

NHẬN DIỆN NHỮNG ĐIỂM NGHÈN TRONG CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC VIỆT NAM

BÙI THỊ NGỌC MAI*

Các điểm nghẽn trong chất lượng nguồn nhân lực ở Việt Nam không chỉ tồn tại ở một khía cạnh riêng lẻ mà đan xen, tạo thành một mạng lưới phức tạp kìm hãm sự phát triển. Bài viết hệ thống và phân tích các điểm nghẽn cốt lõi trong chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam hiện nay với những điểm nghẽn đặc thù của khu vực công cũng như những điểm nghẽn nổi cộm của khu vực tư. Qua đó chỉ ra những hệ quả tất yếu mà các điểm nghẽn này gây ra đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Từ khóa: Nguồn nhân lực; chất lượng nguồn nhân lực; điểm nghẽn; nhận diện; Việt Nam.

Bottlenecks in the quality of human resources in Vietnam do not exist in isolated aspects but are intertwined, forming a complex network that constrains development. This article systematizes and analyzes the core bottlenecks in Vietnam's current human resource quality, including those specific to the public sector and the prominent bottlenecks of the private sector. It thereby highlights the inevitable consequences that these bottlenecks impose on the country's socio-economic development.

Keywords: Human resources; human resource quality; bottlenecks; identification; Vietnam.

NGÀY NHẬN: 23/11/2025

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 18/3/2026

NGÀY DUYỆT: 18/5/2026

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.364.2026.1509>

1. Đặt vấn đề

Trong bốn thập kỷ Đổi mới, Việt Nam đã có sự phát triển kinh tế đầy ấn tượng, từ một trong những quốc gia nghèo nhất thế giới trở thành quốc gia có thu nhập trung bình thấp với tốc độ tăng trưởng khá cao. Tuy nhiên, phân tích các yếu tố cấu thành năng lực cạnh tranh quốc gia cho thấy, chất lượng nguồn nhân lực đang bộc lộ những “điểm nghẽn”. Những “điểm nghẽn” không chỉ là kiến thức chuyên môn mà còn là kỹ năng, thái độ và khả năng thích ứng trong một thế giới biến đổi không ngừng. Nếu không nhận diện và tháo gỡ kịp thời, Việt Nam sẽ có thể đối mặt

với nguy cơ tụt hậu, mắc kẹt trong “bẫy thu nhập trung bình” và bỏ lỡ cơ hội để bứt phá.

2. Những điểm nghẽn đặc thù của nguồn nhân lực trong khu vực công

Khu vực công với vai trò kiến tạo phát triển, dẫn dắt và phục vụ lại đang tồn tại những điểm nghẽn về nhân lực. Mặc dù đã có nhiều nỗ lực cải cách, nguồn nhân lực trong khu vực công vẫn đang bộc lộ những điểm nghẽn về các phương diện kiến thức, kỹ năng, phẩm chất, tầm nhìn, tạo thành rào

* TS, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

cản lớn cho sự phát triển, gây ảnh hưởng tiêu cực đến hiệu quả quản trị quốc gia.

2.1. Hạn chế về nền tảng kiến thức chuyên môn và tư duy liên ngành

Điểm nghẽn về nền tảng tri thức của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, biểu hiện ở hai khía cạnh:

Một là, kiến thức chuyên môn lạc hậu và thiếu tính cập nhật.

Nhiều cán bộ, công chức, viên chức được đào tạo từ nhiều năm trước, với khối kiến thức có thể đã không còn phù hợp với bối cảnh kinh tế - xã hội và công nghệ đang thay đổi nhanh chóng. Việc thiếu vắng văn hóa học tập suốt đời khiến cho một bộ phận không nhỏ cán bộ, công chức, viên chức không chủ động cập nhật các lý thuyết quản trị công hiện đại, các mô hình kinh tế mới, hay những tiến bộ khoa học, công nghệ. Sự lạc hậu về kiến thức này dẫn đến việc áp dụng các phương pháp quản lý lỗi thời, ra quyết định dựa trên kinh nghiệm cũ thay vì dữ liệu và bằng chứng mới, làm giảm hiệu quả hoạt động của cơ quan nhà nước.

Hai là, tư duy cục bộ và thiếu kiến thức liên ngành.

Hoạt động quản lý nhà nước hiện đại đòi hỏi một cách tiếp cận tổng thể, nơi các vấn đề kinh tế - xã hội, môi trường, an ninh được xem xét trong mối quan hệ hữu cơ. Tuy nhiên, nhiều cán bộ, công chức, viên chức chỉ có kiến thức sâu về lĩnh vực hẹp của mình mà thiếu đi sự am hiểu về các lĩnh vực liên quan. Một chuyên gia về kinh tế có thể hoạch định chính sách mà không lường hết tác động xã hội, hay một nhà quản lý môi trường lại thiếu kiến thức về các ràng buộc kinh tế. Tư duy cục bộ này dẫn đến các chính sách bị phân mảnh, thiếu đồng bộ, thậm chí mâu thuẫn lẫn nhau giữa các bộ, ngành.

2.2. Thiếu hụt các kỹ năng thực thi công vụ trong bối cảnh mới

Trong bối cảnh mới hội nhập quốc tế, chuyển đổi số, cải cách công vụ..., cán bộ,

công chức, viên chức cần có nhiều kỹ năng để thích nghi với yêu cầu công vụ, như: kỹ năng thích ứng, linh hoạt và đổi mới sáng tạo; kỹ năng phản biện, phân tích và giải quyết vấn đề; kỹ năng số và công nghệ thông tin; kỹ năng giao tiếp và hợp tác; kỹ năng lập kế hoạch, tổ chức và quản lý thời gian; kỹ năng tư duy và ra quyết định; kỹ năng tự học và phát triển bản thân...

Tuy nhiên, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức hiện nay chưa đáp ứng tốt các kỹ năng này. Cụ thể:

Về kỹ năng phản biện, phân tích và giải quyết vấn đề, nhiều cán bộ, công chức, viên chức tỏ ra lúng túng khi đối mặt với các vấn đề phức tạp, phi cấu trúc không có lời giải sẵn. Khả năng phân tích chính sách dựa trên dữ liệu, đánh giá tác động đa chiều và đưa ra các giải pháp sáng tạo còn rất hạn chế. Thay vào đó, họ có xu hướng giải quyết vấn đề theo các quy trình, tiền lệ có sẵn, dẫn đến sự cứng nhắc và thiếu linh hoạt trong quản lý.

Kỹ năng lắng nghe, tham vấn cộng đồng chưa tốt, điều này dẫn đến các hệ quả tiêu cực: (1) Chính sách khi ban hành khó đi vào cuộc sống do truyền thông kém hiệu quả; (2) Sự phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị gặp nhiều trục trặc do thiếu khả năng đàm phán và hợp tác; (3) Các cuộc tham vấn chính sách mang tính hình thức, không thực sự ghi nhận ý kiến của người dân và doanh nghiệp, làm gia tăng khoảng cách giữa Nhà nước và xã hội. Báo cáo PAPI thường niên liên tục phản ánh sự không hài lòng của người dân về kỹ năng giao tiếp và thái độ của công chức tại bộ phận một cửa.

Nhiều cán bộ, công chức thiếu kỹ năng lãnh đạo hiện đại. Phần lớn cán bộ được bồi dưỡng các lớp kỹ năng chuyển đổi số; lãnh đạo, quản lý ngắn hạn nên thiếu kỹ năng lãnh đạo phức hợp trong bối cảnh mới.

2.3. Đạo đức công vụ và văn hóa phục vụ còn hạn chế

Một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức chưa làm hết trách nhiệm khi giải quyết

công việc liên quan đến tổ chức và người dân. Tại những vị trí phải làm việc trực tiếp với người dân và doanh nghiệp, tình trạng đùn đẩy trách nhiệm giữa các cơ quan vẫn còn phổ biến, dù đã có hệ thống hỗ trợ. Đặc biệt, một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức có biểu hiện suy thoái, phai nhạt lý tưởng, đặt lợi ích cá nhân và lợi ích nhóm lên trên lợi ích của quốc gia, dân tộc. Nhiều cán bộ chưa phát huy tối đa năng lực, trách nhiệm để phục vụ lợi ích quốc gia¹. Sự xói mòn về phẩm chất này là nguồn gốc của các hành vi tiêu cực, những nhiễu, làm sai lệch chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, gây thiệt hại to lớn về kinh tế và làm suy giảm nghiêm trọng lòng tin của Nhân dân.

Việc xây dựng nền công vụ vì Nhân dân, phục vụ Nhân dân ở một số nơi chưa đạt kết quả như mong muốn. Một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức vẫn mang nặng tư duy quyền uy, xem việc giải quyết thủ tục cho người dân, doanh nghiệp là một sự “ban phát”. Thái độ này biểu hiện qua sự thờ ơ, vô cảm, thiếu trách nhiệm, gây khó khăn, phiền hà. Văn hóa “phục vụ” coi người dân và doanh nghiệp là khách hàng, là đối tượng để phục vụ một cách chuyên nghiệp và tận tâm vẫn chưa được hình thành một cách sâu rộng. Đây là rào cản văn hóa lớn nhất đối với các nỗ lực cải cách hành chính và xây dựng một nhà nước kiến tạo, phục vụ.

2.4. Tư duy chiến lược và tầm nhìn dài hạn chưa tốt

Nhiều lãnh đạo, quản lý có tư duy nhiệm kỳ, cục bộ, thiếu tầm nhìn tổng thể. Áp lực về thành tích trong ngắn hạn và tư duy bám vào nhiệm kỳ công tác khiến nhiều nhà lãnh đạo có xu hướng tập trung vào các giải pháp tình thế, mang lại kết quả trước mắt thay vì các chiến lược dài hơi, bền vững. Họ có thể ưu tiên các dự án dễ thấy hiệu quả (xây dựng cơ sở hạ tầng) mà bỏ qua các đầu tư cho tương lai (khoa học, công nghệ, giáo dục, môi trường). Tư duy cục bộ, địa phương chủ

nghĩa cũng khiến họ chỉ quan tâm đến lợi ích của ngành, của địa phương mình mà thiếu đi tầm nhìn về lợi ích chung của quốc gia.

Năng lực dự báo và khả năng thích ứng với các xu thế lớn của nhiều cán bộ còn yếu. Thế giới đang đối mặt với những biến đổi sâu sắc về địa chính trị, biến đổi khí hậu, các mô hình kinh tế mới (kinh tế tuần hoàn, kinh tế chia sẻ). Năng lực của đội ngũ cán bộ chiến lược trong việc phân tích, dự báo các xu thế này và chuyển hóa chúng thành các chính sách quốc gia chủ động, đón đầu còn rất hạn chế. Điều này khiến khu vực công thường ở thế bị động, phải đối phó với các thay đổi thay vì chủ động định hình tương lai. Đây là điểm nghẽn ảnh hưởng mang tính quyết định đến việc quốc gia có thể bứt phá hay không.

3. Những điểm nghẽn về nguồn nhân lực trong khu vực tư

3.1. Kỹ năng lao động chưa đáp ứng nhu cầu thị trường

Theo Viện Nghiên cứu Quản lý kinh tế Trung ương (2021), kỹ năng lao động của người lao động Việt Nam chỉ đạt 46/100 điểm, xếp thứ 103 trên thế giới, kém xa so với các nước trong nhóm ASEAN². Điểm nghẽn cố hữu và được nhắc đến nhiều nhất chính là khoảng cách giữa kiến thức được trang bị trong nhà trường và yêu cầu thực tế của công việc. Hệ thống giáo dục Việt Nam, từ phổ thông đến đại học vẫn còn nặng về truyền thụ kiến thức một chiều, mang tính hàn lâm, lý thuyết mà thiếu vắng sự kết nối với thực tiễn công việc. Sinh viên ra trường có thể thừa kiến thức lý thuyết nhưng thiếu kỹ năng thực hành, có thể thuộc lòng các định lý, công thức nhưng lại lúng túng khi giải quyết một vấn đề thực tế.

Báo cáo của Ngân hàng Thế giới (WB, 2020)³ đã chỉ ra rằng, nhiều chương trình đào tạo tại các trường đại học và cao đẳng Việt Nam vẫn còn lạc hậu, thiếu sự tham gia của các doanh nghiệp trong việc thiết kế chương

trình và giảng dạy, dẫn đến sinh viên thiếu các kỹ năng sẵn sàng làm việc. Hệ quả là các tổ chức phải tốn thêm một khoản chi phí và thời gian đáng kể (từ 3 - 6 tháng, thậm chí lâu hơn) để đào tạo lại nhân viên mới. Điều này tạo ra một sự lãng phí khổng lồ cho cả xã hội, người học và doanh nghiệp.

3.2. Thiếu lao động chất lượng cao

Nền kinh tế Việt Nam đang trong giai đoạn chuyển đổi mô hình tăng trưởng, đòi hỏi một lực lượng lao động có trình độ kỹ thuật và công nghệ cao. Tuy nhiên, thị trường lao động Việt Nam đang đối mặt với một nghịch lý cơ cấu: thừa lao động phổ thông, thiếu trầm trọng công nhân kỹ thuật và chuyên gia. Chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam đang ở mức thấp trong bậc thang quốc tế, không đủ lao động có chuyên môn, tay nghề cao. Theo nghiên cứu của ManpowerGroup, Việt Nam phải đối mặt với thách thức về chất lượng nguồn nhân lực do tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao chỉ chiếm khoảng 11% tổng lực lượng lao động⁴.

Tính đến quý I/2025, tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ là 28,8%⁵. Đây là con số quá thấp so với yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Đặc biệt, các ngành công nghệ cao, trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data), kỹ thuật số, tài chính, y tế, giáo dục... đều thiếu hụt nghiêm trọng nhân lực trình độ cao, chuyên gia và kỹ sư lành nghề, trong khi đây là lực lượng nòng cốt để tạo ra giá trị gia tăng cao, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và giúp doanh nghiệp Việt vươn lên trong chuỗi giá trị toàn cầu.

Các tập đoàn đa quốc gia khi đầu tư vào Việt Nam thường gặp khó khăn trong việc tuyển dụng nhân sự địa phương cho các vị trí chủ chốt và phải đưa chuyên gia từ nước ngoài sang với chi phí đắt đỏ. “Con khát” này làm giảm sức hấp dẫn của môi trường đầu tư Việt Nam đối với các dự án đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) công nghệ cao và kim

hãm sự phát triển của chính các doanh nghiệp trong nước.

3.3. Sự mất cân đối lao động theo trình độ và vùng, miền

Trong khi nhiều doanh nghiệp tại các khu công nghiệp đô thị thiếu nhân lực trí tuệ, thì nhiều tỉnh vẫn đang dư thừa lao động trẻ chưa qua đào tạo. Cơ cấu lao động chưa hợp lý, tỷ lệ lao động qua đào tạo đại học, sau đại học tăng nhanh nhưng nền kinh tế lại thiếu trầm trọng đội ngũ lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao đẳng, trung cấp. Năm 2024, cả nước có gần 14,8 triệu người có việc làm đã qua đào tạo, tương ứng với 28,4%, trong đó lao động có trình độ từ đại học trở lên chiếm tỷ trọng cao nhất (chiếm 13,6%), nhóm trung cấp và cao đẳng (8,4%); nhóm sơ cấp (6,4%)⁶. Điều này thể hiện tháp nhân lực Việt Nam đang “xây ngược”, nghĩa là “thừa” những tấm bằng đại học đại trà nhưng lại “thiếu” trầm trọng những kỹ thuật viên am hiểu công nghệ, có khả năng vận hành máy móc chính xác.

Khảo sát của OECD cho thấy, các quốc gia công nghiệp phát triển luôn duy trì mô hình tháp nhân lực bền vững với phần đáy tháp là lực lượng lao động kỹ thuật, công nhân lành nghề chiếm đa số (khoảng 50 - 60%); phần thân tháp là kỹ sư, cử nhân, chuyên gia chiếm khoảng 25 - 30% và đỉnh tháp là đội ngũ quản lý cấp cao, nhà khoa học chiếm 10 - 15%⁷.

Bên cạnh đó, có sự mất cân đối lớn về phân bố nguồn nhân lực chất lượng cao giữa các vùng kinh tế. Đồng bằng sông Hồng dẫn đầu với tỷ lệ lao động có việc làm qua đào tạo là 39,5%, trong khi đồng bằng sông Cửu Long thấp nhất là 16,4%⁸. Điều này làm hạn chế tiềm năng phát triển của các địa phương.

4. Hệ quả của những điểm nghẽn trong chất lượng nguồn nhân lực

Thứ nhất, hệ quả về kinh tế.

Năng suất lao động thấp, cản trở tăng trưởng bền vững là hệ quả trực tiếp và rõ

ràng nhất. Trong đó, năng suất lao động theo giá thực tế chung toàn nền kinh tế của Việt Nam năm 2025 là 240,00 triệu đồng/người⁹. Năng suất lao động Việt Nam vẫn ở mức thấp so với khu vực: chỉ bằng 59,6% của Thái Lan, 52,8% của Malaysia và chưa đến 20% so với Singapore¹⁰. Như vậy, năng suất lao động của Việt Nam thuộc nhóm thấp nhất trong khu vực ASEAN, chỉ bằng một phần nhỏ so với Singapore, Malaysia hay Thái Lan, từ đó làm giảm sức cạnh tranh của hàng hóa và dịch vụ, dẫn đến tăng trưởng kinh tế không bền vững.

Nguy cơ mắc kẹt trong bẫy thu nhập trung bình là tình trạng một quốc gia đạt đến một mức thu nhập nhất định nhờ các lợi thế ban đầu (lao động giá rẻ, tài nguyên) nhưng không thể vươn lên thành nước có thu nhập cao do không thể chuyển đổi sang mô hình tăng trưởng dựa trên đổi mới sáng tạo và công nghệ. Chất lượng nguồn nhân lực chính là yếu tố quyết định để vượt qua cái bẫy này. Với những điểm nghẽn hiện tại, Việt Nam đang đối mặt với nguy cơ rất lớn sẽ đi vào “vết xe đổ” của nhiều quốc gia khác.

Giảm sức hấp dẫn đối với dòng vốn FDI chất lượng cao. Các tập đoàn công nghệ lớn trên thế giới khi quyết định đầu tư không chỉ nhìn vào ưu đãi thuế hay giá nhân công rẻ mà yếu tố quan trọng hàng đầu là chất lượng nguồn nhân lực tại chỗ. Sự thiếu hụt kỹ sư, chuyên gia, nhà quản lý giỏi khiến Việt Nam khó thu hút được các dự án “đại bàng” trong lĩnh vực công nghệ cao, nghiên cứu và phát triển (R&D), vốn là những dự án có khả năng lan tỏa và nâng tầm nền kinh tế.

Hạn chế khả năng vươn lên trong chuỗi giá trị toàn cầu. Doanh nghiệp Việt Nam phần lớn vẫn đang tham gia ở những khâu có giá trị gia tăng thấp nhất trong chuỗi giá trị toàn cầu như gia công, lắp ráp. Để tiến lên các nấc thang cao hơn, như: thiết kế, R&D, xây dựng thương hiệu, marketing, đòi hỏi

phải có một nguồn nhân lực chất lượng vượt trội. Nếu không giải quyết được bài toán nhân lực, Việt Nam sẽ mãi chỉ là “người làm thuê” trên sân nhà.

Thứ hai, hệ quả về chính trị.

Những điểm nghẽn trong chất lượng nguồn nhân lực gây ra những hệ quả chính trị đa chiều, trực tiếp làm suy yếu nền tảng quyền lực và sự ổn định của thể chế. Chất lượng của cán bộ, công chức, viên chức ảnh hưởng đến hiệu quả quản trị quốc gia, từ đó ảnh hưởng đến sức mạnh của hệ thống chính trị. Mỗi một chính sách sai lầm do năng lực hoạch định yếu kém, mỗi một hành vi tiêu cực của công chức khi thi hành công vụ đều ảnh hưởng đến niềm tin của người dân vào sự lãnh đạo của Đảng và sự quản lý của Nhà nước.

Những điểm nghẽn về nhân lực đang là thách thức trực tiếp đối với các mục tiêu chiến lược mà Đảng và Nhà nước đã đề ra. Quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và thực hiện cách mạng công nghiệp 4.0 không thể thành công nếu thiếu đội ngũ lao động có đủ trình độ, kỹ năng để làm chủ công nghệ mới. Khát vọng trở thành nước phát triển, thu nhập cao vào năm 2045 sẽ mãi chỉ là khẩu hiệu nếu “điểm nghẽn” lớn nhất là con người không được khai thông một cách quyết liệt và triệt để. Sự yếu kém nội tại này cũng làm hạn chế khả năng bảo vệ lợi ích quốc gia, làm suy giảm vị thế và ảnh hưởng của Việt Nam trong một thế giới đầy cạnh tranh.

Thứ ba, hệ quả về xã hội.

Tình trạng cử nhân ra trường không tìm được việc làm hoặc phải làm những công việc không yêu cầu trình độ đại học ngày càng trở nên phổ biến, gây ra sự lãng phí lớn về nguồn lực đầu tư cho giáo dục và tạo ra sự bất ổn trong xã hội. Khoảng cách về kỹ năng dẫn đến khoảng cách về thu nhập. Những người có kỹ năng tốt, đặc biệt là ngoại ngữ và kỹ năng số, có cơ hội việc làm và thu nhập cao hơn, làm gia tăng sự phân hóa giàu nghèo trong xã hội.

Những cá nhân tài năng, được đào tạo bài bản trong và ngoài nước, có xu hướng tìm kiếm cơ hội phát triển ở những quốc gia có môi trường làm việc chuyên nghiệp, cơ chế đãi ngộ và trọng dụng nhân tài tốt hơn. Tình trạng này làm đất nước mất đi những nhân lực ưu tú, những người có khả năng dẫn dắt sự đổi mới.

5. Kết luận

Bức tranh về chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam hiện nay là một bức tranh đa sắc với những điểm sáng về sự cần cù, thông minh và tinh thần hiếu học nhưng cũng tồn tại những mảng tối là các “điểm nghẽn”, tạo thành một rào cản tổng hợp, kìm hãm tiềm năng phát triển của đất nước. Những hệ quả mà các điểm nghẽn này gây ra là vô cùng nghiêm trọng: năng suất lao động thấp, nguy cơ mắc kẹt trong bẫy thu nhập trung bình, hạn chế năng lực cạnh tranh quốc gia và làm xói mòn các nền tảng phát triển xã hội. Đây không còn là một cảnh báo xa xôi mà là một thực tế hiện hữu đang diễn ra hàng ngày.

Trong cuộc đua phát triển của thế kỷ XXI, cuộc đua về chất lượng nguồn nhân lực chính là cuộc đua mang tính quyết định. Việc nhận diện rõ ràng, đầy đủ và không né tránh các điểm nghẽn này chính là bước đi đầu tiên, mang tính tiên quyết. Tháo gỡ vấn đề này không phải là trách nhiệm của riêng ngành Giáo dục, của Chính phủ hay của doanh nghiệp mà đòi hỏi một cuộc cách mạng thực sự trong tư duy và hành động của toàn xã hội. Cần một sự chuyển đổi căn bản từ giáo dục truyền thụ kiến thức sang giáo dục phát triển năng lực; một sự thay đổi trong thể chế quản lý nguồn nhân lực và một sự đầu tư chiến lược, mạnh mẽ hơn từ khu vực doanh nghiệp vào vốn con người. □

Chú thích:

1. Phó Chủ tịch Quảng Trị: Con người là điểm nghẽn của thể chế. <https://moha.gov.vn>, ngày 18/11/2024.

2. Viện Nghiên cứu Quản lý kinh tế Trung ương (2021). *Hội thảo "Phát triển thị trường lao động nhằm thúc đẩy cơ cấu lại nền kinh tế ở Việt Nam"*, tổ chức ngày 26/4/2021.

3. World Bank (2020). *Vietnam's Future Jobs: Gearing up for the Digital Economy*. Washington, D.C. DOI: 10.1596/33915.

4. *Lao động có chuyên môn kỹ thuật chiếm tỷ lệ thấp*. <https://huengaynay.vn>, ngày 18/11/2022.

5. *Hơn 70% người lao động Việt Nam chưa qua đào tạo*. <https://dantri.com.vn>, ngày 16/4/2025.

6, 8. Cục Thống kê (2025). *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2024*. H. NXB Lao động.

7. *Thừa thầy, thiếu thợ: Cần loại bỏ lực cản của Kỷ nguyên vươn mình*. <https://svvn.tienphong.vn>, ngày 18/02/2026.

9. *Năng suất lao động của Việt Nam giai đoạn 2021 - 2025*. <https://vjst.vn>, ngày 13/02/2026.

10. *Năng suất lao động Việt Nam ở mức nào trong khu vực?* <https://znews.vn>, ngày 08/10/2025.

Tài liệu tham khảo:

1. *Đào tạo kỹ năng số cho lực lượng lao động Việt Nam: cơ hội và thách thức*. <https://kinhtevadubao.vn>, ngày 31/7/2024.

2. *Giải pháp phát triển toàn diện người lao động Việt Nam hiện nay*. <https://lyluanchinhtri.vn>, ngày 07/6/2024.

3. *Người Việt tụt 5 bậc về độ thông thạo tiếng Anh*. <https://vnexpress.net>, ngày 13/11/2024.

4. *Nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động*. <https://nhandan.vn>, ngày 11/4/2025.

5. *Thiếu khung năng lực nghề nghiệp rõ ràng để biết người lao động đang thiếu và yếu ở đâu*. <https://vov.vn>, ngày 30/01/2024.

6. *Việt Nam thiếu bác sĩ, điều dưỡng ngành tâm thần*. <https://vnexpress.net>, ngày 10/10/2023.

7. UNDP (2025). *Việt Nam duy trì mức phát triển con người cao: Báo cáo của UNDP*. <https://www.undp.org>, ngày 07/5/2025.

8. EuroCham Vietnam (2021). *Business Climate Index (BCI) Quarter 4/2021*, Hanoi.