

● BÁO CÁO CHUYÊN ĐỀ · PHIÊN BẢN 07/2026

Vietnam Recruitment Tech Report 2026

Tuyển sai = tổ chức suy yếu. AI thay đổi cách đánh giá ứng viên mãi mãi. Báo cáo toàn cảnh về công nghệ tuyển dụng: ATS, AI sàng lọc, phỏng vấn AI, Agentic Recruiting, cuộc "chạy đua vũ trang" hai chiều với ứng viên – và playbook tuyển đúng cho doanh nghiệp Việt.

12 trang

Toàn bộ funnel tuyển
dụng

12+ nguồn

Korn Ferry · SHRM · iCIMS ·
Greenhouse

2026

Dữ liệu & xu hướng mới
nhất

CONTENTS

Cấu trúc báo cáo

Đi theo đúng hành trình của một vị trí tuyển dụng: bối cảnh → tech stack → hiệu quả → hai mặt trận mới (ứng viên dùng AI, niềm tin) → làn sóng agentic → tuân thủ → playbook.

03	Executive Summary – 6 con số của tuyển dụng 2026	TỔNG QUAN
04	Bối cảnh tuyển dụng Việt Nam: nhiều việc hơn, tiền không nhiều hơn	CONTEXT
05	Tech stack tuyển dụng hiện đại – AI ở từng bước funnel	TECH STACK
06	Hiệu quả đo được: những con số ROI của AI tuyển dụng	ROI
07	Cuộc chạy đua vũ trang hai chiều: ứng viên cũng dùng AI	AI vs AI
08	Trust gap & trải nghiệm ứng viên	CANDIDATE UX
09	Agentic Recruiting: đội tuyển dụng có "đồng nghiệp số"	NEXT WAVE
10	Rủi ro, bias & tuân thủ – bài học đắt giá	COMPLIANCE
11	Playbook 90 ngày + bảng KPI tuyển dụng chuẩn	PLAYBOOK
12	Khuyến nghị hành động + Nguồn dữ liệu	ACTION

01 – TỔNG QUAN

6 con số của tuyển dụng 2026

Tuyển dụng là chức năng HR được AI hoá sâu nhất – và cũng là nơi ba lực ép hội tụ: ngân sách không tăng, ứng viên dùng AI ứng tuyển hàng loạt, và niềm tin của ứng viên chạm đáy.

84%

Lãnh đạo Talent Acquisition có kế hoạch dùng AI trong 2026 – tăng vọt từ 67% năm 2025

Korn Ferry · 1.674 TA Leaders

-50%

Time-to-hire ở quy trình AI end-to-end: từ 27 ngày xuống 7 ngày

EMP Trust/BLS 2026

>70%

Doanh nghiệp lớn Việt Nam đã dùng AI/tự động hoá trong tuyển dụng

Reeracoen VN 2025

53%

Người tìm việc dùng AI trong quá trình ứng tuyển – khối lượng hồ sơ bùng nổ hai chiều

EpLoy UK 2026

88%

Ứng viên đạt chuẩn có thể bị ATS lọc từ khoá từ chối nhầm – cái giá của tự động hoá thiếu thông minh

Harvard Business School

26%

Ứng viên tin AI đánh giá họ công bằng – trust gap là mặt trận employer brand mới

Greenhouse 2026

Thông điệp chính: Công nghệ tuyển dụng 2026 không còn là "một công cụ" – nó là một lớp workflow phủ toàn funnel. Kẻ thắng không phải bên có nhiều tool nhất, mà là bên thiết kế được quy trình: AI xử lý khối lượng, con người giữ phán đoán, và ứng viên luôn biết mình đang được đánh giá thế nào.

02 – BỐI CẢNH VIỆT NAM

Nhiều việc hơn, tiền không nhiều hơn

Ba nghịch lý ép đội tuyển dụng Việt Nam phải công nghệ hoá: nhu cầu tăng nhanh hơn ngân sách, lương ứng viên tăng nhanh hơn khung lương, và vị trí mid-level "săn mãi không có".



~4.700\$

Chi phí tuyển dụng trung bình/vị trí (chuẩn quốc tế, chưa gồm chi phí cơ hội)

SHRM Benchmarking

44 ngày

Time-to-fill trung bình – mỗi ngày trống là doanh thu & năng suất mất đi

SHRM 2025

30–400%

Lương năm – chi phí thay thế khi tuyển sai (entry → executive)

BLS/SecondTalent

Riêng thị trường IT Việt Nam

- ▶ Thiếu ứng viên kỹ năng cao: **55%** doanh nghiệp gặp phải.
- ▶ Ứng viên thiếu kỹ năng mềm: giao tiếp (47,3%), tư duy phản biện (39,7%).
- ▶ Kỹ năng AI trở thành thứ khó tuyển nhất APME (26–27%) – vượt cả IT tuyển thông.

Hàm ý

Tuyển nhiều hơn + tiền không nhiều hơn + tuyển sai đắt hơn = bài toán chỉ giải được bằng **năng suất công nghệ**: tự động hoá khối lượng, chuẩn hoá đánh giá, và dự đoán độ phù hợp trước khi mất phí phỏng vấn.

Nguồn: Reeracoen Vietnam Employer Hiring Study 2026 · TopCV 2026 · ManpowerGroup 2026 · SHRM Recruiting Benchmarking

03 – TECH STACK HIỆN ĐẠI

AI ở từng bước của funnel tuyển dụng

ATS vẫn là xương sống (78% tổ chức sử dụng, 79% đã tích hợp AI/tự động hoá vào ATS) – nhưng giá trị mới nằm ở lớp AI phủ trên từng giai đoạn.

1 • SOURCING

Tìm nguồn

AI sourcing tìm được nhiều hơn **30–50%** ứng viên đạt chuẩn so với tìm từ kho; 40% ứng viên mid/junior tiềm năng đến từ nguồn mà ATS truyền thống bỏ sót.

2 • SCREENING

Sàng lọc

Parse CV ngữ nghĩa chính xác 85–95%, chấm điểm 0–100, xếp hạng shortlist trước khi con người đọc. 44% HR đã dùng AI sàng lọc CV; giảm tới 75% thời gian đọc hồ sơ.

3 • ENGAGE

Tương tác

Chatbot trả lời ứng viên 24/7, xử lý hàng trăm hội thoại song song. Lịch phỏng vấn tự động là hạng mục AI được scale rộng nhất (35% công ty phủ >50% vị trí tuyển).

4 • ASSESS

Đánh giá

Phỏng vấn AI một chiều với câu hỏi follow-up động, rubric chấm điểm thống nhất; đến giữa 2026, 80% tuyển dụng khối lượng lớn dự kiến bắt đầu bằng AI voice screen.

5 • DECIDE

Quyết định

Mô hình phổ biến nhất: AI xếp hạng, con người quyết (32% hiring manager). Chỉ 6% cho phép AI loại/tiến vòng với giám sát tối thiểu – human-in-the-loop vẫn là chuẩn mực.

6 • ONBOARD

Hội nhập

90% công ty dùng hoặc dự định dùng ATS nối thẳng sang onboarding – dữ liệu ứng viên chảy vào hồ sơ nhân sự & payroll không nhập lại, giảm rất việc trước ngày Day-1.

Insight: Điểm yếu chí mạng của stack rời rạc là dữ liệu đứt gãy giữa các bước – ứng viên tốt “rơi” ở khe nối giữa sourcing, ATS và onboarding. Xu hướng 2026: hợp nhất funnel trên một nền tảng dữ liệu duy nhất.

Nguồn: EMP Trust/BLS 2026 • SHRM 2026 • Recruiting Tech Reviews – State of AI Recruiting 2026 • Resume Genius 2026 • LinkedIn 2025

04 – HIỆU QUẢ ĐO ĐƯỢC

Những con số ROI của AI tuyển dụng

Khác nhiều mảng AI khác, tuyển dụng có ROI đo được rõ ràng – vì funnel vốn đã có KPI chuẩn: time-to-hire, cost-per-hire, quality-of-hire.

27→7 ngày

Time-to-hire với quy trình AI end-to-end (-50%); workflow agentic nhanh hơn 30–50%, khối lượng lớn tới 70%

EMP Trust · InCruiter 2026

-25%

Time-to-hire tại doanh nghiệp Việt Nam triển khai AI shortlisting

Reeracoen VN

10×

Khối lượng hồ sơ mỗi recruiter xử lý được nhờ ATS tích hợp AI (thực tế VN)

Reeracoen VN

86%

Recruiter xác nhận ATS giảm time-to-hire tổng thể

BLS 2026

+9%

Xác suất tuyển được người chất lượng khi dùng AI hỗ trợ soạn tin nhắn tiếp cận ứng viên

LinkedIn 2025

<48 giờ

Hoàn tất sàng lọc từng mất 5–7 ngày – case chatbot tuyển dụng khối lượng lớn (FedEx, Unilever)

Paradox "Olivia"

ROI đến từ đâu nhiều nhất?

Ba việc "ăn" thời gian recruiter mà không cần phán đoán: đọc hồ sơ khối lượng lớn, xếp lịch, và trả lời câu hỏi lặp lại. AI xử lý chính xác nhóm này – recruiter dồn thời gian cho phỏng vấn sâu và thuyết phục ứng viên giỏi.

Nghề recruiter đổi vai

Nhu cầu kỹ năng "phát triển quan hệ" của recruiter tăng **54 lần** trên LinkedIn khi AI ôm việc lặp lại. Recruiter 2026 là người bán trải nghiệm & closer – không phải người đọc CV.

Lưu ý đọc số liệu: 69% công ty dùng AI đầu đó trong TA nhưng chỉ **18% dùng rộng khắp quy trình** (iCIMS). Các con số ROI trên đến từ nhóm 18% – triển khai lẻ tẻ một tool không tạo ra kết quả tương tự.

Nguồn: EMP Trust/BLS 2026 · Reeracoen VN · LinkedIn 2025 · InCruiter 2026 · Aptitude Research & iCIMS

05 – CHẠY ĐUA VŨ TRANG HAI CHIỀU

Ứng viên cũng dùng AI

Mặt trận ít được nói tới nhất của 2026: trong khi doanh nghiệp AI hoá sàng lọc, ứng viên AI hoá ứng tuyển – và cuộc chạy đua này đang định nghĩa lại chất lượng hồ sơ.

53%

Người tìm việc dùng AI trong quá trình tìm việc – khối lượng hồ sơ mỗi tin đăng tăng vọt

EpLoy UK 2026

79%

Hiring manager nhận thấy CV "bóng bẩy" hơn hẳn 5 năm trước; 76% nói chất lượng CV tăng

Resume Genius · 1.000 HM

53%

Hiring manager đã từ chối ứng viên vì nghi toàn bộ hồ sơ do AI viết

Resume Builder 2025

Hệ quả 1: sàng lọc từ khoá sụp đổ

Khi mọi CV đều được AI tối ưu từ khoá (khớp $\geq 80\%$ từ khoá JD tăng gấp 3 lần khả năng qua ATS), **từ khoá không còn phân biệt được ai giỏi thật**. Nghiên cứu Harvard: ATS lọc từ khoá từ chối nhầm tới **88%** ứng viên đạt chuẩn.

Hệ quả 2: đánh giá phải dịch chuyển

Chuẩn đánh giá dời từ "CV viết gì" sang "ứng viên làm được gì": assessment kỹ năng thực, phỏng vấn AI có follow-up động, proctoring chống thi hộ, và dữ liệu hành vi thay tự thuật. **Skills-based hiring tăng 90% giai đoạn 2020–2024** và đang thành mặc định.

Chiến lược đúng không phải "chặn AI của ứng viên" – mà là thiết kế quy trình mà AI không "gian lận" được: đánh giá năng lực thực + phỏng vấn cấu trúc + xác thực chéo dữ liệu. Ứng viên dùng AI thành thạo thậm chí là tín hiệu tích cực cho nhiều vị trí – miễn là năng lực nền được kiểm chứng.

Nguồn: EpLoy UK Candidate Attraction 2026 · Resume Genius 2026 · Resume Builder 2025 · Jobscan 2024 · HBS · Korn Ferry 2026

06 – NIỀM TIN ỨNG VIÊN

Trust gap: mặt trận employer brand mới

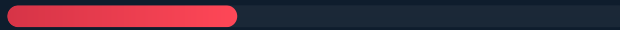
Ứng dụng AI tăng vọt — niềm tin không theo kịp. Và phần lớn ứng viên chỉ biết AI tham gia đánh giá khi đã ở giữa quy trình.

Hiring manager tin AI quyết định tốt hơn



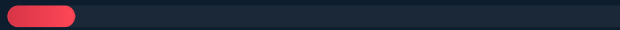
70%

Ứng viên tin AI đánh giá công bằng



26%

Ứng viên tin AI làm tuyển dụng công bằng hơn



8%

66%

Người trưởng thành Mỹ sẽ không ứng tuyển nếu AI ra quyết định tuyển dụng

Pew Research · 11.004

63%

Ứng viên đã trải qua phỏng vấn AI trong 6 tháng — trải nghiệm phổ cập trước khi niềm tin hình thành

Greenhouse 2026 · 2.950

33%

Hiring manager thừa nhận ATS khiến quy trình "kém nhân văn"; 33% nói nó quá nặng từ khoá

Resume Genius 2026

3 nguyên tắc giữ niềm tin

- ▶ **Minh bạch trước:** thông báo rõ khi AI tham gia đánh giá — trước khi ứng viên bước vào, không phải sau.
- ▶ **Con người ở quyết định cuối:** AI đề xuất — người quyết, và nói rõ điều đó với ứng viên.
- ▶ **Phản hồi nhanh & có nội dung:** tốc độ là thứ AI làm tốt nhất — biến nó thành trải nghiệm, đừng im lặng hàng tuần.

Cơ hội cho doanh nghiệp Việt

Khi 66% ứng viên có thể quay lưng vì "AI ẩn danh", doanh nghiệp minh bạch về vai trò AI sẽ biến nỗi nghi ngại của thị trường thành lợi thế cạnh tranh tuyển dụng — với chi phí gần bằng 0.

Nguồn: Greenhouse Candidate AI Interview Report 2026 · Gartner · Pew Research · Resume Genius 2026

07 – LÀN SÓNG TIẾP THEO

Agentic Recruiting: đội TA có "đồng nghiệp số"

Bước nhảy 2026: từ AI trả lời khi được hỏi → AI agent tự vận hành cả pipeline: phát hiện thiếu hụt, source, outreach cá nhân hoá, xếp lịch, cập nhật ATS – và biết khi nào dừng lại chờ con người.

52%

Lãnh đạo TA dự định bổ sung AI agent tự hành vào đội tuyển dụng

Korn Ferry 2026

40%

Ứng dụng doanh nghiệp sẽ có AI agent chuyên trách ngay trong 2026

LimeLight 2026

40%+

Dự án Agentic AI được dự báo bị huỷ trước 2027 – thiếu SOP, governance & ROI rõ

Gartner

Một đêm làm việc của Recruiting Agent

BƯỚC	AGENT TỰ LÀM (QUA ĐÊM)	RECRUITER LÀM (SÁNG HÔM SAU)
22:00	Quét pipeline, phát hiện vị trí thiếu ứng viên đạt chuẩn	—
22:15	Source 50–200 hồ sơ từ đa nguồn, chấm điểm 0–100 theo JD	—
23:00	Gửi outreach cá nhân hoá cho top 30; trả lời hỏi đáp ban đầu	—
06:00	Xếp lịch screening cho ứng viên phản hồi; cập nhật ATS; xuất báo cáo	—
08:30	PAUSE – chờ phản đoán con người	Review shortlist, phỏng vấn sâu, đánh giá văn hoá, quyết định offer

Điều kiện sống còn: agent chỉ đáng tin bằng chất lượng SOP và dữ liệu nó được giao. Quy tắc vàng trước khi bật agent: viết SOP chi tiết → giao việc cụ thể → yêu cầu output report chuẩn → test nhiều lần → luôn phản biện đầu ra. Bỏ qua các bước này chính là con đường vào nhóm 40% dự án bị huỷ.

Nguồn: Korn Ferry TA Trends 2026 · Deloitte 2026 TA Technology Trends · Gartner · InCruiter 2026

08 – RỦI RO & TUÂN THỦ

Bias & tuân thủ: bài học đắt giá

AI tuyển dụng là nhóm được luật hoá sớm nhất và nghiêm nhất trong mọi ứng dụng AI – vì nó quyết định cơ hội sống của con người.

02/08/2026

EU AI Act: nghĩa vụ với AI tuyển dụng (nhóm rủi ro cao) có hiệu lực chế tài – phạt tới €15tr hoặc 3% doanh thu toàn cầu

European Commission

LL 144

New York City: bắt buộc kiểm định bias hằng năm + thông báo ứng viên trước khi dùng công cụ quyết định tự động

NYC DCWP

57%

HR pros ở nơi có luật AI không biết luật địa phương điều chỉnh công cụ họ đang dùng

SHRM 2026

Những bài học đắt giá của ngành

- ▶ **Phân tích khuôn mặt bị khai tử:** nền tảng phỏng vấn video lớn phải gỡ bỏ tính năng phân tích biểu cảm sau phản ứng dữ dội – ứng viên có giọng đặc thù bị chấm thấp oan.
- ▶ **AI học bias lịch sử:** mô hình huấn luyện trên dữ liệu tuyển dụng cũ tái tạo chính thiên kiến cũ; hơn 50% công cụ cần hiệu chỉnh bias định kỳ.
- ▶ **Kiện tụng đã bắt đầu:** các vụ kiện phân biệt đối xử bởi thuật toán tuyển dụng đang mở đường án lệ – trách nhiệm thuộc về doanh nghiệp sử dụng, không chỉ vendor.

Checklist tuân thủ cho doanh nghiệp Việt

- ▶ **PDPD:** xin phép & minh bạch khi xử lý dữ liệu ứng viên bằng AI; lưu ý dữ liệu nhạy cảm.
- ▶ **Khung quản trị AI quốc gia 2026:** minh bạch quyết định tự động, trách nhiệm giải trình của bên sử dụng lao động.
- ▶ **Tuyển cho khách quốc tế/EU:** quy trình phải sẵn sàng chuẩn EU AI Act – kiểm định bias, hồ sơ audit, quyền giải thích.
- ▶ **Human-in-the-loop bắt buộc** với quyết định loại ứng viên – vừa giảm rủi ro pháp lý vừa giữ trust.

Nguồn: European Commission · NYC DCWP LL144 · SHRM 2026 · MSH 2026 · Reeracoen VN AI Governance 2026

09 – PLAYBOOK 90 NGÀY

AI hoá funnel tuyển dụng trong 90 ngày

GIẢI ĐOẠN	VIỆC CẦN LÀM	ĐẦU RA
Ngày 1–15 BASELINE	Đo hiện trạng: time-to-hire, cost-per-hire, tỷ lệ rút từng vòng, nguồn hiệu quả. Không có baseline = không chứng minh được ROI.	Funnel dashboard v1
Ngày 16–40 AUTOMATE	Bật 2 việc ROI nhanh nhất: sàng lọc CV bằng AI (chấm điểm 0–100) + xếp lịch tự động. Giữ nguyên các bước còn lại.	-30–50% thời gian sàng lọc
Ngày 41–70 ASSESS	Thêm phỏng vấn AI sơ loại có rubric chuẩn + assessment kỹ năng thực cho vị trí khối lượng lớn. Công bố minh bạch với ứng viên.	Quality-of-hire đo được
Ngày 71–90 AGENT	Thí điểm agent cho 1 pipeline có SOP rõ nhất; nối dữ liệu ATS → onboarding → HRM. Review governance & bias trước khi scale.	Pipeline tự hành đầu tiên

Bảng KPI tuyển dụng chuẩn để tự đối sánh

CHỈ SỐ	BENCHMARK 2026	ĐÁNH GIÁ NẾU BẠN...
Time-to-fill	44 ngày (chuẩn) • 7–27 ngày (AI)	>44: mất ứng viên giỏi vào tay đối thủ
Time-to-hire giảm sau AI	-25% (VN) → -50% (end-to-end)	Không giảm = mới "mua tool"
Hồ sơ xử lý / recruiter	10× với ATS + AI	Đạt = giải phóng thời gian cho closing
Tỷ lệ dùng ATS	78% tổ chức	Chưa có ATS = chưa có nền để nói chuyện AI
Minh bạch AI với ứng viên	Chuẩn mực mới (luật hoá dần)	Công khai = lợi thế employer brand
Human review quyết định cuối	94% tổ chức giữ con người quyết	Giữ = giảm rủi ro pháp lý + trust

Nguồn: SHRM • EMP Trust/BLS 2026 • Reeracoen VN • Resume Genius 2026 • Eploy 2026

10 – KHUYẾN NGHỊ & NGUỒN

5 khuyến nghị hành động cho CEO & Trưởng phòng TA

- ▶ **01 · Đo baseline trước khi mua bất kỳ tool nào:** time-to-hire, cost-per-hire, tỷ lệ rút từng vòng. Không có số trước – sau, mọi khoản đầu tư AI đều không chứng minh được và dễ bị cắt.
- ▶ **02 · Tự động hoá khối lượng, giữ con người ở phán đoán:** AI sàng lọc + xếp lịch + trả lời ứng viên; con người phỏng vấn sâu + quyết định. Mô hình 32% "AI xếp hạng, người quyết" là chuẩn cân bằng nhất hiện nay.
- ▶ **03 · Dịch chuyển sang đánh giá năng lực thực:** khi 53% ứng viên dùng AI viết hồ sơ và ATS từ khoá loại nhảm tới 88% người đạt chuẩn, assessment kỹ năng + phỏng vấn cấu trúc là hàng phòng thủ duy nhất của quality-of-hire.
- ▶ **04 · Minh bạch hoá AI thành lợi thế thương hiệu:** thông báo rõ vai trò AI, cam kết con người quyết định cuối – chi phí bằng 0, khác biệt hoá ngay với 74% thị trường đang để AI "ẩn danh".
- ▶ **05 · Nối liền funnel về một dòng dữ liệu:** sourcing → ATS → onboarding → HRM. Ứng viên giỏi rơi ở khe nối giữa các hệ thống; dữ liệu liền mạch cũng là điều kiện để agent vận hành an toàn.

Về Career GPS & Tanca: Career GPS là nền tảng tuyển dụng AI trong hệ sinh thái Tanca – ATS tích hợp AI chấm điểm CV 0–100, phỏng vấn AI có rubric chuẩn, và nối thẳng dữ liệu ứng viên trúng tuyển sang onboarding – chấm công – lương trên Tanca HRM. Một funnel, một dòng dữ liệu – đúng như playbook 90 ngày trong báo cáo này.

Nguồn dữ liệu chính

Korn Ferry – Talent Acquisition Trends 2026 (1.674 TA leaders) · SHRM – State of AI in HR 2026 & Recruiting Benchmarking · Aptitude Research & iCIMS – Definitive Guide 2026 · Greenhouse – Candidate AI Interview Report 2026 (2.950 ứng viên) · Resume Genius – 2026 Hiring Insights (1.000 hiring managers) · Eploy – UK Candidate Attraction 2026 · Recruiting Tech Reviews – State of AI Recruiting 2026 · EMP Trust / U.S. BLS 2026 · LinkedIn 2025 · Deloitte – 2026 TA Technology Trends · Harvard Business School · Pew Research Center · Reeracoen Vietnam 2025–2026 · TopCV 2026 · ManpowerGroup 2026 · European Commission (EU AI Act) · NYC DCWP (LL144).

Số liệu tổng hợp cho mục đích tham khảo chiến lược; vui lòng đối chiếu nguồn gốc khi ra quyết định pháp lý.