

TỔNG QUAN CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC CHO DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA: KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VÀ BÀI HỌC CHO VIỆT NAM

Trần Thị Phương Chi¹, Nguyễn Phương Lê^{2*}, Nguyễn Thanh Phong²

¹*Trường Đại học Thái Bình*

²*Khoa Kinh tế và Quản lý, Học viện Nông nghiệp Việt Nam*

**Tác giả liên hệ: nguyenphuongle@vnua.edu.vn*

Ngày nhận bài: 03.03.2026

Ngày chấp nhận đăng: 04.06.2026

TÓM TẮT

Trong bối cảnh kinh tế tri thức và chuyển đổi số, nhân lực đóng vai trò quyết định đến năng lực cạnh tranh và sự phát triển bền vững của doanh nghiệp nhỏ và vừa. Tại Việt Nam, hệ thống chính sách hỗ trợ phát triển nhân lực cho doanh nghiệp nhỏ và vừa đã từng bước được hoàn thiện thông qua Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa năm 2017 và các văn bản hướng dẫn, song thực tiễn triển khai còn nhiều khó khăn như thủ tục hành chính phức tạp, nội dung hỗ trợ chưa bám sát nhu cầu thực tế. Bằng phương pháp tổng quan tài liệu điển giải, bài viết phân tích kinh nghiệm của các quốc gia như Singapore, Nhật Bản, Hàn Quốc và một số quốc gia khác trong việc thiết lập các quỹ phát triển kỹ năng, mô hình đào tạo liên kết và mạng lưới tư vấn quản trị chuyên nghiệp. Kết quả nghiên cứu cho thấy Việt Nam chuyển dịch từ tư duy phân bổ nguồn lực đơn thuần sang kiến tạo hệ sinh thái đồng bộ dựa trên hệ thống các trụ cột chính sách; nhấn mạnh lộ trình ưu tiên giai đoạn 2026-2030 với việc thúc đẩy mô hình Triple Helix thông qua vai trò cầu nối của các Hiệp hội Doanh nghiệp địa phương; ứng dụng công nghệ số và đơn giản hóa quy trình để nâng cao hiệu quả hỗ trợ phát triển nhân lực cho doanh nghiệp nhỏ và vừa.

Từ khóa: Doanh nghiệp nhỏ và vừa, chính sách, phát triển nhân lực, kinh nghiệm quốc tế.

An Overview of Human Resource Development Policies for Small and Medium Enterprises: International Experience and Lessons for Vietnam

ABSTRACT

In the context of the knowledge economy and digital transformation, human resources play a vital role which determines the competitiveness and sustainable development of small and medium-sized enterprises (SMEs). In Vietnam, although the policy framework for SMEs' human resource development has been progressively refined, particularly since 2017 under the Law on Support for SMEs and subsequent guiding documents, implementation remains hindered by obstacles such as complex administrative procedures, scattered resource allocation, and irrelevant supporting items that lacks practical alignment with business needs. Using a narrative literature review method, this paper analyzes the policy experiences of countries such as Singapore, Japan, South Korea, and others in establishing skill development funds, collaborative training models, and professional management consultancy networks. Research findings suggest that Vietnam needs to shift from a mindset of mere resource allocation to creating a synchronous ecosystem based on four core policy pillars. Furthermore, the paper emphasizes a priority roadmap for the 2026-2030 period by promoting the Triple Helix model through the bridging role of local business associations, leveraging digital technology, and simplifying policy access procedures to enhance the effectiveness of human resource support policies for SMEs.

Keywords: Small and medium-sized enterprises, policies, human resource development, international experience.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) là cơ sở kinh tế quan trọng ở hầu hết các quốc gia, kể cả

quốc gia có nền kinh tế phát triển và đang phát triển (Amoah & cs., 2021; Ajide & Soyemi, 2022). Ở Việt Nam, DNNVV được xác định là động lực tăng trưởng then chốt, đóng góp hơn

45% GDP, 30% giá trị xuất khẩu, tạo ra trên 60% việc làm cho xã hội (VCCI, 2024). Khái niệm về DNNVV không có sự thống nhất tuyệt đối trên toàn cầu mà thường được định danh dựa trên các tiêu chí cụ thể về số lượng lao động, quy mô nguồn vốn và/hoặc doanh thu tùy vào từng bối cảnh kinh tế và mục tiêu quản lý của mỗi quốc gia (ESCAP, 2012; Quốc hội, 2017). DNNVV của Việt Nam chiếm tới 98% tổng số doanh nghiệp đang hoạt động, giữ vai trò quan trọng trong việc huy động các nguồn lực nội địa, thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế và đảm bảo an sinh xã hội (Chính phủ, 2021). DNNVV sở hữu lợi thế là sự linh hoạt, khả năng thích ứng cao với các thị trường ngách và là nơi hình thành nhiều ý tưởng đổi mới sáng tạo (Dionisius, 2020).

Trong quá trình phát triển, nhân lực được xem là yếu tố cốt yếu quyết định đến giá trị, năng suất và năng lực cạnh tranh của DNNVV, đặc biệt trong nền kinh tế tri thức khi giá trị doanh nghiệp ngày càng phụ thuộc nhiều hơn vào các tài sản vô hình. Để đáp ứng yêu cầu bứt phá trong giai đoạn tới, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với đột phá về khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo được xác định là ưu tiên hàng đầu. Trong đó, xây dựng đội ngũ nhân lực tri thức đóng vai trò dẫn dắt quá trình chuyển đổi số, tạo nền tảng vững chắc cho sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

Nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng kỹ năng lao động, chất lượng quản trị và đào tạo có mối tương quan tích cực với năng suất và hiệu quả hoạt động của DNNVV (Bahr & Laszig, 2021). Trong bối cảnh chuyển đổi số, các nghiên cứu về DNNVV cũng nhấn mạnh rằng chất lượng nhân lực, cùng với năng lực quản trị và tiếp nhận công nghệ là yếu tố then chốt giúp doanh nghiệp chuyển hóa tri thức thành kết quả đổi mới và thích ứng với môi trường cạnh tranh nhiều biến động. Tại Việt Nam, tương xứng với quy mô và vai trò nòng cốt trong nền kinh tế, việc phát triển nhân lực cho DNNVV càng trở nên cấp thiết. Tuy nhiên, nhiều nghiên cứu trong nước chỉ ra rằng DNNVV đang thiếu hụt nghiêm trọng nhân lực chất lượng cao, tỷ lệ doanh nghiệp có bộ phận nghiên cứu và phát triển

(R&D) rất thấp và việc sử dụng nhân lực trình độ cao chưa hiệu quả, làm hạn chế năng lực đổi mới và làm chủ công nghệ (Nguyễn Đức Chiên & cs., 2020). Nguyên nhân chủ yếu là do DNNVV gặp khó khăn trong việc tuyển dụng nhân sự chất lượng cao vì: (i) DNNVV thiếu sức hấp dẫn về thu nhập, môi trường làm việc và cơ hội phát triển nghề nghiệp thấp hơn so với doanh nghiệp lớn; (ii) Tình trạng thiếu hụt nhân lực chất lượng cao và sự cạnh tranh gay gắt trên thị trường lao động khiến DNNVV thường xuyên rơi vào vòng luẩn quẩn “thiếu - khó tuyển - khó giữ”, dẫn đến tỷ lệ biến động lao động cao và chi phí tuyển dụng, đào tạo gia tăng; (iii) DNNVV thiếu nhân lực tài chính cho đào tạo và phát triển nhân lực, khiến doanh nghiệp khó đầu tư vào nâng cao kỹ năng, chuyển đổi số và đổi mới sáng tạo (Phùng Trần Mỹ Hạnh & Mai Thanh Cúc, 2019). Ngoài ra, khả năng thích ứng của người lao động trước yêu cầu công nghệ mới, tự động hóa và chuyển đổi số còn chưa cao, đặc biệt tại các DNNVV ở các nền kinh tế đang phát triển như Việt Nam, nơi khoảng cách giữa đào tạo và nhu cầu thị trường lao động vẫn còn đáng kể. Những hạn chế này tạo thành các rào cản mang tính hệ thống, khiến DNNVV gặp khó khăn trong việc tăng trưởng quy mô, hạn chế khả năng tiếp thu công nghệ mới và thường thiếu lợi thế cạnh tranh khi tham gia vào các chuỗi cung ứng toàn cầu (Vo Thi Thu Hong & Tran The Nhan, 2025). Những rào cản này là điểm nghẽn then chốt khi đối chiếu với yêu cầu về nguồn nhân lực cho phát triển đất nước đến năm 2030, tầm nhìn 2045. Để có thể tồn tại và vươn mình trong kỷ nguyên mới, DNNVV bắt buộc phải vượt qua các hạn chế hiện tại để chuyển dịch mạnh mẽ sang kỹ năng số, tư duy đổi mới sáng tạo và phương thức sản xuất hiện đại.

Nhằm hỗ trợ doanh nghiệp vượt qua các thách thức đó, Chính phủ nhiều nước đã ban hành chính sách phát triển nhân lực chuyên biệt, coi đây là công cụ để tối ưu hóa nội lực kinh tế. Kinh nghiệm quốc tế cho thấy chính sách hỗ trợ phát triển nhân lực cho DNNVV thường tập trung vào ba hướng chính: đào tạo kỹ năng, liên kết hệ sinh thái đào tạo và trợ cấp tài chính cho nâng cao năng lực lao động. Tại

các nước OECD và EU, nhiều chương trình như “SME-portfolio” (Bi) hoàn trả tới 50% chi phí đào tạo nhằm giảm rào cản tài chính cho doanh nghiệp đầu tư phát triển nhân lực. Chính phủ Đức triển khai chương trình “Unternehmens Wert: Mensch” nhằm hỗ trợ tư vấn và xây dựng chính sách nhân sự hướng tới chuyển đổi số và nâng cao kỹ năng lao động trong DNNVV. Hàn Quốc và EU thúc đẩy mô hình liên kết doanh nghiệp lớn với DNNVV và trường đại học để đào tạo và chia sẻ tri thức quản trị, giúp nâng cao năng lực quản lý và kỹ năng lao động. Ngoài ra, nhiều quốc gia khác tài trợ các chương trình nâng cao kỹ năng số cho nhân lực trong DNNVV nhằm chuyển đổi số và tăng cường năng lực cạnh tranh (OECD, 2013). Cơ chế hỗ trợ tài chính cho đào tạo của Singapore hay hệ thống tư vấn quản trị “Shindanshi” của Nhật Bản là những kinh nghiệm nổi bật (Organization for Small & Medium Enterprises and Regional Innovation, 2007; Hà Thị Duy Linh, 2019).

Tại Việt Nam, chính sách hỗ trợ phát triển nhân lực cho DNNVV từng bước hoàn thiện theo các nhóm trọng tâm: (i) Giai đoạn đầu, chính sách tập trung thiết lập nền tảng pháp lý và cơ chế hỗ trợ trực tiếp (Luật Hỗ trợ DNNVV năm 2017; Nghị định số 80/2021/NĐ-CP), kết hợp với xây dựng hạ tầng số (Chương trình Chuyển đổi số quốc gia); (ii) Giai đoạn phát triển mới, hệ thống chính sách tập trung vào hiện thực hóa tầm nhìn đạt 2 triệu doanh nghiệp tư nhân vào năm 2030 (Nghị quyết số 68-NQ/TW). Ở giai đoạn này, việc phát triển nhân lực được nâng tầm thành chiến lược kiến tạo nhân lực tri thức (Nghị quyết số 71-NQ/TW). Đồng thời, những đột phá về thể chế và đổi mới trong thực thi pháp luật cũng được đẩy mạnh nhằm khơi thông tối đa nguồn lực đầu tư cho con người. Mặc dù vậy, thực tiễn triển khai chính sách vẫn còn những bất cập như: (1) Mức độ tiếp cận chính sách của DNNVV còn hạn chế do thủ tục hành chính phức tạp, yêu cầu hồ sơ chứng minh năng lực và đối ứng tài chính cao; (2) Nội dung hỗ trợ đào tạo còn chung chung, chưa sát với nhu cầu thực tiễn của doanh nghiệp, đặc biệt trong các lĩnh vực kỹ năng số, quản trị đổi mới và quản trị nhân sự hiện đại; (3) Quy mô kinh

phí hỗ trợ còn hạn chế và phân bổ dàn trải, khiến các chương trình đào tạo nhân lực cho DNNVV thiếu tính bền vững và khó duy trì lâu dài. Ngoài ra, cơ chế giám sát, đánh giá hiệu quả chính sách chưa được thiết kế đầy đủ, thiếu các chỉ số đo lường tác động cụ thể đối với chất lượng lao động và năng suất doanh nghiệp (NASATI, 2023; Trần Duy Phương, 2025).

Bằng phương pháp tổng quan tài liệu diễn giải (narrative review), bài viết tổng hợp chính sách tại Việt Nam và kinh nghiệm chính sách của các quốc gia về hỗ trợ phát triển nhân lực trong các DNNVN. Trên cơ sở đó, các bài học quốc tế phù hợp cho Việt Nam được tổng kết. Ngoài ra, để giải quyết các rào cản mang tính hệ thống và bám sát định hướng đến năm 2030, tầm nhìn 2045, bài báo đã xây dựng hệ thống tiêu chí về chính sách phát triển nhân lực cho DNNVV làm cơ sở cho lược khảo, gồm 4 nhóm chính: (i) Cơ chế hỗ trợ tài chính bền vững; (ii) Liên kết đào tạo và chuyển giao tri thức nhằm phát triển nhân lực tri thức; (iii) Thúc đẩy kỹ năng số và nhân lực công nghệ cao thích ứng với nền kinh tế số (iv) Hệ thống dịch vụ hỗ trợ phát triển kinh doanh và tư vấn quản trị chuyên nghiệp.

2. CHÍNH SÁCH HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC CHO DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA Ở MỘT SỐ QUỐC GIA VÀ VÙNG LÃNH THỔ

2.1. Kinh nghiệm của các nền kinh tế công nghiệp mới nổi

Nhóm này bao gồm các quốc gia Hàn Quốc, Malaysia, Trung Quốc, Thái Lan, Philippines, có nhiều nét tương đồng với bối cảnh chuyển đổi của Việt Nam, nơi chính sách tập trung vào việc tạo ra các quỹ tài chính linh hoạt và hình thành các mạng lưới liên kết để giúp DNNVV bứt phá trong kỷ nguyên công nghiệp hóa.

Tại Malaysia, Chính phủ đã triển khai thành công Quỹ Phát triển Nguồn nhân lực (HRDF) với trọng tâm là phát triển đội ngũ lao động tri thức (k-workers) nhằm hiện thực hóa tầm nhìn công nghiệp hóa quốc gia. Thông qua HRDF, doanh nghiệp thực hiện nghĩa vụ đóng

góp và có quyền nộp đơn xin tài trợ từ quỹ cho các chương trình bồi dưỡng kỹ năng kỹ thuật chuyên sâu và năng lực quản trị cấp cao. Chương trình nâng cao kỹ năng tại Malaysia đặc biệt ưu tiên các lĩnh vực mũi nhọn như điện tử, viễn thông và quản lý sản xuất tinh gọn. Khi DNNVV cử nhân sự tham gia học tập tại các nhà cung cấp đào tạo được chỉ định, Nhà nước sẽ thực hiện tài trợ 50% chi phí, giúp giảm thiểu gánh nặng tài chính cho các đơn vị có quy mô nhỏ nhưng có tiềm năng tăng trưởng cao (Organization for Small & Medium Enterprises and Regional Innovation, 2007; Hà Thị Duy Linh, 2019).

Hàn Quốc tiếp cận vấn đề phát triển nhân lực thông qua các giải pháp thực tiễn nhằm tối ưu hóa sự cân bằng giữa hoạt động sản xuất và đào tạo cho người lao động trong DNNVV. Chính sách hỗ trợ nghỉ phép để đi học là giải pháp hữu hiệu nhằm giải quyết tình trạng thiếu hụt nhân sự tạm thời của DNNVV khi cử lao động đi đào tạo dài hạn. Theo cơ chế này, doanh nghiệp tạo điều kiện cho nhân viên nghỉ việc có hưởng lương để tham gia các khóa bồi dưỡng nghề nghiệp liên tục trong một khoảng thời gian nhất định và thực hiện thuê nhân sự thay thế, Chính phủ sẽ cung cấp một khoản trợ cấp bao gồm cả chi phí đào tạo và tiền lương cho người thay thế. Song song với đó, chương trình đào tạo tại chỗ có hệ thống của Hàn Quốc tập trung vào việc chuyên nghiệp hóa quá trình bồi dưỡng ngay tại môi trường sản xuất. Chính phủ tài trợ kinh phí để doanh nghiệp thuê các chuyên gia tối thiết kế quy trình huấn luyện, xây dựng tài liệu bồi dưỡng đặc thù và huấn luyện đội ngũ giảng viên nội bộ. Cách làm này bảo đảm kiến thức và kỹ năng mới được chuyển giao một cách bài bản, đúng trọng tâm, đúng nhu cầu của cơ sở sản xuất và có thể triển khai liên tục mà không làm gián đoạn dây chuyền vận hành của doanh nghiệp (OECD, 2020).

Kinh nghiệm quốc tế đã minh chứng rằng DNNVV không thể đơn độc giải quyết vấn đề nhân lực chất lượng cao nếu thiếu sự liên kết chặt chẽ với các cơ quan nghiên cứu, trường đại học và tập đoàn kinh tế hàng đầu. Chính phủ Hàn Quốc đã đưa ra sáng kiến đột phá thông

qua mô hình Tổ hợp đào tạo (*Consortium*). Để khắc phục tình trạng thiếu hụt cơ sở vật chất và thiết bị đào tạo hiện đại tại các doanh nghiệp nhỏ, Chính phủ đã khuyến khích các tập đoàn kinh tế lớn liên kết với các trường đại học kỹ thuật hàng đầu đứng ra chủ trì các Tổ hợp đào tạo. Trong mô hình này, các đơn vị chủ trì (thường là các doanh nghiệp đầu chuỗi) sẽ sử dụng hạ tầng công nghệ và đội ngũ chuyên gia của mình để bồi dưỡng năng lực cho nhân sự của các DNNVV, đặc biệt là các doanh nghiệp trong chuỗi hoặc các đối tác vệ tinh. Chính phủ sẽ tài trợ toàn bộ chi phí xây dựng hạ tầng kỹ thuật và chi phí vận hành nhân sự cho các Tổ hợp đào tạo này (OECD, 2020).

Tại Trung Quốc, thành phố Thẩm Quyến đã vươn lên trở thành trung tâm công nghệ hàng đầu nhờ vào việc phân bổ một tỷ lệ ngân sách đáng kể cho nghiên cứu và thực thi các chương trình thu hút chuyên gia quốc tế thông qua “Kế hoạch Khổng tước”. Việc hỗ trợ mạnh mẽ cho không gian làm việc chung và các vườn ươm doanh nghiệp đã tạo ra môi trường đào tạo thực chiến cho thế hệ doanh nhân trẻ, giúp họ nhanh chóng nắm bắt và làm chủ các xu hướng công nghệ toàn cầu (Hà Thị Duy Linh, 2019; NASATI, 2023).

Tại Thái Lan và Philippines, mạng lưới hỗ trợ doanh nghiệp được thiết lập theo hướng đa tầng và dễ tiếp cận. Cục Xúc tiến DNNVV (OSMEP) và hệ thống Ngân hàng DNNVV Thái Lan không chỉ cung cấp nguồn vốn mà còn cung cấp các dịch vụ phát triển kinh doanh thông qua mô hình “Clinic for SMEs”, nơi doanh nghiệp được tư vấn miễn phí về quản trị nhân sự và tiếp thị. Trong khi đó, Bộ Khoa học và Công nghệ Philippines vận hành các trung tâm SETUP nhằm hỗ trợ DNNVV nâng cấp công nghệ, ở đó các khoản tài trợ thiết bị luôn đi kèm với các gói đào tạo kỹ thuật bắt buộc cho người lao động. Sự gắn kết hữu cơ giữa việc nâng cấp phần cứng (máy móc) và phần mềm (con người) giúp các chính sách hỗ trợ phát huy tối đa hiệu quả trong thực tế vận hành doanh nghiệp (ESCAP, 2012; Dionisius, 2020).

Mặc dù mang lại nhiều kết quả tích cực, quá trình thực thi chính sách tại nhóm nước mới

nổi vắn bực lộ những khoảng trống. Việc thiết lập các quỹ tài chính (như HRDF của Malaysia) đòi hỏi doanh nghiệp phải có năng lực hành chính để làm hồ sơ hậu kiểm, khiến các doanh nghiệp siêu nhỏ khó tiếp cận. Mô hình Tổ hợp đào tạo (*Consortium*) phụ thuộc lớn vào mức độ cam kết của các tập đoàn đầu chuỗi và tiềm ẩn nguy cơ chảy máu chất xám, khi nhân sự của DNNVV sau khi được đào tạo bài bản lại có xu hướng chuyển dịch sang các doanh nghiệp lớn. Hơn nữa, việc gắn kết viện trợ phần cứng (máy móc) với phần mềm (đào tạo con người) ở một số quốc gia Đông Nam Á đôi khi chưa đồng bộ về tiến độ, làm giảm hiệu suất hấp thụ công nghệ thực tế.

2.2. Kinh nghiệm của các nền kinh tế phát triển

Nhóm các quốc gia phát triển gồm Singapore, Nhật Bản, Đức và một số nước châu Âu, các nước này chú trọng vào việc xây dựng hệ sinh thái học tập suốt đời, tiêu chuẩn hóa kỹ năng nghiêm ngặt và tối ưu hóa các công cụ tài khóa để hỗ trợ nghiên cứu và phát triển.

Tại Singapore, mô hình “Quỹ phát triển kỹ năng” (SDF) đã trở thành tiêu chuẩn điển hình trên toàn cầu về việc huy động và phân bổ nguồn lực xã hội cho mục tiêu đào tạo. Chính phủ Singapore áp dụng cơ chế đóng góp bắt buộc (Levy), theo đó tất cả các doanh nghiệp có trách nhiệm đóng góp vào quỹ SDF một khoản phí dựa trên tổng quỹ lương của những nhóm nhân sự có thu nhập dưới ngưỡng quy định. Điểm ưu việt của cơ chế này nằm ở sự tác động hai chiều mang tính chất đòn bẩy: một mặt, nó tạo ra nguồn tài chính khổng lồ và ổn định cho các chương trình bồi dưỡng quốc gia; mặt khác, nó buộc các doanh nghiệp phải tự ý thức về trách nhiệm đầu tư cho vốn nhân lực để tránh lãng phí khoản đóng góp của mình. Nhằm tối ưu hóa quyền lợi từ các khoản đóng góp tài chính, các doanh nghiệp phải chủ động cử nhân viên tham gia các khóa đào tạo được Chính phủ phê duyệt để được tài trợ ngược lại từ quỹ. Vai trò của các cơ quan chuyên trách như SPRING (Standards, Productivity and Innovation Board) là thiết lập các tiêu chuẩn năng lực nghề nghiệp, bảo đảm

rằng mọi hoạt động phát triển nhân lực đều bám sát mục tiêu nâng cao năng suất lao động và khả năng làm chủ công nghệ mới (ESCAP, 2012; Hà Thị Duy Linh, 2019).

Tại châu Âu, các chương trình chuyển giao tri thức được thiết kế bài bản nhằm thu hẹp khoảng cách giữa nghiên cứu lý thuyết và thực tiễn sản xuất. Vương quốc Anh vận hành chương trình “Hợp tác chuyển giao tri thức” (KTP) với phương thức đưa các cử nhân và sinh viên sau đại học vào làm việc trực tiếp tại doanh nghiệp trong một thời hạn nhất định dưới sự giám sát chuyên môn của các giáo sư đại học. Mô hình này giúp DNNVV tiếp cận trực tiếp với các thành tựu khoa học mới nhất để áp dụng vào các dự án đổi mới chiến lược, trong khi các viện nghiên cứu cũng nắm bắt được những vấn đề thực tế của thị trường. Tại Đức, hệ thống đào tạo nghề kép (Dual System) được coi là hình mẫu lý tưởng về sự phối hợp giữa học lý thuyết tại trường nghề và thực hành tại doanh nghiệp. Sự tham gia chặt chẽ của các hiệp hội nghề nghiệp trong việc xác định chương trình đào tạo và giám sát chất lượng đầu ra bảo đảm rằng lực lượng lao động luôn sở hữu các kỹ năng tương thích với yêu cầu khắt khe của ngành công nghiệp chế tạo (Nolan & Garavan, 2015; NASATI, 2023).

Việc luân chuyển nhân lực nghiên cứu cũng là một chính sách được áp dụng linh hoạt tại Pháp và Thụy Điển để gia tăng hàm lượng trí tuệ cho DNNVV. Chương trình “Interface Programme” ở Pháp cho phép các nghiên cứu viên từ các viện nghiên cứu công lập làm việc tại doanh nghiệp với cơ chế tài chính đặc thù, trong đó ngân sách nhà nước chi trả phần lớn mức lương. Điều này cho phép doanh nghiệp nhỏ tiếp cận được nguồn nhân lực trình độ cao mà bình thường họ không đủ tiềm lực tài chính để chi trả. Thụy Điển cũng triển khai các quỹ tài trợ cho chương trình luân chuyển nhân sự R&D, giúp các nhà khoa học từ môi trường nghiên cứu sang làm việc trực tiếp tại doanh nghiệp để thực hiện các dự án giải quyết vấn đề kỹ thuật chuyên sâu, từ đó nâng cao năng lực hấp thụ công nghệ của đội ngũ nhân sự nội bộ doanh nghiệp (NASATI, 2023).

Hiệu quả của các chính sách phát triển nhân lực còn phụ thuộc chặt chẽ vào mạng lưới tư vấn viên chuyên nghiệp. Nhật Bản sở hữu mô hình hỗ trợ DNNVV có tính đặc thù cao mang tên “Shindanshi” - các chuyên gia tư vấn quản lý được nhà nước cấp chứng chỉ sau kỳ thi tuyển nghiêm ngặt. Những chuyên gia này đóng vai trò như nhà đánh giá độc lập, giúp doanh nghiệp nhận diện các điểm hạn chế trong quy trình quản trị và đề xuất giải pháp cải tổ toàn diện, bao gồm cả chiến lược phát triển nhân sự dài hạn. Chính phủ sẽ hỗ trợ một phần chi phí thuê chuyên gia tư vấn để bảo đảm rằng DNNVV luôn tiếp cận được với những tri thức quản trị hiện đại và phù hợp (Organization for Small & Medium Enterprises and Regional Innovation, 2007; Thassanabanjong & cs., 2009).

Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy vẫn còn những rào cản nhất định trong thực thi chính sách. Hệ thống đào tạo kép (Dual System) của Đức đòi hỏi DNNVV phải có mức độ cam kết cực kỳ cao về tài chính và thời gian đào tạo dài hạn, khiến nhiều doanh nghiệp nhỏ e ngại tham gia. Đối với mạng lưới chuyên gia (Shindanshi) hay các chương trình tài trợ lương R&D (ZIM, Interface), chi phí duy trì hệ thống là rất lớn, tạo gánh nặng và sự phụ thuộc vào trợ cấp ngân sách nhà nước. Hơn nữa, với mô hình liên kết đào tạo truyền thống tại các trường đại học, tốc độ cập nhật giáo trình đôi khi vẫn bộc lộ độ trễ nhất định so với sự thay đổi quá nhanh của các công nghệ đột phá như trí tuệ nhân tạo trong kỷ nguyên số.

3. CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC CHO DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA Ở VIỆT NAM

Trong giai đoạn 2017-2025, hệ thống chính sách hỗ trợ phát triển DNNVV nói chung và phát triển nhân lực cho DNNVV nói riêng ở Việt Nam từng bước được hoàn thiện theo hướng đồng bộ, Luật Hỗ trợ DNNVV năm 2017 là nền tảng pháp lý. Luật này lần đầu tiên thiết lập một khuôn khổ chính sách riêng cho DNNVV, trong đó hỗ trợ phát triển nhân lực được xác định là một nội dung trọng tâm nhằm nâng cao

năng lực cạnh tranh và khả năng thích ứng của doanh nghiệp trong bối cảnh hội nhập. Theo quy định tại Điều 15 của Luật, Nhà nước hỗ trợ đào tạo khởi sự kinh doanh, quản trị doanh nghiệp, đào tạo trực tuyến và trực tiếp tại doanh nghiệp, đồng thời thực hiện miễn, giảm chi phí tham gia các khóa đào tạo có sử dụng ngân sách nhà nước cho DNNVV, qua đó tạo điều kiện nâng cao kỹ năng quản lý và chuyên môn cho đội ngũ nhân lực trong doanh nghiệp (Quốc hội, 2017). Các văn bản hướng dẫn thi hành, đặc biệt là Nghị định số 39/2018/NĐ-CP và sau này là Nghị định số 80/2021/NĐ-CP của Chính phủ, đã cụ thể hóa nội dung và cơ chế hỗ trợ phát triển nhân lực theo hướng rõ ràng và khả thi hơn (Chính phủ, 2018; 2021).

Hệ thống chính sách hỗ trợ phát triển nhân lực trong DNNVV ngày càng được hoàn thiện. Nếu như giai đoạn trước, chính sách chủ yếu tập trung vào việc hỗ trợ các kỹ năng quản trị và khởi sự kinh doanh cơ bản, thì trong giai đoạn 2024-2025, trọng tâm đã được nâng tầm thành chiến lược phát triển nhân lực tri thức. Định hướng này được thể hiện qua các Nghị quyết chiến lược như Nghị quyết 57-NQ/TW, Nghị quyết 68-NQ/TW và Nghị quyết 71-NQ/TW (Ban Chấp hành Trung ương, 2024; 2025b; c). Các văn bản chính sách quan trọng liên quan đến phát triển nhân lực trong DNNVV tại Việt Nam được thể hiện ở bảng 1.

Cụ thể hóa nhóm nền tảng pháp lý và cơ chế hỗ trợ trực tiếp, Nghị định 80/2021/NĐ-CP quy định chi tiết các hình thức hỗ trợ đào tạo bao gồm đào tạo trực tiếp về khởi sự kinh doanh và quản trị doanh nghiệp, đào tạo trực tuyến, đào tạo tại doanh nghiệp và hỗ trợ đào tạo nghề cho người lao động của DNNVV, với mức hỗ trợ có thể lên tới 100% chi phí đối với một số khóa đào tạo khởi sự kinh doanh và đối tượng ưu tiên, đồng thời hỗ trợ tối đa 70% chi phí đào tạo quản trị doanh nghiệp và đào tạo tại doanh nghiệp (Chính phủ, 2021). Điểm đáng chú ý là chính sách còn ưu tiên DNNVV do phụ nữ làm chủ, doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ hoặc doanh nghiệp xã hội, thể hiện định hướng lồng ghép mục tiêu phát triển nhân lực với thúc đẩy bình đẳng giới và phát triển bao trùm.

Bảng 1. Chính sách liên quan đến phát triển nhân lực trong DNNVV tại Việt Nam
(năm 2025)

Nhóm chính sách	Các văn bản chính sách	Nội dung trọng tâm và sự chuyển dịch	Khoảng trống và thách thức trong thực thi
Nền tảng pháp lý và cơ chế hỗ trợ trực tiếp	Luật Hỗ trợ DNNVV (2017), Nghị định 80/2021/NĐ-CP	Thiết lập khung hỗ trợ đào tạo quản trị, khởi sự kinh doanh; định lượng mức tài trợ ngân sách từ 70%-100%.	Cơ chế hậu kiểm và quy trình thanh quyết toán phức tạp; nguồn lực địa phương còn hạn hẹp và dàn trải.
Hạ tầng số và chuyển đổi hệ sinh thái giáo dục	Quyết định 749/QĐ-TTg (2020), Quyết định 131/QĐ-TTg (2022)	Chuyển dịch sang đào tạo kỹ năng số, học tập trực tuyến mở; hiện đại hóa giáo dục quốc dân làm nguồn cung nhân lực số.	Tốc độ cập nhật chương trình đào tạo tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp chưa theo kịp sự biến đổi của công nghệ lõi.
Đột phá thể chế và tầm nhìn kinh tế tư nhân	Nghị quyết 57, 68 và 66-NQ/TW (2024-2025)	Khẳng định kinh tế tư nhân là động lực quan trọng nhất; bút phá KHCN và đổi mới thi hành pháp luật.	Cần các hướng dẫn thực thi đặc thù để cụ thể hóa mục tiêu sử dụng tối ưu nguồn lực, giảm bớt rào cản hành chính.
Chiến lược nhân lực tri thức và tầm nhìn 2045	Nghị quyết 71-NQ/TW (2025), Quyết định 1705 và 2711/QĐ-TTg	Đào tạo nhân lực trình độ cao; xây dựng đội ngũ tri thức làm hạt nhân dẫn dắt kinh tế số và công dân toàn cầu.	Đòi hỏi sự liên kết thực chất giữa Nhà trường và Doanh nghiệp; cơ chế thu hút và giữ chân nhân tài còn thiếu bền vững.

Tiếp nối các cơ chế trực tiếp, nhóm chính sách về hạ tầng số và chuyển đổi hệ sinh thái giáo dục cũng được tập trung đẩy mạnh. Chính phủ cũng đẩy mạnh phát triển các nền tảng đào tạo trực tuyến và hệ thống tài liệu đào tạo mở nhằm mở rộng khả năng tiếp cận tri thức quản trị và kỹ năng kinh doanh cho DNNVV, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số và tác động của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Song song với đó, các chương trình hỗ trợ DNNVV giai đoạn 2021-2025, bao gồm Chương trình hỗ trợ DNNVV chuyển đổi số theo Quyết định số 749/2020/QĐ-TTg và Quyết định số 131/2022/QĐ-TTg, đã bổ sung nội dung đào tạo kỹ năng số, nâng cao năng lực công nghệ, qua đó gián tiếp nâng cao chất lượng nhân lực trong doanh nghiệp (Thủ tướng Chính phủ, 2020; 2022). Ngoài ra, chính sách hỗ trợ giáo dục nghề nghiệp, đào tạo ngắn hạn và đào tạo lại lao động thông qua chương trình của các bộ/ngành có liên quan cũng góp phần cung ứng nhân lực có kỹ năng phù hợp trong DNNVV, nhất là các ngành sản xuất, chế biến và dịch vụ. Những chính sách này đóng vai trò then chốt trong việc từng bước tháo gỡ điểm nghẽn về nhân lực trình độ cao, bám sát yêu cầu về phương thức sản xuất số trong tầm nhìn đến năm 2030.

Trước đòi hỏi khắt khe của nền kinh tế số, tư duy chính sách bắt buộc phải vươn tầm sang nhóm chiến lược nhân lực tri thức và đột phá thể

chế. Tiêu chuẩn nhân lực ngày nay không chỉ dừng lại ở các kỹ năng quản trị thông thường mà đòi hỏi sự đổi mới sâu sắc trong tư duy sáng tạo. Theo Quyết định số 2711/QĐ-TTg (Thủ tướng Chính phủ, 2025), việc xây dựng đội ngũ tri thức trong doanh nghiệp được coi là đầu tư chiến lược để dẫn dắt các hoạt động chuyển đổi số và làm chủ công nghệ cốt lõi. Ngoài ra, theo tinh thần Nghị quyết số 66-NQ/TW, việc đổi mới công tác thi hành pháp luật và xóa bỏ rào cản thể chế là yêu cầu cấp bách để khơi thông nguồn lực đầu tư cho con người trong kỷ nguyên mới (Ban Chấp hành Trung ương, 2025a).

Mặc dù khung chính sách của Việt Nam tương đối đầy đủ, việc triển khai thực thi vẫn còn một số hạn chế và khoảng trống đáng kể. *Thứ nhất*, nguồn lực ngân sách phân bổ cho đào tạo còn hạn chế, mức độ tiếp cận chính sách của DNNVV chưa đồng đều giữa các địa phương và nhận thức của doanh nghiệp về vai trò đào tạo nhân lực còn chưa cao, dẫn đến tỷ lệ tham gia các chương trình hỗ trợ đào tạo chưa tương xứng với nhu cầu thực tế. Một số nghiên cứu cũng chỉ ra rằng thủ tục hành chính và cơ chế phối hợp giữa các cơ quan thực thi chính sách còn thiếu đồng bộ, làm giảm hiệu quả lan tỏa của các chương trình hỗ trợ phát triển nhân lực (Nguyễn Văn Dũng & Trần Thị Tuyết, 2022). *Thứ hai*, trong thực tế triển khai Nghị định 80/2021/NĐ-CP, quy trình hồ sơ hậu kiểm và thanh quyết toán

phức tạp vẫn là rào cản hành chính khiến nhiều doanh nghiệp e ngại tiếp cận nguồn lực hỗ trợ. Thứ ba, sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp vẫn mang tính hình thức, chưa hình thành được các hệ sinh thái đào tạo thực chất như mô hình *Tổ hợp (Consortium)* của Hàn Quốc.

Nhìn chung, giai đoạn từ 2017 đến nay đánh dấu bước chuyển quan trọng trong chính sách phát triển nhân lực cho DNNVV ở Việt Nam, từ cách tiếp cận hỗ trợ rời rạc sang cách tiếp cận có hệ thống, kết hợp giữa đào tạo quản trị, đào tạo nghề, đào tạo kỹ năng số và xây dựng nhân lực tri thức. Tuy vậy, để chính sách phát huy hiệu quả bền vững, cần tiếp tục hoàn thiện cơ chế tài chính cho đào tạo, tăng cường liên kết giữa Nhà nước - cơ sở đào tạo - doanh nghiệp, đồng thời đẩy mạnh đánh giá tác động chính sách dựa trên bằng chứng nhằm bảo đảm các chương trình hỗ trợ phát triển nhân lực thực sự đáp ứng nhu cầu nâng cao năng lực cạnh tranh của khu vực DNNVV trong bối cảnh kinh tế số và hội nhập quốc tế sâu rộng.

4. BÀI HỌC VỀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC CHO DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TẠI VIỆT NAM

4.1. Chuyển đổi tư duy: Từ hỗ trợ rời rạc sang kiến tạo hệ sinh thái đồng bộ

Bài học đầu tiên và mang tính định hướng cho Việt Nam là cần hình thành một hệ thống chính sách đồng bộ, thay vì các biện pháp hỗ trợ rời rạc. Kinh nghiệm quốc tế cho thấy, các chính sách đơn lẻ thường không phát huy được hiệu quả như kỳ vọng (ví dụ: có tài trợ ngân sách nhưng thiếu chuyên gia hướng dẫn, hoặc đào tạo xong nhưng doanh nghiệp không có hạ tầng để ứng dụng). Do đó, hệ thống chính sách hỗ trợ cần dựa trên 4 trụ cột cốt lõi mang tính tương hỗ, gồm: (i) Cơ chế tài chính bền vững; (ii) Liên kết đào tạo và phát triển nhân lực tri thức; (iii) Thúc đẩy kỹ năng số và nhân lực công nghệ cao; (iv) Mạng lưới dịch vụ hỗ trợ và tư vấn quản trị chuyên nghiệp. Việc xây dựng hệ thống liên kết này giúp đánh giá hiệu quả chính sách hiện hành, là kim chỉ nam để điều chỉnh các chương trình đào tạo theo hướng nhân lực tri thức và kinh tế số. Đây là sự chuyển dịch từ tư duy phân

bổ nguồn lực đơn thuần sang tư duy kiến tạo hệ sinh thái, đáp ứng yêu cầu bứt phá của dân tộc trong kỷ nguyên mới. Để hiện thực hóa hệ sinh thái này, các bài học cụ thể về mô hình liên kết và lộ trình ưu tiên nguồn lực sẽ được chất lọc tương ứng với từng giai đoạn phát triển tiếp theo.

4.2. Xây dựng chiến lược dài hạn cho phát triển nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa

Trong bối cảnh Việt Nam phấn đấu trở thành nước đang phát triển có nền công nghiệp hiện đại vào năm 2030, bài học từ Hàn Quốc và Malaysia về “xã hội hóa nguồn lực tài chính” là rất quan trọng. Việc thiết lập các quỹ phát triển kỹ năng (như HRDF của Malaysia hay Quỹ Bảo hiểm việc làm của Hàn Quốc) với đóng góp của doanh nghiệp sẽ tạo ra nguồn tài chính bền vững. Về mặt kinh tế, cơ chế này giúp giải quyết bất cập của các chính sách cho không hay miễn phí, do vậy giảm gánh nặng cho ngân sách nhà nước. Doanh nghiệp buộc phải có trách nhiệm thu hồi giá trị từ khoản đóng góp của mình thông qua việc tích cực cử nhân viên đi đào tạo. Bên cạnh đó, mô hình “Tổ hợp đào tạo” (*Consortium*) là bài học phù hợp để giải quyết điểm nghẽn về hạ tầng công nghệ cho DNNVV. Thay vì để DNNVV phải tự đầu tư đơn lẻ, mô hình này tạo ra hiệu ứng lan tỏa tri thức dọc theo chuỗi giá trị, giúp các doanh nghiệp nhỏ tiếp cận được tri thức và thiết bị hiện đại từ các tập đoàn lớn thông qua sự dẫn dắt của Nhà nước.

Đối với tầm nhìn đến năm 2045 Việt Nam trở thành nước phát triển, thu nhập cao và vượt qua bẫy thu nhập trung bình, các bài học từ Singapore, Đức, Nhật Bản và các nước châu Âu về chuẩn hóa nhân lực tri thức là rất quan trọng. Việc xây dựng khung năng lực quốc gia tương thích với chuẩn quốc tế và mạng lưới chuyên gia tư vấn quản trị chuyên nghiệp (*Shindanshi*) sẽ giúp DNNVV nâng cao năng lực cạnh tranh toàn cầu. Đặc biệt, kinh nghiệm hỗ trợ tài khóa cho nhân lực R&D và luân chuyển nghiên cứu viên từ viện nghiên cứu công lập sang doanh nghiệp được xem là đột phá do cơ chế này xóa bỏ khoảng cách giữa nghiên cứu hàn lâm và ứng dụng thực tiễn, gia tăng hàm lượng trí tuệ trong sản phẩm của DNNVV, giúp doanh nghiệp từ chỗ chỉ gia

công, lắp ráp tiến tới làm chủ các công nghệ chiến lược trong nền kinh tế số.

4.3. Giải pháp chính sách cho phát triển nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa

Mặc dù các bài học kinh nghiệm quốc tế rất quan trọng và phù hợp, song trong điều kiện nguồn lực có hạn, các chính sách cần được thiết kế và thực thi theo mức độ ưu tiên. Cụ thể, trong giai đoạn 2026-2030, chính sách ưu tiên nên là:

(i) *Đổi mới trong thực thi chính sách*: Các cơ quan chức năng cần sớm cụ thể hóa các hướng dẫn thực thi chính sách nhằm xóa bỏ những vướng mắc về thủ tục hành chính.

(ii) *Phát triển hệ sinh thái đào tạo số và hạ tầng tri thức dùng chung*: Nhà nước cần đóng vai trò kiến tạo nền tảng thông qua việc đầu tư vào hạ tầng học tập trực tuyến (MOOCs) và kho học liệu mở về kỹ năng số cho DNNVV. Đây là phương thức hiệu quả để phổ cập kỹ năng số và tư duy đổi mới sáng tạo cho hàng triệu lao động trong các DNNVV.

(iii) *Thúc đẩy mô hình liên kết Triple Helix* (Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp) thông qua vai trò cầu nối của các hiệp hội doanh nghiệp địa phương: Nhà nước cần hỗ trợ hình thành các “Liên minh kỹ năng” tại các địa phương trọng điểm, trong đó Hiệp hội doanh nghiệp đóng vai trò là đầu mối tổng hợp nhu cầu thực tế từ các DNNVV siêu nhỏ để đặt hàng trực tiếp với nhà trường. Trong mô hình này, nhà trường cung ứng nhân lực tri thức, doanh nghiệp là trung tâm thực hành và hiệp hội là bên điều phối, giám sát chất lượng đào tạo.

5. KẾT LUẬN

Trong bối cảnh nền kinh tế toàn cầu đang chuyển mình mạnh mẽ, nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là nhân lực tri thức, đã trở thành yếu tố then chốt quyết định sự thịnh vượng của mỗi quốc gia trong nền kinh tế số. Đối với Việt Nam, khu vực DNNVV giữ vai trò hạt nhân trong cấu trúc kinh tế, là khu vực tạo việc làm chủ yếu cho xã hội. Do đó, đổi mới chính sách phát triển nhân lực cho khu vực này phải được xem là một đột phá chiến lược để tạo động lực tăng trưởng bền vững trong giai đoạn phát triển mới.

Qua quá trình phân tích, có thể thấy Việt Nam đã đạt được những bước tiến đáng ghi nhận trong việc xây dựng khung khổ pháp lý, tiêu biểu là Luật Hỗ trợ DNNVV năm 2017 và Nghị định 80/2021/NĐ-CP. Hệ thống chính sách hiện hành đã bao phủ khá toàn diện các nhu cầu từ hỗ trợ đào tạo khởi sự, quản trị đến các kỹ năng nghề chuyên sâu và chuyển đổi số. Tuy nhiên, khoảng cách từ văn bản đến thực tiễn vẫn là thách thức lớn khi thủ tục hành chính “hậu kiểm” còn phức tạp, nguồn lực dần trải và nội dung đào tạo đôi khi chưa thực sự bắt kịp tốc độ thay đổi của công nghệ.

Từ kinh nghiệm của Singapore, Nhật Bản, Hàn Quốc và Đức, Việt Nam cần tập trung triển khai các nhóm giải pháp trọng tâm nhằm hiện thực hóa tầm nhìn 2045. Việc hoàn thiện thể chế gắn liền với đơn giản hóa thủ tục hành chính, chuyển từ tư duy quản lý sang kiến tạo là yêu cầu tiên quyết để khơi thông nguồn lực. Đồng thời, cần chuyển dịch mạnh mẽ mô hình hỗ trợ theo hướng thúc đẩy liên kết Triple Helix, khuyến khích các cơ sở giáo dục đào tạo nhân lực tri thức theo đơn đặt hàng thực tế của nền kinh tế.

Mặc dù đã hệ thống hóa được bức tranh toàn cảnh về chính sách phát triển nhân lực cho DNNVV, nghiên cứu này vẫn còn những hạn chế nhất định. Bài viết chủ yếu tiếp cận dưới góc độ rà soát hệ thống văn bản vĩ mô và lược khảo kinh nghiệm quốc tế, chưa có dữ liệu khảo sát từ các DNNVV, đặc biệt là đánh giá về mức độ thụ hưởng chính sách. Do đó, hướng nghiên cứu tiếp theo có thể tập trung vào việc đánh giá định lượng tác động của các chương trình hỗ trợ đào tạo kỹ năng số tại một số địa phương trọng điểm, hoặc nghiên cứu sâu về cơ chế vận hành của mô hình liên kết Triple Helix trong các ngành công nghiệp mũi nhọn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ajide F. & Soyemi K. (2022). Oil rent, entrepreneurial start-ups, and institutional quality: Insights from African oil-rich countries. *Entrepreneurial Business and Economics Review*. 10(1): 35-49.
- Amoah J., Jibril A.B., Luki B.N., Odei M.A. & Yawson C. (2021). Barriers of Smes' Sustainability in Sub-Saharan Africa: a Pls-Sem Approach. *International Journal of Entrepreneurial Knowledge*. 9(1): 10-24.

- Bahr M. & Laszig L. (2021). Productivity Development in the Construction Industry by International Comparison and at the Example of Human Capital. Civil Engineering and Urban Planning: An International Journal (CiVEJ).
- Ban Chấp hành Trung ương (2024). Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 16/9/2024 về tiếp tục xây dựng và phát huy vai trò của đội ngũ trí thức trong giai đoạn mới.
- Ban Chấp hành Trung ương (2025a). Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới.
- Ban Chấp hành Trung ương (2025b). Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 04/5/2025 về phát triển kinh tế tư nhân.
- Ban Chấp hành Trung ương (2025c). Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo.
- Chính phủ (2018). Nghị định số 39/2018/NĐ-CP của Chính phủ: Quy định chi tiết một số điều của Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa. Truy cập từ <https://vanban.chinhphu.vn/default.aspx?pageid=27160&docid=193166> ngày 16/12/2025.
- Chính phủ (2021). Nghị định số 80/2021/NĐ-CP ngày 26 tháng 8 năm 2021 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa. Truy cập từ <https://vanban.chinhphu.vn/default.aspx?pageid=27160&docid=203941> ngày 16/12/2025.
- Dionisius Narjoko (2020). Small and Medium-Sized Enterprises in the Mekong Subregion. Trong: Subregional Development Strategy in ASEAN after COVID-19: Inclusiveness and Sustainability in the Mekong Subregion (Mekong 2030). Kimura F. (ed.). Economic Research Institute for ASEAN and East Asia (ERIA) Jakarta.: BP58-BP69.
- ESCAP (2012). Policy Guidebook for SME Development in Asia and the Pacific. United Nations.
- Hà Thị Duy Linh (2019). Chính sách phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng, Trường Đại học Thương mại.
- NASATI (2023). Chính sách tài chính và nhân lực thúc đẩy đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp nhỏ và vừa: Kinh nghiệm quốc tế và bài học cho Việt Nam. Tổng luận số 5-2023. Hà Nội.
- Nguyễn Đức Chiên, Nguyễn Thị Thu Hương, Lương Ngọc Thúy & Nguyễn Thị Thùy Linh (2020). Nhân lực của doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0. Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam.
- Nguyễn Văn Dũng & Trần Thị Tuyết (2022). Hoàn thiện chính sách hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam hiện nay. 317: 45-50.
- Nolan C.T. & Garavan T.N. (2015). Human Resource Development in SMEs: A Systematic Review of the Literature. Resource Based Strategy & Policy eJournal. pp. 1-54
- OECD (2013). Skills Development and Training in SMEs, Local Economic and Employment Development (LEED).
- OECD (2020). Getting Skills Right: Enhancing Training Opportunities in SMEs in Korea.
- Organization for Small & Medium Enterprises and Regional Innovation (2007). SME Development Policies in 6 ASEAN Member States. JAPAN
- Phùng Trần Mỹ Hạnh & Mai Thanh Cúc (2019). Nhân lực doanh nghiệp nhỏ và vừa tỉnh Thái Nguyên trong cách mạng công nghiệp 4.0. Tạp chí Khoa học Nông nghiệp Việt Nam. 6(17): 525-536.
- Quốc Hội (2017). Luật số 04/2017/QH14: Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa. Truy cập từ <https://vanban.chinhphu.vn/default.aspx?pageid=27160&docid=190283> ngày 16/12/2025.
- Thassanabanjong K., Miller P.J. & Marchant T. (2009). Training in Thai SMEs. Journal of Small Business and Enterprise Development. 16: 678-693.
- Thủ tướng Chính phủ (2020). Quyết định số 749/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Phê duyệt “Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030”. Truy cập từ <https://chinhphu.vn/default.aspx?pageid=27160&docid=200163> ngày 19/12/2025.
- Thủ tướng Chính phủ (2022). Quyết định số 131/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Phê duyệt Đề án “Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo giai đoạn 2022 - 2025, định hướng đến năm 2030”. Truy cập từ <https://vanban.chinhphu.vn/?pageid=27160&docid=205236&classid=2> ngày 19/12/2025.
- Thủ tướng Chính phủ (2025). Quyết định số 2711/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Phê duyệt Chiến lược quốc gia về phát triển đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045. Truy cập từ <https://chinhphu.vn/?pageid=27160&docid=216205> ngày 15/01/2026.
- Trần Duy Phương (2025). Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng. Tạp chí Công thương.
- VCCI (2024). Gỡ khó SME: Căn hệ thống xếp hạng tín nhiệm và chính sách thuế đặc thù [Online]. Hà Nội. Truy cập từ <https://vcci.com.vn/news/go-kho-sme-can-he-thong-xep-hang-tin-nhiem-va-chinh-sach-thue-dac-thu> ngày 7/2/2026.
- Vo Thi Thu Hong & Tran the Nhan (2025). Training and Developing Human Resources for Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs) in Ho Chi Minh City in the Digital Transformation Era. International Journal of Innovative Science and Research Technology (IJISRT). 10(4): 4179-4183.