

BÁO CÁO
LƯƠNG IT

MỨC LƯƠNG & MONG ĐỢI NGHỀ NGHIỆP

CỦA CÁC CHUYÊN GIA IT 2022 - 2023

1,257 chuyên gia IT đã tham gia khảo
sát

PHẦN 1

GIỚI THIỆU

GIỚI THIỆU VỀ BÁO CÁO

Hiện nay mức độ phổ biến của các dịch vụ và sản phẩm, dịch vụ ứng dụng công nghệ trong cuộc sống hiện nay ngày càng lớn dẫn tới nhu cầu tuyển dụng [việc làm IT](#) ngày một tăng cao. Khi xét về dài hạn của vấn đề thiếu hụt nhân tài IT hiện nay nó có thể là yếu tố ảnh hưởng trực tiếp tới việc cạnh tranh của các doanh nghiệp cùng với các đối thủ trên thị trường.

Với sự gia tăng vô mạnh mẽ về số lượng việc làm và [công ty IT](#) hàng năm thì những thách thức về việc thu hút và giữ chân nhân tài ở Việt Nam vô cùng khốc liệt. Công ty và việc làm [IT](#) mới hằng năm, cùng những thách thức trong bài toán thu hút và giữ chân nhân tài, thị trường IT tại Việt Nam cũng không đứng ngoài cuộc đua khốc liệt. Thực tế còn nhiều khía cạnh của lĩnh vực này còn khá mơ hồ, báo cáo **"Mức lương & Mong đợi nghề nghiệp của các chuyên gia IT 2022-2023"** đã chính thức phát hành lần đầu tiên và hé lộ được nhiều góc nhìn chuyên sâu về công việc IT dựa trên đánh giá khách quan của **1257 chuyên gia IT**.

Tất cả các thông tin trong báo cáo đều nhằm mục đích mang đến cho mọi người những hiểu biết sâu sắc hơn về từng loại vị trí, cấp bậc IT, bày tỏ quan điểm của họ về mức lương, lãnh đạo và công ty. Để từ đó các nhà tuyển dụng sẽ đưa ra chiến lược giữ chân nhân tài hiệu quả hơn.

Bản báo cáo được thực hiện bao gồm 2 giai đoạn chính: định tính (phỏng vấn chuyên sâu với một số chuyên gia IT tại các vị trí nổi bật) và định lượng (bảng khảo sát online gồm nhiều câu hỏi ngắn, thời gian thực hiện ước tính khoảng 20 phút). Đối tượng tham gia khảo sát bao gồm các chuyên gia IT đang sinh sống và làm việc tại Việt Nam trên nền tảng của ITviec và các nguồn khác, không bao gồm IT [Freelancer](#) và những người không làm IT.

Đội ngũ ITviec.

Tháng 11/2022

THÔNG TIN NỔI BẬT TỪ BÁO CÁO

GO VÀ RUBY LÀ 2 NGÔN NGỮ LẬP TRÌNH NHẬN ĐƯỢC MỨC LƯƠNG CAO NHẤT HIỆN NAY

Mức lương của các chuyên gia IT khác nhau dựa trên ngôn ngữ lập trình họ sử dụng chính. Điển hình như ở nhóm 5 đến 8 năm kinh nghiệm, mức lương trung bình của các chuyên gia IT sử dụng ngôn ngữ lập trình Go và Ruby có thể đạt hơn 60 triệu đồng mỗi tháng - cao hơn ít nhất 52% so với mức lương trung bình của chuyên gia sử dụng ngôn ngữ lập trình JavaScript hoặc Java với số năm kinh nghiệm tương đương. (trang 11)

MỨC LƯƠNG TRUNG BÌNH Ở TP. HCM CAO HƠN GẦN 20% SO VỚI MỨC LƯƠNG TRUNG BÌNH TRÊN CẢ NƯỚC

Đa số số lượng công ty IT và chuyên gia IT đều tập trung tại TP. HCM. Thực tế này làm tính cạnh tranh của thị trường tuyển dụng/ứng tuyển tăng mạnh, và đây cũng chính là nguyên nhân khiến mức lương trung bình tại TP. HCM cao hơn những tỉnh thành khác. Tương tự, mức lương trung bình tại Hà Nội cũng cao hơn 6% so với mức lương trung bình trên cả nước. Mặc dù là thành phố nhiều tiềm năng nhưng mức lương trung bình tại Đà Nẵng vẫn còn khá thấp, nếu so sánh với TP. HCM, Hà Nội và mức trung bình trên cả nước. (trang 12)

CÁC CHUYÊN GIA IT CẦN NHỮNG CÔNG VIỆC CÓ TÍNH THỬ THÁCH

Nguyên nhân nghĩ việc phổ biến nhất vẫn là mức lương không được như mong đợi hoặc thấp hơn so với thị trường. Tuy nhiên, vẫn có khoảng 12% chuyên gia IT rời bỏ công ty hiện tại vì "công việc không còn tính thử thách". Thực tế cho thấy kỳ vọng đối với công việc của các chuyên gia IT thay đổi theo từng vị trí cụ thể. Ví dụ như đối với Game Developer, IT Lead/Manager, IT Consultant và Devops Engineer, "môi trường làm việc chính trị, bè phái" là nguyên nhân chính khiến họ lựa chọn rời bỏ công việc/công ty hiện tại thay vì lương hay những yếu tố khác. (trang 35, 47, 50, 62)

ĐỐI VỚI OFFER CÔNG VIỆC MỚI, CÁC CHUYÊN GIA IT KỶ VỌNG MỨC TĂNG LƯƠNG TỐI THIỂU LÀ 20%

Top 3 yếu tố hàng đầu được các chuyên gia IT cân nhắc đối với công việc mới là: mức lương, vị trí văn phòng công ty và phúc lợi công ty dành cho nhân viên. Nhìn chung, các chuyên gia IT kỳ vọng tăng ít nhất 20% về lương (so với hiện tại) khi cân nhắc offer mới (trang 17). Trong buổi phỏng vấn, các chuyên gia IT quan tâm và mong muốn được nhà tuyển dụng chia sẻ nhiều hơn về văn hoá công ty, cách làm việc của Sếp trực tiếp, tiềm năng phát triển của sản phẩm/công ty và những cơ hội/thử thách từ công việc mới.

MÔ HÌNH LÀM VIỆC HYBRID GIÚP TĂNG CƠ HỘI TUYỂN DỤNG CÁC CHUYÊN GIA IT

Đại dịch COVID-19 phần nào ảnh hưởng đến cách nhìn nhận về môi trường/điều kiện làm việc lý tưởng của các chuyên gia IT. Theo báo cáo, 70,2% chuyên gia IT chia sẻ rằng họ quan tâm hơn đến các công việc hybrid sau khi đại dịch xảy ra. (trang 19)

PHƯƠNG PHÁP THỰC HIỆN

Nghiên cứu được thực hiện với **1257** chuyên gia IT tại Hồ Chí Minh, Hà Nội, Đà Nẵng và một vài thành phố khác, từ ngày 16/8/2022 đến 9/9/2022; với các nhóm và vị trí khác nhau.

Software Development

Back-end Developer

Front-end Developer

Full-stack Developer

Mobile Developer

Game Developer

Embedded Engineer

Product Management & Business Analysis

Product Owner/Product Manager/Business Analyst

Management & Consulting

Project Manager/Project Leader

IT Lead/Manager

IT Consultant

Designing

Designer (Bao gồm Game Designer & UI/UX Designer)

Testing

Tester or QA-QC

Infrastructure

System Engineer/System Admin

DevOps Engineer

Data, AI & Machine Learning (ML)

Chuyên gia Data, AI & ML (Bao gồm Data Engineer/Data Architect/Data Scientist/Data Analyst & AI

Engineer (Machine Learning, Deep Learning))

Khác

ERP Engineer/ERP Consultant

Solution Architect

TUYÊN BỐ GIỚI HẠN TRÁCH NHIỆM

Mức lương và các thông tin khác trong báo cáo đã được tổng hợp, phân tích từ phản hồi của 1,257 chuyên gia IT từ nhiều vị trí, ngôn ngữ lập trình, số năm kinh nghiệm, tỉnh thành,... Những dữ liệu xuất hiện trong báo cáo nhằm mục đích cung cấp thêm góc nhìn tổng quan về mức lương và mong đợi nghề nghiệp của các vị trí/nhóm nêu trên và không xác nhận tính xác thực của dữ liệu đó.

Mặc dù đã nỗ lực hết sức để đảm bảo được tính chính xác của các số liệu trong báo cáo, ITviec không chịu trách nhiệm về bất kỳ lỗi hoặc thiếu sót nào, hoặc về kết quả thu được từ việc sử dụng thông tin trong báo cáo.

Mọi nhu cầu sử dụng một phần hoặc tất cả thông tin trong báo cáo cho mục đích cá nhân và vượt ngoài phạm vi sử dụng hợp lý đều phải nhận được sự chấp nhận bằng văn bản từ ITviec.

CÁCH TÍNH MỨC LƯƠNG TRONG BÁO CÁO

Mức lương trung vị (median)

Mức lương trung vị là giá trị ở giữa trong dãy số liệu đã được sắp xếp (từ thấp đến cao).

- Ví dụ, dữ liệu về mức lương của các Back-end Developer có từ 1 đến 3 năm kinh nghiệm sau khi được sắp xếp sẽ như sau:

26, 27, 28, 28, 28, 28, 30, 31, 31, 32, 34

Dãy dữ liệu bao gồm 11 giá trị số. Giá trị ở giữa (vị trí thứ 6, từ trái sang) là 28.

-> Mức lương trung vị là 28.

Hoặc 28, 28, 28, 28, 30, 31, 31, 32, 34, 60, 66, 82, 85, 85

Dãy dữ liệu bao gồm 14 giá trị số. Giá trị ở giữa (vị trí thứ 7 và 8, từ trái sang) là 31 và 32.

-> Mức lương trung vị là $(31 + 32) / 2 = 31.5$

Cách tính số năm kinh nghiệm theo trung vị tương tự cách tính mức lương theo trung vị nói trên.

Mức lương trung bình (average)

Mức lương trung bình là kết quả thu được từ công thức:

- $(\text{tổng mức lương của vị trí/nhóm vị trí cụ thể}) / (\text{tổng số câu trả lời}) = \text{mức lương trung bình}$

Ví dụ, mức lương trung bình của chuyên gia IT tại TP. HCM là:

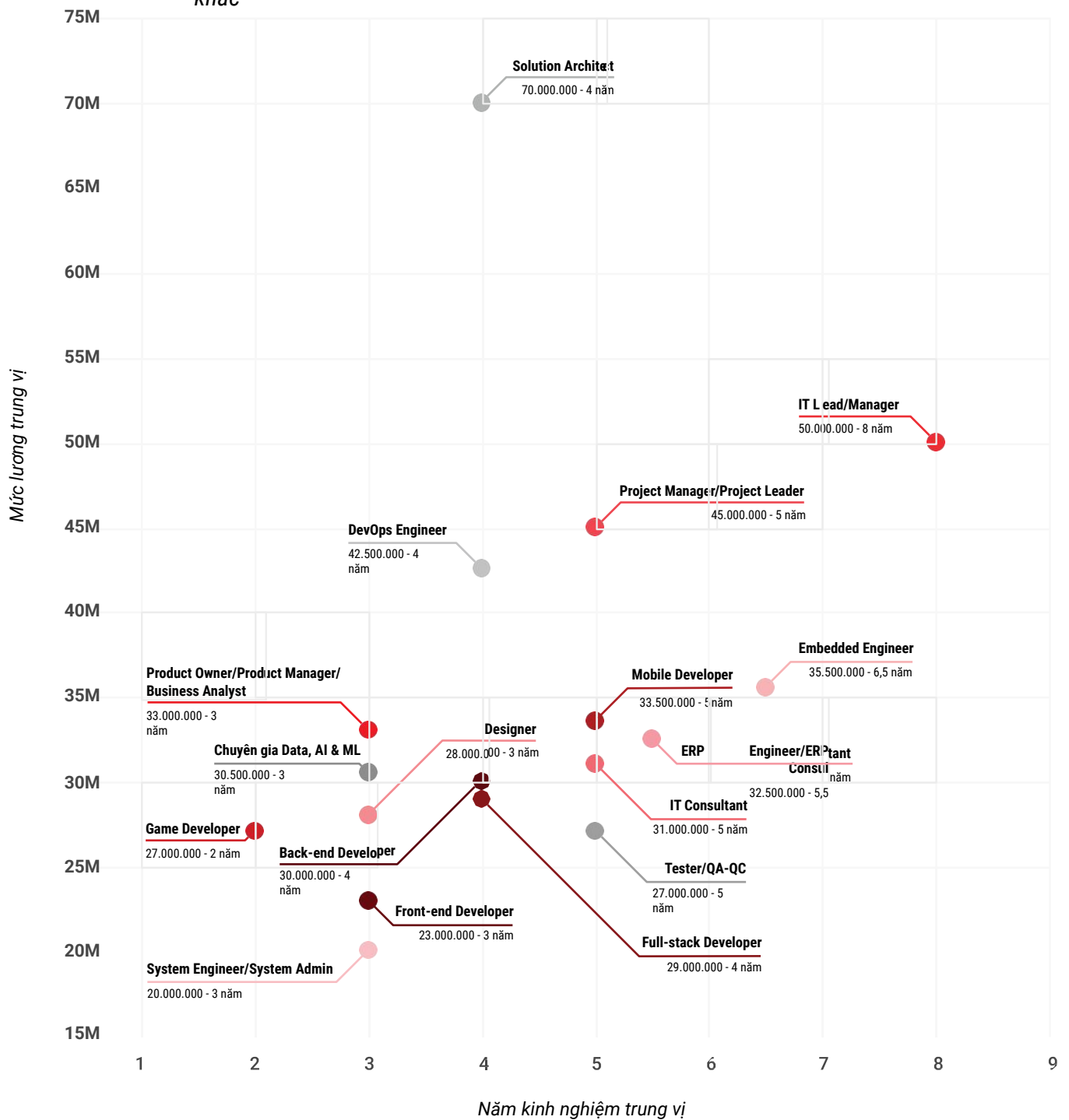
$(13 + 18 + 34 + 32 + 54 + 76 + 90 + 34 + 45 + 20) / 10 = 41.6$

PHẦN 2

MỨC LƯƠNG CỦA CHUYÊN GIA IT

MỨC LƯƠNG TRUNG VỊ VÀ SỐ NĂM KINH NGHIỆM TRUNG VỊ THEO VỊ TRÍ IT

Mức lương Gross trung vị theo tháng (VNĐ), không bao gồm Thưởng và các phúc lợi khác



MỨC LƯƠNG TRUNG VỊ THEO VỊ TRÍ IT VÀ KHOẢNG NĂM KINH NGHIỆM

	Dưới 1 năm	Từ 1 đến dưới 3 năm	Từ 3 đến dưới 5 năm	Từ 5 đến 8 năm	Trên 8 năm
Software Development					
Back-end Developer	12.000.000	18.000.000	29.000.000	37.000.000	49.000.000
Front-end Developer	11.000.000	15.000.000	30.000.000	40.000.000	70.000.000
Full-stack Developer	17.000.000	19.000.000	25.000.000	37.000.000	39.500.000
Mobile Developer	12.000.000	19.000.000	27.000.000	42.000.000	57.500.000
Game Developer	19.000.000	22.000.000	28.500.000	32.000.000	51.000.000
Embedded Engineer	15.000.000	37.000.000	N/A	41.000.000	N/A
Product Management & Business Analysis					
Product Owner/Product Manager/ Business Analyst	12.500.000	28.000.000	33.000.000	39.000.000	40.000.000
Management & Consulting					
Project Manager/Project Leader	19.500.000	35.000.000	44.500.000	N/A	58.000.000
IT Lead/Manager	N/A	N/A	39.500.000	42.500.000	61.000.000
IT Consultant	N/A	N/A	27.500.000	34.000.000	N/A
Designing					
Designer	N/A	25.000.000	27.000.000	N/A	50.000.000
Testing					
Tester or QA-QC	11.500.000	15.000.000	20.000.000	30.000.000	46.000.000
Infrastructure					
System Engineer/System Admin	13.000.000	17.000.000	20.000.000	26.000.000	28.000.000
DevOps Engineer	N/A	31.000.000	40.000.000	61.000.000	65.000.000
Data, AI & Machine Learning					
Chuyên gia Data, AI & ML	12.000.000	24.000.000	38.000.000	40.000.000	42.500.000
Khác					
ERP Engineer/ERP Consultant	18.000.000	N/A	N/A	30.000.000	45.000.000
Solution Architect	N/A	70.000.000	80.000.000	N/A	N/A

Mức lương Gross trung vị theo tháng (VNĐ), không bao gồm Thưởng và các phúc lợi khác

MỨC LƯƠNG TRUNG VỊ VÀ SỐ NĂM KINH NGHIỆM TRUNG VỊ THEO NGÔN NGỮ LẬP TRÌNH

Mức lương Gross trung vị theo tháng (VNĐ), không bao gồm Thưởng và các phúc lợi khác



MỨC LƯƠNG TRUNG VỊ THEO NGÔN NGỮ LẬP TRÌNH VÀ KHOẢNG NĂM KINH NGHIỆM

	Dưới 1 năm	Từ 1 đến dưới 3 năm	Từ 3 đến dưới 5 năm	Từ 5 đến 8 năm	Trên 8 năm
JavaScript	11.000.000	16.000.000	27.000.000	40.000.000	65.000.000
C#	16.000.000	18.000.000	24.000.000	31.000.000	38.500.000
Java	11.500.000	18.000.000	30.000.000	40.000.000	50.000.000
PHP	N/A	19.000.000	29.000.000	30.000.000	40.000.000
Python	18.000.000	25.000.000	35.000.000	50.000.000	N/A
TypeScript	22.500.000	N/A	30.000.000	40.000.000	N/A
SQL	N/A	19.000.000	39.000.000	N/A	46.000.000
C++	11.000.000	N/A	23.000.000	37.000.000	N/A
Kotlin	14.000.000	18.000.000	40.000.000	50.000.000	N/A
Swift	N/A	23.000.000	42.500.000	49.500.000	N/A
Go	N/A	25.000.000	37.500.000	61.000.000	75.000.000
HTML/CSS	10.000.000	15.000.000	18.000.000	24.000.000	27.000.000
Bash/Shell	N/A	19.000.000	33.500.000	59.000.000	N/A
Ruby	N/A	20.000.000	31.000.000	65.000.000	N/A
Dart	N/A	14.000.000	20.000.000	42.000.000	N/A
PowerShell	N/A	15.000.000	N/A	26.000.000	35.000.000
Objective-C	20.000.000	N/A	N/A	45.000.000	55.000.000

Mức lương Gross trung vị theo tháng (VNĐ), không bao gồm Thưởng và các phúc lợi khác

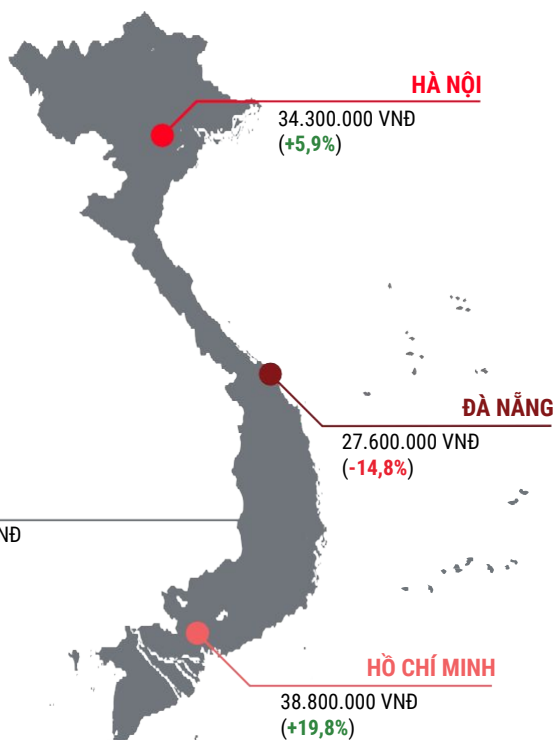
MỨC LƯƠNG TRUNG BÌNH THEO TỈNH THÀNH

(*) Số phần trăm trong hình thể hiện sự chênh lệch giữa mức lương trung bình theo tỉnh thành và mức lương trung bình trên cả nước

MỨC LƯƠNG TRUNG BÌNH TRÊN CẢ NƯỚC

32.400.000 VNĐ

KHÁC

29.000.000 VNĐ
(-10,5%)

MỨC LƯƠNG TRUNG BÌNH THEO TỈNH THÀNH VÀ LOẠI HÌNH HOẠT ĐỘNG CÔNG TY

	Hà Nội	Đà Nẵng	Hồ Chí Minh	Khác
Công ty Product	35.600.000	32.400.000	41.700.000	30.800.000
Công ty Outsourcing/Consulting	32.100.000	25.700.000	34.100.000	31.900.000

MỨC LƯƠNG TRUNG BÌNH THEO TỈNH THÀNH VÀ NGÀNH NGHỀ HOẠT ĐỘNG CÔNG TY

	Hà Nội	Đà Nẵng	Hồ Chí Minh	Khác
AI	39.000.000	N/A	44.500.000	N/A
Bán lẻ	26.400.000	N/A	31.000.000	N/A
Bất động sản	45.000.000	N/A	45.500.000	15.000.000
Blockchain	36.400.000	38.000.000	41.000.000	N/A
Chăm sóc sức khỏe	35.600.000	18.000.000	49.000.000	N/A
Game	27.300.000	33.000.000	28.200.000	N/A
Giáo dục	19.300.000	30.000.000	31.400.000	50.000.000
Logistics	27.300.000	14.000.000	34.200.000	32.500.000
SAAS (cung cấp dịch vụ phần mềm)	32.000.000	19.400.000	37.800.000	39.800.000
Sản xuất	26.400.000	20.000.000	37.000.000	20.900.000
Tài chính	45.000.000	39.000.000	44.500.000	35.000.000
Thương mại điện tử	30.300.000	19.200.000	38.500.000	17.000.000
Tư vấn công nghệ	42.000.000	28.800.000	37.200.000	21.300.000
Viễn thông	27.600.000	15.000.000	36.500.000	N/A
Khác	29.750.000	N/A	42.000.000	28.000.000

PHẦN 3

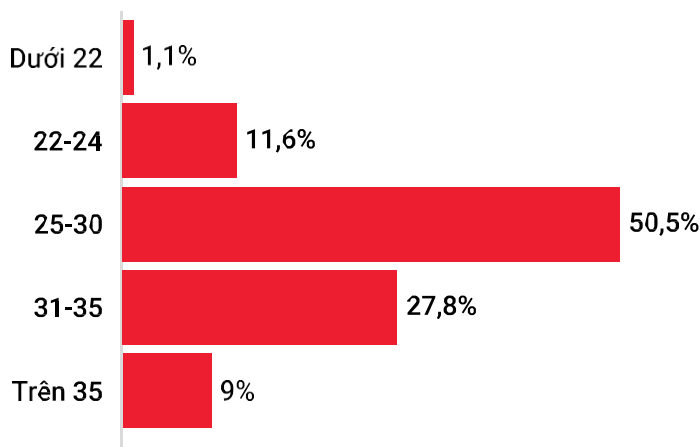
TỔNG QUAN VỀ CÁC CHUYÊN GIA IT

TỔNG QUAN VỀ CÁC CHUYÊN GIA IT

Nghiên cứu được thực hiện với 1257 Chuyên gia IT

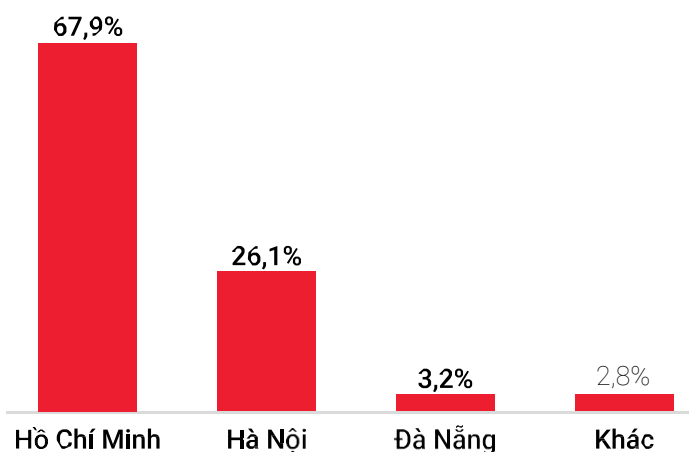
ĐỘ TUỔI

Độ tuổi của các chuyên gia IT tham gia nghiên cứu từ **dưới 22 tuổi đến trên 35 tuổi**. Trong đó, nhóm chuyên gia từ **25-35 tuổi** là lực lượng **nhân sự** chiếm ưu thế trên thị trường.



THÀNH PHỐ

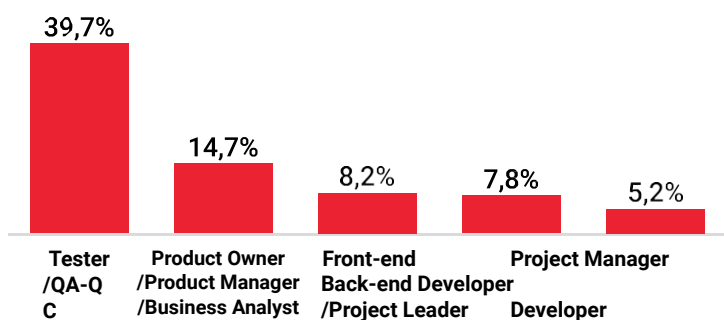
Khu vực thu hút lực lượng chuyên gia IT đông đảo nhất tại Việt Nam là **TP Hồ Chí Minh**, chiếm tỷ trọng **67,9%**, gấp gần 3 lần so với **Hà Nội (26,1%)**.



GIỚI TÍNH

Tỷ lệ phân bố về giới tính của các chuyên gia IT trong nghiên cứu là **81,5% Nam** và **18,5% Nữ**.

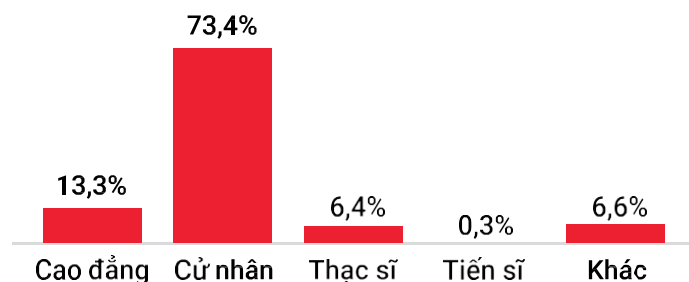
Top 5 vị trí tập trung nhiều chuyên gia IT nữ nhất được thể hiện trong biểu đồ bên dưới.



TRÌNH ĐỘ HỌC VẤN

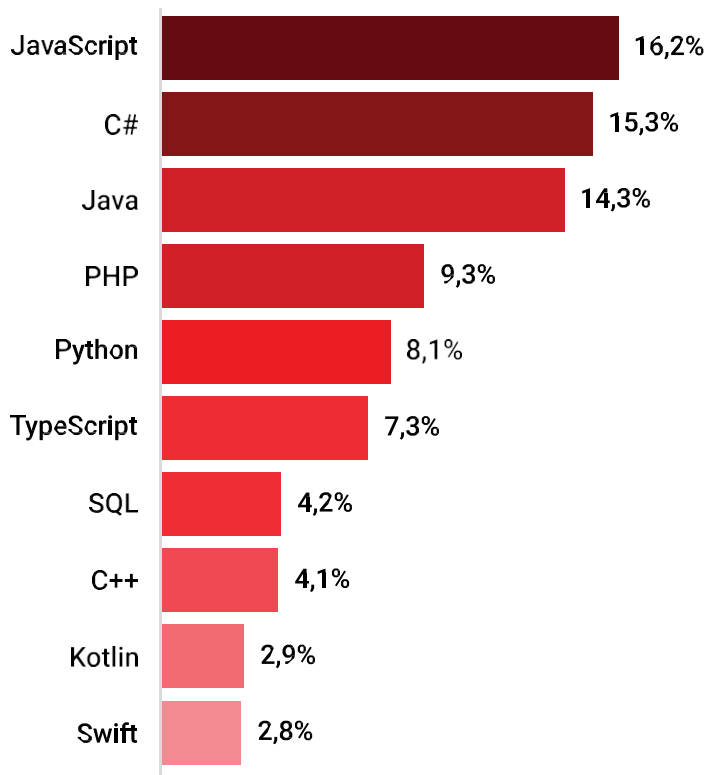
84% các chuyên gia IT tốt nghiệp chính quy ngành IT (hoặc các ngành có liên quan tới IT) từ trường cao đẳng/đại học. Mức lương trung bình của nhóm này là 37,9 triệu đồng mỗi tháng, cao hơn 20% so với mức lương trung bình của các chuyên gia không học chính quy ngành IT mà chỉ tham gia các khóa học ngắn hạn/online, tự học qua bạn bè, đồng nghiệp (31,7 triệu đồng mỗi tháng).

Các nhóm học vấn được thể hiện trong biểu đồ bên dưới.



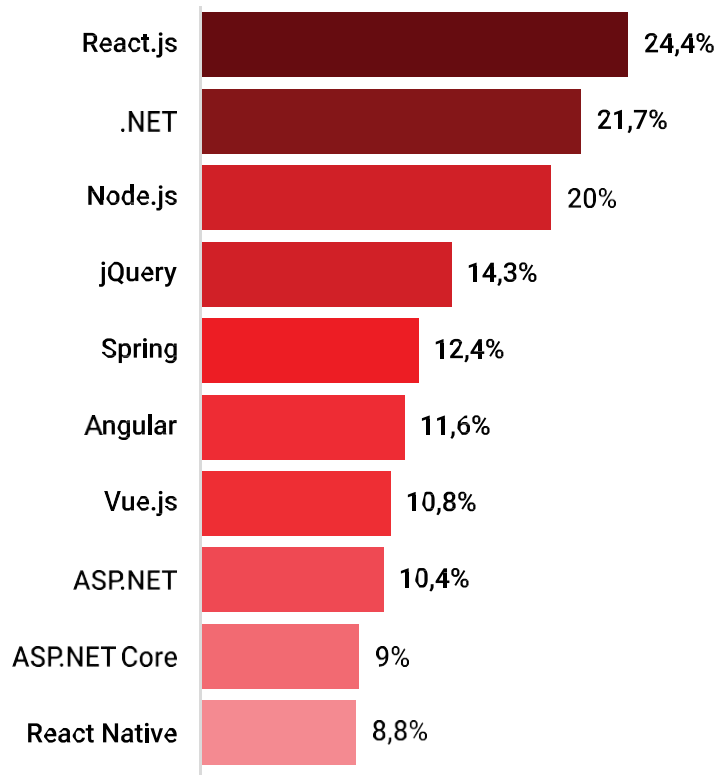
NGÔN NGỮ LẬP TRÌNH

Top 10 ngôn ngữ lập trình được sử dụng chính



LIBRARIES & FRAMEWORKS

Top 10 Libraries & Frameworks được sử dụng



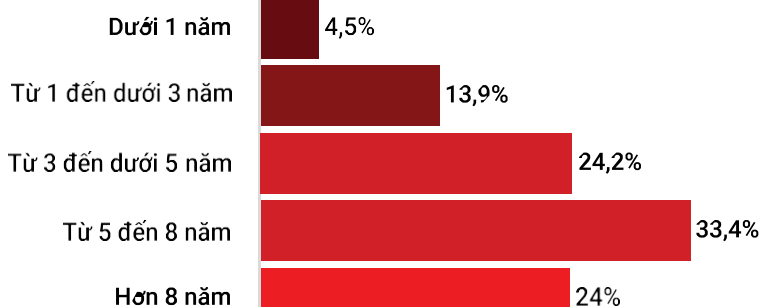
CÔNG CỤ QUẢN LÝ

Top 5 công cụ quản lý được sử dụng



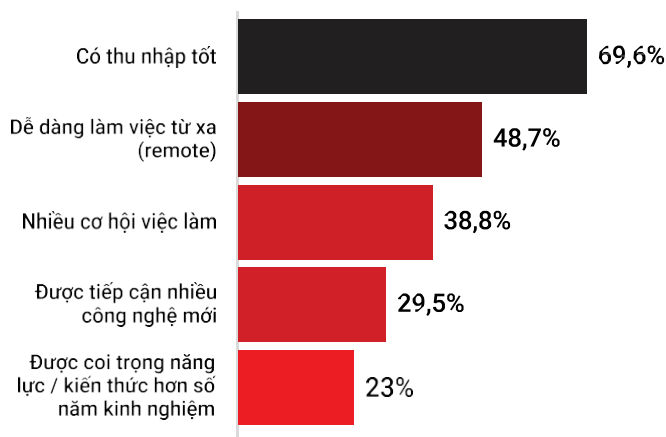
SỐ NĂM KINH NGHIỆM TRONG NGÀNH IT

Nhóm chuyên gia IT trẻ (**dưới 2 năm**) và nhóm có kinh nghiệm **từ 3-5 năm** chiếm **tỷ trọng lớn nhất** trong số 1257 chuyên gia tham gia nghiên cứu với **55,2%**.

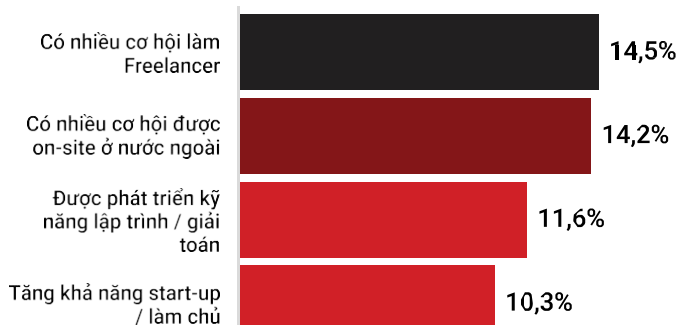


ĐIỂM GÂY THU HÚT/HẤP DẪN Ở CÔNG VIỆC IT

Đa số các chuyên gia IT đều cho rằng công việc IT mang lại **thu nhập tốt, dễ dàng làm việc từ xa**, thị trường có nhu cầu cao về tuyển dụng nhân lực, mang lại nhiều cơ hội việc làm hấp dẫn.



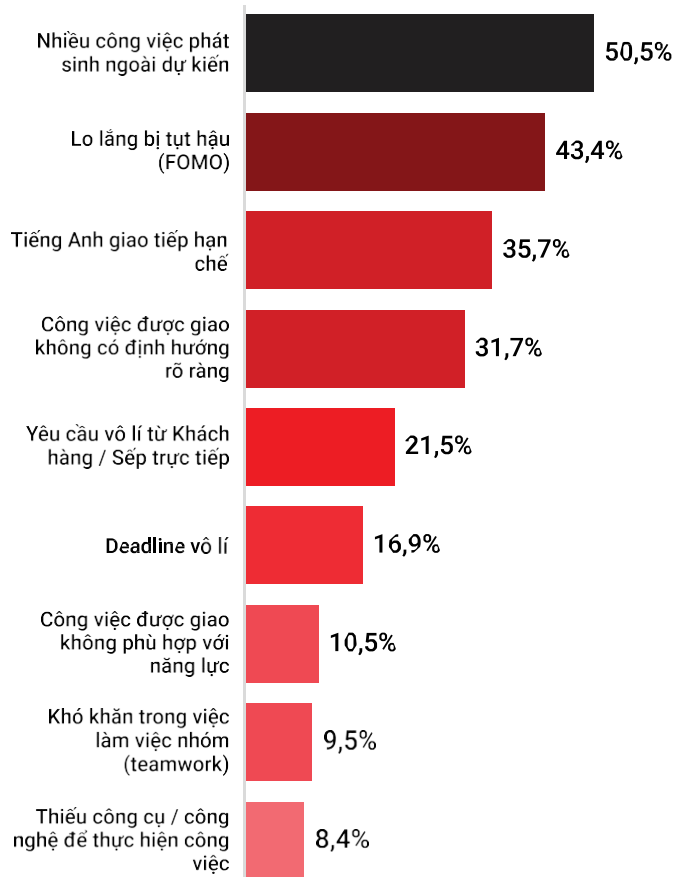
Ngoài ra, các chuyên gia IT có thể tìm thấy nhiều cơ hội làm việc tại nước ngoài, start-up hoặc trở thành freelancer toàn thời gian.



KHÓ KHĂN/THỬ THÁCH Ở CÔNG VIỆC IT

Những **yêu cầu phát sinh ngoài dự kiến (50,5%)**, **rào cản về mặt ngôn ngữ (35,7%)**, **deadline vô lý (16,9%)** là những khó khăn/trở ngại lớn nhất khiến đa số các chuyên gia IT bị áp lực khi làm việc trong ngành IT.

Sự thay đổi/cập nhật quá nhanh của công nghệ cũng khiến **43,4%** các chuyên gia IT cảm thấy **lo lắng bị tụt hậu (FOMO)**.



TOP 5 LÝ DO KHIẾN CHUYÊN GIA IT NGHỈ VIỆC

Lương thấp, ít cơ hội thăng tiến, công việc không còn tính thử thách và môi trường bè phái, chính trị là các nguyên nhân chính khiến hầu hết các chuyên gia IT nghỉ việc.

23,5%

Lương thấp hơn mong đợi

12,9%

Không/ít cơ hội tăng lương

12,2%

Công việc không còn thử thách

10,6%

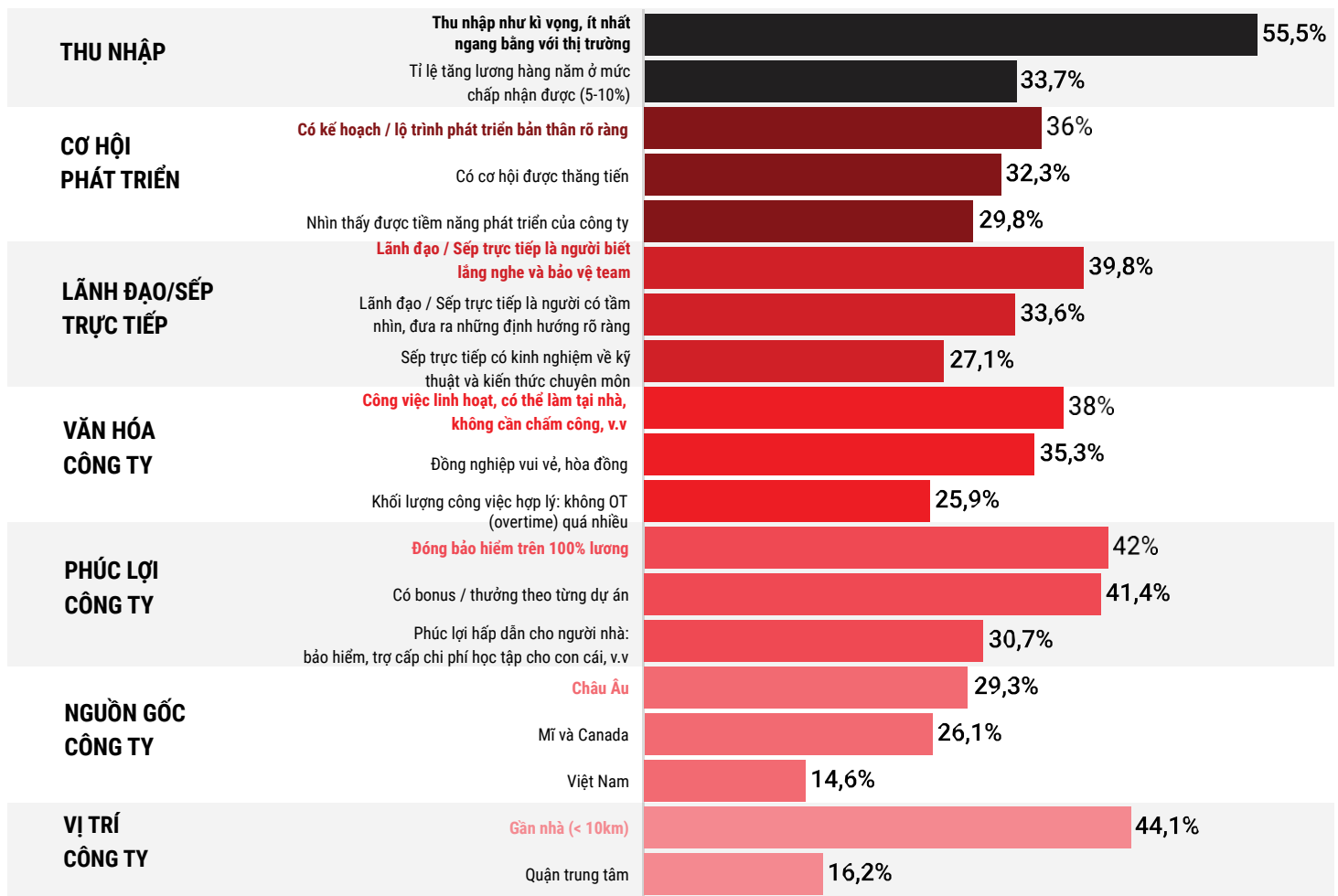
Không/ít cơ hội được thăng tiến

9,9%

Môi trường làm việc chính trị bè phái

MỘT CÔNG TY LÝ TƯỞNG ĐỂ CHUYÊN GIA IT GẮN BÓ LÂU DÀI

(*) Thứ tự xuất hiện không phản ánh mức độ quan trọng của các nhóm yếu tố



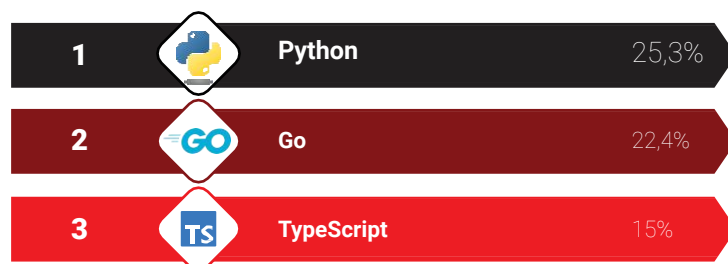
MỨC TĂNG LƯƠNG TỐI THIỂU CHO MỘT OFFER MỚI

Trung bình **20%** trở lên

Đối với offer công việc mới, một chuyên gia IT sẽ kỳ vọng mức tăng lương **trung bình từ 20% trở lên**, bên cạnh việc cân nhắc các tiêu chí phù hợp khác.

NGÔN NGỮ LẬP TRÌNH MUỐN HỌC TRONG 1 NĂM TỚI

Top 3 ngôn ngữ lập trình mà các chuyên gia IT dự định học trong 1 năm tới:



Xu hướng này gần như đồng nhất ở tất cả các vị trí.

Ngôn ngữ lập trình đang sử dụng chính

JavaScript	C#	Java	PHP	Python	TypeScript	SQL	C++	Swift	Go	Tổng	Dự định học
19,9%	23%	28,9%	33,3%	27,1%	15,9%	47,2%	29,4%	4%	8,7%	25,3%	Python
22,8%	16,3%	33,1%	29,6%	25,7%	28,6%	N/A	14,7%	16%	21,7%	22,4%	Go
25%	17,8%	16,5%	22,2%	2,9%	19,1%	N/A	2,9%	8%	N/A	15%	TypeScript
19,1%	15,6%	18,2%	19,8%	11,4%	7,9%	2,8%	11,8%	4%	8,7%	14,3%	JavaScript
13,2%	10,4%	15,7%	7,4%	7,1%	9,5%	2,8%	8,8%	8%	N/A	10,4%	Java
8,1%	5,9%	9,1%	3,7%	N/A	20,6%	N/A	N/A	44%	N/A	7,8%	Dart
7,4%	23,7%	5%	3,7%	4,3%	7,9%	N/A	5,9%	N/A	N/A	7,5%	C#
5,2%	1,5%	8,3%	3,7%	10%	3,2%	N/A	8,8%	8%	34,8%	6%	Rust
2,2%	5,2%	4,1%	2,5%	2,9%	11,1%	2,8%	8,8%	20%	8,7%	5,7%	Swift
8,8%	5,9%	5,8%	6,2%	2,9%	3,2%	8,3%	N/A	N/A	4,4%	5,5%	SQL
5,2%	5,9%	9,1%	3,7%	1,4%	4,8%	2,8%	N/A	N/A	4,4%	4,6%	HTML/CSS
2,2%	2,2%	10,7%	3,7%	1,4%	4,8%	5,6%	5,9%	24%	N/A	4,5%	Kotlin
2,2%	4,4%	1,7%	N/A	7,1%	1,6%	N/A	23,5%	N/A	4,4%	3,7%	C++
1,5%	2,2%	0,8%	8,6%	7,1%	N/A	5,6%	N/A	4%	4,4%	3,4%	Ruby
0,7%	3,7%	N/A	2,5%	2,9%	N/A	22,2%	14,7%	N/A	4,4%	2,9%	R
2,9%	2,2%	2,5%	4,9%	1,4%	1,6%	2,8%	N/A	N/A	N/A	2,3%	PHP
N/A	N/A	2,5%	N/A	5,7%	N/A	30,6%	N/A	N/A	N/A	2,2%	Scala
0,7%	1,5%	3,3%	1,2%	N/A	1,6%	2,8%	2,9%	N/A	N/A	2%	Bash/Shell
3,7%	N/A	1,7%	2,5%	N/A	3,2%	N/A	2,9%	N/A	8,7%	2%	Solidity
1,5%	N/A	1,7%	1,2%	1,4%	N/A	N/A	2,9%	N/A	N/A	1,2%	Objective-C
N/A	N/A	N/A	N/A	4,3%	1,6%	N/A	N/A	N/A	8,7%	1,2%	Elixir

MỘT SỐ HƯỚNG ĐI TRONG NGÀNH IT

Trong ngắn hạn (2-3 năm), phần lớn các chuyên gia IT (chiếm khoảng 60%) sẽ lựa chọn tập trung phát triển kỹ năng **chuyên môn** (Technical). Về dài hạn trong 5-7 năm, chuyên gia IT chọn **phát triển theo hướng quản lý** (35%).

	Theo hướng chuyên môn (Technical): trở thành Senior/ Expert trong lĩnh vực đang làm	Theo hướng tư vấn (Consulting): trở thành Business/Solution Consultant	Theo hướng quản lý (Management): trở thành Manager, CTO hoặc CIO
Ngắn hạn (2-3 năm)	60,3%	7,6%	19,7%
Dài hạn (5-7 năm)	33,1%	9,8%	35,4%
Mục đích hiện thực hóa các kế hoạch ngắn và dài hạn, các chuyên gia IT đã và đang tự trang bị cho mình những kỹ năng cần thiết, tương ứng với từng con đường sự nghiệp.	#1. Trau dồi tiếng Anh #2. Trau dồi chuyên môn IT #3. Trau dồi kỹ năng giải quyết vấn đề (problem-solving) #4. Trau dồi kỹ năng quản lý công việc & thời gian (task & time management) #5. Trau dồi tư duy phản biện	#1. Trau dồi tiếng Anh #2. Trau dồi chuyên môn IT #3. Học thêm về kỹ năng quản lý dự án #4. Trau dồi kỹ năng giao tiếp: thuyết trình, thương lượng #5. Trau dồi kỹ năng giải quyết vấn đề (problem-solving)	#1. Trau dồi tiếng Anh #2. Trau dồi chuyên môn IT #3. Học thêm về quản lý dự án #4. Trau dồi kỹ năng tuyển dụng & quản lý nhân sự #5. Trau dồi kiến thức kinh doanh

TRẢI NGHIỆM TRONG GIAI ĐOẠN COVID

Nhờ vào tính chất công việc có thể làm từ xa, **hiệu quả làm việc của các chuyên gia IT không bị ảnh hưởng tiêu cực** dù gặp không ít những khó khăn về vấn đề giao tiếp, quản lý thời gian và sức khỏe trong giai đoạn Covid (Hiệu quả công việc trong dịch đạt 7,6/10; sau dịch đạt 8,6/10).

Hiệu suất làm việc

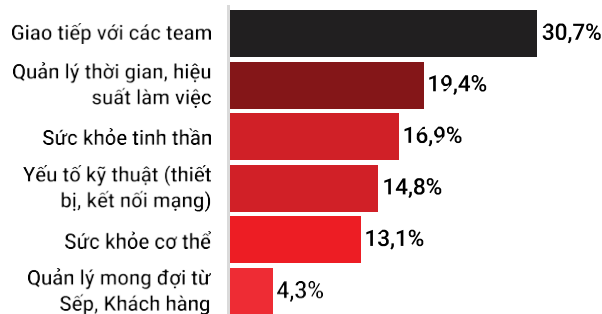
7,6/10

Trong Covid

8,6/10

Sau Covid

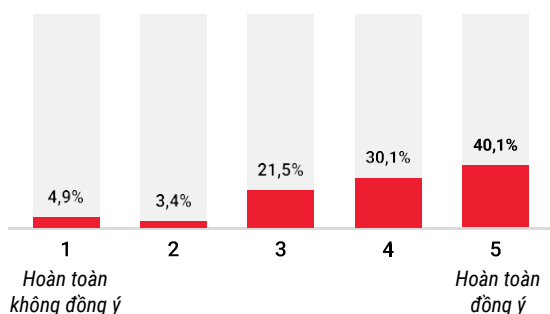
Khó khăn gặp phải trong giai đoạn Covid



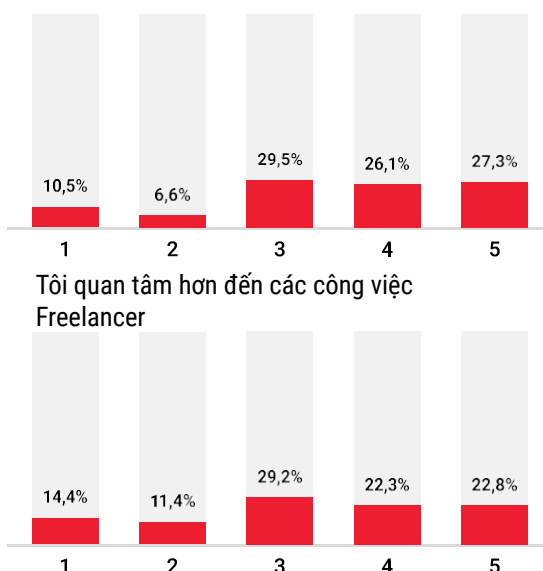
XU HƯỚNG TÌM VIỆC SAU COVID

Tôi quan tâm hơn đến các công việc Hybrid

Tôi chỉ quan tâm đến các công việc Remote



Tuy nhiên, có thể nhận thấy Covid đã ảnh hưởng phần nào đến xu hướng tìm việc của các chuyên gia IT. **70,2%** nhân sự quan tâm hơn đến các công việc **Hybrid**.



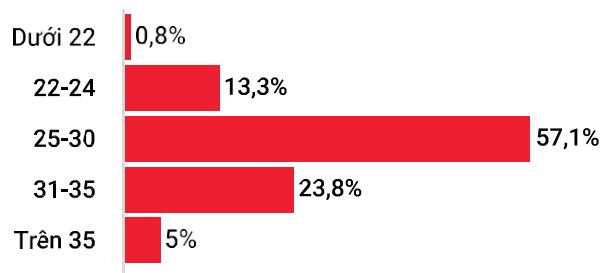
PHẦN 4

MONG ĐỢI NGHỀ NGHIỆP & HÀNH TRÌNH TÌM VIỆC CỦA CÁC CHUYÊN GIA IT

HIỂU VỀ BACK-END DEVELOPER

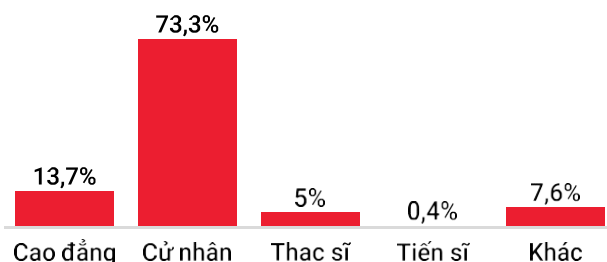
Độ tuổi

Độ tuổi của các Back-end Developer tham gia nghiên cứu phân bố chủ yếu từ **22 đến 35**. Trong đó, nhóm **25-30 tuổi** chiếm **tỷ trọng lớn nhất (57,1%)**.



TRÌNH ĐỘ HỌC VẤN

73,3% các Back-end Developer đạt trình độ Cử nhân trở lên. **86%** Back-end Developer tốt nghiệp chính quy ngành IT hoặc các ngành có liên quan tới IT từ trường cao đẳng/đại học.

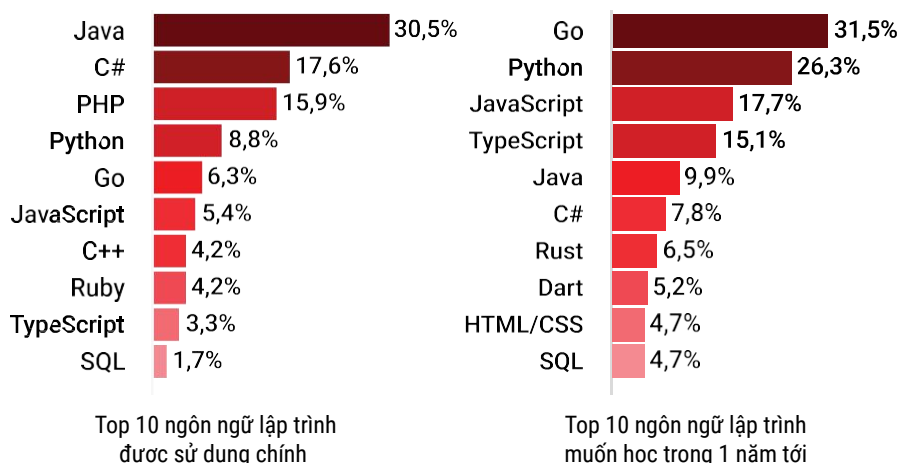


NGÔN NGỮ LẬP TRÌNH

Go, Python, JavaScript và TypeScript là những ngôn ngữ lập trình mà đa phần các Back-end Developer muốn học trong 1 năm tới.

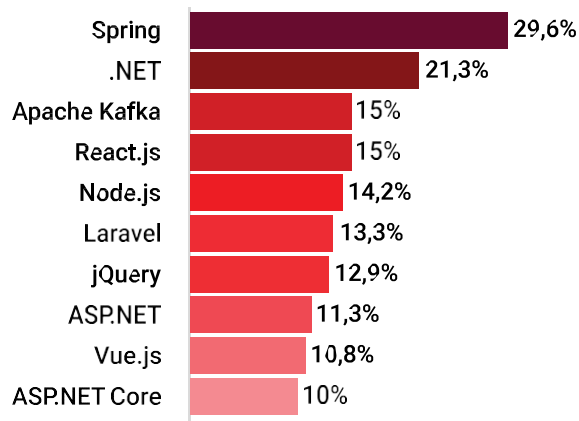
Điều này cho thấy 2 hướng phát triển chính mà họ có thể muốn hướng đến trong tương lai là:

- Trang bị thêm nhiều kiến thức về Front-end để trở thành Full-stack Developer.
- Mở rộng kiến thức hoặc hướng đến cơ hội việc làm trong lĩnh vực liên quan đến Data, AI, Machine Learning.



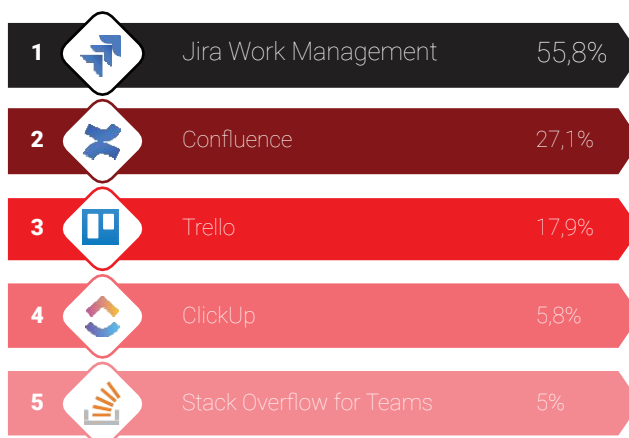
LIBRARIES & FRAMEWORKS

Top 10 Libraries & Frameworks được sử dụng



CÔNG CỤ QUẢN LÝ

Top 5 công cụ quản lý được sử dụng

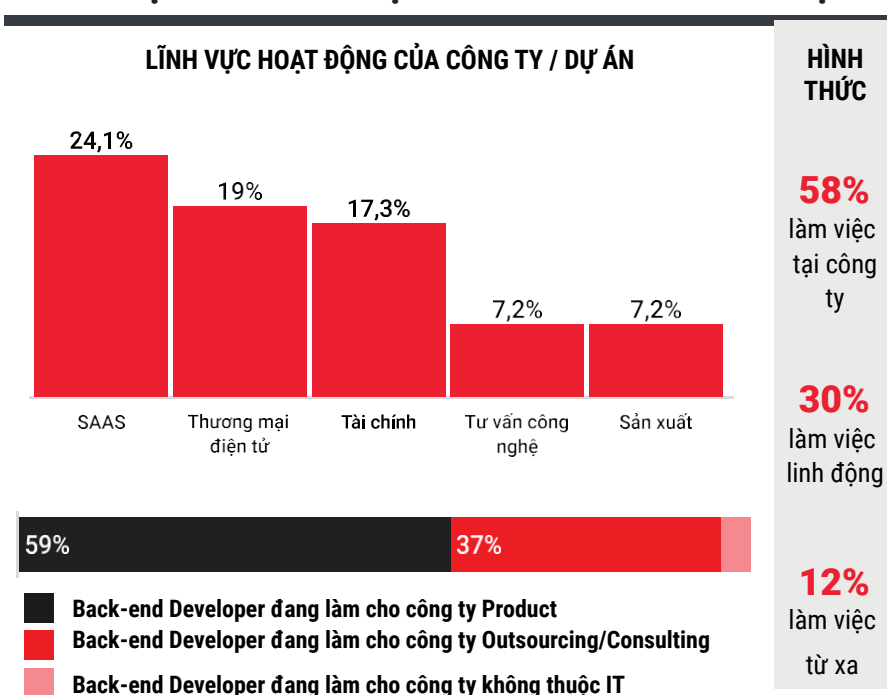


MỨC LƯƠNG THEO KINH NGHIỆM

Dưới 1 năm	12.000.000
Từ 1 đến dưới 3 năm	18.000.000
Từ 3 đến dưới 5 năm	29.000.000
Từ 5 đến 8 năm	37.000.000
Trên 8 năm	49.000.000

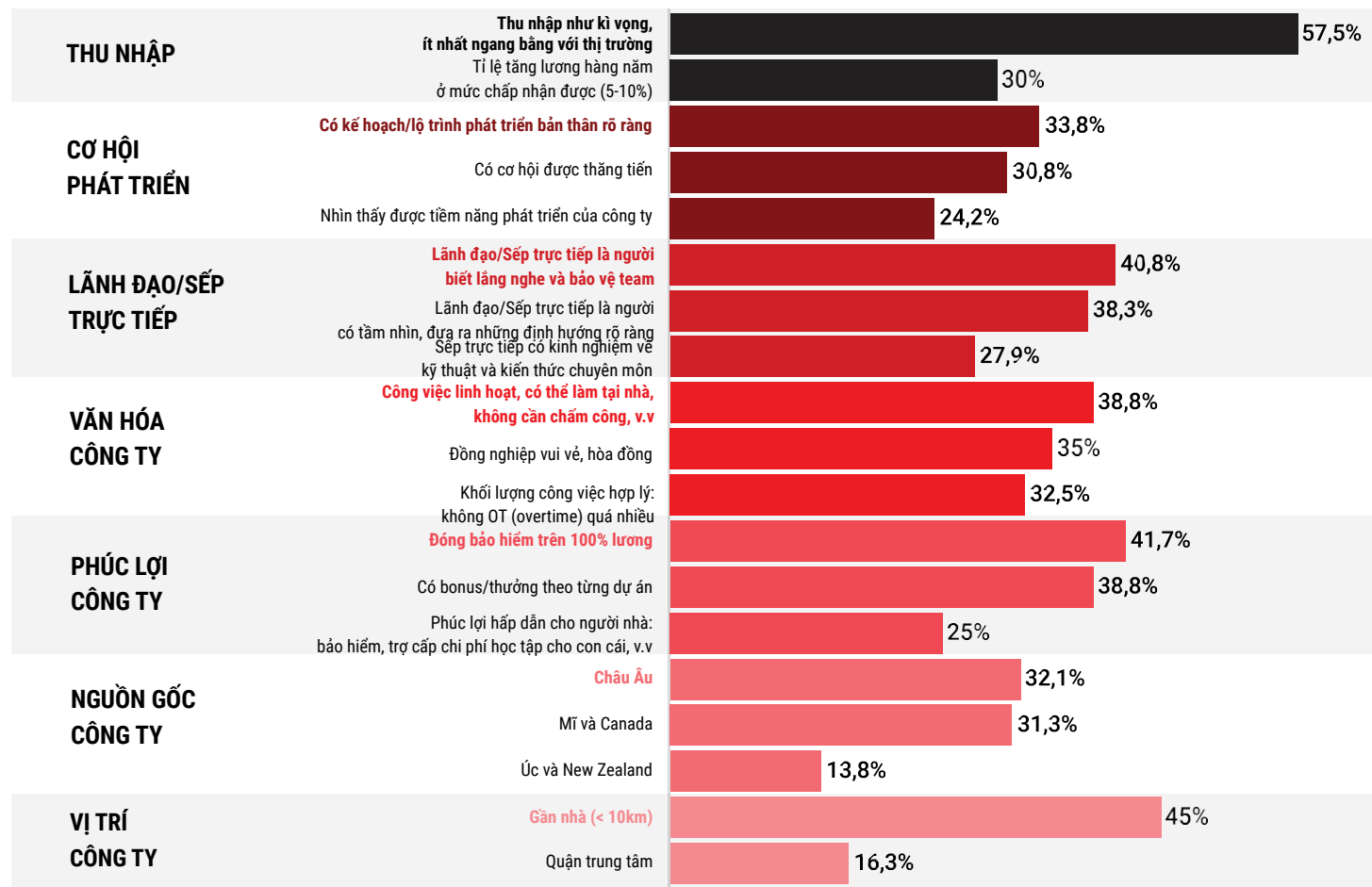
Mức lương Gross trung vị theo tháng (VNĐ),
không bao gồm Thưởng và các phúc lợi khác

LĨNH VỰC CÔNG TY / DỰ ÁN VÀ HÌNH THỨC LÀM VIỆC



MỘT CÔNG TY LÝ TƯỞNG ĐỂ BACK-END DEVELOPER GẮN BÓ LÂU DÀI

(*) Thứ tự xuất hiện không phản ánh mức độ quan trọng của các nhóm yếu tố



TOP 5 LÝ DO KHIẾN BACK-END DEVELOPER NGHỈ VIỆC

Bên cạnh **lương**, thì việc **thiếu các cơ hội, thử thách** trong công việc, **môi trường bè phái, chính trị** trong công ty là nguyên nhân chính khiến các Back-end Developer nghỉ việc.

27,9%

Lương thấp hơn
mong đợi

13,3%

Không/ít cơ hội
tăng lương

12,1%

Công việc không
còn thử thách

9,6%

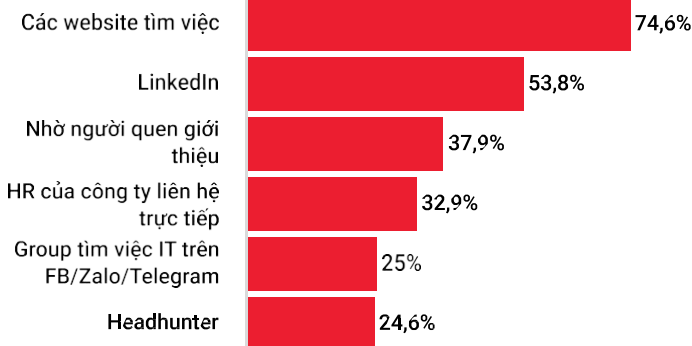
Môi trường làm việc
chính trị bè phái

8,3%

Không/ít cơ hội
được thăng tiến

NGUỒN TÌM KIẾM CƠ HỘI MỚI

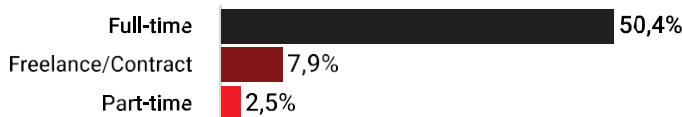
Khi có nhu cầu tìm kiếm cơ hội mới, các [website tìm việc](#) vẫn là nguồn tìm kiếm **nhieu nhất và hiệu quả nhất** của ứng viên.



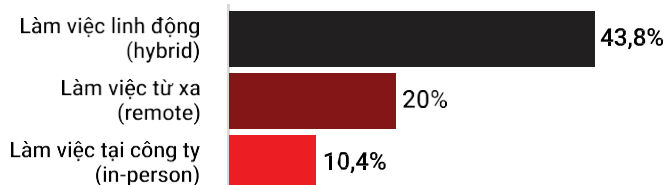
CÁC TIÊU CHÍ CÂN NHẮC CƠ HỘI PHÙ HỢP

Đối với offer công việc mới, ứng viên Back-end Developer sẽ kỳ vọng mức tăng lương trung bình từ **22%** trở lên, bên cạnh việc cân nhắc các tiêu chí phù hợp khác.

LOẠI HÌNH CÔNG VIỆC



HÌNH THỨC LÀM VIỆC



QUY MÔ CÔNG TY



BUỔI PHÒNG VẤN

Ứng viên Back-end Developer rất kỳ vọng trong buổi phỏng vấn hiểu biết được thêm nhiều về **văn hóa công ty, cách làm việc của Sếp** và cho họ thấy **tiềm năng phát triển của công ty trong tương lai, những cơ hội/thách thức** ở vị trí này. Đây sẽ là những thông tin giúp ứng viên đưa ra quyết định tốt hơn ở trong vị trí đó.

ỨNG VIÊN MUỐN BIẾT:

50,4%
Tiềm năng phát triển
của sản phẩm/công ty

41,7%
Cơ hội/thử thách từ
công việc mới

21,3%
Cơ hội đào tạo/luân
chuyển nội bộ

62,9%
Văn hóa công ty & môi
trường làm việc

22,1%
Thời gian làm việc thực tế

20,4%
Các hoạt động thể hiện sự
quan tâm của công ty với
nhân viên



60%
Cách làm việc của
Sếp trực tiếp

21,3%
Cấu trúc team &
báo cáo trực tiếp
cho ai

HÌNH THỨC PHÒNG VẤN:

49% ứng viên Back-end Developer nghĩ rằng hình thức nào cũng được

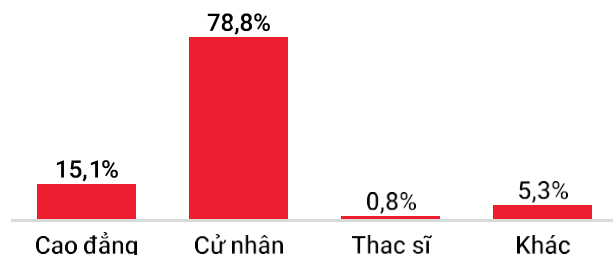
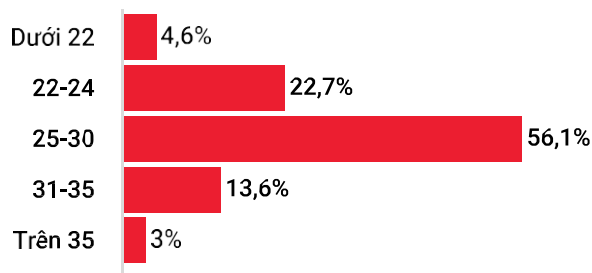
42% thoải mái với việc phỏng vấn Online hơn

HIỂU VỀ FRONT-END DEVELOPER

ĐỘ TUỔI TRÌNH ĐỘ HỌC VẤN

Nhóm **22 đến 35** là độ tuổi của các [Front-end Developer](#) được chọn để nghiên cứu. Trong đó, **nhóm 25-30 tuổi** chiếm **tỷ trọng lớn nhất (56,1%)**.

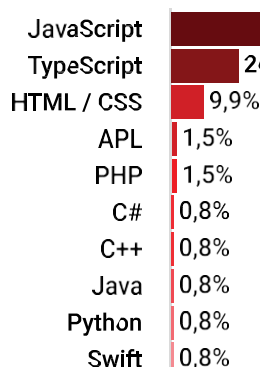
79,6% các Front-end Developer đạt trình độ Cử nhân trở lên và **88,6%** tốt nghiệp chính quy ngành IT (hoặc các ngành có liên quan tới IT) từ trường cao đẳng/đại học.



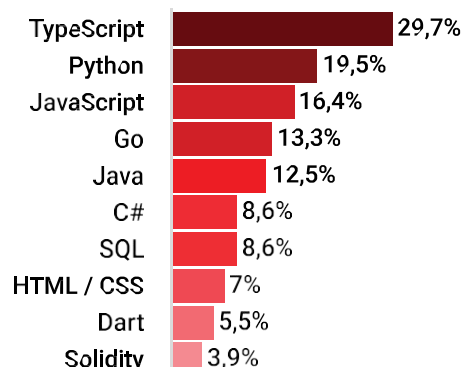
NGÔN NGỮ LẬP TRÌNH

Một số ngôn ngữ lập trình được cho là căn bản và được đa phần các Front-end Developer đang sử dụng chính là **JavaScript, TypeScript & HTML/CSS**.

TypeScript, Go là những ngôn ngữ họ dự định trang bị trong 1 năm tới. Một số ít dự định học thêm về mảng **Data (Python, SQL)** để có thể tiếp cận AI, Machine Learning - nhóm ngành có độ phủ cao thời gian gần đây.



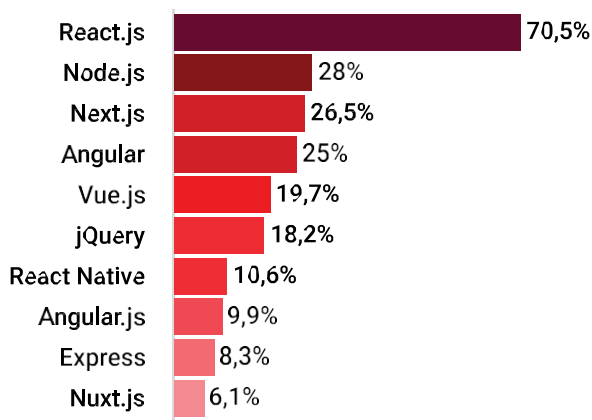
Top 10 ngôn ngữ lập trình được sử dụng chính



Top 10 ngôn ngữ lập trình muốn học trong 1 năm tới

LIBRARIES & FRAMEWORKS

Top 10 Libraries & Frameworks được sử dụng



CÔNG CỤ QUẢN LÝ

Top 5 công cụ quản lý được sử dụng



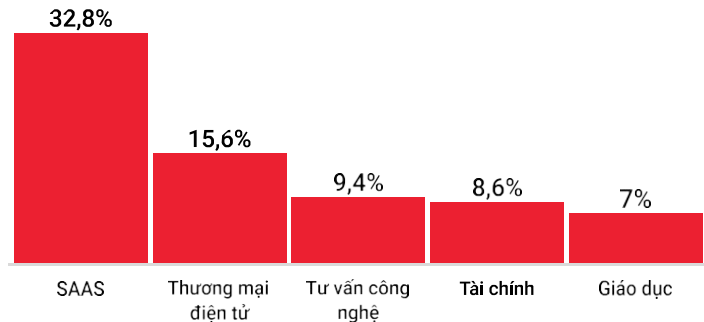
MỨC LƯƠNG THEO KINH NGHIỆM

Dưới 1 năm	11.000.000
Từ 1 đến dưới 3 năm	15.000.000
Từ 3 đến dưới 5 năm	30.000.000
Từ 5 đến 8 năm	40.000.000
Trên 8 năm	70.000.000

Mức lương Gross trung vị theo tháng (VNĐ),
không bao gồm Thưởng và các phúc lợi khác

LĨNH VỰC CÔNG TY / DỰ ÁN VÀ HÌNH THỨC LÀM VIỆC

LĨNH VỰC HOẠT ĐỘNG CỦA CÔNG TY / DỰ ÁN



■ Front-end Developer đang làm cho công ty Product
■ Front-end Developer đang làm cho công ty Outsourcing/Consulting
■ Front-end Developer đang làm cho công ty không thuộc IT

HÌNH THỨC

60%
làm việc
tại công
ty

28%
làm việc
linh động

12%
làm việc
từ xa

MỘT CÔNG TY LÝ TƯỞNG ĐỂ FRONT-END DEVELOPER GẮN BÓ LÂU DÀI

(*) Thứ tự xuất hiện không phản ánh mức độ quan trọng của các nhóm yếu tố

THU NHẬP	Thu nhập như mong muốn ít nhất ngang bằng với mức thị trường	56,8%
	Tỉ lệ tăng lương hàng năm ở mức chấp nhận được (5-10%)	29,6%
CƠ HỘI PHÁT TRIỂN	Có nhiều cơ hội được thăng tiến	36,4%
	Có kế hoạch giúp bản thân phát triển rõ ràng	35,6%
	Công ty có tiềm năng phát triển và thăng tiến	30,3%
LÃNH ĐẠO/SẾP TRỰC TIẾP	Người lãnh đạo trực tiếp có kinh nghiệm về kỹ thuật và kiến thức chuyên môn	32,6%
	Lãnh đạo/Sếp trực tiếp là người có tầm nhìn, hiểu nhân viên và có định hướng rõ ràng	31,8%
	Lãnh đạo/Sếp trực tiếp là người biết lắng nghe và bảo vệ team	29,6%
	Linh hoạt trong môi trường làm việc không cần chăm công, v.v	37,1%
VĂN HÓA CÔNG TY	Đồng nghiệp vui vẻ, hòa đồng	34,1%
	Workload vừa sức, không OT quá nhiều	25,8%
	Bonus/thưởng theo từng dự án	37,9%
PHÚC LỢI CÔNG TY	Đóng bảo hiểm trên 100% lương	37,1%
	Phúc lợi hấp dẫn cho các thành viên trong gia đình: bảo hiểm, trợ cấp chi phí học tập cho con cái, v.v	25,8%
NGUỒN GỐC CÔNG TY	Châu Âu	25%
	Mỹ và Canada	22%
	Việt Nam	15,9%
VỊ TRÍ CÔNG TY	Gần nhà (< 10km)	36,4%
	Quận trung tâm	18,9%

TOP 5 LÝ DO THƯỜNG KHIẾN FRONT-END DEVELOPER NGHỈ VIỆC

Bên cạnh những vấn đề về lương, việc thiếu các cơ hội, thử thách để thăng tiến bản thân trong công việc, môi trường bè phái chính trị là nguyên nhân chính khiến các Front-end Developer nghỉ việc.

23,5%

Lương thấp,
không như kỳ
vọng

17,4%

Không hoặc có
ít cơ hội tăng
lương

11,4%

Công việc không
còn thử thách

7,6%

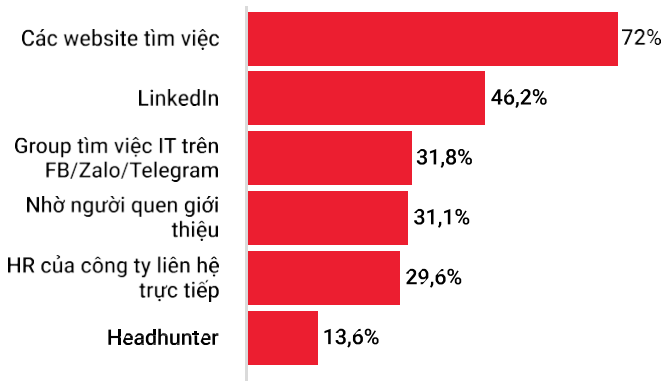
Môi trường làm việc
chính trị bè phái

7,6%

Không/ít cơ hội
được thăng tiến

NGUỒN TÌM KIẾM CƠ HỘI MỚI

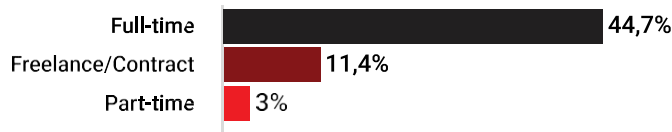
Khi có nhu cầu tìm kiếm cơ hội mới trong công việc, các website tìm việc vẫn là nguồn tìm kiếm nhiều nhất và hiệu quả nhất của ứng viên.



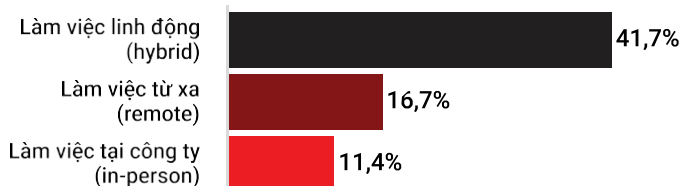
CÁC TIÊU CHÍ CÂN NHẮC CƠ HỘI PHÙ HỢP

Một ứng viên Front-end Developer sẽ kỳ vọng mức tăng lương trung bình từ **20%** trở lên, đồng thời sẽ cân nhắc các chi phí khác khi có offer công việc mới.

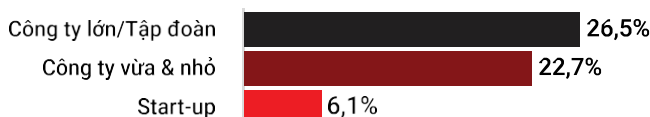
LOẠI HÌNH CÔNG VIỆC



HÌNH THỨC LÀM VIỆC



QUY MÔ CÔNG TY



BUỔI PHÒNG VẤN

Trong buổi phỏng vấn, ứng viên Back-end Developer kỳ vọng mình sẽ được truyền đạt một số giá trị về **văn hóa công ty**, **cách làm việc của Sếp** và cho họ thấy **tiềm năng phát triển của công ty**, **những cơ hội/thách thức** ở vị trí này. Đó sẽ là những thông tin giúp ứng viên đưa ra quyết định tốt hơn.

ỨNG VIÊN MUỐN BIẾT:

48,5%
Tiềm năng phát triển
của sản phẩm/công ty

40,9%
Cơ hội/thử thách từ
công việc mới

25,8%
Cơ hội đào tạo/luân
chuyển nội bộ

50,8%
Văn hóa công ty & môi
trường làm việc

28%
Thời gian làm việc thực tế

22%
Hoạt động để chăm sóc
sức khỏe tinh thần của
nhân viên trong công ty



61,4%
Cách làm việc của
Sếp trực tiếp

22,7%
Cấu trúc team &
báo cáo trực tiếp
cho ai

HÌNH THỨC PHÒNG VẤN:

56,1% ứng viên Front-end Developer nghĩ rằng hình thức nào cũng được

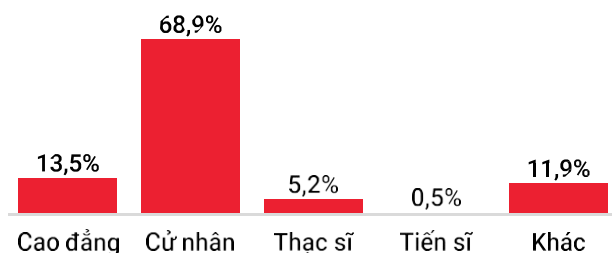
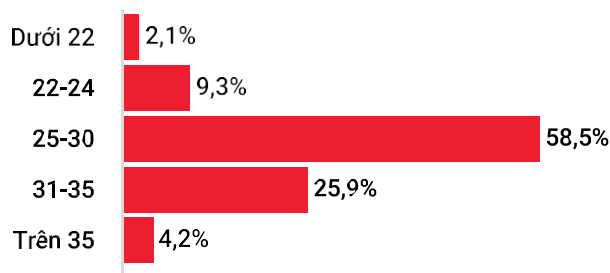
28,8% thoải mái với việc phỏng vấn Online hơn

HIỂU VỀ FULL-STACK DEVELOPER

ĐỘ TUỔI TRÌNH ĐỘ HỌC VẤN

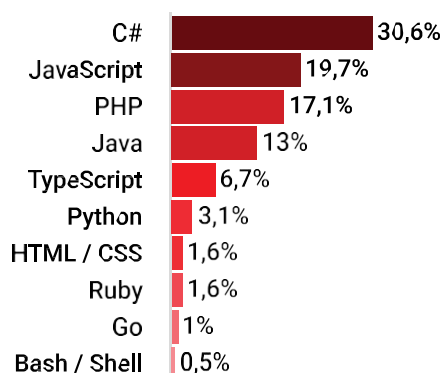
Độ tuổi của các [Full-stack Developer](#) tham gia nghiên cứu phân bố chủ yếu từ **22 đến 35**. Trong đó, **nhóm 25-30 tuổi** chiếm **tỷ trọng lớn nhất (58,5%)**.

74,6% các Full-stack Developer đạt trình độ Cử nhân trở lên. **89,6%** tốt nghiệp chính quy ngành [IT](#) (hoặc các ngành có liên quan tới IT) từ trường cao đẳng/đại học.

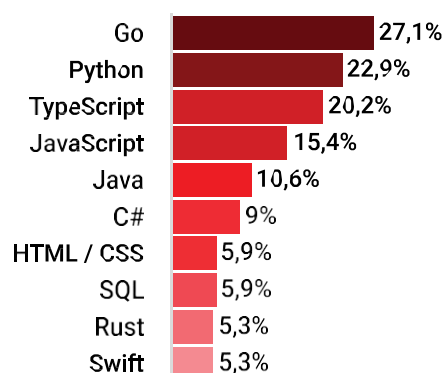


NGÔN NGỮ LẬP TRÌNH

Các Full-stack Developer nhìn chung không quá khác biệt với [Back-end Developer](#). Họ cũng muốn mở rộng và nâng cao chuyên môn trong mảng Front-end. Một số kế hoạch hoặc dự định của những làm Full-stack Developer thường thấy là học thêm **Go**, **TypeScript** trong 1 năm tới, hoặc mở rộng thêm về mảng Data, AI, Machine Learning... với dự định học [Python](#), [SQL](#).



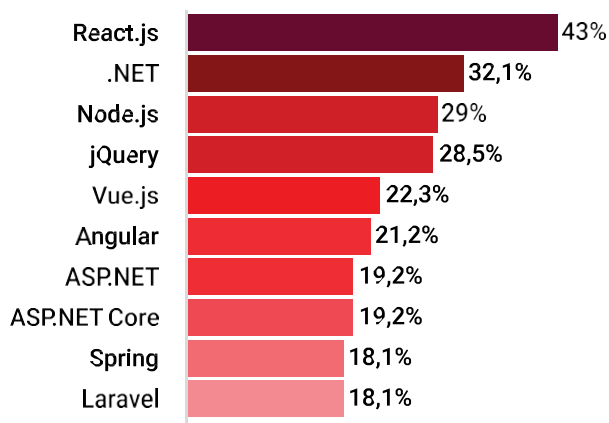
Top 10 ngôn ngữ lập trình được sử dụng chính



Top 10 ngôn ngữ lập trình muốn học trong 1 năm tới

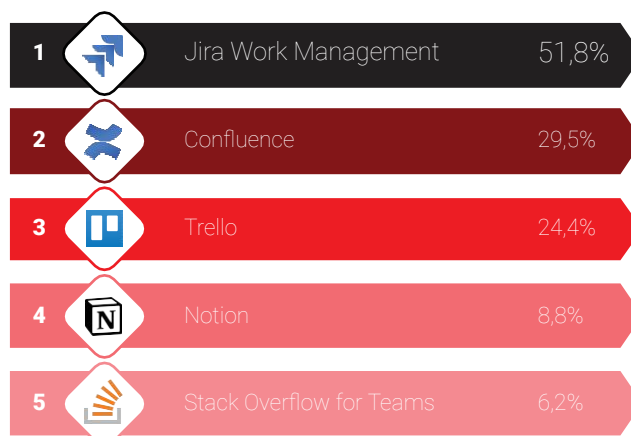
LIBRARIES & FRAMEWORKS

Top 10 Libraries & Frameworks được sử dụng



CÔNG CỤ QUẢN LÝ

Top 5 công cụ quản lý được sử dụng

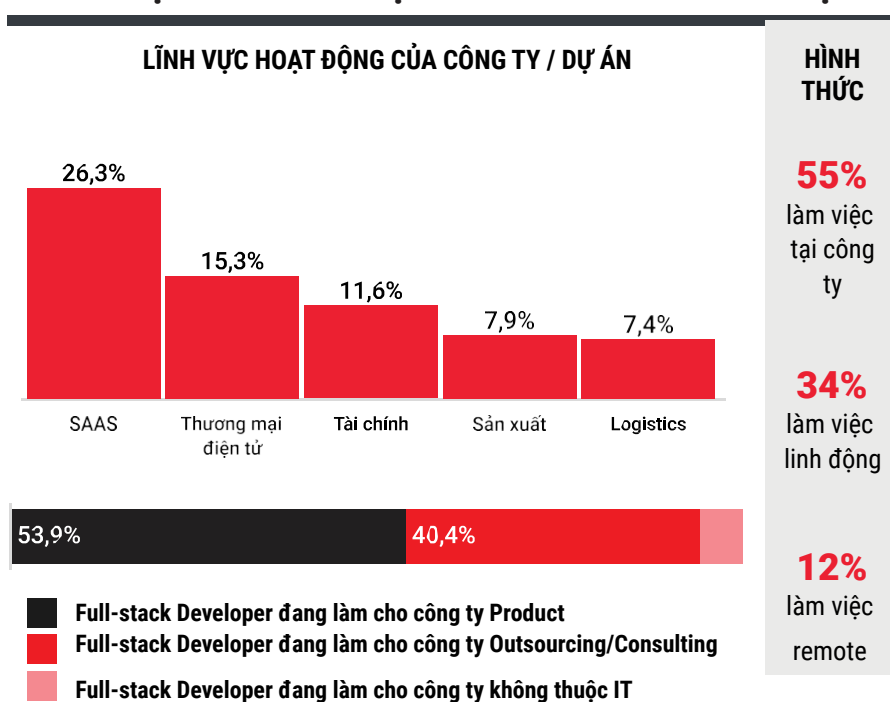


MỨC LƯƠNG THEO KINH NGHIỆM

Dưới 1 năm	17.000.000
Từ 1 đến dưới 3 năm	19.000.000
Từ 3 đến dưới 5 năm	25.000.000
Từ 5 đến 8 năm	37.000.000
Trên 8 năm	39.500.000

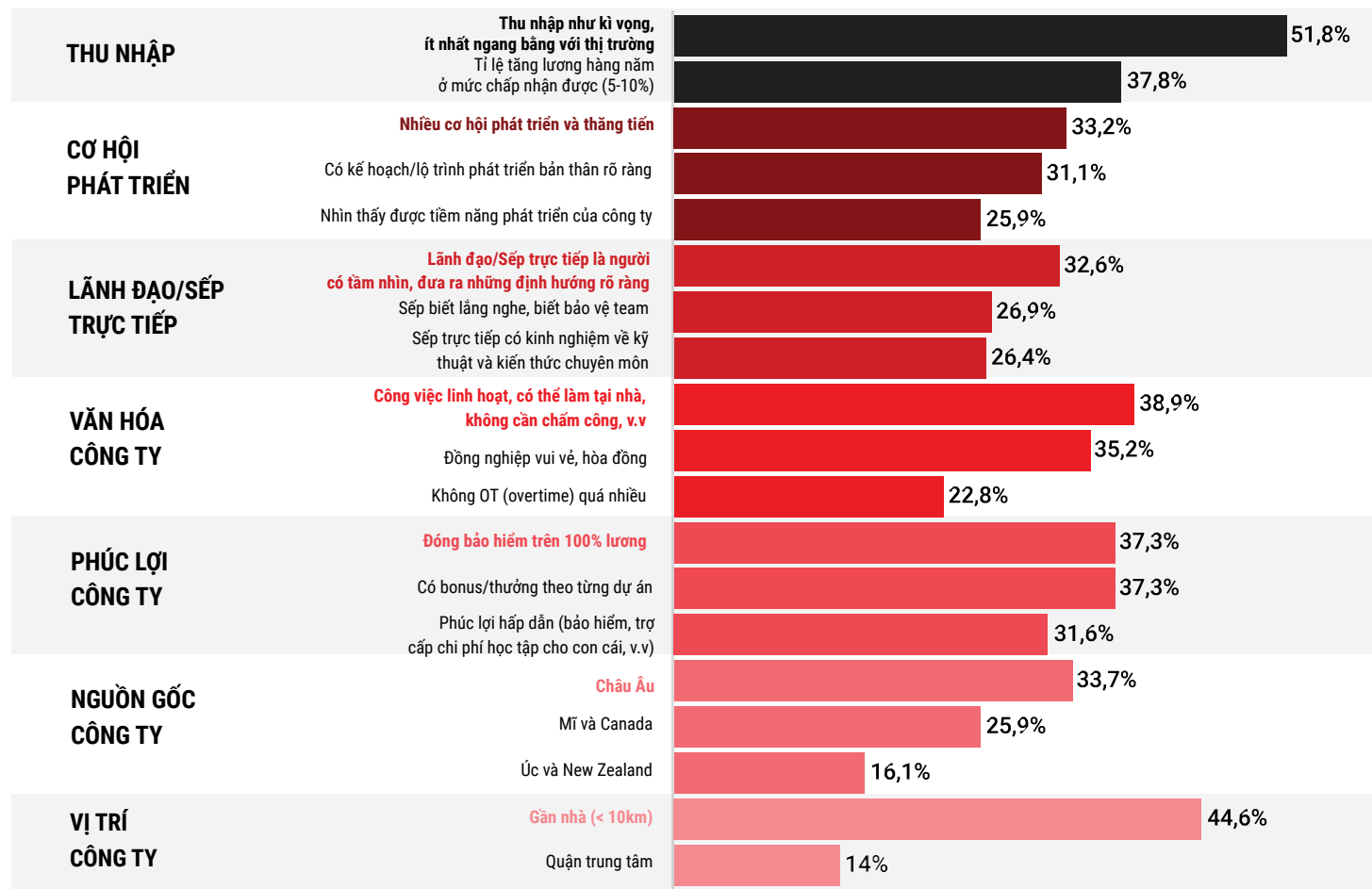
Mức lương Gross trung vị theo tháng (VNĐ),
không bao gồm Thưởng và các phúc lợi khác

LĨNH VỰC CÔNG TY / DỰ ÁN VÀ HÌNH THỨC LÀM VIỆC



MỘT CÔNG TY LÝ TƯỞNG ĐỂ FULL-STACK DEVELOPER GẮN BÓ LÂU DÀI

(*) Thứ tự xuất hiện không phản ánh mức độ quan trọng của các nhóm yếu tố



TOP 5 LÝ DO THƯỜNG KHIẾN FULL-STACK DEVELOPER NGHỈ VIỆC

Bên cạnh lương, việc thiếu các cơ hội, thử thách trong công việc, cơ hội thăng tiến trong công ty là nguyên nhân chính khiến các Full-stack Developer nghỉ việc. Bên cạnh đó, việc bị kiểm soát chặt chẽ bởi các nhà quản lý đã tạo ra cảm giác gò bó, mất đi khả năng sáng tạo ở một số ít Full-stack Developer.

29%

Lương thấp hơn
mong đợi

14,5%

Công việc không
còn thử thách

14%

Không/ít cơ hội
được thăng tiến

11,4%

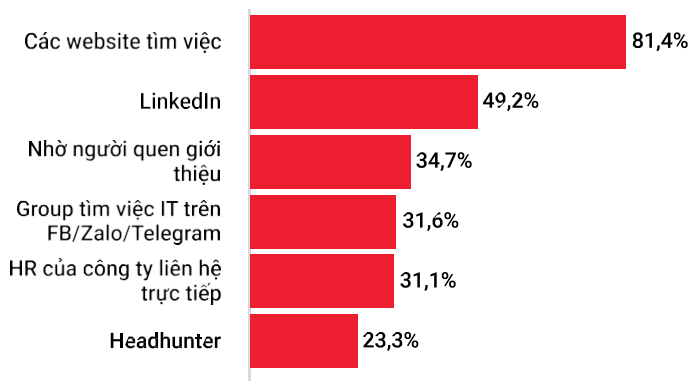
Không/ít cơ hội
tăng lương

7,3%

Quản lý chặt chẽ, nhân
viên không được thể hiện
bản thân trong công việc

NGUỒN TÌM KIẾM CƠ HỘI MỚI

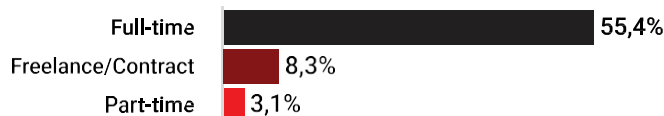
Khi có nhu cầu tìm kiếm cơ hội mới, các website tìm việc vẫn là nguồn tìm kiếm nhiều nhất của ứng viên.



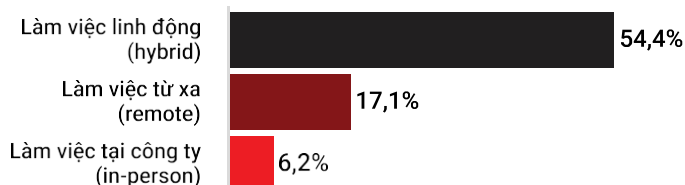
CÁC TIÊU CHÍ CÂN NHẮC CƠ HỘI PHÙ HỢP

Đối với offer công việc mới, một ứng viên Full-stack Developer sẽ kỳ vọng mức tăng lương trung bình từ 20% trở lên, bên cạnh việc cân nhắc các tiêu chí phù hợp khác.

LOẠI HÌNH CÔNG VIỆC



HÌNH THỨC LÀM VIỆC



QUY MÔ CÔNG TY



BUỔI PHÒNG VẤN

Trong phần trao đổi nhà quản lý sau phỏng vấn, ứng viên Full-stack Developer kỳ vọng được người phỏng vấn giúp họ hiểu thêm về văn hóa công ty, cách làm việc của Sếp và cho họ thấy tiềm năng phát triển của công ty, những cơ hội/thách thức ở vị trí này. Điều này giúp ứng viên đưa ra quyết định tốt hơn.

ỨNG VIÊN MUỐN BIẾT:

52,3%
Cơ hội/thử thách từ
công việc mới

47,2%
Tiềm năng phát triển
của sản phẩm/công ty

13%
Cơ hội đào tạo/luân
chuyển nội bộ

64,3%
Văn hóa công ty &
môi trường làm việc

22,3%
Thời gian làm việc
thực tế

20,2%
Môi trường làm việc
(đồng nghiệp, chương
trình sinh hoạt nội bộ)



65,3%
Cách làm việc của Sếp
trực tiếp

15%
Team làm việc, cách
làm việc, làm việc
trực tiếp với ai

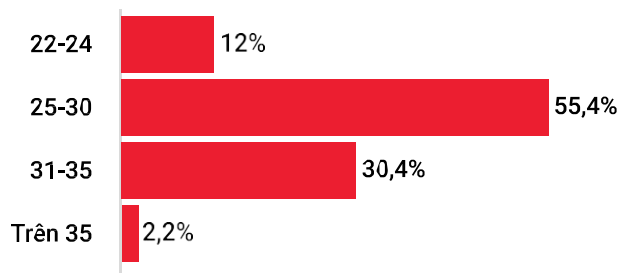
HÌNH THỨC PHÒNG VẤN:

57,5% ứng viên Full-stack Developer nghĩ rằng hình thức nào cũng được

31,1% thoải mái với việc [phỏng vấn online](#) hơn

HIỂU VỀ MOBILE DEVELOPER

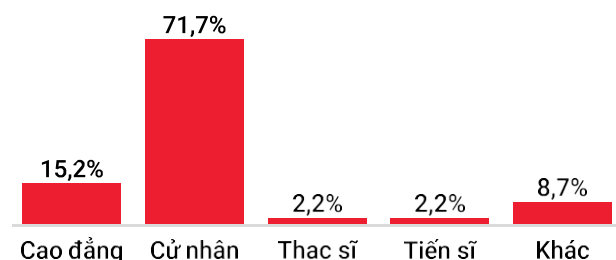
Những người là [Mobile Developer](#) tham gia nghiên cứu phân bố chủ yếu từ **22 đến 35**. Trong đó, **nhóm 25-30 tuổi** chiếm tỷ trọng lớn nhất (55,4%).



TRÌNH ĐỘ HỌC VẤN

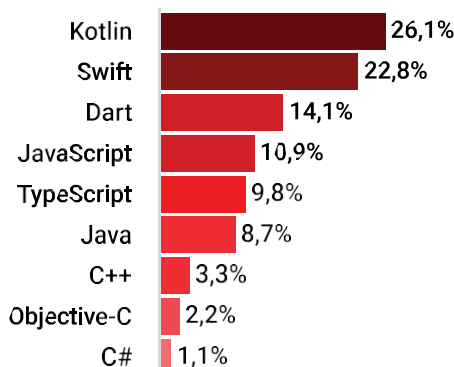
76,1% các Mobile Developer có bằng cấp ở trình độ Cử nhân trở lên.

93% Mobile Developer tốt nghiệp chính quy ngành IT (hoặc các ngành có liên quan tới IT) từ trường cao đẳng/đại học.

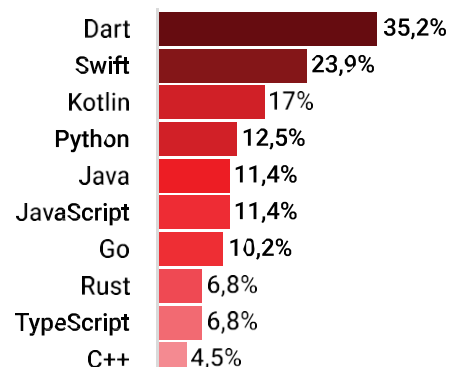


NGÔN NGỮ LẬP TRÌNH

3 ngôn ngữ lập trình mà phần lớn các Mobile Developer đang sử dụng là **Kotlin, Swift & Dart**. Đây cũng là các ngôn ngữ mà họ muốn học thêm trong 1 năm tới.



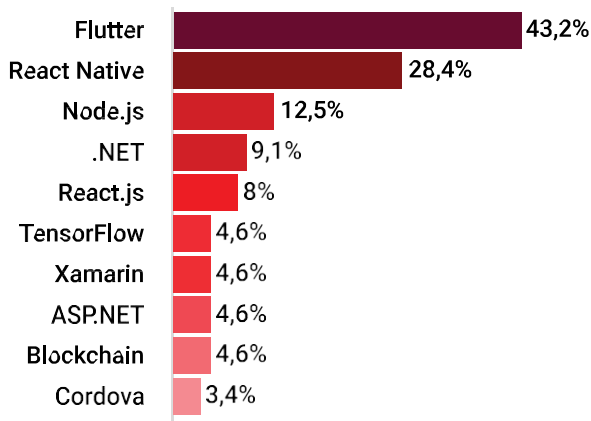
Top 9 ngôn ngữ lập trình được sử dụng chính



Top 10 ngôn ngữ lập trình muốn học trong 1 năm tới

LIBRARIES & FRAMEWORKS

Top 10 Libraries & Frameworks được sử dụng



CÔNG CỤ QUẢN LÝ

Top 5 công cụ quản lý được sử dụng

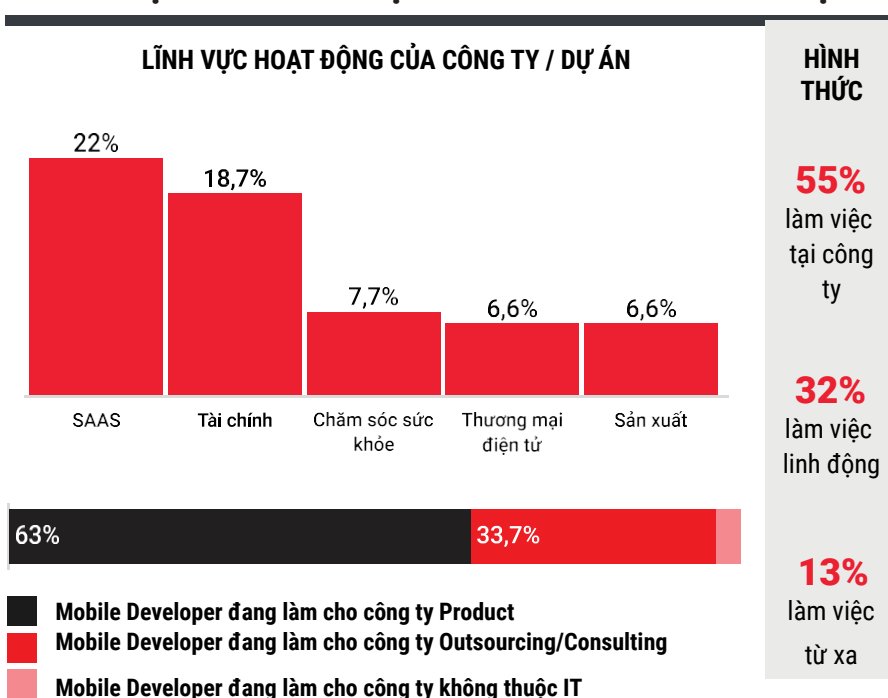


MỨC LƯƠNG THEO KINH NGHIỆM

Dưới 1 năm	12.000.000
Từ 1 đến dưới 3 năm	19.000.000
Từ 3 đến dưới 5 năm	27.000.000
Từ 5 đến 8 năm	42.000.000
Trên 8 năm	57.500.000

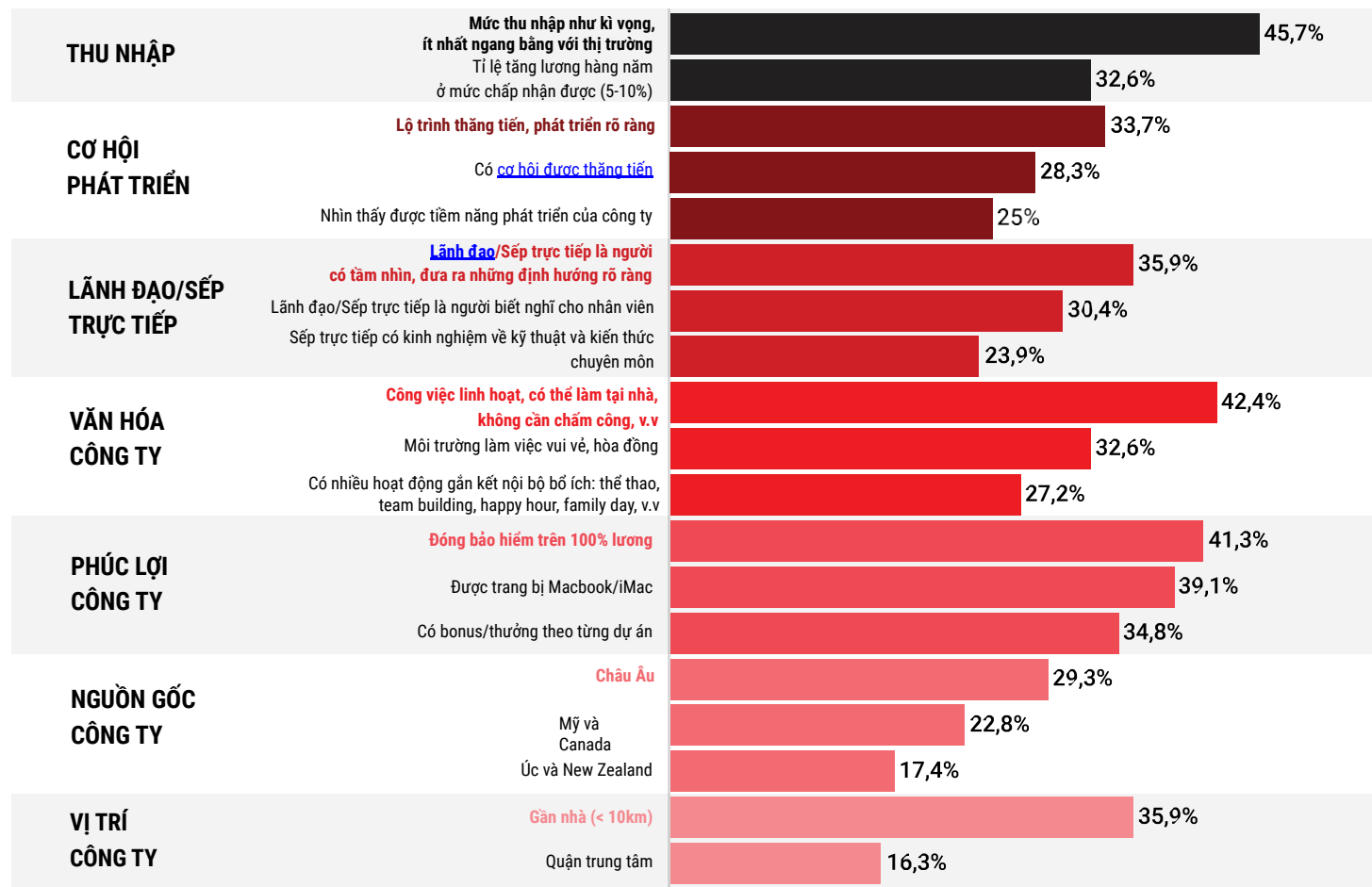
Mức lương Gross trung vị theo tháng (VNĐ), không bao gồm Thưởng và các phúc lợi khác

LĨNH VỰC CÔNG TY / DỰ ÁN VÀ HÌNH THỨC LÀM VIỆC



MỘT CÔNG TY LÝ TƯỞNG ĐỂ MOBILE DEVELOPER GẮN BÓ LÂU DÀI

(*) Thứ tự xuất hiện không phản ánh mức độ quan trọng của các nhóm yếu tố



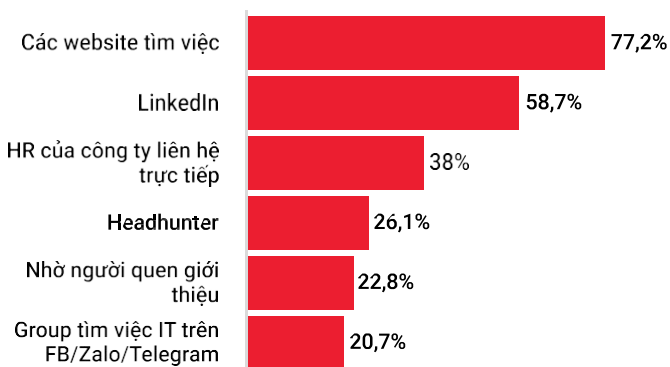
TOP 5 LÝ DO THƯỜNG KHIẾN MOBILE DEVELOPER NGHỈ VIỆC

Bên cạnh lương, môi trường làm việc, các cơ hội thăng tiến, tính chất công việc thực tế không như mong muốn ở công ty là nguyên nhân chính khiến các Mobile Developer nghỉ việc.



NGUỒN TÌM KIẾM CƠ HỘI MỚI

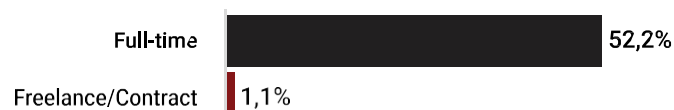
Khi có nhu cầu tìm kiếm cơ hội mới, các **website tìm việc** vẫn là **nguồn tìm kiếm nhiều nhất** của ứng viên.



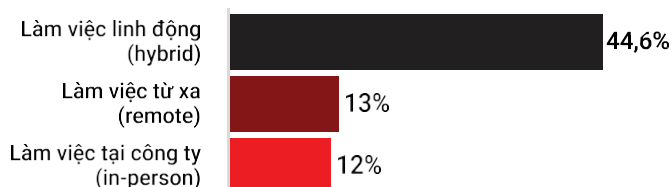
CÁC TIÊU CHÍ CÂN NHẮC CƠ HỘI PHÙ HỢP

Ứng viên [Mobile Developer](#) sẽ kỳ vọng mức tăng lương trung bình từ **25%** trở lên, đồng thời họ sẽ cân nhắc các chế độ phúc lợi khác

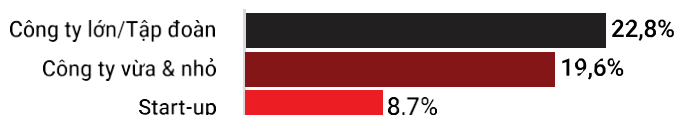
LOẠI HÌNH CÔNG VIỆC



HÌNH THỨC LÀM VIỆC



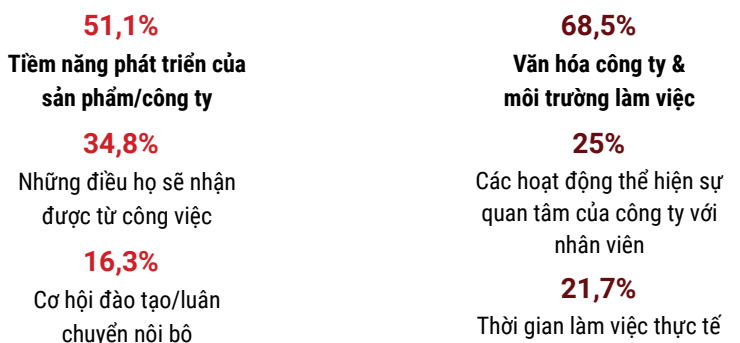
QUY MÔ CÔNG TY



BUỔI PHÒNG VẤN

Một số thông tin mà ứng viên Mobile Developer mong muốn biết thêm về công ty là **văn hóa công ty, cách làm việc của Sếp** và cho họ thấy **tiềm năng phát triển của công ty, những cơ hội/thách thức** ở vị trí mà họ đang ứng tuyển. Đây là những thông tin giúp ứng viên đưa ra quyết định tốt hơn.

ỨNG VIÊN MUỐN BIẾT:



66,3%
Cách làm việc của Sếp trực tiếp

16,3%
Cấu trúc team & báo cáo trực tiếp cho ai

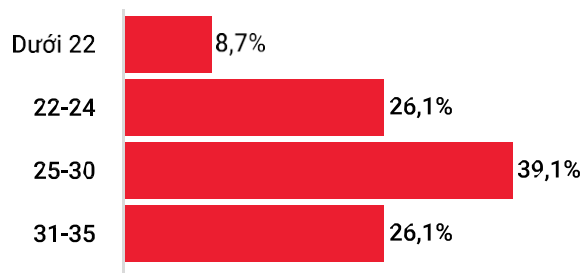
HÌNH THỨC PHÒNG VẤN:

48% ứng viên Mobile Developer nghĩ rằng hình thức nào cũng được
41% thoải mái với việc phỏng vấn Online hơn

HIỂU VỀ GAME DEVELOPER

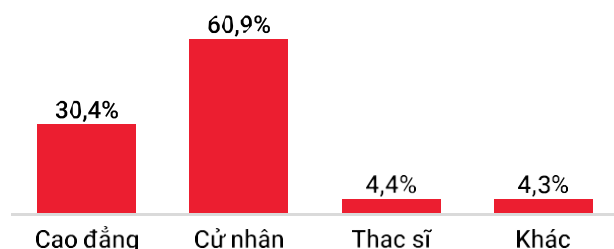
ĐỘ TUỔI

Các [Game Developer](#) được nghiên cứu trong dự án đều thuộc nhóm tuổi tương đối trẻ, dưới 35 tuổi.



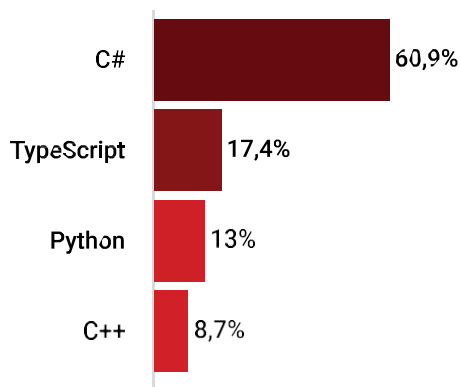
TRÌNH ĐỘ HỌC VẤN

65,3% các Game Developer ở trình độ Cử nhân trở lên. **86,9%** tốt nghiệp chính quy ngành IT (hoặc các ngành có liên quan tới IT) từ trường cao đẳng/đại học.

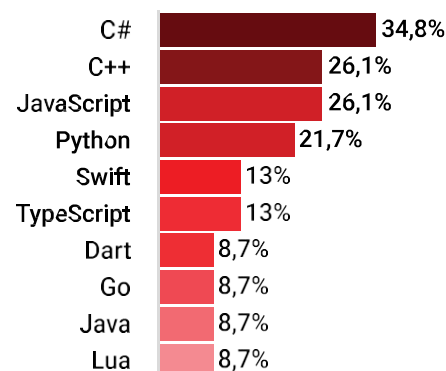


NGÔN NGỮ LẬP TRÌNH

Đa phần các Game Developer đang muốn nâng cao kiến thức về **C++**. **21,7%**. Ngoài ra, họ có thể dự định học thêm **Python** để có thể tiếp cận mảng Data, AI, Machine Learning phục vụ cho việc thăng tiến trong công việc này.



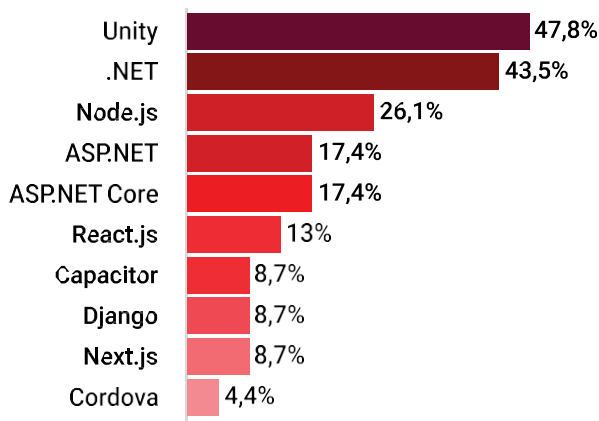
Top 4 ngôn ngữ lập trình được sử dụng chính



Top 10 ngôn ngữ lập trình game developer muốn học trong 1 năm tới

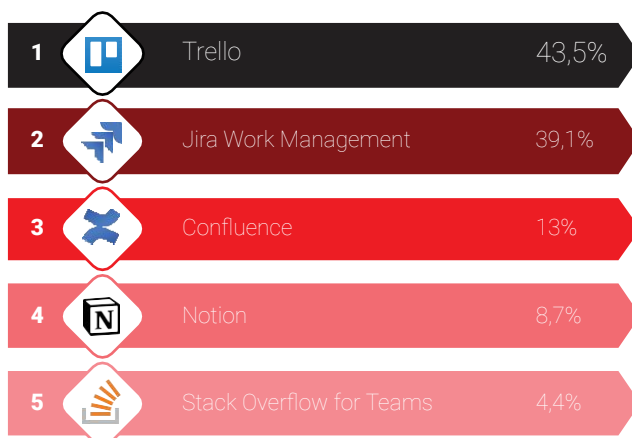
LIBRARIES & FRAMEWORKS

Top 10 Libraries & Frameworks được sử dụng



CÔNG CỤ QUẢN LÝ

Top 5 công cụ quản lý được sử dụng

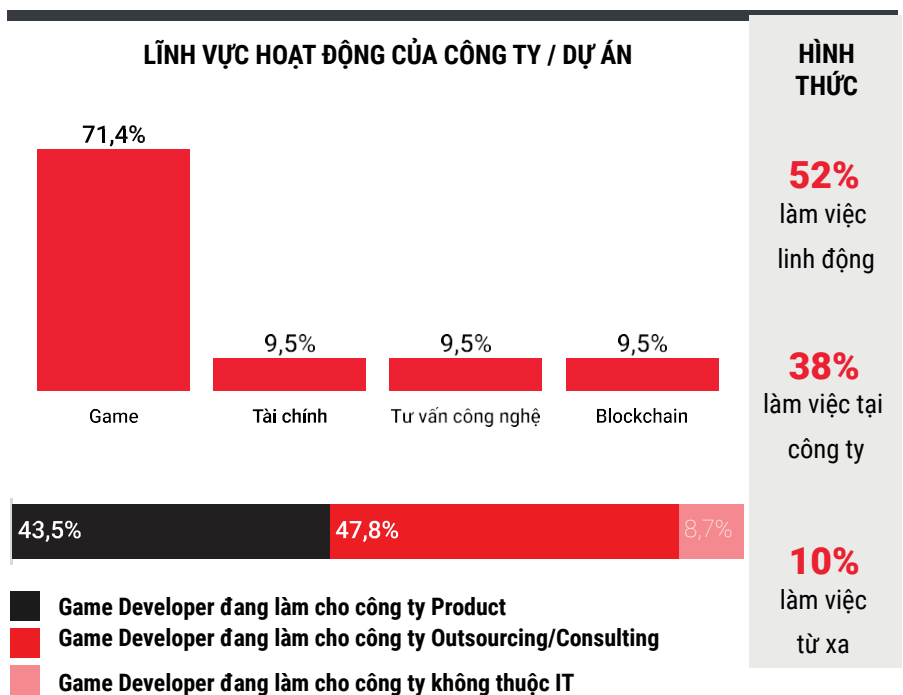


MỨC LƯƠNG THEO KINH NGHIỆM

Dưới 1 năm	19.000.000
Từ 1 đến dưới 3 năm	22.000.000
Từ 3 đến dưới 5 năm	28.500.000
Từ 5 đến 8 năm	32.000.000
Trên 8 năm	51.000.000

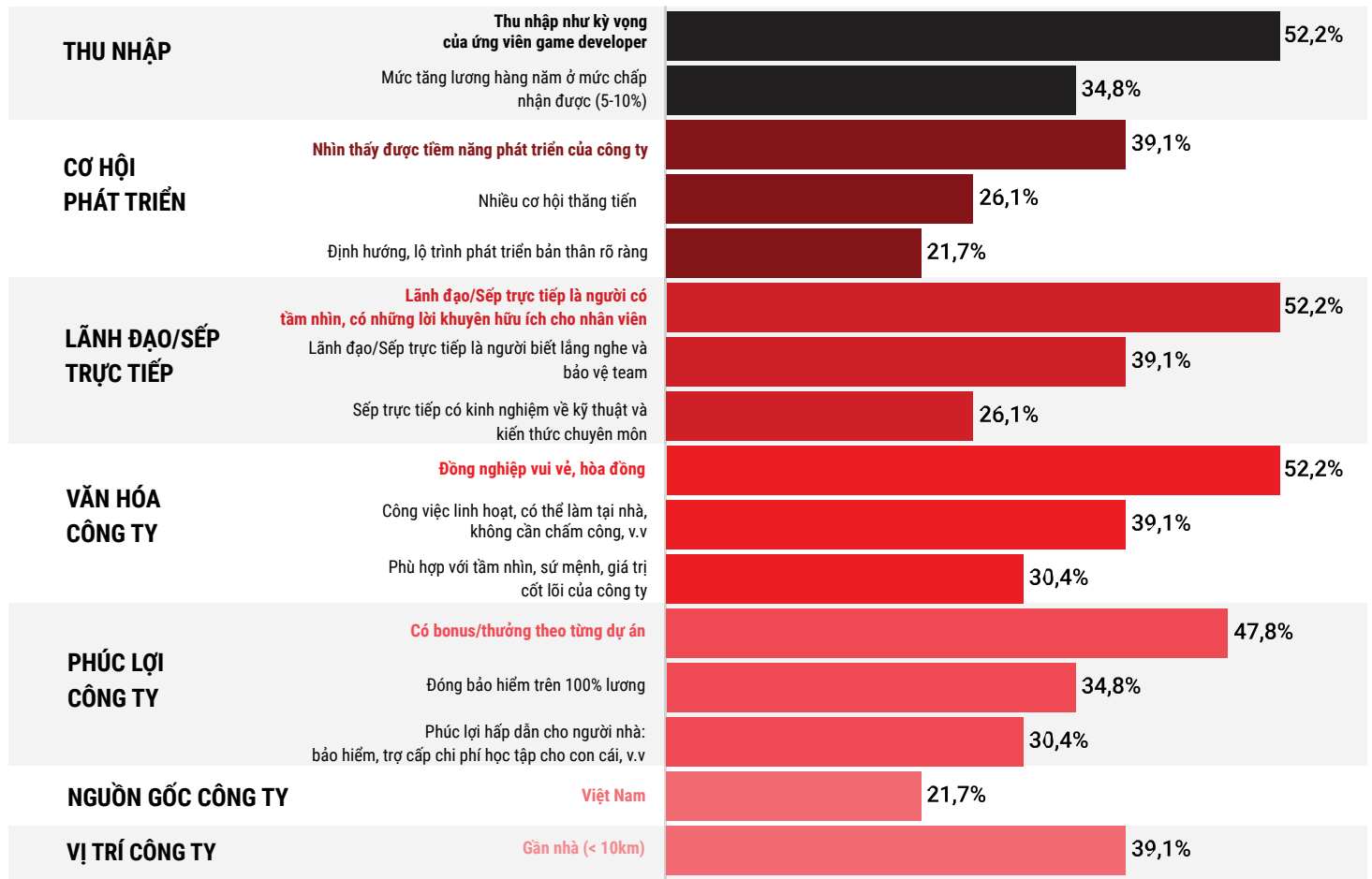
Mức lương Gross trung vị theo tháng (VNĐ), không bao gồm Thưởng và các [phúc lợi](#) khác

LĨNH VỰC CÔNG TY / DỰ ÁN VÀ HÌNH THỨC LÀM VIỆC



MỘT CÔNG TY LÝ TƯỞNG ĐỂ GAME DEVELOPER GẮN BÓ LÂU DÀI

(*) Thứ tự xuất hiện không phản ánh mức độ quan trọng của các nhóm yếu tố



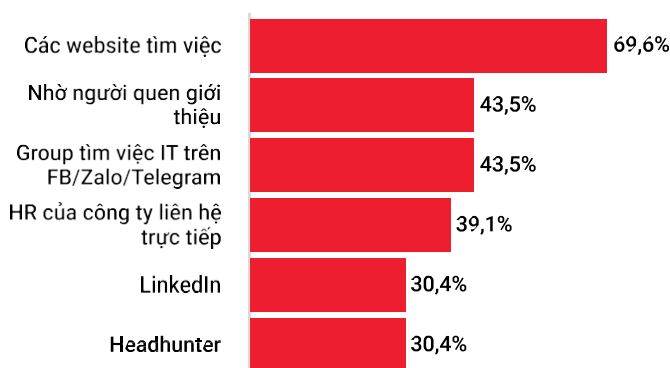
TOP 5 LÝ DO THƯỜNG KHIẾN GAME DEVELOPER NGHỈ VIỆC

Môi trường làm việc không có nhiều thử thách, cơ hội, văn hóa công ty không phù hợp, không tìm thấy tiềm năng phát triển ở công ty là những nguyên nhân chính khiến Game Developer nghỉ việc.



NGUỒN TÌM KIẾM CƠ HỘI MỚI

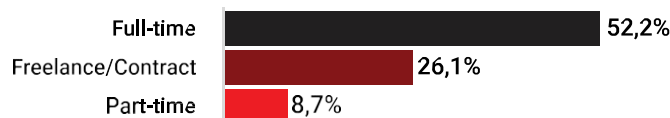
Các website tìm việc vẫn là nguồn tìm kiếm nhiều nhất của ứng viên Game Developer khi có nhu cầu tìm việc.



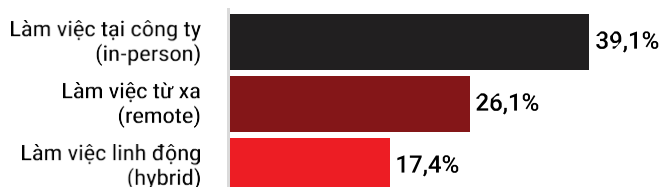
CÁC TIÊU CHÍ CÂN NHẮC CƠ HỘI PHÙ HỢP

Đối với offer công việc mới, một ứng viên Game Developer sẽ kỳ vọng mức tăng lương trung bình từ **20%** trở lên, đồng thời cân nhắc các tiêu chí khác như: [BHXH](#), [BHYT](#), [BHTN](#),...

LOẠI HÌNH CÔNG VIỆC



HÌNH THỨC LÀM VIỆC



QUY MÔ



BUỔI PHÒNG VẤN

Trong buổi phỏng vấn, ứng viên Game Developer mong muốn tìm hiểu nhiều hơn về **văn hóa công ty, cách làm việc của Sếp** và cho họ thấy **tiềm năng phát triển của công ty, những cơ hội/thách thức** ở vị trí này. Đó sẽ là những thông tin giúp ứng viên đưa ra quyết định tốt hơn.

ỨNG VIÊN MUỐN BIẾT:

60,9%
Tiềm năng phát triển của sản phẩm/công ty

30,4%
Cơ hội/thử thách từ công việc mới

13,4%
Cơ hội đào tạo/luân chuyển nội bộ

43,5%
Văn hóa công ty & môi trường làm việc

26,1%
Thời gian làm việc thực tế

17,4%
Các hoạt động thể hiện sự quan tâm của công ty với nhân viên



65,2%
Cách làm việc của Sếp trực tiếp

43,5%
Cấu trúc team & báo cáo trực tiếp cho ai

HÌNH THỨC PHÒNG VẤN:

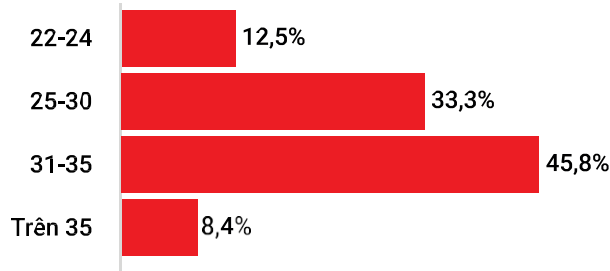
65,2% ứng viên Game Developer chấp nhận bất kỳ hình thức phỏng vấn nào

21,7% thích việc phỏng vấn trực tiếp hơn

HIỂU VỀ EMBEDDED ENGINEER

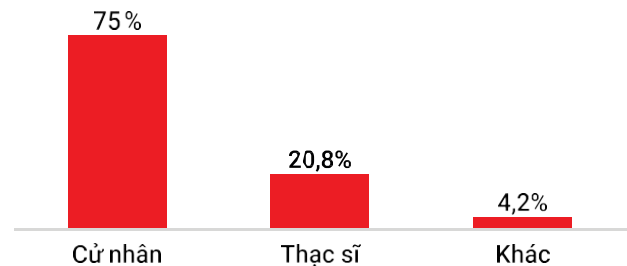
ĐỘ TUỔI

Độ tuổi của các [Embedded Engineer](#) tham gia nghiên cứu phân bố chủ yếu từ 22 đến 35. Nhóm 31-35 tuổi chiếm tỷ trọng lớn nhất (45,8%).



TRÌNH ĐỘ HỌC VẤN

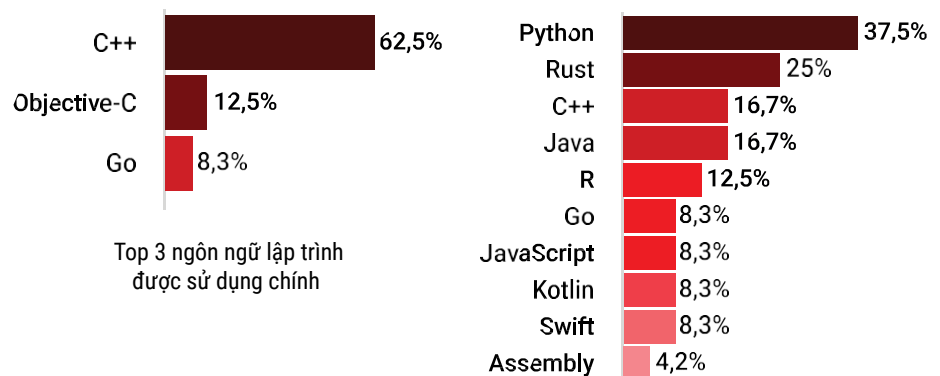
95,8% các Embedded Engineer đạt trình độ Cử nhân trở lên và tốt nghiệp chính quy ngành IT (hoặc các ngành có liên quan tới IT).



NGÔN NGỮ LẬP TRÌNH

C++ là ngôn ngữ chính được Embedded Engineer sử dụng với 62,5%.

37,5% số người làm Embedded Engineer dự định học thêm Python trong 1 năm tới để có thể tiếp cận mảng Data, AI, Machine Learning.

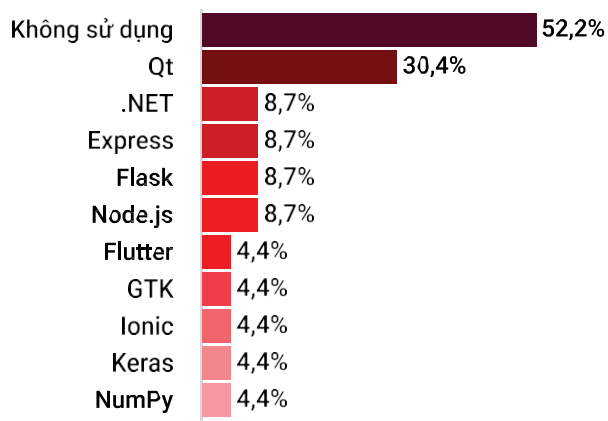


Top 3 ngôn ngữ lập trình được sử dụng chính

Top 10 ngôn ngữ lập trình muốn học trong 1 năm tới

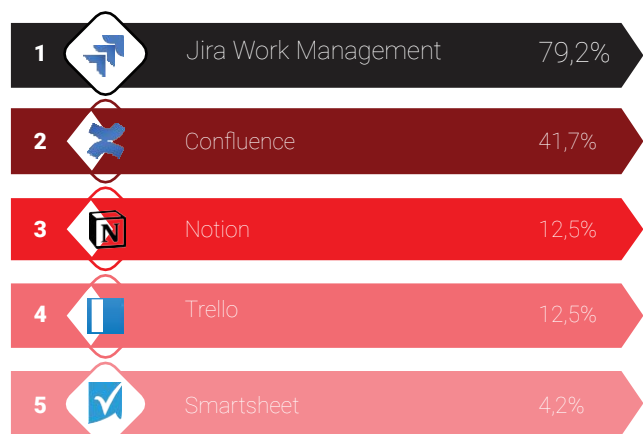
LIBRARIES & FRAMEWORKS

Top 10 Libraries & Frameworks được sử dụng



CÔNG CỤ QUẢN LÝ

Top 5 công cụ quản lý được sử dụng



MỨC LƯƠNG THEO KINH NGHIỆM

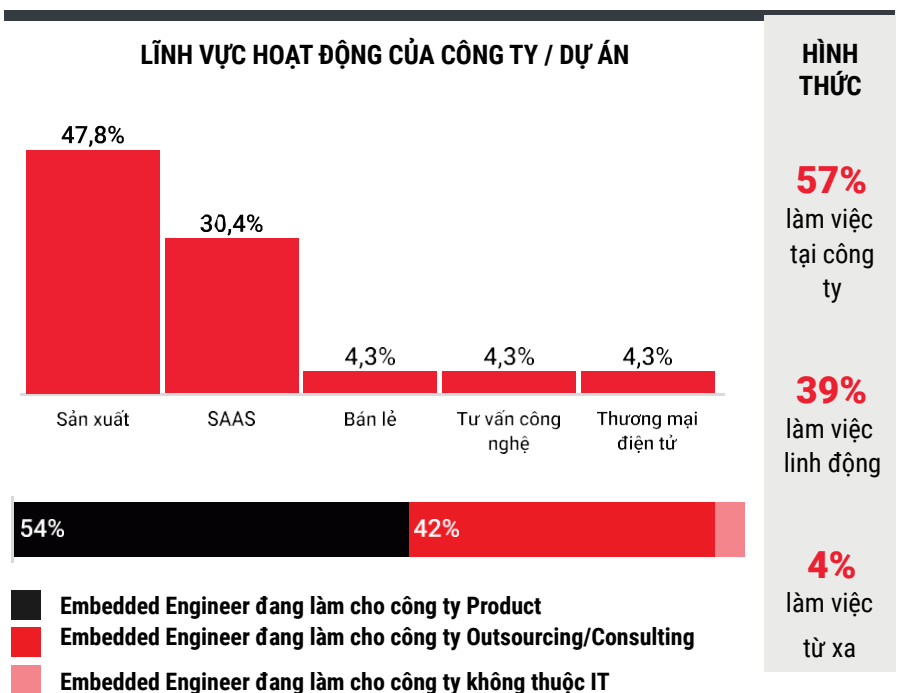
Dưới 1 năm	15.000.000
Từ 1 đến dưới 3 năm	37.000.000
Từ 3 đến dưới 5 năm	N/A
Từ 5 đến 8 năm	41.000.000
Trên 8 năm	N/A

Mức lương Gross trung vị theo tháng (VNĐ), không bao gồm Thuế và các phúc lợi khác

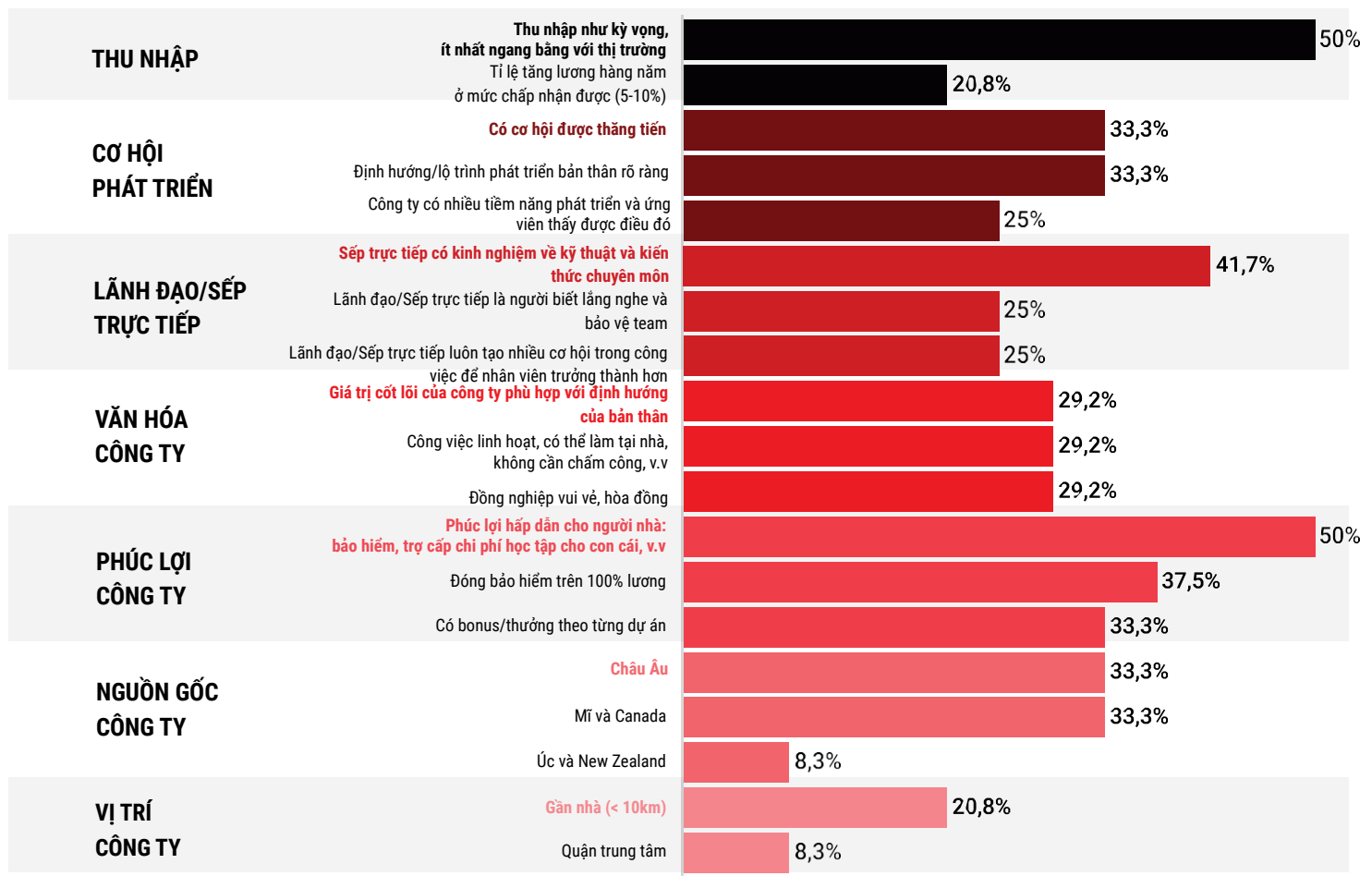
Xem thêm các nghiên cứu về lương tại: <https://vietnamsalary.careerbuilder.vn/>

(*) Thứ tự xuất hiện không phản ánh mức độ quan trọng của các nhóm yếu tố

LĨNH VỰC CÔNG TY / DỰ ÁN VÀ HÌNH THỨC LÀM VIỆC



MỘT CÔNG TY LÝ TƯỞNG ĐỂ EMBEDDED ENGINEER GẮN BÓ LÂU DÀI



TOP 5 LÝ DO THƯỜNG KHIẾN EMBEDDED ENGINEER NGHỈ VIỆC

Thông thường, những nguyên nhân chính làm các Embedded Engineer từ bỏ công việc của mình là: **Lương thấp, môi trường bè phái, chính trị trong công ty và thiếu các cơ hội, thử thách trong công việc**

54,2%

Lương thấp hơn mong đợi

16,7%

Môi trường làm việc chính trị, bè phái

12,5%

Không/ít cơ hội được thăng tiến

4,2%

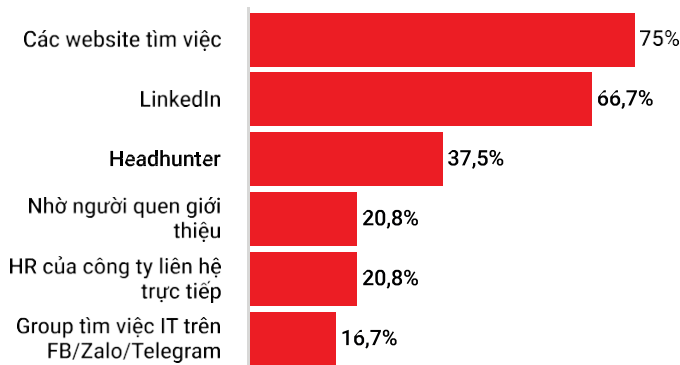
Khối lượng công việc quá cao: thời gian OT (overtime) quá nhiều

4,2%

Có định hướng nghề nghiệp khác (start-up, freelancer, chuyển ngành, v.v)

NGUỒN TÌM KIẾM CƠ HỘI MỚI

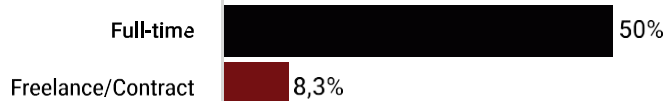
Khi có nhu cầu tìm kiếm cơ hội mới, các **website tìm việc** vẫn là **nguồn tìm kiếm nhiều nhất** của ứng viên.



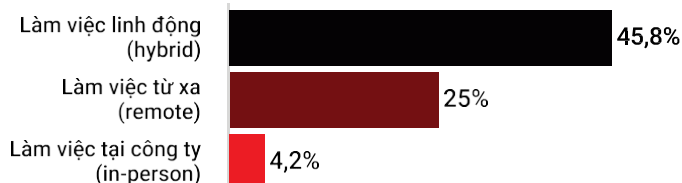
CÁC TIÊU CHÍ CÂN NHẮC CƠ HỘI PHÙ HỢP

Đối với offer công việc mới, một ứng viên Embedded Engineer sẽ kỳ vọng mức tăng lương trung bình từ **20%** trở lên, bên cạnh việc cân nhắc các tiêu chí phù hợp khác.

LOẠI HÌNH CÔNG VIỆC



HÌNH THỨC LÀM VIỆC



QUY MÔ CÔNG TY



BUỔI PHÒNG VẤN

Trong buổi phỏng vấn, ứng viên Embedded Engineer kỳ vọng nhận được các thông tin về **tiềm năng phát triển của công ty**, hiểu được **cách làm việc của Sếp** và **văn hóa công ty**. Đó sẽ là những thứ giúp họ đưa ra quyết định tốt hơn.

ỨNG VIÊN MUỐN BIẾT:

50%
Tiềm năng phát triển của sản phẩm/công ty

33,3%
Cơ hội/thử thách từ công việc mới

25%
Cơ hội đào tạo/luân chuyển nội bộ

45,8%
Văn hóa công ty & môi trường làm việc

41,7%
Các hoạt động thể hiện sự quan tâm của công ty với nhân viên

25%
Thời gian làm việc thực tế



58,3%
Cách làm việc của Sếp trực tiếp

20,8%
Cấu trúc team & báo cáo trực tiếp cho ai

HÌNH THỨC PHÒNG VẤN:

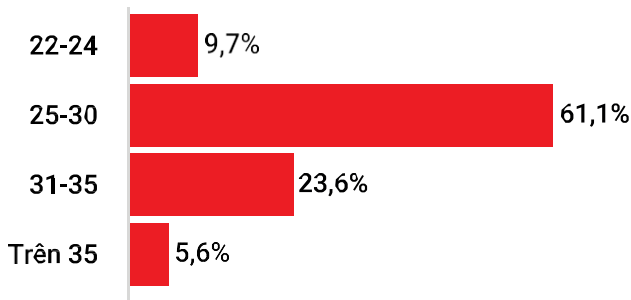
62,5% ứng viên Embedded Engineer nghĩ rằng hình thức nào cũng được

29,1% thoải mái với việc phỏng vấn Online hơn

HIỂU VỀ PRODUCT OWNER/PRODUCT MANAGER/BUSINESS ANALYST

ĐỘ TUỔI

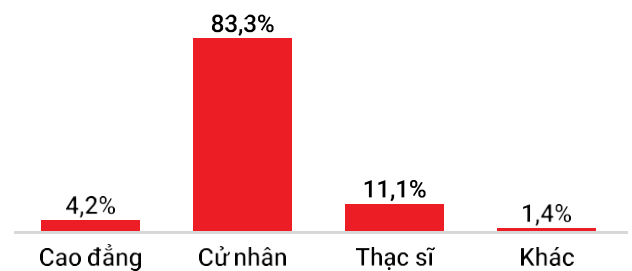
Độ tuổi của các Product Owner/Product Manager/Business Analyst trong nghiên cứu phân bố chủ yếu từ **22 đến 35**. Trong đó, **nhóm 25-30 tuổi** chiếm **tỷ trọng lớn nhất (61,1%)**.



TRÌNH ĐỘ HỌC VẤN

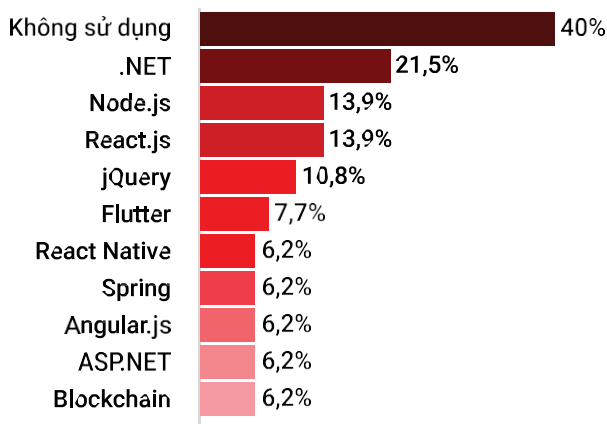
94,4% các Product Owner/Product Manager/Business Analyst đạt trình độ Cử nhân trở lên.

65,3% các Product Owner/Product Manager/Business Analyst tốt nghiệp chính quy ngành [IT](#) (hoặc các ngành có liên quan tới IT) từ trường cao đẳng/đại học.



LIBRARIES & FRAMEWORKS

Top 10 Libraries & Frameworks được sử dụng



CÔNG CỤ QUẢN LÝ

Top 5 công cụ quản lý được sử dụng

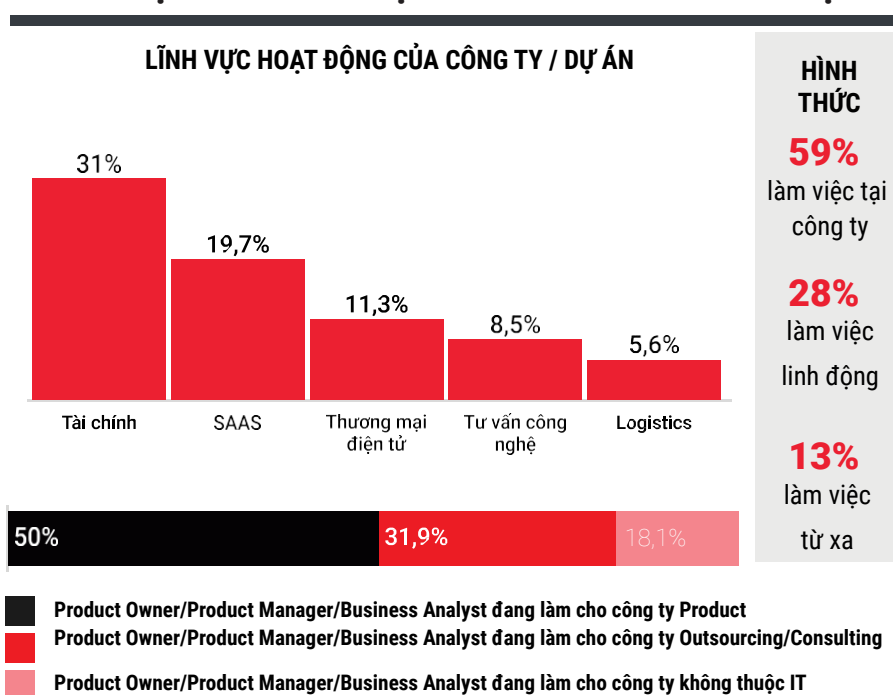


MỨC LƯƠNG THEO KINH NGHIỆM

Dưới 1 năm	12.500.000
Từ 1 đến dưới 3 năm	28.000.000
Từ 3 đến dưới 5 năm	33.000.000
Từ 5 đến 8 năm	39.000.000
Trên 8 năm	40.000.000

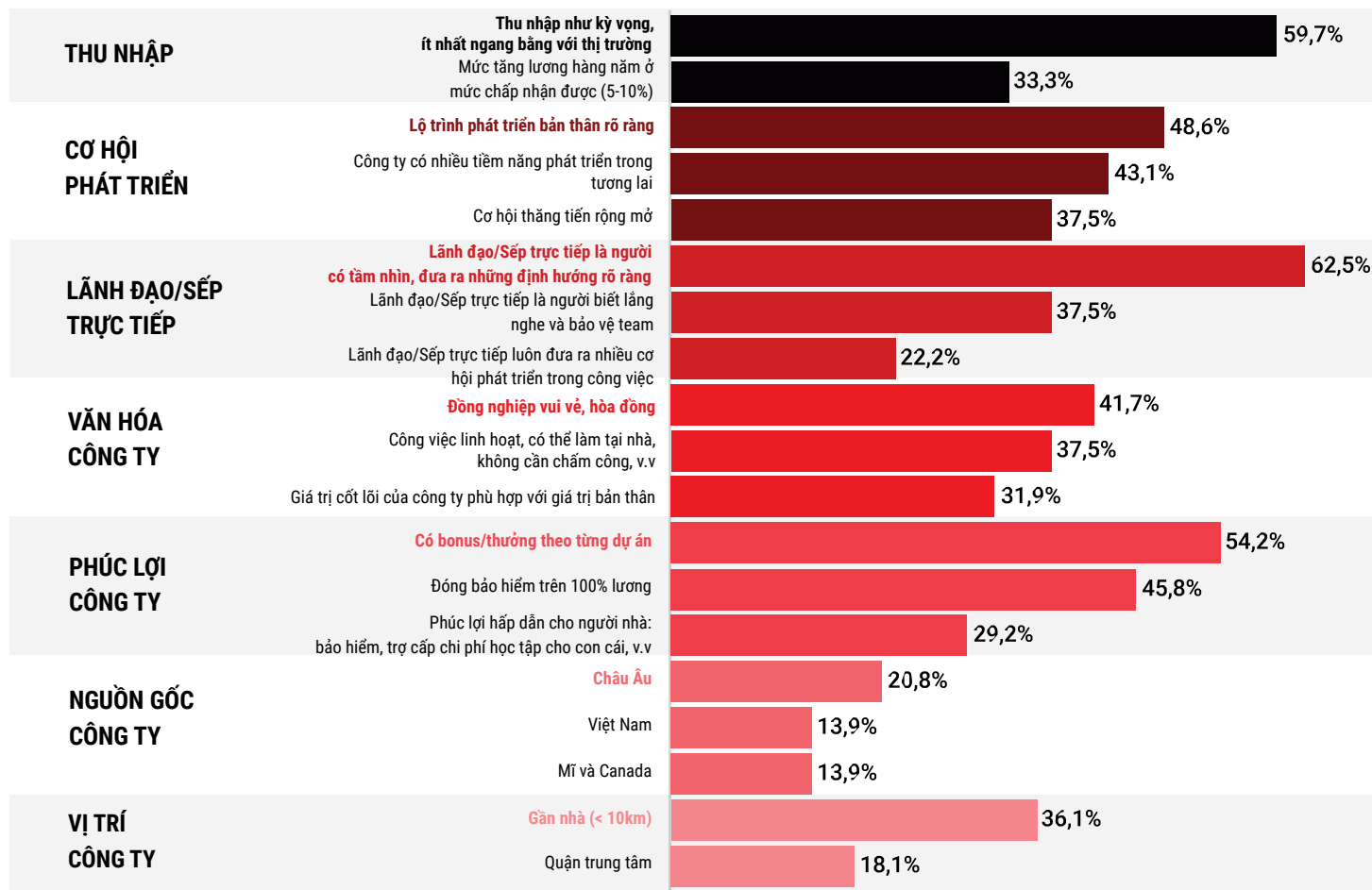
Mức lương Gross trung vị theo tháng (VNĐ),
không bao gồm Thưởng và các phúc lợi khác

LĨNH VỰC CÔNG TY / DỰ ÁN VÀ HÌNH THỨC LÀM VIỆC



MỘT CÔNG TY LÝ TƯỞNG ĐỂ PRODUCT OWNER/PRODUCT MANAGER/BUSINESS ANALYST GẮN BÓ LÂU DÀI

(*) Thứ tự xuất hiện không phản ánh mức độ quan trọng của các nhóm yếu tố



TOP 5 LÝ DO THƯỜNG KHIẾN PRODUCT OWNER/PRODUCT MANAGER/BUSINESS ANALYST NGHỈ VIỆC

Ngoài vấn đề chính là **lương**, việc **thiếu cơ hội, thử thách để thăng tiến trong công việc, không còn niềm tin vào tiềm năng của công ty và sản phẩm** là nguyên nhân chính khiến các Product Owner/Product Manager/Business Analyst nghỉ việc.

19,4%

Không/ít cơ hội được thăng tiến

18,1%

Lương thấp hơn mong đợi

13,9%

Công ty và sản phẩm không còn tiềm năng phát triển

12,5%

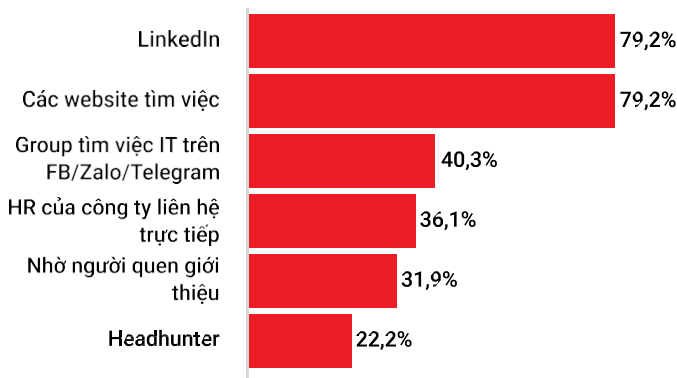
Không/ít cơ hội tăng lương

9,7%

Công việc không còn thử thách

NGUỒN TÌM KIẾM CƠ HỘI MỚI

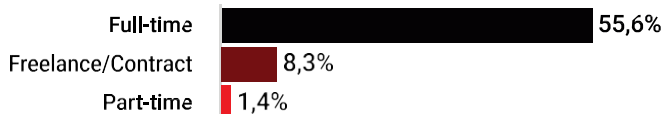
Khi có nhu cầu tìm kiếm cơ hội mới, **các website tìm việc** vẫn là **nguồn tìm kiếm nhiều nhất** của ứng viên.



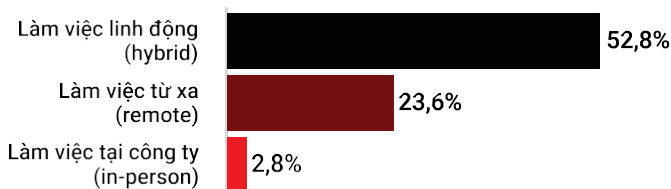
CÁC TIÊU CHÍ CÂN NHẮC CƠ HỘI PHÙ HỢP

Đối với **offer công việc mới**, một ứng viên Product Owner/Product Manager/Business Analyst sẽ **kỳ vọng mức tăng lương** trung bình từ **22,5%** trở lên, bên cạnh việc cân nhắc các tiêu chí phù hợp khác.

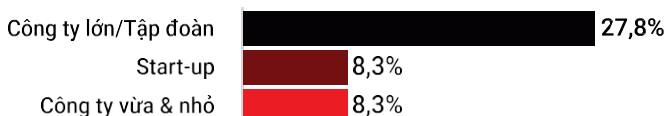
LOẠI HÌNH CÔNG VIỆC



HÌNH THỨC LÀM VIỆC



QUY MÔ CÔNG TY



BUỔI PHÒNG VẤN

Trong buổi phỏng vấn, ứng viên Product Owner/Product Manager/Business Analyst kỳ vọng được người phỏng vấn giúp họ hiểu thêm về **văn hóa công ty, cách làm việc của Sếp** và cho họ thấy **tiềm năng phát triển của công ty, những cơ hội/thách thức** ở vị trí này. Đó sẽ là những thông tin giúp ứng viên đưa ra quyết định tốt hơn.

ỨNG VIÊN MUỐN BIẾT:

58,3%
Tiềm năng phát triển của sản phẩm/công ty

37,5%
Những thử thách mà công việc mới mang lại

15,3%
Cơ hội đào tạo/luân chuyển nội bộ

51,4%
Văn hóa công ty & môi trường làm việc

19,4%
Thời gian làm việc thực tế

17,4%
Môi trường nội bộ trong công ty



62,5%
Cách làm việc của Sếp trực tiếp

36,1%
Cấu trúc team & báo cáo trực tiếp cho ai

HÌNH THỨC PHÒNG VẤN:

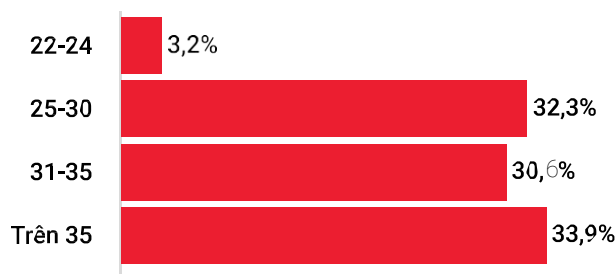
63,9% ứng viên Product Owner/Product Manager/Business Analyst nghĩ rằng hình thức nào cũng được
29,2% thoải mái với việc phỏng vấn Online hơn

HIỂU VỀ PROJECT MANAGER/PROJECT LEADER

ĐỘ TUỔI

Độ tuổi của các [Project Manager/Project Leader](#) tham gia nghiên cứu phân bố đều ở các nhóm tuổi từ 25 đến trên 35.

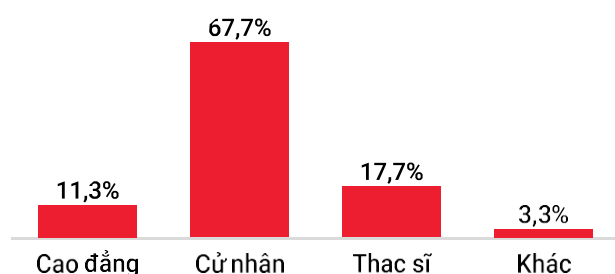
Vì đặc thù công việc cần một số năm kinh nghiệm nhất định nên tỷ lệ Project Manager/Project Leader trên 35 tuổi chiếm hơn 30%.



TRÌNH ĐỘ HỌC VẤN

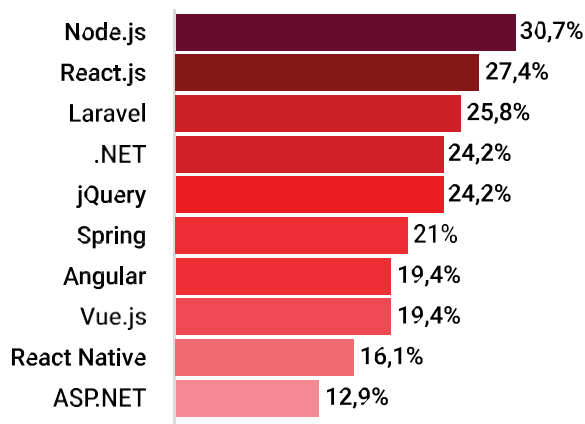
85,4% các Project Manager/Project Leader đạt trình độ Cử nhân trở lên.

82% Project Manager/Project Leader tốt nghiệp chính quy ngành IT (hoặc các ngành có liên quan tới IT) từ trường cao đẳng/đại học.



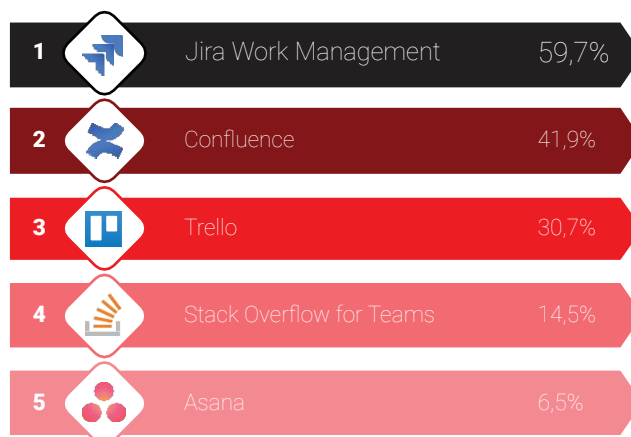
LIBRARIES & FRAMEWORKS

Top 10 Libraries & Frameworks được sử dụng



CÔNG CỤ QUẢN LÝ

Top 5 công cụ quản lý được sử dụng

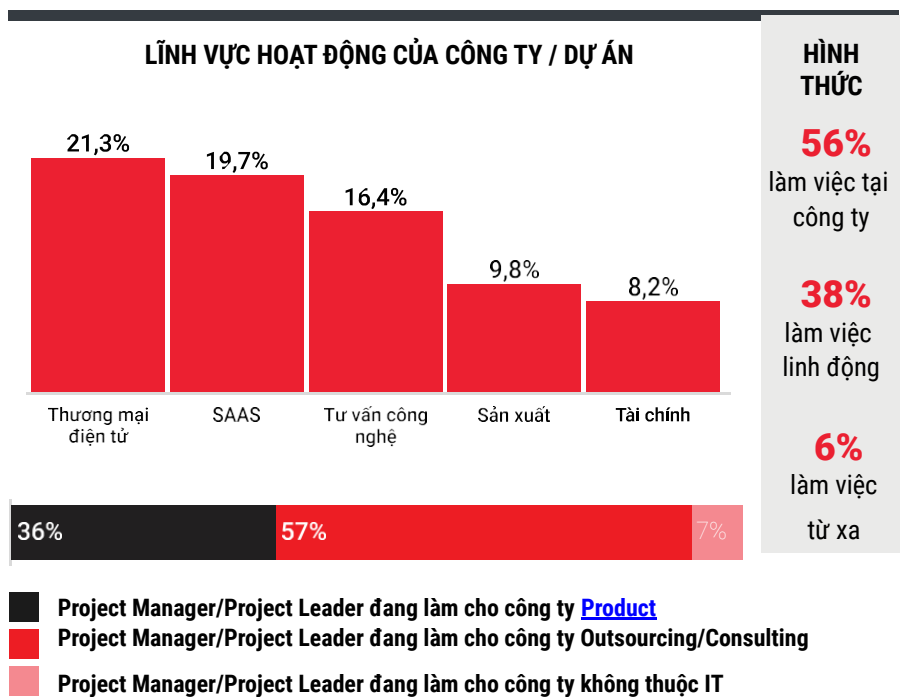


MỨC LƯƠNG THEO KINH NGHIỆM

Dưới 1 năm	19.500.000
Từ 1 đến dưới 3 năm	35.000.000
Từ 3 đến dưới 5 năm	44.500.000
Từ 5 đến 8 năm	N/A
Trên 8 năm	58.000.000

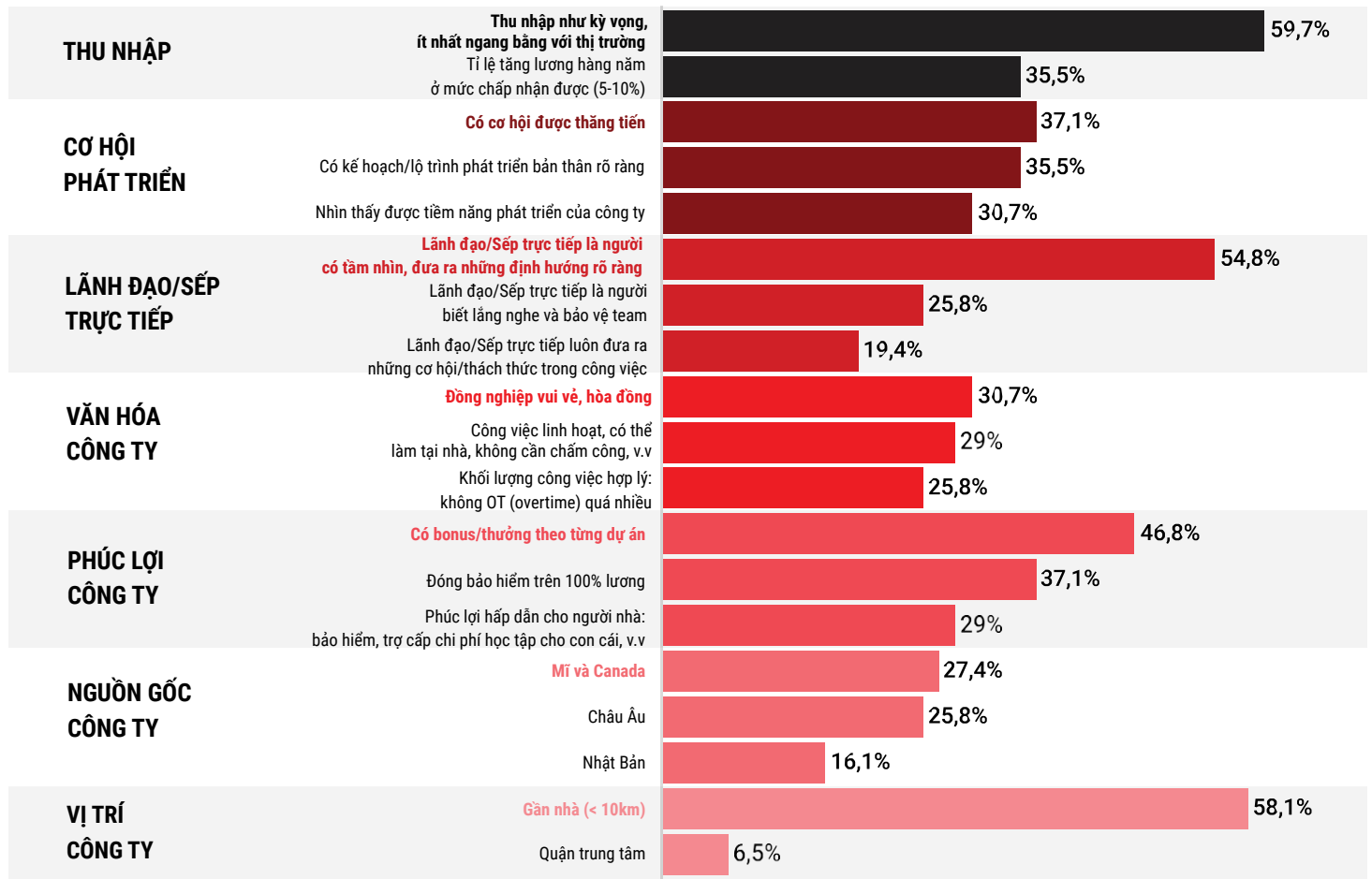
Mức lương Gross trung vị theo tháng (VNĐ),
không bao gồm Thưởng và các phúc lợi khác

LĨNH VỰC CÔNG TY / DỰ ÁN VÀ HÌNH THỨC LÀM VIỆC



MỘT CÔNG TY LÝ TƯỞNG ĐỂ PROJECT MANAGER/PROJECT LEADER GẮN BÓ LÂU DÀI

(*) Thứ tự xuất hiện không phản ánh mức độ quan trọng của các nhóm yếu tố



TOP 5 LÝ DO THƯỜNG KHIẾN PROJECT MANAGER/PROJECT LEADER NGHỈ VIỆC

Bên cạnh lương, việc không có cơ hội thăng tiến, không tìm thấy cảm hứng làm việc là nguyên nhân chính khiến các Project Manager/Project Leader nghỉ việc.

24,2%

Lương thấp hơn mong đợi

16,1%

Không/ít cơ hội được thăng tiến

14,5%

Không còn cảm thấy hứng thú trong công việc

12,9%

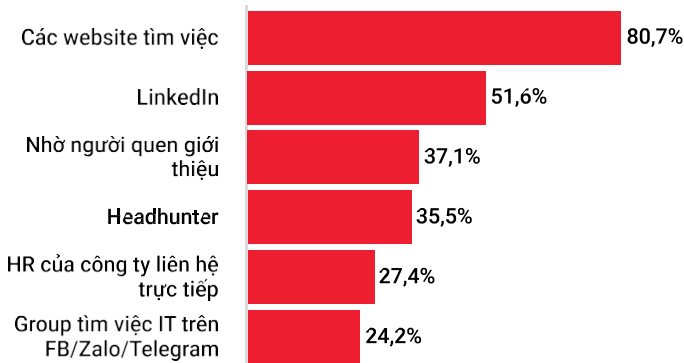
Không/ít cơ hội tăng lương

6,5%

Môi trường làm việc chính trị, bè phái

NGUỒN TÌM KIẾM CƠ HỘI MỚI

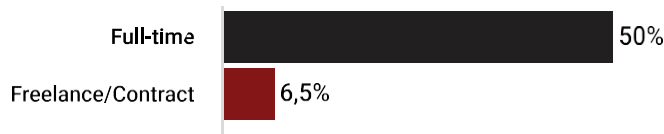
Các website tìm việc vẫn là nguồn tìm kiếm nhiều nhất của ứng viên khi có mong muốn tìm kiếm công việc mới.



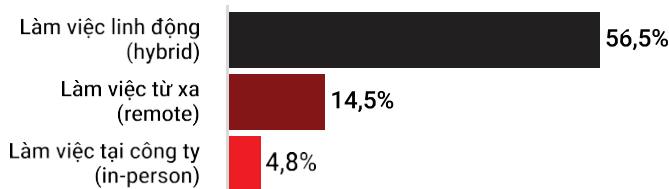
CÁC TIÊU CHÍ CÂN NHẮC CƠ HỘI PHÙ HỢP

Đối với offer công việc mới, một ứng viên Project Manager/Project Leader sẽ kỳ vọng mức tăng lương trung bình từ 12% trở lên, bên cạnh việc cân nhắc các tiêu chí phù hợp khác.

LOẠI HÌNH CÔNG VIỆC



HÌNH THỨC LÀM VIỆC



QUY MÔ CÔNG TY



BUỔI PHÒNG VẤN

Các ứng viên Project Manager/Project Leader kỳ vọng được người phỏng vấn giúp họ hiểu thêm về văn hóa công ty, lộ trình thăng tiến và cho họ thấy tiềm năng phát triển của công ty, những cơ hội/thách thức ở vị trí này. Đó sẽ là những thông tin giúp ứng viên đưa ra quyết định tốt hơn.

ỨNG VIÊN MUỐN BIẾT:

46,8%
Tiềm năng phát triển của sản phẩm/công ty

41,9%
Cơ hội/thử thách từ công việc mới

14,5%
Cơ hội nâng cao kiến thức cá nhân

56,5%
Văn hóa công ty & môi trường làm việc

25,8%
Chính sách chăm sóc nhân viên của công ty

17,7%
Thời gian làm việc thực tế



69,4%
Cách làm việc của Sếp trực tiếp

27,4%
Cấu trúc team & báo cáo trực tiếp cho ai

HÌNH THỨC PHÒNG VẤN:

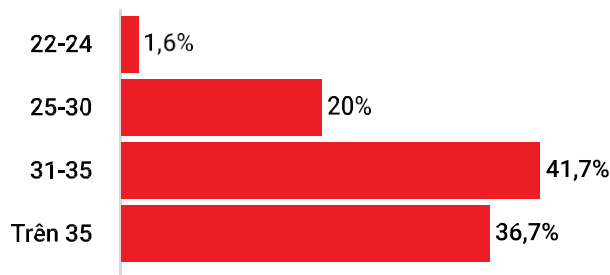
69% ứng viên Project Manager/Project Leader nghĩ rằng hình thức nào cũng được

26% thoải mái với việc phỏng vấn online hơn

HIỂU VỀ IT LEAD/MANAGER

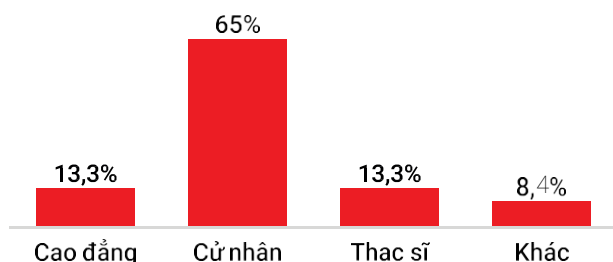
ĐỘ TUỔI

Độ tuổi của các IT Lead/Manager tham gia nghiên cứu phân bố chủ yếu từ **25 đến trên 35**. Trong đó, **nhóm 31-35 tuổi** chiếm **tỷ trọng lớn nhất với 41,7%**.



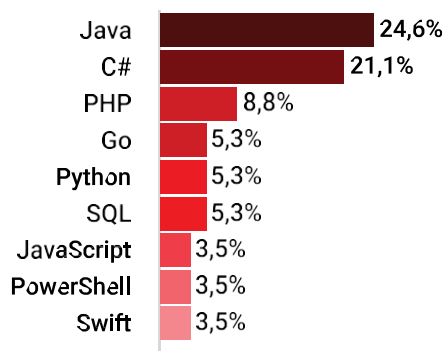
TRÌNH ĐỘ HỌC VẤN

78,3% các IT Lead/Manager đạt trình độ Cử nhân trở lên. **98%** các IT Lead/Manager tốt nghiệp chính quy ngành IT (hoặc các ngành có liên quan tới IT) từ trường cao đẳng/đại học.

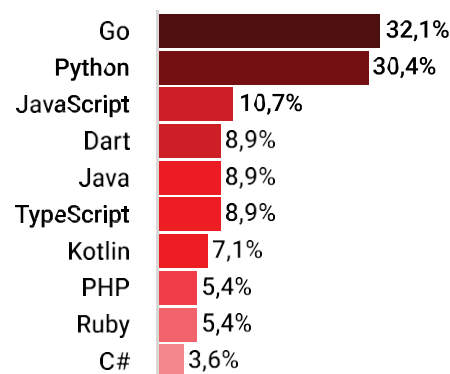


NGÔN NGỮ LẬP TRÌNH

Với mục tiêu tăng lợi thế cạnh tranh cũng như tiếp cận công nghệ mới, các IT Lead/Manager dự định học thêm về những ngôn ngữ đang thịnh hành hiện nay như **Go & Python**.



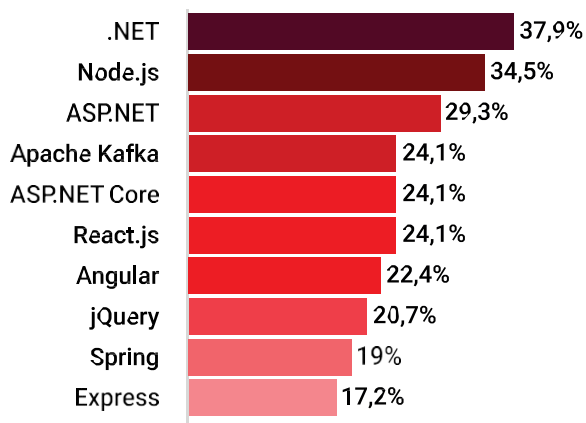
Top 9 ngôn ngữ lập trình được sử dụng chính



Top 10 ngôn ngữ lập trình muốn học trong 1 năm tới

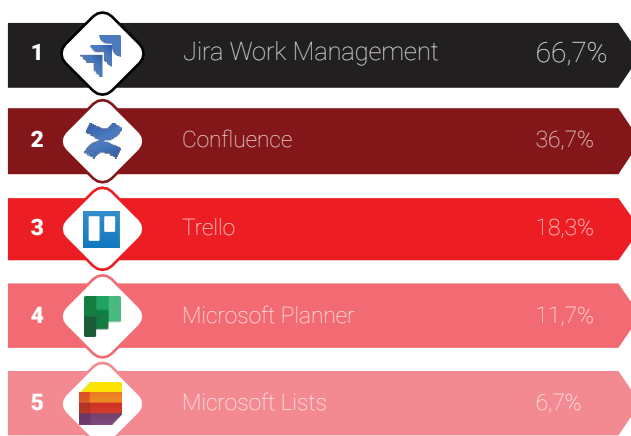
LIBRARIES & FRAMEWORKS

Top 10 Libraries & Frameworks được sử dụng



CÔNG CỤ QUẢN LÝ

Top 5 công cụ quản lý được sử dụng

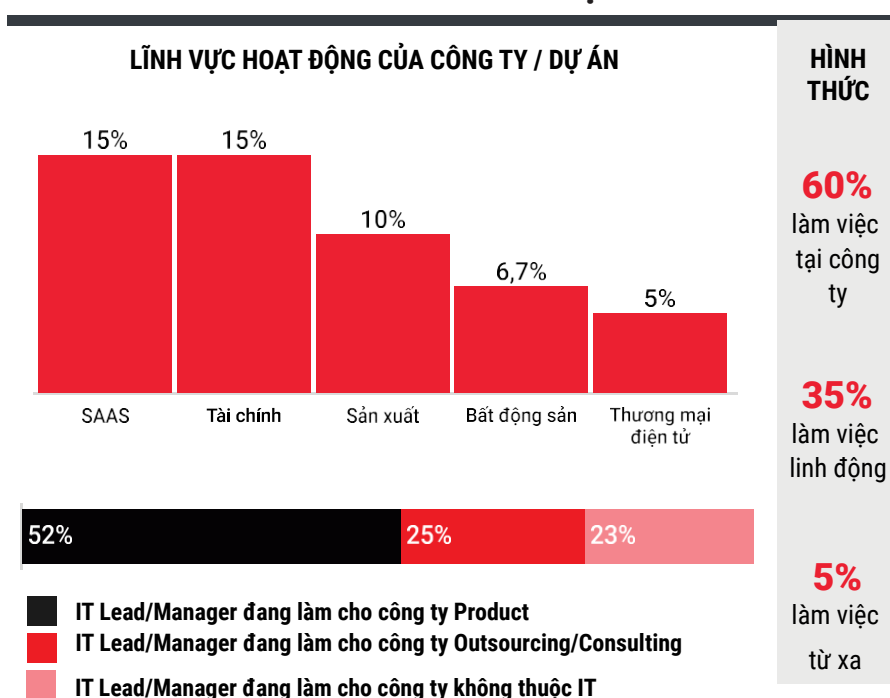


MỨC LƯƠNG THEO KINH NGHIỆM

Dưới 1 năm	N/A
Từ 1 đến dưới 3 năm	N/A
Từ 3 đến dưới 5 năm	39.500.000
Từ 5 đến 8 năm	42.500.000
Trên 8 năm	61.000.000

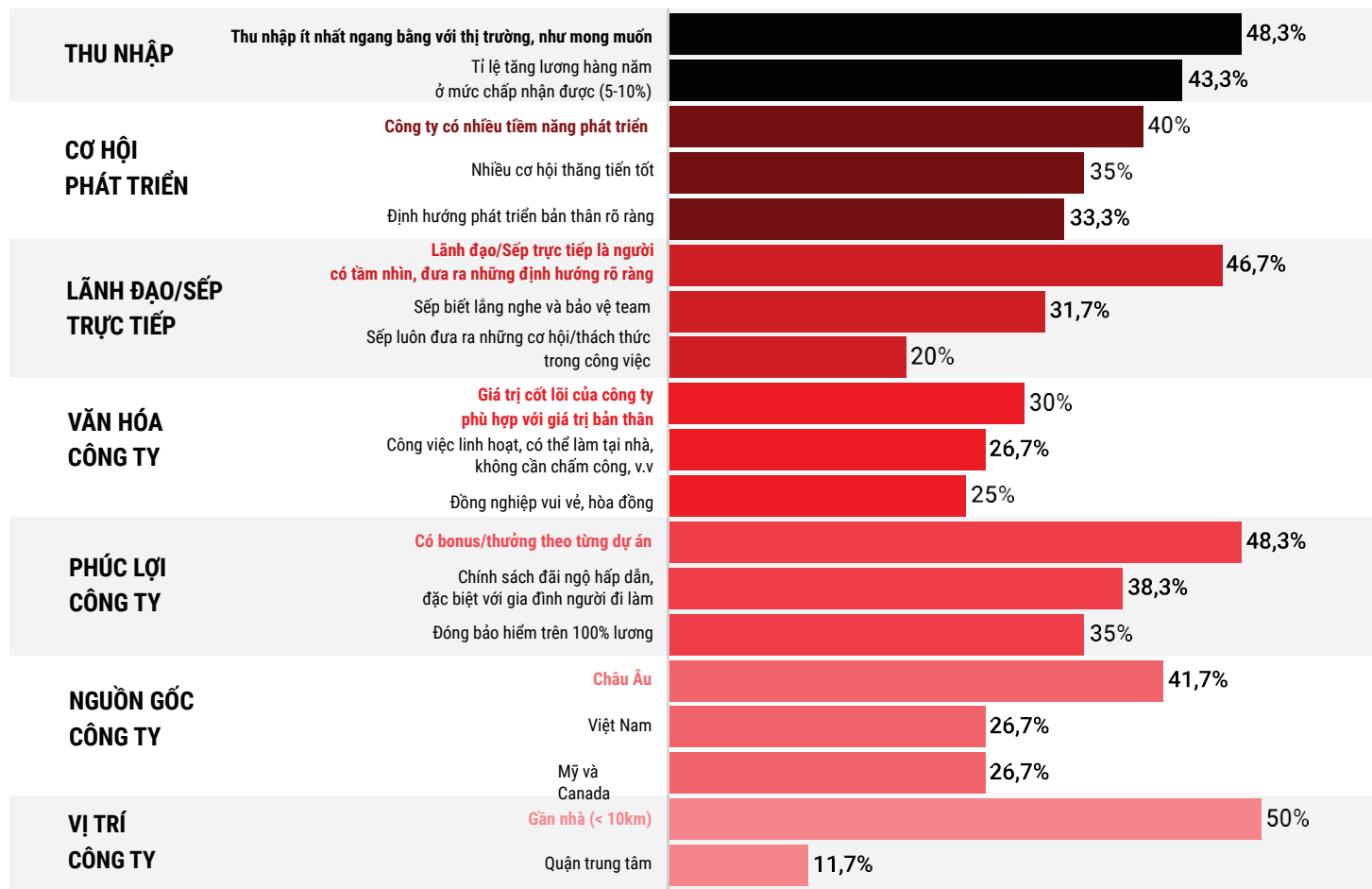
Mức lương Gross trung vị theo tháng (VNĐ),
không bao gồm Thưởng và các phúc lợi khác

HÌNH THỨC LÀM VIỆC



MỘT CÔNG TY LÝ TƯỞNG ĐỂ IT LEAD/MANAGER GẮN BÓ LÂU DÀI

(*) Thứ tự xuất hiện không phản ánh mức độ quan trọng của các nhóm yếu tố



5 LÝ DO THƯỜNG KHIẾN IT LEAD/MANAGER NGHỈ VIỆC

Lương, môi trường làm việc không lành mạnh, bẽ phái chính trị trong công ty là nguyên nhân chính khiến các IT Lead/Manager nghỉ việc.

16,7%

Môi trường làm việc hơn chính trị, bẽ phái mong đợi

16,7%

Lương thấp

10%

Không/ít cơ hội được thăng tiến

10%

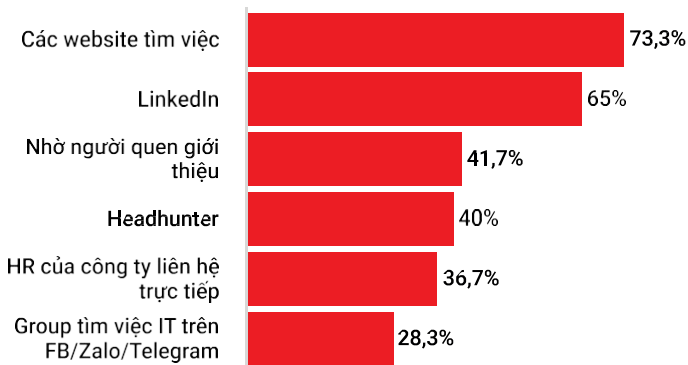
Công việc không còn thử thách

10%

Lãnh đạo / Sếp trực tiếp quản lý quá chặt chẽ, nhân viên thiếu sự tự do tự chủ trong công việc

NGUỒN TÌM KIẾM CƠ HỘI MỚI

Khi có nhu cầu tìm kiếm cơ hội mới, các **website tìm việc** vẫn là **nguồn tìm kiếm nhiều nhất** của ứng viên.



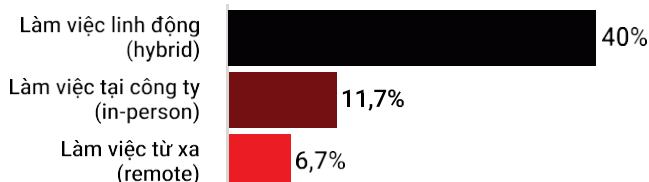
CÁC TIÊU CHÍ CÂN NHẮC CƠ HỘI PHÙ HỢP

Đối với **offer công việc mới**, một ứng viên ở vị trí IT Lead/Manager sẽ **kỳ vọng mức tăng lương** trung bình từ **25%** trở lên, bên cạnh việc cân nhắc các tiêu chí phù hợp khác.

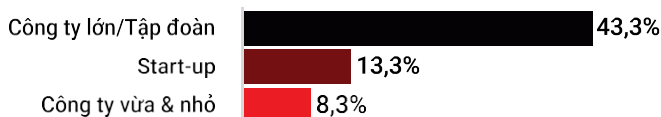
LOẠI HÌNH CÔNG VIỆC



HÌNH THỨC LÀM VIỆC



QUY MÔ CÔNG TY



BUỔI PHÒNG VẤN

Trong buổi phỏng vấn, ứng viên IT Lead/Manager kỳ vọng được người phỏng vấn giúp họ hiểu thêm về **văn hóa công ty**, **cách làm việc của Sếp** và cho họ thấy **tiềm năng phát triển của công ty**, **cơ hội phát triển** ở vị trí này. Đó sẽ là những thông tin giúp ứng viên đưa ra quyết định tốt hơn.

ỨNG VIÊN MUỐN BIẾT:

58,3%
Tiềm năng phát triển của sản phẩm/công ty

31,7%
Cơ hội/thử thách từ công việc mới

11,7%
Cơ hội đào tạo/luân chuyển nội bộ

58,3%
Văn hóa công ty & môi trường làm việc

21,7%
Các hoạt động thể hiện sự quan tâm của công ty với nhân viên

11,7%
Thời gian làm việc thực tế



78,3%
Cách làm việc của Sếp trực tiếp

28,3%
Cấu trúc team & báo cáo trực tiếp cho ai

HÌNH THỨC PHÒNG VẤN:

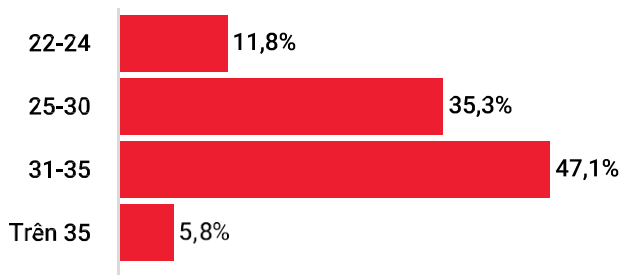
62% ứng viên IT Lead/Manager nghĩ rằng hình thức nào cũng được

20% thoải mái với việc phỏng vấn Online hơn

HIỂU VỀ IT CONSULTANT

ĐỘ TUỔI

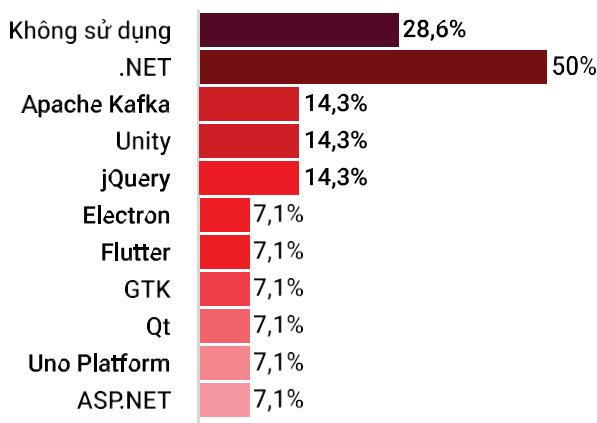
Độ tuổi của các IT Consultant tham gia nghiên cứu phân bố chủ yếu từ **25 đến 35**. Nhóm **31-35 tuổi** chiếm **tỷ trọng lớn nhất (47,1%)**.



LIBRARIES & FRAMEWORKS

Gần **30%** IT Consultant không sử dụng Libraries & Framework. Trong số Library & Framework được sử dụng, **.NET** phổ biến nhất với tỷ lệ sử dụng lên đến **50%**.

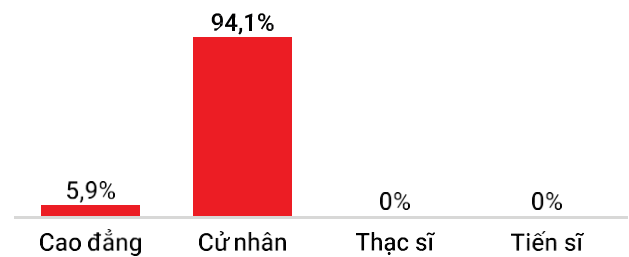
Top 10 Library & Frameworks được sử dụng



TRÌNH ĐỘ HỌC VẤN

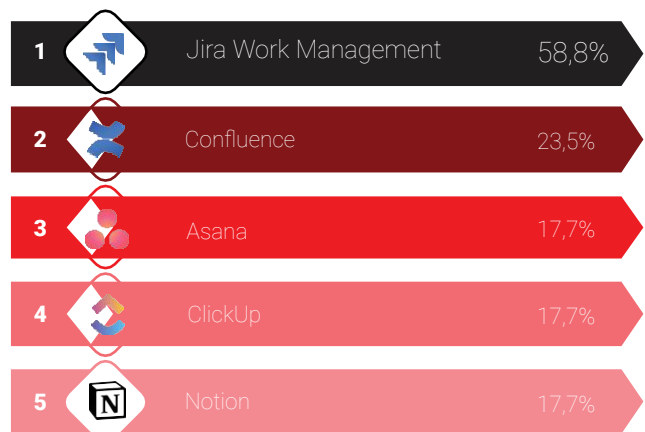
94,1% các IT Consultant đạt trình độ Cử nhân.

88,2% IT Consultant tốt nghiệp chính quy ngành IT (hoặc các ngành có liên quan tới IT) từ trường cao đẳng/đại học.



CÔNG CỤ QUẢN LÝ

Top 5 công cụ quản lý được sử dụng

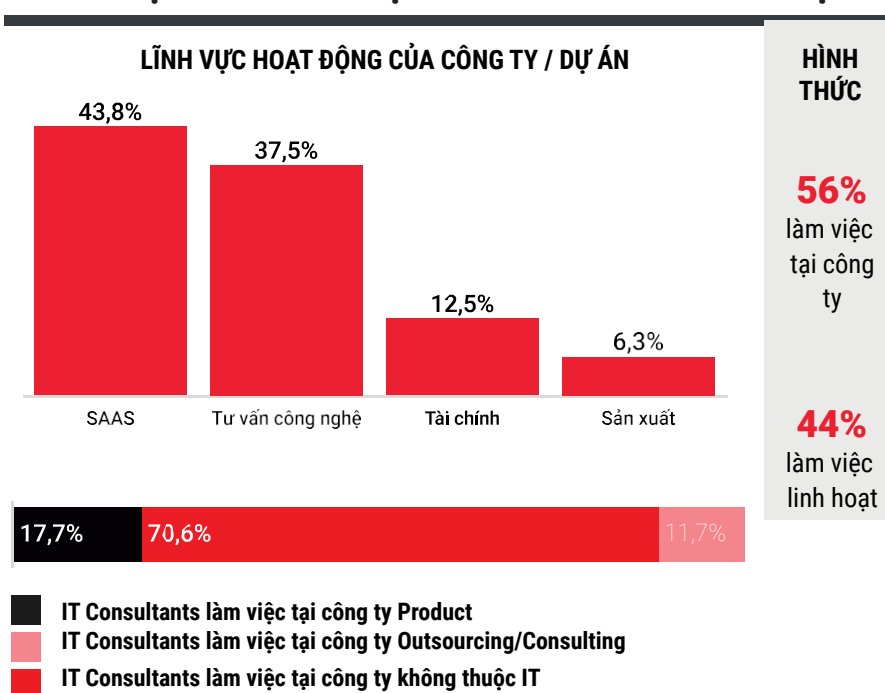


MỨC LƯƠNG THEO KINH NGHIỆM

Dưới 1 năm	N/A
Từ 1 đến dưới 3 năm	N/A
Từ 3 đến dưới 5 năm	27.500.000
Từ 5 đến 8 năm	34.000.000
Trên 8 năm	N/A

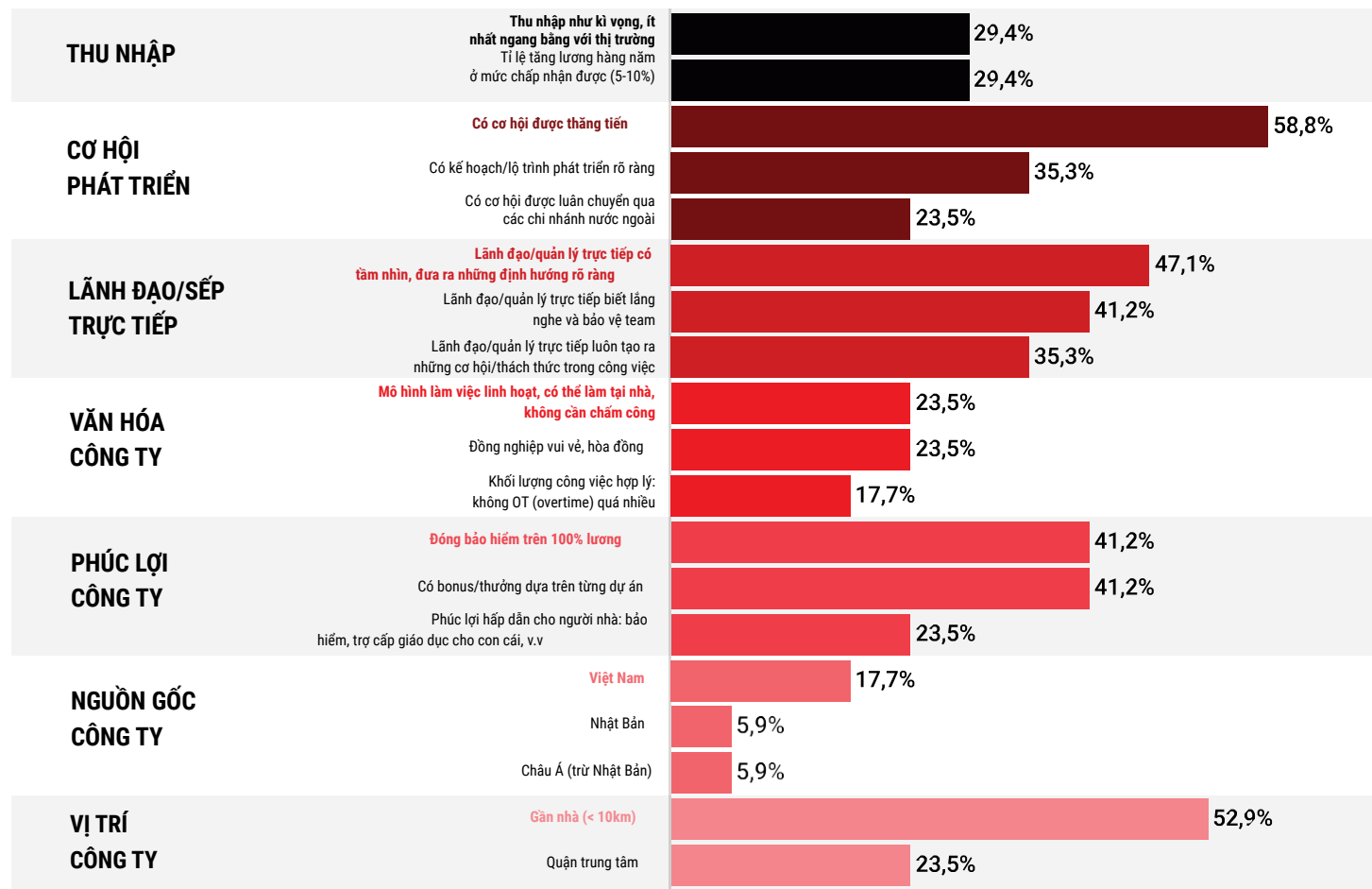
Mức lương Gross trung bình theo tháng (VNĐ),
không bao gồm Thưởng và các phúc lợi khác

LĨNH VỰC CÔNG TY / DỰ ÁN VÀ HÌNH THỨC LÀM VIỆC



CÔNG TY LÝ TƯỞNG ĐỂ IT CONSULTANT GẮN BÓ LÂU DÀI

(*) Thứ tự không phản ánh mức độ quan trọng của các nhóm yếu tố



TOP 5 LÝ DO PHỔ BIẾN KHIẾN IT CONSULTANT NGHỈ VIỆC

Môi trường chính trị, lương thấp và quản lý chặt chẽ là những nguyên nhân chính khiến IT Consultant quyết định nghỉ việc.

29,4%

Môi trường làm việc chính trị

23,5%

Lương thấp hơn kỳ vọng

17,7%

Người trực tiếp quản lý quá chặt chẽ, nhân viên thiếu sự tự do trong công việc

11,8%

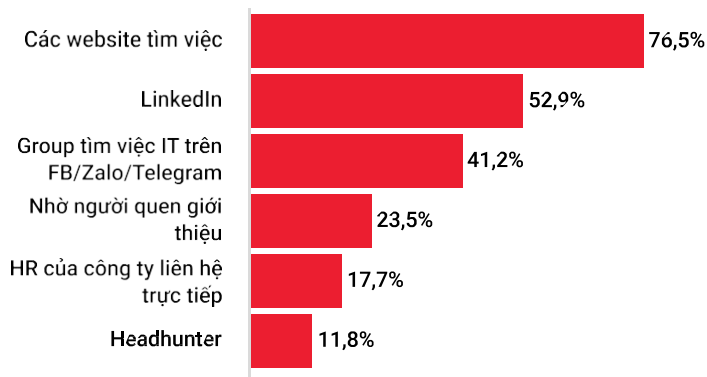
Tôi có định hướng nghề nghiệp khác (start-up, [freelancer](#), chuyển ngành, v.v)

5,9%

Không/ít cơ hội thăng tiến

NGUỒN TÌM KIẾM CƠ HỘI MỚI

Khi có nhu cầu tìm kiếm cơ hội việc làm mới, các [website tìm việc làm](#) vẫn là nguồn tìm kiếm nhiều nhất của ứng viên.



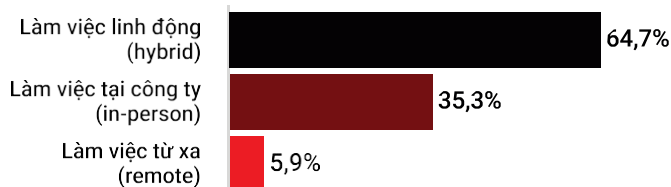
CÁC TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ CƠ HỘI

Đối với **offer công việc mới**, ứng viên IT Consultant kỳ vọng **mức tăng lương** trung bình từ **20%** trở lên, bên cạnh việc cân nhắc các tiêu chí phù hợp khác.

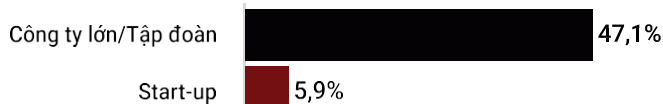
LOẠI HÌNH CÔNG VIỆC



HÌNH THỨC LÀM VIỆC



QUY MÔ CÔNG TY



BUỔI PHÒNG VẤN

Trong buổi phỏng vấn, ứng viên [IT Consultant](#) mong muốn được người phỏng vấn giúp họ hiểu thêm về **cách làm việc của người quản lý, văn hóa công ty, thời gian làm việc** và cho họ thấy **triển vọng phát triển của công ty, những cơ hội/thách thức** ở vị trí này.

ỨNG VIÊN MUỐN BIẾT:

58,8%
Triển vọng phát triển của công ty

41,2%
Cơ hội/thử thách từ công việc mới

23,5%
Cơ hội đào tạo/luân chuyển nội bộ

41,2%
Văn hóa công ty & môi trường làm việc

41,2%
Thời gian làm việc thực tế

17,7%
Hoạt động gắn kết nhân viên



70,6%
Phong cách làm việc của quản lý trực tiếp

5,9%
Cấu trúc team & báo cáo trực tiếp cho ai

HÌNH THỨC PHÒNG VẤN:

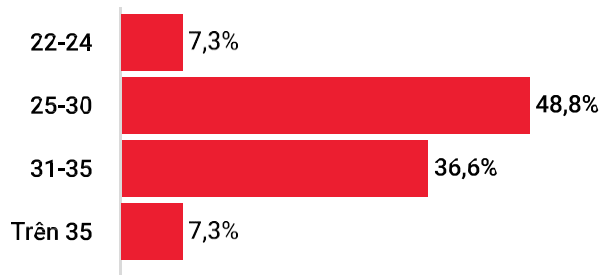
70,6% ứng viên IT Consultant thoải mái với phỏng vấn online hoặc offline

23,5% thoải mái hơn khi phỏng vấn online

HIỂU VỀ DESIGNER

ĐỘ TUỔI

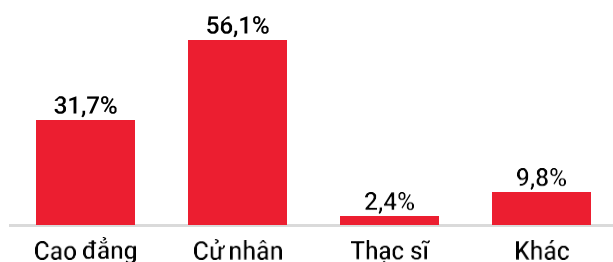
Độ tuổi của các [Designer](#) tham gia vào nghiên cứu phần lớn từ **25 đến 35**.



TRÌNH ĐỘ HỌC VẤN

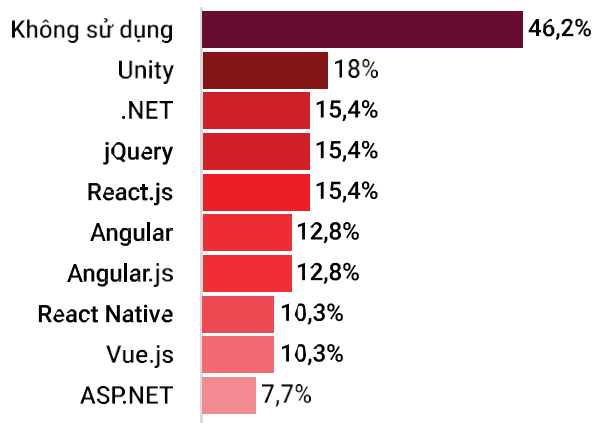
58,5% các Designer có bằng Cử nhân trở lên.

68,3% Designer tốt nghiệp chính quy ngành [IT](#) (hoặc các ngành có liên quan tới IT) từ trường cao đẳng/đại học.



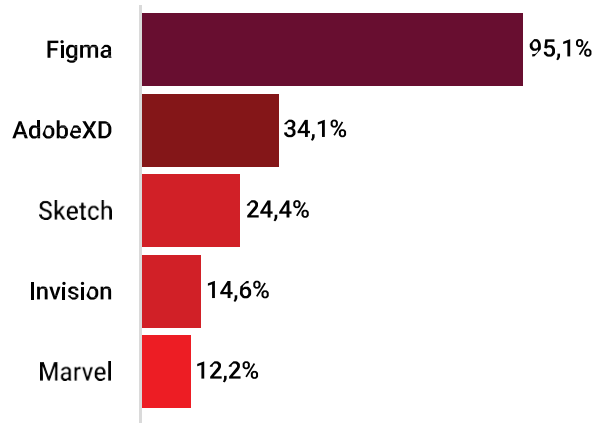
LIBRARIES & FRAMEWORKS

Top 9 Libraries & Frameworks được sử dụng



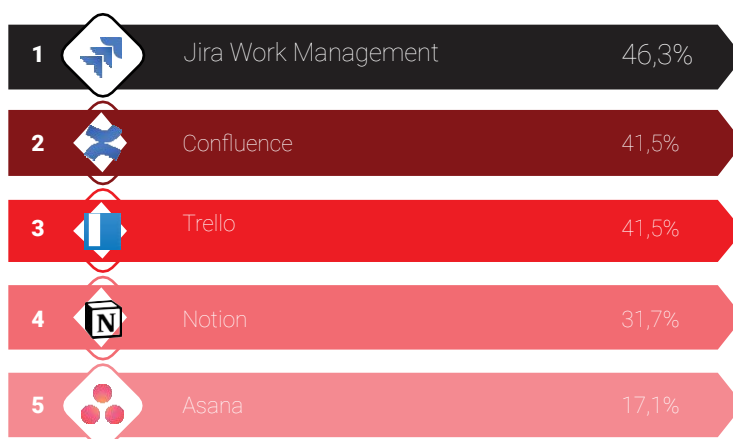
CÔNG CỤ THIẾT KẾ

Top 5 công cụ thiết kế được sử dụng



CÔNG CỤ QUẢN LÝ

Top 5 công cụ quản lý được sử dụng

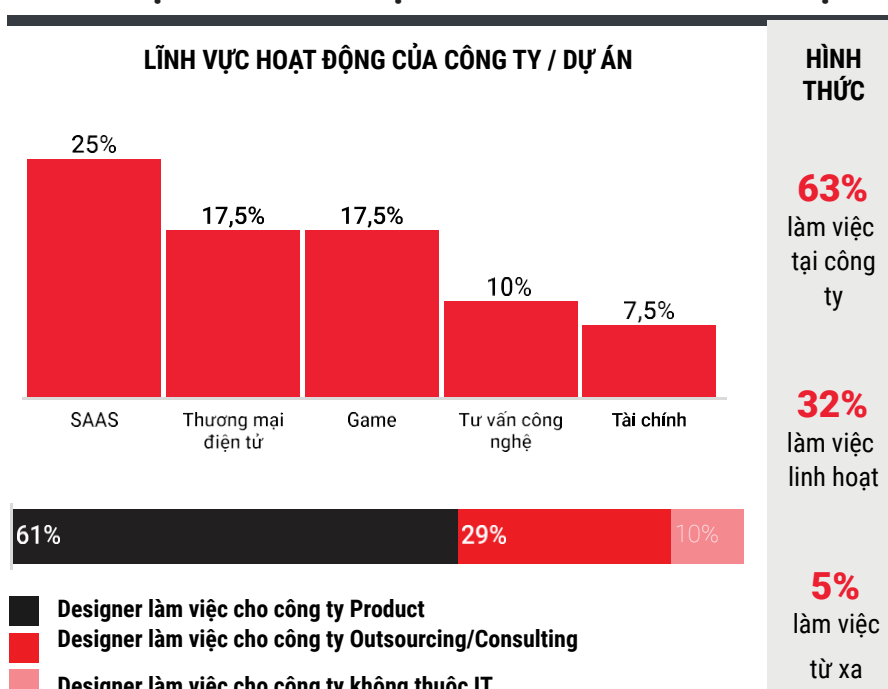


MỨC LƯƠNG THEO KINH NGHIỆM

Dưới 1 năm	N/A
Từ 1 đến dưới 3 năm	25.000.000
Từ 3 đến dưới 5 năm	27.000.000
Từ 5 đến 8 năm	N/A
Trên 8 năm	50.000.000

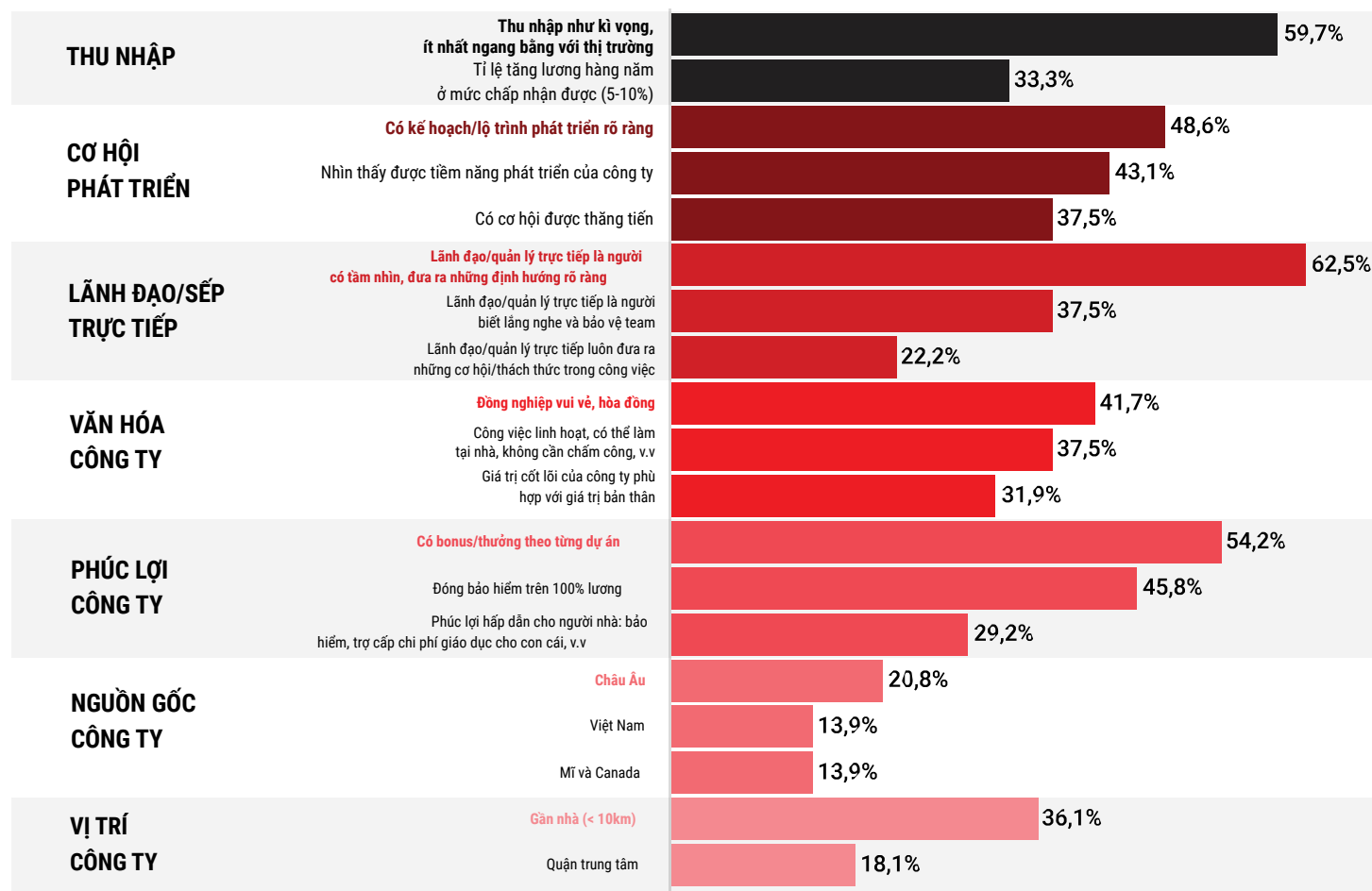
Mức lương Gross trung bình theo tháng (VNĐ), không bao gồm Thưởng và các phúc lợi khác

LĨNH VỰC CÔNG TY / DỰ ÁN VÀ HÌNH THỨC LÀM VIỆC



CÔNG TY LÝ TƯỞNG ĐỂ DESIGNER GẮN BÓ LÂU DÀI

(*) Thứ tự không phản ánh mức độ quan trọng của các nhóm yếu tố



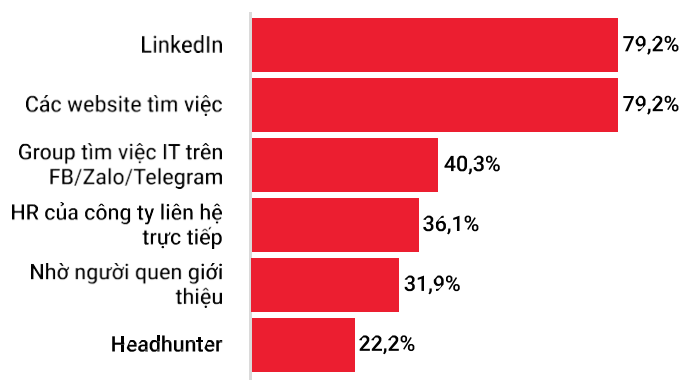
TOP 5 LÝ DO THƯỜNG KHIẾN DESIGNER NGHỈ VIỆC

Bên cạnh lương và không gặp thử thách trong công việc, kế hoạch thay đổi định hướng nghề nghiệp là các nguyên nhân chính khiến Designer nghỉ việc.



NGUỒN TÌM KIẾM CƠ HỘI MỚI

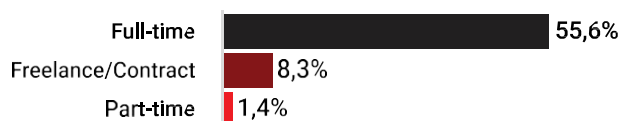
Khi có nhu cầu tìm kiếm cơ hội việc làm mới, các website tìm việc vẫn là nguồn tìm kiếm nhiều nhất của ứng viên.



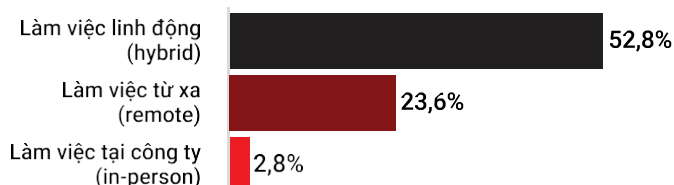
CÁC TIÊU CHÍ CÂN NHẮC CƠ HỘI PHÙ HỢP

Đối với offer công việc mới, một ứng viên Designer sẽ kỳ vọng mức tăng lương trung bình từ 20% trở lên, bên cạnh việc cân nhắc các tiêu chí phù hợp khác.

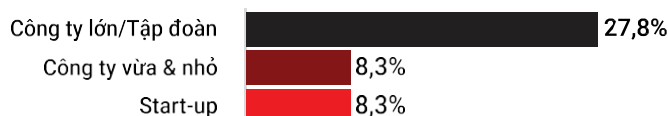
LOẠI HÌNH CÔNG VIỆC



HÌNH THỨC LÀM VIỆC



QUY MÔ CÔNG TY



BUỔI PHÒNG VẤN

Trong buổi phỏng vấn, ứng viên Designer kỳ vọng được người phỏng vấn giúp họ hiểu thêm về văn hóa công ty, cách làm việc của người quản lý và cho họ thấy tiềm năng phát triển của công ty, những cơ hội/thách thức ở vị trí này. Đó sẽ là những thông tin giúp ứng viên đưa ra quyết định tốt hơn.

ỨNG VIÊN MUỐN BIẾT:

58,3%
Tiềm năng phát triển của sản phẩm/công ty

37,5%
Cơ hội/thử thách từ công việc mới

15,3%
Cơ hội đào tạo/luân chuyển nội bộ

51,4%
Văn hóa công ty & môi trường làm việc

19,4%
Hoạt động gắn kết nhân viên

19,4%
Thời gian làm việc thực tế



62,5%
Cách làm việc của Sếp trực tiếp

36,1%
Cấu trúc team & báo cáo trực tiếp cho ai

HÌNH THỨC PHÒNG VẤN:

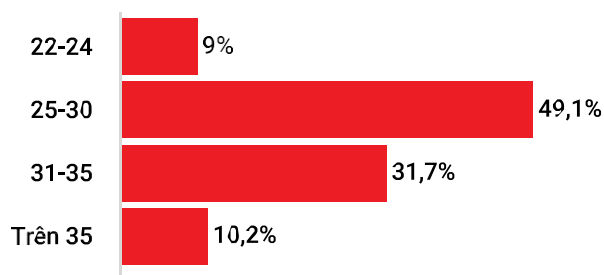
70,7% ứng viên Designer thoải mái với cả hình thức online và offline

19,5% thoải mái hơn với việc phỏng vấn online.

HIỂU VỀ TESTER/QA-QC

ĐỘ TUỔI

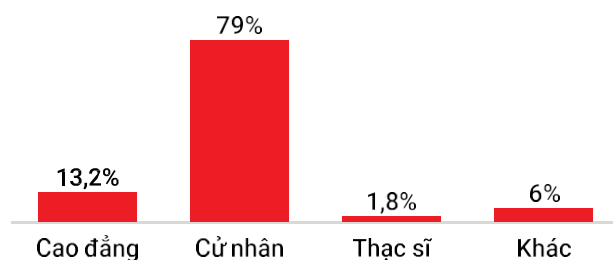
Độ tuổi của [Tester/QA-QC](#) tham gia nghiên cứu chủ yếu từ **22 đến trên 35**. Trong đó, nhóm tuổi từ **25 đến 30** chiếm tỉ lệ cao nhất, gần 50%.



TRÌNH ĐỘ HỌC VẤN

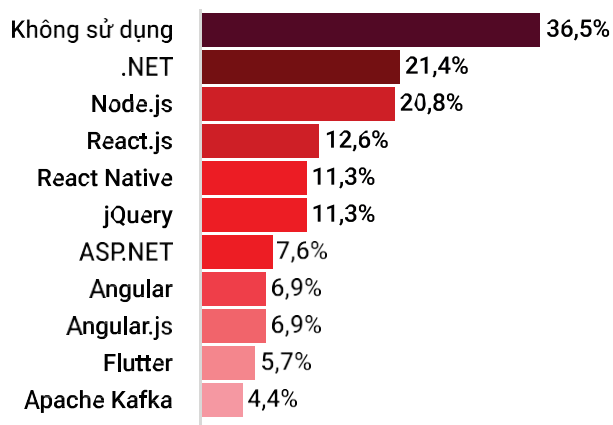
80,8% các Tester/QA-QC đạt trình độ Cử nhân trở lên.

77,2% các Tester/QA-QC tốt nghiệp chính quy ngành IT (hoặc các ngành có liên quan tới IT) từ trường cao đẳng/đại học.



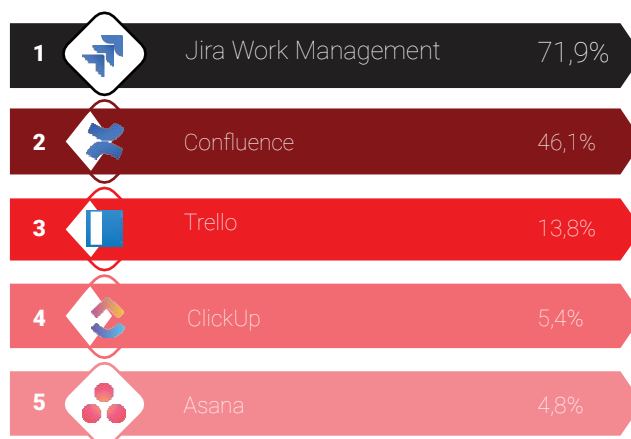
LIBRARIES & FRAMEWORKS

Top 10 Libraries & Frameworks được sử dụng



CÔNG CỤ QUẢN LÝ

Top 5 công cụ quản lý được sử dụng

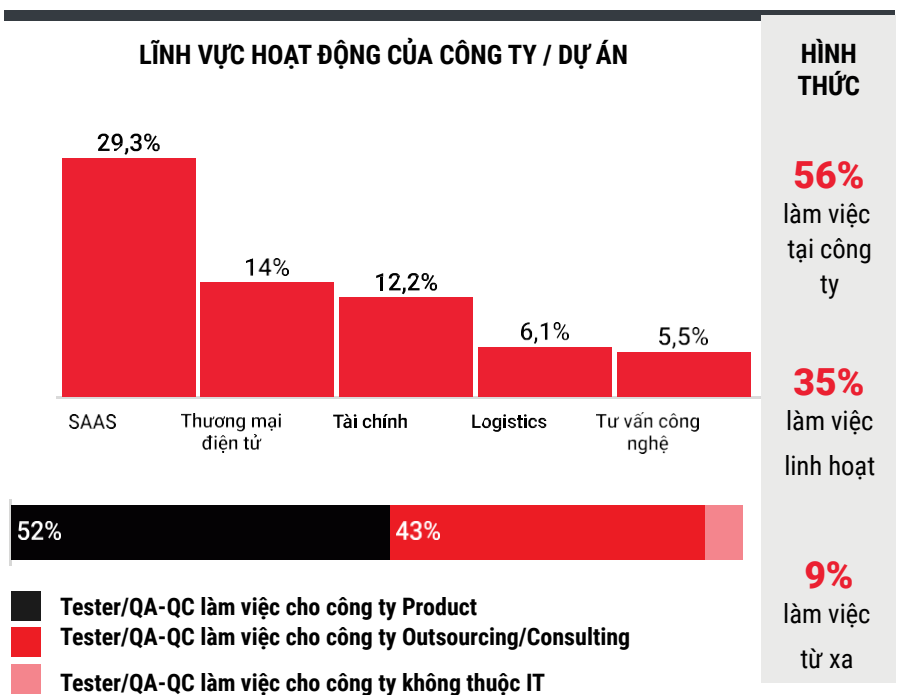


MỨC LƯƠNG THEO KINH NGHIỆM

Dưới 1 năm	11.500.000
Từ 1 đến dưới 3 năm	15.000.000
Từ 3 đến dưới 5 năm	20.000.000
Từ 5 đến 8 năm	30.000.000
Trên 8 năm	46.000.000

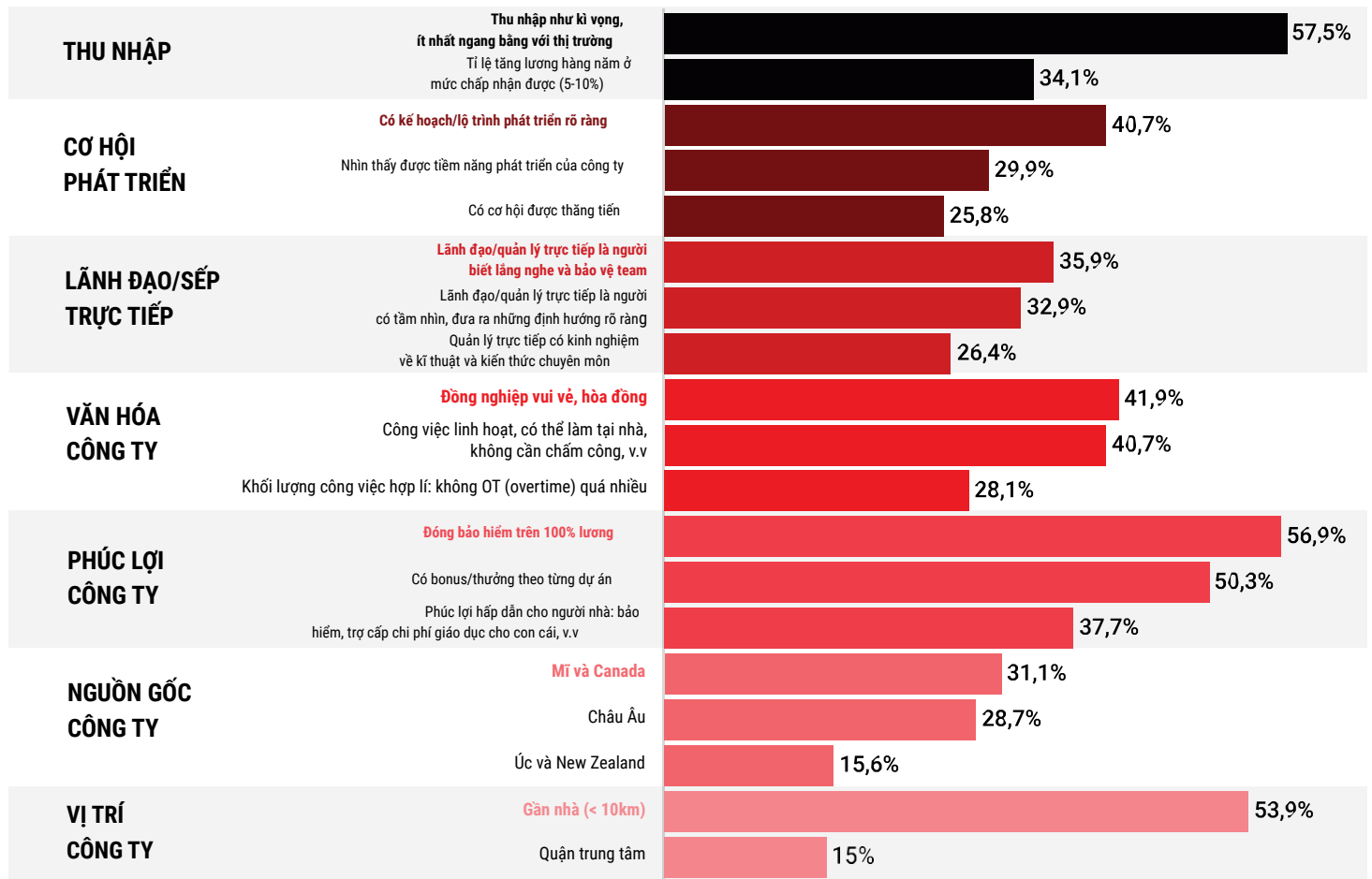
Mức lương Gross trung bình theo tháng (VNĐ),
không bao gồm Thưởng và các phúc lợi khác

LĨNH VỰC CÔNG TY / DỰ ÁN VÀ HÌNH THỨC LÀM VIỆC



CÔNG TY LÝ TƯỞNG ĐỂ TESTER/QA-QC GẮN BÓ LÂU DÀI

(*) Thứ tự không phản ánh mức độ quan trọng của các nhóm yếu tố



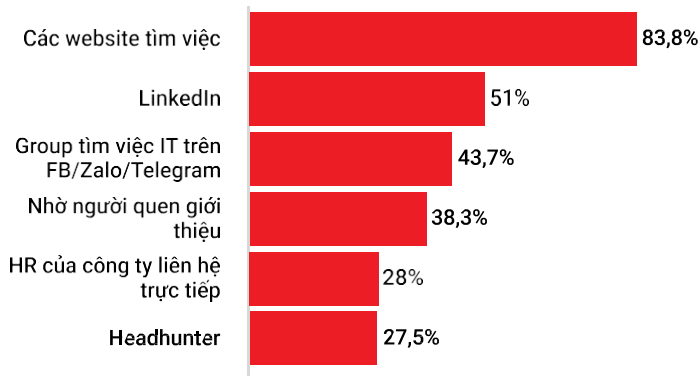
TOP 5 LÝ DO THƯỜNG KHIẾN TESTER/QA-QC NGHỈ VIỆC

Ngoài lý do không hài lòng về lương, lý do chính khiến Tester/QA-QC quyết định nghỉ việc là thiếu **cơ hội và thách thức** trong công việc cũng như **môi trường làm việc chính trị** tại công ty.



NGUỒN TÌM KIẾM CƠ HỘI MỚI

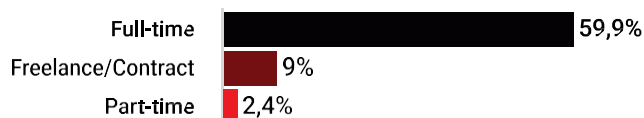
Khi có nhu cầu tìm kiếm cơ hội việc làm mới, **các website tìm việc** vẫn là **nguồn tìm kiếm nhiều nhất** của ứng viên. Ngoài ra, các Tester/ QA-QC còn chủ động tìm cơ hội ở các Group tìm việc IT trên Facebook/Zalo/Telegram nhiều hơn nhóm chuyên gia IT khác.



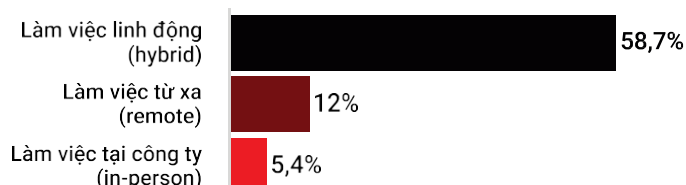
CÁC TIÊU CHÍ CÂN NHẮC CƠ HỘI PHÙ HỢP

Đối với offer công việc mới, một ứng viên Tester/QA-QC sẽ kỳ vọng mức tăng lương trung bình từ **20%** trở lên, bên cạnh việc cân nhắc các tiêu chí phù hợp khác.

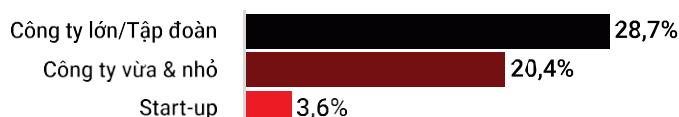
LOẠI HÌNH CÔNG VIỆC



HÌNH THỨC LÀM VIỆC



QUY MÔ CÔNG TY



BUỔI PHÒNG VẤN

Trong buổi phỏng vấn, ứng viên Tester/QA-QC kỳ vọng được người phỏng vấn giúp họ hiểu thêm về **văn hóa công ty, cách làm việc của Sếp** và cho họ thấy **tiềm năng phát triển của công ty, những cơ hội/thách thức** ở vị trí này. Đó sẽ là những thông tin giúp ứng viên đưa ra quyết định tốt hơn.

ỨNG VIÊN MUỐN BIẾT:

45,5%
Tiềm năng phát triển của sản phẩm/công ty

43,1%
Cơ hội/thử thách từ công việc mới

19,8%
Cơ hội đào tạo/luân chuyển nội bộ

64,1%
Văn hóa công ty & môi trường làm việc

21,6%
Hoạt động gắn kết nhân viên

20,4%
Thời gian làm việc thực tế



62,9%
Cách làm việc của Sếp trực tiếp

22,8%
Cấu trúc team & báo cáo trực tiếp cho ai

HÌNH THỨC PHÒNG VẤN:

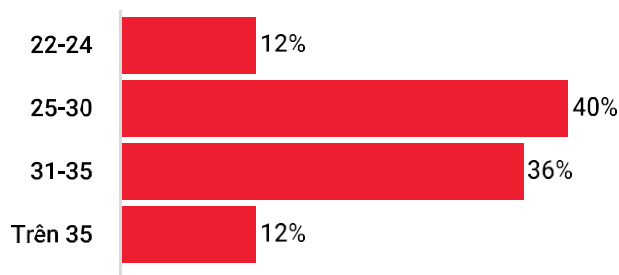
46,7% ứng viên Tester/QA-QC cảm thấy thoải mái với phỏng vấn online hoặc offline

45,5% thoải mái hơn với việc phỏng vấn online

HIỂU VỀ SYSTEM ENGINEER/SYSTEM ADMIN

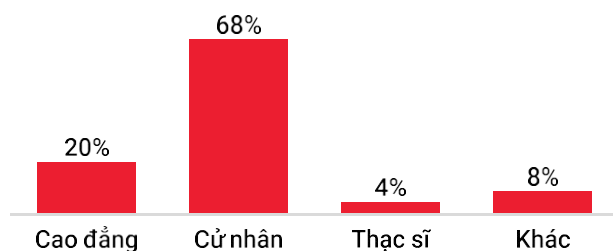
ĐỘ TUỔI

Độ tuổi của các [System Engineer](#)/System Admin tham gia nghiên cứu này hầu hết là từ 25 đến 35.



TRÌNH ĐỘ HỌC VẤN

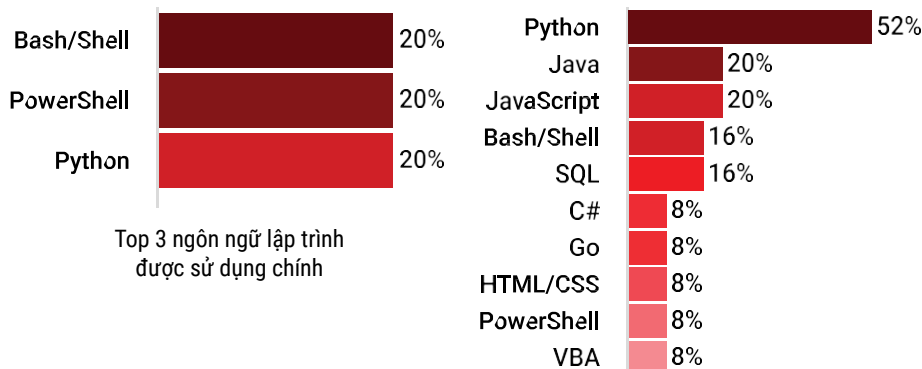
72% System Engineer/System Admin có bằng Cử nhân trở lên. 92% System Engineer/System Admin có bằng cấp chính quy từ cao đẳng/đại học về CNTT hoặc các lĩnh vực liên quan đến IT.



NGÔN NGỮ LẬP TRÌNH

Bash/Shell & PowerShell là 2 ngôn ngữ chính được 40% System Engineer/System Admin sử dụng.

52% dự định học thêm về Python trong 1 năm tới để nâng cao kiến thức về [Data](#), [AI](#), [Machine Learning](#).

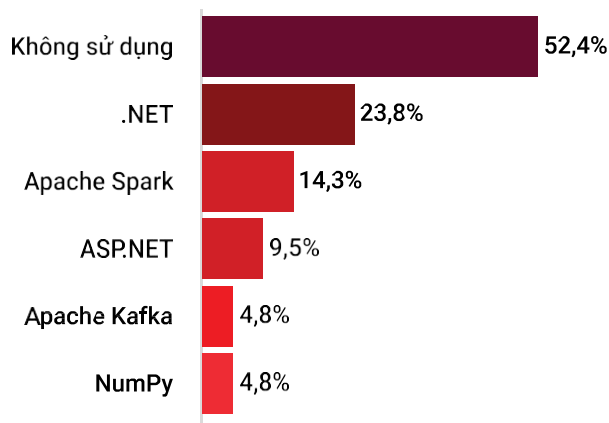


Top 3 ngôn ngữ lập trình được sử dụng chính

Top 10 ngôn ngữ lập trình muốn học trong 1 năm tới

LIBRARIES & FRAMEWORKS

Top 5 libraries & framework được sử dụng



CÔNG CỤ QUẢN LÝ

Top 4 công cụ quản lý được sử dụng

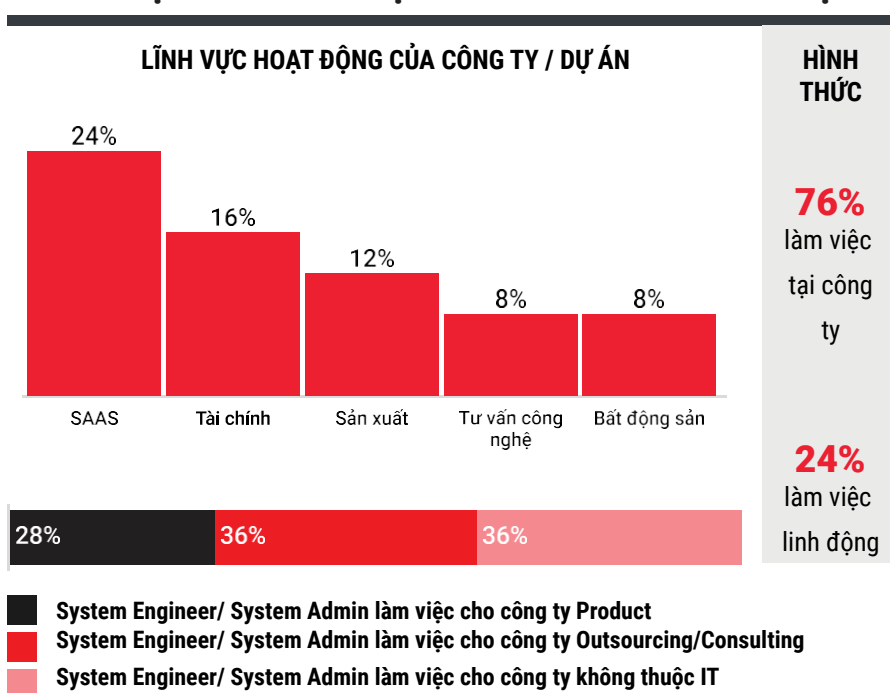


MỨC LƯƠNG THEO KINH NGHIỆM

Dưới 1 năm	13.000.000
Từ 1 đến dưới 3 năm	17.000.000
Từ 3 đến dưới 5 năm	20.000.000
Từ 5 đến 8 năm	26.000.000
Trên 8 năm	28.000.000

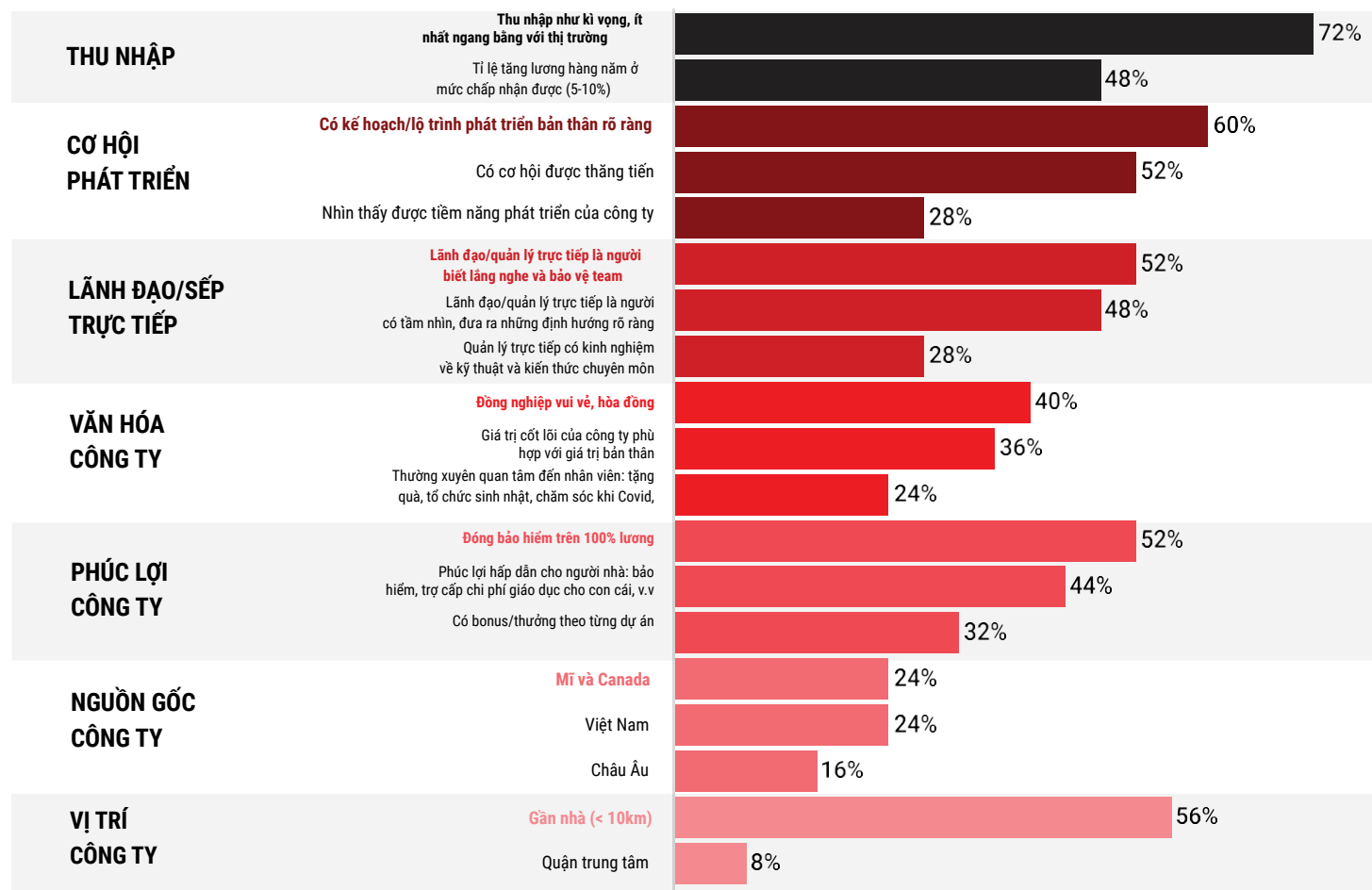
Mức lương Gross trung bình theo tháng (VND), không bao gồm Thưởng và các phúc lợi khác

LĨNH VỰC CÔNG TY / DỰ ÁN VÀ HÌNH THỨC LÀM VIỆC



CÔNG TY LÝ TƯỞNG ĐỂ SYSTEM ENGINEER/SYSTEM ADMIN GẮN BÓ LÂU DÀI

(*) Thứ tự không phản ánh mức độ quan trọng của các nhóm yếu tố



TOP 5 LÝ DO THƯỜNG KHIẾN SYSTEM ENGINEER/SYSTEM ADMIN NGHỈ VIỆC

Bất đồng với quản lý và đồng nghiệp, ít cơ hội tăng lương và không nhìn thấy tiềm năng phát triển của công ty/sản phẩm là những lý do chính khiến System Engineer/System Admin quyết định ra đi.

16%

Bất đồng, mâu thuẫn với Sếp/đồng nghiệp

16%

Không/ít cơ hội tăng lương

12%

Công ty và sản phẩm không còn tiềm năng phát triển

12%

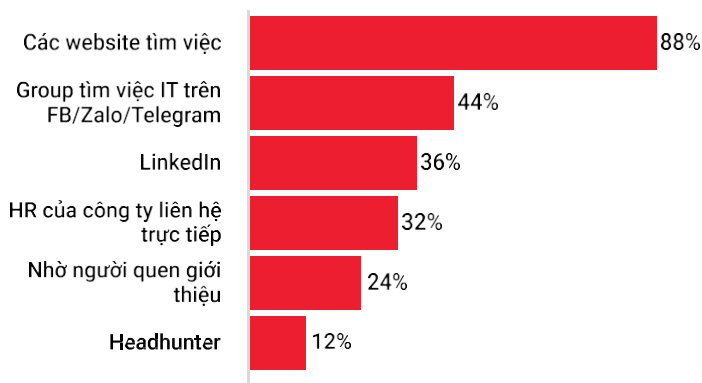
Không/ít cơ hội được thăng tiến

12%

Lương thấp hơn mong đợi

NGUỒN TÌM KIẾM CƠ HỘI MỚI

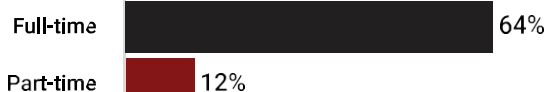
Khi có nhu cầu tìm kiếm cơ hội việc làm mới, các website tìm việc vẫn là nguồn tìm kiếm nhiều nhất của ứng viên.



CÁC TIÊU CHÍ CÂN NHẮC CƠ HỘI PHÙ HỢP

Đối với công việc mới, các ứng viên System Engineer/ System Admin mong muốn được tăng lương 20%, bên cạnh các yếu tố đánh giá khác.

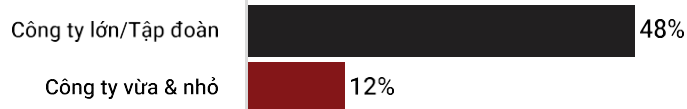
LOẠI HÌNH CÔNG VIỆC



HÌNH THỨC LÀM VIỆC



QUY MÔ CÔNG TY



BUỔI PHÒNG VẤN

Trong cuộc phỏng vấn, những người được phỏng vấn System Engineer/System Admin mong muốn người phỏng vấn giúp họ tìm hiểu thêm về phong cách làm việc của người quản lý và triển vọng phát triển của công ty cũng như văn hóa công ty. Thông tin này sẽ hỗ trợ người được phỏng vấn đưa ra quyết định sáng suốt hơn.

ỨNG VIÊN MUỐN BIẾT:

60%
Tiềm năng phát triển của sản phẩm/công ty

40%
Cơ hội/thử thách từ công việc

32%
Cơ hội đào tạo/luân chuyển nội bộ

44%
Văn hóa công ty & môi trường làm việc

16%
Hoạt động gắn kết nhân viên

4%
Giờ làm việc thực tế



60%
Cách làm việc của Sếp trực tiếp

44%
Cấu trúc team & báo cáo trực tiếp cho ai

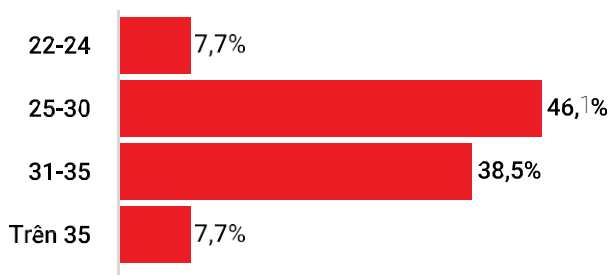
HÌNH THỨC PHÒNG VẤN:

64% ứng viên System Engineer/ System Admin cảm thấy thoải mái với phỏng vấn online hoặc offline.
24% thoải mái hơn với việc phỏng vấn online.

HIỂU VỀ DEVOPS ENGINEER

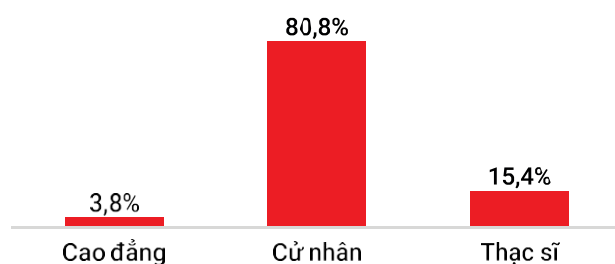
ĐỘ TUỔI

Độ tuổi của các DevOps Engineers tham gia nghiên cứu này chủ yếu từ **22 đến 35 (84,6%)**.



TRÌNH ĐỘ HỌC VẤN

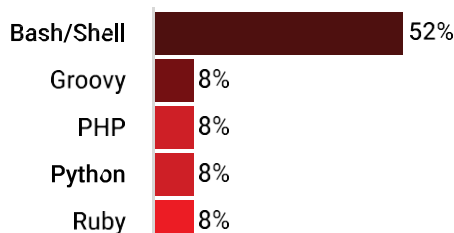
96,2% DevOps Engineers có bằng Cử nhân trở lên.
88,5% DevOps Engineers có bằng cấp chính quy từ cao đẳng/đại học về CNTT hoặc các lĩnh vực liên quan đến CNTT.



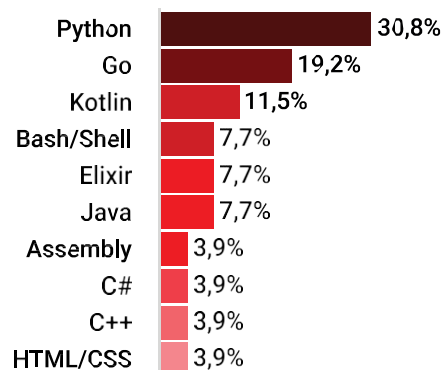
NGÔN NGỮ LẬP TRÌNH

52% DevOps Engineers sử dụng **Bash/Shell** làm ngôn ngữ lập trình chính của họ.

30,8% dự định học thêm về **Python** trong năm tới để nâng cao kiến thức về Data, AI và Machine Learning.



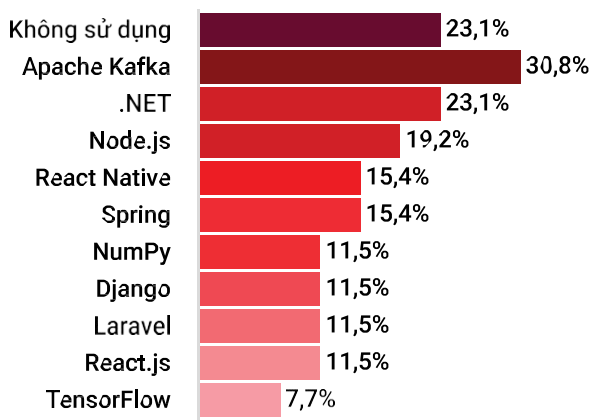
Top 5 ngôn ngữ lập trình được sử dụng chính



Top 10 ngôn ngữ lập trình muốn học trong 1 năm tới

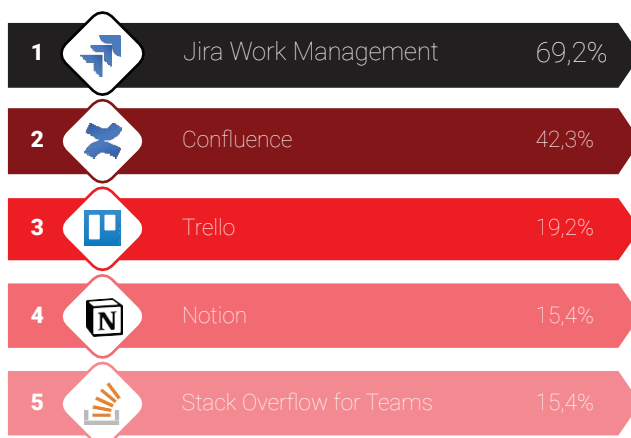
LIBRARIES & FRAMEWORKS

Top 10 Libraries & Frameworks được sử dụng



CÔNG CỤ QUẢN LÝ

Top 5 công cụ quản lý được sử dụng

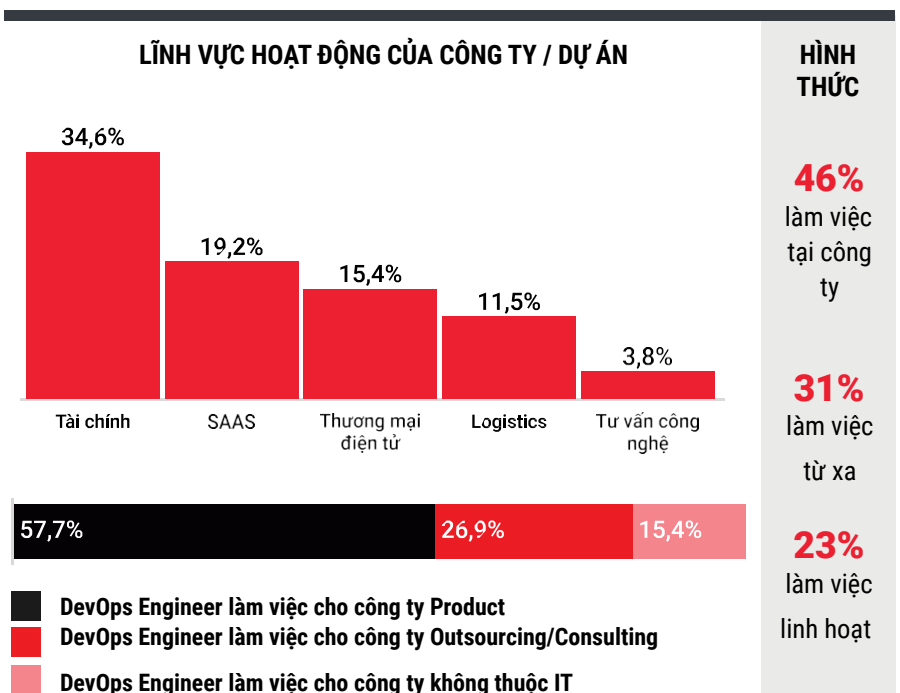


MỨC LƯƠNG THEO KINH NGHIỆM

Dưới 1 năm	N/A
Từ 1 đến dưới 3 năm	31.000.000
Từ 3 đến dưới 5 năm	40.000.000
Từ 5 đến 8 năm	61.000.000
Trên 8 năm	65.000.000

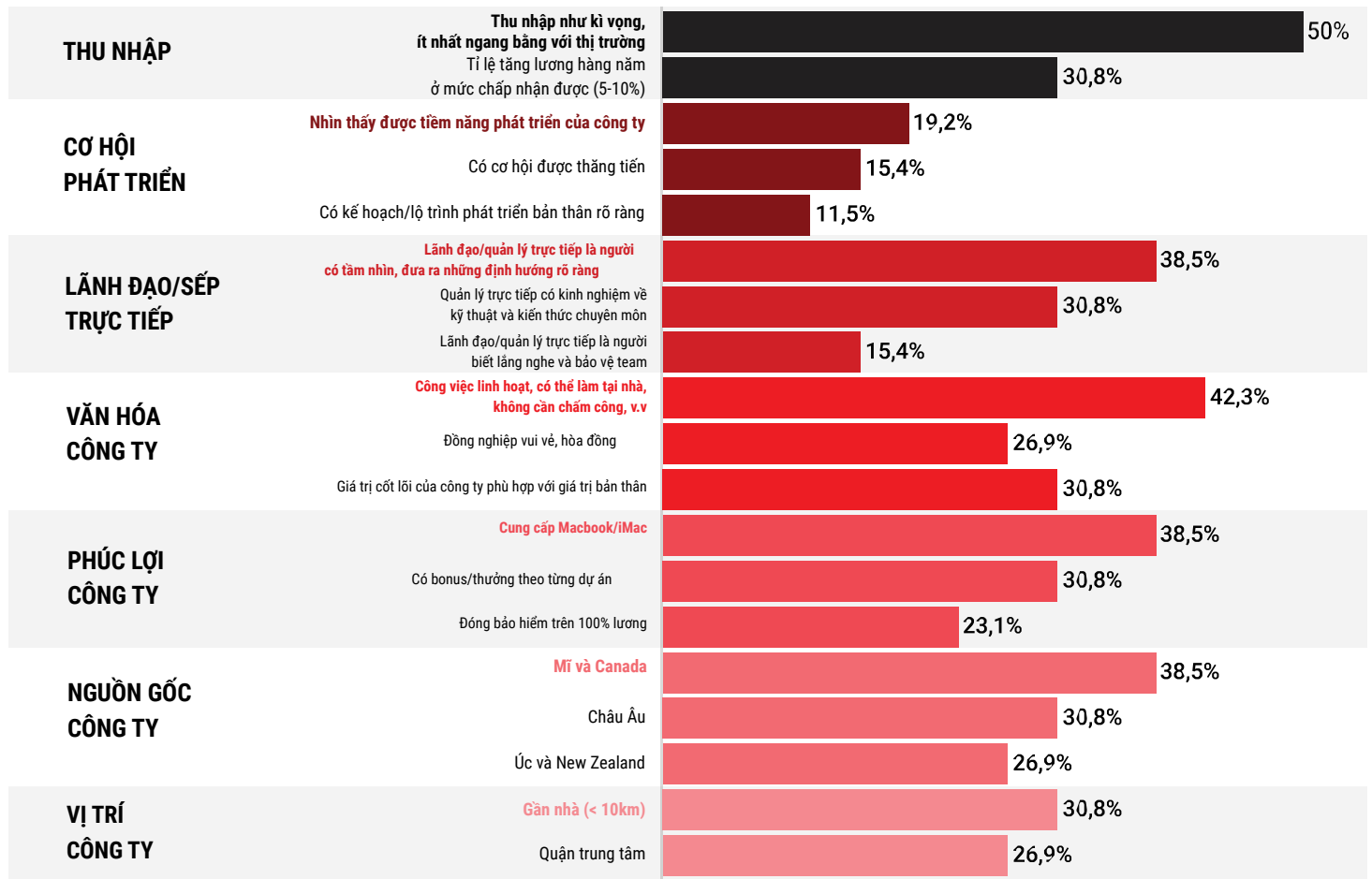
Mức lương Gross trung bình theo tháng (VNĐ),
không bao gồm Thưởng và các phúc lợi khác

LĨNH VỰC CÔNG TY/ DỰ ÁN VÀ HÌNH THỨC LÀM VIỆC



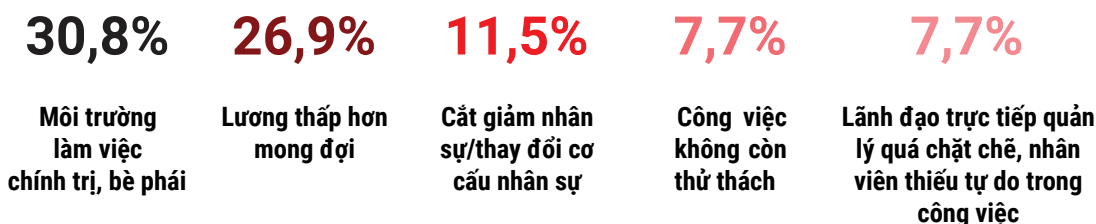
MỘT CÔNG TY LÝ TƯỞNG ĐỂ DEVOPS ENGINEER GẮN BÓ LÂU DÀI

(*) Thứ tự không phản ánh mức độ quan trọng của các nhóm yếu tố



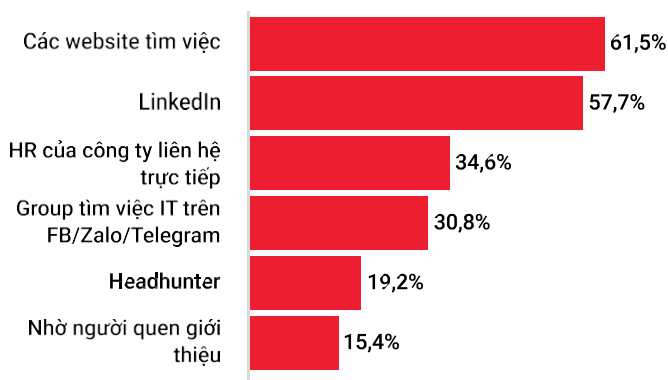
TOP 5 LÝ DO THƯỜNG KHIẾN DEVOPS ENGINEER NGHỈ VIỆC

Những lý do chính khiến các DevOps Engineer quyết định rời đi là **môi trường làm việc chính trị, mức lương thấp và những thay đổi cơ cấu nhân sự** bất ngờ tại công ty.



NGUỒN TÌM KIẾM CƠ HỘI MỚI

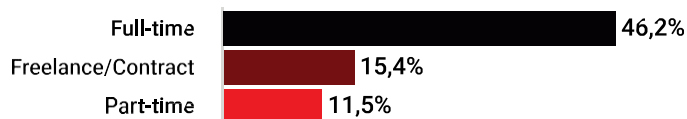
Khi có nhu cầu tìm kiếm cơ hội việc làm mới, các **website tìm việc** vẫn là **nguồn tìm kiếm nhiều nhất phổ biến nhất** cho các ứng viên.



CÁC TIÊU CHÍ CÂN NHẮC CƠ HỘI PHÙ HỢP

Đối công việc mới, ứng viên DevOps Engineer sẽ kỳ vọng mức tăng lương từ **20%** trở lên, bên cạnh việc cân nhắc các yếu tố khác.

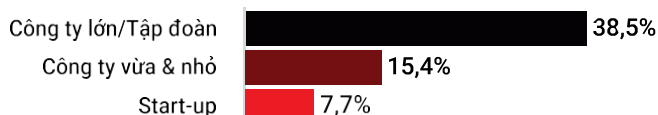
LOẠI HÌNH CÔNG VIỆC



HÌNH THỨC LÀM VIỆC



QUY MÔ CÔNG TY



BUỔI PHÒNG VẤN

Trong cuộc phỏng vấn, những người được phỏng vấn DevOps Engineer mong muốn người phỏng vấn giúp họ tìm hiểu thêm về **phong cách làm việc của người quản lý trực tiếp và triển vọng phát triển của công ty**. Thông tin này sẽ hỗ trợ ứng viên đưa ra quyết định sáng suốt hơn.

ỨNG VIÊN MUỐN BIẾT:

53,9%
Triển vọng tăng trưởng của sản phẩm/công ty

42,3%
Cơ hội/thử thách từ công việc mới

15,4%
Cơ hội đào tạo/luân chuyển nội bộ

50%
Văn hóa công ty & môi trường làm việc

30,8%
Thời gian làm việc thực tế

23,1%
Hoạt động gắn kết nhân viên



57,7%
Cách làm việc của Sếp trực tiếp

26,9%
Cấu trúc team & báo cáo trực tiếp cho ai

HÌNH THỨC PHÒNG VẤN:

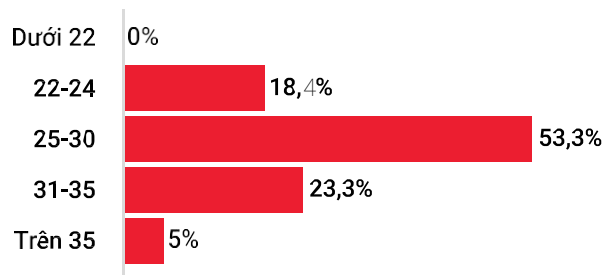
46,1% ứng viên DevOps Engineer nghĩ rằng thoải mái với phỏng vấn online hoặc offline.

53,9% thoải mái hơn với việc phỏng vấn Online.

HIỂU VỀ CHUYÊN GIA DATA, AI & MACHINE LEARNING

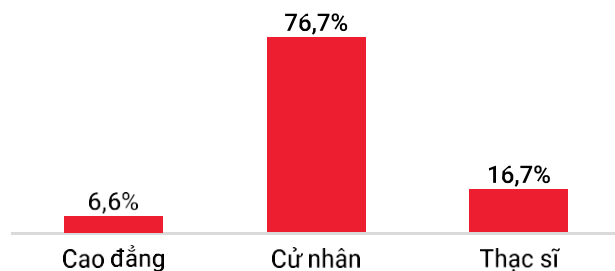
ĐỘ TUỔI

Độ tuổi của các chuyên gia Data, AI & Machine Learning tham gia nghiên cứu này chủ yếu từ 22 đến 35. **Nhóm tuổi 25-30 chiếm tỷ lệ lớn nhất (53,3%).**



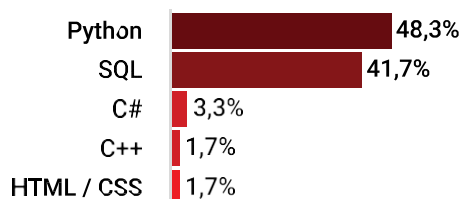
TRÌNH ĐỘ HỌC VẤN

93,4% chuyên gia Data, AI & Machine Learning có bằng Cử nhân trở lên. **73%** chuyên gia Data, AI & Machine Learning có bằng cấp chính quy từ trường cao đẳng/ đại học về CNTT hoặc các lĩnh vực liên quan đến CNTT.

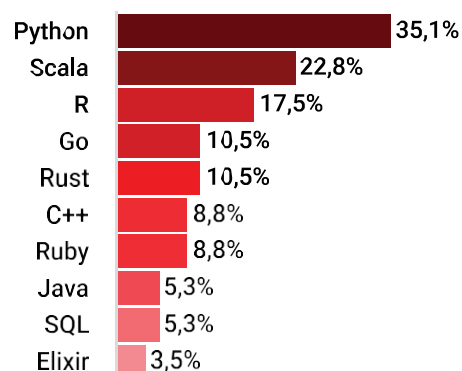


NGÔN NGỮ LẬP TRÌNH

Ngoài việc học Python chuyên sâu hơn (35,1%), các chuyên gia về Data, AI & Machine còn muốn tìm hiểu thêm về **Scala, R và Go** trong năm tới.



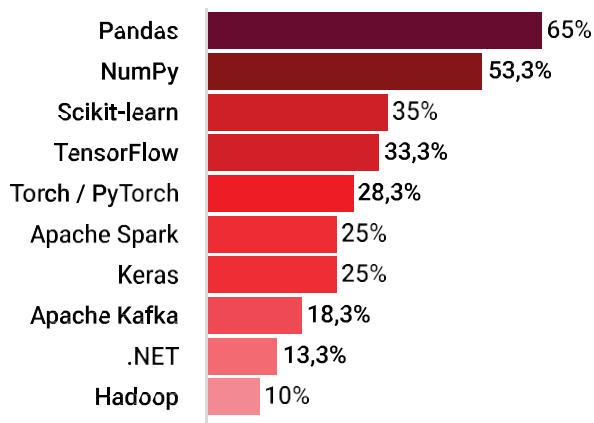
Top 5 ngôn ngữ lập trình được sử dụng chính



Top 10 ngôn ngữ lập trình muốn học trong 1 năm tới

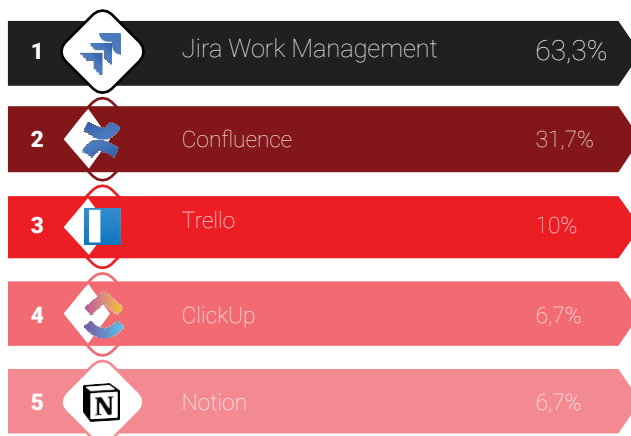
LIBRARIES & FRAMEWORKS

Top 10 Libraries & Frameworks được sử dụng



CÔNG CỤ QUẢN LÝ

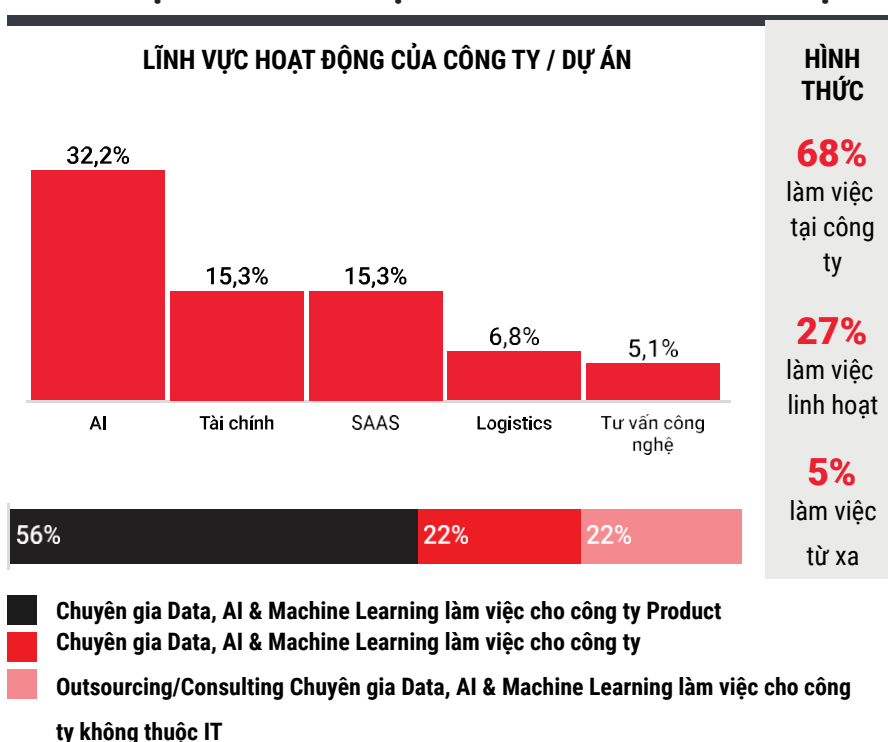
Top 5 công cụ quản lý được sử dụng



MỨC LƯƠNG THEO KINH NGHIỆM

Dưới 1 năm	12.000.000
Từ 1 đến dưới 3 năm	24.000.000
Từ 3 đến dưới 5 năm	38.000.000
Từ 5 đến 8 năm	40.000.000
Trên 8 năm	42.500.000

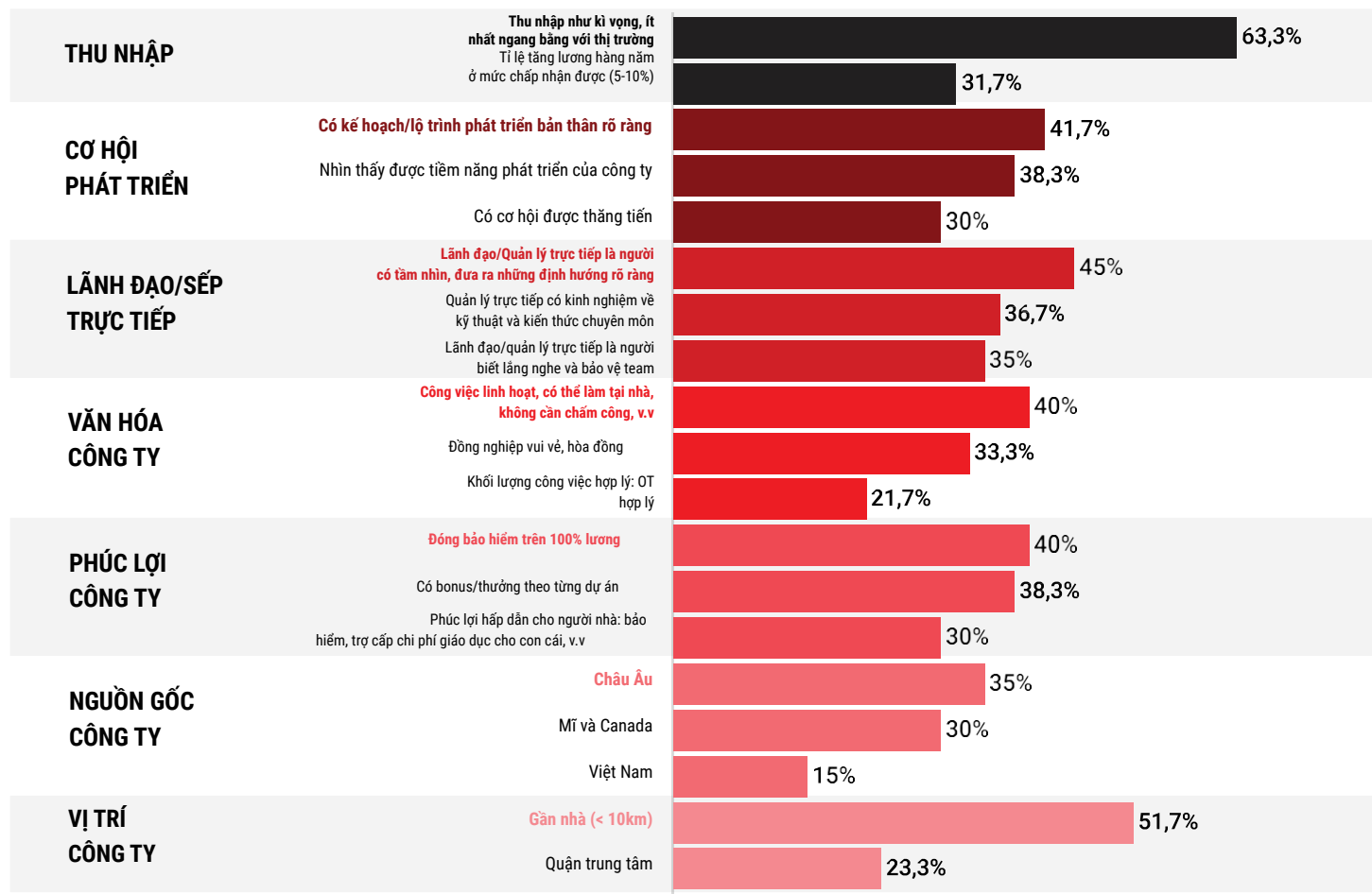
LĨNH VỰC CÔNG TY / DỰ ÁN VÀ HÌNH THỨC LÀM VIỆC



Mức lương Gross trung bình theo tháng (VND),
không bao gồm Thưởng và các phúc lợi khác

MỘT CÔNG TY LÝ TƯỞNG ĐỂ CHUYÊN GIA DATA, AI & MACHINE LEARNING GẮN BÓ LÂU DÀI

(*) Thứ tự không phản ánh mức độ quan trọng của các nhóm yếu tố



TOP 5 LÝ DO THƯỜNG KHIẾN CHUYÊN GIA DATA, AI & MACHINE LEARNING NGHỈ VIỆC

Các chuyên gia về Data, AI & Machine Learning quyết định rời khỏi công ty chủ yếu vì **công việc không còn nhiều thách thức và công ty/sản phẩm không có tiềm năng phát triển.**

21,7%

Công việc không còn thử thách

13,3%

Công ty và sản phẩm không còn tiềm năng phát triển

13,3%

Không/ít cơ hội tăng lương

10%

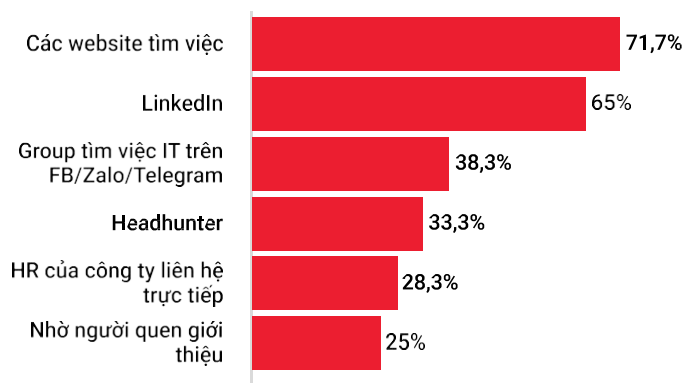
Môi trường làm việc chính trị, bè phái

10%

Không/ít cơ hội được thăng tiến

NGUỒN TÌM KIẾM CƠ HỘI MỚI

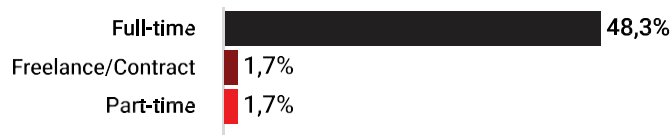
Khi có nhu cầu tìm kiếm cơ hội việc làm mới, **các website tìm việc** vẫn là **nguồn tìm kiếm phổ biến nhất** của ứng viên.



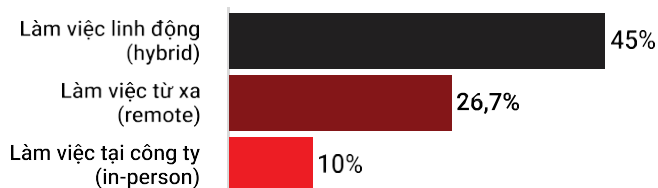
CÁC TIÊU CHÍ CÂN NHẮC CƠ HỘI PHÙ HỢP

Đối với **offer công việc mới**, một ứng viên Data, AI & Machine Learning sẽ **kỳ vọng mức tăng lương** trung bình từ **20%** trở lên, bên cạnh việc cân nhắc các yếu tố khác.

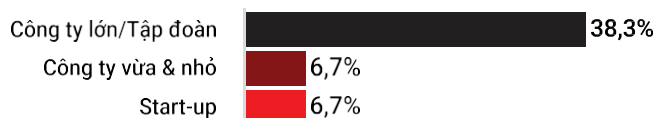
LOẠI HÌNH CÔNG VIỆC



HÌNH THỨC LÀM VIỆC



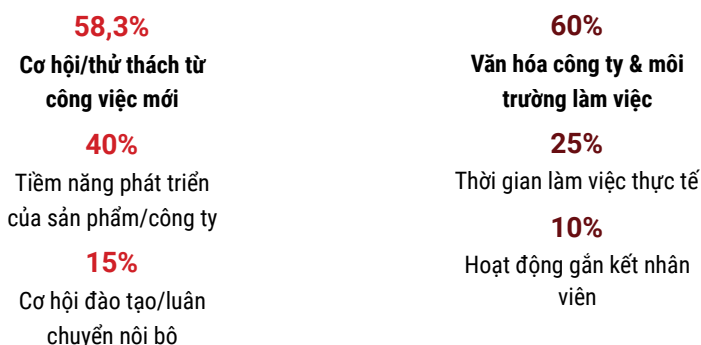
QUY MÔ CÔNG TY



BUỔI PHÒNG VẤN

Trong cuộc phỏng vấn, những người được phỏng vấn là chuyên gia Data, AI & Machine Learning mong muốn người phỏng vấn giúp họ tìm hiểu thêm về **văn hóa công ty, phong cách làm việc của người quản lý trực tiếp và các cơ hội/thách thức** của vai trò này. Thông tin này sẽ hỗ trợ người được phỏng vấn đưa ra quyết định sáng suốt hơn.

ỨNG VIÊN MUỐN BIẾT:



55%
Cách làm việc của Sếp trực tiếp

36,7%
Cấu trúc team & báo cáo trực tiếp cho ai

HÌNH THỨC PHÒNG VẤN:

53% ứng viên Data, AI & Machine Learning nghĩ rằng thoải mái với hình thức phỏng vấn online hoặc offline.
33% thoải mái hơn với việc phỏng vấn online.

HIỂU VỀ ERP ENGINEER/ERP CONSULTANT

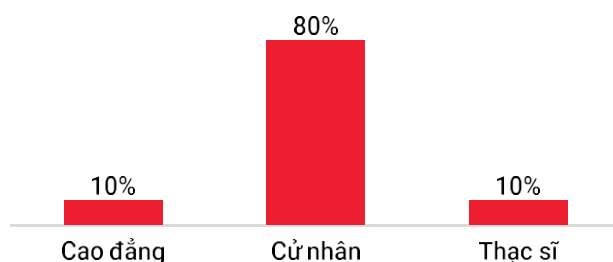
ĐỘ TUỔI

Các ERP Engineer/ERP Consultant tham gia nghiên cứu này đều có độ tuổi từ 25 trở lên và được chia đều thành 3 nhóm tuổi: 25-30, 31-35 và trên 35.

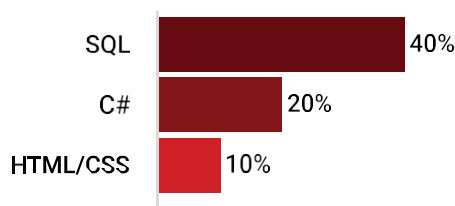


TRÌNH ĐỘ HỌC VẤN

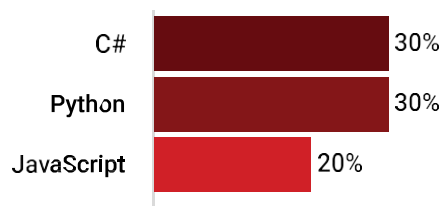
90% ERP Engineer/ERP Consultant có bằng Cử nhân trở lên.
80% ERP Engineer/ERP Consultant có bằng cấp chính quy từ cao đẳng/đại học về CNTT hoặc các lĩnh vực liên quan đến CNTT.



NGÔN NGỮ LẬP TRÌNH



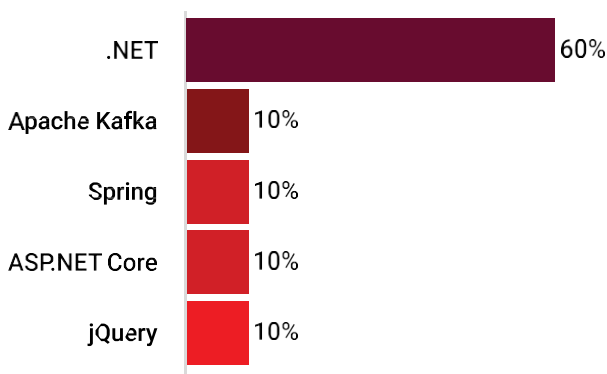
Top 3 ngôn ngữ được sử dụng chính



Top 3 ngôn ngữ muốn học trong 1 năm tới

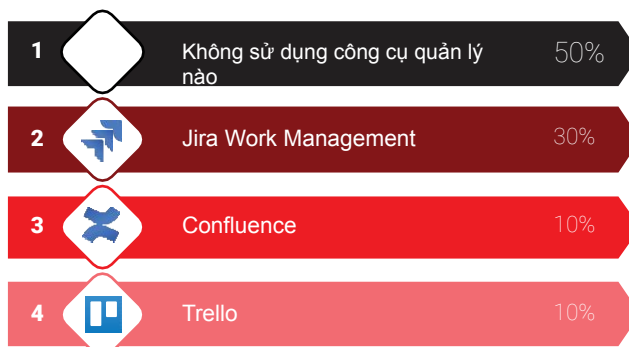
LIBRARIES & FRAMEWORKS

Top 5 libraries & framework được sử dụng



CÔNG CỤ QUẢN LÝ

Top 3 công cụ quản lý được sử dụng

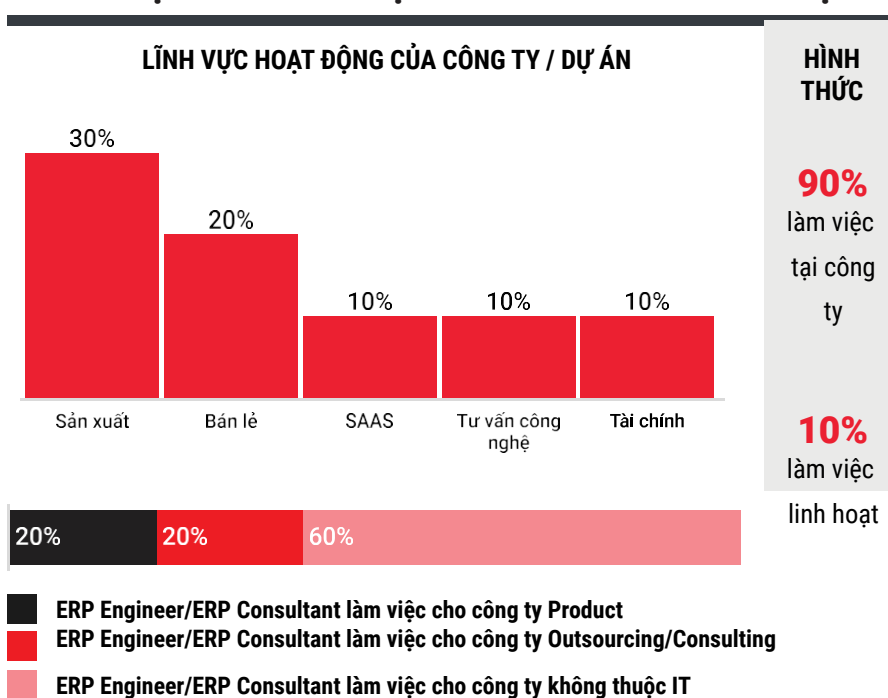


MỨC LƯƠNG THEO KINH NGHIỆM

Dưới 1 năm	18.000.000
Từ 1 đến dưới 3 năm	N/A
Từ 3 đến dưới 5 năm	N/A
Từ 5 đến 8 năm	30.000.000
Trên 8 năm	45.000.000

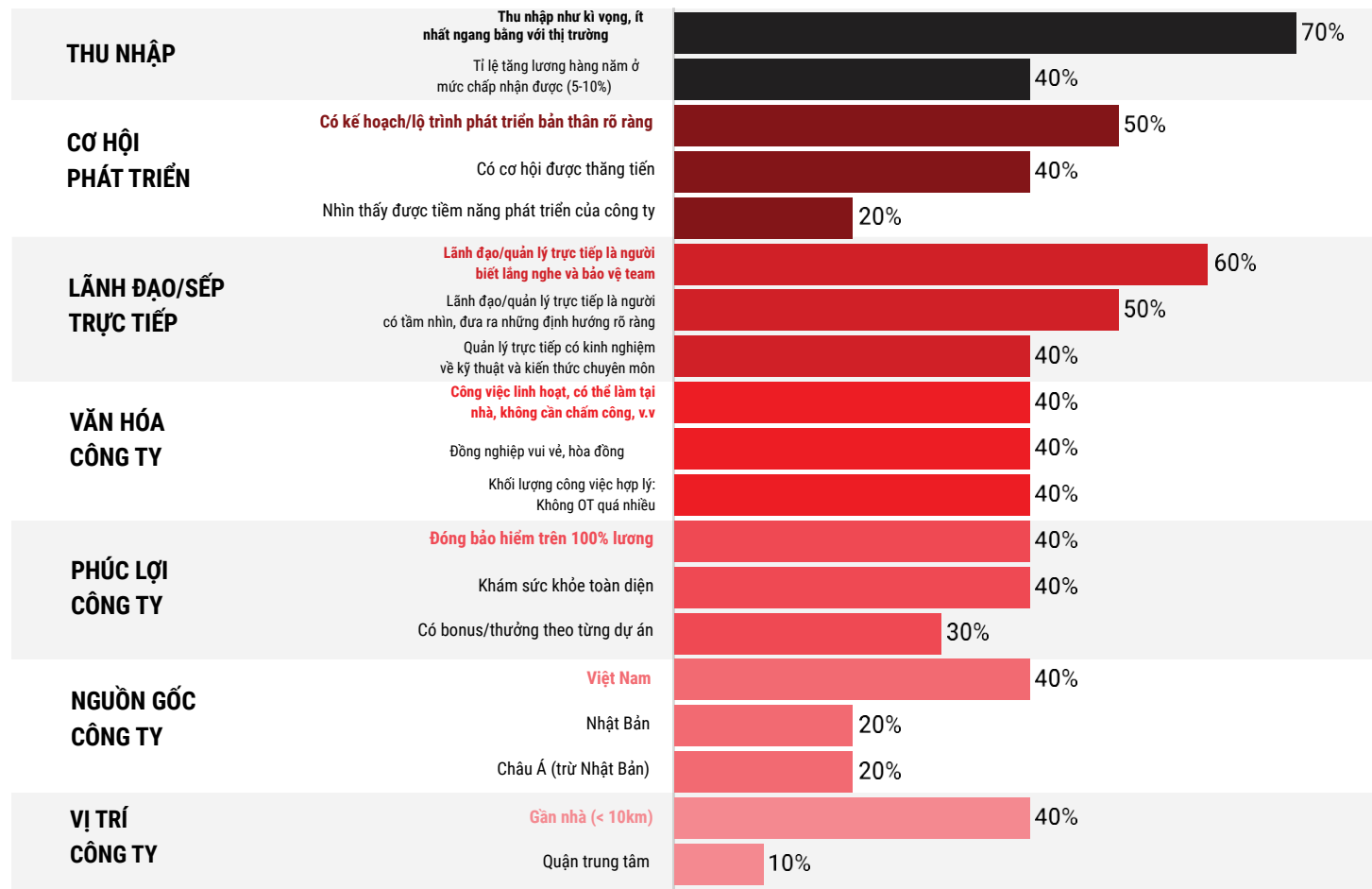
Mức lương Gross trung bình theo tháng (VNĐ), không bao gồm Thưởng và các phúc lợi khác

LĨNH VỰC CÔNG TY / DỰ ÁN VÀ HÌNH THỨC LÀM VIỆC



MỘT CÔNG TY LÝ TƯỞNG ĐỂ ERP ENGINEER/ERP CONSULTANT GẮN BÓ LÂU DÀI

(*) Thứ tự không phản ánh mức độ quan trọng của các nhóm yếu tố



TOP 5 LÝ DO THƯỜNG KHIẾN ERP ENGINEER/ERP CONSULTANT NGHỈ VIỆC

Bên cạnh vấn đề **tiền lương và công việc quá sức**, lý do chính khiến ERP Engineer/ERP Consultant nghỉ việc là thiếu cơ hội và thách thức trong công việc cũng như lãnh đạo quản lý quá chặt chẽ, nhân viên thiếu tự do.

50%

Lương thấp hơn
mong đợi

10%

Khối lượng
công việc quá cao:
thời gian OT
quá nhiều

10%

Không/ít cơ hội
được thăng tiến

10%

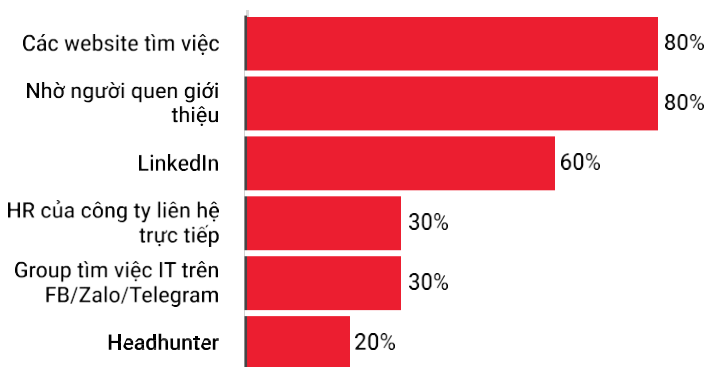
Công việc không
còn thử thách

10%

Lãnh đạo/Sếp trực tiếp
quản lý quá chặt chẽ,
nhân viên thiếu sự tự do
trong công việc

NGUỒN TÌM KIẾM CƠ HỘI MỚI

Khi có nhu cầu tìm kiếm cơ hội việc làm mới, **các website tìm việc** vẫn là **nguồn tìm kiếm phổ biến nhất** của ứng viên.



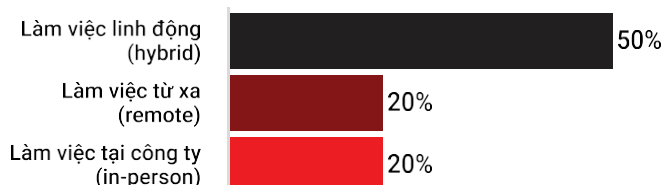
CÁC TIÊU CHÍ CÂN NHẮC CƠ HỘI PHÙ HỢP

Đối với offer công việc mới, một ứng viên ERP Engineer/ERP Consultant sẽ kỳ vọng mức tăng lương trung bình từ **25%** trở lên, bên cạnh việc cân nhắc các yếu tố khác.

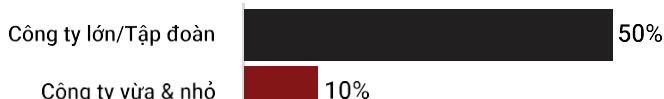
LOẠI HÌNH CÔNG VIỆC



HÌNH THỨC LÀM VIỆC



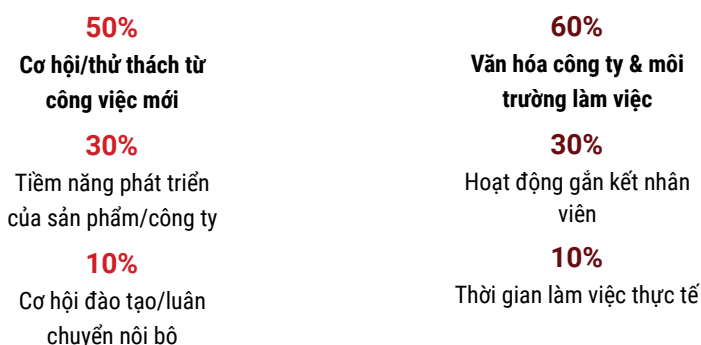
QUY MÔ CÔNG TY



BUỔI PHÒNG VẤN

Trong cuộc phỏng vấn, những người được phỏng vấn là ERP Engineer/ERP Consultant mong muốn người phỏng vấn giúp họ tìm hiểu thêm về **văn hóa công ty, phong cách làm việc của người quản lý trực tiếp và triển vọng phát triển của công ty**, cũng như những **cơ hội/thử thách** của vai trò này. Thông tin này sẽ hỗ trợ người được phỏng vấn đưa ra quyết định sáng suốt hơn.

ỨNG VIÊN MUỐN BIẾT:



80%
Cách làm việc của
quản lý trực tiếp

30%
Cấu trúc team &
báo cáo trực tiếp
cho ai

HÌNH THỨC PHÒNG VẤN:

50% ứng viên ERP Engineer/ERP Consultant nghĩ rằng thoải mái với hình thức phỏng vấn online hoặc offline.
30% thoải mái hơn với việc phỏng vấn online.

HIỂU VỀ SOLUTION ARCHITECT

ĐỘ TUỔI

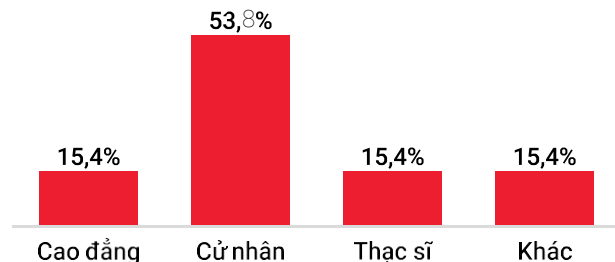
Độ tuổi của các [Solution Architect](#) tham gia nghiên cứu này chủ yếu từ 31 đến 35 (**53,9%**) và trên 35 (**46,1%**).



TRÌNH ĐỘ HỌC VẤN

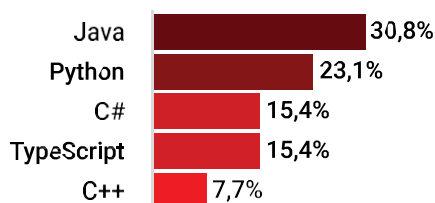
69,2% Solution Architect có bằng Cử nhân trở lên.

86% Solution Architect có bằng cấp chính quy từ cao đẳng/đại học về CNTT hoặc các lĩnh vực liên quan đến CNTT.

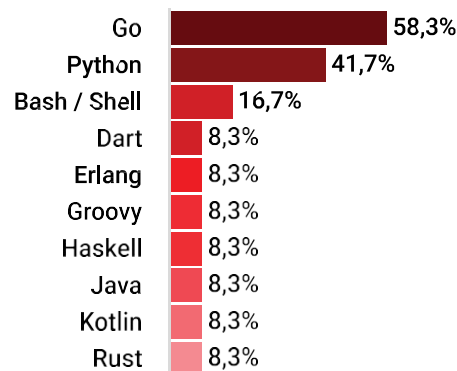


NGÔN NGỮ LẬP TRÌNH

Trong 1 năm tới, phần lớn các Solution Architect đặt mục tiêu thành thạo các ngôn ngữ lập trình phổ biến hơn như Go và Python, để có được lợi thế cạnh tranh và luôn đi đầu trong các tiến bộ công nghệ.



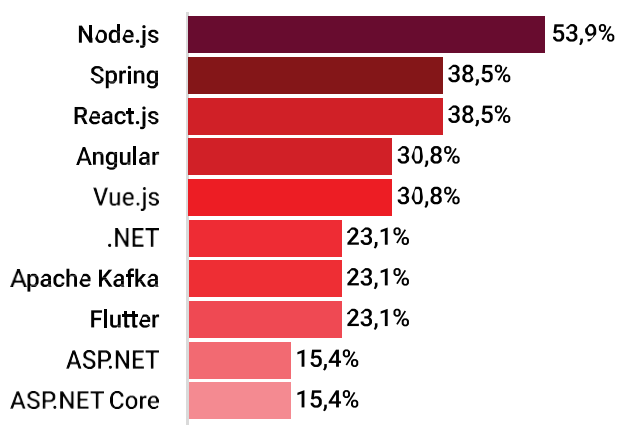
Top 5 ngôn ngữ lập trình được sử dụng chính



Top 10 ngôn ngữ lập trình muốn học trong 1 năm tới

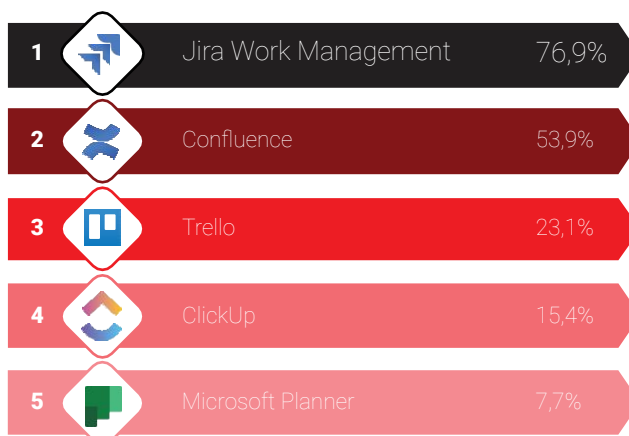
LIBRARIES & FRAMEWORKS

Top 10 libraries & framework được sử dụng



CÔNG CỤ QUẢN LÝ

Top 5 công cụ quản lý được sử dụng

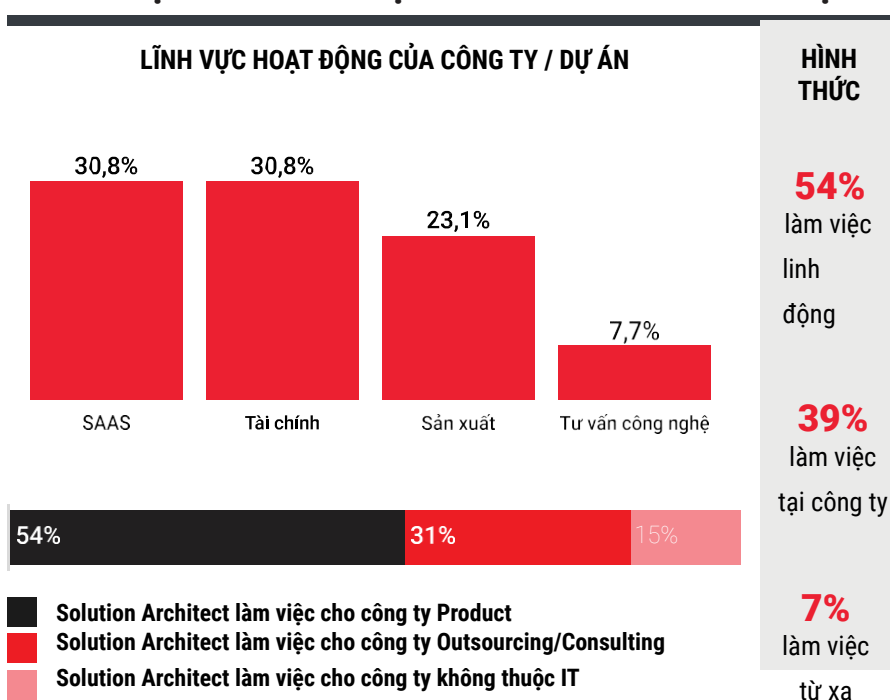


MỨC LƯƠNG THEO KINH NGHIỆM

Dưới 1 năm	N/A
Từ 1 đến dưới 3 năm	70.000.000
Từ 3 đến dưới 5 năm	80.000.000
Từ 5 đến 8 năm	N/A
Trên 8 năm	N/A

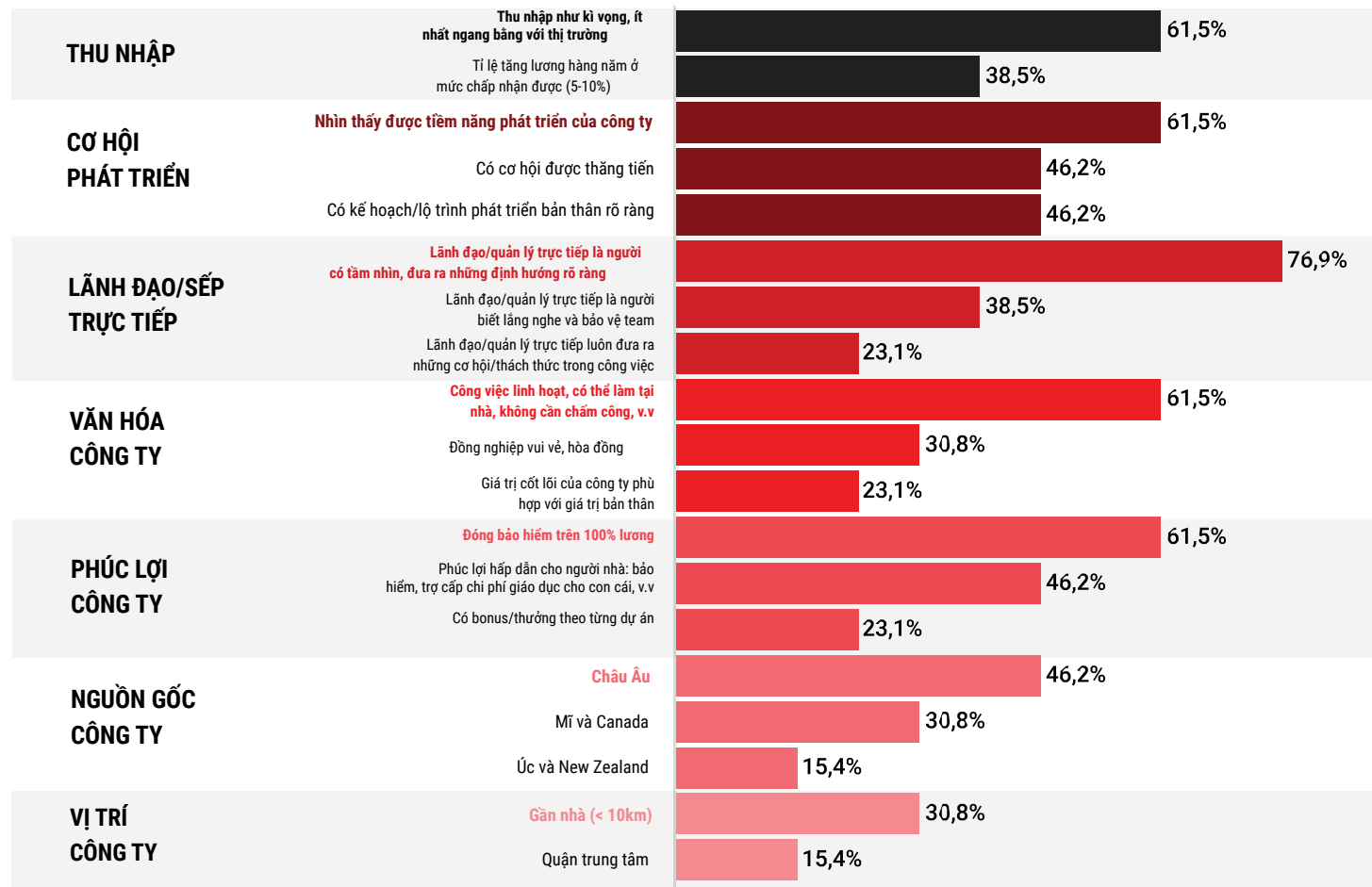
Mức lương Gross trung bình theo tháng (VNĐ),
không bao gồm Thưởng và các phúc lợi khác

LĨNH VỰC CÔNG TY / DỰ ÁN VÀ HÌNH THỨC LÀM VIỆC



MỘT CÔNG TY LÝ TƯỞNG ĐỂ SOLUTION ARCHITECT GẮN BÓ LÂU DÀI

(*) Thứ tự không phản ánh mức độ quan trọng của các nhóm yếu tố



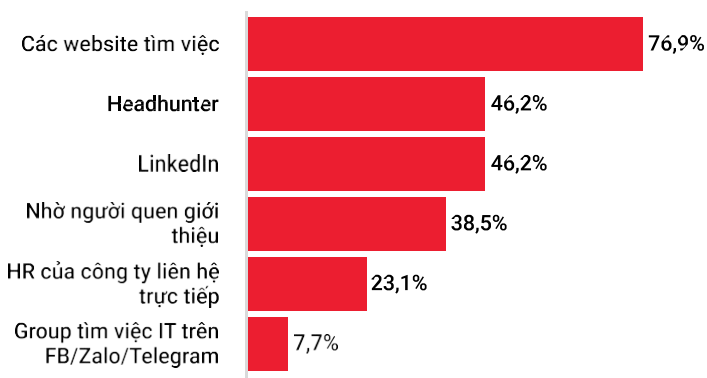
TOP 5 LÝ DO THƯỜNG KHIẾN SOLUTION ARCHITECT NGHỈ VIỆC

Bên cạnh tiền lương, lý do chính khiến Solution Architects quyết định nghỉ việc là thiếu **cơ hội thăng tiến và cơ hội, thách thức** trong công việc.



NGUỒN TÌM KIẾM CƠ HỘI MỚI

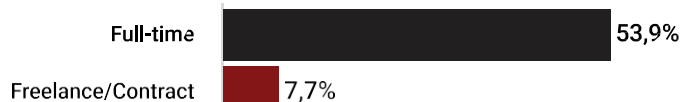
Khi có nhu cầu tìm kiếm cơ hội việc làm mới, **các website tìm việc** vẫn là **nguồn tìm kiếm phổ biến nhất** của ứng viên.



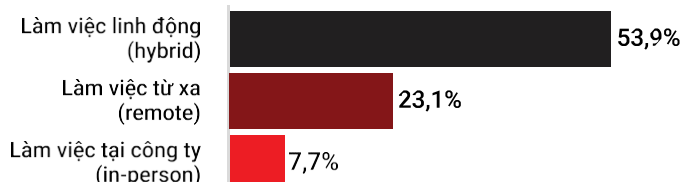
CÁC TIÊU CHÍ CÂN NHẮC CƠ HỘI PHÙ HỢP

Đối với offer công việc mới, một ứng viên Solution Architect sẽ kỳ vọng mức tăng lương trung bình từ **20%** trở lên, bên cạnh việc cân nhắc các yếu tố khác.

LOẠI HÌNH CÔNG VIỆC



HÌNH THỨC LÀM VIỆC



QUY MÔ CÔNG TY



BUỔI PHÒNG VẤN

Trong cuộc phỏng vấn, những người được phỏng vấn Solution Architects mong đợi người phỏng vấn giúp họ tìm hiểu thêm về **sự phát triển trong tương lai của công ty, phong cách làm việc của người quản lý trực tiếp và văn hóa công ty**. Thông tin này sẽ hỗ trợ người được phỏng vấn đưa ra quyết định sáng suốt hơn.

ỨNG VIÊN MUỐN BIẾT:

84,6%
Tiềm năng phát triển của sản phẩm/công ty

38,5%
Cơ hội/thử thách từ công việc mới

46,2%
Văn hóa công ty & môi trường làm việc

23,1%
Thời gian làm việc thực tế
7,7%
Hoạt động gắn kết nhân viên



69,2%
Cách làm việc của Sếp trực tiếp

30,8%
Cấu trúc team & báo cáo trực tiếp cho ai

HÌNH THỨC PHÒNG VẤN:

69% ứng viên Solution Architect nghĩ rằng thoải mái với hình thức phỏng vấn online hoặc offline.

31% thoải mái hơn với việc phỏng vấn Online.

BÁO CÁO LƯƠNG IT

LIÊN LẠC



TP.HCM (84.28) 3822 6060
HÀ NỘI (84.24) 7305 6060

[Liên hệ ngay](#)



www.careerbuilder.vn

[www.facebook.com/CareerBuilderVi](https://www.facebook.com/CareerBuilderVietNam)

[etNam](#)



[https://www.linkedin.com/company/
careerbuilder-vietnam](https://www.linkedin.com/company/careerbuilder-vietnam)



contact@careerbuilder.vn