

# MỘT SỐ THÀNH TỰU VÀ THÁCH THỨC ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA VIỆT NAM ĐỂ THỰC HIỆN THĂNG LỢI NGHỊ QUYẾT SỐ 25/NQ-CP CỦA CHÍNH PHỦ

NGUYỄN THỊ HOÀI LÊ<sup>(\*)</sup>

VŨ THỊ THANH<sup>(\*\*)</sup>

**Tóm tắt:** Dựa trên các tài liệu thứ cấp, các số liệu thống kê về lực lượng lao động của Việt Nam, bài viết khái quát các thành tựu và thách thức đối với phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam. Từ việc đánh giá khái quát lực lượng lao động Việt Nam kể từ sau Đổi mới đến nay, bài viết tập trung chỉ ra những thành tựu và thách thức về phát triển nguồn nhân lực phục vụ cho thực hiện Nghị quyết số 25/NQ-CP của Chính phủ về mục tiêu tăng trưởng các ngành, lĩnh vực và địa phương đảm bảo mục tiêu tăng trưởng cả nước đạt trên 8%. Các thành tựu chính được thể hiện trên hai khía cạnh chính là trí lực và thể lực, đây là nhân tố quan trọng đóng góp cho phát triển kinh tế của Việt Nam thời gian qua. Các thách thức mà nguồn nhân lực Việt Nam đang gặp phải như về chất lượng, cơ cấu nguồn nhân lực và ý thức, kỉ luật lao động cũng là các vấn đề lớn cần quan tâm. Từ đó, bài viết đưa ra một số khuyến nghị để tiếp tục phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam, trong đó nhấn mạnh đến việc cần lấy con người làm trung tâm trong xây dựng chính sách.

**Từ khóa:** *nguồn nhân lực, chất lượng nguồn nhân lực, lao động, lực lượng lao động, lấy con người làm trung tâm.*

**Abstract:** Based on secondary sources and statistical data on the labor force in Vietnam, the article provides an overview of the achievements and challenges in the development of human resources in Vietnam. By evaluating the general labor force in Vietnam since the Doi Moi reforms, the article focuses on identifying the achievements and challenges related to human resource development for implementing the Resolution No. 25/NQ-CP of the Government, which sets the goal of ensuring growth in various industries, sectors, and localities, with a national growth target of over 8%. The main achievements are reflected in two key aspects: intellectual and physical strength, both of which have significantly contributed to Vietnam's economic development in recent years. The challenges faced by Vietnam's human resources, such as quality, workforce structure, and awareness and labor discipline, are also major issues that need attention. Based on this, the article proposes several recommendations to continue developing Vietnam's human resources, emphasizing the need to place people at the center of policy development.

**Keywords:** *human resources, human resources quality, labor, labor force, putting people at the center.*

*Ngày gửi bài: 18/10/2024; Ngày gửi phản biện: 21/10/2024; Ngày duyệt đăng bài: 20/2/2025.*

---

<sup>(\*)</sup>,<sup>(\*\*)</sup> Viện Nghiên cứu Con người, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.

## **Giới thiệu**

Nguồn nhân lực (NNL) là toàn bộ những người trong độ tuổi lao động có khả năng tham gia lao động của một quốc gia, bao gồm thể lực và trí lực. NNL đóng vai trò quan trọng đối với sự phát triển của các cá nhân, tổ chức và quốc gia và sẽ quyết định khả năng cạnh tranh của cá nhân hay tổ chức đó. NNL được trang bị đầy đủ kỹ năng, kiến thức sẽ đóng góp cho sự phát triển của các cá nhân, tổ chức và quốc gia (Osman-Gani và Wee-Liang-Tan, 1998). Chính vì thế, phát triển NNL đã trở thành vấn đề ưu tiên của nhiều quốc gia trên thế giới cũng như của Việt Nam.

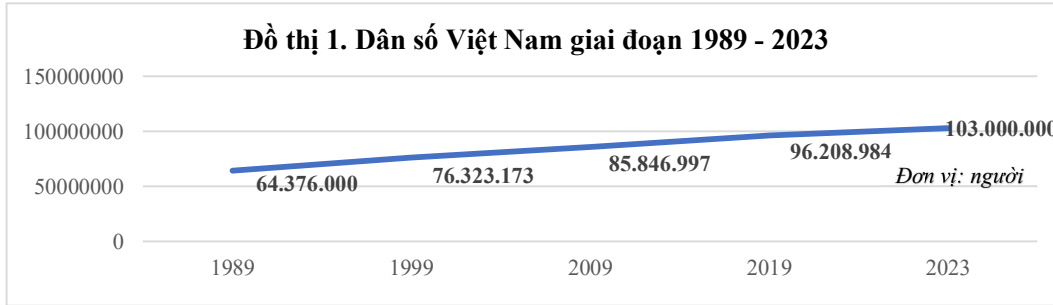
Kể từ sau khi thực hiện đổi mới, phát triển NNL luôn là một vấn đề được ưu tiên tại Việt Nam và đây được coi là một giải pháp chiến lược để thúc đẩy sự phát triển đất nước. Việc phát triển NNL ngày càng được Đảng và Nhà nước Việt Nam quan tâm. Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ VIII (1996a) coi con người vừa là mục tiêu, vừa là động lực của sự phát triển. Văn kiện này khẳng định: “Nâng cao dân trí, bồi dưỡng và phát huy nguồn lực to lớn của con người Việt Nam là nhân tố quyết định thắng lợi của công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa”. Nghị quyết Trung ương 2 khóa VIII (Đảng Cộng sản Việt Nam, 1996b) về định hướng chiến lược phát triển giáo dục, đào tạo trong thời kì công nghiệp hóa, hiện đại hóa và nhiệm vụ đến năm 2000 đã thể hiện rõ quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về phát triển NNL, coi việc phát huy nguồn lực con người là yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững. Nghị quyết này cũng đã xác định giáo dục, đào tạo là quốc sách hàng đầu; giáo dục, đào tạo là sự nghiệp của toàn Đảng, của Nhà nước và của toàn dân.

Từ Đại hội Đảng IX (2001), vấn đề NNL chất lượng cao bắt đầu trở thành một ưu tiên đối với sự phát triển của đất nước trong bối cảnh mới. Đặc biệt, Đại hội Đảng XI (2011) đánh dấu sự chuyển biến mạnh trong quan điểm của Đảng về NNL, trong đó, phát triển NNL chất lượng cao được đặc biệt coi trọng. Kế thừa tinh thần của những kì đại hội trước, Đại hội Đảng XIII (2021) tiếp tục chủ trương phát triển NNL, nhất là NNL chất lượng cao trước tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, cũng như bối cảnh kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Trong định hướng phát triển đất nước giai đoạn 2021 - 2030, Đại hội XIII của Đảng đã đề ra định hướng tạo đột phá về phát triển NNL chất lượng cao, thu hút và trọng dụng nhân tài.

Bài viết này nhìn lại những thành tựu về phát triển NNL mà Việt Nam đã đạt được cùng với tiến trình phát triển kinh tế, đồng thời cũng đề cập những thách thức và bài học để thúc đẩy chất lượng NNL Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước và thực hiện thắng lợi Nghị quyết số 25/NQ-CP của Chính phủ về mục tiêu tăng trưởng các ngành, lĩnh vực và địa phương, bảo đảm mục tiêu tăng trưởng cả nước năm 2025 đạt 8% trở lên, đây cũng là Nghị quyết then chốt thể hiện quyết tâm của Chính phủ Việt Nam trong kỉ nguyên vươn mình.

### **1. Nguồn nhân lực của Việt Nam hiện nay: thực trạng và thách thức**

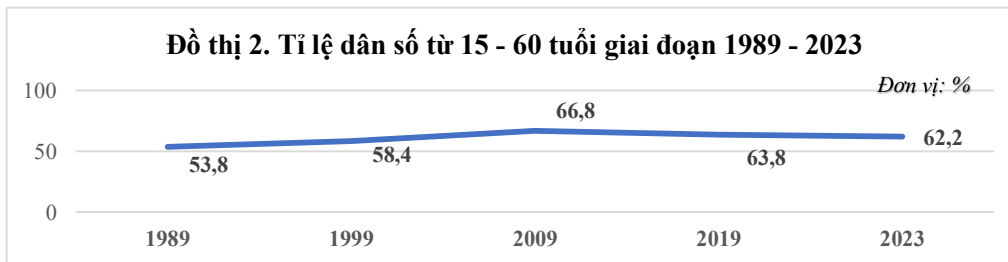
#### **1.1. Khái quát tình hình dân số và lao động của Việt Nam qua 40 năm đổi mới**



Nguồn: Báo điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam, 2019; Tổng cục Thống kê, 2023a.

Từ giai đoạn Đổi mới đến nay, dân số Việt Nam đã có sự gia tăng đáng kể, cùng với đó là tỉ lệ người ở độ tuổi lao động cũng ngày một gia tăng. Bắt đầu thời kì Đổi mới năm 1986, dân số Việt Nam có gần 60 triệu người (Đoàn Thế Hanh, 2012). Sau gần 20 năm, dân số Việt Nam đã tăng 66% với khoảng 40 triệu người. Vào tháng 4/2023, dân số Việt Nam đã đạt 100 triệu người - xếp thứ 15 trong số các quốc gia đông dân nhất thế giới, thứ 8 ở châu Á và thứ 3 ở khu vực Đông Nam Á. Sự gia tăng dân số là một nguồn tiềm lực về lực lượng lao động cho Việt Nam.

Việt Nam đang ở giữa thời kì “cơ cấu dân số vàng”. Trung bình mỗi năm có khoảng hơn 1,5 triệu thanh niên bước vào tuổi lao động. Theo số liệu thống kê năm 2023, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên năm 2023 đạt 52,4 triệu người và tỉ lệ tham gia lực lượng lao động năm 2023 là 68,9% (Tổng cục Thống kê, 2024). Tuy nhiên, mức sinh thay thế của Việt Nam đang đi xuống đã làm cho thời kì dân số vàng của Việt Nam được dự báo là sẽ kết thúc vào năm 2041. Số lượng và tỉ lệ người cao tuổi ở Việt Nam không ngừng tăng lên và Việt Nam thuộc nhóm nước có tỉ lệ người cao tuổi trong tổng dân số tăng nhanh nhất thế giới, đặt ra những thách thức về NNL trong tương lai. Tỉ lệ sinh giảm và việc mất cân bằng giới tính khi sinh cũng là thách thức rất khó cải thiện trong tương lai nếu như không có các hành động mạnh mẽ từ ngày hôm nay. Như vậy, Việt Nam đứng trước những cơ hội nhưng cũng có những thách thức to lớn đối với NNL trên nhiều khía cạnh.

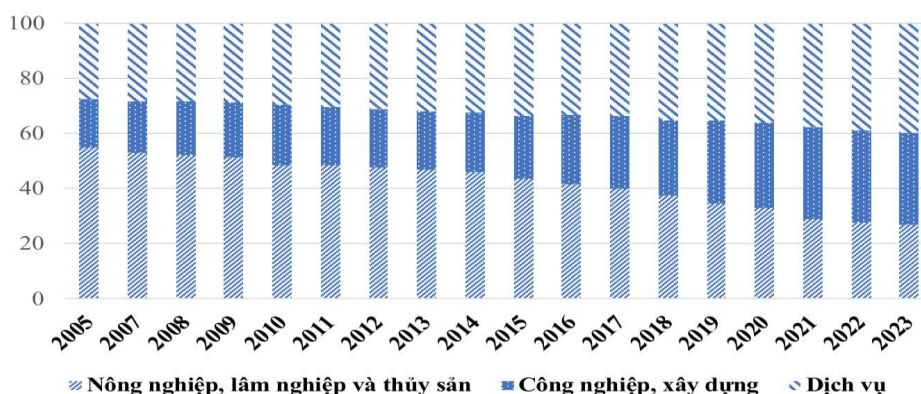


Nguồn: Tổng hợp từ số liệu của Tổng cục Thống kê.

Lao động của Việt Nam cũng có sự chuyển dịch đáng kể từ lĩnh vực nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ cùng với tiến trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế. Điều này thể hiện sự linh hoạt của lao động Việt Nam để chuyển sang các ngành kinh tế tiên tiến và hiện đại hơn. Chuyển sang lao động ở các ngành kinh tế hiện đại hơn, có năng suất cao hơn kéo theo thu nhập bình quân đầu người của Việt Nam tăng mạnh. Gia tăng thu nhập cùng với các chính sách

về giáo dục, đào tạo đã làm cho lao động của Việt Nam có điều kiện để học tập, nâng cao trình độ, tăng khả năng nắm bắt các cơ hội, giúp tìm được việc làm tốt hơn. Tỷ lệ thất nghiệp được cải thiện, tỷ lệ lao động có việc làm tăng lên qua các năm, nhất là tăng ở các ngành có năng suất lao động và thu nhập cao như ngành dịch vụ và công nghiệp. Từ năm 2016, tốc độ dịch chuyển đã mạnh hơn nhiều khi Việt Nam thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2016 - 2020 theo Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ XII (điều này có thể thấy qua đồ thị 3).

**Đồ thị 3. Cơ cấu lao động trong các ngành ở Việt Nam giai đoạn 2005 - 2023**



Nguồn: Tổng hợp từ số liệu của Tổng cục Thống kê<sup>1</sup>.

### 1.2. Một số thành tựu về phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam

Kể từ Đổi mới, nhất là khoảng hai thập kỷ trở lại đây, chất lượng NNL Việt Nam đã có những sự cải thiện rõ nét nhờ kết quả của tăng trưởng kinh tế. Trong giai đoạn 2010 - 2020, chỉ số vốn con người (HCI) của Việt Nam đã tăng từ 0,66 lên 0,69 - cao hơn mức trung bình của các nước có cùng mức thu nhập và trở thành một trong những nước có chỉ số vốn con người cao nhất trong khu vực Đông Á - Thái Bình Dương (Lê Thị Chiên, Thành Thu Trang, 2023).

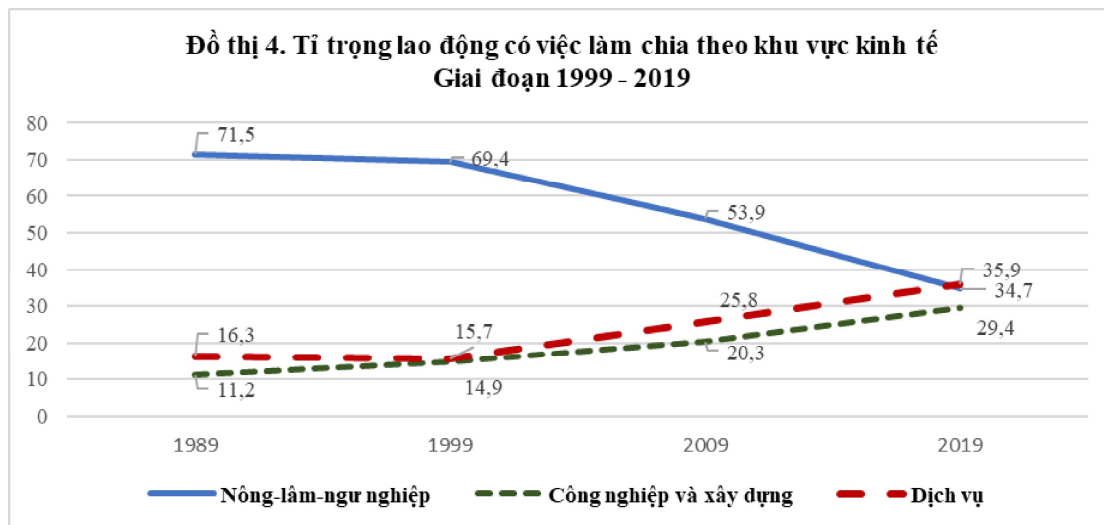
Về trí lực, trình độ của người lao động có sự cải thiện rõ rệt. Tỷ lệ lao động có việc làm có trình độ chuyên môn kỹ thuật từ sơ cấp trở lên có xu hướng gia tăng nhanh, tăng từ 14,7% năm 2010 lên 24% năm 2020 (UNDP, 2022) và tỷ lệ qua đào tạo nói chung đạt 27% năm 2023. Nếu so với lần tổng điều tra dân số năm 2009, tại cuộc điều tra dân số sau đó 10 năm (năm 2019), trình độ học vấn của lực lượng lao động đã được nâng cao khá rõ: phân bố lực lượng lao động theo trình độ học vấn cao nhất đạt được tăng mạnh ở các nhóm trình độ cao và giảm mạnh ở các nhóm trình độ thấp: số đã tốt nghiệp trung học phổ thông trở lên tăng 13,5 điểm phần trăm so với năm 2009 (năm 2019 là 39,1%; năm 2009 là 25,6%); không thay đổi đối với nhóm trung học cơ sở và giảm mạnh ở ba nhóm trình độ thấp hơn (chưa bao giờ đi học giảm 1,7 điểm phần trăm; chưa tốt nghiệp tiểu học giảm 5,7 điểm phần trăm; tốt nghiệp tiểu học giảm 6,1 điểm phần trăm) (Vusta, 2012). Kết quả thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa,

<sup>1</sup> Từ năm 2006, điều tra về lao động chuyển sang Tổng cục Thống kê chủ trì thực hiện (trước đó, giai đoạn 1997 - 2005, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội thực hiện), điều tra cùng với tình hình biến động dân số, đến năm 2007 tách điều tra riêng về lao động.

hiện đại hóa đất nước đã cho thấy đội ngũ trí thức Việt Nam có bước phát triển cả về số lượng và chất lượng; là lực lượng đi đầu trong nghiên cứu, đổi mới sáng tạo, ứng dụng khoa học, công nghệ, hội nhập quốc tế; được quan tâm đào tạo, bồi dưỡng, đầu tư nguồn lực, cơ sở vật chất, tạo môi trường làm việc thuận lợi. Một bộ phận trí thức có năng lực, trình độ tiệm cận với các nước tiên tiến trong khu vực và trên thế giới.

Sự cải thiện trình độ của NNL là một yếu tố góp phần quan trọng vào việc nâng cao năng suất lao động có xu hướng tăng lên. Báo cáo của Tổng cục Thống kê (2023b) về năng suất lao động của người Việt Nam năm 2010 - 2020 cho thấy, Việt Nam đã có nhiều nỗ lực trong việc nâng cao năng suất lao động. Năng suất lao động của toàn nền kinh tế theo giá hiện hành ước tính đạt 150,1 triệu đồng/lao động - cao gấp 2,1 lần năm 2011 (70 triệu đồng/lao động). Bình quân mỗi năm trong giai đoạn 2011 - 2020, tốc độ tăng năng suất lao động của toàn nền kinh tế đạt 5,29%. Đây là kết quả thể hiện thành công đáng ghi nhận của Việt Nam trong việc nỗ lực phấn đấu nâng cao năng suất lao động. Nhờ đó, Việt Nam đã thu hẹp được khoảng cách tương đối với một số nước ASEAN có trình độ phát triển cao hơn.

Sự phát triển về trình độ của lực lượng lao động cũng góp phần thúc đẩy nền kinh tế Việt Nam dịch chuyển nhanh theo hướng hiện đại và hiệu quả. Từ thời kì Đổi mới đến nay, tỉ trọng lao động có việc làm trong lĩnh vực nông, lâm, ngư nghiệp đang có xu hướng giảm dần và ngược lại, tỉ trọng lao động có việc làm trong lĩnh vực công nghiệp, xây dựng và lĩnh vực dịch vụ có sự gia tăng nhanh chóng.



Nguồn: Tổng hợp từ Phạm Thị Bạch Tuyết (2014) và một số website<sup>2</sup>.

Tính đến quý IV năm 2024, lao động làm trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản giảm xuống còn 26%. Ngược lại, lao động làm trong khu vực công nghiệp và xây dựng cũng như dịch vụ tăng lên, lần lượt là 33,7% và 40,3% (Tổng cục Thống kê, 2025).

Về thể lực, để tăng cường sức khỏe của người Việt Nam nói chung, trong đó có thể lực của người lao động, Chính phủ đã phê duyệt *Đề án tổng thể phát triển thể lực, tầm vóc*

<sup>2</sup><http://portal.thongke.gov.vn/Khodulieu/Danso2009/Tailieu/AnPham/ketquachuyeu/P2Chuong8.pdf>;  
<https://consosukien.vn/tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-nam-2019.htm>

người Việt Nam giai đoạn 2011 - 2030 với mục tiêu “phát triển thể lực, tầm vóc người Việt Nam trong 20 năm tới để nâng cao chất lượng NNL, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước; từng bước nâng cao chất lượng giống nòi và tăng tuổi thọ của người Việt Nam”. Đề án đã xác định rõ mục tiêu: “Phát triển thể lực, tầm vóc người Việt Nam trong 20 năm tới để nâng cao chất lượng NNL, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”. Sự phát triển kinh tế - xã hội đã góp phần quan trọng vào việc cải thiện sức khỏe của người dân nói chung và của người lao động nói riêng. Theo báo cáo phát triển con người (UNDP, 2022), tuổi thọ trung bình của người Việt Nam năm 2020 đạt 73,6 năm (cao hơn mức bình quân của thế giới). Chỉ số tuổi thọ cũng là chỉ số thành phần cao nhất trong chỉ số Phát triển con người (HDI) của Việt Nam. Kết quả Tổng điều tra Dinh dưỡng năm 2019 - 2020 của Bộ Y tế cho thấy những cải thiện đáng kể về thể lực của người Việt Nam. Tỷ lệ suy dinh dưỡng thấp còi (chiều cao/tuổi) ở trẻ em dưới 5 tuổi là 19,6%. Tỷ lệ suy dinh dưỡng thấp còi ở trẻ em tuổi học đường (5 - 19 tuổi) giảm từ 23,4% (năm 2010) còn 14,8% (năm 2020) (Bộ Y tế, 2021). Nhờ có sức khỏe nên không chỉ những người trong độ tuổi lao động mà cả những người cao tuổi cũng tiếp tục tham gia lực lượng lao động. Năm 2023, có khoảng 7 triệu người cao tuổi tham gia vào lực lượng lao động (Hà Quân, 2023).

*Về thu hút lực lượng trí thức Việt kiều đóng góp cho công cuộc xây dựng và phát triển đất nước.* Người Việt Nam đang học tập, sinh sống và làm việc ở nước ngoài được Đảng và Nhà nước Việt Nam coi là một lực lượng trí thức thiết yếu và đang ngày càng đóng góp và cống hiến cho khoa học nước nhà. Cùng với các chủ trương thu hút, phát triển đội ngũ trí thức nói chung và đội ngũ trí thức là người Việt Nam ở nước ngoài nói riêng đã nêu trong Nghị quyết số 36-NQ/TW ngày 26/3/2004 của Bộ Chính trị khóa IX về công tác đối với người Việt Nam ở nước ngoài, Chỉ thị số 45-CT/TW ngày 19/5/2015 của Bộ Chính trị về việc tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết số 36-NQ/TW của Bộ Chính trị khóa IX về công tác đối với người Việt Nam ở nước ngoài trong tình hình mới, Kết luận số 12-KL/TW ngày 12/8/2021 của Bộ Chính trị về công tác người Việt Nam ở nước ngoài trong tình hình mới, v.v.. thì lực lượng trí thức là người Việt Nam ở nước ngoài đang ngày càng là lực lượng thiết yếu trong tiến trình phát triển ở Việt Nam. Theo Ủy ban Nhà nước về người Việt Nam ở nước ngoài, Bộ Ngoại giao, năm 2023, số lượng người có trình độ đại học trở lên chiếm khoảng 10 đến 12% trong cộng đồng 5,3 triệu người Việt Nam ở nước ngoài và số chuyên gia, trí thức kiều bào tham gia hoạt động khoa học và công nghệ ở Việt Nam duy trì ở mức khoảng 300 đến 500 lượt người/năm. Đáng chú ý, những địa bàn có đông người Việt Nam sinh sống và học tập đều đã hình thành những mạng lưới cũng như câu lạc bộ trí thức người Việt ở nước ngoài và gần bó hết sức chặt chẽ với trong nước (Báo Nhân dân, 2025).

#### ***Một số thách thức đối với nguồn nhân lực của Việt Nam***

*Chất lượng NNL thấp* là một trong những thách thức rất lớn của Việt Nam. Vẫn còn một lượng lớn NNL của Việt Nam chưa qua đào tạo hoặc có chất lượng đào tạo thấp. Chất lượng NNL Việt Nam cũng đang ở mức thấp trong bậc thang năng lực quốc tế, thiếu lao động có trình độ tay nghề, công nhân kỹ thuật bậc cao. Thực tế cho thấy, tỉ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo của Việt Nam có sự gia tăng nhanh chóng trong 10 năm vừa qua nhưng vẫn

chưa đạt được mục tiêu là 25% như Quốc hội đề ra trong Kế hoạch Phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2016 - 2020. Điều này đặt ra thách thức lớn cho những cố gắng nhằm nâng cao chất lượng nguồn lực, tăng năng suất lao động và tạo động lực phát triển kinh tế.



\*Năm 2024 là tính 9 tháng đầu năm 2024.

Nguồn: Tổng hợp từ số liệu điều tra về dân số và lao động của Tổng cục Thống kê.

Việt Nam thiếu hụt lao động có tay nghề cao, chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động và hội nhập. Số người lao động có trình độ tay nghề hay chuyên môn cao chỉ chiếm khoảng 11,67%. Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF, 2018) xếp hạng chỉ số NNL Việt Nam đứng thứ 70/100; về chỉ số lao động có chuyên môn cao, Việt Nam xếp hạng 81/100; về chỉ số chất lượng đào tạo nghề, Việt Nam được xếp hạng 80/100 quốc gia. Nếu so sánh với các nước ASEAN, gần như tất cả các chỉ số của Việt Nam chỉ vượt hơn được Campuchia. Tập đoàn ManpowerGroup (2022) đã đánh giá Tổng chỉ số NNL thì Việt Nam hiện xếp thứ 47 trên 60 thị trường lao động toàn cầu, đồng thời xếp cuối cùng trong số 11 quốc gia thuộc khu vực châu Á - Thái Bình Dương.

Cơ cấu lao động ở Việt Nam còn chưa hợp lý, cả về trình độ và về phân bố theo khu vực hay về tỉ trọng lao động chính thức. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, 9 tháng đầu năm 2024, tỉ lệ lao động đã qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ vẫn còn khiêm tốn, chỉ chiếm 28,5%, lao động qua đào tạo đại học và sau đại học chiếm tỉ lệ lớn và ngày càng gia tăng nhanh chóng nhưng số người chưa qua đào tạo vẫn còn nhiều. Cơ cấu đào tạo nhân lực lao động của Việt Nam còn tồn tại nhiều bất cập. Tỉ lệ cơ cấu về trình độ đào tạo giữa các bậc từ đại học trở lên/cao đẳng/trung cấp/sơ cấp lần lượt là 1/0,32/0,61/0,37 (Tổng cục Thống kê, 2021), trong khi đó, theo quy luật của thị trường lao động, những người lao động trực tiếp (trình độ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng) phải nhiều hơn rất nhiều lần so với lao động gián tiếp (trình độ đại học). Cơ cấu trình độ đào tạo trong giáo dục nghề nghiệp vẫn còn chưa hợp lý, chủ yếu vẫn là đào tạo trình độ sơ cấp và đào tạo thường xuyên, ngắn hạn (chiếm 75%), trình độ trung cấp, cao đẳng chỉ chiếm khoảng 25% trên tổng số tuyển sinh và rất khó tuyển sinh những ngành, nghề học nặng nhọc, độc hại, ngành nghề đòi hỏi trình độ năng khiếu (Thân Văn Quân, 2023). Điều này ngoài nguyên nhân lớn là do tâm lý “sính” học đại học của một bộ phận không nhỏ cha mẹ và học sinh thì còn có nguyên nhân khác là do cơ chế tuyển sinh và giao tự chủ các trường dẫn đến khó khăn tuyển sinh cho các trường nghề càng khó hơn, dễ dẫn đến nguy cơ “lạm phát cử nhân” nhưng lại thiếu lao động giỏi. Dân số Việt Nam hiện cũng tăng không đồng đều giữa các vùng miền và các dân tộc. Điều này chắc chắn sẽ làm sâu thêm vấn đề mất cân đối về cơ cấu lực lượng lao động, là thách thức

cho chính quyền trung ương và các địa phương về việc quy hoạch phát triển NNL sao cho đáp ứng được mục tiêu phát triển các vùng miền, tránh việc mất cân đối NNL sẽ đe dọa đến các mất cân bằng khác trong xã hội không chỉ về việc làm mà còn về thu nhập, nhà ở, giáo dục, y tế, v.v.. Thực trạng này cho thấy thách thức không nhỏ trong việc không chỉ nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động mà còn cần có cơ cấu chuyên môn, cơ cấu lao động phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động.

**NNL của Việt Nam còn yếu về các kỹ năng mềm và ý thức kỷ luật lao động.** Kỹ năng của lao động Việt Nam cũng bị đánh giá còn nhiều hạn chế, với 46/100 điểm (xếp thứ 103 trên thế giới), chỉ cao hơn Indonesia, Lào (An Nhiên, 2021). Theo báo cáo *Tổng chỉ số NNL Việt Nam 2022*, tỉ lệ lao động Việt Nam đủ trình độ tiếng Anh để làm việc chỉ chiếm 5% lực lượng lao động. Tỉ lệ này là khá thấp so với các quốc gia không nói tiếng Anh khác trong khu vực như Indonesia (10%), Malaysia (21%), Thái Lan (27%) (Manpower, 2022). Đặc biệt, vẫn còn tồn tại khá phổ biến tình trạng người lao động vi phạm hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, tự ý nghỉ việc, chuyên việc, v.v.. Tỉ lệ người lao động có việc làm phi chính thức ở Việt Nam cao có thể là một trong những nguyên nhân của tình trạng này. Lao động có việc làm phi chính thức lên đến 68,5% tổng số lao động có việc làm vào năm 2021. Lao động phi chính thức của Việt Nam không chỉ làm việc trong khu vực phi chính thức mà còn làm việc khá đông trong khu vực chính thức, có đến 47,8% số lao động phi chính thức nằm trong hộ sản xuất kinh doanh cá thể và 36,9% là trong các doanh nghiệp tư nhân (Tổng cục Thống kê, 2022). Điều đó dẫn đến một loạt những hạn chế khác như trình độ vận dụng khoa học kỹ thuật kém, năng suất lao động thấp, giá thành sản phẩm cao và đương nhiên dẫn đến sức cạnh tranh của nền kinh tế thấp và dẫn đến khó khăn rất lớn cho sự phát triển kinh tế số của Việt Nam trong tương lai.

**Bên cạnh đó, thể lực của người lao động Việt Nam cũng còn hạn chế.** So với khu vực và tiêu chuẩn chung của quốc tế, thể lực và tầm vóc người Việt Nam còn khá khiêm tốn. Mặc dù có sự cải thiện về tuổi thọ và sức khỏe nhưng chiều cao của thanh niên Việt Nam còn thấp. Kết quả Điều tra dinh dưỡng năm 2019 - 2020 của Bộ Y tế cho thấy chiều cao trung bình của nam và nữ thanh niên ở Việt Nam lần lượt là 168,1cm và 156,2cm. Với con số này, chiều cao của người Việt Nam xếp thứ 153 trong tổng số 201 quốc gia trên thế giới (Quan Thế Dân, 2024).

Những thực trạng trên đã làm năng suất lao động của Việt Nam khá thấp và tỉ lệ số người đang trong độ tuổi lao động nhưng thiếu việc làm vẫn cao, tập trung ở khu vực nông, lâm nghiệp. Trong quý IV/2024, số người thiếu việc làm trong độ tuổi lao động ở khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản là 381,5 nghìn người, chiếm 49,9%, giảm 61,1 nghìn người so với quý trước; khu vực công nghiệp và xây dựng là 140,5 nghìn người, chiếm 18,4%, giảm 29,4 nghìn người; khu vực dịch vụ là 242,6 nghìn người, chiếm 31,7%, giảm 8,2 nghìn người (Tổng cục Thống kê, 2025). Năng suất lao động của Việt Nam trong khu vực Đông Nam Á chỉ cao hơn năng suất lao động của Campuchia, Myanmar và Lào. Khu vực FDI tại Việt Nam có năng suất lao động cao thứ hai trong ba khu vực kinh tế nhưng tốc độ tăng năng suất lao động khu vực này luôn thấp nhất trong các loại hình kinh tế, khoảng 46% số lao động trong các doanh nghiệp FDI đang làm các công việc kỹ năng giản đơn. Năng suất lao động Việt Nam tụt hậu so với Nhật Bản 60 năm, so với Malaysia 40 năm và Thái Lan 10 năm (Tổng cục Thống kê, 2023b).

Đổi mới sáng tạo và khoa học công nghệ vẫn chưa đóng vai trò xứng đáng trong phát triển kinh tế do nhân lực trình độ còn kém. Theo báo cáo của Cục Sở hữu trí tuệ, tốc độ tăng trưởng

bình quân hàng năm của đơn đăng kí sáng chế và giải pháp hữu ích tại Việt Nam trong giai đoạn 2014 - 2023 là 9,8% (Nhĩ Anh, 2024). Nhìn chung, số lượng sáng chế của Việt Nam là thấp hơn so với các nước trong khu vực và trên thế giới. Số liệu của Tổ chức sở hữu trí tuệ thế giới cho thấy năm 2017, tổng số đơn sáng chế và giải pháp hữu ích của Việt Nam là 669 (trong đó chủ đơn là người Việt Nam chỉ chiếm khoảng 10%), thấp hơn rất nhiều so với các quốc gia trong khu vực như Thái Lan và Malaysia (lần lượt là 3.133 và 1.439). Số lượng công bố quốc tế của các nhà khoa học Việt Nam đã tăng lên đáng kể nhưng chỉ bằng 28% của Thái Lan, 25% Malaysia và 15% Singapore (Trần Quốc Toàn, 2022).

Trong bối cảnh của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, đặc biệt là khi Việt Nam đang có mong muốn tận dụng các cơ hội mà kinh tế số mang lại để bứt phá thì NNL đáp ứng cho kinh tế số là một nhân tố then chốt. Sự chuyển đổi sang kinh tế số phát triển sẽ dẫn đến những thay đổi mạnh mẽ về lao động, khiến cho nhiều việc làm bị mất đi nhưng đồng thời cũng sẽ tạo ra việc làm mới. Tổ chức Lao động Quốc tế ước tính có khoảng 70% lao động ở các ngành nghề của Việt Nam bị ảnh hưởng bởi chuyển đổi số. Theo báo cáo của Ngân hàng Phát triển châu Á (ADB, 2021), sự phát triển của kinh tế số sẽ làm mất đi một số lượng lớn công việc, ví dụ, thay thế tới 1/3 lực lượng lao động chế biến nông sản, thay thế 26% số lao động trong ngành Logistics ở Việt Nam. AI và tự động hóa cũng sẽ ảnh hưởng ít nhất tới 66% các công việc hiện nay, với 400 - 800 triệu công nhân toàn cầu đối mặt với nguy cơ trở thành dư thừa trong các doanh nghiệp, chưa kể, các ứng dụng như ChatGPT, Bard, Midjourney, DALL·E cùng nhiều công cụ khác đang được các doanh nghiệp đưa vào vận hành để thực hiện các nhiệm vụ đơn giản, làm cho dự kiến có khoảng 375 triệu công nhân trên toàn cầu có thể phải thay đổi nghề nghiệp hoặc học các kỹ năng mới (VnEconomy, 2023). Bên cạnh chuyển đổi số và tự động hóa, bối cảnh chuyển đổi xanh cũng đang làm nhiều ngành nghề bị ảnh hưởng và đòi hỏi nhân lực cũng cần thích ứng để chuyển từ nền sản xuất “brown” sang “green”. Việt Nam hiện có 39 ngành nghề có việc làm xanh, tương lai có thêm 88 nghề khác có tiềm năng có việc làm xanh và do đó, dự báo số lượng việc làm xanh có thể chiếm tới 41% tổng số việc làm trên thị trường tương lai (Báo Đại biểu nhân dân, 2024). Tất cả những sự thay đổi này đặt ra các đòi hỏi về phát triển NNL của Việt Nam cần thích ứng với bối cảnh mới.

## **2. Các giải pháp phát triển nguồn nhân lực Việt Nam để thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ XIII**

Vốn nhân lực được xác định là tài sản của mỗi quốc gia. Vốn nhân lực được xây dựng trên hai trụ cột chính là thể lực và trí lực, là chìa khóa để phát triển kinh tế - xã hội đã được khẳng định qua lý thuyết tăng trưởng nội sinh và rất nhiều các công trình nghiên cứu thực nghiệm khác nhau của cả thế giới và Việt Nam. Việc lấy con người làm trung tâm trong các chính sách phát triển NNL đã được Việt Nam sớm nhận thức từ lâu và cần được tiếp tục đẩy mạnh thực hiện trong thời gian tới để thực sự mang lại sự phát triển kinh tế - xã hội bền vững cho các giai đoạn tiếp theo. Quy mô dân số gia tăng và ở thời điểm cơ cấu dân số vàng là nguồn tiềm năng quan trọng đóng góp nên sự phát triển về số lượng của NNL Việt Nam trong những thập niên gần đây. Những thành tựu đáng ghi nhận về sự phát triển NNL cả số lượng và chất lượng kể từ sau khi Đổi mới có được là do Đảng ta đã nắm bắt được xu hướng và những đòi hỏi về NNL trong bối cảnh thế giới và trong nước có nhiều thay đổi, từ đó đã có những quan điểm, định hướng phát triển NNL phù hợp với mỗi giai đoạn. Nhà nước đã có những đầu tư đáng kể để phát triển hệ thống y tế và giáo dục của Việt Nam trong những thập niên vừa qua. Phát triển NNL cũng đã trở thành sự ưu tiên của các cấp,

các ngành, của nhiều tổ chức và do đó có những sự đầu tư đáng kể để phát triển NNL. Đại hội Đảng lần thứ XIII đã đặt ra yêu cầu phải “Đào tạo con người theo hướng có đạo đức, kỉ luật, kỉ cương, ý thức trách nhiệm công dân, xã hội; có kĩ năng sống, kĩ năng làm việc, ngoại ngữ, công nghệ thông tin, công nghệ số, tư duy sáng tạo và hội nhập quốc tế (công dân toàn cầu)”. Ngày 05/02/2025, Chính phủ vừa ban hành Nghị quyết số 25/NQ-CP về mục tiêu tăng trưởng các ngành, lĩnh vực và địa phương bảo đảm mục tiêu tăng trưởng cả nước năm 2025 đạt 8% trở lên. Nghị quyết giao Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương khẩn trương chỉ đạo nghiên cứu, rà soát các nguồn lực, động lực, năng lực mới cho tăng trưởng, trong đó chắc chắn NNL là nhân tố cốt lõi cần được quan tâm để thực hiện thắng lợi Nghị quyết này. Do đó, để phát triển NNL đáp ứng tốt cho tiến trình phát triển đất nước trong kỉ nguyên mới, cần tiếp tục lấy con người làm trung tâm trong xây dựng đồng bộ các chính sách về đào tạo, chăm sóc sức khỏe, phát triển thị trường lao động, v.v., cụ thể các biện pháp cần thực hiện như sau:

**Đảm bảo sự cân đối, phù hợp về cơ cấu NNL:** Thực tế NNL hiện nay chưa đáp ứng được thị trường lao động là do sự mất cân đối về quy mô giáo dục đào tạo ở nước ta hiện nay. Để khắc phục tình trạng này, công tác dự báo ngắn hạn, trung hạn và dài hạn về nhu cầu NNL cần được thực hiện hiệu quả và chất lượng, làm cơ sở để điều tiết và đào tạo, bồi dưỡng. Đồng thời, xây dựng chiến lược phát triển giáo dục đào tạo phù hợp với chiến lược phát triển NNL cả về quy mô và cơ cấu. Trong bối cảnh hiện nay, Việt Nam cần xác định đúng đắn chiến lược phát triển NNL, đặc biệt là NNL số, NNL xanh, NNL chất lượng cao cho những lĩnh vực ưu tiên trong bối cảnh hiện nay.

Tăng cường công tác giáo dục nghề nghiệp cho học sinh từ sớm để giúp họ có định hướng lựa chọn các ngành nghề phù hợp ngay từ trong nhà trường. Chính sách định hướng nghề nghiệp cần được thiết kế lấy con người làm trung tâm để họ có thể thực hiện quyền được tự do lựa chọn nghề nghiệp cho bản thân, có cơ hội để thực hiện các quyền đó. Để chuyển đổi thành công từ học trong nhà trường sang tham gia vào thị trường lao động, thanh niên cần được trang bị và quan tâm đầy đủ để có sự chuẩn bị tốt, nắm bắt được cơ hội tham gia thị trường lao động. Điều này phụ thuộc lớn vào sự điều chỉnh chính sách đối với thị trường lao động của Chính phủ để làm sao người lao động có thể tìm được việc làm phù hợp với nguyện vọng/sở thích và khả năng của họ, đồng thời phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động, tránh tình trạng người lao động lại phải làm công việc mà họ không muốn.

**Tăng cường chất lượng đào tạo NNL:** Chất lượng, hiệu quả giáo dục đào tạo là yếu tố trực tiếp ảnh hưởng tới chất lượng NNL. Để cải thiện chất lượng giáo dục đào tạo thì cần rà soát và điều chỉnh lại chương trình học, lấy con người làm trung tâm trong quá trình học tập và đào tạo, thay đổi chương trình đào tạo để tăng tính thực tiễn, thực hành; tăng cường sự liên kết giữa giáo dục đại học và đào tạo nghề với người sử dụng lao động (các công ty, doanh nghiệp, nhà đầu tư). Cần lấy khả năng đáp ứng thị trường lao động là thước đo của chất lượng và hiệu quả đào tạo. Các hoạt động đào tạo cần xuất phát từ quan điểm phát huy mọi năng lực của người học, tạo và mở rộng cơ hội để người học được lựa chọn nắm bắt các cơ hội nâng cao trình độ và kĩ năng. Việc đào tạo có thể được thực hiện dưới nhiều hình thức, bao gồm cả tại các cơ sở giáo dục đào tạo và đào tạo tại chỗ ở nơi làm việc, giúp người lao động không ngừng được cập nhật kiến thức, nâng cao trình độ, kĩ năng tay nghề đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của công việc.

**Thúc đẩy công tác đào tạo nghề:** Công tác đào tạo nghề cần được tăng cường cả về số lượng và chất lượng để cung cấp một lực lượng lao động có tay nghề, kỹ năng đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động hiện nay. Giáo dục nghề nghiệp phải được coi là một trong những nhiệm vụ quan trọng hàng đầu để góp phần nâng cao chất lượng NNL. Giáo dục đại học phải trở thành nơi cung cấp NNL chất lượng cao, là nguồn cung cấp chính đội ngũ trí thức tương đương với trình độ quốc tế cho cả nước. Điều này đòi hỏi phải có các giải pháp phát triển hệ thống trường nghề, trường đại học, cao đẳng trên cả nước, gồm cả đầu tư phát triển về cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên và chương trình đào tạo.

**Khuyến khích thu hút và phát triển nhân tài:** Việc đào tạo NNL chất lượng cao cho các ngành kinh tế mũi nhọn cũng là việc cần thiết để bắt nhịp được xu hướng phát triển chung của nền kinh tế thế giới. Một số lĩnh vực cần có sự ưu tiên để đào tạo ra NNL chất lượng cao đáp ứng đòi hỏi của sự phát triển của công nghệ trên thế giới, ví dụ như các lĩnh vực kỹ thuật số, công nghệ thông tin, năng lượng, vật liệu mới, công nghệ sinh học, các ngành tự động hóa, v.v.. Để tăng cường NNL chất lượng cao cũng đòi hỏi phải có các chế độ đãi ngộ phù hợp nhằm thu hút được NNL chất lượng cao trong và ngoài nước đến làm việc tại Việt Nam và khắc phục tình trạng chảy máu chất xám. Do đó, giải pháp tiếp theo cần phải quan tâm là thúc đẩy công tác hợp tác quốc tế. Giải pháp này cũng thúc đẩy trang bị ngôn ngữ quốc tế, nhất là tiếng Anh, cho người lao động Việt Nam. Việc sử dụng thành thạo ngoại ngữ là điều kiện tốt để gia tăng tính linh hoạt của thị trường lao động, mở rộng cơ hội giao lưu, hợp tác của người lao động, cũng gia tăng kỹ năng quản lý, làm việc nhóm, v.v..

**Tăng cường kỹ năng cho người lao động:** Trang bị trình độ, kỹ năng rất cần thiết cho người lao động để họ làm việc trong bối cảnh chuyển đổi số. Cần có các chính sách đào tạo các kỹ năng số từ căn bản đến chuyên sâu cho người lao động, việc trang bị này cần làm tốt từ các cấp học đến khi tham gia vào thị trường lao động.

**Nâng cao sức khỏe, thể lực:** Nâng cao chất lượng NNL cũng đòi hỏi phải nâng cao thể lực cho người lao động của Việt Nam. Điều này không chỉ cần là các giải pháp tăng cường chăm sóc sức khỏe cho người lao động, đảm bảo vệ sinh an toàn nghề nghiệp và phòng chống các bệnh nghề nghiệp mà còn cần thực hiện tốt chăm sóc sức khỏe toàn dân để cung cấp lực lượng lao động có sức khỏe tốt phục vụ các hoạt động học tập, làm việc, lao động và sản xuất.

### Tài liệu tham khảo

1. ADB. 2021. “Reaping the benefits of industry 4.0 through skills development in high-growth industries in Southeast Asia - Insights from Cambodia, Indonesia, the Philippines and Vietnam”, (<https://www.adb.org/publications/benefits-industry-skills-development-southeast-asia>).
2. Nhì Anh. 2024. “Số lượng sáng chế của chủ thể Việt Nam chỉ bằng 1/7 so với chủ thể nước ngoài”. *VnEconomy*, (<https://vneconomy.vn/so-luong-sang-che-cua-chu-the-viet-nam-chi-bang-1-7-so-voi-chu-the-nuoc-ngoai.htm>).
3. Báo Đại biểu nhân dân. 2024. “Lao động Việt có nhiều cơ hội từ kinh tế “xanh”. *Tap chí Tài chính online*, (<https://tapchitaichinh.vn/lao-dong-viet-co-nhieu-co-hoi-tu-kinh-te-xanh.html>).
4. Báo điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam, 2019. “Dân số Việt Nam qua 5 lần tổng điều tra dân số: infographic”, (<https://dangcongsan.vn/xa-hoi/infographic-dan-so-viet-nam-qua-5-lan-tong-dieu-tra-dan-so-545359.html>).

5. Báo Hà Nội Mới. 2013. “Làm gì để nâng cao thể lực, tầm vóc người Việt Nam?”, (<https://hanoimoi.vn/lam-gi-de-nang-cao-the-luc-tam-voc-nguoi-viet-nam-335851.html>).
6. Báo Nhân dân. 2025. “Phát huy nguồn lực trí thức người Việt Nam ở nước ngoài”, (<https://nhandan.vn/phat-huy-nguon-luc-tri-thuc-nguoi-viet-nam-o-nuoc-ngoai-post763912.html>).
7. Bộ Y tế. 2021. “Bộ Y tế công bố kết quả Tổng điều tra Dinh dưỡng năm 2019 - 2020”, ([https://moh.gov.vn/tin-noi-bat/-/asset\\_publisher/3Yst7YhbKA5j/content/bo-y-te-cong-bo-ket-qua-tong-ieu-tra-dinh-duong-nam-2019-2020](https://moh.gov.vn/tin-noi-bat/-/asset_publisher/3Yst7YhbKA5j/content/bo-y-te-cong-bo-ket-qua-tong-ieu-tra-dinh-duong-nam-2019-2020)).
8. Lê Thị Chiên, Thành Thu Trang. 2023. “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu tiếp tục đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa”. *Tạp chí Tuyên giáo*, (<https://www.tuyengiao.vn/phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-dap-ung-yeu-cau-tiep-tuc-day-manh-cong-nghiep-hoa-hien-dai-hoa-147514>).
9. Chính phủ. 2025. *Nghị quyết số 25/NQ-CP* ngày 5/2/2025 về mục tiêu tăng trưởng các ngành, lĩnh vực và địa phương bảo đảm mục tiêu tăng trưởng cả nước năm 2025 đạt 8% trở lên.
10. Quan Thế Dân. 2024. “Chiều cao của người Việt”. *Báo Dân Trí*, (<https://dantri.com.vn/tam-diem/chieu-cao-cua-nguoi-viet-20240801004241853.htm>).
11. Đảng Cộng sản Việt Nam. 2021. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*. Nxb. Chính trị quốc gia. Hà Nội.
12. Đảng Cộng sản Việt Nam. 2011. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*. Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật. Hà Nội.
13. Đảng Cộng sản Việt Nam. 2001. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*. Nxb. Chính trị quốc gia. Hà Nội.
14. Đảng Cộng sản Việt Nam. 1996a. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII*. Nxb. Chính trị quốc gia. Hà Nội.
15. Đảng Cộng sản Việt Nam. 1996b. “Nghị quyết Hội nghị lần thứ hai Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khoá VIII) về định hướng chiến lược phát triển giáo dục - đào tạo trong thời kì công nghiệp hóa, hiện đại hóa và nhiệm vụ đến năm 2000”, (<https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/van-kien-tu-lieu-ve-dang/hoi-nghi-bch-trung-uong/khoa-viii/nghi-quet-hoi-nghi-lan-thu-hai-ban-chap-hanh-trung-uong-dang-khoa-viii-ve-dinh-huong-chien-luoc-phat-trien-giao-duc-666>).
16. Đoàn Thế Hanh. 2012. “Quan điểm của Đảng về phát triển nguồn nhân lực trong thời kì đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa”. *Tạp chí Cộng sản*, (<https://tapchiconsan.org.vn/web/guest/nghien-cu/-/2018/17716/quan-diem-cua-dang-ve-phat-trien-nguon-nhan-luc-trong-thoi-ky-day-manh-cong-nghiep-hoa-hien-dai-hoa.aspx>).
17. Manpower. 2022. “Tổng chỉ số nguồn lực”, *Báo cáo toàn cầu 2022*, (<https://manpower.com.vn/vi/blog/2022/12/tong-chi-so-nguon-nhan-luc-viet-nam-2022-thi-truong-lao-dong-can-nang-cao-ky-nang-de-thu-hut-dau-tu-nuoc-ngoai?source=google.com>).
18. An Nhiên. 2021. “Kỹ năng lao động của Việt Nam hạn chế, xếp thứ 103 thế giới”. *Tạp chí Tài chính doanh nghiệp*, (<https://taichinhdoanhnghiep.net.vn/ky-nang-lao-dong-cua-viet-nam-han-che-xep-thu-103-the-gioi-d20505.html>).
19. Osman-Gani, A.M và Tan, W. 1998. *Human resource development: the key to sustainable growth and competitiveness of Singapore*. Human Resource Development International, 1:4, pg. 417 - 432.

20. Hà Quân. 2023. “7 triệu trong tổng số 17 triệu người cao tuổi vẫn tham gia lao động”. *Tuổi trẻ online*, (<https://tuoitre.vn/7-trieu-trong-tong-so-17-trieu-nguoi-cao-tuoi-van-tham-gia-lao-dong-20231116165404195.htm>).
21. Thân Văn Quân. 2023. “Thời cơ và thách thức và định hướng phát triển giáo dục nghề nghiệp trong bối cảnh hiện nay”. *Tạp chí điện tử Giáo chức Việt Nam*, (<https://tapchigiaochuc.com.vn/thoi-co-va-thach-thuc-va-dinh-huong-phat-trien-giao-duc-nghe-nghiep-trong-boi-can-hien-nay.html>).
22. Trần Quốc Toàn. 2022. “Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội: Thực trạng, vấn đề và giải pháp”, (<https://www.tapchiconsan.org.vn/web/guest/hoi-thao-quang-ninh/-/2018/826829/phat-trien-nguon-nhan-luc-dap-ung-yeu-cau-phuc-hoi-va-phat-trien-kinh-te--xa-hoi--thuc-trang%2C-van-de-va-giai-phap.aspx>).
23. Tổng cục Thống kê. 2025. “Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm quý IV và năm 2024”, (<https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2025/01/thong-cao-bao-chi-ve-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iv-va-nam-2024/>).
24. Tổng cục Thống kê. 2024. “Tình hình thị trường lao động Việt Nam năm 2023”, (<https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2024/01/tinh-hinh-thi-truong-lao-dong-viet-nam-nam-2023/>).
25. Tổng cục Thống kê. 2023a. “Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm quý IV và năm 2023”, (<https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2023/12/thong-cao-bao-chi-ve-tinh-hinh-dan-so-lao-dong-viec-lam-quy-iv-va-nam-2023/>).
26. Tổng cục Thống kê. 2023b. “Năng suất lao động của Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020: Thực trạng và giải pháp”, (<https://www.gso.gov.vn/tin-tuc-thong-ke/2023/02/nang-suat-lao-dong-cua-viet-nam-giai-doan-2011-2020-thuc-trang-va-giai-phap/>).
27. Tổng cục Thống kê. 2022. *Tổng quan về lao động có việc làm phi chính thức của Việt Nam*. Nxb. Thanh Niên.
28. Tổng cục Thống kê. 2021. *Niên giám thống kê 2020*. Nxb. Thống kê, Hà Nội.
29. Phạm Thị Bạch Tuyết. 2014. “Thực trạng và những vấn đề đặt ra đối với lao động ở Việt Nam hiện nay”. *Tạp chí Khoa học Đại học Sư phạm thành phố Hồ Chí Minh*, số 40, tr.162 - 170.
30. UNDP. 2022. *Human development report 2021/2022: Uncertain times, unsettled lives: Shaping our future in a transforming world*, (<https://www.undp.org/egypt/publications/human-development-report-2021-22-uncertain-times-unsettled-lives-shaping-our-future-transforming-world>).
31. VnEconomy. 2023. “Tác động của WFH, AI và tự động hoá đến lực lượng lao động”, (<https://vneconomy.vn/tac-dong-cua-wfh-ai-va-tu-dong-hoa-den-luc-luong-lao-dong.htm>).
32. Vusta. 2012. “Đặc điểm gia tăng dân số, lao động Việt Nam giai đoạn 1989 - 2009”, (<https://vusta.vn/dac-diem-gia-tang-dan-so-lao-dong-viet-nam-giai-doan-1989-2009-p69471.html>).
33. WEF. 2018. “Readiness for the Future of Production Report 2018”, (<https://www.weforum.org/publications/readiness-for-the-future-of-production-report-2018/>).
34. Ngoài ra, bài viết sử dụng kết quả các cuộc điều tra dân số và nhà ở của Tổng cục Thống kê các năm 1989, 1999, 2009, 2019 và các số liệu khác được Tổng cục Thống kê công bố trên website: <https://www.gso.gov.vn/tong-dieu-tra-dan-so-va-nha-o/#>.