

Báo cáo Wealth Management Vol 11.

Người tìm việc

hay

Việc tìm người

BEST!
SCENE



LỜI MỞ ĐẦU

Mỗi năm, hàng triệu người trẻ bước ra khỏi trường học với cùng một kỳ vọng: tìm được một công việc tốt và bắt đầu cuộc sống của riêng mình. Nhưng chính ở điểm chuyển tiếp tưởng như tự nhiên ấy, con đường bỗng thu hẹp lại...

Việc làm tốt tập trung vào một số ít thành phố, số người cùng tìm kiếm cơ hội ngày càng đông, doanh nghiệp lại đòi hỏi những kỹ năng mà trường học chưa chắc đã trang bị, trong khi AI đang thay đổi cả cách chúng ta làm việc lẫn những vị trí từng dành cho người mới bắt đầu sự nghiệp.

The Bottleneck là câu chuyện về “nút cổ chai” ấy của thị trường lao động: bắt đầu từ cách lao động và chuyên môn hóa đã tạo nên xã hội hiện đại, đi qua sự dịch chuyển của con người về những nơi tập trung cơ hội, nhìn vào cuộc cạnh tranh mới giữa con người, kỹ năng và công nghệ, rồi cuối cùng thu hẹp vào ngành tài chính để những người đang mơ hồ trước quá nhiều ngã rẽ có thể nhìn rõ hơn tấm bản đồ nghề nghiệp phía trước

Bởi tốt nghiệp chưa bao giờ là đích đến; với rất nhiều người, đó mới là lúc câu hỏi khó nhất bắt đầu: **Tốt nghiệp rồi, cơ hội nào cho em?**



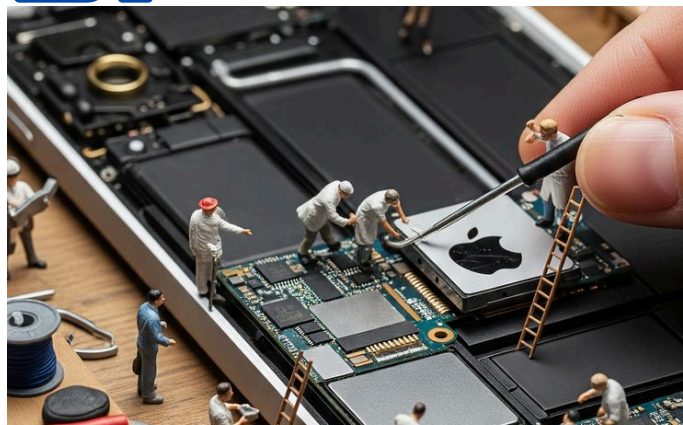
1.



ĐIỂM TỰA VĂN MINH: TẠI SAO CHÚNG TA THỨC DẬY MỖI SÁNG ĐỂ ĐI LÀM?

Loài người tạo ra văn minh bằng cách tích lũy năng lượng và phân công lao động

3.



CƠ LÖC CÔNG NGHỆ: AI VÀ CUỘC CHIẾN VIỆC LÀM

Những công việc lặp đi lặp lại đang âm thầm biến mất

2.



DÂN SỐ NÓI GÌ VỀ TƯƠNG LAI

Điểm đảo chiều nhân khẩu: bản đồ lao động đang thu hẹp

4.



NGÀNH TÀI CHÍNH: KHI KỸ NĂNG LÀ THỨ NHÀ TUYỂN DỤNG TÌM KIẾM

Xu hướng tuyển dụng dựa trên năng lực cốt lõi



PHẦN 1

ĐIỂM TỰA VĂN MINH: TẠI SAO CHÚNG TA THỨC DẬY MỖI SÁNG ĐỂ ĐI LÀM?

Loài người tạo ra văn minh bằng cách tích lũy năng lượng và phân công lao động



1.1. THANG ĐO KARDASHEV

Thang đo Kardashev

Đo trình độ phát triển của một nền văn minh thông qua lượng năng lượng mà họ có thể khai thác và sử dụng

“Năng lượng là thước đo của khả năng.”
– N. Kardashev

Type 0

Nền văn minh hiện tại

$\sim 2 \times 10^{13} \text{ W}$



Khai thác và sử dụng một phần rất nhỏ các nguồn năng lượng trên hành tinh của mình.

Ví dụ: loài người hiện nay

Type I

Nền văn minh hành tinh

$\sim 10^{16} \text{ W}$



Khai thác toàn bộ năng lượng từ các nguồn trên hành tinh (cao hơn hiện tại khoảng 500 – 1.000 lần).

Ví dụ: một nền văn minh kiểm soát năng lượng của toàn bộ Trái Đất

Type II

Nền văn minh thiên hà

$\sim 10^{26} \text{ W}$



Khai thác phần lớn năng lượng từ một ngôi sao (cao hơn hiện tại khoảng 10^{12} lần).

Ví dụ: một nền văn minh kiểm soát năng lượng của Mặt Trời (vành đai Dyson)

Type III

Nền văn minh vũ trụ

$\sim 10^{26} \text{ W}$



Khai thác năng lượng từ toàn bộ thiên hà (cao hơn hiện tại khoảng 10^{23} lần).

Ví dụ: một nền văn minh kiểm soát năng lượng của cả Dải Ngân Hà

Type IV

Nền văn minh đa vũ trụ (giả thuyết)

$\sim 10^{56} \text{ W}$



Khai thác năng lượng từ nhiều vũ trụ hoặc toàn bộ vũ trụ quan sát được.

Ví dụ: chưa có bằng chứng thực tế

Type V

Nền văn minh tối thượng (giả thuyết)

$\geq 10^{66} \text{ W}$



Khai thác mọi nguồn năng lượng có thể (tất cả các vũ trụ, các cấu trúc vật lý...).

Ví dụ: hoàn toàn mang tính giả thuyết



Loài người đang ở đâu?

Chúng ta đang ở khoảng **Type 0,7 – 0,73**

Tổng năng lượng loài người hiện đang sử dụng: $\sim 2 \times 10^{13} \text{ W}$, tương đương khoảng 0,01% lượng năng lượng Mặt Trời chiếu tới Trái Đất.



“Chúng ta mới chỉ khai thác được một phần rất nhỏ các nguồn năng lượng của Trái Đất, và chưa thể kiểm soát hoàn toàn năng lượng hành tinh, chứ chưa nói đến cấp độ sao hay thiên hà.”



1.1. THANG ĐO KARDASHEV

Loài người đang ở đâu trong vũ trụ?

Chúng ta thường nghĩ mình đang sống trong một nền văn minh rất phát triển. Con người đã xây những thành phố hàng chục triệu dân, nổi các lục địa bằng máy bay và Internet, chế tạo trí tuệ nhân tạo, giải mã bộ gen và đưa tàu thăm dò ra khỏi Hệ Mặt Trời. So với tổ tiên từng sống bằng săn bắt và hái lượm, khoảng cách ấy khó có thể tưởng tượng. Nhưng nếu thay đổi hệ quy chiếu, bức tranh sẽ hoàn toàn khác...

Năm 1964, nhà thiên văn học **Nikolai Kardashev** đề xuất: phân loại các nền văn minh dựa trên quy mô năng lượng mà họ có khả năng khai thác.

Hiểu đơn giản, thứ được đo ở đây là công suất năng lượng mà một nền văn minh có thể huy động từ môi trường để duy trì và mở rộng hoạt động của mình.

Một nền văn minh **Type I** có thể khai thác năng lượng ở quy mô hành tinh.

Type II đạt tới quy mô của một ngôi sao.

Type III đạt tới quy mô của cả một thiên hà.

Chúng ta đang ở khoảng 0.73, tức là chưa đạt đến Type I.

.....

Ảnh: Quần thể Kim tự tháp Giza, Ai Cập cổ đại, đây là một trong những minh chứng sớm nhất cho năng lực tổ chức và chuyên môn hóa lao động ở quy mô lớn của con người.





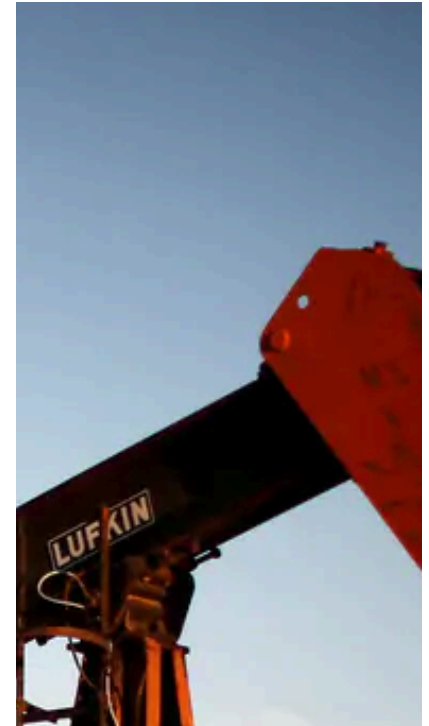
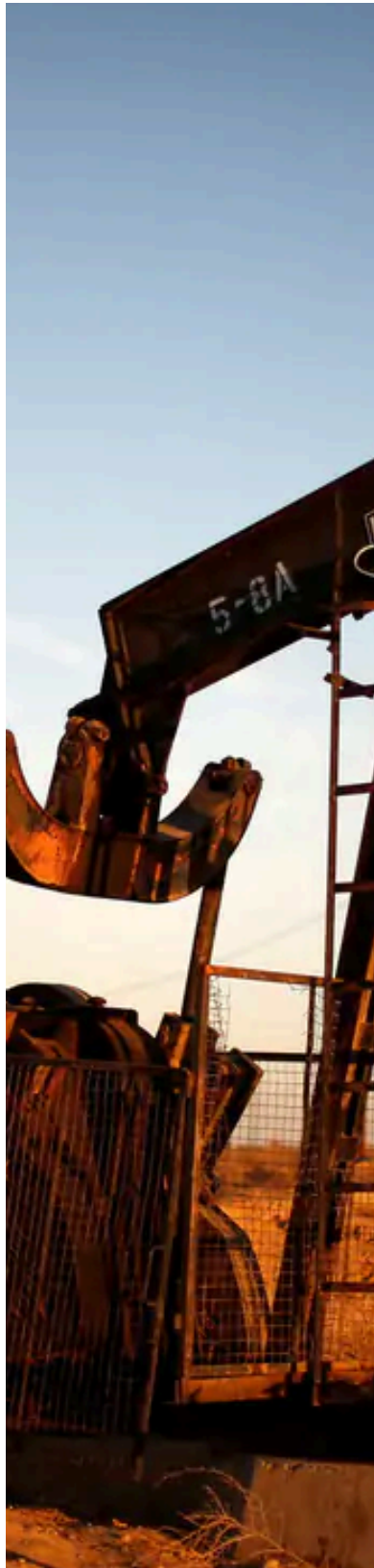
1.2. KHI SAPIENS ĐÁNH ĐỔI TỰ DO LẤY SỰ CHUYÊN MÔN HÓA



Thuở xa xưa, nguồn năng lượng quan trọng nhất của con người gần như chỉ là chính cơ thể mình.

Muốn cày một mảnh đất, chúng ta dùng sức người. Muốn vận chuyển hàng hóa, chúng ta mang vác. Muốn tạo ra một vật dụng, chúng ta phải trực tiếp dành thời gian và công sức để làm ra nó. Càng phát triển, thì chúng ta mới học được cách đưa những nguồn năng lượng khác vào phục vụ mình.

Sức người → sức kéo động vật → gió và nước → than đá và động cơ hơi nước → dầu mỏ và điện → máy móc → máy tính → AI



Dầu thời gian là hữu hạn

Một người không thể vừa dành cả ngày trồng lúa để có thức ăn, vừa tự chữa bệnh, chế tạo máy tính...và đồng thời trở thành một chuyên gia tài chính. Càng phát triển, lượng tri thức của xã hội càng lớn và công việc càng phức tạp, từ đó ta học được cách phân chia năng lượng sống, trao đổi thành quả lao động với người khác.

Mỗi người biết ít hơn về toàn bộ thế giới, nhưng trở nên giỏi hơn rất nhiều trong một phần nhỏ của nó.

Đó chính là chuyên môn hóa



1.3. CÔNG CỤ LƯU TRỮ "NĂNG LƯỢNG SỐNG" CỦA XÃ HỘI

Con người dành một phần rất lớn cuộc đời để làm việc. Lý do dễ thấy nhất là tiền. Chúng ta cần tiền để ăn, ở, nuôi gia đình và duy trì cuộc sống. Nhưng tiền không giải thích được tất cả.

Nếu công việc chỉ là cái giá phải trả để tồn tại, tại sao những người đã có đủ tiền vẫn tiếp tục làm việc? Tại sao mất việc đôi khi khiến một người mất cả cảm giác về vị trí của mình trong xã hội? Và tại sao chúng ta không chỉ quan tâm mình kiếm được bao nhiêu, mà còn quan tâm công việc ấy có ý nghĩa gì?

Bạn thức dậy trên một chiếc giường mình không đóng. Bật bóng đèn nhưng không biết nhà máy nào đang phát điện. Đánh răng bằng một sản phẩm đi qua chuỗi cung ứng mà mình chưa từng nhìn thấy. Mở điện thoại được thiết kế bởi hàng nghìn kỹ sư. Đi trên con đường mình không xây. Mua một cốc cà phê từ những hạt mình không trồng

Càng văn minh, mỗi chúng ta càng phụ thuộc vào những người mình chưa từng gặp.



Một xã hội chuyên môn hóa đến mức ấy cần một ngôn ngữ chung để những loại lao động hoàn toàn khác nhau có thể trao đổi với nhau. Và đây là lúc tiền xuất hiện.

Tiền đang đại diện cho thứ gì?

Phía sau một khoản thu nhập là thời gian đã bỏ ra, sức lực đã tiêu hao, tri thức đã tích lũy và khả năng đã được sử dụng để tạo ra thứ người khác cần.

Khi ấy, tiền không còn xuất hiện đơn giản như “thứ chúng ta nhận được khi đi làm”, mà trở thành cầu nối giữa những phần lao động không thể trao đổi trực tiếp với nhau.

Tại sao chúng ta thức dậy mỗi sáng để đi làm?

PHẦN 2



DÂN SỐ NÓI GÌ VỀ TƯƠNG LAI

- 1, Già hóa dân số toàn cầu**
- 2, Di dân cơ học tại Việt Nam**
- 3, Cạnh tranh cục bộ gia tăng**

Dân số không chỉ quyết định một quốc gia có bao nhiêu người, mà quan trọng hơn là quyết định nơi đó có bao nhiêu người sẵn sàng làm việc, họ làm việc ở đâu và tạo ra bao nhiêu giá trị. Trong nhiều thập kỷ, lực lượng lao động tăng nhanh đã tạo cho các nền kinh tế một nguồn cung nhân công dồi dào để mở rộng sản xuất. Nhưng lợi thế này đang đảo chiều tại nhiều quốc gia. **Nhật Bản, Hàn Quốc và Đức** đã bước vào giai đoạn lực lượng lao động suy giảm, trong khi đó **Trung Quốc** cũng bắt đầu đối mặt với sự thu hẹp của dân số trong độ tuổi lao động. Khi “**số lượng lao động**” không còn là động lực, bài toán chuyển sang “**chất lượng và năng suất của mỗi lao động**”, từ khả năng kéo dài thời gian làm việc, nâng cao kỹ năng đến phân bổ lao động vào những khu vực có hiệu suất cao hơn.

Việt Nam cũng không ngoại lệ, khi đang đứng ở một điểm chuyển tiếp quan trọng của quá trình già hóa dân số này. Lực lượng vẫn tương đối trẻ, nhưng **tốc độ già hóa** đang diễn ra rất nhanh; đồng thời, hàng triệu lao động đang **dịch chuyển khỏi khu vực nông nghiệp và nông thôn sang các đô thị, trung tâm công nghiệp và các ngành có năng suất cao hơn**. Điều đó tạo ra một “cửa sổ cơ hội” thứ hai cho thị trường lao động: không còn đơn thuần là tận dụng một lực lượng đông đảo, mà là nâng cao hiệu quả bằng cách đưa đúng người đến đúng nơi, đúng ngành và đúng công việc. Nhưng nếu quá trình dịch chuyển này không đi kèm với nâng cao kỹ năng và thu hẹp khoảng cách giữa đô thị và phi đô thị, lợi thế dân số sẽ nhanh chóng chuyển thành **áp lực lên thị trường lao động**.

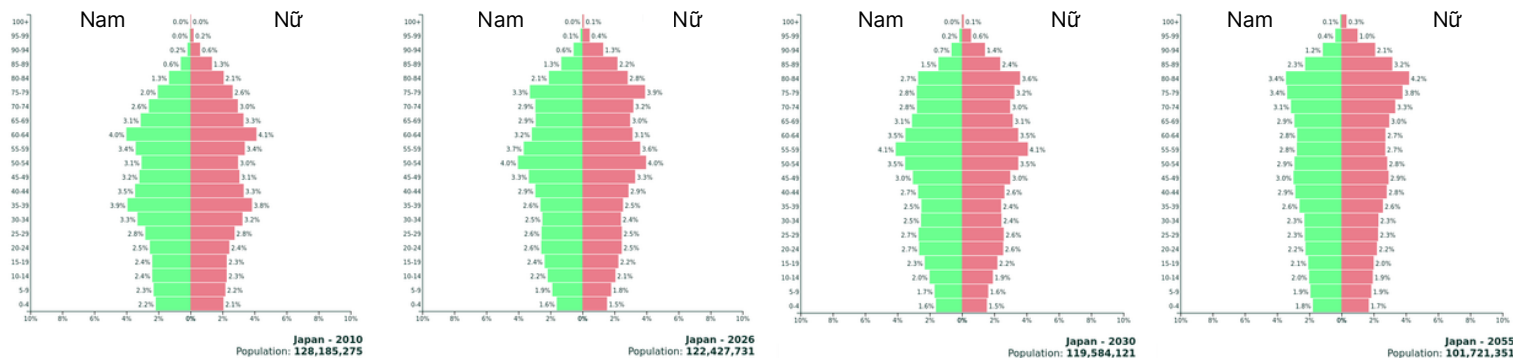
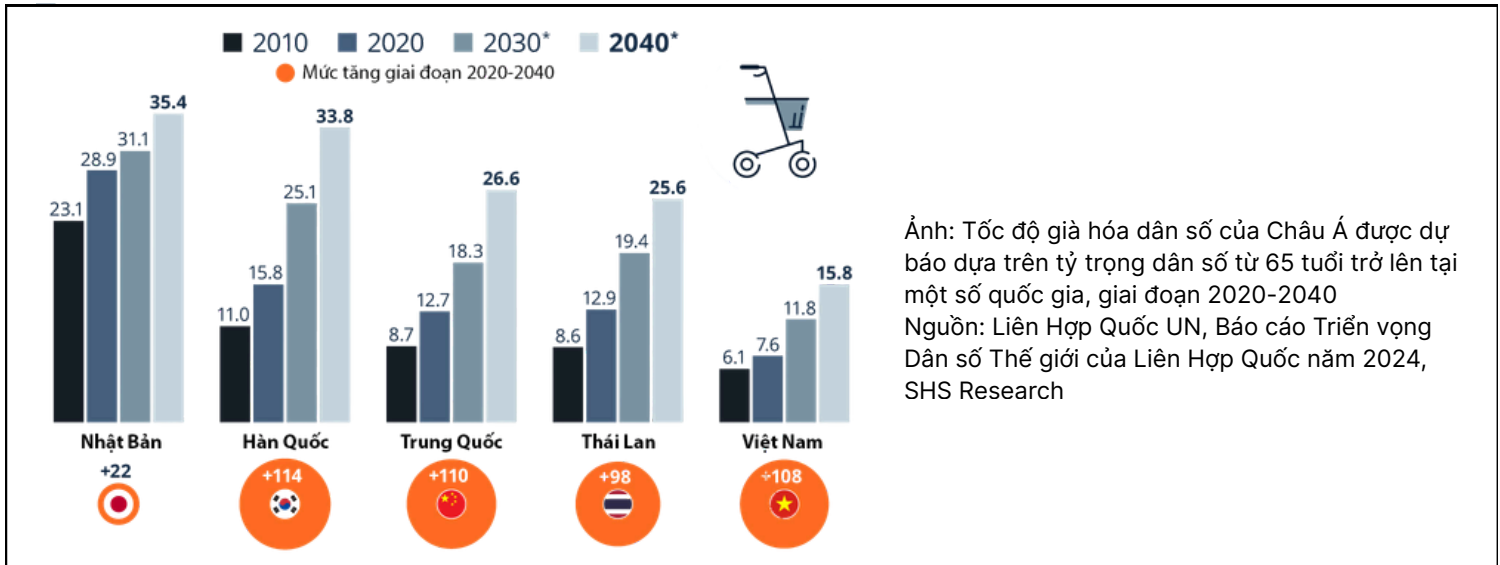




1, GIÀ HÓA DÂN SỐ

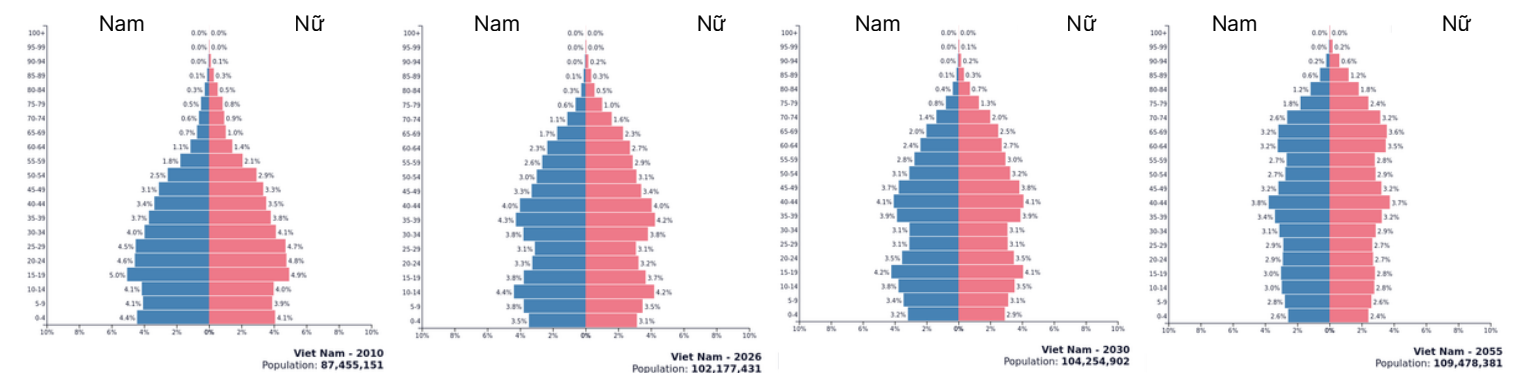
Nhờ tiến bộ không ngừng về y tế và khoa học công nghệ, chất lượng cuộc sống của con người không ngừng phát triển, tuổi thọ người dân tăng lên rõ rệt. Song song với thành tựu đó là vấn đề này sinh từ xu thế già hóa mà các quốc gia cần quan tâm.

Theo UNFPA, những người từ 60 tuổi trở lên chiếm 11,9% tổng dân số vào năm 2019 và đến năm 2050 sẽ tăng lên hơn 25%, tức là **Số người trên 60 tuổi sẽ chiếm ¼ dân số châu Á.**



Ảnh: Tháp dân số (population pyramid) của Nhật Bản, bằng cách so sánh đặt 3 thời điểm cạnh nhau: 2010 → 2026 & 2030 → 2055. Chúng ta có thể thấy rõ quá trình từ xã hội trẻ đến dân số trưởng thành và già hóa với tốc độ rất mạnh

Nguồn: data World Population Pyramid, SHS Research



Ảnh: Tháp dân số (population pyramid) của Việt Nam đang dần đảo chiều khi đáy tháp thu hẹp và các nhóm tuổi lớn ngày càng mở rộng. So sánh giai đoạn 2010-2055 cho thấy quá trình chuyển dịch rõ nét từ cơ cấu dân số trẻ sang già hóa, phản ánh mức sinh giảm và tỷ trọng người cao tuổi gia tăng

Nguồn: data World Population Pyramid, SHS Research

1, GIÀ HÓA DÂN SỐ



Người dân Nagoro tổ chức Lễ hội Bù nhìn vào tháng 8 – một dịp đặc biệt để tưởng nhớ những người đã rời đi hoặc qua đời. Lễ hội thu hút du khách từ khắp nơi trên thế giới, biến Nagoro thành một điểm đến du lịch độc đáo.

Cách đây vài chục năm, Nagoro từng là một cộng đồng sôi động với khoảng 300 người. Nhưng đến nay, làng chỉ còn chưa đến 30 cư dân, phần lớn là người cao tuổi. Đáng buồn hơn, đã 18 năm trôi qua nơi đây không còn tiếng khóc hay tiếng cười của trẻ em. Ngôi trường tiểu học từng là trung tâm sinh hoạt của làng đã đóng cửa vào năm 2012, ngay sau khi hai học sinh cuối cùng tốt nghiệp. Không còn tiệm tạp hóa, không còn quán ăn, không còn phòng khám y tế – Nagoro giờ chỉ còn lại những ngôi nhà cũ kỹ và ký ức về một thời đã qua.

LÀNG BÙ NHÌN

Ẩn mình sâu trong thung lũng lya thuộc đảo Shikoku ít dân cư nhất Nhật Bản, ngôi làng Nagoro ngày nay được cả thế giới biết đến không phải vì sự trù phú hay hiện đại, mà vì một điều kỳ lạ là số lượng búp bê ở đây nhiều gấp 10 lần số cư dân thật.

Thối hồn vào những con búp bê

Những búp bê to bằng người thật, được đặt khắp làng như trong trường học, trên đồng ruộng, bên vệ đường hay trước cửa nhà khiến du khách vừa tò mò, vừa có chút rợn ngợp. Nhưng đằng sau "ngôi làng kỳ dị" ấy là một câu chuyện nhân văn, đầy hoài niệm và trăn trở về sự già hóa, cô đơn và khát vọng hồi sinh của vùng nông thôn Nhật Bản.

Trong nhiều thập niên qua, Nhật Bản là quốc gia có tốc độ già hóa dân số nhanh nhất thế giới. Khi lớp trẻ đổ về các đô thị lớn tìm cơ hội học tập và việc làm, các vùng quê như Nagoro dần trở nên trống vắng.



VIỆT NAM CHƯA GIÀU ĐÃ GIÀ

Trong nhiều năm, già hóa dân số thường được nhắc đến như câu chuyện của Nhật Bản, Đức hay những nền kinh tế phát triển. Nhưng đó cũng đang là câu chuyện của Việt Nam. Và chúng ta đang già đi khi chưa kịp giàu!



Việt Nam là một trong các quốc gia có tốc độ già hóa dân số nhanh nhất thế giới. Những người từ 60 tuổi trở lên chiếm 11,9% tổng dân số vào năm 2019 và đến năm 2050, con số này sẽ tăng lên hơn 25%. Đến năm 2036, Việt Nam bước vào thời kỳ dân số già, chuyển từ xã hội “**già hóa**” sang xã hội “**già**”. Sự thay đổi nhân khẩu học này xảy ra ở Việt Nam không chỉ nhờ giảm tỷ lệ tử vong và tăng tuổi thọ, mà phần lớn là do giảm mạnh tỷ lệ sinh. Tỷ lệ sinh giảm trong những thập kỷ qua đã tác động rất lớn tới cơ cấu dân số của Việt Nam, làm đẩy nhanh tốc độ già hóa dân số.

Điều đáng lo không chỉ nằm ở tốc độ.

Khi lực lượng lao động không chỉ ít đi, mà còn rời đi

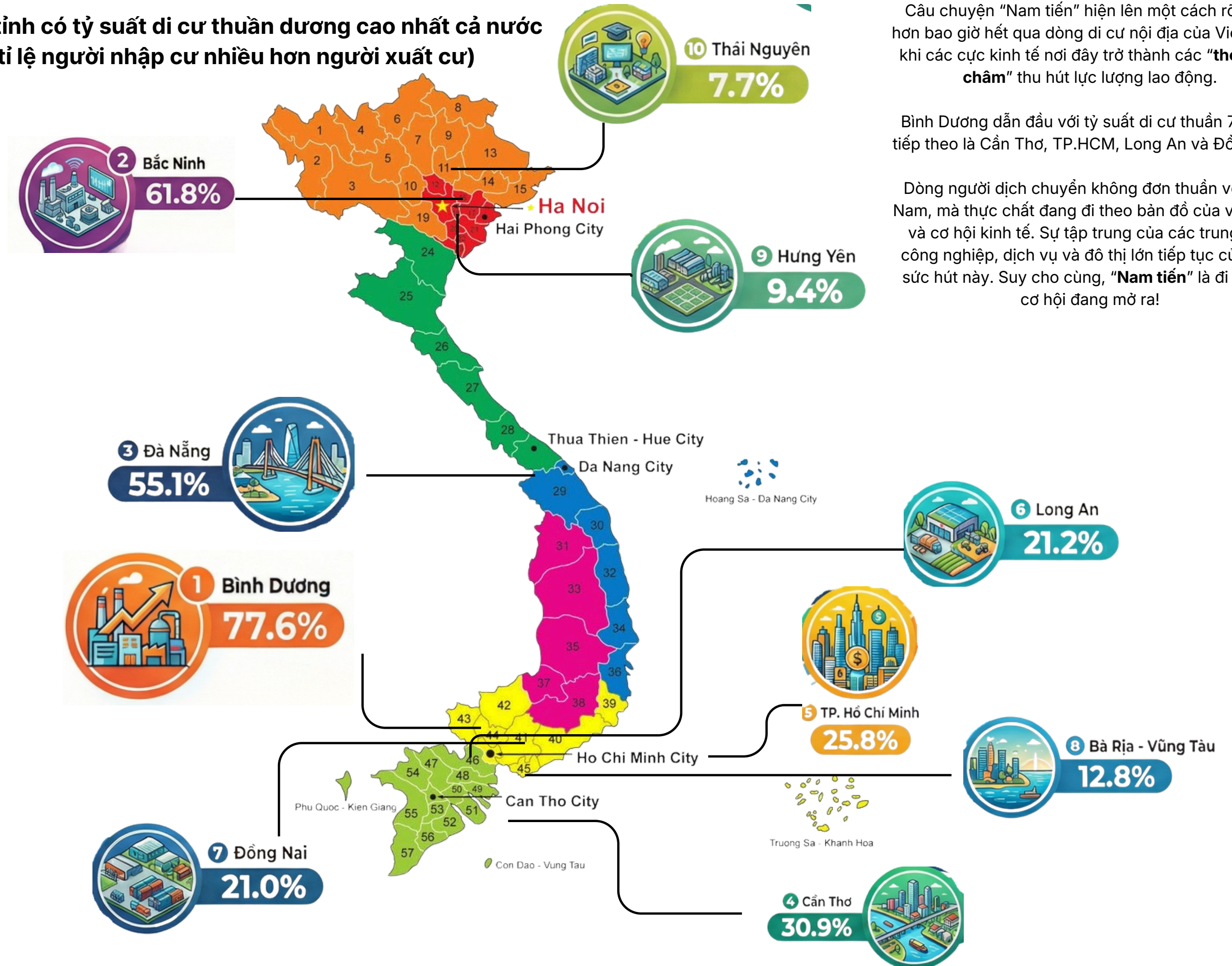
Các quốc gia phát triển bước vào thời kỳ già hóa sau khi đã tích lũy được mức thu nhập, hệ thống an sinh và năng suất lao động tương đối cao. Việt Nam đang phải giải một bài toán khó hơn: thời gian để tận dụng lực lượng lao động trẻ đang ngắn lại, trong khi nền kinh tế vẫn chưa đạt tới mức thu nhập cao. Nhưng lực lượng lao động không chỉ già đi. Họ còn đang rời đi.

Rời quê để đến những nơi có nhiều cơ hội hơn.

Dữ liệu Điều tra dân số giữa kỳ 2024 ghi nhận khoảng **4 triệu** người di cư nội địa. Riêng trong **5 năm** trước điều tra, **Đông Nam Bộ** tiếp nhận khoảng **615.000** người di cư từ các vùng khác, chiếm hơn một nửa dòng di cư liên vùng của cả nước. Hà Nội tiếp tục là điểm đến lớn của người di cư miền Bắc; TP.HCM thu hút lao động từ một phạm vi rộng hơn, từ miền Trung đến Đồng bằng sông Cửu Long. Đằng sau những dòng người ấy không chỉ là sự dịch chuyển trên bản đồ....



2, DỊCH CHUYỂN NHÂN KHẨU HỌC VIỆT NAM

Top 10 tỉnh có tỷ suất di cư thuần dương cao nhất cả nước
(tỉ lệ người nhập cư nhiều hơn người xuất cư)

Câu chuyện “Nam tiến” hiện lên một cách rõ ràng hơn bao giờ hết qua dòng di cư nội địa của Việt Nam, khi các cực kinh tế nơi đây trở thành các “**thời nam châm**” thu hút lực lượng lao động.

Bình Dương dẫn đầu với tỷ suất di cư thuần 77,6%, tiếp theo là Cần Thơ, TP.HCM, Long An và Đồng Nai.

Dòng người dịch chuyển không đơn thuần về phía Nam, mà thực chất đang đi theo bản đồ của việc làm và cơ hội kinh tế. Sự tập trung của các trung tâm công nghiệp, dịch vụ và đô thị lớn tiếp tục củng cố sức hút này. Suy cho cùng, “**Nam tiến**” là đi về nơi cơ hội đang mở ra!

Tổng dân số VN
101 triệu người

Tuổi trung vị
33,4 năm

Tuổi thọ trung bình
74,9 năm

Dân số thành thị %
41%

Mật độ dân số
328 Người/km²



2, DỊCH CHUYỂN NHÂN KHẨU HỌC VIỆT NAM

Khi người trẻ rời đi

Điểm quan trọng nhất là Việt Nam không thiếu di cư nội địa. Điều tra dân số giữa kỳ 2024 ghi nhận khoảng 4,0 triệu người từ 5 tuổi trở lên là người di cư, tương đương 4,3% dân số trong nhóm tuổi này. Trong đó có khoảng 1,6 triệu người di cư liên tỉnh. Tuy nhiên, quy mô di cư đã giảm đáng kể so với đỉnh 6,7 triệu người năm 2009. Nhưng điều đáng chú ý hơn tổng số người di cư là ai đang rời đi. Có tới 60,1% người di cư nằm trong độ tuổi 20–39. Tuổi trung vị của người di cư chỉ 28 tuổi, thấp hơn tới 8 tuổi so với nhóm không di cư (36 tuổi). Và 39,9% người di cư cho biết lý do chuyển nơi ở là tìm việc hoặc bắt đầu công việc mới.

Nhìn vào con số 4 triệu người di cư nội địa tại Việt Nam, chúng ta có thể nghĩ đây đơn giản là câu chuyện người dân chuyển từ nơi này sang nơi khác.

Nhưng vấn đề nằm ở chỗ: người rời đi không phải là một lát cắt ngẫu nhiên của dân số.

Họ chủ yếu là những người trẻ.

“Di cư không lấy đi một phần dân số ngẫu nhiên. Nó lấy đi một phần rất lớn những người đang ở độ tuổi lao động sung sức nhất!”

Theo Điều tra dân số giữa kỳ 2024, **60,1%** người di cư nằm trong độ tuổi 20–39. Tuổi trung vị của một người di cư tại Việt Nam chỉ là 28 tuổi, thấp hơn tới 8 năm so với người không di cư. Và cứ 10 người di cư thì có khoảng 4 người rời đi để tìm việc hoặc bắt đầu một công việc mới.

Họ đang đi theo cơ hội.

Từ những địa phương có ít việc làm hơn đến những trung tâm công nghiệp và đô thị lớn; từ Bắc Trung Bộ tới các cực tăng trưởng phía Bắc, từ miền Trung và Đồng bằng sông Cửu Long tới Đông Nam Bộ.

Chỉ trong 5 năm trước Điều tra 2024, 615.000 người đã di cư từ các vùng khác tới Đông Nam Bộ, chiếm hơn một nửa dòng di cư giữa các vùng trên cả nước. Trong khi đó, những địa phương như Thanh Hóa, Nghệ An và Hà Tĩnh vẫn ghi nhận tỷ suất di cư thuần âm.

Nhìn từ nơi đến, đây là một quá trình phân bổ lại lao động hoàn toàn hợp lý: con người dịch chuyển đến nơi năng suất cao hơn, nhiều doanh nghiệp hơn và nhiều cơ hội hơn.

Một người 25 tuổi rời quê không chỉ làm dân số địa phương giảm đi một người. Địa phương đó mất đi một người đang ở độ tuổi lao động sung sức nhất, một người có thể làm việc, tạo ra thu nhập, sinh con, tiêu dùng và chăm sóc cha mẹ.

Trong khi người trẻ dịch chuyển về các trung tâm kinh tế, người già thường là những người ở lại.

Một bên chịu áp lực vì quá nhiều người tìm đến.

Một bên đối mặt với bài toán vì những người trẻ nhất đang rời đi.

3, CẠNH TRANH CỤC BỘ GIA TĂNG

Khi người trẻ rời quê để tìm đến những nơi có nhiều cơ hội hơn, đồng nghĩa với việc cơ hội cũng đang tập trung về chính những nơi mà tất cả mọi người cùng tìm đến

Hà Nội, TP.HCM và một số cực kinh tế lớn tập trung phần lớn trụ sở doanh nghiệp, định chế tài chính, công ty công nghệ, trường đại học và những công việc có thu nhập, khả năng phát triển nghề nghiệp cao hơn. Chính sức hút ấy tiếp tục kéo người trẻ từ nhiều địa phương về cùng một nơi.

Và thế là hai dòng chảy gặp nhau:

Việc làm tốt tập trung.

Người tìm việc cũng tập trung.

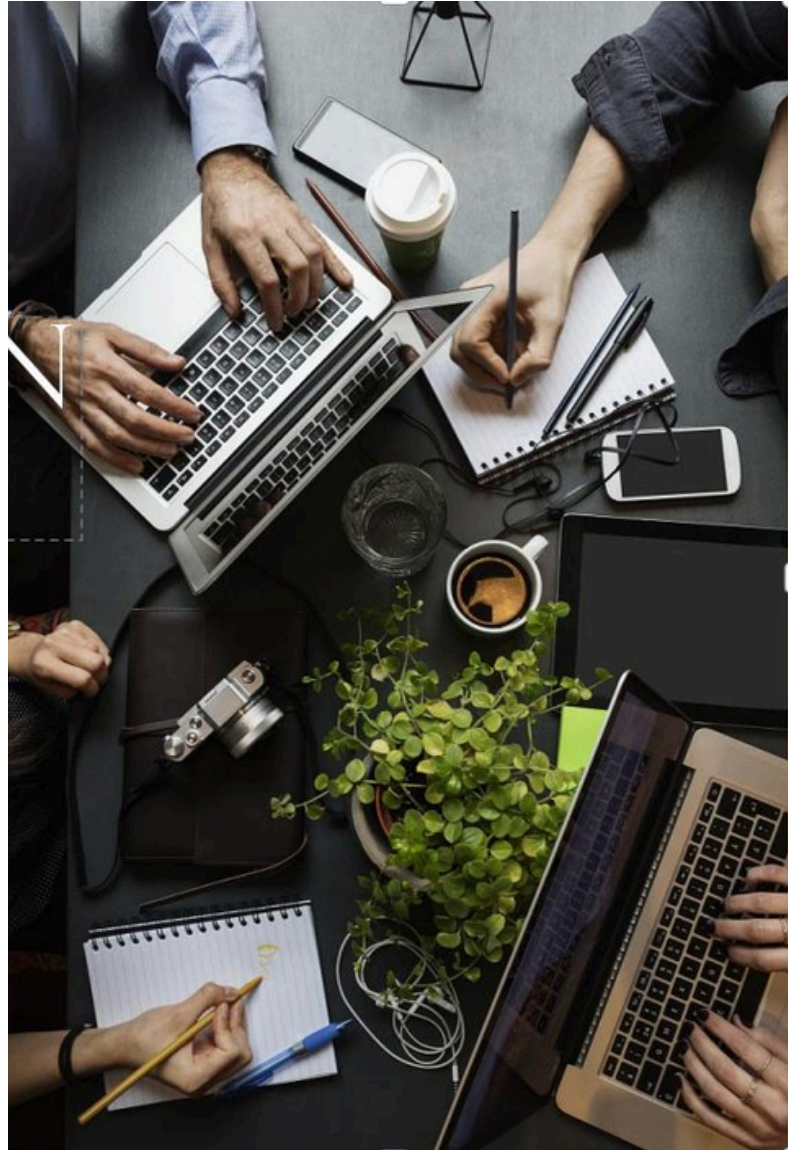
Một sinh viên tốt nghiệp tại Hà Nội giờ không chỉ cạnh tranh với những người học cùng thành phố. Họ bước vào cùng một thị trường với người trẻ từ nhiều tỉnh thành khác. TP.HCM cũng tương tự. Sự tập trung ấy thể hiện rõ ở hệ sinh thái doanh nghiệp. TP.HCM hiện có khoảng 345.000 doanh nghiệp đang hoạt động; riêng năm 2024, thành phố có gần 49.000 doanh nghiệp thành lập mới, tương đương 31% cả nước. Thị trường lao động thành phố vì thế tạo ra nhu cầu khoảng 320.000 vị trí việc làm mỗi năm.

Khi ngày càng nhiều người cùng hướng đến một số ít trung tâm cơ hội, cạnh tranh trở thành hệ quả tất yếu của sự tập trung.

Nói cách khác:

Nhiều cơ hội hơn không đồng nghĩa với dễ tìm việc hơn.

Bởi bạn không cạnh tranh trong chân không. Bạn cạnh tranh với tất cả những người cũng đang bị hấp dẫn bởi chính cơ hội đó.



Và đúng lúc cuộc cạnh tranh ngày càng căng thẳng, một biến số mới xuất hiện.

AI

Nếu trước đây cuộc cạnh tranh chủ yếu là: Người với người.

Thì bây giờ chúng ta còn phải chứng minh rằng mình có thể tạo ra giá trị trong một thế giới mà AI đã trở thành một phần của công việc

“

Success in creating AI would be the biggest event in human history. Unfortunately, it might also be the last, unless we learn how to avoid the risks.

Stephen Hawking



PHẦN 3

CƠ LÖC CÔNG NGHỆ: AI VÀ CUỘC CHIẾN VIỆC LÀM

Những công việc lặp đi lặp lại đang
âm thầm biến mất



3.1 Kẻ hủy diệt vô hình: Những công việc biến mất trong im lặng

The disappearing First Rung Nấc thang đầu tiên đang biến mất

Người trẻ không tìm được việc. Doanh nghiệp lại không tìm được người. Theo The Guardian, số lượng vị trí việc làm đầu vào tại Anh đã giảm **32%** kể từ khi ChatGPT ra mắt vào tháng 11/2022. Những công việc dành cho sinh viên mới tốt nghiệp, thực tập sinh và nhân sự cấp thấp hiện chỉ còn chiếm khoảng **25%** tổng số tin tuyển dụng, so với **~29%** vào năm 2022. International Labour Organisation (ILO) cho biết thất nghiệp thanh niên toàn cầu tăng lên **12,4%** trong năm 2025, tương đương khoảng **67 triệu người 15–24 tuổi**; đồng thời các công việc vốn là cửa ngõ cho lao động trẻ như hành chính, văn phòng, bán hàng và một số nghề kỹ thuật đang thu hẹp. Nhưng ở phía bên kia thị trường, doanh nghiệp cũng đang gặp một vấn đề tưởng như hoàn toàn trái ngược: **họ không tìm được người phù hợp**. Theo Future of Jobs 2025 của World Economic Forum, **63%** doanh nghiệp coi khoảng cách kỹ năng là một trong những rào cản lớn đối với quá trình chuyển đổi. OECD cũng ghi nhận tình trạng thiếu hụt nhân lực có kỹ năng vẫn tồn tại dai dẳng.

Một bên cần việc. Một bên cần người. Vậy tại sao họ không tìm thấy nhau?

Có lẽ vấn đề nằm ở chính nấc thang đầu tiên nổi hai phía.

Một sinh viên không thể bước ra khỏi trường đại học và ngay lập tức trở thành một nhân sự giàu kinh nghiệm. Trước đây, khoảng cách ấy được lấp đầy bằng những vị trí thực tập, tập sự và công việc đầu vào. Người trẻ bắt đầu từ những nhiệm vụ đơn giản, được phép chưa biết, được phép học, rồi từng bước biến kiến thức thành kinh nghiệm thực tế.

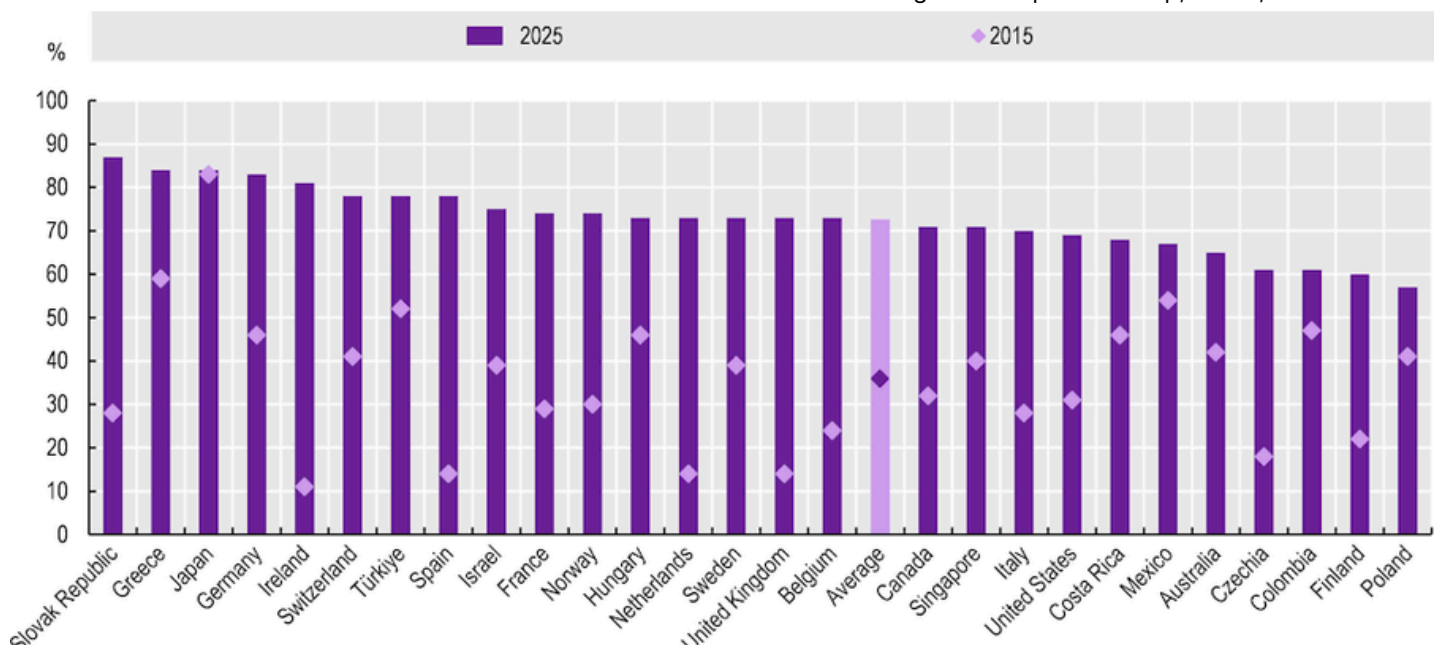
Nhưng chính những công việc ấy đang dần thu hẹp.

AI và tự động hóa ngày càng có thể đảm nhiệm những nhiệm vụ cơ bản vốn dành cho nhân sự mới. Cùng lúc đó, doanh nghiệp ngày càng muốn những ứng viên có thể bắt tay vào làm việc ngay.

Và thế là thị trường lao động rơi vào một phiên bản mới của câu hỏi **“con gà có trước hay quả trứng có trước?”**

Ảnh: Tỷ lệ doanh nghiệp cho biết gặp khó khăn trong việc tuyển đủ nhân sự do thiếu hụt lao động có kỹ năng phù hợp, năm 2015 và 2025

Nguồn: Manpower Group, OECD, SHS Research





3.1 Kẻ hủy diệt vô hình: Những công việc biến mất trong im lặng

Con gà hay quả trứng có trước?

Muốn có kinh nghiệm, phải được đi làm.

Nhưng muốn được đi làm, lại phải có kinh nghiệm.

Thế con gà có trước hay quả trứng có trước?

Đây là lý do sự biến mất của nấc thang đầu tiên không chỉ là câu chuyện của những người trẻ đang loay hoay tìm công việc đầu đời.

Bởi một chuyên gia của hôm nay từng là một nhân viên mới của nhiều năm trước. Một người quản lý của ngày mai cũng phải bắt đầu từ đâu đó vào hôm nay.

Ảnh: AI đang “phân rã” từng công việc thành các nhiệm vụ để quyết định phần nào máy làm, phần nào con người giữ lại. Khi AI tự động hóa các nhiệm vụ chuyên môn cao, công việc trở nên dễ tiếp cận hơn; ngược lại, khi AI đảm nhiệm các tác vụ đơn giản, phần việc còn lại của con người ngày càng đòi hỏi chuyên môn, phán đoán và kỹ năng con người cao hơn. Theo PwC, 52% công việc đang dịch chuyển theo hướng thứ nhất, trong khi 22% đang đi theo hướng thứ hai

Nguồn: data PwC, SHS Research

52% công việc đang được

DÂN CHỦ HÓA

Công việc dịch chuyển về phía các nhiệm vụ đòi hỏi ít chuyên môn hơn.

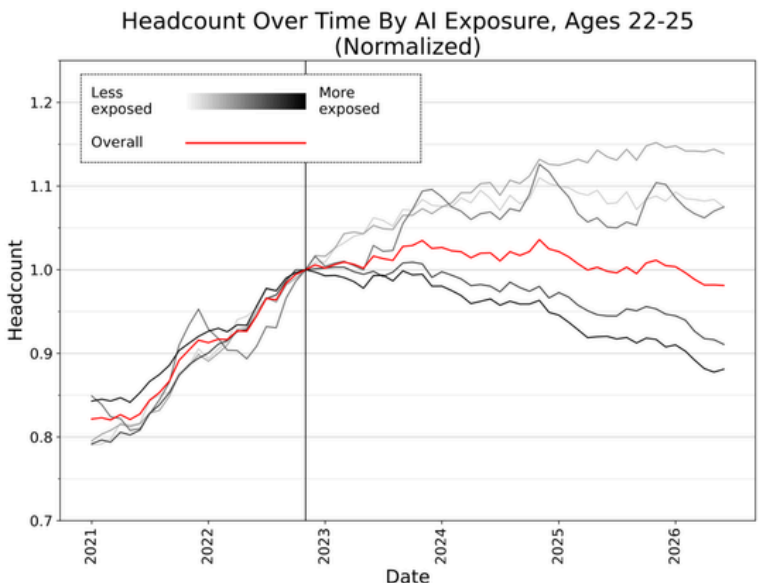
Ví dụ: Nhân viên quản lý hàng tồn kho

Nhiệm vụ chuyên môn cao hơn, như quản lý hàng tồn kho

AI tự động hóa

Nhiệm vụ ít chuyên môn hơn, như di chuyển/sắp xếp hàng hóa

Con người tiếp tục đảm nhiệm



Ảnh: Nghiên cứu cập nhật tháng 8/2026 của Stanford Digital Economy Lab, dựa trên dữ liệu bảng lương ADP của hàng triệu lao động Mỹ, cho thấy lao động 22–25 tuổi trong những nghề tiếp xúc cao với AI có mức việc làm thấp hơn khoảng 19% so với mức họ có thể đạt được nếu tăng trưởng cùng nhịp với nhóm nghề ít tiếp xúc AI. Đáng chú ý, khoảng cách tương tự không xuất hiện ở lao động giàu kinh nghiệm, và sự điều chỉnh chủ yếu diễn ra qua giảm tuyển người trẻ, chứ không phải sa thải hàng loạt.

Nguồn: Stanford Digital LAB, SHS Research

22% công việc đang được

CHUYÊN MÔN HÓA

Công việc dịch chuyển về phía các nhiệm vụ đòi hỏi chuyên môn cao hơn.

Ví dụ: Chuyên viên tuyển dụng

Nhiệm vụ chuyên môn cao hơn, như đàm phán hợp đồng

Con người tiếp tục đảm nhiệm

Nhiệm vụ ít chuyên môn hơn, như sàng lọc CV

AI tự động hóa

Và thế là một vòng luẩn quẩn xuất hiện.

Trước đây, những vị trí thực tập, tập sự hay nhân sự mới chính là lời giải cho bài toán ấy. Người trẻ bước vào doanh nghiệp khi chưa biết nhiều, bắt đầu từ những công việc đơn giản, rồi lấy công việc để đổi lấy kinh nghiệm. Nhưng khi AI và tự động hóa ngày càng đảm nhiệm chính những đầu việc cơ bản đó, chiếc cửa đầu tiên này cũng dần hẹp lại.

Nghịch lý nằm ở đây: thị trường ngày càng muốn những người “sẵn sàng làm việc ngay”, trong khi lại thu hẹp chính những nơi từng giúp một người trở nên sẵn sàng.

Nếu ngay từ vạch xuất phát đã cần kinh nghiệm, vậy kinh nghiệm đầu tiên sẽ đến từ đâu?

3.2 Vùng đất mới: Những vị trí lại ra đời từ làn sóng AI

Công nghệ giảm bớt một số nhiệm vụ, nhưng đồng thời tạo ra nhu cầu cho những tổ hợp kỹ năng trước đây ít khi xuất hiện cùng nhau.

Một chuyên viên tài chính giờ có thể cần hiểu dữ liệu và AI. Một người làm marketing phải biết khai thác công cụ phân tích và tạo nội dung tự động. Một lập trình viên không chỉ viết mã mà còn phải biết làm việc cùng trợ lý lập trình AI.

Ranh giới giữa “**người làm chuyên môn**” và “**người làm công nghệ**” vì thế ngày càng mờ đi. Đó là sự nổi lên của các vị trí lai (hybrid jobs), đây là những công việc nằm ở giao điểm của nhiều miền năng lực:

CHUYÊN MÔN NGÀNH × CÔNG NGHỆ × NĂNG LỰC CON NGƯỜI

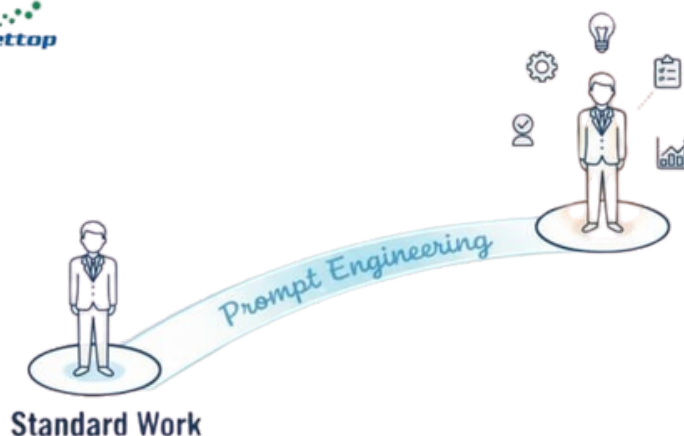
Xu hướng này cũng thể hiện trong những nghề được dự báo tăng trưởng nhanh. Future of Jobs Report 2025 của World Economic Forum xếp **Big Data Specialists, FinTech Engineers, AI and Machine Learning Specialists** vào nhóm nghề tăng trưởng nhanh nhất về tỷ lệ đến năm 2030.

Nhưng “vùng đất mới” không chỉ dành cho kỹ sư AI.

Microsoft và LinkedIn ghi nhận số thành viên LinkedIn bổ sung những kỹ năng AI như ChatGPT và Copilot vào hồ sơ đã tăng **142 lần**, trong khi số người làm nghề phi kỹ thuật tham gia các khóa học nhằm xây dựng năng lực AI tăng **160%**. Đồng thời, khoảng **2/3** lãnh đạo được khảo sát cho biết họ sẽ không tuyển ứng viên thiếu kỹ năng AI.

Điều này gợi ra một sự dịch chuyển quan trọng: AI không chỉ tạo thêm “nghề AI”. AI đang đưa năng lực AI vào những nghề vốn không phải nghề công nghệ.

Tương lai của việc làm vì thế không nhất thiết là con người hoặc máy móc, mà ngày càng có thể là con người biết kết hợp chuyên môn của mình với máy móc.





3.3 Từ Thung lũng Silicon đến công sở Việt: Tập thích nghi

Khảo sát 31.000 lao động tri thức tại 31 quốc gia của Microsoft và LinkedIn cho thấy năm 2024, 75% đã sử dụng AI tại nơi làm việc, gần gấp đôi chỉ trong sáu tháng. Riêng tại Việt Nam, tỷ lệ này lên tới 88% cao hơn mức trung bình toàn cầu. Đáng chú ý hơn, **70%** người dùng AI tại Việt Nam đang tự mang công cụ AI của mình vào công việc, thay vì chờ doanh nghiệp cung cấp.

Làm thế nào để sử dụng AI tốt hơn và biến nó thành lợi thế của chính mình?

HỎI: Đừng chỉ hỏi 1 câu. Học cách mô tả một nhiệm vụ rõ ràng:

→ **WHY:** cho AI biết bối cảnh và mục đích của công việc

→ **WHAT:** Xác định đích đến, tránh để AI tự đoán nhiệm vụ

→ **INPUT:** Cung cấp và khoanh vùng dữ liệu thông tin cần xử lý

→ **HOW:** Đặt phương pháp, tiêu chí và ranh giới cho quá trình phân tích, yêu cầu không tự ý chêm những thông tin không có thực, phải trích nguồn những số liệu đã tự nghiên cứu.

→ **OUTPUT:** Quy định về hình thức của sản phẩm đầu ra cuối cùng

Ví dụ: thay vì hỏi: *Phân tích ngành dệt may.* Chúng ta tư duy như sau: *"Tôi đang tìm catalyst cổ phiếu dệt may Việt Nam trong 3-6 tháng tới. Hãy xác định những yếu tố có khả năng làm thay đổi kỳ vọng lợi nhuận, dựa trên BCTC, tình hình đơn hàng, xuất khẩu, giá nguyên liệu và thông tin doanh nghiệp. Phân biệt rõ dữ kiện, nhận định và giả định; không suy diễn khi thiếu dữ liệu và ưu tiên những catalyst có thời điểm xác định. Trình bày kết quả dưới dạng bảng gồm Catalyst – Thời điểm – Tác động lợi nhuận – Rủi ro".*

HỌC: Biến AI thành gia sư, đóng vai phản hồi và lên nội dung bài tập của người dùng, AI giúp phát hiện mình chưa hiểu bài ở đâu một cách chi tiết và có hệ thống.

Ví dụ: thay vì hỏi: *hãy giải thích DCF cho tôi?*

Chúng ta tư duy như sau: *Đóng vai giảng viên Financial Modeling. Trước tiên hãy kiểm tra kiến thức của tôi về DCF bằng 5 câu hỏi. Từ kết quả đó, xác định những phần tôi còn yếu và giao cho tôi một bài tập định giá. Không làm hộ; khi tôi sai, hãy chỉ ra lỗi và gợi ý trước khi đưa đáp án. Cuối cùng, tạo một tình huống mới để kiểm tra xem tôi đã thực sự hiểu hay chưa*

NGHĨ: Biến AI thành người phản biện. Yêu cầu AI tìm cách để chứng minh mình sai, kiểm chứng, sau đó điều chỉnh và ra quyết định cuối cùng.

Ví dụ: thay vì hỏi: *Tại sao nên mua cổ phiếu này?*

Chúng ta tư duy như sau: *Hãy đóng vai một nhà quản lý danh mục không đồng ý với tôi và tìm 5 bằng chứng mạnh nhất có thể khiến luận điểm thất bại. Xác định giả định nào ảnh hưởng lớn nhất đến định giá, thông tin nào tôi đang thiếu và điều kiện nào nếu xảy ra sẽ khiến tôi phải thay đổi quan điểm.*

HỆ THỐNG: Biến AI thành trợ lý cá nhân

Ví dụ:

Sáng: lập lịch và ưu tiên công việc.

Trong ngày: nghiên cứu, email, tài liệu, họp, dữ liệu.

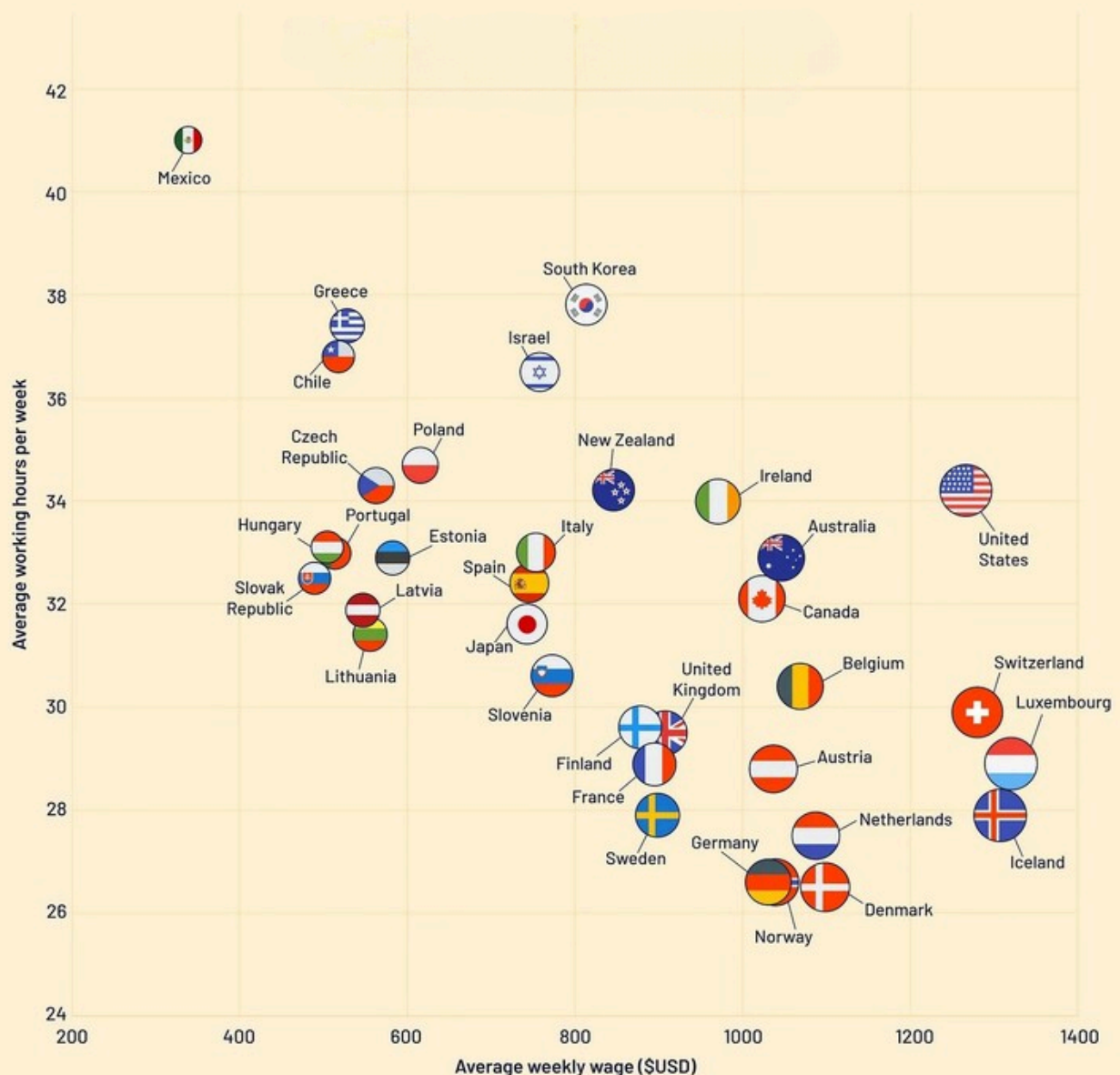
Cuối ngày: tổng kết và chuyển việc tồn đọng.

Cuối tuần: tìm những công việc lặp lại để cải tiến hoặc tự động hóa.

PHẦN 4



NGÀNH TÀI CHÍNH KHI KỸ NĂNG LÀ TẤM VÉ THÔNG HÀNH



Ảnh: Tương quan Số giờ làm việc và Mức lương của người lao động của các nước OECD (không có VN)
Nguồn: dữ liệu OECD, minh hoạt Genuineimpact



4.1 Lưng chừng: từ trường học đến trường đời

Trước khi nói về năng lực mà thị trường đòi hỏi, chúng ta cần quay lại với điểm bắt đầu của hành trình nghề nghiệp: khoảnh khắc một người trẻ rời khỏi ghế nhà trường!

Có một khoảng trống khá dài mà nhiều người trẻ buộc phải đi qua sau chuỗi ngày nhận bằng tốt nghiệp. Không còn là sinh viên, nhưng cũng chưa chắc đã được gọi là người đi làm chính thức. Người trẻ lúc ấy, đứng giữa lưng chừng của lý thuyết đã học và thị trường đòi hỏi, giữa kỳ vọng của bản thân và thực tế phũ phàng.

Tấm bằng kết thúc một hành trình, nhưng không đảm bảo mở ra hành trình tiếp theo

Con đường nghề nghiệp của chúng ta thường được hình dung khá tuyến tính như sau:

**Học tốt → Vào đại học → Lấy bằng
→ Có việc → Thăng tiến.**

Tuy nhiên, mắt xích “**có bằng → có việc**” đang ngày càng trở nên lỏng lẻo. Số lượng sinh viên tốt nghiệp ngày một lớn, trong khi cánh cửa bước vào thị trường lao động không mở rộng tương ứng. **Một nút cổ chai** vì thế đã xuất hiện ngay tại điểm chuyển tiếp từ **trường học** sang **trường đời**.

Nếu trường học chủ yếu trang bị **kiến thức**, thị trường lao động lại tìm kiếm **khả năng biến kiến thức thành kết quả**: phân tích dữ liệu, giải quyết vấn đề, đưa ra quyết định, giao tiếp, thích nghi và sử dụng công nghệ.

Vì vậy, nói đến “**sự cáo chung của bằng cấp**” không có nghĩa rằng bằng cấp mất đi giá trị. Thứ đang mất dần giá trị là quan niệm rằng **chỉ cần có bằng là đủ để có việc**.

Bằng cấp là thứ đưa chúng ta đến cánh cửa, nhưng kỹ năng thực sự mới là thứ giúp cánh cửa ấy mở ra. Đó chính là sự dịch chuyển từ **Degree-based hiring - bạn có bằng gì?** sang **Skills-based hiring - bạn thực sự tạo ra giá trị gì?**

ĐẦU VÀO KHÓ HAY ĐẦU RA KHÓ?

THẾ GIỚI: ĐẦU VÀO KHÓ - ĐẦU RA DỄ



VIỆT NAM: ĐẦU VÀO DỄ - ĐẦU RA KHÓ



HIỆU ỨNG “NÚT CỔ CHAI” SỰ NGHIỆP



Con đường rộng mở ban đầu nhưng thiếu sàng lọc sẽ tạo ra điểm nghẽn nghiêm trọng khi ra trường.



4.2 Tự kiến tạo bàn thắng

Vì sao chọn tài chính làm case study, vì nó là ngành đại diện tốt cho nhóm **"lao động xử lý thông tin, ra quyết định dựa trên dữ liệu"**, đây là nhóm ngành mà AI tác động nhanh và rõ ràng nhất. Những gì đang diễn ra trong tài chính vì thế có thể gợi mở, giúp độc giả suy ra được mô hình áp dụng cho các ngành tri thức khác (luật, kế toán, tư vấn ...).

Nhưng công việc của dân tài chính chưa bao giờ chỉ là một con đường duy nhất. Đằng sau hai chữ ấy là cả một hệ sinh thái nghề nghiệp rộng lớn: từ ngân hàng, chứng khoán, quản lý quỹ đến tài chính doanh nghiệp, tư vấn chuyên nghiệp hay các tổ chức phát triển. Cùng một nền tảng phát triển với những con số, nhưng lựa chọn nơi mình đứng sẽ dẫn tới những công việc, bộ kỹ năng và hành trình nghề nghiệp rất khác nhau.

Vì vậy, trước khi dẫn thân vào lĩnh vực này, có lẽ cần trả lời một câu hỏi: **"Làm tài chính" thực chất là làm ở đâu, làm công việc gì và có những hướng đi nào?**

BẢN ĐỒ NGHỀ NGHIỆP NGÀNH TÀI CHÍNH

ĐỊNH CHẾ TÀI CHÍNH (Financial Institutions)	DOANH NGHIỆP (Corporates)	DỊCH VỤ CHUYÊN NGHIỆP (Professional Services)	KHU VỰC CÔNG & TỔ CHỨC PHÁT TRIỂN (Public & Development Institutions)
Tài chính chính là hoạt động kinh doanh cốt lõi. Gồm ngân hàng thương mại/dầu tư, công ty chứng khoán, công ty quản lý quỹ, quỹ đầu tư, bảo hiểm, công ty tài chính, fintech...	Tài chính là một chức năng bên trong doanh nghiệp, hỗ trợ vận hành và phát triển kinh doanh.	Bán kiến thức và dịch vụ chuyên môn cho khách hàng. Gồm Big 4, kiểm toán, tư vấn chiến lược, tư vấn tài chính, định giá, Transaction Services, FDD, restructuring...	Sử dụng tài chính để phục vụ quản lý nhà nước hoặc mục tiêu phát triển. Gồm ngân hàng trung ương, Bộ Tài chính, cơ quan quản lý thị trường, ngân hàng phát triển và các tổ chức như World Bank, IFC, ADB...
Ngân hàng thương mại (Bán lẻ & Khách hàng tổ chức)	Tài chính doanh nghiệp (Corporate Finance)	Kiểm toán độc lập (External Audit)	Ngân hàng trung ương (Central Bank)
Ngân hàng đầu tư (IB)	Lập kế hoạch tài chính & phân tích (FP&A)	Tư vấn thuế (Tax Advisory)	Bộ Tài chính và cơ quan quản lý nhà nước
Công ty chứng khoán	Quản lý ngân quỹ (Treasury)	Tư vấn tài chính (Financial Advisory)	Cơ quan quản lý thị trường (UBCKNN, NHNN, cơ quan giám sát)
Công ty quản lý quỹ (Asset/Fund Management)	M&A / Phát triển doanh nghiệp (Corporate Development)	Tư vấn giao dịch (Transaction Services)	Ngân hàng phát triển (Development Bank)
Quỹ đầu tư (PE/VC/Hedge Fund)	Kế toán & Báo cáo tài chính	Thẩm định giá (Valuation)	Tổ chức tài chính quốc tế (World Bank, IFC, ADB, v.v.)
Bảo hiểm	Kiểm soát tài chính (Financial Controlling)	Thẩm định tài chính (Financial Due Diligence - FDD)	Tổ chức phi chính phủ (NGO) và tổ chức phát triển
Công ty tài chính (Finance Company)	Quan hệ nhà đầu tư (Investor Relations)	Tư vấn chiến lược (Strategy Consulting)	Nghiên cứu chính sách (Policy Research)
Fintech & thanh toán	Quản trị rủi ro doanh nghiệp (Enterprise Risk Management)	Tái cấu trúc doanh nghiệp (Restructuring)	Quản lý và giám sát rủi ro hệ thống (Systemic Risk Management)
	Chiến lược doanh nghiệp (Corporate Strategy)	Tư vấn quản trị & phát triển bền vững (Management & Sustainability Consulting)	Tài chính công (Public Finance)

Nguồn: SHS Research



4.2 Tự kiến tạo bàn thắng

Bản đồ nghề nghiệp tài chính trải rộng trên cả bốn nhóm tổ chức, nhưng mỗi nhóm lại là một hệ sinh thái nghề nghiệp riêng. Trong bài viết này, chúng ta chọn **Định chế tài chính làm lát cắt chính**, nơi tập trung nhiều con đường nghề nghiệp tài chính **điển hình** và gần nhất với cách người trẻ thường hình dung về việc “làm tài chính”.

Các nhóm **Doanh nghiệp** (Corporate), **Dịch vụ chuyên nghiệp** (Professional Services) và **Khu vực công & Tổ chức phát triển** (Public and Development Institution) cần được nhìn nhận trong những bối cảnh nghề nghiệp riêng, thay vì gộp tất cả vào một bản đồ duy nhất.

• CÁC LOẠI HÌNH ĐỊNH CHẾ TÀI CHÍNH HIỆN NAY

1 NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI (Commercial Banks)



- Nhận tiền gửi từ cá nhân và doanh nghiệp, cung cấp các sản phẩm tín dụng, thanh toán, và dịch vụ tài chính.
- Tạo doanh thu chủ yếu từ chênh lệch lãi suất (NIM), phí dịch vụ và kinh doanh ngoại hối.
- Khách hàng đa dạng: cá nhân, doanh nghiệp vừa và nhỏ (SME) và doanh nghiệp lớn.
- Đóng vai trò trung gian tài chính quan trọng, hỗ trợ lưu thông vốn và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế.



2 NGÂN HÀNG ĐẦU TƯ (Investment Banks)



- Tư vấn các thương vụ huy động vốn (IPO, phát hành trái phiếu), M&A, tái cấu trúc doanh nghiệp.
- Cung cấp nghiên cứu, phân tích ngành và tư vấn chiến lược cho doanh nghiệp và nhà đầu tư.
- Giao dịch chứng khoán, tạo lập thị trường, bảo lãnh phát hành.
- Khách hàng chủ yếu là doanh nghiệp lớn, tổ chức tài chính và nhà đầu tư chuyên nghiệp.



3 CÔNG TY CHỨNG KHOÁN (Securities Firms)



- Môi giới chứng khoán cho nhà đầu tư cá nhân và tổ chức.
- Tư vấn niêm yết, phát hành, M&A và các dịch vụ tài chính doanh nghiệp.
- Tự doanh (giao dịch bằng vốn của công ty) và cho vay ký quỹ (margin).
- Đóng vai trò kết nối nhà đầu tư với thị trường vốn, cung cấp thanh khoản và thúc đẩy sự phát triển của thị trường chứng khoán.



4 CÔNG TY QUẢN LÝ QUỸ (Fund Management Companies)



- Huy động vốn từ các nhà đầu tư (cá nhân, tổ chức, định chế) để quản lý và đầu tư vào các tài sản như cổ phiếu, trái phiếu, bất động sản, hạ tầng, private equity...
- Nghiên cứu, xây dựng chiến lược đầu tư, quản trị danh mục và tối ưu hóa lợi nhuận theo khẩu vị rủi ro của khách hàng.
- Khách hàng chủ yếu là nhà đầu tư tổ chức, quỹ hưu trí, công ty bảo hiểm, family office và cá nhân có giá trị tài sản cao.
- Đóng vai trò phân bổ vốn hiệu quả vào nền kinh tế và tạo giá trị dài hạn cho nhà đầu tư.



5 QUỸ ĐẦU TƯ (Investment Funds)



- Huy động vốn từ nhà đầu tư (cá nhân, tổ chức, định chế) để đầu tư vào các tài sản như cổ phiếu, trái phiếu, bất động sản, startup, private equity, hạ tầng...
- Theo đuổi các chiến lược đầu tư khác nhau (public markets, private equity, venture capital, hedge fund...).
- Tạo giá trị gia tăng thông qua lựa chọn tài sản, tham gia quản trị và hỗ trợ doanh nghiệp trong danh mục.
- Thường hướng tới lợi nhuận cao hơn so với thị trường trong trung và dài hạn, đi kèm với mức độ rủi ro cao hơn.



6 BẢO HIỂM (Insurance Companies)



- Cung cấp các sản phẩm bảo hiểm nhân thọ, phi nhân thọ (sức khỏe, xe cơ giới, tài sản, trách nhiệm...).
- Thu phí bảo hiểm và quản lý rủi ro thông qua định phí, tái bảo hiểm và đầu tư danh mục.
- Đóng vai trò bảo vệ tài chính cho cá nhân, doanh nghiệp trước các rủi ro trong cuộc sống và hoạt động kinh doanh.
- Doanh thu chủ yếu đến từ phí bảo hiểm và lợi nhuận từ hoạt động đầu tư.



7 CÔNG TY TÀI CHÍNH (Finance Companies)



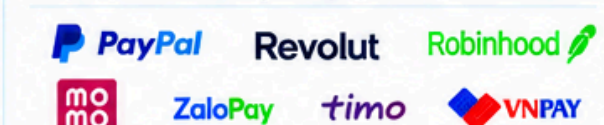
- Cung cấp các sản phẩm tín dụng tiêu dùng, cho vay mua xe, cho vay mua nhà, thế tín dụng và các dịch vụ tài chính khác.
- Khách hàng chủ yếu là cá nhân và SME, tập trung vào phân khúc bán lẻ và tiêu dùng.
- Tạo doanh thu từ lãi vay, phí dịch vụ và các sản phẩm giá trị gia tăng.
- Giúp mở rộng khả năng tiếp cận vốn cho những phân khúc khách hàng chưa được ngân hàng truyền thống phục vụ đầy đủ.



8 FINTECH (Financial Technology)



- Ứng dụng công nghệ để cung cấp các dịch vụ tài chính như thanh toán, cho vay P2P, ngân hàng số, đầu tư trực tuyến, quản lý tài chính cá nhân...
- Tập trung vào trải nghiệm khách hàng, tính tiện lợi, chi phí thấp và khả năng mở rộng nhanh.
- Khách hàng đa dạng: cá nhân, SME, thậm chí cả đối tác ngân hàng và tổ chức tài chính truyền thống.
- Đóng vai trò thúc đẩy đổi mới, mở rộng khả năng tiếp cận dịch vụ tài chính và nâng cao hiệu quả của hệ sinh thái tài chính.



Trong mỗi loại hình tổ chức hiện nay, công việc lại tiếp tục được phân chia theo vai trò trong **chuỗi tạo giá trị**. Có thể khái quát thành ba nhóm:

Front Office trực tiếp làm việc với khách hàng, thị trường và tạo doanh thu. Đây sẽ là bộ phận áp lực KPI nhất vì phải đem tiền về;

Middle Office tập trung vào quản trị rủi ro, kiểm soát và hỗ trợ ra quyết định khi cần thiết;

Back Office đảm bảo giao dịch, dữ liệu và toàn bộ hệ thống vận hành phía sau được thực hiện chính xác, liên tục.



4.2 Tự kiến tạo bàn thắng

• LỘ TRÌNH THĂNG TIẾN ĐIỂN HÌNH (hàng ngang) & NHÓM KỸ NĂNG CẦN THIẾT TỪNG CẤP BẬC (hàng dọc)

Nhưng biết ngành có những “sân chơi” nào mới chỉ trả lời câu hỏi “**làm ở đâu**”. Để thực sự lựa chọn và chuẩn bị cho một con đường nghề nghiệp, cần đi sâu thêm vào câu hỏi “**làm gì và cần giỏi điều gì**”. Mỗi tổ chức có những bộ phận nào, từng vị trí đảm nhiệm công việc gì, yêu cầu những năng lực nào và các yêu cầu ấy thay đổi ra sao khi đi từ nhân viên, chuyên viên đến quản lý & lãnh đạo. Chính việc bóc tách đến cấp độ công việc và kỹ năng mới giúp người trẻ xác định **điểm xuất phát, khoảng trống năng lực** và **lộ trình phát triển phù hợp** với bản thân.

	 THỰC TẬP SINH (Intern)	 NHÂN VIÊN (Analyst / Junior)	 CHUYÊN VIÊN (Associate)	 CHUYÊN VIÊN CAO CẤP (Senior Associate)	 PHÓ PHÒNG (Vice Manager)	 TRƯỞNG PHÒNG (Manager)	 PHÓ GIÁM ĐỐC TRUNG TÂM/ĐƠN VỊ (Associate Director)	 GIÁM ĐỐC (Director)	 THÀNH VIÊN BAN ĐIỀU HÀNH (C-level: CEO/COO/CFO/...)
	0 – 6 tháng	1 – 3 năm	3 – 5 năm	4 – 7 năm	5 – 8 năm	7 – 10 năm	10 – 15 năm	15+ năm	20+ năm
 KỸ NĂNG CHUYÊN MÔN (Technical Skills)	- Hiểu kiến thức nền tảng tài chính, kế toán - Thành thạo Excel cơ bản - Thu thập và xử lý dữ liệu - Hỗ trợ làm báo cáo	- Excel nâng cao - Đọc và phân tích BCTC - Phân tích ngành, DN - Làm slide, báo cáo - Sử dụng Bloomberg, hoặc công cụ tương đương	- Xây dựng mô hình tài chính (3 báo cáo, DCF, so sánh) - Phân tích định giá - Viết báo cáo đầu tư - Phân tích ngành sâu hơn	- Mô hình hóa phức tạp hơn (scenario, sensitivity) - Dự phòng và kiểm định giả định - Phân tích M&A, cấu trúc giao dịch - Rà soát, nâng cao chất lượng báo cáo, mô hình	- Mô hình tài chính nâng cao và kiểm soát chất lượng - Đánh giá tác động vĩ mô – ngành - Ứng dụng công cụ, dữ liệu mới - Làm việc với dữ liệu đa nguồn	- Thiết kế khung phân tích và mô hình - Tổng hợp insight để ra khuyến nghị chiến lược - Theo dõi thực thi	- Định hướng nghiên cứu và chiến lược sản phẩm/dự án - Phân tích định lượng, định giá - Đưa ra quan điểm đầu tư ở cấp cao	- Quyết định đầu tư/phân bổ nguồn lực - Phát triển sản phẩm/dịch vụ - Đánh giá M&A, hợp tác chiến lược	- Kiến trúc chiến lược tài chính - Quyết định phân bổ vốn toàn tổ chức - Giám sát hiệu quả tài chính toàn công ty
 KỸ NĂNG PHÂN TÍCH & TƯ DUY (Analytical Skills)	- Tư duy logic - Chú ý chi tiết - Kiểm tra số liệu - Đặt câu hỏi đúng	- Phân tích dữ liệu - Nhận diện xu hướng - Đưa ra nhận xét, insight cơ bản - Tư duy phản biện	- Phân tích sâu, đa chiều - Xây dựng giả định - Dự phòng (forecast) - Phân tích rủi ro - Đánh giá tác động	- Tư duy hệ thống - Kết nối các yếu tố vĩ mô – ngành – doanh nghiệp - Định lượng và mô hình hóa - Nhận diện rủi ro và cơ hội - Đưa ra khuyến nghị độc lập	- Tổng hợp và diễn giải insight - Đánh giá tính khả thi, rủi ro - Đưa ra nhận định, khuyến nghị - Thẩm định (due diligence) - Ra quyết định dựa trên dữ liệu	- Tư duy chiến lược - Nhìn bức tranh tổng thể - Đánh giá tác động dài hạn - Ưu tiên nguồn lực, lựa chọn phương án tối ưu	- Phân tích xu hướng thị trường - Đánh giá cơ hội mới - Xây dựng luận điểm đầu tư - Ra quyết định dựa trên dữ liệu và judgment	- Tư duy chiến lược và đổi mới - Đánh giá rủi ro – lợi ích - Ra quyết định ở mức tổ chức - Định hướng danh mục	- Tư duy hệ sinh thái - Đánh giá tác động vĩ mô - Ra quyết định trong bối cảnh phức tạp, nhiều bên liên quan
 KỸ NĂNG KINH DOANH & THỊ TRƯỜNG (Business & Market)	- Hiểu sản phẩm/dịch vụ - Tim hiểu khách hàng - Nắm bắt thông tin thị trường	- Phân tích đối thủ - Theo dõi tin tức, dữ liệu thị trường - Viết cập nhật thị trường - Hỗ trợ gặp gỡ khách hàng	- Đánh giá thị trường, ngành, đối thủ - Hiểu nhu cầu khách hàng tổ chức - Đề xuất ý tưởng đầu tư/giải pháp	- Làm việc trực tiếp với khách hàng - Phối hợp cấu trúc sản phẩm - Hiểu sâu value chain, mô hình kinh doanh - Hỗ trợ đàm phán, thẩm định	- Quản lý mối quan hệ khách hàng - Tham gia pitching, đàm phán - Hiểu động lực và nhu cầu KH - Phát triển pipeline cơ hội	- Dẫn dắt phát triển khách hàng - Mở rộng quan hệ đối tác - Phối hợp liên phòng ban - Xây dựng chiến lược tiếp cận thị trường	- Xây dựng và mở rộng mạng lưới khách hàng, đối tác chiến lược - Phát triển sản phẩm, thị trường mới - Dẫn dắt các thương vụ lớn - Thúc đẩy hợp tác lớn	- Định hướng chiến lược thị trường - Quản lý đối tác quan trọng - Dẫn dắt sáng kiến chiến lược - Nâng cao vị thế tổ chức	- Kiến tạo hệ sinh thái đối tác - Đại diện tổ chức với cơ quan quản lý, nhà đầu tư chiến lược - Thúc đẩy tăng trưởng và mở rộng thị trường
 KỸ NĂNG QUẢN LÝ CON NGƯỜI (People & Leadership)	- Làm việc nhóm - Chủ động học hỏi - Tiếp nhận và phản hồi	- Phối hợp hiệu quả - Chia sẻ kiến thức - Hỗ trợ đào tạo bạn mới	- Hướng dẫn, mentoring intern - Chia sẻ kinh nghiệm - Làm việc độc lập và nhóm	- Kiểm soát tiến độ công việc - Phối hợp và hỗ trợ team - Giải quyết vấn đề trong team	- Quản lý nhóm chuyên môn - Phân công, theo dõi tiến độ - Đánh giá và phát triển nhân viên - Tạo động lực cho team	- Quản lý toàn diện phòng/nhóm - Xây dựng văn hóa đội ngũ - Phát triển năng lực nhân sự - Giải quyết xung đột, giữ chân nhân tài	- Lãnh đạo nhiều phòng/nhóm - Xây dựng đội ngũ kế cận - Thúc đẩy hợp tác liên phòng ban - Tạo môi trường hiệu suất cao	- Chịu trách nhiệm P&L - Xây dựng văn hóa và giá trị - Phát triển lãnh đạo cấp trung - Quản trị thay đổi	- Lãnh đạo toàn tổ chức - Xây dựng đội ngũ lãnh đạo cấp cao - Truyền cảm hứng và dẫn dắt văn hóa tổ chức
 KỸ NĂNG CÁ NHÂN (Personal Effectiveness)	- Kỷ luật, đúng hạn - Tinh thần cầu tiến - Linh hoạt, thích nghi - Tư duy học hỏi	- Quản lý thời gian - Chủ động chịu trách nhiệm - Tư duy chủ động - Cẩn trọng, chính xác	- Tự quản công việc - Giao tiếp chuyên nghiệp - Chủ động tìm giải pháp - Liên tục cập nhật kiến thức	- Tư duy giải quyết vấn đề - Quản lý nhiều đầu việc - Giao tiếp thuyết phục - Phát triển thương hiệu cá nhân	- Ra quyết định nhanh và đúng - Quản lý áp lực cao - Giao tiếp và thuyết trình tốt - Tư duy dài hạn	- Ảnh hưởng và tạo động lực - Tư duy chiến lược - Cân bằng công việc – cuộc sống - Xây dựng mạng lưới quan hệ	- Tư duy đổi mới - Quản lý rủi ro cá nhân và tổ chức - Khả năng thuyết phục và đàm phán - Đại diện tổ chức ở cấp cao	- Tầm nhìn và bản lĩnh lãnh đạo - Quản lý rủi ro và khủng hoảng - Ra quyết định trong bối cảnh phức tạp - Duy trì uy tín và niềm tin	- Tầm nhìn dài hạn - Khả năng truyền cảm hứng - Quản trị bản thân và di sản cá nhân - Đóng góp cho cộng đồng và xã hội



4.2 Tự kiến tạo bàn thắng

Trong một thị trường mà nhà tuyển dụng ngày càng tìm kiếm khả năng thực hiện công việc, người trẻ **không nhất thiết phải chờ đến khi được tuyển dụng mới bắt đầu tích lũy kinh nghiệm**. Một phần khoảng cách giữa “**chưa có kinh nghiệm**” và “**có thể làm việc**” hoàn toàn sẽ được thu hẹp, biến những kỹ năng trong **bảng** thành thứ có thể chứng minh với nhà tuyển dụng.

Trước tiên, nên bắt đầu bằng cách đọc 3-5 báo cáo phân tích chi tiết (thường là báo cáo initial lần đầu) của các CTCK & các bài thi được công bố của **CFA Institute Research Challenge**, để hiểu bối cảnh và câu chuyện đầu tư như thế nào. Viện CFA có những báo cáo mẫu, hướng dẫn cấu trúc và tài liệu chuẩn bị cho sinh viên.

Bước 2: Chọn 1 doanh nghiệp niêm yết (vì những doanh nghiệp này thường sẽ công khai số liệu BCTC, BCTN đầy đủ và miễn phí). Ưu tiên doanh nghiệp có mô hình kinh doanh dễ hiểu, **thu thập BCTC** 3-5 năm, **BCTN**, tài liệu **ĐHCĐ**, dữ liệu ngành & báo cáo phân tích của CTCK. Mục tiêu đầu tiên là trả lời được: **Doanh nghiệp kiếm tiền từ đâu? Điều gì quyết định doanh thu, bóc tách chi phí và lợi nhuận?**

Bước 3: Nghiên cứu ngành và đối thủ

Xác định quy mô ngành, chuỗi giá trị, tăng trưởng, chu kỳ phát triển/suy thoái, đối thủ cạnh tranh, thị phần, lợi thế, rủi ro hiện hữu/tiềm tàng... Tập trung nghiên cứu những yếu tố giúp trả lời:

Ngành đang tăng trưởng bao nhiêu, ở giai đoạn nào của chu kỳ?

Growth driver là gì?

Đối thủ chính là gì, điểm mạnh/yếu của đối thủ?

Quan trọng nhất là kết nối được biến động nào của ngành sẽ ảnh hưởng đến các giá định và kịch bản.

Bước 4: Đọc & tái dựng BCTC

Tự nhập và chuẩn hóa số liệu lịch sử vào excel. Breakdown và hiểu logic liên kết giữa **Kết quả kinh doanh_Bảng Cân đối kế toán_Lưu chuyển tiền tệ**; theo dõi biến động bất thường của các khoản mục & chỉ số qua thời gian, sau đó phân tích tăng trưởng, biên lợi nhuận, ROE ROA ROI,

đòn bẩy, dòng tiền, chất lượng lợi nhuận ...

Bước 5: Tự xây mô hình tài chính financial modeling

Sau khi đã hiểu chuỗi giá trị ngành, phân tích mô hình kinh doanh, bắt tay vào xác định key drivers (revenue, COGS, CAPEX, Working capital, financial ratios, earnings, cash flow... Sau đó xây base/bull/bear case và phân tích độ nhạy. Đây là bước biến việc biết excel thành biết lượng hóa + mô hình hóa hoạt động của doanh nghiệp.

Bước 6: Định giá

Sử dụng các phương pháp định giá phù hợp **Comparable method** (P/E, P/B, EV/EBITDA, EV/Rev, ...), **Asset-based valuation method**, **Present Value Method** (DCF, Growth Dividend Model).... benchmark với peers và chạy độ nhạy để xác định khoảng giá trị hợp lý. Tuy nhiên, không phải doanh nghiệp nào cũng dùng cùng 1 phương pháp. Có thể bắt đầu bằng:

DCF: doanh nghiệp có dòng tiền tương đối forecastable.

P/E: doanh nghiệp trưởng thành, earnings có ý nghĩa.

P/B: ngân hàng và một số định chế tài chính.

EV/EBITDA: doanh nghiệp có CAPEX/debt đáng kể....

Cuối cùng

Khi model, dự phóng và định giá đã hoàn thành, hãy cô đọng toàn bộ nghiên cứu thành một bản báo cáo, tập trung vào những nội dung thực sự hỗ trợ cho quan điểm đầu tư. Sau đó, tiếp tục nén kết quả nghiên cứu thành một Stock Pitch và thử tự phản biện các giả định quan trọng: Tại sao doanh thu tăng? Tại sao chọn mức định giá này? Catalyst đã phản ánh vào giá chưa? Điều gì có thể khiến luận điểm đầu tư sai?... Đôi khi chúng ta cần quan tâm chất lượng nghiên cứu, phương pháp định giá phù hợp và tính chặt chẽ của lập luận hơn là cố tạo ra 1 **stock call “ấn tượng”**.



4.3 Kỹ nguyên học tập suốt đời: Biến sự biến động thành lợi thế cạnh tranh

Công việc đầu tiên chưa phải là đích đến

Cuộc đời của chúng ta luôn là chuỗi những thử thách và trải nghiệm, vượt qua cửa ải này, lại tiếp tục có những khó khăn khác xuất hiện phía trước. Nếu như bạn vượt qua được “**nút cổ chai**”, sở hữu những kỹ năng thị trường lao động cần và tìm được công việc thuận lợi đầu tiên, một câu hỏi khác lại xuất hiện: “**Những gì mà chúng ta biết ngày hôm nay sẽ còn giá trị trong bao lâu?**”

Trước đây, hành trình nghề nghiệp thường được hình dung thành 3 giai đoạn rõ ràng:

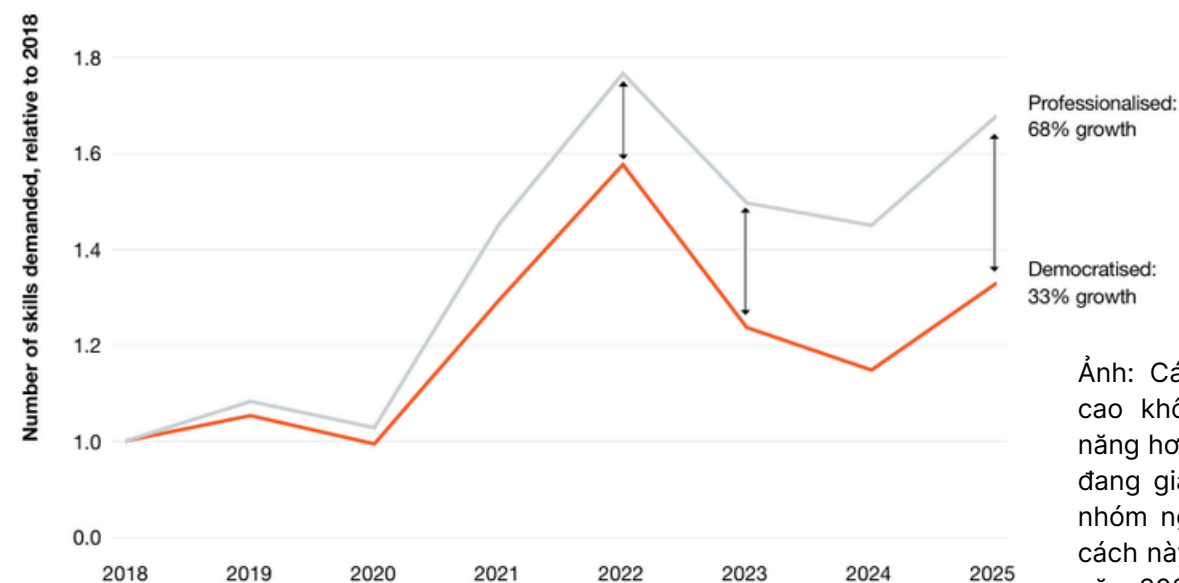
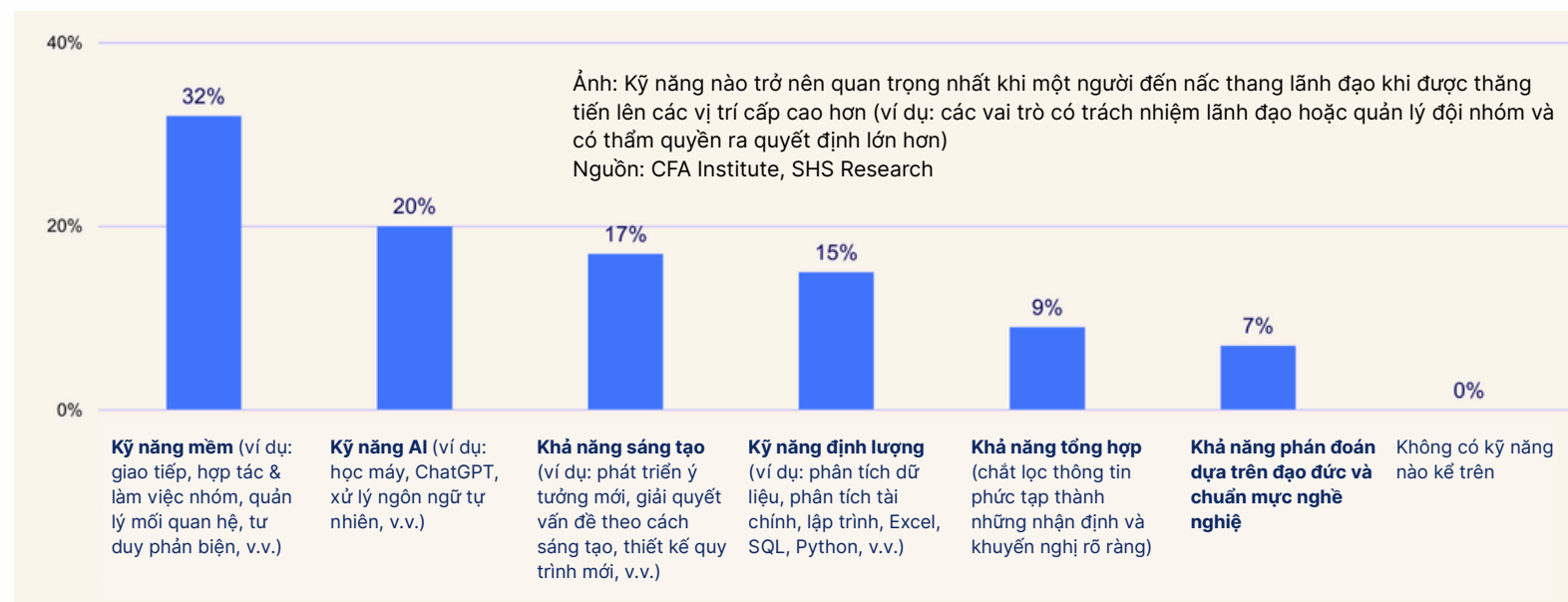
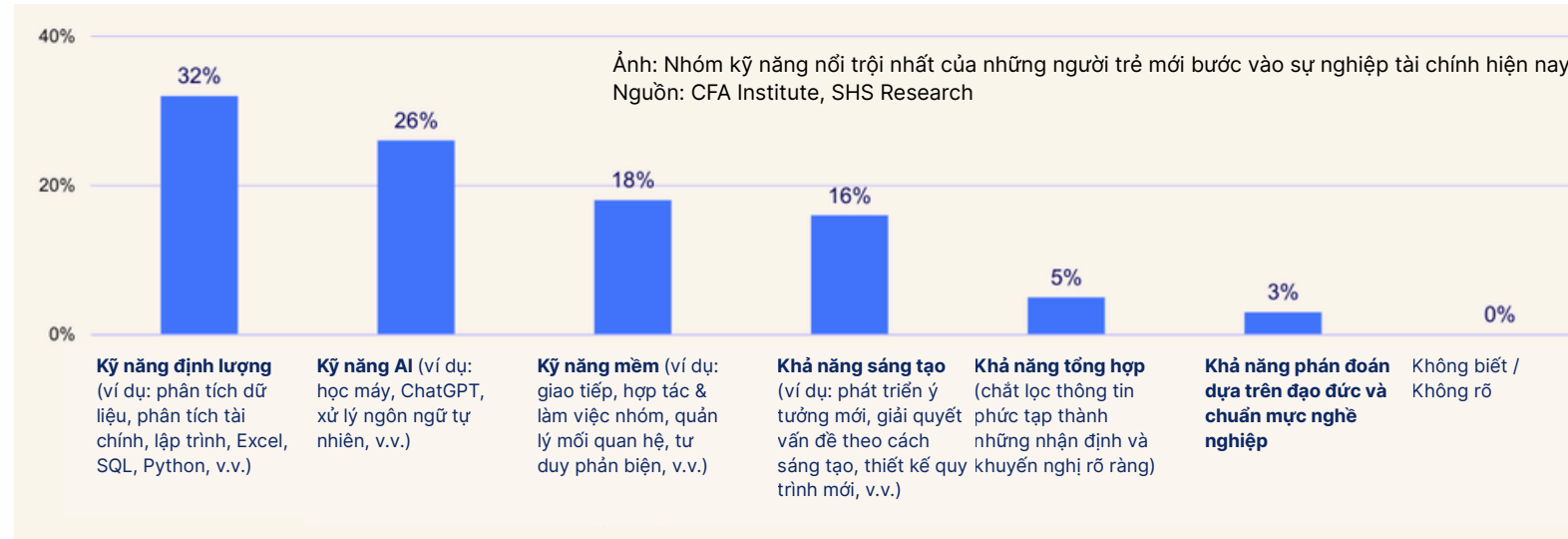
ĐI HỌC → ĐI LÀM → NGHỈ HƯU

Nếu tính giáo dục chính quy phổ biến tại Việt Nam, chúng ta thường dành khoảng 16 năm đầu đời để học trước khi bước vào thị trường lao động. Sau đó dùng kiến thức và nền tảng đã học để làm việc trong khoảng 40 năm rồi nghỉ hưu.

Tuy nhiên, ranh rới ấy đang dần biến mất... Công nghệ thay đổi, công cụ thay đổi, mô hình kinh doanh thay đổi, những kỹ năng cần thiết để làm tốt một công việc cũng thay đổi theo.

Trong ngành tài chính, một chuyên viên phân tích từng có lợi thế vì họ sử dụng Excel, xây mô hình tài chính thành thạo, quen với việc thao tác các con số. Hiện tại AI có thể rút ngắn đáng kể thời gian dành cho các công đoạn cơ học của xây mô hình tài chính, như thu thập dữ liệu, viết công thức và chạy giả định...

Tuy nhiên lợi ích về thời gian phụ thuộc mạnh vào mức độ thành thạo của người dùng và khả năng phản biện chính công cụ AI đó. Phân biệt tín hiệu với nhiễu, hiểu bối cảnh, đưa ra phán đoán khi dữ liệu không đầy đủ và cuối cùng, chịu trách nhiệm cho quyết định của mình. Điều đó không có nghĩa những kỹ năng cũ trở nên vô dụng, mà là **ngưỡng năng lực liên tục được nâng lên**.



Ảnh: Các nghề chuyên môn hóa cao không chỉ đòi hỏi nhiều kỹ năng hơn, mà yêu cầu kỹ năng còn đang gia tăng với tốc độ gấp đôi nhóm nghề phổ thông và khoảng cách này ngày càng mở rộng kể từ năm 2022

Nguồn: PwC, SHS Research

Khi kỹ năng cũng có “hạn sử dụng”

Trong khảo sát hơn 9.000 sinh viên và người mới tốt nghiệp của CFA Institute ([CFA Institute 2025 Graduate Outlook Survey: Finance Top Career Choice](#)), có đến 96% cho rằng upskilling, nâng cấp chuyên môn hoặc học sau đại học có vai trò quan trọng đối với thành công nghề nghiệp tương lai.

Một analyst từng tạo lợi thế bằng Excel có thể phải học cách làm việc cùng AI. Người sử dụng AI thành thạo lại phải nâng khả năng kiểm chứng và phản biện đầu ra. Khi công nghệ ngày càng đảm nhiệm tốt phần thực thi, con người phải dịch chuyển lên những tầng giá trị cao hơn: phán đoán, giao tiếp, sáng tạo và ra quyết định.

Bởi vậy, trong một thị trường luôn thay đổi, lợi thế cạnh tranh không chỉ nằm ở những gì bạn biết hôm nay, mà còn ở khả năng liên tục học hỏi & làm mới bản thân cho ngày mai.

Ngô Thế Hiến
Phó Giám đốc
Hien.nth@shs.com.vn

Vũ Quỳnh Anh
Chuyên viên
Anh.vq@shs.com.vn

TUYÊN BỐ MIỄN TRÁCH NHIỆM

Tất cả những thông tin nêu trong báo cáo nghiên cứu này đã được xem xét cẩn trọng, tuy nhiên Công ty Cổ phần Chứng khoán Sài Gòn - Hà Nội (SHS) không chịu bất kỳ một trách nhiệm nào đối với tính chính xác của những thông tin được đề cập đến trong báo cáo. Các quan điểm, nhận định và đánh giá trong báo cáo này là quan điểm cá nhân của các chuyên viên phân tích mà không đại diện cho quan điểm của SHS.

Những quan điểm được trình bày trong báo cáo đã phản ánh đúng quan điểm cá nhân của chuyên viên phân tích về vấn đề này. Chúng tôi xác nhận rằng không có phần thù lao nào của chúng tôi đã, đang hoặc sẽ trực tiếp hay gián tiếp có liên quan tới các khuyến nghị hay quan điểm thể hiện trong báo cáo này.

Báo cáo này chỉ nhằm mục tiêu cung cấp thông tin mà không hàm ý khuyến người đọc mua, bán hay nắm giữ cổ phiếu. Người đọc chỉ nên sử dụng báo cáo nghiên cứu này như là một nguồn thông tin tham khảo. Ngoài yếu tố nội tại, tâm lý thị trường có thể ảnh hưởng tới biến động giá cổ phiếu. Quá trình định giá doanh nghiệp cũng có thể có những thay đổi tùy thuộc vào diễn biến nền kinh tế vĩ mô, chính sách của nhà nước đối với ngành nghề kinh doanh, sự phát triển chung của ngành và biến động liên quan đến tình hình hoạt động, kết quả kinh doanh của doanh nghiệp. Việc diễn giải các khuyến nghị này cần được thực hiện một cách linh hoạt và chúng tôi không có bất cứ trách nhiệm nào nếu việc sử dụng khuyến nghị này gây ra thiệt hại.

MỌI THÔNG TIN XIN VUI LÒNG LIÊN HỆ

Trung tâm Phân tích - Công ty Cổ phần Chứng khoán Sài Gòn - Hà Nội

Trụ sở chính tại Hà Nội

Tòa nhà SHS Số 43
Lý Thường Kiệt, phường Cửa Nam, Tp.
Hà Nội

Tel: (8424)3818 1888

Fax: (8424)3818 1688

Chi nhánh Hồ Chí Minh

Tầng 6, Cao ốc văn phòng HDTC, số
36 Bùi Thị Xuân, Phường Bến Thành,
TP. Hồ Chí Minh

Tel: (848)3915 1368

Fax: (848)3915 1369

Chi nhánh Đà Nẵng

Tầng 8, Tòa nhà Thành Lợi 2 Số 03
Lê Đình Lý, phường Thanh Khê, Tp.
Đà Nẵng

Tel: (84511)352 5777

Fax: (84511)352 5779



CÔNG TY CỔ PHẦN CHỨNG KHOÁN SÀI GÒN - HÀ NỘI (SHS)

-  Website: shs.com.vn
-  Tel: 1900 63 8588
-  Email: hotrokhachhang@shs.com.vn



GIAO DỊCH NGAY CÙNG SHS

App trading: SH Smart

Bảng giá: sboard.shs.com.vn

Web trading: shsmart.shs.com.vn