[ISSN 1859-3887]

TẠP CHÍ

Tài Chính DOANH NGHIỆP

VTCA
Hội Tư Vấn Thuế Việt Nam

Số tháng 6/2026

- VTCA: Không nhiều hộ kinh doanh muốn kìm hãm phát triển để được miễn thuế
- Thu ngân sách khu vực kinh tế tư nhân duy trì đà tăng tích cực

GIỮ VỮNG BẢN SẮC BÁO CHÍ CÁCH MẠNG TRONG KỶ NGUYÊN AI

KỶ NIỆM 101 NĂM NGÀY BÁO CHÍ CÁCH MẠNG VIỆT NAM 21/6

https://taichinhdoanhnghiep.net.vn

TỔNG BIÊN TẬP
TS. HÀ KHẮC MINH

PHÓ TỔNG BIÊN TẬP
TỪ ĐÀO NGUYÊN

HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP
GS. TS NGÔ THẾ CHI
GS. TS PHẠM QUANG TRUNG
GS. TS ĐINH VĂN TIẾN
PGS. TS NGUYỄN TRỌNG CƠ
PGS. TS HOÀNG TRẦN HẬU
PGS.TS LÊ THỊ KIM NHUNG
PGS. TS BÙI VĂN VẦN
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: tapchitaichinhdoanhnghiep@gmail.com
Giấy phép: Số 65/GP-BTTTT cấp ngày 31/01/2018
Giấy phép: Số 900/BC-QLBC cấp ngày 25/05/2026
In tại Công ty CP In Tài chính
Giá bán: 60.000đ

MỤC LỤC
SỐ THÁNG 06/2026

THÔNG TIN - SỰ KIỆN

02 Thủ tướng yêu cầu ổn định thanh khoản ngân hàng... — Hoàng Hà
03 Chủ tịch VTCA: nâng ngưỡng doanh thu chịu thuế... — Minh Châu

VẤN ĐỀ HÔM NAY

04 AI đang định hình lại nghề báo — An Nhiên - Hoàng Tư
06 Báo chí cách mạng và các giá trị... — Thanh Tân - Hoàng Nhung

NGHIÊN CỨU - TRAO ĐỔI

09 Phát triển hệ sinh thái kinh tế ban đêm... — TS. Đoàn Ngọc Tuấn
14 Vai trò của kế toán viên trong doanh nghiệp... — ThS. Tô Thị Thư Nhàn
18 Trí tuệ nhân tạo trong lĩnh vực... — ThS. Lê Nguyễn Như Mai
22 Phát triển nguồn nhân lực xanh... — TS. Nguyễn Thanh Thủy
26 Nâng cao quyết định tham gia kinh doanh... — Phạm Thị Tuyết Lan, Phạm Thị Thuý Nga
31 Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực... — Nguyễn Minh Xuân Hương, Lê Thanh Long
34 Đánh giá tác động của kinh tế tuần hoàn... — ThS. Nguyễn Thị Kim Dung
38 Đầu tư vào kỹ năng giao tiếp cho nhân sự... — Phan Thị Quỳnh Dao
42 Chuyển đổi số Doanh nghiệp nhỏ và vừa... — ThS. Đinh Hoàng Minh
46 Nhận diện ngân hàng có tầm quan trọng... — TS. Đỗ Thị Thơ, ThS. Nguyễn Hoàng Hải
50 Các yếu tố ảnh hưởng đến ý định sử dụng... — Võ Thị Bích Tuyền, The-Bao Luong, Nguyễn Hồng Ngọc, Lê Thúy Vy
55 Nâng cao hiệu quả công tác khảo sát... — ThS. Lê Thị Thu Hà
60 Áp dụng mô hình thẩm định giá tự động... — Luật sư, TĐV Trần Văn Dũng
66 Tăng cường hiệu quả quản lý tài sản số... — ThS. Nguyễn Thị Thu Hương
70 Ảnh hưởng của hiểu biết tài chính... — ThS. Đỗ Thị Phương Thảo, Hoàng Khánh Linh, Phạm Minh Hạnh, Phạm Thị Thu Trang, Nguyễn Thị Thùy Linh, Nguyễn Thùy Trang
74 Giải pháp phát triển kinh tế số... — Đào Thị Tuyết
78 Xây dựng thương hiệu nhà tuyển dụng... — Trương Đình Tú

THUẾ NHÀ NƯỚC

83 Đề xuất gia hạn triển khai hóa đơn điện tử — Hoàng Lan
84 Bạn đọc hỏi, VTCA trả lời — VTCA
86 Thông quan tập trung: Số hóa quy trình, giảm chi phí... — Phương Linh

DOANH NGHIỆP - THỊ TRƯỜNG

88 Kinh tế tư nhân: Từ tăng thu ngân sách đến mở rộng đầu tư — Việt Hà
89 Xuất nhập khẩu bứt phá, Việt Nam vẫn nhập siêu — Bích Hồng
90 Khối ngoại liên tục bán ròng, thị trường chờ cú hích... — Thanh Nga

TÀI CHÍNH QUỐC TẾ

91 Tác động của đổi mới do nhân viên khởi xướng... — Phan Anh Tài

Phát triển nguồn nhân lực xanh phục vụ chuyển dịch năng lượng tại Việt Nam: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

TS. Nguyễn Thanh Thủy

Đại học Mỏ - Địa chất

Tóm tắt

Quá trình chuyển dịch năng lượng sang hướng xanh, phát thải thấp là lộ trình tất yếu để Việt Nam thực hiện cam kết Net-Zero vào năm 2050. Trong tiến trình này, nguồn nhân lực xanh đóng vai trò là hạt nhân cốt lõi, đảm bảo tính bền vững và bao trùm của mô hình tăng trưởng mới. Tuy nhiên, thực trạng tại Việt Nam hiện nay đang đối mặt với nghịch lý: dư địa phát triển việc làm xanh rất lớn nhưng tỷ lệ lao động có kỹ năng xanh lại rất thấp (chỉ chiếm khoảng 3,6%).

Bài viết tập trung phân tích vai trò của kỹ năng xanh, đánh giá thực trạng cung - cầu lao động xanh, những thách thức về nhận thức và hệ thống đào tạo, từ đó đề xuất hệ thống giải pháp đồng bộ nhằm phát triển nguồn nhân lực xanh chất lượng cao, phục vụ hiệu quả cho chuyển dịch năng lượng quốc gia.

Từ khóa: nhân lực xanh, kỹ năng xanh, chuyển dịch năng lượng, tăng trưởng xanh, Việt Nam.

Abstract

The transition toward green and low-carbon energy has become an inevitable pathway for Vietnam to fulfill its commitment to achieving net-zero emissions by 2050. In this process, green human resources play a central role in ensuring the sustainability and inclusiveness of the new growth model. However, Vietnam is currently facing a significant paradox: while the potential for green job creation is substantial, the proportion of workers possessing green skills remains very low, accounting for only about 3.6% of the labor force.

This article examines the role of green skills, assesses the current supply and demand of green labor, and analyzes challenges related to public awareness and vocational training systems. Based on these findings, the study proposes a comprehensive set of policy solutions aimed at developing a high-quality green workforce capable of effectively supporting Vietnam's national energy transition.

Keywords: green workforce, green skills, energy transition, green growth, Vietnam.

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong kỷ nguyên của biến đổi khí hậu và cạn kiệt tài nguyên, mô hình tăng trưởng kinh tế dựa trên năng lượng hóa thạch đang dần được thay thế bằng nền kinh tế xanh và kinh tế tuần hoàn. Tại Hội nghị COP26, Việt Nam đã đưa ra cam kết mạnh mẽ về việc đạt mức phát thải ròng bằng "0" vào năm 2050. Để hiện thực hóa mục tiêu này, chuyển dịch năng lượng từ năng lượng truyền thống sang năng lượng tái tạo và sử dụng năng lượng hiệu quả là nhiệm vụ trọng tâm.

Tuy nhiên, bất kỳ sự chuyển dịch công nghệ nào cũng cần có sự sẵn sàng của yếu tố con người. Nguồn nhân lực xanh không chỉ là lực lượng vận hành máy móc, mà còn là chủ thể sáng tạo, quản lý và thúc đẩy các giá trị bền vững. Chuyển đổi năng lượng phải đi đôi với "Chuyển đổi công bằng" (Just Transition), nơi người lao động được trang bị đầy đủ kỹ năng để không bị đào thải và có thể tiếp cận những cơ hội việc làm mới chất lượng hơn.

II. KHÁI NIỆM VÀ VAI TRÒ CỦA NGUỒN NHÂN LỰC XANH

2.1. Định nghĩa về nguồn nhân lực xanh và "kỹ năng xanh"

Nguồn nhân lực xanh là lực lượng lao động có kiến thức, kỹ năng và thái độ phù hợp để tham gia các hoạt động kinh tế thân thiện với môi trường, góp phần

giảm phát thải khí nhà kính và sử dụng hiệu quả tài nguyên thiên nhiên.

Yếu tố cốt lõi của nguồn nhân lực xanh là "kỹ năng xanh", bao gồm năng lực chuyên môn, kỹ năng mềm và nhận thức về phát triển bền vững. Các kỹ năng này không chỉ giới hạn trong lĩnh vực năng lượng tái tạo hay công nghệ môi trường mà còn bao gồm khả năng quản lý tài nguyên, tối ưu hóa quy trình sản xuất, đổi mới sáng tạo và thay đổi hành vi tiêu dùng theo hướng bền vững. Trong bối cảnh kinh tế xanh phát triển mạnh mẽ, kỹ năng xanh đang dần trở thành yêu cầu phổ biến ở hầu hết các ngành nghề.

2.2. Vai trò trong chuyển dịch năng lượng

Trong quá trình chuyển dịch năng lượng theo hướng xanh và phát thải thấp, nguồn nhân lực xanh giữ vai trò trung tâm và là yếu tố quyết định hiệu quả của quá trình chuyển đổi.

Thứ nhất, nguồn nhân lực xanh là lực lượng trực tiếp thúc đẩy sự phát triển của các ngành năng lượng tái tạo như điện gió, điện mặt trời, sinh khối hay hydro xanh. Các lĩnh vực này đòi hỏi đội ngũ lao động có trình độ chuyên môn cao, đủ khả năng tham gia toàn bộ chuỗi hoạt động từ nghiên cứu, thiết kế, thi công đến vận hành và bảo trì hệ thống năng lượng sạch.

Thứ hai, nguồn nhân lực xanh góp phần nâng cao hiệu quả sử dụng năng lượng và giảm phát thải khí nhà kính. Người lao động có kỹ năng xanh có khả năng áp dụng các giải pháp quản lý năng lượng, cải tiến quy trình sản xuất và tối ưu hóa việc sử dụng tài nguyên, từ đó giúp doanh nghiệp giảm chi phí, nâng cao hiệu quả sản xuất và tăng năng lực cạnh tranh.

Thứ ba, phát triển nguồn nhân lực xanh là điều kiện quan trọng để bảo đảm quá trình chuyển đổi công bằng và bao trùm. Chuyển dịch năng lượng tạo ra nhiều cơ hội việc làm mới nhưng cũng làm thay đổi cơ cấu lao động ở các ngành phát thải cao. Việc trang bị kỹ năng xanh giúp người lao động nâng cao khả năng thích ứng, giảm nguy cơ thất nghiệp và tiếp cận các việc làm bền vững hơn. Đồng thời, đây cũng là giải pháp góp phần thực hiện mục tiêu "không để ai bị bỏ lại phía sau" trong tiến trình phát triển kinh tế xanh.

III. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC XANH TẠI VIỆT NAM

Trong những năm gần đây, Việt Nam đã xác lập nền tảng chính sách quan trọng thông qua Chiến lược quốc gia về tăng trưởng xanh (2021 - 2030) và cam kết Net-Zero. Thực trạng nhân lực xanh hiện nay có thể phác họa qua các đặc điểm chính sau:

Dư địa việc làm lớn nhưng tỷ trọng thực tế thấp: Theo Ngân hàng Thế giới (2024), Việt Nam có khoảng 88 ngành nghề có tiềm năng "xanh hóa", chiếm 41% tổng số việc làm. Tuy nhiên, tính đến năm 2023, cả nước mới chỉ có khoảng 1,9 triệu việc làm xanh (chiếm 3,6% lực lượng lao động). Sự chênh lệch này cho thấy một bộ phận lớn lao động hiện hữu đang làm việc trong các ngành có mức phát thải cao và cần một lộ trình chuyển đổi kỹ năng (upskilling) quy mô lớn để thích ứng với nền kinh tế carbon thấp.

Sự phân bổ không đồng đều và mang tính cục bộ: Lao động xanh hiện nay chủ yếu tập trung ở các ngành hạ tầng truyền thống như điện, khí đốt và xử lý nước. Trong khi đó, các lĩnh vực "mũi nhọn" mới như điện gió ngoài khơi - vốn đòi hỏi kỹ năng phức tạp về xây dựng biển và vận hành tuabin - hay sản xuất Hydro xanh vẫn đang rơi vào tình trạng "khát" nhân sự chất lượng cao trầm trọng.

Cơ cấu trình độ chưa tương xứng với yêu cầu công nghệ: Mặc dù tỷ lệ lao động có bằng cấp tại Việt Nam đang tăng, nhưng số lượng lao động sở hữu các chứng chỉ chuyên biệt về tiêu chuẩn xanh quốc tế vẫn còn rất hạn chế. Phần lớn nhân lực hiện nay là lao động chuyển ngang từ các ngành kỹ thuật truyền thống, dẫn đến việc thiếu hụt các kỹ năng mềm quan trọng như tư duy kinh tế tuần hoàn, quản trị rủi ro môi trường và khả năng vận hành các phần mềm tối ưu hóa năng lượng hiện đại.

Sự hình thành các mô hình đào tạo thí điểm: Đã xuất hiện một số chương trình đào tạo chuyên ngành về năng lượng tái tạo tại các trường đại học lớn như Đại học Mỏ - Địa chất, Đại học Bách Khoa và các dự án hợp tác quốc tế (như chương trình đào tạo nghề Việt - Đức). Tuy nhiên, các mô hình này vẫn đang ở quy mô nhỏ, mang tính cục bộ và chưa hình thành được một mạng lưới đào tạo xuyên suốt từ cấp độ phổ thông đến sau đại học trên phạm vi cả nước.

IV. NHỮNG RÀO CẢN VÀ NGUYÊN NHÂN CỦA SỰ THIẾU HỤT NHÂN LỰC XANH

Dựa trên thực trạng nêu trên, có thể nhận diện những nguyên nhân sâu xa và rào cản nội tại đang kìm hãm sự phát triển của nguồn nhân lực xanh tại Việt Nam: Rào cản về nhận thức và tâm lý thị trường lao động: Một bộ phận lớn người lao động và đặc biệt là các doanh nghiệp nhỏ và vừa (SME) vẫn coi chuyển đổi xanh là một gánh nặng chi phí thay vì là một khoản đầu tư sinh lời dài hạn. Tâm lý e ngại rủi ro khi đầu tư vào các chứng chỉ xanh hay đào tạo lại nhân sự khiến thị trường lao động thiếu đi sự chủ động. Bên cạnh đó, định kiến xã hội vẫn thường bó hẹp khái niệm "việc làm xanh" trong các hoạt động vệ sinh môi trường, khiến ngành này chưa đủ sức hút đối với nhân tài trẻ tuổi.

Sự lạc hậu của hệ thống giáo dục so với tốc độ

thay đổi công nghệ: Nguyên nhân cốt lõi của việc thiếu hụt kỹ năng nằm ở sự chậm trễ trong việc cập nhật chương trình giảng dạy. Trong khi công nghệ xanh thế giới đã tiến tới lưới điện thông minh (Smart Grid) và hệ thống lưu trữ năng lượng (BESS), thì giáo trình trong nước nhiều nơi vẫn nặng về lý thuyết năng lượng hóa thạch truyền thống. Khoảng cách này tạo ra một "hố ngăn" năng lực, khiến sinh viên ra trường phải mất thêm nhiều thời gian đào tạo lại mới có thể bắt nhịp với công việc.

Sự thiếu vắng bộ tiêu chuẩn kỹ năng xanh và hành lang pháp lý thống nhất: Việt Nam hiện vẫn chưa có một "Danh mục nghề nghiệp xanh" chính thức và bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề nghiệp xanh quốc gia. Việc thiếu thước đo chuẩn mực khiến các cơ sở đào tạo không có căn cứ để xây dựng chuẩn đầu ra, đồng thời doanh nghiệp cũng thiếu cơ sở để đánh giá, định giá và trả lương tương xứng cho những lao động có kỹ năng xanh.

Điểm yếu về kỹ năng bổ trợ (Ngoại ngữ và Chuyển đổi số): Đây là rào cản mang tính kỹ thuật nhưng lại vô cùng nan giải. Hầu hết các quy trình vận hành và tài liệu kỹ thuật trong ngành năng lượng mới đều sử dụng tiếng Anh chuyên ngành. Sự hạn chế về ngoại ngữ phối hợp với năng lực số hóa thấp khiến lao động nội địa gặp khó khăn trong việc tiếp cận và làm chủ các công nghệ tiên tiến từ các đối tác quốc tế, dẫn đến sự lệ thuộc vào chuyên gia nước ngoài trong các dự án lớn.

Sự đứt gãy trong mối liên kết giữa Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp: Hiện nay, ba "nhà" này vẫn đang hoạt động khá độc lập, thiếu một cơ chế phối hợp chặt chẽ. Doanh nghiệp - đơn vị trực tiếp sử dụng lao động - chưa tham gia sâu vào khâu thiết kế giáo trình và dự báo nhu cầu nhân lực, dẫn đến tình trạng đào tạo không sát với thực tế, gây lãng phí nguồn lực xã hội và tăng chi phí tái đào tạo cho doanh nghiệp.

V. GIẢI PHÁP

Để hiện thực hóa các cam kết quốc tế về chuyển dịch năng lượng và đưa mục tiêu phát triển bền vững vào thực tiễn đời sống kinh tế - xã hội, Việt Nam cần thực hiện một lộ trình tổng thể với những nhóm giải pháp mang tính đột phá và đồng bộ.

Thứ nhất, kiện toàn thể chế và xây dựng khung chính sách kiến tạo nguồn nhân lực xanh. Vai trò dẫn dắt của Nhà nước cần được thể hiện qua việc sớm nghiên cứu và ban hành "Danh mục nghề nghiệp xanh" cùng các ngành nghề có tiềm năng xanh hóa cao. Đây không chỉ là công cụ thống kê mà còn là nền tảng pháp lý để dự báo chính xác nhu cầu thị trường lao động trong trung và dài hạn, từ đó điều tiết quy mô đào tạo phù hợp. Đi kèm với đó, việc xây dựng và chuẩn hóa "Bộ tiêu chuẩn kỹ năng xanh quốc gia" là yêu cầu cấp thiết để tích hợp vào khung trình độ kỹ năng nghề hiện hành, đảm bảo sự tương thích với các tiêu chuẩn quốc tế. Bên cạnh khung pháp lý, Chính phủ cần ban hành các cơ chế tài chính đủ mạnh để khuyến khích sự tham gia của các bên. Cụ thể, cần áp dụng các chính sách ưu đãi thuế thu nhập doanh nghiệp đối với các khoản chi phí đầu tư cho đào tạo và tái đào tạo kỹ năng xanh; đồng thời thiết lập các gói tín dụng ưu đãi, học bổng chuyên biệt cho sinh viên theo học các ngành năng lượng sạch và công nghệ môi trường. Việc cam kết "đầu ra" thông qua các chương trình kết nối nhân tài với các tập đoàn năng lượng lớn sẽ là đòn bẩy quan trọng để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao tham gia vào lĩnh vực này.

Thứ hai, cải cách toàn diện hệ thống giáo dục và đào tạo theo định hướng xanh hóa. Sự thay đổi cần bắt đầu từ việc rà soát và đổi mới chương trình giảng dạy ở mọi cấp bậc, từ giáo dục phổ thông đến đại học và sau đại học. Nội dung về biến đổi khí hậu, kinh tế tuần hoàn và quản lý tài nguyên bền vững không nên dừng lại ở những môn học tự chọn mà cần được tích hợp xuyên suốt như một trụ cột kiến thức cốt lõi. Trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp, cần đẩy mạnh mô hình phối hợp giữa nhà trường và doanh nghiệp (Work-based learning), chuyển dịch trọng tâm từ đào tạo lý thuyết sang tăng cường thời lượng thực hành thực tế trên các hệ thống công nghệ hiện đại như điện gió ngoài khơi, lưới điện thông minh (Smart Grid) và các giải pháp lưu trữ năng lượng. Đặc biệt, năng lực ngoại ngữ, nhất là tiếng Anh chuyên ngành kỹ thuật và năng lượng, phải được xem là một kỹ năng bắt buộc để người lao động có thể tự tin tiếp cận, làm chủ và chuyển giao các công nghệ tiên tiến từ quốc tế, tránh tình trạng tụt hậu về mặt tri thức trong bối cảnh toàn cầu hóa.

Thứ ba, thúc đẩy trách nhiệm và sự chủ động của doanh nghiệp trong hệ sinh thái đào tạo. Doanh nghiệp phải được xác định là chủ thể trung tâm, vừa là người thụ hưởng vừa là đơn vị đào tạo trong quá trình chuyển dịch này. Các doanh nghiệp năng lượng và sản xuất cần chủ động xây dựng lộ trình đào tạo lại (reskilling) cho nhóm lao động làm việc trong các ngành năng lượng hóa thạch truyền thống, giúp họ thích ứng với quy trình vận hành mới, đảm bảo sự chuyển đổi công bằng và ổn định sinh kế. Sự tham gia của doanh nghiệp không chỉ dừng lại ở việc đào tạo nội bộ mà còn phải tiến tới việc hợp tác sâu với các cơ sở đào tạo thông qua việc tài trợ thiết bị, hỗ trợ chuyên gia giảng dạy và cung cấp môi trường thực tập thực tế. Khi doanh nghiệp trực tiếp tham gia vào khâu

Trong quá trình chuyển dịch năng lượng theo hướng xanh và phát thải thấp, nguồn nhân lực xanh giữ vai trò trung tâm và là yếu tố quyết định hiệu quả của quá trình chuyển đổi.

Thứ nhất, nguồn nhân lực xanh là lực lượng trực tiếp thúc đẩy sự phát triển của các ngành năng lượng tái tạo như điện gió, điện mặt trời, sinh khối hay hydro xanh. Các lĩnh vực này đòi hỏi đội ngũ lao động có trình độ chuyên môn cao, đủ khả năng tham gia toàn bộ chuỗi hoạt động từ nghiên cứu, thiết kế, thi công đến vận hành và bảo trì hệ thống năng lượng sạch.

Thứ hai, nguồn nhân lực xanh góp phần nâng cao hiệu quả sử dụng năng lượng và giảm phát thải khí nhà kính. Người lao động có kỹ năng xanh có khả năng áp dụng các giải pháp quản lý năng lượng, cải tiến quy trình sản xuất và tối ưu hóa việc sử dụng tài nguyên, từ đó giúp doanh nghiệp giảm chi phí, nâng cao hiệu quả sản xuất và tăng năng lực cạnh tranh.

Thứ ba, phát triển nguồn nhân lực xanh là điều kiện quan trọng để bảo đảm quá trình chuyển đổi công bằng và bao trùm. Chuyển dịch năng lượng tạo ra nhiều cơ hội việc làm mới nhưng cũng làm thay đổi cơ cấu lao động ở các ngành phát thải cao. Việc trang bị kỹ năng xanh giúp người lao động nâng cao khả năng thích ứng, giảm nguy cơ thất nghiệp và tiếp cận các việc làm bền vững hơn. Đồng thời, đây cũng là giải pháp góp phần thực hiện mục tiêu "không để ai bị bỏ lại phía sau" trong tiến trình phát triển kinh tế xanh.

thiết kế giáo trình, "đầu ra" của hệ thống giáo dục sẽ tiệm cận hoàn toàn với "đầu vào" của thị trường, từ đó giảm thiểu chi phí tái đào tạo và tối ưu hóa hiệu quả sử dụng nhân lực xanh.

Thứ tư, đồng bộ hóa hệ thống thông tin thị trường và nâng cao nhận thức cộng đồng. Một thị trường lao động xanh chỉ có thể vận hành hiệu quả khi các dòng thông tin được lưu thông minh bạch. Cần xây dựng và tích hợp phân mục "việc làm xanh" vào hệ thống dữ liệu thị trường lao động quốc gia, giúp cung cấp các chỉ số thực về mức lương, yêu cầu kỹ năng và xu hướng biến động nhân sự trong lĩnh vực chuyển dịch năng lượng. Song song với đó, các chiến dịch truyền thông mang tính chiến lược cần được đẩy mạnh để xóa bỏ những định kiến cũ về nghề nghiệp xanh. Việc tổ chức thường niên các diễn đàn việc làm bền vững, ngày hội nghề nghiệp xanh không chỉ giúp kết nối cung - cầu lao động mà còn trực tiếp khơi dậy niềm đam mê và trách nhiệm môi trường trong giới trẻ, định hướng họ trở thành thế hệ lao động chủ chốt của nền kinh tế phát thải thấp.

Thứ năm, mở rộng hợp tác quốc tế và tận dụng nguồn lực toàn cầu. Trong bối cảnh Việt Nam là một trong những quốc gia chịu ảnh hưởng nặng nề nhất của biến đổi khí hậu nhưng lại có tiềm năng lớn về năng lượng tái tạo, việc tận dụng sự hỗ trợ từ các tổ chức quốc tế như Ngân hàng Thế giới (WB), Ngân hàng Phát triển Châu Á (ADB) hay Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) là cực kỳ quan trọng. Cần chủ động thiết lập các chương trình trao đổi chuyên gia và chuyển giao công nghệ giáo dục xanh từ các đối tác chiến lược có bề dày kinh nghiệm như Đức, Đan Mạch hay Nhật Bản. Việc tiếp nhận các chương trình đào tạo chuẩn quốc tế và các chứng chỉ nghề nghiệp được công nhận toàn cầu sẽ giúp lao động Việt Nam không chỉ phục vụ nhu cầu trong nước mà còn có thể tham gia vào chuỗi cung ứng nhân lực xanh trên trường quốc tế, tạo ra nguồn ngoại tệ và tri thức giá trị cao cho đất nước.

VI. KẾT LUẬN

Phát triển nguồn nhân lực xanh không chỉ là giải pháp tình thế để ứng phó với biến đổi khí hậu, mà là chiến lược cốt lõi để Việt Nam nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia trong nền kinh tế toàn cầu mới. Chuyển dịch năng lượng sẽ chỉ thành công khi chúng ta có một lực lượng lao động đủ mạnh về kỹ năng, vững về thái độ và sẵn sàng về tư duy.

Sự phối hợp chặt chẽ giữa Chính phủ, các cơ sở giáo dục và cộng đồng doanh nghiệp là chìa khóa để xây dựng một hệ sinh thái lao động bền vững. Chỉ khi xây dựng được lực lượng lao động có kỹ năng phù hợp, Việt Nam mới có thể tận dụng hiệu quả các cơ hội từ kinh tế xanh, đồng thời bảo đảm quá trình chuyển đổi năng lượng diễn ra bền vững và bao trùm. Bằng cách ưu tiên đầu tư vào con người - hạt nhân của sự phát triển - Việt Nam hoàn toàn có thể tự tin thực hiện mục tiêu chuyển đổi năng lượng công bằng, bao trùm, góp phần xây dựng một tương lai xanh và thịnh vượng cho các thế hệ mai sau.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Ngân hàng Thế giới (2024), Vietnam Green Jobs and Skills Report: Preparing the Workforce for Green Transition, World Bank, Washington D.C.

2. Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (2023), OECD Skills Outlook 2023: Skills for a Resilient Green and Digital Transition, OECD Publishing, Paris.

3. Thẩm Đức Hiếu, Trần Thị Trang (2024), "Phát triển nguồn nhân lực xanh tại Việt Nam", Tạp chí Kinh tế và Dự báo.

4. Nguyễn Đạt Minh, Trương Huy Hoàng, Đỗ Hữu Chế (2022), "Phát triển nguồn nhân lực cho chuyển dịch năng lượng tại Việt Nam", Tạp chí Công Thương.

5. Đặng Thị Hương (2023), "Quản trị nguồn nhân lực xanh: Đề xuất các tiêu chí đo lường cho doanh nghiệp Việt Nam", VNU Journal of Economics and Business, Vol. 3(3).

6. Thủ tướng Chính phủ Việt Nam (2022), Quyết định số 882/QĐ-TTg ngày 22/7/2022 phê duyệt Kế hoạch hành động quốc gia về tăng trưởng xanh giai đoạn 2021-2030, Hà Nội.