

BÁO CÁO

NGƯỜI TÌM VIỆC QUAN TÂM GÌ HƠN  
GIỮA  
LƯƠNG, CHẾ ĐỘ & PHÚC LỢI NHỮNG YẾU TỐ KHÁC  
CỦA THƯƠNG HIỆU TUYỂN DỤNG

So sánh dựa trên các thông tin trong một tin đăng tuyển

# Nội Dung Chính

- 01 GIỚI THIỆU BÁO CÁO

---

- 02 PHƯƠNG PHÁP THỰC HIỆN

---

- 03 TỔNG QUAN NGƯỜI THAM GIA KHẢO SÁT

---

- 04 KẾT QUẢ KHẢO SÁT 1:  
ĐIỀU GÌ KHIẾN ỨNG VIÊN QUAN TÂM HƠN?

---

- 05 KẾT QUẢ KHẢO SÁT 2:  
CHI TIẾT VỀ LƯƠNG VÀ CHẾ ĐỘ PHÚC LỢI

---

- 06 KẾT QUẢ KHẢO SÁT 3:  
CHI TIẾT VỀ NHỮNG YẾU TỐ KHÁC  
CỦA THƯƠNG HIỆU TUYỂN DỤNG

---

- 07 CHIA SẺ THÊM TỬ NAVIGOS GROUP

---

- 08 THÔNG TIN LIÊN HỆ



# Giới Thiệu Báo Cáo



Khi đăng tuyển bất cứ công việc nào, nhà tuyển dụng đều phải cạnh tranh với hàng trăm công ty khác trên thị trường. Tuy nhiên từ trước đến nay, dường như người tìm việc dễ dàng có ấn tượng bởi mức lương và chế độ phúc lợi tuyệt vời khi so sánh giữa các tin đăng tuyển. Mặt khác, các công ty dù có các yếu tố khác trong thương hiệu tuyển dụng khá tốt nhưng lại có phần lép vế khi không thể đưa ra một mức lương hấp dẫn hoặc không muốn công khai mức lương trên tin đăng tuyển.

- Những điều này có thật sự đúng trong mọi trường hợp?
- Những nhà tuyển dụng không muốn đưa mức lương trong tin đăng tuyển liệu có khả năng thay đổi cục diện để gây sự chú ý với ứng viên tiềm năng hay không?

**> BÁO CÁO NÀY SẼ TRÌNH  
BÀY NHỮNG KHẢO SÁT  
CỤ THỂ ĐỂ GIẢI ĐÁP  
NHỮNG CÂU HỎI TRÊN**

# Phương Pháp Thực Hiện

Báo cáo khảo sát **NGƯỜI TÌM VIỆC QUAN TÂM GÌ HƠN - GIỮA LƯƠNG, CHẾ ĐỘ PHÚC LỢI & NHỮNG YẾU TỐ KHÁC CỦA THƯƠNG HIỆU TUYỂN DỤNG?** Navigos Group thống kê bằng phương pháp định lượng dựa trên kết quả phân tích khảo sát của gần 1000 người tìm việc và hơn 400 nhà tuyển dụng vào tháng 4/2021.

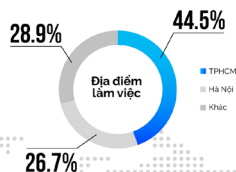
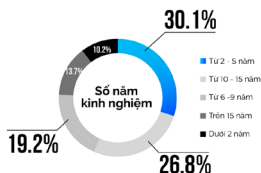
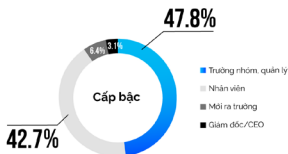
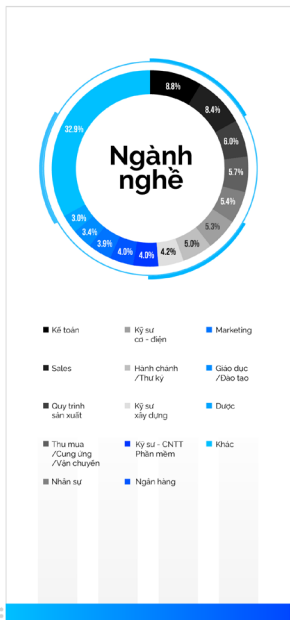


Khảo sát này được gửi ra cho toàn bộ cơ sở dữ liệu người tìm việc của **Navigos Group**, bất kể ngành nghề, lĩnh vực làm việc và cấp bậc nhằm thu thập ý kiến của nhân viên tại Việt Nam về những sự quan tâm của họ về một tin đăng tuyển hấp dẫn.

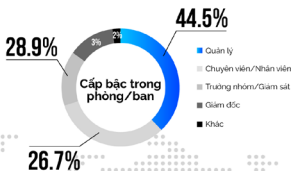
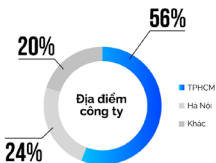
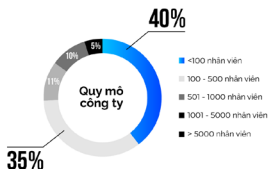
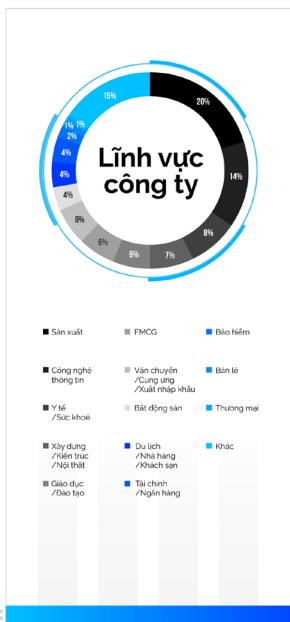
Đồng thời, khảo sát cũng đưa ra những giải pháp mà nhiều nhà tuyển dụng tại Việt Nam đang ứng dụng nhiều nhất để tạo ra những tin đăng tuyển hấp dẫn dù thiếu yếu tố mức lương.



# Tổng Quan Người Tham Gia Khảo Sát (Người tìm việc)



# Tổng Quan Người Tham Gia Khảo Sát (Người tìm việc)



➤ KẾT QUẢ KHẢO SÁT 1

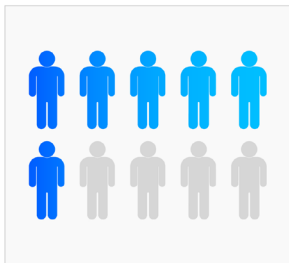
**Điều Gì  
Khiến  
Ứng Viên  
Quan Tâm  
Hơn**

**?**



# Tổng Quan

Khi so sánh tổng quan giữa 2 đầu cân cân, người tìm việc đa số đã lựa chọn **Lương và Chế độ Phúc lợi (CDPL)** làm yếu tố có vai trò quan trọng nhất khi tìm hiểu về một tin tuyển dụng.



- Lương Và Chế Độ Phúc Lợi
- Những yếu tố khác về Thương Hiệu Tuyển Dụng

Cụ thể, **60%** người tìm việc cho rằng Lương và Chế độ Phúc lợi (bao gồm lương, thưởng, bảo hiểm, nghỉ phép, đào tạo phát triển...) là yếu tố tiên quyết để họ ứng tuyển vào một vị trí tuyển dụng.

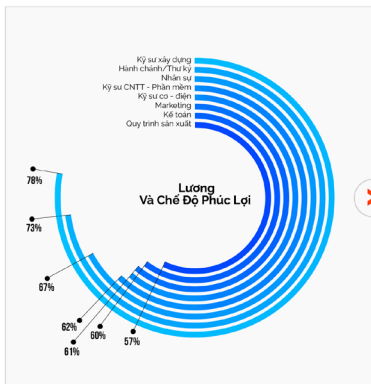
**40%** còn lại thì cho rằng những yếu tố khác về Thương hiệu tuyển dụng (bao gồm văn hóa doanh nghiệp, quy mô, mô hình đầu tư, ngành nghề, ban lãnh đạo, môi trường làm việc, danh tiếng công ty trên thị trường hàng hóa và danh tiếng công ty trên thị trường tuyển dụng...) là yếu tố thứ hai chi phối người tìm việc trong quyết định có nên ứng tuyển hay không.





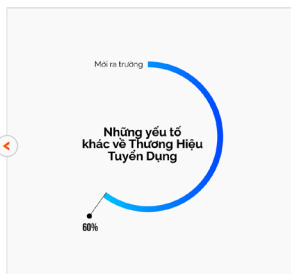
# Theo một số ngành nghề

Thế nhưng, khi nhìn kỹ hơn vào một số ngành nghề nổi bật chúng ta sẽ thấy không phải ngành nào cũng đều như thế, vẫn có những ngành hơn 50% ứng viên quan tâm đến các yếu tố khác của Thương Hiệu Tuyển Dụng (THTD) hơn là Lương & Chế độ Phúc lợi: Giáo dục/Đào tạo, Dược & Sales. Còn lại **khoảng 60% đến gần 80%** ứng viên của ngành nghề như Kỹ sư xây dựng, Hành chính/Thu ký, Nhân sự, Kỹ sư CNTT - Phần mềm, Kỹ sư cơ-điện, Marketing, Kế toán & Quy trình sản xuất lựa chọn Lương & Chế độ Phúc lợi là yếu tố ưu tiên hàng đầu khi đánh giá về một tin tuyển dụng hấp dẫn.

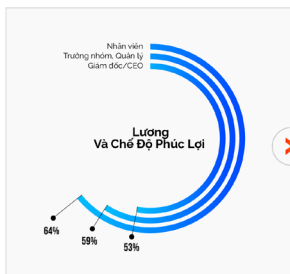


# Theo một số ngành nghề

Thêm một sự khác biệt có thể dễ dàng nhận thấy khi nhìn vào kết quả khảo sát giữa các cấp bậc công việc. Cụ thể với ứng viên mới ra trường – là những người chưa có kinh nghiệm làm việc với nhân viên đã có nhiều năm kinh nghiệm.



Khoảng **60%** sinh viên **mới ra trường** hoặc người ít kinh nghiệm cho rằng những yếu tố khác về Thương Hiệu Tuyển Dụng (THTD) là yếu tố quan trọng nhất trong một tin tuyển dụng.

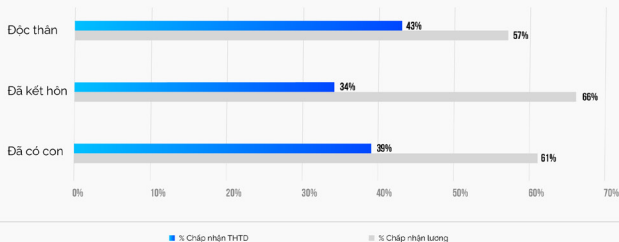


Trái ngược với các nhóm cấp bậc trên, nhân viên có kinh nghiệm và các cấp bậc cao hơn sẽ quan tâm về mức Lương & Chính sách đãi ngộ cao hơn, lên đến **64%**.



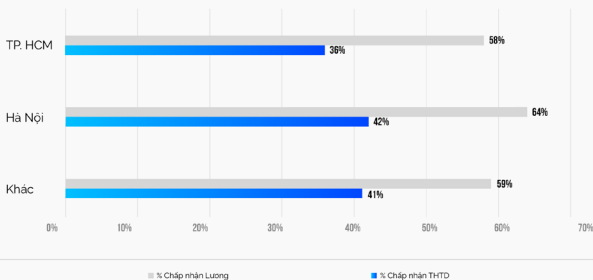
# Theo tình trạng hôn nhân

Có thể thấy rằng việc đặt quan tâm hàng đầu về Lương và Chế độ Phúc lợi không bị ảnh hưởng bởi tình trạng hôn nhân. Chỉ một lượng nhỏ đối tượng độc thân thì họ có quan tâm đến THPTD nhiều hơn các đối tượng còn lại (Đã kết hôn & Đã có con). Số liệu cho thấy, có tới 43% người ở tình trạng này lựa chọn quan tâm THPTD hơn Lương & CDPL, cao hơn 2 nhóm Đã kết hôn (34%) và Đã có con (39%).



# Theo địa điểm

Khi so sánh dựa trên địa điểm làm việc, người tìm việc đa số đã lựa chọn Lương và Chế độ Phúc lợi làm yếu tố có vai trò quan trọng nhất khi tìm hiểu về một tin tuyển dụng, cho dù vị trí là ở thành phố hay vùng nông thôn



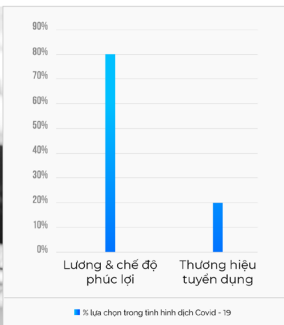
Cụ thể, hơn 50% người tìm việc tại thành phố cho rằng Lương và Chế độ Phúc lợi (bao gồm lương, thưởng, bảo hiểm, nghỉ phép, đào tạo phát triển...) là yếu tố tiên quyết để họ ứng tuyển vào một vị trí tuyển dụng hấp dẫn. Tỷ lệ này cũng chiếm gần 60% tại các vùng nông thôn.

Yếu tố về Thương hiệu tuyển dụng (bao gồm văn hóa doanh nghiệp, quy mô, mô hình đầu tư, ngành nghề, ban lãnh đạo, môi trường làm việc, danh tiếng công ty trên thị trường hàng hóa và danh tiếng công ty trên thị trường tuyển dụng...) chỉ chiếm tối đa hơn 42% trên tổng số người được khảo sát theo địa điểm làm việc.

## ➤ DỊCH COVID-19 CÓ ẢNH HƯỞNG TỚI QUYẾT ĐỊNH LỰA CHỌN GIỮA CHẾ ĐỘ LƯƠNG VÀ PHÚC LỢI VỚI NHỮNG YẾU TỐ KHÁC VỀ THƯƠNG HIỆU TUYỂN DỤNG CỦA NGƯỜI TÌM VIỆC HAY KHÔNG? NẾU CÓ THÌ TẠI SAO?

Theo thống kê, đã có hơn 80% cho rằng dịch Covid-19 không làm họ lựa chọn THPTD hơn là Lương & Chế độ Phúc lợi, và chỉ có 20% lựa chọn ngược lại. 80% cho rằng dù dưới ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 nhưng họ vẫn lựa chọn ưu tiên Lương & Chế độ Phúc lợi khi ứng tuyển việc mới là vì:

- Khoảng 50% tin rằng Chế độ Lương & Phúc lợi tốt sẽ là mấu chốt thể hiện được tình trạng phát triển của 01 THPTD. Họ tin rằng khi các doanh nghiệp có chiến lược kiểm soát tốt, đồng nghĩa rằng, họ mới có thể mở rộng quy mô nguồn nhân lực, và không quá sát sao trong việc đáp ứng yêu cầu về mức lương cũng như những chế độ phúc lợi khác từ ứng viên.
- 20% sau đó giải thích vì nền kinh tế chưa trở lại trạng thái bình thường nên nguồn thu nhập là yếu tố hàng đầu giúp họ giảm bớt căng thẳng trong cuộc sống. Với nguồn thu nhập tốt, họ mới có thể trang trải cuộc sống cá nhân và gia đình. Hầu hết câu trả lời này đến từ đối tượng đã kết hôn, đã có con.
- 10% cho rằng: Trái việc với cắt giảm, doanh nghiệp vẫn duy trì tốt phúc lợi nhân viên cũng sẽ giúp môi trường làm việc trở nên tích cực hơn.

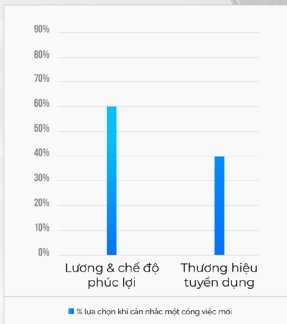


➤ KẾT QUẢ KHẢO SÁT 2

# Chi Tiết Đối Với Lương Và Chế Độ Phúc Lợi



## ➤ TẠI SAO 60% NGƯỜI TÌM VIỆC LẠI BỊ HẤP DẪN ĐẦU TIÊN BỞI CHẾ ĐỘ LƯƠNG VÀ PHÚC LỢI TRONG MỘT CÔNG VIỆC ĐĂNG TUYỂN?



Với những người nghiêng cân cân về phía Lương và Chế độ Phúc lợi khi đi tìm việc, 60% đều trả lời là vì thu nhập rất quan trọng để người tìm việc có thể gắn bó lâu dài với doanh nghiệp. Dựa trên khảo sát, chúng ta có thể phân tích chi tiết như sau:

- Khoảng **45%** trên tổng số người chọn Chế độ lương và phúc lợi cho rằng họ luôn ưu tiên 02 yếu tố này khi quyết định đổi việc. Với mức lương càng cao thì nhân viên càng có động lực đầu tư nhiều hơn vào công việc của mình và vào doanh nghiệp mà họ đang làm việc. Đồng thời, họ cho rằng mức lương cao và ổn định sẽ giúp họ dễ dàng hơn trong việc củng cố cuộc sống, phụ giúp gia đình của mình. Vậy nên, đây là điều mà hầu hết các ứng viên kỳ vọng nhiều nhất ở 01 công ty mới.

- Theo sau đó, **10%** người tham gia khảo sát sẽ đánh giá mức độ phát triển của 01 THPT thông qua Chế độ lương và phúc lợi đối một công việc đăng tuyển. Họ tin rằng các doanh nghiệp có tiêu chuẩn - yêu cầu công việc chất lượng cao thường sẽ có chế độ đãi ngộ tốt.

- Cuối cùng dù chỉ chiếm **5%** trên tổng số câu trả lời, chỉ số EVP của một thương hiệu càng cao, họ sẽ luôn quan tâm đến đời sống và nhu cầu của một nhân viên. Và một trong những hình thức để công ty thể hiện sự công nhận và coi trọng dành cho một nhân viên chính là thỏa được mức lương yêu cầu, và hỗ trợ thêm những chính sách phúc lợi cần thiết.

Tổng quan, ta có thể thấy mức lương và chế độ phúc lợi sẽ là 02 yếu tố đầu tiên để các ứng viên xác định tiềm năng gắn bó lâu dài với một doanh nghiệp. 02 yếu tố này đã trở thành thước đo vô hình để ứng viên xem xét và cân nhắc về sức hấp dẫn của một doanh nghiệp.

## > Đâu là yếu tố được chú ý nhiều nhất về mặt phúc lợi nhân viên?

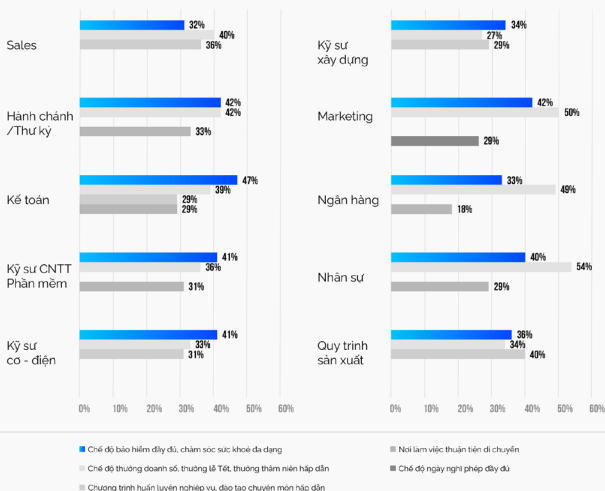
Sau khi tổng hợp kết quả khảo sát cho câu hỏi "Những yếu tố nào được chú ý nhiều nhất về mặt Phúc lợi nhân viên". Có thể thấy 3 yếu tố chính thu hút ứng viên như sau:

**01** Chế độ bảo hiểm đầy đủ, chăm sóc sức khỏe đa dạng cho nhân viên

**02** Chế độ thưởng doanh số, thưởng lễ Tết, thưởng thâm niên hấp dẫn

**03** Chương trình huấn luyện nghiệp vụ

> Điều này cho thấy trong thời gian tới, nhà tuyển dụng nên chú ý 3 yếu tố này trong các bài đăng thông tin tuyển dụng.





## ➤ NHỮNG YẾU TỐ ĐƯỢC ĐÁNH GIÁ CAO THEO MỘT SỐ NGÀNH NGHỀ (NGOÀI MỨC LƯƠNG CỨNG HẤP DẪN)?



Bảng khảo sát cũng cho thấy:

Mặc dù Mức lương cứng hấp dẫn vẫn luôn nằm ở vị trí đầu bảng các yếu tố được đánh giá cao nhất, nhưng không phải tin tuyển dụng nào cũng có thể tiết lộ mức lương. Đây chính là lúc mà nhà tuyển dụng cần biết rằng ngoài mức lương, ứng viên sẽ chú ý vào những chế độ phúc lợi nào tiếp theo:

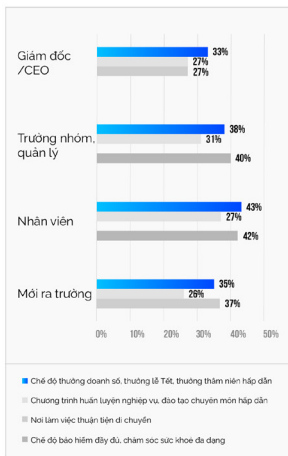
- Trong các ngành Nhân sự, Marketing, Ngân hàng, Hành chính/Thư ký và Sales thì **Chế độ thưởng doanh số, thưởng lễ Tết, thưởng thâm niên** hấp dẫn là điều mà các ứng viên quan tâm nhất ngoài lương.
- Bên cạnh đó, với đa số ứng viên các ngành Kế toán, Kỹ sư CNTT – Phần mềm, Kỹ sư cơ – điện và Kỹ sư xây dựng Hành chính thư ký thì **Chế độ bảo hiểm đầy đủ, chăm sóc sức khỏe đa dạng** chính là điều họ quan tâm nhất khi tìm kiếm công việc ngoài mức lương.
- Riêng ngành nghề Quy trình sản xuất lại rất mong muốn tìm được công việc có **Chương trình huấn luyện nghiệp vụ, đào tạo chuyên môn hấp dẫn** nhất ngoài mức lương.
- Ngoài ra, **Nơi làm việc thuận tiện di chuyển và Chế độ ngày nghỉ phép đầy đủ** cũng nằm trong top 3 ưu tiên của các ứng viên trong các ngành nghề như Sales, Hành chính/Thư ký, Kế toán, Kỹ sư CNTT – Phần mềm, Marketing và Nhân sự.

## ➤ NHỮNG YẾU TỐ ĐƯỢC ĐÁNH GIÁ CAO THEO TỪNG CẤP BẬC & ĐỊA ĐIỂM LÀM VIỆC (NGOÀI MỨC LƯƠNG CỨNG HẤP DẪN)?



Đối với các cấp bậc của người tìm việc:

- Yếu tố **Chế độ thưởng doanh số, thưởng lễ Tết, thưởng thâm niên hấp dẫn** là điểm khác biệt dễ nhận thấy nhất khi so sánh người mới đi làm và người đã có thâm niên làm việc. Cụ thể, những cấp bậc từ Nhân viên trở lên sẽ ưu tiên cho yếu tố này nhất, ngoài mức lương, so với người mới ra trường.
- Ngược lại, những ứng viên mới ra trường lại rất quan tâm tới **Chương trình huấn luyện nghiệp vụ, đào tạo chuyên môn hấp dẫn** khi tìm việc hơn so với người đã có kinh nghiệm.
- Nếu **Chế độ bảo hiểm đầy đủ, chăm sóc sức khỏe đa dạng** chính là điều mà đa số những ứng viên từ cấp Trưởng phòng/Quản lý trở xuống quan tâm hàng đầu. Riêng cấp độ Giám đốc/CEO lại ưu tiên chọn **Nơi làm việc thuận tiện di chuyển** khi tìm việc.

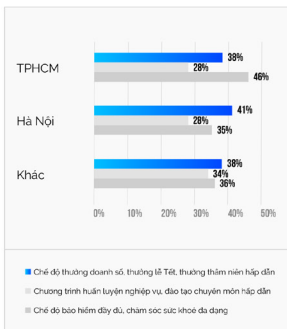


## > NHỮNG YẾU TỐ ĐƯỢC ĐÁNH GIÁ CAO THEO TỪNG CẤP BẬC & ĐỊA ĐIỂM LÀM VIỆC (NGOÀI MỨC LƯƠNG CỨNG HẤP DẪN)?

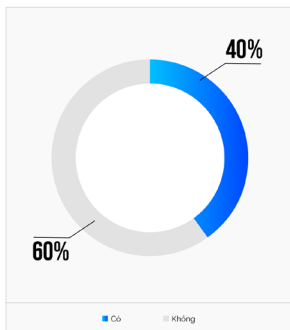


Đối với các địa điểm làm việc:

- Không có khác biệt nhiều với 3 vị trí ưu tiên hàng đầu giữa các địa điểm làm việc khác nhau. Tuy nhiên có thể dễ dàng nhận ra, ứng viên ở TPHCM quan tâm nhất đến **Chế độ bảo hiểm đầy đủ, chăm sóc sức khỏe đa dạng** ngoài mức lương. Hà Nội và các địa điểm khác lại ưu tiên cho yếu tố **Chế độ thưởng doanh số, thưởng lễ Tết, thưởng thâm niên hấp dẫn** khi tìm kiếm một công việc.



## > NHỮNG YẾU TỐ ĐƯỢC ĐÁNH GIÁ CAO THEO TỪNG CẤP BẬC & ĐỊA ĐIỂM LÀM VIỆC (NGOÀI MỨC LƯƠNG CỨNG HẤP DẪN)?



Với những người nghiêng cân cân về phía Lương và Chế độ Phúc lợi khi đi tìm việc, khi được hỏi họ có muốn lựa chọn ngược lại nếu tìm thấy một tin tuyển dụng cực kỳ hấp dẫn về mặt Thương Hiệu Tuyển Dụng không, đa số đã trả lời là **Không muốn**.

Có đến **60%** trong số họ vẫn cho rằng dù một tin đăng tuyển có những yếu tố về Thương Hiệu Tuyển Dụng (bao gồm văn hóa doanh nghiệp, quy mô, mô hình đầu tư, ngành nghề, ban lãnh đạo, môi trường làm việc, danh tiếng công ty trên thị trường hàng hóa và danh tiếng công ty trên thị trường tuyển dụng...) có tốt đến mấy vẫn khó có thể thay thế được mức Lương & Chế độ Phúc lợi tốt.



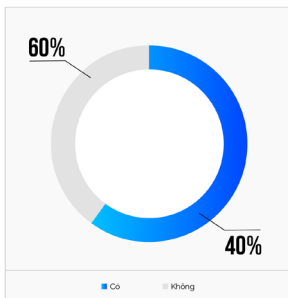
## ➤ VỚI NHỮNG NGƯỜI TÌM VIỆC ĐÃ ƯU TIÊN CHỌN NHỮNG YẾU TỐ KHÁC VỀ THƯƠNG HIỆU TUYỂN DỤNG, HỌ CÓ SẴN SÀNG ĐÁNH ĐỔI NGƯỢC LẠI?



Ngược lại, khi đặt câu hỏi cho các ứng viên đang ưu tiên chọn các yếu tố khác về Thương Hiệu Tuyển Dụng hấp dẫn rằng họ có sẵn sàng lựa chọn công việc có mức Lương và Phúc lợi tốt hay không, đa số lại trả lời là **Có**.

Dường như dù rất mong muốn tìm được công việc trong các công ty có Thương Hiệu Tuyển Dụng tốt nhưng có đến 60% người tìm việc trong số này vẫn ưu tiên cho những công việc có mức Lương cao và Chế độ Phúc lợi hấp dẫn.

Đây cũng là kết quả cho thấy, **mức Lương và Chế độ Phúc lợi** vẫn luôn là **ưu tiên hàng đầu** của mọi ứng viên. Tuy nhiên, các yếu tố khác về Thương Hiệu Tuyển Dụng như văn hóa doanh nghiệp, quy mô, mô hình đầu tư, ngành nghề, ban lãnh đạo, môi trường làm việc, danh tiếng công ty trên thị trường...vẫn là những thông tin quan trọng thu hút một lượng không nhỏ ứng viên tiềm năng.

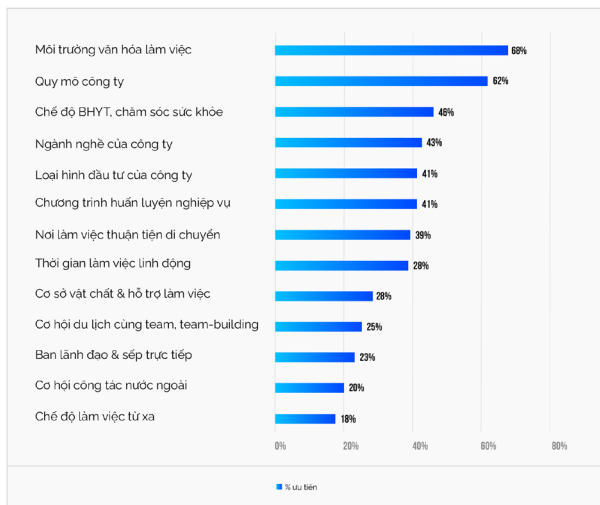


➤ KẾT QUẢ KHẢO SÁT 3

# Chi Tiết Đối Với Những Yếu Tố Còn Lại Trong Thương Hiệu Tuyển Dụng



## ➤ YẾU TỐ NÀO TRONG NHỮNG YẾU TỐ CÒN LẠI CỦA THƯƠNG HIỆU TUYỂN DỤNG ĐƯỢC ĐÁNH GIÁ CAO NHẤT?



## ➤ TẠI SAO 40% NGƯỜI TÌM VIỆC LẠI BỊ HẤP DẪN BỞI NHỮNG YẾU TỐ CÒN LẠI CỦA THPT?

Ngày nay, nhiều ứng viên tiềm năng đã thay đổi xu hướng lựa chọn công việc chỉ dựa trên mức lương hàng tháng. Họ có cái nhìn rộng hơn thông qua các tiêu chí khác nhau. Sau khi thống kê khảo sát, dưới đây là một số lý do giải thích cho sự thay đổi này:

**01** Khoảng **25%** người cho rằng lựa chọn THPT để có thể học tập từ Ban lãnh đạo và các cố vấn tại công ty. Họ quan tâm đến cơ hội phát triển cũng như là định hướng nghề nghiệp bản thân. Làm việc tại một nơi có giá trị thương hiệu càng tốt sẽ là cơ hội tốt để có thể phát triển cả kỹ năng mềm và kỹ năng chuyên môn.

**02** Một nhóm nhỏ trong đây cho rằng THPT sẽ là bước đệm để xây dựng hồ sơ xin việc chuyên nghiệp và có giá trị hơn. Câu trả lời này chỉ chiếm **15%** so với những lựa chọn còn lại.





## ➤ THEO TỪNG NGÀNH NGHỀ, CÁC YẾU TỐ QUAN TRỌNG NHẤT TRONG THƯƠNG HIỆU TUYỂN DỤNG KHI ĐÃ LOẠI ĐI YẾU TỐ LƯƠNG VÀ CHẾ ĐỘ PHÚC LỢI LÀ GÌ?

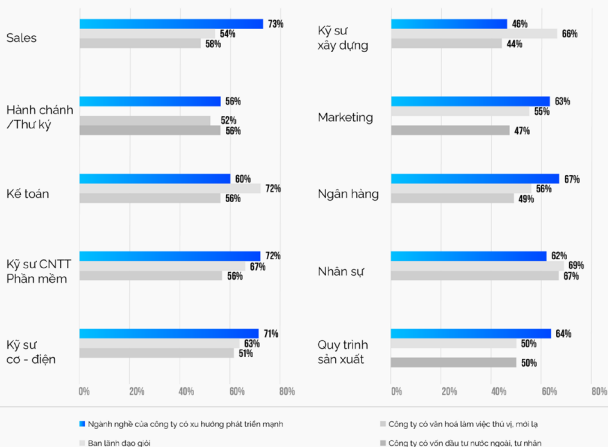
Trên 60% ứng viên các ngành Sales, Kỹ sư cơ - điện, Ngân hàng, Quy trình sản xuất, Kế toán, Marketing và Hành chính/Thư ký đều cho rằng **Ngành nghề công ty có xu hướng phát triển** mạnh là yếu tố

quan trọng nhất về một Thương Hiệu Tuyển Dụng hấp dẫn khi tìm kiếm công việc.

Tuy nhiên, 70% ứng viên thuộc các ngành Kế toán, Kỹ sư CNTT - Phần mềm, Nhân sự và Kỹ sư xây dựng lại cho rằng **Ban lãnh đạo giỏi** chính là tiêu chí họ muốn hướng đến hàng đầu khi tìm kiếm một công ty có Thương Hiệu Tuyển Dụng tuyệt vời.

Ngoài ra, yếu tố **Công ty có văn hóa làm việc thú vị** mới lạ (trên 58%) cũng nằm trong danh sách quan tâm hàng đầu đối với ứng viên các ngành nghề Nhân sự, Kỹ sư CNTT - Phần mềm, sales.

Riêng **Công ty có vốn đầu tư nước ngoài, tư nhân** chiếm 53% sự lựa chọn của các ứng viên thuộc ngành Hành chính/Thư ký, Kỹ sư CNTT - Phần mềm, Marketing và Quy trình sản xuất khi họ tìm kiếm công việc.

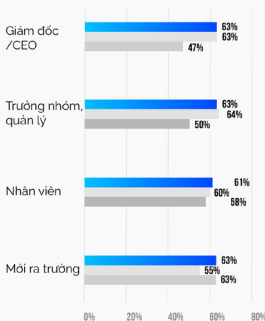


## ➤ THEO TỪNG CẤP BẬC VÀ ĐỊA ĐIỂM LÀM VIỆC, CÁC YẾU TỐ QUAN TRỌNG NHẤT TRONG THƯƠNG HIỆU TUYỂN DỤNG KHI ĐÃ LOẠI ĐI YẾU TỐ LƯƠNG VÀ CHẾ ĐỘ PHÚC LỢI LÀ GÌ?

Dựa trên các biểu đồ trên, có thể phân tích như sau:

**Đối với các cấp bậc của người tìm việc:**

- Người mới ra trường với vốn kinh nghiệm ít, chiếm 63% tổng số người được khảo sát, thường mong muốn tìm kiếm những **Công ty có văn hóa làm việc thú vị, mới lạ** và chọn đúng **ngành nghề có xu hướng phát triển mạnh**.
- Đối với những cấp bậc còn lại, Giám đốc, CEO, Trưởng nhóm/Quản lý và nhân viên có kinh nghiệm lại bị thu hút nhiều nhất bởi **Ban lãnh đạo giỏi** và **Ngành nghề có xu hướng phát triển mạnh**. Đây mới là điều mà họ quan tâm khi nhắc về THPT.



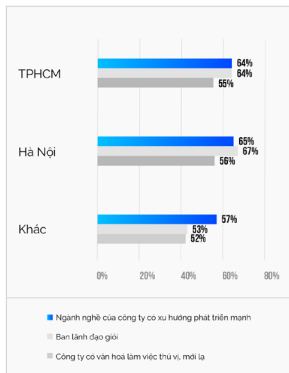
- Ngành nghề của công ty có xu hướng phát triển mạnh
- Ban lãnh đạo giỏi
- Công ty có văn hóa làm việc thú vị, mới lạ

## ➤ THEO TỪNG CẤP BẬC VÀ ĐỊA ĐIỂM LÀM VIỆC, CÁC YẾU TỐ QUAN TRỌNG NHẤT TRONG THƯƠNG HIỆU TUYỂN DỤNG KHI ĐÃ LOẠI ĐI YẾU TỐ LƯƠNG VÀ CHẾ ĐỘ PHÚC LỢI LÀ GÌ?



Đối với các địa điểm làm việc:

- Tại 2 thành phố lớn như Hà Nội (57%), TP. Hồ Chí Minh (64%) cùng với các tỉnh thành khác, người tham gia khảo sát cho thấy họ đặt mỗi quan tâm nhiều hơn về **Ban Lãnh Đạo giỏi** và **Ngành nghề có xu hướng phát triển mạnh** để lựa chọn nơi làm việc.
- Tuy nhiên ở các tỉnh thành khác, quyết định của họ có phần cao hơn một chút khi lựa chọn **Ngành nghề có xu hướng phát triển mạnh** (chiếm 57%) so với các yếu tố khác.



## ➤ QUAN ĐIỂM CỦA DOANH NGHIỆP VỀ CÁC YẾU TỐ TRONG THTD?

Theo kết quả khảo sát, ngoài mức lương, hơn 60% các doanh nghiệp phản hồi Lương thưởng và Chế độ Đãi ngộ là hai yếu tố hàng đầu có thể gây ấn tượng và thu hút các ứng viên tìm việc. Khoảng 85% doanh nghiệp (có quy mô nhỏ hoặc từ 100 đến 1000) cho rằng các ứng viên luôn có một kỳ vọng nhất định về mức lương, thưởng và chế độ đãi ngộ (BHXH, BHYT, trợ cấp, các khóa đào tạo nhân viên,...). Những yếu tố trên cũng được xem là động lực của một ứng viên để gắn bó lâu dài và hoàn thiện được mục tiêu chung của doanh nghiệp đặt ra.

Theo sau đó, 15% doanh nghiệp quy mô lớn (1001 – 5000) cho rằng: "Sứ mệnh và Tâm nhìn" hoặc "Sản phẩm & Dịch vụ" mới có thể thu hút và giữ chân nhân tài lâu dài. Họ cho rằng thông qua "Sứ mệnh và Tâm nhìn", ứng viên sẽ tự thấy rằng liệu mình có phù hợp với môi trường & văn hóa làm việc hay không. Hoặc, nhìn vào "Sản phẩm & Dịch vụ" của một doanh nghiệp, ứng viên sẽ hình dung dễ dàng hơn về tinh thần công việc. Từ đó, họ có thể vẽ nên bức tranh tổng quát, bao gồm cơ hội thăng tiến, lộ trình phát triển bản thân và các trở ngại sẽ gặp trước khi làm việc tại đây.

Những điều trên cho thấy, dù không thể hiện mức lương nhưng doanh nghiệp vẫn có thể thu hút ứng viên bởi những yếu tố khác như môi trường và văn hóa làm việc, quy mô công ty, ngành nghề & loại hình đầu tư của doanh nghiệp, ...



# Chia Sẻ Thêm Từ Navigos Group

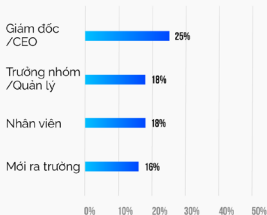


## ➤ TÌNH HÌNH VIỆC TIẾT LỘ MỨC LƯƠNG TRONG TIN ĐĂNG TUYỂN CỦA CÁC CÔNG TY HIỆN NAY

Top ngành nghề ít được tiết lộ mức lương trong tin tuyển dụng nhất

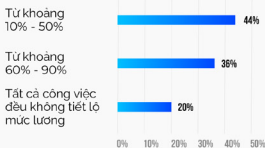


Cấp bậc nào ít được tiết lộ mức lương trong tin tuyển dụng nhất

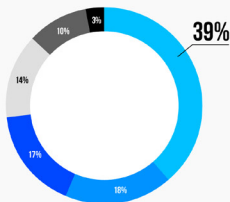


## ➤ TÌNH HÌNH VIỆC TIẾT LỘ MỨC LƯƠNG TRONG TIN ĐĂNG TUYỂN CỦA CÁC CÔNG TY HIỆN NAY

Tỷ lệ công việc không được tiết lộ mức lương



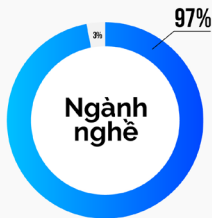
Lý do không tiết lộ mức lương trong tin tuyển dụng



- Để dễ dàng thương lượng về mức lương phù hợp với năng lực của ứng viên
- Để tìm người bị hấp dẫn bởi công việc, không phải vì mức lương
- Để tránh các thắc mắc về lương từ nhân viên hiện tại
- Để tránh sự cạnh tranh giữa các công ty trong cùng ngành nghề
- Để tìm được lượng ứng viên đa dạng hơn về level
- Khác

➤ **NHỮNG YẾU TỐ VỀ THƯƠNG HIỆU TUYỂN DỤNG (NGOÀI LƯƠNG) TRÊN TIN ĐĂNG TUYỂN QUAN TRỌNG VỚI NHÀ TUYỂN DỤNG THẾ NÀO?**

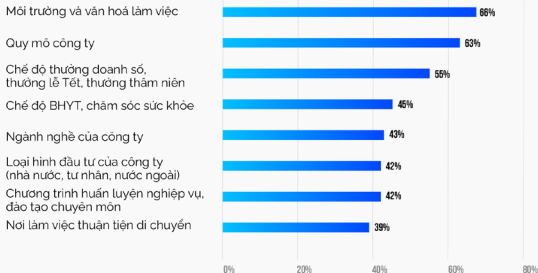
Theo nhà tuyển dụng, các yếu tố khác về THPTD (ngoài lương) có quan trọng?



■ Là yếu tố quan trọng trong tin tuyển dụng

■ Không phải yếu tố quan trọng

Theo nhà tuyển dụng yếu tố nào về THPTD (ngoài lương) quan trọng nhất?





## ➤ TÌNH HÌNH VIỆC TIẾT LỘ MỨC LƯƠNG TRONG TIN ĐĂNG TUYỂN CỦA CÁC CÔNG TY HIỆN NAY



Trái với những kỳ vọng về nhu cầu muốn biết mức lương từ người tìm việc, đa số nhà tuyển dụng hiện nay lại rất ít khi tiết lộ mức lương. Cụ thể là có hơn **15%** các công ty hiện nay hoàn toàn không tiết lộ mức lương cho bất kỳ công việc nào mà họ đang tuyển. Con số này cũng dao động từ 4% – 9% với những công ty chỉ tiết lộ mức lương cho dưới một nửa các công việc mà họ đang đang tuyển.

Lý do mà nhà tuyển dụng không tiết lộ mức lương trong tin tuyển dụng được đa số cho là **để dễ dàng thương lượng về mức lương phù hợp với năng lực của ứng viên**. Ý kiến này được trên 39% nhà tuyển dụng đồng tình. Ngoài ra là bởi nhà tuyển dụng cũng muốn tránh các thắc mắc về lương từ nhân viên hiện tại và tìm được lượng ứng viên đa dạng hơn về cấp bậc làm việc.







Nhìn kỹ hơn vào những ngành nghề bị “án” mức lương nhiều nhất, đa số nhà tuyển dụng cho rằng các công việc như **Sales, Kế toán, Nhân sự, Marketing và Kỹ sư CNTT – Phần mềm** là những ngành nhạy cảm và thường được “án” mức lương khi đăng tuyển. Bên cạnh đó, các công việc có **cấp bậc càng cao** thì lại càng được nhà tuyển dụng không tiết lộ mức lương.

Điều này tạo ra một số thử thách nhất định để tin tuyển dụng của các công ty thu hút ứng viên tiềm năng và cũng đặt họ vào tình huống phải đưa ra những lý do “thuyết phục” hơn mức lương.

## ➤ NHÀ TUYỂN DỤNG LÀM GI ĐỂ ĐƯA RA THÔNG TIN HẤP DẪN KHÁC THAY THẾ CHO MỨC LƯƠNG KHI ĐĂNG TUYỂN?

Hiện nay đa số các Nhà tuyển dụng đều cho rằng ngoài lương ra các yếu tố còn lại không quan trọng trong tin tuyển dụng. Điều này nên được thay đổi, khi tỷ lệ Nhà tuyển dụng có thể hiển thị mức lương trên tin đăng tuyển còn thấp, mà ứng viên vẫn quan tâm đến các yếu tố còn lại trong THPTD ngoài Lương.

Dựa vào bản khảo sát, có thể kết luận rằng **6 yếu tố** dưới đây có khả năng tạo ra một tin đăng tuyển hấp dẫn nếu không có mức lương:

		
<p>Chế độ thưởng doanh số, thưởng lễ Tết, thưởng thâm niên hấp dẫn</p>	<p>Chế độ BHXH và BHYT đầy đủ, chế độ chăm sóc sức khỏe đa dạng</p>	<p>Ngành nghề của công ty có xu hướng phát triển mạnh trong tương lai</p>
		
<p>Môi trường và văn hóa làm việc thú vị, mới lạ</p>	<p>Ban lãnh đạo giỏi, có nhiều kinh nghiệm quản lý hiệu quả</p>	<p>Ngoài ra, các yếu tố khác như Quy mô công ty, địa điểm làm việc cũng là những yếu tố mà nhà tuyển dụng nên ghi vào tin đăng tuyển của mình.</p>

Đối với một số ngành nghề:

- Trong các ngành Nhân sự, Marketing, Ngân hàng, Hành chính/Thư ký và Sales thì **Chế độ thưởng doanh số, thưởng lễ Tết, thưởng thâm niên hấp dẫn** là điều mà các ứng viên quan tâm nhất ngoài lương.
- Bên cạnh đó, với đa số ứng viên các ngành Kế toán, Kỹ sư CNTT – Phần mềm, Kỹ sư cơ – điện và Kỹ sư xây dựng Hành chính thư ký thì **Chế độ bảo hiểm đầy đủ, chăm sóc sức khỏe đa dạng** chính là điều họ quan tâm nhất khi tìm kiếm công việc ngoài mức lương.
- Riêng ngành nghề Quy trình sản xuất lại rất mong muốn tìm được công việc có **Chương trình huấn luyện nghiệp vụ, đào tạo chuyên môn hấp dẫn** nhất ngoài mức lương.
- Ngoài ra, **Nơi làm việc thuận tiện di chuyển và Chế độ ngày nghỉ phép đầy đủ** cũng nằm trong top 3 ưu tiên của các ứng viên trong các ngành nghề như Sales, Hành chính/Thư ký, Kế toán, Kỹ sư CNTT – Phần mềm, Marketing và Nhân sự.

## ➤ NHÀ TUYỂN DỤNG LÀM GÌ ĐỂ ĐƯA RA THÔNG TIN HẤP DẪN KHÁC THAY THẾ CHO MỨC LƯƠNG KHI ĐĂNG TUYỂN?



**Đối với các cấp bậc của người tìm việc:**

- Yếu tố **Chế độ thưởng doanh số, thưởng lễ Tết, thưởng thâm niên** hấp dẫn là điểm khác biệt để nhận thấy nhất khi so sánh người mới đi làm và người đã có thâm niên làm việc. Cụ thể, những cấp bậc từ Nhân viên trở lên sẽ ưu tiên cho yếu tố này nhất, ngoài mức lương, so với người mới ra trường.
- Ngược lại, những ứng viên mới ra trường lại rất quan tâm tới **Chương trình huấn luyện nghiệp vụ, đào tạo chuyên môn** hấp dẫn khi tìm việc hơn so với người đã có kinh nghiệm.
- Nếu **Chế độ bảo hiểm đầy đủ, chăm sóc sức khỏe đa dạng** chính là điều mà đa số những ứng viên từ cấp Trưởng phòng/Quản lý trở xuống quan tâm hàng đầu. Riêng cấp độ Giám đốc/CEO lại ưu tiên chọn **Nơi làm việc thuận tiện di chuyển** khi tìm việc.



**Đối với các địa điểm làm việc:**

- Không có khác biệt nhiều với 3 vị trí ưu tiên hàng đầu giữa các địa điểm làm việc khác nhau. Tuy nhiên có thể dễ dàng nhận ra, ứng viên ở TP HCM quan tâm nhất đến **Chế độ bảo hiểm đầy đủ, chăm sóc sức khỏe đa dạng** ngoài mức lương. Hà Nội và các địa điểm khác lại ưu tiên cho yếu tố **Chế độ thưởng doanh số, thưởng lễ Tết, thưởng thâm niên** hấp dẫn khi tìm kiếm một công việc.

## ➤ CÁC KÊNH TRUYỀN THÔNG VỀ THƯƠNG HIỆU TUYỂN DỤNG HIỆU QUẢ NHẤT



Khi so sánh những kênh tuyển dụng hiệu quả nhất trong ý kiến của cả Người tìm việc và Nhà tuyển dụng, Các trang tuyển dụng trực tuyến (VD: VietnamWorks, ...) đang là một kênh đáng tin cậy khi nhận được sự ưu tiên quan tâm nhất trong tất cả các kênh. Điều này cũng giúp nhà tuyển dụng có thể xác định rằng đầu tư quảng bá Thương Hiệu Tuyển Dụng của công ty trong thời gian tới sẽ là một phương án hoàn toàn sáng suốt.

Ở những vị trí tiếp theo, tuy rằng Trang web chính thức của công ty và Các trang web hoặc hội nhóm chuyên đánh giá về nhà tuyển dụng chiếm sự theo dõi khá cao từ người tìm việc, nhưng nhiều nhà tuyển dụng lại nghĩ Các trang mạng xã hội (Facebook, LinkedIn...) của công ty, hoặc qua bạn bè, người thân đã và đang làm việc tại công ty đó lại mang đến hiệu quả nhiều hơn. Điều này cũng phần nào chỉ ra nhà tuyển dụng nên tập trung hơn vào các kênh mà người tìm việc thực sự theo dõi nhiều.

Các trang tuyển dụng trực tuyến (VietnamWorks)

Trang web chính thức của công ty

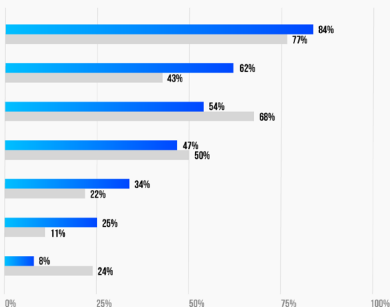
Các trang mạng xã hội (Facebook, LinkedIn...) của công ty

Thông qua bạn bè, người thân đã và đang làm việc tại công ty đó

Các trang web hoặc hội nhóm chuyên đánh giá về nhà tuyển dụng

Báo chí truyền thông, báo trực tuyến, các cổng thông tin tuyển dụng

Thông qua các trường đại học, trường dạy nghề, tổ chức giáo dục



■ Theo người tìm việc

■ Theo nhà tuyển dụng

## ➤ LỜI CHIA SẺ

### TỪ NAVIGOS GROUP

### DÀNH CHO NGƯỜI TÌM VIỆC

Khi đặt Mức Lương, Chế độ Phúc Lợi và Thương Hiệu Tuyển Dụng lên bàn cân, đa số ứng viên không mất quá nhiều thời gian để lựa chọn. Nhìn chung, dù là nguồn lao động trẻ hoặc đã có kinh nghiệm lâu năm, khoảng 65% trên tổng số người tham gia khảo sát sẽ lựa chọn Mức Lương và Chế độ phúc Lợi trước khi đánh giá THPTD. Họ cho rằng, khi mức lương và chính sách phúc lợi thỏa yêu cầu, ứng viên sẽ có thêm động lực để gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

Điều quan trọng không kém, nhiều người tin rằng việc đáp ứng được yêu cầu của 01 ứng viên sẽ thể hiện được tình hình phát triển của cả một doanh nghiệp. Điều này còn thể hiện rõ hơn trong đại dịch Covid-19. Ứng viên càng đặt kỳ vọng nhiều hơn ở những doanh nghiệp không ngừng mở rộng và tổ chức tuyển dụng, "may đo" nguồn nhân lực.

Với góc nhìn đa chiều, các ứng viên nên mở rộng tiêu chuẩn đánh giá một doanh nghiệp, một công việc dựa trên các yếu tố khác nhau. Ứng viên có thể bỏ qua những cơ hội "vàng" khi chỉ đặt mức lương và chính sách phúc lợi lên bàn cân. Để giúp bản thân phát huy hết năng lực và tìm được nơi làm bước đà lớn giúp người lao động tiến xa hơn trên con đường sự nghiệp, ứng viên nên cân nhắc thêm những yếu tố sau đây:

- Tinh chất công việc
- Môi trường và văn hóa làm việc
- Ban lãnh đạo giỏi
- Cơ hội thăng tiến
- Nhu cầu thị trường lao động

Mức lương và chế độ đãi ngộ luôn là điều thiết yếu chi phối quyết định các ứng viên. Nhưng có lẽ, đây không phải là lý do duy nhất để người tìm việc nhanh chóng từ chối hay chấp nhận một đề nghị làm việc. Thay vào đó, ứng viên nên xem xét và đánh giá tất cả các yếu tố khác (loại công việc, các cơ hội và thử thách thuộc vị trí tuyển dụng....).



## ➤ LỜI CHIA SẺ TỪ NAVIGOS GROUP DÀNH CHO NHÀ TUYỂN DỤNG



Đưa trên kết quả khảo sát, không ít người tìm việc mong muốn được biết Mức lương của vị trí tuyển dụng trước khi gửi hồ sơ xin việc. Tuy nhiên, việc giữ bí mật về mức lương đôi khi là cách để nhà tuyển dụng kiểm tra mức độ quan tâm của ứng viên đối với những yếu tố khác trong THPTD mà họ đăng tuyển. Từ đó, nhà tuyển dụng có thể kiểm được được ứng viên tiềm năng.

Để thu hút sự quan tâm của ứng viên tiềm năng nhà tuyển dụng có thể thu hút ứng viên bằng các gợi ý của VietnamWorks, như bên dưới :

### **01** Mô tả công việc

Để chọn ra những ứng viên tiềm năng khi không thể hiện qua mức lương thì đây luôn là bài toán khó cho nhiều nhà tuyển dụng (NTD). Một trong những chìa khóa kết nối ứng viên và nhà tuyển dụng sẽ là bảng mô tả công việc. Thông qua bảng mô tả, ứng viên có thể xác định được mức độ phù hợp và hình dung đúng về công việc mình sắp ứng tuyển.

Để bảng mô tả trở nên thu hút hơn, nhà tuyển dụng nên biết được "chân dung ứng viên". Tùy thuộc đặc thù vị trí tuyển dụng mà nhà tuyển dụng có thể chọn ra 1 vài yếu tố để khoanh vùng (độ tuổi, giới tính, khu vực sinh sống, trình độ, kỹ năng cần thiết,...).

Ngoài ra, nhà tuyển dụng có thể kèm với một số phúc lợi hỗ trợ cho công việc và những yếu tố hấp dẫn khác của doanh nghiệp từ cả yếu tố còn lại trong THPTD nhằm tăng sức hút cho vị trí tuyển dụng.

### **02** Môi trường làm việc

Một môi trường làm việc sáng tạo, tích cực, linh động về giờ giấc và luôn có sự hỗ trợ từ mọi người xung quanh sẽ là điểm cộng trong mắt của các ứng viên. Vì vậy, NTD có thể vận dụng chính điều này để thuyết phục người tìm việc. Đôi khi mức lương sẽ không phải là yếu tố giữ chân người lao động, thay vào đó là môi trường làm việc lành mạnh. Chỉ có môi trường làm việc thân thiện mới giúp người lao động nhận ra được giá trị của mình.

### **03** Định hướng nghề nghiệp

Hãy để người tìm việc thấy được rằng mình chính là "tài sản quý giá" của doanh nghiệp. Theo nghiên cứu của Navigos Group, một trong những nguyên nhân làm ứng viên không giữ được nhiệt huyết với công ty liên quan đến định hướng nghề nghiệp. Dù được đáp ứng theo mức lương yêu cầu nhưng người kiếm việc có thể từ chối cơ hội làm việc khi biết rằng cơ hội thăng tiến thấp. Vì vậy, hãy giúp ứng viên tiềm năng hiểu rõ lộ trình đào tạo và định hướng phát triển nghề nghiệp khi bắt đầu một công việc.

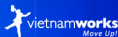


Navigos Group là tập đoàn cung cấp dịch vụ tuyển dụng nhân sự hàng đầu Việt Nam, sứ mệnh của chúng tôi là giúp người tìm việc và các công ty đạt được ước mơ của mình thông qua các dịch vụ tuyển dụng chuyên nghiệp. Hệ sinh thái của chúng tôi bao gồm

- [www.VietnamWorks.com](http://www.VietnamWorks.com) - cổng thông tin tuyển dụng trực tuyến lớn và Navigos Search - dịch vụ tuyển dụng hàng đầu tại Việt Nam.



Navigos Search là nhà cung cấp dịch vụ tuyển dụng hàng đầu tại Việt Nam. Điểm mạnh lớn nhất của chúng tôi là đội ngũ tư vấn tuyển dụng có kinh nghiệm với trình độ chuyên môn cao, cũng như hệ thống cơ sở dữ liệu toàn diện. Với các hệ thống và quy trình tiên tiến được chia sẻ bởi En world, chúng tôi hướng tới một vị thế mới trong thị trường tìm kiếm nhân tài tại Việt Nam.



Với hơn 5 triệu lượt truy cập hàng tháng, VietnamWorks là trang web việc làm hàng đầu và hoạt động lâu nhất tại Việt Nam. Mỗi ngày, chúng tôi đem đến vô số những công việc mới cho gần 5 triệu ứng viên có kinh nghiệm và luôn đi tiên phong trong việc đồng hành cung cấp các giải pháp tuyển dụng tốt nhất cho hơn 17.000 công ty, phần lớn là các tập đoàn đa quốc gia và các công ty có thương hiệu hàng đầu tại Việt Nam. Cơ sở dữ liệu dồi dào về ứng viên kinh nghiệm và nhà tuyển dụng uy tín của VietnamWorks là một tài sản giá trị trong thị trường tuyển dụng cạnh tranh tại Việt Nam.

Mọi chi tiết liên quan đến báo cáo,  
vui lòng liên hệ qua email

[marketing@vietnamworks.com](mailto:marketing@vietnamworks.com)

Hoặc để được nhận hỗ trợ tư vấn về dịch vụ  
tuyển dụng bởi đội ngũ nhân viên chuyên nghiệp  
của VietnamWorks, vui lòng liên hệ

**HCM (028) 3925 8456**  
**Hanoi (024) 3944 0568**