



# XU HƯỚNG NHÂN TÀI VIỆT NAM

**10**  
NHÌN LẠI NĂM





# NỘI DUNG CHÍNH

## MỘT THẬP KỶ NHÌN LẠI

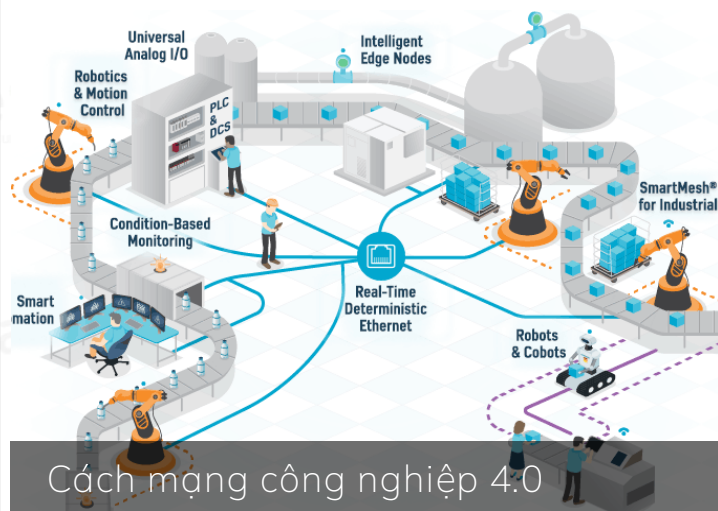
- ✓ 6 'bất biến' trong 'muôn vạn biến'
- ✓ 6 dịch chuyển 'một đi khó trở lại'
- ✓ Top thách thức CEO & HR phải đương đầu
- ✓ 5 định hướng để sẵn sàng cho TƯƠNG LAI 'ĐẦY NGHỊCH LÝ'

2023

2018

2014

# THẾ GIỚI ĐÃ THAY ĐỔI THẾ NÀO TRONG 10 NĂM QUA?



Cách mạng công nghiệp 4.0



Thiên tai & Biến đổi khí hậu toàn cầu



Biến động địa chính trị



Sự xuất hiện & 'hỗn loạn' của tiền số



Suy thoái kinh tế



Đại dịch Covid



Trí tuệ nhân tạo – Generative AI

01 THẬP KỶ NHÌN LẠI

# 6 'BẤT BIẾN' TRONG 'VẠN BIẾN'

#1

# THU NHẬP, CÂN BẰNG VÀ ỔN ĐỊNH LUÔN LÀ MỐI QUAN TÂM HÀNG ĐẦU CỦA NGƯỜI ĐI LÀM

Các biến động thị trường trong những năm gần đây thúc đẩy nhu cầu về sự ổn định trong công việc, đồng thời áp lực nâng cao kiến thức và kinh nghiệm cũng gia tăng.

TOP 12 MỤC TIÊU NGHỀ NGHIỆP	2014	2015	2016	2018	2020	2021	2022	2023
Thu nhập đủ sống thoải mái & tiết kiệm được	2	4	3	1	1 ▲	1	1	1
Cân bằng công việc & cuộc sống cá nhân	1	1	1	3	2 ▼	2	3	3
Công việc ổn định, đảm bảo	3	2	2	2	3	3	2	2
Mở rộng các mối quan hệ quan trọng				6	4	7	7	7
Thăng tiến trên nấc thang sự nghiệp	4	3	4	4	5	4	4	4
Tích lũy để kinh doanh riêng sau này				9	6	10 ▼	10	12 ▼
Tận hưởng nhiều trải nghiệm thú vị, đa dạng	9	7	7	7	7	9	9	11 ▼
Ứng dụng kiến thức & kinh nghiệm để tạo giá trị				8	8	6 ▲	6	6
Được huấn luyện & tạo nền tảng phát triển	5	5	5	5	9	5	5	4
Có thử thách mới để thách thức bản thân	6	6	6	10 ▼	10	8 ▲	8	8
Trở thành lãnh đạo hoặc chuyên gia uy tín	8	8	9	11	11	11	12	10
Cống hiến cho những mục tiêu ý nghĩa	7	9	8	12 ▼	12	12	11	8 ▲

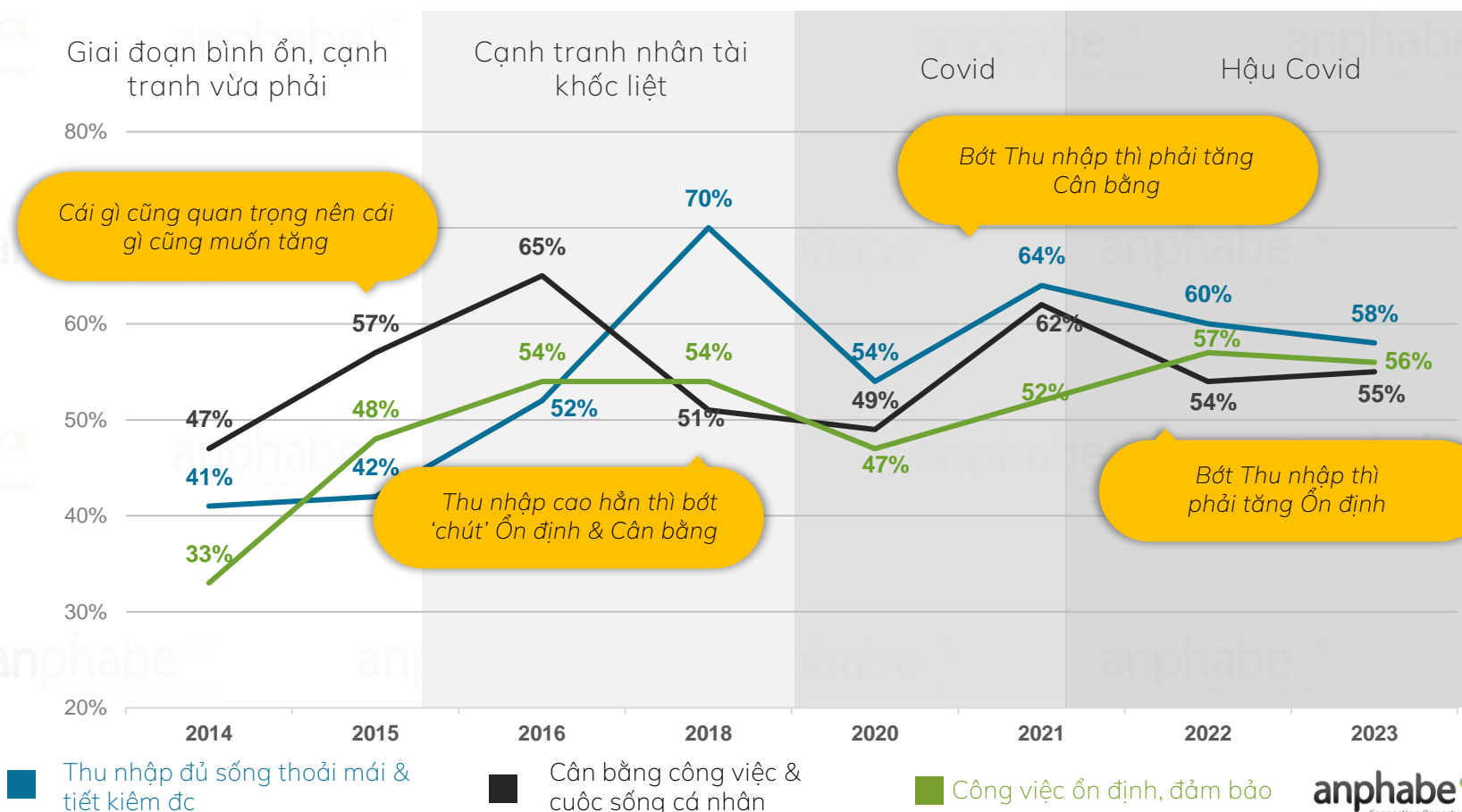
Thứ tự quan trọng, với 1 là quan trọng nhất

#1

# THU NHẬP, CÂN BẰNG VÀ ỔN ĐỊNH LUÔN LÀ MỐI QUAN TÂM HÀNG ĐẦU CỦA NGƯỜI ĐI LÀM

- Trong giai đoạn bình ổn, cạnh tranh vừa phải, nhu cầu của người đi làm tăng đều với cả ba mục tiêu. Tuy nhiên, thu nhập được nhân tài quan tâm hơn khi tưởng thưởng là yếu tố thu hút người đi làm đến với doanh nghiệp.
- Trong Covid, yếu tố sức khỏe được chú trọng hơn hẳn khiến nhân tài đồng thời ưu tiên mục tiêu về cân bằng công việc & cuộc sống bên cạnh thu nhập.
- Giai đoạn sau Covid với nhiều hệ quả về kinh tế, mục tiêu về ổn định trở nên quan trọng với họ hơn khi doanh nghiệp bắt đầu có những thay đổi về nhân sự để thích ứng với những biến động thị trường

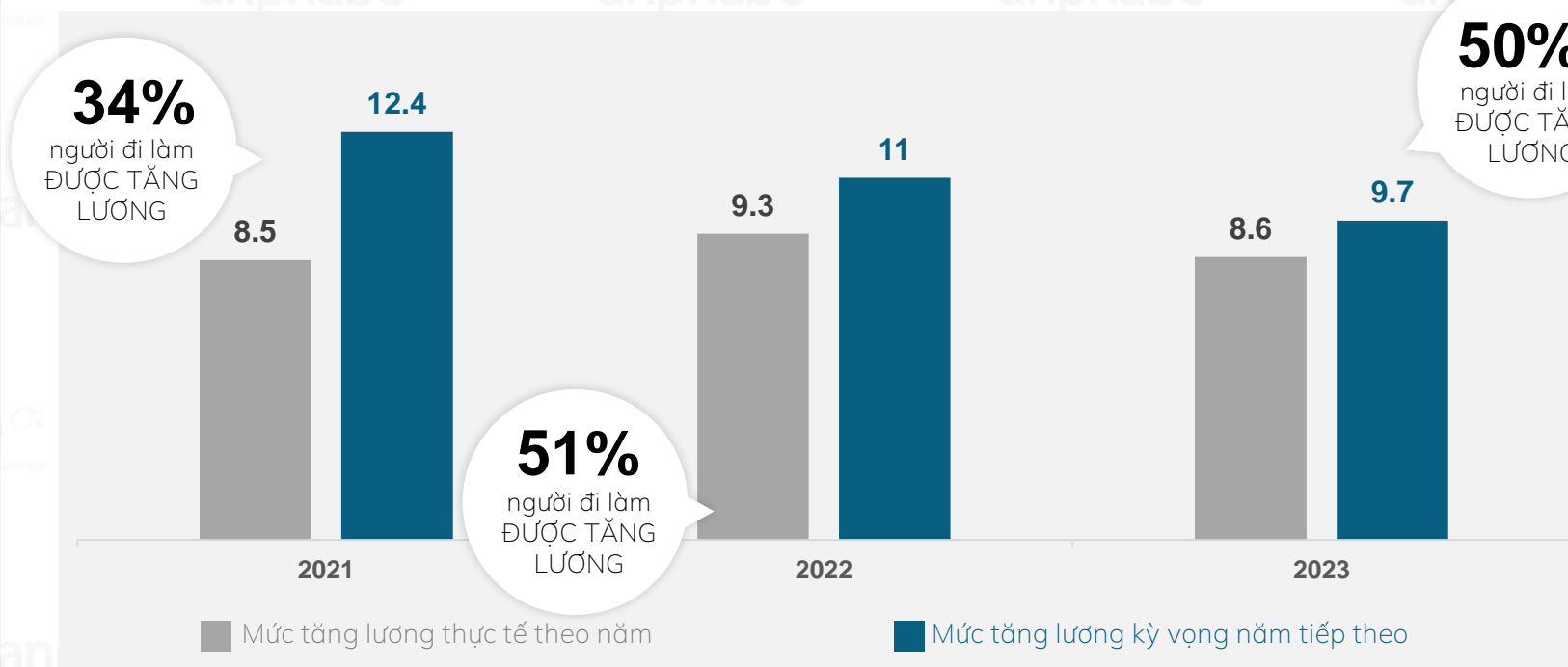
TỪ 2018, DÙ CÓ ĐIỀU CHỈNH, NHU CẦU THU NHẬP VẪN CAO NHẤT



#1

# THU NHẬP, CÂN BẰNG VÀ ỔN ĐỊNH LUÔN LÀ MỐI QUAN TÂM HÀNG ĐẦU CỦA NGƯỜI ĐI LÀM

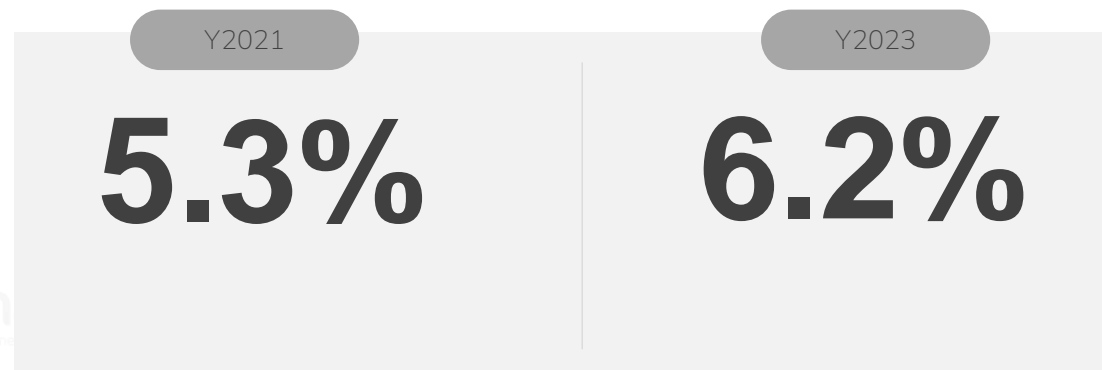
## LUÔN CÓ KHOẢNG CÁCH GIỮA THỰC TẾ & KỶ VỌNG THU NHẬP



## GIỮA MONG MUỐN ĐƯỢC TĂNG & TÌNH NGUYỆN GIẢM LƯƠNG ĐỂ GIỮ VIỆC



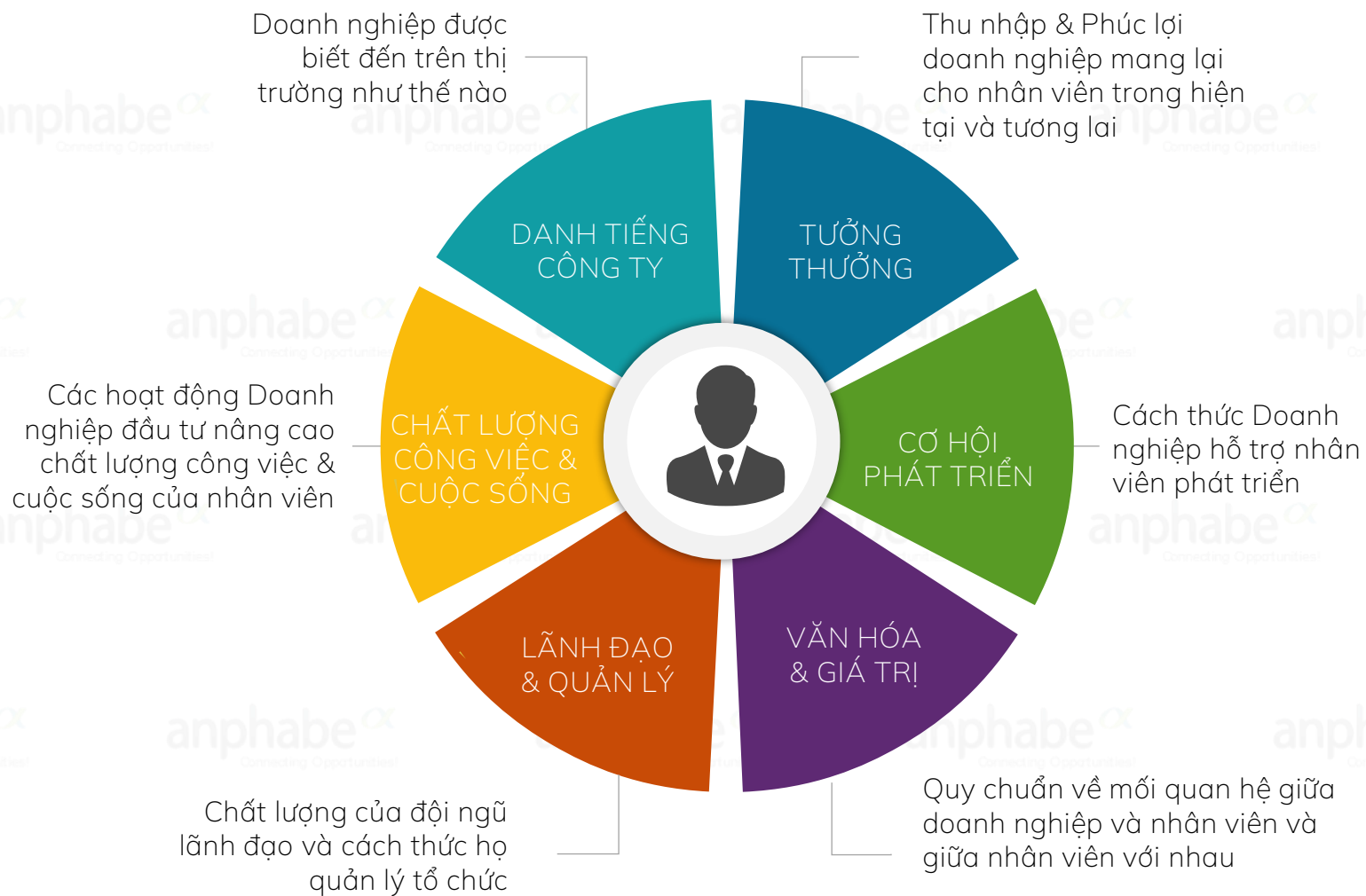
% GIẢM LƯƠNG TỐI ĐA  
người đi làm chấp nhận để  
tiếp tục gắn bó với công ty



#2

# NƠI LÀM VIỆC LÝ TƯỞNG LÀ NƠI LÀM VIỆC TOÀN DIỆN

## KHUNG TIÊU CHÍ NƠI LÀM VIỆC LÝ TƯỞNG



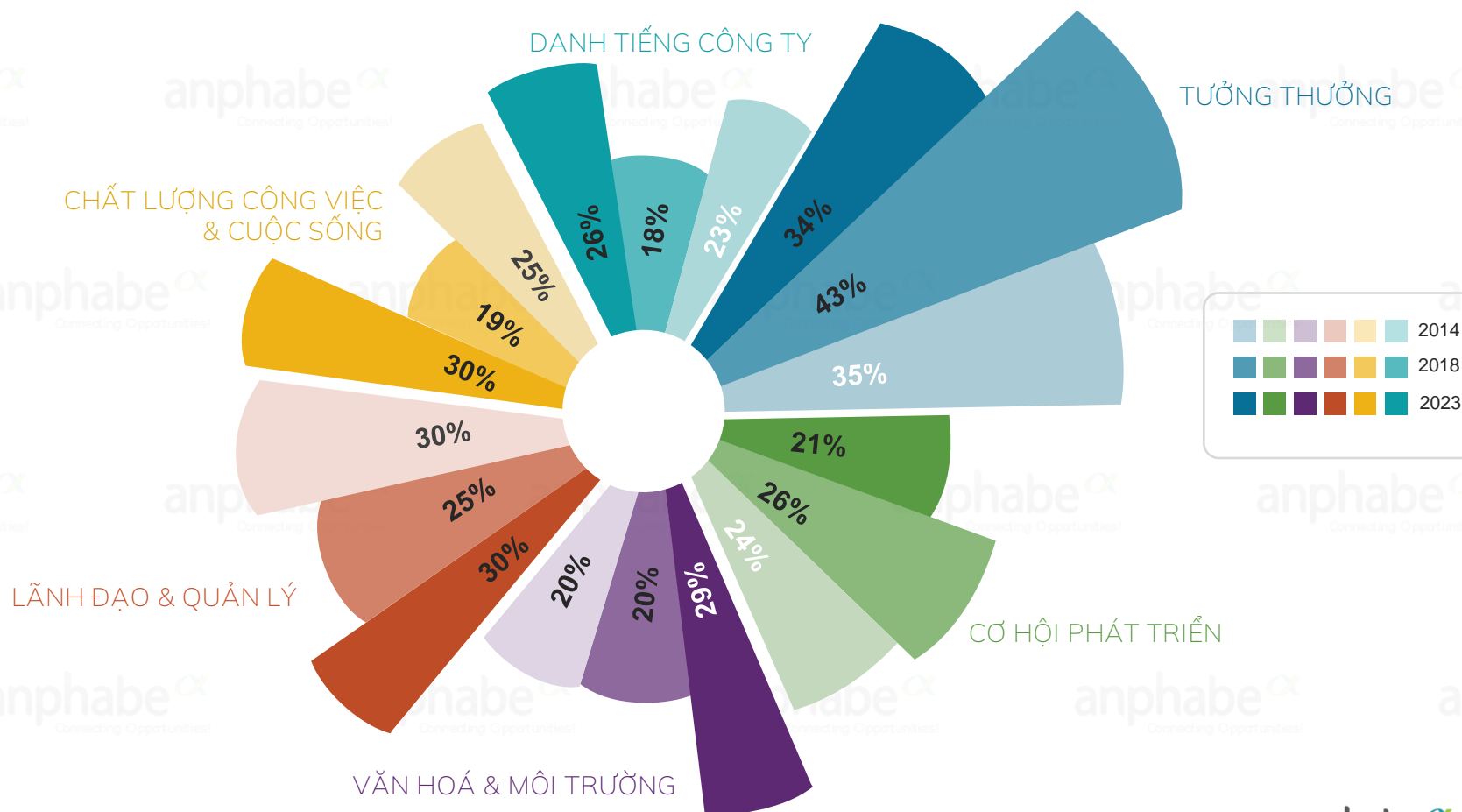


#2

# NƠI LÀM VIỆC LÝ TƯỞNG LÀ NƠI LÀM VIỆC TOÀN DIỆN

## KHUNG TIÊU CHÍ NƠI LÀM VIỆC LÝ TƯỞNG

- Dù ở những thời điểm nào, người lao động luôn đặt kỳ vọng cho một môi trường làm việc toàn diện với sự hiện diện của cả 6 nhóm điều kiện. Trong đó Tưởng thưởng luôn đóng vai trò quan trọng nhất đối với họ, đặc biệt là ở các thời điểm có biến động lớn.
- Tuy nhiên, sau đại dịch và những làn sóng thay đổi đang diễn ra dồn dập tại các doanh nghiệp những năm gần đây, các tiêu chí về Chất lượng công việc & cuộc sống và Văn hóa & môi trường công ty dần được nhân tài quan tâm hơn. Đây cũng là hai nhóm điều kiện doanh nghiệp có thể cân nhắc tập trung hơn khi nguồn lực về tưởng thưởng có giới hạn.



#2

# NƠI LÀM VIỆC LÝ TƯỞNG LÀ NƠI LÀM VIỆC TOÀN DIỆN



Xuất hiện liên tục từ năm 2014

Tiêu chí mới xuất hiện 2021-2023

Tiêu chí mất đi

## NHU CẦU NGƯỜI ĐI LÀM ĐANG CÓ NHỮNG DỊCH CHUYỂN NHẤT ĐỊNH

### DANH TIẾNG CÔNG TY

- ✔ Thương hiệu thành công, sản phẩm uy tín (từ 2015)
- ✔ Hướng về khách hàng, lấy khách hàng làm trọng tâm (2022-2023)
- ✔ Quy mô & tiềm lực tài chính lớn (2021)
- ✔ Minh bạch, tuân thủ pháp luật (2021)
- ✔ Phát triển bền vững (2018)

### TƯỞNG THƯỞNG

- ✔ Phúc lợi tốt
- ✔ Công việc ổn định
- ✔ Lương cạnh tranh & hấp dẫn
- ✔ Tăng thu nhập thường xuyên (từ 2016)
- ✔ Thưởng hấp dẫn (2018)

### CHẤT LƯỢNG CÔNG VIỆC & CUỘC SỐNG

- ✔ Chăm sóc sức khỏe & đời sống nhân viên tốt
- ✔ Môi trường làm việc an toàn (2021, 2023)
- ✔ Công việc linh hoạt (2020-2022)
- ✔ Cơ sở vật chất hiện đại & đội ngũ hỗ trợ tốt (2020)

### CƠ HỘI PHÁT TRIỂN

- ✔ Được huấn luyện, đào tạo bài bản
- ✔ Lộ trình phát triển nghề nghiệp rõ ràng
- ✔ Được tiếp xúc, học hỏi quốc tế (2020)
- ✔ Công việc thú vị, trải nghiệm đa dạng (2018)

### LÃNH ĐẠO & QUẢN LÝ

- ✔ Có tầm nhìn & chiến lược rõ ràng
- ✔ Đội ngũ lãnh đạo có năng lực
- ✔ Gắn kết nhân viên tốt (từ 2016)
- ✔ Quy trình làm việc, liên kết phòng ban hiệu quả (2021)
- ✔ Phát triển & trao quyền cho nhân viên (2016)

### VĂN HOÁ & MÔI TRƯỜNG

- ✔ Công bằng & Tôn trọng
- ✔ Tư duy & Hành xử chuyên nghiệp (từ 2014)
- ✔ Tin cậy & Minh bạch (2021)
- ✔ Thân thiện & Cởi mở (2016)

#2

# NƠI LÀM VIỆC LÝ TƯỞNG LÀ NƠI LÀM VIỆC TOÀN DIỆN



Xuất hiện liên tục từ năm 2014

Tiêu chí mới xuất hiện 2021-2023

Tiêu chí mất đi

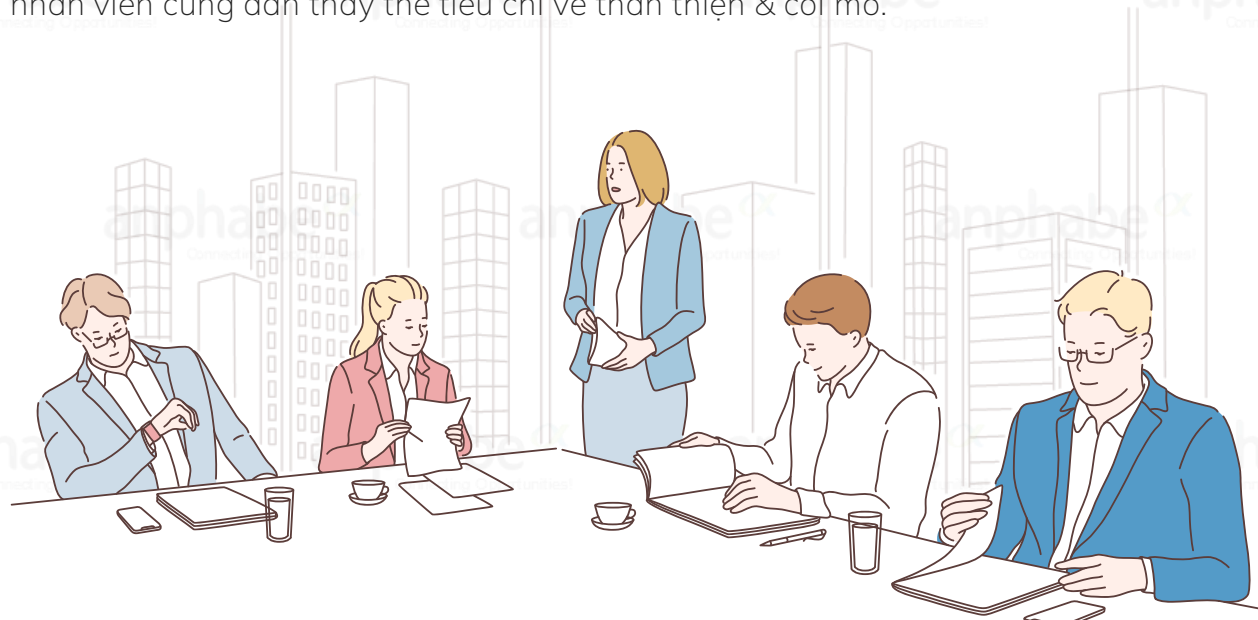
## NHU CẦU NGƯỜI ĐI LÀM ĐANG CÓ NHỮNG DỊCH CHUYỂN NHẤT ĐỊNH

Kỳ vọng về môi trường làm việc khá toàn diện của người đi làm thể hiện rõ khi trong vòng 10 năm qua, những yếu tố quan trọng nhất nhân tài mong muốn ở môi trường làm việc lý tưởng luôn được phân bổ đều ở cả 6 nhóm điều kiện.

Trong đó, các yếu tố về Tưởng thưởng và Lãnh đạo quản lý như phúc lợi, thu nhập, công việc ổn định; lãnh đạo có năng lực; tầm nhìn & chiến lược rõ ràng luôn được duy trì.

Tuy vậy, qua các giai đoạn thay đổi, các tiêu chí quan trọng với người đi làm cũng có những sự chuyển dịch. Sau đại dịch, người đi làm không chỉ quan tâm đến thương hiệu mà còn chú ý đến sự minh bạch, tiềm lực tài chính cũng như sự chú trọng của công ty đối với khách hàng, những khía cạnh góp phần vào sự phát triển bền vững lâu dài của doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, các yếu tố về Văn hóa tại tổ chức như công bằng & tôn trọng, sự tin tưởng giữa tổ chức và nhân viên cũng dần thay thế tiêu chí về thân thiện & cởi mở.



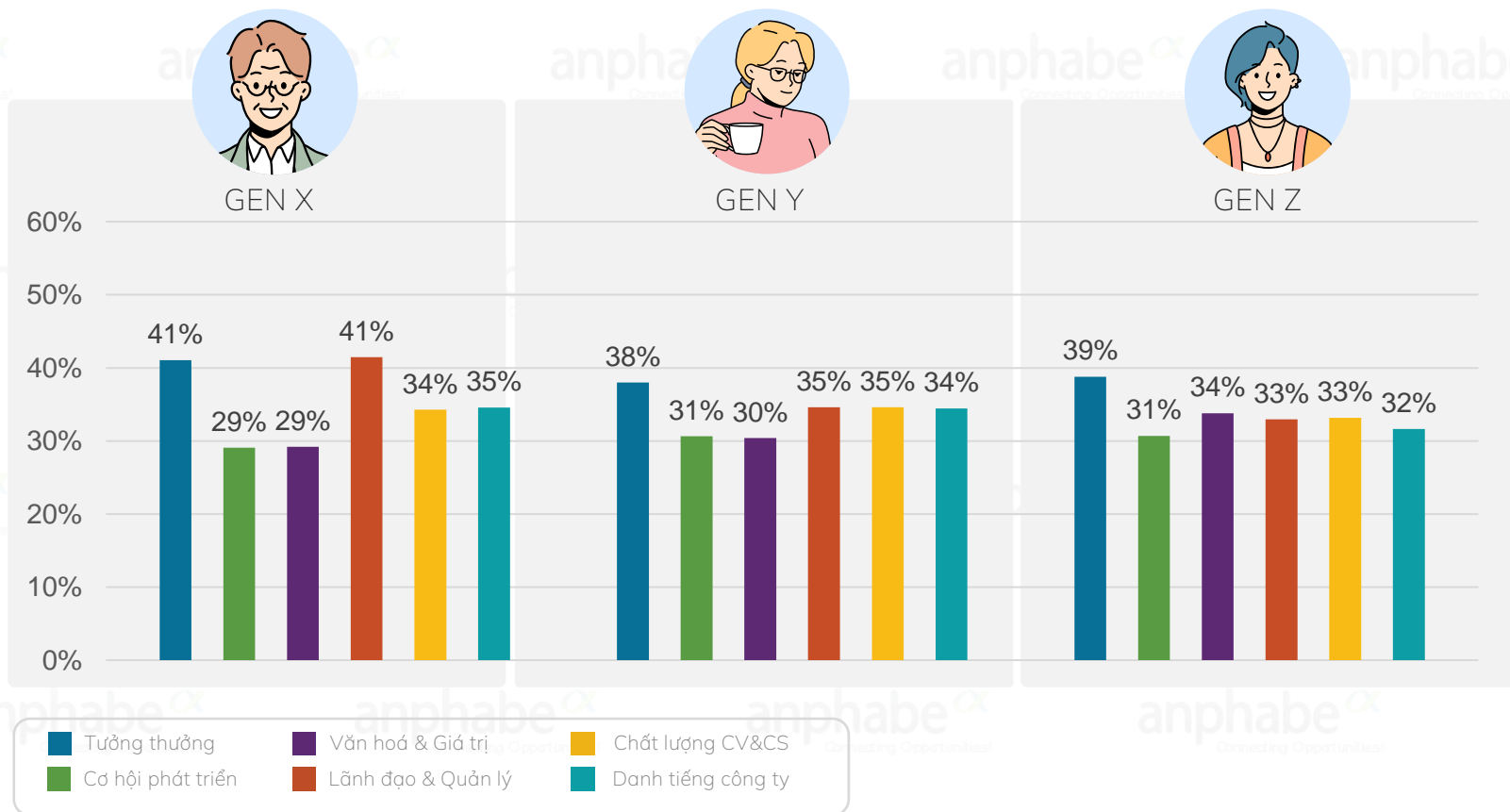
#2

# NƠI LÀM VIỆC LÝ TƯỞNG LÀ NƠI LÀM VIỆC TOÀN DIỆN

- Cả ba thế hệ đều cho thấy nhu cầu với cả 6 nhóm điều kiện về môi trường làm việc.
- Trong khi Tuổi trẻ và Lãnh đạo quản lý thường được chú trọng hơn hẳn ở các thế hệ X và Y thì nhóm nhân tài trẻ có xu hướng phân bổ đều sự quan tâm dành cho các nhóm điều kiện. Trong đó, với gen Z Văn hóa & Môi trường chiếm tỉ trọng cao hơn hẳn so với các thế hệ đi trước.

## NHÓM NHÂN TÀI TRẺ CÀNG HƯỚNG TỚI MÔI TRƯỜNG TOÀN DIỆN

Phân bố Kỳ vọng các yếu tố môi trường làm việc theo thế hệ - Y2023



#2

# NƠI LÀM VIỆC LÝ TƯỞNG LÀ NƠI LÀM VIỆC TOÀN DIỆN

## CẦN CÓ SỰ KẾT HỢP GIỮA CÁC YẾU TỐ CHUNG VÀ ĐẶC SẮC RIÊNG CHO



GEN X

- Công bằng & Tôn trọng
- Minh bạch, tuân thủ pháp luật
- Công việc có ý nghĩa & đóng góp quan trọng
- Cơ sở vật chất hiện đại & đội ngũ hỗ trợ tốt



GEN Y

- Lộ trình phát triển nghề nghiệp rõ ràng
- Tăng thu nhập thường xuyên
- Công bằng & Tôn trọng
- Gắn kết nhân viên tốt



GEN Z

- Công việc linh hoạt
- Lộ trình phát triển nghề nghiệp rõ ràng
- Gắn kết nhân viên tốt
- Minh bạch, tuân thủ pháp luật

## CÁC YẾU TỐ CẢ 3 THỂ HỆ ĐỀU QUAN TÂM (Y2023)

Phúc lợi tốt

Có tầm nhìn & chiến lược rõ ràng

Công việc ổn định

Chăm sóc sức khỏe & đời sống nhân viên tốt

Hướng về khách hàng, lấy khách hàng làm trọng tâm

Đội ngũ lãnh đạo có năng lực

Thương hiệu thành công, sản phẩm uy tín

Môi trường làm việc an toàn

Lương cạnh tranh & hấp dẫn

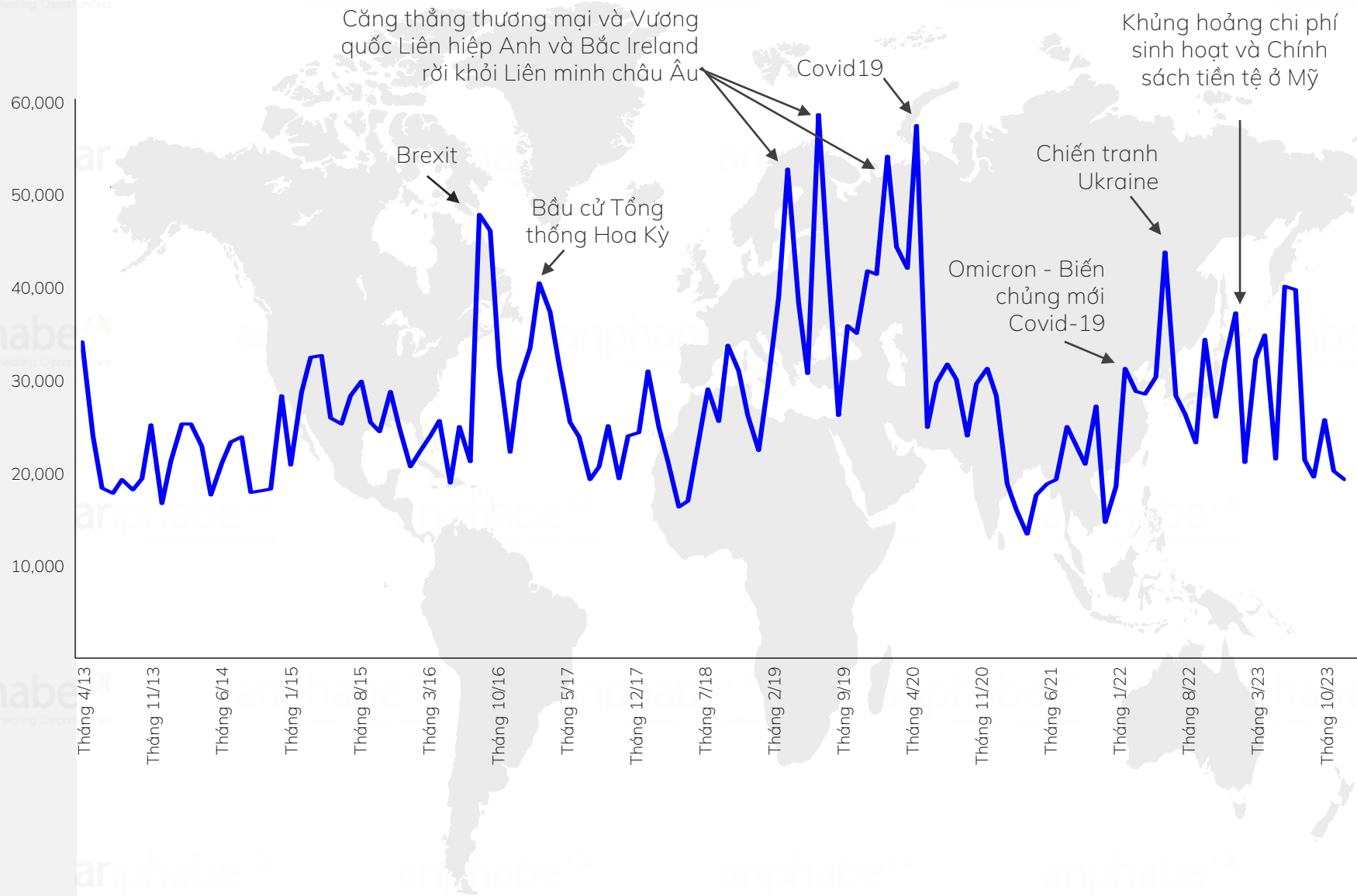
Được huấn luyện, đào tạo bài bản

Tư duy & Hành xử chuyên nghiệp

#3

CÁC BIẾN ĐỘNG NGÀY CÀNG DỒN DẬP VÀ CÓ TÁC ĐỘNG MẠNH MẼ HƠN

### CHỈ SỐ BẤT ỔN THẾ GIỚI (WORLD UNCERTAINTY INDEX)



Source: [World Uncertainty Index](#)

#3

# CÁC BIẾN ĐỘNG NGÀY Càng DỒN DẬP VÀ CÓ TÁC ĐỘNG MẠNH MẼ HƠN

## THAY ĐỔI LÀ BẤT BIẾN

Trong 10 năm qua, nhìn chung thị trường Việt Nam đã đi qua 3 giai đoạn biến động lớn buộc phần lớn các doanh nghiệp phải có sự thay đổi:

- 2017: Cách mạng công nghiệp 4.0 bắt đầu → Doanh nghiệp cần thay đổi để cạnh tranh
- 2020: Đại dịch Covid-19 và Sự đứt gãy chuỗi cung ứng → Doanh nghiệp cần thay đổi để duy trì vận hành kinh doanh
- 2023: Nỗi lo về khủng hoảng kinh tế thế giới và sự Tăng tốc trong chuyển đổi số → Doanh nghiệp cần thay đổi để thích ứng và hướng tới phát triển bền vững

Y2017

**97%** Doanh nghiệp thay đổi chiến lược & tổ chức

### THAY ĐỔI ĐỂ CẠNH TRANH

1. Cải thiện hệ thống, quy trình
2. Cải tiến chất lượng sản phẩm, dịch vụ
3. Gia tăng nhân sự, thay đổi cơ cấu tổ chức

Y2020

**80%** Doanh nghiệp thay đổi chiến lược & tổ chức

### THAY ĐỔI ĐỂ TỒN TẠI

1. Cắt giảm nhân viên, Cắt giảm lương thưởng
2. Tái cấu trúc doanh nghiệp
3. Đổi hướng kinh doanh, Phát triển mảng kinh doanh mới

Y2023

**81%** Doanh nghiệp thay đổi chiến lược & tổ chức

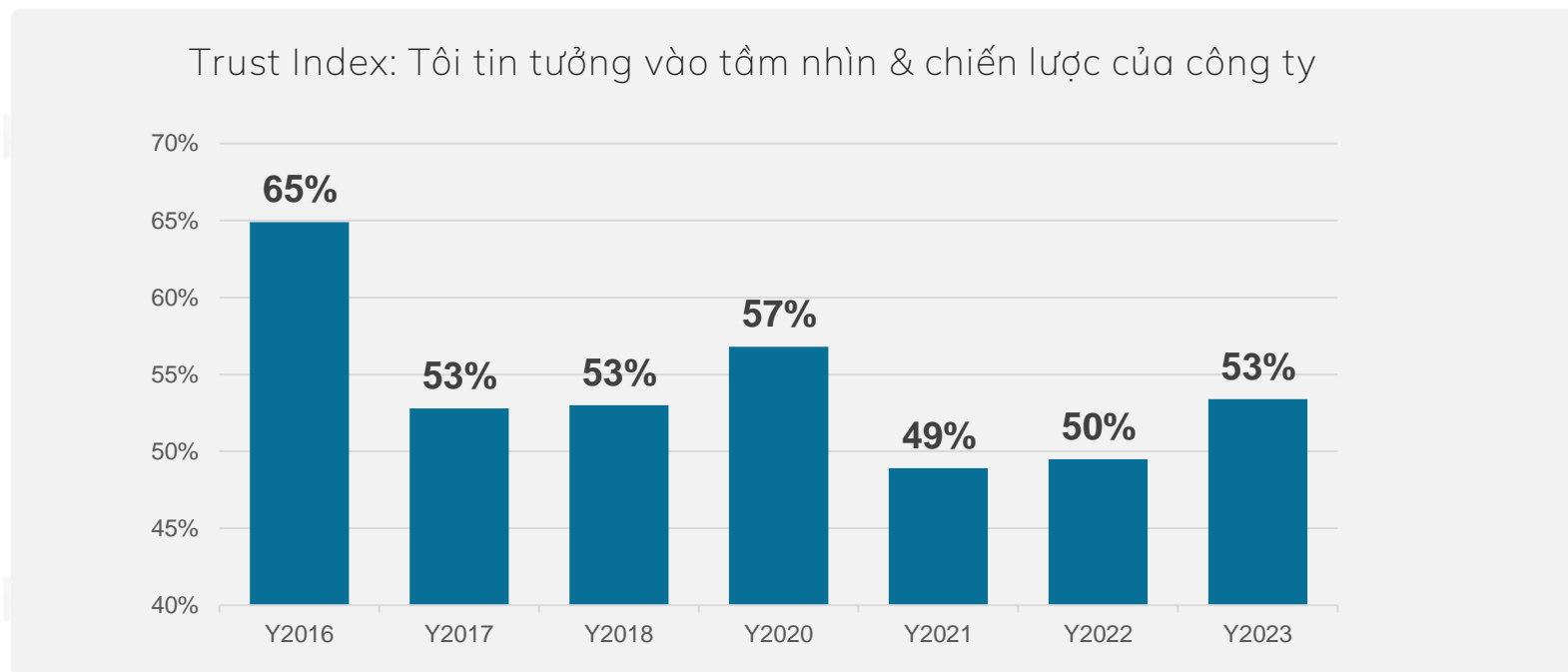
### THAY ĐỔI ĐỂ THÍCH ỨNG

Điều chỉnh chiến lược để ỨNG PHÓ & TẬN DỤNG những thay đổi đột ngột trong môi trường kinh tế, xã hội hoặc chính trị

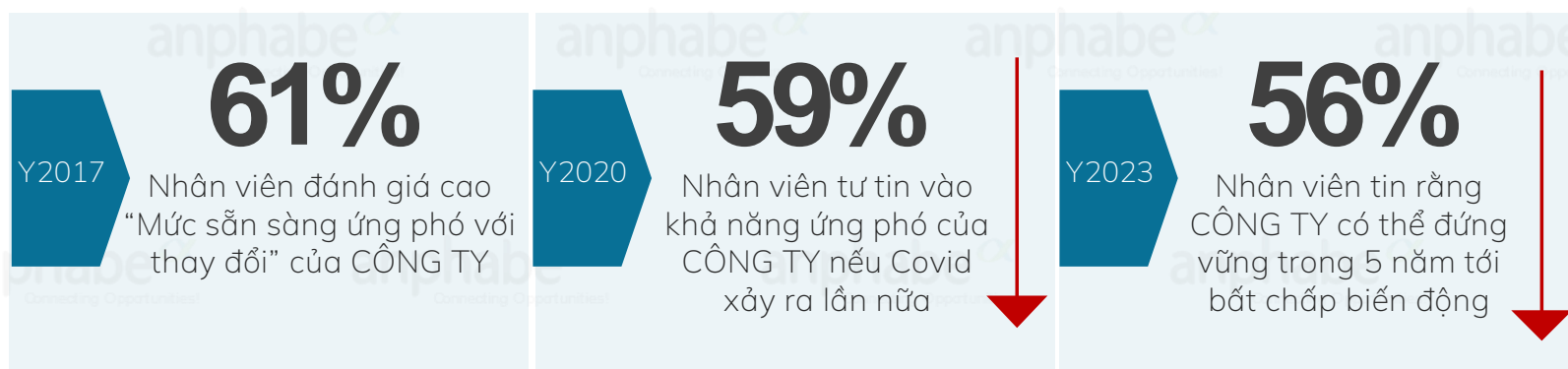
#4

# KHỦNG HOẢNG NIỀM TIN KÉO DÀI

Trong bối cảnh thế giới luôn thay đổi, sự tin tưởng của người đi làm vào tầm nhìn & chiến lược của công ty có xu hướng giảm dần qua thời gian đặc biệt với những giai đoạn doanh nghiệp thực hiện thay đổi chiến lược & tổ chức để thích ứng với tình hình thị trường.



## NHÂN VIÊN CHƯA THỰC SỰ TỰ TIN VỚI NĂNG LỰC ỨNG PHÓ CỦA TỔ CHỨC





#5

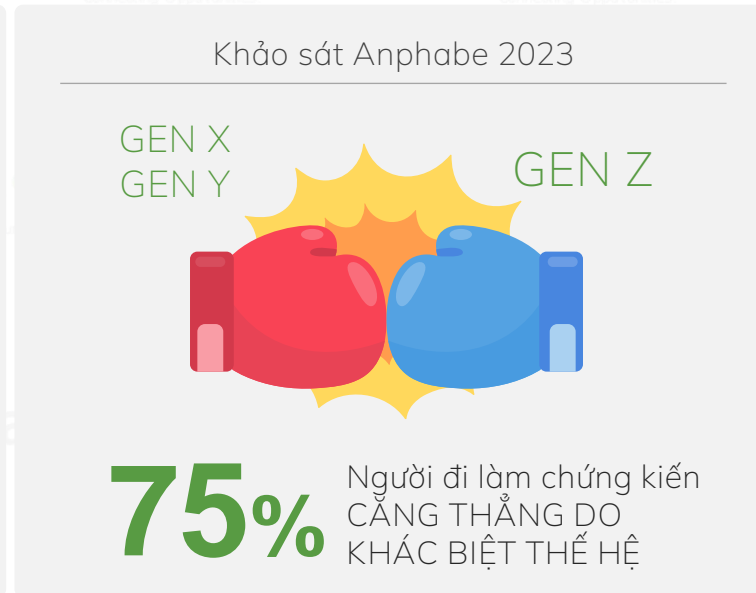
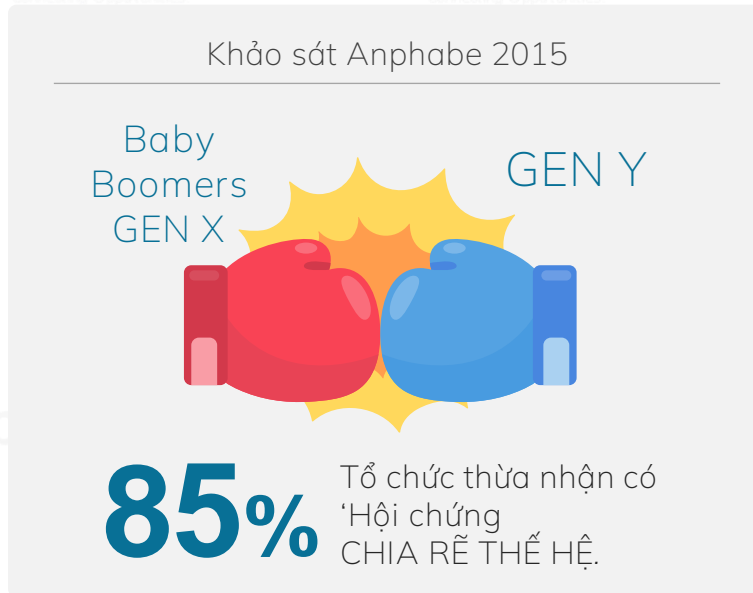
# KHOẢNG CÁCH GIỮA CÁC THẾ HỆ TẠO CĂNG THẲNG TRƯỜNG KỲ



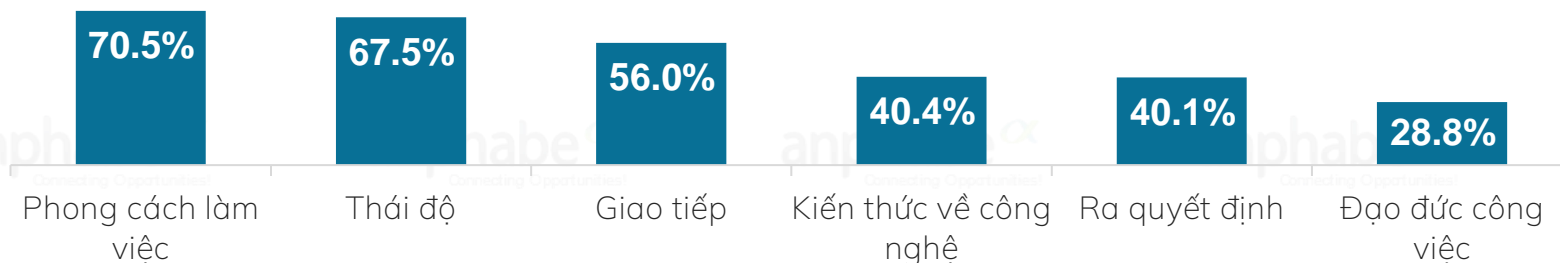
Các xung đột và khoảng cách luôn tồn tại khi nguồn nhân lực không ngừng được bổ sung bởi những nhân tố mới, điển hình là giữa các thế hệ nhân tài qua thời gian.

Khảo sát của Anphabe năm 2015 ghi nhận 85% các tổ chức gặp các vấn đề về xung đột giữa các thế hệ khi gen Y trở thành thành phần chính của lực lượng lao động. Năm 2023, khi gen Z bắt đầu gia nhập môi trường làm việc thì các dấu hiệu tương tự cũng trở nên rõ rệt hơn.

Với sự phát triển về nền tảng và xã hội khác biệt, căng thẳng và xung đột giữa các thế hệ thường được thể hiện rõ qua phong cách làm việc, thái độ ứng xử và phương thức giao tiếp.

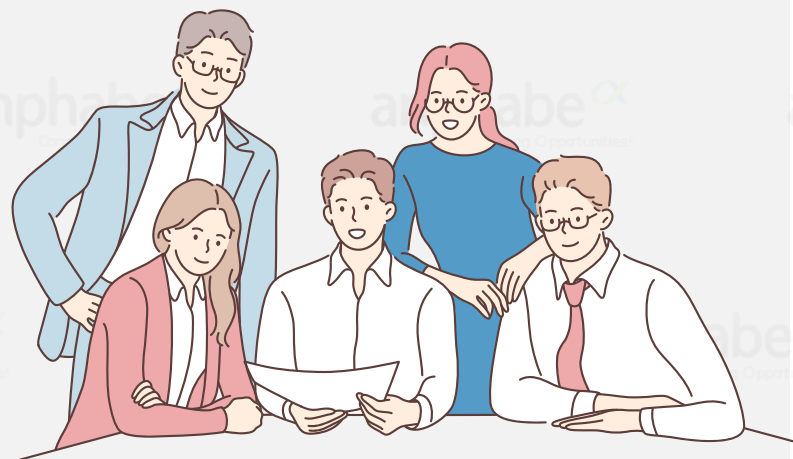


## CÁC LOẠI XUNG ĐỘT VÀ CĂNG THẲNG THẾ HỆ THƯỜNG THẤY (Q2-2023)



#5

# KHOẢNG CÁCH GIỮA CÁC THẾ HỆ TẠO CĂNG THẲNG TRƯỜNG KỲ



## CÁC ĐỊNH KIẾN TỒN TẠI Ở CẢ THẾ HỆ TRẺ VÀ THẾ HỆ NHÂN TÀI ĐI TRƯỚC

Bên cạnh những xung đột trong công việc, định kiến của các thế hệ về nhau cũng là một yếu tố tạo nên sự “căng thẳng” trường kỳ.

Tại môi trường công sở, trong cảm nhận của nhân viên Gen Z, các thế hệ đi trước là những người thiếu sáng tạo nhưng lại không tôn trọng sự đa dạng và khó thay đổi.

Ngược lại, trong cảm nhận của các thế hệ X và Y, những nhân viên Gen Z là những kẻ vừa lười biếng vừa hay than vãn, họ thay đổi quá nhiều đến mức thiếu trung thành và thiếu kỷ luật, tính chấp hành.

### CẢM NHẬN CỦA GEN Z VỀ GEN X & GEN Y

### CẢM NHẬN CỦA GEN X & GEN Y VỀ GEN Z



**44%** Gen Z cảm thấy rằng Gen X & Gen Y là những người khó thay đổi

**64%** Gen X & Gen Y cảm thấy rằng Gen Z thường xuyên nghi ngờ cấp trên

**54%** Gen Z cảm thấy rằng Gen X & Gen Y không tôn trọng sự đa dạng

**67%** Gen X & Gen Y cảm thấy rằng Gen Z là những kẻ hay than vãn

**58%** Gen Z cảm thấy rằng Gen X & Gen Y không thể thích nghi dễ dàng

**77%** Gen X & Gen Y cảm thấy rằng Gen Z là những người lười biếng

**59%** Gen Z cảm thấy rằng Gen X & Gen Y là những người thiếu sự sáng tạo

**80%** Gen X & Gen Y cảm thấy rằng Gen Z không có lòng trung thành

## NĂM VÙNG GEN Z INSIDE THE Z WORLD

Cùng “trà trộn” vào thế giới của GenZ để tìm – hiểu - cảm được những sự thật cũng như là vấn đề mà thế hệ quan trọng này đang trải qua, từ đó đưa ra những giải pháp, chiến lược để tối ưu năng lực và làm việc hòa hợp cùng nhau

### ĐỐI TƯỢNG

Các cấp Lãnh đạo – Quản lý phải làm việc nhiều với Gen Z

# XÂY DỰNG NGUỒN NHÂN LỰC ĐA THẾ HỆ HẠNH PHÚC

## Thông tin liên hệ

<https://www.anphabe.com/>  
(+84) 28 6268 2222  
[clientsolution@anphabe.com](mailto:clientsolution@anphabe.com)

## 3 THẾ HỆ 1 VĂN PHÒNG 3 GENERATIONS - 1 OFFICE

Tập trung vào việc chia sẻ và thực hành thực tiễn, nội dung này sẽ giúp xóa đi khoảng cách giữa các thế hệ. Giúp các thế hệ thấu hiểu lẫn nhau, gần nhau hơn và cùng tạo nên “1 văn phòng hạnh phúc” đa thế hệ.

### ĐỐI TƯỢNG

Các nhóm nhân viên đa thế hệ trong doanh nghiệp

#6

# CẠNH TRANH 'NHÂN TÀI' CHƯA BAO GIỜ NGƯNG

ƯU TIÊN CHỌN  
EB first choice

% Nhân tài mục tiêu chấp nhận đề nghị làm việc của CÔNG TY mặc dù họ đang nhận được mức đề nghị tương tự tại công ty khác

KHÁT KHAO  
EB desire

% Nhân tài mục tiêu xem công ty như một "Nơi làm việc lý tưởng" (Tỷ lệ Giới thiệu: % Nhân tài mục tiêu KHÔNG ỨNG TUYỂN nhưng vẫn GIỚI THIỆU công ty tới bạn bè, người thân)

ỨNG TUYỂN  
EB application

% Nhân tài mục tiêu sẵn sàng ứng tuyển khi CÔNG TY có vị trí phù hợp

QUAN TÂM  
EB interest

% Nhân tài mục tiêu cân nhắc làm việc cho CÔNG TY trong tương lai

NHẬN BIẾT  
EB awareness

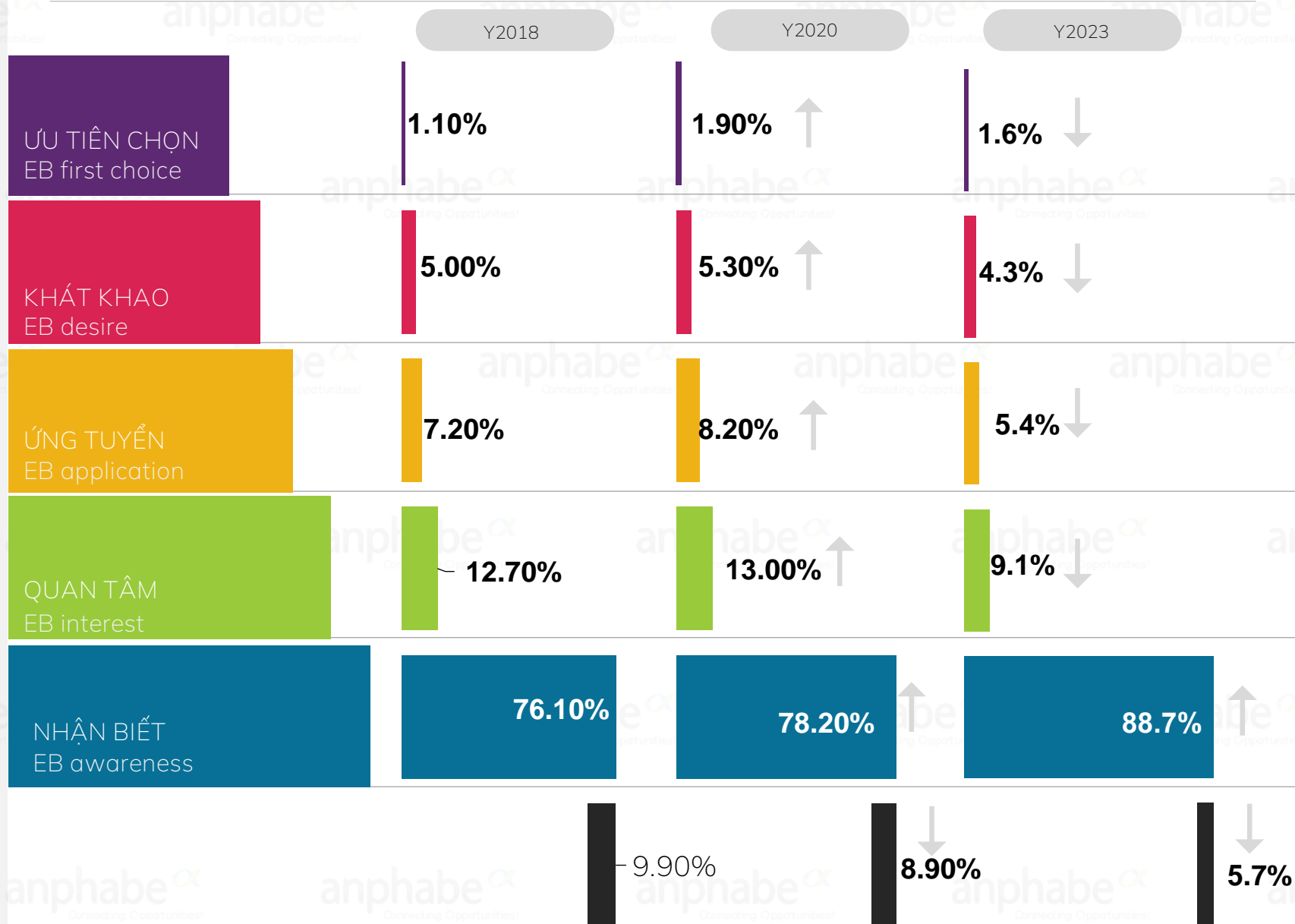
% Nhân tài mục tiêu từng biết đến hoặc nghe về CÔNG TY (Tỷ lệ Từ chối: % Nhân tài mục tiêu từng biết hoặc nghe tới nhưng KHÔNG THÍCH CÔNG TY)

\*\* Mô Hình Đo Lường Sức Khỏe THNTD độc quyền của Anphabe

#6

# CẠNH TRANH 'NHÂN TÀI' CHƯA BAO GIỜ NGƯNG

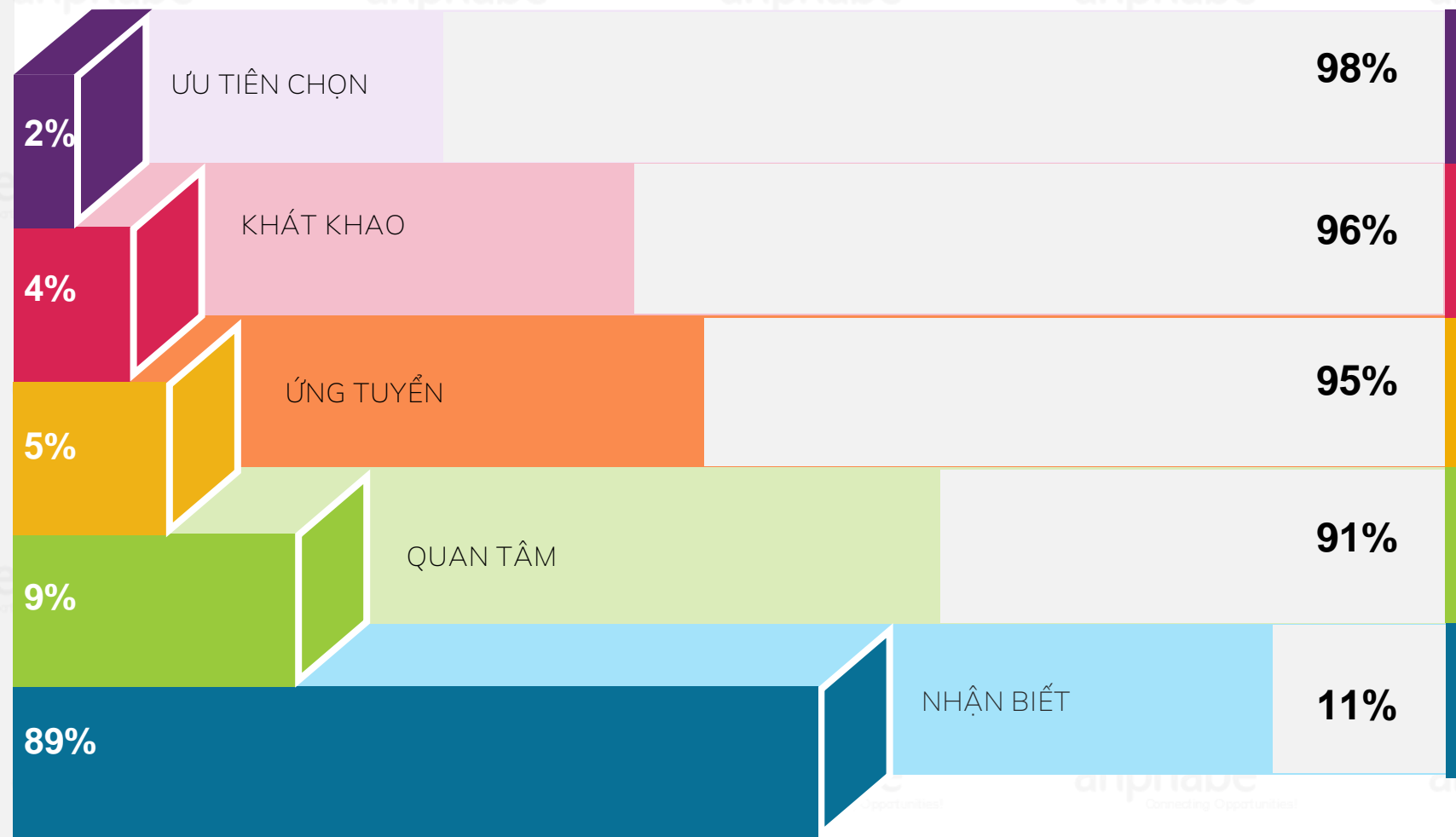
BIẾT NHIỀU HƠN NHƯNG QUAN TÂM ÍT ĐI



#6

# CẠNH TRANH 'NHÂN TÀI' CHƯA BAO GIỜ NGƯNG

Tổng thất  
thoát TB **96%** so với thất thoát của top  
10 THNTD 85%



# CẠNH TRANH GAY GẮT TRONG CÁC GIAI ĐOẠN

Trung bình, mỗi nhân tài sẽ:

QUAN TÂM **4** Công ty

ỨNG TUYỂN **3** Công ty

GIỚI THIỆU **3** Công ty

KHÁT KHAO **2** Công ty

Tuy nhiên, nhân tài ở một số ngành sẽ cởi mở với nhiều cơ hội nghề nghiệp hơn NHÂN SỰ NGÀNH



- CNTT/ Phần mềm & ứng dụng/TMĐT
- Hàng tiêu dùng
- Dịch vụ
- Viễn thông/Hạ tầng/ CNTT phần cứng
- Dược/ Thiết bị y tế/ Chăm sóc sức khỏe

NỘP ĐƠN 5-6 CÔNG TY

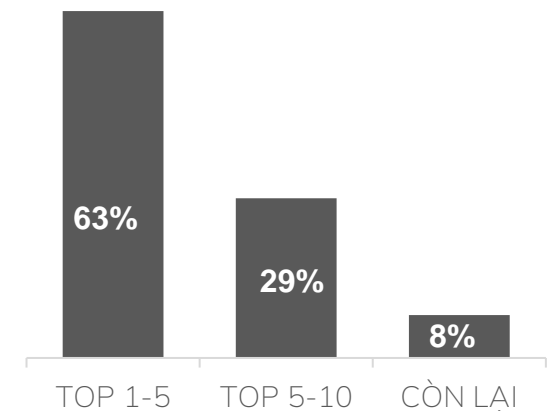


- Dịch vụ
- Viễn thông/ Hạ tầng/CNTT phần cứng
- CNTT/ Phần mềm & ứng dụng/TMĐT
- Vận tải/ Hậu cần
- Hàng tiêu dùng

NỘP ĐƠN 4-5 CÔNG TY

## CƠ HỘI 'ĐƯỢC QUAN TÂM'

Các doanh nghiệp có sức hấp dẫn thương hiệu nhà tuyển dụng mạnh sẽ có ưu thế hơn trong cạnh tranh thu hút nhân tài. Trong đó top 5 thương hiệu nhà tuyển dụng chiếm 63% khả năng lọt vào các công ty mà người đi làm sẽ quan tâm, top 6 – 10 thì cơ hội còn 29%, các công ty nằm ngoài top 10 phải chia sẻ 8% còn lại.



Tổng kết:

## NHỮNG YẾU TỐ BẤT BIẾN QUA THỜI GIAN

1. Thu nhập, cân bằng và ổn định luôn là những mục tiêu nghề nghiệp nhân tài hướng đến. Với những ảnh hưởng của thị trường, nhu cầu về ba mục tiêu này sẽ có sự thay đổi theo các năm.
2. Một môi trường làm việc lý tưởng với nhân tài qua thời gian luôn là môi trường có đầy đủ các yếu tố, trong đó Tưởng thưởng là yếu tố cơ bản. Tuy nhiên, khi Tưởng thưởng là giới hạn, Chất lượng công việc & cuộc sống, Văn hóa & giá trị của tổ chức là những khía cạnh doanh nghiệp có thể cân nhắc đầu tư khi nhân tài ngày càng quan tâm đến sức khỏe và trải nghiệm tại môi trường làm việc.
3. Doanh nghiệp luôn cần thay đổi và thích ứng khi thế giới luôn có những sự kiện bất ngờ. Niềm tin của người đi làm vào công ty cũng bị ảnh hưởng khi biến động liên tục diễn ra. Tuy nhiên, nếu nhân tài đã cùng doanh nghiệp “vượt sóng” sẽ có sự tự tin hơn vào khả năng thích ứng và phục hồi của doanh nghiệp (ngành Du lịch/Âm thực, Vận tải, Bảo hiểm)
4. Căng thẳng thể hệ là yếu tố “trường kỳ” và lặp lại khi đội ngũ nhân lực thế hệ mới gia nhập môi trường làm việc. Cùng với đó, áp lực cao trong công việc có thể làm giảm hạnh phúc và gắn bó với môi trường làm việc của thế hệ trẻ.
5. Với những kỳ vọng với môi trường làm việc và biến động trên thị trường, doanh nghiệp có thương hiệu nhà tuyển dụng hấp dẫn sẽ thu hút được nhân tài nhiều hơn, tạo được dấu ấn khi nhân tài ngày càng gia tăng sự nhận biết với các thương hiệu nhà tuyển dụng.





01 THẬP KỶ NHÌN LẠI

# 6 DỊCH CHUYỂN “MỘT ĐI KHÓ TRỞ LẠI”

#1

# “LÀM VIỆC LINH HOẠT” - NHỮNG TIÊU CHUẨN MỚI

CÔNG VIỆC LINH HOẠT (THỜI GIAN, ĐỊA ĐIỂM) DÙ CÓ GIẢM NHIỆT HƠN VẪN LÀ TOP YẾU TỐ CỦA NƠI LÀM VIỆC LÝ TƯỞNG

30%

Gen Z kỳ vọng Công ty cho phép Làm Việc Linh Hoạt



71%

Gen Z CÂN NHẮC công việc khác nếu Công ty không có chế độ này

LƯƠNG NẾU GIẢM CÓ THỂ ‘BÙ’ BẰNG CÔNG VIỆC LINH HOẠT

Top hoạt động GIỮ CHÂN nhân viên nếu công ty không thể tăng lương - Y2023



#1

# “LÀM VIỆC LINH HOẠT” - NHỮNG TIÊU CHUẨN MỚI

## TOP 5 LỢI ÍCH CỦA LÀM VIỆC LINH HOẠT

Tiết kiệm thời gian, công sức đi lại	65%
Chủ động sắp xếp thời gian làm việc linh hoạt	56%
Tiết kiệm tiền bạc (xăng xe, ăn uống ngoài...)	53%
Cảm thấy thoải mái, tự do hơn	46%
Có nhiều thời gian cho gia đình & bản thân hơn	46%

## TOP 5 THÁCH THỨC LÀM VIỆC LINH HOẠT

Thiếu giao tiếp với đồng nghiệp, cộng đồng	50%
Công việc cá nhân gây mất tập trung	38%
Buồn/ chán do ở nhà lâu	36%
Hạn chế truy cập vào tài liệu, công cụ làm việc cần thiết	36%
Cơ sở vật chất (bàn ghế, kết nối mạng...) thiếu phù hợp	31%

## SO SÁNH HIỆU QUẢ GIỮA CÁC MÔ HÌNH LÀM VIỆC

7%	Gắn kết nhân viên với công ty	77%
7%	Xây dựng văn hóa chung cho công ty	75%
8%	Xây dựng quan hệ giữa đồng nghiệp	75%
9%	Đào tạo, phát triển nhân viên	72%
12%	Hợp tác, làm việc nhóm	68%
9%	Quản lý nhân viên & đánh giá hiệu quả công việc	67%
14%	Hiệu quả truyền thông nội bộ	60%
18%	Hiệu suất công việc (tốc độ, kết quả..)	55%
24%	Sự hứng thú & tinh thần làm việc	54%
21%	Thu hút nhân viên mới	52%
31%	Quản lý thời gian làm việc	49%
49%	Cân bằng công việc - cuộc sống	26%
75%	Tiết kiệm chi phí (nhân sự, văn phòng, máy móc)	14%

- Tốt hơn khi làm việc TỪ XA
- Tốt hơn khi làm việc tại VĂN PHÒNG

#2

“KIẾT QUỆ” –  
VẤN ĐỀ SỨC  
KHỎE NỔI CỘM



4/10

Người đi làm bị STRESS  
đã chuyển thành

BURNOUT

#2

## “KIỆT QUỆ” – VẤN ĐỀ SỨC KHỎE NỘI CỘM

### VÀ NGHIÊM TRỌNG HƠN VỚI NHÓM NHÂN VIÊN “CẦN KHÁNG STRESS”

Nhóm nhân viên “sống sót” tại các doanh nghiệp có cắt giảm đang chịu nhiều áp lực nhất và cũng dễ chuyển sang trạng thái burnout hơn khi khối lượng công việc của họ tăng lên cùng với đó là lo lắng về sự ổn định công việc trong tương lai.

## STRESS

\*\*Người đi làm thừa nhận gặp phải các triệu chứng căng thẳng Thường xuyên hoặc Rất thường xuyên

## BURNOUT

\*\*Người đi làm bị căng thẳng cao độ và có triệu chứng Burnout

Nhân viên tại các DN  
không cắt giảm

23%



9%

Nhân viên Bị  
cắt giảm

29%



9%

Nhân viên KHÔNG Bị  
cắt giảm tại các DN có  
cắt giảm

43%



19%

#2

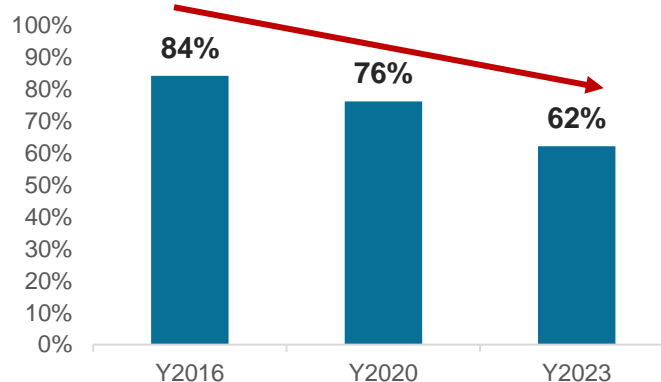
# “KIỆT QUỆ” – VẤN ĐỀ SỨC KHỎE NỘI CỘM

## AN SINH NHÂN VIÊN TRỞ THÀNH TRỌNG TRÁCH CỦA DOANH NGHIỆP

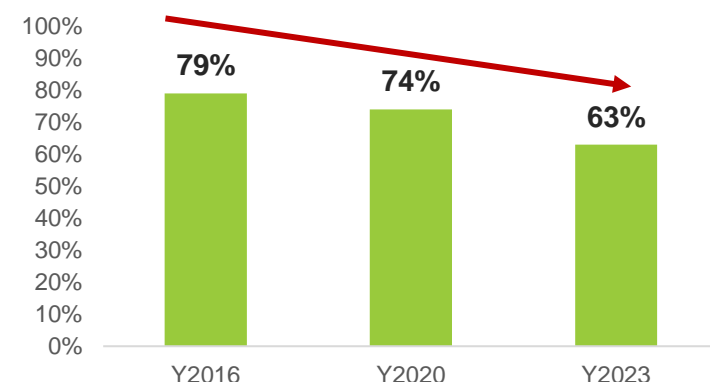
Sau đại dịch, khả năng "chống chọi" với áp lực công việc và cân bằng công việc và cuộc sống của người lao động đang trên đà suy giảm. Các yếu tố liên quan đến an sinh, như chăm sóc sức khỏe, chế độ nghỉ ngơi, và các phúc lợi khác, càng được nhân tài xem xét nhiều hơn khi họ nghĩ về môi trường làm việc lý tưởng.

Nhận thức về tầm quan trọng của an sinh đối với sự gắn kết và hiệu suất của nhân viên đang ngày càng gia tăng, doanh nghiệp cần đầu tư vào các chương trình an sinh để thu hút và giữ chân được nhân tài có năng lực. Các doanh nghiệp thành công sẽ là những nơi có thể cung cấp một môi trường làm việc chú trọng đến phúc lợi và sự cân bằng của người lao động.

Áp lực công việc của tôi ở mức chấp nhận được



Tôi có thể cân bằng công việc và cuộc sống cá nhân



Thứ hạng quan trọng trong các yếu tố Nơi Làm Việc Lý Tưởng

	2014	2015	2016	2018	2020	2021	2022	2023
Chăm sóc sức khỏe & đời sống nhân viên tốt	5	6	5	2	3	1	2	3
Môi trường làm việc an toàn	16	10	21	26	17	12	17	10

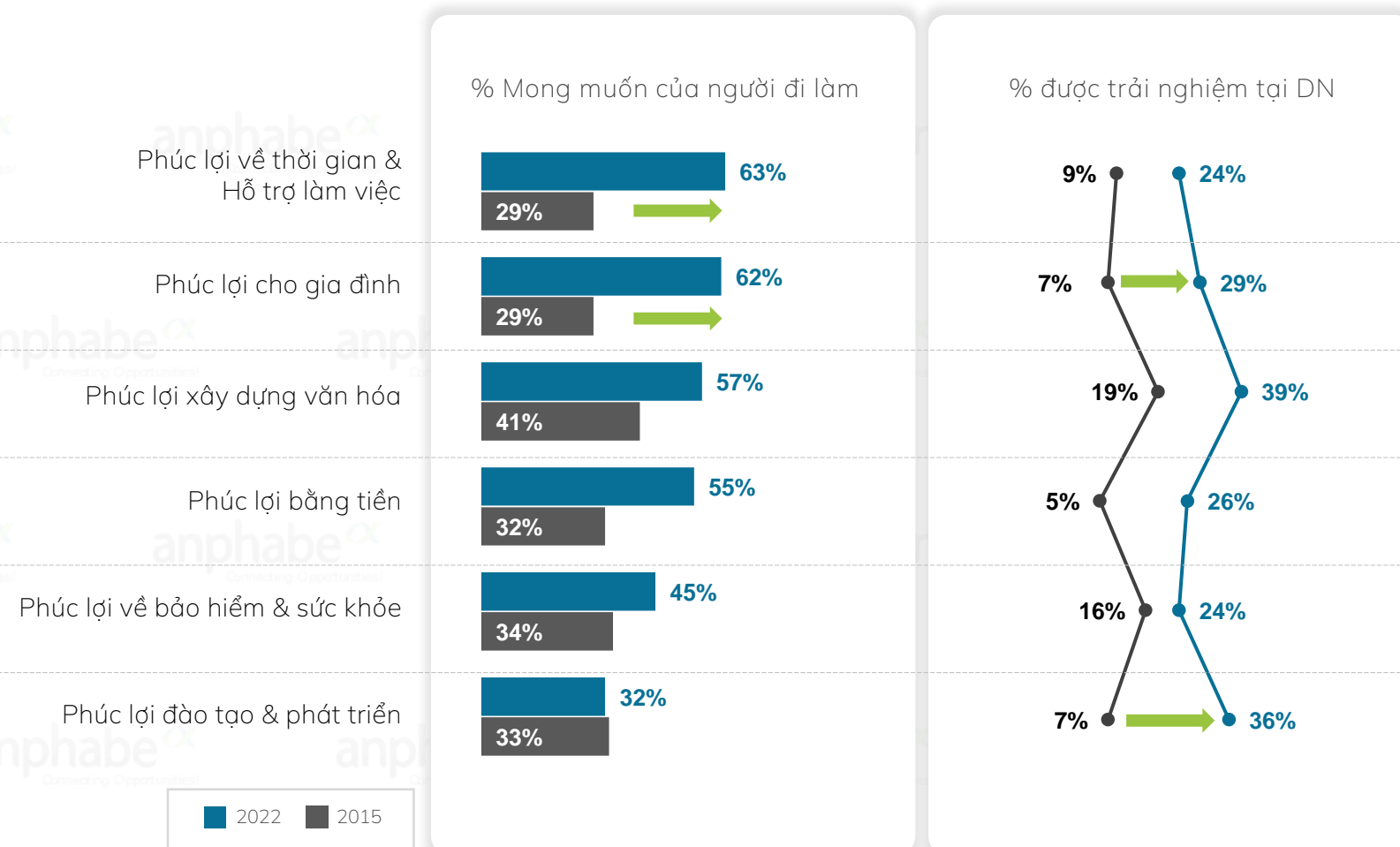
#2

# “KIỆT QUỆ” – VẤN ĐỀ SỨC KHỎE NỘI CỘM

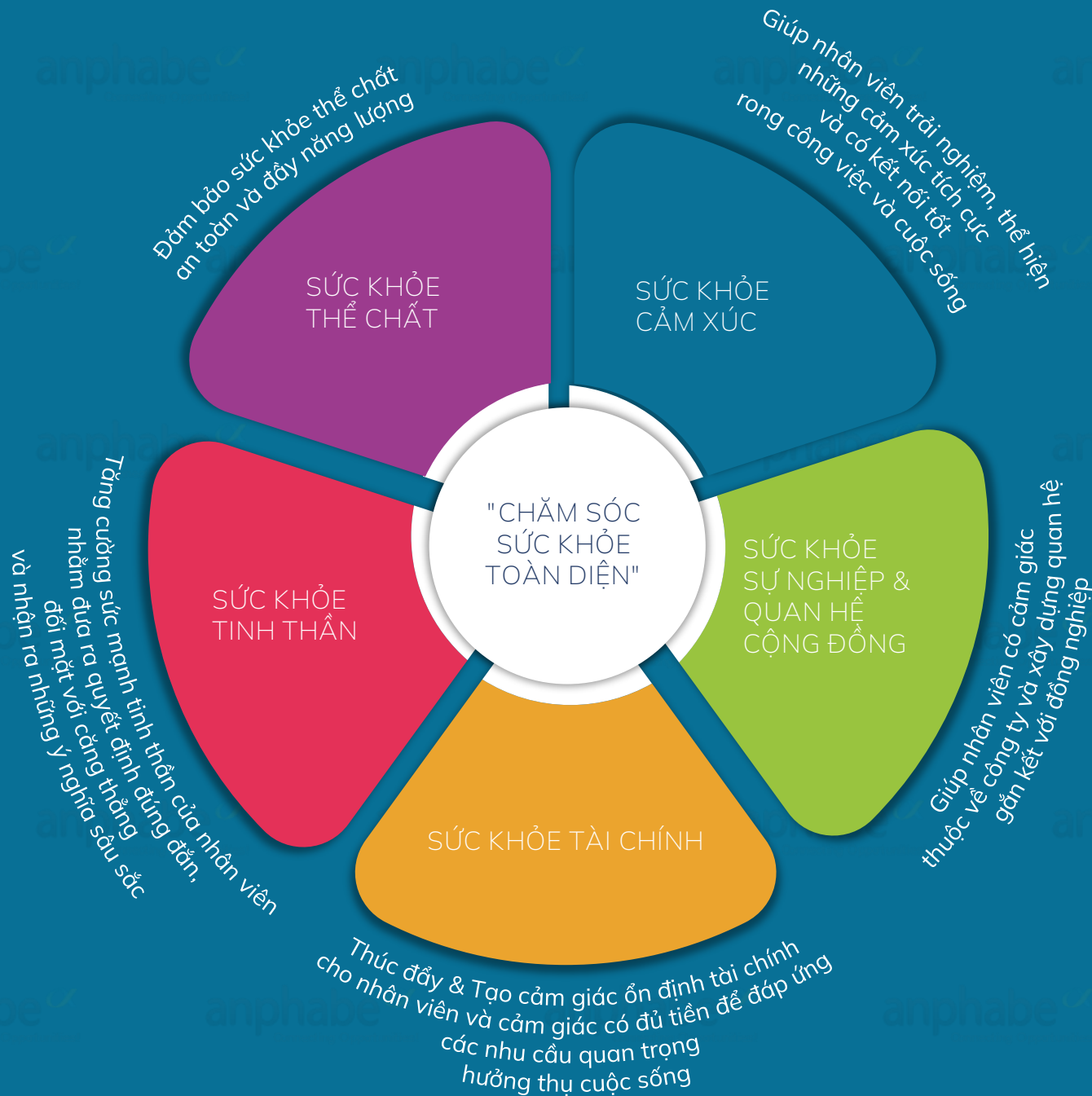
## NHU CẦU PHÚC LỢI AN SINH TĂNG ĐỘ BIẾN – DOANH NGHIỆP CÓ NỖ LỰC NHƯNG ĐÁP ỨNG CÒN HẠN CHẾ

Người đi làm đều kỳ vọng doanh nghiệp sẽ cung cấp nhiều hơn với cả sáu nhóm phúc lợi trong đó hai nhóm phúc lợi được kỳ vọng nhiều nhất là các phúc lợi về thời gian & hỗ trợ làm việc và phúc lợi cho gia đình.

Tuy nhiên, số lượng nhân tài thực tế đã trải nghiệm các phúc lợi tại các doanh nghiệp còn tương đối hạn chế (<40%), trong đó hai nhóm phúc lợi được các doanh nghiệp tập trung nhiều hơn bao gồm phúc lợi xây dựng văn hóa và phúc lợi đào tạo & phát triển.



# TÁI ĐỊNH NGHĨA VỀ AN SINH – MÔ HÌNH “CHĂM SÓC SỨC KHỎE TOÀN DIỆN”





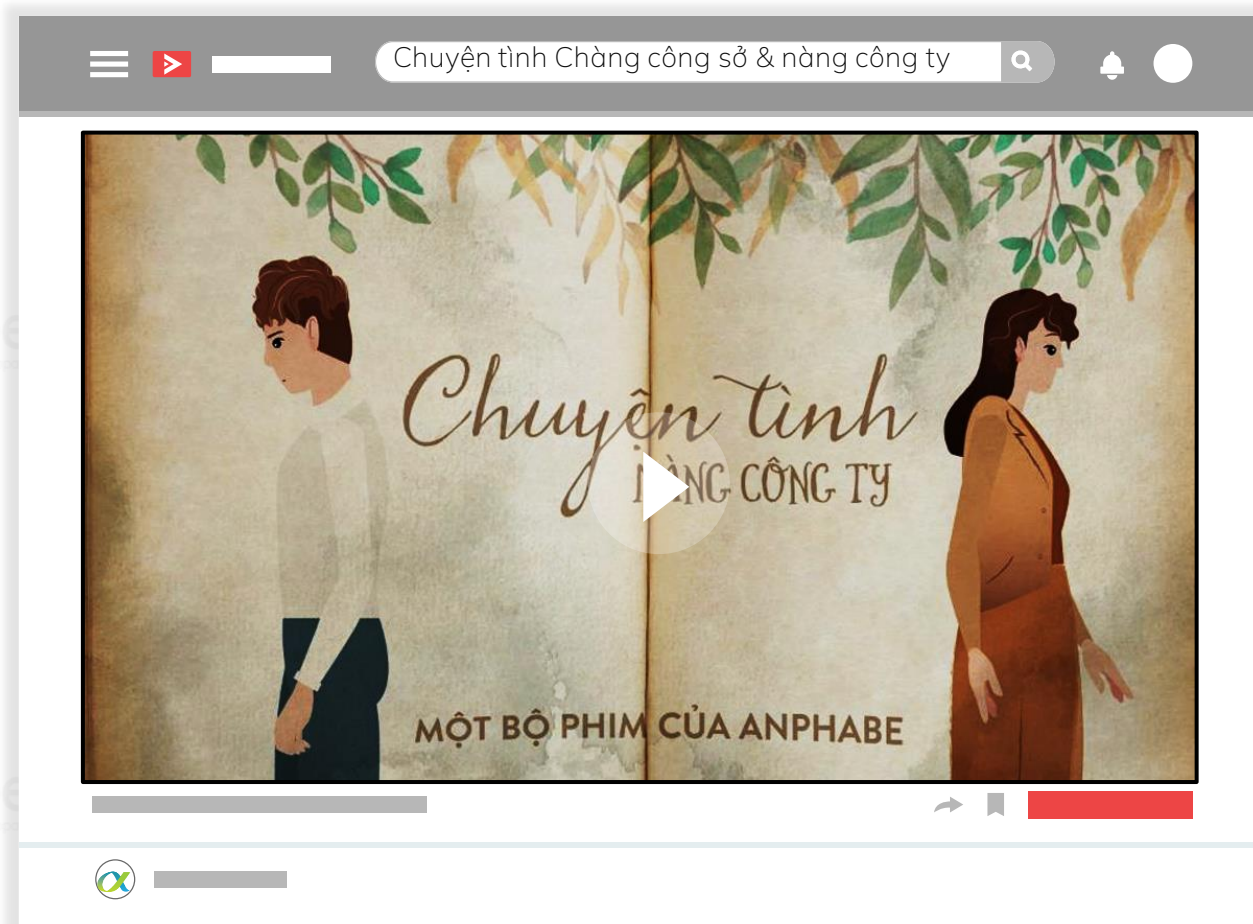
#3

# MỐI QUAN HỆ PHỨC TẠP GIỮA ‘CHÀNG NHÂN TÀI’ VÀ ‘NÀNG CÔNG TY’

Trong những năm qua, mối quan hệ giữa các công ty và nguồn nhân tài trở nên ngày càng quan trọng và phức tạp.

Trong giai đoạn đầu, doanh nghiệp chủ yếu tập trung vào thu hút và giữ chân nhân tài bằng chính sách lương, thưởng và phúc lợi cạnh tranh. Bên cạnh “bến đỗ” hiện tại, nhân tài cởi mở với nhiều cơ hội lựa chọn và thường xuyên chuyển đổi công việc để tăng lương. Những yếu tố này cũng dẫn tạo nên sự không cân bằng trong mối quan hệ giữa nhà tuyển dụng và người đi làm.

Khi doanh nghiệp bắt đầu chú trọng phát triển, đào tạo và gắn kết nhân tài thông qua các chương trình mentoring, phát triển kỹ năng và cơ hội thăng tiến, mối quan hệ trở nên gắn kết và lâu dài hơn do sự tương đồng về mục tiêu và giá trị.



#3

# MỐI QUAN HỆ PHỨC TẠP GIỮA 'CHÀNG NHÂN TÀI' VÀ 'NÀNG CÔNG TY'

## THỂ 'BẤT CÂN' GIỮA NGƯỜI ĐI LÀM & NHÀ TUYỂN DỤNG



NÀNG CÔNG TY

CẠNH TRANH 'MỌI GIÁ'

COVID LAYOFF

GREAT LAYOFF

2016

2018

2020

2021

2022

2023

2024

CHÀNG NHÂN TÀI



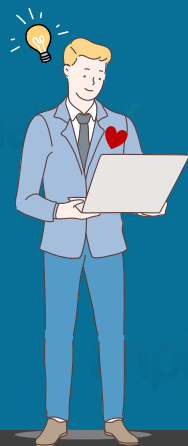
LẠM PHÁT LƯƠNG & CHỨC VỤ

GREAT RESIGNATION - NGHỈ VIỆC HÀNG LOẠT

GREAT REGRET - QUAY LẠI HÀNG LOẠT

QUIET QUIT - NGHỈ VIỆC THẦM LẶNG

# PHÂN BỐ NGUỒN NHÂN LỰC



**NÒNG CỐT**  
Nỗ lực và trung thành

Ý ĐỊNH Ở LẠI



**ZOMBIE**  
Không nỗ lực nhưng ở lại

**TỔN THẤT  
ĐÁNG TIẾC**  
Nỗ lực nhưng ra đi



Ý ĐỊNH RA ĐI

**TỪ BỎ**  
Không nỗ lực và ra đi



RẤT NỖ LỰC

KHÔNG NỖ LỰC

#4

# SỰ TRỞ LẠI CỦA ZOMBIE CÔNG SỞ

	Y2016	Y2017	Y2018	Y2020	Y2021	Y2022	Y2023
NÒNG CỐT	60%	49%	48%	45%	50%	59%	56%
TỔN THẤT ĐÁNG TIẾC	2%	1%	4%	7% ↑	5%	3%	3%
ZOMBIE	25%	31%	29%	19%	19%	18%	23% ↑
TỪ BỎ	14%	19%	19%	28% ↑	27%	20%	18%

ZOMBIE CÔNG SỞ
Nghỉ việc hàng loạt COVID
ZOMBIE TRỞ LẠI



#4

## SỰ TRỞ LẠI CỦA ZOMBIE CÔNG SỞ

ĐỪNG CHỦ QUAN!!!



- ✓ Đi làm. Nhưng KHÔNG nỗ lực làm
- ✓ KHÔNG có ý định nghỉ việc dù ÍT gắn kết
- ✓ "Hạ gục" đồng nghiệp bằng thái độ và hành vi tiêu cực

Khảo sát Xu hướng nghề nghiệp năm 2017 và 2023



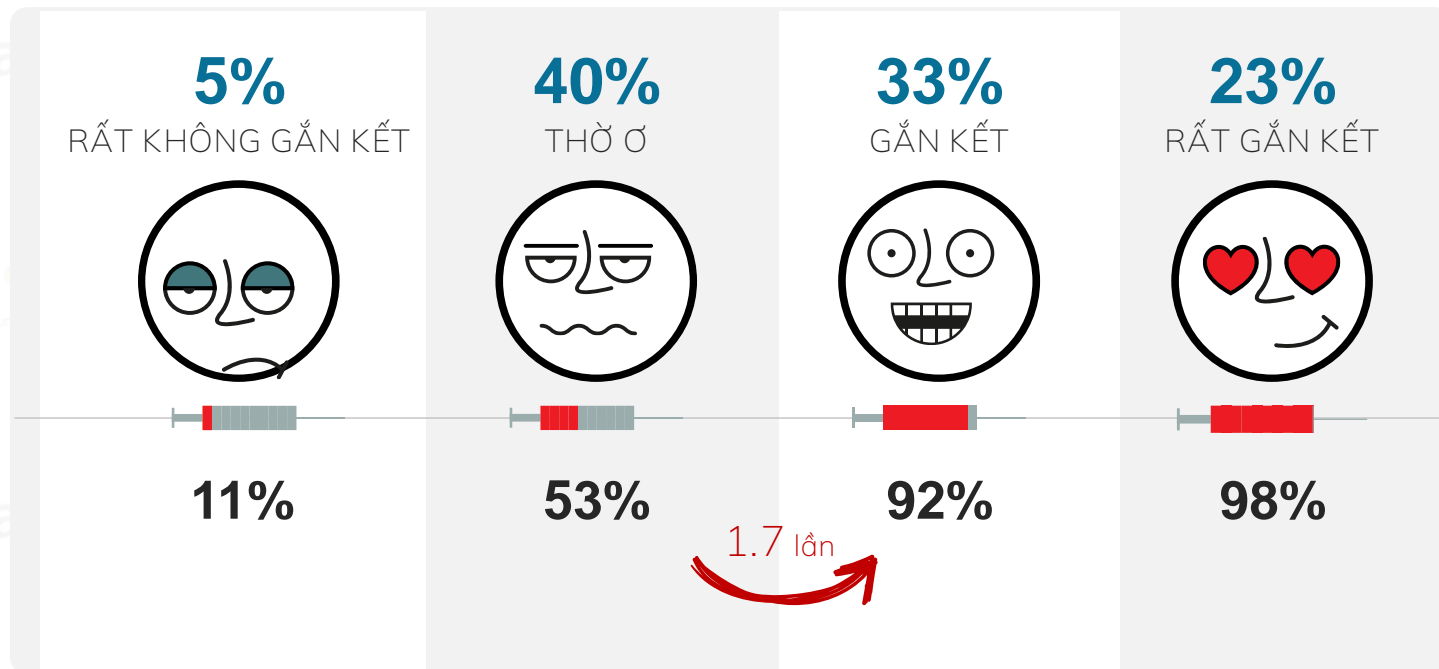
#4

# SỰ TRỞ LẠI CỦA ZOMBIE CÔNG SỞ

THỰC TẾ LÀ

# 45%

Nhân lực Việt Nam KHÔNG gắn kết



% có Năng Lực Tự Nguyện

Nhiều nhân sự đang làm việc DƯỚI KHẢ NĂNG



# “ĐIỂM CHẠM” QUAN TRỌNG ĐỂ TĂNG GẮN KẾT VỚI NHÂN TÀI



## Giai đoạn ỨNG TUYỂN

- ✔ Người phỏng vấn nắm rõ yêu cầu công việc & cởi mở trả lời thắc mắc từ ứng viên
- ✔ Người liên hệ chuyên nghiệp, gửi đầy đủ thông tin trước phỏng vấn
- ✔ Phản hồi nhanh chóng Đơn ứng tuyển (dù có hay không có bước tiếp theo)
- ✔ Được cập nhật kết quả phỏng vấn dù công ty đã tuyển ứng viên khác
- ✔ Các bước sau phỏng vấn được chia sẻ rõ ràng

## Giai đoạn HOÀ NHẬP

- ✔ Thông báo chính thức, chuyên nghiệp từ nhân sự
- ✔ Được chào đón bởi nhân sự/ sếp trực tiếp
- ✔ Sếp chia sẻ về yêu cầu công việc & các kỳ vọng rõ ràng
- ✔ Hướng dẫn cách sử dụng các phần mềm, hệ thống... cần thiết
- ✔ Giới thiệu Cấu trúc phòng ban & Quy trình liên quan

## Giai đoạn GẮN KẾT

- ✔ Thông báo thu nhập & phúc lợi rõ ràng
- ✔ Trao đổi hai chiều về các thay đổi lương thưởng phúc lợi
- ✔ Thường xuyên có hoạt động kết nối, gắn kết nhân viên nội bộ
- ✔ Định kỳ đặt mục tiêu & phản hồi công việc
- ✔ Thường xuyên có hoạt động chăm sóc sức khỏe & tinh thần nhân viên thiết thực

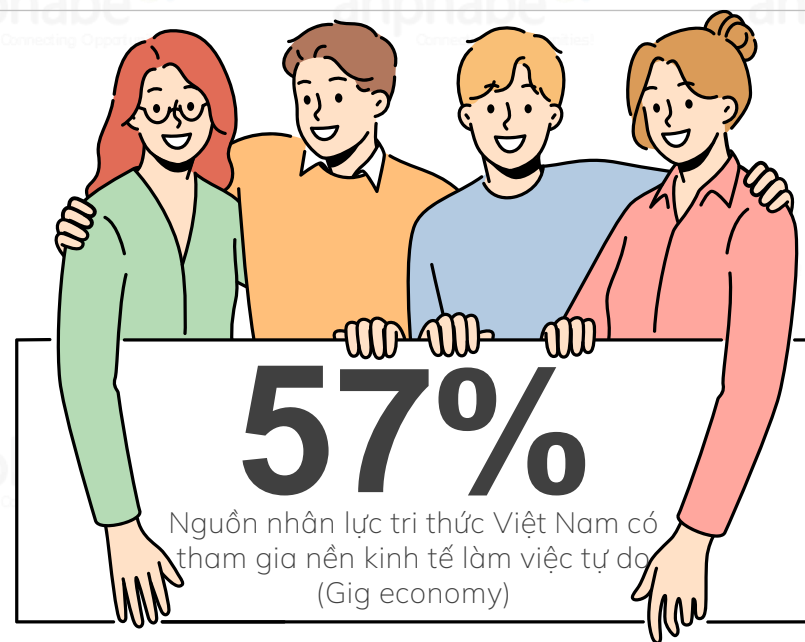
#5

# TUY THÍCH ỔN ĐỊNH NHƯNG CÓ TỚI 57% NGUỒN NHÂN LỰC THAM GIA LÀM VIỆC TỰ DO

## THỰC TẾ LÀ

Dù đã được áp dụng bởi một bộ phận nhân tài từ khá sớm, tuy nhiên những năm gần đây nền kinh tế làm việc tự do (gig worker) đang trở nên phổ biến hơn khi càng nhiều người lao động có nhiều hơn 1 công việc.

Với những biến động trong thời gian qua, “sự ổn định” cũng trở nên quan trọng hơn và được tái định nghĩa. Trước đại dịch Covid-19, ổn định chủ yếu mang ý nghĩa đảm bảo được công việc. Tuy nhiên hiện tại ở ổn định sẽ có thêm yếu tố về thu nhập, dù công ty, công việc có bị ảnh hưởng thì người đi làm vẫn có thể duy trì nguồn thu nhập để đảm bảo sự “ổn định” của mình. Nhu cầu này cũng góp phần khiến cho các công việc bán thời gian ngày càng được nhiều nhân tài cân nhắc và lựa chọn để có thêm sự bảo đảm trong các giai đoạn biến động.



GIG WORKER  
Toàn thời gian

GIG WORKER  
Bán thời gian

Năm 2020

14%

39%

Năm 2021

13% ↓

44% ↑

Khảo sát Xu hướng nghề nghiệp năm 2020, 2021



#6

# NGHỈ VIỆC 'NHANH' HAY BỊ 'SA THẢI' KHÔNG CÒN LÀ BẤT LỢI LỚN TRONG CÔNG VIỆC NHÂN TÀI

Nguồn nhân lực bây giờ toàn làm việc Agile – tạo nhóm dự án mới theo nguồn lực phù hợp, xong là ‘đẹp nhóm’. Nên cần phải xây dựng NĂNG LỰC AGILE cho người đi làm, giúp họ “sống tốt” trong mọi tình huống, kể cả khi cty không có dự án



10

Nhân viên  
layoff

7

Đã tìm  
được việc

trong 6 tháng



3

Tìm được việc  
lương cao hơn

3

Lương  
bằng

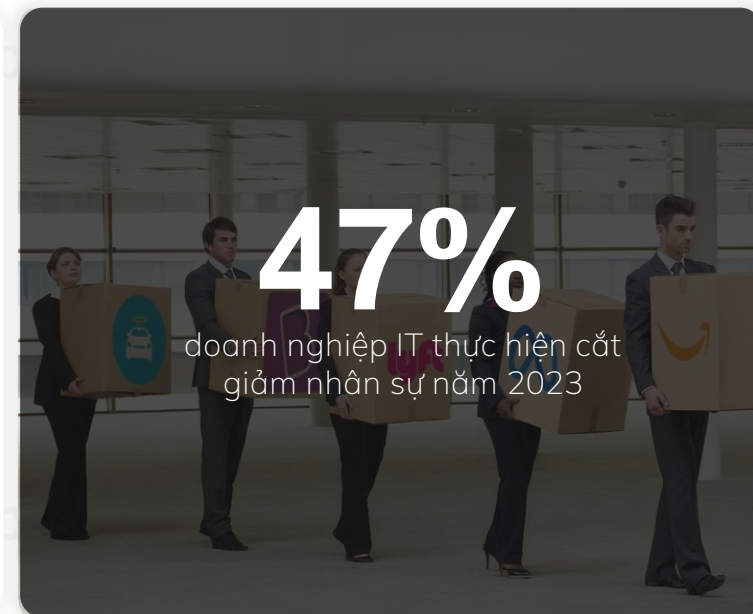
1

Lương  
thấp hơn

## THỜI GIAN GẮN BÓ VỚI CÔNG TY

Đơn vị (năm)	Gen X	Gen Y	Gen Z
Thời gian dài nhất gắn bó với công ty	8.8	4.4	2.0
Thời gian ngắn nhất gắn bó với công ty	2.8	1.8	1.0

Khảo sát Xu hướng nghề nghiệp năm 2021




47%  
doanh nghiệp IT thực hiện cắt  
giảm nhân sự năm 2023

#6

# KỸ NGUYÊN CÔNG NGHỆ 4.0 VÀ NHU CẦU NÂNG TẦM NĂNG LỰC NGƯỜI LAO ĐỘNG

## 5 TRỌNG TÂM CỦA CÔNG TY TRONG 2 NĂM TIẾP THEO

	Xếp hạng HR tập trung 2023	Xếp hạng HR tập trung 2022
Đào tạo, tái đào tạo nguồn nhân nhân lực với những kỹ năng mới/quan trọng	1 	5
Tối ưu hóa chính sách Lương, Thưởng, Phúc lợi	2	6
Nâng cao năng lực lãnh đạo của đội ngũ quản lý	3	2
Cải thiện chất lượng môi trường làm việc	4	8
Hoạch định nguồn nhân lực, thiết kế tổ chức theo sát chiến lược kinh doanh (Workforce planning)	5	1

#6

# KỸ NGUYÊN CÔNG NGHỆ 4.0 VÀ NHU CẦU NÂNG TẦM NĂNG LỰC NGƯỜI LAO ĐỘNG

## TOP 10 KỸ NĂNG QUAN TRỌNG VỚI NHÂN TÀI QUA CÁC NĂM

- Các kỹ năng để thích nghi với tình hình thị trường luôn được nhân tài quan tâm
- Trong khi nhân viên quan tâm đến việc thích nghi nhanh với hoàn cảnh thì quản lý mong muốn có năng lực nhìn được vấn đề và cơ hội khi có những biến động diễn ra

Năm 2017

Quan trọng	Năng lực quan trọng
1	Hiểu cốt lõi vấn đề & nhạy bén với cơ hội
2	Nhận thức linh hoạt, đa chiều
3	Đàm phán & Thuyết phục
4	Tinh thần phục vụ, hướng về khách hàng
5	Lắng nghe chủ động
6	Thích nghi nhanh với hoàn cảnh mới
7	Quản lí con người & tạo động lực
8	Sáng tạo đổi mới
9	Suy luận logic
10	Xây dựng mạng lưới quan hệ

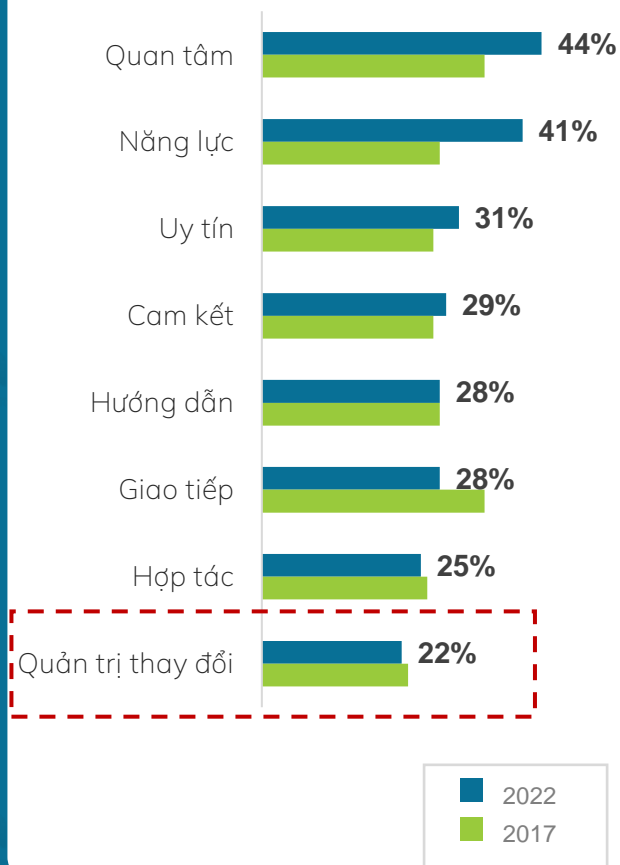
Năm 2022

Quan trọng	Năng lực quan trọng
1	Học hỏi, thích nghi nhanh <b>Nhân viên</b>
2	Hiểu cốt lõi vấn đề & nhìn ra cơ hội <b>Trưởng nhóm</b>
3	Quản trị cảm xúc bản thân & người khác <b>Trưởng nhóm</b>
4	Thấy vấn đề toàn cảnh & đa chiều <b>Quản lý trở lên</b>
5	Đàm phán & thuyết phục <b>Trưởng nhóm</b>
6	Lắng nghe chủ động
7	Phân tích & phản biện
8	Quản lí con người & tạo động lực <b>Trưởng nhóm trở lên</b>
9	Sáng tạo đổi mới
10	Suy luận logic

Ưu tiên năng lực này nhiều hơn

# NĂNG LỰC CỦA LÃNH ĐẠO CŨNG ĐƯỢC NHÂN TÀI KỶ VỌNG

## NHÂN TÀI KỶ VỌNG Ở LÃNH ĐẠO



NHÓM NĂNG LỰC	TOP 10 NĂNG LỰC KỶ VỌNG Ở LÃNH ĐẠO – NĂM 2022	%
Năng lực	Hiểu thị trường, nắm bắt nhanh cơ hội kinh doanh	58%
Quan tâm	Thường xuyên lắng nghe & trao đổi cởi mở với nhân viên	54%
Năng lực	Đưa ra giải pháp chiến lược với kế hoạch linh hoạt	53%
Uy tín	Bình tĩnh, tích cực ngay cả trong tình huống khó khăn	45%
Quan tâm	Đối xử công bằng với các thành viên	43%
Quan tâm	Có kế hoạch phát triển nhân viên phù hợp với khả năng & nhu cầu	41%
Năng lực	Kiểm soát tốt cảm xúc bản thân	39%
Quan tâm	Quan tâm, thấu hiểu & hỗ trợ nhân viên kịp thời	38%
Năng lực	Có tư duy công nghệ & đẩy mạnh phân tích số liệu	38%
Năng lực	Thấy vấn đề rõ ràng nhờ khả năng phân tích hệ thống	38%



TƯƠNG LAI PHÍA TRƯỚC

# 6 NGHỊCH LÝ CEO & HR PHẢI ĐƯƠNG ĐẦU



# TỪ THẾ GIỚI VUCA ĐẾN THẾ GIỚI BANI



VOLATILE

V

UNCERTAIN

U

COMPLEX

C

AMBIGUOUS

A

BRITTLE

B

ANXIOUS

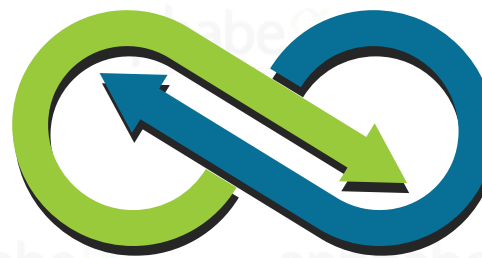
A

NON-LINEAR

N

IMCOMPREHENSIBLE

I





**01**

GIA TĂNG Hiệu suất nhưng CẮT GIẢM chi phí

**02**

Nhân viên muốn PHÁT TRIỂN nhưng cần CÂN BẰNG CV-CS

**03**

Phải nâng tầm NĂNG LỰC tổ chức nhưng người đi làm THIẾU CHỦ ĐỘNG học tập

**04**

Nhân tài MUỐN GIỮ THÌ ĐI và nhân viên GẮN BÓ thì không có nhiều CƠ HỘI

**05**

Phải thích ứng với THAY ĐỔI VỮ BẢO bên ngoài những cũng phải ỔN ĐỊNH NỘI BỘ

**06**

Tận dụng CÔNG NGHỆ để có những quyết định CON NGƯỜI hơn

## GIẢI PHÁP 1

# KIÊN HOẠT

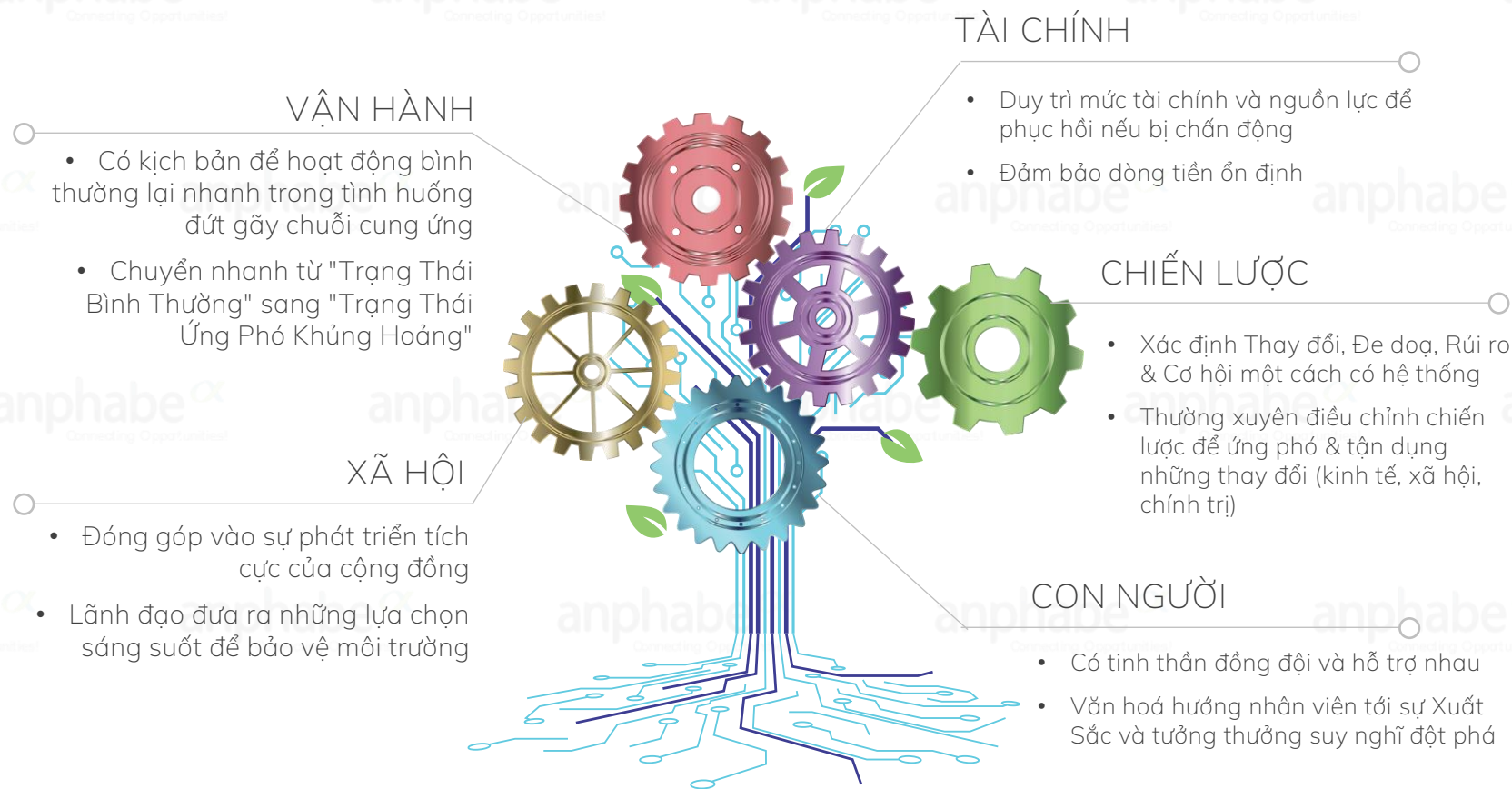
”  
Để một Tổ Chức Kiên Hoạt, thì cả 5 bánh răng đều quan trọng, đều cần ở một độ lớn nhất định và trợ lực nhau chạy mượt mà trơn tru, lệch quá hoặc yếu kém bất kỳ một bánh răng nào cũng sẽ liên đới đến tính Kiên Hoạt của cả tổ chức  
”

THANH NGUYỄN  
GDĐH và Truyền cảm hứng tại Anphabe

# KIÊN HOẠT

KIÊN CƯỜNG VƯỢT KHÓ  
KIÊN TRÌ ĐEO BĂM MỤC TIÊU

LINH HOẠT THAY ĐỔI  
ỨNG BIẾN NHANH





## GIẢI PHÁP 1

### KIÊN HOẠT

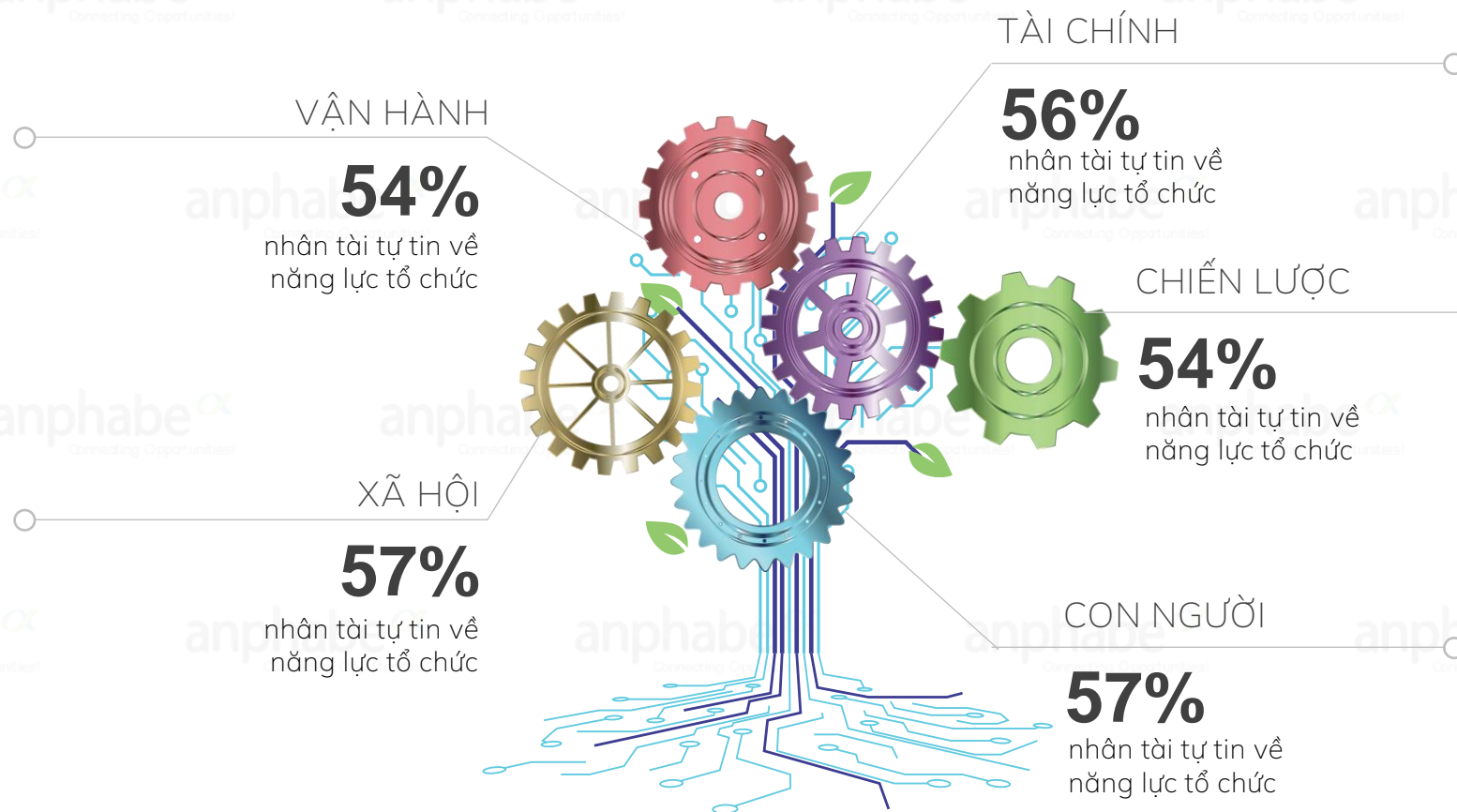
”  
Để một Tổ Chức Kiên Hoạt, thì cả 5 bánh răng đều quan trọng, đều cần ở một độ lớn nhất định và trợ lực nhau chạy mượt mà trơn tru, lệch quá hoặc yếu kém bất kì một bánh răng nào cũng sẽ liên đới đến tính Kiên Hoạt của cả tổ chức  
”

THANH NGUYỄN  
GDĐH và Truyền cảm hứng tại Anphabe

# KIÊN HOẠT

KIÊN CƯỜNG VƯỢT KHÓ  
KIÊN TRÌ ĐEO BẮM MỤC TIÊU

LINH HOẠT THAY ĐỔI  
ỨNG BIẾN NHANH



## GIẢI PHÁP 2

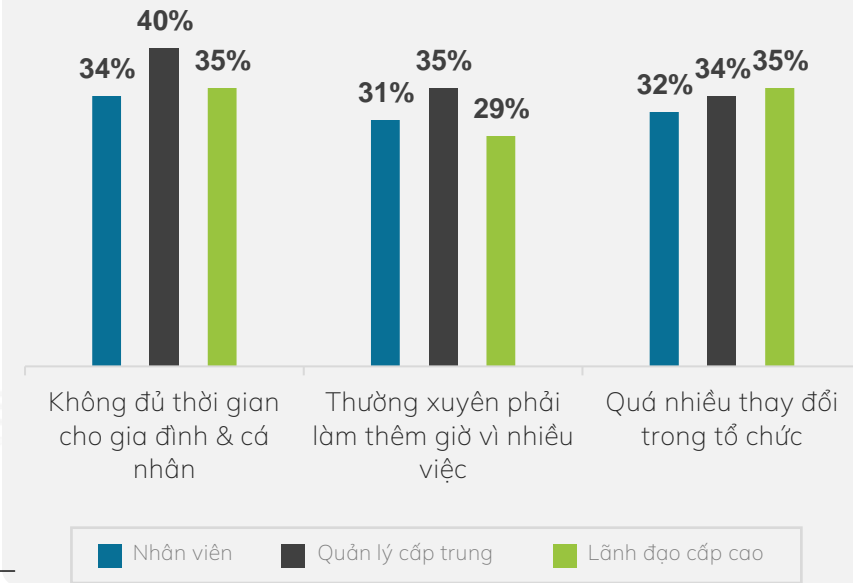
# THÁO BỎ NÚT THẮT “QUẢN LÝ CẤP TRUNG”

### SANDWICH PRESSURE

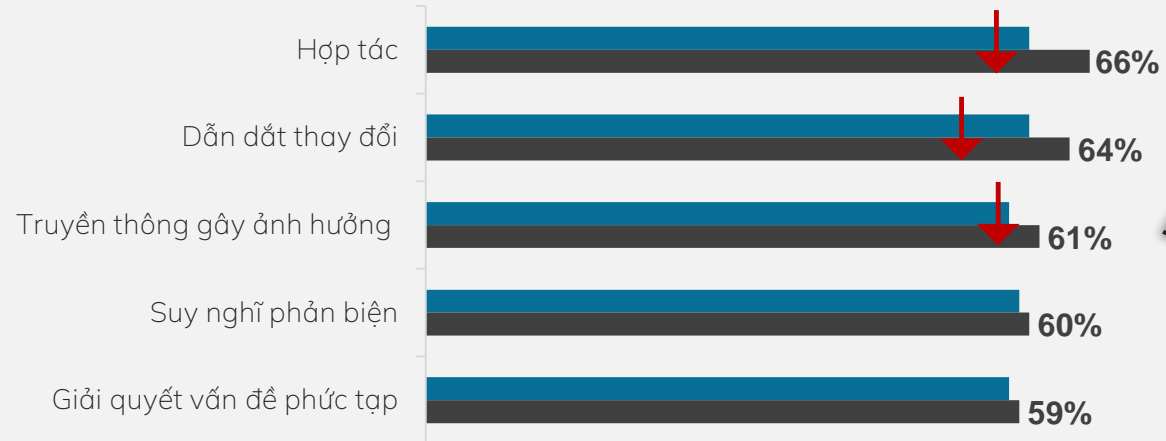
	Nhân viên	Quản lý cấp trung	Lãnh đạo cấp cao
Stress thường xuyên đến rất thường xuyên	27%	<b>37%</b>	33%



### NGUYÊN NHÂN TẠO ÁP LỰC



### ĐÁNH GIÁ VỀ NĂNG LỰC BẢN THÂN – QUẢN LÝ CẤP TRUNG



- Quản lý cấp trung giảm tự tin về năng lực của mình
- Chỉ có 59% quản lý cấp trung tự tin về năng lực của mình

■ 2023  
■ 2022

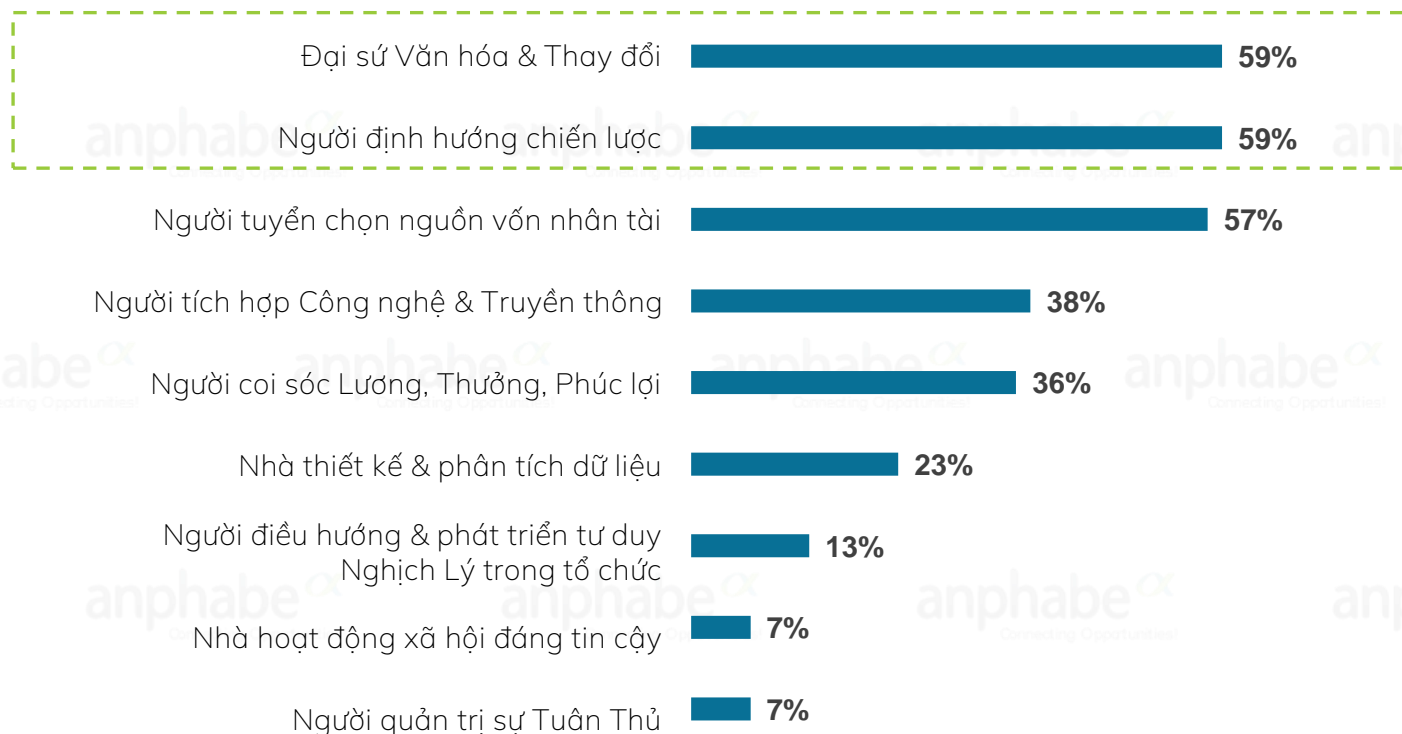
## GIẢI PHÁP 3

# NGƯỜI LÀM NHÂN SỰ CŨNG CẦN “TIÊN PHONG” TRONG “CHUYỂN ĐỔI”



Trong giai đoạn mới, vai trò và năng lực của HR đòi hỏi sự tiến bộ vượt bậc để đáp ứng nhu cầu thị trường. Theo báo cáo của McKinsey (2023), 70% các tổ chức hàng đầu đã tăng cường đầu tư vào công nghệ HR và phân tích dữ liệu để tối ưu hóa quy trình tuyển dụng và quản lý nhân sự. Điều này yêu cầu các chuyên viên HR phải nắm vững kỹ năng số, từ phân tích dữ liệu đến sử dụng AI trong tuyển dụng. Họ cần trở thành những nhà chiến lược, không chỉ quản lý nhân sự mà còn định hướng phát triển tổ chức. Theo đó, nhân sự sẽ là “lá cờ tiên phong” trong những thay đổi của tổ chức để thích ứng với biến động bất ngờ diễn ra trên thị trường.

### Vai trò quan trọng của bộ phận nhân sự trong giai đoạn mới



Khảo sát HR về Xu hướng nhân sự năm 2022  
(61 đáp viên)



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

Sứ mệnh của chúng tôi

# XÂY DỰNG NGUỒN NHÂN LỰC VIỆT NAM HẠNH PHÚC

Từng doanh nghiệp một



GẮN KẾT &  
GIÀU ĐỘNG LỰC

NỖ LỰC CAO

TRUNG THÀNH

# NHÀ TỔ CHỨC CÁC GIẢI THƯỞNG UY TÍN



# KHẢO SÁT NƠI LÀM VIỆC TỐT NHẤT VIỆT NAM®

**VIETNAM  
BEST PLACES  
TO WORK®**  
anphabe

Là khảo sát uy tín nhất về Thương Hiệu Nhà Tuyển Dụng tại Việt Nam, được thực hiện thường niên bởi Anphabe, liên tục cập nhật những xu hướng tiên phong về Nhân tài, Nguồn nhân lực & Môi trường làm việc.

Với sự bảo trợ của Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI). Mô hình và Phương pháp đánh giá được kiểm chứng bởi đơn vị thứ ba - Intage Việt Nam để đảm bảo tính công bằng và khách quan của kết quả.



**18**

NGÀNH NGHỀ

**700+**

CÔNG TY

**60,000+**

NGƯỜI ĐI LÀM  
CÓ KINH NGHIỆM

# CHUỖI SỰ KIỆN HỘI NGHỊ NƠI LÀM VIỆC TỐT NHẤT VIỆT NAM®

2024 là năm thứ 11 của chương trình khảo sát

## NƠI LÀM VIỆC TỐT NHẤT VIỆT NAM®

Chương trình do Anphabe khởi xướng từ 2013 với sự bảo trợ của Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI). Chương trình nhằm đo lường sức khỏe Thương hiệu Nhà tuyển dụng của hơn 700 doanh nghiệp hàng đầu, thuộc 20 ngành nghề tại Việt Nam. Đây là Giải thưởng danh giá & uy tín về môi trường làm việc được giới truyền thông quan tâm hàng đầu tại Việt Nam.

**55M+**

Lượt kết quả tìm kiếm trên Google (0.37s)

**70+**

Cơ quan Báo chí – Đài truyền hình uy tín tại Việt Nam

**700+**

Bài báo & tin thời sự về Giải thưởng





# XÂY DỰNG NGUỒN NHÂN LỰC VIỆT NAM HẠNH PHÚC TỪNG DOANH NGHIỆP MỘT

Chương trình chứng nhận Doanh Nghiệp có Nguồn Nhân Lực Hạnh Phúc sẽ khảo sát doanh nghiệp toàn diện, kết hợp đo lường chỉ số Hạnh Phúc của nhân viên, đánh giá của họ về các yếu tố môi trường làm việc cũng như chia sẻ từ Nhân Sự về chiến lược & thực hành thúc đẩy mức Hạnh Phúc của người đi làm. Chỉ khi các minh chứng thực tế và dữ liệu khảo sát đáp ứng được mức chuẩn của chương trình, doanh nghiệp sẽ được Ban Tổ Chức cấp chứng nhận Doanh Nghiệp có Nguồn Nhân Lực Hạnh Phúc có hiệu lực trong 1 năm kể từ ngày công bố kết quả.



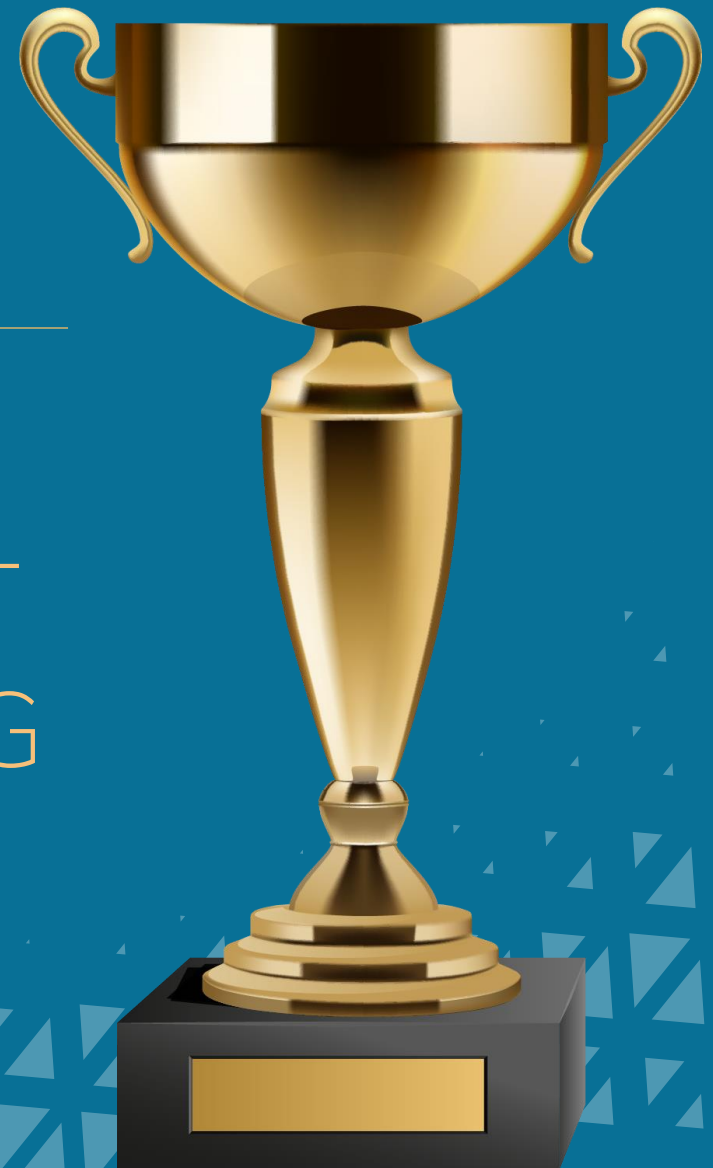


LinkedIn

Proudly present to

anphabe

Connecting Opportunities!



ĐỐI TÁC  
PHÁT TRIỂN NHANH NHẤT  
CHÂU Á THÁI BÌNH DƯƠNG  
(Giải pháp LinkedIn Talent Solutions)

## Thu hút, tạo động lực và giữ chân nhân tài

- ✓ Khảo sát Xu hướng nhân lực & môi trường làm việc
- ✓ Tư vấn Chiến lược Môi trường làm việc & THNTD
- ✓ Thiết kế trải nghiệm nhân viên & ứng viên
- ✓ Đào tạo & truyền cảm hứng nguồn nhân lực hạnh phúc

## GIẢI PHÁP TOÀN DIỆN TỪ CHIẾN LƯỢC ĐẾN THỰC THI

Tự hào hợp tác cùng  
các đối tác hàng đầu thế giới



Mạng cộng đồng nghề nghiệp lớn nhất thế giới kết nối hơn 900 triệu thành viên với các giải pháp đa dạng về Tuyển dụng & Thương Hiệu Nhà Tuyển Dụng.

NHÂN VIÊN  
HẠNH PHÚC

=

DOANH NGHIỆP  
PHỒN VINH

Nhân viên  
HẠNH PHÚC HƠN sẽ:

**x1.7**

Làm nhiều hơn mức yêu cầu  
để giúp công ty thành công

**x1.8**

Không dễ nản lòng  
trước thất bại

**x2.3**

Thường xuyên đóng góp  
sáng kiến & ý tưởng cải thiện

**x2.5**

Chọn làm việc ở công ty thay vì  
nơi khác trả lương cao hơn



Doanh nghiệp có  
NGUỒN NHÂN LỰC HẠNH PHÚC

MỨC ĐỘ HÀI LÒNG  
CỦA KHÁCH HÀNG

↑ **10%**

DOANH THU

↑ **18%**

LỢI NHUẬN

↑ **21%**

Nguồn:

(\*) Theo Khảo sát Xu hướng người đi làm & Nơi làm việc tốt nhất Việt Nam 2018-2023 của Anphabe

(\*\*) Theo Báo cáo về Sự gắn kết của nhân viên (employee engagement) của Gallup 2022



**anphabe**   
Connecting Opportunities!



## Công ty Cổ phần Anphabe

 Lầu 6, Tòa nhà Packsimex  
52 Đông Du, phường Bến Nghé, quận 1

 (+84) 28 6268 2222

 [clientsolution@anphabe.com](mailto:clientsolution@anphabe.com)

 [www.anphabe.com](http://www.anphabe.com)

[AlphaNews - Thông tin và xu hướng nhân sự mới nhất](#)