



Tạp chí điện tử
Khoa học và Công nghệ Giao thông
Trang website: <https://jstt.vn/index.php/vn>



Article info

Type of article:

Scientific information paper

DOI:

<https://doi.org/10.58845/jstt.utt.2026.vn.6.3.136-148>

***Corresponding author:**

Email address:

haquytinh@tdtu.edu.vn

Received: 14/01/2026

Received in Revised Form: 01/03/2026

Accepted: 06/03/2026

Training and utilization of human resources in Vietnam - New requirements and solutions

Hà Quý Tinh

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

Abstract: The rapid advancement of the Industrial Revolution 4.0, coupled with the imperative to accelerate comprehensive reform and digital transformation, is intertwined with economic restructuring to propel Vietnam into the digital era, ensuring rapid and holistic integration and development. To achieve this objective, reform associated with the comprehensive innovation of all stages in the training and utilization process to develop human resources has become an urgent and vital requirement. This is essential for exploiting, converging, and effectively utilizing all national resources toward development goals. However, the new context and mission, while creating opportunities and challenges for economic development, are also posing novel requirements for the training and utilization of human resources.

Keywords: human resource training, human resource utilization, Industrial Revolution 4.0, digital economy.



Thông tin bài viết

Dạng bài viết:

Bài báo thông tin khoa học

DOI:

<https://doi.org/10.58845/jstt.utt.2026.vn.6.3.136-148>

***Tác giả liên hệ:**

Địa chỉ Email:

haquytinh@tdtu.edu.vn

Ngày nộp bài: 14/01/2026

Ngày nộp bài sửa: 01/03/2026

Ngày chấp nhận: 06/03/2026

Đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực ở Việt Nam - Những yêu cầu đặt ra hiện nay và giải pháp

Hà Quý Tinh

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

Tóm tắt: Sự phát triển rất nhanh của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 cùng yêu cầu đẩy mạnh quá trình cải cách toàn diện, chuyển đổi số gắn với tái cơ cấu lại nền kinh tế để đưa nước ta bước vào kỷ nguyên số, hội nhập, phát triển nhanh và toàn diện. Để đạt mục tiêu này, cải cách gắn với đổi mới toàn diện các mắt khâu của quá trình đào tạo và sử dụng nhằm phát triển nguồn nhân lực đang trở thành yêu cầu cấp thiết có ý nghĩa sống còn nhằm khai thác, hội tụ, sử dụng hiệu quả mọi nguồn lực của đất nước vào mục tiêu phát triển. Tuy nhiên, bối cảnh mới, nhiệm vụ mới tạo ra những thời cơ và thách thức của sự phát triển nền kinh tế đã và đang đặt ra những yêu cầu mới cho đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực.

Từ khóa: đào tạo nguồn nhân lực, sử dụng nguồn nhân lực, cách mạng công nghiệp 4.0 và kinh tế số.

1. Giới thiệu

Toàn cầu hoá, hội nhập là xu hướng, sự lựa chọn tất yếu của mọi quốc gia, dân tộc không kể trình độ phát triển và theo mô hình chế độ chính trị nào. Công cuộc đổi mới của Việt Nam sau 40 năm đã và đang đạt nhiều thành tựu khả quan, nâng tầm cả uy tín và vị thế của nước ta trên trường Khu vực, Quốc tế. Ngày nay, cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và nền kinh tế tri thức, kinh tế số diễn ra trên tất cả mọi hoạt động của đời sống kinh tế - xã hội trong bối cảnh một thế giới “đa cực”, biến đổi “nhiều chiều” cùng với yêu cầu đổi mới để phát triển không chỉ mang lại những thuận lợi, thời cơ mà còn tạo ra những khó khăn mới cho nền kinh tế Việt Nam. Nước ta đang bước vào kỷ nguyên “đổi mới để phát triển bứt phá”, phát triển nguồn nhân lực cùng với hoàn thiện thể chế và hiện đại kết cấu hạ tầng là ba mắt khâu trọng yếu được Đảng, Nhà Nước xác định và từng bước tháo gỡ để khơi

thông, thu hút, hội tụ mọi nguồn lực cho phát triển kinh tế - xã hội. Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX (năm 2001), xác định: “Nguồn nhân lực là yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học - công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững” [1]. Xác định nguồn nhân lực là một mắt khâu trọng yếu là một bước tiến mới trong đổi mới tư duy của Đảng nhằm hướng vào khai thác “lợi thế” vốn có là tri thức - trí tuệ của con người Việt Nam nhằm gia tăng sức mạnh nội sinh, từ đó thu hút ngoại lực tạo nên sức mạnh tổng hợp để phát triển nền kinh tế tri thức, kinh tế số, sớm đưa nước ta trở thành nước công nghiệp phát triển. Đại hội Đảng XIII (năm 2021) Đảng đặt “Con người là trung tâm của sự phát triển và kiên định phát triển con người Việt Nam toàn diện. coi con người là trung tâm, chủ thể, nguồn lực quan trọng nhất và

mục tiêu của sự phát triển” [2].

Ngày nay, với mọi quốc gia, dân tộc, nguồn nhân lực trở thành nguồn lực quan trọng nhất để tăng trưởng, phát triển kinh tế - xã hội, là lợi thế cạnh tranh quyết định tốc độ tăng trưởng và vị thế của mỗi nước. Nguồn nhân lực bao gồm những người thuộc lực lượng lao động, có khả năng lao động tham gia vào nền sản xuất, đó là tổng hợp sức lao động của các cá nhân trong cộng đồng cùng tham gia hoạt động sản xuất đóng góp vào sự phát triển của đất nước.

Trong nền kinh tế tri thức và cuộc cách mạng khoa học công nghệ lần thứ tư, nguồn lực con người trở thành nguồn lực quyết định nhất trong các nguồn lực phát triển, bởi chỉ khi có nguồn lực con người đủ về lượng manhu về chất, đất nước mới có khả năng khai thác, hội tụ và sử dụng tối ưu các nguồn lực khác tạo nên nguồn lực tổng hợp để phát triển. Với mỗi nước, khu vực kinh tế và trong mỗi thời kỳ, nguồn nhân lực được xác định cả về quy mô và chất lượng. Quy mô nguồn nhân lực là lực lượng lao động, khả năng cung cấp lao động cho phát triển kinh tế - xã hội, được biểu hiện ở quy mô, tốc độ gia tăng và cấu trúc của dân số. Quy mô nguồn nhân lực có vai trò quan trọng đối với tăng trưởng, phát triển kinh tế chiều rộng. Các nước Đang phát triển có lợi thế tuyệt đối về quy mô nhân lực, giá nhân công rẻ. Trong khi, các nước có nền kinh tế phát triển luôn thiếu lao động, phải nhập khẩu để bù đắp sự thiếu hụt sức cầu trên thị trường lao động. Thực tế này hình thành dòng chảy nhân lực “rẻ” từ các nước nghèo sang nước giàu và dòng chảy nhân lực lành nghề từ nước giàu sang nước nghèo tạo nên “miền giao thoa” trên thị trường lao động.

Chất lượng nguồn nhân lực giữ vai trò tạo nên sức cạnh tranh, tốc độ tăng trưởng kinh tế theo chiều sâu. Chất lượng nguồn nhân lực được thể hiện ở hàm lượng tri thức, sức khỏe thể chất và tinh thần của người lao động, đó là đội ngũ lao động có trí tuệ cao, kỹ năng lành nghề, được rèn luyện, trưởng thành từ một nền giáo dục tiên tiến đậm đà bản sắc và truyền thống văn hoá dân tộc. Nguồn tài nguyên trí tuệ là nguồn vốn sống “vốn

người” có khả năng bảo tồn, tái tạo và ngày càng gia tăng, nó được duy trì và phát triển thông qua quá trình đào tạo, sử dụng. Ngày nay, trí tuệ con người có xu hướng gia tăng rất nhanh, tác động lớn đến phát triển kinh tế - xã hội. Nhà kinh tế học người Mỹ - Alvin Toffler khẳng định “mọi nguồn lực tự nhiên đều có thể bị khai thác cạn kiệt, chỉ có trí tuệ con người là không bao giờ cạn kiệt” [3]. Xuất phát từ tầm quan trọng của trí tuệ, tri thức mà mọi quốc gia ngày càng coi trọng đầu tư vào con người, đầu tư cho giáo dục - đào tạo coi đó là “khoản” đầu tư phát triển nguồn lực, nâng cao hàm lượng trí tuệ của nguồn nhân lực từ đó khai thác, thu hút, hội tụ, sử dụng hiệu quả các nguồn lực quốc gia.

Trong nền kinh tế tri thức, công nghệ, thông tin, tri thức là yếu tố quyết định sức cạnh tranh và phát triển của mỗi quốc gia, nền kinh tế. Tốc độ gia tăng giá trị sản phẩm thuần túy và thu nhập ròng phụ thuộc rất lớn vào chất lượng nguồn nhân lực. Hàm lượng của giá trị tri thức, chất xám ngày càng gia tăng trong cơ cấu giá trị sản phẩm hàng hóa và tổng thu nhập quốc dân (GNP), Giá trị của lao động sống, giá trị tri thức chiếm tỷ trọng ngày càng lớn so với lao động quá khứ $(V+m)/C$ ngày càng tăng, $C/(V+m)$ ngày càng giảm cụ thể năm 2020, phần đóng góp của thông tin, tri thức trong GNP của Mỹ là 67,4%, Anh là 58,8%, Đức là 60%. Nhà kinh tế học người Mỹ - Gary Becker - giải thưởng Nobel kinh tế 1992 khẳng định: “không đầu tư nào mang lại lợi nhuận lớn như đầu tư vào nguồn lực con người, đặc biệt là đầu tư cho giáo dục” [4].

Đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực đóng vai trò nòng cốt trong khai thác, phát triển nguồn nhân lực, gia tăng nguồn lực quốc gia. Quá trình hoàn thiện cơ chế thị trường, hội nhập, đổi mới thể chế toàn diện, đồng bộ, cơ cấu lại gắn với chuyển đổi số “số hoá” toàn bộ nền kinh tế ở nước ta đang đặt ra những yêu cầu mới cho cả đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực.

2. Những yêu cầu mới đặt ra cho đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực ở Việt Nam

Công cuộc “mở cửa” hội nhập và cách mạng công nghiệp 4.0 đã và đang tác động toàn diện đến mọi hoạt động của đời sống kinh tế - xã hội nước

ta. Quá trình xây dựng nền kinh tế tri thức, cải cách gắn với cấu trúc lại nền hành chính quốc gia, sắp xếp lại bộ máy quản lý nhà nước, hoàn thiện các thể chế kinh tế thị trường với sự vận hành của Chính quyền “Hai cấp”, thực hiện chuyển đổi số toàn diện “số hoá” tất cả mọi hoạt động, lĩnh vực của đời sống kinh tế - xã hội đang đặt ra những yêu cầu “mới” cho quá trình đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực nước ta. Đó là:

2.1. Quan hệ giữa đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực đòi hỏi ngày càng chặt chẽ

Đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực là hai “mặt”, hai “quá trình” song hành cùng tác động đến sự phát triển nguồn nhân lực. Đào tạo là cơ sở nền tảng để sử dụng nguồn nhân lực có hiệu quả, sử dụng là thước đo đánh giá kết quả sản phẩm đào tạo nhằm hoàn thiện quy trình đào tạo. Mối quan hệ biện chứng của hai quá trình đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực diễn ra trong một chu trình khép kín, thể hiện thông qua quy luật cung - cầu, thúc đẩy sự phát triển bền vững của thị trường lao động.

Trong cơ chế vận hành của thị trường, đào tạo phải xuất phát từ nhu cầu sử dụng nhân lực và quá trình sử dụng luôn đặt ra những yêu cầu mới về quy mô, chất lượng, cơ cấu nhân lực cho đào tạo. Có thể hiểu: đào tạo là sức cung, sử dụng là sức cầu trên thị trường lao động, mối quan hệ giữa đào tạo và sử dụng chính là sự vận động của quy luật cung - cầu trên thị trường lao động. Đào tạo nhằm cung ứng đội ngũ lao động phù hợp yêu cầu thực tế của sử dụng tương ứng với từng giai đoạn phát triển của nền kinh tế cả về quy mô, cơ cấu, ngành nghề. Quá trình sử dụng là tiêu dùng sản phẩm của đào tạo luôn yêu cầu sự đổi mới cả số lượng, chất lượng, cơ cấu nhân lực về trình độ, kỹ năng, ngành nghề, đòi hỏi đào tạo phải căn cứ vào nhu cầu sử dụng để điều chỉnh, đổi mới nhằm đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động. Mặt khác, đào tạo phải có khả năng nghiên cứu, dự báo sớm “đón đầu” những yêu cầu biến đổi của sử dụng nhân lực cả trong hiện tại và tương lai.

Như vậy, mối quan hệ giữa đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực ở nước ta ngày càng chặt

chẽ, khăng khít, và tác động tương hỗ với nhau.

2.2. Quá trình chuyển sang nền kinh tế thị trường, hội nhập đặt ra những yêu cầu mới cho cả đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực

Quá trình xây dựng, phát triển nền kinh tế thị trường, mở cửa hội nhập đã và đang đặt ra những yêu cầu mới về số lượng, chất lượng, chủng loại, cơ cấu trình độ, ngành nghề của nguồn nhân lực. Đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực cần được nhìn nhận trong một kế hoạch tổng thể gắn với mục tiêu, bối cảnh cụ thể ở từng giai đoạn của đất nước trong điều kiện mới. Hiện nay, đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực nước ta vận động theo cơ chế “mở” liên thông, giao thoa ngày càng tăng giữa các ngành, nghề, lĩnh vực, đơn vị nội tại của nền kinh tế và với các quốc gia trong khu vực, thế giới dưới các hình thức “hợp tác, liên kết” đa dạng, điều này đặt ra những yêu cầu mới, tác động trực tiếp đến cả chiến lược và kế hoạch đào tạo, sử dụng nhân lực. Đó là:

- Đào tạo cần căn cứ vào nhu cầu sử dụng, gắn với thị trường sử dụng nhân lực.

Cung - cầu nhân lực trên thị trường lao động chịu tác động của quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động theo ngành nghề, trình độ đòi hỏi đào tạo phải có sự dịch chuyển, đổi mới tương ứng nhằm đáp ứng nhu cầu thực tế của sử dụng trên thị trường, cụ thể Bảng 1.

Thị trường lao động nước ta chuyển dịch theo xu hướng: tỷ trọng lao động hoạt động trong ngành nông nghiệp có xu hướng giảm (từ 62,7 năm 2001 giảm xuống 39,6% năm 2020, 26,75% năm 2024, năm 2025 ước còn 25,8%); tỷ trọng lao động ngành công nghiệp - xây dựng gia tăng (từ 14,55% năm 2001, tăng lên 28,1% năm 2020, 33,7% năm 2024, năm 2025 đạt 32,7%); tỷ trọng lao động ngành dịch vụ tăng nhanh (từ 22,8% năm 2001 tăng lên 32,3% năm 2020, 40,2% năm 2024 và năm 2025 ước đạt 41,5%). Lao động được đào tạo có tốc độ gia tăng rất nhanh (từ 40% năm 2010 lên 65% năm 2020, 69% năm 2024, năm 2025 đạt 70,1%, trong đó lao động có chứng chỉ từ 16,5% năm 2010 tăng lên 22,36% năm 2020, 28,3% năm 2024, năm 2025 đạt 29,1%. Thực tế này đòi hỏi

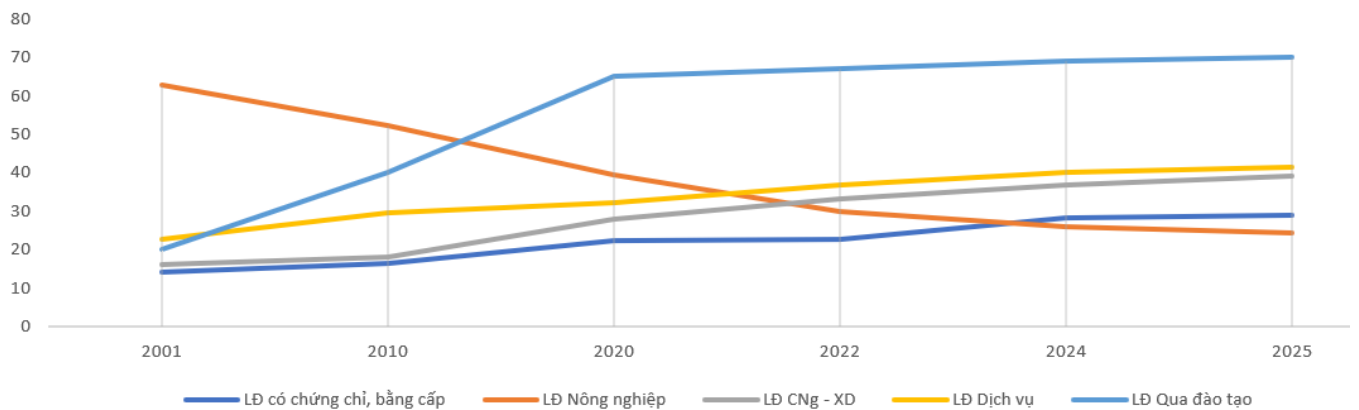
đào tạo, sử dụng nhân lực phải điều chỉnh lại phù hợp với dòng chuyển dịch cơ cấu lao động trên

thực tế. Sự biến đổi cơ cấu lao động theo ngành, theo trình độ giai đoạn 2001 - 2025 ở Hình 1.

Bảng 1. Cơ cấu lao động theo ngành nghề, trình độ giai đoạn 2021 - 2025 [5]

Đơn vị tính	Năm	2001	2010	2020	2022	2024	2025
		%	%	%	%	%	%
Tổng lao động		100	100	100	100	100	100
Trong đó:							
Lao động nông nghiệp		62,7	52,2	39,6	30,0	26,1	24,4
Lao động công nghiệp, xây dựng		14,5	18,2	28,1	33,3	33,7	34,1
Lao động dịch vụ		22,8	29,6	32,3	36,7	40,2	41,5
Lao động được đào tạo trong đó:							
Lao động có chứng chỉ		14,3	16,5	22,37	22,7	28,3	29,1

Chú thích: Niên giám thống kê các năm (từ 2001 - 2025)



Hình 1. Cơ cấu lao động theo ngành nghề, trình độ giai đoạn 2001-2025

Chú thích: Tổng hợp từ Niên giám thống kê các năm (từ 2001 - 2025) [5]

Đối với ngành công nghiệp, cơ cấu ngành, cơ cấu sản phẩm có sự biến đổi rất lớn. Cơ cấu nội bộ ngành dịch chuyển rất mạnh từ các ngành thâm dụng tài nguyên và lao động sang các ngành thâm dụng vốn và công nghệ, ngành công nghiệp xanh, công nghiệp có hàm lượng các bon thấp. Xu hướng biến đổi của cơ cấu ngành và nội bộ ngành hình thành nên các dòng dịch chuyển lao động tương ứng. Cùng với việc Việt Nam tham gia ngày càng sâu hơn trong chuỗi giá trị khu vực và toàn cầu là dòng nhân lực dịch chuyển từ tham gia chủ yếu trong sản xuất sản phẩm công đoạn có giá trị gia tăng thấp sang tham gia chủ yếu trong các công đoạn sản xuất sản phẩm có giá trị gia tăng cao. Quá trình dịch chuyển cơ cấu ngành, cơ cấu lao động, đòi hỏi đội ngũ nhân lực phải nâng cao kỹ

năng, tri thức, kinh nghiệm để có thể tham gia và thích ứng với các công việc phức tạp, nắm bắt và ứng dụng thành thạo thành tựu khoa học - công nghệ để tham gia sâu trong các công đoạn của chuỗi giá trị sản phẩm khu vực, thế giới.

- Sự liên thông, “giao thoa” gia tăng trên thị trường lao động đặt đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực nước ta trước yêu cầu mới

Sự biến đổi cung - cầu lao động trên thị trường rất mạnh mẽ, đa dạng. Đào tạo nhân lực không chỉ cung cấp nhân lực cho tất cả các ngành nghề, lĩnh vực, thành phần kinh tế, loại hình doanh nghiệp chính quốc mà còn đáp ứng cho “xuất khẩu” ra các thị trường ngoài nước. Mặt khác, nguồn nhân lực không chỉ được đào tạo ở chính quốc, mà còn được đào tạo từ các nước thông qua “luồng”

du học nước ngoài và du học tại chỗ của người học, thông qua kênh “Chính Phủ” và du học tự túc. Dòng chảy “hai chiều” của cung - cầu nhân lực thông qua kênh xuất - nhập khẩu lao động ngày càng đa dạng giữa trong nước và ngoài nước ngày càng gia tăng, hình thành các “miền giao thoa” về hàng hoá sức lao động trên thị trường khiến cho không gian “biên giới mềm” về cung - cầu lao động của thị trường trong nước ngày càng mở rộng. Thực tế này đặt ra cho các cơ sở đào tạo và sử dụng nhân lực yêu cầu phải đổi mới theo hướng ứng dụng công nghệ số trong tất cả các quy trình đào tạo nhằm trang bị cho học viên không chỉ các tri thức, kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng mềm mà còn giúp họ hình thành tư duy khoa học năng động với phương pháp tự học, tự đào tạo từ đó tiếp cận được kho tàng tri thức mới. Đào tạo phải căn cứ từ yêu cầu sử dụng, gia tăng khả năng dự đoán, “dự báo đón đầu” nhu cầu thực tế của thị trường lao động về số lượng, chất lượng, cơ cấu trình độ và ngành nghề.

Các cơ sở đào tạo nhân lực cần cung ứng nhân lực cho thị trường lao động đáp ứng yêu cầu cả 3 mặt: Quy mô, chất lượng và cơ cấu chủng loại nguồn nhân lực được đào tạo. Quy mô nguồn nhân lực thể hiện ở tốc độ gia tăng nguồn cung. Chất lượng nguồn nhân lực thể hiện ở sức khoẻ cơ bắp, trí tuệ, tinh thần, kỹ năng lành nghề, khả năng chuyên môn, các kỹ năng mềm và cơ cấu trình độ ngành nghề cần phù hợp. Trong đó, chất lượng nguồn nhân lực giữ vai trò quyết định lợi thế cạnh tranh và sức mạnh của nền kinh tế, cơ sở đào tạo, đơn vị sử dụng nhân lực.

2.3. Cách mạng công nghiệp 4.0 đặt ra các yêu cầu mới cho đào tạo, sử dụng nhân lực

Ngay từ những năm đầu thế kỷ XXI, một số quốc gia phát triển đã bước vào nền kinh tế tri thức. Để rút ngắn sự chênh lệch về trình độ phát triển với các quốc gia trên thế giới, nước ta phải từng bước hình thành chứ không thể chờ “đủ điều kiện” mới chuyển sang nền kinh tế tri thức. Sự phát triển như “vũ bão” của cách mạng công nghiệp 4.0 với công nghệ số và AI “Số hoá” tất cả mọi lĩnh vực hoạt động của đời sống kinh tế - xã hội đã và đang

làm biến đổi nội dung, cách thức, quy trình của đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực nước ta.

Ngày nay, công nghệ đã trở thành chìa khoá, là mắt khâu mấu chốt quyết định tăng trưởng kinh tế. Một quốc gia có thể “đi” nhanh hay chậm phụ thuộc rất nhiều ở khả năng tiếp cận, hấp thụ khoa học - công nghệ tiên tiến mà năng lực công nghệ lại phụ thuộc phần lớn ở nguồn nhân lực. Nước nào coi trọng, gia tăng đầu tư vào lĩnh vực khoa học - công nghệ, đạt được trình độ công nghệ tiên tiến sẽ chiếm nhiều ưu thế, hình thành lợi thế tuyệt đối, lợi thế so sánh để tăng trưởng nhanh, “đuổi kịp” các nước khác. Trong nền kinh tế tri thức, quốc gia nào có khả năng nắm giữ và làm chủ công nghệ tiên tiến sẽ gia tăng cơ hội phát triển bứt phá, vượt lên trên quốc gia khác. Để có thể nắm bắt, làm chủ được công nghệ tiên tiến cần có nguồn nhân lực chất lượng đủ mạnh có khả năng tiếp cận, chuyển giao, làm chủ tiến tới sáng tạo được công nghệ tiên tiến. Nước ta hiện có lợi thế về nguồn nhân lực bởi đang trong thời kỳ “dân số vàng”. Người Việt Nam được thế giới đánh giá là có chỉ số IQ cao, thông minh, khéo léo cộng với truyền thống cần cù, thích khám phá cái mới. Thế hệ trẻ nước ta ngày càng khẳng định khả năng và sáng tạo trong tiếp cận tri thức, công nghệ mới, hiện đại. Điều này được khẳng định qua các kỳ thi toán, lý, hoá, sinh học ... thế giới, đoàn học sinh Việt Nam luôn đạt giải cao. Giải thưởng về công nghệ thông tin thế giới năm 2024, 2025 là minh chứng khẳng định tuổi trẻ Việt Nam có khả năng vươn lên tiếp cận, nắm giữ và làm chủ công nghệ số, cụ thể: Giải thưởng công nghệ thông tin thế giới năm 2024 - IT World Awards, Viettel Solution - thành viên Tập đoàn Viettel đã dành chiến thắng ở 5 hạng mục với 2 giải vàng, 2 giải bạc, 1 giải đồng; Giải thưởng quốc tế về công nghệ thông tin và đổi mới sáng tạo 2025 - Globee Awards for Technology, Viettel đạt 19 giải thưởng, vượt qua các tập đoàn công nghệ thế giới như Amazon, IBM, Meta, Broadcom, Ivanti, Cisco; Giải thưởng Liên minh Công nghệ thông tin và Truyền thông châu Á - Thái Bình Dương (APICTA Awards 2025) về giải pháp công nghệ tiên phong trong các lĩnh vực nóng như trí tuệ nhân tạo (AI), an ninh

mạng và chuyển đổi số công nghiệp, Đoàn Việt Nam đạt kết quả cao với 3 giải thưởng [6]. Những thành công này khẳng định trình độ tri thức, tài năng trí tuệ của thế hệ trẻ Việt Nam trong tiếp cận công nghệ mới, công nghệ tiến tiến, thúc đẩy ngành công nghệ đổi mới sáng tạo, làm chủ công nghệ lõi và khẳng định vị thế Việt Nam là một trung tâm công nghệ mới của khu vực, từ đó hiện thực hóa mục tiêu chuyển đổi số quốc gia đưa Việt Nam tiến bước vững chắc và thành công vào kỷ nguyên số.

2.4. Quá trình cải cách nền kinh tế, tái cấu trúc bộ máy nhà nước đặt ra những yêu cầu mới cho đào tạo, sử dụng nhân lực

Từ tháng 7/2025, nền hành chính công vụ nước ta bắt đầu được cải cách, sắp xếp lại. Quá trình cải cách thể chế diễn ra nhanh chóng, đồng bộ với những thay đổi toàn diện về chất, sắp xếp lại gắn với tinh giản các Bộ, Sở ngành, các Tỉnh, Thành phố nhằm hình thành bộ máy chính quyền “hai cấp” tinh - gọn - hiệu quả - hiệu lực đủ sức lãnh đạo nền kinh tế bước vào “Kỷ nguyên số” để tăng trưởng, phát triển nhanh. Quá trình này mở ra tư duy mới, yêu cầu mới cho đào tạo và sử dụng nhân lực nước ta.

Nền hành chính công vụ mới với công nghệ số “số hoá” mọi thủ tục hành chính nhằm rút ngắn các quy trình, loại bỏ các thao tác rườm rà bất lợi cho người dân, doanh nghiệp đòi hỏi những người vận hành công vụ phải có tư duy năng động, có trình độ tri thức, kỹ năng và phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, tinh thông trong công việc, nhạy bén trong hành xử các vấn đề nảy sinh trong thực tiễn. Những người vận hành nền hành chính công hiện nay phải được đào tạo bài bản từ nền giáo dục tiên tiến, khẳng định được tư duy, trình độ, bản lĩnh trong công việc và trưởng thành nhanh để thích ứng với nền công vụ mới. Đại hội Đảng XIII định hướng “Đào tạo con người theo hướng có đạo đức, kỷ luật, kỷ cương, ý thức trách nhiệm công dân, xã hội có kỹ năng sống, kỹ năng làm việc, ngoại ngữ, công nghệ thông tin, công nghệ số, tư duy sáng tạo và hội nhập quốc tế” [7]

Thực tiễn công cuộc đổi mới, cải cách thể chế, cơ cấu lại bộ máy hành chính, đòi hỏi đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực nước ta phải thực thi các giải pháp tương thích đáp ứng yêu cầu thị trường.

3. Một số giải pháp về đào tạo, sử dụng nhân lực ở nước ta

Việt Nam đang bước vào “kỷ nguyên số”, cải cách, đổi mới đồng bộ mọi hoạt động của đời sống kinh tế - xã hội để tăng trưởng nhanh. Nghị quyết số 29-NQ/TW của Đảng ngày 17/11/2022 về đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đến năm 2030, tầm nhìn đến 2045 khẳng định “Phát triển nguồn nhân lực là một trong những giải pháp quan trọng, nhằm tháo gỡ một trong những điểm nghẽn trong phát triển kinh tế - xã hội ở nước ta” [8]. Nguồn nhân lực chất lượng cao là sản phẩm của phối kết hợp của nhiều ngành nhằm đưa ra những chính sách, biện pháp nâng cao thể chất, trí tuệ của con người Việt Nam. Trong đó giáo dục và đào tạo đóng vai trò nòng cốt hình thành tư duy, trí tuệ, trình độ, kỹ năng nghề của người lao động. Để đáp ứng yêu cầu mới trên thị trường, đào tạo và sử dụng nhân lực cần thực hiện các giải pháp:

3.1. Hình thành tư duy mới, xây dựng chiến lược dài hạn nhằm gia tăng mối quan hệ giữa đào tạo và sử dụng nhân lực

Những năm qua, tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp có việc làm đúng ngành nghề được đào tạo ở nước ta dao động khá lớn, với khoảng 56% làm đúng ngành, 25% làm công việc có liên quan đến ngành được đào tạo và gần 20% làm trái ngành nghề. Nhiều ngành nghề, lĩnh vực đang thiếu lao động lành nghề trong khi nhiều sinh viên ra trường khó khăn trong tìm kiếm việc làm hoặc phải làm việc không đúng chuyên môn được đào tạo. Thực tế này chứng tỏ đào tạo và sử dụng nhân lực chưa có sự ăn nhập. Để giải quyết thực tế này cần:

Một là, hình thành tư duy mới về mối quan hệ đào tạo và sử dụng nhân lực.

- Đào tạo nhân lực phải phù hợp với yêu cầu thực tế của sử dụng. Cách mạng công nghiệp 4.0, hội nhập cùng với quá trình tái cơ cấu bộ máy quản lý nhà nước đòi hỏi phải có tư duy mới, nhận thức

mới về đào tạo và sử dụng nhân lực, hình thành chiến lược dài hạn để thích ứng với những thay đổi của thị trường. Các cơ sở đào tạo cần gắn mục tiêu, kế hoạch đào tạo với yêu cầu của sử dụng nhằm giảm thiểu tình trạng người được đào tạo chỉ giỏi về lý thuyết nhưng yếu kỹ năng khi ra trường.

- Các đơn vị sử dụng nhân lực cần kịp thời “phản hồi” về chất lượng, số lượng sản phẩm nhân lực mà mình sử dụng cho các cơ sở đào tạo để họ kịp thời điều chỉnh nội dung chương trình, phương pháp, phương tiện nhằm cung cấp đầy đủ hơn cho học viên những kỹ năng nghề nghiệp khi bước vào thị trường lao động. Quá trình đào tạo cần được tiến hành liên tục, vừa sử dụng vừa đào tạo, đào tạo mới, đào tạo lại, bồi dưỡng cập nhật tri thức mới, hình thành thói quen “học tập suốt đời” của người lao động.

Hai là, dự báo, xây dựng chiến lược gắn với kế hoạch dài hạn về đào tạo và sử dụng nhân lực.

Đào tạo và sử dụng nhân lực bao gồm những hoạt động liên quan, tác động trực tiếp đến con người nên cần có chiến lược dài hạn, cụ thể:

- Đào tạo nhân lực cần đưa ra tầm nhìn và chiến lược phát triển tổng thể, dài hạn, bởi chu kỳ đào tạo được một đội ngũ nhân lực đáp ứng đầy đủ các yêu cầu thể lực, trí lực, cơ cấu, trình độ cung ứng cho thị trường lao động cần thời gian rất dài. Trong khi, yêu cầu sử dụng nhân lực thay đổi rất nhanh, đòi hỏi đơn vị sử dụng lao động cần dự báo sớm, dự báo đón đầu các yêu cầu thực tiễn, từ đó “phát tín hiệu” cho đào tạo.

- Các cơ sở đào tạo cần dựa vào thực tiễn để xây dựng định hướng chiến lược, kế hoạch trong từng thời kỳ, từ đó đánh giá, xác định thời cơ, thách thức và huy động nguồn lực cho hoạt động đào tạo, trên cơ sở đó đề ra mục tiêu, giải pháp thực hiện thích hợp nhằm cung ứng nhân lực cho thị trường lao động phù hợp với từng giai đoạn phát triển, gắn với bối cảnh kinh tế - xã hội trong nước và quốc tế.

Ba là, gắn kết chặt chẽ, hình thành mối liên kết giữa đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực.

- Xây dựng và hình thành mối liên kết giữa: Cơ sở đào tạo - Viện nghiên cứu - đơn vị sử dụng

lao động. Đó là mô hình các Bộ, ngành có hệ thống các trường (cơ sở đào tạo) trực thuộc; Các trường, cơ sở đào tạo có doanh nghiệp, xưởng thực hành trực thuộc như trường đại học Y có Bệnh viện đại học y, các Bộ, Ngành hiện đều có trường đào tạo trực thuộc ... Mô hình “trường nghề hay cơ sở đào tạo nghề” trực thuộc đơn vị sử dụng lao động là một giải pháp hữu hiệu gắn kết đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực. Đào tạo và sử dụng nhân lực cần thiết lập mối quan hệ tương tác đa chiều dưới nhiều hình thức hợp tác, liên kết nhằm đạt mục tiêu của mỗi bên.

- Đơn vị sử dụng lao động cần “phát tín hiệu” kết nối với cơ sở đào tạo về các yêu cầu mới (số lượng, chất lượng, cơ cấu nhân lực), đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho học viên, sinh viên đến thực tập, thực hành tại đơn vị, qua đó lựa chọn được học viên, sinh viên giỏi để tuyển dụng khi họ ra trường. Điều này giúp cơ sở đào tạo có thị trường “tiêu thụ sản phẩm” và đơn vị sử dụng tiết giảm được thời gian, công sức, phí tổn trong tuyển dụng lao động.

- Trước yêu cầu cấp bách của chuyển đổi số, ứng dụng công nghệ số, sử dụng AI trong toàn nền kinh tế nhằm xây dựng xã hội số, công dân số đòi hỏi quá trình đào tạo và sử dụng nhân lực phải tương tác, gắn kết chặt chẽ hơn để đảm bảo mục tiêu, lợi ích của mỗi bên. Các cơ sở đào tạo muốn tồn tại, phát triển phải đổi mới, áp dụng công nghệ mới, tư duy mới, cải cách theo hướng tiếp cận yêu cầu đặt ra trong hiện tại và tương lai của thị trường lao động. Mặt khác, đơn vị sử dụng muốn có đội ngũ nhân lực đáp ứng yêu cầu tuyển dụng, sử dụng cần thiết lập mối quan hệ chặt chẽ, kết nối với các cơ sở đào tạo, đồng thời “phát tín hiệu” về yêu cầu số lượng, chất lượng nhân lực mình cần cho cơ sở đào tạo. Đơn vị sử dụng lao động liên kết với cơ sở đào tạo dưới các hình thức: mở hội chợ việc làm, đặt hàng trực tiếp, đào tạo cử tuyển, cung cấp các suất “học bổng” cho sinh viên hoặc hỗ trợ một phần kinh phí cho cơ sở đào tạo ... để có được “lá phiếu ưu tiên” quyền tuyển chọn sản phẩm khi học viên, sinh viên tốt nghiệp.

Như vậy, quan hệ giữa đào tạo và sử dụng

nhân lực ngày càng chặt chẽ, đó là mối quan hệ tương tác giữa cung và cầu trên thị trường lao động. Các cơ sở đào tạo có thể xác định được nhu cầu đào tạo thông qua phân tích đánh giá sự vận động của thị trường lao động trong từng thời kỳ và trong dài hạn; hoặc mời chuyên gia, nhà cung cấp chương trình đào tạo đánh giá nhu cầu đào tạo dựa trên dự báo yêu cầu nhân lực sử dụng trong thực tiễn nhằm gắn kết chặt hơn đào tạo và sử dụng nhân lực.

3.2. Đổi mới căn bản, đồng bộ, toàn diện đào tạo nguồn nhân lực

Cách mạng công nghiệp 4.0, mở rộng hội nhập, tái cấu trúc nền kinh tế, chuyển đổi số đặt ra những thách thức và yêu cầu mới đòi hỏi đào tạo nguồn nhân lực phải đưa ra những giải pháp nhằm đổi mới căn bản, đồng bộ, toàn diện để thích ứng.

Thứ nhất, đổi mới căn bản, đồng bộ giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực.

- Để tạo ra bước phát triển đột phá về chất lượng nguồn nhân lực, cần đổi mới căn bản, đồng bộ song có tính ổn định giáo dục và đào tạo, đây là chìa khóa quan trọng để huy động, hội tụ mọi nguồn lực hình thành nội lực cho phát triển. Coi đổi mới giáo dục và đào tạo là “quốc sách hàng đầu”, đầu tư cho giáo dục- đào tạo là đầu tư phát triển nguồn lực phải thực sự trở thành nhiệm vụ xuyên suốt của toàn xã hội, mọi tổ chức và cá nhân, trong đó vai trò quan trọng thuộc về các cơ sở đào tạo.

- Đào tạo cần trang bị cho người học tri thức, kỹ năng ngành nghề đồng thời giúp họ hình thành tư duy khoa học, phương pháp tiếp cận và khám phá tri thức mới từ đó tạo nên kỹ năng, thói quen tự học, tự đào tạo “học tập suốt đời”. Tư duy khoa học và tri thức được đào tạo trong nhà trường chính là hành trang quan trọng giúp người học vững vàng bước vào thị trường lao động trong điều kiện kinh tế thị trường, ứng dụng khoa học - công nghệ, chuyển đổi số. Sản phẩm của đào tạo nhân lực phụ thuộc rất lớn ở chất lượng “đầu vào” tuyển sinh của các cơ sở đào tạo. Chu kỳ tạo ra sản phẩm nhân lực có thời gian dài và sau khi ra trường người lao động chưa thể thành thạo nghề ngay. Bởi vậy, ngành nghề, trình độ, kỹ năng trang

bị cho người học cần có tính mở, dài hạn đồng thời cập nhật tri thức tiên tiến “tương đồng” với trình độ các nước trong khu vực, thế giới.

- Đào tạo cần sử dụng công nghệ mới giúp người học tiếp cận tri thức mới bằng phương pháp mới, kích thích tư duy sáng tạo để người học có cơ hội đưa ra những ý tưởng mới đột phá, thông qua đó trang bị cho người học phương pháp tiếp cận, giải quyết những vấn đề nảy sinh trong thực tiễn của nghề nghiệp để họ có thể bước vào thị trường lao động với tâm thế chủ động, có khả năng thay đổi việc làm, chuyển đổi nghề khi cần thiết. Ví dụ: Thời gian qua, khi cơ cấu lại các Bộ ngành, Sở ngành, sắp xếp lại các Tỉnh, Thành, bỏ cấp Huyện (Quận) đã dôi dư hàng chục ngàn nhân lực, buộc họ phải “tìm” việc làm mới hoặc chuyển nghề để tiếp tục tham gia thị trường lao động dựa vào chuyên môn đã được đào tạo, kinh nghiệm đã được tích lũy của mình.

Thứ hai, ứng dụng phương pháp và công nghệ mới, thực hiện “số hoá” đồng bộ các quy trình đào tạo nhân lực.

- Hiện nay, thị trường lao động vận động và biến đổi rất nhanh, cùng chiều với sự phát triển công nghệ, chuyển đổi số và hội nhập. Điều này đòi hỏi đào tạo phải cải cách căn bản, toàn diện, đồng bộ từ thiết kế chương trình, giáo trình, phương pháp mới gắn với ứng dụng công nghệ mới, ... nhằm nâng cao chất lượng sản phẩm “đầu ra”.

- Cơ sở đào tạo thực hiện chuyển đổi số đồng bộ tất cả các qui trình đào tạo, đáp ứng yêu cầu thực tế của thị trường sử dụng. Đào tạo phải lấy người học là trung tâm, là đối tượng và mục tiêu, hướng tới hình thành tư duy nghề, nâng cao kỹ năng nghề chuyên sâu, trang bị các kỹ năng mềm cho người học để họ tích lũy đủ “hành trang nghề nghiệp” khi tốt nghiệp, tăng cơ hội tìm được việc làm trên thị trường lao động.

- Các doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp, cơ quan quản lý nhà nước khi tuyển dụng, sử dụng nhân lực cần chú trọng bồi dưỡng chuyên sâu, định kỳ để cập nhật tri thức mới giúp người lao động gia tăng hiệu suất làm việc, đáp ứng mục tiêu

phát triển dài hạn của đơn vị, đồng thời giúp người lao động duy trì việc làm bền vững, gắn bó mật thiết với đơn vị thông qua đó phát triển kỹ năng, kinh nghiệm nghề.

Trước sự biến đổi rất nhanh của công nghệ số và AI, yêu cầu đẩy nhanh xây dựng nền hành chính số, xã hội số, công dân số, thì nguồn nhân lực chất lượng cao được coi là “nguồn vốn sống” quan trọng nhất trong các nguồn lực để nước ta bước vào kỷ nguyên số. Bởi vậy, cần xác định đúng vai trò quan trọng của đào tạo trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, nhằm đảm bảo cho sự phát triển nhanh và bền vững của đất nước trong “kỷ nguyên số”. Xác định đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, của các cấp lãnh đạo, các cơ sở đào tạo, các đơn vị sử dụng nhân lực, gia đình và mỗi công dân, đặc biệt là thế hệ trẻ Việt Nam.

- Nước ta đang trong quá trình phát triển theo hướng nền kinh tế tri thức, khuyến khích đổi mới sáng tạo nhằm xây dựng nền kinh tế số, xã hội số, công dân số “công dân toàn cầu”, đòi hỏi chất lượng nguồn nhân lực được đào tạo phải đạt yêu cầu cao hơn về kỹ năng ngành nghề chuyên sâu, các kỹ năng mềm. Cuộc cách mạng 4.0 với thành quả của tự động hóa và robot - AI, công nghệ số và số hóa, khiến cho kỹ năng nghề được đào tạo “bị lão hoá” rất nhanh, một số nghề mới ra đời trở thành “hot”, một số nghề bị mai một sẽ phải tự thay đổi để thích nghi và phù hợp với yêu cầu thực tế sử dụng nhân lực. Quá trình này đòi hỏi đào tạo phải có khả năng dự báo, dự báo “đón đầu” xu thế biến đổi của thị trường để chuẩn bị sớm hơn, nhanh hơn trong việc cung cấp sản phẩm nhân lực được đào tạo đáp ứng nhu cầu thực tế của thị trường lao động.

Thứ ba, xây dựng đội ngũ giảng viên trong các cơ sở đào tạo.

Hiện nay, nhiều cơ sở đào tạo đã hoạt động theo cơ chế tự chủ. Bởi vậy, nhà trường cần chăm lo xây dựng đội ngũ giảng viên đủ mạnh theo “chuẩn”.

- Đội ngũ giảng viên được coi là “cỗ máy sống”, là phương tiện, công cụ đồng thời là chủ thể

của quá trình đào tạo. Hiện nay, số lượng, chất lượng đội ngũ giảng viên là một tiêu thức để “xếp hạng” cơ sở đào tạo.

- Các đơn vị đào tạo cần có cơ chế thu hút, tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giảng viên có đủ nhiệt huyết, trách nhiệm và lương tâm nghề nghiệp, toàn tâm toàn ý với nghề, đồng thời tạo môi trường có động lực cho họ cống hiến và phát triển. Giảng viên cần được trang bị đầy đủ và cập nhật các tri thức khoa học, các kỹ năng mềm, có phương pháp giảng dạy khoa học, hiện đại, ứng dụng thành thạo công nghệ số,... Cùng với tuyển dụng, các cơ sở đào tạo cần bố trí, sử dụng hiệu quả đội ngũ giảng viên hiện có, “gọi, mời, hợp tác” các chuyên gia giỏi, đồng thời mở rộng các hình thức giao lưu, hợp tác, liên kết với các cơ sở đào tạo có uy tín trong và ngoài nước, với các tổ chức giáo dục tiên tiến trên thế giới.

Thứ tư, nâng cao chất lượng sản phẩm đào tạo.

- Đào tạo là mắt khâu trọng yếu nhất tạo nên chất lượng nguồn nhân lực. Đào tạo cần đổi mới đồng bộ, toàn diện để thực sự trở thành con đường, phương thức quan trọng khơi dậy, phát triển trí tuệ, hình thành nguồn nhân lực đủ mạnh để phát triển đất nước trong “kỷ nguyên số”.

- Chất lượng sản phẩm được đào tạo là một tiêu thức quan trọng xếp hạng cơ sở đào tạo. Để có đội ngũ nhân lực đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động, các cơ sở đào tạo cần tích cực đổi mới đồng bộ nội dung, phương pháp đào tạo “lấy người học” là trung tâm và mục tiêu để nâng cao chất lượng sản phẩm.

- Chú trọng trang bị các kỹ năng mềm cho người học nhằm giúp họ trở thành người lao động có khả năng làm việc hiệu quả, linh hoạt, sáng tạo đồng thời có khả năng chuyển đổi nghề, chuyển đổi việc làm phù hợp.

Thứ năm, coi trọng công tác hướng nghiệp cho học sinh từ sớm.

- Ngành nghề, lĩnh vực mà mỗi cá nhân lựa chọn cần xuất phát từ sở trường, sở thích và năng lực của chính họ chứ không thể chọn nghề theo cảm tính hoặc “áp đặt”. Bởi vậy, công tác hướng

ngành cho học sinh cần thực hiện sớm, ngay từ bậc học phổ thông (trung học cơ sở, trung học phổ thông) để các em có thể định hướng nghề sớm và đúng đắn dựa trên sở trường, sở thích, năng lực, tính cách, hoàn cảnh, mục tiêu của mỗi cá nhân và gia đình.

- Các trường phổ thông và gia đình cần quan tâm để phát hiện sớm năng lực, sở trường cá nhân của mỗi học sinh, tạo môi trường để ươm mầm, nuôi dưỡng những năng lực đó nhằm giúp cho con em lựa chọn ngành nghề phù hợp. Chỉ khi người học có định hướng đúng về nghề tương lai họ sẽ xác định đúng đắn, rõ ràng động cơ, mục tiêu, thái độ học tập và sẽ chăm chỉ, tích cực học tập để đạt kết quả tốt.

- Hiện nay, việc định hướng sớm nghề cho học sinh ở nước ta vấp phải nhiều trở ngại bởi rào cản về tâm lý, nhiều gia đình và học sinh vẫn coi đại học là con đường tối ưu của nghề nghiệp, lựa chọn học nghề vấp phải định kiến bởi bằng cấp, địa vị xã hội, cộng với cơ chế thang bảng, ngạch bậc lương chưa khuyến khích học sinh lựa chọn học nghề. Thực tế này khiến các cơ sở nghề gặp khó khi tuyển sinh trong khi nhu cầu sử dụng của xã hội rất lớn. Việc định hướng nghề nghiệp gây khó khăn cho các cơ sở đào tạo xác định nhu cầu đào tạo, dẫn đến đào tạo không ăn nhập sử dụng, nhiều ngành nghề thiếu công nhân kỹ thuật trong khi nhiều sinh viên tốt nghiệp khó khăn tìm việc làm. Bởi vậy, định hướng nghề nghiệp từ sớm là giải pháp quan trọng cho cả đào tạo và sử dụng nhân lực.

- Trong nền kinh tế thị trường, đào tạo nhân lực chịu tác động của quy luật cung - cầu trên thị trường lao động. Bởi vậy, các cơ sở đào tạo cần đổi mới toàn diện, đồng bộ, thực hiện chuyển đổi số, số hoá các khâu trong quy trình đào tạo. Áp dụng đa dạng các hình thức, phương thức, hình thức đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên và định kỳ gắn với sử dụng công nghệ số nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng số cho người học. Đổi mới phương pháp, chương trình, nội dung đào tạo là nền tảng để cơ sở đào tạo đứng vững và phát triển, đồng thời giúp người học hình thành, phát triển các kỹ

năng nghề nghiệp toàn diện, vừa chuyên sâu vừa liên ngành và các kỹ năng mềm, ... để họ có đủ tự tin tham gia thị trường lao động, tăng cơ hội có việc làm, chuyển đổi việc làm trên thị trường lao động.

3.3. Giải pháp đối với sử dụng nguồn nhân lực

Thực hiện cải cách, cơ cấu lại nền hành chính quốc gia theo hướng tinh, gọn, hiệu quả, hiệu lực, “số hoá” nền kinh tế đã tạo ra biến đổi của thị trường sử dụng nhân lực khiến nhiều ngành nghề, lĩnh vực vừa “thiếu” vừa “thừa” đòi hỏi phải có sự điều chỉnh, cơ cấu lại, đặc biệt số nhân lực dồi dào khi sắp xếp lại bộ máy và chuyển đổi số. Thông thường, khi lựa chọn ngành nghề, trình độ đào tạo, học viên thường dựa trên những thông tin của thị trường lao động, như: uy tín của cơ sở đào tạo và sử dụng nhân lực, ngành để tìm việc làm, thu nhập cao, ổn định, ... đòi hỏi quá trình sử dụng nhân lực cần thực hiện một số giải pháp:

Một là, xây dựng chiến lược nhân lực dài hạn đáp ứng yêu cầu thị trường lao động trong từng thời kỳ.

- Sử dụng nhân lực có đặc thù là gắn trực tiếp đến con người, trong khi các thành tố của chất lượng nhân lực (nhận thức, trình độ, thói quen, sức khỏe, tri thức, ...) hình thành rất sớm và dài hạn. Chu kỳ tạo ra sản phẩm đào tạo khá dài, trong khi yêu cầu sử dụng nhân lực biến đổi rất nhanh, cùng chiều với tiến bộ công nghệ và tái cấu trúc thể chế, khiến cho đào tạo luôn có “độ trễ” bị lạc hậu.

- Quá trình sử dụng nhân lực cần đưa ra những dự báo ngắn hạn, dài hạn, dự báo “đón đầu” về thị trường lao động, từ đó xây dựng chiến lược sử dụng nhân lực phù hợp trong từng thời kỳ phát triển của đơn vị và nền kinh tế.

Hai là, xây dựng cơ chế, chính sách thúc đẩy thị trường lao động phát triển, nâng cao nhận thức cho người lao động về thị trường lao động.

- Chính sách sử dụng nhân lực đóng vai trò quan trọng xác lập hệ thống thông tin và dự báo thị trường nhân lực đa tầng từ cấp tỉnh (Thành phố), cấp vùng và toàn quốc, thị trường lao động đa lĩnh vực theo ngành nghề ở các cấp độ, trình độ.

- Trong nền kinh tế thị trường, thị trường lao động hoạt động theo cơ chế mở, liên thông với thị

trường khu vực, thế giới. Các dòng dịch chuyển nhân lực giữa các ngành, nghề, lĩnh vực, đơn vị sử dụng trong nước và giữa nước ta với thị trường nhân lực thế giới luôn diễn ra, hình thành các “miền giao thoa” và dòng chảy nhân lực trên thị trường. Bởi vậy, cần hoàn thiện các chính sách tạo thuận lợi cho các dòng dịch chuyển nhân lực liên thông trên thị trường lao động. Cơ chế “mở” vận hành trên thị trường cùng với các chính sách phù hợp đang tạo cơ hội cho các dòng dịch chuyển nhân lực trong nội bộ khu vực công, khu vực tư hoặc dịch chuyển nhân lực giữa khu vực công và khu vực tư, dịch chuyển từ trong ra ngoài nước và ngược lại ngày càng thuận lợi do hệ thống chính sách bảo hiểm cho người lao động từng bước được điều chỉnh và thay đổi nhận thức xã hội về việc làm.

- Kinh tế thị trường hoạt động, phát huy tác dụng đến mọi “ngóc ngách” của đời sống xã hội. Bởi vậy, người lao động cần nhận thức được sự vận hành của cơ chế thị trường để tiếp cận các thông tin, nắm chắc yêu cầu của thị trường lao động từ đó chuẩn bị tâm thế, hành trang sẵn sàng gia nhập thị trường. Các cơ quan quản lý nhà nước tiếp tục hoàn thiện thể chế, cơ chế, chính sách để thị trường lao động vận hành hiệu quả, nhằm khai thác tối ưu mọi nguồn lực của đất nước để phát triển sản xuất, gia tăng lao động lành nghề, tạo nhiều việc làm và việc làm bền vững. Để tạo thuận lợi cho các dòng dịch chuyển nhân lực trong nước, dịch chuyển nhân lực giữa nước ta với các nước, Chính phủ quy định tiêu chuẩn về lao động, ngành nghề gắn với mức thu nhập hợp pháp phù hợp với điều kiện Việt Nam và tiêu chuẩn quốc tế.

Ba là, áp dụng hệ thống quản trị nguồn nhân lực hiện đại.

- Hệ thống quản trị nhân lực hiện đại, minh bạch chính là công cụ quản lý đối với thị trường lao động. Các đơn vị sử dụng nhân lực áp dụng hệ thống quản trị nhân lực hiện đại nhằm tạo điều kiện để người lao động được quản trị minh bạch trong suốt cuộc đời lao động, tạo cơ hội cho người lao động tiếp cận hoạt động giao dịch việc làm, cùng các thông tin cần thiết trên thị trường lao động như:

nhu cầu tuyển dụng về trình độ, kỹ năng, độ tuổi, mức thu nhập và các chế độ đãi ngộ... từ đó giúp người lao động có thể tiếp cận và duy trì việc làm bền vững hoặc có thể chuyển đổi việc làm mới phù hợp với năng lực và nhu cầu.

- Chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động cần xây dựng và thực thi phải trên nguyên tắc có tính dự báo, dự báo đón đầu, tầm nhìn chiến lược dài hạn, phù hợp với đặc thù của thị trường lao động nước ta trong từng thời kỳ. Chính phủ cần thực thi cơ chế đa dạng hoá các nguồn, các kênh, các hình thức tín dụng trợ giúp người lao động tìm việc làm theo phương châm “trang bị cần câu, chứ không cho con cá” nhằm phát triển thị trường lao động.

- Đơn vị sử dụng lao động cần xây dựng và tối ưu hóa quy trình tuyển dụng dựa trên phân tích vị trí việc làm gắn với các kỹ năng cần có để lập kế hoạch tuyển dụng, bố trí công việc phù hợp với năng lực của mỗi người. Xây dựng môi trường lao động có động lực, có văn hoá gắn với thực thi đầy đủ chính sách phân phối thu nhập hợp lý, công bằng, tránh “cào bằng” trong sử dụng nhân lực. Sử dụng công nghệ hiện đại trong đánh giá kết quả lao động làm căn cứ để trả lương, thưởng, cất nhắc bổ nhiệm nhằm tạo động lực cho người lao động cống hiến. Các chính sách trong tuyển dụng, sử dụng, tiền lương, và các chế độ đãi ngộ cho người lao động phải căn cứ vào Luật lao động, kết quả hoạt động của đơn vị để vừa nâng cao đời sống, vừa động viên người lao động gắn bó lâu dài với công việc, với đơn vị mà mình công tác.

- Các chính sách tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ của đơn vị sử dụng mang lại lợi ích và nâng cao hiệu quả cho cả người lao động và đơn vị sử dụng lao động, qua đó phát triển kỹ năng, trình độ nghề nghiệp của người lao động như: thường xuyên và định kỳ mở các lớp hướng nghiệp, dạy nghề, đưa ra dự báo về nhu cầu lao động trong ngắn hạn và dài hạn, chính sách đảm bảo quyền và nghĩa vụ, mức lương và thu nhập chính đáng, bảo vệ và thực thi các quyền lợi an sinh xã hội của người lao động.

Bốn, Bố trí, sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực được đào tạo.

- Đơn vị sử dụng nhân lực cần lựa chọn, sắp xếp đúng công việc cho người lao động dựa vào năng lực, trình độ, ngành nghề được đào tạo chuyên sâu, ... phù hợp với yêu cầu thực tế nhằm nâng cao hiệu suất sử dụng nhân lực. Đây là cơ sở nền tảng để tạo ra sự gắn bó lâu dài, ổn định cho cả người sử dụng và người lao động.

- Đơn vị sử dụng lao động bố trí việc làm cho người lao động theo năng lực và trả lương theo vị trí việc làm là giải pháp tạo công bằng "có động lực" trong sử dụng nguồn nhân lực. Khi người được tuyển dụng được bố trí việc làm phù hợp với năng lực, sở trường, đơn vị sử dụng sẽ khai thác tối ưu tiềm năng trí tuệ của họ để gia tăng hiệu quả sản xuất kinh doanh, giúp người lao động tăng thu nhập đảm bảo cuộc sống đồng thời phát triển năng lực cá nhân, tích lũy kinh nghiệm nghề nghiệp. Nhà quản trị nhân lực khi tuyển dụng, sử dụng nhân lực cần đánh giá chính xác năng lực chuyên môn của mỗi người, từ đó điều chỉnh việc phân bổ, tái phân bổ nhân lực đáp ứng yêu cầu thực tiễn nhằm duy trì, gia tăng lợi thế cạnh tranh, mang lại hiệu quả kinh doanh của đơn vị sử dụng nhân lực.

4. Kết luận

Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, mở cửa hội nhập và "số hoa" làm gia tăng cạnh tranh gay gắt trên cả ba cấp độ: nền kinh tế, doanh nghiệp và sản phẩm đặt ra yêu cầu mới cho đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực. Hiện nay, nguồn nhân lực vừa là một lợi thế vừa là thách thức đối với công cuộc đổi mới công nghệ, chuyển đổi số để Việt Nam bước vào kỷ nguyên số. Nâng cao chất lượng đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực, gắn kết chặt chẽ có hiệu quả đào tạo và sử dụng nhân lực là yếu tố then chốt, là giải pháp quan trọng để Việt Nam thực hiện mô hình tăng trưởng dựa trên nền tảng đổi mới và sáng tạo. Hiện nay và những năm tới, ứng dụng công nghệ hiện đại để thực hiện chuyển đổi

số thành công nhằm đẩy nhanh tốc độ tăng trưởng kinh tế là con đường tất yếu mà Việt Nam lựa chọn, nhưng để chuyển đổi số thành công, Việt Nam cần thực hiện đồng bộ các giải pháp tháo gỡ những bất cập trong quá trình đào tạo và sử dụng nhân lực để có nguồn nhân lực số đáp ứng yêu cầu triển khai, tổ chức thực hiện, vận hành nền kinh tế số hiệu quả, đưa nước ta tiến bước vững chắc và thành công vào kỷ nguyên số.

Tài liệu tham khảo

- [1] Đảng Cộng sản Việt Nam. (2001). Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ IX. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia.
- [2] Đảng Cộng sản Việt Nam. (2021). Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập 1. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia.
- [3] Alvin Tofler. (1991). Power Shift. Dịch sang tiếng Việt "Thăng trầm quyền lực". Nhà xuất bản Thông tin Lý luận.
- [4] Gary Becker. (1964). Human Capital (Tác phẩm "Vốn con người"). *University of Chicago Press*.
- [5] Cơ quan Thống kê Quốc gia. Niên giám thống kê các năm 2001, 2010, 2020, 2024. NXB Thống kê các năm 2002, 2011, 2021, 2025.
- [6] Báo Đại biểu Nhân dân. (2025). Viettel thắng lớn tại các giải thưởng công nghệ quốc tế uy tín. <https://daibieunhandan.vn/viettel-thang-lon-tai-cac-giai-thuong-cong-nghe-quoc-te-uy-tin-10400050.html> (truy cập ngày 11/12/2025)
- [7] Đảng Cộng sản Việt Nam. (2021). Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập 1. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia.
- [8] Ban Chấp hành Trung ương. (2022). Nghị quyết số 29-NQ/TW. Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.