

Báo cáo thị trường tuyển dụng năm 2021 & Xu hướng tuyển dụng trong năm 2022

Updated FEB 2022 by TopCV Vietnam



Lời mở đầu

Báo cáo Thị trường tuyển dụng 2021 & Xu hướng tuyển dụng 2022 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 2021 và xu hướng tuyển dụng trong năm 2022. 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.

Phương pháp thực hiện

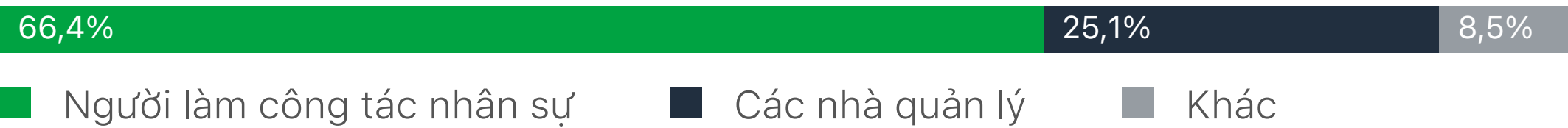
Báo cáo này được thống kê bằng phương pháp định lượng dựa trên kết quả phân tích khảo sát của hơn 1500 doanh nghiệp và hơn 3000 người lao động được TopCV thực hiện trong khoảng thời gian từ tháng 12/2021 đến tháng 01/2022. Khảo sát được gửi ra cho toàn bộ cơ sở dữ liệu của TopCV, bất kể ngành nghề, lĩnh vực làm việc và cấp bậc nhằm thu thập ý kiến của doanh nghiệp về tình hình tuyển dụng và ý kiến của người lao động về nhu cầu tìm việc. Do đó, báo cáo này phản ánh tình hình thị trường tuyển dụng của doanh nghiệp từ quan điểm 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 đăng tải trên nền tảng TopCV trong năm 2021. Các số liệu về lương được sử dụng trong báo cáo là mức lương hàng tháng trước thuế và không bao gồm các lợi ích khác như làm thêm giờ, thưởng...

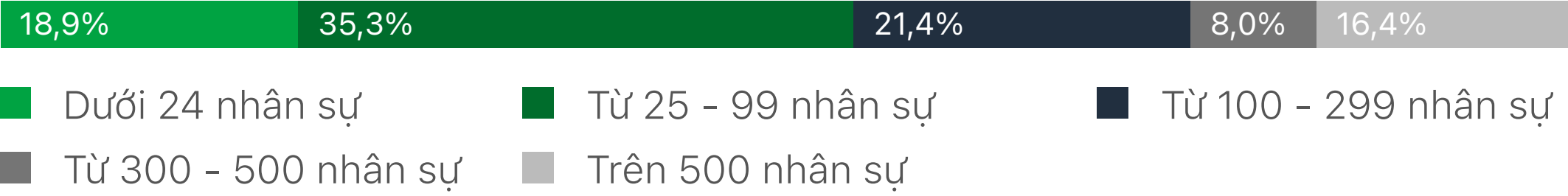
Tất cả dữ liệu trong báo cáo này là dữ liệu gốc đã được xử lý và thể hiện lại dưới dạng chỉ số để đảm bảo tính bảo mật thông tin kinh doanh của TopCV. Tất cả thông tin trong báo cáo này đều không tiết lộ bất kỳ kết quả tuyển dụng hay hoạt động tuyển dụng của bất kỳ công ty cụ thể nào.

Dữ liệu Doanh nghiệp tham gia khảo sát

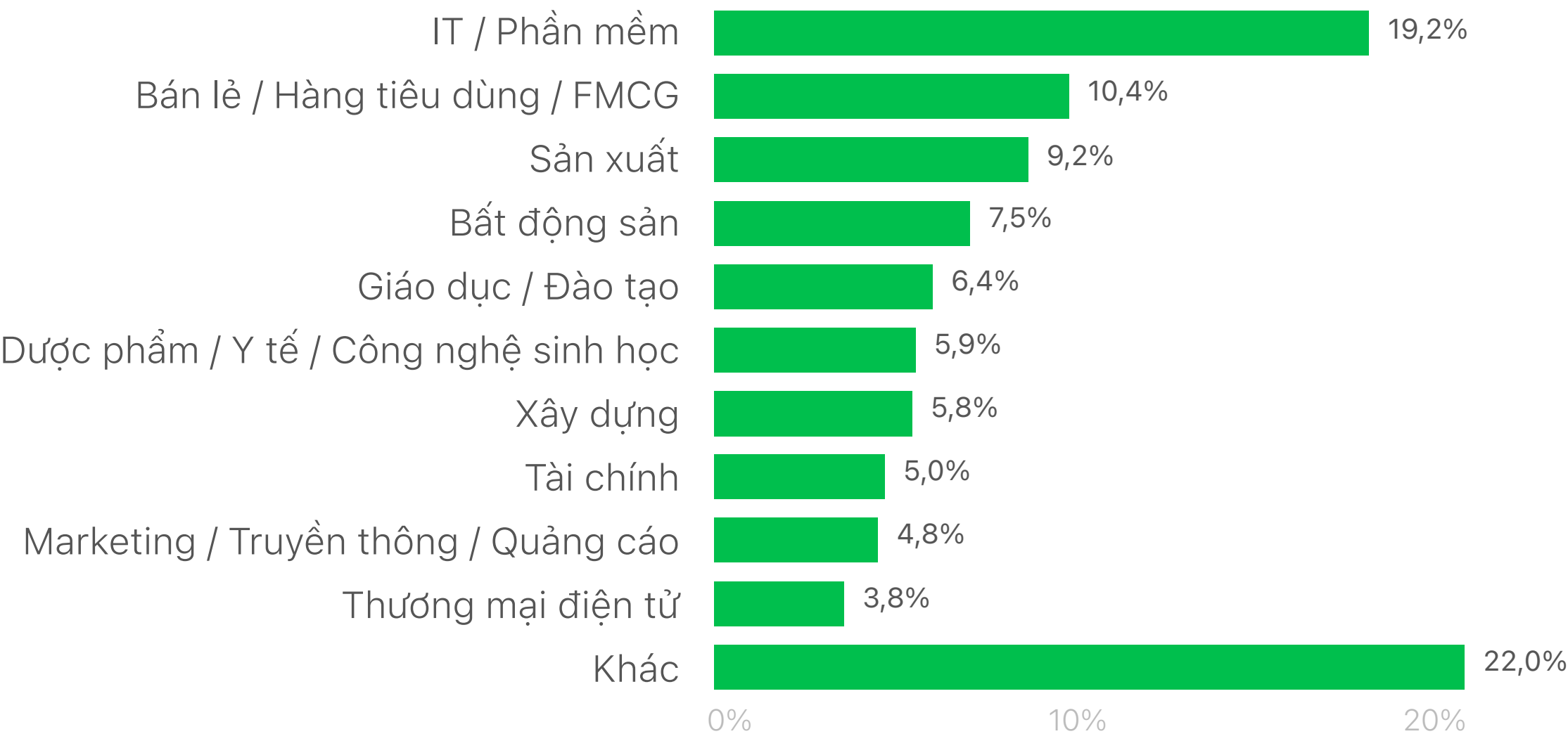
Khảo sát được thực hiện chủ yếu với 2 nhóm đối tượng là những người làm công tác nhân sự (66,4%) và các nhà quản lý (25,1%)



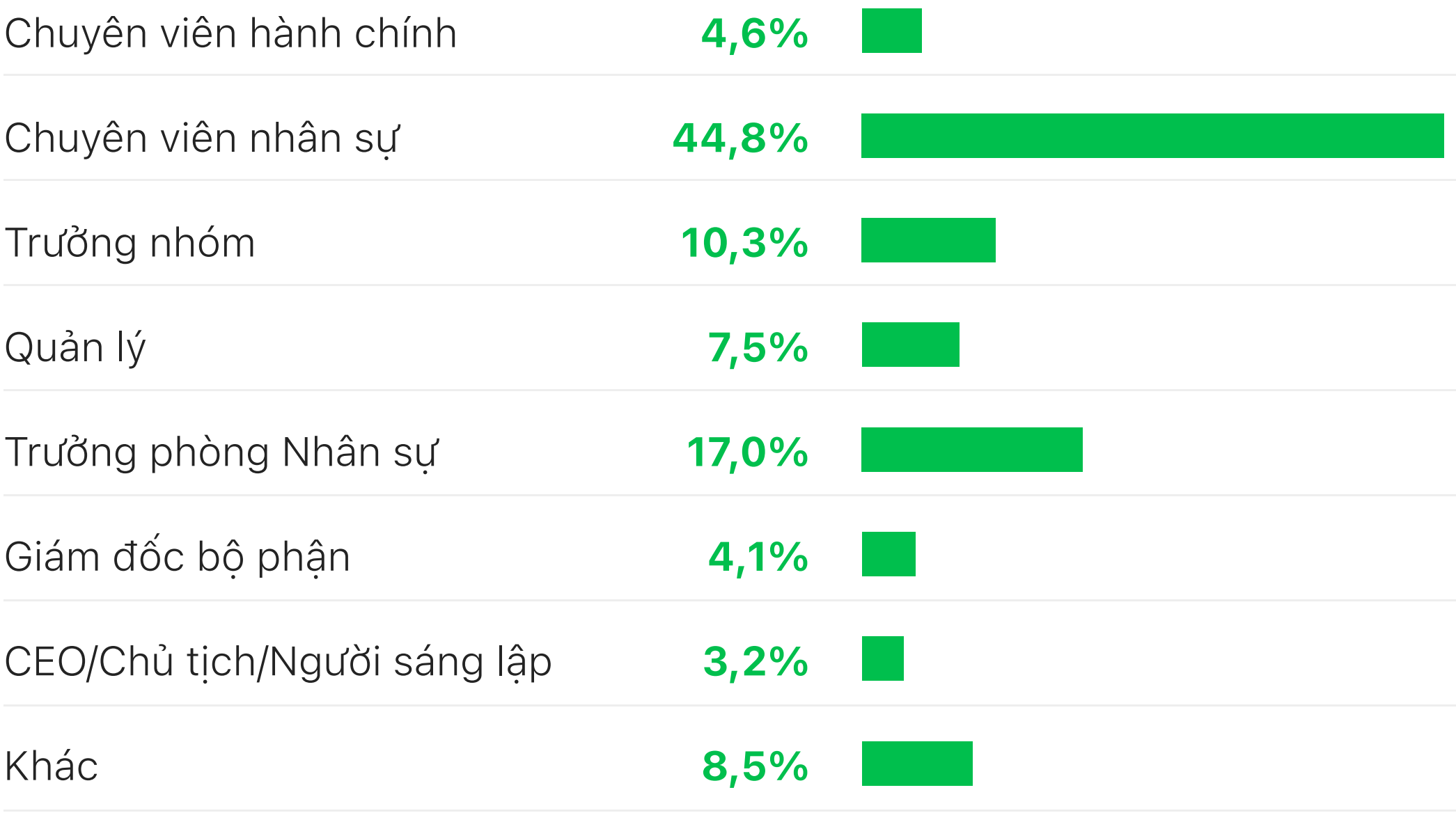
Các doanh nghiệp tham gia khảo sát chủ yếu thuộc nhóm doanh nghiệp SMEs



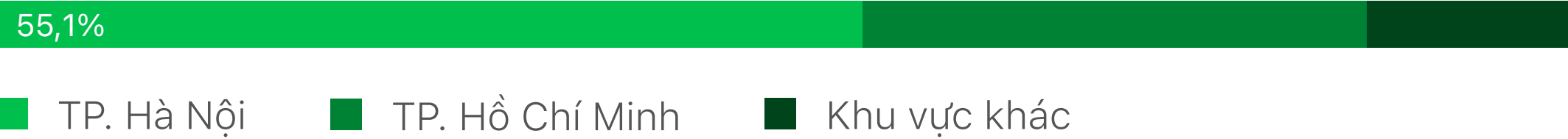
Lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp tham gia khảo sát



Các vị trí nhân sự tham gia khảo sát tập trung phần lớn ở nhóm nhân sự đang trực tiếp làm công tác nhân sự trong doanh nghiệp như Chuyên viên hành chính, Chuyên viên nhân sự & Trưởng phòng nhân sự



Doanh nghiệp tham gia khảo sát tập trung chủ yếu (87%) ở 2 thành phố lớn là TP. Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh

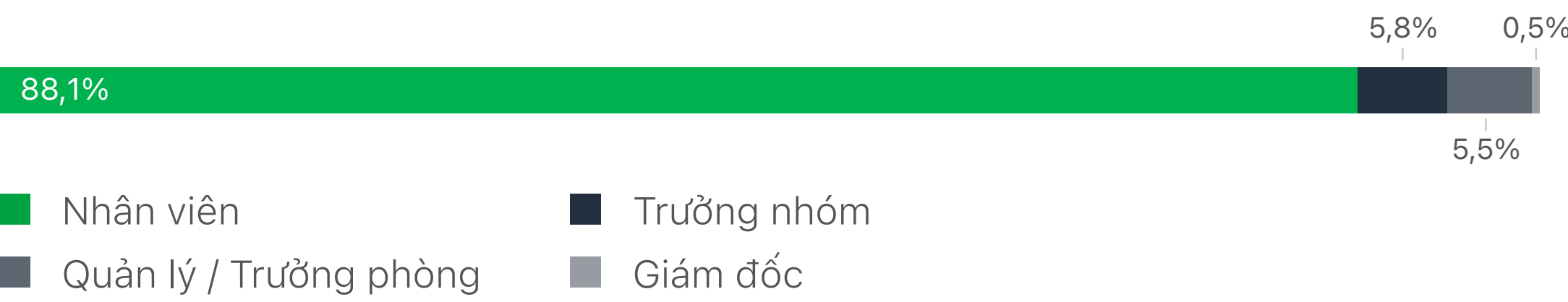


Dữ liệu ứng viên tham gia khảo sát

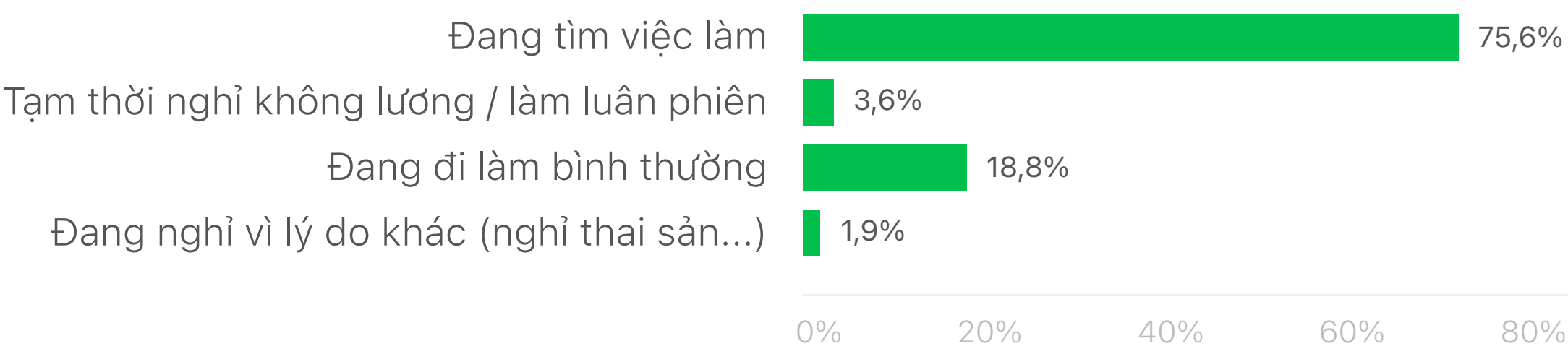
98,6% ứng viên tham gia khảo sát thuộc nhóm ứng viên Gen Y và Gen Z



Các ứng viên tham gia khảo sát chủ yếu thuộc nhóm Nhân viên



Ứng viên tham gia khảo sát tập trung chủ yếu ở nhóm Đang tìm việc làm



Kinh nghiệm với ngành nghề hiện tại



Công việc hiện tại hoặc gần nhất

27,4%	Kinh doanh / Bán hàng	4,3%	Nhân sự
7,6%	Marketing / Truyền thông / Quảng cáo	4,0%	Tư vấn
6,5%	Giáo dục / Đào tạo	3,8%	Khách sạn / Nhà hàng
5,7%	Hành chính / Văn phòng	2,2%	Ngân hàng / Tài chính
5,4%	IT phần mềm	27,8%	Khác
5,3%	Kế toán / Kiểm toán		

Lĩnh vực của doanh nghiệp gần nhất ứng viên có làm việc

17,7%	Bán lẻ / Hàng tiêu dùng / FMCG	3,8%	Thương mại điện tử
9,7%	Giáo dục / Đào tạo	3,7%	Tài chính
8,3%	Sản xuất	2,8%	Nhân sự
7,8%	Marketing / Truyền thông / Quảng cáo	2,5%	Bất động sản
6,3%	IT / Phần mềm	32,6%	Khác
4,8%	Tư vấn		

Mục lục

Tổng quan Việt Nam trong “bình thường mới”	5
Một số điểm nổi bật của thị trường tuyển dụng trong năm 2021 và nhu cầu, xu hướng tuyển dụng năm 2022	9
Tổng quan tình hình tuyển dụng của doanh nghiệp năm 2021	13
Nhu cầu & Xu hướng tuyển dụng của doanh nghiệp năm 2022	20
Các giải pháp tuyển dụng từ góc độ doanh nghiệp	26
Mức lương trung bình theo từng cấp bậc và số năm kinh nghiệm trong top ngành nghề phổ biến	35
Hành vi tìm việc của ứng viên	47
Đề xuất từ TopCV	54
TopCV Smart Recruitment Platform - đồng hành cùng doanh nghiệp tuyển dụng hiệu quả	57

Tổng quan tình hình Việt Nam trong “bình thường mới”

Chỉ số kinh tế – xã hội

DÂN SỐ

98,51M

TĂNG 0,93M SO VỚI 2020 (97,58M)

Hai thành phố lớn: TP. Hồ Chí Minh (8,8M) & TP. Hà Nội (8,3M)

GDP

\$278,2B

TĂNG 2,58% SO VỚI 2020 (\$271,2B)

GDP TRÊN ĐẦU NGƯỜI

\$2.824

HƠN \$45 SO VỚI 2020 (\$2.779)

LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG TỪ 15 TUỔI TRỞ LÊN

50,5M

GIẢM 0,8M SO VỚI 2020 (49,7M)

LAO ĐỘNG 15 TUỔI TRỞ LÊN ĐANG LÀM VIỆC

49M

GIẢM 1M SO VỚI 2020 (50M)

Năm 2021 là một năm đầy thách thức với kinh tế Việt Nam, dịch Covid-19 với biến chủng mới đã ảnh hưởng tiêu cực đến nền kinh tế.

Nhiều tỉnh, thành phố là đầu tàu kinh tế, trọng điểm sản xuất công nghiệp bị ảnh hưởng nặng nề như Thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai, Bà Rịa - Vũng Tàu, Long An, Hà Nội, Bắc Ninh, Bắc Giang,...

Tăng trưởng kinh tế năm 2021 ước tính đạt 2,58% so với năm trước, đây là một thành công lớn của nước ta trong việc phòng chống dịch bệnh, duy trì hoạt động sản xuất kinh doanh.

Nguồn: Tổng Cục Thống Kê (Ước tính 2021)

Chỉ số kinh tế - xã hội

**SỐ NGƯỜI THẤT NGHIỆP
TRONG ĐỘ TUỔI LAO ĐỘNG**

1,4M

TĂNG 203,7K SO VỚI 2020 (1,19M)

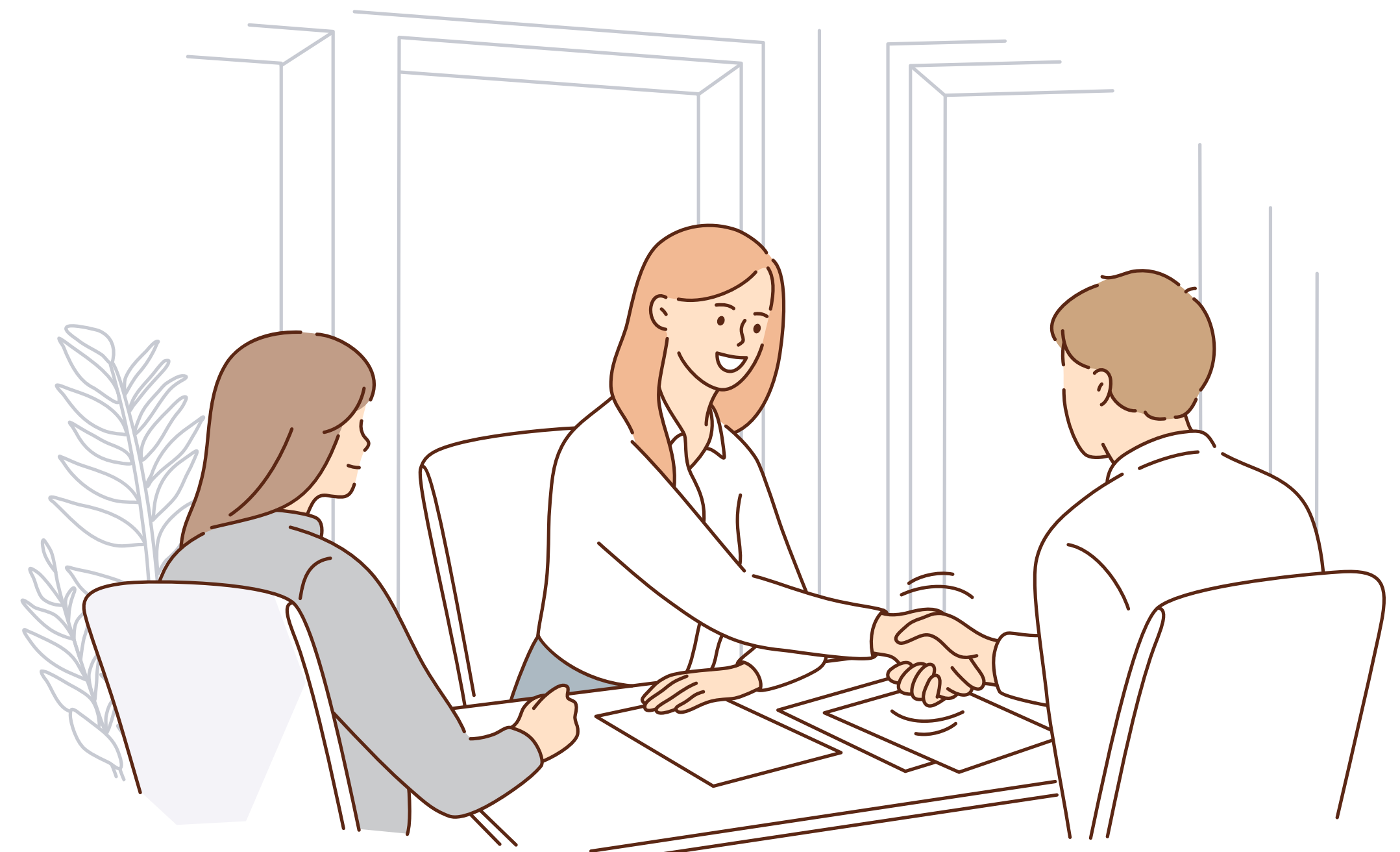
**SỐ NGƯỜI THIẾU VIỆC LÀM
TRONG ĐỘ TUỔI LAO ĐỘNG**

1,4M

TĂNG 370,8K NGƯỜI SO VỚI 2020 (1,01M)

Cùng với chính sách thích ứng linh hoạt trong phòng chống dịch để khôi phục kinh tế, thị trường lao động quý IV bắt đầu có dấu hiệu phục hồi. Tuy nhiên, tính chung cả năm 2021, diễn biến phức tạp và kéo dài của đợt dịch Covid-19 lần thứ tư đã khiến tình hình lao động việc làm năm 2021 gặp nhiều khó khăn hơn so với năm 2020, lực lượng lao động, số người có việc làm giảm; tỷ lệ thiếu việc làm và thất nghiệp tăng so với năm trước.

Nguồn: Tổng Cục Thống Kê (Ước tính 2021)



Chỉ số kinh tế - xã hội

DOANH NGHIỆP ĐĂNG KÝ MỚI

160K

GIẢM 10,7% SO VỚI 2020 (134,9K)
TRUNG BÌNH MỖI THÁNG CÓ 13,3K DOANH
NGHIỆP THAM GIA VÀO THỊ TRƯỜNG

KIM NGẠCH XUẤT KHẨU HÀNG HOÁ

\$336,25B

TĂNG 19% SO VỚI 2020 (\$281,50B)

TỔNG KIM NGẠCH XUẤT NHẬP KHẨU HÀNG HOÁ

\$668,5B

TĂNG 22,6% SO VỚI 2020 (\$543,9B)

DOANH NGHIỆP NGỪNG HOẠT ĐỘNG

119,8K

TĂNG 17,8% SO VỚI 2020 (101,7K)
TRUNG BÌNH MỖI THÁNG THÁNG CÓ 10K
DOANH NGHIỆP RÚT LUI KHỎI THỊ TRƯỜNG

KIM NGẠCH NHẬP KHẨU HÀNG HÓA

\$332,25B

TĂNG 26,5% SO VỚI 2020 (\$262,4B)

CÁN CÂN THƯƠNG MẠI HÀNG HOÁ

\$4B

GIẢM 15,1B SO VỚI 2020 (\$19,1B)

Nguồn: Tổng Cục Thống Kê (Ước tính 2021)

Một số điểm nổi bật của thị trường tuyển dụng trong năm 2021 và nhu cầu, xu hướng tuyển dụng năm 2022

Sự biến động về mục tiêu và kế hoạch tuyển dụng của doanh nghiệp



Kết thúc năm 2021, hơn 43% doanh nghiệp đối mặt với tình trạng thiếu hụt nhân sự.

Trong đó, nhóm doanh nghiệp có quy mô từ 25 - 99 nhân sự và các doanh nghiệp trong lĩnh vực Bất động sản, Tài chính, IT - Phần mềm có tỷ lệ thiếu hụt nhân sự cao nhất.



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 hai nguyên nhân lớn nhất dẫn đến thiếu hụt nhân sự từ góc độ doanh nghiệp. Tình trạng thiếu hụt hồ sơ ứng viên trở nên đáng lo ngại hơn trong năm 2021 với hơn 70% nhà tuyển dụng lựa chọn. **Ảnh hưởng của dịch COVID-19** cũng rõ ràng hơn với 44,6% doanh nghiệp cho rằng đây là một trong những nguyên nhân dẫn đến thiếu hụt nhân sự.



3 vị trí được tuyển dụng nhiều nhất trong năm 2021 tiếp tục là những vị trí được săn đón trong năm 2022:

Kinh doanh / Bán hàng

IT phần mềm

Marketing / Truyền thông / Quảng cáo



Để bù đắp lượng nhân sự thiếu hụt trong năm 2021, **gần 65% doanh nghiệp dự kiến tăng nhu cầu tuyển dụng trong năm 2022.**

Trong đó, Marketing / Truyền thông / Quảng cáo, Kế toán / Kiểm toán, Kinh doanh / Bán hàng, Tư vấn, Hành chính / Văn phòng, IT phần mềm dự báo là những ngành nghề có thị trường cung - cầu lao động sôi nổi nhất.



Với việc mang lại hiệu quả cao trong năm 2021, **hơn 93% doanh nghiệp cho biết sẽ tiếp tục sử dụng các website tuyển dụng như TopCV, VietnamWorks... để tuyển dụng nhân sự**, đặc biệt là Nhân viên nhiều kinh nghiệm trong năm 2022.



Sự biến động về mục tiêu và kế hoạch tuyển dụng của doanh nghiệp



Truyền thông thương hiệu tuyển dụng đã trở nên phổ biến và là một phần bắt buộc trong chiến lược nhân sự của các tổ chức để thu hút và giữ chân nhân tài. Hầu hết các doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp quy mô lớn nhận thức được sự cần thiết và sử dụng nhiều kênh khác nhau để xây dựng và truyền thông thương hiệu tuyển dụng, phổ biến nhất là Mạng xã hội (Facebook, LinkedIn...) và các website tuyển dụng như TopCV.



Có đến 86,6% doanh nghiệp gặp phải tình trạng tuyển dụng ứng viên không phù hợp (ứng viên trong quá trình tuyển dụng thể hiện tốt nhưng trong thực tế làm việc không phù hợp với yêu cầu của vị trí hoặc không phù hợp với văn hóa doanh nghiệp). Để hạn chế tình trạng này, nhiều doanh nghiệp đã bắt đầu ứng dụng công nghệ trong hoạt động test ứng viên với 48,6% sử dụng các bài test online qua các nền tảng đánh giá như TestCenter.vn hoặc kết hợp với hình thức kiểm tra trên giấy.



Bước sang năm 2022, 55,7% doanh nghiệp dự định ứng dụng HRTech (Công nghệ nhân sự), gấp hơn 2 lần số doanh nghiệp đang ứng dụng HRTech hiện tại. Bên cạnh mong muốn ứng dụng HRTech trong toàn bộ quy trình quản trị nhân sự, Tuyển dụng, Hệ thống thông tin nhân sự và Đánh giá nhân viên là 3 hoạt động được nhiều doanh nghiệp quan tâm nhất khi dự định ứng dụng HRTech trong năm 2022.



Sự thay đổi trong nhu cầu và hành vi tìm việc của ứng viên



Trong năm 2021, hơn 83% người lao động chịu ảnh hưởng của dịch COVID-19 ở các mức độ khác nhau.



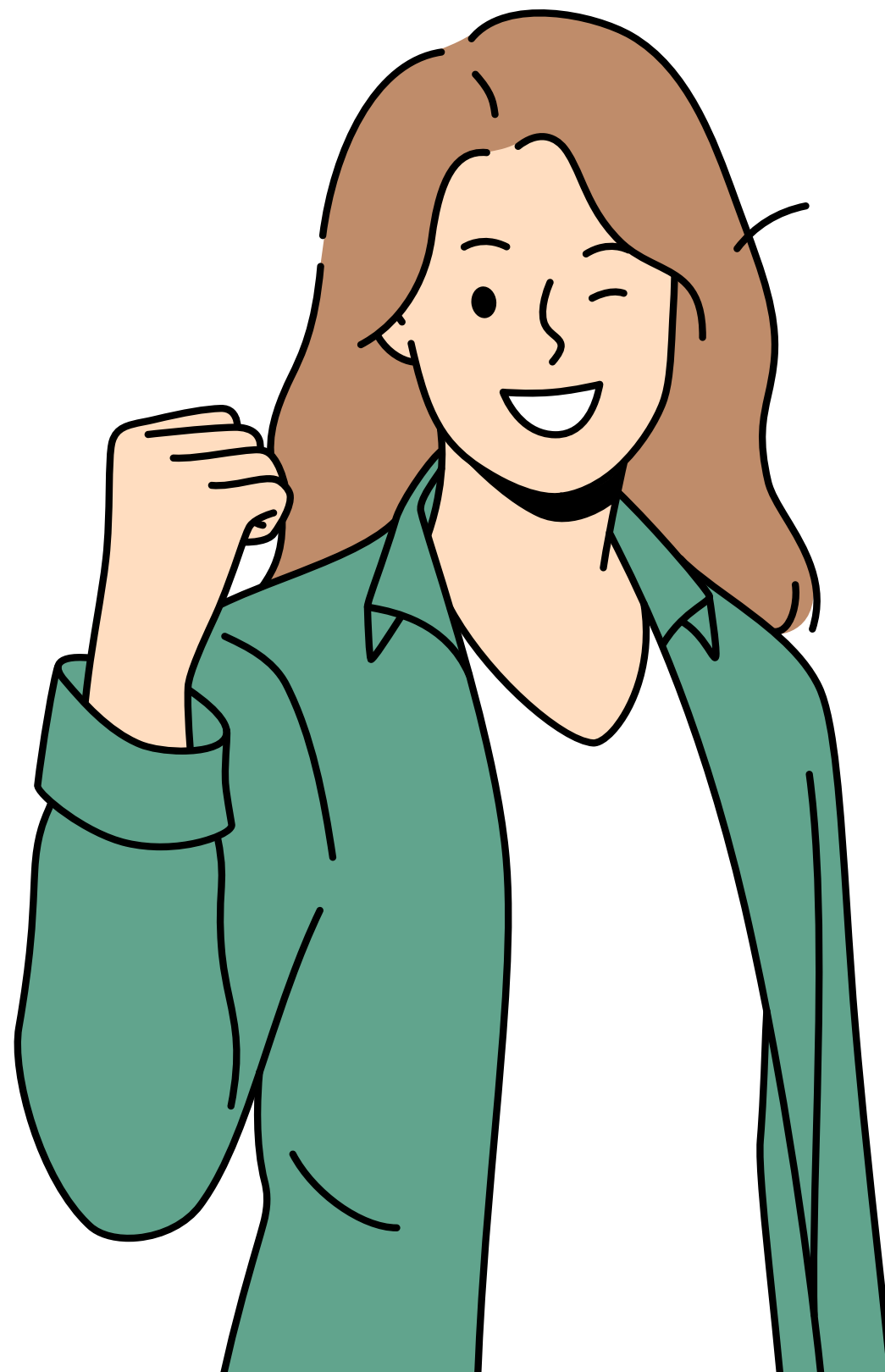
Tại thời điểm khảo sát, 71,5% người lao động cho biết đang chủ động tìm việc, 16,0% đang tham khảo để chuyển việc trong 3 tháng tới. Trong đó, **đa phần người lao động có xu hướng rời bỏ công ty khi công việc hiện tại ít có khả năng phát triển.**



Nhóm chủ động tìm việc chủ yếu là Gen Z, cấp bậc Nhân viên, Chưa có kinh nghiệm hoặc Dưới 1 năm kinh nghiệm, tập trung ở các ngành nghề Giáo dục / Đào tạo, Marketing / Truyền thông / Quảng cáo và Ngân hàng / Tài chính. Điều này mở ra một cơ hội tuyển dụng cực kỳ lớn cho các doanh nghiệp đang thiếu hụt nhân sự trong giai đoạn đầu năm 2022.



Nhóm tham khảo để chuyển việc trong 3 tháng tới chủ yếu là Gen Y, cấp bậc Trưởng nhóm, Quản lý, Trưởng phòng, Có từ 3-5 năm kinh nghiệm và Trên 5 năm kinh nghiệm, tập trung ở các ngành nghề IT phần mềm, Nhân sự, Hành chính / Văn phòng. Điều này có thấy khả năng doanh nghiệp tuyển dụng được những ứng viên tiềm năng ở các cấp bậc này trong giai đoạn đầu năm 2022 là cực kỳ lớn.



Có 94,6% người lao động sẵn sàng đón nhận cơ hội việc làm mới ngay cả khi đang có việc làm. Trong đó, 52,2% người lao động 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 doanh nghiệp khi luôn đối mặt nguy cơ mất người.



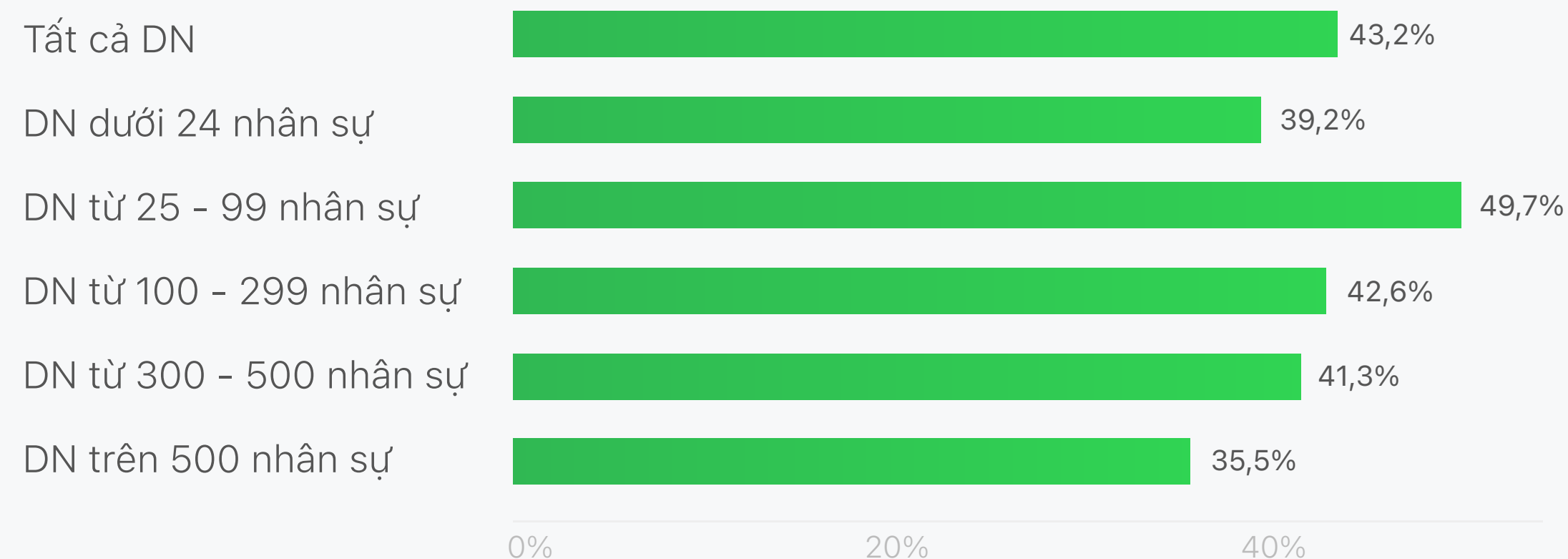
Không phải mức lương thưởng hấp dẫn hay môi trường làm việc mà **nội dung công việc phù hợp với vị trí tuyển dụng là điều thu hút ứng viên nhất trong nội dung tin tuyển dụng.**

Tổng quan tình hình tuyển dụng của doanh nghiệp năm 2021

Các số liệu trong phần này được thống kê từ khảo sát nhà tuyển dụng của TopCV thực hiện từ 06/12/2021 đến 06/01/2022

Tỷ lệ thiếu hụt nhân sự chung

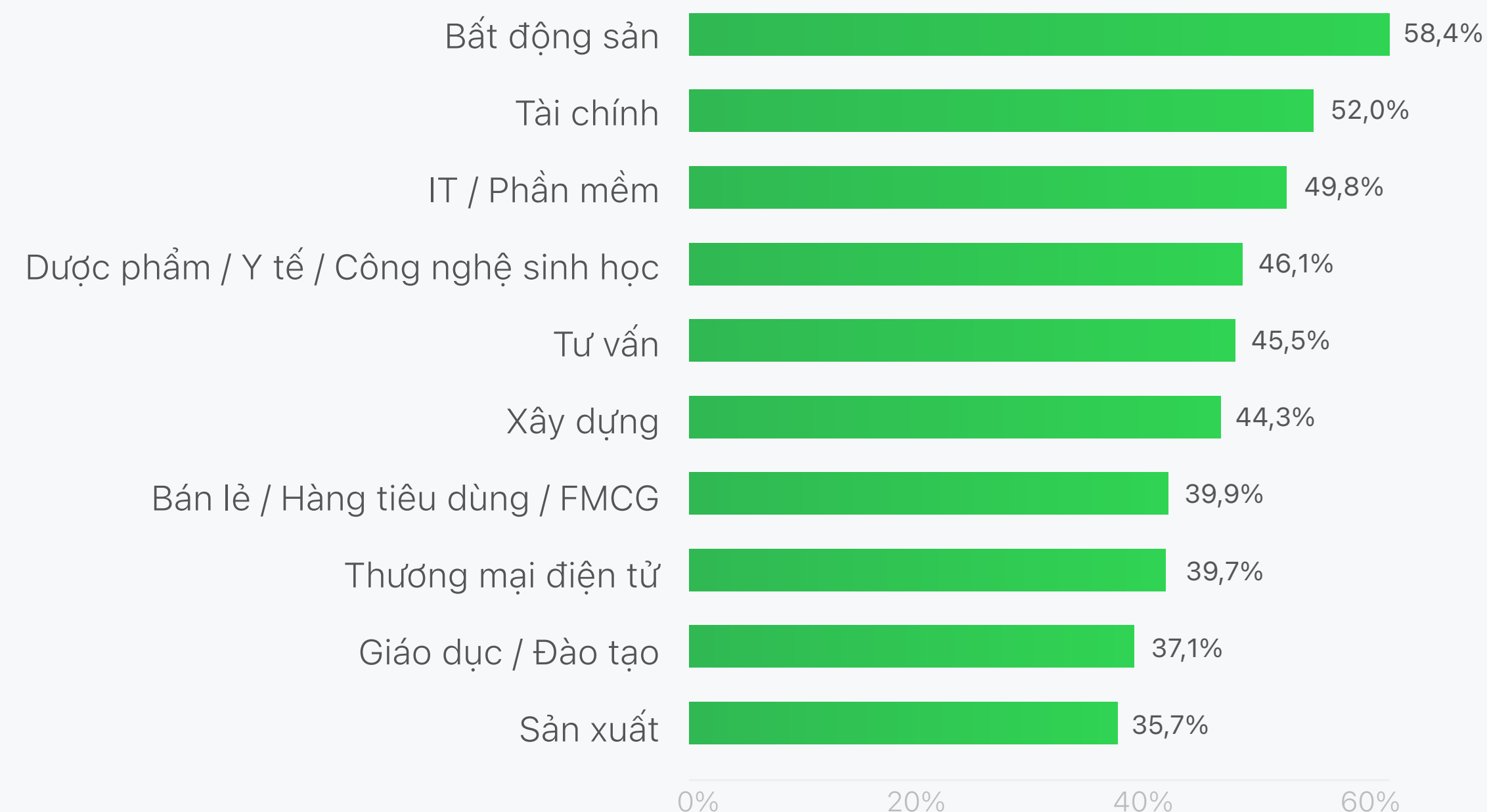
Tỷ lệ thiếu hụt nhân sự theo quy mô doanh nghiệp



Top 5 phòng ban thiếu hụt nhân sự nhiều nhất



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



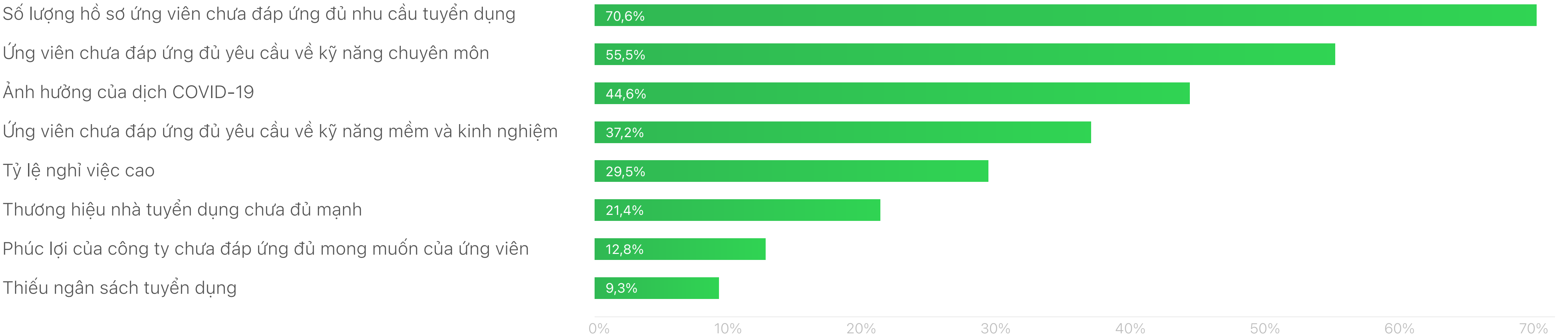
Kết thúc năm 2021, 43,2% doanh nghiệp thiếu hụt nhân sự, tăng 1,6% so với năm 2020. Điều này báo động mức độ cạnh tranh gay gắt trên thị trường tuyển dụng trong năm 2022, đặc biệt là những lĩnh vực Bất động sản, Tài chính, IT / Phần mềm.

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

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

Theo góc nhìn từ nhà tuyển dụng tham gia khảo sát, 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 hai nguyên nhân lớn nhất khiến doanh nghiệp 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.

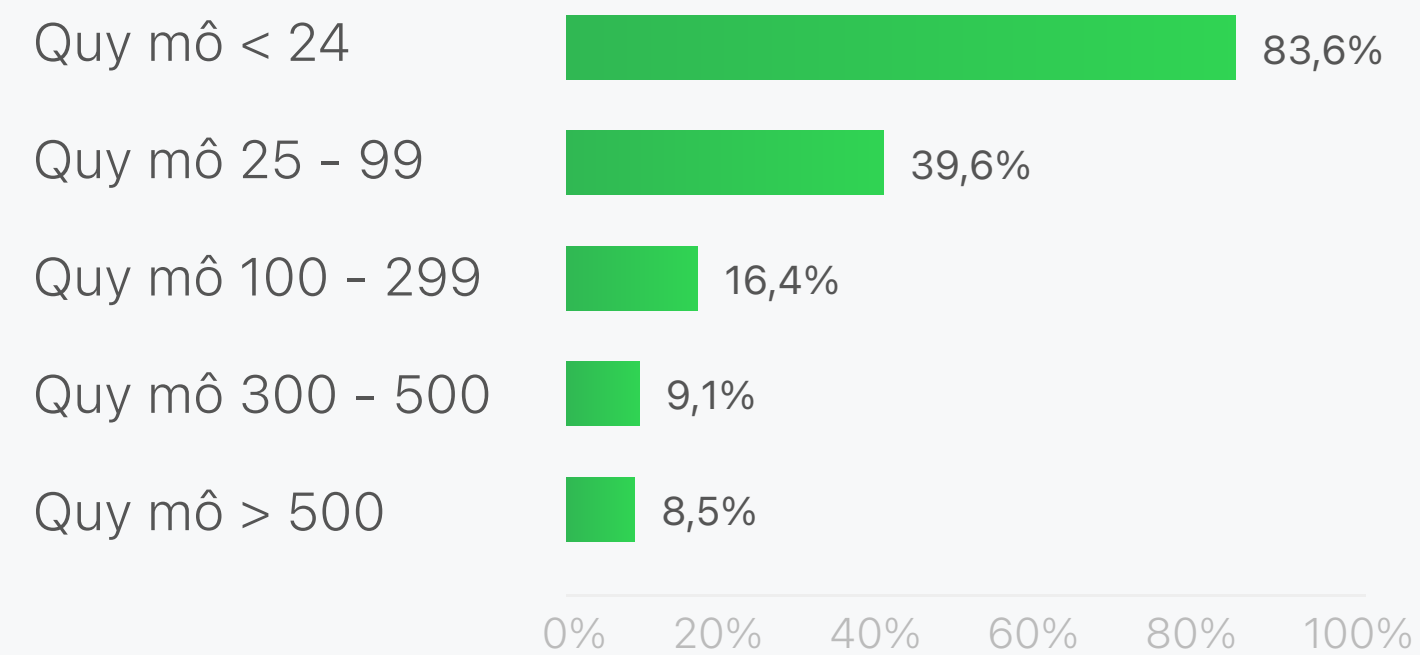
Ảnh hưởng của dịch COVID-19 trong năm 2021 cũng rõ ràng hơn với 44,6% doanh nghiệp cho biết đây là một trong những nguyên nhân dẫn đến thiếu hụt nhân sự, tăng gần 1,8 lần so với năm 2020. So với năm 2020, Hồ sơ ứng viên chưa đáp ứng đủ nhu cầu trở nên đáng lo ngại hơn trong năm 2021 với hơn 70% nhà tuyển dụng lựa chọn, tăng 15,2%.



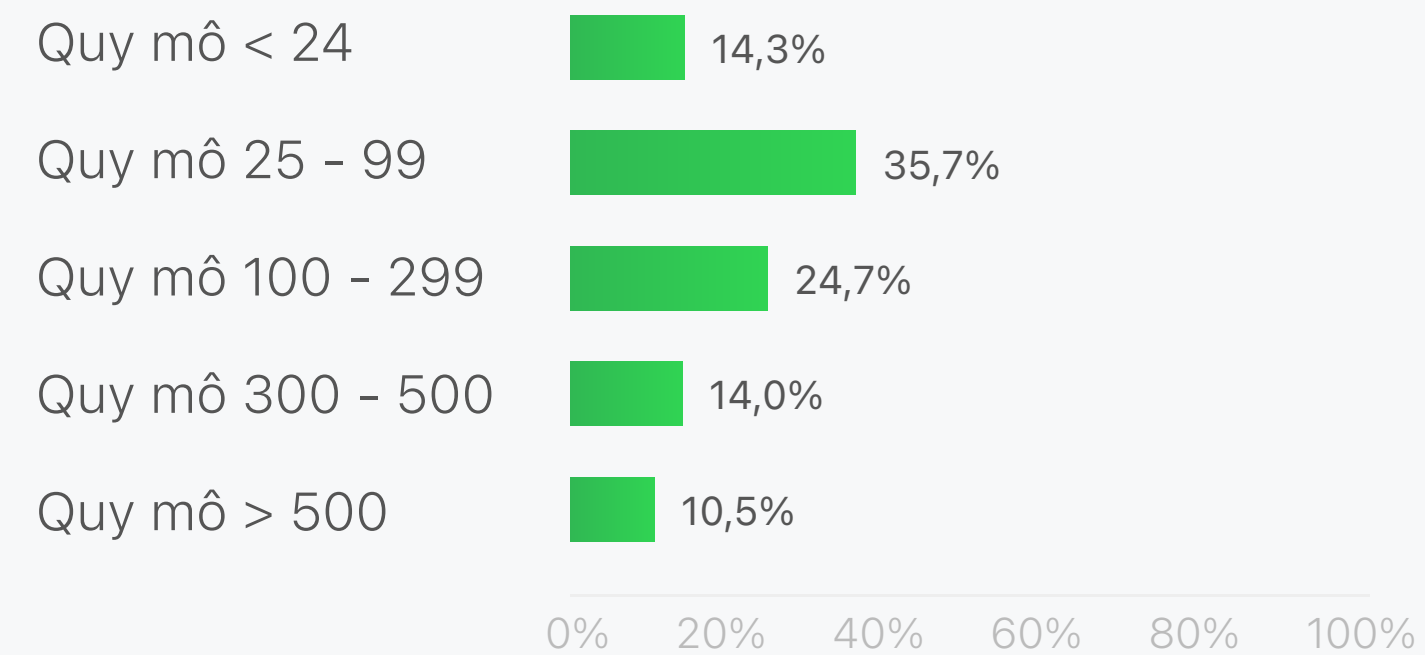
Hoạt động tuyển dụng 2021

Số lượng nhân sự tuyển mới trong năm 2021 gia tăng theo quy mô doanh nghiệp

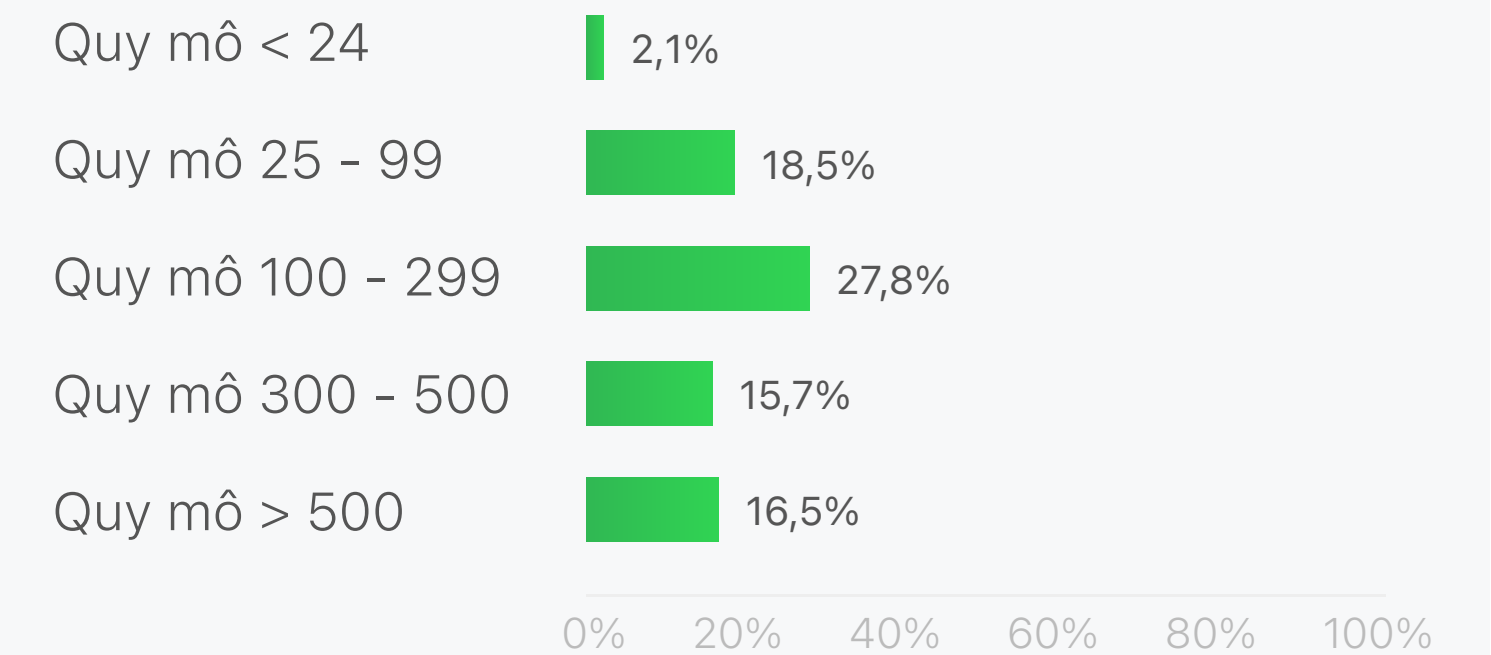
Tuyển dụng dưới 10 nhân sự trong năm 2021



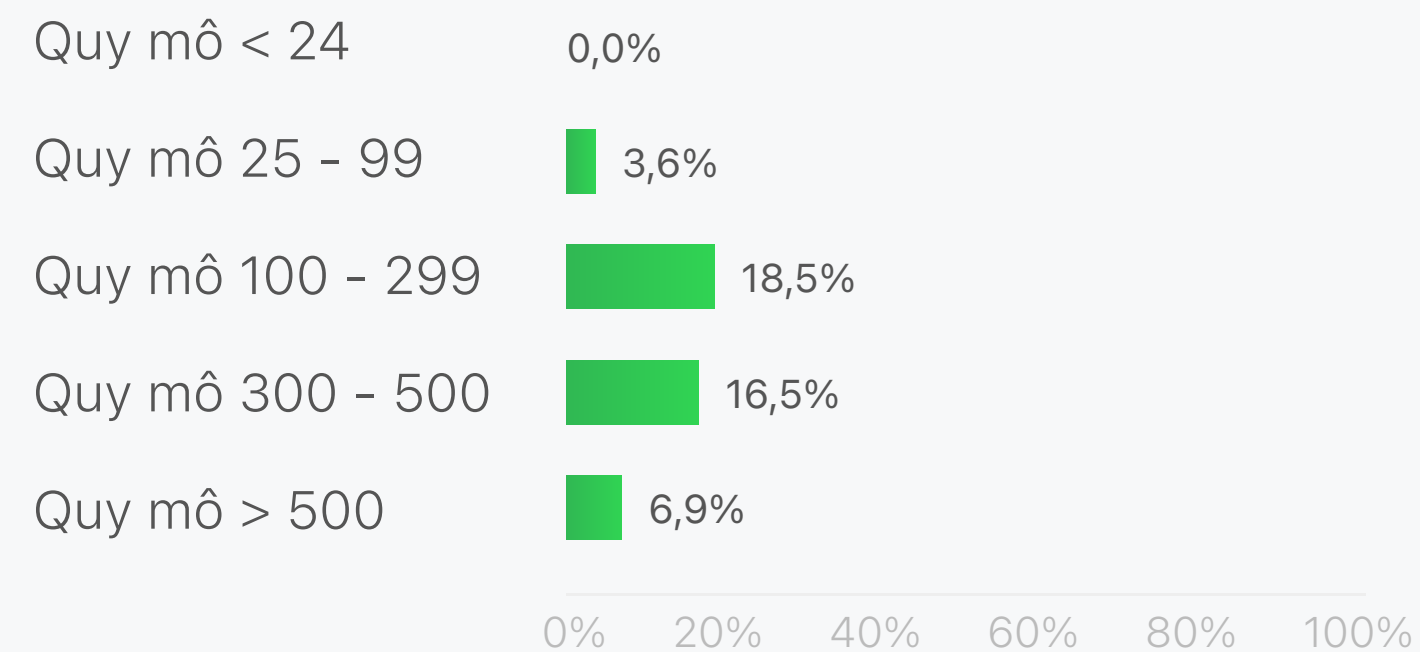
Tuyển dụng 11 - 20 nhân sự trong năm 2021



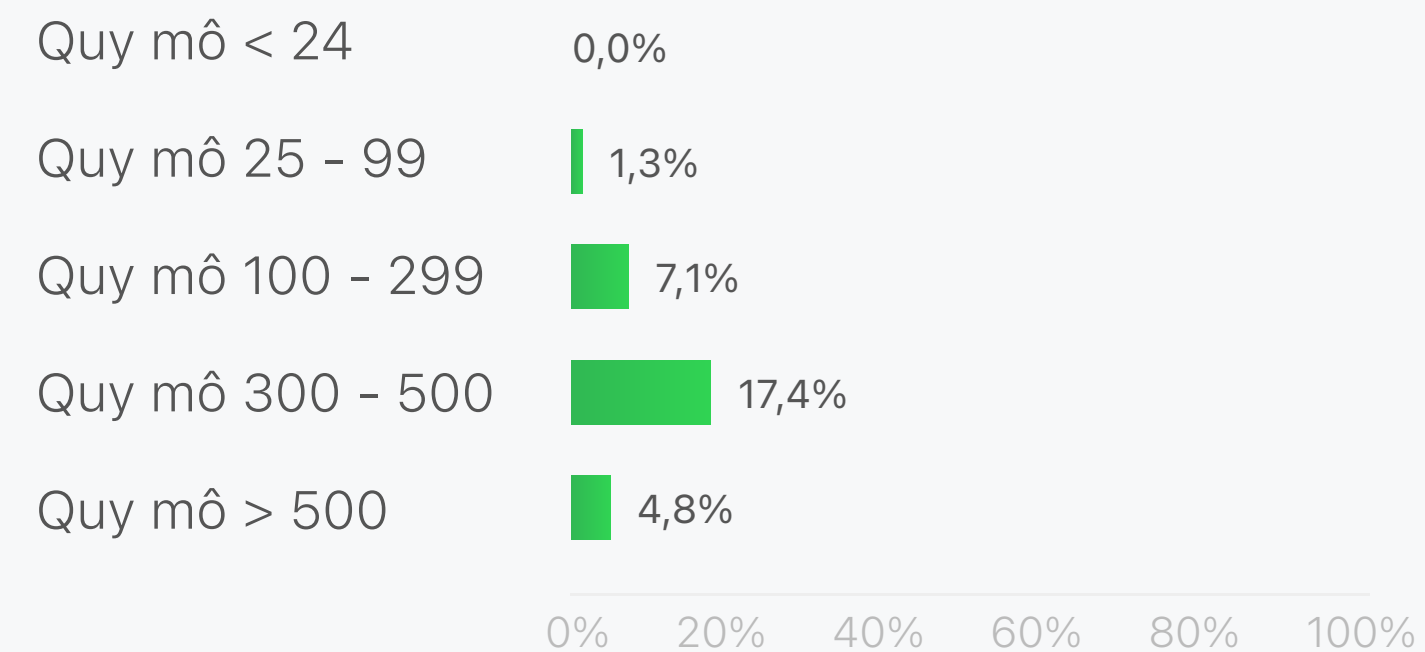
Tuyển dụng 21 - 50 nhân sự trong năm 2021



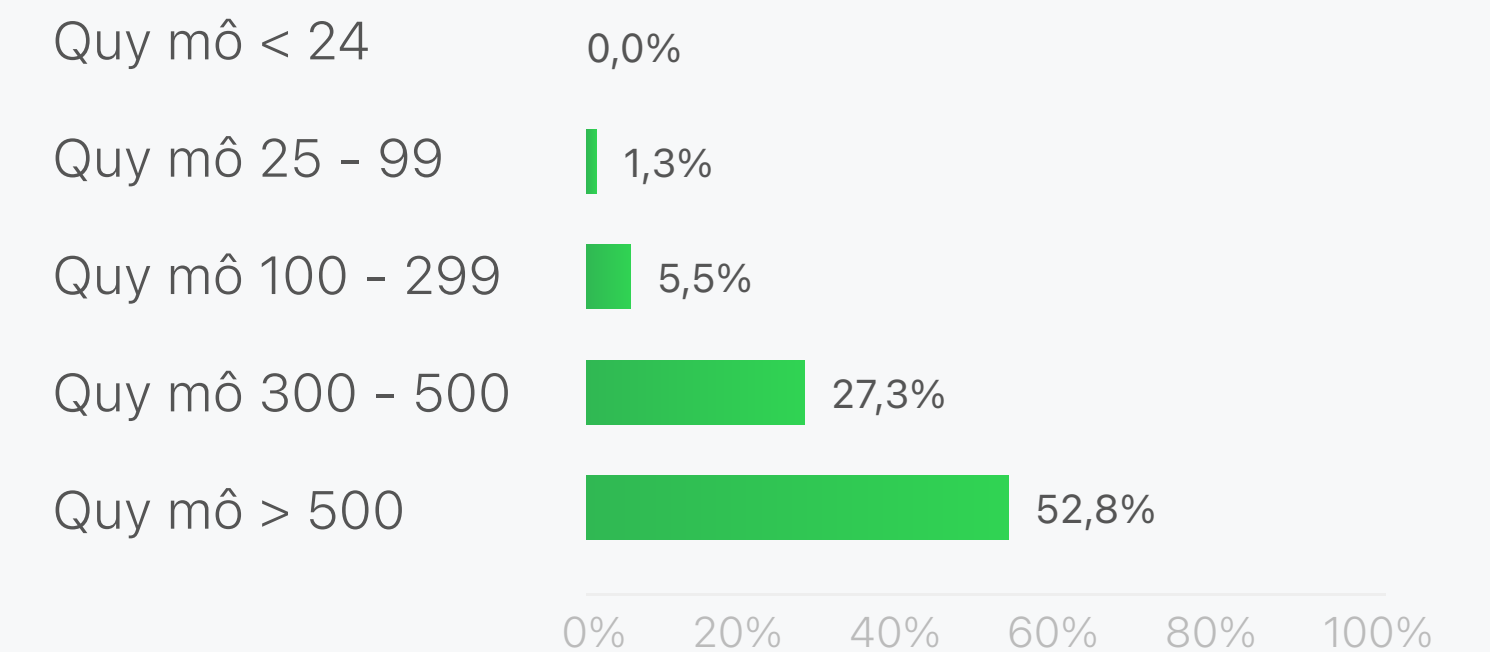
Tuyển dụng 51 - 70 nhân sự trong năm 2021



Tuyển dụng 71 - 100 nhân sự trong năm 2021

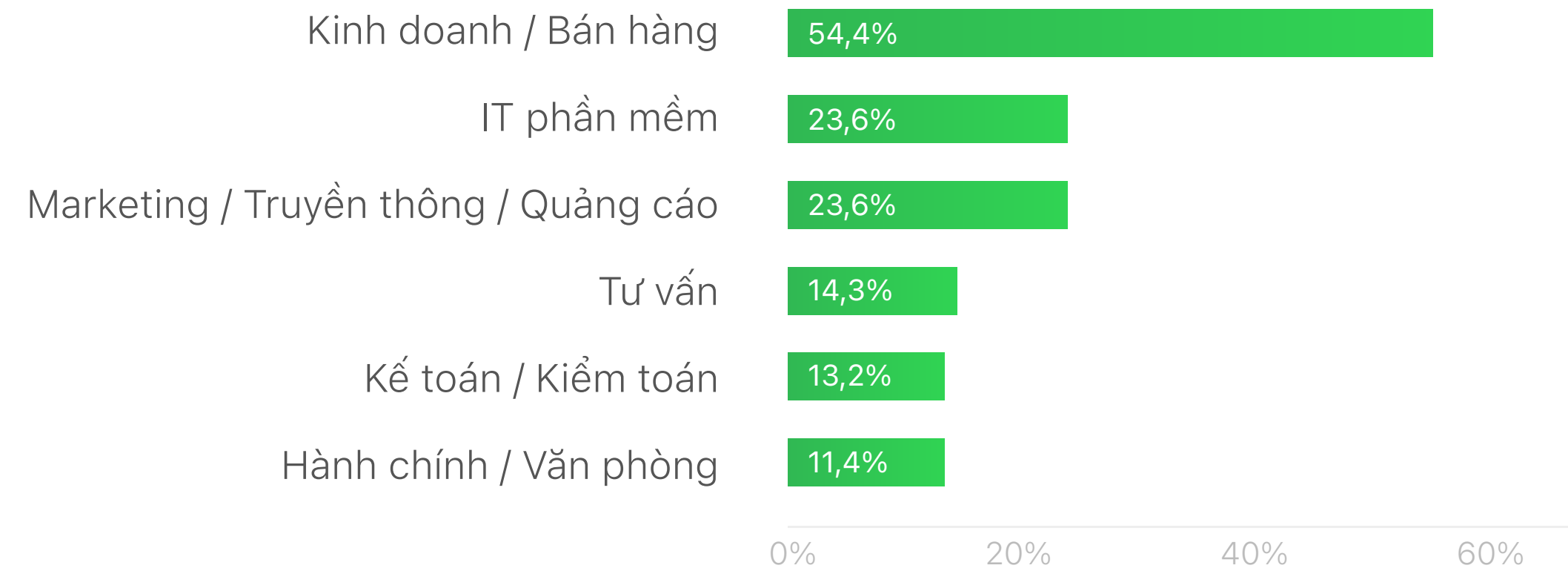


Tuyển dụng trên 100 nhân sự trong năm 2021



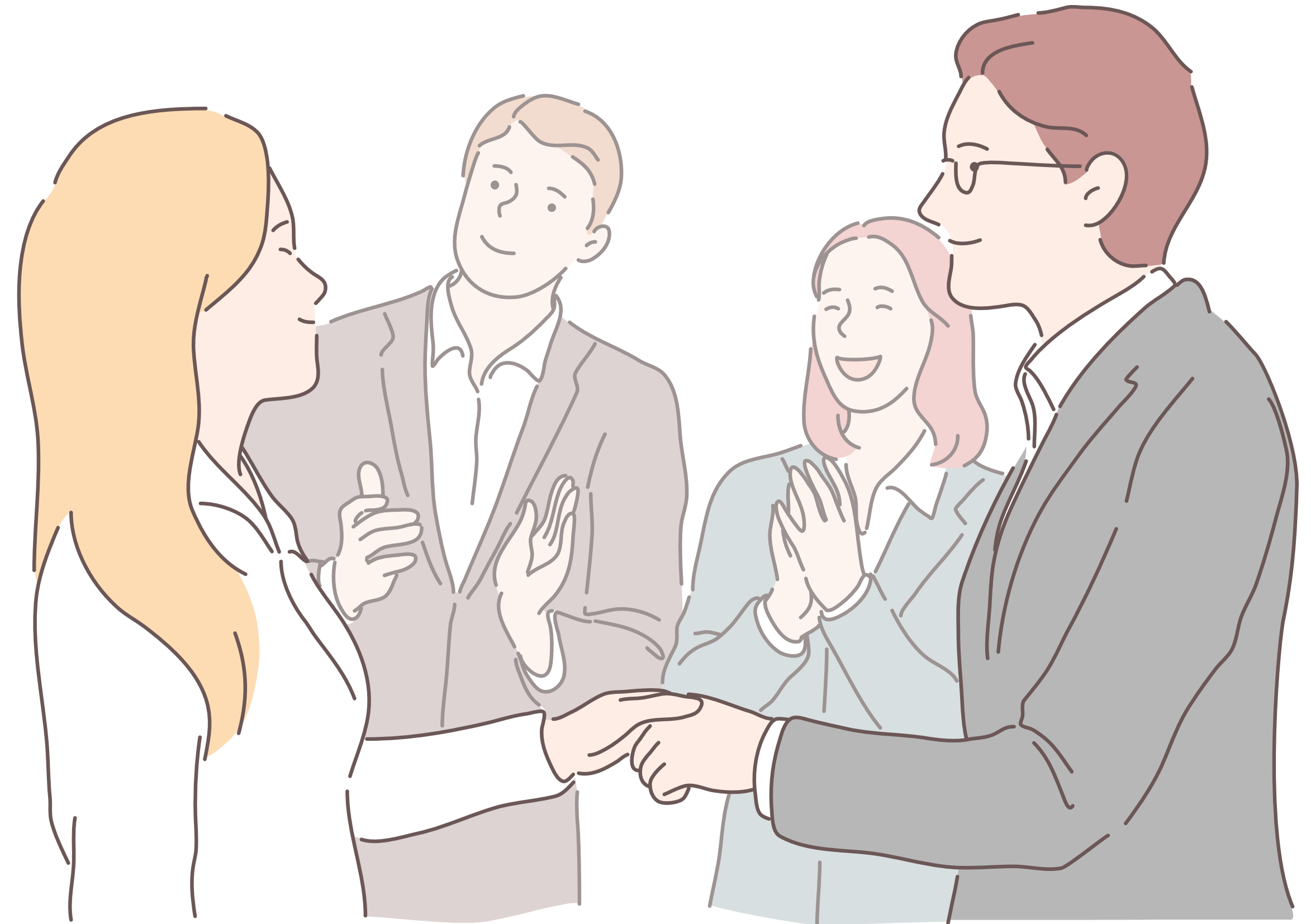
Hoạt động tuyển dụng 2021

Ngành nghề được tuyển dụng nhân sự nhiều nhất 2021



Theo kết quả khảo sát, Kinh doanh / Bán hàng vẫn là vị trí được tuyển dụng nhiều nhất khi có hơn 50% các doanh nghiệp lựa chọn.

Đáng chú ý, nếu năm 2020, IT / Phần mềm là vị trí công việc được tìm kiếm sau Marketing / Truyền thông / Quảng cáo (*) thì đến năm 2021, nhu cầu tuyển dụng vị trí này đã tăng lên ngang bằng với tỷ lệ 23,6% doanh nghiệp lựa chọn.

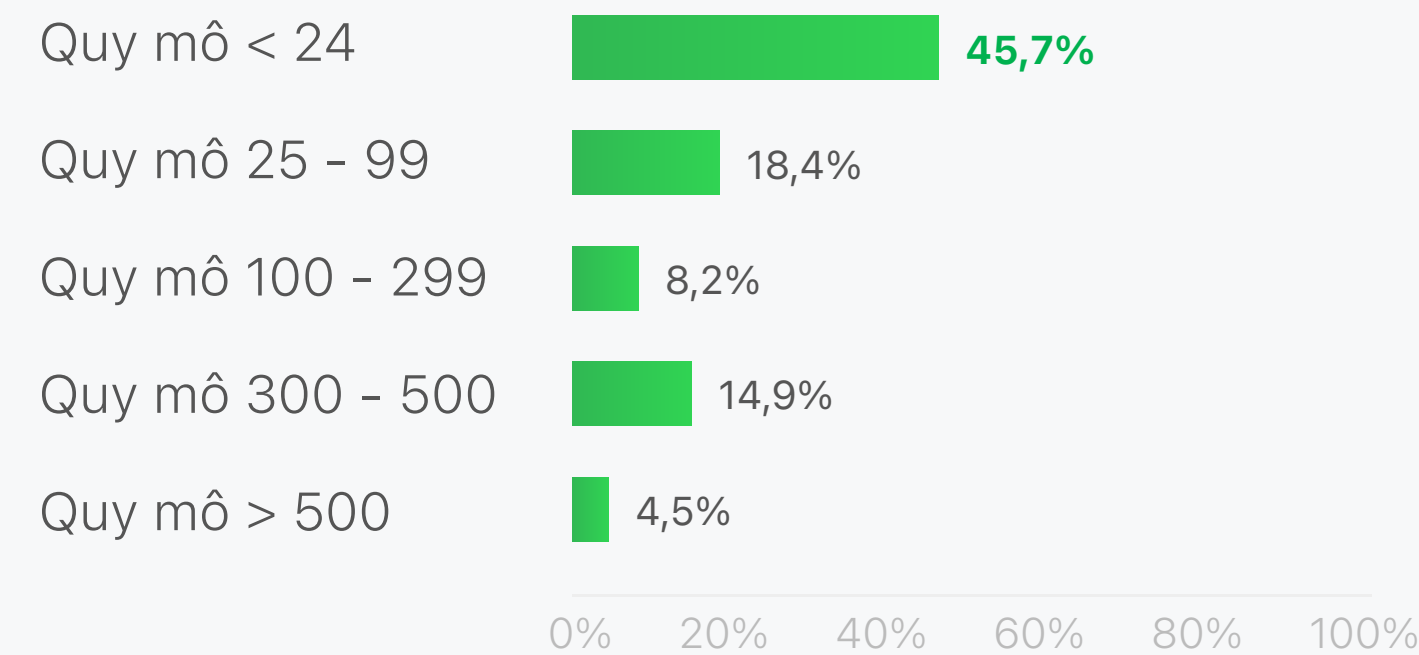


(*) Theo báo cáo xu hướng thị trường tuyển dụng 2021 do TopCV phát hành.

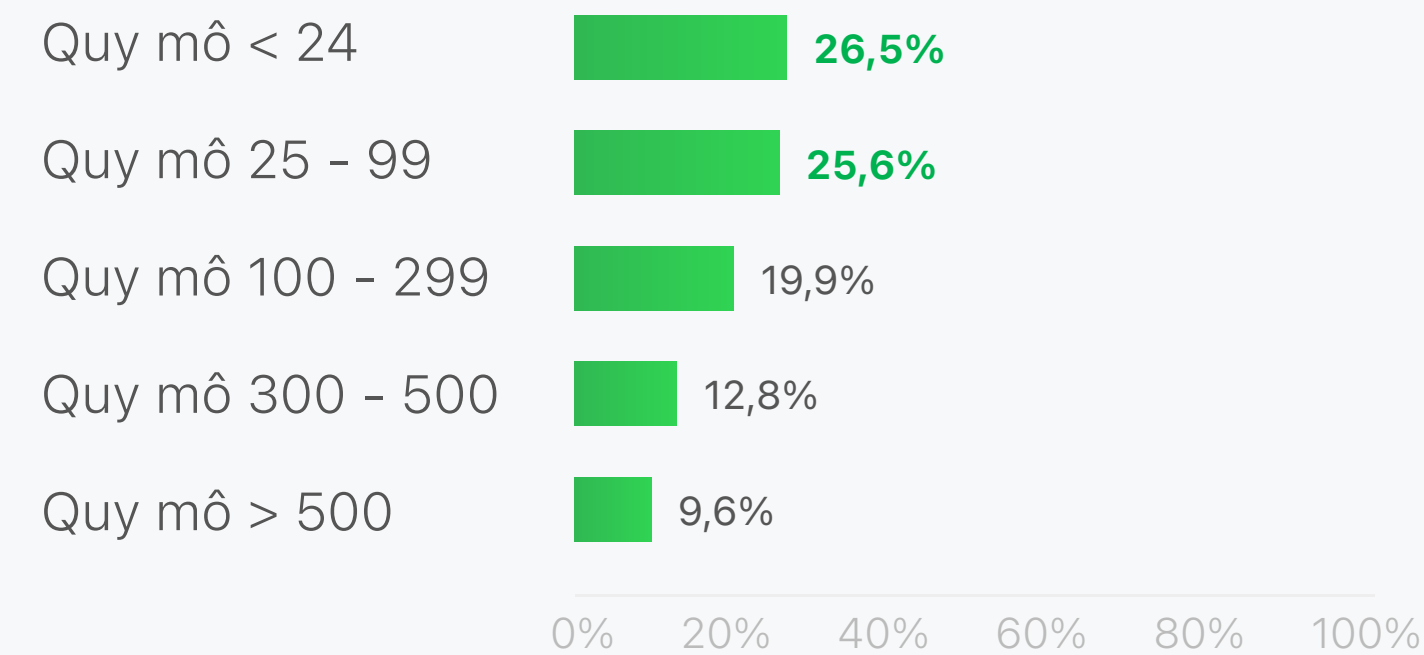
Chi phí tuyển dụng 2021

Chi phí cho hoạt động tuyển dụng trong năm 2021 tăng theo quy mô doanh nghiệp

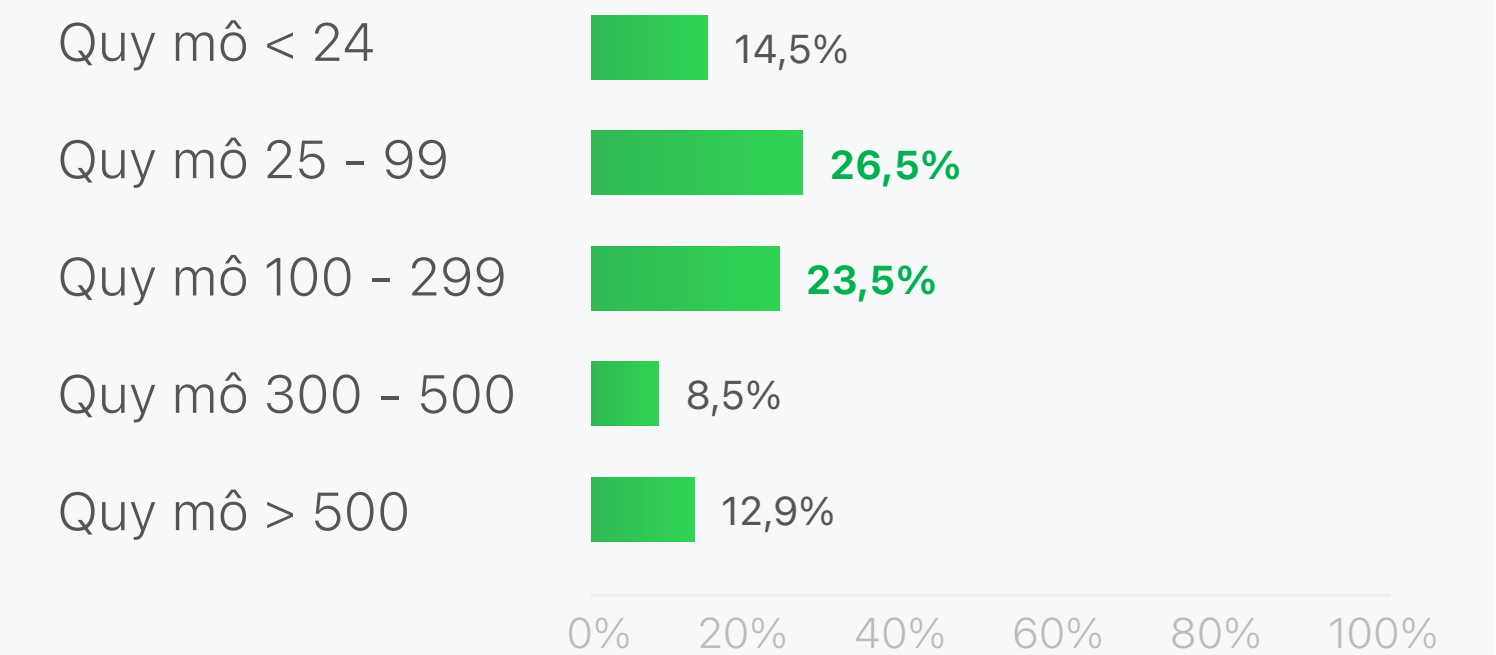
Chi phí tuyển dụng dưới 5 triệu



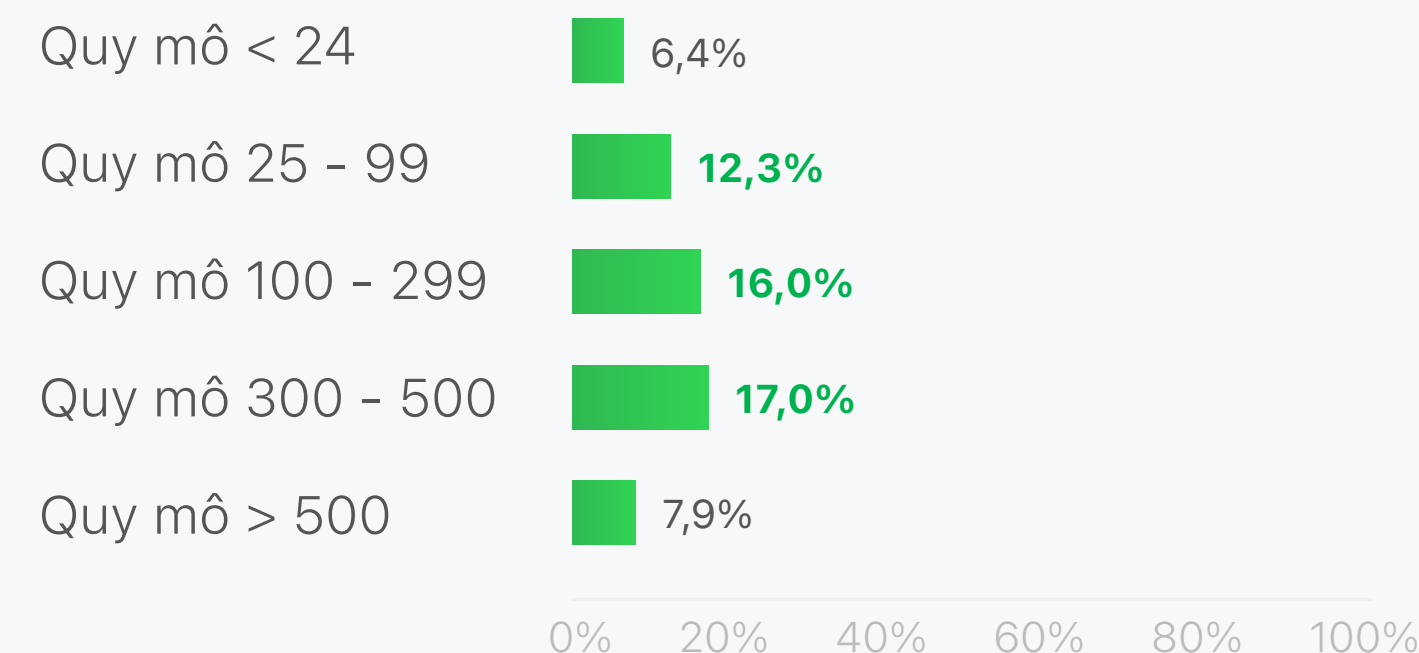
Chi phí tuyển dụng từ 5 triệu đến 10 triệu



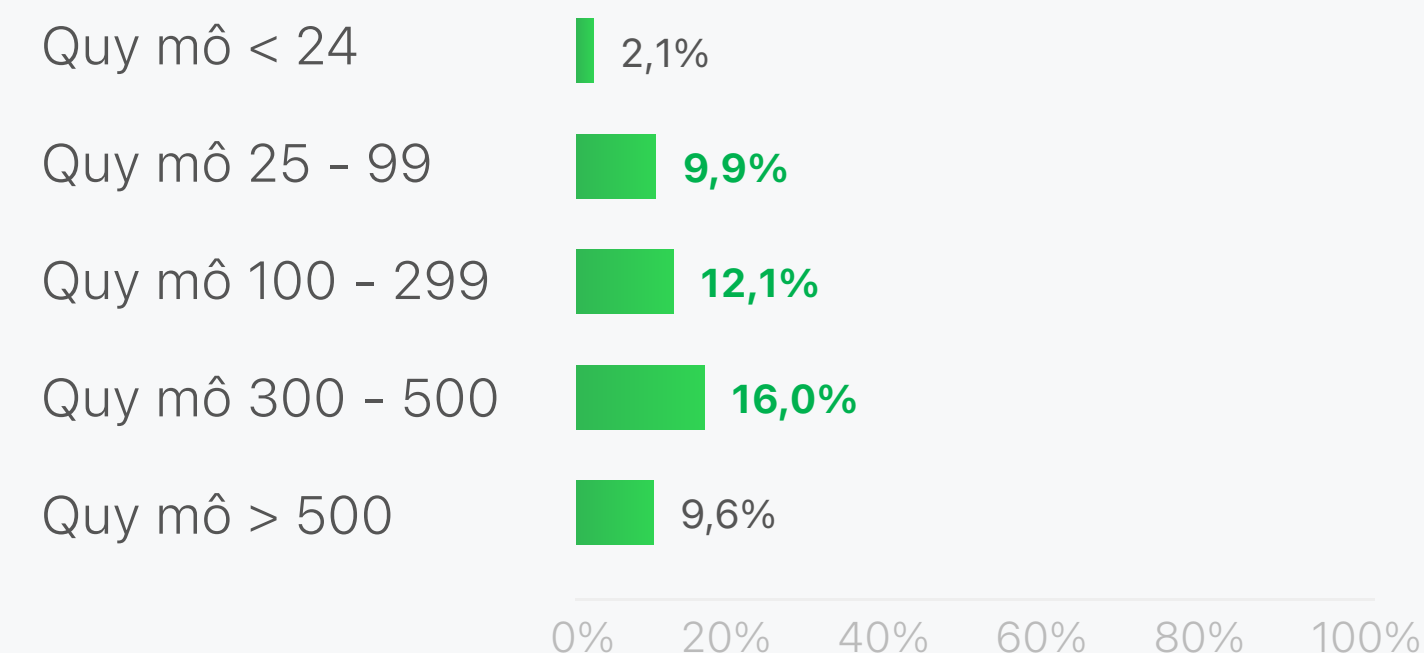
Chi phí tuyển dụng từ 10 triệu đến 20 triệu



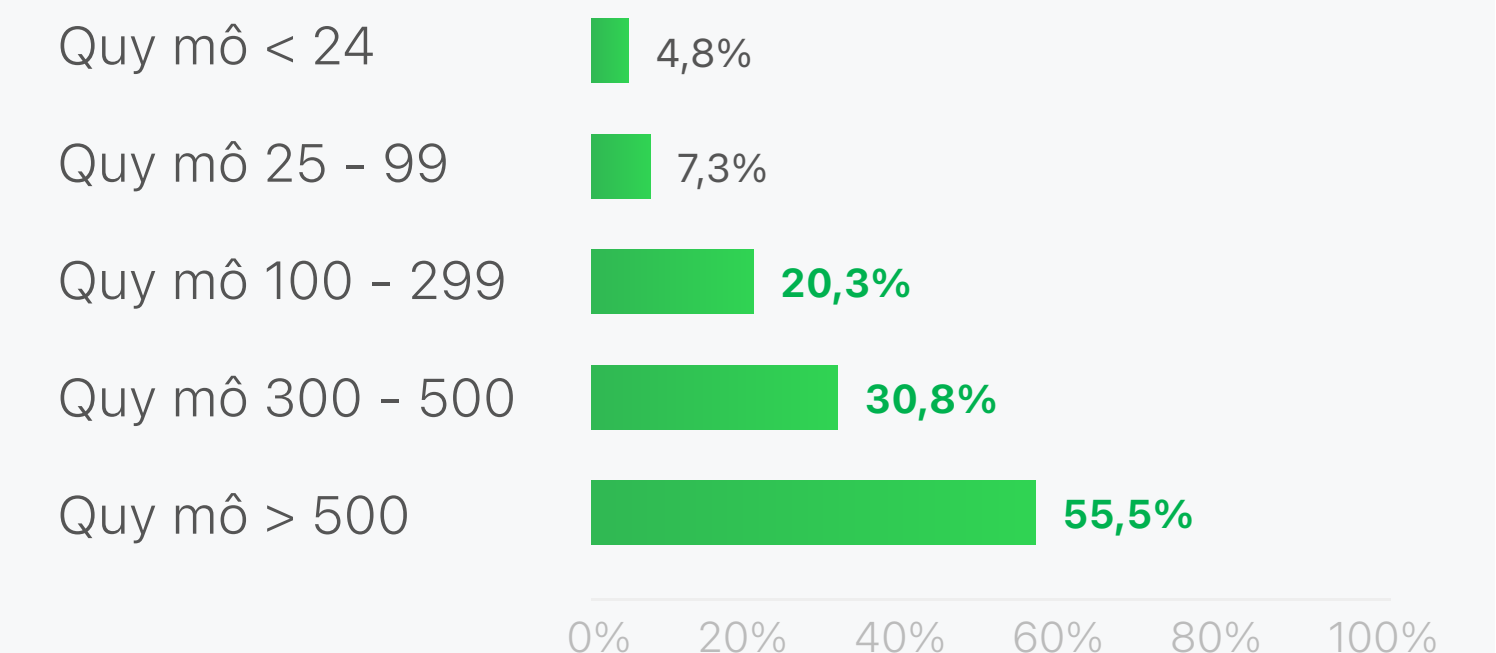
Chi phí tuyển dụng từ 20 triệu đến 30 triệu



Chi phí tuyển dụng từ 30 triệu đến 50 triệu



Chi phí tuyển dụng trên 50 triệu



Chi phí tuyển dụng 2021

Nhìn chung, quy mô doanh nghiệp càng lớn thì ngân sách cho hoạt động tuyển dụng càng nhiều. Theo kết quả khảo sát, doanh nghiệp có quy mô dưới 24 nhân sự phân bổ ngân sách tuyển dụng phổ biến ở mức 5 triệu (45,7%). Doanh nghiệp từ 25-99 nhân sự có ngân sách tuyển dụng phổ biến ở mức từ 5 - 20 triệu (52,1%).

Ngân sách tuyển dụng của doanh nghiệp có quy mô từ 100-299 nhân sự trong năm 2021 phổ biến ở mức từ 10-20 triệu (23,5%) và trên 50 triệu (20,3%). Các doanh nghiệp có quy mô trên 300 nhân sự thì phần lớn ngân sách tuyển dụng đều trên 50 triệu.

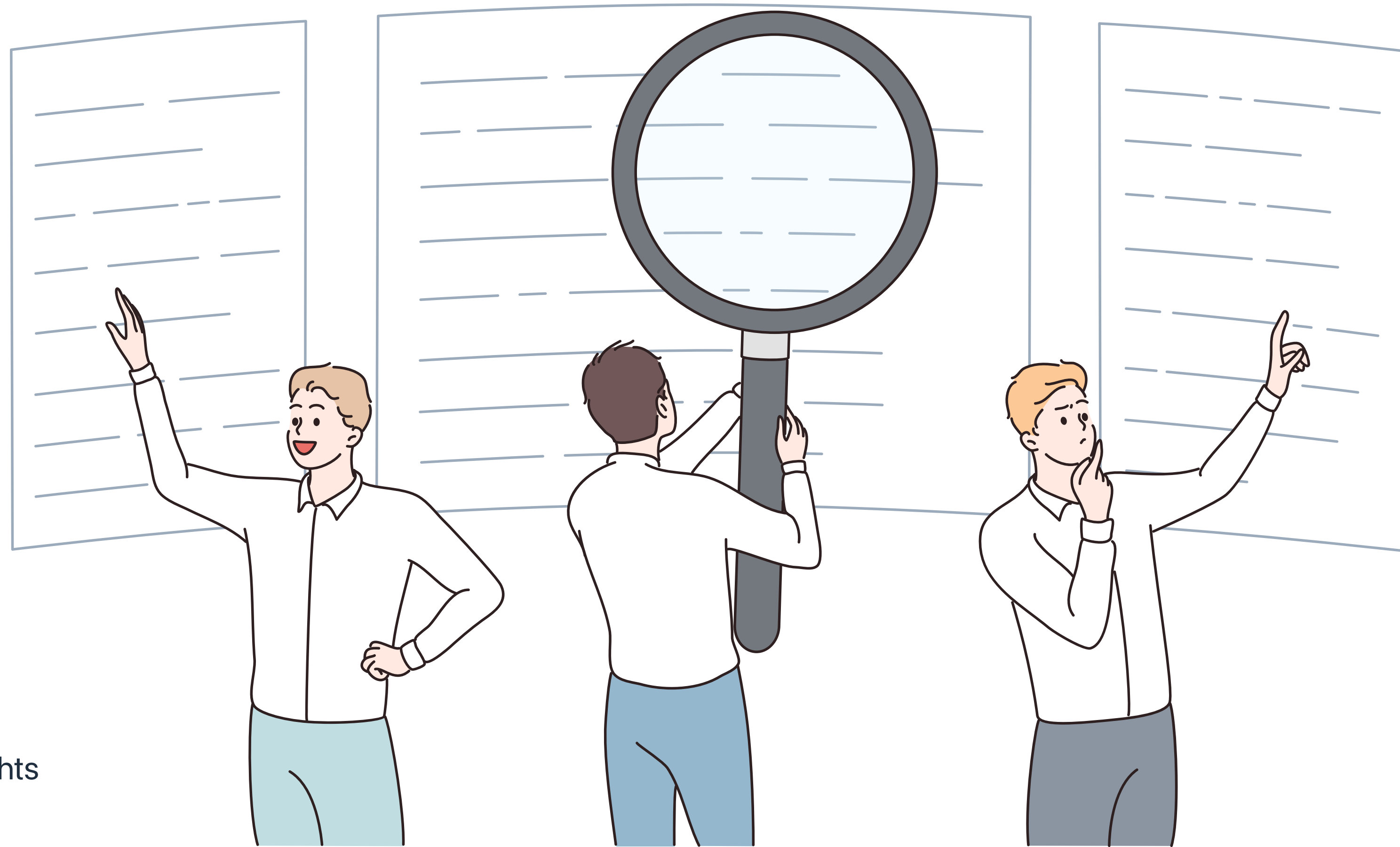


Nhu cầu & Xu hướng tuyển dụng của doanh nghiệp năm 2022

Các số liệu trong phần này được thống kê từ khảo sát nhà tuyển dụng của TopCV thực hiện từ 06/12/2021 đến 06/01/2022

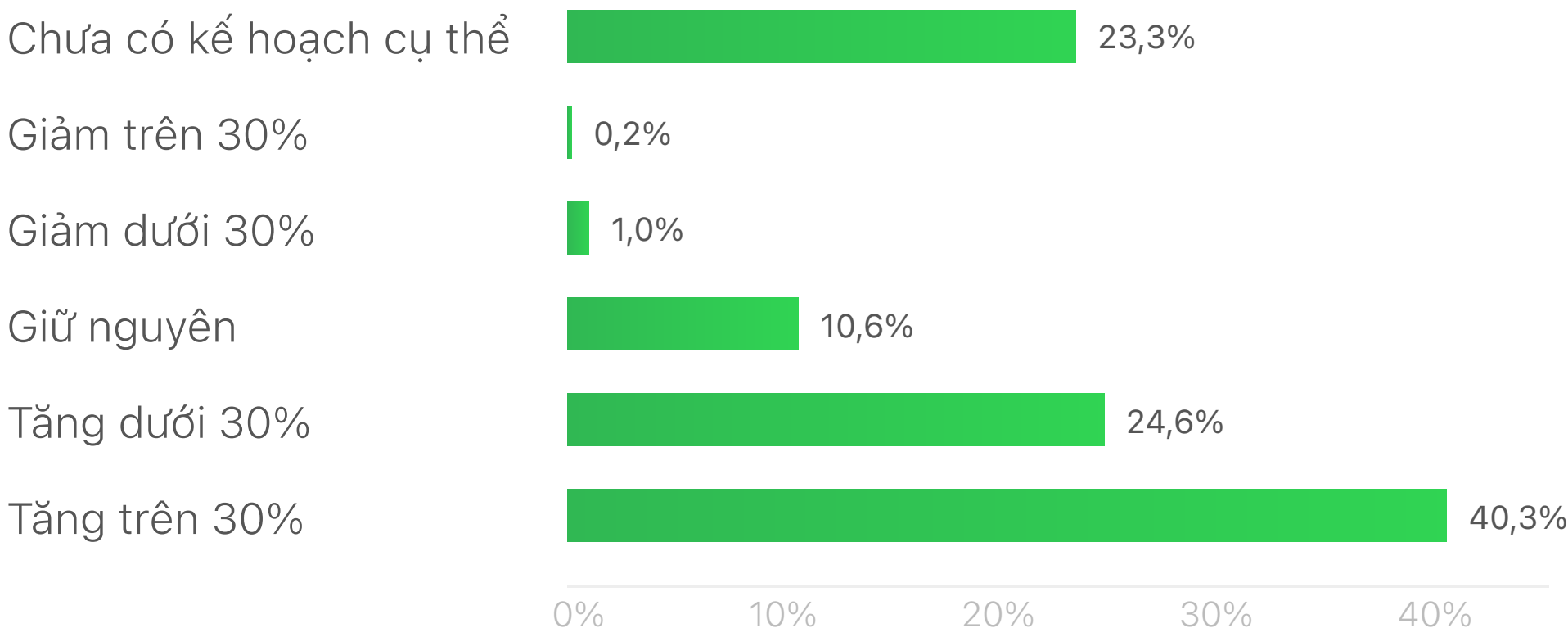
“

Có đến 65% doanh nghiệp cho biết sẽ đẩy mạnh hoạt động tuyển dụng trong năm 2022. 70% doanh nghiệp có kế hoạch tuyển dụng nhân sự nhiều 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.

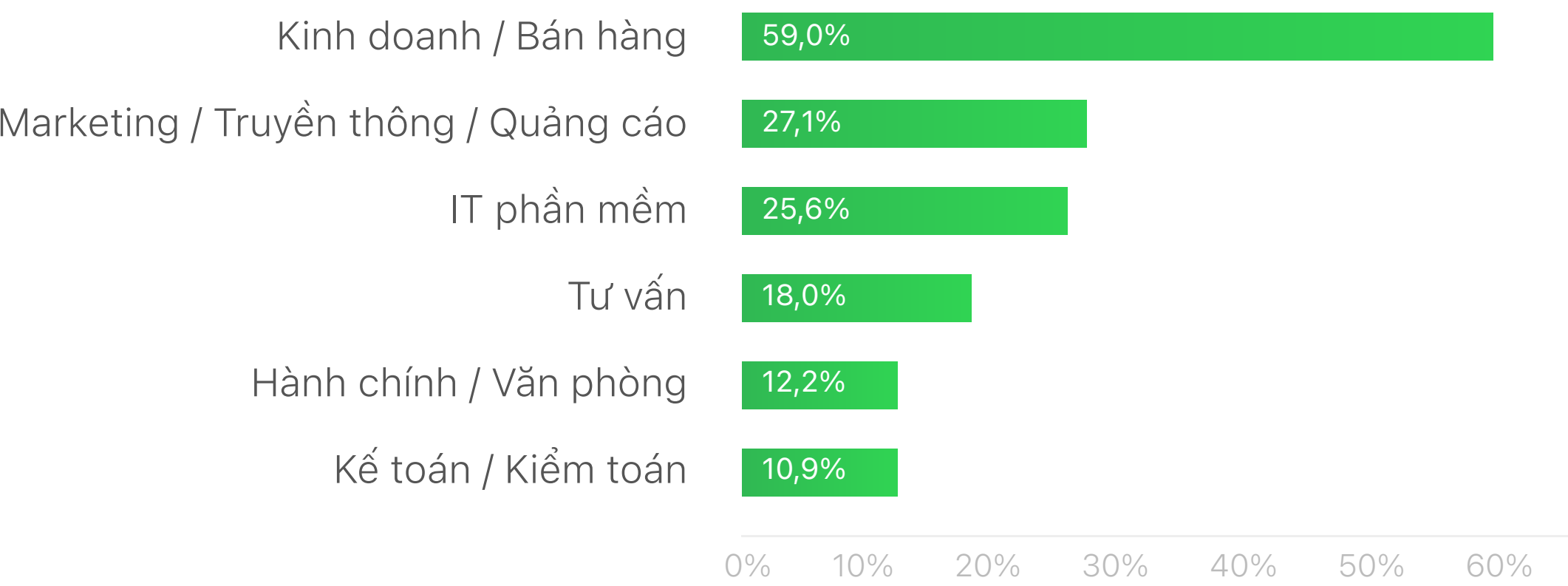


Nhu cầu tuyển dụng năm 2022

64,9% doanh nghiệp cho biết nhu cầu về nhân lực của họ sẽ tăng lên trong năm 2022. Đây là tín hiệu tích cực về thị trường tuyển dụng trong năm 2022.

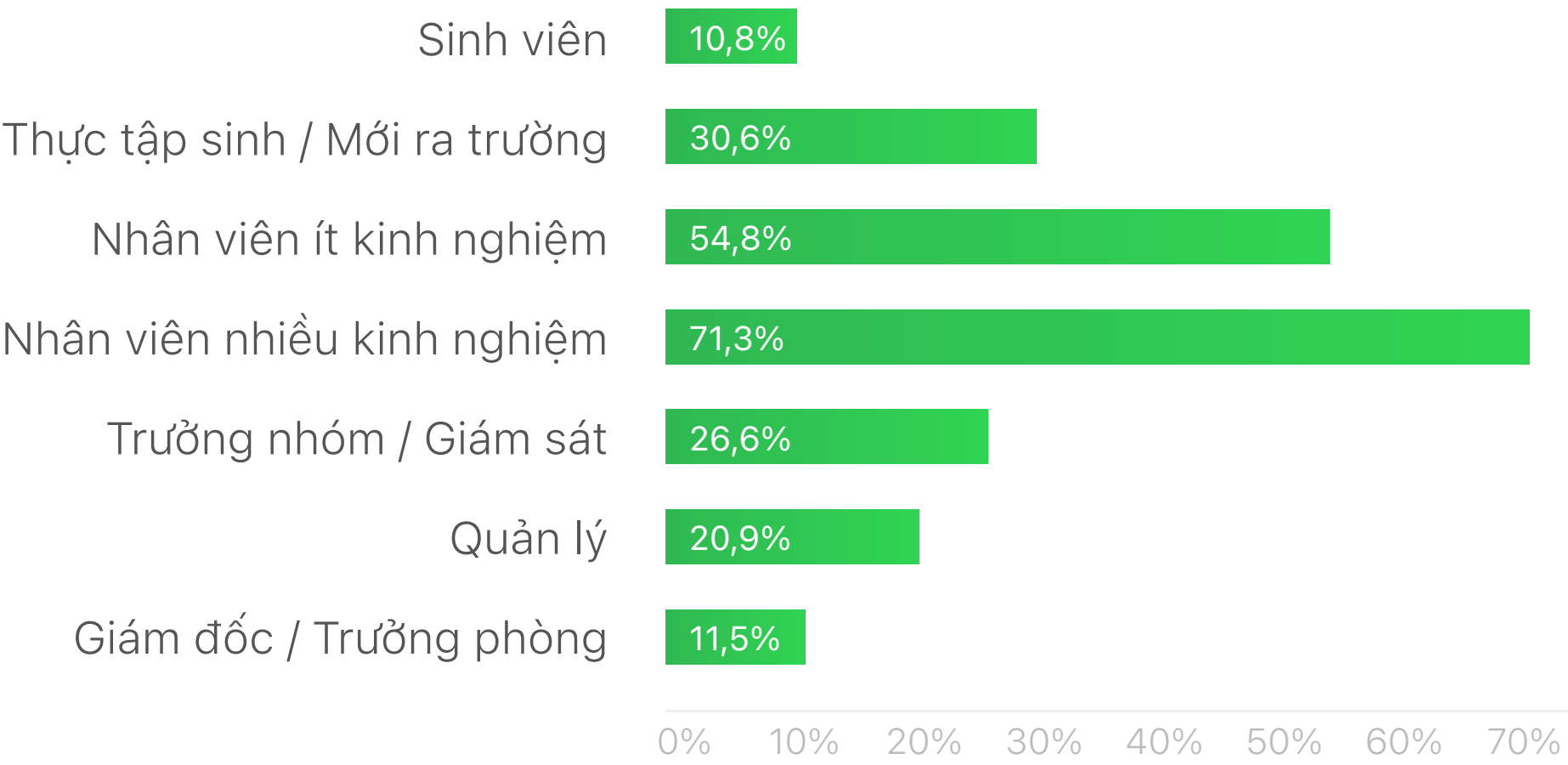


Top các vị trí công việc doanh nghiệp dự kiến sẽ tuyển dụng nhiều nhất trong năm 2022



Nhân viên là cấp bậc được nhiều doanh nghiệp quan tâm nhất khi tuyển dụng trong năm 2022.

Trong đó, Nhân viên nhiều kinh nghiệm là đối tượng mà 71,3% doanh nghiệp mong muốn tuyển dụng trong năm 2022. Theo sau đó là Nhân viên ít kinh nghiệm với 54,8% nhà tuyển dụng lựa chọn.



Nhu cầu tuyển dụng năm 2022

Mức tăng trưởng nhu cầu tuyển dụng trong năm 2022 theo lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp

Tài chính là lĩnh vực có đến 80% doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng tăng trong năm 2022, chiếm tỷ lệ cao nhất so với các lĩnh vực khác. Theo sau đó là Bất động sản, Giáo dục / Đào tạo, Bán lẻ / Hàng tiêu dùng / FMCG và Thương mại điện tử. Dự báo các doanh nghiệp hoạt động trong những lĩnh vực này sẽ phải cạnh tranh gay gắt khi tuyển dụng trong năm 2022 vì nhu cầu của thị trường tăng cao.

Lĩnh vực	Gia tăng nhu cầu tuyển dụng	Giảm nhu cầu tuyển dụng	Giữ nguyên	Chưa có kế hoạch
Tài chính	80,0% <div></div>	0,0%	12,0% <div></div>	8,0% <div></div>
Bất động sản	76,1% <div></div>	0,9% <div></div>	8,8% <div></div>	14,2% <div></div>
Giáo dục / Đào tạo	72,2% <div></div>	1,0% <div></div>	10,3% <div></div>	16,5% <div></div>
Bán lẻ / Hàng tiêu dùng / FMCG	69,0% <div></div>	1,9% <div></div>	8,2% <div></div>	20,9% <div></div>
Thương mại điện tử	65,5% <div></div>	3,4% <div></div>	5,2% <div></div>	25,9% <div></div>
IT / Phần mềm	64,3% <div></div>	1,0% <div></div>	11,7% <div></div>	23,0% <div></div>
Dược phẩm / Y tế / Công nghệ sinh học	64,1% <div></div>	0,0%	10,1% <div></div>	25,8% <div></div>
Marketing / Truyền thông / Quảng cáo	62,5% <div></div>	0,0%	13,9% <div></div>	23,6% <div></div>
Sản xuất	60,1% <div></div>	2,1% <div></div>	11,4% <div></div>	26,4% <div></div>
Xây dựng	52,3% <div></div>	1,1% <div></div>	19,3% <div></div>	27,3% <div></div>

Nhu cầu tuyển dụng năm 2022

Mức tăng trưởng nhu cầu tuyển dụng trong năm 2022 theo quy mô doanh nghiệp

Các doanh nghiệp có quy mô trên 500 nhân sự có mức tăng trưởng nhu cầu tuyển dụng trong năm 2022 cao nhất, với 72,6% doanh nghiệp dự kiến sẽ tăng số lượng nhân sự tuyển dụng, trong đó 48,4% doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng trong năm 2022 tăng trên 30% so với năm 2021. Tuy nhiên, đây cũng là quy mô có mức giảm nhu cầu tuyển dụng cao nhất, với 2,4% doanh nghiệp cho biết sẽ giảm số lượng nhân sự tuyển mới trong năm tiếp theo.

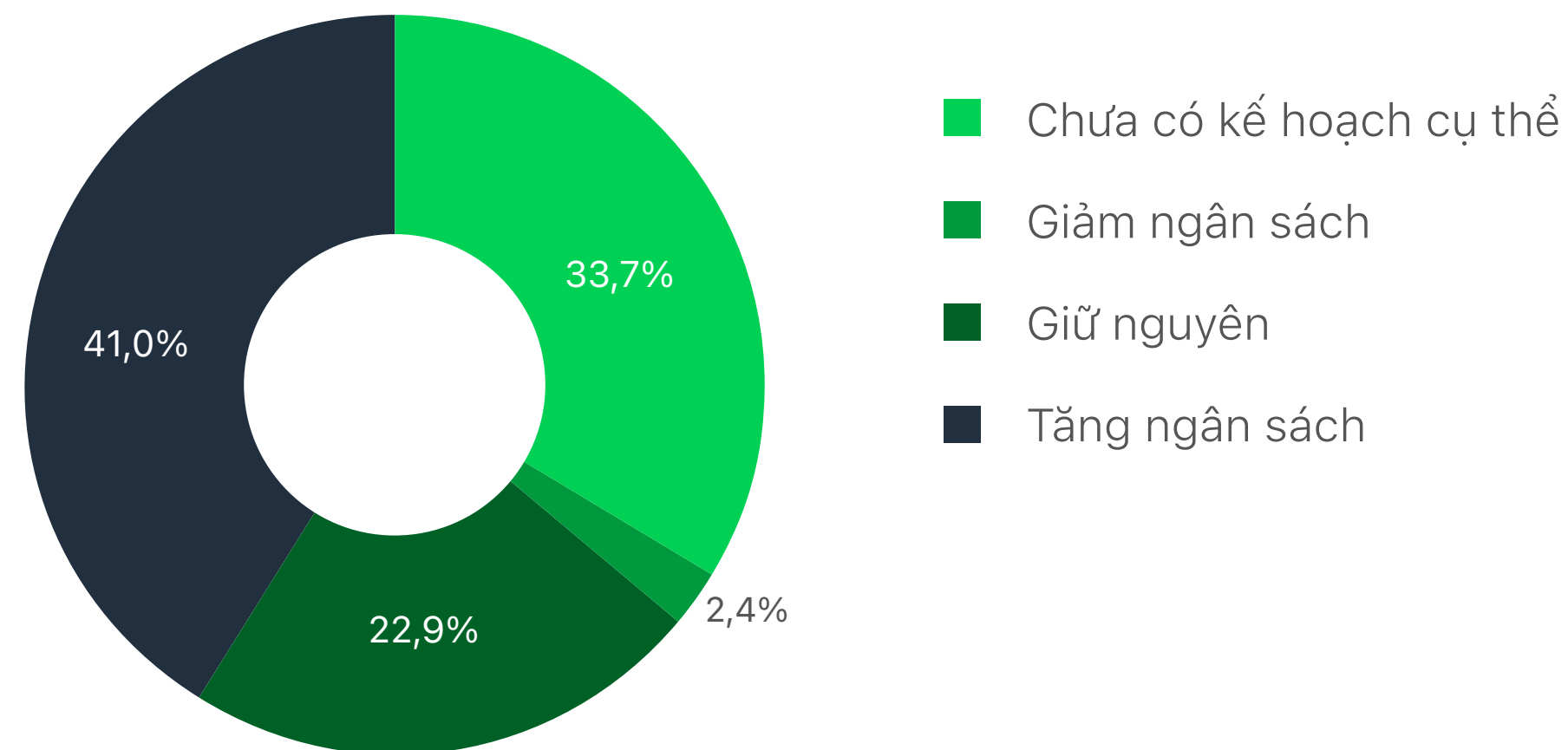
Lĩnh vực	Gia tăng nhu cầu tuyển dụng	Giảm nhu cầu tuyển dụng	Giữ nguyên	Chưa có kế hoạch
Dưới 24 nhân sự	54,9% <div></div>	1,0% <div></div>	12,2% <div></div>	31,9% <div></div>
Từ 25 - 99 nhân sự	65,6% <div></div>	0,7% <div></div>	10,8% <div></div>	22,9% <div></div>
Từ 100 - 299 nhân sự	64,8% <div></div>	0,9% <div></div>	12,0% <div></div>	22,3% <div></div>
Từ 300 - 500 nhân sự	69,4% <div></div>	1,7% <div></div>	5,0% <div></div>	23,9% <div></div>
Trên 500 nhân sự	72,6% <div></div>	2,4% <div></div>	9,3% <div></div>	15,7% <div></div>

Ngân sách tuyển dụng năm 2022

Mức tăng / giảm ngân sách tuyển dụng của doanh nghiệp trong năm 2022 so với 2021

Mặc dù có đến 64,9% doanh nghiệp có kế hoạch tăng nhu cầu tuyển dụng trong năm 2022, tuy nhiên chỉ có 41% doanh nghiệp dự kiến tăng ngân sách tuyển dụng trong năm 2022.

Trong khi đó, 22,9% doanh nghiệp giữ nguyên ngân sách tuyển dụng như năm 2021; 2,4% doanh nghiệp có kế hoạch giảm ngân sách cho hoạt động tuyển dụng và 33,7% doanh nghiệp chưa có kế hoạch cụ thể cho ngân sách tuyển dụng trong năm 2022.



Các giải pháp tuyển dụng từ góc độ doanh nghiệp

Các số liệu trong phần này được thống kê từ khảo sát nhà tuyển dụng của TopCV thực hiện từ 06/12/2021 đến 06/01/2022

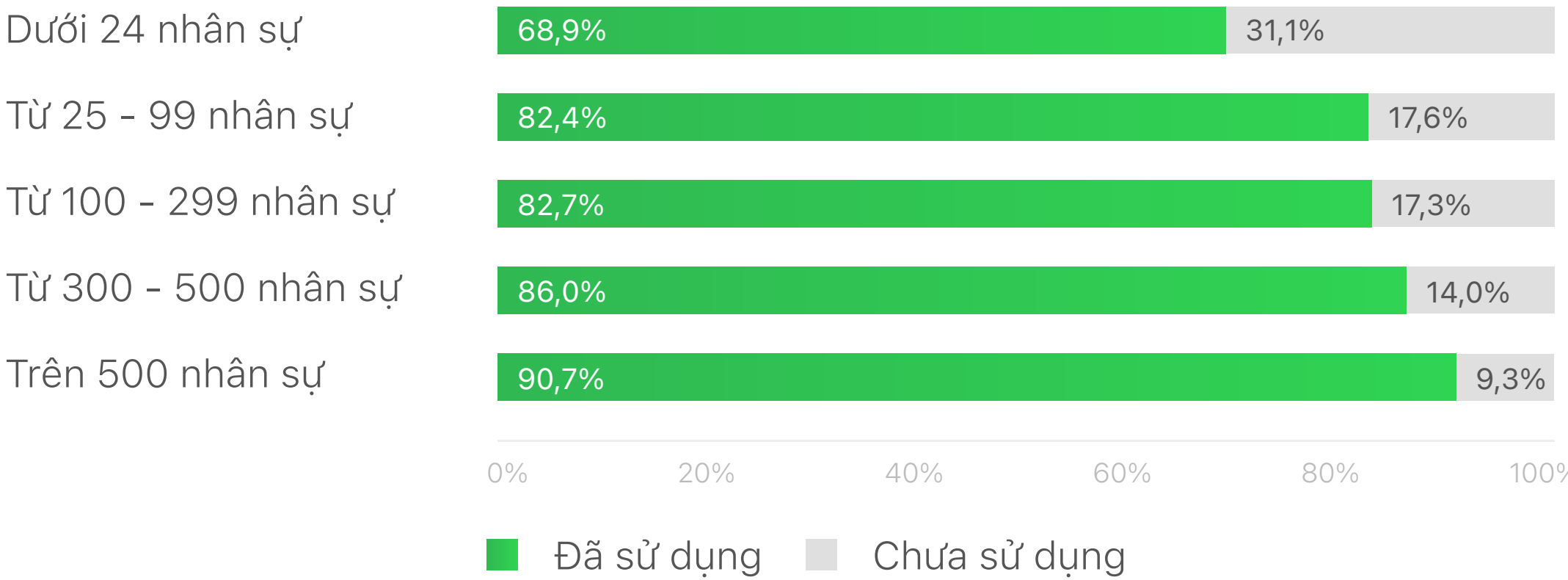
Giải pháp tuyển dụng tổng thể

Có hơn 81,6% doanh nghiệp tham gia khảo sát sử dụng các giải pháp tuyển dụng tổng thể trong hoạt động tuyển dụng.



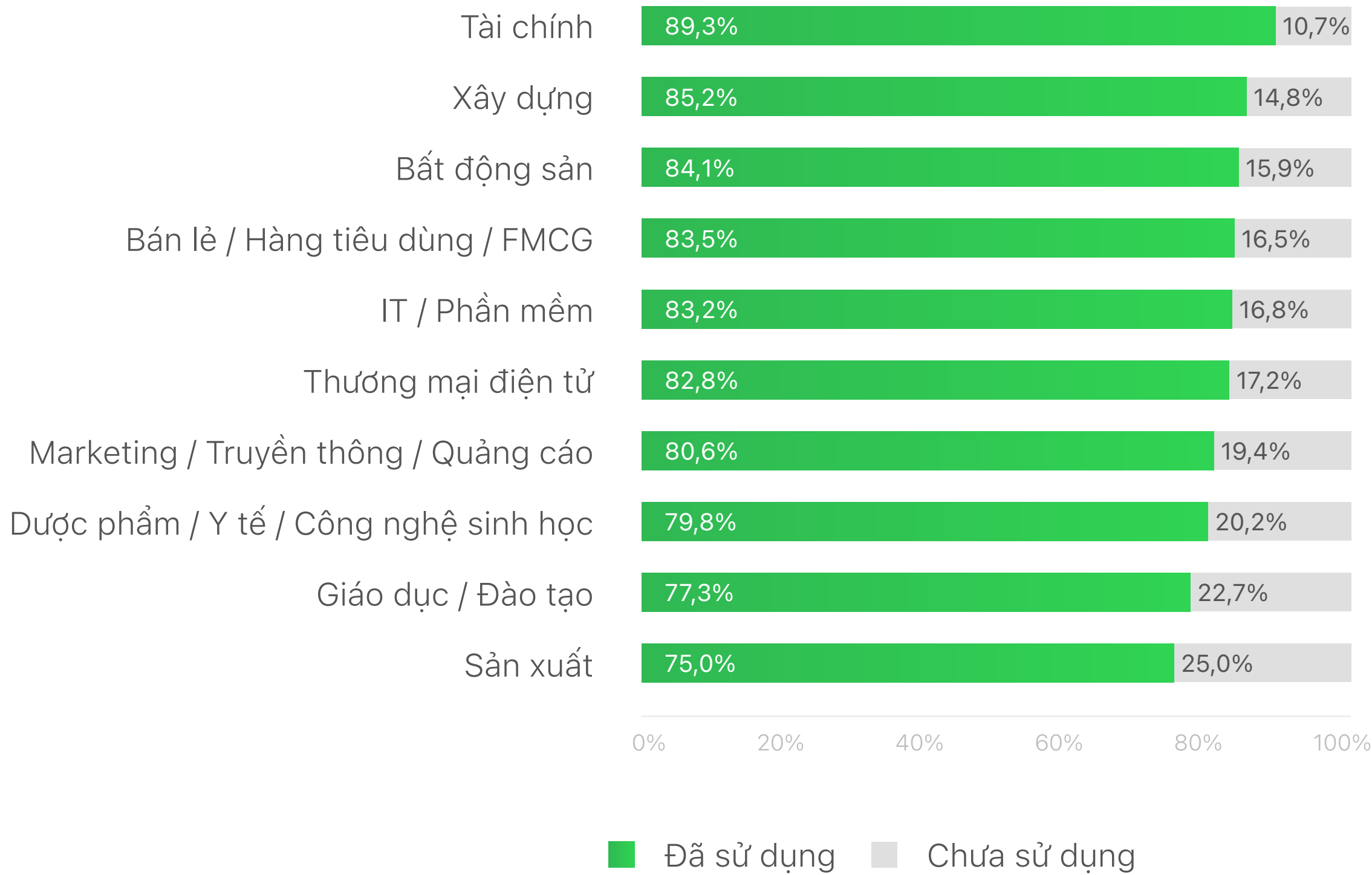
Tỷ lệ sử dụng các giải pháp tuyển dụng tổng thể tăng theo quy mô doanh nghiệp

Đặc biệt, để đáp ứng nhu cầu tuyển dụng số lượng lớn, hơn 90% các doanh nghiệp có quy mô trên 500 nhân sự đã sử dụng các giải pháp tuyển dụng tổng thể. Đây cũng là mức tỷ lệ cao nhất được ghi nhận trong các nhóm quy mô doanh nghiệp.



Tỷ lệ sử dụng các giải pháp tuyển dụng tổng thể theo lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp

Các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực Tài chính, Xây dựng và Bất động sản có tỷ lệ sử dụng các giải pháp tuyển dụng tổng thể nhiều nhất.



Các kênh tuyển dụng hiệu quả được doanh nghiệp sử dụng nhiều nhất

■ 2021 ■ 2022

Các website tuyển dụng như TopCV, VietnamWorks...



Mạng xã hội (Facebook, LinkedIn...)



Chương trình giới thiệu nội bộ



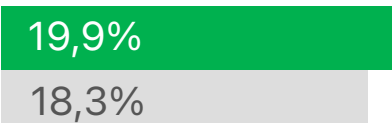
Trang tuyển dụng công ty



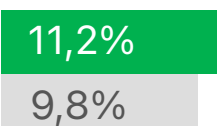
Trường Đại học, Cao đẳng



Dịch vụ Headhunt



Event / Meetup



Các kênh tuyển dụng hiệu quả được doanh nghiệp sử dụng nhiều nhất

Cùng với các giải pháp tuyển dụng tổng thể, nhìn chung, các doanh nghiệp đều sử dụng nhiều kênh khác nhau để đáp ứng nhu cầu tuyển dụng nhân sự trong năm 2021. Trong đó, Các website tuyển dụng như TopCV, VietnamWorks... và Mạng xã hội (Facebook, LinkedIn...) là 2 kênh tuyển dụng phổ biến nhất. Chương trình giới thiệu nội bộ và Trang tuyển dụng công ty cũng được sử dụng nhiều với hơn 1/2 doanh nghiệp tham gia khảo sát lựa chọn.

Với việc mang lại hiệu quả trong năm 2021, các nhà tuyển dụng thể hiện quan điểm sẽ tiếp tục sử dụng Các website tuyển dụng như TopCV, VietnamWorks... và Mạng xã hội (Facebook, LinkedIn...) để tuyển dụng nhân sự trong năm 2022.



Truyền thông thương hiệu tuyển dụng

Mức độ cần thiết của hoạt động truyền thông thương hiệu tuyển dụng

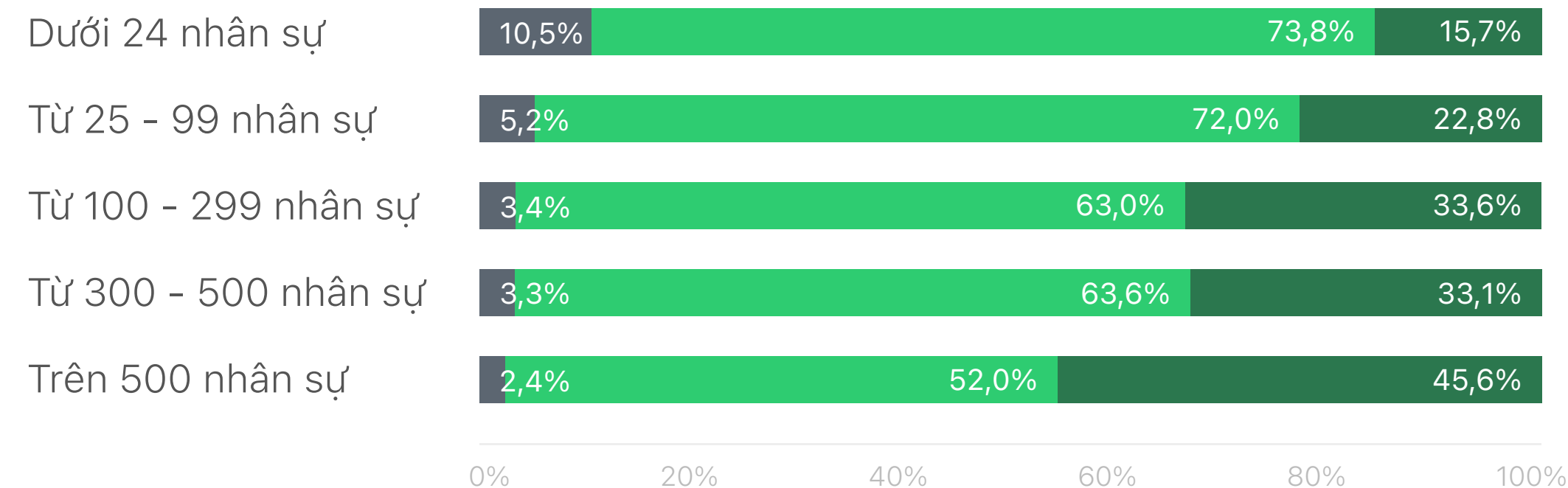
Hầu hết các doanh nghiệp (94,7%) nhận thức được sự cần thiết của hoạt động truyền thông thương hiệu tuyển dụng. Trong đó, 28,3% nhà tuyển dụng đánh giá truyền thông thương hiệu tuyển dụng là rất cần thiết đối với doanh nghiệp.



■ Không cần thiết ■ Cần thiết ■ Rất cần thiết

Đánh giá mức độ cần thiết của hoạt động truyền thông thương hiệu tuyển dụng theo quy mô doanh nghiệp.

■ Không cần thiết ■ Cần thiết ■ Rất cần thiết

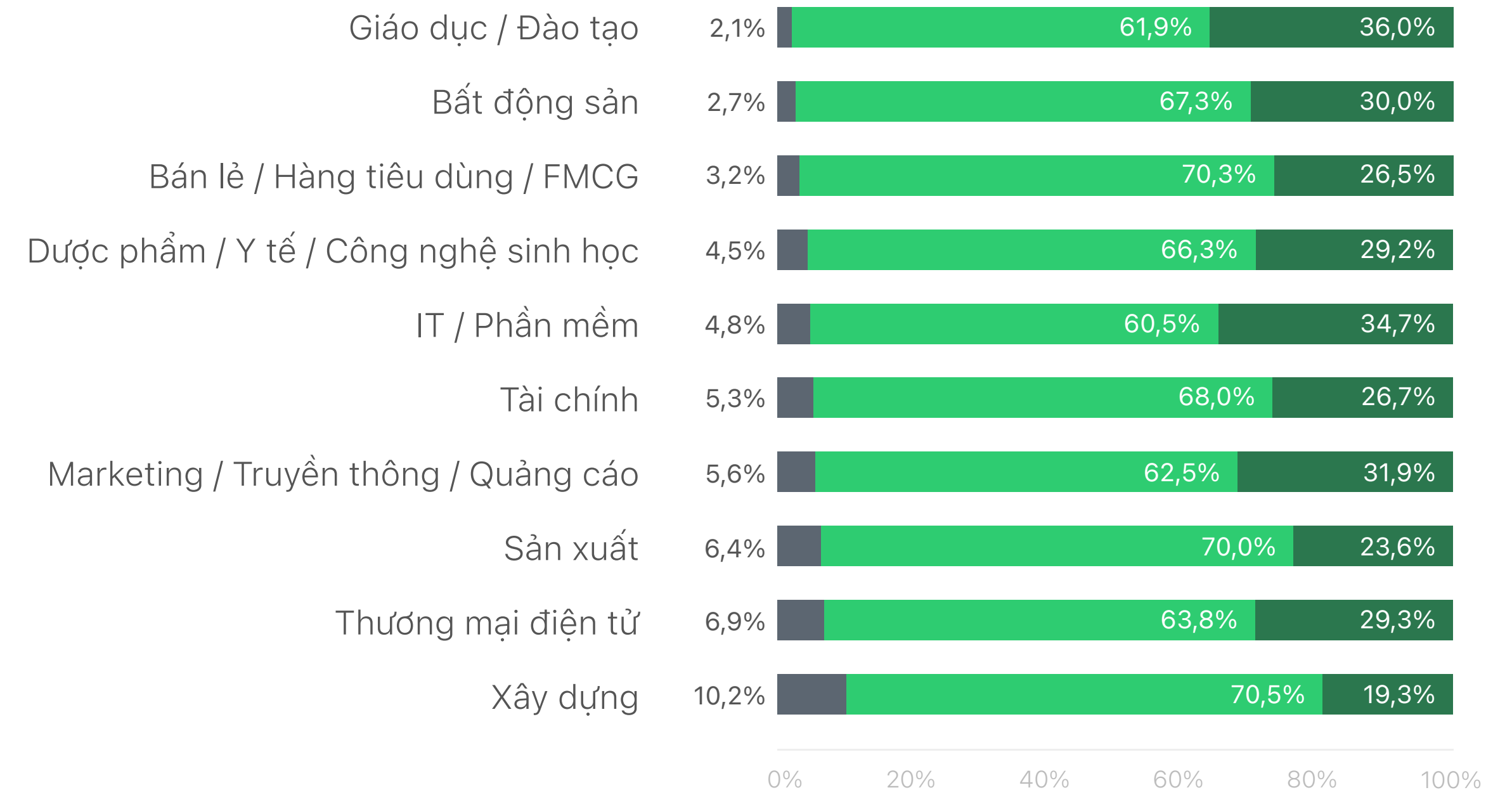


Mạng xã hội (Facebook, LinkedIn...) là kênh phổ biến nhất để truyền thông thương hiệu tuyển dụng với gần 90% nhà tuyển dụng lựa chọn. 43,8% doanh nghiệp truyền thông thương hiệu tuyển dụng qua các website tuyển dụng như TopCV với các hình thức đặt banner, sử dụng chuyên trang tuyển dụng...

Đánh giá mức độ cần thiết của truyền thông thương hiệu tuyển dụng theo lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp

Giáo dục / Đào tạo, Bất động sản và Bán lẻ - Hàng tiêu dùng - FMCG là 3 lĩnh vực có tỷ lệ doanh nghiệp đánh giá sự cần thiết của hoạt động truyền thông thương hiệu tuyển dụng ở mức cao nhất.

Bên cạnh đó, hoạt động truyền thông thương hiệu tuyển dụng cũng được các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực IT - Phần mềm và Marketing / Truyền thông / Quảng cáo chú trọng khi số lượng nhà tuyển dụng đánh giá ở mức rất cần thiết chiếm tỷ lệ cao (trên 30%).



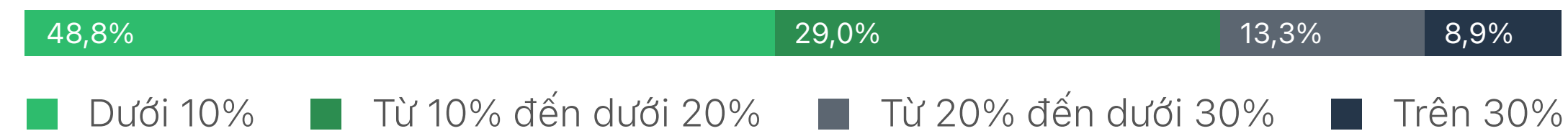
■ Không cần thiết ■ Cần thiết ■ Rất cần thiết

Sử dụng bài test trong quy trình tuyển dụng

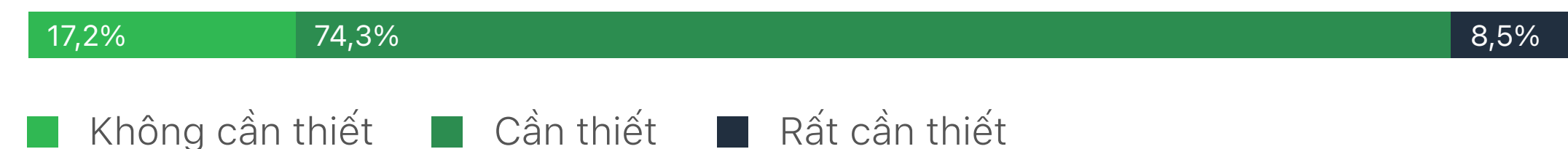
86,6% doanh nghiệp gặp phải tình trạng tuyển dụng ứng viên không phù hợp



22,2% doanh nghiệp có tỷ lệ tuyển dụng ứng viên không phù hợp trên 20%



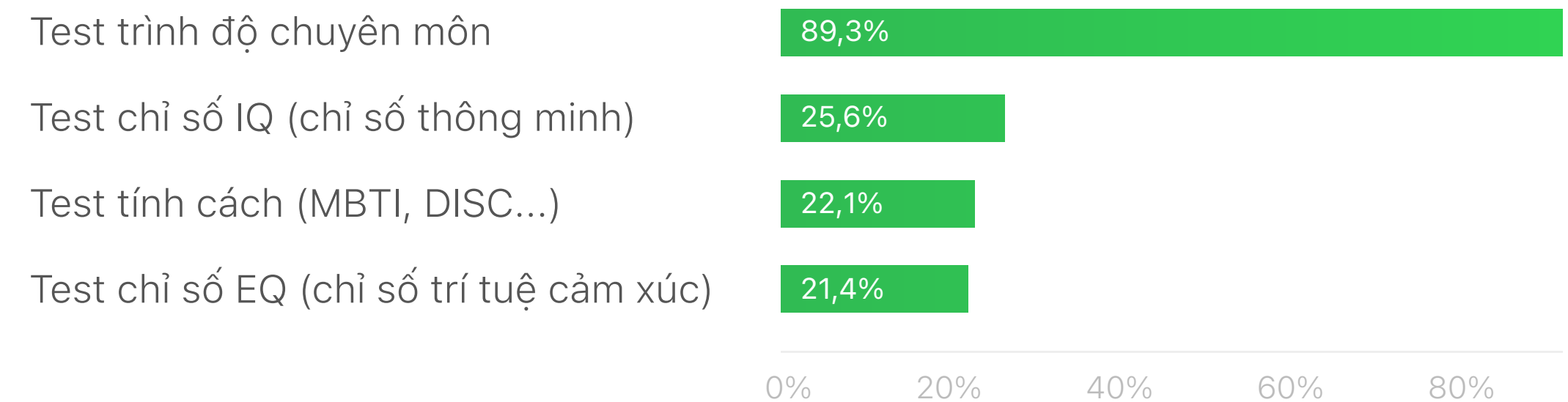
74,3% doanh nghiệp đánh giá bài test trong quy trình tuyển dụng là cần thiết



55,7% doanh nghiệp tham gia khảo sát đã áp dụng bài test trong quy trình tuyển dụng



89,3% bài test sử dụng trong quy trình tuyển dụng của doanh nghiệp là các bài test chuyên môn



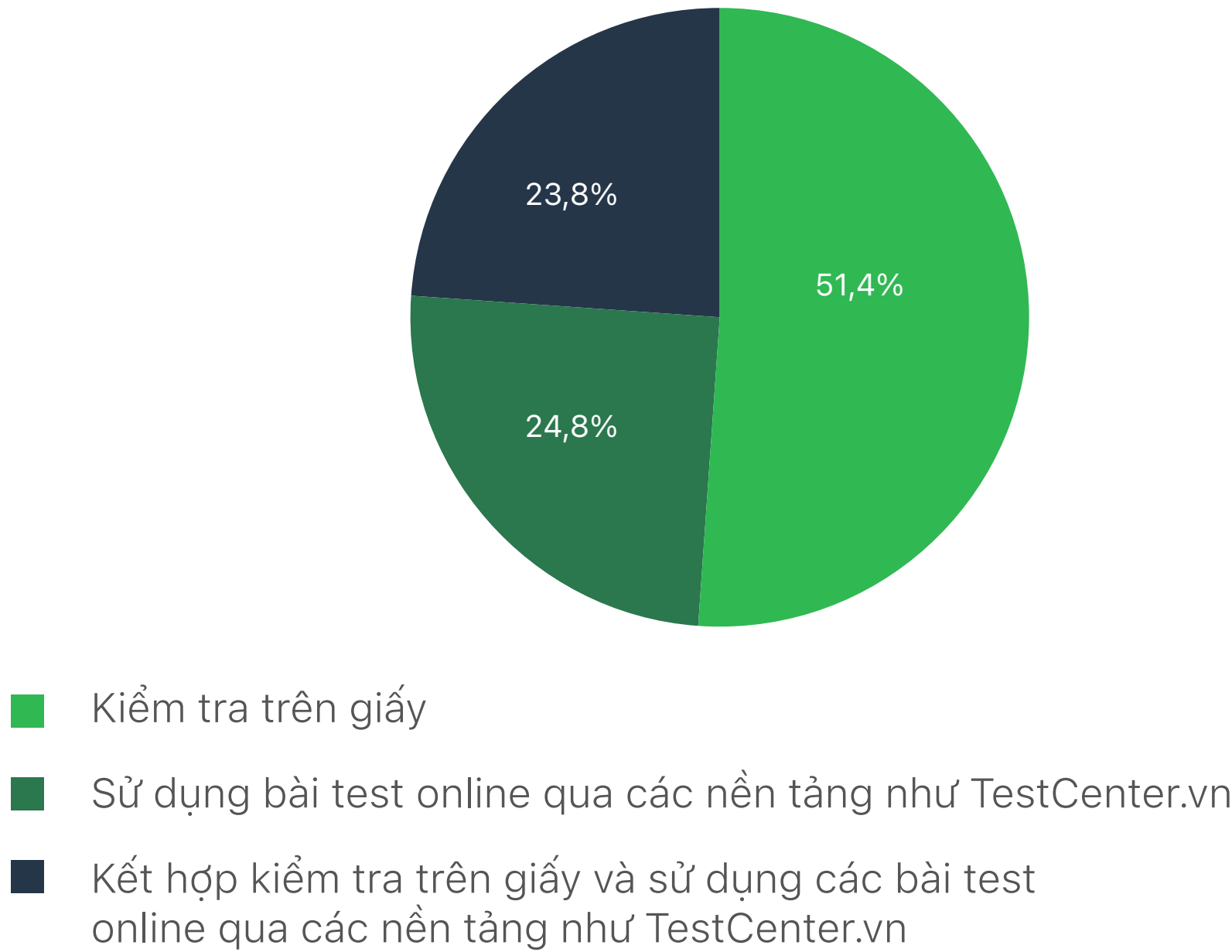
Mặc dù có đến 82,8% nhà tuyển dụng cho rằng bài test là cần thiết và rất cần thiết trong quy trình tuyển dụng tuy nhiên trên thực tế, mới có 55,7% doanh nghiệp đã áp dụng bài test trong quy trình tuyển dụng của mình.

Trong đó, Test trình độ chuyên môn là bài test phổ biến nhất với 89,3% doanh nghiệp sử dụng.

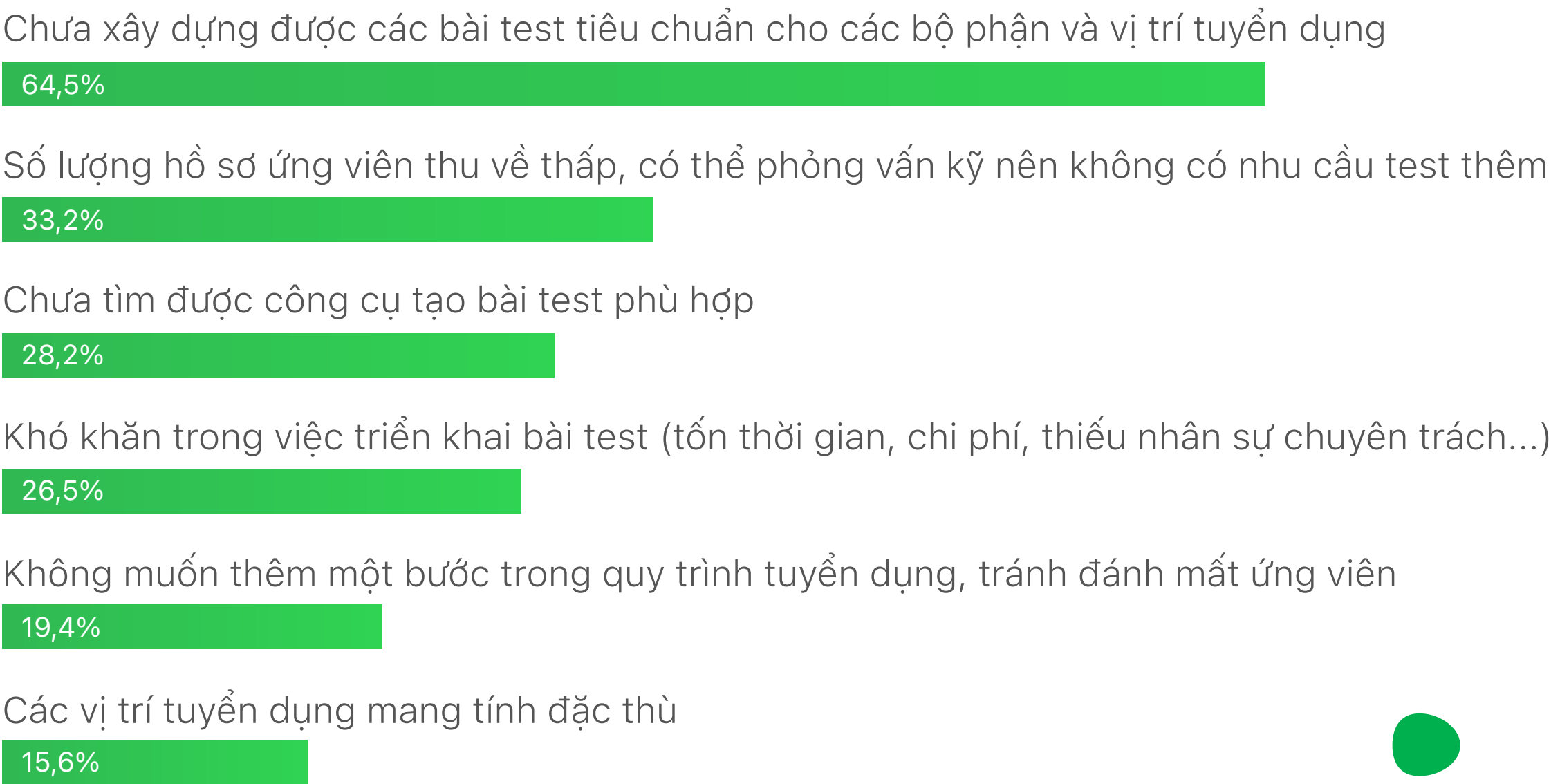
Hình thức test được nhiều doanh nghiệp áp dụng nhất vẫn là Kiểm tra trên giấy với hơn 1/2 nhà tuyển dụng tham gia khảo sát lựa chọn. Tuy nhiên, nhiều doanh nghiệp đã bắt đầu ứng dụng công nghệ trong hoạt động test ứng viên với gần 1/4 doanh nghiệp sử dụng các bài test online qua các nền tảng đánh giá như **TestCenter.vn**. Số còn lại kết hợp cả kiểm tra trên giấy và sử dụng các bài test online qua các nền tảng đánh giá như **TestCenter.vn**.

Sử dụng bài test trong quy trình tuyển dụng

48,6% doanh nghiệp đã ứng dụng các nền tảng tạo bài test online cho tuyển dụng như TestCenter.vn



Chưa xây dựng được các bài test tiêu chuẩn cho các bộ phận và vị trí là nguyên nhân lớn nhất khiến các doanh nghiệp chưa áp dụng bài test trong tuyển dụng với 64,5% người tham gia khảo sát lựa chọn.



Xu hướng ứng dụng HRTech (Công nghệ nhân sự)

HRTech (Human Resources Technology) là một thuật ngữ bao trùm cho việc ứng dụng công nghệ (phần mềm và phần cứng) để tối ưu và tăng hiệu quả hoạt động quản trị nguồn nhân lực trong các tổ chức doanh nghiệp (*)

Tại Việt Nam, TopCV là công ty HRTech tiên phong trong việc ứng dụng sâu công nghệ (phần mềm, phần cứng, AI) để tối ưu & tăng hiệu quả hoạt động quản trị nguồn nhân lực của các tổ chức doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp SMEs.

Theo [Techtarget.com](https://techtarget.com)



84,8% doanh nghiệp cho rằng HRTech là cần thiết với doanh nghiệp



■ Không cần thiết ■ Cần thiết ■ Rất cần thiết

Chỉ có 25,1% doanh nghiệp đã ứng dụng HRTech



■ Đã ứng dụng ■ Chưa ứng dụng

62,9% doanh nghiệp ứng dụng HRTech do định hướng của Ban quản trị



■ Do định hướng của Ban Quản trị ■ Do yêu cầu từ Phòng Nhân sự

Hai nguyên nhân lớn nhất khiến các doanh nghiệp ứng dụng HRTech hiện tại là Do định hướng của Ban Quản trị và Do yêu cầu từ Phòng Nhân sự.

Ngoài ra, các lý do khác được người khảo sát đưa ra như: Do lợi ích của việc ứng dụng HRTech (tiết kiệm thời gian, hiệu quả, thuận tiện...), Xuất phát từ nhu cầu thực tế doanh nghiệp, Do công ty phát triển sản phẩm HRTech, Do ảnh hưởng của dịch COVID-19 và Xu hướng ứng dụng HRTech trên thị trường.

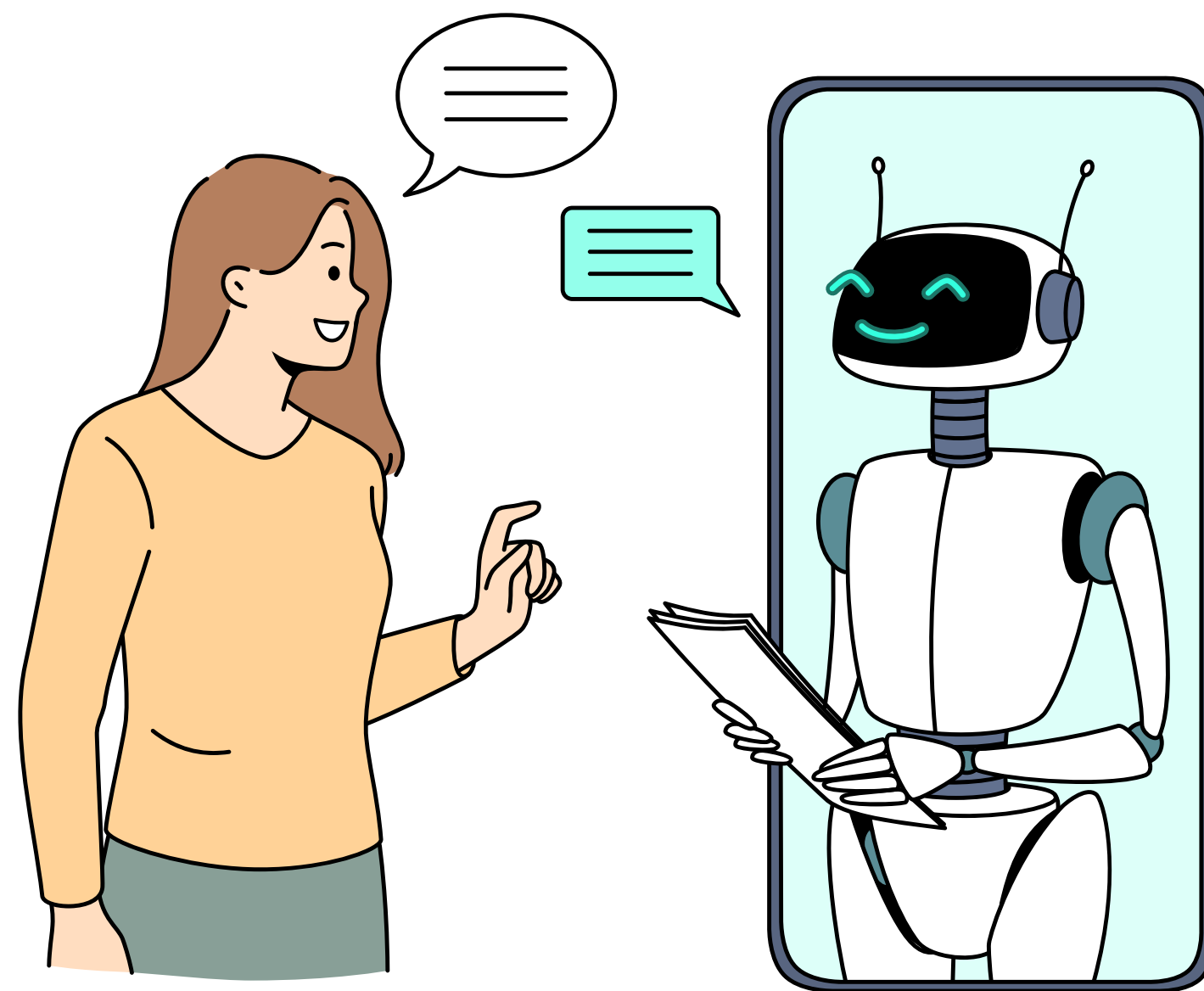
Xu hướng ứng dụng HRTech (Công nghệ nhân sự)

Lý do doanh nghiệp chưa hoặc không ứng dụng HRTech

Với những doanh nghiệp chưa hoặc không ứng dụng HRTech, lý do phổ biến được nhiều người đưa ra nhất là Do chưa có định hướng của Ban Quản trị và Do Phòng Nhân sự chưa có kế hoạch sử dụng.

Ngoài các lý do trên biểu đồ, các lý do khác được người khảo sát đưa ra bao gồm: Do lo ngại vấn đề bảo mật thông tin, Do doanh nghiệp hài lòng với cách thức quản trị nhân sự hiện tại.

Với kết quả này, có thể thấy việc ứng dụng HRTech phụ thuộc rất nhiều vào tầm nhìn chiến lược của Ban Quản trị doanh nghiệp, từ đó mới có định hướng cho các phòng ban liên quan (Phòng nhân sự).



Do chưa có định hướng của Ban Quản trị

47,4%

Do Phòng Nhân sự chưa có kế hoạch sử dụng

40,0%

Do chi phí đầu tư cao

26,0%

Do chưa hiểu được việc áp dụng HRTech sẽ đem lại hiệu quả như thế nào

22,8%

Do chưa tìm được sản phẩm HRTech phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp

22,1%

Do chưa có nhân sự chuyên trách

21,2%

Doanh nghiệp quy mô nhỏ nên không muốn áp dụng HRTech

21,1%

Đang trong quá trình tìm hiểu việc ứng dụng HRTech

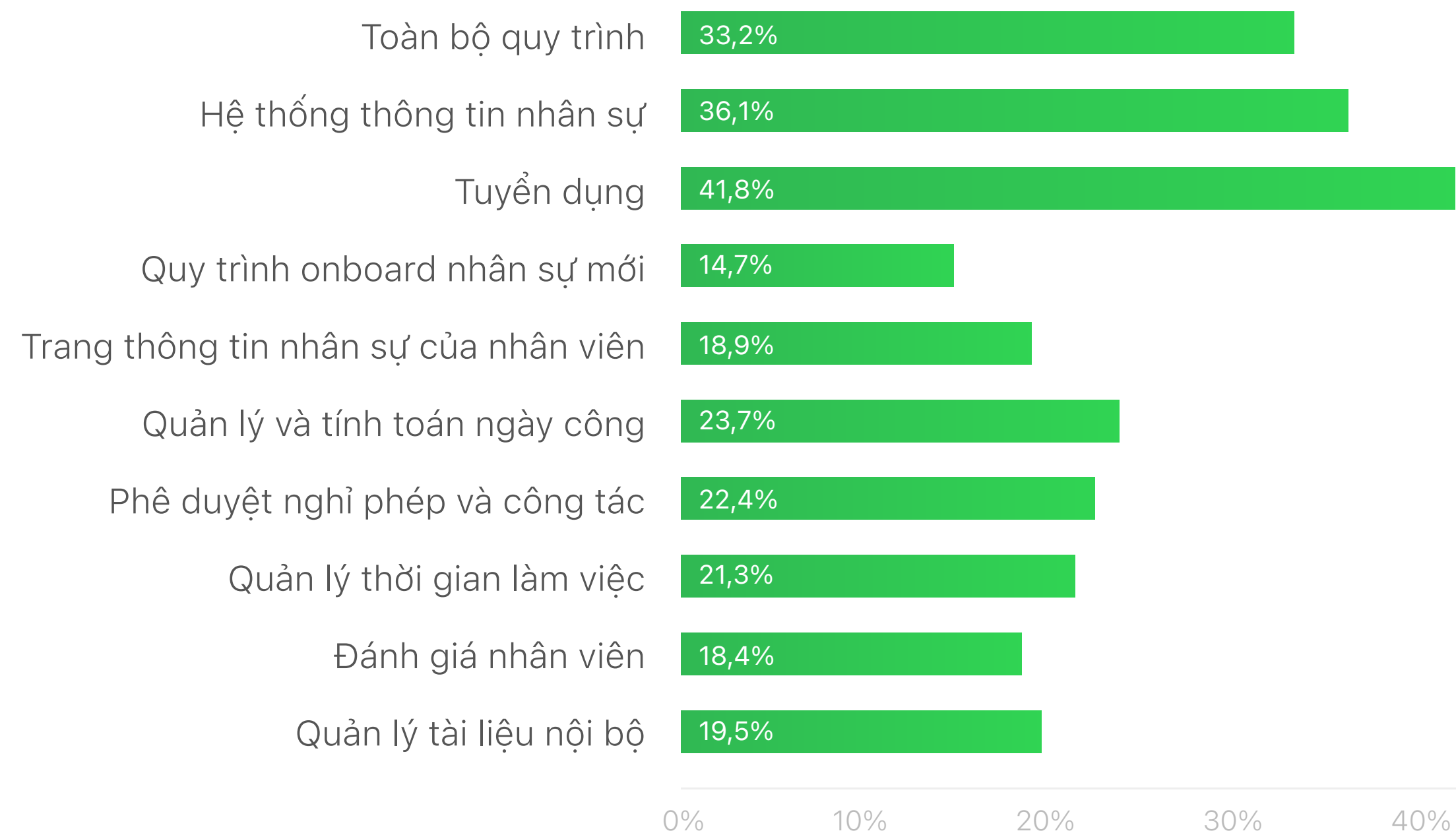
19,4%

Xu hướng ứng dụng HRTech (Công nghệ nhân sự)

Mức độ ứng dụng HRTech trong quy trình quản trị nhân sự của doanh nghiệp

Khi doanh nghiệp đã định hướng ứng dụng HRTech thì sẽ có xu hướng áp dụng cho toàn bộ quy trình quản trị nhân sự (chiếm 33,2% tổng số doanh nghiệp).

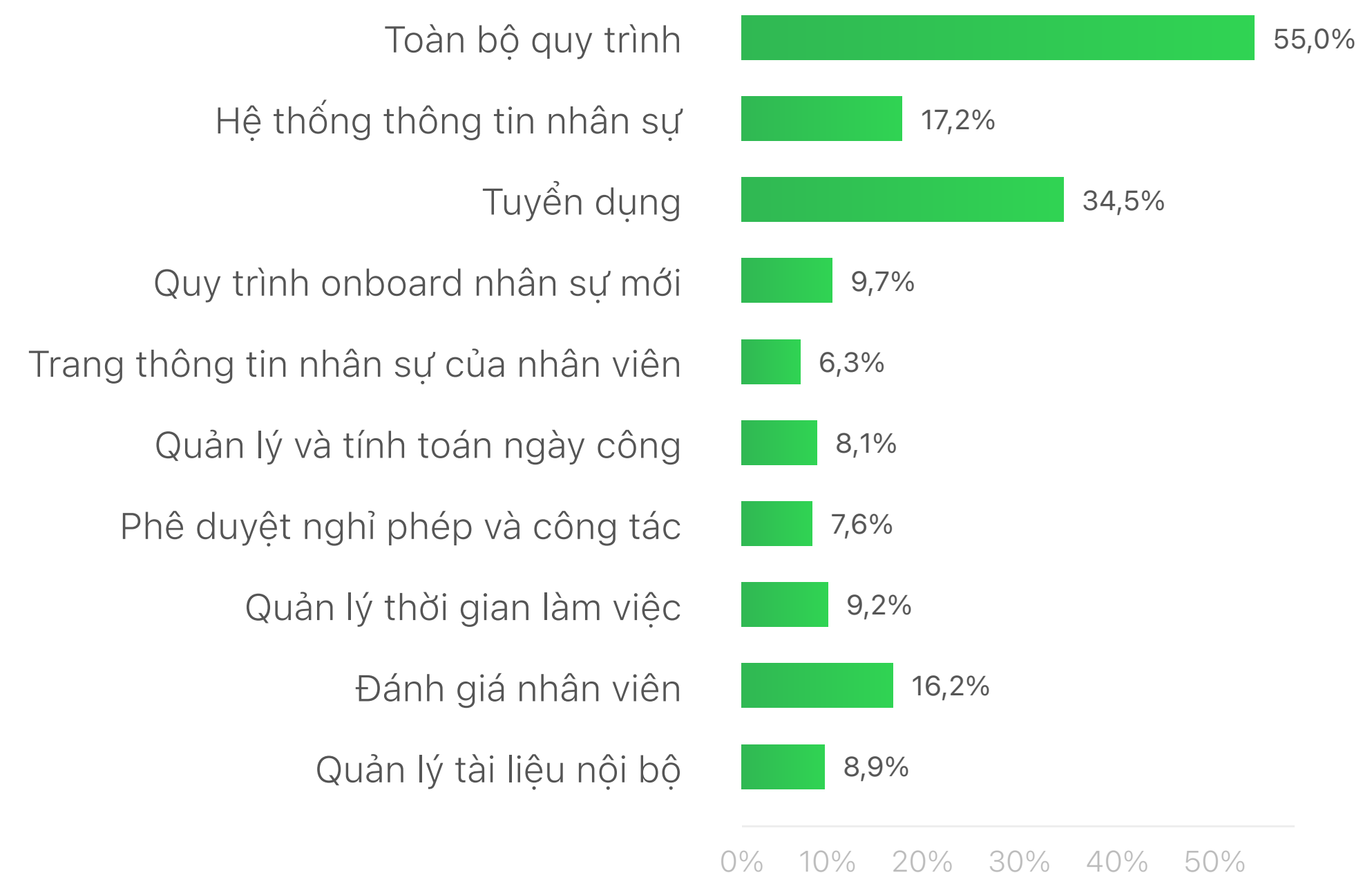
Phần còn lại 66,8% doanh nghiệp ứng dụng HRTech vào các giai đoạn khác nhau theo mức độ ưu tiên là Tuyển dụng (41,8%), Hệ thống thông tin nhân sự (36,1%) và Quản lý và tính toán ngày công (23,7%).



55,7% doanh nghiệp dự định ứng dụng HRTech trong năm 2022



Tỷ lệ các doanh nghiệp mong muốn ứng dụng HRTech trong năm 2022 theo các giai đoạn của quy trình quản trị nhân sự



55% doanh nghiệp mong muốn ứng dụng HRTech vào toàn bộ quy trình tuyển dụng nhân sự. Bên cạnh đó, Tuyển dụng, Hệ thống thông tin nhân sự và Đánh giá nhân viên là 3 giai đoạn được nhiều doanh nghiệp quan tâm nhất khi dự định ứng dụng HRTech trong năm 2022.

Mức lương trung bình theo cấp bậc và số năm kinh nghiệm của các ngành nghề phổ biến

Các số liệu trong phần này được thống kê từ hơn 150.000 tin tuyển dụng được đăng tải trên nền tảng TopCV trong năm 2021.

Chú thích

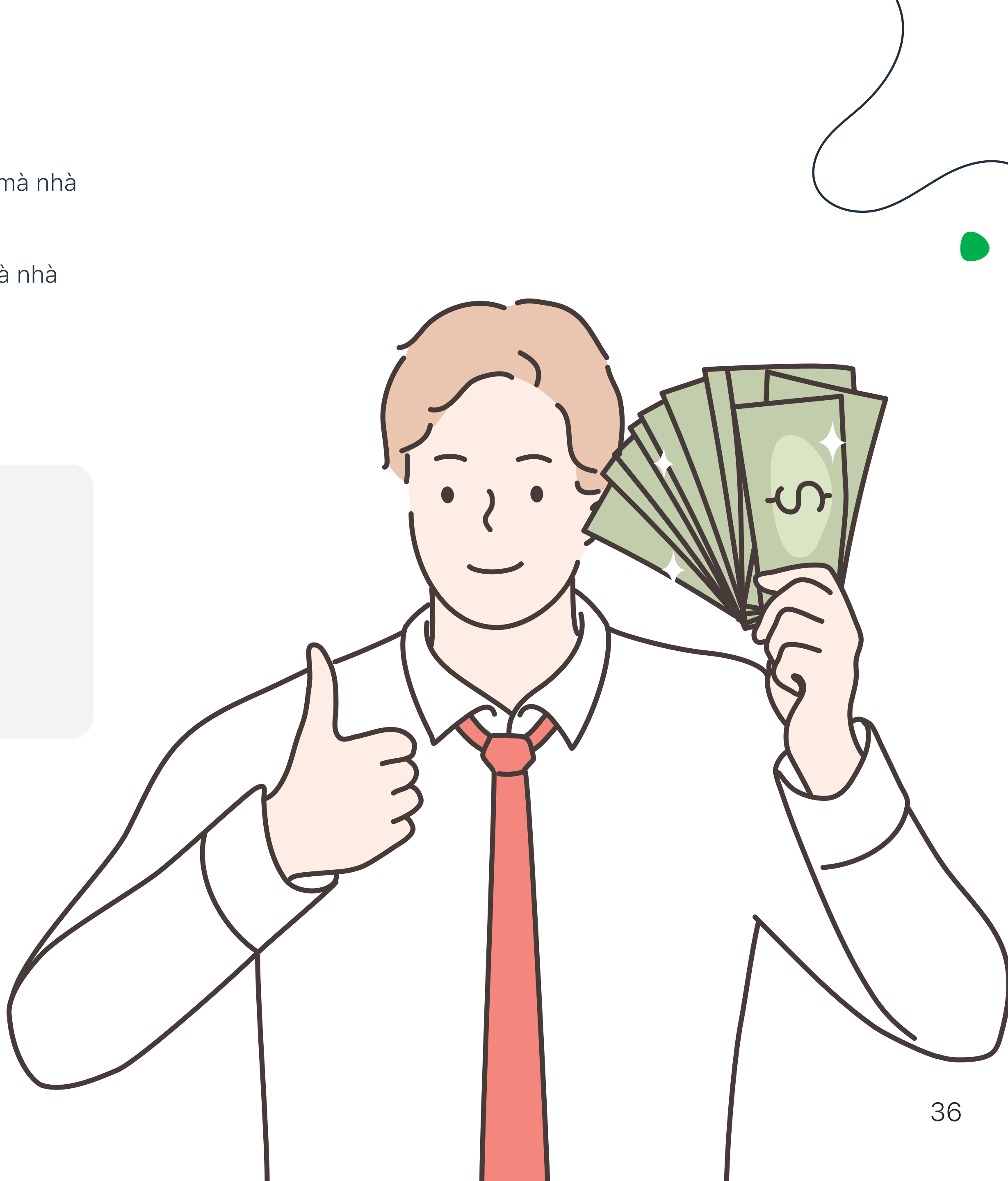
Mức lương trung bình thấp: Mức lương phổ biến nằm trong khoảng trung bình thấp mà nhà tuyển dụng đang sẵn sàng chi trả cho từng vị trí / chức danh tìm kiếm.

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

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

(*) 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



Mức lương các vị trí phổ biến

1. Kinh doanh / Bán hàng

	Trung bình thấp	Trung bình cao
Theo cấp bậc		
Nhân viên	8,6	16,1
Trưởng nhóm	12,7	21,2
Trưởng/Phó phòng	17,6	29,5
Quản lý / Giám sát	13,6	21,4
Thực tập sinh	3,0	6,0
Theo số năm kinh nghiệm		
Dưới 1 năm	8,1	16,0
Từ 1 đến 3 năm	10,9	18,4
Từ 3 đến 5 năm	20,2	31,5
Trên 5 năm	27,8	40,3

(đơn vị: triệu VND)

2. Marketing / Truyền thông / Quảng cáo

	Trung bình thấp	Trung bình cao
Theo cấp bậc		
Nhân viên	8,9	13,9
Trưởng nhóm	13,9	21,8
Trưởng/Phó phòng	18,7	28,5
Quản lý / Giám sát	16,7	24,4
Thực tập sinh	2,7	4,2
Theo số năm kinh nghiệm		
Dưới 1 năm	7,1	11,7
Từ 1 đến 3 năm	10,9	16,7
Từ 3 đến 5 năm	21,7	31,2
Trên 5 năm	26,5	39,4

(đơn vị: triệu VND)

Mức lương các vị trí phổ biến

3. IT phần mềm

	Trung bình thấp	Trung bình cao
Theo cấp bậc		
Nhân viên	12,8	24,9
Trưởng nhóm	21,7	34,3
Trưởng/Phó phòng	24,1	36,8
Quản lý / Giám sát	24,5	39,9
Thực tập sinh	2,9	5,1
Theo số năm kinh nghiệm		
Dưới 1 năm	8,1	16,5
Từ 1 đến 3 năm	14,5	27,1
Từ 3 đến 5 năm	27,5	40,2
Trên 5 năm	34,4	50,2

(đơn vị: triệu VND)

4. Hành chính / Văn phòng

	Trung bình thấp	Trung bình cao
Theo cấp bậc		
Nhân viên	8,4	11,5
Trưởng nhóm	12,5	17,7
Trưởng/Phó phòng	17,7	24,7
Quản lý / Giám sát	16,7	23,6
Thực tập sinh	2,4	3,5
Theo số năm kinh nghiệm		
Dưới 1 năm	7,0	9,7
Từ 1 đến 3 năm	9,3	12,8
Từ 3 đến 5 năm	15,7	22,4
Trên 5 năm	18,3	25,5

(đơn vị: triệu VND)

Mức lương các vị trí phổ biến

5. Kế toán / Kiểm toán

	Trung bình thấp	Trung bình cao
Theo cấp bậc		
Nhân viên	7,7	11,0
Trưởng nhóm	12,3	17,6
Trưởng/Phó phòng	16,2	23,3
Quản lý / Giám sát	13,5	20,3
Thực tập sinh	2,5	4,1
Theo số năm kinh nghiệm		
Dưới 1 năm	6,6	9,5
Từ 1 đến 3 năm	8,9	12,7
Từ 3 đến 5 năm	15,1	21,7
Trên 5 năm	18,6	25,4

(đơn vị: triệu VND)

6. Dịch vụ khách hàng

	Trung bình thấp	Trung bình cao
Theo cấp bậc		
Nhân viên	7,6	12,0
Trưởng nhóm	11,8	17,1
Trưởng/Phó phòng	17,3	25,6
Quản lý / Giám sát	12,6	19,5
Thực tập sinh	3,0	4,7
Theo số năm kinh nghiệm		
Dưới 1 năm	7,0	11,2
Từ 1 đến 3 năm	9,9	15,1
Từ 3 đến 5 năm	18,1	26,5
Trên 5 năm	23,6	40,0

(đơn vị: triệu VND)

Mức lương các vị trí phổ biến

7. Giáo dục / Đào tạo

	Trung bình thấp	Trung bình cao
Theo cấp bậc		
Nhân viên	8,6	13,8
Trưởng nhóm	14,1	20,4
Trưởng/Phó phòng	19,1	28,2
Quản lý / Giám sát	15,4	23,7
Thực tập sinh	3,1	4,6
Theo số năm kinh nghiệm		
Dưới 1 năm	7,4	12,3
Từ 1 đến 3 năm	10,9	16,7
Từ 3 đến 5 năm	22,1	34,2
Trên 5 năm	22,8	35,9

(đơn vị: triệu VND)

8. Bảo hiểm

	Trung bình thấp	Trung bình cao
Theo cấp bậc		
Nhân viên	9,1	18,6
Trưởng nhóm	15,5	31,1
Trưởng/Phó phòng	17,9	26,3
Quản lý / Giám sát	15,0	26,8
Thực tập sinh	4,4	8,5
Theo số năm kinh nghiệm		
Dưới 1 năm	8,4	16,5
Từ 1 đến 3 năm	10,2	20,2
Từ 3 đến 5 năm	20,6	32,3
Trên 5 năm	30,0	41,7

(đơn vị: triệu VND)

Mức lương các vị trí phổ biến

9. Báo chí / Truyền hình

	Trung bình thấp	Trung bình cao
Theo cấp bậc		
Nhân viên	8,8	13,3
Trưởng nhóm	13,9	20,4
Trưởng/Phó phòng	17,8	28,1
Quản lý / Giám sát	15,4	23,5
Thực tập sinh	2,6	4,2
Theo số năm kinh nghiệm		
Dưới 1 năm	7,3	11,6
Từ 1 đến 3 năm	10,3	15,1
Từ 3 đến 5 năm	19,7	32,1
Trên 5 năm	18,0	27,1

(đơn vị: triệu VND)

10. Bất động sản

	Trung bình thấp	Trung bình cao
Theo cấp bậc		
Nhân viên	10,1	20,8
Trưởng nhóm	15,0	25,9
Trưởng/Phó phòng	19,3	29,4
Quản lý / Giám sát	17,2	26,8
Thực tập sinh	3,1	9,3
Theo số năm kinh nghiệm		
Dưới 1 năm	9,4	24,0
Từ 1 đến 3 năm	12,0	19,0
Từ 3 đến 5 năm	18,6	25,6
Trên 5 năm	25,3	33,6

(đơn vị: triệu VND)

Mức lương các vị trí quản lý

Các vị trí giám đốc phổ biến

Các vị trí Giám đốc	Trung bình thấp	Trung bình cao
Giám đốc Kinh doanh	60,5	120,1
Giám đốc Marketing	59,6	119,7
Giám đốc Nhân sự	49,6	90,2
Giám đốc Tài chính	50,4	100,3
Giám đốc Công nghệ	60,2	142,1
Giám đốc Vận hành	50,3	89,6

(đơn vị: triệu VND)

Các vị trí quản lý phổ biến

Các vị trí Quản lý	Trung bình thấp	Trung bình cao
Trưởng nhóm Kinh doanh	25,2	50,5
Giám sát kinh doanh	10,4	18,2
Sales Manager	30,5	60
Trưởng nhóm Marketing	15,4	25,6
Trưởng nhóm Digital Marketing	15,1	25,4
Trưởng nhóm Content Marketing	15	25,3
Trưởng nhóm SEO	14,8	25,5
Marketing Manager	25,4	40,3
Trưởng nhóm Chăm sóc Khách hàng	10,1	18,3
Trưởng phòng Chăm sóc khách hàng	15	20,5
Trưởng nhóm tuyển dụng	16,4	30,7
Trưởng phòng Hành chính Nhân sự	15,9	24,8
Kế toán trưởng	19,7	39,6
Product Manager	31,5	58
Project Manager	24,5	53,2
Technical Leader	36,3	62,4
Trưởng phòng IT	38,1	64,7
Trưởng phòng Vận hành	25	55

(đơn vị: triệu VND)

Mức lương các vị trí nhân viên

Từ 1 - 3 năm kinh nghiệm

Các vị trí Nhân viên	Trung bình thấp	Trung bình cao
Nhân viên kinh doanh	10,2	17,9
Marketing Executive	11,1	16,8
Digital marketing	11,1	17,1
Content Marketing	8,8	12,8
Nhân viên SEO	10,2	15,3
Chuyên viên PR	11,1	14,8
Chăm sóc khách hàng	8	10
Hành chính nhân sự	8	12
Chuyên viên đào tạo	10,7	15,4
Nhân viên C&B	9	12
Chuyên viên tuyển dụng	9,8	14,8
Kế toán bán hàng	7,4	9,7
Kế toán nội bộ	7,4	10
Kế toán tổng hợp	9,6	13,4
Kế toán thuế	9,3	12,7
Kế toán thanh toán	7	9
Kế toán kho	7,3	9,8
Thủ quỹ	7,5	9,5
Thủ kho	7,9	10,3
Kế toán công nợ	8,2	11

(đơn vị: triệu VND)

Trên 3 năm kinh nghiệm

Các vị trí Nhân viên	Trung bình thấp	Trung bình cao
Nhân viên kinh doanh	22,7	35,6
Marketing Executive	23,2	34,1
Digital marketing	21,1	33,2
Content Marketing	16	22,8
Nhân viên SEO	17,9	28,5
Chuyên viên PR	18	25
Chăm sóc khách hàng	12	18
Hành chính nhân sự	15	20
Chuyên viên đào tạo	17,5	25
Nhân viên C&B	12	20
Chuyên viên tuyển dụng	15	25
Kế toán bán hàng	11	16,5
Kế toán nội bộ	9,4	13,6
Kế toán tổng hợp	15	25
Kế toán thuế	12	20
Kế toán thanh toán	12	15
Kế toán kho	10,3	14
Thủ quỹ	10	15
Thủ kho	8,5	12,4
Kế toán công nợ	10,7	14

(đơn vị: triệu VND)

Mức lương các vị trí phổ biến ngành Công nghệ thông tin

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

Kỹ năng / Ngôn ngữ lập trình	Trung bình thấp	Trung bình cao	Kỹ năng / Ngôn ngữ lập trình	Trung bình thấp	Trung bình cao
mobile	12,5	27,1	c#	8,6	20,3
ios	12,6	28,4	nodejs	13,5	31,1
android	13,0	29,1	python	15,1	32,5
flutter	15,0	28,9	ruby	16,6	32,6
front - end	12,0	26,3	laravel	13,4	28,8
back - end	13,8	29,3	react native	12,8	28,9
fullstack	17,2	34,2	angularjs	12,6	28,5
devops	17,6	37,4	vuejs	12,0	29,7
brse	23,2	48,2	unity	13,8	32,6
business analyst	11,5	24,7	wordpress	9,8	20,3
designer	8,9	16,3	magento	15,7	31,5
ui / ux	11,2	23,2	odoo	12,6	28,2
game	11,7	26,4	abap	18,1	39,1
tester	9,6	20,7			
php	12,3	26,8			
javascript	14,6	31,2			
.net	11,0	23,7			
java	13,7	31,0			
c / c++	9,0	21,0			

(đơn vị: triệu VND)

Mức lương các vị trí phổ biến ngành Công nghệ thông tin

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

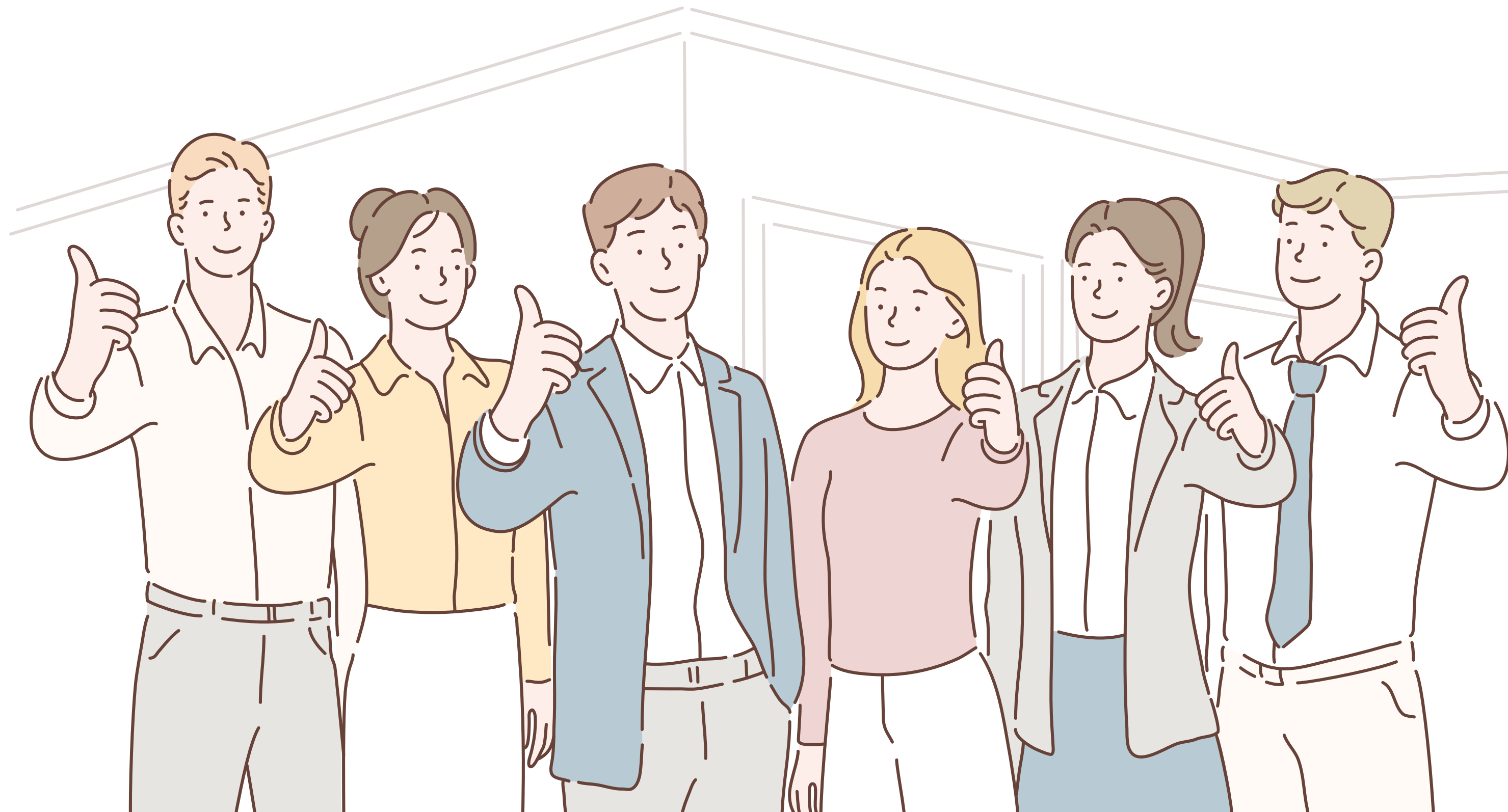
Kỹ năng / Ngôn ngữ lập trình	Trung bình thấp	Trung bình cao	Kỹ năng / Ngôn ngữ lập trình	Trung bình thấp	Trung bình cao
mobile	24,7	44,5	c#	14,0	27,2
ios	21,7	44,9	nodejs	26,2	45,7
android	24,7	49,7	python	35,3	46,5
flutter	34,0	46,0	ruby	12,8	40,0
front - end	26,5	42,0	laravel	16,3	34,1
back - end	20,7	54,6	react native	25,5	40,3
fullstack	26,3	48,4	angularjs	18,4	40,0
devops	27,4	47,6	vuejs	17,0	43,5
brse	40,0	53,3	unity	29,8	44,0
business analyst	21,0	38,5	wordpress	25,5	33,3
designer	15,0	27,0	magento	25,0	45,0
ui / ux	21,3	34,8	odoo	9,4	20,0
game	21,8	42,9	abap	35,0	45,0
tester	15,7	29,4			
php	22,0	40,8			
javascript	30,6	55,0			
.net	23,1	42,4			
java	24,7	45,1			
c / c++	14,5	28,0			

(đơn vị: triệu VND)

Nhận xét

Chính sách lương là một trong những yếu tố quan trọng để thu hút và giữ chân nhân 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 đánh giá, điều chỉnh mức lương để cân bằng giữa khả năng tài chính, nhu cầu tuyển dụng và mức độ cạnh tranh trên thị trường. Từ đó, bổ sung thêm các chính sách thưởng, đãi ngộ khác để gia tăng lợi thế cạnh tranh trong tuyển dụng, thu hút nhân tài về cho doanh nghiệp.

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.



Hành vi tìm việc của ứng viên

Các số liệu trong phần này được thống kê từ khảo sát ứng viên của TopCV thực hiện từ 06/12/2021 đến 15/01/2022

“ Trong năm 2021, hơn 83% người lao động chịu ảnh hưởng của dịch COVID-19 ở các mức độ khác nhau.



Nhu cầu tìm việc trong năm 2022

Chú thích chung

- Đang chủ động tìm việc
- Tham khảo để chuyển việc trong 3 tháng tới
- Chưa có nhu cầu chuyển việc trong 3 tháng tới

Tổng quan

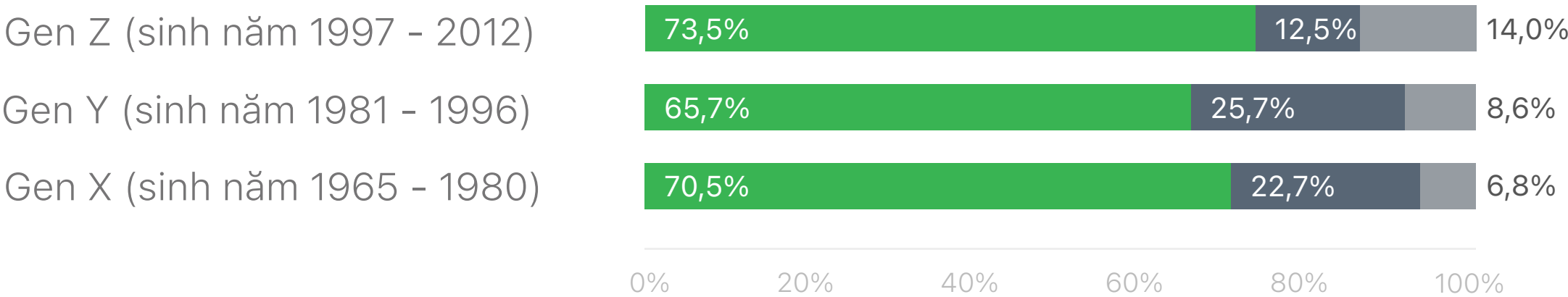
Tại thời điểm khảo sát, 71,5% người lao động cho biết đang chủ động tìm việc, 16,0% đang tham khảo để chuyển việc trong 3 tháng tới. Điều này mở ra một nguồn ứng viên cực kỳ lớn cho các doanh nghiệp đang thiếu hụt nhân sự trong giai đoạn đầu năm 2022.



Nhu cầu tìm việc theo thế hệ ứng viên

Gen Z - lực lượng mới nhất gia nhập thị trường lao động là đối tượng có tỷ lệ ứng viên chủ động tìm việc nhiều nhất tại thời điểm khảo sát.

Tuy nhiên, Gen Y với những ứng viên nhiều kinh nghiệm, độ tuổi từ 26 đến 41 được dự đoán sẽ có nhu cầu tìm việc cao nhất trong giai đoạn đầu năm 2022 với 25,7% tham khảo để chuyển việc trong 3 tháng tới.

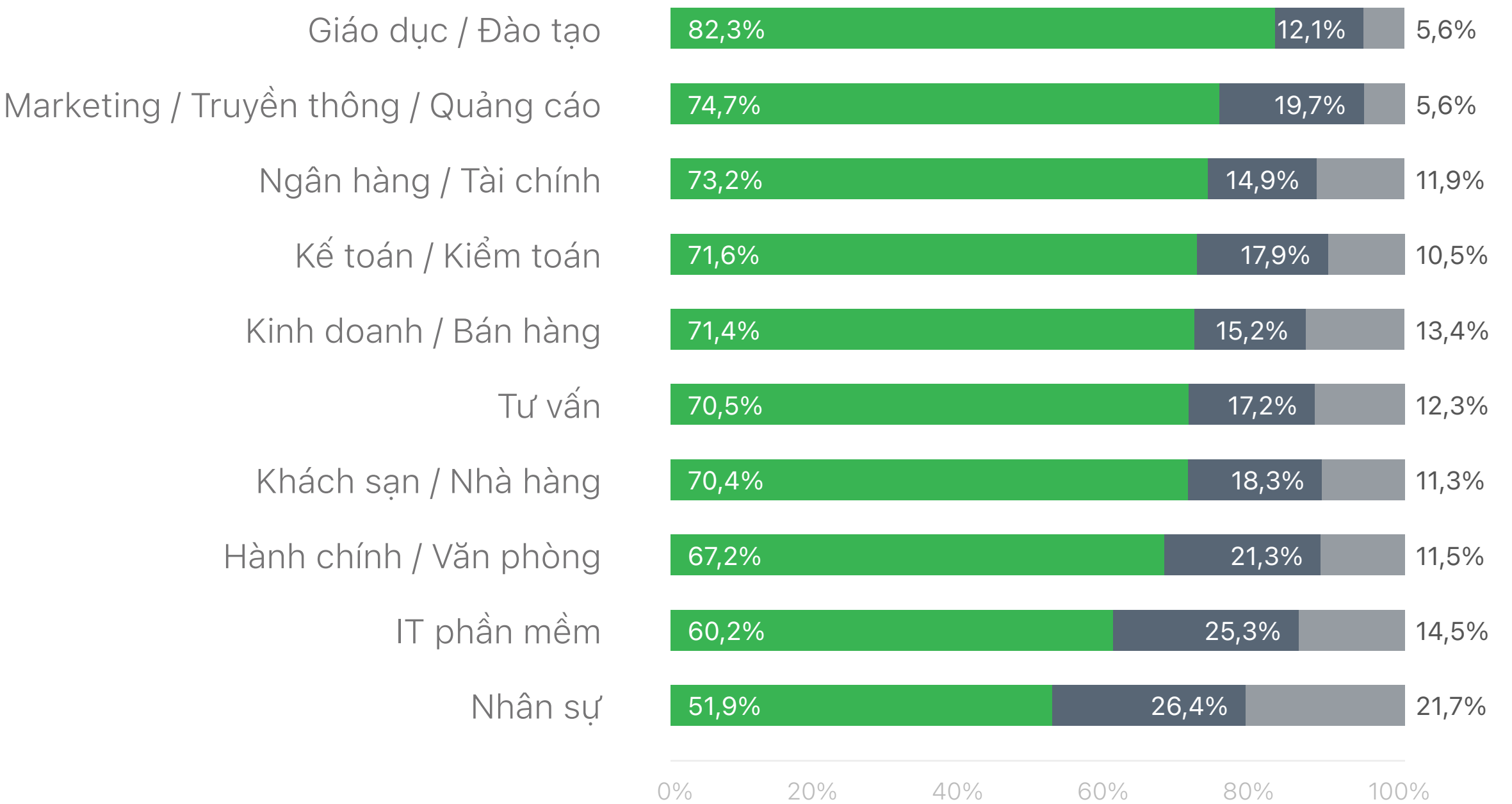


Nhu cầu tìm việc theo ngành nghề

Giáo dục / Đào tạo, Marketing / Truyền thông / Quảng cáo và Ngân hàng / Tài chính là 3 ngành có tỷ lệ người chủ động tìm việc cao nhất tại thời điểm khảo sát.

Bên cạnh đó, IT phần mềm, Nhân sự, Hành chính / Văn phòng là 3 ngành dự kiến sẽ có biến động nhân sự lớn trong giai đoạn đầu năm 2022 khi tỷ lệ người lao động tham khảo để chuyển việc trong 3 tháng tới chiếm tỷ lệ cao (trên 20%).

Trong giai đoạn đầu năm 2022, Giáo dục / Đào tạo, Marketing / Truyền thông / Quảng cáo, Kế toán / Kiểm toán, Kinh doanh / Bán hàng, Tư vấn, Hành chính / Văn phòng, IT phần mềm sẽ là những ngành nghề có cung - cầu lao động sôi nổi nhất.



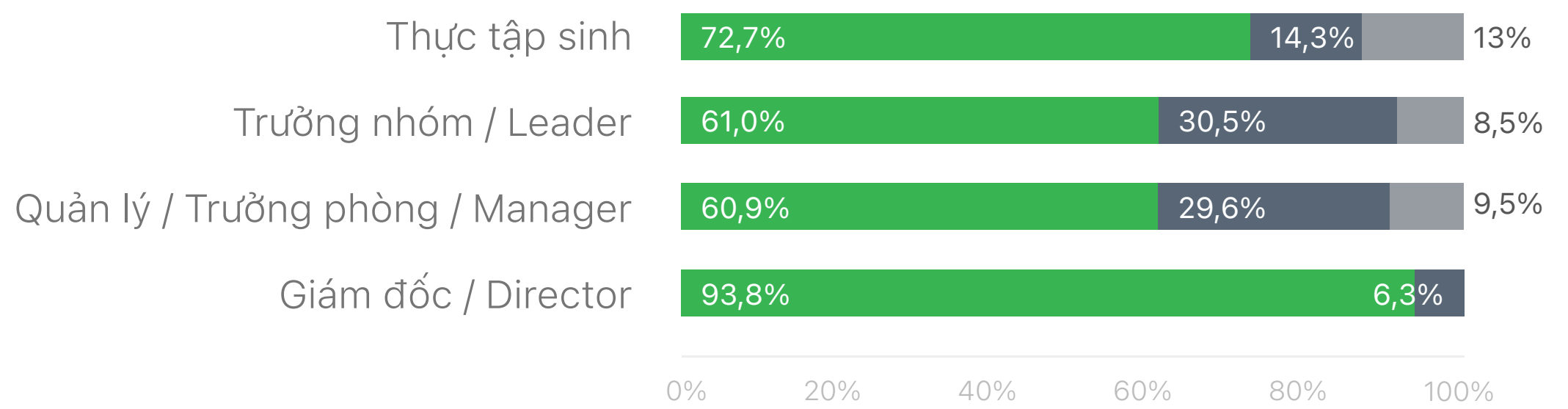
Nhu cầu tìm việc trong năm 2022

Nhu cầu tìm việc theo cấp bậc

Tại thời điểm khảo sát, Giám đốc là cấp bậc có nhu cầu tìm việc nhiều nhất với 93,8% đang chủ động tìm việc. Theo sau đó là cấp bậc Nhân viên với 79,9%.

Trong 3 tháng tới, cấp bậc dự kiến có số lượng nhân sự chuyển việc nhiều nhất là Trưởng nhóm và Quản lý/Trưởng phòng.

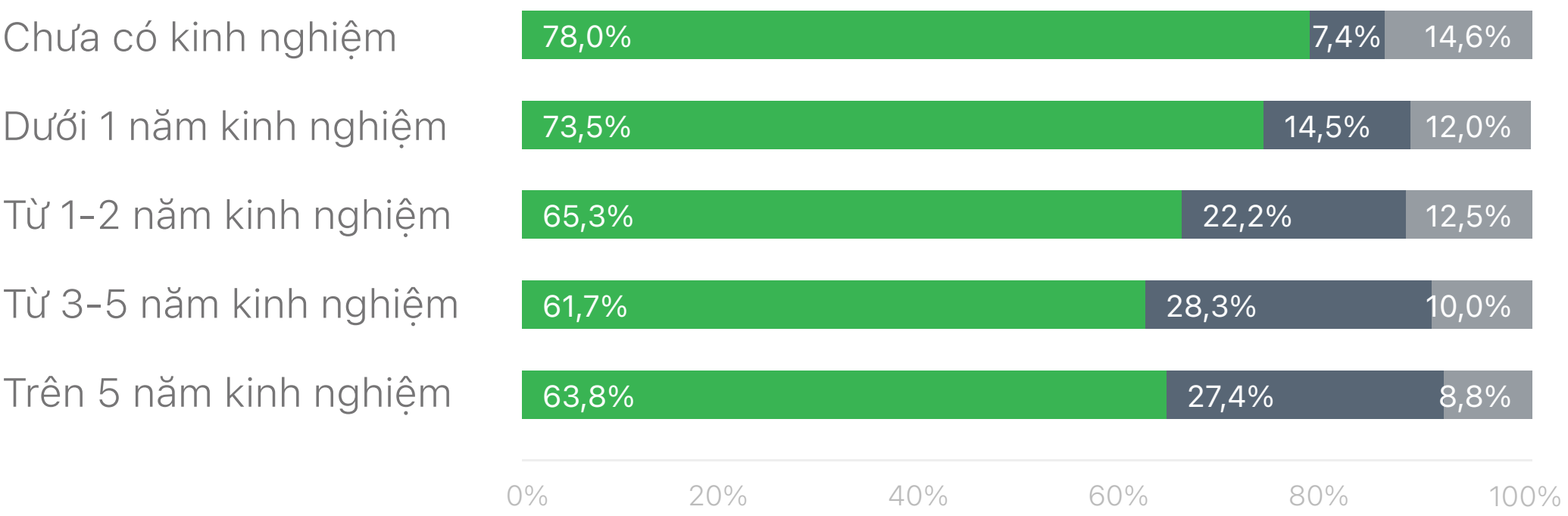
Điều này cho thấy khả năng doanh nghiệp tuyển dụng được những ứng viên tiềm năng ở các cấp bậc này trong giai đoạn đầu năm 2022 là cực kỳ lớn.



Nhu cầu tìm việc theo số năm kinh nghiệm

Các ứng viên Chưa có kinh nghiệm và Dưới 1 năm kinh nghiệm là nhóm đối tượng chủ động tìm việc nhất ở thời điểm khảo sát.

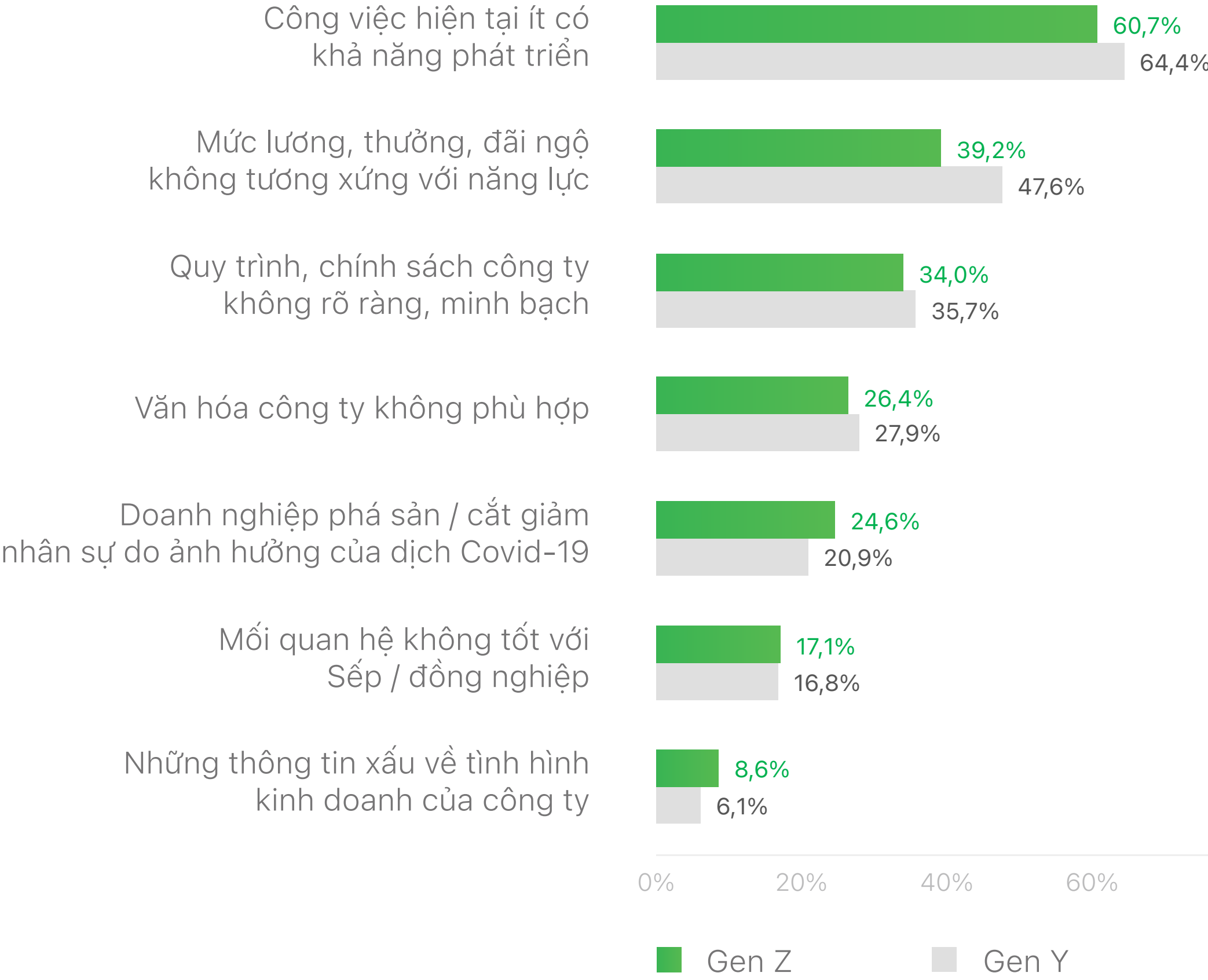
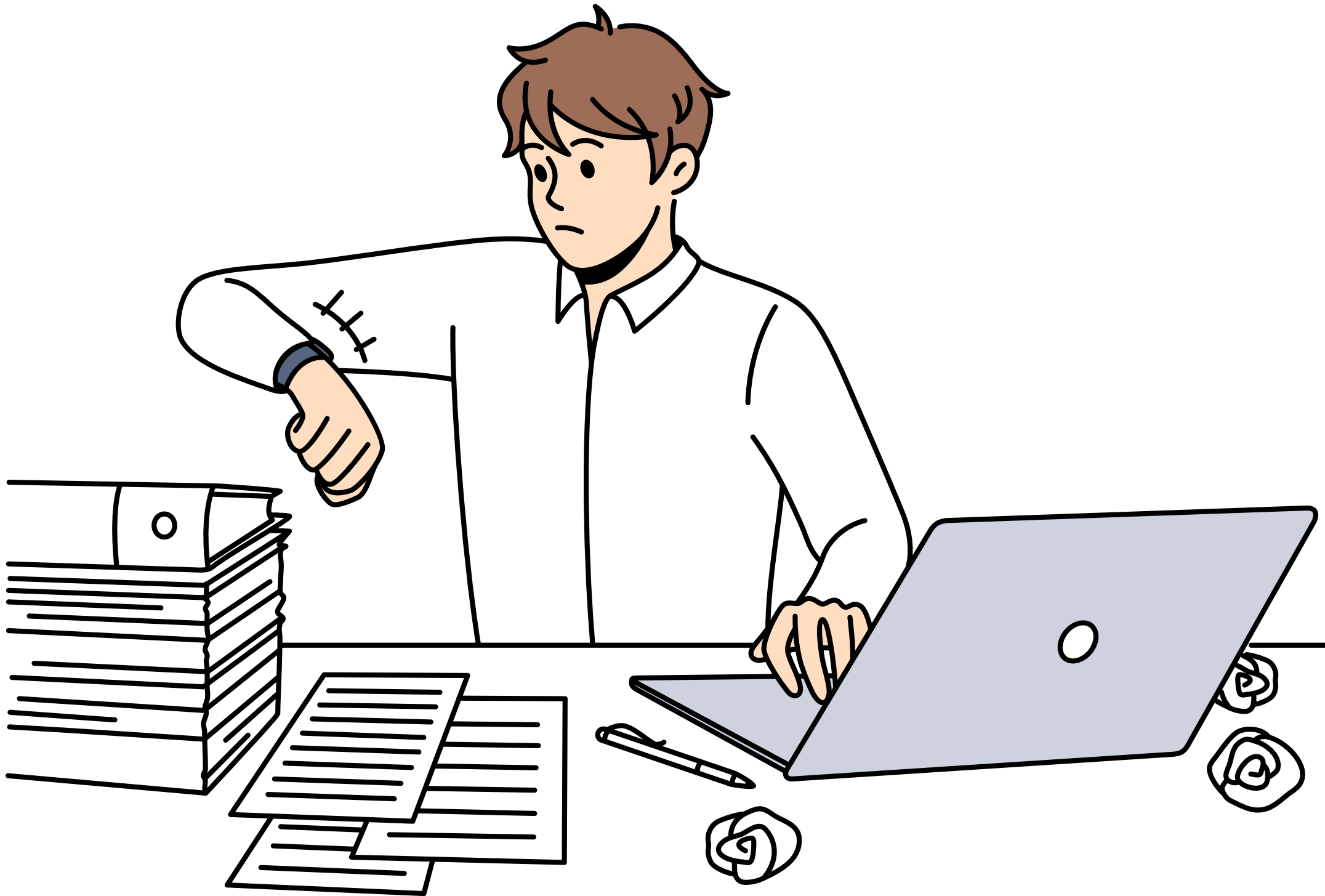
Nhóm Từ 3-5 năm kinh nghiệm và Trên 5 năm kinh nghiệm dự kiến sẽ đối tượng có nhiều thay đổi về công việc trong giai đoạn đầu năm 2022 khi tỷ lệ người tham khảo để chuyển việc trong 3 tháng tới chiếm tỷ lệ cao nhất.



Những lý do nghỉ việc hàng đầu

Công việc hiện tại ít có khả năng phát triển; Mức lương, thưởng, đãi ngộ không tương xứng với năng lực và Quy trình, chính sách công ty không rõ ràng, minh bạch là 3 lý do hàng đầu khiến người lao động rời bỏ công việc hiện tại.

Cũng theo kết quả khảo sát thì Gen Z có xu hướng nghỉ việc khi đọc những thông tin xấu về tình hình kinh doanh của công ty hoặc khi có mối quan hệ công sở không tốt hơn gen Y.



Hành vi tìm việc của người lao động

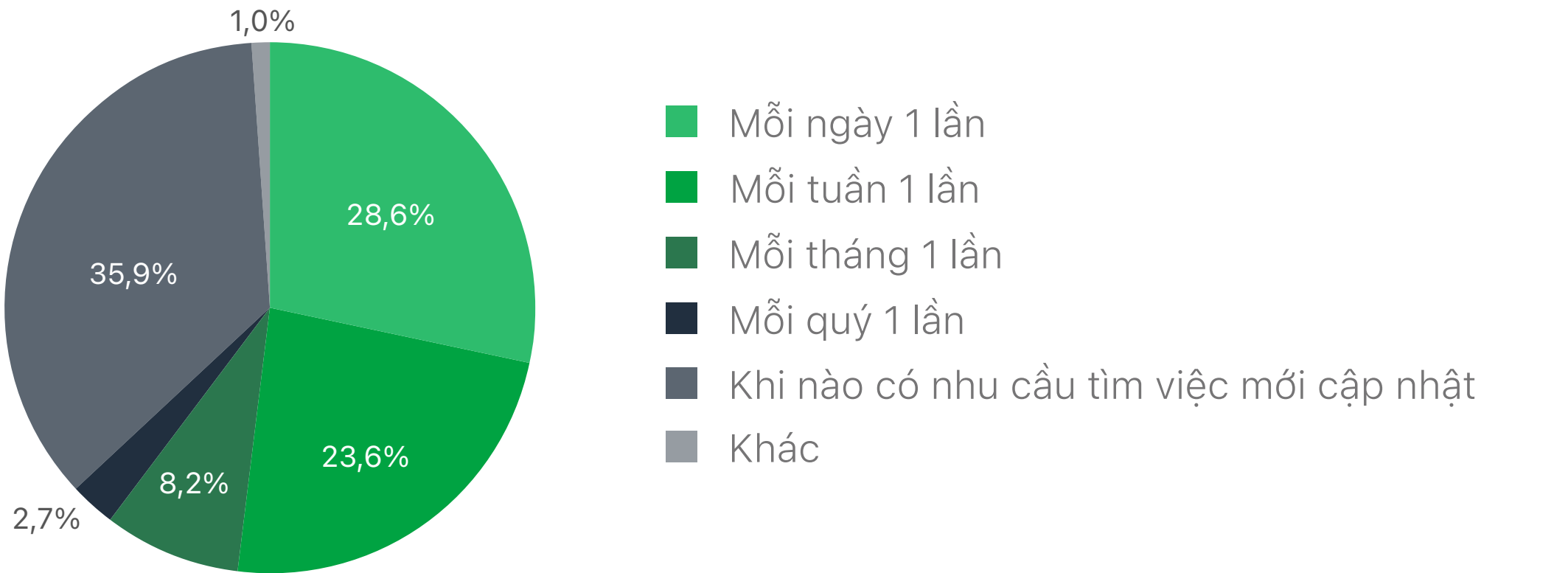
Tại thời điểm khảo sát, 94,6% ứng viên sẵn sàng đón nhận cơ hội việc làm mới ngay cả khi có việc



Tần suất cập nhật thông tin việc làm mới

52,2% người lao động cập nhật thông tin việc làm mới ít nhất mỗi tuần 1 lần ngay cả khi đang có việc.

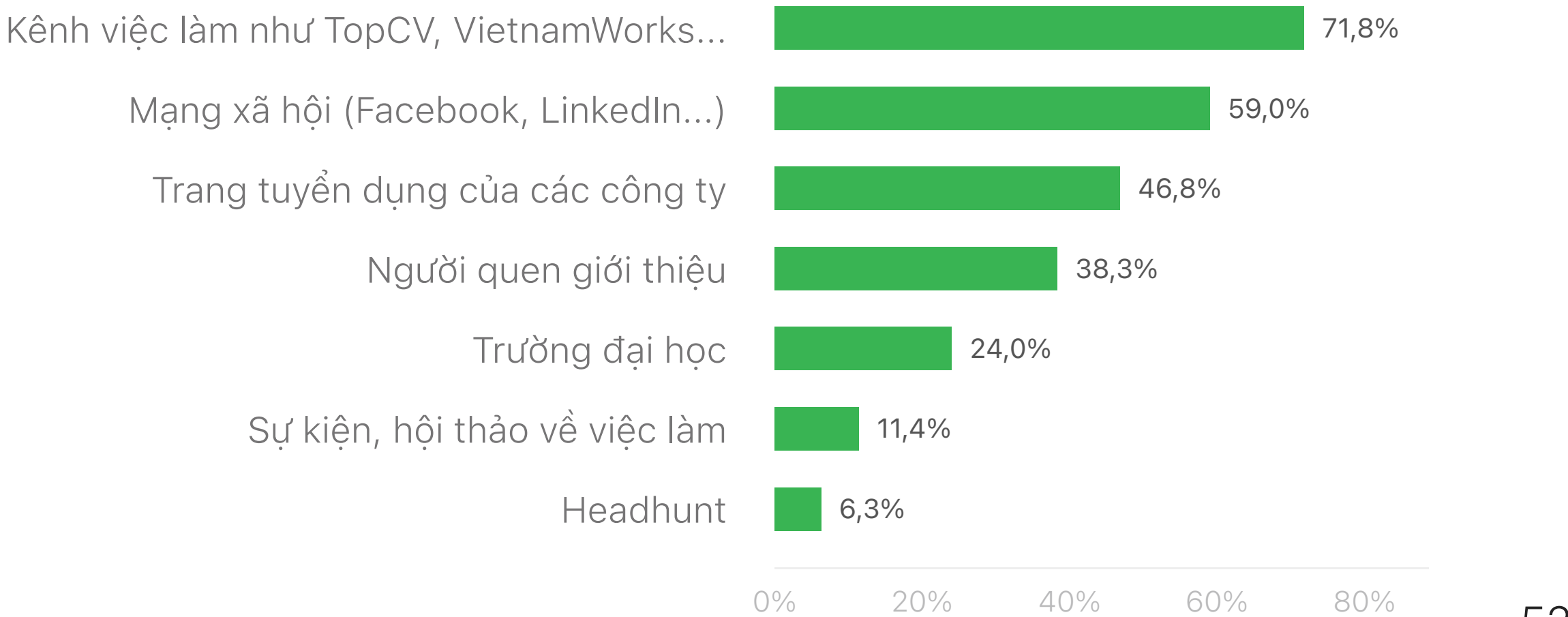
Điều này đồng nghĩa với việc bên cạnh ứng viên chưa có việc làm thì các đối tượng đang có việc làm cũng là nguồn ứng viên doanh nghiệp có thể chiêu mộ cho vị trí đang khuyết thiếu trong công ty. Đây là cơ hội và cũng là thách thức lớn đối với doanh nghiệp khi luôn đối mặt với nguy cơ mất người.



Đa phần người lao động tham gia khảo sát chỉ cập nhật CV khi có nhu cầu tìm việc. Có 25,6% người lao động cập nhật CV thường xuyên, mỗi tháng một lần.



Kết quả cho thấy, các nền tảng việc làm như TopCV, VietnamWorks... là các kênh tìm kiếm cơ hội việc làm mới ưa thích của người lao động.



Hành vi tìm việc của người lao động

96,3% người lao động tham gia khảo sát cho biết sẵn sàng làm bài test trong quá trình ứng tuyển.

Đây là một yếu tố thuận lợi để các doanh nghiệp áp dụng các bài test vào quy trình tuyển dụng hiện tại nhằm sàng lọc ứng viên tốt hơn, nâng cao hiệu quả tuyển dụng.

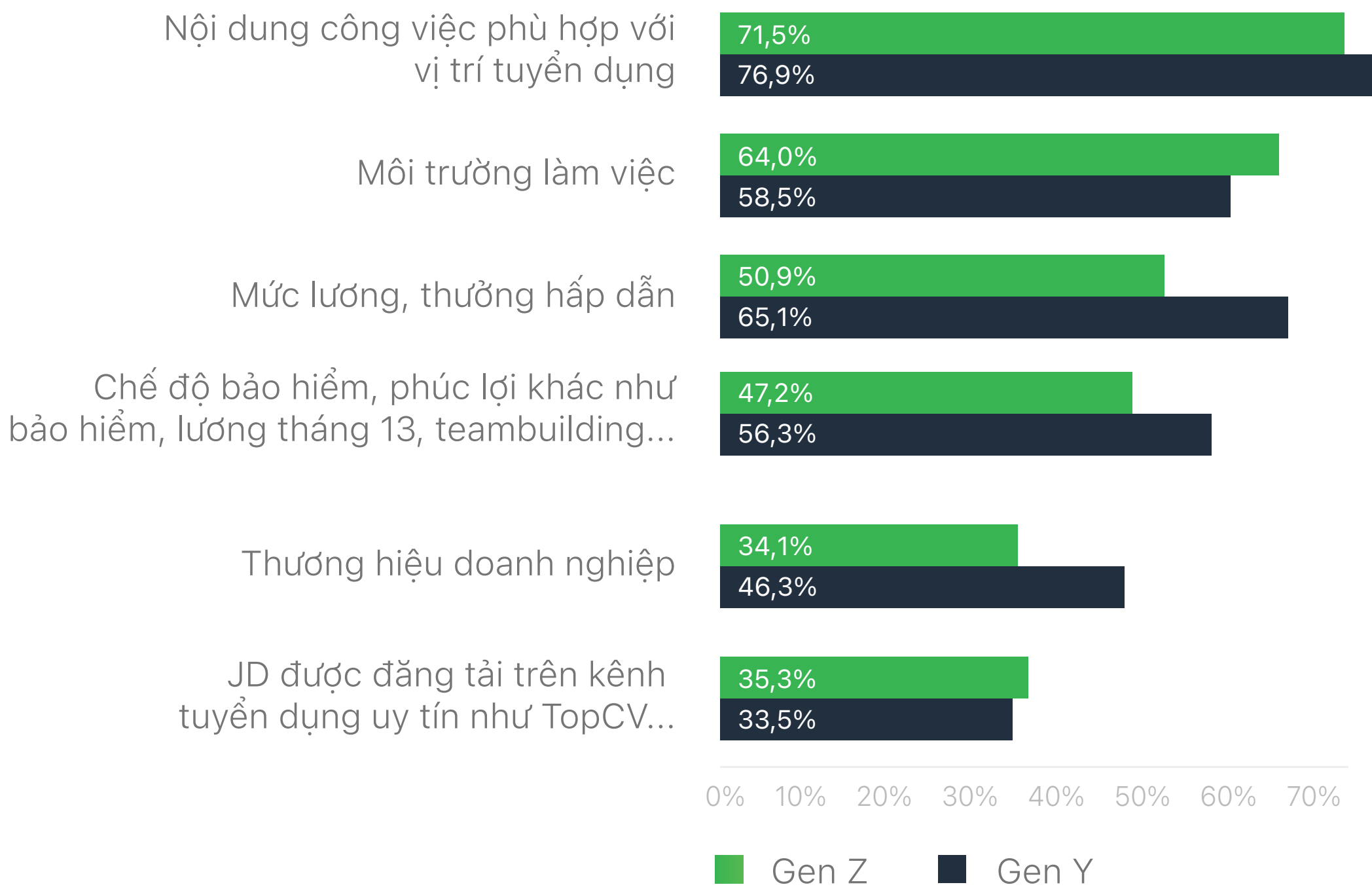


■ Có ■ Không



Điểm thu hút ứng viên nhất khi đọc tin tuyển dụng

Tin tuyển dụng đóng vai trò quan trọng trong việc thu hút ứng viên ứng tuyển. Báo cáo khảo sát cho thấy, nội dung công việc phù hợp với vị trí tuyển dụng là yếu tố được ứng viên quan tâm nhất khi đọc tin tuyển dụng với hơn 70% ứng viên lựa chọn. Theo sau đó là môi trường làm việc và mức lương, thưởng hấp dẫn. Điều đáng chú ý, có hơn 35% ứng viên thể hiện quan điểm nếu tin tuyển dụng được đăng tải trên kênh tuyển dụng uy tín như TopCV cũng là yếu tố thu hút họ đọc tin tuyển dụng.



Đề xuất từ TopCV



Đề xuất từ TopCV



Số lượng hồ sơ ứng viên chưa đáp ứng đủ nhu cầu tuyển dụng là nguyên nhân lớn nhất dẫn đến thiếu hụt nhân sự từ góc độ doanh nghiệp. Do đó, để tuyển dụng hiệu quả hơn trong năm 2022, doanh nghiệp cần đa dạng hóa các nguồn ứng viên và gia tăng số lượng ứng viên tiềm năng từ mỗi nguồn nhằm giải quyết triệt để tình trạng này:

- Sử dụng các giải pháp tuyển dụng tổng thể.
- Khai thác nhóm ứng viên đang có việc làm (passive candidates) bên cạnh nhóm ứng viên chủ động tìm việc (active candidates).
- Tích cực sử dụng các kênh tuyển dụng phổ biến và đem lại hiệu quả cao: các website tuyển dụng như TopCV, VietnamWorks...; các trang mạng xã hội (Facebook, LinkedIn...), chương trình giới thiệu nội bộ, đặc biệt là các website tuyển dụng vì đây là kênh việc làm được đa số ứng viên lựa chọn để tìm kiếm cơ hội phát triển sự nghiệp trong năm 2022.
- Sử dụng các dịch vụ tuyển dụng để gia tăng khả năng tiếp cận ứng viên tiềm năng: Quảng cáo tin tuyển dụng, Nạp Credit mở hồ sơ ứng viên, CV Scout - Trình sát viên AI.
- Ứng dụng Recruitment Marketing trong tuyển dụng để thu hút, thuyết phục và chuyển đổi các ứng viên tiềm năng thành nhân sự chính thức, bao gồm việc ứng dụng tư duy Marketing & Sales, sử dụng các công cụ của Marketing và nền tảng tuyển dụng ứng dụng Recruitment Marketing một cách tổng thể và bài bản.



Kết thúc năm 2021, gần 43% doanh nghiệp thiếu hụt nhân sự, điều này báo động mức độ cạnh tranh gay gắt trên thị trường tuyển dụng trong năm 2022 để bù đắp lượng thiếu hụt tại các phòng ban. Để gia tăng lợi thế cạnh tranh, đặc biệt vào mùa cao điểm, doanh nghiệp có thể điều chỉnh lại phương án/ngân sách/tiêu chí cũng như các chế độ phúc lợi nhằm thu hút ứng viên.



Có đến 86,6% doanh nghiệp gặp phải tình trạng tuyển dụng ứng viên không phù hợp. Trong đó, có 22,2% doanh nghiệp có tỷ lệ tuyển dụng ứng viên không phù hợp lên đến trên 20%, tương đương trung bình tuyển mới 5 ứng viên sẽ có 1 ứng viên không phù hợp. Để hạn chế tối đa tình trạng này, doanh nghiệp nên sử dụng các bài test trong tuyển dụng với sự hỗ trợ từ các nền tảng công nghệ như TestCenter.vn. Đây cũng là xu hướng tuyển dụng nổi bật trong năm 2021 khi có 55,7% doanh nghiệp đã áp dụng bài test trong quy trình tuyển dụng của mình với các bài loại bài test khác nhau: Test trình độ chuyên môn, Test chỉ số IQ, Test chỉ số EQ, Test tính cách...



Đề xuất từ TopCV



Nội dung công việc phù hợp với vị trí tuyển dụng là điều thu hút ứng viên nhất trong nội dung tin tuyển dụng với hơn 70% ứng viên lựa chọn. Do đó, trong nội dung tin tuyển dụng, bên cạnh việc đưa ra các thông tin về môi trường làm việc, mức lương, thưởng, doanh nghiệp cần có một bản mô tả công việc đúng theo nhu cầu thực tế, phù hợp với vị trí tuyển dụng và được trình bày rõ ràng, chuyên nghiệp.



Công việc hiện tại ít có khả năng phát triển; Mức lương, thưởng, đãi ngộ không tương xứng với năng lực và Quy trình, chính sách công ty không rõ ràng, minh bạch là 3 lý do hàng đầu khiến người lao động rời bỏ công việc hiện tại của họ. Để thu hút nhân tài và giữ chân nhân sự, doanh nghiệp nên:

- Thiết kế các chương trình đào tạo nội bộ, phát triển năng lực và kỹ năng của người lao động.
- Xây dựng lộ trình phát triển rõ ràng cho từng vị trí nhân sự trong công ty.
- Tham khảo mức lương trung bình theo các vị trí, cấp bậc, số năm kinh nghiệm trên thị trường để đưa ra chính sách lương, thưởng và đãi ngộ phù hợp, và gia tăng lợi thế cạnh tranh.
- Đảm bảo xây dựng và thực hiện các quy trình, chính sách trong công ty minh bạch, rõ ràng.



Truyền thông thương hiệu tuyển dụng đã trở nên phổ biến và là một phần bắt buộc trong chiến lược nhân sự của các tổ chức để thu hút và giữ chân nhân tài. Để gia tăng lợi thế cạnh tranh trên thị trường, doanh nghiệp cần đầu tư cho hoạt động xây dựng và truyền thông thương hiệu tuyển dụng, tập trung vào các kênh phổ biến: mạng xã hội (Facebook, LinkedIn...) và các website tuyển dụng như TopCV.



Ứng dụng HRTech (công nghệ nhân sự) sẽ là xu hướng nổi bật trong quản trị nhân sự của các doanh nghiệp năm 2022 với 55,7% doanh nghiệp dự định ứng dụng HRTech, gấp hơn 2 lần số doanh nghiệp đang ứng dụng HRTech hiện tại. Để đón đầu xu hướng cũng như tối ưu quy trình quản trị nhân sự, doanh nghiệp, đặc biệt là Ban Quản trị cần có những tìm hiểu, định hướng và chiến lược sử dụng các giải pháp công nghệ từ các công ty HRTech tiên phong như TopCV.

Đồng hành cùng doanh nghiệp tuyển dụng hiệu quả trong năm 2022

TopCV Smart Recruitment Platform – Nền tảng công nghệ ứng dụng sâu **Trí tuệ nhân tạo (AI)** và **Recruitment Marketing**, mang đến các giải pháp toàn diện giúp doanh nghiệp giải quyết đồng thời các bài toán xoay quanh vấn đề tuyển dụng, từ việc tạo nguồn CV, sàng lọc cho đến đánh giá ứng viên và đo lường hiệu quả.

Thấu hiểu những khó khăn và thử thách của thị trường lao động, TopCV sẽ luôn là đối tác tin cậy đồng hành cùng quý doanh nghiệp trong hoạt động tuyển dụng với các giải pháp công nghệ thông minh, hiệu quả và tiết kiệm, cung cấp các dịch vụ tốt nhất để tiếp cận với nguồn ứng viên dồi dào và chất lượng.

Top Jobs - Quảng cáo tin tuyển dụng

- ◆ Tăng lượng tiếp cận người tìm việc thêm 300% với tin tuyển dụng hiển thị ở những vị trí nổi bật nhất.
- ◆ Tự động gợi ý tin tuyển dụng với ứng viên phù hợp.

Top Credit - Nạp Credit mở hồ sơ ứng viên

- ◆ Chủ động kết nối trực tiếp với hơn 5 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, vị trí làm việc, tính cách ứng viên... cùng việc ứng dụng AI/Machine Learning giúp tìm kiếm chính xác, nhanh chóng với mức độ phù hợp tăng theo số CV tìm kiếm.
- ◆ Chính sách hoàn điểm với hồ sơ sai thông tin.

CV Scout - Trình sát viên AI

- ◆ Đa dạng hóa nguồn hồ sơ ứng viên mà không cần mất công tìm kiếm, tiết kiệm thời gian tuyển dụng nhân sự.
- ◆ Chất lượng tiệm cận dịch vụ headhunt với chi phí chỉ bằng 1/5.
- ◆ Tỷ lệ hồ sơ phù hợp lên đến 40%.
- ◆ Dịch vụ có cam kết hồ sơ đang tìm kiếm công việc.

Top Branding - Truyền thông thương hiệu

- ◆ Giúp thương hiệu, sản phẩm, dịch vụ, chương trình của doanh nghiệp được tiếp cận với hơn 5 triệu người dùng tiềm năng trên TopCV.
- ◆ Xây dựng và nâng cao hình ảnh thương hiệu tuyển dụng uy tín, tăng hiệu quả hoạt động tuyển dụng.

Tham khảo bảng giá

Về TopCV

TopCV là nền tảng công nghệ tuyển dụng hàng đầu Việt Nam với hệ thống dữ liệu hơn 5.000.000 ứng viên, 190.000 nhà tuyển dụng tại Việt Nam, trong đó có nhiều đối tác lớn như **FPT, Viettel, Vingroup, VNPT, Techcombank,...**

Sau hơn 7 năm đồng hành cùng hơn 120.000 doanh nghiệp, TopCV liên tiếp đạt các giải thưởng lớn: **Sao Khuê 2020, Sao Khuê 2021, Top 100 thương hiệu uy tín 2020, Top 10 Doanh nghiệp CNTT Việt Nam 2021 - Lĩnh vực cung cấp nền tảng Chuyển đổi số...** Hiện tại, TopCV là website tuyển dụng có **lượng người dùng truy cập cao nhất tại Việt Nam** theo xếp hạng của Alexa.

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

Với tốc độ tăng trưởng cao qua từng năm, hệ sinh thái sản phẩm ứng dụng sâu công nghệ trí tuệ nhân tạo (AI) được xem là một trong những động lực tăng trưởng quan trọng của TopCV trong dài hạn.



Tài liệu tham khảo

Thông cáo báo chí về tình hình kinh tế - xã hội quý IV và năm 2021 (ngày 29 tháng 12 năm 2021) của Tổng cục Thống kê Việt Nam. [Chi tiết](#)

Thông cáo báo chí về tình hình kinh tế - xã hội quý IV và năm 2020 (ngày 29 tháng 12 năm 2020) của Tổng cục Thống kê Việt Nam. [Chi tiết](#)

Thông cáo báo chí tình hình lao động việc làm quý IV năm 2021 và chỉ số phát triển con người Việt Nam 2016-2022 (ngày 06 tháng 01 năm 2022) của Tổng cục Thống kê Việt Nam. [Chi tiết](#)

Thank you

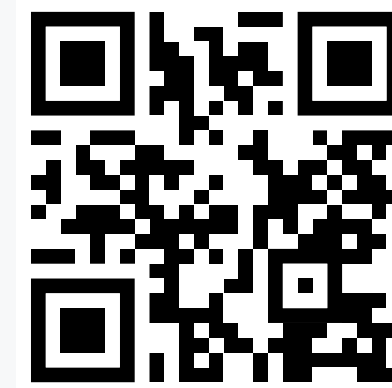
Bất kỳ tổ chức, cá nhân sử dụng một phần hay toàn bộ các thông tin trong báo cáo này (trừ các thông tin đại chúng đã được sử dụng trong các tài liệu chính thống được đề cập) cho mục đích cá nhân hay thương mại, vui lòng trích nguồn đầy đủ tên báo cáo và đơn vị phát hành báo cáo này. Cụ thể, tên báo cáo phiên bản tiếng Việt | "Báo cáo thị trường tuyển dụng năm 2021 & Xu hướng tuyển dụng trong năm 2022" do TopCV (<https://topcv.vn>) phát hành; tiếng Anh | "Recruitment Industry Report" published by TopCV (<https://topcv.vn>). Mọi hành vi sử dụng không ghi rõ nguồn hoặc chủ đích xóa bỏ watermark của đơn vị xuất bản sẽ bị xem xét là hành vi vi phạm bản quyền và sẽ được xử lý theo quy định.



Truy cập ngay

<https://business.topcv.vn>

Để cập nhật thường xuyên những nghiên cứu và báo cáo mới nhất từ TopCV



Truy cập ngay

<https://insider.tophr.vn>

Để tìm đọc thêm các bài viết về tuyển dụng và quản trị nhân sự

LIÊN HỆ HỢP TÁC

CÔNG TY CỔ PHẦN TOPCV VIỆT NAM

Trụ sở HN: Tầng 03, Tòa nhà Goldseason, 47 Nguyễn Tuân, Thanh Xuân, Hà Nội

TP HCM: Tòa nhà cao ốc Nam Giao 1, số 261 - 263 Phan Xích Long, Phường 2, Quận Phú Nhuận, TP Hồ Chí Minh

DÀNH CHO ỨNG VIÊN

Fanpage dành cho ứng viên: facebook.com/topcv.vn

Youtube: http://bit.ly/youtube_topcv

Điện thoại: (024) 6680 5588 (giờ hành chính)

Email: hotro@topcv.vn

DÀNH CHO NHÀ TUYỂN DỤNG

Fanpage dành cho nhà tuyển dụng: facebook.com/topcvbiz

Hotline CSKH: (024) 7107 9799 / 0862 69 19 29 (trong giờ hành chính)

Email hỗ trợ: cskh@topcv.vn

Skype: contact@topcv.vn