



BÁO CÁO LƯƠNG VÀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG NĂM 2025-2026

MỤC LỤC

01

Tổng quan Báo cáo thị trường
Năm 2025 - 2026

02

Tổng quan nghiên cứu

03

Khảo sát Doanh nghiệp/
Nhà tuyển dụng

04

Khảo sát Ứng viên/
Người lao động

05

Tuyển dụng Khối Kinh doanh
và những điểm nổi bật

06

Báo cáo lương năm 2025

07

Về JobsGO

01 | TỔNG QUAN

Về báo cáo thị trường **2025-2026**

- Mục đích của báo cáo
- Ý nghĩa của báo cáo
- Tuyên bố giới hạn trách nhiệm
- Đôi lời từ CEO của JobsGO



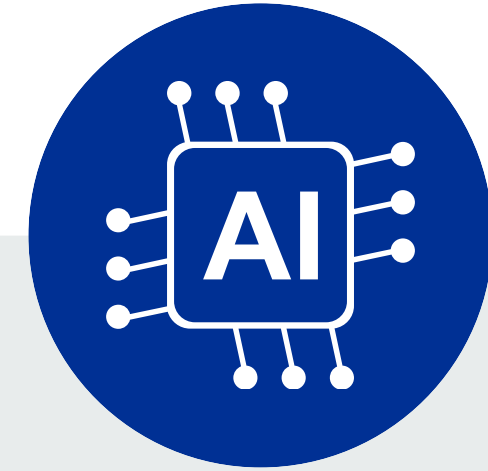
01. Đánh giá khách quan & Dự báo xu hướng

Phân tích tình hình tuyển dụng năm 2025 và nhận diện các xu hướng nhân sự chủ đạo, giúp doanh nghiệp chủ động xây dựng lộ trình thu hút nhân tài.



02. thấu hiểu kỳ vọng & Thúc đẩy hài lòng

Khám phá các động lực cốt lõi thúc đẩy sự hài lòng của nhân viên, từ đó củng cố mối quan hệ bền chặt giữa người lao động và tổ chức.



03. Giao thoa giữa AI & Năng lực thích ứng

Đo lường mức độ tương thích giữa nhu cầu nhân lực AI của doanh nghiệp và khả năng thích ứng của người lao động trong thời đại số.

Ý NGHĨA CỦA BÁO CÁO

Thu hẹp khoảng cách giữa nhu cầu doanh nghiệp và kỳ vọng thực tế của ứng viên

01 ĐỐI VỚI DOANH NGHIỆP KIM CHỈ NAM QUẢN TRỊ



Tối ưu hóa chính sách

Cập nhật biến động nhu cầu để điều chỉnh chính sách nội bộ phù hợp thị trường.



Nâng cao cạnh tranh

Xây dựng chiến lược thu hút nhân tài dựa trên hệ thống khung lương thực tế.



Quản trị chiến lược

Chuẩn hóa kế hoạch nguồn nhân lực, sẵn sàng cho những biến động năm 2026.

02 ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG LỘ TRÌNH PHÁT TRIỂN



Gia tăng cơ hội

Nắm bắt xu hướng tuyển dụng mới nhất để tối ưu hóa tỷ lệ trúng tuyển vào các vị trí mục tiêu.



Định hướng năng lực

Tự đánh giá và bồi dưỡng các kỹ năng trọng tâm mà thị trường lao động đang tìm kiếm.



Chủ động trước tương lai

Xây dựng tâm thế sẵn sàng và lộ trình thích nghi trước những thay đổi về thu nhập năm 2025.

|TUYÊN BỐ GIỚI HẠN TRÁCH NHIỆM

CƠ SỞ DỮ LIỆU & PHƯƠNG PHÁP



Báo cáo dựa trên phản hồi từ **700 doanh nghiệp** và **người lao động** trên đa dạng các lĩnh vực/ngành nghề khác nhau, đảm bảo tính minh bạch và chuyên sâu.

PHẠM VI PHẢN ÁNH & TÍNH ĐẠI DIỆN



Dữ liệu phản ánh một phần thị trường lao động, không đại diện cho toàn bộ nền kinh tế hoặc tình hình kinh doanh của bất kỳ đơn vị riêng lẻ nào.

QUYỀN SỞ HỮU TRÍ TUỆ



Báo cáo là tài sản độc quyền của JobsGO. Chỉ dành cho mục đích tham khảo cá nhân và nội bộ. Khi trích dẫn thông tin từ báo cáo để đăng tải, vui lòng ghi rõ nguồn từ JobsGO.

ĐÔI LỜI TỪ CEO CỦA JOBSGO



Thân gửi Quý Đối tác và Các ứng viên,

Chúng ta đang sống trong những ngày mà thị trường lao động biến đổi nhanh hơn bao giờ hết. Sự trỗi dậy mạnh mẽ của Trí tuệ nhân tạo (AI) không còn là những dự báo xa vời, mà đã thực sự len lỏi vào từng quy trình làm việc, tái định hình cách chúng ta tuyển dụng và phát triển sự nghiệp.

JobsGO phát hành Báo cáo Tuyển dụng & Lương thưởng năm nay với mục tiêu giúp Doanh nghiệp và Ứng viên nhìn thấy cơ hội trong thách thức. Bằng việc tổng hợp ý kiến từ chính những người trong cuộc, báo cáo này cung cấp cái nhìn thực tế về sự dịch chuyển nhu cầu nhân sự và kỳ vọng thu nhập.

Hiểu rõ thị trường là bước đầu tiên để thành công. Mong rằng báo cáo này sẽ là người bạn đồng hành hữu ích giúp các bạn đưa ra những quyết định sự nghiệp và nhân sự sáng suốt nhất.

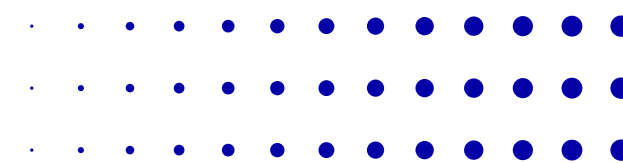
Anh Phạm Thanh Hải
CEO của JobsGO

02 | TỔNG QUAN

NGHIÊN CỨU

- Thông tin khảo sát
- Xu hướng & số liệu đáng chú ý

| THÔNG TIN KHẢO SÁT



Phương pháp luận & thông tin khảo sát

Quy mô thời gian



1

Khảo sát định lượng đa ngành trên toàn quốc, thực hiện từ ngày 04/11/2025 - 09/12/2025 với hàng trăm doanh nghiệp tham gia.

2



Bảo mật & mục đích

Dữ liệu thu thập cam kết bảo mật tuyệt đối, chỉ phục vụ mục đích phân tích thị trường lao động và định hướng chiến lược nhân sự.

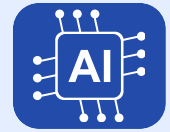
Cấu trúc Phân luồng



3

Do Kinh doanh/Bán hàng là nhóm chiếm tỷ trọng quan tâm lớn nhất nên báo cáo thiết kế hệ thống câu hỏi phân luồng dựa trên phản hồi trước đó nhằm đảm bảo chiều sâu của dữ liệu.

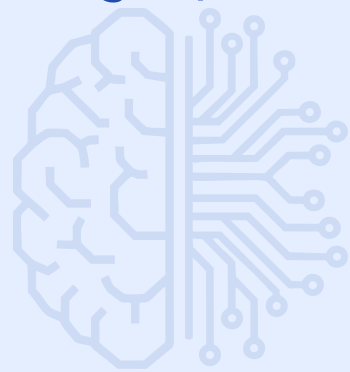
| XU HƯỚNG & SỐ LIỆU ĐÁNG CHÚ Ý



1

Hơn 60% lao động tự tin làm chủ công nghệ thay vì lo sợ bị AI đào thải

Niềm tin của người lao động tăng trưởng bền vững qua ba năm khảo sát liên tiếp. Thay vì lo sợ bị công nghệ đào thải, lực lượng lao động ngày càng coi AI như một trợ thủ đắc lực giúp họ tối ưu hiệu suất công việc.



2

Lương thưởng "soán ngôi" văn hóa doanh nghiệp, trở thành tiêu chí hàng đầu khi tìm việc

Năm 2026 chứng kiến sự thay đổi trong thang giá trị chọn việc. Mức lương và chế độ phúc lợi vươn lên vị trí dẫn đầu, vượt qua tiêu chí về môi trường và văn hóa từng "thống trị" năm 2025. Người lao động coi thu nhập là điều kiện tiên quyết trước khi xét đến các giá trị tinh thần.



3

Website tuyển dụng khẳng định vị thế dẫn đầu về hiệu quả chuyển đổi

Trong khi mạng xã hội dẫn đầu về mức độ phổ biến, Website tuyển dụng vươn lên dẫn đầu về hiệu quả. Đây là kênh đạt được sự đồng thuận cao nhất về tính hiệu quả từ cả hai phía doanh nghiệp (77,3%) và ứng viên (58,5%).



| XU HƯỚNG & SỐ LIỆU ĐÁNG CHÚ Ý



4

**Mức tăng lương 10-20%:
"Quy chuẩn vàng" cho kỳ
vọng chuyển việc**

Biên độ tăng 10-20% so với mức lương hiện tại trở thành lựa chọn phổ biến nhất (40,5%), được coi là ngưỡng kỳ vọng tiêu chuẩn khi chuyển việc, đặc biệt với phân khúc nhân sự trẻ và cấp trung (Mid-level).



5

**Sales giữ vững ngôi
vương về nhu cầu và
độ khó tuyển dụng**

Sales là bộ phận được 67,9% doanh nghiệp ưu tiên tuyển dụng hàng đầu trong năm 2026. Tuy nhiên, đây cũng là bộ phận được đánh giá khó tuyển nhất. Nói cách khác, các doanh nghiệp phải liên tục xoay vòng quy trình tuyển dụng để duy trì lực lượng tạo doanh thu.



6

**Nhân sự Junior
(1-3 năm kinh nghiệm)
trở thành tâm điểm
"sẵn đón" năm 2026**

Hơn 60% doanh nghiệp có xu hướng ưu tiên tuyển nhóm 1-3 năm kinh nghiệm. Đây được coi là lực lượng lao động lý tưởng bởi sự cân bằng giữa khả năng thực chiến nhanh và mức chi phí nhân sự tối ưu, phù hợp với bối cảnh phần lớn doanh nghiệp dự kiến giữ nguyên ngân sách tuyển dụng.

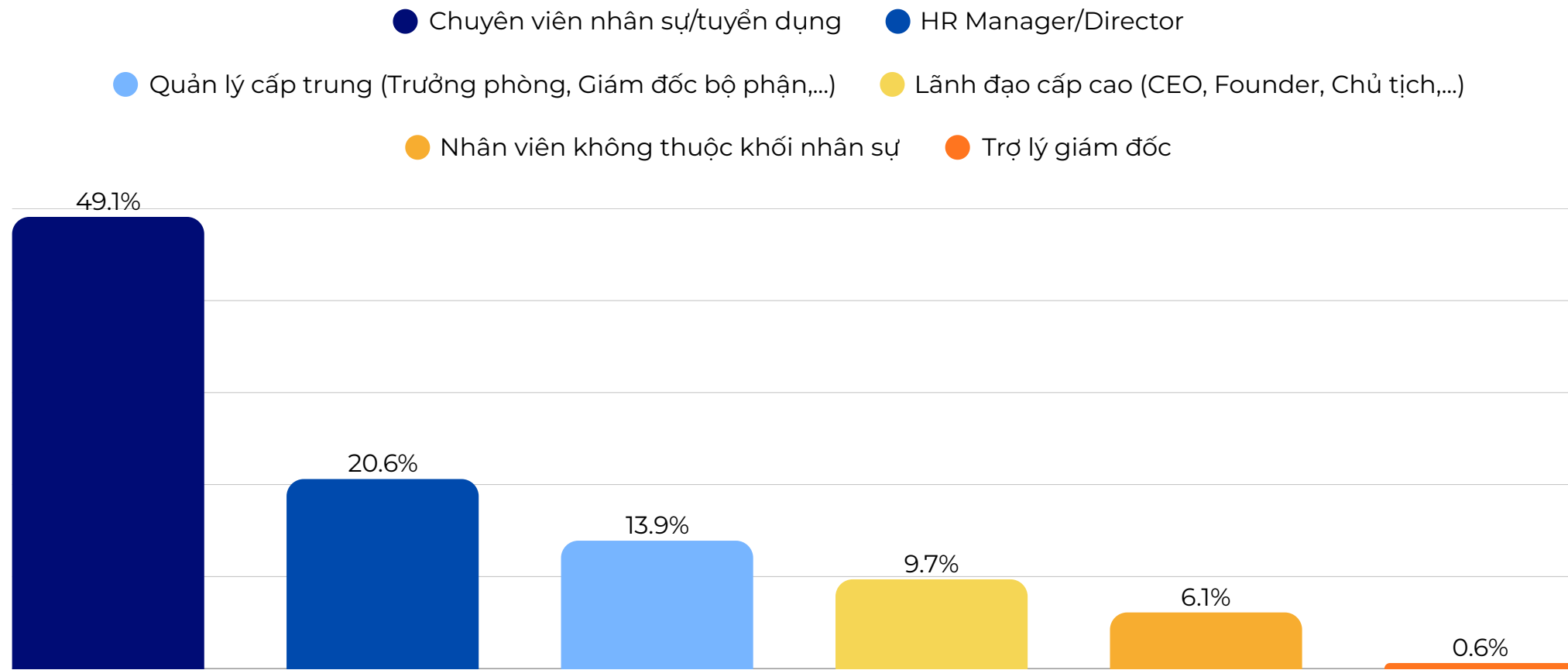


03 | KHẢO SÁT

DOANH NGHIỆP/NHÀ TUYỂN DỤNG

- Chân dung Nhà tuyển dụng
- Tình hình tuyển dụng năm 2025
- Xu hướng tuyển dụng năm 2026
- Chính sách giữ chân & thu hút nhân tài
- AI & Doanh nghiệp

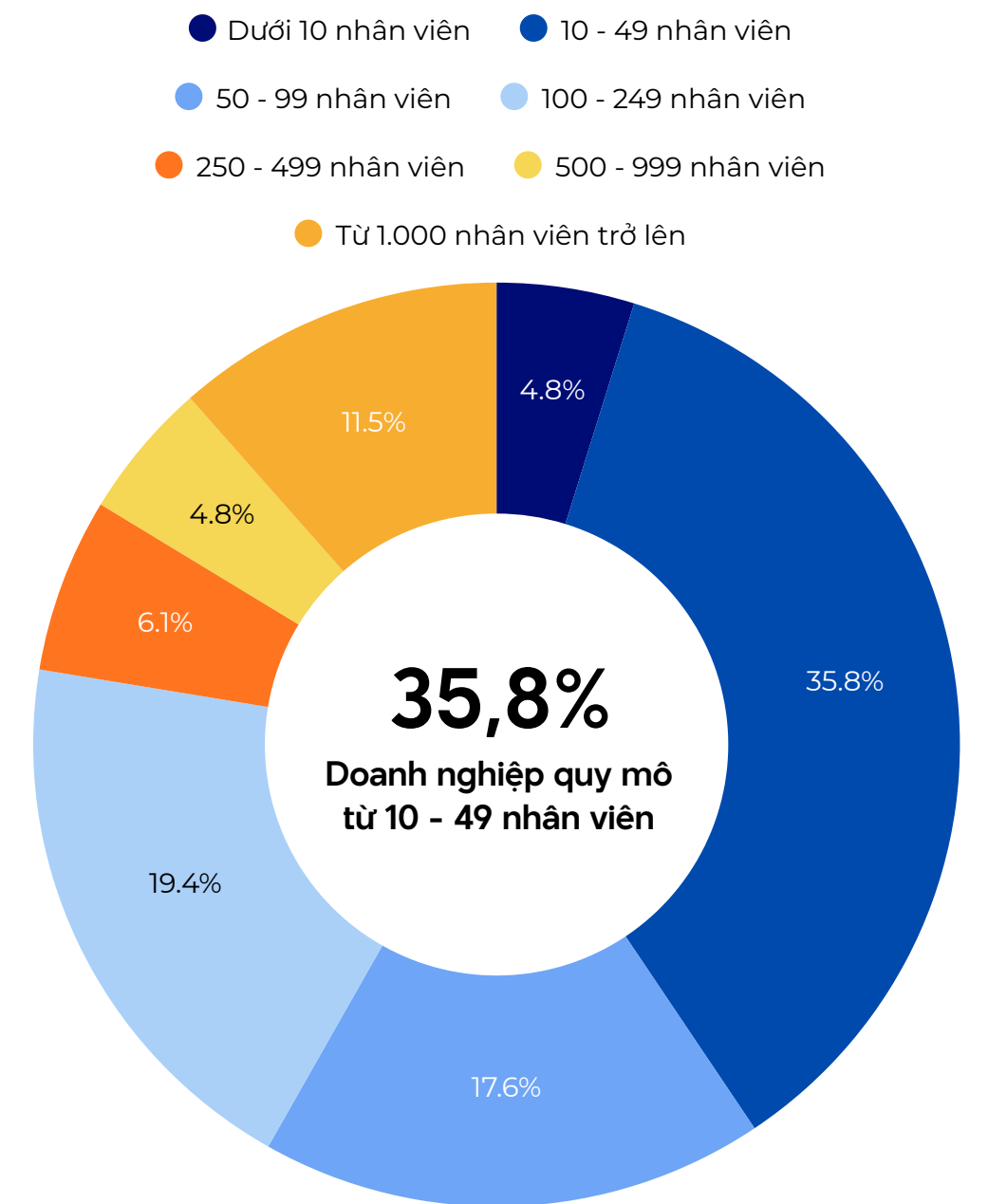
3.1.1. Chân dung nhà tuyển dụng & Quy mô doanh nghiệp



Biểu đồ 1. Vị trí của đáp viên trong công ty

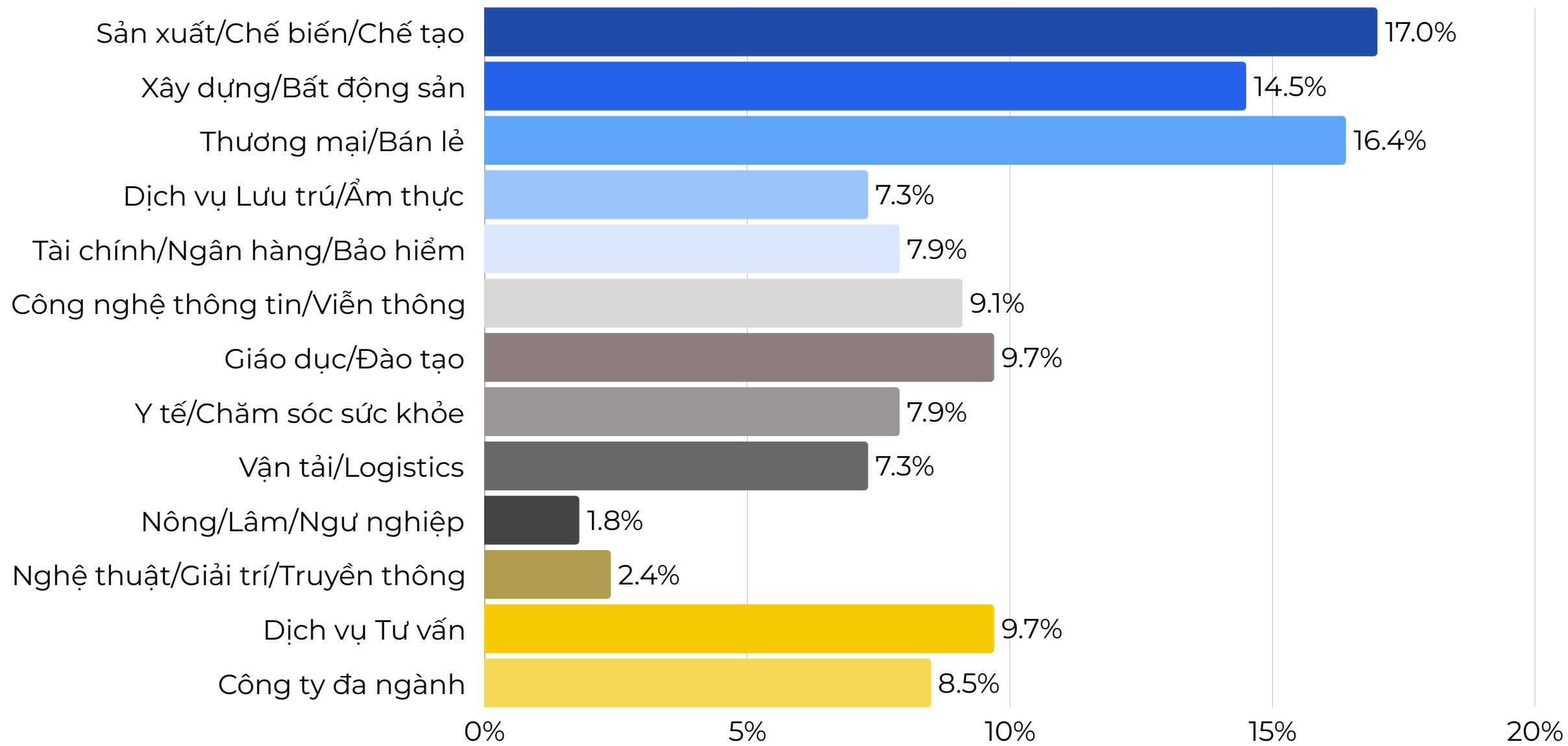
! Tính đặc thù chuyên môn

Nhóm **Chuyên viên nhân sự/tuyển dụng** chiếm tỷ lệ áp đảo (49,1%). Đây là những người trực tiếp vận hành các quy trình nghiệp vụ hàng ngày, do đó góc nhìn của họ mang tính thực tiễn cao, phản ánh chính xác những thay đổi ở cấp độ thực thi.



Biểu đồ 2. Quy mô nhân sự hiện tại

3.1.2. Lĩnh vực hoạt động doanh nghiệp

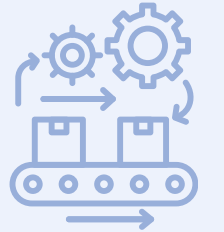


Biểu đồ 3. Lĩnh vực hoạt động chính của doanh nghiệp

Cơ cấu ngành nghề phần nào phản ánh “xương sống” của nền kinh tế thực với sự dẫn đầu của Sản xuất, Bán lẻ và Xây dựng. Ba nhóm ngành này chiếm gần 50% tổng lượng đáp viên, đại diện cho lực lượng lao động đông đảo nhất.

Sản xuất & chế tạo

17%



Dẫn đầu khảo sát. Tập trung vào các doanh nghiệp sản xuất linh kiện, dệt may, và chế biến thực phẩm.

Thương mại & bán lẻ

16,4%



Đứng thứ hai với sự tham gia mạnh mẽ của chuỗi siêu thị, cửa hàng tiện lợi và bán lẻ trực tuyến.

Xây dựng/Bất động sản

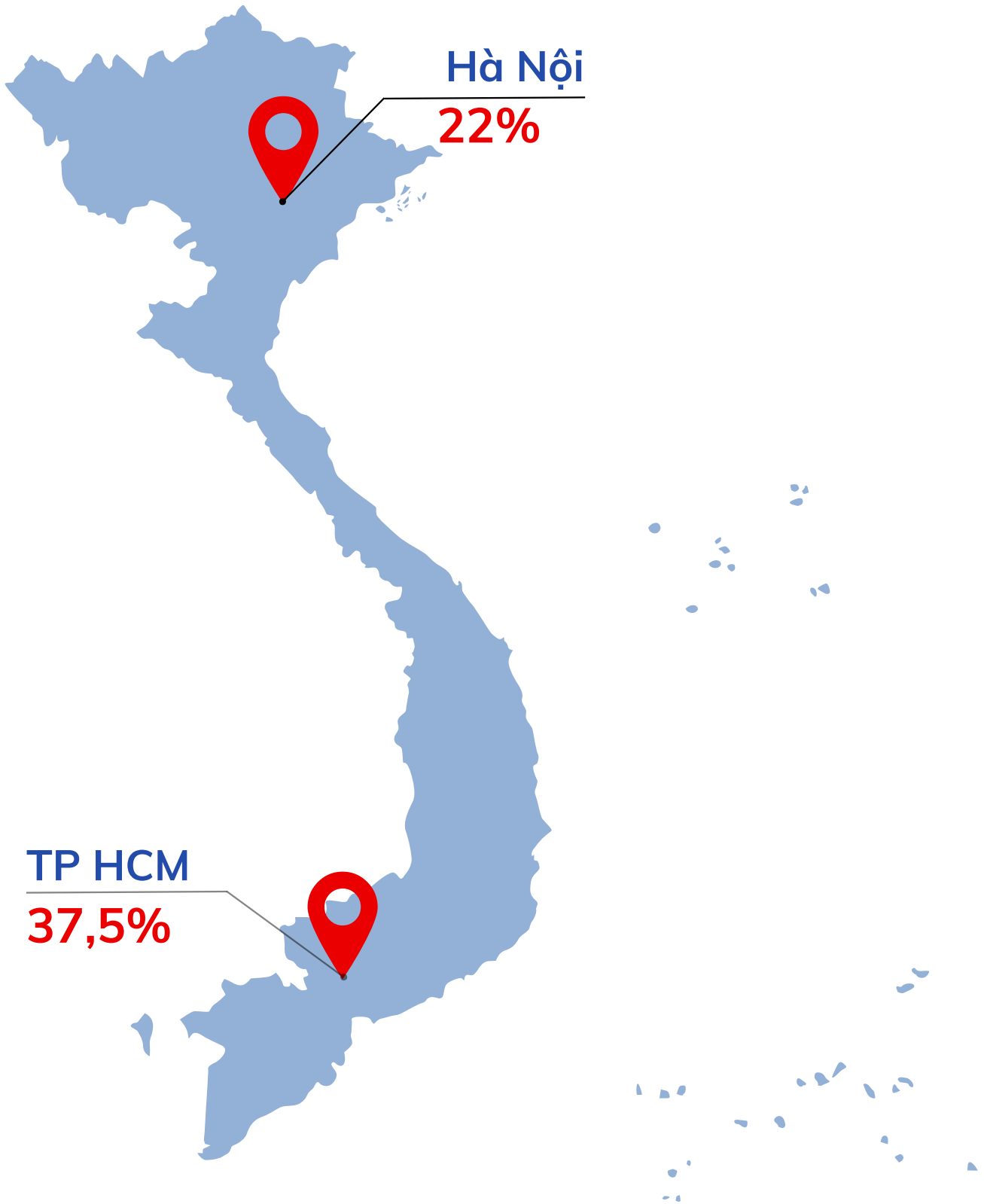
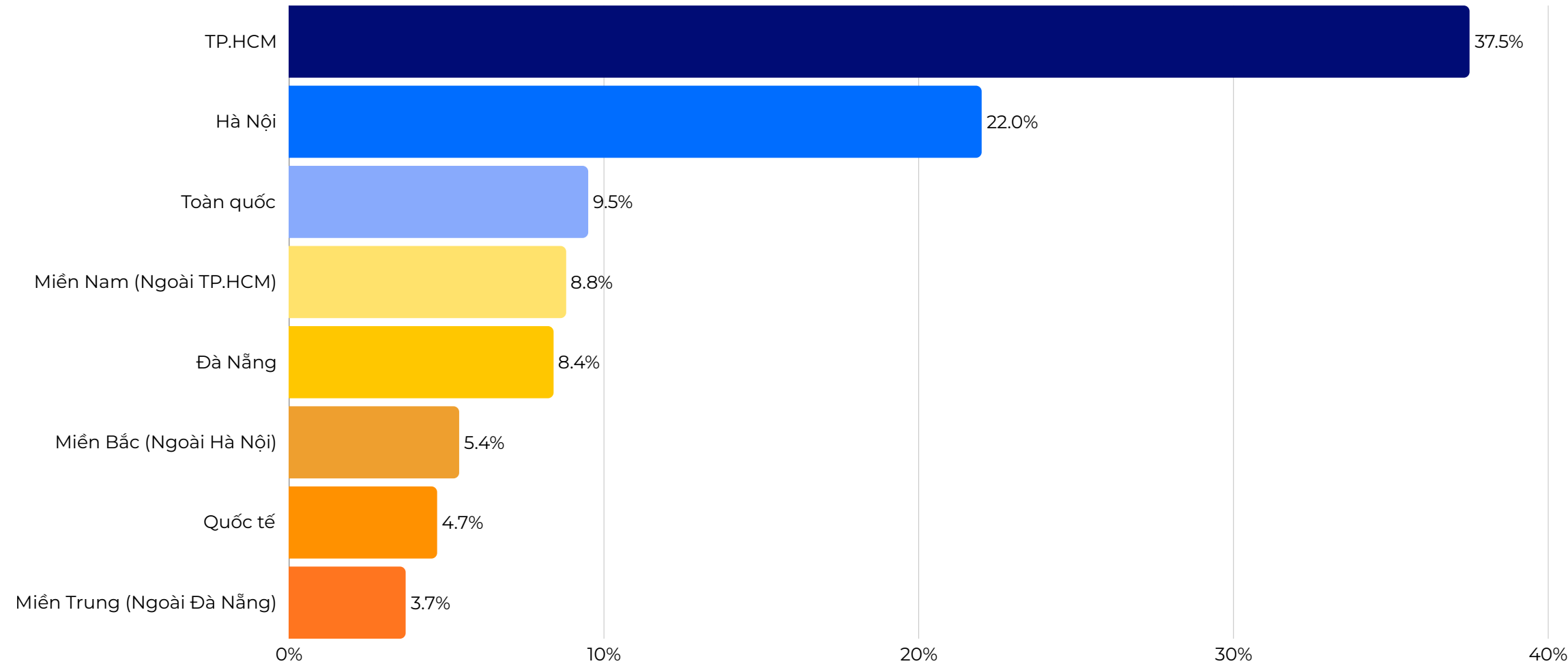
14,5%



Nhóm ngành xây dựng dân dụng và kinh doanh bất động sản giữ vị trí thứ ba trong cơ cấu.

3.1.3. Khu vực hoạt động của doanh nghiệp

Tập trung tại các đô thị lớn: TP.HCM và Hà Nội chiếm tỷ trọng áp đảo (gần 60%)



Biểu đồ 4. Khu vực hoạt động chính của doanh nghiệp

Tập trung đô thị
 Các doanh nghiệp tham gia khảo sát tập trung chủ yếu tại hai "đầu tàu kinh tế" đó là TP.HCM (37,5%) và Hà Nội (22%).

Độ phủ rộng
 Mặc dù tập trung ở thành phố lớn, khảo sát vẫn ghi nhận sự tham gia từ "Toàn quốc" (9,5%) và "Quốc tế" (4,7%), đảm bảo tính đại diện cho cả các doanh nghiệp có mạng lưới hoạt động rộng khắp hoặc xuyên biên giới.

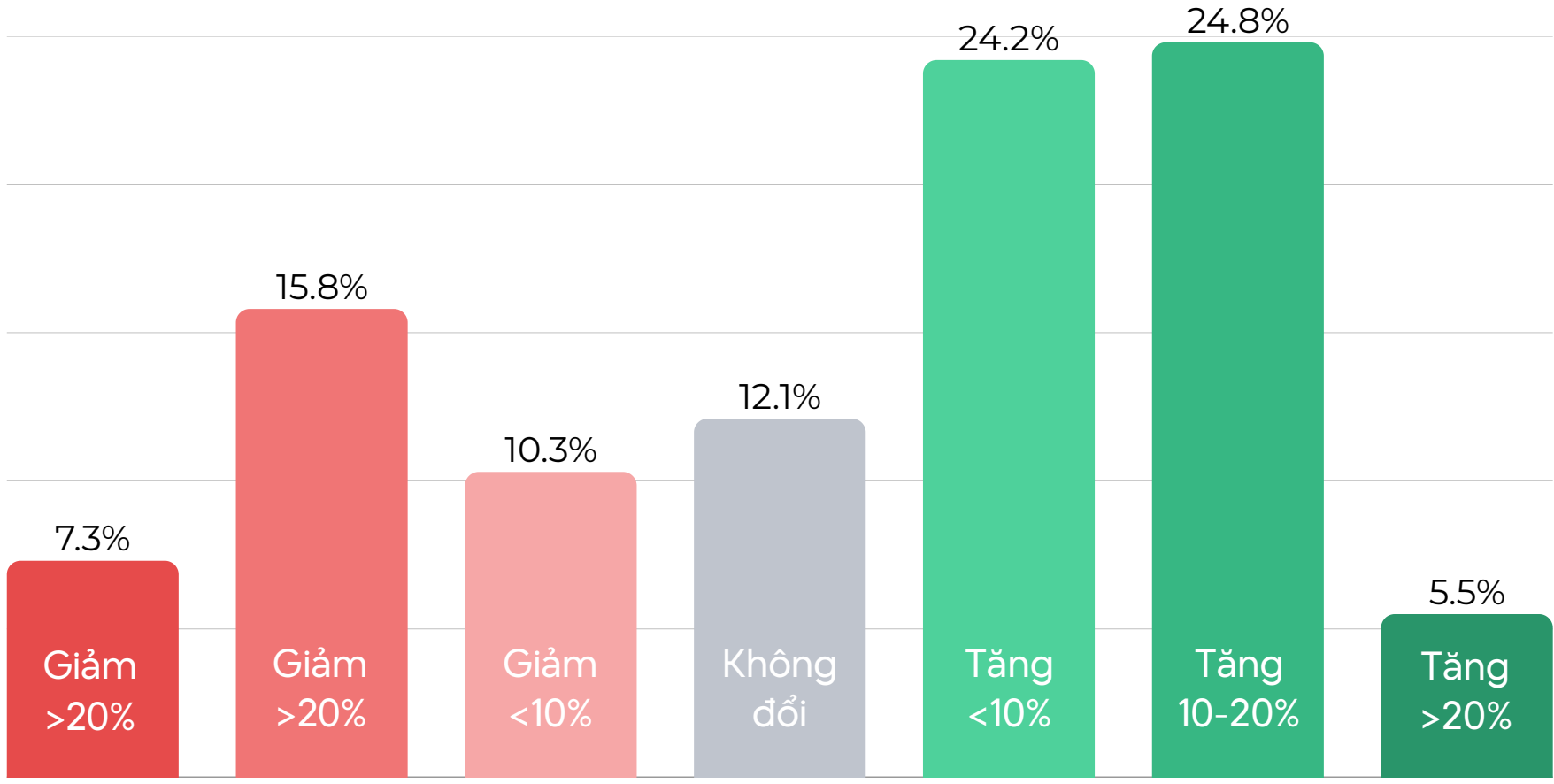
3.2.1. Tăng trưởng quy mô nhân sự & Thời gian tuyển dụng

Hơn 50% doanh nghiệp mở rộng nguồn lực với thời gian tuyển dụng chủ yếu từ 2-4 tuần

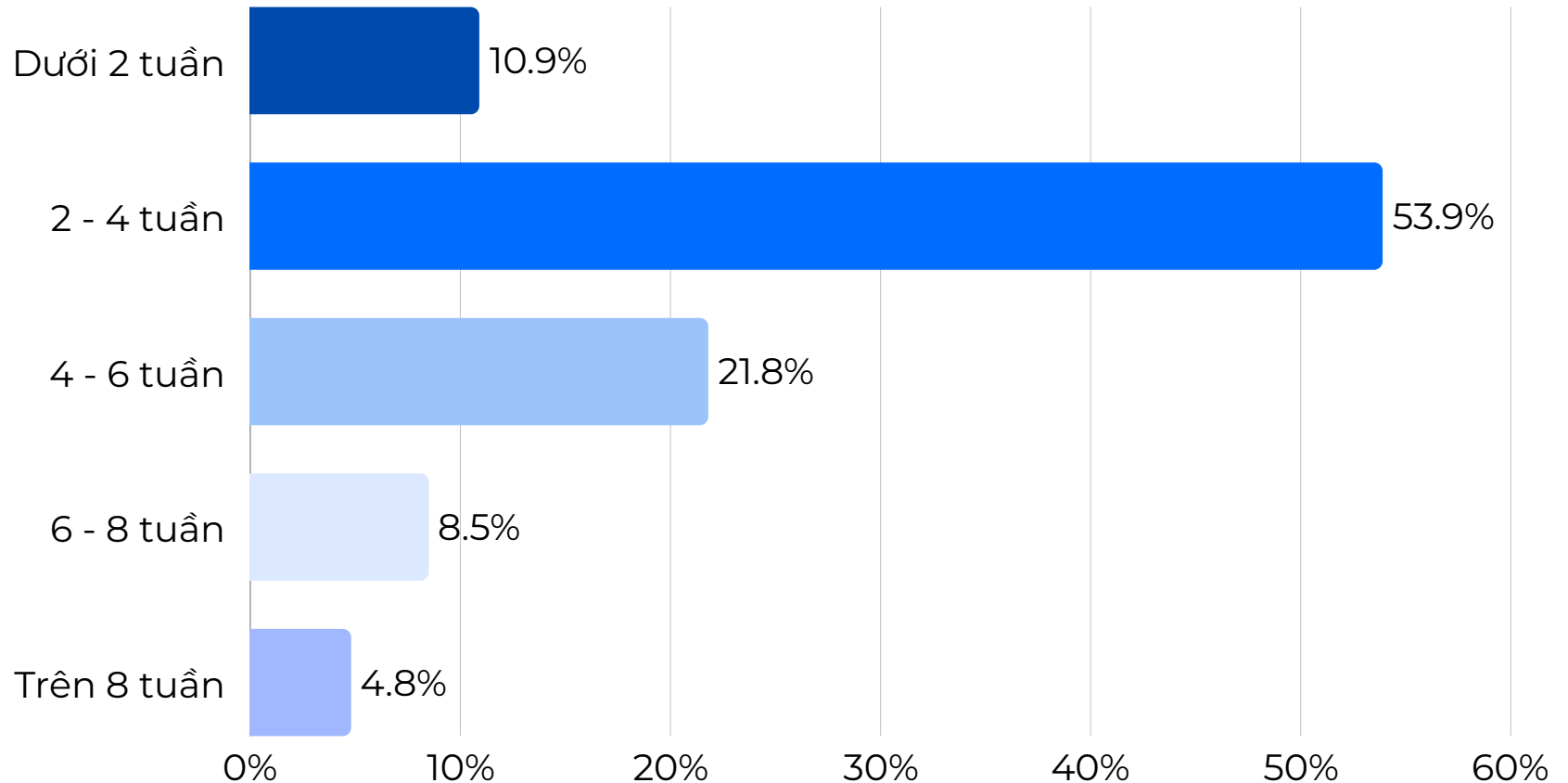
Mở rộng quy mô
54,5%
 Hơn 50% doanh nghiệp tăng quy mô nhân sự trong năm 2025. Đặc biệt, nhóm ngành Xây dựng/BDS (37,5%) và Sản xuất (28,6%) ghi nhận nhu cầu tuyển dụng tăng 10-20% cao hơn mặt bằng chung.

Tốc độ tuyển dụng
2-4 TUẦN
 Khoảng thời gian tiêu chuẩn cho 53,9% doanh nghiệp lấp đầy một vị trí trống, tương đương với dữ liệu khảo sát năm 2024 (42,7%).

Thách thức tuyển dụng
35,1%
 Tỷ lệ vị trí cần hơn 1 tháng để tuyển dụng, thường rơi vào các vị trí cấp cao hoặc khan hiếm nhân lực.



Biểu đồ 5. Tỷ lệ tăng trưởng/thay đổi nhân sự trong năm 2025 của doanh nghiệp



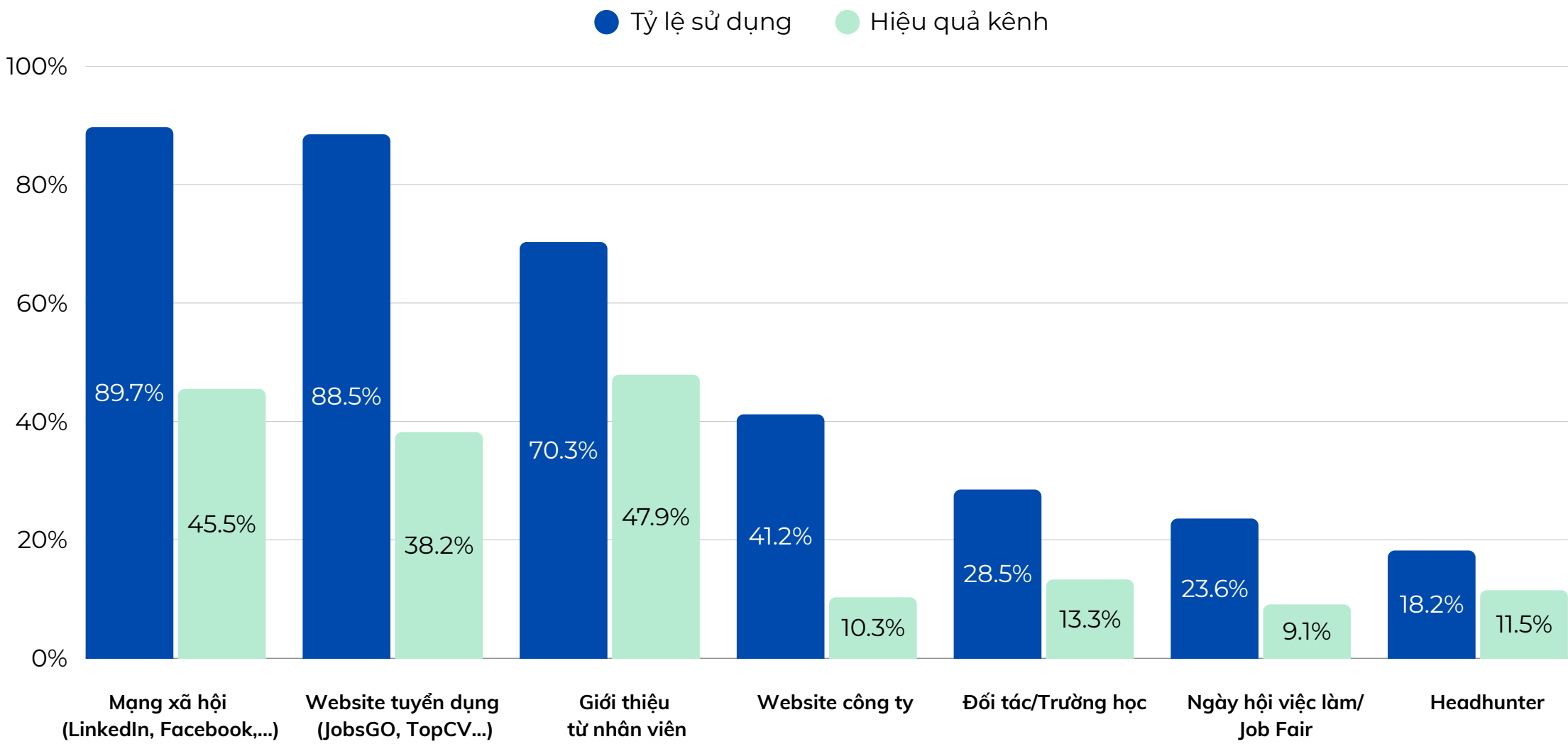
Biểu đồ 6. Thời gian trung bình tuyển dụng thành công 1 nhân sự cho vị trí trống trong năm 2025

3.2.2. Tỷ lệ sử dụng và tỷ lệ có hiệu quả của các kênh tuyển dụng trong năm 2025

Kênh "Giới thiệu từ nhân viên" vươn lên dẫn đầu về hiệu quả tuyển dụng

PHỔ BIẾN NHẤT
Mạng xã hội
89,7%

HIỆU QUẢ NHẤT
Giới thiệu từ nhân viên
47,9%



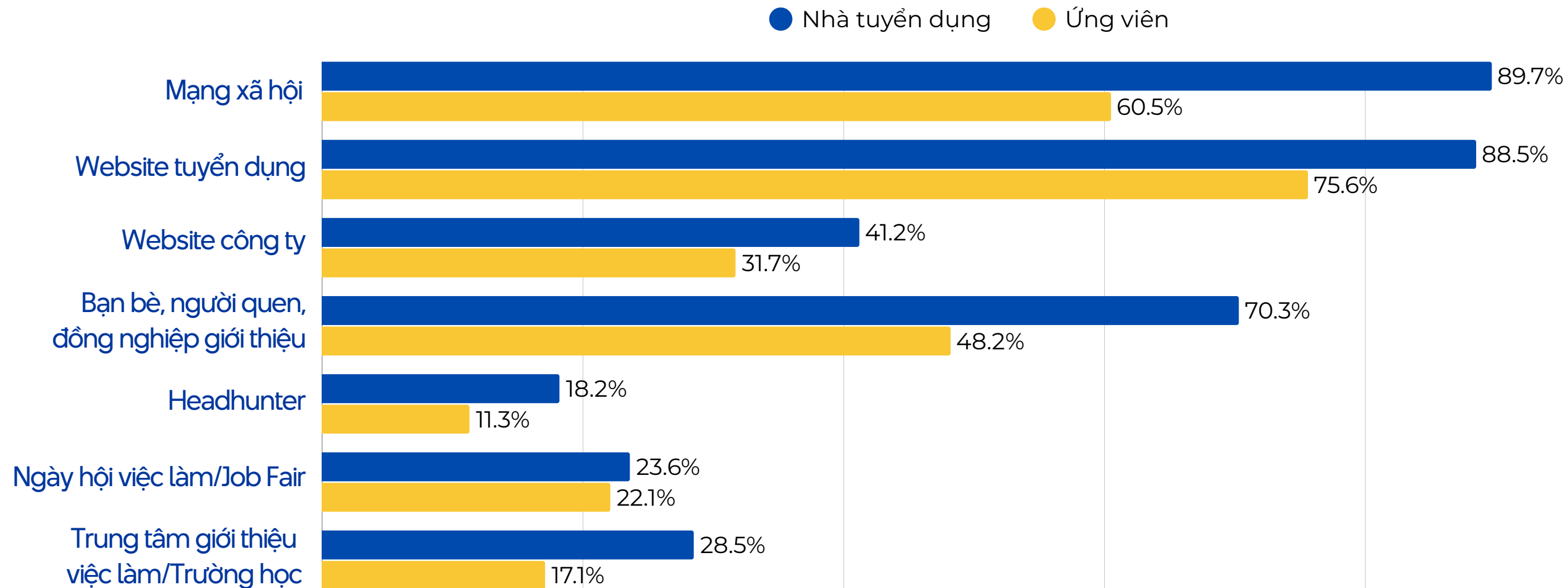
👍 Uy tín kênh nội bộ
Dù chỉ đứng thứ 3 về tần suất sử dụng (70,3%), nhưng kênh giới thiệu từ nhân viên vươn lên dẫn đầu về hiệu quả (47,9%), cho thấy xu hướng tin dùng nguồn lực nội bộ tăng mạnh.

🌐 Top 2 kênh phổ biến
Mạng xã hội (89,7%) và Website tuyển dụng (88,5%) vẫn là hai kênh được sử dụng nhiều nhất để tiếp cận lượng lớn ứng viên.

⚡ Các kênh bổ trợ
Các kênh như Đối tác/Trường học (13,3%) hay Headhunter (11,5%) tuy tỷ lệ sử dụng không quá cao nhưng đóng vai trò quan trọng trong việc tiếp cận nhóm nhân sự trẻ tiềm năng hoặc các vị trí cấp cao đặc thù.

Biểu đồ 7. Tỷ lệ sử dụng và tỷ lệ có hiệu quả của các kênh tuyển dụng trong năm 2025

3.2.3. Tương quan giữa kênh tuyển dụng phổ biến của doanh nghiệp & kênh tìm việc thông dụng của ứng viên



Kênh ứng viên ưu tiên

75,6%

Website tuyển dụng (JobsGO, TopCV...) là kênh tìm việc thông dụng hàng đầu của ứng viên.

Kênh doanh nghiệp ưu tiên

89,7%

Mạng xã hội là kênh được doanh nghiệp sử dụng nhiều nhất để quảng bá thương hiệu và săn đón nhân tài.

Biểu đồ 8. Đánh giá của ứng viên & nhà tuyển dụng về hiệu quả của các kênh tuyển dụng trong năm 2025

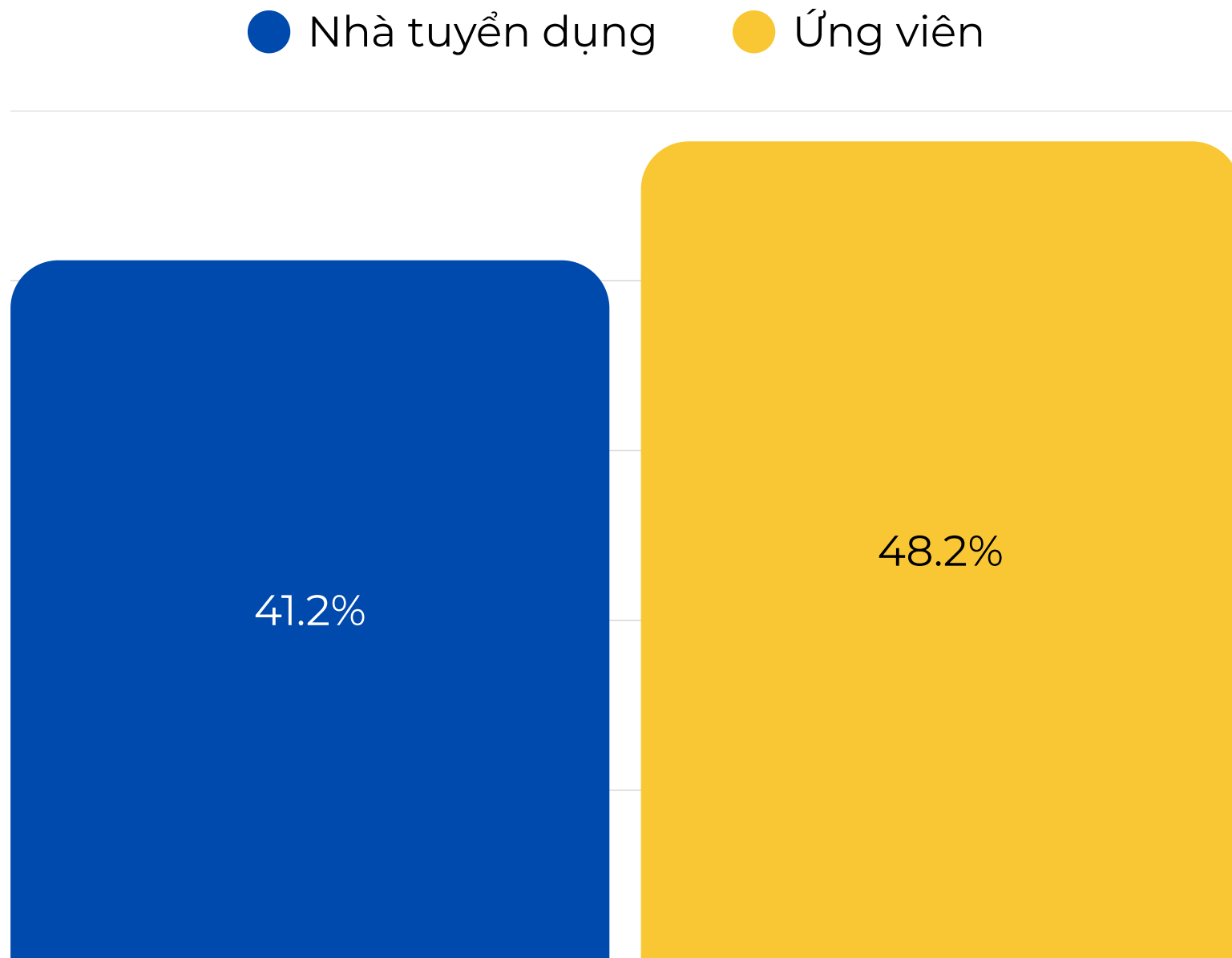
Website tuyển dụng

Trong năm 2025, các **Website tuyển dụng** phổ biến như JobsGO, Vietnamworks,... vẫn là **kênh chủ đạo**, đảm bảo được cả lưu lượng hồ sơ và chuyển đổi thành công của doanh nghiệp, đồng thời là nguồn thông tin để ứng viên thường xuyên cập nhật xu hướng tuyển dụng và định hướng nghề nghiệp.

Mạng xã hội

Trong khi 60,5% ứng viên thường xuyên tìm cơ hội tại đây, thì phía doanh nghiệp thể hiện xu hướng tích cực hơn khi đẩy tỷ lệ sử dụng kênh này lên **mức cao nhất (89,7%)**. Nói cách khác, mạng xã hội đã và đang làm tốt vai trò lan tỏa thông tin và xây dựng thương hiệu tuyển dụng (Employer Branding) nhờ lượng người dùng khổng lồ.

3.2.4. Kênh giới thiệu nội bộ: Góc nhìn khác nhau giữa nhà tuyển dụng và ứng viên



Biểu đồ 9. Đánh giá của ứng viên & nhà tuyển dụng về hiệu quả của kênh “Giới thiệu từ bạn bè/đồng nghiệp/người quen” trong năm 2025

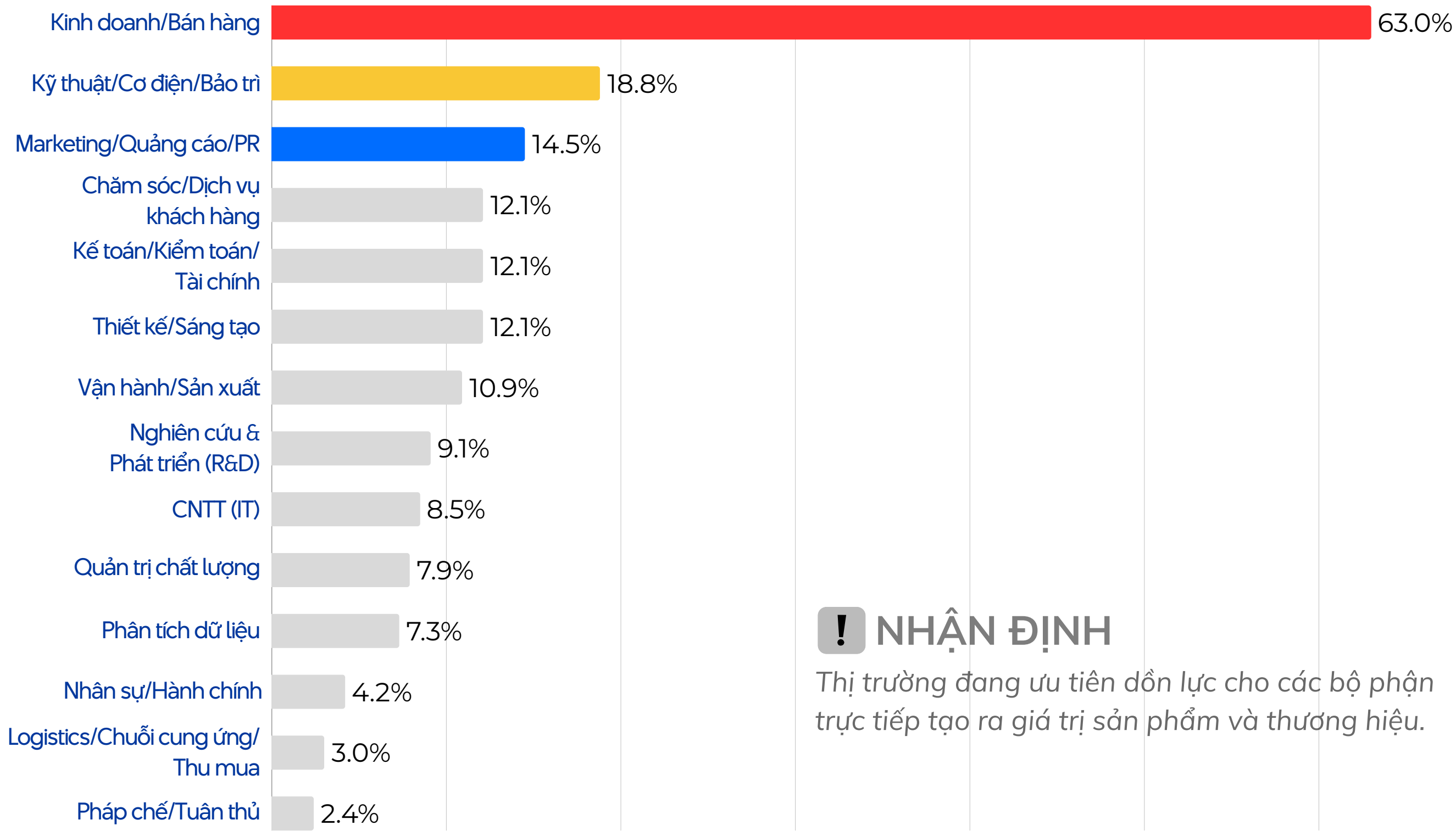
“KHOẢNG CÁCH” TRONG MỨC ĐỘ ƯU TIÊN

Kênh giới thiệu từ người quen, đồng nghiệp được doanh nghiệp đánh giá cao, chỉ đứng sau các kênh online nhờ chi phí thấp và độ phù hợp cao, nhưng chỉ 48,2% ứng viên sử dụng thường xuyên. Sự chênh lệch này cho thấy doanh nghiệp chủ động khai thác nguồn lực nội bộ, trong khi ứng viên vẫn ưu tiên tìm việc qua các kênh trực tuyến.

KHUYẾN NGHỊ:

Từ thực tế này, doanh nghiệp có thể cân nhắc đẩy mạnh truyền thông về chính sách giới thiệu nội bộ, đồng thời thiết kế cơ chế khuyến khích rõ ràng để tăng mức độ tham gia của nhân sự hiện hữu. Song song đó, việc kết hợp kênh giới thiệu với các nền tảng tuyển dụng công khai sẽ giúp mở rộng độ phủ và tối ưu hiệu quả tuyển dụng trong bối cảnh cạnh tranh nhân lực hiện nay.

3.2.5. Các bộ phận/vị trí khó tuyển dụng nhất trong năm 2025



Top 1
63%

Kinh doanh/Bán hàng có tỷ lệ khó tuyển dụng vượt trội, áp đảo hoàn toàn so với các bộ phận khác.

Top 2
18,8%

Nhân sự Kỹ thuật/Cơ điện/Bảo trì đứng thứ 2 về độ khó, phản ánh sự thiếu hụt lao động có tay nghề cao.

Top 3
14,5%

Marketing duy trì mức độ thách thức trung bình cao, đóng vai trò quan trọng trong chiến lược phát triển thương hiệu.

! NHẬN ĐỊNH
Thị trường đang ưu tiên dồn lực cho các bộ phận trực tiếp tạo ra giá trị sản phẩm và thương hiệu.

Biểu đồ 10. Bộ phận/Vị trí khó tuyển nhất trong năm 2025

3.2.6. Những khó khăn trong quá trình tuyển dụng

Bảng xếp hạng khó khăn trong quá trình tuyển dụng năm 2025



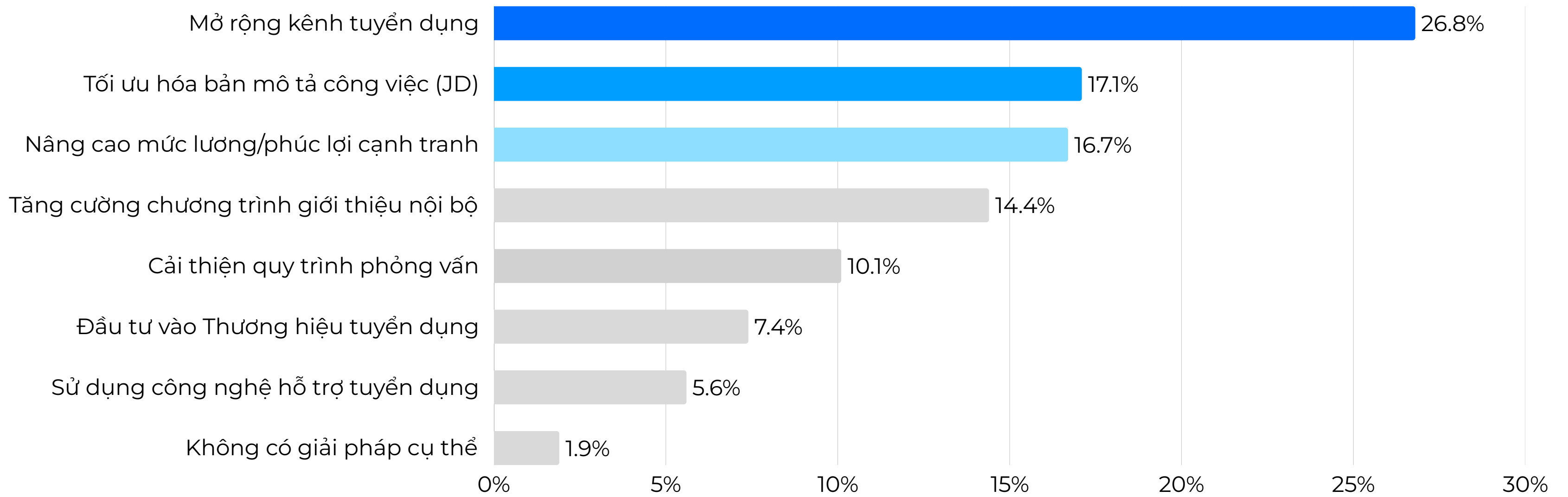
Khoảng cách về kỹ năng
 Thiếu ứng viên phù hợp (84,8%) tiếp tục là **thách thức số 1** và tăng nhẹ so với 2024. Điều này cho thấy khoảng cách giữa năng lực thực tế của người lao động và yêu cầu ngày càng cao của doanh nghiệp vẫn chưa được thu hẹp.

Bài toán chi phí nan giải
 Rào cản về mức lương trở nên gay gắt hơn khi gần 60% ứng viên **yêu cầu mức lương vượt ngân sách**. Doanh nghiệp đang kẹt giữa bài toán tối ưu chi phí và áp lực phải trả lương cao hơn để thu hút nhân tài.

Rào cản vận hành
 Bên cạnh các yếu tố thị trường, các vấn đề nội tại như **thương hiệu tuyển dụng yếu (30,3%)** và **tỷ lệ từ chối offer cao (27,3%)** vẫn là những điểm nghẽn đáng kể ảnh hưởng đến hiệu quả chiêu mộ nhân sự.

3.2.7. Giải pháp khắc phục các rào cản tuyển dụng

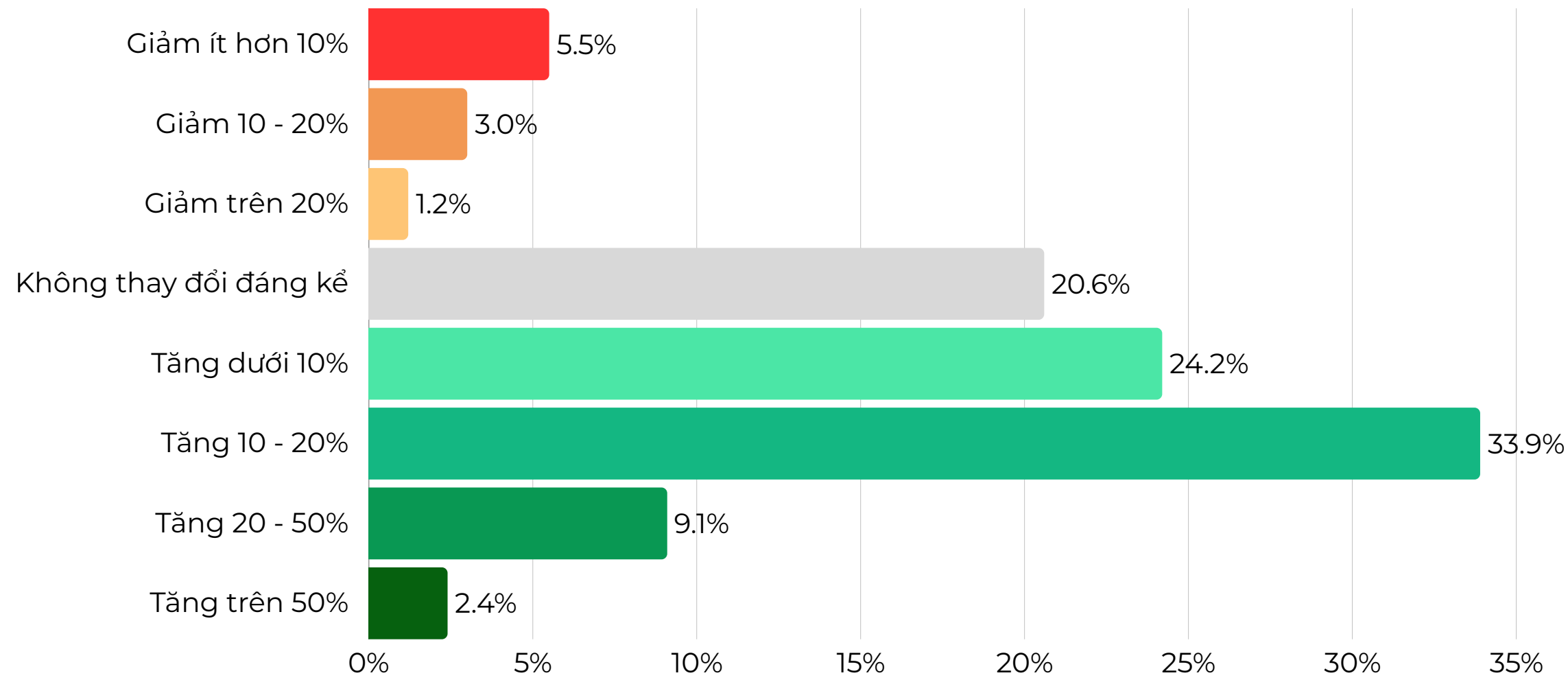
<p>Đa dạng hóa điểm chạm TOP 1</p> <p>26,8%</p> <p><i>Mở rộng kênh tuyển dụng là giải pháp được áp dụng nhiều nhất để tối đa hóa khả năng tiếp cận ứng viên.</i></p>	<p>Tối ưu nội bộ TOP 2</p> <p>17,1%</p> <p><i>Tối ưu hóa JD giúp thông tin trở nên hấp dẫn và minh bạch hơn, trực tiếp cải thiện tỷ lệ chuyển đổi từ lượt xem sang lượt ứng tuyển.</i></p>	<p>Đòn bẩy tài chính TOP 3</p> <p>16,7%</p> <p><i>Nâng cao lương/phúc lợi là giải pháp trực diện nhất để giải quyết bài toán chênh lệch kỳ vọng thu nhập đang ngày càng tăng của ứng viên.</i></p>	<p>Khai thác nguồn lực nội tại TOP 4</p> <p>24,5%</p> <p><i>Việc tăng cường giới thiệu nội bộ (14,4%) và cải thiện quy trình (10,1%) giúp tối ưu hóa tài nguyên có sẵn và nâng cao trải nghiệm ứng tuyển.</i></p>
--	--	--	---



Biểu đồ 11. Giải pháp khắc phục các rào cản tuyển dụng trong năm 2025

3.3.1. Kế hoạch thay đổi quy mô nhân sự năm 2026

Hơn 70% doanh nghiệp dự kiến mở rộng quy mô trong năm 2026



Tín hiệu lạc quan

Bước sang năm 2026, kế hoạch về quy mô nhân sự của các doanh nghiệp tham gia khảo sát cho thấy một tín hiệu lạc quan rõ rệt với xu hướng mở rộng là chủ đạo. Tổng cộng có tới gần 70% doanh nghiệp dự kiến sẽ gia tăng số lượng nhân sự.

Mức tăng trưởng bền vững

Mức tăng 10-20% (33,9%) về quy mô nhân sự chiếm tỷ trọng lớn nhất. Điều này cho thấy các doanh nghiệp đang hướng tới chiến lược phát triển thận trọng và bền vững hơn.

Khối SME mở rộng quy mô

Nhóm doanh nghiệp vừa và nhỏ (10-49 nhân viên) ghi nhận tỷ lệ phản hồi cao nhất (39%) trong nhóm dự kiến tăng trưởng 10-20%. Kết quả này phần nào phản ánh xu hướng quan tâm đến kế hoạch mở rộng quy mô hoạt động của khối doanh nghiệp này trong giai đoạn sắp tới.

Biểu đồ 12. Quy mô thay đổi dự kiến của các doanh nghiệp trong năm 2026

3.3.2. Nhóm kinh nghiệm được ưu tiên tuyển dụng năm 2026

Nhóm Junior (1-3 năm kinh nghiệm) trở thành tâm điểm khi hơn 60% doanh nghiệp đặt ưu tiên tuyển dụng

Nhóm Junior

62,4%

Tỷ lệ doanh nghiệp ưu tiên cho nhóm 1-3 năm kinh nghiệm, cao vượt trội so với các nhóm khác.

Nhóm Mid-level

31,5%

Nhóm 3-5 năm vẫn giữ vai trò quan trọng, là lực lượng nòng cốt duy trì sự ổn định trong vận hành.

Nhóm Senior

23%

Mức độ ưu tiên thấp nhất. Chỉ 23% doanh nghiệp tập trung sẵn đón nhân sự cấp cao trong năm 2026.



Junior: Tâm điểm tuyển dụng 2026

Nhóm Junior (1-3 năm kinh nghiệm) áp đảo với 62,4% doanh nghiệp ưu tiên cao nhất. Đây được xem là chiến lược tối ưu: nhân sự đã có kỹ năng thực chiến để bắt nhịp ngay, chưa đòi hỏi mức lương quá cao như Senior hay tốn chi phí đào tạo như Fresher.



Lực lượng nòng cốt

Nhóm Mid-level (3-5 năm kinh nghiệm) nhận được sự quan tâm đáng kể, đóng vai trò giữ ổn định vận hành nhờ chuyên môn vững vàng và khả năng làm việc chủ động.

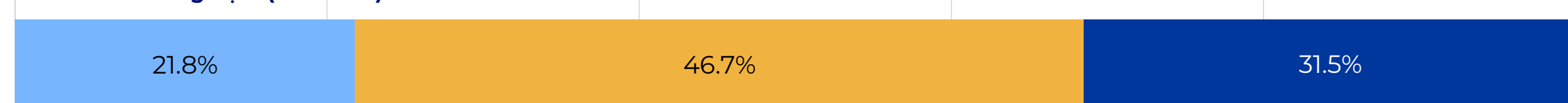
Không cần kinh nghiệm (Intern/Fresher)



1 - 3 năm kinh nghiệm (Junior)



3 - 5 năm kinh nghiệm (Mid-level)



Trên 5 năm kinh nghiệm (Senior)



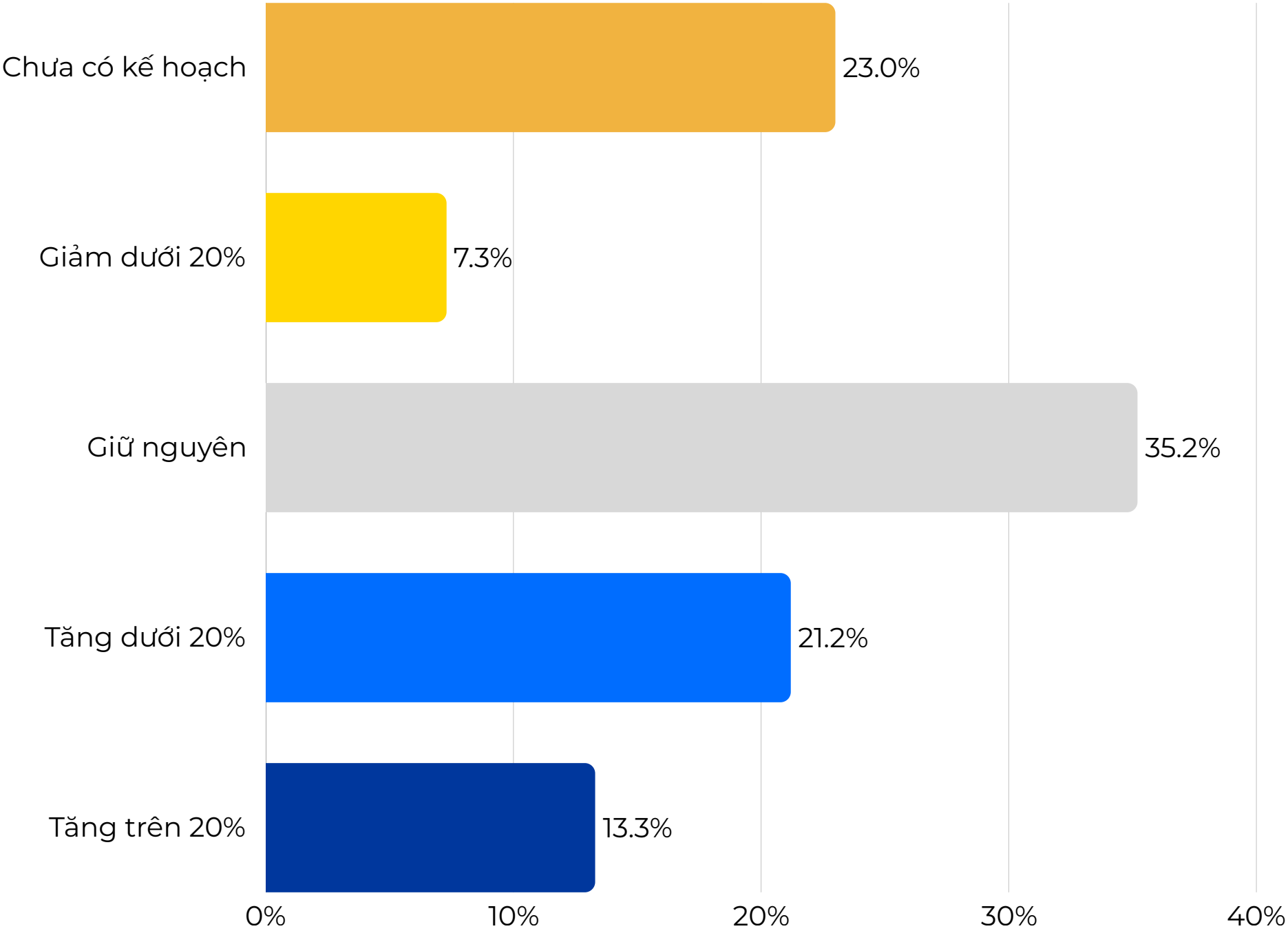
Biểu đồ 13. Nhóm kinh nghiệm của ứng viên được các doanh nghiệp ưu tiên tuyển dụng trong năm 2026

NHẬN ĐỊNH:

Trong bối cảnh biến động và xu hướng thận trọng về nhân sự năm 2026, doanh nghiệp có xu hướng ưu tiên tuyển nhóm Junior và Mid-level có khả năng bắt nhịp nhanh, chi phí hợp lý, nhằm tối ưu hiệu quả vận hành.

3.3.3. Mức ngân sách tuyển dụng dự kiến năm 2026

Ổn định ngân sách là ưu tiên hàng đầu của doanh nghiệp



Ưu tiên tính ổn định

Phương án Giữ nguyên (35,2%) chiếm tỷ trọng lớn nhất, phản ánh sự thận trọng cần thiết của doanh nghiệp để đối phó với thị trường dự báo sẽ khắc nghiệt hơn.

Nới lỏng ngân sách kỹ lưỡng

Dù thận trọng, xu hướng nới lỏng ngân sách tuyển dụng vẫn hiện hữu (34,5%). Tuy nhiên, phần lớn chỉ ở mức dưới 20%, cho thấy sự tính toán kỹ lưỡng của doanh nghiệp.

Xu hướng chủ đạo

35,2%

Giữ nguyên

Xu hướng nới lỏng

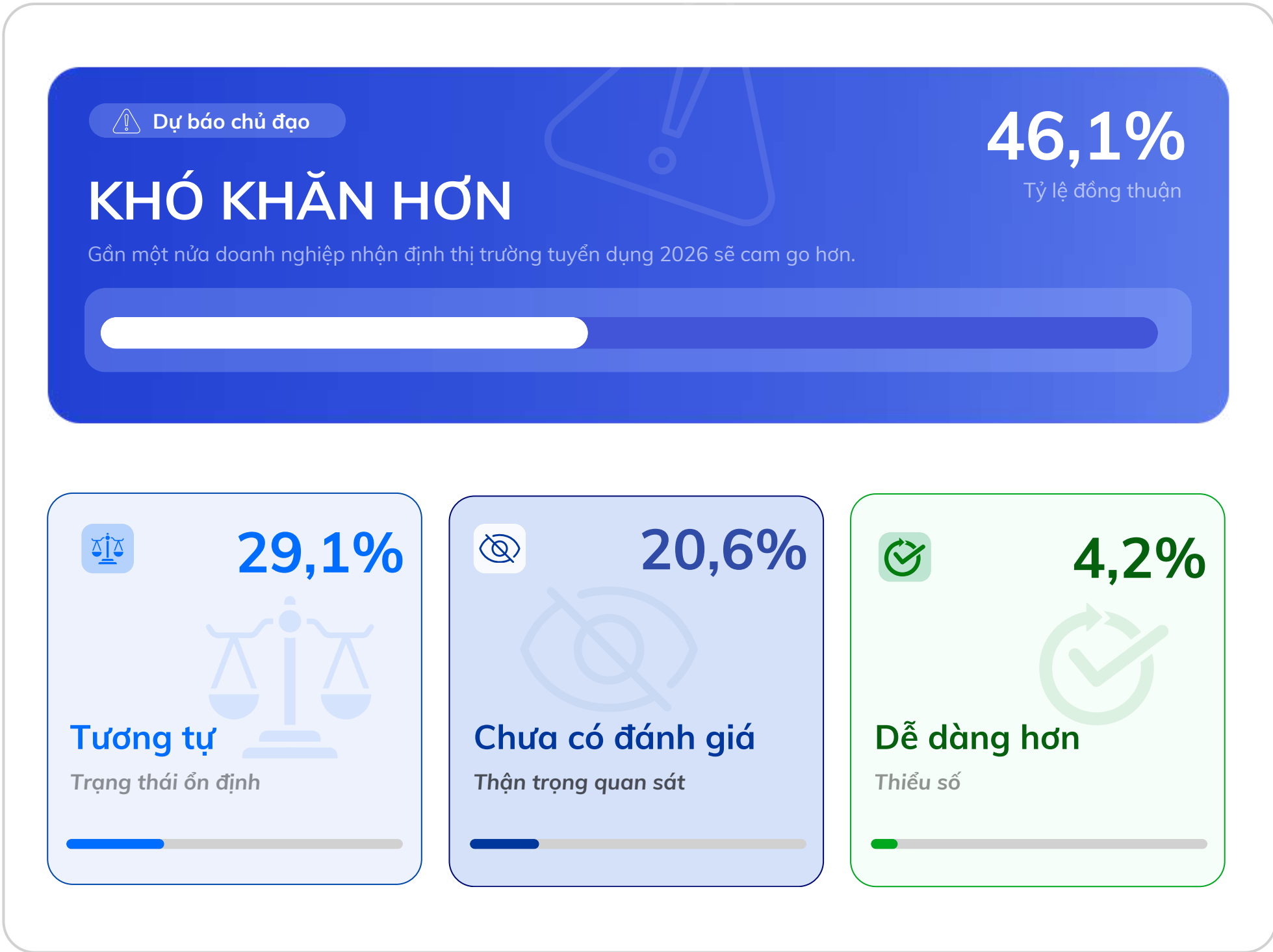
34,5%

Tổng kế hoạch tăng ngân sách

Biểu đồ 14. Mức ngân sách tuyển dụng dự kiến trong năm 2026

3.3.4. Mức độ cạnh tranh trong tuyển dụng năm 2026

Gần 50% doanh nghiệp dự báo áp lực cạnh tranh nhân tài sẽ tiếp tục leo thang trong năm 2026



Thế khó của nhà tuyển dụng

Với 46,1% dự báo khó khăn hơn, cuộc chiến giành nhân tài chất lượng cao sẽ trở nên khốc liệt, đòi hỏi những chiến lược EVP* đột phá để tạo lợi thế.

Trạng thái ổn định tương đối

Tỷ lệ 29,1% cho thấy tình hình thị trường không thay đổi phản ánh khả năng thích nghi tốt của một bộ phận doanh nghiệp với các biến động không ngừng của thị trường.

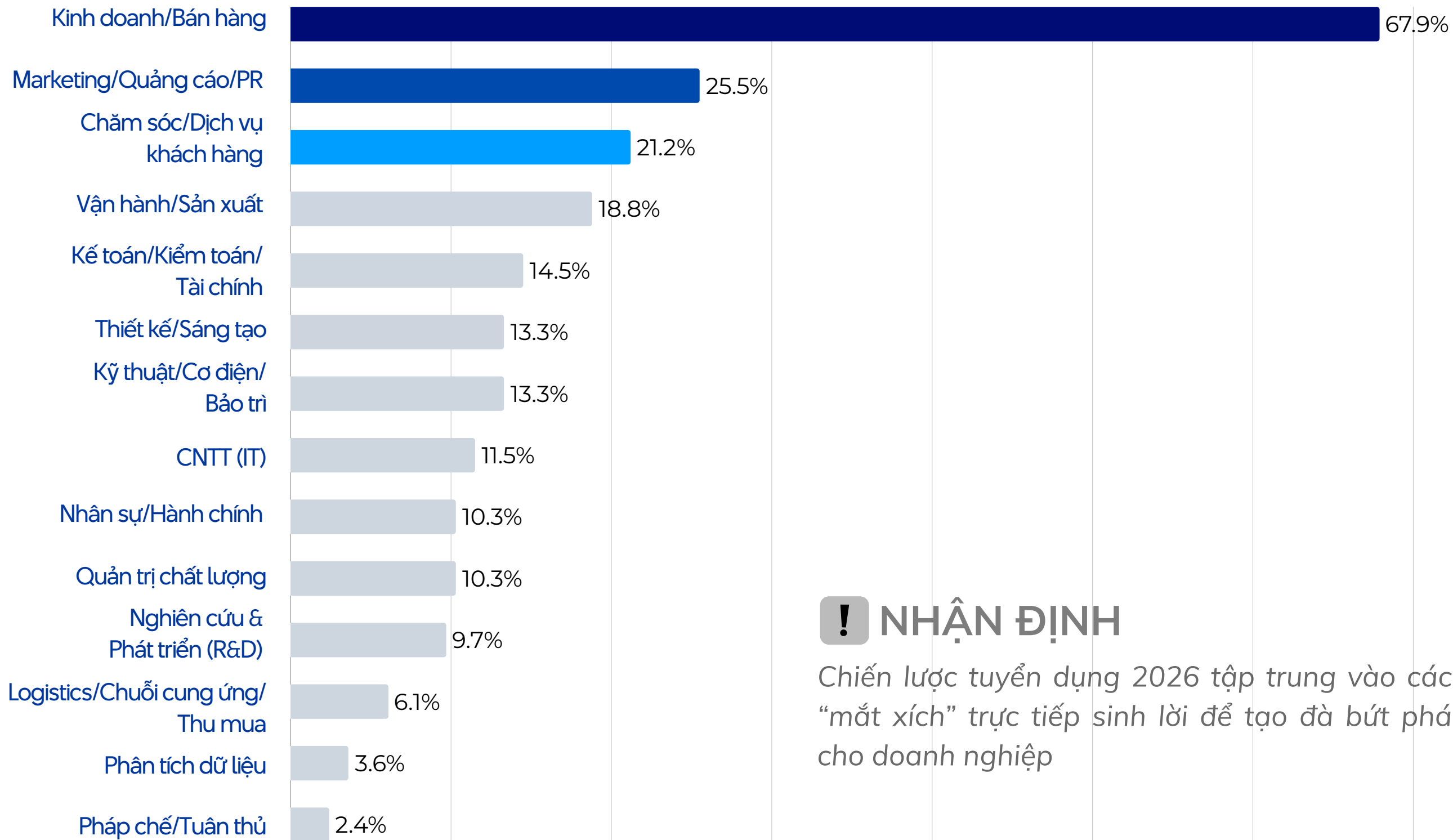
Tâm lý thận trọng

Có tới 20,6% doanh nghiệp chưa đưa ra đánh giá cụ thể. Trước những biến động khó lường của kinh tế vĩ mô, một bộ phận doanh nghiệp chọn cách quan sát thận trọng thay vì đưa ra dự báo sớm.

*EVP (Employee Value Proposition) = Giá trị mà doanh nghiệp cam kết mang lại cho nhân viên

3.3.5. Vị trí/Bộ phận được ưu tiên tuyển dụng năm 2026

Kinh doanh/bán hàng (Sales) giữ vị thế áp đảo về nhu cầu tuyển dụng



! NHẬN ĐỊNH

Chiến lược tuyển dụng 2026 tập trung vào các "mắt xích" trực tiếp sinh lời để tạo đà bứt phá cho doanh nghiệp

Mũi nhọn doanh thu

Năm 2026, các doanh nghiệp đặt trọng tâm tuyệt đối vào tăng trưởng. Vị trí Kinh doanh/Bán hàng giữ vị thế áp đảo với 67,9% lựa chọn, phản ánh nhu cầu cấp thiết trong việc thúc đẩy doanh số và mở rộng thị phần.

Tam giác tăng trưởng

Theo sau Sales là Marketing (25,5%) và Dịch vụ khách hàng (21,2%). Ba vị trí này tạo thành "Tam giác tăng trưởng" - Thu hút, Chuyển đổi và Giữ chân khách hàng. Trong khi đó, các vị trí hỗ trợ (Back-office) như IT, HR, Pháp chế xếp sau, cho thấy sự ưu tiên rõ ràng cho các bộ phận tiền tuyến (Front-line).

Biểu đồ 15. Những vị trí/bộ phận được doanh nghiệp ưu tiên tuyển dụng trong năm 2026

3.3.6. Những kỹ năng mềm được chú trọng trong tuyển dụng

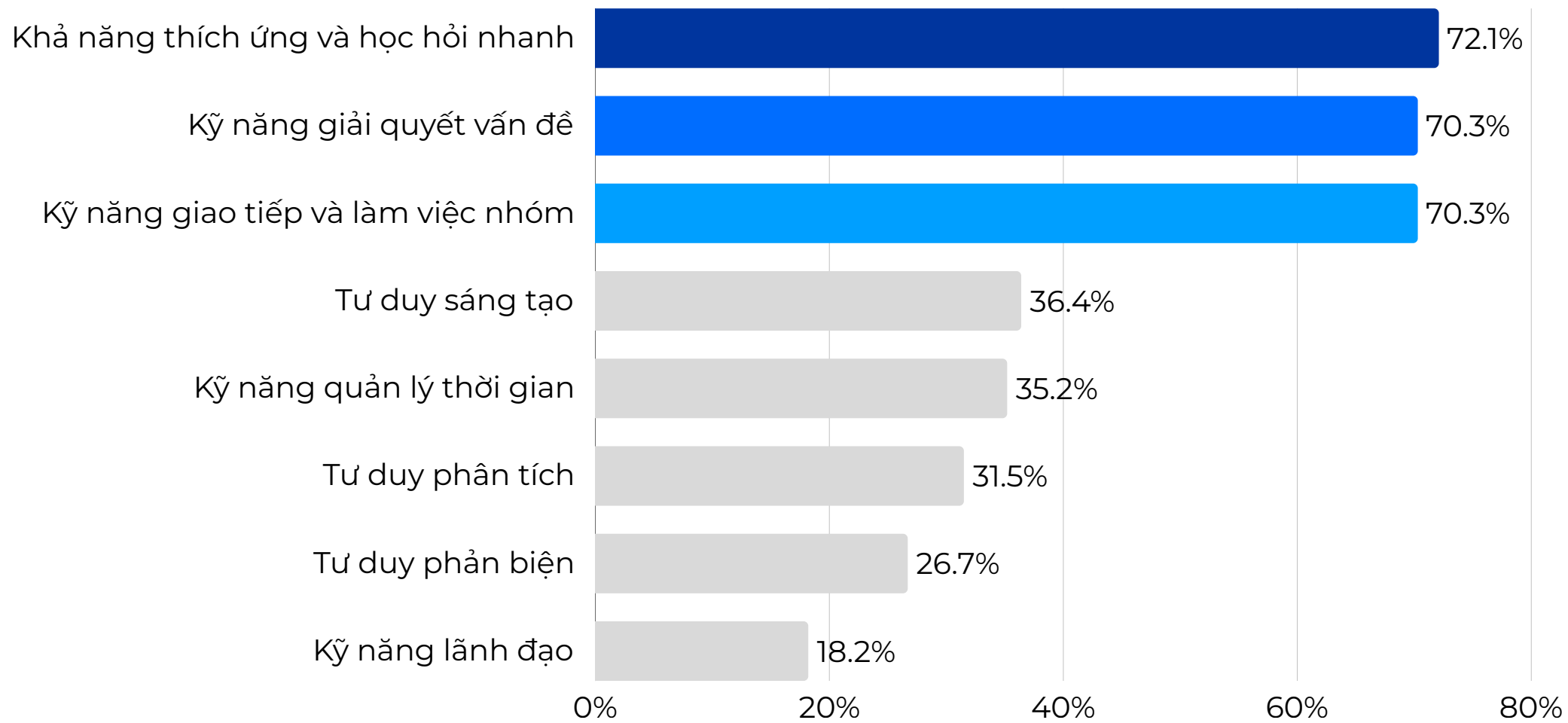
Kỹ năng chủ động và khả năng thích ứng trở thành thước đo hàng đầu

QUAN TRỌNG NHẤT

Khả năng chủ động trong công việc

Tự vận hành & làm chủ công việc

79,4%



Biểu đồ 16. Những kỹ năng mềm mà doanh nghiệp chú trọng nhất trong tuyển dụng trong năm 2026

Thái độ hơn Trình độ 😊

Nhóm kỹ năng dẫn đầu đều liên quan đến thái độ làm việc và khả năng tự vận hành. Doanh nghiệp ưu tiên ứng viên có thể tự giác hành động, tự thích nghi thay vì cần giám sát sát sao.

Thực chiến hơn Lý thuyết 💡

Các kỹ năng giải quyết vấn đề, giao tiếp và làm việc nhóm tiếp tục giữ vai trò nền tảng, cho thấy doanh nghiệp ưu tiên nhân sự có khả năng phối hợp hiệu quả và xử lý tình huống trong môi trường nhiều biến động.

NHẬN ĐỊNH

Trong bối cảnh biến động và xu hướng tối ưu nguồn lực, các kỹ năng hỗ trợ hiệu quả vận hành ngắn hạn được đặt lên hàng đầu.

3.3.7. Các vị trí/bộ phận có kế hoạch cắt giảm năm 2026

Xếp hạng các vị trí/bộ phận có kế hoạch cắt giảm trong năm 2026

Xu hướng chủ đạo

Tín hiệu lạc quan

74,3%

KHÔNG CÓ KẾ HOẠCH CÁCH GIẢM

Đa số doanh nghiệp đã đi vào quỹ đạo ổn định và ưu tiên giữ chân nhân tài

Kinh doanh/Bán hàng	4,8%
Marketing/Quảng cáo/PR	3,4%
Nhân sự/Hành chính (HR)	3,4%
Chăm sóc/Dịch vụ khách hàng	2,9%
Nghiên cứu & Phát triển (R&D)	2,9%
Công nghệ Thông tin (IT)	2,3%
Kế toán/Kiểm toán/Tài chính	1,7%
Quản trị Chất lượng (QA/QC)	1,1%
Thiết kế/Sáng tạo	1,1%
Phân tích dữ liệu/Business	1,1%
Intelligence (Data Analysis/BI)	0,6%
Logistics/Chuỗi cung ứng/Thu mua	0,6%

Bức tranh lạc quan & Ổn định
 Bức tranh nhân sự 2026 thể hiện sự lạc quan mạnh mẽ khi có gần 3/4 doanh nghiệp không có kế hoạch cắt giảm. Sau giai đoạn biến động, các doanh nghiệp đã đi vào quỹ đạo vận hành ổn định và ưu tiên giữ chân nguồn lực cho mục tiêu dài hạn.

Điều chỉnh nhỏ cục bộ
 Tỷ lệ cắt giảm chỉ chiếm phần rất nhỏ (<5%) và rải rác. Nhóm chịu ảnh hưởng nhẹ bao gồm Sales (4,8%), Marketing (3,4%) và Nhân sự (3,4%), phản ánh sự sàng lọc tự nhiên để tối ưu hiệu suất hơn là thu hẹp quy mô.

NHẬN ĐỊNH
 Phần lớn doanh nghiệp (74,3%) chưa có kế hoạch cắt giảm nhân sự trong năm 2026, phản ánh tâm lý thận trọng cũng như kế hoạch duy trì ổn định quy mô nhân sự trong năm 2026. Với một số bộ phận có sự điều chỉnh, doanh nghiệp ưu tiên tối ưu từng bộ phận hơn là cắt giảm diện rộng.

3.4.1. Tỷ lệ nghỉ việc của các doanh nghiệp năm 2025

Biến động nhẹ: Nhóm doanh nghiệp có tỷ lệ nghỉ việc từ 5 - 10% chiếm tỷ trọng cao nhất

37,6%

Xu hướng chủ đạo

Tỷ lệ nghỉ việc 5-10%

Mức biến động phổ biến nhất

27,9%

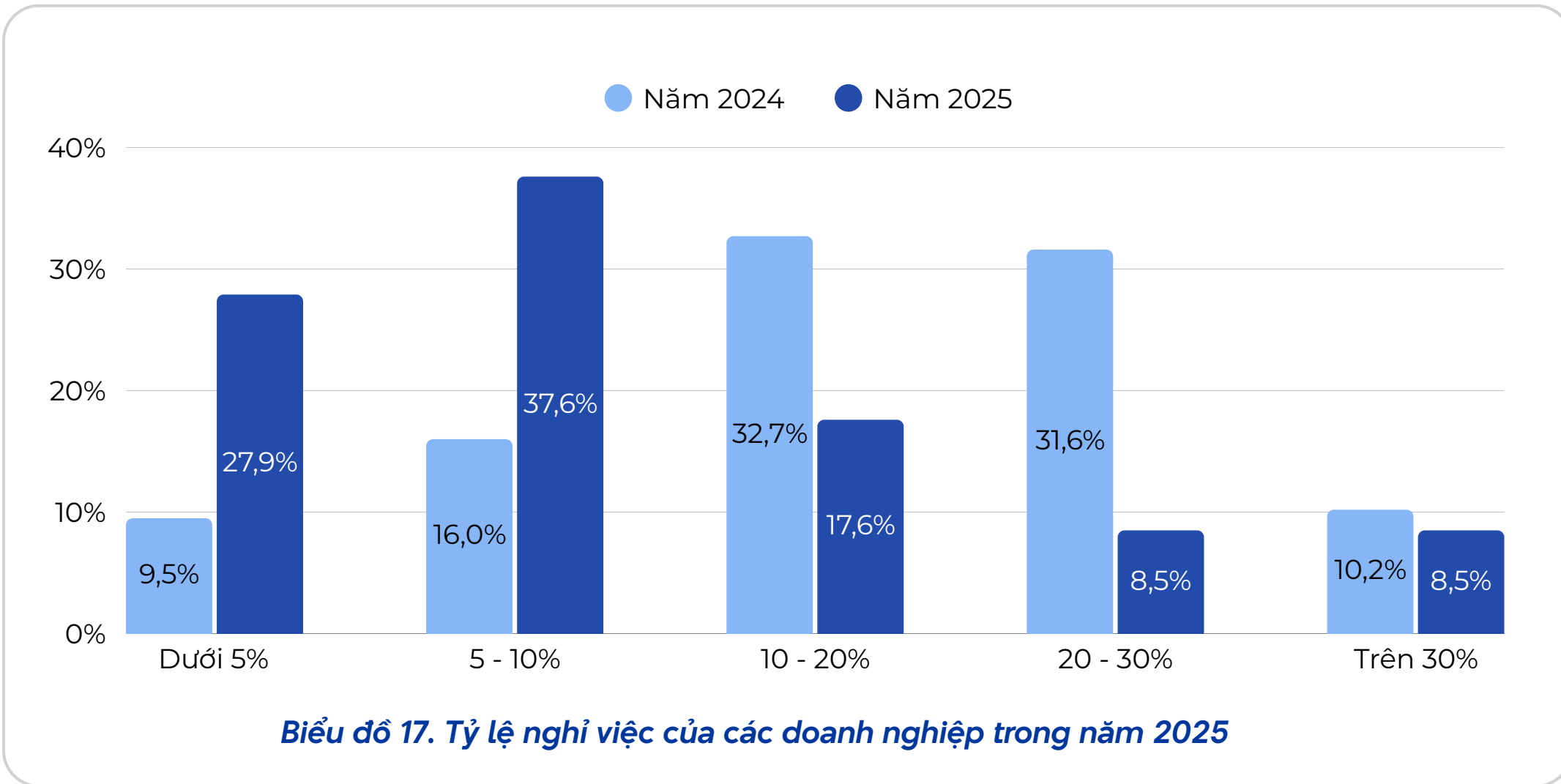
Ổn định cao

Tỷ lệ nghỉ dưới 5%

Nhóm doanh nghiệp bền vững

NHẬN ĐỊNH

So với năm 2024, cấu trúc biến động nhân sự năm 2025 có sự thay đổi đáng kể. Nhóm doanh nghiệp có tỷ lệ nghỉ việc 5-10% đã vươn lên chiếm tỷ trọng cao nhất (37,6%), soán ngôi nhóm “Dưới 5%” đứng đầu trong khảo sát năm ngoái.

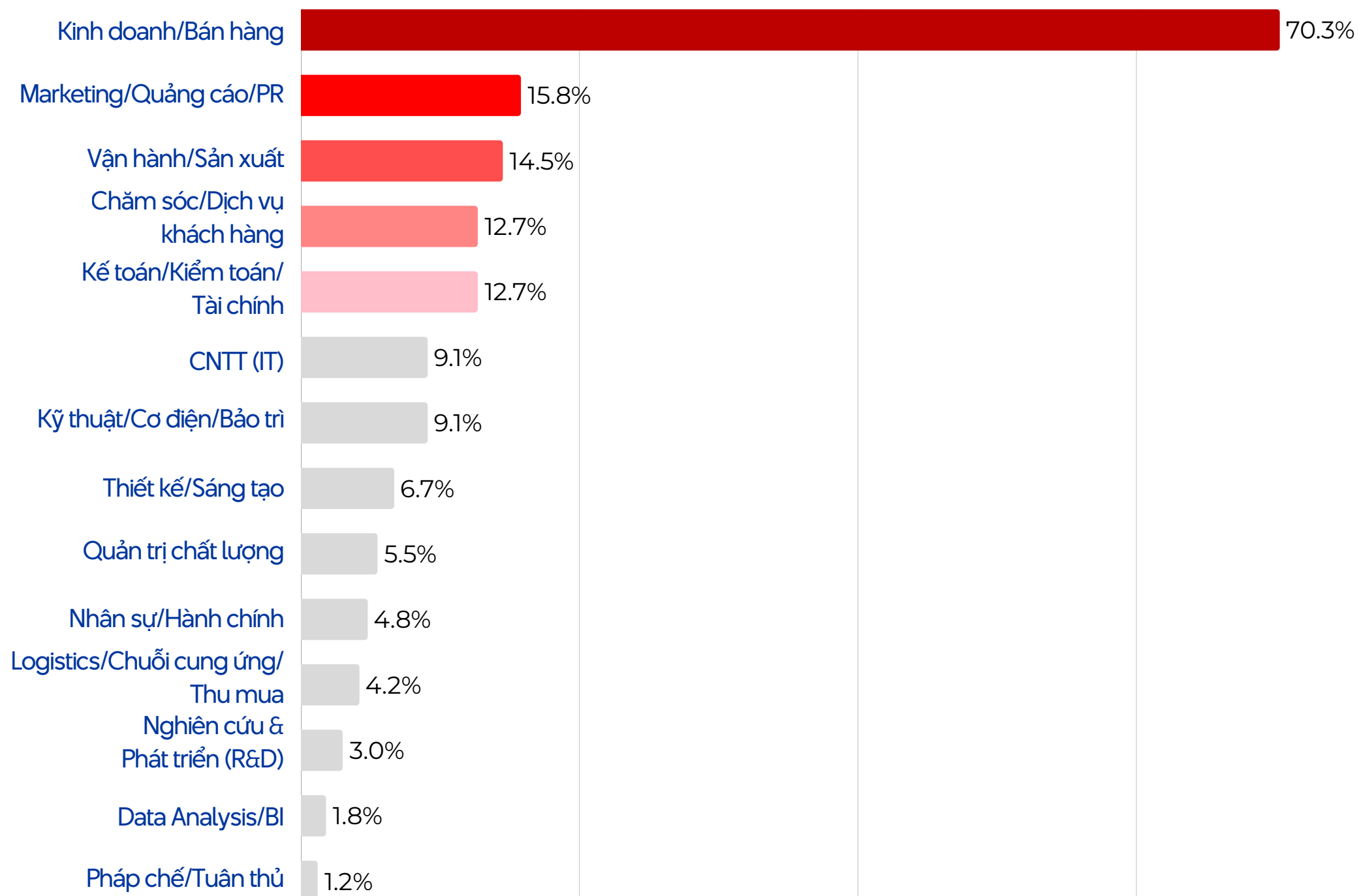


So với năm 2024, phần lớn các doanh nghiệp tham gia khảo sát năm 2025 có xu hướng ổn định nhân sự hơn khi tỷ lệ nghỉ việc tập trung ở mức thấp (dưới 5% và 5-10%)

Sự dịch chuyển này phản ánh các **doanh nghiệp đã kiểm soát được biến động nhân sự ở mức thấp** thay vì phân bố rải rác ở các ngưỡng cao hơn như năm trước. Đồng thời, đây cũng là dấu hiệu cho thấy **người lao động có xu hướng gắn bó và an toàn hơn** trong năm 2025 so với trước.

3.4.2. Bộ phận có xu hướng nghỉ việc cao

Kinh doanh/Bán hàng (Sales) dẫn đầu nhóm có xu hướng nghỉ việc cao



Biểu đồ 18. Bộ phận có xu hướng nghỉ việc cao trong năm 2025

“Cơn khát” nhân sự Sales

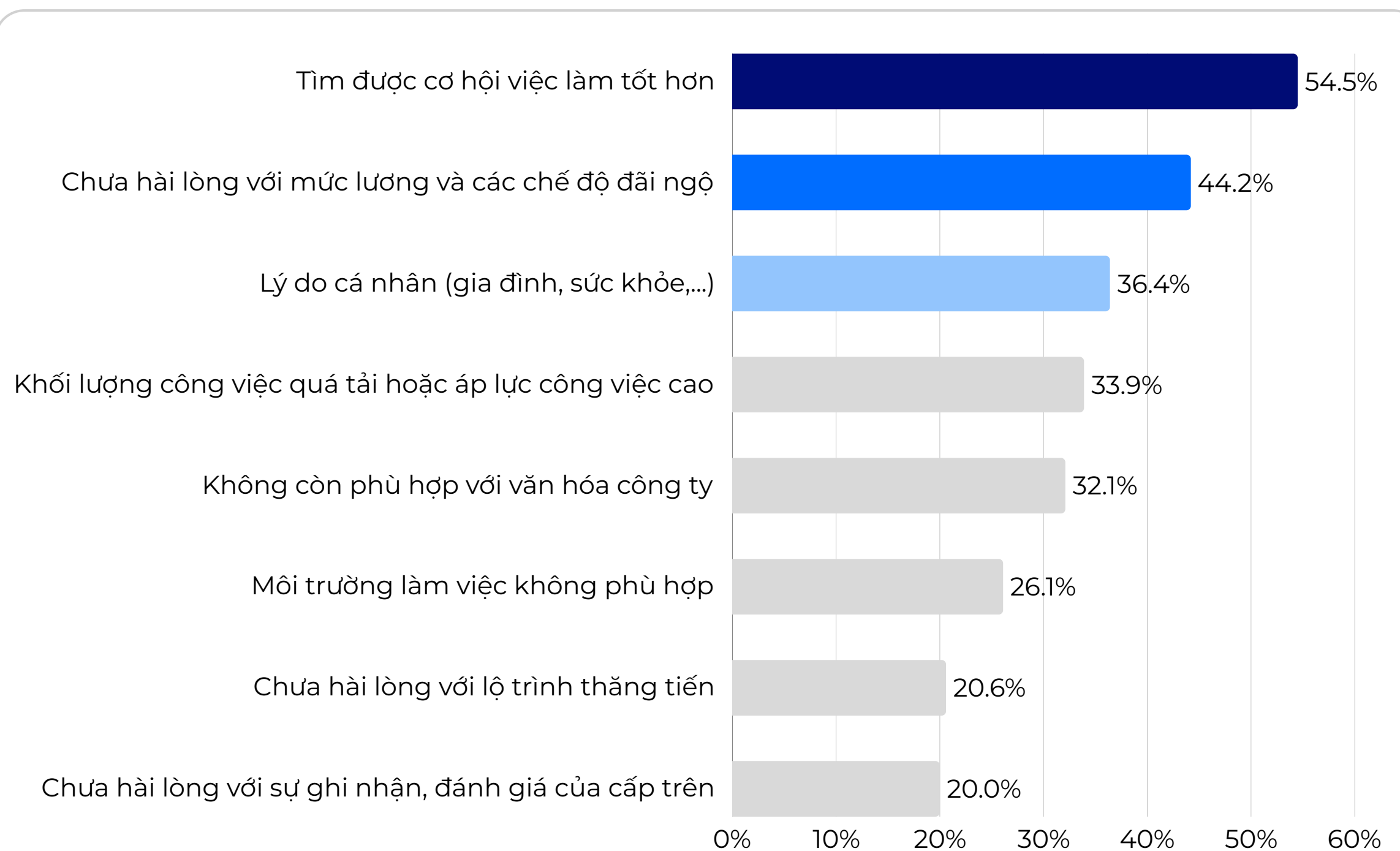
Với tỷ lệ nghỉ việc lên tới 70,3%, bộ phận Kinh doanh/Bán hàng tiếp tục là điểm nóng nhân sự. Đáng chú ý, Sales cũng là bộ phận đi đầu về tỷ lệ nghỉ việc theo dữ liệu khảo sát năm 2024 (70,4%). Áp lực KPI doanh số cực lớn, cường độ làm việc cao và sự cạnh tranh về đãi ngộ đã tạo ra một "vòng lặp tất yếu".

Nhóm chịu áp lực thị trường

Ngoài Sales, các vị trí trực tiếp tạo doanh thu và tương tác khách hàng như Marketing (15,8%), Vận hành (14,5%) và CSKH (12,7%) cũng ghi nhận tỷ lệ nghỉ việc đáng kể.

3.4.3. Nguyên nhân chính khiến nhân viên nghỉ việc

Hơn 50% nhân sự rời đi vì tìm thấy cơ hội tốt hơn



Biểu đồ 19. Xếp hạng các nguyên nhân chính khiến nhân viên nghỉ việc trong năm 2025

TOP 1

Nhu cầu tìm kiếm cơ hội tốt hơn

54,5%

Nguyên nhân phổ biến nhất khiến người lao động cân nhắc rời bỏ công việc hiện tại là mong muốn tìm được cơ hội việc làm tốt hơn.



TOP 2

Bài toán thu nhập vẫn nhức nhối

44,2%

Sự không hài lòng về tài chính tạo ra lực đẩy mạnh mẽ, khiến nhân viên dễ dàng dao động trước các lời mời gọi hấp dẫn hơn



NHẬN ĐỊNH

Doanh nghiệp nên tập trung nâng cao chất lượng công việc tổng thể, không chỉ ở mức lương mà còn ở khối lượng công việc, môi trường làm việc phù hợp, minh bạch về lộ trình phát triển và sự cân bằng trong vận hành.



3.4.4. Các chính sách thu hút & giữ chân nhân tài

Chính sách lương, thưởng và phúc lợi được ưu tiên hàng đầu trong việc chiêu mộ và giữ chân nhân tài

Lương thưởng & Phúc lợi

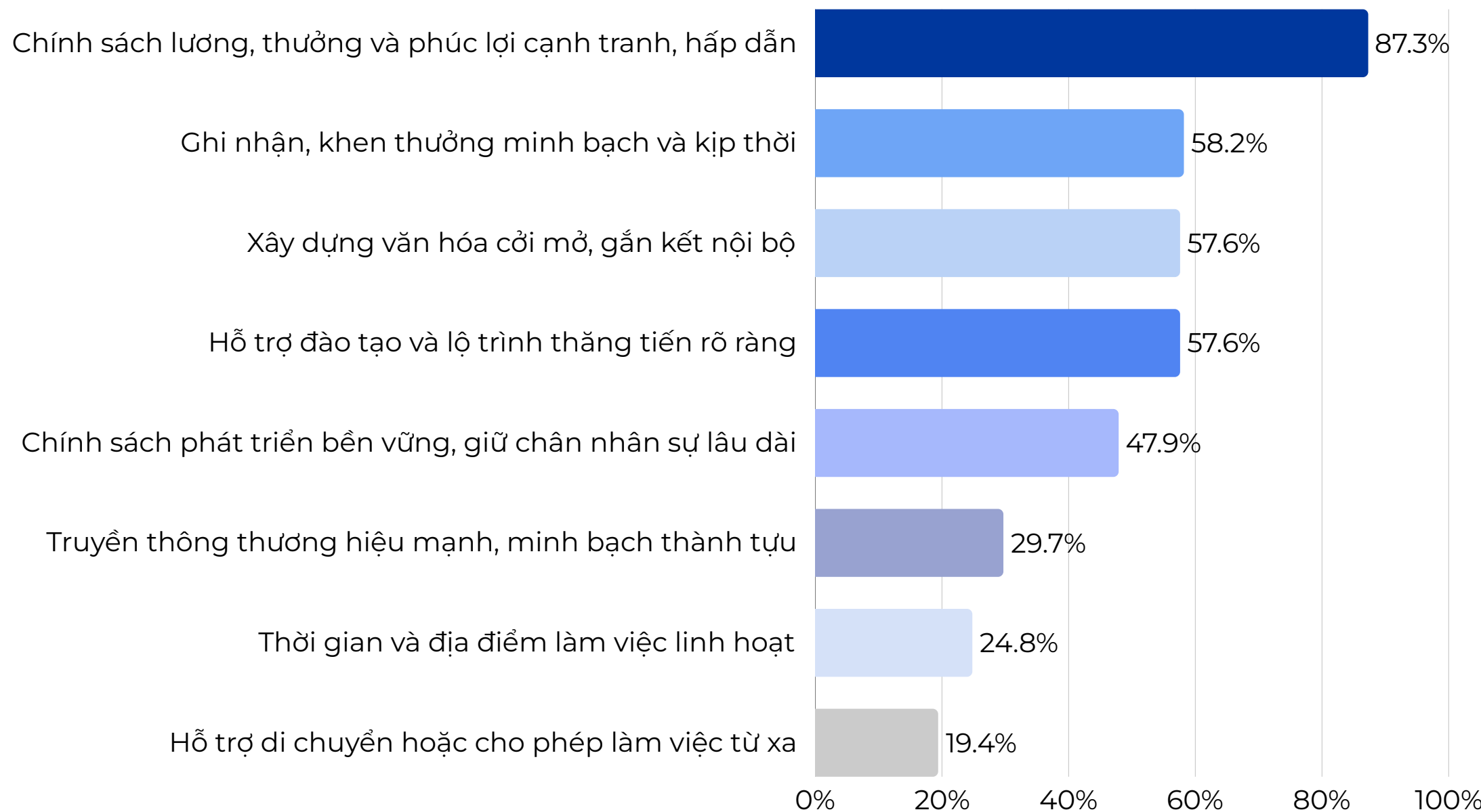
Đây là yếu tố nhận được sự đồng thuận áp đảo. Trong bối cảnh kinh tế hiện nay, lương thưởng là thước đo giá trị và sự an tâm tài chính, đóng vai trò quyết định trong việc giữ chân nhân sự.

Nhóm yếu tố phi tài chính

Nhóm yếu tố về Ghi nhận (58,2%), Văn hóa (57,6%) và Đào tạo (57,6%) có tỷ lệ quan trọng tương đương nhau. Doanh nghiệp cần kết hợp ba yếu tố này để tạo nên một môi trường làm việc bền vững.

Tâm thế bền vững

Gần 50% đơn vị xác định Chính sách phát triển bền vững là cần thiết. Các xu hướng về linh hoạt hay thương hiệu tuy có tỷ trọng thấp hơn (19-30%) nhưng vẫn là những mảnh ghép quan trọng để hoàn thiện EVP*.

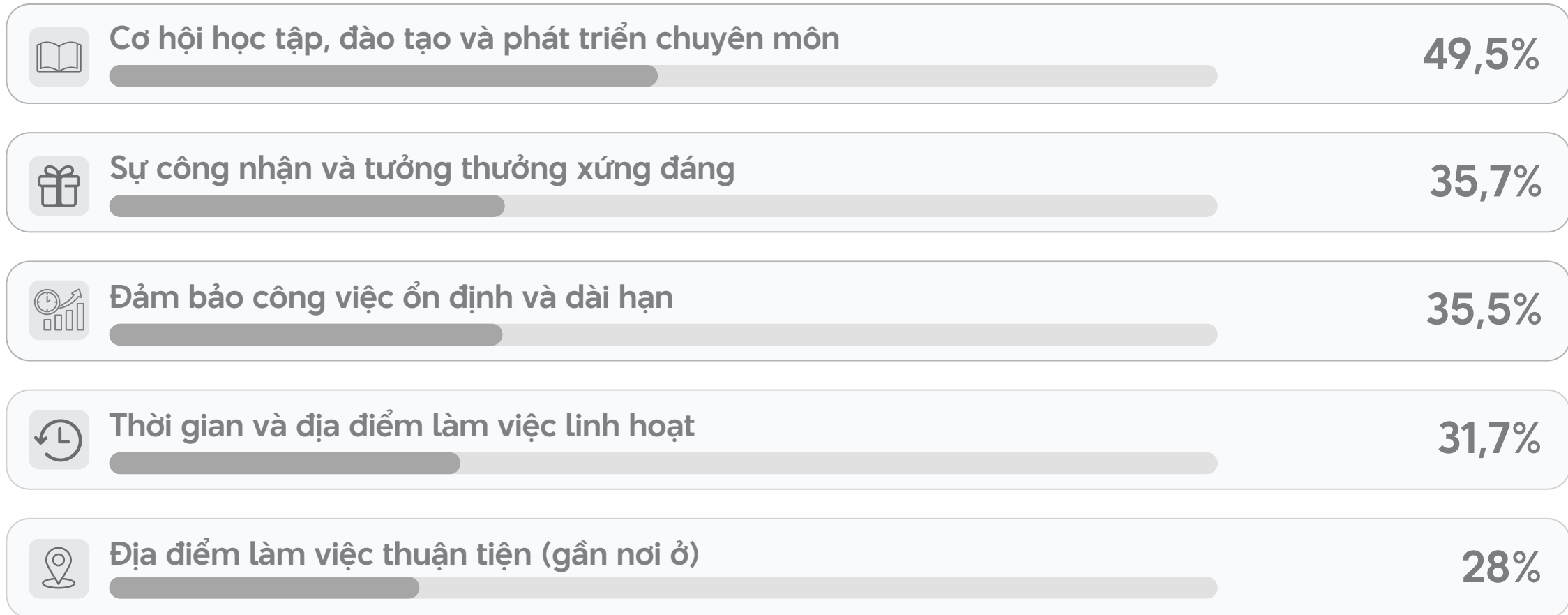
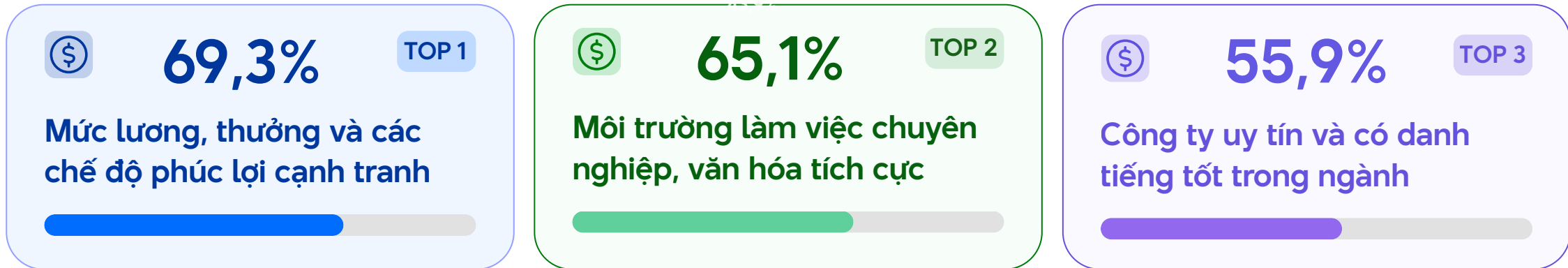


Biểu đồ 20. Các chính sách quan trọng để thu hút và giữ chân nhân tài của doanh nghiệp

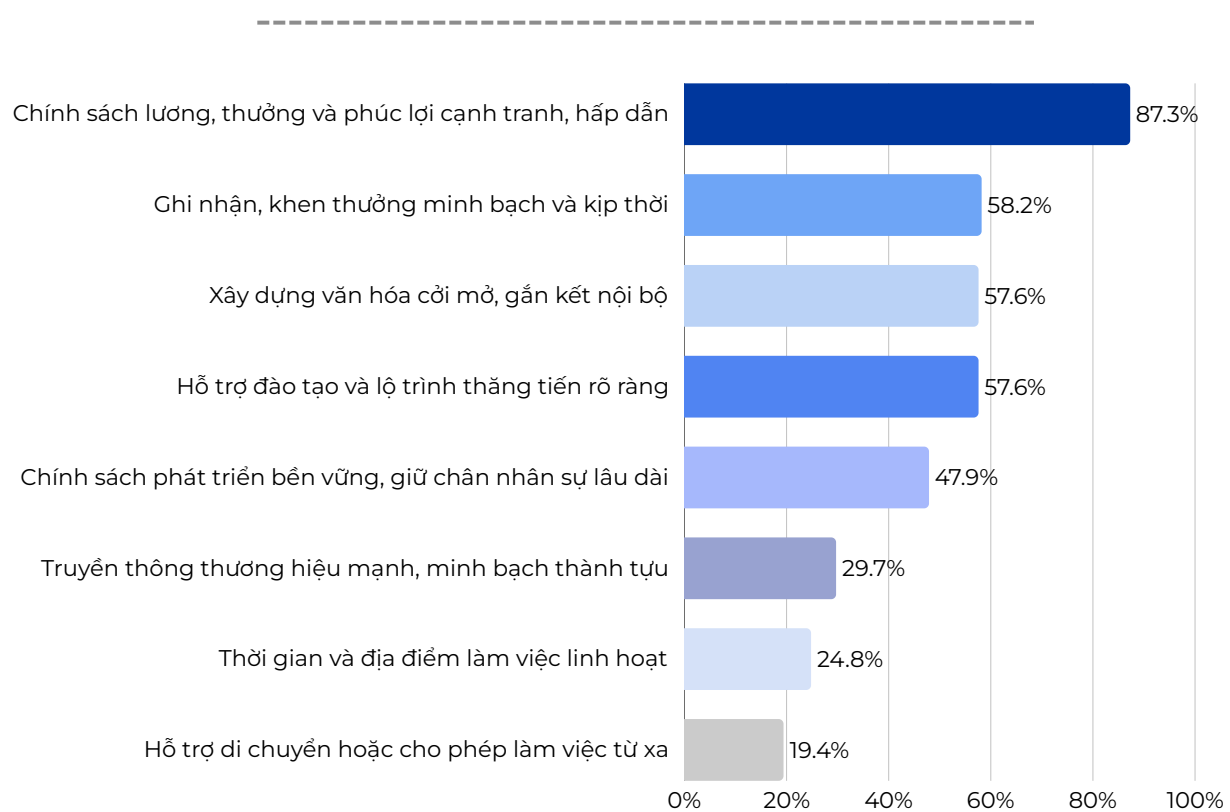
*EVP (Employee Value Proposition) = Giá trị mà doanh nghiệp cam kết mang lại cho nhân viên

3.4.5. Tương quan giữa các chính sách thu hút nhân tài của doanh nghiệp & tiêu chí tìm việc của ứng viên

Người lao động quan tâm gì nhất khi tìm kiếm một công việc mới?



Các chính sách thu hút nhân tài của doanh nghiệp

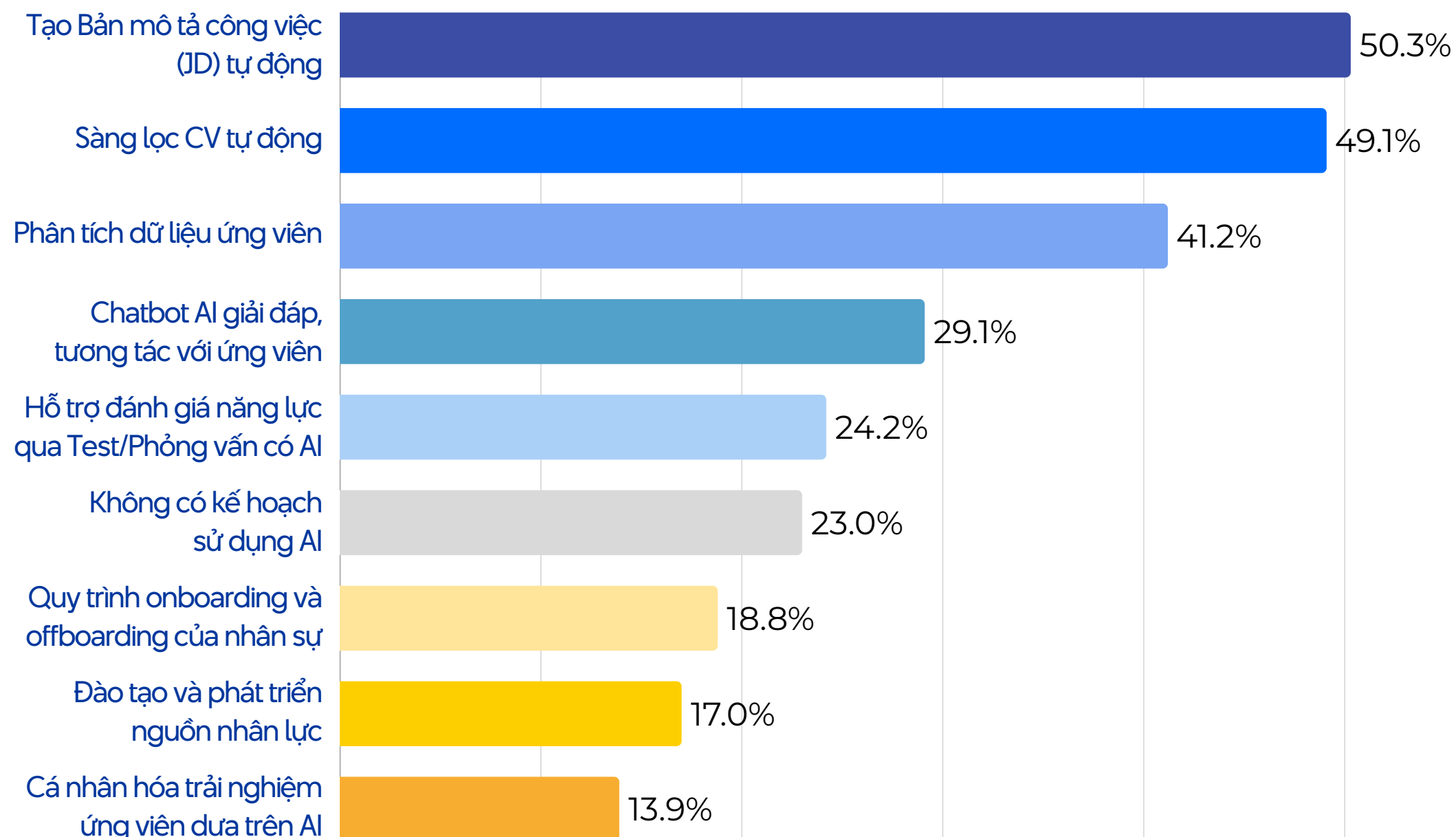


ĐỒNG THUẬN VỀ TÀI CHÍNH

Cả ứng viên (69,3%) và doanh nghiệp (87,3%) đều xác định **Lương thưởng & Phúc lợi** là yếu tố quan trọng nhất. Đây là điểm gặp gỡ then chốt giữa chính sách của doanh nghiệp & kỳ vọng của người tìm việc trong năm 2026.

3.5.1. Ứng dụng AI vào quy trình tuyển dụng

Hơn 3/4 doanh nghiệp đã nhập cuộc, AI không còn là khái niệm xa lạ mà là công cụ cạnh tranh then chốt



Biểu đồ 21. Các ứng dụng của AI trong quy trình tuyển dụng của doanh nghiệp

Tối ưu hóa khâu sơ loại

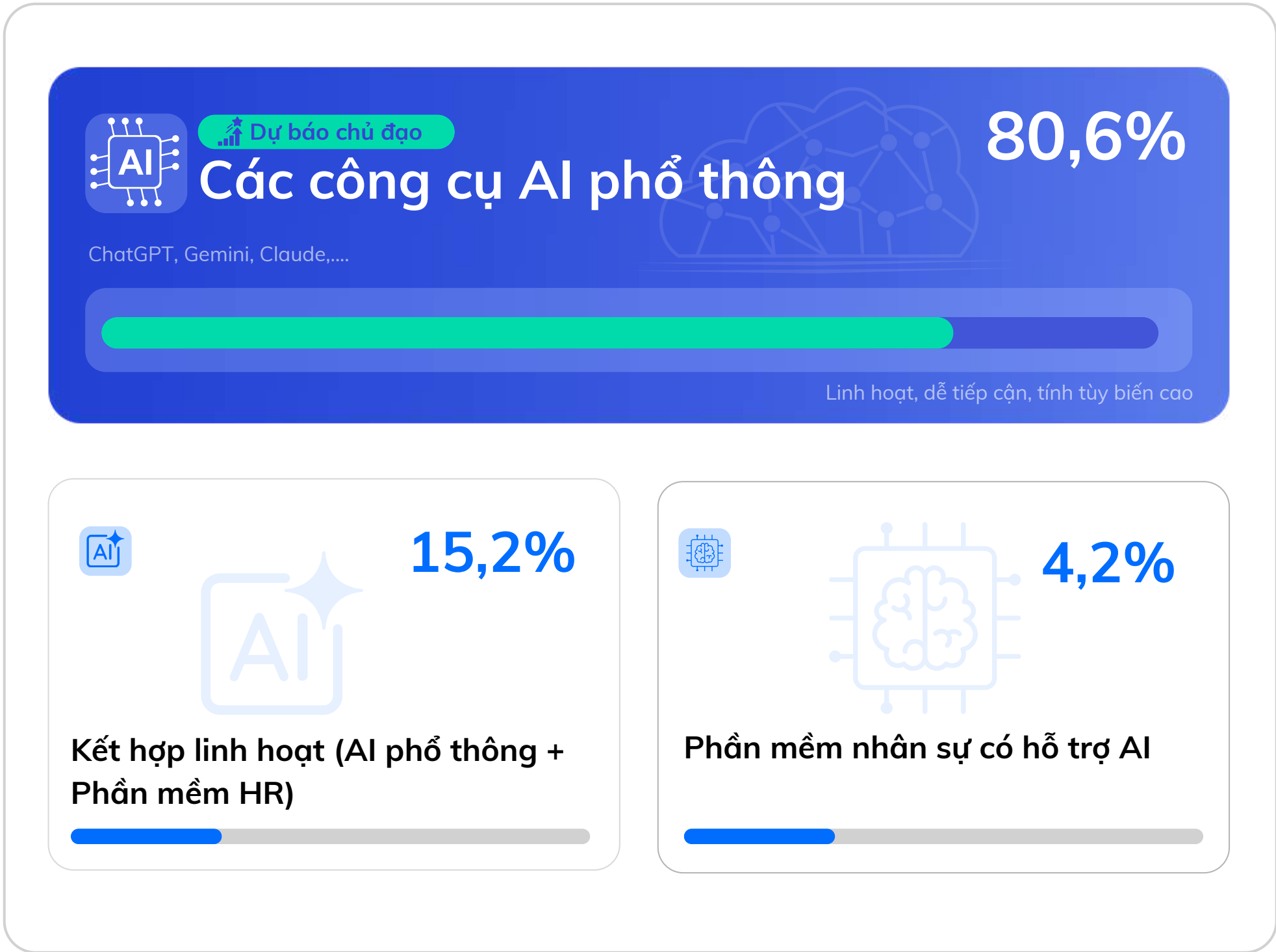
AI được ứng dụng mạnh mẽ nhất vào Tạo JD (50,3%) và Sàng lọc CV (49,1%). Đây là hai khâu tốn nhiều thời gian và mang tính lặp lại, cho thấy doanh nghiệp ưu tiên hiệu quả tức thì và giải phóng sức lao động khỏi các tác vụ hành chính.

KHUYẾN NGHỊ:

Dữ liệu cho thấy doanh nghiệp đang ưu tiên ứng dụng AI vào các khâu mang tính chuẩn hóa và tiết kiệm thời gian như tạo JD và sàng lọc CV. Từ thực tế này, doanh nghiệp có thể cân nhắc mở rộng ứng dụng AI theo lộ trình phù hợp, kết hợp giữa tự động hóa và đánh giá con người, nhằm nâng cao hiệu quả tuyển dụng mà vẫn đảm bảo chất lượng trải nghiệm ứng viên.

3.5.2. Các công cụ ứng dụng AI trong tuyển dụng

Các công cụ AI phổ thông (ChatGPT, Gemini...) chiếm ưu thế tuyệt đối



Sự thống trị của AI phổ thông

Với 80,6% lựa chọn, các công cụ như ChatGPT, Gemini đang chiếm ưu thế tuyệt đối nhờ tốc độ thích nghi và khả năng giải quyết đa tác vụ.

Xu hướng kết hợp

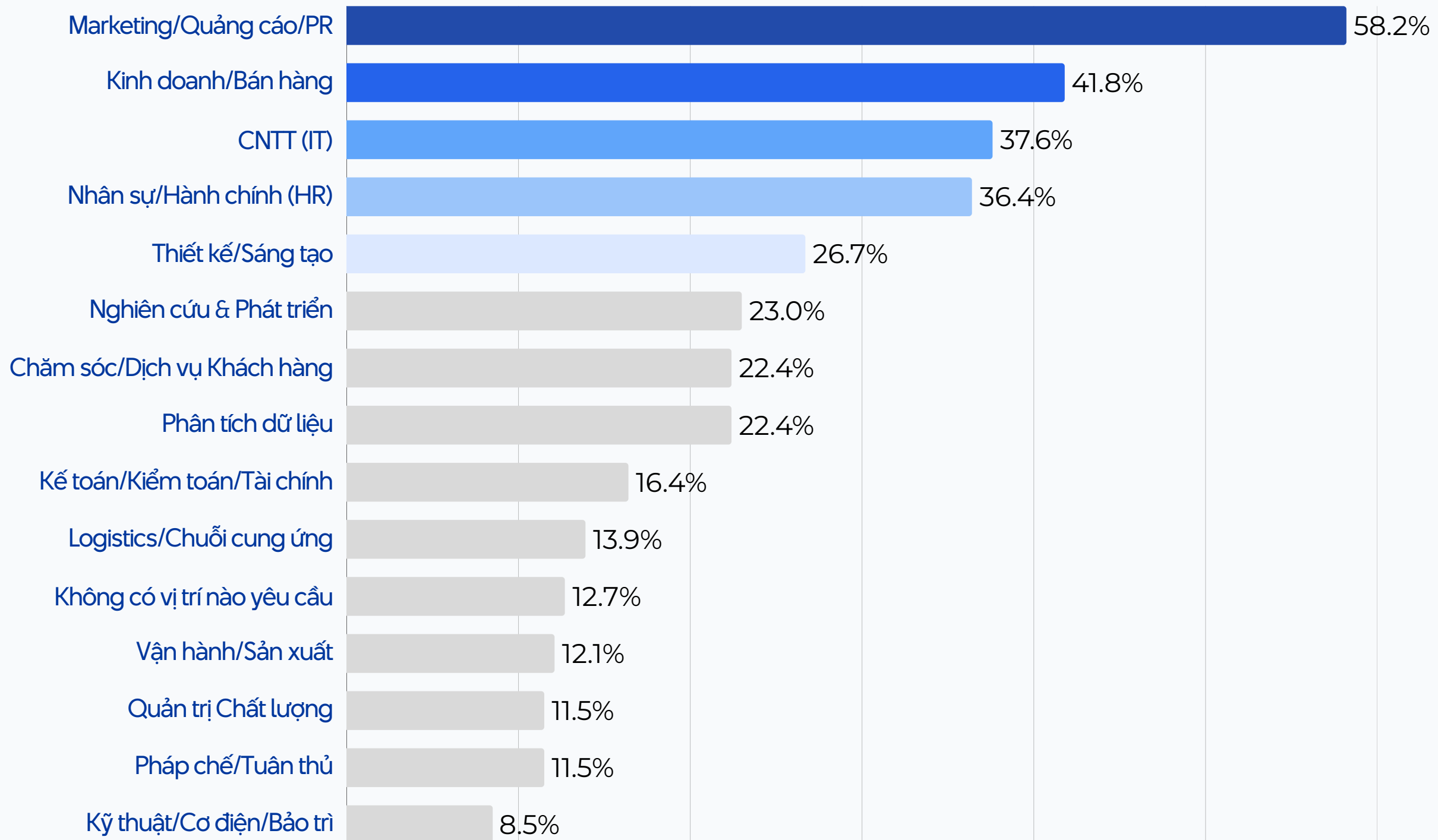
Đây có thể là nhóm doanh nghiệp tiên phong, tận dụng thế mạnh xử lý dữ liệu của phần mềm chuyên dụng và khả năng sáng tạo nội dung của AI phổ thông để tối ưu hóa toàn diện.

Hạn chế của phần mềm tích hợp

Chỉ 4,2% doanh nghiệp sử dụng duy nhất phần mềm nhân sự tích hợp AI, cho thấy các hệ thống chuyên dụng chưa đủ linh hoạt để đáp ứng kỳ vọng hiện tại.

3.5.3. Các bộ phận yêu cầu ứng viên cần có kỹ năng AI

Marketing và Sales dẫn đầu xu hướng đòi hỏi kỹ năng AI để bứt phá hiệu suất sáng tạo và tối ưu hóa doanh thu



Biểu đồ 22. Xếp hạng các vị trí/bộ phận yêu cầu ứng viên có hiểu biết/kỹ năng AI

KHUYẾN NGHỊ:

Dữ liệu cho thấy kỹ năng AI đang dần trở thành yêu cầu phổ biến không chỉ ở khối Công nghệ mà còn lan rộng sang Marketing, Sales và Nhân sự – những vị trí gắn trực tiếp với hiệu quả kinh doanh.

Với ứng viên, việc chủ động trang bị kiến thức và kỹ năng AI ở mức ứng dụng thực tế sẽ giúp gia tăng lợi thế cạnh tranh, đặc biệt tại các vị trí phi kỹ thuật.

Về phía doanh nghiệp, xu hướng này phản ánh nhu cầu nâng cao hiệu suất làm việc thông qua công cụ AI hơn là tuyển mới nhân sự chuyên sâu. Do đó, đầu tư đào tạo AI nội bộ và chuẩn hóa yêu cầu năng lực theo từng vị trí sẽ là hướng đi phù hợp trong giai đoạn tới.

3.5.4. Chiến lược nâng cao năng lực AI của doanh nghiệp

Gần 60% doanh nghiệp ưu tiên đào tạo nội bộ thay vì tuyển dụng mới để thích ứng với AI

Ưu tiên Đào tạo (Upskilling)

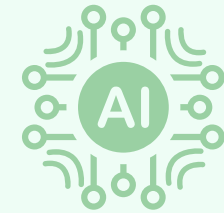
58,8%



Thay vì "lọc máu" nhân sự, gần 60% doanh nghiệp chọn cách trang bị vũ khí mới cho đội ngũ hiện hữu để thích ứng nhanh.

Trang bị tài nguyên AI

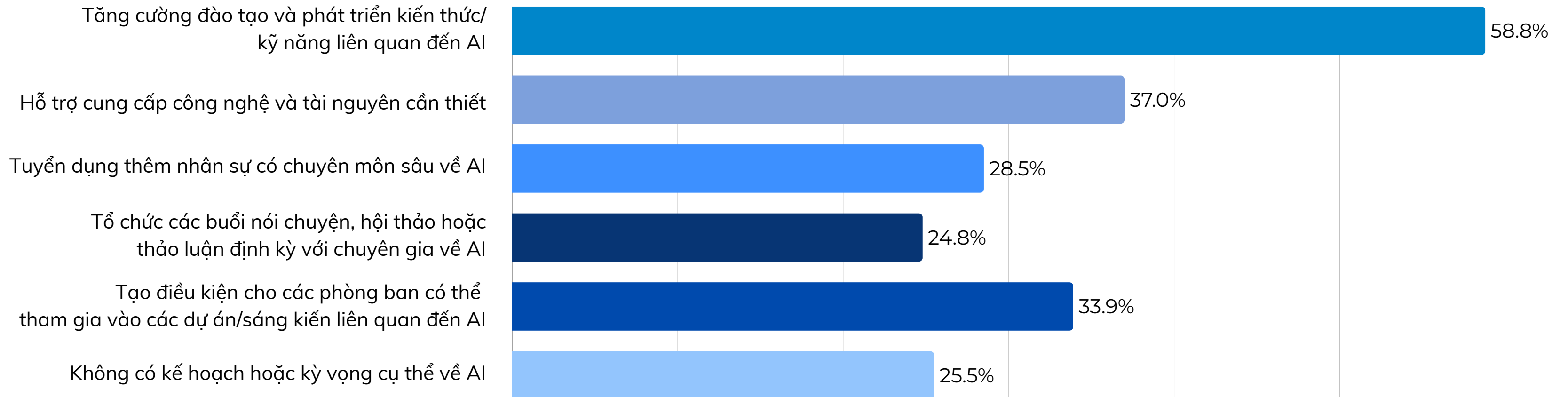
37%



Song song với con người, doanh nghiệp đang mạnh tay trang bị công cụ và tài nguyên tính toán để tạo môi trường thực hành AI hiệu quả.

NHẬN ĐỊNH

Doanh nghiệp đang ưu tiên nâng cao năng lực AI cho nhân sự thông qua đào tạo và cung cấp công cụ, thay vì phụ thuộc hoàn toàn vào việc tuyển mới nhân sự chuyên sâu. Cách tiếp cận này phản ánh xu hướng tối ưu nguồn lực nội bộ và triển khai AI theo hướng thực tiễn, từng bước gắn với hoạt động vận hành.



Biểu đồ 23. Các chiến lược được doanh nghiệp dự kiến triển khai để nâng cao năng lực AI của nhân sự và áp dụng trong vận hành và kinh doanh

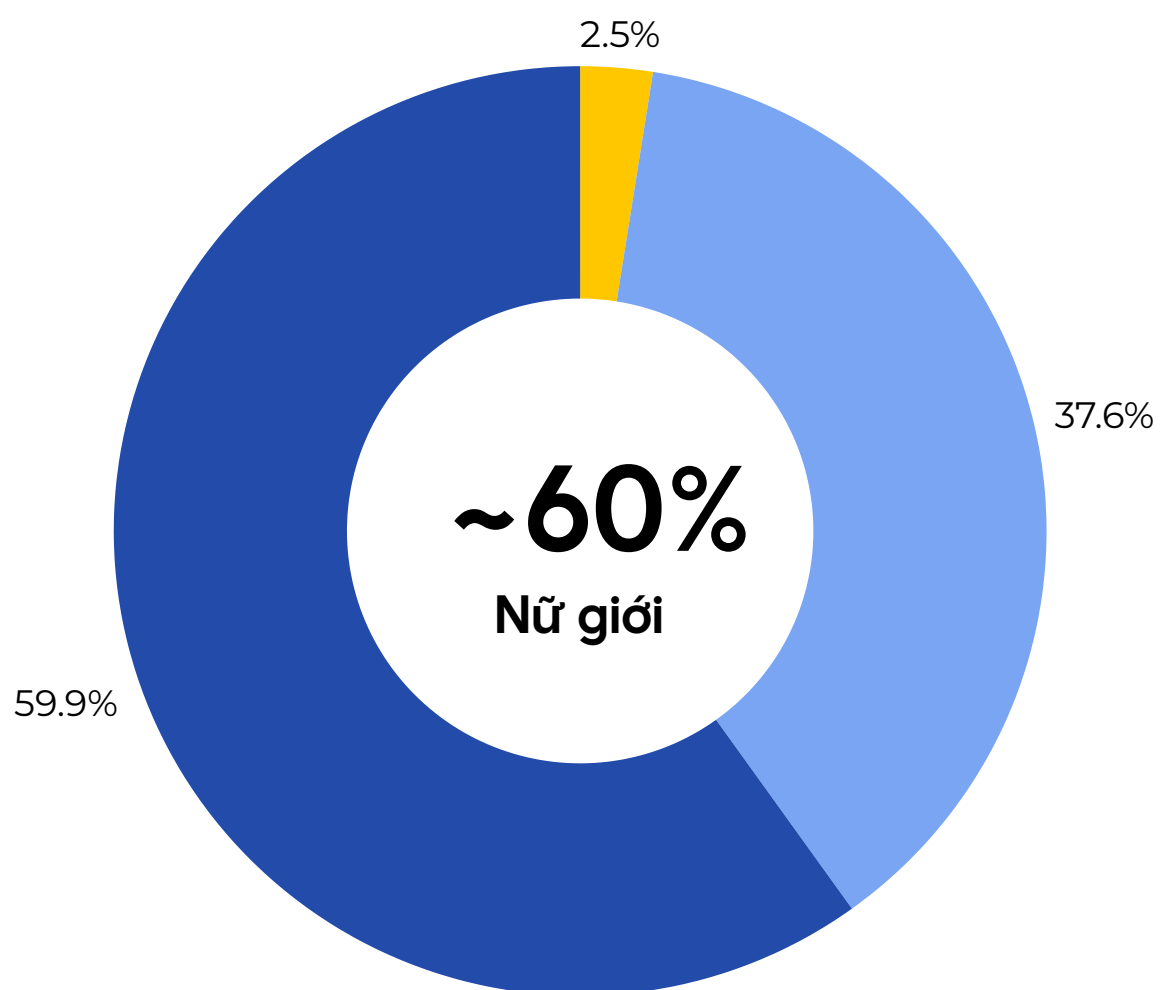
04 | KHẢO SÁT

ỨNG VIÊN/NGƯỜI LAO ĐỘNG

- Chân dung Ứng viên/Người lao động
- Đánh giá về công việc hiện tại
- Tình hình việc làm năm 2025
- Xu hướng tìm việc năm 2026
- AI & Người lao động

4.1. CHÂN DUNG ỨNG VIÊN/NGƯỜI LAO ĐỘNG

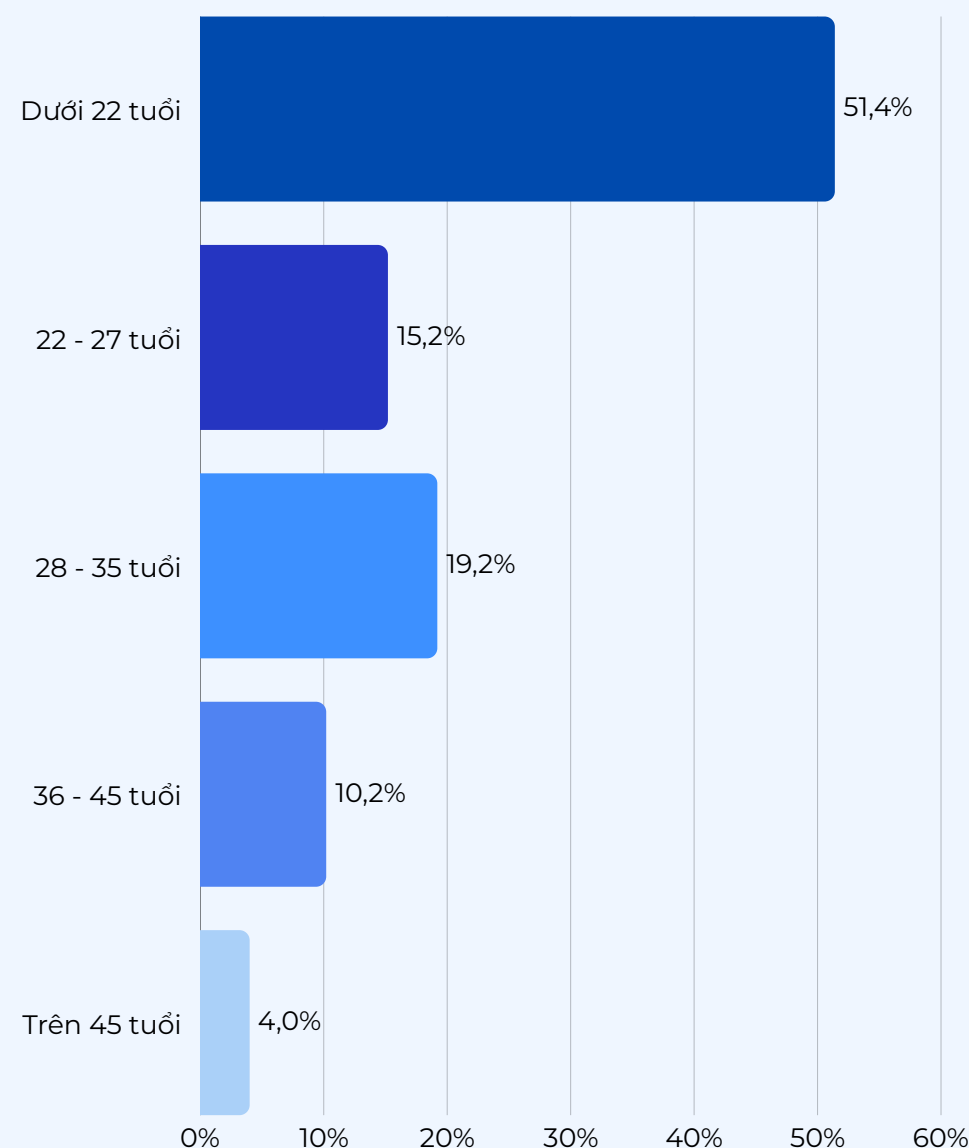
4.1.1. Nhân khẩu học



Biểu đồ 24. Giới tính

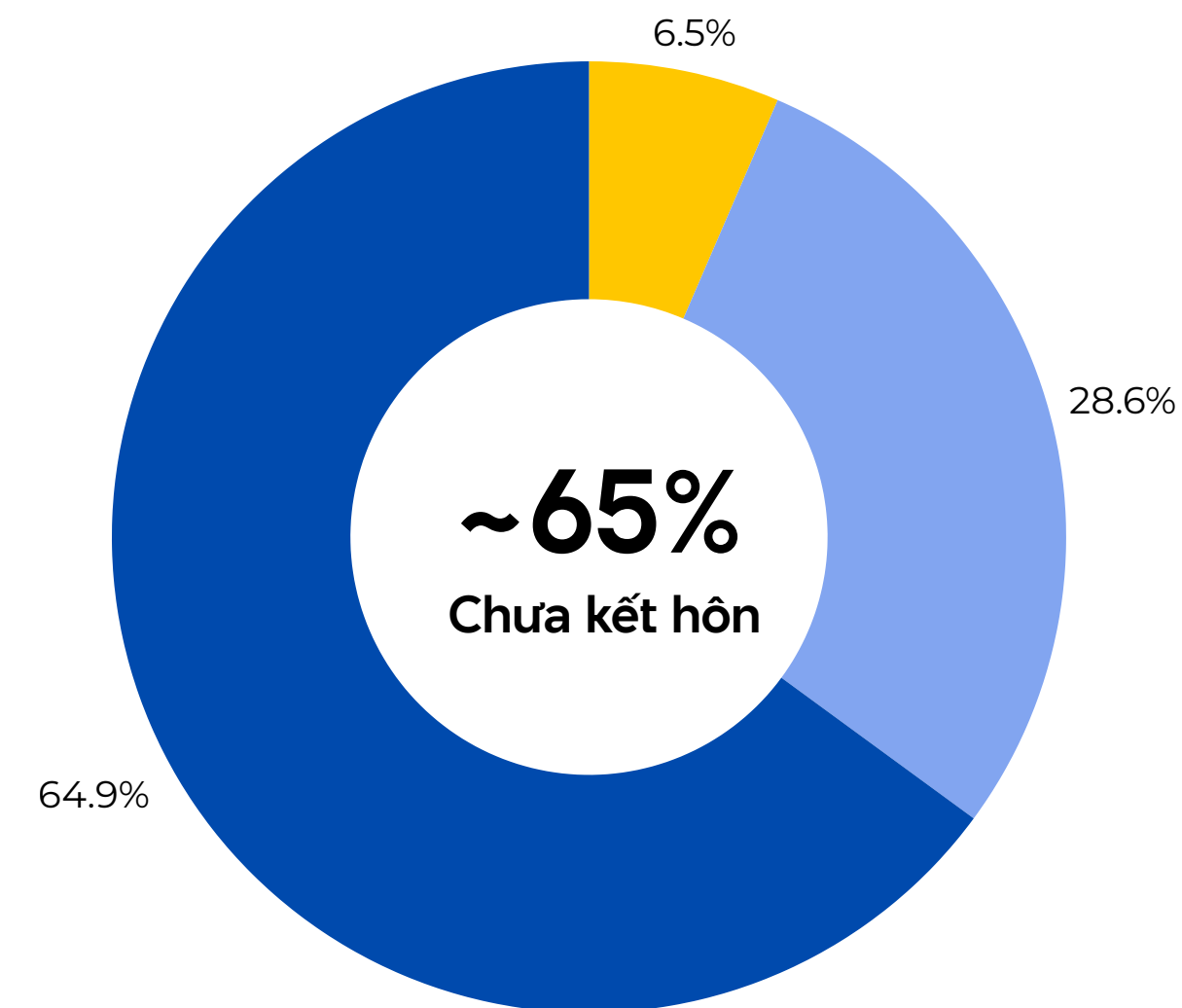
● Nam ● Nữ ● Không chia sẻ

❗ Phân bố giới tính trong nhóm ứng viên tham gia khảo sát có phần nhỉnh hơn về phía **nữ giới** (~60%)



Biểu đồ 25. Độ tuổi

❗ Dữ liệu ghi nhận sự tập trung đông đảo ở nhóm Gen Z (dưới 27 tuổi), trong đó tỷ lệ **dưới 22 tuổi** áp đảo (51,4%).



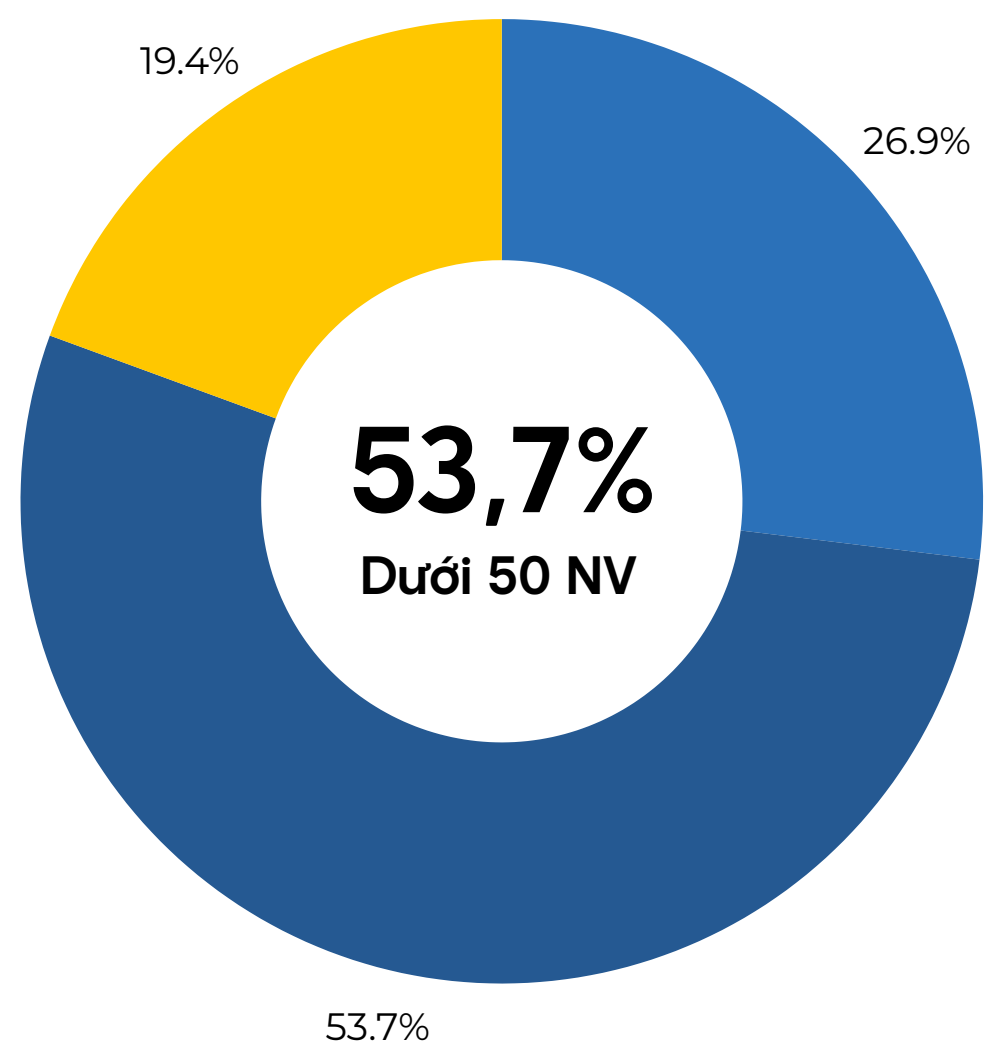
Biểu đồ 26. Tình trạng hôn nhân

● Chưa kết hôn ● Đã kết hôn ● Không chia sẻ

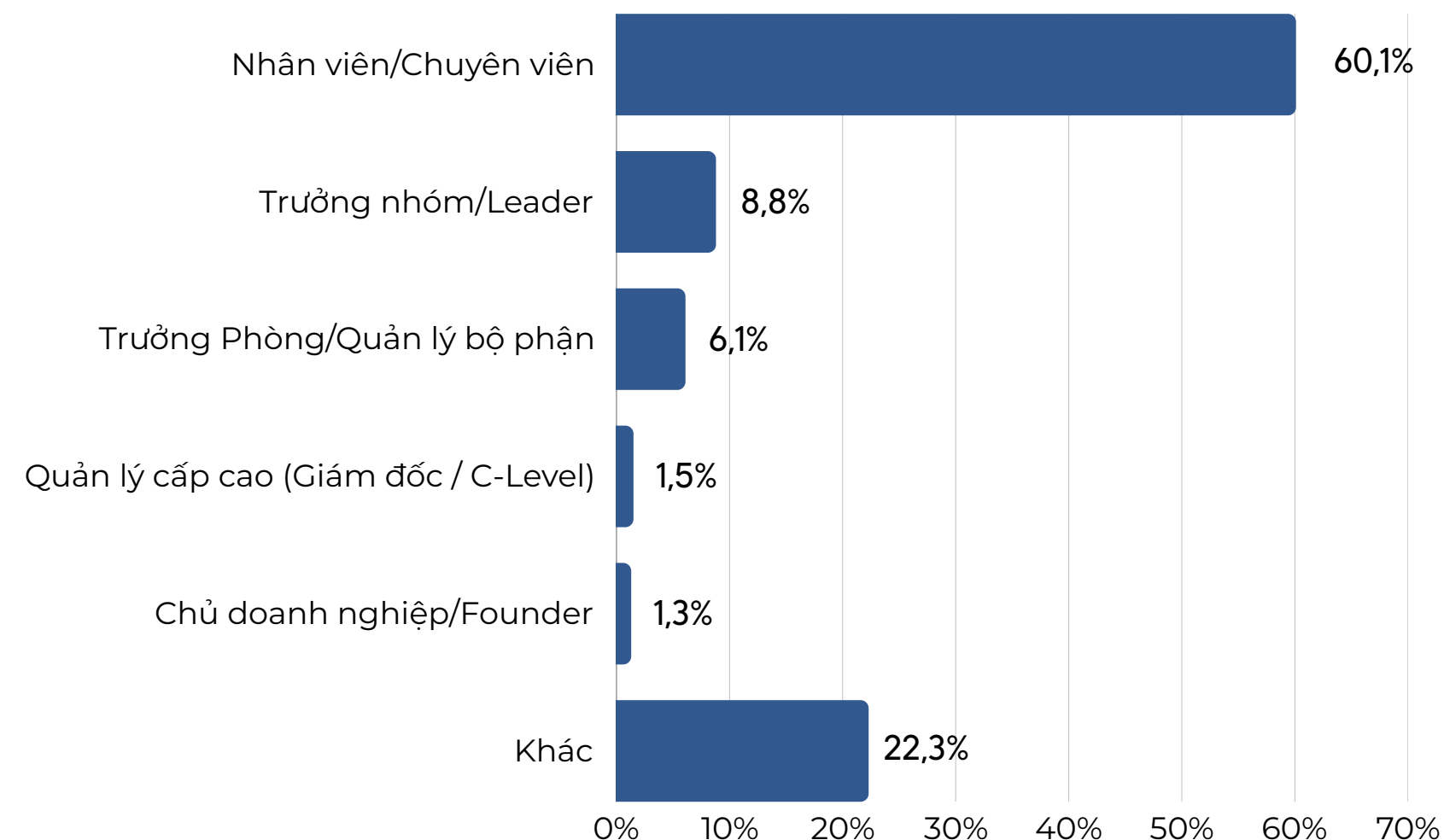
❗ Nhóm **chưa kết hôn** (64,9%) chiếm ưu thế. Đây là nhóm người ít bị ràng buộc bởi các yếu tố gia đình nên có mối quan tâm về thị trường việc làm nhiều hơn.

4.1.2. Quy mô công ty và cấp bậc nhân sự

● Dưới 50 nhân viên
 ● 50 - 249 nhân viên
 ● Từ 250 nhân viên trở lên



Biểu đồ 27. Quy mô nhân sự công ty hiện tại của người lao động



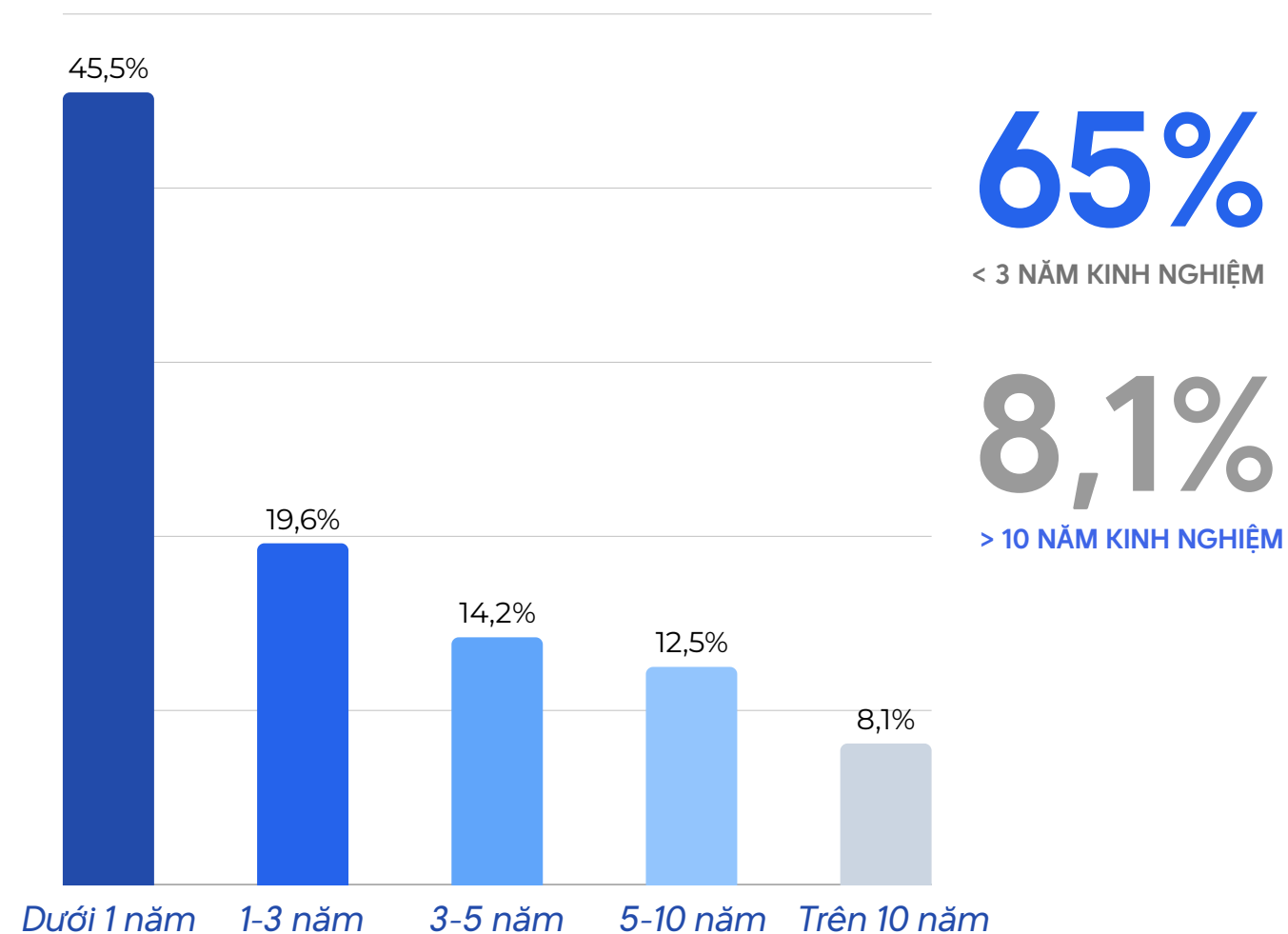
Biểu đồ 28. Cấp bậc/Vị trí hiện tại của người lao động



NHẬN ĐỊNH:

Hơn một nửa số người lao động tham gia khảo sát (53,7%) làm việc tại các công ty quy mô nhỏ (dưới 50 nhân sự). Dữ liệu phản ánh rõ mô hình “thấp nhân sự” điển hình, trong đó Nhân viên/Chuyên viên chiếm tỷ trọng áp đảo (60,1%).

4.1.3. Số năm kinh nghiệm của người lao động



Biểu đồ 29. Số năm kinh nghiệm của người lao động

● **Đặc điểm mẫu**

Đa số đáp viên đang ở giai đoạn mới bắt đầu sự nghiệp hoặc mới gia nhập thị trường lao động

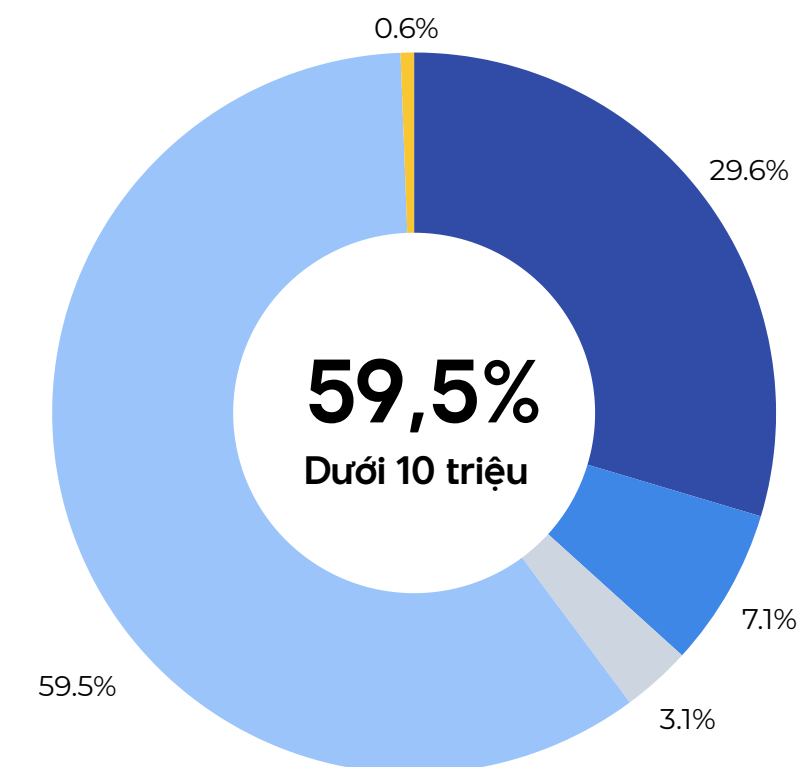
● **Nhóm nhân sự thâm niên**

Nhóm nhân sự có kinh nghiệm **trên 10 năm** chỉ chiếm tỷ trọng khiêm tốn 8,1%.

\$ **Mức lương trung bình**

Phân khúc khởi điểm dưới 10 triệu chiếm tỷ trọng lớn nhất, tương ứng với cơ cấu kinh nghiệm trẻ.

- Dưới 10 triệu
- 10 - 20 triệu
- 20 - 30 triệu
- 30 - 50 triệu
- Trên 50 triệu

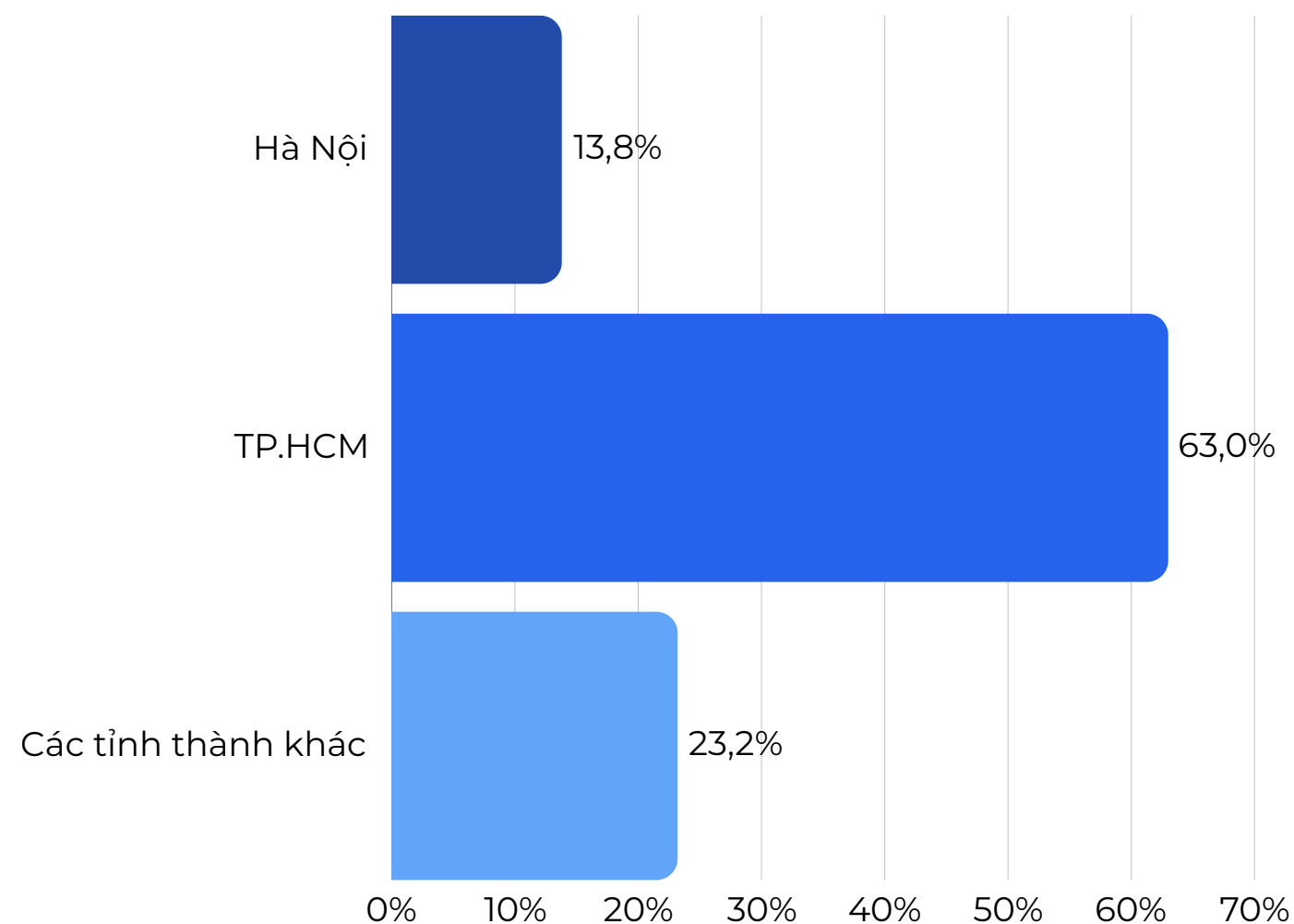


Biểu đồ 30. Mức lương trung bình mỗi tháng ở công việc hiện tại

● **NHẬN ĐỊNH:**

Báo cáo tập trung phản ánh tâm lý và kỳ vọng của những người mới gia nhập thị trường, đang trong giai đoạn tích lũy kinh nghiệm ban đầu.

4.1.4. Khu vực làm việc



Biểu đồ 31. Khu vực làm việc của người lao động

Khu vực dẫn đầu

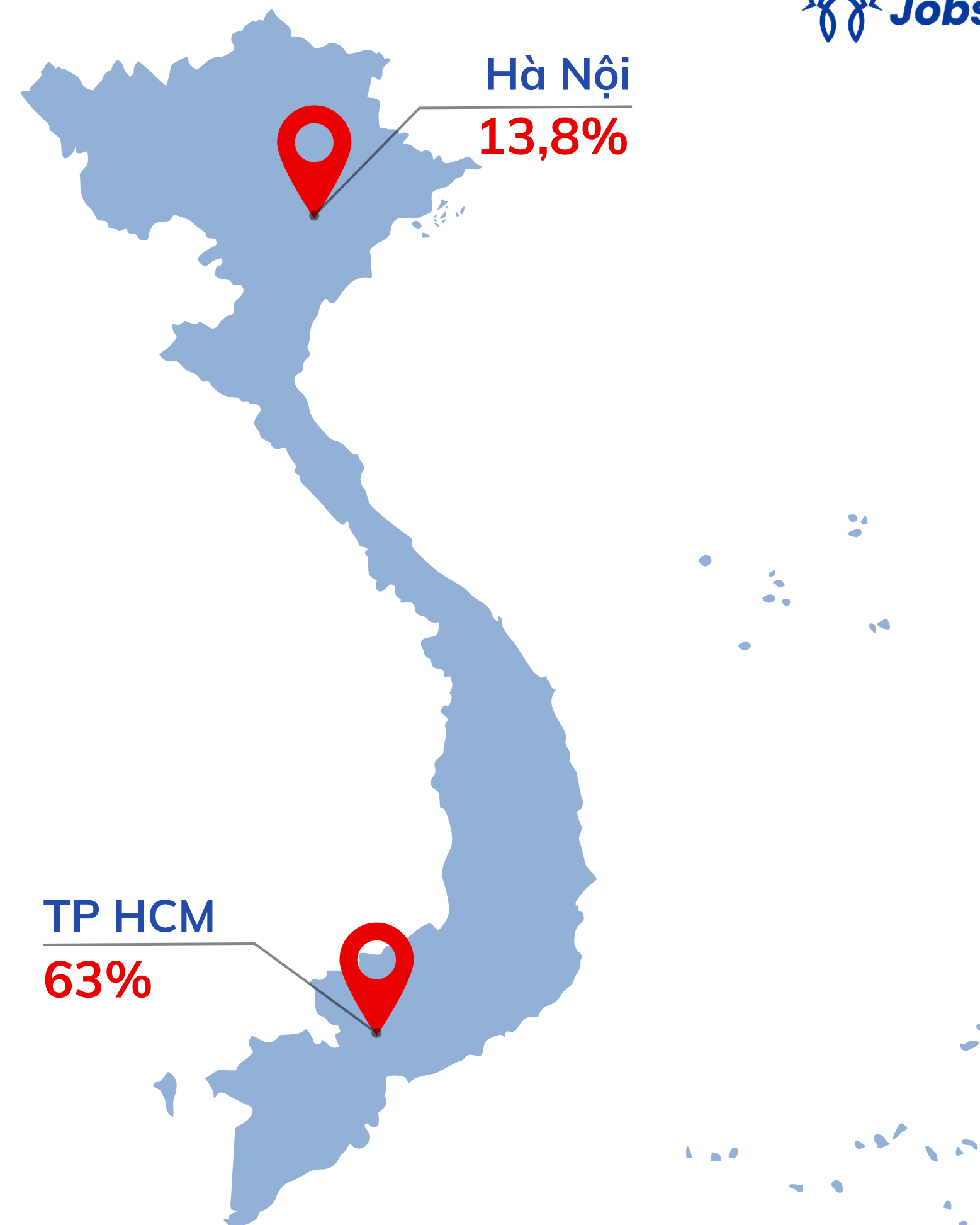
TP.HCM

63%

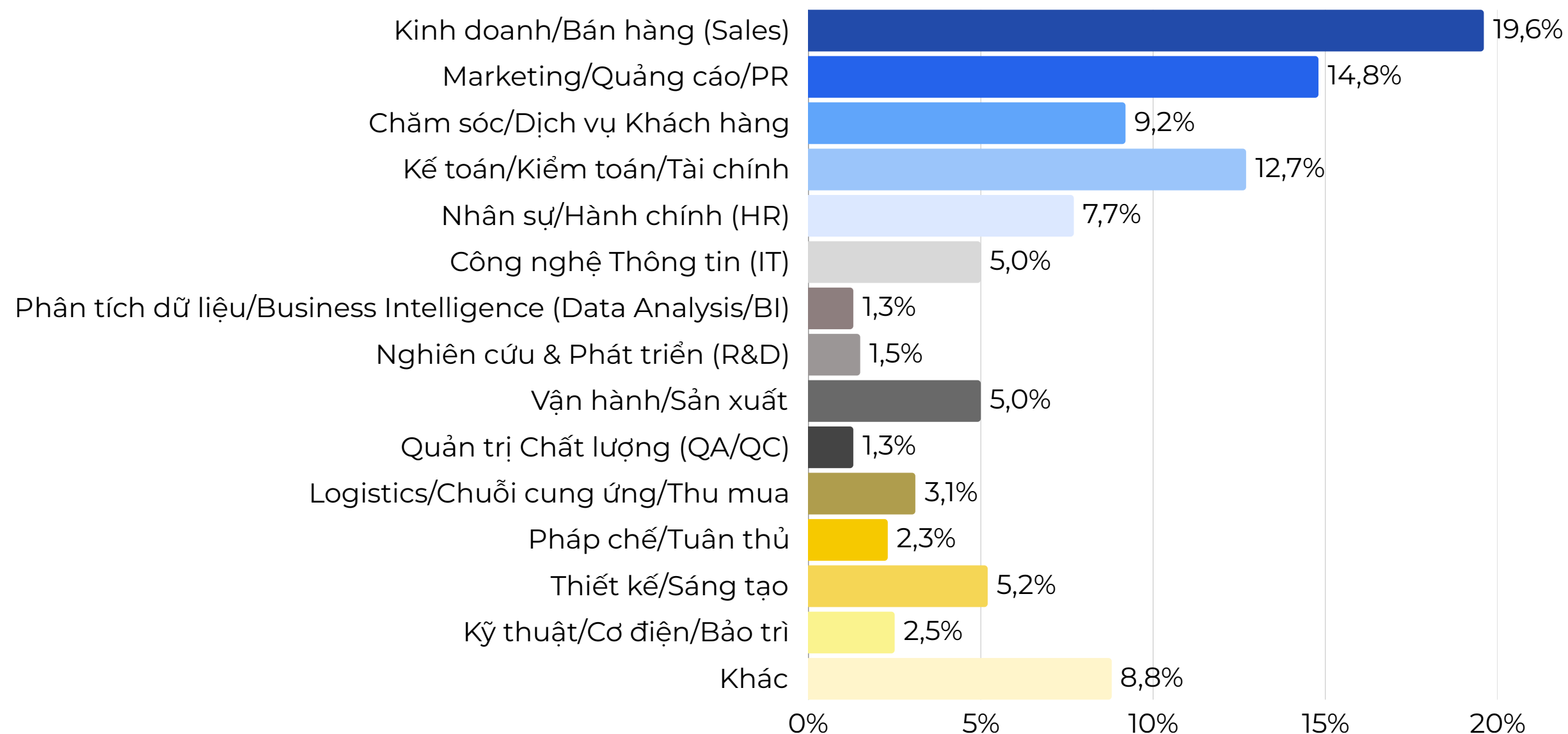
Tỷ lệ áp đảo



Khảo sát tiếp cận được chủ yếu đáp viên đang làm việc tại 2 trung tâm kinh tế lớn nhất cả nước.



4.1.5. Bộ phận chuyên môn



Biểu đồ 32. Bộ phận chuyên môn hiện tại/gần nhất của người lao động

NHẬN ĐỊNH: Các vị trí trực tiếp tạo ra doanh thu và xây dựng thương hiệu cho doanh nghiệp được nhiều đáp viên tham gia khảo sát nhất.

Kinh Doanh & Marketing

34,4%

Tổng tỷ lệ của hai nhóm trực tiếp tạo ra doanh thu và thương hiệu.

Tài Chính - Kế Toán

12,7%

Bộ phận cốt lõi quản lý dòng tiền và tuân thủ tài chính.

Kỹ Thuật & Sản Xuất

15,3%

Bao gồm IT, R&D, QA/QC, Vận hành và Kỹ thuật bảo trì.

4.1.6. Lĩnh vực ngành nghề chính

Thương Mại & Bán Lẻ



17,3%

Lĩnh vực dẫn đầu về tỷ lệ thu hút nhân sự trong khảo sát.

Sản Xuất & Chế Tạo



13,2%

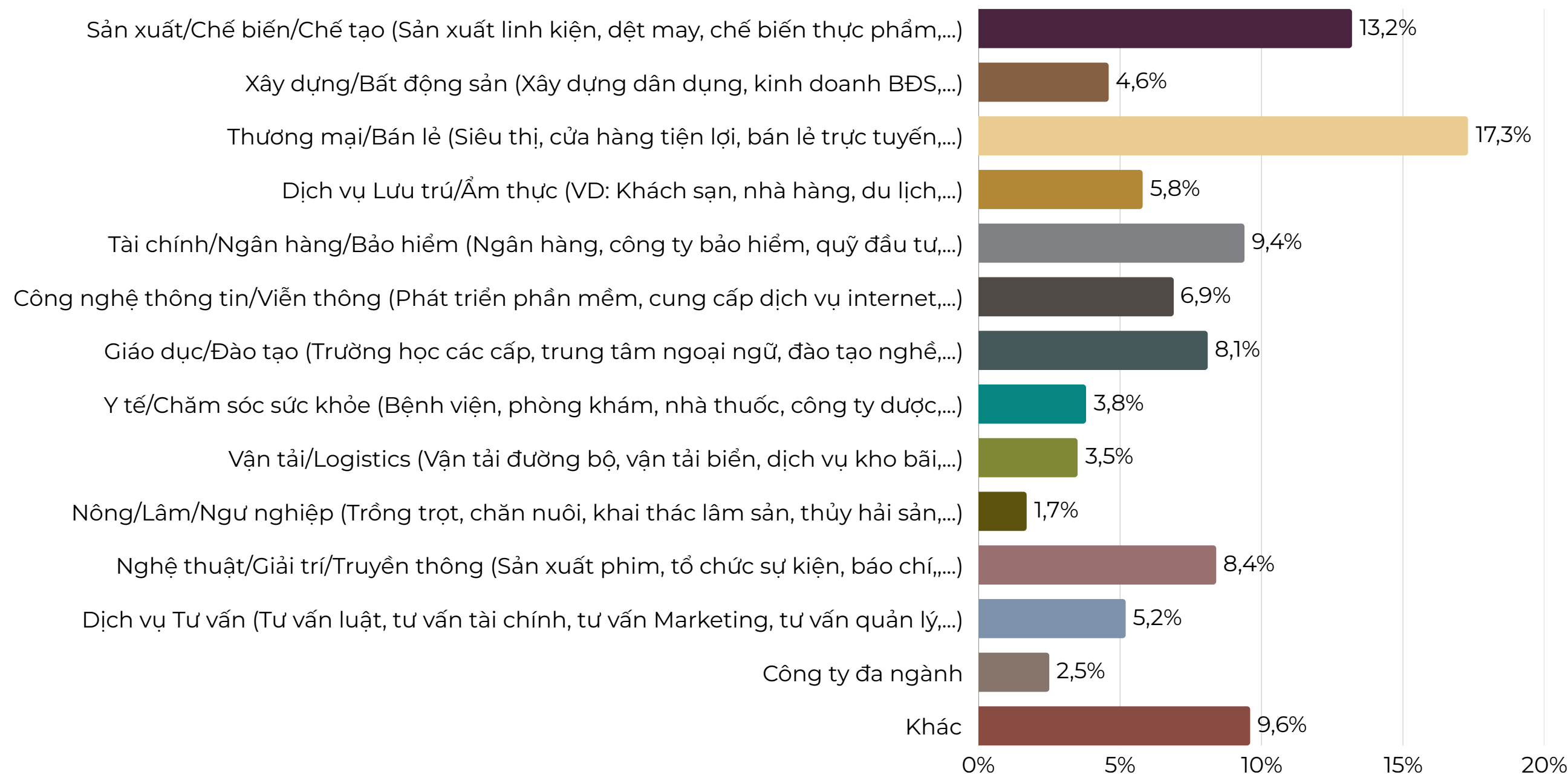
Ngành kinh tế mũi nhọn, đứng thứ 2 về quy mô nhân lực.

Khối Dịch Vụ & Khác



47,6%

Tổng hợp các nhóm ngành dịch vụ, tư vấn, công nghệ và tài chính.



Biểu đồ 33. Ngành nghề chính của công ty hiện tại/gần nhất của người lao động

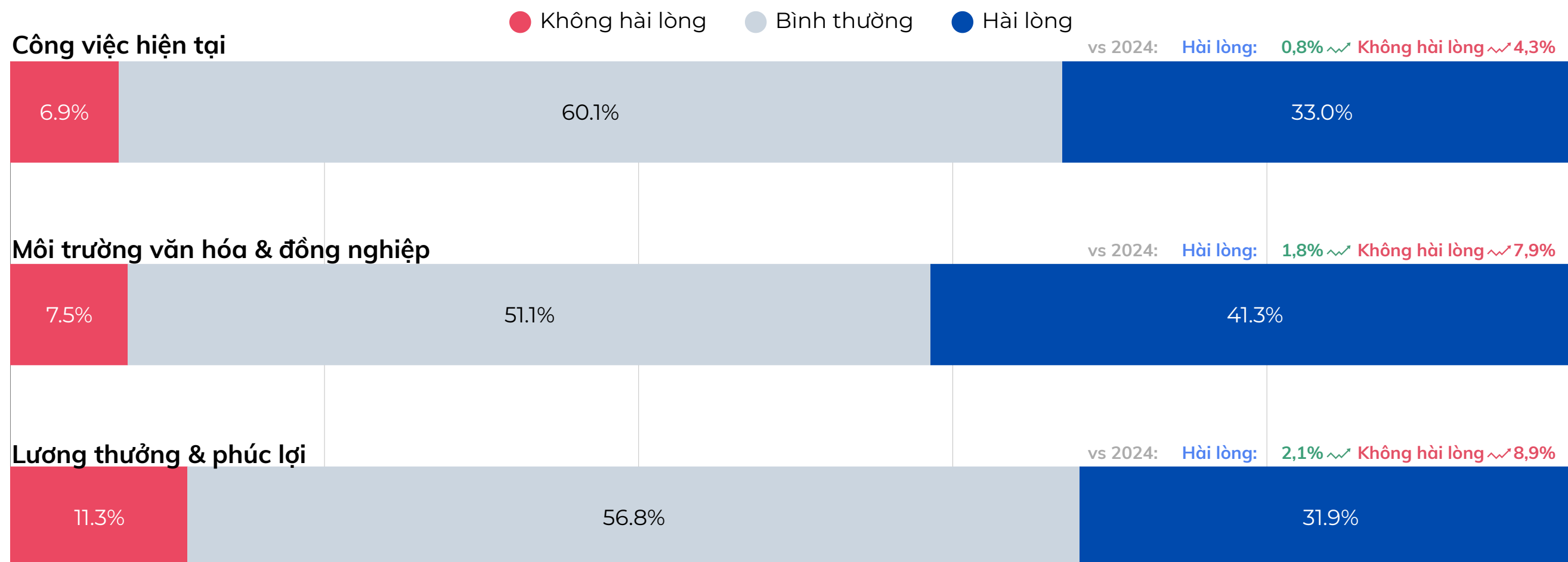


NHẬN ĐỊNH:

Phần lớn ứng viên đang làm việc tại các doanh nghiệp thuộc các ngành chủ lực của nền kinh tế, cho thấy sức hút nhân sự ổn định từ các khối ngành truyền thống.

4.2.1. Đánh giá mức độ hài lòng với công việc hiện tại

Tỷ lệ hài lòng công việc có sự **tăng trưởng nhẹ** so với khảo sát năm 2024



Biểu đồ 34. Mức độ hài lòng của người lao động với công việc hiện tại

+0,8%
 Tích cực nhất
 Văn hóa & Đồng nghiệp
41,3%

+2,1%
 Cải thiện mạnh
 Lương & Phúc lợi
31,9%

+2,1%
 Rào cản thu nhập
 Tỷ lệ không hài lòng
11,3%

ĐÁNH GIÁ

Trạng thái phổ biến
 Tỷ lệ **Bình thường (60,1%)** cho thấy phần lớn ứng viên chưa thực sự thỏa mãn công việc hiện tại, tiềm ẩn ý định tìm việc mới.

Vấn đề tài chính
 Lương thưởng là yếu tố có tỷ lệ **Không hài lòng cao nhất (11,3%)** trong ba nhóm, chủ yếu do mức thu nhập hiện tại dưới 10tr/tháng.

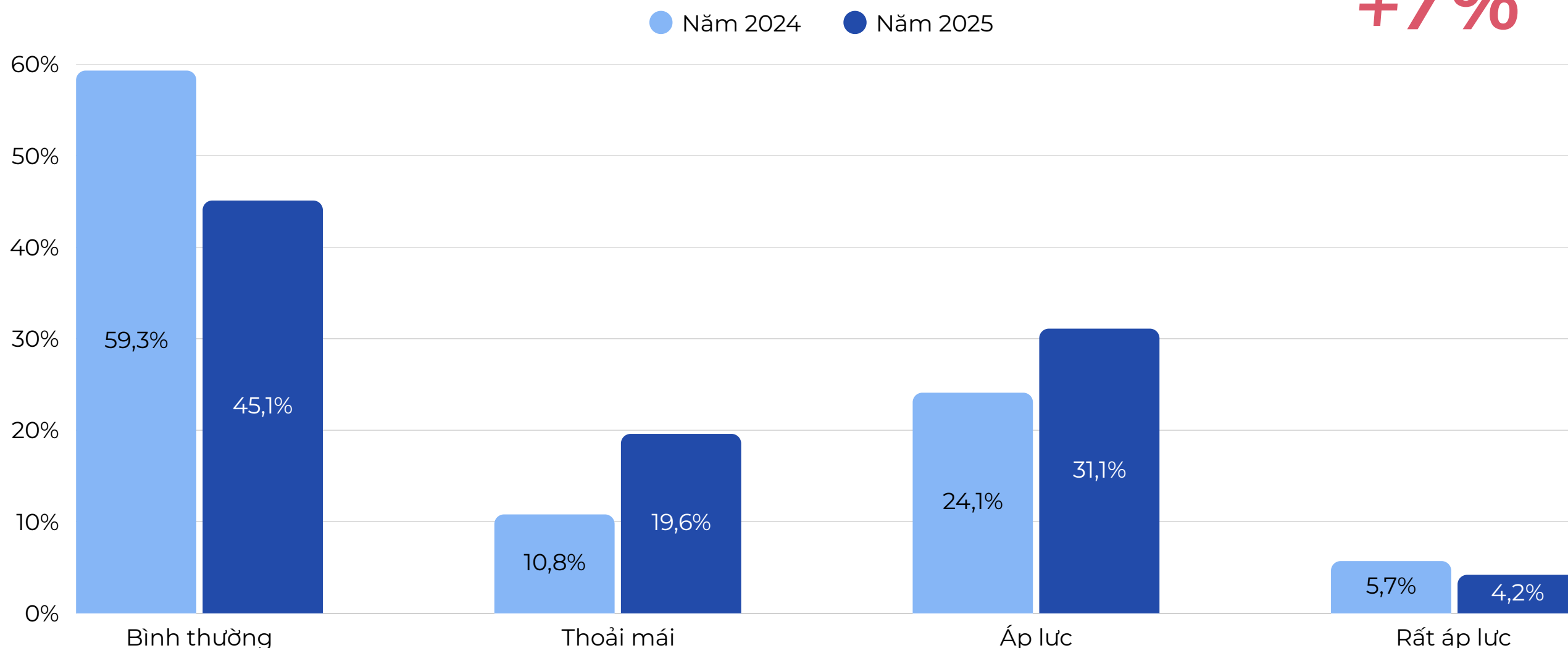
NHẬN ĐỊNH:
 Môi trường văn hóa & đồng nghiệp được đánh giá tích cực nhất (41,3%), là điểm tựa giữ chân nhân sự quan trọng.

4.2.2. Mức độ áp lực trong công việc hiện tại

Áp lực có xu hướng **gia tăng rõ rệt**

Áp lực tăng

+7%



Biểu đồ 35. Mức độ áp lực trong công việc hiện tại của người lao động

NHÓM ÁP LỰC

31,1% ↗ 7%

So với 2024

Tỷ lệ nhân sự cảm thấy Áp lực đang có xu hướng tăng.

NHÓM THOẢI MÁI

19,6% ↗ 8,8%

So với 2024

Tỷ lệ nhân sự cảm thấy thoải mái cũng tăng, cho thấy sự phân hóa rõ rệt.

ĐÁNH GIÁ

NHÓM CHẤP NHẬN

Phần lớn ứng viên (45,1%) đánh giá áp lực ở mức **bình thường**, có thể chấp nhận được trong điều kiện hiện tại.

NHÓM CHỊU ÁP LỰC

Vẫn tồn tại hơn **30%** người lao động cảm thấy **áp lực hoặc rất áp lực**, một tỷ lệ cần được các nhà quản trị nhân sự lưu tâm.

NHẬN ĐỊNH:

Áp lực có phần tăng hơn năm ngoái, nhất là với nhóm lao động trẻ đang trong giai đoạn chứng minh năng lực & gây dựng sự nghiệp.

4.2. ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ HÀI LÒNG VỚI CÔNG VIỆC HIỆN TẠI

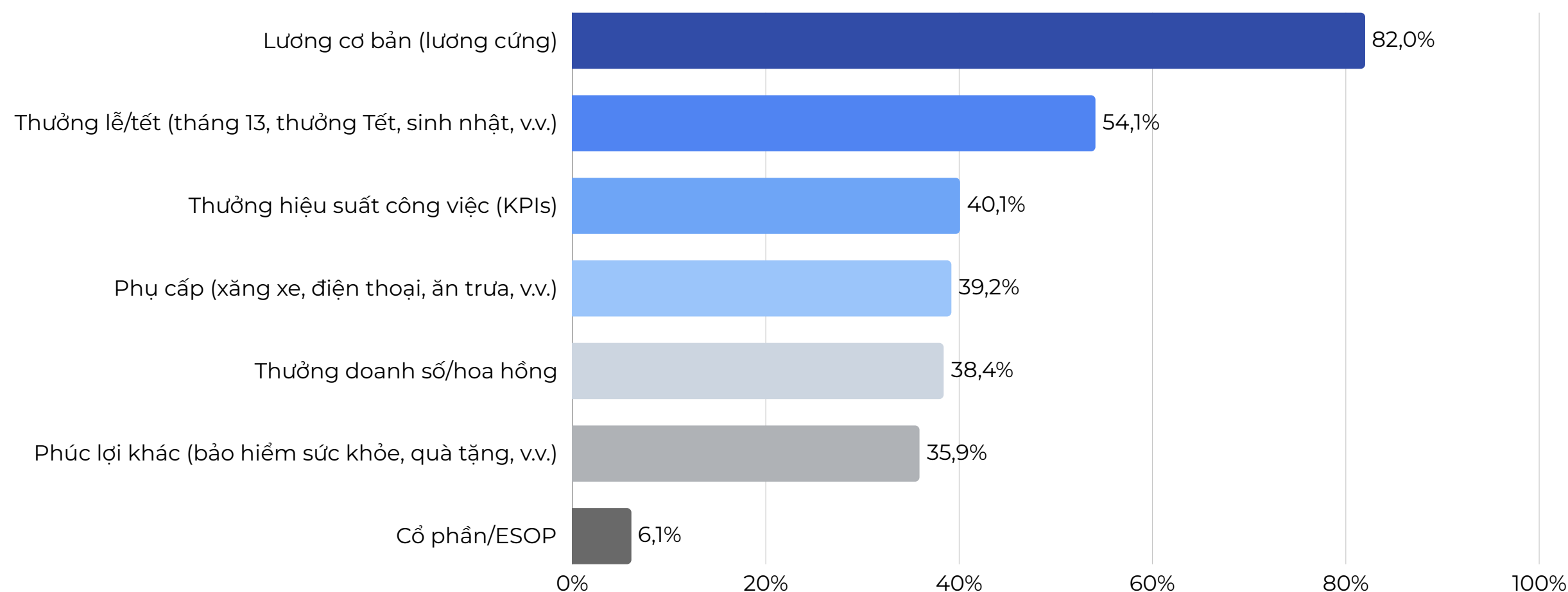
4.2.3. Các thành phần thu nhập phổ biến

Lương cứng vẫn là thành phần phổ biến nhất trong thu nhập của người lao động, nhưng các khoản lương mềm cũng chiếm tỷ trọng đáng kể.

Lương cơ bản (Cứng)
82%

Thưởng Lễ/Tết
54,1%

Thưởng KPIs
40,1%



Biểu đồ 36. Các thành phần thu nhập phổ biến

ĐÁNH GIÁ

Tỷ lệ nhân sự không có lương cứng

Có tới 18% người lao động không có thu nhập cố định (lương cứng) hàng tháng mà chỉ có thu nhập biến động (lương mềm) dựa trên hiệu suất công việc.

Khoản thu nhập biến động (lương mềm)

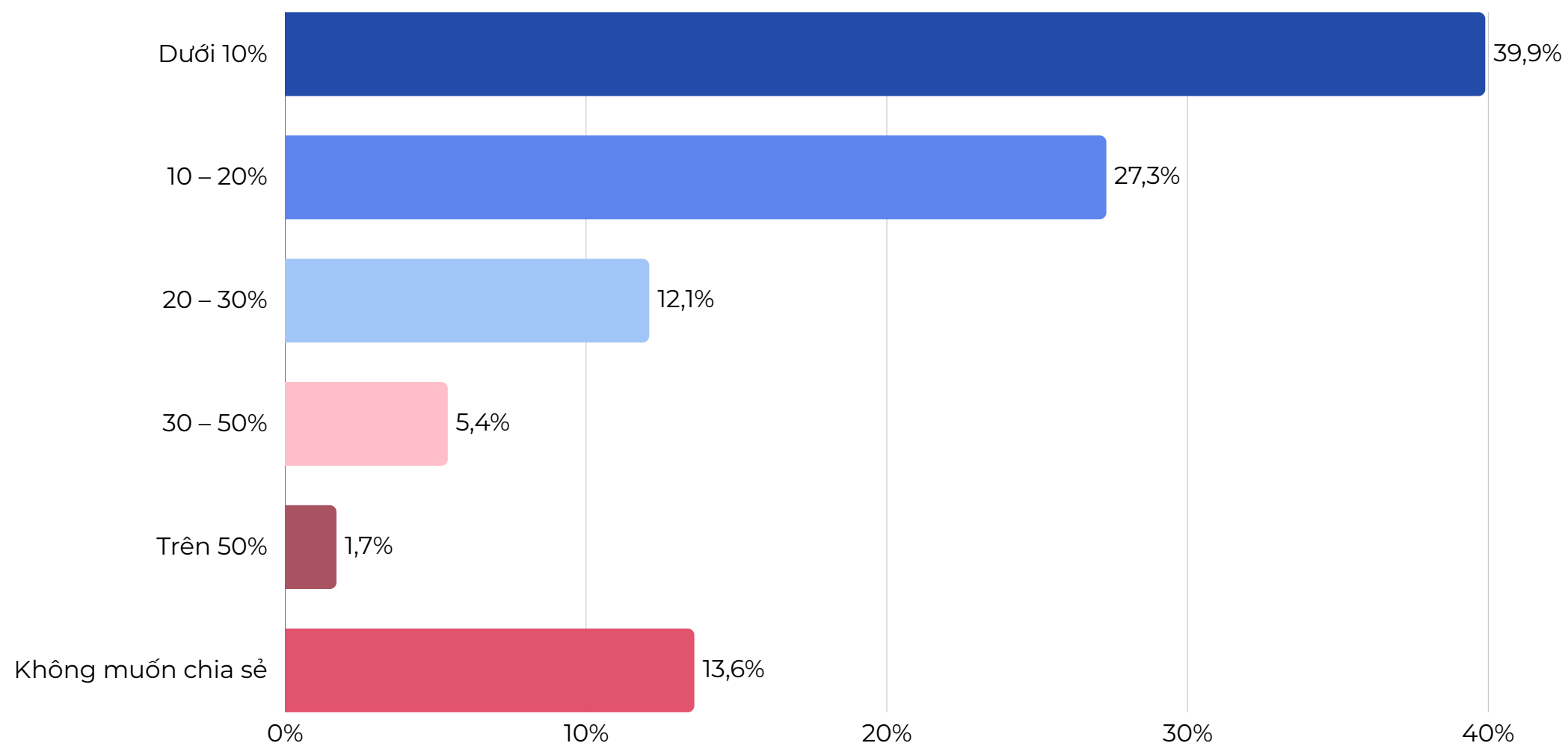
Các thành phần như phụ cấp, thưởng doanh số và KPIs có sự phân bố đồng đều, dao động ổn định trong khoảng 38-40%.

NHẬN ĐỊNH:

Các thành phần thu nhập vẫn duy trì theo **mô hình truyền thống**. Hình thức thưởng dài hạn như Cổ phần/ESOP (6,1%) vẫn còn rất hạn chế.

4.2.4. Tỷ lệ các khoản lương mềm trên tổng thu nhập

Thu nhập của đa số người lao động tương đối ổn định với mức thu nhập biến động (lương mềm) thấp (dưới 20%)



Biểu đồ 37. Tỷ lệ các khoản thu nhập biến động (thưởng, hoa hồng, phụ cấp...)

PHÂN KHÚC PHỔ BIẾN NHẤT

<10%

Chiếm tỷ trọng (39.9%)

Tỷ lệ lương mềm trên tổng thu nhập của phần lớn nhân sự chỉ chiếm dưới 10%.



LƯƠNG MỀM CAO (>30%)

7,1%


Chỉ một bộ phận nhỏ có thu nhập phụ thuộc lớn vào thưởng/hoa hồng, phụ cấp....



Tỷ lệ các khoản thu nhập biến động thấp hoàn toàn phù hợp với đặc điểm của phần lớn đáp viên tham gia khảo sát - nhóm người có **kinh nghiệm dưới 1 năm** đang ưu tiên lương cứng & sự ổn định khi bắt đầu sự nghiệp.

4.2.5. Đánh giá về tầm quan trọng các thành phần lương mềm/phúc lợi


Thưởng Lễ/Tết được phần lớn đáp viên đánh giá quan trọng nhất

Ưu tiên số 1: Tính Ổn Định 

55,1%

Thưởng Lễ/Tết


Khoản thu nhập mang tính truyền thống vẫn là mối quan tâm hàng đầu.

Động lực Hiệu Suất 

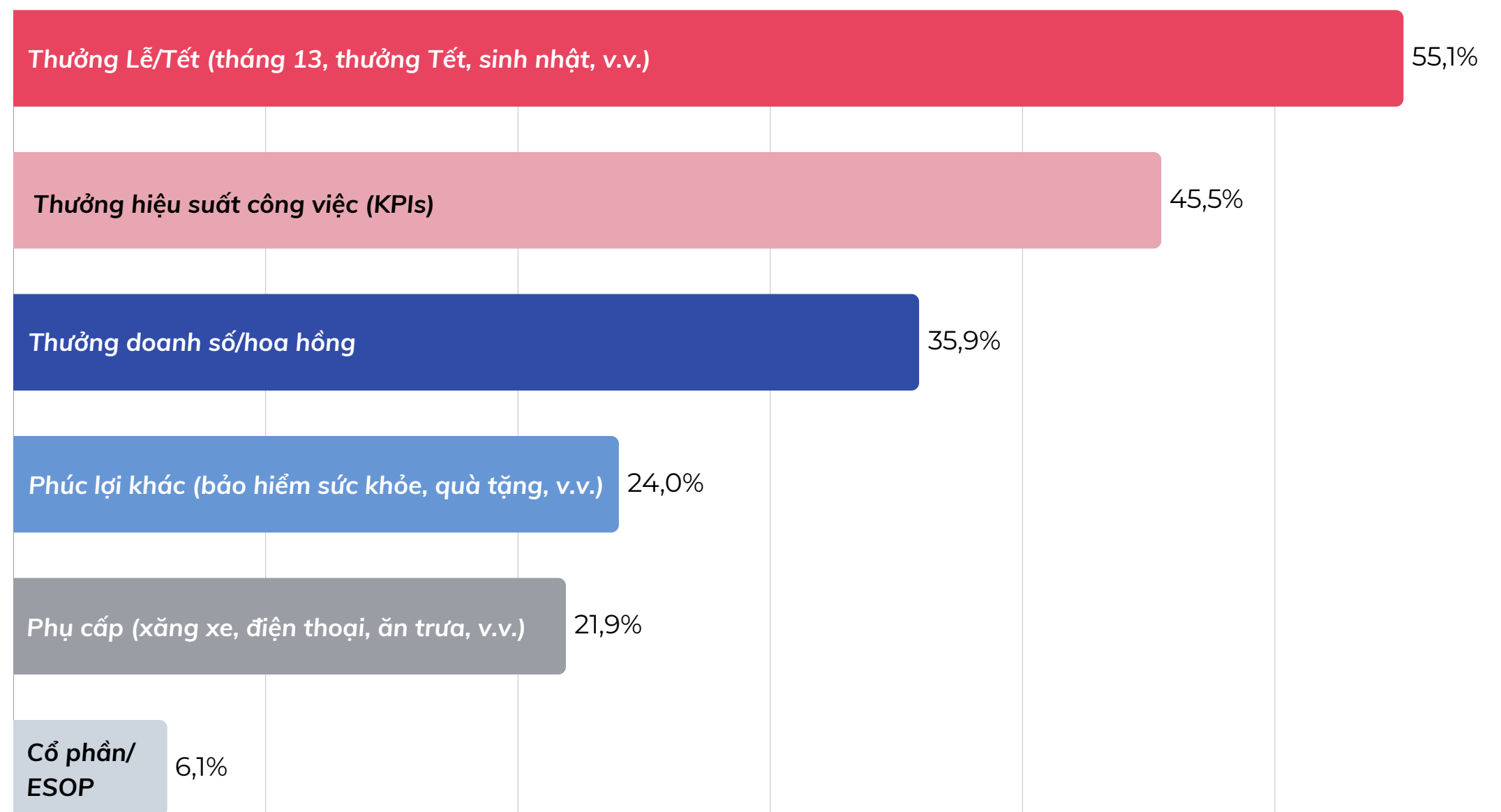
81,4%

KPIs + Hoa hồng

Nhóm thu nhập dựa trên năng lực cao hơn hẳn mức trung bình chung.

 **NHẬN ĐỊNH:**

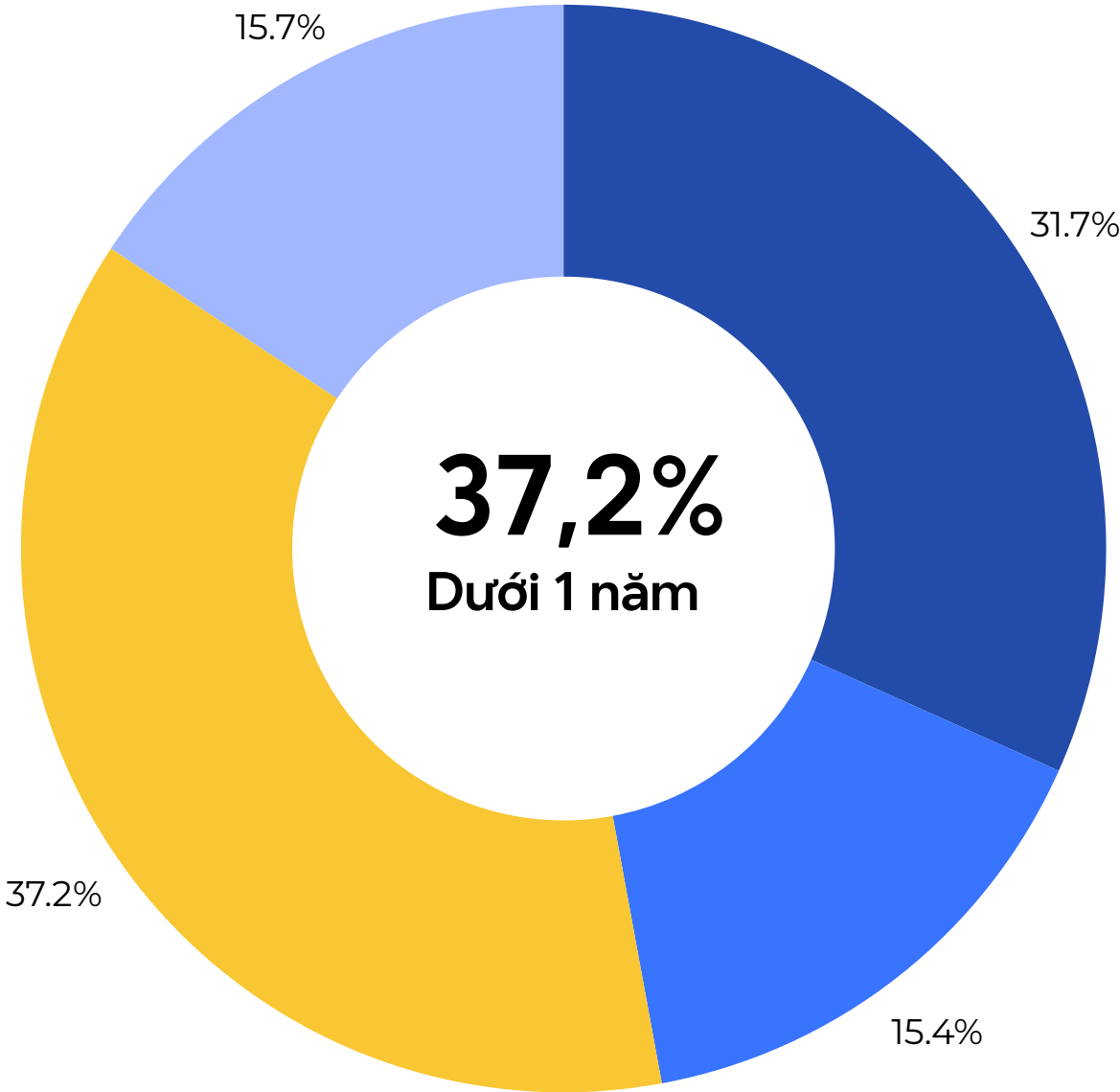
Ngoài khoản **Thưởng Tết** (55,1%) là yếu tố "neo giữ" quan trọng nhất nhờ tính truyền thống và ổn định, thì động lực làm việc hàng ngày của nhóm lao động trẻ thực tế được thúc đẩy mạnh bởi cơ chế **"làm nhiều hưởng nhiều"** (KPIs & Hoa hồng). Điều này phản ánh xu hướng đề cao hiệu quả công việc cá nhân.



Biểu đồ 38. Đánh giá của người lao động về tầm quan trọng các thành phần lương mềm/phúc lợi

4.3.1. Thời gian gắn bó tại một công ty

Phần lớn lao động trẻ gắn bó **dưới 3 năm**



Biểu đồ 39. Thời gian làm việc trung bình của người lao động tại một công ty

NHẬN ĐỊNH:

Nhóm nhân sự làm việc **dưới 1 năm** chiếm tỷ trọng lớn nhất (37,2%). Sở dĩ bởi phần lớn đáp viên (45,5%) dưới 1 năm kinh nghiệm nên tỷ lệ nhân sự có thâm niên ngắn chiếm ưu thế trong tệp khảo sát.

Gần 70% (68,9%) nhân sự có thời gian gắn bó tại một công ty dưới 3 năm. Điều này đặt ra bài toán lớn cho doanh nghiệp về chi phí tuyển dụng, đào tạo và chiến lược giữ chân nhân tài.

- Người lao động tham gia khảo sát có **thời gian làm việc tại 1 công ty dưới 1 năm** 37,2%

- Người lao động tham gia khảo sát có **thời gian làm việc tại 1 công ty từ 1-3 năm** 31,7%

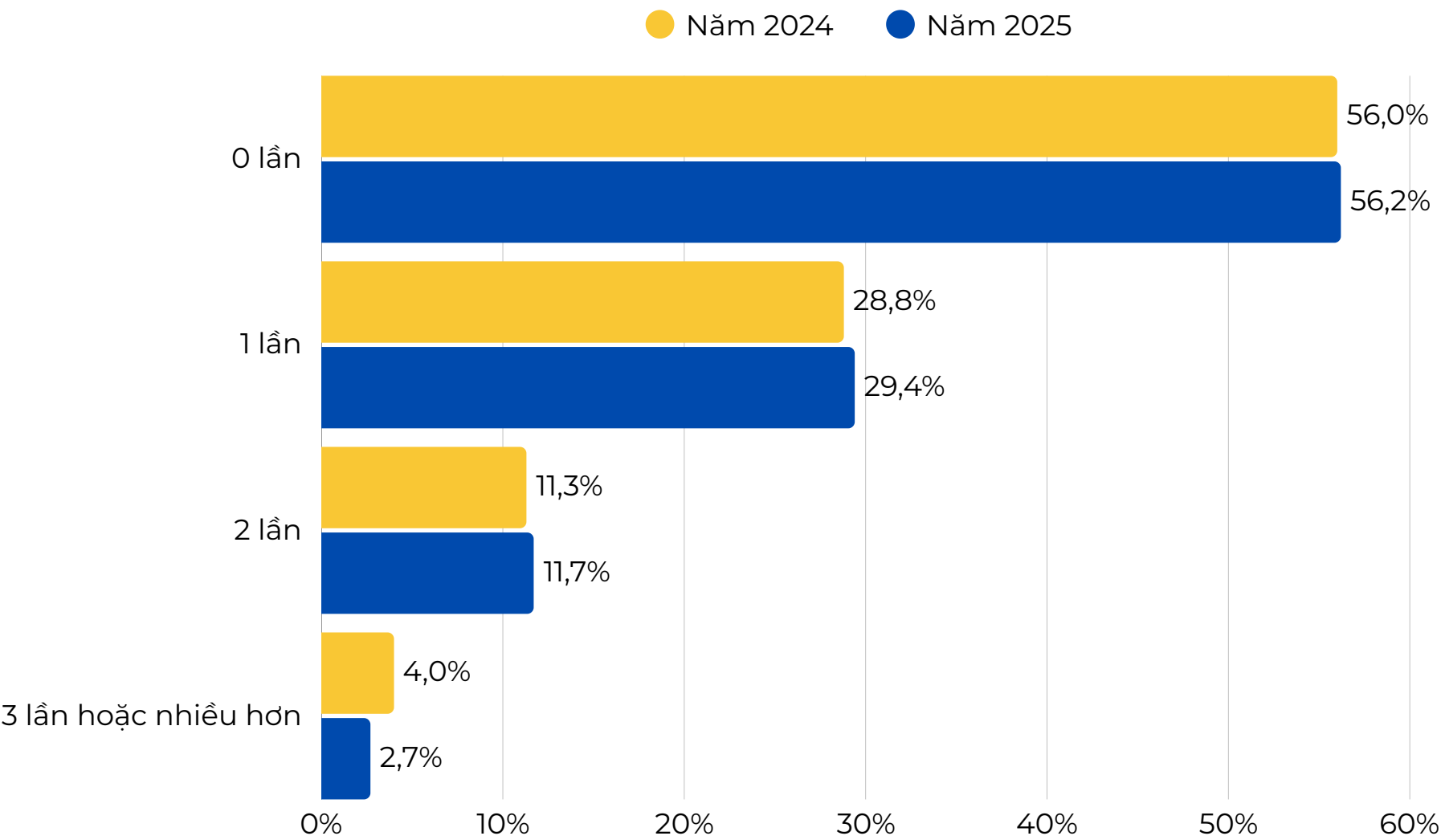
- Người lao động tham gia khảo sát có **thời gian làm việc tại 1 công ty từ 3-5 năm** 15,4%

- Người lao động tham gia khảo sát có **thời gian làm việc tại 1 công ty trên 5 năm** 15,7%

4.3.2. Số lần thay đổi công việc trong năm

Hơn **50% đáp viên chọn sự ổn định** (không thay đổi công việc). Sự tương đồng số liệu qua hai năm gần đây là minh chứng cho xu hướng thận trọng của người lao động trước bối cảnh kinh tế có nhiều biến động.

Tuy nhiên, **nhóm thay đổi ít nhất 1 lần (~44%)** vẫn đáng chú ý. Đây thường là phân khúc lao động trẻ, thu nhập dưới 10 triệu, tích cực tìm kiếm cơ hội để cải thiện thu nhập và môi trường.



Không thay đổi
 Duy trì công việc cũ
56,2%

Đã chuyển ít nhất 1 lần
 Chuyển đổi công tác
43,8%

Tìm kiếm cơ hội
 Nhảy việc 1 lần
29,4%

NHẬN ĐỊNH:
 Nhóm lao động trẻ đang trong giai đoạn thử nghiệm & định hướng, sẵn sàng chuyển việc để tìm kiếm vị trí phù hợp hơn về cả thu nhập lẫn môi trường.

Biểu đồ 40. Số lần thay đổi công việc của người lao động trong năm 2024 và năm 2025

4.3.3. Thời gian ứng viên tìm được công việc mới

Tốc độ luân chuyển nhanh nhưng rủi ro: Hơn 67,3% người lao động tìm được việc dưới 1 tháng, cho thấy tính thanh khoản cao của thị trường. Tuy nhiên, tốc độ này phản ánh áp lực tài chính khi ứng viên chấp nhận các cơ hội "tạm thời" (lương thấp, phúc lợi chưa tốt) thay vì kiên nhẫn chờ đợi vị trí lý tưởng.

Điều này lý giải cho hiện tượng "**nhảy việc ngắn hạn**" khi nhóm nhân sự này dễ dàng rời đi ngay khi tìm được bến đỗ tốt hơn, tạo ra thách thức giữ chân nhân tài cho doanh nghiệp trong năm 2025.

Nhân sự ổn định

39,5%

Người lao động duy trì công việc hiện tại, ưu tiên sự an toàn trong bối cảnh mới

Tốc độ chốt việc

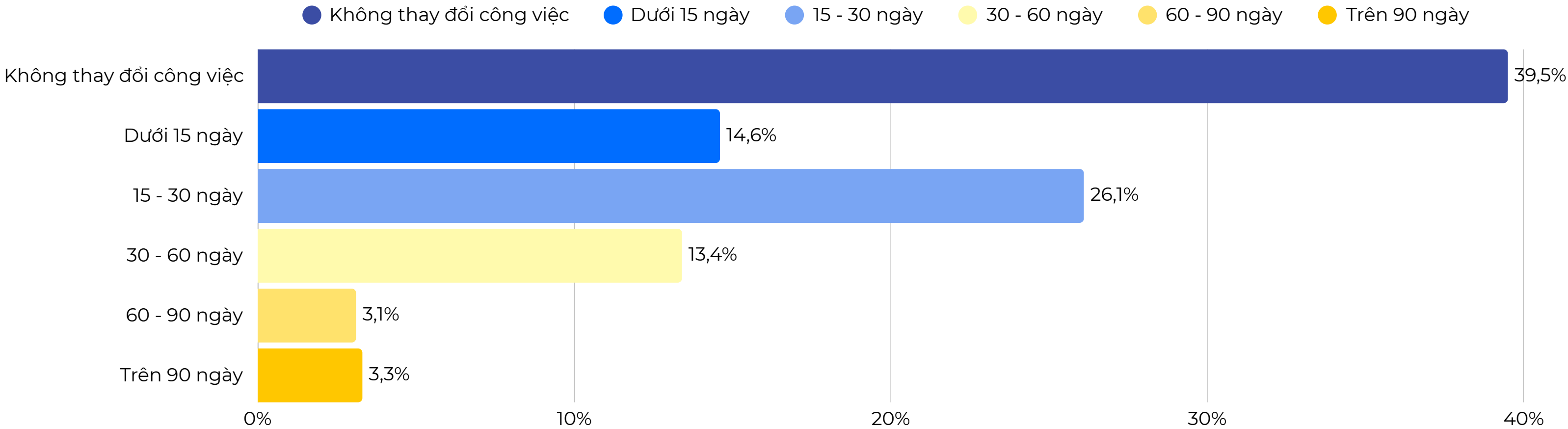
54,1%

Ứng viên tìm thấy bến đỗ mới trong vòng 2 tháng đầu tiên

Tìm việc khó khăn

6,4%

Chỉ một nhóm nhỏ mất trên 2 tháng để tìm được cơ hội mới



Biểu đồ 41. Thời gian để người lao động tìm được công việc mới trong năm 2025

4.3.4. Lý do quyết định nghỉ việc/chuyển việc

Top 1
43,4%

Lương & Đãi ngộ

Người lao động tham gia khảo sát chưa hài lòng về mức lương và đãi ngộ



Top 2
33,2%

Văn hóa không phù hợp

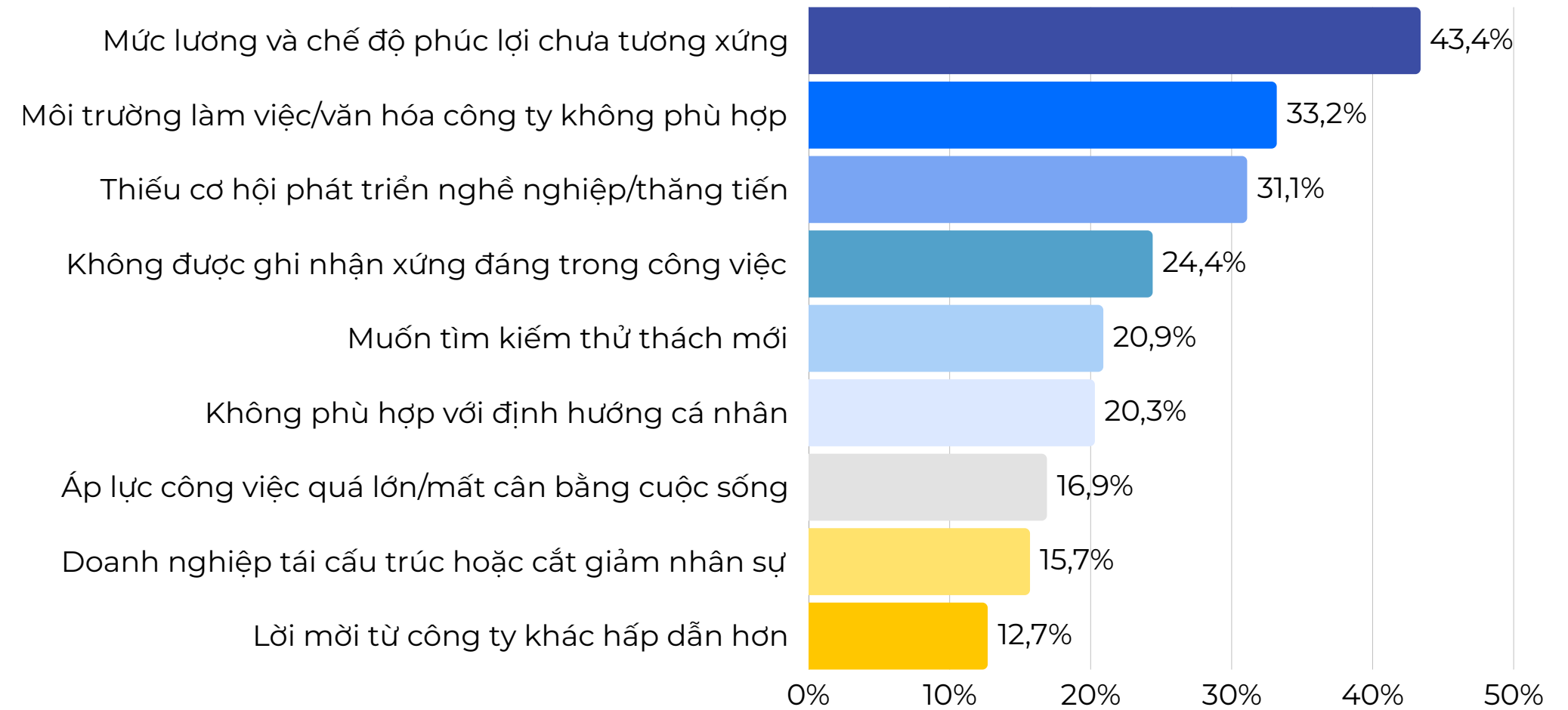
Người lao động tham gia khảo sát cảm thấy văn hóa không phù hợp



Top 3
31,1%

Cơ hội thăng tiến

Người lao động tham gia khảo sát cảm thấy không hài lòng về cơ hội thăng tiến



Biểu đồ 42. Những lý do chính khiến người lao động nghỉ việc/chuyển việc trong năm 2025

Người lao động nghỉ việc chủ yếu vì **vấn đề nội tại** của doanh nghiệp (Lương thưởng, Văn hóa) thay vì bị thu hút bởi cơ hội bên ngoài như năm 2024.

Áp lực tài chính và kỳ vọng cao hơn về đãi ngộ là động lực chính (43,4%), vượt qua yếu tố môi trường làm việc (33,2%).

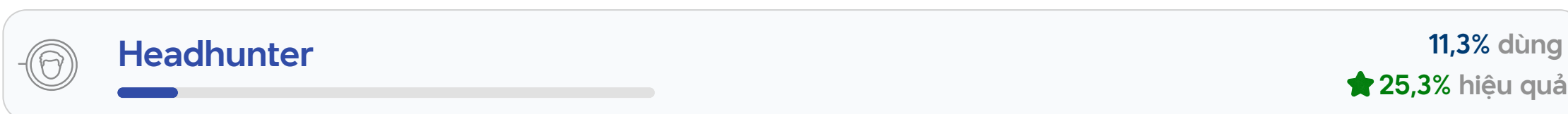
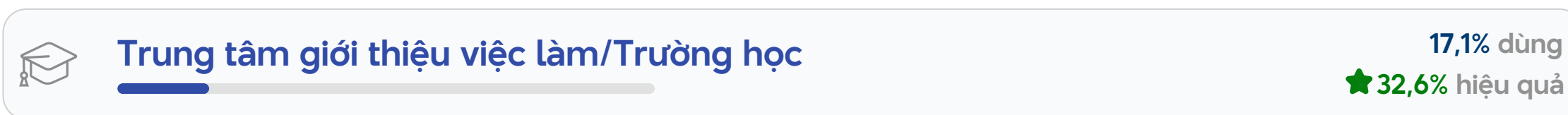
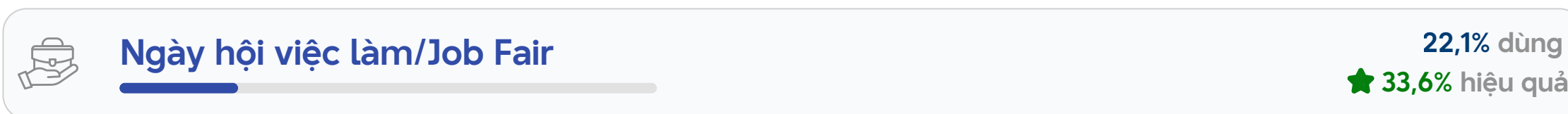
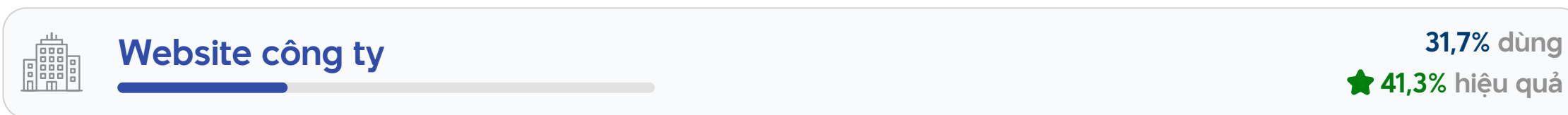
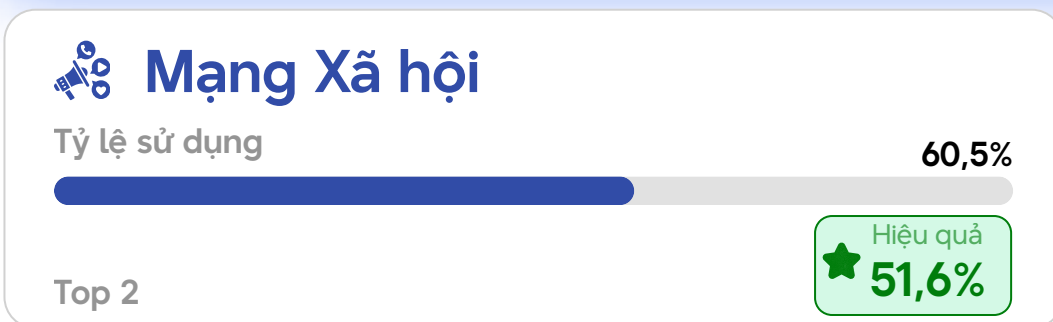
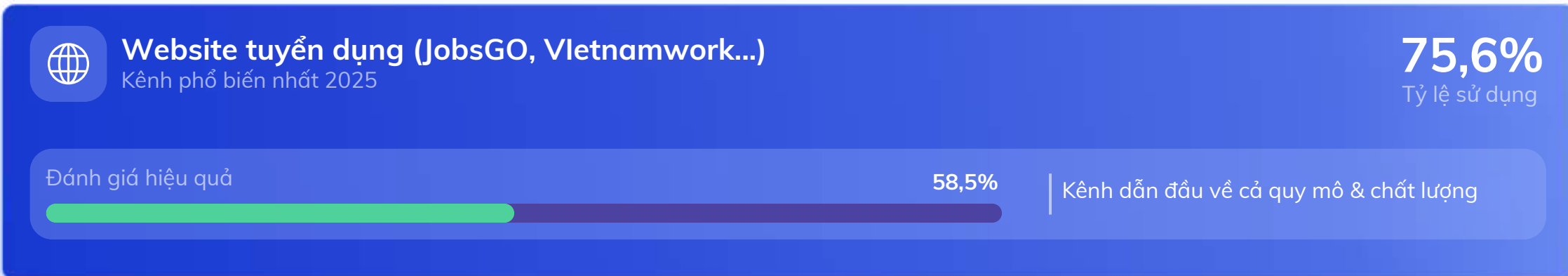
4.3.5. Kênh tìm việc phổ biến & hiệu quả nhất

Bảng Xếp Hạng Kênh Tìm Việc

So sánh giữa tỷ lệ sử dụng (Usage) và hiệu quả (Efficiency)

Tỷ lệ dùng

Hiệu quả



Công nghệ số dẫn đầu

Dẫn đầu cả quy mô lẫn chất lượng, đây là nền tảng rút ngắn khoảng cách hiệu quả nhất giữa doanh nghiệp và ứng viên với tỷ lệ đánh giá hiệu quả lên đến 58,5%.

Sức mạnh Social

Mạng xã hội không còn đơn thuần là kênh giải trí, mà đã trở thành "Chợ việc làm" sôi động nơi ứng viên ưu tiên sự tiện lợi, tốc độ và khả năng tương tác trực tiếp.

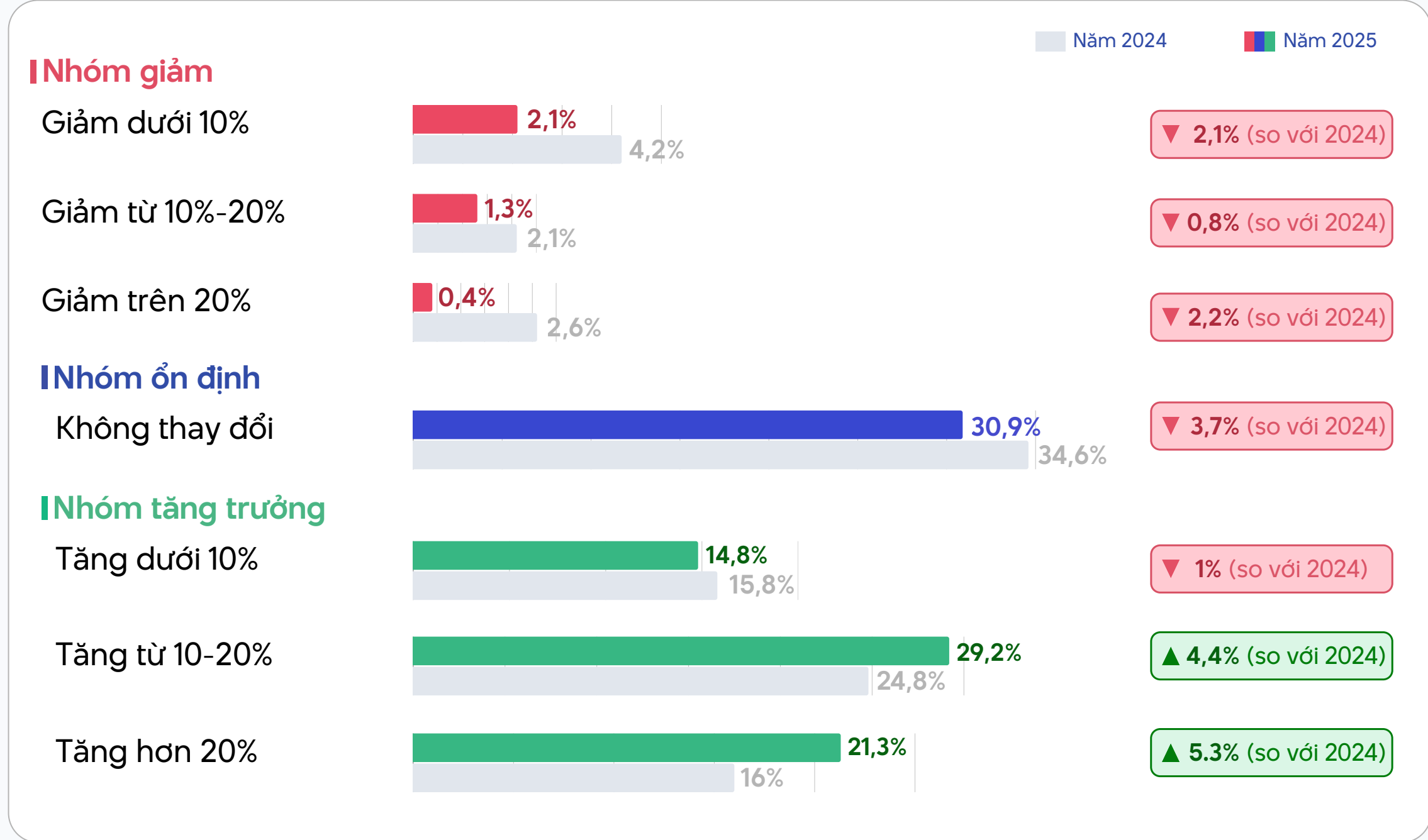
Niềm tin qua giới thiệu

Kênh bạn bè/người quen duy trì giá trị cốt lõi về niềm tin. Đây là con đường ngắn nhất giúp ứng viên vượt qua vòng sàng lọc sơ bộ.



4.3.6. Sự thay đổi về thu nhập người lao động năm 2025

Gần 31% người lao động không thay đổi công việc, trong khi mức tăng 10–20% vẫn là ngưỡng phổ biến nhất để cân nhắc chuyển việc.



💡 NHẬN ĐỊNH:

30,9% nhân sự ổn định về thu nhập bởi họ không chuyển việc hoặc vẫn yên vị ở vị trí/chức danh hiện tại với mức lương cũ trong năm 2025.

29,2% nhân sự nhận được mức lương tăng từ 10 - 20% so với thu nhập cũ. Mức tăng này càng trở nên rõ ràng hơn khi đặt lên bàn cân so sánh với khảo sát một năm trước đó. Cụ thể, tỷ lệ người nhận được mức thu nhập tăng từ 10 - 20% có xu hướng tăng từ 24,8% (năm 2024) lên 29,2% (năm 2025).

4.3.7. Những rào cản chính trong quá trình tìm việc

Top 3 Rào Cản Tìm Việc Lớn Nhất Trong Năm 2025


Thách thức lớn nhất
Cạnh tranh thị trường cao
49,3%
 Ứng viên trẻ (Gen Z) phải "chen chân" trong thị trường lao động đông đúc.



Rào cản địa lý
Vấn đề nơi cư trú
36,3%
 Khoảng cách di chuyển tại các đô thị lớn ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng sống



Rào cản năng lực
Hạn chế về ngoại ngữ
34,9%
 Điểm yếu phổ biến của nhân lực trẻ: "Thừa kiến thức, thiếu kỹ năng".



Áp lực thị trường

Điều này hoàn toàn dễ hiểu khi đối chiếu với dữ liệu nhân khẩu học của tệp khảo sát: Đa số là **ứng viên trẻ (Gen Z)** và có **kinh nghiệm dưới 3 năm**. Đây là phân khúc có lượng nhân lực dồi dào, dẫn đến tỷ lệ chọi cho một vị trí tuyển dụng thường gay gắt.

Rào cản địa lý

Với 36,3% đáp viên không tìm được công ty phù hợp gần nơi cư trú, khoảng cách địa lý cũng **là trở ngại lớn thứ hai** khi ảnh hưởng ít nhiều đến cuộc sống hàng ngày của họ, đặc biệt trong bối cảnh chi phí đi lại và thời gian di chuyển ngày càng trở thành yếu tố được người lao động cân nhắc kỹ lưỡng khi lựa chọn việc làm.

Rào cản năng lực

Việc ngoại ngữ trở thành rào cản lớn thứ 3 là một tín hiệu đáng lo ngại, đặc biệt khi nhóm khảo sát chủ yếu là nhân lực trẻ. Họ có thể nắm vững lý thuyết được đào tạo nhưng lại **thiếu sự cọ xát thực chiến và khả năng ngoại ngữ** để đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp.

4.3.7. Những rào cản chính trong quá trình tìm việc

Các Rào Cản Tìm Việc Khác Trong Năm 2025



≠ Độ chênh giữa Kỳ vọng và Năng lực thực tế

Nhóm rào cản khác liên quan trực tiếp đến sự tương thích giữa ứng viên và yêu cầu công việc khi vẫn một bộ phận ứng viên cho biết mức đãi ngộ thực tế thấp hơn kỳ vọng, thừa nhận dù có kiến thức nền tảng nhưng lại thiếu kinh nghiệm thực chiến hay cảm thấy yêu cầu công việc vượt quá năng lực

➔ Tồn tại một khoảng cách đáng kể giữa khả năng chi trả của doanh nghiệp với mong muốn của người lao động, cũng như giữa trình độ đào tạo và yêu cầu tuyển dụng thực tế.

↘ Trải nghiệm tuyển dụng kém

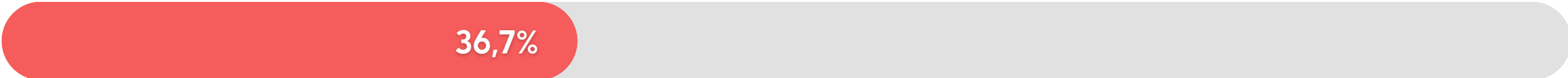
Quy trình vận hành của nhà tuyển dụng cũng tạo ra những điểm nghẽn lớn trong hành trình tìm việc. Nói cách khác, sự thiếu chuyên nghiệp trong quy trình giao tiếp và cung cấp thông tin đang trực tiếp cũng làm giảm đáng kể cơ hội kết nối thành công giữa ứng viên và nhà tuyển dụng.

4.4.1. Kế hoạch tìm việc của ứng viên trong năm 2026

Tỷ lệ tìm việc chủ động **giảm 11,7%**, trong khi nhóm ứng viên "chờ thời cơ" (Passive Candidates) **tăng 15,6%**.

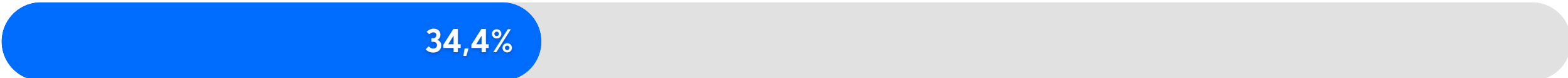
Tích cực chủ động tìm việc mới

▼ 11,7% (so với 2025)



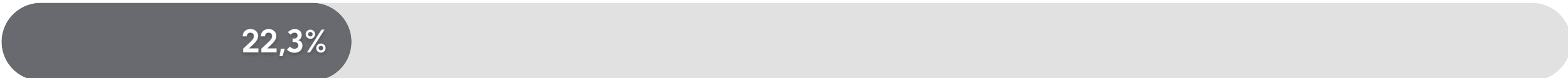
Không có ý định, nhưng sẽ cân nhắc

▲ 15,6% (so với 2025)



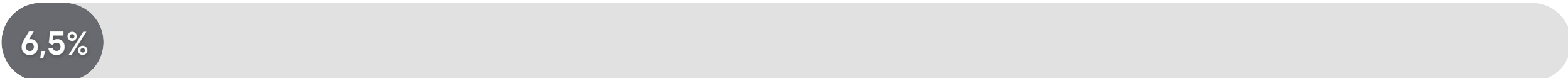
Chưa có kế hoạch cụ thể

▼ 2,2% (so với 2025)



Hoàn toàn không có ý định tìm việc mới

▼ 1,8% (so với 2025)



NHẬN ĐỊNH:

Bước sang năm 2026, tâm lý của người lao động trong khảo sát đã có sự thay đổi đáng kể theo hướng **thận trọng hơn**, ưu tiên sự an toàn của công việc hiện tại và chỉ sẵn sàng rời đi khi có offer thực sự hấp dẫn.

NHÓM THỤ ĐỘNG

34,4%

▲ 15,6

NHÓM CHỦ ĐỘNG

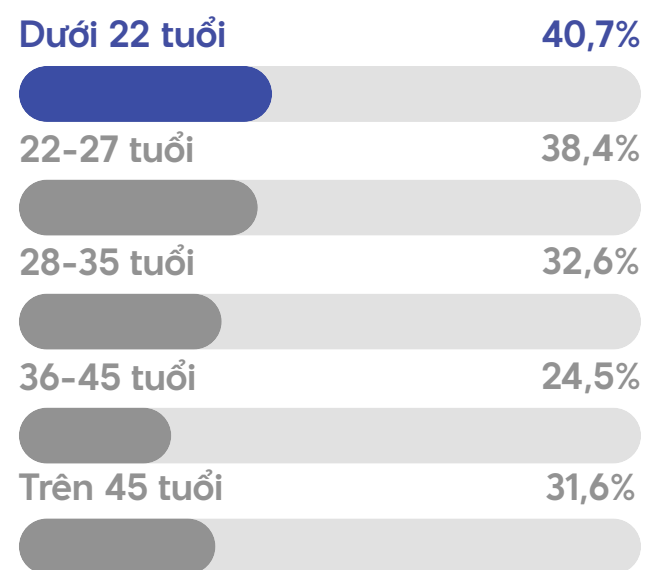
36,7%

▼ 11,7%

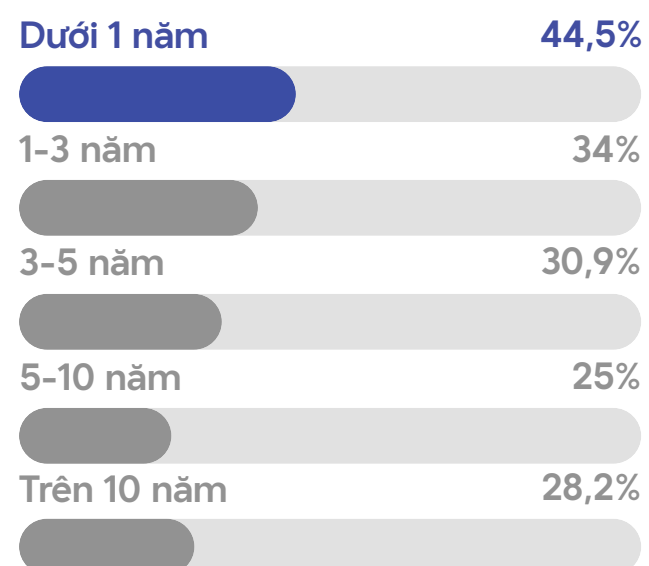
4.4.1. Kế hoạch tìm việc của ứng viên trong năm 2026

Kế hoạch tìm việc theo nhân khẩu học

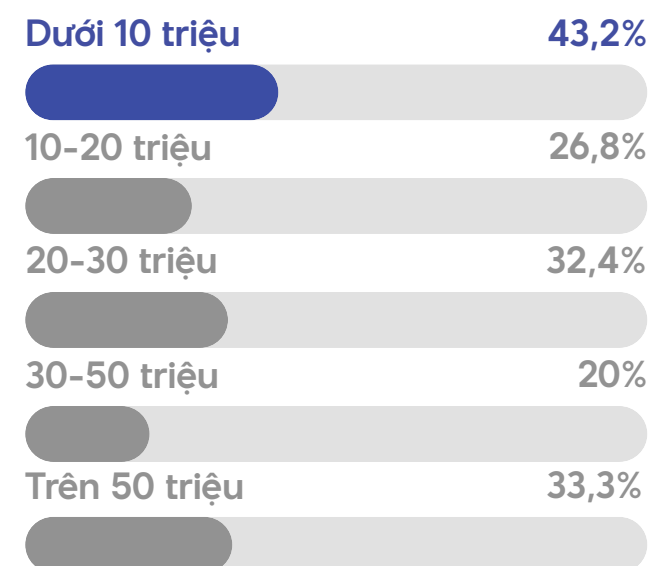
THEO ĐỘ TUỔI



THEO THÂM NIÊN LÀM VIỆC



THEO THU NHẬP



Xu hướng chủ đạo

Dù sự thận trọng là xu hướng chung của thị trường, dữ liệu chỉ ra 36,7% đáp viên vẫn có kế hoạch tìm việc mới.

Dữ liệu phản ánh một thị trường đầy hứa hẹn cho các doanh nghiệp đang tìm kiếm nhân tài trẻ, năng động và sẵn sàng cống hiến để cải thiện vị thế tài chính.

Chân dung ứng viên

NHÓM NHÂN SỰ DỄ NHẢY VIỆC NHẤT TRONG NĂM 2026

Tuổi trẻ
Dưới 22 tuổi

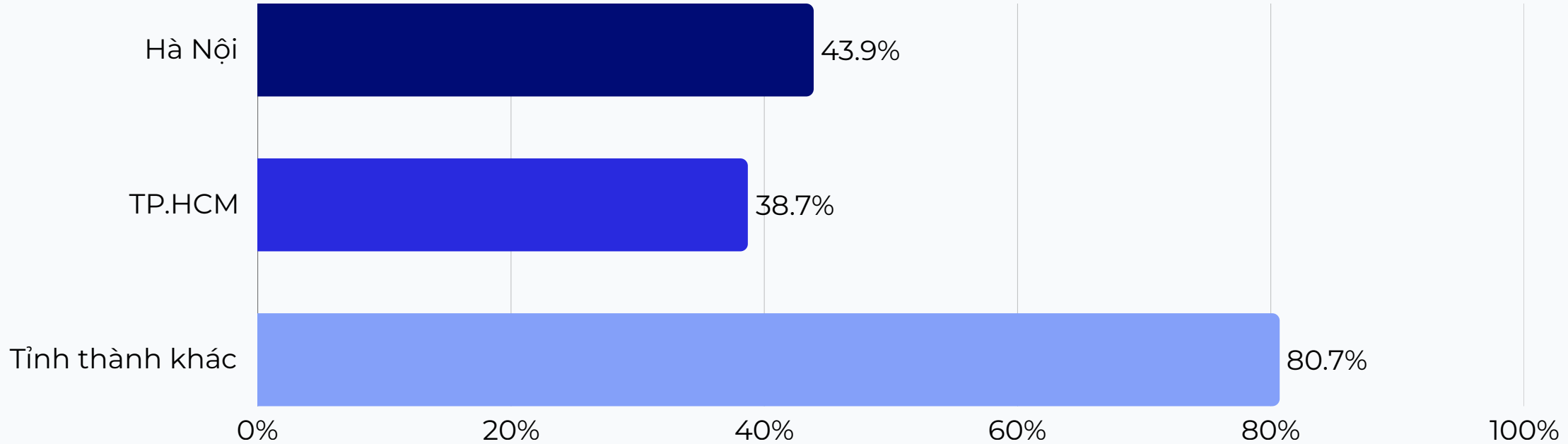
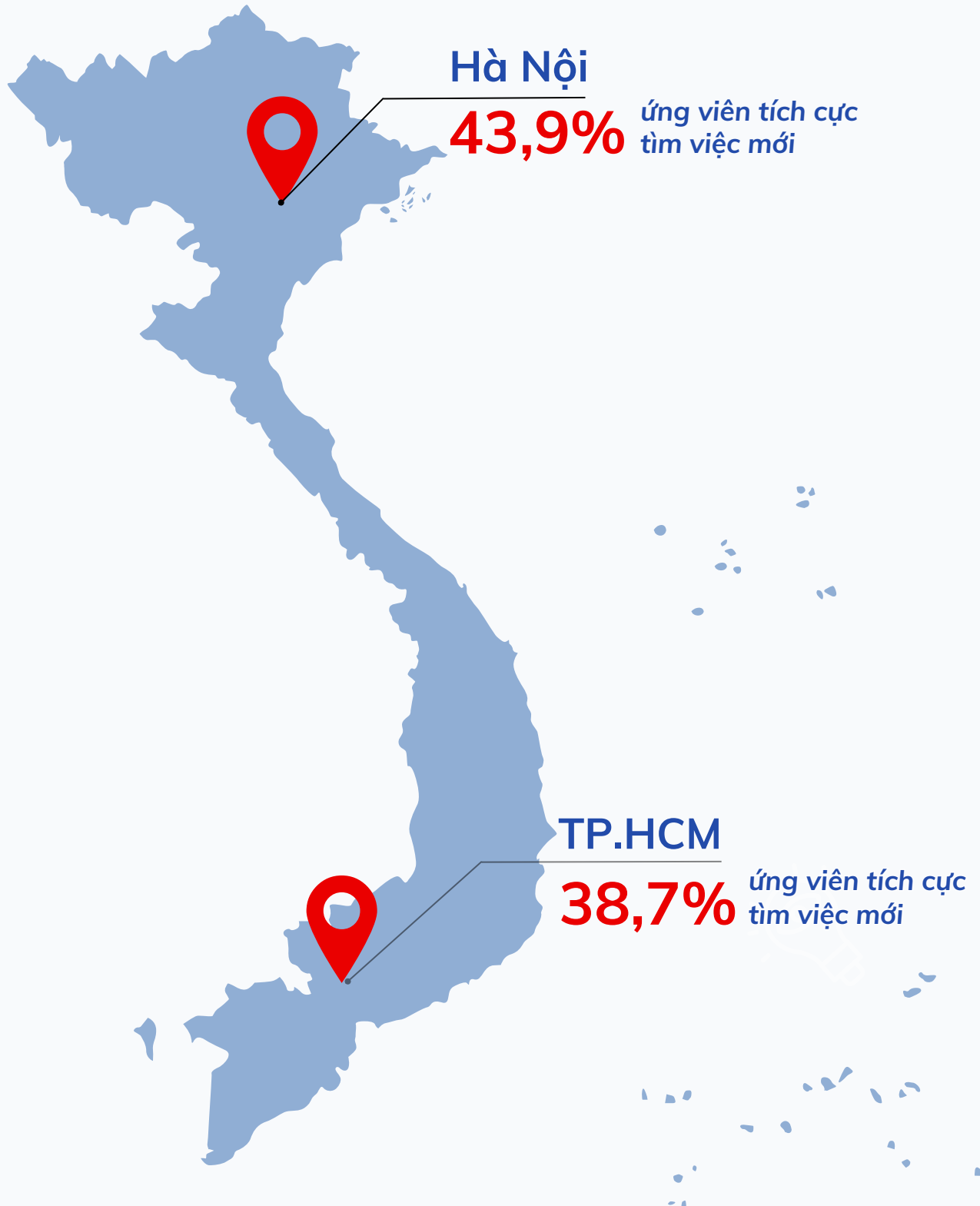
Thâm niên
Dưới 1 năm

Mức lương khiêm tốn
Dưới 10 triệu



4.4.1. Kế hoạch tìm việc của ứng viên trong năm 2026

Dự báo tỷ lệ ứng viên tích cực tìm việc mới trong năm 2026 theo khu vực làm việc



Biểu đồ 43. Tỷ lệ ứng viên tích cực tìm việc trong năm 2026 theo khu vực làm việc

Thủ đô Hà Nội
Thị trường sôi động nhất
Với 43,9% ứng viên tích cực, Hà Nội dự báo sẽ là tâm điểm của cuộc chiến thu hút nhân tài.

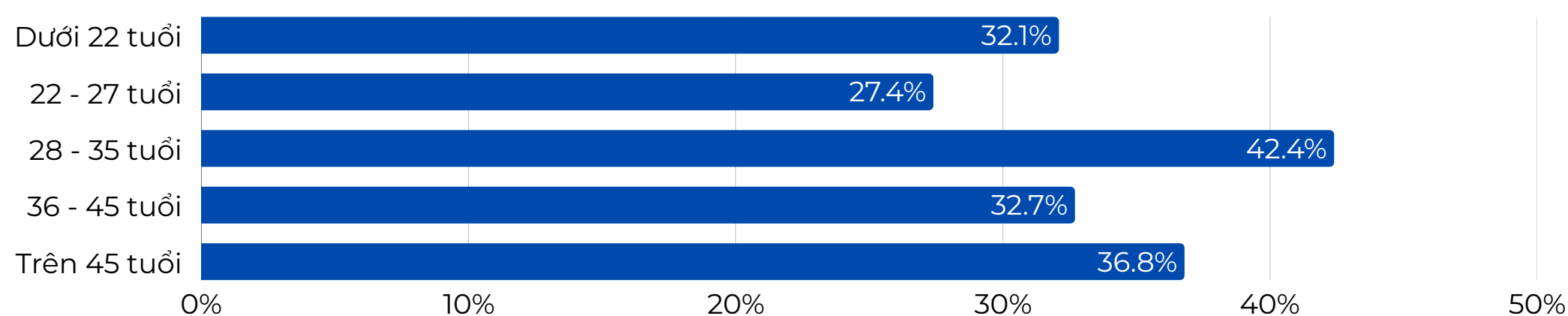
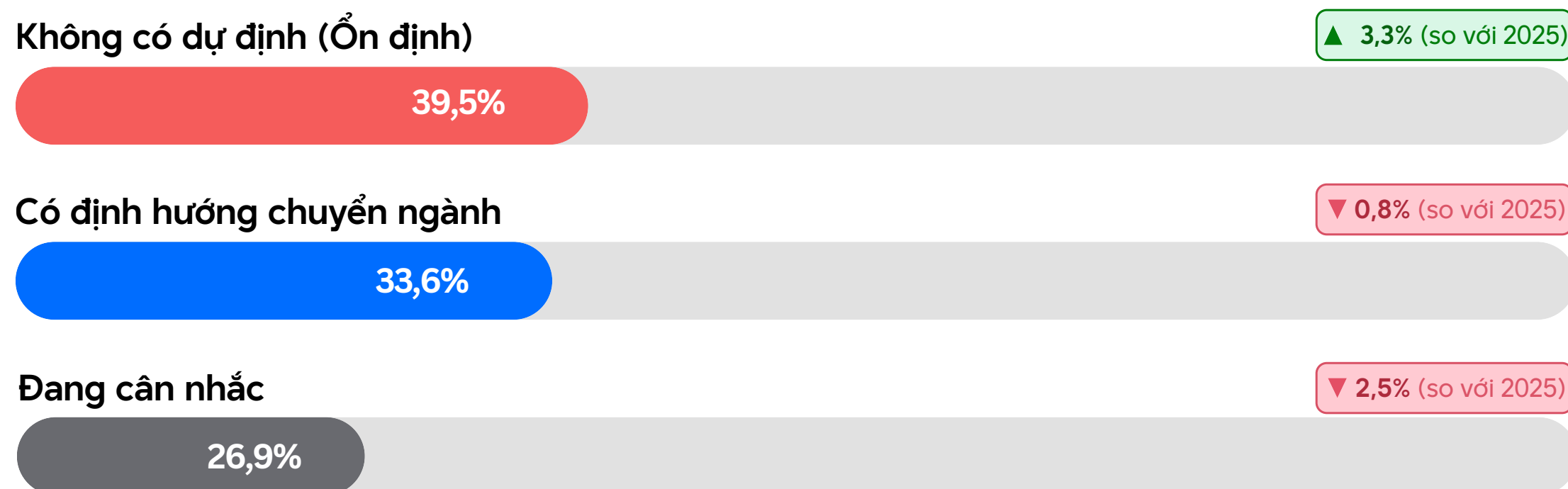
Chiến lược nhân sự
Giữ chân nhân tài
Các doanh nghiệp (đặc biệt tại Hà Nội) cần chuẩn bị kịch bản ứng phó để duy trì đội ngũ trước áp lực sẵn đón từ thị trường năm 2026.

Cuộc chiến thu hút và giữ chân nhân tài tại **thủ đô Hà Nội** trong năm 2026 được dự đoán sẽ diễn ra **căng thẳng và khốc liệt hơn** so với các vùng kinh tế khác.

4.4.2. Kế hoạch chuyển sang ngành nghề/lĩnh vực khác trong năm 2026

Thận trọng hơn trong quyết định chuyển đổi ngành nghề

Nhóm biến động nhất
28 - 35 tuổi



Biểu đồ 44. Tỷ lệ ứng viên có kế hoạch chuyển sang ngành nghề/lĩnh vực khác trong năm 2026 theo độ tuổi

Xu hướng nổi bật

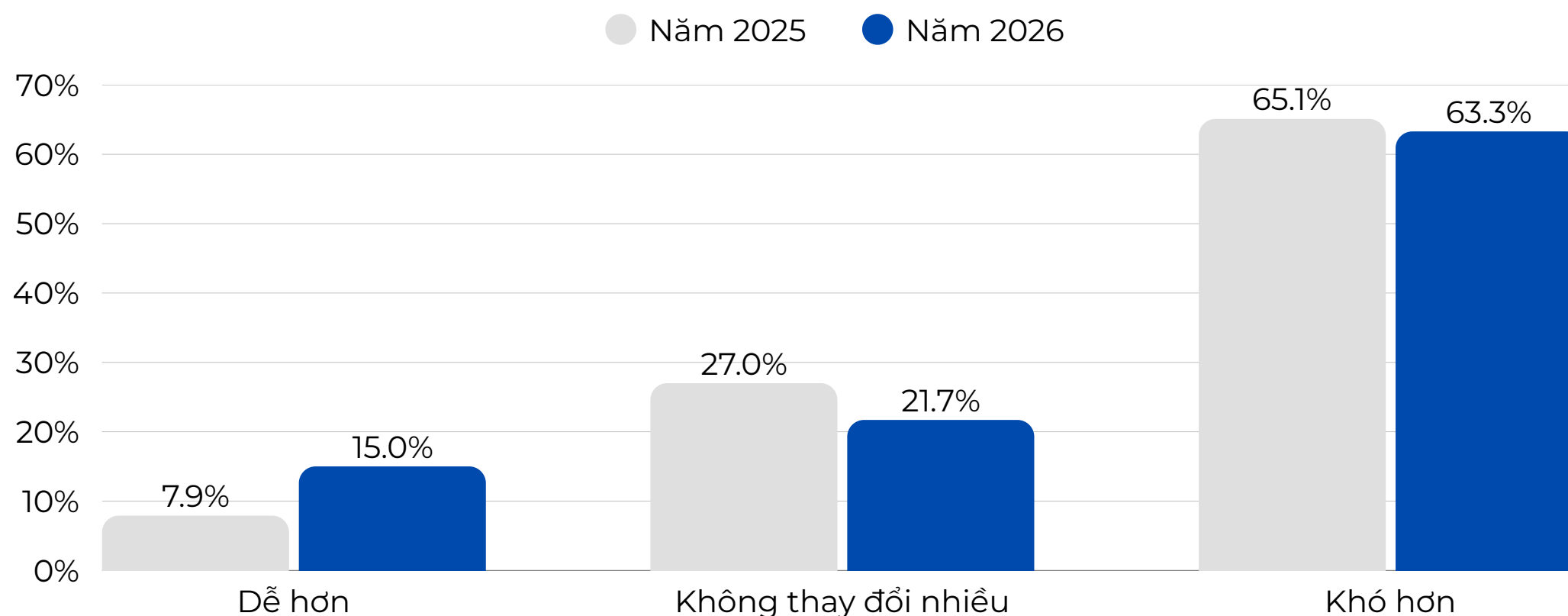
Nhóm có tỷ lệ chuyển ngành cao nhất không phải là tập ứng viên trẻ mà là nhóm nhân sự **28-35 tuổi**.

Số liệu này phần nào cho thấy gen Z hiện nay đã và đang nhận thức được sự biến động khó lường của thị trường trong tương lai gần. Bởi vậy, dù chiếm tỷ lệ có ý định nhảy việc trong năm 2026 cao nhưng họ vẫn có xu hướng ưu tiên tích lũy kinh nghiệm chuyên sâu trong một ngành.

Nhận định

Người lao động nhận thức rõ hơn về những thách thức khi bắt đầu chuyển sang một lĩnh vực mới, đặc biệt trong bối cảnh thị trường lao động ngày càng cạnh tranh và yêu cầu chuyên môn cao hơn.

4.4.3. Dự đoán của người lao động về tình hình tìm việc năm 2026

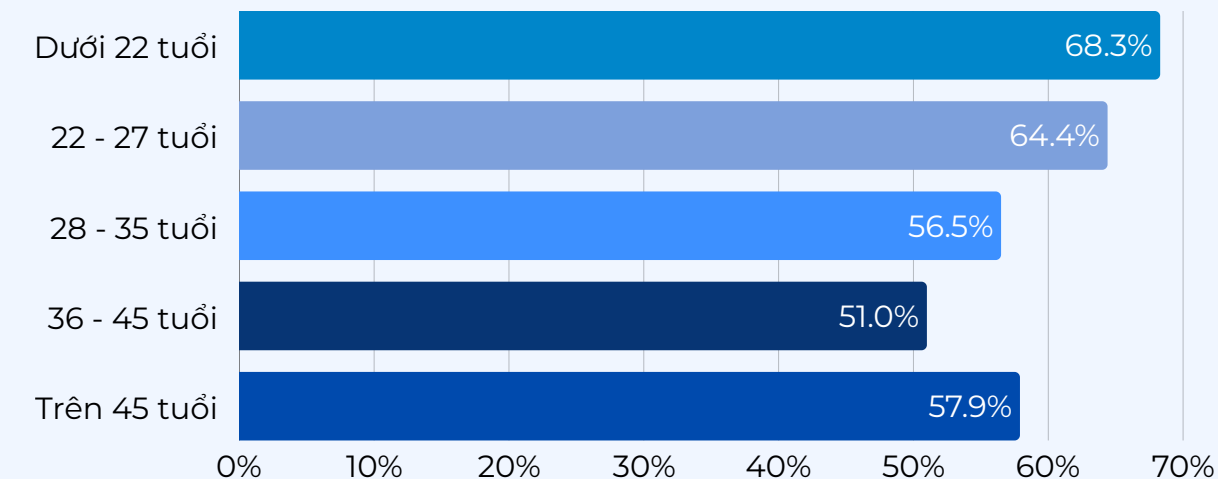


Biểu đồ 45. So sánh dự đoán của người lao động về tình hình tìm việc trong 2 năm gần đây

⚠️ Điểm tương quan

Ứng viên càng trẻ, càng dự cảm thị trường khắc nghiệt.

Cụ thể, nhóm ứng viên dự đoán tình hình tìm việc năm 2026 chủ yếu **dưới 27 tuổi**. Sự e ngại rủi ro của họ không phải vô cớ, mà xuất phát từ chính nhận thức thực tế của họ về sự biến động khó lường của thị trường.



Biểu đồ 46. Tỷ lệ người lao động dự đoán tình hình tìm việc năm 2026 khó hơn (theo độ tuổi)

👁️ Góc nhìn 2026

Tâm lý chủ đạo của phần lớn ứng viên vẫn là sự lo lắng kéo dài trong 2 năm gần đây. Có tới 63,3% người tham gia khảo sát dự đoán việc tìm kiếm cơ hội mới sẽ tiếp tục khó khăn hơn trong năm 2026.

💡 Điểm sáng tích cực

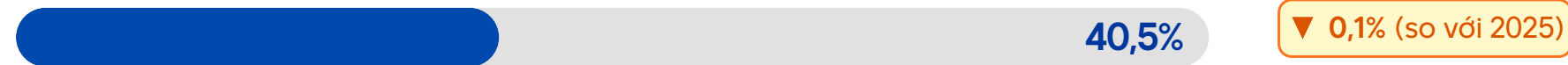
Tỷ lệ ứng viên dự đoán thị trường sẽ **Dễ hơn** đã tăng gần gấp đôi, từ 7,9% (2025) lên 15% (2026). Bầu không khí ảm đạm đã phần nào giảm bớt so với năm 2025, dù vẫn còn nhiều dè dặt.

4.4.4. Mức tăng lương tối thiểu để người lao động cân nhắc chuyển việc trong năm 2026

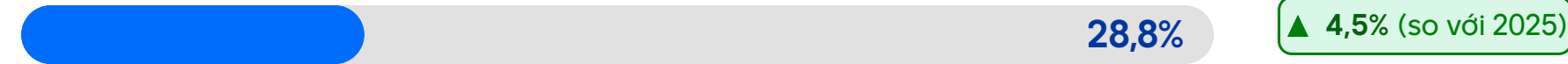
% XẾP HẠNG NGƯỠNG KỲ VỌNG TIÊU CHUẨN

Mức tăng lương tối thiểu để cân nhắc chuyển việc

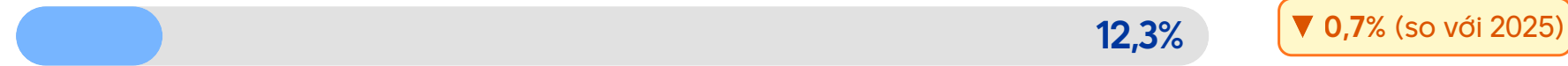
Tăng từ 10-20%



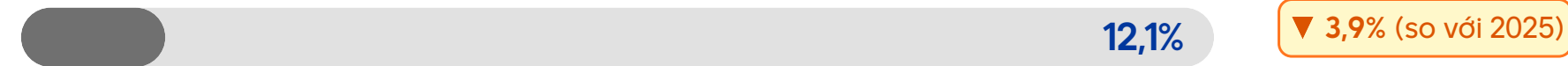
Tăng từ 20-30%



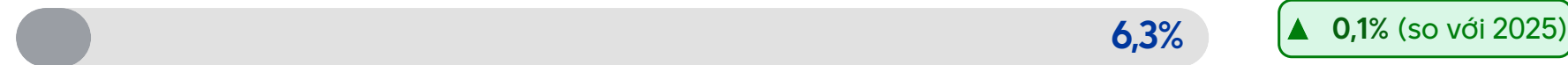
Tăng từ 10-20%



Tăng trên 30%

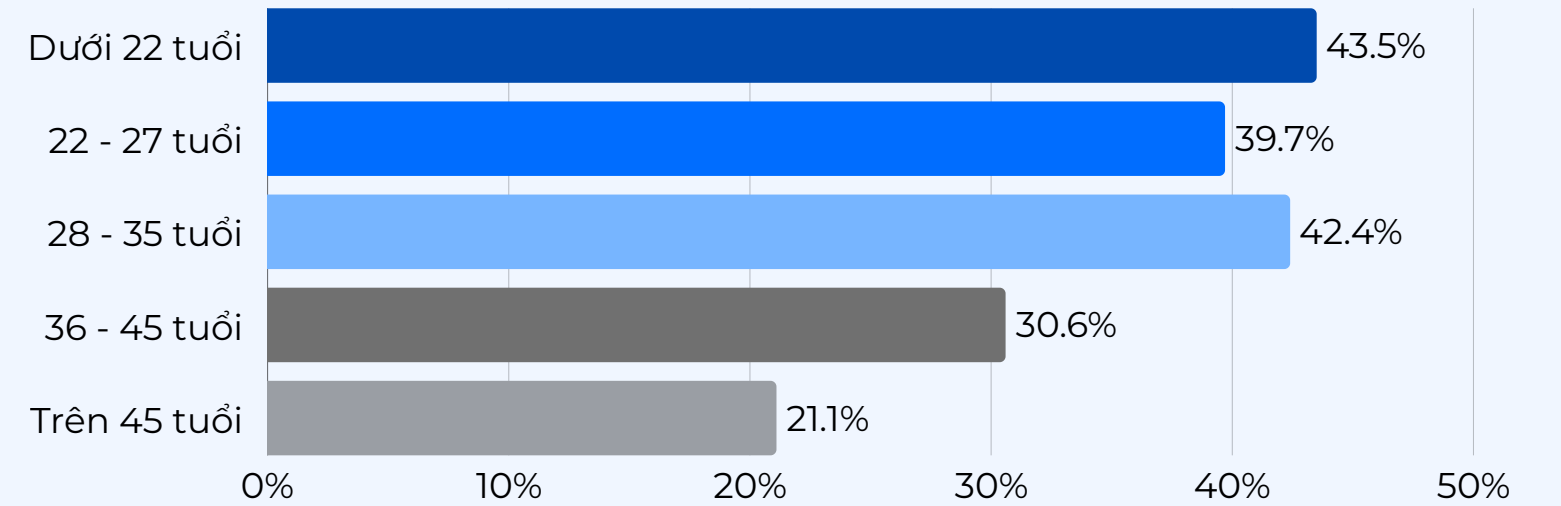


Không có ý định chuyển việc

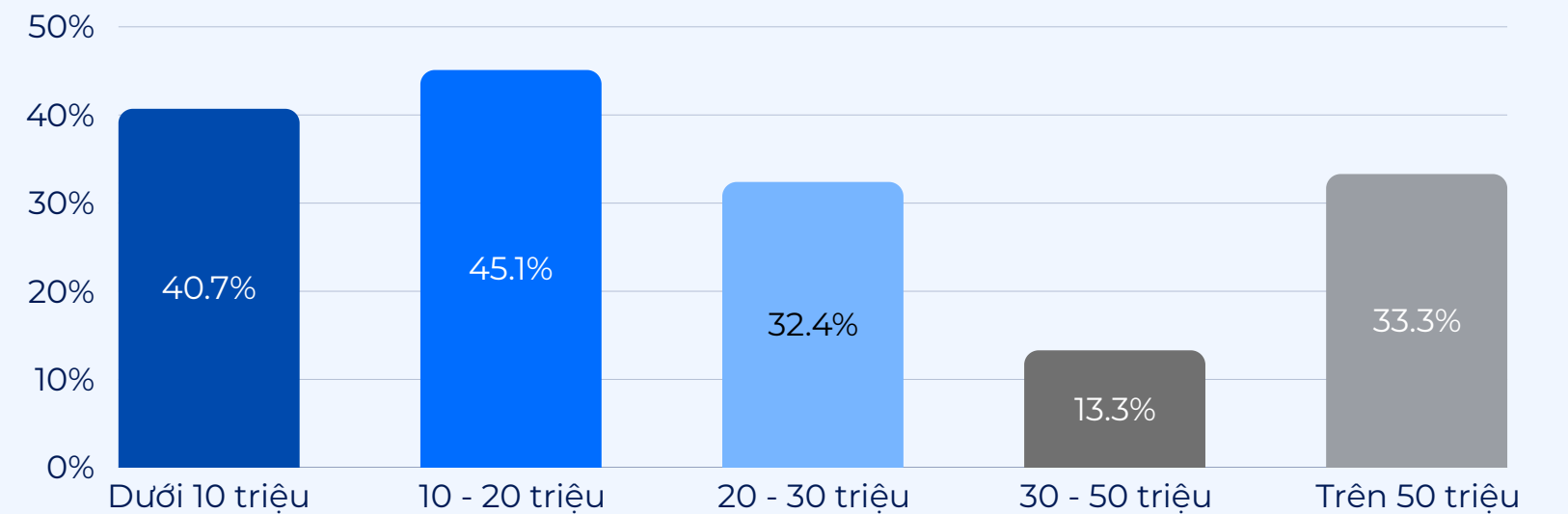


Nhóm ứng viên kỳ vọng nhất

Ngưỡng 10-20% so với mức thu nhập ở công việc hiện tại là mức tăng được kỳ vọng nhất bởi nhóm nhân sự có mức lương trung bình khá (10 - 20 triệu đồng) và nhóm nhân sự trẻ tuổi (dưới 22 tuổi).



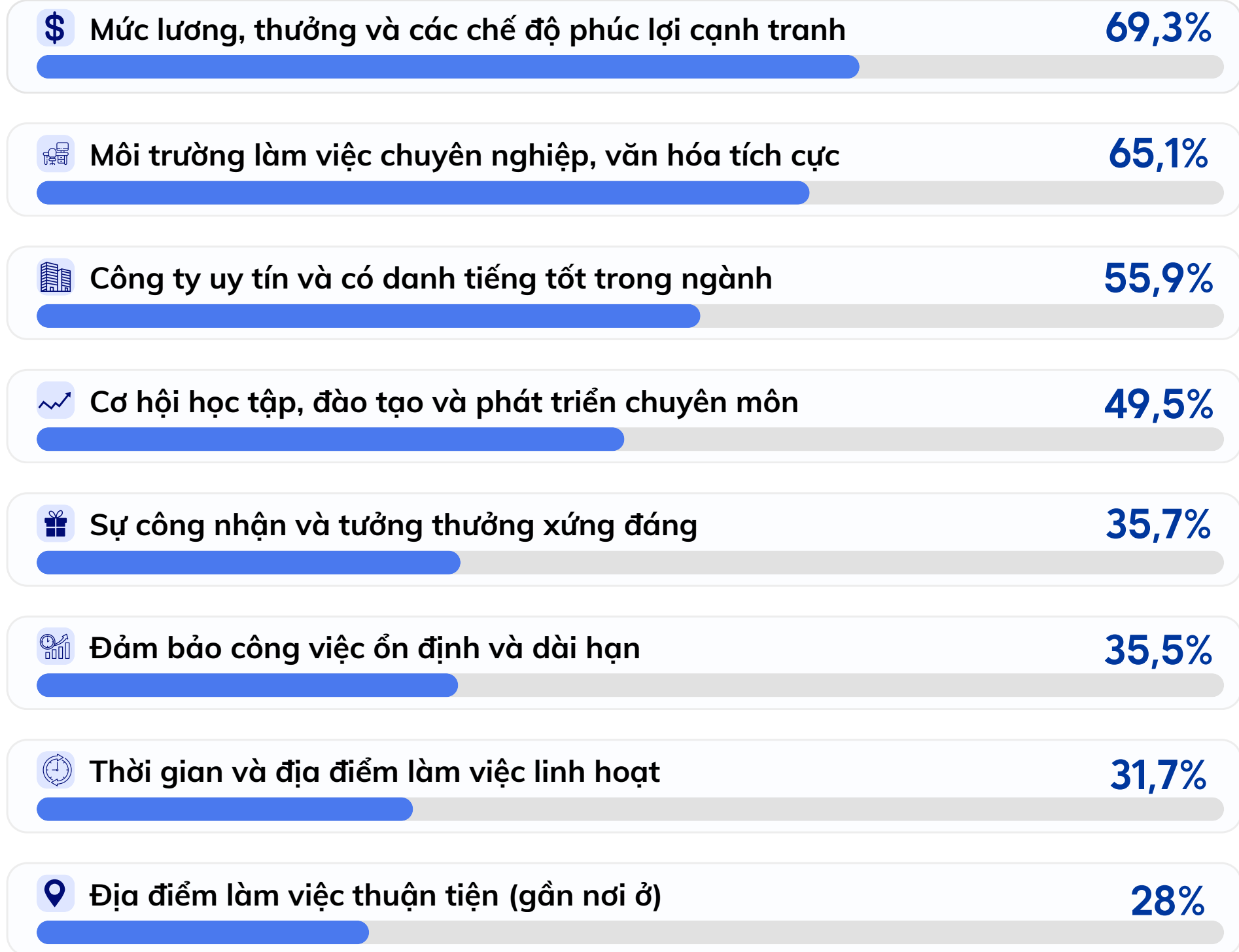
Biểu đồ 47. Tỷ lệ người lao động cân nhắc chuyển việc trong năm 2026 nếu mức lương mới cao hơn 10-20% so với thu nhập hiện tại (theo độ tuổi)



Biểu đồ 48. Tỷ lệ người lao động cân nhắc chuyển việc trong năm 2026 nếu mức lương mới cao hơn 10-20% (theo thu nhập hiện tại)

4.4.5. Các tiêu chí ưu tiên khi tìm việc trong năm 2026

Bảng xếp hạng các tiêu chí mà ứng viên quan tâm khi tìm việc trong năm 2026



Yếu tố tài chính vươn lên dẫn đầu

Nếu năm 2025 “Danh tiếng & Môi trường doanh nghiệp” giữ vị thế dẫn đầu, thì bước sang 2026, mức lương thưởng và chế độ phúc lợi (69,3%) chính thức “soán ngôi”.

→ Người lao động dần coi trọng nguồn thu nhập hơn cả, nhất là trong bối cảnh kinh tế biến động như hiện nay.

Bộ 3 tiêu chí cốt lõi

Không chỉ đi làm vì thu nhập, ứng viên 2026 đòi hỏi một "Gói phúc lợi toàn diện": Thỏa mãn về tài chính, an tâm về môi trường và tự hào về thương hiệu. Ba yếu tố này cùng chiếm tỷ trọng áp đảo và chênh lệch không đáng kể.

Động lực phát triển

Cơ hội học tập (49,5%) vẫn giữ vững vai trò là động lực quan trọng thứ tư, cho thấy nhu cầu nâng cấp bản thân vẫn luôn hiện hữu song hành cùng áp lực kinh tế.

4.4.6. Đánh giá của ứng viên về trải nghiệm ứng tuyển

● Không quan trọng ● Ít quan trọng ● Rất quan trọng

Sự chuyên nghiệp của người phỏng vấn



Phản hồi nhanh chóng của nhà tuyển dụng sau phỏng vấn



Mô tả công việc (JD) đầy đủ, rõ ràng



Quy trình tuyển dụng rõ ràng



Sự tương tác và hỗ trợ của đội ngũ tuyển dụng



Biểu đồ 49. Đánh giá của ứng viên về mức độ quan trọng trong từng trải nghiệm khi tham gia quá trình tuyển dụng

NHẬN ĐỊNH

Minh bạch là yếu tố cốt lõi

Nếu mức lương thu hút ứng viên nộp hồ sơ, thì sự minh bạch thông tin mới là yếu tố giữ chân họ. Dữ liệu cho thấy Mô tả công việc (JD) đầy đủ (83,3%) và Quy trình rõ ràng (81%) là hai yếu tố được đánh giá cao nhất.

Trải nghiệm tương tác

Ngoài thông tin, các yếu tố khác như sự chuyên nghiệp (77,9%) và phản hồi nhanh (75,4%) đóng vai trò bồi đắp niềm tin và tạo dấu ấn thương hiệu nhà tuyển dụng.

Hệ quả của sự mơ hồ

Ứng viên muốn hình dung chính xác lộ trình và chân dung công việc để tránh lãng phí thời gian. Một JD chung chung hoặc quy trình đánh đố là một trong những hạn chế lớn nhất khiến doanh nghiệp mất đi ứng viên tiềm năng ngay từ vòng đầu.

4.5.1. Mức độ ứng dụng AI trong công việc hiện tại

AI trở thành **"trợ thủ đắc lực"** trong công việc

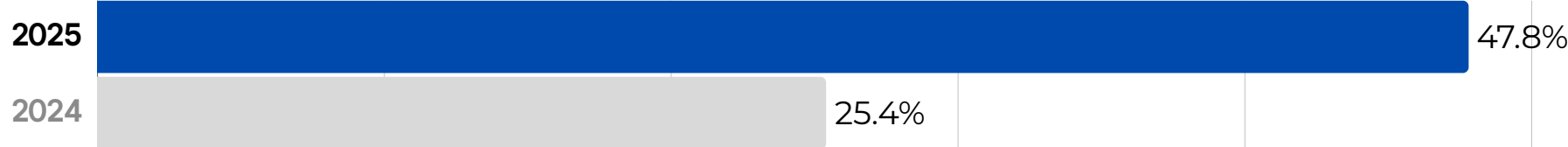
PHÂN TÍCH XU HƯỚNG 2 NĂM

Mức độ sử dụng AI

● 2024 ● 2025

Sử dụng thường xuyên

Trở thành thói quen



Sử dụng thỉnh thoảng

Duy trì ổn định



| Toàn cảnh năm 2025

- Có, thỉnh thoảng
- Có, thường xuyên
- Không, công việc của tôi không thể ứng dụng AI
- Không, nhưng tôi đang tìm hiểu/học cách sử dụng
- Không, tôi không có ý định sử dụng



Tối ưu hiệu suất

Năm 2025 đánh dấu bước chuyển mình quan trọng: AI không còn là công cụ "dùng thử" mà đã trở thành trợ thủ đắc lực không thể thiếu. Tỷ lệ người dùng AI thường xuyên tăng gần gấp đôi (từ 25,4% lên 47,8%), cho thấy mức độ **thâm nhập sâu vào quy trình vận hành hàng ngày**.

Phủ sóng diện rộng

Tổng tỷ lệ người lao động có sử dụng AI chạm ngưỡng 85,6%. Con số ấn tượng này cho thấy AI giờ đây là **xu hướng tất yếu**, không phải trào lưu nhất thời.

4.5.1. Mức độ ứng dụng AI trong công việc hiện tại

I AI & Thế Hệ Gen Z Tiên Phong

▶ Gen Z chiếm lĩnh vị thế tiên phong

Nhân lực càng trẻ, mức độ ứng dụng AI càng cao. Nhóm dưới 22 tuổi **chiếm vị thế dẫn đầu** với tỷ lệ 92,7%. Đây là thế hệ sinh ra trong công nghệ, biến AI thành lợi thế cạnh tranh cốt lõi ngay khi bước chân vào thị trường lao động.

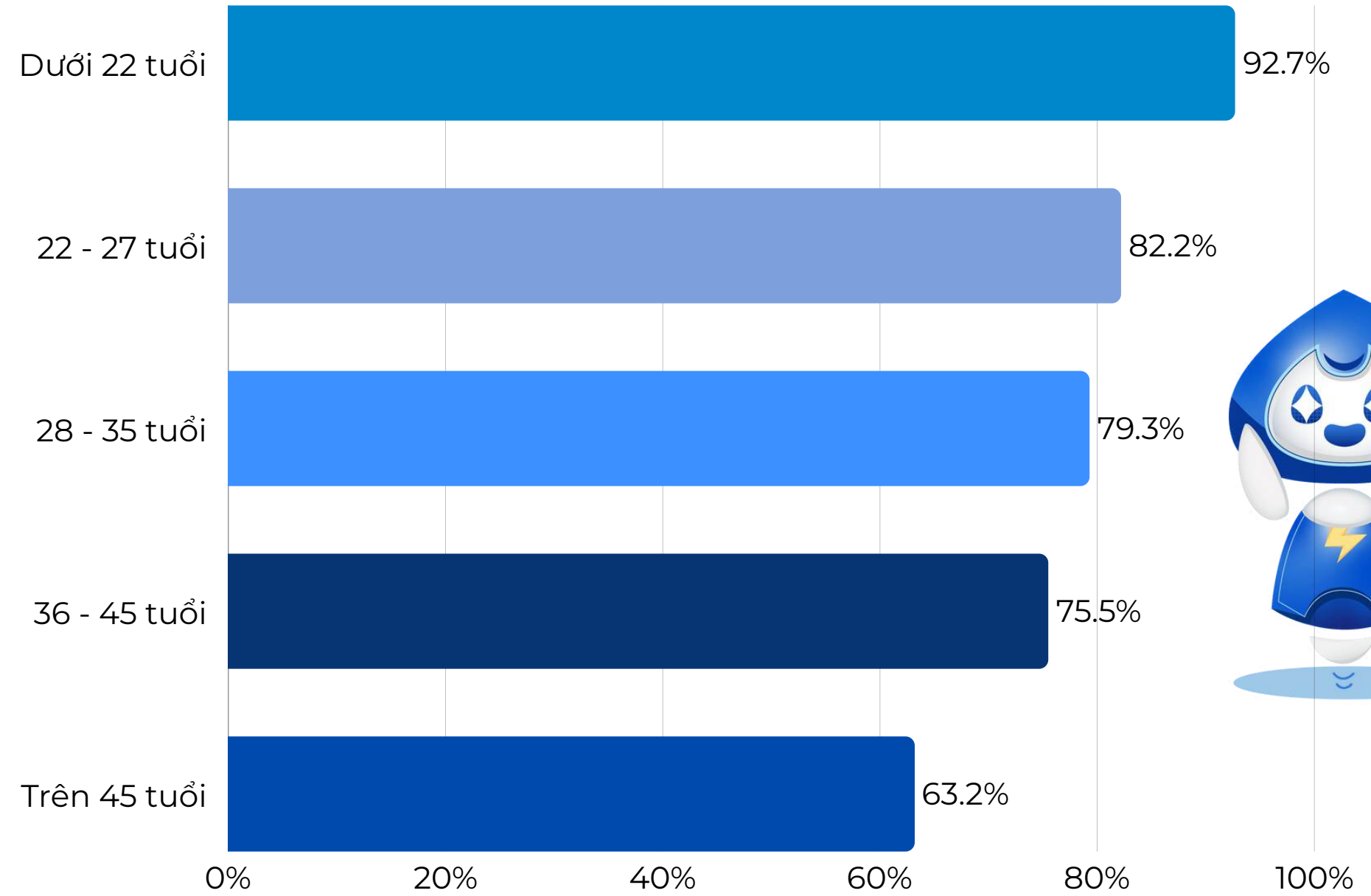
💡 Kỹ năng sinh tồn mới

Đối với Gen Z và cận Gen Z, việc sử dụng AI gần như đã trở thành **kỹ năng không thể thiếu (must-have)** ngay từ khi ngồi trên ghế nhà trường. Trong bối cảnh cạnh tranh gay gắt, thành thạo AI giúp họ phần nào rút ngắn khoảng cách kinh nghiệm so với các thế hệ đi trước.



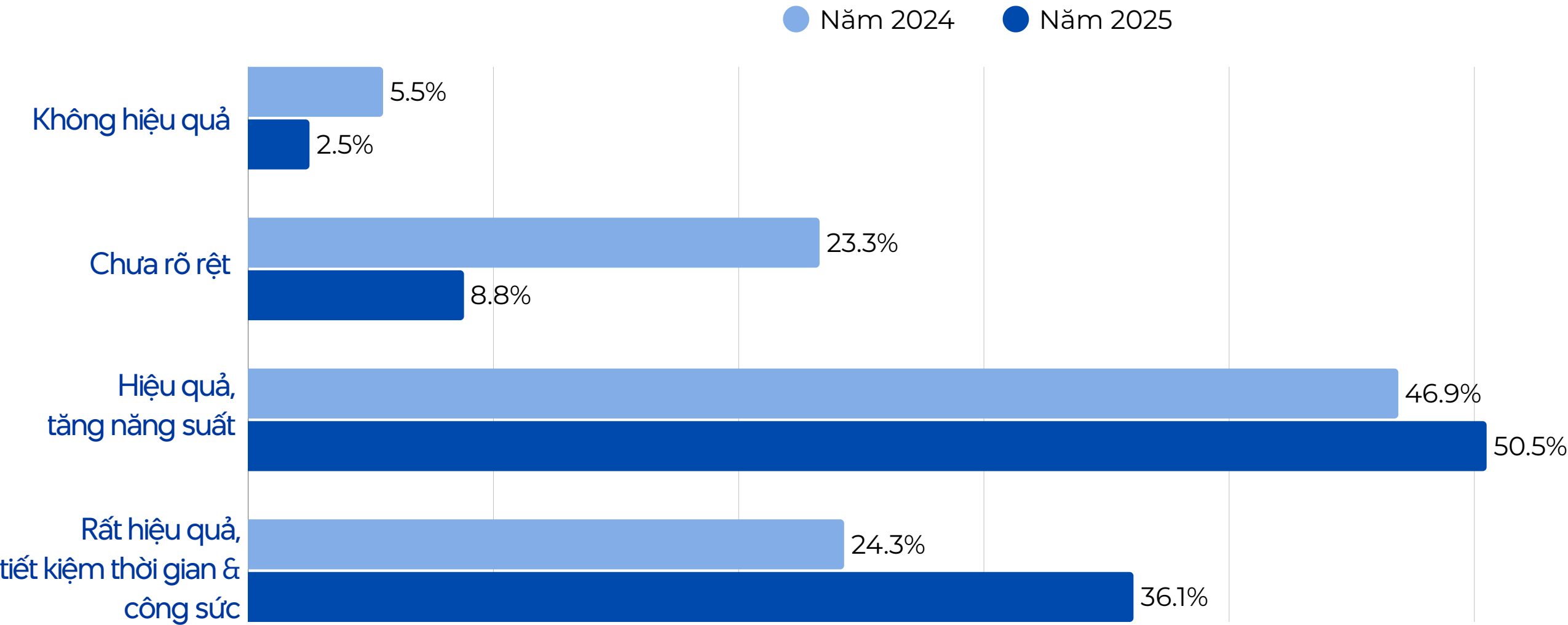
Biểu đồ 50. Tỷ lệ người lao động đã và đang sử dụng/ứng dụng AI trong công việc hiện tại theo độ tuổi

GenZ
92,7%



4.5.2. Đánh giá hiệu quả của AI đến công việc

So sánh MỨC ĐỘ HIỆU QUẢ của AI đến công việc hiện tại trong 2 năm gần đây



Biểu đồ 51. Đánh giá của người lao động về hiệu quả AI đến công việc hiện tại trong 2 năm gần đây

NHẬN ĐỊNH

Năm 2025 đánh dấu bước ngoặt khi người dùng không chỉ dừng lại ở mức "làm quen" mà đã thực sự làm chủ công nghệ. Tỷ lệ nhóm đánh giá "Rất hiệu quả" tăng đáng kể từ 24,3% (2024) lên 36,1% (2025). Điều này chứng tỏ người lao động đã vượt qua giai đoạn ngỡ ngàng ban đầu để khai thác tối đa giá trị của AI.

Hiệu quả theo nhóm kinh nghiệm

Dưới 22 tuổi

91,4%

Nhóm nhân sự trẻ thích nghi nhanh, dẫn đầu về tỷ lệ chấp nhận và ứng dụng công nghệ mới.

1-3 năm kinh nghiệm

92,2%

Nhóm hưởng lợi cao nhất. Đã nắm vững quy trình cơ bản nhưng cần AI để xử lý khối lượng tác vụ chi tiết lớn.

Trên 10 năm kinh nghiệm

79,5%

Tỷ lệ thấp hơn do thiên về quản lý & chiến lược - những kỹ năng AI chưa thể thay thế hoàn toàn.

4.5.3. Mục đích chính sử dụng AI trong công việc

Bảng xếp hạng mục đích người lao động sử dụng AI trong công việc



Ưu tiên tốc độ & Khối lượng

Trong kỷ nguyên quá tải dữ liệu, khả năng chất lọc nhanh chóng của AI giúp nhân sự tiết kiệm hàng giờ tra cứu thủ công, trở thành trợ thủ đắc lực nhất cho công tác "đầu vào".

Giải quyết bài toán kép

Thông qua Sáng tạo nội dung (43,8%) và Tự động hóa (44,1%), AI giúp nhân sự vừa nâng cao chất lượng đầu ra, vừa tiết kiệm tối đa thời gian cho các việc hành chính.

Hạn chế trong quản trị

Các tác vụ quản trị phức tạp như Giải quyết vấn đề (22,5%) hay Quản lý dự án (14,4%) ít được ứng dụng hơn. Nói cách khác, AI vẫn là công cụ thực thi đắc lực nhưng chưa thể thay thế vai trò quản lý tổng thể của con người.

4.5.4. Đánh giá khả năng thay thế của AI

Gần 80% nhân sự tự tin AI không thể thay thế con người, coi trí tuệ nhân tạo là "cộng sự"

Đại đa số tự tin làm chủ

79,5%

Gần 80% ứng viên tự tin AI không thể thay thế con người. Họ chuyển dịch từ lo ngại sang coi AI là "cộng sự" để nâng cao giá trị bản thân và tối ưu hiệu suất.

Tâm thế chủ động tăng

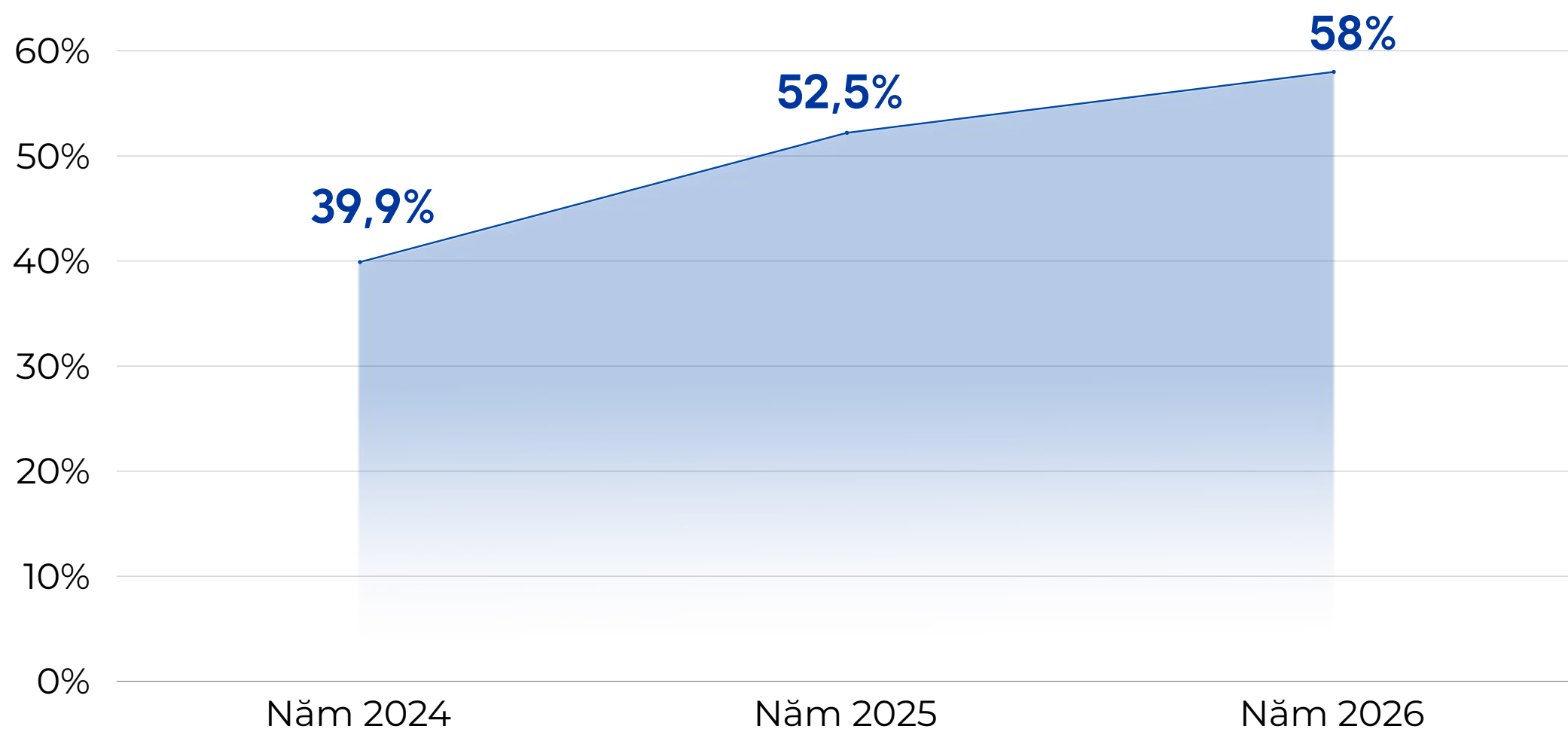
+18,1%

Tỷ lệ tự tin "làm chủ AI" tăng trưởng nhất quán qua từng năm. Thay vì lo sợ bị đào thải, người lao động đang chủ động biến AI thành trợ thủ đắc lực để tối ưu hiệu suất và củng cố vị thế nghề nghiệp.

Nhóm thiểu số lo ngại

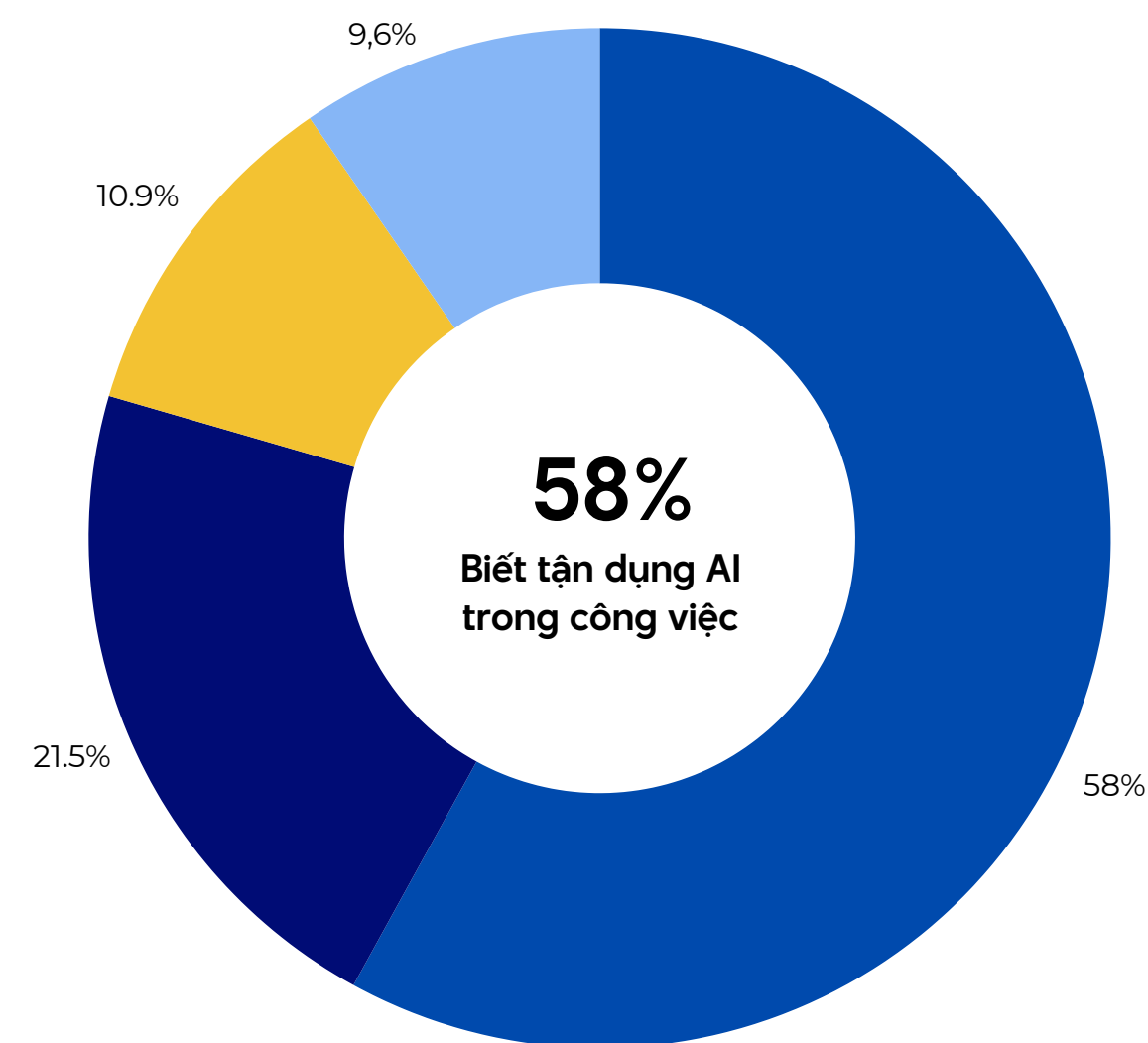
9,6%

Chỉ 9.6% nhân sự thực sự lo lắng bị thay thế. Đây thường là các lĩnh vực có tính tự động hóa cao hoặc nhân sự chưa tìm thấy sự an tâm trước xu hướng công nghệ hóa.



Biểu đồ 52. Đánh giá của người lao động về khả năng thay thế của AI trong 3 năm gần đây

- Biết tận dụng, tự tin AI không thể thay thế
- Chắc chắn AI không thể thay thế
- Chưa để ý/quan tâm AI
- Lo AI thay thế trong tương lai gần



Biểu đồ 53. Đánh giá của người lao động về khả năng thay thế của AI trong công việc

4.5.5. Định hướng thích nghi trong kỷ nguyên AI

Chủ động để bắt phá: Ưu tiên tự học và ứng dụng thực tiễn hơn



Tâm thế chủ động

Người lao động đang thể hiện một tâm thế vô cùng chủ động. Ba định hướng được ưu tiên hàng đầu đều xoay quanh khả năng thích nghi và làm chủ công nghệ thay vì lo sợ bị thay thế.

Thực chiến hơn lý thuyết

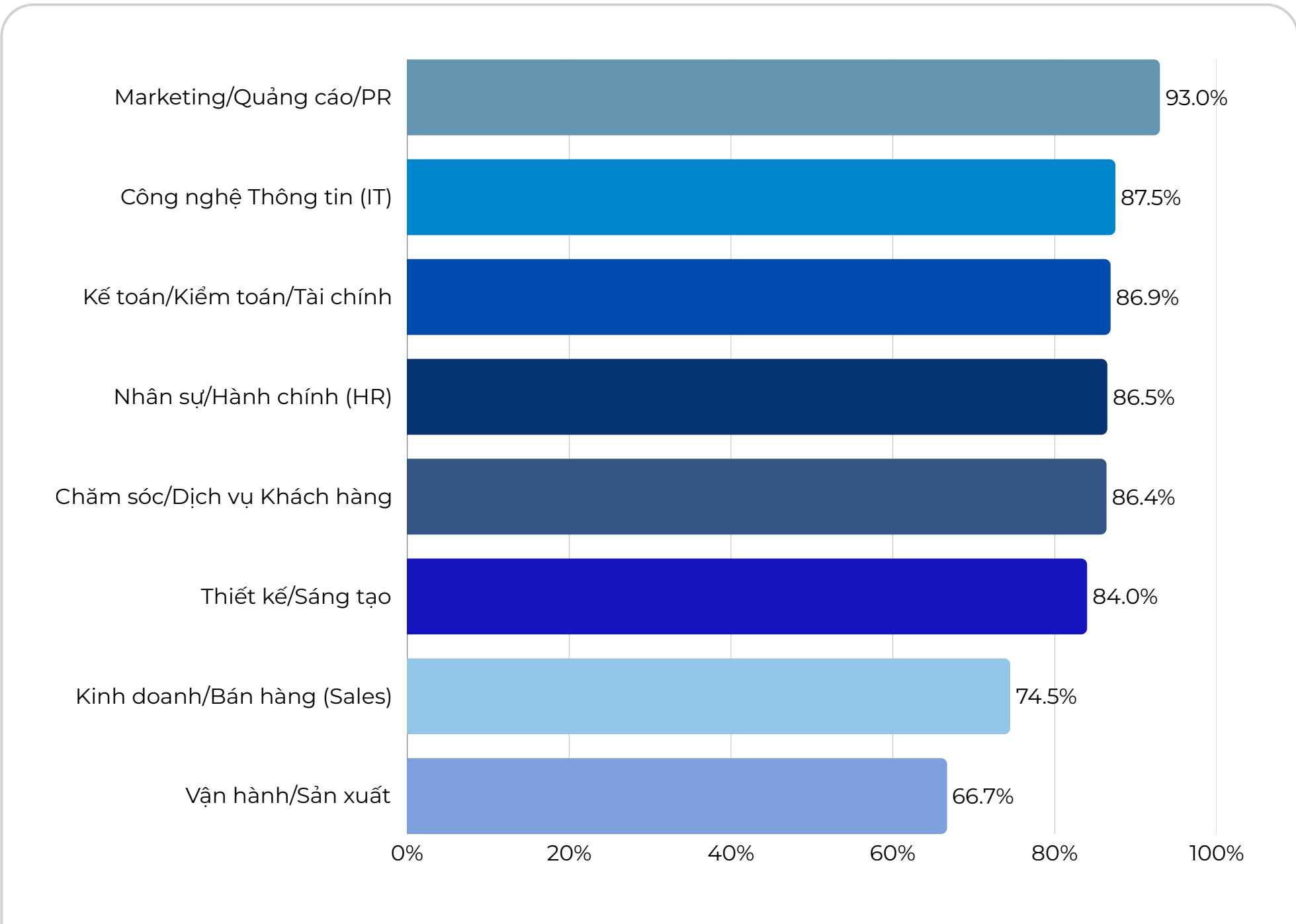
Tư duy đi đôi với hành động: 61.4% ưu tiên tận dụng công cụ AI để tối ưu hóa hiệu suất ngay trong công việc hàng ngày, chứng minh AI đã trở thành một phần của bộ kỹ năng thực chiến.

Kỹ năng mềm là “Lợi thế kép”

Không để bản thân bị cuốn theo công nghệ, 58,2% người lao động vẫn ý thức rõ việc giữ vững lợi thế cạnh tranh của con người thông qua việc phát triển kỹ năng mềm (tư duy phản biện, sáng tạo, chiến lược).

4.5.6. Tỷ lệ sử dụng AI theo các bộ phận trong doanh nghiệp

AI chuyển mình từ công cụ hỗ trợ thành "xương sống" vận hành của nhiều phòng ban



Biểu đồ 54. Tỷ lệ người lao động sử dụng AI ở các bộ phận trong doanh nghiệp

Marketing & IT dẫn đầu
 Marketing (93%) và IT (87,5%) là những bộ phận tiên phong. AI không còn là khái niệm xa vời mà trực tiếp hỗ trợ đắc lực cho tốc độ sáng tạo và phân tích dữ liệu.

Chuẩn xác trong Tài chính
 Tỷ lệ 86,9% tại khối Kế toán/Tài chính cho thấy doanh nghiệp đang tận dụng AI để kiểm soát rủi ro và tối ưu hóa chi phí vận hành một cách triệt để nhất.

Đòn bẩy cho Sales & HR
 Nhân sự & Sales ứng dụng AI như một "đòn bẩy" để sàng lọc dữ liệu khách hàng tiềm năng và hồ sơ ứng viên, giúp giảm bớt tình trạng quá tải công việc hành chính.

Nỗ lực tại khối Sản xuất
 Dù con số 66,7% khiêm tốn hơn, nhưng vẫn thể hiện nỗ lực của doanh nghiệp trong việc ứng dụng AI để tối ưu hóa chuỗi cung ứng và quản lý sản xuất hiện đại.

05 | TUYỂN DỤNG

KHỐI KINH DOANH

& NHỮNG ĐIỂM NỔI BẬT

- Những số liệu đáng chú ý trong tuyển dụng Sales
- Đề xuất chiến lược tuyển dụng Sales đối với các doanh nghiệp

5.1.1. Vị thế dẫn đầu của khối KINH DOANH

Sales tiếp tục là bộ phận được ưu tiên "sẵn đón" nhất trong 3 năm liên tiếp (2024-2026)

🏆 Vị trí số #1 liên tiếp

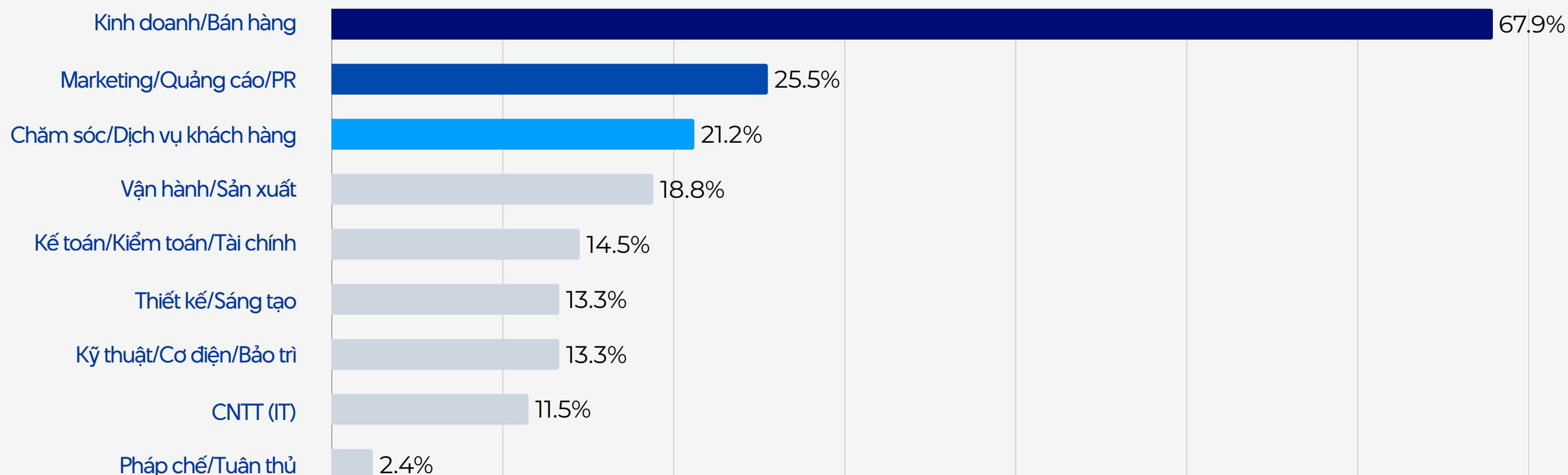
Ưu tiên tuyển dụng Sales

2024 **64,6%**

2025 **67,7%**

2026 **67,9%**

Khoảng cách giữa Sales và vị trí thứ 2 (Marketing) lên tới hơn 40%



Biểu đồ 55. Top các vị trí/bộ phận được các doanh nghiệp ưu tiên tuyển trong năm 2026

Tại sao nhu cầu tuyển Sales không bao giờ "hạ nhiệt"?

Tăng Doanh thu (Revenue)

Trong bối cảnh kinh tế biến động, Sales là mũi nhọn trực tiếp mang về dòng tiền và lợi nhuận. Duy trì đội ngũ này là chiến lược tối ưu nhất để đảm bảo sinh tồn.

Mở rộng Thị phần (Growth)

Khi phát triển quy mô hoặc tung sản phẩm mới, tăng cường Sales là điều kiện tiên quyết để mở rộng thị trường và tiếp cận khách hàng tiềm năng nhanh chóng.

Đặc thù Biến động (Turnover)

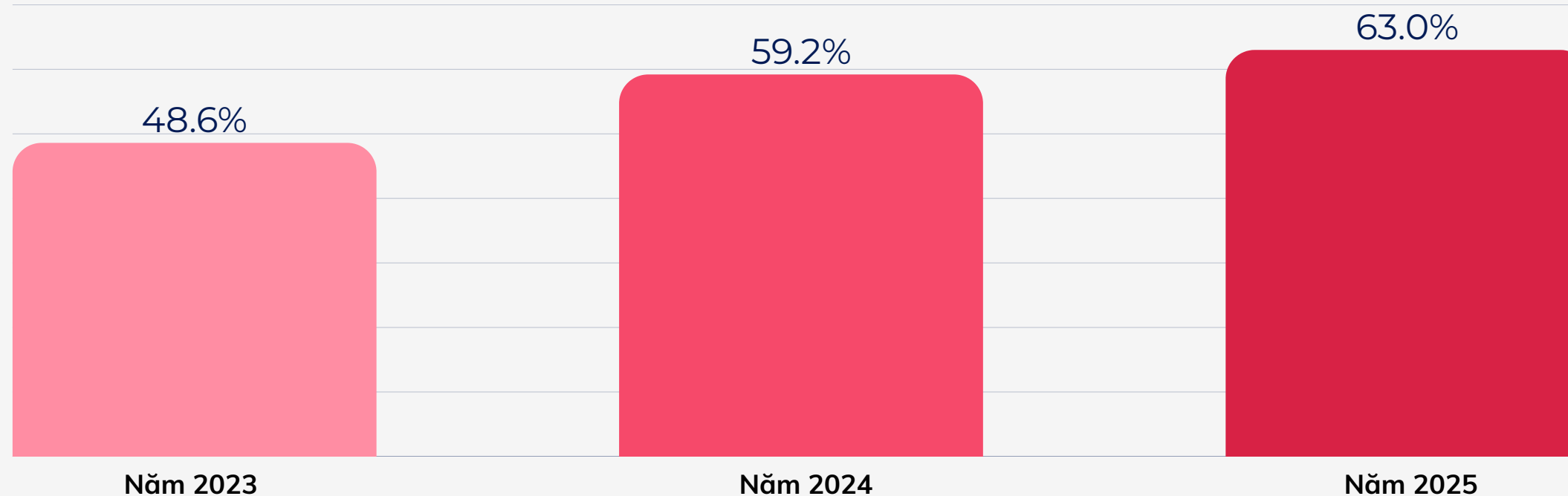
Áp lực doanh số cực lớn dẫn đến tỷ lệ đào thải cao. Doanh nghiệp buộc phải duy trì hoạt động tuyển dụng liên tục để "lấp chỗ trống" & tránh đứt gãy nguồn lực

Thích ứng Hành vi (Adaptability)

Cạnh tranh gay gắt đòi hỏi Sales không chỉ đông về lượng mà còn phải nhạy bén để thích nghi với các phương thức mua hàng và tâm lý tiêu dùng mới.

5.1.2. Tuyển dụng Sales: Độ khó liên tục tăng qua các năm

Sales - Vị trí "Khó tuyển nhất" trong 3 năm liên tiếp



Biểu đồ 56. Phản hồi của doanh nghiệp về độ khó tuyển dụng vị trí Sales trong 3 năm gần đây



Độ khó tiếp tục lập đỉnh năm 2025

63%

Phần lớn doanh nghiệp đánh giá Sales là vị trí thách thức nhất để tìm kiếm nhân sự phù hợp

Tại sao tuyển Sales ngày càng khó?



Áp lực & Đào thải

Biến động cao

Đặc thù chịu áp lực doanh số cực lớn khiến tỷ lệ biến động nhân sự (Turnover rate) của ngành Sales luôn ở mức cao. Nhân sự thường xuyên rời đi, buộc doanh nghiệp phải tuyển dụng liên tục để bù đắp.



Chênh lệch Cung - Cầu

Cạnh tranh gay gắt

Sales là bộ phận tạo doanh thu trực tiếp nên hầu như công ty nào cũng cần. Nhu cầu tuyển dụng lớn nhưng lượng nhân sự không đáp ứng kịp tốc độ tăng trưởng.



Khan hiếm chất lượng

Thiếu ứng viên giỏi

Số lượng ứng viên đông nhưng vẫn còn hạn chế về chất lượng. Doanh nghiệp đòi hỏi khắt khe về kỹ năng giao tiếp, khả năng chịu áp lực và sự nhạy bén, dẫn đến tình trạng "đãi cát tìm vàng" ngày càng khó khăn.

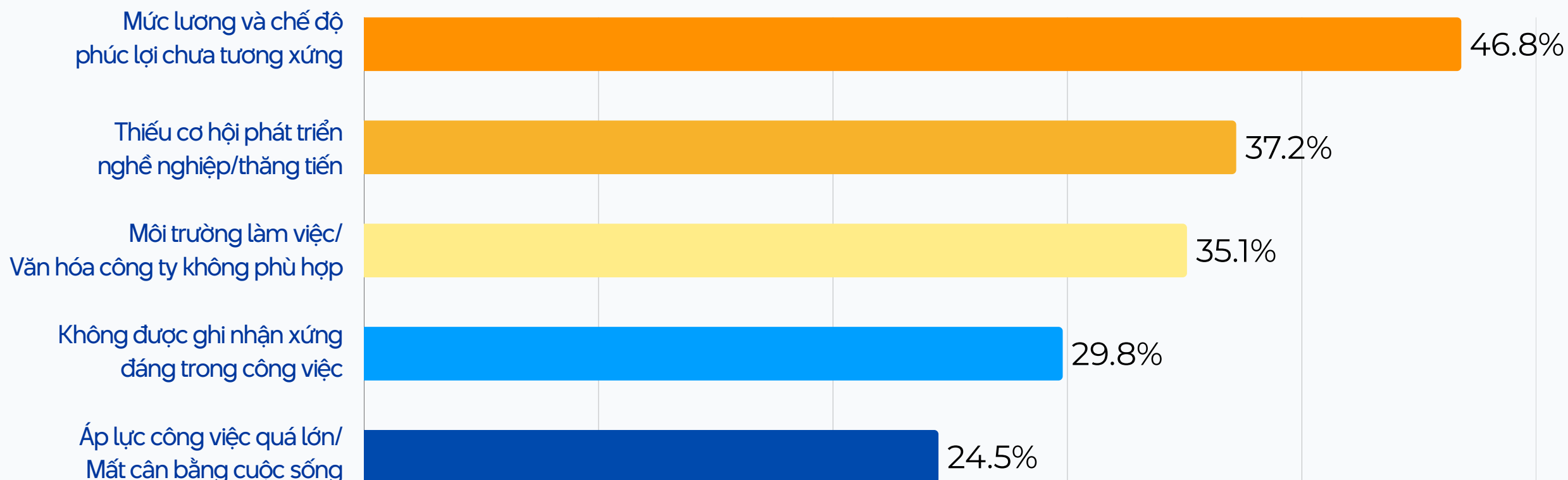
5.1.3. Tại sao nhân sự Sales "dứt áo ra đi" trong năm 2025?

Lương & Phúc lợi: Không chỉ là thu nhập, mà còn là thước đo giá trị năng lực và lý do lớn nhất khiến khối Sales "dứt áo ra đi"

Top 1 lý do

46,8%

Nghỉ việc do Lương & Phúc lợi chưa tương xứng



Biểu đồ 57. Nguyên nhân chính khiến nhân viên Sales nghỉ việc/chuyển việc trong năm 2025

Tâm điểm: Tài chính

Sales là vị trí "mũi nhọn" trực tiếp tạo ra dòng tiền. Kỳ vọng thu nhập của họ luôn gắn liền mật thiết với kết quả công việc. Trong bối cảnh kinh tế 2025, việc thắt chặt ngân sách hoặc công thức hoa hồng phức tạp chính là rào cản lớn nhất.

- Cơ chế thưởng thiếu minh bạch
- Hoa hồng khó đạt ngưỡng
- Phúc lợi cơ bản thấp

I Góc nhìn chiến lược

! Mâu thuẫn Kỳ vọng

Sales là bộ phận trực tiếp tạo doanh thu, do đó họ luôn kỳ vọng thu nhập phải tương xứng với nỗ lực và kết quả thực tế. Khi chênh lệch này quá lớn, họ sẽ rời đi.

Thước đo Giá trị

Đối với nhân viên Sales, thu nhập không chỉ phục vụ nhu cầu sinh hoạt mà còn là thước đo năng lực. Cơ chế thưởng không minh bạch làm họ cảm thấy giá trị bản thân bị hạ thấp.

Tham vọng thăng tiến

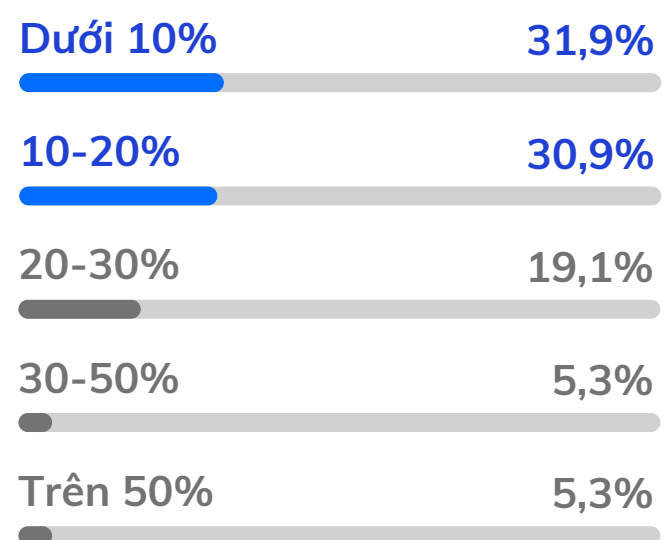
Đứng sau tài chính là nhu cầu thăng tiến (15,4%). Nhân sự Sales vốn giàu tham vọng; nếu doanh nghiệp thiếu lộ trình rõ ràng, họ sẽ dễ dàng cảm thấy bị kìm hãm. Lộ trình sự nghiệp

5.1.4. Thưởng doanh số: Động lực chính & Thực tế thu nhập

Chính sách hoa hồng thiếu hấp dẫn là nguyên nhân cốt lõi khiến phần lớn nhân sự Sales có xu hướng tìm bến đỗ mới



Cơ cấu thu nhập biến động



Hơn 6/10 nhân sự
62,8%
Có thu nhập biến động <20%

Đánh giá các thành phần



NHẬN ĐỊNH

Nghịch lý Thu nhập

Mặc dù bản chất nghề Sales là không giới hạn thu nhập, nhưng thực tế có tới 62,8% nhân sự có phần "lương mềm" (hoa hồng, thưởng) dưới 20%. Điều này tạo ra sự hụt hẫng lớn so với kỳ vọng ban đầu.

Động lực từ sự minh bạch

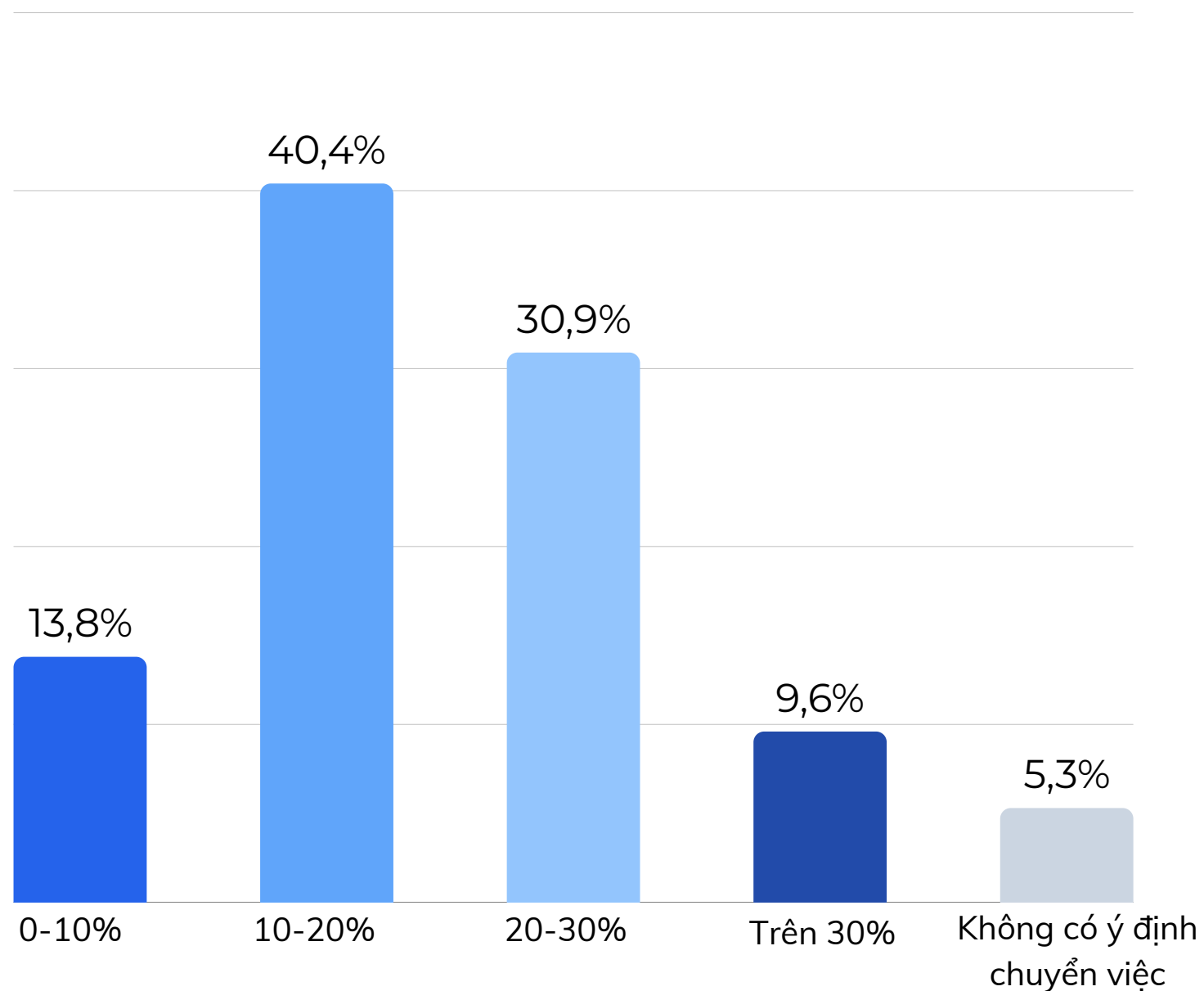
Hoa hồng (51,1%) và KPI (45,7%) là hai yếu tố có sức nặng nhất. Với Sales, thu nhập là thước đo giá trị năng lực. Doanh nghiệp cần xây dựng cơ chế thưởng minh bạch và hấp dẫn để giữ chân những "chiến binh" giỏi nhất.

Rủi ro "chảy máu chất xám"

Việc thu nhập thực tế không phản ánh đúng áp lực doanh số là nguyên nhân chính khiến 70,3% nhân sự Sales có xu hướng nghỉ việc. Họ sẵn sàng tìm kiếm "bến đỗ" mới có cơ chế thưởng linh hoạt và tương xứng với nỗ lực hơn.

5.1.5. NGƯỠNG VÀNG tăng lương khi nhân viên Sales chuyển việc

Mức tăng 10-20% là điểm cân bằng lý tưởng để bù đắp rủi ro biến động thị trường và tối ưu khả năng đàm phán thành công



Biểu đồ 58. Tỷ lệ các khoản thu nhập biến động (thưởng, hoa hồng, phụ cấp,...) trong tổng thu nhập của nhân viên Sales

Lựa chọn phổ biến nhất

40,4%

Nhân sự Sales chọn ngưỡng tăng 10-20%
"Con số an toàn để đảm bảo quyền lợi mà vẫn khả thi trong mắt nhà tuyển dụng."



94,7%
SẴN SÀNG RỜI ĐI

GÓC NHÌN CHIẾN LƯỢC

Ngưỡng kỳ vọng Vàng

Mức tăng 10-20% là ngưỡng phổ biến nhất. Đây là con số thực tế, vừa đủ để bù đắp rủi ro khi thay đổi môi trường, vừa nằm trong khung ngân sách cho phép của đa số doanh nghiệp.

An toàn và Đột phá

Hơn 70% ứng viên đặt mục tiêu tăng lương trên 10%. Dữ liệu phản ánh tâm lý "chắc chắn" của nhân sự Sales: Họ chỉ chuyển việc khi có sự cải thiện rõ rệt về tài chính.

Tín hiệu Giữ chân

Chỉ khoảng 5,3% kiên định không chuyển việc. Thực tế này nhấn mạnh rằng lòng trung thành của nhân sự Sales tỷ lệ thuận với tính cạnh tranh của cơ chế lương thưởng hiện tại.

5.2.1. Cơ chế "Đòn bẩy tài chính" ngắn hạn

Minh bạch tài chính & Đòn bẩy tâm lý là chìa khóa then chốt để thu hút và giữ chân nhân sự Sales

Nguyên nhân nghỉ việc

61,4%



Nhân sự Sales muốn nghỉ việc do mức lương và chế độ đãi ngộ chưa tương xứng với công sức bỏ ra.

Hoa hồng không đủ sức hút

31,9%



Nhóm có hoa hồng dưới 10% chiếm tỷ lệ cao nhất, cho thấy thu nhập hiện tại chưa đủ hấp dẫn để giữ chân họ.

Giải pháp triển khai cụ thể



1. Xây dựng JD minh bạch tài chính

Ghi rõ cơ cấu: Lương cứng + % Hoa hồng thực nhận + Phụ cấp. Nêu rõ mức thu nhập trung bình thực tế.



2. Áp dụng cơ chế lương sàn bảo đảm

Duy trì mức lương sàn ổn định trong 2-3 tháng đầu (Onboarding) để giảm áp lực khi chưa có khách hàng ngay.



3. Thiết lập chính sách Sign-on Bonus

Dành cho ứng viên chất lượng có kinh nghiệm. Là "đòn bẩy" tâm lý lớn để thuyết phục nhóm nhân sự đang có ý định chuyển việc.

TRỌNG TÂM CHIẾN LƯỢC

Đòn bẩy tài chính ngắn hạn

Cốt lõi tuyển dụng 2026 không nằm ở hứa hẹn tương lai, mà ở việc minh bạch hóa lợi ích ngay từ JD. Việc nêu rõ thu nhập thực nhận giúp ứng viên đánh giá được tính khả thi của mục tiêu và tạo sự tin tưởng từ đầu.

Ổn định & đột phá

Lương sàn và Sign-on Bonus giúp loại bỏ rào cản lo âu tài chính ngắn hạn, cho phép nhân sự Sales tập trung tối đa năng suất vào việc tìm kiếm khách hàng thay vì lo lắng về kế sinh nhai.

5.2.2. Thiết kế chính sách hoa hồng "Lũy tiến" & "Win nhanh"

Tâm lý "Win Nhanh" và cơ chế lũy tiến là "vũ khí" thu hút nhân tài Sales

Thách thức tuyển dụng 2025

63%

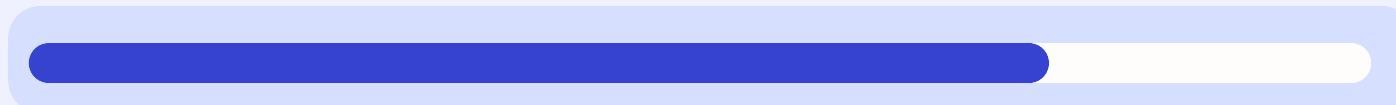


VỊ TRÍ SALES KHÓ TUYỂN NHẤT

ƯU TIÊN CỦA NHÂN SỰ SALES

76%

Hoa hồng/Thưởng doanh số



Giải pháp triển khai cụ thể



Cơ chế thưởng nóng theo tuần/tháng

Thay vì đợi cuối quý, áp dụng các mốc thưởng ngắn hạn để duy trì động lực liên tục cho đội ngũ Sales



Thăng bậc hoa hồng lũy tiến

Thiết kế % hoa hồng tăng dần theo mốc doanh thu (VD: đạt 100% hưởng 5%, 150% hưởng 7%...).



Đơn giản hóa công thức tính thưởng

Loại bỏ ràng buộc chông chéo. Chính sách cần đủ đơn giản để nhân sự tự tính toán được thu nhập sau mỗi deal.

TRỌNG TÂM CHIẾN LƯỢC

Đòn bẩy thăng bậc lũy tiến

Chính sách hoa hồng lũy tiến không chỉ là tăng thu nhập, mà là kích thích tinh thần chinh phục. Khi tỷ lệ thưởng tăng mạnh ở các mốc 150-200% doanh thu, doanh nghiệp sẽ sàng lọc và giữ chân được nhân viên giàu tiềm năng và tham vọng nhất.

Sự rõ ràng tạo niềm tin

Trong bối cảnh Sales ngày càng khó tuyển (63%), việc đơn giản hóa công thức thưởng là một lợi thế cạnh tranh. Khi nhân sự có thể tự nắm tính số tiền "bỏ túi" ngay sau khi chốt deal, sự hài lòng và gắn kết sẽ tăng lên đáng kể nhờ niềm tin được củng cố.

5.2.3. Định vị Thương hiệu qua Uy tín & Văn hóa Thực chiến

Lộ trình phát triển rõ ràng và Uy tín thương hiệu là “nam châm” thu hút nhân sự Sales

⚡ Giải pháp triển khai cụ thể

Tâm điểm tuyển dụng Sales



76,4%

Ứng viên đề cao
Uy tín & Môi trường
làm việc tích cực

Cơ cấu kinh nghiệm

62,4% Junior Sales

(Nhóm 1-3 năm kinh nghiệm)

Khi ngân sách lương thưởng hạn hẹp, Lộ trình phát triển chính là “tài sản” lớn nhất để doanh nghiệp bù đắp và thu hút nhóm nhân tài Junior.

VĂN HÓA THỰC CHIẾN



Chương trình Mentoring 1-1

Dẫn dắt trực tiếp bởi các quản lý giỏi. Giảm áp lực môi trường khắc nghiệt, tạo sự an tâm cho nhân sự mới.

ĐỘNG LỰC PHÁT TRIỂN



Lộ trình thăng tiến nhanh

Xác lập thăng tiến dựa trên kết quả kinh doanh thay vì thâm niên. Đánh trúng tâm lý khẳng định bản thân của nhân sự Sales trẻ tuổi hiện nay.

UY TÍN THƯƠNG HIỆU



Truyền thông EVP* thực tế

Truyền thông bằng câu chuyện thành công thực tế của nhân viên. Hình ảnh thực tế thu nhập & thăng tiến thật có sức thuyết phục hơn mọi lời hứa.

06 BÁO CÁO LƯƠNG NĂM 2025

Báo Cáo Lương Theo Vị Trí Nhóm Ngành Bán Lẻ - Cửa Hàng

Chức danh/Vị trí	Trung vị thấp	Trung vị cao
Thu Ngân	6.000.000	10.000.000
Nhân Viên Bán Hàng Thời Trang	7.000.000	12.000.000
Giám Sát Cửa Hàng	8.000.000	11.000.000
Trợ Lý Cửa Hàng	8.000.000	12.000.000
Nhân Viên Bán Hàng Showroom	8.000.000	14.000.000
Quản Lý Cửa Hàng	10.000.000	15.000.000
Cửa Hàng Trưởng	10.000.000	15.000.000
Quản Lý Bán Lẻ	11.000.000	23.000.000
Quản Lý Showroom	12.000.000	21.000.000
Giám Sát Siêu Thị	13.000.000	24.000.000
Giám Đốc Siêu Thị	21.000.000	44.000.000



Báo Cáo Lương Theo Vị Trí Nhóm Ngành Bán Hàng Kênh Phân Phối - Đại Lý

Chức danh/Vị trí	Trung vị thấp	Trung vị cao
Nhân Viên Thị Trường	10.000.000	19.000.000
Phụ Trách Kinh Doanh Khu Vực	11.000.000	20.000.000
Nhân Viên Kinh Doanh Thị Trường	12.000.000	22.000.000
Giám Sát Bán Hàng	13.000.000	24.000.000
Quản Lý Bán Hàng	14.000.000	31.000.000
Giám Sát Kinh Doanh	15.000.000	20.000.000
Giám Sát Khu Vực	15.000.000	26.000.000
Quản Lý Khu Vực	15.000.000	30.000.000
Quản Lý Kinh Doanh	16.000.000	36.000.000
Trưởng Nhóm Kinh Doanh	16.000.000	32.000.000
Quản Lý Vùng	19.000.000	38.000.000



Báo Cáo Lương Theo Vị Trí Nhóm Ngành Bán Hàng Doanh Nghiệp - B2B

Chức danh/Vị trí	Trung vị thấp	Trung vị cao
Account Executive	10.000.000	17.000.000
Chuyên Viên Khách Hàng Doanh Nghiệp	12.000.000	19.000.000
Trưởng Phòng Bán Hàng	14.000.000	28.000.000
Account Manager	15.000.000	26.000.000
Phó Phòng Kinh Doanh	16.000.000	33.000.000
Trưởng Phòng Kinh Doanh	18.000.000	36.000.000
Sales Manager	18.000.000	39.000.000
Giám Đốc Bán Hàng	23.000.000	38.000.000
Giám Đốc Kinh Doanh	26.000.000	47.000.000

Báo Cáo Lương Theo Vị Trí Nhóm Ngành Dịch Vụ Khách Hàng

Chức danh/Vị trí	Trung vị thấp	Trung vị cao
Thực Tập Sinh Chăm Sóc Khách Hàng	3.000.000	7.000.000
Nhân Viên Chăm Sóc Khách Hàng	7.000.000	10.000.000
Nhân Viên Tổng Đài	7.000.000	9.000.000
Nhân Viên Hỗ Trợ Khách Hàng	7.000.000	9.000.000
Tổng Đài Viên	7.000.000	9.000.000
Nhân Viên Trực Page	8.000.000	14.000.000
Nhân Viên Chăm Sóc Đơn Hàng	9.000.000	15.000.000
Nhân Viên Dịch Vụ Khách Hàng	9.000.000	17.000.000
Chuyên Viên Quan Hệ Khách Hàng	15.000.000	22.000.000
Trưởng Phòng Dịch Vụ Khách Hàng	15.000.000	29.000.000

Báo Cáo Lương Theo Vị Trí Nhóm Ngành Hành Chính Nhân Sự

Chức danh/Vị trí	Trung vị thấp	Trung vị cao
Thực Tập Sinh Nhân Sự	2.000.000	4.000.000
Nhân Viên Nhân Sự Tổng Hợp	9.000.000	14.000.000
Nhân Viên Hành Chính Nhân Sự	9.000.000	13.000.000
Chuyên Viên Nhân Sự	10.000.000	16.000.000
Quản Trị Nhân Lực	11.000.000	18.000.000
HR Admin	12.000.000	22.000.000
Quản Lý Nhân Sự	13.000.000	32.000.000
Trưởng Phòng Hành Chính Nhân Sự	17.000.000	30.000.000



Báo Cáo Lương Theo Vị Trí Nhóm Ngành Hành Chính Tổng Hợp

Chức danh/Vị trí	Trung vị thấp	Trung vị cao
Thực Tập Sinh Hành Chính	2.000.000	6.000.000
Nhân Viên Hành Chính Văn Phòng	8.000.000	13.000.000
Nhân Viên Hành Chính	8.000.000	14.000.000
Nhân Viên Văn Phòng	8.000.000	14.000.000
Nhân Viên Hành Chính Tổng Hợp	9.000.000	15.000.000
Back Office	9.000.000	20.000.000
Nhân Viên Xử Lý Hồ Sơ	9.000.000	14.000.000
Nhân Viên Thủ Tục	10.000.000	17.000.000
Nhân Viên Admin Support	10.000.000	14.000.000
Nhân Viên Tổng Vụ	11.000.000	17.000.000
Trưởng Phòng Hành Chính	17.000.000	34.000.000

Báo Cáo Lương Theo Vị Trí Nhóm Ngành Digital Marketing

Chức danh/Vị trí	Trung vị thấp	Trung vị cao
Thực Tập Sinh Marketing	2.000.000	5.000.000
Online Marketing	9.000.000	15.000.000
Content Marketing	9.000.000	14.000.000
Nhân Viên SEO	9.000.000	14.000.000
Digital Marketing	10.000.000	18.000.000
Social Media	10.000.000	15.000.000
Marketing Executive	10.000.000	17.000.000
Chuyên Viên Digital Marketing	10.000.000	18.000.000
Nhân Viên Facebook Ads	10.000.000	19.000.000
Nhân Viên Google Ads	10.000.000	16.000.000
Trưởng Nhóm Marketing	14.000.000	23.000.000



Báo Cáo Lương Theo Vị Trí Nhóm Ngành Trade - Brand - Product Marketing

Chức danh/Vị trí	Trung vị thấp	Trung vị cao
Nhân Viên Tiếp Thị	8.000.000	14.000.000
Chuyên Viên Marketing	10.000.000	16.000.000
Trade Marketing	11.000.000	17.000.000
Chuyên Viên Thương Hiệu	11.000.000	20.000.000
Chuyên Viên Trade Marketing	12.000.000	18.000.000
Quản Lý Thương Hiệu	15.000.000	30.000.000
Phó Phòng Marketing	16.000.000	24.000.000
Trưởng Phòng Marketing	17.000.000	30.000.000
Chuyên Viên Quản Lý Nhãn Hàng	18.000.000	32.000.000
Marketing Manager	19.000.000	43.000.000
Giám Đốc Marketing	33.000.000	77.000.000



Báo Cáo Lương Theo Vị Trí Nhóm Vận Hành/Quản Lý Dự Án IT/IT Helpdesk

Chức danh/Vị trí	Trung vị thấp	Trung vị cao
IT Helpdesk	9.000.000	15.000.000
Nhân Viên Hỗ Trợ Kỹ Thuật	9.000.000	16.000.000
Chuyên Viên Dự Án	10.000.000	18.000.000
IT Support	10.000.000	16.000.000
Chuyên Viên Công Nghệ Thông Tin	10.000.000	22.000.000
Kỹ Sư Tự Động Hoá	11.000.000	19.000.000
Lập Trình Viên	15.000.000	35.000.000
Quản Lý Dự Án	15.000.000	32.000.000
Kỹ Sư Phần Mềm	17.000.000	45.000.000
Kỹ Sư Hệ Thống	17.000.000	54.000.000
Java Developer	19.000.000	33.000.000



Báo Cáo Lương Theo Vị Trí Nhóm Ngành Bất Động Sản/Kiến Trúc/Xây Dựng

Chức danh/Vị trí	Trung vị thấp	Trung vị cao
Họa Viên Kiến Trúc	10.000.000	16.000.000
Nhân Viên Triển Khai Bản Vẽ	11.000.000	16.000.000
Kỹ Sư Xây Dựng	12.000.000	19.000.000
Kiến Trúc Sư	12.000.000	20.000.000
Kỹ Sư Kết Cấu	12.000.000	19.000.000
Kỹ Sư Công Trình	12.000.000	19.000.000
Kỹ Sư Cấp Thoát Nước	12.000.000	19.000.000
Kỹ Sư Cầu Đường	13.000.000	19.000.000
Kỹ Sư Shopdrawing	14.000.000	19.000.000
Nhân Viên Tư Vấn Bất Động Sản	16.000.000	59.000.000
Chuyên Viên Kinh Doanh Bất Động Sản	20.000.000	68.000.000

Báo Cáo Lương Theo Vị Trí Nhóm Ngành Công Nhân/Cơ Khí/Cơ Điện

Chức danh/Vị trí	Trung vị thấp	Trung vị cao
Công Nhân Sản Xuất	7.000.000	11.000.000
Công Nhân	8.000.000	13.000.000
Công Nhân Kỹ Thuật	9.000.000	15.000.000
Nhân Viên Cơ Điện	9.000.000	14.000.000
Nhân Viên Cơ Khí	9.000.000	15.000.000
Nhân Viên Kỹ Thuật Cơ Khí	10.000.000	15.000.000
Kỹ Sư Cơ Khí	11.000.000	18.000.000
Kỹ Sư Thiết Kế Cơ Khí	11.000.000	19.000.000
Kỹ Sư Cơ Điện	12.000.000	19.000.000
Giám Sát Cơ Điện	13.000.000	21.000.000
Kỹ Sư M&E	13.000.000	19.000.000

Báo Cáo Lương Theo Vị Trí Nhóm Ngành Kỹ Thuật/Sản Xuất

Chức danh/Vị trí	Trung vị thấp	Trung vị cao
Nhân Viên Kỹ Thuật Sản Phẩm	9.000.000	15.000.000
Chuyên Viên Kỹ Thuật	9.000.000	17.000.000
Nhân Viên Kỹ Thuật	9.000.000	14.000.000
Nhân Viên Kỹ Thuật Sản Xuất	10.000.000	15.000.000
Kỹ Sư Sản Xuất	11.000.000	21.000.000
Giám Sát Kỹ Thuật	12.000.000	18.000.000
Kỹ Sư Kinh Doanh	13.000.000	23.000.000
Kỹ Sư Bán Hàng	13.000.000	27.000.000
Kỹ Sư Hiện Trường	13.000.000	19.000.000
Sales Engineer	16.000.000	35.000.000
Trưởng Phòng Kỹ Thuật	20.000.000	33.000.000

Báo Cáo Lương Theo Vị Trí Nhóm Ngành Tài Chính/Ngân Hàng

Chức danh/Vị trí	Trung vị thấp	Trung vị cao
Giao Dịch Viên	9.000.000	17.000.000
Nhân Viên Tư Vấn Tín Dụng	9.000.000	15.000.000
Nhân Viên Tư Vấn Trả Góp	9.000.000	14.000.000
Chuyên Viên Khách Hàng Cá Nhân	11.000.000	21.000.000
Nhân Viên Tư Vấn Tài Chính	11.000.000	25.000.000
Chuyên Viên Tín Dụng	12.000.000	26.000.000
Chuyên Viên Tài Chính	14.000.000	26.000.000
Nhân Viên Thu Hồi Nợ	15.000.000	25.000.000
Nhân Viên Thu Nợ	16.000.000	26.000.000
Chuyên Viên Xử Lý Nợ	18.000.000	27.000.000
Trưởng Phòng Tài Chính	23.000.000	42.000.000

Báo Cáo Lương Theo Vị Trí Nhóm Ngành Kế Toán/Kiểm Toán

Chức danh/Vị trí	Trung vị thấp	Trung vị cao
Thực Tập Sinh Kế Toán	2.000.000	4.000.000
Nhân Viên Thống Kê	8.000.000	12.000.000
Kế Toán Bán Hàng	8.000.000	12.000.000
Kế Toán Kho	8.000.000	12.000.000
Kế Toán Nội Bộ	8.000.000	12.000.000
Kế Toán Công Nợ	9.000.000	12.000.000
Nhân Viên Kế Toán	9.000.000	13.000.000
Kế Toán Thanh Toán	9.000.000	13.000.000
Kế Toán Thuế	10.000.000	15.000.000
Kế Toán Tổng Hợp	11.000.000	17.000.000
Kế Toán Trưởng	19.000.000	33.000.000



Báo Cáo Lương Theo Vị Trí Nhóm Ngành Bác Sĩ/Y Tá/Điều Dưỡng/Dược sĩ

Chức danh/Vị trí	Trung vị thấp	Trung vị cao
Nhân Viên Cứu Hộ	6.000.000	9.000.000
Phụ Tá Nha Khoa	8.000.000	13.000.000
Dược Sĩ	8.000.000	14.000.000
Điều Dưỡng	9.000.000	13.000.000
Hộ Sinh	9.000.000	17.000.000
Nhân Viên Y Tế	9.000.000	13.000.000
Y Tá	13.000.000	25.000.000
Bác Sĩ Răng Hàm Mặt	20.000.000	48.000.000
Bác Sĩ	20.000.000	50.000.000
Bác Sĩ Da Liễu	28.000.000	72.000.000



Báo Cáo Lương Theo Vị Trí Nhóm Ngành Giảng Dạy/Quản Lý Đào Tạo

Chức danh/Vị trí	Trung vị thấp	Trung vị cao
Trợ Giảng	4.000.000	12.000.000
Gia Sư	6.000.000	10.000.000
Giáo Viên Mầm Non	8.000.000	11.000.000
Giáo Viên	9.000.000	19.000.000
Giáo Viên Tiếng Anh	9.000.000	18.000.000
Giáo Viên Tiếng Nhật	10.000.000	15.000.000
Quản Lý Đào Tạo	10.000.000	15.000.000
Giáo Viên Tiếng Trung	10.000.000	17.000.000
Giảng Viên	13.000.000	30.000.000
Giáo Viên IELTS	14.000.000	27.000.000
Giảng Viên Tiếng Anh	15.000.000	37.000.000



Báo Cáo Lương Theo Vị Trí Nhóm Ngành Khách Sạn/Du Lịch/Lữ Hành

Chức danh/Vị trí	Trung vị thấp	Trung vị cao
Nhân Viên Buồng Phòng	6.000.000	11.000.000
Bellman	6.000.000	8.000.000
Lễ Tân Khách Sạn	7.000.000	11.000.000
Hướng Dẫn Viên Du Lịch	9.000.000	18.000.000
Quản Lý Buồng Phòng	9.000.000	14.000.000
Giám Sát Buồng Phòng	9.000.000	18.000.000
Nhân Viên Điều Hành Tour	9.000.000	15.000.000
Chuyên Viên Du Lịch	10.000.000	20.000.000
Quản Lý Lễ Tân	10.000.000	17.000.000
Nhân Viên Bán Vé Máy Bay	11.000.000	26.000.000
Nhân Viên Tư Vấn Du Lịch	15.000.000	37.000.000



Báo Cáo Lương Theo Vị Trí Nhóm Ngành F&B

Chức danh/Vị trí	Trung vị thấp	Trung vị cao
Nhân Viên Phục Vụ	6.000.000	9.000.000
Nhân Viên Phục Vụ Nhà Hàng	6.000.000	9.000.000
Phụ Bếp	6.000.000	9.000.000
Nhân Viên Pha Chế	6.000.000	9.000.000
Đầu Bếp	7.000.000	12.000.000
Nhân Viên Bếp	7.000.000	12.000.000
Bartender	7.000.000	11.000.000
Giám Sát Nhà Hàng	8.000.000	12.000.000
Trưởng Ca Nhà Hàng	8.000.000	12.000.000
Bếp Trưởng	10.000.000	20.000.000
Quản Lý Nhà Hàng	12.000.000	19.000.000



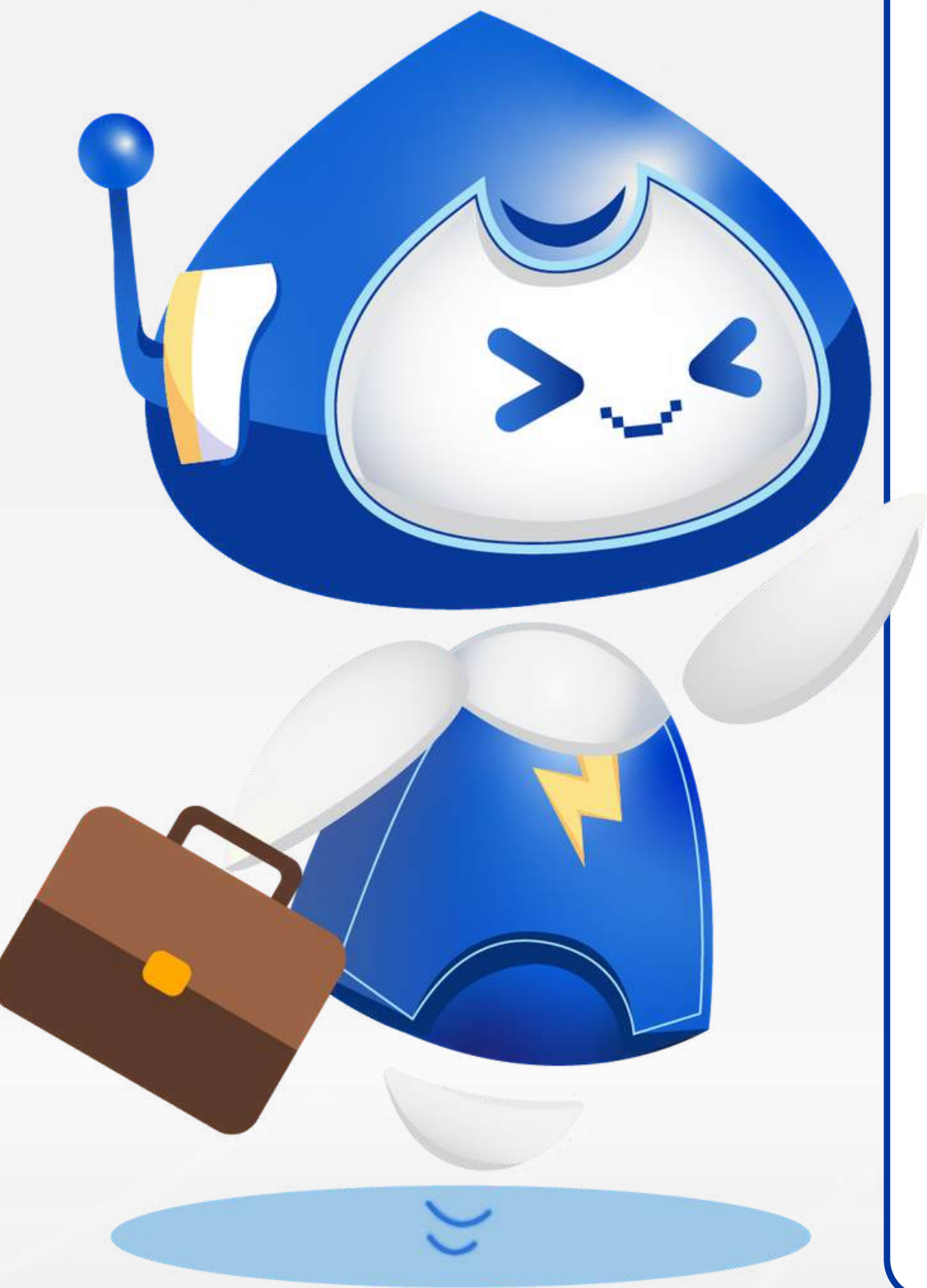
Báo Cáo Lương Theo Vị Trí Nhóm Ngành Logistics & Chuỗi Cung Ứng

Chức danh/Vị trí	Trung vị thấp	Trung vị cao
Nhân Viên Theo Dõi Đơn Hàng	9.000.000	15.000.000
Nhân Viên Điều Vận	9.000.000	13.000.000
Nhân Viên Điều Hành	9.000.000	16.000.000
Điều Phối Viên	9.000.000	14.000.000
Chuyên Viên Kế Hoạch	10.000.000	16.000.000
Nhân Viên Điều Phối Vận Tải	10.000.000	15.000.000
Nhân Viên Hậu Cần	10.000.000	18.000.000
Nhân Viên Điều Hành Vận Tải	10.000.000	15.000.000
Nhân Viên Quản Lý Chuỗi Cung Ứng	12.000.000	21.000.000
Nhân Viên Kinh Doanh Xuất Nhập Khẩu	12.000.000	25.000.000
Trưởng Phòng Kế Hoạch	18.000.000	28.000.000



07 | VỀ JOBSGO





Công ty cổ phần JobsGO

☎ 034.834.4515

✉ contact@jobsgo.vn

🌐 <https://jobsgo.vn>

Văn phòng Miền Bắc

Tầng 3, Toà nhà GIM,
Ngõ 460 Khương Đình, Phường
Khương Đình, TP Hà Nội

Hotline: [0974.985.192](tel:0974.985.192)

Văn phòng Miền Nam

Tầng 5, Toà nhà Phú Nhuận Plaza,
Số 82 Trần Huy Liệu,
Phường Cầu Kiệu, TP Hồ Chí Minh

Hotline: [0902.698.348](tel:0902.698.348)

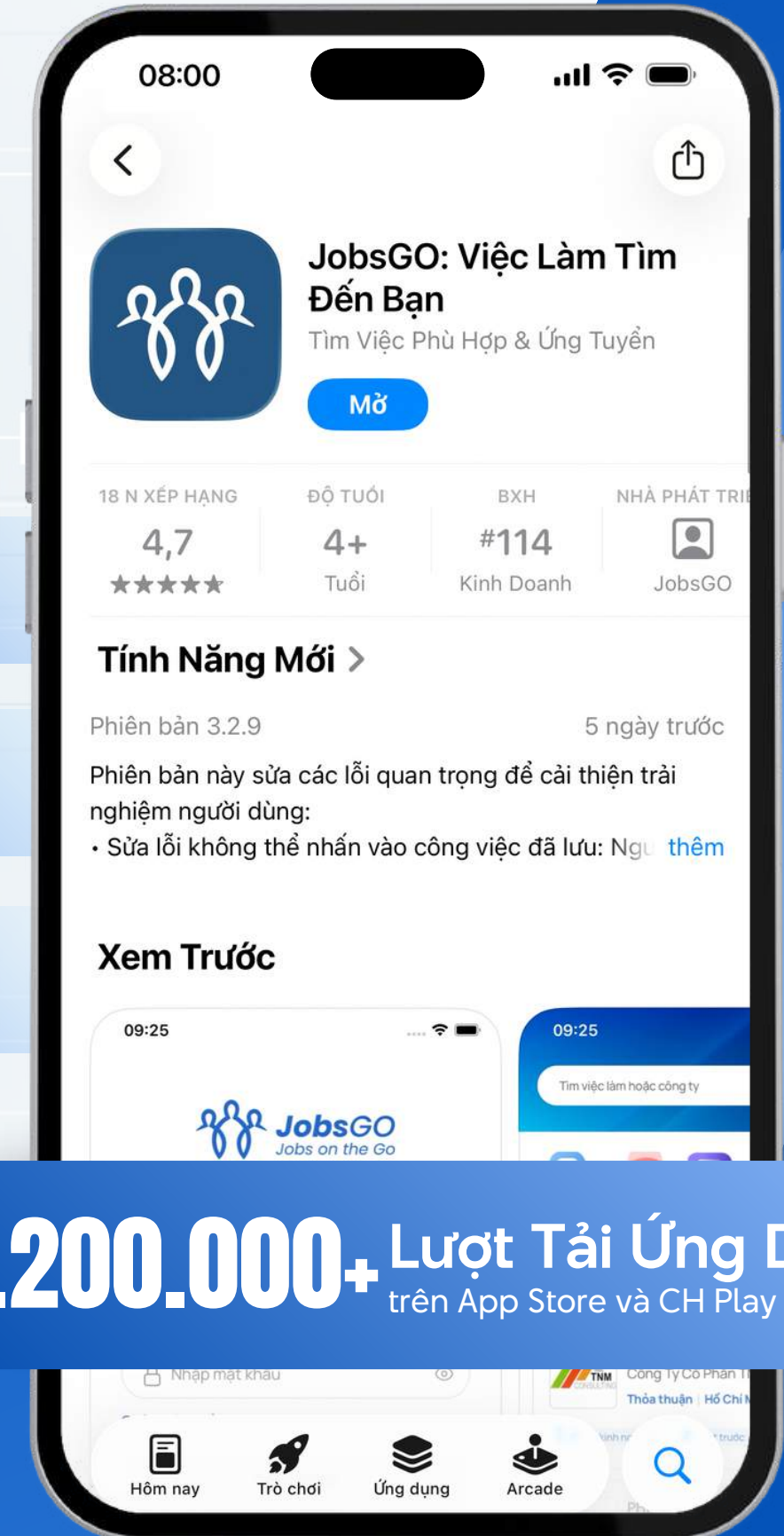
NHỮNG CON SỐ NỔI BẬT



3.000.000+ Ứng Viên

120.000+ Doanh Nghiệp

50.000+ Việc Làm



1.200.000+ Lượt Tải Ứng Dụng
trên App Store và CH Play

SẢN PHẨM DÀNH CHO ỨNG VIÊN



CV GO

Tạo CV chuyên nghiệp bằng AI chỉ trong 5 phút



JobsGO AI

Đánh giá CV bằng AI



GỢI Ý VIỆC LÀM

Đề xuất việc làm phù hợp



LA BÀN HƯỚNG NGHIỆP

Công cụ định hướng nghề nghiệp



TƯ VẤN NGHỀ NGHIỆP

Trắc nghiệm tính cách (MBTI)



CẢM ƠN BẠN ĐÃ THAM KHẢO BÁO CÁO LƯƠNG & THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG NĂM 2025 - 2026

Được thực hiện bởi  JobsGO

Nhóm nghiên cứu:

- Trương Khánh Toàn
- Nguyễn Thị Thúy Quỳnh