

NÂNG CAO NĂNG LỰC LÀM VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BẢO VỆ VIỆC LÀM TẠI CÁC DOANH NGHIỆP VIỆT NAM

Nguyễn Thị Anh Trâm

Trường Đại học Lao động - Xã hội

tramnguyen@ulsa.edu.vn

Vũ Thị Hà

Học viện Phụ nữ Việt Nam

leha@hvtc.edu.vn

Tóm tắt: Nâng cao năng lực làm việc giúp bảo vệ việc làm cho người lao động trong bối cảnh thay đổi nhanh chóng về kinh tế, chính trị, công nghệ đang trở thành nhiệm vụ quan trọng tại các doanh nghiệp. Nghiên cứu này tập trung làm rõ cơ sở lý luận và đánh giá thực trạng về hoạt động nâng cao năng lực làm việc cho người lao động tại các doanh nghiệp. Phương pháp nghiên cứu được thực hiện thông qua điều tra bằng bảng hỏi trực tuyến với 600 người lao động làm việc trong các doanh nghiệp chủ yếu ở các tỉnh, thành phố: Bắc Ninh, Hà Nội, Hải Phòng, Nghệ An, Thành phố Hồ Chí Minh là đại diện cho các vùng kinh tế lớn của Việt Nam. Dựa trên kết quả phân tích dữ liệu thống kê mô tả và các dữ liệu thứ cấp, nghiên cứu chỉ ra một số hạn chế về hoạt động nâng cao năng lực làm việc cho người lao động tại các doanh nghiệp: (1) hoạt động đào tạo chưa đa dạng, linh hoạt; (2) hệ thống hỗ trợ đào tạo cho doanh nghiệp chưa đồng bộ; (3) chưa xây dựng môi trường tự học trong doanh nghiệp. Từ đó nghiên cứu, đề xuất một số khuyến nghị giúp các doanh nghiệp nâng cao năng lực làm việc cho người lao động, góp phần ổn định nguồn nhân lực và đảm bảo an sinh xã hội.

Từ khóa: Bảo vệ việc làm, doanh nghiệp, năng lực làm việc, người lao động, việc làm.

ENHANCING EMPLOYEES' WORK CAPACITY TO PROTECT EMPLOYMENT IN VIETNAMESE ENTERPRISES

Abstract: Enhancing employees' work capacity to protect employment in the context of rapid economic, political, and technological changes has become a critical task for enterprises. This study aims to clarify the theoretical foundation and assess the current situation of activities aimed at enhancing employees' work capacity in enterprises. The research was conducted through an online questionnaire survey involving 600 employees working in enterprises located primarily in the provinces and cities of Bac Ninh, Hanoi, Hai Phong, Nghe An, and Ho Chi Minh City, representing major economic regions of Vietnam. Based on the analysis of descriptive statistical data and secondary data, the study identifies several limitations in activities designed to enhance employees' work capacity within enterprises, including: (1) training activities remain insufficiently diverse and flexible; (2) the training support system for enterprises lacks consistency and coordination; and (3) a self-learning environment within enterprises

has not yet been effectively established. Accordingly, the study proposes several recommendations to help enterprises improve employees' work capacity, thereby contributing to workforce stability and social security.

Keywords: *protect employment; enterprises; work capacity; employees; employment .*

Mã bài báo: JHS - 329

Ngày nhận bài sửa: 05/04/2026

Ngày nhận bài: 15/03/2026

Ngày duyệt đăng: 20/4/2026

Ngày nhận phản biện: 25/03/2026

1. Giới thiệu

Những biến động về kinh tế, chính trị, xã hội, và công nghệ trên toàn cầu không chỉ tạo ra các cơ hội mới mà còn mang đến nhiều thách thức cho việc bảo vệ quyền lợi của người lao động và đảm bảo việc làm ổn định. Toàn cầu hóa và sự xuất hiện của các hiệp định thương mại thế hệ mới làm gia tăng sự phụ thuộc lẫn nhau giữa các nền kinh tế, xuất hiện chuỗi cung ứng toàn cầu, làm dịch chuyển các luồng thương mại và đầu tư quốc tế từ đó làm dịch chuyển việc làm và lao động giữa các quốc gia. Cách mạng công nghiệp 4.0 làm xuất hiện các ngành nghề mới gắn liền với trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn, in 3D, kết nối vạn vật và thay thế nhiều ngành nghề truyền thống sử dụng lao động thủ công hoặc mang tính lặp đi lặp lại cao. Cách mạng công nghiệp 4.0 cũng đặt ra những thách thức mới về kỹ năng của nguồn nhân lực. Ngoài ra, sự tranh giành vị thế sự ảnh hưởng của các quốc gia, xung đột địa chính trị, biến đổi khí hậu và những rủi ro toàn cầu mới cũng làm đứt gãy chuỗi cung ứng và thu hẹp thị trường của các quốc gia. Sự thay đổi nhanh chóng của thị trường lao động cùng yêu cầu việc làm mới, đòi hỏi các chính sách bảo vệ việc làm không chỉ tập trung vào duy trì công việc hiện tại mà còn phải hỗ trợ người lao động chuyển đổi nghề nghiệp, học hỏi các kỹ năng mới để thích nghi với sự phát triển của công nghệ và thị trường.

Thực tiễn việc làm của người lao động trong các doanh nghiệp hiện nay có nhiều yếu tố bất cập: khả năng tạo việc làm của nền kinh tế có giới hạn, chất lượng việc làm thấp; thị trường lao động thiếu đồng bộ; kết nối cung cầu lao động còn giới hạn; quyền của người lao động tại nơi làm việc còn chưa được đảm bảo đầy đủ; các hoạt động nâng cao kỹ năng cho người lao động thiếu hiệu quả; các hoạt động hỗ trợ người lao động yên tâm làm việc còn hạn chế; sự trợ giúp trong trường hợp người lao động bị sa thải, chấm dứt việc làm chưa đủ lớn... Nội hàm của bảo vệ việc làm rất rộng, bao gồm cả bảo vệ phòng ngừa và bảo vệ khắc phục. Bảo vệ phòng ngừa thông qua các biện pháp duy trì trạng thái có việc làm của người lao động; nâng cao chất lượng việc làm

thông qua đảm bảo quyền của người lao động tại nơi làm việc; đào tạo kỹ năng; tạo điều kiện để người lao động yên tâm làm việc; bảo vệ khắc phục là bảo vệ khi người lao động đã bị sa thải, chấm dứt việc làm. Mục tiêu của nghiên cứu này chỉ tập trung vào một khía cạnh trong bảo vệ việc làm là nâng cao năng lực làm việc của người lao động, từ đó đề xuất một số khuyến nghị để bảo vệ việc làm của người lao động trong các doanh nghiệp tại Việt Nam.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Khái niệm người lao động

Theo Từ điển Kinh tế học, người lao động là “Người làm thuê hay người lao động là người được người khác hoặc doanh nghiệp thuê để cung cấp dịch vụ lao động với tư cách đầu vào - nhân tố trong quá trình sản xuất hàng hóa và dịch vụ” (Nguyễn, 2012). Theo ILO, người được đi làm việc hoặc được đi lao động trên lãnh thổ của mình và trên những phương tiện vận chuyển có đăng kiểm trong lãnh thổ của mình, không ở tuổi dưới mức tối thiểu trong bất cứ nghề nào gọi chung là người lao động. Như vậy, khi đề cập đến khái niệm về người lao động thì pháp luật lao động quốc tế hay của mỗi quốc gia đều quy định người đó phải đảm bảo hai điều kiện đó là phải đạt đến một độ tuổi nhất định và phải có khả năng lao động tham gia giao kết hợp đồng lao động với người sử dụng lao động để được hưởng các quyền của người lao động. Trong nghiên cứu này, người lao động được hiểu theo Bộ luật Lao động 2019 của Việt Nam quy định “người lao động là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động” (Bộ luật Lao động 2019). Đối tượng người lao động trong nghiên cứu này là những người lao động làm việc trong doanh nghiệp, tức là những người đã có việc làm cần duy trì trạng thái có việc làm và nâng cao chất lượng việc làm, tránh sa thải và chấm dứt việc làm bất công, vô lý.

2.2. Khái niệm việc làm

Việc làm được tiếp cận dưới nhiều góc độ khác nhau. Dưới góc độ lịch sử, việc làm mô tả sự tác động

của con người vào đối tượng lao động nhằm tạo ra sản phẩm, dịch vụ thỏa mãn nhu cầu của con người. Ở khía cạnh kinh tế, việc làm cung cấp đầu vào cho quá trình sản xuất và là nguồn thu nhập của người lao động, ảnh hưởng đến sản xuất và tiêu dùng của xã hội. Về mặt xã hội học, việc làm lại được xét ở khía cạnh số lượng người có việc làm và không có việc làm cũng như tác động của nó đến phát triển xã hội. Phương diện luật pháp để cao tính hợp pháp của việc làm cũng như các nội dung bảo vệ việc làm hợp pháp, bảo vệ quyền con người tại nơi làm việc. Trong nghiên cứu này, việc làm được hiểu theo quy định trong Bộ luật Lao động và Luật Việc làm của Việt Nam, *việc làm là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà không bị pháp luật cấm*. Việc làm có ba thuộc tính cơ bản là: (i) tạo ra thu nhập hoặc thu nhập tiềm năng trong tương lai; (ii) phải tuân thủ pháp luật và được pháp luật bảo vệ; (iii) có sự hao tổn sức lao động và cần bảo vệ sức lao động.

2.3. Khái niệm bảo vệ việc làm

Greenhalgh & Rosenblatt (1984) và Romzek (1985) cho rằng, bảo vệ việc làm là một hợp đồng lao động hợp pháp giữa người lao động và tổ chức dẫn đến sự đảm bảo cho việc tiếp tục làm việc. Greenhalgh và Rosenblatt (1984) đã phát triển một mô hình lý thuyết để hiểu bản chất, nguyên nhân và hậu quả của tình trạng bất ổn trong công việc từ đó dẫn đến nhu cầu phải bảo vệ việc làm của người lao động. Họ cho rằng, tình trạng bất ổn trong công việc là tình trạng bất lực trong việc duy trì tính liên tục khi công việc bị đe dọa. Trong nghiên cứu này, bảo vệ việc làm của người lao động là bảo vệ việc làm của những người làm việc cho người sử dụng lao động, cụ thể hơn là làm việc trong các doanh nghiệp, không bao gồm những người tự làm việc để tự tạo ra thu nhập hoặc những việc làm không được trả công. Theo đó, bảo vệ việc làm được hiểu là tổng hợp các chính sách, biện pháp và quy định pháp lý tạo điều kiện cho người lao động trong doanh nghiệp duy trì việc làm ổn định, tiếp cận môi trường làm việc an toàn và được nâng cao năng lực làm việc. Bảo vệ việc làm của người lao động là bảo vệ hoạt động lao động tạo ra thu nhập của người lao động, bao gồm:

(1) Bảo vệ thu nhập và tiềm năng tạo ra thu nhập trong tương lai. Ở khía cạnh người lao động, họ phải có việc làm, yên tâm với công việc để gắn bó lâu dài với công việc, nâng cao năng lực làm việc để đáp ứng yêu cầu công việc trong tương lai, tránh nguy cơ bị sa thải, chấm dứt việc làm.

(2) Bảo vệ tuân thủ pháp luật về việc làm. Trước hết là bảo vệ để việc làm của người lao động là đúng

pháp luật, người lao động không bị lợi dụng để làm những công việc mà pháp luật ngăn cấm. Ngoài ra, bảo vệ quyền của người lao động tại nơi làm việc cũng là một khía cạnh khác của bảo vệ tuân thủ pháp luật về việc làm.

(3) Bảo vệ sức lao động của người lao động. Sự hao tổn sức lao động không chỉ là điều kiện để người lao động làm việc (có việc làm) mà còn là điều kiện quan trọng để duy trì việc làm trong tương lai. Sự hao tổn sức lao động trong quá trình làm việc phụ thuộc vào nhiều yếu tố trong đó có các yếu tố cơ bản là thời gian làm việc, cường độ làm việc, năng lực làm việc của người lao động và điều kiện, môi trường làm việc (máy móc, công nghệ, mối quan hệ trong công việc...). Vậy nên, bảo vệ việc làm ở khía cạnh này sẽ liên quan đến các hoạt động cơ bản là: Bố trí thời giờ làm việc và khối lượng công việc hợp lý, nâng cao năng lực làm việc của người lao động; Cung cấp điều kiện và môi trường làm việc tốt cho người lao động; Đảm bảo dinh dưỡng, môi trường sống, tâm lý xã hội để người lao động có khả năng tái tạo sức lao động.

2.4. Nâng cao năng lực làm việc của người lao động

Ở phạm vi vĩ mô, khả năng bảo vệ việc làm của người lao động phụ thuộc vào tốc độ phát triển của nền kinh tế, tức là khả năng tạo cung việc làm. Tuy nhiên, về phía bản thân người lao động, việc làm của họ phụ thuộc vào năng lực làm việc của chính bản thân họ. Người có năng lực làm việc tốt sẽ có nhiều cơ hội việc làm và ngược lại sự hạn chế về năng lực của mỗi người lao động sẽ làm cho khả năng bảo vệ việc làm của người lao động hạn chế hơn. Thực tế đã chứng minh, những lao động phổ thông, chưa qua đào tạo thường có việc làm bấp bênh và công việc tồi tệ hơn so với những lao động có trình độ cao hơn. Nghiên cứu của Gowan, M. A. (2012) cho rằng, một cá nhân có khả năng duy trì việc làm hoặc tìm kiếm những việc làm tốt hơn xuất phát từ ba yếu tố: bản sắc nghề nghiệp, khả năng thích ứng với công việc, vốn nhân lực và vốn xã hội của con người (Gowan, 2012). Ở đây tác giả sử dụng khái niệm vốn nhân lực để chỉ năng lực làm việc của con người và cho rằng vốn con người tốt nghĩa là họ có kỹ năng, có năng lực làm việc sẽ thích ứng tốt với sự thay đổi công việc; vốn con người sẽ giúp người lao động không bị ảnh hưởng bởi mất việc làm, có thể tìm được việc làm tốt hơn khi mất việc làm cũ và rất thành công trong sự nghiệp. Vậy nên nâng cao năng lực làm việc của người lao động là giải pháp quan trọng để bảo vệ việc làm của người lao động. Trong bối cảnh hiện nay, Cách mạng Công nghiệp 4.0 với sự ra đời của nhiều công nghệ mới sẽ làm suy giảm nhiều chỗ việc

làm, nâng cao năng lực làm việc của người lao động lại càng trở lên quan trọng và cần thiết hơn.

Năng lực làm việc được hiểu là bất cứ thái độ, kỹ năng, hành vi, động cơ hoặc các đặc điểm cá nhân khác có vai trò thiết yếu để hoàn thành công việc, hoặc quan trọng hơn là có thể tạo ra sự khác biệt về hiệu quả công việc giữa người có thành tích vượt trội và người có thành tích trung bình (Wynne & Stringer, 1997), (Nhâm, 2012). Mô hình ASK là mô hình được sử dụng rất phổ biến trong quản trị và phát triển năng lực của cá nhân. Mô hình này đưa ra các tiêu chuẩn nghề nghiệp cho các chức danh công việc trong tổ chức dựa trên 3 nhóm tiêu chuẩn chính: thái độ (attitude), kỹ năng (skills), kiến thức (knowledges). Trong đó, nhóm thái độ thiên về cảm xúc, tình cảm; nhóm kỹ năng thiên về thao tác và nhóm kiến thức thiên về tư duy (Long & Phục, 2022).

Nâng cao năng lực làm việc của người lao động là trách nhiệm của quốc gia, của doanh nghiệp, của bản thân người lao động và đại diện của họ. Đối với doanh nghiệp, chỉ cho đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp cần được xem xét như một khoản đầu tư dài hạn hướng đến mục tiêu cải thiện năng suất và hiệu quả công việc. Một mặt, doanh nghiệp cần xây dựng chính sách khuyến khích đào tạo, phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp và đầu tư nguồn lực tương xứng để thực hiện chính sách đó; mặt khác, doanh nghiệp cần động viên, khuyến khích, hỗ trợ người lao động tham gia đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Việc xây dựng hệ thống cung cấp dịch vụ đào tạo và phát triển có chất lượng tại doanh nghiệp cũng rất quan trọng bởi hệ thống này sẽ trực tiếp thực hiện các hoạt động đào tạo, phát triển nhân lực của doanh nghiệp. Hệ thống này sẽ giúp doanh nghiệp xác định chính xác nhu cầu đào tạo, tổ chức các chương trình đào tạo tối ưu, kiểm tra, đánh giá chất lượng đào tạo để đảm bảo chi phí đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp được sử dụng tối ưu nhất. Cần lưu ý rằng, phát triển kiến thức, kỹ năng, thái độ cho người lao động không chỉ tập trung vào đào tạo chuyên môn, đào tạo nâng cao nhận thức và các kỹ năng mềm phục vụ cho công việc. Đào tạo kỹ năng xã hội khác giúp người lao động giải tỏa áp lực trong công việc, yêu công việc, yêu cuộc sống (múa hát, thể dục thể thao, chăm sóc gia đình, giữ lửa hôn nhân...) cũng rất quan trọng.

Nhà nước có thể hỗ trợ doanh nghiệp trong việc đào tạo và phát triển nhân lực thông qua việc cung cấp hệ thống đào tạo tối ưu cho doanh nghiệp bao gồm hệ thống đào tạo đại học và hệ thống đào tạo nghề.

Các doanh nghiệp lựa chọn sử dụng các hệ thống giáo dục đào tạo của quốc gia sẽ tránh được các hạn chế của hệ thống đào tạo tại doanh nghiệp như thiếu chuyên nghiệp, thiếu phương pháp và quy trình hiệu quả. Ngoài ra, để tạo động lực cho các doanh nghiệp tham gia đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, Nhà nước cần có chính sách khuyến khích sự tham gia của doanh nghiệp thông qua ưu đãi về thuế, các chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm và dạy nghề, liên kết nhà trường và doanh nghiệp trong giáo dục đào tạo, hỗ trợ doanh nghiệp chuyển đổi số trong đào tạo phát triển nguồn nhân lực. Đối với người lao động, cần chủ động học tập và rèn luyện kỹ năng, phát triển năng lực bản thân để đáp ứng yêu cầu công việc tại doanh nghiệp. Ngoài ra, các tổ chức chính trị xã hội khác tùy theo chức năng, nhiệm vụ của tổ chức mình mà tham gia phát triển năng lực làm việc cho người lao động thông qua các biện pháp tuyên truyền, giáo dục, vận động hoặc tham gia xây dựng chính sách, pháp luật các nội dung liên quan đến phát triển năng lực làm việc cho người lao động tại doanh nghiệp.

3. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp phân tích tài liệu

Mục đích của phương pháp phân tích tài liệu nhằm tìm hiểu tổng quan các công trình nghiên cứu trong nước và quốc tế về bảo vệ việc làm và nâng cao năng lực của người lao động. Ngoài ra, phương pháp phân tích tài liệu được sử dụng để phân tích các chính sách, các văn bản quy phạm pháp luật, các báo cáo và tài liệu có liên quan về việc làm, bảo vệ việc làm, năng lực làm việc của người lao động, các dữ liệu được tập hợp từ biên bản các hội nghị, hội thảo, tọa đàm khoa học làm căn cứ để giải thích cho những dữ liệu định lượng được khảo sát.

Phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi

Nhóm nghiên cứu khảo sát người lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp để tìm hiểu đánh giá thực trạng bảo vệ việc làm bằng giải pháp nâng cao năng lực của người lao động. Địa bàn nghiên cứu chủ yếu là các tỉnh, thành phố: Bắc Ninh, Hà Nội, Hải Phòng, Nghệ An, Thành phố Hồ Chí Minh là đại diện cho các vùng kinh tế lớn của Việt Nam. Mỗi địa phương khảo sát 120 người lao động; tổng số lao động được khảo sát là $120 \times 5 = 600$ người lao động. Mẫu nghiên cứu được lựa chọn theo phương pháp thuận tiện nhưng vẫn đảm bảo tính đại diện.

Phương pháp xử lý dữ liệu

Dữ liệu được xử lý bằng phương pháp thống kê mô tả, bao gồm giá trị trung bình (Mean) và thống kê tần suất. Cách tiếp cận này phù hợp với mục tiêu nghiên cứu.

cứu, chỉ đánh giá thực trạng hoạt động nâng cao năng lực làm việc của người lao động ở mức độ khám phá.

4. Thực trạng nâng cao năng lực của người lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam

4.1. Năng lực làm việc của người lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam

Năng lực làm việc của người lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay tương đối hạn

chế, thể hiện ở sự hạn chế về trình độ đào tạo, kỹ năng làm việc, thái độ trong công việc. Về trình độ đào tạo, theo khảo sát của nhóm nghiên cứu, tỷ lệ lao động tốt nghiệp trình độ giáo dục phổ thông trở xuống chiếm 43,9%; tỷ lệ lao động tốt nghiệp trình độ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng chiếm 36,8% trong khi tỷ lệ lao động có trình độ đại học chỉ chiếm 17,8% và trên đại học là 1,5%.

Bảng 1. Trình độ của người lao động trong các doanh nghiệp

Trình độ đào tạo	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Tỷ lệ % tính trên giá trị hợp lệ	Tỷ lệ % tích lũy tính trên giá trị hợp lệ
Chưa tốt nghiệp THCS	18	3	3	3
Tốt nghiệp THCS	67	11,2	11,2	14,2
Tốt nghiệp THPT	178	29,7	29,7	43,8
Tốt nghiệp sơ cấp, trung cấp, cao đẳng	161	36,8	36,8	80,7
Tốt nghiệp đại học	167	17,8	17,8	98,5
Tốt nghiệp trên đại học	9	1,5	1,5	100
Tổng	600	100	100	

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu năm 2025

Chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp Việt Nam có sự cải tiến đáng kể nhờ những nỗ lực lớn trong cải cách giáo dục. Số năm đi học bình quân của Việt Nam là 10,2 năm, đứng thứ hai chỉ sau Singapore theo xếp hạng của Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á. Chỉ số vốn con người của Việt Nam là 0,69 trên thang cao nhất là 1, xếp hạng cao nhất trong các nền kinh tế có thu nhập trung bình thấp.

Về kỹ năng chuyên môn, theo Bộ Nội vụ, tính đến năm 2025, tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ ở Việt Nam đạt 26,4%, trong khi tỷ lệ lao động qua đào tạo tổng thể (bao gồm cả đào tạo không chính quy) là khoảng 68%. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) cho biết, khoảng 80% lao động Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa (SMEs) không được đào tạo bài bản, gây khó khăn trong việc nâng cao năng suất lao động. Bên cạnh đó, theo báo cáo Kinh tế số Đông Nam Á (thực hiện bởi Google, Temasek, Bain & Company, 2023), khoảng 53% lực lượng lao động ở Việt Nam thiếu kỹ năng công nghệ cơ bản để làm việc trong môi trường số hóa. Kết quả khảo sát của Navigos Group, các doanh nghiệp đánh giá kỹ năng số của nhân viên còn hạn chế, đặc biệt là các kỹ năng như sử dụng phần mềm quản lý, phân tích dữ liệu và bảo mật thông tin. Về kỹ năng mềm, khảo sát của Nielsen Vietnam cho kết quả hơn 60% doanh nghiệp được khảo sát cho rằng kỹ năng mềm (giao tiếp, làm việc nhóm, giải quyết vấn đề) của người lao động chưa đáp ứng được yêu cầu công việc.

Tương tự như vậy, khảo sát của VietnamWorks cho thấy, khoảng 65% người lao động thừa nhận họ thiếu các kỹ năng mềm cần thiết để phát triển sự nghiệp, đặc biệt là trong các ngành dịch vụ và kinh doanh quốc tế. Về kỹ năng ngoại ngữ, theo Báo cáo Chỉ số tiếng Anh EF (EF EPI, 2023), Việt Nam xếp hạng 60/111 quốc gia về trình độ tiếng Anh, thuộc nhóm trung bình; khảo sát của AmCham Hanoi (2023) cho thấy, chỉ 30% nhân viên trong các doanh nghiệp FDI tại Việt Nam có thể sử dụng tiếng Anh hiệu quả trong công việc. Kỹ năng của người lao động trong các doanh nghiệp hiện nay không đáp ứng được nhu cầu sử dụng của các doanh nghiệp. Bà Carolyn Turk, Giám đốc Quốc gia của Ngân hàng Thế giới tại Việt Nam, cho biết: “Có khoảng hơn 70% doanh nghiệp Việt Nam được khảo sát cho biết, họ gặp khó khăn trong tuyển dụng lao động có kỹ năng”. Tổ chức Lao động Quốc tế cũng cảnh báo về “khoảng cách kỹ năng” (skills gap), trong đó nhu cầu kỹ năng của doanh nghiệp và khả năng thực tế của lao động không đồng nhất, ảnh hưởng tiêu cực đến năng suất lao động. Việt Nam vẫn thiếu hụt lao động kỹ năng ở mọi cấp độ: lao động quản lý, kỹ sư, công nhân kỹ thuật, lao động cho Cách mạng công nghiệp 4.0... Trong đó, thiếu hụt công nhân kỹ thuật được cho là phổ biến nhất. Các nhóm nhân lực phục vụ cho Cách mạng Công nghiệp 4.0 và kinh tế số ở Việt Nam như nhân lực ngành công nghiệp ứng dụng công nghệ thông tin; công việc chuyên sâu về công

nghệ thông tin (kỹ thuật phần mềm, phát triển web); các công việc phụ thuộc vào ứng dụng công nghệ thông tin (sàn thương mại điện tử); các công việc yêu cầu kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin nâng cao (quản lý văn phòng, thiết kế đồ họa, bán lẻ, cung cấp dịch vụ, khách sạn)... đang thiếu hụt trầm trọng.

4.2. Hoạt động nâng cao năng lực làm việc của người lao động tại các doanh nghiệp

Hoạt động đào tạo của doanh nghiệp

Mặc dù năng lực làm việc của người lao động trong các doanh nghiệp tương đối thấp nhưng các hoạt động nâng cao năng lực của người lao động tại doanh nghiệp lại ít được coi trọng. Theo Báo cáo chỉ số đổi mới sáng tạo toàn cầu (GII) do Tổ chức Sở hữu trí tuệ thế giới (WIPO) công bố, Việt Nam đứng thứ 48/132 quốc gia trong bảng xếp hạng đổi mới sáng tạo toàn cầu, giữ vị trí số 2 trong nhóm 36 nền kinh tế thuộc nhóm thu nhập thấp, đứng thứ 10 trong số 17 nền kinh tế Đông Nam Á, Đông Á và Châu Đại Dương. Với tiêu chí “Doanh nghiệp có đào tạo chính thức”, tiêu chí này đạt 22,2 điểm, xếp hạng thứ 69. Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu cho thấy, có 356 lượt người được doanh nghiệp cử đi học các lớp đào tạo (hoặc chương trình

đào tạo, gọi chung là lớp), trung bình là 1,5 lớp/người; có 283 lượt người được công đoàn cử đi đào tạo, trung bình là 0,97 lớp/người, có nghĩa là có người được cử đi học nhưng không đi. Tương tự, số lượt người tham gia các lớp do cơ quan, tổ chức tài trợ là 265 lượt người, các lớp do bản thân tự tham dự là 267 lượt người. Về nội dung, các hoạt động đào tạo tại doanh nghiệp chủ yếu tập trung vào đào tạo, phổ biến về nội quy lao động chiếm 66,7%; đào tạo về an toàn lao động chiếm 71%; đào tạo phổ cập văn hóa chiếm 12,7 %. Đào tạo về kỹ năng nghề chỉ chiếm gần 40 % và đào tạo kỹ năng mềm chỉ chiếm 23,3% các chương trình đào tạo người lao động tham dự. Hầu hết việc đào tạo chuyên môn, kỹ năng, ngoại ngữ là do người lao động tự đầu tư nhằm đáp ứng vị trí công việc. Khoảng 70%-80% số lượng doanh nghiệp dệt may, da giày, điện tử... đã cử lao động lành nghề có kỹ năng đứng ra kèm cặp cho người lao động mới tham gia vào các công đoạn trên dây chuyền sản xuất mà không có hoạt động đào tạo bài bản. Ngoài ra, rất ít doanh nghiệp đầu tư cho đào tạo kỹ năng mềm của người lao động hoặc đào tạo các nội dung làm phong phú hóa cuộc sống của người lao động như nấu ăn, chăm sóc con cái, chăm sóc gia đình...

Bảng 2. Nội dung đào tạo trong các doanh nghiệp

Nội dung đào tạo	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1. Đào tạo, phổ biến về nội quy lao động	406	66,7
2. Đào tạo về an toàn lao động	426	71
3. Đào tạo phổ cập văn hóa	76	12,7
4. Đào tạo về nấu ăn, chăm sóc gia đình, con cái	24	4
5. Đào tạo nghề và kỹ năng nghề	238	39,7
6. Đào tạo kỹ năng mềm	140	23,3
7. Khác	30	5

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu năm 2025

Kết quả khảo sát cho thấy, các doanh nghiệp không đầu tư cho đào tạo và phát triển nhân lực tại doanh nghiệp vì phần lớn nhu cầu sử dụng là rất ít. Với nhân lực chất lượng cao như kỹ sư phụ trách dây chuyền sản xuất, công nghệ sản xuất là loại lao động chiếm tỷ trọng nhỏ trong các doanh nghiệp, các doanh nghiệp thường tuyển dụng nhân lực được đào tạo có sẵn trên thị trường. Khi có sự thay đổi về công nghệ hoặc tình huống khó khăn trong giải quyết các vấn đề công nghệ, các doanh nghiệp nhờ bên chuyển giao công nghệ hướng dẫn, chia sẻ, hỗ trợ và người lao động tự tìm hiểu và học hỏi thêm. Đặc biệt, một số loại hình đào tạo bổ

trợ như kỹ năng mềm, chăm sóc gia đình, con cái... có thể giúp cuộc sống người lao động thêm phong phú, hỗ trợ họ trong cuộc sống hàng ngày để có thể yên tâm với công việc nhưng được rất ít công ty thực hiện. Một vài doanh nghiệp lớn thực hiện các hoạt động đào tạo này cho kết quả rất tốt, hỗ trợ người lao động yên tâm hơn với công việc và cuộc sống. Ví dụ, tại Tổng công ty May 10, các lớp đào tạo nghiệp vụ, kiến thức chuyên sâu cho người lao động như đào tạo tiếng Anh giao tiếp; kỹ năng lập kế hoạch, quản lý thời gian cho nhân viên văn phòng; kỹ năng cho nhân viên bán hàng; cập nhật xu hướng thời trang cho nhân viên thiết kế, bán hàng... thu

hút sự tham dự đông đảo của người lao động và hỗ trợ họ rất nhiều trong công việc. Hoặc tại FPT, một công ty con về đào tạo (Tổ chức giáo dục FPT) được thành lập đã giúp hoạt động đào tạo của tập đoàn được thực hiện chuyên nghiệp hơn, có chiến lược rõ ràng hơn. Tại FPT, giờ học tập được quy định đối với tất cả nhân viên, bao gồm quản lý và việc hoàn thành giờ học tập là một tiêu chí để đánh giá thi đua với nhân sự.

Khuyến khích người lao động tự học trong doanh nghiệp đang trở thành nhu cầu tất yếu để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm ứng phó với sự phát triển nhanh của công nghệ và tiến bộ tri thức. Tuy nhiên, xây dựng môi trường học tập và khuyến khích người lao động tự học, học tập suốt đời gần như chưa được thực hiện tại các doanh nghiệp. Chỉ một số doanh nghiệp lớn, hoặc doanh nghiệp mà trong ngành nghề kinh doanh có chức năng đào tạo mới thực hiện hoạt động này.

Hệ thống hỗ trợ đào tạo cho doanh nghiệp

Hoạt động nâng cao năng lực của các doanh nghiệp có sự hỗ trợ của Nhà nước thể hiện ở cả hai khía cạnh: cung cấp hệ thống giáo dục đào tạo đại học và hệ thống giáo dục nghề nghiệp. Theo thống kê của Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp (2024) (nay là Cục Giáo dục nghề nghiệp và giáo dục thường xuyên), hệ thống giáo dục nghề nghiệp đã được hình thành và phân bố trên toàn quốc với tổng cộng 1.886 cơ sở, trong đó có 399 trường cao đẳng, 429 trường trung cấp và 1.058 trung tâm giáo dục nghề nghiệp. Tổng số cơ sở giáo dục Nhà nước ngoài công lập là 684 cơ sở (chiếm 36,2%). Tỷ lệ người học tốt nghiệp có việc làm trong vòng 6 tháng đạt từ 80-85%, trong đó một số ngành nghề đạt tới 100%, với mức thu nhập bình quân từ 7-10 triệu đồng/tháng. Tuy nhiên, quy mô giáo dục nghề nghiệp ở Việt Nam còn nhỏ; cơ cấu ngành, nghề, trình độ đào tạo chưa phù hợp; chất lượng, hiệu quả đào tạo chưa cao, nhất là đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, ngành, nghề mới, kỹ năng tiên tiến; nguồn lực đầu tư cho phát triển giáo dục nghề nghiệp chưa tương xứng; gắn kết giữa Nhà nước - nhà trường - doanh nghiệp chưa chặt chẽ; hình thức, phương pháp tổ chức đào tạo chậm đổi mới, chưa đa dạng, linh hoạt để đáp ứng kịp thời nhu cầu của thị trường lao động. Việc chuyển giao, nhân rộng các chương trình theo chuẩn quốc tế còn khó khăn, thiếu đồng bộ.

Về hệ thống đào tạo đại học, tính đến năm học 2024-2025, Việt Nam có 238 cơ sở giáo dục đào tạo nhân lực

chất lượng cao (không tính các trường thuộc khối an ninh quốc phòng). Một số bất cập lớn về đào tạo đại học ở Việt Nam hiện nay là: Hiệu quả giáo dục và đào tạo còn thấp so với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, thiếu sự gắn kết với thị trường lao động; giáo dục đại học Việt Nam tương đối “khép kín”, chưa tạo được sự liên thông giữa các chuẩn mực giáo dục đại học trong nước và quốc tế; chất lượng của hệ thống giáo dục đại học không đáp ứng yêu cầu thực tiễn nên sự hỗ trợ của các cơ sở giáo dục đào tạo với các doanh nghiệp là khá hạn chế.

Chính sách của Nhà nước trong việc hỗ trợ các doanh nghiệp nâng cao năng lực làm việc của người lao động

Chính sách pháp luật về giáo dục, đào tạo ngày càng được hoàn thiện. Nhà nước quy định trách nhiệm đào tạo nghề cho người lao động tại doanh nghiệp (Điều 61, Bộ luật Lao động 2019); quyền được tự do học nghề (Điều 59, Luật Lao động 2019); điều chỉnh hoạt động giáo dục, đào tạo nghề (Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014). Pháp luật nghiêm cấm sử dụng lao động chưa qua đào tạo hoặc chưa có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia đối với nghề, công việc phải sử dụng lao động đã được đào tạo hoặc phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia (Điều 5 Bộ luật Lao động 2019). Về mặt chính sách, Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động hỗ trợ và tổ chức đào tạo, đào tạo lại nâng cao kỹ năng cho người lao động thông qua các biện pháp khuyến khích người sử dụng lao động thành lập các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và tổ chức các lớp đào tạo người lao động hoặc hợp tác với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tổ chức đào tạo các trình độ. Nhà nước ban hành các chương trình, dự án mục tiêu quốc gia về giáo dục nghề nghiệp (giai đoạn 2016-2020 và giai đoạn 2021-2025), có chính sách hỗ trợ đào tạo nghề cho người lao động. Các doanh nghiệp khi đào tạo nghề để duy trì việc làm cho người lao động có thể được hưởng chế độ hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề (Điều 42 Luật Việc làm năm 2013, Điều 3 Nghị định số 28/2015/NĐ-CP cả hai văn bản này hiện đã hết hiệu lực thi hành, đề nghị cập nhật văn bản mới). Người lao động học nghề được hưởng chính sách miễn giảm học phí, học bổng và trợ cấp xã hội, hỗ trợ nơi ở khi học nghề, chính sách học nghề cho người hoàn thành nghĩa vụ quân sự... (Nghị định 238/2015/NĐ-CP ngày 03/9/2025 (vì Nghị định 86 đã hết hiệu lực), Quyết định số: 53/2015/QĐ-TTg ngày 20/10/2015 của Thủ tướng chính phủ về chính sách nội trú đối

với học sinh - sinh viên học cao đẳng, trung cấp). Với đào tạo đại học và sau đại học, nguồn hình thành nhân lực chất lượng cao cho xã hội, Việt Nam thực hiện sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học với nội dung trọng tâm là xây dựng khung chính sách toàn diện cho phát triển giáo dục đại học. Việt Nam sửa đổi, bổ sung và từng bước hoàn thiện hệ thống các quy định về giáo dục đại học (bao gồm cả Luật Giáo dục đại học 2025). Bên cạnh đó, chính sách thúc đẩy nghiên cứu và đổi mới sáng tạo trong trường đại học được ban hành và vận dụng rộng rãi. Quá trình hợp tác quốc tế trong giáo dục đại học cũng được coi là kênh quan trọng để nhập khẩu các chương trình đào tạo tiên tiến của thế giới. Tuy có sự hỗ trợ mạnh mẽ của Nhà nước về cơ chế, chính sách hỗ trợ các doanh nghiệp đào tạo, nâng cao năng lực làm việc của người lao động nhưng hiện nay vẫn còn một số tồn tại: Chính sách, pháp luật chưa theo kịp yêu cầu thực tiễn, Luật Giáo dục nghề nghiệp được ban hành năm 2015 (để nghị xem lại, Luật Giáo dục nghề nghiệp đã được sửa đổi năm 2025); quy định về đào tạo văn hóa của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp còn cản trở công tác giáo dục nghề nghiệp, năng lực quản lý đào tạo, đặc biệt là xác định nhu cầu đào tạo của địa phương còn hạn chế. Việc triển khai chính sách giáo dục đại học trong thực tiễn còn thiếu hiệu quả; đổi mới chương trình đào tạo chưa theo kịp sự phát triển của thị trường lao động và sự phát triển của khoa học, công nghệ.

4.3. Đánh giá chung về nâng cao năng lực làm việc của người lao động tại các doanh nghiệp

Những mặt đạt được:

Một số doanh nghiệp đã đầu tư cho công tác đào tạo nâng cao tay nghề của người lao động, có trung tâm đào tạo, mở lớp đào tạo liên tục, đặc biệt là đào tạo hội nhập và đào tạo an toàn vệ sinh lao động. Nhìn ở phạm vi tổng thể, năng lực làm việc của người lao động ở Việt Nam đã tăng đáng kể thể hiện ở tỷ lệ lao động đã qua đào tạo, số năm đi học bình quân và chỉ số vốn con người; chính sách, pháp luật về giáo dục, đào tạo ngày càng được hoàn thiện. Điều đó vừa khuyến khích các tổ chức, cá nhân tham gia vào hệ thống giáo dục, đào tạo vừa thu hút người lao động tích cực học tập, nâng cao trình độ. Công cuộc đổi mới giáo dục đại học đã đạt được nhiều thành tựu đáng khích lệ đóng vai trò quan trọng trong mở rộng quy mô và nâng cao chất lượng đào tạo; hệ thống đào tạo nghề được sắp xếp, kiện toàn nhằm nâng cao chất lượng đào tạo; tăng tỷ lệ người học

có việc làm sau tốt nghiệp.

Một số hạn chế:

- *Hoạt động đào tạo tại doanh nghiệp:* hoạt động đào tạo ở doanh nghiệp có quy mô nhỏ mới tập trung vào đào tạo nội quy doanh nghiệp, an toàn lao động. Việc xây dựng hệ thống đào tạo có chất lượng tại doanh nghiệp chưa được nhiều doanh nghiệp thực hiện tốt. Ngoài ra hình thức, phương pháp tổ chức đào tạo chậm đổi mới, chưa đa dạng, linh hoạt để đáp ứng kịp thời nhu cầu của thị trường lao động; công tác đào tạo lại, đào tạo thường xuyên cho người lao động chưa được chú trọng.

- *Xây dựng môi trường tự học trong doanh nghiệp:* Rất ít doanh nghiệp có biện pháp khuyến khích người lao động học tập suốt đời. Các doanh nghiệp chưa có các chính sách khuyến khích người lao động chủ động nâng cao kỹ năng cá nhân. Đồng thời thiếu các buổi tọa đàm, học hỏi, trao đổi về kiến thức, chia sẻ tài liệu học tập giữa những người lao động trong doanh nghiệp.

- *Hệ thống hỗ trợ đào tạo cho doanh nghiệp:* Việt Nam chưa cung ứng được hệ thống đào tạo có chất lượng hỗ trợ các doanh nghiệp trong việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Chính sách, pháp luật chưa theo kịp yêu cầu thực tiễn dẫn đến quy mô giáo dục nghề nghiệp còn nhỏ, nguồn lực đầu tư cho phát triển giáo dục nghề nghiệp chưa tương xứng; thiếu gắn kết giữa Nhà nước - nhà trường - doanh nghiệp.

5. Một số khuyến nghị nâng cao năng lực làm việc của người lao động trong doanh nghiệp

Thứ nhất, đẩy mạnh các hoạt động đào tạo tại doanh nghiệp

- Tiếp tục có cơ chế, chính sách đẩy mạnh các hoạt động đào tạo tại doanh nghiệp trong đó chú trọng vào đào tạo bổ sung, đào tạo nâng cao. Cần cụ thể hóa các quy định về trách nhiệm đào tạo của doanh nghiệp như quy định về thời gian đào tạo, kinh phí dành cho đào tạo, trách nhiệm pháp lý khi đào tạo... Song song với đó là tuyên truyền, vận động, khuyến khích doanh nghiệp tham gia đào tạo.

- Các doanh nghiệp cần đầu tư nhiều hơn cho đào tạo nhân lực để đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp và thích ứng với bối cảnh thực tiễn của thị trường lao động:

+ Xây dựng kế hoạch đào tạo bài bản, phù hợp với nhu cầu phát triển của doanh nghiệp và năng lực hiện tại của người lao động. Doanh nghiệp cần đầu tư xây dựng chiến lược dài hạn, có sứ mệnh, mục tiêu và kế

hoạch phát triển rõ ràng.

+ Đầu tư kinh phí cho đào tạo: Mỗi doanh nghiệp cần xây dựng quỹ đào tạo trích từ kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, quỹ này có thể chiếm từ 5%-10% lợi nhuận sau thuế của doanh nghiệp để thực hiện đào tạo. Cần nhận thức rằng, đầu tư cho đào tạo là đầu tư dài hạn xuất phát từ các lợi ích mà đào tạo mang lại, từ đó sẵn sàng đầu tư cho đào tạo.

+ Xác định đúng nhu cầu đào tạo: Việc đánh giá kỹ năng hiện có, xác định các khoảng trống năng lực và dự báo yêu cầu kỹ năng trong tương lai là bước quan trọng để thiết kế chương trình đào tạo sát thực tế. Các doanh nghiệp cần áp dụng đa dạng các phương pháp dự báo nhu cầu nhân lực để thích ứng với chiến lược phát triển của doanh nghiệp và sự thay đổi nhanh chóng của môi trường kinh doanh.

+ Xây dựng quy trình đào tạo phù hợp bao gồm các bước từ lập kế hoạch đào tạo, xây dựng chương trình đào tạo, tổ chức đào tạo và kiểm tra đánh giá quá trình đào tạo. Các doanh nghiệp có thể phối hợp với các cơ sở giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp để xây dựng chương trình đào tạo phù hợp với doanh nghiệp nhưng vẫn đảm bảo tính khoa học.

+ Lựa chọn phương pháp đào tạo phù hợp: Phương pháp đào tạo nên kết hợp nhiều phương pháp và kỹ thuật khác nhau trong đó chú trọng các phương pháp đào tạo hiện đại, tăng cường thực hành, thực tế.

- Áp dụng công nghệ thông tin trong công tác đào tạo, xây dựng hệ thống mạng phục vụ đào tạo nội bộ, khuyến khích người lao động học tập suốt đời. Thay vì thường xuyên tổ chức các chương trình đào tạo cho người lao động, các doanh nghiệp nên xây dựng hệ thống mạng nội bộ phục vụ đào tạo với nhiều bài giảng điện tử, hệ thống tài liệu có sẵn để người lao động tự học và có thể học lại bất cứ khi nào họ muốn. Đồng thời, giúp người lao động có thể mở rộng các kỹ năng của bản thân để phát triển hơn trong tương lai.

Thứ hai, xây dựng môi trường tự học trong doanh nghiệp

Để khuyến khích và hỗ trợ người lao động tham gia đào tạo, doanh nghiệp cần tạo ra môi trường học tập tích cực và cung cấp các chính sách hỗ trợ hợp lý:

- Cung cấp các chương trình đào tạo nội bộ miễn phí đồng thời tạo điều kiện linh hoạt về thời gian để người lao động có thể tham gia mà không ảnh hưởng đến công việc.

- Doanh nghiệp cũng có thể khen thưởng những

nhân viên tích cực tham gia đào tạo, công nhận những thành tích học tập thông qua các hình thức như cấp chứng nhận, thưởng tiền mặt hoặc thăng tiến trong công việc.

- Phát động các phong trào tự học, khuyến khích người lao động chủ động nâng cao kỹ năng cá nhân. Các hoạt động như xây dựng thư viện nội bộ, chia sẻ tài liệu học tập, tổ chức các buổi hội thảo, tọa đàm về kiến thức mới sẽ tạo cơ hội học hỏi, trao đổi giữa các nhân viên. Đặc biệt, doanh nghiệp có thể khuyến khích việc áp dụng các ứng dụng học trực tuyến, cho phép người lao động học tập theo tiến độ cá nhân.

- Tăng cường các hoạt động tuyên truyền, giáo dục tư tưởng cho người lao động để họ chủ động học tập, nâng cao trình độ cũng là giải pháp quan trọng. Người lao động cần hiểu rõ học tập, nâng cao trình độ là giải pháp tốt nhất để bảo vệ việc làm, bảo vệ thu nhập của bản thân. Đây vừa là lợi ích thiết thân của người lao động, vừa yêu cầu để nâng cao năng suất lao động, bảo đảm chất lượng sản phẩm, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh, phát triển doanh nghiệp.

Thứ ba, xây dựng hệ thống hỗ trợ đào tạo cho doanh nghiệp

- Đối với hệ thống đào tạo đại học: cần tiếp tục rà soát, quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục đại học; xây dựng hệ thống chỉ số hoạt động (KPIs), tiêu chí đảm bảo chất lượng và chuẩn cơ sở giáo dục đại học để làm công cụ quản lý, điều hành và giám sát chất lượng cơ sở giáo dục đại học. Tiếp tục mở rộng hơn nữa quy mô giáo dục đại học, tập trung vào các chương trình đào tạo phù hợp với thời đại số, cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0 và ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong cơ sở giáo dục đại học.

- Đối với hệ thống đào tạo nghề: cần khảo sát, đánh giá và tư vấn về nhu cầu đào tạo một cách chính xác cụ thể theo từng ngành, từng địa phương, từng khu công nghiệp, từng khối doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động để hiểu rõ nhu cầu về kỹ năng nghề của thị trường lao động, từ đó chọn lựa cơ sở đào tạo, phát triển chương trình đào tạo và giáo viên phù hợp. Chỉ có khớp nối các khâu như vậy, việc đào tạo nghề mới đảm bảo thực chất, bám sát nhu cầu của thị trường lao động. Xây dựng các chuẩn đào tạo để thống nhất sử dụng trong đào tạo và trong đánh giá, công nhận kỹ năng nghề cho người lao động.

- Rà soát, sắp xếp, tổ chức lại mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp theo hướng mở, linh hoạt, hiện đại,

để tiếp cận, đa dạng về loại hình, hình thức tổ chức, phân bố hợp lý về cơ cấu ngành nghề, cơ cấu trình độ, cơ cấu vùng miền và liên kết vùng miền hiệu quả; xây dựng, để xuất mô hình liên kết vùng trong đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực; xây dựng các trung tâm vùng, trung tâm quốc gia đào tạo và thực hành nghề chất lượng cao theo vùng kinh tế trọng điểm; lựa chọn

các ngành, nghề trọng điểm và trường được lựa chọn ngành nghề trọng điểm phù hợp với từng thời kỳ;

- Đẩy mạnh chuyển đổi số trong hệ thống giáo dục đào tạo, giáo dục nghề nghiệp nhằm triển khai các hoạt động đào tạo trên môi trường số, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý và đa dạng hóa phương thức tổ chức quá trình dạy học.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Google, T. & B. (2022). *Kinh tế số Đông Nam Á*.
- Gowan, M. A. (2012). Employability, well-being and job satisfaction following a job loss. *Journal of Managerial Psychology*, 27(8), 780-798.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- ILO. (1973). *C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)*. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,en,C138,/Document
- Long, N. H. & Phục, N. Q. (2022). Mô hình đánh giá năng lực lãnh đạo của chủ doanh nghiệp trẻ tỉnh Quảng Bình. *Bản B của Tạp chí Khoa học và Công nghệ Việt Nam*, 64(10).
- Ngọc, N. V. (2012). *Từ điển Kinh tế học*.
- Nhâm, N. Q. (2012). Khung năng lực và ứng dụng trong hoạt động quản trị nhân sự. *Nhà quản lý*, Số, 94, 2012.
- Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2019). *Luật Lao động 2019*, Luật số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019.
- Romzek, B. S. (1985). The effects of public service recognition, job security and staff reductions on organizational involvement. *Public Administration Review*, 282-291.
- Wynne, B., & Stringer, D. (1997). *A competency based approach to training and development*. FT Pitman.