



THÔNG TIN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH QUÝ I/2026, DỰ BÁO THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG QUÝ II/2026

I. TỔNG QUAN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG TP.HCM QUÝ I/2026

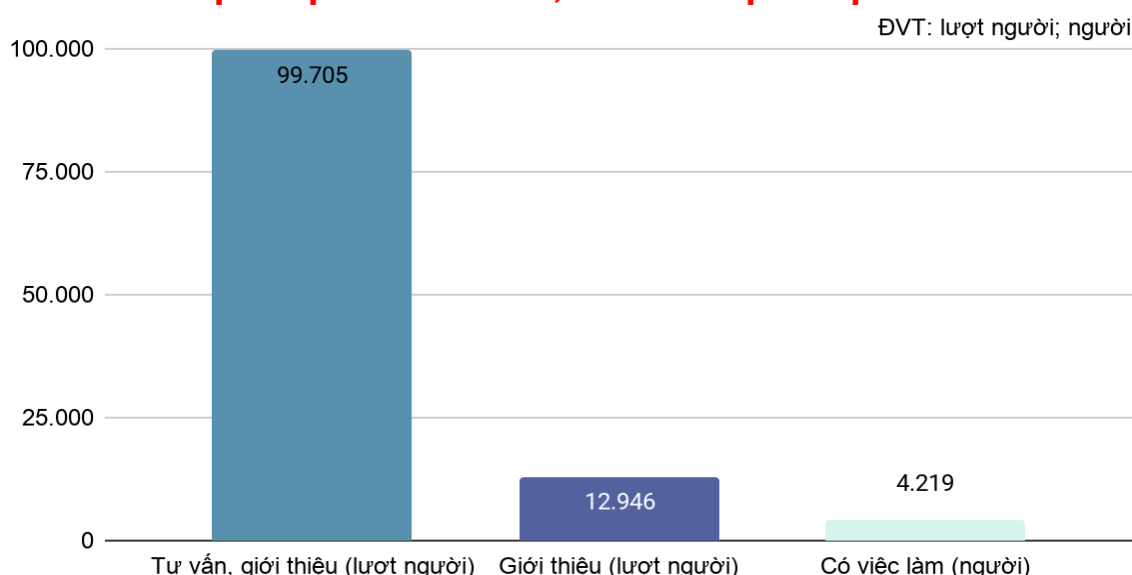
1. Tình hình hoạt động tư vấn, giới thiệu việc làm

Trong quý 1/2026, Trung tâm Dịch vụ việc làm Thành phố Hồ Chí Minh (Trung tâm) tiếp tục triển khai các hoạt động tư vấn, giới thiệu việc làm trực tiếp và trực tuyến cho người lao động tại các Trụ sở và các Điểm tiếp nhận Bảo hiểm thất nghiệp – Giới thiệu việc làm của Trung tâm, ngoài ra Trung tâm còn triển khai kết nối việc làm qua các Ngày hội việc làm, đồng thời cung cấp thông tin thị trường lao động qua các kênh truyền thông của Trung tâm.

Trung tâm thực hiện tư vấn, giới thiệu việc làm cho 99.705 lượt người, trong đó 12.946 lượt người được giới thiệu việc làm. Thông qua các hoạt động kết nối việc làm, 4.219 người lao động đã tìm được việc làm, tương ứng tỷ lệ 32,59% trên tổng số người được giới thiệu việc làm. Kết quả cho thấy hệ thống dịch vụ việc làm tiếp tục đóng vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ người lao động tiếp cận cơ hội việc làm phù hợp, đồng thời góp phần giúp doanh nghiệp tuyển dụng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu sản xuất, kinh doanh.

Bên cạnh đó, việc tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động tư vấn và giới thiệu việc làm đã góp phần mở rộng khả năng tiếp cận thông tin thị trường lao động cho cả người lao động và doanh nghiệp. Các nền tảng trực tuyến và hệ thống dữ liệu thị trường lao động được cập nhật thường xuyên đã hỗ trợ nâng cao hiệu quả kết nối việc làm, rút ngắn thời gian tuyển dụng và tăng khả năng tiếp cận việc làm của người lao động trên thị trường.

HOẠT ĐỘNG TƯ VẤN, GIỚI THIỆU VIỆC LÀM

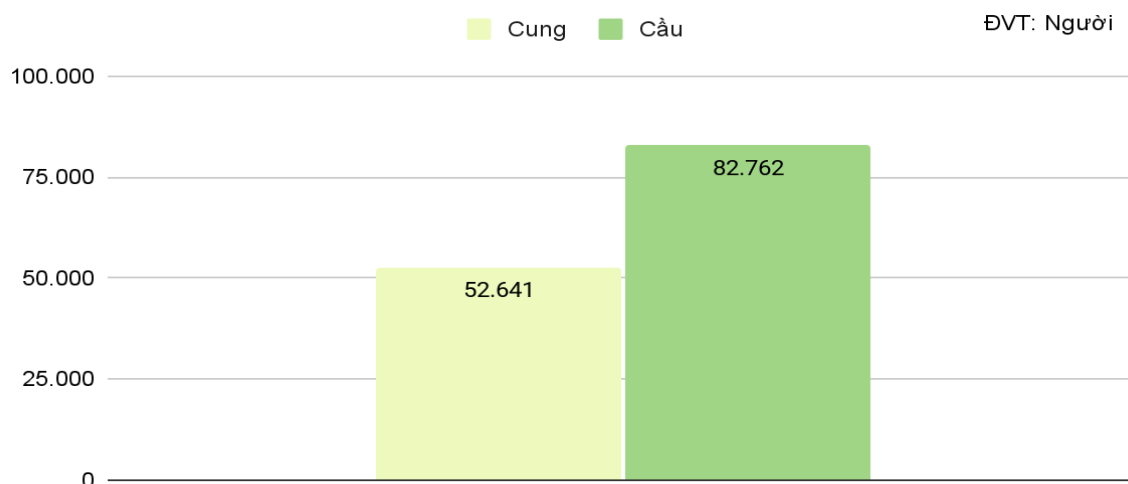


2. Khái quát tình hình cung – cầu lao động

Trong quý 1/2026, Trung tâm thu thập được 82.762 vị trí việc làm trống từ nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp; 52.641 người lao động có nhu cầu về việc làm. Qua đó cho thấy nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp trên địa bàn thành phố tiếp tục duy trì ở mức cao. Doanh nghiệp tăng cường tuyển dụng nhằm phục vụ kế hoạch sản xuất, kinh doanh trong giai đoạn đầu năm, đặc biệt trong các lĩnh vực sản xuất công nghiệp, thương mại – dịch vụ, logistics và bán lẻ. Thị trường lao động vẫn trong tình trạng thiếu hụt lao động có kỹ năng hoặc kinh nghiệm phù hợp ở một số ngành nghề. Sự chênh lệch giữa yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp và chất lượng nguồn cung lao động cho thấy thị trường lao động vẫn tồn tại khoảng cách nhất định giữa cung và cầu, nhất là đối với các vị trí đòi hỏi trình độ chuyên môn hoặc kỹ năng nghề.

Bức tranh thị trường vẫn tồn tại những điểm nghẽn về cấu trúc. Mặc dù tổng cầu ở mức cao, tình trạng thâm hụt lao động kỹ năng vẫn diễn ra gay gắt tại các phân khúc đòi hỏi trình độ chuyên môn sâu. Sự lệch pha giữa yêu cầu khắt khe của doanh nghiệp và năng lực đáp ứng thực tế của nguồn cung hiện có đã nói rộng khoảng cách kỹ năng trên thị trường. Điều này cho thấy tình trạng mất cân đối cung - cầu không chỉ dừng lại ở số lượng mà còn nằm ở năng lực thực thi công việc, đặt ra thách thức lớn trong việc nâng cao tay nghề và tái đào tạo nguồn nhân lực để thích ứng với các vị trí việc làm mới.

CUNG - CẦU LAO ĐỘNG QUÝ I/2026



3. Phân bố cung – cầu lao động theo địa bàn

Xét theo không gian kinh tế, nguồn cung lao động trong kỳ có xu hướng phân bố gắn với đặc điểm phát triển kinh tế của từng khu vực. Nguồn cung tập trung đáng kể tại các địa bàn thuộc cụm công nghiệp – sản xuất, nơi có mật độ khu công nghiệp và lực lượng lao động nhập cư lớn. Các phường tiêu biểu trong nhóm này gồm Phú Lợi, Thới Hòa, Bình Hòa, Hòa Lợi, Tân Khánh, Bình Dương, An Phú, Thuận Giao, Tân Hiệp và Dĩ An. Bên cạnh đó, tại cụm đô thị dịch vụ, nguồn cung lao động cũng duy trì ở mức đáng kể, tập trung tại các địa bàn có mật độ dân cư cao và hoạt động kinh tế – dịch vụ sôi động như Bình Thạnh, Tân Hưng, Thạnh Mỹ Tây, Tăng Nhơn Phú, Chánh Hưng, Đông Thạnh, Tân Thới Hiệp, Bà Điểm, Đông Hưng Thuận và Hiệp Bình. Trong khi đó, cụm kinh tế biển ghi nhận quy mô nguồn cung nhỏ hơn, với các địa bàn tiêu biểu như Tam Long, Ngã Giao, Tân Thành, Bà Rịa, Long Hải, Phước Thắng, Rạch Dừa, Vũng Tàu, Tam Thắng và Phú Mỹ.

Ở chiều ngược lại, nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp tập trung chủ yếu tại các địa bàn có nhiều cơ sở sản xuất kinh doanh, khu công nghiệp và trung tâm thương mại – dịch vụ. Một số khu vực có nhu cầu tuyển dụng cao gồm phường Trung Mỹ Tây với 5.338 vị trí tuyển dụng (chiếm 6,45% tổng nhu cầu tuyển dụng), phường Thủ Đức với 2.483 vị trí (3,00%), phường Tân Bình với 2.207 vị trí (2,67%) và phường Tân Hưng với 2.039 vị trí (2,46%).

4. Nhận định xu hướng thị trường lao động đầu năm

Nhìn chung, trong quý 1/2026, thị trường lao động Thành phố Hồ Chí Minh duy trì xu hướng ổn định và tiếp tục phục hồi, gắn với sự cải thiện của hoạt động

sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp trên địa bàn. Sau kỳ nghỉ Tết Nguyên đán, nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp tăng trở lại, đặc biệt trong các lĩnh vực sản xuất công nghiệp, thương mại – dịch vụ và logistics.

Nguồn cung lao động trên thị trường tiếp tục duy trì ở mức khá, với sự tham gia của lực lượng lao động trẻ và một bộ phận người lao động có nhu cầu chuyển đổi việc làm nhằm tìm kiếm môi trường làm việc và mức thu nhập phù hợp hơn. Diễn biến phản ánh mức độ linh hoạt của thị trường lao động, khi người lao động chủ động dịch chuyển để cải thiện điều kiện việc làm.

Trong bối cảnh đó, các hoạt động dịch vụ việc làm và hệ thống kết nối cung – cầu lao động tiếp tục giữ vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ người lao động tiếp cận cơ hội việc làm, đồng thời giúp doanh nghiệp tuyển dụng nguồn nhân lực phù hợp. Việc duy trì và nâng cao hiệu quả các hoạt động này góp phần quan trọng trong việc ổn định và phát triển thị trường lao động trên địa bàn thành phố.

II. CUNG LAO ĐỘNG QUÝ I/2026

1. Quy mô và đặc điểm nguồn cung

Theo thống kê từ Trung tâm Dịch vụ việc làm Thành phố Hồ Chí Minh, trong quý 1/2026 có 52.641 lao động tham gia vào thị trường cung lao động. Lực lượng này phân bổ không đồng đều trên các địa bàn, tập trung chủ yếu ở những khu vực có nhiều khu/cụm công nghiệp và hoạt động kinh doanh - dịch vụ phát triển; độ tuổi và trình độ đa dạng nhưng nhóm tuổi từ 36-49 chiếm tỷ lệ vượt trội, nhóm có trình độ THPT trở xuống chiếm ưu thế hơn, sự chênh lệch giữ tỷ lệ nam/nữ không quá lớn.

Quy mô nguồn cung thời điểm này chưa có sự “biến động” lớn, thể hiện sự “dè dặt” hơn về tâm lý “nhảy việc” sau tết của người lao động và chuyển biến của doanh nghiệp trong việc “giữ chân người lao động”, ổn định nguồn nhân lực trong tình hình thị trường cung ngày càng khan hiếm.

2. Cung lao động theo vị trí việc làm

Xét theo vị trí ngành nghề, nguồn cung lao động trong quý 1/2026 cho thấy xu hướng tập trung vào một số nhóm nghề có mức độ quan tâm cao trên thị trường. Trong tổng số 52.641 người đăng ký tìm việc, 8 nhóm ngành nghề nổi bật được lựa chọn phản ánh các xu hướng chính về nhu cầu tìm việc của người lao động hiện nay.

Trong đó, nhóm “Lao động phổ thông và công việc giản đơn” chiếm quy mô lớn nhất với 9.644 người (18,32%), cho thấy nguồn cung lao động vẫn nghiêng

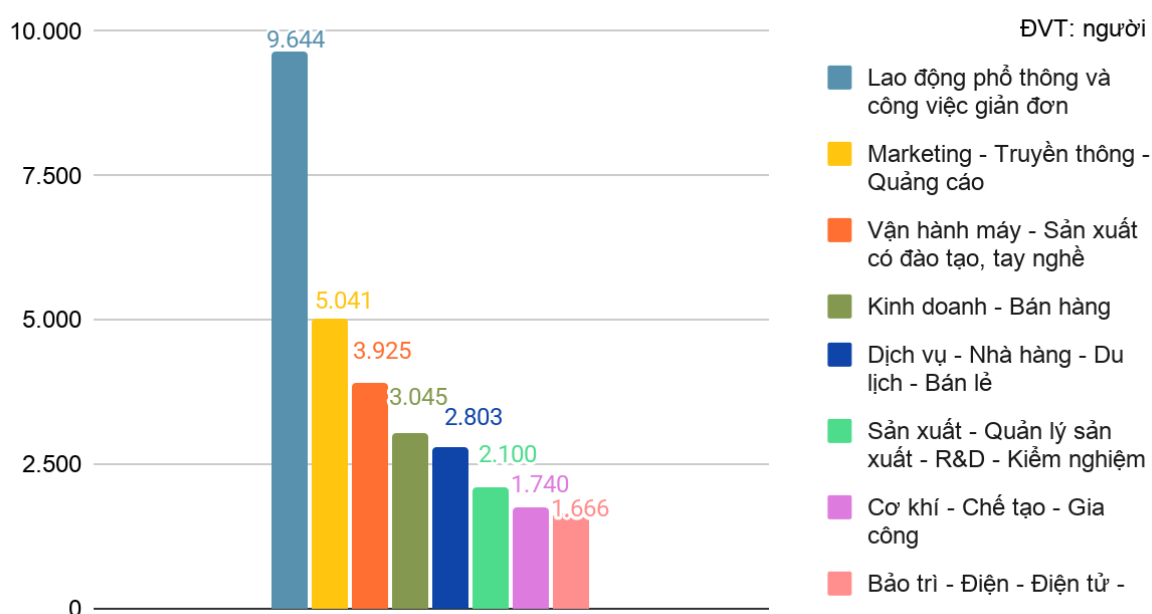
về các vị trí có yêu cầu đầu vào linh hoạt, phù hợp với đặc điểm của nhiều ngành sản xuất và dịch vụ tại khu vực đô thị.

Ở nhóm ngành thương mại – dịch vụ, “Marketing – Truyền thông – Quảng cáo” ghi nhận 5.041 người (9,58%), “Kinh doanh – Bán hàng” đạt 3.045 người (5,78%) và “Dịch vụ – Nhà hàng – Du lịch – Bán lẻ” có 2.803 người (5,32%). Diễn biến này phản ánh xu hướng người lao động tiếp tục ưu tiên các lĩnh vực có khả năng tiếp cận việc làm cao, linh hoạt và phù hợp với nhu cầu tiêu dùng – dịch vụ của đô thị lớn.

Đối với khối ngành sản xuất – kỹ thuật, “Vận hành máy – Sản xuất có đào tạo, tay nghề” ghi nhận 3.925 người (7,46%), cho thấy nhu cầu tìm việc ổn định của lực lượng lao động có kỹ năng kỹ thuật cơ bản trong khu vực công nghiệp. Các nhóm ngành kỹ thuật như cơ khí – chế tạo – gia công, bảo trì – điện – điện tử và sản xuất – quản lý sản xuất – R&D – kiểm nghiệm cũng ghi nhận quy mô nguồn cung đáng kể, phản ánh sự tham gia của bộ phận lao động có tay nghề vào thị trường việc làm.

Nhìn chung, các nhóm ngành nghề nêu trên phản ánh tương đối rõ nét các xu hướng tìm việc chủ đạo của người lao động trong giai đoạn hiện nay, với sự kết hợp giữa các ngành sử dụng nhiều lao động phổ thông và các lĩnh vực dịch vụ, sản xuất có tính ổn định trên thị trường.

8 NHÓM NGÀNH NGHỀ CÓ NHU CẦU TÌM VIỆC NỔI BẬT

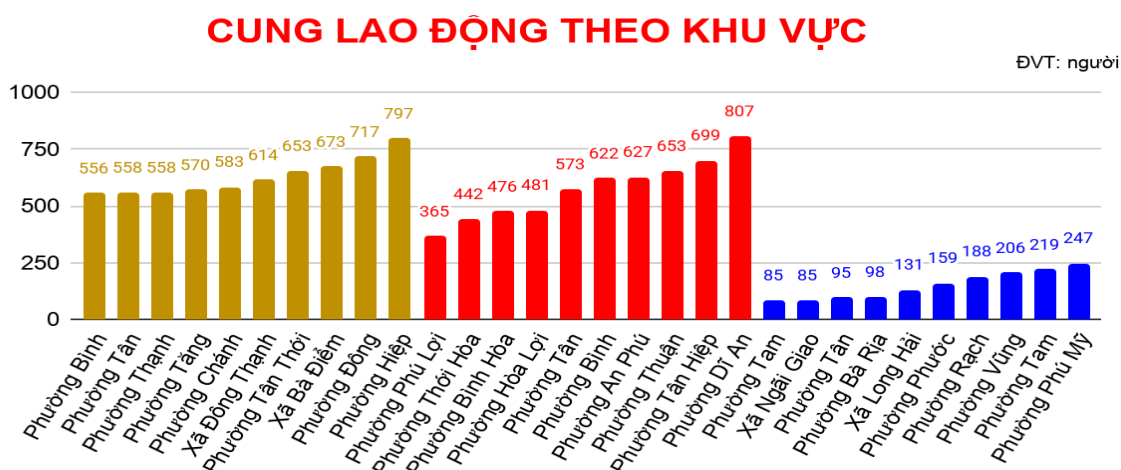


3. Cung lao động theo khu vực

Xét theo cụm kinh tế – lao động, nguồn cung lao động trong quý 1/2026 cho thấy sự phân bố gần khá rõ với đặc điểm cơ cấu kinh tế của từng khu vực. Tại cụm đô thị dịch vụ, 10 phường/xã có số người tìm việc cao nhất ghi nhận tổng cộng 6.279 người, chiếm khoảng 11,93% tổng nguồn cung lao động. Các địa bàn tiêu biểu gồm Phường Bình Thạnh, Phường Tân Hưng, Phường Thạnh Mỹ Tây, Phường Tăng Nhơn Phú, Phường Chánh Hưng, Xã Đông Thạnh, Phường Tân Thới Hiệp, Xã Bà Điểm, Phường Đông Hưng Thuận và Phường Hiệp Bình. Nguồn cung tại khu vực này phản ánh đặc trưng của thị trường lao động đô thị với mật độ dân cư cao và sự đa dạng về ngành nghề, đặc biệt trong các lĩnh vực thương mại, dịch vụ và kinh doanh.

Đối với cụm công nghiệp – sản xuất, 10 phường có nguồn cung lao động cao nhất gồm các phường: Phú Lợi, Thới Hòa, Bình Hòa, Hòa Lợi, Tân Khánh, Bình Dương, An Phú, Thuận Giao, Tân Hiệp và Dĩ An với 5.745 người, tương đương khoảng 10,91% tổng số người tìm việc. Việc nguồn cung tập trung tại các địa bàn này cho thấy mối liên hệ chặt chẽ giữa lực lượng lao động tìm việc và các khu vực có mật độ khu công nghiệp lớn, nơi tập trung nhiều doanh nghiệp sản xuất và lao động nhập cư.

Trong khi đó, tại cụm kinh tế biển, 10 phường/xã có nguồn cung cao nhất ghi nhận 1.513 người, chiếm khoảng 2,87% tổng nguồn cung lao động, gồm phường Tam Long, xã Ngãi Giao, phường Tân Thành, phường Bà Rịa, xã Long Hải, phường Phước Thắng, phường Rạch Dừa, phường Vũng Tàu, phường Tam Thắt và phường Phú Mỹ. Quy mô nguồn cung tại cụm này nhỏ hơn so với hai khu vực còn lại, phản ánh đặc điểm cơ cấu kinh tế gắn với dịch vụ cảng biển, du lịch và kinh tế biển, với mật độ dân cư và lao động công nghiệp thấp hơn.

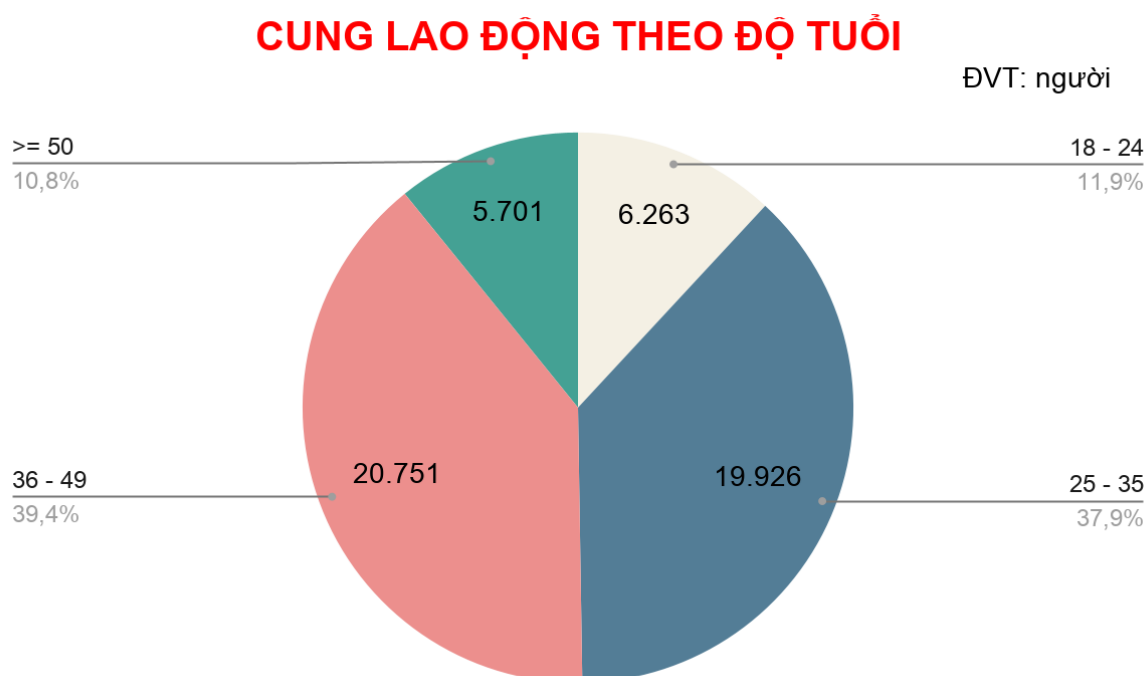


Số liệu phản ánh tổng số người tìm việc tại 10 phường/xã có nguồn cung lao động cao nhất của mỗi khu vực

4. Cung lao động theo độ tuổi

Cơ cấu độ tuổi của nguồn cung lao động cho thấy lực lượng tìm việc tập trung chủ yếu ở nhóm tuổi lao động chính. Nhóm 36–49 tuổi chiếm tỷ trọng lớn nhất với 20.751 người (39,42%), tiếp đến là nhóm 25–35 tuổi với 19.926 người (37,85%). Như vậy, riêng hai nhóm 25–49 tuổi đã chiếm phần lớn tổng nguồn cung lao động, phản ánh đặc điểm lực lượng tìm việc trong kỳ chủ yếu là những người đã có kinh nghiệm làm việc và có xu hướng dịch chuyển việc làm nhằm cải thiện điều kiện lao động hoặc thu nhập. Đây cũng là nhóm lao động có khả năng đáp ứng nhanh yêu cầu công việc nhờ kinh nghiệm tích lũy trong quá trình làm việc.

Ở nhóm tuổi trẻ hơn, 18–24 tuổi ghi nhận 6.263 người (11,90%), đại diện cho lực lượng lao động mới tham gia thị trường hoặc đang trong giai đoạn chuyển tiếp từ học tập sang việc làm. Trong khi đó, nhóm từ 50 tuổi trở lên đạt 5.701 người (10,83%). Đây là nhóm lao động thường chịu nhiều hạn chế hơn về yêu cầu cường độ lao động và khả năng thích ứng với một số loại hình công việc, do đó hiệu quả kết nối việc làm phụ thuộc đáng kể vào hoạt động tư vấn, định hướng nghề nghiệp phù hợp với điều kiện và năng lực của người lao động.



5. Cung lao động theo giới tính

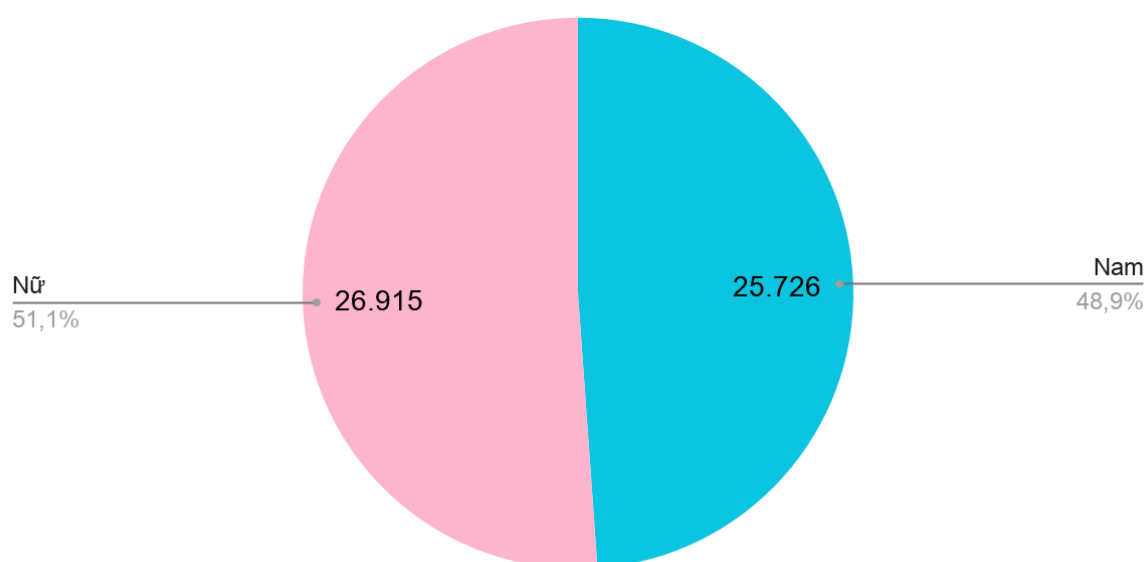
Xét theo giới tính, cơ cấu nguồn cung lao động tương đối cân bằng, phản ánh tính đa dạng của thị trường lao động đô thị. Cụ thể, lao động nữ chiếm 51,13% với 26.915 người, trong khi lao động nam chiếm 48,87% với 25.726 người. Sự phân bố khá cân đối giữa hai nhóm cho thấy nguồn cung lao động có khả năng đáp ứng đa dạng nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp.

Cơ cấu giới tính cũng phản ánh đặc điểm phân công lao động trên thị trường. Lao động nam thường tập trung ở các ngành sản xuất công nghiệp, xây dựng, vận tải và logistics; trong khi lao động nữ tham gia nhiều hơn trong các lĩnh vực thương mại, dịch vụ, hành chính – văn phòng và chăm sóc khách hàng.

Kết quả thống kê cho thấy sự chênh lệch không đáng kể giữa tỷ trọng lao động nam và nữ trong tổng nguồn cung lao động quý 1/2026. Diễn biến này phản ánh trạng thái cân bằng tương đối về giới giới tính trong nhu cầu tìm kiếm việc làm đầu năm. Đáng chú ý, việc lao động nữ duy trì tỷ lệ tham gia ổn định (thậm chí nhỉnh hơn so với nam giới ở một số phân khúc) cho thấy xu hướng chủ động tái tham gia thị trường lao động của nữ giới ngay sau kỳ nghỉ Tết Nguyên đán. Sự chuyển dịch này đáp ứng kịp thời nhu cầu nhân dụng của các ngành kinh tế thâm dụng lao động như: dịch vụ, thương mại và sản xuất hàng tiêu dùng – những lĩnh vực vốn ghi nhận sự phục hồi nhanh chóng về đơn hàng trong giai đoạn đầu năm.

CUNG LAO ĐỘNG THEO GIỚI TÍNH

ĐVT: người

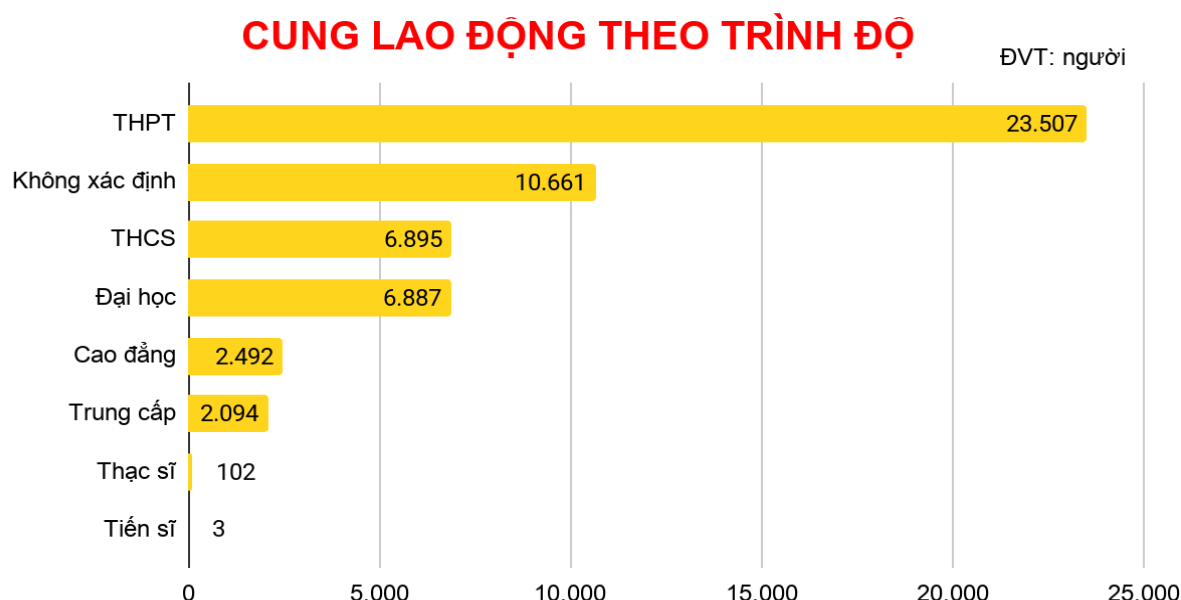


6. Cung lao động theo trình độ

Xét theo trình độ học vấn và chuyên môn, cơ cấu nguồn cung lao động nghiêng mạnh về nhóm lao động phổ thông. Trình độ THPT chiếm tỷ trọng lớn nhất với 23.507 người (44,66%), tiếp theo là THCS với 6.895 người (13,10%). Ở nhóm trình độ cao hơn, đại học ghi nhận 6.887 người (13,08%), cao đẳng 2.492 người (4,73%), trung cấp 2.094 người (3,98%), thạc sĩ 102 người (0,19%) và tiến sĩ 3 người (0,01%). Nhóm lao động có trình độ chuyên môn thường tìm kiếm các

vị trí liên quan đến hành chính – văn phòng, kế toán, công nghệ thông tin, kinh doanh hoặc các lĩnh vực dịch vụ chuyên môn.

Cơ cấu này phản ánh đặc điểm của thị trường lao động Thành phố Hồ Chí Minh, nơi nhu cầu đối với lao động phổ thông và lao động có trình độ chuyên môn cùng tồn tại. Tuy nhiên, trong một số lĩnh vực yêu cầu kỹ năng nghề cao, doanh nghiệp vẫn gặp khó khăn trong việc tuyển dụng lao động có trình độ chuyên môn phù hợp.



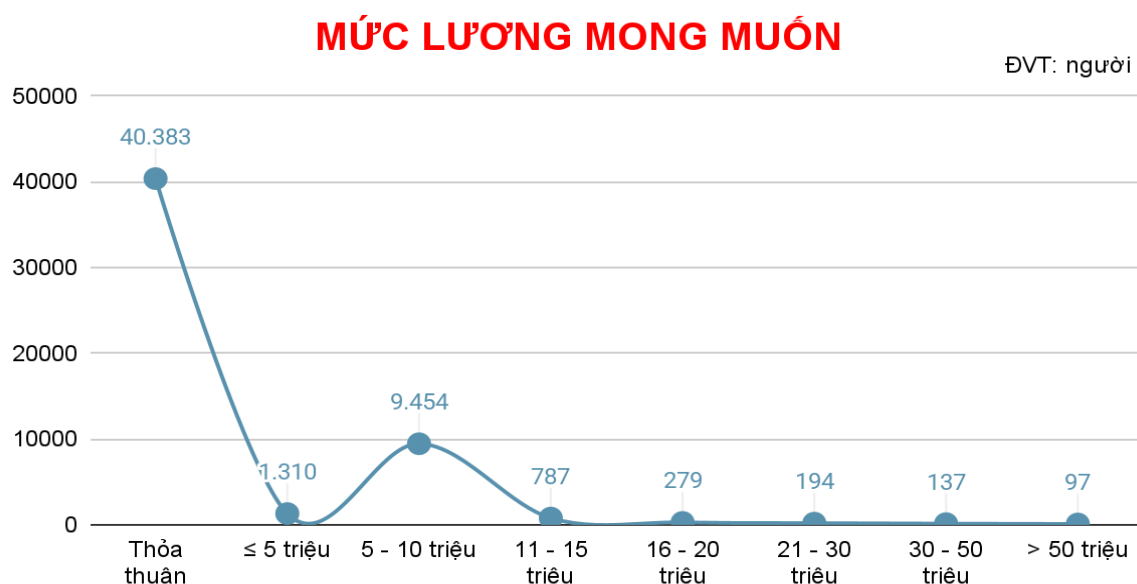
7. Cung lao động theo kỳ vọng thu nhập

Phân tích về tâm lý và kỳ vọng thu nhập của người lao động trong quý 1/2026 cho thấy một xu hướng chuyển dịch đáng chú ý hướng tới sự linh hoạt. Chiếm tỷ trọng áp đảo với 76,71% (tương đương 40.383 người) là nhóm lao động lựa chọn phương thức “Thu nhập thỏa thuận”. Kết quả này phản ánh tư duy thực tế của người lao động khi sẵn sàng thương lượng mức lương dựa trên sự tổng hòa của nhiều yếu tố như: tính chất công việc, thời gian ca kíp, điều kiện đi lại và đặc biệt là hệ thống phúc lợi ngoài lương của doanh nghiệp

Ngoài nhóm thỏa thuận, kỳ vọng thu nhập của người lao động tập trung rõ ở mức trung bình. Nhóm 5–10 triệu đồng ghi nhận 9.454 người (17,96%), đây là dải thu nhập phổ biến đối với nhiều vị trí lao động phổ thông có kinh nghiệm, lao động kỹ năng cơ bản và một phần lao động dịch vụ. Ở mức thấp hơn, nhóm ≤5 triệu đồng chỉ có 1.310 người (2,49%), cho thấy tỷ lệ người lao động chấp nhận mức thu nhập rất thấp không lớn. Ngược lại, nhóm có kỳ vọng dưới 5 triệu đồng

chỉ chiếm tỷ lệ khiêm tốn 2,49%, cho thấy mức sản thu nhập kỳ vọng của thị trường đã được nâng cao đáng kể.

Ở các mức thu nhập cao hơn, quy mô nguồn cung giảm nhanh theo từng dải lương. Nhóm 11–15 triệu đồng có 787 người (1,50%), 16–20 triệu đồng 279 người (0,53%), 21–30 triệu đồng 194 người (0,37%), 30–50 triệu đồng 137 người (0,26%) và >50 triệu đồng 97 người (0,18%). Thực tế này phản ánh thói quen của nhóm lao động chất lượng cao, họ thường tìm kiếm cơ hội việc làm thông qua các kênh tuyển dụng riêng biệt hoặc mạng lưới quan hệ cá nhân thay vì các kênh phổ thông.



III. CẦU LAO ĐỘNG QUÝ I/2026

1. Quy mô và đặc điểm nhu cầu tuyển dụng

Trong quý 1/2026, thị trường lao động Thành phố Hồ Chí Minh ghi nhận với 82.762 vị trí việc làm trống. Khi đối chiếu với quy mô nguồn cung 52.641 người đăng ký tìm việc, cho thấy thị trường xuất hiện tình trạng thiếu hụt lao động cục bộ rõ rệt. Áp lực thâm hụt nhân lực này đã thúc đẩy một cuộc cạnh tranh giữa các doanh nghiệp trong việc thu hút nguồn cung hiện có. Hệ quả là các đơn vị sử dụng lao động buộc phải chủ động điều chỉnh, gia tăng các chính sách phúc lợi, đãi ngộ và linh hoạt hóa tiêu chí tuyển dụng để gia tăng lợi thế cạnh tranh trên thị trường.

Diễn biến này gắn liền với chu kỳ sản xuất kinh doanh sau Tết Nguyên đán – giai đoạn các doanh nghiệp tập trung tái thiết lập và ổn định đội ngũ nhân sự để triển khai kế hoạch năm. Việc duy trì quy mô tuyển dụng ở mức cao không chỉ là tín hiệu phục hồi tích cực của nền kinh tế Thành phố mà còn phản ánh sự vận động sôi nổi của thị trường. Tuy nhiên, sự chênh lệch lớn giữa cung và cầu cho

thấy thị trường đang ở trạng thái biến động mạnh, đòi hỏi sự điều tiết kịp thời để tránh gây đứt gãy chuỗi cung ứng nhân lực cho các ngành kinh tế trọng điểm.

2. Cầu lao động theo nhóm ngành nghề

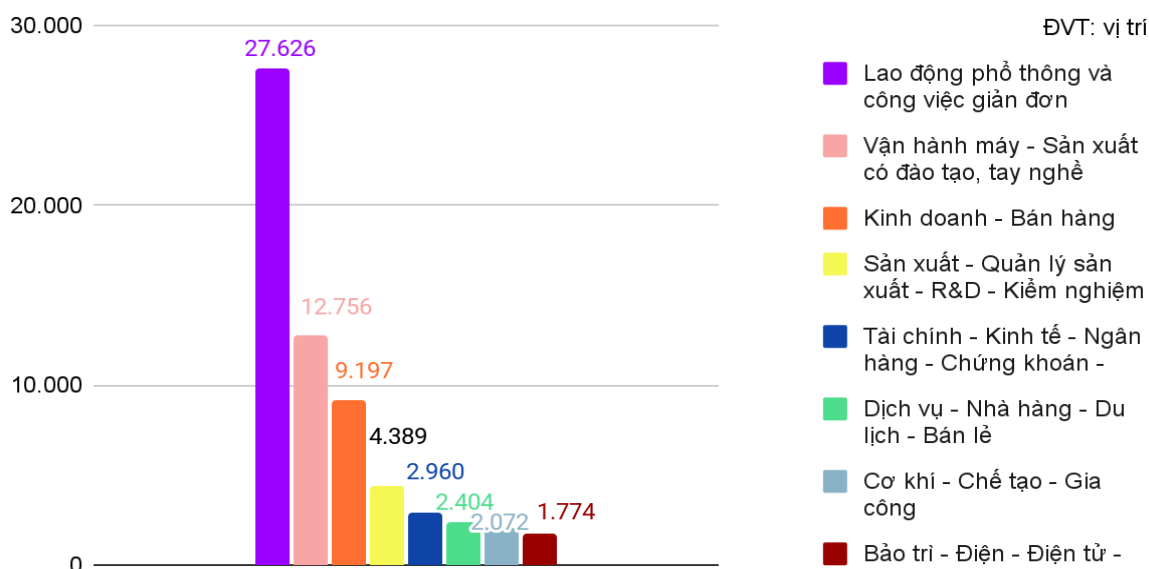
Xét theo nhóm ngành nghề, nhu cầu tuyển dụng trong quý 1/2026 tập trung rõ nét vào một số lĩnh vực chủ chốt, phản ánh đặc điểm vận hành của nền kinh tế đô thị công nghiệp – dịch vụ. Trong đó, 8 nhóm ngành nghề nổi bật được lựa chọn thể hiện các xu hướng tuyển dụng chính của doanh nghiệp trên thị trường lao động.

Dẫn đầu là nhóm Lao động phổ thông và công việc giản đơn với 27.626 vị trí (33,38%), cho thấy nhu cầu lớn từ các ngành sản xuất, dịch vụ và bán lẻ – nơi yêu cầu tuyển dụng số lượng lớn lao động với điều kiện đầu vào linh hoạt. Tiếp theo là nhóm Vận hành máy – sản xuất có đào tạo, tay nghề với 12.756 vị trí (15,41%), phản ánh nhu cầu ổn định đối với lực lượng lao động có kỹ năng kỹ thuật cơ bản trong khu vực công nghiệp. Ở khối thương mại, Kinh doanh – bán hàng ghi nhận 9.197 vị trí (11,11%), cho thấy vai trò quan trọng của hoạt động phân phối và tiêu dùng trong cấu trúc việc làm của Thành phố.

Đối với các vị trí liên quan đến vận hành và quản lý sản xuất, nhóm Sản xuất – quản lý sản xuất – R&D – kiểm nghiệm đạt 4.389 vị trí (5,30%), trong khi các lĩnh vực dịch vụ chuyên môn như Tài chính – Kinh tế – Ngân hàng – Chứng khoán – Bảo hiểm ghi nhận 2.960 vị trí (3,58%) và Dịch vụ – Nhà hàng – Du lịch – Bán lẻ đạt 2.404 vị trí (2,90%). Bên cạnh đó, các ngành kỹ thuật như Cơ khí – chế tạo – gia công (2.072 vị trí; 2,50%) và Bảo trì – điện – điện tử – kỹ thuật nhà máy (1.774 vị trí; 2,14%) tiếp tục duy trì nhu cầu tuyển dụng ổn định, phục vụ trực tiếp cho hoạt động sản xuất công nghiệp.

Nhìn chung, các nhóm ngành nghề nêu trên phản ánh rõ các xu hướng tuyển dụng chủ đạo của thị trường lao động Thành phố trong giai đoạn đầu năm 2026, với trọng tâm vẫn là các ngành sử dụng nhiều lao động và các lĩnh vực sản xuất – dịch vụ có tính ổn định, trong khi nhu cầu đối với lao động trình độ cao tuy có hiện diện nhưng chưa chiếm tỷ trọng lớn.

8 NHÓM NGÀNH NGHỀ CÓ NHU CẦU TUYỂN DỤNG NỔI BẬT



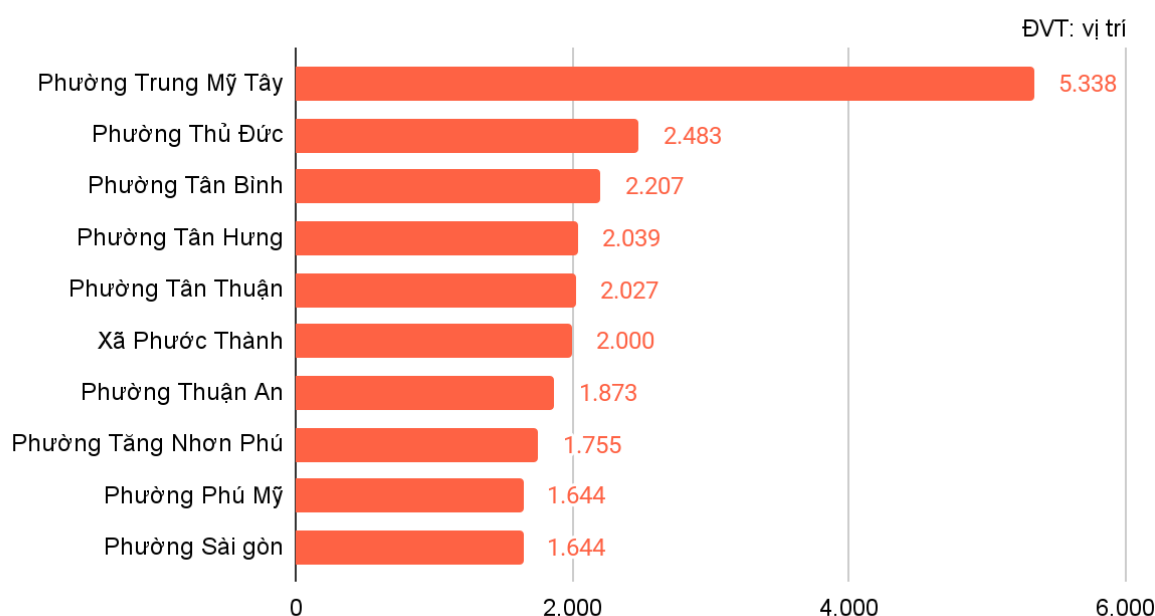
3. Cầu lao động theo khu vực

Dữ liệu cho thấy nhu cầu tuyển dụng tập trung chủ yếu tại các khu vực cửa ngõ và các khu công nghiệp, khu chế xuất trọng điểm của Thành phố. Phường Trung Mỹ Tây dẫn đầu với 5.338 vị trí tuyển dụng (6,45%), trở thành địa bàn có nhu cầu nhân lực lớn nhất trong kỳ. Đây là khu vực tập trung nhiều khu phần mềm và cụm công nghiệp, đóng vai trò quan trọng trong việc thu hút và sử dụng lao động.

Tiếp theo là Phường Thủ Đức với 2.483 vị trí (3,00%) và Phường Tân Bình với 2.207 vị trí (2,67%). Một số địa bàn khác cũng ghi nhận nhu cầu tuyển dụng ở mức cao, gồm Phường Tân Hưng (2,46%), Phường Tân Thuận (2,45%) và Xã Phước Thành (2,42%).

Phường Thuận An dù nằm ở khu vực rìa trung tâm nhưng vẫn ghi nhận 1.873 vị trí tuyển dụng (2,26%) cho thấy tính liên kết vùng ngày càng rõ nét của thị trường lao động. Bên cạnh đó, các địa bàn như Phường Tăng Nhơn Phú (2,12%), Phường Phú Mỹ (1,99%) và Phường Sài Gòn (1,99%) cũng ghi nhận nhu cầu nhân lực đáng kể, chủ yếu tập trung trong các ngành công nghiệp chế biến và dịch vụ hậu cần.

10 PHƯỜNG CÓ NHU CẦU TUYỂN DỤNG CAO NHẤT



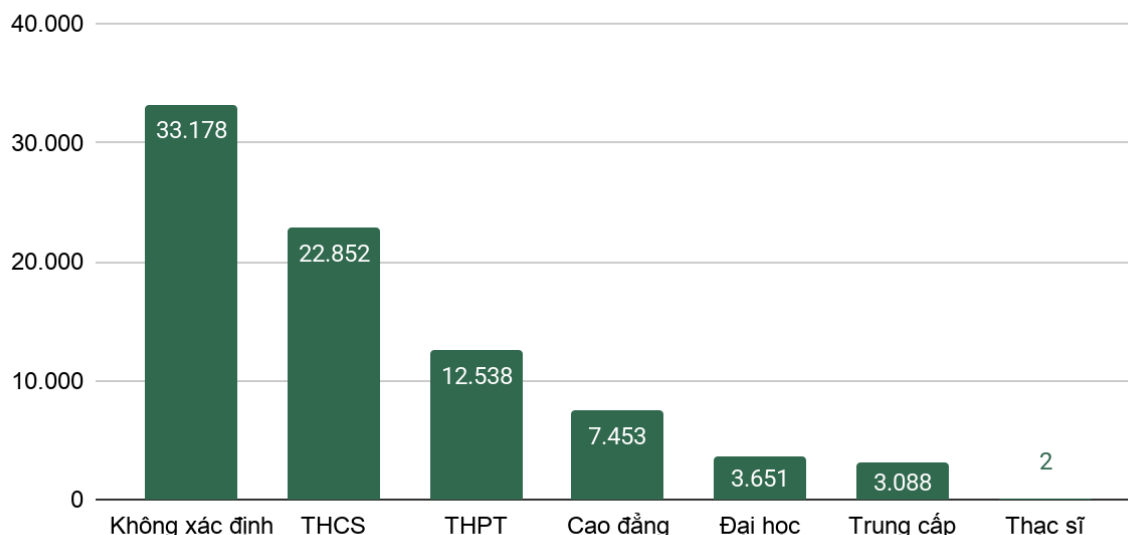
4. Cầu lao động theo trình độ

Cơ cấu cầu lao động cho thấy lao động phổ thông tiếp tục chiếm ưu thế. Nhóm nhu cầu tuyển dụng không xác định trình độ chiếm tỷ trọng lớn nhất với 40,09% (33.178 vị trí), tiếp theo là trình độ THCS với 27,61% (22.852 vị trí) và THPT với 15,15% (12.538 vị trí). Như vậy, hơn 82% tổng nhu cầu tuyển dụng tập trung vào lao động phổ thông hoặc lao động có trình độ học vấn cơ bản. Ở nhóm lao động qua đào tạo, trình độ Cao đẳng chiếm 9,01% (7.453 vị trí), Đại học 4,41% (3.651 vị trí) và Trung cấp 3,73% (3.088 vị trí), nhu cầu đối với lao động trình độ trên đại học rất hạn chế.

Cơ cấu này cho thấy sự lệch pha đáng kể giữa cung và cầu lao động theo trình độ. Trong khi nguồn cung lao động trình độ Đại học chiếm 13,08%, nhu cầu tuyển dụng ở nhóm này chỉ chiếm 4,41%. Điều này phản ánh đặc điểm của thị trường lao động Thành phố hiện nay vẫn còn nhiều doanh nghiệp vẫn sử dụng thâm dụng lao động phổ thông. Mặt khác, cho thấy doanh nghiệp chưa lựa chọn hệ thống dịch vụ việc làm công là giải pháp ưu tiên cho việc tìm kiếm nguồn nhân lực “chất lượng”, cũng đặt ra thách thức cho dịch vụ việc làm công trong việc cạnh tranh cung ứng nhân lực, hỗ trợ cho doanh nghiệp.

CẦU LAO ĐỘNG THEO TRÌNH ĐỘ

ĐVT: vị trí

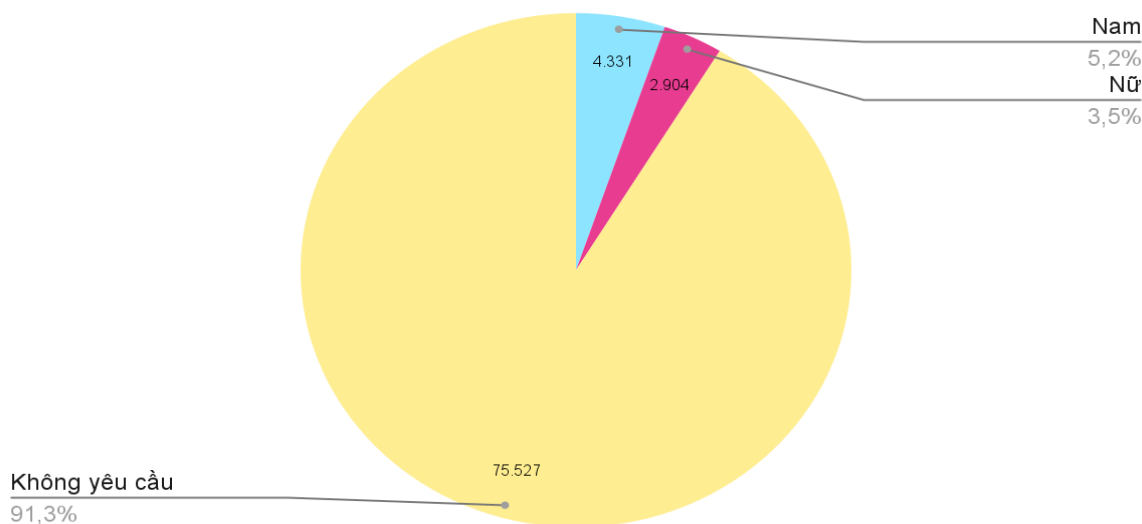


5. Cầu lao động theo giới tính và độ tuổi

Các doanh nghiệp có xu hướng mở rộng và linh hoạt hơn trong tiêu chí tuyển dụng, nhằm thích ứng với tình trạng hạn chế về nguồn cung lao động. Về giới tính, phần lớn nhu cầu tuyển dụng không đặt ra yêu cầu phân biệt nam hay nữ. Cụ thể, 91,26% tương ứng 75.527 vị trí không yêu cầu giới tính, cho thấy doanh nghiệp ngày càng ưu tiên năng lực và khả năng đáp ứng công việc hơn là các yếu tố nhân khẩu học. Trong khi đó, nhu cầu chỉ tuyển nam chiếm 5,23% và chỉ tuyển nữ chiếm 3,51%.

CẦU LAO ĐỘNG THEO GIỚI TÍNH

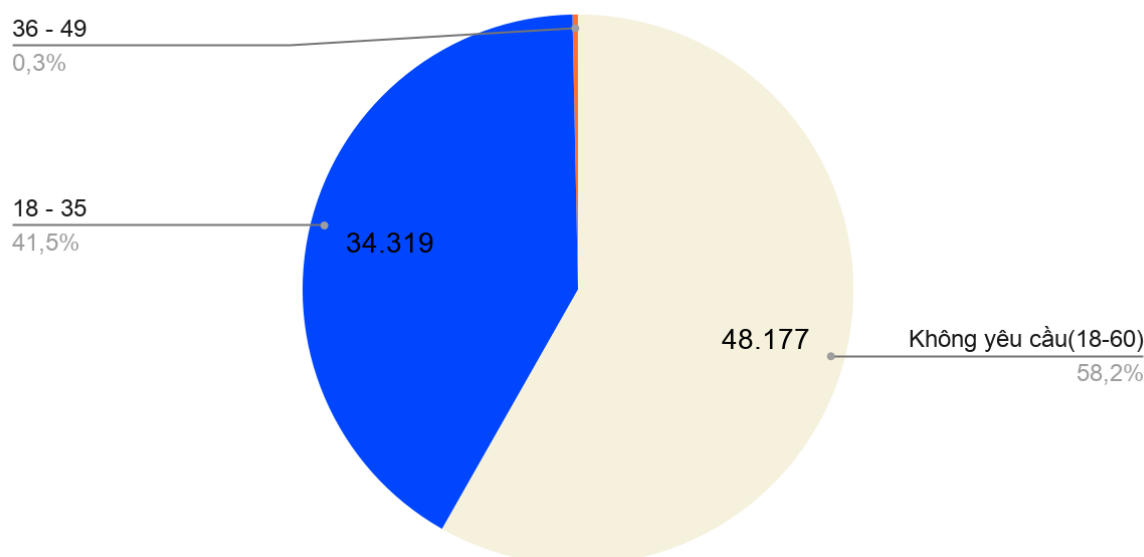
ĐVT: vị trí



Về độ tuổi, 58,21% tương ứng 48.177 vị trí không đặt ra yêu cầu cụ thể và chấp nhận người lao động trong độ tuổi lao động phổ biến 18–60 tuổi. Trong số các vị trí có quy định về độ tuổi, nhóm 18–35 tuổi được ưu tiên với 41,47% tương ứng 34.319 vị trí. Ngược lại, nhu cầu đối với nhóm lao động 36–49 tuổi chiếm tỷ trọng rất nhỏ (0,32%), trong khi trên 50 tuổi gần như không đáng kể (0,01%). Nhìn chung, cơ cấu tuyển dụng theo độ tuổi cho thấy thị trường vẫn ưu tiên nhóm lao động trẻ, có khả năng thích ứng nhanh với yêu cầu công việc và môi trường sản xuất kinh doanh năng động.

CẦU LAO ĐỘNG THEO ĐỘ TUỔI

ĐVT: vị trí



6. Cầu lao động theo mức lương tuyển dụng

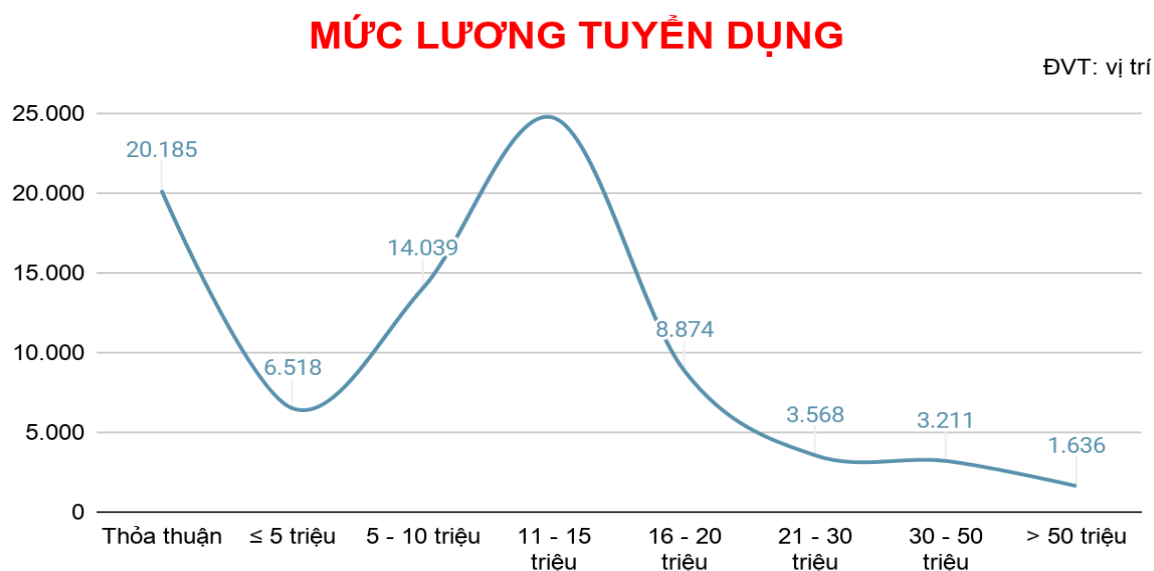
Trong quý 1/2026, mức lương tuyển dụng bình quân khoảng 16,7 triệu đồng, cao hơn so với mức lương mong muốn của người lao động là 8,8 triệu đồng. Điều này cho thấy doanh nghiệp sẵn sàng đưa ra mức đãi ngộ cao hơn để thu hút và giữ chân nguồn nhân lực phù hợp.

Xét theo các nhóm tiền lương, mức 11–15 triệu đồng/tháng chiếm tỷ trọng lớn nhất với 24.731 vị trí (29,88%). Tiếp theo là nhóm lương thỏa thuận với 20.185 vị trí (24,39%), và nhóm từ 5–10 triệu đồng/tháng với 14.039 vị trí (16,96%).

Ở các mức thu nhập cao hơn, nhóm 16–20 triệu đồng/tháng ghi nhận 8.874 vị trí (10,72%), trong khi nhóm 21–30 triệu đồng/tháng có 3.568 vị trí (4,31%). Các vị trí có mức lương cao hơn tiếp tục giảm dần về quy mô, với 3.211 vị trí

thuộc nhóm 30–50 triệu đồng/tháng (3,88%) và 1.636 vị trí trên 50 triệu đồng/tháng (1,98%).

Cơ cấu tiền lương cho thấy các doanh nghiệp đang từng bước nâng cao mặt bằng thu nhập nhằm tăng khả năng cạnh tranh trong tuyển dụng, đồng thời tạo động lực để người lao động nâng cao kỹ năng và tay nghề.



IV. DỰ BÁO THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG QUÝ II/2026

1. Xu hướng tổng thể

Quý 1/2026 là thời điểm ổn định nhân sự sau sáp nhập và sau Tết Nguyên đán, sang quý 2/2026 là thời điểm các doanh nghiệp đẩy mạnh tuyển dụng để mở rộng sản xuất hoặc phục vụ cho đơn hàng mới. Do đó, thị trường trong quý 2/2026 vẫn ở trạng thái cầu vượt cung, dự kiến nhu cầu tuyển dụng vẫn ở mức cao, khoảng 60.000 – 75.000 vị trí việc làm. Nhu cầu về nhân lực trình độ cao xu hướng tăng trong các ngành kỹ thuật, công nghệ, Logistics và Dịch vụ, tuy nhiên nhu cầu lao động phổ thông vẫn chiếm ưu thế dựa trên đặc điểm chung của thị trường lao động hiện nay.

Bước sang quý 2/2026, khi thị trường lao động dần đi vào quỹ đạo ổn định sau các đợt dịch chuyển đầu năm, nguồn cung dự báo có xu hướng sụt giảm nhẹ do tâm lý duy trì công việc hiện tại của người lao động. Đối với nhóm lao động đang trong tình trạng thất nghiệp, đây là thời điểm vàng với nhiều cơ hội lựa chọn nghề nghiệp đa dạng. Việc tham gia các sàn giao dịch việc làm được nhận định là giải pháp tối ưu, giúp người lao động tiếp cận trực tiếp với nhiều nhà tuyển dụng trong thời gian ngắn nhất.

2. Mất cân đối kỹ năng và trình độ

Phân tích dữ liệu cho thấy sự lệch pha về trình độ chuyên môn giữa cung và cầu lao động, được dự báo tiếp tục là điểm nghẽn của thị trường trong quý 2/2026. Ở phân khúc trình độ cao, nguồn cung lao động trình độ Đại học chiếm 13,08%, trong khi nhu cầu tuyển dụng ở trình độ này chỉ chiếm 4,41%. Nhóm lao động có trình độ cao có thể phải đối mặt với mức độ cạnh tranh lớn hơn, hoặc chấp nhận làm việc ở những vị trí có yêu cầu trình độ thấp hơn để đảm bảo thu nhập.

Trong khi đó, phân khúc lao động phổ thông được dự báo tiếp tục thiếu hụt. Nhu cầu tuyển dụng lao động không xác định trình độ và trình độ THCS chiếm tới 67,7% (56.030 vị trí), trong khi nguồn cung ở các phân khúc tương ứng chỉ chiếm 33,35%. Trong quý 2/2026, nhiều doanh nghiệp khả năng sẽ tiếp tục điều chỉnh chính sách tiền lương và đãi ngộ đối với các vị trí lao động phổ thông và công nhân kỹ thuật nhằm thu hút nguồn nhân lực.

3. Xu hướng ngành nghề trọng điểm

Đối với ngành sản xuất và vận hành máy, nhu cầu tuyển dụng hiện đạt 15,41% (12.756 vị trí), trong khi nguồn cung tương ứng chỉ 7,46% (3.925 người). Sự chênh lệch này cho thấy đây sẽ tiếp tục là nhóm ngành có nhu cầu nhân lực lớn trong thời gian tới. Ngoài ra, một số ngành nghề “nóng” trong quý II/2026 dự kiến cũng tăng nhu cầu tuyển dụng như: Thương mại điện tử, Marketing số, Công nghệ thông tin, An ninh mạng, Kỹ sư tự động hóa, Bảo trì công nghiệp, Quản lý chuỗi cung ứng, Quản trị khách sạn, Điều phối cảng, Kỹ thuật hàng hải, Xuất nhập khẩu. Các khu vực tập trung nhiều hoạt động sản xuất như Phường Trung Mỹ Tây (6,45% cầu) và Phường Thủ Đức (3,00% cầu) có thể tiếp tục trở thành các địa bàn trọng điểm trong hoạt động tuyển dụng.

Ở chiều ngược lại, nhóm ngành Marketing – Truyền thông đang có nguồn cung 9,58%, trong khi nhu cầu tuyển dụng qua hệ thống chỉ đạt 1,27%. Điều này cho thấy nguồn cung ở nhóm ngành này tương đối dồi dào so với nhu cầu tuyển dụng qua kênh dịch vụ việc làm công. Trong thời gian tới, một bộ phận lao động trong lĩnh vực này có thể chuyển hướng sang các hình thức làm việc tự do hoặc tìm kiếm cơ hội việc làm thông qua các kênh tuyển dụng khác.

Đối với nhóm ngành kinh doanh và bán lẻ, nhu cầu tuyển dụng hiện đạt 11,11%, dự báo tiếp tục duy trì xu hướng ổn định trong quý 2/2026. Đây cũng là nhóm ngành có khả năng hấp thụ tốt lực lượng lao động trình độ THPT (44,66% nguồn cung) thông qua các chương trình đào tạo ngắn hạn tại doanh nghiệp.

4. Khuyến nghị giải pháp cho quý 2/2026

Để nâng cao hiệu quả kết nối cung – cầu lao động trong quý 2/2026, cần xem xét một số định hướng giải pháp sau:

Phát triển mạng lưới việc làm tại chỗ và hỗ trợ đời sống người lao động: Thay vì tập trung đưa người lao động dồn về trung tâm thành phố vốn đã quá chật chội và thiếu nhà ở, cần ưu tiên kết nối họ với các công việc tại các vùng giáp ranh như Dĩ An, Thuận An hoặc các khu công nghiệp mới ở ngoại thành. Giải pháp này phải đi đôi với việc xây dựng nhà trọ giá rẻ, ký túc xá và cải thiện xe buýt liên vùng. Khi chi phí sinh hoạt giảm và đi lại thuận tiện, người lao động sẽ yên tâm gắn bó lâu dài với công việc.

Giảm áp lực cho nội đô bằng cách kết nối việc làm vùng ven: Trước thực tế khu vực trung tâm đang quá tải về dân số và thiếu hụt chỗ ở, giải pháp thực tế nhất là tạo điều kiện cho người lao động làm việc ngay tại các khu vực lân cận. Cần phối hợp giữa doanh nghiệp và địa phương để xây dựng các khu lưu trú an toàn, giá cả phù hợp cho công nhân. Việc giúp người lao động 'có chỗ ở tốt, gần nơi làm' sẽ hiệu quả hơn nhiều so với việc chỉ tập trung tuyển dụng rồi để họ tự xoay sở vấn đề nhà ở tại trung tâm.

Số hóa công tác kết nối và linh hoạt hóa mô hình sử dụng lao động: Nhằm giảm áp lực lên hạ tầng đô thị, cần đẩy mạnh ứng dụng công nghệ trong hoạt động tuyển dụng, đặc biệt là phỏng vấn và kết nối cung – cầu lao động trên nền tảng trực tuyến. Đối với các nhóm ngành dịch vụ và văn phòng có khả năng tổ chức công việc theo hướng linh hoạt, bao gồm làm việc từ xa hoặc kết hợp giữa trực tiếp và trực tuyến, cần khuyến khích doanh nghiệp chủ động áp dụng các mô hình làm việc phù hợp. Cách tiếp cận này không chỉ giúp mở rộng phạm vi tiếp cận nguồn nhân lực từ các địa phương lân cận, mà còn góp phần giảm áp lực lên quỹ đất ở và hệ thống giao thông tại khu vực trung tâm Thành phố.

Định hướng lại nguồn cung trình độ cao: Tăng cường hoạt động tư vấn đối với nhóm lao động trình độ Đại học (6.887 người) nhằm hỗ trợ bổ sung kỹ năng thực hành, đáp ứng tốt hơn các vị trí như quản lý sản xuất hoặc R&D (5,30% nhu cầu tuyển dụng).

Đẩy mạnh đào tạo chuyên đổi nghề: Tập trung vào nhóm lao động trình độ THPT (23.507 người) nhằm bổ sung nguồn nhân lực cho các ngành vận hành máy và sản xuất, vốn đang có nhu cầu tuyển dụng cao.

Tăng cường minh bạch thông tin thị trường lao động: Cần tiếp tục công khai và cập nhật thông tin về mức lương tuyển dụng, giúp người lao động nhận diện rõ cơ hội việc làm và chủ động nâng cao kỹ năng nhằm đáp ứng nhu cầu của thị trường.

Nhìn chung, thị trường lao động Thành phố Hồ Chí Minh trong quý 2/2026 được dự báo tiếp tục duy trì nhiều cơ hội việc làm, đặc biệt trong các lĩnh vực sản xuất và dịch vụ. Tuy nhiên, thách thức lớn vẫn nằm ở sự chênh lệch giữa kỹ năng của người lao động và yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp. Việc theo dõi sát diễn biến thị trường và nâng cao hiệu quả kết nối cung – cầu sẽ là yếu tố quan trọng để Trung tâm Dịch vụ việc làm Thành phố Hồ Chí Minh phát huy tốt vai trò cầu nối giữa người lao động và doanh nghiệp./.

(Các phân tích trong báo cáo được xây dựng trên cơ sở số liệu khảo sát, thống kê, thu thập và tổng hợp của Trung tâm Dịch vụ việc làm TP.HCM (tại các Trụ sở, các Điểm tiếp nhận)).

TRUNG TÂM DVVL TP.HCM

The infographic is divided into two main sections. The top section has a blue background with a city skyline. It features a QR code with the Zalo logo in the center, a red banner with the text 'TƯ VẤN - GIỚI THIỆU VIỆC LÀM MIỄN PHÍ' (Free Consultation - Job Introduction), and a white box with the text 'TRUY CẬP ZALO ĐỂ THEO DÕI THÔNG TIN TUYỂN DỤNG/ĐĂNG TUYỂN CÁC PHIÊN SẢN VIỆC LÀM CẬP NHẬT THƯỜNG XUYÊN VÀ MỚI NHẤT.' (Access Zalo to follow recruitment/registration information for job sessions, updated regularly and latest).

The bottom section has a white background with a blue border. It features a QR code with the TTDVVLHCM logo in the center, and a list of contact information:

- TRUNG TÂM DỊCH VỤ VIỆC LÀM THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**
- Trụ sở chính: 153 Xô Viết Nghệ Tĩnh, Phường Gia Định, TP.HCM.
- Trụ sở 2: 369 Đại lộ Bình Dương, phường Thuận Giao, TP.HCM.
- Trụ sở 3: 764 Cách Mạng Tháng Tám, phường Bà Rịa, TP.HCM.
- www.vieclamhcm.com.vn
- Zalo: Trung tâm Dịch vụ việc làm TpHCM
- www.facebook.com/TTDVVLHCM
- Phòng Thông tin thị trường lao động
- 028.35147483