

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO CHO CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0: TỪ TẦM NHÌN NGHỊ QUYẾT 71 ĐẾN THỰC TIỄN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Advancing High-Quality Human Resources for Industry 4.0: Translating Resolution No. 71-NQ/TW into Labor Market Practice

Phạm Xuân Thành¹

¹Trường Đại học Kinh tế Công nghiệp Long An, Tây Ninh, Việt Nam
pham.xuanthanh@daihoclongan.edu.vn

Tóm tắt — Trong bối cảnh Cách mạng Công nghiệp 4.0 làm thay đổi sâu sắc cấu trúc việc làm, Việt Nam đang đối mặt với nhu cầu cấp thiết về tái cấu trúc hệ thống đào tạo, nâng cao năng lực số, ngoại ngữ và kỹ năng mềm cho lao động. Ngày 15/8/2025, Bộ Chính trị ban hành Nghị quyết 71-NQ/TW, xác định phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là đột phá chiến lược để đạt mục tiêu quốc gia đến năm 2045. Nghiên cứu này tập trung phân tích vai trò của Nghị quyết 71 trong định hình chiến lược nhân lực 4.0, đánh giá mức độ phù hợp giữa định hướng chính sách và thực tiễn thị trường lao động, đồng thời đề xuất các giải pháp triển khai hiệu quả. Phương pháp nghiên cứu định tính phân tích nội dung văn bản chính sách và 20–25 cuộc phỏng vấn bán cấu trúc với đại diện cơ quan quản lý, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và hiệp hội nghề nghiệp. Kết quả cho thấy nhận thức về Nghị quyết 71 khá thống nhất giữa các bên liên quan. Quá trình đổi mới chương trình đào tạo, chuyển đổi số và liên kết “ba nhà” đã được khởi động. Tuy nhiên, tiến trình còn gặp nhiều hạn chế như chênh lệch vùng miền, lệch pha cung–cầu kỹ năng, thiếu giảng viên chất lượng cao, cơ chế hợp tác công–tư chưa hiệu quả và hệ thống dữ liệu nhân lực chưa đồng bộ.

Abstract — The Fourth Industrial Revolution is profoundly reshaping the structure of employment, creating an urgent need for Vietnam to restructure its training system and strengthen workers’ digital capabilities, foreign-language proficiency, and soft skills. On August 15, 2025, the Politburo issued Resolution No. 71-NQ/TW, identifying the development of high-quality human resources as a strategic breakthrough for achieving national goals by 2045. This study analyzes the role of Resolution 71 in shaping Vietnam’s human-resource strategy for the 4.0 era, assesses the alignment between policy orientations and labor-market realities, and proposes solutions for effective implementation. The qualitative methodology includes content analysis of policy documents and 20–25 semi-structured interviews with representatives from government agencies, training institutions, enterprises, and professional associations. The findings indicate a relatively strong consensus among stakeholders regarding the significance of Resolution 71. Efforts to reform training programs, advance digital transformation, and strengthen the “triple-helix” linkage have begun. However, the implementation process still faces multiple constraints, including regional disparities, skill mismatches between supply and demand, shortages of high-quality lecturers, ineffective public–private partnership mechanisms, and an incomplete human-resource data system.

Từ khóa — Nghị quyết 71-NQ/TW (Resolution 71-NQ/TW), nguồn nhân lực chất lượng cao (high-quality human capital), kỹ năng số (digital skills), hợp tác công – tư (PPP), chứng chỉ kỹ năng nhỏ (micro-credentials).

1. Giới thiệu

1.1. Bối cảnh toàn cầu

Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư (CMCN 4.0) đang làm thay đổi sâu sắc cấu trúc kinh tế toàn cầu. Các công nghệ tiên phong như trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data), Internet vạn vật (IoT), chuỗi khối (Blockchain) và tự động hóa thông minh không chỉ nâng cao năng suất mà còn tái định hình bản chất công việc và yêu cầu kỹ năng nghề nghiệp. Trong bối cảnh đó,

năng lực cạnh tranh của mỗi quốc gia ngày càng phụ thuộc vào chất lượng nguồn nhân lực hơn là lợi thế tài nguyên hay lao động giá rẻ. Báo cáo của WEF (2023) và OECD (2024) đều nhấn mạnh rằng chuyển đổi kỹ năng (skills transformation) là yếu tố quyết định năng lực thích ứng trong kỷ nguyên 4.0.

Bên cạnh các cơ hội về đổi mới và năng suất, CMCN 4.0 cũng đặt ra thách thức: tự động hóa thay thế lao động truyền thống, khoảng cách kỹ năng số gia tăng, và bất bình đẳng trong tiếp cận

<https://doi.org/10.63783/dla.2025.055>

Ngày nộp bài: 20/10/2025; Ngày nhận bản chỉnh sửa: 03/12/2025; Ngày duyệt đăng: 22/12/2025

tri thức. Vì vậy, nhiều quốc gia đã coi phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao – có năng lực số, tư duy sáng tạo và khả năng học tập suốt đời – là nền tảng của tăng trưởng bền vững.

1.2. Bối cảnh Việt Nam

Việt Nam đang bước vào giai đoạn “dân số vàng”, với hơn 50% dân số trong độ tuổi lao động. Đây là lợi thế lớn về nhân khẩu học, nhưng cũng là thách thức khi yêu cầu của thị trường lao động đang thay đổi nhanh chóng. Theo Tổng cục Thống kê (2024), năng suất lao động của Việt Nam chỉ bằng khoảng 1/15 của Singapore, 1/5 của Malaysia và 2/5 của Thái Lan. Tỷ lệ lao động thành thạo kỹ năng số và ngoại ngữ vẫn còn thấp, trong khi tỷ lệ lao động qua đào tạo có chứng chỉ mới đạt 27%. Sự lệch pha giữa cung – cầu kỹ năng ngày càng rõ nét, đặc biệt trong các lĩnh vực công nghệ, tài chính số, logistics và sản xuất thông minh.

Nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lực và cải thiện chất lượng đào tạo, Bộ Giáo dục và Đào tạo đang triển khai đề án sắp xếp, tổ chức lại mạng lưới các cơ sở giáo dục đại học công lập, theo hướng giảm đầu mối, hợp nhất các trường có quy mô nhỏ, ngành đào tạo trùng lặp. Mục tiêu đến năm 2030 là tinh gọn khoảng 140 trường đại học công lập, hướng tới hệ thống đại học có quy mô hợp lý, chuyên biệt theo vùng và lĩnh vực, đồng thời tăng tính tự chủ, hiệu quả đầu tư và năng lực nghiên cứu – đổi mới sáng tạo. Chủ trương này không chỉ góp phần tối ưu hóa nguồn lực công, mà còn tạo động lực cho quá trình chuyển đổi số, nâng cao chất lượng giảng dạy, và gắn kết giáo dục đại học với nhu cầu của thị trường lao động trong kỷ nguyên 4.0.

Những hạn chế trên cho thấy, nếu không có chiến lược phát triển nhân lực chất lượng cao và cơ chế điều phối linh hoạt, Việt Nam có nguy cơ tụt hậu năng suất lao động và năng lực cạnh tranh quốc tế. Chính vì vậy, việc ban hành Nghị quyết số 71-NQ/TW (tháng 8/2025) của Bộ Chính trị được xem là bước ngoặt chiến lược, định hình tầm nhìn dài hạn về phát triển nhân lực phục vụ CMCN 4.0, hướng tới mục tiêu Việt Nam trở thành quốc gia có năng suất lao động cao, kinh tế số chiếm trên 30% GDP vào năm 2045.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Vai trò của Nghị quyết 71-NQ/TW

Trước yêu cầu cấp bách của quá trình chuyển đổi số và hội nhập toàn cầu, Nghị quyết số 71-NQ/TW của Bộ Chính trị (ban hành ngày 15/8/2025) đã xác định phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là đột phá chiến lược để đưa Việt

Nam trở thành nước phát triển có thu nhập cao vào năm 2045. Nghị quyết nhấn mạnh bốn định hướng trọng tâm:

(1) **Đổi mới thể chế và tăng đầu tư cho giáo dục – đào tạo**, bảo đảm gắn kết với yêu cầu phát triển kinh tế số;

(2) **Thúc đẩy chuyển đổi số trong giáo dục**, coi tiếng Anh là ngôn ngữ thứ hai;

(3) **Nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và quản lý giáo dục** thông qua chuẩn năng lực số và đào tạo lại;

(4) **Gắn đào tạo với nhu cầu doanh nghiệp và thị trường lao động**, hình thành cơ chế liên kết ba bên giữa Nhà nước – Nhà trường – Doanh nghiệp.

Với tầm nhìn dài hạn, Nghị quyết 71 không chỉ tạo nền tảng thể chế cho phát triển nhân lực quốc gia mà còn mở ra hệ sinh thái giáo dục – việc làm – đổi mới sáng tạo phục vụ cho nền kinh tế tri thức và hội nhập toàn cầu.

2.2. Khoảng trống nghiên cứu - khái quát

Các nghiên cứu trong và ngoài nước về phát triển nguồn nhân lực Việt Nam thời gian qua chủ yếu tập trung vào mô tả thực trạng lao động, phân tích chính sách giáo dục hoặc đánh giá kỹ năng nghề, nhưng chưa đi sâu vào tác động của một chính sách cụ thể đối với thị trường lao động trong bối cảnh CMCN 4.0.

Đa số công trình dừng ở mức phân tích định lượng vĩ mô hoặc mô tả khái quát về chất lượng nhân lực, thiếu cách tiếp cận đa chiều và thực chứng từ góc nhìn của các bên liên quan như cơ quan quản lý, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp.

Do đó, khoảng trống khoa học đặt ra là cần có những nghiên cứu chuyên sâu, sử dụng phương pháp định tính linh hoạt, để đánh giá vai trò và hiệu quả thực thi của Nghị quyết 71-NQ/TW trong việc hình thành hệ sinh thái nhân lực chất lượng cao gắn với nhu cầu thị trường lao động số tại Việt Nam.

2.3. Câu hỏi nghiên cứu

Từ khoảng trống nêu trên, nghiên cứu này tập trung giải quyết ba câu hỏi chính:

1. Những nội dung cốt lõi của Nghị quyết 71-NQ/TW liên quan đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong kỷ nguyên 4.0 là gì?

2. Mức độ nhận thức và khả năng thực thi Nghị quyết được nhìn nhận như thế nào từ các nhóm chủ thể: cơ quan quản lý, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp?

3. Những cơ hội, thách thức và hàm ý chính sách nào được đặt ra đối với thị trường lao động Việt Nam khi triển khai Nghị quyết 71?

Trả lời các câu hỏi này giúp **làm rõ vai trò của Nghị quyết 71** trong định hình chiến lược phát triển nhân lực 4.0, đồng thời cung cấp cơ sở khoa học cho việc hoạch định và điều chỉnh chính sách nhân lực quốc gia.

3. Tổng quan nghiên cứu

3.1. Khung lý thuyết

Nghiên cứu dựa trên ba cơ sở lý thuyết chính:

(1) Lý thuyết vốn nhân lực (Human Capital Theory – Becker, 1964) giáo dục và đào tạo được xem như khoản đầu tư chiến lược nhằm nâng cao năng suất và năng lực cạnh tranh. Trong kỷ nguyên 4.0, giá trị nhân lực nằm ở năng lực số, tư duy sáng tạo và khả năng học tập suốt đời – phù hợp định hướng của Nghị quyết 71 về phát triển con người toàn diện.

(2) Mô hình Triple Helix (Etzkowitz & Leydesdorff, 2000) nhấn mạnh mối tương tác ba bên giữa Nhà nước – Nhà trường – Doanh nghiệp trong đổi mới sáng tạo và đào tạo nhân lực. Đây là cơ sở cho cơ chế liên kết ba bên mà Nghị quyết 71 hướng tới.

(3) Lý thuyết giáo dục suốt đời (UNESCO, 2015) khẳng định học tập liên tục là nền tảng thích ứng trong xã hội tri thức, gợi mở việc xây dựng hệ sinh thái học tập mở và linh hoạt tại Việt Nam.

Ba học thuyết này tạo nền tảng để phân tích mối quan hệ giữa chính sách – giáo dục – thị trường lao động, đồng thời định hướng cho khung phân tích của nghiên cứu.

3.2. Kinh nghiệm quốc tế

Kinh nghiệm của nhiều quốc gia phát triển cho thấy, chính sách phát triển nhân lực chất lượng cao trong kỷ nguyên 4.0 chỉ hiệu quả khi có sự liên kết đồng bộ giữa Nhà nước – Nhà trường – Doanh nghiệp.

(1) Singapore – Chương trình SkillsFuture

Từ năm 2015, Singapore triển khai chương trình SkillsFuture với triết lý “học tập suốt đời cho mọi công dân”. Chính phủ hỗ trợ tài chính, tín chỉ học tập và ưu đãi thuế cho doanh nghiệp đào tạo nhân viên, qua đó hình thành văn hóa học tập suốt đời và lực lượng lao động có kỹ năng số cao, linh hoạt.

(2) Đức – Hệ thống đào tạo kép (Dual System)

Đức kết hợp đào tạo lý thuyết tại trường và thực hành tại doanh nghiệp (chiếm 60–70% thời

lượng). Cơ chế phối hợp giữa Nhà nước – Phòng Thương mại – Doanh nghiệp bảo đảm chuẩn đầu ra gắn với thực tiễn, giảm tỷ lệ thất nghiệp thanh niên xuống dưới 5%.

(3) Hàn Quốc – Chương trình Brain Korea 21 (BK21)

Hàn Quốc đầu tư mạnh vào đào tạo sau đại học và nghiên cứu liên kết đại học – viện – doanh nghiệp, tạo nên hệ sinh thái đổi mới sáng tạo năng động, nâng tỷ lệ nhân lực trình độ cao và năng lực công nghệ quốc gia.

Tổng kết: Điểm chung của ba mô hình là **Nhà nước kiến tạo – Trường học trung tâm tri thức - Doanh nghiệp đồng hành**, tạo nền tảng cho hệ sinh thái nhân lực mở và sáng tạo. Đây là cơ sở tham chiếu quan trọng cho Việt Nam trong quá trình hiện thực hóa Nghị quyết 71-NQ/TW.

3.3. Khoảng trống nghiên cứu tại Việt Nam

Nhiều công trình đã đề cập đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0 (Nguyễn Thị Mỹ Lộc, 2022; Phạm Hồng Hà, 2023; Nguyễn Minh Hòa, 2023; Trần Thị Lan, 2024). Các nghiên cứu này đều chỉ ra các vấn đề nổi bật: Năng suất lao động thấp, kỹ năng số hạn chế, mất cân đối giữa cung – cầu nhân lực và sự chậm đổi mới trong giáo dục nghề nghiệp.

Tuy nhiên, đa số các nghiên cứu mới dừng ở mô tả thực trạng hoặc bình luận chính sách, chưa phân tích sâu tác động thực chứng của một chính sách cụ thể đối với hệ sinh thái nhân lực. Đặc biệt, chưa có nghiên cứu nào đánh giá Nghị quyết 71-NQ/TW (2025) như một chính sách bản lề trong phát triển nhân lực 4.0.

Bên cạnh đó, vẫn thiếu những nghiên cứu đa chiều và tích hợp phản ánh sự tương tác giữa Nhà nước – Cơ sở đào tạo – Doanh nghiệp, cũng như chưa có dữ liệu định tính đủ mạnh để lý giải cơ chế triển khai và mức độ sẵn sàng của các bên.

Do đó, nghiên cứu này hướng tới bổ sung khoảng trống lý luận và thực tiễn, thông qua phân tích nội dung chính sách kết hợp phỏng vấn sâu với các nhóm chủ thể liên quan, nhằm cung cấp bằng chứng khoa học cho việc thực thi hiệu quả Nghị quyết 71 trong phát triển nhân lực chất lượng cao tại Việt Nam.

4. Đối tượng, phạm vi, cỡ mẫu, quy trình nghiên cứu

4.1. Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu được thiết kế theo phương pháp định tính, nhằm khám phá sâu mối quan hệ giữa chính sách phát triển nhân lực (Nghị quyết 71-

NQ/TW) và thực tiễn vận hành của thị trường lao động Việt Nam trong bối cảnh CMCN 4.0.

Hai phương pháp chính được sử dụng là:

(1) Nghiên cứu trường hợp đa cấp (Multiple Case Study) – phân tích việc triển khai chính sách ở nhiều cấp độ: cơ quan quản lý, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp, nhằm xác định mức độ tương thích và khả năng thực thi giữa các bên liên quan.

(2) Phân tích nội dung (Content Analysis) – đối chiếu và giải mã các văn bản chính sách, báo cáo ngành, dữ liệu thống kê để trích xuất chủ đề, xu hướng và hàm ý chính sách.

Sự kết hợp hai phương pháp này giúp tăng tính tin cậy (credibility) và giá trị nội dung (content validity) của nghiên cứu, đảm bảo kết quả phản ánh khách quan cả từ góc nhìn chính sách lẫn thực tiễn triển khai.

4.2. Đối tượng khảo sát và phạm vi nghiên cứu

Nghiên cứu tập trung vào bốn nhóm đối tượng chủ chốt có vai trò quyết định trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao:

(1) Nhà quản lý gồm đại diện Bộ GD&ĐT, Bộ LĐ-TBXH và Sở GD&ĐT tại một số địa phương, phản ánh góc nhìn hoạch định và thực thi chính sách ở cấp vĩ mô.

(2) Lãnh đạo cơ sở đào tạo các trường đại học, cao đẳng và trường nghề đào tạo ngành thuộc lĩnh vực công nghiệp 4.0, thể hiện vai trò trung gian trong chuyển hóa chính sách thành chương trình cụ thể.

(3) Doanh nghiệp hoạt động trong các lĩnh vực công nghệ, sản xuất chế tạo, logistics và dịch vụ hỗ trợ, phản ánh nhu cầu và mức độ tương thích giữa đào tạo – sử dụng lao động.

(4) Chuyên gia nhân sự, hiệp hội ngành nghề cung cấp góc nhìn phản biện, độc lập và xu hướng kỹ năng tương lai.

Phạm vi nghiên cứu tập trung tại các vùng kinh tế trọng điểm (Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh, Đông Nam Bộ, Đồng bằng sông Cửu Long) trong giai đoạn 2023–2025, tương ứng thời kỳ ban hành và triển khai Nghị quyết 71-NQ/TW. Cách tiếp cận này giúp bảo đảm tính đại diện, đa chiều và khả năng khái quát hóa của kết quả nghiên cứu.

4.3. Cơ mẫu và thu thập dữ liệu

Nghiên cứu thực hiện 20–25 phỏng vấn bán cấu trúc, phân bổ tương đối đồng đều cho bốn nhóm đối tượng: cơ quan quản lý, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và chuyên gia nhân sự. Mẫu được chọn theo phương pháp chọn mẫu mục đích (purposive sampling), đảm bảo người tham gia có

hiểu biết sâu về phát triển nhân lực và giáo dục trong bối cảnh công nghiệp 4.0.

Phỏng vấn được tiến hành trực tiếp hoặc trực tuyến để phục vụ phân tích. Dữ liệu được xử lý bằng phần mềm NVivo nhằm mã hóa và trích xuất chủ đề.

Bên cạnh dữ liệu sơ cấp, nghiên cứu thu thập dữ liệu thứ cấp từ ba nguồn:

(1) Văn bản chính sách liên quan đến Nghị quyết 71-NQ/TW và các chiến lược giáo dục – nhân lực;

(2) Báo cáo thống kê của Bộ GD&ĐT, Bộ LĐ-TBXH và Tổng cục Thống kê;

(3) Bài viết chuyên ngành, tạp chí khoa học và báo cáo thị trường lao động.

Việc kết hợp dữ liệu sơ cấp và thứ cấp giúp tăng tính tin cậy và đối chiếu đa chiều, tạo nền tảng cho phân tích thực chứng về tác động của Nghị quyết 71.

4.4. Công cụ và quy trình nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng bộ câu hỏi phỏng vấn bán cấu trúc (interview guide) gồm các câu hỏi mở, tập trung vào ba nhóm nội dung:

(1) Nhận thức và đánh giá về Nghị quyết 71-NQ/TW;

(2) Thực tiễn triển khai tại cơ quan, trường học và doanh nghiệp;

(3) Cơ hội - thách thức của thị trường lao động trong bối cảnh công nghiệp 4.0.

Dữ liệu thu thập được xử lý theo phương pháp phân tích chủ đề (Thematic Analysis) của Braun & Clarke (2006) gồm sáu bước: Làm quen dữ liệu, mã hóa ban đầu, tìm kiếm – rà soát – định nghĩa chủ đề và viết báo cáo.

Phân tích được hỗ trợ bởi phần mềm NVivo, giúp trích xuất, so sánh và hệ thống hóa các chủ đề nổi bật. Đồng thời, nghiên cứu áp dụng tam giác hóa dữ liệu (triangulation) giữa ba nguồn: Văn bản chính sách, phỏng vấn và tài liệu báo chí, nhằm đối chiếu và kiểm chứng thông tin từ nhiều góc độ, qua đó tăng độ tin cậy (credibility) và tính xác thực (validity) của kết quả nghiên cứu.

4.5. Độ tin cậy và đạo đức nghiên cứu

Để bảo đảm độ tin cậy và tính xác thực, nghiên cứu áp dụng phương pháp kiểm tra liên mã (intercoder reliability) giữa các nhà nghiên cứu độc lập nhằm đảm bảo tính nhất quán trong quá trình mã hóa dữ liệu. Đồng thời, thực hiện kiểm chứng với người tham gia bằng cách gửi tóm tắt kết quả cho người tham gia để họ xác

nhận hoặc điều chỉnh, giúp nâng cao tính chính xác và khách quan.

Về đạo đức nghiên cứu, người tham gia được thông báo rõ mục tiêu, nội dung và quyền lợi trước khi phỏng vấn; việc tham gia hoàn toàn tự nguyện và có thể rút lui bất cứ lúc nào. Dữ liệu được bảo mật, ẩn danh và chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu khoa học.

Quy trình này tuân thủ chuẩn mực đạo đức quốc tế trong nghiên cứu xã hội, đồng thời bảo đảm tính minh bạch, khách quan và đáng tin cậy của kết quả nghiên cứu.

5. Kết quả nghiên cứu

5.1. Nhận thức chung về Nghị quyết 71

Kết quả phỏng vấn và phân tích tài liệu cho thấy các bên liên quan – cơ quan quản lý, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và chuyên gia nhân sự – đều thống nhất nhìn nhận Nghị quyết 71-NQ/TW là văn kiện chiến lược, có ý nghĩa định hình dài hạn đối với phát triển nhân lực Việt Nam trong kỷ nguyên số.

Ở cấp quản lý, Nghị quyết được đánh giá như “kim chỉ nam” cho chính sách nhân lực quốc gia, mở rộng từ giáo dục truyền thống sang xây

dựng hệ sinh thái nhân lực số, tích hợp giáo dục – khoa học – đổi mới sáng tạo. Các nhà quản lý nhấn mạnh vai trò “kiến tạo” của Nhà nước trong định hướng và giám sát triển khai.

Từ góc nhìn cơ sở đào tạo, Nghị quyết tạo cơ hội nhưng cũng là áp lực buộc trường học đổi mới chương trình, phương pháp và quản trị; song hạn chế về giảng viên và hạ tầng công nghệ khiến việc chuyển đổi còn chậm.

Phía doanh nghiệp đánh giá cao định hướng gắn kết Nhà nước – Nhà trường – Doanh nghiệp (Triple Helix), kỳ vọng Nghị quyết giúp thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo và nhu cầu thực tế. Tuy nhiên, thiếu cơ chế khuyến khích tài chính khiến doanh nghiệp nhỏ khó tham gia sâu.

Các chuyên gia nhận định Nghị quyết 71 thể hiện bước tiến về tư duy chính sách, nhưng cảnh báo về “độ trễ thể chế” – khoảng cách giữa hoạch định và thực thi.

Tựu trung, nhận thức chung là tích cực, song mức độ sẵn sàng và nguồn lực triển khai giữa các nhóm vẫn chưa đồng đều, đòi hỏi cơ chế phối hợp liên ngành chặt chẽ hơn.

5.2. Thực tiễn triển khai và liên kết Nhà nước – Doanh nghiệp – Trường học

Bảng 1. Trích dẫn minh họa từ phỏng vấn theo nhóm đối tượng

Nhóm đối tượng	Trích dẫn điển hình	Chủ đề phản ánh
Nhà quản lý (Bộ GD&ĐT)	“Nghị quyết 71 là bước ngoặt trong chính sách nhân lực. Tuy nhiên, việc cụ thể hóa chuẩn kỹ năng số và cơ chế phối hợp giữa các bộ ngành vẫn còn chậm, gây độ trễ trong triển khai.”	Độ trễ thể chế và thiếu khung kỹ năng số quốc gia
Lãnh đạo cơ sở đào tạo	“Trường đã tích hợp kỹ năng số và đổi mới chương trình, nhưng giảng viên am hiểu công nghệ còn ít, hạ tầng chưa đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số toàn diện.”	Hạn chế nguồn lực và năng lực số của cơ sở đào tạo
Doanh nghiệp (sản xuất – công nghệ)	“Doanh nghiệp muốn tham gia đào tạo nhưng thiếu cơ chế khấu trừ thuế hoặc hỗ trợ chi phí. Nếu có chính sách khuyến khích tài chính, chúng tôi sẵn sàng hợp tác sâu hơn.”	Thiếu cơ chế tài chính cho hợp tác công – tư trong đào tạo
Chuyên gia nhân sự	“Nghị quyết 71 có tầm nhìn xa, nhưng thực thi cần bền bỉ và có dữ liệu nhân lực quốc gia để tránh đào tạo lệch hướng.”	Nhu cầu xây dựng cơ sở dữ liệu nhân lực và quản trị dựa trên bằng chứng
Cơ sở địa phương (Sở GD&ĐT)	“Các tỉnh vùng sâu gặp khó về ngân sách và công nghệ, nên triển khai chuyển đổi số giáo dục chậm hơn. Cần có cơ chế vùng để hỗ trợ.”	Chênh lệch vùng miền trong triển khai chính sách

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

Bảng 2. Ma trận chủ đề tóm tắt các phát hiện chính theo nhóm đối tượng

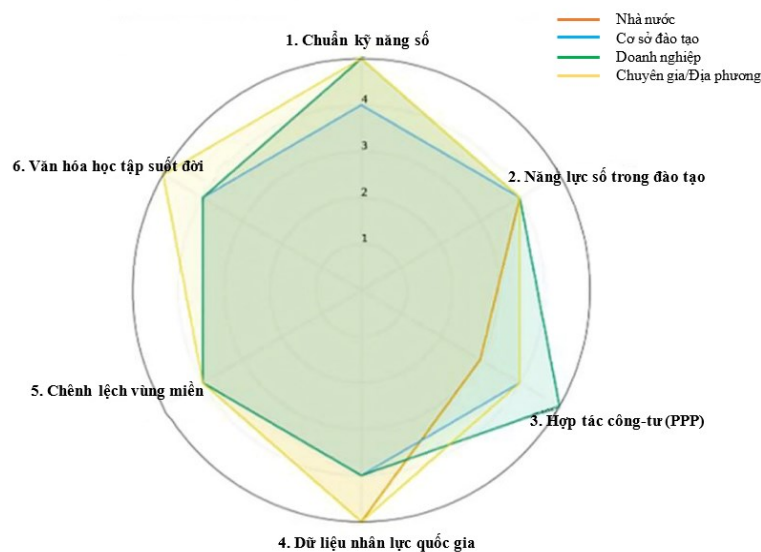
Chủ đề phân tích	Nhà nước / Cơ quan quản lý	Cơ sở đào tạo (ĐH, CĐ, trường nghề)	Doanh nghiệp & hiệp hội nghề	Chuyên gia / Địa phương	Mức độ đồng thuận*
1. Độ trễ thể chế và chuẩn	Nhấn mạnh thiếu khung kỹ	Đang chờ hướng dẫn cụ	Gặp khó khi tuyển dụng do	Đồng tình, coi là “điểm	★★★★★

kỹ năng số	năng quốc gia, cần phối hợp liên bộ	thể để điều chỉnh chương trình	chưa có chuẩn kỹ năng thống nhất	nghe chính”	
2. Nguồn lực và năng lực số trong đào tạo	Đang phân bổ đầu tư chuyển đổi số	Thiếu giảng viên, thiết bị, ngân sách	Muốn hỗ trợ nhưng thiếu cơ chế PPP	Ghi nhận chênh lệch lớn giữa vùng	★★★★☆
3. Cơ chế hợp tác công – tư (PPP) và khuyến khích tài chính	Đang dự thảo cơ chế thí điểm	Mong muốn có chính sách đồng tài trợ	Đề xuất khấu trừ thuế/ưu đãi tài chính	Ủng hộ mạnh, xem là chìa khoá	★★★★☆
4. Dữ liệu nhân lực và dự báo cung – cầu kỹ năng	Chưa có hệ thống thống nhất giữa các bộ	Chưa được tiếp cận dữ liệu cập nhật	Thiếu dữ liệu để hoạch định nhân sự	Đề xuất xây dựng CSDL nhân lực quốc gia	★★★★★
5. Chênh lệch vùng miền và năng lực triển khai	Thừa nhận cần chính sách vùng	Ảnh hưởng tới chất lượng giảng dạy	Ảnh hưởng khả năng cung ứng lao động	Khó khăn về ngân sách, hạ tầng	★★★★☆
6. Văn hoá học tập suốt đời và chuyển đổi tư duy	Khuyến khích trong chính sách	Cần thay đổi cách dạy và học	Yếu tố phát triển bền vững	Cần truyền thông xã hội mạnh hơn	★★★★☆

Ghi chú: ★★★★★ = đồng thuận rất cao; ★★★★☆ = đồng thuận cao; ★★★☆☆ = trung bình.

(Nguồn: Tổng hợp kết quả mã hoá NVivo từ 22 phỏng vấn (2024–2025)).

Hình 1. Biểu đồ radar thể hiện mức độ đồng thuận giữa các nhóm đối tượng về các chủ đề chính



Kết quả phân tích cho thấy việc triển khai Nghị quyết 71-NQ/TW đang được thúc đẩy ở cả cấp trung ương và địa phương, song mức độ hiệu quả còn không đồng đều giữa các vùng, ngành và nhóm chủ thể. Nhà nước giữ vai trò điều phối và kiến tạo thể chế. Các chương trình hành động như Chiến lược phát triển nhân lực chất lượng cao 2025–2035 hay Đề án chuyển đổi số trong giáo dục đã được khởi động. Tuy nhiên, nhiều đại diện quản lý thừa nhận còn độ trễ thể chế, do khung kỹ năng số và chuẩn nghề quốc gia chưa hoàn thiện,

gây khó khăn cho việc áp dụng thống nhất.

Các cơ sở đào tạo nỗ lực đổi mới chương trình, tích hợp kỹ năng số, tăng cường hợp tác doanh nghiệp và đầu tư hạ tầng công nghệ. Dẫu vậy, sự phân hoá rõ rệt giữa trường trung ương và địa phương, đặc biệt về đội ngũ giảng viên và nguồn lực tài chính, vẫn là rào cản chính.

Doanh nghiệp, nhất là các tập đoàn lớn trong công nghệ, logistics, chế tạo đã tham gia mạnh hơn vào đào tạo, thực tập và đồng phát triển giáo

trình. Song doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNVVN/SMEs) vẫn thiếu cơ chế khuyến khích tài chính để hợp tác sâu với trường học.

Tổng thể, mô hình liên kết Triple Helix bước đầu hình thành nhưng chưa ổn định; liên kết Nhà nước – Trường học còn mang tính hành chính, Trường học – Doanh nghiệp thiếu cơ chế đánh giá hiệu quả, và Nhà nước – Doanh nghiệp chưa có hệ thống dữ liệu nhân lực thống nhất. Điều này cho thấy quá trình chuyển từ “quản lý” sang “kiến tạo” vẫn đang trong giai đoạn quá độ.

Để minh họa cho các phát hiện ở mục 5.2, Bảng 1 tổng hợp trích dẫn điển hình từ các cuộc phỏng vấn, phản ánh góc nhìn của từng nhóm chủ thể về triển khai Nghị quyết 71.

Để trực quan hóa mức độ đồng thuận theo sáu chủ đề, Hình 1 trình bày biểu đồ radar tổng hợp kết quả mã hóa NVivo (xem Hình 1). Hình 1 cho thấy đồng thuận rất cao ở “Chuẩn kỹ năng số” và “Dữ liệu nhân lực quốc gia” (điểm 4–5 ở mọi nhóm), trong khi “PPP đào tạo” còn chênh lệch giữa Nhà nước (3) và Doanh nghiệp (5), hàm ý cần cơ chế tài chính thúc đẩy hợp tác.

5.3. Cơ hội, thách thức và hàm ý chính sách đối với thị trường lao động Việt Nam

Việc triển khai Nghị quyết 71-NQ/TW mở ra cơ hội chiến lược cho Việt Nam trong tái cấu trúc thị trường lao động, phát triển nhân lực chất lượng cao và hội nhập sâu vào chuỗi giá trị toàn cầu. Cơ hội nổi bật gồm ba khía cạnh:

(1) Tái cấu trúc hệ thống đào tạo theo hướng mở, linh hoạt, gắn với nhu cầu thị trường và học tập suốt đời;

(2) Hình thành hệ sinh thái nhân lực số, thúc đẩy hợp tác ba bên Nhà nước – Trường học – Doanh nghiệp, tạo chuỗi giá trị tri thức;

(3) Nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia, chuyển từ “lao động giá rẻ” sang “lao động tri thức, giá trị cao”.

Tuy nhiên, thách thức còn lớn:

- Chênh lệch vùng miền trong phân bổ nhân lực số;

- Khoảng cách kỹ năng giữa sinh viên tốt nghiệp và nhu cầu doanh nghiệp;

- Thiếu hụt giảng viên, chuyên gia có kỹ năng số chuyên sâu;

- Thiếu cơ chế khuyến khích tài chính, thuế hoặc dữ liệu nhân lực quốc gia để điều phối cung – cầu kỹ năng;

- Văn hóa học tập suốt đời chưa hình thành bền vững.

Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất năm hàm

ý chính sách:

1. Hoàn thiện thể chế về phát triển nhân lực, tiến tới Luật Nhân lực quốc gia;

2. Xây dựng cơ sở dữ liệu nhân lực số, phục vụ dự báo và kết nối cung – cầu;

3. Phát triển đội ngũ giảng viên 4.0, gắn kết đào tạo – nghiên cứu – ứng dụng;

4. Khuyến khích doanh nghiệp tham gia đào tạo qua ưu đãi tài chính;

5. Thúc đẩy văn hóa học tập suốt đời thông qua nền tảng học tập mở và truyền thông cộng đồng.

Tổng thể, Nghị quyết 71 tạo khuôn khổ thể chế và động lực phát triển nhân lực 4.0, song để thành công cần cơ chế phối hợp liên ngành, liên vùng và liên khu vực chặt chẽ hơn.

6. Kết luận và khuyến nghị

6.1. Kết luận

Nghiên cứu đã phân tích toàn diện vai trò, tác động và triển vọng của Nghị quyết 71-NQ/TW trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ Cách mạng công nghiệp 4.0.

Kết quả cho thấy nghị quyết không chỉ mang tính định hướng chính trị mà còn là khung thể chế chiến lược để tái cấu trúc hệ sinh thái nhân lực Việt Nam theo hướng mở, số hóa và sáng tạo.

Ba kết luận chính được rút ra:

(1) Nhận thức chính sách đã được nâng cao rõ rệt giữa các cấp quản lý, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp;

(2) Thực tiễn triển khai bước đầu tạo hiệu ứng tích cực, song vẫn còn khác biệt vùng miền và năng lực thực thi;

(3) Cơ hội và thách thức song hành, phản ánh quá trình chuyển đổi từ mô hình đào tạo truyền thống sang hệ sinh thái nhân lực số còn nhiều trở ngại về thể chế, hạ tầng và văn hóa học tập suốt đời.

Nghiên cứu góp phần bổ sung bằng chứng thực tiễn cho lý thuyết vốn nhân lực (Becker, 1964), Triple Helix (Etzkowitz & Leydesdorff, 2000) và giáo dục suốt đời (UNESCO, 2015) trong bối cảnh Việt Nam.

6.2. Khuyến nghị

Để hiện thực hóa mục tiêu của Nghị quyết 71, cần tập trung năm nhóm giải pháp chính:

1. Thể chế hóa nghị quyết bằng chiến lược quốc gia và hướng dẫn cụ thể ở cấp bộ, ngành, địa phương;

2. Thiết lập hợp tác công – tư (PPP) trong đào tạo, khuyến khích doanh nghiệp đầu tư và đồng giảng dạy;

3. Phát triển mạng lưới trung tâm đổi mới sáng tạo và học tập suốt đời, kết nối nhà trường – doanh nghiệp – địa phương;

4. Bồi dưỡng đội ngũ giảng viên 4.0, kết hợp năng lực sư phạm, công nghệ và nghiên cứu ứng dụng;

5. Tăng cường cơ chế giám sát và chia sẻ dữ liệu nhân lực quốc gia, phục vụ hoạch định chính sách dựa trên bằng chứng.

6.3. Gói giải pháp liên kết Nhà nước – Nhà trường – Doanh nghiệp giai đoạn 2026–2030

Nhằm cụ thể hóa năm nhóm giải pháp và khắc phục những hạn chế trong phối hợp ba chủ thể Nhà nước – Nhà trường – Doanh nghiệp đã phân tích trong phần thảo luận, bài viết đề xuất gói giải pháp triển khai cho giai đoạn 2026–2030, mục tiêu cụ thể:

- Thu hẹp lệch pha kỹ năng giữa đào tạo và nhu cầu lao động;
- Hoàn thiện Khung kỹ năng số quốc gia;
- Nâng tỷ lệ sinh viên có trải nghiệm thực tập tích hợp (WIL) tối thiểu 6 tháng lên $\geq 40\%$ vào năm 2030.

6.3.1. Điều phối và chuẩn kỹ năng:

- Thành lập Hội đồng Kỹ năng theo ngành cho 8 lĩnh vực ưu tiên: AI – dữ liệu, bán dẫn, sản xuất thông minh, tài chính số, logistics, năng lượng sạch, du lịch số, nông nghiệp số.
- Ban Điều phối liên bộ ban hành Khung kỹ năng số quốc gia phiên bản 1.0 trong năm 2026; cập nhật hai năm/lần.

6.3.2. Cơ chế tài chính và hợp tác công – tư:

- Thành lập Quỹ đồng tài trợ đào tạo giữa Nhà nước và doanh nghiệp cho học phần đồng thiết kế hoặc đồng giảng dạy.
- Áp dụng ưu đãi thuế (mức khấu trừ khoảng 150%) cho doanh nghiệp tham gia thiết kế chương trình, tiếp nhận thực tập sinh ≥ 6 tháng, hoặc cử chuyên gia giảng dạy.
- Cấp Tín chỉ kỹ năng cho người học để tích lũy các chứng chỉ kỹ năng nhỏ do trường và doanh nghiệp đồng chứng nhận.

6.3.3. Chương trình đào tạo và công nhận học tập:

- Chuẩn hóa 5 mô-đun kỹ năng số cơ bản áp dụng cho mọi ngành:

- Năng lực dữ liệu;
- Kiến thức nền tảng về điện toán đám mây và an toàn thông tin;
- Tự động hóa quy trình bằng công cụ đơn giản;
- Kỹ năng cộng tác – làm việc số;
- Nhận thức về trí tuệ nhân tạo.

Mở rộng các học phần đồng thiết kế với doanh nghiệp, bảo đảm tỷ lệ thực hành $\geq 60\%$.

Công nhận kinh nghiệm nghề nghiệp có trước (RPL) và chứng chỉ kỹ năng nhỏ vào lộ trình cấp bằng.

6.3.4. Dữ liệu và hạ tầng số về nhân lực:

- Xây dựng Cơ sở dữ liệu kỹ năng quốc gia: danh mục việc làm – kỹ năng – chuẩn đầu ra; phân loại kỹ năng theo ngành; bảng đối sánh giữa học phần và kỹ năng việc làm.
- Báo cáo và công khai dữ liệu thực tập tích hợp (WIL) theo ngành/vùng để phục vụ dự báo nhân lực và hoạch định chính sách.

6.3.5. Thực tập có lương và học kỳ doanh nghiệp:

- Chuẩn hóa mô hình thực tập có lương 6–9 tháng (quy đổi ≥ 12 tín chỉ), đánh giá dựa trên bộ tiêu chí thống nhất của Hội đồng Kỹ năng theo ngành.
- Triển khai cơ chế “đặt hàng kỹ năng” cấp tỉnh, hỗ trợ doanh nghiệp tiếp nhận thực tập sinh thuộc các ngành đang thiếu nhân lực.

6.3.6. Phát triển đội ngũ và chuyển giao công nghệ:

- Áp dụng mô hình “sabbatical ngược”: giảng viên đi doanh nghiệp 3–6 tháng; doanh nghiệp cử chuyên gia về trường giảng dạy một học kỳ.
- Thành lập Trung tâm đổi mới – ươm tạo theo ngành, doanh nghiệp cùng đầu tư thiết bị – dây chuyền thử nghiệm để sinh viên thực hiện đề án thực tế.

6.3.7. Đảm bảo chất lượng và phân bổ ngân sách theo kết quả:

Thiết lập bộ chỉ số đánh giá liên kết ba nhà:

- Tỷ lệ sinh viên WIL ≥ 6 tháng;
- Số học phần đồng thiết kế;
- Tỷ lệ và mức lương việc làm sau 6–12 tháng;
- Số chứng chỉ kỹ năng nhỏ;
- Số chuẩn kỹ năng được cập nhật.
- Áp dụng cơ chế phân bổ ngân sách theo kết quả đầu ra, ưu tiên cơ sở đào tạo đạt/vượt

KPI.

Lộ trình triển khai:

- 2026: Ban hành Khung kỹ năng số 1.0; thí điểm 3 ngành; vận hành thử CSDL kỹ năng.
- 2027–2028: Mở rộng 8 lĩnh vực; chuẩn hóa thực tập 6–9 tháng; thực thi ưu đãi thuế.
- 2029–2030: Đánh giá độc lập; nâng cấp Khung kỹ năng số 2.0; triển khai toàn quốc.

6.4. Định hướng nghiên cứu tiếp theo

Do giới hạn phạm vi và dữ liệu, nghiên cứu mới tập trung vào giai đoạn đầu của Nghị quyết 71. Các nghiên cứu sau nên:

- Kết hợp phương pháp định lượng và mô hình kinh tế lượng để đo lường tác động đến năng suất lao động;
- Mở rộng khảo sát sang các khu vực kinh tế mới nổi;
- Tiến hành so sánh quốc tế (benchmarking) với các quốc gia có mô hình nhân lực 4.0 thành công như Singapore, Hàn Quốc, Đức.

Hướng phát triển này sẽ giúp củng cố cơ sở lý luận và hỗ trợ hoạch định chính sách nhân lực Việt Nam giai đoạn 2030–2045.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] G. S. Becker, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 3rd ed. Chicago, IL, USA: University of Chicago Press, 1993.
- [2] Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), "Dual vocational training – How it works." [Online]. Available: <https://www.bibb.de/en/7721.php> (accessed Oct. 12, 2025).
- [3] V. Braun and V. Clarke, "Using thematic analysis in psychology," *Qualitative Research in Psychology*, vol. 3, no. 2, pp. 77–101, 2006, Doi: 10.1191/1478088706qp063oa
- [4] Bộ Chính trị, "Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo," *Công Thông tin điện tử Chính phủ*, Aug. 22, 2025. [Online]. Available: <https://xaydungchinhhsach.chinhphu.vn/toan-van-nghi-quyet-so-71-nq-tw-cua-bo-chinh-tri-ve-dot-pha-phat-trien-giao-duc-va-dao-tao-119250828110759964.htm> (accessed Oct. 5, 2025).
- [5] Bộ Giáo dục và Đào tạo, "Số liệu thống kê giáo dục đại học năm học 2021–2022," 2023.
- [6] Ministry of Education, Republic of Korea, "BK21 (Brain Korea 21)." [Online]. Available: <https://english.moe.go.kr/sub/info.do?m=040103&s=english> (accessed Oct. 4, 2025).
- [7] OECD, *OECD Employment Outlook 2024: Artificial Intelligence and the Labour Market*. Paris, France: OECD Publishing, 2024, DOI: 10.1787/empl_outlook-2024-en
- [8] Skills Future Singapore, "SkillsFuture Credit." [Online]. Available: <https://www.skillsfuture.gov.sg/credit> (accessed Oct. 11, 2025).
- [9] Thủ tướng Chính phủ, "Quyết định số 749/QĐ-TTg phê duyệt Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030," Hà Nội, Việt Nam, 2020.
- [10] Tổng cục Thống kê (GSO), *Niên giám Thống kê Việt Nam 2022*. Hà Nội, Việt Nam: NXB Thống kê, 2023.
- [11] Viện Khoa học Lao động và Xã hội (ILSSA), *Xu hướng lao động & xã hội 2021, triển vọng 2030*. Hà Nội, Việt Nam: ILSSA, 2021.
- [12] VOV.VN, "Thời gian tới, khoảng 140 trường đại học công lập sẽ được sắp xếp, sáp nhập giảm đầu mối," 2025. [Online]. Available: <https://vov.vn/xa-hoi/khoang-140-truong-dai-hoc-cong-lap-se-duoc-sap-xep-sap-nhap-giam-dau-moi> (accessed Oct. 1, 2025).