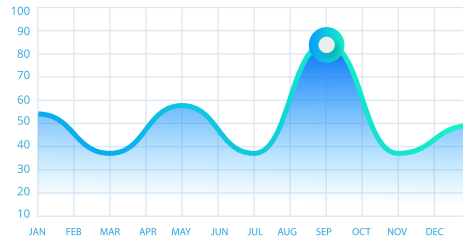


Báo Cáo Thị Trường Việc Làm 2025

GIỚI THIỆU BÁO CÁO



Báo cáo thị trường việc làm 2025 do JobOKO thực hiện là tài liệu chuyên sâu cung cấp cái nhìn toàn diện về xu hướng tuyển dụng, thị trường lao động và hành vi tìm việc của ứng viên, sự thích ứng của doanh nghiệp trong bối cảnh kinh tế khó khăn.

Báo cáo xây dựng dựa trên phân tích **650.000+ tin tuyển dụng** tại JobOKO năm 2024, kết hợp với kết quả khảo sát **500+ quản lý/chuyên viên nhân sự, 2.000 ứng viên tìm việc**, cùng các nguồn dữ liệu trực tuyến.

Điểm nổi bật của báo cáo:

- Biến động ngành nghề và sự điều chỉnh linh hoạt của doanh nghiệp để thích ứng và phát triển.
- Cắt giảm nhân sự nhưng duy trì tăng trưởng bền vững.
- Thị trường biến động, nhân viên có tâm lý lo lắng về việc làm, doanh nghiệp cần chú trọng các biện pháp giữ chân nhân sự.
- Xu hướng tuyển dụng, sử dụng nhân tài của các doanh nghiệp 2025.

Đây sẽ là nguồn tham khảo hữu ích cho nhà tuyển dụng để định hướng chiến lược tuyển dụng nhân sự tối ưu cho doanh nghiệp.

Phân tích dữ liệu từ hơn

650.000 tin tuyển dụng

Sử dụng kết quả khảo sát từ hơn

2.500 HR và ứng viên tìm việc



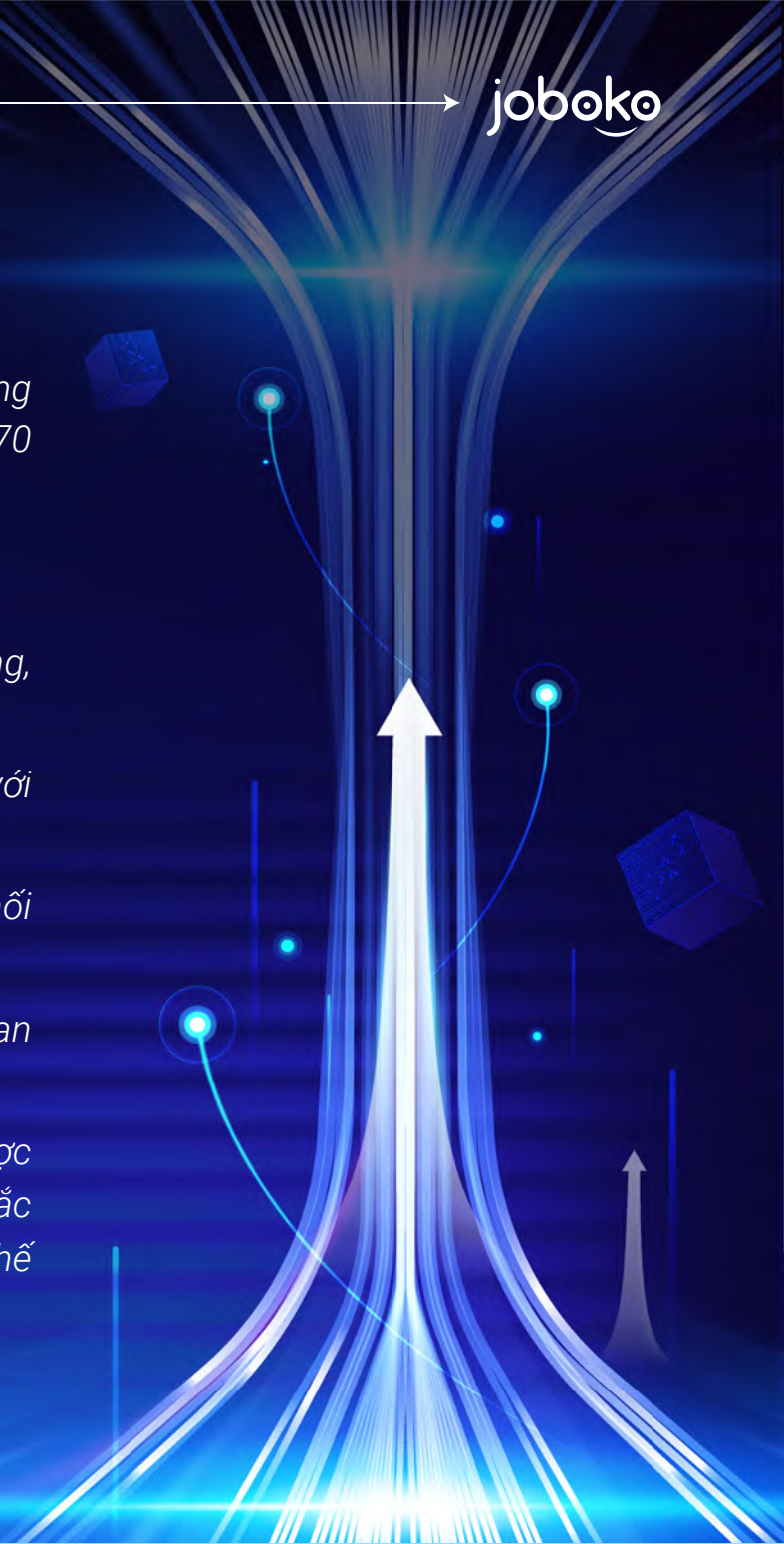
Về JobOKO

JobOKO là nền tảng tuyển dụng công nghệ tiên tiến, tích hợp các ứng dụng AI thông minh, giúp rút ngắn khoảng cách giữa ứng viên và NTD. Hiện JobOKO có 1.567.770 ứng viên, là một trong những nền tảng tuyển dụng top đầu Việt Nam.

NHỮNG ĐIỂM NỔI BẬT CỦA JOBOKO:

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

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



Các Sản Phẩm & Giá Trị Cho Doanh Nghiệp



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



Nền Tảng Kết Nối Tuyển Dụng Thông Minh

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



OKO Talent Solution (ATS)

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



Hệ Thống Đánh Giá Năng Lực

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



Dịch Vụ Xây Dựng Employer Branding

Nhà tuyển dụng tham gia các sự kiện về tuyển dụng, nhân sự. Kết nối mạng lưới cố vấn nghề nghiệp và mạng lưới đối tác các trường đại học hàng đầu.

Phương Pháp Nghiên Cứu, Tuyên Bố Giới Hạn, Trách Nhiệm

Báo cáo được thực hiện bằng phương pháp thống kê, phân tích dữ liệu từ **650.000+ tin tuyển dụng** trên nền tảng JobOKO năm 2024, kết hợp với kết quả khảo sát **hơn 500 quản lý/chuyên viên nhân sự, 2.000 ứng viên, cùng các nguồn dữ liệu trực tuyến.**

Ứng viên tham gia khảo sát phân bố tại nhiều nhóm ngành: Marketing - Truyền thông - Quảng cáo (39,3%), Kinh doanh - Bán hàng (18,5%), IT - Phần mềm (9,8%), Tài chính - Ngân hàng (9,5%), Hành chính nhân sự (7,1%), Sản xuất - Vận hành (4,2%).

Chuyên viên nhân sự tham gia khảo sát đến từ các doanh nghiệp thuộc đa dạng lĩnh vực, chủ yếu nằm ở khu vực miền Bắc và miền Nam. Quy mô công ty phân bố khá đồng đều: Từ 100 - 500 nhân viên (27,1%), trên 500 nhân viên (26,5%), dưới 50 nhân viên chiếm (25,4%), từ 50 - 100 nhân viên (21%).

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

Đây là báo cáo độc quyền được phát hành bởi JobOKO. Mọi tổ chức, cá nhân đều không có quyền sao chép, phân phối lại một phần hoặc toàn bộ nội dung của báo cáo mà không có sự đồng thuận từ JobOKO hoặc sử dụng không ghi rõ nguồn, xóa bỏ watermark của đơn vị xuất bản.



01 Tổng Quan Thị Trường Tuyển Dụng Năm 2024

1.1 Tình hình việc làm toàn thị trường	07
1.2 Nhu cầu tuyển dụng theo nhóm ngành của doanh nghiệp	09
1.3 Xu hướng tuyển dụng theo cấp bậc của doanh nghiệp	10

02 Bức Tranh Tuyển Dụng Nhân Sự Trong Doanh Nghiệp

2.1 Tình hình biến động nhân sự doanh nghiệp 2024	12
2.2 Thực trạng tuyển dụng trong doanh nghiệp 2024	13
2.3 Nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp 2025	16

03 Báo Cáo Lương Năm 2024

3.1 Biến động mức lương chung	19
3.2 Báo cáo lương theo ngành nghề và cấp bậc	20

04 Chân Dung Ứng Viên Có Nhiều Thay Đổi

4.1 Tác động của công nghệ và trí tuệ nhân tạo	39
4.2 Sự thay đổi trong hành vi tìm việc của ứng viên	40
4.3 Ảnh hưởng của tài chính và sự cân bằng cuộc sống tới hành vi tìm việc	43
4.4 Kỹ năng công việc cần thiết năm 2025	46

05 Khuyến Nghị Cho Doanh Nghiệp

5.1 Gợi ý tuyển dụng và giữ chân nhân tài 2025	48
5.2 Giới thiệu giải pháp công nghệ mới về nhân sự tuyển dụng của JobOKO cho 2025	50

06 Dự Báo Thị Trường Tuyển Dụng Năm 2025

TABLE OF CONTENTS

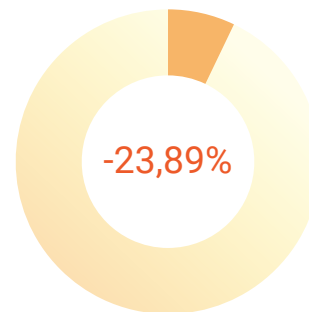
Chapter 01

Tổng Quan Thị Trường Tuyển Dụng Năm 2024

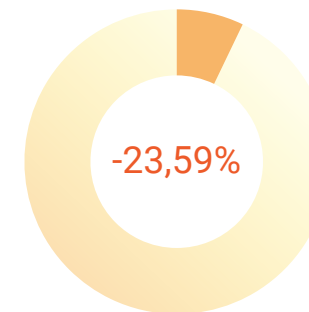
1.1 Tình hình việc làm toàn thị trường	07
1.2 Nhu cầu tuyển dụng theo nhóm ngành của doanh nghiệp	09
1.3 Xu hướng tuyển dụng theo cấp bậc của doanh nghiệp	10

1.1 Tình Hình Việc Làm Toàn Thị Trường

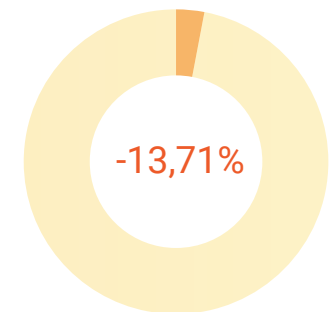
Thống kê từ **659.591 việc làm** thu thập toàn thị trường trên nền tảng JobOKO, tổng số lượng việc làm năm 2024 giảm -5.2% so với năm 2023. Trong đó, những ngành đặc biệt giảm mạnh phải kể đến **Kế toán (-23,89%)**, **Hành chính - Nhân sự (-23,59%)**, **Giáo dục - Đào tạo (-13,71%)**.



Kế toán



Hành chính - Nhân sự



Giáo dục - Đào tạo

Đi ngược với xu hướng chung, một số ngành lại tăng trưởng mạnh ở mức trên 50%, dẫn đầu là các nhóm: **Xuất nhập khẩu - Logistic**, **Xây dựng**, **Cơ điện tử**, **Y tế - Dược**.

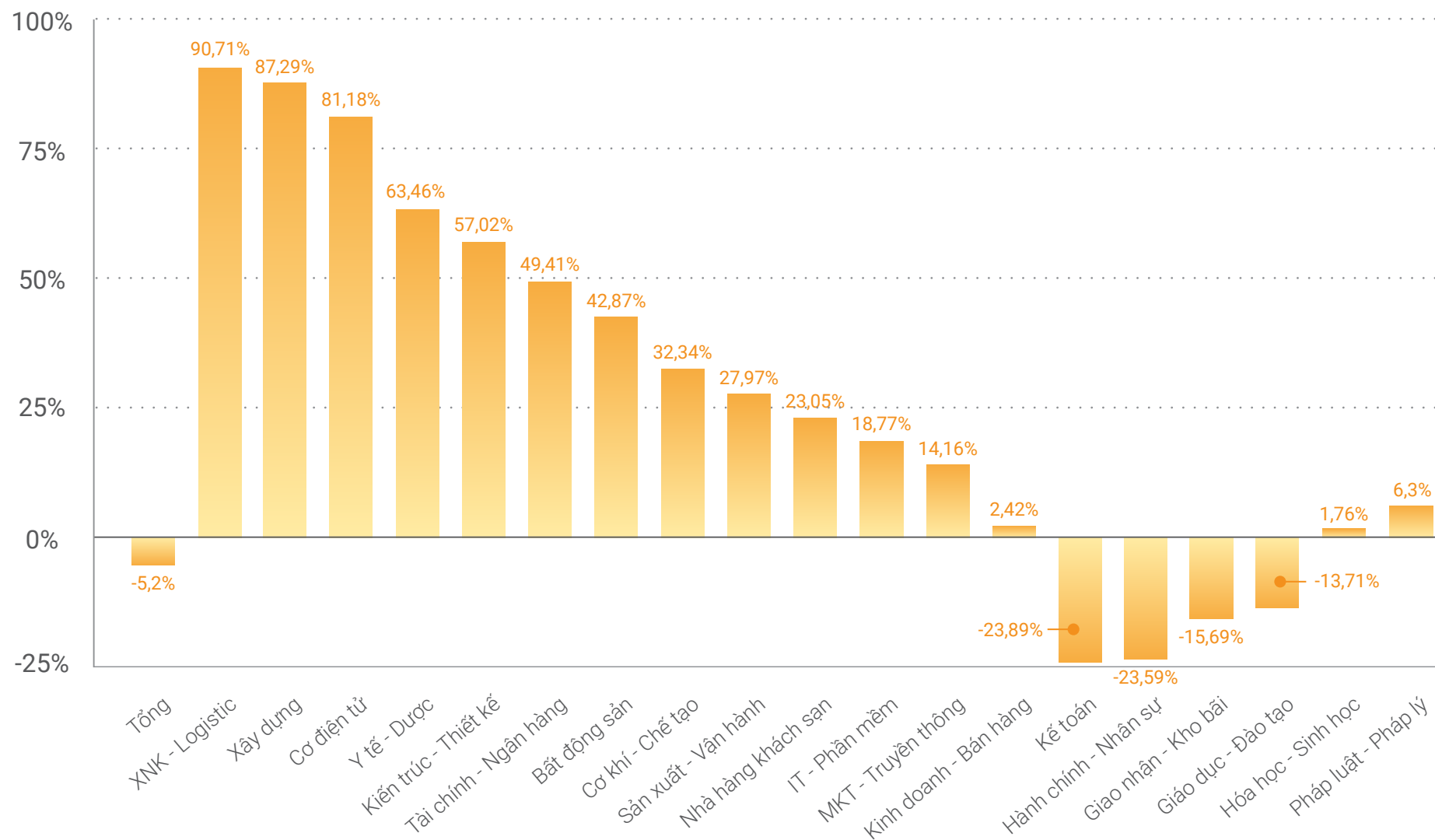
Những nhóm ngành HOT trên thị trường như: Tài chính - Ngân hàng, IT - Phần mềm, Marketing - Truyền thông, Kinh doanh - Bán hàng tăng trưởng ổn định ở mức trung bình.

659.591
việc làm

Giảm
-5,2%

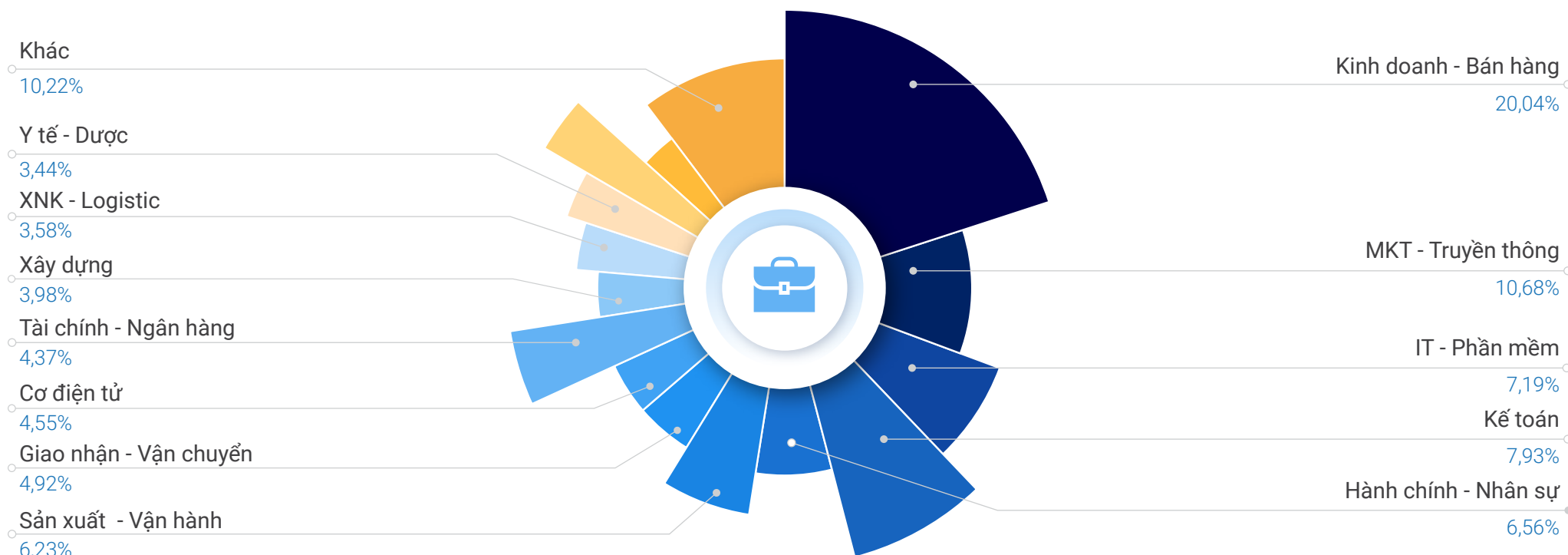


Số lượng việc làm toàn thị trường năm 2024 giảm nhẹ so với năm 2023, phần lớn do nền kinh tế bắt đầu phục hồi sau giai đoạn Covid-19, nhưng tốc độ tăng trưởng chậm, doanh nghiệp lựa chọn phương án tối ưu nguồn lực để trụ vững trong giai đoạn khó khăn.



Biểu đồ 1: Tỷ lệ tăng trưởng số việc làm trên thị trường năm 2024 so với 2023 (Nguồn: Tổng hợp số liệu việc làm trên JobOKO)

1.2 Nhu Cầu Tuyển Dụng Theo Nhóm Ngành Của Doanh Nghiệp



Biểu đồ 2: Tỷ lệ việc làm theo các nhóm ngành năm 2024 (Nguồn: Tổng hợp số liệu việc làm trên JobOKO)

Số liệu tỷ lệ việc làm chia theo nhóm ngành cho thấy: Cơ cấu việc làm 2024 không có biến động bất thường. Dẫn đầu là nhóm ngành **Kinh doanh - Bán hàng** với số lượng chiếm **20%** tổng việc làm toàn thị trường, ghi nhận khoảng **189.584 tin tuyển dụng** năm 2024.

Tiếp theo phải kể đến các nhóm ngành: Marketing - Truyền thông (10,7%), Kế toán (7,9%), IT - Phần mềm (7,2%) và Hành chính - Nhân sự (6,6%).

Trong 5 năm trở lại đây, việc làm Kinh doanh - Bán hàng luôn duy trì tỷ trọng cao trong cơ cấu ngành, dao động ở mức 20 - 30%. Tuy nhiên, do đặc thù nhân sự không ổn định và nhu cầu tuyển dụng lớn, nên ngành này cũng có tỷ lệ cạnh tranh tuyển dụng rất gay gắt. NTD cần xây dựng chiến lược hiệu quả nhằm thu hút và giữ chân nhân tài.

1.3 Xu Hướng Tuyển Dụng Theo Cấp Bậc Của Doanh Nghiệp

Trong năm 2024, số lượng việc làm phân chia theo cấp bậc có nhiều thay đổi đáng kể:

Cấp bậc	Việc làm 2024	Việc làm 2023	Tỷ lệ tăng trưởng
TTS	29.920	28.057	6,64%
Fresher(*)	97.045	134.031	-27,60%
1 - 3 năm KN	248.537	247.583	0,39%
3 - 5 năm KN	88.272	83.114	6,21%
> 5 năm KN	42.664	38.945	9,55%

Fresher(*): Sinh viên mới ra trường

Bảng 1: Số lượng việc làm theo cấp bậc năm 2024
(Nguồn: Tổng hợp số liệu việc làm trên JobOKO)

Số lượng việc làm ở nhóm nhân sự có kinh nghiệm ghi nhận mức tăng trưởng vượt bậc. Trong đó, tăng mạnh nhất ở các ngành Xuất nhập khẩu, Bất động sản, Xây dựng với tỷ lệ gần gấp đôi so với 2023.

Ngược lại, nhóm **Fresher** lại chứng kiến sự sụt giảm đáng kể, lên tới **-27,6%**, trở thành nhóm cấp bậc duy nhất không ghi nhận tăng trưởng so với năm trước. Đáng chú ý, sự sụt giảm mạnh nhất diễn ra trong ngành **Hành chính - Nhân sự** (-46,89%) và **Kế toán** (-44,64%), phản ánh sự thay đổi rõ rệt trong nhu cầu tuyển dụng.

Trong giai đoạn phục hồi kinh tế, doanh nghiệp có xu hướng tuyển các ứng viên có kinh nghiệm, sẵn sàng cho các công việc đa nhiệm hơn những ứng viên cần thời gian đào tạo.



Chapter 02

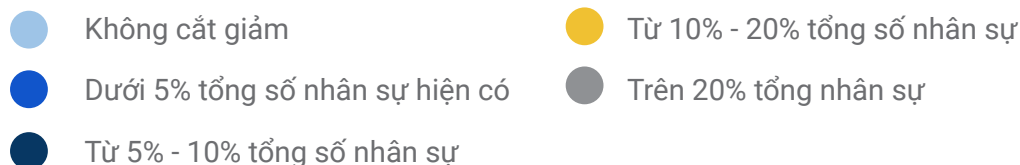
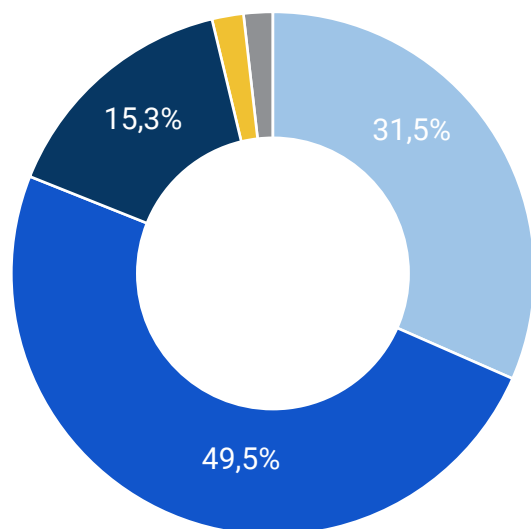
Bức Tranh Tuyển Dụng Nhân Sự Trong Doanh Nghiệp

2.1 Tình hình biến động nhân sự doanh nghiệp 2024	12
2.2 Thực trạng tuyển dụng trong doanh nghiệp 2024	13
2.3 Nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp 2025	16

2.1 Tình Hình Biến Động Nhân Sự Doanh Nghiệp 2024

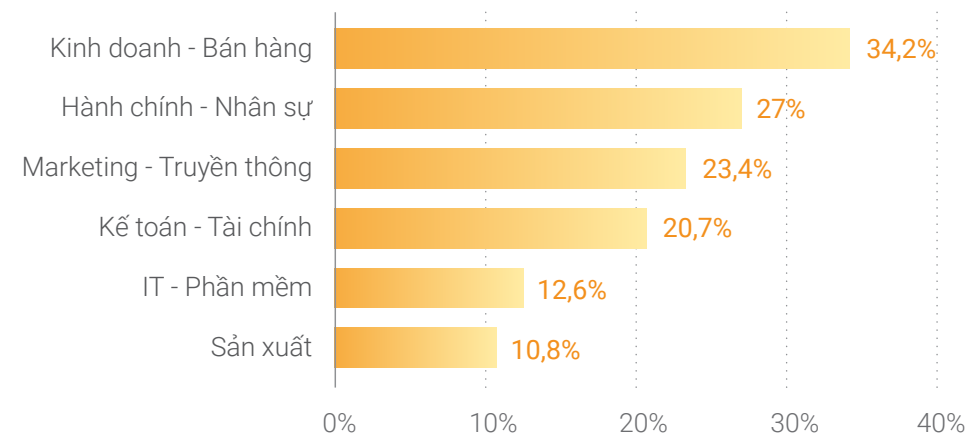
Năm 2024 ghi nhận sự cắt giảm nhân sự tại nhiều doanh nghiệp, với 68,5% đơn vị tham gia khảo sát cho biết: họ đã thực hiện điều chỉnh, cắt giảm nhân viên.

Xu hướng này phản ánh tâm lý thận trọng của doanh nghiệp trước bối cảnh kinh tế nhiều biến động, đồng thời cho thấy sự dịch chuyển chiến lược nhân sự nhằm tối ưu nguồn lực và sẵn sàng cho giai đoạn phát triển mới.



Biểu đồ 3: Thực trạng cắt giảm nhân sự tại doanh nghiệp năm 2024
(Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp của JobOKO)

Đối tượng bị cắt giảm nhiều nhất là nhân sự **dưới 1 năm kinh nghiệm (32,4%)**, tập trung ở các phòng ban Kinh doanh - Bán hàng, Hành chính - Nhân sự, Marketing - Truyền thông và Kế toán - Tài Chính.



Biểu đồ 4: Các phòng ban bị ảnh hưởng bởi cắt giảm nhân sự năm 2024
(Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp của JobOKO)



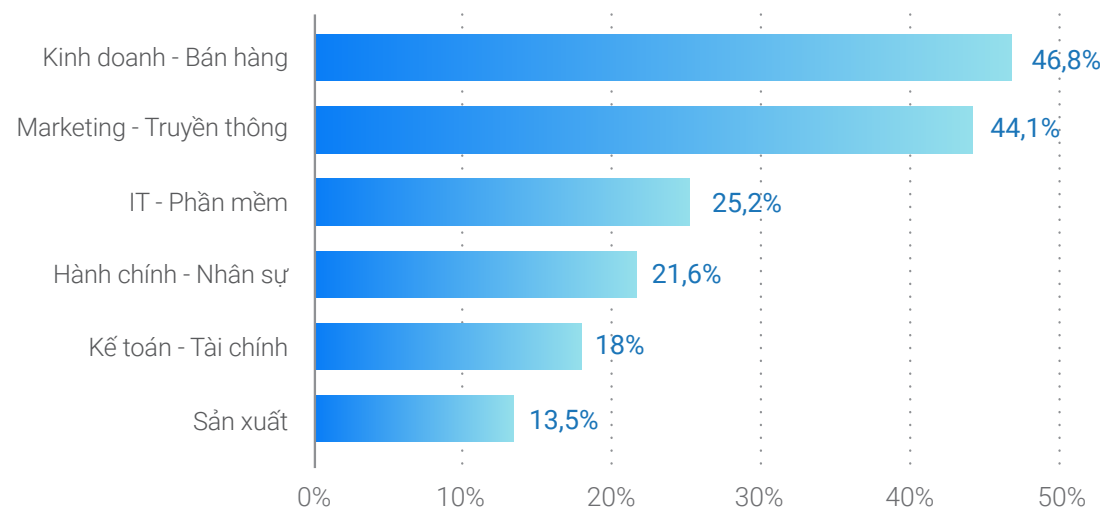
Trong giai đoạn khó khăn, những ứng viên thiếu kinh nghiệm và các phòng ban không trực tiếp tạo ra doanh thu thường là nhóm bị ảnh hưởng nặng nề nhất trong các đợt cắt giảm nhân sự. Tuy nhiên, ngay cả bộ phận Kinh doanh - Bán hàng cũng không ngoại lệ, bởi doanh nghiệp luôn sẵn sàng thay thế những nhân sự làm việc kém hiệu quả.

2.2 Thực Trạng Tuyển Dụng Trong Doanh Nghiệp 2024

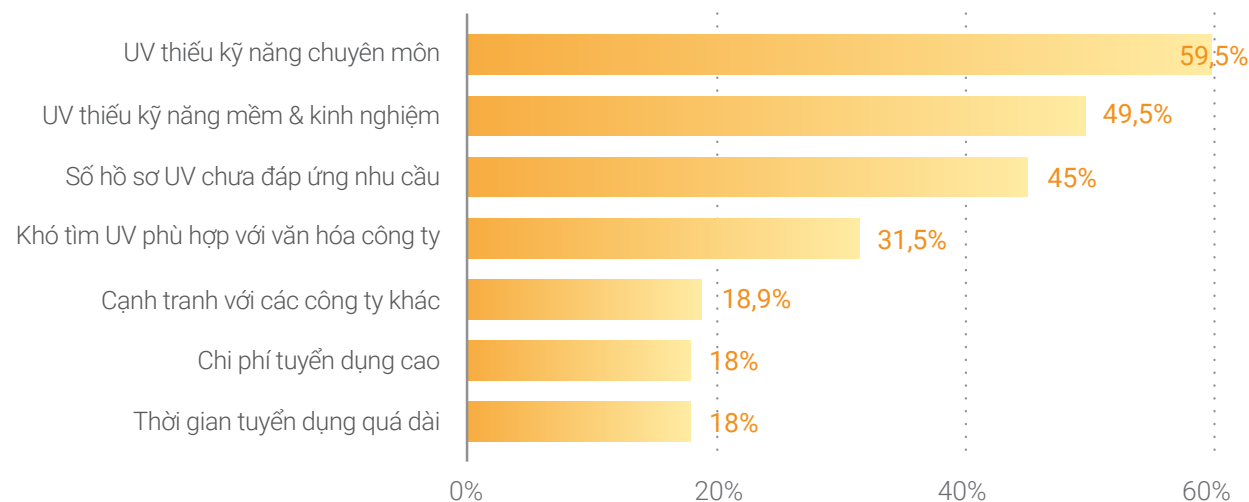
Xu hướng cắt giảm nhân sự vẫn đang tiếp diễn nhưng không đồng nghĩa với việc thu nhỏ quy mô. Phần lớn doanh nghiệp đang lựa chọn chiến lược: **Đào thải nhân sự chưa phù hợp để chiêu mộ các nhân tố mới hoặc cắt giảm nhân sự back office để gia tăng nhân sự góp phần tạo ra doanh số trực tiếp cho doanh nghiệp.**

Theo đó, trong năm 2024, đa số các doanh nghiệp đều có đợt tuyển thêm nhân viên mới. Nhu cầu tuyển dụng tập trung chủ yếu ở nhóm 1 - 3 năm kinh nghiệm, thuộc các phòng ban **Kinh doanh - Bán hàng** (46,8%), **Marketing - Truyền thông** (44,1%) và **IT - Phần mềm** (25,2%). Do nhu cầu tuyển dụng lớn, nên các nhóm nhân sự trên cũng được ghi nhận là khó tuyển nhất.

Các chuyên viên nhân sự cho rằng, khó khăn lớn nhất họ gặp phải khi tuyển dụng là: ứng viên chưa đáp ứng đủ kỹ năng chuyên môn (59,5%), ứng viên thiếu kỹ năng mềm (49,5%) và số lượng hồ sơ không đủ để chọn lọc (45%).



Biểu đồ 5: Những phòng ban tuyển dụng nhiều nhất trong năm 2024
(Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp của JobOKO)



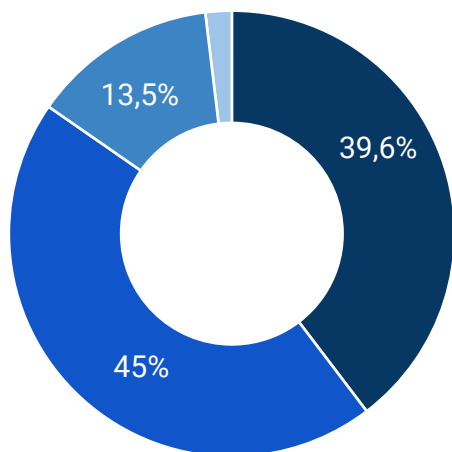
Biểu đồ 6: Khó khăn khi tuyển dụng nhân sự của doanh nghiệp năm 2024
(Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp của JobOKO)

Về chi phí tuyển dụng, theo khảo sát của JobOKO, chi phí để tuyển một nhân sự mới (Cost per hire) có xu hướng tăng dần từ 2022 - 2024. Trong năm 2022, quá nửa doanh nghiệp được khảo sát cho biết: Cost per hire dao động ở mức dưới 5 triệu đồng. Nhưng năm 2024, gần một nửa doanh nghiệp (45%) khẳng định họ mất từ 5 - 10 triệu đồng để tuyển một nhân sự, thời gian trung bình để hoàn tất quy trình tuyển dụng kéo dài từ 15 - 30 ngày.



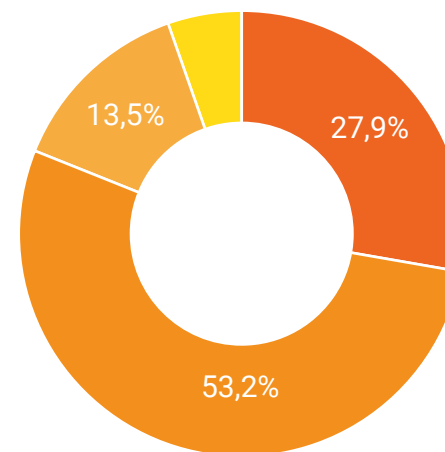
Cần chú ý rằng, chi phí tuyển dụng một nhân sự bị ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố như: thương hiệu công ty, yêu cầu kinh nghiệm, vị trí chuyên môn,... Tuy nhiên, do sự dịch chuyển về chiến lược tuyển dụng doanh nghiệp muốn tăng cường tuyển nhân viên nhiều kinh nghiệm nên mặt bằng Cost per hire có thể gia tăng.

Chi phí tuyển dụng nhân sự năm 2024



- Dưới 5 triệu VND
- Từ 5 - dưới 10 triệu VND
- Từ 10 - dưới 20 triệu VND
- Trên 20 triệu VND

Thời gian trung bình để tuyển dụng 1 nhân sự



- Dưới 15 ngày
- Từ 15 - dưới 30 ngày
- Từ 30 - dưới 45 ngày
- Trên 45 ngày

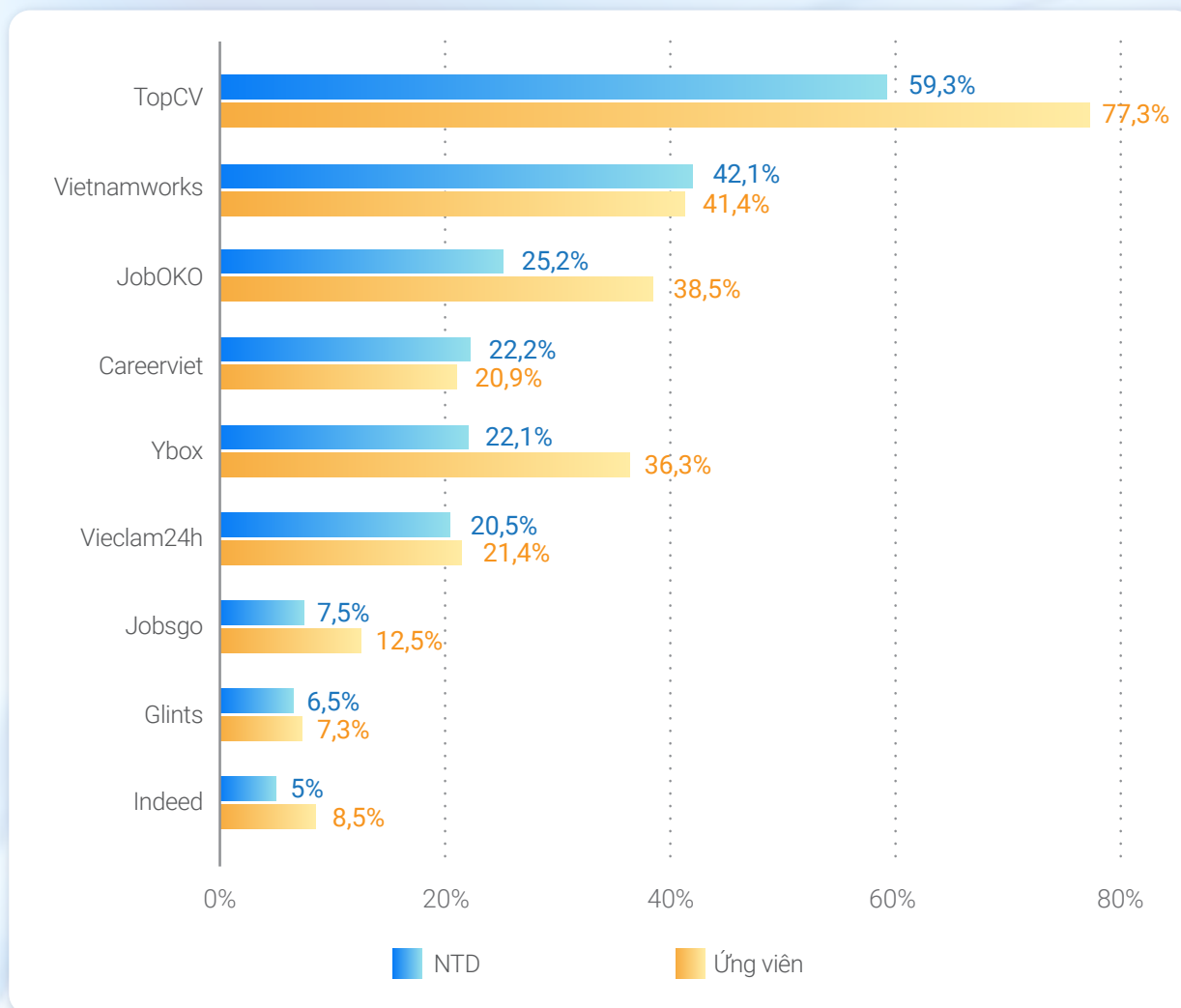
Biểu đồ 7: Chi phí và thời gian trung bình để tuyển dụng 1 nhân sự mới (Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp của JobOKO)

Hiện nay, trong các kênh đăng tuyển được nhà tuyển dụng yêu thích, mạng xã hội vẫn được ưu tiên hàng đầu nhưng đã giảm tỷ trọng rất nhiều so với các năm trước, trong khi kênh Job Posting đang dần được ưa chuộng hơn.

Xu hướng này cũng được phản ánh rõ ràng từ phía ứng viên. Họ chủ yếu tìm kiếm cơ hội việc làm qua các nền tảng tuyển dụng (73,3%) và mạng xã hội (75,7%). Tiếp sau đó là website chính thức của doanh nghiệp (43,5%) và sự giới thiệu từ người quen (45,8%). Trong số các nền tảng tuyển dụng, ứng viên thường sử dụng TopCV (77,3%), VietNamWorks (41,4%) và JobOKO (38,5%).

Đáng chú ý, riêng với kênh Job Posting, **JobOKO hiện nằm trong top 3** nền tảng tuyển dụng được cả ứng viên & NTD yêu thích và sử dụng thường xuyên nhất, với 25,2% nhà tuyển dụng tham gia khảo sát lựa chọn và 38,5% ứng viên thường xuyên sử dụng.

Phần lớn nhà tuyển dụng yêu thích JobOKO do tốc độ tăng trưởng ứng viên mạnh mẽ với kho hơn 1.567.770 hồ sơ ứng viên chất lượng (top 6 nền tảng có lượng hồ sơ lớn nhất) cùng các cập nhật đáng kể trong công nghệ hỗ trợ nhà tuyển dụng như OKO Matching, OKO Hunting, Giải pháp quản trị tuyển dụng (ATS) thông minh.

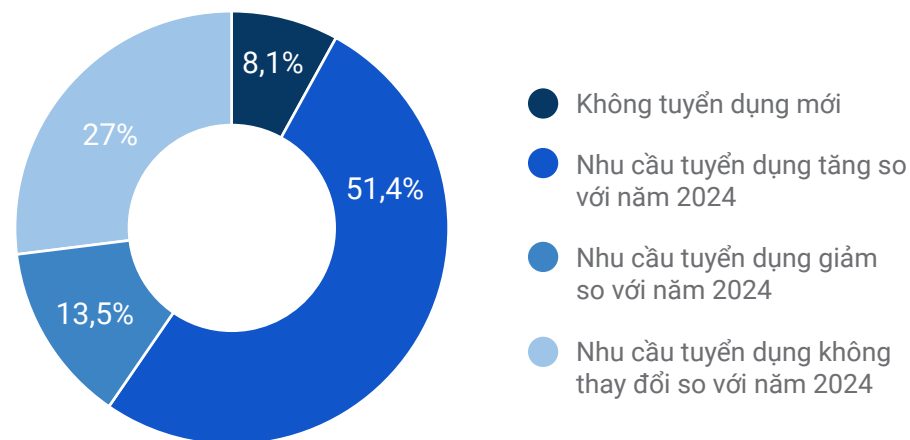


Biểu đồ 8: Những trang web tuyển dụng được ưa chuộng nhất 2024
(Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp của JobOKO)

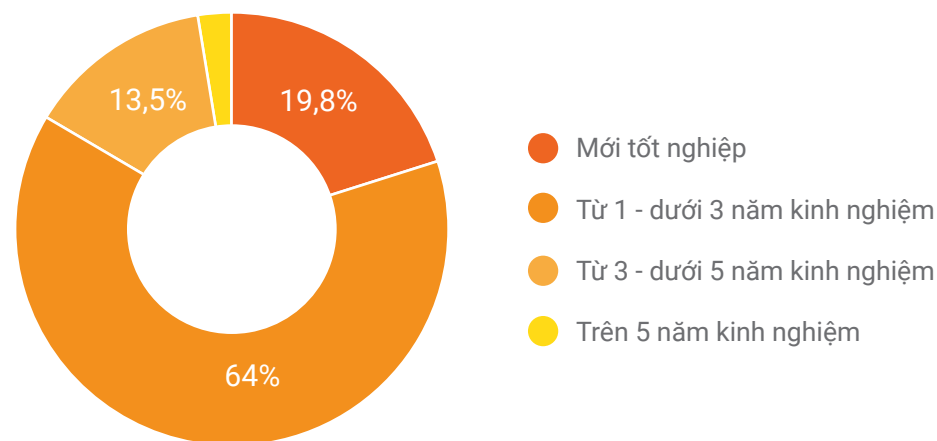
2.3 Nhu Cầu Tuyển Dụng Của Doanh Nghiệp 2025

Năm 2025, thị trường tuyển dụng dự kiến sẽ sôi động hơn với xu hướng tăng trưởng về số lượng, khi **78,4% doanh nghiệp** có kế hoạch tuyển dụng ít nhất bằng hoặc nhiều hơn so với năm trước. Tuy nhiên, nhu cầu tuyển dụng chia theo nhóm ngành và cấp bậc gần như không có sự thay đổi.

Dự kiến nhu cầu tuyển dụng năm 2025

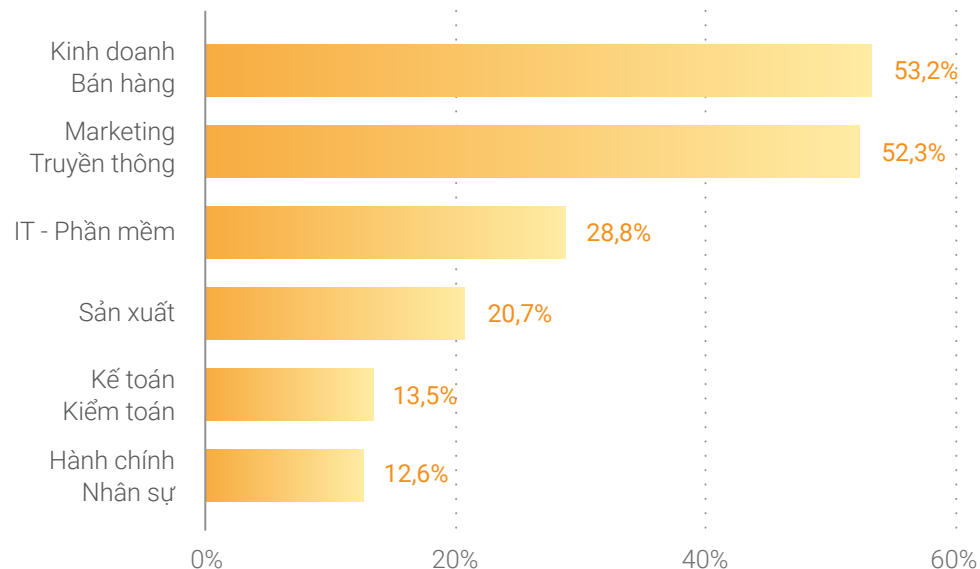


Nhu cầu tuyển dụng ứng viên theo số năm kinh nghiệm



Biểu đồ 9: Dự kiến nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp năm 2025
(Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp của JobOKO)

Theo khảo sát, có tới **64% doanh nghiệp** ưu tiên tuyển dụng nhân sự có từ 1 - 3 năm kinh nghiệm, tập trung chủ yếu trong các lĩnh vực **Kinh doanh - Bán hàng** (53,2%), **Marketing - Truyền thông** (52,3%) và **IT - Phần mềm** (28,8%).



Biểu đồ 10: Nhu cầu tuyển dụng nhân sự theo nhóm ngành 2025
(Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp của JobOKO)



Số liệu về nhu cầu tuyển dụng 2025 phản ánh rõ sự dịch chuyển trong chiến lược nhân sự của doanh nghiệp: Thay vì đào tạo từ đầu, họ có xu hướng tìm kiếm ứng viên đã có nền tảng chuyên môn, có thể nhanh chóng hòa nhập và tạo ra giá trị ngay lập tức. Cách này sẽ giúp doanh nghiệp thích ứng vận hành tốt trong bối cảnh kinh tế suy thoái nhưng nó sẽ là thách thức lớn cho các ứng viên trẻ mới gia nhập thị trường tìm việc.



Chapter 03

Báo Cáo Lương Năm 2024

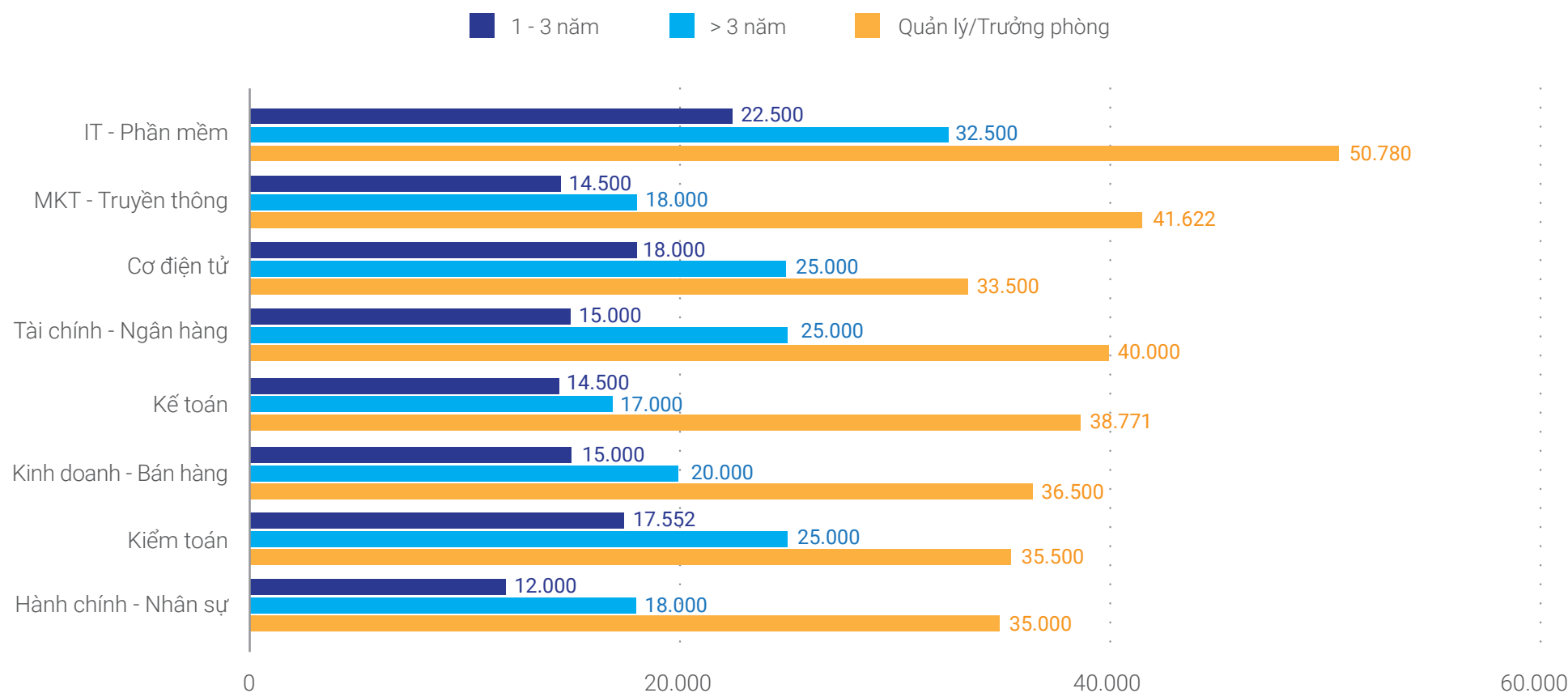
3.1 Biến động mức lương chung 19

3.2 Báo cáo lương theo ngành nghề và cấp bậc 20

3.1 Biến Động Mức Lương Chung

Thống kê từ **650.000+ việc làm** trên nền tảng JobOKO, mức lương theo ngành và cấp bậc năm 2024 không có biến động nhiều so với năm 2023.

Dựa trên mức lương trung vị cao ở các cấp bậc, **Top đầu về lương** kể tên các nhóm ngành: IT - Phần mềm, Marketing - Truyền thông, Cơ điện tử, Tài chính - Ngân hàng và Kế - Kiểm.



Biểu đồ 11: Mức lương trung vị cao theo ngành nghề và cấp bậc (Nguồn: Tổng hợp số liệu việc làm trên JobOKO)

3.2 Báo Cáo Lương Theo Ngành Nghề Và Cấp Bậc

Bảng: 1/5

Cấp bậc	Ngành	Tài chính - Ngân hàng		Kiểm toán		Kế toán	
		Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao
Thực tập sinh		2.000.000	4.500.000	2.000.000	3.000.000	2.750.000	4.500.000
Dưới 1 năm kinh nghiệm		7.000.000	10.000.000	6.280.700	10.701.750	8.000.000	10.000.000
1 - 3 năm kinh nghiệm		10.000.000	15.000.000	12.000.000	17.552.625	11.500.000	14.500.000
> 3 năm kinh nghiệm		15.000.000	25.000.000	16.500.000	25.000.000	13.000.000	17.000.000
Trưởng nhóm		24.500.000	28.195.000	20.000.000	30.000.000	16.500.000	20.000.000
Quản lý/Trưởng phòng		29.575.000	40.000.000	25.500.000	35.500.000	22.807.000	38.771.900

Báo Cáo Lương Theo Ngành Nghề Và Cấp Bậc

Bảng: 2/5

Cấp bậc	Ngành	Luật		Marketing		Kinh doanh - Bán hàng	
		Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao
Thực tập sinh		1.500.000	4.000.000	2.000.000	4.000.000	3.000.000	5.000.000
Dưới 1 năm kinh nghiệm		8.000.000	13.000.000	6.500.000	10.000.000	8.000.000	12.000.000
1 - 3 năm kinh nghiệm		10.000.000	15.000.000	11.000.000	14.500.000	10.000.000	15.000.000
> 3 năm kinh nghiệm		13.500.000	20.000.000	14.500.000	18.000.000	15.000.000	20.000.000
Trưởng nhóm		20.000.000	24.000.000	15.000.000	20.000.000	20.000.000	30.000.000
Quản lý/Trưởng phòng		20.000.000	33.464.900	20.000.000	41.622.775	25.000.000	36.500.000

Báo Cáo Lương Theo Ngành Nghề Và Cấp Bậc

Bảng: 3/5

Cấp bậc	Ngành	Hành chính - Nhân sự		IT - Phần mềm		Y tế - Dược	
		Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao
Thực tập sinh		2.000.000	4.000.000	3.000.000	5.500.000	4.000.000	5.000.000
Dưới 1 năm kinh nghiệm		8.000.000	10.000.000	7.000.000	11.000.000	8.500.000	13.500.000
1 - 3 năm kinh nghiệm		9.000.000	12.000.000	12.000.000	22.500.000	11.500.000	17.500.000
> 3 năm kinh nghiệm		12.000.000	18.000.000	20.000.000	32.500.000	14.500.000	20.500.000
Trưởng nhóm		16.000.000	20.000.000	30.000.000	42.500.000	15.000.000	22.500.000
Quản lý/Trưởng phòng		25.103.500	35.000.000	35.000.000	50.780.000	21.000.000	35.000.000

Báo Cáo Lương Theo Ngành Nghề Và Cấp Bậc

Bảng: 4/5

Cấp bậc	Ngành	Giáo dục		Cơ khí - chế tạo		Xuất nhập khẩu - logistics	
		Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao
Thực tập sinh		2.000.000	3.500.000	3.000.000	4.000.000	2.000.000	4.000.000
Dưới 1 năm kinh nghiệm		7.500.000	13.500.000	7.000.000	13.500.000	8.000.000	13.000.000
1 - 3 năm kinh nghiệm		10.000.000	14.000.000	12.000.000	15.000.000	10.000.000	15.000.000
> 3 năm kinh nghiệm		15.000.000	22.500.000	13.500.000	19.000.000	12.000.000	18.000.000
Trưởng nhóm		15.000.000	25.000.000	15.000.000	21.500.000	15.500.000	20.000.000
Quản lý/Trưởng phòng		22.500.000	30.000.000	28.000.000	35.000.000	22.807.000	30.000.000

Báo Cáo Lương Theo Ngành Nghề Và Cấp Bậc

Bảng: 5/5

Cấp bậc	Ngành	Cơ điện tử		Nông - Lâm - Thủy sản	
		Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao
Thực tập sinh		2.000.000	6.000.000	3.250.000	5.000.000
Dưới 1 năm kinh nghiệm		7.500.000	10.000.000	9.000.000	12.000.000
1 - 3 năm kinh nghiệm		10.000.000	18.000.000	10.000.000	15.000.000
> 3 năm kinh nghiệm		18.000.000	25.000.000	12.000.000	17.000.000
Trưởng nhóm		20.000.000	30.500.000	15.000.000	20.000.000
Quản lý/Trưởng phòng		25.000.000	33.500.000	20.000.000	30.000.000

Báo Cáo Lương Theo Vị Trí Nhóm Ngành IT - Phần Mềm

Bảng: 1/4

Vị trí	Kinh nghiệm							
	< 1 năm		1 - 3 năm		3 - 5 năm		> 5 năm	
	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao
Nhân viên IT	8.000.000	12.000.000	9.000.000	12.000.000	12.000.000	15.000.000	15.000.000	22.500.000
Nhân viên IT helpdesk	8.000.000	11.000.000	10.000.000	13.000.000	10.000.000	15.000.000	12.000.000	17.000.000
Trưởng nhóm IT helpdesk	N/A	N/A	18.500.000	24.000.000	16.500.000	27.500.000	22.500.000	35.000.000
Business analyst	8.000.000	16.000.000	12.000.000	20.000.000	20.000.000	30.000.000	20.000.000	35.000.000
UI/UX designer	8.000.000	10.000.000	12.000.000	20.000.000	18.000.000	24.000.000	17.500.000	27.500.000
Data scientist	N/A	N/A	17.500.000	30.000.000	34.210.500	44.210.500	40.000.000	50.000.000
Data engineer	8.000.000	15.000.000	18.000.000	30.000.000	20.000.000	40.000.000	34.210.500	50.000.000
Data analyst	10.000.000	15.000.000	15.000.000	25.000.000	20.000.000	29.000.000	30.000.000	45.614.000

Báo Cáo Lương Theo Vị Trí Nhóm Ngành IT - Phần Mềm

Bảng: 2/4

Vị trí	Kinh nghiệm							
	< 1 năm		1 - 3 năm		3 - 5 năm		> 5 năm	
	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao
Manual tester	8.000.000	14.000.000	10.000.000	16.000.000	18.000.000	27.000.000	17.500.000	25.000.000
Automation tester	10.000.000	15.000.000	18.000.000	26.000.000	22.403.500	34.000.000	30.000.000	45.000.000
AI engineer	10.000.000	30.000.000	18.000.000	30.000.000	25.000.000	37.500.000	25.000.000	50.000.000
Mobile developer	N/A	21.403.500	15.000.000	24.000.000	20.000.000	29.000.000	30.000.000	40.000.000
iOS developer	8.000.000	12.000.000	15.000.000	29.824.550	20.000.000	35.000.000	35.000.000	40.000.000
Android developer	12.000.000	16.000.000	15.000.000	25.000.000	20.000.000	30.000.000	22.807.000	63.508.750
Java developer	10.000.000	15.000.000	15.000.000	25.000.000	20.000.000	35.000.000	25.000.000	40.000.000
Python developer	N/A	N/A	15.000.000	25.000.000	20.000.000	35.105.250	40.000.000	70.000.000

Báo Cáo Lương Theo Vị Trí Nhóm Ngành IT - Phần Mềm

Bảng: 3/4

Vị trí	Kinh nghiệm							
	< 1 năm		1 - 3 năm		3 - 5 năm		> 5 năm	
	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao
Frontend developer	8.000.000	12.000.000	15.000.000	22.807.000	20.000.000	34.035.075	25.000.000	35.000.000
Backend developer	9.000.000	13.000.000	15.000.000	25.000.000	21.000.000	30.000.000	40.000.000	68.500.000
Fullstack developer	N/A	N/A	15.482.450	30.000.000	22.000.000	40.000.000	30.000.000	47.500.000
Net developer	12.000.000	18.500.000	13.000.000	23.000.000	20.000.000	35.000.000	30.000.000	40.000.000
PHP developer	8.000.000	12.000.000	15.000.000	20.000.000	18.000.000	30.000.000	N/A	N/A
Nodejs developer	N/A	N/A	15.000.000	26.000.000	21.403.500	35.000.000	25.000.000	42.500.000
Product owner	15.000.000	20.000.000	20.000.000	30.000.000	27.500.000	45.000.000	N/A	N/A
IT project manager	N/A	N/A	20.000.000	30.000.000	26.184.200	41.526.300	37.500.000	45.000.000

Báo Cáo Lương Theo Vị Trí Nhóm Ngành IT - Phần Mềm

Bảng: 4/4

Vị trí	Kinh nghiệm		< 1 năm		1 - 3 năm		3 - 5 năm		> 5 năm	
	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao
Data analyst	N/A	N/A	15.000.000	22.807.000	21.000.000	31.000.000	30.000.000	50.000.000		
DevOps engineer	13.000.000	22.500.000	20.000.000	35.000.000	32.105.250	45.000.000	33.189.000	52.508.750		
System engineer	N/A	N/A	15.000.000	20.000.000	20.000.000	30.000.000	27.368.400	41.052.600		
System administrator	N/A	N/A	15.000.000	25.000.000	20.210.500	25.000.000	25.000.000	42.500.000		
Database administrator	N/A	N/A	13.500.000	22.500.000	27.500.000	55.000.000	38.295.000	56.912.500		
Network engineer	N/A	N/A	10.000.000	15.000.000	14.000.000	25.000.000	N/A	N/A		
Cloud engineer	N/A	N/A	16.000.000	30.000.000	45.000.000	64.000.000	50.000.000	N/A		

Báo Cáo Lương Theo Vị Trí Nhóm Ngành Marketing

Bảng: 1/2

Vị trí	Kinh nghiệm	< 1 năm		1 - 3 năm		3 - 5 năm		> 5 năm	
		Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao
Content marketing		8.000.000	12.000.000	9.000.000	13.000.000	12.000.000	15.000.000	15.000.000	20.000.000
Digital marketing		8.000.000	13.000.000	10.000.000	15.000.000	13.000.000	18.000.000	15.000.000	22.807.000
Nhân viên marketing		8.000.000	12.000.000	10.000.000	15.000.000	12.000.000	18.000.000	20.000.000	25.000.000
Nhân viên marketing ads		8.100.000	15.000.000	10.000.000	15.000.000	N/A	N/A	N/A	N/A
Video editor		8.000.000	12.500.000	10.000.000	15.000.000	13.000.000	17.000.000	20.500.000	35.500.000
Nhân viên media		9.000.000	15.000.000	10.000.000	15.000.000	13.500.000	16.500.000	N/A	N/A

Báo Cáo Lương Theo Vị Trí Nhóm Ngành Marketing

Bảng: 2/2

Vị trí	Kinh nghiệm	< 1 năm		1 - 3 năm		3 - 5 năm		> 5 năm	
		Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao
Content creator		8.000.000	12.000.000	10.000.000	13.000.000	12.000.000	15.000.000	N/A	N/A
Nhân viên SEO		8.000.000	12.000.000	10.000.000	15.000.000	17.000.000	20.000.000	23.500.000	25.000.000
Content SEO		8.000.000	12.000.000	9.000.000	12.000.000	10.000.000	15.000.000	N/A	N/A
Thiết kế đồ họa		8.000.000	12.000.000	10.000.000	15.000.000	15.000.000	20.000.000	20.000.000	35.000.000
Trưởng nhóm marketing		10.000.000	15.000.000	15.500.000	19.000.000	16.000.000	24.000.000	19.000.000	25.000.000
Trưởng phòng marketing		15.000.000	25.000.000	20.000.000	25.000.000	20.000.000	30.000.000	25.000.000	34.210.500

Báo Cáo Lương Theo

Vị Trí Nhóm Ngành Kế Toán - Kiểm Toán - Tài Chính

Bảng: 1/2

Vị trí	Kinh nghiệm		< 1 năm		1 - 3 năm		3 - 5 năm		> 5 năm	
			Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao
Nhân viên kế toán			8.000.000	10.000.000	8.000.000	12.000.000	10.000.000	15.000.000	12.000.000	15.964.900
Kế toán nội bộ			7.750.000	10.000.000	8.000.000	11.000.000	10.000.000	12.000.000	10.000.000	15.000.000
Kế toán bán hàng			7.500.000	10.000.000	8.000.000	11.000.000	10.000.000	13.000.000	12.000.000	15.000.000
Kế toán thanh toán			7.500.000	9.000.000	9.000.000	12.000.000	10.000.000	13.000.000	12.000.000	16.000.000
Kế toán kho			8.000.000	10.000.000	8.000.000	11.000.000	10.000.000	13.000.000	12.000.000	15.000.000
Kế toán công nợ			8.000.000	10.000.000	9.000.000	12.000.000	10.000.000	15.000.000	15.000.000	20.000.000

Báo Cáo Lương Theo

Vị Trí Nhóm Ngành Kế Toán - Kiểm Toán - Tài Chính

Bảng: 2/2

Vị trí	Kinh nghiệm		< 1 năm		1 - 3 năm		3 - 5 năm		> 5 năm	
			Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao
Kế toán thuế			8.000.000	10.000.000	10.000.000	14.000.000	12.000.000	15.000.000	15.000.000	18.000.000
Kế toán tổng hợp			9.000.000	11.000.000	10.000.000	15.000.000	12.000.000	15.000.000	18.000.000	25.000.000
Kế toán trưởng			N/A	N/A	18.000.000	25.000.000	20.000.000	25.000.000	20.000.000	35.000.000
Chuyên viên tài chính			9.000.000	12.000.000	13.000.000	18.000.000	17.500.000	22.000.000	25.000.000	35.000.000
Kiểm toán nội bộ			N/A	N/A	12.271.925	18.000.000	18.000.000	24.000.000	20.000.000	25.000.000
Kiểm toán viên			8.000.000	10.000.000	11.000.000	16.500.000	18.000.000	24.000.000	20.000.000	25.000.000

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

Bảng: 1/3

Vị trí	Kinh nghiệm	< 1 năm		1 - 3 năm		3 - 5 năm		> 5 năm	
		Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao
Nhân viên kinh doanh		8.000.000	15.000.000	10.000.000	20.000.000	12.771.925	20.000.000	15.000.000	25.000.000
Nhân viên CSKH		7.150.000	10.000.000	8.000.000	12.000.000	10.000.000	13.000.000	N/A	N/A
Nhân viên bán hàng		6.671.050	10.000.000	7.000.000	12.000.000	7.750.000	15.000.000	N/A	N/A
Telesales		8.000.000	15.000.000	10.000.000	20.000.000	15.000.000	25.000.000	N/A	N/A
Nhân viên sales online		7.000.000	13.000.000	8.000.000	15.000.000	N/A	N/A	N/A	N/A
NV vận hành sàn TMĐT		8.000.000	13.500.000	9.000.000	15.000.000	11.500.000	19.000.000	N/A	N/A

Báo Cáo Lương Theo

Vị Trí Nhóm Ngành Kinh Doanh - Bán Hàng

Bảng: 2/3

Vị trí	Kinh nghiệm	< 1 năm		1 - 3 năm		3 - 5 năm		> 5 năm	
		Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao
NV livestream		9.000.000	15.000.000	10.000.000	15.000.000	N/A	N/A	N/A	N/A
NV trực page		8.000.000	12.000.000	8.000.000	15.000.000	N/A	N/A	N/A	N/A
NV phát triển thị trường		9.500.000	15.000.000	10.000.000	18.000.000	12.500.000	20.000.000	15.000.000	25.000.000
NV kinh doanh thị trường		9.500.000	15.000.000	10.000.000	20.000.000	12.000.000	20.000.000	15.000.000	25.000.000
Business development executive		8.000.000	12.000.000	10.000.000	20.000.000	15.000.000	25.000.000	22.807.000	30.000.000
Business development manager		N/A	N/A	17.000.000	30.000.000	20.000.000	35.000.000	27.500.000	40.000.000

Báo Cáo Lương Theo

Vị Trí Nhóm Ngành Kinh Doanh - Bán Hàng

Bảng: 3/3

Vị trí	Kinh nghiệm	< 1 năm		1 - 3 năm		3 - 5 năm		> 5 năm	
		Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao
Business development director		N/A	N/A	20.000.000	30.000.000	32.000.000	57.500.000	N/A	N/A
NV kinh doanh B2B		9.500.000	15.000.000	10.000.000	20.000.000	12.000.000	20.000.000	15.000.000	25.000.000
NV sales admin		8.000.000	10.500.000	9.000.000	12.000.000	10.000.000	12.000.000	10.000.000	13.000.000
Cửa hàng trưởng		9.000.000	12.000.000	10.000.000	15.000.000	10.000.000	18.000.000	15.000.000	20.000.000
Trưởng nhóm kinh doanh		15.000.000	20.000.000	15.000.000	22.400.000	15.000.000	25.000.000	15.000.000	30.000.000
Trưởng phòng kinh doanh		N/A	N/A	16.000.000	30.000.000	20.000.000	30.000.000	25.000.000	35.000.000
Giám đốc kinh doanh		N/A	N/A	20.000.000	30.000.000	25.000.000	35.000.000	30.000.000	50.000.000

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

Bảng: 1/2

Vị trí	Kinh nghiệm							
	< 1 năm		1 - 3 năm		3 - 5 năm		> 5 năm	
	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao
Nhân viên HCNS	8.000.000	10.000.000	9.000.000	12.000.000	10.000.000	13.000.000	12.000.000	15.000.000
NV nhân sự tổng hợp	8.000.000	11.000.000	10.000.000	13.000.000	12.000.000	15.000.000	13.500.000	18.000.000
NV hành chính	7.500.000	10.000.000	9.000.000	11.000.000	10.000.000	13.000.000	10.000.000	15.000.000
NV lễ tân	7.000.000	9.000.000	8.000.000	10.000.000	10.000.000	12.000.000	N/A	N/A
NV hành chính lễ tân	6.250.000	7.750.000	9.000.000	12.000.000	9.000.000	12.000.000	N/A	N/A
Chuyên viên tuyển dụng	8.000.000	12.000.000	10.000.000	13.000.000	14.000.000	18.000.000	15.000.000	22.000.000
Trợ lý giám đốc	8.500.000	15.000.000	10.000.000	15.000.000	14.000.000	20.000.000	22.807.000	29.035.075
Trợ lý tổng giám đốc	10.000.000	12.000.000	15.000.000	25.000.000	18.000.000	25.000.000	20.000.000	30.000.000

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

Bảng: 2/2

Vị trí	Kinh nghiệm							
	< 1 năm		1 - 3 năm		3 - 5 năm		> 5 năm	
	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao	Trung vị thấp	Trung vị cao
Trợ lý tiếng trung	11.500.000	14.000.000	12.000.000	18.000.000	19.000.000	25.000.000	N/A	N/A
Nhân viên C&B	8.500.000	11.000.000	10.000.000	14.000.000	12.000.000	15.000.000	14.000.000	18.000.000
Chuyên viên đào tạo	9.500.000	12.500.000	10.000.000	15.000.000	13.000.000	18.000.000	13.500.000	25.000.000
CV tuyển dụng & đào tạo	9.500.000	11.500.000	10.000.000	14.000.000	12.000.000	15.500.000	16.000.000	20.000.000
Nhân viên pháp chế	8.000.000	10.000.000	10.000.000	15.000.000	13.000.000	19.000.000	15.000.000	20.000.000
Nhân viên pháp lý	8.000.000	11.000.000	10.000.000	15.000.000	14.000.000	19.000.000	15.000.000	25.000.000
Trưởng phòng HCNS	N/A	N/A	16.500.000	22.000.000	25.000.000	30.000.000	30.000.000	40.000.000
Trưởng phòng nhân sự	N/A	N/A	16.000.000	25.000.000	22.000.000	30.684.200	25.103.500	35.000.000

Chapter 04

Chân Dung Ứng Viên Có Nhiều Thay Đổi

4.1 Tác động của công nghệ và trí tuệ nhân tạo	39
4.2 Sự thay đổi trong hành vi tìm việc của ứng viên	40
4.3 Ảnh hưởng của tài chính và sự cân bằng cuộc sống tới hành vi tìm việc	43
4.4 Kỹ năng công việc cần thiết năm 2025	46

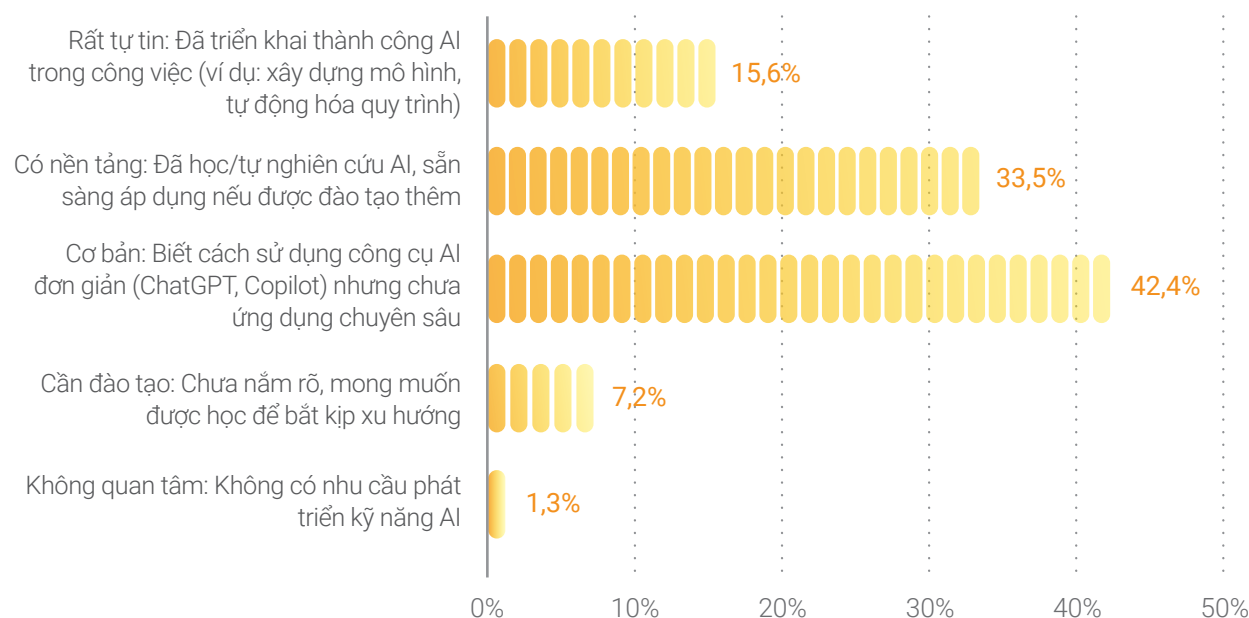
4.1 Tác Động Của Công Nghệ Và Trí Tuệ Nhân Tạo

Trí tuệ nhân tạo đã xuất hiện rộng rãi ở nhiều lĩnh vực trong những năm gần đây. Tuy nhiên, chỉ từ khi GenAI (Generative AI) chính thức ra mắt, chúng mới ảnh hưởng rõ rệt đến các hoạt động kinh doanh, năng suất lao động và thị trường tuyển dụng.

Hơn 60% doanh nghiệp và 86% người lao động được khảo sát cho rằng: AI sẽ hỗ trợ thúc đẩy hoạt động kinh doanh và làm thay đổi cơ cấu của tổ chức của doanh nghiệp.

Hiện nay, AI cũng được sử dụng rất phổ biến trong các công ty. Khi khảo sát **2.000 ứng viên, trên 90%** đồng tình rằng: họ sẵn sàng sử dụng AI trong công việc, tuy nhiên phần lớn chỉ đang dùng ở mức độ cơ bản, chỉ có **15,6%** tự tin đã sử dụng thành thạo và làm chủ AI.

AI đem đến nhiều lợi ích, nhưng cũng tạo ra không ít thách thức đối với người lao động. Thực tế đã chỉ ra, phần lớn ứng viên đều có tâm lý lo ngại AI có thể gây ra tình trạng **mất việc** hoặc tạo khó khăn cho người trẻ khi gia nhập thị trường lao động.



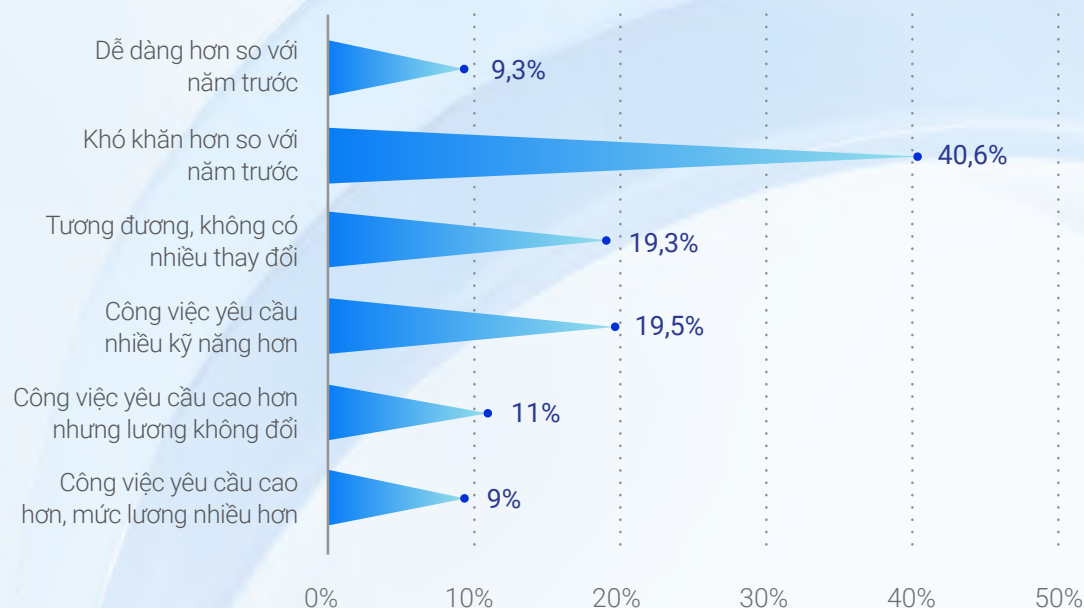
Biểu đồ 12: Mức độ sẵn sàng sử dụng AI trong công việc
(Nguồn: Khảo sát ứng viên của JobOKO)

Trong bối cảnh công nghệ AI ngày càng phát triển, những công việc back office mang tính lặp đi lặp lại đang dần bị thay thế bởi tự động hóa. Điều này đặt ra thách thức lớn cho các ứng viên trong lĩnh vực này: hoặc chủ động cập nhật kỹ năng, hoặc sẵn sàng tâm thế chuyển nghề để tránh làn sóng tác động từ AI.

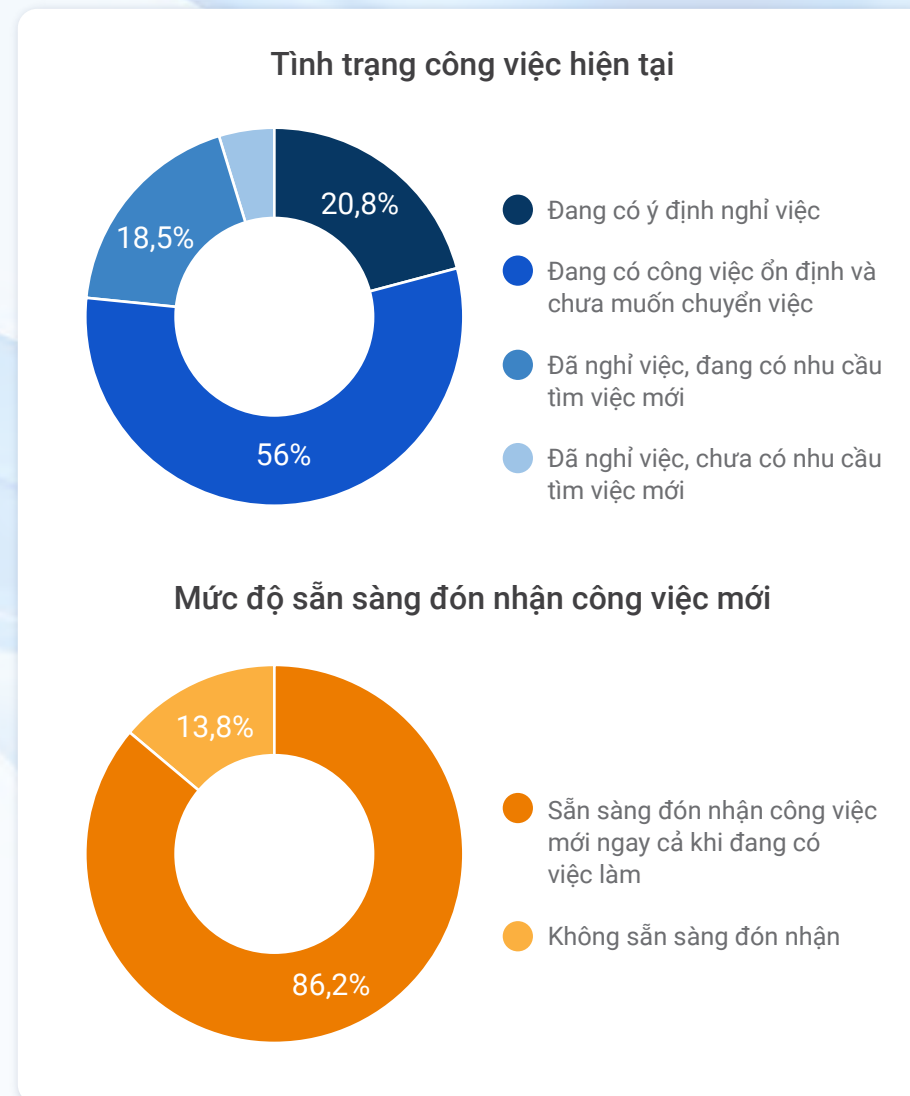
4.2 Sự Thay Đổi Trong Hành Vi Tìm Việc Của Ứng Viên

Theo kết quả khảo sát, chỉ có 9,3% ứng viên nghĩ rằng: năm 2025 dễ tìm việc hơn 2024. Trong khi đó, có đến 90,7% ứng viên đánh giá khả năng tìm việc sẽ khó khăn hơn, yêu cầu cao hơn về kỹ năng kinh nghiệm,...

Chính vì tâm lý này, nhiều ứng viên chọn phương án ổn định với công việc hiện tại, không chủ động tìm việc mới (56%), nhưng vẫn sẵn sàng đón nhận công việc khác nếu có cơ hội phù hợp (86,2%).

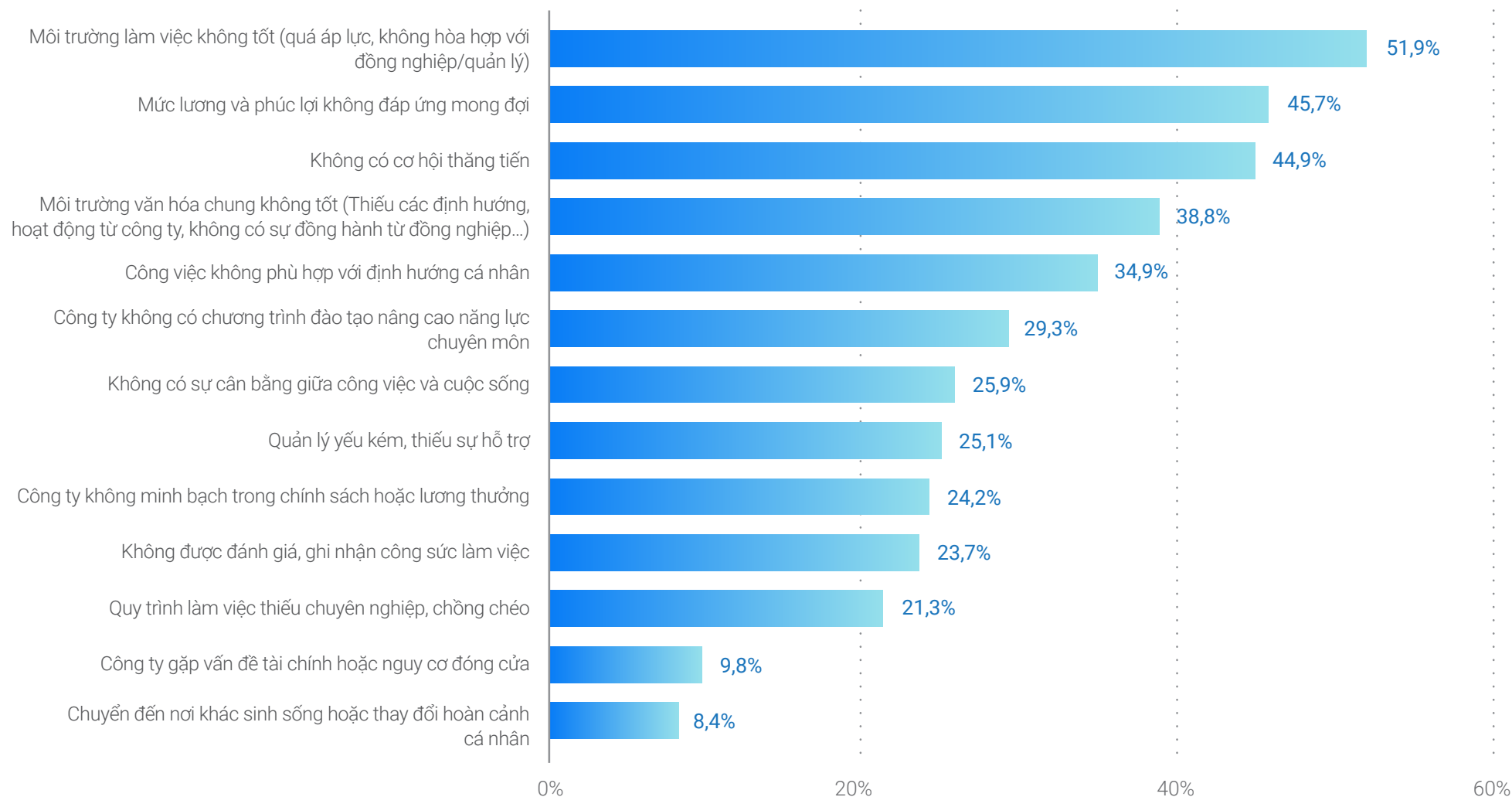


Biểu đồ 13: Đánh giá của ứng viên về khả năng tìm việc năm 2025
(Nguồn: Khảo sát ứng viên của JobOKO)



Biểu đồ 14: Đánh giá nhu cầu tìm việc của người lao động
(Nguồn: Khảo sát ứng viên của JobOKO)

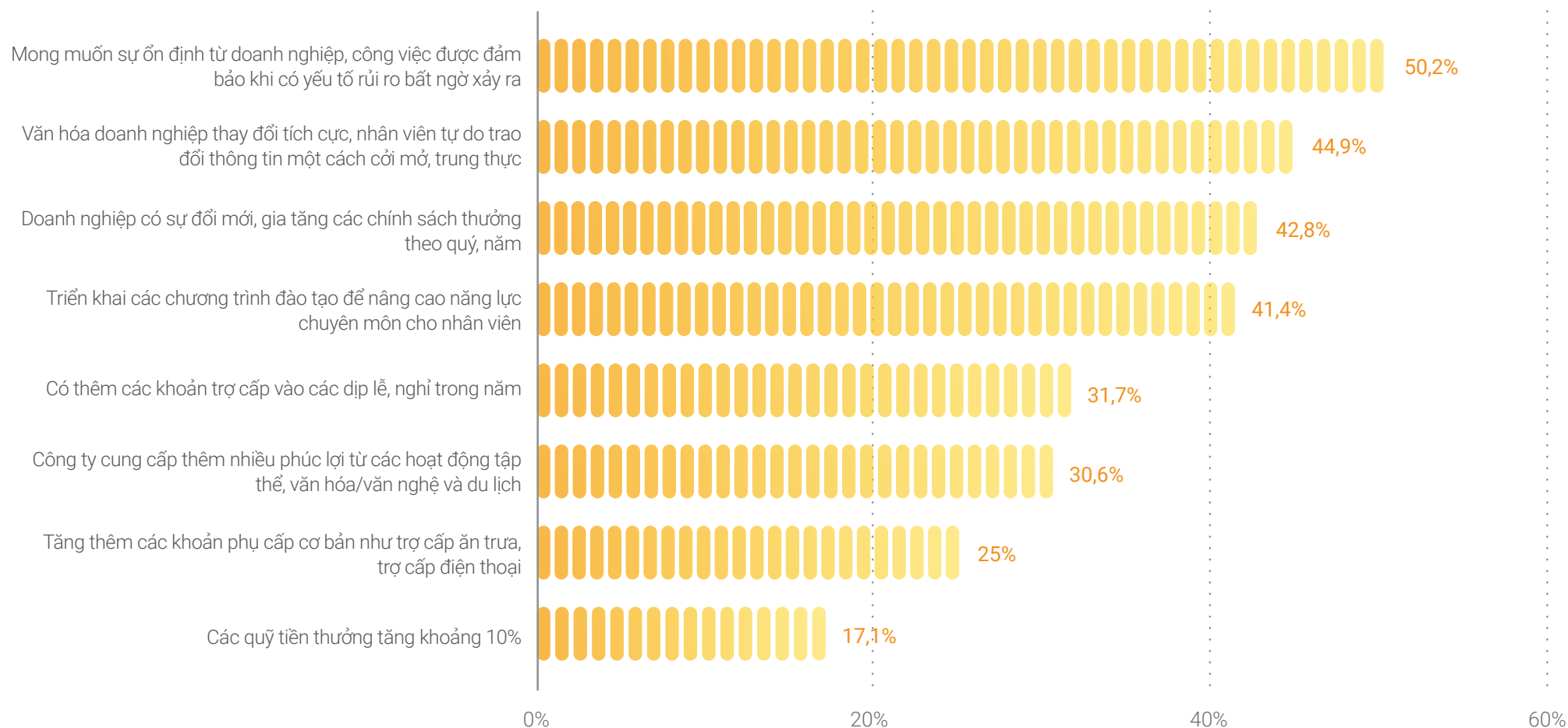
Số liệu cũng cho thấy, nguyên nhân hàng đầu khiến người lao động nghỉ việc trong năm 2024 là **môi trường làm việc không tốt**, bao gồm áp lực cao và mâu thuẫn với đồng nghiệp hoặc quản lý, chiếm tới 51,9%. Theo sau là các yếu tố như lương thưởng, đãi ngộ và cơ hội thăng tiến.



Biểu đồ 15: Top các lý do khiến NLD nghỉ việc năm 2024 (Nguồn: Khảo sát ứng viên của JobOKO)

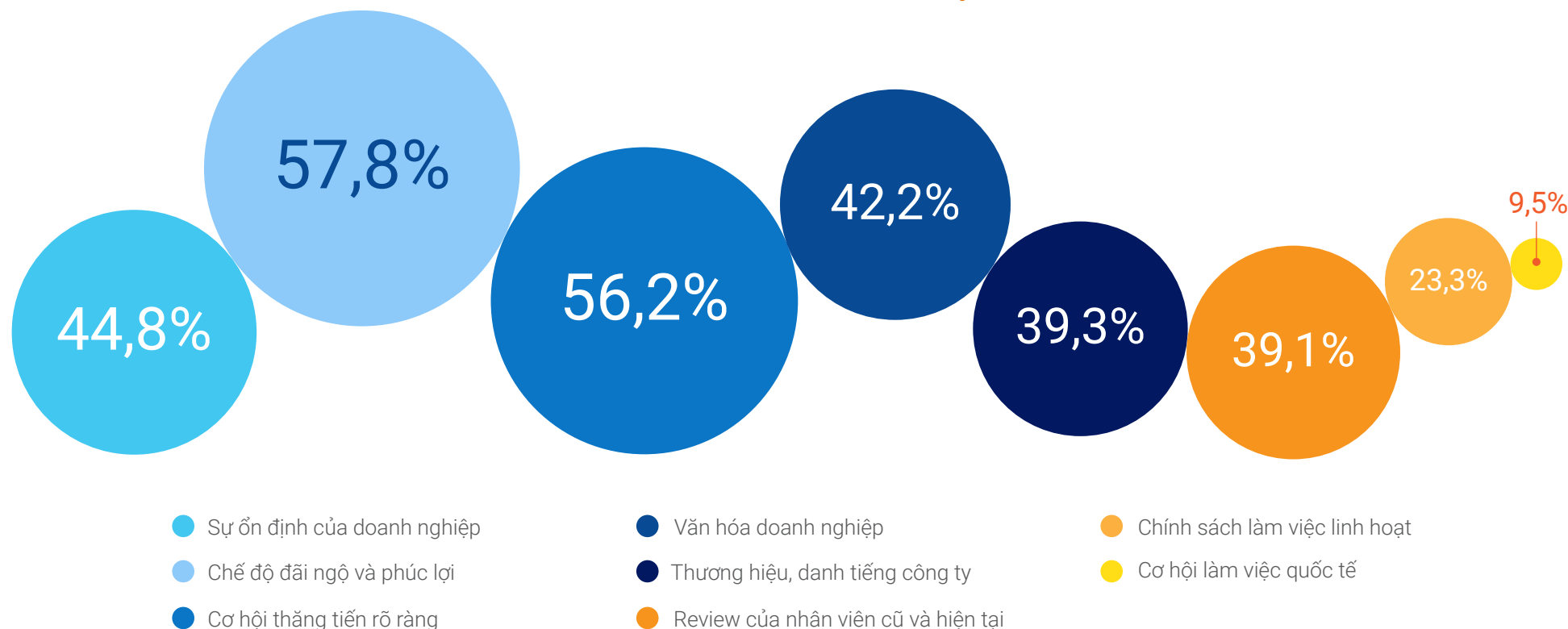


Do tác động của suy thoái kinh tế, làn sóng sa thải hàng loạt và sự biến động của thị trường, trong năm 2025, phần lớn người lao động kỳ vọng doanh nghiệp duy trì được sự ổn định trước các biến động bất ngờ (50,2%). Với người đang có việc làm, họ tìm kiếm sự an toàn từ phía doanh nghiệp hơn là các yếu tố tăng trưởng vượt bậc về lương, thưởng.



Biểu đồ 16: Kỳ vọng của NLD về sự thay đổi của doanh nghiệp trong năm 2025 (Nguồn: Khảo sát ứng viên của JobOKO)

4.3 Ảnh Hưởng Của Tài Chính Và Sự Cân Bằng Cuộc Sống Tới Hành Vi Tìm Việc

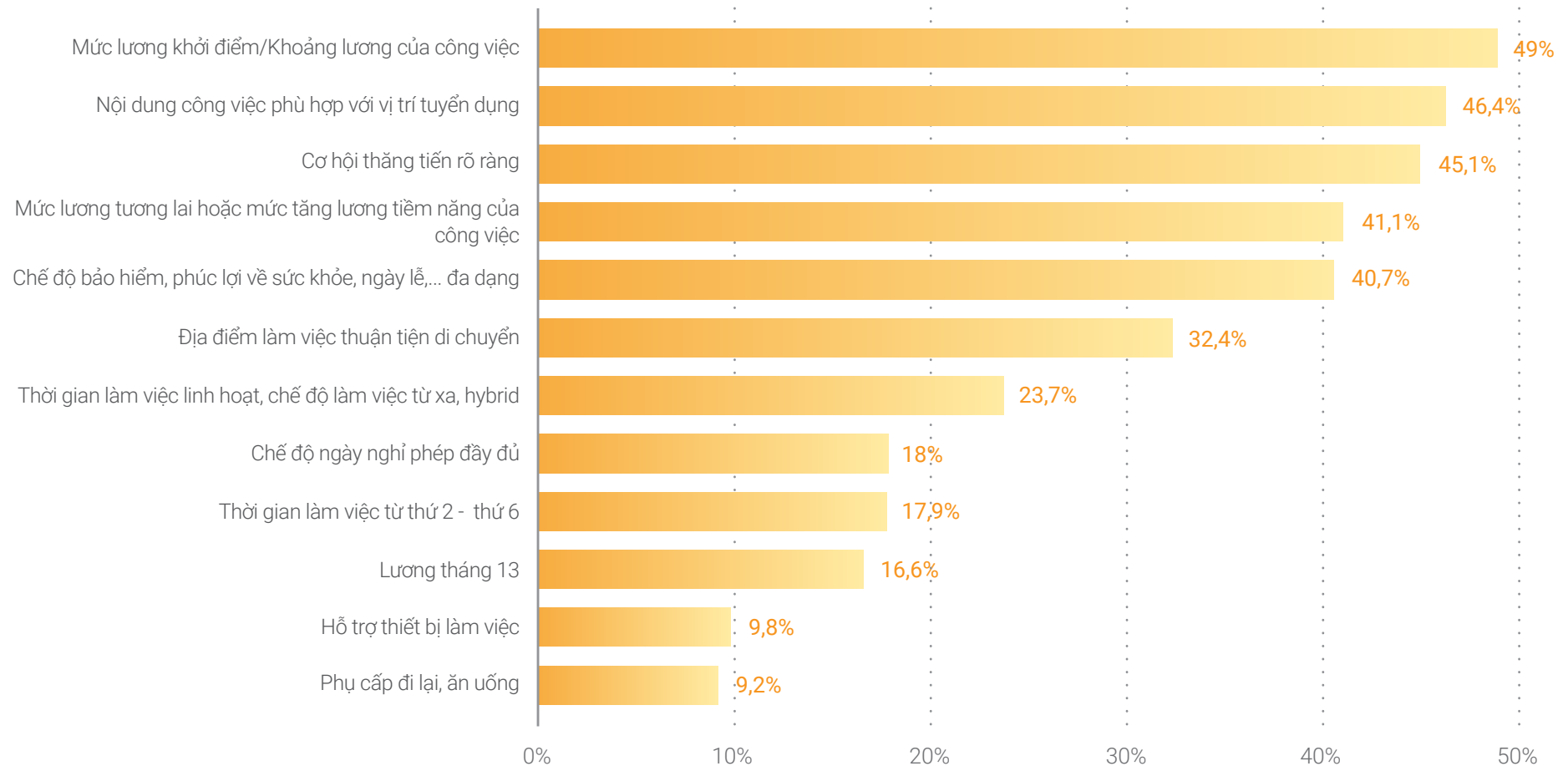


Biểu đồ 17: Những yếu tố quan trọng với ứng viên khi lựa chọn doanh nghiệp (Nguồn: Khảo sát ứng viên của JobOKO)

Nghịch lý?

Phần lớn người lao động nghỉ việc vì môi trường, văn hóa doanh nghiệp, nhưng khi tìm kiếm việc làm mới, yếu tố ảnh hưởng nhất đến người lao động là vấn đề lương thưởng (57,8%) và cơ hội thăng tiến (56,2%). Thực chất yếu tố môi trường là giọt nước tràn ly, tài chính là căn nguyên của vấn đề.

Điều này một lần nữa được khẳng định qua khảo sát về những yếu tố quan trọng mà người lao động quan tâm khi đọc JD, trong đó mức lương khởi điểm đứng đầu với 49%.



Biểu đồ 18: Top những yếu tố thu hút ứng viên nhất trong JD tuyển dụng (Nguồn: Khảo sát ứng viên của JobOKO)

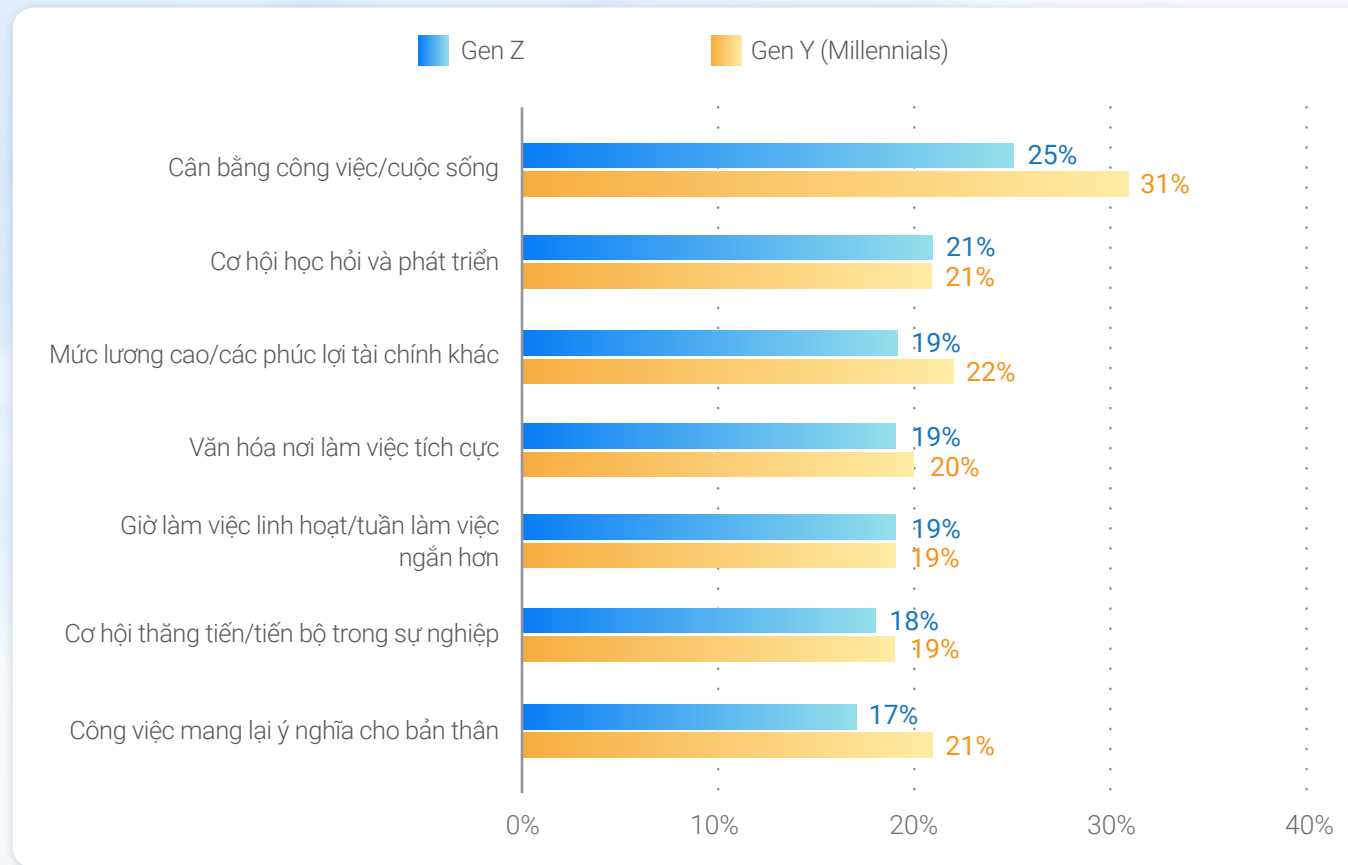
Thậm chí nếu đang trong giai đoạn cân nhắc nghỉ việc, công ty quyết định tăng lương xứng đáng, **56,7% ứng viên sẵn sàng ở lại với doanh nghiệp.**

Tuy nhiên, bên cạnh yếu tố tài chính, việc duy trì sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống ngày càng trở thành ưu tiên của người lao động, đặc biệt là giới trẻ.

Theo một khảo sát của Deloitte về những yếu tố quan trọng trong cuộc sống, **cả Gen Z và Gen Y đều đặt gia đình và bạn bè lên hàng đầu, trong khi công việc chỉ đứng ở vị trí thứ hai.**

Nếu với **Gen Y, công việc chiếm trọng số khá cao (46%)**, bỏ xa các **yếu tố còn lại thì ở Gen Z, trọng số của công việc (36%)** có tỷ lệ gần ngang bằng với những mối quan tâm về các hoạt động văn hóa như đọc sách, nghe nhạc, xem biểu diễn,...

Dưới đây, là các lý do hàng đầu khiến Gen Y và Gen Z quyết định lựa chọn một tổ chức để làm việc:



Biểu đồ 19: Lý do Gen Z và Gen Y lựa chọn một doanh nghiệp/tổ chức
(Nguồn: 2024 Gen Z and Millennial Survey, Deloitte)

Điều này cho thấy, cả 2 thế hệ đều rất tập trung vào việc duy trì sự cân bằng tích cực giữa công việc và cuộc sống. Nhưng Gen Z chọn hướng cân bằng nhiều khía cạnh, Gen Y chọn gia đình và công việc là cán cân cốt lõi.

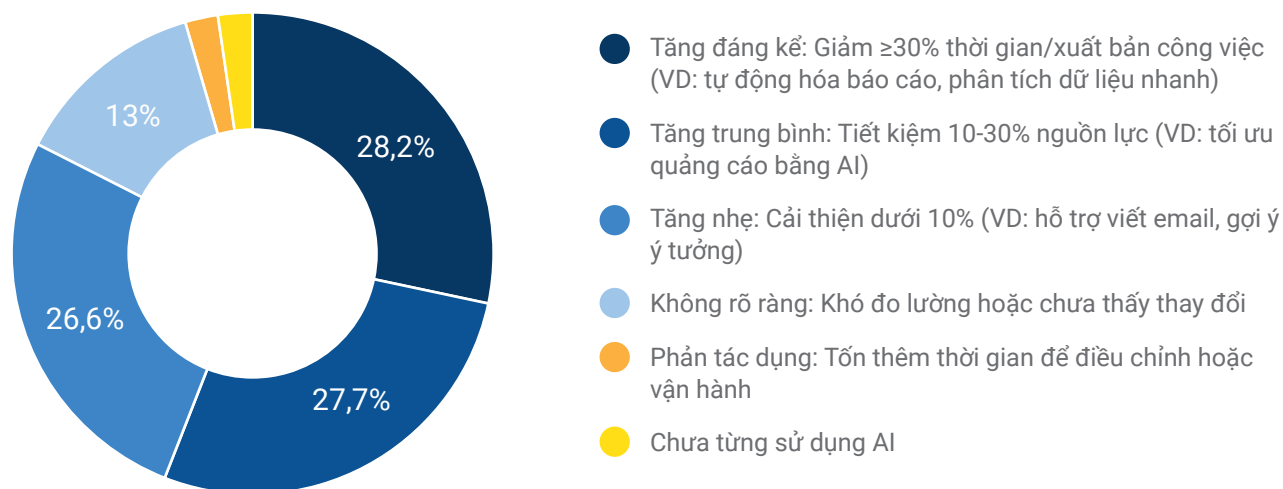
4.4 Kỹ Năng Công Việc Cần Thiết Năm 2025

Những kỹ năng quan trọng nhất mà nhà tuyển dụng kỳ vọng ở ứng viên cho 2025 hầu hết là những kỹ năng cao cấp: **Tư duy phân tích, kỹ năng làm việc linh hoạt, tư duy sáng tạo, khả năng tự tạo động lực, kiến thức công nghệ, kỹ năng tự học hỏi. Đặc biệt nhất là kỹ năng AI.**



Các nghiên cứu tại nơi làm việc đã chỉ ra rằng: AI giúp nâng cao kỹ năng và hiệu suất của con người. Thậm chí AI còn giúp người lao động hoàn thành những nhiệm vụ ngoài khả năng kiến thức của họ.

Việc ứng dụng AI đang mang lại lợi ích rõ rệt, giúp 55,9% người tham gia khảo sát nâng cao hiệu suất công việc ít nhất 10%. Đặc biệt, 28,2% trong số đó cho biết AI giúp họ cải thiện năng suất và tiết kiệm hơn 30% thời gian làm việc. Chính vì thế, các kỹ năng như phân tích dữ liệu, AI và công nghệ ngày càng trở nên quan trọng và được nhà tuyển dụng ưu tiên.



Biểu đồ 20: Hiệu suất công việc khi sử dụng AI (Nguồn: Khảo sát ứng viên của JobOKO)

NTD có thể cân nhắc đặt ra yêu cầu chi tiết về các kỹ năng trên theo tiêu chí của doanh nghiệp nhưng cần đảm bảo với tốc độ trưởng thành các kỹ năng đó ở ứng viên. Sự cân bằng này sẽ giúp tìm được ứng viên chất lượng tốt nhất đáp ứng được yêu cầu công việc trong giai đoạn mới.

Chapter 05

Khuyến Nghị Cho Doanh Nghiệp

5.1 Gợi ý tuyển dụng và giữ chân nhân tài 2025	48
5.2 Giới thiệu giải pháp công nghệ mới về nhân sự tuyển dụng của JobOKO cho 2025	50

5.1 Gợi Ý Tuyển Dụng Và Giữ Chân Nhân Tài 2025

Để nâng cao hiệu quả tuyển dụng, thu hút và giữ chân nhân tài một cách bền vững, doanh nghiệp có thể áp dụng các giải pháp sau:

1

XÂY DỰNG CHÍNH SÁCH LƯƠNG, ĐÃI NGỘ CẠNH TRANH

Công khai mức lương khởi điểm, chế độ đãi ngộ rõ ràng để thu hút sự quan tâm của ứng viên.

Phúc lợi mở rộng: Đầu tư bảo hiểm sức khỏe, chính sách hỗ trợ học tập, gói hỗ trợ tài chính để nhân viên an tâm gắn bó.

2

NÂNG CAO MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC VÀ VĂN HÓA DOANH NGHIỆP

Khuyến khích trao đổi cởi mở, minh bạch: Xây dựng quy trình phản hồi hai chiều (cấp trên - nhân viên, đồng nghiệp với nhau).

Tạo hoạt động gắn kết: Tổ chức team building, workshop, ngày hội thể thao, hoạt động thiện nguyện,...

3

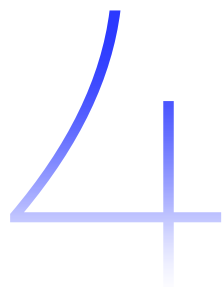
TỐI ƯU QUY TRÌNH TUYỂN DỤNG, ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ, TĂNG SỰ CHUYÊN NGHIỆP & HIỆU QUẢ

Sử dụng AI trong khâu sàng lọc: Tận dụng công nghệ AI để đánh giá nhanh CV, phân tích từ khóa, đề xuất ứng viên tiềm năng.

Tối giản các vòng phỏng vấn và quy trình ứng tuyển.

Đầu tư Employer Branding trên nhiều kênh.

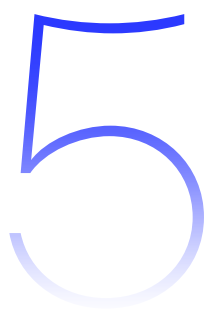
Bằng cách tập trung vào việc xây dựng môi trường làm việc tốt, chính sách đãi ngộ phù hợp, quy trình tuyển dụng minh bạch và đẩy mạnh thương hiệu nhà tuyển dụng, doanh nghiệp sẽ cải thiện rõ rệt hiệu quả tuyển dụng và giữ chân được nhân sự, nhất là trong bối cảnh thị trường nhân lực cạnh tranh và nhiều biến động như hiện nay.



TẠO LỘ TRÌNH PHÁT TRIỂN VÀ CƠ HỘI THĂNG TIẾN RÕ RÀNG

Xây dựng khung năng lực, lộ trình thăng tiến minh bạch.

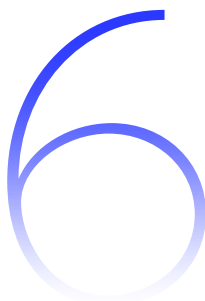
Hỗ trợ phát triển kỹ năng AI, công nghệ thông qua các hoạt động đào tạo.



ĐÁP ỨNG NHU CẦU CÂN BẰNG CÔNG VIỆC - CUỘC SỐNG (WORK-LIFE BALANCE)

Chế độ làm việc linh hoạt: Quản trị công việc bằng kết quả, cho phép linh hoạt thời gian làm việc.

Chăm sóc sức khỏe tinh thần: Tạo không gian riêng cho nhân viên nghỉ ngơi, tổ chức các buổi tư vấn tâm lý, quản lý căng thẳng.



MỞ RỘNG KÊNH TÌM KIẾM ỨNG VIÊN, HƯỚNG TỚI NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO

Xây dựng quan hệ với các trường đại học, cao đẳng: Thông qua các chương trình hợp tác, ngày hội việc làm, dự án hướng nghiệp.

Thực hiện marketing tuyển dụng đa kênh.

5.2 Giới Thiệu Giải Pháp Công Nghệ Mới Về Nhân Sự Tuyển Dụng Của JobOKO Cho 2025

Trong môi trường tuyển dụng đầy cạnh tranh, doanh nghiệp cần ứng dụng công nghệ để tinh gọn quy trình, tiết kiệm thời gian, giảm chi phí và nâng cao trải nghiệm cho cả nhà tuyển dụng lẫn ứng viên. Hiểu rõ xu hướng tất yếu này, JobOKO mang đến những giải pháp công nghệ tuyển dụng thông minh, giúp doanh nghiệp tối ưu hóa hiệu suất và tiếp cận nhân tài hiệu quả hơn.

01

**GIẢI PHÁP
OKO TALENT**

SOLUTION: Quản trị
tuyển dụng độc đáo

02

**HỆ THỐNG
ĐÁNH GIÁ ỨNG VIÊN:**

**Biết năng lực,
chuẩn người phù hợp**

03

EMPLOYER BRANDING:

**Hợp tác lan tỏa,
tăng hiệu quả**

o GIẢI PHÁP OKO TALENT SOLUTION

Quản Trị Tuyển Dụng Độc Đáo

OKO Talent Solution là giải pháp quản trị tiến trình tuyển dụng toàn diện, được xây dựng trên dựa trên công nghệ độc đáo của JobOKO như: **AI Profiling, AI đánh giá hồ sơ tự động**,... dưới sự tư vấn của các chuyên gia nhân sự giàu kinh nghiệm. Giải pháp có khả năng tùy biến cao, đáp ứng tốt mọi nghiệp vụ tuyển dụng của các tập đoàn lớn, các doanh nghiệp vừa và nhỏ.

Quản Lý Dữ Liệu Tuyển Dụng

- o Thu thập hồ sơ từ 20 website tuyển dụng phổ biến, +50 cổng việc làm các trường ĐH
- o Tìm kiếm ứng viên dễ dàng, dữ liệu xuyên suốt

Mở Rộng Nguồn Ứng Viên

- o Tin đăng được đẩy lên JobOKO và +50 website cổng việc làm trên hệ thống OUN(*)

Nâng Cao Hiệu Suất Tuyển Dụng

- o AI Profiling, đánh giá hồ sơ từ AI
- o Tự động hoá quy trình linh hoạt

Recruitment Marketing

- o Talent pool
- o Hỗ trợ tạo Campaign/Event về Top Talent, Management Trainee

Báo Cáo Trực Quan Và Chi Tiết

- o Giúp đánh giá sâu các quá trình tuyển dụng, tìm vấn đề và lập kế hoạch tốt nhất

Xây Dựng Employer Branding

- o Cung cấp nhiều mẫu website tuyển dụng chuyên nghiệp, tùy biến cao
- o Tương tác chuyên nghiệp, tự động

(*): OKO University Network

○ HỆ THỐNG ĐÁNH GIÁ ỨNG VIÊN

Biết Năng Lực, Chuẩn Người Phù Hợp

- Có sẵn các bài test về xu hướng con người: DISC, MBTI, MI,...
- Các bài test: IQ, logic, văn hóa doanh nghiệp, tin học văn phòng, khả năng sáng tạo,...
- Hỗ trợ nhiều kiểu bài đánh giá đặc trưng về nhân sự.
- Hỗ trợ xây dựng bài đánh giá nhân sự theo yêu cầu.
- Tính năng nâng cao: Thống kê số lần thoát màn hình, chống copy, mật khẩu cho từng lần làm test.

Hệ thống đánh giá tốt sẽ giúp giảm thời gian phỏng vấn. Hiểu rõ năng lực, chiều sâu về con người của ứng viên, đảm bảo tìm được nhân sự phù hợp với vị trí tuyển dụng.

○ EMPLOYER BRANDING Hợp Tác Lan Tỏa, Tăng Hiệu Quả

- Các sự kiện về tuyển dụng, nhân sự: Hơn 40 sự kiện/năm
- Mạng lưới cố vấn nghề nghiệp là các chuyên gia hàng đầu
- Kết nối mạng lưới đối tác các trường đại học hàng đầu
- Quảng bá tới cộng đồng ứng viên đa dạng ngành nghề

Thương hiệu tuyển dụng chính là yếu tố giúp thu hút nhân tài, tăng hiệu suất tuyển dụng, liên quan mật thiết với văn hóa doanh nghiệp và giữ chân nhân viên. Khách hàng, đối tác có thể tham gia các chuỗi hoạt động mà JobOKO tổ chức thường niên về nhân sự, tuyển dụng, với các vai trò: Đồng tổ chức, đồng hành.

Gia tăng nhận diện qua logo, các bài viết, hoạt động truyền thông đa kênh. Nhân sự cấp cao CEO, HRM/HRD tham gia các hoạt động để tăng nhận diện cá nhân, thương hiệu tuyển dụng.

Đối tác có thể đề xuất phối hợp tổ chức chương trình riêng để khai thác lợi thế của JobOKO, mà không cần xây dựng đội marketing, giảm thiểu tối đa nguồn lực mà vẫn đạt hiệu quả cao.

Chapter 06

Dự Báo Thị Trường Tuyển Dụng Năm 2025



Theo thống kê từ JobOKO: Thị trường việc làm 2024 ghi nhận **số lượng việc làm giảm so với 2023** nhưng có xu hướng quay lại quỹ đạo ổn định ở nhiều nhóm ngành nghề.

Trong năm 2025, **dự báo sẽ có đà tăng nhẹ về tổng việc làm toàn thị trường** và duy trì nhu cầu tuyển dụng cao ở một số ngành trọng điểm như: Kinh Doanh - Bán hàng, IT - Phần mềm, Marketing - Truyền thông, Tài chính - Ngân hàng, Giao nhận - Vận chuyển, Bất động sản, Xây dựng và Sản xuất.

Đặc biệt bộ phận **Kinh doanh - Bán hàng**, các doanh nghiệp sẽ đẩy mạnh mở rộng đội ngũ kinh doanh, làm **gia tăng cạnh tranh tuyển dụng giữa các doanh nghiệp** có nhu cầu khối ứng viên này, sự cạnh tranh sẽ diễn ra mạnh nhất trong mảng B2B và các thị trường đặc thù. Điều này cũng kéo theo chi phí tuyển dụng và ngân sách dành cho mỗi ứng viên tăng cao. Ngoài việc đầu tư tạo nguồn tuyển dụng, doanh nghiệp cần có cơ chế đào tạo, đề xuất các chính sách lương thưởng phúc lợi tốt để thu hút ứng viên.

Đối với ngành **IT - Phần mềm, Marketing - Truyền thông**, nhu cầu tuyển dụng chủ yếu tập trung vào các vị trí có kinh nghiệm từ 1 - 5 năm, ưu tiên nhân sự trình độ cao. Trong khi đó, các lĩnh vực Giao nhận - Vận chuyển, Xuất nhập khẩu - Logistics, Sản xuất và Xây dựng vẫn duy trì tuyển dụng sôi động ở mọi cấp bậc.

Trong năm 2025, nguồn cung nhân lực ở các nhóm ngành **IT - Phần mềm, Marketing - Truyền thông, Hành chính - Nhân sự** vẫn rất dồi dào, thậm chí có sự chênh lệch **cung vượt cầu khá rõ rệt**, tuy vậy tìm kiếm nhân sự chất lượng vẫn là nỗi đau của doanh nghiệp.

Với nhóm **vị trí công việc có sự lặp đi lặp lại** ứng viên cũng cần trang bị thêm các kỹ năng mới và khả năng làm việc đa nhiệm để sẵn sàng cho những đòi hỏi của thị trường lao động.

Một xu hướng đáng chú ý khác là sự thay đổi trong tiêu chí tuyển dụng. Nếu năm 2024, việc yêu cầu kỹ năng AI chưa phổ biến, thì sang 2025, nhiều doanh nghiệp sẽ coi **AI là kỹ năng bắt buộc** trong một số lĩnh vực như Marketing và IT - Lập trình.

Trong bối cảnh ứng viên ngày càng thận trọng hơn trong việc lựa chọn nơi làm việc, họ ưu tiên những quy trình tuyển dụng tinh gọn, minh bạch, nhanh chóng nhưng vẫn đảm bảo tính chuyên nghiệp. Điều này thúc đẩy các doanh nghiệp quan tâm hơn đến việc ứng dụng **phần mềm quản trị tuyển dụng (ATS)** nhằm tạo sự chuyên nghiệp, nâng cao trải nghiệm ứng viên, tối ưu hóa quy trình và gia tăng hiệu quả tuyển dụng.

Bước vào năm 2025, các **yếu tố quan trọng nhất đối với người lao động** vẫn xoay quanh lương thưởng, đãi ngộ, lộ trình thăng tiến, văn hóa doanh nghiệp và chính sách hỗ trợ cân bằng giữa công việc - cuộc sống. Doanh nghiệp có thể tận dụng những yếu tố này để xây dựng chiến lược giữ chân nhân tài và nâng cao hiệu quả tuyển dụng.



2025

2024

2026

2027

2028

2022

2023

Tài liệu tham khảo:

- Khảo sát hành vi của ứng viên khi tìm việc 2025, JobOKO
- Khảo sát doanh nghiệp về thực trạng tuyển dụng 2024 và nhu cầu tuyển dụng 2025, JobOKO
- Số liệu việc làm 2024 trên nền tảng JobOKO
- The Future of Jobs Report 2025 - World Economic Forum, 07 tháng 01 năm 2025
- 2024 Gen Z and Millennial Survey: Living and working with purpose in a transforming world, Deloitte, 15 tháng 04 năm 2024
- Xu hướng lựa chọn công việc của Gen Z, Anphabe, 12 tháng 03 năm 2024
- Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm quý IV và năm 2024, Tổng cục Thống kê
- LHQ dự báo kinh tế thế giới 2025 và những "cơn gió ngược", baochinhpvu.vn



Contacts Contacts Contacts



CÔNG TY CỔ PHẦN JOBOKO TOÀN CẦU

Email: hoptac@joboko.com

Mobile: 0917.069.888

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

