủ yêu cầu về kỹ năng chuyên môn**. Để đáp ứng đủ số lượng hồ sơ phù hợp, doanh nghiệp nên sử dụng đồng thời các giải pháp như Quảng cáo tin tuyển dụng, Nạp Credit để mở hồ sơ và trình sát viên AI.
- Có đến 95,3% ứng viên có biết họ sẵn sàng đón nhận cơ hội việc làm mới ngay cả khi đã có việc (Passive Candidates) với 69,1% ứng viên cập nhật thông tin việc làm mới ít nhất mỗi tuần một lần. Do đó, doanh nghiệp nên sớm triển khai việc xây dựng chiến lược tiếp cận nhóm ứng viên đã có việc làm để không bỏ lỡ nguồn ứng viên dồi dào này.
- Các nền tảng công nghệ tuyển dụng như TopCV là kênh tuyển dụng dự báo sẽ được các doanh nghiệp tin dùng nhất trong năm 2021 khi được đa số các nhà tuyển dụng đánh giá mang lại hiệu quả tuyển dụng cao nhất trong năm 2020.
- Sử dụng bài test (kiểm tra) đầu vào trong tuyển dụng là giải pháp giúp doanh nghiệp giảm tỷ lệ tuyển sai người. Có hơn 60% doanh nghiệp tiến hành test ứng viên trong quá trình tuyển dụng. Doanh nghiệp có thể tham khảo đề thi mẫu và tạo bài test trên nền tảng [Testcenter.vn](https://testcenter.vn).
- Nội dung công việc phù hợp với vị trí tuyển dụng là điều thu hút ứng viên nhất trong nội dung tin tuyển dụng. Do đó, một bản mô tả công việc (JD) đúng, chuẩn chỉ, chuyên nghiệp sẽ là thời nam châm thu hút ứng viên tiềm năng. Tham khảo [mẫu JD đã từng được đăng tải tuyển dụng trên TopCV & thu hút nhiều lượt ứng tuyển](#).

# 2. Ứng viên

- Ứng viên có kinh nghiệm là đối tượng chính mà doanh nghiệp tìm kiếm trong năm 2021, nhất là các ứng viên vị trí Sales / Nhân viên kinh doanh, Marketing, Công nghệ thông tin - IT. Các bạn trẻ, đặc biệt là tập sinh viên chuẩn bị ra trường cần chủ động bồi dưỡng kinh nghiệm qua các cơ hội thực tập sớm để nâng cao tỷ lệ có việc làm.
- Test trình độ chuyên môn là bài test được doanh nghiệp sử dụng phổ biến trong quá trình tuyển dụng. Ứng viên cần nâng cao kiến thức, kỹ năng chuyên môn để không bỏ lỡ những cơ hội việc làm tốt nhất.

# Nền tảng TopCV đồng hành cùng doanh nghiệp để tuyển dụng hiệu quả

## Top Jobs - Quảng cáo tin tuyển dụng

- Tăng lượng tiếp cận người tìm việc thêm 300%.
- Hiện thị tin tuyển dụng trong box việc làm nổi bật: tiếp cận với tất cả các ứng viên truy cập vào trang tìm việc của TopCV.
- Vị trí hiển thị ưu tiên giúp tin tuyển dụng tiếp cận đúng với đối tượng phù hợp, từ đó gia tăng tỷ lệ ứng tuyển.
- Đẩy tin tuyển dụng lên vị trí đầu trong kết quả tìm kiếm việc làm.

## Top Credit - Nạp Credit mở hồ sơ ứng viên

- Chủ động kết nối trực tiếp với hơn 3,6 triệu ứng viên tiềm năng trong đó 60% ứng viên có kinh nghiệm từ 2 năm trở lên.
- Tùy chỉnh các tiêu chí tìm kiếm theo mong muốn: ngành nghề, vị trí tuyển dụng, địa điểm làm việc, tính cách ứng viên,...
- Ứng dụng AI / Machine Learning giúp tìm kiếm chính xác, nhanh chóng với mức độ phù hợp tăng theo số CV tìm kiếm.
- Duy nhất tại TopCV có chính sách hoàn điểm với hồ sơ sai thông tin.

## CV Scout - Trình sát viên AI

Công nghệ mới thay đổi cách tìm kiếm nhân tài cho doanh nghiệp trong thập kỷ mới với AI (Trí tuệ nhân tạo).

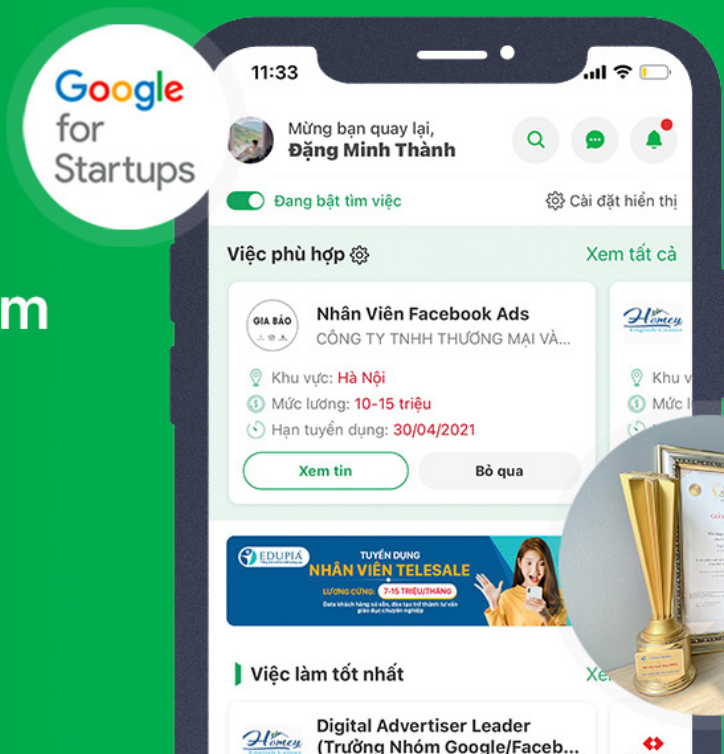
## Top Employer Branding - Truyền thông thương hiệu tuyển dụng

- Xây dựng chuyên trang tuyển dụng dành riêng cho doanh nghiệp.
- Nâng cao hình ảnh thương hiệu tuyển dụng uy tín, tăng hiệu quả hoạt động tuyển dụng.
- Hiện thị tên công ty và tin đăng tuyển tại các vị trí nổi bật, thu hút sự chú ý của ứng viên.

**Tham khảo bảng giá**

## Smart Recruitment Platform in Vietnam

Nền tảng công nghệ tuyển dụng hàng đầu ứng dụng thành công AI & Hiring Funnel được 60.000+ doanh nghiệp tin dùng



**TopCV là Nền tảng công nghệ tuyển dụng hàng đầu Việt Nam**, với hơn 3,6 triệu người tìm việc sử dụng thường xuyên. Mỗi tháng TopCV kết nối thành công 180,000 ứng viên tiềm năng tới các doanh nghiệp phù hợp.

Sau 6 năm đồng hành cùng hơn 60,000 Doanh nghiệp, từ các tập đoàn đa quốc gia đến các công ty khởi nghiệp trẻ tuyển dụng nhân tài, **TopCV là đơn vị tuyển dụng duy nhất đạt danh hiệu Sao Khuê 2020**.

Theo xếp hạng của Alexa, chuyên trang đánh giá website được quản lý bởi Amazon, **TopCV là nền tảng tuyển dụng có lượng người dùng truy cập lớn thứ 2 tại Việt Nam**.

Đặc biệt, TopCV với nền tảng công nghệ ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI) trong tuyển dụng đã vượt qua 600 startups trong khu vực Đông Nam Á, trở thành **1 trong 15 startups được Google lựa chọn tham gia Google for Startups Accelerator: Southeast Asia 2020**.

TopCV tin tưởng với những nỗ lực không ngừng, đi đầu trong việc ứng dụng công nghệ trong tuyển dụng, các doanh nghiệp và ứng viên sẽ được kết nối tới nhau ngày càng hiệu quả hơn.

Để cập nhật thường xuyên những nghiên cứu và báo cáo mới nhất từ TopCV dành cho các nhà tuyển dụng, truy cập website <https://business.topcv.vn>

Để đọc thêm các bài viết chuyên sâu về tuyển dụng và quản trị nhân sự, truy cập website <https://insider.tophr.vn>

Để được nhận tư vấn bởi đội ngũ nhân viên chuyên nghiệp của TopCV về chiến dịch tuyển dụng của bạn, hãy gọi ngay đến số: 024 710 79 799 hoặc 0862 69 19 29 hoặc liên hệ qua email: [cskh@topcv.vn](mailto:cskh@topcv.vn).