

# CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO CỦA NHẬT BẢN VÀ HÀM Ý CHO VIỆT NAM

Nguyễn Võ Huyền Dung<sup>1\*</sup>, Ngô Thị Xuân Mai<sup>1</sup>

Trường Đại học Ngoại Ngữ - Đại học Đà Nẵng, Đà Nẵng, Việt Nam

## Thông tin bài báo

Nhận bài: 04/2025  
Chấp nhận: 05/2025  
Xuất bản online: 06/2025

## TÓM TẮT

Sau thất bại trong Chiến tranh thế giới thứ hai, Nhật Bản là một trong những quốc gia ở châu Á đã đạt được nhiều thành tựu trong quá trình phục hồi và xây dựng đất nước. Cùng với những cải cách mạnh mẽ về kinh tế, các chính sách về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cũng góp phần không nhỏ vào thành công của Nhật Bản. Tại Đông Nam Á, Việt Nam cũng là một trong những quốc gia được nhận định có nhiều tiềm năng phát triển nhất khu vực trong quá trình hội nhập toàn cầu. Theo đó, việc phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao được xem là chìa khoá chủ chốt trong quá trình phát triển này. Bằng phương pháp phân tích chính sách và tổng hợp - phân tích tư liệu, bài viết trước hết phân tích sau đó đánh giá thực tiễn triển khai chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Nhật Bản, từ đó đề xuất một số hàm ý chính sách cho Việt Nam.

## ABSTRACT

After WWII, Japan was one of the most successful Asian countries in the national recovery and rebuilding process. Along with strong economic reforms, policies on developing high-quality human resources have also significantly contributed to Japan's success. In Southeast Asia, Vietnam is also one of the countries with the most development potential in the global integration process. Accordingly, the development of human resources, especially high-quality human resources is considered an important key in this process. Using policy analysis and synthesis-document analysis methods, the article first analyzes then evaluates Japan's high-quality human resources development policy; thereby proposing some policy implications for Vietnam.

**Keywords:** chính sách; phát triển; nguồn nhân lực chất lượng cao; Nhật Bản; Việt Nam.

\* Tác giả liên hệ:

Email: [nvhdung@gmail.com](mailto:nvhdung@gmail.com)

## 1. GIỚI THIỆU

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, cạnh tranh về nguồn nhân lực chất lượng cao (NNLCLC) đã trở thành một yếu tố chiến lược quan trọng để các quốc gia đạt được sự phát triển bền vững và duy trì vị thế trên trường quốc tế. Nền kinh tế tri thức, cùng với sự phát triển vượt bậc của khoa học và công nghệ, đang thúc đẩy các nước đầu tư mạnh mẽ vào việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao.

Thực tế cho thấy, nhiều quốc gia trên thế giới đã đạt được những thành tựu ấn tượng trong việc phát triển NNLCLC. Chẳng hạn, Mỹ từ lâu đã xây dựng một môi trường khuyến khích sáng tạo và thu hút nhân tài thông qua các chính sách hỗ trợ nghiên cứu, giáo dục tiên tiến và thu hút chất xám toàn cầu. Kể từ sau Thế chiến II, Mỹ đã trở thành điểm đến của nhiều nhà khoa học xuất sắc từ khắp nơi trên thế giới, qua đó hình thành một nền tảng vững chắc về khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo.

Tại châu Á, các quốc gia như Hàn Quốc, Singapore, và Trung Quốc cũng đã đạt được những thành tựu nổi bật trong phát triển nguồn nhân lực. Hàn Quốc, từ một quốc gia nghèo nàn sau chiến tranh, đã trở thành một cường quốc kinh tế nhờ chiến lược đầu tư mạnh mẽ vào giáo dục, đặc biệt là giáo dục nghề nghiệp và khoa học – công nghệ. Singapore, dù diện tích và dân số nhỏ, nhưng nhờ hệ thống giáo dục và chính sách linh hoạt trở thành một trung tâm giáo dục và công nghệ hàng đầu châu Á. Trung Quốc, trong chiến lược xây dựng nền kinh tế tri thức, đã tập trung đào tạo đội ngũ nhân tài chất lượng cao và nâng cao năng lực cạnh tranh toàn cầu thông qua các chương trình cải cách giáo dục và bồi dưỡng nhân lực.

Cụ thể hơn, trong khu vực Đông Nam Á, Việt Nam hiện đang đối mặt với yêu cầu cấp bách về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để đáp ứng các đòi hỏi của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Tuy nhiên, theo Báo cáo năng lực cạnh tranh quốc gia (WEF, 2019), Việt Nam còn đối mặt với nhiều thách thức cụ thể như tỷ lệ lao động qua đào tạo có chứng chỉ thấp (khoảng 26%), chất lượng giáo dục nghề nghiệp chưa đáp ứng nhu cầu thị trường lao động, và sự thiếu gắn kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp (Mori, J., & Stroud, D., 2021). Những bất cập này đặt ra yêu cầu phải học hỏi kinh nghiệm từ các quốc gia đã thành công trong phát triển NNLCLC.

Nhật Bản là một quốc gia hàng đầu thế giới về phát triển nguồn nhân lực, đã xây dựng các chính sách rất đặc thù dựa trên điều kiện thực tiễn của mình. Xuất phát từ thực tế nghèo nàn về tài nguyên thiên nhiên, Nhật Bản coi con người là tài sản quý giá nhất, từ đó tập trung đầu tư vào

giáo dục và đào tạo như một quốc sách hàng đầu. Các chương trình giáo dục bắt buộc, đào tạo nghề, học tập suốt đời và quản lý nguồn nhân lực hiệu quả đã giúp Nhật Bản duy trì được vị thế cạnh tranh trong bối cảnh cơ cấu dân số già và suy giảm lao động trẻ (MEXT, 2021).

Vì vậy, nghiên cứu về chính sách phát triển NNLCLC của Nhật Bản là hết sức cần thiết. Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu phân tích chính sách, phương pháp phân tích - tổng hợp, phương pháp nghiên cứu tài liệu và phương pháp so sánh nhằm tổng hợp và phân tích thực tiễn triển khai chính sách phát triển NNLCLC của Nhật Bản. Theo đó, bài viết tiến hành giải quyết hai mục tiêu cụ thể: (1) Nghiên cứu chính sách phát triển NNLCLC của Nhật Bản; (2) Đánh giá thực tiễn triển khai chính sách này đồng thời đề xuất một số hàm ý chính sách cho Việt Nam. Kết quả nghiên cứu có ý nghĩa mở rộng phạm vi nghiên cứu so sánh trên quốc tế và ứng dụng các lý thuyết vào bối cảnh toàn cầu hóa, đồng thời mang lại hàm ý và bài học hữu ích cho việc phát triển nguồn NNLCLC tại Việt Nam.

## 2. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU

Trong những năm qua, vấn đề phát triển NNLCLC đã được các học giả trong nước đặc biệt quan tâm, nhất là trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng và cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Nhiều nghiên cứu đã phân tích thực trạng, các thách thức và đề xuất giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Việt Nam. Tiêu biểu, Phạm Minh Hạc với “Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa” và công trình “Chất lượng nguồn nhân lực và các yếu tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam” cho rằng con người là trung tâm của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa; chất lượng nguồn nhân lực phụ thuộc vào nhiều yếu tố như chính sách giáo dục, môi trường kinh tế - xã hội và các giá trị văn hóa. Tác giả nhấn mạnh cần có sự đồng bộ giữa cải thiện giáo dục, phát triển môi trường kinh tế ổn định và thúc đẩy các giá trị văn hóa tích cực để tạo ra lực lượng lao động chất lượng cao (Phạm Minh Hạc, 1996).

Bên cạnh đó, Nguyễn Văn Nam trong báo cáo “Định hướng phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong thời kỳ hội nhập quốc tế” tập trung vào tác động của các hiệp định thương mại tự do đối với thị trường lao động Việt Nam, qua đó đề xuất các giải pháp như nâng cao chất lượng đào tạo nghề, cải cách chính sách thu hút nhân tài và tăng cường liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp (Nguyễn Văn Nam, 2015). Lê Quân trong nghiên cứu “Cơ chế và chính sách phát triển nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam” đi sâu vào hệ thống giáo dục đại học và đề xuất đổi mới chương trình đào tạo theo hướng thực tiễn, chú trọng kỹ năng

mềm và khả năng sáng tạo để đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động hiện đại (Lê Quân, 2019). Gần đây nhất, Trần Thị Phương Huỳnh với nghiên cứu “Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước hiện nay”, tiếp tục khẳng định vai trò của giáo dục trong nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đồng thời nhấn mạnh sự cần thiết của việc gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp (Trần Thị Phương Huỳnh, 2024).

Về mặt chính sách, Văn kiện Đại hội XIII Đảng Cộng sản Việt Nam đã xác định phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là>NNLCLC, là một trong ba đột phá chiến lược. Văn kiện đề ra nhiều giải pháp trọng tâm như cải cách giáo dục, nâng cao năng lực quản lý, thúc đẩy nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo và cải thiện chính sách đãi ngộ nhân tài. Tuy nhiên, có thể nhận thấy rằng phần lớn các nghiên cứu trong nước vẫn chưa đi sâu vào phân tích tác động cụ thể của Cách mạng công nghiệp 4.0 và quá trình chuyển đổi số đến cơ cấu và chất lượng nguồn nhân lực, cũng như các mô hình đào tạo kết hợp hiện đại theo chuẩn quốc tế (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021).

Trên thế giới, nền tảng lý thuyết quan trọng nhất liên quan đến phát triển nguồn nhân lực là lý thuyết vốn nhân lực của Theodore W. Schultz, trong đó ông khẳng định rằng giáo dục và kỹ năng là dạng vốn có giá trị tương đương với tài sản vật chất trong việc thúc đẩy tăng trưởng kinh tế (Schultz, 1961). Gary Becker tiếp tục mở rộng lý thuyết này khi chứng minh rằng đầu tư vào giáo dục không chỉ mang lại lợi ích cá nhân mà còn đóng góp vào sự thịnh vượng chung của toàn xã hội (Becker, 1993). Bên cạnh đó, Richard Florida với lý thuyết về “The Rise of the Creative Class” đã đưa ra quan điểm rằng nhân lực chất lượng cao phải bao gồm cả tư duy đổi mới và khả năng thích ứng linh hoạt – những yếu tố then chốt trong nền kinh tế tri thức hiện đại (Florida, 2002).

Trong bối cảnh chuyển đổi số và phát triển công nghệ nhanh chóng, các tổ chức quốc tế như Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF) và Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) cũng đưa ra nhiều cảnh báo và khuyến nghị. Báo cáo “The Future of Jobs” của WEF (2016) chỉ ra rằng sự phát triển của trí tuệ nhân tạo và tự động hóa đang làm thay đổi cấu trúc thị trường lao động, đòi hỏi người lao động phải thích nghi với các kỹ năng như tư duy phân biện, sáng tạo và công nghệ số. Trong khi đó, báo cáo “Skills Outlook” của OECD (2020) nhấn mạnh rằng việc phát triển kỹ năng số, kỹ năng mềm và thúc đẩy học tập suốt đời là yếu tố sống còn để lực lượng lao động có thể thích ứng với nền kinh tế số và chuyển đổi số toàn cầu (Organization for Economic Cooperation and Development, 2018).

Nhìn chung, các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước đã cung cấp những nền tảng lý thuyết và thực tiễn quan trọng, giúp làm sáng tỏ vai trò của giáo dục, kỹ năng sáng tạo và chính sách linh hoạt trong việc phát triển>NNLCLC. Tuy nhiên, để áp dụng hiệu quả các lý thuyết quốc tế vào Việt Nam, cần có sự điều chỉnh phù hợp với bối cảnh văn hóa, thể chế và đặc điểm kinh tế - xã hội riêng biệt.

### 3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU VÀ DỮ LIỆU

#### 3.1. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện nghiên cứu, bài viết sử dụng nhiều phương pháp khác nhau nhằm đảm bảo tính toàn diện và logic trong phân tích. Trước hết, phương pháp hệ thống hóa lý thuyết được sử dụng nhằm tổng hợp và trình bày các khái niệm cơ bản liên quan đến>NNLCLC, đặc điểm và vai trò của nguồn lực, cũng như các lý thuyết tiêu biểu. Cơ sở lý thuyết được xây dựng dựa trên các công trình học thuật trong và ngoài nước được công bố trong giai đoạn 2009 - 2024 nhằm đảm bảo tính cập nhật và khoa học.

Bên cạnh đó, phương pháp nghiên cứu tài liệu (phân tích tư liệu thứ cấp) được áp dụng xuyên suốt bài viết nhằm thu thập thông tin từ các nguồn như báo cáo của chính phủ Nhật Bản và Việt Nam, số liệu thống kê của OECD, UNESCO, WEF, cũng như các tài liệu học thuật (bài báo khoa học, sách chuyên khảo). Dữ liệu thứ cấp này được chọn lọc theo các tiêu chí: (1) được xuất bản bởi các tổ chức uy tín; (2) phản ánh rõ bối cảnh, chính sách và thực trạng phát triển>NNLCLC; và (3) có tính liên quan cao đến mục tiêu nghiên cứu - đây cũng là nguồn dữ liệu chính của nghiên cứu.

Trên cơ sở phân tích các tài liệu, bài viết tiến hành tổng hợp thành những nhận định và lập luận rõ ràng, từ đó rút ra bài học và đề xuất hàm ý chính sách cho Việt Nam. Song song với đó, phương pháp phân tích chính sách được sử dụng để làm rõ các nội dung, mục tiêu và cách thức triển khai chính sách phát triển>NNLCLC của Nhật Bản. Cụ thể, bài viết tiến hành phân tích các văn kiện và chiến lược giáo dục - đào tạo của Nhật trong các giai đoạn cụ thể (sau Thế chiến II, giai đoạn phát triển cao độ, và bối cảnh dân số già hiện nay), từ đó đánh giá hiệu quả và khả năng thích ứng của chính sách.

Ngoài ra, phương pháp quy nạp – diễn dịch được vận dụng theo trình tự: từ phân tích chính sách cụ thể của Nhật Bản (diễn dịch), song khái quát thành những mô hình, đặc điểm chính, sau đó quy nạp vào hàm ý chính sách có thể

áp dụng trong bối cảnh Việt Nam. Phương pháp này giúp kết nối lý thuyết với thực tiễn một cách chặt chẽ.

Cuối cùng, phương pháp so sánh được áp dụng để đối chiếu chính sách giữa Nhật Bản và Việt Nam. Tiêu chí so sánh bao gồm: (1) tầm nhìn và định hướng phát triển nhân lực; (2) hệ thống giáo dục – đào tạo; (3) bối cảnh kinh tế – xã hội và năng lực tài chính công; (4) liên kết giữa nhà nước – doanh nghiệp – cơ sở đào tạo; và (5) Chính sách thu hút và đãi ngộ nhân lực chất lượng cao. Qua đó, bài viết làm nổi bật những điểm mạnh trong chính sách của Nhật Bản có thể tham khảo để điều chỉnh chính sách tại Việt Nam phù hợp hơn với thực tiễn trong nước.

### **3.2. Chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Nhật Bản**

#### *3.2.1. Mục tiêu*

Sau năm 1945, Nhật Bản nhận thức rõ rằng phát triển NNLCLC là yếu tố quan trọng để phục hồi kinh tế và xây dựng xã hội hiện đại. Một trong những mục tiêu hàng đầu là mở rộng quy mô và nâng cao chất lượng hệ thống giáo dục, tập trung vào các chương trình đào tạo đại học, cao đẳng và dạy nghề sau trung học. Điều này nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực cho các ngành công nghiệp và kinh tế đang phục hồi sau chiến tranh. Đồng thời, Nhật Bản hướng tới khuyến khích đổi mới sáng tạo, chuyển đổi từ việc học hỏi kỹ thuật nước ngoài sang tự phát triển các công nghệ tiên tiến. Ngoài ra, chính phủ Nhật Bản còn thúc đẩy khu vực tư nhân tham gia mạnh mẽ vào việc đào tạo nguồn nhân lực, đảm bảo sự hợp tác hiệu quả giữa nhà nước và doanh nghiệp. Bên cạnh đó, một mục tiêu khác của Nhật Bản là nhằm thích ứng với bối cảnh toàn cầu hóa bằng cách phát triển đội ngũ nhân lực có trình độ chuyên môn cao, đủ khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động quốc tế. Từ đó, Nhật Bản đặt nền tảng cho việc xây dựng một xã hội hiện đại, phát triển bền vững dựa trên sức mạnh của NNLCLC.

#### *3.2.2. Nội dung*

Sau Thế chiến II, tuy còn thiên về phát triển hệ thống giáo dục đại trà, chưa thực sự chú trọng đến nghiên cứu nhưng về cơ bản Nhật Bản đã đáp ứng được các nhu cầu về NNLCLC, tạo nền tảng rộng lớn để tái thiết nền kinh tế. Các chương trình đào tạo tại các trường đại học, cao đẳng và cơ sở dạy nghề được đầu tư mạnh mẽ, giúp đa dạng hóa các lĩnh vực đào tạo. Giai đoạn này tuy nền giáo dục Nhật Bản còn tập trung vào số lượng hơn chất lượng, nhưng đã đặt nền móng vững chắc cho sự phát triển nguồn nhân lực trong dài hạn. Bên cạnh đó, chính phủ Nhật Bản đã tạo

điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp tư nhân tham gia vào quá trình đào tạo NNLCLC thông qua hỗ trợ tài chính và các cơ chế khuyến khích khác. Sự kết hợp giữa nhà nước và khu vực tư nhân không chỉ mở rộng quy mô đào tạo mà còn nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Điều này góp phần hình thành một hệ thống đào tạo linh hoạt và đáp ứng tốt nhu cầu của nền kinh tế.

Từ những năm 1970, trước bối cảnh phát triển nhanh chóng của nền kinh tế và khoa học công nghệ, Nhật Bản đặt ưu tiên phát triển khoa học và công nghệ, chuyển đổi từ chiến lược vay mượn công nghệ nước ngoài sang tự phát triển các kỹ thuật và công nghệ tiên tiến. Chiến lược này không chỉ giúp Nhật Bản nâng cao vị thế cạnh tranh quốc tế mà còn góp phần định hình hướng đi lâu dài trong đào tạo và sử dụng NNLCLC. Đồng thời, thay vì tuyển dụng sinh viên mới tốt nghiệp, Nhật Bản lựa chọn các chuyên gia giàu kinh nghiệm và có trình độ chuyên môn cao. Cách tiếp cận này nhằm tối ưu hóa hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực, đáp ứng tốt hơn các yêu cầu ngày càng phức tạp của thị trường lao động trong thời kỳ hội nhập quốc tế.

### **3.3. Thực tiễn triển khai nguồn nhân lực chất lượng cao tại Nhật Bản**

#### *3.3.1. Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại Nhật Bản*

##### *a. Đại học, cao đẳng*

Từ những năm 1990, Nhật Bản xác định giáo dục và đào tạo NNLCLC là ưu tiên hàng đầu trong bối cảnh kinh tế tri thức. Là quốc gia có nền giáo dục tiên tiến, Nhật Bản không ngừng cải cách hệ thống giáo dục để thích ứng với các thách thức như già hóa dân số, tỷ lệ sinh giảm và sự cạnh tranh giữa các trường đại học. Trước thực trạng đó, chính phủ Nhật Bản đã đề ra các chính sách cải cách nhằm nâng cao chất lượng giáo dục đại học và đảm bảo phát triển bền vững NNLCLC.

Các trường đại học được định hướng nâng cao chất lượng đào tạo, chú trọng cả lý thuyết lẫn thực tiễn (MEXT, 2019), đồng thời mở rộng hình thức học tập linh hoạt như đào tạo ban đêm, ngắn hạn, công nhận tín chỉ từ bên ngoài (Doyon, P., 2020). Họ cũng đẩy mạnh hợp tác với doanh nghiệp và cộng đồng, tạo điều kiện cho sinh viên trải nghiệm thực tế, định hướng nghề nghiệp rõ ràng. Chính phủ Nhật Bản cũng khuyến khích tăng quyền tự chủ của các trường để đáp ứng linh hoạt yêu cầu phát triển của xã hội (MEXT, 1995).

Hệ thống đánh giá chất lượng giáo dục được cải tiến với cơ chế tự đánh giá và thẩm định từ các cơ quan độc lập. Kết quả được công bố minh bạch, buộc các trường phải có biện pháp khắc phục hạn chế (MEXT, 2009). Nhật Bản cũng thúc đẩy quốc tế hóa giáo dục thông qua các chương trình trao đổi sinh viên, giảng viên và hợp tác đào tạo với nhiều quốc gia như Mỹ, Đức, Anh, Pháp, Trung Quốc, Hàn Quốc, Thái Lan, và Úc và các nước ASEAN (Cooperation & Development Department, 2020).

Bên cạnh đó, chính phủ Nhật Bản đóng vai trò hỗ trợ tài chính mạnh mẽ, đặc biệt cho các trường tư và sinh viên có thu nhập thấp. Năm 2020, chính phủ đầu tư 800 tỷ Yên để mở rộng giáo dục đại học miễn phí. Khoản đầu tư này là một phần trong mục tiêu của Thủ tướng Shinzo Abe nhằm tăng năng suất lao động của Nhật Bản lên 10% trong vòng 4 năm tới. Thủ tướng cũng hứa sẽ trợ cấp chi phí giáo dục từ mẫu giáo đến đại học cho tất cả người dân Nhật Bản (H. Nhung, 2019). Cụ thể, từ tháng 10/2019, chính phủ Nhật Bản đã thực hiện miễn học phí cho giáo dục mầm non, cung cấp giáo dục miễn phí cho tất cả trẻ em từ 3 đến 5 tuổi. Đối với trẻ dưới 2 tuổi, các gia đình có thu nhập thấp cũng được miễn phí dịch vụ chăm sóc ban ngày. Nếu phụ huynh gửi con đến các cơ sở không thuộc hệ thống công lập, chính phủ sẽ trợ cấp tối đa 37.000 Yên mỗi tháng cho trẻ từ 3 đến 5 tuổi và 42.000 Yên cho trẻ dưới 2 tuổi (L. Thu, 2019).

Như vậy, nhờ định hướng rõ ràng và sự hỗ trợ toàn diện từ nhà nước, hệ thống giáo dục đại học Nhật Bản đã góp phần quan trọng trong việc phát triển NNLCCLC đáp ứng yêu cầu trong nước và xu thế toàn cầu hoá.

### *b. Sau đại học*

Nhật Bản tiếp tục nâng cao chất lượng và mở rộng đào tạo sau đại học, tuy nhiên số lượng tuyển sinh tiến sĩ đang giảm. Năm 2022 chỉ có hơn 14 nghìn ứng viên đăng ký học tiến sĩ, giảm 21% so với năm 2003, tổng số tiến sĩ năm 2023 cũng giảm khoảng 20% so với mức đỉnh. Trong khi đó, năm 2024 có khoảng 2,6 triệu sinh viên đại học và 260 nghìn học viên sau đại học trên toàn quốc (British Council, 2024).

Trước xu hướng sụt giảm này, chính phủ Nhật Bản đặt mục tiêu tăng gấp ba số người có bằng tiến sĩ vào năm 2040, thể hiện cam kết phát triển NNLCCLC cho nền kinh tế tri thức (T. Murayama, 2024). Nhật Bản cũng đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong đào tạo sau đại học, mở rộng chương trình liên kết với các nước châu Á và thành viên APEC, OECD nhằm nâng cao chất lượng và chuẩn hoá bằng cấp

quốc tế (Organization for Economic Cooperation and Development, 2018).

Về tài chính, chính phủ hỗ trợ thông qua các quỹ nghiên cứu và học bổng. Tiêu biểu là chương trình Học bổng Phát triển Nguồn nhân lực cho Việt Nam (JDS), dự kiến tuyển tối đa 45 học viên cho niên khóa 2024-2026 (V. Phong, 2025). Ngoài ra, Bộ Giáo dục, Văn hóa, Thể thao, Khoa học và Công nghệ Nhật Bản (MEXT) hằng năm cũng cấp học bổng MEXT - một chương trình học bổng tài trợ toàn bộ chi phí cho sinh viên quốc tế theo học thạc sĩ và tiến sĩ, góp phần nâng cao môi trường đào tạo và nghiên cứu tại Nhật Bản, góp phần trong bối cảnh nhu cầu đổi mới sáng tạo ngày càng cao (Japan Student Services Organization, n.d.).

### *c. Cơ quan doanh nghiệp*

Ở Nhật Bản, công chức gồm hai nhóm: công chức quốc gia và công chức địa phương. Công chức quốc gia thi tuyển qua kỳ thi do Cơ quan Nhân sự Quốc gia (NPA) tổ chức; công chức địa phương do chính quyền địa phương tổ chức, với đề thi do Trung tâm Xây dựng Đề thi cho Công chức Địa phương biên soạn (P. H. Trang, 2015). Sau khi trúng tuyển, công chức mới tham gia các khóa đào tạo kéo dài từ 2 tuần đến 6 tháng, để trang bị kiến thức và kỹ năng cần thiết (D. K. Huy, 2019). Từ năm 2024, nội dung đào tạo được đổi mới, nhấn mạnh kỹ năng nghề nghiệp và đạo đức công vụ, nhằm phát triển NNLCCLC cho các vị trí lãnh đạo tương lai.

Trong khu vực doanh nghiệp, NNLCCLC được đào tạo chủ yếu qua ba hình thức: đào tạo tại chỗ (OJT), đào tạo ngoài công việc (Off-JT) và tự đào tạo (SD) (P. P. Dai, n.d.). Trong đó, OJT là phương pháp phổ biến, giúp nhân viên học việc trực tiếp tại nơi làm việc; Off\_JT cung cấp các khóa học, hội thảo nhằm nâng cao kỹ năng chuyên môn và quản lý; SD khuyến khích nhân viên tự học qua sách, khóa học hoặc hội thảo, thường được doanh nghiệp hỗ trợ tài chính (Vietnam Union of Science and Technology Associations, 2007). Sự kết hợp linh hoạt giữa các hình thức này giúp doanh nghiệp Nhật Bản phát triển NNLCCLC bền vững và hiệu quả.

#### *3.3.2. Sử dụng và quản lý nguồn nhân lực chất lượng cao tại Nhật Bản*

##### *a. Cơ quan công quyền*

Chính sách phát triển NNLCCLC trong khu vực công của Nhật Bản được thực hiện thông qua kỳ thi tuyển công chức loại 1 hàng năm vào tháng 4, nhằm chọn lọc và đào tạo nhân sự cho các vị trí lãnh đạo trong tương lai (National

Personnel Authority Japan, 2023). Sau khi trúng tuyển, công chức được đào tạo chuyên môn và luân chuyển công tác để tích lũy kinh nghiệm, đồng thời thúc đẩy sự phối hợp giữa các bộ ngành. Nhật Bản cũng bắt đầu ứng dụng AI vào tuyển dụng, chủ yếu để sàng lọc hồ sơ và đánh giá sự phù hợp của ứng viên, góp phần nâng cao hiệu quả và chất lượng nhân sự trong hệ thống công quyền.

#### *b. Cơ quan doanh nghiệp*

Trong bối cảnh kinh tế và xã hội biến động, phương thức quản lý>NNLCLC tại Nhật Bản đã thay đổi đáng kể. Trước đây, hệ thống “làm việc suốt đời” với tuyển dụng sinh viên mới ra trường, đào tạo nội bộ và thăng tiến theo thâm niên từng đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển của doanh nghiệp sau Thế chiến II (Mori, J., & Stroud, D., 2021). Tuy nhiên, từ thập niên 1990, suy thoái kinh tế và tiến bộ công nghệ buộc các công ty phải linh hoạt hơn, mở rộng tuyển dụng nhân sự có kỹ năng từ nhiều nguồn khác nhau (Keizer, A., 2011). Ngày nay, tiêu chí tuyển chọn tập trung hơn vào năng lực và chuyên môn thay vì chỉ dựa vào trường đại học danh tiếng. Chính sách đãi ngộ cũng chuyển từ thâm niên sang đánh giá hiệu quả công việc. Nhiều doanh nghiệp, như Daiwa Securities, tăng lương để giữ chân nhân tài trong thị trường lao động thu hẹp. Những thay đổi này phản ánh sự thích ứng của Nhật Bản với môi trường kinh doanh hiện đại, đề cao hiệu suất và đóng góp cá nhân (A. Bridge and M. Uranaka, 2024).

### **3.4. Đánh giá thực tiễn triển khai chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Nhật Bản**

#### *3.4.1. Hiệu quả*

Thực tiễn triển khai chính sách phát triển>NNLCLC của Nhật Bản đã đạt được những kết quả quan trọng, thể hiện ở nhiều cấp độ, từ cải cách giáo dục đại học, sau đại học đến chính sách sử dụng và quản lý nhân lực trong khu vực công quyền và doanh nghiệp. Trước hết, ở cấp độ giáo dục đại học, Nhật Bản đã thành công trong việc mở rộng quy mô đào tạo song song với nâng cao chất lượng, phản ánh qua việc duy trì số lượng lớn sinh viên theo học đại học và đầu tư mạnh vào hạ tầng giáo dục. Trong giáo dục sau đại học, Nhật Bản đã xây dựng mạng lưới các chương trình đào tạo thạc sĩ và tiến sĩ gắn với nghiên cứu khoa học và đổi mới sáng tạo, tạo động lực phát triển nguồn nhân lực trình độ cao. Dù số lượng nghiên cứu sinh giảm, nhưng các chính sách như tăng cường hợp tác quốc tế, học bổng MEXT và JDS, cùng với cam kết tăng gấp ba số tiến sĩ vào năm 2040 cho thấy nỗ lực duy trì lực lượng tri thức mũi nhọn phục vụ phát triển kinh tế tri thức. Những thành quả

này phản ánh rõ chiến lược dài hạn của Nhật Bản trong việc xây dựng xã hội dựa trên tri thức và sáng tạo.

Ngoài lĩnh vực giáo dục, chính sách phát triển>NNLCLC của Nhật Bản còn đạt hiệu quả trong việc kết nối giữa nhà trường và doanh nghiệp. Mối liên kết chặt chẽ giữa đào tạo và thị trường lao động thể hiện qua các chương trình thực tập, đào tạo theo đặt hàng, và mô hình phối hợp 3 bên (nhà nước – nhà trường – doanh nghiệp). Điều này giúp giảm khoảng cách giữa lý thuyết và thực hành, đồng thời tăng khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên sau tốt nghiệp. Bên cạnh đó, chính phủ Nhật Bản cũng đẩy mạnh quốc tế hóa giáo dục, nâng cao uy tín và khả năng cạnh tranh của các trường đại học Nhật Bản. Trong khu vực công quyền, Nhật Bản duy trì quy trình tuyển dụng công chức chặt chẽ, công bằng và dựa trên năng lực thông qua các kỳ thi quốc gia nghiêm ngặt. Chính sách đào tạo luân chuyển, kết hợp giữa lý thuyết và thực tiễn tại các cơ sở chuyên biệt đã tạo ra đội ngũ công chức có năng lực và tính chuyên nghiệp cao. Mặt khác, khu vực doanh nghiệp cũng áp dụng hiệu quả các hình thức đào tạo như OJT, Off-JT và SD, giúp nhân viên thường xuyên cập nhật kiến thức, tăng năng suất và khả năng thích nghi.

Nhìn chung, chính sách phát triển>NNLCLC của Nhật Bản thể hiện tầm nhìn dài hạn, sự nhất quán trong điều hành và khả năng huy động nguồn lực nhà nước – tư nhân hiệu quả. Các chính sách này đã góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, giữ vững vị thế cạnh tranh quốc tế và tạo nền tảng cho xã hội tri thức và đổi mới sáng tạo.

#### *3.4.2. Hạn chế*

Bên cạnh những thành tựu đạt được, thực tiễn triển khai chính sách phát triển>NNLCLC tại Nhật Bản cũng tồn tại một số hạn chế. Trước hết là vấn đề già hóa dân số và tỷ lệ sinh thấp kéo dài đã tác động tiêu cực đến nguồn tuyển sinh đại học, làm giảm quy mô đào tạo, đặc biệt tại các trường địa phương hoặc ngoài đô thị lớn. Sự cạnh tranh không lành mạnh về tài chính giữa các trường công lập và tư thục cũng làm ảnh hưởng đến hiệu quả đầu tư và tính bền vững trong hệ thống giáo dục. Trong giáo dục sau đại học, mặc dù có nhiều hỗ trợ tài chính và chương trình học bổng, tỷ lệ nghiên cứu sinh vẫn giảm, phần lớn do môi trường nghiên cứu thiếu hấp dẫn và chưa tạo được cơ hội nghề nghiệp rõ ràng sau tốt nghiệp. Ngoài ra, việc quốc tế hóa ở bậc sau đại học chưa thật sự đồng đều và còn thiếu tiêu chuẩn chung trong công nhận bằng cấp, gây trở ngại cho khả năng lưu chuyển nhân lực và cạnh tranh quốc tế. Ở khu vực công quyền, chính sách luân chuyển cán bộ và thăng tiến theo thâm niên đôi khi chưa linh hoạt, làm giảm động lực sáng tạo và khó thu hút nhân tài trẻ. Trong khi

đó, khu vực doanh nghiệp, dù đã có cải cách tuyển dụng và đào tạo, vẫn còn vướng mắc trong quá trình chuyển đổi từ mô hình làm việc suốt đời sang đánh giá theo hiệu quả. Điều này ảnh hưởng đến khả năng đổi mới, tính cạnh tranh và thích ứng với thị trường toàn cầu.

Cuối cùng, mặc dù Nhật Bản đã có những bước đi trong việc thu hút lao động nước ngoài chất lượng cao, các rào cản như ngôn ngữ, văn hóa doanh nghiệp khép kín và chính sách nhập cư vẫn là trở ngại khiến Nhật Bản chưa thật sự trở thành điểm đến hấp dẫn so với các quốc gia như Mỹ, Canada hay Đức.

### 3.5. Thực tiễn phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Việt Nam

#### 3.5.1. Những kết quả đạt được

##### a. Nâng cao tỷ lệ lao động qua đào tạo và sự thay đổi cơ cấu trình độ

Từ năm 2015 đến 2024, tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ tại Việt Nam tăng đều từ 20,3% lên 28,3%. Bình quân mỗi năm tăng khoảng 0,8 điểm phần trăm (Tổng cục Thống kê, 2024). Mức tăng này phản ánh nỗ lực cải thiện chất lượng lao động. Đặc biệt, tỷ lệ lao động có trình độ cao tập trung chủ yếu ở khu vực thành thị và còn hạn chế ở khu vực nông thôn, vùng sâu vùng xa. Tuy nhiên, con số này vẫn thấp hơn mục tiêu 30% đề ra cho năm 2025 theo Nghị quyết số 06/NQ-CP của Chính phủ (Thùy Linh, 2023). Đáng chú ý, đến quý II năm 2024, cả nước vẫn còn 37,8 triệu lao động chưa qua đào tạo, chiếm tỷ lệ đáng kể trong lực lượng lao động (Lưu Trinh, 2024). Đáng chú ý là sự tăng trưởng về số lượng sinh viên tốt nghiệp đại học và sau đại học hàng năm, cung cấp một lực lượng lao động có trình độ học vấn cao cho thị trường. Tuy nhiên, vấn đề về chất lượng đào tạo và khả năng đáp ứng yêu cầu thực tế của công việc vẫn là một thách thức lớn (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2022).

**Bảng 1: Tỷ lệ lao động Việt Nam qua đào tạo có bằng, chứng chỉ (2015–2024)**

| Năm  | Tỷ lệ lao động qua đào tạo (%) |
|------|--------------------------------|
| 2015 | 20,3                           |
| 2016 | 21,2                           |
| 2017 | 22,0                           |
| 2018 | 22,9                           |
| 2019 | 24,0                           |
| 2020 | 25,1                           |
| 2021 | 26,0                           |
| 2022 | 27,0                           |
| 2023 | 27,2                           |
| 2024 | 28,3                           |

Nguồn: Tổng hợp từ Tổng cục Thống kê, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2015–2024).

Hệ thống giáo dục nghề nghiệp đã có những chuyển biến tích cực trong việc đổi mới chương trình đào tạo, tăng cường thực hành và liên kết với doanh nghiệp. Các mô hình đào tạo doanh nghiệp, đào tạo kép (vừa học lý thuyết tại trường, vừa thực hành tại doanh nghiệp) bước đầu được triển khai và mang lại những kết quả khả quan, giúp học viên có kỹ năng sát với yêu cầu công việc hơn. Một số trường dạy nghề đã mạnh dạn đầu tư vào các ngành nghề có nhu cầu cao như cơ khí, tự động hóa, công nghệ thông tin, đáp ứng một phần nhu cầu>NNLCLC cho các ngành này.

##### b. Bước đầu thu hút và bồi dưỡng nhân tài ở một số lĩnh vực

Chính phủ đã ban hành Nghị định 179/2024/NĐ-CP quy định về chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội (Chính phủ, 2024). Ngoài ra, Quyết định 899/QĐ-TTg năm 2023 cũng đề ra chiến lược quốc gia thu hút và trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050, đặc biệt trong các ngành, lĩnh vực mũi nhọn như khoa học và công nghệ, giáo dục và đào tạo, y tế, thông tin và truyền thông, chuyển đổi số (Chính phủ, 2023).

Các chương trình học bổng, chính sách ưu đãi cho học sinh, sinh viên giỏi, các giải thưởng khoa học công nghệ đã góp phần khuyến khích và tạo động lực cho sự phát triển

của nhân tài trẻ. Một số bộ, ngành và địa phương đã có những chính sách riêng để thu hút chuyên gia, nhà khoa học có trình độ cao về làm việc, tuy nhiên, quy mô và hiệu quả của các chính sách này còn cần được đánh giá và nhân rộng (Bộ Khoa học và Công nghệ, 2023). Các chương trình bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp cũng được chú trọng, tập trung vào nâng cao năng lực hoạch định chính sách, quản lý kinh tế và hội nhập quốc tế (Thủ tướng Chính phủ, 2019).

### *c. Ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong giáo dục và đào tạo*

Đại dịch COVID-19 đã thúc đẩy mạnh mẽ quá trình chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo. Các hình thức học trực tuyến, học từ xa được triển khai rộng rãi, giúp duy trì hoạt động dạy và học trong bối cảnh giãn cách xã hội. Nhiều trường học và cơ sở đào tạo đã đầu tư vào hạ tầng công nghệ, xây dựng các nền tảng học trực tuyến và phát triển các học liệu số. Tuy nhiên, chất lượng và hiệu quả của các hình thức đào tạo trực tuyến vẫn cần được kiểm soát và nâng cao để đảm bảo chất lượng NNLC.

Nhằm định hướng và thúc đẩy quá trình chuyển đổi số trong giáo dục, Chính phủ đã ban hành Quyết định số 131/QĐ-TTg ngày 25/01/2023, 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”. Đề án này đặt mục tiêu xây dựng hệ thống giáo dục thông minh, nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo thông qua việc ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số (Thủ tướng Chính phủ, 2023). Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành Công văn số 4771/BGDĐT-CNTT ngày 31/8/2023, hướng dẫn thực hiện nhiệm vụ ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số và thống kê giáo dục năm học 2023–2024. Công văn này nhấn mạnh việc triển khai các nền tảng học trực tuyến, phát triển học liệu số và tăng cường đào tạo kỹ năng số cho giáo viên và học sinh (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2023). Ngoài ra, Bộ Thông tin và Truyền thông cũng đã ban hành Công văn số 6074/BTTTT-CĐSQG ngày 30/12/2023, hướng dẫn thực hiện chuyển đổi số cấp bộ, cấp tỉnh, trong đó có nội dung liên quan đến chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo. Công văn này đề cập đến việc xây dựng và triển khai các nền tảng công nghệ phục vụ cho công tác giảng dạy và học tập, nhằm nâng cao hiệu quả và chất lượng giáo dục (Bộ Thông tin và Truyền thông, 2023).

Việt Nam đã ký kết nhiều thỏa thuận hợp tác với các quốc gia có nền giáo dục tiên tiến như Nhật Bản, Hàn Quốc, Đức, Úc... về trao đổi sinh viên, giảng viên, hợp tác nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ trong lĩnh vực đào tạo

nghề và giáo dục đại học. Các chương trình đào tạo liên kết quốc tế ngày càng được mở rộng, tạo cơ hội cho người Việt Nam tiếp cận với các chương trình đào tạo chất lượng cao trên thế giới (Bộ Ngoại giao, 2024).

### *3.5.2. Những thách thức và hạn chế*

Chất lượng đào tạo tại Việt Nam hiện chưa đáp ứng yêu cầu thị trường lao động, với khoảng cách lớn giữa kiến thức, kỹ năng được giảng dạy và thực tế doanh nghiệp. Sinh viên tốt nghiệp thường thiếu kỹ năng mềm, chuyên môn sâu và ngoại ngữ, đặc biệt là trong các ngành công nghệ cao và dịch vụ quốc tế (Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung ương, 2023). Theo khảo sát của một số tổ chức, tỷ lệ sinh viên mới tốt nghiệp đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp chỉ khoảng 30-40% (Nguyễn Hoa Trà, 2024). Hệ thống đào tạo chưa theo kịp nhu cầu về lao động kỹ thuật cao, khiến doanh nghiệp gặp khó khăn trong tuyển dụng nhân lực có tay nghề và kinh nghiệm (Báo Người Lao Động, 2023). Môi trường làm việc tại nhiều cơ quan, doanh nghiệp cũng chưa tạo điều kiện phát huy năng lực cá nhân do thủ tục rườm rà, chế độ đãi ngộ kém cạnh tranh và cơ chế đánh giá thiếu linh hoạt (Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, 2023). Liên kết giữa các trường học và doanh nghiệp còn hình thức, chưa đi vào chiều sâu. Đầu tư cho đào tạo, đặc biệt là dạy nghề chất lượng cao, còn thấp so với mặt bằng khu vực (Nguyễn Minh Hiến, Nguyễn Hoàng Lan, 2014). Cơ sở vật chất lạc hậu, đội ngũ giáo viên thiếu thực tế và chậm cập nhật công nghệ. Công tác quản lý giáo dục cũng còn nhiều hạn chế (Bộ Tài Chính, 2024). Việc ứng dụng công nghệ và chuyển đổi số trong giáo dục tuy đã khởi động nhưng vẫn gặp khó khăn do hạn chế về hạ tầng, tài chính và năng lực đội ngũ (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2022).

### **3.6. Hàm ý chính sách cho Việt Nam**

Để phát triển NNLC đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế - xã hội trong bối cảnh hội nhập quốc tế, Việt Nam cần triển khai các chính sách một cách toàn diện và phù hợp với thực tiễn phát triển đất nước. Dưới đây là một số định hướng chính sách quan trọng:

*Một là*, cách mạng giáo dục mầm non đến bậc cao. Giáo dục không chỉ giới hạn trong trường học mà cần mở rộng đến các cơ sở nghiên cứu, cơ quan công quyền và doanh nghiệp. Chính phủ cần đầu tư vào cơ sở vật chất, nâng cao chất lượng giảng dạy và hiện đại hóa chương trình để đáp ứng nhu cầu của nền kinh tế toàn cầu.

*Hai là*, phát triển NNLC gắn liền với giáo dục toàn diện, kết hợp giữa kiến thức, kỹ năng, đạo đức và tinh thần cống

hiển. Kinh nghiệm từ Nhật Bản cho thấy, việc giáo dục toàn diện sẽ tạo ra nguồn nhân lực vừa có trình độ chuyên môn cao, vừa có khả năng ứng dụng thực tiễn và lòng yêu nước, là nền tảng cho phát triển bền vững.

*Balà*, điều chỉnh mô hình phát triển phù hợp với thực tiễn. Do khác biệt về kinh tế - xã hội với các nước phát triển như Nhật Bản, Việt Nam cần linh hoạt trong áp dụng mô hình phát triển NNLCCLC. Việc thực tiễn hóa giáo dục, tăng cường kết nối đào tạo với thị trường lao động và áp dụng có chọn lọc các mô hình nước ngoài sẽ giúp đảm bảo tính khả thi và hiệu quả trong điều kiện trong nước.

*Bốn là*, kết nối đào tạo với nhu cầu thị trường lao động. Đào tạo NNLCCLC cần đáp ứng nhu cầu thực tế của thị trường lao động. Chính phủ cần thúc đẩy hợp tác giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp để xây dựng chương trình học sát với thực tiễn. Điều này giúp sinh viên dễ dàng hòa nhập công việc sau khi tốt nghiệp, đồng thời giảm tình trạng thất nghiệp ở lao động có trình độ cao.

*Năm là*, kết hợp phát triển khoa học công nghệ với NNLCCLC. Phát triển khoa học công nghệ cần song hành với nâng cao NNLCCLC, nhất là trong các lĩnh vực công nghệ cao và kỹ thuật số. Chính phủ cần đầu tư vào đào tạo chuyên sâu, tăng cường hợp tác quốc tế và thu hút chuyên gia trong và ngoài nước, tạo nền tảng để tiếp cận công nghệ mới và ứng dụng vào sản xuất.

*Sáu là*, thúc đẩy xã hội hóa giáo dục bậc cao. Xã hội hóa giáo dục giúp huy động nguồn lực xã hội, nâng cao chất lượng đào tạo và mở rộng cơ hội học tập. Chính phủ cần khuyến khích các tổ chức, doanh nghiệp tham gia vào giáo dục bậc cao, tạo điều kiện học tập suốt đời và đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế tri thức.

*Bảy là*, xây dựng chế độ đãi ngộ xứng đáng cho nhân lực chất lượng cao. Để thu hút và giữ chân nhân tài, cần có chính sách đãi ngộ hợp lý, công bằng, bao gồm lương thưởng, phúc lợi xã hội và môi trường làm việc sáng tạo. Việc tạo ra chế độ đãi ngộ xứng đáng sẽ giúp giảm thiểu “chảy máu chất xám”, đồng thời khuyến khích cống hiến lâu dài.

Phát triển NNLCCLC là yếu tố then chốt giúp Việt Nam hội nhập quốc tế thành công. Các chính sách trên cần được triển khai đồng bộ và linh hoạt, tạo nền tảng vững chắc cho phát triển bền vững trong tương lai.

## 4. KẾT LUẬN

Quan hệ Việt Nam – Nhật Bản đang phát triển tích cực trên nhiều lĩnh vực, đặc biệt trong phát triển NNLCCLC. Nhật Bản, với chính sách và mô hình đào tạo hiệu quả, đã hỗ trợ Việt Nam thông qua các chương trình hợp tác đào tạo, trao đổi nhân lực và chuyển giao công nghệ. Nhiều lao động Việt Nam sau khi học tập và làm việc tại Nhật đã đóng góp tích cực cho phát triển kinh tế xã hội trong nước. Nhật Bản cũng giúp Việt Nam xây dựng chính sách đào tạo, nâng cao chất lượng giáo dục và thúc đẩy liên kết giữa các trường đại học, viện nghiên cứu và doanh nghiệp. Tuy nhiên, hợp tác vẫn đang đối mặt với nhiều thách thức như thiếu hụt nguồn lực tài chính, khác biệt văn hoá và áp lực cạnh tranh khu vực. Do vậy, với nền tảng hợp tác vững chắc, quan hệ Việt Nam- Nhật Bản trong lĩnh vực NNLCCLC được kỳ vọng sẽ tiếp tục mở rộng, góp phần nâng cao năng lực quốc gia và thúc đẩy ổn định khu vực.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] A. Bridge and M. Uranaka. (2024). *Japan's Daiwa aims to raise wages at least 5% next year to attract talent*. Retrieved Feb 19, 2025, from <https://www.reuters.com/business/finance/japans-daiwa-aims-raise-wages-least-5-next-year-attract-talent-2024-12-23/>
- [2] Báo Người Lao Động. (2023). *Khó tuyển lao động kỹ thuật*. Báo Người Lao Động. <https://nld.com.vn/cong-doan/kho-tuyen-lao-dong-ky-thuat-20230215204648079.htm>
- [3] Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*.
- [4] Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2022). *Hỗ trợ khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo trong sinh viên và học viên qua các vườn ươm doanh nghiệp*.
- [5] Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2022). *Nâng cao năng lực đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*. Bộ Giáo dục và Đào tạo.
- [6] Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2023). *Công văn số 4771/BGDĐT-CNTT ngày 31/8/2023 về việc hướng dẫn thực hiện nhiệm vụ ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số và thống kê giáo dục năm học 2023–2024*. Bộ Giáo dục và Đào tạo.
- [7] Bộ Khoa học và Công nghệ. (2023). *Chiến lược phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo đến năm 2030*. <https://www.most.gov.vn/vn/Pages/Trangchu.aspx>
- [8] Bộ Ngoại giao. (2024). *Chương trình hợp tác giáo dục quốc tế và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam*. <https://mofa.gov.vn/>
- [9] Bộ Tài Chính. (2024). *Đầu tư cho giáo dục và đào tạo*. Bộ Tài Chính.

- [10] Bộ Thông tin và Truyền thông. (2023). *Công văn số 6074/BTTTT-CĐSQG ngày 30/12/2023 hướng dẫn thực hiện chuyển đổi số cấp bộ, cấp tỉnh*. Bộ Thông tin và Truyền thông.
- [11] British Council. (2024). *Japan increases graduate student capacity*. opportunities-insight.britishcouncil.org. <https://opportunities-insight.britishcouncil.org/short-articles/news/japan-increases-graduate-student-capacity>
- [12] Cooperation & Development Department. (2020). *Association of Asia-Pacific Universities*. (Vietnam National University, Hanoi) Retrieved Feb 19, 2025, from <https://www.vnu.edu.vn/home/?C2132>
- [13] Cổng Thông tin điện tử Bộ LĐ-TBXH. (2023). *Cổng Thông tin điện tử Bộ LĐ-TBXH. Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp triển khai nhiệm vụ năm 2023*. <https://tuyensinhhuongnghiep.vn/tong-cuc-giao-duc-nghe-nghiep-trien-khai-nhiem-vu-nam-2023.htm>
- [14] Chính phủ. (2023). *Quyết định 899/QĐ-TTg về Chiến lược quốc gia thu hút và trọng dụng nhân tài đến năm 2030*. Thủ tướng Chính phủ.
- [15] Chính phủ. (2024). *Nghị định 179/2024/NĐ-CP về chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài*. Văn phòng Chính phủ.
- [16] Doyon, P. (2020). *A review of higher education reform in modern Japan*. Academia.edu. [https://www.academia.edu/124244383/A\\_review\\_of\\_higher\\_education\\_reform\\_in\\_modern\\_Japan](https://www.academia.edu/124244383/A_review_of_higher_education_reform_in_modern_Japan)
- [17] Đảng Cộng sản Việt Nam. (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*. Chính trị quốc gia.
- [18] Florida, R. (2002). *The Rise of the Creative Class*.
- [19] H. Nhung. (2019, Jan 2). *Effective education investment in some Asian countries*. (Front Magazine) Retrieved Feb 19, 2025, from <https://tapchimattran.vn/the-gioi/dau-tu-giao-duc-hieu-qua-o-mot-so-quoc-gia-chau-a-19685.html>
- [20] Japan Student Services Organization. (n.d.). *MEXT Scholarship Program*. (Study in Japan) Retrieved Feb 19, 2025, from <https://www.studyinjapan.go.jp/vi/planning/scholarships/mext-scholarships/>
- [21] Japan Times. (2025). *Japan Times. Chính phủ Nhật sẽ mở rộng hỗ trợ học phí đại học*. [https://blog.sendmoney.jp/chinh-phu-nhat-se-mo-rong-ho-tro-hoc-phi-dai-hoc/?utm\\_source](https://blog.sendmoney.jp/chinh-phu-nhat-se-mo-rong-ho-tro-hoc-phi-dai-hoc/?utm_source)
- [22] Keizer, A. (2011). *Changes in Japanese employment practices: The case of lifetime employment*. Routledge.
- [23] L. Thu. (2019, May 14). *Japan implements free tuition for preschool education*. (Dan Tri) Retrieved Feb 19, 2025, from <https://dantri.com.vn/giao-duc/nhat-ban-thuc-hien-mien-hoc-phi-cho-giao-duc-mam-non-20190513170258639.htm>
- [24] Lê Quân. (2019). *Cơ chế và chính sách phát triển nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam*.
- [25] Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam. (2023). *Báo cáo tình hình thiếu hụt nhân lực kỹ thuật cao*. Trung tâm WTO và Hội nhập VCCI. <https://trungtamwto.vn/an-pham/26431-bao-cao-phong-ve-thuong-mai-nam-2023>
- [26] Lưu Trinh. (2024). *Cả nước vẫn còn 37,8 triệu lao động chưa qua đào tạo*. Tiền Phong.
- [27] MEXT. (1995). *Japanese Government Policies in Education, Science, Sports and Culture 1995*. MEXT. [https://www.mext.go.jp/b\\_menu/hakusho/html/hpae199501/hpae199501\\_2\\_039.html](https://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpae199501/hpae199501_2_039.html)
- [28] MEXT. (2009). *Quality Assurance Framework of Higher Education in Japan*. MEXT. [https://www.mext.go.jp/component/english/\\_\\_\\_icsFiles/afieldfile/2011/06/20/1307397\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/component/english/___icsFiles/afieldfile/2011/06/20/1307397_1.pdf)
- [29] MEXT. (2019). *Reform of Higher Education and Research (Shibayama Initiative)*. MEXT. [https://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/other/detail/\\_\\_\\_icsFiles/afieldfile/2019/08/20/1413322\\_03.pdf](https://www.mext.go.jp/component/a_menu/other/detail/___icsFiles/afieldfile/2019/08/20/1413322_03.pdf)
- [30] MEXT. (2021). *White Paper on Education, Culture, Sports, Science and Technology 2021*. Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology. Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology
- [31] Mori, J., & Stroud, D. (2021). *Education, vocational training, and labor markets in Vietnam*. In P. T. Ng, *The Palgrave handbook of education and industrialization in the global south* (pp. 1-20). Springer. [https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-981-16-2327-1\\_58-1](https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-981-16-2327-1_58-1)
- [32] Moriguchi, C., & Ono, H. (2003). *Institutional Change in Japan: Japanese Lifetime Employment: A Century's Perspective*. <https://swopec.hhs.se/eijswp/papers/eijswp0205.pdf>
- [33] National Personnel Authority Japan. (2023). *Recruitment examination for national civil servants*. [www.jinji.go.jp](http://www.jinji.go.jp). <https://www.jinji.go.jp/english/recruitment.html>
- [34] Nguyễn Hoa Trà. (2024). *70% sinh viên ra trường phải đào tạo lại mới đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp*. Báo Người Đưa Tin. <https://www.nguoiduatin.vn/70-sinh-vien-ra-truong-phai-dao- tao-lai-moi-dap-ung-yeu-cau-doanh-nghiep-204241207135844511.htm>
- [35] Nguyễn Minh Hiên, Nguyễn Hoàng Lan. (2014). *Liên kết trường đại học – doanh nghiệp ở Việt Nam: Thực trạng và giải pháp*. Tạp chí Kinh tế & Phát triển. *Khoa học và Phát triển*, Số 202, 75. <https://doi.org/https://chatgpt.com/c/6814927b-5cd0-8012-b918-e5242ae08c54>
- [36] Nguyễn Văn Nam. (2015). *Định hướng phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong thời kỳ hội nhập quốc tế*.
- [37] Organization for Economic Cooperation and Development. (2018). *Education Policy in Japan: Building Bridges Towards 2030*. OECD.

- [38] P. H. Trang. (2015). *State Organization Journal*. (Institute of State Organizational Sciences, Ministry of Home Affairs) Retrieved Feb 19, 2025, from [https://tcnn.vn/news/detail/21240/Quy\\_trinh\\_to\\_chuc\\_thi\\_tuyen\\_cong\\_chuc\\_cua\\_Nhat\\_Banall.html](https://tcnn.vn/news/detail/21240/Quy_trinh_to_chuc_thi_tuyen_cong_chuc_cua_Nhat_Banall.html)
- [39] P. P. Dai. (n.d.). *What is off-the-job training, for example? What are the advantages and disadvantages of off-the-job training?* (Law Library) Retrieved Feb 19, 2025, from [https://thuvienphapluat.vn/lao-dong-tien-luong/cam-nang-di-lam/dao-tao-ngoai-cong-viec-la-gi-vi-du-uu-nhuoc-diem-cua-dao-tao-ngoai-cong-viec-ra-sao-633.html#:~:text=%C4%90%C3%A0o%20t%E1%BA%A1o%20ngo%C3%A0i%20c%C3%B4ng%20vi%E1%BB%87c%20\(Off%2Dthe%2DJob%20T](https://thuvienphapluat.vn/lao-dong-tien-luong/cam-nang-di-lam/dao-tao-ngoai-cong-viec-la-gi-vi-du-uu-nhuoc-diem-cua-dao-tao-ngoai-cong-viec-ra-sao-633.html#:~:text=%C4%90%C3%A0o%20t%E1%BA%A1o%20ngo%C3%A0i%20c%C3%B4ng%20vi%E1%BB%87c%20(Off%2Dthe%2DJob%20T)
- [40] P.P. Dai. (n.d.). *What is on-the-job training, for example? What are the advantages and disadvantages of on-the-job training?* (Law Library) Retrieved Feb 19, 2025, from <https://thuvienphapluat.vn/lao-dong-tien-luong/cam-nang-di-lam/dao-tao-tai-cho-la-gi-vi-du-nhung-uu-va-nhuoc-diem-cua-dao-tao-tai-cho-nhu-the-nao-643.html#:~:text=%C4%90%C3%A0o%20t%E1%BA%A1o%20t%E1%BA%A1i%20c%h%E1%BB%97%2C%20hay,%C4%91%E1%BB%93ng%20ng%E1>
- [41] Phạm Minh Hạc. (1996). *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. Chính trị quốc gia.
- [42] Phạm Minh Hạc. (2011). *Chất lượng nguồn nhân lực và các yếu tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam*.
- [43] Schultz, T. W. (1961). *Investment in Human Capital*. American Economic Review.
- [44] Statista Research Department. (2024). Statista. Statista Research Department. Education in Japan - statistics & facts. <https://www.statista.com/topics/7270/education-in-japan/>
- [45] T. Murayama. (2024). *Japan aims to triple Ph.D. holders by 2040 to stem decline*. Retrieved Feb 19, 2025, from <https://www.asahi.com/ajw/articles/15212709/>
- [46] Tổng cục Thống kê. (2024). *Niên giám thống kê Việt Nam 2024*. Nhà xuất bản Thống kê.
- [47] Thủ tướng Chính phủ. (2019). *Quyết định số 587/QĐ-TTg ngày 17/5/2019 về việc phê duyệt Đề án nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương giai đoạn 2019–2030*. Văn phòng Chính phủ.
- [48] Thủ tướng Chính phủ. (2023). *Quyết định số 131/QĐ-TTg ngày 25/01/2023 về việc 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"*. Văn phòng Chính phủ.
- [49] Thùy Linh. (2023, Jan 11). *Phấn đấu đến năm 2025, tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đạt 30%*. Đài truyền hình Việt Nam. <https://vtv.vn/xa-hoi/phan-dau-den-nam-2025-ty-le-lao-dong-qua-dao-tao-co-bang-cap-chung-chi-dat-30-20230111064605196.htm>
- [50] Trần Thị Phương Huỳnh. (2024). *Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước hiện nay*.
- [51] V. Phong. (2025, Feb 11). *50 PhD and Master's scholarships in Japan under the JDS Program*. (Government e-newspaper) Retrieved Feb 19, 2025, from <https://baochinhphu.vn/50-hoc-bong-tien-si-thac-si-tai-nhat-ban-theo-chuong-trinh-jds-102250211181914602.htm>
- [52] Vietnam Union of Science and Technology Associations. (2007). *Current training methods for workers in Japanese companies*. Retrieved Feb 19, 2025, from <https://vusta.vn/phuong-thuc-dao-tao-cong-nhan-trong-cac-cong-ty-nhat-ban-hien-nay-p77553.html>
- [53] Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung ương. (2023). *Chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung ương*. Thư viện Pháp luật. <https://thuvienphapluat.vn/phap-luat/vien-nghien-cuu-quan-ly-kinh-te-trung-uong-la-to-chuc-dao-tao-tien-si-kinh-te-co-dung-khong-nhiem-v-422170-43597.html>
- [54] WEF. (2019). *The global competitiveness report 2019*. World Economic Forum. [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf)