



# VIETNAM

---

# TECH TALENTS REPORT

2023 Vietnam IT Market Report By TopDev

Q3/2023 - <https://topdev.vn>

# LỜI MỞ ĐẦU TỪ CEO

Suy thoái kinh tế là chủ đề phổ biến nhất trên thế giới trong năm nay và Việt Nam cũng có nhiều thách thức cần vượt qua hơn. Sự suy thoái này đã dẫn đến những thay đổi đáng kể trong thị trường việc làm - tuyển dụng, đặc biệt là trong lĩnh vực công nghệ.

Trong bối cảnh chung của thị trường việc làm đang suy giảm, một số ngành vẫn cho thấy tín hiệu đầu tư mạnh mẽ và những chuyển biến tích cực. Đặc biệt, **các công ty tài chính/ fintech, global outsource và trí tuệ nhân tạo (AI)** tiếp tục đổi mới và đầu tư mạnh mẽ cũng như tuyển dụng tích cực trên thị trường việc làm. Tuy nhiên, các ngành khác vẫn thận trọng trong tuyển dụng, đặc biệt nhu cầu tuyển dụng sinh viên mới ra trường đã giảm. Trạng thái này dự kiến vẫn chưa có nhiều biến chuyển tích cực trong thời gian tới.

Hành vi của nhân tài công nghệ cũng được ghi nhận sự thay đổi liên quan mật thiết với tình trạng suy thoái kinh tế. Khi thị trường trở nên khó khăn hơn, các nhân tài công nghệ phải đối mặt với nhu cầu tập trung vào giá trị cốt lõi và mục tiêu nghề nghiệp lâu dài của họ. Thời đại chuyển việc thường xuyên hoặc dựa vào kỹ năng và kinh nghiệm hạn chế đã không còn, thị trường bắt đầu đòi hỏi **những nhân tài có công nghệ vững vàng, đầu óc kinh doanh và chuyên môn cần thiết**. Kết quả là, nhân tài Senior phải đối mặt với nhu cầu cao khi các công ty tìm cách tuyển các chuyên gia lành nghề với kiến thức và kinh nghiệm phong phú.

Cuối cùng, những thay đổi này trên thị trường sẽ dẫn đến những thay đổi trong thị trường nhân sự trong tương lai. Việc tìm kiếm các công ty phù hợp hơn và nhân tài công nghệ dự kiến sẽ thận trọng hơn và lâu dài hơn, đồng thời sự phát triển của ngành nhân sự cũng sẽ diễn ra trong quá trình này. Các công ty sẽ trở nên khắt khe và cẩn thận hơn trong việc đánh giá nhân tài của mình, đồng thời các ứng viên cũng sẽ nỗ lực thu thập những thông tin đa dạng về công ty trong việc lựa chọn. Khi những nhu cầu này được phản ánh trên thị trường nhân sự, thị trường việc làm sẽ phát triển với những quy trình tiên tiến và hiệu quả hơn trong tương lai gần.

Tôi tin chắc rằng những thay đổi và chuyển động lớn đang ở phía trước chúng ta. Bên cạnh suy thoái kinh tế, **cuộc cách mạng kỹ thuật số và công nghệ dựa trên trí tuệ nhân tạo** thay đổi nhanh chóng sau đại dịch Covid-19 đặt ra nhiều thách thức cho thị trường nhân sự. Trong làn sóng thay đổi lớn này, chúng ta sẽ phải nỗ lực để **hiểu rõ hơn về doanh nghiệp và con người**. Cùng với việc thay đổi công nghệ, sự hiểu biết lẫn nhau này sẽ góp phần to lớn vào sự phát triển của xã hội, ngành công nghiệp và quốc gia của chúng ta.



**Park JongHo**  
CEO - TopDev

## 1 TỔNG QUAN VIỆT NAM CÁC CHỈ SỐ KINH TẾ XÃ HỘI

Các số liệu kinh tế - xã hội, tình hình kinh doanh, tác động của thị trường lao động

3

## 2 CHÂN DUNG LẬP TRÌNH VIÊN VIỆT NAM

Thông tin chi tiết về nhân khẩu học và các hành vi của Lập trình viên Việt Nam trong cuộc sống & công việc

9

## 3 THỊ TRƯỜNG NHÂN LỰC IT MỨC LƯƠNG & NHU CẦU

Mức lương của Lập trình viên và nhu cầu về nhân sự IT.

Top việc làm IT tăng trưởng nhanh

17

## 4 TÌNH HÌNH & THỬ THÁCH TUYỂN DỤNG IT TẠI VIỆT NAM

Tình hình tuyển dụng IT, mối quan tâm và thách thức Mô tả công việc, CV & Thương hiệu nhà tuyển dụng

24

## 5 PHÁT TRIỂN NHÂN TÀI CÔNG NGHỆ XU HƯỚNG NHÂN SỰ

Xu hướng tuyển dụng IT trong năm 2023 - 2025 Những thách thức lớn trong quản lý nhân tài

33

## \* DỮ LIỆU & CƠ SỞ BÁO CÁO GIỚI THIỆU TOPDEV & DỊCH VỤ LIÊN HỆ

# 1. TỔNG QUAN VIỆT NAM

Các số liệu kinh tế - xã hội, tình hình kinh doanh, tác động của thị trường lao động



## DÂN SỐ

**100M** (04/2023)

**99,46M** (2022) **98,51M** (2021)

Xếp thứ 15 trong số các quốc gia đông dân nhất thế giới, thứ 8 ở châu Á và thứ 3 tại Đông Nam Á (sau Indonesia và Philippines)

## GDP

**\$409B** (2022)

**\$366,14B** (2021)

TỈ LỆ TĂNG TRƯỞNG **8,02%** (2022)  
**2,58%** (2021)

GDP năm 2022 đạt được mức tăng cao nhất trong giai đoạn 2011-2022 do sự phục hồi kinh tế.

## LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG TỪ 15 TUỔI TRỞ LÊN

**52,3M** (6M/2023) **51,7M** (2022)  
**50,5M** (2021)

TĂNG 1,8 TRIỆU SO VỚI 2021

## TỶ LỆ THẤT NGHIỆP CỦA LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG

**2,27%** (6M/2023) **2,32%** (2022)  
**3,22%** (2021)

ĐÔ THỊ 2,79% - NÔNG THÔN 2,02% (2022)  
ĐÔ THỊ 4,42% - NÔNG THÔN 2,48% (2021)

50,1% Nữ | 49,9% Nam  
37,3% Thành thị | 62,7% Nông thôn

Tỷ số giới tính khi sinh: 113,8 Trẻ sơ sinh nam | 100 Trẻ sơ sinh nữ  
Tổng tỷ lệ sinh trong năm 2018-2022: tương ứng 2.05 - 2.09 - 2.12 - 2.11- 2.01 Trẻ em/phụ nữ

## GDP BÌNH QUÂN ĐẦU NGƯỜI

**\$4.110** (2022)

**\$3.717** (2021)

Năng suất lao động của toàn bộ nền kinh tế vào năm 2022 với giá hiện tại được ước tính là \$ 8,083/ nhân viên, tăng \$ 622 so với năm 2021)

**8 LẦN** SO VỚI \$ 498,58 NĂM 2000

## LAO ĐỘNG 15 TUỔI TRỞ LÊN ĐANG LÀM VIỆC

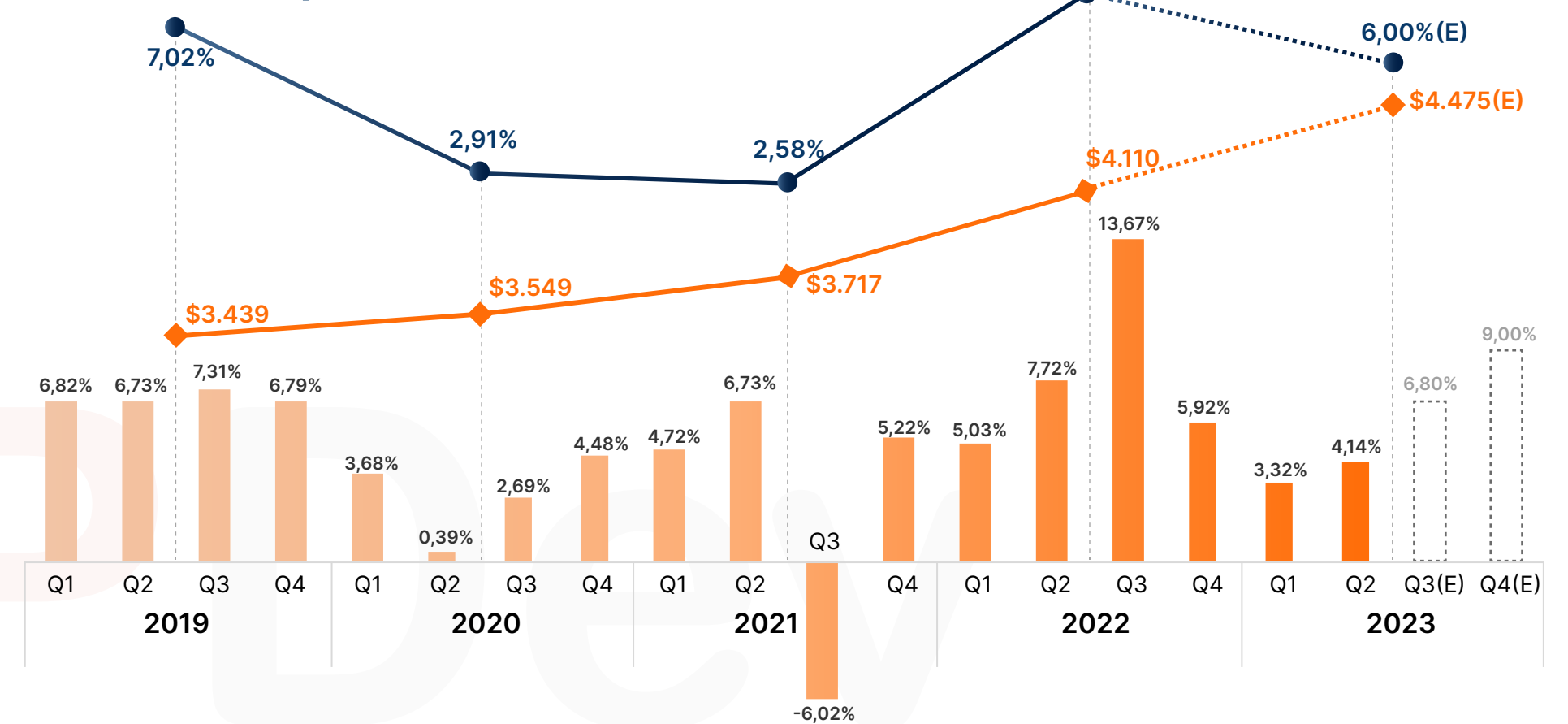
**51,2M** (6M/2023) **51,0M** (2022)  
**49,0M** (2021)

TĂNG 2,2 TRIỆU SO VỚI 2021

## TỈ LỆ THIẾU VIỆC LÀM TRONG ĐỘ TUỔI LAO ĐỘNG

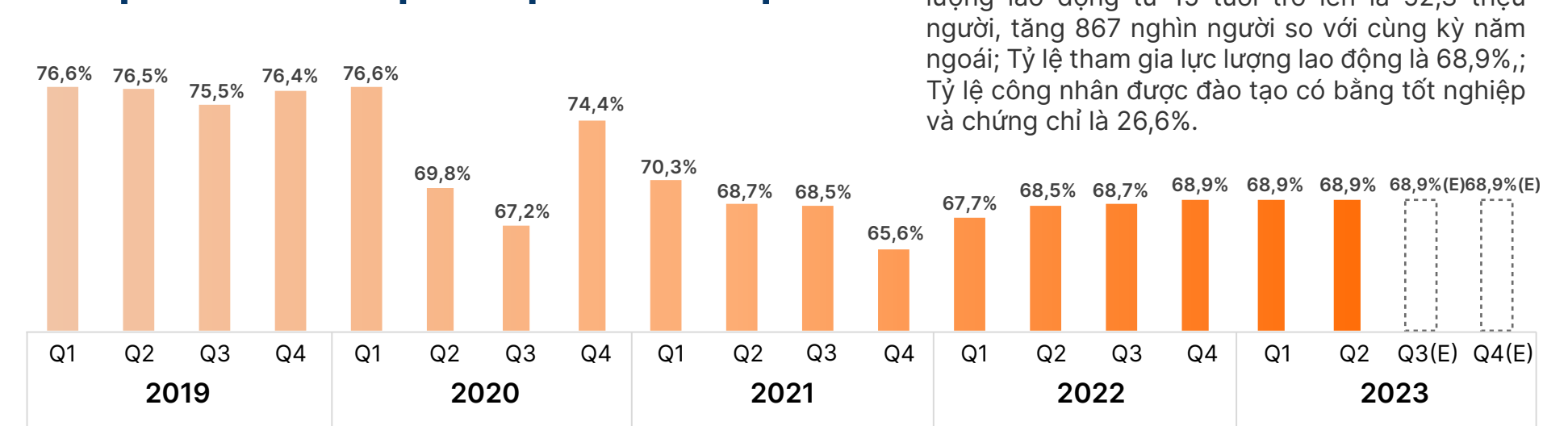
**2,00%** (6M/2023) **2,21%** (2022)  
**3,10%** (2021)

## GDP VIỆT NAM HÀNG NĂM VÀ TỐC ĐỘ TĂNG TRƯỞNG GDP HÀNG QUÝ VIỆT NAM TRÊN BÌNH QUÂN ĐẦU NGƯỜI



Kinh tế thế giới trong 6 tháng đầu năm 2023 đối mặt với nhiều khó khăn và thách thức, chiến sự Nga – U-crai-na kéo dài, lạm phát toàn cầu mặc dù đã hạ nhiệt nhưng vẫn ở mức cao, Ngân hàng Trung ương của nhiều quốc gia vẫn theo đuổi chính sách tiền tệ thắt chặt đã tác động mạnh tới tăng trưởng kinh tế, đầu tư, tiêu dùng. Nhiều nền kinh tế lớn trong đó có các đối tác thương mại quan trọng của nước ta đã tăng trưởng chậm lại, thậm chí rơi vào suy thoái. Các tổ chức quốc tế dự báo tăng trưởng kinh tế toàn cầu năm 2023 tăng nhẹ so với dự báo từ đầu năm nhưng vẫn thấp hơn so với tốc độ tăng trưởng năm 2022 từ 0,2 đến 1 điểm phần trăm.

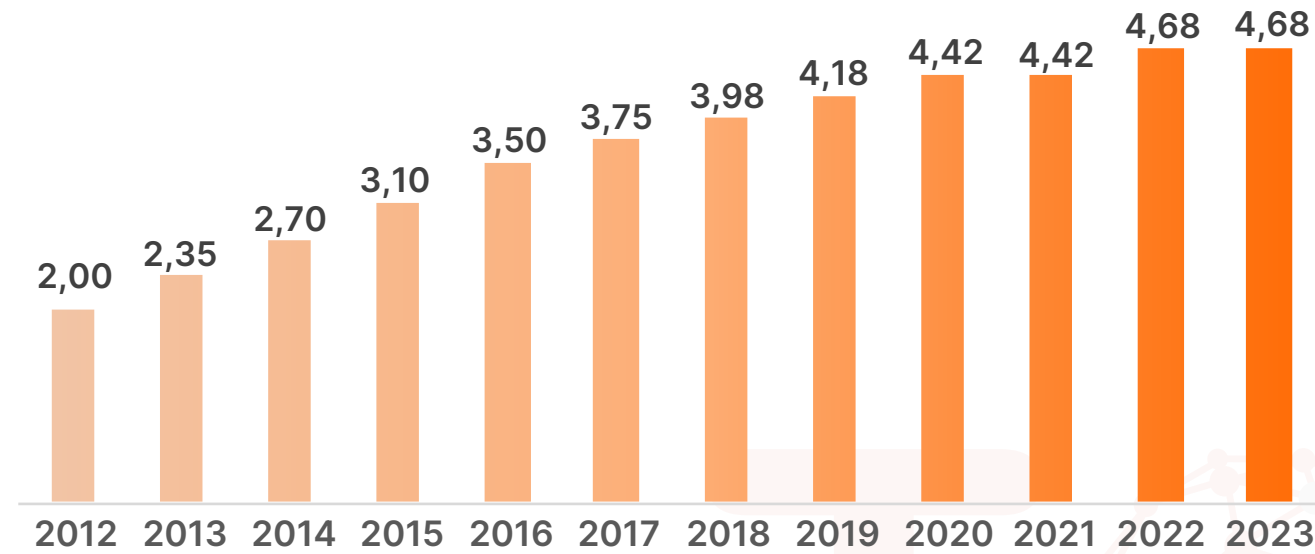
## TỶ LỆ THAM GIA LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG (%)



Nói chung, trong 6 tháng đầu năm 2023, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên là 52,3 triệu người, tăng 867 nghìn người so với cùng kỳ năm ngoái; Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động là 68,9%,; Tỷ lệ công nhân được đào tạo có bằng tốt nghiệp và chứng chỉ là 26,6%.

## MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU TẠI VIỆT NAM

[Vùng I, đơn vị: triệu đồng]



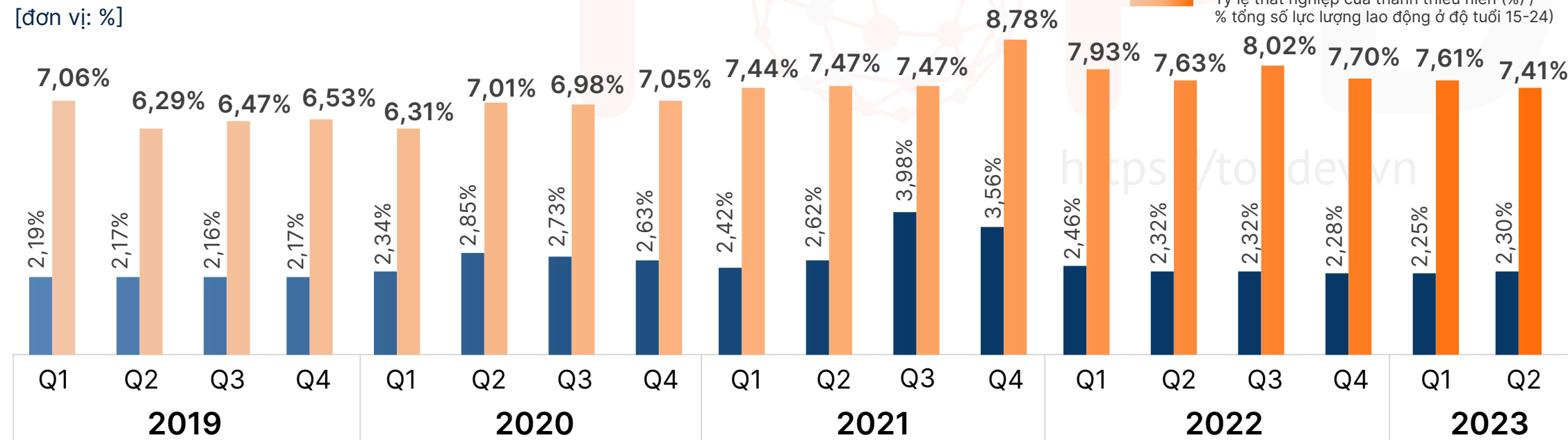
Tiền lương tối thiểu ở Việt Nam vẫn không thay đổi trong năm 2023 dù đã có điều chỉnh liên quan đến mức lương cơ bản.

Vào ngày 14 tháng 5 năm 2023, chính phủ Việt Nam đã ban hành Nghị định số 24/2023/ND-CP ("Nghị định số 24") liên quan đến mức lương tối thiểu chung (GMW), cho cán bộ, công chức, nhân viên công vụ và lực lượng vũ trang, có hiệu lực vào ngày 1 tháng 7 năm 2023 và thay thế Nghị định số 38/2019/ND-CP ngày 9 tháng 5 năm 2019. Nghị định số 24 quy định cụ thể rằng GMW sẽ được tăng từ VND 1.490.000 lên 1.800.000 VND.

Tỷ lệ thấp nhất và cao nhất được sử dụng làm cơ sở để thanh toán phí bảo hiểm xã hội bắt buộc sẽ lần lượt là 2 triệu và 36 triệu đồng.

## TỶ LỆ THẤT NGHIỆP VIỆT NAM

[đơn vị: %]

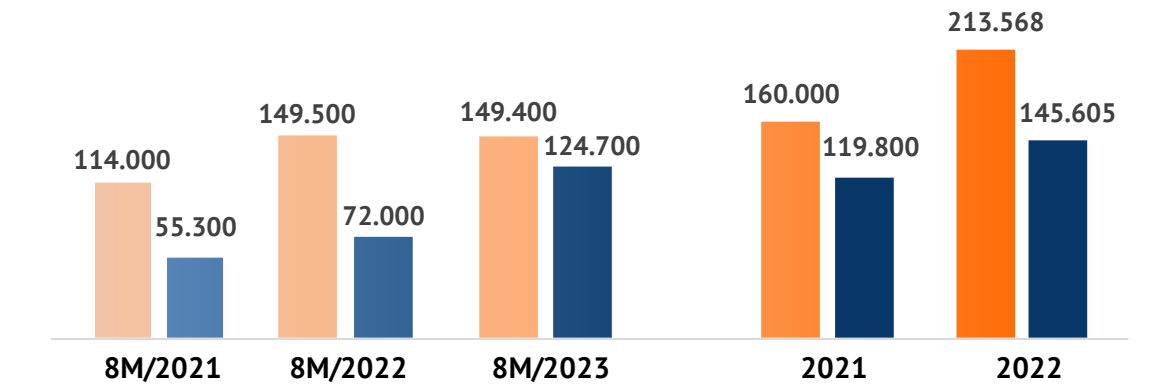


Lực lượng lao động có xu hướng tăng, nhưng thị trường lao động và việc làm tiếp tục phải đối mặt với nhiều khó khăn và thách thức chủ yếu do thiếu các đơn đặt hàng sản xuất của các doanh nghiệp. Thị trường lao động của Việt Nam đã trải qua sự tăng trưởng tích cực trong nửa đầu năm 2023, bằng chứng là sự gia tăng lực lượng lao động và tỷ lệ việc làm, cùng với việc giảm tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm. Tiền lương cũng cho thấy sự cải thiện. Tỷ lệ thất nghiệp của Việt Nam trong quý đầu tiên của năm nay đạt 2,25% & 2,30% trong quý hai, thấp hơn nhiều so với tỷ lệ toàn cầu - 5,8%, do tạp chí toàn cầu công bố. Đối với các công ty nước ngoài, Việt Nam, sở hữu lực lượng lao động tương đối trẻ, phong phú và chi phí thấp nên đã trở thành một điểm đến hấp dẫn cho một loạt công việc và lĩnh vực sản xuất nói riêng. Hơn nữa, về lâu dài, khi nhiều người Việt Nam tiếp cận giáo dục đại học và cơ hội nâng cao kỹ năng, nền tảng nhân tài sẽ thay đổi tính chất. Tuy nhiên, trong ngắn hạn, việc tuyển dụng trước hết vẫn là thách thức và khuyến khích đào tạo trong công việc để giữ chân nhân tài.

## TÌNH TRẠNG ĐĂNG KÝ DOANH NGHIỆP

[đơn vị: công ty]

■ Doanh nghiệp đăng ký mới và mở lại ■ Doanh nghiệp ngừng hoạt động



8 tháng đầu năm 2023, cả nước có 149,4 nghìn doanh nghiệp đăng ký thành lập mới và quay trở lại hoạt động, giảm 0,03% so với cùng kỳ năm trước; Bình quân mỗi tháng có 18,7 nghìn doanh nghiệp mới được thành lập và quay trở lại hoạt động. Số doanh nghiệp rút khỏi thị trường là 124,7 nghìn doanh nghiệp, tăng 15,6% so với cùng kỳ năm trước; Bình quân mỗi tháng có 15,6 nghìn doanh nghiệp rút khỏi thị trường.

Kết quả khảo sát về xu hướng kinh doanh của các doanh nghiệp trong ngành chế biến và sản xuất trong quý II năm 2023 cho thấy: 27,5% doanh nghiệp đánh giá tình hình sản xuất và kinh doanh tốt hơn quý I năm 2023; 36,7% doanh nghiệp cho rằng tình hình sản xuất và kinh doanh ổn định và 35,8% doanh nghiệp cho rằng khó khăn.

Dự kiến vào quý III năm 2023:

- 34,3% doanh nghiệp đánh giá rằng xu hướng sẽ tốt hơn so với quý II năm 2023;
- 38,3% doanh nghiệp nghĩ rằng tình hình sản xuất và kinh doanh sẽ ổn định;
- 27,4% doanh nghiệp dự báo nhiều khó khăn hơn.

## XUẤT KHẨU & NHẬP KHẨU HÀNG HÓA 8 THÁNG 2023

**XUẤT KHẨU**  
**\$227,71B**

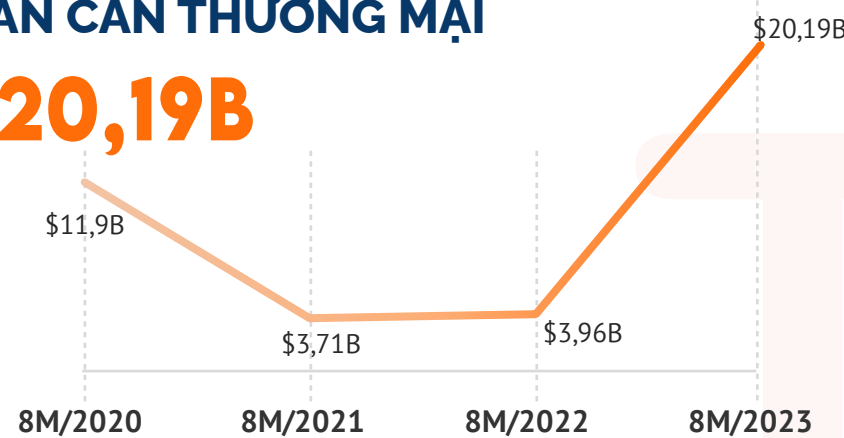
**-10,0%**  
SO VỚI 8 THÁNG 2022

**NHẬP KHẨU**  
**\$207,52B**

**-16,2%**  
SO VỚI 8 THÁNG 2022

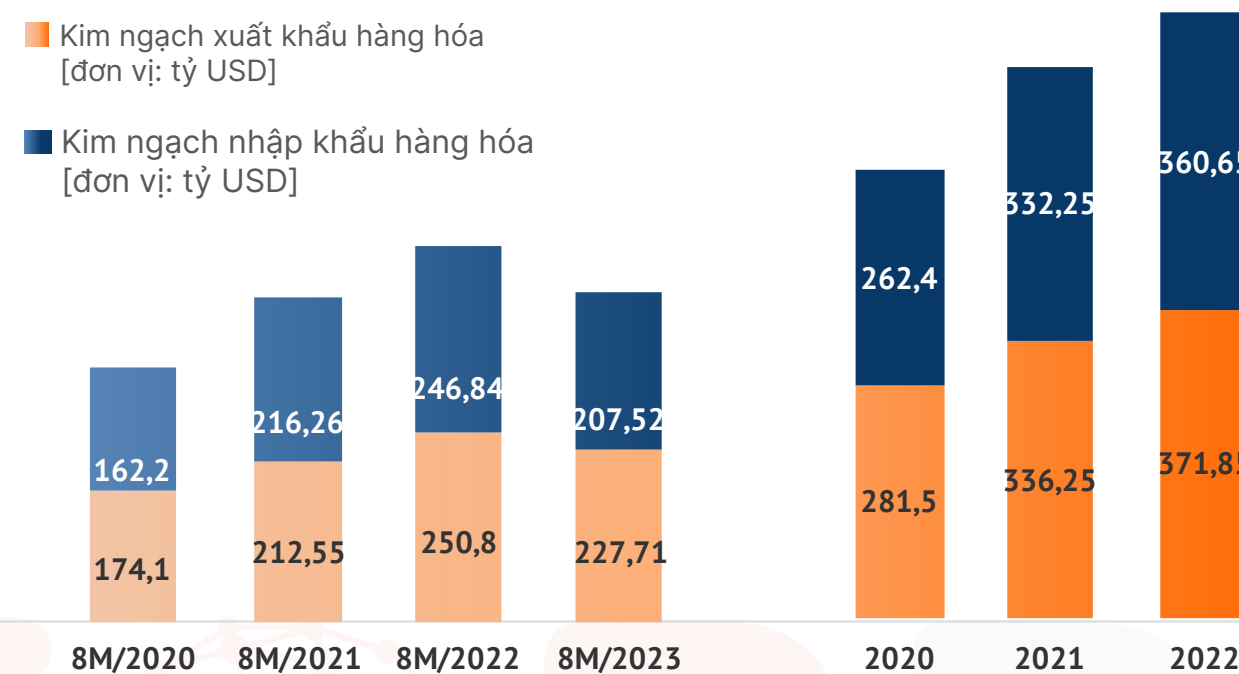
## CÁN CÂN THƯƠNG MẠI

**\$20,19B**



Kim ngạch xuất khẩu hàng hóa  
[đơn vị: tỷ USD]

Kim ngạch nhập khẩu hàng hóa  
[đơn vị: tỷ USD]



8 tháng đầu năm 2023, cán cân thương mại hàng hóa ước tính xuất siêu 20,19 tỷ USD (cùng kỳ năm trước xuất siêu 5,26 tỷ USD). Trong đó, khu vực kinh tế trong nước nhập siêu 14,02 tỷ USD; Khu vực FDI (kể cả dầu thô) xuất siêu 34,21 tỷ USD.

8 tháng đầu năm 2023, tổng kim ngạch xuất nhập khẩu hàng hóa ước đạt 435,23 tỷ USD, giảm 13,1% so với cùng kỳ năm trước.

8 tháng năm nay, kim ngạch xuất khẩu hàng hóa ước đạt 227,71 tỷ USD, giảm 10% so với cùng kỳ năm trước.

8 tháng đầu năm 2023, kim ngạch nhập khẩu ước đạt 207,52 tỷ USD, giảm 16,2% so với cùng kỳ năm trước.

Về thị trường xuất nhập khẩu hàng hóa 8 tháng đầu năm 2023, Hoa Kỳ là thị trường xuất khẩu lớn nhất của Việt Nam với kim ngạch ước đạt 62,3 tỷ USD. Trung Quốc là thị trường nhập khẩu lớn nhất của Việt Nam với kim ngạch ước đạt 68,1 tỷ USD.

Quý II năm 2023, kim ngạch xuất khẩu dịch vụ ước đạt 4,4 tỷ USD, tăng 58,8% so với cùng kỳ năm 2022; kim ngạch nhập khẩu dịch vụ ước đạt 6,7 tỷ USD, giảm 3,1% so với cùng kỳ năm trước. Tính chung 6 tháng đầu năm 2023, kim ngạch xuất khẩu dịch vụ ước đạt 8,8 tỷ USD, tăng 99,5% so với cùng kỳ năm 2022; kim ngạch nhập khẩu dịch vụ ước đạt 12,9 tỷ USD (trong đó phí dịch vụ vận tải và bảo hiểm là 3,8 tỷ USD), giảm 0,8% so với cùng kỳ năm trước. Nhập siêu dịch vụ 6 tháng đầu năm 2023 là 4,1 tỷ USD.

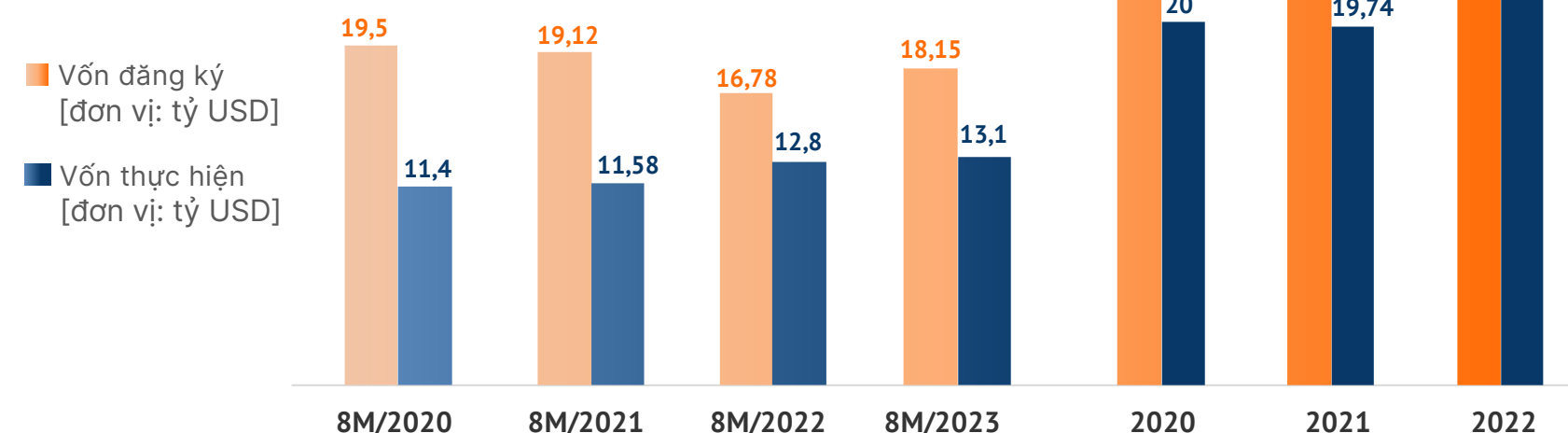
## ĐẦU TƯ TRỰC TIẾP NƯỚC NGOÀI (FDI) 8 THÁNG 2023

**VỐN ĐĂNG KÝ**  
**\$18,15B**

**-8,2%**  
SO VỚI 8 THÁNG 2022

**VỐN THỰC HIỆN**  
**\$13,1B**

**+1,3%**  
SO VỚI 8 THÁNG 2022



## VỐN ĐĂNG KÝ FDI THEO QUỐC GIA 8 THÁNG 2023

Thời kỳ	#1 Singapore	#2 Trung Quốc	#3 Nhật Bản	#4 Hàn Quốc	#5 Hồng Kông
8M/2023	\$3,83 tỷ   21,2%	\$2,69 tỷ   14,8%	\$2,58 tỷ   14,2%		
8M/2022	\$4,53 tỷ   27,0%	\$3,5 tỷ   20,8%	\$1,49 tỷ   8,88%	\$4,53 tỷ   27,0%	\$1,49 tỷ   8,88%
2022	\$6,46 tỷ   23,3%	\$4,88 tỷ   17,6%	\$4,78 tỷ   17,3%	\$4,78 tỷ   17,3%	\$4,78 tỷ   17,3%

Tổng vốn đầu tư nước ngoài vào Việt Nam 8 tháng đầu năm 2023 (bao gồm vốn đăng ký cấp mới, vốn đăng ký điều chỉnh và giá trị góp vốn, mua cổ phần của nhà đầu tư nước ngoài) đạt 18,15 tỷ USD, tăng 8,2% so với cùng kỳ năm trước. Theo Cục Đầu tư nước ngoài thuộc Bộ Kế hoạch và Đầu tư (MPI), Việt Nam có khả năng thu hút 36-38 tỷ USD vốn FDI vào năm 2023. Con số này là gần 22,4 tỷ USD vào năm 2022. Trong 2 thành phố lớn nhất, Hà Nội là điểm đến hấp dẫn nhất đối với các nhà đầu tư nước ngoài về tổng vốn, với 1,87 tỷ USD, trong khi Thành phố Hồ Chí Minh đứng đầu về số dự án mới (38,9%).

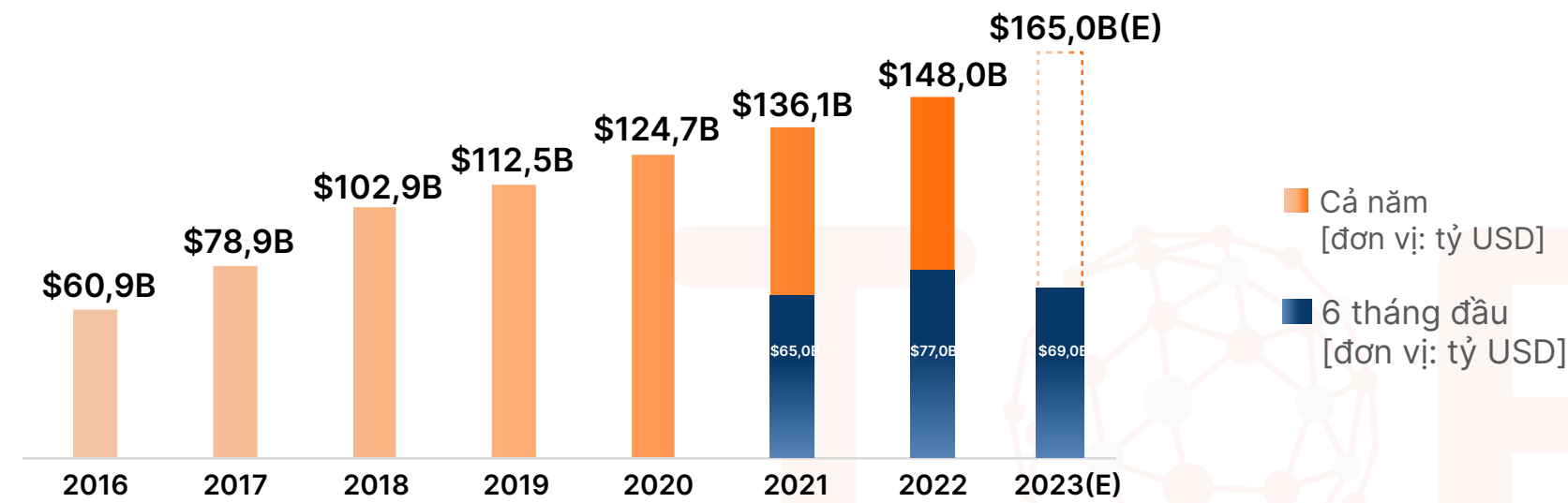
Việt Nam ngày càng trở thành điểm đến lý tưởng của FDI, hơn nữa các nước như Hàn Quốc, Mỹ đang có triển vọng rót vốn đầu tư lớn vào Việt Nam trong thời gian tới với 2 chuyến thăm cấp quốc gia của Tổng thống Hàn Quốc (tháng 6/2023) và Tổng thống Mỹ (tháng 9/2023).

## DOANH THU ICT 2016 - 2023

[đơn vị: tỷ USD]

Lĩnh vực thông tin và truyền thông đạt doanh thu hơn 1,6 triệu tỷ đồng (69 tỷ USD) từ đầu năm đến nay, giảm 8,66% so với cùng kỳ năm ngoái.

Bộ TT-TT cho rằng, sự sụt giảm này là do kinh tế toàn cầu gặp khó khăn khi suy thoái kinh tế ở nhiều nước vẫn chưa giảm bớt, dẫn đến thị trường tiêu thụ sản phẩm CNTT yếu đi. Xung đột Ukraine và đại dịch Covid-19 cũng ảnh hưởng đến lĩnh vực này, khiến xuất khẩu CNTT của Việt Nam sụt giảm.



**\$148B** ↑ 8,7%  
(2022) SO VỚI NĂM 2021

Trong đó:  
**PHẦN CỨNG**  
**\$136B** (2022)  
**\$108,5B** (2021)

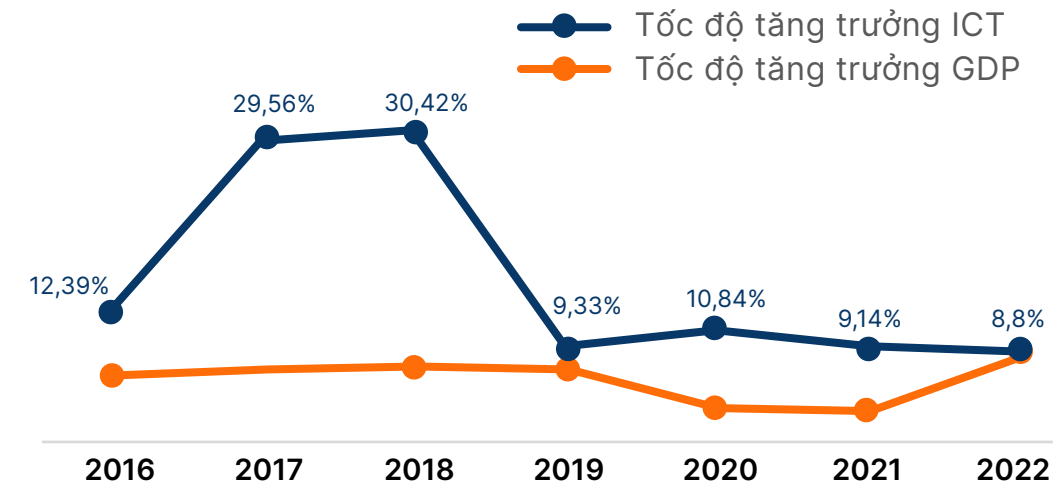
**PHẦN MỀM + DỊCH VỤ IT**  
**\$13,0B** (2022)  
**\$6,0B** (2021)

6 tháng đầu năm 2023, mặc dù doanh thu ngành CNTT giảm so với cùng kỳ nhưng xuất khẩu phần mềm vẫn là điểm sáng khi một số doanh nghiệp duy trì tăng trưởng tốt ở một số thị trường nước ngoài. Chi tiêu trong lĩnh vực phần mềm toàn cầu năm 2023 - 2024 sẽ tăng trưởng mạnh.

Ông Nguyễn Thiện Nghĩa, Phó Cục trưởng Cục Công nghiệp Công nghệ thông tin và Truyền thông - Bộ TT&TT cho biết, 6 tháng đầu năm 2022, do ảnh hưởng của suy thoái kinh tế và xung đột Nga-Ukraine, nguồn cung dây chuyền bị gián đoạn. ..., khiến xuất khẩu sản phẩm, dịch vụ CNTT sụt giảm mạnh, trong đó xuất khẩu phần cứng, điện tử giảm hơn 9% so với cùng kỳ năm trước.

Một trong những điểm sáng là lĩnh vực xuất khẩu phần mềm khi vẫn duy trì mức tăng trưởng tốt ở một số thị trường như Nhật Bản và khu vực châu Á - Thái Bình Dương. Điển hình trong quý 1 năm 2023, FPT đạt doanh thu xuất khẩu CNTT tăng 32% và số lượng hợp đồng mới tăng 44%, trong đó thị trường Nhật Bản và châu Á - Thái Bình Dương đóng góp tích cực vào tăng trưởng doanh thu. lần lượt là hơn 31% và hơn 65%. Tuy nhiên, lĩnh vực xuất khẩu này còn khiêm tốn so với bức tranh toàn ngành nên doanh thu của ngành CNTT giảm.

## TỐC ĐỘ TĂNG TRƯỞNG GDP & NGÀNH ICT



Trong số các lĩnh vực kinh doanh, công nghệ thông tin và truyền thông (CNTT -TT) là một trong những ngành mở rộng nhanh nhất ở Việt Nam.

Ngành công nghiệp CNTT của Việt Nam nói chung và ngành công nghiệp dịch vụ CNTT đã chứng kiến sự tăng trưởng tích cực trong 5 năm qua.

## VIỆT NAM HIỆN CÓ:

**67.311**

Công ty công nghệ kỹ thuật số

Trong quá trình chuyển đổi số quốc gia, tính đến ngày 18 tháng 6, hơn 1,39 tỷ giao dịch đã được thực hiện bởi nền tảng dịch vụ công quốc gia.

Ngoài ra, hơn 849.290 doanh nghiệp đã tham gia chương trình hỗ trợ doanh nghiệp vừa và nhỏ và chuyển đổi kỹ thuật số (SMEDX), tương đương 106,1% của Kế hoạch năm 2023.

Trong đó:

**PHẦN CỨNG**

**5.097**

**PHẦN MỀM**

**18.162**

**NỘI DUNG KỸ THUẬT SỐ**

**767**

Nguồn: <http://makeinvietnam.mic.gov.vn/> | Ngày 24/08/2023

## Xây dựng hệ sinh thái kinh doanh hỗ trợ thúc đẩy công nghệ vi mạch của Việt Nam.

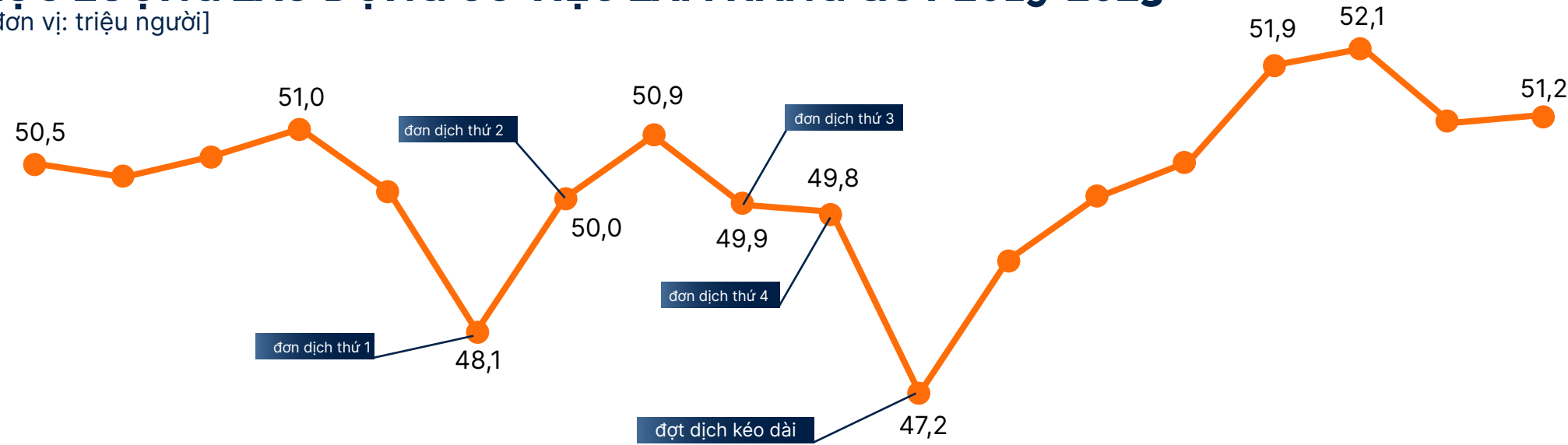
Hiện tại ở Việt Nam, Intel đang tham gia vào một trong những khâu sản xuất chip là đóng gói, hay Samsung và Amkor đang đầu tư. Việc thúc đẩy hệ sinh thái các đơn vị hỗ trợ cho các nhà sản xuất chip giúp Việt Nam thu hút sự tham gia của các công ty sản xuất chip lớn khiến Việt Nam trở thành một trong những quốc gia có nhiều hoạt động sản xuất chip. trong khu vực. Ngày càng có nhiều doanh nghiệp Việt Nam có khả năng tham gia vào ngành công nghiệp hỗ trợ sản xuất chip.

Chưa kể, có khoảng 50 doanh nghiệp trong nước với hơn 5.000 kỹ sư Việt Nam tham gia thiết kế chip. Qua đó, việc xây dựng hệ sinh thái doanh nghiệp hỗ trợ và đội ngũ kỹ sư thiết kế chip, kỹ sư điện tử sẽ giúp Việt Nam từng bước nâng cấp và tham gia sâu hơn vào chuỗi giá trị vi mạch toàn cầu.



## LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG CÓ VIỆC LÀM HÀNG QUÝ 2019-2023

[đơn vị: triệu người]



2019	2020	2021	2022	2023
Q1	Q2	Q3	Q4	Q1
Q2	Q3	Q4	Q1	Q2

## SỐ LƯỢNG NHÂN VIÊN MẤT VIỆC TẠI CÁC DOANH NGHIỆP

Tình trạng nhiều doanh nghiệp ở các ngành nghề thiếu đơn hàng diễn ra từ quý IV/2022 và kéo dài sang quý II/2023, dẫn đến hàng trăm nghìn người lao động bị giảm giờ làm, mất việc làm, ảnh hưởng tới đời sống của người lao động.

Số lao động nghỉ giãn việc của các doanh nghiệp trên cả nước trong quý II năm nay khoảng 241,5 nghìn người, giảm 52,5 nghìn người so với quý trước, chủ yếu là lao động ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (chiếm 84,1%), tập trung ở ngành da giày với 66,3% và dệt may với 14,4%. Một số địa phương có số lao động nghỉ giãn việc như sau: Bắc Giang 9,3 nghìn người; Bình Dương 9,8 nghìn người; Quảng Ngãi 10,3 nghìn người; Tiền Giang 11,9 nghìn người; Bình Phước 17 nghìn người; Ninh Bình 19,8 nghìn người; Thanh Hóa 98,3 nghìn người. Thực trạng các đơn hàng giảm đã tác động đến lao động khu vực công nghiệp đặc biệt là ngành dệt may, ngành chế biến gỗ và ngành sản xuất sản phẩm điện tử, máy vi tính và sản phẩm quang học. Số lao động ở các ngành này trong quý II/2023 đều giảm so với quý trước lần lượt là 142,5 nghìn người, 16,9 nghìn người và 30,2 nghìn người.

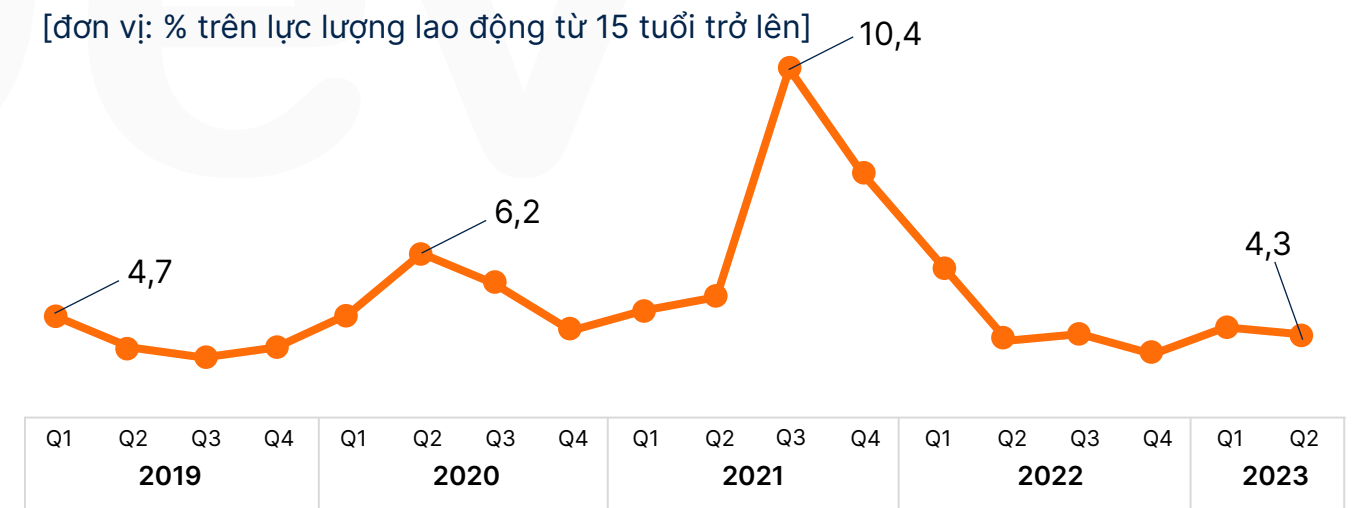
	Q4/2022	Q1/2023	Q2/2023
<b>MẤT VIỆC</b>	<b>118.000</b>	<b>149.000</b>	<b>217.000</b>
<b>GIÃN GIỜ LÀM</b>	<b>296.000</b>	<b>294.000</b>	<b>241.000</b>

Nhìn chung, lao động có việc làm có xu hướng tăng nhưng thị trường lao động phát triển chưa bền vững và có những điểm hạn chế sau:

- (1) Lao động có việc làm có xu hướng tăng nhưng thị trường lao động phát triển không mang tính bền vững, công việc của người lao động không ổn định, bấp bênh, điều kiện làm việc không bảo đảm và thu nhập thấp. Áp lực sa thải lao động từ các doanh nghiệp tạo ra sự chuyển dịch mạnh lao động từ khu vực công nghiệp và xây dựng (lao động chính thức) sang khu vực dịch vụ (phần lớn là lao động phi chính thức) làm lao động có việc làm phi chính thức chiếm tỷ trọng lớn.
- (2) Tình trạng nhiều doanh nghiệp ở các ngành nghề thiếu đơn hàng diễn ra từ quý IV/2022 và kéo dài sang quý II/2023, dẫn đến hàng trăm nghìn người lao động bị giảm giờ làm, mất việc làm, ảnh hưởng tới đời sống của người lao động.
- (3) Lao động có việc làm tăng nhưng tỷ lệ thiếu việc làm quý II/2023 tăng so với quý trước và cùng kỳ năm trước; người lao động ở vùng Đông Nam Bộ chịu tác động nhiều nhất.
- (4) Mặc dù thu nhập bình quân của người lao động tăng lên, nhưng tốc độ tăng thu nhập (5,4%), thấp hơn nhiều so với tốc độ tăng của quý II/2022 (8,9%). Thu nhập bình quân của lao động làm việc tại khu vực công nghiệp và xây dựng là 7,8 triệu đồng, tăng 4,2% so với cùng kỳ năm trước, thấp hơn nhiều so với cùng kỳ năm 2022 (11,5%).
- (5) Số người thất nghiệp và tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động quý II/2023 tăng so với quý trước.

## NHÂN VIÊN KHÔNG SỬ DỤNG TOÀN BỘ TIỀM NĂNG THEO QUÝ, GIAI ĐOẠN 2019-2023

[đơn vị: % trên lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên]



Lao động có nhu cầu làm việc nhưng không được đáp ứng đủ công việc (hay còn gọi là lao động không sử dụng hết tiềm năng) bao gồm những người thất nghiệp, thiếu việc làm và một nhóm ngoài lực lượng lao động sẵn sàng làm việc nhưng không tìm việc hoặc có tìm việc nhưng chưa sẵn sàng làm việc ngay.

Tỷ lệ lao động không sử dụng hết tiềm năng là tỷ số giữa lao động có nhu cầu làm việc nhưng không được đáp ứng đầy đủ công việc so với tổng số lao động có nhu cầu làm việc trong nền kinh tế. Phần lớn các công nhân không sử dụng tiềm năng đầy đủ của họ là những người trong độ tuổi 15-34 (51,7%) cao hơn nhiều so với tỷ lệ của nhóm tuổi này trong lực lượng lao động (33,3%). Điều này cho thấy Việt Nam vẫn có một lực lượng lao động tiềm năng lớn chưa được khai thác, đặc biệt là những người lao động trẻ.

# 2. CHÂN DUNG LẬP TRÌNH VIÊN VIỆT NAM

Thông tin chi tiết về nhân khẩu học và các hành vi của Lập trình viên Việt Nam trong cuộc sống & công việc

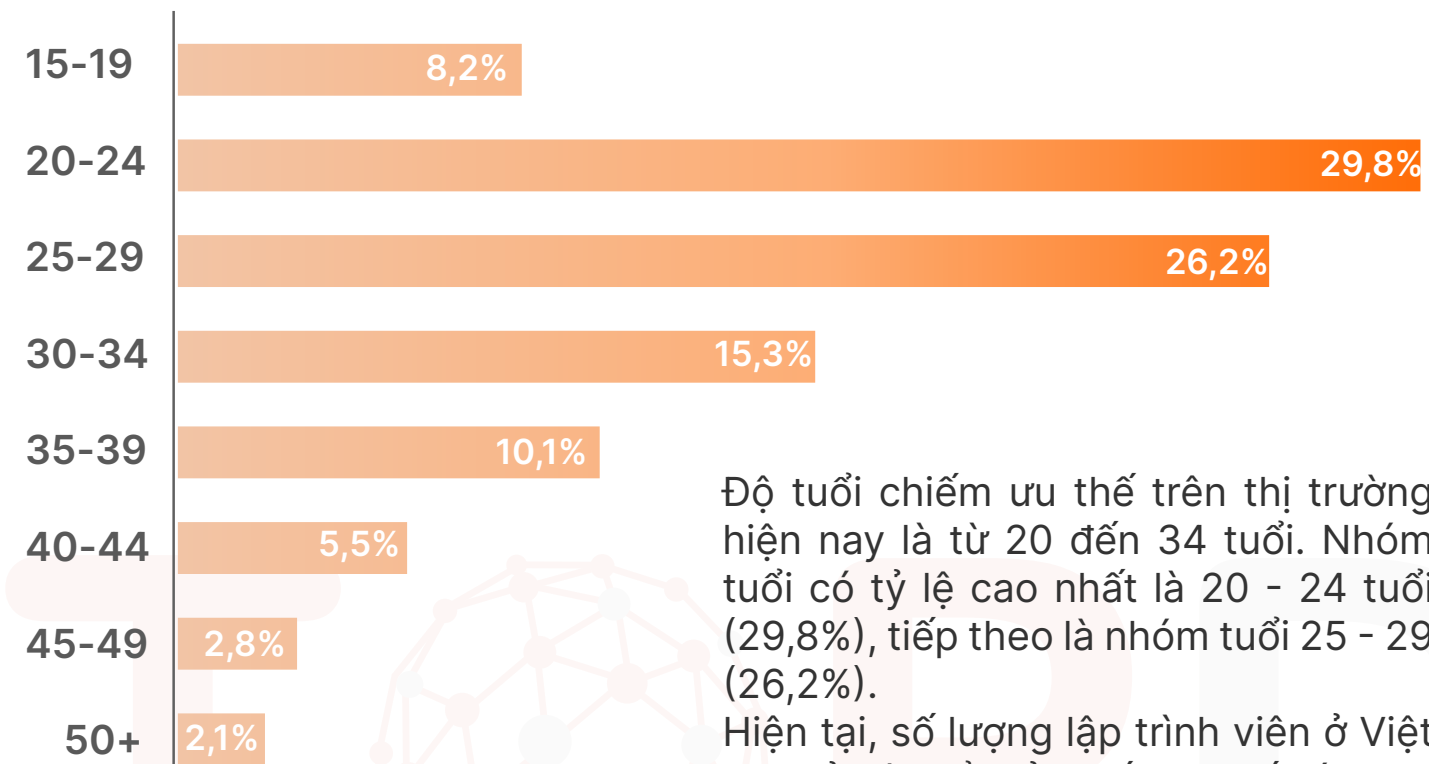


# NHÂN KHẨU HỌC LẬP TRÌNH VIÊN | CÁ NHÂN

Hầu hết các lập trình viên thuộc thế hệ GenZ & Millennials - nhà tuyển dụng cần chú ý đến độ tuổi, sở thích và mối quan tâm để điều chỉnh kế hoạch tuyển dụng của mình cho phù hợp với xu hướng tuyển dụng đa thế hệ hiện nay.

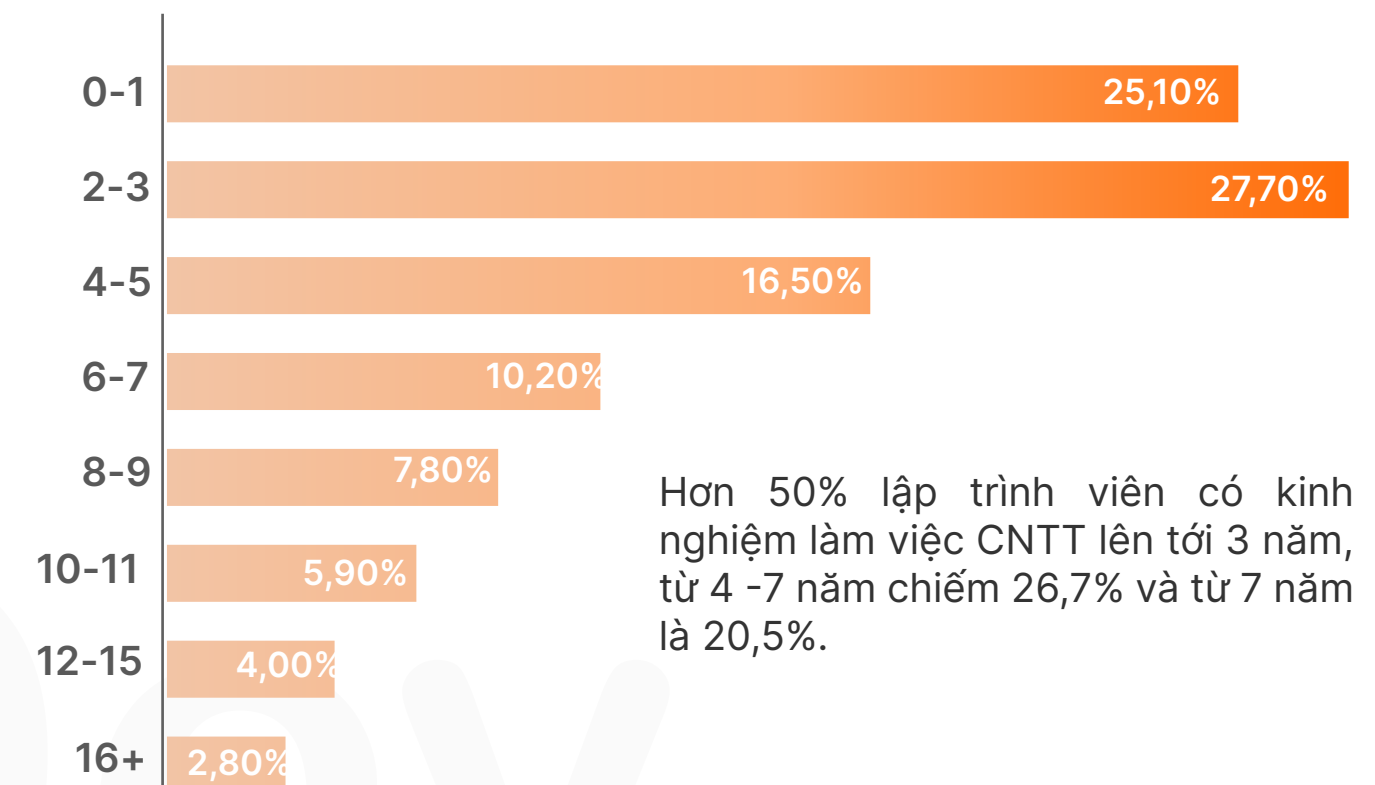
Những thế hệ này mong muốn sự cân bằng tốt hơn, lối sống lành mạnh, nhiều thông tin hơn về công ty, sản phẩm/dịch vụ và muốn tham gia tích cực vào quá trình kinh doanh với sự đóng góp có tác động đến giá trị của chính họ, công ty và xã hội.

## TUỔI



Độ tuổi chiếm ưu thế trên thị trường hiện nay là từ 20 đến 34 tuổi. Nhóm tuổi có tỷ lệ cao nhất là 20 - 24 tuổi (29,8%), tiếp theo là nhóm tuổi 25 - 29 (26,2%).  
Hiện tại, số lượng lập trình viên ở Việt Nam ở độ tuổi trẻ chiếm đa số với 56% ở độ tuổi 20 - 29 tuổi.

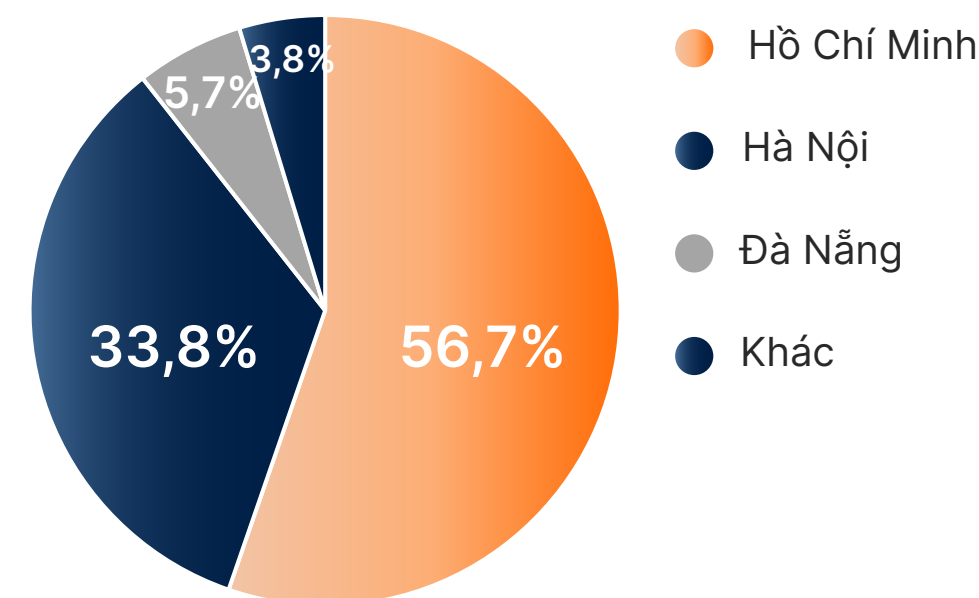
## NĂM KINH NGHIỆM



Hơn 50% lập trình viên có kinh nghiệm làm việc CNTT lên tới 3 năm, từ 4 - 7 năm chiếm 26,7% và từ 7 năm là 20,5%.

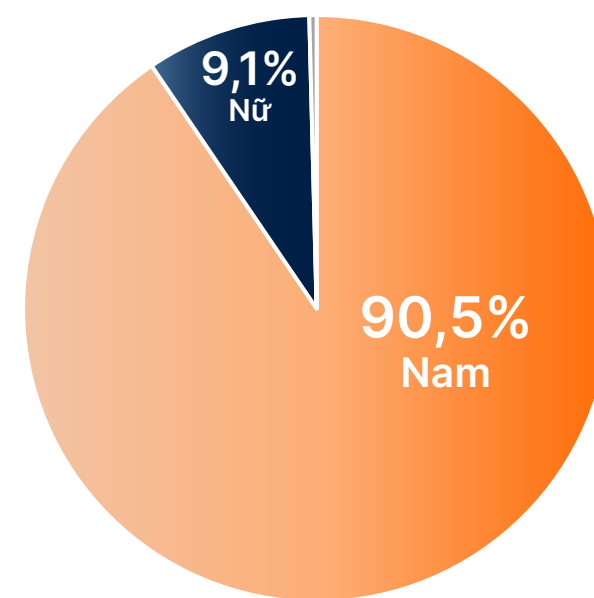
## ĐỊA ĐIỂM

Hơn 90% các lập trình viên đang sinh sống chủ yếu ở 2 thành phố lớn nhất của Việt Nam: Hồ Chí Minh 56,7% & Hà Nội 33,8%. Đà Nẵng - một trong những thành phố ở miền Trung Việt Nam - cũng là nơi dành cho 5,7% lập trình viên.



## GIỚI TÍNH

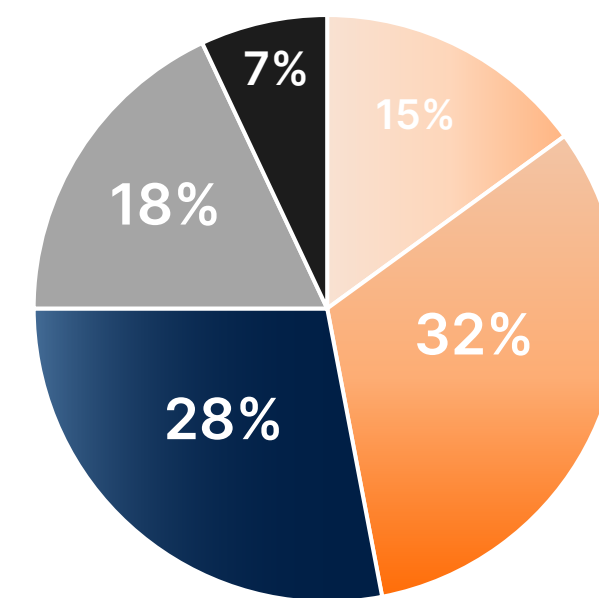
Nam giới vẫn chiếm ưu thế trong giới tính lập trình viên hoặc người làm việc trong lĩnh vực công nghệ với 90,5%. Nữ giới chỉ chiếm tỷ lệ nhỏ 9,1% nhưng tiếp tục tăng dần kể từ khi chúng tôi ghi nhận lần đầu chỉ 5% vào năm 2017.



Gần đây, ngày càng có nhiều cơ hội mở ra cho phụ nữ bắt đầu sự nghiệp với tư cách là lập trình viên từ các chương trình giáo dục STEM cũng như khuyến khích xã hội & công nghệ với thuật ngữ phổ biến "Women In Tech".

## TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN

- Fresher
- Junior
- Middle
- Senior
- Lead/ cao hơn



Hơn 45% lập trình viên là từ Fresher đến Junior, tiếp theo là 28% lập trình viên cấp Middle. Các lập trình viên Senior chỉ chiếm gần 20% tổng số nhân sự CNTT trong khi đó, cấp Leader trở lên chỉ là 7%.

# CHÂN DUNG LẬP TRÌNH VIÊN | CÔNG NGHỆ PHỔ BIẾN

NodeJS, Java, MySQL, Spring Boot, Laravel, NET Core, Django và AWS là những công nghệ phổ biến nhất trong nhóm công nghệ tương ứng.

## Javascript

1. NodeJS	33,50%
2. Angular	32,20%
3. ReactJS	28,40%
4. Typescript	21,60%
5. Vue	19,90%

## Database/ Dữ liệu

1. MySQL	58,10%
2. SQL Server	45,60%
3. MongoDB	28,70%
4. PostgreSQL	19,90%
5. Redis	14,00%

## Java

1. Spring Boot	45,92%
2. Hibernate	10,20%
3. Struts	2,50%
4. Vaadin	2,10%

## DevOps

1. Linux	76,50%
2. Docker	52,70%
3. Bash	11,90%
4. Kubernetes	10,30%

## Python

1. Django	38,10%
2. Falcon	20,40%
3. Pyramid	18,20%
4. Flask	16,60%
5. Numpy	14,00%

## .NET/ C#

1. .Net core	45,20%
2. .Net framework	27,40%
3. ASP.Net core	31,50%
4. ASP.Net MVC	18,50%
5. Xamarin	1,30%

## Lập trình Di Động

1. Java	49,30%
2. Swift	19,70%
3. Flutter	15,10%
4. React Native	9,90%
5. Kotlin	2,10%

## PHP

1. Laravel	75,60%
2. CodeIgniter	14,30%
3. Symfony	15,20%
4. CakePHP	7,50%
5. Yii	3,70%

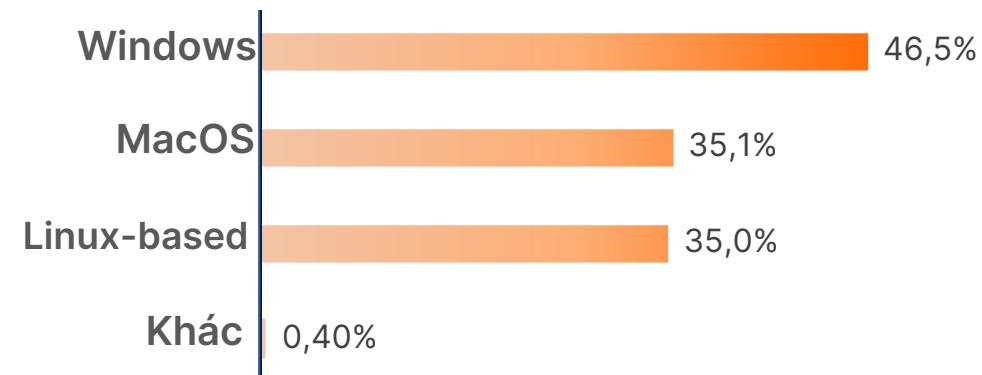
## Cloud Platform

1. AWS	35,10%
2. Microsoft Azure	22,20%
3. VMWare	16,30%
4. Firebase	16,80%
5. Google Cloud	4,20%

JavaScript là ngôn ngữ phổ biến nhất cùng với các kỹ năng CNTT khác. Trong đó Nodejs, Angular & ReactJS là 3 lựa chọn hàng đầu về Javascript framework. Lựa chọn hàng đầu để làm việc với Java lần lượt là Spring Boot/Spring rồi đến Hibernate & Struts. Không có nhiều thay đổi trong danh sách .NET/C# trong đó .NET Framework, .NET Core & ASP.NET Core đứng đầu danh sách. Laravel vẫn là framework phổ biến nhất trong nhóm công nghệ PHP với hơn 75%, tiếp theo là CodeIgniter & Symfony.

MySQL tiếp tục dẫn đầu nhóm công nghệ SQL với hơn 58%. Django, Falcon & Pyramid là 3 lựa chọn hàng đầu liên quan đến Python stack. Về phát triển di động, Java/ Swift & Flutter là những lựa chọn chính. Trong số các lựa chọn công nghệ Cloud - đám mây, AWS vẫn chiếm ưu thế với hơn 35%, tiếp theo là Azure, VMWare, Firebase & GCP.

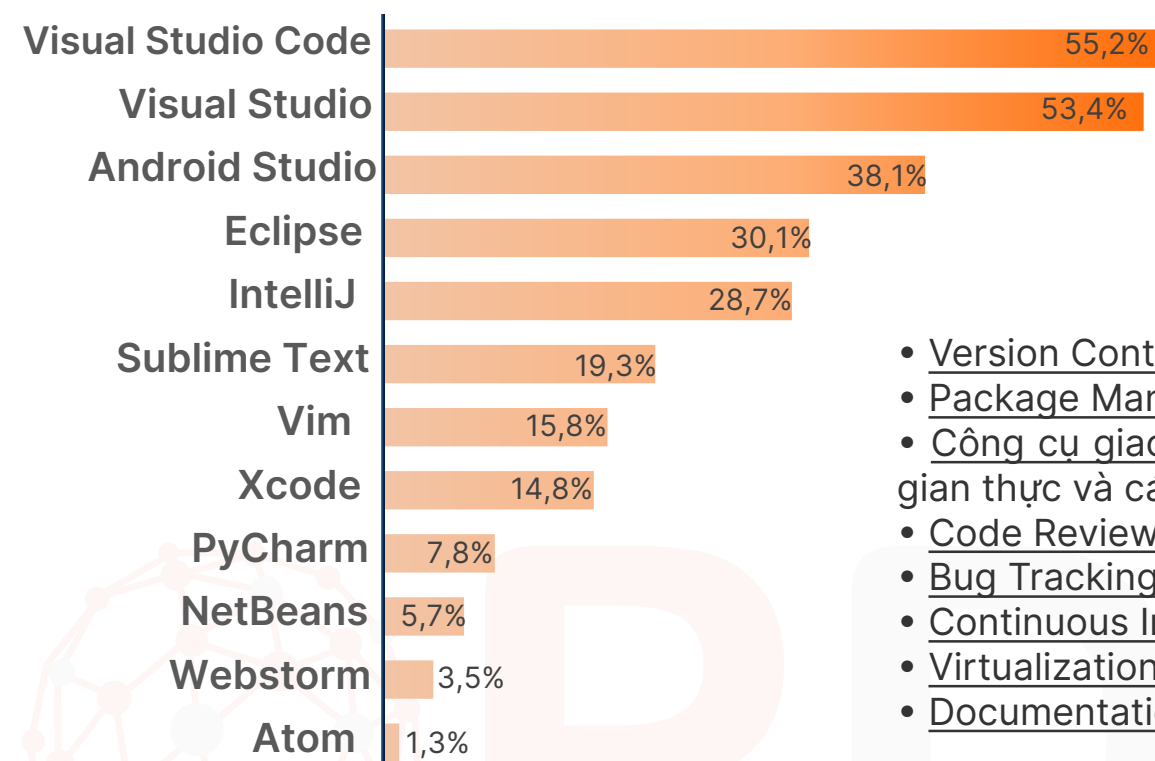
## HỆ ĐIỀU HÀNH (OS)



Windows vẫn là hệ điều hành phổ biến nhất, tiếp theo là MacOS 35,1% và Linux 35,0%.

Top 3 IDE là Visual Studio Code, Visual Studio và Android Studio.

## IDE & CODE EDITOR



## CÁC CÔNG CỤ LÀM VIỆC KHÁC

Bạn thường sử dụng những công cụ nào cho công việc hàng ngày? (giao tiếp, quản lý tác vụ, nơi làm việc trực tuyến ...)



- Version Control Systems (VCS): Git kết hợp với GitHub, GitLab hoặc Bitbucket...
- Package Managers: npm (JavaScript), (for Python) & Maven (Java)...
- Công cụ giao tiếp và cộng tác: Slack, Microsoft Teams và Discord để liên lạc trong thời gian thực và các nền tảng như Jira, Trello hoặc Asana để quản lý tác vụ và theo dõi dự án
- Code Review Tools: GitHub's pull request system, Gerrit & Crucible
- Bug Tracking Systems: Jira, Bugzilla và YouTrack
- Continuous Integration and Deployment (CI/CD) Tools: Jenkins, Travis CI và CircleCI
- Virtualization - Containerization Tools: Docker và Kubernetes
- Documentation Tools: Swimm, Notion, Confluence, GitBook, Docusaurus

## CÔNG NGHỆ LẬP TRÌNH VIÊN MUỐN TIẾP CẬN

### #1: Artificial Intelligence & Machine Learning

Công nghệ AI/ML đang có nhu cầu cao và các lập trình viên tận dụng chúng cho các nhiệm vụ như xử lý ngôn ngữ tự nhiên, thị giác máy tính và phân tích dự đoán. Các framework phổ biến bao gồm TensorFlow, PyTorch, Caffe & Keras

### #2: Cloud Computing/ AWS

Các nền tảng đám mây như AWS, Microsoft Azure và Google Cloud được sử dụng rộng rãi để xây dựng các ứng dụng linh hoạt và có thể mở rộng. Các lập trình viên tìm hiểu kiến trúc, triển khai và quản lý đám mây.

### #3: Full-Stack Development

Phát triển toàn diện bao gồm làm việc với cả công nghệ frontend và backend để xây dựng các ứng dụng web hoàn chỉnh. Các tech stack phổ biến bao gồm các frameworks/ libraries dựa trên JavaScript như React.js, Angular và Node.js.

### #4: DevOps

DevOps kết hợp các hoạt động phát triển và vận hành để cải thiện việc phân phối phần mềm và quản lý cơ sở hạ tầng. Các công cụ phổ biến như Docker, Kubernetes, Jenkins và Ansible được sử dụng để tự động hóa các quy trình và đạt được sự tích hợp/triển khai liên tục.

## CÔNG CỤ TÌM KIẾM AI PHỔ BIẾN DÀNH CHO LẬP TRÌNH VIÊN



ChatGPT Poe Quora AI Bing AI Google Bard You.com

Các lập trình viên thường dựa vào các nền tảng và thư viện cung cấp tài nguyên, tài liệu và ví dụ toàn diện cho các tác vụ liên quan đến AI. Ngoài các công cụ trên, lập trình viên còn sử dụng một số nền tảng khác: Microsoft AI Platform, Google AI Developer, OpenAI Documentation.

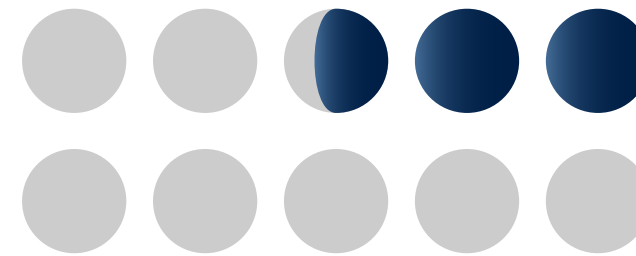
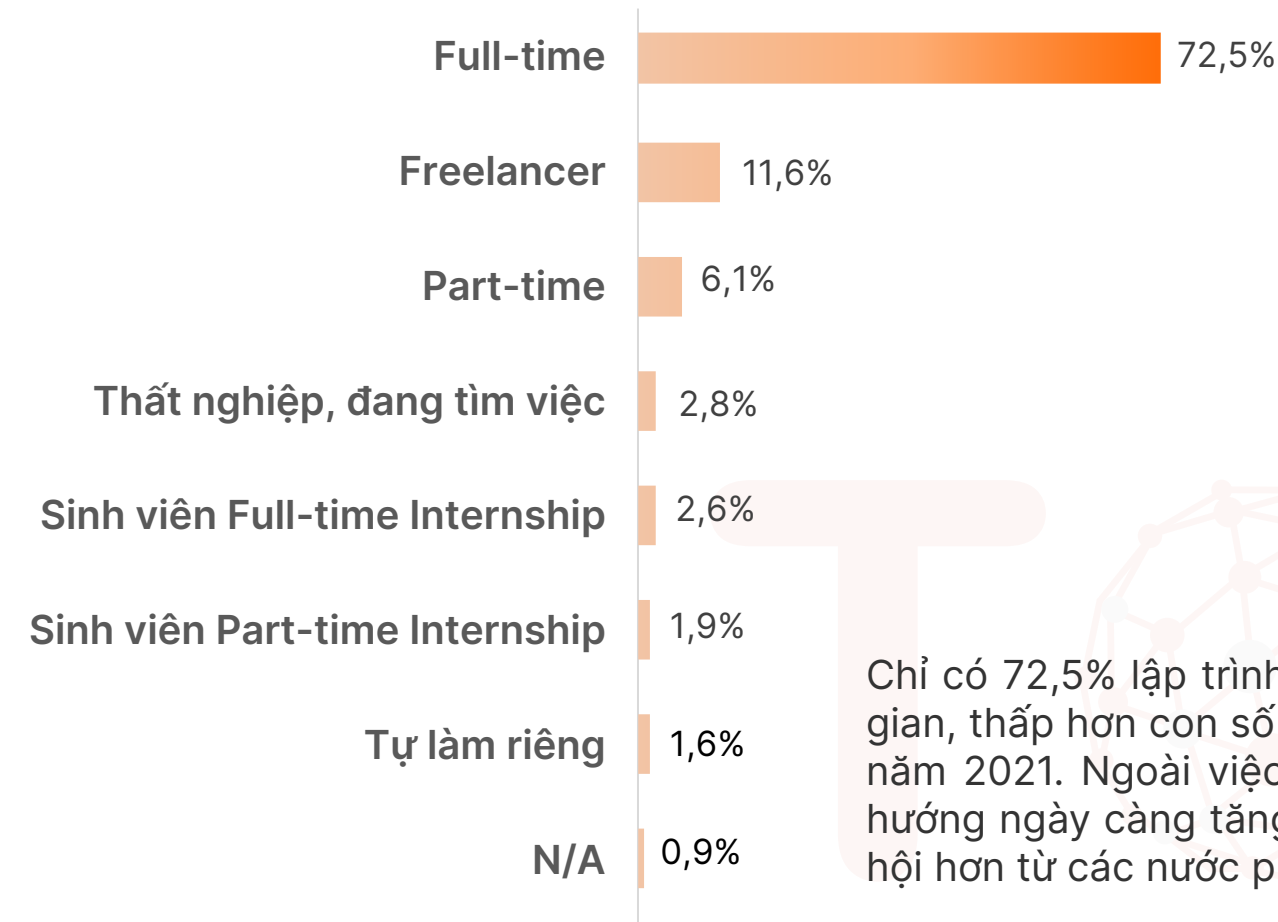
## CÔNG CỤ AI PHỔ BIẾN DÀNH CHO LẬP TRÌNH VIÊN



Các chương trình Pair Programmes được hỗ trợ bởi AI đã thay đổi cách thức và tốc độ khối lượng công việc mã hóa của lập trình viên. Trong đó, GitHub Copilot là công cụ trí tuệ nhân tạo dựa trên nền tảng đám mây phổ biến nhất do GitHub và OpenAI phát triển.

## TRẠNG THÁI CÔNG VIỆC

Tình trạng việc làm hiện tại của bạn là gì?

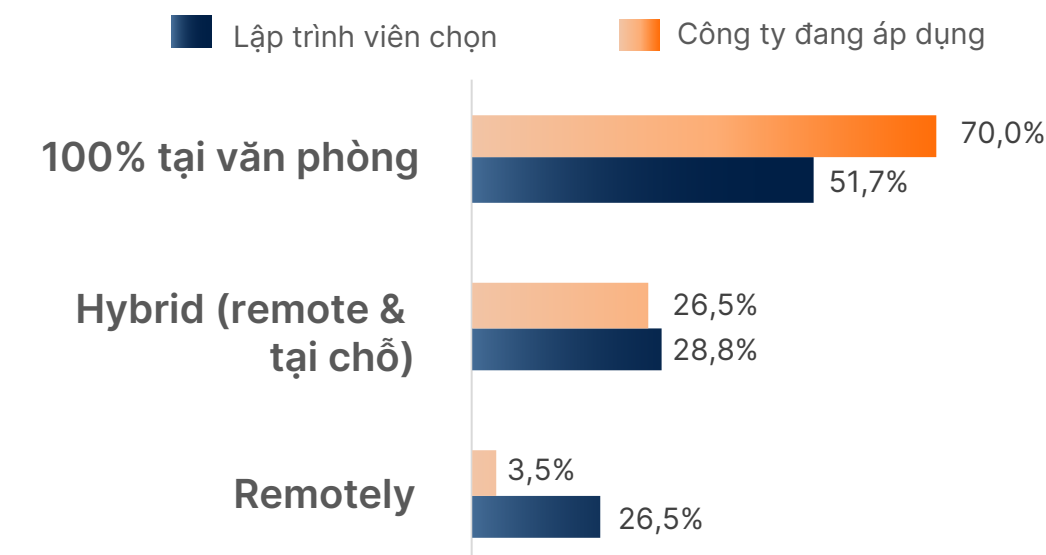


Chỉ có 72,5% lập trình viên được tuyển dụng làm công việc toàn thời gian, thấp hơn con số đó của năm 2022 (74,1%) và tiếp tục giảm kể từ năm 2021. Ngoài việc bị ảnh hưởng bởi một số làn sóng sa thải, xu hướng ngày càng tăng của làm việc từ xa/làm việc tự do với nhiều cơ hội hơn từ các nước phát triển là những lý do chính dẫn đến điều này.

<https://topdev.vn>

## CÁCH THỨC LÀM VIỆC

Bạn thích phương pháp làm việc nào hơn?

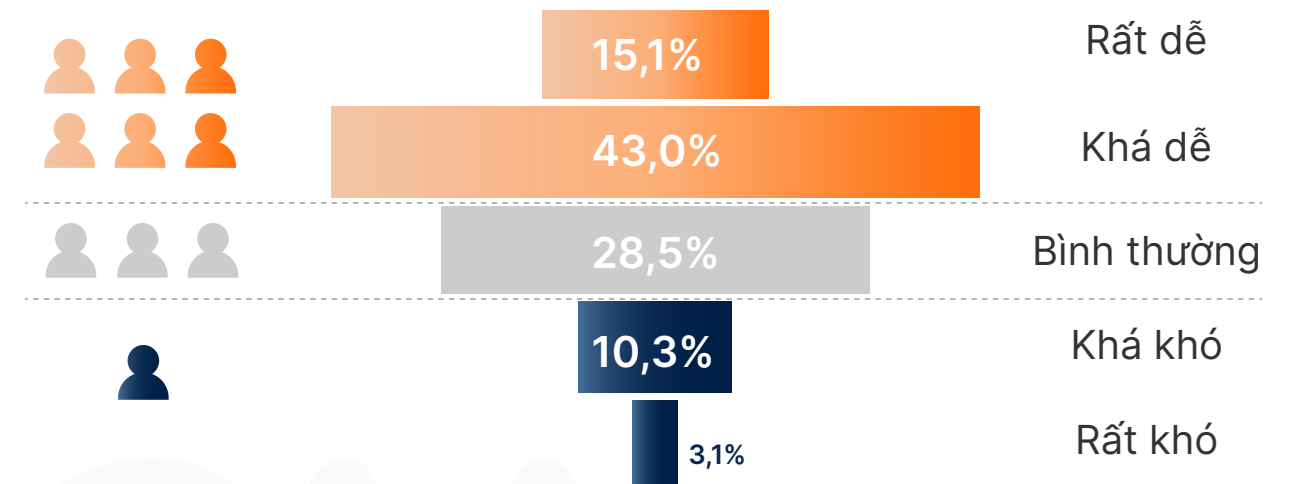


Hình thức làm việc mới - làm việc kết hợp - đã trở nên phổ biến hơn trong năm nay, trong khi phương án làm việc này đang được sử dụng như một lợi ích cho các lập trình viên trong công việc. Tuy nhiên, bất chấp sự phổ biến của các lập trình viên, các công ty vẫn đang tìm cách thu hút sự tham gia của nhân viên và quản lý để đảm bảo nơi làm việc tốt hơn.

100% tại chỗ (làm việc tại văn phòng) vẫn là phương thức làm việc chủ yếu của các lập trình viên trong lĩnh vực Công nghệ trong khi các công việc có lựa chọn làm việc từ xa chỉ chiếm 3,5% số lượng việc làm trên thị trường.

## MỨC ĐỘ TỰ TIN CỦA LẬP TRÌNH VIÊN KHI TÌM VIỆC?

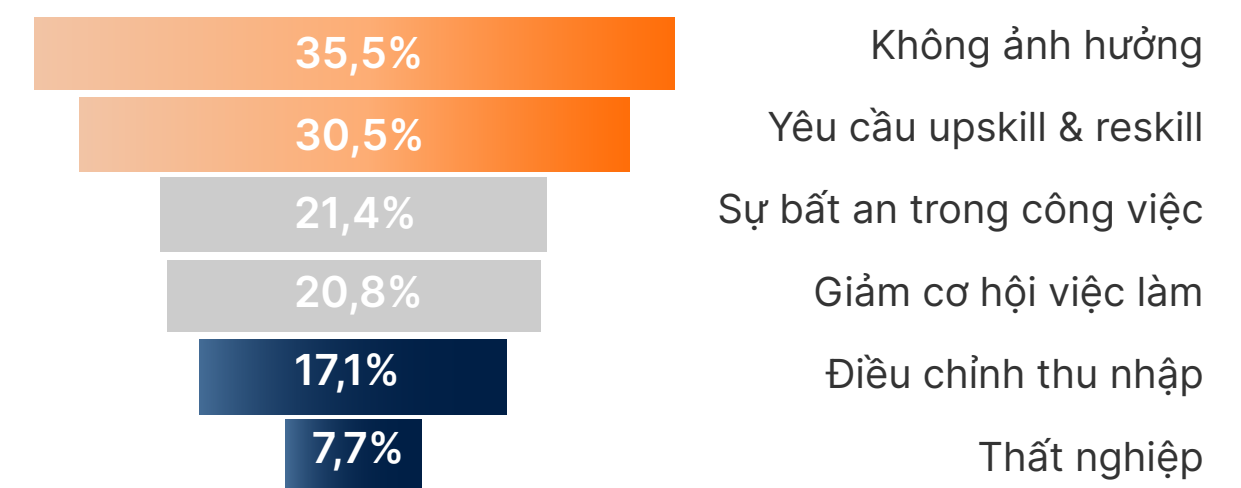
Câu hỏi: Trên thang điểm từ 0 - rất khó đến 5 - rất dễ, bạn nghĩ thế nào khi thay đổi công việc lập trình?



So với báo cáo năm ngoái, mức độ dễ dàng tìm được việc làm CNTT mới có vẻ kém hơn khi chỉ có 6/10 người trả lời còn lại cảm thấy tự tin (trong khi năm ngoái là 7/10). Hơn 10% số người được hỏi cảm thấy bất an & thiếu tự tin khi chuyển việc trong năm nay (trong khi năm ngoái chỉ là 6%).

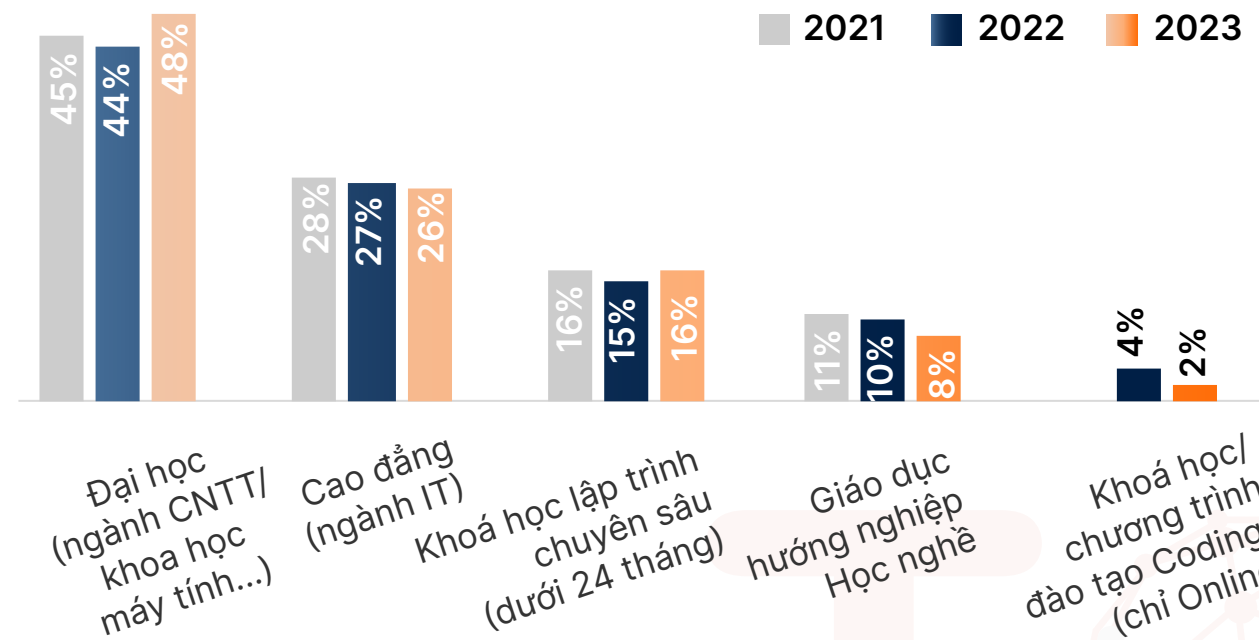
## TÌNH HÌNH SA THẢI TRONG LĨNH VỰC CÔNG NGHỆ

Sự nghiệp bị ảnh hưởng như thế nào bởi hiện tượng sa thải



Hơn 24% lập trình viên cho biết họ bị ảnh hưởng tiêu cực bởi tình trạng sa thải nhân viên công nghệ ở Việt Nam vào năm 2023 sau khi nền kinh tế toàn cầu suy thoái.

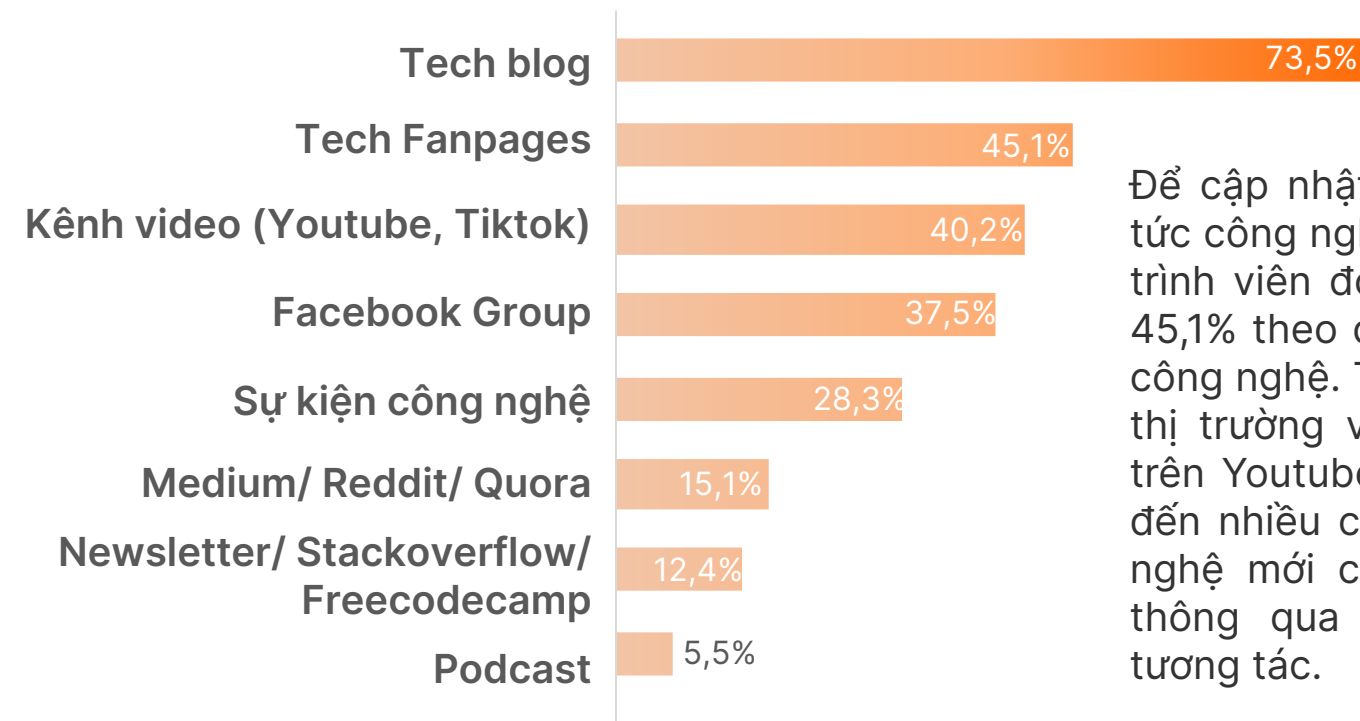
## NỀN TẢNG HỌC VẤN



Top nền tảng học vấn của lập trình viên đến từ các trường Đại học (48%) & Cao đẳng (26%) có chuyên ngành liên quan đến CNTT và khoa học máy tính. Các phương pháp học lập trình khác ngày càng phổ biến do nhu cầu cao về nhân tài Công nghệ trên thị trường.

## CẬP NHẬT TIN TỨC CÔNG NGHỆ

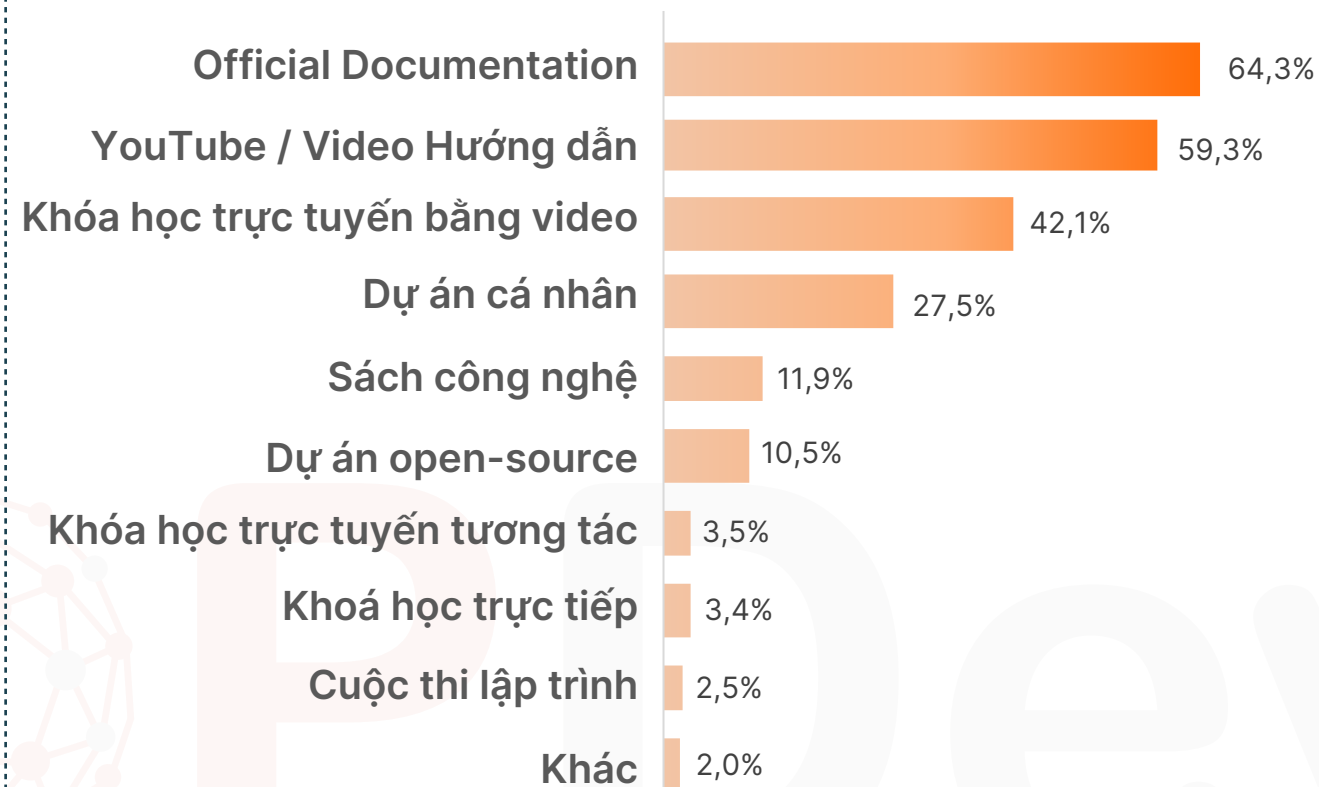
Lập trình viên cập nhật tin tức công nghệ như thế nào?



Để cập nhật các xu hướng và tin tức công nghệ mới nhất, 73,5% lập trình viên đọc blog công nghệ và 45,1% theo dõi các trang Fanpage công nghệ. Theo xu hướng lớn của thị trường video, các kênh video trên Youtube & Tiktok đang mang đến nhiều cách thức tin tức công nghệ mới cho các lập trình viên thông qua định dạng video và tương tác.

## TIẾP CẬN CÔNG NGHỆ MỚI

Lập trình viên học ngôn ngữ / công nghệ lập trình mới như thế nào?



Hơn 60% lập trình viên sử dụng tài liệu chính thức (Official Documentation) cũng như các nguồn Youtube làm cách thức chính để học và tiếp cận công nghệ mới. Tiếp theo là các khóa học trực tuyến dựa trên video & dự án cá nhân (42,1%) & dự án cá nhân (27,5%) là những cách thay thế để các lập trình viên có cơ hội quan sát và thử nghiệm.

Sách công nghệ, dự án nguồn mở, khóa học tương tác trực tuyến, khóa học ngoại tuyến và cuộc thi viết mã là những phương pháp khác để học công nghệ mới nhưng mức độ phổ biến và khả năng ứng dụng được coi là không tốt bằng các phương pháp khác.

## NỀN TẢNG HỌC CODE ONLINE

Lập trình viên thường sử dụng nền tảng nào để học các công nghệ mới?



- Khóa học "The web developer Bootcamp"
- Khóa học "The Complete JavaScript course"
- Khóa học "The Complete Python Bootcamp"
- Khóa học "Machine Learning A-Z™: Python & R in Data Science"
- Khóa học "Java Programming Masterclass"

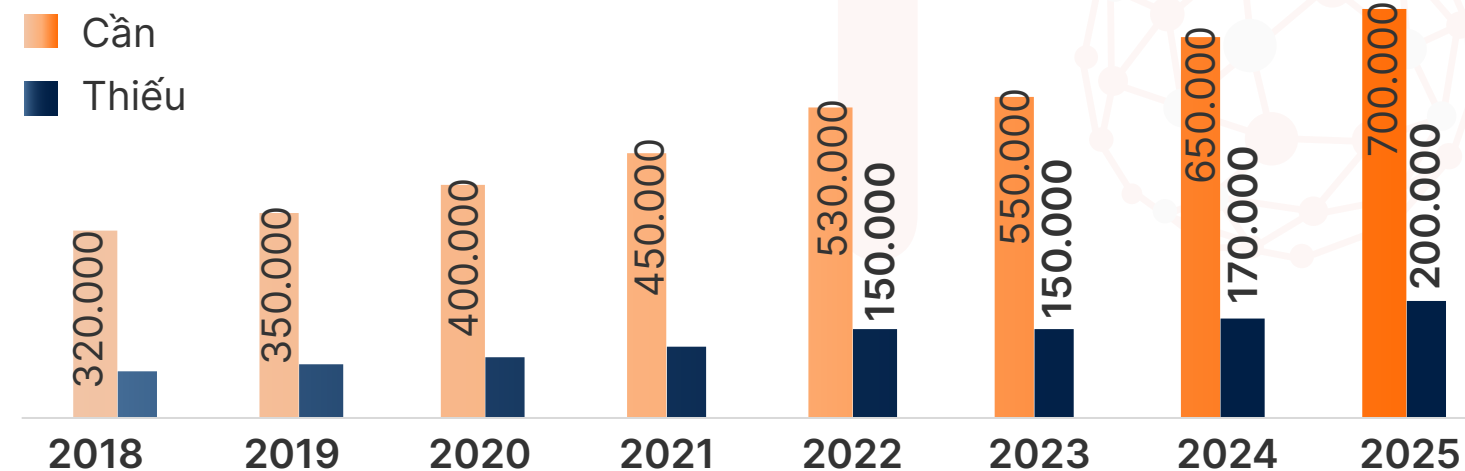
**LỰC LƯỢNG TECH/ DIGITAL LÀM VIỆC TẠI CÁC LĨNH VỰC LIÊN QUAN ĐẾN CNTT**  
**530.000**

Dựa trên tỷ lệ ước tính (1,0%+) của lực lượng lao động các ngành liên quan đến Công nghệ & CNTT trên tổng lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên.

**SINH VIÊN CNTT NHẬP HỌC HÀNG NĂM (CHUYÊN NGÀNH PHẦN MỀM)**  
**50.000 - 57.000**

Dựa trên báo cáo hàng năm của Bộ GD & ĐT từ 2019 - 2022 về tỷ lệ các chuyên ngành liên quan đến Công nghệ thông tin trên chỉ tiêu tuyển sinh đại học/cao đẳng phổ thông hàng năm.

## NHU CẦU NHÂN LỰC IT TẠI VIỆT NAM 2018 - 2025 (NGÀNH PHẦN MỀM)



Sự thiếu hụt nhân sự CNTT luôn là vấn đề khó khăn nhất đối với thị trường CNTT. Mặc dù mức lương và tiền thưởng của ngành này đang tăng lên đáng kể nhưng dự đoán từ năm 2023 - 2025, Việt Nam vẫn sẽ thiếu hụt từ 150.000 đến 200.000 lập trình viên/kỹ sư hàng năm.

## NĂNG LỰC LẬP TRÌNH VIÊN VIỆT NAM

### SKILLVALUE

**TOP 10** Sau Mỹ, Anh, Pháp .... trong Xếp hạng Thế giới về Khảo sát lập trình viên tốt nhất

**TOP 2** Chỉ sau Hoa Kỳ trong xếp hạng Thế giới về Khảo sát Freelancer tốt nhất

### HACKERRANK

**23<sup>RD</sup>**

Bảng xếp hạng Developer Skills Charts of HackerRank's Report 2016

## VIỆT NAM: ĐIỂM ĐẾN OUTSOURCING

### THỐNG KÊ UNESCO **TOP 10**

Các quốc gia đào tạo ra nhiều kỹ sư nhất sau Nga, Mỹ, Iran, Nhật Bản, Hàn Quốc, Indonesia, Ukraine, Mexico và Pháp.

### CHỈ SỐ VỊ TRÍ DỊCH VỤ TOÀN CẦU CỦA KEARNEY **HẠNG 6**

Nằm trong số các quốc gia hàng đầu về dịch vụ gia công phần mềm (2021)

### ACCELERANCE **TOP 2**

Việt Nam là một trong hai điểm đến gia công phần mềm hàng đầu ở Đông Nam Á

## VIỆT NAM: NGUỒN LAO ĐỘNG DỒI DÀO NHƯNG TRÌNH ĐỘ TAY NGHỀ CÒN HẠN CHẾ

**TOTAL WORKFORCE INDEX™ XẾP HẠNG TOÀN CẦU**  
**47/60**

**TIẾNG ANH THÀNH THẠO**  
**CHỈ 5%**

trong tổng số lực lượng lao động

**TOTAL WORKFORCE INDEX™ XẾP HẠNG KHU VỰC**  
**11/11**

**NHÂN LỰC TAY NGHỀ CAO**  
**11,67%**

trong tổng số lực lượng lao động

**REMOTE READINESS RANKING**  
Xếp hạng mức độ sẵn sàng từ xa  
**51/60**

**TỶ LỆ NHÂN LỰC R&D TRÊN 1.000 NHÂN LỰC**  
**1,5 / 1000**

Một thực tế đáng chú ý khác của thị trường lao động Việt Nam là tỷ lệ lực lượng lao động phi chính thức chiếm tới 55% tổng lực lượng lao động của cả nước. Lao động phi chính thức thường không tham gia hợp đồng lao động và khả năng được hưởng bảo hiểm xã hội của họ rất hạn chế.

Trình độ tay nghề là một trong những lĩnh vực cần nâng cao để người lao động Việt Nam bắt kịp các thị trường khác. Lao động có tay nghề cao chỉ chiếm 11,67%, gần như không thay đổi so với 3 năm trước. Kỹ năng mềm, trong đó có kỹ năng ngoại ngữ, ngày càng quan trọng trong hầu hết các ngành nghề, ngay cả trong các lĩnh vực thiên về kỹ thuật như sản xuất. Ngoài tiếng Anh, một số ngoại ngữ khác như tiếng Trung, tiếng Nhật, tiếng Hàn cũng được nhiều doanh nghiệp săn đón. Tuy nhiên, theo Chỉ số tổng lực lượng lao động Việt Nam 2022, tỷ lệ lao động Việt Nam thông thạo tiếng Anh chỉ chiếm 5% tổng lực lượng lao động. Tỷ lệ này khá thấp so với các nước không nói tiếng Anh khác trong khu vực như Indonesia (10%), Malaysia (21%), Thái Lan (27%).

## THiếu HỤT KỸ NĂNG VÀ NHU CẦU PHÁT TRIỂN LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG

Khi các ngành công nghiệp phát triển và công nghệ mới xuất hiện, nhu cầu về các kỹ năng chuyên môn có thể không có sẵn trên thị trường ngày càng tăng. Sự hợp tác giữa các tổ chức giáo dục, cơ quan chính phủ và các ngành công nghiệp có thể giúp giải quyết những thách thức này và đảm bảo lực lượng lao động lành nghề phù hợp với nhu cầu thị trường.

Chuyển đổi kỹ thuật số và tiến bộ công nghệ ở Việt Nam đã tạo ra nhu cầu đáng kể về kỹ năng công nghệ và kỹ thuật số. Các ngành như công nghệ thông tin, thương mại điện tử, phát triển phần mềm và phân tích dữ liệu đang có tốc độ tăng trưởng nhanh chóng và đòi hỏi lực lượng lao động được trang bị kiến thức kỹ thuật số và chuyên môn kỹ thuật. Các sáng kiến nâng cao và đào tạo lại kỹ năng tập trung vào kỹ năng kỹ thuật số, ngôn ngữ lập trình, an ninh mạng và trí tuệ nhân tạo mang lại cơ hội cho các cá nhân nâng cao khả năng làm việc và đóng góp cho các lĩnh vực đang mở rộng này.



## SAU KHI TỐT NGHIỆP CHỈ 35%

Trên tổng số 57.000 sinh viên ngành Công nghệ thông tin đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp

## 65% CÒN LẠI

Cần từ 3 - 6 tháng để được đào tạo & làm quen với công việc, môi trường làm việc

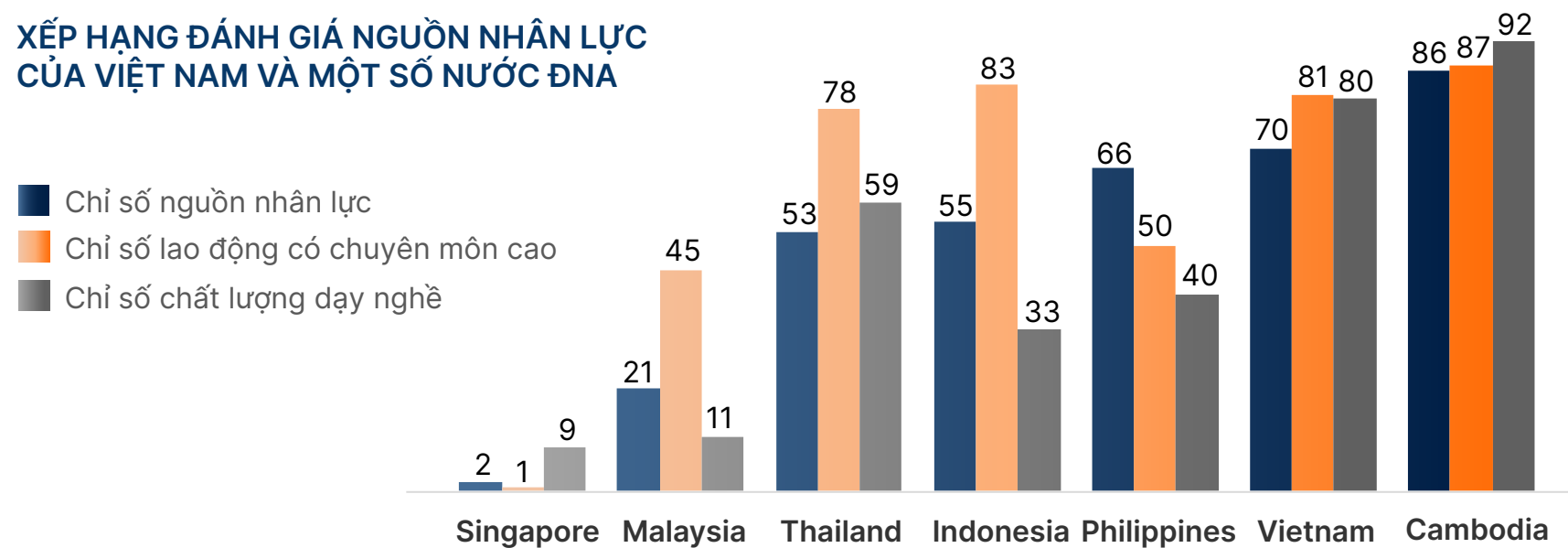
Theo đánh giá chung, lao động Việt Nam tuy có khả năng tiếp thu nhanh lý thuyết nhưng vẫn còn hạn chế, yếu kém về năng lực thực hành và ứng dụng công nghệ cao, đặc biệt là công nghệ số trong quá trình hoạt động thực tế ở những nơi đòi hỏi sự sáng tạo, thích nghi với môi trường cạnh tranh cao, những công việc đòi hỏi tinh thần đồng đội, trong môi trường đa văn hóa, sắc tộc và tôn giáo.

Bên cạnh các kỹ năng mềm như kỹ năng tự quản lý, tự tổ chức, kỹ năng giao tiếp, tương tác và giải quyết vấn đề, quản lý dự án cũng trở nên quan trọng đối với việc phát triển nguồn nhân lực trong kỷ nguyên chuyển đổi số.

## CHỈ SỐ NGUỒN NHÂN LỰC VIỆT NAM

Theo đánh giá của các tổ chức quốc tế, hầu hết các chỉ số nguồn nhân lực của Việt Nam đều ở mức thấp. Báo cáo của Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF) cho rằng, Việt Nam thuộc nhóm các quốc gia chưa sẵn sàng cho Công nghiệp 4.0. Về chỉ số nguồn nhân lực, Việt Nam đứng thứ 70/100. Về lao động có tay nghề cao, Việt Nam đứng thứ 81/100. Chỉ số chất lượng đào tạo nghề, Việt Nam được xếp hạng 80/100 quốc gia. Nếu so sánh với các nước ASEAN, hầu hết các chỉ số của Việt Nam chỉ nhỉnh hơn Campuchia.

### XẾP HẠNG ĐÁNH GIÁ NGUỒN NHÂN LỰC CỦA VIỆT NAM VÀ MỘT SỐ NƯỚC ĐNA



Nguồn: WEF (2018), Readiness for the Future of Production Report 2018

## KẾT QUẢ PISA

### 2015 TOP 8

Trên Bảng xếp hạng PISA 2015 của OCED về khả năng Toán, Khoa học và Đọc hiểu của học sinh 15 tuổi, Việt Nam xếp trên các nền kinh tế phát triển như Hàn Quốc, Trung Quốc và Hồng Kông

### 2018 KHÔNG NIỀM YẾT

Trên Bảng xếp hạng PISA của OCED 2018 do:  
- Sự khác biệt đáng kể về kết quả của Việt Nam  
- Sự khác biệt trong mô hình đánh giá

#### VƯỢT TRỘI

Thành tích học tập của học sinh rất tốt, có sự khác biệt so với mô hình của các quốc gia là thành viên của OECD

#### MÔ THỨC KHÁC BIỆT

Câu hỏi mà các nước thành viên OECD cho là càng khó thì học sinh Việt Nam sẽ làm tốt hơn (đặc biệt là các môn học thuật - cấp độ khó & siêu khó)  
Câu hỏi mà họ cho là càng dễ thì học sinh chúng ta sẽ không làm tốt bằng (kinh nghiệm sống, kỹ năng sống)

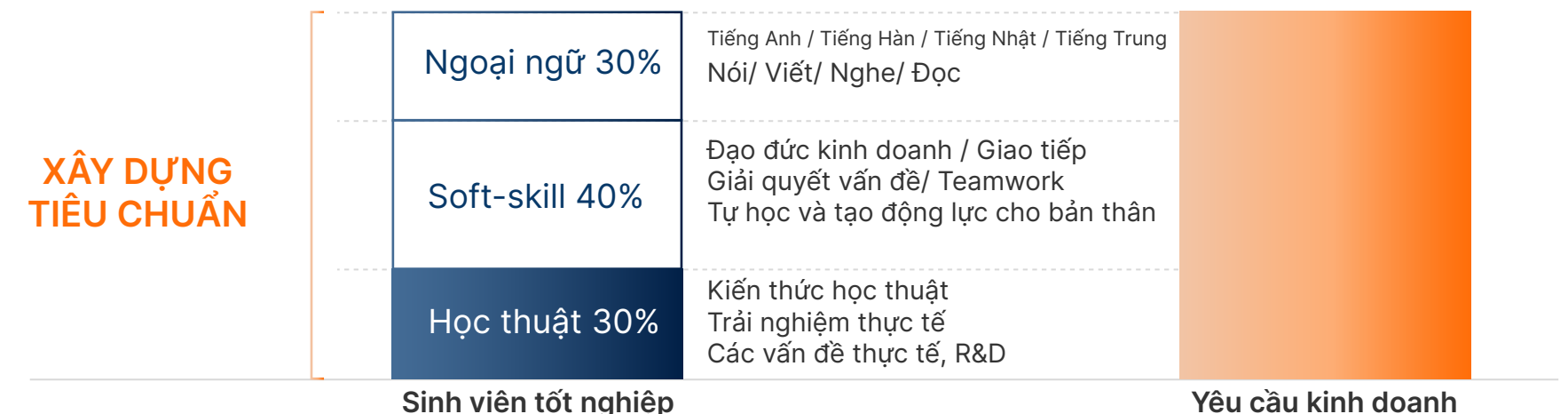
## PHẦN KẾT LUẬN

### Bối cảnh

- + Lực lượng lao động dồi dào và trẻ
- + Được áp dụng sớm với giáo dục STEM
- + Được trang bị đầy đủ kiến thức học thuật

- Tỷ lệ lực lượng lao động có tay nghề cao/ thành thạo ngôn ngữ thứ 2
- Thiếu kinh nghiệm thực tế, trang bị kỹ năng sống & xã hội kém
- Chưa trang bị tốt các kỹ năng ngôn ngữ thứ 2 (như tiếng Anh, tiếng Nhật, tiếng Hàn...)

### Rút ngắn khoảng cách



# 3. THỊ TRƯỜNG NHÂN LỰC IT MỨC LƯƠNG & NHU CẦU

Mức lương của Lập trình viên và nhu cầu về nhân sự IT  
Top việc làm IT tăng trưởng nhanh 2023 - 2025

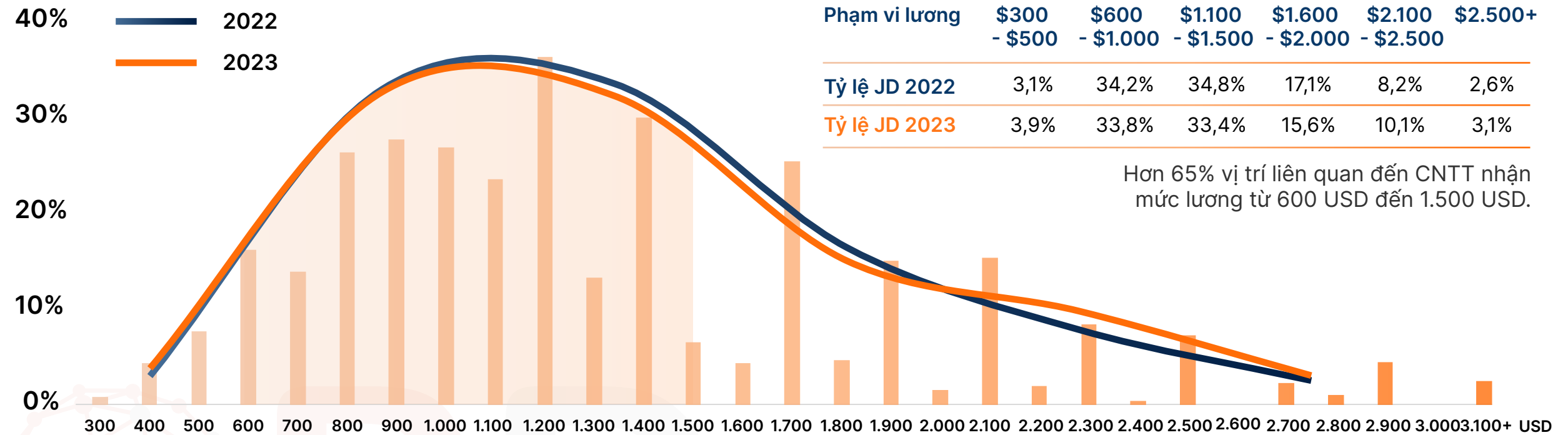


# LƯƠNG LẬP TRÌNH VIÊN - TỔNG QUAN

## LƯƠNG TRUNG BÌNH

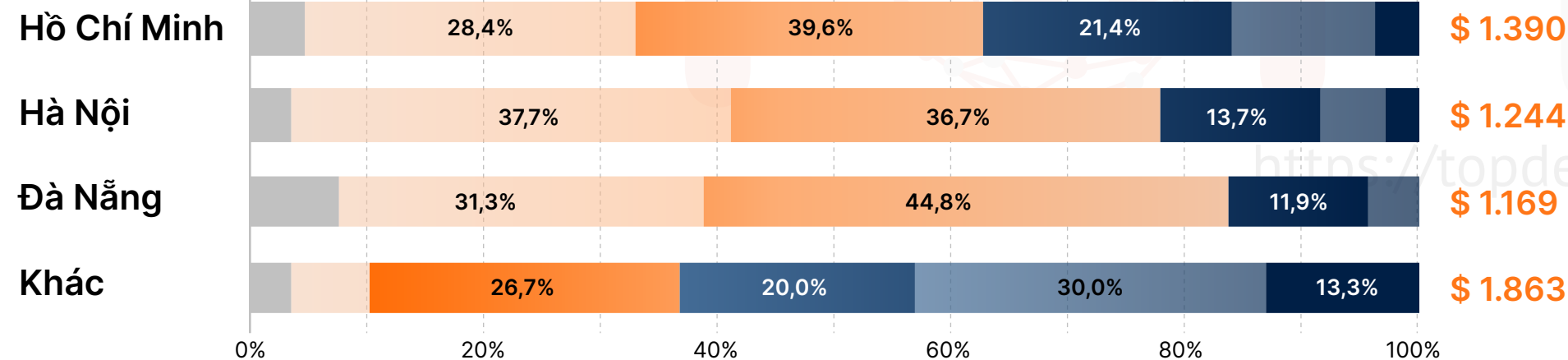
**\$1.311** +0,7%  
\$1.302 (2022)

Mức lương bình quân năm nay không thay đổi nhiều so với năm ngoái và tốc độ tăng trưởng so với cùng kỳ năm trước chỉ ở mức 0,7%. Do tình hình kinh tế toàn cầu, hầu hết các doanh nghiệp đều rơi vào tình trạng khó khăn với nhiều vấn đề liên quan đến dòng tiền, mở rộng và tăng trưởng kinh doanh. Vì vậy, chi phí nhân công - một trong những chi phí vận hành chiếm tỷ trọng lớn nhất trong doanh nghiệp - sẽ được xem xét tối ưu hóa trước hết để đảm bảo ổn định tài chính. Tuy nhiên, so với các ngành khác, mức lương của các vị trí liên quan đến CNTT vẫn cao hơn so với các ngành khác.



## LƯƠNG THEO ĐỊA ĐIỂM

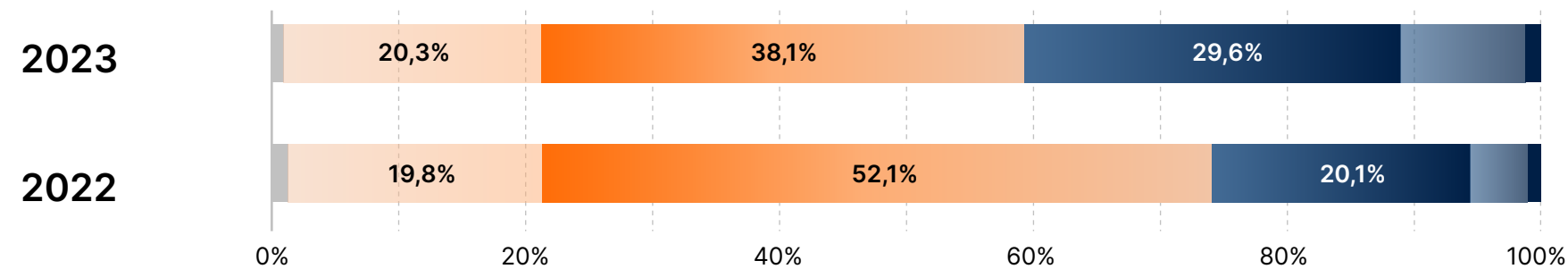
[đơn vị: tỷ lệ JD trên mỗi vị trí %]



Mỗi thành phố thể hiện một phổ phân bố riêng, phản ánh điều kiện kinh tế và thị trường việc làm địa phương.  
 Hồ Chí Minh: Có sự phân bố tương đối cân bằng trên nhiều phạm vi, với tỷ lệ phần trăm cao hơn ở mức trung bình (\$1.100 - \$1.500) và tỷ lệ phần trăm thấp hơn ở mức cao nhất.  
 Hà Nội: Thể hiện mức độ tập trung cao hơn ở phân khúc tầm trung (\$1.100 - \$1.500) và phân khúc cao hơn (\$600 - \$1.000), với tỷ lệ phần trăm tương đối thấp hơn ở phân khúc cao nhất.  
 Địa điểm khác bao gồm các tỉnh/thành phố khác ở Việt Nam, ở nước ngoài và làm việc từ xa.

## SỰ THAY ĐỔI YÊU CẦU VỀ TRÌNH ĐỘ TRONG TUYỂN DỤNG CÔNG NGHỆ

[đơn vị: tỷ lệ JD trên mỗi level %]



Có sự thay đổi đáng chú ý trong việc phân bố công việc CNTT ở các cấp độ công việc từ năm 2022 đến năm 2023.  
 Cấp trung và cấp cao: Cấp trung và cấp cao chiếm tỷ trọng đáng kể trong cả hai năm, cho thấy nhu cầu nhất quán về các chuyên gia CNTT có kinh nghiệm.  
 Cấp Lãnh đạo/Quản lý cho thấy tỷ lệ công việc CNTT tăng lên từ năm 2022 đến năm 2023. Điều này thể hiện nhu cầu ngày càng tăng đối với các cá nhân có kỹ năng lãnh đạo và quản lý trong ngành CNTT.

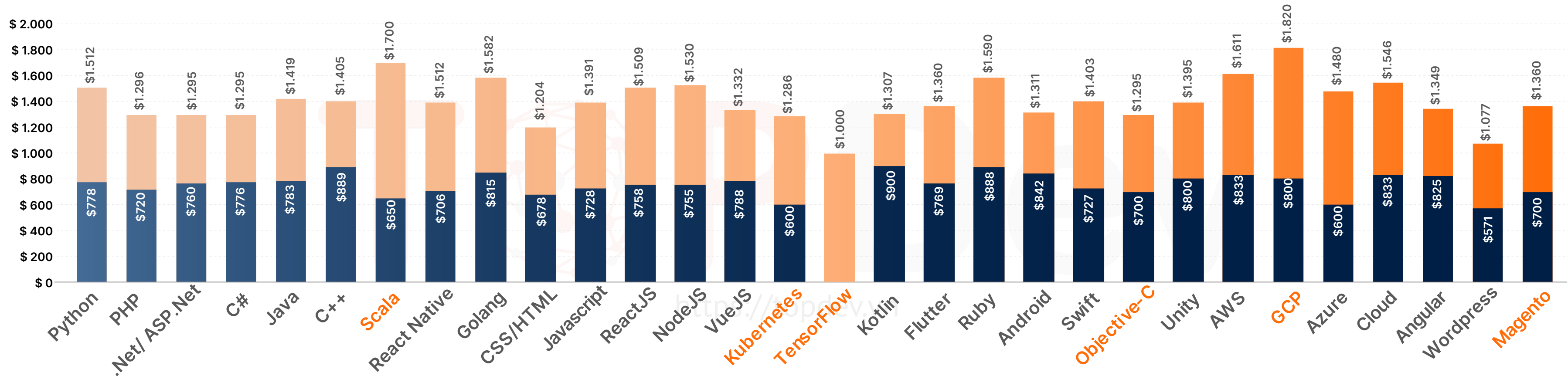
# MỨC LƯƠNG LẬP TRÌNH VIÊN @CÔNG NGHỆ

## MỨC LƯƠNG LẬP TRÌNH VIÊN THEO CÔNG NGHỆ

■ Middle Level (3-4 năm) & Senior Level (5+ năm)  
■ Junior Level (1-2 năm)

[Đơn vị: USD]

Lưu ý: Tất cả dữ liệu tiền lương được nêu trong trang này đề cập đến tổng tiền lương hàng tháng trước thuế và không bao gồm các phúc lợi khác như làm thêm giờ, tiền thưởng, v.v.



■ Skill với dữ liệu có độ tin cậy thấp  
■ Skill với dữ liệu có độ tin cậy cao

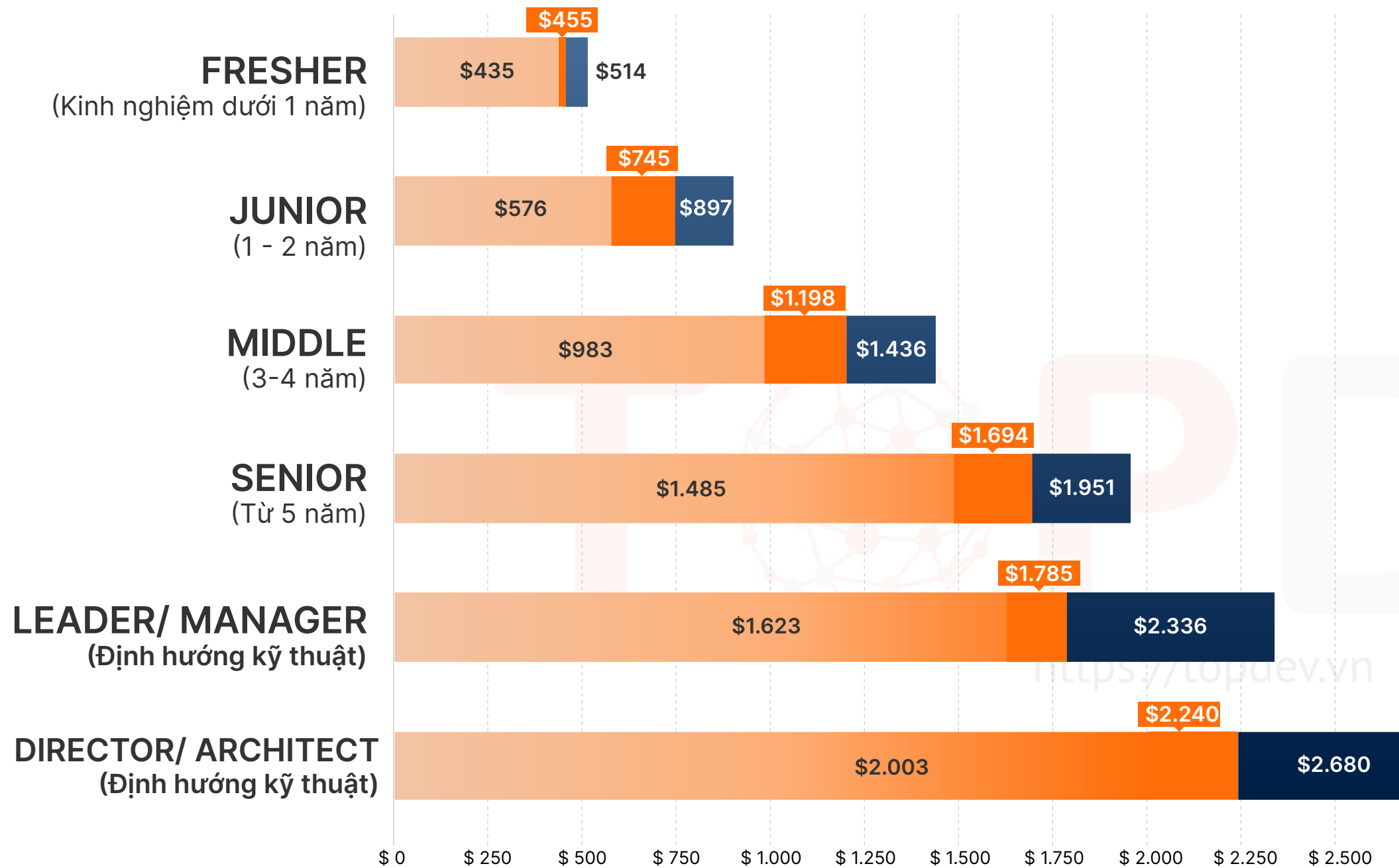


Theo số liệu, hầu hết các vị trí CNTT đều bắt đầu sự nghiệp với mức lương không có sự chênh lệch quá lớn. Nhưng sau 2 năm đầu tiên trong sự nghiệp, mô hình lương sẽ đi theo hướng khác liên quan đến công nghệ và có thể bị ảnh hưởng rất nhiều từ thị trường việc làm, tình hình kinh tế và các yêu cầu kinh doanh mới nổi.

Nhìn chung, hầu hết các nhóm công nghệ cơ bản như Java, Python, .Net, C++ & PHP vẫn được coi là được trả lương cao liên tục qua nhiều năm. Các kỹ năng công nghệ cao mới như liên quan đến Đám mây/ AI/ ML/ DevOps đang được đầu tư nhiều hơn với mức lương cao hơn với tác động to lớn của các ứng dụng trong thế giới thực hiện nay về Điện toán đám mây, Generative-AI và quy trình phát triển phần mềm hiện đại.

# MỨC LƯƠNG LẬP TRÌNH VIÊN @TRÌNH ĐỘ

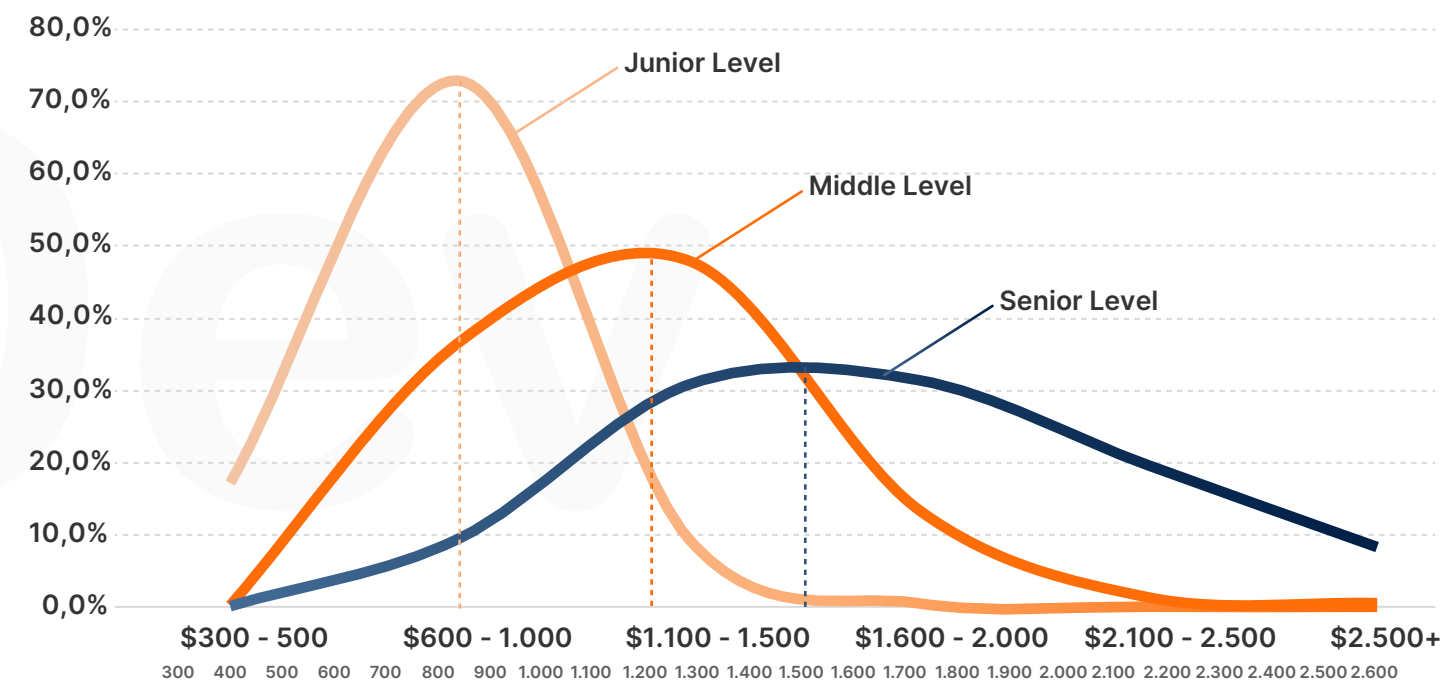
## MỨC LƯƠNG LẬP TRÌNH VIÊN THEO NĂM KINH NGHIỆM



Mức lương thường tăng lên khi người lao động thăng tiến trong các cấp bậc công việc, lập trình viên với kinh nghiệm cùng với mức thâm niên lâu được đãi ngộ và mức lương tốt hơn. Có sự khác biệt đáng kể về mức lương giữa các cấp bậc công việc. Các cấp độ Leader/ Manager và Director/ Architect có mức lương cao nhất, phản ánh trách nhiệm và chuyên môn ngày càng tăng cần thiết cho các vị trí này. Là một Fresher trong thị trường CNTT, trung bình nhận mức lương từ \$435 đến \$514. Sau 2 năm làm việc trong ngành IT, tốc độ tăng lương có vẻ nhanh hơn 2 năm đầu khi các lập trình viên đã tích lũy được một số kiến thức nền tảng & kinh nghiệm làm việc.

## PHÂN BỐ LƯƠNG LẬP TRÌNH VIÊN THEO CẤP CHÍNH JUNIOR, MIDDLE & SENIOR

Mô hình tương tự về lương theo số năm kinh nghiệm được phản ánh ở các cấp chính. Nói chung, mức lương sẽ cao hơn khi người ta leo lên bậc thang cấp độ làm việc. Hơn 70% vị trí Junior được cung cấp trong khoảng \$600 - \$1.000. Phạm vi chính cho cấp độ Trung bình là \$1.100 - \$1.500 với mức độ phổ biến gần 50%. Cấp độ cao cấp bao gồm phạm vi lương rộng hơn, hầu hết bắt đầu từ \$1.100 đến \$2.000. Khoảng 10% vị trí cấp cao đưa ra mức lương từ 2.500 USD.



Những thông tin chuyên sâu này cung cấp cái nhìn tổng quan về sự phân bố phạm vi lương theo từng cấp độ công việc vào năm 2023. Cần lưu ý rằng dữ liệu này thể hiện ảnh chụp nhanh và có thể thay đổi dựa trên các yếu tố như ngành, địa điểm, yêu cầu tuyển dụng cụ thể cũng như trình độ hoặc kinh nghiệm cá nhân.

[Đơn vị: USD]

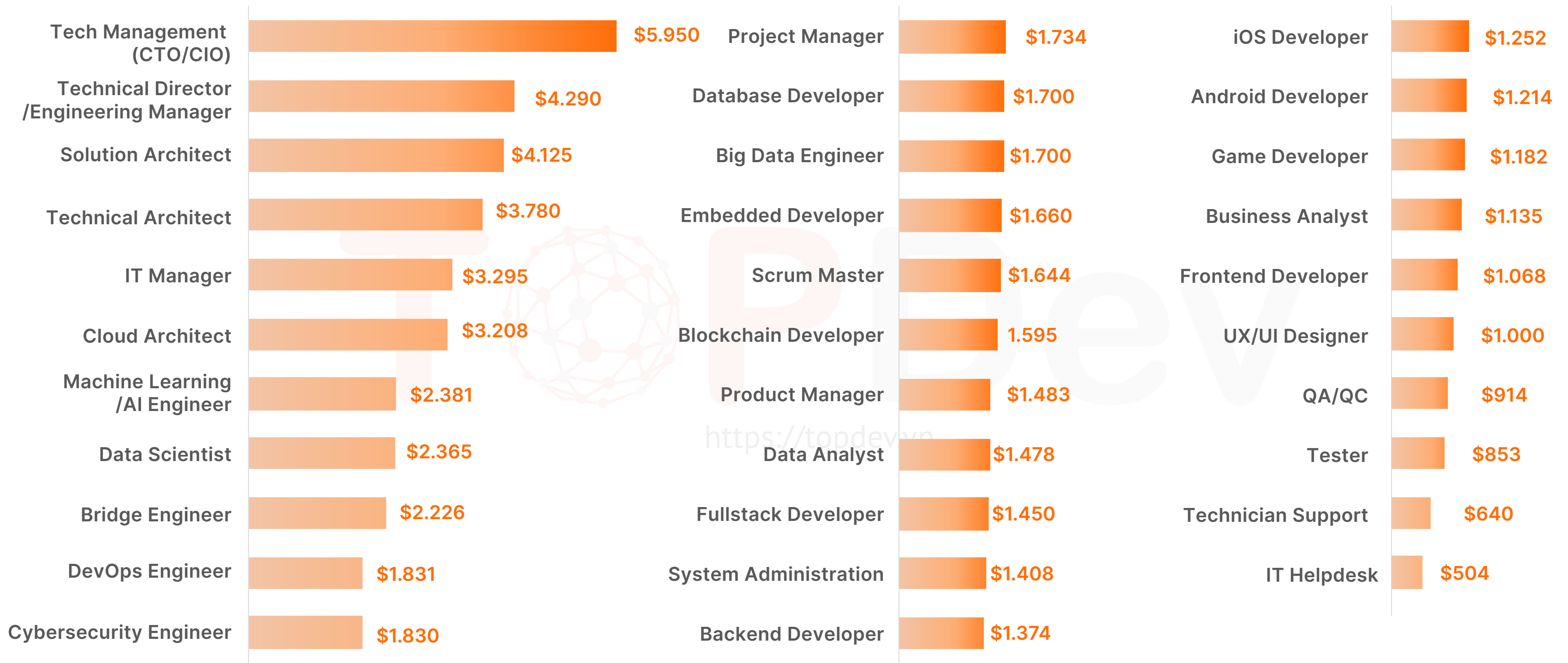
Lưu ý: Tất cả dữ liệu tiền lương được nêu trong trang này đề cập đến tổng tiền lương hàng tháng trước thuế và không bao gồm các phúc lợi khác như làm thêm giờ, tiền thưởng, v.v.

# MỨC LƯƠNG LẬP TRÌNH VIÊN @VỊ TRÍ

## MỨC LƯƠNG LẬP TRÌNH VIÊN THEO VỊ TRÍ TRONG NGÀNH

[Đơn vị: USD]

Lưu ý: Tất cả dữ liệu tiền lương được nêu trong trang này đề cập đến tổng tiền lương hàng tháng trước thuế và không bao gồm các phúc lợi khác như làm thêm giờ, tiền thưởng, v.v.



Theo dự đoán của các báo cáo trước, các vị trí được trả lương cao nhất đòi hỏi các kỹ năng đặc biệt như Data Analyst, Cloud, DevOps, Machine Learning hoặc AI. Do tác động của Covid-19 dẫn đến nhu cầu chuyển đổi số của doanh nghiệp, tầm quan trọng của Cloud Service & DevOps đã đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì và phát triển doanh nghiệp. Do đó, nhu cầu về kỹ sư Cloud/DevOps đã tăng lên đáng kể, kéo theo đó là những vị trí sẽ tăng mức lương.

# TOP CÔNG VIỆC IT PHÁT TRIỂN NHANH TẠI VIỆT NAM

## DATA SCIENTIST

Data Scientist sử dụng các kỹ năng kỹ thuật và phân tích để xác định các mẫu, xử lý dữ liệu và rút ra kết luận có giá trị. Họ nhận ra các giải pháp đúng đắn bằng cách kết hợp kiến thức lý thuyết và ngành, những hiểu biết theo ngữ cảnh và sự hoài nghi về các giả định đã được thiết lập.

Một số kỹ năng Data Scientist bao gồm: thuật toán Machine Learning, tạo mô hình dữ liệu, ngôn ngữ lập trình như Python và R, xác định các vấn đề kinh doanh để cung cấp các giải pháp phù hợp.

## DEVOPS ENGINEER

DevOps Engineer đã được vinh danh là một trong những vị trí được tuyển nhiều nhất trong những năm gần đây. DevOps Engineer là người giám sát các quy trình coding, scripting và phát triển. Họ cũng phụ trách nhóm phát triển phần mềm tham gia vào các hoạt động triển khai và mạng.

Một số kỹ năng DevOps Engineer bao gồm: Ngôn ngữ lập trình, chẳng hạn như Python và R, coding & scripting, nắm bắt tốt các công cụ như Git và Jenkins, làm chủ trong Linux hoặc UNIX System, kỹ năng giao tiếp và giao tiếp tốt, hiểu biết sâu sắc về các best practice của DevOps.

## CLOUD ARCHITECT

Cloud Architect tạo ra cấu trúc & chiến lược trên Cloud. Họ cũng phối hợp, thực hiện và triển khai các dịch vụ đám mây. Cloud Architect đảm bảo kiến trúc ứng dụng chính xác và thực hiện trên các nền tảng Cloud.

Một số kỹ năng của Cloud Architect bao gồm: các ngôn ngữ lập trình như Python, Ruby, Nguyên tắc cơ bản lưu trữ dữ liệu, Route 53 (DNS), CloudFront (CDN) và Virtual Private Cloud (VPC), các khuôn mẫu và công nghệ cụ thể của Cloud.

Level 1 - Basic

\$ 1.560

Level 2 - Intermediate

\$ 2.090

Level 3 - Advanced

\$ 2.381

Level 1 - Basic

\$ 1.519

Level 2 - Intermediate

\$ 1.831

Level 3 - Advanced

\$ 2.161

Level 1 - Basic

\$ 1.875

Level 2 - Intermediate

\$ 3.208

Level 3 - Advanced

\$ 3.524

## AI ENGINEER

Một kỹ sư AI chịu trách nhiệm phát triển và triển khai các hệ thống và giải pháp dựa trên trí tuệ nhân tạo. Điều này liên quan đến việc thiết kế, xây dựng, đào tạo và triển khai các mô hình và thuật toán AI có thể thực hiện các tác vụ như xử lý ngôn ngữ tự nhiên, nhận dạng hình ảnh và phân tích dự đoán.

Họ phải thành thạo các ngôn ngữ lập trình như Python, Java, C++ và R, đồng thời quen thuộc với các khung phát triển phần mềm như TensorFlow, PyTorch và Keras. Ngoài ra, họ phải có kiến thức tốt về thuật toán và cấu trúc dữ liệu, cũng như kinh nghiệm phân tích dữ liệu, sắp xếp dữ liệu và trực quan hóa dữ liệu.

## CYBERSECURITY SPECIALIST

Làm việc từ xa, internet of things (IoT) và sự di chuyển ngày càng nhiều khía cạnh trong cuộc sống của chúng ta sang miền kỹ thuật số (cũng như siêu dữ liệu) đều có tác động lớn đến những cách mà tội phạm mạng có thể khiến cuộc sống trở nên khó chịu. Các chuyên gia an ninh mạng khai thác AI để dự đoán và chống lại các cuộc tấn công hack và DDOS, đồng thời áp dụng phương pháp tiếp cận tâm lý cần thiết để chống lại các phương pháp tiếp cận công nghệ thấp hơn dựa trên kỹ thuật xã hội. Đó là một bộ kỹ năng đa dạng và sẽ khiến bất kỳ ai cũng trở thành người hấp dẫn phù hợp với lực lượng lao động trong tương lai.

## FULL-STACK DEVELOPER

Full-stack Developer chịu trách nhiệm phát triển và xây dựng API bằng cách sử dụng các combo khác nhau của các tech stack và thành thạo cả back-end & front-end.

Một số kỹ năng full-stack developer bao gồm: Hiểu rõ về ngôn ngữ lập trình (MongoDB, Express.js, AngularJs và Node.js ...), kiến thức về cách thiết kế và phát triển API, hiểu về các nguyên tắc phát triển web, good command trên cơ sở dữ liệu công nghệ.

Level 1 - Basic

\$520 - \$1.080

Level 2 - Intermediate

\$1.080 - \$2.160

Level 3 - Advanced

\$2.160 - \$4.320

Level 1 - Basic

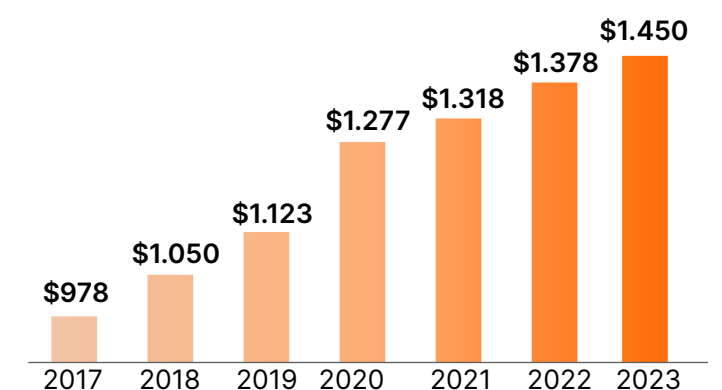
\$ 2.072

Level 2 - Intermediate

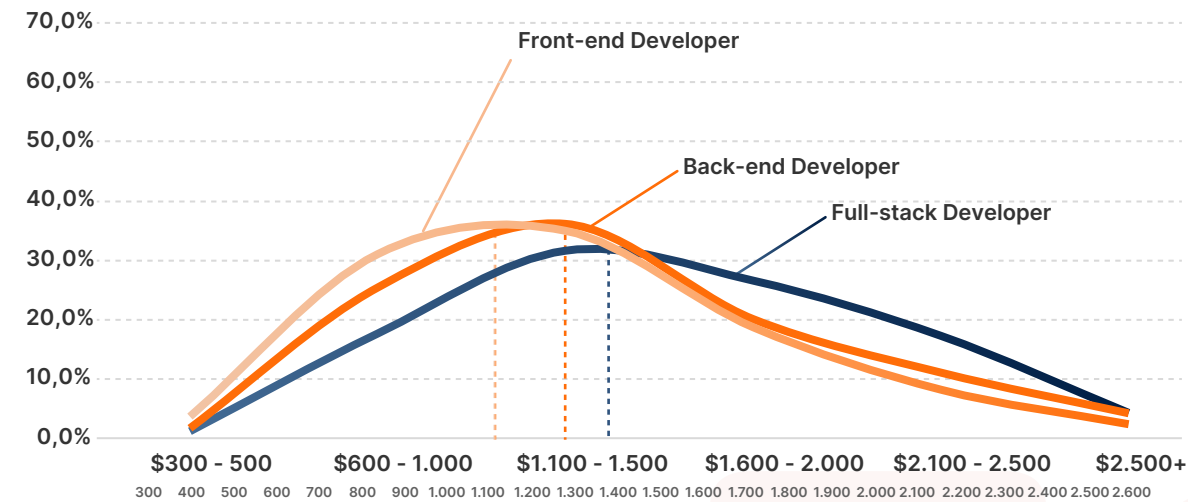
\$ 3.180

Level 3 - Advanced

\$ 3.566

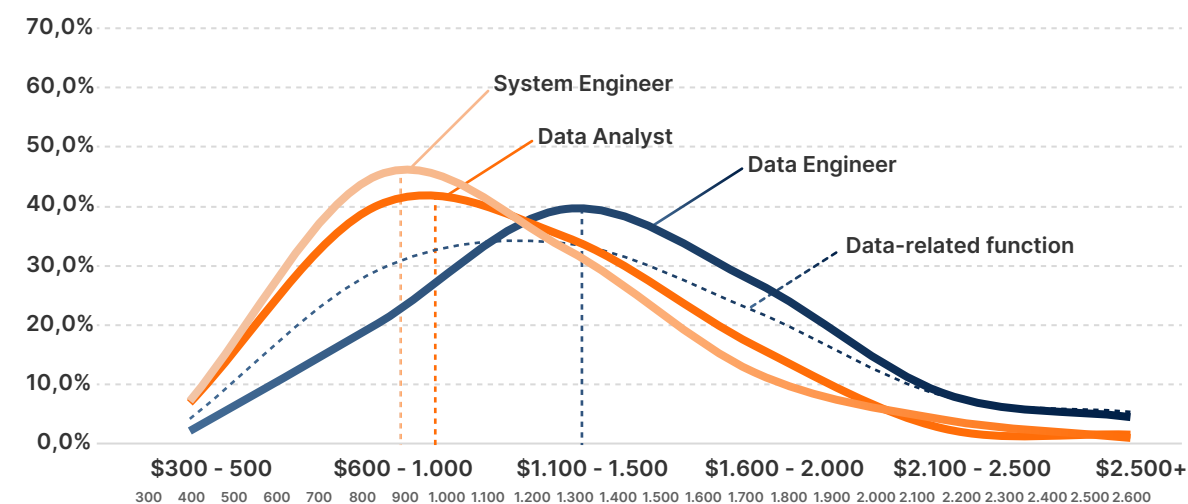


## WEB DEVELOPER



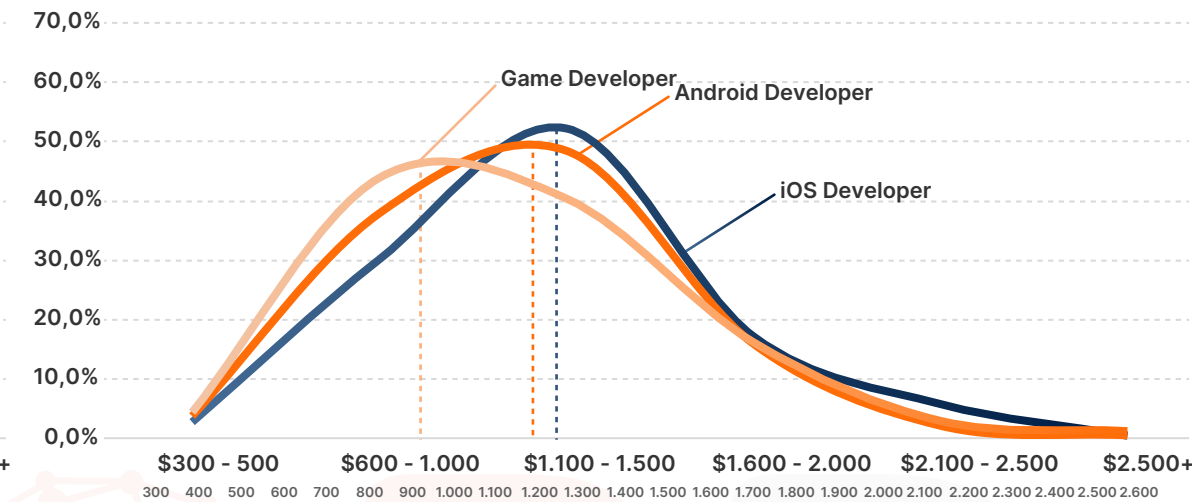
Không có sự khác biệt lớn về mức lương giữa các vị trí lập trình viên web. Phạm vi phổ biến nhất đối với nhóm lập trình viên này là \$1.100 đến \$1.400, chiếm khoảng 35% tổng số vị trí được khảo sát. Full-Stack Developer được coi là được trả lương cao hơn những người khác.

## DATA/ DATABASE & SYSTEM ENGINEER



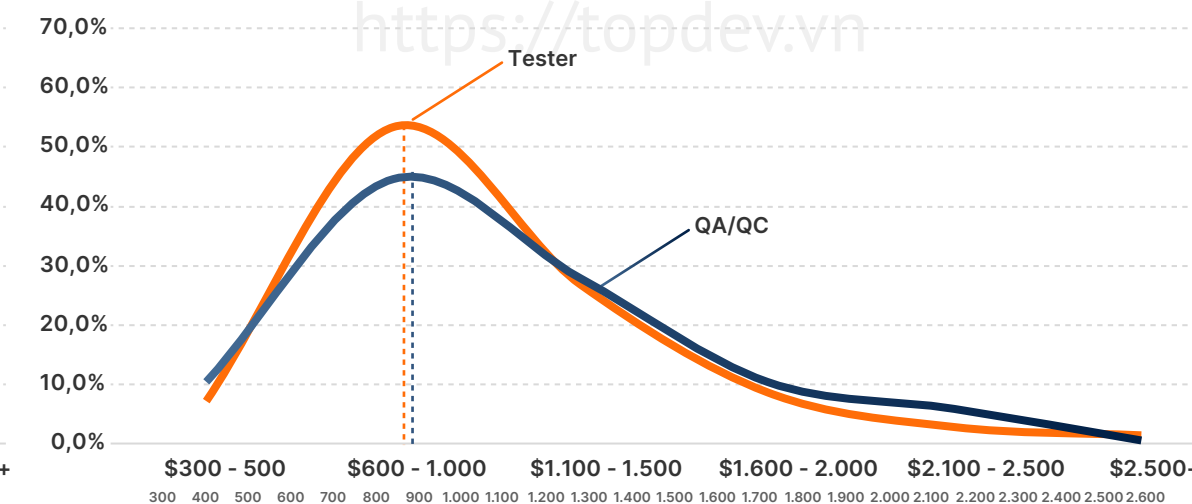
Mức lương phổ biến của Data Analyst cao hơn kỹ sư hệ thống 100\$ và kỹ sư dữ liệu có mức lương phổ biến cao nhất 1.300\$ trong nhóm.

## MOBILE DEVELOPER & GAME DEVELOPER



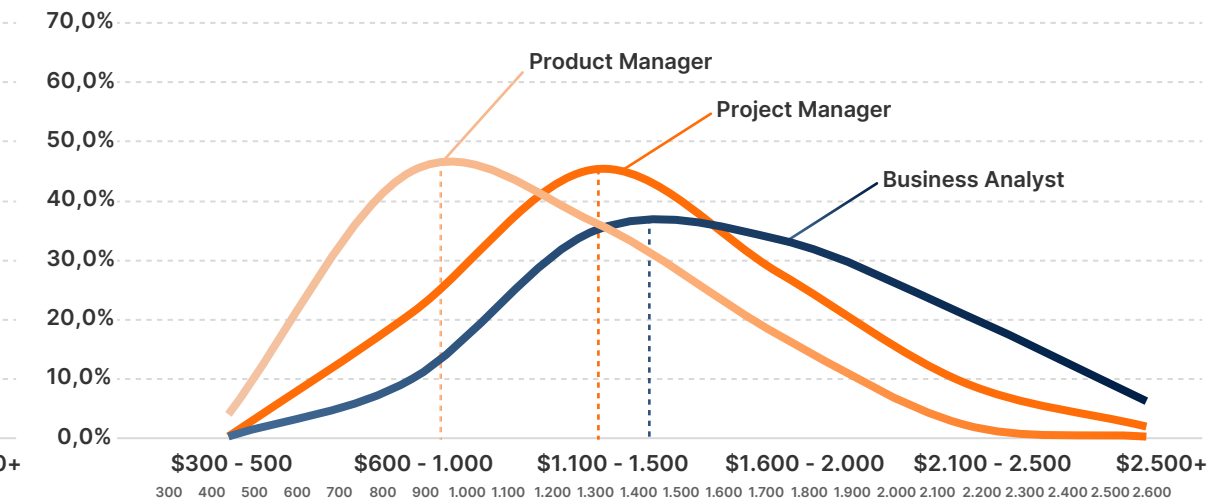
So với năm ngoái, lương của lập trình viên Game giảm nhẹ từ 1,279 USD xuống còn 1,182 USD. Mặt khác, lập trình viên Android và lập trình viên iOS cho biết đã được trả cao hơn 2% - 4%.

## TESTER & QA/ QC



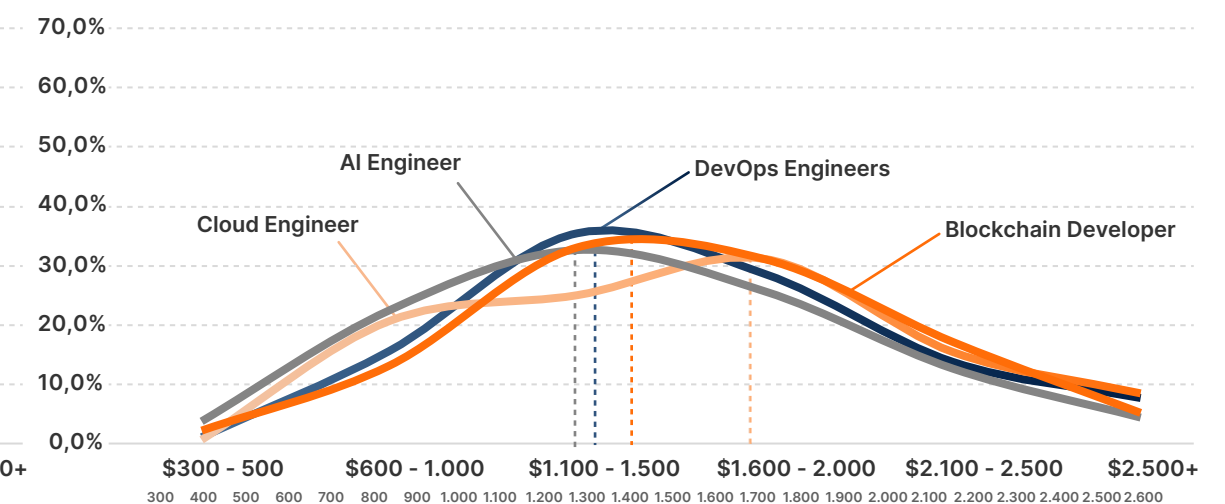
Tester và QA/QC có mức lương khá giống nhau với mức lương phổ biến khoảng 900 USD. Tuy nhiên, tỷ lệ vị trí tuyển dụng nhân viên thử nghiệm có mức lương phổ biến cao hơn khoảng 10%.

## PRODUCT/ PROJECT MANAGE & BUSINESS ANALYST



Business Analyst có mức lương cao nhất trong nhóm với khoảng 60% vị trí được trả lương trên 1.100 USD. Project Manager có mức lương phổ biến cao hơn với 1.300 USD so với Product Manager với 950 USD.

## DEVOPS, AI, BLOCKCHAIN & CLOUD ENGINEER



Mức lương của 4 vị trí này trên thị trường được phân bố khá đồng đều ở tất cả các khoảng, trong đó kỹ sư Cloud có mức lương phổ biến cao nhất là 1.700 USD. Đặc biệt, số lượng vị trí chào bán trên 2000 USD ở nhóm này chiếm tỷ lệ cao hơn nhóm khác.

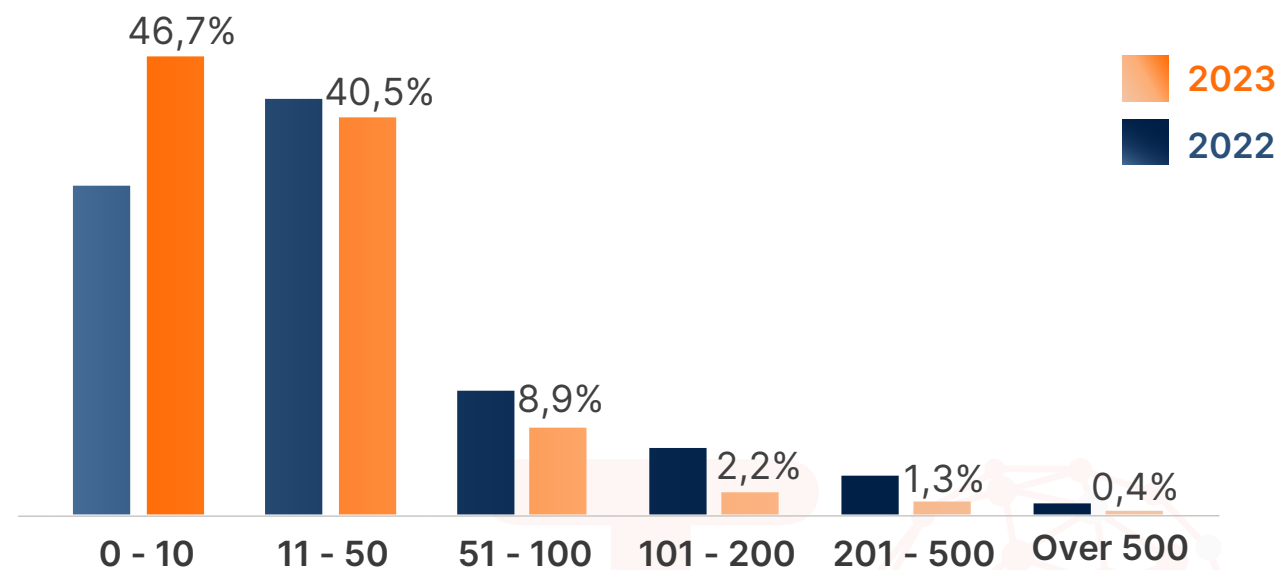


# 4. TUYỂN DỤNG IT TẠI VIỆT NAM TÌNH HÌNH & THỬ THÁCH

Tình hình tuyển dụng IT, mối quan tâm và thách thức  
Mô tả công việc, CV & Thương hiệu nhà tuyển dụng



## MỤC TIÊU TUYỂN DỤNG CÔNG NGHỆ NĂM 2023 SO VỚI NĂM 2022

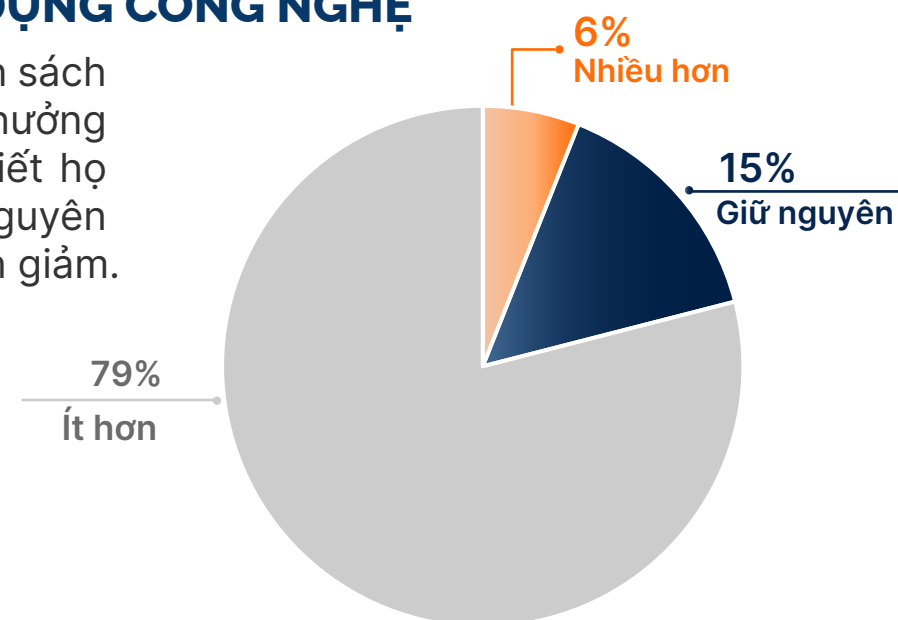


Nhiều công ty công nghệ có tốc độ tăng trưởng cao đã tuyển dụng quá mạnh mẽ trong và sau đại dịch để đáp ứng nhu cầu chưa từng có về hàng hóa và dịch vụ kỹ thuật số. Các công ty đã tuyển nhân viên toàn thời gian với mức lương và các gói phúc lợi tăng cao cho đến khi nền kinh tế toàn cầu suy thoái kể từ cuối năm ngoái. So với năm 2022, hầu hết các công ty đều thu hẹp kế hoạch tuyển dụng trong năm 2023 với số lượng vị trí tuyển dụng mới giảm đáng kể.

Gần 90% công ty có kế hoạch tuyển ít hơn 50 lập trình viên trong năm nay trong khi con số này của năm ngoái chỉ là 75%.

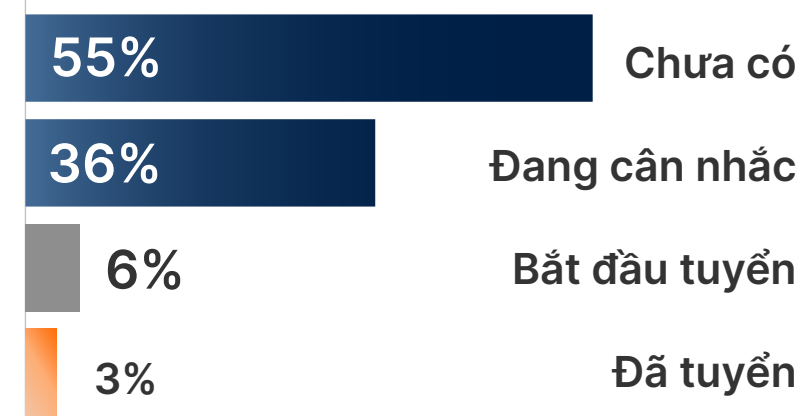
## TÁC ĐỘNG NGÂN SÁCH TUYỂN DỤNG CÔNG NGHỆ

Cùng với nhu cầu tuyển dụng giảm, ngân sách tuyển dụng cho năm 2023 cũng bị ảnh hưởng rất nhiều, khi chỉ có 6% công ty cho biết họ tăng ngân sách tuyển dụng, 15% giữ nguyên số lượng và gần 80% công ty quyết định giảm.



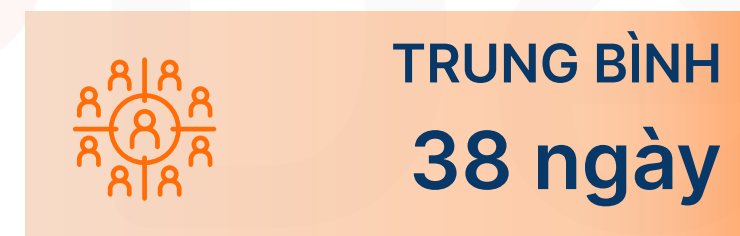
## % TUYỂN DỤNG TỪ XA/ FREELANCER

Bạn nghĩ thế nào về việc tuyển các lập trình viên từ xa/làm việc tự do?



Gần 50% doanh nghiệp đã và đang cân nhắc tuyển dụng nhân sự IT làm việc từ xa hoặc làm việc tự do, trong đó 6% đã bắt đầu tuyển dụng & 3% đã tuyển dụng và làm việc tại doanh nghiệp.

## THỜI GIAN TUYỂN DỤNG MỘT VỊ TRÍ NGÀNH IT

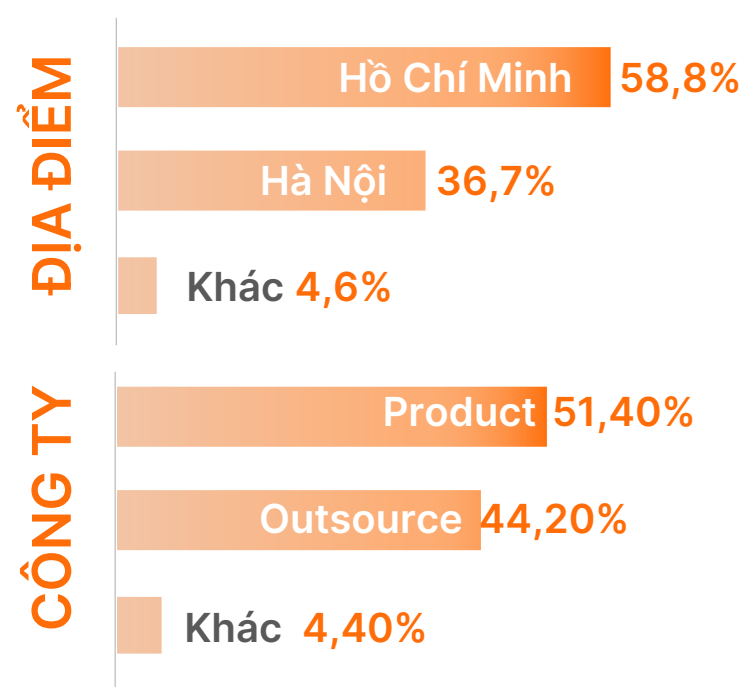


## 13 ngày ít hơn năm 2022 (51 ngày)

Do nhu cầu cao về lập trình viên, phải mất nhiều thời gian hơn để tìm được ứng viên sẵn sàng thảo luận về vị trí tuyển dụng. Hơn nữa, lập trình viên thường có nhiều lời mời làm việc cùng lúc và họ có thể mất một thời gian để xem xét lựa chọn tốt nhất cho họ.

(\*) Bao gồm toàn bộ quá trình từ thông báo tuyển dụng, sàng lọc đến phỏng vấn & onboard.

## ĐỊA ĐIỂM TUYỂN DỤNG IT

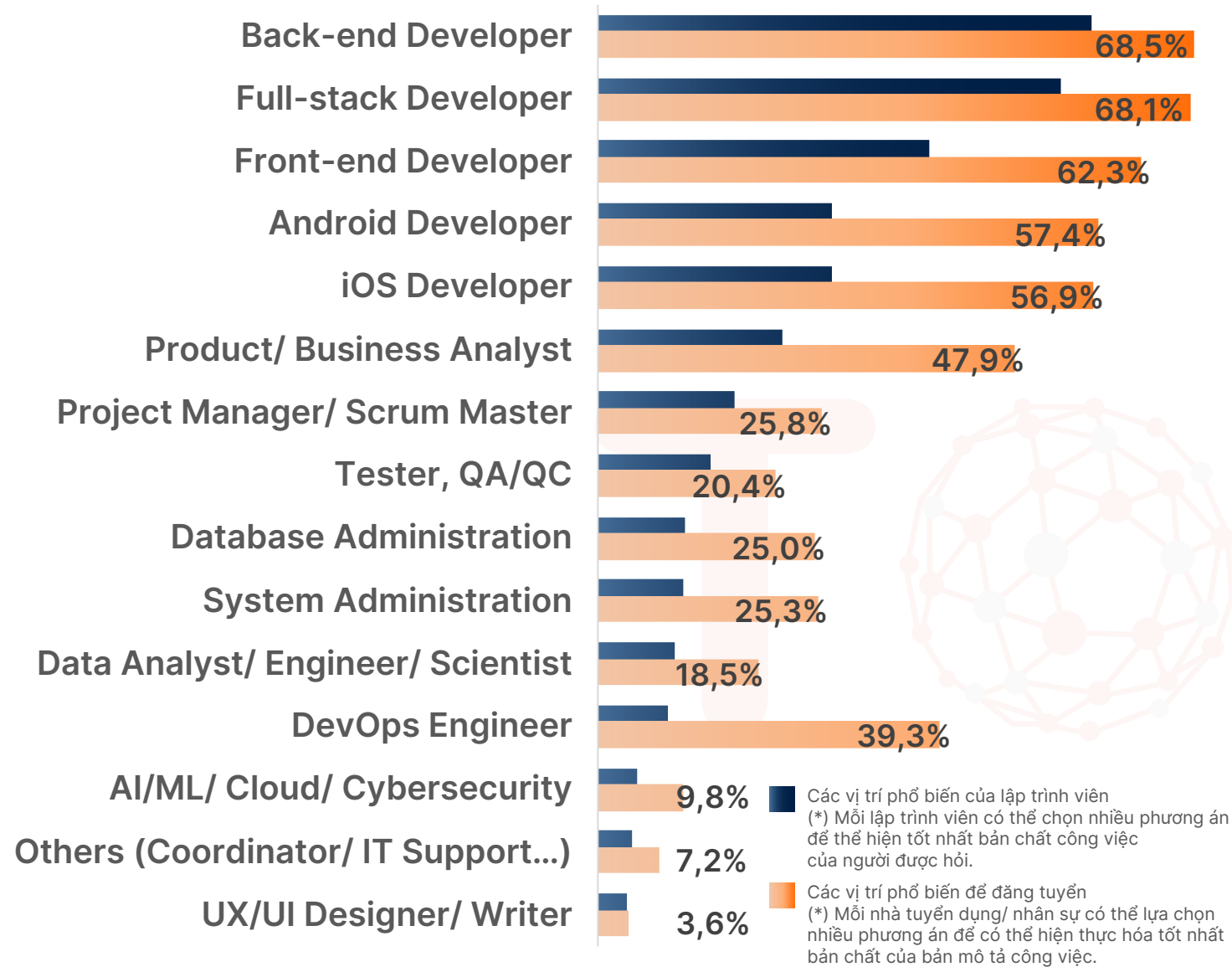


Tỷ lệ việc làm HCM giảm nhẹ (2%) so với năm 2022. Tuy nhiên, HCM vẫn đóng vai trò quan trọng là Trung tâm công nghệ tại Việt Nam, nơi có hơn 55% lập trình viên/dân số CNTT đang tập trung tại đây,

Trong số các công ty Sản phẩm, các ngành liên quan đến Dịch vụ B2B như Dịch vụ CNTT, Dịch vụ Bảo mật & Dịch vụ Hành chính/ Hỗ trợ ít bị ảnh hưởng hơn các ngành khác trong thời kỳ kinh tế suy thoái. Dịch vụ tài chính ngân hàng cũng giảm nhẹ nhưng vẫn không quá nhiều.

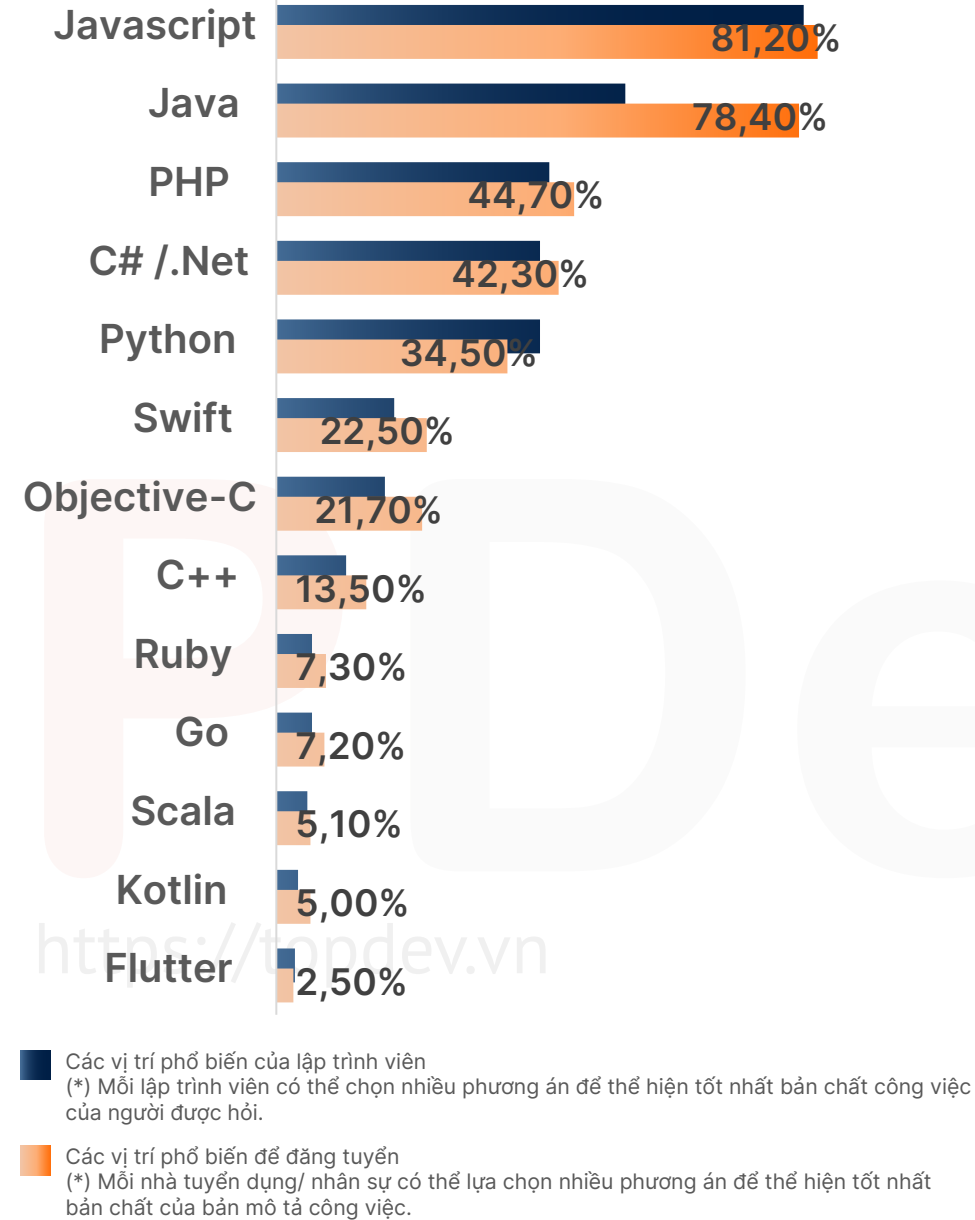
Top 2 quốc gia nước ngoài tuyển dụng nhiều lập trình viên nhất năm 2023 tại Việt Nam là Nhật Bản & Hàn Quốc, sau đó là Mỹ & Singapore.

## TOP VỊ TRÍ IT TUYỂN NHIỀU



Đa số các nhà tuyển dụng cho biết họ thường cần rất nhiều lập trình viên Back-end, Full-stack và Front-end. Sự thống trị của các công nghệ web đã đẩy nhu cầu lập trình viên Web lên cao hơn nhiều. Trong khi đó, nhu cầu cho các vị trí này đã trải qua một sự chuyển đổi đáng kể khi bộ phận nhân sự tập trung nhiều hơn vào Lập trình viên di động, Chuyên gia sản phẩm và đặc biệt là Chuyên gia DevOps.

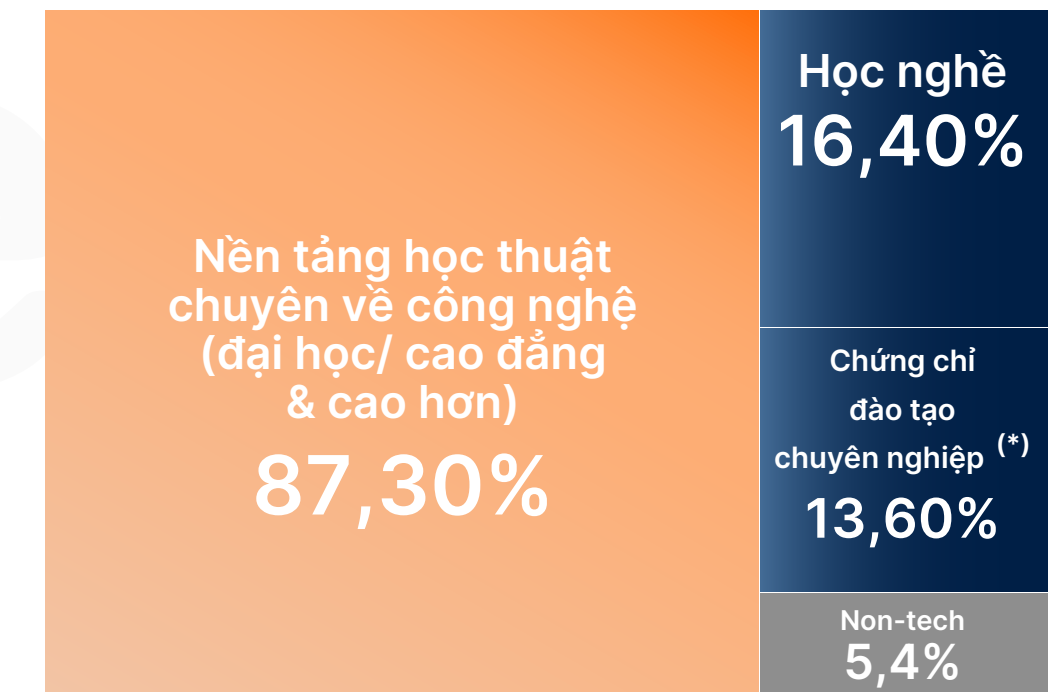
## TOP CÔNG NGHỆ TUYỂN NHIỀU



Bất chấp một số thay đổi về mức độ phổ biến chung của các nhóm công nghệ cụ thể ở Việt Nam và khu vực, 5 kỹ năng CNTT hàng đầu mà các công ty đang tìm kiếm vẫn giống như những năm trước: Javascript, Java, PHP, C# /.Net & Python. Gần 80% công ty đang tìm kiếm lập trình viên JavaScript.

## TOP NỀN TẢNG ĐÀO TẠO ĐƯỢC CÂN NHẮC TRONG VIỆC TUYỂN DỤNG

Hầu hết các nhà tuyển dụng ở Việt Nam (87,3%) đều ưa thích những nhân tài công nghệ có nền tảng công nghệ mang tính học thuật (đại học/cao đẳng trở lên). Mặt khác, chỉ có 5,4% nhà tuyển dụng sẵn sàng tuyển dụng những ứng viên không có nền tảng công nghệ cho các vị trí trong ngành CNTT. Ưu tiên ứng viên hoàn thành chương trình đào tạo nghề hoặc có chứng chỉ đào tạo chuyên nghiệp với tỷ lệ lần lượt là 16,4% và 13,6%.



(\*) Bao gồm các chứng minh chỉ làm các tổ chức toàn cầu / địa phương cấp, các khóa đào tạo / mã hoá trực tuyến / ngoại tuyến

Với mô hình tuyển dụng công nghệ hiện đại, dự kiến sẽ có nhiều người không có nền kỹ thuật cứng như các lựa chọn khác ngoài học vấn học thuật có cơ hội tham gia vào thị trường lao động CNTT mà không bị thiếu sự công nhận.

## ƯU TIÊN NGOẠI NGỮ

Phần lớn các nhà tuyển dụng mong đợi các lập trình viên ít nhất phải có trình độ ngoại ngữ thành thạo ở mức cơ bản và giới hạn trong vai trò kỹ thuật của họ. Tiêu chí này được áp dụng cho khoảng 9,0% các chuyên gia làm việc ở các vị trí yêu cầu tiếng Anh, chủ yếu ở các công ty nước ngoài đặt tại Việt Nam. Những công ty này, có cả cấp quản lý và khách hàng thường xuyên sử dụng tiếng Anh, đều nhấn mạnh tầm quan trọng của trình độ tiếng Anh.

Ngoài tiếng Anh, tiếng Nhật và tiếng Hàn nổi lên là hai yêu cầu ngoại ngữ phổ biến trong các bản mô tả công việc gần đây. Cách tiếp cận tuyển dụng đối với những ngôn ngữ này khác biệt đáng kể so với tiếng Anh. Các nhà tuyển dụng từ Nhật Bản và Hàn Quốc, những người tìm kiếm các lập trình viên có kỹ năng ngoại ngữ, thường yêu cầu trình độ làm việc chuyên nghiệp. Họ hiếm khi chấp nhận những ứng viên chỉ có trình độ cơ bản hoặc hạn chế do sự khác biệt về văn hóa và giao tiếp, vì trình độ cơ bản có thể dẫn đến những tình huống không phù hợp. Yêu cầu tương tự cũng được áp dụng với các ngoại ngữ khác như tiếng Pháp, tiếng Trung, tiếng Nga.

Năng lực ngôn ngữ:  
- Làm việc cơ bản: đọc & giao tiếp chat  
- Làm việc với một số hạn chế: đọc, trò chuyện và nói cơ bản  
- Làm việc chuyên nghiệp: sử dụng thành thạo

Tiếng Anh - Làm việc cơ bản  
**60,50%**

Tiếng Anh - Làm việc  
với một số hạn chế  
**30,50%**

Tiếng Anh  
- Làm việc  
chuyên  
nghiệp  
**9,0%**

Trình độ tiếng Anh của các Developer Việt Nam được xếp hạng thứ 13 ở châu Á và thứ 65 trên toàn cầu theo Chỉ số thông thạo tiếng Anh đầu tiên của Tổ chức Giáo dục EF. Yêu cầu về kỹ năng tiếng Anh của Developer Việt Nam đang chuyển từ "Nice-to-have" sang "Must-have", điều này sẽ đòi hỏi các lập trình viên phải xem xét nghiêm túc hơn việc rèn luyện kỹ năng tiếng Anh của mình.

Tỷ lệ việc làm trên thị trường yêu cầu tiếng Nhật chiếm 3,5 - 4,0% & ít hơn 1,0% đối với tiếng Hàn nhưng hầu hết yêu cầu trình độ "Làm việc chuyên nghiệp" khi các lập trình viên sử dụng tiếng Nhật/tiếng Hàn cho cả công việc và giao tiếp hàng ngày. Các vị trí phổ biến đòi hỏi mức độ thông thạo ngoại ngữ này bao gồm IT Comtor, Project Coordinator, Project Manager, Kỹ sư cầu nối (BrSE), Business Analyst.

Mức lương trung bình trong JD của các vị trí công việc yêu cầu sử dụng tiếng Anh ở trình độ làm việc chuyên nghiệp cao hơn 27% so với mức trung bình của tất cả các JD, trong khi trình độ đó của tiếng Nhật hoặc tiếng Hàn cao hơn mức trung bình ít nhất 38%.

## ƯU TIÊN KỸ NĂNG PHẦN MỀM ĐỂ ĐÁNH GIÁ PHÒNG VẤN

### Trách nhiệm & Đạo đức làm việc

**60,5%**

Đề cập đến việc đánh giá tinh thần trách nhiệm, độ tin cậy và sự cống hiến của ứng viên đối với công việc của họ. Nó liên quan đến việc đánh giá mức độ sẵn sàng của họ trong việc thực hiện các nhiệm vụ của mình, đáp ứng thời hạn và duy trì đạo đức làm việc tốt.

### Giao tiếp

**57,5%**

Đề cập đến khả năng truyền đạt thông tin, ý tưởng và suy nghĩ một cách hiệu quả cho người khác, điều này rất quan trọng để hợp tác thành công, giải quyết vấn đề và xây dựng mối quan hệ tại nơi làm việc.

### Giải quyết vấn đề

**55,1%**

Đề cập đến khả năng xác định, phân tích và giải quyết vấn đề một cách hiệu quả. Nó đánh giá kỹ năng tư duy phân biện, tính sáng tạo và lập luận logic của họ khi tiếp cận các tình huống phức tạp hoặc đầy thách thức.

Cộng tác/  
Teamwork  
**43,5%**

Ngoại ngữ  
**35,0%**

Upskill & Reskill  
**25,8%**

Growth Mindset  
**37,3%**

Thích ứng  
**15,9%**

Bên cạnh kỹ năng chuyên môn, kỹ năng mềm đã trở thành một tiêu chí quan trọng trong quá trình các nhà tuyển dụng/nhân sự đánh giá ứng viên CNTT. Top 3 kỹ năng mềm quan trọng dành cho lập trình viên bao gồm: Trách nhiệm & Đạo đức làm việc, Giao tiếp & Giải quyết vấn đề.

Upskill & Reskill đã tăng lên gần đây do ngân sách tuyển dụng eo hẹp hơn cũng như áp lực tối ưu hóa nguồn lực doanh nghiệp hiện tại.



## CƠ QUAN CHÍNH PHỦ

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội  
Bảo hiểm xã hội Việt Nam  
Tổng cục Thuế

## LƯƠNG

Nhìn chung, gói lương hàng tháng điển hình của nhân viên bao gồm tổng tiền lương và các khoản đóng góp bảo hiểm bắt buộc. Thuế thu nhập cá nhân (PIT) sẽ được đánh vào số dư sau khi các khoản đóng góp bảo hiểm bắt buộc đã được khấu trừ. Trong một số trường hợp, tổng lương cũng có thể bao gồm tiền làm thêm giờ, phụ cấp và tiền thưởng cũng như các phúc lợi bổ sung. Người lao động Việt Nam phải nhận thù lao bằng đồng Việt Nam ngay cả khi làm việc cho công ty nước ngoài. Thời gian thử việc phải căn cứ vào tính chất, mức độ phức tạp của công việc nhưng thời gian thử việc chỉ được áp dụng một lần cho mỗi công việc và không quá 60 ngày đối với những chức danh yêu cầu trình độ chuyên môn kỹ thuật từ cao đẳng trở lên. Mức lương của người lao động trong thời gian thử việc phải do hai bên thoả thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó.

## BẢO HIỂM XÃ HỘI, Y TẾ VÀ THẤT NGHIỆP (SHUI)

Bảo hiểm bắt buộc ở Việt Nam bao gồm Bảo hiểm xã hội (SI), Bảo hiểm y tế (HI) và Bảo hiểm thất nghiệp (UI) do người sử dụng lao động và người lao động cùng chịu. Lao động Việt Nam và lao động nước ngoài có mức đóng bảo hiểm như nhau.

### Tỷ lệ đóng SI/HI/UI

Mức đóng bảo hiểm cho người lao động Việt Nam

Tỷ lệ đóng	Nhân viên	Nhà tuyển dụng	Tổng cộng
Bảo hiểm xã hội	8%	17,5%	25,5%
Bảo hiểm y tế	1,5%	3%	4,5%
Bảo hiểm thất nghiệp	1%	1%	2%
<b>Tổng cộng</b>	<b>10,5%</b>	<b>21,5%</b>	<b>32%</b>

Mức đóng bảo hiểm cho người lao động nước ngoài áp dụng từ ngày 01/07/2022 như sau:

Tỷ lệ đóng	Nhân viên	Nhà tuyển dụng	Tổng cộng
Bảo hiểm xã hội	8%	17,5%	25,5%
Bảo hiểm y tế	1,5%	3%	4,5%
Bảo hiểm thất nghiệp	-	-	-
<b>Tổng cộng</b>	<b>9,5%</b>	<b>20,5%</b>	<b>30%</b>

Thu nhập phải đóng SI/HI/BHYT bao gồm tiền lương, các khoản phụ cấp nhất định và các khoản chi thường xuyên khác. Mức lương tối đa để tính SI, HI là 20 lần mức lương tối thiểu hàng tháng của Chính phủ và để tính BHTN là 20 lần mức lương tháng khu vực. Mức lương tối thiểu và lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định và xét duyệt hàng năm.

- Việc đóng bảo hiểm xã hội được thực hiện bởi cá nhân nước ngoài làm việc tại Việt Nam, có giấy phép lao động và làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc xác định thời hạn từ 1 năm trở lên tại Việt Nam
- Yêu cầu đóng bảo hiểm xã hội đối với cá nhân Việt Nam và nước ngoài làm việc theo hợp đồng lao động tại Việt Nam từ 3 tháng trở lên
- Đóng góp BHTN chỉ áp dụng cho cá nhân Việt Nam.
- Một số nhân viên nước ngoài được luân chuyển nội bộ trong tập đoàn và nhân viên đã đến tuổi nghỉ hưu theo luật định không phải đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc

## HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Hợp đồng lao động phải có các điều khoản như phạm vi công việc, thời giờ làm việc, thời gian nghỉ ngơi, tiền lương, địa điểm làm việc, thời hạn hợp đồng, điều kiện an toàn, vệ sinh lao động và bảo hiểm xã hội. Ở Việt Nam có hai loại hợp đồng lao động:

- Hợp đồng không xác định thời hạn - Hợp đồng mà hai bên không xác định được thời hạn, thời điểm chấm dứt hợp đồng
- Hợp đồng xác định thời hạn - Hai bên xác định thời hạn không quá 36 tháng và thời điểm chấm dứt. Hợp đồng xác định chỉ được gia hạn một lần

## QUY ĐỊNH MỚI LIÊN QUAN ĐẾN

### BẢO MẬT DỮ LIỆU CÁ NHÂN

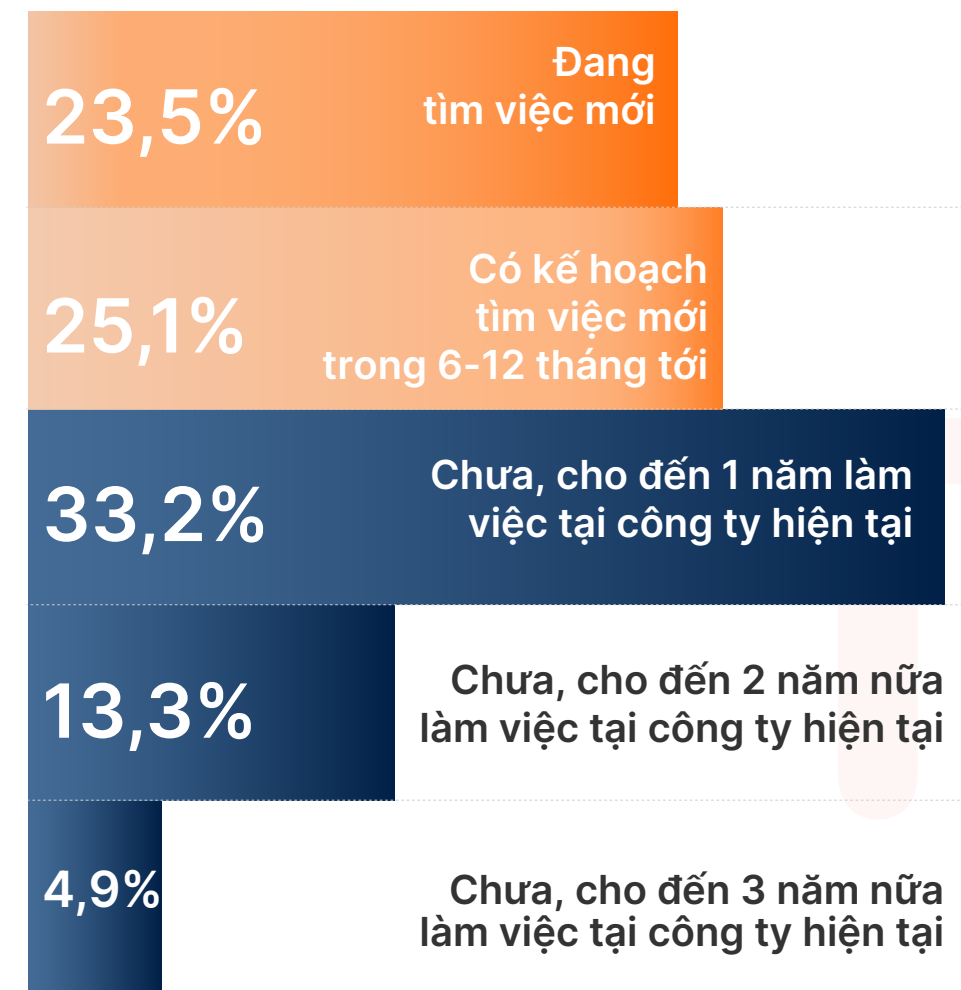
#### (NGHỊ ĐỊNH 13)

Những lo ngại về quyền riêng tư dữ liệu cá nhân trong quản lý nguồn nhân lực và quản lý nơi làm việc là rất lớn do tính chất nhạy cảm của thông tin liên quan.

Mối quan ngại về quyền riêng tư	Dữ liệu liên quan	Rủi ro
Thông tin cá nhân của nhân viên	Tên, địa chỉ, số an sinh xã hội, tài khoản ngân hàng, hồ sơ y tế	Trộm cắp danh tính, gian lận hoặc truy cập trái phép
Giám sát nhân viên	Sử dụng Internet, giám sát email, giám sát video	Xâm phạm quyền riêng tư của nhân viên
Kiểm tra lý lịch	Thông tin xác thực, lịch sử việc làm và hồ sơ tội phạm	Lưu trữ mà không có sự đồng ý và không bảo vệ
Dữ liệu sinh trắc học	Dấu vân tay, quét mống mắt hoặc nhận dạng khuôn mặt	Có khả năng sử dụng sai hoặc truy cập trái phép
Chia sẻ qua bên thứ ba	Nhà cung cấp tiền lương hoặc quản trị viên lợi ích	Vi phạm dữ liệu hoặc sử dụng trái phép
Tuân thủ Quy định bảo vệ dữ liệu	GDPR (Châu Âu), CCPA (Mỹ), Nghị định 13 (Việt Nam)	Các biện pháp bảo mật, Quyền truy cập, Xóa

## THỜI GIAN TÌM VIỆC

Câu hỏi: Khi nào bạn nghĩ đến việc tìm một công việc mới?



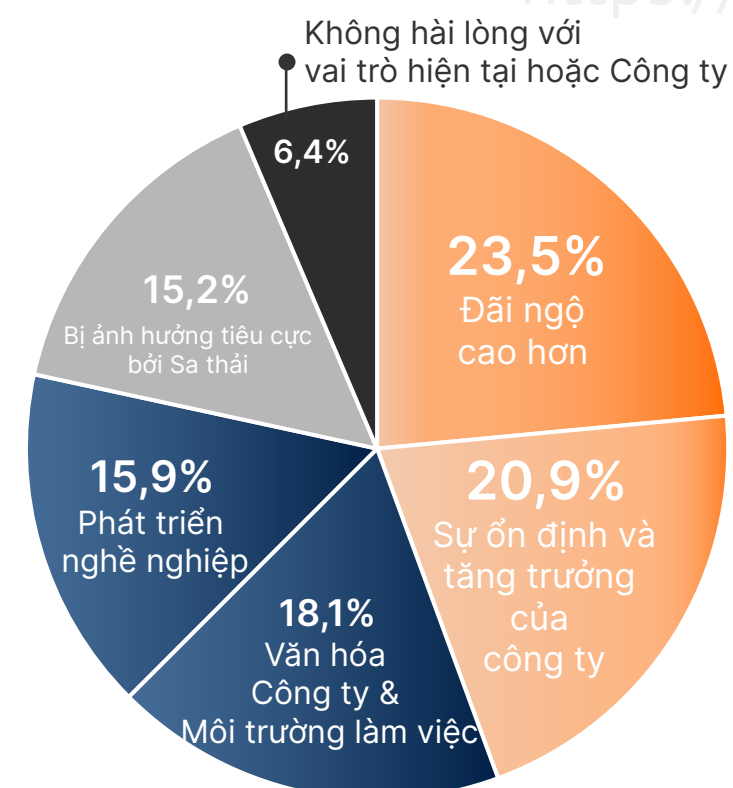
Với sự "kém tự tin" của các lập trình viên khi tìm kiếm việc làm mới vào thời điểm này trong năm, 48,6% các lập trình viên cân nhắc tìm việc làm mới trong 12 tháng tới.

23,5% lập trình viên đang tích cực tìm kiếm việc làm mới (tăng 14% so với năm ngoái) do tác động tiêu cực từ suy thoái kinh tế; 25,1% dự định chuyển đi/tìm việc làm mới trong 6-12 tháng tới. 33,2% lập trình viên trả lời rằng họ sẽ làm việc ít nhất 1 năm nữa tại công ty hiện tại.

Phần còn lại dành 2 đến hơn 3 năm để tiếp tục gắn bó với công ty hiện tại.

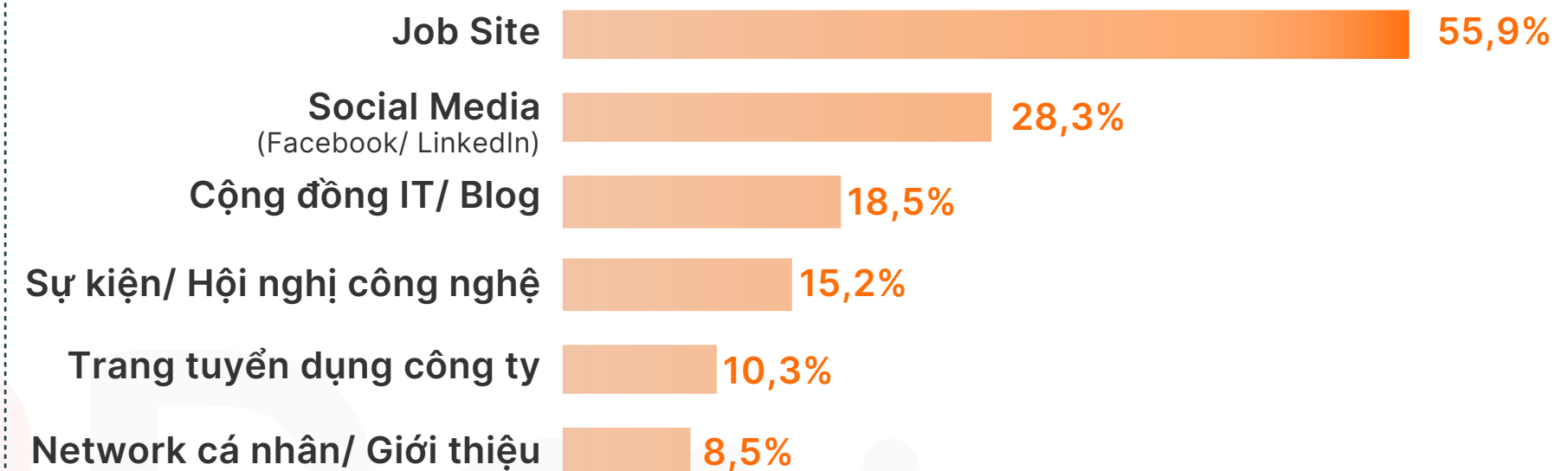
## LÝ DO HÀNG ĐẦU KHI TÌM CÔNG VIỆC MỚI

Bị ảnh hưởng bởi suy thoái kinh tế toàn cầu, các lập trình viên có ít lựa chọn nghề nghiệp hơn năm ngoái. Bên cạnh những lý do phổ biến để các lập trình viên xem xét công việc mới, năm 2023 cho thấy 15,2% bị ảnh hưởng tiêu cực bởi việc sa thải & các lý do "Không hài lòng với vai trò hiện tại và công ty" dường như đã giảm đi.



## CÁC KÊNH TÌM VIỆC LÀM IT

Câu hỏi: Bạn thường tìm việc làm mới ở đâu (chọn tối đa 2)



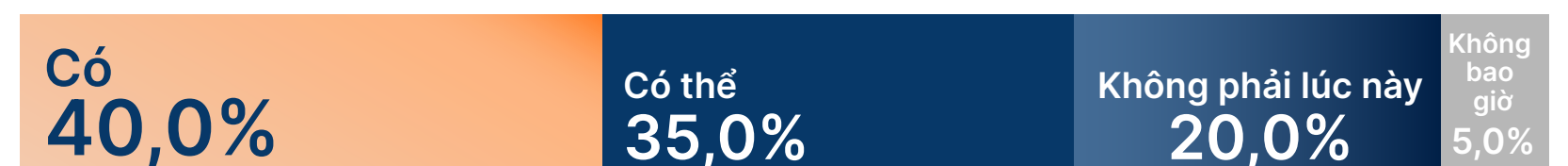
Trong số 10 người, gần 6 lập trình viên tìm được việc làm mới thông qua các trang việc làm trực tuyến, tiếp theo là Mạng xã hội (Facebook, LinkedIn) (28,3%) rồi đến cộng đồng/blog CNTT (18,5%). Các nguồn khác như sự kiện công nghệ, trang tuyển dụng của công ty và network cá nhân là những kênh tìm kiếm việc làm thay thế cho các lập trình viên.

Trong khi các trang web việc làm cung cấp cho người tìm việc CNTT nhiều cơ hội việc làm từ nhiều ngành, địa điểm và công ty khác nhau trong một nền tảng tập trung. Điều này giúp người tìm việc tiết kiệm thời gian và công sức trong việc tìm kiếm cơ hội việc làm trên nhiều nguồn. Các trang web việc làm có thể truy cập 24/7, cho phép người tìm việc duyệt và nộp hồ sơ tìm việc một cách thuận tiện. Bộ lọc Tìm kiếm Nâng cao & Quản lý Hồ sơ tìm việc cũng tạo điều kiện cho người tìm việc có được thông tin tốt hơn.

Thông qua mạng lưới cá nhân và giới thiệu có thể giúp người tìm việc tiếp cận các cơ hội việc làm tiềm ẩn, thông tin nội bộ và các đề xuất/lời khuyên được cá nhân hóa. Tuy nhiên, sẽ có giới hạn về phạm vi và khả năng, cũng như sự phụ thuộc và quan ngại trong mối quan hệ cá nhân.

## SẴN SÀNG VỚI CÔNG VIỆC IT REMOTE/ TỰ DO

Câu hỏi: Bạn có sẵn sàng tìm việc làm IT remote / tự do (trong và ngoài nước)?



Quy trình tuyển dụng công nghệ có thể khác nhau tùy thuộc vào công ty và vai trò cụ thể được tuyển dụng. Tuy nhiên, có một số bước và phương pháp phổ biến thường được áp dụng trong tuyển dụng công nghệ. Dưới đây là tổng quan về quy trình tuyển dụng CNTT điển hình:

(\*) Benchmark tỷ lệ phỏng vấn : tuyển thành công là 3:1



## 1. ĐĂNG TUYỂN & TÌM NGUỒN

### Tạo Mô tả công việc (JD)

- Trực quan & giàu thông tin: **vai trò và trách nhiệm công việc rõ ràng**, yêu cầu công việc, lợi ích (phúc lợi tiền & phi tiền) & thông tin công ty
- **Tech stack** chính xác và phù hợp

### Phân phối JD đúng nơi đúng mục tiêu

- Sử dụng trang tuyển dụng, trang công ty/ fanpage và professional networking để quảng bá JD và thông tin công ty
- Tận dụng mạng lưới cá nhân, phương tiện truyền thông xã hội và giới thiệu

**NEIN** Đánh giá với Tech Team  
Sử dụng hình ảnh/ thông tin nổi bật  
Minh bạch và trung thực

## 2. SÀNG LỌC CV

### Thống nhất các yêu cầu ban đầu

- Mức độ phù hợp về kinh nghiệm, kỹ năng và trình độ kỹ thuật
- Xem xét định dạng/ hình thức CV & thư xin việc để đánh giá tốt hơn

### Lọc ứng viên shortlisted

- Ứng viên đạt yêu cầu từ 70-80% có thể được xem xét
- Phân loại thí sinh thành các nhóm ưu tiên kèm ghi chú cụ thể để chuẩn bị tốt hơn cho vòng tiếp theo

**NEIN** Xây dựng tiêu chuẩn đánh giá để tránh thiên vị  
Đánh giá tất cả cùng một lúc để dễ so sánh  
Cố gắng có thêm lựa chọn để có kết quả tốt hơn

## 3. ĐÁNH GIÁ KỸ THUẬT/ PHỎNG VẤN (KỸ THUẬT)

Sẽ có nhiều hơn 1 vòng đánh giá và phỏng vấn với các mục đích khác nhau tùy theo quy trình của công ty, thông thường từ 1 - 2 vòng.

### Tạo bài đánh giá kỹ thuật có liên quan

- Xác định mục tiêu đánh giá với hình thức phù hợp và hướng dẫn rõ ràng
- Tập trung vào giải quyết vấn đề và cách tiếp cận

### Chuẩn bị chu đáo và chuyên nghiệp

- Chuẩn bị phương tiện phỏng vấn & bảng câu hỏi kỹ thuật/ cá nhân có liên quan
- Tạo trải nghiệm phỏng vấn thoải mái và tích cực để thu thập thông tin chuyên sâu từ ứng viên tốt hơn

**NEIN** Xây dựng hình thức phỏng vấn có cấu trúc & kỳ vọng rõ ràng  
Khám phá thêm với các câu hỏi follow-up & trải nghiệm thực tế  
Tôn trọng ứng viên

## 4. THƯƠNG THẢO OFFER

Reference check (kiểm tra tham chiếu) có thể được lấy từ các nhà tuyển dụng trước đây để xác nhận trình độ và hiệu suất của ứng viên

### Đưa ra lời mời làm việc (job offer)

- Nghiên cứu thông tin về lương, thị trường
- Phù hợp với phạm vi và chính sách lương/ phúc lợi nội bộ
- Trình bày rõ ràng với thông tin chi tiết về lương thưởng, lợi ích, ngày bắt đầu và các điều khoản liên quan khác

### Gửi lời mời làm việc và thương lượng

- Giao tiếp rõ ràng và kịp thời
- Hãy cởi mở để thương lượng
- Tìm kiếm giải pháp win-win

**NEIN** Sử dụng kênh liên lạc chính thức với thông tin xác thực  
Cung cấp văn bản thỏa thuận  
Xem xét các lợi ích phi tiền tệ và hiểu giá trị của ứng viên

## 5. ONBOARDING

Thời gian onboarding sẽ do nhà tuyển dụng và ứng viên quyết định dựa trên điều kiện cụ thể.

### Lập kế hoạch onboarding

- Phác thảo danh sách tài liệu, hoạt động, nguồn lực và thông tin
- Trao đổi trước và chuẩn bị không gian làm việc

### Chào mừng và giới thiệu

- Làm ứng viên cảm thấy được chào đón từ ngày đầu
- Giới thiệu công ty, văn phòng và nhóm làm việc
- Cung cấp đào tạo và kết nối

**NEIN** Lập kế hoạch, thực hiện tốt quy trình onboard  
Cung cấp hướng dẫn, hỗ trợ, nguồn lực và kết nối cần thiết

## THÔNG TIN CẦN THIẾT ĐỂ XEM XÉT CÔNG VIỆC

Viết một bản mô tả công việc (JD) hay để tuyển một lập trình viên là rất quan trọng để thu hút những ứng viên đủ tiêu chuẩn, phù hợp với yêu cầu của công ty. Bên cạnh những thông tin cơ bản được thể hiện trong bản mô tả công việc, một số thông tin khác liên quan đến công ty & văn hóa làm việc cũng như sự phát triển cũng là những điểm nổi bật để làm nổi bật nhà tuyển dụng.

### TỔNG QUAN

#### Tiêu đề công việc (Job Title)

- Đặt tiêu đề công việc rõ ràng và ngắn gọn phản ánh chính xác vai trò
- Sử dụng các chức danh tiêu chuẩn ngành mà các lập trình viên thường tìm kiếm, chẳng hạn như "Software Developer", "Full-stack Developer" hoặc "DevOps Engineer"
- Hiển thị logo công ty với hình ảnh chất lượng cao, tên công ty đầy đủ
- Hiển thị địa chỉ làm việc & mức lương để tiện cân nhắc công việc

### THÔNG TIN CHI TIẾT

#### (a) Tóm tắt công việc

- Cung cấp một cái nhìn tổng quan ngắn gọn về vị trí, trách nhiệm chính
- Tóm tắt các mục tiêu chính và kết quả mong đợi từ lập trình viên

#### (b) Trách nhiệm công việc

- Liệt kê nhiệm vụ, nghĩa vụ cụ thể mà lập trình viên chịu trách nhiệm
- Tập trung vào các chức năng công việc thiết yếu, như phát triển phần mềm, lập trình, mã hóa, gỡ lỗi và bảo trì
- Hãy cụ thể về công nghệ, ngôn ngữ lập trình, framework hoặc nền tảng mà lập trình viên sẽ làm việc

#### (c) Yêu cầu công việc

- Nêu rõ các trình độ và kỹ năng cần thiết cho vai trò, bao gồm: trình độ học vấn, yêu cầu về bằng cấp, chứng chỉ và kinh nghiệm làm việc liên quan
- Chỉ định ngôn ngữ lập trình, framework, công cụ hoặc nền tảng mà ứng viên phải thành thạo
- Hãy lưu ý phân biệt giữa yêu cầu bắt buộc và yêu cầu ưu tiên

#### (d) Tech Stack / Kỹ năng công nghệ

- Liệt kê danh sách đầy đủ các kỹ năng và kiến thức kỹ thuật mà lập trình viên nên sở hữu, bao gồm: ngôn ngữ lập trình (Java, Python, JavaScript, C++), framework phát triển web (Django, React, Angular), cơ sở dữ liệu (MySQL, PostgreSQL), version control system (Git) hoặc các công nghệ liên quan khác

#### (e) Mức độ kinh nghiệm

- Cho biết mức độ kinh nghiệm mong muốn cho vai trò này, chẳng hạn như Fresher, Junior, Middle, Senior, Leader...
- Ghi rõ số năm kinh nghiệm tối thiểu

#### LOGO

Senior Fullstack Developer  
TopDev Company  
AP Tower, Binh Thanh, HCMC  
From \$1.000

#### (a) Tóm tắt công việc

#### (b) Trách nhiệm công việc

#### (c) Yêu cầu công việc

#### (d) Tech Stack / Kỹ năng công nghệ

#### (e) Mức độ kinh nghiệm

#### (f) Phúc lợi

#### (g) Tổng quan và văn hóa công ty

#### (h) Quy trình tuyển dụng

#### (f) Phúc lợi

- Đề cập cụ thể các phúc lợi của công ty & phúc lợi khác (nếu có) đối với vị trí ứng tuyển (cụ thể & rõ ràng)
- Chỉ ra các cơ hội tăng trưởng và phát triển nghề nghiệp trong công ty. Điều này có thể bao gồm lộ trình đào tạo, chương trình mentorship, lộ trình sự nghiệp (career path) hoặc cơ hội cọ xát các công nghệ/ dự án mới

#### (g) Tổng quan và văn hóa công ty

- Cung cấp mô tả ngắn gọn về công ty, sứ mệnh, giá trị và văn hóa của công ty
- Cung cấp thông tin chung khác như trang web, quy mô, ngành, địa chỉ và hình ảnh công ty
- Cung cấp cho ứng viên thông tin đặc trưng về môi trường làm việc như tính năng động, đặc quyền hoặc phúc lợi, hoạt động độc đáo

#### (h) Quy trình tuyển dụng

- Nêu rõ thời hạn nộp đơn và bất kỳ bước bổ sung nào liên quan đến quá trình tuyển dụng, chẳng hạn như đánh giá kỹ thuật hoặc code challenge

## THÔNG TIN CẦN THIẾT CHO VIỆC SÀNG LỌC CV

CV/ sơ yếu lý lịch tốt thể hiện rất nhiều về kinh nghiệm và tính cách của ứng viên. Ở giai đoạn đầu tiên sàng lọc ứng viên, sẽ tốt hơn nhiều nếu chọn lọc và xem xét tất cả các CV có cùng định dạng và cấu trúc - để kiểm tra, để so sánh và để đánh giá.

### TIÊU ĐỀ

- Họ tên, vị trí ứng tuyển, thông tin liên hệ (số điện thoại, địa chỉ email)
- Trang web cá nhân, hồ sơ LinkedIn hoặc Github (tùy chọn)
- Địa chỉ và hình đại diện (tùy chọn)

### TÓM TẮT/ MỤC TIÊU SỰ NGHIỆP

— Cung cấp một bản tóm tắt ngắn gọn hoặc đoạn thông tin khách quan làm nổi bật các kỹ năng, kinh nghiệm và mục tiêu nghề nghiệp chính. Điều chỉnh phần này để phù hợp với công việc cụ thể mà bạn đang ứng tuyển

### KĨ NĂNG CÔNG NGHỆ

— Liệt kê các kỹ năng kỹ thuật liên quan đến công việc đang ứng tuyển. Bao gồm các ngôn ngữ lập trình, framework, cơ sở dữ liệu, công cụ, phương pháp hoặc bất kỳ kỹ năng công nghệ nào khác mà bạn thành thạo (liệt kê quá nhiều không phải lúc nào cũng tốt)

### KINH NGHIỆM LÀM VIỆC

— Liệt kê kinh nghiệm làm việc theo trình tự thời gian đảo ngược, bắt đầu từ vị trí gần đây nhất. Với mỗi vị trí, bao gồm:

- Chức danh, tên công ty, địa điểm (nếu có)
- Thời gian làm việc (tháng, năm)
- Trình bày trách nhiệm và thành tích chính, sử dụng các gạch đầu dòng
- Nêu bật các dự án cụ thể đã thực hiện, công nghệ được sử dụng và kết quả hoặc tác động có thể đo lường được

### HỌC VẤN

— Bao gồm trình độ học vấn theo trình tự thời gian đảo ngược

- Liệt kê bằng cấp đạt được, tên trường và năm tốt nghiệp

### CHỨNG CHỈ VÀ ĐÀO TẠO

— Nêu rõ tên của chứng chỉ/ khóa học/ chương trình đào tạo, tổ chức hoặc nền tảng cấp chứng chỉ và ngày hoàn thành

### DỰ ÁN HOẶC PORTFOLIO

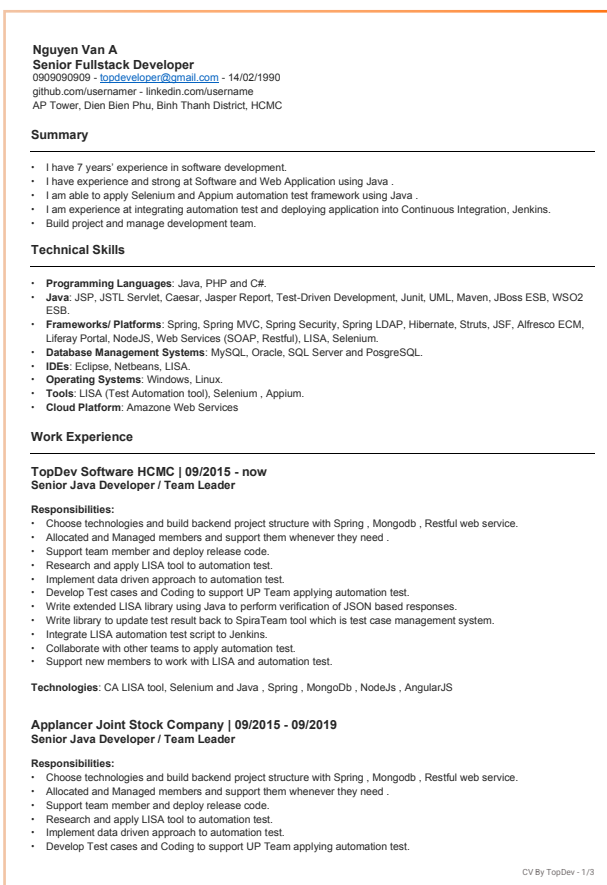
— Showcase dự án công việc cá nhân với liên kết dự án live/ Github repo

### PHẦN BỔ SUNG (TÙY CHỌN)

— Tùy thuộc vào hồ sơ và yêu cầu công việc của ứng viên, thông tin này có thể được bao gồm: người giới thiệu, ngôn ngữ - trình độ, giải thưởng...

### NÊN

Ngắn gọn và tập trung với các kỹ năng/ kinh nghiệm liên quan với yêu cầu công việc, tập trung vào sự phù hợp  
Dùng gạch đầu dòng, động từ hành động và định lượng kết quả là rất cần thiết  
Khả năng hiển thị và định dạng tốt luôn quan trọng, độ dài CV tốt nhất tối đa 2 trang  
Tránh trùng lặp nội dung, lỗi chính tả (Anh- Việt) và ngôn ngữ không trang trọng  
Thành thật về kỹ thuật, giỏi hay biết chút ít là khác nhau



### MẪU CV DEVELOPER TIÊU CHUẨN ĐỂ ĐÁNH GIÁ

Xem xét tất cả các CV có cùng định dạng và cấu trúc không chỉ giúp giảm thời gian và công sức sàng lọc mà còn hỗ trợ quá trình tuyển dụng công bằng và nhất quán để có kết quả tuyển dụng tốt hơn.

- > Tiêu chí đánh giá nhất quán
- > So sánh khách quan
- > Sắp xếp & đồng bộ thông tin chính
- > Quy trình đánh giá công bằng và hiệu quả
- > Loại bỏ thông tin không liên quan



Xây dựng thương hiệu nhà tuyển dụng có thể được xem như một phương tiện truyền tải nhiều khía cạnh về môi trường làm việc của một công ty cụ thể, nhằm nhấn mạnh sự khác biệt giữa công ty và các “đối thủ” khác, từ đó khẳng định lợi thế cạnh tranh trong thị trường việc làm cạnh tranh hiện nay. Một trong những cách để trở nên khác biệt là tập trung **xây dựng hình ảnh một công ty tiềm năng để làm việc** và nhận thức này được xây dựng thông qua nhiều công cụ và phương tiện khác nhau. Thông thường, Thương hiệu nhà tuyển dụng được nhắc đến với chức năng thu hút ngày càng nhiều ứng viên tiềm năng nộp đơn ứng tuyển vào công ty với mức đầu tư hợp lý (chi phí, nguồn lực & thời gian). Hiểu như vậy là đúng nhưng chưa đủ vì nhìn chung Thương hiệu nhà tuyển dụng phục vụ hai mục tiêu chính: thu hút nhân tài tương lai và giữ chân nhân tài hiện tại.

Nói cách khác:  
**"Hãy chọn chúng tôi vì chúng tôi là nơi làm việc lý tưởng của bạn"**

## TRUYỀN THÔNG ĐỐI NGOẠI LÀ CHÌA KHÓA.

Xây dựng thương hiệu nhà tuyển dụng không phải là kết quả mà là một quá trình, và quá trình này không thể hoàn thành trong một sớm một chiều mà là tổng hợp những hiểu biết về tâm lý ứng viên, khả năng nắm bắt nhu cầu tuyển dụng và liên tục truyền tải thông điệp mà doanh nghiệp muốn cùng với rất nhiều sự kiên nhẫn.

### ĐỊNH NGHĨA NHẬN DIỆN THƯƠNG HIỆU

- > Giá trị cốt lõi, niềm tin, thuộc tính văn hóa doanh nghiệp
- > Thông điệp và giọng điệu nhất quán (câu chuyện hấp dẫn, khẩu hiệu và thông điệp chính)
- > Nhận dạng hình ảnh (sử dụng logo, màu sắc, kiểu chữ, hình ảnh và các yếu tố nhận diện khác)

### TUYÊN BỐ GIÁ TRỊ (Đặc điểm độc đáo)

- > Tuyên bố Giá trị Nhà tuyển dụng (EVP): những câu chuyện, lợi ích, cơ hội và trải nghiệm độc đáo
- > Trả lời câu hỏi “Tại sao ứng viên nên chọn làm việc thay vì công ty khác”

### HIỂU ĐỐI TƯỢNG MỤC TIÊU

- > Chân dung nhân viên: nhân khẩu học, nguyện vọng nghề nghiệp, giá trị, sở thích công việc, phong cách/ kênh giao tiếp
- > Phân khúc đối tượng mục tiêu dựa trên các tiêu chí liên quan (chức năng công việc, mức độ kinh nghiệm hoặc vị trí địa lý)

### PHÂN PHỐI

Tip: Checklist nội dung - phân phối & quản lý tần suất hiệu quả



#### SOCIAL MEDIA & VIDEO PLATFORM

Nền tảng: Facebook, LinkedIn, Instagram, Youtube, TikTok (xem xét định dạng nội dung tốt nhất mỗi nền tảng tối đa hóa kết quả)  
Duy trì lịch đăng bài nhất quán, đầu tư vào tiêu đề, 3 câu đầu tiên, thu hút trực quan, sử dụng hashtag  
Phản hồi kịp thời và khuyến khích sự tham gia của người dùng



#### TRANG TUYỂN DỤNG CỦA CÔNG TY

Xác định mô-đun cốt lõi để làm nổi bật EVP, văn hóa công ty và vị trí tuyển dụng. Đảm bảo thân thiện với người dùng, hấp dẫn trực quan và tối ưu hóa cho thiết bị di động  
Cập nhật thường xuyên và sửa các lỗi kỹ thuật/ lỗi đánh máy



#### TRANG WEB VIỆC LÀM

Hiển thị nội dung thương hiệu tuyển dụng & danh sách việc làm  
Duy trì nội dung và thông tin nhất quán  
Điền đầy đủ thông tin/ hình ảnh và tận dụng mọi khu vực có sẵn



#### SỰ KIỆN VÀ HỘI NGHỊ TRONG NGÀNH

Thiết lập các gian hàng, gian hàng thể hiện nhận diện thương hiệu  
Cung cấp tài liệu thông tin, tài liệu quảng cáo và quà tặng  
Tương tác với người tham dự, chia sẻ EVP và thu thập thông tin liên hệ để duy trì liên lạc sau sự kiện

### CHỌN ĐỊNH DẠNG NỘI DUNG THƯƠNG HIỆU

Lời khuyên: Hãy xem xét một số tiêu chí để đánh giá định dạng: mức độ tác động, mức độ đột phá/phổ biến

#### Loại 1: Nội dung ‘Thông tin’

- Cung cấp thông tin cập nhật/tin tức/sự kiện: công ty, sản phẩm/dịch vụ, vị trí tuyển dụng, hoạt động
- Cung cấp kiến thức: xu hướng công nghệ, báo cáo ngành, tài liệu, chia sẻ

#### Loại 2: Nội dung ‘Tương tác’

- Minigames/ livestream/ thăm dò
- Khảo sát/ webinar

#### Loại 3: Nội dung ‘Giải trí’

- Meme trong ngành công nghệ
- Hình ảnh/video/sự thật hài hước
- Nội dung do người dùng (nhân viên) tạo

### THIẾT LẬP KPI & MỤC TIÊU

#### S.M.A.R.T

- > KPI rõ ràng, chi tiết & dễ hiểu, liên quan đến mục tiêu tuyển dụng
- > Đủ cụ thể & có khả năng đo lường/ giám sát (định lượng)
- > Đặt các giai đoạn/ cột mốc cụ thể (tuần, tháng, quý, năm)

Tip: Xem xét KPI ở đầu và cuối phễu tuyển dụng

# 5. PHÁT TRIỂN NHÂN TÀI CÔNG NGHỆ

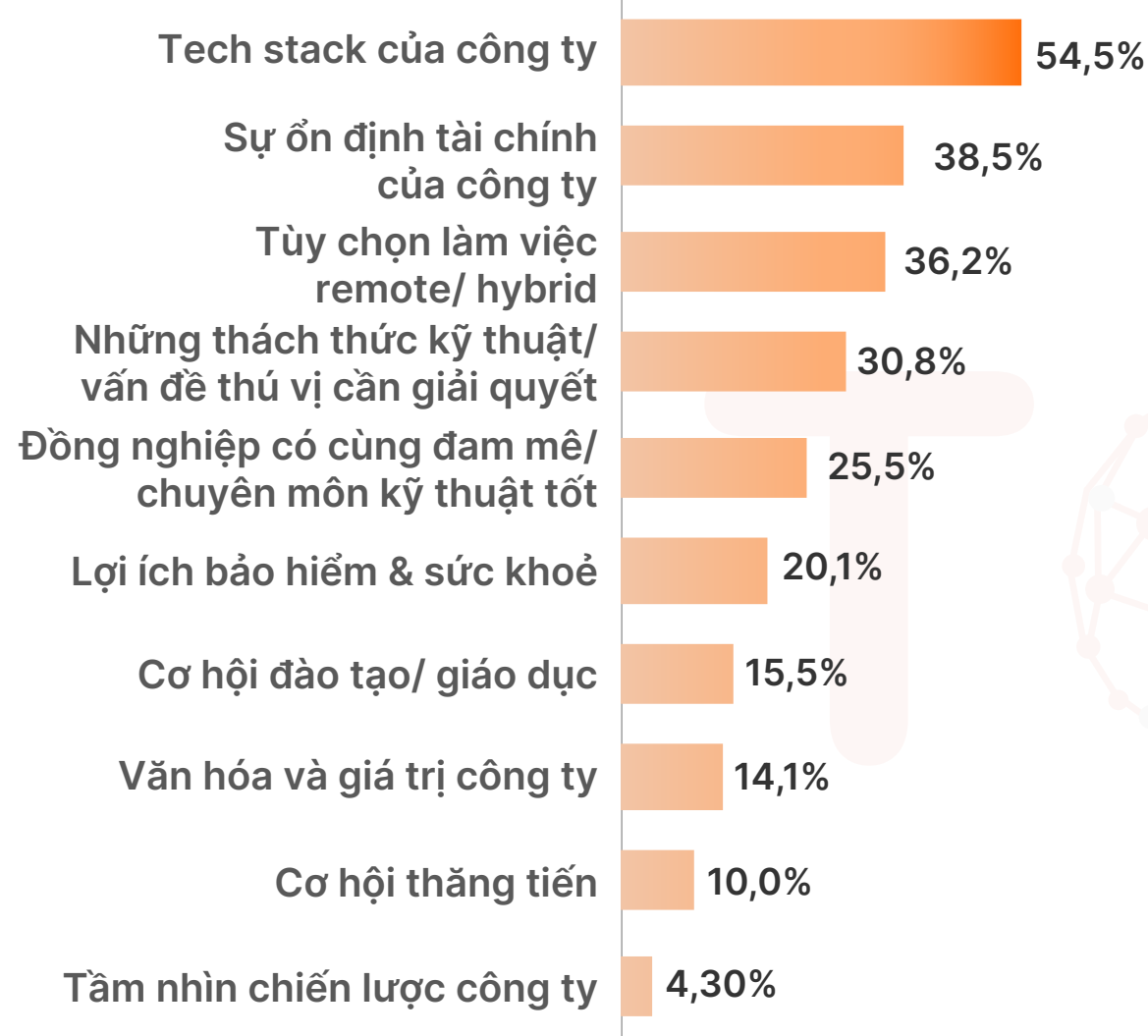
## XU HƯỚNG VÀ BỨC TRANH TỔNG THỂ

Xu hướng tuyển dụng IT trong năm 2023 - 2025  
Những thách thức lớn trong quản lý nhân tài



## ĐIỀU GÌ QUAN TRỌNG NHẤT ĐỐI VỚI LẬP TRÌNH VIÊN KHI XEM XÉT JOB OFFER?

Câu hỏi: Ngoài lương, hãy chọn 3 lý do chính hàng đầu để cân nhắc một offer công việc

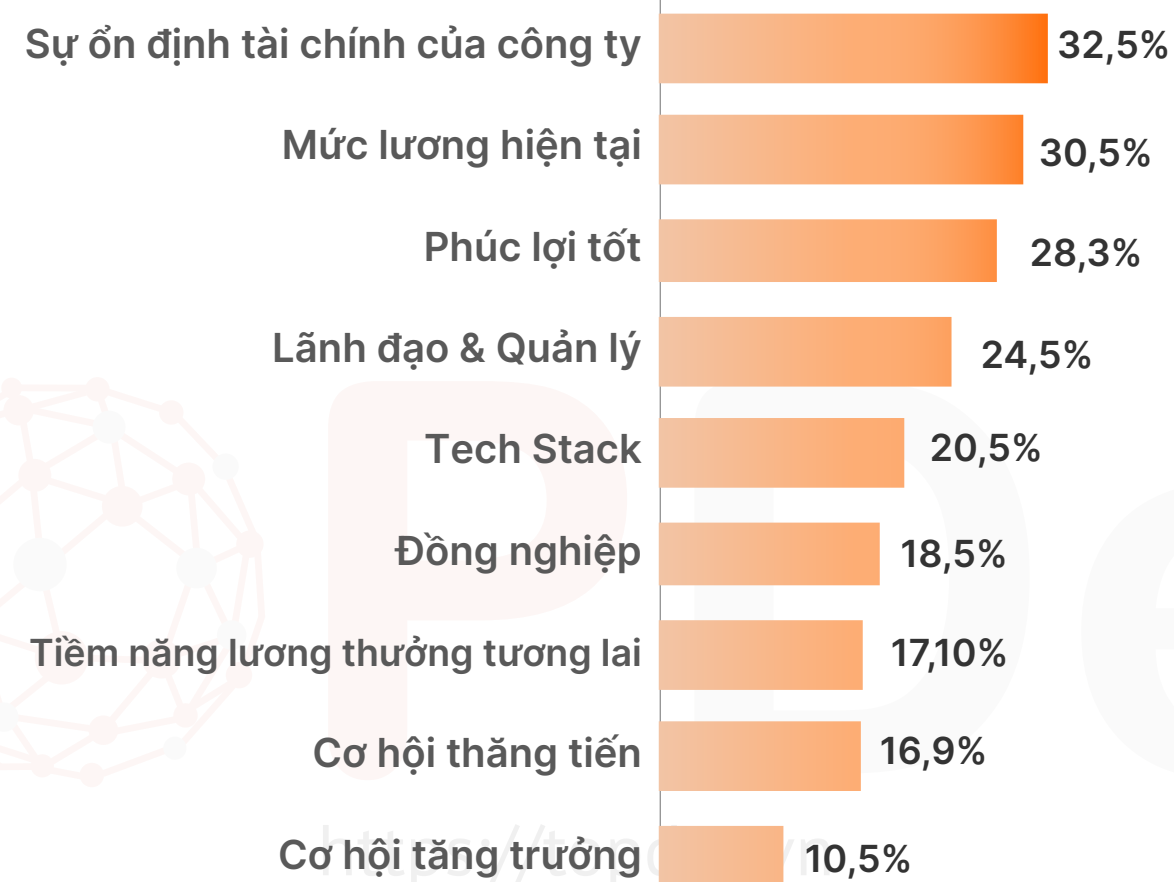


Không giống như báo cáo năm ngoái, 2 mục hàng đầu để các lập trình viên xem xét offer công việc mới là 'Nền tảng kỹ thuật của Công ty' (54,4%) & 'Sự ổn định tài chính của Công ty' (38,5%). 'Sự ổn định tài chính của công ty' đã trở nên quan trọng hơn đối với các ứng viên khi xem xét lời đề nghị mới trong giai đoạn khó khăn này.

Liên quan đến phúc lợi bằng tiền, mức lương tham gia bảo hiểm xã hội, thưởng tháng 13 và các khoản thưởng khác như ký hợp đồng, thưởng hiệu suất là những điểm được các lập trình viên quan tâm.

## NHỮNG LÝ DO ĐỂ LẬP TRÌNH VIÊN TIẾP TỤC Ở VỊ TRÍ HIỆN TẠI

Câu hỏi: Chọn 3 lý do hàng đầu để tiếp tục đồng hành với nơi làm việc hiện tại



Các yếu tố hàng đầu giúp công ty giữ chân nhân tài CNTT trong tình hình này đã thay đổi rất nhiều, bao gồm 'Sự ổn định tài chính của công ty', 'Mức lương hiện tại' & 'Phúc lợi tốt'.

Trong đó: 32,5% đề cập đến sự ổn định tài chính của công ty; tiếp theo là Lương hiện tại với 30,5%, 28,3% là Phúc lợi tốt 24,5% là Lãnh đạo & Quản lý & 20,5% cho Tech stack.

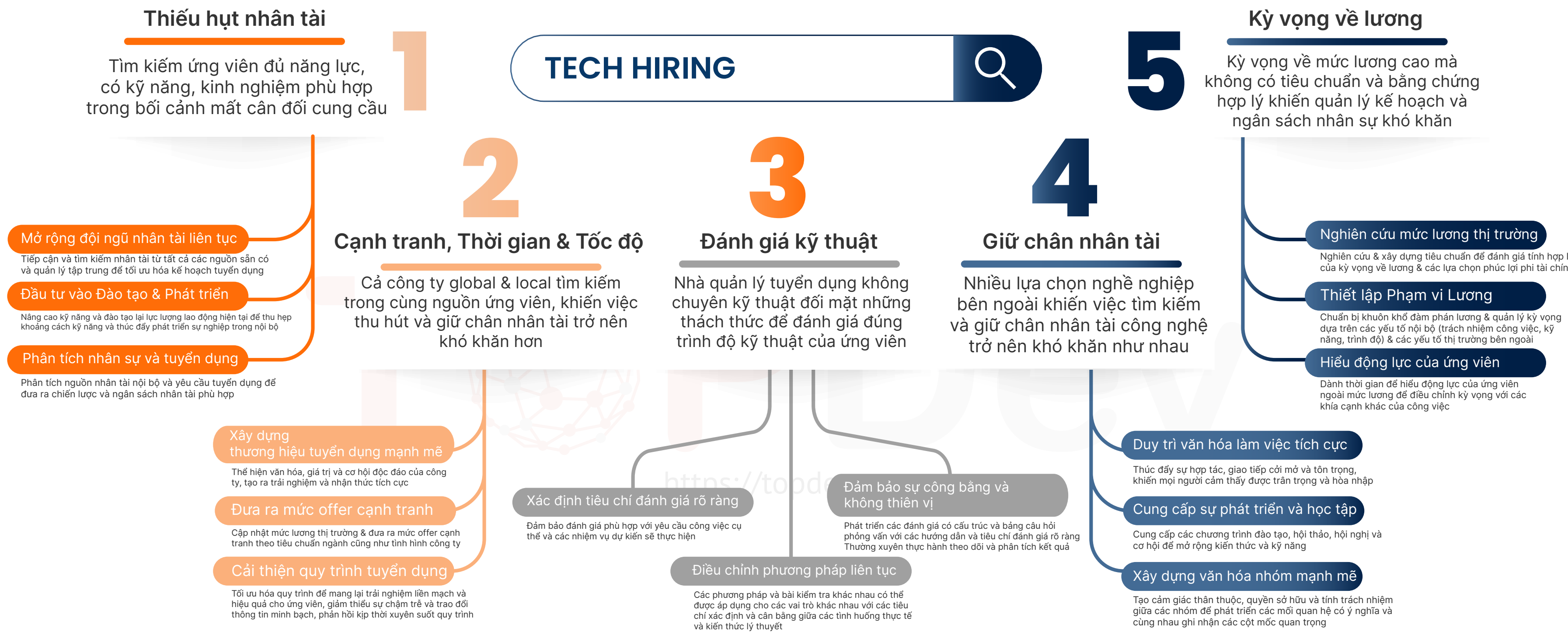
## NHỮNG LÝ DO ĐỂ LẬP TRÌNH VIÊN TỪ CHỐI LỜI ĐỀ NGHỊ LÀM VIỆC (JOB OFFER)

- #1 Offer không phù hợp (trách nhiệm & mức lương)
- #2 Chính sách phúc lợi & đãi ngộ công ty
- #3 Tình hình kinh doanh của công ty
- #4 Văn hóa & Giá trị Công ty
- #5 Thiếu cơ hội làm việc linh hoạt
- #6 Thiếu cơ hội phát triển/ đóng góp
- #7 Vị trí và giao thông không thuận tiện
- #8 Lời đề nghị từ công ty hiện tại

3 lý do hàng đầu khiến các lập trình viên từ chối lời mời làm việc: Lời đề nghị không phù hợp (vai trò, trách nhiệm và mức lương), chính sách lương thưởng & phúc lợi và tình hình kinh doanh của công ty.

## BẠN KHÔNG THÍCH ĐIỀU GÌ TRONG QUÁ TRÌNH TUYỂN DỤNG?

- #1 Bị giới thiệu những công việc IT không phù hợp (JD & mức lương)
- #2 Bài kiểm tra/ phỏng vấn kỹ thuật không liên quan/ không thoải mái
- #3 Nhân sự không có kiến thức về công nghệ hay sản phẩm/ công ty
- #4 Vòng thương thảo lương & offer
- #5 Thiếu thông tin/ phản hồi về quy trình phỏng vấn
- #6 Quá nhiều vòng phỏng vấn



Tuyển dụng nhân tài công nghệ là một trong những mối quan tâm chính của các Nhà quản lý nhân sự và chủ doanh nghiệp hiện nay trong khi có khoảng cách lớn giữa cung cầu và thị trường tổng thể rất cạnh tranh và thay đổi nhanh chóng. Để giải quyết những thách thức này, công ty nên tập trung xác định các vấn đề hoặc khó khăn nội bộ, từ đó xây dựng chiến lược nhân tài toàn diện cho cả việc tuyển dụng ngắn hạn nhưng ổn định lâu dài, từ tuyển dụng đến giữ chân nhân tài công nghệ. Với những thách thức tuyển dụng này, cần cân nhắc áp dụng nhiều phương pháp khác nhau tùy thuộc vào quy mô công ty, ngành nghề, tình hình nhân sự nội bộ và hoạt động kinh doanh.

Những điều này cũng có thể được áp dụng như một chiến lược nhân sự tiêu chuẩn với sự sửa đổi và cải tiến thường xuyên cho mỗi công ty để xây dựng và củng cố kế hoạch nhân sự & nền tảng tài năng công nghệ của bạn.

## 01 SUY THOÁI KINH TẾ

**Tuyển dụng đóng băng và mất việc làm** Nhiều tổ chức đã tạm ngưng kế hoạch tuyển dụng hoặc giảm lượng nhân viên thông qua việc sa thải, điều này dẫn đến giảm cơ hội việc làm trong lĩnh vực CNTT khi các công ty ưu tiên các biện pháp cắt giảm chi phí và tập trung vào việc duy trì sự ổn định tài chính.

**Giảm ngân sách CNTT** Các tổ chức thắt chặt ngân sách và giảm chi tiêu cho các dự án và sáng kiến CNTT. Điều này dẫn đến giảm nhu cầu về chuyên gia CNTT khi các công ty thu hẹp quy mô triển khai, nâng cấp hoặc mở rộng công nghệ mới.

**Dự án CNTT bị trì hoãn hoặc bị hủy bỏ** Sự bất ổn về kinh tế có thể khiến các công ty trì hoãn hoặc hủy bỏ các dự án CNTT đã lên kế hoạch. Các dự án quy mô lớn đòi hỏi đầu tư đáng kể có thể bị tạm dừng cho đến khi điều kiện kinh tế được cải thiện.

**Tăng cường cạnh tranh việc làm** Thị trường việc làm CNTT đã trở nên cạnh tranh hơn khi số lượng vị trí công việc sẵn có giảm đi trong khi số lượng người tìm việc có khả năng tăng lên. Điều này có thể dẫn đến mức độ cạnh tranh cao hơn cho các vị trí CNTT hiện có, khiến các lập trình viên gặp khó khăn hơn trong việc đảm bảo cơ hội việc làm mới.

## 02 CẦN NHIỀU LẬP TRÌNH VIÊN CÓ CHUYÊN MÔN CAO HƠN

Trong tình hình khó khăn với quỹ lương eo hẹp hơn và yêu cầu hoạt động kinh doanh ngày càng tối ưu hơn, nhu cầu về các lập trình viên chuyên môn cao và giàu kinh nghiệm sẽ tăng lên để đẩy nhanh các quy trình và đảm bảo phát triển các sản phẩm chất lượng cao. Điều quan trọng cần lưu ý là việc trở thành một lập trình viên cấp cao không chỉ được quyết định bởi số năm kinh nghiệm mà còn là sự kết hợp của nhiều yếu tố khác nhau.

Mặc dù có rất nhiều lập trình viên trẻ, tài năng ở Việt Nam nhưng nhiều người vẫn **thiếu các kỹ năng mềm cần thiết để làm việc hiệu quả như giao tiếp, làm việc nhóm, kỹ năng tự tổ chức và giải quyết vấn đề**. Việc **thiếu tư duy kinh doanh thực tế** để hiểu rõ sản phẩm, dịch vụ của công ty cũng hạn chế sự đóng góp và mức độ tác động của các thành phẩm công nghệ. Điều này tạo ra khoảng cách về kỹ năng và có thể cản trở sự phát triển của các công ty công nghệ.

Một thách thức khác là **rào cản ngôn ngữ**. Nhiều lập trình viên Việt Nam có thể chưa có trình độ thành thạo cần thiết để làm việc với khách hàng quốc tế hoặc cộng tác với các nhóm lập trình ở quốc gia khác. Điều này có thể hạn chế khả năng mở rộng ra toàn cầu của các công ty công nghệ Việt Nam.

Ngoài tiếng Anh, một số ngoại ngữ khác như tiếng Trung, tiếng Nhật, tiếng Hàn cũng được nhiều công ty công nghệ mới đến Việt Nam săn đón.

## 03 GIỮ CHÂN NHÂN VIÊN & SỰ KỶ VỌNG CAO VỀ LƯƠNG

Thông thường các công ty phần mềm tuyển người, đào tạo họ nhưng phải chứng kiến việc họ rời khỏi khi họ đã có đủ kinh nghiệm trong công việc. Bất kỳ công ty nào cũng cần đầu tư để nhân viên thích ứng với quy trình làm việc.

Trong vài năm qua, ngành công nghệ đã chứng kiến mức lương trung bình tăng đáng kể. Các vai trò cấp quản lý thường được trả mức lương cao nhất, trong khi các lập trình viên Web và lập trình viên theo đuổi các xu hướng mới đã trải qua mức tăng đáng kể nhất. Trong thị trường việc làm cạnh tranh ngày càng cao, người tìm việc có quyền lựa chọn những nhà tuyển dụng đáp ứng được mức lương mong đợi của họ. Đó là lý do tại sao doanh nghiệp nên đưa ra chính sách lương công bằng và minh bạch, đáp ứng nhu cầu của lực lượng lao động của mình.

Đưa ra các phương pháp áp dụng cạnh tranh và công bằng là điều mà nhân viên mong đợi và xứng đáng, đồng thời giúp doanh nghiệp đáp ứng mục tiêu tuyển dụng và giữ chân nhân viên. Cung cấp một môi trường làm việc lành mạnh bao gồm các biện pháp trả lương công bằng là rất quan trọng để thúc đẩy phúc lợi của cả công ty và nhân viên.

## 04 SỰ TRỖI DẬY CỦA TRÍ TUỆ NHÂN TẠO (AI)

**Tự động hóa các tác vụ thường xuyên**

Nhu cầu tuyển dụng các công việc liên quan đến nhập dữ liệu thủ công, phân tích cơ bản hoặc ra quyết định dựa trên quy tắc có thể giảm đi

**Thay đổi về yêu cầu kỹ năng**

Nhu cầu ngày càng tăng đối với những cá nhân có thể phát triển, triển khai và duy trì các hệ thống và thuật toán AI

**Chuyển đổi vai trò công việc hiện tại**

Tạo ra các vị trí mới tập trung vào việc quản lý và bảo trì hệ thống AI

**Tăng cường tập trung vào các kỹ năng đặc trưng của con người**

Ngày càng chú trọng vào các kỹ năng đặc trưng của con người, chẳng hạn như tính sáng tạo, tư duy phản biện, giải quyết vấn đề, trí tuệ cảm xúc và ra các quyết định phức tạp. Những kỹ năng này ngày càng trở nên có giá trị trong những công việc đòi hỏi sự tương tác giữa con người với nhau, lập kế hoạch chiến lược và đổi mới.

**Nhu cầu quản lý và phân tích dữ liệu**

Với sự phát triển của AI, nhu cầu về các chuyên gia có thể thu thập, phân loại, quản lý và phân tích khối lượng lớn dữ liệu (Big Data) ngày càng tăng. Nhu cầu về Data Engineer, Data Analyst và Data Scientist đang có xu hướng tăng cao để đảm bảo chất lượng và độ chính xác của dữ liệu được sử dụng trong các hệ thống AI.

# XU HƯỚNG TUYỂN DỤNG CÔNG NGHỆ TẠI VIỆT NAM 2023 - 2025

## 1 NHU CẦU VỀ NHÂN TÀI CÔNG NGHỆ VẪN TĂNG

Nhu cầu về nhân tài công nghệ tiếp tục tăng trong rất nhiều ngành kinh tế số lẫn truyền thống. Các doanh nghiệp đang ngày càng dựa vào công nghệ để thúc đẩy đổi mới, nâng cao hiệu quả và duy trì tính cạnh tranh, dẫn đến nhu cầu cao hơn về các nhân tài công nghệ.

DATA SCIENCE  
CYBERSECURITY  
CLOUD COMPUTING  
AI



## 2 TUYỂN DỤNG DỰA TRÊN KỸ NĂNG & UPSKILL/ RESKILL

Các nhà tuyển dụng đang chú trọng hơn vào các kỹ năng thay vì chỉ dựa vào bằng cấp truyền thống. Tuyển dụng dựa trên kỹ năng bao gồm việc đánh giá ứng viên dựa trên kỹ năng thực tế, kinh nghiệm đã được chứng minh và khả năng thích ứng với công nghệ mới. Các công ty cũng đang đầu tư vào các chương trình nâng cao và đào tạo lại kỹ năng để phát triển lực lượng lao động hiện có và thu hẹp khoảng cách kỹ năng.

Top 10 kỹ năng công ty cần nhất năm 2023 (LinkedIn Report - Lĩnh vực CNTT):  
1. Management 2. SQL 3. Microsoft Office 4. Project management 5. Analytical skills  
6. Communication 7. Customer service 8. Leadership 9. Cloud computing 10. Python

## CÔNG CỤ TUYỂN DỤNG DỰA TRÊN AI

Các công cụ và nền tảng hỗ trợ AI đang ngày càng được sử dụng nhiều hơn trong quá trình tuyển dụng công nghệ. Những công cụ này giúp hợp lý hóa việc tìm nguồn ứng viên, sàng lọc sơ yếu lý lịch và đánh giá ứng viên bằng cách tận dụng các thuật toán máy học và xử lý ngôn ngữ tự nhiên. Các công cụ tuyển dụng dựa trên AI nhằm mục đích nâng cao hiệu quả, giảm sự thiên vị và xác định những ứng viên phù hợp nhất.

Theo IndustryARC, AI trong tuyển dụng sẽ tiếp tục tăng trưởng khoảng 7% mỗi năm cho đến năm 2025

"Công cụ tuyển dụng dựa trên AI" - Cho đến nay đã có 30 triệu kết quả Tìm kiếm trên Google



## 4 EMPLOYER BRANDING VÀ TRẢI NGHIỆM ỨNG VIÊN

Các tổ chức đang tập trung vào xây dựng thương hiệu nhà tuyển dụng để thu hút nhân tài công nghệ hàng đầu. Họ tập trung nêu bật văn hóa, giá trị và cơ hội phát triển - học hỏi của công ty. Cải thiện trải nghiệm của ứng viên trong suốt quá trình tuyển dụng đã trở thành ưu tiên hàng đầu của các công ty nhằm cung cấp trải nghiệm tích cực và cá nhân hóa cho ứng viên.

Các công ty đầu tư vào trải nghiệm ứng viên tích cực báo cáo chất lượng tuyển dụng được cải thiện 70%.



# XU HƯỚNG TUYỂN DỤNG CÔNG NGHỆ TẠI VIỆT NAM 2023 - 2025

## 5 KỸ NĂNG MỀM VÀ SỰ PHÙ HỢP VỀ VĂN HÓA

Bên cạnh các kỹ năng cứng về công nghệ, nhà tuyển dụng cũng bắt đầu chú trọng nhiều hơn đến các kỹ năng mềm và sự phù hợp với văn hóa. Khả năng giao tiếp, làm việc nhóm, giải quyết vấn đề, khả năng thích ứng và lãnh đạo hiệu quả được đánh giá cao ở các chuyên gia công nghệ.

Workplace Personality Test, MBTI, DISC  
Enneagram Hexaco, Big Five



## GIG ECONOMY & FREELANCE

Gig economy đang thu hút được sự quan tâm trong ngành công nghệ. Các công ty ngày càng tuyển dụng freelancer hoặc nhà thầu bên ngoài để thực hiện các dự án ngắn hạn hoặc các nhiệm vụ chuyên môn cụ thể. Điều này cho phép các tổ chức tiếp cận chuyên môn cụ thể và điều chỉnh quy mô lực lượng lao động của họ khi cần thiết.

**TOP 2** *thứ hạng của Việt Nam*  
*Chỉ sau Hoa Kỳ ở vị trí thứ hạng Thế giới*  
*Khảo sát những người làm việc tự do tốt nhất của SkillValue*

## RA QUYẾT ĐỊNH DỰA TRÊN DỮ LIỆU

Các công ty đang tận dụng phân tích dữ liệu và sự thấu hiểu (insight) để đưa ra quyết định tuyển dụng chính xác hơn. Dữ liệu đang được sử dụng để xác định xu hướng, tối ưu hóa quy trình tuyển dụng và đánh giá hiệu quả của chiến lược tuyển dụng.

Việc có các bằng chứng hoặc số liệu có thể đo lường được sẽ giúp ích khi xây dựng đề xuất kinh doanh cho công nghệ mới, quy trình mới hoặc yêu cầu thêm nguồn ngân sách cho các dự án cần thiết. Vào năm 2023, khi các doanh nghiệp cắt giảm những khoản chi tiêu không cần thiết, mọi quyết định sẽ được hỗ trợ rõ ràng bằng dữ liệu.

# data\_literacy #data\_analysis

## HỌC TẬP VÀ PHÁT TRIỂN LIÊN TỤC

Với những tiến bộ công nghệ nhanh chóng, các nhà tuyển dụng đang ưu tiên các cơ hội học tập và phát triển liên tục cho đội ngũ công nghệ của họ. Các chương trình đào tạo, sáng kiến cố vấn và quyền truy cập vào các nền tảng học tập trực tuyến được cung cấp để hỗ trợ nâng cao kỹ năng liên tục và phát triển nghề nghiệp.

*Nhân viên Châu Á Thái Bình Dương lạc quan về trí tuệ nhân tạo (AI) với 41% cho biết nó sẽ tăng năng suất và hiệu quả trong công việc và 34% coi đây là cơ hội để học các kỹ năng mới. 22% thiếu tự tin vào khả năng tiếp thu các kỹ năng mới liên quan đến AI. 16% số người được hỏi tin rằng AI sẽ thay thế vai trò của họ và một tỷ lệ tương đương cảm thấy rằng AI sẽ không có tác động.*

6

7

8

## TỐC ĐỘ PHÁT TRIỂN KINH TẾ NHANH CHÓNG VÀ NHU CẦU VỀ LAO ĐỘNG CÓ TAY NGHỀ CAO

Mặc dù Việt Nam đã đạt được tiến bộ đáng kể trong những năm gần đây nhưng vẫn thiếu lao động có tay nghề trong một số ngành, đặc biệt là trong lĩnh vực công nghệ và sản xuất. Điều này có thể dẫn đến việc các doanh nghiệp không thể đạt được mục tiêu sản xuất, từ đó có thể ảnh hưởng đến tăng trưởng kinh tế của đất nước.

**VIỆT NAM NẴM TRONG SỐ CÁC NỀN KINH TẾ TĂNG TRƯỞNG NHANH NHẤT KHU VỰC CHÂU Á THÁI BÌNH DƯƠNG - TĂNG TRƯỞNG GDP 8,02% (2022), DỰ BÁO 7,0%/NĂM GIAI ĐOẠN 2021 - 2030**

## SAU KHI TỐT NGHIỆP CHỈ 35%

Trên tổng số 57.000 sinh viên ngành Công nghệ thông tin đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp

## 65% CÒN LẠI

Cần từ 3 - 6 tháng để được đào tạo & làm quen với công việc, môi trường làm việc



## TỈ LỆ CHUYỂN VIỆC CAO



Tỷ lệ thôi việc cao của người lao động tại Việt Nam còn có những tác động lớn hơn lên xã hội, vượt xa những tác động tức thời đối với doanh nghiệp:

- Sự bất ổn và thiếu tính liên tục trong lực lượng lao động, có thể ảnh hưởng đến năng suất và tăng trưởng kinh tế
- Tăng chi phí & nguồn lực tuyển dụng của doanh nghiệp
- Mất kiến thức và chuyên môn của tổ chức khi những nhân viên có kinh nghiệm chuyển sang vai trò mới
- Khó khăn trong việc duy trì các chương trình đào tạo dài hạn và xây dựng lực lượng lao động có tay nghề cao
- Khó khăn của các doanh nghiệp vừa và nhỏ (phần lớn trong nền kinh tế Việt Nam) trong việc thu hút và giữ chân nhân tài trước sự cạnh tranh

## TOP 5 NGÀNH CÓ TỶ LỆ NGHỈ VIỆC CAO NHẤT

Professional services | Công nghệ & Truyền thông | Giải trí | Khách sạn - Lưu trú | Bán lẻ (LinkedIn, 2022)

## LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG ĐA THỂ HỆ



Khi Việt Nam đang có tốc độ già hóa dân số nhanh và lực lượng lao động ngày càng đa dạng hơn, vấn đề lực lượng lao động đa thế hệ càng trở nên quan trọng và thách thức hơn:

- Để quản lý những kỳ vọng và nhu cầu của nhân viên từ các thế hệ khác nhau: nhân viên lớn tuổi - kỳ vọng về sự ổn định trong công việc, nhân viên trẻ ưu tiên các cơ hội tăng trưởng và phát triển nghề nghiệp
- Quản lý các xung đột hoặc hiểu lầm tiềm ẩn do sự khác biệt trong phong cách giao tiếp hoặc thói quen làm việc
- Giải quyết vấn đề phân biệt tuổi tác tại nơi làm việc

Kinh nghiệm và kiến thức của tổ chức từ những nhân viên lâu năm cùng với quan điểm mới và kỹ năng công nghệ của những nhân viên trẻ tuổi sẽ tạo ra một lực lượng lao động đa dạng và toàn diện, sáng tạo và năng suất hơn.

**GENZ 30%** Dự kiến đến năm 2025, Thế hệ Z sẽ chiếm 30% lực lượng lao động tại Việt Nam.

## CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

Mặc dù đất nước đã có những bước tiến trong việc cải thiện khả năng tiếp cận giáo dục nhưng vẫn cần đảm bảo rằng sinh viên tốt nghiệp được trang bị những kỹ năng và kiến thức cần thiết để thành công trong lực lượng lao động. Điều này đòi hỏi phải tập trung vào việc cải thiện chất lượng và sự phù hợp của các chương trình giáo dục và đào tạo, cũng như những nỗ lực không ngừng để giải quyết khoảng cách về kỹ năng.

## THIẾU HỆ THỐNG QUẢN LÝ HIỆU SUẤT HIỆU QUẢ

Nếu không có các thước đo hiệu suất và cơ chế phản hồi rõ ràng, các công ty có thể khó xác định các lĩnh vực cần cải thiện và khen thưởng những nhân viên có hiệu suất cao. Điều này có thể tác động đến chất lượng sản phẩm/ dịch vụ nội địa cũng như khả năng cạnh tranh kinh tế tổng thể của đất nước.



Trước đây, người làm nhân sự chủ yếu tập trung vào các công việc hành chính như quản lý giấy tờ liên quan đến tuyển dụng, tính lương. Tuy nhiên, trong môi trường kinh doanh năng động ngày nay, nhân sự đã phát triển để trở thành một nhân tố quan trọng trong quản lý nhân tài và phát triển tổ chức. Các chuyên gia nhân sự hiện nay được kỳ vọng sẽ đóng vai trò chiến lược trong việc thu hút, phát triển và giữ chân những nhân tài hàng đầu.

## SỰ KHÁC BIỆT GIỮA CÁCH TIẾP CẬN DỰA TRÊN DỮ LIỆU VÀ LẤY CON NGƯỜI LÀM TRUNG TÂM

### DATA-DRIVEN

### PEOPLE-CENTRIC

Quản lý nguồn nhân lực gần đây ngày càng sử dụng nhiều dữ liệu. Từ việc tuyển dụng đến nâng cao tinh thần, các doanh nghiệp đang sử dụng dữ liệu để đưa ra những lựa chọn thông minh hơn. Tuy nhiên, bộ phận nhân sự có nguy cơ mất đi "tính nhân văn" trong công việc nếu họ quá bận tâm đến các con số. Khi nói đến quản lý nguồn nhân lực, chiến lược dựa trên dữ liệu là chiến lược dựa chủ yếu vào phân tích thống kê và bằng chứng thực nghiệm. Tại đây, bộ phận nhân sự đưa ra quyết định chủ yếu dựa trên dữ liệu định lượng như tỷ lệ doanh thu, khảo sát mức độ hài lòng của nhân viên và đo lường năng suất.

Mặt khác, cách tiếp cận lấy con người làm trung tâm đặt mong muốn và trải nghiệm của nhân viên lên hàng đầu. Cách tiếp cận này theo đuổi ý tưởng rằng nhân viên là cốt lõi của công ty và hạnh phúc cũng như niềm vui của họ là yếu tố quyết định cho sự thành công của công ty. Bộ phận nhân sự sử dụng cách tiếp cận lấy con người làm trung tâm nếu họ muốn đảm bảo nhân viên của mình hạnh phúc và làm việc hiệu quả tại nơi làm việc.

Bộ phận nhân sự có thể giúp nhân viên phát triển bằng cách thúc đẩy một môi trường khuyến khích sáng kiến và đổi mới bằng cách tập trung vào họ như những con người độc đáo với những yêu cầu cụ thể. Với sự trợ giúp của các quyết định khác dựa trên dữ liệu, bộ phận nhân sự có thể xác định các vấn đề và thực hiện các giải pháp để tăng cường sự gắn kết của nhân viên. Điều này cho phép sự xuất hiện của những chương trình, hoạt động & sáng kiến nhân sự tốt hơn.

"Chiến lược con người là cách tiếp cận của công ty nhằm tuyển dụng, giữ chân, đào tạo và thu hút nguồn nhân tài của mình. Mục tiêu là đảm bảo nhân viên có liên kết chặt chẽ với mục tiêu kinh doanh."

Suy cho cùng, doanh nghiệp được tạo nên từ con người và cần con người để thành công.

## MỤC ĐÍCH SỬ DỤNG DỮ LIỆU

### Hiểu được hiệu quả chiến lược tuyển dụng

- Dữ liệu thu hút nhân tài như kênh tuyển dụng & nguồn ứng viên, hồ sơ ứng viên, số liệu tuyển dụng (tỷ lệ chuyển đổi)
- Đưa ra quyết định về việc tối ưu hóa nỗ lực tuyển dụng, nhằm mục tiêu vào nhóm nhân tài cụ thể và cải thiện trải nghiệm của ứng viên

### Cung cấp thông tin chi tiết về hiệu suất của cá nhân và nhóm

- Các chỉ số hiệu suất (KPI), mức đạt được mục tiêu, xếp hạng hiệu suất
- Xác định những người có thành tích tốt nhất, đánh giá khoảng cách kỹ năng và đề xuất các cơ hội phát triển

### Đo lường hiệu quả chương trình/ sáng kiến nhân sự, xác định mô hình/ xu hướng liên quan đến trải nghiệm của nhân viên

- Dữ liệu khảo sát và phản hồi của nhân viên
- Phân bổ ngân sách nhân sự và nguồn lực vào các chương trình có tác động tối đa

### Xác định rủi ro nghỉ việc, đánh giá hiệu quả của các chiến lược giữ chân và thực hiện các sáng kiến có mục tiêu để cải thiện khả năng giữ chân nhân viên

- Dữ liệu nhân viên nghỉ việc & đang làm việc
- Dự báo nhân viên nghỉ việc, lý do nghỉ việc và thách thức trong việc giữ chân nhân viên. Dự đoán xu hướng và vấn đề

"Nơi làm việc không còn đơn giản là nơi mọi người xuất hiện, đầu tư thời gian và kiếm tiền. Đó là nơi mọi người xây dựng mối quan hệ, tìm thấy ý nghĩa và mục đích, đồng thời đạt được sự thỏa mãn thực sự từ việc xuất sắc và tạo ra giá trị."

"Các tổ chức cần nhiều hơn dữ liệu. Họ cần cái nhìn sâu sắc về con người của họ."

## MỘT SỰ KẾT HỢP CỦA CÁCH TIẾP CẬN DỰA TRÊN DỮ LIỆU VÀ LẤY CON NGƯỜI LÀM TRUNG TÂM TRONG QUẢN LÝ NHÂN TÀI

1. Tăng sự tham gia và lòng trung thành của nhân viên
2. Nâng cao hiệu quả
3. Cải thiện khả năng đưa ra lựa chọn

## CÁCH TIẾP CẬN LẤY CON NGƯỜI LÀM TRUNG TÂM

### Thể hiện sự tôn trọng lẫn nhau

- Cởi mở, tôn trọng sự đa dạng trong cách suy nghĩ. Thực hiện cách cư xử tốt và ân cần trong các tương tác. Tôn trọng ranh giới và quyền riêng tư cá nhân, thể hiện sự đồng cảm và thấu hiểu. Thúc đẩy văn hóa bình đẳng và công bằng trong mọi khía cạnh công việc. Hãy đối xử với mọi người bằng lòng tốt và lòng nhân ái.

### Xem xét cách thức và nguyên do khi người khác cảm nhận và hành động

- Sử dụng dữ liệu và cách tiếp cận lấy con người làm trung tâm để đưa ra quyết định và quản lý các thay đổi cũng như lắng nghe ý kiến của nhân viên sau đó.

### Khuyến khích làm việc có mục đích

- Đặt các mục tiêu & kế hoạch làm việc với mục đích rõ ràng. Khuyến khích làm việc theo mục đích. Khi các cá nhân hiểu mục đích đằng sau công việc của họ và kết nối nó với sứ mệnh hoặc mục tiêu lớn hơn, họ có xu hướng có động lực, gắn kết và hài lòng hơn. Chia sẻ câu chuyện thành công và có sức ảnh hưởng, điều chỉnh việc quản lý hiệu suất phù hợp với mục đích.

# DỮ LIỆU & CƠ SỞ BÁO CÁO

## 45.000+ LẬP TRÌNH VIÊN

ứng viên IT

Full-time	69%
Sinh viên CNTT	11%
Thất nghiệp	4%
Freelancer/ Tự kinh doanh	12%
Part-time	4%

## 70.000+

dữ liệu công việc được phân tích

## 1.600+ HR

nhà tuyển dụng IT

HR/ Talent Acquisiton/ Recruiter/ Sourcer	60%
HR/ Talent Acquisiton (Leader/ Manager)	10%
HR General/ HRBP	25%
Employer Branding	3%
Admin/ Office Staff	2%

## PHƯƠNG PHÁP

TopDev đã thực hiện một cuộc khảo sát & nghiên cứu để tìm hiểu thêm về nhân khẩu học, kỹ năng, kinh nghiệm làm việc và hành vi tìm kiếm việc làm của các lập trình viên cũng như Thị trường Tuyển dụng CNTT tại Việt Nam. Tổng cộng có 50.012 người tham gia khảo sát và hơn 70.000 dữ liệu việc làm CNTT được phân tích riêng từ tháng 7 năm 2022 đến tháng 7 năm 2023 thông qua hệ sinh thái TopDev & đối tác, trong đó 9,5% dữ liệu không hợp lệ và bị xóa do kinh nghiệm không liên quan hoặc độ tin cậy thấp trong ngành CNTT.

Dữ liệu được thu thập ẩn danh (không có thông tin nhận dạng cá nhân) theo hướng dẫn GDPR & Nghị định 13 về Bảo mật dữ liệu cá nhân và chỉ được sử dụng để phân tích báo cáo. Tỷ lệ phần trăm có thể không phải lúc nào cũng bằng 100% do có nhiều lựa chọn và hành vi phản hồi khác nhau.

**Tất cả dữ liệu về lương nêu trong báo cáo này đề cập đến tổng lương hàng tháng trước thuế (lương gross) và không bao gồm các phúc lợi khác như làm thêm giờ, tiền thưởng, lương tháng 13, thưởng hiệu suất, tiền thưởng ký hợp đồng, v.v. Tỷ giá áp dụng: 23,300.**

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

Thông cáo báo chí: Tình hình kinh tế - xã hội quý II và 6 tháng đầu năm 2023 (29/06/2023) của Tổng cục Thống kê Việt Nam  
Việt Nam 2035 - Hướng tới Thịnh vượng, Sáng tạo, Công bằng và Dân chủ của Bộ Kế hoạch và Đầu tư Việt Nam & Nhóm Ngân hàng Thế giới  
Sách trắng về Công nghệ thông tin 2020-2021 của Bộ Thông tin và Truyền thông  
Chỉ số tổng lực lượng lao động™ năm 2022 của ManpowerGroup

## LIÊN KẾT THAM KHẢO

<https://www.gso.gov.vn/bai-top/2023/06/bao-cao-tinh-hinh-kinh-te-xa-hoi-quy-ii-va-6-thang-dau-nam-2023/>  
<https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2023/06/thong-cao-bao-chi-ve-tinh-hinh-kinh-te-xa-hoi-quy-ii-va-6-thang-dau-nam-2023/>  
<https://www.gso.gov.vn/tin-tuc-thong-ke/2023/07/infographic-tinh-hinh-kinh-te-xa-hoi-thang-7-va-7-thang-nam-2023/>  
<https://www.vietnam-briefing.com/news/why-vietnam-forecast-fastest-growing-internet-economy-southeast-asia.html/>  
<https://tradingeconomics.com/vietnam/gdp>  
<http://makeinvietnam.mic.gov.vn/ThongKeBaoCao/DoanhNghiep>  
<https://www.gso.gov.vn/tin-tuc-thong-ke/2023/06/infographic-tinh-hinh-kinh-te-xa-hoi-quy-ii-va-6-thang-dau-nam-2023/>  
<https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-38-2022-ND-CP-muc-luong-toi-thieu-nguoi-lao-dong-lam-viec-theo-hop-dong-515984.aspx>  
<https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2023/06/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-ii-va-6-thang-dau-nam-2023/>  
<https://makeinvietnam.mic.gov.vn/baiviet/Nhiem-vu-trong-tam-quy-III2023-linh-vuc-Cong-nghiep-ICT-KIaK9DKXSu>  
<https://www.qdnd.vn/y-te/tin-tuc/giua-thang-4-2023-dan-so-viet-nam-se-dat-moc-100-trieu-nguoi-721505#:~:text=The%20s%E1%BB%91%20li%E1%BB%87u%20c%E1%BB%A7a%20T%E1%BB%95ng,%C4%91%E1%BA%A1t%2099%2C2%20tri%E1%BB%87u%20ng%C6%B0%E1%BB%9Di.>  
<https://hcmcpv.org.vn/tin-tuc/hai-kich-ban-tang-truong-trong-6-thang-cuoi-nam-2023-1491910659>  
<https://www.mpi.gov.vn/portal/Pages/2023-8-1/Tong-kim-ngach-xuat-nhap-khau-hang-hoa-7-thang-daun7og1h.aspx>  
<https://www.mpi.gov.vn/portal/Pages/2023-6-28/Tinh-hinh-thu-hut-dau-tu-nuoc-ngoai-6-thang-dau-nafv0c86.aspx>  
<https://vneconomy.vn/quy-2-2023-hon-240-000-lao-dong-thieu-viec-lam.htm>

## BẢN QUYỀN HÌNH ẢNH SỬ DỤNG

<https://www.istockphoto.com/anh/nh%C3%ACn-t%E1%BB%AB-tr%C3%AAn-kh%C3%B4ng-c%E1%BB%A7a-b%C3%A3i-bi%E1%BB%83n-%C4%91%C3%A0-n%E1%BA%B5ng-l%C3%A0-m%E1%BB%99t-%C4%91i%E1%BB%83m-%C4%91E1%BA%BFn-r%E1%BA%A5t-n%E1%BB%95i-ti%E1%BA%BFng-cho-kh%C3%A1ch-du-l%E1%BB%8Bch-gm1431615339-474159836?clarity=false>  
<https://www.istockphoto.com/anh/nh%C3%ACn-t%E1%BB%AB-tr%C3%AAn-kh%C3%B4ng-m%E1%BB%99t-th%C3%A0nh-ph%E1%BB%91-h%E1%BB%93-ch%C3%AD-minh-vi%E1%BB%87t-nam-v%E1%BB%9Bi-c%C3%A1c-t%C3%B2a-nh%C3%A0-ph%C3%A1t-tri%E1%BB%83n-giao-gm1539557214-525657740?clarity=false>  
<https://www.istockphoto.com/anh/nh%C3%A0-h%C3%A1t-th%C3%A0nh-ph%E1%BB%91-h%E1%BB%93-ch%C3%AD-minh-gm1402671147-455490313?clarity=false>  
<https://www.istockphoto.com/anh/hanoi-residential-skyline-gm1439304568-479604073?clarity=false>  
<https://www.istockphoto.com/anh/h%E1%BB%93-ch%C3%AD-minh-nh%C3%ACn-t%E1%BB%AB-tr%C3%AAn-kh%C3%B4ng-s%C3%B4ng-s%C3%A0i-g%C3%B2n-vi%E1%BB%87t-nam-gm1454670877-490245443?clarity=false>  
<https://www.istockphoto.com/anh/th%C3%A1ng-5-n%C4%83m-2021-th%C3%A0nh-ph%E1%BB%91-h%E1%BB%93-ch%C3%AD-minh-vi%E1%BB%87t-nam-t%C3%B2a-nh%C3%A0-hi%E1%BB%87n-%C4%91E1%BA%A1i-%C4%91C6%B0%E1%BB%9Dng-ph%E1%BB%91-trung-t%C3%A2m-gm1317810211-405136123?clarity=false>



Sứ mệnh

# MAKE IT VIETNAM BETTER

**Kết nối các Lập trình viên** với các vị trí tuyển dụng tốt nhất từ các công ty IT đã được xác minh

**Cung cấp** cho các công ty IT nguồn lập trình viên tốt nhất và xây dựng thương hiệu nhà tuyển dụng lâu dài

**Thúc đẩy** nguồn nhân lực IT Việt Nam cả về chất lượng và số lượng thông qua cộng đồng, sự kiện / hoạt động và giáo dục

Được thành lập vào năm 2015 bởi Applancer JSC, **TOPDev** trở thành nền tảng Tuyển dụng IT hàng đầu tại Việt Nam với trang web có hàng triệu lượt truy cập hàng tháng tập trung vào IT <https://topdev.vn> & Ứng dụng tìm kiếm việc làm IT trên thiết bị di động, hơn 380.000 hồ sơ Lập trình viên & quản lý Cộng đồng Lập trình viên lớn nhất Việt Nam với hơn 550.000 người theo dõi trên mạng xã hội. Từ năm 2020, TopDev nhận đầu tư từ **saramin** (<https://saramin.co.kr> - KOSDAQ 143240) - Nền tảng tuyển dụng số 1 tại Hàn Quốc.

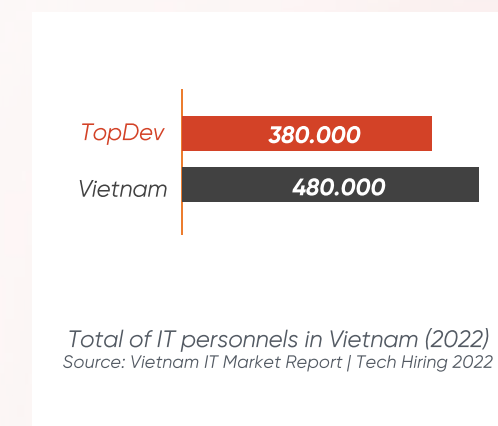
TopDev là đơn vị tổ chức 02 sự kiện Công nghệ thường niên lớn nhất: Vietnam Mobile Day & Vietnam Web Summit với quy mô hàng nghìn người tham dự tại TP.HCM & Hà Nội. Với chuyên môn và hiểu biết sâu sắc trong việc thu hút và gắn kết với cộng đồng Công nghệ & Lập trình viên thông qua các hoạt động trực tuyến và ngoại tuyến, mạng xã hội/blog/trang web..., TopDev đã trở thành đơn vị hàng đầu tại Việt Nam giúp xây dựng Thương hiệu Nhà tuyển dụng cho hàng trăm công ty CNTT và Công nghệ tại Việt Nam. Hơn nữa, để hỗ trợ & định hướng thị trường Tuyển dụng CNTT tại Việt Nam, từ năm 2016 TopDev đã công bố Báo cáo Thị trường CNTT Việt Nam thường niên với sự tin tưởng & kiểm chứng của nhiều doanh nghiệp, tổ chức & chính phủ.

Được xếp hạng  
**Top 10**  
Nền tảng  
tuyển dụng trực tuyến  
tại Việt Nam  
(dựa trên lượng truy cập hàng tháng,  
chỉ có 2 nền tảng việc làm IT được  
xếp hạng)



**3.500+** khách hàng

Tiếp cận hơn  
**80%**  
Hồ sơ Developer  
& hơn 90% nhân lực IT  
tại Việt Nam



**380.000+** hồ sơ IT

Sở hữu  
**Top 1 & 2**  
Từ khoá tìm kiếm  
phổ biến trên Google  
về việc làm IT



**1.000.000+** truy cập hàng tháng  
**100.000+** lượt tải app

# DỊCH VỤ DÀNH CHO DEVELOPER

## Trang tìm việc IT

Hơn 1.500 việc làm IT mọi cấp độ từ Intern/ Fresher đến Senior/ Leader tại Việt Nam

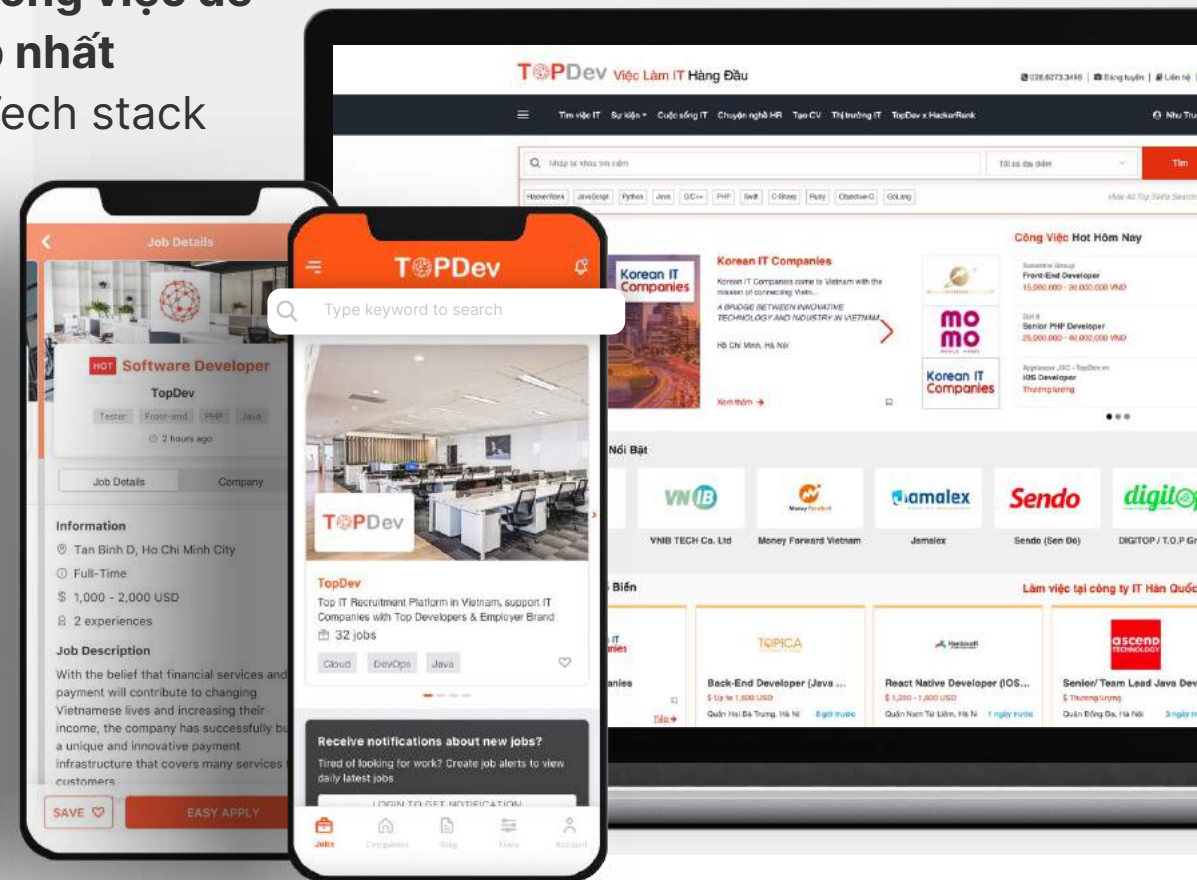
- Tìm kiếm việc làm theo kỹ năng / tech stack
- Tìm kiếm việc làm theo vị trí / cấp độ / loại hình công việc
- Tìm kiếm việc làm theo ngành / công ty / vị trí

## Tìm việc IT mọi lúc - mọi nơi

- Có sẵn trên tất cả các nền tảng: PC, Mobile Web, Mobile App (iOS & Android)
- Lưu tùy chọn công việc, quản lý trạng thái và lịch sử ứng tuyển
- Quản lý CV & Cover Letter

## Hệ thống đề xuất công việc để có kết quả phù hợp nhất

Dựa trên hồ sơ và Tech stack của bạn



## TopDev CV

### Tạo CV chuẩn thế giới cho Developer

- Chuẩn CV cấu trúc được xuất từ các doanh nghiệp công nghệ hàng đầu Microsoft, Google, AWS ...
- Sử dụng đơn giản lợi ích, ứng tuyển chỉ với 1 cú nhấp chuột sau khi hoàn thành CV
- Tự động đồng bộ hóa trên cả PC & Mobile App

**Nguyen Van A**  
**Senior Fullstack Developer**  
0909090909 - [topdeveloper@gmail.com](mailto:topdeveloper@gmail.com) - 14/02/1990  
[github.com/username](https://github.com/username) - [linkedin.com/username](https://linkedin.com/username)  
AP Tower, Dien Bien Phu, Binh Thanh District, HCMC

#### Summary

- I have 7 years' experience in software development.
- I have experience and strong at Software and Web Application
- I am able to apply Selenium and Appium automation test framew
- I am experience at integrating automation test and deploying ap
- Build project and manage development team.

#### Technical Skills

- **Programming Languages:** Java, PHP and C#.
- **Java:** JSP, JSTL Servlet, Caesar, Jasper Report, Test-Driven D ESB.
- **Frameworks/ Platforms:** Spring, Spring MVC, Spring Security.

## Trắc nghiệm tính cách công việc

Hiểu tính cách của bạn trong môi trường làm việc

- 60 câu hỏi trắc nghiệm trong 20 phút
- Phân tích 6 yếu tố: Trung thực - Khiêm tốn, Ổn định cảm xúc, Hướng ngoại, Dễ mến, Cởi mở trải nghiệm, Tận tâm

## Tech Blog & Community

Hơn 3.000 bài blog lập trình cho upskill / reskill

- Case studies, chia sẻ từ chuyên gia, tip nghề nghiệp...
- Sự kiện Công nghệ hàng năm: Vietnam Mobile Day, Vietnam Web Summit
- 10+ IT Fanpage để cập nhật xu hướng Công nghệ

# DỊCH VỤ DÀNH CHO CÔNG TY

## Tin đăng tuyển dụng IT

Nền tảng tuyển dụng dành riêng cho ngành IT với chuyên môn & đội ngũ chuyên nghiệp để giải quyết các mối quan tâm về chiến lược nhân sự

- Chỉ các công việc liên quan đến IT được hiển thị trên nền tảng
- Tất cả các CV đều được xác minh trước khi gửi cho nhà tuyển dụng
- Dịch vụ khách hàng hỗ trợ 1 - 1, cập nhật tình hình tuyển dụng, nhận phản hồi và cung cấp hỗ trợ
- Nền tảng lưu lượng truy cập lớn với mạng lưới Developer lớn nhất, trên PC & Ứng dụng di động (1.000.000 truy cập hàng tháng)
- Dữ liệu gồm 250.000 được xác minh trong 380.000+ hồ sơ IT tại Việt Nam
- Hỗ trợ xây dựng thương hiệu nhà tuyển dụng thông qua cộng đồng IT lớn

🔍 Type your keyword here (company, skill, ...)

**TopDev**

**(Junior/ Senior) Full-stack Developer**

📍 Binh Thanh, Ho Chi Minh

💰 \$1.000 - \$2.000

🕒 12 hours ago

PHP Laravel MySQL

**Applancer**

**DevOps Engineer**

📍 Binh Thanh, Ho Chi Minh

💰 \$2.000 - \$3.000

🕒 6 hours ago

DevOps Python Linux

## IT Headhunting TalentSuccess

### Talent Success - Your Business Success

Chúng tôi giúp khách hàng nhanh chóng tìm thấy những tài năng IT tốt nhất và lựa chọn người phù hợp với nhu cầu kinh doanh của khách hàng.

- Phí dịch vụ cạnh tranh: phí dịch vụ thấp hơn thị trường 30%
- Chất lượng dịch vụ đáng tin cậy với cơ sở dữ liệu & mạng lưới Developer lớn với đội ngũ tuyển dụng có năng lực

## Chuyên trang tuyển dụng IT

Dự án được thiết kế độc quyền cho các tập đoàn và tổ chức lớn tập trung vào việc giúp các công ty tuyển Lập trình viên & Employer Branding

- Lập kế hoạch và thiết kế độc quyền cho từng dự án, khả dụng cho cả nền tảng PC & Mobile
- Sự kết hợp của Dịch vụ Tuyển dụng IT & Employer
- Branding

## Employer Branding

Chúng tôi giúp doanh nghiệp xây dựng & quảng bá thương hiệu nhà tuyển dụng đến cộng đồng Developer lớn nhất Việt Nam bằng cách tiếp cận sâu sắc và hiệu quả

- Digital: Facebook Marketing, Advertisement, Branding & PR Article, Advertisement Banner, Email Marketing
- Sự kiện công nghệ: Đồng tổ chức sự kiện Công nghệ / Hội thảo trực tuyến/ Hội nghị, Triển lãm / Tài trợ tại các sự kiện của TopDev (Vietnam Mobile Day, Vietnam Web Summit)
- Chiến dịch xây dựng thương hiệu tuyển dụng độc quyền

[Đăng tuyển ngay >](#)

# VIETNAM TECH TALENTS REPORT

2023 Vietnam IT Market Report By TopDev

Thank  
you

Cảm ơn bạn đã quan tâm đến báo cáo và thông tin năm nay của chúng tôi. Chúng tôi hy vọng sản phẩm này có thể góp phần thực hiện sứ mệnh "Make IT Vietnam Better".

**TOPDev**  
<https://topdev.vn>



Để có cái nhìn toàn diện hơn về Thị trường IT Việt Nam & Tuyển dụng IT, vui lòng theo dõi các báo cáo khác của TopDev [TẠI ĐÂY](#) hoặc quét mã QR.

## VỀ BẢN QUYỀN VÀ SỞ HỮU TRÍ TUỆ:

Trong trường hợp tổ chức, cá nhân nào sử dụng một phần hoặc toàn bộ thông tin, dữ liệu trong báo cáo này (loại trừ những thông tin công khai đã nêu được sử dụng trong các tài liệu chính thức) cho mục đích cá nhân, phi lợi nhuận hoặc thương mại, vui lòng trích dẫn nguồn và ghi đầy đủ, chính xác với chi tiết tên báo cáo và nhà xuất bản như sau:

- **Tiếng Việt:** "Báo Cáo Thị Trường IT Việt Nam 2023 - Vietnam Tech Talents Report" do TopDev (<https://topdev.vn>) phát hành
- **Tiếng Anh:** "Vietnam IT Market Report 2023 - Vietnam Tech Talents Report" published by TopDev (<https://topdev.vn>)

Mọi hành vi sử dụng mà không ghi rõ nguồn, ghi nhận bản quyền sai thông tin, cố ý gỡ bỏ hay làm mờ watermark của đơn vị xuất bản sẽ bị coi là vi phạm bản quyền và sẽ bị xử lý theo quy định.

**Tuyên bố miễn trừ trách nhiệm:** Tất cả các hình thức yêu cầu cung cấp thông tin cá nhân để truy cập vào báo cáo không thuộc tên miền <https://topdev.vn> không thuộc quyền kiểm soát và quản lý của nhóm xuất bản TopDev. Bạn có thể truy cập vào các báo cáo gốc của TopDev qua <https://topdev.vn/page/bao-cao-it-viet-nam> hoặc <https://topdev.vn/get-report>. Vui lòng thận trọng khi điền vào biểu mẫu trên các nền tảng/ trang web khác không phải <https://topdev.vn>. Vui lòng liên hệ theo thông tin bên dưới trong trường hợp nghi ngờ các vấn đề bản quyền hay đánh cắp thông tin cá nhân (nếu có) liên quan đến báo cáo này.

**BẢN TIẾNG ANH >**

**BẢN TÓM TẮT >**

## LIÊN HỆ

### CÔNG TY CỔ PHẦN APPLANCER - TopDev

Tầng 12A, Toà nhà AP Tower, 518B Điện Biên Phủ, Phường 21, Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh  
<https://topdev.vn>

Phòng vấn/ yêu cầu thông tin:

**Park JongHo (Mr.) | CEO**  
[park@topdev.vn](mailto:park@topdev.vn)

**Như Trương (Ms.) | COO**  
[nhu@topdev.vn](mailto:nhu@topdev.vn)  
(84) 33 884 7836

Tư vấn tuyển dụng IT:

Hotline: 028.6273.3496  
Email: [contact@topdev.vn](mailto:contact@topdev.vn)  
Đăng tuyển ngay: <https://topdev.vn/recruit>