

BÁO CÁO AI 2025

Ứng dụng và tác động với Nhà tuyển dụng - Người lao động

Q Tại Việt Nam & Thế giới



Giới thiệu báo cáo

Báo cáo “Ứng dụng và tác động của AI đối với Nhà tuyển dụng & Người lao động” do JobOKO thực hiện là tài liệu chuyên sâu, cung cấp bức tranh toàn diện về cách trí tuệ nhân tạo đang thay đổi hoạt động tuyển dụng, hành vi tìm việc và bản chất công việc trong kỷ nguyên số.

Báo cáo được xây dựng dựa trên phân tích dữ liệu khảo sát từ **795 doanh nghiệp và nhà tuyển dụng**, hơn **1.021 người lao động và ứng viên** tìm việc, kết hợp cùng các nghiên cứu quốc tế uy tín và dữ liệu trực tuyến cập nhật đến năm 2025.

ĐIỂM NỔI BẬT CỦA BÁO CÁO:

- Trên thế giới, 87% doanh nghiệp đã ứng dụng AI trong tuyển dụng. Tại Việt Nam, AI mới chỉ bắt đầu được thử nghiệm với **15,6% doanh nghiệp** tiên phong.
- 87,1% NLD Việt Nam đã sử dụng AI để hỗ trợ quá trình tìm việc và chuẩn bị hồ sơ, **cao gấp 2,5 lần so với thế giới**.
- Nhóm ngành sử dụng AI nhiều nhất trong tìm việc là **Tài chính - Ngân hàng** dẫn đầu với 97,22%, theo sau là Truyền thông - Marketing và CNTT, tỷ lệ thuận với xu hướng toàn cầu.
- 82,9% NLD cho biết AI đã gây ảnh hưởng đến công việc của họ. Trong đó, 34,8% NLD khẳng định **AI khiến KPI và khối lượng công việc tăng lên**.

Báo cáo sẽ là nguồn tham khảo giá trị giúp doanh nghiệp, nhà quản lý nhân sự và người lao động nắm bắt xu hướng, xây dựng chiến lược phù hợp, tận dụng hiệu quả các cơ hội mà AI mang lại, đồng thời chủ động thích ứng trước những thách thức mới của thị trường.

795



Doanh nghiệp và nhà tuyển dụng

1.021



Người lao động và ứng viên



Về JobOKO

JobOKO là nền tảng tuyển dụng công nghệ tiên tiến, tích hợp các ứng dụng AI thông minh, giúp rút ngắn khoảng cách giữa ứng viên và NTD. Hiện JobOKO có 1.724.127 ứng viên, là một trong những nền tảng tuyển dụng top đầu Việt Nam.

Những điểm nổi bật của JobOKO:

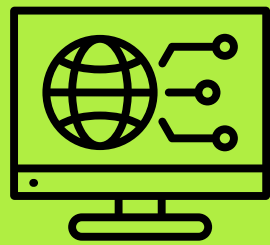
- **Công nghệ Job Search Engine:** Cung cấp việc làm uy tín, phong phú nhất thị trường, thu hút ứng viên nhiều kinh nghiệm ở đa dạng ngành nghề
- **Mức độ tăng trưởng ứng viên nhanh,** ứng viên hoạt động sôi nổi trên nền tảng với 30.000 lượt truy cập tìm việc và 2.500 lượt ứng tuyển mỗi ngày
- **OKO Engine** giúp phân tích hồ sơ, kết nối ứng viên, hiển thị việc làm ưu tiên để kết nối nhanh chóng NTD với ứng viên phù hợp
- **Công nghệ CV - FIT:** Tự động hóa quá trình duyệt CV, giúp tiết kiệm 90% thời gian Screen CV

Với những công nghệ tiên tiến và nhiều giá trị cho cộng đồng, JobOKO đã nhận được nhiều giải thưởng uy tín như Giải đồng Make In Viet-Nam 2023, Top 10 Dự Án Xuất Sắc Viet-Solutions 2020, Top 3 Nền Tảng Số Tiêu Biểu Bộ TT&TT 2022,... khẳng định vị thế tiên phong trong ngành công nghệ tuyển dụng tại Việt Nam.



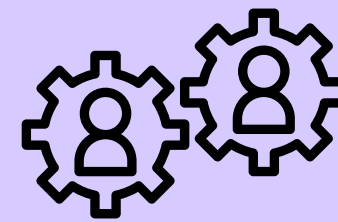
Các sản phẩm & giá trị cho doanh nghiệp >

Với sứ mệnh trở thành nền tảng công nghệ tuyển dụng, nhân sự hàng đầu, JobOKO đem đến các giải pháp:



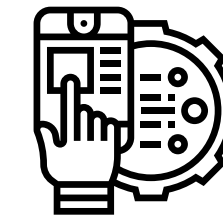
NỀN TẢNG KẾT NỐI TUYỂN DỤNG THÔNG MINH

Từ các tiện ích thu hút ứng viên, JobOKO cung cấp cho doanh nghiệp các **giải pháp đăng tin ưu tiên**, sử dụng các thuật toán phân tích, đề xuất việc làm phù hợp chính xác, bám đuổi ứng viên.



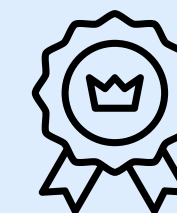
OKO HIRING (OKOHIRING.COM)

Giải pháp quản trị tiến trình **tuyển dụng toàn diện dựa trên sức mạnh của AI** và các công nghệ độc đáo của JobOKO, bóc tách CV - xử lý matching với AI; có khả năng tùy biến cao, đáp ứng mọi nghiệp vụ tuyển dụng của doanh nghiệp.



HỆ THỐNG ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC

Cung cấp các bài test hỗ trợ NTD đánh giá năng lực ứng viên toàn diện.



DỊCH VỤ XÂY DỰNG EMPLOYER BRANDING

NTD tham gia sự kiện về tuyển dụng, nhân sự, kết nối mạng chuyên gia và các trường đại học.

Phương pháp nghiên cứu, tuyên bố giới hạn, trách nhiệm >

Báo cáo được thực hiện bằng phương pháp thống kê, phân tích dữ liệu từ **331.032+ tin tuyển dụng** trên nền tảng JobOKO trong 6 tháng đầu năm 2025, kết hợp với kết quả khảo sát **795 quản lý/chuyên viên nhân sự, 1.021 người lao động (NLD)**, cùng các nguồn dữ liệu trực tuyến.

NLD tham gia khảo sát phân bố tại nhiều nhóm ngành: IT - Phần mềm (27,55%), Marketing - Truyền thông - Quảng cáo (21,7%), Kinh doanh - Bán hàng (14,6%), Tài chính - Ngân hàng (11,2%), Hành chính nhân sự (8,1%), Sản xuất - Vận hành (4,7%), Xuất nhập khẩu (3,7%).

Chuyên viên nhân sự tham gia khảo sát đến từ các doanh nghiệp thuộc đa dạng lĩnh vực, chủ yếu nằm ở khu vực miền Bắc và miền Nam. Quy mô công ty phân bố khá đồng đều: **Từ 50 - 200 nhân viên (39,6%), trên 500 nhân viên (17,7%), dưới 50 nhân viên (25,5%).**



Tất cả dữ liệu trong báo cáo được thu thập và xử lý một cách chi tiết, minh bạch. Tuy nhiên, báo cáo của JobOKO không đại diện cho toàn bộ thị trường hay bất kỳ doanh nghiệp cụ thể nào. Chính vì vậy, tài liệu này chỉ mang tính chất tham khảo cho **chuyên viên nhân sự và doanh nghiệp** trong bối cảnh thị trường tuyển dụng hiện tại cùng những dự báo trong tương lai.

Đây là **báo cáo độc quyền** được phát hành bởi **JobOKO**, chỉ được gửi tới đối tác, khách hàng thân thiết. Mọi tổ chức, cá nhân nếu muốn sao chép, phân phối lại một phần hoặc toàn bộ nội dung của báo cáo phải ghi rõ nguồn từ JobOKO, không được xóa bỏ watermark/logo của JobOKO.

Table of contents

01 Ứng dụng AI trong lĩnh vực nhân sự - tuyển dụng - thu hút nhân tài

1.1. Tổng quan AI trong nhân sự - tuyển dụng - thu hút nhân tài	07
1.2. Vị trí Việt Nam trên bản đồ ứng dụng công nghệ tuyển dụng AI	09
1.3. Các ứng dụng AI phổ biến dành cho Nhà tuyển dụng (NTD)	11
1.4 Giới thiệu công cụ hỗ trợ chuyển đổi số tuyển dụng với AI	17
1.5. Tư duy chuyển đổi số trong tuyển dụng và thách thức	18

03 Tác động và ứng dụng AI trong công việc với NLD

3.1. AI đang tác động đến công việc của NLD như thế nào	27
3.2. Thực tế sử dụng AI trong công việc tại Việt Nam	29

02 Ứng dụng AI trong tìm việc đối với người lao động (NLD)

2.1. Xu hướng chung	21
2.2. Ứng dụng AI trong tìm việc	23
2.3. Ứng dụng AI trong viết CV	24

04 Dự báo sức ảnh hưởng của AI trong tuyển dụng, tìm việc, công việc đối với doanh nghiệp và NLD

01

Ứng dụng AI trong lĩnh vực Nhân sự - Tuyển dụng - Thu hút nhân tài

1.1. Tổng quan AI trong nhân sự - tuyển dụng - thu hút nhân tài	07
1.2. Vị trí Việt Nam trên bản đồ ứng dụng công nghệ tuyển dụng AI	09
1.3. Các ứng dụng AI phổ biến dành cho Nhà tuyển dụng (NTD)	11
1.4 Giới Thiệu Công Cụ Hỗ Trợ Chuyển Đổi Số Tuyển Dụng Với AI	17
1.5. Tư duy chuyển đổi số trong tuyển dụng và thách thức	18

> 1.1 Tổng quan AI trong nhân sự - tuyển dụng - thu hút nhân tài

Lịch sử ngành tuyển dụng – nhân sự toàn cầu gắn liền với sự phát triển của trí tuệ nhân tạo (AI) đã trải qua nhiều giai đoạn chuyển mình: Từ khởi đầu với tự động hóa (Automation), đến cuộc cách mạng GenAI hiện nay, và tiếp tục tiến xa hơn với Agentic AI – tác nhân AI được thiết kế riêng cho lĩnh vực tuyển dụng và quản trị nhân sự.



Giai đoạn Automation bắt đầu cuối những năm 1990 với ATS, cho phép lọc hồ sơ bằng từ khóa theo chuyên môn và mô tả công việc. Dù quản lý được lượng lớn ứng viên nhưng hệ thống vẫn thiếu khả năng ra quyết định phức tạp.

Từ 2010–2015, xuất hiện nhiều công nghệ AI như **chatbot, NLP, AI Sourcing**. Nhưng đến năm 2016–2018, AI tuyển dụng mới bùng nổ với **trợ lý ảo, phỏng vấn video**, đánh giá tâm lý và phân tích dự đoán giúp dự báo khả năng thành công ứng viên.

1990-2000

Sự ra đời của hệ thống theo dõi Ứng viên (**Applicant Tracking System – ATS**)

2010-2015

Sự xuất hiện của hàng loạt các công nghệ AI mới như **Chat bot AI tuyển dụng, công nghệ NLP, AI Sourcing**

2016-2018

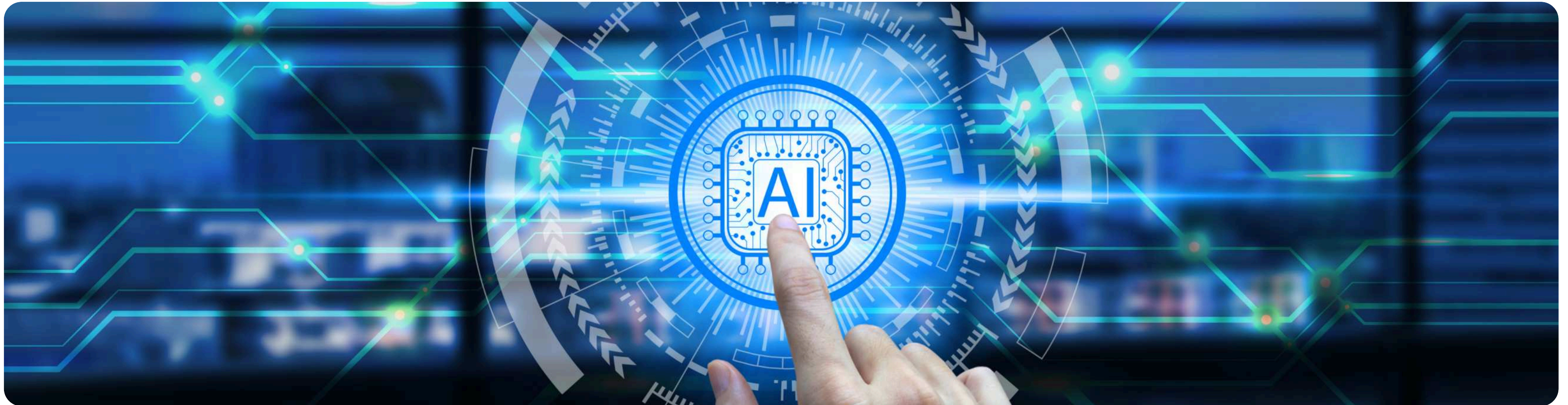
Các **trợ lý ảo hỗ trợ tuyển dụng** được ra đời và các cuộc phỏng vấn video và đánh giá tâm lý ứng viên bằng AI đã xuất hiện.

2022-2025

Kỷ nguyên của AI - đánh dấu bước chuyển quan trọng của AI từ khái niệm **nghiên cứu** sang triển khai **thực tiễn**

Sơ đồ 1.1. Quá trình ứng dụng công nghệ vào tuyển dụng

> 1.1 Tổng quan AI trong nhân sự - tuyển dụng - thu hút nhân tài



Giai đoạn 2022–2025 là kỷ nguyên **AI deep learning**, đánh dấu bước chuyển từ nghiên cứu sang ứng dụng toàn diện. AI trở thành **nền tảng cốt lõi** trong tuyển dụng, tối ưu chiến lược nhân sự và nâng cao lợi thế cạnh tranh.

Hòa cùng xu thế toàn cầu, **Gen AI** và **Agentic AI** sẽ được phát triển thành các agent chuyên biệt, đảm nhiệm từng nhóm công việc đặc thù trong tuyển dụng và quản trị nhân sự.

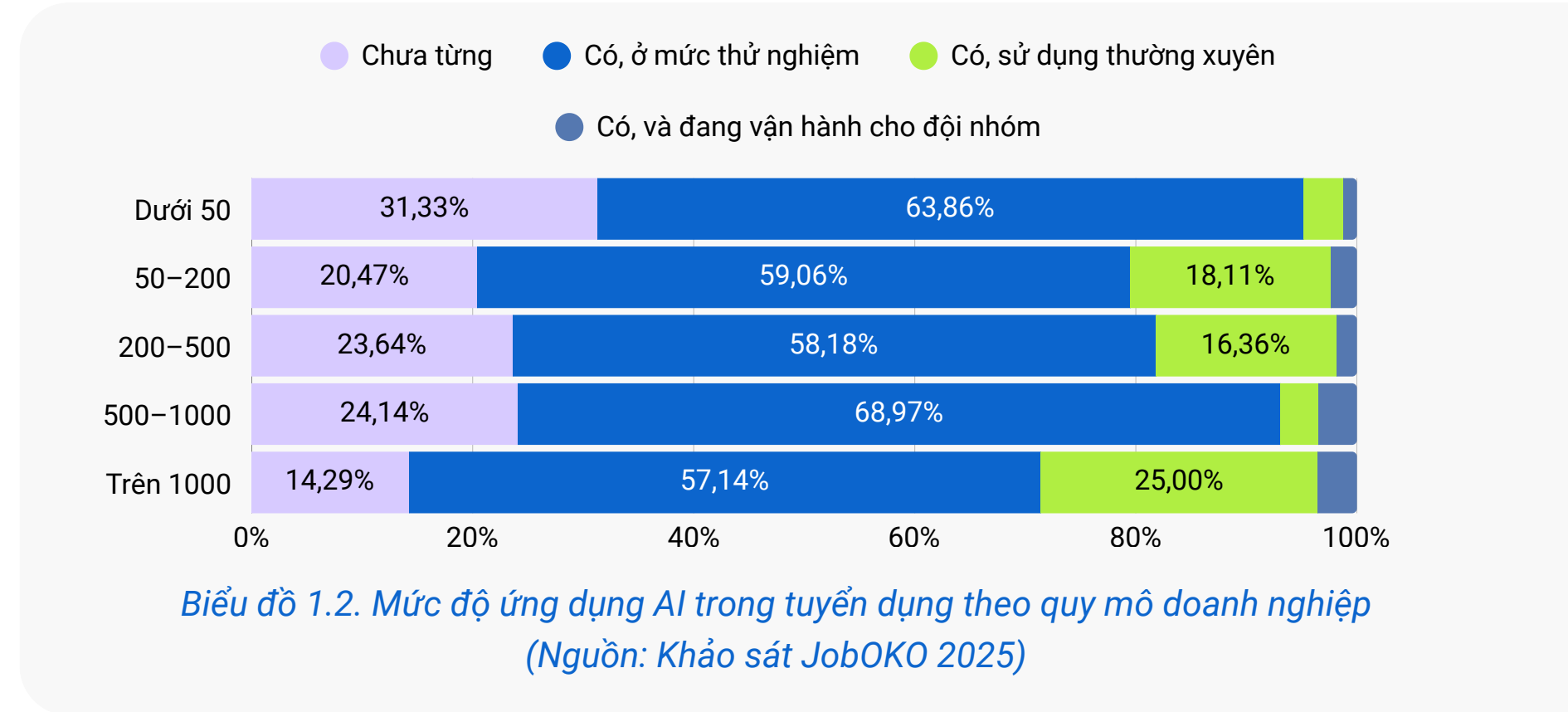
Năm 2025, AI đang tái định hình tuyển dụng toàn cầu, với 87% doanh nghiệp ứng dụng công cụ AI trong quy trình nhân sự. Thị trường tuyển dụng bằng AI đạt 661,56 triệu USD năm 2023 và dự báo tăng lên 1,12 tỷ USD vào 2030, tốc độ CAGR chạm mức 6,78%. Vậy Việt Nam đang ở đâu trên bản đồ này?



➤ 1.2 Vị trí Việt Nam trên bản đồ ứng dụng công nghệ AI trong tuyển dụng

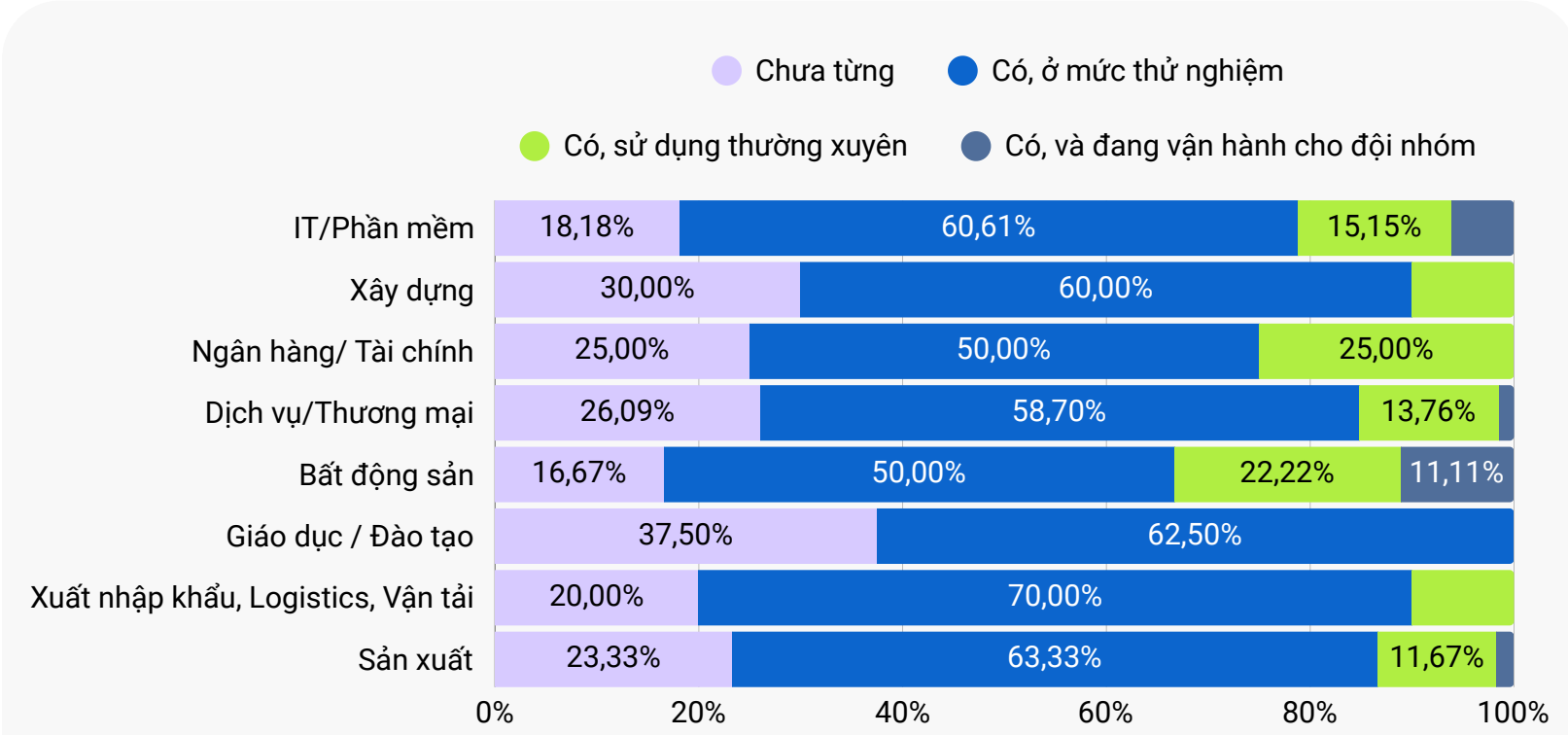
Theo thống kê của Demansage, trên thế giới khoảng **87% công ty ứng dụng AI cho quy trình tuyển dụng**, hơn 65% nhà tuyển dụng sử dụng AI để tuyển nhân viên và 24% công ty dùng AI để săn nhân tài.

Tại Việt Nam, khảo sát 795 doanh nghiệp và NTD của JobOKO cho thấy: Chỉ có **15,6% công ty Việt Nam sử dụng AI thường xuyên**, có hệ thống, đồng bộ cho đội nhóm trong tuyển dụng. Còn lại phần lớn các doanh nghiệp mới chỉ tiếp cận AI tuyển dụng ở **mức thử nghiệm (60,7%)** hoặc thậm chí chưa ứng dụng bất cứ loại hình công nghệ tuyển dụng nào (23,7%).



Trên thế giới, AI đã trở thành công cụ quen thuộc trong tuyển dụng. Trong khi đó, tại Việt Nam, AI mới chỉ bắt đầu được thử nghiệm và triển khai ở một số doanh nghiệp tiên phong. Điều này tạo nên khoảng cách rõ rệt giữa Việt Nam và xu hướng toàn cầu, đồng thời đặt ra yêu cầu cấp thiết cho doanh nghiệp trong nước phải sớm thích ứng nếu muốn nâng cao năng lực cạnh tranh nhân tài.

Tuy nhiên, dấu hiệu đáng mừng là, gần **90% doanh nghiệp** tham gia khảo sát cho biết: Họ đang rất quan tâm và có kế hoạch ứng dụng AI vào tuyển dụng, quản trị nhân sự ngay ở thời điểm hiện tại.



Biểu đồ 1.1. Mức độ ứng dụng AI trong tuyển dụng theo lĩnh vực kinh doanh (Nguồn: Khảo sát JobOKO 2025)

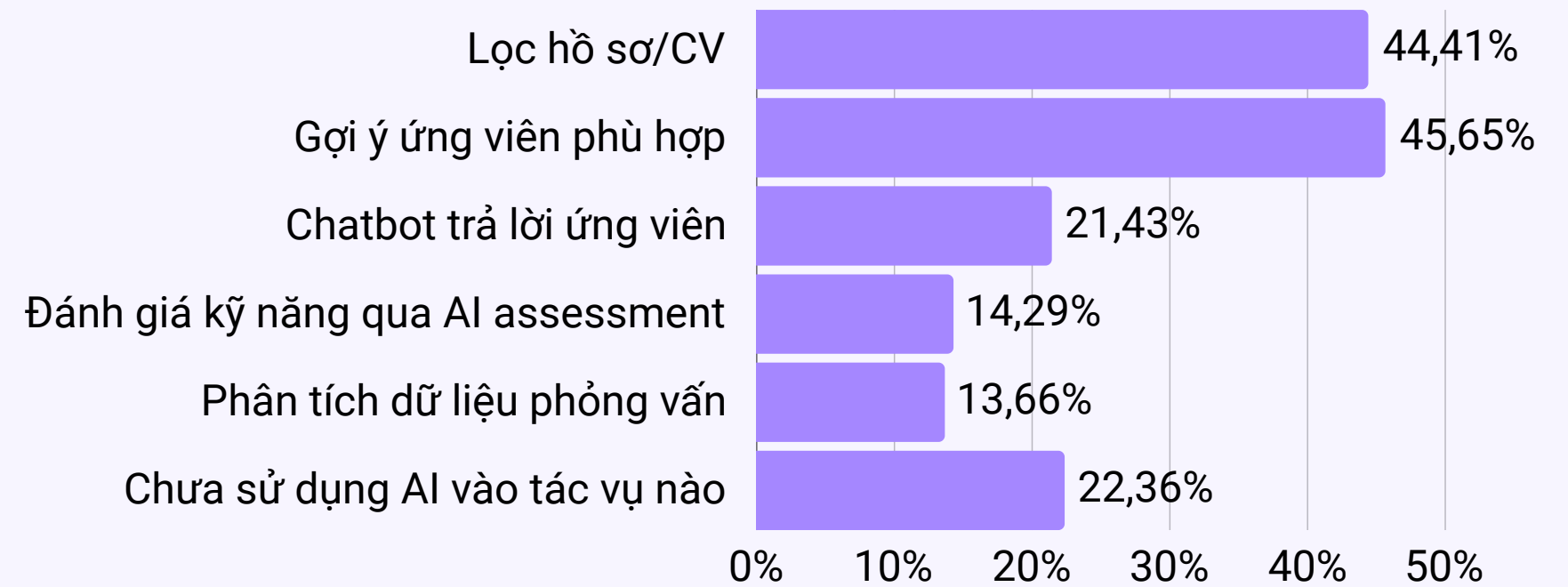
➤ 1.2 Vị trí Việt Nam trên bản đồ ứng dụng công nghệ AI trong tuyển dụng

Về hiệu quả ứng dụng công nghệ AI trong tuyển dụng, 58% NTD trên thế giới đánh giá rằng: công nghệ đã hỗ trợ rất đắc lực họ trong các nhiệm vụ tuyển người, trong đó hữu ích nhất là khả năng tiết kiệm 30 - 50% thời gian tuyển dụng.

- **Unilever:** giảm thời gian tuyển từ 4 tháng còn 4 tuần, tiết kiệm tới 50.000 giờ lao động (The Consult Now)
- **Hilton:** thời gian tuyển giảm từ 42 ngày xuống còn 5 ngày (giảm ~88%) (The Consult Now)
- **Các công ty vừa và nhỏ:** giảm đến 75% thời gian sàng lọc hồ sơ; time-to-hire giảm 30–50% (HireGen)

Dù đang triển khai ở quy mô khá nhỏ, nhưng các NTD tại Việt Nam cũng đang ứng dụng AI khá hiệu quả. Có đến 69,1% NTD khẳng định: AI đang hỗ trợ họ rất tốt trong các tác vụ công việc, và không nằm ngoài xu hướng chung, hiệu quả rõ rệt nhất là ở việc **tiết kiệm thời gian**. Tuy nhiên cũng có một số NTD đang gặp khó khăn trong cách sử dụng, vận hành dẫn đến chưa nâng cao được hiệu quả rõ rệt.

Cụ thể các tác vụ đang được NTD Việt Nam ứng dụng AI nhiều nhất, gồm có:



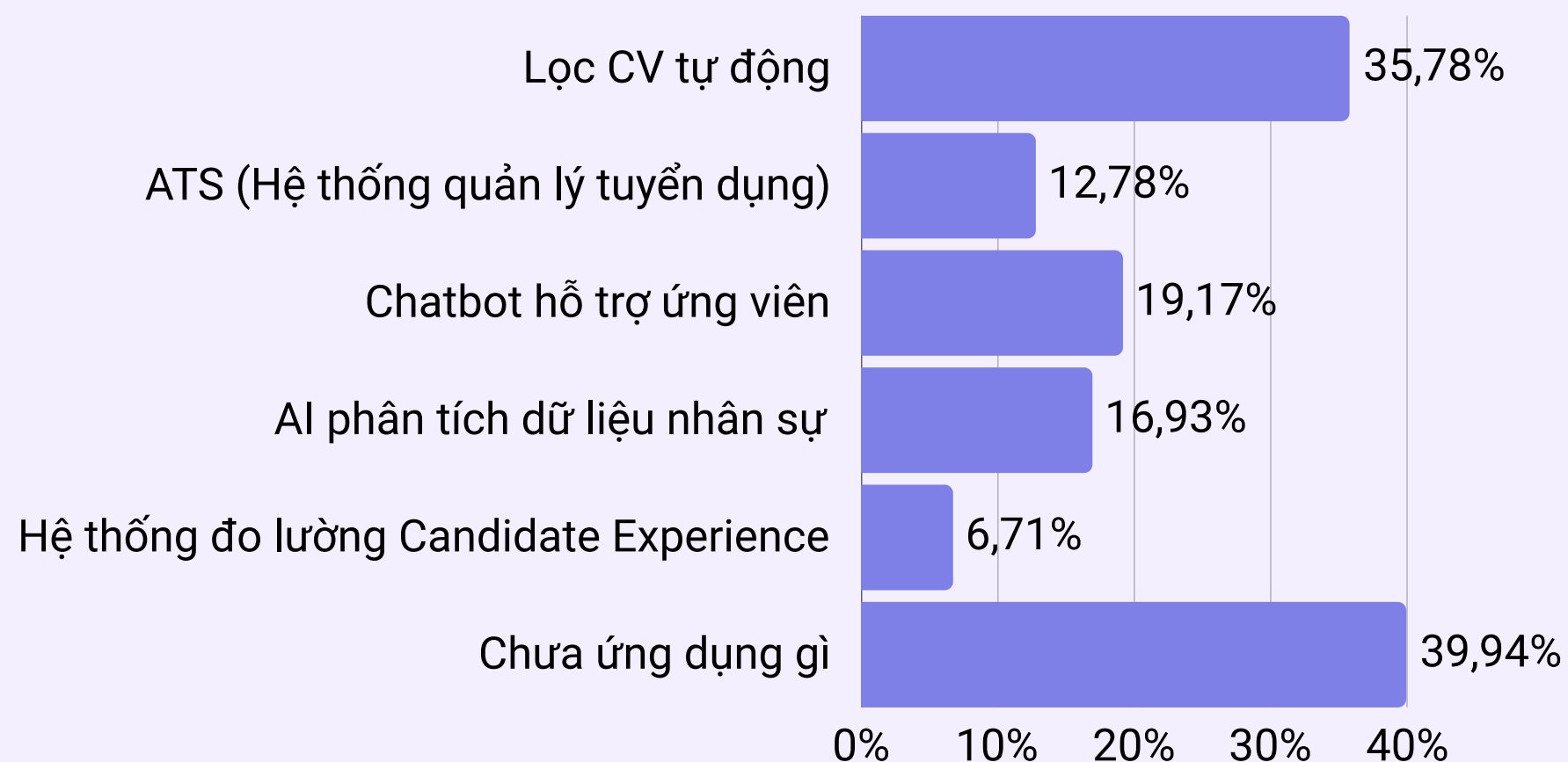
Biểu đồ 1.3. Các tác vụ tuyển dụng đang được ứng dụng AI nhiều nhất
(Nguồn: Khảo sát JobOKO 2025)

Đối với tư duy chuyển đổi số trong tuyển dụng, tại Việt Nam, chúng ta vẫn ở giai đoạn đầu, nhưng tốc độ thay đổi đang rất nhanh. Giai đoạn 2025 - 2026 là thời gian vàng để chuyển đổi từ trạng thái thử nghiệm cá nhân sang triển khai quy mô, đồng bộ, đặc biệt khi nhiều doanh nghiệp đã bắt đầu xây dựng chiến lược rõ ràng cho AI trong công tác nhân sự/tuyển dụng.

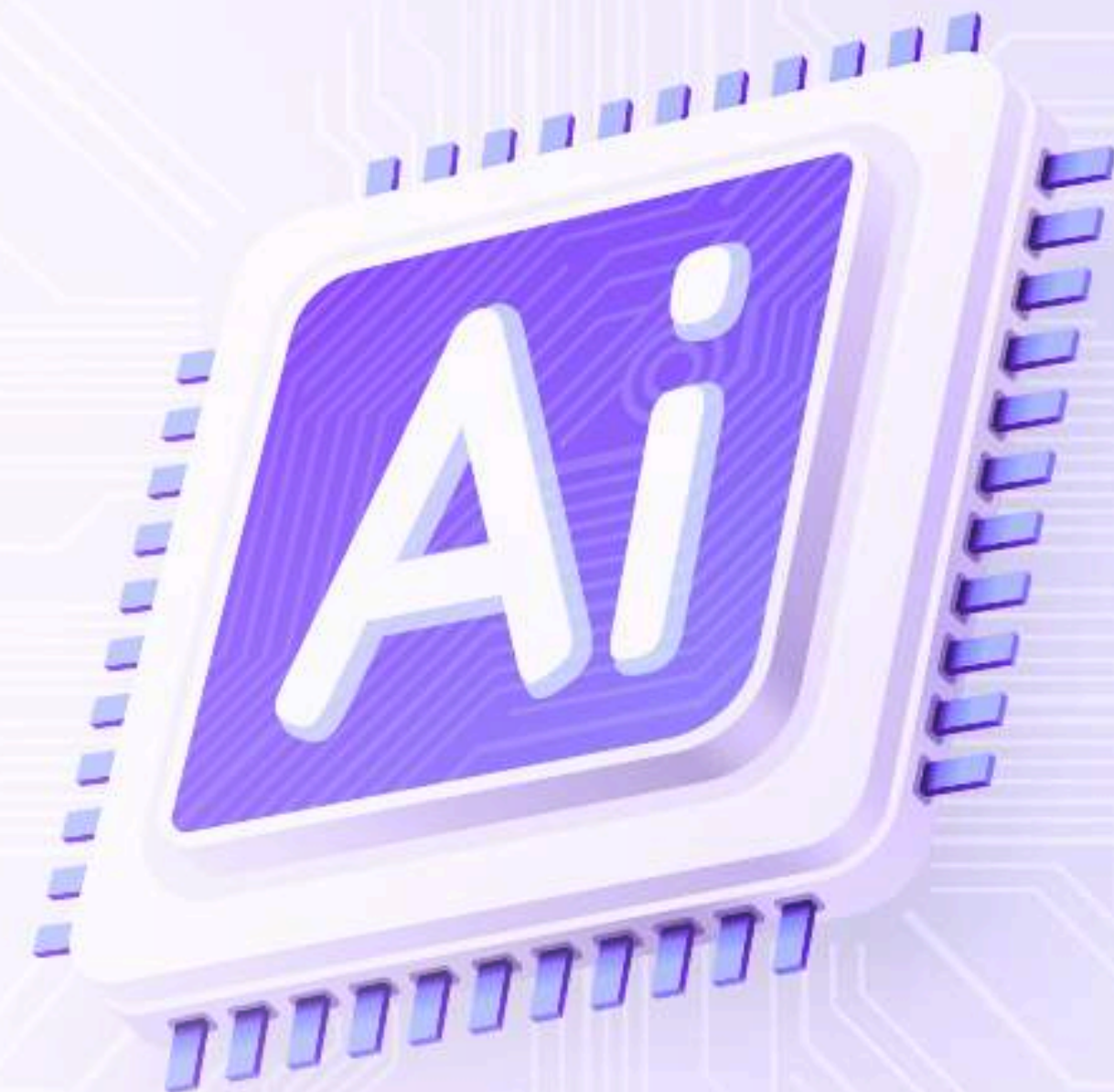


1.3 Các ứng dụng AI phổ biến cho Nhà tuyển dụng (NTD) >

AI có thể hỗ trợ **phần lớn các nhiệm vụ** quan trọng trong tuyển dụng nhân sự. Tuy nhiên, ở cấp độ doanh nghiệp, tại Việt Nam, AI mới chỉ được sử dụng ở một số nhiệm vụ phổ biến như: Lọc CV tự động, chatbot và ATS (Ứng dụng quản lý ứng tuyển).



Biểu đồ 1.4. Doanh nghiệp Việt sử dụng công nghệ/AI vào các hoạt động nào trong tuyển dụng
(Nguồn: Khảo sát JobOKO 2025)



1.3 Các ứng dụng AI phổ biến cho Nhà tuyển dụng (NTD)

1



Hoạch định nhu cầu tuyển dụng

2



Hỗ trợ soạn JD

3



AI Profiling

4



AI Matching & AI Scoring

5



Referral - Săn nhân tài với Affiliate Marketing

6



Chatbot tuyển dụng, hệ thống phản hồi tự động

7



Phỏng vấn video với hệ thống AIBot

8



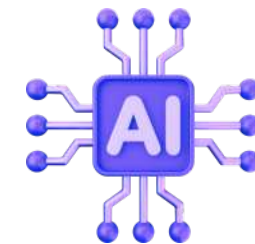
Game hóa đánh giá ứng viên có sự tham gia của AI

9



Talent Pool - Quản lý & khai thác kho dữ liệu UV

10

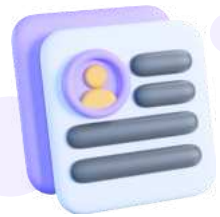


Re-Marketing & CRM Ứng viên



1. Hoạch định nhu cầu tuyển dụng

Trong cạnh tranh nhân tài khốc liệt, hoạch định nhu cầu tuyển dụng là yếu tố then chốt. **AI giúp phân tích vị trí, xác định khoảng trống kỹ năng và gợi ý ưu tiên theo chi phí – hiệu quả**, từ đó hỗ trợ nhà quản lý xây dựng giải pháp đáp ứng nhu cầu hiện tại và định hướng dài hạn.



2. Hỗ trợ soạn JD

JD chuẩn xác và hấp dẫn quyết định khả năng thu hút ứng viên. AI hỗ trợ doanh nghiệp soạn JD với tiêu đề, nội dung cuốn hút, **tuân thủ chuẩn mực ngành**; nhiệm vụ, yêu cầu và quyền lợi được trình bày rõ ràng, nhất quán, vừa phù hợp vị trí vừa giúp sàng lọc, đánh giá hiệu quả.

Theo thống kê, hiện nay có 30% doanh nghiệp đang sử dụng AI để tạo JD một cách chính xác và thu hút hơn, 57% nhà tuyển dụng cho biết họ dùng AI để soạn JD nhanh hơn. (Genius)



3. AI Profiling

AI Profiling là bước tiến quan trọng trong tuyển dụng hiện đại, giúp tự động xử lý dữ liệu từ CV, hành vi, bài kiểm tra và mạng xã hội. Qua đó, AI **xây dựng chân dung ứng viên toàn diện, khách quan**, giúp doanh nghiệp quyết định chính xác và nâng cao chất lượng tuyển chọn.



4. AI Matching & AI Scoring

AI Matching & Scoring phân tích JD và hồ sơ ứng viên để đánh giá kỹ năng, kinh nghiệm, tự động chấm điểm và gợi ý ứng viên tiềm năng. Công nghệ này cũng phát hiện hồ sơ vượt yêu cầu, mở rộng tiếp cận nhân tài, đồng thời giảm thiên kiến và tăng tính minh bạch trong tuyển chọn. Đây cũng là **ứng dụng AI mà NTD mong chờ nhất** khi có cơ hội áp dụng các công nghệ trí tuệ nhân tạo vào tuyển dụng.



5. Referral – Kích hoạt sẵn nhân tài với mô hình Affiliate Marketing

Referral hiện đại biến nhân viên, đối tác, khách hàng thành “**đại sứ tuyển dụng**” giống mô hình Affiliate. AI giúp quy trình minh bạch hơn nhờ: tự động theo dõi giới thiệu, đánh giá uy tín người giới thiệu theo tỷ lệ thành công và tự động đo lường hiệu quả. Nhờ đó, Referral trở thành chiến lược chủ lực, vừa tiết kiệm chi phí vừa nâng cao tỷ lệ tuyển dụng.

Ứng viên được giới thiệu (referrals) chỉ chiếm khoảng 5–7% tổng lượng ứng tuyển, nhưng lại chiếm tới 30 - 50% số người được tuyển dụng thành công, cao gấp 3 - 4 lần so với kênh tuyển dụng truyền thống. (Gitnux)

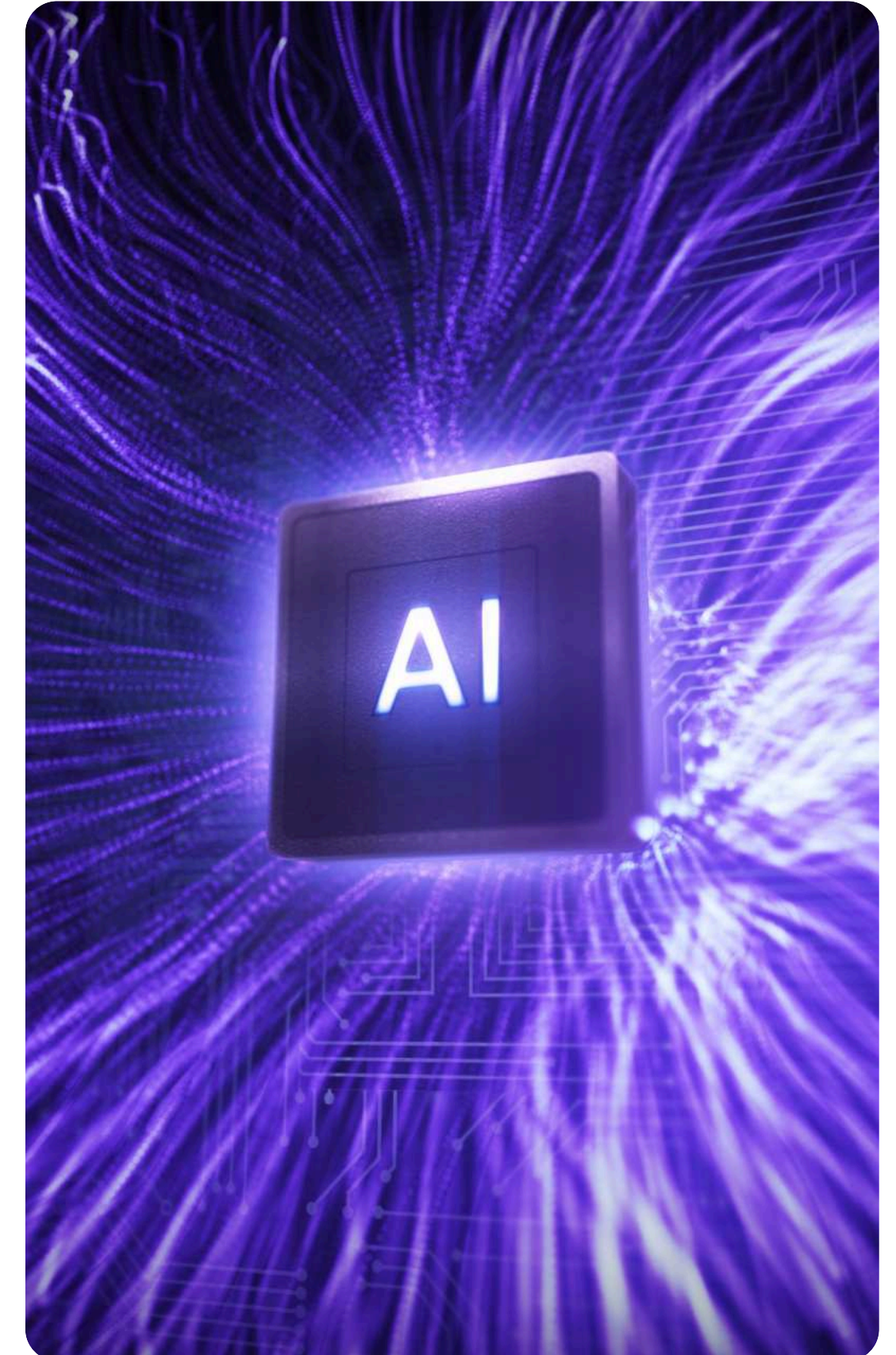


6. Chatbot tuyển dụng và các hệ thống phản hồi tự động

Chatbot tuyển dụng và hệ thống phản hồi tự động ngày càng phổ biến, hỗ trợ giao tiếp tức thời: giải đáp thắc mắc, gửi kết quả ứng tuyển, nhắc lịch phỏng vấn. Nhờ đó, doanh nghiệp **nâng cao trải nghiệm ứng viên, đảm bảo minh bạch, kịp thời và giảm tải công việc** cho nhân sự.

“Hilton Hotels: Dùng AI để xếp lịch phỏng vấn tự động và chatbot tư vấn ứng viên theo giờ địa phương – giảm tải tới 70% thời gian của chuyên viên tuyển dụng”

Tại Việt Nam, chỉ có khoảng 19.9% doanh nghiệp tham gia khảo sát đã từng trải nghiệm hoặc đang sử dụng Chatbot tuyển dụng, phần lớn do doanh nghiệp chưa đầu tư đồng bộ và bài bản cho hệ thống công nghệ tuyển dụng.





7. Phỏng vấn video với hệ thống AI Bot

Phỏng vấn video tích hợp AI Bot cho phép ứng viên **trả lời trực tiếp hoặc ghi hình sẵn**, giúp tiết kiệm thời gian, chi phí và mở rộng phạm vi tiếp cận. AI chấm điểm theo kỹ năng, thái độ và năng lực mềm, chuẩn hóa quy trình đánh giá và giảm thiểu cảm tính.

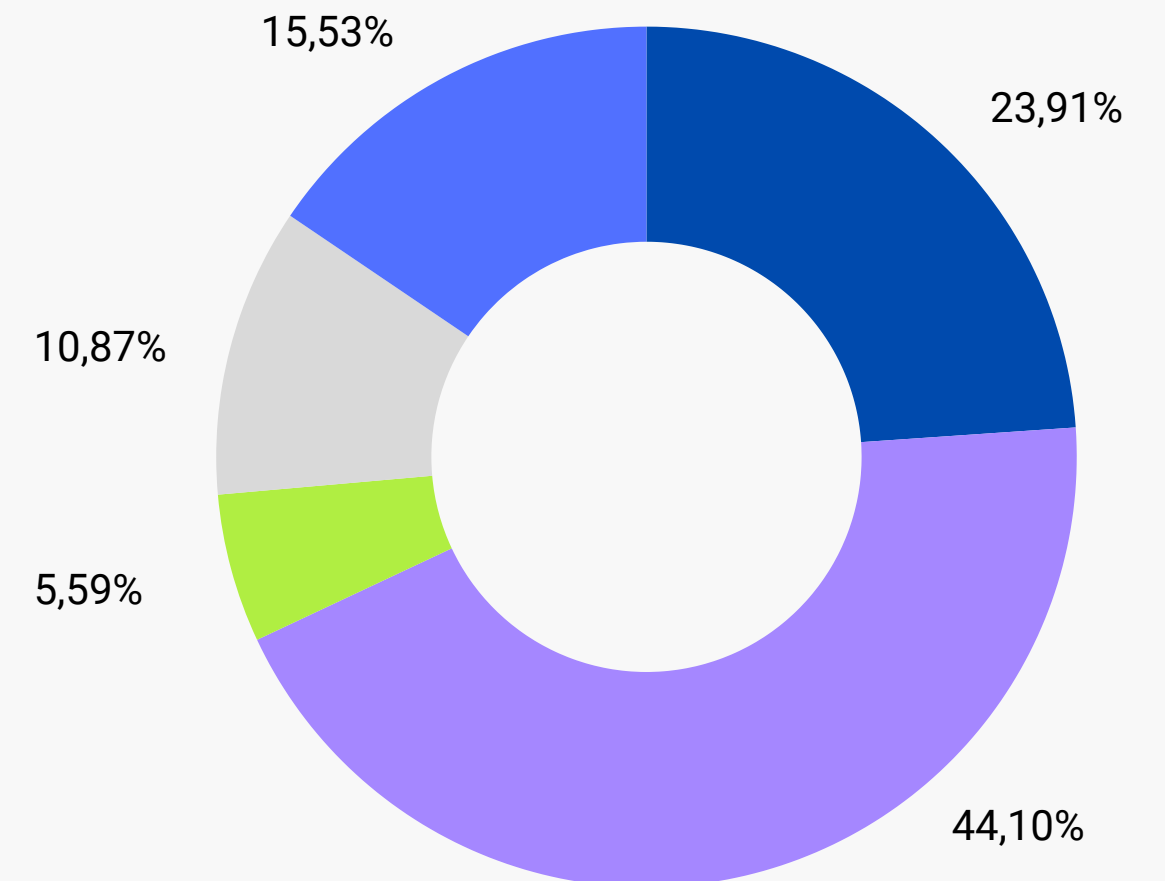
“Unilever: Áp dụng video interview có tích hợp AI để phân tích nét mặt, giọng nói, từ đó đánh giá mức độ phù hợp về thái độ và năng lực. Kết quả là tiết kiệm 100.000 giờ tuyển dụng và hàng trăm nghìn bảng Anh mỗi năm”.



8. Game hóa các bài đánh giá ứng viên có sự tham gia của AI

Nhiều doanh nghiệp thay bài test khô khan bằng mini-game 2–5 phút trên web hoặc mobile để đánh giá ứng viên tự nhiên. **AI phân tích hành vi và “siêu hành vi”** như tốc độ phản ứng, cách ra quyết định, tần suất thao tác hay chiến lược xử lý tình huống để dự đoán năng lực, EQ, tính cách và khả năng học hỏi. Cách này tạo trải nghiệm thú vị, hạn chế gian lận và giúp doanh nghiệp chuẩn hóa quy trình đánh giá.

- Giảm thời gian lọc CV
- Tự động gợi ý ứng viên tốt nhất
- Tối ưu trải nghiệm phỏng vấn
- Phân tích dữ liệu tuyển dụng
- Tự động hóa báo cáo, thống kê



Biểu đồ 1.5. Các công việc tuyển dụng NTD mong muốn ứng dụng AI nhất (Nguồn: Khảo sát JobOKO 2025)



9. Talent Pool – Quản lý & khai thác kho dữ liệu ứng viên

Với AI, Talent Pool không chỉ là nơi lưu trữ mà trở thành **nguồn ứng viên chiến lược**, giúp tuyển dụng nhanh và chính xác. Hệ thống tự động phân tích, phân loại, cập nhật dữ liệu và gợi ý ứng viên phù hợp khi có JD mới hoặc CV mẫu. Nhờ đó, dữ liệu được tái sử dụng hiệu quả, rút ngắn thời gian, giảm chi phí và tăng lợi thế cạnh tranh.



10. Re-Marketing & CRM Ứng viên

Trong tuyển dụng hiện đại, chỉ tiếp cận một lần là chưa đủ. **Re-Marketing** và **CRM** giúp duy trì kết nối, nuôi dưỡng quan hệ và tăng khả năng chuyển đổi. AI hỗ trợ theo dõi hành vi ứng viên, tự động nuôi dưỡng qua email/chatbot, dự đoán thời điểm phù hợp và cá nhân hóa thông điệp. Nhờ vậy, doanh nghiệp tận dụng tốt nguồn ứng viên, nâng cao trải nghiệm và tăng tỷ lệ thành công.



1.4 Giới Thiệu Công Cụ Hỗ Trợ Chuyển Đổi Số Tuyển Dụng Với AI

OKO HIRING SOLUTION | Hệ thống AI - Tăng hiệu suất Tuyển dụng



OKO-Hiring là giải pháp quản trị tiến trình tuyển dụng toàn diện dựa trên sức mạnh của AI và các công nghệ độc đáo của JobOKO. Hệ thống đi sâu vào nghiệp vụ thực tế tuyển dụng tại thị trường Việt Nam, huấn luyện AI với tri thức chuyên sâu về nhân sự, tuyển dụng hỗ trợ tốt nhất cho bộ phận tuyển dụng và quản lý nhân sự. Tăng khả năng thu hút nhân tài và hiệu suất tuyển dụng.

1.5 Tư duy chuyển đổi số trong tuyển dụng và thách thức

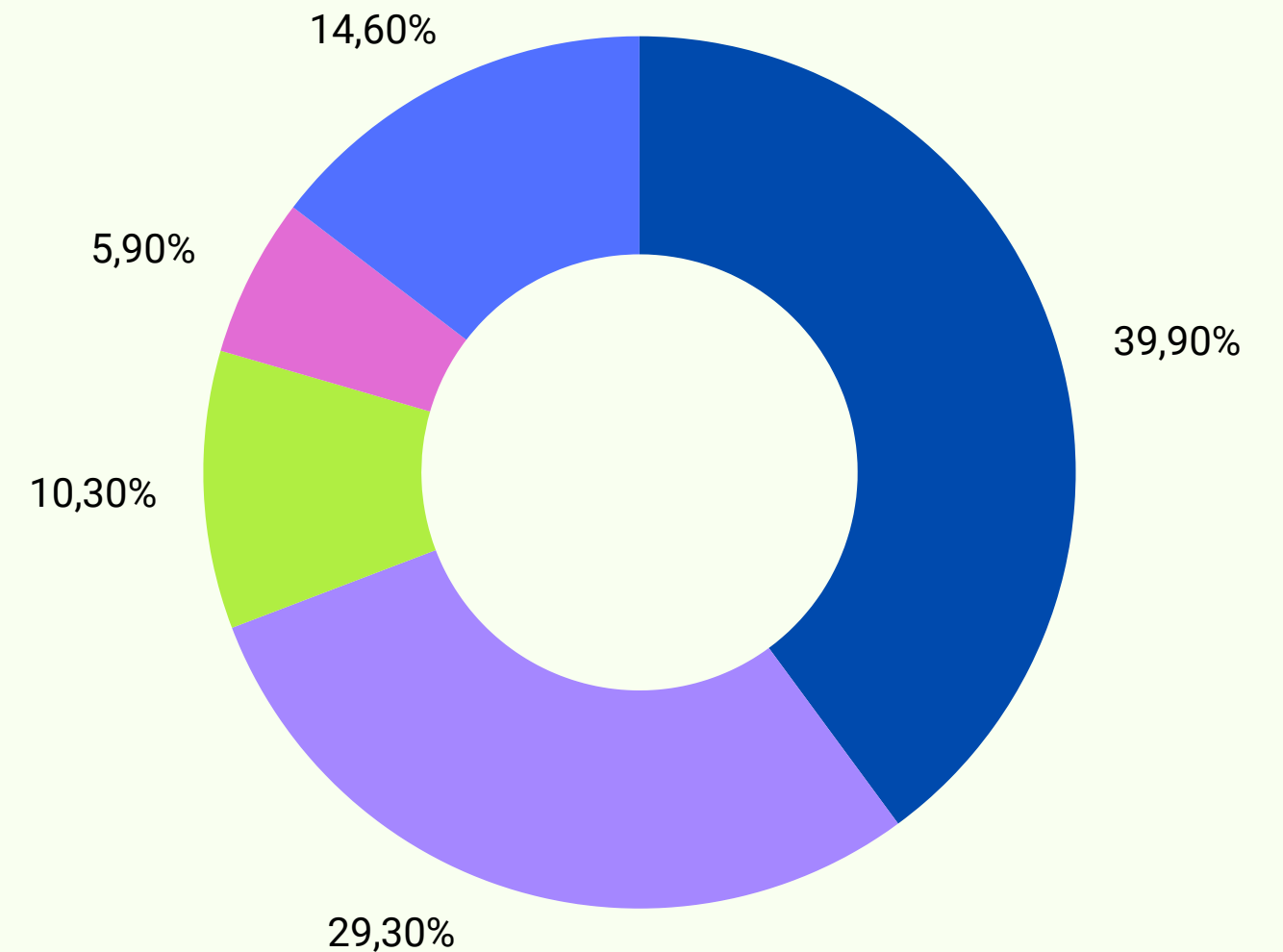


Trong cạnh tranh nhân tài gay gắt, chuyển đổi số trong tuyển dụng không còn là xu hướng mà là **yêu cầu tất yếu**. Doanh nghiệp cần định hình lại hành trình tuyển dụng trên nền tảng công nghệ số, dữ liệu thời gian thực và AI, thay vì áp dụng rời rạc.

Trọng tâm của chuyển đổi số gồm:

- **Tối ưu công nghệ ở mọi khâu** từ hoạch định, sàng lọc, đánh giá đến quản lý trải nghiệm ứng viên.
- Thiết kế lại hành trình dựa trên **dữ liệu tập trung**, đảm bảo nhất quán, minh bạch và khả năng mở rộng.
- Xây dựng **Talentpool** để biến dữ liệu tĩnh thành tài sản chiến lược lâu dài.
- **Đo lường hiệu quả bằng số liệu** cụ thể thay vì cảm tính quản lý.

- Thiếu ngân sách
- Thiếu nhân sự vận hành, triển khai
- Dữ liệu phân mảnh, không đồng bộ
- Lo ngại về thay đổi văn hóa tổ chức
- Chưa xác định rõ lợi ích & ROI



Biểu đồ 1.6. Những khó khăn khi triển khai công nghệ AI vào quản trị nhân sự tại Doanh nghiệp Việt Nam (Nguồn: Khảo sát JobOKO 2025)

> 1.5 Tư duy chuyển đổi số trong tuyển dụng và thách thức

Mặc dù tiềm năng rõ rệt, quá trình ứng dụng chuyển đổi số và AI trong tuyển dụng vẫn đối mặt với **những rào cản**:



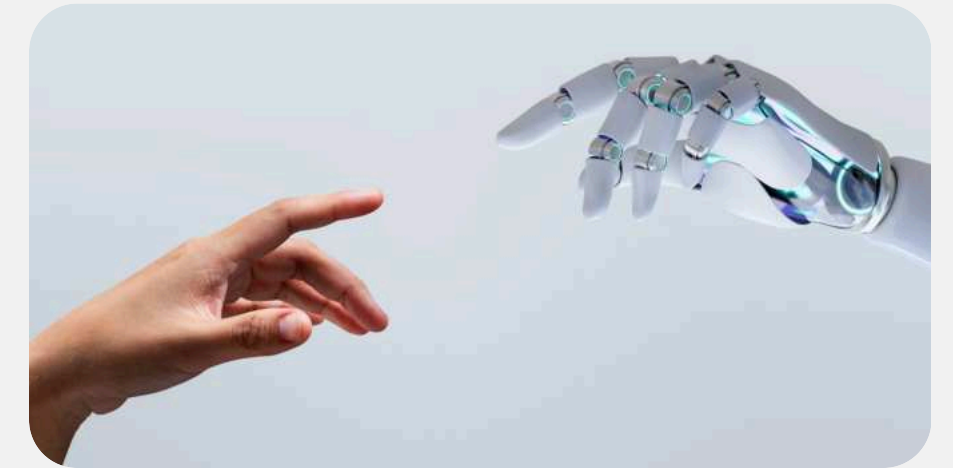
HẠN CHẾ CÔNG NGHỆ

Nhiều doanh nghiệp vẫn đang sử dụng **hệ thống cũ, thiếu khả năng tích hợp** và không đáp ứng được yêu cầu của chuyển đổi số.



TRẢI NGHIỆM CHƯA THÀNH CÔNG

Một số đơn vị từng thử nghiệm các sản phẩm trước đây nhưng không đạt hiệu quả mong muốn, dẫn đến **tâm lý e ngại** trong việc thử công nghệ mới này.



NIỀM TIN VÀO AI

Dù AI có thể mang lại độ chính xác cao trong phân tích dữ liệu, nhiều nhà tuyển dụng vẫn **hoài nghi về khả năng thay thế** hoặc bổ trợ con người trong các quyết định quan trọng.



Như vậy, chuyển đổi số trong tuyển dụng không chỉ đòi hỏi đầu tư công nghệ mà còn cần sự thay đổi về tư duy, mô hình quản trị và mức độ sẵn sàng của tổ chức. Doanh nghiệp nào chủ động thích ứng sớm sẽ có lợi thế lớn trong việc tiếp cận, thu hút và giữ chân nhân tài trong giai đoạn cạnh tranh ngày càng khốc liệt.

02

Ứng dụng AI trong tìm việc đối với người lao động (NLĐ)

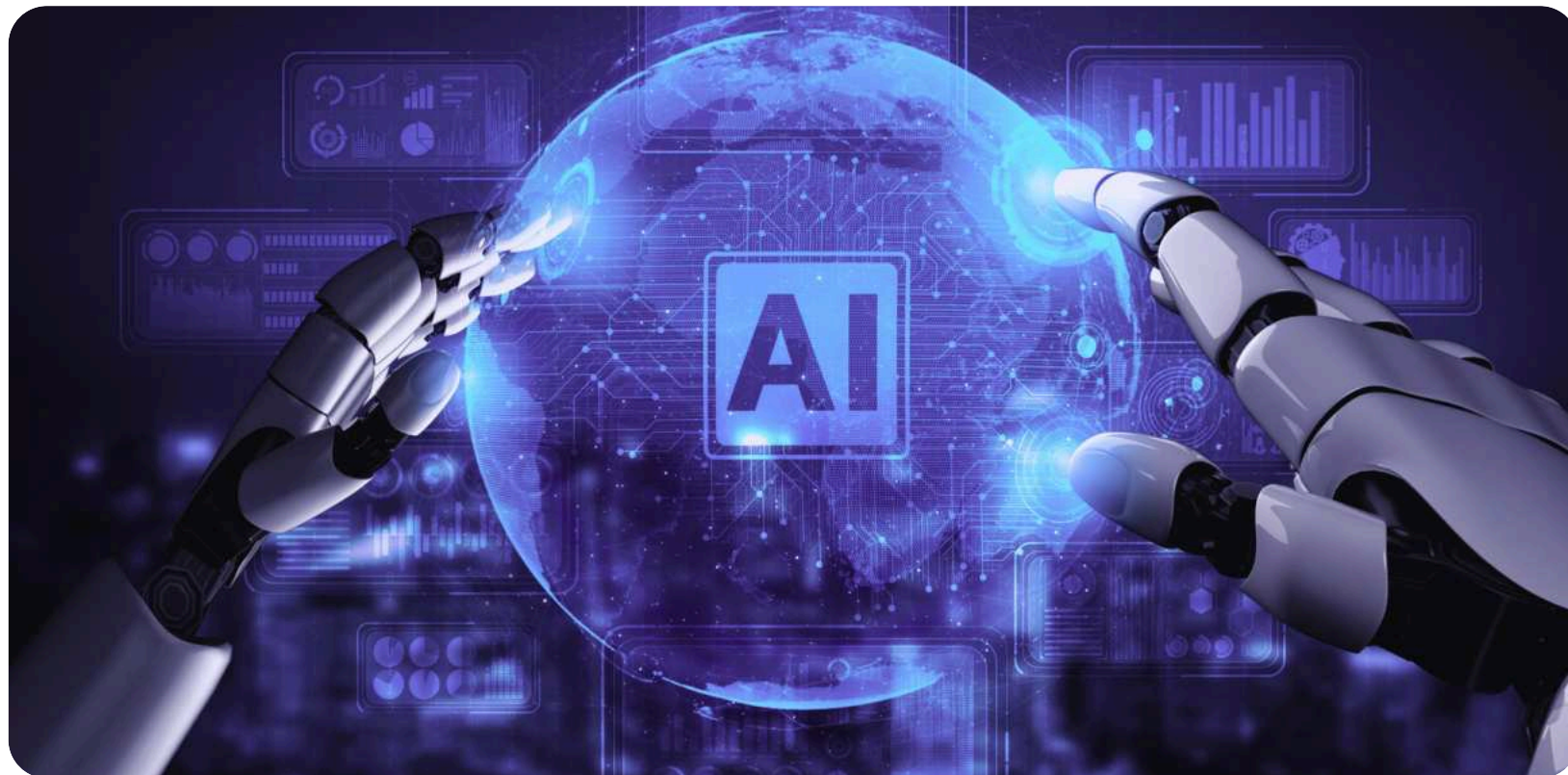
2.1. Xu hướng chung	21
2.2. Ứng dụng AI trong tìm việc	23
2.3. Ứng dụng AI trong viết CV	24

> 2.1 Xu hướng chung

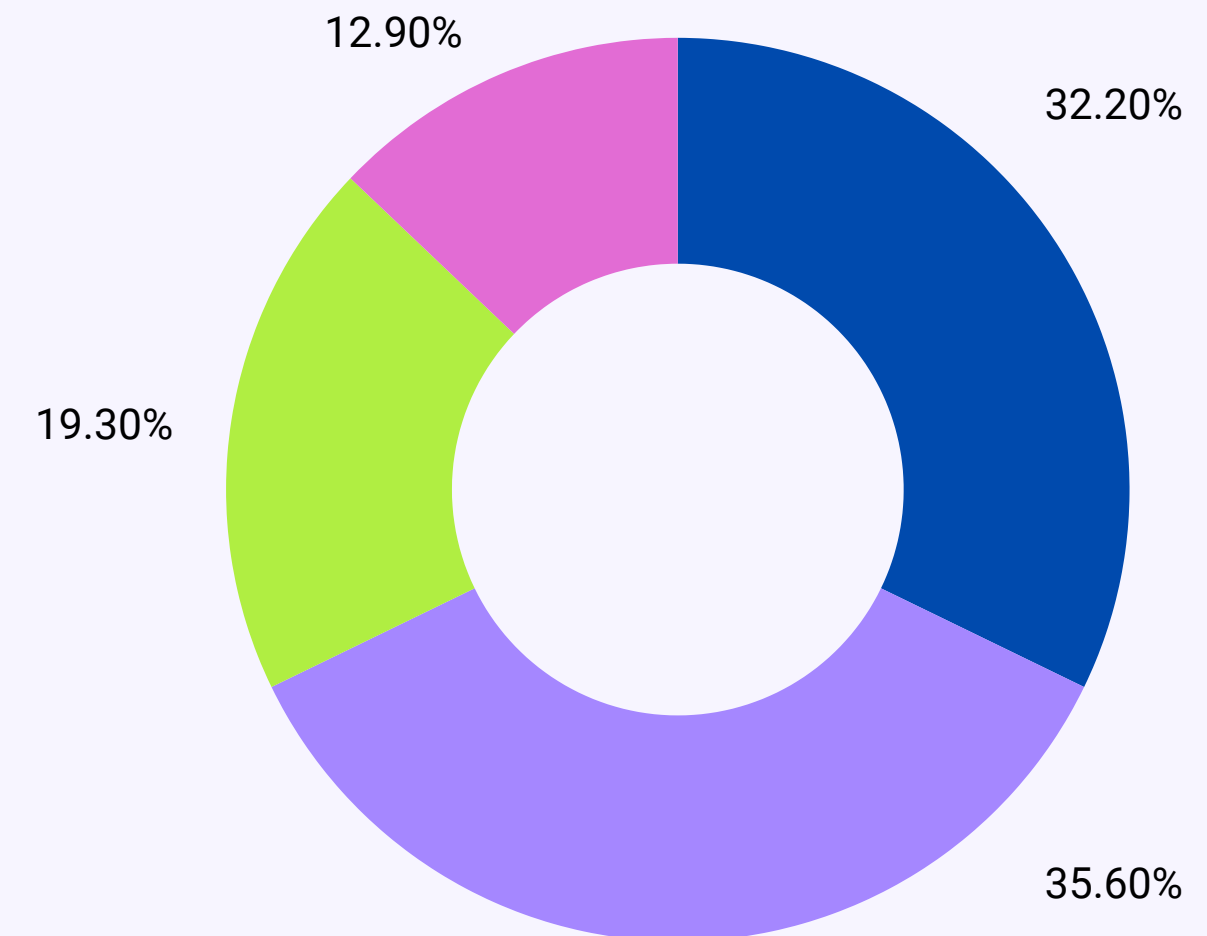
87,1% NLD tham gia khảo sát của JobOKO cho biết: họ đã sử dụng AI trong quá trình tìm việc và chuẩn bị hồ sơ ứng tuyển, chỉ có 12,9% chưa từng ứng dụng bất cứ công nghệ nào.

AI đang được NLD sử dụng nhiều nhất trong việc viết CV (35,6%), tiếp đến là tìm kiếm công việc với 32,20% và cuối cùng là chuẩn bị phỏng vấn (19,30%).

Trong khi đó, trên thế giới tỷ lệ NLD ứng dụng AI để tìm việc mới đạt mức 31% trong 6 tháng đầu năm 2025, tập trung chủ yếu trong các ngành **Công nghệ và tài chính**. (Employ)



- Dùng AI khi tìm kiếm các công
- Dùng AI khi chuẩn bị Phỏng vấn
- Dùng AI khi chuẩn bị CV
- Chưa sử dụng

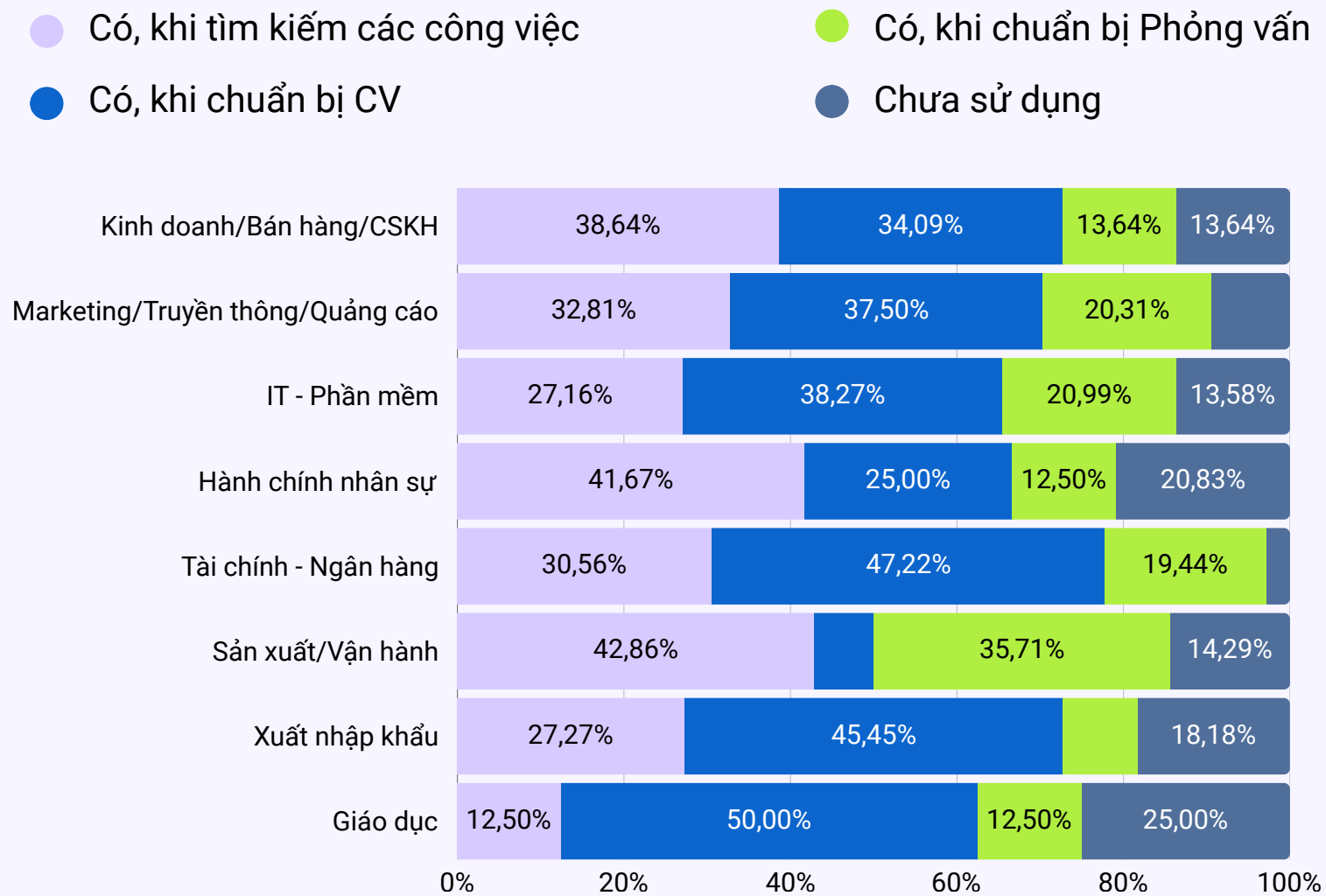


Biểu đồ 2.1. Mức độ và mục đích sử dụng AI trong quá trình tìm việc
(Nguồn: Khảo sát JobOKO 2025)

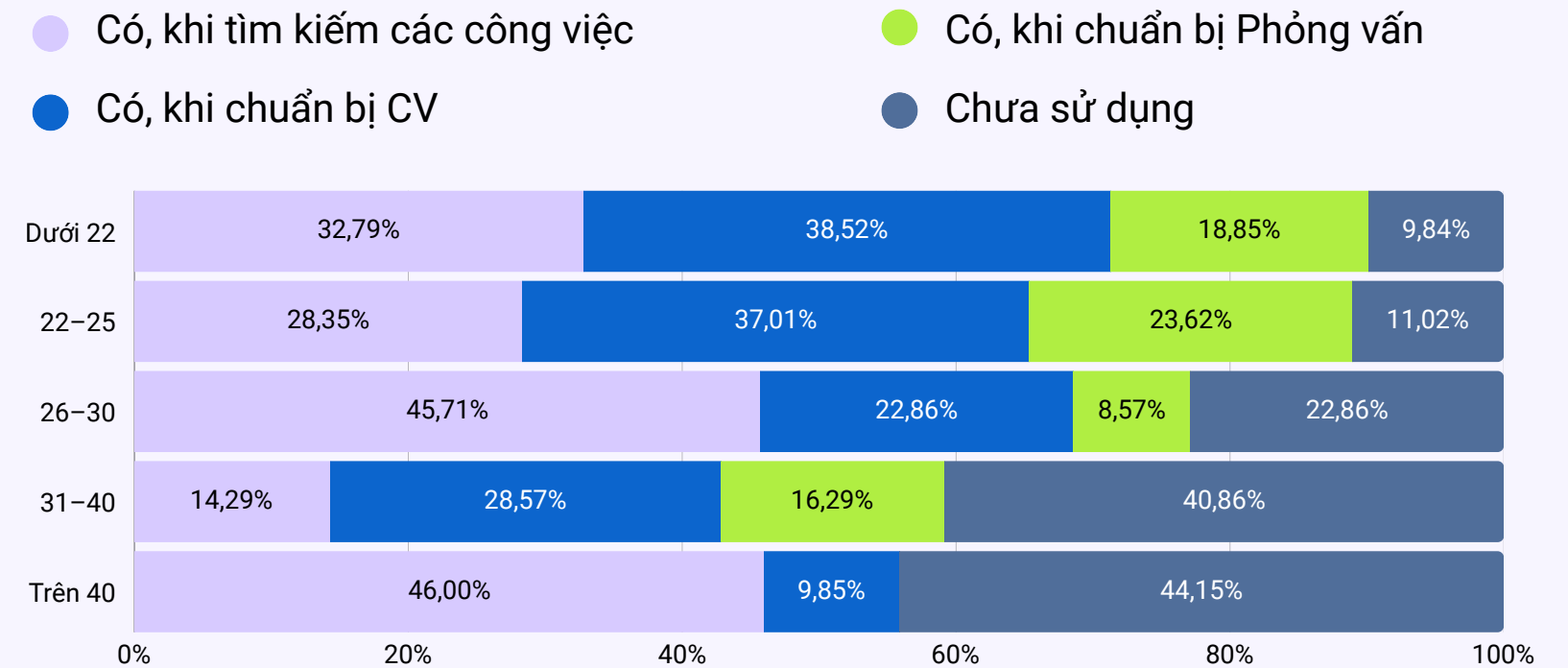
Việc sử dụng AI trong tìm việc ở Việt Nam, đang **phân hóa khá đồng đều ở tất cả các nhóm ngành nghề**. Trong đó, nhóm ngành **Tài chính - Ngân hàng** dẫn đầu với 97,22%, theo sau là **Truyền thông - Marketing và CNTT**.

Các ngành ít sử dụng AI trong quá trình tìm việc top đầu kể tên nhóm ngành Giáo dục (25%), tiếp sau là Hành chính nhân sự (20,83%) và Xuất nhập khẩu (18,8%).

Tại Việt Nam, hành vi dùng AI khi tìm việc cũng phân hóa theo độ tuổi: **lao động lớn tuổi chủ yếu dùng AI để tìm việc, trong khi người trẻ lại tận dụng để viết CV**. Tuy nhiên, nhìn chung càng lớn tuổi thì tỷ lệ chưa sử dụng AI càng cao, phản ánh sự khác biệt về mức độ tiếp cận công nghệ giữa các thế hệ.



Biểu đồ 2.2. Mức độ và mục đích sử dụng AI trong quá trình tìm việc theo ngành nghề (Nguồn: Khảo sát JobOKO 2025)



Biểu đồ 2.3. Mức độ và mục đích sử dụng AI trong quá trình tìm việc theo độ tuổi (Nguồn: Khảo sát JobOKO 2025)

Trong khi nhiều nhà tuyển dụng mới bắt đầu thử nghiệm công nghệ trong quy trình tuyển dụng, thì ứng viên lại có xuất phát điểm và tốc độ ứng dụng AI khá nhanh. Điều này tạo ra thách thức lớn cho doanh nghiệp trong việc duy trì cán cân công nghệ để tạo ra trải nghiệm tuyển dụng tích cực.

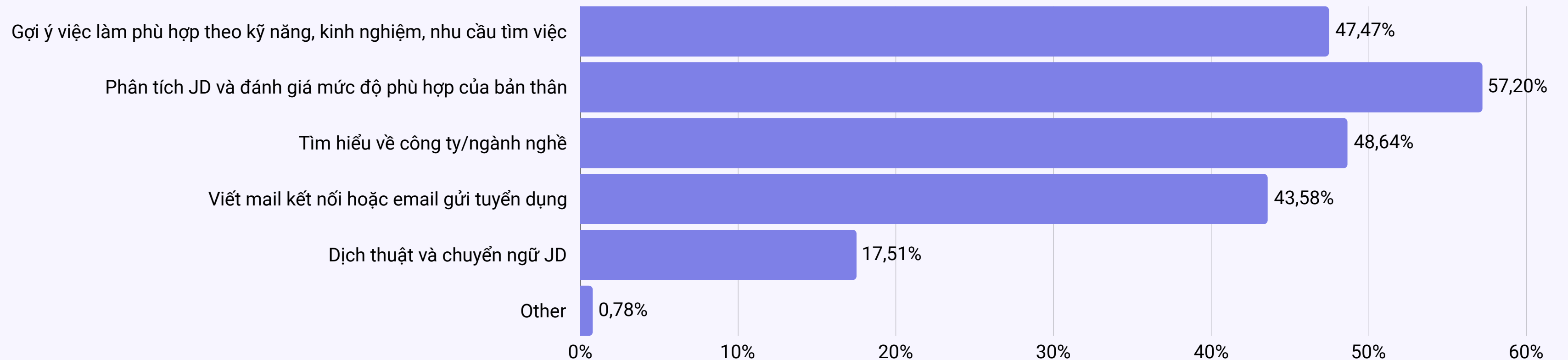


➤ 2.2 Ứng dụng AI trong tìm việc

Theo khảo sát của Indochina Research, **Việt Nam xếp thứ 3 toàn cầu** về mức độ tin tưởng vào AI (65,6 điểm), thứ 5 về mức độ chấp nhận AI (71,6 điểm). Điều này cũng phản ánh rất rõ trên NLD đang tìm kiếm việc làm.

Với tần suất sử dụng thường xuyên và mức độ tin tưởng cao, NLD ngày càng ưa chuộng sử dụng AI để gợi ý việc làm, phân tích đánh giá sự phù hợp giữa JD và CV.

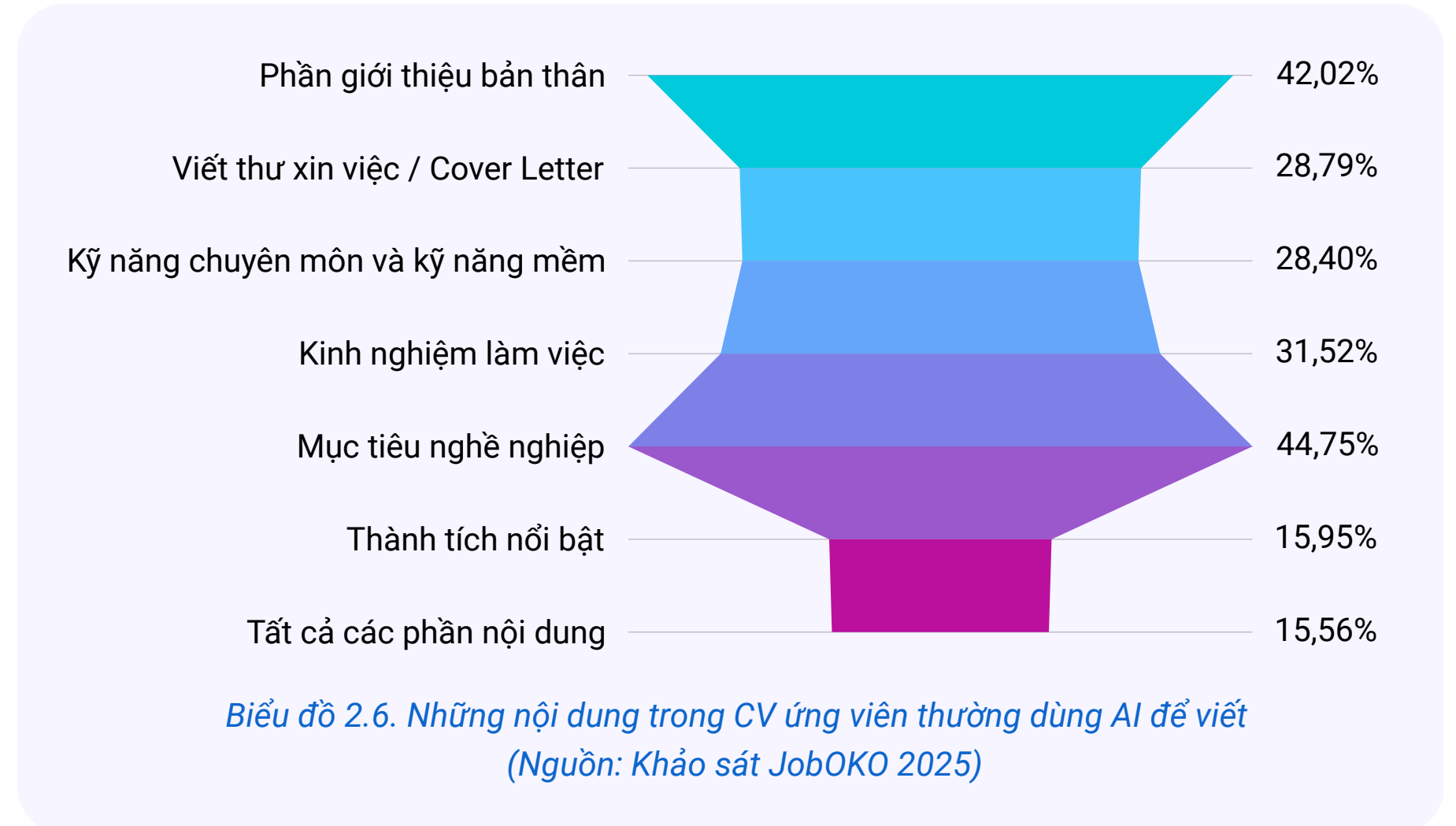
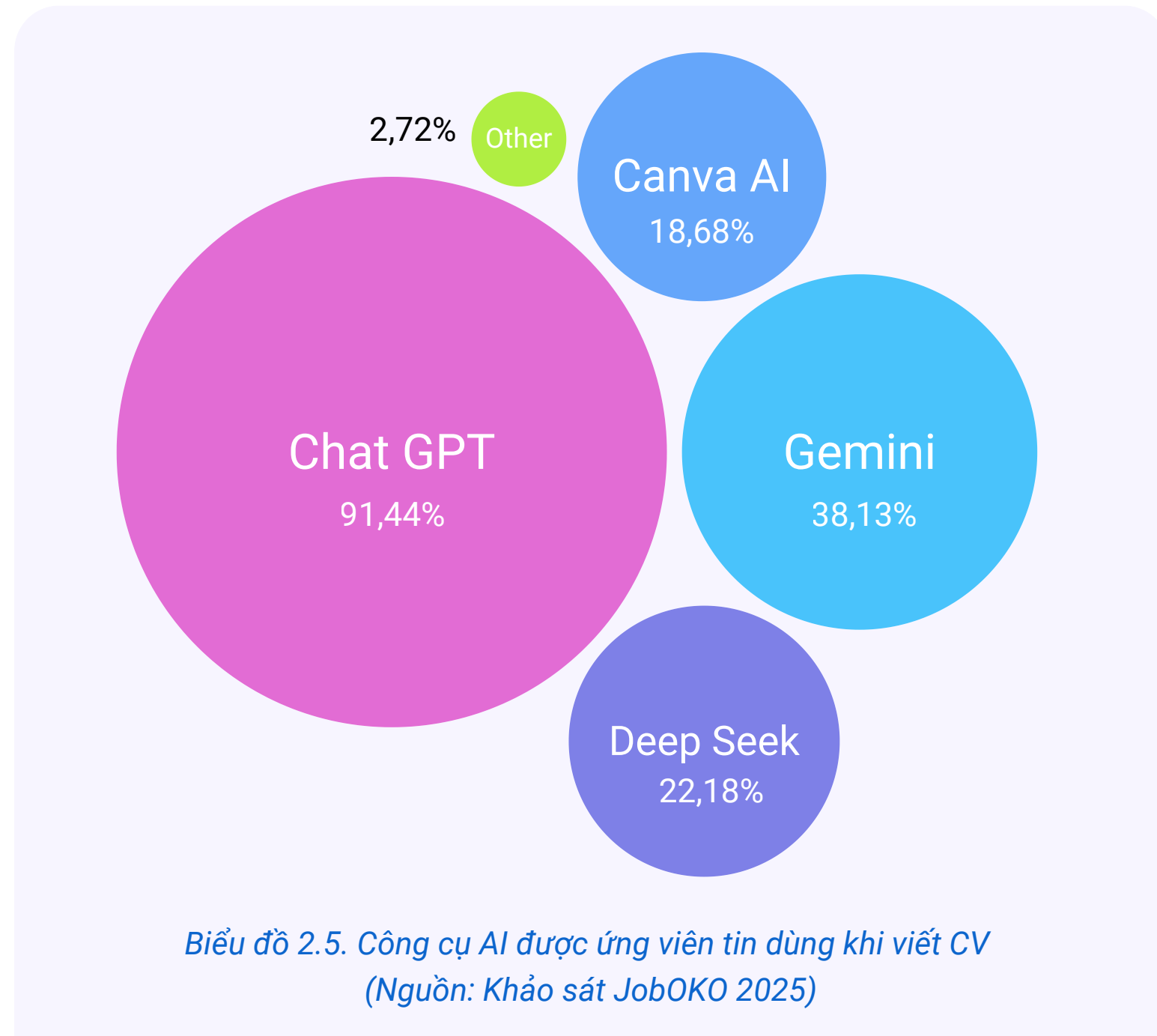
Khi UV đã sẵn sàng “tin và dùng AI” để nâng cao chất lượng hồ sơ, NTD cũng nên xem AI như một “trợ lý tuyển dụng”. Từ đó giúp tăng hiệu quả và rút ngắn thời gian tuyển dụng, mang đến trải nghiệm ứng tuyển hiện đại, chuyên nghiệp hơn. Đây cũng là bước đi cần thiết để khẳng định hình ảnh thương hiệu tuyển dụng tiên phong trong thời đại số.



Biểu đồ 2.4. Mục đích sử dụng AI trong quá trình tìm việc của NLD (Nguồn: Khảo sát JobOKO 2025)

> 2.3 Ứng dụng AI trong viết CV

Đối với người lao động, AI hiện nay đang trở thành “trợ lý đắc lực” trong quá trình chuẩn bị hồ sơ ứng tuyển. Nổi bật nhất là **Chat GPT** – công cụ được nhiều ứng viên tin tưởng để hỗ trợ viết và chỉnh sửa CV.

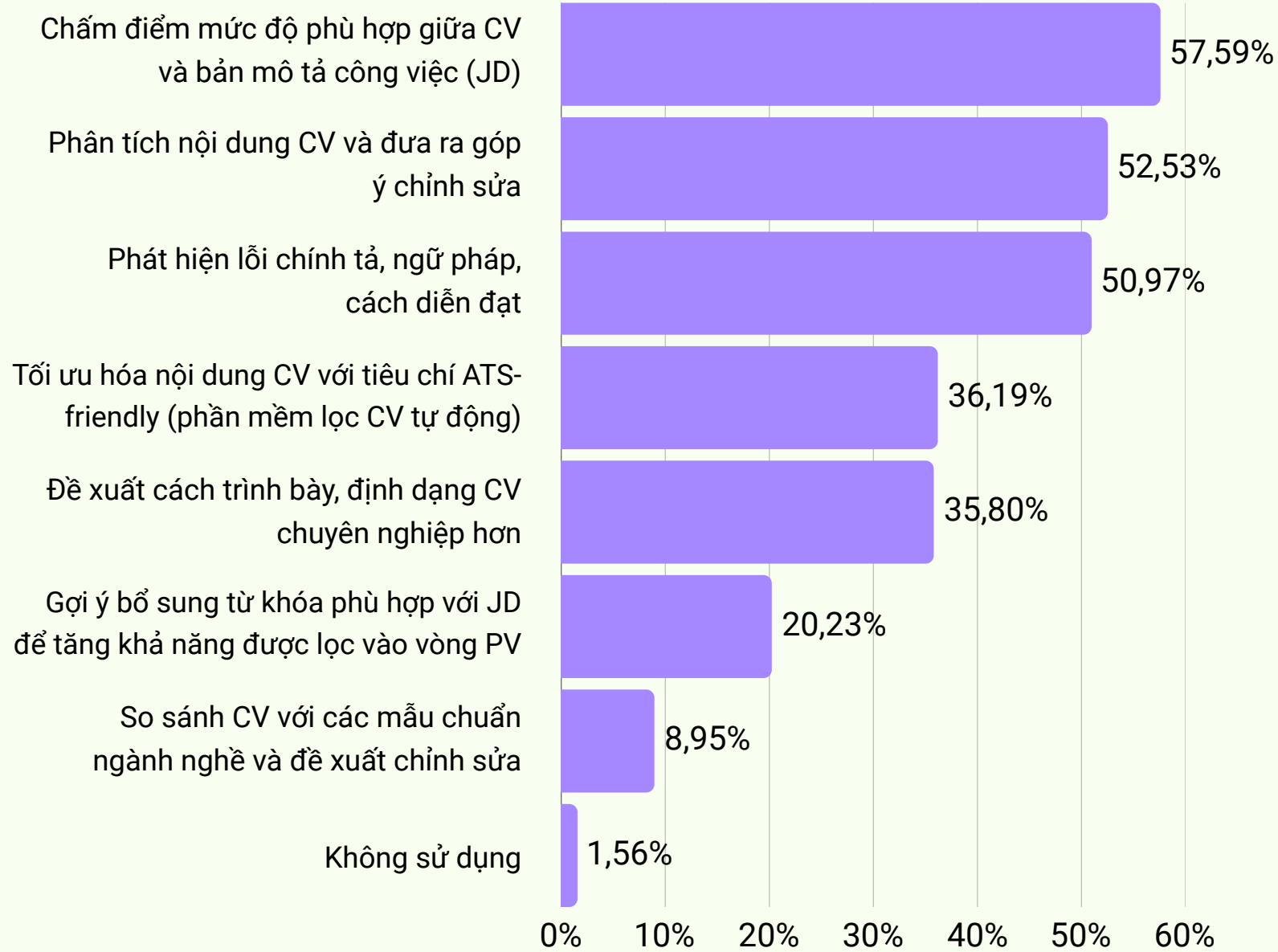


Khảo sát cho thấy: UV sử dụng AI nhiều nhất ở phần **mục tiêu nghề nghiệp (44,75%)** và **giới thiệu bản thân (42,02%)**, bởi đây là những nội dung khó viết súc tích và truyền cảm hứng. Trong khi đó, các phần cần dựa trên trải nghiệm thực tế như kinh nghiệm làm việc (31,52%) và kỹ năng (28,40%) ít phụ thuộc AI hơn. Thành tích nổi bật (17,88%) là phần AI ít được dùng nhất, do đòi hỏi dữ liệu xác thực. Đặc biệt, chỉ 15,56% ứng viên để AI viết toàn bộ CV, nghĩa là phần lớn UV vẫn sử dụng có chọn lọc.

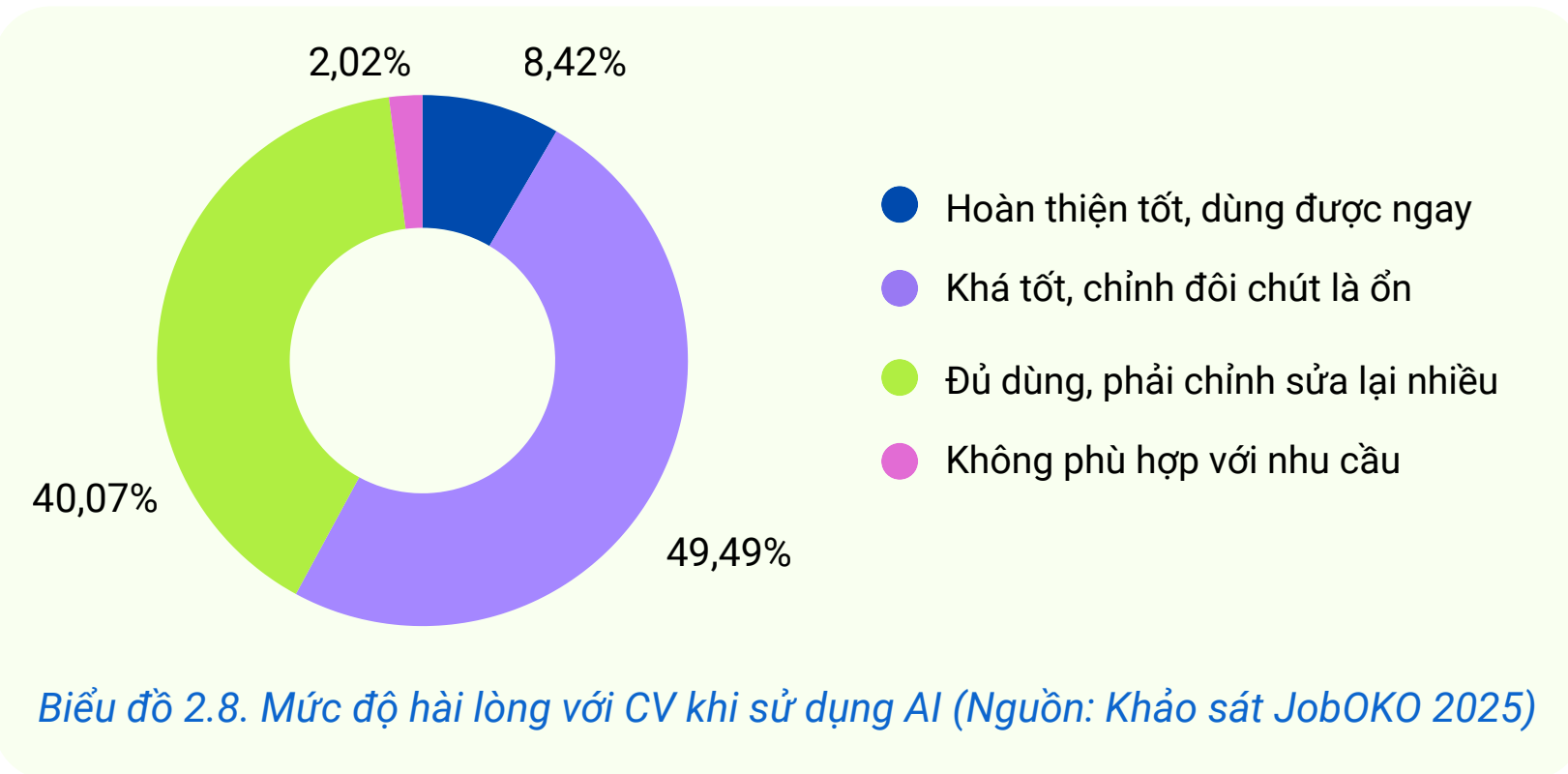
Nhìn chung, AI đang đóng **vai trò trợ lý ngôn từ**, giúp CV rõ ràng và chuyên nghiệp hơn thay vì thay thế hoàn toàn nội dung thực.

Không chỉ dừng lại ở việc viết, AI còn giúp **“review” CV**, từ việc làm cho nội dung trở nên trau chuốt, chuyên nghiệp hơn, cho tới chấm điểm mức độ khớp giữa CV và bản mô tả công việc (JD). Nhờ vậy, người lao động có thể điều chỉnh kịp thời và chính xác, tăng khả năng gây ấn tượng với nhà tuyển dụng và nâng cao tỷ lệ thành công trong quá trình ứng tuyển.

Với sự hỗ trợ của AI, **đa số người lao động đều hài lòng** với kết quả nhận được (97,98%), chỉ có 2,02% cảm thấy CV do AI viết hoàn toàn không sử dụng được.



Biểu đồ 2.7. Nội dung ứng viên thường sử dụng AI khi review CV (Nguồn: Khảo sát JobOKO 2025)



Biểu đồ 2.8. Mức độ hài lòng với CV khi sử dụng AI (Nguồn: Khảo sát JobOKO 2025)

Thực tế khảo sát cho thấy, ngày càng nhiều người lao động đang coi AI – đặc biệt là **Chat GPT** – như một “trợ lý” quan trọng trong việc viết và hoàn thiện CV. Điều này đồng nghĩa rằng chất lượng hồ sơ ứng tuyển mà nhà tuyển dụng nhận được sẽ ngày càng được **trau chuốt, đồng đều** và **chuyên nghiệp** hơn. Tuy nhiên, sự hỗ trợ từ AI cũng khiến cho việc phân biệt ứng viên thực sự nổi bật, có năng lực phù hợp với vị trí trở nên thách thức hơn.

Trong tuyển dụng hiện đại, nhà tuyển dụng không thể chỉ nhìn vào CV, mà cần làm chủ công nghệ và AI để sàng lọc tự động, đánh giá độ mức độ phù hợp và phân tích phỏng vấn chuyên sâu – từ đó chọn được ứng viên nhanh hơn, chính xác hơn, tối ưu nguồn lực.



03

Tác động và ứng dụng AI trong công việc với NLĐ

- | | |
|---|----|
| 3.1. AI đang tác động đến công việc của NLĐ như thế nào | 27 |
| 3.2. Thực tế sử dụng AI trong công việc tại Việt Nam | 29 |

➤ 3.1 AI đang tác động đến công việc của NLD như thế nào

Làn sóng sa thải toàn cầu khởi phát từ năm 2023, trong bối cảnh doanh nghiệp chịu tác động kép từ hậu quả của **đại dịch COVID-19**, nguy cơ **suy thoái kinh tế** và sự trỗi dậy mạnh mẽ của **trí tuệ nhân tạo**. Đến nay, xu hướng này vẫn chưa có dấu hiệu hạ nhiệt.

Ngay trong năm 2025, hàng loạt tập đoàn công nghệ hàng đầu như **Google, Microsoft, Meta, IBM,..** đồng loạt cắt giảm hàng chục nghìn nhân sự, với lý do **tái cấu trúc** để dồn lực cho các khoản đầu tư chiến lược vào AI.

Tập đoàn	Số nhân sự cắt giảm (đv: người)
Google	200
Microsoft	6.337
Meta	3.600
IBM	8.000

Bảng 3.1. Số liệu cắt giảm nhân sự tại các tập đoàn công nghệ trong 6 tháng đầu năm 2025 (Nguồn: CafeF; Fortune)

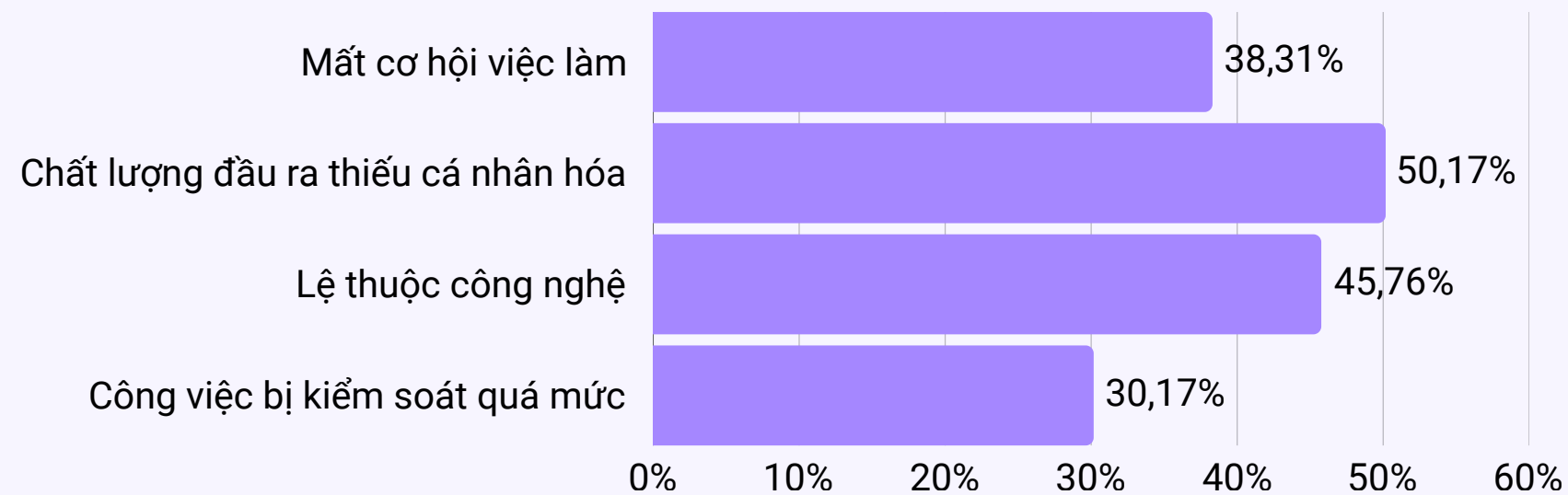
Ngân hàng	Số nhân sự cắt giảm (đv: người)
LPBank	1.986
Sacombank	1.158
VIB	1.186
ACB	607
ABBank	469
Agribank	273
Vietcombank	191

Bảng 3.2. Số liệu ngân hàng cắt giảm nhân sự trong 6 tháng đầu năm 2025 (Nguồn: Dân trí, 2025)

Bước sang giai đoạn 2024–2025, làn sóng này không còn giới hạn trong ngành công nghệ mà lan rộng ra nhiều lĩnh vực khác. Các doanh nghiệp không chỉ tinh giản nhân sự để ứng phó **khó khăn kinh tế**, mà còn chủ động **thay thế nhiều vị trí bằng AI**, đặc biệt ở những công việc mang tính chất lặp lại như hành chính – văn phòng, chăm sóc khách hàng, viết nội dung hay marketing cơ bản.

Chỉ riêng **Quý I năm 2025**, Ngân hàng và các doanh nghiệp lớn tại Việt Nam đang thực hiện **tinh giảm** khoảng **400 – 1.600 nhân sự**, tương ứng 10 – 15% lực lượng nhân lực.

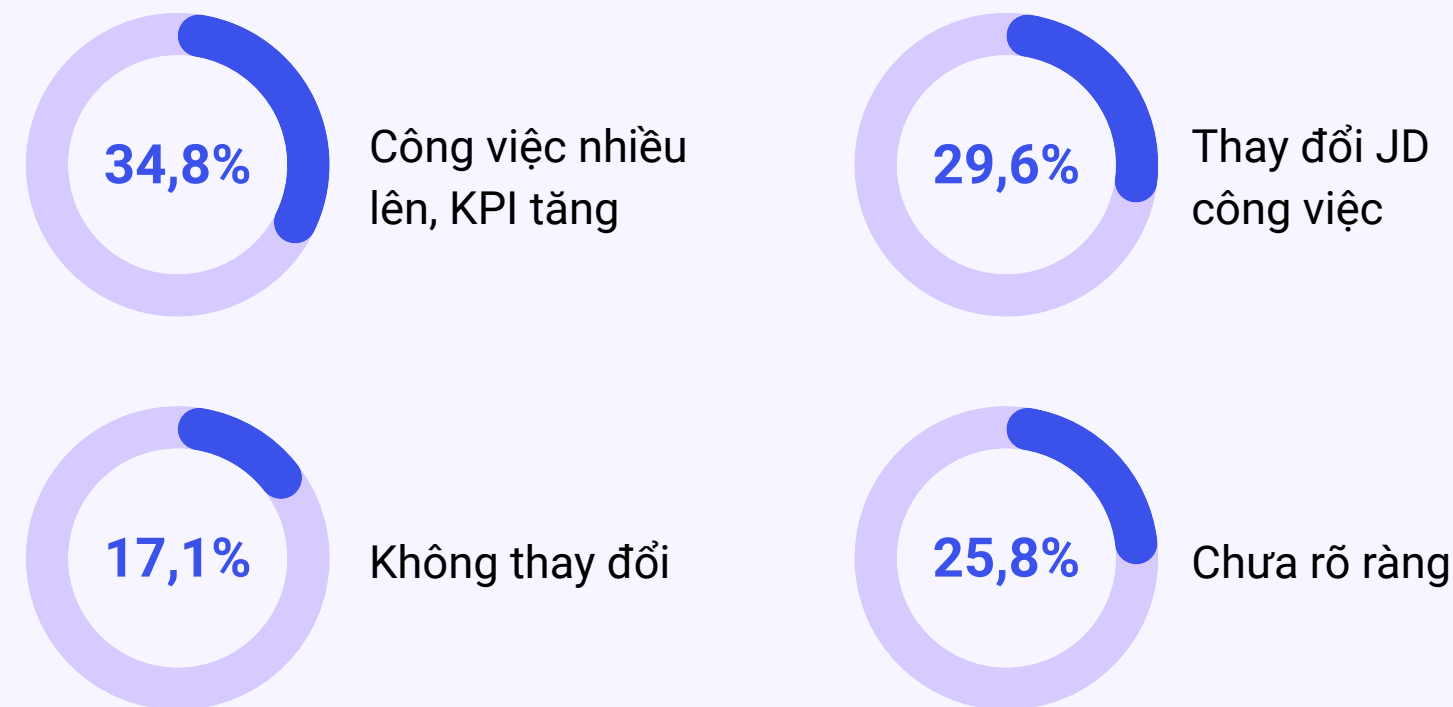
Đứng trong bối cảnh này, 38,31% NLD cũng lo ngại rằng AI có thể thay thế họ hoàn toàn trong công việc. Bên cạnh đó là những áp lực công việc, e ngại bị kiểm soát, lệ thuộc vào công nghệ cũng sẽ gia tăng.



Biểu đồ 3.1. NLD đang lo ngại điều gì khi AI tiếp tục phát triển?
(Nguồn: Khảo sát JobOKO 2025)

Với người lao động, **AI mở ra cơ hội hỗ trợ công việc hiệu quả hơn**, nhưng đồng thời cũng mang đến nguy cơ bị thay thế. AI không chỉ tác động đến số lượng việc làm mà còn đang làm thay đổi sâu sắc tính chất công việc ở nhiều vị trí. Công nghệ này định hình lại cách thức đo lường năng suất, đồng thời tạo ra những nhiệm vụ và kỹ năng hoàn toàn mới.

Khảo sát của JobOKO cho thấy: 34,8% nhân sự cho rằng AI khiến KPI và khối lượng công việc của họ tăng lên; 29,6% nhận thấy nhiệm vụ và mô tả công việc bắt đầu thay đổi; trong khi chỉ khoảng 17,1% cho rằng công việc hiện tại chưa chịu ảnh hưởng từ AI.



Biểu đồ 3.2. Sự thay đổi tính chất công việc khi áp dụng AI
(Nguồn: Khảo sát JobOKO 2025)

Điều này khẳng định một thực tế: **AI không chỉ là công cụ hỗ trợ, mà đang định hình lại cách thức vận hành của doanh nghiệp** và đặt ra thách thức lớn về việc làm, kỹ năng và sự thích ứng của lực lượng lao động trong tương lai gần.

Doanh nghiệp không thể đứng ngoài cuộc, mà cần chủ động thiết kế lại công việc, đầu tư đào tạo kỹ năng số và xây dựng lộ trình thích ứng để giúp nhân sự bắt kịp làn sóng AI, biến thách thức thành cơ hội phát triển. NLD cần chủ động học hỏi kỹ năng để làm chủ công nghệ trước khi bị công nghệ thay thế.

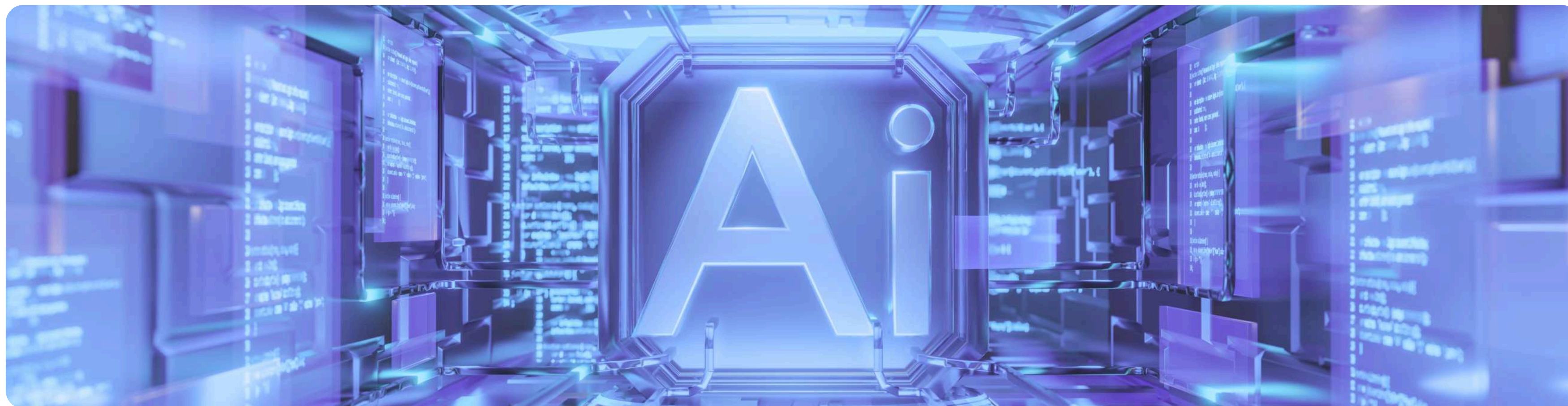


➤ 3.2 Thực tế sử dụng AI trong công việc tại Việt Nam

Theo các khảo sát gần đây, **58% nhân viên toàn cầu từng sử dụng AI một cách có kế hoạch trong công việc** — trong đó khoảng 33% sử dụng AI mỗi tuần hoặc hàng ngày (Fast Company). Nếu chỉ xét riêng NLD làm các công việc trí thức, văn phòng thì con số này lên đến 75% (Microsoft).

Tại Việt Nam, có tới **92,5% nhân sự khối tri thức và văn phòng đã sử dụng AI trong công việc**, chỉ còn một tỷ lệ rất nhỏ chưa từng tiếp cận. Tuy vậy, phần lớn việc ứng dụng mới dừng lại ở mức tự phát, nhỏ lẻ và chủ yếu hỗ trợ những nhiệm vụ đơn giản, chưa thực sự đi vào quy mô và sự bài bản, do phần lớn doanh nghiệp chưa có chương trình đào tạo AI cho nhân viên (76,8%).

Điều này cho thấy việc ứng dụng AI trong công việc đã trở thành xu thế tất yếu, đặc biệt ở nhóm lao động tri thức. Trong thời gian tới, sự khác biệt sẽ không còn nằm ở chuyện “có dùng AI hay không”, mà ở mức độ chủ động, bài bản và chiến lược trong cách tận dụng công nghệ này. Doanh nghiệp nào sớm đầu tư đào tạo, chuẩn hóa quy trình ứng dụng AI sẽ tạo lợi thế cạnh tranh rõ rệt, đồng thời nâng cao năng suất và trải nghiệm làm việc của nhân viên.



Tự động hóa thao tác lặp lại
(nhập liệu, báo cáo, tổng hợp dữ liệu)

50,17%

Sáng tạo nội dung, ý tưởng, thiết kế slide, viết nội dung email

53,61%

Phân tích số liệu, dự báo xu hướng

43,30%

Quản lý tiến độ, lập kế hoạch

33,68%

Tra cứu thông tin chuyên ngành

40,55%

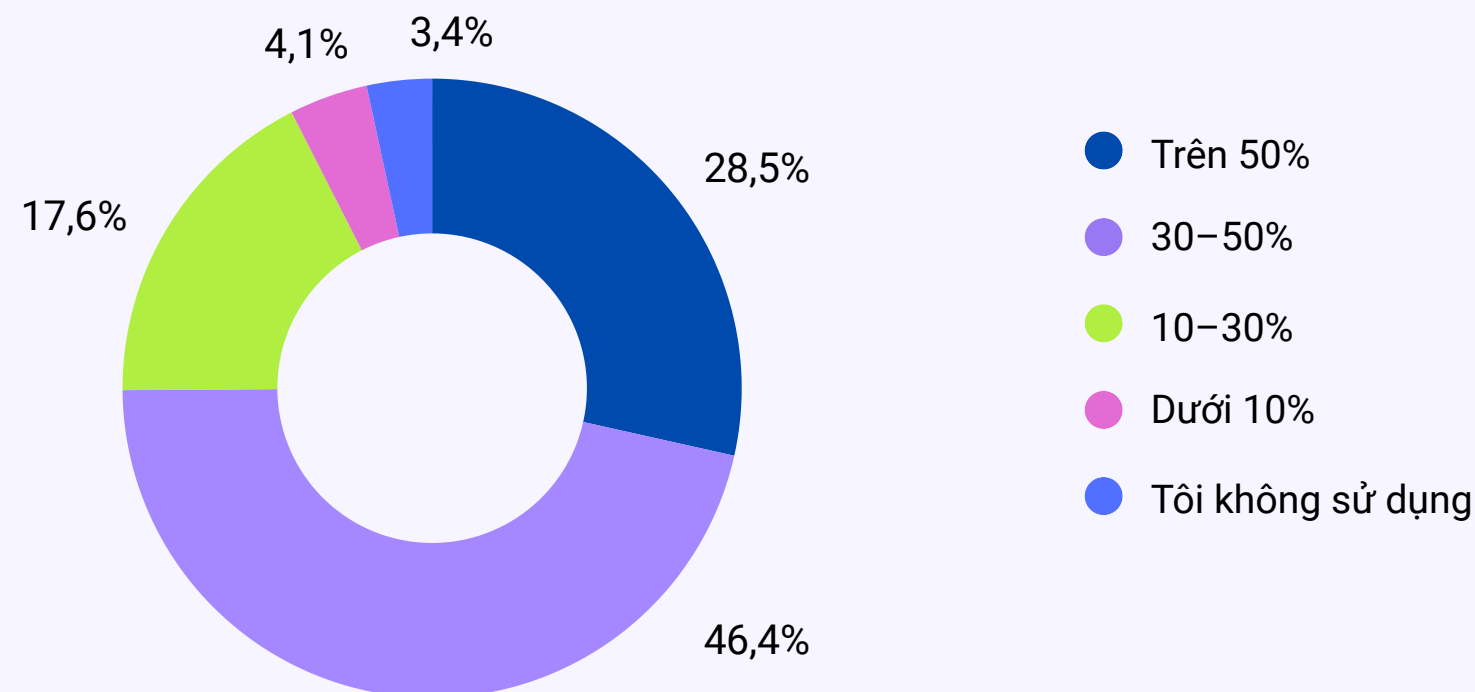
Không sử dụng

3,09%

Biểu đồ 3.3. Các tác vụ được nhân sự Việt sử dụng AI nhiều nhất (Nguồn: Khảo sát JobOKO 2025)

Số liệu khảo sát cũng chỉ ra, nhóm các công việc đang được nhân sự Việt ưa chuộng sử dụng AI nhất gồm có: **Sáng tạo nội dung (53,9%), các thao tác lặp đi lặp lại (50,8%), phân tích dữ liệu - dự báo xu hướng (43,4%).**

Khi ứng dụng AI trong công việc hằng ngày, 74,9% nhân sự cho biết họ có thể tiết kiệm tối thiểu 30% thời gian làm việc, chỉ có 7,5% đáp viên chưa ứng dụng hoặc cảm thấy tiết kiệm được số thời gian không đáng kể.



Biểu đồ 3.4. Tỷ lệ tiết kiệm thời gian xử lý công việc khi ứng dụng AI (Nguồn: Khảo sát JobOKO 2025)

AI đang dần giữ vai trò trung tâm trong tuyển dụng và nhân sự, khi ngày càng nhiều doanh nghiệp ứng dụng vào sourcing, sàng lọc và phỏng vấn, giúp "recruiter" chuyển đổi thành "talent advisor". Điều này đồng thời đặt ra yêu cầu HR phải quản trị rủi ro, đảm bảo minh bạch và kiểm soát tính công bằng như một chuẩn mực tất yếu. Để thích ứng, doanh nghiệp cần xây dựng chiến lược reskill/upskill về GenAI, nhằm tối ưu chất lượng tuyển dụng và nâng cao lợi thế cạnh tranh.



04

Dự báo sức ảnh hưởng của AI trong tuyển dụng, tìm việc, công việc đối với doanh nghiệp và NLĐ

Trong giai đoạn 2025–2027, **trí tuệ nhân tạo** được dự báo sẽ trở thành một trong những **yếu tố then chốt** định hình thị trường lao động và chiến lược nhân sự tại Việt Nam.

Đối với doanh nghiệp, AI sẽ thúc đẩy sự dịch chuyển từ cách tiếp cận truyền thống sang **quản trị nhân sự dựa trên dữ liệu**. Khả năng dự báo nhu cầu, phân tích khoảng trống kỹ năng và gợi ý chiến lược nhân sự theo thời gian thực sẽ giúp doanh nghiệp nâng cao hiệu quả vận hành, tối ưu chi phí và xây dựng lợi thế cạnh tranh trong thu hút nhân tài. Những tổ chức biết đầu tư đào tạo nội bộ, thiết lập chuẩn mực ứng dụng và **tích hợp AI vào quy trình lõi** sẽ đi trước một bước trong cuộc đua nhân sự.

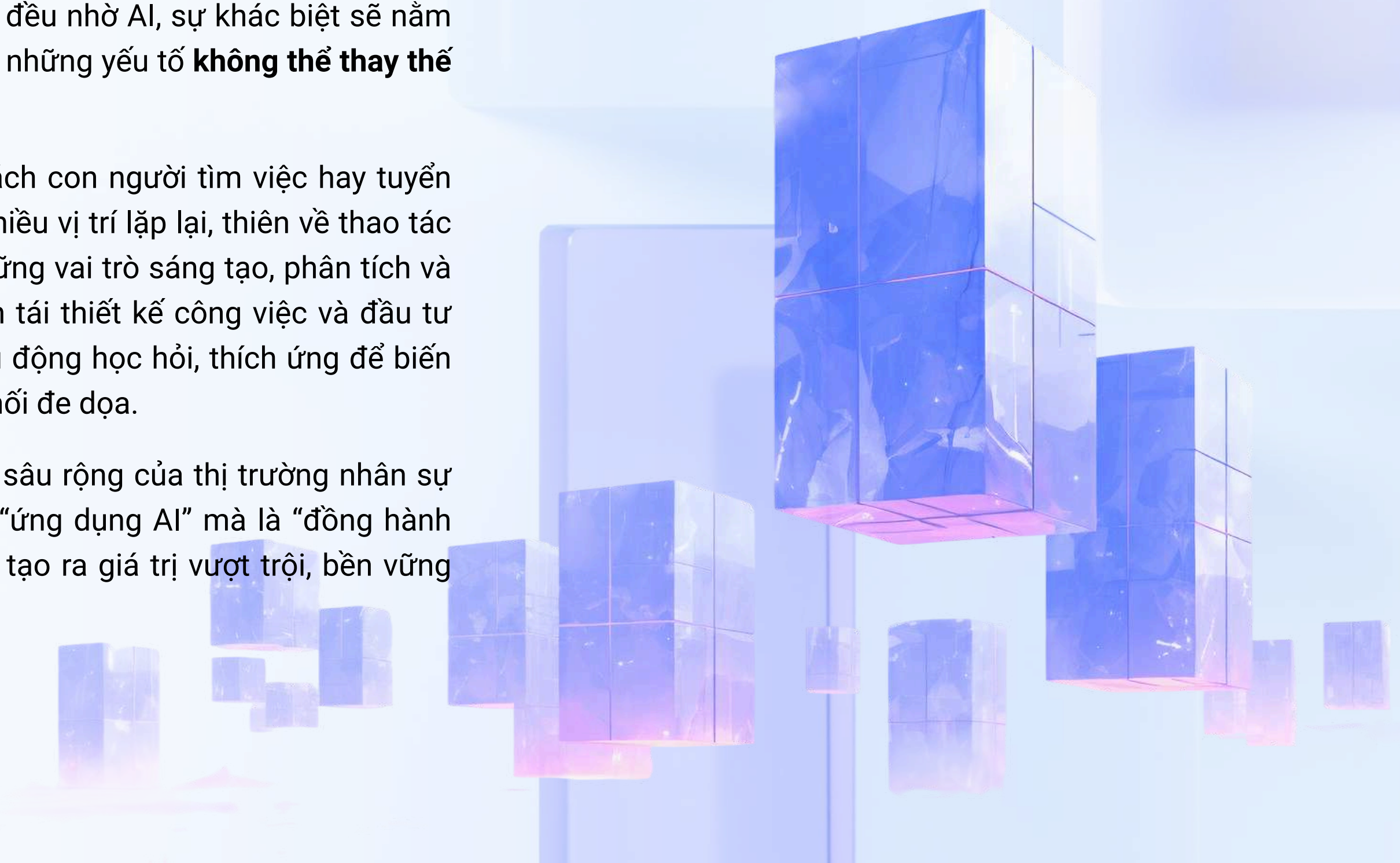
Ở góc độ tuyển dụng, AI không chỉ giúp **rút ngắn thời gian** và loại bỏ những tác vụ lặp lại, mà còn **chuẩn hóa** và **nâng cao tính khách quan** trong đánh giá ứng viên. Các công nghệ như phân tích dữ liệu hồ sơ, phỏng vấn tích hợp AI hay chatbot tương tác tức thì sẽ tạo ra một trải nghiệm chuyên nghiệp, minh bạch và cá nhân hóa hơn cho ứng viên. Điều này đồng nghĩa với việc **thương hiệu tuyển dụng sẽ gắn chặt hơn với mức độ sẵn sàng ứng dụng công nghệ**.



Song song với đó, người tìm việc và lực lượng lao động cũng bước vào kỷ nguyên mới, nơi AI trở thành công cụ quen thuộc trong việc xây dựng và định vị sự nghiệp. Việc **viết CV, tìm việc** làm hay phân tích mức độ phù hợp với các cơ hội nghề nghiệp sẽ ngày càng được **hỗ trợ mạnh mẽ bởi AI**, giúp ứng viên tự tin và chủ động hơn. Tuy nhiên, khi chất lượng hồ sơ trở nên đồng đều nhờ AI, sự khác biệt sẽ nằm ở năng lực thực tế, **trải nghiệm và kỹ năng mềm** – những yếu tố **không thể thay thế** bằng công nghệ.

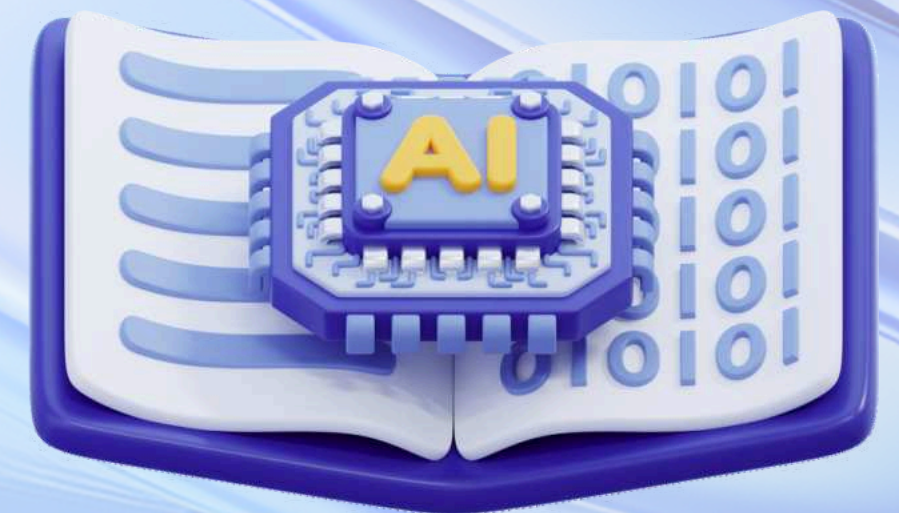
Quan trọng hơn cả, AI không chỉ tác động đến cách con người tìm việc hay tuyển dụng, mà còn làm **thay đổi bản chất công việc**. Nhiều vị trí lặp lại, thiên về thao tác hành chính sẽ dần bị thu hẹp, nhường chỗ cho những vai trò sáng tạo, phân tích và quản lý. Điều này đặt ra yêu cầu kép: tổ chức cần tái thiết kế công việc và đầu tư đào tạo kỹ năng mới; còn người lao động cần chủ động học hỏi, thích ứng để biến AI thành công cụ gia tăng giá trị bản thân thay vì mối đe dọa.

Tóm lại, AI đang mở ra một giai đoạn chuyển đổi sâu rộng của thị trường nhân sự và lao động. Xu hướng tương lai sẽ không chỉ là “ứng dụng AI” mà là “đồng hành cùng AI”, nơi công nghệ và con người kết hợp để tạo ra giá trị vượt trội, bền vững hơn cho cả doanh nghiệp lẫn lực lượng lao động.



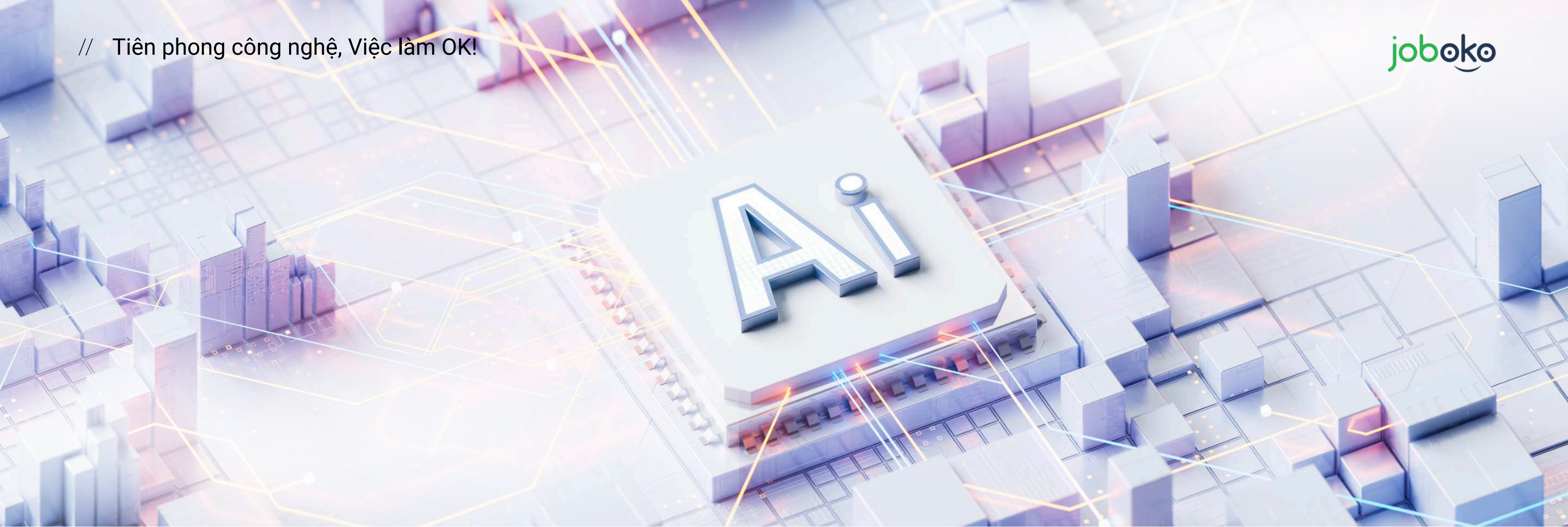
Tài liệu tham khảo

- Khảo sát thực trạng và xu hướng ứng dụng AI trong tuyển dụng & nhân sự 2025, JobOKO
- Khảo sát tác động và xu hướng sử dụng AI trong công việc và quá trình tìm việc của NLĐ năm 2025, JobOKO
- Số liệu việc làm 6 tháng đầu năm 2025 trên nền tảng JobOKO
- [Tech layoffs 2025](#), Fortune
- [Report Reveals Candidates' Perspectives on Using AI in the Hiring Process 2025](#), Employ
- [AI Recruitment Statistics 2025 \(Worldwide Data & Insights\)](#), Demandsage



// Tiên phong công nghệ, Việc làm OK!

joboko



joboko

CÔNG TY CỔ PHẦN JOBOKO TOÀN CẦU

Email: hoptac@joboko.com

Mobile: 0917.069.888

Địa chỉ: Số 48 Tố Hữu, Phường Trung Văn, Quận Nam Từ Liêm, Thành phố Hà Nội.