

PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG VÀ KHẢ NĂNG DUY TRÌ VIỆC LÀM CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRƯỚC TÁC ĐỘNG CỦA TRÍ TUỆ NHÂN TẠO

HOÀNG THỊ VIỆT HÀ

Tổng Công ty Dịch vụ Tài chính số Viettel

Viettel Digital Financial Services One Member Limited Liability Company

Email: viethavietha0910@gmail.com

Ngày nhận bài: 15/8/2026

Ngày sửa bài: 5/9/2026

Ngày duyệt đăng bài: 16/9/2026

Tóm tắt:

Sự phát triển nhanh của trí tuệ nhân tạo (AI), đặc biệt là AI tạo sinh, đang làm thay đổi cấu trúc việc làm và đặt ra những yêu cầu mới về kiến thức, kỹ năng và khả năng thích ứng đối với người lao động. Bài viết tập trung phân tích tác động của quá trình này đến việc cập nhật kiến thức, tái đào tạo và khả năng thích ứng trong nghề nghiệp, từ đó xem xét mối liên hệ với việc duy trì vị thế và cơ hội việc làm. Các nghiên cứu trước đây cho thấy, người lao động cần thường xuyên cập nhật kiến thức và kỹ năng để đáp ứng yêu cầu mới của công việc. Tuy nhiên, việc học thêm chỉ thực sự có ý nghĩa khi họ nhận ra giá trị, sự thay đổi và biết vận dụng những gì đã học vào thực tế. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất một số hàm ý cho doanh nghiệp Việt Nam trong phát triển nguồn nhân lực trước tác động ngày càng rõ của AI.

Từ khóa: trí tuệ nhân tạo, phát triển kỹ năng, nâng cao kỹ năng, tái đào tạo kỹ năng, khả năng thích ứng nghề nghiệp, khả năng duy trì việc làm.

Skills development and employability retention among workers in the face of the impact of artificial intelligence

Abstract:

The rapid development of artificial intelligence (AI), especially generative AI, is changing the structure of employment and placing new demands on workers' knowledge, skills, and adaptability. This study focuses on analyzing the impact of this process on knowledge updating, retraining, and occupational adaptability, and from there examines the relationship with maintaining employment status and job opportunities. Previous studies show that workers need to regularly update their knowledge and skills to meet new job requirements. However, additional learning is truly meaningful only when workers recognize its value and the changes involved and know how to apply what they have learned in practice. On that basis, the study proposes several implications for Vietnamese enterprises in human resource development in the face of the increasingly evident impact of AI.

Keywords: artificial intelligence, skills development, upskilling, reskilling, occupational adaptability, employability retention

1. Đặt vấn đề

Trí tuệ nhân tạo, đặc biệt là AI tạo sinh, đang làm thay đổi cách con người thực hiện công việc trong nhiều lĩnh vực. Những công việc thường xuyên phải xử lý văn bản, thông tin hoặc dữ liệu theo quy trình tương đối cố định như nhập liệu, thư ký, kế toán - ghi sổ và một số công việc hành chính đang chịu tác động khá rõ. Ảnh hưởng của AI cũng dần lan sang một số công việc đòi hỏi chuyên môn như phân tích tài chính, lập trình, phát triển nội dung số và tư vấn. Ở những lĩnh vực này, AI có thể đảm nhận hoặc hỗ trợ một phần công việc, khiến vai trò của người lao động thay đổi và yêu cầu họ phải thích ứng với cách làm việc mới.

Khi một số nhiệm vụ được AI hỗ trợ hoặc tự động hóa, yêu cầu đối với người lao động cũng thay đổi. Gmyrek et al. (2025) cho rằng, AI tạo sinh hiện làm thay đổi nội dung công việc nhiều hơn là xóa bỏ hoàn toàn một nghề; Weidenkaff và Huynh (2026) cũng ghi nhận tác động rõ tại Việt Nam. Vì vậy, vấn đề không chỉ là AI có thay thế việc làm hay không, mà còn là người lao động cần học thêm gì và thích ứng ra sao.

Tại Việt Nam, yêu cầu nâng cao năng lực cho người lao động đã được thể hiện trong các chính sách phát triển nguồn nhân lực. Nghị quyết số 57-NQ/TW và Nghị quyết số 03/NQ-CP gắn phát triển nguồn nhân lực với khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số. Quyết định số 146/QĐ-TTg năm 2022 đề cập đến phổ cập kỹ năng và phát triển nguồn nhân lực chuyển đổi số; Quyết định số 1671/QĐ-TTg năm 2026 tiếp tục nhấn mạnh yêu cầu phát triển nhân lực trong Chiến lược quốc gia về trí tuệ nhân tạo. Điều này cho thấy, việc nâng cao kiến thức và kỹ năng cho người lao động đã được đặt ở tầm chính sách vĩ mô, gắn với các định hướng của Chính phủ về phát triển nguồn nhân lực, chuyển đổi số và ứng dụng trí tuệ nhân tạo. Tuy nhiên, từ định hướng chính sách đến việc làm rõ người lao động cần thích ứng như thế nào trước những thay đổi do AI tạo ra vẫn còn một khoảng trống cần tiếp tục nghiên cứu.

Các nghiên cứu về AI và thị trường lao động hiện chủ yếu xem xét công nghệ đang làm thay đổi nghề nghiệp, nhiệm vụ và nhu cầu nhân lực ra sao. Bên cạnh đó, các nghiên cứu về người lao động lại tập trung nhiều hơn vào việc học tập, điều chỉnh năng lực và duy trì việc làm khi công việc thay đổi. Vấn đề đặt ra là khi AI làm thay đổi nội dung công việc, người lao động cần học thêm gì, điều chỉnh ra sao và thích ứng như thế nào để tiếp tục đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp.

Trên cơ sở đó, bài viết phân tích vai trò của nâng cao năng lực, tái đào tạo và thích ứng nghề nghiệp trong việc giúp người lao động duy trì việc làm, đồng thời đề xuất một số gợi ý cho doanh nghiệp Việt Nam về phát triển nguồn nhân lực.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết thực hiện nghiên cứu lý thuyết, sử dụng phương pháp tổng quan, phân tích và tổng hợp tài liệu. Nguồn tài liệu gồm 3 nhóm chính: các công trình nền tảng về vốn nhân lực, khả năng thích ứng nghề nghiệp và khả năng có việc làm; các nghiên cứu, báo cáo gần đây về AI, việc làm và nhu cầu nhân lực, trong đó ưu tiên tài liệu của Tổ chức Lao động Quốc tế và Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế; cùng các văn bản chính sách của Việt Nam liên quan đến khoa học, công nghệ, chuyển đổi số, trí tuệ nhân tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Các tài liệu được lựa chọn theo mức độ liên quan đến chủ đề. Văn bản chính sách được sử dụng để bổ sung bối cảnh thực tiễn, còn phần phân tích lý thuyết dựa trên các công trình và kết quả nghiên cứu đã công bố.

3. Cơ sở lý thuyết

3.1. AI và sự thay đổi yêu cầu kỹ năng

Tác động của AI trước hết thể hiện ở cách công việc được tổ chức lại trong từng vị trí. Trong một công việc, có những phần việc lặp lại, theo quy trình rõ và có thể được tự động hóa; có những phần việc được AI hỗ trợ; nhưng cũng có những nhiệm vụ vẫn cần con người trực tiếp xử lý vì liên quan đến phán đoán, trách nhiệm, giao tiếp hoặc tình huống phức tạp.

AI tác động đến các nhóm nghề ở những mức độ khác nhau. Gmyrek et al. (2025) cho thấy các công việc

hành chính - văn phòng như nhập liệu, thư ký, kế toán ghi sổ thuộc nhóm có mức độ tiếp xúc cao với AI tạo sinh, tác động cũng đang mở rộng sang một số nghề chuyên môn và kỹ thuật số như phân tích tài chính, phát triển web, lập trình ứng dụng và tư vấn đầu tư. Tại Việt Nam, Weidenkaff và Huynh (2026) cho biết khoảng 11,5 triệu lao động đang làm những công việc có thể chịu tác động của AI tạo sinh. Ảnh hưởng thể hiện rõ ở nhóm công việc hỗ trợ hành chính, đồng thời cũng xuất hiện trong các lĩnh vực như tài chính - bảo hiểm, bán buôn - bán lẻ và thông tin - truyền thông.

AI thường tác động trước hết đến từng nhiệm vụ trong một công việc, thay vì thay thế hoàn toàn cả vị trí việc làm. Theo Gmyrek et al. (2025), xu hướng phổ biến hiện nay là một số nhiệm vụ được tự động hóa, trong khi người lao động chuyển sang những phần việc cần nhiều hơn sự kiểm tra, đánh giá và ra quyết định. Chẳng hạn, AI có thể hỗ trợ soạn thảo văn bản, tổng hợp thông tin, phân tích dữ liệu, lập báo cáo hoặc viết và kiểm tra mã. Khi đó, vai trò của người lao động cũng thay đổi, từ trực tiếp thực hiện nhiều công đoạn sang tập trung hơn vào việc xác định yêu cầu, kiểm tra kết quả và xử lý những tình huống cần kiến thức chuyên môn hoặc phán đoán.

Khi nội dung công việc thay đổi, yêu cầu đối với người lao động cũng thay đổi theo. Green (2024) cho thấy những nghề chịu tác động mạnh của AI không chỉ cần kiến thức về công nghệ mà còn đòi hỏi năng lực quản lý, kinh doanh, tư duy, giao tiếp và kỹ năng số. OECD (2026) cũng nhấn mạnh rằng để sử dụng AI hiệu quả, người lao động không chỉ cần hiểu công nghệ mà còn phải biết phân tích, đánh giá thông tin và vận dụng kiến thức chuyên môn vào công việc.

Trong bài viết này, sự thay đổi yêu cầu kỹ năng do AI được hiểu là sự thay đổi về những gì người lao động cần biết, cần làm và mức độ thành thạo cần có khi AI được đưa vào công việc. Những kỹ năng gắn với các nhiệm vụ lặp lại, dễ chuẩn hóa có thể giảm vai trò. Ngược lại, khả năng sử dụng AI, kiểm tra kết quả, nhận biết giới hạn của công nghệ, tư duy phản biện, giải quyết vấn đề, giao tiếp, phán đoán và kiến thức chuyên môn ngày càng trở nên quan trọng.

Như vậy, tác động của AI không chỉ thể hiện ở việc bổ sung các kỹ năng công nghệ mới, mà còn ở sự thay đổi nội dung công việc và cách người lao động vận dụng, kết hợp các năng lực trong quá trình làm việc.

3.2. Phát triển kỹ năng dưới góc độ vốn nhân lực

Theo lý thuyết vốn nhân lực của Becker (1964), kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm của người lao động được hình thành và tích lũy qua học tập, đào tạo và quá trình làm việc. Những yếu tố này góp phần nâng cao năng suất và giá trị của người lao động trên thị trường lao động. Tuy nhiên, trong bối cảnh AI, những gì đã tích lũy chỉ thực sự có giá trị khi còn phù hợp với yêu cầu công việc. Một kỹ năng từng cần thiết có thể trở nên kém quan trọng nếu phần việc liên quan được tự động hóa hoặc tổ chức lại.

Tùy mức độ AI làm thay đổi công việc, người lao động sẽ cần những hình thức đào tạo khác nhau. Nếu công nghệ chủ yếu hỗ trợ hoặc làm thay đổi cách thực hiện một số nhiệm vụ, nâng cao kỹ năng có thể giúp họ tiếp tục đáp ứng yêu cầu của vị trí hiện tại. Khi nhiều nhiệm vụ bị thu hẹp hoặc vai trò nghề nghiệp thay đổi đáng kể, tái đào tạo trở nên cần thiết để người lao động có thể chuyển sang nhiệm vụ hoặc công việc khác phù hợp hơn. OECD (2024) cũng coi nâng cao kỹ năng và tái đào tạo là hai hướng quan trọng giúp người lao động và doanh nghiệp thích ứng với việc ứng dụng AI.

3.3. Khả năng thích ứng nghề nghiệp

Khả năng thích ứng nghề nghiệp thể hiện ở việc người lao động có thể chủ động chuẩn bị và điều chỉnh ra sao khi công việc thay đổi. Theo Savickas và Porfeli (2012), khả năng này gồm bốn nội dung: quan tâm đến định hướng nghề nghiệp trong tương lai, chủ động đưa ra lựa chọn và hành động, tìm kiếm những hướng phát triển mới và giữ được sự tự tin khi đối mặt với thách thức.

Khả năng thích ứng không giống với kỹ năng chuyên môn. Kỹ năng chuyên môn cho biết người lao động làm được gì và làm tốt đến đâu, còn khả năng thích ứng thể hiện cách họ điều chỉnh cách làm việc khi yêu cầu mới xuất hiện. Một người có chuyên môn tốt vẫn có thể gặp khó khăn nếu chậm nhận ra sự thay đổi hoặc

không chủ động học thêm. Ngược lại, người có khả năng thích ứng tốt thường biết cập nhật kiến thức, tìm hướng đi phù hợp và vận dụng kinh nghiệm đã có vào hoàn cảnh mới. Điều này càng quan trọng trong bối cảnh AI, bởi mức độ tác động của công nghệ không giống nhau giữa các nghề, thậm chí giữa các nhiệm vụ trong cùng một công việc.

3.4. Khả năng duy trì việc làm

Trong nghiên cứu này, duy trì việc làm không được hiểu là người lao động phải giữ nguyên một vị trí trong suốt quá trình làm việc. Điều quan trọng hơn là họ vẫn có thể đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp, giữ được giá trị của mình trên thị trường lao động và tìm được cơ hội phù hợp khi công việc thay đổi.

Fugate, Kinicki và Ashforth (2004) cho rằng, khả năng có việc làm gắn với sự chủ động thích ứng, qua đó giúp người lao động nhận ra và tận dụng các cơ hội nghề nghiệp. Van der Heijde và Van der Heijden (2006) nhấn mạnh khả năng duy trì giá trị nghề nghiệp trong môi trường lao động nhiều biến động, còn De Vos, De Hauw và Van der Heijden (2011) chỉ ra mối liên hệ giữa phát triển năng lực và việc duy trì cơ hội nghề nghiệp.

Theo cách tiếp cận này, một người chuyển sang nhiệm vụ hoặc vị trí mới sau đào tạo vẫn có thể được xem là duy trì việc làm, dù không còn làm công việc ban đầu. Điều này phù hợp với bối cảnh AI, khi một số nhiệm vụ có thể bị thu hẹp nhưng đồng thời cũng xuất hiện những yêu cầu công việc và vị trí mới. Thích ứng nghề nghiệp và duy trì việc làm có quan hệ với nhau nhưng không hoàn toàn giống nhau. Khả năng thích ứng cho thấy, người lao động chuẩn bị và điều chỉnh ra sao trước thay đổi, còn duy trì việc làm thể hiện việc họ có tiếp tục đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp và giữ được cơ hội việc làm hay không.

4. Mối quan hệ giữa phát triển kỹ năng, khả năng thích ứng nghề nghiệp và khả năng duy trì việc làm

4.1. Sự thay đổi yêu cầu kỹ năng và nhu cầu phát triển kỹ năng

Sự thay đổi yêu cầu công việc do AI tạo ra nhu cầu điều chỉnh kỹ năng ở những mức độ khác nhau. Khi các nhiệm vụ cũ vẫn tồn tại nhưng cách thực hiện thay đổi, người lao động cần cập nhật kiến thức và hoàn thiện kỹ năng. Nếu nội dung công việc thay đổi sâu hơn, nhu cầu học những kỹ năng mới để chuyển sang nhiệm vụ hoặc vị trí khác sẽ tăng lên. Vì vậy, nhu cầu phát triển kỹ năng cần được xác định từ mức độ thay đổi của công việc, thay vì áp dụng cùng một hình thức đào tạo cho mọi vị trí.

4.2. Phát triển kỹ năng và khả năng thích ứng nghề nghiệp

Phát triển kỹ năng không chỉ giúp người lao động đáp ứng yêu cầu chuyên môn mới mà còn giúp họ chủ động hơn khi công việc thay đổi. Tuy nhiên, đào tạo chỉ là một phần của quá trình thích ứng. Người lao động còn cần khả năng nhận ra yêu cầu mới, chủ động học hỏi và điều chỉnh cách làm việc để vận dụng hiệu quả những gì đã học.

4.3. Khả năng thích ứng nghề nghiệp và khả năng duy trì việc làm

Trong bối cảnh công nghệ thay đổi nhanh, chuyên môn và kinh nghiệm vẫn rất quan trọng nhưng chưa đủ để bảo đảm người lao động duy trì được việc làm. Họ còn cần nhận ra những thay đổi trong công việc, điều chỉnh cách làm và biết vận dụng kiến thức, kinh nghiệm đã có vào những nhiệm vụ mới.

Người có khả năng thích ứng tốt thường chủ động chuẩn bị cho thay đổi, tìm kiếm hướng đi phù hợp và sẵn sàng đảm nhận những nhiệm vụ khác khi cần. Nhờ đó, họ ít phụ thuộc hơn vào một vị trí cụ thể và có nhiều cơ hội duy trì giá trị nghề nghiệp khi công việc thay đổi.

4.4. Mối liên hệ giữa phát triển kỹ năng, khả năng thích ứng nghề nghiệp và khả năng duy trì việc làm

Được đào tạo thêm chưa đủ để bảo đảm người lao động có thể duy trì việc làm. Kiến thức và kỹ năng mới chỉ thực sự có giá trị khi họ nhận ra công việc đang thay đổi theo hướng nào và biết vận dụng những gì đã học vào tình huống cụ thể. Vì vậy, phát triển kỹ năng giúp người lao động chuẩn bị tốt hơn trước thay đổi, còn khả năng thích ứng thể hiện ở cách họ vận dụng kiến thức và kỹ năng đã có vào công việc thực tế. Tác

động của AI vì thế không chỉ nằm ở nguy cơ công nghệ thay thế con người. Khả năng học thêm, điều chỉnh cách làm việc và thích ứng với yêu cầu mới cũng ảnh hưởng đến việc người lao động duy trì giá trị nghề nghiệp và cơ hội việc làm.

5. Thảo luận và hàm ý

Kết quả phân tích cho thấy khả năng duy trì việc làm phụ thuộc không chỉ vào mức độ công việc chịu tác động của AI mà còn vào khả năng người lao động cập nhật kiến thức và điều chỉnh cách làm việc. Những định hướng chính sách của Nhà nước cũng đã đặt ra yêu cầu phát triển nguồn nhân lực trước thay đổi công nghệ. Về phía doanh nghiệp, các định hướng này cần được chuyển thành những việc làm cụ thể trong phân tích công việc, đào tạo, bố trí nhân lực và xây dựng lộ trình nghề nghiệp.

Thứ nhất, doanh nghiệp nên đánh giá tác động của AI từ từng phần việc cụ thể, thay vì chỉ xem xét cả vị trí việc làm. Trong cùng một công việc, có nhiệm vụ có thể được tự động hóa, có nhiệm vụ được AI hỗ trợ, nhưng cũng có những phần việc vẫn cần đến kinh nghiệm, phán đoán và sự tương tác của con người. Việc rà soát lại các vị trí việc làm sẽ giúp doanh nghiệp nhận ra những kỹ năng không còn quan trọng như trước, những năng lực cần bổ sung và các yêu cầu mới đang xuất hiện, từ đó điều chỉnh kế hoạch đào tạo và bố trí nhân lực cho phù hợp.

Thứ hai, doanh nghiệp cần xác định khi nào chỉ cần nâng cao kỹ năng và khi nào phải tái đào tạo. Nếu chức năng chính của vị trí chưa thay đổi nhiều, người lao động có thể bổ sung kiến thức để tiếp tục đáp ứng công việc. Khi AI làm thay đổi đáng kể nội dung công việc hoặc vai trò của vị trí, doanh nghiệp cần tính đến phương án tái đào tạo sớm để người lao động có thể chuyển sang công việc phù hợp hơn.

Thứ ba, đào tạo không nên chỉ dừng ở việc hướng dẫn sử dụng các công cụ AI. Người lao động còn cần được củng cố tư duy phản biện, khả năng giải quyết vấn đề, giao tiếp, phán đoán nghề nghiệp và cách kết hợp kết quả do AI tạo ra với kiến thức chuyên môn. OECD (2026) cũng cho thấy việc ứng dụng AI làm tăng yêu cầu đối với khả năng sử dụng, phân tích và diễn giải dữ liệu. Vì vậy, nội dung đào tạo cần được thiết kế sát với từng nhóm công việc và mức độ ứng dụng AI trong thực tế.

Thứ tư, đào tạo cần đi cùng với việc sắp xếp lại công việc và định hướng phát triển nghề nghiệp cho người lao động. Nếu được học kỹ năng mới nhưng không có cơ hội áp dụng, hiệu quả đào tạo sẽ khó phát huy. Khi AI đảm nhận một phần những công việc lặp lại, theo quy trình rõ ràng, doanh nghiệp cần sắp xếp lại nhiệm vụ để người lao động có thể tập trung nhiều hơn vào những phần việc đòi hỏi chuyên môn, khả năng phán đoán và sáng tạo. Với những trường hợp cần tái đào tạo, doanh nghiệp cũng cần xác định rõ người lao động có thể chuyển sang vị trí hoặc nhiệm vụ nào sau quá trình học.

Thứ năm, hiệu quả phát triển nguồn nhân lực cần được nhìn nhận rộng hơn kết quả của các khóa đào tạo. Điều quan trọng là người lao động có chủ động trước thay đổi, sẵn sàng đảm nhận nhiệm vụ mới và biết vận dụng những gì đã học vào công việc hay không. Vì vậy, doanh nghiệp có thể kết hợp đào tạo với học trong quá trình làm việc, luân chuyển nhiệm vụ, tham gia dự án mới và thực hành trực tiếp với công nghệ để tăng khả năng thích ứng.

Ở góc độ rộng hơn, phát triển nguồn nhân lực cần đi cùng với kế hoạch ứng dụng AI của doanh nghiệp. Đầu tư vào công nghệ sẽ khó mang lại hiệu quả lâu dài nếu không đồng thời chú trọng khả năng học tập, thích ứng và chuyển đổi nghề nghiệp của người lao động.

Cùng với những điều chỉnh từ phía doanh nghiệp, vai trò định hướng và hỗ trợ của Nhà nước cũng cần được phát huy. Các chương trình phát triển kỹ năng cần bám sát những thay đổi của thị trường lao động và nhu cầu thực tế của từng nhóm ngành, nhất là với những lao động có nguy cơ bị thu hẹp nhiệm vụ hoặc phải chuyển sang công việc khác. Đồng thời, sự phối hợp giữa cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và cơ quan quản lý cần được tăng cường để kịp thời cập nhật nhu cầu kỹ năng, qua đó hỗ trợ người lao động nâng cao năng lực hoặc tái đào tạo trước khi sự thay đổi của công việc trở nên quá lớn.

6. Kết luận

AI đang làm thay đổi thị trường lao động không chỉ thông qua tự động hóa mà còn qua việc điều chỉnh nội dung công việc, yêu cầu kỹ năng và vai trò của người lao động. Tổng hợp các nghiên cứu liên quan cho thấy, khi vị trí hiện tại vẫn được duy trì nhưng yêu cầu nghề nghiệp thay đổi, người lao động cần tiếp tục nâng cao kỹ năng; còn khi nhiệm vụ hoặc vai trò nghề nghiệp thay đổi đáng kể, tái đào tạo trở nên cần thiết. Bên cạnh đó, khả năng thích ứng có ý nghĩa quan trọng trong việc giúp họ nhận ra thay đổi, điều chỉnh cách làm việc và vận dụng kiến thức, kỹ năng vào những tình huống mới.

Từ kết quả phân tích, bài viết làm rõ mối liên hệ giữa sự thay đổi yêu cầu công việc dưới tác động của AI với phát triển kỹ năng, khả năng thích ứng nghề nghiệp và khả năng duy trì việc làm. Qua đó, nghiên cứu bổ sung cách tiếp cận coi đào tạo không chỉ là bổ sung kiến thức, kỹ năng mà còn là một phần của quá trình giúp người lao động thích ứng và duy trì giá trị nghề nghiệp khi môi trường làm việc thay đổi.

Đối với doanh nghiệp Việt Nam, ứng dụng AI cần đi cùng với việc rà soát nội dung công việc, xác định nhu cầu nâng cao kỹ năng hoặc tái đào tạo, bố trí nhân lực và xây dựng lộ trình phát triển nghề nghiệp phù hợp. Chương trình đào tạo cũng cần bám sát yêu cầu của từng nhóm công việc, đồng thời tạo điều kiện để người lao động có thể vận dụng những gì đã học vào thực tế ■

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.

Chính phủ (2025). Nghị quyết số 03/NQ-CP ngày 09/01/2025 ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia.

Thủ tướng Chính phủ (2022). Quyết định số 146/QĐ-TTg ngày 28/01/2022 phê duyệt Đề án “Nâng cao nhận thức, phổ cập kỹ năng và phát triển nguồn nhân lực chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030”.

Thủ tướng Chính phủ (2026). Quyết định số 1671/QĐ-TTg ngày 28/8/2026 phê duyệt Chiến lược quốc gia về trí tuệ nhân tạo đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

Becker G.S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, University of Chicago Press, Chicago.

De Vos A., De Hauw S., Van der Heijden B.I.J.M. (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 438-447.

Fugate M., Kinicki A.J., Ashforth B.E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.

Gmyrek P., Berg J., Kamiński K. et al. (2025). *Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure*, ILO Working Paper No. 140, International Labour Organization, Geneva.

Green A. (2024). *Artificial Intelligence and the Changing Demand for Skills in the Labour Market*. OECD Artificial Intelligence Papers, No. 14, OECD Publishing, Paris.

OECD (2024). *Training Supply for the Green and AI Transitions: Equipping Workers with the Right Skills*, OECD Publishing, Paris.

OECD (2026). *AI and Skills: What We Know So Far*, OECD Publishing, Paris.

Savickas M.L., Porfeli E.J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.

Van der Heijde C.M., Van der Heijden B.I.J.M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449-476.

Weidenkaff F., Huynh P. (2026). *Generative AI and Jobs in Viet Nam: Labour Market Exposure and Policy Considerations*, International Labour Organization, Geneva.