

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC Ở VIỆT NAM TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY - CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC

ThS. Nguyễn Thị Hương

Trường Đại học Lao động - Xã Hội, Cơ sở II

huongnt@ldxh.edu.vn

Tóm tắt: Phát triển nguồn nhân lực luôn giữ vai trò quan trọng trong sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, Việt Nam đang đứng trước những cơ hội và thách thức to lớn trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Với dân số trẻ, năng động cùng khát vọng vươn lên mạnh mẽ, Việt Nam đang đứng trước nhiều cơ hội để nâng cao chất lượng và hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng yêu cầu của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập toàn cầu. Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đáng khích lệ, Việt Nam vẫn phải đối mặt với nhiều khó khăn như chất lượng nguồn nhân lực chưa đồng đều, thiếu lao động có kỹ năng cao và những tác động từ các xu hướng toàn cầu. Bài viết tập trung vào việc phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực, những cơ hội và thách thức mà Việt Nam đang đối mặt trong quá trình phát triển nguồn nhân lực, đồng thời đưa ra những giải pháp cụ thể nhằm phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

Từ khóa: Cơ hội; thách thức; hội nhập quốc tế; nguồn nhân lực; phát triển nguồn nhân lực

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN VIETNAM IN THE CURRENT PERIOD: OPPORTUNITIES AND CHALLENGES

Abstract: Human resource development has consistently been a crucial factor in the advancement and construction of nations. In the era of globalization and the Fourth Industrial Revolution, Vietnam encounters significant opportunities and challenges in enhancing the quality of its human resources to align with the demands of socio-economic progress. With a youthful and dynamic population coupled with strong aspirations, Vietnam is well-positioned to capitalize on numerous opportunities to elevate the quality and efficiency of its workforce in response to the needs of industrialization, modernization, and global integration. Nevertheless, despite notable achievements, Vietnam continues to grapple with several obstacles, including disparities in the quality of human resources, a shortage of highly skilled professionals, and the repercussions of global trends. This article aims to analyze the current landscape of human resource development in Vietnam, highlighting the opportunities and challenges faced, while also proposing targeted solutions for the advancement of the country's human resources in the present context.

Keywords: Opportunities; challenges; international integration; human resources; human resource development

mã bài báo: JHS - 220

Ngày nhận bài sửa: 15/09/2024

Ngày nhận bài: 16/08/2024

Ngày duyệt đăng: 20/09/2024

Ngày nhận phản biện: 03/09/2024

1. Mở đầu

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế và sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ, Việt Nam đang bước vào một giai đoạn mới với nhiều cơ hội và thách thức đối với sự nghiệp phát triển đất nước. Nguồn nhân lực (NNL), được coi là yếu tố cốt lõi trong mọi hoạt động kinh tế - xã hội, đóng vai trò quyết định đối với việc nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia và thúc đẩy tăng trưởng bền vững. Đảng và Nhà nước Việt Nam đã nhận thức rõ tầm quan trọng của việc phát triển NNL, thể hiện qua nhiều chính sách và chiến lược, đặc biệt là chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2021-2030. Những chuyển biến tích cực như gia tăng tỷ lệ lao động qua đào tạo, cải thiện chất lượng giáo dục và đào tạo nghề cũng như ứng dụng công nghệ số vào lĩnh vực lao động đã mở ra cơ hội lớn cho Việt Nam trong việc nâng tầm NNL, hội nhập sâu hơn vào chuỗi giá trị toàn cầu. Tuy nhiên, Việt Nam vẫn phải đối mặt với nhiều thách thức đáng kể, bao gồm tình trạng mất cân đối trong cơ cấu lao động giữa các ngành, sự thiếu hụt lao động kỹ năng cao và những hạn chế về cơ chế chính sách trong việc đào tạo và sử dụng lao động. Bên cạnh đó, các tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và các yêu cầu về chuyển đổi xanh, phát triển bền vững đang đặt ra yêu cầu cấp thiết về việc nâng cao chất lượng NNL cả về năng lực chuyên môn lẫn tư duy sáng tạo. Vì vậy, nghiên cứu về sự phát triển NNL ở Việt Nam hiện nay đang trở thành vấn đề cần thiết và có giá trị thực tiễn.

2. Tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý thuyết

Đã có nhiều tác giả, công trình nghiên cứu đề cập đến chủ đề về phát triển NNL, tiêu biểu như: Chính sách hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực cho doanh nghiệp nhỏ và vừa trong bối cảnh mới (Chi, 2023); Phát triển nguồn nhân lực ở Singapore và những vấn đề đặt ra đối với Việt Nam hiện nay (Đào, 2023); Một số đề xuất nâng cao chất lượng nguồn nhân lực qua đào tạo nghề nghiệp trong bối cảnh toàn cầu hóa (Phương, 2019); Vấn đề chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao (Thu, 2017)... Qua các công trình, các tác giả đã tập trung nghiên cứu về phát triển NNL, nhất là NNL chất lượng cao đáp ứng nhu cầu của tình hình mới. Các tài liệu này cung

cấp cơ sở khoa học để tác giả tiếp thu, kế thừa và làm sáng tỏ các khía cạnh nghiên cứu liên quan đến việc phát triển NNL ở Việt Nam hiện nay.

Khái niệm NNL được rất nhiều tác giả khác nhau đề cập.

Theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), NNL của một quốc gia là toàn bộ những người trong độ tuổi có khả năng tham gia lao động (Cúc, 2014).

“NNL là nguồn lực con người, có quan hệ chặt chẽ với dân số, là bộ phận quan trọng trong dân số, đóng vai trò tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội” (Cầu, 2019). Theo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, NNL là tiềm năng về lao động trong một thời kỳ xác định của một quốc gia, suy rộng ra có thể xác định trên phạm vi một địa phương, một ngành hay một vùng (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 1999).

Như vậy, NNL được hiểu là những người trong độ tuổi lao động có đóng góp cho sự phát triển kinh tế xã hội của quốc gia, dân tộc, khu vực nhất định.

Khái niệm phát triển NNL là quá trình thúc đẩy việc học tập có tính tổ chức, nâng cao kết quả thực hiện công việc và tạo ra thay đổi thông qua việc tổ chức thực hiện các giải pháp (chính thức và không chính thức), các sáng kiến và các hoạt động quản lý nhằm mục đích nâng cao năng lực, hiệu quả hoạt động của tổ chức, khả năng cạnh tranh và đổi mới (Gilley và cộng sự, 2002, tr.6-7).

Hay, phát triển NNL là quá trình tăng lên về mặt số lượng (quy mô) NNL và nâng cao về mặt chất lượng NNL, tạo ra cơ cấu NNL ngày càng hợp lý. Với cách tiếp cận phát triển từ góc độ cá nhân, phát triển NNL là quá trình làm cho con người trưởng thành, có năng lực xã hội (thể lực, trí lực, nhân cách) và tính năng động xã hội cao (Cầu, 2008, tr.104).

Đại hội XIII (năm 2021) của Đảng xác định: Phát triển NNL, nhất là NNL chất lượng cao; ưu tiên phát triển NNL cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt trên cơ sở nâng cao, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ, toàn diện, cơ bản về chất lượng giáo dục và đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài, đẩy mạnh nghiên cứu, chuyển giao ứng dụng và phát triển mạnh khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, tập 1, tr.203-204)

Do đó, NNL được hiểu là quá trình phát triển các khía cạnh số lượng, chất lượng của con người nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội một cách hiệu quả trong từng thời kỳ nhất định.

3. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện bài viết, tác giả sử dụng một số phương pháp cụ thể sau:

Phương pháp phân tích tài liệu: Thu thập và tổng hợp các tài liệu lý thuyết, báo cáo, nghiên cứu và dữ liệu liên quan đến NNL và những thách thức cũng như cơ hội mà Việt Nam đang phải đối mặt. Từ sách, báo cáo của các tổ chức nghiên cứu, các bài báo khoa học, các văn bản chính sách của Chính phủ Việt Nam, Tổng cục Thống kê, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, từ đó làm rõ sự phát triển NNL ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

Phương pháp phân tích thống kê: Sử dụng số liệu thống kê từ Tổng cục Thống kê Việt Nam, các báo cáo về thị trường lao động, thu nhập, việc làm, cơ cấu ngành nghề và tỷ lệ lao động qua đào tạo để phân tích thực trạng NNL hiện tại, các xu hướng phát triển và những thách thức trong phát triển NNL.

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại Việt Nam trong giai đoạn hiện nay

* Nhân lực theo ngành

Năm 2019, dân số Việt Nam trung bình là 96,5 triệu người, trong đó lực lượng lao động 15 tuổi trở lên là 55,8 triệu người. Năm 2023 dân số trung bình đạt 100,3 triệu người, tăng thêm 841,3 nghìn người, tương ứng với mức tăng 0,85% so với năm 2022. Trong số này, dân số thành thị đạt 38,2 triệu người, chiếm 38,1%, trong khi khu vực nông thôn có 62,1 triệu người, chiếm 61,9%. Tỷ lệ giới tính cho thấy có 50,0 triệu nam giới, chiếm 49,9%, và 50,3 triệu nữ giới, chiếm 50,1% (Tổng cục Thống kê, 2024). Năm 2023, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên đạt 52,4 triệu người, trong đó nam giới chiếm 53,2%, còn nữ giới chiếm 46,8%. Số lao động có việc làm trong nền kinh tế là 51,3 triệu người, bao gồm 19 triệu người làm việc tại khu vực thành thị và 32,2 triệu người ở nông thôn. Phân theo ngành kinh tế, lao động trong lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm 13,8 triệu người (26,9%); ngành công nghiệp và xây dựng có 17,2 triệu người (33,5%); còn dịch vụ chiếm 20,3 triệu người (39,6%). Tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức trên cả nước là 65,1%, với khu vực thành thị là 68,3% và nông thôn là 61,5%. Tỷ lệ này ở nam giới là 49,7% và ở nữ giới là 74,3%. (Tổng cục Thống kê, 2024).

Bảng 1. Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của cả nước 2019-2023

	Đơn vị	Tổng	Nam	Nữ	Thành thị	Nông thôn
2019	Nghìn người	55767,4	29370,6	26396,8	18094,5	37672,9
2020	Nghìn người	54842,9	28866,1	25976,8	18171,9	36671,0
2021	Nghìn người	50560,5	27041,3	23519,2	18535,0	32025,5
2022	Nghìn người	51704,9	27527,1	24177,8	19211,6	32493,3
2023	Nghìn người	52376,0	27868,9	24507,0	19572,5	32803,4

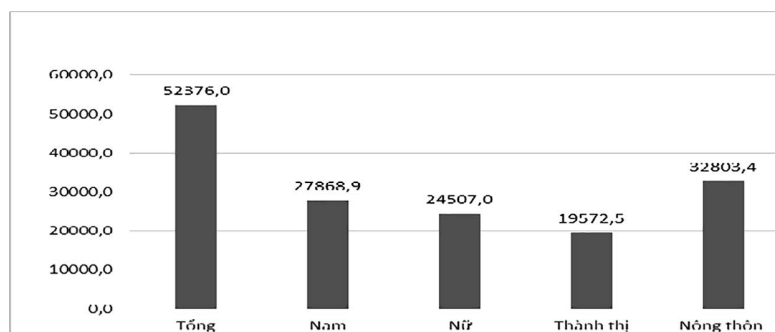
Nguồn: Niên giám thống kê 2023, Tổng cục Thống kê 2024

Dân số Việt Nam năm 2023 đạt 100,3 triệu người, trong đó lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên là 52,4 triệu người. Điều này cho thấy tỷ lệ tham gia lực lượng lao động tương đối cao (68,9%), phản ánh sự tích cực trong việc tham gia vào thị trường lao động. Lực lượng lao động phân bổ chủ yếu ở khu vực nông thôn (62,7%) so với thành thị (37,4%) cho thấy khu vực nông thôn vẫn là nơi tập trung chủ yếu của lực lượng lao động, điều này phản ánh sự phụ thuộc lớn vào nông nghiệp

và các ngành nghề truyền thống tại các vùng này. Số lượng lao động nam (27,9 triệu) cao hơn so với lao động nữ (24,5 triệu), chiếm tỷ lệ tương ứng là 53,2% và 46,8%. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của nam giới (75,2%) cũng cao hơn nữ giới (62,9%). Điều này phản ánh sự khác biệt về cơ hội việc làm và vai trò xã hội giữa nam và nữ trong thị trường lao động cũng như sự ảnh hưởng của các yếu tố văn hóa và xã hội đối với sự tham gia của nữ giới vào lực lượng lao động.

Biểu 1. Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của cả nước năm 2023

Đơn vị: Nghìn người



Nguồn: Niên giám thống kê 2023, Tổng cục Thống kê 2024

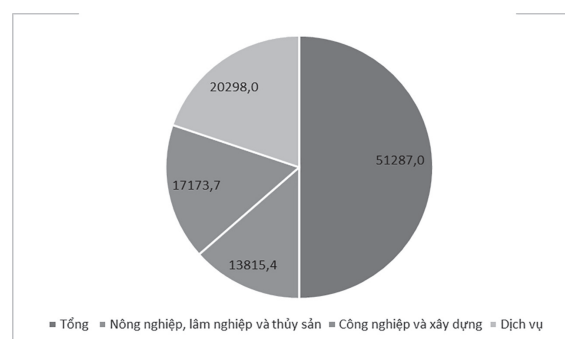
Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động đạt 68,9% là một dấu hiệu tích cực cho thấy phần lớn người trong độ tuổi lao động đang tham gia vào hoạt động kinh tế. Tỷ lệ này cũng cho thấy thị trường lao động đang hoạt động tương đối tích cực. Với 51,3 triệu người có việc làm, trong đó 19 triệu người ở khu vực thành thị và 32,3 triệu người ở nông thôn, cho thấy phần lớn lao động đang có việc làm với tỷ lệ thất nghiệp thấp hơn so với số lượng có việc làm. Điều này phản ánh sự ổn định trong thị trường lao động, song lao động ở nông thôn chiếm tỷ lệ cao hơn thành thị, cho thấy nhu cầu việc làm ở khu vực này vẫn lớn.

Phân theo khu vực kinh tế, năm 2015, lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc hàng năm phân theo ngành kinh tế là 52840,0 nghìn người, trong đó nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản là 23259,1 nghìn người; công nghiệp và xây dựng là 12018,0 nghìn người, dịch vụ là 17562,9 nghìn người (Tổng cục Thống kê, 2016). Đến năm 2023, lao động trong ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản là 13815,4 nghìn người, khu vực công nghiệp và xây dựng là 17173,7 nghìn người, khu vực dịch vụ có 20298,0 nghìn người (Tổng cục Thống kê, 2024). Điều này cho thấy, mặc dù chiếm tỷ trọng lớn về số lượng, khu vực nông nghiệp đang dần giảm sút do người lao động chuyển sang các lĩnh vực khác. Khu vực công nghiệp và xây dựng là lĩnh vực quan trọng trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH). Tuy nhiên, số lượng lao động trong ngành này có xu hướng giảm nhẹ so với các năm trước, phản ánh sự tăng trưởng chậm lại trong một số ngành công nghiệp truyền thống. NNL trong các ngành công nghiệp, đặc biệt là công nghiệp chế biến, chế tạo và công nghiệp nặng vẫn tập trung ở nhóm lao động phổ thông hoặc tay

nghề trung bình. Công nghệ tự động hóa và số hóa chưa được ứng dụng rộng rãi, dẫn đến việc các doanh nghiệp phải đối mặt với thách thức về năng suất lao động. Lĩnh vực công nghệ cao hiện đang thiếu hụt NNL chất lượng, đặc biệt là kỹ sư và chuyên gia có trình độ cao trong các ngành như công nghệ thông tin, trí tuệ nhân tạo và công nghệ sinh học. Các doanh nghiệp trong lĩnh vực này thường gặp khó khăn trong việc tuyển dụng nhân sự đủ trình độ. Dịch vụ đang là khu vực có tốc độ tăng trưởng lao động mạnh mẽ nhất, điều này phù hợp với xu hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế của Việt Nam khi dịch vụ trở thành một lĩnh vực trọng tâm của nền kinh tế trong quá trình hiện đại hóa. Là lĩnh vực có sự phát triển nhanh chóng nhất về cả số lượng và chất lượng lao động, tuy nhiên tỷ lệ lao động có trình độ cao trong ngành dịch vụ như tài chính, ngân hàng, du lịch và logistics vẫn còn hạn chế, gây ra những trở ngại trong việc cung cấp dịch vụ chất lượng cao.

Biểu 2. Số lao động có việc làm trong nền kinh tế phân theo ngành kinh tế năm 2023

Đơn vị: Nghìn người



Nguồn: Niên giám thống kê 2023, Tổng cục Thống kê 2024

* Về tỷ lệ lao động qua đào tạo

Năm 2023, số lượng lao động có chứng chỉ, bằng cấp chiếm 27,2%, tương đương 14,1 triệu người, trong đó lao động đã qua đào tạo khu vực thành thị đạt 42,0%; khu vực nông thôn đạt 18,4% (Tổng cục Thống kê, 2024). Đây là con số cho thấy nỗ lực trong việc nâng cao trình độ lao động nhưng vẫn còn thấp so với nhu cầu thực tế của các ngành công nghiệp và dịch vụ hiện đại. Khoảng 38 triệu người lao động vẫn chưa qua đào tạo chính thức, chiếm hơn 70% lực

lượng lao động (Tổng cục Thống kê, 2024). Điều này phản ánh rõ sự thiếu hụt về kỹ năng và trình độ, đặc biệt trong bối cảnh thị trường lao động ngày càng đòi hỏi những kỹ năng cao hơn để đáp ứng yêu cầu của công nghệ và công nghiệp 4.0. Tỷ lệ lao động có kỹ năng cao vẫn còn khá thấp, điều này dẫn đến việc khó thu hút và phát triển các ngành công nghiệp công nghệ cao và dịch vụ chuyên nghiệp, hạn chế khả năng cạnh tranh quốc tế của Việt Nam.

Bảng 2. Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo Việt Nam từ 2019 - 2023

Đơn vị: %

	Tổng	Nam	Nữ	Thành thị	Nông thôn
2019	22,8	25,0	20,3	39,0	14,9
2020	24,1	26,9	20,9	39,7	16,3
2021	26,1	28,5	23,3	41,1	17,5
2022	26,4	28,8	23,7	41,2	17,7
2023	27,2	30,1	23,8	42,0	18,4

Nguồn: Niên giám thống kê 2023, Tổng cục Thống kê 2024

Năm 2023, thu nhập bình quân đầu người mỗi tháng theo giá hiện hành đạt khoảng 4,962 triệu đồng. Tại khu vực thành thị, thu nhập bình quân mỗi người mỗi tháng là 6,260 triệu đồng, cao hơn gần 1,5 lần so với khu vực nông thôn, với mức 4,169 triệu đồng. Nhóm hộ giàu nhất (20% dân số có thu nhập cao nhất - nhóm 5) đạt thu nhập trung bình 10,855 triệu đồng/người/tháng, gấp 7,48 lần so với nhóm hộ nghèo nhất (20% dân số nghèo nhất - nhóm 1), với mức 1,451 triệu đồng. Vùng Đông Nam Bộ có thu nhập bình quân cao nhất, đạt 6,520 triệu đồng/người/tháng, gấp

1,9 lần so với vùng Trung du và miền núi phía Bắc, nơi thu nhập bình quân là 3,438 triệu đồng/người/tháng (Tổng cục Thống kê, 2024). Thu nhập bình quân của lao động năm 2023 là 7,1 triệu đồng/tháng, với thu nhập của nam giới đạt 8,1 triệu đồng, cao hơn 1,36 lần so với nữ giới (6 triệu đồng) (Tổng cục Thống kê, 2024). Tuy nhiên, có sự chênh lệch rõ rệt giữa thu nhập của lao động nam và nữ. Điều này phản ánh sự bất bình đẳng trong thu nhập giữa các giới, do các yếu tố như phân công công việc, sự phân biệt trong cơ hội nghề nghiệp và mức độ đào tạo.

Bảng 3. Thu nhập bình quân một lao động đang làm việc của cả nước 2019-2023

	Đơn vị	Bình quân chung	Nam	Nữ	Thành thị	Nông thôn
2019	Nghìn đồng	5625,2	6526,9	4604,7	7399,0	4770,6
2020	Nghìn đồng	5445,1	6309,7	4476,5	7003,8	4688,5
2021	Nghìn đồng	5728,1	6629,2	4691,7	6947,3	5035,5
2022	Nghìn đồng	6639,4	7574,0	5577,3	8091,3	5788,0
2023	Nghìn đồng	7086,6	8085,6	5952,4	8625,1	6175,8

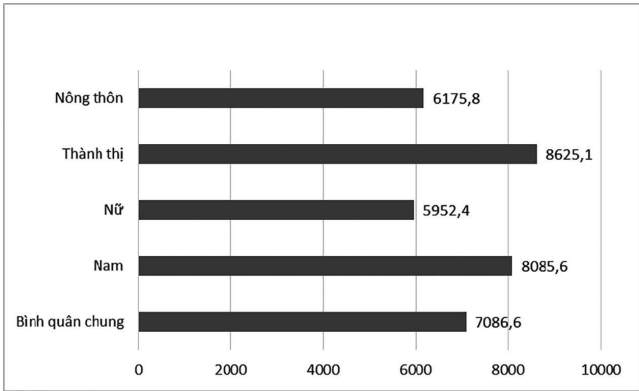
Nguồn: Niên giám thống kê 2023, Tổng cục Thống kê 2024

Lao động ở thành thị có thu nhập trung bình 8,7 triệu đồng/tháng, cao hơn 1,4 lần so với nông thôn (6,2 triệu đồng) (Tổng cục Thống kê, 2024). Sự chênh lệch này do sự phát triển kinh tế nhanh hơn ở các khu vực đô thị, nơi có nhiều cơ hội việc làm hơn và mức lương cao hơn. Nó cũng phản ánh sự khác biệt trong chi phí sinh hoạt giữa thành thị và nông thôn. Một số ngành kinh tế ghi nhận mức tăng thu nhập khá cao, như ngành khai khoáng đạt 10,3 triệu đồng, tăng 11,2%; dịch vụ lưu trú ăn uống đạt 6,8

triệu đồng, tăng 8,6% và vận tải kho bãi đạt 9,8 triệu đồng, tăng 8,3% (Tổng cục Thống kê, 2024). Điều này cho thấy sự tăng trưởng trong các ngành có giá trị gia tăng cao và khả năng đóng góp lớn vào nền kinh tế. Ngành dịch vụ lưu trú ăn uống có mức tăng thấp hơn so với các ngành khác do sự biến động của ngành này trong thời kỳ phục hồi từ đại dịch Covid-19. Thu nhập của lao động làm công hưởng lương trung bình là 8 triệu đồng/tháng, tăng 5,8% so với năm trước.

Biểu 3. Thu nhập bình quân một lao động đang làm việc của cả nước 2023

Đơn vị: Triệu đồng



Nguồn: Niên giám thống kê 2023, Tổng cục Thống kê 2024

Tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động ở Việt Nam năm 2023 đạt 2,28%. Cụ thể, khu vực thành thị có tỷ lệ thất nghiệp là 2,75%, trong khi ở nông thôn, con số này là 1,99%. Tỷ lệ thiếu việc làm trong cùng độ tuổi là 2,01%, với khu vực thành thị đạt 1,59% và khu vực nông thôn là 2,27% (Tổng cục Thống kê, 2024). Điều này cho thấy, có sự cải thiện trong thị trường lao động so với năm trước, mặc dù số lượng người thiếu việc làm vẫn còn đáng kể, nhưng tỷ lệ đã giảm, điều này phản ánh sự cải thiện trong việc phân

phối công việc và gia tăng cơ hội việc làm. Bên cạnh đó, tỷ lệ thiếu việc làm ở khu vực thành thị thấp hơn so với khu vực nông thôn cho thấy khu vực thành thị có thị trường lao động ổn định hơn và có nhiều cơ hội việc làm hơn so với khu vực nông thôn. Sự khác biệt này là do sự phát triển kinh tế, cơ sở hạ tầng và các cơ hội việc làm đa dạng hơn tại thành phố so với nông thôn. Cần có các chính sách và chương trình hỗ trợ cụ thể hơn cho khu vực nông thôn để giải quyết vấn đề việc làm tại khu vực này.

Bảng 4. Tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động phân theo vùng năm 2023

Đơn vị: %

	Tổng	Nam	Nữ	Thành thị	Nông thôn
Cả nước	2,28	2,30	2,25	2,75	1,99
Đồng bằng sông Hồng	1,86	2,09	1,60	2,67	1,35
Trung du và miền núi phía Bắc	1,91	2,03	1,77	2,10	1,86
Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung	2,37	2,23	2,55	2,61	2,25
Tây Nguyên	0,70	0,56	0,85	0,92	0,61
Đông Nam Bộ	2,91	3,00	2,81	2,96	2,82
Đồng bằng sông Cửu Long	2,82	2,63	0,38	3,57	2,55

Nguồn: Niên giám thống kê 2023, Tổng cục Thống kê 2024

3.2. Cơ hội phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay

Thứ nhất, tiến bộ công nghệ và toàn cầu hóa. Tiến bộ công nghệ, đặc biệt là trong lĩnh vực tự động hóa và trí tuệ nhân tạo (AI), giúp tăng cường hiệu quả sản xuất và giảm chi phí. Sử dụng robot và công nghệ tự động có thể cải thiện năng suất lao động, giảm thiểu sai sót và tối ưu hóa quy trình sản xuất. Điều này tạo ra cơ hội cho doanh nghiệp giảm chi phí và tăng cường cạnh tranh. Công nghệ mới mở ra cơ hội cho đổi mới sản phẩm và dịch vụ. Sự phát triển của công nghệ cũng mở ra các ngành nghề mới và cơ hội việc làm trong lĩnh vực công nghệ cao như phát triển phần mềm, phân tích dữ liệu lớn và an ninh mạng. Những lĩnh vực này yêu cầu các kỹ năng và trình độ cao, tạo điều kiện cho sự phát triển của NNL chất lượng cao. Công nghệ thông tin và hệ thống quản lý hiện đại giúp cải thiện quy trình quản trị và ra quyết định trong doanh nghiệp. Các công cụ phân tích dữ liệu và hệ thống hoạch định nguồn lực doanh nghiệp (ERP - Enterprise Resource Planning) giúp doanh nghiệp theo dõi hiệu quả hoạt động, từ đó đưa ra quyết định dựa trên dữ liệu chính xác và kịp thời. Bên cạnh đó, toàn cầu hóa tạo cơ hội cho doanh nghiệp tiếp cận thị trường quốc tế, mở rộng đối tượng khách hàng và tăng doanh thu. Việc thâm nhập vào các thị trường mới có thể giúp doanh nghiệp khai thác cơ hội tăng trưởng và phát triển quy mô toàn cầu. Toàn cầu hóa thúc đẩy việc hợp tác quốc tế trong lĩnh vực đào tạo và nghiên cứu (Phương, 2019). Các tổ chức và doanh nghiệp có thể tận dụng kinh nghiệm và tri thức từ các quốc gia khác để nâng cao trình độ và kỹ năng của nhân viên. Các chương trình đào tạo quốc tế và liên kết học thuật cũng giúp cải thiện chất lượng NNL. Hơn nữa, toàn cầu hóa cung cấp cơ hội cho việc thu hút đầu tư từ các nguồn tài chính quốc tế, giúp doanh nghiệp có thêm nguồn lực để mở rộng hoạt động và nâng cao cơ sở hạ tầng. Ngoài ra, đầu tư quốc tế cũng có thể thúc đẩy sự phát triển của các ngành công nghiệp mới và cải thiện hạ tầng kinh tế. Cạnh tranh toàn cầu thúc đẩy các doanh nghiệp phải nâng cao chất lượng sản phẩm và dịch vụ để duy trì và phát triển thị phần. Điều này tạo động lực cho đổi mới và cải tiến liên tục, giúp doanh nghiệp đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của khách hàng và thị trường. Toàn cầu hóa cũng thúc đẩy việc chuyển giao công nghệ giữa các quốc gia, giúp các quốc gia đang phát triển tiếp cận và áp dụng các công nghệ tiên tiến. Điều này có thể cải thiện năng suất và hiệu quả trong nhiều ngành công nghiệp, từ nông nghiệp đến sản xuất.

Thứ hai, chính sách của Nhà nước hỗ trợ phát triển NNL. Nhà nước xây dựng và thực hiện các chiến lược

dài hạn để phát triển hệ thống giáo dục và đào tạo. Các chiến lược này bao gồm việc cải cách chương trình học, nâng cao chất lượng giảng dạy và mở rộng cơ hội học tập cho tất cả các nhóm dân cư. Chính phủ cấp ngân sách cho các cơ sở giáo dục và đào tạo để nâng cao cơ sở vật chất, cải thiện chất lượng giảng dạy và phát triển chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu của thị trường (Thu, 2017). Chính sách này cũng bao gồm việc hỗ trợ tài chính cho sinh viên và học sinh có hoàn cảnh khó khăn. Nhà nước cũng phát triển và triển khai các chương trình đào tạo nghề và kỹ năng để nâng cao khả năng làm việc của lực lượng lao động. Điều này bao gồm việc thành lập các trung tâm đào tạo nghề, hợp tác với doanh nghiệp để xây dựng chương trình đào tạo thực tiễn và tổ chức các khóa đào tạo ngắn hạn cho người lao động. Chính phủ khuyến khích các hoạt động nghiên cứu và phát triển (R&D) trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo. Chính sách này bao gồm việc cấp vốn cho các dự án nghiên cứu, hỗ trợ các sáng kiến đổi mới trong phương pháp giảng dạy và khuyến khích hợp tác giữa các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp.

Thứ ba, vai trò của Chính phủ trong việc tạo môi trường thuận lợi cho phát triển NNL. Chính phủ xây dựng và thực hiện các quy định pháp lý để bảo đảm môi trường làm việc công bằng và an toàn. Các quy định này bao gồm bảo vệ quyền lợi của người lao động, thiết lập tiêu chuẩn chất lượng đào tạo và đảm bảo quyền tiếp cận giáo dục cho tất cả các nhóm dân cư. Chính phủ tạo điều kiện thuận lợi cho các tổ chức và doanh nghiệp đầu tư vào giáo dục và đào tạo. Điều này bao gồm việc cung cấp các ưu đãi thuế, hỗ trợ tài chính cho các dự án giáo dục và khuyến khích hợp tác công-tư trong lĩnh vực đào tạo. Nhà nước đầu tư vào phát triển hạ tầng giáo dục, bao gồm xây dựng trường học, trung tâm đào tạo và trang thiết bị học tập. Điều này nhằm nâng cao chất lượng giáo dục và tạo môi trường học tập thuận lợi cho học sinh và sinh viên. Chính phủ thúc đẩy môi trường đổi mới và sáng tạo trong giáo dục và đào tạo. Điều này bao gồm việc khuyến khích các mô hình học tập mới, ứng dụng công nghệ trong giáo dục và tạo điều kiện cho các sáng kiến giáo dục sáng tạo.

Thứ tư, sự phát triển các chương trình hợp tác quốc tế về đào tạo và chuyển giao công nghệ. Chính phủ ký kết các hiệp định hợp tác giáo dục và đào tạo với các quốc gia và tổ chức quốc tế. Các chương trình hợp tác này giúp nâng cao chất lượng đào tạo, trao đổi kinh nghiệm và tri thức, hỗ trợ việc phát triển chương trình đào tạo phù hợp với tiêu chuẩn quốc tế. Nhà nước hỗ trợ các chương trình chuyển giao công nghệ và tri thức từ các quốc gia phát triển đến Việt Nam. Điều này bao

gồm việc tổ chức các khóa đào tạo, hội thảo và chương trình học bổng cho cán bộ, giảng viên, và sinh viên. Chính phủ khuyến khích các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp tham gia vào mạng lưới hợp tác quốc tế để tiếp cận các nguồn lực và công nghệ tiên tiến. Mạng lưới này cung cấp cơ hội học hỏi, hợp tác nghiên cứu và trao đổi kinh nghiệm trong các lĩnh vực chuyên môn. Chính phủ cấp ngân sách và hỗ trợ các dự án hợp tác quốc tế trong lĩnh vực đào tạo và nghiên cứu (Định, 2022). Các dự án này giúp nâng cao năng lực và chất lượng của nguồn nhân lực, đồng thời cải thiện khả năng cạnh tranh của quốc gia trên trường quốc tế. Hiện nay, Việt Nam đã thu hút được hơn 10.000 chuyên gia nước ngoài, tuy nhiên con số này vẫn chưa đủ để đáp ứng nhu cầu đào tạo trong các lĩnh vực công nghệ tiên tiến.

3.3. Thách thức trong phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay

Sự phát triển NNL tại Việt Nam hiện nay đang đối mặt với nhiều thách thức.

Thứ nhất, sự mất cân đối giữa cung và cầu lao động. Trong quá trình CNH, HĐH, nhu cầu lao động có tay nghề cao, đặc biệt trong các ngành công nghiệp, công nghệ cao và dịch vụ chất lượng cao ngày càng tăng. Tuy nhiên, nguồn cung lao động có trình độ chuyên môn vẫn còn hạn chế, dẫn đến mất cân đối giữa cung và cầu lao động. Theo Tổng cục Thống kê, năm 2022, trong khi 30% lực lượng lao động làm việc trong các ngành yêu cầu kỹ năng cao như công nghệ thông tin, cơ khí chính xác và dịch vụ tài chính, thì chỉ 11,6% lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao. Trong khi các ngành công nghiệp và dịch vụ phát triển nhanh chóng, lao động phổ thông, đặc biệt là trong các lĩnh vực nông nghiệp, dư thừa. Điều này dẫn đến tỷ lệ thất nghiệp cao ở các khu vực nông thôn và lực lượng lao động di cư từ nông thôn ra thành thị. Năm 2023, theo Tổng cục Thống kê, khoảng 35,6% lao động vẫn đang làm việc trong các ngành nông nghiệp, với mức độ ứng dụng công nghệ thấp và năng suất lao động không cao.

Thứ hai, tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo và thiếu kỹ năng chuyên môn cao. Một trong những thách thức lớn trong phát triển nguồn nhân lực là tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo vẫn còn cao. Điều này hạn chế khả năng cạnh tranh của Việt Nam, đặc biệt là trong các ngành công nghiệp yêu cầu kỹ thuật và chuyên môn cao. Năm 2023, tỷ lệ lao động qua đào tạo ở Việt Nam đạt 27,2%, trong đó tỷ lệ lao động có bằng cấp hoặc chứng chỉ từ bậc trung cấp trở lên chỉ đạt 26,1% (Tổng cục Thống kê, 2024) khiến nhiều ngành công nghiệp và dịch vụ gặp khó khăn trong việc tuyển dụng lao động có trình độ cao thiếu kỹ năng về công nghệ.

Trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0, nhu cầu về lao động có kỹ năng công nghệ số, tự động hóa và trí tuệ nhân tạo ngày càng tăng. Tuy nhiên, nhiều lao động Việt Nam vẫn chưa được đào tạo đầy đủ để làm việc với các công nghệ tiên tiến này.

Thứ ba, chất lượng giáo dục và đào tạo chưa đáp ứng được yêu cầu. Chất lượng giáo dục và đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động. Nhiều chương trình đào tạo nghề và đại học chưa cập nhật kịp với sự phát triển của công nghệ và yêu cầu mới của các ngành công nghiệp. Một số chương trình giáo dục và đào tạo nghề không có sự liên kết chặt chẽ với các doanh nghiệp, dẫn đến tình trạng lao động tốt nghiệp không có kỹ năng thực tế phù hợp với yêu cầu công việc. Thiếu chính sách hỗ trợ đào tạo liên tục cho lao động. Các chương trình đào tạo và nâng cao kỹ năng cho lao động còn thiếu, dẫn đến việc nhiều người lao động không thể nâng cao tay nghề và kỹ năng phù hợp với sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ và nhu cầu thị trường.

Thứ tư, thách thức từ hội nhập kinh tế toàn cầu. Hội nhập kinh tế toàn cầu đòi hỏi nguồn nhân lực Việt Nam phải cạnh tranh với lao động nước ngoài, đặc biệt là ở các vị trí yêu cầu kỹ năng cao. Sự di chuyển lao động giữa các quốc gia cũng tạo ra áp lực lớn đối với lao động trong nước. Theo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, tính đến hết năm 2023, có khoảng 136.800 người nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Trong đó, có hơn 10.000 người không thuộc diện cấp giấy phép lao động, gần 126.000 người thuộc diện cấp giấy phép, bao gồm 91.974 lao động được cấp mới, 15.875 người được gia hạn, trên 10.000 người được cấp lại (Nam, 2024), phần lớn ở các vị trí quản lý, kỹ sư và chuyên gia. Trong khi đó, lao động Việt Nam ở các vị trí tương đương vẫn còn thiếu kỹ năng cần thiết. Một trong những thách thức lớn nhất đối với NNL Việt Nam trong thời kỳ CNH, HĐH là khả năng tiếp cận và ứng dụng công nghệ 4.0 vào sản xuất và dịch vụ. Nhiều lao động vẫn chưa sẵn sàng để làm việc trong môi trường công nghệ cao, nơi yêu cầu các kỹ năng về số hóa, tự động hóa và quản lý dữ liệu.

3.4. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay

Với sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ 4.0, phát triển NNL, nhất là NNL chất lượng cao là yếu tố then chốt giúp Việt Nam nâng cao sức cạnh tranh và đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế hiện đại. Dưới đây là các giải pháp phát triển NNL nhằm thích ứng với điều kiện này:

Trước hết, đổi mới giáo dục và đào tạo. Chương trình giáo dục cần được thiết kế lại để theo kịp sự phát

triển của công nghệ và nhu cầu thực tế của thị trường lao động. Việc áp dụng các mô hình giáo dục tiên tiến như STEM sẽ giúp học sinh, sinh viên tiếp cận với tư duy sáng tạo, logic và kỹ năng giải quyết vấn đề. Do đó, cần ưu tiên cải cách ở các lĩnh vực như công nghệ thông tin, tự động hóa và kỹ thuật số. Chú trọng phát triển hệ thống đào tạo nghề, tạo điều kiện cho người lao động nâng cao tay nghề, đặc biệt trong các lĩnh vực công nghệ cao, chế tạo và dịch vụ. Đào tạo nghề phải gắn liền với nhu cầu của các doanh nghiệp và xu hướng phát triển của ngành công nghiệp. Năm 2023, chỉ 28% lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật. Do đó, cần đầu tư hơn nữa vào các trường đào tạo nghề để đáp ứng nhu cầu nhân lực của nền công nghiệp hiện đại. Tăng cường mối liên kết giữa các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp nhằm cung cấp các chương trình thực hành và thực tập cho sinh viên. Doanh nghiệp nên tham gia vào quá trình xây dựng chương trình đào tạo để đảm bảo rằng người học ra trường có kỹ năng phù hợp với yêu cầu thực tiễn. Chẳng hạn, các mô hình hợp tác như “đào tạo theo đơn đặt hàng” đã được triển khai thành công ở nhiều quốc gia phát triển như Singapore, nơi doanh nghiệp tham gia trực tiếp vào việc đào tạo NNL (Đào, 2023).

Thứ hai, phát triển kỹ năng công nghệ và đào tạo liên tục. Cần phát triển các chương trình đào tạo về kỹ năng số, công nghệ thông tin, tự động hóa, trí tuệ nhân tạo (AI) và dữ liệu lớn (Big Data). Các kỹ năng này sẽ giúp người lao động nắm bắt cơ hội từ cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0. Theo khảo sát của Bộ Khoa học và Công nghệ, chỉ có 15% lao động hiện nay được trang bị đầy đủ kỹ năng công nghệ mới, trong khi 85% doanh nghiệp cho rằng thiếu nhân lực có kỹ năng về tự động hóa và công nghệ số (Bích Liên, 2024). Việc thiết lập các chương trình đào tạo nâng cao tay nghề cho người lao động nhằm cập nhật kiến thức và kỹ năng phù hợp với những tiến bộ công nghệ. Vì vậy, cần có chính sách hỗ trợ cho lao động tham gia các khóa học nâng cao kỹ năng liên tục trong suốt quá trình làm việc. Các quốc gia phát triển như Singapore đã triển khai thành công chương trình SkillsFuture, cho phép người lao động mọi lứa tuổi tiếp cận các khóa học nâng cao kỹ năng suốt đời (Quý, 2023), điều này đã tạo nên những thành công vượt bậc cho quốc gia, đặc biệt có vai trò quan trọng của NNL.

Thứ ba, có sự tăng cường chính sách hỗ trợ từ Chính phủ. Chính phủ cần đưa ra các chính sách khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào đào tạo NNL, chẳng hạn như ưu đãi thuế hoặc các khoản trợ cấp cho doanh nghiệp có chương trình đào tạo kỹ năng cho nhân viên. Điều này sẽ giúp giảm tải áp lực đào tạo từ nhà

nước và thúc đẩy doanh nghiệp chủ động tham gia vào phát triển nhân lực. Các nước như Đức đã thực hiện mô hình đào tạo kép (dual training system) (Nhưng, 2020), trong đó doanh nghiệp và trường đào tạo hợp tác để phát triển kỹ năng nghề nghiệp cho học viên và mang lại tác dụng tích cực. Do đó, Chính phủ nên tăng cường các chính sách tài chính như học bổng, vay vốn lãi suất thấp và hỗ trợ học phí để khuyến khích người lao động tham gia học tập và nâng cao kỹ năng. Điều này đặc biệt quan trọng đối với các nhóm lao động thu nhập thấp và lao động ở vùng sâu, vùng xa.

Thứ tư, phát triển hệ sinh thái khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo. Tạo môi trường thuận lợi để thúc đẩy khởi nghiệp, đặc biệt trong các lĩnh vực công nghệ cao và đổi mới sáng tạo. Do đó, cần có các chương trình hỗ trợ khởi nghiệp như vườn ươm doanh nghiệp, các cuộc thi khởi nghiệp sáng tạo và quỹ hỗ trợ khởi nghiệp để khuyến khích thế hệ trẻ tham gia vào lĩnh vực này. Theo Cục Phát triển doanh nghiệp, năm 2023, số lượng doanh nghiệp khởi nghiệp trong lĩnh vực công nghệ cao chiếm khoảng 25% tổng số doanh nghiệp khởi nghiệp (Cục Phát triển doanh nghiệp, 2024), tuy nhiên tỷ lệ thất bại vẫn cao do thiếu vốn và kỹ năng quản lý. Bên cạnh đó, việc xây dựng các trung tâm nghiên cứu, đổi mới sáng tạo và các phòng thí nghiệm công nghệ tiên tiến để cung cấp cơ hội cho người lao động tiếp cận với công nghệ mới và thực hành kỹ năng là rất cần thiết. Hiện nay, Trung tâm Đổi mới sáng tạo quốc gia tại Việt Nam đã và đang thực hiện nhiều dự án hỗ trợ nghiên cứu và phát triển trong các lĩnh vực công nghệ cao và đã góp phần tích cực vào việc phát triển NNL nói chung và NNL công nghệ nói riêng.

Thứ năm, tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo và chuyển giao công nghệ. Việt Nam cần đẩy mạnh hợp tác với các quốc gia phát triển và tổ chức quốc tế để học hỏi kinh nghiệm, chuyển giao công nghệ và phát triển các chương trình đào tạo nhân lực chất lượng cao. Việc này giúp nâng cao trình độ của NNL, đặc biệt là trong các ngành công nghệ tiên tiến. Hiện nay, các chương trình hợp tác đào tạo giữa Việt Nam và các nước như Nhật Bản, Đức và Hàn Quốc đã góp phần cung cấp kiến thức và kỹ năng cho lao động trong các ngành như sản xuất tự động hóa, công nghệ thông tin và cơ khí chính xác. Chính phủ cần tạo điều kiện thuận lợi để thu hút các chuyên gia quốc tế đến Việt Nam làm việc và tham gia vào quá trình đào tạo nhân lực. Điều này sẽ giúp nâng cao chất lượng đào tạo và phát triển năng lực cho người lao động trong nước.

Thứ sáu, tăng cường đầu tư vào nghiên cứu khoa học và công nghệ. Đẩy mạnh đầu tư vào nghiên cứu

và phát triển, đặc biệt là trong các ngành công nghệ mới như trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn và sản xuất thông minh. Điều này sẽ giúp tạo ra nền tảng kiến thức và công nghệ mới, giúp tăng cường năng lực cạnh tranh của lao động trong nước.

4. Kết luận

Phát triển NNL ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay là nhiệm vụ vừa cấp bách vừa lâu dài, đòi hỏi sự nỗ lực đồng bộ từ các cấp, các ngành và toàn xã hội. Từ thực tế phát triển NNL cho thấy những bước tiến đáng ghi nhận, như tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng lên, thu nhập bình quân đầu người được cải thiện và sự thích nghi dần với các xu hướng công nghệ và hội nhập quốc tế. Tuy nhiên, những hạn chế về chất lượng, chuyên môn và các yếu tố khác của NNL vẫn là rào cản cần khắc phục. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và cách mạng công nghiệp 4.0, Việt Nam có

không ít cơ hội để nâng tầm NNL như tận dụng sự phát triển của công nghệ số, mở rộng thị trường lao động và học hỏi từ các quốc gia phát triển. Đồng thời, các thách thức như yêu cầu kỹ năng ngày càng cao, áp lực cạnh tranh quốc tế cũng đòi hỏi Việt Nam phải có sự chuẩn bị kỹ lưỡng và linh hoạt. Để khai thác cơ hội và vượt qua thách thức, cần triển khai các giải pháp đồng bộ như đổi mới giáo dục và đào tạo, tăng cường gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số và xây dựng hệ thống chính sách hỗ trợ lao động thích nghi với xu thế phát triển mới. Tóm lại, phát triển NNL không chỉ là một mục tiêu kinh tế mà còn là động lực để Việt Nam vươn lên trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Với các chiến lược phù hợp và sự đầu tư đúng mức, NNL sẽ trở thành nền tảng vững chắc để đất nước tiến tới phát triển bền vững, hiện đại và thịnh vượng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Cầu, T. X. (2019). *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*. Trường Đại học Kinh tế quốc dân. NXB. Đại học Kinh tế quốc dân.

Cầu, T. X. (2008). *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, Trường Đại học Kinh tế quốc dân. NXB. Đại học Kinh tế quốc dân.

Cúc, N. S. (2014). *Nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực*. <http://www.lyluanchinhtri.vn/home/index.php/tu-dien-mo/item/788-nguon-nhan-luc-va-phat-trien-nguon-nhan-luc.htm>.

Cục Phát triển doanh nghiệp, Bộ Kế hoạch và Đầu tư. (2024). *Báo cáo thường niên chuyển đổi số doanh nghiệp Việt Nam năm 2023*.

Chi, N. T. K. (2023). *Chính sách hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực cho doanh nghiệp nhỏ và vừa trong bối cảnh mới*. <https://tapchitaichinh.vn/chinh-sach-ho-tro-phat-trien-nguon-nhan-luc-cho-doanh-nghiep-nho-va-vua-trong-boi-can-moi.html>.

Đảng Cộng sản Việt Nam. (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, NXB. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, t. I, tr. 203 - 204

Đào, L. T. A. (2023). *Phát triển nguồn nhân lực ở Singapore và những vấn đề đặt ra đối với Việt Nam hiện nay*. *Tạp chí Khoa học giáo dục Việt Nam*. Tập 19. Số 08.

Định, L. X. (2022). *Đổi mới, nâng cao hiệu quả hoạt động hợp tác quốc tế trong lĩnh vực khoa học - công nghệ*. https://tapchiconsan.org.vn/web/guest/van_hoa_xa_hoi/-/2018/825758/doi-moi-2C-nang-cao-hieu-qua-hoat-dong-hop-tac-quoc-te-trong-linh-vuc-khoa-hoc-cong-nghe.aspx.

Jerry w. Gilley, Steven a. Eggland, and Ann Maycunich Gilley (2002) *Principles of human resource development*, Perseus Publishing. Second edition.

Liên, B. (2024). *Khoa học công nghệ với nhiều điểm sang*. <https://dangcongsan.vn/khoa-hoc/khoa-hoc-cong-nghe-voi-nhieu-diem-sang-657076.html>.

Nam, T. (2024). *Việt Nam ngày càng hấp dẫn lao động nước ngoài*. <https://nld.com.vn/viet-nam-ngay-cang-hap-dan-lao-dong-nuoc-ngoai-196240501210913263.htm#>.

Nhung, N. T. K. (2020). *Hệ thống đào tạo nghề kép của Cộng hòa liên bang Đức*. <https://eba.htu.edu.vn/nguyen-cuu/276-h%E1%BB%87-th%E1%BB%91ng-%C4%91%C3%A0o-t%E1%BA%A1o-ng%E1%BB%81-k%C3%A9p-c%E1%BB%A7a-c%E1%BB%99ng-ho%C3%A0-li%C3%AAn-bang-%C4%91%E1%BB%A9c>.

Phương, T. (2019). *Một số đề xuất nâng cao chất lượng nguồn nhân lực qua đào tạo nghề nghiệp trong bối cảnh toàn cầu hóa*. <https://tuyengiao.vn/mot-so-de-xuat-nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-qua-dao-tao-nghe-nghiep-trong-boi-can-toan-cau-hoa-129784>.

Quý, N. L. Đ. (2023). *Học gì từ chương trình SkillsFuture của Singapore?*. <https://nhandan.vn/hoc-gi-tu-chuong-trinh-skillsfuture-cua-singapore-post771260.html>.

Tổng cục Thống kê. (2017). *Niên giám thống kê 2016*. NXB. Thống kê.

Tổng cục Thống kê. (2024). *Tình hình thị trường lao động Việt Nam năm 2023*. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2024/01/tinh-hinh-thi-truong-lao-dong-viet-nam-nam-2023/>.

Tổng cục Thống kê. (2024). *Niên giám Thống kê 2023*. NXB. Thống kê.

Thu, V. T. (2017). *Vấn đề chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao*. https://tcnn.vn/news/detail/36230/Van_de_chinh_sach_phat_trien_nguon_nhan_luc_chat_luong_caoall.html.