

Đối tác đồng hành



Đơn vị tổ chức



Đối tác chiến lược



Đối tác công nghệ



Hội thảo chuyên môn
KỸ NĂNG MỚI DÀNH CHO NGƯỜI LÀM THU HÚT NHÂN TÀI
THỎI NAM CHÂM CỦA TỔ CHỨC

Hà Nội, ngày 7/12/2024

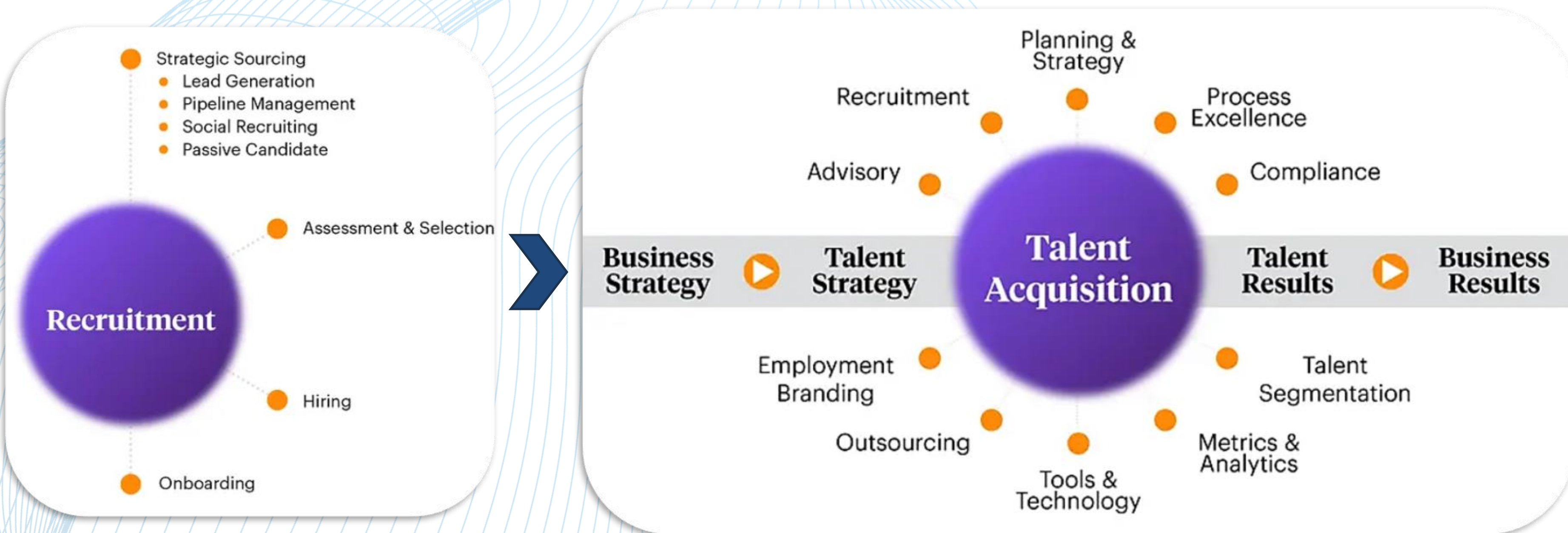




Mô hình thu hút nhân tài – Talent Acquisition (TA)

Tầm nhìn **tổng thể và dài hạn** | Xác định **nhu cầu kinh doanh** |

Xây dựng **nguồn nhân nhân tài** cho tương lai



TA là một cấu phần trong chuỗi chức năng quản lý nhân tài, và bao gồm nhiều yếu tố chiến lược khác.

Mỗi yếu tố có những cấu phần nhỏ hơn và hoạt động trong mối tương quan như trong sơ đồ.



Phân biệt các khái niệm



Thu hút nhân tài

Phát triển thương hiệu nhà tuyển dụng
Tạo sức hút để ứng viên tự tìm đến

Dài hạn, có thể kéo dài tới vài năm
(*xây dựng thương hiệu*)

Đa dạng
(*bao gồm lãnh đạo, phòng nhân sự và phòng ban chuyên môn dưới sự chỉ đạo của cấp lãnh đạo*)

Đánh giá **tiềm năng, năng lực** và xu hướng của ứng viên

Chiến lược PR & Marketing để nâng cao **thương hiệu nhà tuyển dụng** dài hạn

Mục tiêu

Thời gian thực hiện

Đội ngũ triển khai

Tiêu chí lựa chọn ứng viên

Chiến lược

Tuyển dụng

Lấp đầy vị trí trống
Đảm bảo kinh doanh liên tục

Ngắn hạn
(*chỉ diễn ra khi có nhu cầu gấp*)

Hạn chế
(*Phòng nhân sự phối hợp với các phòng chuyên môn, thường không có sự can thiệp của lãnh đạo*)

Đánh giá **kinh nghiệm làm việc** và **kỹ năng chuyên môn**

Tập trung vào hoạt động **vận hành ngắn hạn**



Mô hình thu hút nhân tài – Talent Acquisition (TA)





Chuỗi giá trị trong thu hút nhân tài

- Chiến lược kinh doanh → Chiến lược nhân tài
- Chiến lược nhân tài → Kết quả kinh doanh

Thách thức về một mô hình thu hút nhân tài tổng thể

- Thách thức về nguồn nhân lực
- Cạnh tranh thị trường
- Chi phí và hiệu quả tuyển dụng



Bộ kỹ năng mới dành cho người làm thu hút nhân tài



1. Kỹ năng
kỹ thuật số
và tư duy
dữ liệu

2. Kỹ năng
Agile và
quản trị
thay đổi

3. Kỹ năng
giao tiếp &
xây dựng
thương hiệu
cá nhân

4. Kỹ năng
tư vấn

5. Đổi mới và
sáng tạo

Kỹ năng kỹ thuật số & dữ liệu

Ứng dụng trong công tác thu hút nhân tài

Ms. Nguyễn Đình Hà Linh

Giám Đốc Tư vấn Nhân sự & Chuyển đổi tại Việt Nam - CIG International

Nguyên Giám Đốc Vận hành - SmartOSC

Nguyên Giám Đốc Chiến lược Tuyển dụng - Techcombank



1

**Tổng quan về
chuyển đổi số**

4 trụ cột của chuyển đổi số

2

**Các kỹ năng mới trong
thu hút Nhân tài**

2.1 Kỹ năng dữ liệu

2.2 Kỹ năng kỹ thuật số

2.3 Kỹ năng quản trị sự thay đổi

2.4 Kỹ năng linh hoạt (Agile)

3

Case studies

3.1 Kỹ năng kỹ thuật số & dữ liệu

3.2 Kỹ năng quản trị sự thay đổi & linh hoạt (Agile)



2.1 Tổng quan – 4 trụ cột của chuyển đổi số

Chuyển đổi số



**Chuyển đổi
công nghệ**



**Chuyển đổi
dữ liệu**



**Chuyển đổi
quy trình**



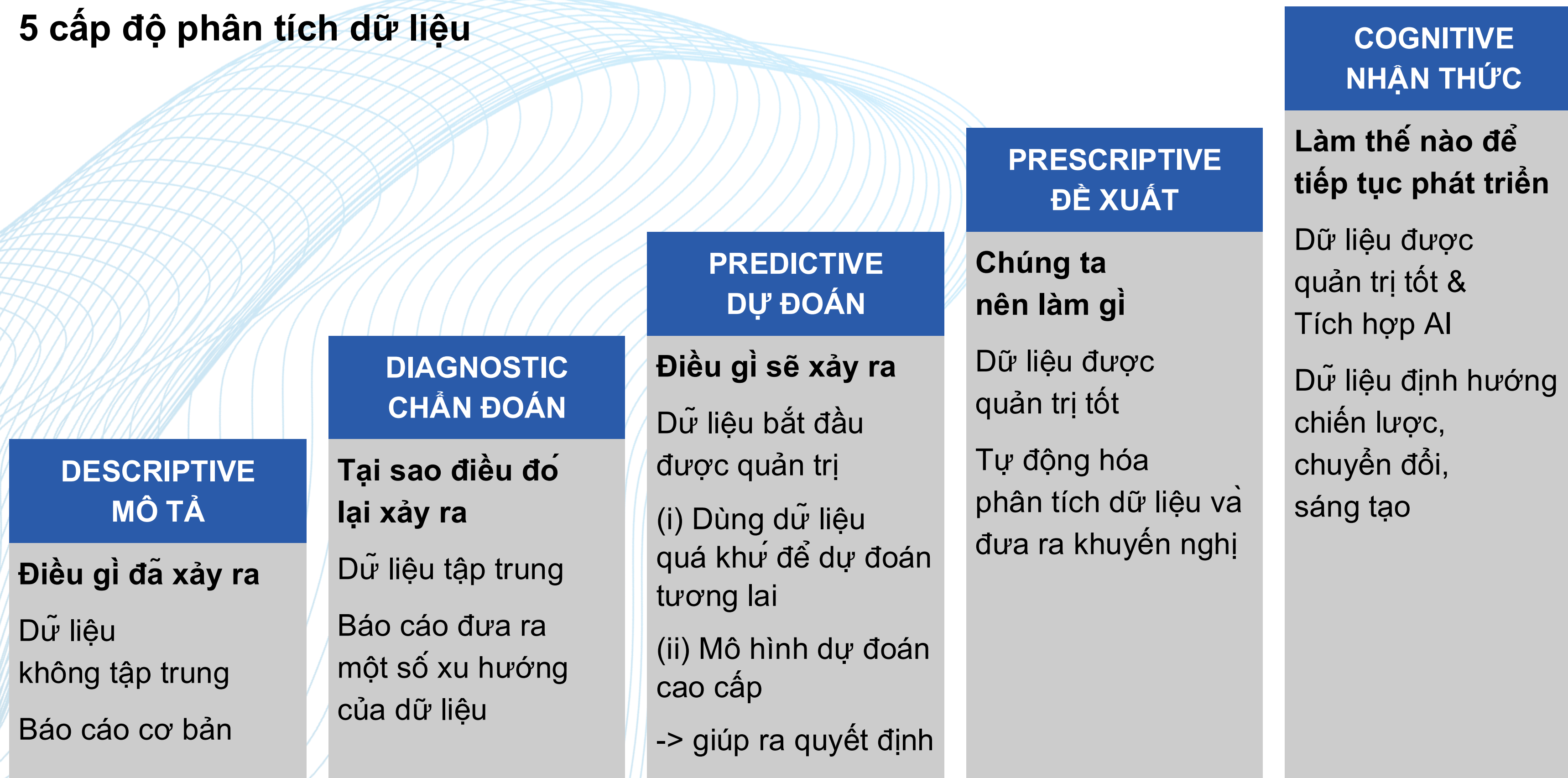
**Chuyển đổi
nhân sự**

- **Kỹ năng kỹ thuật số & dữ liệu**
- **Quản trị sự thay đổi**
- **Linh hoạt (Agile)**
- **Đổi mới sáng tạo**



2.1 Kỹ năng dữ liệu

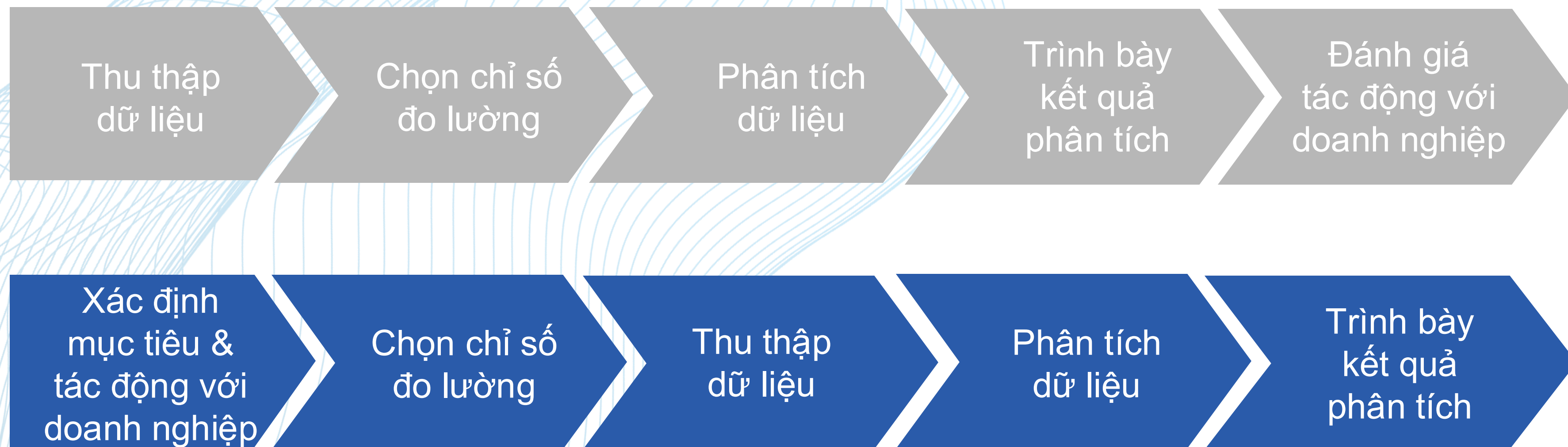
5 cấp độ phân tích dữ liệu





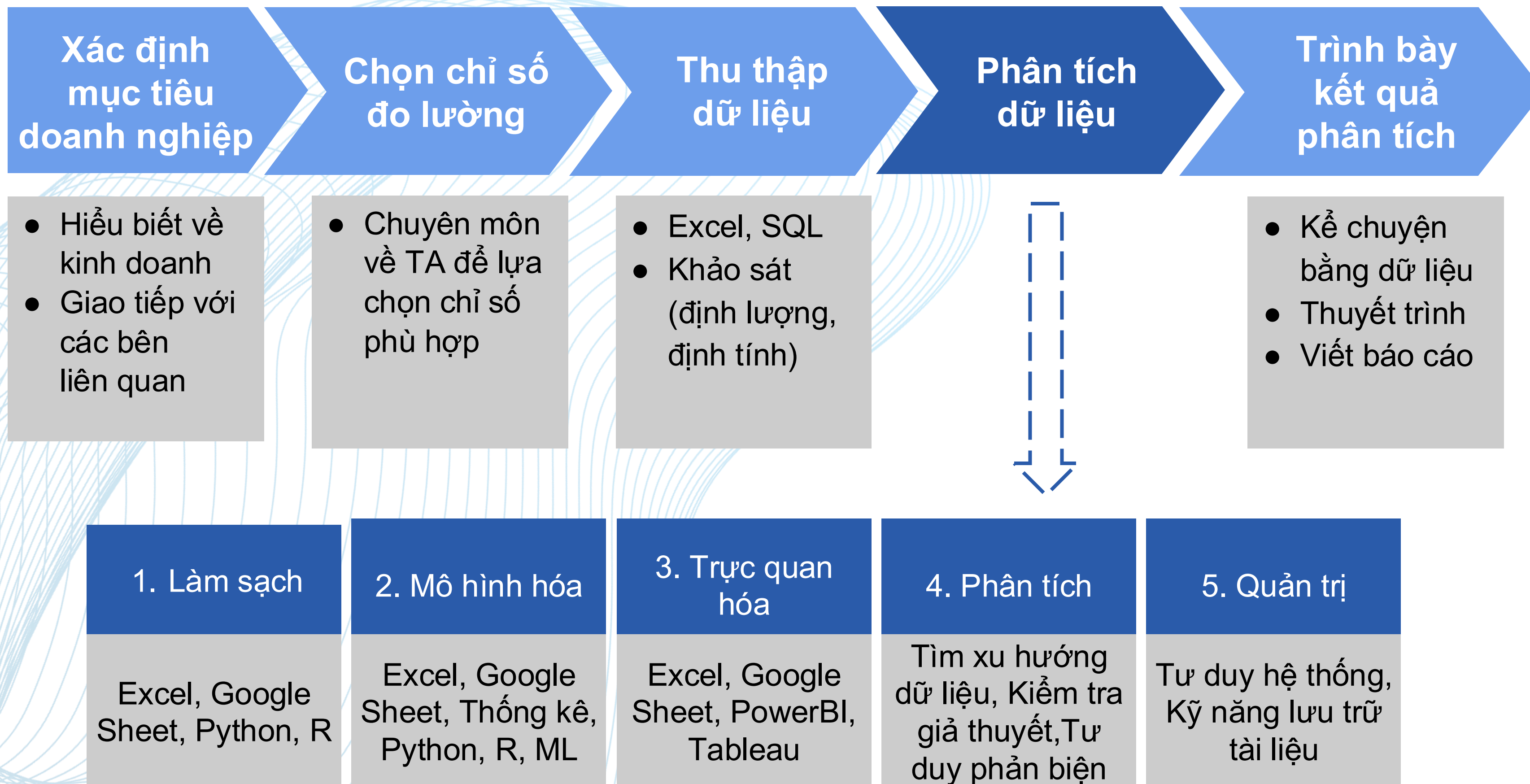
2.1 Kỹ năng dữ liệu

Hướng phân tích dữ liệu





2.1 Kỹ năng dữ liệu trong thu hút nhân tài



2.2 Kỹ năng kỹ thuật số trong thu hút nhân tài



Digital Marketing

- SEO
- Viết quảng cáo TD
- Sáng tạo hình ảnh
- Sáng tạo nội dung
- Quảng cáo LinkedIn, Facebook,...
- Email Marketing

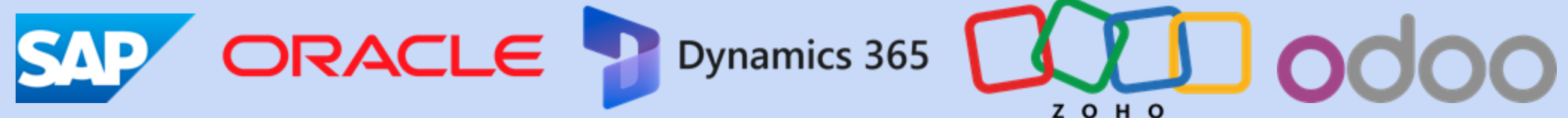


Social Recruiting

- Profile searching (trên MXH: LinkedIn,...)
- Sáng tạo nội dung cá nhân trên LinkedIn, Facebook, Tiktok...



Thành thạo ATS



AI

- Kỹ thuật xây dựng câu lệnh
- Sử dụng công cụ AI & AI tích hợp ATS



Project & Digital Communications

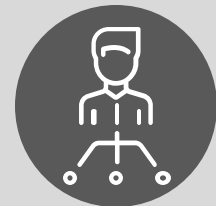


2.3 Kỹ năng quản trị sự thay đổi trong thu hút nhân tài



Quản lý chiến lược

- Quản lý dự án
- Lập kế hoạch chiến lược
- Phân tích & đánh giá
- Giải quyết vấn đề



TA Manager/Head



Truyền thông & Văn hóa tổ chức

- Truyền thông tổ chức
- Gắn kết và tạo văn hóa thay đổi bền vững



Hỗ trợ lên Kế hoạch
Truyền thông, đảm bảo
văn hóa TA về Chuyển đổi



Truyền đạt & thu thập
phản hồi từ các đơn vị,
ứng viên

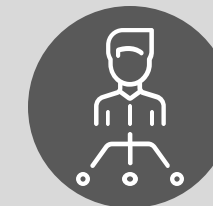


Phát triển Nhân tài & Tổ chức

- Đào tạo & Coaching
- Thiết kế tổ chức (cơ cấu, vận hành, hệ thống)



Đào tạo kỹ năng mới
cho TA team



Tái cơ cấu/ quy trình/ hệ
thống TA phù hợp thay
đổi của DN & thị trường



2.4 Kỹ năng linh hoạt (Agile) trong thu hút nhân tài

Scrum Framework



- Ra đời từ ngành Phần mềm
- Tổ chức cần có hiểu biết sâu sắc về Agile Scrum
- TA có thể ứng dụng quản lý một dự án lớn

AgilePM Framework



- Ra đời từ ngành Phần mềm
- Tổ chức cần có hiểu biết sâu sắc về Agile
- TA có thể ứng dụng quản lý nhiều dự án

Kanban Framework



- Ra đời từ ngành Sản xuất
- Dễ ứng dụng trong công việc hàng ngày, dự án nhỏ & đơn giản

2.4 Kỹ năng linh hoạt (Agile) trong thu hút nhân tài

Scrum



Product Owner

*TA Manager/Head
quản lý 1 dự án lớn*

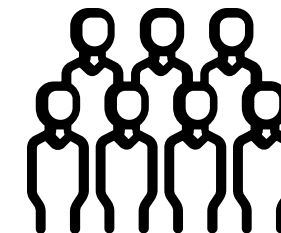
- Tư duy chiến lược
- Giao tiếp
- Ra quyết định



Scrum Master

*TA Lead hoặc
TA hiểu về Scrum*

- Hướng dẫn Scrum
- Hỗ trợ đội nhóm
- Giải quyết xung đột



Development Team

*Recruiters, recruitment marketers,
onboarding specialists*

- Kỹ năng chuyên môn
- Hợp tác
- Tư duy Agile

2.4 Kỹ năng linh hoạt (Agile) trong thu hút nhân tài

AgilePM

Agile PM

TA Manager/Head quản lý nhiều dự án



- Quản lý dự án (lên kế hoạch, theo dõi tiến độ, hoàn thành sản phẩm)
- Giao tiếp với các bên liên quan
- Quản trị rủi ro
- Lãnh đạo

- Lãnh đạo
- Hướng dẫn Agile
- Hỗ trợ team



Agile Lead

TA Lead hiểu về Agile



Team members

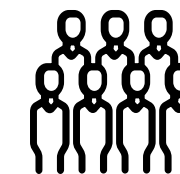
Recruiters, recruitment marketers, onboarding specialists

- Chuyên môn
- Hợp tác
- Tư duy Agile



Agile Lead

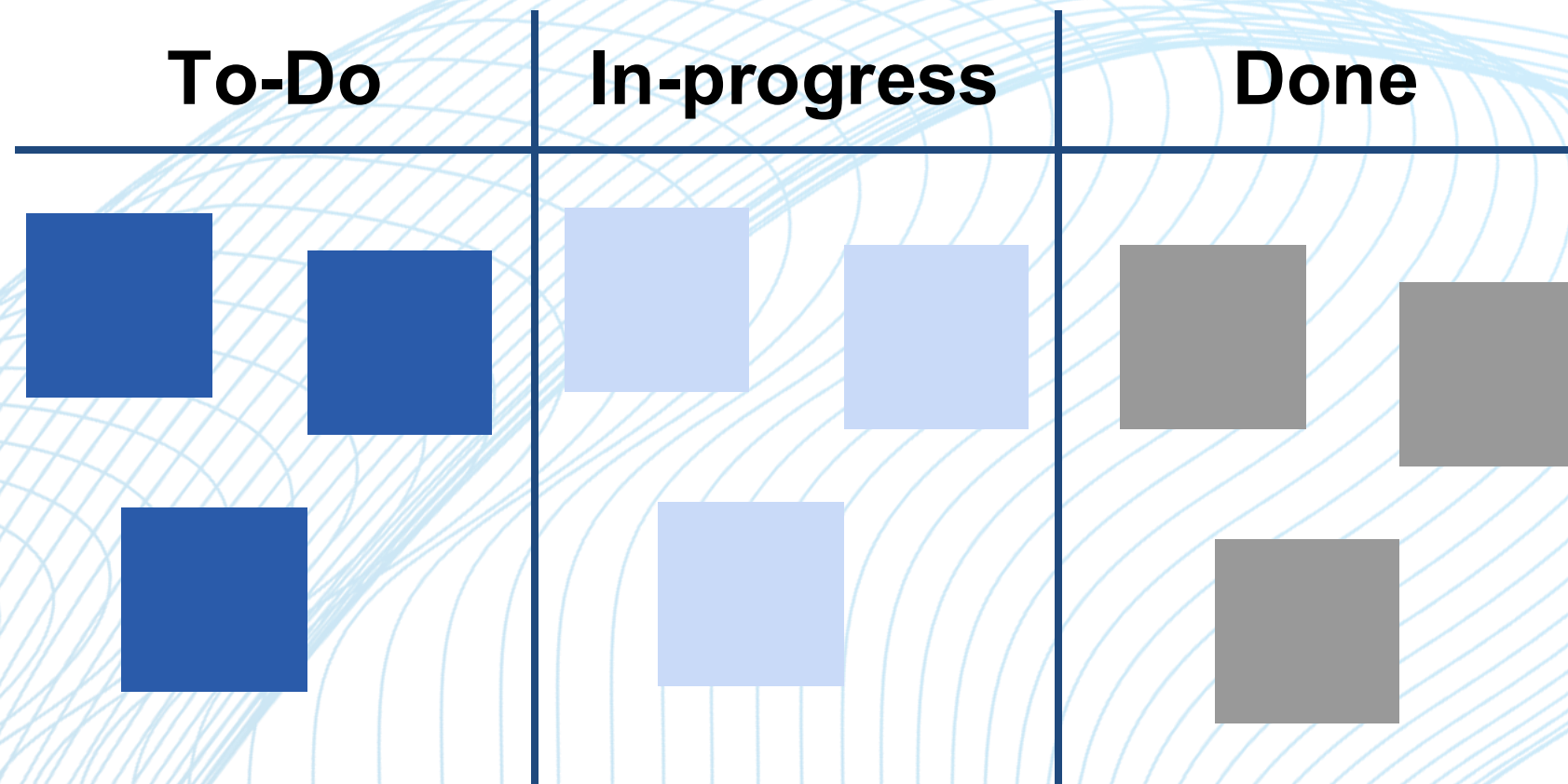
TA Lead hiểu về Scrum



Team members

Recruiters, recruitment marketers, onboarding specialists

2.4 Kỹ năng linh hoạt (Agile) trong thu hút nhân tài



Kỹ năng

- Quản lý quy trình làm việc
- Trực quan hóa
- Sắp xếp thứ tự ưu tiên
- Liên tục cải tiến (kaizen)
- Giao tiếp



Ứng dụng trong dự án TA

- Ứng dụng Kanban board để theo dõi tiến độ và tối ưu nguồn lực dự án
- Công cụ:

 **Trello**

 **Jira**

 **asana**

 **SharePoint**

Kanban

3.1 Case study – Kỹ năng kỹ thuật số & dữ liệu

smartosc

Bối cảnh

- Doanh nghiệp **SmartOSC**, lĩnh vực **Công nghệ**, quy mô từ **700 lên 1,000+ CBNV** trong năm 2022
- 2022 về trước, năng lực **Thương hiệu nhà Tuyển dụng** còn yếu, **dữ liệu** tuyển dụng **không tập trung** (dù đã có ATS), **chưa có chương trình Onboarding** toàn diện

Nhiệm vụ & hành động

- **Xây dựng và đo lường** Thương hiệu Nhà Tuyển dụng, trải nghiệm Onboarding
- **Tập trung dữ liệu** tuyển dụng & **đo lường hiệu quả**

Kết quả

- Xây được năng lực Thương hiệu Nhà tuyển dụng trên nền tảng số (2022-2023: **Facebook followers tăng 400%, LinkedIn followers tăng 300%**)
- Tập trung dữ liệu về HR Data pool (từ ATS, careersite, landing pages...)
- Đo lường được các chỉ số EB (CPC, CPL, bounce rate...), Tuyển dụng (CPH, tỷ lệ nguồn, conversion rate...), mức độ hài lòng trong giai đoạn Onboarding
- Nâng được level dữ liệu của HR và TA từ level 1 lên đầu level 3 (forecast trend dựa trên historical data, chưa xây được Predictive model sử dụng ML, bước đầu xây dựng được HR Data warehouse)



3.1 Case study – Kỹ năng kỹ thuật số & dữ liệu

smartosc

Năng lực mới của TA

Kiến thức

- Các mô hình Digital Marketing (AIDA, Inbound, Omnichannel...)
- Các khung thực hiện AI Prompting (RTF, CARE,...)
- Mô hình sắp xếp dữ liệu (Star Schema), Khung phân tích dữ liệu (SEMMA), Khung trực quan hóa dữ liệu (Grammar of Graphics)

Kỹ năng

- Digital marketing: kỹ thuật SEO, Facebook/LinkedIn Ads, Email Marketing...
- Sử dụng Zoho Recruit (ATS), các AI sáng tạo nội dung/video/hình ảnh, SEO
- Dữ liệu: Google analytics, Google Data Studio, PowerBI

Chứng chỉ

- LinkedIn Marketing Solutions Fundamentals, LinkedIn Marketing Strategy
- Google Digital Marketing Certificate
- Google Data Studio Certificate
- Microsoft PL-300 (thay thế DA-100)

3.2 Case study – Kỹ năng quản trị sự thay đổi & Agile



Bối cảnh

- Doanh nghiệp **Techcombank**, lĩnh vực **Tài chính Ngân hàng**, quy mô **>10,000 CBNV**
- Trước 2019, Techcombank **chưa có ATS**, hệ thống HR chưa đáp ứng được quy mô Doanh nghiệp

Nhiệm vụ & hành động

Triển khai dự án **HR Connect** với module đi đầu là **ATS**

Kết quả

- Ứng dụng Agile Scrum để đưa dự án ATS go-live thành công **đúng tiến độ**
- **100% đơn vị sử dụng hệ thống ATS** ngay sau go-live nhờ hiệu quả truyền thông & đào tạo
- Đổi mới Quy trình Thu hút Nhân tài **100%** phù hợp ATS
- Duy trì việc sử dụng hệ thống ATS -> **Chuyển đổi bền vững & phù hợp văn hóa doanh nghiệp & chiến lược** Techcombank (Công nghệ - Dữ liệu - Con người)



3.2 Case study – Kỹ năng quản trị sự thay đổi & Agile



Năng lực mới của TA

Kiến thức

- Quản trị sự thay đổi: mô hình ADKAR, mô hình Kotter
- Agile: Agile Principles, Scrum Framework, AgilePM Framework

Kỹ năng

- Quản trị sự thay đổi: truyền thông, thiết kế quy trình mới, đào tạo ATS...
- Agile: viết product backlog, quản lý dự án với công cụ Jira, quản trị rủi ro..

Chứng chỉ

- Quản trị sự thay đổi: Prosci, CCMP, ATD Change management, CMS
- Agile: PSPO (I, II, III), PSM (I, II, III), PMI-ACP



KEY TAKE-AWAYS

1

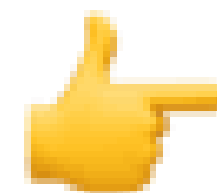
Kỹ năng rất quan trọng nhưng **trước** khi học kỹ năng cần nắm vững kiến thức

2

Trong thị trường lao động hiện đại, công việc HR nói chung và TA nói riêng **yêu cầu** tổ hợp rất nhiều **năng lực (kiến thức, kỹ năng)** từ nhiều lĩnh vực.



Cùng chia sẻ
kế hoạch
học tập với
Hà Linh nhé!





Nội dung

1

**Kỹ năng giao tiếp &
Xây dựng thương hiệu cá nhân**

2

Kỹ năng tư vấn

Kỹ năng giao tiếp & xây dựng thương hiệu cá nhân trong công tác thu hút nhân tài

Mr. Nguyễn Quốc Nguyễn

Chuyên gia Tuyển dụng, TalentMatch

Nguyên Giám đốc/Trưởng phòng Tuyển dụng Vingroup/VinSmart/VinES, Bitexco, FPT Software

Nguyên Trưởng phòng Tư vấn Tuyển dụng, Harvey Nash



1.1 Tổng quan

Tại sao giao tiếp và thương hiệu cá nhân quan trọng trong Thu hút nhân tài?

- Vai trò của giao tiếp trong việc truyền tải giá trị và văn hóa tổ chức
- Tầm ảnh hưởng của thương hiệu cá nhân TA đến quyết định của nhân tài



1.2 Giải pháp: Xây dựng thương hiệu cá nhân và giao tiếp hiệu quả

Hiểu và truyền tải giá trị tổ chức

- Sứ mệnh
- Văn hóa
- Lợi ích nổi bật (*selling points*)



Kỹ năng giao tiếp

- Nghe chủ động
- Đặt câu hỏi phù hợp
- Thấu hiểu nhân tài



Tạo thương hiệu cá nhân bền vững

- Sử dụng mạng xã hội
- Networking chuyên nghiệp
- Giữ uy tín cá nhân





1.3 Kỹ năng áp dụng:

Từ giao tiếp đến kết nối với nhân tài - *Giới thiệu một cách thuyết phục*

Dear....,

My name is Nguyen Quoc Nguyen, a Headhunting Expert based in Hanoi, Vietnam.

I am currently assisting one of my clients, a high-growth e-commerce company, in their search for a Head of Engineering in Hanoi. The company has experienced an impressive 900% growth over the past 04 years and is currently valued at approx. xxx million USD.

This leadership role is crucial in shaping the strategic direction of our technology initiatives while leading the software product development team. You will collaborate directly with C-level executives, including the CEO and the Board of Management, to support daily operations within a fast-paced, tech-driven retail business. The position offers an attractive annual salary of \$yyyK (Please refer to the attached JDs for further details).

Based on your LinkedIn profile, I believe your experience and qualifications align well with this opportunity. I would like to discuss this position with you in more detail. If you are interested, kindly share your contact details and availability for a 30-minute call at your convenience. You can also reach me via email at nguyennq215@gmail.com or contact me through mobile/Zalo at +84 913 342 194.

I look forward to hearing from you soon.

Best regards,
Nguyen



1.3 Kỹ năng áp dụng:

Từ giao tiếp đến kết nối với nhân tài – *Xử lý tình huống*



Tình huống: Nhân tài CHƯA CHẮC CHẮN về quyết định tham gia dự tuyển



"Tôi chưa muốn thay đổi công việc!"



1.3 Kỹ năng áp dụng: Từ giao tiếp đến kết nối với nhân tài – *Phản hồi kết quả*

Nên phản hồi
kết quả cho
Nhân tài
thế nào?





1.4 KEY TAKE-AWAY

Những điều cần nhớ để thành công trong thu hút nhân tài

Hãy nhớ

1. Giao tiếp hiệu quả tạo nền tảng cho sự tin cậy
2. Thương hiệu cá nhân là công cụ quan trọng trong thu hút nhân tài
3. Hiểu rõ nhu cầu của nhân tài để tối ưu hóa thông điệp

Sự kết hợp giữa kỹ năng giao tiếp và thương hiệu cá nhân sẽ giúp bạn không chỉ tìm được nhân tài mà còn giúp họ gắn bó lâu dài với tổ chức.

Kỹ năng tư vấn trong công tác thu hút nhân tài

Mr. Nguyễn Quốc Nguyên

Chuyên gia Tuyển dụng, TalentMatch

Nguyên Giám đốc/Trưởng phòng Tuyển dụng Vingroup/VinSmart/VinES, Bitexco, FPT
Software

Nguyên Trưởng phòng Tư vấn Tuyển dụng Harvey Nash



2.1 Tổng quan



Tư vấn trong thu hút nhân tài là gì và tại sao cần thiết?

- Kỹ năng tư vấn trong Thu hút nhân tài: Hiệu quả cho Người sử dụng lao động; Tạo dựng niềm tin và thuyết phục ứng viên;
- Vai trò của tư vấn trong việc kết nối nhu cầu của tổ chức và kỳ vọng của nhân tài;
- Những thách thức phổ biến.



2.2 Giải pháp tư vấn hiệu quả: Đối với người sử dụng lao động

Thị trường

1. Xu hướng (mùa vụ...)
2. Cung – cầu
3. Chất lượng
4. Đặc điểm nhân tài
5. ...

Tổ chức

1. Mô hình tổ chức
2. Văn hóa
3. Định biên
4. Lộ trình tuyển dụng
5. ...

Đãi ngộ

1. Lương thưởng
2. Phúc lợi
3. Điều kiện làm việc
4. Đánh giá & ghi nhận
5. Phát triển nghề nghiệp



2.3 Giải pháp tư vấn hiệu quả: Đối với nhân tài

Hiểu rõ nhân tài

- Khám phá nhu cầu, giá trị và mục tiêu của nhân tài
- Sử dụng kỹ thuật lắng nghe chủ động



Cung cấp giải pháp phù hợp

- Đưa ra thông tin minh bạch về vị trí, văn hóa tổ chức
- Gợi ý các lộ trình phát triển tại tổ chức



Duy trì mối quan hệ lâu dài

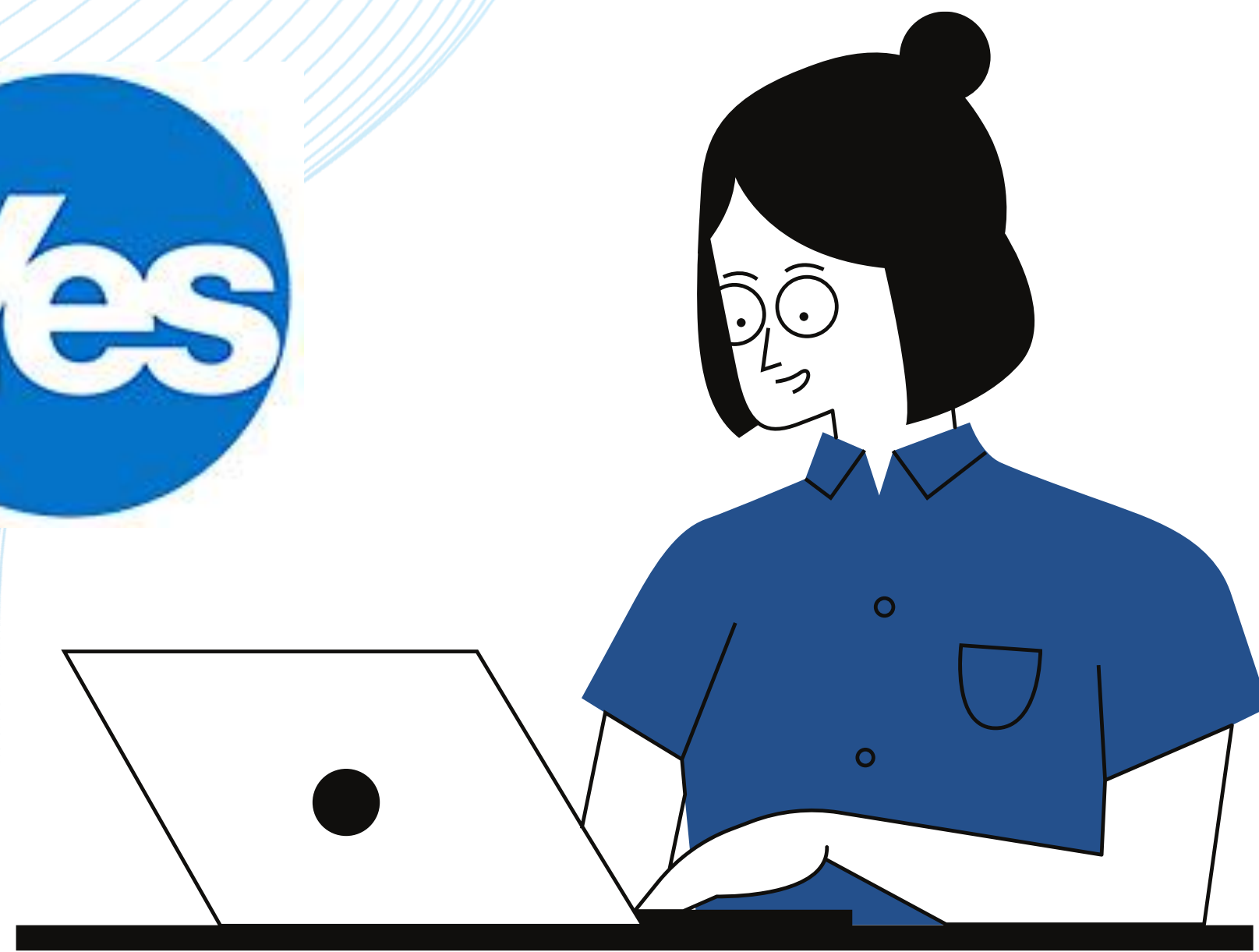
- Tư vấn không chỉ để thu hút mà còn để giữ chân nhân tài



2.4 Tình huống thực tế & Kỹ năng áp dụng



Tự vấn trong các tình huống thường gặp
Nhân tài lưỡng lự



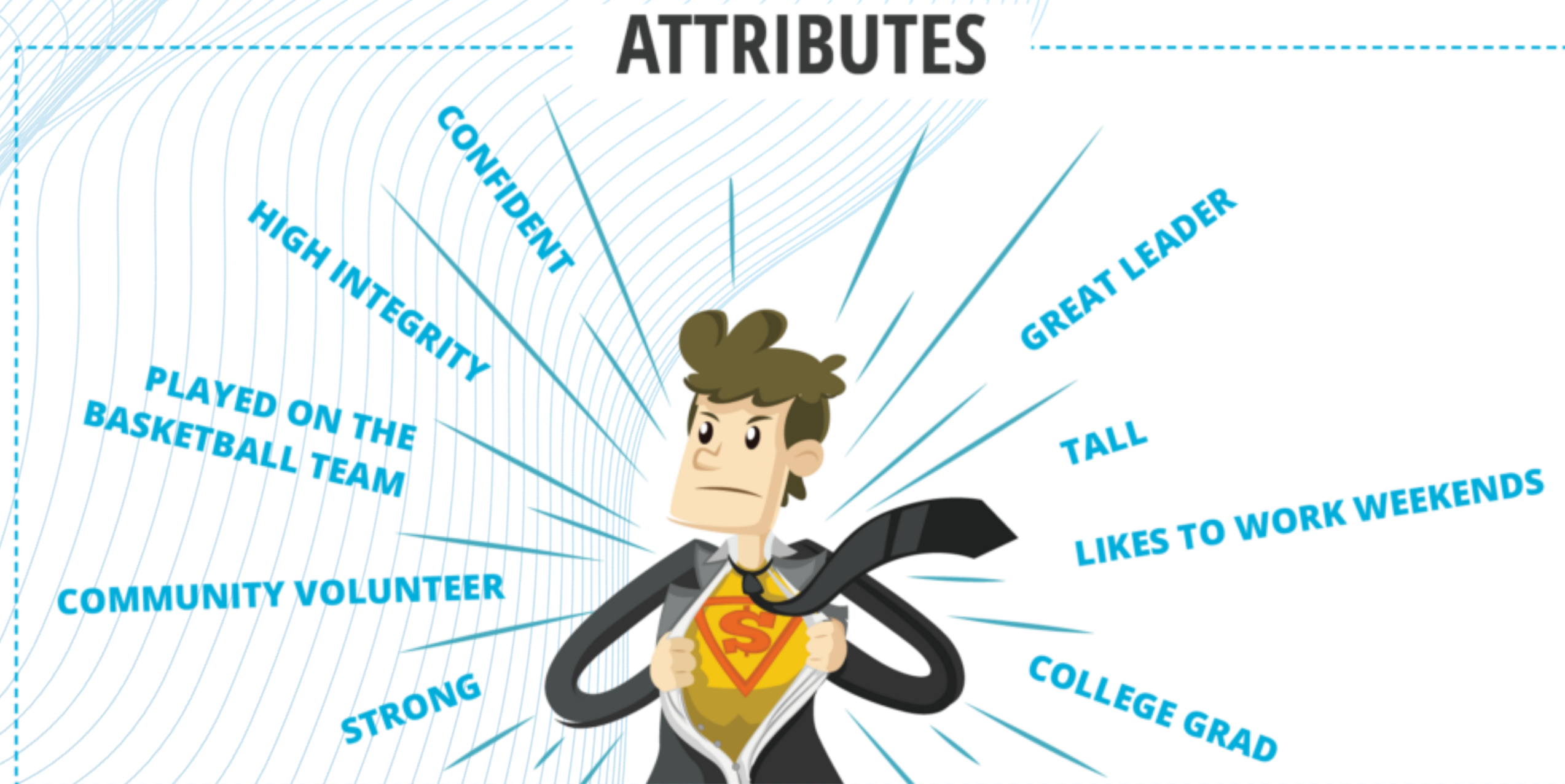


2.4 Tình huống thực tế & Kỹ năng áp dụng



Tự vấn trong các tình huống thường gặp

Nhân tài chưa tự tin về khả năng đáp ứng yêu cầu.



2.4 Tình huống thực tế & Kỹ năng áp dụng



Tự vấn trong các tình huống thường gặp
Nhân tài quan tâm đến văn hóa tổ chức hơn mức lương





2.5 KEY TAKE-AWAY

Những điều cần nhớ để thành công trong Thu hút nhân tài

Hãy nhớ

1. Tư vấn là cầu nối giữa nhu cầu của tổ chức và kỳ vọng của nhân tài
2. Tập trung vào giải pháp cá nhân hóa để tạo sự khác biệt
3. Lắng nghe chủ động để hiểu và xây dựng niềm tin
4. Quan tâm đến mọi điểm chạm trong hành trình trải nghiệm của nhân tài

**Tư vấn không đơn thuần là giới thiệu việc làm.
Đó là hành trình kết nối giá trị cá nhân của nhân tài
với tầm nhìn chiến lược của tổ chức.**

Kỹ năng đổi mới và sáng tạo trong thu hút nhân tài

Mr. Nguyễn Hoàng Tú

Giám đốc cao cấp Thu hút nhân tài - Ngân hàng An Bình

Nguyên Trưởng phòng tư vấn nhân sự cấp cao - Talentnet

Giám đốc tuyển dụng - VPbank

Giám đốc tuyển dụng Miền Bắc - Techcombank

Giám đốc nhân sự - Topica Education Group



Nội dung

1

Đổi mới & sáng tạo trong thiết kế trải nghiệm ứng viên

2

Case study: TOPICA

1.1 Đổi mới trong thiết kế trải nghiệm ứng viên: Từ tư duy đến hành động

1

Mục tiêu:

Xây dựng trải nghiệm ứng viên hoàn hảo, tạo dấu ấn mạnh mẽ.

2

Cải thiện hành trình trải nghiệm ứng viên:

Từng giai đoạn của quy trình tuyển dụng được tối ưu hóa.

3

Tương tác toàn diện:

Trải nghiệm ứng viên được xem như chuỗi tương tác toàn diện.

4

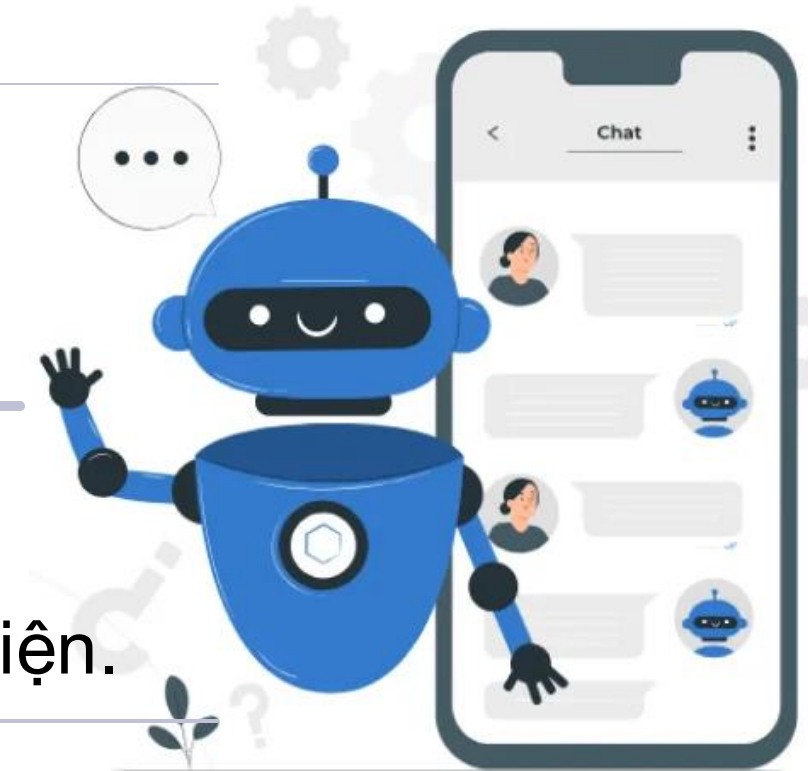
Cá nhân hóa & AI:

Cá nhân hóa thông tin, trải nghiệm trực tuyến liền mạch nhờ AI.

5

Giao tiếp hiệu quả:

Giao tiếp thường xuyên và phản hồi kịp thời.



Ví dụ: Chatbot AI tương tác 24/7 Hỗ trợ trả lời câu hỏi Lên lịch phỏng vấn tự động



1.1 Đổi mới & sáng tạo trong thiết kế trải nghiệm ứng viên: *Từ tư duy đến hành động*



Áp dụng phương pháp tiếp cận sáng tạo để giải quyết các thách thức

Thách thức

- **Nguồn nhân tài** thiếu chất lượng
- Quy trình tuyển dụng có **độ trễ**
- Nhân tài không phù **hợp văn hóa công ty**

Giải pháp sáng tạo

- **Design Thinking:** Đặt mình vào vị trí nhân tài và Hiring Manager để tìm giải pháp
- **Dữ liệu và phân tích:** Dự đoán xu hướng và hiểu nhu cầu của nhân tài

Đổi mới trong tuyển dụng

- **Thu hút nhân tài qua mạng xã hội:** Tận dụng mạng xã hội và các nền tảng chuyên biệt
- **"Referral" sáng tạo:** Hackathon; Talent Hunter; Chương trình Mạng lưới nhân tài; Đại sứ nhân tài, Thường giới thiệu nhân tài



1.1 Đổi mới & sáng tạo trong thiết kế trải nghiệm ứng viên: *Từ tư duy đến hành động*



Phát triển các chiến lược thu hút linh hoạt, thích ứng với thị trường

Hiểu thị trường lao động hiện tại

Các xu hướng: Hybrid, Remote

1

Chiến lược tuyển dụng linh hoạt

- **Tuyển dụng linh hoạt:** Giúp các đội ngũ TA thay đổi, thích nghi nhanh chóng dựa trên phản hồi thị trường và ứng viên.
- **Phát triển mạng lưới Nhân tài tiềm năng:** Duy trì mối quan hệ với pool nhân tài tiềm năng
- **Tuyển dụng từ xa và toàn cầu:** TA không bị giới hạn bởi vị trí địa lý, mở rộng phạm vi toàn cầu

2

Chiến lược dài hạn

Xây dựng thương hiệu nhà tuyển dụng:

nơi làm việc lý tưởng

3

Học hỏi và phát triển:

Học tập linh hoạt (micro-learning; gamification)



2. Case study:

Tình huống

- Topica cần tuyển dụng **1000 giảng viên** doanh nghiệp cho chương trình đào tạo Cử nhân trực tuyến
- **Thu hút giảng viên phù hợp** cần cả kinh nghiệm thực tế và khả năng giảng dạy trực tuyến

Vấn đề

- **Giảng viên cần chuyên môn sâu**, kỹ năng giảng dạy, và khả năng sử dụng công nghệ
- **Thiếu** kênh tuyển dụng hiệu quả và quy trình tuyển dụng hấp dẫn
- **Khái niệm giảng viên trực tuyến còn mới mẻ** năm 2009-2012

Mục tiêu

- **Thu hút 1000 giảng viên** doanh nghiệp có **chuyên môn, kinh nghiệm thực tế**, để giảng dạy cho chương trình đào tạo cử nhân trực tuyến
- **Đo lường thành công** dựa trên: số lượng giảng viên tuyển dụng, chất lượng giảng viên, tỷ lệ giới thiệu, mức độ hài lòng, và phản hồi tích cực.



2. Case study:

Xác định khách hàng mục tiêu

- **Đối tượng:** Giảng viên doanh nghiệp có chuyên môn, kinh nghiệm thực tế tại các doanh nghiệp lớn hoặc vừa, và khả năng chia sẻ kiến thức thực tế.
- **Nhu cầu:** Môi trường làm việc linh hoạt, hỗ trợ đào tạo, cơ hội phát triển nghề nghiệp và tăng thu nhập.

Phân tích thị trường

Cạnh tranh: Mô hình hợp tác mới trả thù lao theo giờ, lương không cạnh tranh

Xu hướng: Nhu cầu học trực tuyến tăng, xu hướng làm việc từ xa

Sở thích của giảng viên:

- Môi trường làm việc linh hoạt và sáng tạo;
- Đào tạo công nghệ và kỹ năng giảng dạy trực tuyến;
- Phát triển nghề nghiệp và tăng thu nhập

Thiết kế giải pháp

Định lượng:

Thu hút đủ 1000 giảng viên chất lượng, tỷ lệ giảng viên tham gia phỏng vấn đạt yêu cầu >80%

Định tính:

Mức độ hài lòng giảng viên 4-4.5/5, tỷ lệ giảng viên cảm nhận môi trường làm việc sáng tạo và thân thiện >80%

Lợi ích:

Topica thu hút đội ngũ giảng viên tài năng, nâng cao chất lượng đào tạo, tăng cường thương hiệu.



2. Case study:

Thiết kế giải pháp tạo giá trị

Tạo dựng giá trị cá nhân

- Tạo dựng thương hiệu: **‘1000 Doanh nhân truyền kinh nghiệm cho thanh niên qua E-learning’**
- Chiến lược truyền thông: giá trị **“truyền kinh nghiệm, giúp đỡ thế hệ trẻ, truyền đạt thực tiễn”**
- Kết hợp với TW Hội thanh niên VN để trao những giải thưởng cống hiến cho giảng viên doanh nhân vào dịp Hiến chương nhà giáo (20/11) và Ngày doanh nhân VN.

Tuyển dụng sáng tạo

- Giảng viên tiềm năng xem video, thông tin qua bộ KIT dành cho giảng
- Lan toả những tấm gương giảng viên doanh nhân tích cực
- Phỏng vấn trực tuyến/ linh hoạt, sáng tạo trên cả nước
- Chương trình thử thách giảng dạy & phản hồi từ các sinh viên thử nghiệm.
- Chương trình Giới thiệu: Phần thưởng hấp dẫn



2. Case study:



1

Triển khai chiến lược

- **Tạo nội dung tuyển dụng hấp dẫn:** Video, bài viết chia sẻ về các giảng viên thành công tại Topica và môi trường làm việc sáng tạo, linh hoạt
- **Đào tạo giảng viên mới:** Topica cung cấp khóa đào tạo kỹ năng, phương pháp giảng dạy trực tuyến hiệu quả
- **Chạy chiến dịch quảng bá:** Quảng bá website, các diễn đàn chuyên môn, hội thảo trực tuyến, kênh giới thiệu nội bộ

2

Kết quả thu được & Tác động

- **Định lượng:** Thu hút đủ 1000 giảng viên chất lượng, tỷ lệ giảng viên tham gia phỏng vấn đạt yêu cầu >80%.
- **Định tính:** Mức độ hài lòng giảng viên 4-4.5/5, tỷ lệ giảng viên cảm nhận môi trường làm việc sáng tạo và thân thiện >80%.
- **Lợi ích:** Topica thu hút đội ngũ giảng viên tài năng, nâng cao chất lượng đào tạo, tăng cường thương hiệu.
- **Ứng viên:** Tiếp cận với một chương trình tuyển dụng sáng tạo và môi trường làm việc linh hoạt, giúp họ phát triển nghề nghiệp.
- **Bộ phận tuyển dụng (TA):** Quy trình tuyển dụng trở nên hiệu quả hơn, dễ dàng tiếp cận ứng viên chất lượng qua các phương pháp sáng tạo và đổi mới.



2. Case study:

1

Bài học thu được

- **Sáng tạo trong thu hút nhân tài:** Thu hút nhóm đối tượng mới, quy trình lựa chọn và thử thách giảng dạy
- **Quản lý trải nghiệm ứng viên:** Trải nghiệm tích cực và đánh giá cao môi trường làm việc tại Topica

2

Cách rèn luyện kỹ năng:

- **Đào tạo đội ngũ TA:** Kỹ năng thu hút, tuyển chọn, phỏng vấn & quản lý trải nghiệm
- **Phản hồi từ giảng viên:** Cải thiện quy trình tuyển dụng và chiến lược sáng tạo mới

3

Tiêu chí đo lường:

- Tăng trưởng tỷ lệ chuyển đổi ứng viên chất lượng
- Mức độ hài lòng và gắn kết của giảng viên



THANK YOU



Visit Our Social Media:

<https://hravn.net/>

<https://www.facebook.com/hiephoinhansu.hra>

<https://www.linkedin.com/company/hiep-hoi-nhan-su-hra/>