

● BÁO CÁO CHUYÊN ĐỀ · PHIÊN BẢN 07/2026

Vietnam HR Skills Report 2026

Skills là tiền tệ mới của doanh nghiệp. Báo cáo toàn cảnh về khoảng trống kỹ năng, tốc độ lỗi thời của năng lực, làn sóng AI fluency và chiến lược xây dựng tổ chức dựa trên kỹ năng (skills-based organization) tại Việt Nam.

12 trang

5 nhóm phát hiện chính

10+ nguồn

WEF · Microsoft · Navigos · Manpower

2025–2030

Dữ liệu & dự báo mới nhất

CONTENTS

Cấu trúc báo cáo

Đi từ bức tranh toàn cầu → thực trạng Việt Nam → khoảng trống tuyển dụng → lộ trình hành động cho doanh nghiệp.

03	Executive Summary – 6 con số về cuộc "tái định giá" kỹ năng	TỔNG QUAN
04	Cú sốc kỹ năng toàn cầu 2025–2030	WEF
05	Top 10 kỹ năng tăng trưởng nhanh nhất đến 2030	SKILLS 2030
06	Nghịch lý Việt Nam: tiên phong AI, mông nể nền tảng	VIETNAM
07	Khoảng trống kỹ năng qua lăng kính tuyển dụng	HIRING GAP
08	Từ AI Literacy đến AI Fluency	AI SKILLS
09	Doanh nghiệp đang phản ứng thế nào?	RESPONSE
10	Lộ trình Skills-Based Organization cho SME	PLAYBOOK
11	Bảng KPI kỹ năng chuẩn để tự đối sánh	BENCHMARK
12	Khuyến nghị hành động + Nguồn dữ liệu	ACTION

01 – TỔNG QUAN

6 con số về cuộc "tái định giá" kỹ năng

Kỹ năng đang được định giá lại như một loại tiền tệ: mất giá nhanh nếu không "tái đầu tư", và tăng giá mạnh ở nhóm gắn với AI. Doanh nghiệp quản lý được "bảng cân đối kỹ năng" sẽ thắng.

39%

Kỹ năng cốt lõi của người lao động sẽ thay đổi hoặc lỗi thời trước 2030

WEF Future of Jobs 2025

59/100

Cứ 100 lao động toàn cầu, 59 người cần reskill/upskill trước 2030 – 11 người sẽ không được đào tạo

WEF 2025

63%

Doanh nghiệp coi khoảng trống kỹ năng là rào cản số 1 của chuyển đổi

WEF 2025

39%

Lao động Việt Nam thuộc nhóm "Nhân sự Tiên phong AI" – số 1 ASEAN, gấp 2,4 lần trung bình toàn cầu (16%)

Microsoft WTI 2026

29, 2%

Lao động VN có bằng cấp/chứng chỉ – nghịch lý giữa tốc độ AI và nền tảng đào tạo

GSO 2025

70%

Sinh viên tốt nghiệp phải đào tạo lại khi vào doanh nghiệp

Học viện Viettel · 06/2026

Thông điệp chính: Việt Nam có lực lượng lao động "nhanh tay" nhất khu vực với AI nhưng "mỏng nền" nhất về đào tạo bài bản. Ai đóng được khoảng cách này bằng hệ thống học tập liên tục trong doanh nghiệp – thay vì chờ nhà trường – sẽ sở hữu lợi thế nhân tài của thập kỷ.

02 – BỨC TRANH TOÀN CẦU

Cú sốc kỹ năng 2025–2030

Theo WEF Future of Jobs 2025 – khảo sát 1.000+ doanh nghiệp đại diện 14 triệu lao động tại 55 nền kinh tế.

170tr

Việc làm mới được tạo ra đến 2030

WEF 2025

-92tr

Việc làm bị thay thế trong cùng giai đoạn

WEF 2025

+78tr

Tăng ròng việc làm – nhưng đòi hỏi bộ kỹ năng hoàn toàn khác

WEF 2025

Số phận của 100 người lao động đến 2030



Tín hiệu tích cực

"Độ bất ổn kỹ năng" giảm từ **44% (2023)** xuống **39%** – nhờ 50% lực lượng lao động đã hoàn thành đào tạo (tăng từ 41%). Học liên tục đang phát huy tác dụng.

Con số đáng lo

11/100 người không được tiếp cận đào tạo = **120 triệu lao động** toàn cầu đối mặt rủi ro dư thừa trung hạn. LinkedIn dự báo **70%** kỹ năng dùng trong công việc sẽ thay đổi trước 2030.

Nguồn: WEF Future of Jobs Report 2025 (01/2025) · LinkedIn Work Change Report 2025

03 – KỸ NĂNG TƯƠNG LAI

Top 10 kỹ năng tăng trưởng nhanh nhất đến 2030

Công thức chiến thắng không phải "tech thay human" – mà là **tech × human**: kỹ năng công nghệ tăng nhanh nhất, nhưng tư duy phân tích vẫn là kỹ năng cốt lõi số 1 (7/10 doanh nghiệp yêu cầu).

01	AI & Big Data	TECH
02	Mạng & An ninh mạng	TECH
03	Hiểu biết công nghệ (Technological Literacy)	TECH
04	Tư duy sáng tạo	HUMAN
05	Kiên cường, linh hoạt & nhanh nhạy	HUMAN
06	Tò mò & Học tập suốt đời	HUMAN
07	Lãnh đạo & Ảnh hưởng xã hội	HUMAN
08	Quản trị nhân tài (Talent Management)	HUMAN
09	Tư duy phân tích	HUMAN
10	Quản trị môi trường (Environmental Stewardship)	HUMAN

Insight cho HR: 7/10 kỹ năng tăng nhanh nhất là kỹ năng con người – và "Talent Management" tự nó lọt top 8. Nghĩa là năng lực của chính đội HR đang trở thành kỹ năng chiến lược được thị trường định giá cao.

Nguồn: WEF Future of Jobs Report 2025 – Skills Outlook (Global Skills Taxonomy)

04 – NGHỊCH LÝ VIỆT NAM

Tiên phong AI, mỏng nền tảng

Việt Nam là hiện tượng của khu vực: người lao động "ôm" AI nhanh hơn cả thế giới phát triển – trong khi hệ thống đào tạo chính quy chưa theo kịp.

Mặt sáng: dẫn đầu ASEAN về AI Frontier Professionals

**76%**

Người dùng AI tại VN tạo ra sản phẩm mà 1 năm trước chưa thể làm (toàn cầu: 58%)

Microsoft WTI 2026

89%

Xem output AI là nền tảng để suy nghĩ sâu hơn, không phải đáp án cuối

Microsoft WTI 2026

88%

Lao động tri thức VN đã dùng GenAI trong công việc (toàn cầu: 75%)

Microsoft 2024

Mặt tối: nền tảng kỹ năng chính quy mỏng

29, 2%

Lao động có bằng/chứng chỉ – 7/10 người chưa qua đào tạo bài bản

GSO 2025

70%

Sinh viên tốt nghiệp phải đào tạo lại khi vào doanh nghiệp

Học viện Viettel

5–7 nghìn

Kỹ sư AI cả nước (chỉ ~300 chuyên gia trình độ tiến sĩ) – trong khi IT thiếu 150–200 nghìn người/năm

UNESCO AI Readiness 2025

Diễn giải: Người lao động Việt tự học AI nhanh hơn hệ thống đào tạo họ. Doanh nghiệp không thể chờ trường học – **nơi làm việc phải trở thành trường học**, với hệ thống LMS, lộ trình kỹ năng và đo lường năng lực nội bộ.

Nguồn: Microsoft Work Trend Index 2026 · GSO 2025 · UNESCO AI Readiness Assessment 2025 · Dân trí 06/2026

05 – KHOẢNG TRỐNG TUYỂN DỤNG

Kỹ năng nhìn từ bàn tuyển dụng

Khoảng trống kỹ năng không còn là khái niệm trừu tượng – nó hiện ra ngay ở tỷ lệ vị trí không tuyển được và danh sách kỹ năng “sẵn mãi không có”.

71%

Doanh nghiệp APAC & Trung Đông khó lấp đầy vị trí tuyển dụng (khảo sát 39.063 DN, 41 quốc gia)

ManpowerGroup 2026

43%

Nhà tuyển dụng nói ứng viên chưa đáp ứng yêu cầu

GEM Global 2026

57%

Giám đốc nhân sự thừa nhận khó xác định kỹ năng nào sẽ cần trong tương lai

GEM Global 2026

Kỹ năng chuyên môn khó tuyển nhất (APME 2026)



Kỹ năng mềm được săn đón nhất



Điểm gậy tại VN: Ứng viên IT Việt thiếu chính những kỹ năng mềm này – giao tiếp truyền đạt (47,3%), tư duy phản biện (39,7%), tư duy sản phẩm (33,6%) theo TopCV 2026. Kỹ năng AI lần đầu vượt cả kỹ năng IT truyền thống trong danh sách khó tuyển.

Nguồn: ManpowerGroup Global Talent Shortage 2026 · TopCV Xu hướng Tuyển dụng 2026 · GEM Global/VnEconomy

06 – KỸ NĂNG AI

Từ AI Literacy đến AI Fluency

AI đang trở thành "kỹ năng văn phòng mới" – như Excel một thập kỷ trước. Nhưng khoảng cách giữa "đã dùng" và "dùng hiệu quả" chính là mặt trận cạnh tranh 2026 – 2030.

Doanh nghiệp Việt cần gì trong 3–5 năm tới? (Navigos 2026 – 250 DN, 1.600 NLĐ)

Hiểu & ứng dụng công nghệ		76,8%
Thích ứng & linh hoạt		38,8%
Phân tích & giải quyết vấn đề		26,0%

Thang AI Fluency – doanh nghiệp bạn ở bậc nào?

- ▶ **Bậc 1 · Literacy:** biết dùng ChatGPT/Copilot cho tác vụ đơn lẻ – đa số lao động VN đang ở đây.
- ▶ **Bậc 2 · Proficiency:** prompt có cấu trúc, kiểm soát đầu ra, dùng AI trong quy trình chuẩn.
- ▶ **Bậc 3 · Fluency:** thiết kế workflow người × AI, tùy biến, phân tích dữ liệu sâu.
- ▶ **Bậc 4 · AI-First:** tổ chức tái thiết kế công việc quanh AI – xuất hiện chức danh CAIO.

Sự sẵn sàng của người lao động

Điều kiện thuận lợi hiếm có: **89,45%** người lao động Việt sẵn sàng học kỹ năng mới (Navigos 2026).

Chính phủ cũng vào cuộc: Thủ tướng yêu cầu báo cáo tổng thể các ngành nghề bị AI ảnh hưởng và kế hoạch đào tạo lại trình trong Quý 1/2026 – reskilling đã thành nghị trình quốc gia.

Insight: Rào cản không còn nằm ở năng lực cá nhân – mà ở cách tổ chức thiết kế công việc để người và AI phối hợp. Nhân sự Tiên phong AI khác biệt ở chỗ: 62% cân nhắc trước phần việc nào giao AI, phần nào giữ cho con người.

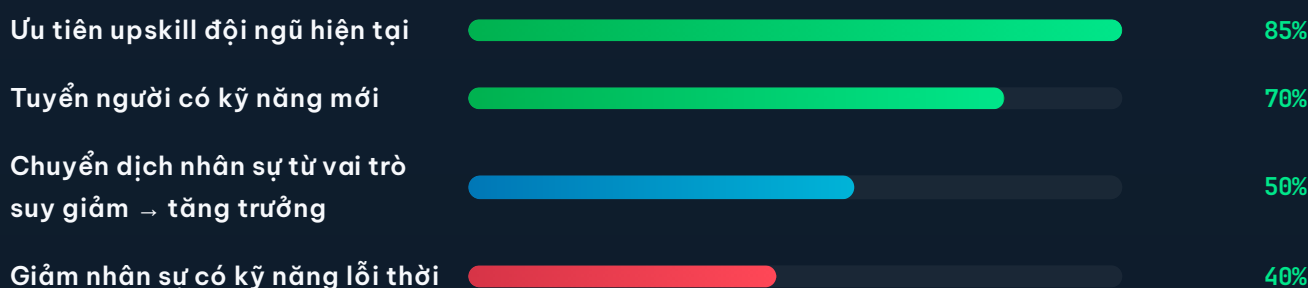
Nguồn: Navigos Báo cáo Lương & Thị trường Lao động 2026 · Microsoft WTI 2026 · GEM Global · VGP News 01/2026

07 – PHẢN ỨNG CỦA DOANH NGHIỆP

Doanh nghiệp đang phản ứng thế nào?

Upskilling đã trở thành chiến lược workforce số 1 toàn cầu – không còn là "phúc lợi đào tạo" mà là đầu tư sống còn.

Chiến lược lực lượng lao động đến 2030 (WEF)



Tại Việt Nam & APME

- ▶ **95%** doanh nghiệp APME triển khai song song nhiều chiến lược nhân lực; đào tạo & nâng kỹ năng là phổ biến nhất.
- ▶ Doanh nghiệp IT-Phần mềm được ứng viên chọn vì **lộ trình phát triển rõ ràng (67,2%)** và văn hoá đào tạo (41,9%) – đào tạo giờ là công cụ tuyển dụng.
- ▶ Ưu tiên tuyển nhân sự "làm được ngay": nhóm 1-3 năm kinh nghiệm chiếm 46,8% nhu cầu.

Khoảng trống thực thi

- ▶ 57% CHRO không xác định được kỹ năng tương lai → đào tạo dàn trải, không đo ROI.
- ▶ Thiếu "bảng cân đối kỹ năng": đa số DN Việt chưa có skills inventory – không biết mình đang có gì để biết mình thiếu gì.
- ▶ Đào tạo tách rời dữ liệu hiệu suất & lộ trình nghề nghiệp → học xong không đổi việc làm, không đổi lương → nhân viên mất động lực.

Kỹ năng = tiền tệ: Tiền tệ cần ngân hàng. Skills cần hệ thống: kho kỹ năng chuẩn hoá (skills taxonomy), đo lường liên tục, và "tỷ giá" quy đổi sang lương – thăng tiến. Đó là khác biệt giữa "có LMS" và "có skill economy nội bộ".

Nguồn: WEF 2025 • ManpowerGroup 2026 • TopCV 2026 • Navigos 2026

08 – LỘ TRÌNH HÀNH ĐỘNG

Xây Skills-Based Organization trong 90 ngày

Doanh nghiệp SME không cần ngân sách của tập đoàn – cần đúng trình tự. Lộ trình 4 giai đoạn dưới đây được thiết kế để bắt đầu với nguồn lực tối thiểu.

GIẢI ĐOẠN	VIỆC CẦN LÀM	ĐẦU RA
Ngày 1–15 MAP	Xây skills taxonomy cho 5–10 vị trí trọng yếu. Không cần toàn – 6–8 kỹ năng/vị trí, chia 3 bậc thành thạo.	Khung kỹ năng v1
Ngày 16–30 MEASURE	Đánh giá hiện trạng: tự đánh giá + quản lý xác nhận + dữ liệu hiệu suất. Lộ ra "bảng cân đối kỹ năng" đầu tiên.	Skills gap heatmap
Ngày 31–60 BUILD	Ưu tiên 3 khoảng trống lớn nhất → lộ trình học trên LMS: micro-learning 15–20 phút, gắn dự án thực tế, AI cá nhân hoá nội dung.	Learning path × 3
Ngày 61–90 REWARD	Gắn kỹ năng với "tỷ giá": hoàn thành chứng nhận nội bộ → điều chỉnh phụ cấp/lộ trình thăng tiến. Công khai để tạo động lực.	Skill-pay linkage

⚡ Vai trò của AI trong từng bước

- ▶ **MAP:** AI sinh khung kỹ năng chuẩn theo ngành từ mô tả công việc – tiết kiệm 80% thời gian so với làm tay.
- ▶ **MEASURE:** AI phân tích dữ liệu công việc thực tế (chấm công, hiệu suất, dự án) để xác thực mức thành thạo.
- ▶ **BUILD:** AI chuyển tài liệu nội bộ thành khoá micro-learning tương tác – mỗi SOP là một bài học.
- ▶ **REWARD:** AI cảnh báo sớm kỹ năng sắp lỗi thời và gợi ý lộ trình reskill cho từng nhân viên.

09 – BẢNG CHUẨN ĐỐI SÁNH

KPI kỹ năng chuẩn để tự đối sánh

CHỈ SỐ	BENCHMARK 2026	ĐÁNH GIÁ NẾU BẠN...
% nhân viên hoàn thành đào tạo/năm	50% (toàn cầu)	<30%: tụt hậu >60%: dẫn đầu
% nhân viên dùng GenAI trong công việc	88% (VN, lao động tri thức)	<50%: mất lợi thế quốc gia
% "AI Frontier" (dùng AI thành thạo)	39% (VN) · 16% (toàn cầu)	Vượt 39% = top thị trường
% kỹ năng cốt lõi sẽ thay đổi trước 2030	39%	Ngân sách L&D phải phủ ≥1/3 kỹ năng hiện có
Tỷ lệ vị trí khó tuyển do thiếu kỹ năng	71% (APME)	"Build" rẻ hơn "Buy" ở đa số vị trí
Nhân viên sẵn sàng học kỹ năng mới	89,45% (VN)	Rào cản là hệ thống, không phải con người
Sinh viên mới phải đào tạo lại	~70% (VN)	Onboarding cần tích hợp chương trình kỹ năng nền

Cách dùng bảng này: Chấm điểm doanh nghiệp bạn theo 7 chỉ số – mỗi chỉ số dưới chuẩn là một dòng trong kế hoạch L&D quý tới. Đo lại mỗi quý bằng cùng thước đo để thấy tiến bộ thật.

Nguồn: Tổng hợp từ WEF 2025 · Microsoft WTI 2026 · ManpowerGroup 2026 · Navigos 2026 · Học viện Viettel

5 khuyến nghị hành động cho CEO & CHRO

- ▶ **01 · Lập "bảng cân đối kỹ năng" trước khi chi tiền đào tạo:** 57% CHRO không biết cần kỹ năng gì – vì chưa đo mình đang có gì. Skills inventory là bước 0.
- ▶ **02 · Biến nơi làm việc thành trường học:** 70% sinh viên phải đào tạo lại và 89,45% nhân viên sẵn sàng học – hệ thống LMS nội bộ với micro-learning là hạ tầng bắt buộc, không phải phúc lợi.
- ▶ **03 · Đầu tư AI Fluency, không dừng ở Literacy:** lợi thế 39% AI Frontier của Việt Nam chỉ bền nếu doanh nghiệp thiết kế lại workflow người × AI – đào tạo cách phối hợp, không chỉ cách dùng tool.
- ▶ **04 · Gắn kỹ năng với lương & thăng tiến:** skills không có "tỷ giá" thì không phải tiền tệ. Chứng nhận kỹ năng nội bộ phải đổi được thành phụ cấp, dự án, lộ trình.
- ▶ **05 · Ưu tiên "Build" hơn "Buy" cho kỹ năng AI:** khi 27% doanh nghiệp không tuyển nổi người phát triển AI, đào tạo nội bộ từ nhân sự hiểu nghiệp vụ là con đường nhanh và rẻ hơn săn người.

Về Tanca & Skillify: Tanca là nền tảng Quản trị Nhân sự AI-First; Skillify là nền tảng LMS trong hệ sinh thái Tanca – giúp doanh nghiệp xây skills taxonomy, chuyển tài liệu nội bộ thành khoá học tương tác bằng AI, đo lường năng lực và gắn kỹ năng với lộ trình phát triển của từng nhân viên.

Nguồn dữ liệu chính

World Economic Forum – Future of Jobs Report 2025 (khảo sát 1.000+ DN, 14 triệu lao động, 55 nền kinh tế) · Microsoft Work Trend Index 2026 – Vietnam data · Navigos Group – Báo cáo Lương & Thị trường Lao động 2026 (250 DN, 1.600 NLĐ) · ManpowerGroup – Global Talent Shortage 2026 (39.063 DN, 41 quốc gia) · TopCV – Báo cáo Xu hướng Tuyển dụng 2026 · UNESCO – Vietnam AI Readiness Assessment 2025 · Cục Thống kê (GSO/NSO) 2025 · LinkedIn Work Change Report 2025 · Học viện Viettel/ĐHQGHN (06/2026) · GEM Global/VnEconomy.

Số liệu tổng hợp cho mục đích tham khảo chiến lược; vui lòng đối chiếu nguồn gốc khi ra quyết định.