

● BÁO CÁO THƯỜNG NIÊN · PHIÊN BẢN 07/2026

Vietnam HR Benchmark Report 2026

Bức tranh chuẩn đối sánh toàn diện về thị trường lao động, lương thưởng, tỷ lệ nghỉ việc, gắn kết nhân viên và mức độ ứng dụng AI trong quản trị nhân sự tại Việt Nam — tổng hợp từ 10+ nguồn dữ liệu trong nước và quốc tế.

12 trang

6 nhóm chỉ số benchmark

10+ nguồn

GSO · Manpower · Mercer · Gallup

2025–2026

Dữ liệu cập nhật mới nhất

CONTENTS

Cấu trúc báo cáo

Mỗi trang là một nhóm chỉ số benchmark độc lập – doanh nghiệp có thể đối chiếu trực tiếp số liệu nội bộ với mặt bằng thị trường.

03	Executive Summary – 6 con số định hình 2026	TỔNG QUAN
04	Toàn cảnh thị trường lao động Việt Nam	GSO / NSO
05	Benchmark lương & thu nhập	COMPENSATION
06	Mức tăng lương theo ngành 2026	SALARY INCREASE
07	Chi phí nhân sự toàn phần (Total Cost of Labor)	EMPLOYER COST
08	Turnover & Retention benchmark	NGHỈ VIỆC
09	Gắn kết nhân viên – báo động đỏ	ENGAGEMENT
10	Benchmark tuyển dụng 2026	HIRING
11	AI & HR Tech – mức độ ứng dụng	AI-FIRST
12	Bảng KPI chuẩn + Khuyến nghị & Nguồn	ACTION

01 – TỔNG QUAN

6 con số định hình HR 2026

Thị trường lao động Việt Nam 2026 tăng trưởng ổn định nhưng phân hoá sâu sắc: lương kỹ thuật tăng mạnh, lương C-level hạ nhiệt, gắn kết nhân viên chạm đáy khu vực và AI trở thành tiêu chuẩn vận hành mới.

53,5tr

Lực lượng lao động 15+ năm 2025, tăng ~590 nghìn người so với 2024

GS0/NS0 · 01/2026

8-10%

Mức tăng lương trung bình dự kiến 2026, cao nhất ở high-tech & digital

NIC Global 2026

+7,2%

Lương tối thiểu vùng tăng từ 01/01/2026 – Vùng I đạt 5,31 triệu đồng/tháng

Nghị định 293/2025/NĐ-CP

9%

Tỷ lệ nhân viên gắn kết tại Việt Nam – thấp hơn nhiều mức 25% của Đông Nam Á

Gallup · 04/2026

86%

Nhà tuyển dụng coi kỳ vọng lương tăng là thách thức tuyển dụng số 1

Reeracoen Hiring Study 2026

>70%

Doanh nghiệp lớn đã dùng AI/tự động hoá trong tuyển dụng (sàng lọc CV, xếp hạng ứng viên)

Reeracoen VN · 2025

Thông điệp chính: 2026 là năm của "tăng trưởng có chọn lọc" – doanh nghiệp tăng tuyển (69%) nhưng không tăng ngân sách tương ứng (chỉ 43% tăng budget). Ai vận hành HR bằng dữ liệu và AI sẽ thắng cuộc chiến chi phí – nhân tài.

02 – THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Toàn cảnh lao động Việt Nam 2025–2026

Nguồn: Cục Thống kê (GSO/NSO), báo cáo lao động việc làm Quý IV & cả năm 2025.

52,7tr

Lao động có việc làm Quý IV/2025 (+656 nghìn so với cùng kỳ)

GSO Q4/2025

2,22%

Tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động – thấp, tương đương trước Covid

GSO 2025

68,6%

Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động cả năm 2025

GSO 2025

8,64%

Thất nghiệp thanh niên (15–24 tuổi) – thành thị lên tới 11,23%

GSO 2025

29,2%

Lao động qua đào tạo có bằng/chứng chỉ (+0,8 điểm % so với 2024)

GSO 2025

~4%

Lao động chưa sử dụng hết tiềm năng (~2 triệu người)

GSO 2025

Điểm sáng & điểm nghẽn

ĐIỂM SÁNG

- ▶ Quy mô việc làm và thu nhập cùng tăng; thất nghiệp duy trì mức thấp ổn định.
- ▶ Cơ cấu lao động dịch chuyển tích cực sang công nghiệp & dịch vụ.
- ▶ FDI thực hiện đạt kỷ lục, GDP 2026 dự báo ~6,3% – lực đẩy tuyển dụng mạnh.

ĐIỂM NGHẼN

- ▶ Chỉ 29,2% lao động có bằng/chứng chỉ – khát nhân lực kỹ năng cao kéo dài.
- ▶ ~1,4 triệu thanh niên không việc làm, không học tập (NEET) – "lệch pha" đào tạo.
- ▶ Lao động phi chính thức vẫn chiếm tỷ trọng lớn trong tổng việc làm.

Nguồn: nso.gov.vn – Thông cáo báo chí lao động việc làm Q4/2025 & "Thị trường lao động 2025: điểm sáng và hạn chế" (01/2026)

03 – LƯƠNG & THU NHẬP

Benchmark lương & thu nhập

Mức lương bình quân toàn quốc dễ gây "ảo giác chi phí rẻ" – lương chuyên môn tại đô thị cao hơn 50–100% mặt bằng chung.

8,4–8,7tr

Thu nhập bình quân/tháng toàn quốc (~ 330–340 USD)

GSO Q4/2025

10–10,5tr

Bình quân tại TP.HCM – cao hơn nông thôn 35–45%

GSO/Sunbytes 2026

12–18tr

Dải lương phổ biến của lao động chuyên môn tại Hà Nội & TP.HCM

Employsome 2026

Lương tối thiểu vùng 2026 (Nghị định 293/2025/NĐ-CP, hiệu lực 01/01/2026 +7,2%)

Vùng I (HN, TP.HCM...)		5,31tr
Vùng II		4,73tr
Vùng III		4,14tr
Vùng IV		3,70tr

Điểm nóng: lương ngành công nghệ

43,2tr/tháng

Lương trung bình toàn ngành IT (~ 1.690 USD); TP.HCM ~ 44,9tr. Đà Nẵng thấp hơn HCMC 15–20% – điểm tối ưu chi phí.

15–25tr khởi điểm

Junior/Fresher IT; các mảng AI/Blockchain khởi điểm có thể từ 30tr+. CTO/VPoE median ~ 101tr/tháng (ITviec).

Benchmark tip: Luôn đối sánh theo **ngành × thành phố × cấp bậc**, không dùng con số bình quân quốc gia (bị kéo xuống bởi khu vực nông nghiệp & phi chính thức).

Nguồn: GSO · Nghị định 293/2025/NĐ-CP · ITviec IT Salary Report 25/26 · Reco · Sunbytes · Employsome

04 – TĂNG LƯƠNG 2026

Mức tăng lương theo ngành

Theo Manpower Vietnam Salary Guide 2026 (700+ vị trí, 12 ngành): dòng tiền đang chảy mạnh về nhân sự kỹ thuật – vận hành, trong khi lương điều hành "hạ nhiệt".

Logistics & Supply Chain		10–20%
Technology & Digital		10–15%
Trung bình thị trường		8–10%
Hospitality & Du lịch		3–5%
Xây dựng & BĐS		3–5%
C-level (đa số ngành)		-1 → -5%

Ngoại lệ đáng chú ý

Duy nhất khối Tài chính – Ngân hàng vẫn "khát" lãnh đạo cấp cao: lương C-level khuyến nghị tăng **7–12%**.

Xu hướng đãi ngộ phi tài chính

11/12 ngành đẩy mạnh lộ trình nghề nghiệp & đào tạo kỹ năng; 8/12 ngành mở rộng bảo hiểm sức khỏe cho cả gia đình nhân viên.

Insight: Kỹ năng AI/tự động hoá đã lọt danh sách vị trí săn đón nhất ở **8/12 ngành kinh tế trọng điểm** – tăng lương gắn với kỹ năng số, không chỉ thâm niên.

Nguồn: Manpower Vietnam Salary Guide 2026 (12/2025) · NIC Global Salary Guide 2026 · vietnam.vn

05 – CHI PHÍ TOÀN PHẦN

Total Cost of Labor – chi phí thật của 1 nhân sự

Lương gross chỉ là phần nổi. Bảo hiểm bắt buộc, công đoàn, thưởng và phúc lợi đẩy tổng chi phí lên đáng kể – sai số phổ biến nhất khi lập ngân sách nhân sự.

+23,5%

Chi phí BHXH, BHYT, BHTN & công đoàn phía doanh nghiệp trên lương gross

Employsome 2026

+31–35%

Tổng phụ trội thực tế khi cộng thưởng, phụ cấp & chi phí tuân thủ

Sunbytes 2026

1–3 tháng

Thưởng Tết phổ biến; lương tháng 13 gần như là "luật bất thành văn"

Thông lệ thị trường VN

Cấu trúc chi phí minh họa (nhân sự lương gross 20 triệu/tháng)

KHOẢN MỤC	TỶ LỆ	ƯỚC TÍNH/THÁNG
Lương gross	100%	20.000.000đ
BHXH + BHYT + BHTN + Công đoàn (DN đóng)	~23,5%	~4.700.000đ
Lương tháng 13 (phân bổ theo tháng)	~8,3%	~1.670.000đ
Phúc lợi, đào tạo, công cụ làm việc	3–8%	0,6–1,6tr
Tổng chi phí thực	~135%+	~27tr+

Benchmark tip: Khi so sánh offer với đối thủ hoặc lập kế hoạch headcount, hãy quy đổi mọi con số về **Total Cost per FTE** – chênh lệch 30%+ so với lương gross là bình thường.

Nguồn: Employsome · Sunbytes · Luật BHXH & quy định hiện hành (minh họa, không thay thế tư vấn pháp lý)

06 – NGHỈ VIỆC & GIỮ CHÂN

Turnover benchmark – thời kỳ "án binh bất động"

Sau giai đoạn Great Resignation, người lao động Việt Nam đang ưu tiên sự ổn định – turnover tự nguyện chạm mức thấp lịch sử, nhưng rủi ro "nhảy việc vì lương" vẫn rình rập.

6,6%

Turnover tự nguyện
H1/2025 tại công ty đa
quốc gia (MNC)

Talentnet-Mercer 2025

9,8%

Turnover tự nguyện
H1/2025 tại doanh nghiệp
Việt Nam

Talentnet-Mercer 2025

33%

Nhà tuyển dụng xem "bị
đối thủ trả lương cao hơn"
là rủi ro giữ chân số 1

Reeracoen 2026

Diễn biến turnover qua các chu kỳ

Đỉnh Great Resignation
(Anphabe)



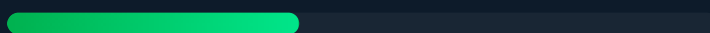
~24%

H1/2022 – DN Việt



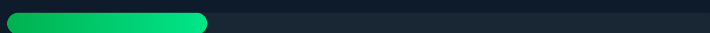
11,9%

H1/2025 – DN Việt



9,8%

H1/2025 – MNC



6,6%

Chi phí thay thế nhân sự

Chuẩn quốc tế: chi phí thay thế bằng
30-50% lương năm cho vị trí entry, lên tới
200-400% cho cấp điều hành.

"Tuyển để chống nghỉ việc"

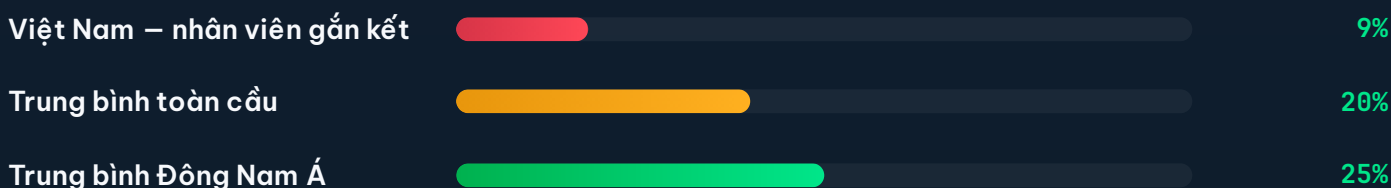
Nhà tuyển dụng VN đặt trọng số **71%** cho
cam kết gắn bó dài hạn khi đánh giá ứng
viên – hiring giờ là công cụ retention.

Nguồn: Talentnet-Mercer Total Remuneration 2025 · Anphabe/Vietnam News · Reeracoen Hiring Study 2026 · BLS/SecondTalent

07 – GẮN KẾT NHÂN VIÊN

Engagement – báo động đỏ của HR Việt Nam

Nghịch lý lớn nhất trong dữ liệu 2026: người Việt hài lòng với cuộc sống nhưng "nguội lạnh" với công việc. Đây là khoảng trống chiến lược lớn nhất – và cũng là cơ hội lớn nhất.



-2 điểm

Engagement Việt Nam giảm so với trung bình 3 năm trước đó

Gallup 2026

59%

Nhân viên VN đánh giá cuộc sống "thriving" – vượt xa SEA (36%) & toàn cầu (34%)

Gallup 2026

16×

Khoảng cách 9% vs 25% SEA = dư địa cải thiện năng suất khổng lồ chưa khai thác

Phân tích Tanca

Diễn giải cho CEO/CHRO: Điểm engagement thấp không có nghĩa nhân viên "lười" – nó phản ánh trải nghiệm làm việc rời rạc: thiếu ghi nhận tức thời, thiếu lộ trình phát triển và giao tiếp một chiều. Đây chính là bài toán mà hệ thống HR số hoá + AI (khảo sát pulse, ghi nhận real-time, cá nhân hoá đào tạo) giải quyết trực tiếp.

Nguồn: Gallup – State of the Global Workplace 2026, Vietnam Country-Level Data (04/2026)

08 – TUYỂN DỤNG

Benchmark tuyển dụng – tuyển nhiều hơn, tiền không nhiều hơn

Nghịch lý tuyển dụng 2026: nhu cầu tăng nhanh hơn ngân sách. Doanh nghiệp buộc phải tăng hiệu suất trên từng đồng chi phí tuyển dụng.



Ngành "nóng" 2026

- ▶ IT & Digital: nhu cầu nhân tài tăng **20-25%/năm**.
- ▶ Sản xuất – chế biến & logistics phục hồi mạnh theo dịch chuyển chuỗi cung ứng.
- ▶ Tài chính – ngân hàng thiếu nhân sự có chứng chỉ quốc tế.

Hệ quả cho quy trình tuyển dụng

- ▶ Phỏng vấn nhiều vòng kéo dài hàng tháng đã lỗi thời – ưu tiên quyết định nhanh.
- ▶ Chuyển từ tuyển theo kinh nghiệm sang tuyển theo **tiềm năng & độ phù hợp**.
- ▶ AI shortlisting giúp giảm **~25%** time-to-hire (dữ liệu khách hàng Reeracoen 2025).

Nguồn: Reeracoen Vietnam Employer Hiring Study 2026 (03/2026) • NIC Global 2026 • HumanResources Online

AI trong HR – từ thử nghiệm thành tiêu chuẩn

Việt Nam nằm trong top 3 thị trường Đông Nam Á có tốc độ ứng dụng AI nhanh nhất (cùng Singapore, Thái Lan – LinkedIn Talent Insights). 2026 là năm AI chuyển từ "pilot" sang vận hành hằng ngày.

>70%

Doanh nghiệp lớn tại VN dùng AI/tự động hoá trong tuyển dụng (sàng lọc CV, xếp lịch, xếp hạng ứng viên)

Reeracoen VN 2025

-25%

Time-to-hire giảm ở doanh nghiệp triển khai AI shortlisting

Reeracoen client data

-15%

Turnover/năm ở case ứng dụng predictive analytics phát hiện sớm phòng ban rủi ro

Case điện tử HCMC

40–60%

Thời gian sàng lọc giảm nhờ AI video interview

Gartner HR Analytics 2025

10×

Khối lượng hồ sơ mỗi recruiter xử lý được nhờ ATS tích hợp AI

Reeracoen VN 2025

2026

Khung quản trị AI quốc gia (minh bạch, trách nhiệm giải trình, bảo vệ dữ liệu theo PDPD) đang được hoàn thiện

MIC · Bộ Nội vụ/MoLISA

⚡ Checklist AI-Ready cho doanh nghiệp 2026

- ▶ **Dữ liệu tập trung:** hợp nhất chấm công – lương – hiệu suất – đào tạo về một nền tảng trước khi nói chuyện AI.
- ▶ **Human-in-the-loop:** AI đề xuất, con người quyết – đặc biệt với tuyển dụng, thăng chức, chấm dứt HĐLĐ.
- ▶ **Tuân thủ PDPD:** minh bạch với ứng viên/nhân viên về việc dữ liệu được AI xử lý thế nào.
- ▶ **Đo ROI thực:** theo dõi time-to-hire, cost-per-hire, turnover trước & sau triển khai – tránh "đầu tư dàn trải".

Nguồn: Reeracoen VN · LinkedIn Talent Insights 2025 · Gartner · OCD/Gartner HR Trends 2026 · doanhnhiepv.vn

10 – BẢNG CHUẨN & KHUYẾN NGHỊ

Bảng KPI chuẩn để tự đối sánh

CHỈ SỐ	BENCHMARK VN 2025-26	ĐÁNH GIÁ NẾU BẠN...
Tăng lương hằng năm	8-10%	<5%: rủi ro mất người ≥10%: cạnh tranh tốt
Turnover tự nguyện/năm	6,6% (MNC) · 9,8% (DN Việt)*	<10%: lành mạnh >15%: cần điều tra
Employee engagement	9% (VN) · 25% (SEA)	Vượt 25% = lợi thế cạnh tranh khu vực
Chi phí phụ trội trên gross	+23,5% → +35%	Chưa tính đủ = lệch budget headcount
Thưởng Tết / tháng 13	1-3 tháng Lương	Chuẩn thị trường gần như bắt buộc
AI trong tuyển dụng (DN lớn)	>70% đã áp dụng	Chưa dùng = tụt lại về tốc độ & chi phí

*Số liệu H1/2025 quy đổi; turnover cả năm thường cao hơn ~2 lần mức nửa năm tùy ngành.

5 khuyến nghị hành động cho 2026

- ▶ **01 · Định giá lại theo kỹ năng:** chuyển ngân sách tăng lương về nhóm kỹ thuật – vận hành – kỹ năng số thay vì tăng đều.
- ▶ **02 · Đo engagement hàng quý:** khoảng cách 9% vs 25% SEA là rủi ro năng suất lớn nhất – pulse survey + ghi nhận real-time.
- ▶ **03 · Tính Total Cost per FTE:** lập ngân sách trên chi phí toàn phần (+30%+), không trên lương gross.
- ▶ **04 · Tuyển vì tiềm năng, giữ vì lộ trình:** 71% trọng số cam kết dài hạn – onboarding & career path là vũ khí retention rẻ nhất.
- ▶ **05 · Chuẩn hoá dữ liệu HR trước khi AI:** hợp nhất chấm công – lương – hiệu suất về một nền tảng để AI có "nhiên liệu" vận hành.

Về Tanca: Tanca là nền tảng Quản trị Nhân sự AI-First cho doanh nghiệp Việt Nam & SEA – hợp nhất chấm công, lương, tuyển dụng, đào tạo và phân tích nhân sự trên một hệ thống, giúp doanh nghiệp đối sánh và vượt các benchmark trong báo cáo này.

Nguồn dữ liệu chính

Cục Thống kê (GSO/NSO) – Báo cáo lao động việc làm 2025 · Manpower Vietnam Salary Guide 2026 · Talentnet-Mercer Total Remuneration Survey 2025 · Gallup State of the Global Workplace 2026 · Reeracoen Vietnam Employer Hiring Study 2026 · NIC Global Salary Guide 2026 · Anphabe Best Places to Work · ITviec IT Salary Report 2025/26 · Nghị định 293/2025/NĐ-CP · LinkedIn Talent Insights 2025 · Gartner HR Analytics 2025.

Số liệu tổng hợp cho mục đích tham khảo chiến lược; vui lòng đối chiếu nguồn gốc khi ra quyết định pháp lý/tài chính.