

# Tài Chính DOANH NGHIỆP

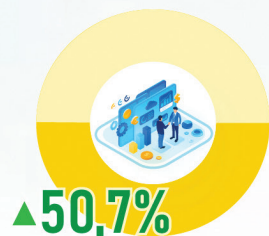
**VTCA**

Hội Tư Vấn Thuế Việt Nam

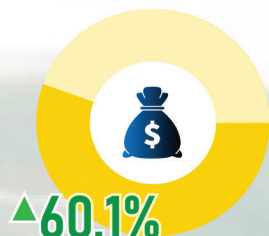
Số tháng 5/2026

- VTCA tổ chức Hội nghị thường niên tại Nha Trang
- Kinh tế 4 tháng duy trì đà phục hồi, nhiều chỉ số tăng trưởng khả quan

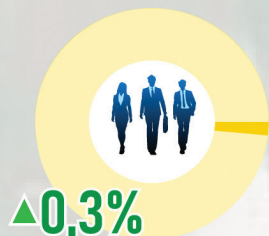
## KINH TẾ TƯ NHÂN KHỞI SẮC, KỲ VỌNG TĂNG TRƯỞNG TIẾP TỤC MỞ RỘNG



77.800 doanh nghiệp mới



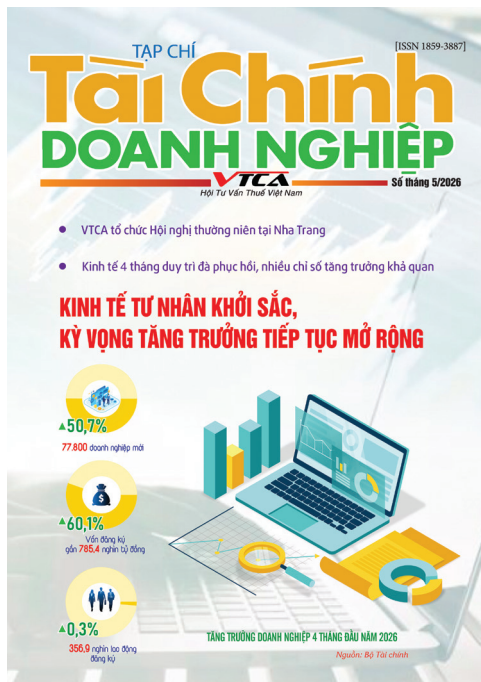
Vốn đăng ký gần 785,4 nghìn tỷ đồng



356,9 nghìn lao động đăng ký


**TĂNG TRƯỞNG DOANH NGHIỆP 4 THÁNG ĐẦU NĂM 2026**

Nguồn: Bộ Tài chính



<https://taichinhdoanhngiep.net.vn/>

**TỔNG BIÊN TẬP**  
**HÀ KHẮC MINH**

**PHÓ TỔNG BIÊN TẬP**  
**NGUYỄN ĐÌNH CƯ**

**HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP**  
**GS. TS NGÔ THẾ CHÍ**

**GS. TS PHẠM QUANG TRUNG**

**GS. TS ĐÌNH VĂN TIẾN**

**PGS. TS NGUYỄN TRỌNG CƠ**

**PGS. TS HOÀNG TRẦN HẬU**

**PGS. TS LÊ THỊ KIM NHUNG**

**PGS. TS BÙI VĂN VÂN**

**TS. HOÀNG THỊ LIỄU**

Chuyên gia cao cấp **NGUYỄN THỊ CÚC**

Chuyên viên cao cấp **ĐẶNG QUYẾT TIẾN**

**TRƯỞNG BAN TRỊ SỰ**  
**PHÁT HÀNH - QUẢNG CÁO**  
**HOÀNG THỊ HỒNG NHUNG**

**THIẾT KẾ**  
**PHẠM HỒNG ÁNH**

**TÒA SOẠN:**

Tầng 5, số 100 Lò Đúc, phường Hai Bà Trưng, Hà Nội

Văn phòng đại diện phía Nam: 35 đường 14, Khu đô thị

Vạn Phúc City, phường Hiệp Bình, Tp. Hồ Chí Minh

Điện thoại: 024.3201 9067 - Hotline: 086 508 6899

Email: tapchitaichinhdoanhngiep@gmail.com

**Giấy phép: Số 65/GP-BTTTT cấp ngày 31/ 01/2018**

In tại Công ty CP In Tài chính

Giá bán: 60.000đ

# MỤC LỤC

## SỐ THÁNG 05/2026

### THÔNG TIN - SỰ KIỆN

- 02** Thủ tướng Chính phủ: Đồng bộ giải pháp, tạo nền tảng trưởng... Thu Trang  
**03** Hội nghị thường niên VTCA: Thúc đẩy phát triển Đại lý thuế... Ngọc Lan

### VẤN ĐỀ HÔM NAY

- 04** Kinh tế tư nhân: Nhiều doanh nghiệp nhỏ, ít tập đoàn lớn Trần Kiều  
**06** Doanh nghiệp tìm vốn dài hạn, thị trường vẫn thiếu... Bùi Lan

### NGHIÊN CỨU - TRAO ĐỔI

- 09** Cơ hội và thách thức của doanh nghiệp... ThS. Nguyễn Thị Kim Dung  
**12** Phân tích tác động của truyền thông... ThS. Bùi Thị Nhân  
ThS. Đỗ Thị Hoàng Yến  
Trần Thị Mỹ Dáng  
Võ Hoàng Bắc  
Nguyễn Anh Phúc  
Nguyễn Công Lưu  
Hoàng Nguyễn Trâm Chi  
Hoàng Thị Quỳnh Chi  
Nguyễn Thị Triệu Vi  
Trần Thị Phương Nhung  
**16** Niềm tin năng lực bản thân...  
**19** Nghiên cứu tổng quan các nhân tố... ThS. Nguyễn Tuấn Vương  
**22** Giải pháp thúc đẩy chuyển dịch năng lượng... ThS. Trần Hương Ly  
**26** Tài chính phi tập trung (DeFi) tại Việt Nam... Nguyễn Phương Anh  
The-Bao Luong  
Võ Thị Ngọc Thư  
Phạm Lê Gia Bảo  
**30** Phân tích tác động công nghệ số... Nguyễn Mai Thanh Châu  
The-Bao Luong  
Nguyễn Thị Xuân Thy  
Trương Ngọc Trúc Hương  
**34** Các yếu tố ảnh hưởng đến ý định... ThS. Nguyễn Thị Thúy Duyên  
**38** Giải pháp nâng cao chất lượng... ThS. Nguyễn Thị Thu Hương  
**42** Phát triển thị trường tài chính... TS. Nguyễn Thanh Thủy  
**44** Nguồn nhân lực: Chìa khóa vàng...

### THUẾ NHÀ NƯỚC

- 49** Hải quan xử lý hơn 7.000 vụ vi phạm... Thu Hằng  
**50** Hải quan siết hàng giả, xâm phạm sở hữu trí tuệ Phương Linh  
**52** Bận đọc hỏi, VTCA trả lời VTCA  
**54** Thúc đẩy thanh toán không dùng tiền mặt... Nguyễn Diệp

### DOANH NGHIỆP - THỊ TRƯỜNG

- 56** Tháng 4/2026: Sản xuất tiếp tục tăng trưởng... Minh Phương  
**57** Nâng chuẩn quản trị DNNN, tăng sức hút thị trường... Nguyễn Hòa  
**58** Kinh tế số: Tăng trưởng bùng nổ phá vỡ các mục tiêu... Lê Đan  
**60** Quý 1/2026: Vietnam Airlines giữ đà tăng trưởng... Ánh Tuyết

### TÀI CHÍNH QUỐC TẾ

- 61** Chính sách thuế thu nhập cá nhân... Ngọc Linh

## Nguồn nhân lực:

# CHÌA KHÓA VÀNG TRONG LỘ TRÌNH CHUYỂN DỊCH NĂNG LƯỢNG BỀN VỮNG TẠI VIỆT NAM

TS. Nguyễn Thanh Thủy

Đại học Mỏ - Địa chất

### Tóm tắt

Bài báo phân tích vai trò cốt lõi của nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển dịch năng lượng toàn cầu và thực tiễn tại Việt Nam. Bằng việc đánh giá các rào cản về kỹ năng, khoảng cách giáo dục và những thách thức trong việc tái đào tạo (reskilling), nghiên cứu khẳng định con người là "kiềng ba chân" quyết định sự thành công của lộ trình Net Zero 2050. Bài báo đề xuất lộ trình phát triển nhân lực bền vững thông qua đổi mới giáo dục đa ngành, xây dựng khung chính sách quốc gia xanh và ứng dụng công nghệ số trong quản trị nguồn lực.

**Từ khóa:** Chuyển dịch năng lượng, nguồn nhân lực, năng lượng tái tạo.

### I. Vai trò chiến lược của nhân lực trong hệ sinh thái năng lượng mới

Trong hệ sinh thái năng lượng mới, nguồn nhân lực không chỉ đóng vai trò là lực lượng thực thi mà còn là thực thể điều tiết, sáng tạo và đảm bảo tính bền vững của toàn bộ hệ thống. Vai trò này được thể hiện qua các khía cạnh chiến lược sau:

Thứ nhất, nhân lực là động cơ của đổi mới sáng tạo và làm chủ công nghệ. Chuyển dịch năng lượng không thuần túy là việc thay thế nguyên liệu đầu vào mà là một cuộc cách mạng về hạ tầng kỹ thuật. Nguồn nhân lực trình độ cao, đặc biệt là nhân lực số, đóng vai trò then chốt trong việc thiết kế, lắp đặt và vận hành các hệ thống phức tạp như lưới điện thông minh (Smart Grid), công nghệ hydro xanh và các hệ thống lưu trữ năng lượng tiên tiến. Đội ngũ chuyên gia này không chỉ tiếp nhận chuyển giao mà còn có nhiệm vụ nghiên cứu, nội địa hóa các giải pháp kỹ thuật nhằm nâng cao hiệu suất năng lượng và tối ưu hóa hệ thống phù hợp với đặc thù địa lý của Việt Nam.

Thứ hai, nhân lực là yếu tố đảm bảo hiệu quả vận hành và thực thi dự án. Nếu công nghệ là công cụ và tài chính là nhiên liệu, thì đội ngũ kỹ thuật lành nghề chính là người lái tàu. Thực tế cho thấy, các cam kết chính trị dù mạnh mẽ hay nguồn vốn đầu tư từ JETP dù dồi dào cũng không thể biến thành sản lượng điện thực tế nếu thiếu hụt đội ngũ thực hiện các công tác vận hành và bảo trì (O&M). Nhu cầu nhân lực để bảo dưỡng và sửa chữa tại các nhà máy năng lượng tái tạo đang gia tăng mạnh mẽ, đòi hỏi sự sẵn sàng về cả số lượng lẫn chất lượng để tránh tình trạng "nghẽn cổ

chai" trong triển khai dự án.

Thứ ba, nguồn nhân lực quản lý là kiến trúc sư của hành lang pháp lý. Vai trò của nhân lực không chỉ giới hạn ở các kỹ sư trực tiếp tại công trường mà còn nằm ở đội ngũ quản lý nhà nước. Đây là bộ phận chịu trách nhiệm xây dựng các khung khổ chính sách, điều phối tiến trình chuyển dịch năng lượng công bằng và đảm bảo hài hòa lợi ích giữa nhà đầu tư, nhà nước và người dân.

Cuối cùng, nhân lực là trụ cột đảm bảo tính công bằng trong chuyển dịch xã hội. Chuyển đổi năng lượng bền vững phải đi đôi với "Chuyển dịch việc làm xanh". Việc bồi dưỡng kỹ năng mới và tái đào tạo (Reskilling) cho lao động giúp họ không bị đào thải khi các ngành năng lượng truyền thống thu hẹp. Đây là khía cạnh nhân văn và ổn định nhất của hệ sinh thái năng lượng mới: Biến thách thức mất việc làm thành cơ hội tìm kiếm các vị trí công bằng, thu nhập cao hơn trong thị trường lao động tái tạo.

### II. Thực trạng và những "nút thắt" về nhân lực

Quá trình dịch chuyển năng lượng tại Việt Nam đang diễn ra với tốc độ nhanh chóng, đặt ra yêu cầu cấp thiết về việc đồng bộ hóa giữa quy hoạch hạ tầng và phát triển nguồn lao động.

Việt Nam đang đứng trước cơ hội lớn thông qua các chương trình hợp tác quốc tế. Điển hình là sự hỗ trợ từ phía Đức trong việc đào tạo kỹ năng lắp đặt điện mặt trời mái nhà cho hàng chục nghìn sinh viên tại 11 trường nghề, với tỉ lệ có việc làm sau tốt nghiệp lên tới

79%. Đặc biệt, thỏa thuận "Đối tác chuyển dịch năng lượng công bằng" (JETP) trị giá 15,5 tỷ USD chính là "đòn bẩy" để Việt Nam giải quyết bài toán chuyển dịch lao động từ ngành năng lượng "nâu" sang "xanh" một cách bền vững.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cũng đã bắt đầu xây dựng các kế hoạch triển khai tiêu chuẩn nghề liên quan đến NLTT, nhằm tạo ra một thị trường lao động xanh có tổ chức.

Dù đã có những bước tiến đáng kể trong công tác đào tạo, thực tế vẫn tồn tại những "nút thắt" lớn cản trở lộ trình này.

### 2.1. Sự thiếu hụt kỹ năng chuyên biệt và khoảng cách giáo dục

Hiện nay, sự phát triển nóng của các nguồn năng lượng tái tạo (NLTT) đã bộc lộ nguy cơ thiếu hụt nghiêm trọng nguồn lao động có kiến thức chuyên môn sâu. Các công việc từ thiết kế, chế tạo, lắp ráp đến giám sát, vận hành và bảo trì (O&M) không chỉ đòi hỏi sự thành thạo về hệ thống điện truyền thống mà còn yêu cầu hiểu biết sâu rộng về điện tử công suất, điều khiển thông minh và lưu trữ điện năng.

Tại Việt Nam, các cơ sở đào tạo đầu ngành như Trường Cơ khí (Đại học Bách khoa Hà Nội) đã có những bước chuyển mình mạnh mẽ. Theo PGS.TS Trương Hoàn Sơn, ngành Kỹ thuật Nhiệt đã mở rộng từ đào tạo nhiệt điện truyền thống sang các lĩnh vực cấp thiết như NLTT, làm mát bền vững và xử lý nhiệt chất thải. Với hơn 4.600 kỹ sư và hàng trăm thạc sĩ, tiến sĩ đã tốt nghiệp, đây là nguồn cung nhân lực chất lượng cao quan trọng. Tuy nhiên, so với nhu cầu thực tế, sự chuẩn bị này vẫn mang tính cục bộ. Giáo dục truyền thống vẫn đang nỗ lực lấp khoảng cách với yêu cầu thực tiễn của các nhà máy điện gió, điện mặt trời hiện đại, nơi mà công nghệ thay đổi theo từng năm.

### 2.2. Áp lực về quy mô và thách thức của việc tái đào tạo (Reskilling)

Theo các báo cáo dự báo, Việt Nam cần từ 1,61 đến 1,93 triệu lao động cho quá trình chuyển đổi năng lượng, với nhu cầu tạo mới khoảng 315.000 việc làm hàng năm trong các lĩnh vực điện mặt trời, điện gió và sinh khối đến năm 2030. Đây là một con số khổng lồ, đòi hỏi một chiến lược đào tạo chuyên nghiệp quy mô lớn.

Thách thức lớn nhất hiện nay nằm ở việc tái đào tạo. Thực trạng cho thấy việc chuẩn bị nhân lực cho NLTT tại Việt Nam hiện vẫn mang tính sự vụ, thiếu

tính lâu dài. Nhân lực ngành điện truyền thống thường được luân chuyển sang các dự án NLTT thông qua các khóa đào tạo ngắn hạn do chuyên gia nước ngoài hướng dẫn. Tuy nhiên, rào cản về tư duy vận hành hệ thống và kỹ thuật mới là rất lớn. Việc chuyển đổi từ một hệ thống năng lượng tập trung (hóa thạch) sang hệ thống phân tán, biến thiên (gió, mặt trời) đòi hỏi người lao động phải thay đổi hoàn toàn phương thức tiếp cận và xử lý vấn đề.

### 2.3. Cạnh tranh nhân tài và xu hướng dịch chuyển toàn cầu

Báo cáo thường niên của IRENA (2020) cho thấy thị trường việc làm NLTT toàn cầu đạt 11,5 triệu người, trong đó Châu Á chiếm tới 63%. Đáng chú ý, Việt Nam nằm trong nhóm 10 quốc gia phát triển nóng nhất về điện mặt trời, tạo ra sức hút lớn nhưng cũng tạo áp lực cạnh tranh nhân tài gay gắt.

Sự dịch chuyển nhân tài không chỉ diễn ra giữa các doanh nghiệp trong nước mà còn giữa Việt Nam và quốc tế. Các chuyên gia trình độ cao thường có xu hướng dịch chuyển sang các tổ chức đa quốc gia hoặc các quốc gia có hệ sinh thái năng lượng xanh hoàn thiện hơn. Bên cạnh đó, việc thúc đẩy bình đẳng giới cũng là một "nút thắt" cần tháo gỡ khi tỉ lệ nữ giới trong các công việc khoa học - công nghệ ngành NLTT chỉ chiếm khoảng 28%, thấp hơn so với các khối ngành hành chính.

## III. Giải pháp

Từ những phân tích về thực trạng và "nút thắt" ở chương trước, có thể thấy rằng chuyển dịch năng lượng không chỉ đơn thuần là sự thay đổi về mặt công nghệ mà còn là một cuộc tái cấu trúc sâu sắc về thị trường lao động. Theo các chuyên gia tại Viện Nghiên cứu việc làm Đức, sự chuyển dịch này kích hoạt một quá trình "sáng tạo và hủy diệt": tạo ra những việc làm mới, xóa bỏ những vị trí cũ và thay đổi hoàn toàn bản chất của các công việc hiện hữu. Để con người thực sự trở thành "chìa khóa vàng", Việt Nam cần một lộ trình phát triển nhân lực bền vững dựa trên các trụ cột giải pháp sau:

### 3.1. Đổi mới giáo dục và đào tạo theo mô hình đa ngành (Triple Transition)

Giải pháp tiên quyết nằm ở việc xóa bỏ tư duy đào tạo đơn ngành truyền thống. Ngành năng lượng mới đòi hỏi sự giao thoa giữa ba yếu tố: Kỹ thuật chuyên sâu + Số hóa + Quản trị xanh.

Xây dựng chương trình giảng dạy thích ứng: Cần thay đổi chương trình đào tạo tại các trường đại học và

cơ sở giáo dục nghề nghiệp theo nhu cầu thực tế của chính sách khí hậu. Không chỉ dừng lại ở kiến thức về nhiệt điện hay điện lưới, giáo trình cần tích hợp các học phần về năng lượng tái tạo, kinh tế tuần hoàn và kỹ năng giảm phát thải khí nhà kính.

Liên kết chặt chẽ Nhà trường - Doanh nghiệp: Đây là mô hình "đào tạo kép". Doanh nghiệp không chỉ là nơi tiếp nhận sinh viên thực tập mà phải là thực thể tham gia trực tiếp vào việc thẩm định giáo trình và đầu tư các phòng thí nghiệm hiện đại. Sự tham gia của các doanh nghiệp trong quá trình đào tạo sẽ giúp rút ngắn khoảng cách từ lý thuyết đến vận hành thực tế tại các dự án điện gió hay điện mặt trời quy mô lớn.

### 3.2. Xây dựng khung chính sách quốc gia và quản trị nhân sự xanh

Chính phủ đóng vai trò "kiến trúc sư" trong việc thiết lập hành lang hỗ trợ người lao động và doanh nghiệp trong quá trình xanh hóa.

Thiết lập Khung tiêu chuẩn kỹ năng xanh: Việt Nam cần sớm ban hành bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia cho các ngành năng lượng mới. Đây là cơ sở để các cơ sở đào tạo chuẩn hóa đầu ra và giúp doanh nghiệp có thước đo chính xác trong tuyển dụng.

Hỗ trợ đào tạo lại (Reskilling) và Bảo hiểm tiền lương: Dựa trên kinh nghiệm từ các quốc gia phát triển, cần có các quỹ hỗ trợ đào tạo lại kỹ năng xanh, đặc biệt tập trung vào nhóm lao động có "kỹ năng nâu" từ ngành năng lượng hóa thạch. Một đề xuất quan trọng là xem xét xây dựng các chương trình bảo hiểm tiền lương tạm thời. Công cụ này sẽ bù đắp phần hụt thu nhập khi người lao động dịch chuyển từ các ngành công nghiệp cũ sang các ngành xanh hơn, giúp giảm bớt rủi ro kinh tế và tâm lý cho họ.

Hỗ trợ doanh nghiệp và khởi nghiệp xanh: Các công ty đang trong quá trình chuyển đổi mô hình kinh doanh hoặc các start-up về công nghệ sạch cần được hỗ trợ về thuế và tài chính để đào tạo nhân viên cũng như đầu tư vào công nghệ mới.

### 3.3. Số hóa nguồn nhân lực và ứng dụng công nghệ trong quản trị

Trong kỷ nguyên Công nghiệp 4.0, việc quản trị nhân lực không thể tách rời yếu tố công nghệ. Dự báo nhu cầu bằng AI và Big Data: Sử dụng dữ liệu lớn để phân tích và dự báo chính xác nhu cầu thị trường lao động trong 5-10 năm tới. Điều này giúp Nhà nước và các cơ sở đào tạo điều tiết quy mô tuyển sinh, tránh tình trạng "thừa thầy thiếu thợ" hoặc thiếu hụt cục

bộ nhân lực tay nghề cao tại các điểm nóng về năng lượng tái tạo.

Quản trị năng suất và an toàn lao động: Ứng dụng các nền tảng số trong việc giám sát, vận hành và đào tạo trực tuyến cho các kỹ thuật viên tại thực địa. Việc sử dụng thực tế ảo (VR/AR) trong đào tạo vận hành turbine gió ngoài khơi hay các trạm biến áp thông minh sẽ giúp giảm chi phí và rủi ro cho người lao động.

### 3.4. Thúc đẩy cơ hội việc làm công bằng và bền vững (Just Transition)

Cuối cùng, giải pháp nhân lực phải hướng tới mục tiêu công bằng xã hội. Tận dụng nguồn vốn quốc tế: Sử dụng hiệu quả nguồn kinh phí từ thỏa thuận JETP để ưu tiên cho các dự án đào tạo kỹ năng xanh tại các khu vực chịu ảnh hưởng bởi việc đóng cửa các mỏ than hay nhà máy nhiệt điện.

Phát triển chuỗi giá trị nội địa: Thay vì chỉ nhập khẩu chuyên gia, cần khuyến nghị các nhà đầu tư nước ngoài chuyển giao công nghệ và sử dụng nhân lực nội địa trong các khâu có giá trị gia tăng cao. Điều này không chỉ tạo việc làm mà còn giúp Việt Nam tự chủ về nguồn nhân lực chất lượng cao, biến thách thức chuyển dịch năng lượng thành cơ hội bứt phá cho thế hệ lao động trẻ.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- Bộ Chính trị (2025). Nghị quyết số 70-NQ/TW về bảo đảm an ninh năng lượng quốc gia đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.
- Bộ Chính trị (2025). Nghị quyết số 71-NQ/TW về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo trong bối cảnh mới.
- Chính phủ Việt Nam (2022). Quyết định số 500/QĐ-TTg phê duyệt Quy hoạch phát triển điện lực quốc gia (Quy hoạch điện VIII).
- IRENA (2020). Renewable Energy and Jobs - Annual Review 2020. International Renewable Energy Agency, Abu Dhabi.
- Trương Hoàng Sơn (2025). Báo cáo tổng kết đào tạo ngành Kỹ thuật Nhiệt và định hướng năng lượng tái tạo. Trường Cơ khí - Đại học Bách khoa Hà Nội.
- Viện Nghiên cứu việc làm Đức (IAB) (2024). Energy Transition and its impact on the Labor Market.
- JETP Secretariat (2023). Resource Mobilization Plan for Viet Nam's Just Energy Transition Partnership.