

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN THƯƠNG MẠI VÀ KINH TẾ SỐ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

**NGUYỄN ĐẶNG THANH THỦY^{1*} - NGUYỄN NGỌC THU²
- VŨ GIANG HIỂU LINH² - MAI THỊ THU THẢO²**

¹Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội
Former student, University of Economics and Business,
Vietnam National University, Hanoi

²Học viện Ngoại giao
Diplomatic Academy of Vietnam

*Email: thanhthuy072001@gmail.com

Ngày nhận bài: 9/7/2026

Ngày sửa bài: 24/7/2026

Ngày duyệt đăng bài: 10/8/2026

Tóm tắt:

Bài viết phân tích yêu cầu về chất lượng nguồn nhân lực trong phát triển thương mại và kinh tế số ở Việt Nam hiện nay. Trên cơ sở sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp, so sánh và thống kê mô tả, nghiên cứu đánh giá thực trạng nguồn nhân lực, chỉ ra những hạn chế về trình độ, kỹ năng số và khả năng thích ứng với môi trường kinh doanh số. Từ đó, bài viết đề xuất các giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh và thúc đẩy thương mại, kinh tế số Việt Nam.

Từ khóa: nguồn nhân lực, thương mại, kinh tế số, kỹ năng số, Việt Nam

Enhancing human resource quality to meet the requirements of trade and digital economy development in Vietnam today

Abstract:

This study analyzes the requirements for human resource quality in the development of trade and the digital economy in Vietnam. Using document analysis, synthesis, comparison, and descriptive statistics, the study assesses the current state of human resources and identifies limitations in qualifications, digital skills, and adaptability to the digital business environment. The findings indicate that rapid developments in e-commerce, artificial intelligence, data analytics, and digital platforms require workers to integrate professional expertise with technological competence, continuous learning, risk management, and international integration skills. Based on these findings, the study proposes solutions focusing on curriculum reform, stronger university–business collaboration, reskilling and upskilling, attraction of high-quality digital talent, and development of a lifelong-learning ecosystem. These measures are intended to strengthen competitiveness and support the development of trade and the digital economy in Vietnam.

Keywords: human resources, trade, digital economy, digital skills, Vietnam

1. Đặt vấn đề

Sự phát triển nhanh của thương mại và kinh tế số đang làm thay đổi yêu cầu đối với nguồn nhân lực, từ trình độ chuyên môn đến năng lực công nghệ và khả năng thích ứng. Trong khi đó, chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam vẫn chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu của quá trình chuyển đổi số. Vì vậy, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là yêu cầu cấp thiết nhằm thúc đẩy thương mại, nâng cao năng suất và năng lực cạnh tranh của nền kinh tế.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp tài liệu để hệ thống hóa cơ sở lý luận và chính sách về nguồn nhân lực trong thương mại và kinh tế số; kết hợp phương pháp thống kê, so sánh nhằm đánh giá thực trạng chất lượng nguồn nhân lực ở Việt Nam. Trên cơ sở đó, nghiên cứu khái quát những hạn chế, nguyên nhân và đề xuất các giải pháp phù hợp với yêu cầu phát triển trong bối cảnh chuyển đổi số.

3. Kết quả và thảo luận

3.1. Yêu cầu mới đối với nguồn nhân lực trong phát triển thương mại và kinh tế số

Sự phát triển nhanh của kinh tế số đang làm thay đổi căn bản phương thức tổ chức sản xuất, kinh doanh, phân phối và tiếp cận thị trường. Đặc biệt, thương mại điện tử đã trở thành một cấu phần quan trọng của thị trường trong nước. Năm 2024, quy mô thị trường thương mại điện tử Việt Nam đạt trên 25 tỷ USD, tăng khoảng 20% so với năm 2023 và chiếm khoảng 9% tổng mức bán lẻ hàng hóa và doanh thu dịch vụ tiêu dùng (Cục Thương mại điện tử và Kinh tế số, 2025). Quy mô và tốc độ tăng trưởng này cho thấy, thương mại số không còn là một lĩnh vực bổ trợ mà ngày càng trở thành phương thức tổ chức hoạt động thương mại chủ yếu, qua đó làm thay đổi trực tiếp cơ cấu và tiêu chuẩn đối với nguồn nhân lực.

Yêu cầu thứ nhất là sự chuyển dịch từ nguồn nhân lực có chuyên môn nghiệp vụ đơn thuần sang nguồn nhân lực có năng lực tích hợp giữa chuyên môn thương mại và năng lực công nghệ. Người lao động trong thương mại số phải hiểu hành vi khách hàng trên môi trường trực tuyến, vận hành nền tảng số, khai thác dữ liệu, tổ chức marketing số, quản trị quan hệ khách hàng, thanh toán điện tử và logistics số. Năng lực phân tích dữ liệu ngày càng có ý nghĩa quan trọng bởi dữ liệu không chỉ phục vụ hoạt động thống kê mà còn trở thành cơ sở để dự báo nhu cầu, cá nhân hóa sản phẩm, tối ưu giá, quản trị tồn kho và ra quyết định kinh doanh. Do đó, kỹ năng số cần được nhìn nhận như một bộ phận cấu thành của năng lực nghề nghiệp chứ không phải kỹ năng bổ trợ.

Yêu cầu thứ hai là khả năng thích ứng với sự thay đổi nhanh của công nghệ, đặc biệt là trí tuệ nhân tạo, tự động hóa và các nền tảng kinh doanh số. Công nghệ có thể thay đổi nhanh hơn chu kỳ đào tạo chính quy, vì vậy kiến thức được trang bị tại thời điểm tốt nghiệp không còn bảo đảm đầy đủ năng lực nghề nghiệp trong suốt quá trình làm việc. Điều này đòi hỏi người lao động phải có năng lực tự học, cập nhật công nghệ và chuyển đổi kỹ năng. Đồng thời, doanh nghiệp cũng phải chuyển từ tư duy tuyển dụng lao động “đúng chuyên ngành” sang tuyển dụng và phát triển nhân lực dựa trên năng lực thực tế, khả năng học hỏi và thích ứng.

Yêu cầu thứ ba là năng lực quản trị rủi ro và trách nhiệm trong môi trường số. Khi hoạt động thương mại phụ thuộc ngày càng nhiều vào dữ liệu, nền tảng và giao dịch trực tuyến, nhân lực không chỉ cần biết khai thác công nghệ mà còn phải hiểu về bảo vệ dữ liệu, an toàn thông tin, quyền riêng tư, bảo vệ người tiêu dùng và đạo đức trong sử dụng trí tuệ nhân tạo. Đây là điểm khác biệt quan trọng giữa nguồn nhân lực thương mại truyền thống và nguồn nhân lực thương mại số: hiệu quả kinh doanh phải đi cùng khả năng kiểm soát rủi ro công nghệ và tuân thủ pháp luật trên môi trường số.

Yêu cầu thứ tư là năng lực liên kết và hội nhập thương mại số. Sự phát triển của các nền tảng xuyên biên giới đang mở rộng không gian thị trường cho doanh nghiệp Việt Nam, đồng thời làm gia tăng cạnh tranh. Người lao động cần có khả năng sử dụng ngoại ngữ, giao tiếp trong môi trường kinh doanh quốc tế, hiểu quy định thương mại điện tử, logistics, thanh toán và các tiêu chuẩn của thị trường xuất khẩu. Vì vậy, phát triển nhân lực thương mại số phải hướng tới khả năng tham gia toàn bộ chuỗi giá trị, từ nghiên cứu thị trường, phát triển sản phẩm, marketing, giao dịch đến hậu cần và chăm sóc khách hàng.

Những yêu cầu trên cho thấy, chất lượng nguồn nhân lực trong kinh tế số cần được đánh giá theo cách tiếp cận đa chiều, bao gồm kiến thức chuyên môn, kỹ năng số, năng lực đổi mới sáng tạo, khả năng thích ứng, năng lực hội nhập và ý thức tuân thủ pháp luật. Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị xác định nguồn nhân lực chất lượng cao còn thiếu và yêu cầu tăng cường đầu tư, đổi mới, nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, đồng thời có cơ chế, chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài đáp ứng yêu cầu phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia (Bộ Chính trị, 2024). Đây là định hướng có ý nghĩa trực tiếp đối với lĩnh vực thương mại, bởi công nghệ chỉ có thể chuyển hóa thành năng suất và giá trị gia tăng khi được vận hành bởi đội ngũ nhân lực đủ năng lực.

Từ góc độ quản lý, vấn đề vì vậy không chỉ là “đào tạo thêm lao động số”, mà phải hình thành một hệ sinh thái phát triển nhân lực thương mại số gắn kết Nhà nước, cơ sở giáo dục, doanh nghiệp và người lao động. Cách tiếp cận này phù hợp với Kế hoạch tổng thể phát triển thương mại điện tử quốc gia giai đoạn 2026-2030, trong đó Bộ Công Thương đặt mục tiêu 60% cơ sở giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp đào tạo các ngành liên quan đến thương mại điện tử, đồng thời đào tạo 1 triệu lượt người về kỹ năng ứng dụng thương mại điện tử (Bộ Công Thương, 2025). Như vậy, yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cần được đặt trong tổng thể chiến lược phát triển thương mại và kinh tế số, hướng tới chuyển lợi thế về công nghệ và thị trường thành năng suất, giá trị gia tăng và năng lực cạnh tranh bền vững của doanh nghiệp Việt Nam.

3.2. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực và những vấn đề đặt ra

Chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam đã được cải thiện nhưng vẫn còn khoảng cách đáng kể so với yêu cầu của nền kinh tế số. Theo Tổng cục Thống kê (2025), lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên năm 2024 đạt khoảng 53,0 triệu người, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ đạt 28,3%, tăng 1,1 điểm phần trăm so với năm 2023. Con số này phản ánh quy mô nguồn nhân lực lớn nhưng tỷ lệ lao động có trình độ đào tạo chính quy vẫn còn thấp. Đây là một điểm nghẽn đối với quá trình nâng cao năng suất và đáp ứng nhu cầu nhân lực có kỹ năng chuyên môn, kỹ năng số và năng lực đổi mới sáng tạo.

Một vấn đề đáng chú ý là yêu cầu về năng lực của nhân lực thương mại số đang thay đổi nhanh theo sự phát triển của công nghệ và mô hình kinh doanh. Bộ Công Thương xác định nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là yếu tố then chốt đối với sự phát triển bền vững của thương mại điện tử và kinh tế số, đồng thời yêu cầu đẩy mạnh đào tạo kỹ năng số cho doanh nghiệp, cán bộ và người dân (Cục Thương mại điện tử và Kinh tế số, 2025). Điều này cho thấy, đào tạo nhân lực không thể chỉ chú trọng bằng cấp mà cần hướng mạnh vào năng lực thực hành, kỹ năng số và khả năng thích ứng với công nghệ.

3.3. Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển thương mại và kinh tế số

Thứ nhất, đổi mới chương trình đào tạo theo yêu cầu của kinh tế số và thị trường thương mại. Các cơ sở giáo dục cần thường xuyên cập nhật chương trình theo sự thay đổi của công nghệ và mô hình kinh doanh; tăng nội dung thực hành về thương mại điện tử, marketing số, phân tích dữ liệu, trí tuệ nhân tạo, quản trị nền tảng và an toàn thông tin. Việc xây dựng chương trình cần dựa trên chuẩn năng lực nghề nghiệp và nhu cầu tuyển dụng thực tế thay vì chỉ dựa vào khung kiến thức truyền thống.

Thứ hai, tăng cường liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp. Doanh nghiệp cần tham gia sâu hơn vào quá trình xây dựng chương trình, tổ chức thực tập, đào tạo theo đơn đặt hàng và đánh giá năng lực người học. Nhà nước có thể thúc đẩy các mô hình hợp tác công - tư trong đào tạo nhân lực số, hỗ trợ doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp nhỏ và vừa, tham gia đào tạo và tiếp nhận nhân lực. Cách tiếp cận này giúp rút ngắn khoảng cách giữa đào tạo và sử dụng lao động, đồng thời tạo điều kiện để người học tiếp cận công nghệ và quy trình kinh doanh thực tế.

Thứ ba, đẩy mạnh đào tạo lại và đào tạo nâng cao cho lực lượng lao động đang làm việc. Chuyển đổi số diễn ra liên tục khiến kiến thức và kỹ năng có nguy cơ nhanh chóng lỗi thời. Vì vậy, cần phát triển các chương trình đào tạo ngắn hạn, trực tuyến và linh hoạt, tập trung vào những kỹ năng thiết yếu như dữ liệu,

thương mại điện tử, công cụ trí tuệ nhân tạo, an toàn thông tin và quản trị kinh doanh số. Kế hoạch tổng thể phát triển thương mại điện tử quốc gia giai đoạn 2026-2030 đặt mục tiêu đào tạo 1 triệu lượt người về kỹ năng ứng dụng thương mại điện tử, cho thấy phát triển nhân lực đang được xác định là một nhiệm vụ trọng tâm của giai đoạn mới (Bộ Công Thương, 2025).

Thứ tư, xây dựng cơ chế thu hút và trọng dụng nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực số. Cần hoàn thiện chính sách tiền lương, môi trường làm việc, cơ hội phát triển nghề nghiệp và cơ chế ghi nhận đối với nhân lực có năng lực về công nghệ, dữ liệu, thương mại điện tử và đổi mới sáng tạo. Đồng thời, khuyến khích doanh nghiệp hình thành quỹ đào tạo và cơ chế phát triển nghề nghiệp nội bộ, qua đó giữ chân nhân lực có trình độ và hạn chế tình trạng thiếu hụt nhân lực số.

Thứ năm, hình thành hệ sinh thái phát triển năng lực số và học tập suốt đời. Phát triển nguồn nhân lực cho thương mại và kinh tế số không thể chỉ dựa vào hệ thống giáo dục chính quy mà cần sự tham gia của Nhà nước, doanh nghiệp, cơ sở đào tạo và người lao động. Cần mở rộng các nền tảng học tập số, chuẩn hóa kỹ năng số, công nhận kết quả học tập linh hoạt và khuyến khích người lao động chủ động nâng cấp năng lực. Qua đó, tạo chuyển biến từ đào tạo một lần sang phát triển năng lực liên tục, giúp nguồn nhân lực thích ứng với những thay đổi nhanh của công nghệ và thị trường.

Nhìn tổng thể, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phải được coi là một giải pháp nền tảng để phát triển thương mại và kinh tế số. Trọng tâm không chỉ nằm ở việc tăng số lượng lao động được đào tạo mà ở khả năng hình thành lực lượng lao động có chuyên môn, kỹ năng số, tư duy đổi mới và năng lực thích ứng. Đây cũng là điều kiện để Việt Nam khai thác hiệu quả hơn cơ hội từ thương mại điện tử, chuyển đổi số và các mô hình kinh doanh mới.

4. Kết luận

Phát triển thương mại và kinh tế số đang đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với chất lượng nguồn nhân lực, không chỉ về trình độ chuyên môn mà còn về kỹ năng số, khả năng đổi mới, thích ứng công nghệ và hội nhập. Thực trạng cho thấy nguồn nhân lực Việt Nam đã có bước cải thiện nhưng vẫn còn khoảng cách giữa năng lực được đào tạo và yêu cầu thực tế của thị trường. Vì vậy, cần chuyển mạnh từ tư duy đào tạo theo số lượng, bằng cấp sang phát triển năng lực thực chất và học tập suốt đời. Trong thời gian tới, việc đổi mới chương trình đào tạo, tăng liên kết giữa cơ sở giáo dục với doanh nghiệp, đẩy mạnh đào tạo lại, thu hút nhân lực chất lượng cao và xây dựng hệ sinh thái kỹ năng số cần được triển khai đồng bộ. Đây là nền tảng quan trọng để Việt Nam nâng cao năng suất, năng lực cạnh tranh và tận dụng hiệu quả các cơ hội từ thương mại điện tử, kinh tế số và chuyển đổi số quốc gia ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

Bộ Chính trị. (2024). Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia.

Cục Thương mại điện tử và Kinh tế số. (2025). Thương mại điện tử Việt Nam năm 2024: Những bước tiến và thách thức. Cổng thông tin điện tử Bộ Công Thương. https://moit.gov.vn/khoa-hoc-va-cong-nghe/thuong-mai-dien-tu-viet-nam-nam-2024-nhung-buoc-tien-va-thach-thuc.html?utm_source

Bộ Công Thương. (2025). Quyết định số 1568/QĐ-BCT ngày 3/6/2025 về việc phê duyệt Kế hoạch tổng thể phát triển thương mại điện tử quốc gia giai đoạn 2026-2030.

Tổng cục Thống kê. (2025). Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm quý IV và năm 2024. Trang thông tin điện tử Cục Thống kê. https://www.nso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2025/01/thong-cao-bao-chi-ve-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iv-va-nam-2024/?utm_source

Đặng Văn Sáng (2021), Phát triển nguồn nhân lực thương mại điện tử trong bối cảnh kinh tế số, Tạp chí Công Thương, số 15, tháng 6/2021.

Ninh Thị Hoàng Lan (2022), Giải pháp phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh nền kinh tế số tại Việt Nam, Tạp chí Công Thương, số 8, tháng 4/2022, tr. 232-238.