



BÁO CÁO PHÚC LỢI NHÂN VIÊN VIỆT NAM 2017

Lương, thưởng và phúc lợi của doanh nghiệp có thật sự hiệu quả và hợp lý với người lao động tại Việt Nam?

Giới thiệu tổng quan

“Phúc lợi nhân viên” luôn là một chủ đề nhận được nhiều sự quan tâm từ cả phía doanh nghiệp và người lao động. Bản Báo cáo về Phúc Lợi Nhân Viên Việt Nam 2017 của VietnamWorks sẽ giúp bạn giải đáp các câu hỏi sau đây:

- Những gói phúc lợi mà nhân viên và doanh nghiệp quan tâm nhất hiện nay là gì?
- Phải chăng các phúc lợi mà doanh nghiệp mang tới chưa thật sự đúng với mong muốn của nhân viên?

Điểm khác biệt ở bản Báo Cáo năm 2017 đó là có thêm những phân tích về tầm quan trọng của các gói phúc lợi trên quan điểm của nhân viên lẫn doanh nghiệp; đồng thời trình bày tình hình thưởng Tết cuối năm 2017 và ảnh hưởng của nó đến người lao động Việt Nam.



Phương pháp khảo sát

Vào tháng 9/2017 vừa qua, VietnamWorks và HR Insider đã thực hiện 2 cuộc khảo sát (bao gồm 1 bản dành cho người lao động và 1 bản dành cho doanh nghiệp) để tìm ra đáp án phù hợp nhất cho các thắc mắc trên. Tham gia cuộc khảo sát này gồm có gần 400 chuyên gia về nhân sự và hơn 1800 người tìm việc. Cuối cùng, kết quả của cuộc khảo sát được sử dụng để thực hiện bài báo cáo này.



MỤC LỤC



1. Quan điểm của doanh nghiệp về các gói phúc lợi hiện nay



2. Quan điểm của nhân viên về các gói phúc lợi hiện nay



3. Các gói phúc lợi hiện nay liệu đã đáp ứng đúng nhu cầu của nhân viên hay chưa?



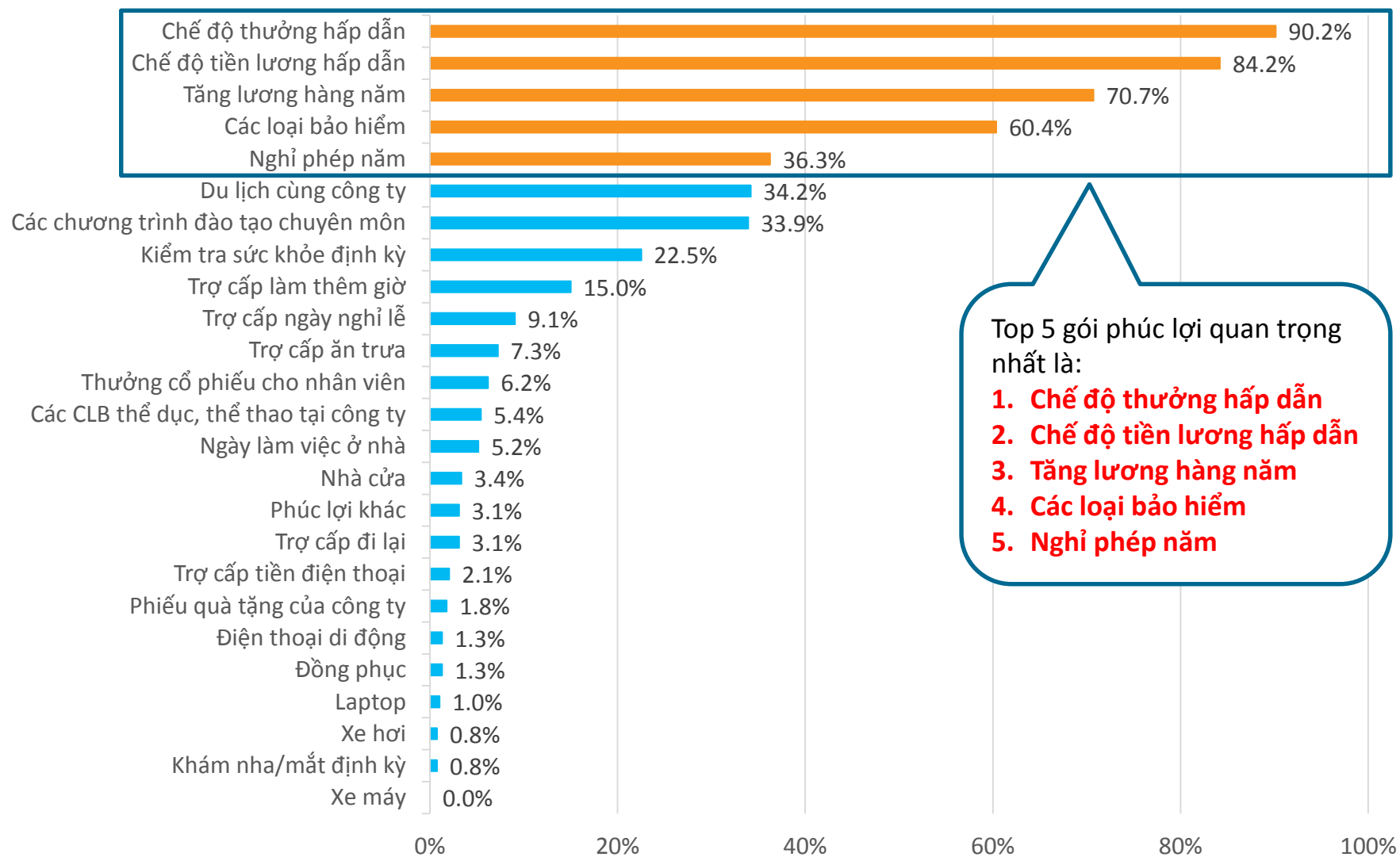
4. Khảo sát về mức thưởng Tết cuối năm 2017

1

Quan điểm của doanh nghiệp về các gói phúc lợi hiện nay

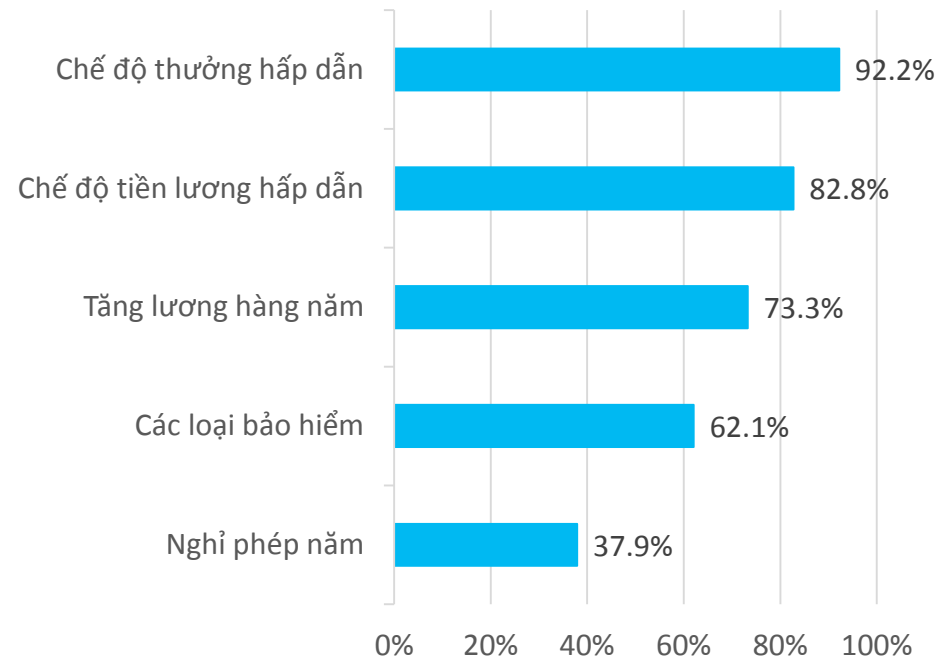


TOP 5 GÓI PHÚC LỢI DOANH NGHIỆP CHO LÀ QUAN TRỌNG NHẤT

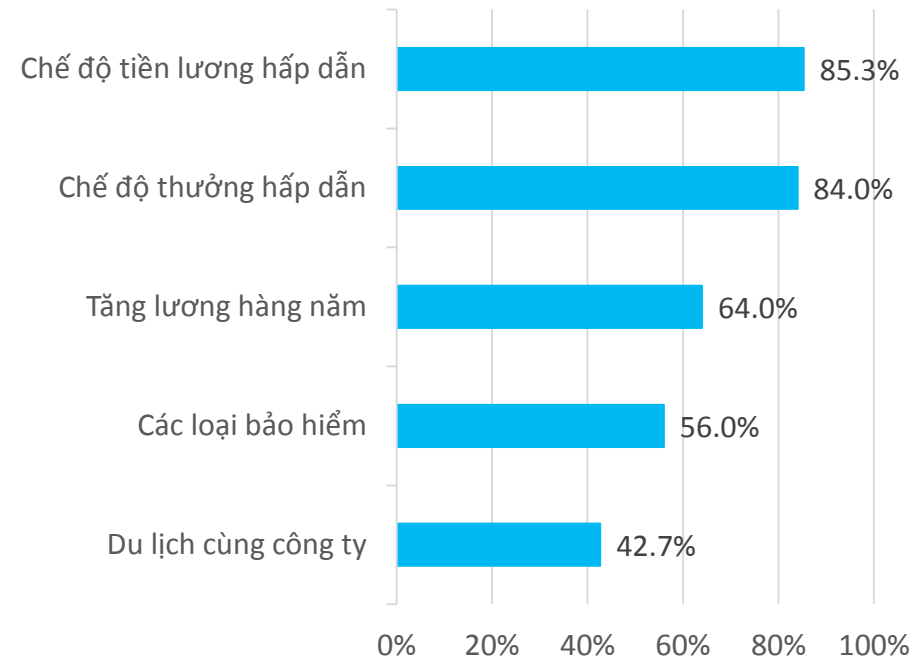


TOP 5 GÓI PHÚC LỢI QUAN TRỌNG NHẤT CỦA DOANH NGHIỆP THEO TỪNG QUY MÔ

Quy mô 1 – 50 nhân viên



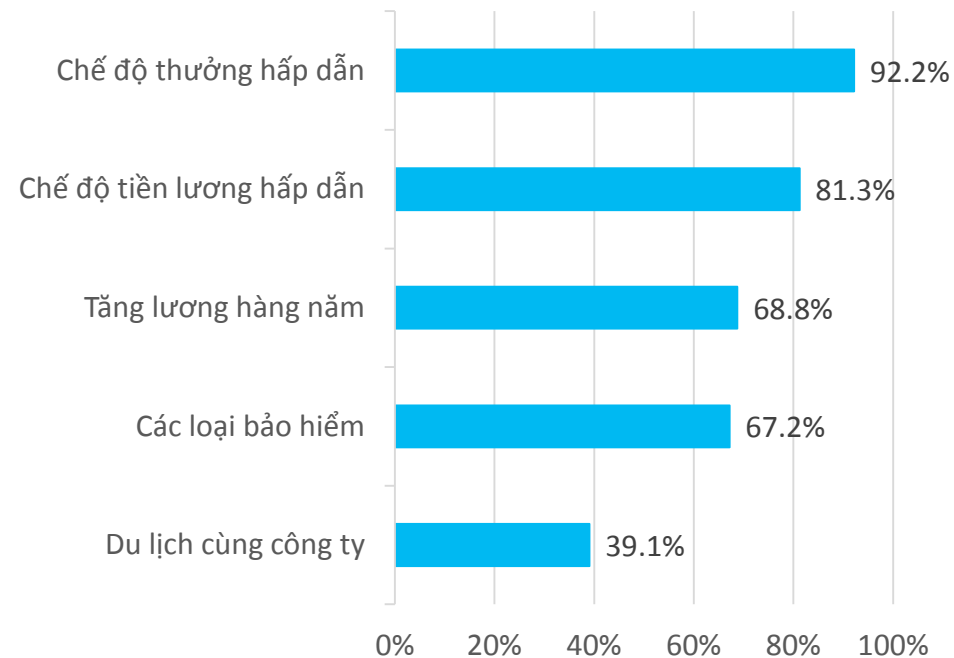
Quy mô 51 – 100 nhân viên



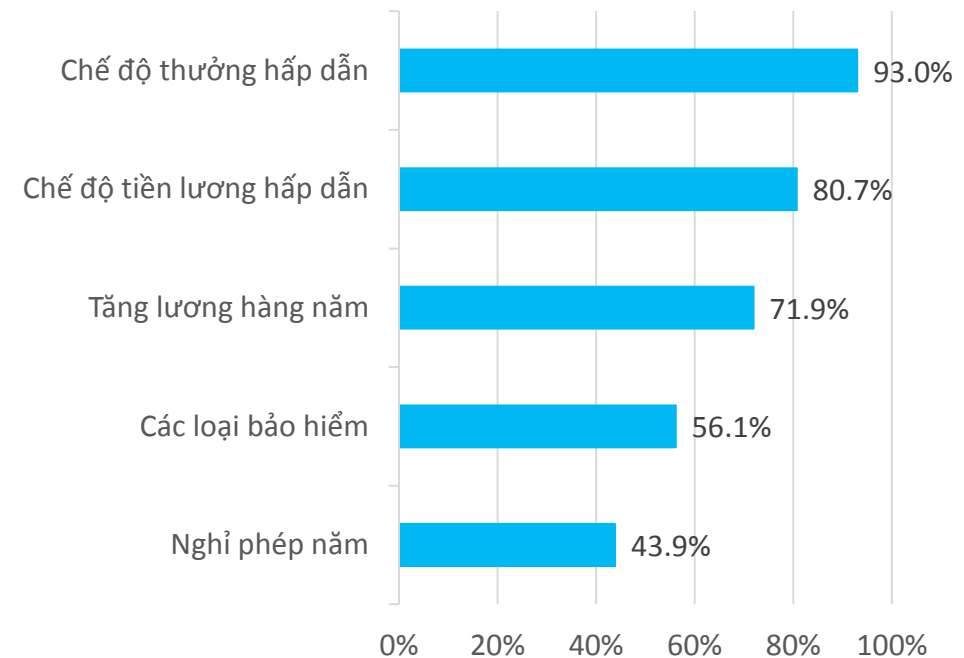
Đối với những công ty có số nhân viên ít hơn 100, **Chế độ thưởng hấp dẫn** và **Chế độ tiền lương hấp dẫn** là hai phúc lợi được cân nhắc nhiều nhất.

TOP 5 GÓI PHÚC LỢI QUAN TRỌNG NHẤT CỦA DOANH NGHIỆP THEO TỪNG QUY MÔ

Quy mô 101 – 200 nhân viên



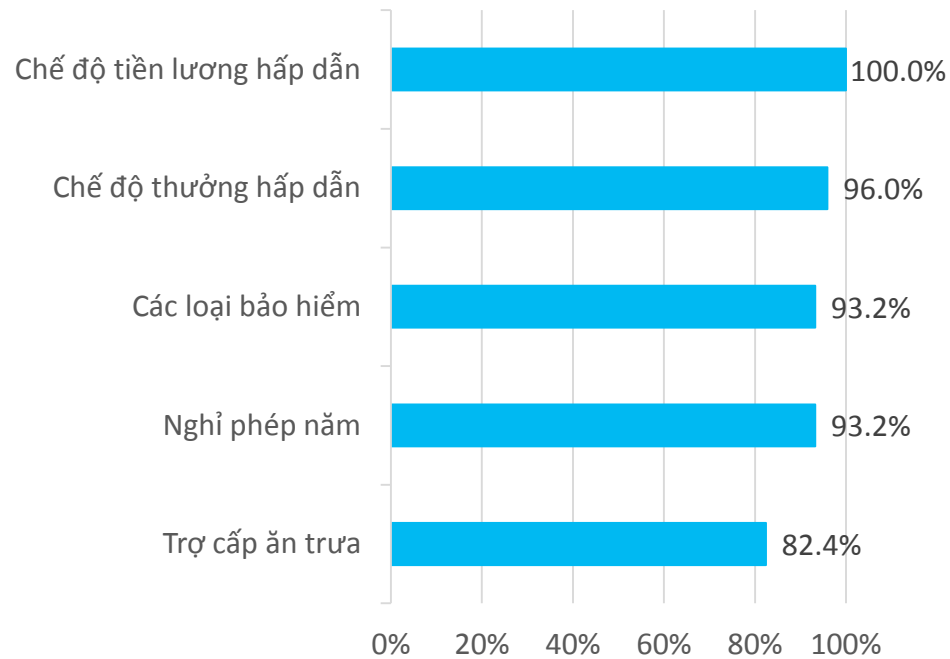
Quy mô 201 – 500 nhân viên



Đối với công ty có số nhân viên hơn 100 và ít hơn 500, **Chế độ thưởng hấp dẫn** và **Chế độ tiền lương hấp dẫn** cũng là hai phúc lợi được ưa thích nhất.

TOP 5 GÓI PHÚC LỢI QUAN TRỌNG NHẤT CỦA DOANH NGHIỆP THEO TỪNG QUY MÔ

Quy mô >500 nhân viên



Đối với công ty có hơn 500 nhân viên, **Chế độ tiền lương hấp dẫn** và **Chế độ thưởng hấp dẫn** được cân nhắc nhiều nhất.

Khác với các quy mô nhỏ hơn, top 5 phúc lợi được các công ty có hơn 500 nhân viên quan tâm còn có sự góp mặt của chế độ **Trợ cấp ăn trưa**.

TOP 5 GÓI PHÚC LỢI QUAN TRỌNG NHẤT CỦA DOANH NGHIỆP THEO TỪNG QUY MÔ

Ở mọi quy mô, **Chế độ thưởng hấp dẫn** và **Chế độ tiền lương hấp dẫn** luôn được các doanh nghiệp chú trọng nhiều nhất.

Đối với các doanh nghiệp có số nhân viên ít hơn 500: **Các loại bảo hiểm** và **Tăng lương hàng năm** cũng được quan tâm không kém và luôn xuất hiện trong top 4.

Các công ty vừa và nhỏ thường chú ý hơn vào các phúc lợi về **Du lịch cùng công ty** và **Nghỉ phép năm**. Tuy nhiên với các công ty lớn hơn 500 nhân viên, họ thường quan tâm nhiều hơn đến **Các loại bảo hiểm** và **Trợ cấp ăn trưa**.

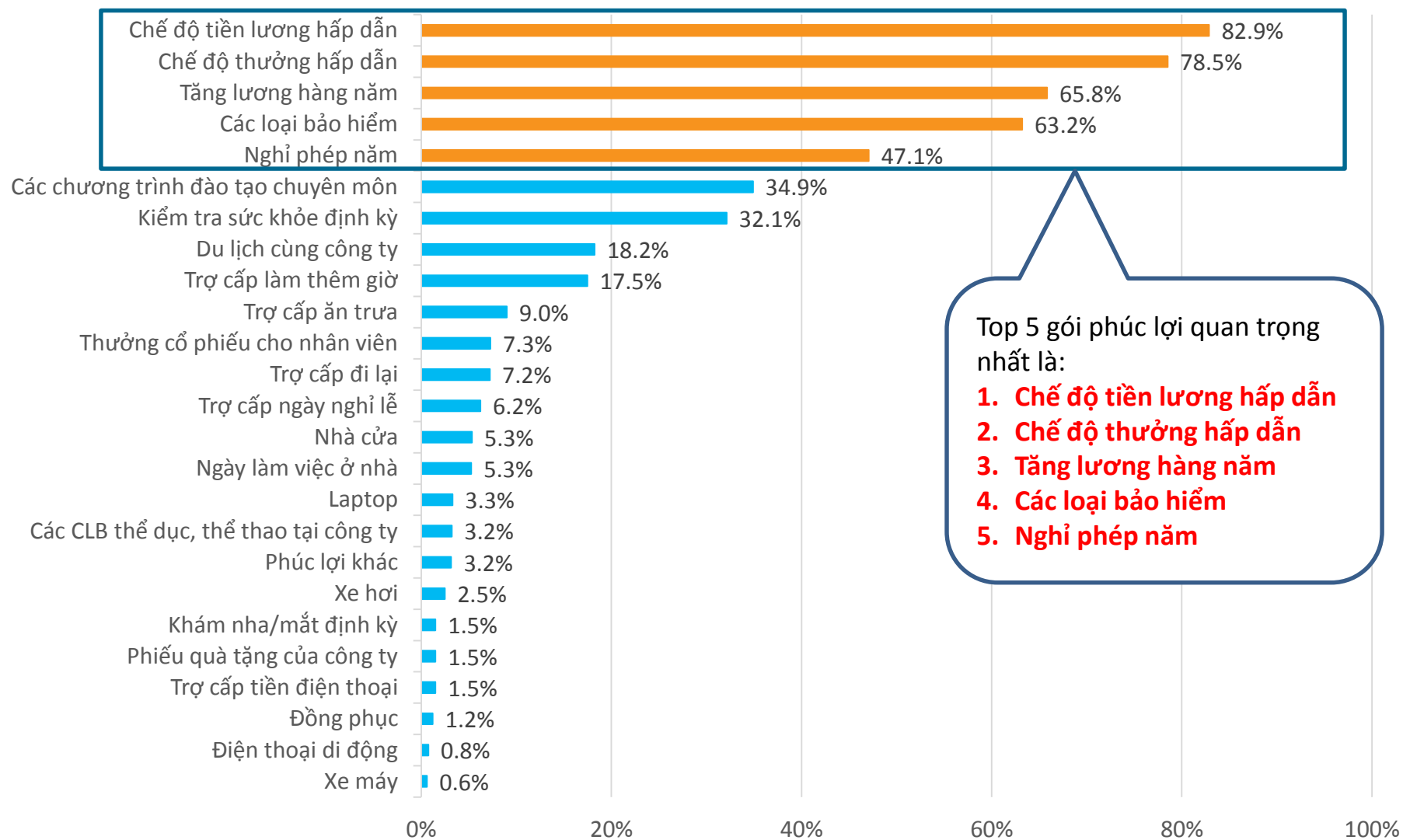
Các loại bảo hiểm luôn nằm trong danh sách 5 phúc lợi quan trọng nhất.

2

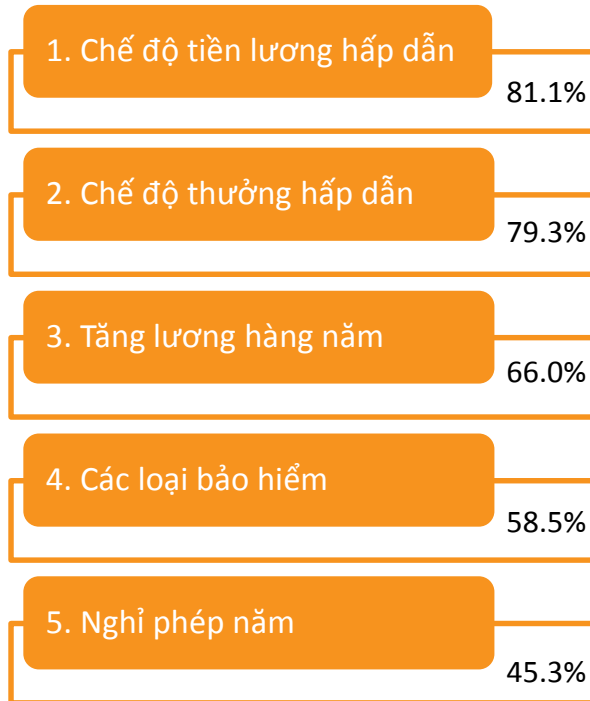
Quan điểm của nhân viên về các gói phúc lợi hiện nay



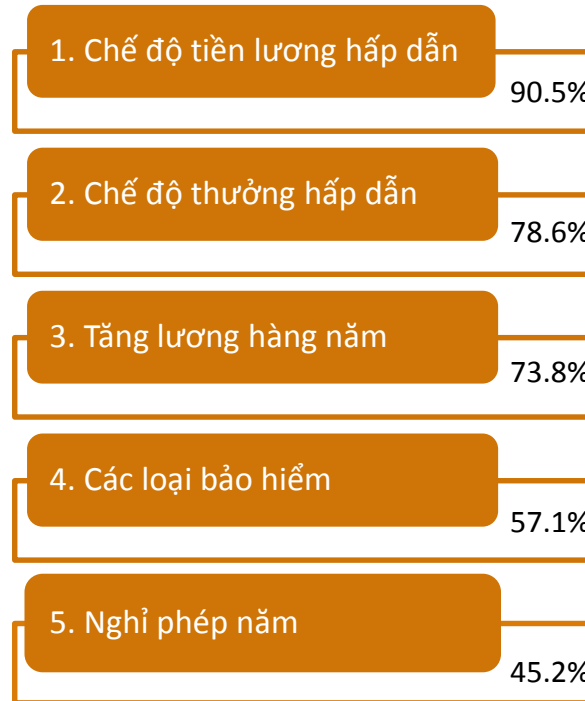
TOP 5 GÓI PHÚC LỢI NHÂN VIÊN CHO LÀ QUAN TRỌNG NHẤT



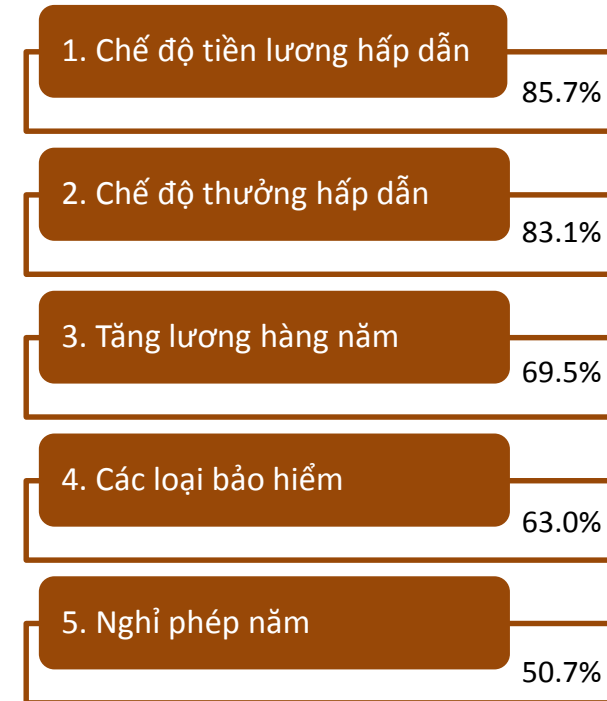
TOP 5 GÓI PHÚC LỢI QUAN TRỌNG NHẤT CỦA NHÂN VIÊN THEO TỪNG NGÀNH NGHỀ



Ngành IT



Ngành Hành chính/Thư ký

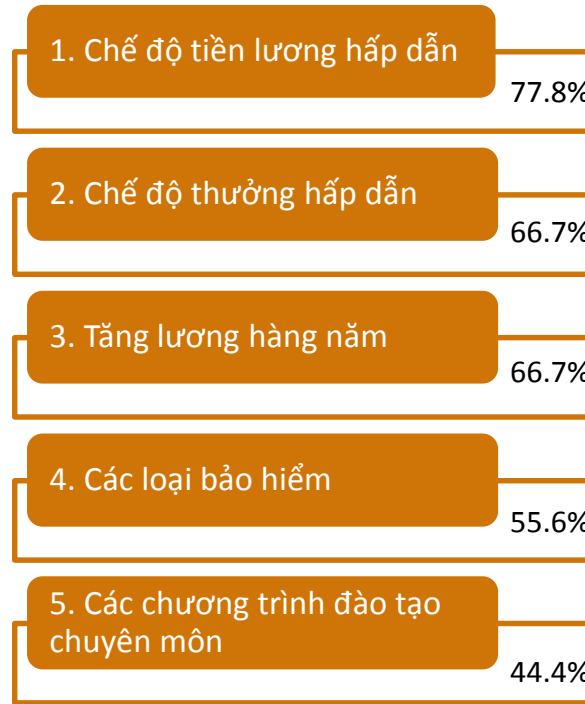


Ngành Kế toán

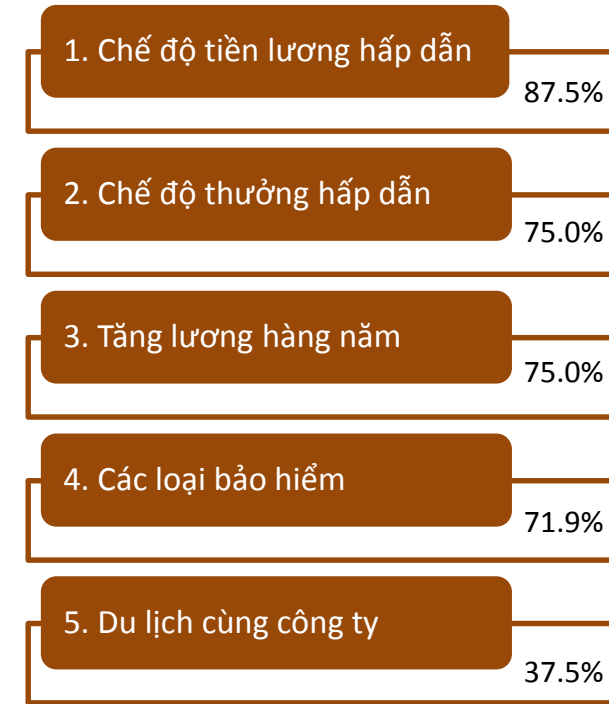
TOP 5 GÓI PHÚC LỢI QUAN TRỌNG NHẤT CỦA NHÂN VIÊN THEO TỪNG NGÀNH NGHỀ



Ngành Dịch vụ khách hàng

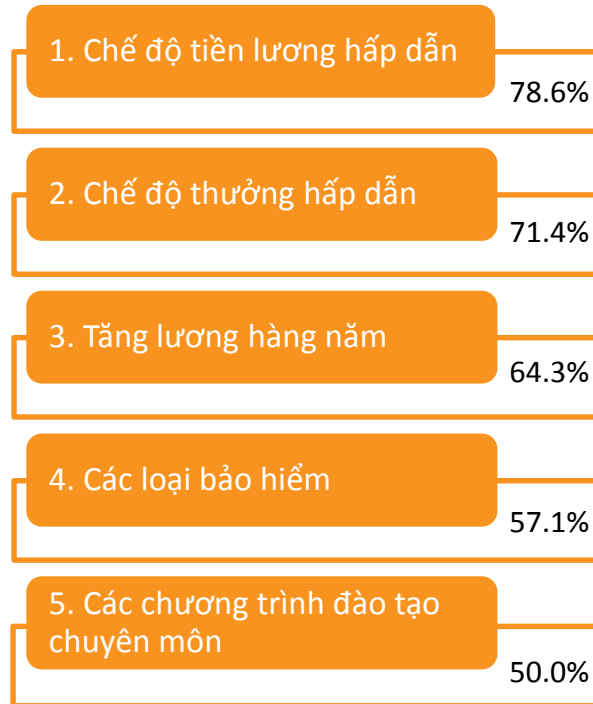


Ngành Quảng cáo/Truyền thông

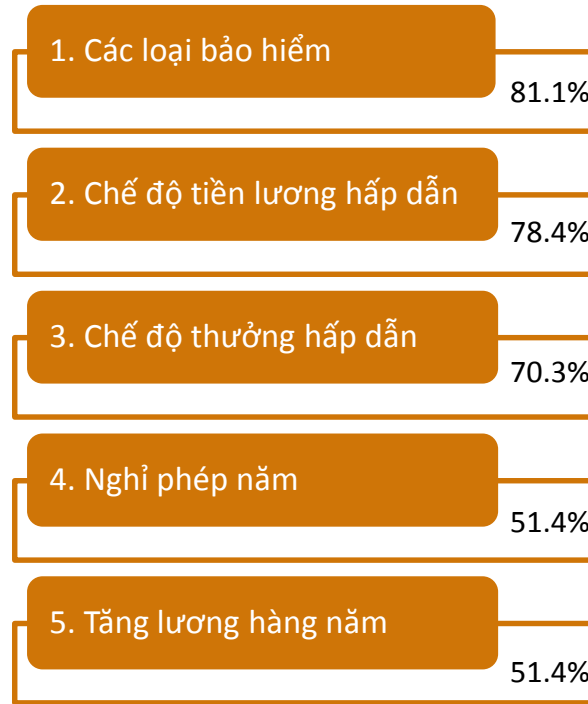


Ngành Sản xuất

TOP 5 GÓI PHÚC LỢI QUAN TRỌNG NHẤT CỦA NHÂN VIÊN THEO TỪNG NGÀNH NGHỀ



**Ngành Kiến trúc/
Thiết kế nội thất**



Ngành Marketing



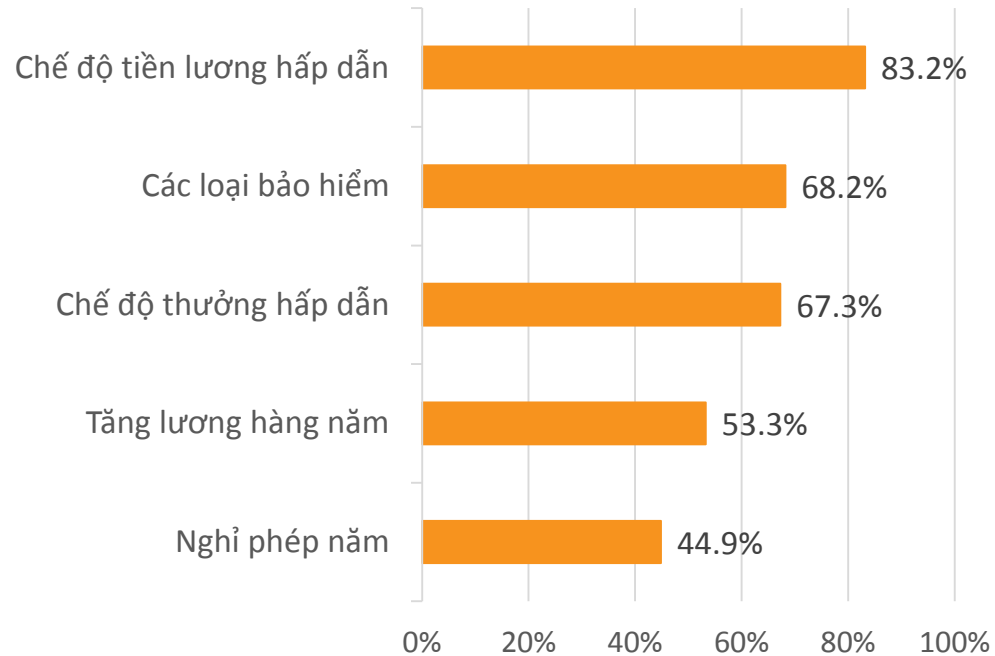
Ngành Bán hàng

TOP 5 GÓI PHÚC LỢI QUAN TRỌNG NHẤT CỦA NHÂN VIÊN THEO TỪNG NGÀNH NGHỀ

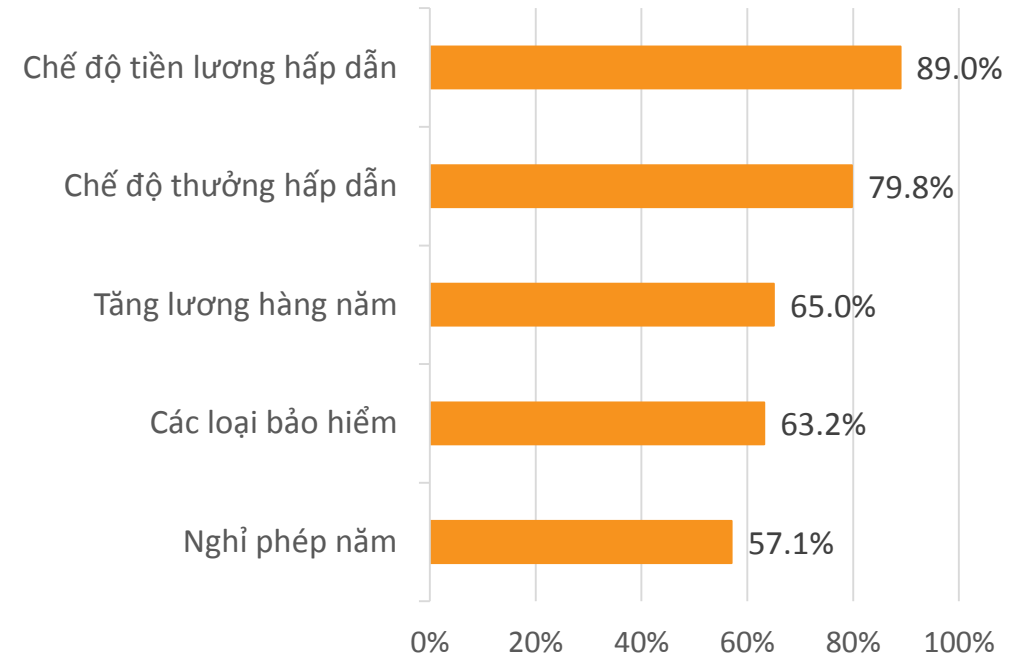
- Hầu hết nhân viên các ngành có nhu cầu tuyển dụng cao hiện nay như IT, Hành chính/Thư ký, Kế toán, Quảng cáo/Truyền thông, Sản xuất, Kiến trúc/Thiết kế nội thất, Bán hàng luôn chọn ưu tiên hàng đầu là **Chế độ tiền lương hấp dẫn**, xếp ngay sau đó là **Chế độ thưởng hấp dẫn**.
- Nhìn chung, dù thứ tự xếp hạng có thay đổi, nhưng đây là 5 phúc lợi luôn có mặt trong bảng xếp hạng các phúc lợi nhân viên mà người tìm việc nghĩ là quan trọng nhất:
 1. **Chế độ tiền lương hấp dẫn**
 2. **Chế độ thưởng hấp dẫn**
 3. **Chế độ tăng lương**
 4. **Các loại bảo hiểm**
 5. **Nghỉ phép năm**
- Ngoài 5 phúc lợi trên, các nhân viên ngành Sản xuất cũng quan tâm tới việc **Du lịch cùng công ty** trong top 5 của mình và các nhân viên ngành Bán hàng cũng đưa ra ưu tiên cho chế độ **Khám sức khỏe định kỳ**.
- Các nhân viên ngành Quảng cáo/Truyền thông và Kiến trúc/Thiết kế nội thất đặc biệt quan tâm đến **Các chương trình đào tạo chuyên môn** trong các gói phúc lợi của mình.

TOP 5 GÓI PHÚC LỢI QUAN TRỌNG NHẤT CỦA NHÂN VIÊN THEO TỪNG CẤP BẬC KINH NGHIỆM

Mới tốt nghiệp



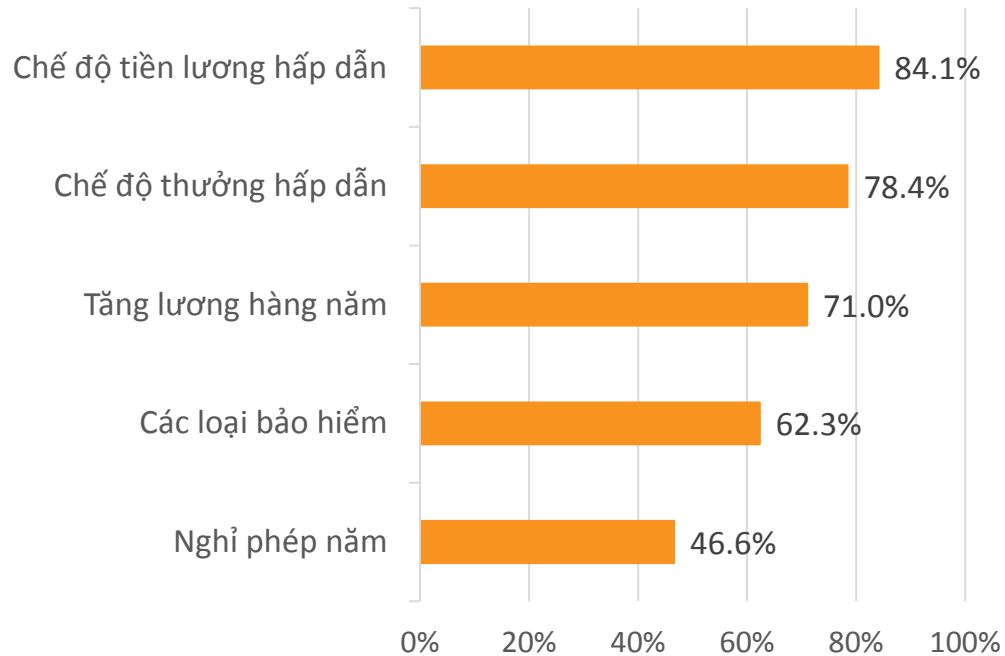
1 – 2 năm kinh nghiệm



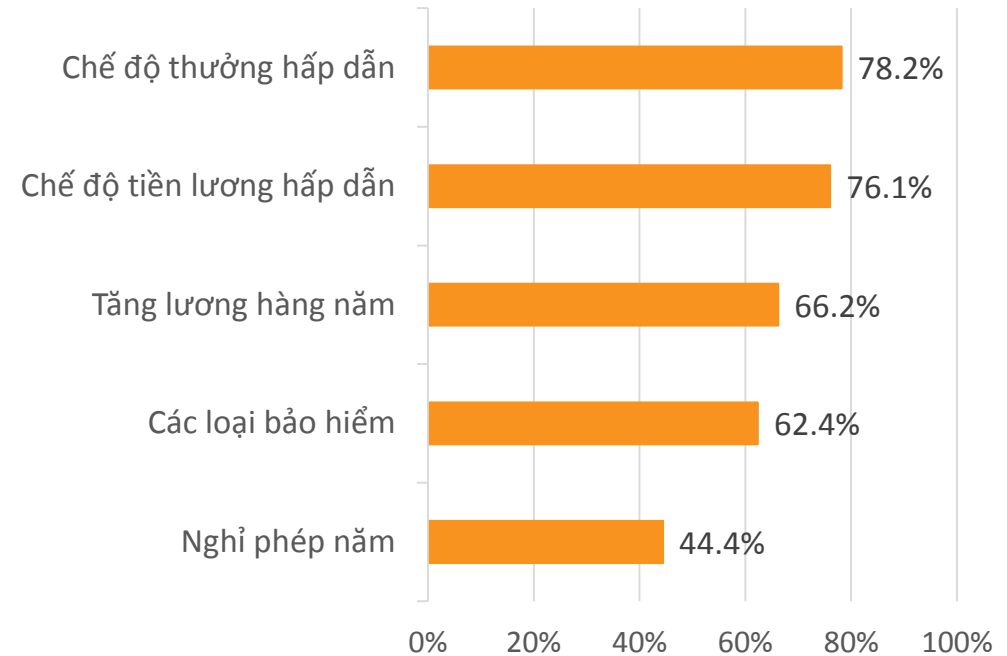
Khác với các nhân viên có kinh nghiệm từ 1 – 2 năm, người mới tốt nghiệp lại có sự chú ý cao hơn về **Các loại bảo hiểm**, còn **Chế độ thưởng hấp dẫn** và **Tăng lương hàng năm** lại được nhân viên có kinh nghiệm ưu tiên hơn. Tuy nhiên **Chế độ tiền lương hấp dẫn** vẫn là ưu tiên hàng đầu của 2 nhóm đối tượng này.

TOP 5 GÓI PHÚC LỢI QUAN TRỌNG NHẤT CỦA NHÂN VIÊN THEO TỪNG CẤP BẬC KINH NGHIỆM

>2 năm kinh nghiệm



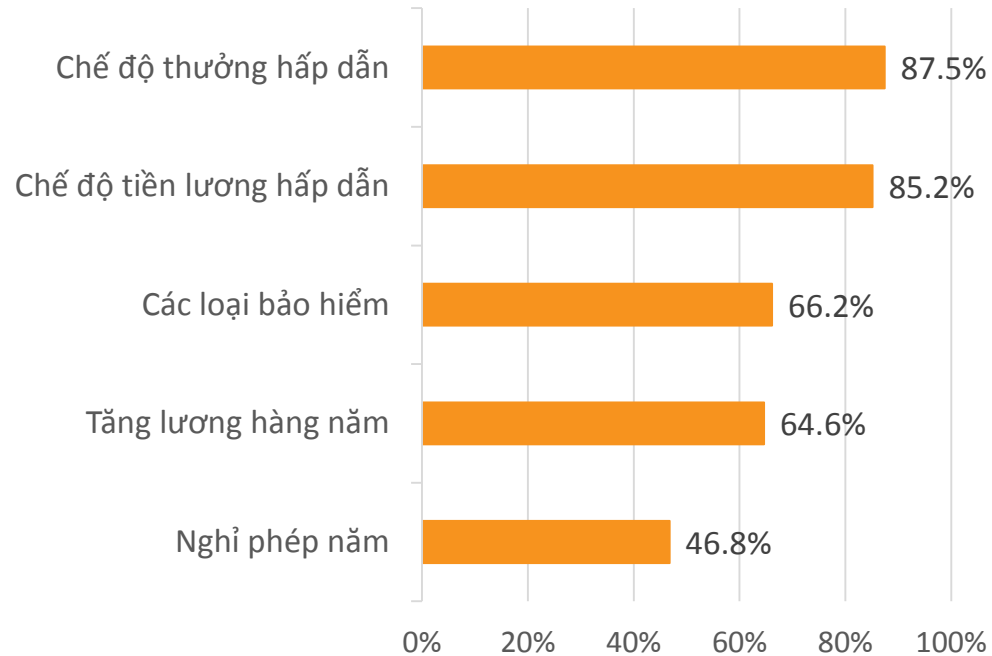
Trưởng nhóm/Giám sát



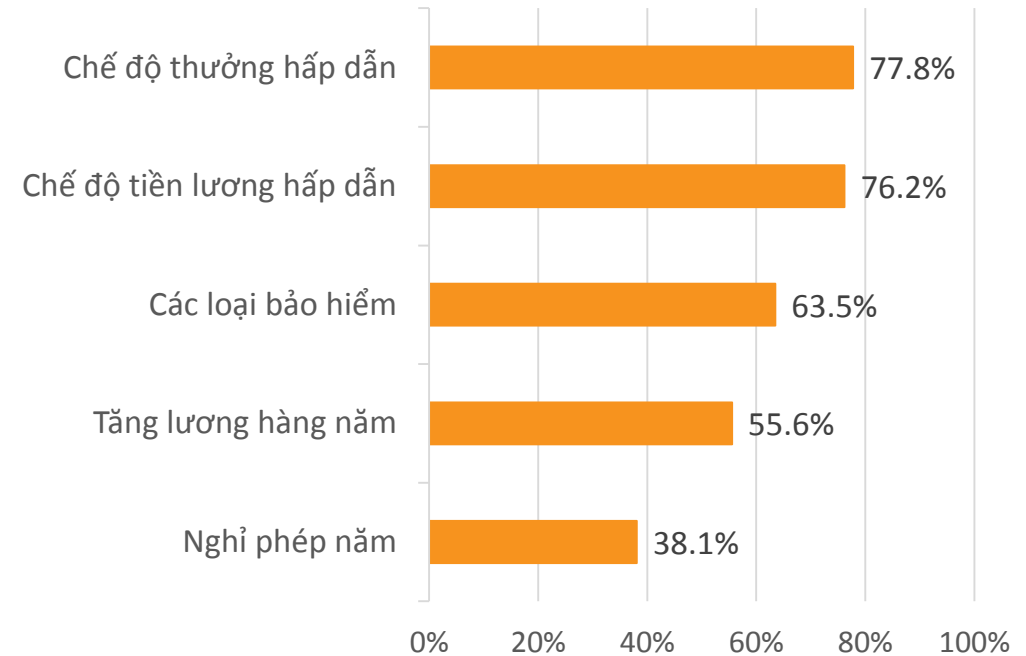
Nhân viên có kinh nghiệm thường tập trung vào **Chế độ tiền lương hấp dẫn** hơn **Chế độ thưởng hấp dẫn** nhưng thứ tự này đảo ngược lại với nhân viên ở cấp bậc quản lý thấp như Trưởng nhóm/Giám sát. Các ưu tiên còn lại trong top 5 của hai đối tượng này hoàn toàn không thay đổi.

TOP 5 GÓI PHÚC LỢI QUAN TRỌNG NHẤT CỦA NHÂN VIÊN THEO TỪNG CẤP BẬC KINH NGHIỆM

Quản lý/Trưởng phòng



Giám đốc/Phó giám đốc



Ở các cấp bậc quản lý cao, các nhân viên hầu như tập trung ưu tiên cho **Chế độ thưởng, tiền lương hấp dẫn** nhiều nhất, theo sau đó là **Các loại bảo hiểm, Tăng lương hàng năm** và chế độ **Nghỉ phép năm**.

TOP 5 GÓI PHÚC LỢI QUAN TRỌNG NHẤT CỦA NHÂN VIÊN THEO TỪNG CẤP BẬC KINH NGHIỆM

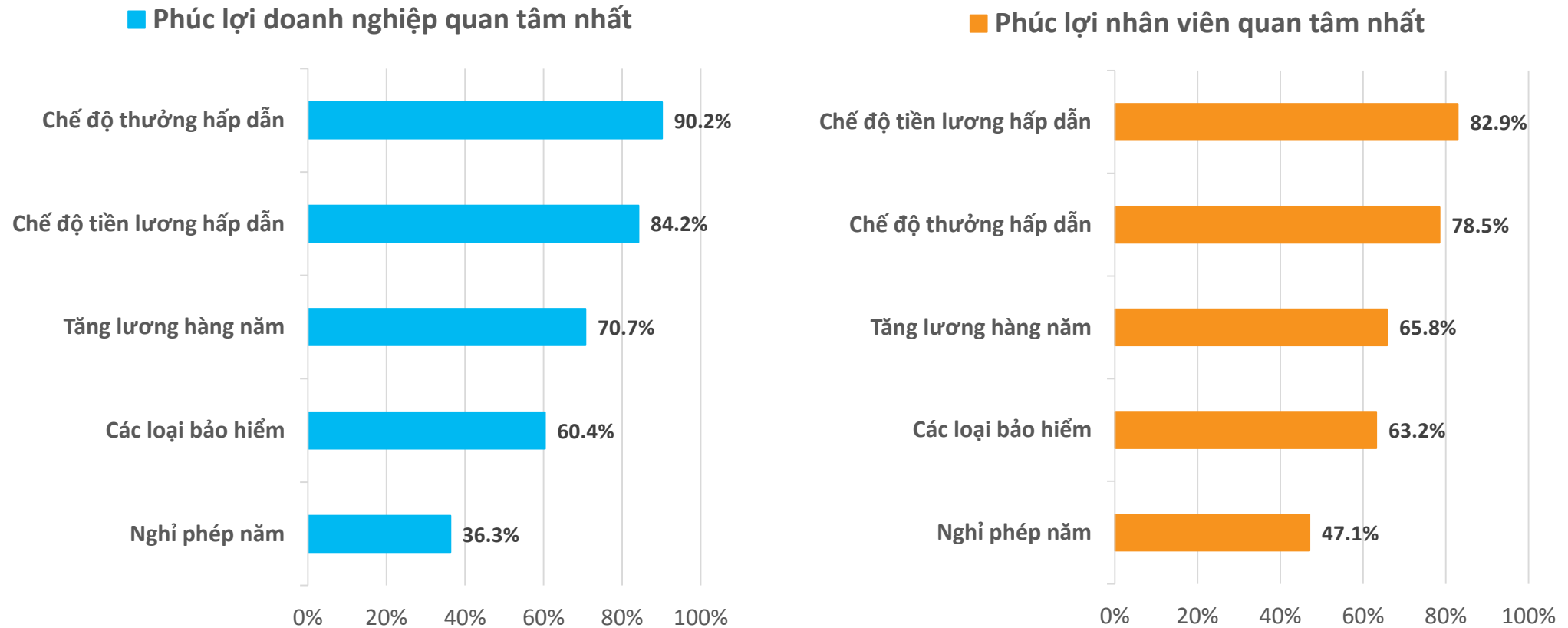
- Sinh viên mới ra trường có sự quan tâm về **Các loại bảo hiểm** nhiều hơn so với nhân viên có kinh nghiệm cao hơn.
- Các nhân viên có trên 2 năm kinh nghiệm và Quản lý (Trưởng nhóm/Giám sát, Quản lý/Trưởng phòng và Phó giám đốc/Giám đốc): luôn đặt top 2 vị trí ưu tiên hàng đầu là **Chế độ tiền lương hấp dẫn** và **Chế độ thưởng hấp dẫn**.
- Tiếp theo sau, ở các vị trí 3 – 4 – 5, các nhân viên có cấp bậc thấp quan tâm nhiều hơn đến việc **Tăng lương hằng năm**, còn các nhân viên có cấp bậc cao như Quản lý/Trưởng phòng và Phó giám đốc/Giám đốc lại tập trung vào **Các loại bảo hiểm**.
- Khi có cấp bậc và năm kinh nghiệm càng cao, các nhân viên có xu hướng ưu tiên cho **Chế độ thưởng hấp dẫn** nhiều hơn **Chế độ tiền lương hấp dẫn**.

3

Các gói phúc lợi hiện nay liệu đã đáp ứng đúng nhu cầu của nhân viên hay chưa?

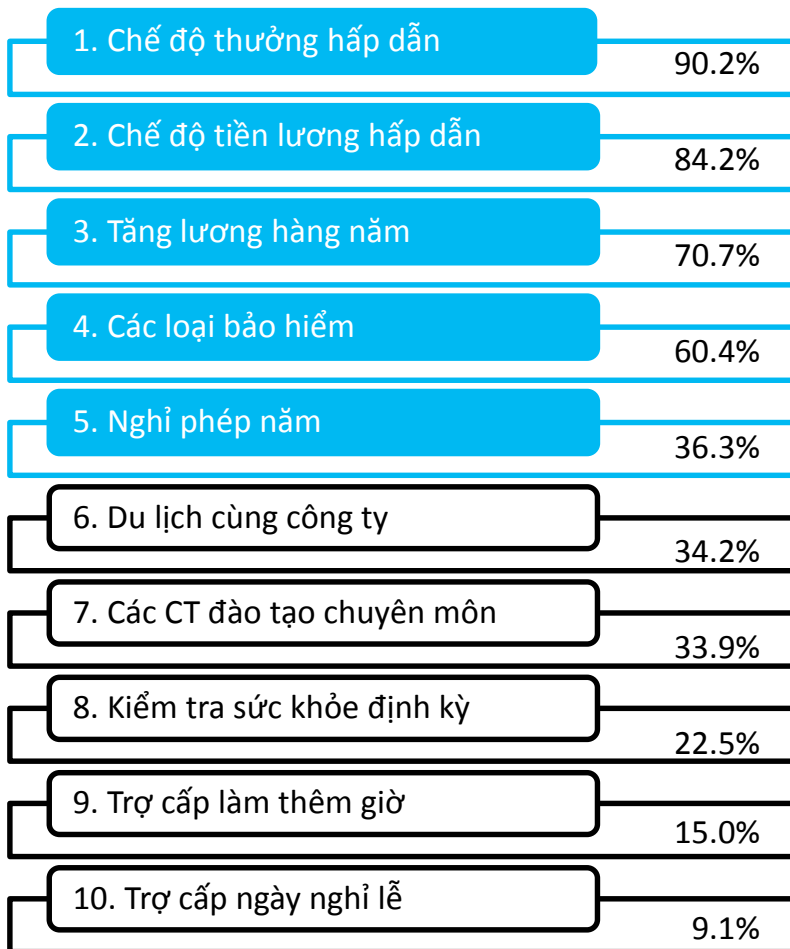


TOP 5 GÓI PHÚC LỢI ĐƯỢC QUAN TÂM NHẤT TỪ DOANH NGHIỆP VÀ NHÂN VIÊN

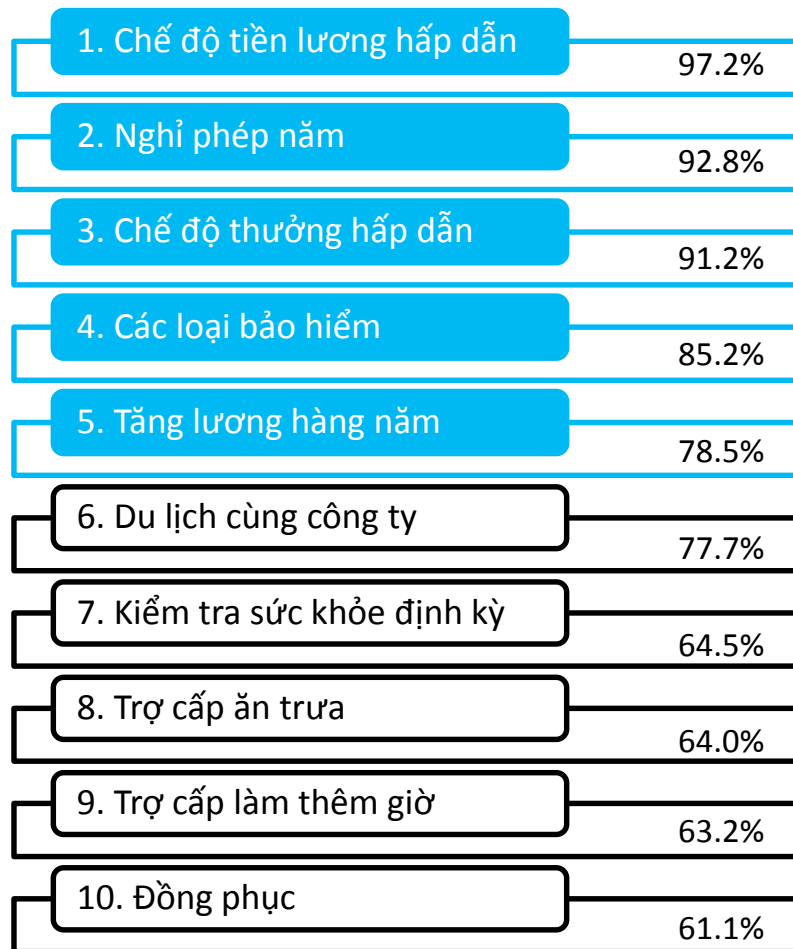


Nhìn chung, khi so sánh top 5 gói phúc lợi được quan tâm nhất từ nhân viên và doanh nghiệp, có thể thấy rằng doanh nghiệp đã **hoàn toàn hiểu đúng được những ưu tiên hàng đầu của nhân viên**. Tuy nhiên vẫn có đảo ngược thứ tự ưu tiên trong 2 vị trí đầu bảng là **Chế độ tiền lương hấp dẫn** và **Chế độ thưởng hấp dẫn**.

DOANH NGHIỆP CÓ ĐANG ÁP DỤNG ĐÚNG NHỮNG PHÚC LỢI HỌ ĐÁNH GIÁ HỢP LÝ NHẤT?



Phúc lợi doanh nghiệp cho là hợp lý nhất

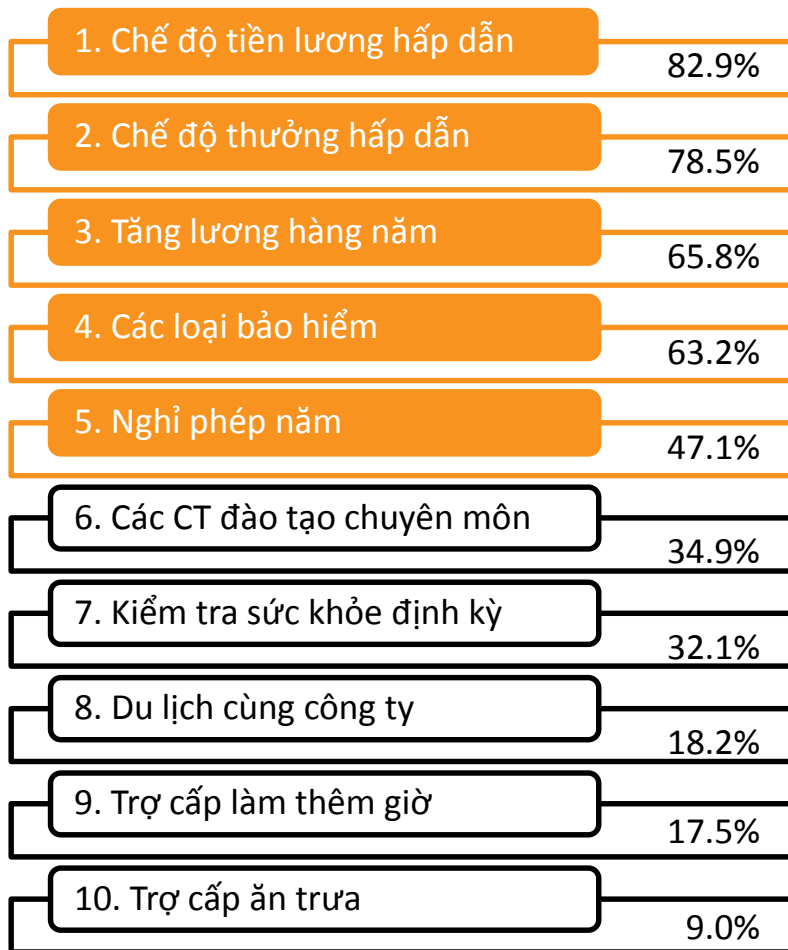


Phúc lợi doanh nghiệp đang áp dụng

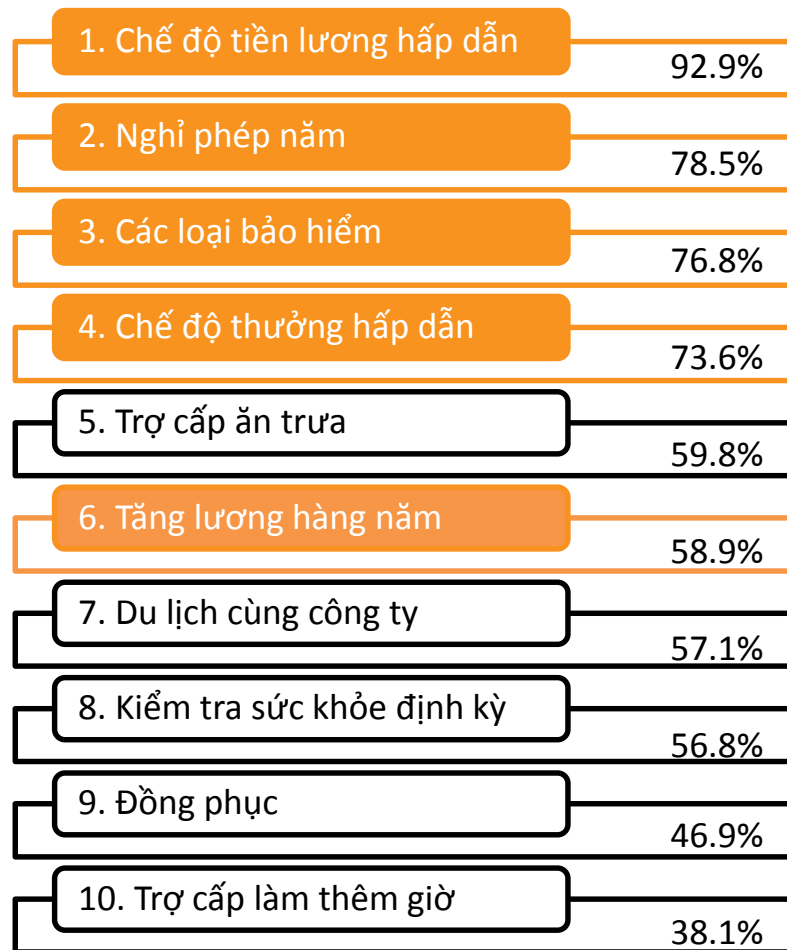
Nhìn chung, các doanh nghiệp hiện nay **áp dụng khá đúng top 5 phúc lợi** mà họ cho rằng nhân viên của mình quan tâm nhất.

Tuy nhiên thứ tự dự đoán so với thứ tự áp dụng thực tế có sự khác nhau khi **Chế độ tiền lương hấp dẫn** và **Nghỉ phép năm** lại được áp dụng tốt hơn với dự đoán hàng đầu là **Chế độ thưởng hấp dẫn**.

NHÂN VIÊN CÓ ĐANG NHẬN ĐƯỢC NHỮNG PHÚC LỢI HỌ MONG MUỐN NHẤT?



Phúc lợi nhân viên mong muốn



Phúc lợi nhân viên đang được nhận

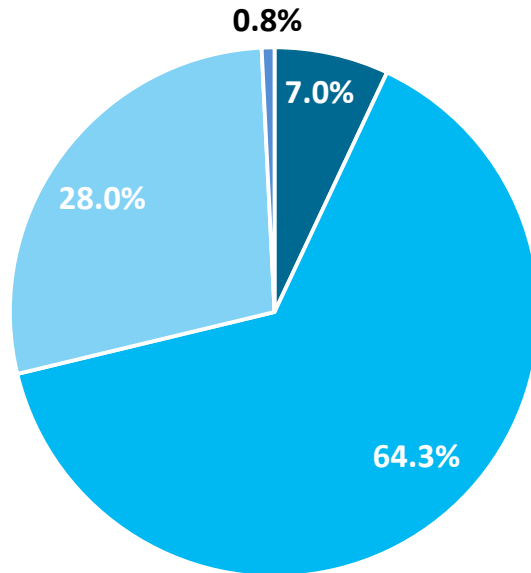
Trên thực tế, khi được hỏi các nhân viên lại cho rằng mình **chưa được hưởng đúng những ưu tiên về top 5 phúc lợi** mà họ mong đợi nhất.

Ngoài **Chế độ tiền lương hấp dẫn** không thay đổi, người lao động chưa được hưởng **Chế độ thưởng hấp dẫn** và **Tăng lương hàng năm** như mình mong muốn.

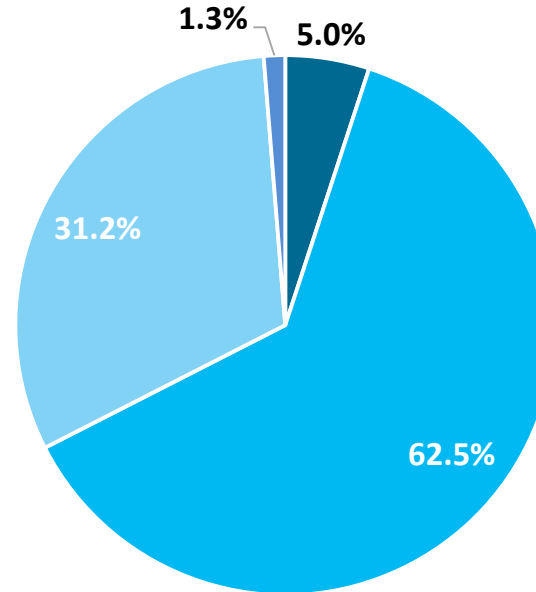
Tuy nhiên **Nghỉ phép năm** và **Các loại bảo hiểm** lại được đáp ứng tốt hơn mong đợi.

QUAN ĐIỂM VỀ TẦM QUAN TRỌNG CỦA CÁC GÓI PHÚC LỢI NHÂN VIÊN

Theo doanh nghiệp



Theo nhân viên



Nhìn chung đa số doanh nghiệp cùng nhân viên đều nhìn nhận rằng: **Các gói phúc lợi là yếu tố then chốt giúp nhân viên cảm thấy muốn gắn kết lâu dài với công ty.**

Cụ thể là **64.3% doanh nghiệp** và **62.5% nhân viên** có chung câu trả lời này.

- Đây là chính sách để doanh nghiệp thu hút ứng viên và tuyển dụng dễ hơn
- Khiến cho nhân viên cảm thấy muốn gắn kết lâu dài hơn với công ty
- Nhân viên cảm thấy muốn cống hiến tốt hơn cho công việc
- Khác

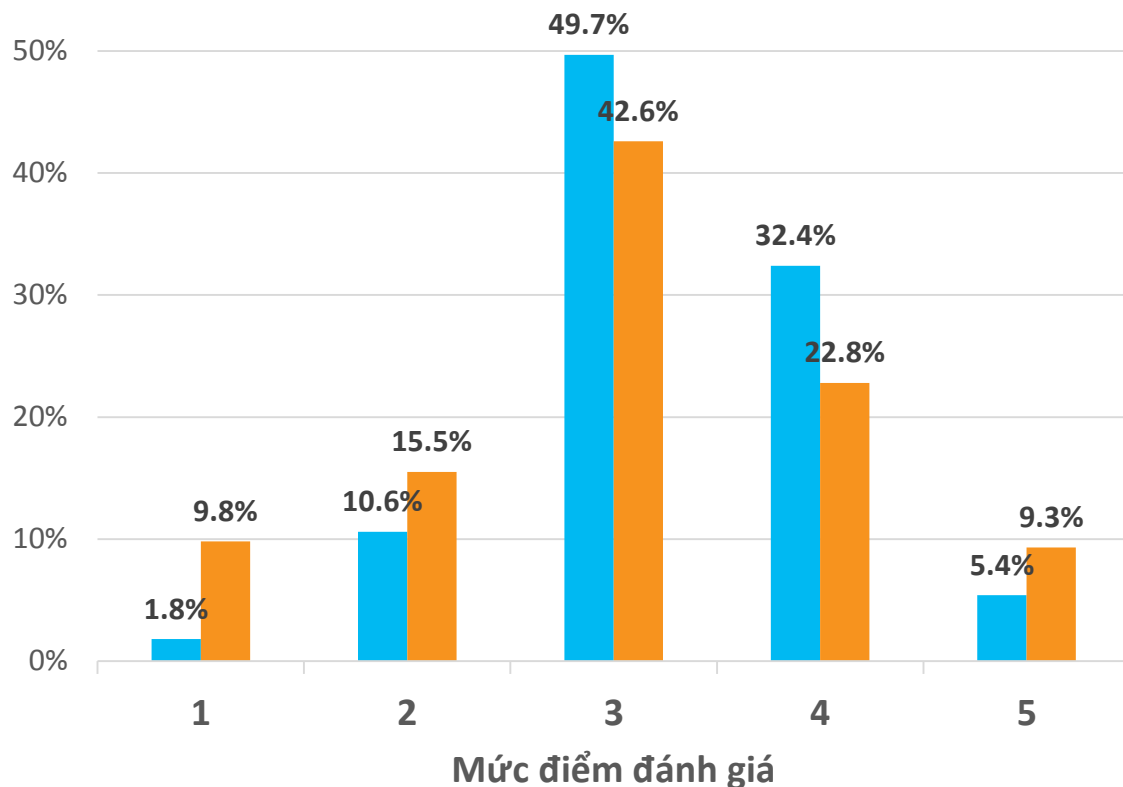
MỨC ĐỘ HÀI LÒNG/TỰ ĐÁNH GIÁ VỀ CÁC GÓI PHÚC LỢI NHÂN VIÊN

Ý nghĩa các mức điểm trong khảo sát của doanh nghiệp:

- 1 – Cực kỳ chưa tốt
- 2 – Chưa tốt
- 3 – Bình thường
- 4 – Tốt
- 5 – Cực kỳ tốt

Ý nghĩa các mức điểm trong khảo sát của nhân viên:

- 1 – Hoàn toàn không hài lòng
- 2 – Không hài lòng
- 3 – Bình thường
- 4 – Hài lòng
- 5 – Hoàn toàn hài lòng



- Tỷ lệ doanh nghiệp được khảo sát lựa chọn từng mức điểm đánh giá
- Tỷ lệ nhân viên được khảo sát lựa chọn từng mức điểm đánh giá

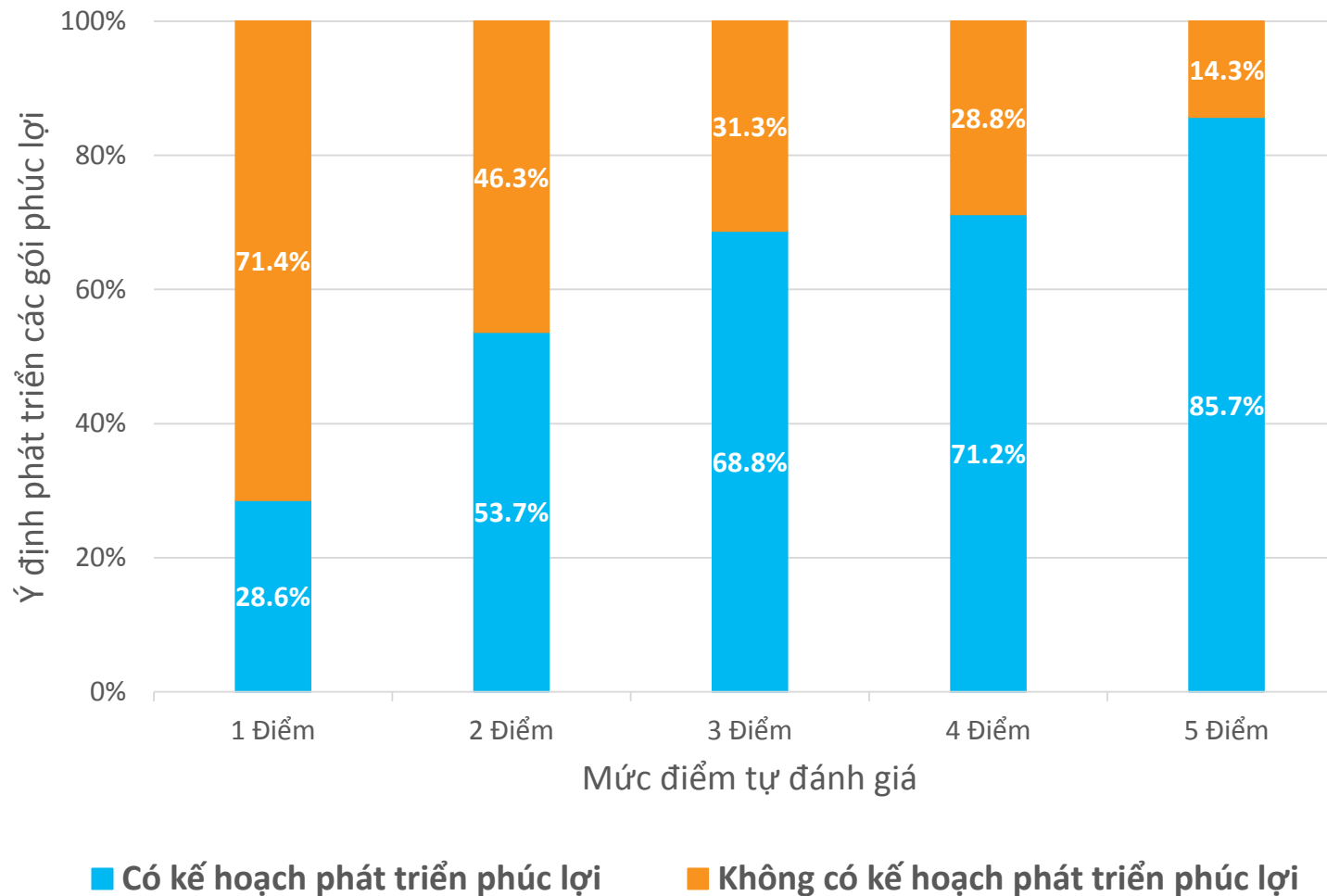
Có đến **49.7% doanh nghiệp** được hỏi tự đánh giá các gói phúc lợi của mình ở mức 3 điểm – tức là **Bình thường**, trong khi đó con số này với **nhân viên là 42.6%**.

Chỉ có khoảng **5.4% doanh nghiệp** đánh giá chương trình phúc lợi của mình là **Cực kỳ tốt** ở mức 5 điểm.

Và chỉ có **9.3% nhân viên** đánh giá **Hoàn toàn hài lòng** với các gói phúc lợi họ đang được hưởng.

Ý ĐỊNH PHÁT TRIỂN CÁC GÓI PHÚC LỢI CỦA DOANH NGHIỆP TRONG 6 THÁNG TỚI

(khi so sánh giữa các mức điểm tự đánh giá phúc lợi hiện tại của doanh nghiệp)

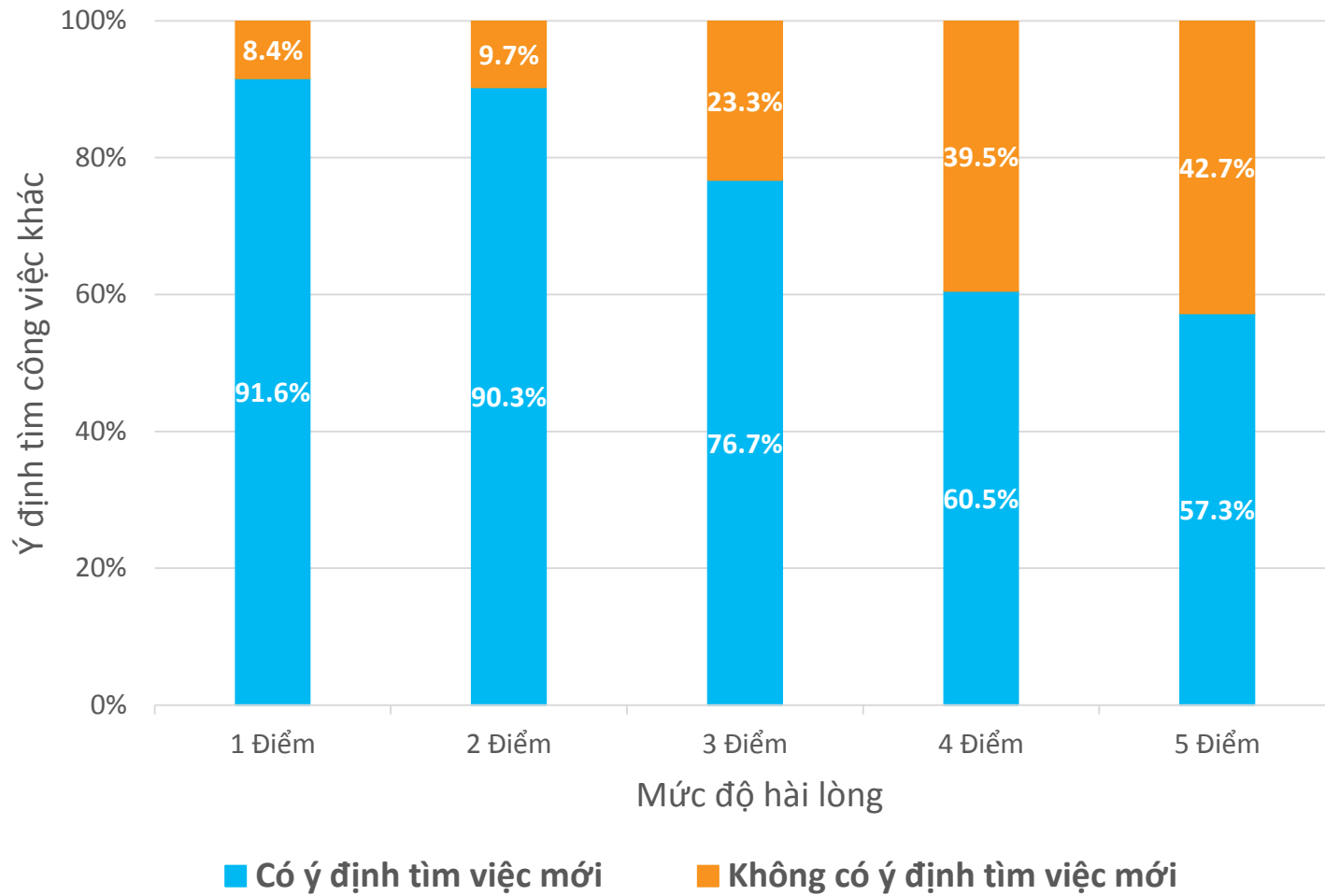


Khi so sánh ý định phát triển phúc lợi của doanh nghiệp trong thời gian 6 tháng tới, có thể dễ dàng nhận ra rằng những **doanh nghiệp tự đánh giá các gói phúc lợi của mình càng tốt thì lại có nhiều kế hoạch phát triển chế độ phúc lợi hơn.**

Ngược lại khi cho điểm càng thấp, doanh nghiệp càng ít quan tâm đến việc phát triển các gói phúc lợi của mình.

Ý ĐỊNH TÌM CÔNG VIỆC KHÁC VỚI MỨC PHÚC LỢI TỐT HƠN CỦA NHÂN VIÊN TRONG 6 THÁNG TỚI

(khi so sánh giữa các mức điểm đánh giá phúc lợi hiện tại của nhân viên)

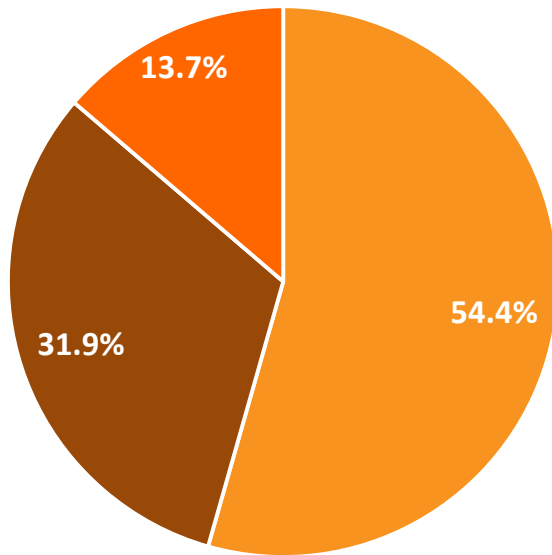


Khi được hỏi về ý định tìm công việc khác có mức phúc lợi tốt hơn trong thời gian 6 tháng tới, đa số nhân viên đều cho rằng **công việc hiện tại có mức phúc lợi càng không tốt sẽ càng dễ tìm cách nhảy việc nhiều hơn.**

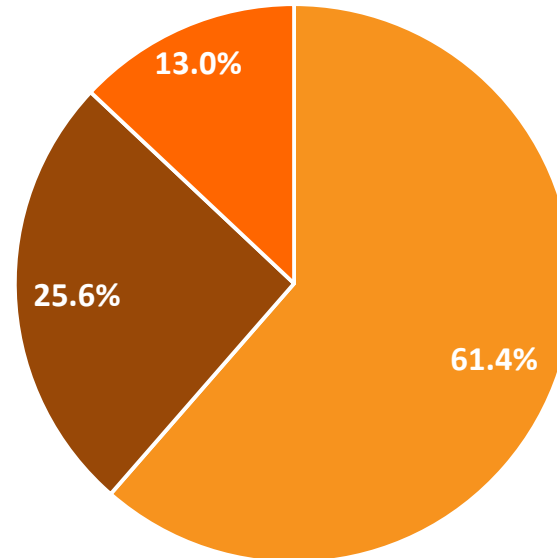
Ngược lại, nếu càng hài lòng với mức phúc lợi hiện tại thì họ càng ít quan tâm đến việc tìm chỗ làm khác.

SO SÁNH QUAN ĐIỂM DOANH NGHIỆP VÀ NHÂN VIÊN VỀ VẤN ĐỀ NHÂN VIÊN NGHỈ VIỆC VÌ PHÚC LỢI CHƯA TỐT

Theo doanh nghiệp



Theo nhân viên



■ Đồng ý ■ Không đồng ý ■ Ý kiến khác

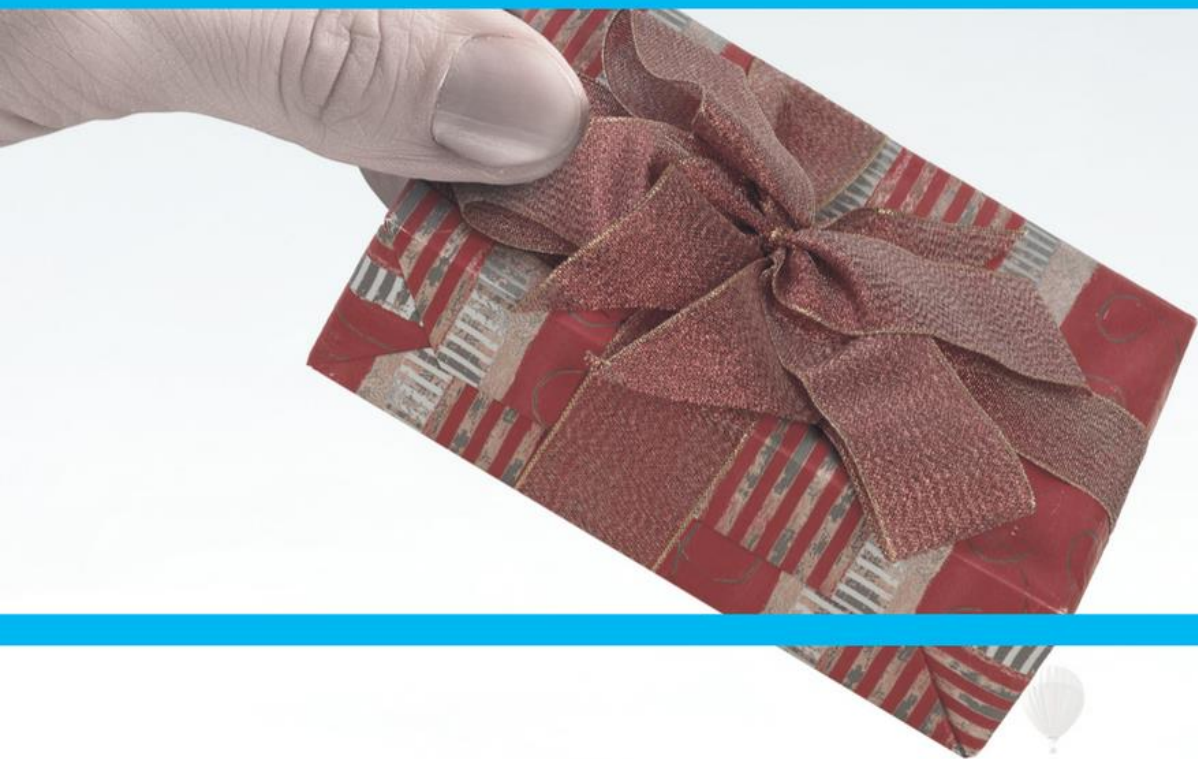
Khi so sánh quan điểm của doanh nghiệp và nhân viên, đại đa số cả 2 bên đều đồng ý rằng “Nhân viên nghỉ việc chủ yếu là do chế độ phúc lợi chưa tốt”.

Có đến **54.4% doanh nghiệp** và **61.4% nhân viên** đều đồng ý với nhận định này.

Nhưng bên cạnh đó gần 1/3 số người được hỏi lại cho rằng nhân viên nghỉ việc tại công ty cũ là hoàn toàn do những nguyên nhân khác.

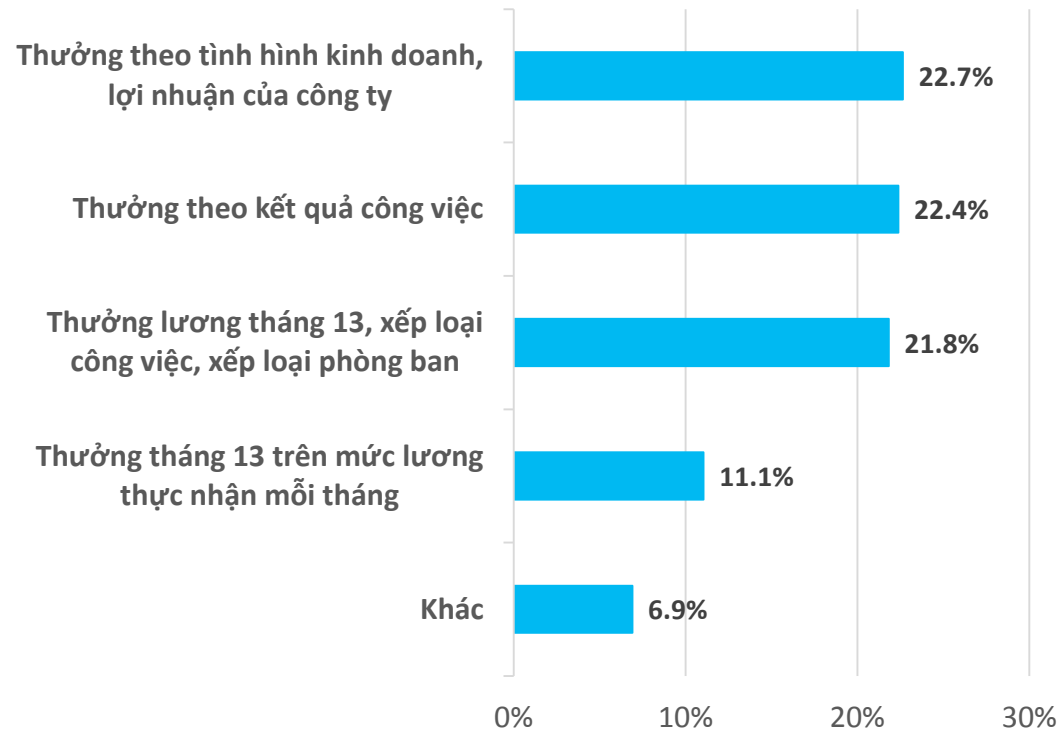
4

Khảo sát về mức thưởng Tết cuối năm 2017

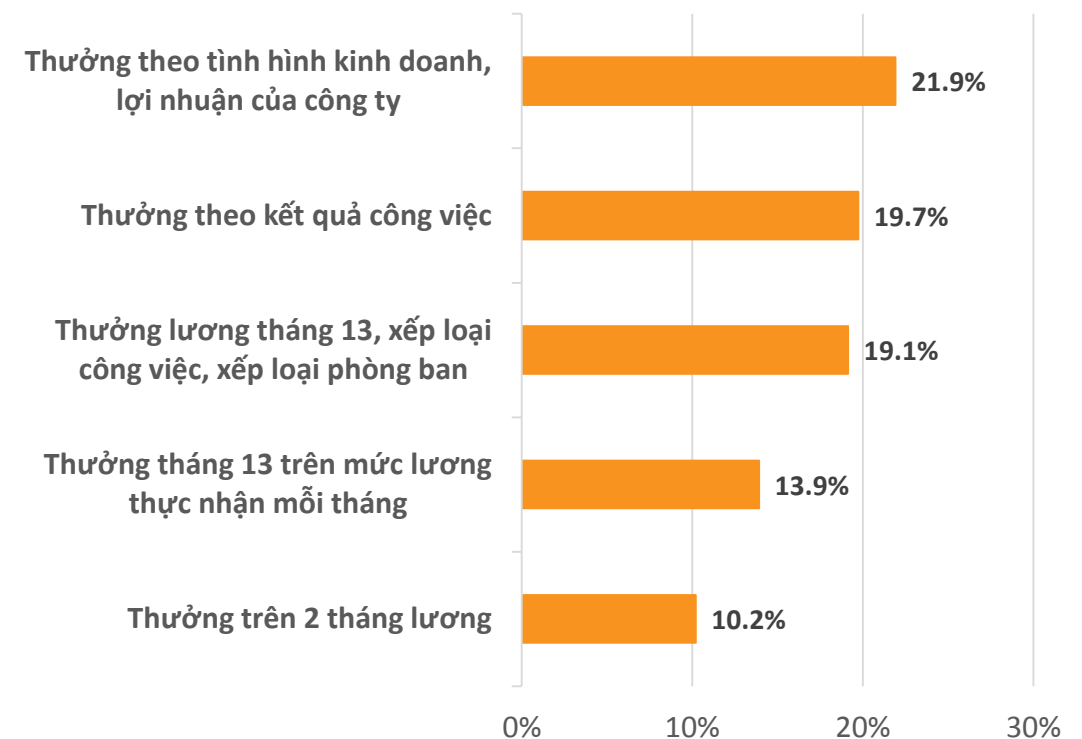


5 LOẠI THƯỞNG TẾT ĐƯỢC QUAN TÂM NHẤT TỪ DOANH NGHIỆP VÀ NHÂN VIÊN

■ Loại thưởng Tết doanh nghiệp cho là hợp lý nhất

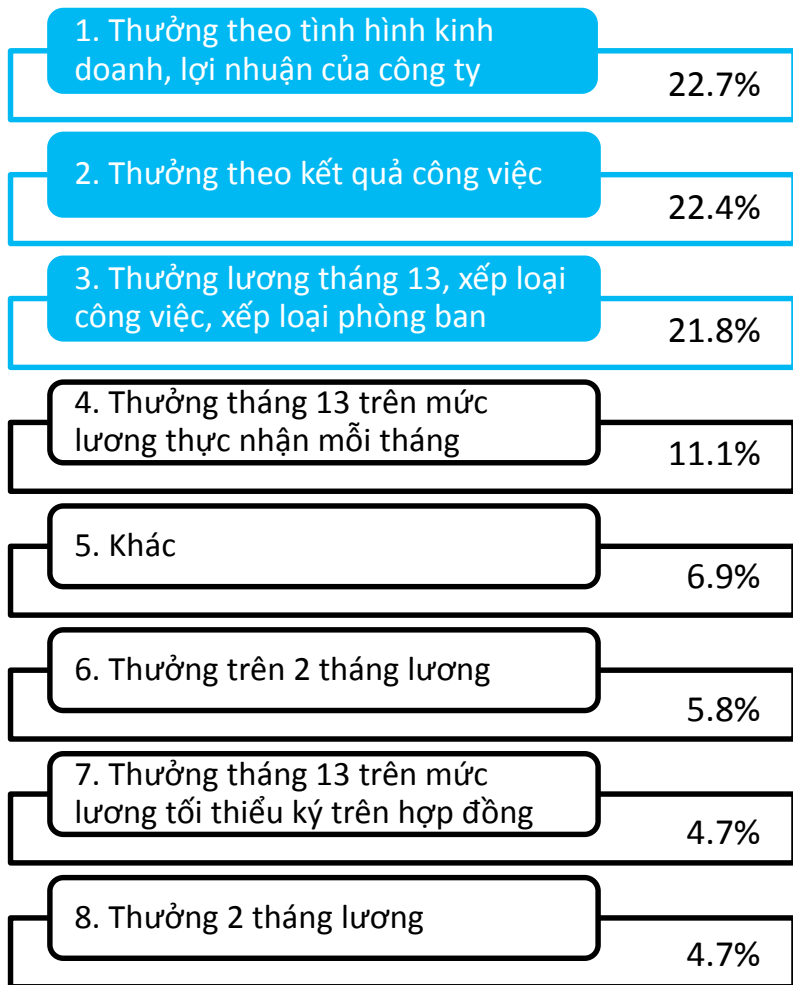


■ Loại thưởng Tết nhân viên quan tâm nhất

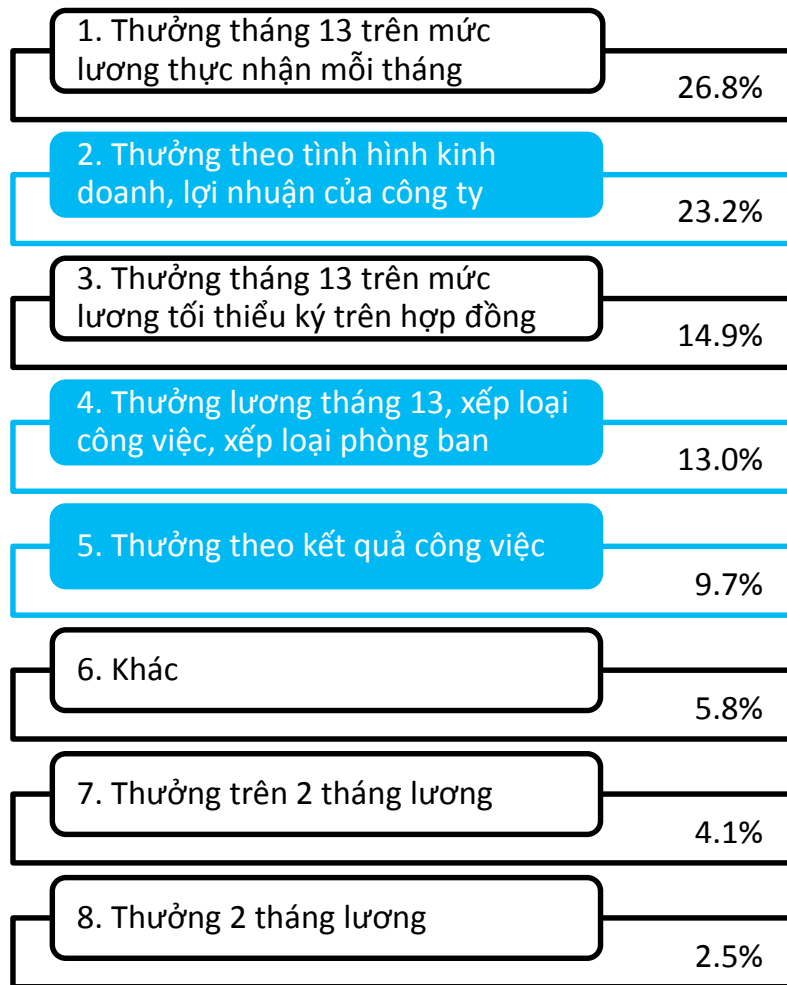


Nhìn chung, top 4 loại thưởng Tết mà cả doanh nghiệp lẫn nhân viên đều quan tâm là **Thưởng theo lợi nhuận công ty, Thưởng theo kết quả công việc, Thưởng lương tháng 13 theo xếp loại** và **Thưởng tháng 13 trên mức lương thực nhận mỗi tháng**. Tuy nhiên cũng có khá nhiều ý kiến nhân viên mong muốn mức thưởng này là **Thưởng trên 2 tháng lương** nhưng lại ko nằm trong danh sách ưu tiên của doanh nghiệp.

DOANH NGHIỆP CÓ ĐANG ÁP DỤNG ĐÚNG LOẠI THƯỞNG TẾT HỌ ĐÁNH GIÁ LÀ HỢP LÝ NHẤT?



Thưởng Tết doanh nghiệp cho là hợp lý nhất



Thưởng Tết doanh nghiệp đang áp dụng

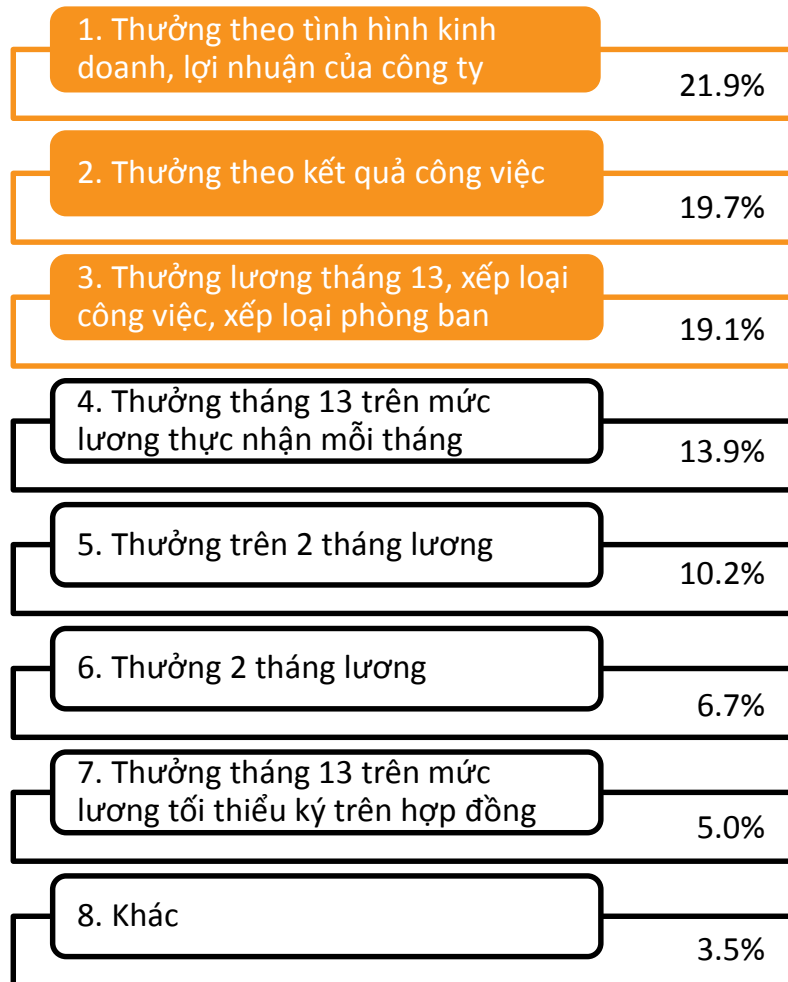
Trên thực tế, doanh nghiệp vẫn chưa áp dụng đúng những mức thưởng Tết như sự quan tâm của họ.

Đa số công ty đều chọn **Thưởng theo tình hình lợi nhuận** là ưu tiên hàng đầu nhưng lại áp dụng **Thưởng tháng 13 theo mức lương nhận thực mỗi tháng** nhiều nhất.

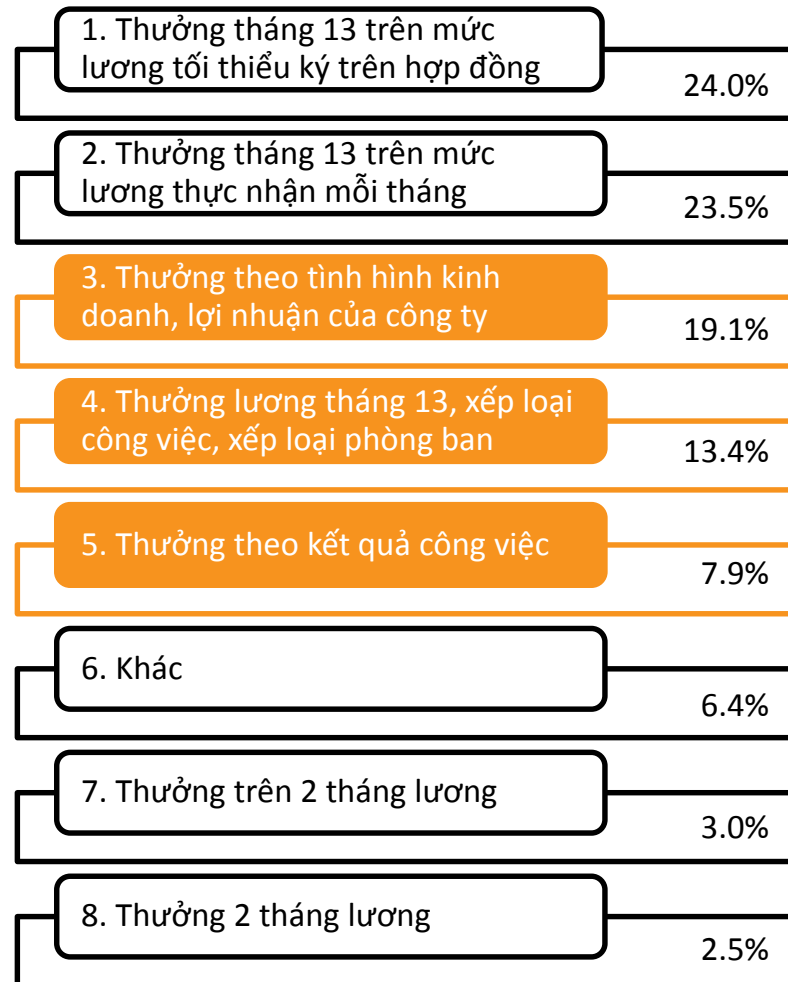
Top 3 được quan tâm nhất, gồm **Thưởng theo tình hình lợi nhuận, Thưởng tháng 13 theo xếp loại** và **Thưởng theo hiệu quả công việc**, thực tế lại không được áp dụng nhiều.

Cụ thể có đến 26.8% công ty đang áp dụng mức thưởng Tết là **Thưởng tháng 13 theo mức lương nhận thực mỗi tháng** nhưng chỉ có 11.1% doanh nghiệp ưu tiên loại thưởng Tết này.

NHÂN VIÊN CÓ ĐANG NHẬN ĐƯỢC LOẠI THƯỞNG TẾT HỌ MONG MUỐN NHẤT?



Thưởng Tết nhân viên mong muốn



Phúc lợi nhân viên đang được nhận

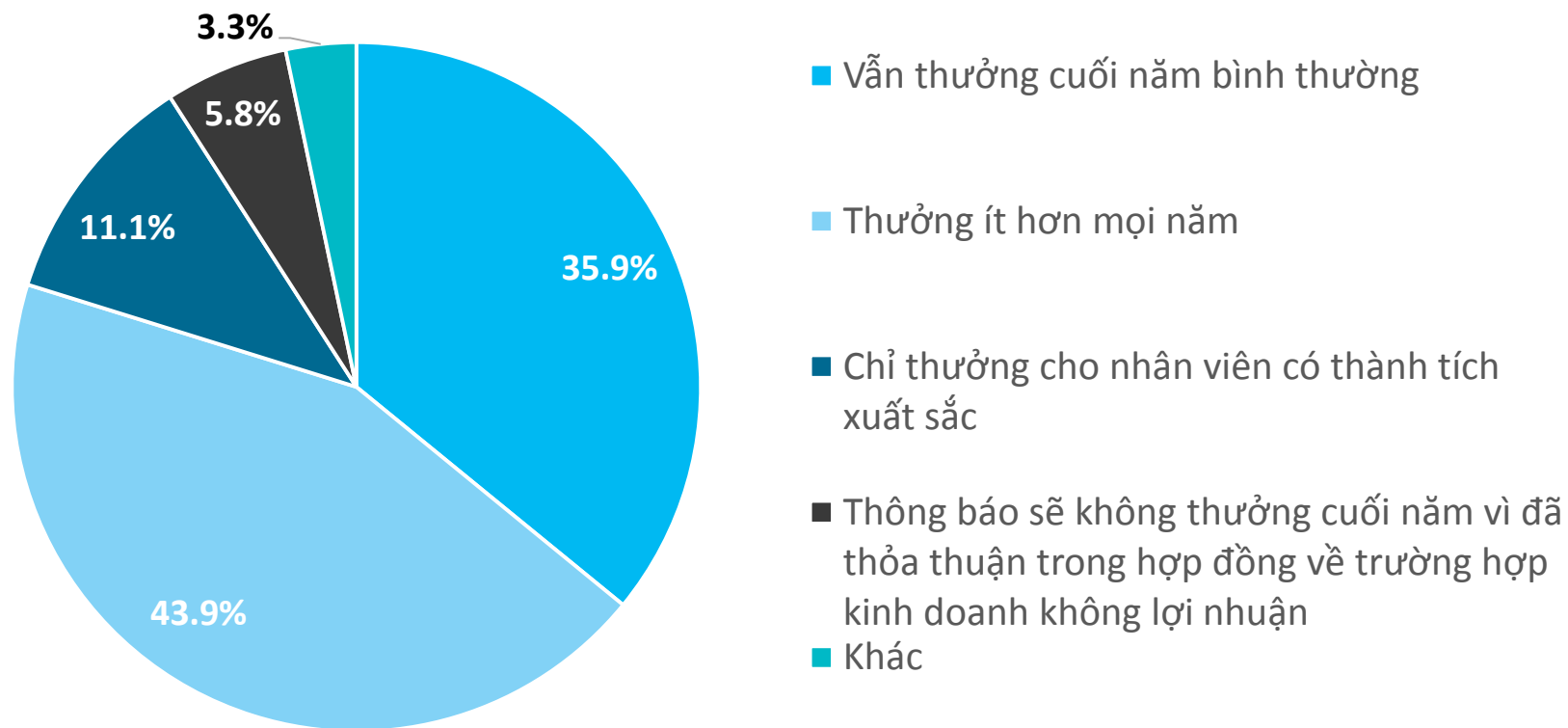
Đối với nhân viên, họ cho rằng những mong muốn về thưởng Tết của họ vẫn chưa đáp ứng đúng nhu cầu.

Cụ thể top 3 những mức thưởng mong muốn của nhân viên đều không nằm trong mức thưởng mà họ thực sự được nhận nhiều nhất.

Có đến 19.7% người tham gia khảo sát quan tâm đến **Thưởng theo kết quả công việc** nhưng chỉ có 7.9% trong số họ được nhận mức thưởng này.

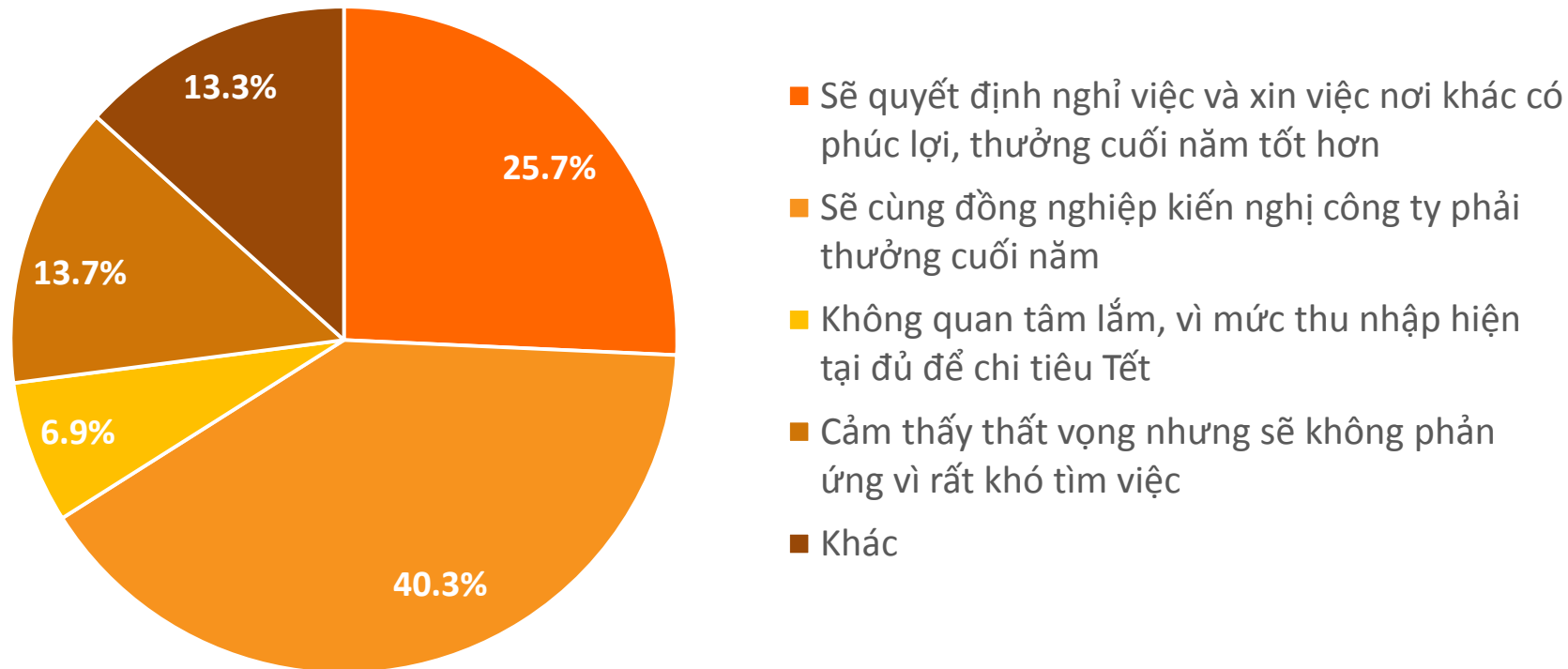
Ngược lại, chỉ có 5% số người tham gia khảo sát mong muốn **Thưởng tháng 13 trên mức lương tối thiểu ký trên hợp đồng**, nhưng có đến 24% nhân viên đang thực sự nhận mức thưởng này.

DỰ ĐỊNH CỦA DOANH NGHIỆP KHI NĂM NAY CÔNG TY KINH DOANH KHÔNG CÓ LỢI NHUẬN



Có **43.9%** doanh nghiệp quyết định sẽ **Thưởng ít hơn mọi năm** nếu công ty kinh doanh không có lợi nhuận, và **35.9%** doanh nghiệp **Vẫn thưởng cuối năm bình thường**. Điều này cho thấy đa số doanh nghiệp vẫn cố gắng giữ chế độ thưởng cuối năm cho nhân viên dù tình hình kinh doanh không khả quan.

DỰ ĐỊNH CỦA NHÂN VIÊN KHI CÔNG TY KHÔNG CÓ THƯỞNG TẾT TRONG NĂM NAY



Có đến **25.7% nhân viên sẽ quyết định nghỉ việc** nếu công ty không có thưởng Tết trong năm. Tuy nhiên lại có đến **40.3% nhân viên có ý định phản đối** và **20.6% không có động thái khác**. Điều này cho thấy đa số nhân viên ít có ý định nghỉ việc nhưng lại cũng không dễ dàng chấp nhận việc thiếu chế độ phúc lợi này của doanh nghiệp.

TÌNH HÌNH PHÚC LỢI NHÂN VIÊN VIỆT NAM NĂM 2017 CÓ ĐIỂM GÌ MỚI SO VỚI NĂM 2016?

- Nếu trong năm 2016, các chương trình đào tạo chuyên môn luôn nằm trong top 5 ưu tiên hàng đầu của doanh nghiệp và nhân viên thì đến năm 2017, cả 2 đối tượng này đều có mối quan tâm nhiều hơn đến các phúc lợi về lương, thưởng, nghỉ phép năm.
- Năm 2017, có đến 4/5 phúc lợi mà nhân viên quan tâm nhất lọt vào 5 phúc lợi họ thực sự được hưởng, cao hơn năm 2016 khi năm trước chỉ có 3/5 phúc lợi được đáp ứng đúng. Điều này cho thấy nhân viên ngày càng được các doanh nghiệp nhìn nhận đúng các phúc lợi mà họ mong muốn nhất.
- Nhìn chung, cả doanh nghiệp lẫn nhân viên đều có những đánh giá tương đồng nhau về ý nghĩa, tầm quan trọng, chất lượng của các gói phúc lợi hiện nay và ảnh hưởng không nhỏ của nó đến quyết định gắn bó lâu dài với doanh nghiệp của người lao động.
- Trong kế hoạch sắp tới, các doanh nghiệp vẫn tiếp tục có xu hướng phát triển các gói phúc lợi của mình dù những phúc lợi hiện tại đã phù hợp với nhân viên. Bên cạnh đó, đa số người lao động đều cho rằng phúc lợi càng tốt thì càng là động lực để họ ở lại công ty lâu hơn.

VỀ VIETNAMWORKS

VietnamWorks là trang web việc làm hàng đầu tại Việt Nam với hơn 6 triệu lượt truy cập mỗi tháng. Mỗi năm, có 4,7 triệu hồ sơ ứng tuyển gửi đến hơn 95 nghìn công việc đăng tuyển trên VietnamWorks.com. Kể từ khi thành lập vào năm 2002, VietnamWorks đã đem đến công việc mới cho hơn 3.5 triệu người dùng và cung cấp những giải pháp tuyển dụng cho hơn 13.000 công ty. Cơ sở dữ liệu ứng viên kinh nghiệm và nhà tuyển dụng uy tín của VietnamWorks là một tài sản giá trị trong thị trường tuyển dụng cạnh tranh tại Việt Nam.

Để cập nhật thường xuyên về những **ngiên cứu và báo cáo mới nhất** từ VietnamWorks, vui lòng truy cập trang thông tin của chúng tôi tại: hrinsider.vietnamworks.com.

Để được nhận tư vấn bởi đội ngũ nhân viên chuyên nghiệp của VietnamWorks về chiến dịch tuyển dụng của bạn, vui lòng liên hệ số (028) 3925 8456 (TP. Hồ Chí Minh) và (024) 3944 0568 (Hà Nội) hoặc liên hệ qua email marketing@vietnamworks.com.