



## THÔNG TIN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH NĂM 2025, DỰ BÁO THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG NĂM 2026

### 1. Tổng quan thị trường lao động năm 2025

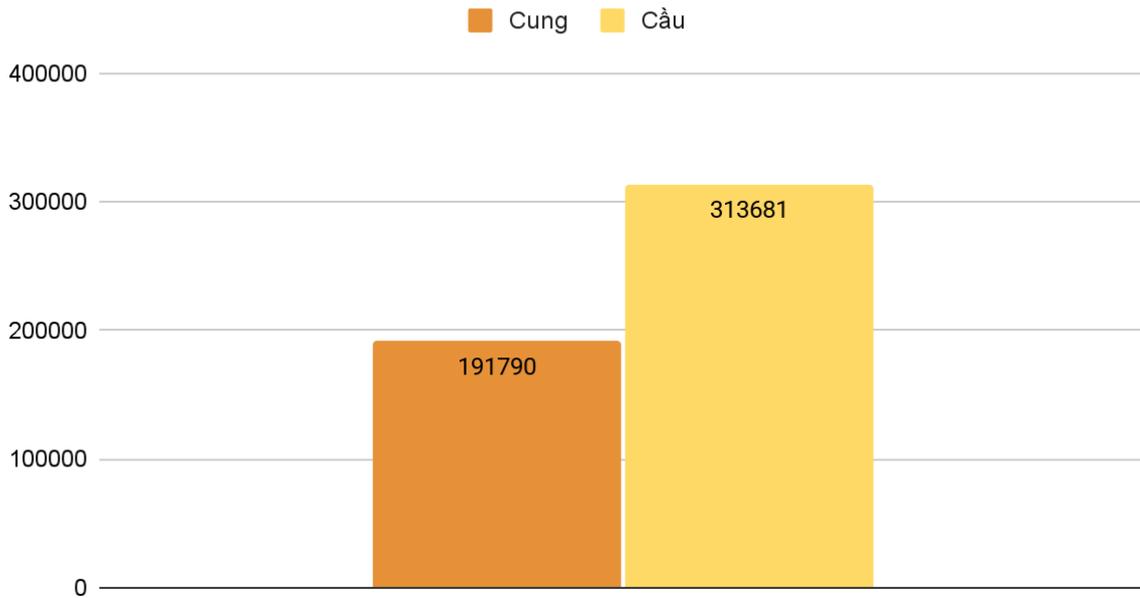
Năm 2025 đánh dấu giai đoạn thị trường lao động của Thành phố Hồ Chí Minh mới (TP.HCM (cũ) – Bình Dương (cũ) – Bà Rịa Vũng Tàu (cũ)) vận hành trong bối cảnh kinh tế phục hồi rõ nét: sản xuất chế biến – chế tạo từng bước ổn định theo chu kỳ đơn hàng, dịch vụ – thương mại tăng tốc, FDI dịch chuyển vào công nghệ cao, linh kiện điện tử và logistics. Mỗi khu vực mang đặc thù riêng: TP.HCM (cũ) tiếp tục là trung tâm dịch vụ – tài chính – công nghệ; Bình Dương (cũ) duy trì vai trò “thủ phủ công nghiệp” với mật độ khu công nghiệp lớn; Bà Rịa Vũng Tàu (cũ) nổi bật với cảng biển, dầu khí, logistics và du lịch. Sự khác biệt cấu trúc này tạo ra một thị trường lao động rộng, đa tầng nhưng cũng xuất hiện áp lực cân đối cung – cầu giữa các địa bàn.

Theo thống kê của Trung tâm Dịch vụ việc làm TP.HCM, năm 2025 toàn vùng có 191.790 người đăng ký tìm việc, phản ánh quy mô cung lao động lớn và nhu cầu dịch chuyển việc làm mạnh mẽ. Ở chiều cầu, doanh nghiệp tuyển 313.681 vị trí, cao hơn cung 1,64 lần, cho thấy thị trường trong tình trạng thiếu lao động. Trong bối cảnh doanh nghiệp mở rộng sản xuất – kinh doanh, áp lực cạnh tranh thu hút lao động gia tăng, đồng thời người lao động có nhiều cơ hội tiếp cận việc làm hơn.

Tương quan cung – cầu theo khu vực cho thấy sự phân hóa đáng chú ý. TP.HCM (cũ) có 116.011 người tìm việc, chiếm hơn 60% tổng cung, phù hợp đặc thù đô thị dịch vụ – văn phòng. Bình Dương (cũ) có 61.797 người tìm việc, trong khi nhu cầu tuyển lên tới hơn 105.000 vị trí, thể hiện tình trạng thiếu hụt lao động phổ thông và kỹ thuật. Bà Rịa Vũng Tàu (cũ) có cầu chiếm 23% toàn vùng, nhưng cung lao động chỉ ở mức 7,29%, cho thấy sự phụ thuộc lớn vào lao động nhập cư. Đây là căn cứ quan trọng cho yêu cầu tăng cường điều phối liên vùng.

*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).*

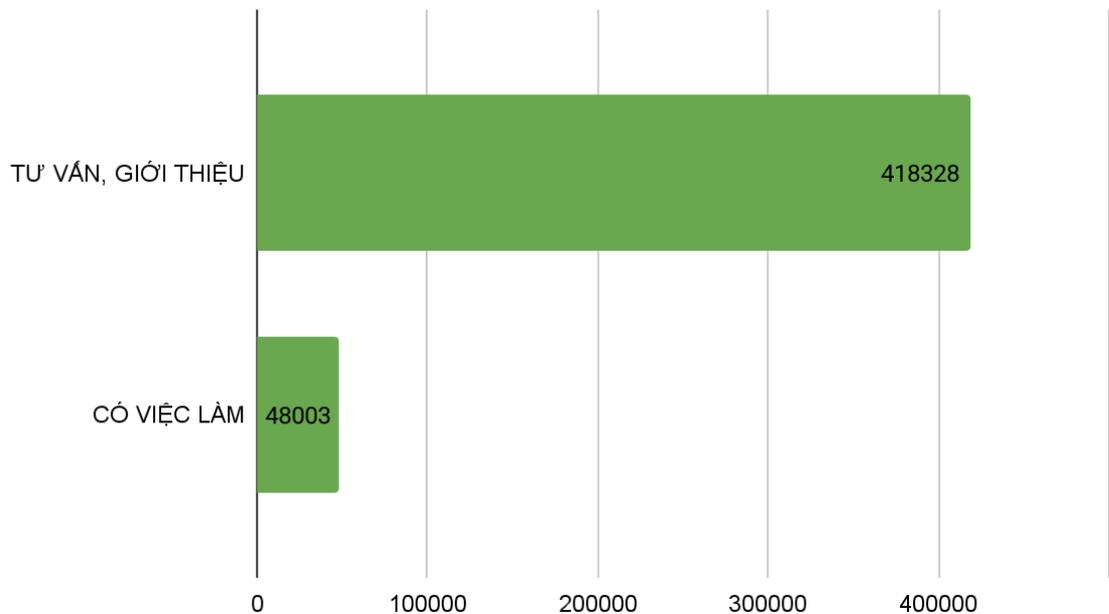
## CUNG CẦU LAO ĐỘNG NĂM 2025



Hệ thống DVVL tiếp tục giữ vai trò trung tâm kết nối với 418.328 lượt người được tư vấn, giới thiệu việc làm và 48.003 người có việc làm. Tỷ lệ thành công khoảng 11,47% cho thấy mức độ kết nối tốt ở quy mô lớn, nhưng vẫn còn khoảng trống trong phù hợp hóa kỹ năng và vị trí. Điều này phản ánh nhu cầu nâng chất hoạt động tư vấn, tăng cường phân nhóm ứng viên, chuẩn hóa hồ sơ và củng cố kỹ năng tìm việc, đồng thời yêu cầu sự phối hợp chặt chẽ hơn giữa doanh nghiệp và cơ quan DVVL nhằm rút ngắn khoảng cách giữa yêu cầu tuyển dụng và năng lực thực tế của người lao động. Cơ cấu nhu cầu (theo trình độ) tuyển 178.443 lao động chuyên môn (LĐCM) và 135.238 lao động phổ thông (LĐPT) phản ánh LĐPT vẫn là phân khúc chủ lực, song tỷ trọng LĐCM nhỉnh hơn, thể hiện xu hướng nâng chuẩn nhân lực khi doanh nghiệp đẩy mạnh tự động hóa và quản trị số.

*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).*

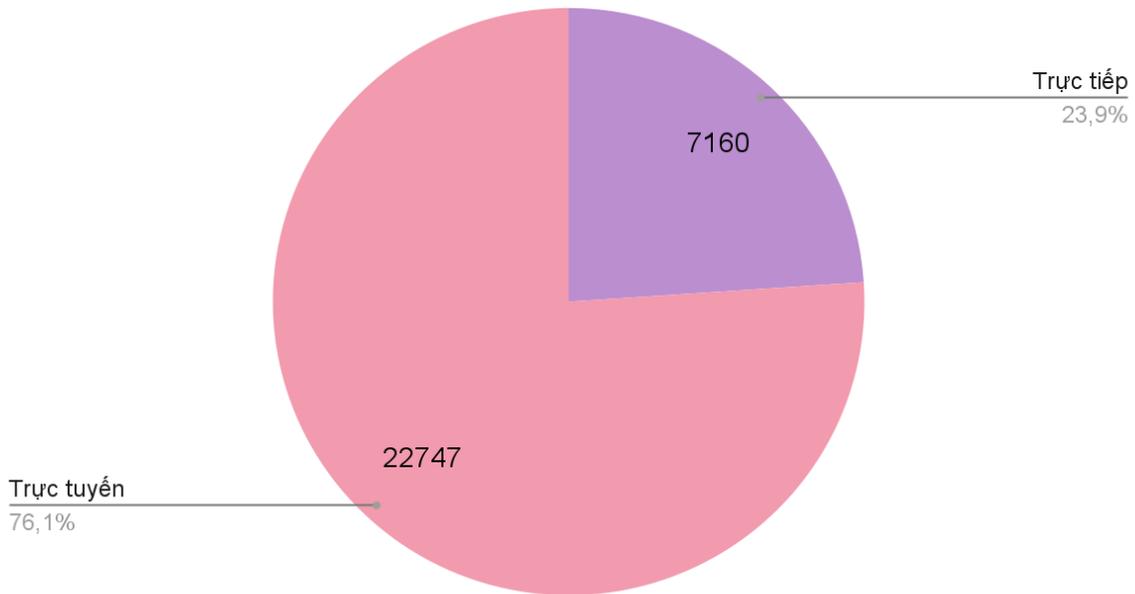
## QUY MÔ VÀ KẾT QUẢ TƯ VẤN, GIỚI THIỆU - CÓ VIỆC LÀM



Một điểm nổi bật khác của thị trường 2025 là nhu cầu cao trong tuyển dụng trực tuyến: trong 29.907 doanh nghiệp tham gia tuyển dụng có 22.747 doanh nghiệp tuyển dụng trực tuyến (hơn 76%). Việc doanh nghiệp ưu tiên kênh số cho thấy quy trình tuyển dụng đang thay đổi mạnh, đòi hỏi hệ thống DVVL nâng cấp đồng bộ hạ tầng số, chuẩn hóa hồ sơ điện tử của người lao động và tăng cường khả năng đánh giá, sàng lọc trực tuyến.

*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).*

## HÌNH THỨC TUYỂN DỤNG



Tổng thể, thị trường lao động năm 2025 của TP.HCM (mới) có nhiều tín hiệu tích cực: cầu lớn, cơ hội việc làm rộng, doanh nghiệp mở rộng quy mô, dịch vụ – công nghiệp phục hồi. Tuy nhiên, thách thức cũng rõ ràng: lệch pha cung – cầu theo khu vực, chênh lệch giữa nhu cầu LĐCM và năng lực thực tế của người lao động, yêu cầu kỹ năng ngày càng cao, và tốc độ số hóa nhanh của thị trường việc làm. Những vấn đề này đặt ra yêu cầu hệ thống DVVL phải tăng cường phân tích dữ liệu, dự báo ngắn hạn và điều tiết nguồn lực hiệu quả hơn trong thời gian tới.

## 2. Cung lao động năm 2025

### 2.1. Cung lao động theo khu vực

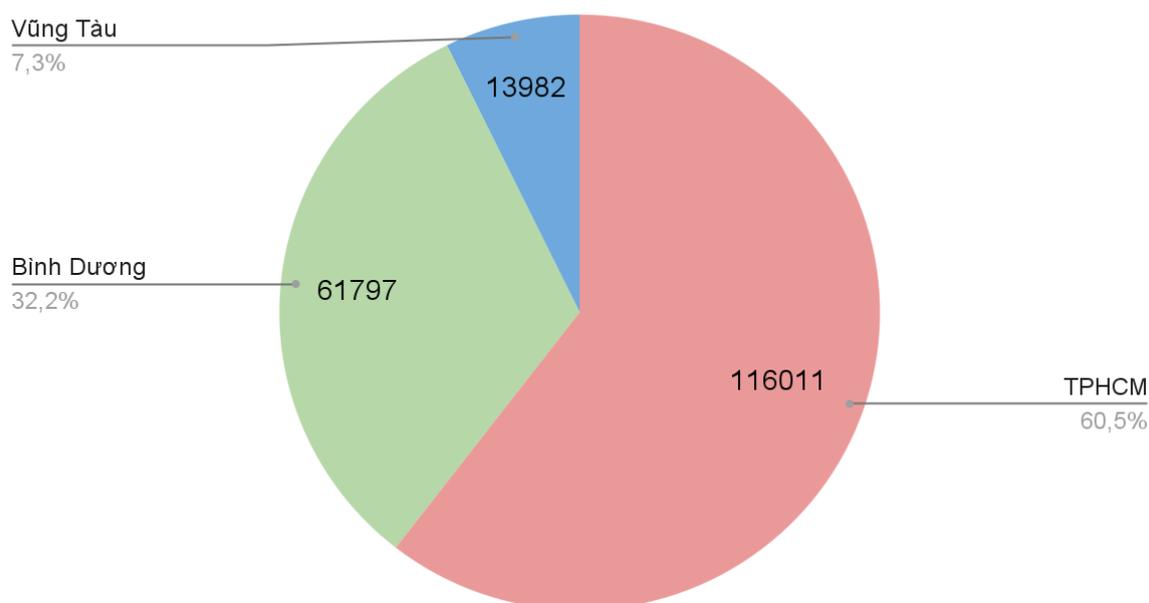
Cung lao động năm 2025 của TP.HCM tiếp tục cho thấy sự tập trung cao tại khu vực đô thị trung tâm, phản ánh vai trò đầu tàu kinh tế và sức hút thị trường việc làm của Thành phố. Toàn vùng ghi nhận 191.790 lượt người tìm việc, trong đó TP.HCM (cũ) chiếm 116.011 lượt, tương ứng 60,49% tổng cung; Bình Dương (cũ) đạt 61.797 lượt (32,22%) và Bà Rịa Vũng Tàu (cũ) ghi nhận 13.982 lượt (7,29%).

Cơ cấu phân bố này cho thấy hai xu hướng nổi bật. Thứ nhất, TP.HCM (cũ) vẫn là điểm đến chủ lực của lực lượng lao động có nhu cầu dịch chuyển, đặc biệt ở các nhóm ngành dịch vụ – thương mại – công nghệ vốn tập trung tại đô thị lớn. Thứ hai, quy mô

*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).*

cung đáng kể tại Bình Dương (cũ) phản ánh đặc thù khu công nghiệp – chế biến chế tạo, nơi người lao động có xu hướng dịch chuyển liên tục theo nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp. Ngược lại, tỷ trọng cung tại Bà Rịa Vũng Tàu (cũ) ở mức thấp hơn do thị trường lao động gắn với các ngành đặc thù như cảng biển, logistics, cơ khí – kỹ thuật và dầu khí, đòi hỏi yêu cầu đầu vào cao hơn. Tổng thể, sự phân bố cung lao động theo khu vực thể hiện cấu trúc kinh tế đa tầng của vùng, đồng thời đặt ra yêu cầu điều phối chính sách việc làm phù hợp với đặc điểm từng địa bàn để tối ưu hóa khả năng kết nối cung – cầu.

### CUNG LAO ĐỘNG THEO KHU VỰC



### 2.2. Cấu trúc cung lao động theo trình độ chuyên môn

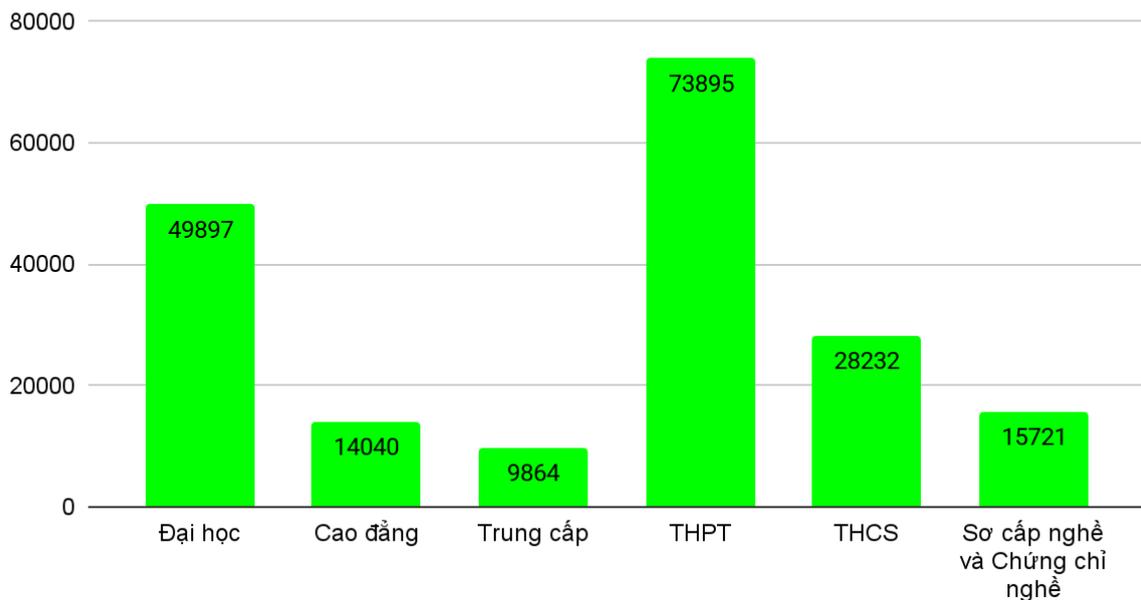
Cơ cấu trình độ của cung lao động năm 2025 tiếp tục thể hiện sự phân tầng rất rõ rệt. Trong 191.790 người, Đại học chiếm 49.897 (26,02%), Cao đẳng 14.040 (7,32%), Trung cấp 9.864 (5,14%), THPT 73.895 (38,53%), THCS 28.232 (14,72%), sơ cấp/chứng chỉ nghề 15.721 (8,20%), còn Cao học 141 người (0,07%). Hai “đỉnh” cung thể hiện rõ: một bên là lao động trình độ phổ thông – trung học (hơn 53%), phù hợp nhóm việc làm dây chuyền, bán hàng, F&B, dịch vụ đơn giản; bên còn lại là lực lượng có trình độ đại học phục vụ các lĩnh vực văn phòng – tài chính – CNTT – hành chính – chuyên môn cao.

*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).*

# PHÂN TÍCH, DỰ BÁO THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG TP.HCM

Tuy nhiên, khoảng trống đáng chú ý nhất nằm ở nhóm sơ cấp/chứng chỉ nghề, chỉ chiếm 8,20%, trong khi đây là lực lượng then chốt của các ngành sản xuất – kỹ thuật – logistics. Trong bối cảnh doanh nghiệp đẩy mạnh tự động hóa, tiêu chuẩn hóa dây chuyền, tăng yêu cầu về an toàn, thao tác thiết bị, kỹ năng số cơ bản, tình trạng “thiếu thợ thừa thầy” càng lộ rõ. Điều này khẳng định nhu cầu cấp thiết phải tăng chỉ tiêu đào tạo nghề ngắn hạn, đặt hàng doanh nghiệp, và kết nối giữa người học – cơ sở đào tạo – doanh nghiệp để rút ngắn khoảng cách kỹ năng.

## CUNG LAO ĐỘNG THEO TRÌNH ĐỘ



### 2.3. Cấu trúc cung lao động theo độ tuổi

Xét theo độ tuổi, lực lượng tìm việc năm 2025 gồm ba lớp bổ sung nhau:

Nhóm 18–35 tuổi có 95.273 người (49,68%), là trụ cột của các vị trí yêu cầu linh hoạt, cường độ cao, phù hợp nhóm ngành thương mại điện tử, logistics, F&B, dây chuyền sản xuất và chăm sóc khách hàng.

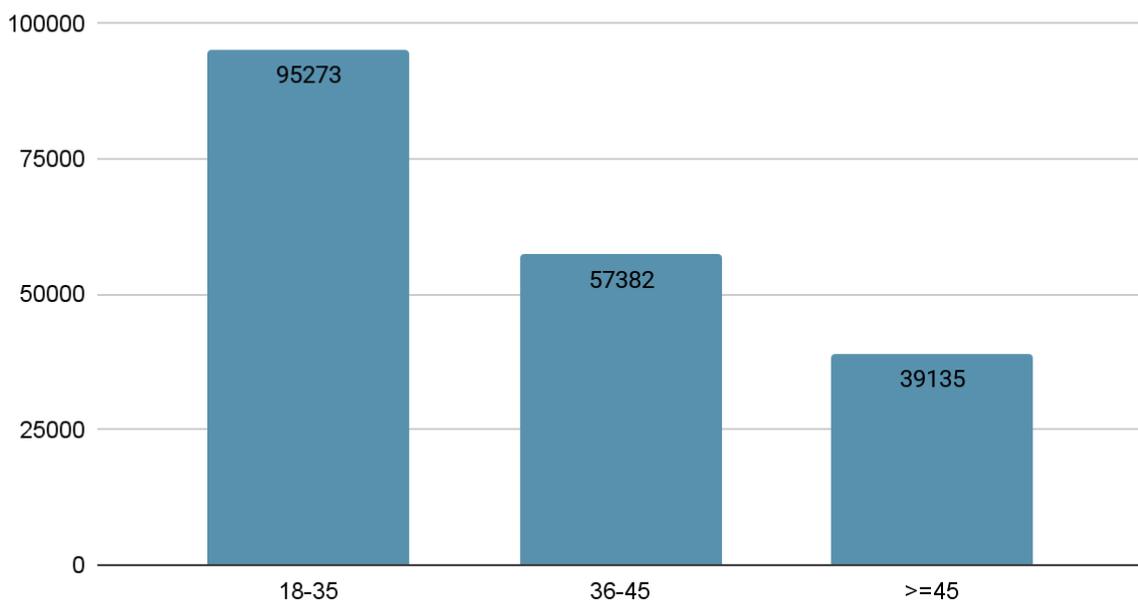
Nhóm 36–45 tuổi có 57.382 người (29,92%), giàu kinh nghiệm, phù hợp các vị trí kỹ thuật, giám sát, tổ trưởng, nghiệp vụ hành chính – vận hành.

*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).*

Nhóm trên 45 tuổi có 39.135 người (20,41%), dễ gặp rủi ro do yêu cầu kỹ năng số tăng, nhưng nếu được tư vấn chuyển hướng hợp lý (dịch vụ cộng đồng, an ninh, hỗ trợ kỹ thuật đơn giản, chăm sóc xã hội), họ vẫn là lớp lao động ổn định, giàu kinh nghiệm.

Cơ cấu này giúp thị trường có độ “đàn hồi”, nhưng cũng đòi hỏi thiết kế lộ trình nghề, bậc thang kỹ năng theo từng độ tuổi để vừa tận dụng lực lượng trẻ, vừa giữ chân nhóm trung niên và hỗ trợ tái hòa nhập nghề nghiệp cho nhóm lớn tuổi.

## CUNG LAO ĐỘNG THEO ĐỘ TUỔI

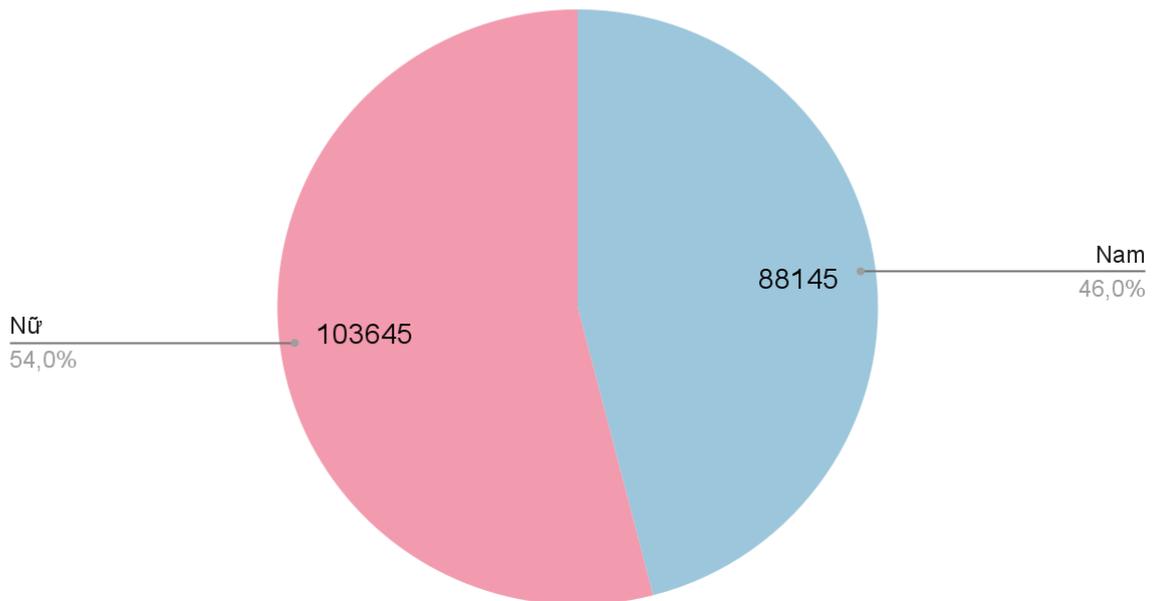


### 2.4. Cấu trúc cung lao động theo giới tính

Về giới tính, cung lao động thiên nhẹ về nữ 103.645 người (54,04%), trong khi nam giới chiếm 88.145 người (45,96%). Điều này phù hợp với truyền thống lao động nữ chiếm ưu thế trong may mặc – da giày, bán lẻ – dịch vụ, hành chính – văn phòng, giáo dục – chăm sóc xã hội. Tuy nhiên, khi đối chiếu với cầu lao động 2025 (cầu thiên về nam 54,44%), thị trường xuất hiện lệch pha theo giới. Nhiều vị trí trong sản xuất – công trình – logistics – vận tải vẫn ưu tiên nam do yêu cầu thể lực và tính chất ca kíp. Do đó, việc xây dựng mô hình tư vấn hướng nghiệp theo giới, hướng dẫn doanh nghiệp cải thiện điều kiện lao động, thiết kế ca làm phù hợp và đẩy mạnh tuyển dụng trung tính giới là cực kỳ quan trọng để cân đối nguồn lực và nâng hiệu suất kết nối việc làm.

*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).*

## CUNG LAO ĐỘNG THEO GIỚI TÍNH



### 2.5. Cung lao động theo nhóm ngành nghề/vị trí

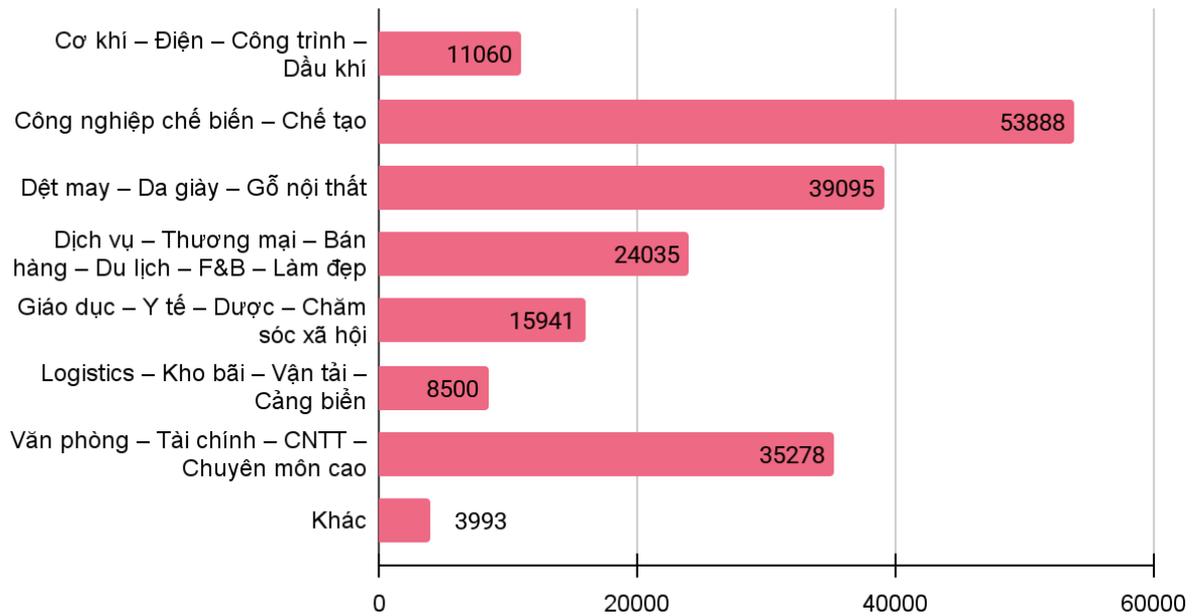
Cơ cấu cung theo ngành nghề năm 2025 cho thấy bức tranh rõ nét về “xương sống kinh tế” của vùng. Trong 191.790 người, nhóm Công nghiệp chế biến – chế tạo chiếm 53.888 người (28,10%), nhóm Dệt may – da giày – gỗ nội thất chiếm 39.095 người (20,38%), tổng cộng hai nhóm công nghiệp truyền thống chiếm gần 48,5% tổng cung. Đây là lực lượng lao động then chốt của các khu công nghiệp tại Bình Dương (cũ), khu chế xuất và ngành gỗ – nội thất – may mặc của TP.HCM (cũ) và Vũng Tàu (cũ). Tuy nhiên, trong bối cảnh tự động hóa và điều chỉnh đơn hàng toàn cầu, nhóm ngành này đối diện nguy cơ dư cung cục bộ, đòi hỏi dịch vụ việc làm phải tăng cường tư vấn chuyển hướng, định hướng đào tạo lại và kết nối sang các ngành đang thiếu nhân lực.

Ngược lại, nhóm Văn phòng – tài chính – CNTT – chuyên môn cao chiếm tới 35.278 người (18,39%), phản ánh xu hướng gia tăng của các ngành kinh tế số, tài chính – kế toán, quản trị và dịch vụ chất lượng cao. Đây là tín hiệu tích cực phù hợp định hướng phát triển TP.HCM và vùng kinh tế trọng điểm phía Nam. Bên cạnh đó, các nhóm dịch vụ – thương mại – F&B – du lịch (24.035 người – 12,53%), giáo dục – y tế – dược – chăm sóc xã hội (15.941 người – 8,31%), cơ khí – điện – công trình – dầu khí (11.060 người – 5,77%) và logistics – vận tải – cảng biển (8.500 người – 4,43%) đều là các trục

*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).*

ngành có vai trò chiến lược, đặc biệt trong giai đoạn logistics – công nghiệp phụ trợ – kinh tế số đang phát triển mạnh.

## CUNG LAO ĐỘNG THEO VỊ TRÍ VIỆC LÀM



### 2.6. Đánh giá chung về cung lao động năm 2025

Cung lao động năm 2025 của Thành phố Hồ Chí Minh (mới) có ba điểm mạnh đáng ghi nhận: Thứ nhất, quy mô giao dịch lớn qua hệ thống dịch vụ việc làm (418.328 lượt tư vấn, giới thiệu; 48.003 người có việc làm) cho thấy hệ thống DVVL là “hạt nhân kết nối” của thị trường. Thứ hai, cơ cấu trình độ hai đỉnh giúp thị trường linh hoạt: nhóm phổ thông – trung học đảm bảo nguồn lớn cho sản xuất – dịch vụ cơ bản; nhóm đại học – cao đẳng đáp ứng nhu cầu văn phòng – tài chính – công nghệ. Thứ ba, cơ cấu trẻ hóa gần 50% mang lại dư địa lớn cho doanh nghiệp xây dựng lộ trình thăng tiến và ổn định nhân sự.

Tuy nhiên, thị trường cũng có ba hạn chế quan trọng: khoảng trống kỹ năng nghề ngắn hạn (chỉ 8,20% sơ cấp/chứng chỉ), lệch pha giới tính giữa cung thiên nữ và cầu thiên nam, và nguy cơ dư cung tại các ngành truyền thống trong khi các ngành mới (logistics – công nghệ – y tế – dịch vụ chất lượng) lại thiếu nhân lực. Điều này đặt ra yêu cầu Trung tâm DVVL cần đẩy mạnh tư vấn chuyển hướng – đánh giá kỹ năng – đào

*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).*

tạo ngắn hạn – kết nối số, qua đó nâng cao hiệu quả khớp nối việc làm và chuẩn bị nguồn cung phù hợp hơn cho giai đoạn 2026.

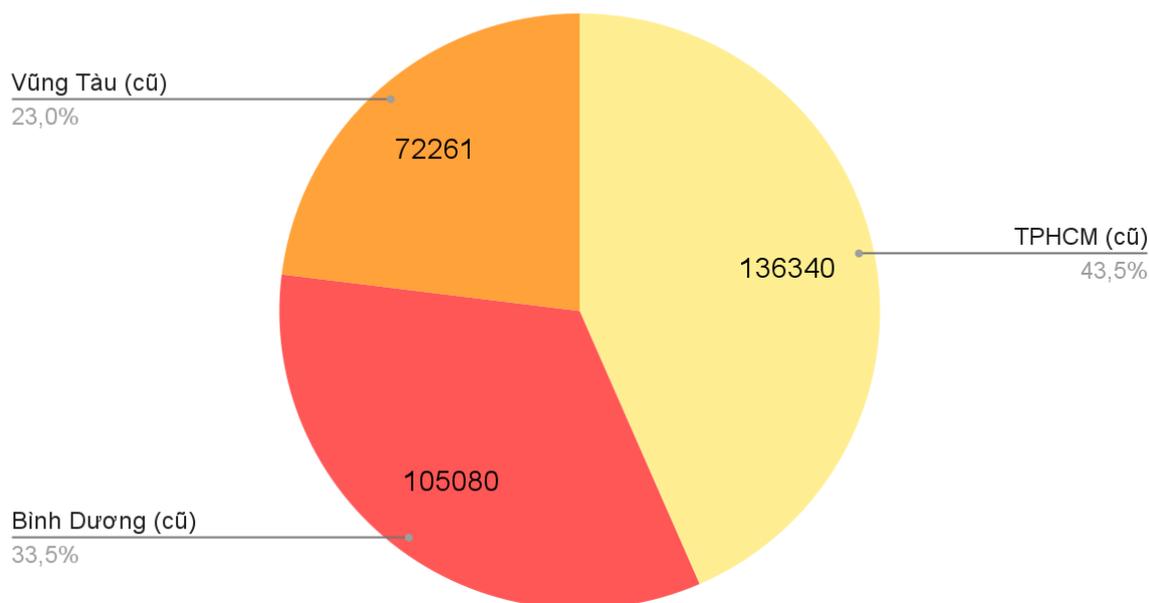
### 3. Cầu lao động năm 2025

#### 3.1. Quy mô và phân bố cầu lao động theo khu vực

Cầu lao động năm 2025 của Thành phố Hồ Chí Minh (mới) đạt 313.681 vị trí, phản ánh nhu cầu tuyển dụng quy mô lớn trong bối cảnh phục hồi sản xuất – dịch vụ và mở rộng đầu tư. Cơ cấu theo địa bàn cho thấy TP.HCM (cũ) dẫn đầu với 136.340 vị trí, chiếm 43,46% toàn vùng và giữ vai trò trung tâm kinh tế – dịch vụ – tài chính – công nghệ. Bình Dương (cũ) xếp thứ hai với 105.080 vị trí, tương ứng 33,50%, tiếp tục khẳng định vai trò “thủ phủ công nghiệp” của khu vực, nơi các khu công nghiệp – chế xuất duy trì nhu cầu lao động liên tục. Bà Rịa Vũng Tàu (cũ) có 72.261 vị trí, chiếm 23,04%, tập trung ở các ngành kỹ thuật – khai thác – dầu khí, logistics – cảng biển và du lịch. Sự phân bố này phản ánh sự vận hành đồng thời của ba mô hình kinh tế: dịch vụ – công nghệ tại TP.HCM (cũ), sản xuất – chế biến tại Bình Dương (cũ), và logistics – cảng – du lịch tại Vũng Tàu (cũ). Dù cầu được phân chia tương đối đồng đều, mức độ yêu cầu kỹ năng và tính chất công việc giữa ba khu vực khác biệt rõ rệt, đòi hỏi hoạt động điều phối cung – cầu mang tính liên vùng chặt chẽ hơn nhằm tối ưu hoá dòng dịch chuyển lao động.

*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).*

## CẦU LAO ĐỘNG THEO KHU VỰC



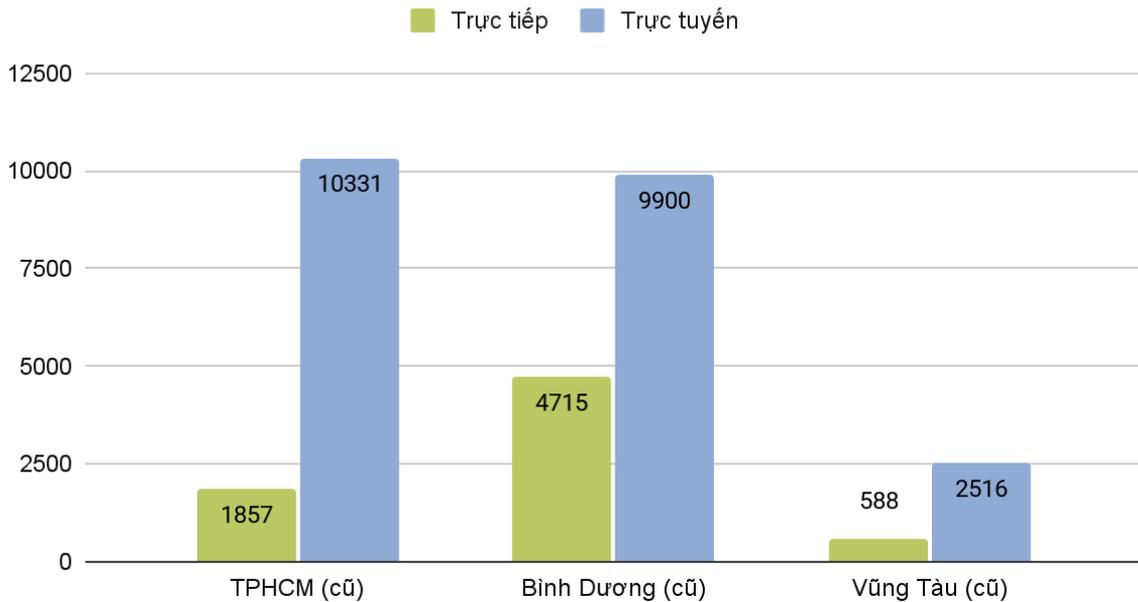
### 3.2. Hình thức tuyển dụng

Năm 2025 ghi nhận sự chuyển dịch rõ nét sang tuyển dụng trực tuyến. Trong tổng số 29.907 doanh nghiệp tham gia tuyển dụng qua hệ thống dịch vụ việc làm, chỉ 7.160 doanh nghiệp sử dụng hình thức trực tiếp, trong khi có tới 22.747 doanh nghiệp tuyển dụng trực tuyến – chiếm gần 76%, gấp hơn ba lần hình thức truyền thống. Ở cấp địa bàn, TP.HCM (cũ) có 1.857 doanh nghiệp tuyển trực tiếp và 10.331 tuyển trực tuyến; Bình Dương (cũ) có 4.715 trực tiếp và 9.900 trực tuyến; Vũng Tàu (cũ) ghi nhận 588 trực tiếp và 2.516 trực tuyến.

Xu thế này cho thấy doanh nghiệp đang ưu tiên các nền tảng số nhằm rút ngắn thời gian tìm kiếm ứng viên, mở rộng phạm vi tiếp cận và tối ưu chi phí tuyển dụng. Hình thức trực tuyến đặc biệt hiệu quả đối với nhóm vị trí văn phòng – CNTT – tài chính – dịch vụ; trong khi tuyển dụng trực tiếp vẫn cần thiết cho các công việc yêu cầu kiểm tra sức khỏe, phỏng vấn tay nghề hoặc thử việc tại chỗ như LĐPT, kỹ thuật vận hành, logistics – kho bãi. Sự áp đảo của tuyển dụng trực tuyến đặt ra yêu cầu Trung tâm DVVL TP.HCM phải tiếp tục nâng cấp nền tảng kết nối số, chuẩn hóa hồ sơ điện tử, đánh giá kỹ năng trực tuyến và tăng cường công cụ tuyển dụng thông minh để đáp ứng xu hướng số hóa mạnh mẽ của thị trường.

*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).*

## HÌNH THỨC TUYỂN DỤNG THEO KHU VỰC



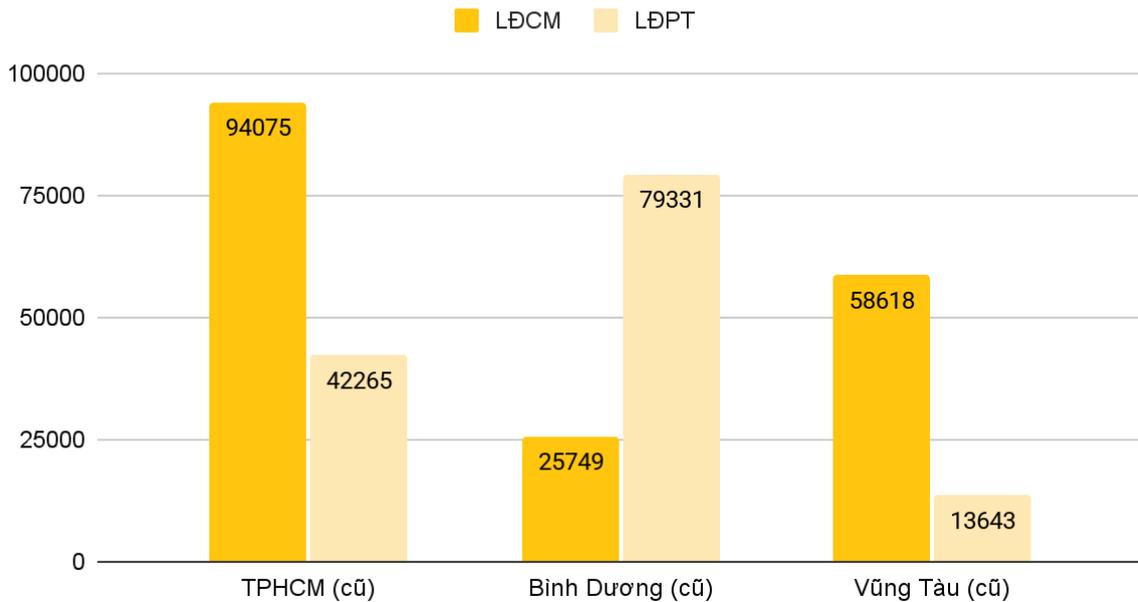
### 3.3. Cầu lao động theo trình độ

Cơ cấu trình độ của cầu lao động năm 2025 cho thấy thị trường đang đi theo hướng “nâng chuẩn”, nhưng vẫn giữ dư địa lớn cho lao động phổ thông. Trên toàn vùng, doanh nghiệp tuyển 178.443 lao động chuyên môn (LĐCM) và 135.238 lao động phổ thông (LĐPT). Nhóm LĐPT này trải rộng từ lực lượng phổ thông có kinh nghiệm nhưng chưa có bằng cấp, chứng chỉ đến nhóm đảm nhiệm những vị trí giản đơn được ghi nhận trong các vị trí ngành nghề.

Ở cấp địa bàn, TP.HCM (cũ) có nhu cầu LĐCM rất lớn với 94.075 người, gấp hơn hai lần so với 42.265 LĐPT, thể hiện đặc thù kinh tế dịch vụ – công nghệ – tài chính đòi hỏi kỹ năng cao. Bình Dương (cũ), ngược lại, có nhu cầu LĐPT chiếm ưu thế với 79.331 người, trong khi nhu cầu LĐCM là 25.749, phản ánh đặc thù sản xuất dây chuyền và công nghiệp chế biến – chế tạo. Bà Rịa Vũng Tàu (cũ) sở hữu mô hình đặc thù khi nhu cầu LĐCM ở mức 58.618, cao hơn nhiều so với 13.643 LĐPT, phù hợp đặc điểm ngành logistics – cảng, cơ khí – kỹ thuật, khai thác – dầu khí và dịch vụ chất lượng cao. Cơ cấu này cho thấy thị trường lao động TP.HCM (mới) đang bước vào giai đoạn tăng tốc hiện đại hóa, nơi nhu cầu kỹ năng chuyên môn trở nên cấp thiết, nhưng lực lượng LĐPT vẫn giữ vai trò quan trọng trong toàn chuỗi sản xuất – dịch vụ.

*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).*

## CẦU LAO ĐỘNG THEO TRÌNH ĐỘ



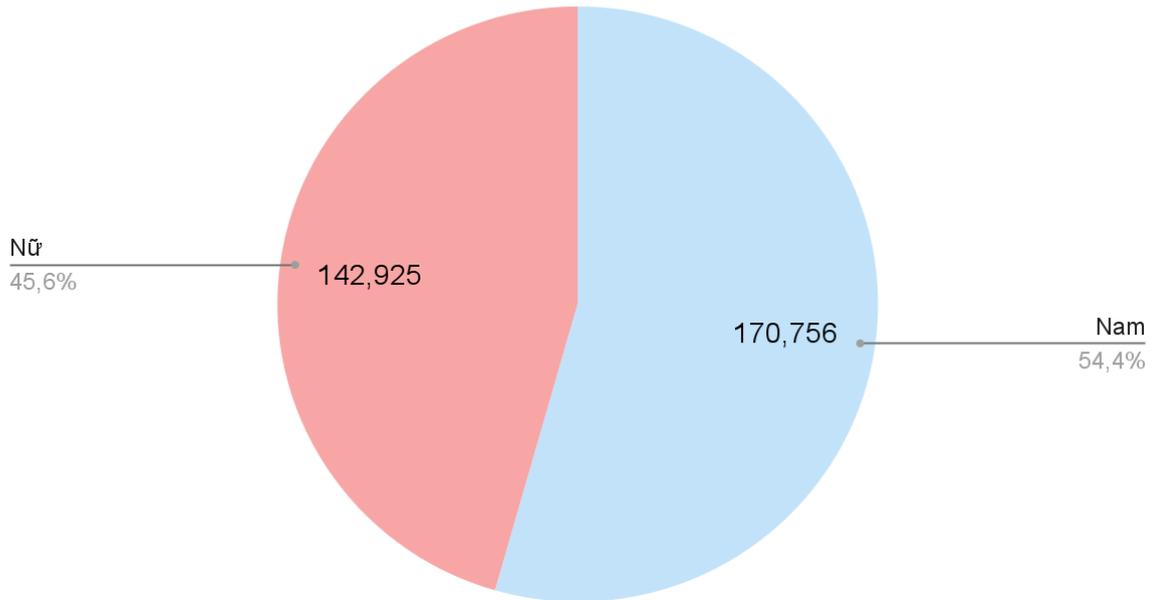
### 3.4. Cầu lao động theo giới tính

Về giới tính, tổng nhu cầu tuyển dụng 313.681 vị trí trong năm 2025 thiên về nam với 170.756 lao động nam (54,44%), trong khi nhu cầu dành cho lao động nữ là 142.925 người (45,56%). Mẫu hình này phản ánh đúng đặc thù của ba địa bàn: Bình Dương (cũ) và Bà Rịa Vũng Tàu (cũ) có nhiều ngành nghề đòi hỏi sức bền, ca kíp và kỹ năng vận hành thiết bị – phù hợp hơn với lao động nam, như vận hành dây chuyền, cơ khí – kỹ thuật, logistics – kho bãi – vận tải, khai thác cảng biển và một số nghề công trình. TP.HCM (cũ) tuy có tỷ trọng nhu cầu lao động nữ lớn hơn trong các lĩnh vực dịch vụ – thương mại – chăm sóc khách hàng – giáo dục – văn phòng, nhưng mức tăng của nhóm ngành kỹ thuật – logistics – công nghệ vẫn khiến cầu chung của toàn vùng nghiêng về nam.

Khi so với cung lao động năm 2025 – nơi nữ chiếm 54,04% lực lượng tìm việc – có thể thấy lệch pha giới tính xuất hiện rõ ở các phân khúc kỹ thuật và logistics. Điều này đòi hỏi hệ thống DVVL tăng cường tư vấn hướng nghiệp theo điều kiện và năng lực giới, đồng thời khuyến khích doanh nghiệp xây dựng mô tả công việc trung tính giới, hợp lý hóa điều kiện ca kíp, ứng dụng thiết bị hỗ trợ để mở rộng cơ hội cho lao động nữ trong các lĩnh vực có cầu cao.

*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).*

**CẦU LAO ĐỘNG THEO GIỚI TÍNH**



**3.5. Cầu lao động theo nhóm ngành nghề/vị trí**

Cơ cấu cầu theo nhóm ngành nghề của năm 2025 thể hiện sự phân hóa rõ nét, cho thấy nền sản xuất – dịch vụ của TP.HCM (mới) vận hành trên một lớp nhu cầu rộng ở nhóm lao động phổ thông (giản đơn), với 124.897 vị trí (39,82%). Đây là lực lượng đảm nhiệm các công việc giản đơn của công nghiệp chế biến, dịch vụ cơ bản và hệ thống nhà hàng – khách sạn – bán lẻ – F&B, tạo bộ đỡ cho các nhóm kinh nghiệm, kỹ năng và chuyên môn cao trong chuỗi vận hành của toàn vùng.

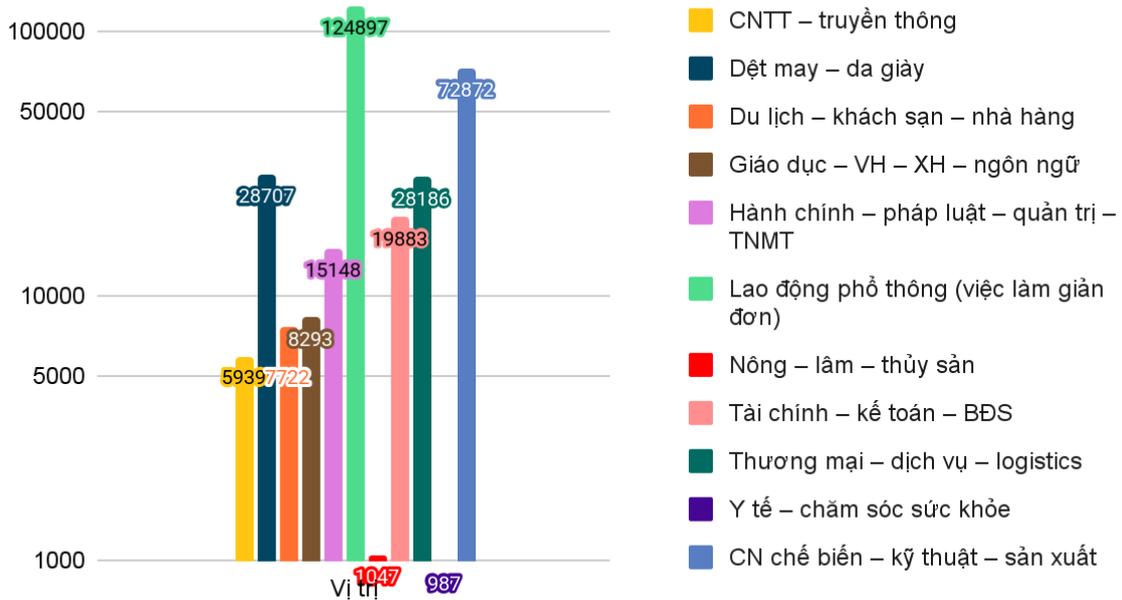
Nhóm công nghiệp chế biến – kỹ thuật – sản xuất đứng thứ hai với 72.872 lao động (23,23%), thể hiện nhu cầu lớn về lao động vận hành máy móc, thợ kỹ thuật, QA/QC cơ bản, đặc biệt tại Bình Dương (cũ) và các khu sản xuất trọng điểm của TP.HCM (cũ). Khối thương mại – dịch vụ – logistics có nhu cầu 28.186 người (8,99%), phản ánh sự phát triển mạnh của bán lẻ, thương mại điện tử, dịch vụ giao hàng, kho bãi và luân chuyển hàng hóa.

Các nhóm tài chính – kế toán – bất động sản (6,34%), hành chính – pháp luật – quản trị – Tài nguyên môi trường (4,83%), du lịch – khách sạn – nhà hàng (2,46%) tiếp tục là trục việc làm ổn định tại TP.HCM (cũ) và Vũng Tàu (cũ). Dù chiếm tỷ trọng thấp hơn, các ngành CNTT – truyền thông (1,89%), giáo dục – văn hóa – xã hội (2,64%), y

*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).*

tế – chăm sóc sức khỏe (0,31%) có tính chiến lược cao, phục vụ cho quá trình chuyển đổi số, dịch vụ chất lượng và phát triển kinh tế tri thức, các lĩnh vực được dự báo sẽ tăng mạnh trong những năm sau.

## CẦU LAO ĐỘNG THEO VỊ TRÍ VIỆC LÀM



### 3.6. So sánh cung – cầu và nhận diện các “điểm lệch pha”

So sánh cung – cầu năm 2025 cho thấy thị trường đang trong trạng thái cầu vượt cung khá rõ: nhu cầu tuyển dụng 313.681 vị trí cao hơn đáng kể so với 191.790 người tìm việc, tức doanh nghiệp đang trong tình trạng thiếu hụt lao động tổng thể. Tuy nhiên, sự mất cân đối thể hiện ở các lớp cấu trúc chi tiết còn rõ ràng hơn tổng số.

Về trình độ, cầu 178.443 LĐCM và 135.238 LDPT trong khi cung có “đỉnh lớn” ở THPT – THCS (hơn 53%) và tỷ lệ sơ cấp/chứng chỉ chỉ 8,20%, cho thấy doanh nghiệp đang cần kỹ năng thực hành, đáp ứng công việc nhanh, nhưng nguồn cung lại thiếu nhân lực qua đào tạo nghề ngắn hạn.

Về giới tính, cầu thiên nam (54,44%) trong khi cung thiên nữ (54,04%) tạo ra khe hở giới trong các ngành kỹ thuật – sản xuất – logistics; nếu không có cơ chế tư vấn chuyên hướng và cải thiện điều kiện lao động phù hợp giới, nhiều doanh nghiệp sẽ tiếp tục thiếu ứng viên.

*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).*

Về ngành nghề, cung tập trung lớn ở công nghiệp chế biến – chế tạo (28,10%) và dệt may – da giày – gỗ (20,38%), trong khi cầu của thị trường lại tăng nhanh ở các nhóm dịch vụ chất lượng – logistics – công nghệ, dẫn đến nguy cơ dư cung cục bộ ở một số ngành truyền thống và thiếu cung ở các ngành mới.

Từ góc độ quản lý nhà nước, những điểm lệch pha này là cảnh báo quan trọng cho công tác tư vấn nghề, đào tạo ngắn hạn, kết nối việc làm và chính sách liên kết vùng nhằm bảo đảm sự cân bằng cho toàn thị trường.

### **4. Dự báo thị trường lao động năm 2026**

#### **4.1. Xu hướng tổng cung – cầu lao động năm 2026**

Dựa trên toàn bộ dữ liệu thị trường năm 2025 và chu kỳ nhiều năm, có thể dự báo năm 2026 thị trường lao động của Thành phố Hồ Chí Minh (mới) vẫn duy trì trạng thái “cầu vượt cung”. Năm 2025, tổng số 313.681 vị trí tuyển dụng cao hơn nhiều so với 191.790 người tìm việc, phản ánh mức độ “khát lao động” của doanh nghiệp trong cả ba khu vực TP.HCM (cũ) – Bình Dương (cũ) – Bà Rịa Vũng Tàu (cũ). Bước sang năm 2026, xu hướng này nhiều khả năng chưa giảm, khi ba động lực chính vẫn tiếp tục duy trì: (1) các dự án FDI, đặc biệt tập trung tại Bình Dương (cũ) và khu vực cảng biển Vũng Tàu, vẫn trong chu kỳ giải ngân – mở rộng sản xuất; (2) TP.HCM (cũ) tiếp tục củng cố vai trò trung tâm dịch vụ – tài chính – thương mại – logistics của cả nước, kéo theo nhu cầu lớn về lao động chuyên môn và lao động phổ thông; (3) các định hướng phát triển kinh tế – xã hội giai đoạn 2025–2030 cho thấy nhu cầu nhân lực sẽ duy trì tăng, nhất là trong các ngành dịch vụ chất lượng cao, công nghệ, công nghiệp chế biến và logistics.

Ở chiều cung, mô hình biến động sau Tết hằng năm cho thấy nguồn cung ngắn hạn sẽ có sự dịch chuyển, ít nhiều tác động trực tiếp đến chênh lệch cầu – cung đang tồn tại. Hơn nữa, các hạn chế của nguồn cung năm 2025 vẫn chưa được khắc phục ngay, bao gồm tỷ lệ lao động có nghề ngắn hạn thấp (chỉ 8,20%), lực lượng trên 45 tuổi còn lớn (39.135 người, 20,41%), và sự lệch pha giới tính giữa cung thiên nữ (54,04%) và cầu thiên nam (54,44%). Do đó, trong nửa đầu, và năm 2026, tình trạng thiếu hụt lao động đúng chuẩn vẫn là thách thức lớn, đặc biệt trong các ngành cần kỹ năng thực hành, tác phong công nghiệp và khả năng làm việc ca kíp.

Ngoài ra, xu hướng tuyển dụng trực tuyến, chiếm gần 76% tổng số doanh nghiệp tuyển dụng năm 2025 (22.747/29.907), được dự báo tiếp tục chiếm ưu thế tuyệt đối trong năm 2026, nhất là đối với các vị trí văn phòng – dịch vụ – công nghệ. Điều này đồng nghĩa hệ thống DVVL cần tăng cường chuẩn hóa hồ sơ số, tư vấn kỹ năng phỏng vấn

*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).*

trực tuyến và nâng cao mức độ sẵn sàng của người lao động trong môi trường tuyển dụng số.

## 4.2. Dự báo theo khu vực và theo nhóm ngành nghề

Xét theo không gian địa lý, TP.HCM (cũ), Bình Dương (cũ) và Bà Rịa Vũng Tàu (cũ) vẫn giữ nguyên mô hình phân bố cầu như năm 2025, trong đó TP.HCM (cũ) 136.340, Bình Dương (cũ) 105.080, và Vũng Tàu 72.261 vị trí. Do đó, năm 2026 được dự báo tiếp tục duy trì cấu trúc này. Tại TP.HCM, nhu cầu nhân lực tiếp tục tập trung vào các nhóm văn phòng – tài chính – CNTT – thương mại điện tử – bán lẻ – F&B – du lịch – chăm sóc khách hàng. Xu hướng mở rộng hoạt động thương mại – dịch vụ và phục hồi tiêu dùng nội địa sau Tết là yếu tố thúc đẩy tăng cầu rõ nhất tại thành phố. Tại Bình Dương (cũ), cầu lao động phổ thông và lao động vận hành dây chuyền vẫn duy trì ở mức cao. Năm 2025, địa bàn này đã tuyển 79.331 LĐPT (theo trình độ) và 25.749 LĐCM, và mô hình này dự kiến lặp lại trong năm 2026 khi các nhà máy sản xuất tăng tốc hoàn thành đơn hàng đầu năm. Đối với Bà Rịa Vũng Tàu (cũ), năm 2026 được dự báo là giai đoạn quan trọng cho ngành cảng biển – logistics – vận tải – dịch vụ hỗ trợ cảng, khi các tuyến hàng hải, dự án logistics và hoạt động cảng Cái Mép – Thị Vải bước vào mùa cao điểm. Với cơ cấu năm 2025, trong đó 58.618 LĐCM được tuyển, Vũng Tàu sẽ tiếp tục nghiêng mạnh về nhu cầu LĐCM kỹ năng cao, đặc biệt trong vận hành kho bãi, logistics cảng, kỹ thuật hàng hải và du lịch biển.

Xét theo nhóm ngành nghề, xu hướng 2025 cho thấy thứ tự ưu tiên trong năm 2026 không thay đổi: lao động giản đơn (39,82%), công nghiệp chế biến – kỹ thuật (23,23%), thương mại – dịch vụ – logistics (8,99%), và các nhóm chuyên môn cao như tài chính – kế toán – bất động sản (6,34%), hành chính – pháp luật – quản trị (4,83%), CNTT – truyền thông (1,89%), giáo dục – xã hội (2,64%), và y tế – chăm sóc sức khỏe (0,31%). Những ngành này đều có tiền đề tăng trưởng từ năm 2025 và sẽ tiếp tục mở rộng nhu cầu trong năm 2026, đặc biệt các ngành dịch vụ chất lượng cao, logistics – kho bãi – vận tải, thương mại điện tử, tài chính – kế toán – CNTT và du lịch – khách sạn – nhà hàng.

## 4.3. Những thách thức của thị trường lao động trong năm 2026

Mặc dù triển vọng năm 2026 tích cực về số lượng vị trí tuyển dụng, thị trường lao động vẫn đối mặt nhiều thách thức mang tính cấu trúc, kéo dài từ năm 2025. Thách thức lớn nhất là nguy cơ “cung cầu chưa tương thích”, do mức độ lệch pha giữa năng lực người lao động và yêu cầu doanh nghiệp còn lớn. Cơ cấu cung năm 2025 cho thấy lực

*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).*

lượng tìm việc tập trung nhiều ở các trình độ THPT – THCS (hơn 53%), trong khi doanh nghiệp cần tới 178.443 LĐCM với kỹ năng thực hành, kỹ thuật và nghiệp vụ rõ ràng. Tỷ lệ sơ cấp/chứng chỉ nghề quá thấp (8,20%) khiến nhiều ứng viên không đáp ứng yêu cầu, đáp ứng công việc nhanh, làm giảm đáng kể tỷ lệ chuyển đổi việc làm, vốn chỉ đạt bình quân 11,47% năm 2025.

Một thách thức quan trọng khác là cạnh tranh thu hút và giữ chân lao động, nhất là tại Bình Dương (cũ) – nơi cầu LĐPT lớn nhưng biến động lao động sau Tết luôn cao. Doanh nghiệp cần tăng lương thưởng, cải thiện điều kiện làm việc và chính sách phúc lợi để giữ người; nếu không điều chỉnh kịp, nguy cơ thiếu hụt LĐPT và LĐ kỹ thuật trong năm 2026 hoàn toàn có khả năng xảy ra. Ngoài ra, cạnh tranh nhân lực chất lượng cao ngày càng gay gắt trong các lĩnh vực CNTT – dữ liệu – logistics cao cấp – tài chính. Đây là nhóm ngành có nhu cầu tăng mạnh và liên tục, nhưng nguồn cung lại hạn chế và có xu hướng dịch chuyển sang các khu vực có điều kiện tốt hơn. Trong khi đó, lực lượng lớn tuổi chiếm 20,41% gặp khó khăn trong thích ứng yêu cầu kỹ năng số, còn lực lượng trẻ lại biến động nhanh, khiến thị trường luôn trong trạng thái căng thẳng nhân lực. Các yếu tố này đều tạo sức ép lớn lên hệ thống DVVL trong việc tư vấn, phân luồng, đào tạo ngắn hạn và điều phối thông tin thị trường.

#### **4.4. Phương hướng nhiệm vụ của Trung tâm DVVL TP.HCM**

Trước các xu hướng và thách thức nêu trên, nhiệm vụ của Trung tâm DVVL TP.HCM trong năm 2026 tập trung vào bốn định hướng lớn:

Thứ nhất, nâng cao năng lực dự báo ngắn hạn theo tháng và quý, bám sát biến động thị trường sau Tết, thời điểm nhu cầu tuyển dụng và dịch chuyển việc làm tăng mạnh để chủ động chuẩn bị nguồn cung phù hợp, nhất là nhóm LĐPT và LĐCM thuộc dịch vụ, logistics và công nghiệp chế biến.

Thứ hai, đẩy mạnh tư vấn định hướng nghề nghiệp và đào tạo nghề ngắn hạn, tận dụng dữ liệu 2025 về lệch pha cung – cầu để thiết kế các khóa đào tạo, đáp ứng công việc nhanh như thao tác thiết bị, an toàn lao động, kỹ năng số nền tảng và tác phong công nghiệp, qua đó nâng cao khả năng đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp.

Thứ ba, tăng cường hiệu quả kênh tuyển dụng trực tuyến, đồng bộ hóa hồ sơ số, phòng vấn online và đánh giá kỹ năng, nhằm đáp ứng nhu cầu của hơn 22.000 doanh nghiệp đã quen với tuyển dụng trực tuyến trong năm 2025. Điều này đặc biệt quan trọng khi quy trình tuyển dụng số hóa ngày càng phổ biến và là kênh chủ đạo của các ngành dịch vụ – văn phòng – công nghệ.

*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).*

# PHÂN TÍCH, DỰ BÁO THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG TP.HCM

Thứ tư, tăng cường điều phối giữa các khu vực TP.HCM (cũ) – Bình Dương (cũ) – Bà Rịa Vũng Tàu (cũ), điều tiết dòng lao động từ khu vực dư cung sang khu vực thiếu cung, nhất là từ nhóm ngành truyền thống sang logistics – cảng – dịch vụ chất lượng cao. Việc kết hợp các giải pháp trên sẽ giúp Trung tâm DVVL đóng vai trò “nhạc trưởng” trong kết nối thị trường, nâng hiệu quả giới thiệu việc làm và góp phần bảo đảm cân bằng cung – cầu ngay từ những tháng đầu năm 2026.

## TRUNG TÂM DỊCH VỤ VIỆC LÀM THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH



### Trụ sở chính



153 Xô Viết Nghệ Tĩnh,  
Phường Gia Định,  
Thành phố Hồ Chí Minh



(028) 3.899.2198



sanvieclamhcm@gmail.com

### Trụ sở 2

369 Đại Lộ Bình Dương,  
Phường Thuận Giao,  
Thành phố Hồ Chí Minh

(0274) 3.899.019

phonggtvlbd@gmail.com

### Trụ sở 3

764 Cách Mạng Tháng  
Tám, Phường Bà Rịa,  
Thành phố Hồ Chí Minh

(0254) 3.738.750

ttdvvl.snv@tphcm.gov.vn

*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).*