

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU QUY HOẠCH TỈNH TRONG MÔ HÌNH CHÍNH QUYỀN ĐỊA PHƯƠNG HAI CẤP: TIẾP CẬN TỪ LÝ THUYẾT CÁC BÊN LIÊN QUAN

PGS, TS HOÀNG VĂN HOÀN

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Ngày nhận bài: 24/10/2025; Ngày phản biện: 24/10/2025; Ngày duyệt đăng: 31/10/2025.

● **Tóm tắt:** Dựa trên Lý thuyết các bên liên quan, bài viết phân tích sự phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cấp tỉnh như một quá trình đa tác nhân. Trên cơ sở phân loại, xác định mức độ ưu tiên, cũng như làm rõ vai trò, trách nhiệm của các bên liên quan, bài viết đề xuất giải pháp hoàn thiện và phát huy hệ sinh thái các bên liên quan trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cấp tỉnh, đặc biệt trong bối cảnh mô hình chính quyền địa phương hai cấp đang được triển khai.

● **Từ khóa:** Nguồn nhân lực chất lượng cao; Chính quyền địa phương hai cấp; Lý thuyết các bên liên quan; Việt Nam.

Trong bối cảnh mô hình chính quyền địa phương hai cấp đang được triển khai, yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cấp tỉnh càng trở nên cấp thiết. Khác với nguồn nhân lực nói chung, nguồn nhân lực chất lượng cao là lực lượng tinh hoa, có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và khả năng thích ứng cao, đóng vai trò then chốt trong nâng cao năng lực cạnh tranh của địa phương. Nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đòi hỏi cách tiếp cận từ nhiều chiều cạnh. Trong đó, việc tiếp cận theo lý thuyết các bên liên quan (Stakeholder theory) cho phép nhận diện, phân

loại và đánh giá vai trò, trách nhiệm của các bên liên quan, từ đó đề xuất giải pháp phù hợp để hoàn thiện và phát huy hệ sinh thái các bên liên quan trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cấp tỉnh trong bối cảnh mới hiện nay.

1. Tiếp cận chung về Lý thuyết các bên liên quan

Lý thuyết các bên liên quan hình thành trên cơ sở sự phát triển của các học thuyết về tính hợp pháp, thể chế và đạo đức, trong đó đều nhấn mạnh sự tồn tại của doanh nghiệp không thể chỉ gắn với lợi ích của cổ đông, mà phải cân bằng lợi ích của nhiều nhóm xã hội có liên quan. Các bên liên quan thường quan tâm đến ba khía cạnh cơ

bản: Tài chính, xã hội và môi trường. Theo định nghĩa nổi tiếng của Freeman (1984), các bên liên quan là “bất kỳ cá nhân hay tổ chức nào có ảnh hưởng hoặc bị ảnh hưởng bởi việc đạt được mục tiêu của tổ chức”. Tư tưởng cốt lõi của lý thuyết này là mở rộng phạm vi phân tích quản trị vượt ra ngoài giới hạn truyền thống vốn chỉ chú trọng đến cổ đông, hướng tới việc nhận diện toàn bộ các nhóm liên quan đến sự vận hành và thành công lâu dài của tổ chức. Về bản chất, Lý thuyết các bên liên quan không chỉ cung cấp một công cụ phân tích quản trị, mà còn là một phương pháp tiếp cận hệ thống, coi sự phát triển của doanh nghiệp và tổ chức là kết quả của sự tương tác giữa nhiều nhóm chủ thể với lợi ích, quyền hạn và trách nhiệm khác nhau.

Một nội dung quan trọng trong Lý thuyết các bên liên quan là việc xác định ai là bên liên quan và đâu là mức độ ưu tiên của họ. Clarkson (1995) đã chia các bên liên quan thành hai nhóm lớn: *Một là*, các bên liên quan chính (sơ cấp) bao gồm những chủ thể có ảnh hưởng quyết định đến sự tồn tại của doanh nghiệp như cổ đông, người lao động, khách hàng, nhà cung cấp, bên cho vay, chính phủ và cộng đồng. *Hai là*, các bên liên quan phụ bao gồm những chủ thể không tham gia trực tiếp vào các giao dịch hằng ngày nhưng vẫn có khả năng gây ảnh hưởng như: Tổ chức môi trường, cơ quan truyền thông hay các nhóm bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng...

Trong khi đó, Mitchell và cộng sự (1997) đã phát triển một khung phân loại các bên liên quan (stakeholders) dựa trên ba tiêu chí: Quyền lực (power), tính hợp pháp (legitimacy) và tính khẩn cấp (urgency), giúp các nhà quản lý xác định mức độ ưu tiên và sự quan tâm dành cho các nhóm bên liên quan khác nhau, từ đó xác định 7 loại bên liên quan theo mức độ ưu tiên tăng dần. *Một là*, nhóm bất định, có quyền lực nhưng thiếu tính

hợp pháp và tính khẩn cấp. *Hai là*, nhóm tùy nghi, có tính hợp pháp nhưng thiếu quyền lực và tính khẩn cấp. *Ba là*, nhóm theo nhu cầu, có tính khẩn cấp nhưng thiếu quyền lực và tính hợp pháp. *Bốn là*, nhóm cốt yếu, vừa có quyền lực vừa có tính hợp pháp, nhưng thiếu tính khẩn cấp. *Năm là*, nhóm nguy hiểm, vừa có quyền lực và tính khẩn cấp nhưng thiếu tính hợp pháp, nên dễ gây sức ép tiêu cực. *Sáu là*, nhóm phụ thuộc, có tính hợp pháp và tính khẩn cấp nhưng không có quyền lực để tác động trực tiếp. *Bảy là*, nhóm dứt khoát, hội tụ đầy đủ quyền lực, tính hợp pháp và tính khẩn cấp, có khả năng chi phối hoạt động của doanh nghiệp.

Bên cạnh việc nhận diện và phân loại, Lý thuyết các bên liên quan đặc biệt nhấn mạnh đến trách nhiệm giải trình (accountability) của tổ chức đối với các bên liên quan. Jones (1977) cho rằng, trách nhiệm giải trình bao hàm nghĩa vụ giải thích và công bố thông tin đối với những nhóm có liên quan, để họ có thể nhận xét và đánh giá hoạt động của doanh nghiệp. Khác với trách nhiệm giải trình chỉ hướng đến cổ đông - vốn giới hạn trong phạm vi lợi nhuận tài chính, trách nhiệm với các bên liên quan rộng hơn, bao gồm cả trách nhiệm xã hội, môi trường và đạo đức. Werhane và Freeman (1997) chỉ ra ba căn cứ cho trách nhiệm giải trình: 1) Dựa trên lợi ích, nghĩa là các bên liên quan bị ảnh hưởng trực tiếp bởi hoạt động của doanh nghiệp; 2) Dựa trên quyền, khi các bên liên quan có quyền hợp pháp để yêu cầu thông tin; và 3) Dựa trên nghĩa vụ đạo đức, thể hiện trách nhiệm rộng hơn của tổ chức đối với cộng đồng xã hội. Một vấn đề gây tranh luận là liệu doanh nghiệp có cần giải trình công bằng với tất cả các bên liên quan hay chỉ tập trung vào những nhóm quan trọng nhất. Về mặt đạo đức, doanh nghiệp nên minh bạch với tất cả, song trong thực tế điều này hiếm khi đạt được trọn vẹn do giới hạn nguồn lực. Vì vậy, vai trò của nhà quản trị chính là

nghệ thuật cân bằng, dung hòa nhu cầu và mong đợi của các bên liên quan, sao cho vừa bảo đảm phát triển bền vững của doanh nghiệp, vừa duy trì tính hợp pháp và niềm tin xã hội.

2. Vận dụng Lý thuyết các bên liên quan trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của địa phương cấp tỉnh

Trong nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cấp tỉnh, việc phân loại và xác định mức độ ưu tiên của các bên liên quan là điều kiện tiên quyết để bảo đảm tính khả thi trong hoạch định và thực thi chính sách. Trên thực tế, các bên tham gia phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao có vai trò, lợi ích và quyền lực khác nhau, tạo thành một hệ sinh thái phức hợp. Vận dụng Lý thuyết các bên liên quan cho phép nhận diện rõ hơn vị trí, tầm quan trọng và ưu tiên phối hợp của từng nhóm tác nhân trong quá trình phát triển nhân lực tại địa phương.

Trước hết, có thể chia các bên liên quan thành hai nhóm lớn:

Nhóm bên liên quan chính (sơ cấp) bao gồm các chủ thể có ảnh hưởng trực tiếp và quyết định đến sự tồn tại, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại địa phương. Đó là đảng bộ và chính quyền tỉnh với vai trò lãnh đạo, định hướng và ban hành chính sách; các sở, ban, ngành tham mưu và điều phối triển khai; các cơ sở giáo dục - đào tạo trực tiếp cung cấp nhân lực; doanh nghiệp - đặc biệt là doanh nghiệp lớn, doanh nghiệp đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) - vừa là nơi sử dụng lao động, vừa tạo ra chuẩn mực về chất lượng; cộng đồng và gia đình giữ vai trò môi trường xã hội - văn hóa; cuối cùng, người lao động chính là chủ thể trung tâm, trực tiếp học tập và nâng cao kỹ năng.

Nhóm bên liên quan phụ (thứ cấp) bao gồm những chủ thể không tham gia trực tiếp vào hoạt động đào tạo hay sử dụng nhân lực hằng ngày

nhưng có ảnh hưởng gián tiếp hoặc hỗ trợ. Nhóm này bao gồm cơ quan Trung ương với vai trò ban hành chính sách vĩ mô, phân bổ ngân sách và quy định khung pháp lý; các tổ chức quốc tế và dự án hợp tác phát triển cung cấp nguồn lực, công nghệ và kinh nghiệm; các hiệp hội nghề nghiệp và tổ chức xã hội dân sự tham gia phản biện, hỗ trợ kết nối cung - cầu lao động; cùng với truyền thông, đóng vai trò định hướng dư luận và kích lệ sự quan tâm xã hội đối với nguồn nhân lực chất lượng cao.

Để xác định mức độ ưu tiên giữa các bên liên quan, có thể vận dụng mô hình phân loại của Mitchell và cộng sự (1997).

Ở cấp tỉnh, chính quyền tỉnh, các sở ngành và doanh nghiệp lớn thường được xếp vào nhóm dứt khoát, bởi họ hội tụ đầy đủ quyền lực, hợp pháp và khẩn cấp, có khả năng chi phối trực tiếp đến chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Các hiệp hội nghề nghiệp, trường đại học và cơ sở đào tạo có thể được xếp vào nhóm cốt yếu, khi vừa có hợp pháp vừa có quyền lực trong đào tạo và phản biện, nhưng mức độ khẩn cấp phụ thuộc vào nhu cầu thị trường lao động. Truyền thông, tổ chức xã hội - dân sự hoặc tổ chức môi trường thuộc nhóm tùy nghi hoặc nhóm theo nhu cầu, vì họ có hợp pháp hoặc khẩn cấp trong một số tình huống cụ thể, nhưng thiếu quyền lực để tạo ra thay đổi hệ thống. Các tổ chức quốc tế đôi khi nằm trong nhóm phụ thuộc, khi có tính hợp pháp và tính khẩn cấp nhưng quyền lực lại gắn với cơ chế hỗ trợ gián tiếp, không chi phối toàn bộ hệ thống nhân lực ở tỉnh. Phân loại này cho thấy vai trò của mỗi bên không cố định, mà phụ thuộc vào bối cảnh kinh tế - xã hội và nhu cầu phát triển nhân lực tại từng địa phương. Sự phân loại này, khi vận dụng vào bối cảnh địa phương cấp tỉnh, được thể hiện rõ hơn trong Bảng 1, trong đó xác định quyền lực, lợi ích, rủi ro và mức độ ưu tiên của từng nhóm chủ thể.

Bảng 1: Lược đồ các bên liên quan trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cấp tỉnh

Nhóm bên liên quan	Quyền lực	Lợi ích	Rủi ro nếu không tham gia	Mức ưu tiên
Tỉnh ủy, thành ủy và các cấp ủy đảng	Quyền lãnh đạo chính trị, ban hành nghị quyết, định hướng chiến lược	Bảo đảm phát triển nhân lực gắn với mục tiêu chính trị, quốc phòng - an ninh, văn hóa	Thiếu định hướng chính trị, mất sự thống nhất trong chỉ đạo	Đứt khoát
Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân tỉnh	Quyền lực pháp lý, hoạch định chính sách, phân bổ ngân sách, giám sát	Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội địa phương	Chính sách nhân lực thiếu trọng tâm, nguồn lực dàn trải, hiệu quả thấp	Đứt khoát
Các sở, ban, ngành chuyên môn	Quyền lực hành chính, chuyên môn trong từng lĩnh vực	Bảo đảm nhân lực phù hợp ngành, lĩnh vực	Chính sách ngành rời rạc, chông chéo, thiếu đồng bộ	Cốt yếu
Cơ sở giáo dục - đào tạo	Quyền lực học thuật, cung ứng đào tạo	Lợi ích về uy tín, chất lượng đầu ra, nguồn lực tài chính	Đào tạo lệch pha với nhu cầu thực tiễn, lãng phí nguồn lực	Cốt yếu
Doanh nghiệp và hiệp hội ngành nghề	Quyền lực kinh tế, đặt hàng đào tạo, sử dụng nhân lực	Có nguồn nhân lực chất lượng, giảm chi phí đào tạo lại	Nguồn cung nhân lực không phù hợp, chi phí tuyển dụng cao, mất lợi thế cạnh tranh	Đứt khoát (FDI, doanh nghiệp lớn); Cốt yếu (doanh nghiệp nhỏ và vừa, hiệp hội ngành nghề)
Cộng đồng và gia đình	Quyền lực xã hội - văn hóa, định hướng học tập	Hướng tới cơ hội học tập, việc làm và cải thiện đời sống	Tâm lý học tập hạn chế, bất bình đẳng vùng miền, mất đồng thuận xã hội	Phụ thuộc
Người lao động	Quyền lực cá nhân trong việc học tập và cống hiến	Có việc làm, thu nhập, cơ hội thăng tiến	Thiếu kỹ năng, thất nghiệp, tụt hậu trong Cách mạng công nghiệp lần thứ tư	Cốt yếu
Cơ quan trung ương và tổ chức quốc tế	Quyền lực ban hành chính sách, chuẩn mực quốc tế, hỗ trợ nguồn lực	Đảm bảo khung pháp lý, hội nhập, chuẩn hóa đào tạo	Địa phương thiếu định hướng, khó hội nhập, mất cơ hội tiếp cận nguồn lực	Nguy hiểm/ Cốt yếu (tùy mức cam kết)

Nguồn: Tác giả tự tổng hợp, 2025.

Đặc biệt, có thể thấy sự khác biệt rõ rệt giữa các tỉnh theo hướng phát triển. Ví dụ, các tỉnh công nghiệp như Bắc Ninh hoặc Quảng Ninh, nơi tập trung nhiều doanh nghiệp FDI và ngành công nghệ cao, nhóm bên liên quan trọng tâm là doanh nghiệp, các tập đoàn đa quốc gia và cơ sở đào tạo kỹ thuật. Doanh nghiệp không chỉ tuyển dụng mà còn tham

gia đặt hàng đào tạo, từ đó định hình chuẩn chất lượng nhân lực. Trong khi đó, tại các tỉnh nông nghiệp miền núi như Sơn La, Điện Biên, cộng đồng địa phương, chính sách dân tộc và hệ thống đào tạo nghề nông nghiệp lại đóng vai trò trung tâm. Ở đây, việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao luôn gắn liền với mục tiêu nâng cao chất lượng cuộc sống,

thu hẹp khoảng cách phát triển và bảo đảm an sinh xã hội. Sự khác biệt này cho thấy, mô hình phân loại và ưu tiên các bên liên quan phải được vận dụng linh hoạt, phù hợp với điều kiện, lợi thế và định hướng phát triển của từng địa phương.

Trên cơ sở phân loại và xác định mức độ ưu tiên các bên liên quan ở trên, có thể đi sâu phân tích vai trò và trách nhiệm cụ thể của từng nhóm trong hệ sinh thái phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cấp tỉnh:

Thứ nhất, tỉnh ủy, thành ủy và cấp ủy các địa phương: Là bên liên quan giữ vai trò lãnh đạo toàn diện đối với sự nghiệp phát triển nhân lực; xác lập quan điểm, mục tiêu và chủ trương lớn, bảo đảm định hướng chính trị - tư tưởng cho công tác phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Đồng thời, thực hiện kiểm tra, giám sát, bảo đảm tính thống nhất và bền vững trong triển khai chính sách nhân lực gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội địa phương.

Thứ hai, chính quyền địa phương cấp tỉnh có hai thiết chế là Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân có chức năng cụ thể hóa các chủ trương của Đảng thành chính sách và pháp luật. Hội đồng nhân dân tỉnh ban hành nghị quyết, giám sát việc thực hiện chính sách nhân lực; Ủy ban nhân dân tỉnh tổ chức điều hành, phân bổ nguồn lực, triển khai các chương trình, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Sự phối hợp giữa Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân bảo đảm tính pháp lý, tính thực tiễn và hiệu quả trong quản trị nhân lực cấp tỉnh.

Thứ ba, các sở, ban, ngành chuyên môn: Đây là bên liên quan đóng vai trò tham mưu, điều phối và tổ chức thực hiện chính sách nhân lực theo từng lĩnh vực.

Thứ tư, cơ sở giáo dục - đào tạo: Các trường đại học, cao đẳng, trung cấp, trường nghề và trường chính trị tỉnh chịu trách nhiệm trực tiếp trong việc đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao. Ngoài nhiệm vụ truyền đạt tri thức, các cơ sở này phải thường xuyên đổi mới chương trình, phương pháp đào tạo để đáp ứng nhu cầu nhân lực thực tiễn của địa phương. Trường chính trị tỉnh có vai trò đặc biệt trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý, kết hợp giữa phẩm chất chính trị và năng lực chuyên môn.

Thứ năm, doanh nghiệp và hiệp hội ngành nghề: Doanh nghiệp là chủ thể sử dụng nhân lực, đồng thời tham gia định hướng và phản hồi về chất lượng đào tạo. Họ đóng vai trò “người đặt hàng” đối với cơ sở đào tạo, xác định nhu cầu kỹ năng và chuẩn nghề nghiệp. Các hiệp hội ngành nghề kết nối doanh nghiệp với cơ sở đào tạo, đồng thời tham gia xây dựng chuẩn mực nghề nghiệp và bảo vệ quyền lợi người lao động.

Thứ sáu, cộng đồng và gia đình: Đóng vai trò là nền tảng xã hội - văn hóa, hình thành động lực và giá trị trong học tập, lao động. Gia đình hỗ trợ về vật chất, tinh thần và định hướng nghề nghiệp, trong khi cộng đồng tạo môi trường khuyến khích, lan tỏa các giá trị tri thức và sáng tạo.

Thứ bảy, người lao động: Là chủ thể trung tâm của hệ sinh thái nhân lực. Trách nhiệm chính của họ là chủ động học tập suốt đời, rèn luyện kỹ năng và nâng cao năng lực thích ứng. Hiệu quả của các chính sách nhân lực phụ thuộc rất lớn vào sự nỗ lực và ý thức tự nâng cao trình độ của lực lượng lao động.

Thứ tám, các cơ quan Trung ương và tổ chức quốc tế: Các cơ quan Trung ương ban hành khung pháp lý, chính sách vĩ mô và

phân bổ ngân sách hỗ trợ. Các tổ chức quốc tế và dự án hợp tác phát triển cung cấp nguồn lực, kinh nghiệm, công nghệ, đồng thời tạo sức ép hội nhập, yêu cầu địa phương nâng cao chuẩn mực về nhân lực theo tiêu chuẩn toàn cầu.

Trong hệ sinh thái nhân lực cấp tỉnh, giải trình và phối hợp là hai nguyên tắc nền tảng bảo đảm sự minh bạch, tin cậy và hiệu quả trong triển khai chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Mỗi chủ thể trong hệ sinh thái không chỉ có vai trò riêng mà còn phải thực hiện trách nhiệm giải trình trước các bên liên quan khác. Tỉnh ủy, thành ủy và các cấp ủy trực thuộc các địa phương có trách nhiệm giải trình trước Trung ương Đảng và người dân địa phương về định hướng, chủ trương và kết quả lãnh đạo trong công tác nhân lực, bảo đảm sự gắn kết giữa mục tiêu chính trị - xã hội và phát triển nhân lực. Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân tỉnh phải giải trình trước Nhân dân, cộng đồng doanh nghiệp và các cơ quan Trung ương về hoạch định, phân bổ nguồn lực, tổ chức triển khai và hiệu quả thực hiện chính sách nhân lực. Các sở, ban, ngành chuyên môn giải trình trước Ủy ban nhân dân, Hội đồng nhân dân và Nhân dân về hoạt động tham mưu, điều phối và tổ chức thực hiện các chương trình phát triển nhân lực trong từng lĩnh vực phụ trách. Các cơ sở giáo dục - đào tạo, bao gồm trường chính trị tỉnh, đại học, cao đẳng và cơ sở nghề, phải giải trình trước người học, doanh nghiệp và xã hội về chất lượng đào tạo, mức độ đáp ứng nhu cầu thực tiễn và khả năng đổi mới chương trình, phương pháp. Doanh nghiệp và hiệp hội ngành nghề giải trình trước chính quyền, người lao động và cộng

đồng về tuyển dụng, sử dụng, đào tạo lại nhân lực và bảo đảm quyền lợi người lao động. Người lao động giải trình trước gia đình, cộng đồng và người sử dụng lao động thông qua kết quả học tập, rèn luyện và cống hiến lao động. Gia đình và cộng đồng gián tiếp giải trình trước xã hội về trách nhiệm nuôi dưỡng, định hướng giá trị và tạo điều kiện cho quá trình phát triển nhân lực. Các cơ quan Trung ương giải trình về khung chính sách, cơ chế phân bổ ngân sách và công tác giám sát; trong khi các tổ chức quốc tế giải trình về việc thực hiện cam kết hỗ trợ, hiệu quả của nguồn tài trợ và tác động của các chương trình hợp tác đối với nhân lực địa phương.

Để bảo đảm sự liên thông giữa các bên, cần thiết kế cơ chế phối hợp đa chiều, bao gồm các diễn đàn đối thoại định kỳ, hội nghị tham vấn chính sách, cơ chế liên thông dữ liệu và hệ thống giám sát - đánh giá độc lập. Thực tiễn cho thấy, sự thiếu gắn kết giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp, hay giữa chính quyền và cộng đồng, là nguyên nhân dẫn đến hiệu quả chính sách nhân lực chưa cao. Vì vậy, giải trình và phối hợp không chỉ là trách nhiệm pháp lý, mà còn là yêu cầu chính trị và cam kết xã hội, bảo đảm chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao vừa có tính khả thi, vừa gắn với thực tiễn, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập quốc tế của địa phương.

3. Giải pháp hoàn thiện và phát huy hệ sinh thái các bên liên quan trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cấp tỉnh

Một là, tăng cường vai trò định hướng và dẫn dắt của Đảng và Nhà nước ở cấp tỉnh.

Cần tiếp tục khẳng định và phát huy vai trò lãnh đạo toàn diện của Đảng, quản lý thống

nhất của Nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Ở cấp tỉnh, tỉnh ủy cần ban hành nghị quyết chuyên đề về phát triển nhân lực gắn với mục tiêu kinh tế - xã hội, coi đây là một trong những khâu đột phá. Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân tỉnh phải cụ thể hóa bằng kế hoạch, chương trình hành động, đồng thời phân công trách nhiệm rõ ràng cho từng sở, ban, ngành. Đặc biệt, cần chú trọng đến việc lồng ghép mục tiêu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong quy hoạch của tỉnh giai đoạn 2021-2030, bảo đảm đồng bộ giữa phát triển nhân lực và phát triển ngành, lĩnh vực. Trong quá trình này, Nhà nước phải đóng vai trò là bên liên quan dẫn dắt (leading stakeholder), tạo khung pháp lý, cơ chế phối hợp và điều tiết quan hệ lợi ích giữa các chủ thể khác trong hệ sinh thái. Đây là điểm khác biệt căn bản so với Lý thuyết các bên liên quan của phương Tây, và cũng là yêu cầu để bảo đảm tính định hướng chính trị - xã hội trong phát triển nhân lực ở Việt Nam.

Hai là, hoàn thiện cơ chế phối hợp đa bên liên quan.

Thực trạng cho thấy, nhiều tỉnh còn thiếu cơ chế phối hợp hiệu quả giữa các bên liên quan. Do đó, cần thiết lập một cơ chế phối hợp liên ngành và liên bên rõ ràng. Mỗi tỉnh có thể thành lập Hội đồng Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cấp tỉnh, bao gồm đại diện tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân, các sở, ban, ngành chủ chốt, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp lớn, hiệp hội nghề nghiệp và một số đại diện cộng đồng. Hội đồng này hoạt động như một “điển đàn đối thoại thường xuyên” giữa các bên, có chức năng tham vấn, phản biện và đồng giám sát các chính sách nhân lực.

Cơ chế phối hợp phải dựa trên nguyên tắc: 1) Phân định rõ chức năng, trách nhiệm; 2) Chia sẻ thông tin minh bạch; 3) Tham gia bình đẳng trong đối thoại chính sách; và 4) Coi trọng phản hồi từ phía cộng đồng và người lao động. Bằng cách này, hệ sinh thái các bên liên quan sẽ vận hành đồng bộ hơn, giảm thiểu tình trạng chồng chéo, dàn trải và thiếu trách nhiệm.

Ba là, gắn kết chặt chẽ nhà trường với doanh nghiệp và thị trường lao động.

Một trong những “nút thắt” lớn hiện nay là khoảng cách giữa đào tạo và nhu cầu sử dụng lao động. Để khắc phục, cần có những giải pháp cụ thể: Thúc đẩy mô hình “đặt hàng đào tạo” từ doanh nghiệp, trong đó, cơ sở đào tạo cam kết chuẩn đầu ra gắn với yêu cầu vị trí việc làm cụ thể. Mở rộng chương trình thực tập, thực tế, liên kết “vừa học, vừa làm” giữa sinh viên và doanh nghiệp. Khuyến khích doanh nghiệp tham gia xây dựng, thẩm định chương trình đào tạo; đồng thời, tạo điều kiện để giảng viên có cơ hội đi thực tế tại doanh nghiệp. Xây dựng cơ sở dữ liệu liên thông giữa sở, ban, ngành, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp về nhu cầu nhân lực, dự báo việc làm, chuẩn kỹ năng nghề.

Mô hình này đã bước đầu thành công tại tỉnh Quảng Ninh, nơi doanh nghiệp tham gia hội đồng thẩm định chương trình đào tạo, giúp tăng tỷ lệ sinh viên có việc làm sau khi tốt nghiệp. Các tỉnh khác cần học tập, nhân rộng kinh nghiệm để khắc phục tình trạng “thừa thầy, thiếu thợ” và đào tạo xa rời thực tế.

Bốn là, phát huy vai trò cộng đồng, gia đình và cá nhân trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Hệ sinh thái nhân lực không chỉ bao gồm Nhà nước - nhà trường - doanh nghiệp mà còn gắn bó chặt chẽ với gia đình và cộng đồng. Gia đình là nơi hình thành nhân cách, tạo động lực học tập và phát triển cho mỗi cá nhân. Cộng đồng xã hội với các giá trị văn hóa, truyền thống và môi trường xã hội cũng ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng nhân lực.

Các tỉnh cần khuyến khích phong trào học tập suốt đời, xây dựng xã hội học tập, phát triển trung tâm học tập cộng đồng. Đồng thời, cần có cơ chế để người lao động, đặc biệt là thanh niên, chủ động học tập, bồi dưỡng kỹ năng số, ngoại ngữ, kỹ năng mềm để thích ứng với yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Việc đề cao vai trò cá nhân như một bên liên quan trung tâm không chỉ giúp nâng cao trách nhiệm tự thân mà còn tạo động lực cho toàn bộ hệ sinh thái.

Năm là, hoàn thiện công tác giám sát, phản hồi và đánh giá chất lượng nhân lực.

Một hệ sinh thái chỉ vận hành hiệu quả khi có cơ chế giám sát và phản hồi minh bạch. Do đó, các tỉnh cần xây dựng bộ chỉ số đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao cấp tỉnh, bao gồm các tiêu chí về trình độ học vấn, kỹ năng nghề, khả năng sáng tạo, mức độ hội nhập quốc tế, và sự phù hợp với nhu cầu thị trường. Bộ chỉ số này phải được cập nhật hằng năm, công khai và sử dụng làm căn cứ để điều chỉnh chính sách.

Bên cạnh đó, cần thiết lập hệ thống phản hồi đa chiều: Doanh nghiệp phản hồi về chất lượng lao động; người học phản hồi về chương trình đào tạo; cộng đồng phản hồi về chính sách nhân lực. Chính quyền tỉnh có trách nhiệm tổng hợp, phân tích và điều

chỉnh dựa trên các phản hồi này. Đây là cách để bảo đảm sự tham gia thực chất của các bên liên quan, đồng thời tạo niềm tin xã hội vào hiệu quả của chính sách phát triển nhân lực.

Sáu là, tăng cường liên kết vùng và hợp tác quốc tế.

Trong bối cảnh hội nhập, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cấp tỉnh không thể tách rời liên kết vùng và hợp tác quốc tế. Các tỉnh cần phối hợp đào tạo nhân lực theo cụm ngành, cụm vùng, đặc biệt trong các lĩnh vực công nghiệp chế biến, công nghiệp hỗ trợ, du lịch - dịch vụ. Đồng thời, cần mở rộng hợp tác với các tổ chức quốc tế, doanh nghiệp FDI, trường đại học nước ngoài để tiếp nhận công nghệ, kinh nghiệm và chuẩn nhân lực quốc tế.

Liên kết vùng còn giúp giảm tình trạng cạnh tranh không lành mạnh giữa các địa phương trong thu hút nhân lực, thay vào đó là chia sẻ nguồn lực, phân bổ hợp lý và hỗ trợ lẫn nhau. Điều này phù hợp với chủ trương phát triển vùng kinh tế trọng điểm, đồng thời tạo động lực mới cho hệ sinh thái nhân lực địa phương.

Tóm lại, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cấp tỉnh trong bối cảnh chính quyền địa phương hai cấp là một nhiệm vụ mang tính chiến lược và thực tiễn. Dựa trên Lý thuyết các bên liên quan và qua phân tích ở trên cho thấy, đây là một quá trình đa tác nhân, đòi hỏi sự tham gia và phối hợp chặt chẽ của các cấp ủy đảng, chính quyền, sở, ban, ngành, cơ sở giáo dục - đào tạo, doanh nghiệp, cộng đồng và người lao động. Để hình thành một hệ sinh thái nhân lực hiệu quả, việc xác định rõ quyền lực, lợi ích, trách nhiệm của từng chủ thể, cùng với

việc thiết lập cơ chế giải trình, tham vấn và giám sát lẫn nhau là yếu tố quyết định. Qua đó, nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ trở thành động lực then chốt để nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển bền vững của địa phương ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Clarkson, M. (1995), *A stakeholder framework for analyzing and evaluating corporate social performance*, Academy of Management Review, 20, pp.65-91.
2. Freeman, R.E. (1984), *Strategic Management: A Stakeholder Approach*, Pitman Publishing Inc., Marshfield, Massachuset.
3. Jones, G.W.(1977), *Responsibility in government*, London School of Economics, London.
4. Mitchell, R.K., Agle, B.R. & Wood, D.J. (1997), *Toward a theory of stakeholder identification and salience: Defining the principle of who and what really counts*, Academy of Management Review, 22 (4), pp.853-886.
5. Werhane, P.H. & Freeman, R.E. (1997), *The Blackwell Encyclopedic Dictionary of Business Ethics*, Blackwell Publishing, Oxford.



GIỚI THIỆU SÁCH

ĐỘNG LỰC MỚI: CẢI CÁCH THỂ CHẾ VÀ CHUYỂN ĐỔI SỐ ĐỂ VIỆT NAM CẤT CÁNH

TÁC GIẢ: TS TRẦN VĂN

Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật

Năm xuất bản: 2023

Số trang: 436

Trong bối cảnh Việt Nam đứng trước yêu cầu đổi mới mạnh mẽ mô hình phát triển nhằm vượt qua các điểm nghẽn về thể chế, năng suất và năng lực cạnh tranh, cải cách thể chế và chuyển đổi số được xem là hai trụ cột then chốt tạo động lực cho tăng trưởng nhanh và bền vững.

Cuốn sách *Động lực mới: Cải cách thể chế và chuyển đổi số để Việt Nam cất cánh* gồm ba phần: *Phần thứ nhất* tập trung phân tích những bất cập trong cơ chế, chính sách và phương thức quản trị hiện nay, qua đó gợi mở các hướng cải cách nhằm tháo gỡ điểm nghẽn và nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước. *Phần thứ hai* làm rõ các xu hướng và mô hình phát triển mới như chuyển đổi số, kinh tế xanh, đổi mới mô hình tăng trưởng và phát triển địa phương bền vững, góp phần tạo động lực mới cho nền kinh tế trong trung và dài hạn. *Phần thứ ba* là không gian suy ngẫm mang đậm dấu ấn cá nhân, phản ánh nền tảng tư duy và động lực hành động của tác giả khi tiếp cận các vấn đề phát triển đất nước ■

QUẢN ANH giới thiệu