



Article info

Type of article:

Scientific information paper

DOI:

<https://doi.org/10.58845/jstt.utt.2026.vn.6.3.33-48>

***Corresponding author:**

Email address:

huyenlt@utt.edu.vn

Received: 12/01/2026

Received in Revised Form:

24/02/2026

Accepted: 07/03/2026

The gap between learners' skills and labor market demands in the digital era: Current situation and solutions for narrowing the gap

Le Thi Huyen

Faculty of Law and Politics, University of Transport Technology, Hanoi, Vietnam

Abstract: In the context of rapid global digital transformation, Vietnam's labor market is facing a significant challenge arising from the widening gap between the skills possessed by learners and those required by employers. Based on a conceptual framework of skills and skill gaps, this study examines the current state of the mismatch between learners' competencies and labor market demands in Vietnam. It identifies the primary causes of this situation and proposes a coordinated set of solutions to narrow the gap. The research findings indicate that addressing the skill gap requires a multi-actor and multi-level approach: Educational institutions should play a central role in restructuring curricula toward an outcome-based model aligned with practical competencies; Enterprises need to engage substantively in the design, evaluation, and continuous updating of training programs; The State should perform a facilitating role by improving the legal and institutional framework, strengthening coordination mechanisms, and developing an effective labor market information system; At the same time, learners must be recognized as proactive agents in continuously upgrading their skills and adapting to evolving career demands.

Keywords: Digital skills, skills gap, labor market, human resources, digital transformation, higher education.



Thông tin bài viết

Dạng bài viết:

Bài báo thông tin khoa học

DOI:

<https://doi.org/10.58845/jstt.utt.2026.vn.6.3.33-48>

***Tác giả liên hệ:**

Địa chỉ Email:

huyenlt@utt.edu.vn

Ngày nộp bài: 12/01/2026

Ngày nộp bài sửa: 24/02/2026

Ngày chấp nhận: 07/03/2026

Khoảng cách giữa kỹ năng của người học và nhu cầu thị trường lao động trong kỷ nguyên số: Thực trạng và giải pháp thu hẹp

Lê Thị Huyền

Khoa Luật - Chính trị, Trường Đại học Công nghệ Giao thông vận tải, Hà Nội, Việt Nam

Tóm tắt: Trong bối cảnh chuyển đổi số diễn ra mạnh mẽ trên phạm vi toàn cầu, thị trường lao động Việt Nam đang đối mặt với thách thức lớn về sự chênh lệch ngày càng gia tăng giữa kỹ năng mà người học sở hữu và kỹ năng mà doanh nghiệp cần. Trên cơ sở tiếp cận khái niệm kỹ năng và khoảng cách kỹ năng, nghiên cứu đánh giá thực trạng khoảng cách giữa kỹ năng người học và nhu cầu thị trường lao động tại Việt Nam, từ đó xác định những nguyên nhân chính dẫn đến tình trạng đó và đề xuất hệ thống giải pháp đồng bộ nhằm thu hẹp khoảng cách này. Kết quả nghiên cứu cho thấy để thu hẹp khoảng cách kỹ năng này cần phải có một cách tiếp cận đa chủ thể và đa tầng, trong đó: Cơ sở đào tạo cần giữ vai trò trung tâm trong việc tái cấu trúc chương trình theo hướng tiếp cận chuẩn đầu ra gắn với năng lực thực hành; doanh nghiệp cần tham gia thực chất vào quá trình xây dựng, đánh giá và cập nhật nội dung đào tạo; Nhà nước thực hiện chức năng kiến tạo thông qua hoàn thiện thể chế, cơ chế điều phối và hệ thống dữ liệu thị trường lao động; đồng thời, người học phải được xác định là chủ thể tích cực trong quá trình tự nâng cao năng lực và thích ứng nghề nghiệp.

Từ khóa: Kỹ năng số, khoảng cách kỹ năng, thị trường lao động, nguồn nhân lực, chuyển đổi số, giáo dục đại học.

1. Đặt vấn đề

Trước những tác động mạnh mẽ của cách mạng công nghiệp lần thứ tư và quá trình chuyển đổi số toàn diện, thị trường lao động đã và đang có nhiều biến đổi về cấu trúc, những biến đổi này không chỉ thể hiện ở việc nhiều ngành nghề mới ra đời mà còn ở yêu cầu về kỹ năng của các vị trí việc làm. Theo nhiều dự báo quốc tế, hơn 50% lao động toàn cầu cần phải được đào tạo lại trước năm 2030 [1]. Cũng trong xu thế đó, ở Việt Nam, mặc dù số lượng sinh viên tốt nghiệp hằng năm vẫn tăng nhưng chất lượng và mức độ phù hợp của kỹ năng với nhu cầu thị trường lao động vẫn còn nhiều hạn chế. Theo Tổng cục thống kê, tỷ lệ lao động đã qua

đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đạt 28,8%, đồng nghĩa với việc hơn 70% lực lượng lao động chưa có đào tạo chuyên môn chính thức [2]. Báo cáo này cũng ghi nhận tỷ lệ lao động phi chính thức chiếm 63,1% tổng số việc làm, phản ánh hạn chế về kỹ năng nghề nghiệp của một bộ phận lớn người lao động Việt Nam [2]. Thực tế này tạo ra những rào cản lớn trong nỗ lực nâng cao năng suất lao động và giá trị trong chuỗi cung ứng toàn cầu của nước ta. Với mục tiêu trở thành quốc gia có kinh tế số chiếm 30% GDP vào năm 2030 [3], việc nhìn nhận và đánh giá đúng thực trạng về khoảng cách kỹ năng người học và nhu cầu thị trường lao động ở Việt Nam, từ đó có được những giải pháp phù hợp

để thu hẹp khoảng cách này là yêu cầu cấp thiết hiện nay. Xuất phát từ đó, bài viết góp phần làm rõ vấn đề khoảng cách kỹ năng người học và nhu cầu của thị trường lao động ở Việt Nam cả ở góc độ lý luận và thực tiễn.

2. Phương pháp nghiên cứu

Để làm rõ một cách toàn diện khoảng cách kỹ năng của người học và nhu cầu của thị trường lao động ở Việt Nam, nghiên cứu đã sử dụng nhiều phương pháp nghiên cứu kết hợp như phương pháp phân tích và tổng hợp, phương pháp thống kê, so sánh, mô tả, phương pháp hệ thống hoá... Các phương pháp này cho phép nghiên cứu nhận diện được xu hướng chung của thị trường lao động, đồng thời làm rõ nguyên nhân và cơ chế hình thành khoảng cách kỹ năng từ nhiều chủ thể liên quan. Cụ thể:

Phương pháp phân tích và tổng hợp được sử dụng trong việc làm rõ khái niệm về kỹ năng, khoảng cách kỹ năng, cũng như phân tích các kỹ năng cần có của người lao động trong nền kinh tế số. Từ đó, bài viết tổng hợp để làm rõ cách hiểu về kỹ năng và khoảng cách kỹ năng, cho thấy đây thực sự là một thách thức lớn của vấn đề đào tạo nguồn nhân lực trong bối cảnh hiện tại. Bên cạnh đó, phương pháp này cũng được sử dụng để phân tích các tài liệu thứ cấp của các tổ chức, học giả có liên quan đến kỹ năng và thị trường lao động. Trên cơ sở đó, nghiên cứu tổng hợp để xác định khung phân tích phù hợp với điều kiện Việt Nam làm tiền đề để phân tích thực trạng của vấn đề nghiên cứu.

Phương pháp thống kê, so sánh, mô tả được áp dụng nhằm khai thác dữ liệu thứ cấp từ các nghiên cứu, khảo sát của các tổ chức, doanh nghiệp, cũng như dữ liệu từ các báo cáo về kỹ năng sinh viên và vấn đề việc làm. Các số liệu thứ cấp được thống kê tập trung vào tỷ lệ lao động đáp ứng các yêu cầu về các kỹ năng khác nhau của doanh nghiệp, mức độ thiếu hụt kỹ năng theo từng nhóm ngành, trình độ, loại hình kỹ năng. Dựa vào đó, nghiên cứu so sánh sự tương quan giữa các số liệu để cho thấy nguyên nhân và sự cấp thiết trong việc thu hẹp khoảng cách kỹ năng giữa người học và nhu cầu thị trường lao động. Ngoài ra,

phương pháp mô tả dựa trên số liệu thống kê cũng được sử dụng để làm rõ xu hướng chung và mức độ chênh lệch giữa kỹ năng mà người học được trang bị với nhu cầu thị trường.

Phương pháp hệ thống hoá được sử dụng trong nghiên cứu để liên kết các kết quả nghiên cứu của các phương pháp, các nội dung nghiên cứu, từ đó rút ra nhận định mang tính hệ thống về nguyên nhân của khoảng cách kỹ năng tại Việt Nam. Trên cơ sở các phát hiện đó, nghiên cứu đề xuất các giải pháp khả thi nhằm thu hẹp khoảng cách này, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế.

3. Kết quả nghiên cứu - thảo luận

3.1. Cơ sở lý luận về kỹ năng và khoảng cách giữa kỹ năng của người học và nhu cầu thị trường lao động trong kỷ nguyên số

3.1.1. Khái niệm kỹ năng

Bàn về kỹ năng, có nhiều quan điểm với nhiều góc nhìn khác nhau khi đưa ra khái niệm "kỹ năng". Theo Boyatzis, kỹ năng là năng lực được hình thành thông qua học tập và rèn luyện, cho phép cá nhân đạt hiệu quả trong hoạt động cụ thể [4]. Ở một góc độ khác, khi nhìn kỹ năng là sự tổng hoà giữa tri thức, phẩm chất và khả năng thích ứng của cá nhân trong môi trường hoạt động cụ thể, UNESCO cho rằng kỹ năng là "khả năng vận dụng kiến thức, thái độ và giá trị để thực hiện hiệu quả một nhiệm vụ hay giải quyết một vấn đề trong một bối cảnh nhất định" [5]. Từ góc nhìn tâm lý học giáo dục, Gagné cho rằng kỹ năng là "những năng lực được phát triển và củng cố thông qua quá trình học tập có mục tiêu", bao gồm cả kỹ năng nhận thức, kỹ năng vận động và kỹ năng tư duy [6].

Tựu chung lại, dù tiếp cận ở phương diện nào, kỹ năng đều được hiểu là năng lực vận dụng kiến thức, phẩm chất cá nhân và các yếu tố xã hội - thái độ để thực hiện nhiệm vụ, giải quyết vấn đề và thích ứng hiệu quả với những bối cảnh khác nhau của đời sống và nghề nghiệp. Kỹ năng không chỉ dừng lại ở tri thức hay thao tác thuần túy mà là một tổ hợp năng lực đa chiều, bao gồm thành tố nhận thức, hành vi và cảm xúc - xã hội. Các định

nghĩa của UNESCO và Gagné hay Boyatzis đều cho thấy kỹ năng vừa mang tính cấu trúc bên trong (được hình thành thông qua học tập và rèn luyện), vừa mang tính bối cảnh (chỉ có ý nghĩa khi được vận dụng vào tình huống thực tế). Như vậy, kỹ năng là phạm trù động, có thể phát triển liên tục và ngày càng giữ vai trò trung tâm trong giáo dục, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

3.1.2. Các kỹ năng cần có của người lao động trong kỷ nguyên số

Trong kỷ nguyên số, kỹ năng được phân chia thành ba nhóm: Kỹ năng chuyên môn, kỹ năng mềm và kỹ năng số. Trong đó:

Kỹ năng chuyên môn (hay còn gọi là kỹ năng cứng) là kỹ năng giữ vai trò trung tâm trong việc hình thành năng lực nghề nghiệp và quyết định mức độ đáp ứng của người lao động đối với yêu cầu của công việc cụ thể [7]. Kỹ năng chuyên môn bao gồm kiến thức chuyên ngành, khả năng vận dụng công cụ, kỹ thuật và quy trình nghiệp vụ nhằm thực hiện một cách hiệu quả nhiệm vụ chuyên môn trong thực tế. Vì vậy, kỹ năng chuyên môn là yếu tố then chốt quyết định năng suất lao động, chất lượng sản phẩm, dịch vụ và khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp. Không những thế, kỹ năng chuyên môn cũng là kỹ năng đóng vai trò nền tảng trong việc phát triển các kỹ năng khác. Ngoài ra, ở cấp độ vĩ mô, kỹ năng chuyên môn cũng tác động trực tiếp đến hiệu quả phân bổ nguồn lực, khả năng thu hút đầu tư và năng lực cạnh tranh quốc gia.

Kỹ năng mềm là tập hợp những năng lực liên quan đến hành vi, thái độ và cách thức cá nhân tương tác với môi trường làm việc. Kỹ năng mềm bao gồm các kỹ năng như giao tiếp, làm việc nhóm, tư duy phản biện, giải quyết vấn đề, quản lý thời gian, khả năng thích nghi với thay đổi... Các nghiên cứu thực nghiệm cho thấy kỹ năng mềm có ảnh hưởng đáng kể đến thành công nghề nghiệp và khả năng thích ứng trong môi trường làm việc hiện đại [8]. Chẳng hạn như kỹ năng giao tiếp và thuyết trình giúp cho người lao động truyền đạt được ý tưởng, giải thích vấn đề, phối hợp giải quyết công việc với đồng nghiệp, cấp trên, khách

hàng..., kỹ năng làm việc nhóm quyết định mức độ phối hợp giữa các cá nhân trong quá trình vận hành công việc, tư duy phản biện và kỹ năng giải quyết vấn đề là nền tảng để người lao động phân tích tình huống, nhận diện nguyên nhân của vấn đề và lựa chọn phương án giải quyết hiệu quả. Bên cạnh đó, kỹ năng mềm còn góp phần làm cho người lao động dễ dàng thích ứng với sự thay đổi, trong điều kiện công nghệ, mô hình tổ chức, yêu cầu công việc thay đổi nhanh chóng, người có kỹ năng mềm tốt thường dễ hoà nhập với môi trường mới hơn. Kỹ năng mềm tạo ra nền tảng cho sự phát triển nghề nghiệp một cách bền vững, là cầu nối giữa năng lực chuyên môn và hiệu quả thực tiễn khi người lao động giải quyết công việc cụ thể.

Kỹ năng số là nhóm kỹ năng liên quan đến khả năng sử dụng, tương tác và tạo giá trị với công nghệ số, bao gồm cả kỹ năng cơ bản và kỹ năng nâng cao. Kỹ năng số hiện nay được xem là điều kiện nền tảng để cá nhân tham gia hiệu quả vào nền kinh tế số [9]. Trong lao động, việc thành thạo các công cụ số giúp người lao động tối ưu hóa quy trình xử lý công việc, tiết kiệm thời gian, giảm sai sót và nâng cao năng suất. Ở góc nhìn của các doanh nghiệp, kỹ năng số của lực lượng lao động là tiền đề quan trọng cho quá trình chuyển đổi số thành công. Khi người lao động có khả năng sử dụng và tương tác hiệu quả với các hệ thống, doanh nghiệp có thể triển khai các mô hình quản trị, sản xuất và kinh doanh dựa trên công nghệ một cách đồng bộ, hạn chế rủi ro, sự gián đoạn và gia tăng giá trị tạo ra. Ngược lại, việc thiếu hụt kỹ năng số cơ bản sẽ làm chậm quá trình ứng dụng công nghệ, gia tăng chi phí đào tạo lại và cản trở đổi mới sáng tạo trong tổ chức và doanh nghiệp. Không chỉ vậy, kỹ năng số còn gắn liền với năng lực tự bảo vệ và trách nhiệm trong môi trường số. Việc hiểu biết về bảo mật thông tin, quyền riêng tư, đạo đức số và sức khỏe tinh thần khi làm việc trực tuyến giúp cá nhân giảm thiểu rủi ro khi mà các nguy cơ về an ninh mạng, tin giả và lạm dụng công nghệ số ngày càng gia tăng.

Trong mối quan hệ với các kỹ năng khác, kỹ năng số là một “chất xúc tác” giúp người lao động

chuyển hoá tri thức chuyên môn thành hiệu quả công việc, đồng thời giúp cho kỹ năng mềm được biểu hiện một cách linh hoạt, phù hợp với phương thức làm việc hiện đại [10]. Trong bối cảnh chuyển đổi số, kỹ năng chuyên môn chỉ có thể được vận dụng và chuyển hoá thành giá trị khi người lao động làm chủ các công cụ và nền tảng số gắn liền với lĩnh vực nghề nghiệp. Bên cạnh đó, kỹ năng mềm như giao tiếp, làm việc nhóm, tư duy phản biện hay giải quyết vấn đề ngày càng được triển khai chủ yếu thông qua môi trường số hóa. Theo đó, có thể khẳng định, kỹ năng số giữ vai trò như nền móng ban đầu, không có kỹ năng số, cá nhân người lao động không thể tiếp cận, sử dụng và kết nối kỹ năng chuyên môn và kỹ năng mềm trong quá trình giải quyết công việc cụ thể. Kỹ năng số là tiền đề cho sự thích ứng và phát triển bền vững trong môi trường kinh tế số.

3.1.3. Khoảng cách giữa kỹ năng của người học và nhu cầu thị trường lao động

Trong thời kỳ chuyển đổi số, khi thị trường lao động liên tục thay đổi về cấu trúc nghề nghiệp, việc cân đối giữa năng lực của người lao động và yêu cầu của thị trường ngày càng trở thành nhiệm vụ trung tâm và mang tính chiến lược của hệ thống giáo dục - đào tạo. Sự phát triển của khoa học - công nghệ cùng với những mô hình kinh doanh mới khiến cho những yêu cầu về kỹ năng cũng trở nên hiện đại và mới mẻ hơn, thậm chí nhiều kỹ năng vượt ra ngoài phạm vi đào tạo truyền thống khiến cho lực lượng lao động khó bắt kịp nếu không được trang bị đầy đủ. Điều này làm xuất hiện khái niệm “khoảng cách kỹ năng” trong nghiên cứu và hoạch định chính sách.

Về mặt lý luận, “khoảng cách kỹ năng” phản ánh sự mất cân đối giữa cung và cầu về kỹ năng trong thị trường lao động. Theo International Labour Organization (ILO), “khoảng cách kỹ năng” là biểu hiện của “cung kỹ năng không phù hợp với cơ cấu nhu cầu kỹ năng của nền kinh tế” [11]. Hậu quả là doanh nghiệp khó tuyển dụng được nhân sự phù hợp, còn người lao động cũng trở nên khó khăn hơn khi tiếp cận với công việc có chất lượng. Trong thời kỳ chuyển đổi số, khoảng cách kỹ năng

ngày càng có xu hướng mở rộng nhanh hơn do chu kỳ thay đổi công nghệ rút ngắn, lực lượng lao động cũng phải liên tục cập nhật kỹ năng mới. Do đó, việc nghiên cứu về khoảng cách kỹ năng càng trở nên cấp thiết và là yêu cầu quan trọng để định hướng phát triển nguồn nhân lực.

Trong thực tiễn, “khoảng cách kỹ năng” được hiểu là sự chênh lệch giữa kỹ năng mà người lao động hiện có và kỹ năng mà doanh nghiệp hoặc thị trường lao động yêu cầu để thực hiện một công việc hiệu quả. Theo OECD, “khoảng cách kỹ năng” xuất hiện khi “người lao động thiếu các kỹ năng cần thiết để thực hiện công việc theo tiêu chuẩn mà nhà tuyển dụng mong đợi” [12]. Ở góc nhìn tương tự, Diễn đàn kinh tế thế giới - WEF cũng cho rằng sự phát triển nhanh chóng của công nghệ đã làm gia tăng tình trạng “kỹ năng hiện có của lực lượng lao động không theo kịp yêu cầu của công việc mới” [13]. Khoảng cách này có thể xuất hiện ở mọi ngành nghề, mọi ngóc ngách của thị trường lao động. Tuy nhiên, có thể thấy rõ khoảng cách kỹ năng nhất trong các lĩnh vực như công nghệ thông tin, phân tích dữ liệu, dịch vụ số, quản trị hiện đại...

“Khoảng cách kỹ năng” không xuất hiện một cách ngẫu nhiên mà là kết quả của sự tương tác của nhiều yếu tố phức hợp giữa kinh tế, công nghệ, giáo dục và hành vi của cả người lao động lẫn doanh nghiệp. Trong đó, có thể kể đến một số nguyên nhân cơ bản như: Do tốc độ phát triển quá nhanh của công nghệ trong thời đại 4.0; Do sự thiếu tương thích giữa chương trình giáo dục - đào tạo và nhu cầu của thị trường lao động; Do sự thay đổi trong mô hình tổ chức lao động với những công việc có thể làm việc từ xa, làm việc linh hoạt và các mô hình kinh doanh số đã tạo ra các yêu cầu mới về kỹ năng như kỹ năng hợp tác ảo, giao tiếp số, tự quản lý, kỹ năng giải quyết vấn đề trong môi trường đa công nghệ...; Do sự phân hoá về cơ hội tiếp cận đào tạo và học tập suốt đời, đặc biệt đối với người lao động lớn tuổi, lao động trình độ thấp hoặc lao động trong các doanh nghiệp nhỏ thường ít có cơ hội tham gia đào tạo lại và đào tạo nâng cao nên họ thường bị tụt lại phía sau khi công nghệ mới được triển khai ở nơi làm việc; Do nhận thức

của doanh nghiệp về phát triển kỹ năng, nhiều ngành, doanh nghiệp chậm đầu tư vào đào tạo nội bộ hoặc không xác định rõ tiêu chuẩn kỹ năng cần thiết nên khó tìm được nhân lực đáp ứng yêu cầu.

Như vậy, có thể hiểu “khoảng cách kỹ năng” là tình trạng chênh lệch giữa năng lực thực tế của người lao động và mức kỹ năng tối thiểu mà công việc đòi hỏi cần có để thực hiện một cách hiệu quả. Khoảng cách này xuất hiện khi người lao động không sở hữu đầy đủ các nhóm kỹ năng cần thiết, bao gồm: kỹ năng chuyên môn, kỹ năng mềm, kỹ năng số. Những kỹ năng này là những kỹ năng tối thiểu cần thiết để đáp ứng yêu cầu vận hành, giải quyết vấn đề hoặc thích ứng với bối cảnh nghề nghiệp đang thay đổi. Nói cách khác, khoảng cách kỹ năng phản ánh mức độ “không tương thích” giữa cung kỹ năng và cầu kỹ năng. Khoảng cách kỹ năng là một hiện tượng mang tính động, có thể mở rộng hoặc thu hẹp theo thời gian tùy thuộc vào tốc độ đổi mới công nghệ, sự thay đổi trong mô hình tổ chức công việc và năng lực tự học, đào tạo lại của người lao động.

Bên cạnh các tiếp cận khái niệm nêu trên, trong những năm gần đây, nhiều nghiên cứu quốc tế đã tiếp cận “khoảng cách kỹ năng” dưới góc độ skill mismatch (không tương thích kỹ năng), nhấn mạnh sự “lệch pha” giữa hệ thống đào tạo và nhu cầu kỹ năng thực tế của thị trường lao động trong bối cảnh chuyển đổi số. Một phân tích tổng hợp gần đây cho thấy sự không tương thích giữa cấu trúc đào tạo và cấu trúc việc làm không chỉ làm giảm hiệu quả phân bổ nguồn lực lao động mà còn tạo ra hệ quả dài hạn đối với năng suất và tiền lương của người lao động [14]. Đáng chú ý, các tác giả chỉ ra xu hướng đào tạo vẫn thiên về kỹ năng chuyên môn truyền thống trong khi thiếu chú trọng kỹ năng mềm và tư duy phản biện - những yếu tố ngày càng quan trọng trong nền kinh tế số. Đặc biệt, trong lĩnh vực kỹ thuật - sản xuất, khoảng cách giữa đào tạo và yêu cầu thực tiễn được ghi nhận gia tăng nhanh chóng dưới tác động của công nghệ thông minh và tự động hóa [15]. Điều này cho thấy khoảng cách kỹ năng không chỉ mang tính cơ cấu mà còn mang tính động, chịu tác động

trực tiếp của chu kỳ đổi mới công nghệ ngày càng rút ngắn. Tại Việt Nam, nghiên cứu định lượng sử dụng dữ liệu Điều tra Lao động giai đoạn 2018 - 2021 của Trần Quang Tuấn và cộng sự cũng cho thấy tỷ lệ không tương thích theo chiều dọc (vertical mismatch) và chiều ngang (horizontal mismatch) có xu hướng gia tăng, đồng thời tạo ra mức chênh lệch tiền lương khác nhau giữa các nhóm lao động [16]. Kết quả này tương đồng với các nghiên cứu trong nước về chênh lệch thu nhập giữa lao động làm việc phù hợp và không phù hợp trình độ đại học. Nhìn chung, các công trình này khẳng định sự chênh lệch giữa kỹ năng của người học và nhu cầu thị trường lao động không chỉ là hiện tượng ngắn hạn mà có thể để lại hệ quả dài hạn đối với cá nhân và thị trường lao động. Do đó, việc phân tích thực trạng, làm rõ nguyên nhân của khoảng cách giữa kỹ năng của người học và nhu cầu thị trường là vấn đề cần thiết để có những giải pháp thu hẹp phù hợp.

3.2. Thực trạng khoảng cách giữa kỹ năng của người học và nhu cầu thị trường lao động ở Việt Nam

Việt Nam đang trong bối cảnh chuyển đổi số và tái cấu trúc thị trường lao động diễn ra mạnh mẽ, do đó yêu cầu về kỹ năng đối với người lao động không ngừng thay đổi cả về chiều rộng lẫn chiều sâu. Theo ManpowerGroup's Total Workforce Index 2022, Việt Nam chỉ đứng thứ 47 trong số 60 thị trường lao động toàn cầu, và nằm ở cuối bảng trong 11 nước khu vực châu Á - Thái Bình Dương [17]. Điều đáng quan tâm là chỉ có 11,6% lực lượng lao động Việt Nam được xếp vào “lực lượng lao động có kỹ năng cao” [18], một tỷ lệ tương đối thấp so với mục tiêu quốc gia phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Điều này phần nào phản ánh việc đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động và khoảng cách kỹ năng trở thành vấn đề lớn của thực trạng đào tạo nguồn nhân lực hiện nay ở Việt Nam. Khoảng cách này không chỉ thể hiện ở kỹ năng chuyên môn mà còn bao gồm cả các kỹ năng mềm, kỹ năng số, những năng lực được coi là thiết yếu để người lao động có thể thích nghi với nền kinh tế số. Cụ thể:

3.2.1. Thực trạng về kỹ năng chuyên môn

Ở Việt Nam hiện nay, yêu cầu về kỹ năng chuyên môn đối với người lao động, đặc biệt là lao động mới tốt nghiệp ngày càng cao và mang tính liên ngành. Mặc dù vậy, thực tế nhiều nghiên cứu và khảo sát cho thấy tồn tại khoảng cách đáng kể giữa yêu cầu về kỹ năng chuyên môn của thị trường lao động với năng lực chuyên môn được hình thành từ hệ thống đào tạo, đặc biệt trong các lĩnh vực như công nghệ thông tin, tài chính – ngân hàng, logistics, dịch vụ số... Chỉ đơn cử như lĩnh vực công nghệ thông tin, tuy nhu cầu về nhân lực liên tục gia tăng do sự phát triển của kinh tế số, song nguồn cung lao động có kỹ năng chuyên môn đáp ứng được nhu cầu này lại chưa đủ. Trong giai đoạn từ 2021 - 2025, nhân lực công nghệ thông tin ở Việt Nam luôn ở trong xu hướng thiếu hụt từ khoảng 120.000 người lên đến gần 200.000 người. Điều này được thể hiện trong bảng 1.

Theo bảng 1, có thể thấy rằng mặc dù số lượng nhân lực công nghệ thông tin được đào tạo và tốt nghiệp hàng năm tại Việt Nam có xu hướng tăng, song vẫn chưa đáp ứng được thị trường lao động về cả số lượng và chất lượng. Về số lượng, từ 2021 đến 2025, lượng nhân lực công nghệ thông tin được đào tạo ra trường vẫn còn khá thấp so với lượng thiếu hụt, thậm chí còn có xu hướng tăng lên, từ 70.000 năm 2021 lên 140.000 năm 2025 (lượng thiếu hụt được tính trên cơ sở số nhân lực thiếu hụt trừ đi số nhân lực được đào tạo ra trường). Thêm vào đó, về chất lượng, nguồn nhân lực công nghệ thông tin đào tạo ra cũng chưa đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp, tỷ lệ đáp ứng mới chỉ dao động từ khoảng 35% đến 42% trong giai đoạn 2021 - 2025. Điều này cho thấy vấn đề thiếu hụt nhân lực công nghệ thông tin không chỉ tồn tại ở sự mất cân đối về số lượng mà còn phản ánh rõ nét hạn chế về chất lượng kỹ năng chuyên môn của lao động mới ra trường.

Thực tế này đặt ra câu hỏi không chỉ về số lượng đào tạo, mà quan trọng hơn là những kỹ năng được trang bị cho người học để đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động. Để làm rõ bản chất của khoảng cách cung - cầu nhân lực

trong ngành công nghệ thông tin, cần thiết phải đi sâu phân tích những nhóm kỹ năng chuyên môn cụ thể mà doanh nghiệp đang thiếu ở lao động mới tốt nghiệp. Theo các khảo sát của doanh nghiệp trong lĩnh vực công nghệ và dịch vụ số, những kỹ năng bị đánh giá thiếu hụt nhiều nhất ở lao động mới tốt nghiệp được phản ánh trong bảng 2.

Bảng 2 cho thấy các kỹ năng chuyên môn mang tính thực hành và ứng dụng cao như lập trình cơ bản hay phân tích dữ liệu lại là những kỹ năng có tỷ lệ doanh nghiệp đánh giá thiếu hụt nhiều với 62% và 56%. Đây vốn được xem là những kỹ năng cơ bản, mang tính chất nền tảng của lĩnh vực công nghệ thông tin. Thực tế này phản ánh sự hạn chế của chương trình đào tạo khi vẫn còn nặng về lý thuyết, chưa chú trọng đúng mức đến việc rèn luyện tư duy nghề nghiệp và hình thành các kỹ năng nền tảng cơ bản trong việc giải quyết công việc cụ thể. Bên cạnh đó, các kỹ năng như tư duy thuật toán, vận hành hệ thống số cũng có tỷ lệ phản ánh của các doanh nghiệp chưa cao. Đặc biệt, đối với kỹ năng an ninh mạng, mặc dù có tỷ lệ phản ánh thấp nhất, song vẫn ở mức đáng lo ngại vì đây là lĩnh vực ngày càng quan trọng đảm bảo cho sự an toàn của doanh nghiệp nói riêng và nền kinh tế số nói chung. Việc thiếu hụt các kỹ năng này không chỉ làm giảm năng suất lao động mà còn tiềm ẩn các rủi ro về an toàn thông tin và hiệu quả vận hành của nền kinh tế số.

Không chỉ trong lĩnh vực công nghệ thông tin, tình trạng thiếu hụt và “lệch pha” về kỹ năng chuyên môn giữa đào tạo và nhu cầu của doanh nghiệp là một trong những biểu hiện nổi bật của thị trường lao động Việt Nam hiện nay. Các dữ liệu khảo sát trong và ngoài nước cho thấy đây không phải hiện tượng cá biệt mà mang tính phổ biến, xuất hiện ở nhiều ngành nghề và cấp độ đào tạo khác nhau. Theo khảo sát của Trung tâm Dịch vụ việc làm Hà Nội năm 2025 đối với 3000 sinh viên, có tới 54,89% sinh viên chưa từng tham gia một kỳ thực tập chính thức trong quá trình học; 71,47% tự đánh giá kỹ năng sử dụng công cụ chuyên môn và tài nguyên kỹ thuật chỉ ở mức trung bình hoặc yếu. Điều này phản ánh mức độ tiếp cận môi trường

nghề nghiệp thực tế của sinh viên trong quá trình đào tạo còn thấp và năng lực vận dụng kiến thức chuyên môn vào tình huống cụ thể chưa đạt mức thành thạo.

Bảng 1. Sự thiếu hụt nhân lực trong lĩnh vực công nghệ thông tin ở Việt Nam giai đoạn 2021-2025

| Năm | Số nhân lực thiếu hụt (người) | Số nhân lực được đào tạo ra trường (người/năm) | Tỷ lệ đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp (%) |
|------|-------------------------------|--|--|
| 2021 | 120.000 | 50.000 | 35 |
| 2022 | 150.000 | 52.000 | 36 |
| 2023 | 170.000 | 55.000 | 38 |
| 2024 | 185.000 | 57.000 | 40 |
| 2025 | 200.000 | 60.000 | 42 |

Chú thích: Tổng hợp từ báo cáo của TopDev (2024) [19], Bộ Thông tin và Truyền thông (2024) [20]

Bảng 2. Tỷ lệ kỹ năng thiếu hụt của lao động mới tốt nghiệp ra trường ngành công nghệ thông tin

| Nhóm kỹ năng | Tỷ lệ doanh nghiệp phản ánh (%) |
|----------------------|---------------------------------|
| Lập trình cơ bản | 62 |
| Phân tích dữ liệu | 56 |
| Vận hành hệ thống số | 51 |
| Tư duy thuật toán | 48 |
| An ninh mạng | 44 |

Chú thích: Tổng hợp từ các khảo sát doanh nghiệp CNTT Việt Nam [19]

Ở bình diện quốc gia, báo cáo năm 2022 của World Bank ghi nhận khoảng 23-25% lao động có trình độ đại học tại Việt Nam đang làm việc trong các vị trí không yêu cầu đến trình độ đào tạo tương ứng [21]. Bên cạnh đó, gần 60% doanh nghiệp trong lĩnh vực sản xuất và dịch vụ đánh giá kỹ năng thực hành nghề của sinh viên mới tốt nghiệp ở mức trung bình hoặc dưới trung bình; khoảng 55% doanh nghiệp cho rằng người lao động thiếu khả năng áp dụng kiến thức lý thuyết vào quy trình sản xuất cụ thể là những vấn đề nổi bật được đề cập đến trong báo cáo năm 2021 của Asian Development Bank. Ngoài ra, Asian Development Bank cũng cho biết thời gian trung bình để đào tạo lại một lao động mới đạt mức thành thạo tối thiểu dao động từ 6 đến 12 tháng [22]. Báo cáo năm 2023 của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam tiếp tục ghi nhận hơn 52% doanh nghiệp phải tổ chức đào tạo lại lao động mới trong 3-6 tháng đầu làm việc, với chi phí đào tạo lại chiếm khoảng 5-7% quỹ lương năm đầu của người lao động [23].

Đặc biệt, theo nghiên cứu của Trần Quang Tuấn và cộng sự sử dụng dữ liệu từ khảo sát lực

lượng lao động giai đoạn 2018 - 2021 đã chỉ ra rằng tỷ lệ không phù hợp giữa chuyên ngành đào tạo và công việc thực tế trong nhóm lao động có trình độ đại học dao động 35-40%. Thêm vào đó, nhóm này cũng có mức thu nhập thấp hơn trung bình từ 8-12% so với nhóm phù hợp kỹ năng [16]. Kết quả này cho thấy sự không tương thích kỹ năng không chỉ tồn tại ở cấp độ đào tạo mà còn biểu hiện rõ trong cấu trúc thị trường lao động.

Như vậy, các dữ liệu trên đều cho thấy thực trạng kỹ năng chuyên môn của nguồn nhân lực Việt Nam gồm ba đặc điểm chính: Tỷ lệ lao động có trình độ đào tạo cao nhưng làm việc không tương xứng với chuyên môn hoặc yêu cầu công việc khá cao; Mức độ thành thạo kỹ năng thực hành và khả năng vận dụng kiến thức chuyên môn vào môi trường nghề nghiệp của nguồn nhân lực còn hạn chế; Sự không phù hợp kỹ năng có tác động rõ rệt đến năng suất lao động và thu nhập, đồng thời làm gia tăng chi phí sử dụng lao động của doanh nghiệp. Điều này đặt ra đòi hỏi cần phải điều chỉnh chương trình đào tạo theo hướng gắn kết chặt chẽ hơn với nhu cầu của doanh nghiệp, tăng cường

thực hành, trải nghiệm nghề nghiệp và cập nhật kịp thời các kỹ năng cốt lõi nhằm thu hẹp khoảng cách về chuyên môn.

3.2.2. Thực trạng về kỹ năng mềm

Khác với kỹ năng chuyên môn, kỹ năng mềm đóng vai trò hỗ trợ và điều phối việc vận dụng kỹ năng chuyên môn trong thực tiễn công việc. Đối với nguồn nhân lực Việt Nam hiện nay, kỹ năng mềm là một kỹ năng bị đánh giá còn khá yếu. Thực tế, việc đào tạo kỹ năng mềm vẫn chưa được coi trọng, các cơ sở đào tạo chỉ triển khai kỹ năng mềm như một học phần bổ trợ, hoạt động ngoại khóa hoặc khóa đào tạo ngắn hạn mang tính tình thế.

Bảng 3 cho thấy mức thiếu hụt kỹ năng mềm

theo đánh giá của doanh nghiệp dao động từ 58% đến 74%, phản ánh sự quan ngại đáng kể của nhà tuyển dụng đối với năng lực thực tế của sinh viên mới tốt nghiệp. Trong khi đó, mức độ tự tin của sinh viên về khả năng đáp ứng yêu cầu công việc chỉ nằm trong khoảng 30% đến 55%, thấp hơn đáng kể so với kỳ vọng của thị trường lao động. Đáng chú ý, khoảng cách lớn nhất tập trung ở các kỹ năng tư duy phản biện và giải quyết vấn đề - những năng lực cốt lõi trong môi trường làm việc hiện đại, đòi hỏi khả năng phân tích, đánh giá và xử lý tình huống phức hợp. Thực tế này phản ánh sự lệch pha rõ rệt giữa kết quả đào tạo và yêu cầu thực tiễn, đặc biệt ở nhóm kỹ năng nhận thức bậc cao.

Bảng 3. Đánh giá về kỹ năng mềm của sinh viên Việt Nam khi ra trường của doanh nghiệp và bản thân người học

| Nhóm kỹ năng mềm | Tỷ lệ doanh nghiệp phản ánh mức độ thiếu hụt các kỹ năng mềm của sinh viên Việt Nam mới tốt nghiệp | Tỷ lệ sinh viên tự đánh giá về các kỹ năng mềm của bản thân |
|-------------------|--|---|
| Giao tiếp | 70 -78% | 45-55% |
| Làm việc nhóm | 55-65% | 50-60% |
| Giải quyết vấn đề | 55-62% | 30-40% |
| Tư duy phản biện | 60-65% | 25-35% |

Chú thích: Tổng hợp từ British Council Vietnam (2024) [24], World Bank (2024) [25]

Không chỉ vậy, sự chênh lệch giữa đánh giá của doanh nghiệp và tự đánh giá của sinh viên không chỉ cho thấy khoảng cách kỹ năng trong thực tiễn mà còn do bối cảnh đánh giá. Các doanh nghiệp đánh giá sự thiếu hụt về kỹ năng mềm của nguồn nhân lực trong bối cảnh công việc cụ thể, đòi hỏi khả năng vận dụng linh hoạt, tư duy độc lập và ra quyết định dưới áp lực. Trong khi đó, sinh viên chủ yếu tự đánh giá dựa trên trải nghiệm trong học tập và môi trường học đường. Điều này đặt ra

đòi hỏi về việc cần tăng cường hơn nữa các hoạt động học tập trải nghiệm gắn với tình huống nghề nghiệp trong thực tiễn, song song với việc thúc đẩy sự tham gia của doanh nghiệp trong quá trình xây dựng và đánh giá chuẩn đầu ra về kỹ năng mềm trong chương trình đào tạo.

So sánh trong bối cảnh quốc tế cho thấy xu hướng tương đồng nhưng mức độ chênh lệch tại Việt Nam cao hơn trung bình khu vực. Điều này được thể hiện trong bảng 4.

Bảng 4. Xu hướng kỹ năng mềm trong thị trường lao động toàn cầu

| Nội dung khảo sát | Tỷ lệ (%) |
|--|-----------|
| Doanh nghiệp ưu tiên kỹ năng giải quyết vấn đề, tư duy phản biện | 77 |
| Thanh niên toàn cầu gặp khó khăn do thiếu kỹ năng chuyển đổi | 60 |
| Doanh nghiệp coi kỹ năng mềm quan trọng ngang/hơn kỹ năng chuyên môn | 77 |

Chú thích: Tổng hợp từ OECD (2024) [26], World Bank (2024) [27], ILO (2024) [28]

Từ bảng 4 có thể thấy rõ xu hướng kỹ năng mềm trong thị trường lao động toàn cầu, kỹ năng mềm đều được nhấn mạnh là một kỹ năng quan trọng. Cụ thể: Có 77% doanh nghiệp tại các nước OECD coi kỹ năng mềm quan trọng ngang hoặc cao hơn kỹ năng chuyên môn, phản ánh sự dịch chuyển từ mô hình lao động dựa trên tri thức thuần túy sang mô hình lao động dựa trên năng lực tổng hợp; hơn 70% nhà tuyển dụng ưu tiên tư duy phản biện và giải quyết vấn đề - những kỹ năng gắn liền với khả năng thích ứng trong môi trường công nghệ và cạnh tranh cao; khoảng 60% thanh niên gặp khó khăn khi chuyển tiếp việc làm do thiếu kỹ năng chuyển đổi thể hiện việc thiếu hụt kỹ năng mềm mang tính phổ biến trong thị trường lao động toàn cầu. Tuy nhiên, khi đặt trong tương quan với số liệu tại Việt Nam, mức độ chênh lệch giữa yêu cầu doanh nghiệp và năng lực thực tế của sinh viên có xu hướng cao hơn trung bình quốc tế. Điều này cho thấy sự lệch pha cung - cầu về kỹ năng mềm diễn ra rõ nét hơn và cần được điều chỉnh thông qua quá trình đào tạo nguồn nhân lực.

Tóm lại, việc thiếu kỹ năng mềm là một rào cản quan trọng khiến sinh viên sau khi tốt nghiệp gặp khó khăn trong việc tìm việc làm, khó có thể hoà nhập nhanh vào môi trường làm việc hiện đại - môi trường đòi hỏi không chỉ kiến thức chuyên môn mà còn khả năng thích ứng linh hoạt và xử lý công việc hiệu quả trong các mối quan hệ nghề nghiệp đa chiều. Những hạn chế này không chỉ ảnh hưởng đến chất lượng giải quyết công việc của người lao động mà còn kéo theo nhiều hệ lụy cho cả cá nhân và doanh nghiệp. Đối với cá nhân lao động, thời gian hoà nhập kéo dài dễ khiến cho họ căng thẳng, thiếu tự tin, làm chậm quá trình phát

triển nghề nghiệp. Đối với doanh nghiệp, việc phải đào tạo lại, kèm cặp trong thời gian dài khiến cho chi phí tăng, tiêu tốn nguồn lực và ảnh hưởng đến quá trình vận hành chung.

3.2.3. Thực trạng về kỹ năng số

Kỹ năng số bao gồm khả năng quản lý dữ liệu, đảm bảo an toàn thông tin, sử dụng công cụ số để phân tích và tối ưu hoá quy trình làm việc... Đây là nhóm kỹ năng được coi như nền tảng cơ bản cần phải có của người lao động để họ có thể hoà nhập và bắt tay vào công việc. Tuy nhiên, theo báo cáo gần đây của World Bank cho thấy năng lực số của lực lượng lao động Việt Nam vẫn còn nhiều hạn chế, đặc biệt ở nhóm kỹ năng nâng cao. Cụ thể, cơ cấu trình độ kỹ năng số của lực lượng lao động Việt Nam được thể hiện trong bảng 5.

Theo bảng 5, phần lớn lao động Việt Nam mới chỉ đạt mức kỹ năng số cơ bản, trong khi tỷ lệ sở hữu các kỹ năng số nâng cao như phân tích dữ liệu, lập trình hoặc an ninh mạng còn khá thấp. Ngay cả trong nhóm kỹ năng số cơ bản, nhiều lao động chủ yếu sử dụng công nghệ ở mức thao tác quen thuộc, chưa khai thác được giá trị gia tăng của công cụ số trong giải quyết vấn đề nghề nghiệp. Các kỹ năng nâng cao chủ yếu tập trung ở một số ngành có mức độ chuyển đổi số cao, tạo nên sự phân hóa rõ rệt trong nội bộ thị trường lao động. Thêm vào đó, những con số này cũng thể hiện một thực tế rằng thế hệ trẻ mặc dù tiếp xúc với công nghệ từ sớm nhưng năng lực ứng dụng số một cách sâu rộng trong công việc còn hạn chế. Ở góc độ vĩ mô, sự thiếu hụt về kỹ năng số còn quyết định đến tỷ lệ tri thức và công nghệ trong nỗ lực nâng cao giá trị trong chuỗi giá trị toàn cầu của Việt Nam.

Bảng 5. Trình độ kỹ năng số trong lực lượng lao động Việt Nam

| Nhóm kỹ năng số | Tỷ lệ lao động thành thạo |
|---|---------------------------|
| Kỹ năng số cơ bản (sử dụng phần mềm văn phòng, sử dụng trình duyệt, email...) | 68% |
| Kỹ năng số nâng cao (phân tích dữ liệu, lập trình, an ninh mạng...) | 15% |

Chú thích: Tổng hợp từ World Bank - LinkedIn (2024) [29]

Bên cạnh đó, đặt trong sự so sánh về kỹ năng số của lao động trong khu vực, bức tranh về

trình độ kỹ năng số của lao động Việt Nam càng trở nên rõ nét trong bảng 6.

Bảng 6. Tỷ lệ lao động có kỹ năng số cao ở một số quốc gia Đông Nam Á (theo Báo cáo lỗ hổng kỹ năng số tại Việt Nam)

| Quốc gia | Tỷ lệ lao động có kỹ năng số cao (%) |
|-------------|--------------------------------------|
| Việt Nam | 11 |
| Malaysia | 29 |
| Philippines | 18 |

Chú thích: Tổng hợp từ ManpowerGroup (2024) [30]

So sánh này cho thấy tỷ lệ lao động có kỹ năng số ở trình độ cao tại Việt Nam thấp hơn đáng kể so với một số quốc gia trong khu vực. Điều này phản ánh khoảng cách giữa yêu cầu ngày càng cao của doanh nghiệp và năng lực thực tế của người lao động. Bên cạnh đó, những con số này cũng cho thấy việc thiếu vắng một khung năng lực nghề rõ ràng và nhất quán để hướng dẫn ứng viên và sinh viên trong quá trình học tập và chuẩn bị cho nghề nghiệp.

Thực trạng trên không chỉ ảnh hưởng đến cơ hội việc làm và thăng tiến của cá nhân mà còn tác động trực tiếp đến năng suất, hiệu quả và tốc độ chuyển đổi số của doanh nghiệp và nền kinh tế nói chung. Theo đó, việc đào tạo nguồn nhân lực cần chú trọng hơn đến phát triển kỹ năng số theo chiều sâu, có tính ứng dụng, gắn liền với nghề nghiệp cụ thể. Bên cạnh đó, đào tạo nguồn nhân lực cũng cần chú ý đến củng cố kỹ năng số nền tảng một cách bài bản hơn nhằm tạo nền móng vững chắc cho quá trình nâng cao kỹ năng để thích ứng bền vững với những thay đổi của môi trường làm việc trong kỷ nguyên số.

3.2.4. Nguyên nhân khoảng cách giữa kỹ năng của người học và nhu cầu thị trường lao động ở Việt Nam

Những số liệu và phân tích trong phần thực trạng cho thấy khoảng cách giữa kỹ năng của người học và yêu cầu của thị trường lao động không chỉ là hiện tượng cá biệt, mà phản ánh một xu hướng có tính hệ thống. Các báo cáo quốc gia và quốc tế cũng như những nghiên cứu trước đây đã chỉ ra tỷ lệ đáng kể sinh viên thiếu kinh nghiệm thực hành, mức độ đáp ứng yêu cầu tuyển dụng còn hạn chế, sự khó khăn của doanh nghiệp trong việc tìm kiếm nhân sự phù hợp. Tuy nhiên, các dữ liệu này chủ yếu phản ánh biểu hiện bên ngoài của

vấn đề, tức là kết quả đầu ra của quá trình đào tạo trong mối tương tác với thị trường lao động. Để lý giải đầy đủ hiện tượng này, cần tiếp tục phân tích các yếu tố cấu thành ở những cấp độ khác nhau của hệ thống đào tạo và thị trường lao động. Theo đó, nguyên nhân dẫn tới thực trạng trên bao gồm 4 nguyên nhân sau:

Thứ nhất, do chương trình đào tạo còn nặng về lý thuyết, thiếu thực tiễn, chậm đổi mới. Ở nhiều cơ sở giáo dục, các chương trình đào tạo chủ yếu vẫn tập trung vào kiến thức chuyên môn hàn lâm, những kỹ năng vận dụng còn bị xem nhẹ. Các học phần liên quan đến kỹ năng số, kỹ năng mềm, các kỹ năng nghề nghiệp thường mang tính giới thiệu, thời lượng hạn chế và ít tình huống thực tiễn. Các dự án học tập, bài tập mô phỏng công việc, thực hành trên công cụ số hoặc nền tảng công nghệ cụ thể... dường như rất ít. Điều này khiến sinh viên khó hình thành năng lực sử dụng kỹ năng trong bối cảnh thực tế dẫn đến hệ quả là sinh viên có nền tảng kiến thức nhất định nhưng lại thiếu khả năng áp dụng ngay khi bước vào môi trường làm việc.

Thứ hai, do chưa hình thành mối liên hệ mật thiết giữa nhà trường và doanh nghiệp nên việc đào tạo chưa bám sát nhu cầu thị trường. Mặc dù nhiều cơ sở đào tạo đã chú ý đến việc liên kết với doanh nghiệp trong quá trình đào tạo, song sự liên kết mới chỉ dừng ở mức giải quyết các học phần thực tập hoặc cam kết tuyển dụng sau đào tạo. Hầu như các doanh nghiệp chưa tham gia sâu vào quá trình xây dựng chương trình, thiết kế chuẩn đầu ra hay đánh giá năng lực người học. Chính vì vậy, quá trình đào tạo của các cơ sở đào tạo bị thiếu mất sự phản hồi thường xuyên từ thị trường, chương trình đào tạo thiếu sự phản ứng kịp thời với sự thay đổi các yêu cầu của thị trường về công nghệ, phương thức làm việc, năng lực nghề

nghiệp. Do đó, dẫn đến tình trạng “lệch pha” giữa những gì sinh viên được trang bị và những gì doanh nghiệp cần, đặc biệt là về kỹ năng số và kỹ năng mềm. Một khảo sát trong 135 cơ sở giáo dục đại học ghi nhận có tới 6.126 doanh nghiệp từng hợp tác, song phạm vi hợp tác chủ yếu dừng ở tiếp nhận sinh viên thực tập và các hoạt động hỗ trợ khác; việc đặt hàng đào tạo, đồng nghiên cứu khoa học hoặc tài trợ trang thiết bị - những yếu tố có thể giúp doanh nghiệp phản hồi trực tiếp nhu cầu kỹ năng vẫn còn hạn chế [31]. Việc thiếu cơ chế phản hồi thường xuyên từ thị trường khiến chương trình đào tạo chậm cập nhật yêu cầu về công nghệ, phương thức làm việc và năng lực nghề nghiệp, dẫn đến tình trạng “lệch pha” giữa kỹ năng được trang bị và nhu cầu thực tế, đặc biệt trong lĩnh vực kỹ năng số và kỹ năng mềm.

Thứ ba, do nhiều doanh nghiệp chưa xây dựng khung năng lực nghề nghiệp và kỹ năng rõ ràng đối với từng vị trí việc làm. Từ việc thiếu các mô tả công việc chi tiết, chuẩn kỹ năng cụ thể, lộ trình phát triển nghề nghiệp của các doanh nghiệp khiến sinh viên gặp khó khăn trong việc định hướng học tập và rèn luyện kỹ năng ngay từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường. Các thông tin tuyển dụng của doanh nghiệp chủ yếu ở mức khái quát, trong khi các yêu cầu về kỹ năng số, kỹ năng mềm và năng lực chuyên môn lại được kỳ vọng ở mức cao khi tuyển dụng thực tế. Chính sự thiếu minh bạch này cũng là nguyên nhân làm gia tăng khoảng cách giữa kỳ vọng của doanh nghiệp và năng lực sẵn có của sinh viên mới tốt nghiệp. Theo khảo sát của Anphabe cho thấy 46% doanh nghiệp tại Việt Nam gặp khó khăn trong tuyển dụng nhân sự đáp ứng yêu cầu [31]. Điều này cho thấy rằng, ngoài việc doanh nghiệp thiếu mô tả chi tiết về kỹ năng và năng lực cần thiết trong các tin tuyển dụng, nhiều doanh nghiệp cũng chưa xây dựng được lộ trình phát triển nghề nghiệp rõ ràng và minh bạch cho nhân viên, khiến sinh viên khó xác định hướng học tập cụ thể để đáp ứng nhu cầu thị trường ngay khi ra trường. Đây là một trong những nguyên nhân quan trọng dẫn đến sự “lệch pha” giữa năng lực sẵn có của sinh viên và yêu cầu của doanh nghiệp

trong bối cảnh thị trường lao động hiện đại, đặc biệt đối với kỹ năng số, kỹ năng mềm và năng lực chuyên môn.

Thứ tư, do người học còn thiếu tính chủ động trong học tập và rèn luyện kỹ năng, vẫn quen với phương pháp học tập thụ động và chậm cập nhật xu hướng công nghệ. Thực tế, trong quá trình học tập, không ít sinh viên vẫn phụ thuộc vào chương trình chính khóa, ít chủ động tự học, tự rèn luyện kỹ năng ngoài giờ học hoặc thông qua các nền tảng số, khóa học trực tuyến và hoạt động thực tiễn. Điều này được thể hiện rõ nhất qua thực trạng về khoảng cách kỹ năng mềm và kỹ năng số giữa người học và nhu cầu thị trường. Thêm vào đó, nhiều sinh viên vẫn còn tâm lý ngại thay đổi, ngại thử nghiệm công nghệ mới, điều này khiến họ khó theo kịp tốc độ phát triển nhanh của khoa học - công nghệ và hạn chế khả năng tích lũy kỹ năng số nền tảng cũng như các kỹ năng mềm cần thiết để thích ứng với môi trường làm việc hiện đại. Bằng chứng từ khảo sát toàn khu vực Đông Nam Á, trong đó có Việt Nam cho thấy chỉ khoảng 37% thanh thiếu niên trong độ tuổi 15-24 đang học các kỹ năng số trong trường học, điều này phản ánh mức độ tham gia vào học tập kỹ năng số còn thấp ở nhóm tuổi “digital natives” - nhóm sinh viên và thanh niên trẻ chịu ảnh hưởng trực tiếp bởi sự chuyển đổi số của thị trường lao động [32]. Việc thiếu chủ động học tập ngoài chương trình chính khóa, tự học thông qua các nền tảng số hay khóa học bổ trợ chính là một trong những nguyên nhân làm gia tăng khoảng cách giữa năng lực thực tế của người học và kỳ vọng của thị trường lao động hiện đại.

Từ việc phân tích các nguyên nhân của khoảng cách kỹ năng cho thấy rằng hạn chế về kỹ năng không chỉ xuất phát từ một phía mà là kết quả của sự tương tác giữa hệ thống đào tạo, thị trường lao động và chính người học. Đây cũng là cơ sở quan trọng để đề xuất các giải pháp đồng bộ nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số.

3.3. Giải pháp thu hẹp khoảng cách giữa kỹ năng của người học và nhu cầu thị trường

trong kỷ nguyên số ở Việt Nam

Từ việc phân tích bốn nhóm nguyên nhân chủ yếu dẫn đến khoảng cách giữa kỹ năng của người học và nhu cầu thị trường lao động, bao gồm: Chương trình đào tạo còn nặng lý thuyết, chậm đổi mới; Sự liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp còn lỏng lẻo; Doanh nghiệp thiếu khung năng lực nghề nghiệp minh bạch; Người học thiếu tính chủ động. Trên cơ sở đó, có thể thấy rằng việc thu hẹp khoảng cách này đòi hỏi phải có một hệ thống giải pháp đồng bộ, tương ứng với từng nguyên nhân cụ thể. Theo đó, cần tập trung vào các giải pháp sau:

Một là, các cơ sở đào tạo cần chuyển mạnh sang mô hình tiếp cận năng lực nhằm khắc phục tình trạng chương trình đào tạo còn nặng về lý thuyết và thiếu thực tiễn. Trong những năm gần đây, nhiều trường đã xây dựng chuẩn đầu ra và điều chỉnh chương trình theo định hướng năng lực; tuy nhiên, việc triển khai ở một số ngành vẫn còn thiên về truyền thụ kiến thức hàn lâm. Do đó, thay vì chỉ bổ sung học phần kỹ năng mang tính bổ trợ, chương trình đào tạo cần tích hợp yêu cầu vận dụng kỹ năng vào từng học phần chuyên môn thông qua bài tập tình huống, dự án học tập, mô phỏng nghề nghiệp và thực hành trên công cụ, nền tảng cụ thể. Việc gia tăng tỷ trọng thực hành không nhằm thay thế nền tảng lý luận, mà nhằm bảo đảm người học có khả năng chuyển hóa tri thức thành năng lực nghề nghiệp. Đây là giải pháp trực tiếp khắc phục tình trạng “biết nhưng không làm được”, đồng thời tạo điều kiện để sinh viên rèn luyện kỹ năng trong bối cảnh gắn với môi trường lao động.

Đối với nguyên nhân đào tạo chưa bám sát nhu cầu thị trường, cơ sở đào tạo cần thiết lập cơ chế hợp tác thực chất với doanh nghiệp. Thực tiễn cho thấy nhiều trường đã thiết lập quan hệ với doanh nghiệp, song phần lớn dừng ở hoạt động thực tập hoặc hỗ trợ tuyển dụng. Trong giai đoạn tới, cần từng bước mở rộng sự tham gia của doanh nghiệp vào quá trình rà soát chuẩn đầu ra, góp ý nội dung học phần và đánh giá năng lực sinh viên. Sự tham gia này không làm suy giảm tính tự chủ học thuật của nhà trường, mà giúp chương trình

đào tạo phản ánh kịp thời hơn yêu cầu công nghệ, phương thức làm việc và chuẩn năng lực nghề nghiệp của thị trường. Bên cạnh đó, các cơ sở đào tạo cũng có thể xây dựng các học phần gắn với nhu cầu thực tiễn của doanh nghiệp nhằm nâng cao khả năng thích ứng nghề nghiệp và rút ngắn thời gian hòa nhập của sinh viên sau khi tốt nghiệp.

Hai là, doanh nghiệp cần chuẩn hóa và công bố minh bạch các yêu cầu về kỹ năng cho từng vị trí việc làm nhằm khắc phục nguyên nhân doanh nghiệp chưa xây dựng khung năng lực nghề nghiệp rõ ràng. Việc xác định cụ thể các kỹ năng số nền tảng, kỹ năng chuyên môn và kỹ năng mềm cần thiết không chỉ giúp sinh viên định hướng học tập, mà còn tạo cơ sở để cơ sở đào tạo điều chỉnh nội dung và phương pháp đào tạo phù hợp. Đồng thời, doanh nghiệp cần tham gia chủ động vào quá trình đào tạo thông qua các mô hình hợp tác như “học kỳ doanh nghiệp”, tham gia sâu vào việc xây dựng chương trình đào tạo, tiếp nhận sinh viên thực tập có hướng dẫn và đánh giá thực chất. Sự tham gia này giúp rút ngắn khoảng cách giữa kiến thức học thuật và yêu cầu thực tế của công việc. Bên cạnh đó, trong bối cảnh chuyển đổi số diễn ra nhanh chóng, doanh nghiệp cần coi đào tạo lại và nâng cao kỹ năng cho người lao động là chiến lược dài hạn. Việc đầu tư vào phát triển kỹ năng số và kỹ năng thích ứng không chỉ giải quyết tình trạng thiếu hụt kỹ năng mà còn nâng cao năng suất và năng lực cạnh tranh của chính doanh nghiệp. Ngoài ra, xây dựng môi trường làm việc khuyến khích học tập suốt đời và đổi mới sáng tạo cũng là giải pháp lâu dài mà các doanh nghiệp cần hướng tới. Trong môi trường đó, người lao động được tạo điều kiện để tiếp cận công nghệ mới, được tham gia các khóa đào tạo nội bộ hoặc bên ngoài, được ghi nhận và đánh giá dựa trên năng lực thích ứng và khả năng cập nhật kỹ năng. Thông qua đó, hình thành tư duy luôn học hỏi và sự năng động đối với nguồn nhân lực. Giải pháp này không chỉ góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực số của doanh nghiệp mà còn tạo động lực để người lao động chủ động hoàn thiện bản thân, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động trong kỷ nguyên

số.

Ba là, Nhà nước cần đóng vai trò kiến tạo và định hướng nhằm khắc phục tình trạng thiếu cơ chế điều phối ở tầm vĩ mô. Mặc dù Việt Nam đã ban hành khung trình độ quốc gia và nhiều bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề nghiệp, song cần tăng cường cơ chế rà soát và cập nhật định kỳ nhằm bảo đảm các chuẩn năng lực phản ánh kịp thời sự thay đổi của công nghệ và yêu cầu nghề nghiệp. Vấn đề đặt ra không phải là thiếu khung năng lực, mà là bảo đảm các khung này được vận hành thực chất, có tính tham chiếu cao đối với chương trình đào tạo và hoạt động tuyển dụng của doanh nghiệp. Bên cạnh đó, khung kỹ năng này phải bảo đảm tiệm cận chuẩn mực khu vực và quốc tế.

Nhằm khắc phục hạn chế về hạ tầng và năng lực triển khai tại một số cơ sở đào tạo, Nhà nước cần ưu tiên đầu tư có trọng điểm cho cơ sở vật chất thực hành, trung tâm mô phỏng và bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, tạo điều kiện để các cơ sở đào tạo triển khai phương pháp giảng dạy hiện đại. Đây là nền tảng quan trọng để đổi mới thực chất hoạt động đào tạo. Chính sách đầu tư này nên gắn với cơ chế đánh giá kết quả và trách nhiệm giải trình, bảo đảm nguồn lực được sử dụng hiệu quả và đúng mục tiêu nâng cao năng lực nghề nghiệp của người học.

Ngoài ra, Nhà nước cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống dữ liệu thị trường lao động quốc gia theo hướng tích hợp, đồng bộ và dễ tiếp cận. Thực tế cho thấy dữ liệu đã được thu thập ở nhiều cấp độ, nhưng còn phân tán và chưa thực sự trở thành công cụ dự báo hữu hiệu cho cơ sở đào tạo và người học. Việc tăng cường liên thông dữ liệu giữa các bộ, ngành; chuẩn hóa phương pháp thu thập và nâng cao năng lực phân tích dự báo sẽ giúp giảm thiểu tình trạng “lệch pha” cung - cầu lao động. Đây là bước hoàn thiện cần thiết để phát huy hiệu quả của hệ thống đã được hình thành. Không những vậy, hệ thống dữ liệu thị trường lao động còn giúp sinh viên và người lao động chủ động định hướng học tập, nâng cao kỹ năng phù hợp với xu thế phát triển của nền kinh tế số.

Bốn là, người học cần thay đổi tư duy học

tập, tăng cường tính chủ động trong tiếp cận kiến thức, kỹ năng và công nghệ. Giải pháp này xuất phát từ nguyên nhân ở phía người học. Việc người học chủ động tìm kiếm, khai thác các nền tảng học tập trực tuyến, tham gia dự án thực tế, thực tập nghề nghiệp và hoạt động học thuật sẽ giúp họ liên tục cập nhật công nghệ, phương pháp và xu hướng nghề nghiệp mới. Từ đó, tự định hướng và có kế hoạch cho quá trình học tập, rèn luyện các kỹ năng phù hợp. Bên cạnh đó, người học cần sớm xây dựng định hướng nghề nghiệp rõ ràng. Điều này tạo ra sự chủ động trong việc lựa chọn và phát triển các kỹ năng phù hợp với lĩnh vực chuyên môn mà họ theo đuổi. Ngoài ra, người học cũng cần có ý thức tự đánh giá và tự hoàn thiện năng lực. Việc thường xuyên rà soát mức độ đáp ứng của bản thân so với yêu cầu của thị trường lao động, giúp người học chủ động bổ sung các kỹ năng còn thiếu, đặc biệt là kỹ năng số nền tảng và nâng cao. Chỉ khi người học trở thành chủ thể tích cực của quá trình phát triển năng lực, các giải pháp từ phía cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và Nhà nước mới có thể phát huy hiệu quả.

4. Kết luận

Trong kỷ nguyên số, khi khoa học - công nghệ thay đổi nhanh chóng, yêu cầu của thị trường lao động vì thế cũng có nhiều biến đổi. Điều này tạo ra khoảng cách kỹ năng giữa những gì người học được trang bị và nhu cầu thị trường. Khoảng cách này ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng nguồn nhân lực và năng lực cạnh tranh của nền kinh tế. Ở Việt Nam, thực trạng sự chênh lệch về kỹ năng tồn tại ở cả kỹ năng chuyên môn, kỹ năng mềm và kỹ năng số, đang thực sự là một thách thức lớn đối với sự phát triển nguồn nhân lực. Từ việc phân tích thực trạng dựa trên những báo cáo thứ cấp, nghiên cứu cho thấy rằng để thu hẹp khoảng cách kỹ năng cần sự tham gia đồng bộ của cả Nhà nước, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và người học. Trong đó, cơ sở đào tạo có vai trò trung tâm trong đổi mới chương trình và phương pháp, doanh nghiệp là đối tượng phản ánh trực tiếp nhu cầu thị trường và phối hợp cùng nhà trường trong đào tạo gắn liền với thực tiễn, Nhà nước kiến tạo,

định hướng và bảo đảm các điều kiện về thể chế, tài chính, dữ liệu ở tầm vĩ mô và người học là đối tượng tích cực thúc đẩy hiệu quả những giải pháp trên từ sự nỗ lực của bản thân. Bên cạnh những kết quả đã đạt được, nghiên cứu vẫn tồn tại một số hạn chế nhất định như: Cụ thể là: Sử dụng chủ yếu dữ liệu thứ cấp, chưa có khảo sát định lượng độc lập trên mẫu rộng để kiểm chứng sâu hơn các nhận định; Chưa phân tích chuyên sâu sự khác biệt về khoảng cách kỹ năng giữa các nhóm ngành đào tạo hoặc giữa các vùng kinh tế. Chính vì thế, trong thời gian tới, nghiên cứu có thể được triển khai theo các hướng như: Nghiên cứu thực nghiệm ở cấp cơ sở đào tạo cụ thể; tiến hành khảo sát định lượng về mức độ phù hợp giữa chuẩn đầu ra và yêu cầu tuyển dụng; thực hiện phân tích so sánh theo ngành hoặc theo vùng để có cơ sở đề xuất chính sách sát thực tiễn hơn.

Tài liệu tham khảo

- [1] World Economic Forum. (2025). The future of jobs report 2025. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/> (truy cập ngày 20/11/2025)
- [2] Tổng cục Thống kê. (2025). Báo cáo lao động - việc làm quý I năm 2025. Nhà xuất bản Thống kê. <https://fr.scribd.com/document/974243203/Thong-cao-bao-chi-lao-dong-viec-lam-QI-2025> (truy cập ngày 20/11/2025).
- [3] Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2022). Quyết định số 411/QĐ-TTg về phê duyệt Chiến lược quốc gia phát triển kinh tế số và xã hội số.
- [4] R.E. Boyatzis. (1982). The competent manager: A model for effective performance. *John Wiley & Sons*.
- [5] UNESCO. (2015). Education 2030: Incheon Declaration and Framework for Action. <https://unesdoc.unesco.org>
- [6] R. M. Gagné. (1985). The conditions of learning and theory of instruction (4th ed.). *Holt, Rinehart and Winston*.
- [7] OECD. (2019). OECD Skills Outlook 2019: Thriving in a digital world. <https://doi.org/10.1787/df80bc12-en>
- [8] J.J. Heckman, T. Kautz. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour Economics*, 19(4), 451-464. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.05.014>
- [9] European Commission. (2022). DigComp 2.2: The digital competence framework for citizens. <https://publications.jrc.ec.europa.eu>
- [10] E. van Laar, A.J.A.M. van Deursen, J.A.G.M. van Dijk, J. de Haan. (2017). The relation between 21st-century skills and digital skills. *Computers in Human Behavior*, 72, 577-588. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.03.010>
- [11] International Labour Organization. (2019). Skills and the future of work: Strategies for inclusive growth in Asia and the Pacific. <https://www.ilo.org>
- [12] OECD. (2016). Skills mismatch and labour market outcomes. <https://doi.org/10.1787/5jlvc6zw2dhl-en>
- [13] World Economic Forum. (2020). The future of jobs report 2020. <https://www.weforum.org>
- [14] Faustino, Gabasa & De Jesus. (2025). Skill mismatch and labour allocation in the digital era. *Journal of Labor Economics Studies*, 12(1), 45-47.
- [15] Hua & Dizon. (2025). STEM education and manufacturing skill gaps in the age of automation. *Technology and Society Review*, 9(2), 78-80.
- [16] T.Q. Tran, N.B.T. Vu, D.V. Le, L.H. Vu. (2025). Vertical and horizontal job-education mismatches and wages: A quantitative analysis of university graduates in Vietnam. *International Journal of Educational Development*, 117, 103323. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2025.103323>
- [17] ManpowerGroup. (2022). Total workforce index 2022. <https://www.manpowergroup.com>
- [18] Tổng cục Thống kê. (2023). Niên giám Thống kê Việt Nam 2023. Nhà xuất bản Thống kê.
- [19] TopDev. (2024). Vietnam IT market report 2024. <https://topdev.vn>
- [20] Bộ Thông tin và Truyền thông. (2024). Sách

- Trắng Công nghệ thông tin và truyền thông Việt Nam 2022. Nhà xuất bản Thông tin và Truyền thông.
- [21] World Bank. (2022). Vietnam: Enhancing enterprise competitiveness and SME linkages. <https://www.worldbank.org>
- [22] Asian Development Bank. (2021). Skills for a modern workforce in Vietnam. <https://www.adb.org>
- [23] Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam. (2023). Báo cáo năng lực cạnh tranh doanh nghiệp 2023.
- [24] British Council. (2024). Employability in focus: Vietnam. <https://www.britishcouncil.org>
- [25] World Bank. (2024). Skilling up Vietnam: Preparing the workforce for a modern market. <https://www.worldbank.org>
- [26] OECD (2023). OECD Skills Outlook 2023: Skills for the future. <https://www.oecd.org>
- [27] World Bank. (2024). World development report 2024: The middle-income trap. <https://www.worldbank.org>
- [28] International Labour Organization. (2022). Global employment trends for youth 2022. <https://www.ilo.org>
- [29] World Bank & LinkedIn. (2024). LinkedIn data for development: Digital skills in Vietnam. <https://www.worldbank.org>
- [30] ManpowerGroup. (2024). The age of adaptability: Workforce trends report 2024. <https://www.manpowergroup.com>
- [31] Anphabe. (2023). Vietnam talent shortage & hiring trends report. <https://anphabe.com>
- [32] UNESCO. (2022). Key issues on technology and education in Southeast Asia. <https://unesdoc.unesco.org>.