



20

**BÁO CÁO
HƯỚNG DẪN LƯƠNG**

24

Mục Lục

Về GLINTS VÀ GFE	3 – 4	Ngành Digital Marketing, Truyền Thông và Quảng Cáo	
Lời nói đầu	5		
Xu Hướng Tuyển Dụng Nổi Bật Trong Năm 2024	6 – 10	Ngành Digital Marketing, Truyền Thông và Quảng Cáo: Xu Hướng Tuyển Dụng	23 – 24
Báo Cáo Hướng Dẫn Lương 2024			
Ngành Tài Chính - Ngân Hàng		Ngành Digital Marketing, Truyền Thông và Quảng Cáo: Khung Lương	25
Ngành Tài Chính - Ngân Hàng: Xu Hướng Tuyển Dụng	13	Giải pháp Glints Recruitment	26
Ngành Tài Chính - Ngân Hàng: Khung Lương	14		
Ngành Công Nghệ			
Ngành Công Nghệ: Xu Hướng Tuyển Dụng	16		
Ngành Công Nghệ: Khung Lương	17		
Ngành FMCG và Bán Lẻ			
Ngành FMCG và Bán Lẻ: Xu Hướng Tuyển Dụng	19 – 20		
Ngành FMCG và Bán Lẻ: Khung Lương	21		

Về Glints

Glints là hệ sinh thái nhân sự lớn nhất tại khu vực Đông Nam Á. Sứ mệnh của chúng tôi là hỗ trợ cho **120 triệu nhân tài** trong khu vực phát triển sự nghiệp của họ, cũng như giúp cho tổ chức tuyển được nhân sự phù hợp ở bất kỳ nơi đâu tại khu vực Đông Nam Á. Được chính thức thành lập tại Singapore vào năm 2015, Glints đã hỗ trợ hơn **6 triệu** nhân tài và hơn **60.000 tổ chức** thành công trong việc phát huy tối đa tiềm năng nhân lực của họ. Chúng tôi dẫn đầu trong lĩnh vực phát triển nguồn vốn nhân lực với tư cách là startup phát triển nhanh nhất trong thị trường phát triển sự nghiệp và tuyển dụng nhân tài. Cho đến thời điểm hiện tại, Glints đã có mặt tại Indonesia, Malaysia, Singapore, Việt Nam và Đài Loan.





Về Glints for Employers

Glints for Employers là đối tác tin cậy của các startup và doanh nghiệp trên toàn cầu về tuyển dụng và quản lý nhân tài ở Đông Nam Á và Đài Loan.

Một nửa thời gian, một nửa chi phí - đội ngũ chuyên gia tuyển dụng chuyên nghiệp được hỗ trợ bởi công nghệ của chúng tôi sẽ giúp bạn kết nối với những nhân tài phù hợp tại Việt Nam và trên toàn khu vực, đồng thời hỗ trợ doanh nghiệp quản lý nhân tài xuyên biên giới một cách nhanh chóng và hợp lý.

Khám phá thêm các dịch vụ tuyển dụng của chúng tôi và bắt đầu xây dựng đội ngũ tuyệt vời ngay hôm nay. Để nhận tư vấn tuyển dụng **MIỄN PHÍ**, hãy truy cập **TẠI ĐÂY**.

Theo dõi chúng tôi tại [Facebook](#), và [LinkedIn](#).



Lời Nói Đầu

Bất ổn về kinh tế trong năm 2023 đã gây ra nhiều hệ lụy đến thị trường tuyển dụng và giữ chân nhân tài tại Việt Nam. Nhiều doanh nghiệp trong tất cả các lĩnh vực đã trải qua những tác động sâu rộng, do đó dẫn đến việc có điều chỉnh ít nhiều mức lương, phúc lợi của người lao động.

Năm 2024 được dự đoán vẫn sẽ là một năm nhiều thách thức để thu hút, tuyển dụng và giữ chân nhân tài, vì mọi doanh nghiệp ngày nay đang hoạt động trong hiện trạng bất ổn về địa-chính trị, lãi suất tăng, lạm phát và lo ngại suy thoái kinh tế.

Với thị trường tuyển dụng đầy tính cạnh tranh và xu hướng lấy ứng viên làm trọng tâm, các doanh nghiệp cần có chiến lược và thận trọng hơn những quyết định tuyển dụng trong tương lai.

Được phát triển dựa trên 10,000 điểm dữ liệu về lương của 5,000 nhân tài trên nền tảng của Glints, trong vòng hai năm từ 2022-2023, BÁO CÁO HƯỚNG DẪN LƯƠNG 2024 đưa ra một cái nhìn tổng quan về xu hướng tuyển dụng và mức lương của các ngành nghề trong năm 2024, nhằm mang đến cho các doanh nghiệp và chuyên gia nhân sự, chuyên gia tuyển dụng:

- Những cơ sở và góc nhìn mới để xây dựng cơ cấu lương cho các vị trí phổ biến của một số ngành nghề tiêu biểu.
- Năm bắt xu hướng tuyển dụng để có sự chuẩn bị tốt nhất cho kế hoạch tuyển dụng 2024.
- Giúp xây dựng các chiến lược tuyển dụng và giữ chân nhân tài, điều này sẽ góp phần vào hoạt động phục hồi và tăng trưởng trong thời gian tới.

A woman in a striped shirt is smiling and holding a pen over a laptop screen. The background is blurred, showing what appears to be an office setting with other people.

Xu Hướng Tuyển Dụng Nổi Bật Trong Năm 2024

Nhiều chuyên gia trong lĩnh vực nhân sự nhận định năm 2024 sẽ chứng kiến những thay đổi theo xu hướng mới trong tuyển dụng lao động. Cùng Glints điếm qua những xu hướng nổi trội như sau.

1. Tuyển dụng chủ động

Chủ động thu hút nhân tài từ lâu đã trở thành một thông lệ khi tuyển dụng các vị trí cấp cao.

Tuy nhiên, theo một cuộc khảo sát gần đây trên LinkedIn, có tới **84% nhà tuyển dụng** cho rằng việc chủ động thu hút các ứng viên đang dần trở nên quan trọng, đặc biệt là với các vị trí cấp trung và cấp dưới nhằm xây dựng mạng lưới nhân tài bền vững. Điều này xuất phát từ sự thay đổi trong yêu cầu công việc, khi các vị trí ngày càng đòi hỏi kỹ năng chuyên môn và doanh nghiệp cần nhiều nhân tài để vượt qua sự cạnh tranh với các đối thủ. Do đó, việc tuyển dụng chủ động đang đóng một vai trò ngày càng quan trọng trong chiến lược thu hút nhân tài.





2. Tự động hóa quy trình tuyển dụng

Tiếp tục xu hướng từ năm 2023, ngày càng nhiều doanh nghiệp áp dụng tự động hóa vào quy trình tuyển dụng. Tự động hóa tuyển dụng cho phép nhà tuyển dụng đẩy nhanh tốc độ bằng việc tự động hóa những giai đoạn thủ công, lặp đi lặp lại, vốn thường tốn nhiều thời gian và công sức, ví dụ như sàng lọc hồ sơ đầu vào (pre-screen), quản lý hồ sơ nguồn ứng viên, gửi email hàng loạt cho những ứng viên ở các giai đoạn tuyển dụng khác nhau.

Tự động hóa tuyển dụng là áp dụng công nghệ để cải thiện chất lượng của công tác tuyển dụng, tự động hóa các yêu cầu và quy trình công việc hằng ngày, củng cố năng suất nhằm mục đích giúp nhà tuyển dụng tiết kiệm thời gian, chi phí và đưa ra quyết định chính xác hơn.

Hầu hết các chuyên gia tuyển dụng đồng ý rằng đầu tư vào các công cụ và công nghệ tuyển dụng tiên tiến là cách tốt nhất để cải thiện hiệu suất của nhà tuyển dụng.

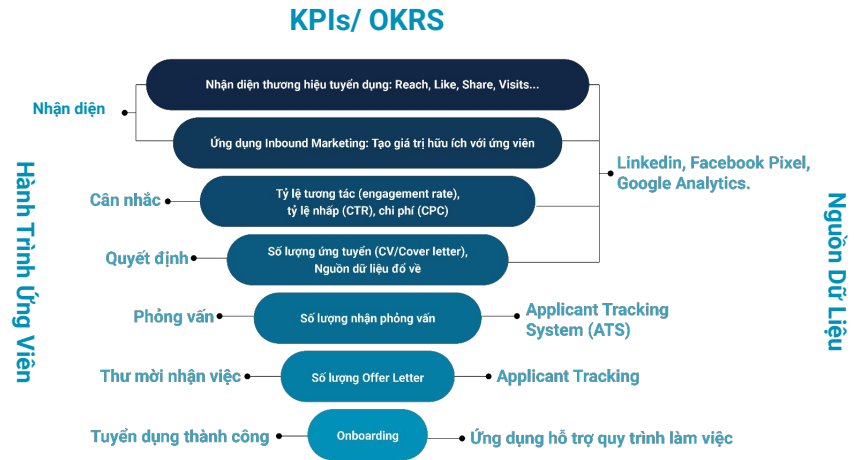


3. Tuyển dụng dựa trên dữ liệu

Việc tuyển dụng bổ sung trước đây dựa vào cảm nhận và trực giác của nhà tuyển dụng nhiều hơn là dữ liệu, việc này tốn nhiều thời gian để tích lũy và phân tích.

Tuyển dụng dựa trên dữ liệu là khi bạn sử dụng các dữ kiện và số liệu thống kê hữu hình để đưa ra quyết định tuyển dụng, từ việc chọn ứng viên đến lập kế hoạch tuyển dụng.

Nhà tuyển dụng sử dụng dữ liệu để theo dõi mức độ thành công của quy trình tuyển dụng và sử dụng thông tin chuyên sâu để làm cho quy trình hiệu quả hơn. Hơn nữa, việc thu thập và phân tích dữ liệu trong quá trình tuyển dụng của bạn sẽ loại bỏ phỏng đoán và thành kiến để đảm bảo rằng bạn đang chọn đúng ứng viên.





4. Tập trung xây dựng trải nghiệm ứng viên

Hiện nay, số lượng ứng viên tham gia vào thị trường lao động ngày càng tăng, cơ cấu lao động ngày càng trẻ hóa thì vấn đề doanh nghiệp phải cởi mở, kết nối, xây dựng được những trải nghiệm tốt đẹp trong quá trình tuyển dụng là điều cần thiết. Điều này không chỉ giúp tạo ấn tượng tích cực về Doanh nghiệp và giữ chân ứng viên tiềm năng mà còn nâng cao danh tiếng của doanh nghiệp. Đồng thời, nó cũng tiết kiệm thời gian và nguồn lực tuyển dụng. Để xây dựng một trải nghiệm ứng viên tích cực, nhà tuyển dụng cần tập trung vào các yếu tố:

- Đơn giản hóa quy trình tuyển dụng để ứng viên có thể tham gia một cách dễ dàng.
- Giao tiếp đều đặn và rõ ràng giữa nhà tuyển dụng và ứng viên giúp tạo sự tin tưởng và thoải mái.

- Tạo một trang web tuyển dụng hấp dẫn: Các trang web tuyển dụng cần được thiết kế thân thiện và hấp dẫn để cung cấp thông tin rõ ràng về Doanh nghiệp và cơ hội nghề nghiệp.
- Trong quá trình phỏng vấn, tạo một môi trường thoải mái để ứng viên có thể thể hiện tốt nhất.
- Sử dụng công nghệ để tự động hóa và tương tác với ứng viên cũng giúp tối ưu hóa quy trình.

Cuối cùng, lắng nghe phản hồi từ ứng viên và cải thiện dựa trên đó là cách giúp đảm bảo rằng trải nghiệm tuyển dụng của Doanh nghiệp luôn đáp ứng và vượt kỳ vọng của họ.

An aerial view of a modern city skyline at dusk, with a blue color overlay. The image shows numerous skyscrapers and buildings, some with cranes visible, indicating ongoing construction. The sky is a mix of blue and orange, suggesting the time is either early morning or late evening. The overall scene is a dense urban landscape.

Báo Cáo Hướng Dẫn Lương 2024

A blue-tinted photograph of a modern bank building facade. The word "BANK" is visible in large, raised letters on the building's exterior. The image is used as a background for a document cover.

Ngành Tài Chính Ngân Hàng

Ngành Tài Chính - Ngân Hàng

Xu Hướng Tuyển Dụng

Xu thế chuyển đổi số của ngành tài chính, ngân hàng đang tạo ra những thay đổi to lớn về tuyển dụng nhân tài.

Trong bối cảnh chuyển đổi số diễn ra mạnh mẽ, các tổ chức tài chính, ngân hàng xuất hiện ngày càng nhiều nhu cầu về những vị trí việc làm đòi hỏi sự thích nghi với công nghệ và nhân lực ở trình độ cao. Điều này có thể dẫn đến nguy cơ thiếu hụt nhân lực trong ngành.

Thêm vào đó, nhân tài mà các doanh nghiệp tài chính ngân hàng chú trọng tuyển dụng không còn là những vị trí truyền thống mà giờ đã chuyển sang các vị trí mới, bao gồm các nhà khoa học dữ liệu, kỹ sư tài chính và lập trình viên, sở hữu các bộ kỹ năng như công nghệ, phần mềm quản lý sản phẩm, kỹ năng bán hàng và tiếp thị kỹ thuật số.

Nhu cầu tuyển dụng các vị trí liên quan cũng tăng lên, cụ thể như các vị trí phát triển kinh doanh dịch vụ ngân hàng số hoặc cho các mảng như quản trị rủi ro, quản lý và đầu tư. Do tài chính ngân hàng là một ngành mang tính đặc thù cao, các tổ chức vẫn ưu tiên tuyển dụng nhân sự có kinh nghiệm trong ngành này trước, và có những chính sách thu hút, đãi ngộ nhân tài khá hấp dẫn để thu hút ứng viên chất lượng.



Ngành Tài Chính - Ngân Hàng

Khung Lương

Bộ Phận	Vị trí	Mức lương (VND)
Marketing	Marketing Executive	18.000.000 - 30.000.000
	Marketing Manager	44.000.000 - 107.000.000
	Product Marketing Executive	20.000.000 - 35.000.000
	Product Marketing Manager	50.000.000 - 110.000.000
	Public Relation Executive	15.000.000 - 30.000.000
	Public Relation Manager	30.000.000 - 100.000.000
	Graphic Designer	18.000.000 - 36.000.000
	Digital Marketing Executive	21.000.000 - 35.000.000
	Digital Marketing Manager	60.000.000 - 115.000.000
	SEO Specialist	20.000.000 - 30.000.000

Bộ Phận	Vị trí	Mức lương (VND)
Sales/Business Development	Sales Executive	9.000.000 - 19.000.000
	Sales Manager	20.000.000 - 100.000.000
	Business Development Executive	20.000.000 - 48.000.000
	Business Development Manager	36.000.000 - 157.000.000

Bộ Phận	Vị trí	Mức lương (VND)
Finance	Accountant	20.000.000 - 35.000.000
	Financial Analyst	15.000.000 - 41.000.000
	Finance Executive	18.000.000 - 35.000.000
	Finance Manager	45.000.000 - 90.000.000
	Compliance & Risk Manager	40.000.000 - 90.000.000

Bộ Phận	Vị trí	Mức lương (VND)
HR	HR Executive	15.000.000 - 25.000.000
	HR Manager	30.000.000 - 143.000.000
	Talent Acquisition Executive	12.000.000 - 25.000.000
	Talent Acquisition Manager	33.000.000 - 60.000.000

Lưu ý: Những số liệu này cung cấp cái nhìn khái quát về khung lương ở Việt Nam. Đây là những con số trung bình và mức lương có thể thay đổi tùy theo số năm kinh nghiệm, quy mô Doanh nghiệp và nhu cầu về các kỹ năng cụ thể.

Ngành Công Nghệ



Ngành Công Nghệ

Xu Hướng Tuyển Dụng

Bước vào năm 2024, tuyển dụng nhân tài ngành công nghệ đang có nhiều thay đổi theo nhiều cách khác nhau.



Ưu tiên kỹ năng mềm hơn khả năng chuyên môn

Trong quá trình tuyển dụng, việc đánh giá kinh nghiệm chuyên môn của ứng viên công nghệ thường khá dễ dàng. Tuy nhiên, đánh giá kỹ năng mềm lại phức tạp hơn nhiều. Tìm kiếm ứng viên có cả chuyên môn và kỹ năng mềm là rất quan trọng, bởi họ sẽ thích ứng tốt với những thay đổi công nghệ trong tương lai. Một số Doanh nghiệp không còn đặc biệt quan trọng bộ kỹ năng cứng của ứng viên, bởi vì công nghệ tiên tiến đã và đang thực hiện các công việc mà ít phụ thuộc vào sự can thiệp của con người.



Nắm bắt xu hướng trong ngành

Theo Tech Collective, nền kinh tế số Đông Nam Á dự kiến vượt hơn 300 tỷ USD vào năm 2026. Sự chuyển đổi công nghệ đang diễn ra sẽ đặt ra các thách thức mới. Người làm nhân sự trong ngành Công Nghệ cần cập nhật các kỹ năng mới mà nhân tài công nghệ cần có để thích ứng với sự thay đổi nhanh chóng của ngành. Mặt khác, nhân tài Công Nghệ cũng phải tự chủ động thích nghi nếu muốn có cơ hội thăng tiến trong thị trường việc làm tương lai.



Xu hướng tuyển dụng tân binh

Thu hút nhân tài luôn là cuộc chiến trong thị trường tuyển dụng ngành Công Nghệ. Sự khan hiếm nguồn nhân lực và văn hóa chuộng tính ổn định của nhân tài công nghệ khiến cho quá trình tuyển dụng ngày càng khó khăn hơn.

Tuy nhiên, gần đây, hầu hết các doanh nghiệp công nghệ đã điều chỉnh chiến lược tuyển dụng bằng cách tập trung vào việc chiêu mộ và đào tạo những người mới để phát triển thành nhân tài. Thay vì tìm kiếm ứng viên có kinh nghiệm, họ đang ưu tiên tuyển dụng sinh viên xuất sắc từ các trường đào tạo Công Nghệ hoặc sở hữu các chứng chỉ đào tạo ngắn hạn.

Ưu điểm của xu hướng này là giúp nhà tuyển dụng giảm áp lực tìm kiếm nguồn nhân lực, tránh cạnh tranh quá gay gắt, đồng thời tiết kiệm chi phí và thời gian tuyển dụng. Các Doanh nghiệp nhỏ hoặc startup thường lựa chọn tuyển dụng tân binh để đào tạo cho các vị trí như full stack developer hoặc developer frontend/backend để phục vụ các dự án hiện tại một cách hiệu quả.

Ngành Công Nghệ - Khung Lương

Bộ Phận	Vị trí	Mức lương (VND)
Kỹ Sư (Engineering)	Frontend Developer	20.000.000 - 55.000.000
	Backend Developer	20.000.000 - 60.000.000
	DevOps Developer	25.000.000 - 70.000.000
	Mobile Developer	25.000.000 - 50.000.000
	Full Stack Developer	24.000.000 - 55.000.000
	Software Engineer	23.000.000 - 70.000.000
	Cloud Engineer	37.000.000 - 76.000.000
	QA Engineer	26.000.000 - 55.000.000
	Solution Developer	35.000.000 - 75.000.000

Bộ Phận	Vị trí	Mức lương (VND)
Dữ liệu (Data)	Data Scientist	20.000.000 - 55.000.000
	Data Engineer	20.000.000 - 60.000.000
	Database Administrator	25.000.000 - 70.000.000
	Data Analyst	25.000.000 - 50.000.000

Bộ Phận	Vị trí	Mức lương (VND)
Sản phẩm (Product)	Product Specialist	20.000.000 - 50.000.000
	Product Manager	75.000.000 - 120.000.000
	Project Development Executive	25.000.000 - 60.000.000
	UI/UX Designer	15.000.000 - 45.000.000
	Project Manager	32.000.000 - 92.000.000

Lưu ý: Những số liệu này cung cấp cái nhìn khái quát về khung lương ở Việt Nam. Đây là những con số trung bình và mức lương có thể thay đổi tùy theo số năm kinh nghiệm, quy mô Doanh nghiệp và nhu cầu về các kỹ năng cụ thể.



Ngành FMCG và Bán Lẻ



Ngành FMCG và Bán Lẻ

Xu Hướng Tuyển Dụng

Những xu hướng mới trong ngành FMCG và Bán Lẻ tại Việt Nam trong tương lai gần có thể kể đến như triết lý kinh doanh bền vững, xây dựng môi trường đổi mới sáng tạo, và thanh toán không chạm. Thời gian gần đây, các Doanh nghiệp trong ngành FMCG và Bán Lẻ đang chịu áp lực bên ngoài của lạm phát, sự phát triển của công nghệ tự động hóa và tiêu chí mua hàng của người tiêu dùng dựa vào giá trị. Với sự thay đổi trong định hướng kinh doanh, các Doanh nghiệp trong ngành cũng đang có nhiều thay đổi trong tuyển dụng kéo theo nhiều thách thức cho nhân sự trong ngành này.

Nhu cầu tuyển dụng lớn, thường xuyên, vị trí tuyển dụng đa dạng là những đặc trưng khi nhắc đến tuyển dụng ngành FMCG và Bán lẻ.



Tuyển dụng nhân sự sở hữu những bộ kỹ năng về online và kỹ thuật số

Những thay đổi của hàn vi tiêu dùng của khách hàng từ mua sắm truyền thống sang mua sắm online và sự trỗi dậy mạnh mẽ của thương mại điện tử thúc đẩy doanh nghiệp phải ưu tiên những nhân tài có sở hữu các bộ kỹ năng mới. Ứng viên sở hữu kỹ năng bán hàng/marketing online hoặc các kỹ năng mới liên quan đến chuyển đổi số và công nghệ sẽ có lợi thế hơn so với kỹ năng bán hàng/marketing tại các kênh truyền thống.



Đào tạo cho nhân viên

Như đã đề cập, với đặc thù ngành là nhu cầu tuyển dụng lớn, thường xuyên, các Doanh nghiệp có thể cân nhắc lựa chọn ứng viên tiềm năng thay vì các ứng viên đã có sẵn kinh nghiệm và kỹ năng đối với yêu cầu mới. Xây dựng kế hoạch đào tạo cho nhân viên trong ngành FMCG và Bán lẻ là vô cùng cần thiết. Doanh nghiệp nên cân nhắc đào tạo thường xuyên để nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, cũng như các kỹ năng mềm như tư duy, sáng tạo và thích ứng với thay đổi để đội ngũ có thể bắt kịp với sự thay đổi thay đổi nhanh và liên tục của thị trường.

Nhân sự cấp trung, cấp cao bắt buộc phải tự làm mới bản thân để thích nghi với sự thay đổi trong ngành.



Xây dựng quy trình tuyển dụng phù hợp

Để thu hút được ứng viên mong muốn đòi hỏi các nhà tuyển dụng phải “linh hoạt” ứng biến. Ví dụ, vào những mùa tuyển dụng cao điểm, các nhà tuyển dụng nên rút ngắn, tối ưu hoá quy trình tuyển dụng, tránh dài dòng, tốn thời gian của ứng viên, vì điều đó có thể mang lại những trải nghiệm không tốt cho ứng viên, từ đó mất những tài năng vào tay đối thủ. Bên cạnh đó, có một số vị trí tuyển dụng có thể thu hút được một lượng lớn ứng viên đăng ký thì một biện pháp hiệu quả cho các nhà tuyển dụng là mở ra quy trình tuyển dụng online, điều này vừa rút ngắn được quy trình, tiết kiệm thời gian và tối ưu hóa ngân sách cho Doanh nghiệp.



Ngành FMCG và Bán Lẻ - Khung Lương

Bộ Phận	Vị trí	Mức lương (VND)
Marketing	Marketing Executive	15.000.000 - 25.000.000
	Marketing Manager	44.000.000 - 107.000.000
	Product Marketing Executive	15.000.000 - 35.000.000
	Product Marketing Manager	50.000.000 - 110.000.000
	Public Relation Executive	15.000.000 - 30.000.000
	Public Relation Manager	30.000.000 - 100.000.000
	Graphic Designer	14.000.000 - 36.000.000
	Digital Marketing Executive	21.000.000 - 35.000.000
	Digital Marketing Manager	60.000.000 - 115.000.000
SEO Specialist	18.000.000 - 30.000.000	

Bộ Phận	Vị trí	Mức lương (VND)
Sales/Business Development	Sales Executive	12.000.000 - 25.000.000
	Sales Manager	25.000.000 - 100.000.000
	Business Development Executive	20.000.000 - 48.000.000
	Business Development Manager	45.000.000 - 120.000.000
	District Sales Manager	25.000.000 - 40.000.000
	Client Management Manager	23.000.000 - 56.000.000

Bộ Phận	Vị trí	Mức lương (VND)
Finance	Accountant	20.000.000 - 45.000.000
	Financial Analyst	20.000.000 - 45.000.000
	Finance Executive	20.000.000 - 40.000.000
	Finance Manager	50.000.000 - 80.000.000
	Compliance & Risk Manager	45.000.000 - 100.000.000

Bộ Phận	Vị trí	Mức lương (VND)
HR	HR Executive	15.000.000 - 25.000.000
	HR Manager	30.000.000 - 143.000.000
	Talent Acquisition Executive	12.000.000 - 25.000.000
	Talent Acquisition Manager	33.000.000 - 60.000.000

Lưu ý: Những số liệu này cung cấp cái nhìn khái quát về khung lương ở Việt Nam. Đây là những con số trung bình và mức lương có thể thay đổi tùy theo số năm kinh nghiệm, quy mô Doanh nghiệp và nhu cầu về các kỹ năng cụ thể.

Ngành Digital Marketing, Truyền Thông và Quảng Cáo

Ngành Digital Marketing, Truyền Thông và Quảng Cáo

Xu Hướng Tuyển Dụng

Nhu cầu nhân lực trong ngành Digital Marketing, Truyền Thông và Quảng Cáo ngày càng tăng cao. Mọi doanh nghiệp đang ra sức tìm kiếm những nhân tài giỏi và sáng tạo để thực hiện những chiến dịch quảng bá và thu hút khách hàng nhằm nâng cao hiệu quả kinh doanh. Đặc biệt trong thời đại mà phần lớn quyết định của khách hàng được đưa ra dựa trên quảng cáo và những thông điệp được truyền tải trên các nền tảng mạng xã hội.



Nhân tài “full-stack”

Full-stack Digital Marketer dùng để mô tả những người có thể làm việc ở nhiều vị trí khác nhau trong lĩnh vực Digital marketing như: social media, SEO, facebook ads, hay lên kế hoạch truyền thông trên nền tảng digital. Các full stack digital marketer vừa có kiến thức tổng quát và khả năng thực thi, chứ không đơn thuần ở lý thuyết. Một người làm full stack digital marketing không cần phải là chuyên gia ở tất cả các lĩnh vực nhưng họ sẽ có đủ kiến thức và kỹ năng để hoàn thành công việc đạt hiệu quả cao nhất. Nhân tài full-stack rất được các startup và các Doanh nghiệp nhỏ ưa chuộng, bởi họ sở hữu phạm vi kỹ năng rộng, sự tháo vát và khả năng bao quát.





Phân tích dữ liệu

Có ý kiến cho rằng các Doanh nghiệp vừa và nhỏ sẽ ưu tiên tuyển dụng nhân viên biết triển khai các chiến dịch hay dự án, mà không được lợi từ việc phân tích số liệu. Tuy nhiên, trên thực tế, Doanh nghiệp sẽ tập trung tuyển dụng những nhân tài có khả năng xử lý và phân tích dữ liệu. Nhân tài cần sử dụng thành thạo các công cụ phân tích dữ liệu như Google Analytics, Google Search Console, Facebook Ads Manager, v.v...; cộng với khả năng phân tích hiệu suất của các chiến dịch hoặc dự án trong quá khứ.

Dữ liệu thu thập được có thể giúp một doanh nghiệp ở bất kỳ quy mô nào có thể đưa ra các quyết định marketing, truyền thông/quảng cáo phù hợp, mà còn tiết kiệm chi phí, giúp thúc đẩy tăng trưởng.



Thu hút và giữ chân nhân tài bằng các chính sách hỗ trợ cân bằng công việc-cuộc sống

Do áp lực công việc lớn, 38% nhà tuyển dụng trong ngành Digital Marketing, Truyền Thông và Quảng Cáo cho biết nhân viên có thời gian làm việc chỉ từ 1-2 năm. Đặc thù ngành yêu cầu nhân tài phải có khả năng tổ chức và quản lý công việc dưới áp lực lớn cũng như thấu hiểu nhu cầu khách hàng. Vì vậy, Doanh nghiệp nên cân nhắc các phúc lợi về tinh thần và thể chất, cũng như chính sách làm việc linh động (mô hình hybrid), để đảm bảo phần nào cân bằng công việc-cuộc sống của nhân viên.

Ngành Digital Marketing, Truyền Thông và Quảng Cáo - Khung Lương

Bộ Phận	Vị trí	Mức lương (VND)
Marketing	Account Executive	10.000.000 - 20.000.000
	Account Manager	22.000.000 - 55.000.000
	Content Strategist	20.000.000 - 50.000.000
	Content Marketing Executive	12.000.000 - 21.000.000
	Content Marketing Manager	30.000.000 - 60.000.000
	Copywriter	15.000.000 - 50.000.000
	Product Marketing Executive	15.000.000 - 25.000.000
	Product Marketing Manager	40.000.000 - 110.000.000
	Growth Marketing Executive	15.000.000 - 25.000.000
	Graphic Designer	10.000.000 - 50.000.000
	Digital Marketing Executive	21.000.000 - 35.000.000
	Digital Marketing Manager	35.000.000 - 80.000.000
	SEO Specialist	15.000.000 - 40.000.000
	Public Relation Executive	12.000.000 - 25.000.000
	Public Relation Manager	30.000.000 - 100.000.000
	Social Media Manager	25.000.000 - 60.000.000
Partnership Manager	33.000.000 - 70.000.000	
Video Editor	12.000.000 - 30.000.000	

Lưu ý: Những số liệu này cung cấp cái nhìn khái quát về khung lương ở Việt Nam. Đây là những con số trung bình và mức lương có thể thay đổi tùy theo số năm kinh nghiệm, quy mô Doanh nghiệp và nhu cầu về các kỹ năng cụ thể.

Bộ Phận	Vị trí	Mức lương (VND)
Sales/Business Development	Sales Executive	10.000.000 - 25.000.000
	Sales Manager	30.000.000 - 60.000.000
	Business Development Executive	18.000.000 - 40.000.000
	Business Development Manager	35.000.000 - 100.000.000
	Account Manager	20.000.000 - 60.000.000
	Customer Success Executive	12.000.000 - 30.000.000
	Customer Success Manager	17.000.000 - 56.000.000
	Client Management Associate	18.000.000 - 27.000.000

Bộ Phận	Vị trí	Mức lương (VND)
Finance	Accountant	20.000.000 - 45.000.000
	Financial Analyst	20.000.000 - 45.000.000
	Finance Executive	20.000.000 - 40.000.000
	Finance Manager	50.000.000 - 80.000.000

Bộ Phận	Vị trí	Mức lương (VND)
HR	HR Executive	12.000.000 - 25.000.000
	HR Manager	25.000.000 - 60.000.000
	Talent Acquisition Executive	14.000.000 - 23.000.000
	Talent Acquisition Manager	25.000.000 - 60.000.000

Giải pháp Glints Recruitment đồng hành cùng doanh nghiệp Việt trong tuyển dụng

Luôn đồng hành cùng nhà quản trị và nhà tuyển dụng trong cuộc đua tìm kiếm nhân tài, **Glints Recruitment** là giải pháp tuyển dụng nhân sự tối ưu cho mỗi doanh nghiệp.



Tuyển Dụng Nhanh Hơn

Tuyển dụng nhân tài hàng đầu nhanh hơn gấp 2 lần với quy trình được tối ưu hóa.



Chi Phí Hiệu Quả

0 phí trả trước, chỉ trả phí khi chúng tôi tuyển dụng thành công ứng viên phù hợp cho bạn.



Dịch Vụ Chuyên Nghiệp

Các giải pháp linh hoạt và toàn diện đáp ứng các nhu cầu tuyển dụng riêng biệt.



Chuyên Gia Kết Hợp Với Công Nghệ

Sự kết hợp giữa chuyên môn và nền tảng công nghệ cho phép chúng tôi tìm kiếm và sàng lọc ứng viên phù hợp một cách hiệu quả và chính xác.



Bảo Hành Ứng Viên

Hoàn toàn yên tâm với chính sách bảo hành ứng viên lên đến 60 ngày của chúng tôi



Để cập nhật thường xuyên những nghiên cứu và báo cáo mới nhất từ Glints, mời bạn truy cập: employers.glints.vn

Để nhận tư vấn tuyển dụng bởi đội ngũ chuyên gia tuyển dụng của Glints, mời bạn đặt cuộc gọi tại: <https://hire.glints.com/vn/>.

Hoặc liên hệ qua email: vietnam@glints.com.