

## KINH NGHIỆM XIN VIỆC TẠI CANADA CHO NGƯỜI MỚI NHẬP CƯ

### Contents

1. VÌ SAO MÌNH VIẾT.....	2
2. FACTS VỀ MÌNH:.....	2
3. HÀNH TRÌNH XIN VIỆC.....	3
4. RESUME:.....	6
4.1. Quy trình tuyển dụng thường như sau.....	6
4.2. Nguyên tắc của resume: <b>KEY WORDS</b> .....	6
4.3. Format:.....	6
4.4. Nội dung Resume:.....	7
4.5. Lưu ý quan trọng:.....	8
5. COVER LETTER:.....	9
6. LINKEDIN:.....	10
7. FIND THE RIGHT JOBS AND THE RIGHT COMPANIES.....	12
8. INTERVIEWING SKILLS: IS IT A LUCKY DRAW? ASK A GOOD QUESTION.....	14
9. FILL THE KNOWLEDGE GAPS & NETWORKING.....	17
10. MỘT SỐ THỨ CÓ THỂ BẠN CHƯA BIẾT.....	18
TỔNG KẾT:.....	19

## 1. VÌ SAO MÌNH VIẾT

Mình xin phép được xưng hô mình, và một số chỗ sẽ viết từ tiếng Anh. Mình đã qua Canada được một thời gian dưới dạng Express Entry, và trải qua một vài tháng xin việc, cuối cùng mình cũng xin được 1 việc trong lĩnh vực mình làm (Nhân sự - HR). Mình biết có nhiều anh chị và các bạn có việc 2 tuần, 1 tháng, thậm chí 3 ngày sau khi qua Canada, nhưng cũng có những người bạn của bạn mình qua 6 tháng, 1 năm cũng chưa có một công việc theo đúng chuyên môn (dù ở Việt Nam rất thành công, và cũng từng đi học ở Châu Âu). Việc xin việc là hành trình dài và mỗi người có experience và skills khác nhau, cũng tùy ngành nghề, và theo quan điểm của mình là tùy cả cơ duyên mà thời gian xin việc ngắn hay dài.

Quá trình xin việc của mình cũng trải qua rất nhiều giai đoạn depression. Việc sang đất nước mới, không quen biết ai, lại sống bằng tiền tiết kiệm bao năm khá áp lực với mình, mình nghĩ sẽ càng áp lực với những người đã có gia đình hoặc con nhỏ. Vì vậy, dù cá nhân mình rất ít khi dùng mạng xã hội, mình đã tự hứa với bản thân nếu có việc sẽ dành thời gian hỗ trợ giúp đỡ mọi người trong quá trình xin việc tại Canada, chia sẻ với hy vọng giúp mọi người rút ngắn thời gian xin việc. Nếu ai có câu hỏi có thể inbox hỏi mình, mình sẽ cố gắng tư vấn dựa trên hiểu biết và trải nghiệm của mình.

Mình hy vọng những chia sẻ của mình sẽ giúp quá trình kiếm việc của các bạn nhanh hơn, tiết kiệm thời gian bằng chia sẻ kinh nghiệm của mình. Trước khi tới Canada, mình gần như tuyệt vọng khi nghe thông tin 60% jobs đến từ refer (thông tin từ một số webinar, và từ một số người quen mình học ở đây nói lại). Tới Canada một mình, cũng chưa từng học hành hay làm việc ở đây, và là người cực dở trong networking, mình cảm thấy cuộc đời mình đến đây bế tắc rồi. Nhưng luôn có cách các bạn ạ, mình nghĩ ai đến đây cũng có thể mạnh và năng lực riêng, và rồi sẽ sớm settle down được 1 job như ý thôi, miễn là chịu cố gắng. Mình đã cố gắng theo cách của mình – cách truyền thống nhất – apply online, và giờ mình chia sẻ với các bạn kinh nghiệm của mình.

## 2. FACTS VỀ MÌNH:

- 1 bằng Bachelor tại Việt Nam về kinh tế, 1 bằng Master.
- Số năm kinh nghiệm làm việc đến thời điểm qua Canada: ~ 5 năm
- Quá trình làm việc:
  - 2 năm làm kiểm toán nội bộ
  - Gần 3 năm làm nhân sự (Chuyên về job evaluation, compensation)
  - Các công ty từng làm: toàn bộ đều là công ty Việt Nam, quy mô khoảng từ 500 -2000 người, lĩnh vực sản xuất, thương mại, bất động sản.
- Chứng chỉ: SHRM – CP: Chứng chỉ này dùng nhiều ở Mỹ, sau khi qua Canada, mình quy đổi ra một chứng chỉ nhân sự Canada, chứng chỉ này không áp dụng tại Ontario, mình quy đổi từ SHRM-CP sang CPHR (trước đây là CHRP).
- Công việc tại Canada: Đến thời điểm mình có công việc đầu tiên, mình đã apply được 240 jobs trong 4 tháng, và có phỏng vấn với 35 công ty, đây chỉ tính phỏng vấn vòng 1 thôi nhé. Điều này chứng tỏ kỹ năng phỏng vấn của mình không tốt tí nào (vì mình nghĩ nếu ai giỏi hơn thì chắc đã có job lâu rồi); nhưng đồng thời chứng tỏ, resume của mình rất tốt. Vì mình từng đọc được một bài về tỷ lệ được interview thông thường khoảng 5-10%, nhưng mình đạt được 17%, và thậm chí giai đoạn sau này khi quen hơn tỷ lệ được interview của mình đạt 22%, mình nghĩ ở ngành không quá in high demand như ngành nhân sự thì đây là tỷ lệ cao. Nếu các bạn đang ở ngành tài

chính hoặc IT và xin việc ở Toronto thì các bạn có thể yên tâm hơn các ngành khác, vì các head hunt hoặc HR bên này mình nói chuyện, họ đều nói Finance và IT bên này có nhu cầu tương đối cao.

- Legal status: PR (nên mình sẽ được phép làm việc không giới hạn thời gian tại các công ty, cái này mình nghĩ là 1 ưu thế).

### 3. HÀNH TRÌNH XIN VIỆC

#### 3.1. Bắt đầu từ chọn điểm đến:

Vì sao điều này quan trọng: Trước khi mình sang, một trong những tiêu chí lựa chọn điểm đến là tỷ lệ thất nghiệp, nhưng mình chợt nhận ra con số này không phải tất cả, mình recommend các bạn chọn những tỉnh bang có nhu cầu về ngành nghề mình đang làm, cũng như phù hợp với sở thích sống của các bạn.

Bản thân mình ban đầu định đến Vancouver, nhưng sau khi subscribe thử vào một số job board, mình thấy số lượng jobs ở Toronto trong lĩnh vực của mình cao hơn hẳn. Mình cũng nghĩ dù nếu chưa tìm được professional job thì có thể cũng thuận tiện hơn cho mình kiếm việc part time để sống. Vậy nên mình đề xuất các bạn đọc kỹ những ngành nghề và lĩnh vực thế mạnh của mỗi tỉnh trước khi chọn điểm đến. Cộng thêm living expense của Vancouver quá cao, vậy nên đến 3 tháng trước khi đi mình quyết định sang Toronto.

Tuy nhiên đừng bó buộc lựa chọn của mình chỉ ở các thành phố/tỉnh bang lớn, vì sự lớn và nhiều jobs của nó cũng đồng nghĩa nhiều immigrants lựa chọn tới đây và tỷ lệ cạnh tranh sẽ cao hơn. Cụ thể là dù mình tới Toronto, nhưng mình apply việc ở cả Canada, và mình nhận ra tỷ lệ được phỏng vấn của mình ở các tỉnh khác cao hơn khá so với GTA. Tuy nhiên, cá nhân mình cảm nhận việc interview qua video call thường khiến mình không perform được tốt như in-person interview. Nhưng cuối cùng thì công việc đầu tiên mình có lại là ở Vancouver.

Còn một điểm mình muốn lưu ý, đó là mình có cảm nhận ở thành phố lớn apply về các thành phố nhỏ có thể dễ hơn từ thành phố nhỏ apply sang thành phố lớn. Một người bạn của mình người Châu Âu, làm ở Alberta tại 1 government agency trong 3 năm, và mất thêm 1 năm để xin job sang Toronto. Khi mình apply job từ Toronto xuống các thành phố nhỏ hơn, HR cũng rất hay concern việc mình có chịu rời khỏi 1 nơi dynamic như Toronto để chuyển sang các tỉnh lẻ hoặc thành phố nhỏ hơn hay không.

Vậy nên, các bạn nhớ cân nhắc tỉnh bang, sau đó là thành phố phù hợp với ngành nghề của mình trước khi đến. Ví dụ, BC nổi tiếng khai khoáng, trồng rừng, thủy hải sản; Ontario có thế mạnh về IT, sản xuất, tài chính; New Brunswick tập trung vào sản xuất và du lịch (<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190501/dq190501a-eng.htm>, <https://www.canadianimmigration.net/blog/choose-wisely-immigration-to-canadas-provinces-and-their-main-industries/>)

#### 3.2. Thời gian qua Canada:

Mình nghĩ cái này tương đối quan trọng, mình qua tháng 3 vì mình cũng có research từ trước về mùa tuyển dụng tại Canada. Cá nhân mình thấy tháng 3, 4, 5 và nửa đầu tháng 6 thì thị trường lao động khá nhộn nhịp. Nhưng từ khoảng giữa tháng 6 đến tháng 7, 8 có vẻ ít job hơn (cảm quan của mình là thế), và process một số nơi bị delay vì mọi người đi nghỉ mát (nhiều bạn recruiter tuyển mình cũng bảo sắp các bạn đang đi du lịch nên thời gian interview bị lùi lại). Tuy vậy khoảng thời gian này vẫn

còn tốt. Khoảng thời gian thị trường lao động down nhất là vào mùa đông, ở Toronto lạnh và tuyết nhiều, lại gần các holiday, nên thị trường lao động bị ngưng trệ theo (các bạn head hunt bảo mình). Vậy nên các bạn cân nhắc thời gian qua phù hợp nhé.

Và một lần nữa, luôn có ngoại lệ, mùa xuân hè thị trường lao động nhộn nhịp hơn đồng nghĩa sẽ có nhiều người chuyển việc và cạnh tranh hơn. Mình apply job thứ 2 vào tháng 11 và được nhận vào cuối tháng 12. Vậy nên nếu bạn vì lý do cá nhân hoặc do thời gian qua phù hợp hơn vào mùa đông, cứ tự tin là vẫn sẽ có cơ hội.

3.3. **Cách tiếp cận xin việc tại Canada:** Cái này mình đúc kết từ kinh nghiệm bản thân và từ nói chuyện với những người từng học, từng làm, từng sống ở đây từ vài năm đến vài chục năm:

3.3.1. *Cách 1: Networking.*

Như mình nói ở trên, không chỉ một cơ sở người nói về networking quan trọng đến nhường nào tại Canada, mà một số webinar mình từng tham dự cũng nói tỷ lệ bạn được job nhờ networking sẽ cao hơn nhiều. Ngoài ra, mình nghe đâu đó con số mà mình không nhớ rõ, nhưng chỉ có 50-60% job được đăng tuyển, số còn lại họ thậm chí còn không đăng mà kiếm trực tiếp qua các kênh khác, và một trong những kênh đó là networking.

Networking thì có nhiều cách, từ việc tham dự các professional society, volunteer, thậm chí connect trực tiếp với những người trên LinkedIn (ask for informational interview). Thực ra mình cũng cố nhưng mình tập trung hơn vào apply online vì networking không phải thế mạnh của mình. Các bạn có thể tra thêm trên google về các tips networking tại Canada, hoặc **how to ask for informational interview**. Mình biết sẽ hơi ngại lúc bắt đầu, vì ở Việt Nam hay kể cả trước đây mình học ở Châu Âu, apply jobs online vẫn là cách thức phổ biến và hiệu quả. Nhưng nhập gia tùy tục, dần dần các bạn sẽ quen, mọi người ở đây khá **open to coffee talk**, nghiêm nhiên là do bận rộn, bạn mời 10 người may ra mới có 1 người chấp nhận đi coffee với bạn. Nhưng mình nghĩ cũng đáng để đầu tư. Vì anw, là sau khi có việc thì các bạn cũng vẫn tiếp tục cần move forward trong career ladder mà, phải không? Và cũng tự tin là chúng ta thiết lập những mối quan hệ tốt cho nhau, họ giúp bạn và có thể bạn add được value gì đó cho họ.

3.3.2. *Cách 2: Tiếp cận head hunt.*

Dù các công việc mình có thì không phải nhờ head hunt, nhưng mình đã thử cách này và cảm thấy cách này hoàn toàn có hiệu quả cao nếu chịu khó đầu tư.

Mình add LinkedIn của các bạn head hunt của các công ty staffing and outsourcing, và nếu mình biết công ty đó đang tuyển vị trí phù hợp, mình inbox trực tiếp trên LinkedIn và gửi resume & cover letter theo luôn. Một số trường hợp mình được họ đồng ý phone interview mình ngay, và mình nghĩ là nếu apply online chưa chắc có chance đó.

Đó là trường hợp của mình, còn trường hợp bạn của bạn mình, cũng thành công qua head hunt. Đó là chủ động connect trên LinkedIn và contact, sau đó gửi resume cho head hunt, cứ gửi vậy chứ không apply cụ thể cho job nào và cũng hẹn nếu có job nào thì báo nhé. Đương nhiên connect 10 người thì 5 người họ trả lời lịch sự lại là oke, nhưng nếu may mắn sẽ có 1 người họ lưu tâm, càng nhiều người chúng ta contact, thì càng nhiều khả năng ta được cân nhắc cho 1 công việc. Và cái này thì mình khuyên các bạn cứ liều mình contact chứ đừng ngại nhé, nghề của mình không phải recruiter nhưng mình quen nhiều recruiter, mình hiểu là họ khao khát kiếm ra các bạn cũng như các bạn khao khát kiếm việc vậy – là win win solution cho cả 2 bên.

### 3.3.3. *Cách 3: Apply online.*

Cách mình sử dụng, đã có hiệu quả, mình sẽ nói kỹ hơn ở đoạn sau (Mục 4, 5 6, 7, và 8), gồm các phần về resume và cover letter, chỉnh sửa Linkedin phù hợp, chọn công việc phù hợp (nghĩa là bạn thích làm, và relevant với experience của bạn).

### 3.3.4. *Cách 4: Để headhunts/recruiters tự approach bạn.*

Nghe thì thụ động nhưng không hề nhé. Bạn cần phải chuẩn bị một profile (trên Linkedin, Indeed) đủ tốt, và hiểu được các marketing bản thân trên Linkedin, bạn sẽ tăng khả năng có được phỏng vấn. Đã có một số recruiter tự tiếp liên hệ với mình qua Linkedin, mình không quá giỏi trong Linkedin, nhưng mình sẽ share những cái mình biết và đã thực hành.

## 3.4. ***Chuẩn bị hồ sơ và ứng tuyển:***

Bạn nên có sự chuẩn bị trước khi qua, một số bạn mình apply từ Việt Nam và có interview, nhưng cá nhân mình apply từ trước khi qua thì chưa được interview nào. Có thể do hồi đó hồ sơ chưa đủ tốt, nhưng một phần mình nghĩ do khoảng cách địa lý. Ngoài ra, các công ty thường cũng mở job đó trong một thời gian nhất định, nên nếu bạn apply từ Việt Nam, nhớ ghi trong resume thời gian bạn tính qua nhé để họ hiểu bạn sẽ sớm available tại Canada trong trường hợp bạn apply từ xa.

## 4. RESUME:

### 4.1. Quy trình tuyển dụng thường như sau

Resume/Cover Letter của bạn sẽ qua máy quét (ATS - Application tracking system) → Recruiters đọc những resume được ATS lọc → Phone interviews → First Interview → Second Interview → Third Interview → Offer

Quy trình của mỗi công ty một khác, có công ty mình apply không có phone interview, có công ty chỉ phỏng vấn 1 vòng sau phone interview (nhưng thường rất ít, để tránh bias, thường có 2 vòng), công ty mình được nhận gần đây nhất thậm chí phỏng vấn 3 vòng và có thêm 1 bài case study hoặc test excel. Bản thân mỗi interview cũng đa dạng, với in-person interview thì có lúc là phỏng vấn một - một, có lúc là phỏng vấn theo hội đồng (panel interview); còn với phone interview thì có nơi interview mình cả tiếng đồng hồ, có nơi gọi 10 phút hỏi vài câu thôi. Cái này mình sẽ nói kỹ hơn trong kỹ năng phone interview, thứ mà mình ban đầu cũng hơi bỡ ngỡ nhưng giờ cũng có khá nhiều kinh nghiệm - từ thất bại ☺)

### 4.2. Nguyên tắc của resume: **KEY WORDS**

Như mình đề cập ở trên, các bạn cần lưu ý ở Canada hầu hết các công ty dùng phần mềm ATS để scan resume (mình có cảm giác 95% các công ty mình apply dùng). Các bạn có thể google để rõ hơn về ATS (VD. <https://www.livecareer.com/resources/resumes/basics/optimizing-resume-applicant-tracking-systems>).

Nguyên tắc của ATS hay recruiters check resume của các bạn rất đơn giản, đó là **KEY WORDS**. Nếu hồ sơ của bạn có càng nhiều key words khớp với mô tả công việc (JD-Job Description), thì độ phù hợp càng cao. Ngoài ra còn một số tiêu chí nữa, về số measurable results bạn cần có trong resume (mà máy sẽ dò bằng số number có trên resume), contact information của bạn, title match, font chữ, etc. Nếu bạn mua Linkedin Premium account, cũng sẽ thấy nó đo độ khớp giữa công việc và hồ sơ của bạn, nguyên tắc cũng dựa trên Key Words. Để rõ hơn, hồi mới qua mình đã bỏ tiền mua 1 tháng account của jobscan này để check resume và Linkedin cho mình: <https://www.jobscan.co/plans>.

(Mình hồi đó google thấy suggest trang này nên đăng ký thử luôn, nếu muốn thử các bạn có thể tìm kiếm thêm xem có trang nào tương tự và chi phí rẻ hơn không, nhưng thực ra cũng không quá cần thiết, vì những điều mình ghi sau đây đều được đúc rút từ kinh nghiệm mình đã xài công cụ này).

### 4.3. Format:

- Black and white, file nên ở dạng ở dạng .doc, .docx, .pdf, tuyệt đối không nên để table, images hoặc bất kỳ header hay footer gì trong resume (Vì ATS không đọc được bảng biểu, cột, và hình ảnh). Font đen trắng và chữ thông thường là format thân thiện nhất với ATS.
- Font chữ cũng nên là những phông chữ phổ biến dễ đọc: Arial, Calibri, Time New Romans. Mình dùng Cambria. Và tuyệt đối font chữ phải đồng nhất nhé các bạn, và văn bản nên để left aligned.
- Size trong resume của mình trung bình là 11.5 (có một số chỗ font sẽ lớn hơn chỗ khác), máy cho phép kích cỡ này.
- Bold Font: một số chỗ như title bạn nên bôi đậm, nó readable hơn cho recruiter, còn máy thì không quan tâm đến phần này lắm.
- Ngày tháng trong resume cần format để đọc cho máy, mình dùng 01/2019 cho tháng 1 năm 2019, có thể dùng Jan 2019.
- File name cũng nên dễ đọc, không dùng các ký tự đặc biệt.

- Word count được gợi ý là không quá 1000 từ, resume của mình khoảng 450 từ nhưng mình cũng đã thấy khá dài rồi. Độ dài resume thường có thể từ 1-2 trang, của mình là 2 trang, một phần do mình cũng không biết cắt ngắn thế nào, một lý do nữa đối với mình là dài hơn thì mình sẽ nhét được nhiều key words hơn.
- Bạn có thể google Resume Template in Canada để bắt chước các mẫu này.

#### 4.4. Nội dung Resume:

Thường có các phần sau:

- Thông tin cá nhân: địa chỉ email, số điện thoại, Linkedin, địa chỉ nhà (chỉ cần ghi thành phố và tỉnh đang ở là được).
- Summary of Qualifications: Tóm gọn về kinh nghiệm, education background và skills của bạn.
- Work experience:
 

Trước đây mình ghi địa điểm của các công ty mình làm là Hà Nội, Việt Nam. Nhưng sau đó 1 chị HR manager trong 1 công ty staffing mà mình quen có giúp mình check resume, thì chị khuyên mình nên bỏ phần này đi. Vì recruiter đôi khi có thể bị bias, nếu bỏ phần này đi thì chance được phỏng vấn có thể cao hơn.

Dù cuối cùng trong cuộc phỏng vấn họ cũng hỏi và mình cũng phải nói thật là mình làm ở Việt Nam. Nhưng nếu mình perform tốt và thuyết phục được họ là kinh nghiệm của mình relevant và mình thực sự phù hợp thì mình vẫn còn chance đi tiếp. Dù sao vẫn hơn việc bị loại ngay vòng gửi xe. Mình đã thử bỏ phần này và cảm giác có nhiều interview hơn đến với mình, các bạn có thể cân nhắc nhé.
- Về kinh nghiệm làm việc, các bạn lưu ý điều chỉnh sao cho job title trên JD (job description) được xuất hiện trong resume của các bạn nhé. Cái này là gợi ý khi mình mua thử account Jobscan để check. Thực tế cũng xảy ra tương tự với tài khoản Linkedin account của mình. Khi mình để job title là HR Generalist, khá nhiều công ty tìm vị trí này search ra kết quả là mình, trong khi bản chất công việc của mình tập trung vào compensation và mình đang muốn apply vị trí compensation consultant. Vậy nên mình sửa job title công việc đã làm, nội dung kinh nghiệm hầu như vẫn giữ nguyên, thì từ khóa search có hiện kết quả là mình chủ yếu liên quan đến compensation.
- Trong kinh nghiệm làm việc hoặc tổng thể trong resume cần có khoảng 5 measurable results, mà theo mình quan sát máy đo bằng những đoạn bạn có numbers đi kèm nouns. Ví dụ, mình làm về job evaluation cho 300 vị trí trong một công ty 2000 nhân viên, nó sẽ đếm là 2 measurable results. Bạn có thể lưu ý điểm này để có thể tricky nếu thực sự không thể nghĩ ra được thành tích thành tựu của mình mà có thể đong đếm được.
- Job level match: nó sẽ đo bằng level công việc bạn làm có thăng tiến hoặc lùi cấp trong quá trình làm việc hay không.
- Volunteer experience: Các kinh nghiệm làm tình nguyện viên cũng thể hiện được một số kỹ năng nhất định có thể transferable sang các công việc mà bạn đang apply, vậy nên mình có ghi về các kinh nghiệm làm việc của mình ở đây.
- Certification: Các chứng chỉ mà bạn có và thời gian bắt đầu/hết hạn của chứng chỉ đó.
- Education Background: education background match là một tiêu chí khi ATS quét, ví dụ công việc cần bằng Master, bạn chỉ có Bachelor degree, tiêu chí này sẽ không đảm bảo.
- Skills: Mình liệt kê các skills mà mình có – relevant với công việc đòi hỏi (đừng quên đưa các key words trong mô tả công việc vào phần này).
- Honors & Awards: Các achievement mà bạn có kể cả trong quá trình học tập và làm việc.

- Reference: Mình đọc rất nhiều nguồn nói về việc **không** cần để Reference trong resume ở Canada, thậm chí bạn đừng nên đưa dòng references available upon request vào trong resume – ai cũng hiểu bạn cần đưa khi cần. Chỉ khi nào trong quá trình phỏng vấn, thậm chí là phải tới lúc bạn được nhận offer, họ mới check reference của bạn. Thực tế trong mấy chục cuộc phỏng vấn của mình chưa chỗ nào hỏi reference, trừ nơi nhận mình check reference vào bước cuối cùng. Tương tự một người bạn mình hiện đang làm ở một Big4 ở đây, họ chỉ check ref sau khi đồng ý nhận bạn mình và trước khi ký hợp đồng.

Trong jobscan cũng có một gợi ý là nên bỏ tên công ty và URL website address của công ty mà mình apply vào resume, nhưng mình không làm việc này, vì resume của mình cũng khá nhiều chữ và mình thấy như thế hơi kỳ nên cũng không làm.

#### 4.5. Lưu ý quan trọng:

Điều quan trọng nhất trong resume ở đây, mình khẳng định lại là **KEY WORDS**. Máy sẽ quét các key words được lặp đi lặp lại trong JDs và các key words lặp đi lặp lại trong resume của bạn để đối chiếu và đo % match, bao gồm hard skills và các soft skills. Càng nhiều từ khóa được match, bạn sẽ càng dễ lọt qua vòng này. Vậy nên các bạn lưu ý những động từ/danh từ/tính từ trong các JD bạn thường xuyên sử dụng để apply jobs.

ATS rõ ràng không phải công cụ quá thông minh, khá nhiều recruiter phàn nàn về nó. Nhưng nói cho cùng thì ATS vẫn là công cụ giúp tiết kiệm thời gian, khá nhiều job mình đã apply và mình thấy có khoảng **500 applicants** chỉ riêng trên LinkedIn, 1 recruiter không thể nào xem được hết hồ sơ đó nếu không có 1 vòng lọc từ trước. ATS có nhiều hạn chế như cùng 1 từ khóa nhưng trong JD là động từ như execute nhưng trong resume bạn dùng danh từ như execution, máy có thể không phân biệt được và coi như bạn không match.

Một số người lách ATS bằng cách cố đặt thật nhiều key words trong JD vào trong resume, đôi khi đặt xong rồi chuyển font chữ thành màu trắng để máy có thể quét được nhưng recruiter không thể đọc được. Mình không khuyến khích cách này. Thứ nhất vì như vậy quá mất thời gian để làm resume, thứ hai là sau vòng ATS còn có recruiter xem hồ sơ của bạn, cộng thêm ít nhất 2-3 vòng phỏng vấn, nếu đó thực sự không phải công việc phù hợp với bạn, sớm muộn cũng bị out, chưa kể ATS sau khi quét có thể xuất ra 1 báo cáo về mức độ % match và những key words match. Vậy nên, honesty is the best policy.

## 5. COVER LETTER:

Mình sẽ không viết nhiều về phần này, vì mình nghĩ cover letter là gì đó mang tính personal identity khá cao, mình sẽ chỉ kể lại kinh nghiệm của mình.

Hầu hết với các công việc, cover letter là optional. Nhưng mình nghĩ nên có trong trường hợp công việc của bạn không quá đặc thù và một ứng viên như bạn không phải quá khan hiếm hoặc quá xuất sắc. Với mình thì cover letter là nơi thể hiện bạn là ai, và vì sao họ phải chọn bạn - không phải chỉ vì những kinh nghiệm làm việc và một loạt thành tích, mà còn vì cá tính của bạn và mong muốn được làm việc cho công ty đó. Mình đã thay đổi cover letter của mình 3 lần trong suốt quá trình ứng tuyển để chọn được cái ưng ý và hiệu quả nhất. Để đến cover letter cuối cùng, hầu hết recruiter và manager khi gặp mình, điều đầu tiên họ nói với mình là: I know you have an interesting story, could you share about it?

2 cover letter ban đầu của mình khá nhàm chán, lấy template từ trên mạng, gần như pick up các point chính từ resume. Nhưng sau một hồi apply rồi fail và rồi apply rồi fail, mình gần như xóa sạch toàn bộ và viết cover letter mới. Nội dung trong cover letter của mình không kể về kinh nghiệm làm việc của mình (vì recruiter có thể đọc điều đó trong resume). Mình viết về động lực khiến mình chuyển ngành từ finance sang HR, professional value của mình là gì, những contribution của mình tại công ty trước, và vì sao mình muốn làm việc/contribute vào công ty này (cái này cần research thêm về công ty, business của họ, core value và corporate culture, tuy nhiên chỉ những job mình cực thích, mình mới đầu tư thời gian để modify đoạn này).

Nếu có một lời khuyên cho việc làm cover letter, mình nghĩ là các bạn hãy viết nên một thứ thể hiện con người bạn, để khi nhà tuyển dụng nhận được hồ sơ của bạn, có cơ hội nói chuyện với bạn, họ nhận ra rằng: "Ồ! Người này chỉ có kinh nghiệm làm việc tại một nước đang phát triển, nhưng tôi tin họ làm được công việc này". Hoặc là: "Tôi muốn có người này trong team của tôi!"

## 6. LINKEDIN:

Linkedin: Trước khi qua Canada 1 năm, mình đã set target về việc add linkedin người đang sống và làm việc tại Canada. Thời điểm đó Linkedin của mình chỉ có khoảng 100 connection, hiện tại đã có 1200 connection, chủ yếu tại Canada, hầu hết trong số đó làm HR và recruiter. Các bạn cần lưu ý là nếu mình có nhiều common connection với người bạn muốn add, thì khả năng được accept cũng cao hơn, và càng nhiều connection, thì khả năng được tiếp cận với những job post từ các HR cũng cao hơn. Mình thực sự cảm thấy mình chưa tối ưu hóa được Linkedin hết cỡ, nhưng mình sẽ share những kinh nghiệm mình có.

### Vì sao add connection trên LinkedIn quan trọng?

Thứ nhất, đơn giản nhất, nhiều HR/Headhunt đăng job post trên LinkedIn, càng nhiều connection bạn có, càng có cơ hội bạn có thể nhìn thấy được cơ hội việc làm.

Thứ hai, rất nhiều công ty và HR kiếm người qua LinkedIn (bằng việc search các key words – điều mà khi ở Việt Nam mình cũng từng làm để kiếm ứng viên), và nếu profile của bạn tốt, hoàn toàn có khả năng các nhà tuyển dụng tìm đến bạn.

Nên nhớ, không chỉ có mình bạn tuyệt vọng trong con đường kiếm việc, các công ty cũng đang khao khát kiếm tìm ứng viên phù hợp – và bạn hoàn toàn có thể là người đó. Đã có một số job consultant tại các công ty staffing (công ty chuyên tuyển người) tiếp cận mình qua LinkedIn, tuy nhiên do công việc không phù hợp nên cuối cùng chưa end up với job nào (cái này về sau mình nghĩ có thể là tại key word trong LinkedIn của mình chưa phù hợp đủ).

Nói đến công ty staffing, mình sẽ viết một bài khác để chia sẻ về kinh nghiệm về các cty chuyên săn người này và cảm nhận của mình so với các công ty họ tự tuyển người cho nội bộ của họ. Lý do thứ ba, rất quan trọng với hầu hết mọi người, nhưng mình chưa tối ưu hóa được, là bạn chủ động tiếp cận một số người trên LinkedIn trong lĩnh vực mà bạn đang làm hoặc ở công ty mà bạn muốn apply, thiết lập mối quan hệ - và đây có thể là mối quan hệ hữu ích cho bạn trong tương lai. Có thể họ sẽ là mentor của bạn, hoặc là những người rất có kinh nghiệm trong ngành có thể cho bạn lời khuyên hữu ích, hoặc refer bạn vào một vị trí mà công ty đang trống.

Vậy là LinkedIn quan trọng, vậy làm thế nào để làm hồ sơ LinkedIn tốt? Tương tự như với resume, một lần nữa mình vẫn khẳng định là cần có key words phù hợp với các công việc bạn muốn ứng tuyển.

1. **Title:** Title cần ngắn gọn nhưng phải match với công việc bạn đang tìm kiếm. Một lần nữa, nguyên tắc để recruiter hoặc headhunt search ra bạn là key words. Nếu title không phù hợp, bạn sẽ khó hiện ra khi nhà tuyển dụng tìm kiếm.
2. **Địa điểm:** Điểm này mình nghĩ khá quan trọng, bạn nên chuyển địa điểm là thành phố bạn đang sống tại Canada.
3. **Giới thiệu:** Ban đầu mình nghĩ nên viết ngắn gọn, nhưng khi mua account của jobscan, họ suggest nên viết dài (mình không nhớ số words tối thiểu nên có, nhưng trên LinkedIn hiện tại của mình đang viết tối đa số từ được cho phép). Đoạn mở đầu này mình đã xem của nhiều người, khá flexible, hãy viết điều gì đó mà cho recruiter thấy cá tính của bạn (đương nhiên vẫn liên quan đến công việc).
4. **Kinh nghiệm làm việc:** Mình lấy thông tin từ resume để đặt vào đây.
5. **Mở tính năng career interest** để HR có thể search ra mình: trên linkedin có một phần về career interest, bạn hãy vào đây để điền các thông tin về các công việc mong muốn (job title), địa lý bạn mong muốn làm việc, etc.

6. **Endorse & Recommend:** Cái này thì tùy quan điểm nhưng đối với mình qua mỗi môi trường mình đều nhờ đồng nghiệp hoặc sếp viết vài dòng feedback trên Linkedin giúp mình, bản thân mình vào Linkedin của ai cũng tìm đọc xem người đó được mọi người xung quanh đánh giá thế nào về tố chất, năng lực, thái độ làm việc.
7. **Viết các bài Articles** liên quan đến công việc của mình (hãy nhớ - key words): Linkedin là mạng xã hội, vậy nên tương tác là vô cùng quan trọng. Cách tốt nhất để tạo những tương tác là hãy viết những bài viết liên quan đến công việc của bạn, hoặc đôi khi chia sẻ những bài báo, và cố gắng chăm chỉ tương tác trên Linkedin với các connection. Thú thực là do thời gian eo hẹp, mình chưa làm điều này đủ tốt. Nhưng nếu các bạn utilize được kênh này, mình tin là công việc có thể tìm đến bạn.
8. Sau khi làm được một hồ sơ chỉnh chu, thì các bạn hãy **bắt đầu add connection**: cách của mình là mình tra theo tên công ty (ví dụ: Honda), địa điểm mong muốn (Toronto, CA), và rồi add người của công ty đó. Mình không add ồ ạt 1 lần, mà mỗi ngày add 5-10 người của công ty đó, một vài người accept, vài ngày sau mình add tiếp - người ta dễ chấp nhận kết bạn hơn khi có common connection. Một số người bạn của mình thậm chí bắt đầu nói chuyện với các connection sau khi họ accept, mình nghĩ cách này có thể hiệu quả - vì biết đâu trong 10 cuộc hội thoại, bạn có thể kiếm được 1 người bạn hoặc mentor mới. Tuy nhiên, mình cũng không giỏi lắm trong việc dùng mạng xã hội, nên không thể đưa lời khuyên chính xác, nhưng các bạn có thể thử, trial and error, và rồi chúng ta sẽ có kinh nghiệm để master thôi ^^.

Linkedin thực sự là một công cụ hữu ích, 2 tháng trước khi tới Canada mình đã bắt đầu mua Premium account, thực ra không quá đắt đỏ để đầu tư (khoảng 700-800k/tháng nếu mua lẻ, mình nhớ không rõ lắm, các bạn có thể mua thử 1, 2 tháng nếu tài chính cho phép). Với mình thì mình cũng chưa tối ưu được Premium account. Nhưng nó giúp mình được một số việc như hiển thị giúp mình xem mình ở top bao nhiêu % trong số ứng viên apply 1 job. Vẫn dùng nguyên tắc key words, máy sẽ quét những từ thường xuyên xuất hiện trong JD và match với kinh nghiệm của mình, và Linkedin cũng shows những skills nào là cần thiết với job đó. Ngoài ra với Premium account thì mỗi tháng được 5 inMails mà thực ra mình chưa xài được cái nào, vì thường nếu cần tiếp cận headhunt hoặc recruiter nào thì mình sẽ add friend sau đó gửi tin nhắn trực tiếp, nếu họ quan tâm đến hồ sơ của mình thì hẹn gọi điện thoại luôn.

Một lần nữa, mình khuyên các bạn dù có tích cực tiếp cận qua Linkedin hay không thì cũng nên chau chuốt hồ sơ của bản thân. Vì có một số nơi sau khi nhận resume của mình, họ có thể cao hứng vào xem thử Linkedin của mình, hoặc một số nơi sau khi phỏng vấn xong với Manager hoặc Director, mình cũng thường nói với họ là cho phép mình connect với họ trên Linkedin và lâu lâu hỏi han họ về nghề và trao đổi về kinh nghiệm trong lĩnh vực mình đang làm. Và như mình đề cập ở trên, nếu bạn đầu tư đủ thời gian và công sức, thậm chí recruiter sẽ tự tìm đến bạn. Chúc các bạn thành công!

## 7. FIND THE RIGHT JOBS AND THE RIGHT COMPANIES

Điều cuối, nhưng cũng quan trọng nhất: **bạn cần hiểu công việc mình muốn apply**. Mình không biết nhiều bạn có mindset như mình hay không, mình từng có mindset là background đại học của mình ở Việt Nam, kinh nghiệm làm việc tại Việt Nam, tiếng anh cũng không phải là xuất chúng mà chỉ tầm trung, mình chỉ mong mỗi có 1 công việc entry level ở đây, dù là lương tối thiểu \$14/h, công ty to nhỏ không quan trọng, miễn là được làm nghề của mình, để bắt đầu có Canadian experience và có thu nhập trang trải cuộc sống. Thậm chí mình nghĩ dù có bắt đầu làm internship không lương lấy kinh nghiệm cũng được. Thời điểm đó mình nghĩ một công việc lương \$50k/năm là impossible với mình. **Nhưng quan điểm này tiêu cực và có nhiều điểm bất lợi, ít nhất là trong trường hợp của mình!**

Trong 1.5 tháng đầu, mình apply đủ công việc thượng vàng hạ cám (đủ mọi level, đủ mọi mức lương, đủ mọi công ty to nhỏ) liên quan đến nghề HR của mình, tỷ lệ đạt phỏng vấn khoảng 5-10%, nhưng chủ yếu là những công việc senior level. Mình đã ngồi tổng kết lại và hiểu được vài điều. Thứ nhất, nếu mình muốn apply những việc entry level, thì mình cũng cần phải customize cái resume của mình, nghĩa là phải hạ level cái resume của mình xuống, khi phỏng vấn cũng tương tự, không được thể hiện hết những cái mình đã làm và có thể làm.

Có một điểm quan trọng của tuyển dụng mà các bạn biết đó, họ không tìm người giỏi nhất, mà là người phù hợp nhất, nếu bạn overqualified, khả năng bạn gắn kết cũng không cao – tuyển dụng là tìm đúng người, đúng việc, đúng thời điểm. Thứ hai, ngành của bạn có thể khác, trong ngành nhân sự của mình, số lượng apply entry level mình phải dùng từ là đông như “quân Nguyên”. Một job mình từng apply entry level và là job duy nhất mình có interview ở level này, có khoảng 500 applicants chỉ riêng trên LinkedIn, vậy tính cả những job board khác, số lượng đối thủ cạnh tranh là nhiều vô số kể. Vậy nên, không có nghĩa là mình chịu nhận job entry level là có chance cao hơn cho mình.

Thứ ba, mình nhận ra apply job trong công ty nhỏ không hiệu quả với mình. Một số anh chị và các bạn khi sang bắt đầu bằng việc tiếp cận các công ty nhỏ (quy mô dưới 100 người). Nhưng với một người xin việc online như mình, mình rất ít khi kiếm được các công ty nhỏ đăng tuyển. Vì đăng tuyển trên các job board và để hiển thị trên cùng trên các trang này phải mất tiền, nhiều công ty nhỏ không có budget cho khoản này. Ngoài ra nhiều công ty nhỏ họ cần người nhanh và ngay, đôi khi họ lấy người qua reference (từ net working của người trong công ty). Và quan trọng nhất, các công ty nhỏ cần HR thường là 1 người có thể làm mọi việc, mà mình nói cho cùng tự cảm thấy mình có hạn chế về để làm HR Generalist hoặc recruiter tại Canada.

Sau 1.5 tháng apply đủ các job level, mình quyết định chỉ tập trung apply vào một số job cụ thể thường xuyên gọi mình phỏng vấn. Cụ thể là mình làm HR Generalist, ở Việt Nam làm tất tạt liên quan đến job evaluation, salary benchmarking, compensation, benefits, payroll và performance management. Nhưng công việc này ở Canada sẽ có một số yêu cầu như phải biết luật ở Canada chẳng hạn, thì mình lại không rành. Các job gọi mình phỏng vấn chủ yếu là Compensation consultant, compensation analyst hoặc compensation specialist, tập trung vào job evaluation và salary benchmarking, compensation policy, cái này khá technical của HR, lại cần nhiều kỹ năng excel. Những jobs này cũng yêu cầu kinh nghiệm từ 3-5 năm (kinh nghiệm làm việc của mình gần 5 năm nhưng thực ra kinh nghiệm HR của mình thực ra mới được gần 3 năm), nhưng họ vẫn gọi mình phỏng vấn, và rất nhiều jobs mình được vào đến vòng cuối cùng (phỏng vấn với VP).

Thông điệp mình muốn đưa ra là, Canada là một thị trường lao động mới, nếu bạn cho rằng ở Việt Nam đang làm giám đốc, sang đây sẽ dễ dàng xin được việc làm giám đốc thì không hẳn. Nhưng bạn cũng không nên quá tự ti vì bản thân không có Canadian experience. Quan trọng là trong hành trình

xin việc, các bạn biết mình muốn job như thế nào, gap giữa năng lực của bạn và job bạn mong muốn (không chỉ là với những công việc ngang tầm nhưng tại Canada, mà với cả những công việc level thấp hơn), và tìm cách fill gap đó (học thêm, làm tình nguyện, làm internship, cố chứng minh trong interview, etc.). Một lần nữa, mỗi người có 1 skillset và background khác nhau, Canada đúng là một thị trường mới, nhưng nếu bạn đầu tư đúng cách cho quá trình xin việc, và có thêm một số thông tin về cách tuyển dụng ở đây như mình mình đã chia sẻ về viết resume và làm LinkedIn profile, phỏng vấn và đàm phán lương, mình nghĩ là bạn sẽ có nhiều chance hơn trong vòng hồ sơ. Và mình cũng chắc hầu hết các bạn giỏi phỏng vấn hơn mình, nên yên tâm là sẽ land được một job tốt sớm thôi các bạn ạ.

## 8. INTERVIEWING SKILLS: IS IT A LUCKY DRAW? ASK A GOOD QUESTION

Một lần nữa, mình không quá tự tin là mình xuất sắc trong phần này, vì nếu mình giỏi hơn trong interview, với từng đó interview mà mình có, có lẽ mình đã land được một job tốt từ rất sớm. Cuối cùng thì mình vẫn may mắn có được một job tốt khiến mình khá hài lòng, nhưng nếu có nhiều kinh nghiệm hơn, thì có thể job đã đến sớm hơn. Mình sẽ chia sẻ với các bạn một số điểm mà mình học hỏi được.

**Thứ nhất, well-prepared.** Trước mỗi phỏng vấn, mình thường dùng ít nhất 30 phút để tra về công ty, sản phẩm, đọc kỹ lại JD, tìm hiểu văn hóa doanh nghiệp (trên website), đọc feedback trên Glassdoor và tra LinkedIn xem background của người sẽ phỏng vấn mình.

Việc này sẽ giúp bạn trả lời được một số câu hỏi vì sao nên chọn công ty đó, công việc đó, cũng thể hiện được sự hiểu biết về môi trường công ty. Ngoài ra, mình khuyến khích nên tra trước về người sẽ phỏng vấn mình để xem background, và đoán xem style của người tuyển dụng (formal, chuyên nghiệp, hay thân thiện dễ gần).

**Thứ hai, practice, practice makes perfect,** các bạn có thể ghi các câu hỏi phỏng vấn phổ biến và chuẩn bị 2-3 câu trả lời cho mỗi câu hỏi. Mình sẽ không nói sâu phần này, vì các bạn có thể google ra hàng loạt câu hỏi phỏng vấn thường gặp. Để tự tin hơn, bạn có thể tới job counsel để xin tư vấn nhé, nếu các bạn là PR, sẽ có nhiều trung tâm tư vấn miễn phí cho các bạn về resume và mock interview. Mình trước đây đi của YMCA.

**Thứ ba, be comfortable and confident,** đối với mình đây là điều quan trọng nhất mà phải sau mấy chục cuộc phỏng vấn mình mới rút ra được. Một người bạn học MBA tại đây bảo mình, rằng việc chúng ta giỏi rất quan trọng, nhưng việc họ (người tuyển dụng) thích chúng ta còn quan trọng hơn. Trong việc thích chúng ta, nó bao hàm chúng ta có năng lực, thái độ làm việc, và tính cách của chúng ta phù hợp với họ. Mình đã thất bại trong nhiều cuộc phỏng vấn mà cá nhân mình thấy trả lời lưu loát, nhưng giống như một cái máy trả lời hơn là một con người thực sự. Họ không thấy được cá tính của mình, không có cơ hội nói chuyện và hiểu hơn về mình.

Những cuộc phỏng vấn về sau này, mà mình thả lỏng bản thân, nói chuyện gần gũi và thân thiện hơn, công thêm việc tìm hiểu kỹ về công ty và style của người phỏng vấn, giúp mình đi được vào vòng trong hơn rất nhiều. Vậy nên các bạn hãy nhớ, nếu họ gọi bạn đi phỏng vấn, nghĩa là họ thấy được gì đó ở bạn mà họ đang tìm kiếm, hãy cố mang the best của bạn tới cuộc nói chuyện và chắc chắn bạn sẽ thành công.

Có một số điểm mình nghĩ có thể lưu ý với các bạn:

- **Ask a good question:** Mình đã khá struggle để tìm ra một số câu hỏi tử, vì họ sẽ luôn hỏi chúng ta ở cuối cuộc phỏng vấn là bạn có gì cần hỏi hay không. Với recruiter, mình hay hỏi những câu về structure của team, và nếu mình có cơ hội làm job này, mình hiện tại có shortcoming nào mà cần phải fill the gap as soon as possible. Đối với manager và director, mình sẽ hay hỏi câu hỏi về chuyên môn hơn, ví dụ với nghề của mình thì mình sẽ hỏi về compensation philosophy, về job evaluation method họ đang apply, về strengths and weaknesses của các chương trình họ đang chạy, nếu không khí thân mật hơn, mình sẽ hỏi điểm gì của công ty này mà họ thích và khiến họ gắn kết đến vậy, và mình cũng vẫn thường hỏi câu hỏi về những shortcoming mà mình sẽ cần phải fill.

- **Negotiate salary:** Recruiter thường sẽ hỏi expectation salary của bạn. Cái này mình biết sẽ hơi khó khăn cho hầu hết mọi người vì Canada là thị trường mới, đôi khi chúng ta sẽ hoang mang không rõ cùng level với công việc hiện tại ở Việt Nam thì lương ở đây là bao nhiêu thì hợp lý.

Không chỉ chúng ta ở Việt Nam sang Canada, mà một số bạn của mình từ Châu Âu qua, dù vẫn apply lại vào công ty đó, vị trí đó tại Canada, cũng hoang mang không biết nên đàm phán và đưa mức expectation như thế nào.

Lời khuyên đầu tiên của mình là: **Đừng bao giờ cho họ biết mức lương cũ của mình.** Không phải recruiter nào cũng hỏi, nhưng một số người đã hỏi mình. Rõ ràng là đưa mức lương tại Việt Nam là bất lợi vô cùng. Ví dụ như ở Việt Nam, với tuổi mình lương 50 triệu là khá cao, tuy nhiên mức này chỉ tương đương với một công việc lương \$18/h tại Canada. Tương tự với một số bạn mình tại châu Âu chuyển sang, cũng bất ngờ vì mức lương ở Canada cao hơn lương cũ của các bạn tương đối, việc nêu ra mức lương cũ là không nên.

Vậy làm thế nào để lịch sự từ chối trả lời. Công ty cũ của mình và rất nhiều công ty theo như mình biết cho người lao động ký điều khoản về việc bảo mật thông tin, trong đó thông tin lương là 1 thông tin bảo mật. Vì vậy mình luôn từ chối nói mức lương cũ với lý do này, và mình thấy các bạn tuyển dụng cũng rất tôn trọng khi mình từ chối trả lời vì lý do bảo mật thông tin.

Điều thứ hai mình muốn share với các bạn: là **hãy research trước về lương của vị trí mà mình apply**, trên một số nguồn như Glassdoor, Payscale, LinkedIn. Những nguồn này mức độ chính xác thực tế không quá cao, vì data được collect nhờ input của một số người trong vị trí, số lượng mẫu không đảm bảo và JD chưa được tra soát lại, nhưng dù sao đây cũng là 1 nguồn thông tin dùng được. Một vị trí thường sẽ có một dải lương, tùy kinh nghiệm thực tế mà người ta áp số cho người được tuyển. Ví dụ vị trí senior financial analyst ở EY, bạn có thể tra và thấy thông tin trên Glassdoor hoặc Payscale về một dải lương từ khoảng 80-100k/năm, với mức trung vị khoảng 87k. Tùy thuộc vào JD và đánh giá của bạn về khả năng match mà bạn đưa mức expect phù hợp, ví dụ nếu bạn đã làm 15 năm qua các công ty lớn, bạn có thể expect là 95k, và bạn có thể giải thích là bạn nghĩ mức trung bình của thị trường là khoảng 100k cho kinh nghiệm của bạn, nhưng vì chưa có Canadian experience nên bạn sẵn sàng mức 90k.

Điều này mình nói trên kinh nghiệm làm nhân sự về compensation của mình tại các công ty lớn, có hệ thống ngạch bậc lương thường rõ ràng. Đó là dải lương là cho **vị trí**, không phải con người, nên dù dải lương cho vị trí ấy là 80-100k, bạn xin mức 50k, họ cũng không vì bạn mong lương thấp mà nhận bạn đâu. Vì họ nhất định cần 1 người qualified đủ, tối thiểu ở mức 80k. Vậy nên bạn thiếu Canadian experience, bạn có thể trao đổi với họ là bạn nhận thấy shortcoming này của mình nên expect mức lương 78k, nhưng tuyệt đối đừng là 50k nhé, vì với mình, nó cho thấy bạn tự ti và đánh giá thấp khả năng của mình.

Một lần mình phỏng vấn cho 1 vị trí cần 5 năm kinh nghiệm ở 1 công ty khoảng 2 ngàn người, và khi chị giám đốc tuyển dụng hỏi mình mong muốn mức lương thế nào. Mình nói rằng mức trung bình trên thị trường của vị trí này là khoảng \$X, nhưng vì mình chưa có Canadian experience nên mình chỉ mong mức \$(X-5000). Sau đó chị ấy cười bảo mình là: "Mày có kinh nghiệm và kỹ năng tốt, mày không nên hạ thấp mình như thế, thực tế thì lương vị trí này từ hơn \$X, dù mày có muốn mức thấp, nếu nhận mày, bọn tao vẫn phải trả mày mức thấp nhất trong dải lương, vậy mày có muốn đổi ý không?".

Điều cuối cùng và quan trọng nhất, đừng quên nói rằng mức lương quan trọng nhưng chúng ta cũng quan trọng công việc, môi trường làm việc và khả năng chúng ta đóng góp cho công ty, vậy nên mức kỳ vọng là như vậy, nhưng có thể **negotiable**.

Các bạn cứ yên tâm là ở đây trao đổi khá thẳng thắn, nếu mức bạn muốn quá cao ngoài range lương, recruiter thường sẽ nói ngay về mức budget cho phép, và hỏi bạn có đồng ý hạ mức expect xuống không, nếu không họ sẽ không thể process tiếp. Còn nếu mức mong muốn là cho phép, họ sẽ không nói gì thêm. Tuy nhiên hãy đưa ra một mức giá thông minh, đủ để họ không downgrade các bạn, nhưng cũng đủ sức cạnh tranh với các đối thủ khác.

- **Clothes and gesture:** Dù môi trường văn hóa công ty là casual hay formal, thì mình vẫn khuyên nên ăn mặc formal cho buổi phỏng vấn. Theo như một số training về job searching mình được tham dự tại đây, có một số điểm các bạn nên lưu ý:

**Thứ nhất, đến đúng giờ.** Đi lại ở Toronto không quá thuận tiện, nếu trời mưa gió hoặc tuyết, thời gian di chuyển còn lâu hơn nữa, chưa kể lạ đường, bạn có khả năng đi lạc. Hãy dự liệu cho tất cả các yếu tố này và nên đến sớm từ 5-10 phút. Mình đã trải nghiệm 1 lần trời mưa kết hợp với lạ đường khiến mình muộn 10 phút, và đó là một trong những phỏng vấn in – person tệ nhất mà mình từng trải nghiệm. Chưa nói đến sự không thoải mái của hiring manager (dù họ vẫn rất nice, nhưng tin mình đi, chúng ta đã trượt từ cái giây phút chúng ta đến muộn rồi), thì việc đến muộn khiến mình không có thời gian chuẩn bị, và tinh thần không được thoải mái như việc đến sớm.

**Thứ hai, hãy in sẵn resume, cover letter,** và chuẩn bị trước list of references trong trường hợp được hỏi.

**Thứ ba, đừng dùng nước hoa quá nồng,** một số người ở đây bị dị ứng nước hoa.

**Thứ tư, luôn cười và tích cực.**

**Cuối cùng, đừng quên gửi thank you letter** sau khi phỏng vấn, nếu bạn không biết email của manager/director phỏng vấn mình, có thể hỏi xin business card của họ trước khi về. Và nhớ sau 1 tuần – 10 ngày viết follow-up letter trong trường hợp bạn chưa nhận được phản hồi của nhà tuyển dụng. Hãy thể hiện cho họ thấy bạn quan tâm đến công ty và công việc này.

## 9. FILL THE KNOWLEDGE GAPS & NETWORKING

Bài này mình sẽ viết ngắn gọn về 2 phần: bù đắp những khoảng cách bị thiếu hụt và cách thức networking theo như mình biết.

Thứ nhất về kiến thức và kỹ năng, để fit 100% vào một công việc ngay từ ngày đầu tiên đi làm là chuyện quá khó, chúng ta sẽ luôn thiếu một số kiến thức nào đó. Trong tình huống của mình, là luật tại Canada và Canadian experience (văn hóa làm việc, ngôn ngữ, giao tiếp với đồng nghiệp, etc.). Mình tin chắc new immigrants nào dù ít hay nhiều cũng có những khoảng gap này, cách mình khắc phục trong trường hợp của mình như sau:

1. **Chứng chỉ nghề:** chứng chỉ nghề được công nhận toàn cầu, và có thể học & thi được từ Việt Nam. Vậy nên trước khi qua mình có thi một chứng chỉ nhân sự của Mỹ, khá phổ biến trên toàn cầu, nhưng ở Canada và đặc biệt Ontario không chuộng vì họ có chứng chỉ riêng (điều mà mình chỉ mới biết sau khi đến Canada). Và mình ước mình chịu khó làm việc này sớm hơn, đó là chuyển chứng chỉ từ Mỹ của mình sang một chứng chỉ nhân sự ở đây. Một người bạn của bạn mình trong nghề Kế - Kiểm đã nói rằng họ nhận được nhiều approach từ Headhunt hơn hẳn sau khi chuyển chứng chỉ nghề từ ACCA sang CPA

Chứng chỉ nghề một mặt tăng cơ hội được phỏng vấn và khiến resume của bạn sáng giá hơn, mặt khác trong tình huống của mình, giúp mình trả lời được một vài concern của nhà tuyển dụng. Khi họ hỏi mình có familiar về luật của Canada hay không, mình có thể tự tin nói rằng mình chưa có kinh nghiệm thực tiễn, nhưng mình được certify chứng chỉ nghề Nhân sự, và một trong những module quan trọng trong đó là legislation. Vậy nên, mình rất mong có cơ hội được apply cái mình học vào thực tế tại Canada, và mình cũng là một fast learner khi có thể tự học tự thi chứng chỉ, và có một số kết quả academic khá tốt, nên mình tin là mình sẽ nhanh chóng thích nghi và perform tốt.

2. Học tập: Có rất nhiều Bridging program, khá nhiều trong số đó là free đối với PR, một số tính phí nhưng cũng không quá mắc. Các chương trình này ngoài dạy bạn về kiến thức, còn sắp xếp 4-8 week job placement. Hầu hết là làm không lương, nhưng mình cho rằng đáng để có Canadian experience. Khi tới YMCA, mình được cung cấp 1 danh sách những chương trình bridging program cho các ngành nghề khác nhau, dịch vụ của YMCA cho new comers là miễn phí, nên các bạn có thể tới đây để xin tư vấn thêm nhé. Với ngành HR của mình, mình đăng ký vào chương trình của jobskills. Thực ra thì sau khi đăng ký không lâu thì mình có job, vì vậy nên mình không dành nhiều thời gian cho việc học. Tuy nhiên Jobskills vẫn thường xuyên gửi về các vị trí đang tuyển về cho mình, gồm cả những cơ hội làm full-time lẫn paid internship.
3. Networking: Mình may mắn khi mới tới kết nối được với một chị theo diện express entry nhưng qua Canada trước mình nửa năm, chị support mình khá nhiều và đưa mình vào một số nhóm mà chị quen biết, trong nghề nhân sự, hoặc lâu lâu có một số hội thảo mình cũng được nhận thông tin và tham dự. Mình nghĩ đây là cách tốt để các bạn gặp những người trong ngành nghề của mình, và tiếp tục update thông tin về nghề, tại thị trường Canada.
4. Volunteer: Mình chưa thực sự xin một công việc volunteer nào, nhưng mình có thử lên search, các bạn có thể vào volunteertoronto.ca nếu các bạn đang ở Toronto. Mình khuyến khích các bạn xin các công việc volunteer liên quan đến ngành nghề của các bạn thay vì xin những công việc chung chung nhé các bạn. Lưu ý là các công việc volunteer cũng cần apply và phỏng vấn, đó là lý do trước đây mình không xin volunteer job mà tập trung vào xin công việc của mình.

## 10. MỘT SỐ THỨ CÓ THỂ BẠN CHƯA BIẾT

Có một số điều có thể bạn chưa biết về thị trường lao động Canada:

1. **Các loại hợp đồng:** mình không biết ở nước khác sẽ thế nào, nhưng ở Việt Nam, thông thường là sau thử việc sẽ ký 2 lần hợp đồng xác định thời hạn sau đó mới đến hợp đồng không xác định thời hạn (Permanent).

Ở Canada khá khác: rất rất nhiều vị trí khi bạn ứng tuyển là permanent role, nhiều nơi mình ứng tuyển, contract là 12 tháng hoặc 18 tháng (để thay thế ai đó đang trong maternity leave), recruiter thường hỏi mình: "Are you okay with a contract role?". Lúc đó mình cũng không hiểu sao họ concern như thế, mình nghĩ trong đầu là có gì mà không ổn, ở Việt Nam còn có hợp đồng 12 tháng thôi, hợp đồng 18 tháng là quá ổn luôn. Nhưng mà sau mới biết lý do họ hỏi vậy, vì nhiều người không muốn hợp đồng ngắn hạn.

Vì permanent role sẽ được nhận phúc lợi tốt hơn rất nhiều so với contract role, ví dụ được công ty cho tiền đi học, tiền bảo hiểm, tiền tập gym này nọ. Benefits của các công ty bên này khá tốt, ít nhất là tốt hơn ở những công ty Việt Nam mình đã làm, nên ký contract role không có benefit có thể khiến một vị trí kém hấp dẫn trong mắt ứng viên. Ngoài ra thì mình thấy số liệu trên LinkedIn về average tenure của các công ty ở Canada rất cao, rất nhiều người mình gặp đã làm 1 công ty 15, 20 năm từ ngày mới ra trường. Nên mình có cảm giác họ cũng thích ổn định trong những permanent role hơn là ký contract ngắn hạn.

### 2. Những công việc phổ thông:

Trong lúc tìm kiếm công việc thực sự của mình, các bạn có thể thử apply một số công việc với mức lương cơ bản để có thêm nguồn tài chính. Công việc phổ thông đầu tiên mình apply là data entry, và sau khi apply 30 chỗ, không được một hồi âm. Mình rút ra được là: những việc này cũng cần kinh nghiệm (ví dụ kinh nghiệm data entry, mà rõ ràng mình sẽ không làm tốt như người bản ngữ).

Sau đó, đến khoảng tháng thứ 3 khi mình ở Canada, mình bắt đầu apply việc cashier. Và cũng không có hồi âm khi apply online, trường hợp tương tự xảy ra với một số người bạn new immigrants mình quen ở YMCA. Sau đó mình mới biết được là, những công việc này tỷ lệ cạnh tranh cũng rất cao, đặc biệt vào mùa hè khi sinh viên nghỉ hè. Và cách hiệu quả nhất để apply là đến trực tiếp, đưa resume, và nếu may mắn gặp chủ cửa hàng thì phỏng vấn luôn. Ngoài ra nếu bạn quen ai đó đang làm tại cửa tiệm mà thiếu người, được refer thì sẽ thuận lợi hơn nữa.

Làm farm khá vất vả và tốn thời gian, vì lương làm farm chỉ \$10/h, nhưng đây là công việc duy nhất không cần kinh nghiệm. Mỗi ngày làm 10h, tính cả thời gian di chuyển đi và về, mỗi ngày bạn có thể mất tới 16h. Công việc vô cùng nặng nhọc và tốn sức.

Trong trường hợp các bạn muốn làm nail, mình nghĩ các bạn nên học trước ở Việt Nam. Vì mình cũng có hỏi về nghề làm nail ở đây. Nếu bạn chưa từng có tay nghề, trừ phi quen biết thợ làm nail để hướng dẫn, nếu không phải tới các tiệm nail học, học phí khoảng \$500 trong vòng vài tuần là bạn có thể sơn tay chân nước (Cái này mình hỏi được từ chị làm nail cùng nhà). Mùa hè nhu cầu thợ nail khá cao, nên khả năng xin được việc cũng cao hơn. Mùa đông thì thậm chí thợ nail có tay nghề nhiều năm cũng ít việc chứ chưa nói đến người mới vào nghề.

Tóm lại, nếu tài chính của bạn đủ cầm cự trong vòng 6 tháng, hãy cố tập trung xin việc trong 3 tháng đầu tiên trước khi nghĩ đến xin một surviving job. Vì xin việc phổ thông cần khá nhiều thời gian, công

sức, mức độ cạnh tranh cũng cao, và khi đi làm rồi, bạn sẽ bị giảm thời gian tập trung cho xin việc. Mình coi việc xin việc như một fulltime job thực sự, và có plan, deadline cho nó, mỗi ngày cần apply bao nhiêu job, mỗi tuần cần có bao nhiêu phỏng vấn.

### 3. Apply trực tiếp qua các công ty hay qua công ty staffing

Có rất nhiều công ty cung cấp dịch vụ staffing, mình đã biết và từng phỏng vấn với ít nhất 4 công ty: AltisHR, TalenMinded, Eagle, Lannik. Mình thấy việc apply qua các công ty staffing có cả ưu điểm lẫn nhược điểm. Ưu điểm dễ thấy nhất là các bạn làm khá nhanh, và vì data của mình được lưu trữ trên dữ liệu, nên nếu có vị trí phù hợp, các bạn có thể search ra mình ngay. Nhưng mình thấy có nhược điểm đó là, khó tiếp cận hơn với thông tin của công ty khách hàng (là công ty mà mình sẽ làm cho họ), quy trình thay vì 2 vòng phỏng vấn, giờ đây thêm 1 vòng phỏng vấn với headhunt, mình có cảm giác qua công ty staffing khách hàng cũng khó tính và khắt khe hơn nữa (vì họ phải trả tiền mà). Tóm lại thì mình cũng chưa utilize được kênh này, và cũng chưa thiết lập được quan hệ bền chặt với head hunter nào. Nhưng mình nghĩ cũng là một kênh tiềm năng, các bạn có thể cân nhắc sử dụng.

## TỔNG KẾT:

Chúc các bạn may mắn. Mình làm trong ngành nhân sự, dù không phải là làm tuyển dụng (công việc đòi hỏi nhiều interpersonal and communication skills), thì mình vẫn cho đây là một trong những ngành rất khó để chuyển đổi công việc từ nước này sang nước khác. Mình chưa từng có kinh nghiệm làm việc quốc tế, bằng đại học của mình ở Việt Nam, các công ty mình làm đều là công ty Việt Nam. Nhưng cuối cùng thì mình cũng kiếm được một công việc đúng ngành nghề, đúng chuyên môn, đúng level và mức lương phù hợp tại Canada. Mình biết rõ mỗi người có background khác nhau, cũng có điểm mạnh, yếu và những khó khăn khác nhau khi chuyển sang một thị trường lao động mới. Nhưng mình và những người bạn mình biết, cuối cùng đều kiếm được công việc phù hợp, và mình tin các bạn cũng thế. Điều quan trọng nhất là các bạn hãy giữ sự lạc quan và niềm tin nhé, mình cũng trải qua những ngày tháng down mood khi kiếm hoài không được việc và budget cạn dần. Nhưng sẽ luôn có cách, quan trọng là chúng ta cố gắng không ngừng và không bỏ cuộc.

Lúc mình sang cũng nhận được rất nhiều giúp đỡ và ủng hộ của các anh chị và bạn bè, và mình luôn mong có thể dành thời gian giúp đỡ mọi người đến sau. Hy vọng những chia sẻ của mình giúp ích cho các bạn, ít nhất là cung cấp cho các bạn một số thông tin mà không lúc nào cũng có sẵn trên mạng. Chúc các bạn thành công!