

# CẨM NANG TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ GEN



## CHO DOANH NGHIỆP

Biên soạn: Team Content SlimCRM.vn

## MỤC LỤC

<b>1. Gen Z là ai?</b>	<b>3</b>
<b>2. Định hình thế giới quan của Gen Z</b>	<b>5</b>
<b>3. Xu hướng và hành vi cá nhân của Gen Z trong công việc</b>	<b>8</b>
<b>4. Yêu cầu của thị trường tuyển dụng tương lai</b>	<b>12</b>
<b>5. Thu hút nhân tài Gen Z</b>	<b>14</b>
<b>6. Chia sẻ bộ công cụ tuyển dụng và quản lý nhân sự Gen Z</b>	<b>20</b>

Tiếp nối thế hệ Y (Millennials), những bạn trẻ thuộc Gen Z đã bắt đầu bước vào thị trường lao động. Luôn theo đuổi sự độc đáo với đầy nhiệt huyết, nhân sự Gen Z là ẩn số đáng chinh phục cho các doanh nghiệp toàn cầu cũng như Việt Nam. Vậy làm thế nào để công ty thu hút, đồng hành và giữ chân thế hệ thanh thiếu niên thời đại số này? Cẩm nang tuyển dụng nhân sự Gen Z của SlimCRM sẽ giải đáp sau đây.

## 1. Gen Z là ai?

Gen Z là nhóm người có năm sinh từ 1996 đến 2012 (hiểu rộng hơn là từ cuối những năm 1990 đến đầu những năm 2010, theo từ điển Oxford Learner). Khái niệm Gen Z ra đời tiếp nối Gen X, Gen Y, chỉ các nhóm năm sinh theo từng thời đại. McKinsey & Company cho biết, đến năm 2025, Gen Z sẽ chiếm một phần tư dân số Châu Á - Thái Bình Dương, bằng với dân số gen Y (Millennials - năm sinh 1980 đến 1995).

Tuy cũng như Gen Y - trọng học vấn, ưa thích độc lập tự chủ, hướng đến cống hiến xã hội,... nhưng Gen Z không đơn thuần chỉ là một phiên bản trẻ hơn. Gen

“  
Đến năm 2025, Gen Z sẽ chiếm một phần tư dân số Châu Á - Thái Bình Dương, bằng với dân số gen Y.

Z đã bắt đầu bước ra đời với sự nguyên bản của mình, trở thành nhóm người tiêu dùng cũng như nhân sự tiềm năng nhất. Thế hệ Z có những quan điểm riêng về thương hiệu, doanh nghiệp, công việc, con đường thăng tiến và thành công.

Trong mắt các thế hệ trước, Gen Z là một nhóm thanh thiếu niên sinh ra trong công nghệ và sống trên mạng xã hội. Họ dường như có ngôn ngữ nội bộ luôn

biến đổi. Họ cởi mở với những lối sống gây tranh cãi từ văn hóa nước ngoài. Nhóm này có nhiều đòi hỏi với thế giới xung quanh, và đặc biệt là đã quen được đáp ứng. Ngược lại, họ phần nào thể hiện là những người thiếu tinh thần trách nhiệm, kém chịu áp lực, ảo tưởng về năng lực cá nhân,... Thế nhưng đó chỉ là những ấn tượng ban đầu.



Nhân sự Gen Z vừa bước vào thị trường lao động đã tạo ấn tượng khác biệt. Thông thường, với các tiền bối của họ, ứng tuyển là “xin việc” và phải dựa vào quan hệ gia đình. Nhân viên mới sẽ luôn bắt đầu từ vị trí thấp nhất, quan sát cách mọi thứ vận hành trong doanh nghiệp và sẵn sàng làm bất cứ điều gì được yêu cầu để tích lũy kinh nghiệm. Nhưng Gen Z không nghĩ như vậy. Với họ, công việc là *cơ hội ngang bằng* cho cả hai bên. Bên cạnh đó, nhờ công nghệ và tự động hóa, họ đã có thể tự tìm việc, thể hiện bản thân, cũng như được giải phóng khỏi những tác vụ bàn nước tẻ nhạt.

Trong bối cảnh mới, các doanh nghiệp cần chuẩn bị kỹ lưỡng để thu hút và giành được nhân tài Gen Z. Họ cần tìm hiểu những sự kiện đã tác động đến thái độ, sở thích và hành vi của nhóm này, để từ đó loại bỏ định kiến, xây dựng trải nghiệm tuyển dụng *cá nhân hóa* cho Gen Z.

## 2. Định hình thế giới quan của Gen Z

Thế giới quan là nhận thức cơ bản của cá nhân về xã hội. Để có thể hiểu được cách nhìn nhận thế giới của Gen Z, đầu tiên, nhà tuyển dụng cần nhìn vào hoàn cảnh trưởng thành của họ.

### Thách thức của Gen Z



#### Chênh lệch giàu - nghèo

Khoảng cách thu nhập ngày càng sâu sắc

#### Đại dịch Covid

Những khái niệm quen thuộc về giảng đường và lao động đều biến đổi, thất nghiệp gia tăng

#### Lo lắng về tương lai

Áp lực đồng trang lứa, cảm giác mất kiểm soát trong sự nghiệp



- *Chênh lệch giàu - nghèo*

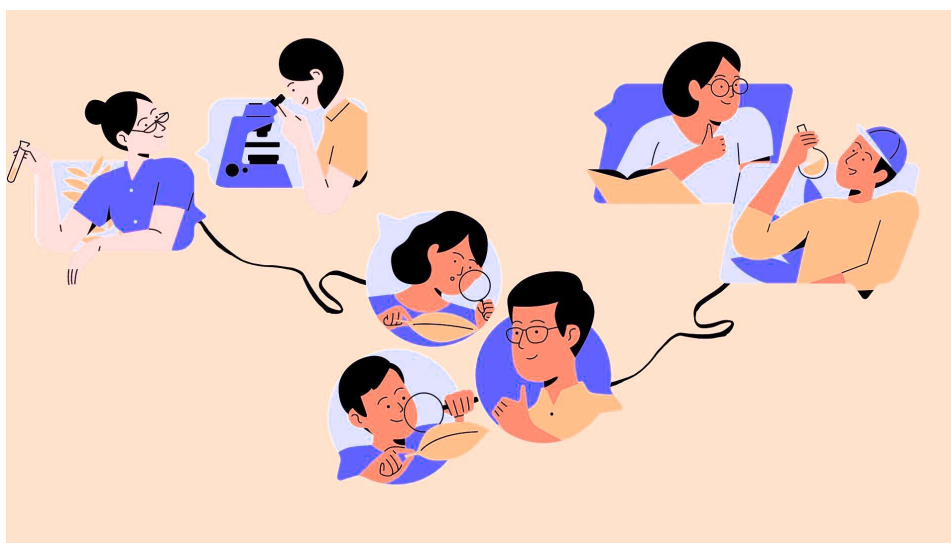
Gen Z lớn lên trong một thế giới mà khoảng cách giàu nghèo mỗi ngày lại càng sâu sắc. Mọi chi phí từ thực phẩm, thuốc men đến giáo dục, xăng dầu, nhà ở đều là gánh nặng trên vai các bậc phụ huynh của Gen Z, và sau này là con họ. Theo báo cáo của Tổng cục thống kê Việt Nam về phân phối thu nhập trong nước giai đoạn 2016 - 2020, tuy rằng thu nhập trung bình của các nhóm dân cư tăng từ 3,1 lên 4,2 triệu đồng/tháng, nhưng tốc độ tăng thu nhập của nhóm nghèo nhất luôn thấp hơn nhóm giàu nhất, vì vậy khoảng cách giàu nghèo vẫn gia tăng. Trong bối cảnh đó, nhân sự Gen Z sẽ có xu hướng tìm kiếm sự ổn định và an toàn về tài chính.

- *Đại dịch Covid*

Gen Z phải đương đầu với đại dịch Covid toàn cầu, khi những khái niệm quen thuộc về giảng đường và lao động đều biến đổi. Nhiều người không có cơ hội tương tác trực tiếp với giảng viên và bạn học, không có sinh hoạt xã hội, thay vào đó, họ trở nên quen thuộc với màn hình và những ứng dụng trực tuyến. Họ cũng chứng kiến gia đình, bè bạn không thể chống đỡ về kinh tế và phải trở về quê hương. Chuyển đổi số, làm việc tại nhà, và di cư ngược là những xu hướng tất yếu của thời đại.

Đại dịch Covid đã gây ra nhiều xáo trộn trên thị trường lao động Việt Nam, với hàng triệu người lao động bị ảnh hưởng tiêu cực bởi thất nghiệp. Đây là lần đầu tiên trong 10 năm qua, nền kinh tế Việt Nam bị sụt giảm nghiêm trọng về số lượng người tham gia thị trường lao động và việc làm. Theo Tổng cục Thống kê, tỷ lệ thất nghiệp, thiếu việc làm và tỷ lệ lao động làm việc phi chính thức đều tăng mạnh so với xu hướng giảm của những năm gần đây. Chẳng hạn, tỷ lệ thiếu việc làm của lao động trong độ tuổi quý III năm 2021 là 4,46%, tăng 1,86% so với quý trước và tăng 1,74% so với cùng kỳ năm trước.

- *Lo lắng về tương lai*



Bản thân Gen Z cũng mang nhiều nỗi lo lắng về con đường sự nghiệp tương lai. Tuy được coi là “công dân số”, sinh ra trong công nghệ, sớm được tiếp cận nhiều phương tiện hiện đại để học hỏi và phát triển bản thân, nhưng họ cũng hiểu rằng, đây là cơ hội và thách thức chung. Áp lực đồng trang lứa (peer pressure) gia tăng khi hằng ngày, thông qua báo đài, mạng xã hội, họ nhìn thấy thành tựu đến sớm của các Gen Z khác. Họ thiếu niềm tin ở bản thân và lo lắng rằng những kiến thức, kỹ năng họ có không đủ để đáp ứng công việc. Với tầm nhìn còn hạn chế ở bước đầu sự nghiệp, họ cảm thấy không thể kiểm soát được lộ trình của mình. Trong hoàn cảnh đại dịch toàn cầu, cảm giác mất kiểm soát này càng rõ nét khi thị trường việc làm trở nên đầy cạnh tranh và tương lai không thể nói trước được.

“

*Cảm giác mất kiểm soát này càng rõ nét khi thị trường việc làm trở nên đầy cạnh tranh và tương lai không thể nói trước được.*

Do đại dịch, thiếu tương tác trực tiếp với đồng nghiệp cũng là một vấn đề với nhân sự Gen Z. Chẳng hạn, khi đã tiếp nhận công việc (onboard), do hình thức làm việc trực tuyến, các nhân sự Gen Z còn non trẻ thiếu đi cơ hội học hỏi cơ bản nhất từ môi trường công sở như là lắng nghe và quan sát nhân viên cũ.

Cảm giác gắn kết giữa nhân sự mới và tập thể cũng khó tạo dựng hơn khi tương tác chính chỉ thông qua màn hình. Từng trở ngại nhỏ lúc này sẽ tạo nên vấn đề lớn trong tương lai. Tầm ảnh hưởng của đại dịch với thế hệ lao động mới vẫn cần được đánh giá kỹ lưỡng và toàn diện hơn nữa.



### 3. Xu hướng và hành vi cá nhân của Gen Z trong công việc

- *Lựa chọn doanh nghiệp*

#### Gen Z chọn doanh nghiệp thế nào?



Trước khi lựa chọn một doanh nghiệp để ứng tuyển, Gen Z sẽ xem xét khả năng họ có thể *ủng hộ* hoạt động của doanh nghiệp đến đâu. Đây không chỉ là vấn đề về sản phẩm hay dịch vụ. Sản phẩm chất lượng, dịch vụ tận tâm là điểm cộng

“

Họ đặc biệt quan tâm đến quyền lợi của các nhóm yếu thế trong xã hội và sẽ phản ứng mạnh trước những tổ chức, nhân hàng nào thể hiện sự phân biệt đối xử.

không chỉ bởi vì danh tiếng tốt cho nhân sự, mà còn vì nó phản ánh phần nào đạo đức kinh doanh của doanh nghiệp. Giá trị mà doanh nghiệp lan tỏa là tiêu chí cốt lõi để nhân sự ủng hộ và trung thành với tập thể. Nhân sự Gen Z muốn thấy hoạt động và tầm ảnh hưởng xã hội của doanh nghiệp mình chọn một cách công khai, minh bạch. Vì vậy,



mỗi tổ chức cần có tầm nhìn dài hạn, hướng đến phát triển bền vững để thu hút lực lượng lao động thời đại mới.

Quan điểm về *sự khác biệt* trong doanh nghiệp cũng là điều mà Gen Z quan tâm. Thế hệ này có quan điểm mở về các vấn đề xã hội. Họ đặc biệt quan tâm đến quyền lợi của các nhóm yếu thế trong xã hội như phụ nữ - trẻ em, người khuyết tật, người thuộc nhóm LGBT (đồng tính, song tính, chuyển giới), người dân tộc thiểu số, người da màu,... và sẽ phản ứng mạnh trước những tổ chức, nhãn hàng nào thể hiện sự phân biệt đối xử. Doanh nghiệp cần chú ý truyền thông quan điểm chấp nhận, ủng hộ các nhóm yếu thế này kèm theo những hoạt động xã hội thiết thực để gây được thiện cảm với nhân sự Gen Z. Bên cạnh đó, cần hiểu rằng cá tính, phong cách nguyên bản của mỗi nhân sự cũng cần được tôn trọng. Thuộc về một doanh nghiệp khuyến khích hòa nhập nhưng không hòa tan là điều mà Gen Z trông đợi ở môi trường công sở hiện đại.

**Xem thêm [Bộ từ điển năng lực ASK](#):** Mô hình đánh giá toàn diện ứng viên theo chuẩn quốc tế

- *Lựa chọn công việc*

## Gen Z chọn công việc thế nào?

- **Ngành hàng quen thuộc**
- **Tích hợp công việc và cuộc sống**
- **Ý nghĩa với cộng đồng**
- **Ổn định**
- **Độc lập nhưng không cô độc**
- **Thăng tiến theo thành tích**



Quan điểm thế nào là một công việc đáng làm với Gen Z cũng có nhiều khía cạnh cần quan tâm. Đầu tiên, thế hệ này có xu hướng lựa chọn những công việc thuộc ngành nghề, lĩnh vực mà bản thân họ đã/đang là khách hàng. Sự *quen thuộc* và trung thành tạo nên sức hút tự nhiên với nhân sự Gen Z. Bên cạnh đó, họ cũng thích lựa chọn những công việc mang *ý nghĩa* hỗ trợ, trao đi đối với cộng đồng như bác sĩ, điều dưỡng, nhà tham vấn, giáo viên, nhà hoạt động xã hội,... Do dư luận đã cởi mở hơn, nhiều người trong số họ không còn áp lực phải theo đuổi sự nghiệp chính thức trong các ngành nghề sắp bảo hòa như thế hệ trước.

Điều thứ hai mà Gen Z quan tâm khi lựa chọn công việc là sự *ổn định* tài chính. Không khó để lý giải mối quan tâm này khi họ sinh ra trong thời buổi nhiều biến động và thiếu chắc chắn. Để đảm bảo cuộc sống cá nhân và gia đình, Gen Z sẵn sàng gắn bó với doanh nghiệp nào chứng minh được sự ổn định, nhất quán về chế độ lương thưởng, bảo hiểm, phụ cấp dành cho họ. Lương cao cũng là yếu tố có sức hút với nhóm nhân sự này, khi một bộ phận trong số họ vẫn sẽ đồng ý lựa chọn công việc dựa vào lương thay vì hứng thú.

Trong công việc, Gen Z có kỹ năng làm việc đội nhóm và hiểu được tầm quan trọng của tập thể. Tuy vậy, họ hướng đến lựa chọn những việc có tính *độc lập*

“

Họ thích độc lập nhưng  
không thích bị cô độc

---

nhất định, trong đó họ được tự chủ về không gian, thời gian và thể hiện được năng lực cá nhân bao gồm kiến thức, kỹ năng và thái độ. Tương tác trực tiếp với cộng sự ở mức độ vừa phải là cần thiết để trao đổi thông tin và thống nhất

phương hướng làm việc chung. Tương tự trong các môi trường xã hội khác, Gen Z vẫn thường thể hiện là họ thích độc lập nhưng không thích bị cô độc.

Nhân sự Gen Z mong đợi được công nhận và *thăng tiến* nhanh chóng dựa trên thành tích và tiềm năng thay vì chờ đợi thâm niên, nhiệm kỳ. Ngoài hình thức thăng chức, trong một số ngành nghề đặc thù, Gen Z bị thu hút bởi cơ hội mở rộng quyền hạn, rèn giũa chuyên môn khi liên tục tham gia vào phát triển sản phẩm và dự án mới. Gen Z có xu hướng không muốn cam kết với một kế hoạch nghề nghiệp chính thức, cũng sẽ không bị hấp dẫn bởi các cơ hội nghề nghiệp trong tương lai của tổ chức, nếu nó không mang lại kết quả nhanh như mong đợi trong thời đại mới. Các nhà quản lý trở nên quan trọng hơn bao giờ hết trong câu chuyện này, vì cử nhân ngày nay dựa vào họ để tìm cơ hội phát triển kỹ năng.

Và cuối cùng, điều một nhân sự Gen Z quan tâm sẽ là khả năng cân bằng cuộc sống và công việc. Khác với các thế hệ trước, họ không sống chỉ để làm việc. Và

“

Môi trường làm việc lý tưởng với Gen Z sẽ là nơi cho họ lựa chọn tích hợp công việc và cuộc sống.

trái ngược với suy nghĩ của nhiều nhà tuyển dụng, họ cũng không đề cao thái quá cuộc sống riêng tư. Truyền thông thường nói Gen Z là thế hệ năng động, điểm này không sai, nhưng cần được hiểu như sau: họ luôn ở trong trạng thái đang học hỏi và phát triển. Môi trường làm việc lý

tưởng với Gen Z sẽ là nơi cho họ *lựa chọn tích hợp* công việc và cuộc sống: chẳng hạn, họ có không gian để giải trí trong giờ làm, và họ được làm ngay cả trong các hoạt động chung ngoài công sở. Gen Z trân trọng các mối quan hệ xã hội, tuy nhiên sẽ cố gắng không đưa ra lựa chọn cực đoan như đánh đổi cuộc

sống hay công việc. Doanh nghiệp thể hiện sự hỗ trợ đúng mức để cân bằng cuộc sống của nhân viên Gen Z sẽ dễ dàng ghi điểm với họ hơn.

**Xem thêm [Mẫu bảng đánh giá nhân sự cuối năm](#)** chi tiết giúp HR tổng kết năm dễ dàng

*Tóm lại*, Gen Z kỳ vọng được làm việc ở một doanh nghiệp có giá trị, văn hóa, hình ảnh xã hội tương đồng với bản thân. Công việc liên quan đến ngành hàng quen thuộc hoặc ngành nghề mang tính cống hiến cho xã hội sẽ hấp dẫn họ. Bên cạnh đó, họ muốn có sự đảm bảo về tài chính, nhiều cơ hội thăng tiến, cũng như khả năng cân bằng cuộc sống. Gen Z cho rằng đây là các điều kiện hợp lý mà họ xứng đáng được đáp ứng. Doanh nghiệp muốn thu hút nhân tài Gen Z cần cân nhắc kỹ các vấn đề này trước khi tổ chức tuyển dụng.

#### 4. Yêu cầu của thị trường tuyển dụng tương lai

Trước đây, công nhân nhà máy trong thời đại công nghiệp chỉ làm việc bằng tay trong một khoảng thời gian nhất định để hưởng ánh sáng ban ngày tự nhiên (9h đến 5h), trong khi nhân viên trí thức có thể thực hiện công việc của họ mọi lúc, mọi nơi. Tuy nhiên, kể từ khi thế hệ trẻ gia nhập lực lượng lao động, các công cụ được sử dụng để hoàn thành công việc này đã phát triển và trở nên tinh vi hơn.



Trong thời đại số cũng như trạng thái bình thường mới sau đỉnh dịch, *nơi làm việc, công việc và lực lượng lao động* sẽ thay đổi. Công nghệ giúp kết nối và giải phóng con người. Con người hiện nay có thể hợp tác hiệu quả từ xa, nơi làm việc không còn là địa điểm cố định. Về công việc, nhờ loại bỏ được những tác vụ thủ công, lặp lại mà khối lượng công việc giảm xuống. Về lực lượng lao động, doanh nghiệp có thể lựa chọn từ nhiều nền tảng, công cụ tuyển dụng, cũng như hình thức hợp tác khác nhau. Như vậy, một nhân sự tương lai cần có khả năng thích ứng với công nghệ và chế độ làm việc linh hoạt. Một số vị trí sẽ giảm tầm quan trọng hoặc biến mất khi đã có các lựa chọn khác hiệu quả hơn thay thế.

Trong tương lai, sự *chuyên môn hóa* sẽ không còn rõ rệt như trước. Các doanh nghiệp ngày càng hướng đến việc tìm kiếm những nhân sự có kỹ năng tích hợp. Ngoài chuyên môn chính, họ cần khả năng đa nhiệm - đồng thời thực hiện và quản lý những công việc khác liên quan. Kỹ năng phân tích số liệu dần trở thành yêu cầu cơ bản. Nhân sự cần thêm cả kỹ năng thiết kế để tự trình bày thông tin của mình một cách trực quan nhất. Và không thể không kể đến những kỹ năng mềm như giao tiếp, thuyết trình, làm việc nhóm, giải quyết vấn

đề, tự học, nghiên cứu,... Dần dần, đây sẽ là những yêu cầu cơ bản của thị trường đối với một nhân sự Gen Z.

Xem thêm [Bộ 3 mẫu google sheet quản lý nhân sự](#) để nắm bắt tình hình tuyển dụng và đánh giá nhân sự chính xác nhất

## 5. Thu hút nhân tài Gen Z

Gen Z sẽ là thế hệ đầu tiên có thể xoay chuyển cán cân quyền lực đối với nhà tuyển dụng. Ứng viên sẽ không còn là một nhân vật được đóng khung bằng mô tả công việc, mà ngược lại, nhà tuyển dụng phải tinh chỉnh công việc để phù hợp với người lao động. Bên cạnh đó, như đã trình bày, nhân sự Gen Z có nhiều yêu cầu với doanh nghiệp hơn. Nhà tuyển dụng cần nỗ lực thấu hiểu và tôn trọng nhóm nhân sự này để thuyết phục họ. Mỗi doanh nghiệp cần xây dựng lại mô hình quản trị nhân tài của mình để thích ứng với thời đại mới.

“

Ứng viên sẽ không còn là một nhân vật được đóng khung bằng mô tả công việc, mà ngược lại, nhà tuyển dụng phải tinh chỉnh công việc để phù hợp với người lao động.

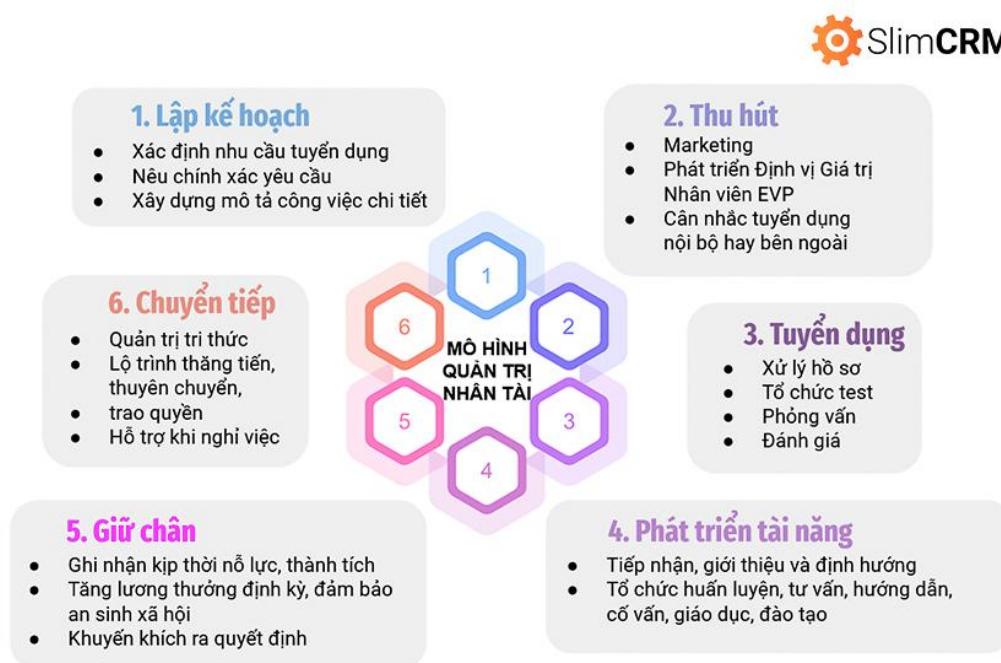
**Mô hình quản trị nhân tài** là một quy trình cố định bao gồm thu hút và giữ chân nhân sự chất lượng cao, phát triển kỹ năng cho họ, và liên tục tạo động lực để họ nâng cao hiệu suất. Mục đích cơ bản của mô hình này là để tạo ra lực lượng lao động gắn bó lâu dài với công ty. Từng bước cụ thể trong quy trình sẽ thay đổi tùy từng bên.

Mô hình quản trị nhân tài truyền thống tập trung vào trách nhiệm của cán bộ quản trị nhân lực (HRM). Chúng bao gồm các bước Lựa chọn, Tuyển dụng, Quản



lý nhân tài, Phát triển và phân tích, và Quản lý hiệu suất. Mô hình này thiếu yếu tố tích hợp và liên kết với các quy trình khác của doanh nghiệp. Với tình hình kinh doanh không ngừng biến đổi hiện nay, mô hình truyền thống cũng không đủ sự linh hoạt và chính xác nữa.

Mô hình quản trị nhân tài hiện đại bao gồm 6 khâu: Lập kế hoạch, Thu hút, Tuyển dụng, Phát triển tài năng, Giữ chân và Chuyển tiếp. Doanh nghiệp tham khảo cách áp dụng cụ thể với nhân sự Gen Z sau đây.



### 1/ Lập kế hoạch

- Làm rõ chiến lược kinh doanh của doanh nghiệp, rà soát lại các khả năng của nguồn nhân lực, từ đó xác định nhu cầu tuyển dụng
- Nêu ra chính xác yêu cầu công việc
- Xây dựng bản mô tả công việc kỹ lưỡng, liệt kê đầy đủ các trách nhiệm, vai trò và nhiệm vụ của vị trí cần tuyển



## 2/ Thu hút

- Marketing: Xây dựng thương hiệu của bên tuyển dụng trên nhiều nền tảng khác nhau, và tiếp cận nhân tài bằng cách truyền bá các giá trị, đạo đức, tầm nhìn và mục tiêu của doanh nghiệp
- Phát triển Định vị Giá trị Nhân viên (EVP - Employee Value Proposition) để truyền đạt các lợi ích khác nhau mà nhân viên nhận được với các kỹ năng của họ, qua đó họ thấy được tiềm năng và tham vọng của doanh nghiệp
- Thu hút nhân tài: Tùy vị trí mà cân nhắc tuyển dụng nội bộ hoặc bên ngoài. Đối với việc tuyển dụng bên ngoài, tất cả các cán bộ nhân sự phải biết và được lựa chọn nguồn sẵn có, chẳng hạn: website tuyển dụng, mạng xã hội, giới thiệu,...

## 3/ Tuyển dụng

- Xử lý hồ sơ: Lọc hồ sơ theo các tiêu chí tối thiểu, sau đó phân loại ưu tiên theo kỹ năng, kinh nghiệm, học vấn
- Tổ chức test: Tùy thuộc vào vị trí cần tuyển, cho ứng viên làm một hoặc nhiều bài test làm rõ năng lực, tâm lý, xu hướng,...
- Phỏng vấn: Phỏng vấn sàng lọc qua điện thoại, phỏng vấn trực tiếp/online giữa ứng viên với cá nhân hoặc nhóm nhân sự công ty để có cái nhìn toàn diện
- Đánh giá mức độ phù hợp và ra quyết định

## 4/ Phát triển tài năng

- Tiếp nhận, giới thiệu và định hướng cho nhân viên mới onboard
- Tổ chức các hoạt động huấn luyện, tư vấn, hướng dẫn, cố vấn, giáo dục, đào tạo

### 5/ Giữ chân

- Hoàn thiện và phát triển các kỹ năng của nhân viên
- Tạo môi trường làm việc đầy thử thách nhưng tích cực
- Ghi nhận kịp thời nỗ lực, thành tích của cá nhân và nhóm
- Tăng lương thưởng định kỳ, đảm bảo an sinh xã hội
- Khuyến khích nhân sự tham gia vào quá trình ra quyết định

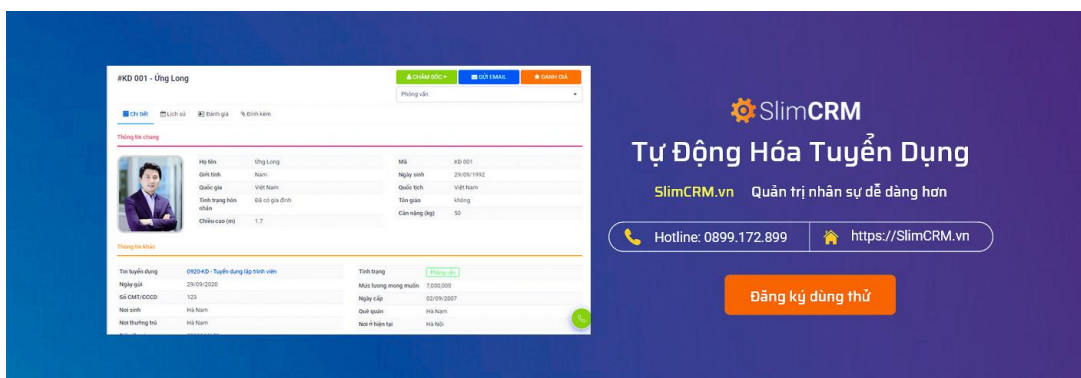
### 6/ Chuyển tiếp

- Quản trị tri thức: phân loại, kết nối các nhân sự có chuyên môn trong doanh nghiệp để trao đổi kiến thức, kinh nghiệm
- Có lộ trình thăng chức, chuyển công tác, hoặc củng cố quyền tự chủ theo cấu trúc phẳng cho nhân sự
- Nếu nhân sự nghỉ việc: tìm hiểu lý do nghỉ việc, hỗ trợ họ hoàn thành thủ tục theo luật định

Ở doanh nghiệp hiện đại, *khoảng cách thế hệ* giữa nhân sự Gen Z và nhân sự lớn tuổi hơn có thể ảnh hưởng đến hiệu quả hợp tác trong công việc. Sự khác biệt thế hệ tạo nên khác biệt về suy nghĩ, niềm tin và hành động. Trong quan hệ đồng nghiệp, các nhân viên lớn tuổi hay lo lắng rằng họ không còn phù hợp với môi trường số năng động, ngược lại, nhân sự Gen Z cũng cảm thấy bị áp lực bởi các thế hệ cũ và không chắc chắn về vai trò của họ ở lực lượng lao động đa thế hệ. Trong quan hệ quyền lực, quản lý lớn tuổi thường điều hành kém linh hoạt, thiếu đi khả năng lắng nghe, tin tưởng với Gen Z cấp dưới, ngược lại, sự táo bạo của quản lý Gen Z lại làm khó các nhân viên thế hệ cũ. Trước khi tuyển dụng mới, bên cạnh định hướng lựa chọn kiểu ứng viên tương thích với tập thể sẵn có, doanh nghiệp cần thiết lập *mạng lưới* trao đổi để các thế hệ nhân sự dễ dàng cộng tác, chia sẻ kinh nghiệm, kiến thức và thấu hiểu nhau hơn. Việc này

cũng góp phần tạo nên văn hóa chung, nâng cao tinh thần đoàn kết nội bộ và tránh *chảy máu chất xám* trong doanh nghiệp.

Để tổ chức tuyển dụng, đào tạo nhân sự Gen Z hiệu quả theo mô hình quản trị nhân tài hiện đại, quản lý cấp cao cũng như bộ phận nhân sự cần khả năng nắm bắt thông tin tổng thể, đưa ra can thiệp chính xác, thao tác nhanh chóng và chuyên nghiệp. Đến nay, quá trình này đã được đơn giản hóa nhờ các phần mềm chuyển đổi số như SlimCRM. Đây là nền tảng quản trị doanh nghiệp toàn diện, bao gồm tính năng Tuyển dụng được thiết kế logic, bám sát quy trình tuyển dụng chuẩn giúp doanh nghiệp dễ dàng lựa chọn và đào tạo nhân tài phù hợp.



The image shows a screenshot of the SlimCRM recruitment software interface. On the left, there is a candidate profile for "#KD 001 - Ông Long" with fields for name, gender, date of birth, nationality, marital status, education level, and score. Below this is a table for recruitment details including position, start date, salary, and status. On the right, there is a promotional banner for "Tự Động Hóa Tuyển Dụng" (Automated Recruitment) with the SlimCRM logo, contact information (Hotline: 0899.172.899, https://SlimCRM.vn), and a "Đăng ký dùng thử" (Sign up for trial) button.

Cụ thể, SlimCRM:

- Sở hữu **Dashboard tổng quan** giúp quản lý nắm bắt tình hình các chiến dịch đang thực hiện
- **Tự động hóa nhiều tác vụ:** Thông tin ứng viên cập nhật vào CRM và có email báo, tích hợp sẵn mẫu email gửi ứng viên, đánh giá ứng viên theo tiêu chí.
- **Tiết kiệm nhiều thời gian** cho cán bộ nhân sự nhờ tính năng ghi chú, lưu lại kết quả

- **Tổng hợp thông tin tuyển dụng** của doanh nghiệp trên website tuyển dụng riêng chuyên nghiệp, uy tín
- Sau tuyển dụng, tính năng **Onboarding** giúp quản lý tạo hồ sơ nhân viên, tổ chức và theo dõi tiến trình đào tạo thuận lợi nhất.
- Tính năng **OKRs** giúp đặt, thống nhất, theo dõi và đo lường mục tiêu của từng nhân sự và doanh nghiệp
- Chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm trong nội bộ, hỗ trợ đào tạo và phát triển nhân sự với tính năng **Wiki**

“

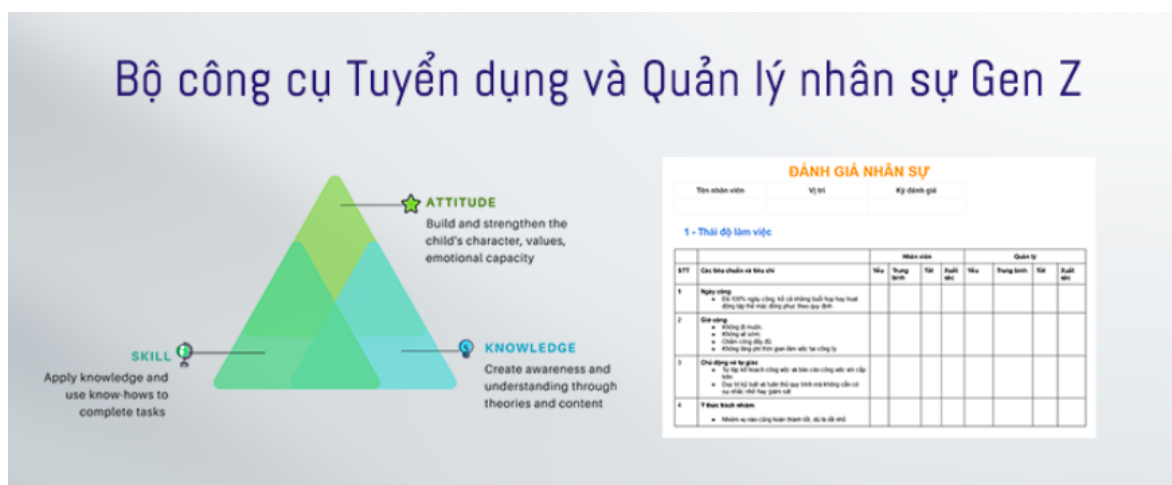
Thấu hiểu Gen Z là yếu tố cốt lõi để đơn vị vượt qua các đối thủ khác, giành được nhân tài và làm chủ tương lai.

Gen Z bắt đầu tham gia vào lực lượng lao động vài năm gần đây trong bối cảnh cả thị trường bất ổn vì đại dịch toàn cầu. Với tiềm năng và nhu cầu riêng biệt, thế hệ mới cần điều kiện mới để phát triển mạnh mẽ và toàn diện nhất.

Những ý tưởng trên đây không nhằm mục đích đóng khung, dán nhãn một thế hệ đang biến đổi không ngừng, mà chỉ cung cấp cái nhìn gợi mở giúp doanh nghiệp đánh giá lực lượng lao động mới với các cơ hội và thách thức. Theo dòng chảy của thời đại, chỉ vài năm tới, Gen Z sẽ trở thành lực lượng lao động chủ chốt, nắm giữ những vị trí cấp cao trong doanh nghiệp. Thấu hiểu Gen Z là yếu tố cốt lõi để đơn vị vượt qua các đối thủ khác, giành được nhân tài và làm chủ tương lai.

## 6. Chia sẻ bộ công cụ tuyển dụng và quản lý nhân sự Gen Z

**Bộ công cụ Tuyển dụng và Quản lý nhân sự Gen Z**



The infographic illustrates the ASK model for Gen Z recruitment and management. It consists of three overlapping triangles: **ATTITUDE** (top, green), **SKILL** (left, blue), and **KNOWLEDGE** (right, red). Each triangle has a corresponding description: **ATTITUDE** is about building character and emotional capacity; **SKILL** is about applying knowledge to complete tasks; **KNOWLEDGE** is about creating awareness through theories and content.

Next to it is a sample 'ĐÁNH GIÁ NHÂN SỰ' (Employee Evaluation) form. The form includes fields for 'Tên nhân viên' (Employee Name), 'Vị trí' (Position), and 'Kỳ đánh giá' (Evaluation Period). It features a table for '1 - Thái độ làm việc' (Working Attitude) with columns for 'Mức độ' (Level) and 'Điểm số' (Score) for 'Trung bình' (Average) and 'Tốt' (Good). The table rows include: 'Các tiêu chuẩn về tiêu chí' (Criteria standards), 'Ngày công' (Working days) with sub-points like 'Đúng giờ', 'Chuyên cần', and 'Không mang theo đồ đạc không cần thiết'; 'Chú ý và tư duy' (Attention and thinking) with sub-points like 'Tập trung', 'Chú ý chi tiết', and 'Tư duy logic'; and 'Tư duy nhanh' (Fast thinking) with sub-points like 'Nhanh nhạy', 'Tư duy sáng tạo', and 'Tư duy phân tích'.

Bộ tài liệu SlimCRM tổng hợp và chia sẻ cho bạn đọc bao gồm:

### 1/ Bộ từ điển năng lực ASK

Từ điển năng lực là bộ tập hợp các năng lực được chuẩn hóa và áp dụng chung cho tất cả chức danh tại doanh nghiệp. Bộ từ điển năng lực được xây dựng dựa trên mô hình ASK - mô hình tiêu chuẩn nghề nghiệp gồm ba nhóm chính:

- Knowledge (Kiến thức): Thuộc về năng lực tư duy
- Skill (Kỹ năng): Kỹ năng thao tác
- Attitude (Phẩm chất/Thái độ): Thuộc về phạm vi cảm xúc, tình cảm

### 2/ Mẫu bảng đánh giá nhân sự cuối năm

Mẫu bảng hữu ích giúp doanh nghiệp tổng kết tình hình nhân sự cuối năm, xếp loại khen thưởng, xem xét thăng tiến công việc. File chia làm hai phần: Nhân viên tự đánh giá và Quản lý đánh giá nhân viên, theo các tiêu chí sau:

- Thái độ làm việc
- Kết quả công việc
- Kiến thức kỹ năng chuyên môn
- Kỹ năng mềm

### 3/ Bộ 3 mẫu google sheet quản lý nhân sự

Đây đều là những mẫu file thiết yếu cho doanh nghiệp nhằm nắm bắt tình hình tuyển dụng và đánh giá chuyên cần của nhân viên. Bao gồm:

- Mẫu theo dõi ứng viên
- Mẫu kế hoạch tuyển dụng
- Mẫu theo dõi nghỉ phép nhân sự

Tải tài liệu

Biên soạn: **Team Content SlimCRM**


Tham khảo: **Gartner, McKinsey, Tổng cục Thống kê Việt Nam**



## Quản Trị Dễ Dàng Và Tạo Ra Nhiều Doanh Thu Hơn

Bắt đầu dùng thử



 Hotline: 0899.172.899

 <https://SlimCRM.vn>