

CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC VÀ SỰ THÍCH ỨNG VỚI DÒNG VỐN FDI THẾ HỆ MỚI TRONG BỐI CẢNH TÁI CẤU TRÚC CHUỖI CUNG ỨNG TOÀN CẦU

● NGUYỄN THU HÀ

Học viện Ngân hàng

Email: hant1@hvnh.edu.vn

DOI: 10.62831/nckh.2026.139.v1

TÓM TẮT:

Bài báo nghiên cứu giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng yêu cầu khắt khe của dòng vốn FDI thế hệ mới trong bối cảnh tái cấu trúc chuỗi cung ứng toàn cầu. Từ thực trạng giai đoạn 2020 - 2025, nghiên cứu chỉ ra chênh lệch lớn giữa năng lực lao động hiện tại và yêu cầu về kỹ năng số, kỹ năng xanh của các nhà đầu tư công nghệ cao. Kết quả nhấn mạnh vai trò then chốt của mô hình liên kết "ba nhà" và đào tạo song hành. Bài viết đề xuất lộ trình chiến lược giúp Việt Nam tăng cường vị thế cạnh tranh và từng bước tham gia vào các công đoạn giá trị gia tăng cao trong chuỗi giá trị toàn cầu.

Từ khóa: FDI thế hệ mới, chất lượng nguồn nhân lực, chuỗi cung ứng toàn cầu, kỹ năng xanh, kỹ năng số.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh biến động địa chính trị và gián đoạn chuỗi cung ứng, các tập đoàn đa quốc gia đang dịch chuyển chiến lược từ tối ưu hóa chi phí sang ưu tiên tính ổn định và an toàn hệ thống. Các xu hướng như Sản xuất tại nước lân cận (nearshoring) và Sản xuất tại nước đối tác (friend-shoring) đang tái định hình dòng vốn FDI toàn cầu. Trong xu thế đó, Việt Nam nổi lên như một mắt xích quan trọng của chiến lược "Trung Quốc + 1" (China + 1), thu hút mạnh mẽ đầu tư vào các lĩnh vực công nghệ cao, bán dẫn và chế biến chế tạo.

Tuy nhiên, lợi thế nhân công giá rẻ của Việt Nam

đang dần mất đi sức hút đối với các nhà đầu tư chất lượng cao. Sự xuất hiện của các FDI thế hệ mới hiện nay đòi hỏi khắt khe hơn về trình độ chuyên môn, kỹ năng số và khả năng đáp ứng các tiêu chuẩn bền vững. Trong bối cảnh đó, việc cải thiện chất lượng nguồn nhân lực trở nên cấp bách để Việt Nam có thể tham gia sâu hơn vào các khâu giá trị cao trong chuỗi cung ứng toàn cầu.

Trên cơ sở này, bài viết tập trung phân tích vấn đề đặc điểm nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu của dòng vốn FDI thế hệ mới trong quá trình tái cấu trúc kinh tế toàn cầu. Nghiên cứu hướng tới việc làm rõ các yêu cầu về kỹ năng của các nhà đầu tư công nghệ

cao, đồng thời đánh giá chênh lệch giữa năng lực hiện tại của lực lượng lao động Việt Nam và nhu cầu của doanh nghiệp. Nghiên cứu được thực hiện dựa trên quan sát thực trạng các ngành công nghiệp chế biến, chế tạo và công nghệ cao tại Việt Nam giai đoạn 2020 - 2025. Từ các điểm hạn chế, một số giải pháp được đề xuất nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh và hỗ trợ quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa theo hướng bền vững.

2. Cơ sở lý luận và khung phân tích

Dòng vốn FDI thế hệ mới là những dự án có quy mô lớn, hàm lượng công nghệ cao, quản trị hiện đại và có khả năng kết nối sâu rộng với các doanh nghiệp trong nước. Theo Nghị quyết số 50-NQ/TW Bộ Chính trị (2019), việc thu hút FDI trong giai đoạn đến năm 2030 phải ưu tiên các dự án có giá trị gia tăng cao, có tác động lan tỏa tích cực và đặc biệt đảm bảo các tiêu chuẩn bảo vệ môi trường. Chính vì vậy, trọng tâm của dòng vốn này là sự chuyển dịch từ các ngành thâm dụng lao động phổ thông sang các lĩnh vực thâm dụng tri thức, thúc đẩy chuyển đổi số và tuân thủ các chuẩn mực về Môi trường - Xã hội - Quản trị (ESG).

Theo lý thuyết vốn nhân lực (Human Capital Theory), Schultz (1961) và Becker (1964) cho rằng, năng lực lao động không phải là một yếu tố cố định. Đó là kết quả của quá trình tích lũy thông qua giáo dục và đào tạo, đóng vai trò quyết định đến năng suất và năng lực cạnh tranh của mỗi quốc gia. Đặt trong bối cảnh tái cấu trúc chuỗi cung ứng, năng suất và chất lượng nhân lực tại nước sở tại là yếu tố then chốt để các tập đoàn đa quốc gia quyết định mức độ chuyển giao công nghệ và quy mô đầu tư. Những khu vực có lao động đáp ứng tốt yêu cầu kỹ thuật thường thu hút được các dự án công nghệ cao thay vì chỉ dừng lại ở các công đoạn gia công thâm dụng lao động.

Như vậy, giữa FDI thế hệ mới và chất lượng nguồn nhân lực tồn tại một mối quan hệ biện chứng chặt chẽ. Trong khi dòng vốn chất lượng cao đòi hỏi đội ngũ lao động trình độ cao để vận hành hệ thống phức tạp, thì ngược lại, sự hiện diện của các

doanh nghiệp này cũng tạo ra hiệu ứng lan tỏa, giúp nâng cấp kỹ năng và tư duy cho lực lượng lao động địa phương.

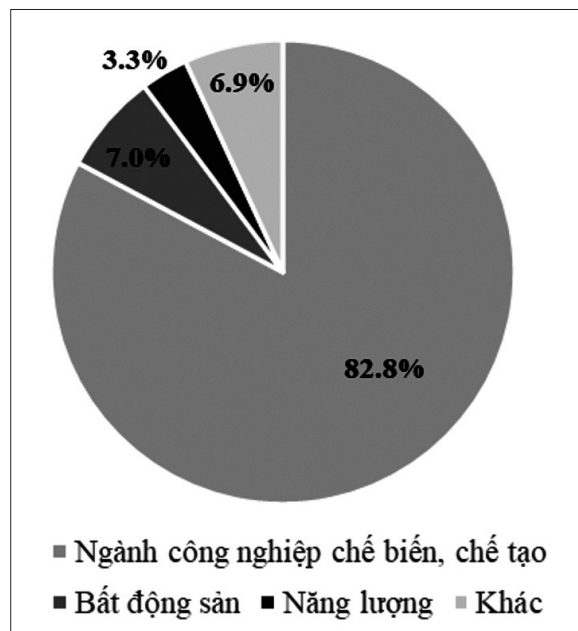
Để đáp ứng yêu cầu từ các chuỗi giá trị toàn cầu hiện đại, kỹ năng của nguồn nhân lực cần được hình thành dựa trên 3 trụ cột chính. Thứ nhất là kỹ năng cứng liên quan đến kỹ thuật và công nghệ. Theo đó, cần nhấn mạnh khả năng làm chủ công nghệ số, vận hành hệ thống tự động hóa và quản trị chuỗi cung ứng theo các tiêu chuẩn kỹ thuật mới. Thứ hai là các kỹ năng mềm, bao gồm tư duy phản biện, khả năng làm việc nhóm trong môi trường đa văn hóa và đặc biệt là khả năng thích ứng linh hoạt trước những thay đổi nhanh chóng của thị trường. Thứ ba là yêu cầu bắt buộc về các kỹ năng xanh. Người lao động cần có hiểu biết nhất định về các tiêu chuẩn môi trường, quy trình sản xuất sạch và báo cáo ESG, đặc biệt khi tham gia vào các thị trường có mức độ điều tiết cao như Liên minh Châu Âu hay Hoa Kỳ. Việc hội tụ đầy đủ 3 nhóm kỹ năng này không chỉ giúp người lao động thích ứng trong kỷ nguyên số mà còn giúp doanh nghiệp nội địa tham gia sâu hơn vào mạng lưới sản xuất của các tập đoàn FDI thế hệ mới.

3. Phân tích thực trạng chất lượng nguồn nhân lực trước làn sóng FDI thế hệ mới

3.1. Đặc điểm các dòng vốn FDI thế hệ mới vào Việt Nam

Giai đoạn 2021- 2025 chứng kiến sự chuyển dịch căn bản của dòng vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) vào Việt Nam, không chỉ về quy mô mà còn về chất lượng đầu tư theo định hướng của Nghị quyết số 50-NQ/TW của Bộ Chính trị. Dữ liệu từ Cục Thống kê cho thấy, dòng vốn FDI đang ngày càng tập trung mạnh vào các ngành sản xuất. Năm 2025, tổng vốn FDI thực hiện ước đạt 27,62 tỷ USD, mức cao nhất trong vòng 5 năm qua. Trong đó, ngành công nghiệp chế biến, chế tạo chiếm tới 82,8% tổng vốn (tương đương 22,88 tỷ USD), theo sau là các lĩnh vực khác như bất động sản (7,0%), và năng lượng (3,3%). Xu hướng này cho thấy, vai trò ngày càng rõ nét của Việt Nam như một trung tâm sản xuất công nghiệp quan trọng trong chuỗi cung ứng khu vực và toàn cầu. (Hình 1)

Hình 1: Tổng vốn FDI thực hiện trong năm 2025



Nguồn: Cục Thống kê (2025)

Đặc trưng nổi bật của dòng vốn FDI thế hệ mới là xu hướng đầu tư theo chiều sâu, thể hiện qua việc tỷ trọng vốn điều chỉnh tăng thêm liên tục duy trì ở mức cao trong những năm gần đây. Theo đó, các dự án hiện hữu liên tục nâng cấp dây chuyền, mở rộng công suất và kéo dài thời gian hoạt động. Khác với giai đoạn trước 2020, dòng vốn chủ yếu tập trung vào các lĩnh vực thâm dụng lao động phổ thông, dòng vốn FDI hiện nay đang dần ưu tiên các ngành có hàm lượng công nghệ cao và yêu cầu kỹ thuật phức tạp. Sự thay đổi này dường như tương thích với lộ trình tái cơ cấu kinh tế của Việt Nam. Từ đó hướng tới mục tiêu chuyển đổi mô hình tăng trưởng từ số lượng sang chất lượng và hiệu quả.

Xét về hoạt động nghiên cứu và phát triển (R&D), Việt Nam đang dịch chuyển từ vị thế điểm gia công tạm thời thành trung tâm chiến lược trong chuỗi cung ứng toàn cầu. Tập đoàn Samsung đã tập trung hơn 50% sản lượng điện thoại toàn cầu tại Việt Nam và vận hành Trung tâm R&D quy mô lớn tại Hà Nội. Cùng với đó là sự mở rộng hoạt động nghiên cứu của các đối tác lớn trong hệ sinh thái Apple như Foxconn,

Luxshare và BYD. Tuy nhiên, một chỉ số đáng quan ngại là mức chi cho hoạt động R&D của toàn xã hội hiện chỉ duy trì ở mức khoảng 0,5% GDP. Theo số liệu thống kê về chỉ số chi tiêu cho R&D do Viện Thống kê UNESCO công bố năm 2026, con số này thấp hơn đáng kể so với các quốc gia đang cạnh tranh trực tiếp trong khu vực như Thái Lan (1,1%) hay Malaysia (1,4%). Điều này gây áp lực lớn lên khả năng tiếp nhận và chuyển giao công nghệ của nhân lực nội địa.

3.2. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực

Về phía cung, dù sở hữu quy mô lớn nhưng chất lượng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật của Việt Nam vẫn chưa đáp ứng kịp tốc độ chuyển dịch cơ cấu đầu tư. Theo Cục Thống kê (2025), tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ dù tăng dần từ mức 27% (năm 2023) lên khoảng 29,5% (năm 2025), song phần lớn lực lượng lao động vẫn thiếu sự đào tạo bài bản để thích nghi với yêu cầu kỹ thuật của dòng vốn FDI thế hệ mới. Đáng chú ý, dù Ngân hàng Thế giới đánh giá cao chỉ số Vốn nhân lực mở rộng (HCI+) nhờ nền tảng giáo dục phổ thông tốt, nhưng việc chuyển hóa từ kiến thức cơ bản sang kỹ năng thực hành trong các ngành STEM vẫn diễn ra chậm.

Về phía cầu, các doanh nghiệp FDI đang đối mặt với tình trạng thiếu hụt nhân sự chất lượng cao và khoảng trống kỹ năng rõ rệt. Báo cáo Chỉ số Năng lực cạnh tranh cấp tỉnh của Việt Nam 2024 (VCCI, 2025) đã chỉ ra đào tạo lao động là lĩnh vực cải thiện chậm nhất, khiến nhiều doanh nghiệp điện tử và bán dẫn gặp khó trong việc tuyển dụng nhân lực vừa giỏi chuyên môn vừa thành thạo ngoại ngữ. Hệ quả là doanh nghiệp phải tốn thêm chi phí và thời gian để đào tạo lại sau tuyển dụng. Đồng thời, sự phân hóa thu nhập gay gắt với mức lương kỹ sư hoặc quản lý có thể cao gấp 4- 6 lần lao động phổ thông đã phản ánh cuộc cạnh tranh thu hút nhân tài ngày càng khốc liệt trong khu vực này.

3.3. Đánh giá khả năng đáp ứng trong bối cảnh tái cấu trúc chuỗi cung ứng

Trong tiến trình tái cấu trúc chuỗi cung ứng toàn cầu, các doanh nghiệp FDI thế hệ mới đòi hỏi khả

năng tích hợp sâu của các nhà cung ứng nội địa. Tuy nhiên, năng lực đáp ứng của nguồn nhân lực Việt Nam trong các công đoạn có giá trị gia tăng cao như sản xuất linh kiện phức tạp, thiết kế mạch hay quản trị logistics xanh vẫn còn hạn chế. Các dữ liệu ngành cho thấy, tỷ lệ nội địa hóa trong ngành điện tử hiện mới đạt khoảng 5-10%, chủ yếu tập trung ở các khâu có hàm lượng kỹ thuật chưa cao như bao bì, in ấn và linh kiện nhựa đơn giản (VCCI, 2025). Bên cạnh đó, sự thiếu hụt đội ngũ kỹ sư có khả năng đáp ứng các tiêu chuẩn bền vững và báo cáo ESG đang khiến các doanh nghiệp Việt Nam gặp khó khăn khi muốn trở thành nhà cung ứng cấp 1 hoặc cấp 2 cho các tập đoàn đa quốc gia.

Quá trình chuyển đổi từ mô hình lắp ráp sang sản xuất tích hợp và nghiên cứu phát triển đòi hỏi một sự thay đổi toàn diện về tư duy quản trị, trình độ và kỹ năng thực hành. Mục tiêu đào tạo 50.000 kỹ sư cho ngành bán dẫn đến năm 2030 là một bước đi chiến lược. Tuy nhiên, thực tiễn giai đoạn 2020-2025 cho thấy, khoảng cách giữa năng lực đào tạo tại các cơ sở giáo dục đại học và nhu cầu thực tế của dây chuyền sản xuất hiện đại vẫn còn rất lớn. Nếu không kịp thời gắn kết đào tạo với nhu cầu của doanh nghiệp FDI, Việt Nam có nguy cơ tiếp tục bị kẹt lại ở những khâu có giá trị gia tăng thấp trong chuỗi giá trị toàn cầu. Bên cạnh đó, Việt Nam cũng khó có thể tận dụng tối đa cơ hội từ làn sóng tái cấu trúc chuỗi cung ứng để nâng cao giá trị thặng dư trong nền kinh tế toàn cầu.

4. Thách thức trong phát triển nguồn nhân lực

Dù đã đạt được những thành tựu nhất định trong việc nâng cao chỉ số nguồn nhân lực, quá trình thu hút FDI thế hệ mới tại Việt Nam vẫn gặp những rào cản hệ thống đáng kể.

Thứ nhất, thách thức nằm ở chỗ hệ thống giáo dục đại học và đào tạo nghề vẫn chưa theo kịp tốc độ thay đổi của công nghệ. Trong bối cảnh các doanh nghiệp công nghiệp chế biến, chế tạo đang chuyển dịch mạnh mẽ sang tự động hóa và sản xuất thông minh, chương trình đào tạo tại nhiều cơ sở giáo dục vẫn nặng về lý thuyết. Các xu hướng như trí tuệ nhân tạo (AI), Internet vạn vật (IoT) hay các quy

trình quản trị chuỗi cung ứng xanh chưa được cập nhật đầy đủ vào giáo trình. Điều này tạo ra một độ trễ nhất định giữa kiến thức sinh viên được học và yêu cầu thực tiễn của doanh nghiệp, dẫn đến tình trạng lãng phí nguồn lực khi doanh nghiệp FDI phải đầu tư để đào tạo nhân sự mới.

Thứ hai, sự thiếu hụt về kỹ năng mềm và ngoại ngữ trong môi trường làm việc toàn cầu. Đối với các dòng vốn FDI thế hệ mới, khả năng tư duy phản biện, làm việc nhóm đa văn hóa và sự thích nghi linh hoạt được coi là những kỹ năng bắt buộc. Tuy nhiên, theo đánh giá từ Báo cáo Chỉ số Năng lực cạnh tranh cấp tỉnh của Việt Nam (PCI) 2024 (VCCI, 2025), năng lực ngoại ngữ và các kỹ năng hỗ trợ của lao động Việt Nam vẫn bị đánh giá thấp hơn so với các đối thủ trong khu vực như Philippines hay Malaysia. Việc thiếu hụt khả năng giao tiếp chuyên môn bằng tiếng Anh hoặc các ngôn ngữ của nhà đầu tư như Nhật Bản, Hàn Quốc, và Trung Quốc không chỉ hạn chế khả năng thăng tiến của lao động nội địa mà còn cản trở việc chuyển giao công nghệ từ các chuyên gia nước ngoài sang nhân sự Việt Nam.

Thứ ba, sự thiếu gắn kết trong hệ sinh thái liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp FDI đang làm gia tăng tình trạng mất cân đối cung - cầu lao động. Hiện nay, hoạt động hợp tác chủ yếu vẫn mang tính hình thức hoặc dừng lại ở việc tiếp nhận sinh viên thực tập ngắn hạn, chưa hình thành được các chiến lược đào tạo dài hạn và có chiều sâu. Các doanh nghiệp FDI thường ít tham gia vào quá trình xây dựng chương trình đào tạo, trong khi các cơ sở giáo dục lại hạn chế về thông tin dự báo nhu cầu nhân lực trong tương lai. Sự thiếu liên kết này khiến cho đầu ra của hệ thống đào tạo chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu của thị trường FDI, đặc biệt trong các lĩnh vực đòi hỏi trình độ chuyên môn cao như thiết kế vi mạch hay quản trị năng lượng tái tạo.

5. Giải pháp và kiến nghị nâng cao chất lượng nhân lực

Để biến thách thức thành cơ hội và tối ưu hóa lợi ích từ làn sóng tái cấu trúc chuỗi cung ứng toàn cầu, Việt Nam cần một chiến lược tổng thể với sự quyết liệt của các bên liên quan. Nhà nước đóng vai trò

kiến tạo thông qua việc quy hoạch đào tạo nhân lực cho các ngành công nghiệp mũi nhọn. Việc xây dựng và triển khai Đề án "Phát triển nguồn nhân lực ngành công nghiệp bán dẫn đến năm 2030, định hướng đến năm 2050" là một bước đi đúng đắn. Tuy nhiên, đề án này cần được dẫn dắt bằng các cơ chế ưu đãi về thuế, đất đai cho các cơ sở giáo dục đầu tư vào phòng thí nghiệm hiện đại. Đồng thời, cần xây dựng một hệ sinh thái đào tạo dựa trên mô hình 3 nhà. Trong đó, Nhà nước đóng vai trò định hướng chính sách, Nhà trường tập trung nâng cao năng lực cung ứng, và Doanh nghiệp đóng vai trò xác định nhu cầu. Sự gắn kết chặt chẽ này đảm bảo rằng mỗi tín chỉ đào tạo đều bám sát yêu cầu thực tiễn của thị trường lao động.

Về phía các cơ sở giáo dục, cần đẩy mạnh mô hình đào tạo song hành. Đây là một mô hình rất thành công tại các quốc gia công nghiệp phát triển như Đức, Pháp, Bỉ, Hà Lan. Theo đó, thời gian học tập của sinh viên cần được chia sẻ hài hòa giữa giảng đường và trải nghiệm thực tế tại doanh nghiệp FDI. Việc chủ động mời các chuyên gia, kỹ sư dày dặn kinh nghiệm từ các tập đoàn lớn tham gia trực tiếp vào quá trình giảng dạy và đánh giá kết quả đầu ra sẽ giúp rút ngắn khoảng cách kỹ năng. Nhà trường cũng cần linh hoạt hóa chương trình đào tạo, ưu tiên các chứng chỉ quốc tế về công nghệ số và tiêu chuẩn xanh để đáp ứng nhanh các nhu cầu chuyển đổi của doanh nghiệp.

Đối với các doanh nghiệp FDI, cần có sự thay đổi tư duy từ người sử dụng lao động sang người đầu tư nhân lực. Các công ty đa quốc gia nên được khuyến khích xây dựng các học viện đào tạo nội bộ hoặc trung tâm đào tạo vùng tại Việt Nam để không chỉ phục vụ nhu cầu riêng mà còn góp phần nâng cao mặt bằng kỹ năng cho lực lượng lao động địa phương. Việc chuyển giao kỹ năng quản trị và kiến thức về tiêu chuẩn ESG cho các đối tác nội địa trong chuỗi cung ứng sẽ giúp doanh nghiệp FDI tối ưu hóa mạng lưới sản xuất tại chỗ và thể hiện trách nhiệm xã hội, tạo dựng nền tảng phát triển bền vững. Chỉ khi nguồn nhân lực được coi là tài sản chiến lược chung, Việt Nam mới có thể thực sự trở thành một mắt xích

không thể thay thế trong chuỗi giá trị toàn cầu của thể hệ FDI mới.

6. Kết luận

Việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực không chỉ là yêu cầu cấp bách mà còn là điều kiện tiên quyết để Việt Nam có thể hưởng lợi từ làn sóng tái cấu trúc chuỗi cung ứng toàn cầu và sự dịch chuyển của dòng vốn FDI thế hệ mới. Bài viết đã làm rõ, trong giai đoạn phát triển của công nghệ bán dẫn, chuyển đổi số và các tiêu chuẩn bền vững (ESG), những lợi thế truyền thống về nhân công giá rẻ đang dần mất đi vị thế vốn có. Thay vào đó, một đội ngũ lao động hội tụ đủ 3 yếu tố gồm kỹ năng kỹ thuật chuyên sâu, kỹ năng mềm linh hoạt và tư duy xanh mới chính là sức mạnh nội sinh giúp quốc gia bứt phá khỏi bẫy thu nhập trung bình và tiến sâu hơn vào các công đoạn có giá trị gia tăng cao.

Kết quả phân tích thực trạng cho thấy, mặc dù Việt Nam đã có những bước tiến đáng khích lệ về Chỉ số Vốn nhân lực mở rộng, nhưng khoảng cách giữa năng lực đào tạo hiện có và yêu cầu khắt khe của các tập đoàn đa quốc gia vẫn là một thách thức lớn. Những điểm nghẽn về hệ thống đào tạo, sự lệch pha kỹ năng và mối liên kết lỏng lẻo giữa "ba nhà" cần được tháo gỡ bằng những chiến lược mang tính đột phá và dài hạn. Các giải pháp được đề xuất từ việc quy hoạch nhân lực mũi nhọn, đẩy mạnh mô hình đào tạo song hành cho đến việc khuyến khích chuyển giao kỹ năng từ các doanh nghiệp FDI chính là lộ trình cần thiết để xây dựng một hệ sinh thái lao động bền bỉ và thích ứng.

Bài viết đã quan sát các con số thống kê để hướng tới việc thay đổi tư duy quản trị nguồn nhân lực trong giai đoạn mới. Việc chuẩn bị sẵn sàng một lực lượng lao động chất lượng cao chính là yếu tố thu hút bền vững nhất với các nhà đầu tư nước ngoài. Đồng thời, đây cũng là yếu tố để khẳng định vị thế của Việt Nam như một mắt xích quan trọng, an toàn và sáng tạo trong mạng lưới sản xuất toàn cầu. Trong hành trình hướng tới mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đến năm 2030 và tầm nhìn 2045, đầu tư vào con người chính là khoản đầu tư có lãi nhất, đảm bảo cho một tương lai phát triển thịnh vượng và bền vững ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

Bộ Chính trị (2019). Nghị quyết số 50-NQ/TW ngày 20/8/2019 về định hướng hoàn thiện thể chế, chính sách, nâng cao chất lượng, hiệu quả hợp tác đầu tư nước ngoài đến năm 2030.

Cục Thống kê (2025). Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội quý IV và cả năm 2025. NXB Thống kê, Hà Nội.

Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - VCCI (2025). Báo cáo Chỉ số Năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) 2024.

Becker G. S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. National Bureau of Economic Research, New York.

Schultz T. W. (1961). Investment in Human Capital. American Economic Review, 51(1), 1-17.

UNESCO Institute for Statistics (2026). Research and Development (R&D) Expenditure as a Proportion of GDP. UNESCO Publishing, Paris.

World Bank (2024). Vietnam Human Capital Index+ Update 2024. Available at <https://www.worldbank.org/en/country/vietnam>.

Ngày nhận bài: 05/04/2026

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 22/04/2026

Ngày chấp nhận đăng bài: 09/05/2026

HUMAN RESOURCE QUALITY AND ADAPTABILITY TO NEW-GENERATION FDI FLOWS IN THE CONTEXT OF GLOBAL SUPPLY CHAIN RESTRUCTURING

● **NGUYEN THU HA**

Banking Academy of Vietnam

Email: hant1@hvn.edu.vn

ABSTRACT:

This study examines solutions to enhance human resource quality to meet the stringent requirements of the new FDI generation in the context of global supply chain restructuring. Based on the current situation during the 2020-2025 period, the study highlights a significant gap between existing labor capacity and the demand for digital and green skills from high-tech investors. The findings emphasize the importance of the "three-party" model and parallel training. The study proposes a strategic roadmap to help Vietnam strengthen its competitive position and gradually participate in high value-added stages of the global value chain.

Keywords: new-generation FDI, human resource quality, global supply chain, green skills, digital skills.