



Article info

Type of article:

Scientific information paper

DOI:

<https://doi.org/10.58845/jstt.utt.2026.vn.6.2.224-234>

***Corresponding author:**

Email address:

truongph@hau.edu.vn

Received: 19/01/2026

Received in Revised Form:
03/03/2026

Accepted: 09/03/2026

Training and supplying human resources in Vietnam in the new era: Opportunities and challenges

Phan Huy Trường^{1,*}, Mai Hồng Quang²

¹Hanoi University of Industry, Hanoi, Hanoi, Vietnam

²University of Transport Technology, Hanoi, Vietnam

Abstract: Vietnam is entering a new era, the era of national progress. This is a period where the economy is developing rapidly, breaking through and implementing: "strategic self-reliance, self-strength, self-confidence, and strong progress in the new era of the nation; successfully achieving the goal of becoming a developing country with modern industry and high middle income by 2030" [1] and aiming to achieve the goal: a rich people, a strong country, democracy, fairness, and civilization. Realizing the goal and bringing the country into the new era, one of the contents contributing to the achievement of the goal, content, and tasks is the training and supply of human resources. Bringing the country into the new era, the era of national progress, is one of the urgent tasks with an important role. The achievements of Vietnam's socio-economic development over the past 40 years have created momentum and strength for the country. Vietnam is proactively and actively participating in international integration, entering a new era of national progress, creating many favorable opportunities and challenges for the training and supply of human resources in this new era. This article provides a perspective in analyzing the training and supply of human resources, considering the opportunities and challenges in this new era, and proposes some solutions for training and supplying human resources in this new era.

Keywords: training and supplying human resources, the labor market, opportunities and challenges, a new era, an era of national progress.



Thông tin bài viết

Dạng bài viết:

Bài báo thông tin khoa học

DOI:

<https://doi.org/10.58845/jstt.utt.2026.vn.6.2.224-234>

***Tác giả liên hệ:**

Địa chỉ Email:

truongph@hau.edu.vn

Ngày nộp bài: 19/01/2026

Ngày nộp bài sửa: 03/03/2026

Ngày chấp nhận: 09/03/2026

Đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực Việt Nam trong kỷ nguyên mới: Thời cơ và thách thức đặt ra

Phan Huy Trường^{1*}, Mai Hồng Quang²

¹Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội, Hà Nội, Việt Nam

²Trường Đại học Công nghệ Giao thông vận tải, Hà Nội, Việt Nam

Tóm tắt: Việt Nam bước vào kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, đây là giai đoạn, nền kinh tế phát triển tăng tốc, bứt phá và thực hiện: “tự chủ chiến lược, tự cường, tự tin, tiến mạnh trong kỷ nguyên mới của dân tộc; thực hiện thắng lợi mục tiêu đến năm 2030 trở thành nước đang phát triển có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao” [1] và hướng thực hiện mục tiêu: dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh. Hiện thực hóa mục tiêu và đưa đất nước bước vào kỷ nguyên mới, một trong những nội dung góp phần thực hiện mục tiêu, nội dung, nhiệm vụ, là việc đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực, đưa đất nước bước vào kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc đây là một trong những nhiệm vụ cấp thiết, có vai trò quan trọng. Thành tựu đạt được của công cuộc xây dựng, phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam trong 40 năm qua đã tạo thế và lực cho đất nước, Việt Nam chủ động, tích cực tham gia hội nhập quốc tế, bước vào kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, tạo nhiều cơ hội thuận lợi và thách thức đối với việc đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực bước vào kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc. Bài viết cung cấp một góc nhìn trong việc phân tích đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực với những cơ hội, thách thức trong kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc và đề xuất một số giải pháp đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực trong kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

Từ khóa: đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực, thị trường lao động, thời cơ và thách thức, kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

1. Đặt vấn đề

Việt Nam bước vào kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc và hướng tới thực hiện thắng lợi mục tiêu “đến năm 2030, Việt Nam trở thành nước phát triển, có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao và đến năm 2045: Trở thành nước phát triển, có thu nhập cao” [2]. Để thực hiện mục tiêu, chiến lược, việc đào tạo, cung ứng nguồn lực trong kỷ nguyên mới, nguồn nhân lực thành nguồn lực lao động với chất lượng cao, trở thành chủ thể trong đổi mới, sáng tạo và hình

thành nguồn lực với số lượng có chất lượng cao đáp ứng yêu cầu sự phát triển kinh tế - xã hội, đây là một trong những nội dung, là đột phá chiến lược, nhằm tạo năng lực cạnh tranh quốc gia, tạo chất lượng tăng trưởng của nền kinh tế, tạo mô hình tăng trưởng mới của Việt Nam trong kỷ nguyên mới.

Thực tiễn, Việt Nam đang có lợi thế lớn về cơ cấu “dân số vàng”, là thời kỳ lực lượng lao động Việt Nam nằm trong độ tuổi lao động, có khả năng huy động cho sự phát triển kinh tế - xã hội chiếm tỉ

trọng cao, đó là nguồn lực, nhưng lực lượng lao động với vai trò là một trong những nguồn lực của nền kinh tế Việt Nam đang đối diện những vấn đề như khả năng, mức độ sử dụng công nghệ, trình độ và các kỹ năng mềm của lực lượng này còn nhiều hạn chế, làm ảnh hưởng và cản trở việc đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực, cản trở thực hiện các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, đồng thời cản trở đất nước bước vào kỷ nguyên mới.

Sự tác động mạnh mẽ của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0, gắn với chuyển đổi số, sự phát triển kinh tế tri thức diễn ra ở các quốc gia trên thế giới và khu vực, xu thế đó đã và đang định hình mô hình phát triển các quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam. Sự phát triển các quốc gia trên thế giới với lĩnh vực: công nghệ thông tin, trí tuệ nhân tạo, bán dẫn, công nghệ sinh học, tài chính số, nhân lực số.... và nền kinh tế Việt Nam đang thiếu đội ngũ nhân lực gắn với các lĩnh vực này. Các ngành nghề liên quan đến công nghệ số, trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn, kinh tế xanh, năng lượng tái tạo sẽ phát triển mạnh, trong khi một số công việc truyền thống sẽ bị thay thế bởi tự động hóa và trí tuệ nhân tạo. Điều này đòi hỏi lực lượng lao động trẻ phải liên tục cập nhật các kỹ năng và thích ứng với yêu cầu mới. Bên cạnh đó, quá trình già hóa dân số diễn ra nhanh, cũng sẽ làm thay đổi cung - cầu lao động, đặt ra thách thức trong việc phát huy lợi thế dân số vàng của Việt Nam. Nếu không có sự chuẩn bị kịp thời, nguy cơ thiếu hụt lao động trình độ cao sẽ trở nên rõ nét [3], cho thấy nguồn nhân lực gắn với lĩnh vực này của nền kinh tế còn thiếu, đó là thách thức đối với việc đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực trong kỷ nguyên mới.

Trước bối cảnh đó, phân tích cho thấy thời cơ thuận lợi và thách thức của kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc đối với việc đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao, đang đặt ra là một trong những nội dung nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, là một trong những khâu đột phá chiến lược trong tiến trình phát triển đất nước. Xuất phát từ thực tiễn và lý luận, bài viết phân tích thời cơ, thách thức của kỷ nguyên mới đang đặt ra cho việc đào tạo, cung ứng

nguồn nhân lực là cần thiết và đưa ra một số gợi ý mang tính giải pháp để việc đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực trong kỷ nguyên mới, tân dụng thời cơ, vượt qua thách thức, đưa đất nước phát triển vững mạnh trong kỷ nguyên mới.

2. Kết quả nghiên cứu - thảo luận

2.1. Đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực trong thời kỳ đất nước bước vào kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc

2.1.1. Đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực trong kỷ nguyên mới

Đào tạo nguồn nhân lực là hoạt động diễn ra trong khoảng thời gian xác định của một tổ chức, nhằm giúp người lao động nắm rõ về kỹ năng và nghiệp vụ tại vị trí đảm nhận, giúp đội ngũ nhân viên bổ sung kiến thức còn thiếu để hoàn thành công việc được giao một cách tốt nhất, trang bị những kiến thức, kỹ năng cần có ở vị trí làm việc và nhu cầu của doanh nghiệp, của tổ chức và của nền kinh tế, hướng đến mục tiêu chính là tối ưu hóa quy trình làm việc cho nhân viên.

Cung ứng nguồn nhân lực là hoạt động dịch vụ nhằm tìm kiếm, tuyển chọn và cho thuê lại lao động (thuê dài hạn/ thuê thời vụ) đáp ứng nhu cầu nhân sự của doanh nghiệp, cho tổ chức, phục vụ sự phát triển kinh tế - xã hội, góp phần tối ưu hóa chi phí tuyển dụng, đảm bảo hoạt động sản xuất kinh doanh liên tục và linh hoạt trước biến động thị trường và dịch vụ này bao gồm lao động phổ thông, chuyên gia, và nhân sự chất lượng cao cho nền kinh tế, cho sự phát triển của đất nước.

Việc đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực là cung cấp lực lượng tạo cơ sở khách quan để lực lượng sản xuất phát triển, góp phần từng bước đưa khoa học, công nghệ trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp, trở thành nhân tố quyết định sự tăng trưởng của nền kinh tế, tạo sự phát triển bền vững của các quốc gia. Bởi vì người lao động - nguồn nhân lực là chủ thể sáng tạo tri thức, chủ thể của những tiến bộ khoa học công nghệ, là chủ thể đưa khoa học công nghệ từng bước trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp, tiếp biến khoa học công nghệ vào nền kinh tế, trong thực tiễn, do đó khi nguồn nhân lực được trang bị tri thức, khoa học

công nghệ, tạo điều kiện để nguồn nhân lực nhanh chóng thích ứng với tiến trình hội nhập vào thị trường lao động khu vực và thế giới. Vì vậy, để có nguồn nhân lực chất lượng cao và cung ứng nguồn lực đáp ứng yêu cầu hoạt động của nền kinh tế, Nhà nước cần xây dựng chính sách điều tiết đào tạo, cung ứng. Trong đó, Nhà nước là chủ thể ban hành luật, tạo môi trường hành lang pháp lý thuận lợi để nguồn nhân lực hoạt động trong thị trường. Việt Nam đang tích cực hội nhập kinh tế khu vực, quốc tế ngày càng sâu, rộng yêu cầu đối với chính sách Nhà nước hoàn thiện và thích ứng được với quá trình hội nhập [4], tạo môi trường công bằng, thuận lợi, bình đẳng cho hoạt động của nguồn nhân lực. Môi trường là yêu cầu khách quan đặt ra đối với việc đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực tham gia thị trường lao động trong kỷ nguyên mới.

Hiện nay, Việt Nam đang tích cực chủ động hội nhập quốc tế, tham gia vào chuỗi liên kết giá trị toàn cầu, sự vận động của thị trường, trong đó có thị trường lao động, dẫn đến sự dịch chuyển lao động tự do giữa các nước trong khu vực, trên phạm vi quốc tế, diễn ra nhanh. Với sự vận động khách quan của thị trường lao động, tác động đối với nguồn nhân lực Việt Nam trong kỷ nguyên mới, là tất yếu và nó tạo cơ hội để nguồn nhân lực có khả năng tiếp cận nhanh việc làm, nhưng đồng thời cũng đang đặt ra những thách thức cho việc hội nhập, là sự cạnh tranh trong phân khúc của thị trường lao động mới: lao động có kỹ năng cao và các chuyên gia. Sự cạnh tranh trên thị trường lao động sẽ trở nên ngày càng gay gắt, khốc liệt với sự tham gia của lao động nước ngoài trên thị trường lao động Việt Nam [5]. Đây là thách thức đặt ra đối với đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao, đây là tất yếu khách quan.

Trong thị trường lao động, việc tồn tại, hình thành thị trường lao động với tay nghề, kỹ năng cao, các chuyên gia, thị trường đó đặt ra yêu cầu đối với nguồn nhân lực, đối với người lao động là khả năng tạo việc làm cho người lao động có tay nghề và nâng cao nghề nghiệp. Đó là thời cơ và thách thức đối với việc đào tạo, cung ứng nguồn

nhân lực Việt Nam trong kỷ nguyên mới, trong thị trường lao động cạnh tranh. Thực tiễn cho thấy, thị trường lao động khu vực của các nước thuộc khối ASEAN, đó là, với người lao động có tay nghề sẽ có việc làm, nhưng nếu lao động không có tay nghề, không có kỹ năng, nghề nghiệp, không có trình độ, sẽ rơi vào thất nghiệp, đặt ra yêu cầu của đào tạo, cung ứng lao động trong kỷ nguyên mới gắn với thực tiễn thị trường. Thông qua các số liệu hoạt động của thị trường trong khu vực các nước ASEAN chỉ ra, sự vận động của thị trường lao động gắn với phân khúc trình độ cao, tỷ lệ thất nghiệp của các nước khá cao phản ánh việc đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực trong một thị trường lao động năng động, gắn với sự cạnh tranh của lao động có trình độ, các chuyên gia. Trừ Campuchia, Thái Lan tỷ lệ thất nghiệp dưới 1% và Lào ở mức 1,4%, các nước còn lại trong đó có Việt Nam tỷ lệ thất nghiệp từ 2-4%, cá biệt Indonesia khoảng 6% và Philippines khoảng 7%” [6]. Tác động của việc làm trong thị trường lao động với các phân khúc khác nhau, là động lực thúc đẩy quá trình lao động di chuyển giữa các quốc gia, dẫn đến hệ quả, việc lao động không có kỹ năng, nghề nghiệp, sẽ có rất ít cơ hội tiếp cận việc làm trong thị trường, việc di chuyển lao động trên thị trường các quốc gia đã tạo nên thời cơ đối với đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực, nhưng đồng thời đặt ra thách thức là sự tồn tại phân khúc của thị trường lao động hẹp, xuất hiện sự sàng lọc đối với lao động, đối với việc đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực. Với việc tồn tại phân khúc thị trường hẹp đó làm cho lực lượng lao động với trình độ thấp, kỹ năng kém, sẽ ít, hoặc không có cơ hội tìm việc làm ở thị trường lao động. Đối với việc đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực cho hoạt động của thị trường, cho đất nước trong kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc với thời cơ, đó cũng là thách thức mới đặt ra. Việc đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực trong kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, có vai trò quan trọng đối với sự phát triển kinh tế - xã hội, phát triển của Việt Nam, thời cơ để Việt Nam tham gia chủ động tích cực vào chuỗi liên kết giá trị toàn cầu, tham gia thị trường lao động khu vực, quốc tế.

2.1.2. Kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc với những thời cơ và đặt ra thách thức

Hòa bình, hợp tác, toàn cầu hóa vẫn là xu thế lớn của thời đại, của kỷ nguyên mới, mặc dù còn nhiều thách thức như chiến tranh, xung đột cục bộ, chiến tranh thương mại, cạnh tranh chiến lược giữa các nước lớn. Chiến tranh cục bộ, “chiến tranh ủy nhiệm”, “chiến tranh lạnh” trong thế kỷ XX, là xung đột giữa Nga và Ucraina, Israel - Iran đang diễn ra hiện nay, tác động, dẫn đến hệ lụy khó lường trong quan hệ quốc tế, “bàn cờ chính trị” giữa các nước trên thế giới.

Việt Nam chủ động, tích cực hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng gắn với sự hình thành các hiệp định tự do thế hệ mới, tác động mạnh mẽ, thường xuyên, trực tiếp bởi các yếu tố bên ngoài đến các lĩnh vực của đời sống đất nước Việt Nam. Quá trình toàn cầu hóa, tự do hóa về thương mại dẫn đến các luồng đầu tư, sự dịch chuyển lao động trên thị trường và giữa các quốc gia. Hiện nay, nền kinh tế Việt Nam ngày càng tham gia sâu vào chuỗi sản xuất, chuỗi cung ứng, chuỗi liên kết giá trị toàn cầu, dẫn đến sự phụ thuộc giữa các quốc gia với nhau ngày càng chặt chẽ. Hội nhập diễn ra tác động đến các lĩnh vực kinh tế, phi kinh tế, con người, nguồn nhân lực, gắn với luật pháp, hợp tác quốc phòng - an ninh, trao đổi lý luận,... giữa các nhà nước. Kỷ nguyên mới, với sự hội nhập quốc tế đưa đến cơ hội và đặt thách thức đối với các quốc gia, đó là việc xây dựng nền kinh tế độc lập, tự chủ, bảo vệ thị trường nội địa, việc đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực trong việc góp phần xây dựng nền kinh tế độc lập, giữ vững độc lập về chính trị, hoạch định luật pháp, bảo vệ độc lập chủ quyền.

Kỷ nguyên mới, với cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn ra và tác động mạnh mẽ đến các quốc gia, rút ngắn khoảng cách giữa công nghiệp, nông nghiệp và dịch vụ khi được số hóa, hình thành phương thức sản xuất thông minh ... Ngày nay, với sự phát triển vượt bậc của khoa học - công nghệ, các phương tiện giao thông và thông tin hiện đại mới, tạo sự liên kết trên tất cả các lĩnh vực: kinh tế, du lịch, con người, nguồn lực,

nguồn nhân lực,....., trong đó, là tạo thời cơ và đặt ra thách thức đối với việc thực hiện đào tạo, cung ứng nhân lực trong kỷ nguyên mới.

Sự phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, quá trình hội nhập quốc tế, vai trò con người, nguồn nhân lực ngày càng được đề cao, cần sự nhận thức về mặt lý luận và thực tiễn vai trò con người hay nguồn nhân lực trong kỷ nguyên mới. Việc quản lý, phát triển nền kinh tế thị trường, tạo cơ sở kinh tế - xã hội, cơ sở vật chất cho đất nước phát triển và hội nhập quốc tế sâu rộng, đặt ra yêu cầu phải có hệ thống pháp luật công bằng, phù hợp với các cam kết hội nhập quốc tế, lấy con người làm trung tâm.

Kỷ nguyên mới, với sự phát triển của kinh tế thị trường, của thị trường lao động, tạo cơ hội phát triển và đặt ra thách thức đối với sự phát triển của các quốc gia, trong đó có Việt Nam. Bên cạnh những ưu điểm của thị trường là tạo sự chủ động, tích cực, đổi mới, sáng tạo, thị trường còn những mặt trái và “khuyết tật”, tác động không nhỏ đến con người, đến nguồn nhân lực, đời sống xã hội và đến đất nước trong kỷ nguyên mới. Trong đó, các nhân tố, chủ thể có lợi thế trên thị trường, họ tìm mọi cách thức để thu được tối đa lợi nhuận, bằng cách tác động tới chính sách của nhà nước, từ đó, họ giành lấy cơ hội trong việc tiếp cận những nguồn thông tin, những nguồn lực có lợi cho mình. Do đó hình thành nên “nhóm lợi ích”, và nhóm này có thể ảnh hưởng đến lợi ích của các chủ thể có ít có lợi thế hoặc các nhóm yếu thế trong xã hội. Có những chủ thể trong thị trường, họ thường chỉ theo đuổi và làm cái gì có lợi nhuận tối đa cho họ, nên họ ít chú ý đến lợi ích công cộng. Kinh tế thị trường lấy phân bổ kết quả sản xuất theo lao động, theo vốn đóng góp, có thể dẫn đến sự phân cực giàu - nghèo, sự bất bình đẳng xã hội, người gặp rủi ro, có hoàn cảnh khó khăn. Tính tự phát của nền kinh tế thị trường có thể gây ra các cuộc khủng hoảng mang tính chu kỳ, gây ra các hệ lụy khôn lường đối với kinh tế và đời sống xã hội. Nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa của Việt Nam còn hạn chế, bất cập, nó tác động chưa tích cực đến thị trường lao động, đến việc đào tạo, cung

ứng nguồn nhân lực trong kỷ nguyên mới.

2.2. Đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực trong kỷ nguyên mới: Thời cơ và thách thức đặt ra

Việt Nam bước vào một giai đoạn phát triển mới, khát vọng trở thành quốc gia phát triển, có thu nhập cao, một xã hội dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh, đất nước bước vào kỷ nguyên mới với một sự đổi mới về tư duy, về năng lực quản trị quốc gia và tăng cường sức mạnh nội sinh đất nước. Trong tiến trình vận động của đất nước, việc đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực trong kỷ nguyên mới, tạo thành nguồn lực đưa đất nước vững bước vào kỷ nguyên mới, tạo nguồn nhân lực trở thành lực lượng lao động nòng cốt và nguồn nhân lực trở thành chủ thể trong việc đổi mới và sáng tạo, là nhân tố giữ vai trò to lớn, góp phần tạo nên năng lực cạnh tranh quốc gia, chất lượng tăng trưởng và tạo sự bền vững mô hình phát triển mới của nền kinh tế.

Thực tiễn, Việt Nam đang còn lợi thế lớn về lực lượng lao động, là thời kỳ cơ cấu dân số vàng, là thời kỳ lực lượng lao động Việt Nam nằm trong độ tuổi lao động, có khả năng huy động cho sự phát triển kinh tế - xã hội chiếm tỉ trọng cao, nhưng nguồn nhân lực của Việt Nam hiện đang đối diện với một số vấn đề như khả năng sử dụng, tiềm năng thực hiện và mức độ toàn dụng của lực lượng lao động, kỹ năng mềm của nguồn nhân lực còn tồn tại hạn chế, bất cập. Theo thống kê của Tổng cục Thống kê, như năm 2024, Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên trong quý I năm 2024 là 52,4 triệu người, ...Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động quý I năm 2024 là 68,5%, giảm 0,4 điểm phần trăm so với quý IV năm 2023. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của nữ giới là 62,6% và của nam giới là 74,7%. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động khu vực thành thị là 66,1%, thấp hơn ở khu vực nông thôn 3,9 điểm phần trăm...hiện nay, cả nước vẫn còn 37,8 triệu lao động chưa qua đào tạo. Con số này cho thấy, thách thức không nhỏ trong việc nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động....Số người thiếu việc làm trong độ tuổi lao động quý I năm 2024 khoảng 933,0 nghìn người, tăng 26,4 nghìn người so với quý trước và tăng

47,2 nghìn người so với cùng kỳ năm trước. Tỷ lệ thiếu việc làm trong độ tuổi lao động quý này là 2,03%, tăng so với cùng kỳ năm trước [7] (so với năm 2023), đây là sự lãng phí nguồn lực, khi mà nền kinh tế đang cần bứt phá trong phát triển và để đưa đất nước bước vào một giai đoạn phát triển mới, một trong những nhân tố góp phần tạo nên sự phát triển của đất nước, chính là “nguồn nhân lực chất lượng cao” [8]. Tuy nhiên, bên cạnh việc thiếu nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn, thì nguồn nhân lực được đào tạo, cung ứng cho thực tiễn hoạt động nền kinh tế Việt Nam còn vấn đề cần khắc phục là: hạn chế về kỹ năng mềm, kỹ năng số, khả năng tư duy phản biện, cùng khả năng thích ứng môi trường làm việc hội nhập và hiện đại. Trong thực tiễn, trong việc tuyển dụng của các doanh nghiệp (bao gồm doanh nghiệp trong nước và ngoài nước) chỉ ra, việc tuyển dụng người lao động - nguồn nhân lực, trong đó việc tuyển đối với lực lượng lao động đã qua đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ, nguồn nhân lực là lực lượng sinh viên tốt nghiệp, lực lượng này đối mặt với tình trạng là khả năng làm việc nhóm hạn chế, kỹ năng giao tiếp chưa tốt, hạn chế trong xử lý vấn đề thực tế, thiếu tính chủ động, sáng tạo. Có thể thấy rằng, những hạn chế về “kỹ năng mềm” là hệ quả của mô hình giáo dục mà nhiều trường đào tạo nghề nghiệp, chuyên môn nghiệp vụ cho lao động ở Việt Nam đang thực hiện, còn hạn chế trong thực hiện liên kết giữa hoạt động đào tạo và nhu cầu thị trường lao động [9].

Trong bối cảnh chuyển đổi số và sự phát triển kinh tế tri thức đang ngày càng định hình tương lai phát triển cho các quốc gia, thì đối với Việt Nam đang thiếu trầm trọng đội ngũ nhân lực có kỹ năng, trình độ để đáp ứng yêu cầu các lĩnh vực phát triển mũi nhọn như: công nghệ thông tin, trí tuệ nhân tạo, bán dẫn, công nghệ sinh học, tài chính số... Những ngành nghề này không chỉ đòi hỏi kiến thức chuyên sâu mà còn yêu cầu cao về tư duy đổi mới, năng lực ngoại ngữ, khả năng học tập liên tục và hội nhập quốc tế - những yếu tố mà phần lớn lao động Việt Nam còn yếu [10]. Bối cảnh đó đang tạo thời cơ và đặt ra thách thức đối với đào tạo, cung

ứng nguồn nhân lực cho thị trường mở, đáp ứng yêu cầu đặt ra của nền kinh tế, để đưa đất nước bước vào kỷ nguyên mới, đây là một trong nội dung của chiến lược phát triển đất nước trong giai đoạn mới. Tạo dựng kỹ năng mềm cho nguồn nhân lực, kết hợp chặt chẽ mô hình liên kết (nhà nước - nhà trường - doanh nghiệp), bảo đảm đào tạo sát với thực tiễn, tạo dựng lực lượng lao động có năng lực cạnh tranh thực sự [11]. Kỷ nguyên phát triển mới của dân tộc không thể thành công nếu thiếu một lực lượng nhân lực có chất lượng cao, có tri thức và kỹ năng, có bản lĩnh, khát vọng và tinh thần trách nhiệm đối với xã hội.

Đất nước bước vào kỷ nguyên mới, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam đã và đang đạt được nhiều thành tựu to lớn trong công cuộc đổi mới, xây dựng và phát triển đất nước. Việt Nam đang có lực lượng lao động với số lượng và chất lượng cao, dân số vẫn đang trong thời kỳ “dân số vàng”, là thời kỳ lực lượng lao động trong độ tuổi lao động có khả năng huy động. Dân số vàng là thời cơ khách quan thuận lợi để Việt Nam tận dụng đưa đất nước bước vào kỷ nguyên mới. Nhưng bên cạnh đó, là bối cảnh khó lường của tình hình địa chính trị trên thế giới và Việt Nam là quốc gia đang phát triển ở trình độ trung bình, nguồn vốn, năng lực tài chính, nhiều nguồn lực còn hạn chế, đang tác động không nhỏ đến tiến trình phát triển của đất nước và nó đang đặt ra những thách thức lớn đối với việc đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực trong kỷ nguyên mới, trong thực tiễn.

Đất nước bước vào kỷ nguyên mới, trong thực tiễn, Việt Nam đang ở thời kỳ cơ cấu “dân số vàng”, là thời cơ thuận lợi để Việt Nam toàn dụng lực lượng lao động trong kỷ nguyên mới. Theo số liệu thống kê năm 2024, cho thấy bức tranh toàn cảnh của Việt Nam về dân số và cơ cấu lao động... Việt Nam là một quốc gia có dân số đông, ... đang trong thời kỳ “cơ cấu dân số vàng”, cứ 02 người trong độ tuổi lao động thì có 01 người phụ thuộc. Trong đó, tỷ trọng dân số từ 15-64 tuổi chiếm 67,4% (giảm 0,6 điểm phần trăm so với năm 2019), tỷ trọng dân số dưới 15 tuổi chiếm 23,3% (giảm 1,0 điểm phần trăm so với năm 2019) và tỷ trọng dân

số từ 65 tuổi trở lên chiếm 9,3% (tăng 1,6 điểm phần trăm so với năm 2019),... Số lượng người già từ 60 tuổi trở lên là 14,2 triệu người, tăng 2,8 triệu người (tương ứng gấp 1,25 lần) so với năm 2019.... Toàn quốc có 73,6% dân số từ 15 tuổi trở lên không có trình độ chuyên môn kỹ thuật (CMKT). Hay nói cách khác, có 26,4% dân số từ 15 tuổi trở lên ở Việt Nam có CMKT; gần một nửa trong số đó là người có trình độ từ đại học trở lên (chiếm 11,6%). Tỷ lệ dân số có trình độ CMKT đã tăng lên đáng kể trong những năm gần đây, tăng 7,2 điểm phần trăm so với năm 2019 và tăng 9,2 điểm phần trăm so với năm 2014” [12]. Và tính chung “..năm 2025, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên là 53,5 triệu người... Trong đó, tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ quý IV/2025 là 29,5%, tăng 0,2 điểm phần trăm so với quý trước và tăng 0,9 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm trước (năm 2024); tính chung năm 2025, tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ là 29,2%, tăng 0,8 điểm phần trăm. Lao động có việc làm quý IV/2025 ước tính là 52,7 triệu người, tăng 477,5 nghìn người so với quý trước và tăng 656,2 nghìn người so với cùng kỳ năm trước (năm 2024)” [13]. Thông qua số liệu thống kê cho thấy lực lượng lao động, nguồn nhân lực là nguồn lực của nền kinh tế đang có số lượng nhiều với chất lượng tương đối cao, nguồn vốn nhân lực, nguồn lực này đã và đang tạo thời cơ cho nền kinh tế Việt Nam bước vào kỷ nguyên mới, là nguồn cung cấp về số lượng lao động cho hoạt động kinh tế, đây được coi là thời cơ, điều kiện thuận lợi về số lượng để thực hiện đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực trong kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

Thực tiễn thông qua số liệu thống kê cho thấy, trong tổng lực lượng lao động, đó là số lượng lao động đảm bảo việc đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực trong kỷ nguyên mới của Việt Nam, thì trong tổng lực lượng lao động đó, lao động chưa qua đào tạo trong tổng lực lượng lao động còn chiếm tỉ cao, đây là thách thức đặt ra đối với việc đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực trong kỷ nguyên mới, đưa đất nước bước nhanh, mạnh vững chắc trong kỷ nguyên mới. Như số liệu thống kê cho

thấy: giữa quý IV năm 2024, toàn quốc có 73,6% dân số từ 15 tuổi trở lên không có trình độ chuyên môn kỹ thuật. Thực tiễn đó, với số liệu thống kê cho thấy đây là thách thức đặt ra đối với đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực trong kỷ nguyên mới, yêu cầu của kỷ nguyên mới với sự phát triển của thị trường, đặt ra, để đất nước bước vào kỷ nguyên mới, cần phải có nguồn nhân lực với trình độ chuyên môn, kỹ thuật, kỹ năng mềm, để tạo nguồn lực cho đất nước.

Kỷ nguyên mới, với sự vận động thị trường, trong đó có thị trường lao động với những mặt tích cực của nó, thì mặt trái của thị trường đặt ra nhiều thách thức đối với việc đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực trong kỷ nguyên mới, đó là nếu nguồn nhân lực không có sự chuẩn bị cho mình chuyên môn, nghề nghiệp, kỹ năng mềm, khi tham gia thị trường lao động trong kỷ nguyên mới, người lao động hay nguồn nhân lực dễ bị đẩy vào tình trạng khó tìm được việc làm phù hợp. Trong điều kiện Việt Nam hiện đang còn trong thời kỳ “dân số vàng”, là thời cơ thuận lợi để việc đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực trong kỷ nguyên mới, đạt nhiều thành tựu to lớn, nhưng thực tiễn kinh tế xã hội do tác động của thị trường, có thể dẫn đến hệ quả là lực lượng lao động, nguồn nhân lực Việt Nam, đối diện với thị trường lao động cạnh tranh khắc nghiệt trong kỷ nguyên mới. Theo thống kê, năm 2025, tỷ lệ thất nghiệp của người lao động hay nguồn nhân lực, trong độ tuổi lao động, tính đến “quý IV/2025 là 2,22%, tăng 0,01 điểm phần trăm so với quý trước và không đổi so với cùng kỳ năm trước, trong đó khu vực thành thị là 2,04%; khu vực nông thôn là 2,05%... Tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên (từ 15-24 tuổi) năm 2025 là 8,64%, tăng 0,72 điểm phần trăm so với năm trước... Tỷ lệ lao động không sử dụng hết tiềm năng của Việt Nam thường dao động ở mức 4,0%. Tỷ lệ lao động không sử dụng hết tiềm năng quý IV/2025 là 4,0%, đều tăng 0,2 điểm phần trăm so với quý trước và so với cùng kỳ năm trước. Trong đó, tỷ lệ lao động không sử dụng hết tiềm năng của khu vực thành thị là 3,8%; khu vực nông thôn là 4,1% [14]. Do vậy, kỷ nguyên mới, với sự vận động của thị trường, trong đó có

sự tác động của thị trường lao động, bên cạnh thời cơ về cơ cấu dân số trong độ tuổi lao động chiếm tỷ trọng lớn tạo cơ hội cho đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực trong kỷ nguyên mới, nguồn nhân lực Việt Nam đối diện với nhiều thách thức đặt ra của việc đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực gắn với thị trường lao động, trong kỷ nguyên mới. Nền kinh tế thị trường, trong kỷ nguyên mới, với sự vận động của nền kinh tế số, tác động của nền kinh tế tri thức, nguồn nhân lực tri thức, nhân lực trí tuệ là nguồn vốn, tài nguyên, là nguồn lực giữ vai trò quyết định trong việc tăng năng suất lao động, tạo ra giá trị gia tăng cao, tạo nền tảng cho sự phát triển kinh tế, tạo khả năng cạnh tranh của nguồn nhân lực, tạo nên khả năng độc lập, tự chủ nền kinh tế của một quốc gia trên thị trường thế giới. Trong điều kiện đó, để Việt Nam vượt qua nguy cơ bẫy thu nhập trung bình và đạt được mức thu nhập trung bình cao vào năm 2030 và phấn đấu trở thành một nước phát triển, có thu nhập cao vào năm 2045, tham gia tích cực chuỗi liên kết giá trị toàn cầu, tham gia nền kinh tế tri thức, Việt Nam trong tiến trình phát triển cần huy động nguồn lực, một trong nguồn lực là nguồn nhân lực, là nguồn lao động có chất lượng cao, đây là thách thức đặt ra đối với Việt Nam trong việc đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực trong kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc. Việc đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực đáp ứng thị trường, trong kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, đảm bảo khả năng phát triển nhanh, mạnh mẽ, vững mạnh của nền kinh tế, đưa đất nước phát triển nhanh mạnh, vững chắc trong kỷ nguyên mới, Việt Nam có thể học kinh nghiệm của Hàn Quốc đối với việc đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực trong kỷ nguyên mới. Trong chiến lược phát triển quốc gia về nguồn nhân lực, Hàn Quốc tạo dựng kế hoạch dự báo nhân lực và phân bổ nhân lực, từ đó, bảo đảm nguồn lực cân đối giữa nhu cầu của nền kinh tế về nguồn nhân lực và nguồn cung về nguồn nhân lực, từ đó giúp Hàn Quốc hình thành chính sách về dân số và chính sách phân bổ nhân lực. Hàn Quốc đã thực hiện nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua phát triển giáo dục, đào

tạo tạo nền tảng vững chắc và phát triển kỹ năng đối với người học ở tất cả các cấp học, hình thành nguồn nhân lực về những kỹ năng đáp ứng yêu cầu thị trường lao động. Năm 2021, Hàn Quốc tăng cường đầu tư vào phát triển nguồn nhân lực trọng điểm. Thúc đẩy đổi mới phương pháp giảng dạy và học tập đáp ứng yêu cầu ngày càng cao về chất lượng giáo dục. Thực hiện chính sách khuyến khích đổi mới và phát triển trong lĩnh vực công nghiệp chất lượng cao. Doanh nghiệp, tổ chức được khuyến khích tham gia nghiên cứu, phát triển, bảo đảm nguồn nhân lực được đào tạo với kỹ năng và kiến thức mới nhất, đặc biệt là trong lĩnh vực công nghiệp chất lượng cao, như công nghệ thông tin, khoa học, công nghiệp sáng tạo; chính sách lao động và phúc lợi đối với lao động có tài năng và tăng cường sự hấp dẫn của quốc gia trong thị trường toàn cầu; thực hiện chính sách... lao động chất lượng cao [15]. Kinh nghiệm của Hàn Quốc trong việc sử dụng, đào tạo nguồn nhân lực, tạo nguồn lực cho nền kinh tế, là bài học để Việt Nam kế thừa, tiếp thu, trong việc đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực trong kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, là hình thành nguồn nhân lực chất lượng cao.

Với những thời cơ và thách thức của kỷ nguyên mới đặt ra đối với việc đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực trong kỷ nguyên mới để phục vụ thực tiễn nền kinh tế, đáp ứng thị trường lao động, tạo nguồn lực cung ứng thị trường lao động, góp phần đưa đất nước bước vào kỷ nguyên mới. Vì vậy, chúng ta cần thực hiện đồng bộ, tổng hợp nhiều giải pháp, trong đó có thể hướng vào một số gợi ý mang tính giải pháp để Việt Nam tận dụng thời cơ, vượt qua thách thức trong việc đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực trong kỷ nguyên mới.

2.3. Một số gợi ý mang tính giải pháp trong đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của kỷ nguyên mới

Thực hiện và triển khai thực hiện hiệu quả Nghị quyết 71-NQ/TW, ngày 22/8/2025, được Tổng Bí thư ký ban hành; nghị quyết có nhiều nội dung, trong đó thực hiện một trong những nội dung là đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực, nhân tài

trong kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc. Triển khai thực hiện hiệu quả Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia, cần nguồn nhân lực cao.

Về phía Nhà nước: Xây dựng, hoàn thiện về thể chế, xây dựng chiến lược, kế hoạch về dân số, xây dựng, tạo dựng môi trường, thị trường lao động mở.... Nhà nước thực hiện chính sách đầu tư, tạo cơ chế phù hợp để tạo điều kiện cho nguồn nhân lực dịch chuyển và tham gia mạnh vào lĩnh vực công nghệ mới, công nghệ số, công nghệ trí tuệ nhân tạo, bán dẫn, vật liệu mới, năng lượng mới, công nghệ sinh học,... Trong đó, thực hiện đồng bộ, hỗ trợ đào tạo, phúc lợi xã hội và các chính sách hỗ trợ gia đình để giảm áp lực đối với bản thân người lao động, khuyến khích lao động, đổi mới, sáng tạo; thực hiện tích cực đào tạo hình thành khả năng tư duy sáng tạo, kỹ năng làm việc, kỹ năng sống, đào tạo để góp phần hình thành cơ cấu lao động hợp lý, nâng cao chất lượng lao động, đào tạo lao động có chất lượng cao cho cả nền kinh tế. Nhà nước thực hiện chính sách để tạo điều kiện thúc đẩy lực lượng lao động trong nước tích cực thực hiện đổi mới, sáng tạo.

Hoàn thiện chính sách khuyến khích đào tạo hình thành chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng mềm cho nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao, có trình độ cao. Giải quyết tốt quan hệ giữa yêu cầu tăng nhanh quy mô đào tạo, lao động qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật và nâng cao chất lượng đào tạo để đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước hướng vào nền kinh tế tri thức và tham gia mạnh mẽ vào quá trình toàn cầu hóa, để đất nước bước vững trong kỷ nguyên mới. Hoàn thiện các chính sách đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực đảm bảo Việt Nam tham gia hiệu quả vào quá trình toàn cầu hóa. Nhà nước hình thành cơ chế tạo động lực thúc đẩy lực lượng lao động dịch chuyển và tự giác dịch vào các lĩnh vực mũi nhọn của nền kinh tế, lĩnh vực công nghệ mới và những lĩnh vực cần lao động chất lượng cao: công nghệ số, công nghệ trí tuệ nhân tạo, bán dẫn,

vật liệu mới, năng lượng mới, công nghệ sinh học.

Thực hiện hoàn thiện thể chế, khắc phục “điểm nghẽn” cản trở nền kinh tế là phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao, thực hiện chiến lược, kế hoạch về dân số; thực hiện phân bổ nguồn nhân lực... Trước hết, thực hiện cơ chế và chính sách phát triển dân số để hình thành về số lượng chất lượng nguồn nhân lực.

Đối với doanh nghiệp: Xây dựng và thực hiện minh bạch trong quy trình sử dụng nguồn nhân lực; xây dựng chiến lược dài hạn về sử dụng nguồn nhân lực. Các cơ sở đào tạo xây dựng chương trình đào tạo kết hợp giữa nhà nước với doanh nghiệp và với cơ sở đào tạo để tạo dựng lực lượng lao động đáp ứng với thị trường lao động và phù hợp với xu thế quốc tế quốc tế hóa, hội nhập. Tăng cường các hoạt động đào tạo thực tế tại doanh nghiệp và huy động chuyên gia, doanh nhân tham gia giảng dạy hoặc cố vấn học thuật cho cơ sở đào tạo, cần tiến hành đổi mới chương trình đào tạo một cách căn cơ để nâng cao chất lượng đối với nguồn nhân lực, tạo điều kiện để nguồn nhân lực tự thực hiện đào tạo và tham gia đào tạo lại. Góp phần giảm tỷ lệ thất nghiệp, tăng năng suất lao động và tăng cường năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực trên thị trường trong điều kiện Việt Nam đang tích cực, chủ động hội nhập và đất nước đang bước vào kỷ nguyên mới.

Về kết hợp nhà nước, doanh nghiệp và cơ sở giáo dục: Đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực: hình thành chương trình hợp tác giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp, để tạo điều kiện cho lực lượng lao động cơ hội thực tập, tiếp cận công việc trực tiếp trên thị trường lao động đang vận động. Tạo điều kiện để doanh nghiệp tham gia quá trình đào tạo nguồn nhân lực, cung cấp thông tin về nhu cầu kỹ năng, để cơ sở đào tạo điều chỉnh chương trình đào tạo phù hợp. Cần đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu, ứng dụng, chuyển giao công nghệ trong hoạt động đào tạo, ứng dụng các công nghệ tiên tiến, công nghệ AI, trong việc đào tạo, cung ứng nguồn lực lao động công nghệ cao, gắn với thực hiện hoạt động cá nhân hóa quá trình đào tạo.

Xây dựng các nền tảng đào tạo mang tính tương tác cao, tạo điều kiện để lực lượng lao động nâng cao chất lượng tự đào tạo và tham gia việc đào tạo, đào tạo trong tương lai.

3. Kết luận

Tình hình thế giới thay đổi phức tạp, khó lường, sự tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 và tình hình trong nước, với thị trường lao động mở, Việt Nam bước vào trong kỷ nguyên mới với những triển vọng mới đầy hứa hẹn, đặt ra những yêu cầu của việc đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực trong sự phát triển kinh tế - xã hội. Thời cơ, thuận lợi và thách thức, nguy cơ đan xen nhau tác động đến việc đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực, trong tiến trình phát triển kinh tế - xã hội. Để tận dụng thời cơ, vượt qua thách thức, việc đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao cho thị trường mở, cho hoạt động nền kinh tế, đưa đất nước bước vào kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc. Chúng ta cần thực hiện đồng bộ các nội dung: đó là tiếp tục hoàn thiện Nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; xây dựng, hoàn thiện Nền dân chủ xã hội chủ nghĩa; xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Triển khai thực hiện hiệu quả các nghị quyết, Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia; Nghị quyết số 71-NQ/TW, ngày 22/8/2025 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo; Nghị quyết số 59-NQ/TW ngày 24/01/2025 của Bộ Chính trị về hội nhập quốc tế trong tình hình mới, đó là Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 04/5/2025 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế tư nhân. Đó là cơ sở lý luận, thực tiễn cho các chính sách phát triển đất nước, trong đó có chính sách đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực cho thị trường, cho nền kinh tế, đưa đất nước bước vào kỷ nguyên mới.

Tài liệu tham khảo

- [1] Đảng Cộng sản Việt Nam. (2025). Dự thảo báo cáo chính trị của BCH Trung ương khóa 13 tại đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ 14 của Đảng. ngày 14, tháng 10, năm 2025.

- [2] Đảng Cộng sản Việt Nam. (2021). Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. tập 1. Nxb Chính trị quốc gia. Hà Nội. 36.
- [3] N. Phương (2025). Kiến nghị Xây dựng chiến lược phát triển nhân lực trẻ chất lượng cao, *Báo Đại biểu Nhân dân*. <https://www.vietnam.vn/kien-nghi-xay-dung-chien-luoc-phat-trien-nhan-luc-tre-chat-luong-cao>
- [4] N.D. Vũ & T.P. Hoàng. (2022). Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao theo tinh thần Nghị quyết Đại hội lần thứ XIII của Đảng trong bối cảnh tự do di chuyển lao động hội nhập cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC). Truy cập tại: <https://lsvn.vn/phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-theo-tinh-than-nghi-quyet-dai-hoi-lan-thu-xiii-cua-dang-trong-boi-can-h-tu-do-di-chuyen-lao-dong-hoi-nhap-cong-dong-kinh-te-asean-aec1645176449.html>.
- [5] V.H. Trần (2017). Lao động Việt Nam trước yêu cầu hội nhập cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC). *Tạp chí Khoa học và Công nghệ Lâm nghiệp*, số 3, 140-147.
- [6] Trung tâm WTO (2015). Đánh giá nguồn nhân lực Việt Nam khi tham gia AEC. <https://trungtamwto.vn/chuyen-de/7398-danh-gia-nguon-nhan-luc-viet-nam-khi-tham-gia-aec>.
- [7] Cục Thống kê – Bộ Tài chính. Thông cáo báo chí tình hình lao động việc làm quý I năm 2024. <https://www.nso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2024/03/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-i-nam-2024/>
- [8] Đảng Cộng sản Việt Nam. (2021). Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. tập 1. Nxb. Chính trị Quốc gia sự thật. Hà Nội, 43.
- [9] Q.H. Phùng. (2025). Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu kỷ nguyên vươn mình của dân tộc. *Tạp chí Công sản*, https://www.tapchicongsan.org.vn/media-story/-/asset_publisher/V8hnp4dK31Gf/content/xay-dung-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-dap-ung-yeu-cau-ky-nguyen-vuon-minh-cua-dan-toc
- [10] N. Phương. (2025). Kiến nghị xây dựng chiến lược phát triển nhân lực trẻ chất lượng cao. <https://daibieunhandan.vn/kien-nghi-xay-dung-chien-luoc-phat-trien-nhan-luc-tre-chat-luong-cao-10363374.html>.
- [11] V.P. Trần & T.H. Lê. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng. (2018). https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/van_hoa_xa_hoi/-/2018/827302/phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-theo-tinh-than-dai-hoi-xiii-cua-dang.aspx.
- [12] Tổng cục thống kê. (2024). Thông cáo báo chí Kết quả Điều tra dân số và nhà ở giữa kỳ năm 2024. *Tạp chí Công sản*. <https://www.nso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2025/01/thong-cao-bao-chi-ket-qua-dieu-tra-dan-so-va-nha-o-giua-ky-nam-2024/>
- [13] Tổng cục thống kê. (2025). Thông cáo báo chí về tình hình dân số, lao động, việc làm quý IV và năm 2025. <https://www.nso.gov.vn/tin-tuc-thong-ke/2026/01/thong-cao-bao-chi-ve-tinh-hinh-dan-so-lao-dong-viec-lam-quy-iv-va-nam-2025>.
- [14] Tổng cục thống kê. (2025). Thông cáo báo chí về tình hình dân số, lao động, việc làm quý IV và năm 2025. <https://www.nso.gov.vn/tin-tuc-thong-ke/2026/01/thong-cao-bao-chi-ve-tinh-hinh-dan-so-lao-dong-viec-lam-quy-iv-va-nam-2025>.
- [15] T.T. Đỗ. (2024). Chiến lược và chính sách phát triển nguồn nhân lực của Hàn Quốc - Kinh nghiệm cho Việt Nam. *Tạp chí Quản lý nhà nước*. <https://www.quanlynhanuoc.vn/2024/01/18/chi-en-luoc-va-chinh-sach-phat-trien-nguon-nhan-luc-cua-han-quoc-kinh-nghiem-cho-viet-nam>