

Báo cáo thị trường lao động Q.2025

# Thực trạng tâm lý người lao động hiện nay và Sự gián đoạn kết nối giữa cung - cầu lao động trên thị trường



# Mục Lục

A Tổng quan về bối cảnh và báo cáo

B Người lao động bị cắt giảm nhân sự

C Người lao động ở lại công ty sau cắt giảm nhân sự

D Thị trường lao động Việt Nam:  
Mắc kẹt giữa những nhát cắt và kỳ vọng hồi phục

E Nhận định từ kết quả phân tích khảo sát &  
đề xuất từ Vieclam24h

F Phụ lục

# A Tổng quan về bối cảnh và báo cáo



# I. Tổng quan về bối cảnh

## 1. Những cơn sóng sa thải nửa đầu năm 2025

Trong nửa đầu năm 2025, làn sóng sa thải tiếp tục lan rộng trên toàn cầu và tại Việt Nam, ảnh hưởng nghiêm trọng đến nhiều ngành nghề, đặc biệt là **Sản xuất, Bán lẻ, Tài chính, Công nghệ**.

- Ngành **Bán lẻ toàn cầu** ghi nhận hơn **64.000 việc làm bị cắt giảm**, riêng tháng 4 đã có **7.235 người mất việc** - tăng 77% so với cùng kỳ năm 2024, do ảnh hưởng từ thương mại điện tử, tự động hóa và AI.
- Ngành **Công nghệ toàn cầu**, bao gồm cả Việt Nam, đã cắt giảm **72.000 lao động** chỉ trong 6 tháng đầu năm. Dù con số này giảm 28% so với năm ngoái, mức độ ảnh hưởng vẫn rất lớn.
- Ở ngành **Ngân hàng**, năm 2024 Việt Nam ghi nhận hơn **2.500 nhân sự bị tinh giản** từ 8 ngân hàng lớn - và xu hướng này vẫn được tiếp tục kéo dài trong năm nay.
- Ở lĩnh vực **Sản xuất**, nhiều khu công nghiệp báo cáo các đợt cắt giảm quy mô lớn trong các ngành dệt may, da giày, lắp ráp điện tử dù hiện chưa có thống kê tổng hợp toàn quốc.



# I. Tổng quan về bối cảnh

## 2. Áp lực tâm lý thời hậu sa thải: Khi bất ổn nghề nghiệp trở thành nỗi ám ảnh chung

Song hành cùng làn sóng sa thải là những hệ quả tâm lý nặng nề. **“layoff anxiety” - nỗi lo bị sa thải** - là trạng thái **căng thẳng, lo lắng kéo dài, thậm chí ám ảnh, xuất phát từ nguy cơ bị mất việc** do các yếu tố khách quan như khủng hoảng kinh tế hoặc tái cấu trúc doanh nghiệp. Tình trạng này có thể kéo theo hàng loạt ảnh hưởng tiêu cực đến cả sức khỏe thể chất lẫn tinh thần: **mất ngủ, mệt mỏi, rối loạn tiêu hóa, suy giảm động lực, cảm xúc bất ổn hoặc trầm cảm - tác động không chỉ đến người ra đi mà cả những người ở lại.**

Trên LinkedIn, mạng xã hội của Người lao động và nhà tuyển dụng, xu hướng chia sẻ trải nghiệm sau layoff, tìm việc mới và lời khuyên vượt khủng hoảng ngày càng phổ biến. Ngay cả những nhân sự giàu kinh nghiệm, từng tin rằng mình “miễn nhiễm với layoff”, cũng không tránh khỏi bị ảnh hưởng. **Chưa bao giờ khái niệm “layoff anxiety” lại hiện diện rõ rệt và được nhắc đến rộng rãi tại Việt Nam như thời điểm này - dù bằng nhiều cách gọi khác nhau, nhưng cùng phản ánh một thực tế chung: Người lao động đang chịu áp lực tâm lý ngày càng lớn trước bất ổn nghề nghiệp.**

**Vậy điều gì đang thực sự diễn ra trong tâm lý Người lao động Việt Nam? Họ phản ứng ra sao với thông tin bị sa thải? Họ lo lắng, suy sụp hay giữ được sự bình thản và nhìn ra cơ hội?**

Báo cáo lần này của Vieclam24h sẽ:

- Đưa ra góc nhìn tổng quan về tâm lý, động lực và kỳ vọng của Người lao động, đặc biệt nhóm chịu ảnh hưởng trực tiếp bởi cắt giảm nhân sự;
- Phân tích khó khăn tuyển dụng của Doanh nghiệp trong bối cảnh hiện nay;
- Từ đó, đưa ra những đề xuất và giải pháp nhằm thu hẹp khoảng cách cung - cầu lao động, hỗ trợ Doanh nghiệp và Người lao động kết nối hiệu quả hơn trong giai đoạn nhiều biến động

## II. Phương thức thực hiện báo cáo

Báo cáo được xây dựng dựa trên kết quả phân tích từ khảo sát với gần **3,000 người tham dự (bao gồm Người lao động và Doanh nghiệp)** tại Việt Nam. Đối tượng tham gia khảo sát đa dạng về ngành nghề, quy mô tổ chức và cấp bậc công việc.

Khảo sát được tiến hành trong khoảng thời gian từ ngày 28/5/2025 đến 28/6/2025 thông qua hệ sinh thái số của Vieclam24h. Dữ liệu được thu thập ẩn danh và sử dụng theo đúng quy định của Nghị định 13/2023/NĐ-CP về bảo vệ dữ liệu cá nhân, chỉ phục vụ mục đích phân tích và xây dựng báo cáo.



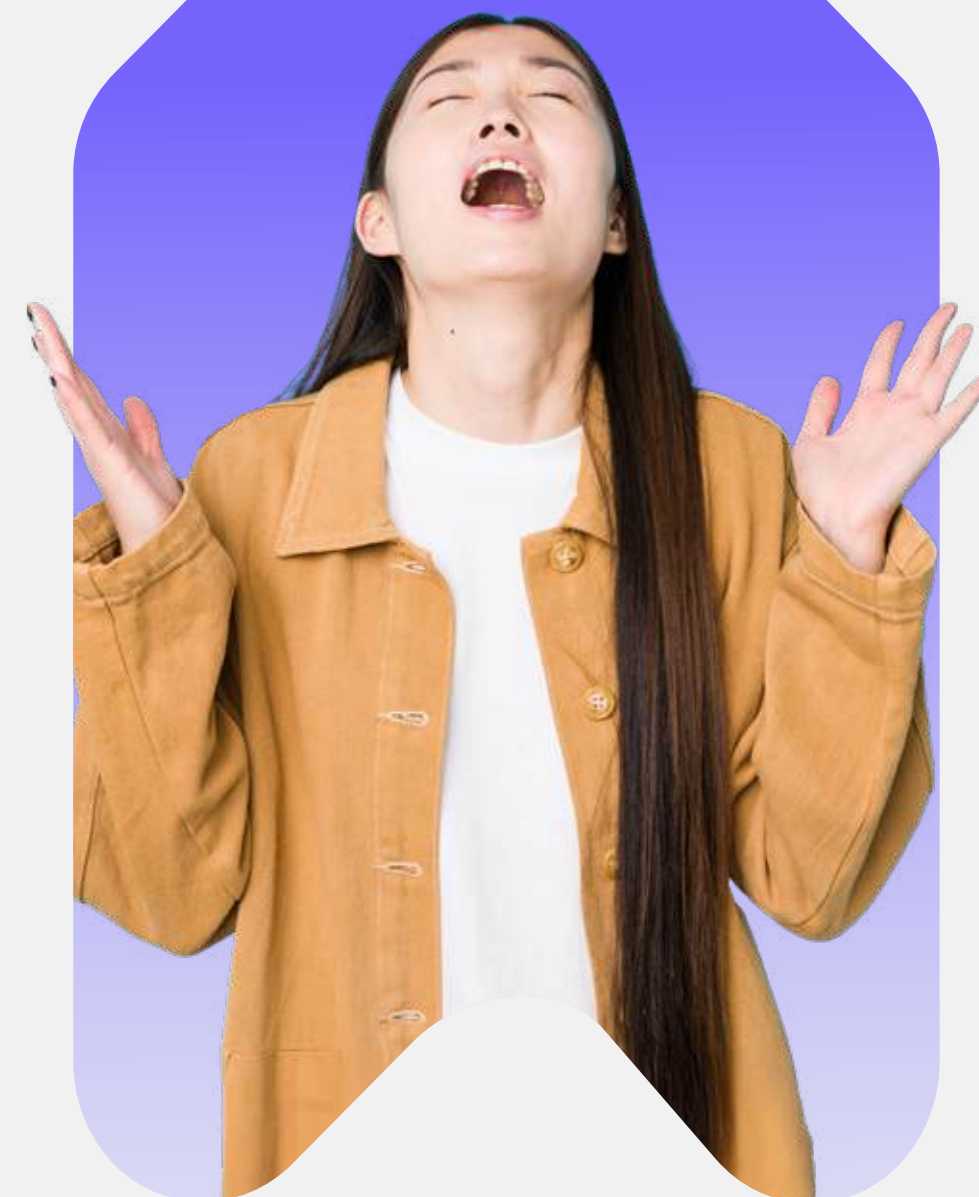
## III. Tuyên Bố Giới Hạn Trách Nhiệm

Thông tin trong “**Thực trạng tâm lý Người lao động hiện nay và sự gián đoạn kết nối giữa cung - cầu lao động trên thị trường**” được Vieclam24h tổng hợp, phân tích từ phản hồi của hơn **2,000** Người lao động từ nhiều độ tuổi, vị trí, ngành nghề, v.v. và gần 1,000 Doanh nghiệp từ nhiều lĩnh vực và quy mô trong giai đoạn **tháng 5 và tháng 6 năm 2025**.

Dù được thu thập và phân tích một cách chi tiết, minh bạch, báo cáo của Vieclam24h không phản ánh toàn bộ bức tranh thị trường lao động. Do đó, nội dung báo cáo chỉ mang tính tham khảo, giúp Người lao động và Doanh nghiệp có góc nhìn về xu hướng tuyển dụng tại thời điểm hiện tại.

Tất cả thông tin trong báo cáo không được sao chép một phần hoặc toàn bộ khi chưa có sự đồng thuận bằng văn bản từ Vieclam24h  
Nền tảng việc làm Vieclam24h.

# B Người lao động bị ảnh hưởng bởi cắt giảm nhân sự



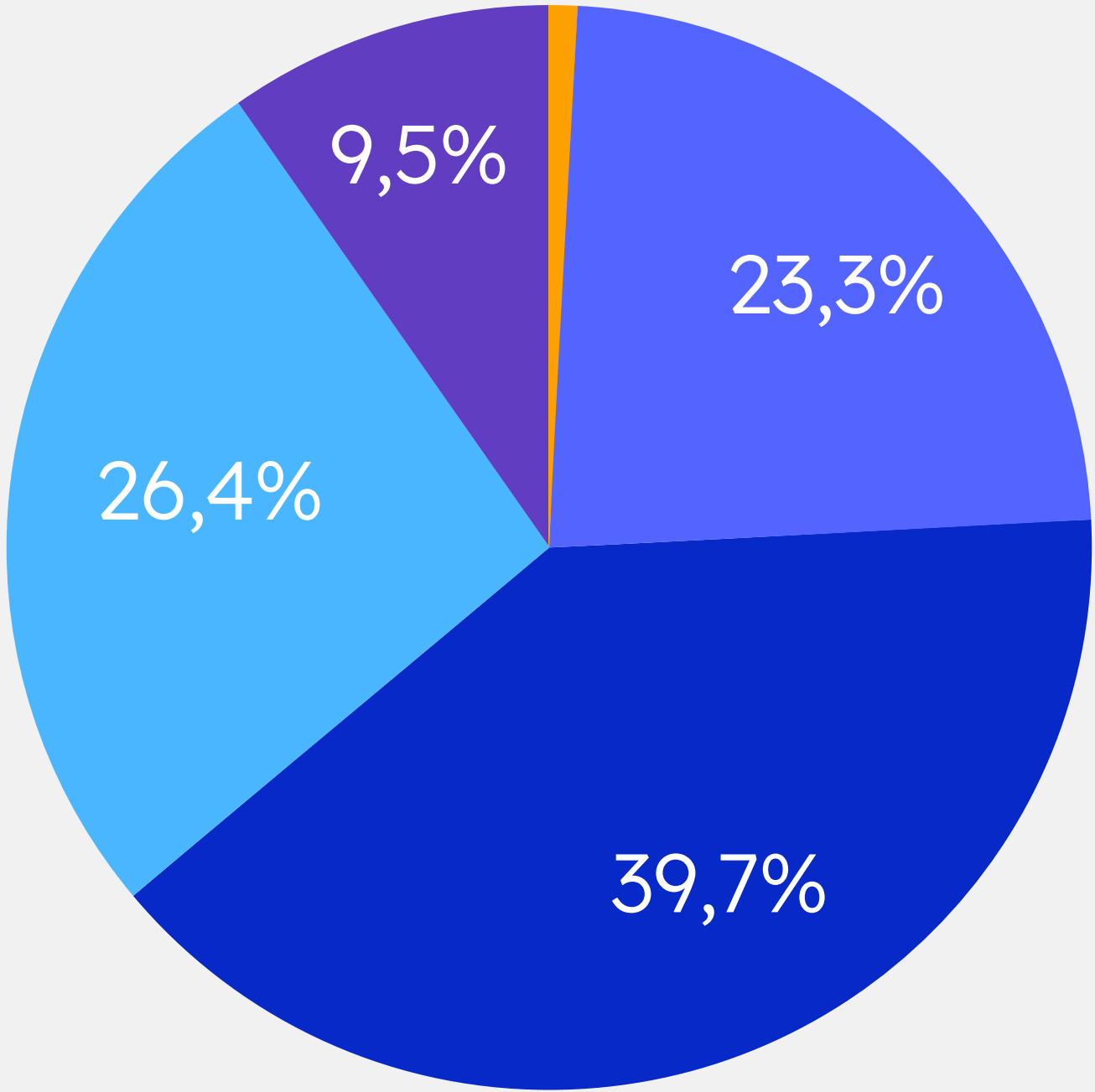
# I. Ai là những người bị ảnh hưởng nặng nề nhất?

Các đợt cắt giảm nhân sự không chỉ là những con số thống kê; chúng để lại những vết sẹo sâu sắc về tâm lý và tạo ra hành trình tái hòa nhập đầy cam go cho Người lao động.

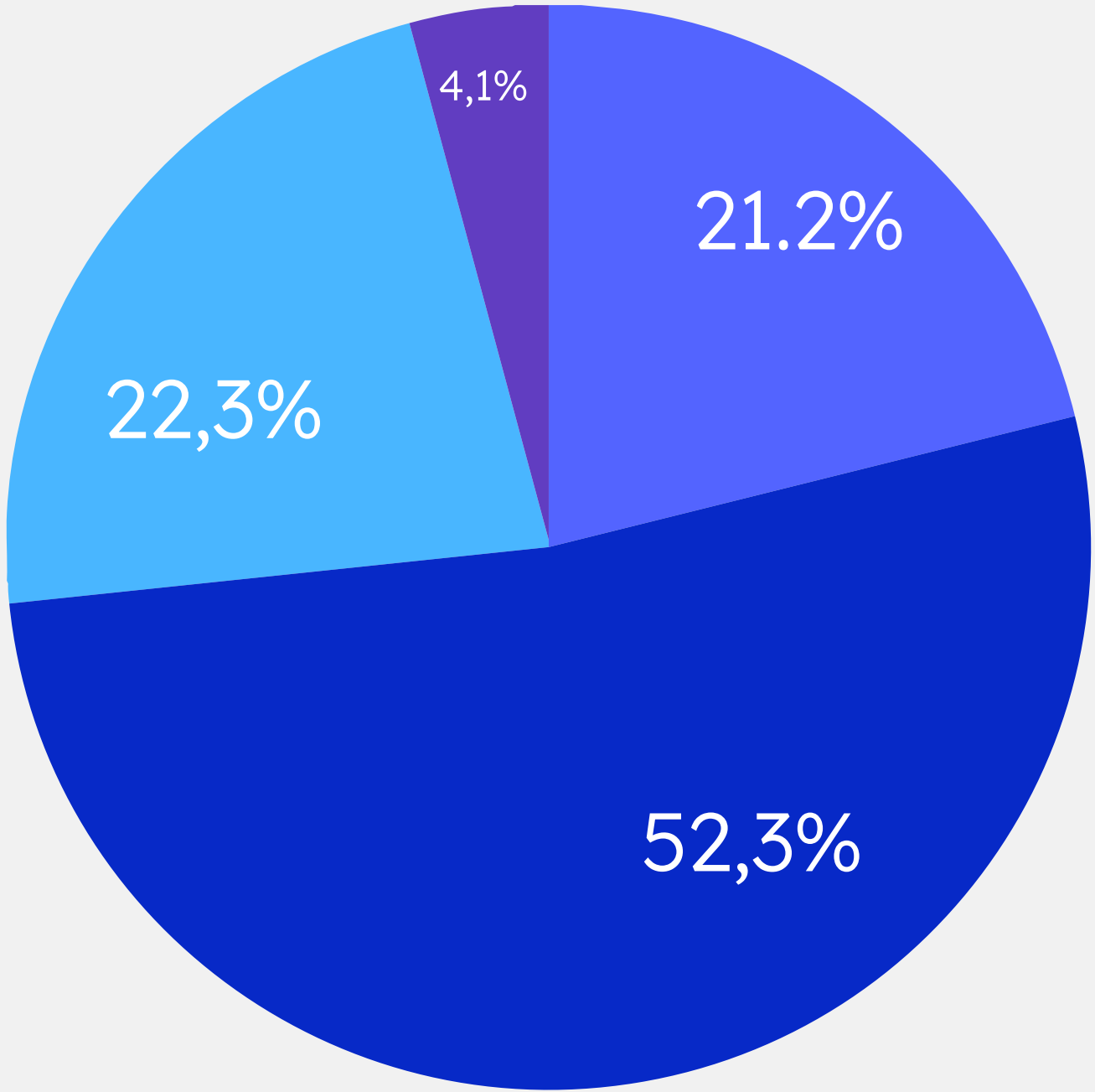
## 1.Theo độ tuổi

**Nhóm chịu ảnh hưởng nặng nề nhất:** Nhìn qua về kết quả khảo sát, việc đối chiếu tỷ trọng trong nhóm phải rời đi và nhóm ở lại cho thấy, nhóm **45 - 54 tuổi** và **35 - 44 tuổi** là những nhóm bị cắt giảm không tương xứng nhiều nhất. Đặc biệt, tỷ lệ cắt giảm của nhóm tuổi 45 - 54 là **9,5%**, trong khi tỷ lệ ở lại chỉ có **4,1%**. Nhóm **trên 55 tuổi** gần như không còn xuất hiện trong nhóm lao động được giữ lại. Điều này có thể phản ánh xu hướng **ưu tiên giữ lại lao động trẻ và trung niên** có sức khỏe và khả năng thích ứng tốt hơn với sự thay đổi công nghệ và môi trường làm việc. Tỷ trọng nhóm **18-24 tuổi** cũng thấp hơn nhẹ sau cắt giảm cho thấy nhóm lao động mới đi làm (thực tập sinh, vừa tốt nghiệp) cũng đang được lựa chọn khi các Doanh nghiệp thực hiện tinh gọn bộ máy.

**Nhóm ít bị ảnh hưởng nhất:** Từ khảo sát, có thể nhận thấy nhóm **25 - 34 tuổi** có tỷ trọng trong nhóm nhân sự ở lại (**52,3%**) cao hơn **12,6%** so với tỷ lệ cắt giảm (**39,7%**). Đây dường như là nhóm ít bị ảnh hưởng không tương xứng nhất và có thể được ưu tiên giữ chân hơn cả.



Độ tuổi Người lao động tham gia khảo sát bị ảnh hưởng bởi cắt giảm



Độ tuổi Người lao động tham gia khảo sát ở lại sau khảo sát

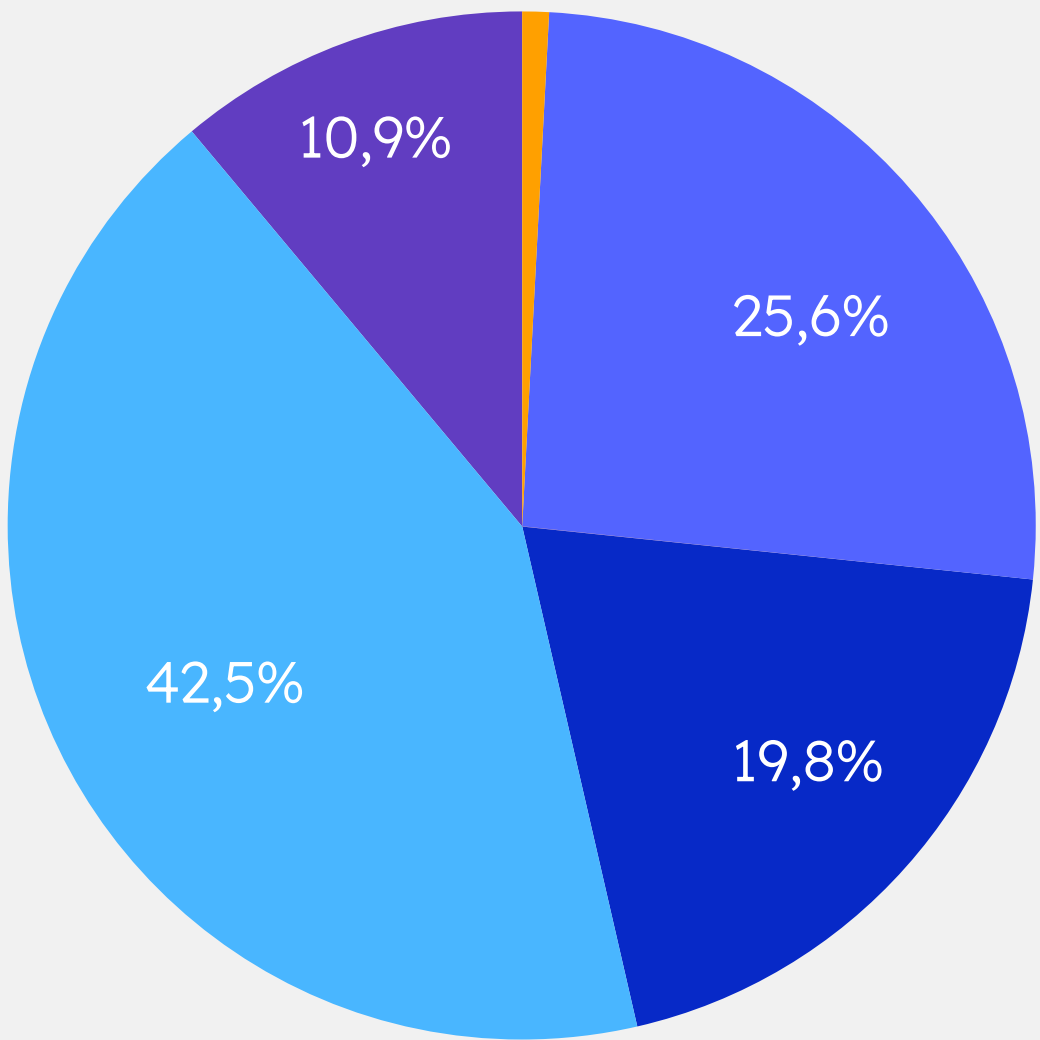
# I. Ai là những người bị ảnh hưởng nặng nề nhất?

## 2. Theo cấp bậc

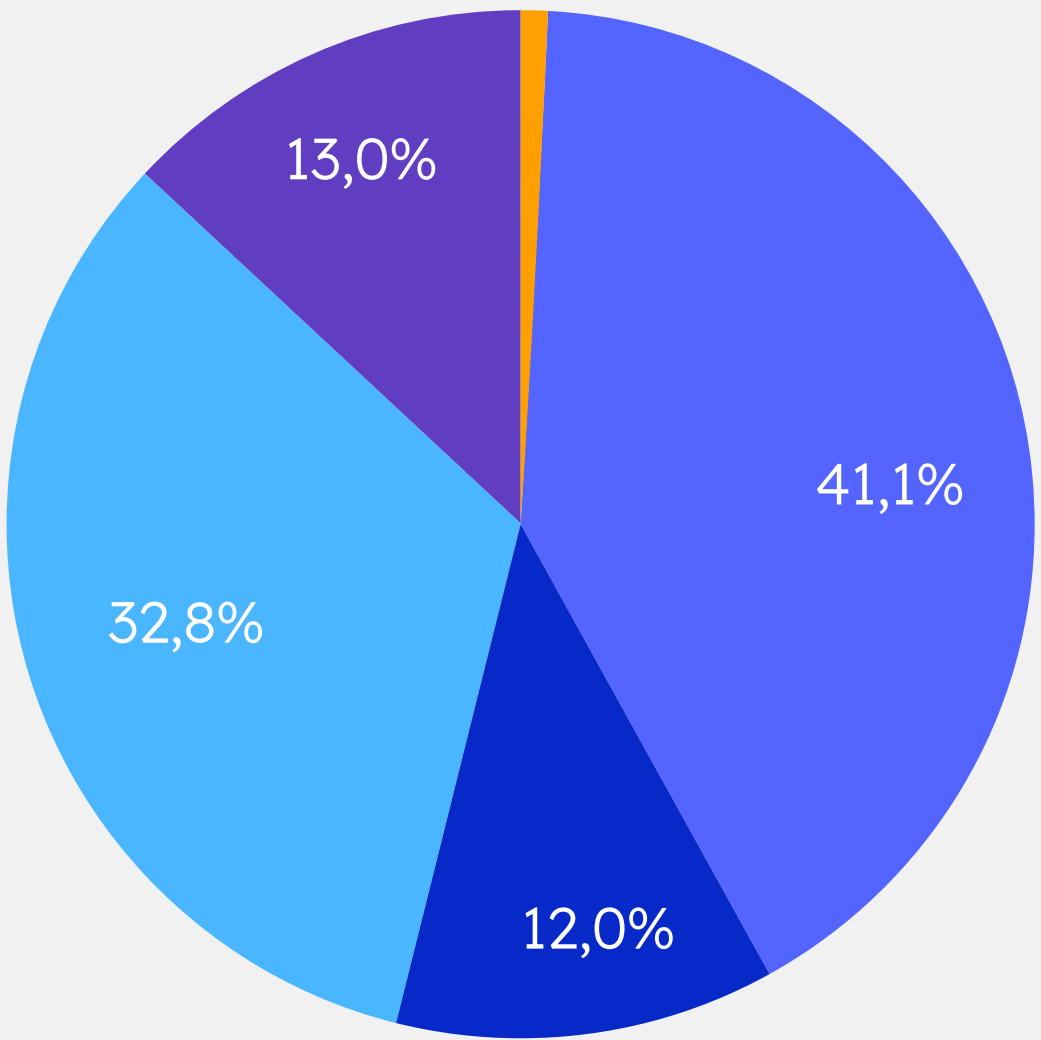
Doanh nghiệp dường như có xu hướng **tinh gọn bộ máy từ dưới lên**, với nhân sự cấp thấp là đối tượng bị ảnh hưởng nặng nề nhất.

**Nhân sự cấp thấp chịu ảnh hưởng nặng nề:** Tỷ trọng của **Cấp bậc Nhân viên chính thức** và **Mới bắt đầu đi làm (Entry-level)** trong nhóm nhân sự phải rời đi cao hơn đáng kể so với tỷ trọng của họ trong nhóm người được giữ lại. Cụ thể, **Nhân viên** chiếm **42,5%** trong số nhân sự phải rời đi (cao hơn 9,7% so với nhóm ở lại, **32,8%**). **Mới bắt đầu** chiếm **19,8%** trong số nhân sự phải rời đi, trong khi chỉ còn **12,0%** ở nhóm ở lại (chênh lệch -7,8 điểm phần trăm). Điều này cho thấy các cấp bậc này chịu tác động của cắt giảm nhân sự một cách không tương xứng, tức là họ có nguy cơ phải rời đi cao hơn so với các cấp bậc khác khi xét trên tỷ lệ người được giữ lại. Đây thường là các vị trí thực thi, ít kinh nghiệm hoặc dễ thay thế.

**Nhân sự cấp cao được ưu tiên giữ lại:** Trong khi đó, tỷ trọng của nhóm **Chuyên viên/ Cấp trung/ Giám sát/ Trưởng nhóm (Senior/ Specialist/ Supervisor/ Team Lead)** trong nhóm ở lại là **41,1%**, cao hơn đáng kể so với **25,6%** trong số nhân sự phải rời đi (chênh lệch +15,5 điểm phần trăm). Tỷ trọng của nhóm **Quản lý** cũng cao hơn nhẹ trong nhóm ở lại (**13,0%**) so với **10,9%** trong số nhân sự phải rời đi. Đây là những cấp bậc ít bị ảnh hưởng nhất và dường như được ưu tiên giữ chân hơn cả trong đội ngũ còn lại, phản ánh vai trò quan trọng của nhóm này trong việc duy trì vận hành sau biến động. Xu hướng này có khả năng phản ánh chiến lược tinh gọn bộ máy, ưu tiên giữ lại nhân sự chất lượng cao, có khả năng thích ứng và đóng góp lớn cho Doanh nghiệp.



Biểu đồ: Cấp bậc Người lao động tham gia khảo sát bị ảnh hưởng bởi cắt giảm



Biểu đồ: Cấp bậc Người lao động tham gia khảo sát ở lại sau cắt giảm

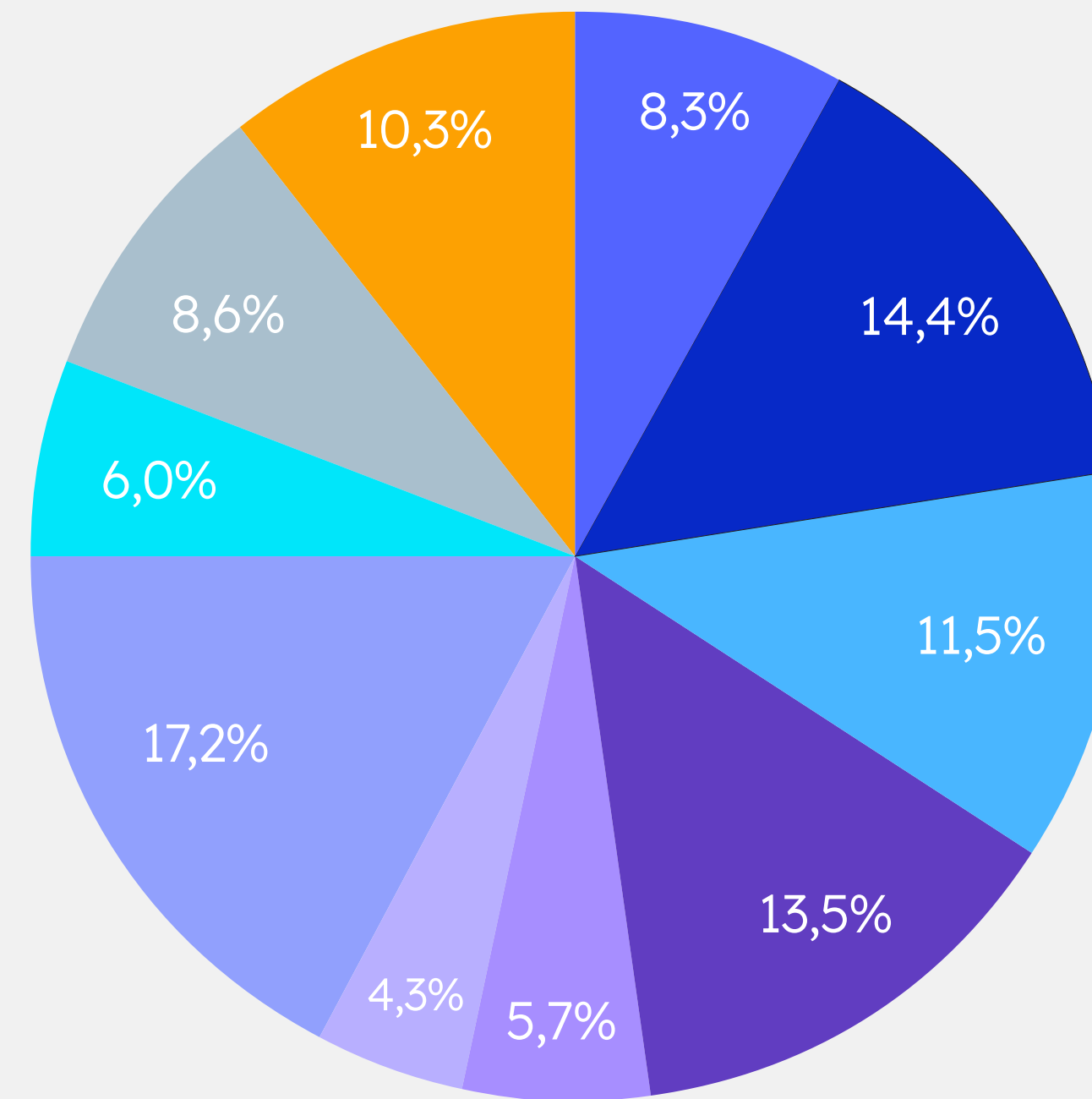


# I. Ai là những người bị ảnh hưởng nặng nề nhất?

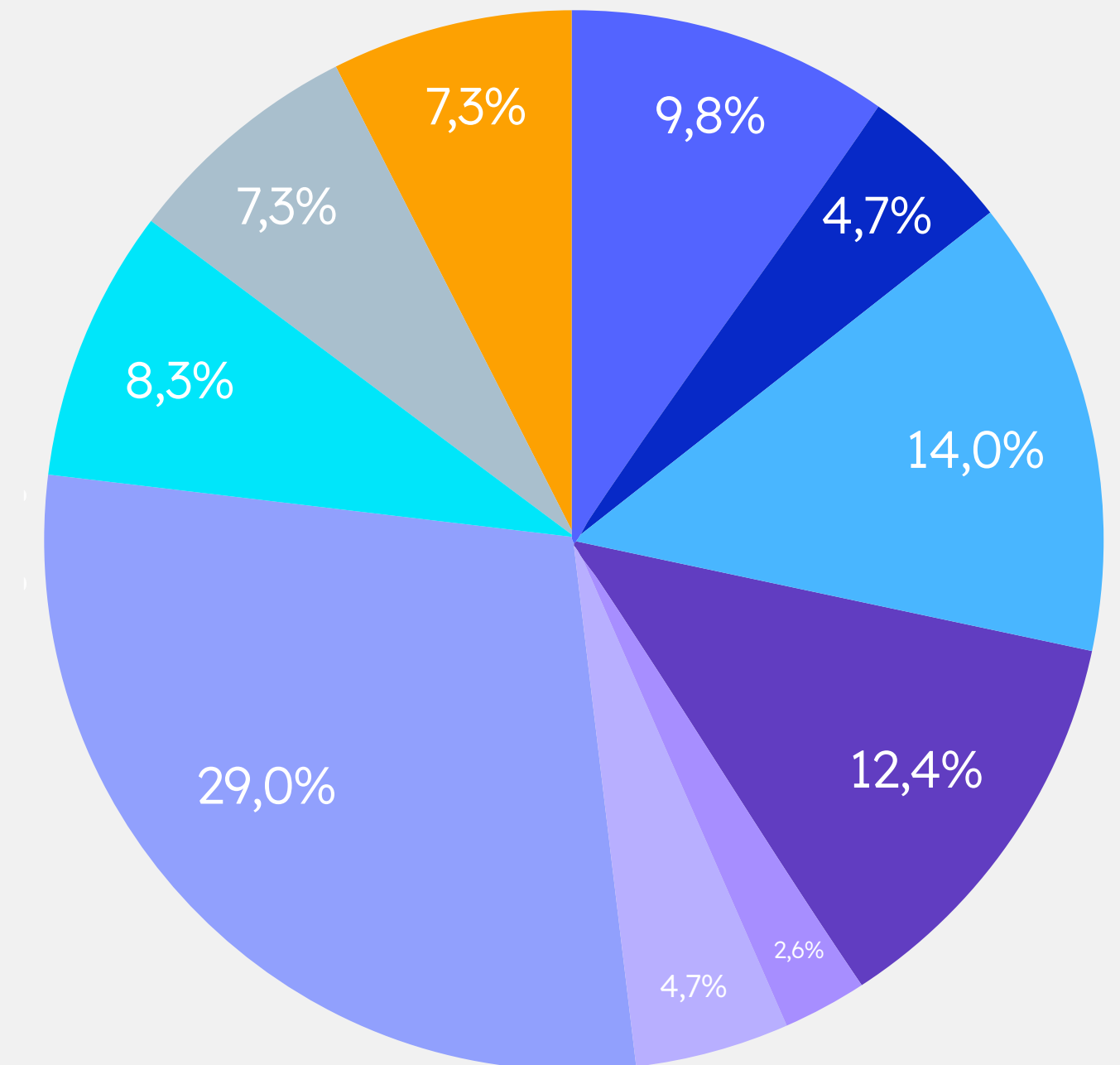
## 3. Theo ngành nghề

**Các ngành bị ảnh hưởng nặng nề:** Cụ thể, tỷ trọng của **Lao động phổ thông** trong nhóm ở lại là **2,6%**, thấp hơn đáng kể so với **5,7%** trong số nhân sự phải rời đi (chênh lệch -3,1 điểm phần trăm), phản ánh sự cắt giảm mạnh ở nhóm lao động phổ thông, kỹ năng thấp. Tương tự, tỷ trọng của **Vận hành/ Logistics/ Kho** trong nhóm ở lại là **7,3%**, thấp hơn so với 10,3% trong số nhân sự phải rời đi (chênh lệch -3,0 điểm phần trăm). **Kỹ sư sản xuất/ Kỹ thuật** và **Tài chính - Kế toán** cũng có tỷ trọng thấp hơn nhẹ trong nhóm ở lại.

**Các ngành được ưu tiên giữ lại:** Trong khi đó, **Marketing** là ngành có tỷ trọng trong nhóm ở lại (**29,0%**) cao hơn đáng kể so với **17,2%** trong số nhân sự phải rời đi, cho thấy đây có thể được xem là lực lượng then chốt trong chiến lược phát triển mới của Doanh nghiệp. **Kinh doanh (sales, telesales,...)** và **Nhân sự/ Tuyển dụng** cũng có tỷ trọng cao hơn nhẹ trong nhóm ở lại. **Chăm sóc khách hàng** và **Lập trình/CNTT** giữ tỷ trọng ổn định hoặc cao hơn nhẹ, phản ánh nhu cầu duy trì các vị trí liên quan đến khách hàng và công nghệ.



Ngành nghề Người lao động tham gia khảo sát bị ảnh hưởng bởi cắt giảm



Ngành nghề Người lao động tham gia khảo sát ở lại sau cắt giảm



## II. Từ tổn thương sâu sắc đến tâm thế sẵn sàng đón nhận

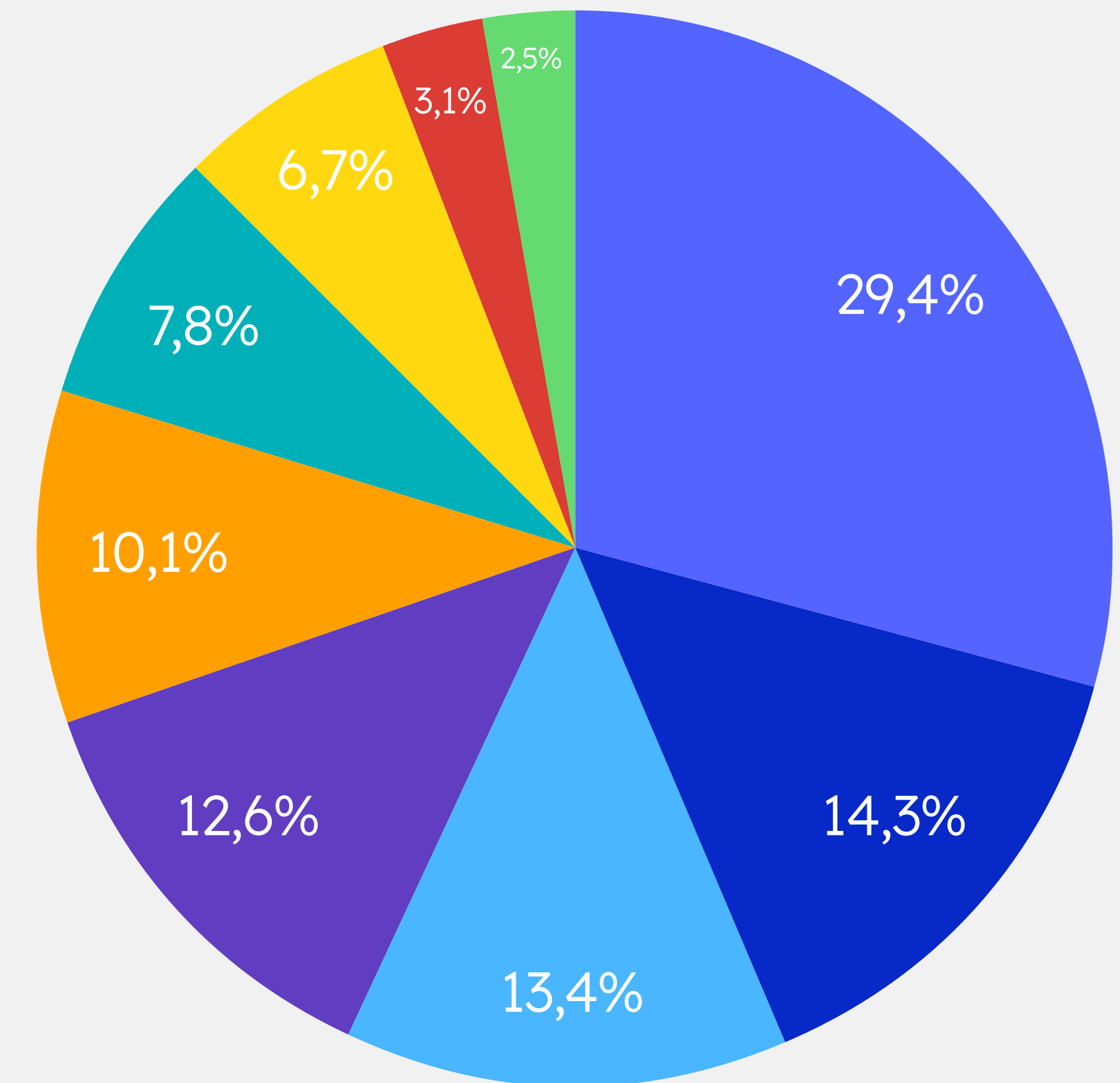
Quyết định cắt giảm nhân sự không chỉ là một con số thống kê lạnh lùng, mà còn là một cú sốc tâm lý sâu sắc đối với Người lao động. Trên thế giới, các nghiên cứu về tâm lý lao động sau layoff chủ yếu tập trung vào các cảm xúc tiêu cực như lo âu, buồn bã, mất phương hướng. Trong khảo sát của Vieclam24h, **70% người tham gia cũng cho biết họ đã trải qua những cảm xúc tiêu cực khi nhận quyết định sa thải.**

- Nỗi lo thường trực: "Lo lắng cho tài chính cá nhân" chiếm tỷ lệ cao nhất với 29.4%, phản ánh mối quan tâm thiết thực và cấp bách nhất.
- Sự bất ngờ và mất mát: Các cảm xúc như "Sốc và bất ngờ" (13.4%) và "Buồn và mất tinh thần" (10.1%) cũng phổ biến.
- Hoang mang và mất phương hướng: 7.8% cảm thấy "Bối rối, không biết bắt đầu lại từ đâu", trong khi 6.7% "Tự ti về năng lực bản thân".

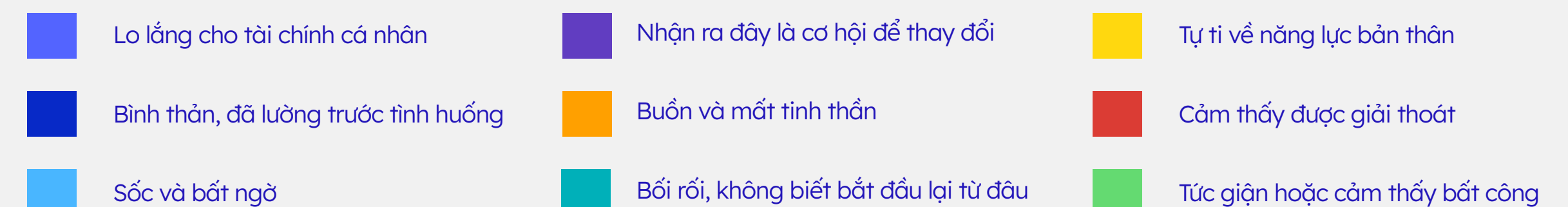
Tuy nhiên, điều đáng chú ý là **khác với phần lớn tài liệu quốc tế - vốn chỉ ghi nhận các cảm xúc tích cực sau layoff là hiện tượng thiểu số và không đáng kể**, khảo sát của Vieclam24h cho thấy một tỷ lệ đáng kể Người lao động Việt Nam có thái độ tích cực trước biến cố này.

Cụ thể, **"Bình thản, đã lường trước tình huống" (14.3%)** và **"Nhận ra đây là cơ hội để thay đổi" (12.6%)** là hai trong ba cảm xúc phổ biến nhất, vượt cả một số trạng thái tiêu cực như "Buồn" hay "Tự ti". Thậm chí, hơn 3% người tham gia khảo sát cho biết họ **"Cảm thấy được giải thoát"** sau khi bị sa thải.

Điều này phản ánh phần nào sự khác biệt về văn hóa, khả năng thích nghi và tinh thần lạc quan của Người lao động Việt Nam trong bối cảnh kinh tế nhiều biến động. **Trong khi trên bình diện toàn cầu, thái độ tích cực sau layoff vẫn là ngoại lệ, thì tại Việt Nam, kết quả khảo sát lại cho thấy đây có thể là một đặc điểm nổi bật.**



Biểu đồ: Phản ứng cảm xúc của Người lao động tham gia khảo sát sau khi bị ảnh hưởng bởi cắt giảm



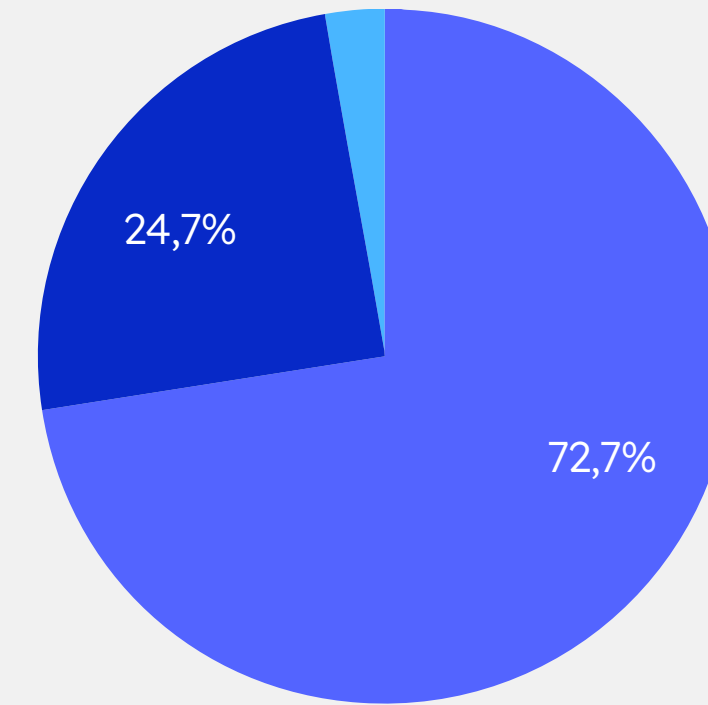
### III. Tái hòa nhập thị trường lao động: Khi ý chí đối mặt với thực tế

Sau những rung chuyển cảm xúc, phần lớn Người lao động tham gia khảo sát đã chủ động quay trở lại đường đua tìm kiếm việc làm.

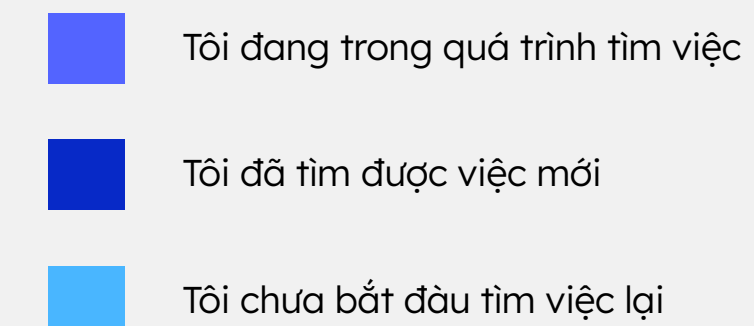
Khảo sát cho thấy **72,7%** Người lao động mất việc đang trong quá trình tìm việc mới, và **24,7%** đã tìm được việc làm mới. Điều này phản ánh một **mong muốn tái hòa nhập thị trường lao động mạnh mẽ và quyết liệt**.

Tuy nhiên, bên cạnh mong muốn mãnh liệt, thực tế lại là một hành trình cam go và đầy thử thách:

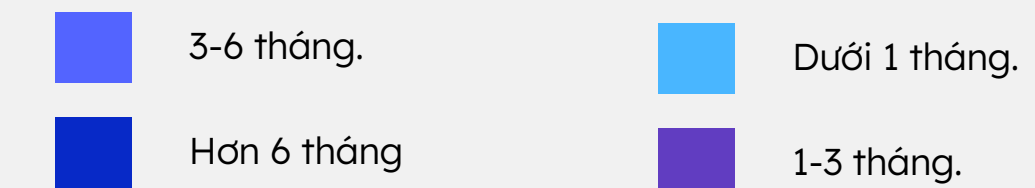
- Chỉ **36%** tìm được việc trong vòng **dưới 1 tháng**.
- Nhưng **34,9%** khác phải mất từ **1-3 tháng**.
- Đối với những người vẫn chưa tìm được việc, con số này càng đáng ngại hơn: **46,6%** đã tìm **1-3 tháng**, và **15%** đã tìm kiếm **hơn 6 tháng** mà vẫn chưa có kết quả. Điều này cho thấy hành trình tái hòa nhập thị trường lao động đang gặp không ít trở ngại, kể cả với những người đã chủ động quay lại cuộc đua.



Biểu đồ: Trạng thái hiện tại của Người lao động tham gia khảo sát sau khi bị ảnh hưởng bởi cắt giảm



Biểu đồ: Thời gian tìm được việc mới của Người lao động bị ảnh hưởng bởi cắt giảm



Biểu đồ: Thời gian tìm việc của Người lao động chưa có việc làm (tính đến thời điểm khảo sát)

# IV. Góc nhìn từ Doanh nghiệp: Vì sao hành trình tìm việc lại gian nan?

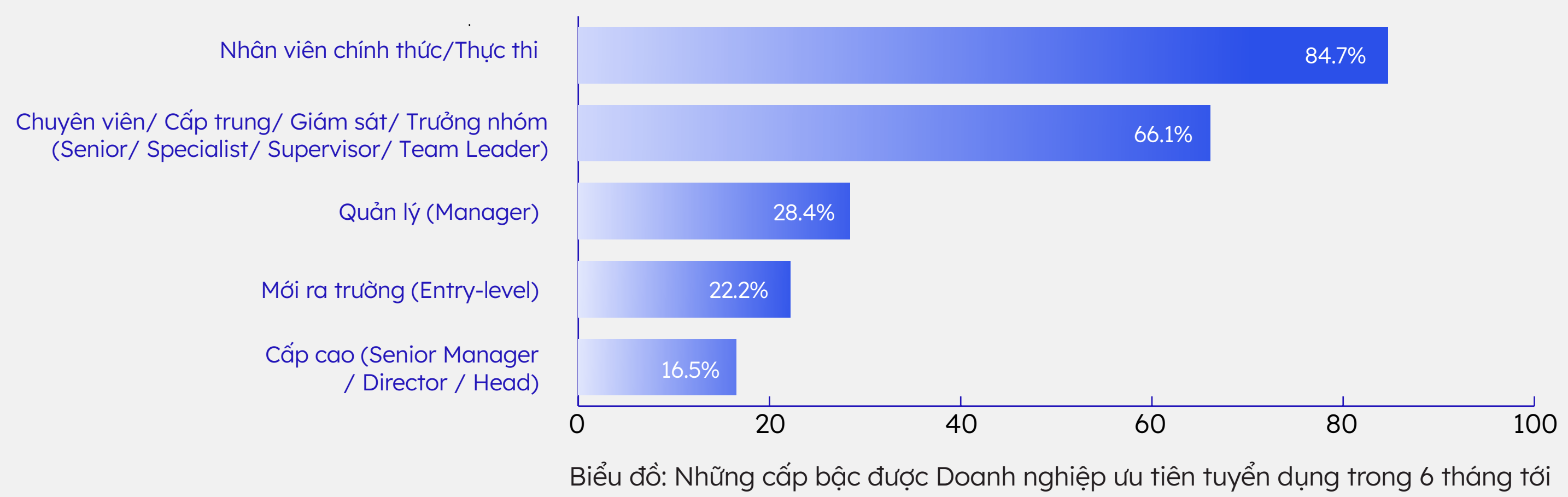
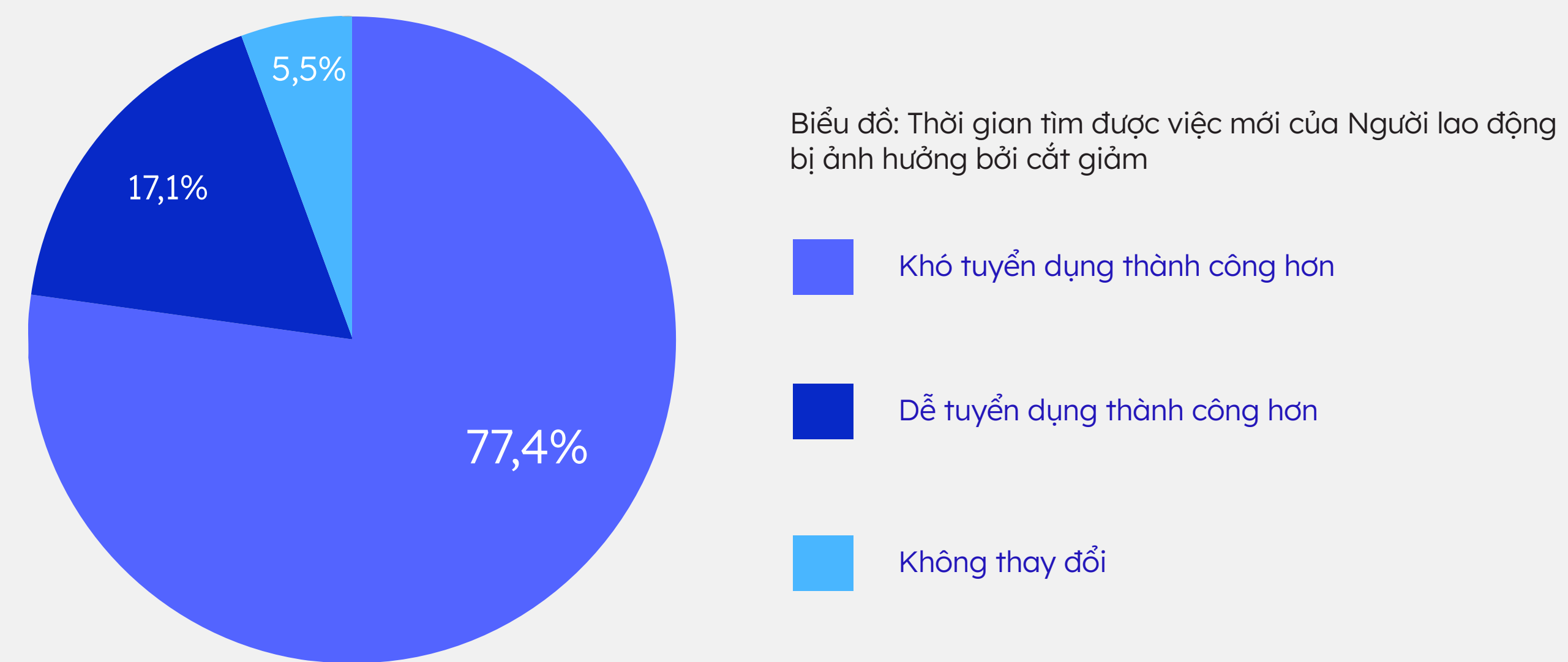
Khó khăn trong hành trình tìm việc của Người lao động có sự đồng thuận rõ nét từ phía Doanh nghiệp, khi bản thân họ cũng đang đối mặt với những thách thức lớn trong công tác tuyển dụng:

## 1. Khó khăn chung

Trong gần 1,000 Doanh nghiệp tham gia khảo sát, **gần 77.4%** đánh giá tình hình **tuyển dụng khó khăn hơn** so với cùng kỳ năm ngoái.

## 2. Khó tuyển theo cấp bậc

**Gần 84,7%** Doanh nghiệp cho biết gặp khó khăn khi tuyển nhân sự ở cấp **Nhân viên chính thức/Thực thi**, và **66,1%** ở cấp **Chuyên viên/ Cấp trung/ Giám sát/ Trưởng nhóm**. Ngay cả nhóm nhân sự **Mới ra trường (Entry-level)** cũng được **22,2%** Doanh nghiệp đánh giá là không dễ tuyển. Điều này phản ánh chất lượng đầu vào và sự sàng lọc kỹ hơn của nhà tuyển dụng.



## IV. Góc nhìn từ Doanh nghiệp: Vì sao hành trình tìm việc lại gian nan?

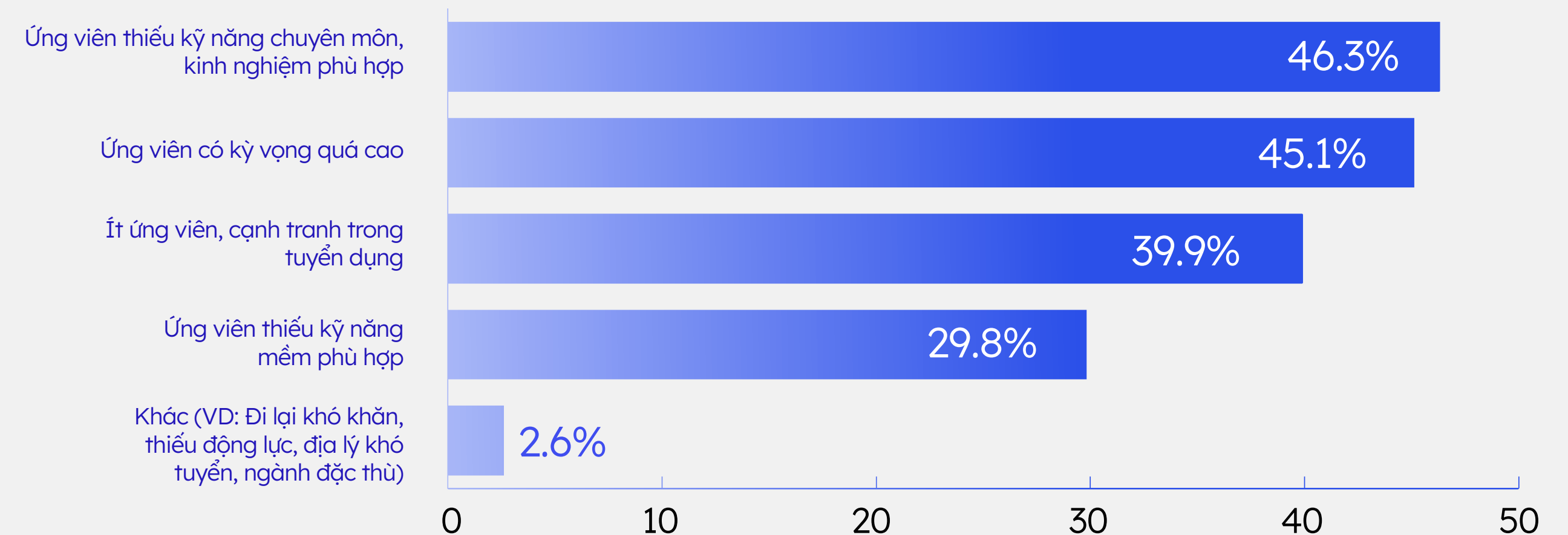
### 3. Khoảng cách giữa nhu cầu tuyển dụng và khả năng tiếp cận của Người lao động

Kết quả khảo sát cho thấy, các vị trí doanh nghiệp khó tuyển dụng nhất hiện nay chủ yếu rơi vào các nhóm ngành yêu cầu **kỹ năng chuyên môn cao như Kinh doanh (50,5%), Kỹ sư sản xuất/Kỹ thuật (22,6%), Lao động phổ thông có tay nghề (21,2%), Tài chính - Kế toán (16,7%)**.

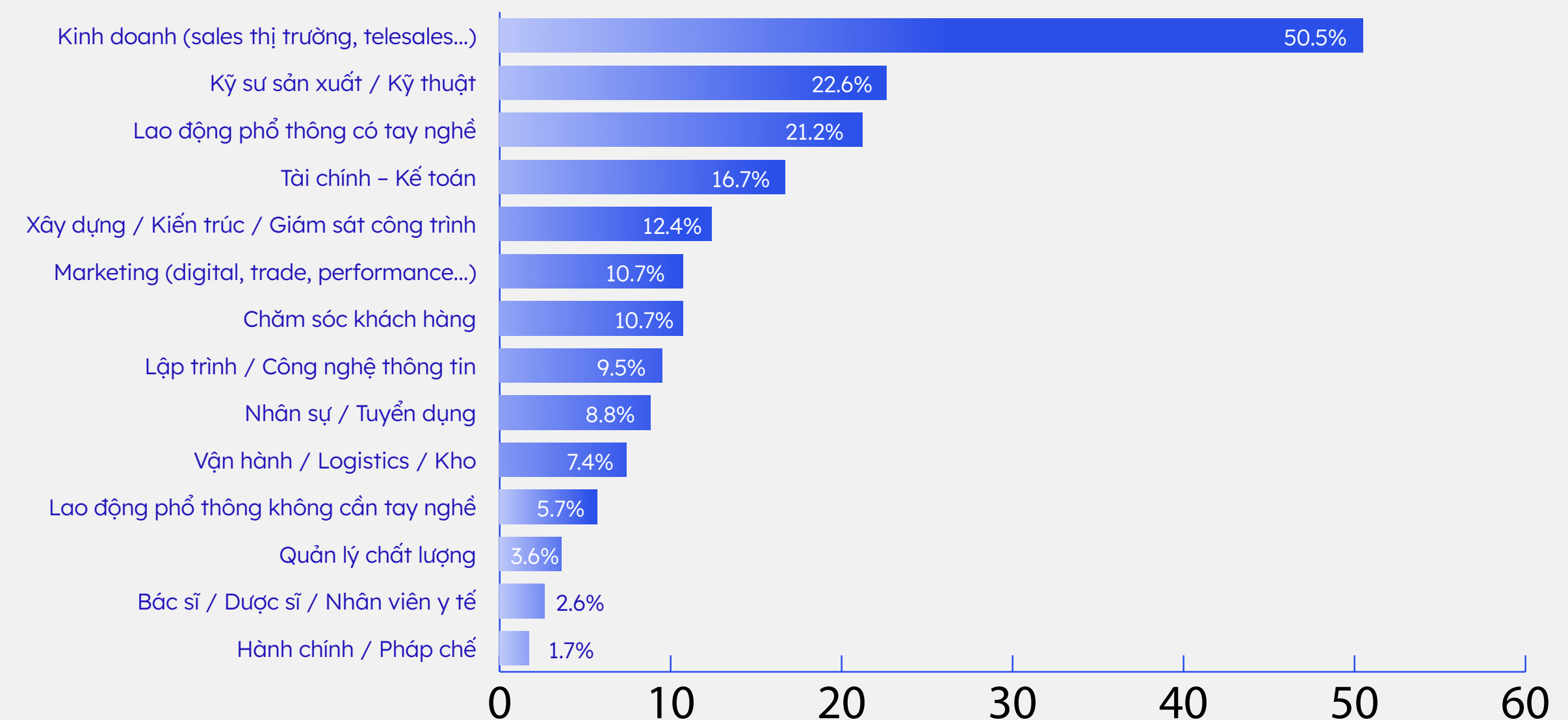
Dữ liệu này cho thấy: dù nhu cầu tuyển dụng vẫn hiện hữu, Người lao động không dễ tiếp cận được những vị trí thực sự phù hợp. Thực tế đó phản ánh khoảng cách rõ rệt giữa cung và cầu lao động khi doanh nghiệp cần người, Người lao động cần việc, nhưng sự kết nối giữa hai phía vẫn còn lỏng lẻo.

### 4. Nguyên nhân khó tuyển dụng

Khó khăn lớn nhất là thiếu **ứng viên có kỹ năng chuyên môn và kinh nghiệm phù hợp (46,3%)**. Xếp ngay sau đó là vấn đề **ứng viên có kỳ vọng quá cao (45,1%)**. Tình trạng **thiếu hụt nguồn ứng viên và sự cạnh tranh cao** trong tuyển dụng cũng là rào cản đáng kể (**39,9%**).



Biểu đồ: Những khó khăn lớn nhất trong tuyển dụng hiện nay của Doanh nghiệp



Biểu đồ: Những vị trí Doanh nghiệp khó tuyển dụng thành công nhất hiện nay

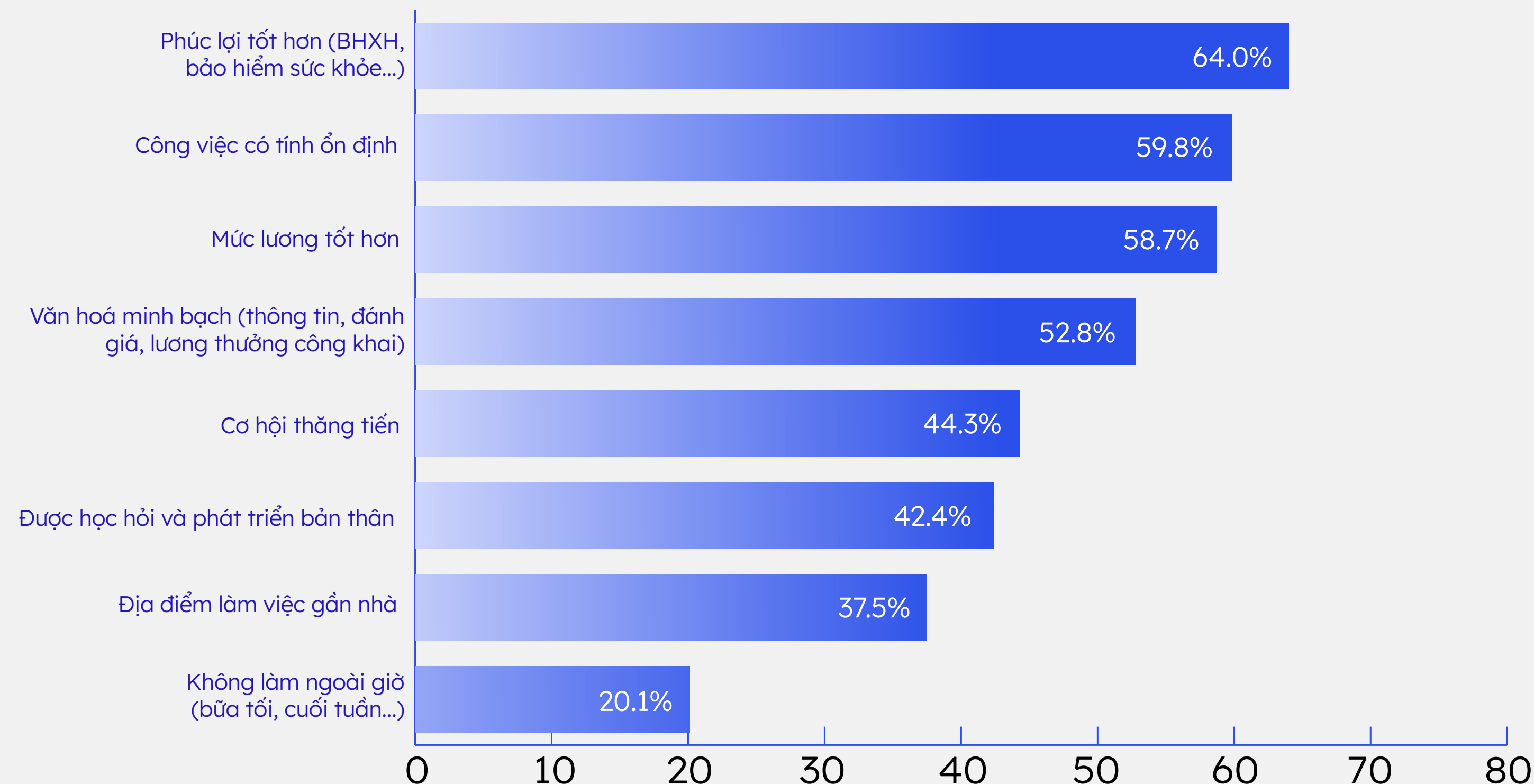
## V. Sự lệch pha trong kỳ vọng và chiến lược thu hút

Người lao động đang tìm kiếm một bến đỗ mới với những ưu tiên rất rõ ràng:

Thứ tự ưu tiên của Người lao động khi tìm việc mới:

1. Phúc lợi tốt hơn (64,0%)
2. Công việc có tính ổn định (59,8%)
3. Mức lương tốt hơn (58,7%)

Từ trước đến nay, "cơ hội thăng tiến" và "cơ hội học hỏi, phát triển bản thân" luôn là một trong những yếu tố hàng đầu, thường xuyên nằm trong top 3 các ưu tiên của Người lao động khi tìm việc trong các báo cáo thị trường trong nước và thế giới. Những yếu tố này thể hiện mong muốn của nhân viên về một lộ trình nghề nghiệp rõ ràng và môi trường làm việc hỗ trợ sự phát triển bền vững. Tuy nhiên, trong bối cảnh thị trường lao động có nhiều biến động gần đây, đặc biệt khi làn sóng sa thải xảy ra rộng rãi, các yếu tố này không còn là ưu tiên chủ đạo nữa. Người lao động bắt đầu tập trung hơn vào các yếu tố mang tính ổn định tức thì như mức lương, phúc lợi và bảo đảm việc làm.



Biểu đồ: Yếu tố ưu tiên hàng đầu khi tìm kiếm công việc mới trong bối cảnh hiện tại của Người lao động tham gia khảo sát

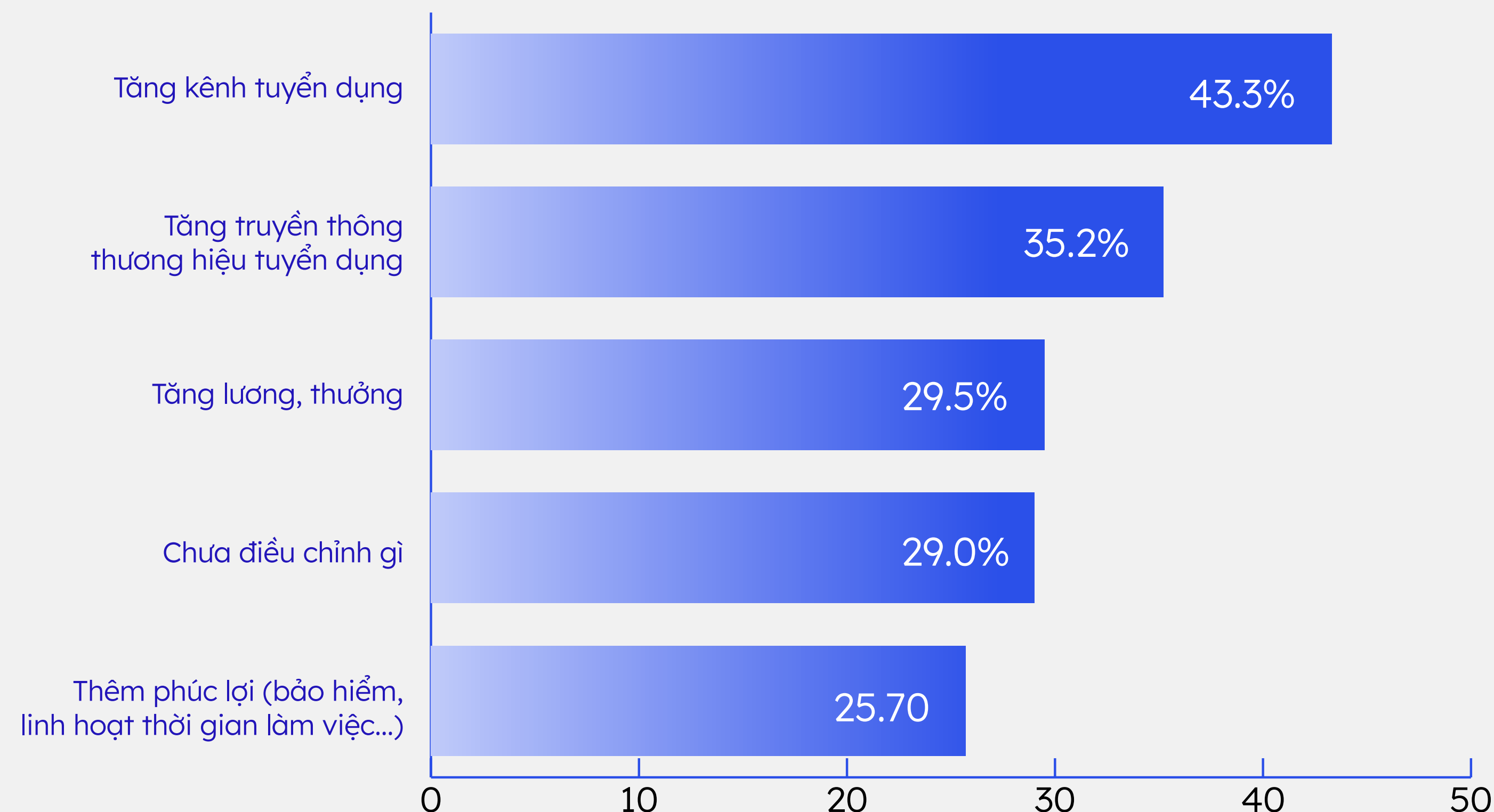
## V. Sự lệch pha trong kỳ vọng và chiến lược thu hút

Tuy nhiên, Doanh nghiệp lại có chiến lược thu hút khác biệt, tạo nên sự bất cân xứng đáng lưu ý:

**Thứ tự ưu tiên trong kế hoạch điều chỉnh để thu hút ứng viên của Doanh nghiệp:**

1. Tăng kênh tuyển dụng (43,3%)
2. Tăng truyền thông thương hiệu nhà tuyển dụng (35,2%)
3. Tăng lương, thưởng (29,5%)
4. Thêm phúc lợi (25,7%)

Sự khác biệt về thứ tự ưu tiên giữa Doanh nghiệp và Người lao động cho thấy Doanh nghiệp nhận định ứng viên có kỳ vọng cao, nhưng lại chưa thực sự đặt trọng tâm vào việc điều chỉnh trực tiếp những yếu tố đãi ngộ mà Người lao động khao khát nhất. Điều này góp phần khiến hành trình - tuyển dụng tìm việc trở nên gian nan hơn cho cả hai phía.



Biểu đồ: Kế hoạch điều chỉnh để thu hút ứng viên của Doanh nghiệp tham gia khảo sát



Tạm kết:

Nhìn chung, các đợt cắt giảm nhân sự đã tạo ra những tổn thương sâu sắc cho Người lao động, đặc biệt là nhóm **có kinh nghiệm ở độ tuổi chuyển giao (35 - 55+), nhân sự cấp thấp, và các ngành như Lao động phổ thông, Vận hành/Logistics**. Dù có mong muốn mạnh mẽ tái hòa nhập, họ đối mặt với hành trình tìm việc đầy chông gai do sự **thiếu hụt kỹ năng phù hợp, kỳ vọng cao từ ứng viên, và sự lệch pha giữa mong muốn đãi ngộ của Người lao động với chiến lược thu hút nhân tài của Doanh nghiệp**. Điều này cho thấy thị trường lao động đang trong giai đoạn sàng lọc kỹ lưỡng và yêu cầu cả người tìm việc lẫn nhà tuyển dụng cần có những điều chỉnh phù hợp để vượt qua thách thức.

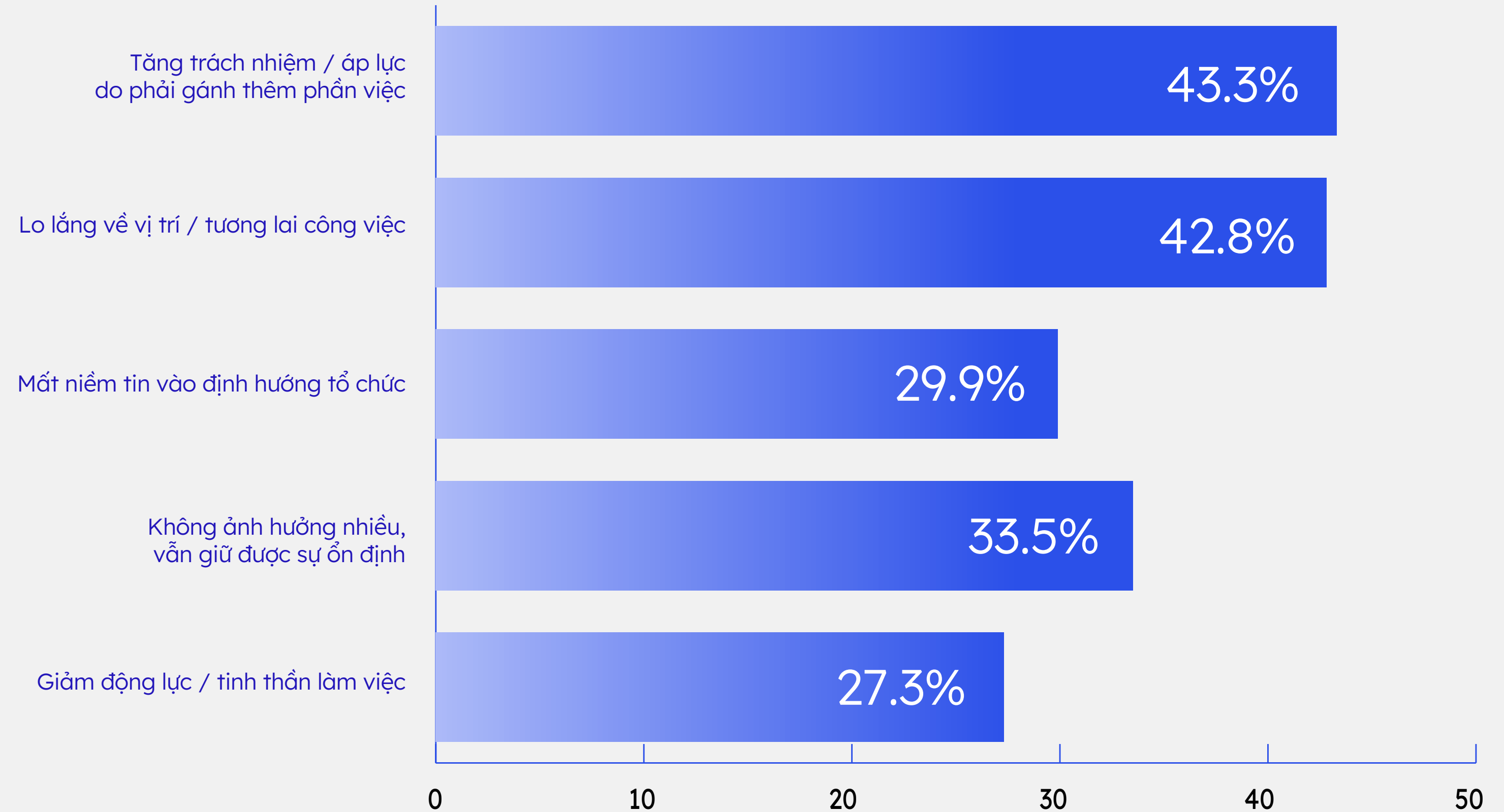
# C Người lao động ở lại công ty sau cắt giảm nhân sự

Bên cạnh những mất mát và tổn thương tâm lý rõ ràng đối với người bị sa thải, những cơn sóng cắt giảm còn để lại những hệ lụy sâu rộng, âm thầm len lỏi và bào mòn tinh thần của những người ở lại. Nghiên cứu cho thấy những nhân viên “sống sót” sau đợt sa thải cũng thường xuyên trải qua các cảm giác lo âu, căng thẳng, cùng những hệ lụy tâm lý kéo dài không kém phần nghiêm trọng.

# I. Áp lực vô hình mang tên “Layoff Anxiety”: Khi nỗi bất an về công việc trở thành bóng ma thường trực

Nỗi lo bị sa thải (**layoff anxiety**) biểu hiện qua nhiều cảm xúc tiêu cực, chiếm đại đa số các phản ứng cảm xúc của Người lao động sau khi trải qua các đợt cắt giảm nhân sự của công ty:

- **Tăng trách nhiệm và áp lực công việc:** Gần một nửa số người ở lại (**43,3%**) cảm thấy phải gánh thêm phần việc của những người đã ra đi, dẫn đến áp lực gia tăng.
- **Nỗi lo về vị trí và tương lai công việc:** Âm ảnh **42,8%** trong số họ.
- **Mất niềm tin và giảm động lực:** Đáng báo động hơn, gần **30% (29,9%)** đã mất niềm tin vào định hướng của tổ chức, và **27,3%** cảm thấy giảm động lực làm việc. Đây là những dấu hiệu rõ ràng của một môi trường làm việc bị ảnh hưởng nặng nề bởi sự bất ổn.

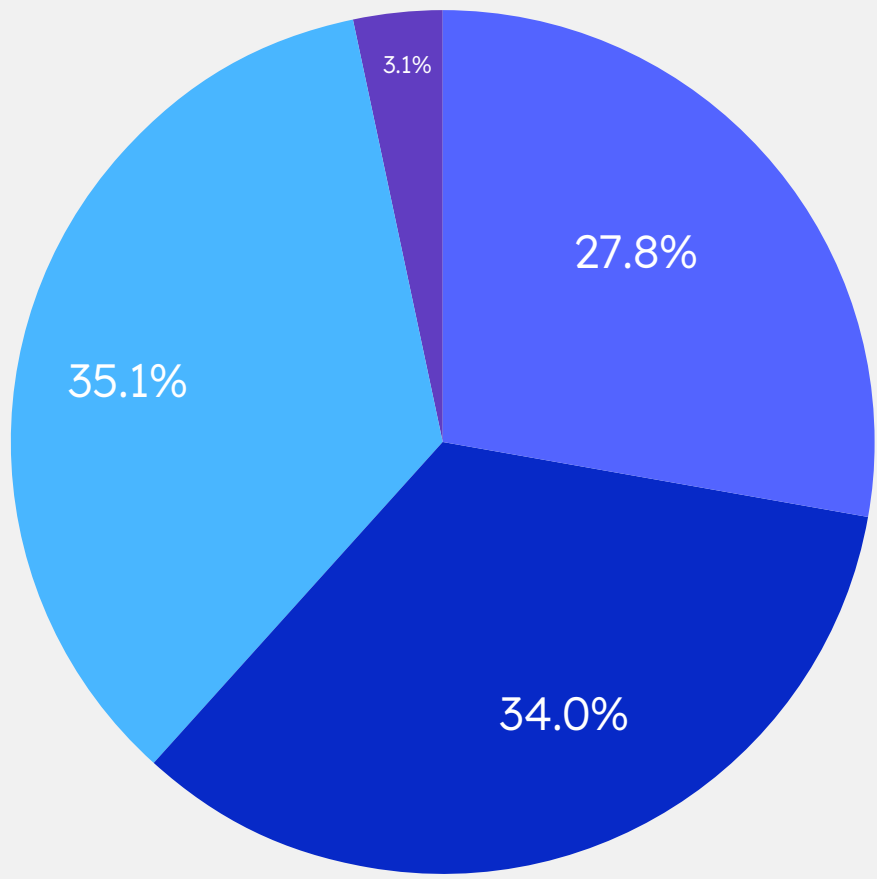


Biểu đồ: Phản ứng cảm xúc của Người lao động tham gia khảo sát ở lại sau các đợt cắt giảm

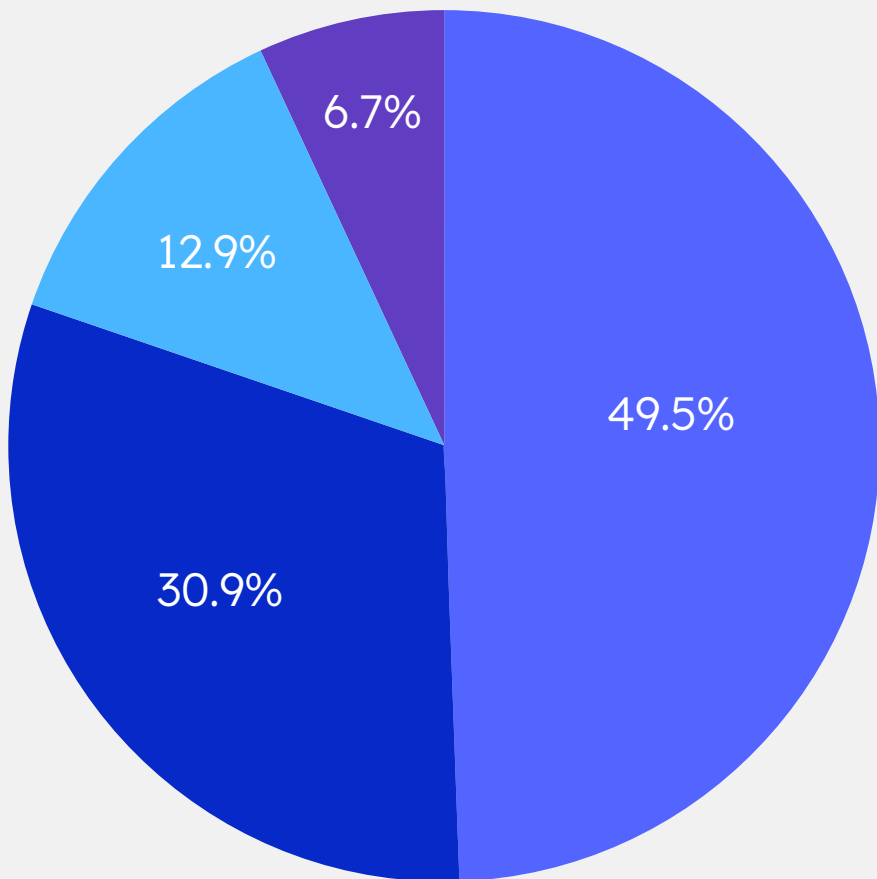
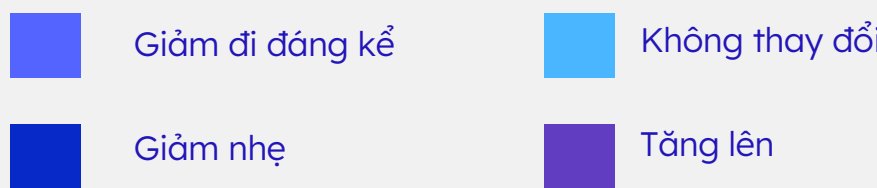
## II. Khi sự gắn bó trở nên lung lay, Người lao động hướng đến những lựa chọn mới

Nỗi lo bị sa thải đã làm lung lay lòng trung thành của Người lao động ở lại:

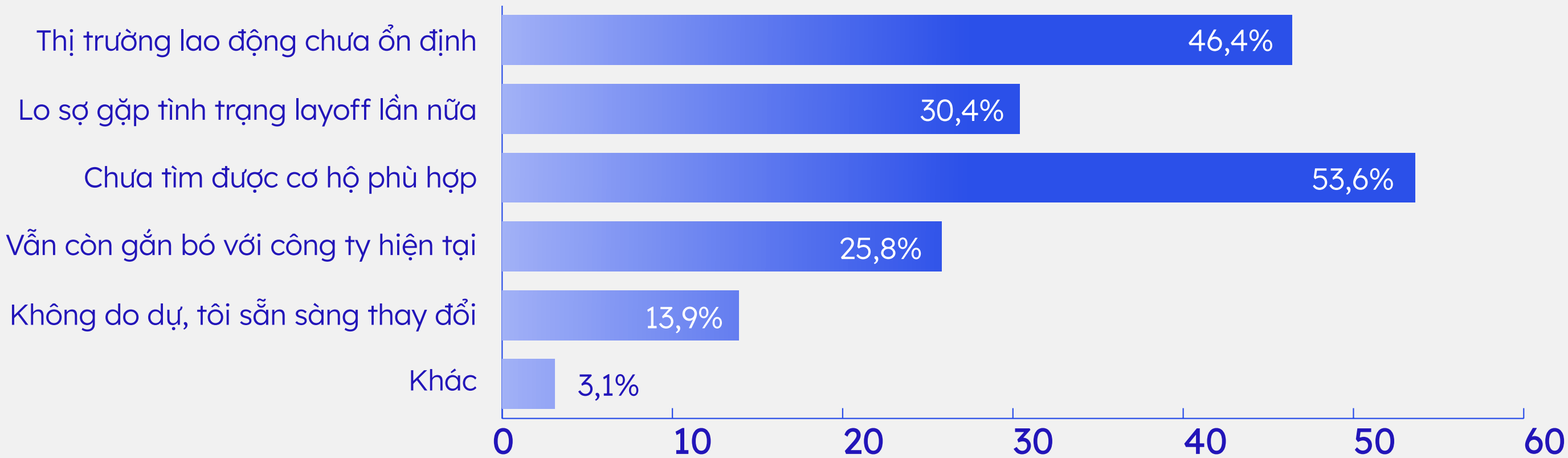
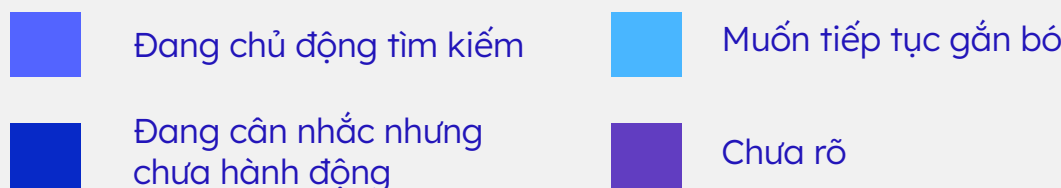
- **Suy giảm gắn bó:** Có đến **61,8%** Người lao động cho biết mức độ gắn bó của họ với tổ chức suy giảm sau khi chứng kiến các đợt sa thải.
- **Chủ động tìm kiếm việc mới:** Kết quả khảo sát cho thấy hơn **80%** Người lao động ở lại **có nhu cầu tìm kiếm công việc mới**, trong đó, **49,5% đang chủ động tìm kiếm**, và **30,9% khác** đang **cân nhắc** nhưng chưa hành động. Điều này cho thấy một làn sóng "nghỉ việc thầm lặng" hoặc "chuẩn bị cho cuộc đào thoát" đang diễn ra trong nội bộ Doanh nghiệp.
- **Do dự giữa hai bờ:** Mặc dù có xu hướng tìm việc mới, nhiều Người lao động vẫn do dự. Lý do chính là **thị trường lao động chưa ổn định (46,4%)** và **nỗi sợ bị cắt giảm lần nữa (30,4%)**. Họ bị mắc kẹt giữa mong muốn thay đổi và nỗi lo về một tương lai bất định, khiến quá trình dịch chuyển lao động trở nên trì trệ.



Biểu đồ: Mức độ gắn bó của Người lao động tham gia khảo sát ở lại sau các đợt cắt giảm



Biểu đồ: Xu hướng tìm kiếm công việc mới của Người lao động sau biến động nhân sự

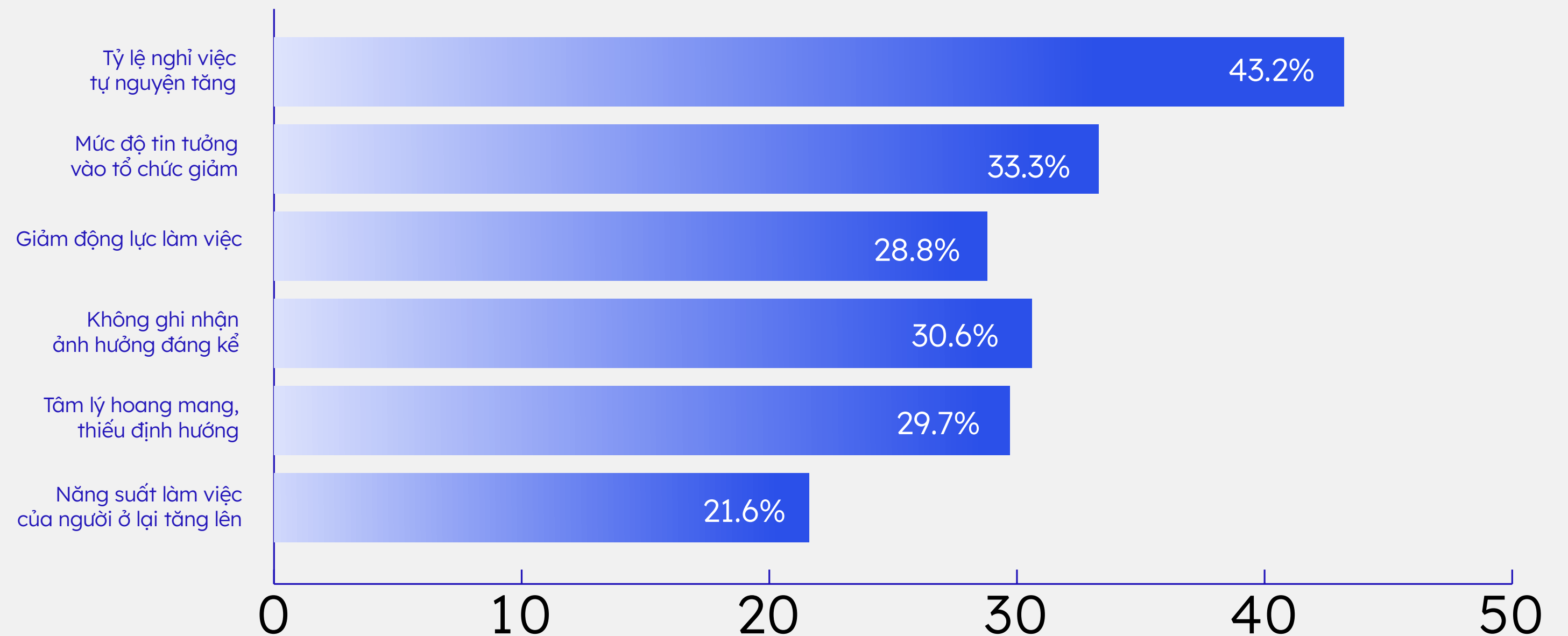


Biểu đồ: Rào cản trong quyết định chuyển việc ở thời điểm hiện tại của Người lao động tham gia khảo sát

### III. Doanh nghiệp cũng nhận thấy "bóng ma" Layoff Anxiety

Những lo lắng này không chỉ là cảm nhận cá nhân của Người lao động. Kết quả khảo sát từ phía Doanh nghiệp cho thấy sự đồng thuận rõ nét về những tác động tiêu cực sau các đợt cắt giảm nhân sự:

- **Gia tăng tỷ lệ nghỉ việc tự nguyện: 43,2%** Doanh nghiệp ghi nhận tình trạng này.
- **Giảm niềm tin và động lực:** Các biểu hiện như **giảm niềm tin vào tổ chức (33,3%), tâm lý hoang mang, thiếu định hướng (29,7%)** và **suy giảm động lực làm việc (28,8%)** cũng được quan sát rõ trong đội ngũ nhân sự còn lại.
- **Ảnh hưởng năng suất:** Thậm chí, **21,6%** Doanh nghiệp thừa nhận **năng suất lao động của đội ngũ còn lại đã bị ảnh hưởng** trực tiếp bởi tâm lý bất ổn này.
- Tuy nhiên, cũng cần lưu ý rằng **30,6%** Doanh nghiệp cho rằng biến động nhân sự **không gây ra tác động đáng kể**, cho thấy sự khác biệt trong nhận định hoặc khả năng quản lý khủng hoảng của từng tổ chức.



Biểu đồ: Ảnh hưởng của đợt cắt giảm nhân sự đối với đội ngũ còn lại  
- Góc nhìn từ phía Doanh nghiệp tham gia khảo sát



**Nỗi lo bị sa thải (layoff anxiety) là gánh nặng vô hình mà Người lao động ở lại công ty phải gánh chịu**, biểu hiện qua áp lực công việc gia tăng, nỗi lo về tương lai, mất niềm tin vào tổ chức và giảm động lực. Điều này đã làm lung lay sự gắn bó của họ **(62,9% suy giảm gắn bó)** và thúc đẩy xu hướng tìm kiếm việc làm mới **(49,5% chủ động tìm việc)**. Doanh nghiệp cũng nhận thấy rõ những tác động này, từ tăng tỷ lệ nghỉ việc tự nguyện đến giảm năng suất. Mặc dù có mong muốn thay đổi, nhiều Người lao động vẫn bị kẹt lại bởi thị trường chưa ổn định và nỗi sợ bị sa thải lần nữa, tạo nên một vòng luẩn quẩn của sự bất an.

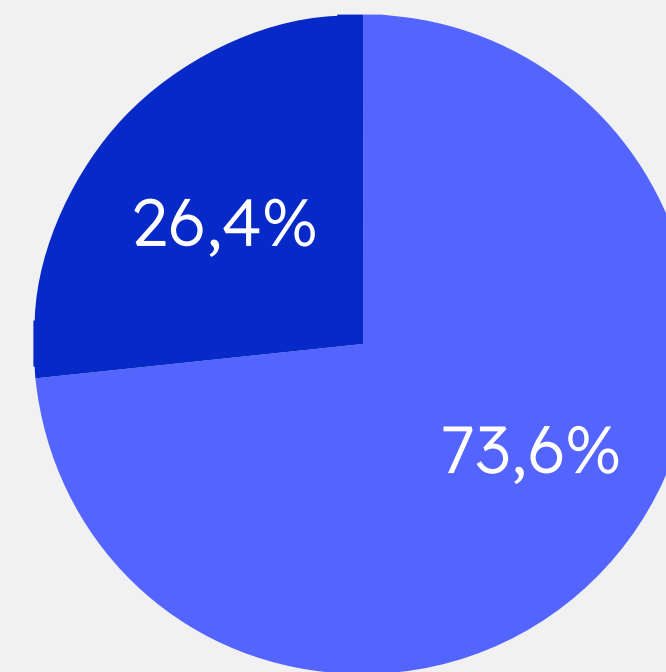
# D Thị trường lao động Việt Nam: mắc kẹt giữa những nhát cắt và kỳ vọng hồi phục

Thị trường lao động Việt Nam 12 tháng qua đầy biến động với làn sóng sa thải lan rộng. Dù còn nhiều thách thức, doanh nghiệp đang "nín thở" tuyển dụng, thể hiện sự kỳ vọng hồi phục thận trọng và chọn lọc trong 6 tháng tới.

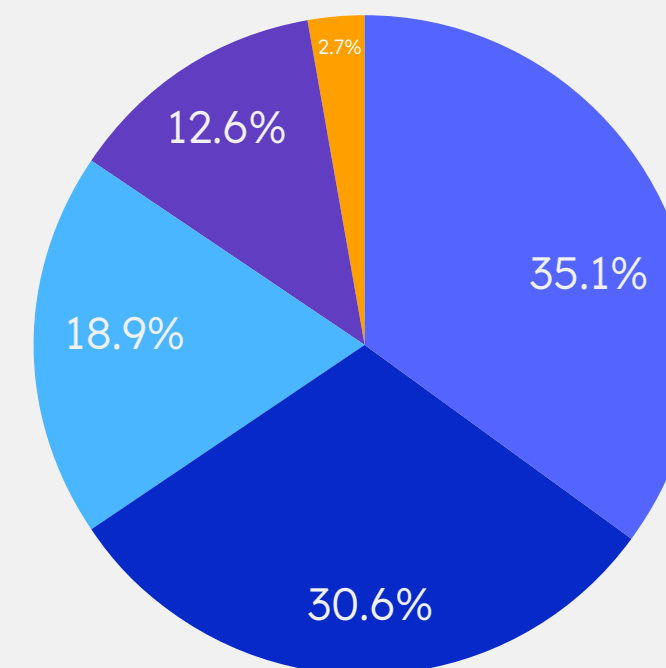
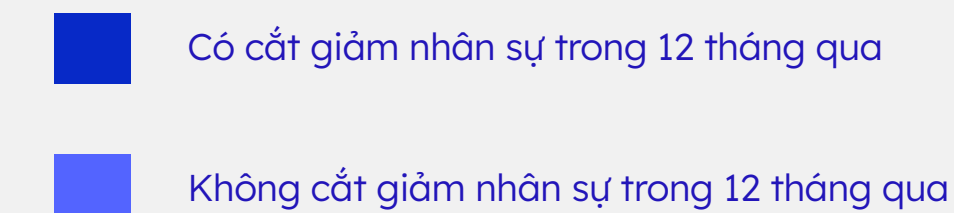
# I. Cơ s6ng cắt giảm vẫn c6n tiếp diễn...

Thực trạng cắt giảm nhân sự hiện vẫn c6n tiếp diễn ở nhiều nơi. Theo khảo sát, **hơn 1/4 Doanh nghiệp (26,4%)** đã tiến hành cắt giảm nhân sự trong 12 tháng qua, với gần **70%** trong số đó giảm quy mô dưới 10% nhân sự.

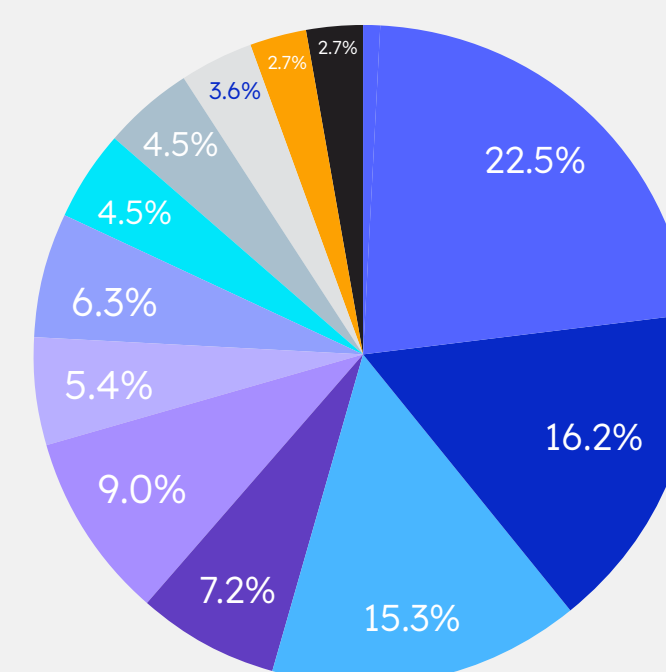
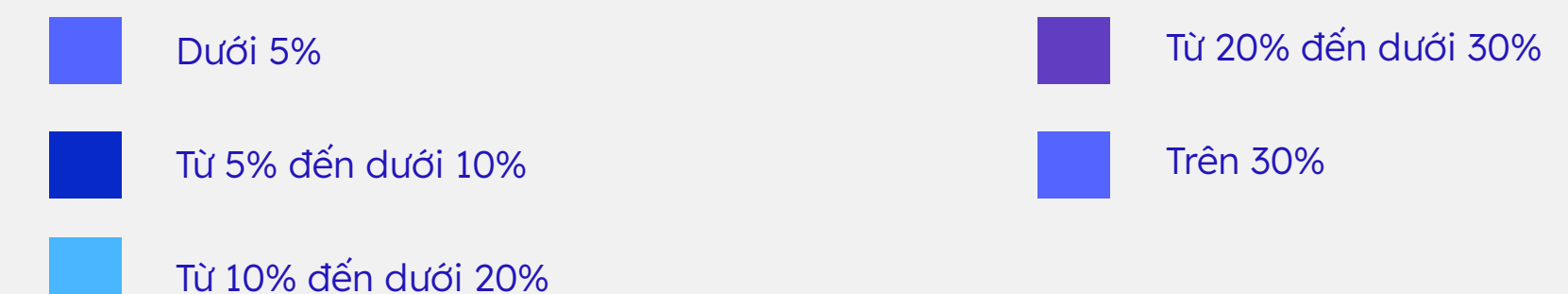
**Lĩnh vực có cắt giảm nhân sự nhiều nhất:** Các Doanh nghiệp thực hiện cắt giảm trong 12 tháng qua tập trung ở các lĩnh vực có quy mô lao động lớn hoặc nhạy cảm với biến động kinh tế, gồm: **Bán lẻ (22.5%), Sản xuất (16.2%), Bất động sản (15.3%), Công nghệ thông tin - Phần mềm - Dữ liệu (9%) và Dịch vụ - Tư vấn - Đào tạo (7.2%).** Một số ngành chuyên môn cao như **Tài chính, Y tế** cũng ghi nhận hoạt động cắt giảm nhân sự đáng kể.



Biểu đồ: Kế hoạch cắt giảm nhân sự trong 12 tháng qua của Doanh nghiệp tham gia khảo sát



Biểu đồ: Quy mô cắt giảm nhân sự trong 12 tháng qua của Doanh nghiệp tham gia khảo sát



Biểu đồ: Lĩnh vực của Doanh nghiệp tham gia khảo sát có cắt giảm nhân sự trong 12 tháng qua



## II. Kế hoạch tuyển dụng: Giai đoạn thận trọng và "chờ sóng"

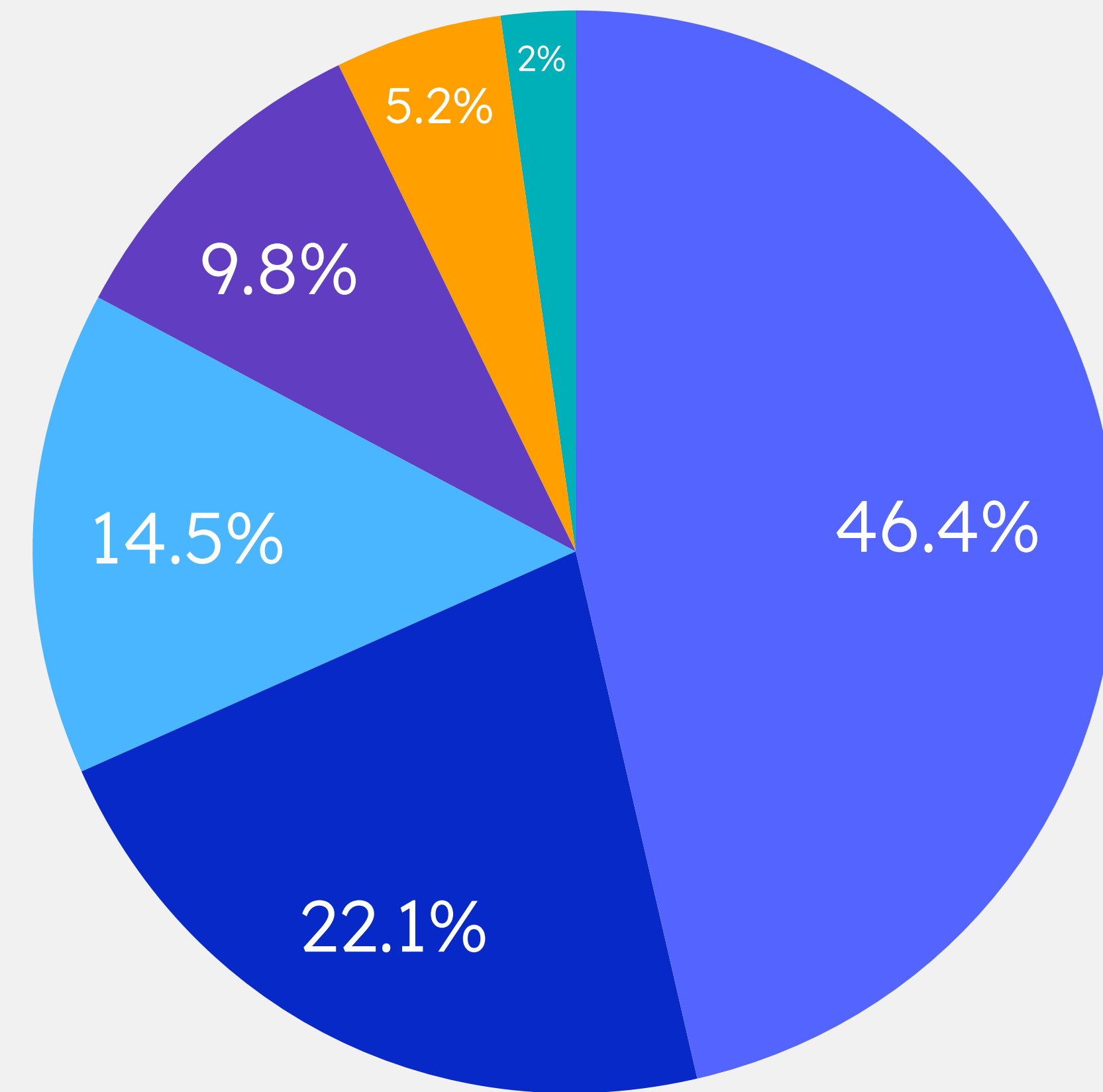
Mặc dù tình hình cắt giảm đã và đang diễn ra, nhưng khi nhìn về 6 tháng tới, thị trường lao động cho thấy những tín hiệu có khởi sắc nhưng đầy thận trọng:

- **56,2%** Doanh nghiệp có kế hoạch **mở rộng quy mô nhân sự**, nhưng phần lớn sẽ tuyển chọn có chọn lọc.
- **22,1%** Doanh nghiệp có kế hoạch **giữ nguyên quy mô hiện tại**.
- Chỉ **7,2%** dự kiến sẽ tiếp tục **thu hẹp hoặc cắt giảm nhân sự**.

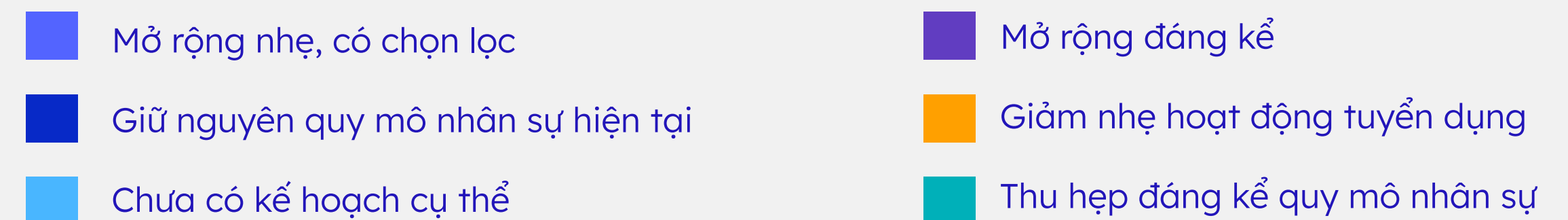
Những con số này cho thấy thị trường vẫn đang trong giai đoạn "chờ sóng", chưa thực sự có động thái tăng trưởng rõ rệt trở lại.

Đáng chú ý, trong số các Doanh nghiệp dự kiến tuyển dụng thêm:

- **76% KHÔNG** thực hiện cắt giảm nhân sự trong 12 tháng qua, khẳng định rằng **ổn định là nền tảng** của tăng trưởng và là dấu hiệu của tình hình kinh doanh vững chắc.
- Chỉ gần **24% ĐÃ TỪNG** thực hiện cắt giảm nhưng nay lại có kế hoạch mở rộng. Điều này hé lộ khả năng phục hồi mạnh mẽ hoặc các hoạt động cắt giảm trước đó mang tính chiến lược (tinh gọn) nhằm tái tạo động lực tăng trưởng.



Biểu đồ: Quy mô cắt giảm nhân sự trong 12 tháng qua của Doanh nghiệp tham gia khảo sát



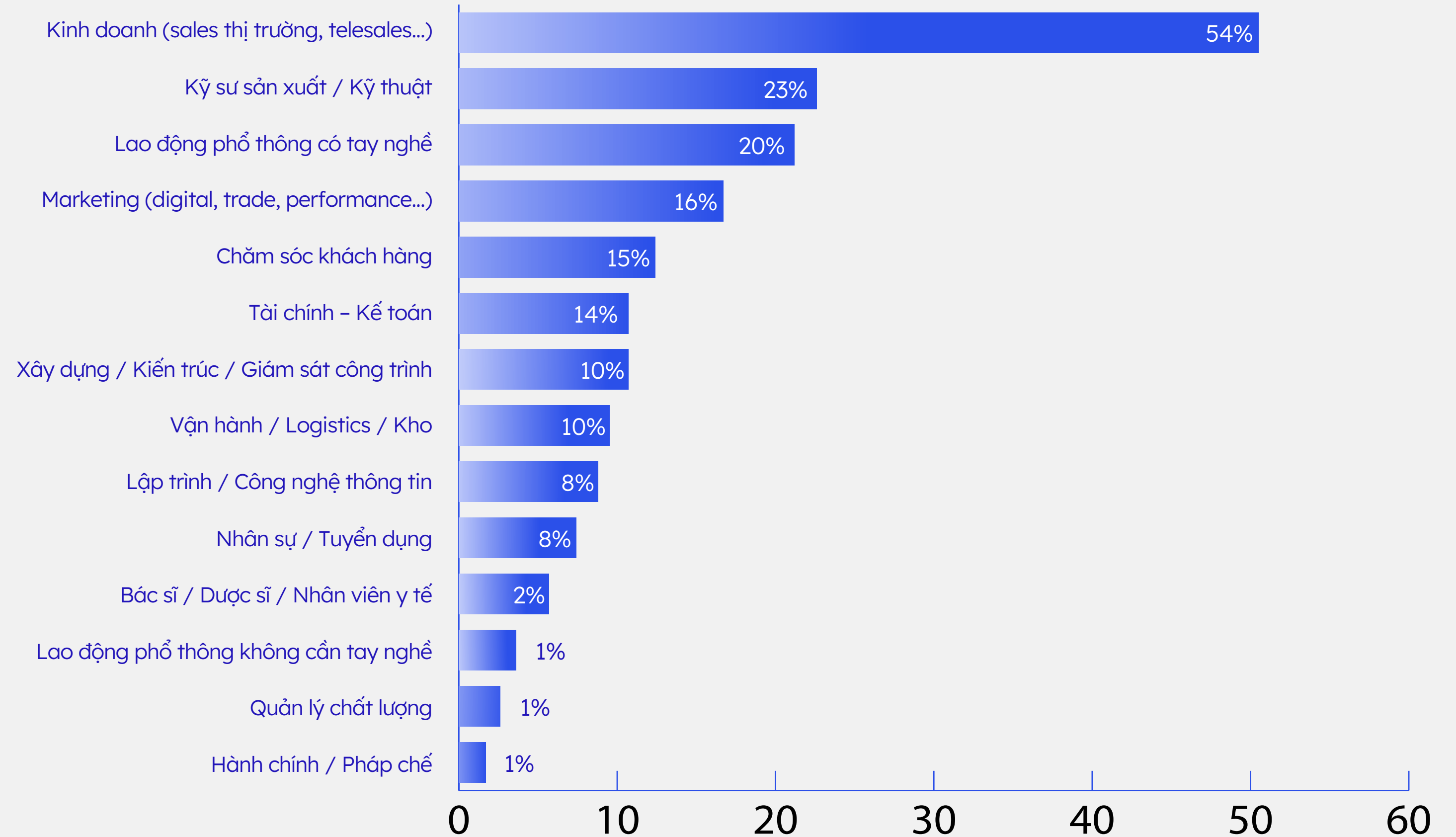
### III. Xu hướng tuyển dụng: Ưu tiên vị trí tạo giá trị cốt lõi

Nếu tuyển dụng, các Doanh nghiệp có những lựa chọn rõ ràng về ngành nghề và cấp bậc:

#### 1. Về ngành nghề

Nhu cầu cao nhất thuộc về các vị trí gắn liền với tăng trưởng và sản xuất thực tế:

- **Kinh doanh - Bán hàng (54%)**
- **Kỹ sư sản xuất/Kỹ thuật (23%)**
- **Lao động phổ thông có tay nghề (20%)** Các ngành khác như **Marketing (16%)**, **Chăm sóc khách hàng (15%)** và **Tài chính - Kế toán (14%)** cũng được nhắm đến, nhưng với mức ưu tiên thấp hơn, phản ánh sự phân bổ nhân lực có chọn lọc sau giai đoạn tinh gọn.



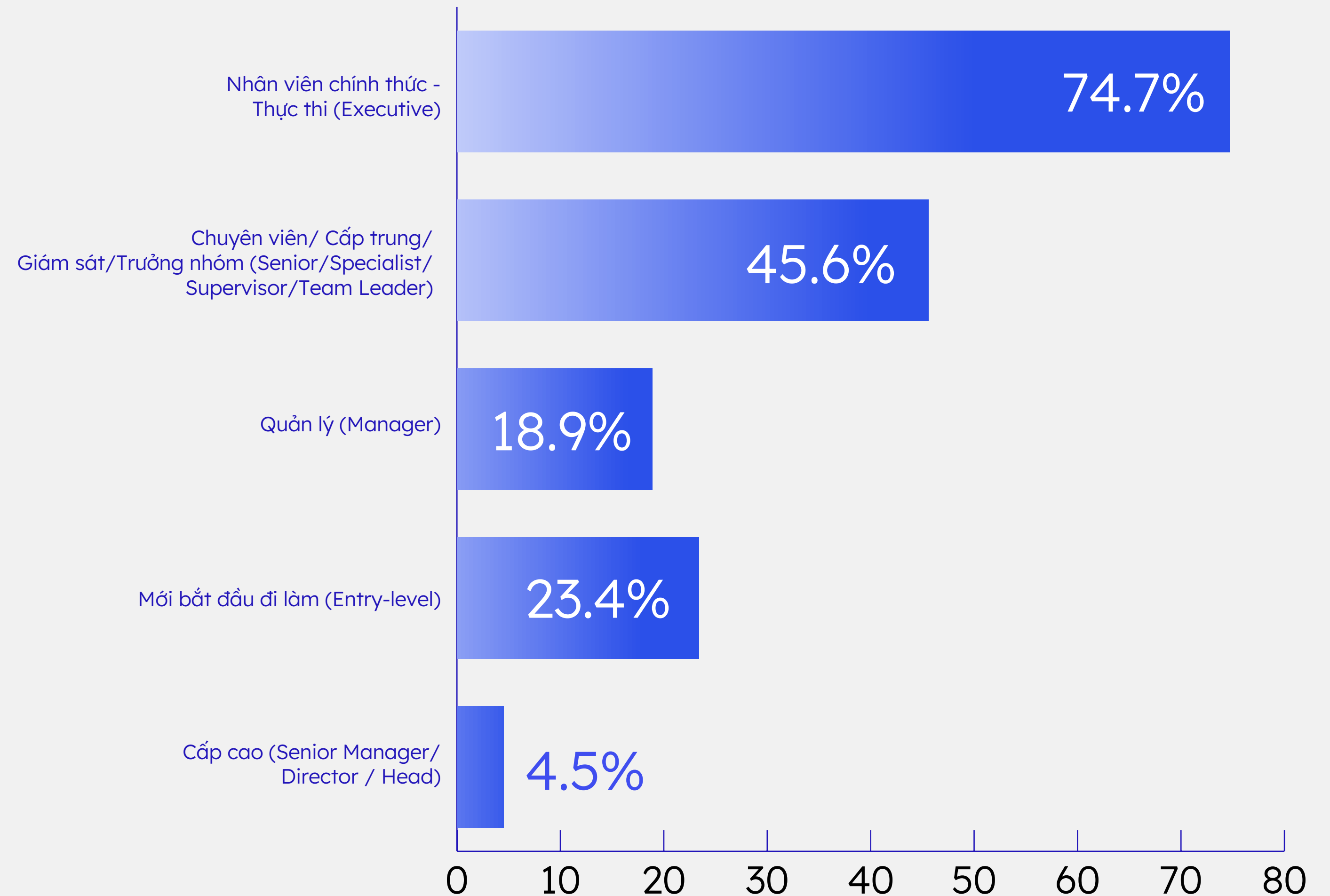
Biểu đồ: Những vị trí được Doanh nghiệp ưu tiên tuyển dụng trong 6 tháng tới

### III. Xu hướng tuyển dụng: Ưu tiên vị trí tạo giá trị cốt lõi

#### 2. Về cấp bậc

Doanh nghiệp tập trung ưu tiên nhóm trực tiếp vận hành và tạo giá trị cốt lõi:

- Nhân viên chính thức/Thực thi (74,7%)
- Chuyên viên/Cấp trung/Giám sát/Trưởng nhóm (45,6%)
- Nhu cầu cho nhóm **Quản lý (18,9%)** và **Cấp cao (4,5%)** thấp hơn, cho thấy xu hướng tối ưu hóa tầng quản trị. Đặc biệt đáng chú ý, chỉ **23,4%** Doanh nghiệp có kế hoạch tuyển dụng **nhân sự mới tốt nghiệp, thực tập sinh**. Tỷ lệ thấp này gây lo ngại và phản ánh một thách thức lớn đối với lực lượng lao động trẻ trong việc gia nhập thị trường lao động trong giai đoạn tới.



Biểu đồ: Những cấp bậc được Doanh nghiệp ưu tiên tuyển dụng trong 6 tháng tới

“  
Tạm kết:

**Thị trường lao động Việt Nam hiện giằng co giữa làn sóng cắt giảm và những chuyển động tuyển dụng thận trọng.** Doanh nghiệp ưu tiên giữ ổn định đội ngũ, tập trung vào các vị trí mang lại giá trị thiết thực. Trong khi đó, lao động mới tốt nghiệp có thể gặp nhiều thách thức hơn. Dù còn nhiều khó khăn, kỳ vọng về sự hồi phục từng bước vẫn hiện hữu, đặt ra yêu cầu thích nghi và chuẩn bị sớm cho cả Người lao động lẫn Doanh nghiệp.

# E Nhận định từ kết quả phân tích khảo sát & Đề xuất từ Vieclam24h

Các phân tích từ khảo sát đã vẽ nên một bức tranh đa chiều về thị trường lao động Việt Nam trong bối cảnh tái cấu trúc và biến động kinh tế. Vieclam24h, với vai trò là nền tảng tuyển dụng uy tín và hàng đầu Việt Nam, đưa ra những nhận định và đề xuất nhằm hỗ trợ cả Doanh nghiệp lẫn Người lao động vượt qua giai đoạn thách thức này.



# I. Nhận định từ kết quả phân tích khảo sát

## 1. Layoff và "Layoff anxiety"

### Xu hướng toàn cầu tái định hình thị trường lao động:

- **Cắt giảm nhân sự (layoff) không còn là giải pháp tạm thời:** Cắt giảm nhân sự giờ đây không còn mang tính tạm thời trong các giai đoạn khủng hoảng, mà đã trở thành một **xu hướng toàn cầu với quy mô ngày càng mở rộng và chiều hướng kéo dài**. Nhiều Doanh nghiệp đã chủ động đưa việc tinh gọn bộ máy, tái cấu trúc nhân sự vào chiến lược vận hành dài hạn.
- **"Layoff Anxiety" - Nỗi lo chung của thị trường:** Cùng với làn sóng cắt giảm, trạng thái tâm lý đang lan rộng - **"layoff anxiety" (nỗi lo bị sa thải)**. Trạng thái này không chỉ ảnh hưởng đến những người mất việc mà còn tác động mạnh tới cả những nhân sự còn lại trong tổ chức, khiến họ đối mặt với bất an, mất định hướng và giảm gắn kết. Dữ liệu báo cáo cho thấy "layoff anxiety" đang **âm thầm nhưng bền bỉ ảnh hưởng thị trường lao động** từ hành vi tìm việc, năng lực kết nối cung - cầu cho đến mức độ gắn kết.
- **Tác động âm thầm tại Việt Nam:** Tại Việt Nam, dù chưa có làn sóng sa thải ồ ạt, nhưng tác động của xu hướng này vẫn **âm thầm lan rộng**, đặc biệt tại các ngành nhạy cảm với thay đổi quốc tế như Công nghệ, Sản xuất, Chuỗi cung ứng và xuất nhập khẩu... Hơn 1/4 Doanh nghiệp (26,4%) đã tiến hành cắt giảm nhân sự trong 12 tháng qua.
- **Thị trường trong trạng thái "chờ sóng":** Kế hoạch tuyển dụng trong 6 tháng tới vẫn cho thấy sự thận trọng (56,2% có kế hoạch mở rộng nhưng chọn lọc, 22,1% giữ nguyên quy mô), phản ánh thị trường vẫn đang trong giai đoạn "chờ sóng", với những kỳ vọng hồi phục.

# I. Nhận định từ kết quả phân tích khảo sát

## 1. Layoff và "Layoff anxiety"

### Sự phân hóa rõ rệt trong tác động của cắt giảm nhân sự:

**Lao động lớn tuổi** (nhóm 45-54 tuổi và 35-44 tuổi chịu ảnh hưởng không tương xứng nhiều nhất, nhóm trên 55 tuổi gần như không còn), **nhân sự cấp thấp** (nhân viên chính thức, mới bắt đầu đi làm được ưu tiên tinh gọn), và **các ngành nghề như Lao động phổ thông, Logistics** là những đối tượng chịu ảnh hưởng nặng nề nhất.

Ngược lại, **nhóm trẻ** (25-34 tuổi được ưu tiên giữ chân), **cấp Chuyên viên/ Trưởng nhóm/ Quản lý**, và **các ngành nghề chiến lược (Marketing, Kinh doanh, CNTT)** lại được ưu tiên giữ chân hoặc tuyển dụng.

### Nhóm lao động trẻ gặp khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm:

Nhóm lao động trẻ hiện đang là đối tượng cắt giảm ưu tiên và có ít cơ hội tuyển dụng. Điều này tạo ra lo ngại lớn, phản ánh thách thức trong việc gia nhập thị trường

### Tổn thương tâm lý và rủi ro "chảy máu chất xám trầm lắng" ở nhân sự ở lại:

**Người lao động ở lại đang phải chịu áp lực tâm lý lớn**, với gần một nửa (43,3%) cảm thấy tăng trách nhiệm và áp lực, cùng với sự suy giảm gắn kết đáng báo động (62,9%).

Sự gia tăng tìm kiếm việc làm mới (49,5% chủ động tìm, 30,9% cân nhắc) từ nhóm nhân sự ở lại cho thấy **rủi ro "chảy máu chất xám trầm lắng"** là rất cao, đặc biệt khi thị trường có tín hiệu ổn định hơn.

**Bản thân Doanh nghiệp cũng nhận thấy điều này** (43,2% ghi nhận nghỉ việc tự nguyện tăng, 21,6% năng suất bị ảnh hưởng), nhưng việc một bộ phận không nhận thấy tác động đáng kể có thể dẫn đến sự chủ quan trong quản lý khủng hoảng nội bộ.

### Lệch pha cung - cầu và kỳ vọng: Nút thắt của quá trình tái hòa nhập:

Trong khi Người lao động khao khát phúc lợi, sự ổn định và mức lương tốt hơn, Doanh nghiệp lại có xu hướng ưu tiên các chiến lược như tăng kênh tuyển dụng và tăng truyền thông thương hiệu nhà tuyển dụng. Điều này cho thấy sự **khác biệt trong trọng tâm của chiến lược thu hút nhân tài**, khi các yếu tố đãi ngộ trực tiếp mà Người lao động khao khát nhất như tăng lương, thưởng và thêm phúc lợi chưa thực sự được đặt lên hàng đầu.

Sự thiếu hụt ứng viên có kỹ năng phù hợp và kỳ vọng quá cao từ ứng viên là khó khăn lớn nhất của Doanh nghiệp trong tuyển dụng. Điều này cho thấy **có một khoảng cách về kỹ năng, kinh nghiệm và cả sự hiểu biết về giá trị thị trường của cả hai phía.**

# I. Nhận định từ kết quả phân tích khảo sát



## 2. Lỗi ra phía trước:

Sau những đám mây xám, vẫn còn ánh sáng

Thị trường lao động Việt Nam đang đi qua một giai đoạn đầy thử thách - nơi sự bất định, cắt giảm và layoff anxiety trở thành những gam màu chủ đạo. Tuy nhiên, ngay trong tâm bão, vẫn **le lói những tín hiệu tích cực, từ ý chí trụ vững của Doanh nghiệp đến tinh thần không lùi bước của Người lao động.**

Trái ngược với bức tranh u ám thường thấy, kết quả khảo sát cho thấy một tỷ lệ đáng kể Người lao động Việt Nam vẫn giữ được tinh thần tích cực sau khi bị sa thải. Điều này phản ánh phần nào **sức bật nội tại, khả năng thích ứng và tinh thần lạc quan** - vốn là những phẩm chất nổi bật của người Việt Nam khi đối diện khó khăn.

Trong hành trình đó, **Vieclam24h cam kết tiếp tục đồng hành cùng cả Người lao động và Doanh nghiệp** - không chỉ là nền tảng tuyển dụng, mà còn là cầu nối, người bạn đồng hành, và đối tác chiến lược. **Chúng tôi tin rằng: khi thông tin minh bạch hơn, kết nối sâu sắc hơn và nhu cầu được lắng nghe đúng lúc, thị trường lao động sẽ trở nên linh hoạt, hiệu quả và bền vững hơn.**

## II. Đề xuất từ Vieclam24h

### 1. Đối với Doanh nghiệp

**Cân nhắc hệ lụy dài hạn trước quyết định cắt giảm:** Trước khi thực hiện các đợt tinh giản nhân sự, Doanh nghiệp cần **đánh giá kỹ lưỡng các hệ quả dài hạn có thể phát sinh**, bao gồm ảnh hưởng đến tinh thần làm việc của đội ngũ, nguy cơ mất đi những nhân sự tiềm năng, suy giảm niềm tin nội bộ cũng như tác động đến hình ảnh và uy tín của thương hiệu tuyển dụng. Việc cân nhắc toàn diện sẽ giúp Doanh nghiệp đưa ra quyết định phù hợp, cân bằng giữa mục tiêu ngắn hạn và định hướng phát triển bền vững.

**Minh bạch và thẳng thắn trước khi cắt giảm:** Doanh nghiệp cần minh bạch về lý do cắt giảm, tiêu chí lựa chọn người ra đi và kế hoạch hỗ trợ hậu sa thải. Việc chủ động chia sẻ thông tin với cả người bị ảnh hưởng lẫn người ở lại không chỉ giúp giảm hoang mang, hạn chế đồn đoán, mà còn thể hiện sự tôn trọng và trách nhiệm của tổ chức đối với con người - đặc biệt trong những thời điểm nhạy cảm.

**Tái thiết niềm tin bằng lắng nghe và giao tiếp sau cắt giảm:** Sau khi cắt giảm, điều tập thể cần nhất là sự lắng nghe chân thành và giao tiếp minh bạch. Doanh nghiệp nên cởi mở chia sẻ về chiến lược, định hướng tương lai, đồng thời tạo không gian để nhân viên bày tỏ cảm xúc, lo lắng và mong muốn. Chính sự phản hồi kịp thời và thái độ đồng hành sẽ giúp phục hồi niềm tin nội bộ, củng cố văn hóa tổ chức, và tái xây dựng đội ngũ với tinh thần gắn kết hơn.

#### Cập nhật và tối ưu hóa chiến lược tuyển dụng:

- **Nắm bắt thay đổi trong kỳ vọng của Người lao động** và hoàn thiện chiến lược tuyển dụng: Sau giai đoạn nhiều biến động, Người lao động ngày càng ưu tiên các yếu tố như mức lương, phúc lợi và sự ổn định trong nghề nghiệp. Doanh nghiệp cần điều chỉnh chính sách và thông điệp tuyển dụng để phù hợp với những thay đổi này.
- **Tối ưu hóa trải nghiệm ứng viên:** Từ thông tin tuyển dụng rõ ràng, quy trình ứng tuyển thuận tiện đến phong cách phỏng vấn chuyên nghiệp - mỗi điểm chạm đều là cơ hội để Doanh nghiệp tạo dựng ấn tượng tích cực và nâng cao hiệu quả thu hút nhân tài.
- **Tăng cường truyền thông thương hiệu tuyển dụng (EVP):** Đầu tư phát triển EVP một cách nhất quán và có chiều sâu sẽ giúp Doanh nghiệp khẳng định vị thế là nơi làm việc đáng tin cậy và hấp dẫn trong mắt ứng viên.

**Đầu tư vào đào tạo và phát triển kỹ năng:** Thay vì chỉ tập trung tìm kiếm ứng viên sẵn sàng, Doanh nghiệp cũng nên chủ động đầu tư vào đào tạo và nâng cao năng lực cho đội ngũ hiện tại, đồng thời phát triển nguồn nhân lực mới phù hợp với định hướng dài hạn. Đây là cách bền vững để thích ứng với thay đổi và xây dựng lợi thế cạnh tranh từ bên trong.

**Ứng dụng công nghệ thông minh:** Việc ứng dụng công nghệ thông minh là điều Doanh nghiệp nên cân nhắc nhằm hỗ trợ những nhân sự ở lại có thể làm việc hiệu quả và năng suất, giảm tải áp lực do khối lượng công việc tăng lên. Chẳng hạn, tính năng AI Matching của Vieclam24h có thể giúp bộ phận Nhân sự kết nối nhanh chóng với nhóm ứng viên phù hợp nhất, với chi phí và nguồn lực tối thiểu.

## II. Đề xuất từ Vieclam24h

### 2. Đối với Người lao động:

**Duy trì tư duy linh hoạt và sẵn sàng thích nghi:** Thị trường lao động đang chuyển động nhanh chóng, đòi hỏi Người lao động cần chủ động thích ứng, không chỉ ở vị trí công việc mà còn ở phương diện ngành nghề, kỹ năng và hình thức làm việc. Tư duy linh hoạt sẽ trở thành một lợi thế quan trọng trong bối cảnh nhiều biến động.

**Đầu tư phát triển kỹ năng liên tục:** Bên cạnh việc trau dồi chuyên môn, Người lao động nên chủ động học thêm các kỹ năng bổ trợ như công nghệ, kỹ năng số và kỹ năng giao tiếp. Đặc biệt, nên ưu tiên những năng lực có tính bền vững cao và khó bị thay thế bởi máy móc hoặc tự động hóa.

**Chủ động xây dựng thương hiệu cá nhân:** Thị trường tuyển dụng ngày nay đánh giá cao sự hiện diện chủ động. Việc cập nhật hồ sơ, chia sẻ kiến thức chuyên môn và mở rộng kết nối nghề nghiệp sẽ gia tăng cơ hội tiếp cận các vị trí phù hợp.

**Không để tâm lý bất an chi phối quyết định nghề nghiệp:** Layoff anxiety là phản ứng phổ biến trong giai đoạn này. Tuy nhiên, việc đưa ra quyết định nghề nghiệp trong tâm lý hoang mang có thể dẫn đến lựa chọn thiếu cân nhắc. Người lao động nên giữ sự bình tĩnh, phân tích kỹ các cơ hội và duy trì thái độ tích cực với hành trình phát triển của mình.

**Tìm hiểu kỹ về Doanh nghiệp và thị trường:** Trước khi chuyển việc, Người lao động cần tìm hiểu rõ về tình hình hoạt động, văn hóa và mức độ ổn định của Doanh nghiệp, đồng thời theo dõi các xu hướng ngành nghề có nhu cầu cao để định hướng phát triển phù hợp.

**Điều chỉnh kỳ vọng tài chính thực tế:** Trong giai đoạn nhiều biến động, việc điều chỉnh kỳ vọng về lương và phúc lợi theo mặt bằng chung của thị trường sẽ giúp Người lao động tập trung hơn vào giá trị dài hạn mà công việc mang lại.

**Tận dụng tối đa các công cụ tìm việc:** Các nền tảng như Vieclam24h hiện cung cấp nhiều giải pháp hỗ trợ hiệu quả cho quá trình tìm việc, bao gồm tính năng tìm kiếm thông minh, cảnh báo việc làm phù hợp và công cụ tạo CV chuyên nghiệp. Việc tận dụng tốt các tiện ích này sẽ giúp Người lao động tiếp cận cơ hội một cách nhanh chóng và hiệu quả.



Biến động là thử thách, nhưng cũng là cơ hội. Và bằng sự đồng hành, sẻ chia và đổi mới, Vieclam24h tin tưởng rằng: Phía sau những đợt tinh gọn là thời điểm tái cấu trúc mạnh mẽ - để một thể hệ Doanh nghiệp và Người lao động sẵn sàng bứt phá để hồi phục và phát triển bền vững trong chu kỳ tiếp theo.

# F Phụ lục

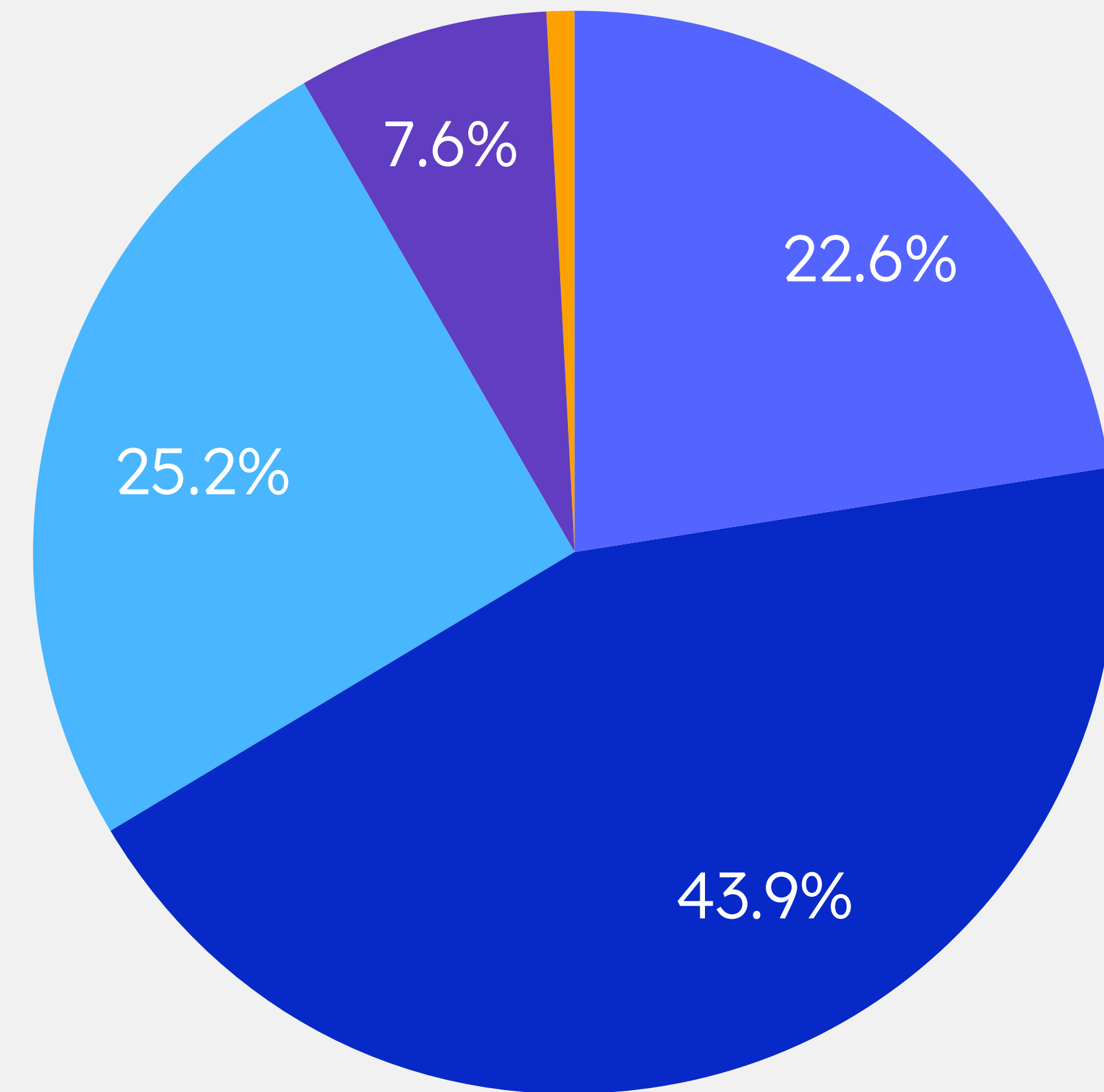


# I. Chân dung Người lao động tham gia khảo sát

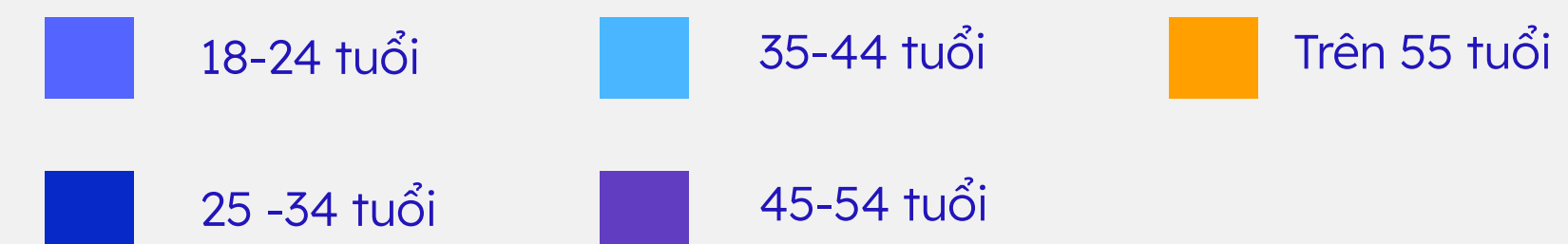
## 1. Độ tuổi

Khảo sát ghi nhận sự tham gia chủ yếu từ Người lao động trong độ tuổi lao động chính. Nhóm 25-34 tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất (43.9%), tiếp theo là nhóm 35-44 tuổi (25.2%) và 18-24 tuổi (22.6%). Hai nhóm lớn tuổi hơn gồm 45-54 tuổi và trên 55 tuổi tuy chiếm tỷ lệ nhỏ, nhưng vẫn góp phần phản ánh trải nghiệm của lực lượng lao động ở giai đoạn sau trong sự nghiệp

Dữ liệu độ tuổi cho thấy khảo sát tập trung vào nhóm nhân sự đang hoặc sắp bước vào giai đoạn ổn định và phát triển nghề nghiệp, vốn là lực lượng lao động chính trên thị trường hiện nay.



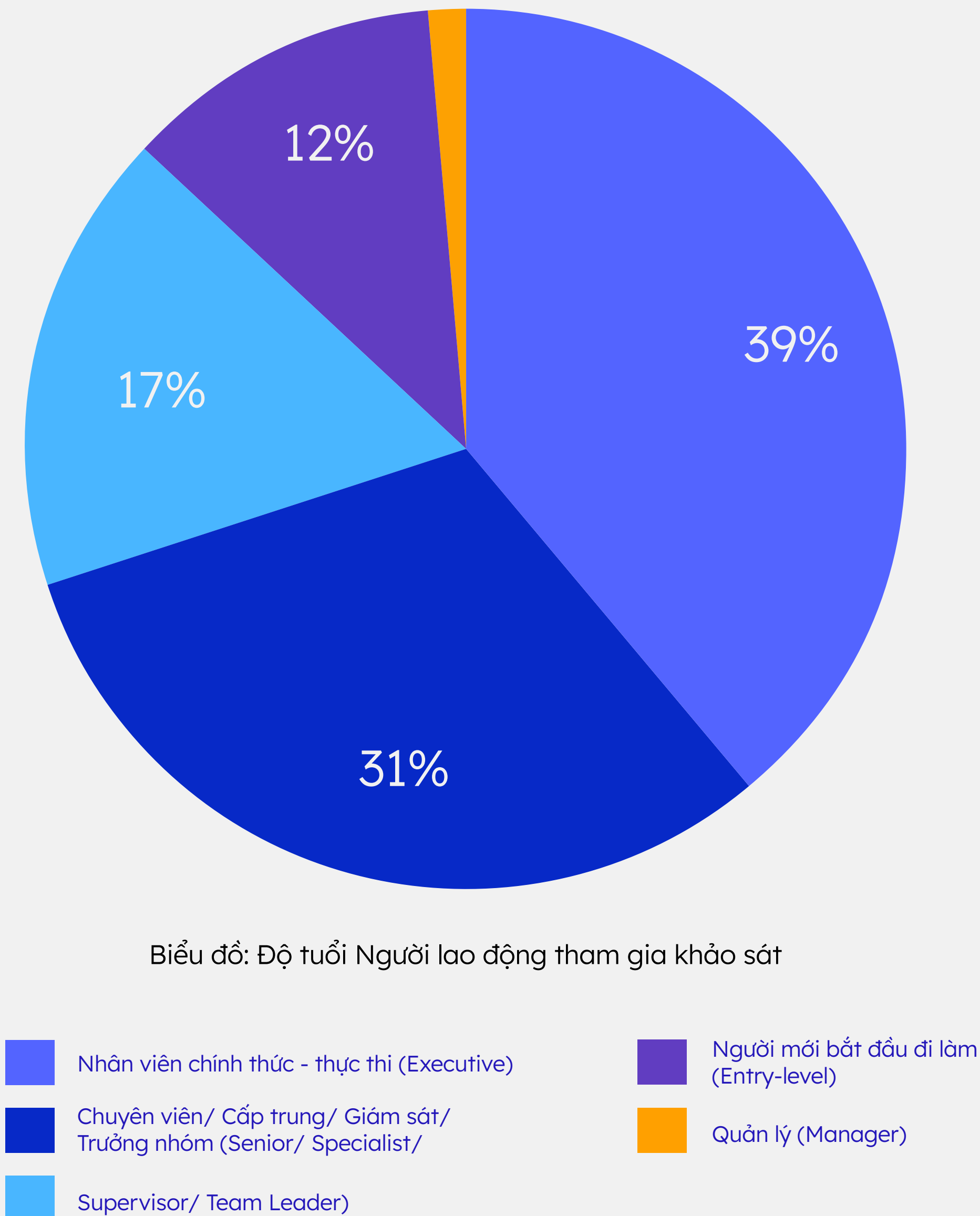
Biểu đồ: Độ tuổi Người lao động tham gia khảo sát



# I. Chân dung Người lao động tham gia khảo sát

## 2.Cấp bậc

Phần lớn người tham gia khảo sát hiện đang làm việc ở vị trí Nhân viên chính thức - thực thi (Executive), chiếm tỷ lệ 39%. Nhóm Chuyên viên/ Cấp trung/ Giám sát/ Trưởng nhóm (Senior/ Specialist/ Supervisor/ Team Lead) đứng thứ hai với 31%. Khoảng 17% là những người mới bắt đầu đi làm (Entry-level), trong khi nhóm Quản lý (Manager) chiếm 11.8%. Tỷ lệ người tham gia khảo sát thuộc nhóm Cấp cao (Senior Manager/ Director/ Head) ở mức 1.2%.

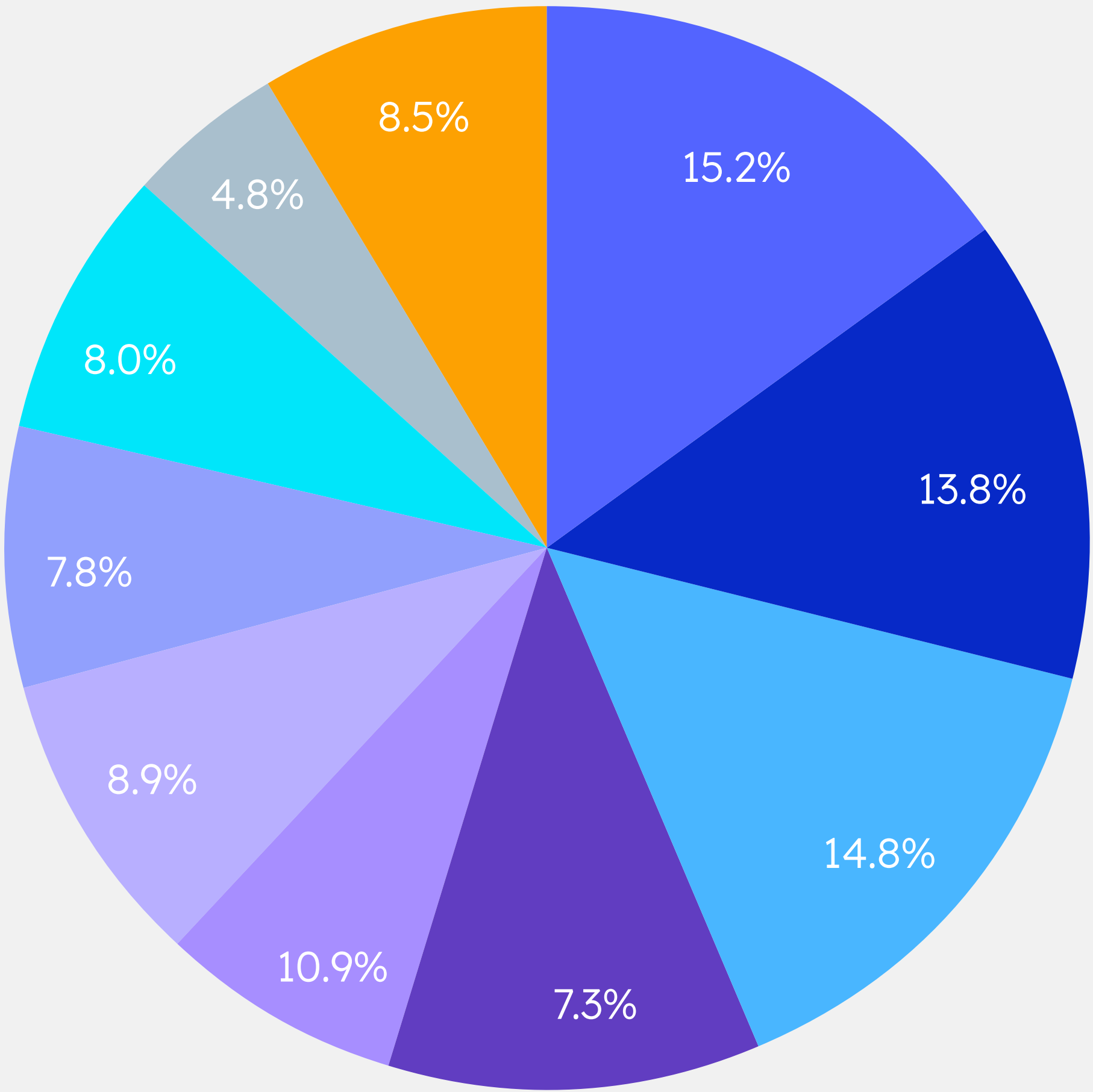


# I. Chân dung Người lao động tham gia khảo sát

## 3. Ngành nghề

Khảo sát ghi nhận lực lượng Người lao động đến từ nhiều lĩnh vực nghề nghiệp, phản ánh bức tranh toàn cảnh và đa dạng của thị trường lao động hiện nay. Trong đó, ba nhóm ngành có tỷ trọng lớn nhất là Marketing (21,4%), Kỹ sư sản xuất/ Kỹ thuật (13,4%) và Kinh doanh (14,8%).

Ngoài ra, một tỷ lệ đáng kể người tham gia đến từ các ngành như Lập trình/ Công nghệ thông tin (12,8%), Chăm sóc khách hàng (10,4%), Nhân sự/ Tuyển dụng (8%), Tài chính - Kế toán (7,8%) và Vận hành/ Logistics/ Kho (7,3%). Một số Người lao động thuộc nhóm Lao động phổ thông có tay nghề và các ngành nghề khác, góp phần làm phong phú thêm bức tranh ngành nghề của lực lượng lao động Việt Nam trong khảo sát này.



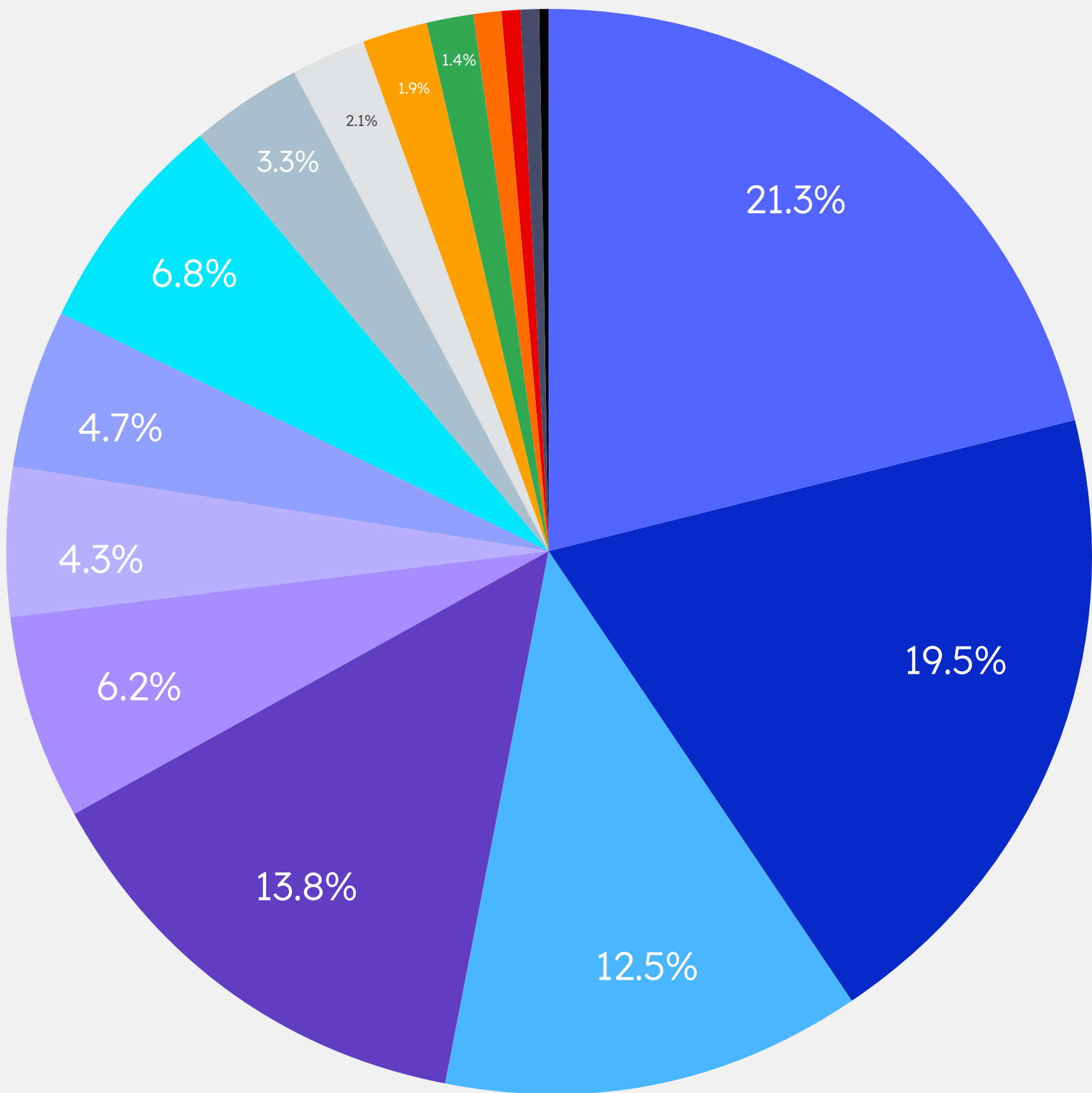
Biểu đồ: Ngành nghề Người lao động tham gia khảo sát

- |                                             |                            |                                 |
|---------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------|
| Marketing (digital, trade, performance...)  | Vận hành / Logistics / Kho | Lao động phổ thông có tay nghề  |
| Kỹ sư sản xuất / Kỹ thuật                   | Chăm sóc khách hàng        | Lập trình / Công nghệ thông tin |
| Kinh doanh (sales thị trường, telesales...) | Tài chính - Kế toán        |                                 |
| Khác                                        | Nhân sự / Tuyển dụng       |                                 |

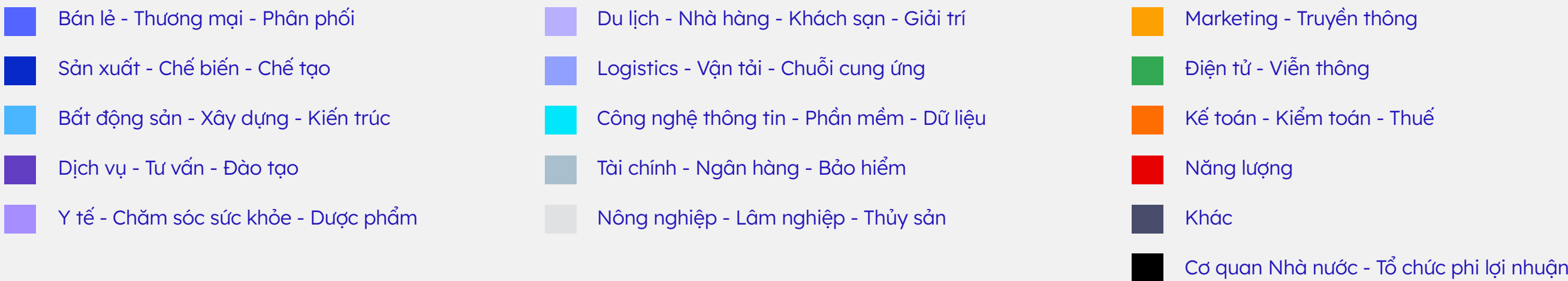
## II. Chân dung của Doanh nghiệp tham gia khảo sát

### 1. Lĩnh vực hoạt động

Doanh nghiệp tham gia khảo sát đến từ 14 nhóm ngành, trong đó 5 lĩnh vực chiếm tỷ trọng cao nhất gồm: Bán lẻ - Thương mại - Phân phối (26.3%), Sản xuất - Chế biến - Chế tạo (21.3%), Dịch vụ - Tư vấn - Đào tạo (14.8%), Bất động sản - Xây dựng - Kiến trúc (14.6%) và CNTT - Phần mềm - Dữ liệu (8.8%).



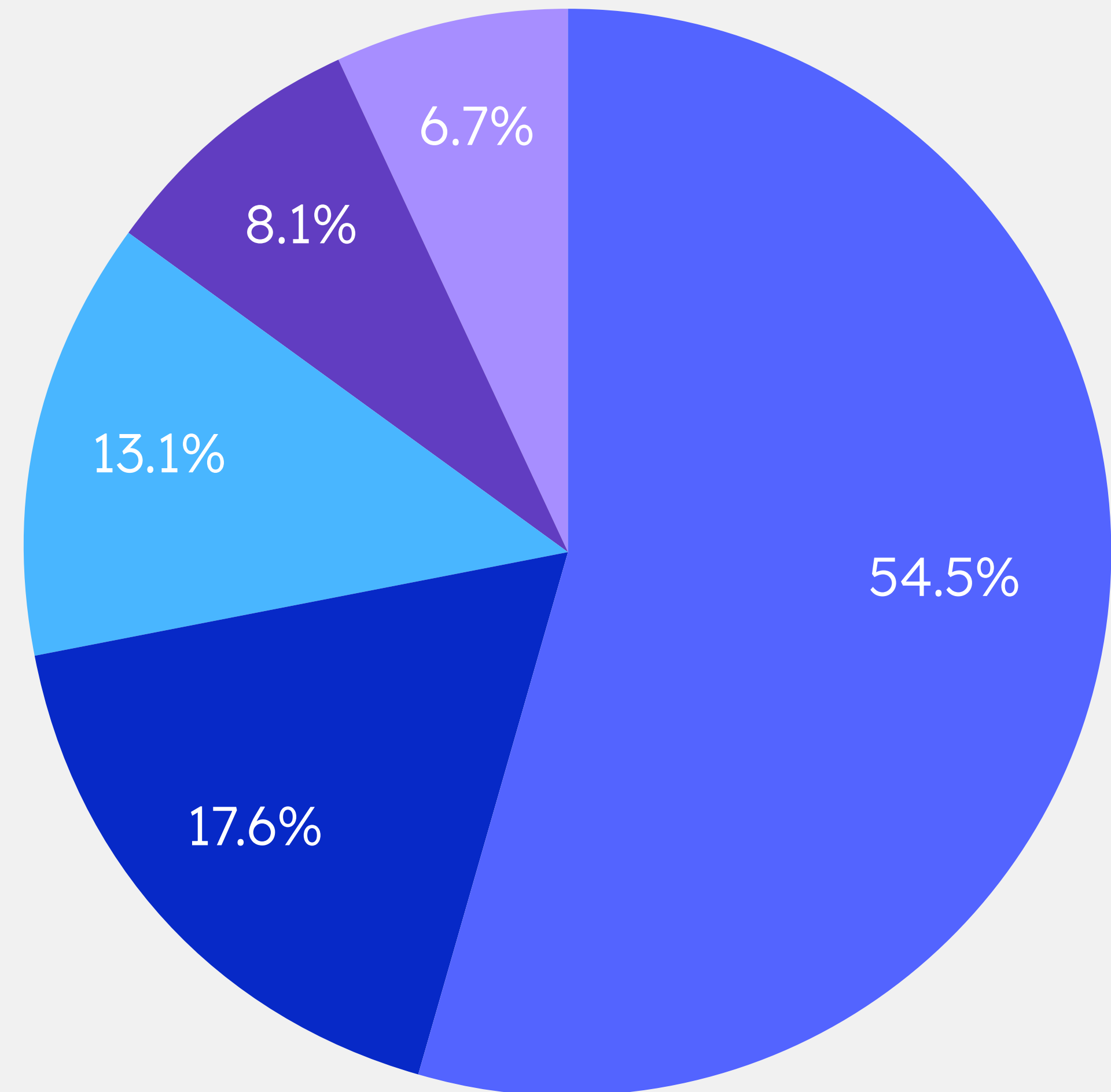
Biểu đồ: Lĩnh vực Doanh nghiệp tham gia khảo sát



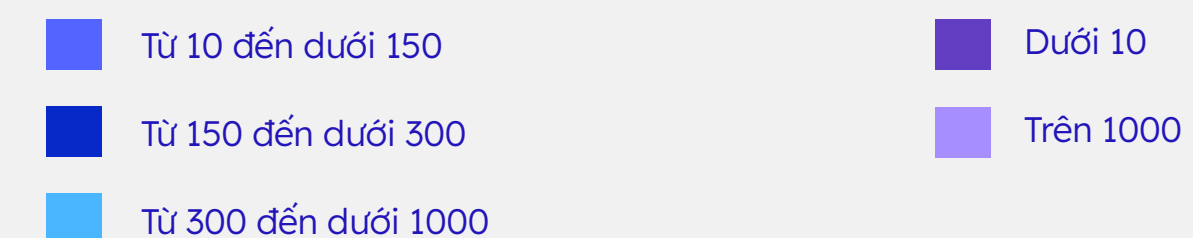
## II. Chân dung của Doanh nghiệp tham gia khảo sát

### 2. Quy mô Doanh nghiệp

Hơn một nửa Doanh nghiệp (54.5%) có quy mô từ 10 đến dưới 150 nhân sự, cho thấy phần lớn phản hồi đến từ các Doanh nghiệp nhỏ. Nhóm có quy mô từ 150 đến dưới 300 chiếm 17.6%, và từ 300 đến dưới 1000 chiếm 13.1%.



Biểu đồ: Quy mô nhân sự của Doanh nghiệp tham gia khảo sát



# G

## Thông tin liên hệ



**Vieclam24h.vn** - Công Ty Cổ Phần Việc Làm 24h Phòng 102, Tòa nhà 20-20B Trần Cao Vân, Phường Tân Định, Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh.

Chi nhánh: Tầng 4, tòa nhà Times Tower, 35 Lê Văn Lương, Thanh Xuân, Hà Nội. Giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm số: 4938/SLĐTBOXH-GP do Sở Lao Động Thương Binh & Xã Hội TP.HCM cấp

**Điện thoại:** (028) 7108 2424 | (024) 7308 2424

**Email hỗ trợ Người tìm việc:** [ntv@vieclam24h.vn](mailto:ntv@vieclam24h.vn)

**Email hỗ trợ Nhà tuyển dụng:** [ntd@vieclam24h.vn](mailto:ntd@vieclam24h.vn)