



**Chuyển động việc làm 2025: Tương lai lao động  
trong bối cảnh toàn cầu và Việt Nam**

**Nguyễn Thị Phương Nhung**

Khoa Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Công nghệ Đông Á

\*Email: [nhungntp@eaut.edu.vn](mailto:nhungntp@eaut.edu.vn)

**Tóm tắt**

Nghiên cứu này nhằm đánh giá thực trạng thị trường lao động Việt Nam năm 2024 và đưa ra dự báo cho năm 2025, dựa trên phương pháp tổng hợp và phân tích dữ liệu từ các báo cáo quốc tế (ILO, WEF, OECD, McKinsey) và trong nước (Tổng cục Thống kê, JobOKO). Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng thị trường lao động Việt Nam năm 2024 đang phục hồi sau đại dịch, nhưng vẫn đối mặt với nhiều thách thức về chất lượng việc làm và sự phù hợp giữa kỹ năng lao động và yêu cầu thị trường. Mặc dù tỷ lệ thất nghiệp giảm, nhu cầu lao động ở các ngành kỹ thuật và công nghệ cao tăng mạnh, trong khi các công việc truyền thống giảm sút do tự động hóa. Để đáp ứng nhu cầu thị trường, các kỹ năng như phân tích, tư duy phản biện và khả năng thích nghi sẽ trở nên quan trọng hơn. Nghiên cứu đề xuất một số kịch bản và chính sách nhằm tái cấu trúc lao động theo hướng bền vững và bao trùm.

**Từ khóa:** Thị trường lao động Việt Nam, Tái cấu trúc lao động, Kỹ năng lao động

**Abstract**

*This study evaluates the current state of Vietnam's labor market in 2024 and projects potential developments for 2025. The analysis draws upon a synthesis of data from international organizations (ILO, WEF, OECD, McKinsey) as well as domestic sources (General Statistics Office of Vietnam, JobOKO). The findings reveal that while Vietnam's labor market is recovering in the post-pandemic period, it continues to confront substantial challenges related to job quality and the persistent mismatch between workforce skills and market requirements. Although unemployment rates have*



*declined, demand for labor in technical and high-technology sectors has increased markedly, whereas employment in traditional occupations has contracted due to automation. To address these dynamics, competencies such as analytical capability, critical thinking, and adaptability are expected to play an increasingly pivotal role. The study further outlines several scenarios and policy recommendations aimed at restructuring the labor market toward greater sustainability and inclusiveness.*

**Keywords:** *Vietnam labor market; labor restructuring; workforce skills*

## 1. Mở đầu

Trong bối cảnh kinh tế toàn cầu đang phục hồi sau đại dịch COVID-19 và chuyển mình mạnh mẽ dưới tác động của chuyển đổi số, tự động hóa và trí tuệ nhân tạo, thị trường lao động Việt Nam cũng đang chứng kiến những biến động sâu sắc. Các ngành nghề truyền thống có xu hướng thu hẹp, trong khi nhiều lĩnh vực mới nổi như công nghệ thông tin, logistic, y tế, năng lượng tái tạo lại phát triển nhanh chóng, kéo theo sự thay đổi trong cấu trúc việc làm và yêu cầu về kỹ năng lao động.

Tuy nhiên, mặc dù lực lượng lao động Việt Nam tiếp tục gia tăng về số lượng, tỷ lệ lao động có bằng cấp, chứng chỉ vẫn còn thấp và đáng lo ngại hơn là tình trạng "thừa thầy thiếu thợ", kỹ năng không tương thích với nhu cầu thực tế của doanh nghiệp. Các khảo sát gần đây cho thấy phần lớn doanh nghiệp gặp khó khăn trong tuyển dụng do ứng viên thiếu kỹ năng phù hợp, trong khi người lao động lại cảm thấy ngày càng khó tìm việc. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải đánh giá lại thực trạng thị trường lao động, chất lượng nguồn nhân lực và mối quan hệ giữa đào tạo – việc làm – công nghệ trong giai đoạn mới. Vì vậy, nghiên cứu này được thực hiện nhằm phân tích thực trạng và xu hướng chuyển dịch thị trường lao động Việt Nam năm 2024–2025, trên cơ sở dữ liệu từ các tổ chức trong nước và quốc tế. Qua đó, bài viết đề xuất một số khuyến nghị chính sách nhằm thúc đẩy tái cấu trúc lao động theo hướng bền vững, hiệu quả và bao trùm hơn.

## 2. Bối cảnh, xu hướng nghề nghiệp toàn cầu

***Bối cảnh toàn cầu: Phục hồi không đồng đều và lao động trẻ dễ tổn thương***



Theo báo cáo WESO 2025 của ILO, tỷ lệ thất nghiệp toàn cầu giữ ở mức 5% trong năm 2024, tương tự năm trước. Tuy nhiên, tỷ lệ thất nghiệp trong giới trẻ vẫn ở mức cao 12,6%, phản ánh sự yếu kém trong tạo việc làm thỏa đáng cho nhóm này [1, tr.8]. Trong bối cảnh đó, việc làm phi chính thức vẫn chiếm hơn 60% tổng việc làm tại nhiều quốc gia thu nhập thấp và trung bình, trong đó có Việt Nam.

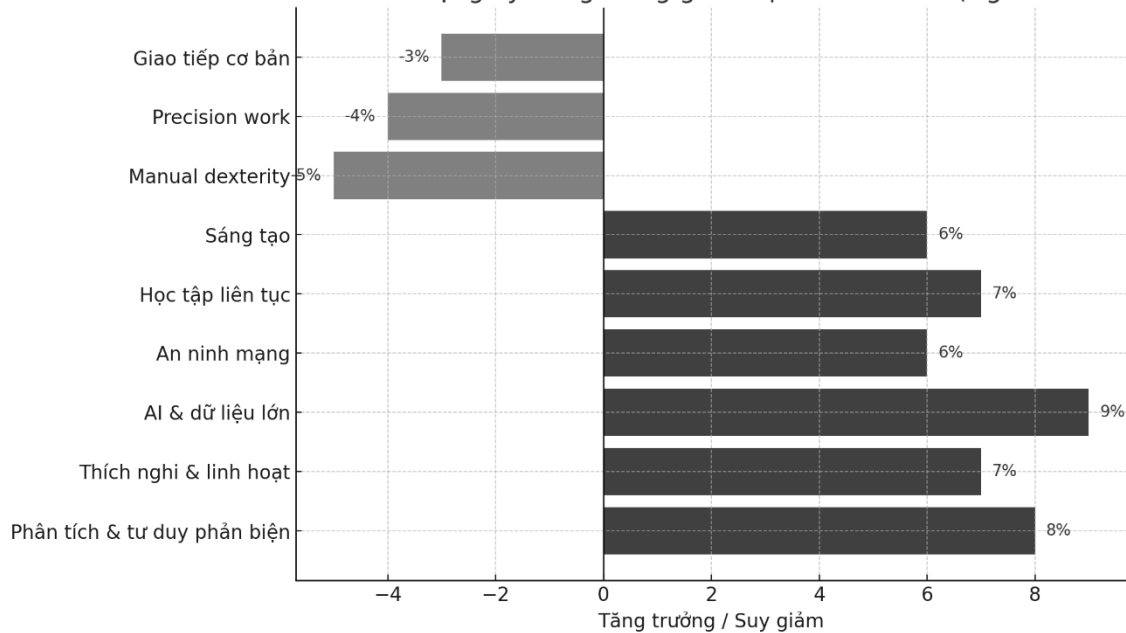
Một vấn đề đáng lo ngại là tỷ lệ NEET (thanh niên không học, không làm, không đào tạo) ở các nước thu nhập thấp đã tăng gần 4 điểm phần trăm, khiến nhóm này dễ bị tổn thương nhất trước biến động thị trường [1, tr.8-10]. Ngoài ra, tình trạng lương thực tế không phục hồi như kỳ vọng dù lạm phát giảm, tiếp tục làm xói mòn chất lượng sống và năng suất lao động.

Đại dịch COVID-19 không chỉ làm gián đoạn tạm thời thị trường lao động toàn cầu mà còn để lại những hệ quả lâu dài. Theo McKinsey Global Institute (2023), xu hướng làm việc từ xa, tự động hóa và thay đổi cơ cấu lao động sau đại dịch đã đẩy nhanh quá trình chuyển đổi việc làm tại hầu hết các nền kinh tế. Những thay đổi này đòi hỏi lực lượng lao động cần thích ứng nhanh hơn với những mô hình việc làm phi truyền thống và nền kinh tế số.[2, tr.49]

### ***Xu hướng nghề nghiệp toàn cầu: Tác động của công nghệ và chuyển dịch kỹ năng***

Theo báo cáo Future of Jobs 2025 của Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF)[3], thị trường lao động toàn cầu sẽ trải qua một cuộc tái cấu trúc mạnh mẽ trong tương lai gần. Dự báo sẽ có 69 triệu việc làm mới được tạo ra, tuy nhiên, đồng thời cũng sẽ có 83 triệu việc làm truyền thống bị mất đi, dẫn đến mức tăng trưởng ròng chỉ khoảng 7%.

Biểu đồ 1: Biến động kỹ năng trong giai đoạn 2025–2030 (Nguồn: WEF 2025)



**Biểu đồ 1:** Kỹ năng tăng và giảm mạnh đến năm 2030 (Nguồn: WEF 2025)

Biểu đồ 1 minh họa sự biến động của các kỹ năng toàn cầu trong giai đoạn 2025–2030, dựa trên báo cáo từ Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF 2025). Các kỹ năng như *phân tích và tư duy phản biện*, *thích nghi và linh hoạt*, *trí tuệ nhân tạo (AI)* và *dữ liệu lớn* được dự báo sẽ tăng trưởng mạnh mẽ, với tỷ lệ tăng trưởng lần lượt là 8%, 7%, 9% và 7%. Đây là những kỹ năng chủ yếu phản ánh xu hướng phát triển mạnh mẽ của các ngành công nghệ, bảo mật mạng và các yêu cầu ngày càng cao trong việc giải quyết các vấn đề phức tạp.

Trong khi đó, các kỹ năng thủ công và lặp lại, chẳng hạn như *giao tiếp cơ bản*, *precision work* (công việc chính xác) và *manual dexterity* (khéo léo thủ công) được dự báo sẽ giảm đáng kể, với tỷ lệ giảm lần lượt là 3%, 4% và 5%, ví dụ các công việc hành chính văn phòng như thư ký, nhân viên nhập liệu hay giao dịch viên ngân hàng... suy giảm nhanh chóng do sự phát triển của tự động hóa và công nghệ trí tuệ nhân tạo (GenAI). Điều này phản ánh xu hướng tự động hóa và sự thay thế của các công nghệ mới, khiến các công việc thủ công, công việc đơn giản, mang tính lặp lại có thể dễ dàng giảm dần, khi các được thay thế bởi máy móc và phần mềm.

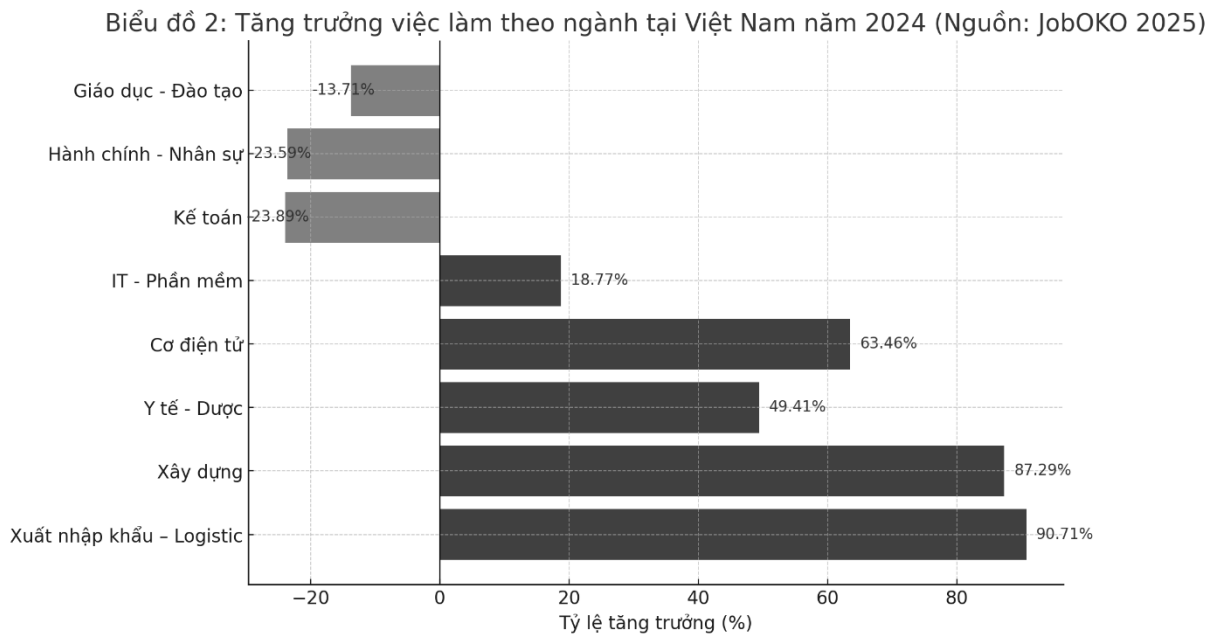


Các ngành nghề có tốc độ tăng trưởng việc làm nhanh nhất bao gồm lĩnh vực công nghệ cao như kỹ thuật phần mềm, AI và dữ liệu lớn, cùng với các ngành liên quan đến bảo vệ môi trường và sức khỏe như năng lượng tái tạo và kỹ thuật môi trường. Những ngành này đang phát triển mạnh nhờ vào sự tiến bộ vượt bậc của công nghệ và nhu cầu xã hội ngày càng tăng về bảo vệ môi trường và cải thiện chất lượng sống.

Theo OECD sự dịch chuyển kỹ năng ngày càng diễn ra theo hướng linh hoạt, đa năng, với yêu cầu người lao động không chỉ giỏi chuyên môn mà còn cần kỹ năng chuyển đổi nghề nghiệp nhanh chóng trong môi trường số hóa[4,tr.3]. Đây là một thách thức lớn đối với người lao động, khi họ phải liên tục cập nhật và nâng cao kỹ năng để bắt kịp với sự thay đổi của thị trường. Các kỹ năng được kỳ vọng sẽ tăng mạnh bao gồm phân tích và tư duy phản biện, khả năng thích nghi, linh hoạt và học tập liên tục, cũng như kiến thức về trí tuệ nhân tạo, bảo mật mạng và công nghệ số. Những kỹ năng này không chỉ giúp người lao động duy trì tính cạnh tranh trong công việc, mà còn mở ra cơ hội phát triển trong những ngành nghề mới đang lên.

### **3. Thực trạng thị trường lao động Việt Nam: Hồi phục chậm và thiếu bền vững**

Dữ liệu từ Tổng cục Thống kê (Q4/2024) cho thấy lực lượng lao động Việt Nam đã đạt 53,2 triệu người, tăng hơn 625 nghìn người so với cùng kỳ năm trước. Tỷ lệ thất nghiệp đã giảm xuống còn 2,3%, đồng thời thu nhập bình quân đầu người tiếp tục có xu hướng tăng. Tuy nhiên, mặc dù lực lượng lao động gia tăng, tỷ lệ lao động có bằng cấp hoặc chứng chỉ chỉ đạt 28,6%, mức tăng này diễn ra khá chậm so với mục tiêu đề ra. Điều này cho thấy một khoảng cách lớn giữa nhu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và thực tế đào tạo. [5, trang1-7]



**Biểu đồ 2:** Tăng trưởng việc làm theo ngành tại Việt Nam năm 2024 (Nguồn: JobOKO 2025)

Thị trường lao động Việt Nam năm 2024 đang chứng kiến một sự tái cấu trúc mạnh mẽ với sự phân hóa rõ rệt giữa các ngành nghề, thể hiện qua mức tăng trưởng tuyển dụng không đồng đều. Dữ liệu từ Biểu đồ 2 cho thấy, các ngành nghề mang tính chất hành chính, hỗ trợ và truyền thống như kế toán, hành chính – nhân sự và giáo dục – đào tạo đang dần thu hẹp, với mức giảm lần lượt là 23,89%, 23,59% và 13,71%. Sự suy giảm này phản ánh tác động trực tiếp của tự động hóa, chuyển đổi số và mô hình tổ chức tinh gọn, khiến nhu cầu về nhân sự gián tiếp giảm đáng kể.

Ngược lại, các ngành kỹ thuật, công nghệ và dịch vụ chuyên sâu lại ghi nhận mức tăng trưởng tuyển dụng ấn tượng. Xuất nhập khẩu – logistic tăng tới 90,71%, xây dựng tăng 87,29%, cơ điện tử tăng 63,46%, y tế – dược tăng 49,41% và công nghệ thông tin – phần mềm tăng 18,77%. Những con số này không chỉ phản ánh sự phục hồi mạnh mẽ của các lĩnh vực thiết yếu sau đại dịch, mà còn cho thấy vai trò ngày càng quan trọng của các ngành có tính ứng dụng cao, liên quan mật thiết đến hạ tầng, sản xuất thông minh, chăm sóc sức khỏe và công nghệ số. Từ đó có thể khẳng định rằng, xu hướng chuyển dịch cơ cấu lao động đang diễn ra rõ nét, kéo theo yêu cầu cấp thiết trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là kỹ năng chuyên môn sâu, năng lực công



nghệ và khả năng thích ứng với môi trường làm việc thay đổi nhanh chóng. Việc điều chỉnh chính sách đào tạo và định hướng nghề nghiệp trở nên cần thiết để đáp ứng đúng và trúng nhu cầu của thị trường lao động hiện đại.

Ngoài ra, qua khảo sát từ hơn 2.500 ứng viên và nhà tuyển dụng, báo cáo *JobOKO 2025* đã chỉ ra một thực trạng đáng chú ý trong thị trường lao động hiện nay. Cụ thể, 59,5%% doanh nghiệp cho rằng kỹ năng của ứng viên không đáp ứng được yêu cầu công việc, 49,5%% doanh nghiệp cho rằng ứng viên thiếu kỹ năng mềm [6, tr 13]. Điều này phản ánh một sự thiếu hụt kỹ năng cần thiết trong lực lượng lao động, khiến cho các doanh nghiệp gặp khó khăn trong việc tuyển chọn ứng viên phù hợp với vị trí cần tuyển. Đồng thời, có đến 90,7% ứng viên đánh giá khả năng tìm việc năm 2025 sẽ khó khăn hơn năm 2024 [6, tr 40] do yêu cầu cao hơn về kỹ năng kinh nghiệm. Thực trạng này cho thấy một khoảng cách ngày càng lớn giữa cung và cầu lao động, không chỉ về số lượng mà quan trọng hơn là về chất lượng. Trong khi các doanh nghiệp ngày càng đặt ra tiêu chuẩn cao hơn đối với kỹ năng chuyên môn và năng lực thích ứng, thì phần lớn ứng viên vẫn chưa được trang bị đầy đủ những kỹ năng cần thiết để đáp ứng yêu cầu mới của thị trường. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến hiệu quả tuyển dụng mà còn làm chậm quá trình chuyển đổi và phát triển kinh tế – xã hội trong bối cảnh chuyển đổi số và toàn cầu hóa.

Nguyên nhân sâu xa có thể đến từ sự lạc hậu trong chương trình đào tạo, thiếu gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp, cũng như thiếu cơ hội nâng cao kỹ năng sau đào tạo, như thông tin trên báo đại biểu nhân dân cho hay 70% sinh viên công nghệ thông tin khi ra trường cần đào tạo thêm kỹ năng thực hành ([daibieunhandan.vn](http://daibieunhandan.vn)). Do đó, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các bên liên quan – nhà nước, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp – nhằm xây dựng hệ sinh thái phát triển kỹ năng bền vững, linh hoạt và phù hợp với xu hướng phát triển của thị trường lao động hiện đại. Việc đầu tư vào đào tạo lại (reskilling), đào tạo nâng cao (upskilling) và giáo dục hướng nghiệp từ sớm là giải pháp cần thiết để rút ngắn khoảng cách kỹ năng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và thúc đẩy năng lực cạnh tranh quốc gia trong giai đoạn tới. Bối cảnh năm 2025 cũng gắn liền với quá trình cải cách hành chính nhà nước, đặc biệt là việc sắp xếp lại

địa giới hành chính cấp huyện, xã trên cả nước theo Nghị quyết số 37/NQ-CP. Việc này kéo theo nhu cầu tái bố trí, đào tạo lại lực lượng lao động công – hành chính tại các địa phương, đồng thời đặt ra yêu cầu cao hơn về năng lực quản trị công nghệ và dịch vụ hành chính số. Bên cạnh đó, việc phát triển năng lực số cho thanh niên, đặc biệt nhóm NEET, cần được xem là một chiến lược trọng tâm trong chính sách quốc gia về việc làm bền vững.

#### 4. Các kịch bản giả định về chuyển dịch cơ cấu lao động Việt Nam đến năm 2030:

Trước khi đi đến các giải pháp cụ thể, cần đặt thị trường lao động Việt Nam trong bối cảnh giả định khác nhau về mức độ ảnh hưởng của công nghệ và chính sách. Trong bối cảnh thị trường lao động đang biến đổi sâu sắc dưới tác động của công nghệ, toàn cầu hóa và các cải cách thể chế, việc xây dựng các kịch bản chuyển dịch nghề nghiệp là cần thiết nhằm hỗ trợ dự báo xu hướng và hoạch định chính sách. Bảng 1 dưới đây trình bày ba kịch bản chuyển dịch lao động đến năm 2030, được tác giả tổng hợp từ các báo cáo chiến lược của WEF, ILO, JobOKO, OECD, McKinsey. Bảng do tác giả xây dựng trên cơ sở tổng hợp các kịch bản xu hướng việc làm trong các báo cáo toàn cầu và kết hợp với bối cảnh phát triển ở Việt Nam giai đoạn 2025–2030. Mỗi kịch bản phản ánh mức độ tác động khác nhau của công nghệ và chuyển đổi kinh tế đến cấu trúc ngành nghề, từ đó chỉ ra các nhóm kỹ năng chủ đạo cần được chuẩn bị tương ứng.

**Bảng 1.** Kịch bản chuyển dịch lao động đến năm 2030

(Nguồn: Tác giả tổng hợp từ GSO, WEF, ILO, JobOKO, OECD, McKinsey)

Kịch bản	Ngành bị thu hẹp	Ngành tăng trưởng	Tác động kỹ năng chính
<i>Cơ sở</i>	Kế toán, Hành chính	Logistic, Công nghệ, Y tế	Phân tích dữ liệu, Kỹ thuật số
<i>Trung bình</i>	Thương mại truyền thống	Bán lẻ số hóa, Tài chính số	Kỹ năng thích ứng, nền tảng AI
<i>Cực đoan</i>	Hành chính công, Giáo dục đại trà	AI, Tự động hóa, Năng lượng tái tạo	Tư duy phản biện, học tập suốt đời

Ba kịch bản trình bày trong Bảng 1 cho thấy mức độ tác động khác nhau của công nghệ và chuyển đổi kinh tế – xã hội đến thị trường lao động Việt Nam giai đoạn 2025-2030.

- *Kịch bản cơ sở* phản ánh theo quán tính số hóa và tự động hóa hiện tại, trong đó một số ngành hành chính, kế toán bị thu hẹp do áp dụng hệ thống quản lý số, trong khi các ngành thiết yếu như logistic, công nghệ thông tin và y tế phục hồi mạnh sau đại dịch. Trong bối cảnh này, người lao động cần được trang bị các kỹ năng như xử lý dữ liệu, công nghệ cơ bản và tư duy phân tích.
- *Kịch bản trung bình* mô tả một bước tiến xa hơn của quá trình số hóa và tự động hóa trong thương mại, dịch vụ tài chính và hành chính công. Khi các ngành bán lẻ truyền thống và tài chính truyền thống chuyển sang nền tảng số, người lao động cần có kỹ năng thích ứng nhanh, tư duy hệ thống và hiểu biết nền tảng về trí tuệ nhân tạo.
- *Kịch bản cực đoan* dự đoán sự thay đổi cơ cấu sâu rộng do AI, tự động hóa và năng lượng tái tạo phát triển mạnh. Khi đó, các ngành giáo dục đại trà và hành chính công có thể bị thay thế ở quy mô lớn, đòi hỏi lực lượng lao động có năng lực tư duy phản biện, học tập suốt đời và khả năng chuyển đổi nghề nghiệp linh hoạt.

Do vậy, phát triển chính sách đào tạo linh hoạt, phân nhóm ưu tiên kỹ năng và xây dựng hệ sinh thái học tập suốt đời là chìa khóa để lực lượng lao động Việt Nam thích ứng hiệu quả trong mọi kịch bản chuyển đổi.

### 5. Đề xuất chính sách

Từ các phân tích trên, bài viết đề xuất bốn nhóm chính sách trọng tâm nhằm hỗ trợ quá trình tái cấu trúc thị trường lao động Việt Nam một cách hiệu quả và bền vững.

**Thứ nhất, đào tạo lại và nâng cao kỹ năng** là ưu tiên hàng đầu trong bối cảnh các công việc truyền thống dần bị thay thế bởi tự động hóa và công nghệ số. Cần mở rộng các chương trình đào tạo lại (reskilling) và đào tạo nâng cao (upskilling) cho những nhóm ngành có nguy cơ bị thay thế, như hành chính, kế toán, và sản xuất đơn giản. Đồng thời, việc hợp tác giữa doanh nghiệp và các cơ sở giáo dục – đào tạo cần được đẩy mạnh



để xây dựng nội dung chương trình sát thực tế, bám sát yêu cầu tuyển dụng của thị trường. Các chính sách được đề xuất cần hướng trực tiếp tới nhóm lao động dễ bị tổn thương như: lao động nữ, người trên 40 tuổi, lao động phi chính thức, và lao động trình độ thấp trong các ngành đang thu hẹp (như hành chính, kế toán). Việc hỗ trợ đào tạo lại, nâng cao năng lực cho các nhóm này sẽ đóng vai trò quyết định trong bảo vệ an sinh và duy trì năng lực cạnh tranh lao động quốc gia.

**Thứ hai, cập nhật chương trình giáo dục** một cách toàn diện nhằm trang bị cho người học không chỉ kiến thức chuyên môn mà còn kỹ năng thích ứng. Việc tích hợp kỹ năng số, kỹ năng mềm, và khả năng học tập suốt đời vào chương trình giáo dục phổ thông và đại học là rất cần thiết. Ngoài ra, cần phát triển hệ sinh thái giáo dục nghề nghiệp linh hoạt, cho phép người học lựa chọn mô đun kỹ năng theo nhu cầu thị trường và lộ trình nghề nghiệp cá nhân.

**Thứ ba, thúc đẩy việc làm chất lượng và bao trùm** thông qua các chính sách hỗ trợ nhóm lao động yếu thế, đặc biệt là lao động phi chính thức và lao động ở khu vực nông thôn. Cần xây dựng hệ thống an sinh xã hội linh hoạt, có khả năng bảo vệ người lao động trước biến động kinh tế. Song song, nên triển khai các gói hỗ trợ tài chính cho người lao động có nhu cầu chuyển đổi ngành nghề hoặc tham gia đào tạo lại kỹ năng.

**Thứ tư, tận dụng công nghệ số và dữ liệu lớn** trong quản lý và phát triển nguồn nhân lực. Việt Nam cần xây dựng một hệ thống dữ liệu quốc gia về cung – cầu lao động theo thời gian thực, giúp các bên liên quan ra quyết định nhanh và chính xác. Việc ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI) trong việc kết nối việc làm, dự báo xu hướng kỹ năng và phân tích thị trường lao động sẽ tạo ra lợi thế cạnh tranh trong nền kinh tế số hóa.

## **Kết luận**

Năm 2025 là thời điểm bản lề cho tái cấu trúc thị trường lao động Việt Nam. Dưới tác động của công nghệ, biến đổi kinh tế và nhân khẩu học, lao động Việt Nam cần được trang bị lại toàn diện về kỹ năng và tư duy. Cần có chiến lược dài hạn và đồng bộ từ nhà nước, doanh nghiệp, cơ sở giáo dục để đảm bảo phục hồi hậu đại dịch không chỉ về số lượng việc làm mà cả về chất lượng và công bằng xã hội.



## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) (2024). *Tình hình lao động và việc làm toàn cầu 2024*. Geneva: ILO
2. McKinsey Global Institute. (2023). *The future of work after COVID-19: What's next for remote work, automation, and workforce shifts*. McKinsey & Company.
3. Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF) (2024). *Future of Jobs Report 2025*. Davos: WEF.
4. OECD. (2024). *OECD Employment Outlook 2024: From fear to action*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/19991266>
5. Tổng cục Thống kê Việt Nam (2024). *Báo cáo thống kê lao động và việc làm Quý IV/2024*. Hà Nội: Tổng cục Thống kê Việt Nam.
6. JobOKO (2025). *Báo cáo thị trường lao động 2024 và xu hướng tuyển dụng 2025*. Hà Nội: JobOKO.

### Website:

1. Đại biểu nhân dân, (<https://daibieunhandan.vn/70-sinh-vien-cong-nghe-thong-tin-can-dao-tao-lai-ky-nang-thuc-hanh-sau-khi-tot-nghiep-10354131.html>)