TỌA ĐÀM CHUYÊN MÔN BAN TA

XU HƯỚNG THU HÚT NHÂN TÀI 2024

&

BÍ QUYẾT CHO NHÀ TUYỂN DỤNG

Facilitator: Ms. Nguyễn Như Anh – CEO HCMI Vietnam

Hà Nội, 14/11/2023

"Các tổ chức cần đưa đúng người lên xe buýt và ngồi đúng chỗ để thành công.“

"Huấn luyện, đào tạo, cố vấn tốt, v.v., cũng không có khả năng bù đắp cho những quyết định tuyển dụng kém chất lượng."

"Bạn tuyển chọn càng khắt khe, bạn quản lý càng dễ dàng!"

Collins, J. (2001). Từ tốt tới vĩ đại

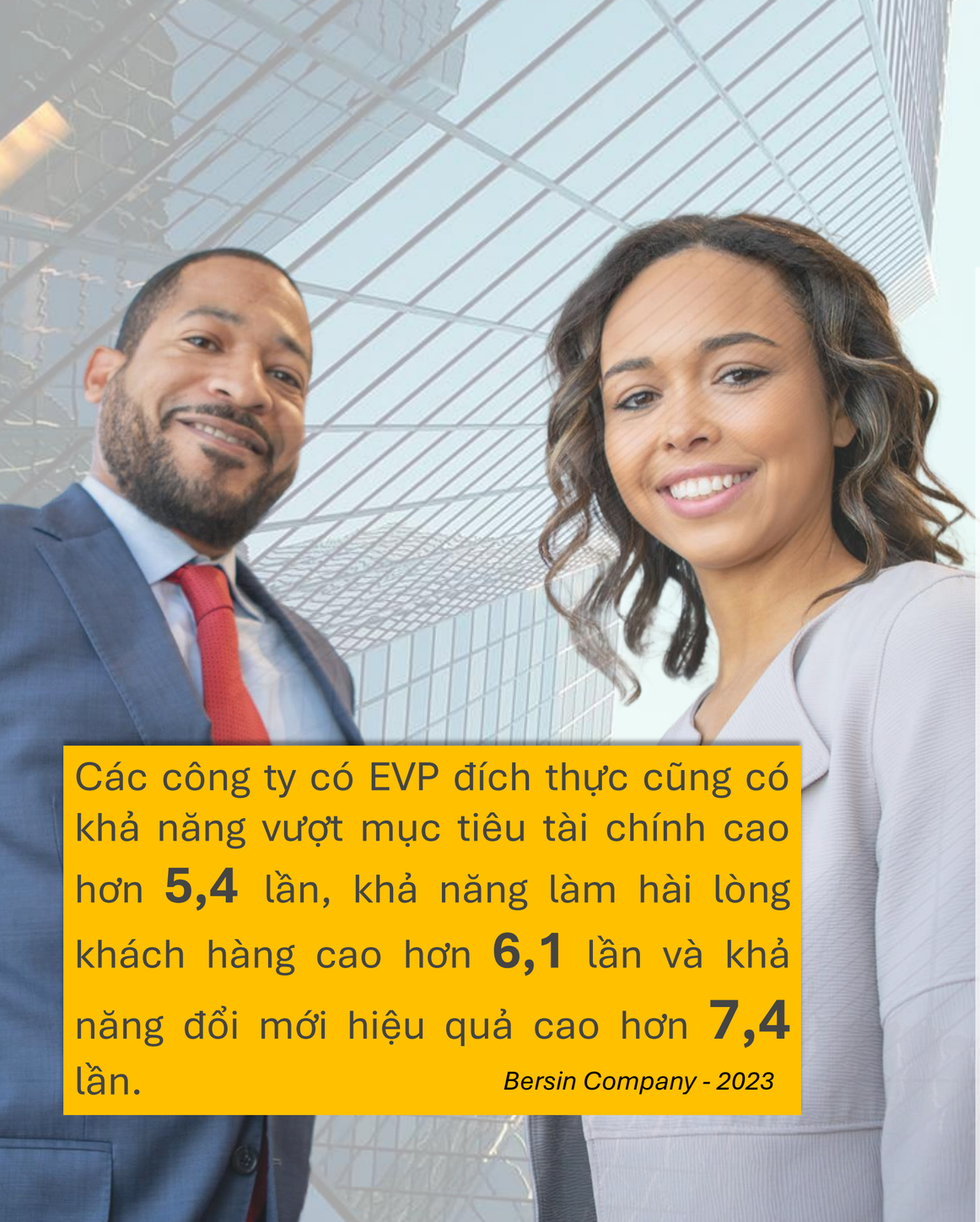
1

XU HƯỚNG
THU HÚT NHÂN TÀI 2024 VÀ TÁC ĐỘNG TỚI BẠN/TỔ CHỨC CỦA BẠN

CÁC XU HƯỚNG THU HÚT NHÂN TÀI NỔI BẬT 2024

1. SỨC MẠNH CỦA THƯƠNG HIỆU NHÀ TUYỂN DỤNG
2. ƯU TIÊN DỊCH CHUYỂN NỘI BỘ
3. CHÚ TRỌNG CÁC CHƯƠNG TRÌNH ƯƠM MẦM NHÂN TÀI
4. ĐẶT KỸ NĂNG VÀ NĂNG LỰC LÀM TRỌNG TÂM TRONG CHIẾN LƯỢC TA
5. ĐẦU TƯ CHO CÁC NHÓM TA
6. SỰ ĐỒNG CẢM LẤY LẠI TẦM QUAN TRỌNG
7. AI ĐANG THAY ĐỔI CĂN BẢN CÁCH THỰC HIỆN TUYỂN DỤNG
8. CÂN BẰNG GIỮA HYBRID VÀ TRỞ LẠI VĂN PHÒNG

Nguồn: Korn Ferry, Josh Bersin, LinkedIn, Deloitte 2023



Các công ty có EVP đích thực cũng có khả năng vượt mục tiêu tài chính cao hơn **5,4** lần, khả năng làm hài lòng khách hàng cao hơn **6,1** lần và khả năng đổi mới hiệu quả cao hơn **7,4** lần.

Bersin Company - 2023

1. SỨC MẠNH CỦA THƯƠNG HIỆU NHÀ TUYỂN DỤNG

Nhân viên đang tìm kiếm tương lai chứ không chỉ tìm kiếm công việc. Việc tuyển dụng thành công bắt đầu từ việc đề xuất giá trị (EVP) hấp dẫn của nhà tuyển dụng (Josh Bersin)

- Liên tục sàng lọc đề xuất giá trị của nhà tuyển dụng (EVP)
- Phản ánh phản hồi của nhân viên & khả năng truyền thông nhất quán, mạnh mẽ về thương hiệu trên tất cả các kênh
- EB không chỉ dành cho bên ngoài mà phản ánh cảm giác thực khi làm việc cho công ty của nhân viên
- **Cách tiếp cận xây dựng EVP cho công việc – Thương hiệu công việc?**

2. ƯU TIÊN DỊCH CHUYỂN NỘI BỘ

Chú trọng hơn vào việc phát triển lực lượng lao động hiện tại:

- Tái đào tạo và nâng cao kỹ năng cho ứng viên nội bộ
- Phân tích dự đoán về bộ kỹ năng của lực lượng lao động
- Điều chỉnh nội dung phát triển nghề nghiệp
- Cá nhân hóa con đường sự nghiệp dựa trên mục tiêu và sở thích

Các công ty vượt xa cách thực hành cơ bản là đăng việc làm trên cổng thông tin nội bộ và khuyến khích văn hóa dịch huyển và phát triển có khả năng thấy sự đổi mới gia tăng gấp **3,7** lần và khả năng được công nhận là một nơi làm việc tuyệt vời cao hơn gần **5** lần làm việc.

Bersin Company - 2023

3. CHÚ TRỌNG CÁC CHƯƠNG TRÌNH NUÔI DƯỠNG NHÂN TÀI

- Các nhà tuyển dụng lớn hơn sẽ thu hút các ứng viên trong khi họ vẫn còn học trung học
- Khai thác tiềm năng của các chương trình nghề nghiệp sớm để phát triển lực lượng lao động.
- Cung cấp các chương trình bootcamp, học nghề và các chương trình chứng nhận nội bộ thay thế giáo dục đại học truyền thống
- Tiếp cận tư vấn, ứng dụng chăm sóc sức khỏe miễn phí, thúc đẩy tích hợp công việc và cuộc sống

76% nhân viên Gen Z coi việc học hỏi và phát triển là động lực chính của sự gắn kết trong công việc

4. ĐẶT KỸ NĂNG VÀ NĂNG LỰC LÀM TRỌNG TÂM TRONG CHIẾN LƯỢC TA

Các nhà tuyển dụng trên nền tảng tìm kiếm ứng viên bằng kỹ năng của họ **thường xuyên hơn 5 lần** so với bằng cấp của họ

(LinkedIn 2023)

tỷ lệ các bài đăng tuyển dụng trên LinkedIn không yêu cầu bằng cấp chuyên môn tăng **36%**

Chuyển từ đóng khung công việc theo vai trò, sang xác định công việc trong trách nhiệm và năng lực cần thiết để thành công, thu hút và đãi ngộ cao cho bí quyết kỹ thuật và năng lực hành vi mang lại giá trị cho doanh nghiệp, chứ không phải kinh nghiệm làm việc trong quá khứ của ứng viên

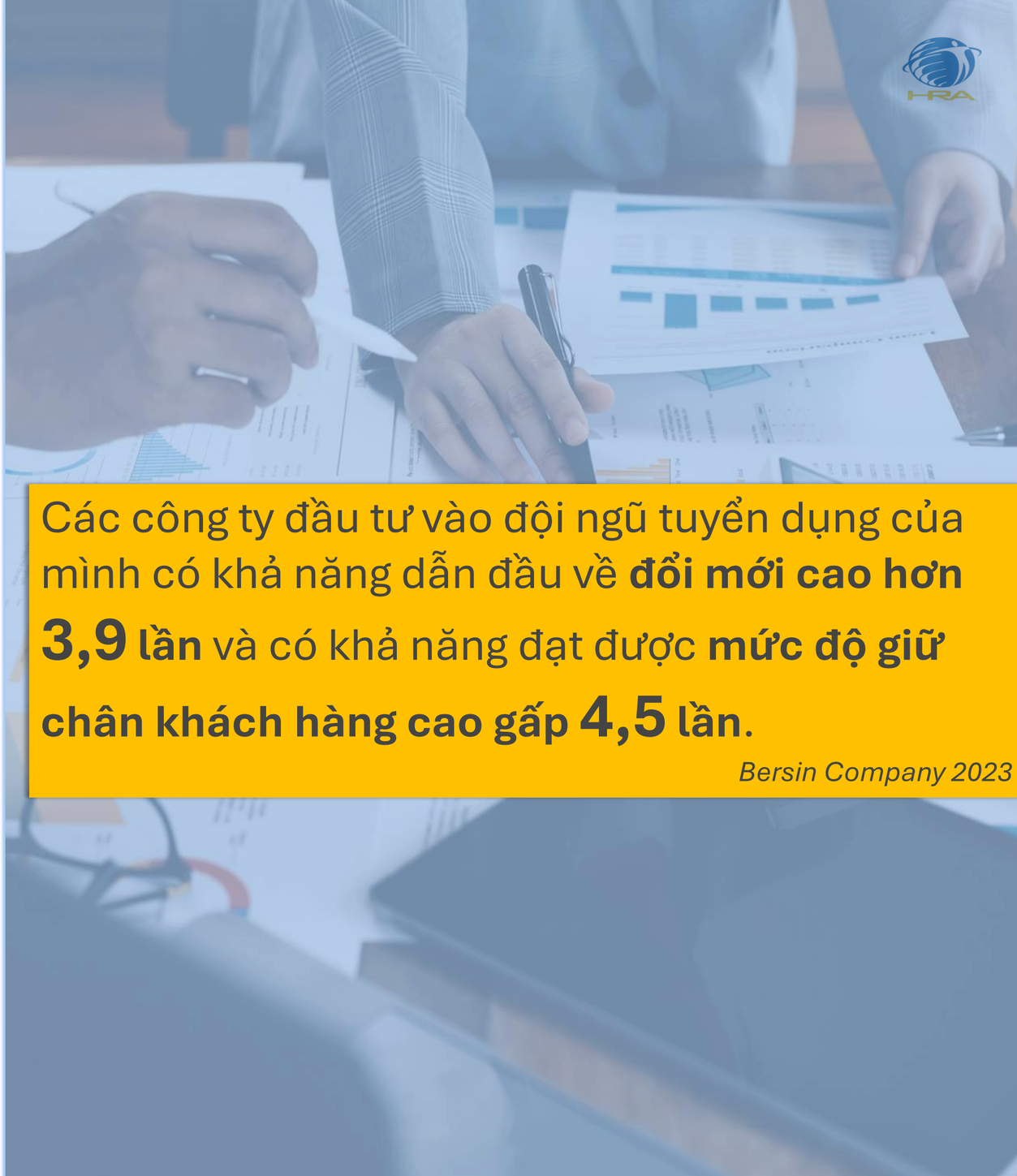
(Korn ferry 2023)

5. ĐẦU TƯ CHO CÁC NHÓM TUYỂN DỤNG

Xem xét lại hoàn toàn vai trò của nhà tuyển dụng:

- Tập trung vào các khả năng rộng hơn như sự nhạy bén trong kinh doanh, khả năng thích ứng, phân tích dữ liệu, tư duy hệ thống và giảm thiểu thành kiến.

- Đóng vai trò tư vấn - làm việc với các nhà quản lý tuyển dụng để tinh chỉnh các tiêu chí vai trò và hiểu rõ các kỹ năng à tiêu chuẩn hiệu suất cần thiết cho lực lượng lao động của công ty trong tương lai.



Các công ty đầu tư vào đội ngũ tuyển dụng của mình có khả năng dẫn đầu về **đổi mới cao hơn 3,9 lần** và có khả năng đạt được **mức độ giữ chân khách hàng cao gấp 4,5 lần**.

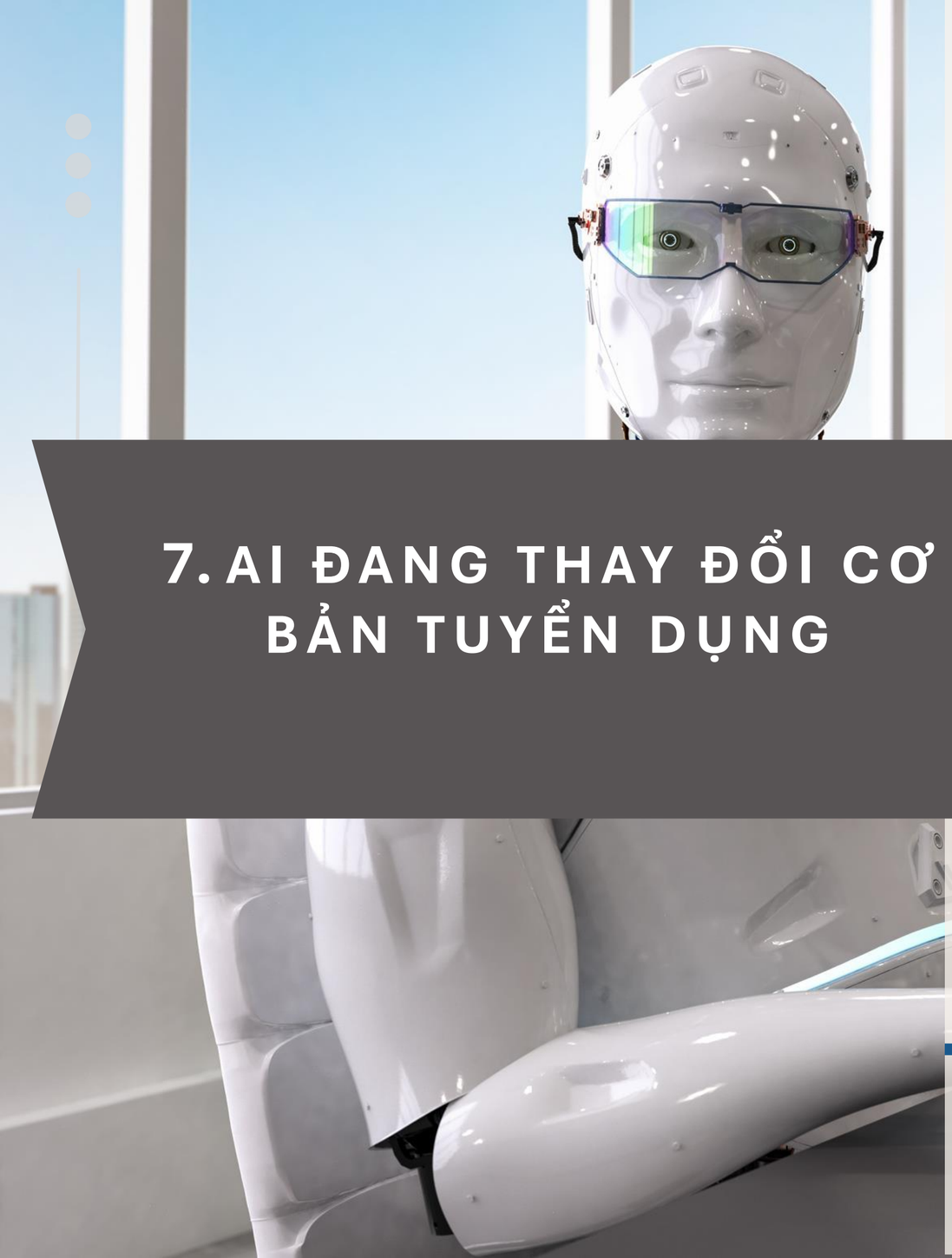
Bersin Company 2023

6. SỰ ĐỒNG CẢM LẤY LẠI TẦM QUAN TRỌNG

Thiếu sự đồng cảm là một vấn đề lớn đối với bất kỳ doanh nghiệp nào muốn thuê và giữ những người có hiệu suất cao.

92% các nhà lãnh đạo mạnh mẽ trong việc tự nhận thức về cảm xúc **có các nhóm có năng lượng cao và hiệu suất cao**

Các ứng viên bị thu hút bởi các nhà tuyển dụng có danh tiếng **về khả năng lãnh đạo đồng cảm**



7. AI ĐANG THAY ĐỔI CƠ BẢN TUYỂN DỤNG

40% **giám đốc điều hành cấp cao nói rằng đội ngũ nhân sự của họ thiếu Kiến thức và kỹ năng liên quan đến AI.**

Cách AI đi vào quy trình tuyển dụng:

- Giúp TA viết mô tả công việc, xây dựng các chatbot cung cấp câu trả lời tức thì, tích hợp các nền tảng bảng thông báo việc làm và quản lý hồ sơ ứng viên
- Ứng viên đang tận dụng công nghệ để giúp họ soạn CV, tìm việc, viết thư xin việc

Nâng cao kỹ năng kỹ thuật, các nhân hóa học tập, cơ hội phát triển, giao tiếp minh bạch – các nỗ lực này sẽ đưa AI hòa nhập vào các quy trình TA ***(Korn ferry 2023)***

8. CÂN BẰNG NHU CẦU LÀM VIỆC KẾT HỢP

Hầu hết các chủ DN muốn nhân viên quay trở lại văn phòng

14% Các job post cho làm việc từ xa, so cới 20% năm 2022

72% Cho biết sẽ nhận mức lương thấp hơn để được WFH

Sharing is Caring

XU HƯỚNG NÀO SẼ TÁC ĐỘNG TỚI DN CỦA BẠN?

HIỆU QUẢ TUYỂN DỤNG CỦA BẠN HIỆN NAY NHƯ THẾ NÀO?

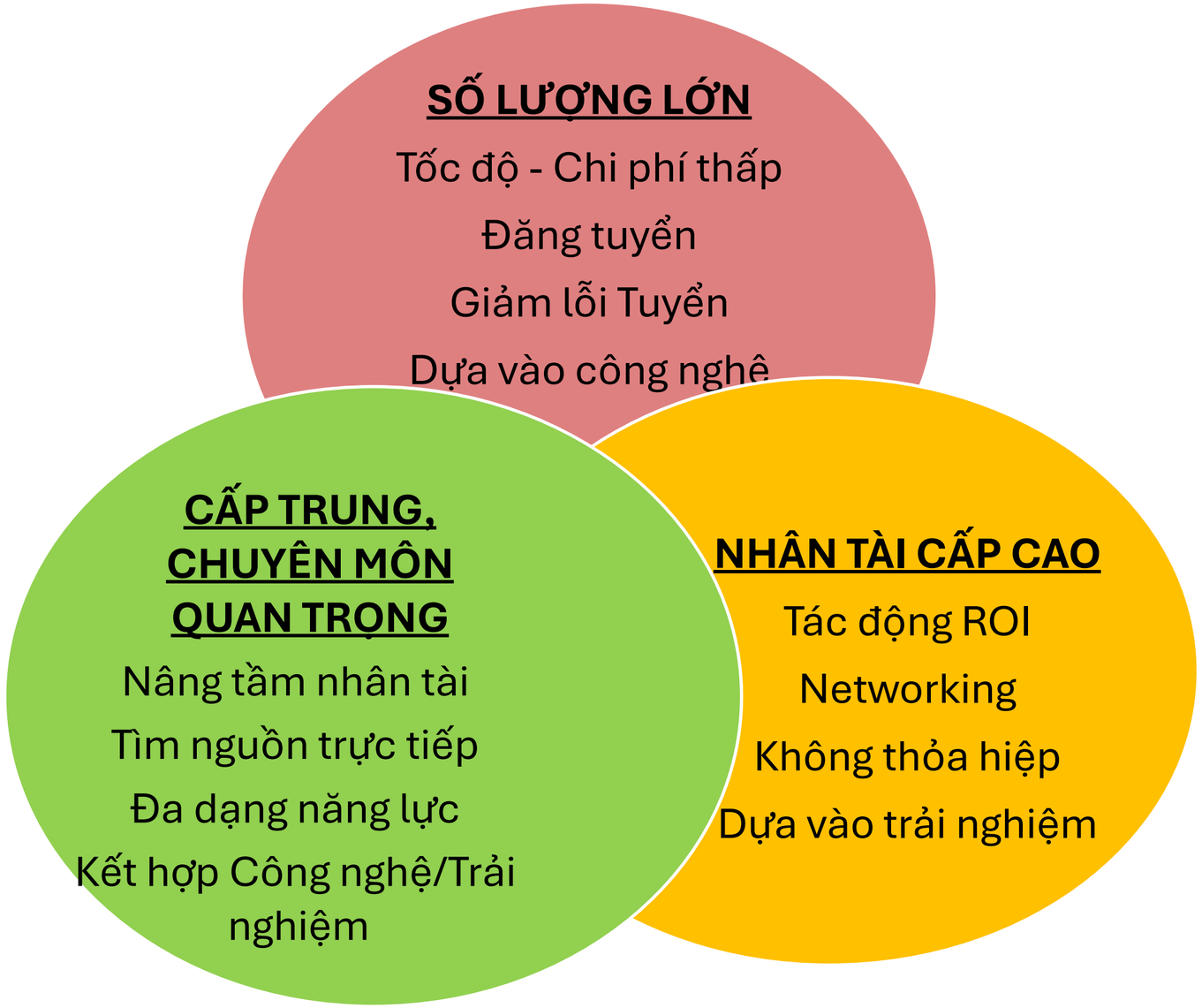
2

TUYỂN DỤNG
VỚI TƯ DUY KẾT QUẢ

MỘT TIẾP CẬN MỚI?

3 NHÓM ĐỐI TƯỢNG CỦA TUYỂN DỤNG VÀ VẤN ĐỀ

- Ứng viên nộp đơn không đủ chất lượng
- Thiếu UV đa dạng năng lực
- Không đủ UV quản lý cấp cao
- Giới thiệu UV nội bộ chưa hiệu quả
- Giảm sút tỉ lệ phản hồi email tuyển dụng
- Dấu hỏi cho chất lượng phỏng vấn
- UV tốt từ chối Offer, không phản hồi, nghỉ sớm
- Hiệu năng sau tuyển thấp hơn kỳ vọng
- Tỉ lệ nghỉ việc cao
- Tỉ lệ hài lòng công việc thấp
- Tầm nhân tài hạn chế



100% ỨNG VIÊN XUẤT SẮC CÓ TRỞ THÀNH NHÂN VIÊN XUẤT SẮC?

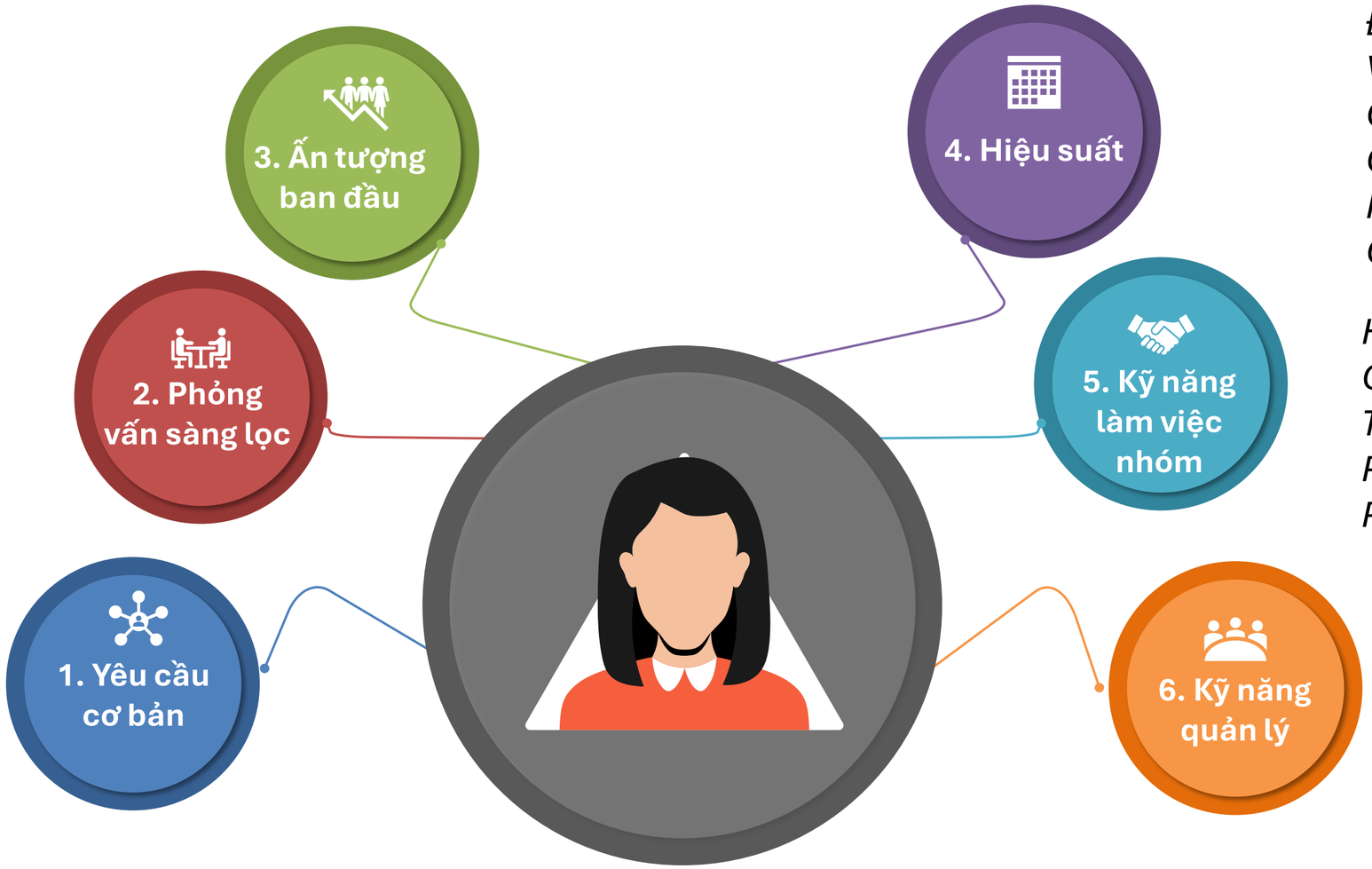
BẠN TÌM KIẾM CÁI GÌ?

ỨNG VIÊN XUẤT SẮC

Diện mạo
Cá tính
Tự tin
Khả năng trình bày
Thái độ & Năng lượng

Phù hợp về:
thu nhập
Chức danh
Địa điểm
Mối quan tâm.

Kỹ năng
Kinh nghiệm
Học vấn
Năng lực
Hành vi



NHÂN VIÊN XUẤT SẮC

Đạt được kết quả
Vượt mong đợi
Chịu trách nhiệm
Chủ động hành động
Không đổ lỗi
GQVĐ tốt

Hợp tác
Coach/mentor
Tuyển chọn nhóm
Phát triển nhóm
Phù hợp với nhóm.

Kế hoạch
Tổ chức
Kiểm soát
Quản lý
Ngân sách

HAI THỊ TRƯỜNG NHÂN TÀI

ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ - GIAO DỊCH

CHỦ ĐỘNG

Quảng cáo

Theo dõi

10 – 20%

Chú trọng Chi phí và Tốc độ

Chú trọng **CÔNG VIỆC**

Vận hành quy trình tuyển

Tìm kiếm - Ứng tuyển – Lựa chọn

THEO CHIẾN LƯỢC
DƯ THỪA NHÂN TÀI

VS

THỤ ĐỘNG

Giới thiệu

Mạng lưới

80-90%

ROI và Chất lượng tuyển dụng

Chú trọng **PHÁT TRIỂN SỰ NGHIỆP**

Tư vấn tuyển dụng

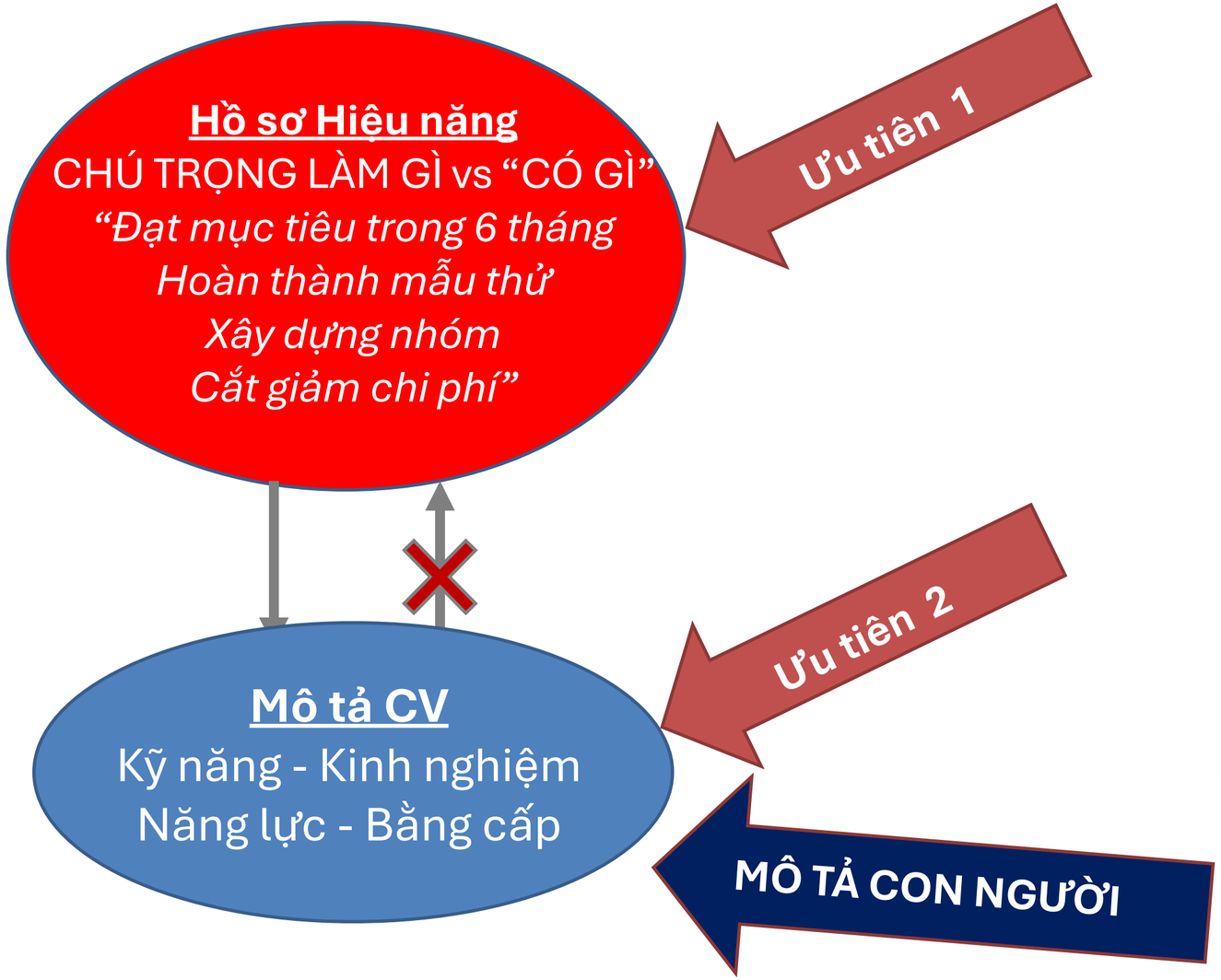
Thu hút và Nuôi dưỡng

THEO CHIẾN LƯỢC
KHAN HIẾM NHÂN TÀI

CX – PHÂN TÍCH NHU CẦU

5 THÀNH TỐ ĐỂ TẠO RA THƯƠNG HIỆU CÔNG VIỆC HIỆU QUẢ

Xác định công việc trước khi xác định con người



1. Nói về Chức danh công việc một cách sáng tạo
2. Xác định 5-7 KPOs cho giai đoạn 6 – 12 tháng đầu
3. Phù hợp với tầm nhìn và sứ mệnh công ty (Trách nhiệm, kỳ vọng và USP)
4. Xác định thông tin trình độ và kinh nghiệm cần thiết
5. Phản ánh văn hóa và giá trị cốt lõi

VIẾT YÊU CẦU TUYỂN DỤNG DỰA TRÊN HIỆU NĂNG

Người được tuyển dụng cần làm gì để thành công?

- Xác định 6-8 KPOs hoặc OKRs
- Xác định: **Nhiệm vụ - Hành động - Kết quả đo lường được**

Ví dụ: Xây dựng đội dự án để ra mắt sản phẩm mới trong vòng 12 tháng

" Quan trọng là những gì bạn LÀM được với những gì bạn CÓ, chứ không phải chỉ là những gì bạn CÓ"

NĂNG LỰC NÀO CẦN CHO NGƯỜI LÀM TUYỂN DỤNG?

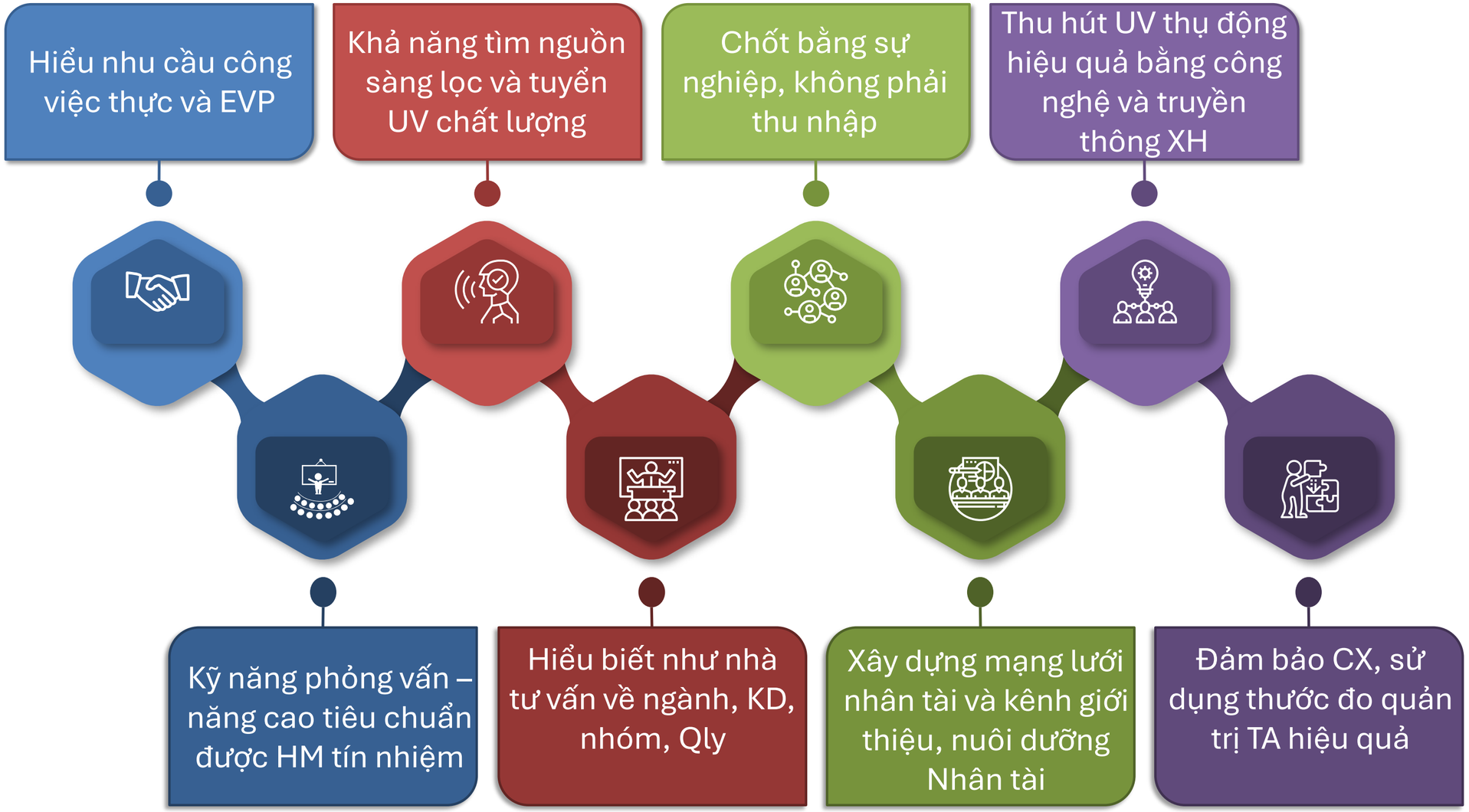
Tự làm đánh giá (10’)

Xem kết quả

Bằng cách nào bạn sẽ phát triển năng lực phù hợp?

MÔ HÌNH NĂNG LỰC NHÀ TUYỂN DỤNG DỰA VÀO HIỆU SUẤT

Để tuyển **đúng** người, cần có **đúng** chuyên gia và quy trình tuyển dụng



7 CHÌA KHÓA CHO CHẤT LƯỢNG TUYỂN DỤNG

TƯ DUY LẠI CHIẾN LƯỢC TA
Thu hút nhân tài trong một thị trường khan hiếm nhân tài

Tìm nguồn hiệu quả
Gia tăng kết nối mạng lưới và talent pools hơn là search và đăng tuyển

Trải nghiệm UV vs Công nghệ TA
Dành nhiều thời gian hơn cho số ít UV đúng Persona

Sự nghiệp hơn là Công việc
Đàm phán chú trọng cơ hội nghề nghiệp với thu nhập hợp lý

Trở thành Đối tác TA
Nâng cao năng lực đối tác, tư vấn hơn người thực hiện giao dịch

Nâng cao vai trò của Hiring Managers
Đồng hành của TA từ đầu tới cuối chu trình tuyển dụng

Tuyển dụng chú trọng năng lực, hiệu suất
Làm rõ các KPOs hơn là chỉ chú trọng đánh giá kỹ năng chung