ĐỔI MỚI QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TRONG NỀN KINH TẾ SỐ

ThS. Nguyễn Thị Thu Hiền*

Trong bối cảnh nền kinh tế số phát triển mạnh mẽ, quản trị nguồn nhân lực (QTNNL) đang đứng trước yêu cầu đổi mới toàn diện nhằm thích ứng với sự thay đổi nhanh chóng của môi trường kinh doanh và công nghệ. Bài viết tập trung hệ thống hóa cơ sở lý luận về QTNNL trong nền kinh tế số, đồng thời phân tích thực trạng công tác quản trị nhân lực tại các tổ chức hiện nay. Trên cơ sở đó, nghiên cứu làm rõ các xu hướng đổi mới như ứng dụng công nghệ trong quản trị, phát triển kỹ năng số cho người lao động, chuyển đổi mô hình làm việc linh hoạt và xây dựng văn hóa tổ chức số. Bài viết cũng đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả QTNNL, bao gồm xây dựng chiến lược nhân sự gắn với chuyển đổi số, đầu tư vào công nghệ, nâng cao năng lực lãnh đạo và phát triển hệ sinh thái học tập trong tổ chức. Kết quả nghiên cứu góp phần cung cấp cơ sở tham khảo cho các doanh nghiệp và nhà quản lý trong quá trình đổi mới quản trị nguồn nhân lực nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh trong nền kinh tế số.

• Từ khóa: *quản trị nguồn nhân lực; kinh tế số; chuyển đổi số; nhân lực chất lượng cao.*

In the context of the rapid development of the digital economy, human resource management (HRM) is facing the need for comprehensive innovation to adapt to the fast-changing business and technological environment. This paper focuses on systematizing the theoretical foundations of HRM in the digital economy, while analyzing the current state of human resource management in organizations. Based on this, the study clarifies key innovation trends such as the application of technology in HRM, the development of digital skills for employees, the transformation toward flexible working models, and the building of a digital organizational culture. The paper also proposes several solutions to enhance HRM effectiveness, including developing HR strategies aligned with digital transformation, investing in technology, improving leadership capacity, and fostering a learning ecosystem within organizations. The research findings provide a useful reference for enterprises and managers in innovating HRM practices to improve competitiveness in the digital economy.

• Key words: *human resource management; digital economy; digital transformation; high-quality human resources.*

Ngày nhận bài: 27/02/2026
Ngày gửi phản biện: 26/3/2026
Ngày duyệt đăng: 11/4/2026

DOI: https://doi.org/10.71374/jfarv.v26.i311.56

1. Mở đầu

Trong những năm gần đây, sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ số đã làm thay đổi sâu sắc cấu trúc và phương thức vận hành của nền kinh tế toàn cầu. Nền kinh tế số, với đặc trưng dựa trên dữ liệu, kết nối và tự động hóa, không chỉ tạo ra những cơ hội mới cho doanh nghiệp mà còn đặt ra nhiều thách thức trong quản trị, đặc biệt là quản trị nguồn nhân lực (QTNNL). Trong bối cảnh đó, nguồn nhân lực không còn chỉ là yếu tố đầu vào của quá trình sản xuất mà đã trở thành tài sản chiến lược, quyết định năng lực cạnh tranh và khả năng thích ứng của tổ chức.

Thực tiễn cho thấy, nhiều doanh nghiệp vẫn đang áp dụng các phương thức quản trị nhân lực truyền thống, chưa theo kịp tốc độ phát triển của công nghệ và yêu cầu của môi trường số. Điều này dẫn đến tình trạng thiếu hụt nhân lực có kỹ năng số, hạn chế trong khai thác và sử dụng dữ liệu nhân sự, cũng như khó khăn trong việc thu hút và giữ chân nhân tài. Bên cạnh đó, sự xuất hiện của các mô hình làm việc mới như làm việc từ xa, làm việc linh hoạt và nền kinh tế nền tảng cũng đang làm thay đổi căn bản cách thức tổ chức và quản lý lao động. Trước những biến động đó, đổi mới QTNNL trở thành yêu cầu cấp thiết nhằm giúp doanh nghiệp thích ứng với môi trường kinh doanh số hóa và tận dụng hiệu quả các thành tựu công nghệ. Việc đổi mới không chỉ dừng lại ở ứng dụng công nghệ vào các hoạt động quản trị mà còn bao gồm thay đổi tư duy quản lý, phát triển kỹ năng số cho người lao động, xây dựng văn hóa tổ chức phù hợp và thiết kế lại các chính sách nhân sự theo hướng linh hoạt, cá nhân hóa. Xuất phát từ những vấn đề trên, bài viết tập trung phân tích cơ sở lý luận và thực tiễn của QTNNL trong nền kinh tế số, từ đó đề xuất

** Trường Đại học Kinh tế & QTKD - Đại học Thái Nguyên; email: thuhien@tueba.edu.vn*

các định hướng và giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản trị nguồn nhân lực, góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững của tổ chức trong thời đại số.

2. Cơ sở lý luận về quản trị nguồn nhân lực trong nền kinh tế số

2.1. Khái niệm quản trị nguồn nhân lực

Quản trị nguồn nhân lực được hiểu là hệ thống các triết lý, chính sách và hoạt động chức năng về thu hút, đào tạo - phát triển và duy trì con người của một tổ chức nằm kết hợp đạt được mục tiêu chiến lược của tổ chức và thỏa mãn nhu cầu hợp lý ngày càng cao của người lao động (Trần Kim Dung & Trần Trọng Thùy, 2023). Trong bối cảnh hiện đại, khái niệm này ngày càng được mở rộng theo hướng tích hợp yếu tố công nghệ và dữ liệu vào quá trình quản trị.

2.2. Nền kinh tế số và những đặc trưng cơ bản

Nền kinh tế số được hiểu là toàn bộ hoạt động kinh tế dựa trên nền tảng số, và phát triển kinh tế số là sử dụng công nghệ số và dữ liệu để tạo ra những mô hình kinh doanh mới. Trong nền kinh tế số, các doanh nghiệp sẽ đổi mới quy trình sản xuất, kinh doanh truyền thống sang mô hình theo hệ sinh thái, liên kết từ khâu sản xuất, thương mại đến sử dụng và điều này sẽ làm tăng năng suất cũng như hiệu quả lao động (Phạm Việt Dũng, 2019). Một trong những đặc trưng nổi bật của nền kinh tế số là tính kết nối cao và khả năng lan tỏa nhanh chóng. Các chủ thể trong nền kinh tế, từ doanh nghiệp đến người tiêu dùng, được kết nối liên tục thông qua các nền tảng số, tạo điều kiện thuận lợi cho việc trao đổi thông tin và giao dịch. Đồng thời, dữ liệu trở thành yếu tố sản xuất quan trọng, đóng vai trò trung tâm trong việc ra quyết định và tạo ra giá trị gia tăng. Bên cạnh đó, nền kinh tế số còn đặc trưng bởi tốc độ thay đổi nhanh và mức độ cạnh tranh cao. Chu kỳ đổi mới công nghệ ngày càng rút ngắn, buộc các doanh nghiệp phải liên tục thích ứng và đổi mới để tồn tại và phát triển. Điều này dẫn đến sự xuất hiện của nhiều mô hình kinh doanh mới như kinh tế nền tảng, kinh tế chia sẻ và thương mại điện tử. Ngoài ra, tính linh hoạt trong tổ chức và lao động cũng là một đặc điểm quan trọng, thể hiện qua sự gia tăng của các hình thức làm việc từ xa, làm việc tự do và làm việc theo dự án.

Như vậy, nền kinh tế số không chỉ làm thay đổi cách thức vận hành của doanh nghiệp mà còn tác động sâu sắc đến thị trường lao động và quản trị nguồn nhân lực. Những đặc trưng này đặt ra yêu cầu cấp thiết đối với các tổ chức trong việc đổi mới tư duy quản trị, đặc biệt là quản trị nguồn nhân lực, nhằm thích ứng với môi trường kinh doanh ngày càng biến động và phức tạp.

2.3. Vai trò của quản trị nguồn nhân lực trong nền kinh tế số

Trong nền kinh tế số, QTNNL đóng vai trò then chốt trong việc giúp tổ chức thích ứng với sự thay đổi nhanh chóng của môi trường kinh doanh. Theo Dave Ulrich (2017), chức năng nhân sự hiện đại cần chuyển từ "quản lý con người" sang "tạo giá trị thông qua con người", trong đó tập trung vào phát triển năng lực, thúc đẩy đổi mới và nâng cao trải nghiệm nhân viên. Thực tế cho thấy các doanh nghiệp thành công trong chuyển đổi số thường là những doanh nghiệp có chiến lược nhân sự rõ ràng, chú trọng phát triển kỹ năng số và xây dựng văn hóa tổ chức linh hoạt. Do đó, QTNNL không chỉ hỗ trợ hoạt động kinh doanh mà còn là yếu tố quyết định sự thành công của quá trình chuyển đổi số.

3. Thực trạng quản trị nguồn nhân lực tại Việt Nam trong bối cảnh kinh tế số

3.1. Những kết quả đạt được

Trong bối cảnh nền kinh tế số phát triển mạnh mẽ, công tác QTNNL tại Việt Nam đã có những chuyển biến tích cực, từng bước thích ứng với yêu cầu mới của môi trường kinh doanh hiện đại. Trước hết, nhận thức của các tổ chức và doanh nghiệp về vai trò chiến lược của nguồn nhân lực ngày càng được nâng cao. Nguồn nhân lực không còn được xem là yếu tố chi phí mà đã trở thành tài sản cốt lõi, giữ vai trò quyết định trong việc nâng cao năng lực cạnh tranh và thúc đẩy đổi mới sáng tạo.

Một trong những điểm nổi bật là sự gia tăng ứng dụng công nghệ trong QTNNL. Nhiều doanh nghiệp, đặc biệt là các tập đoàn lớn và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, đã triển khai các hệ thống quản trị nhân sự hiện đại như HRM/HRIS, sử dụng phần mềm trong tuyển dụng, đánh giá hiệu quả công việc và quản lý hiệu suất. Xu hướng áp dụng dữ liệu lớn (Big Data) và trí tuệ nhân tạo (AI) trong phân tích hành vi nhân viên, dự báo nhu cầu nhân lực cũng đang dần được quan tâm, góp phần nâng cao hiệu quả ra quyết định trong quản trị nhân sự.

Bên cạnh đó, công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đã có nhiều cải thiện. Các doanh nghiệp ngày càng chú trọng đến việc nâng cao kỹ năng cho người lao động, đặc biệt là kỹ năng số và kỹ năng mềm. Nhiều chương trình đào tạo nội bộ, đào tạo trực tuyến (e-learning) và hợp tác với các cơ sở giáo dục đã được triển khai nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển nhân lực trong thời đại số. Điều này phù hợp với định hướng của Chính phủ trong Quyết định số 749/QĐ-TTg năm 2020 về Chương trình chuyển đổi số quốc gia, trong đó nhấn mạnh việc phát triển kỹ năng số cho lực lượng lao động.

Ngoài ra, mô hình tổ chức và phương thức làm việc cũng có sự đổi mới theo hướng linh hoạt. Sự phát triển của công nghệ đã tạo điều kiện cho các doanh nghiệp áp dụng các hình thức làm việc từ xa (remote work),

làm việc kết hợp (hybrid work), qua đó nâng cao hiệu quả công việc và cải thiện sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống cho người lao động. Đây được xem là một bước tiến quan trọng trong QTNNL hiện đại, phù hợp với xu hướng toàn cầu.

Đáng chú ý, hệ thống chính sách của Nhà nước đã tạo nền tảng thuận lợi cho phát triển nguồn nhân lực trong nền kinh tế số. Các chủ trương như Quyết định số 146/QĐ-TTg năm 2022 về phát triển nguồn nhân lực chuyển đổi số hay Nghị quyết số 57-NQ/TW năm 2024 đã thể hiện rõ định hướng ưu tiên phát triển nhân lực chất lượng cao, đặc biệt trong lĩnh vực công nghệ và đổi mới sáng tạo. Những chính sách này góp phần định hướng cho các doanh nghiệp trong việc xây dựng chiến lược nhân sự phù hợp với yêu cầu chuyển đổi số.

Nhìn chung, những kết quả đạt được trong QTNNL tại Việt Nam cho thấy quá trình chuyển đổi đang diễn ra theo chiều hướng tích cực. Sự thay đổi về nhận thức, ứng dụng công nghệ, đầu tư vào đào tạo và sự hỗ trợ từ chính sách đã tạo nền tảng quan trọng để các tổ chức từng bước nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế số. Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm này, vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế cần được tiếp tục phân tích và khắc phục trong thời gian tới.

3.2. Những hạn chế và thách thức

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác QTNNL tại Việt Nam trong bối cảnh nền kinh tế số vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế và đối mặt với không ít thách thức, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả hoạt động của tổ chức cũng như khả năng cạnh tranh của nền kinh tế.

Trước hết, chất lượng nguồn nhân lực chưa đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế số là một trong những hạn chế lớn nhất hiện nay. Mặc dù lực lượng lao động Việt Nam có quy mô lớn, song tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn cao và kỹ năng số còn hạn chế. Theo World Bank (2022), phần lớn người lao động Việt Nam chưa được trang bị đầy đủ kỹ năng công nghệ, tư duy số và khả năng thích ứng với môi trường làm việc hiện đại. Điều này tạo ra khoảng cách đáng kể giữa nhu cầu của doanh nghiệp và năng lực thực tế của nguồn nhân lực, làm giảm hiệu quả của quá trình chuyển đổi số.

Thứ hai, phương thức QTNNL còn mang tính truyền thống. Nhiều doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp nhỏ và vừa, vẫn áp dụng các mô hình quản lý hành chính, thiếu sự linh hoạt và chưa tận dụng hiệu quả các công cụ công nghệ trong quản trị nhân sự. Việc thiếu hệ thống dữ liệu nhân sự đồng bộ và chưa ứng dụng phân tích dữ liệu (People Analytics) khiến quá trình ra quyết định còn mang tính cảm tính, thiếu cơ sở khoa học. Theo Deloitte (2023), mức độ chuyển đổi số trong lĩnh vực nhân sự tại các nền kinh tế đang phát triển vẫn còn ở giai đoạn đầu, trong đó Việt Nam cũng không phải là ngoại lệ.

Thứ ba, công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chưa theo kịp yêu cầu thực tiễn. Nhiều chương trình đào tạo còn mang tính hình thức, nội dung chưa cập nhật theo xu hướng công nghệ mới và thiếu gắn kết với nhu cầu công việc. Đồng thời, văn hóa học tập suốt đời trong doanh nghiệp chưa được hình thành rõ nét, dẫn đến khả năng thích ứng của người lao động với sự thay đổi còn hạn chế. Đây là rào cản lớn trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh kinh tế số.

Thứ tư, khó khăn trong thu hút và giữ chân nhân tài, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực công nghệ, đang trở thành thách thức lớn đối với các doanh nghiệp Việt Nam. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế và cạnh tranh lao động ngày càng gay gắt, nhiều doanh nghiệp trong nước chưa có chính sách đãi ngộ đủ hấp dẫn để cạnh tranh với các tập đoàn đa quốc gia. Theo LinkedIn (2022), xu hướng dịch chuyển lao động, đặc biệt là lao động có kỹ năng số, đang gia tăng mạnh mẽ, khiến doanh nghiệp gặp khó khăn trong việc duy trì nguồn nhân lực ổn định.

Ngoài ra, sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ và mô hình làm việc cũng đặt ra nhiều thách thức mới trong QTNNL. Các hình thức làm việc linh hoạt như làm việc từ xa, làm việc kết hợp hay nền kinh tế nền tảng (gig economy) đòi hỏi doanh nghiệp phải thay đổi cách thức quản lý, đánh giá hiệu quả công việc và duy trì sự gắn kết của nhân viên. Tuy nhiên, không phải tổ chức nào cũng sẵn sàng về mặt hạ tầng công nghệ, năng lực quản lý và văn hóa tổ chức để thích ứng với những thay đổi này. Bên cạnh đó, mặc dù Việt Nam đã ban hành nhiều chính sách quan trọng như Quyết định 749/QĐ-TTg (2020) và Quyết định 146/QĐ-TTg (2022), nhưng việc triển khai trong thực tiễn vẫn còn nhiều hạn chế. Sự phối hợp giữa doanh nghiệp, cơ sở đào tạo và cơ quan quản lý nhà nước chưa thực sự hiệu quả, dẫn đến tình trạng đào tạo chưa sát với nhu cầu thị trường. Đồng thời, cơ chế thu hút và phát triển nhân tài vẫn chưa đủ mạnh để tạo ra sự đột phá trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Nhìn chung, những hạn chế và thách thức trong QTNNL tại Việt Nam hiện nay phản ánh rõ khoảng cách giữa yêu cầu của nền kinh tế số và năng lực thực tế của hệ thống quản trị. Việc nhận diện đầy đủ các vấn đề này là cơ sở quan trọng để đề xuất các giải pháp phù hợp, góp phần nâng cao hiệu quả QTNNL trong thời gian tới.

4. Giải pháp đổi mới quản trị nguồn nhân lực trong nền kinh tế số tại Việt Nam

Trước những hạn chế và thách thức đã phân tích, việc đổi mới QTNNL tại Việt Nam trong bối cảnh nền kinh tế số cần được thực hiện một cách đồng bộ, toàn diện và gắn với chiến lược phát triển dài hạn của tổ chức cũng như định hướng quốc gia. Các giải pháp

không chỉ tập trung vào doanh nghiệp mà còn cần sự phối hợp chặt chẽ giữa Nhà nước, cơ sở đào tạo và thị trường lao động.

Trước hết, xây dựng chiến lược QTNNL gắn với chuyển đổi số là giải pháp mang tính nền tảng. Các doanh nghiệp cần xác định rõ vai trò của nguồn nhân lực trong chiến lược phát triển, từ đó xây dựng kế hoạch nhân sự phù hợp với lộ trình chuyển đổi số. Điều này bao gồm việc dự báo nhu cầu nhân lực, xác định các kỹ năng cốt lõi trong tương lai và thiết kế lại cơ cấu tổ chức theo hướng linh hoạt, thích ứng nhanh với sự thay đổi của môi trường kinh doanh.

Thứ hai, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ trong QTNNL là xu hướng tất yếu. Doanh nghiệp cần đầu tư vào các hệ thống quản trị nhân sự hiện đại như HRM/HRIS, đồng thời ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI) và phân tích dữ liệu (People Analytics) trong các hoạt động tuyển dụng, đánh giá và phát triển nhân viên. Việc số hóa quy trình nhân sự không chỉ giúp nâng cao hiệu quả quản lý mà còn tạo ra cơ sở dữ liệu quan trọng phục vụ cho việc ra quyết định chiến lược.

Thứ ba, nâng cao chất lượng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là yếu tố then chốt để đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế số. Doanh nghiệp cần chú trọng đào tạo kỹ năng số, kỹ năng tư duy và khả năng thích ứng cho người lao động thông qua các chương trình đào tạo linh hoạt, kết hợp giữa trực tuyến và trực tiếp. Đồng thời, cần xây dựng văn hóa học tập suốt đời trong tổ chức nhằm khuyến khích nhân viên chủ động nâng cao năng lực. Việc tăng cường hợp tác với các trường đại học và cơ sở đào tạo cũng là giải pháp quan trọng để đảm bảo nguồn nhân lực được đào tạo sát với nhu cầu thực tiễn.

Thứ tư, đổi mới chính sách thu hút và giữ chân nhân tài cần được các doanh nghiệp đặc biệt quan tâm. Trong bối cảnh cạnh tranh lao động ngày càng gay gắt, doanh nghiệp cần xây dựng hệ thống đãi ngộ linh hoạt, gắn với hiệu quả công việc và nhu cầu cá nhân của người lao động. Bên cạnh yếu tố thu nhập, các yếu tố như môi trường làm việc, cơ hội phát triển nghề nghiệp và văn hóa tổ chức cũng đóng vai trò quan trọng trong việc giữ chân nhân tài.

Thứ năm, phát triển mô hình làm việc linh hoạt và xây dựng văn hóa tổ chức số là xu hướng tất yếu trong QTNNL hiện đại. Các doanh nghiệp cần thích ứng với các hình thức làm việc mới như làm việc từ xa, làm việc kết hợp, đồng thời xây dựng môi trường làm việc mở, khuyến khích sáng tạo và đổi mới. Văn hóa tổ chức cần được định hướng theo hướng số hóa, đề cao tính minh bạch, hợp tác và chia sẻ tri thức.

Thứ sáu, hoàn thiện khung chính sách và tăng cường vai trò của Nhà nước là điều kiện quan trọng để thúc đẩy đổi mới QTNNL. Nhà nước cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống chính sách về phát triển nguồn nhân lực số, tăng cường đầu tư cho giáo dục và đào tạo, đồng thời thúc đẩy sự liên kết giữa Nhà nước - doanh nghiệp - cơ sở đào tạo. Việc triển khai hiệu quả các chương trình như Chương trình chuyển đổi số quốc gia theo Quyết định 749/QĐ-TTg (2020) hay Đề án phát triển nguồn nhân lực số theo Quyết định 146/QĐ-TTg (2022) sẽ góp phần tạo nền tảng vững chắc cho phát triển nguồn nhân lực trong nền kinh tế số.

Kết luận

Trong bối cảnh nền kinh tế số phát triển nhanh chóng, QTNNL đã và đang trở thành yếu tố then chốt quyết định năng lực cạnh tranh và sự phát triển bền vững của các tổ chức. Bài viết đã hệ thống hóa cơ sở lý luận về QTNNL trong nền kinh tế số, đồng thời phân tích thực trạng tại Việt Nam với những kết quả tích cực như sự gia tăng nhận thức, ứng dụng công nghệ và cải thiện hoạt động đào tạo, phát triển nhân lực. Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn tồn tại nhiều hạn chế như chất lượng nguồn nhân lực chưa đáp ứng yêu cầu, phương thức quản trị còn mang tính truyền thống, khó khăn trong thu hút nhân tài và những thách thức từ sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ. Trên cơ sở đó, bài viết đã đề xuất một số giải pháp trọng tâm nhằm đổi mới QTNNL trong bối cảnh kinh tế số, bao gồm xây dựng chiến lược nhân sự gắn với chuyển đổi số, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ, nâng cao chất lượng đào tạo, đổi mới chính sách đãi ngộ và phát triển mô hình làm việc linh hoạt. Đồng thời, vai trò của Nhà nước trong việc hoàn thiện chính sách và thúc đẩy liên kết giữa các bên liên quan cũng được nhấn mạnh như một yếu tố quan trọng bảo đảm cho sự thành công của quá trình chuyển đổi. Tóm lại, đổi mới QTNNL không chỉ là yêu cầu tất yếu mà còn là cơ hội để các doanh nghiệp Việt Nam nâng cao năng lực thích ứng và phát triển trong môi trường số hóa. Trong thời gian tới, để tận dụng hiệu quả các cơ hội từ nền kinh tế số, các tổ chức cần tiếp tục đổi mới tư duy quản trị, đầu tư vào con người và công nghệ, đồng thời xây dựng một hệ sinh thái nhân lực linh hoạt, sáng tạo và bền vững.

Tài liệu tham khảo:

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

Dave Ulrich, Schaefer, A., & Younger, J. (2017). Victory Through Organization: Why the War for Talent Is Failing Your Company and What You Can Do About It. New York: McGraw-Hill Education.

Deloitte. (2023). Global Human Capital Trends 2023

LinkedIn. (2022). Global Talent Trends Report.

Phạm Việt Dũng (2019). Kinh tế số - cơ hội "bứt phá" cho Việt Nam, Tạp chí Cộng sản, https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/kinh-te/-/2018/810607/kinh-te-so---co-hoi-%E2%80%9Cbut-pha%E2%80%9D-cho-viet-nam.aspx.

Thủ tướng Chính phủ. (2020). Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020 về phê duyệt Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

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

Trần Kim Dung, Trần Trọng Thủy (2023), Quản trị nguồn nhân lực, NXB Tài chính.

World Bank. (2022). Taking Stock: An Update on Vietnam's Recent Economic Developments. Washington, DC: World Bank.