

Chất lượng nguồn nhân lực – Yếu tố then chốt của nền kinh tế độc lập, tự chủ Việt Nam hiện nay

Lê Văn Thao

Trường Đại học Kinh tế - Đại học Đà Nẵng

Email liên hệ: levanthao.ht@gmail.com

Tóm tắt: Bài báo phân tích vai trò của chất lượng nguồn nhân lực trong việc xây dựng nền kinh tế tự chủ của Việt Nam trong bối cảnh hội nhập sâu rộng. Nghiên cứu lập luận rằng các hạn chế hiện nay, bao gồm sự không tương thích giữa kỹ năng lao động và nhu cầu thị trường, năng suất lao động thấp và sự thiếu liên kết giữa giáo dục với khu vực sản xuất, đã trở thành một điểm nghẽn mang tính cấu trúc, làm suy giảm năng lực tự chủ kinh tế. Dựa trên các bằng chứng về khoảng cách năng suất và bất cập trong hệ thống đào tạo, bài viết chỉ ra rằng mô hình tăng trưởng của Việt Nam vẫn chủ yếu dựa vào mở rộng quy mô lao động hơn là nâng cao chất lượng. Từ đó, nghiên cứu đề xuất các ưu tiên chính sách trọng tâm nhằm cải thiện chất lượng nguồn nhân lực, bao gồm cải cách giáo dục, phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động, thúc đẩy chuyển đổi số và tăng cường liên kết giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp.

Từ khóa: Kinh tế độc lập, tự chủ; Nguồn nhân lực; chất lượng nguồn nhân lực; đào tạo nguồn nhân lực.

Human resource quality – A key factor for an independent and self-reliant economy in Vietnam

Abstract: This paper examines the role of human resource quality in achieving Vietnam's economic autonomy in the context of deep international integration. The research argues that persistent constraints, particularly the labor skills mismatch with market demand, low labor productivity, and weak linkages between education and the labor market have become structural bottlenecks that undermine the country's capacity for self-reliant growth. Drawing on evidence of productivity gaps and shortcomings in the training system, the study shows that Vietnam's growth model remains largely dependent on expanding labor scale rather than enhancing quality. Based on these findings, the paper proposes key policy priorities to enhance human capital, including reforming the education system, developing an integrated labor market information system, promoting digital transformation in training, and strengthening institutional linkages between education providers and enterprises.

Keywords: Independent and self-reliant economy; Human resources; Human resource quality; human resource training.

Ngày nhận bài: 26/2/2026; **Ngày phản biện:** 04/3/2026; **Ngày duyệt đăng:** 10/5/2026

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng, việc xây dựng một nền kinh tế độc lập, tự chủ trở thành mục tiêu quan trọng của nhiều quốc gia, trong đó có Việt Nam. Việc hiện thực hóa mục tiêu này không chỉ phụ thuộc vào chính sách vĩ mô hay nguồn lực tài chính, mà quyết định ở chất lượng nguồn nhân lực. Với tư cách là nguồn lực trung tâm của phát triển, chất lượng nguồn nhân lực giữ vai trò then chốt trong nâng cao năng suất lao động, tăng cường năng lực cạnh tranh và thúc đẩy những chuyển biến mang tính đột phá của nền kinh tế – xã hội.

Hiện nay, Việt Nam đang đứng trước cả cơ hội và không ít thách thức trong nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Về lợi thế, cơ cấu dân số vàng với khoảng 63% dân số (tương đương 102,3 triệu người) đang trong độ tuổi lao động tạo ra tiềm năng lớn cho tăng trưởng kinh tế (Nhat Duong, 2026). Tuy nhiên, lợi thế về số lượng này chưa được chuyển hóa hiệu

quả thành năng suất và năng lực cạnh tranh. Các số liệu về năng suất lao động cho thấy rõ hạn chế này. Tính theo PPP 2017, năng suất lao động của Việt Nam năm 2022 đạt khoảng 20,4 nghìn USD, chỉ bằng 11,4% của Singapore, 35,4% của Malaysia và 64,8% của Thái Lan; đồng thời thấp hơn đáng kể so với Indonesia (79%) và chỉ tiệm cận Philippines (94,5%) (Lan Anh, 2023). Khi so sánh với các nền kinh tế phát triển, khoảng cách còn lớn hơn, năng suất lao động của Việt Nam chỉ đạt 15,4% của Hoa Kỳ, 19,1% của Pháp và 26,3% của Nhật Bản (Lan Anh, 2023). Khoảng cách này cho thấy, tăng trưởng kinh tế của Việt Nam vẫn chưa dựa trên nền tảng chất lượng nguồn nhân lực, mà chủ yếu phụ thuộc vào mở rộng quy mô lao động. Nói cách khác, lợi thế về dân số chưa được chuyển hóa thành lợi thế về năng suất do những hạn chế về trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và khả năng thích ứng với yêu cầu của Cách mạng Công nghiệp 4.0. Điều này chỉ ra rằng, chất lượng đào tạo và hệ thống phát triển kỹ năng chưa đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động hiện đại. Do đó, các bằng chứng thực tiễn cho thấy chất lượng nguồn nhân lực không chỉ là yếu tố hỗ trợ mà đã trở thành một điểm nghẽn mang tính cấu trúc, hạn chế khả năng nâng cao năng suất và qua đó kìm hãm năng lực tự chủ kinh tế của Việt Nam trong dài hạn.

Bên cạnh đó, sự chênh lệch giữa giáo dục đại học và nhu cầu doanh nghiệp, cùng với sự thiếu hụt nhân lực chất lượng cao trong các ngành công nghệ then chốt đang đặt ra bài toán nan giải. Trong khi các nước phát triển chú trọng đào tạo nhân lực số, AI hay công nghệ xanh, thì Việt Nam vẫn loay hoay với những bất cập trong hệ thống giáo dục và đào tạo nghề. Vì vậy, việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực không chỉ là nhiệm vụ cấp thiết mà còn là điều kiện tiên quyết để Việt Nam xây dựng nền kinh tế tự chủ, giảm phụ thuộc vào bên ngoài đang là một vấn đề cấp thiết.

Căn nguyên của việc nguồn nhân lực chưa đáp ứng được yêu cầu của xây dựng nền kinh tế độc lập, tự chủ không chỉ nằm ở quy mô đầu tư, mà ở các vấn đề mang tính cấu trúc trong chính sách, cụ thể: *Thứ nhất*, sự thiếu tương thích giữa hệ thống giáo dục và nhu cầu thị trường lao động là nguyên nhân cốt lõi. *Thứ hai*, hệ thống quản trị chính sách nguồn nhân lực còn phân tán và thiếu liên kết. Các chính sách giáo dục, lao động và khoa học – công nghệ do nhiều cơ quan quản lý nhưng thiếu cơ chế điều phối hiệu quả. *Thứ ba*, năng lực dự báo và hệ thống thông tin thị trường lao động còn yếu. *Thứ tư*, mô hình phát triển nguồn nhân lực vẫn thiên về mở rộng quy mô hơn là nâng cao chất lượng. Theo Tổng cục Thống kê, năng suất lao động của Việt Nam còn thấp so với khu vực, phản ánh hạn chế về kỹ năng và phụ thuộc vào lao động giản đơn.

Những hạn chế này cho thấy Việt Nam đang thiếu một hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực mang tính tích hợp và định hướng năng suất, qua đó trở thành điểm nghẽn cấu trúc đối với năng lực tự chủ kinh tế.

2. Phương pháp nghiên cứu và cách tiếp cận

Nghiên cứu được thiết kế theo phương pháp kết hợp giữa tiếp cận định tính và phân tích chính sách dựa trên bằng chứng, nhằm làm rõ vai trò của chất lượng nguồn nhân lực đối với năng lực tự chủ kinh tế của Việt Nam. Thay vì sử dụng mô hình kinh tế lượng, bài viết tập trung xây dựng khung phân tích chính sách để lý giải mối quan hệ giữa chất lượng nguồn nhân lực, năng suất lao động và năng lực tự chủ kinh tế.

Bài viết được định hướng bởi ba câu hỏi nghiên cứu trọng tâm: (1) Chất lượng nguồn nhân lực tác động như thế nào đến năng lực tự chủ kinh tế của Việt Nam?; (2) Những hạn chế mang tính cấu trúc trong phát triển nguồn nhân lực hiện nay là gì?; (3) Các chính sách hiện hành đã xử lý các vấn đề này đến mức độ nào và còn tồn tại những khoảng trống nào?.

Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết trung tâm rằng: chất lượng nguồn nhân lực không chỉ giữ vai trò hỗ trợ mà đã trở thành một ràng buộc cấu trúc đối với năng lực tự

chủ kinh tế; đồng thời, sự phân mảnh trong chính sách phát triển nguồn nhân lực đang làm suy giảm hiệu quả phát huy của yếu tố này.

Nghiên cứu xây dựng khung phân tích ba cấp độ: 1) đầu vào là chất lượng nguồn nhân lực (trình độ học vấn, kỹ năng, sức khỏe, năng lực số); 2) cơ chế truyền dẫn thông qua năng suất lao động và năng lực đổi mới sáng tạo; 3) đầu ra là năng lực tự chủ kinh tế, thể hiện ở khả năng làm chủ công nghệ, gia tăng giá trị và giảm phụ thuộc bên ngoài. Khung phân tích này tạo lập mối liên kết logic giữa cơ sở lý thuyết, thực tiễn và hàm ý chính sách.

Các phương pháp phân tích chủ đạo bài viết sử dụng gồm: 1) tổng hợp tài liệu nhằm hệ thống hóa cơ sở lý luận; (2) phân tích mô tả kết hợp so sánh quốc tế để định vị Việt Nam; và (3) phân tích chính sách nhằm nhận diện các hạn chế mang tính cấu trúc và xác định ưu tiên chính sách.

3. Các yếu tố cơ bản của nền kinh tế độc lập tự chủ

3.1. Khái niệm nền kinh tế độc lập, tự chủ

Nền kinh tế độc lập, tự chủ là khái niệm phản ánh khả năng của một quốc gia trong việc làm chủ các nguồn lực nội tại, xây dựng chiến lược phát triển dựa trên lợi ích quốc gia, đồng thời chủ động, linh hoạt hội nhập quốc tế. Ở Việt Nam và trên thế giới, khái niệm này được tiếp cận từ nhiều góc độ, phản ánh sự thay đổi trong nhận thức về vai trò của nội lực và ngoại lực trong phát triển kinh tế.

Ở Việt Nam, nền kinh tế độc lập, tự chủ là một quan điểm xuyên suốt trong đường lối phát triển của Đảng Cộng sản Việt Nam. Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội (bổ sung, phát triển năm 2011), xác định: “xây dựng nền kinh tế độc lập, tự chủ ngày càng cao trong điều kiện hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng” (Đảng Cộng Sản Việt Nam, 2011, tr.102). Văn kiện Đại hội XIII nêu rõ: “xây dựng nền kinh tế độc lập, tự chủ; nâng cao hiệu quả hội nhập kinh tế quốc tế” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, tr.135). Điều này thể hiện sự chuyển đổi từ tư duy tự cấp, tự túc trước đây sang mô hình kinh tế mở nhưng có bản lĩnh và năng lực tự chủ.

Trên thế giới, nhiều quốc gia cũng coi trọng tính độc lập, tự chủ trong chiến lược phát triển kinh tế. Nhật Bản sau Thế chiến II đã xây dựng mô hình “chủ nghĩa tư bản nhà nước định hướng thị trường” với sự dẫn dắt của nhà nước nhằm phát triển các ngành công nghiệp cốt lõi. Hàn Quốc và Đài Loan cũng thực hiện chiến lược “phát triển dựa vào nội lực” nhưng biết khai thác hiệu quả vốn và công nghệ từ bên ngoài.

Trong khi đó, Liên Hợp Quốc trong Báo cáo Phát triển con người (United Nations Development Programme, 2022) khuyến nghị các quốc gia cần xây dựng khả năng phục hồi thông qua các chính sách tăng cường tự chủ kinh tế, giảm phụ thuộc chuỗi cung ứng toàn cầu, đặc biệt sau đại dịch COVID-19.

Như vậy, cả trong nước và quốc tế, nền kinh tế độc lập, tự chủ không đồng nghĩa với tự túc hoàn toàn, mà là sự chủ động làm chủ các nguồn lực chiến lược, nâng cao khả năng thích ứng và kiểm soát rủi ro. Đây là định hướng chiến lược có ý nghĩa quyết định trong việc đảm bảo phát triển bền vững và bảo vệ lợi ích quốc gia trong môi trường toàn cầu hóa đầy biến động.

3.2. Cấu trúc của nền kinh tế độc lập, tự chủ

Một nền kinh tế độc lập, tự chủ thường được xây dựng dựa trên các yếu tố:

- *Tự chủ về đường lối phát triển kinh tế*: Tự chủ về đường lối phát triển kinh tế được hiểu là năng lực của quốc gia trong việc chủ động hoạch định và thực thi chiến lược phát triển phù hợp với điều kiện lịch sử, thể chế, kinh tế – xã hội và bản sắc văn hóa của mình, không lệ thuộc vào sức ép hay sự áp đặt từ bên ngoài. Đây là biểu hiện ở tầng nấc cao nhất của một nền kinh tế độc lập, tự chủ.

Tự chủ không đồng nghĩa với khép kín hay phủ nhận kinh nghiệm quốc tế, mà là quá trình tiếp thu có chọn lọc các giá trị phổ quát trên cơ sở bảo đảm lợi ích quốc gia – dân tộc.

Đường lối phát triển kinh tế tự chủ phải dựa trên tầm nhìn dài hạn, lấy nội lực làm nền tảng, đồng thời gắn kết chặt chẽ giữa tăng trưởng kinh tế với tiến bộ xã hội, bảo vệ môi trường và gìn giữ bản sắc văn hóa.

Mức độ tự chủ còn thể hiện qua việc xây dựng và triển khai các chiến lược, quy hoạch tổng thể quốc gia mang tính dài hạn, xác định rõ ưu tiên phát triển, ngành trọng điểm và vùng động lực; đồng thời củng cố ổn định chính trị, nâng cao năng lực quản trị và bảo vệ lợi ích quốc gia trong bối cảnh hội nhập sâu rộng.

- *Tự chủ về nguồn lực*: Đây là thành tố cốt lõi cấu thành sức mạnh nội sinh của một quốc gia, quyết định khả năng duy trì tăng trưởng ổn định và giảm thiểu sự lệ thuộc bị động vào các yếu tố bên ngoài. Đây không chỉ là vấn đề sở hữu nguồn lực, mà quan trọng hơn là năng lực huy động, phân bổ và sử dụng chúng một cách hiệu quả, hợp lý và bền vững.

Tự chủ về nguồn lực đòi hỏi quốc gia phải phát huy tối đa tiềm năng nội tại, bao gồm nguồn nhân lực chất lượng cao, tài nguyên thiên nhiên được khai thác có trách nhiệm, nguồn vốn được phân bổ theo tín hiệu thị trường và định hướng chiến lược, cùng với trình độ khoa học – công nghệ và năng lực quản trị hiện đại. Khi các nguồn lực này được tích hợp trong một thể chế minh bạch và hiệu quả, chúng sẽ tạo thành động lực nội sinh mạnh mẽ, giúp nền kinh tế chủ động thích ứng trước biến động toàn cầu, nâng cao năng lực cạnh tranh và bảo đảm phát triển dài hạn. Trong đó, nguồn nhân lực là trụ cột của mọi chiến lược phát triển, giữ vai trò quyết định đối với chất lượng tăng trưởng, năng suất và vị thế cạnh tranh của nền kinh tế. Nếu vốn và tài nguyên là điều kiện cần, thì con người với tri thức, kỹ năng và năng lực sáng tạo mới là điều kiện đủ để chuyển hóa các nguồn lực đó thành giá trị gia tăng và sức mạnh quốc gia.

Tự chủ về nguồn nhân lực vì thế không chỉ là bảo đảm quy mô lao động, mà cốt lõi là làm chủ về chất lượng. Đó là khả năng hình thành và duy trì một lực lượng lao động có trình độ chuyên môn cao, kỹ năng nghề nghiệp vững vàng, tư duy phản biện và năng lực đổi mới sáng tạo, đủ sức thích ứng trước những biến động nhanh chóng của công nghệ, thị trường và cấu trúc sản xuất toàn cầu. Khi quốc gia làm chủ được quá trình đào tạo, sử dụng và tái đào tạo nhân lực, nền kinh tế sẽ giảm lệ thuộc vào chuyên gia, công nghệ và tri thức nhập khẩu.

Đầu tư chiến lược cho giáo dục, đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển đổi số trong phát triển nhân lực chính là biểu hiện tập trung của tự chủ, tạo nền tảng cho phát triển bền vững và khả năng tự cường trong dài hạn.

- *Nền kinh tế có khả năng thích ứng cao*: Một trong những đặc điểm nổi bật và mang tính sống còn của nền kinh tế độc lập, tự chủ trong bối cảnh toàn cầu hóa và biến động khó lường hiện nay là khả năng thích ứng cao. Điều này thể hiện ở năng lực điều chỉnh linh hoạt các chính sách, mô hình phát triển, cơ cấu ngành nghề và nguồn lực để ứng phó hiệu quả với các cú sốc từ bên ngoài như khủng hoảng tài chính, dịch bệnh, biến đổi khí hậu, xung đột địa chính trị hay thay đổi trong chuỗi cung ứng toàn cầu.

Khả năng thích ứng không chỉ là năng lực phản ứng nhanh khi có biến cố mà còn là khả năng dự báo, chuẩn bị và điều chỉnh định hướng phát triển một cách chủ động.

- *Khả năng làm chủ khoa học – công nghệ và đổi mới sáng tạo* là đặc trưng quan trọng của nền kinh tế độc lập, tự chủ trong kỷ nguyên Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và kinh tế tri thức. Trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu ngày càng dựa trên tri thức và công nghệ lõi, quốc gia nào không làm chủ được nền tảng khoa học – công nghệ sẽ khó duy trì tăng trưởng bền vững và bảo đảm chủ quyền kinh tế. Đối với Việt Nam, đây không chỉ là yêu cầu mang tính thời sự mà còn là lựa chọn chiến lược trong tiến trình hiện đại hóa và hội nhập sâu rộng.

Làm chủ khoa học – công nghệ không dừng lại ở việc tiếp nhận hay chuyển giao kỹ thuật, mà bao hàm năng lực nghiên cứu, thích ứng, cải tiến và sáng tạo trên cơ sở nguồn lực trí tuệ nội sinh. Khi nền kinh tế phụ thuộc quá mức vào công nghệ ngoại nhập, giá trị gia tăng thấp và rủi ro bị gián đoạn chuỗi cung ứng sẽ gia tăng. Ngược lại, làm chủ công nghệ cho phép nâng cao năng suất, tối ưu hóa cấu trúc sản xuất và củng cố năng lực cạnh tranh dài hạn.

Đổi mới sáng tạo, với tư cách là động lực phát triển, phải trở thành thuộc tính phổ quát của toàn bộ hệ sinh thái kinh tế – xã hội, từ doanh nghiệp, cơ sở nghiên cứu đến cơ quan quản lý và người lao động. Một quốc gia nuôi dưỡng được văn hóa sáng tạo và tư duy độc lập sẽ tạo dựng nền tảng vững chắc cho tự chủ phát triển trong bối cảnh biến động toàn cầu.

- *Chủ động, hiệu quả trong hội nhập quốc tế*: Chủ động, hiệu quả trong hội nhập quốc tế là một trong những thành tố không thể thiếu của nền kinh tế độc lập, tự chủ trong bối cảnh toàn cầu hóa. Khái niệm này không chỉ nói đến việc một quốc gia tham gia vào các hoạt động kinh tế quốc tế, mà còn nhấn mạnh đến năng lực làm chủ quá trình hội nhập và tận dụng hiệu quả các cơ hội từ bên ngoài để phục vụ mục tiêu phát triển trong nước.

4. Vai trò của chất lượng nguồn nhân lực đối với nền kinh tế độc lập tự chủ

4.1. Khái niệm nguồn nhân lực

Thuật ngữ “nguồn nhân lực” (humans resources) xuất hiện lần đầu trong cuốn sách Phân phối của cải, xuất bản năm 1893 của tác giả John R. Commons, là giai đoạn có sự thay đổi căn bản về phương thức quản lý, sử dụng con người trong kinh tế lao động (Commons, 1893). Tuy nhiên, cho đến nay cả trong nước và quốc tế cách hiểu về thuật ngữ này cũng khá đa dạng.

Ở Việt Nam, thuật ngữ nguồn nhân lực bắt đầu được sử dụng phổ biến kể từ khi bước vào thời kỳ đổi mới. Theo GS.VS Phạm Minh Hạc, nguồn nhân lực cần được hiểu là dân số và trí tuệ, năng lực, phẩm chất và đạo đức của con người lao động. Nó là tổng thể nhân lực hiện có thực tế và tiềm năng được chuẩn bị sẵn sàng để tham gia phát triển kinh tế – xã hội của một số quốc gia hay địa phương nào đó (Phạm Minh Hạc, 2001, tr.28). Theo PGS. TS Nguyễn Tiệp, với tư cách là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội thì nguồn nhân lực bao gồm toàn bộ dân cư có khả năng lao động, không phân biệt người đó đang phân bố vào ngành nghề, lĩnh vực, khu vực nào và có thể coi đây là nguồn nhân lực xã hội. Với tư cách là khả năng đảm đương lao động chính của xã hội thì nguồn nhân lực được hiểu theo nghĩa hẹp hơn, bao gồm nhóm dân cư trong độ tuổi lao động có khả năng lao động (Nguyễn Tiệp, 2005, tr.7).

Theo Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Chánh (2008): “Nguồn nhân lực là một phạm trù dùng để chỉ sức mạnh tiềm ẩn của dân cư, khả năng huy động tham gia vào quá trình tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội trong hiện tại cũng như trong tương lai. Sức mạnh và khả năng đó được thể hiện thông qua số lượng, chất lượng và cơ cấu dân số, nhất là số lượng và chất lượng con người có đủ điều kiện tham gia vào nền sản xuất xã hội” (Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh, 2008, tr.13).

Nguồn nhân lực của một tổ chức bao gồm tất cả những người lao động làm việc trong tổ chức đó có sức khỏe và trình độ khác nhau, họ có thể tạo thành một sức mạnh hoàn thành tốt mục tiêu của tổ chức nếu được động viên, khuyến khích phù hợp (Lê Thị Mỹ Linh, 2009, tr.11).

Theo Begg, Fircher và Dornbush, khác với nguồn lực vật chất khác, nguồn nhân lực được hiểu là toàn bộ trình độ chuyên môn mà con người tích lũy được, nó được đánh giá cao vì tiềm năng đem lại thu nhập trong tương lai. Nguồn nhân lực là con người lao động có nhân cách (có tri thức, kỹ năng nghề nghiệp và hoạt động xã hội, có phẩm chất tâm lý như động cơ, thái độ ứng xử với các tình huống trong cuộc sống), có khả năng tích lũy kinh nghiệm nghề nghiệp và vốn sống (Begg, D., Fischer, S., & Dornbusch, R, 2008).

Theo cách tiếp cận của Liên Hợp Quốc, nguồn nhân lực được hiểu là tổng thể tri thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và tính sáng tạo của con người có liên quan trực tiếp đến sự phát triển của mỗi cá nhân và của quốc gia (Lê Trung Cang & Trần Bá Thọ, 2022). Cách tiếp cận này đặt con người vào vị trí trung tâm của tiến trình phát triển.

Dưới góc độ kinh tế học phát triển, Ngân hàng Thế giới xem nguồn nhân lực như một dạng vốn con người (human capital), bao gồm sức khỏe, trình độ giáo dục, kỹ năng và kinh nghiệm tích lũy của mỗi cá nhân. Theo Ngân hàng Thế giới (2020), vốn con người là yếu tố quyết định năng suất lao động và tăng trưởng dài hạn của quốc gia, đồng thời được đo lường thông

qua Chỉ số Vốn Con người (Human Capital Index – HCI). Cách tiếp cận này coi nguồn nhân lực là một loại vốn đặc biệt, tồn tại song song với vốn vật chất, công nghệ và tài nguyên thiên nhiên.

Trong khi đó, theo định nghĩa của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), nguồn nhân lực của một quốc gia được xác định chủ yếu dựa trên lực lượng lao động, tức là toàn bộ những người trong độ tuổi lao động có khả năng và sẵn sàng tham gia vào các hoạt động kinh tế (ILO, 2019). Cách tiếp cận này nhấn mạnh khía cạnh cung lao động và vai trò của nguồn nhân lực trong thị trường lao động.

Xét về nội hàm khái niệm, nguồn nhân lực có thể được hiểu theo hai nghĩa. Theo nghĩa rộng, nguồn nhân lực là toàn bộ dân cư có khả năng phát triển bình thường, tạo nên nguồn cung sức lao động cho xã hội. Theo nghĩa hẹp, nguồn nhân lực là bộ phận dân cư trong độ tuổi lao động có khả năng tham gia trực tiếp vào quá trình sản xuất – kinh doanh, bao gồm tổng thể các yếu tố về thể lực và trí lực được huy động cho phát triển kinh tế – xã hội (Nguyễn Sinh Cúc, 2014).

Như vậy, mặc dù cách tiếp cận có khác biệt, các tổ chức quốc tế đều thống nhất rằng nguồn nhân lực không chỉ được hiểu ở phương diện số lượng lao động mà còn bao hàm chất lượng con người – thể hiện qua trình độ giáo dục, kỹ năng, sức khỏe và năng lực sáng tạo – đóng vai trò nền tảng đối với tăng trưởng bền vững.

4.2. Chất lượng nguồn nhân lực – Nền tảng của nền kinh tế độc lập, tự chủ

Nguồn nhân lực là bộ phận cấu thành và đóng vai trò quan trọng nhất của lực lượng sản xuất, vừa là chủ thể, động lực và mục tiêu của quá trình sản xuất. Trong bối cảnh thế giới đang thay đổi nhanh chóng dưới tác động của toàn cầu hóa, chuyển đổi số và cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, một nền kinh tế muốn duy trì tính độc lập, tự chủ không thể chỉ dựa vào tài nguyên thiên nhiên hay lợi thế vị trí địa lý, mà cần đặt nền tảng vào nguồn nhân lực – đặc biệt là chất lượng của nguồn nhân lực. Đây không chỉ là một trong những yếu tố cấu thành nội lực quốc gia, mà còn là điều kiện cốt lõi để nâng cao năng lực cạnh tranh, làm chủ công nghệ và thích ứng với những biến động khó lường của môi trường toàn cầu. Điều này được thể hiện trên các phương diện sau:

- *Chất lượng nguồn nhân lực quyết định năng lực làm chủ khoa học – công nghệ:* Một nền kinh tế chỉ thực sự độc lập khi có khả năng làm chủ và phát triển công nghệ lõi, không phụ thuộc vào chuyển giao công nghệ từ nước ngoài. Điều này đòi hỏi một đội ngũ lao động không chỉ có trình độ chuyên môn cao mà còn có khả năng nghiên cứu, sáng tạo, ứng dụng công nghệ mới. Như vậy, chất lượng nguồn nhân lực là yếu tố trực tiếp quyết định khả năng đổi mới sáng tạo – trụ cột của một nền kinh tế hiện đại, tự chủ.

- *Lực lượng lao động chất lượng cao là nền tảng của năng lực sản xuất độc lập:* Chất lượng nguồn nhân lực ảnh hưởng đến hiệu quả tổ chức, quản trị và vận hành trong doanh nghiệp cũng như nền kinh tế. Một đội ngũ lao động có kỹ năng nghề nghiệp vững vàng, kỹ năng mềm, ngoại ngữ, công nghệ thông tin và tư duy toàn cầu sẽ giúp doanh nghiệp nâng cao năng suất, tối ưu hóa quy trình, từ đó giảm sự phụ thuộc vào nguồn lực nước ngoài và tăng khả năng cạnh tranh trên thị trường quốc tế.

- *Chất lượng nhân lực phản ánh mức độ phát triển bền vững của quốc gia:* Nguồn nhân lực chất lượng không chỉ tạo ra giá trị kinh tế mà còn là chủ thể trong việc vận hành thể chế, bảo đảm an ninh xã hội, tăng cường nội lực quốc gia. Một xã hội có nền giáo dục tốt, chính sách đào tạo hiệu quả, có khả năng tái đào tạo liên tục sẽ tạo ra lớp công dân có trách nhiệm, sáng tạo và gắn bó với sự phát triển quốc gia – yếu tố mang tính chiến lược để giữ vững độc lập trong dài hạn.

- *Chất lượng nhân lực giúp nền kinh tế thích ứng nhanh với thay đổi toàn cầu:* Trong môi trường kinh tế toàn cầu nhiều biến động (như khủng hoảng chuỗi cung ứng, biến đổi khí hậu, dịch bệnh...), lực lượng lao động linh hoạt, học hỏi nhanh, dễ thích nghi sẽ giúp nền kinh tế

chuyển hướng kịp thời, cơ cấu lại sản xuất, phát triển ngành nghề mới mà không bị động, lệ thuộc vào yếu tố bên ngoài. Đây là điều kiện cốt lõi để đạt được “tự chủ trong hội nhập”.

Như vậy, chất lượng nguồn nhân lực không còn đơn thuần là một yếu tố hỗ trợ cho tăng trưởng kinh tế, mà đã trở thành một điều kiện mang tính ràng buộc đối với năng lực tự chủ kinh tế của Việt Nam. Trong bối cảnh hội nhập sâu rộng và chuyển đổi số diễn ra nhanh chóng, khả năng duy trì độc lập kinh tế ngày càng phụ thuộc vào năng suất lao động, trình độ kỹ năng và năng lực đổi mới sáng tạo – những yếu tố cốt lõi của nguồn nhân lực chất lượng cao.

5. Các ưu tiên chính sách nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu xây dựng nền kinh tế độc lập tự chủ ở Việt Nam hiện nay

Ưu tiên 1: Cải cách giáo dục theo hướng chuyển đổi hệ thống khuyến khích, thay vì chỉ điều chỉnh chương trình

Trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu và chuyển đổi công nghệ diễn ra nhanh chóng, giáo dục – đào tạo cần được tái định vị như nền tảng cốt lõi của chiến lược phát triển nguồn nhân lực phục vụ mục tiêu tự chủ kinh tế. Tuy nhiên, hạn chế của hệ thống hiện nay không chỉ nằm ở nội dung chương trình, mà chủ yếu xuất phát từ cấu trúc khuyến khích chưa gắn với kết quả đầu ra và nhu cầu thị trường. Khi các cơ sở đào tạo vẫn được đánh giá dựa trên quy mô tuyển sinh và tỷ lệ tốt nghiệp, thay vì chất lượng việc làm và mức độ phù hợp kỹ năng của người học, hệ thống khó tạo động lực nội tại để nâng cao chất lượng.

Do đó, cải cách cần tập trung vào việc chuyển đổi cơ chế vận hành của toàn hệ thống. Trước hết, cần gắn việc phân bổ tài chính công và kiểm định chất lượng với các chỉ số đầu ra như tỷ lệ việc làm, thu nhập sau tốt nghiệp và mức độ đáp ứng kỹ năng đối với doanh nghiệp. Điều này sẽ tạo áp lực buộc các cơ sở đào tạo điều chỉnh chương trình và phương pháp giảng dạy theo hướng thực chất hơn. Đồng thời, cần mở rộng quyền tự chủ cho các cơ sở giáo dục đi kèm với cơ chế giải trình rõ ràng, qua đó khuyến khích đổi mới sáng tạo trong đào tạo.

Trên phương diện nội dung, việc đổi mới cần chuyển từ mô hình truyền thụ kiến thức sang phát triển năng lực toàn diện, bao gồm tư duy phản biện, khả năng giải quyết vấn đề và kỹ năng thích ứng. Các chương trình đào tạo phải được thiết kế linh hoạt, thường xuyên cập nhật và có sự tham gia thực chất của doanh nghiệp nhằm đảm bảo tính phù hợp với nhu cầu thị trường. Bên cạnh đó, cần nâng cao vai trò của giáo dục nghề nghiệp và thúc đẩy các chương trình đào tạo lại và nâng cao kỹ năng để đáp ứng yêu cầu chuyển đổi công nghệ.

Ưu tiên 2: Xây dựng hệ thống thông tin thị trường lao động quốc gia tích hợp với quản trị chính sách

Một trong những hạn chế mang tính cấu trúc của thị trường lao động Việt Nam hiện nay không chỉ nằm ở việc thiếu dự báo, mà sâu xa hơn là thiếu một hệ thống thông tin thị trường lao động (Labour Market Information System – LMIS) có khả năng tích hợp trực tiếp vào quá trình hoạch định và thực thi chính sách. Thực tế cho thấy các hoạt động dự báo cung – cầu nhân lực còn phân tán, thiếu tính cập nhật và chưa gắn kết hiệu quả với hệ thống giáo dục – đào tạo, dẫn đến tình trạng mất cân đối kéo dài giữa đào tạo và sử dụng lao động.

Về bản chất, dự báo nhu cầu nguồn nhân lực là quá trình thu thập, phân tích và xử lý thông tin nhằm xác định số lượng, cơ cấu và chất lượng lao động cần thiết cho phát triển kinh tế – xã hội (Trần Thị Phương Nam, 2014, tr. 25). Tuy nhiên, khi dữ liệu không đầy đủ và phương pháp dự báo thiếu độ tin cậy, các quyết định chính sách liên quan đến đào tạo và phân bổ nguồn lực dễ rơi vào tình trạng sai lệch, gây lãng phí và làm suy giảm hiệu quả đầu tư vào nguồn nhân lực.

Do đó, cần xây dựng một hệ thống LMIS quốc gia với ba chức năng cốt lõi. *Thứ nhất*, thu thập dữ liệu theo thời gian thực từ doanh nghiệp, thị trường việc làm và các cơ sở đào tạo nhằm đảm bảo tính cập nhật và độ bao phủ của thông tin. *Thứ hai*, phân tích và dự báo xu hướng kỹ năng và việc làm dựa trên các mô hình hiện đại, qua đó cung cấp cơ sở khoa học cho việc điều

chính cơ cấu đào tạo. *Thứ ba*, tích hợp trực tiếp kết quả dự báo vào quá trình ra quyết định chính sách, đặc biệt trong việc phân bổ chỉ tiêu đào tạo theo ngành, vùng và trình độ.

Để hệ thống này vận hành hiệu quả, cần thiết lập cơ chế pháp lý ràng buộc trách nhiệm của doanh nghiệp và các đơn vị sử dụng lao động trong việc cung cấp dữ liệu, đồng thời khuyến khích chia sẻ thông tin giữa các bên liên quan. Bên cạnh đó, kết quả dự báo cần được công bố rộng rãi để hỗ trợ người học và người lao động định hướng nghề nghiệp phù hợp với xu hướng thị trường.

Ưu tiên 3: Thúc đẩy chuyển đổi số trong đào tạo nhằm nâng cao năng suất và khả năng thích ứng

Trong bối cảnh công nghệ thay đổi nhanh chóng, chuyển đổi số không chỉ là công cụ hỗ trợ mà cần được nhìn nhận như một phương thức mở rộng năng lực của hệ thống đào tạo, qua đó nâng cao năng suất và khả năng thích ứng của lực lượng lao động. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy quá trình chuyển đổi số trong giáo dục ở Việt Nam vẫn mang tính hình thức, chủ yếu dừng lại ở việc số hóa nội dung giảng dạy, trong khi chưa tạo ra những cải thiện đáng kể về chất lượng học tập và hiệu quả đầu ra.

Do đó, chính sách cần tập trung vào ba trụ cột. *Thứ nhất*, phát triển hạ tầng số đồng bộ, bao gồm nền tảng học trực tuyến, hệ thống dữ liệu giáo dục và các công cụ hỗ trợ giảng dạy số, nhằm đảm bảo khả năng tiếp cận rộng rãi và ổn định. *Thứ hai*, xây dựng hệ sinh thái học tập mở, cho phép người học linh hoạt tiếp cận tri thức và kỹ năng thông qua nhiều hình thức như học trực tuyến, học kết hợp và học theo nhu cầu cá nhân. *Thứ ba*, tích hợp kỹ năng số và tư duy công nghệ vào toàn bộ chương trình đào tạo, đồng thời đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng cá nhân hóa và dựa trên dữ liệu.

Bên cạnh đó, cần chú trọng đào tạo lại đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý, giúp họ có đủ năng lực triển khai các phương pháp giảng dạy trong môi trường số, cũng như đảm bảo an toàn thông tin và hiệu quả vận hành hệ thống.

Ưu tiên 4: Thể chế hóa liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp

Một trong những nguyên nhân cốt lõi của tình trạng không tương thích kỹ năng trên thị trường lao động là sự tách rời giữa hệ thống đào tạo và nhu cầu sử dụng lao động. Khi quá trình đào tạo diễn ra độc lập với thực tiễn sản xuất – kinh doanh, kỹ năng của người học khó đáp ứng yêu cầu công việc, làm giảm hiệu quả phân bổ nguồn lực và kìm hãm năng suất. Do đó, cần chuyển từ cách tiếp cận mang tính khuyến khích sang thể chế hóa liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp như một phần bắt buộc trong hệ thống phát triển nguồn nhân lực.

Về cơ chế, doanh nghiệp cần được tích hợp vào toàn bộ chu trình đào tạo, từ xây dựng chương trình, tổ chức giảng dạy đến đánh giá và tuyển dụng. Điều này giúp đảm bảo nội dung đào tạo phản ánh sát nhu cầu thực tiễn và rút ngắn khoảng cách giữa đào tạo và việc làm. Trên cơ sở đó, cần mở rộng các mô hình đào tạo gắn với doanh nghiệp như đào tạo kép (dual system), đào tạo theo đơn đặt hàng hoặc hợp tác công – tư trong giáo dục nghề nghiệp. Nhà nước đóng vai trò thiết kế khung thể chế, ban hành tiêu chuẩn và tạo động lực tài chính nhằm thúc đẩy sự tham gia thực chất của doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, cần khuyến khích các hình thức hợp tác đa chiều, bao gồm liên kết giữa cơ sở đào tạo với viện nghiên cứu, tổ chức quốc tế và các doanh nghiệp trong và ngoài nước, nhằm nâng cao chất lượng chương trình và tiếp cận các chuẩn mực đào tạo tiên tiến.

Ưu tiên 5: Tăng cường giám sát và đảm bảo chất lượng theo hướng dựa trên kết quả đầu ra

Hạn chế cơ bản của hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo hiện nay là vẫn thiên về kiểm soát tuân thủ quy định, trong khi chưa chú trọng đầy đủ đến kết quả đầu ra. Cách tiếp cận này chủ yếu đánh giá các điều kiện đầu vào như chương trình, đội ngũ giảng viên hay cơ sở vật chất, nhưng chưa phản ánh chính xác hiệu quả thực tế của quá trình đào tạo đối với thị trường lao động. Hệ quả là chất lượng đào tạo khó được cải thiện một cách thực chất.

Do đó, cần chuyển sang mô hình giám sát dựa trên kết quả, trong đó các chỉ số đầu ra trở thành tiêu chí trung tâm trong đánh giá chất lượng. Cụ thể, các tiêu chí như tỷ lệ việc làm sau tốt nghiệp, mức thu nhập, mức độ phù hợp giữa kỹ năng được đào tạo với yêu cầu công việc và năng suất lao động cần được sử dụng làm cơ sở đánh giá và phân bổ nguồn lực. Cơ chế này sẽ tạo động lực buộc các cơ sở đào tạo nâng cao chất lượng theo hướng đáp ứng nhu cầu thị trường.

Bên cạnh đó, cần mở rộng sự tham gia của các chủ thể ngoài nhà nước, bao gồm doanh nghiệp, người học và các tổ chức xã hội, trong quá trình giám sát và phản hồi chất lượng đào tạo. Điều này góp phần tăng tính minh bạch và phản ánh đa chiều về hiệu quả của hệ thống.

6. Kết luận

Trong làn sóng toàn cầu hóa ngày càng sâu rộng, khi ranh giới kinh tế quốc gia dần bị xóa nhòa và sức ép cạnh tranh giữa các nền kinh tế trở nên gay gắt hơn bao giờ hết, việc kiến tạo một nền kinh tế độc lập, tự chủ không còn đơn thuần là một lựa chọn chính sách, mà đã trở thành một đòi hỏi mang tính sống còn và định hướng chiến lược lâu dài của Việt Nam. Độc lập, tự chủ ở đây không phải là sự khép kín, mà là năng lực tự quyết, tự cường và thích ứng linh hoạt trước những biến động khó lường của môi trường toàn cầu.

Để hiện thực hóa mục tiêu đó, chất lượng nguồn nhân lực giữ vị trí trung tâm trong cấu trúc phát triển quốc gia. Nguồn nhân lực không chỉ là lực lượng trực tiếp tạo ra của cải vật chất và giá trị gia tăng, mà còn là chủ thể của sáng tạo, đổi mới và chuyển đổi mô hình tăng trưởng. Chính trình độ tri thức, năng lực chuyên môn, phẩm chất và tinh thần trách nhiệm của con người sẽ quyết định khả năng làm chủ khoa học – công nghệ, nâng cao năng suất lao động và thúc đẩy hội nhập một cách chủ động, hiệu quả. Vì vậy, đầu tư vào phát triển nguồn nhân lực thực chất là đầu tư vào nền tảng bền vững và sức mạnh nội sinh của nền kinh tế quốc gia.

Thực tiễn cho thấy, dù sở hữu lợi thế “dân số vàng”, Việt Nam vẫn đối diện một nghịch lý: chất lượng lao động chưa theo kịp yêu cầu phát triển. Trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và năng lực thích ứng còn hạn chế; khoảng cách năng suất lao động so với nhiều quốc gia trong khu vực vẫn đáng kể. Điều đó phản ánh một điểm nghẽn căn bản khi nền kinh tế đang chuyển mạnh sang mô hình số hóa và công nghiệp hiện đại.

Bởi vậy, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực không thể chỉ là nhiệm vụ riêng của ngành giáo dục, mà đòi hỏi sự vào cuộc đồng bộ của Nhà nước, doanh nghiệp và toàn xã hội. Trọng tâm là đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục – đào tạo gắn với nhu cầu thị trường; thúc đẩy chuyển đổi số trong đào tạo; tăng cường liên kết nhà trường – doanh nghiệp; đồng thời nâng cao năng lực dự báo và giám sát chất lượng nhân lực.

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao chính là chìa khóa mở ra năng lực nội sinh bền vững, giúp Việt Nam tự chủ trong tư duy phát triển và vững vàng hội nhập trong kỷ nguyên mới.

Tài liệu tham khảo

Asian Development Bank (2021). *Asian development outlook 2021*. Truy xuất từ <https://www.adb.org/publications/asian-development-outlook-2021>, ngày 20/02/2026.

Commons, J. R. (1893). *The distribution of wealth*. Macmillan. New York.

Đảng Cộng sản Việt Nam (2011). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*. Nxb Chính trị Quốc gia Sự thật.

Đảng Cộng sản Việt Nam (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*. Nxb Chính trị Quốc gia Sự thật.

Đặng Nguyên (2020). 4,4 tỉ USD đầu tư nước ngoài vào giáo dục Việt Nam. *Thanh Niên*. Truy xuất từ <https://thanhnien.vn/4-4-ti-usd-dau-tu-nuoc-ngoai-vao-giao-duc-viet-nam-post1003589.html>, ngày 10/01/2025.

David Begg, Stanley Fischer, & Rudiger Dornbusch (2008). *Lý thuyết kinh tế học*. Nxb Thống kê.

International Labour Organization (2019). *ILOSTAT database: Concepts and definitions – Labour force*. Truy xuất từ <https://ilostat.ilo.org>, ngày 8/12/2025.

International Labour Organization (2019). *Skills and jobs mismatches in low- and middle-income countries*. Truy xuất từ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_726816.pdf, ngày 11/12/2025.

Khánh Linh (2021). Liên kết đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Đảng Cộng sản Việt Nam. Truy xuất từ <https://dangcongsan.vn/y-te/lien-ket-dao-tao-phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-577570.html>, ngày 10/01/2025.

Lan Anh (2023). Năng suất lao động Việt Nam ra sao so với thế giới? *VietnamNet*. Truy xuất từ: <https://vietnamnet.vn/nang-suat-lao-dong-viet-nam-ra-sao-so-voi-the-gioi-2198991.html>, ngày 20/12/2025.

Lê Thị Mỹ Linh (2009). *Phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế*. Trường Đại học Kinh tế Quốc dân. Hà Nội.

Lê Trung Cang, Trần Bá Thọ (2022). Nguồn nhân lực cho khu công nghệ cao Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2030 – Thực trạng và giải pháp. *Tạp chí Công Thương*. Truy xuất từ <https://tapchicongthuong.vn/nguon-nhan-luc-cho-khu-cong-nghe-cao-thanh-pho-ho-chi-minh-den-nam-2030-thuc-trang-va-giai-phap-97759.htm>, ngày 10/12/2025.

Nguyễn Hồng Quân, & Nguyễn Thu Thủy (2020). Chiến lược và chính sách phát triển nguồn nhân lực quốc gia của Hàn Quốc. Truy xuất từ <https://xlink.vn/ke87zxtc>, ngày 20/12/2025.

Nguyễn Sinh Cúc (2014). Nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực. Lý luận Chính trị. Truy xuất từ <http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/tu-dien-mo/item/788-nguon-nhan-luc-va-phat-trien-nguon-nhan-luc.html>, ngày 24/11/2025.

Nguyễn Tiệp (2005). *Giáo trình nguồn nhân lực*. Nxb Lao động – Xã hội. Hà Nội.

Nhat Duong (2026). Working-age segment accounts for almost 63% of population. *VnEconomy*. Truy xuất từ <https://en.vneconomy.vn/working-age-segment-accounts-for-almost-63-of-population.htm>, ngày 20/02/2026.

Organisation for Economic Co-operation and Development (2021). *Education at a glance 2021: OECD indicators*. Truy xuất từ <https://doi.org/10.1787/b35a14e5-en>, ngày 12/01/2026.

Phạm Minh Hạc (2001). *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. Nxb Chính trị Quốc gia. Hà Nội.

Phan Hậu (2021). Năng suất lao động của Việt Nam đang tụt hậu 60 năm... *Thanh Niên*. Truy xuất từ: <https://thanhnien.vn/nang-suat-lao-dong-cua-viet-nam-tut-hau-60-nam-so-voi-nhat-ban-post1051724.html>, ngày 6/01/2026.

Thùy Linh (2021). Chuyên gia giáo dục Hoa Kỳ: Nguồn nhân lực Việt Nam hiện vừa thiếu vừa yếu. *Giáo Dục Việt Nam*. Truy xuất từ <https://giaoduc.net.vn>, ngày 18/12/2025.

Tổng cục Thống kê Việt Nam (2022). Thông cáo báo chí tình hình lao động việc làm quý I năm 2022. Truy xuất từ <https://www.gso.gov.vn>, ngày 15/02/2026.

Trần Thị Phương Nam (2014). *Cơ sở của dự báo nhu cầu nhân lực trình độ cao đẳng, đại học ở Việt Nam*. Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam. Hà Nội.

Trần Xuân Cầu, & Mai Quốc Chánh (2008). *Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực*. Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân. Hà Nội.

VTC Academy (2022). Bức tranh ngành nghề: Tỷ lệ thất nghiệp hiện nay – Làm trái ngành của sinh viên Việt Nam. Truy xuất từ <https://xlink.vn/eutde2eg>, ngày 20/01/2026.

World Bank (2020). *The human capital index 2020 update: Human capital in the time of COVID-19*. Truy xuất từ <https://doi.org/10.1596/34432>, ngày 21/02/2026.