

Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam thích ứng với Cách mạng 4.0 trong kỷ nguyên mới

Ngày nhận bài: 26/05/2026 | Ngày phản biện: 27/05/2026 | Ngày xuất bản: 01/07/2026

Tác giả: Phan Huy Trường (Khoa Lý luận chính trị - Pháp luật, Đại học Công nghiệp Hà Nội)

DOI: 10.66057/llcttt-29755

Tóm tắt: Trong bối cảnh Cách mạng 4.0 và yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới, phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, gắn với thúc đẩy nghiên cứu, ứng dụng mạnh mẽ khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số, trở thành nhân tố quyết định năng lực cạnh tranh quốc gia và yêu cầu đặt ra cấp thiết hiện nay, phải hình thành đội ngũ lao động, nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn, kỹ năng số, tư duy sáng tạo và bản lĩnh vực chính trị vững vàng. Vì vậy, việc đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng sự đòi hỏi của cuộc cách mạng 4.0 và thực hiện mục tiêu đưa đất nước vững bước trong kỷ nguyên mới luôn là vấn đề trọng yếu. Bài viết tập trung làm rõ quan điểm của Đảng về phát triển nguồn nhân lực, phân tích thực trạng nguồn nhân lực Việt Nam hiện nay, trên cơ sở đó, tác giả đề xuất một số giải pháp mang tính gợi ý để phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của đất nước trong kỷ nguyên mới.

1. Đặt vấn đề

Trong học thuyết của chủ nghĩa Mác – Lênin, con người vừa là mục tiêu, vừa là động lực của sự phát triển xã hội. C. Mác khẳng định năng lực sản xuất hàng đầu của nhân loại chính là người lao động, hay nguồn nhân lực. Vì vậy, sự phát triển của xã hội trước hết phụ thuộc vào và gắn liền với sự phát triển của con người, với năng lực sáng tạo của người lao động hay nguồn nhân lực. Kế thừa và vận dụng sáng tạo quan điểm đó, Chủ tịch Hồ Chí Minh nhấn mạnh về vai trò quyết định của con người trong sự nghiệp

cách mạng và Người đã chỉ ra rằng: “muôn việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém” (Hồ Chí Minh, 2000).

Trong bối cảnh quốc tế hóa, toàn cầu hóa và sự phát triển mạnh mẽ của khoa học và công nghệ, sự tác động của Cách mạng 4.0, nguồn nhân lực trở thành nhân tố cốt yếu, tạo nên năng lực cạnh tranh của mỗi quốc gia. Thành tựu của cách mạng công nghiệp, đó là trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn, internet vạn vật, tự động hóa,..., là một trong những yếu tố đang làm thay đổi sâu sắc cơ cấu nghề nghiệp, cách thức lao động, cách sống và hoạt động của con người, của nguồn nhân lực. Những thành tựu mới của cuộc cách mạng 4.0, đã và đang đặt ra yêu cầu đối với Việt Nam trong kỷ nguyên mới, đó là để có thể phát triển, Việt Nam phải thay đổi chiến lược phát triển, trong đó có chiến lược phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, gắn với việc ứng dụng thành tựu của cách mạng 4.0, trong kỷ nguyên mới.

2. Phương pháp nghiên cứu

Cách tiếp cận nghiên cứu: nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực thích ứng với cách mạng 4.0 trong kỷ nguyên mới cần sử dụng tiếp cận đa ngành, toàn diện và thực tiễn. Nghiên cứu tập trung phân tích sự chuyển dịch lao động từ lao động thủ công sang lao động trí thức; đánh giá nguồn nhân lực gắn với ba nhóm kỹ năng chủ yếu, gồm: kỹ năng cứng (Big Data, Internet vạn vật - IoT, trí tuệ nhân tạo - AI, điện toán đám mây và tự động hóa); kỹ năng mềm (tư duy phản biện và giải quyết vấn đề phức tạp, khả năng thích ứng); kỹ năng số (ứng dụng công nghệ, giao tiếp trực tuyến và phân tích thông tin gắn với công nghệ số).

Phương pháp nghiên cứu: Bài viết vận dụng phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, đồng thời kết hợp với các phương pháp cụ thể như phân tích và tổng hợp, so sánh, thống kê và dự báo. Về nghiên cứu lý thuyết, bài viết thu thập, đối chiếu và hệ thống hóa các tài liệu, báo cáo của các tổ chức trong nước và quốc tế như WEF, OECD cùng các văn kiện, chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Đảng và Nhà nước Việt Nam. Về nghiên cứu thực tiễn, bài viết sử dụng nguồn số liệu thứ cấp từ Tổng cục Thống kê và các báo cáo thị trường lao động để phân tích cung - cầu lao động, sự dịch chuyển nghề nghiệp và những tác động của cách mạng 4.0 đối với nguồn nhân lực, trong kỷ nguyên mới.

Đối tượng, phạm vi nghiên cứu: Đối tượng nghiên cứu gồm: sự biến đổi về chất lượng, cơ cấu, trình độ chuyên môn và kỹ năng của nguồn nhân lực dưới tác động của AI, dữ liệu lớn, tự động hóa; vai trò của Nhà nước trong hoạch định chính sách giáo dục đào tạo và thu hút nhân tài; các cơ sở giáo dục, đào tạo trong đổi mới chương trình và phương thức quản trị; doanh nghiệp trong tuyển dụng, đào tạo nâng cao kỹ năng cho người lao động.

Phạm vi nghiên cứu tập trung vào sự chuyển đổi tư duy người lao động và nhà quản lý; quá trình tích hợp kỹ năng cứng và kỹ năng mềm; môi trường pháp lý, hạ tầng số hỗ trợ đào tạo; đồng thời đánh giá tác động và dự báo nhu cầu nhân lực trong tiến trình chuyển đổi số, trong kỷ nguyên mới.

Công cụ và quy trình thực hiện: nghiên cứu sử dụng khung năng lực gồm kỹ năng công nghệ, tư duy phản biện, sáng tạo và giải quyết vấn đề. Các văn kiện của Đảng Cộng sản Việt Nam, tư liệu về phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh cách mạng 4.0, được khai thác để phân tích, đánh giá thực trạng nguồn nhân lực và đề xuất giải pháp để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Tài liệu tham khảo được quản lý và chuẩn hóa theo chuẩn APA.

3. Kết quả và thảo luận

3.1. Kết quả nghiên cứu

3.1.1. Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về phát triển nguồn nhân lực trong kỷ nguyên mới

Trong tiến trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn xác định con người vừa là mục tiêu, vừa là động lực của sự nghiệp xây dựng, phát triển đất nước. Bước vào kỷ nguyên mới với đặc trưng là khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số, phát triển nguồn nhân lực được xem là một trong những nhân tố quyết định năng lực cạnh tranh quốc gia và sự thành công của công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, của công cuộc đổi mới và sự phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới.

Quan điểm của Đảng được hình thành trên cơ sở vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác – Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh về vai trò của con người. Chủ nghĩa Mác – Lênin khẳng định con người là chủ thể sáng tạo ra lịch sử, quyết định sự phát triển của lịch sử xã hội. Tư tưởng Hồ Chí Minh luôn nhấn mạnh vai trò của đào tạo, bồi dưỡng nhân tài trong sự nghiệp xây dựng đất nước. Trên nền tảng đó, từ Đại hội XI đến Đại hội XIV, Đảng ta nhất quán xác định phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, là một trong những đột phá chiến lược thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia. Phát triển nguồn nhân lực Phát triển nguồn nhân lực không chỉ là nâng cao trình độ chuyên môn mà còn phải bồi dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức, trách nhiệm xã hội, khát vọng cống hiến và khả năng thích ứng trước những biến đổi nhanh chóng của CMCN 4.0. Đảng đặc biệt nhấn mạnh việc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo; xây dựng xã hội học tập, thúc đẩy học tập suốt đời; phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài; phát triển đội ngũ trí thức, nhà khoa học và chuyên gia đầu ngành. Đồng thời, phát triển nguồn nhân lực phải gắn với chiến lược phát triển kinh tế – xã hội, nhu cầu của thị trường lao động và các ngành kinh tế mũi nhọn. Đại hội XIII xác định nhiệm vụ phát triển con người toàn diện và nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo.

Tiếp đó, Đại hội XIV đặt ra yêu cầu, thực hiện nhiệm vụ là tạo “đột phá về nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026), và sau 40 năm đổi mới đất nước, dưới sự lãnh đạo của Đảng, một trong những nhân tố góp phần đưa lại thành công bước đầu của công cuộc đổi mới, đưa vị thế và uy tín quốc tế của đất nước nâng lên, tạo nền tảng để đất nước vươn mình trong kỷ nguyên mới, đó là việc phát triển nguồn nhân lực. Để lãnh đạo đất nước trong kỷ nguyên mới, Đảng khẳng định phải làm thật mạnh, làm thật nhanh ba đột phá chiến lược được xác định từ các kỳ đại hội trước, gắn với việc thực hiện “đổi mới và hoàn thiện đồng bộ thể chế phát triển giáo dục và đào tạo, tập trung đột phá về phát triển con người, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao” và gắn liền với “đổi mới và hoàn thiện thể chế phát triển khoa học, công nghệ, thúc đẩy nghiên cứu và ứng dụng mạnh mẽ khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026) và tạo dựng mô hình tăng trưởng mới cho nền kinh tế với mục tiêu nâng cao năng suất, chất lượng hiệu quả...lấy khoa

học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số làm động lực chính; tạo ra sức sản xuất và phương thức sản xuất mới chất lượng cao, trong tâm là kinh tế dữ liệu, kinh tế số; đẩy mạnh chuyển đổi số, chuyển đổi xanh, chuyển đổi năng lượng, chuyển đổi cơ cấu và chất lượng nguồn nhân lực (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026), kết hợp chặt chẽ với việc thực hiện phát triển toàn diện con người Việt Nam về đạo đức, trí tuệ, ý thức dân tộc, trách nhiệm công dân, thượng tôn pháp luật, năng lực sáng tạo, thẩm mỹ, thể lực, kỹ năng sống, kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng số. Xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh, văn minh gắn với xây dựng, hoàn thiện con người Việt Nam xã hội chủ nghĩa (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026).

Đại hội XIV tiếp tục khẳng định yêu cầu tạo đột phá về nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số; coi đây là một trong những điều kiện tiên quyết để thực hiện mục tiêu phát triển đất nước nhanh và bền vững. Có thể khái quát quan điểm của Đảng về phát triển nguồn nhân lực trong kỷ nguyên mới ở bốn nội dung cơ bản: Thứ nhất, phát triển nguồn nhân lực phải gắn với phát triển con người toàn diện, kết hợp giữa trình độ chuyên môn với phẩm chất chính trị, đạo đức và trách nhiệm công dân. Thứ hai, phát triển nguồn nhân lực phải gắn chặt với đổi mới giáo dục và đào tạo, coi giáo dục là quốc sách hàng đầu. Thứ ba, phát triển nguồn nhân lực phải đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế tri thức, kinh tế số và hội nhập quốc tế. Thứ tư, ưu tiên phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, nhân lực khoa học – công nghệ, nhân lực số và lao động có kỹ năng nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số và CMCN 4.0, gắn với việc hình thành nền kinh tế tri thức, trong kỷ nguyên mới.

3.1.2. Thực trạng nguồn nhân lực Việt Nam trong kỷ nguyên mới trước tác động của cách mạng 4.0

Kỷ nguyên mới đặt ra yêu cầu cấp thiết phải chuyển dịch từ nguồn nhân lực trình độ thấp sang nguồn nhân lực chất lượng cao, có kỹ năng số, năng lực đổi mới sáng tạo và khả năng thích ứng với môi trường toàn cầu hóa. Người lao động không chỉ cần kiến thức chuyên môn mà còn phải làm chủ công nghệ số, dữ liệu lớn, AI, IoT và tự động hóa; khả năng đổi mới sáng tạo, có khả năng làm việc trong môi trường toàn cầu và số hóa, có năng lực thích ứng với nền kinh tế tuần hoàn, năng lực tái tạo và sản xuất sạch, thích ứng nhanh, sáng tạo, giải quyết vấn đề phức tạp gắn với tinh thần khởi nghiệp; gắn với lao động tinh hoa, kỹ sư công nghệ, chuyên gia tài chính và thực hiện

khả năng tham gia quản trị toàn cầu; làm việc nhóm, giao tiếp đa văn hóa và làm việc trong môi trường xuyên quốc gia.

Thực tiễn cho thấy nguồn nhân lực Việt Nam đã có bước phát triển tích cực cả về quy mô và chất lượng. Năm 2025, tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ đạt 29,2%, đạt mục tiêu đặt ra, của Nghị quyết số 01 và Nghị quyết số 154, tăng 0,8 điểm phần trăm so với năm 2024 (Thống kê Thống kê - Bộ Tài chính, 2026); “tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng từ 64,5% năm 2020 lên 70% năm 2025, trong đó tỷ lệ lao động có bằng, chứng chỉ tăng từ 24,1% năm 2020 lên khoảng 29,2% năm 2025” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026), là thành quả của hệ thống giáo dục nghề nghiệp và giáo dục đại học tiếp tục được mở rộng, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và thúc đẩy hội nhập kinh tế quốc tế, với tổng số 1.163 cơ sở giáo dục nghề nghiệp có 518 cơ sở công lập, gồm 281 trường cao đẳng, 127 trường trung cấp và hệ thống trung tâm giáo dục nghề nghiệp; cùng với đó là 645 cơ sở giáo dục nghề nghiệp tư thục (VECI Education, 2026).

Tuy nhiên, nguồn nhân lực Việt Nam vẫn còn nhiều hạn chế. Chúng ta cũng cần thẳng thắn nhìn nhận, thách thức lớn đặt ra là sự chênh lệch giữa nhu cầu nhân lực và khả năng cung ứng của nguồn nhân lực cho nền kinh tế trong kỷ nguyên mới. Chất lượng lao động chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu của nền kinh tế số; kỹ năng số, ngoại ngữ, tư duy phản biện và năng lực giải quyết vấn đề còn hạn chế. Một trong những nguyên nhân chủ yếu là do Việt Nam còn thiếu trong việc xây dựng khung năng lực và các kỹ năng đối với nguồn nhân lực, về ngoại ngữ, tư duy phản biện, khả năng giải quyết vấn đề. Việt Nam hiện chỉ có khoảng 530.000 lao động gắn với công nghệ số, trong khi nhu cầu đến năm 2025 ước tính cần tới 1 triệu người. Tỷ lệ nhân lực số mới chỉ đạt 1,1% tổng lực lượng lao động, thấp hơn đáng kể so với các quốc gia phát triển như: Hàn Quốc, Mỹ, Ấn Độ (Vương Thanh Tú, 2025). trong khi nhu cầu đến năm 2025 khoảng 1 triệu người. Tỷ lệ lao động có bằng, chứng chỉ quý I năm 2024 đạt 27,8%, đồng nghĩa với việc vẫn còn khoảng 37,8 triệu lao động chưa qua đào tạo (Tổng cục thống kê, 2024). Tình trạng mất cân đối giữa đào tạo và nhu cầu sử dụng lao động vẫn tồn tại; nhiều sinh viên tốt nghiệp chưa đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp trong các lĩnh vực công nghệ cao như AI, bán dẫn và công nghệ thông tin. Bên cạnh đó, tỷ lệ lao động phi chính thức còn lớn; năng suất lao động của Việt Nam tuy được cải thiện nhưng vẫn thấp hơn đáng kể so với nhiều quốc gia trong khu vực. Một bộ

phận người lao động còn hạn chế về tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động, khả năng thích ứng và tinh thần sáng tạo. Và với sự phát triển của thị trường lao động, của nền kinh tế thị trường, tồn tại thực tế là khi nhiều ngành cần lao động như công nghệ thông tin, bán dẫn, trí tuệ nhân tạo (AI)... tăng mạnh nhưng ở Việt Nam, lao động Việt Nam lại chưa đáp ứng được, bởi trong thị trường lao động, “lao động Việt Nam được đào tạo có chứng chỉ nghề, chưa đáp ứng tốt yêu cầu của thị trường trong bối cảnh hội nhập và chuyển đổi số” (Nhân Dân cuối tuần, 2025). Năng suất lao động của lao động Việt Nam, so với nhiều quốc gia trong khu vực, năng lực lao động của Việt Nam vẫn còn khoảng cách về năng suất lao động (NSLĐ), năm 2011, NSLĐ của Việt Nam bằng 16,4% NSLĐ của Hàn Quốc; đến năm 2020, con số này tăng lên 23,3%. Nhật Bản: Năm 2011, NSLĐ của Việt Nam bằng 14,7% NSLĐ của Nhật Bản; đến năm 2020, tăng lên 24,4% (Tin tức & Sự kiện, 2025). Về ý thức trách nhiệm của nguồn nhân lực với công việc chưa cao, vẫn còn tình trạng làm việc riêng trong giờ làm việc, kỷ luật lao động, tác phong làm việc công nghiệp cơ bản chưa được hình thành; tính năng động xã hội kém (Tạp chí Quản lý Nhà nước, 2023). Nguyên nhân chủ yếu xuất phát từ chất lượng giáo dục chưa đồng đều; cơ chế thu hút, sử dụng và đãi ngộ nhân tài chưa hiệu quả; đầu tư cho nghiên cứu và phát triển còn hạn chế; sự liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp chưa chặt chẽ. Những hạn chế này đang trở thành rào cản đối với mục tiêu phát triển nhanh và bền vững của đất nước trong kỷ nguyên mới trước bối cảnh CMCN 4.0 và chuyển đổi số diễn ra mạnh mẽ. Đó đó, để đất nước vững bước trong kỷ nguyên mới, nguồn nhân lực thích ứng cách mạng công nghiệp 4.0, chúng ta cần thực hiện một số giải pháp căn bản.

3.1.3. Một số gợi ý mang tính giải pháp phát triển nguồn nhân lực thích ứng cách mạng công nghiệp 4.0 trong kỷ nguyên mới

Giải pháp cơ bản là chuyển đổi mô hình giáo dục từ giáo dục thụ động sang thực hành ứng dụng, thực hiện việc liên tục đào tạo lại lực lượng lao động. Trang bị năng lực liên ngành, để đảm bảo nguồn nhân lực, người lao động hiểu được sự giao thoa giữa Dữ liệu, Internet Vạn vật và Tự động hóa thay. Phát triển kỹ năng mềm và tư duy giải quyết vấn đề: khả năng tư duy logic, phân tích dữ liệu để ra quyết định và giải quyết các bài toán thực tiễn đây là một trong những nhân tố đảm bảo nguồn nhân lực không bị thay thế bởi máy móc.

Về khía cạnh vĩ mô: Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nền kinh tế tuần hoàn, năng lượng tái tạo và sản xuất sạch, đòi hỏi sự thay đổi toàn diện từ giáo dục, đào tạo thực tiễn đến chính sách đãi ngộ đối với nguồn nhân lực. Về khía cạnh vi mô, Doanh nghiệp cần phối hợp cùng các viện nghiên cứu thiết kế khóa đào tạo ngắn hạn về công nghệ năng lượng tái tạo, quản lý chất thải. Thúc đẩy hợp tác giữa Nhà nước và Doanh nghiệp: Xây dựng hệ sinh thái đào tạo gắn liền với thực tiễn sản xuất; Chuyển từ truyền thụ kiến thức thụ động sang phát triển năng lực tư duy, giải quyết vấn đề phức tạp và thực hành dự án thực tế. Xây dựng hệ thống lương thưởng, phúc lợi dựa trên năng lực và giá trị đóng góp thực tế thay vì thâm niên. Kết nối giữa Nhà nước và Nhà trường và Doanh nghiệp, để: tạo cơ chế hợp tác chặt chẽ để chương trình đào tạo bám sát nhu cầu thực tiễn của nền kinh tế số.

Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu xu thế toàn cầu hóa, các tổ chức cần áp dụng giải pháp đồng bộ kết hợp giữa đào tạo kỹ năng mềm, trải nghiệm thực tế xuyên biên giới; xây dựng môi trường làm việc cởi mở và linh hoạt; Đào tạo đội ngũ quản lý cách tạo dựng sự bình đẳng, khuyến khích mọi cá nhân đóng góp ý kiến mà không bị rào cản về văn hóa; Thiết lập hệ thống KPIs đo lường dựa trên hiệu quả công việc thực tế, tôn trọng phong cách làm việc đa dạng của từng cá nhân.

Thực hiện đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục - đào tạo, thực hiện hiệu quả Nghị quyết số 71-NQ/TW của Bộ chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo, ký và ban hành ngày 22/8/2025. Triển khai thực hiện Nghị quyết đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng. Đây là một số gợi ý mang tính giải pháp, để hình thành lực lượng lao động, nguồn nhân lực vừa "hồng", vừa "chuyên", tạo dựng lực lượng nhân lực có đạo đức và năng lực làm chủ, kỹ năng, chuyên môn thích ứng cách mạng 4.0, trong kỷ nguyên mới.

3.2. Thảo luận

Việc nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực thích ứng với cách mạng công nghiệp 4.0 trong kỷ nguyên mới, sẽ cung cấp cơ sở khoa học để nhận diện những thách thức đặt ra và những cơ hội có được trong phát triển nguồn nhân lực, trên cơ sở đó đề xuất chiến lược phát triển nguồn nhân lực gắn với chuyển đổi số, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia và giúp nguồn nhân lực chủ động thích ứng với công nghệ mới, với trí

tuệ nhân tạo trong kỷ nguyên mới.

Các nghiên cứu truyền thống tập trung vào tay nghề, chuyên môn và kiến thức chuyên biệt, nghiên cứu mới đặt ra trọng tâm vào tư duy phản biện, sáng tạo, giải quyết vấn đề phức tạp và khả năng tích hợp công nghệ vào công việc thực tiễn; mô hình đào tạo là học tập liên tục, chuyển đổi kỹ năng. Trước đây yêu cầu nguồn nhân lực tuân thủ quy trình và độ chính xác, trong nghiên cứu nhấn mạnh khả năng làm việc với máy móc, sự linh hoạt và khả năng sáng tạo những giá trị mới.

Ý nghĩa về lý luận: Cung cấp hệ thống lý luận hiện đại về cách mạng 4.0 (AI, số hóa, tự động hóa) và định hình lại các tiêu chuẩn kỹ năng cần thiết cho người lao động. Bổ sung khung năng lực: với việc xác định rõ mô hình nhân lực mới (kỹ năng cứng về công nghệ kết hợp cùng kỹ năng mềm như tư duy sáng tạo, tư duy phản biện, thích ứng linh hoạt).

Ý nghĩa về thực tiễn: Đối với quốc gia, nghiên cứu góp phần thực hiện chuyển dịch cơ cấu lao động, giúp dự báo xu hướng mất việc làm ở những ngành nghề truyền thống và vạch ra lộ trình đào tạo, đào tạo lại nguồn nhân lực để thực hiện chuyển dịch lao động sang các lĩnh vực có giá trị cao. Cung cấp cơ sở khoa học để Chính phủ đề xuất các chính sách toàn diện về giáo dục, đào tạo, hạ tầng công nghệ, thúc đẩy văn hóa học tập suốt đời; Đối với doanh nghiệp và nền kinh tế, nghiên cứu góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh, đảm bảo doanh nghiệp có sẵn đội ngũ nhân sự chất lượng cao để vận hành công nghệ mới, tăng năng suất lao động và thực hiện bứt phá trong hội nhập quốc tế.

4. Kết luận

Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao vừa là nhiệm vụ chiến lược lâu dài, vừa là yêu cầu cấp thiết trong kỷ nguyên mới. Tuy nhiên, trước yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới, thích ứng với cách mạng 4.0, việc phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng còn nhiều hạn chế và bất cập. Do đó, Việt Nam cần phải tạo đột phá về nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo, đây được coi là một trong những đòn bẩy quyết định để đất nước phát triển bứt phá trong kỷ nguyên mới, gắn với việc thực hiện: đổi mới giáo dục – đào tạo, phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn

nhân lực chất lượng cao, kế thừa khoa học công nghệ hiện đại, xây dựng con người Việt Nam toàn diện. Thực hiện tốt những nhiệm vụ đó sẽ tạo nền tảng vững chắc để Việt Nam tổ phát huy nhân tố nguồn nhân lực, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia và hiện thực hóa mục xây dựng đất nước Việt Nam trở thành nước phát triển có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao, hiện thực hóa tầm nhìn đến năm 2045, trở thành nước phát triển có thu nhập cao, vinh quang, hòa bình, độc lập, dân chủ, giàu mạnh, phồn vinh, văn minh, hạnh phúc./.

Tài liệu tham khảo

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. (2026). Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV. tập 1. Nxb Chính trị Quốc gia sự thật, tr.37-38, 89, 91, 99, 296, 37,38
2. Hồ Chí Minh. (2000). Toàn tập .Tập 5. Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, mục X, Lời giới thiệu.
3. Nhân Dân cuối tuần. (2025). Hóa giải quy thức cho thị trường lao động. <https://nhandan.vn/hoa-giai-thach-thuc-cho-thi-truong-lao-dong-post932936.html>.
4. Tạp chí Quản lý Nhà nước. (2023). Công tác giáo dục nâng cao ý thức chính trị và luật pháp cho công nhân lao động tại các công nghiệp tỉnh Bình Phước. <https://www.quanlynhanuoc.vn/2023/06/18/cong-tac-giao-duc-nang-cao-y-thuc-chinh-tri-va-phap-luat-cho-cong-nhan-lao-dong-tai-cac-khu-cong-nghiep-tinh-binh-phuoc/> .
5. Vương Thanh Tú. (2025). Nâng cao năng lực của người lao động trong xu thế phát triển trí tuệ nhân tạo. <https://kinhtevadubao.vn/nang-cao-nang-luc-cua-nguoi-lao-dong-trong-xu-the-phat-trien-tri-tue-nhan-tao-31626.html> .
6. Tổng cục thống kê - Bộ Tài chính. (2026). Thị trường lao động, việc làm của Việt Nam năm 2025: những điểm sáng và hạn chế. <https://www.nso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2026/01/thi-truong-lao-dong-viec-lam-cua-viet-nam-nam-2025-nhung-diem-sang-va-han-che/> .
7. Tổng cục thống kê - Bộ tài chính. (2024). Thông báo báo chí về tình hình lao động việc làm quý I năm 2024. <https://www.nso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2024/03/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-i-nam-2024/8>.

8. Tin tức & Sự kiện. (2025). So sánh lao động Việt Nam với các nước Châu Á: Nhà cung ứng nhân lực uy tín. <https://vietnammanpower.group/so-sanh-lao-dong-viet-nam/>
9. VECI Education. (2026). Tin tức giáo dục. <https://veci.edu.vn/nam-2025-ca-nuoc-co-238-co-so-giao-duc-dai-hoc-gan-1-200-co-so-giao-duc-nghe-nghiep/>