

# Phát triển nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội

Kiều Quỳnh Anh<sup>(\*)</sup>

**Tóm tắt:** Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, phát triển kinh tế - xã hội luôn là mối quan tâm hàng đầu của Đảng và Nhà nước Việt Nam. Một trong những nguồn lực quan trọng góp phần tăng trưởng kinh tế của mỗi quốc gia là nguồn nhân lực. Nguồn nhân lực có vai trò quyết định sự phát triển kinh tế - xã hội, vì thế, quan điểm chỉ đạo của Đảng và Nhà nước là mối quan tâm của các ngành, lĩnh vực. Bài viết trình bày cơ sở lý luận về phát triển nhân lực và góp phần làm rõ các quan điểm, định hướng của Đảng về phát triển nguồn nhân lực cũng như tình hình phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam thời gian qua, từ đó đưa ra một số giải pháp về phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

**Từ khóa:** Nguồn nhân lực, Phát triển nguồn nhân lực

**Abstract:** In the context of globalization and international integration, the country's socio-economic development is always of top concern of the Party and State of Vietnam. Human resources, among others, contribute to the economic growth of each country and play a decisive role in socio-economic development. Therefore, the views of the Party and State are guidelines for all sectors and fields. The paper presents the theoretical basis for human resource development and clarifies the Party's viewpoints and orientations on this work as well as the current situation in Vietnam. It thereby offers some solutions on human resource development in Viet Nam in the current period.

**Keywords:** Human Resources, Human Resources Development

## 1. Đặt vấn đề

Nguồn lực để tăng trưởng kinh tế của mỗi quốc gia bao gồm nguồn lực con người, nguồn lực tài chính, nguồn lực khoa học và công nghệ, nguồn lực tài nguyên, trong đó nguồn lực con người đóng vai trò quyết định. Nguồn lực con người được coi là yếu tố quyết định của lực lượng sản xuất, của sự phát triển ở mỗi quốc gia. Chính vì vậy, việc phát triển nhân lực là

mối quan tâm hàng đầu của các nước trên thế giới.

Thực tế, xã hội không ngừng phát triển và thay đổi cho nên yêu cầu đối với chất lượng nhân lực cũng thay đổi theo. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế sâu, rộng hiện nay, vấn đề “cạnh tranh” trong sân chơi toàn cầu đang đặt ra thách thức đối với mọi lĩnh vực trong đời sống xã hội, kể cả vấn đề phát triển nhân lực. Cùng với đó, sự xuất hiện của kinh tế tri thức yêu cầu nhân lực không chỉ ở khả năng đáp ứng đầy đủ về trình độ, kỹ năng mà còn

<sup>(\*)</sup> TS., Học viện Khoa học xã hội, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam;  
Email: anh\_kieuquynh@yahoo.com

phải có nỗ lực học tập suốt đời, kịp thời nắm bắt những thay đổi của thế giới, từ đó thích ứng với công việc trong bối cảnh mới cũng như có đủ sức “cạnh tranh” trong thị trường lao động. Ở Việt Nam, phát triển nguồn lực con người toàn diện là động lực phát triển kinh tế - xã hội đất nước, do đó, chính sách phát triển nhân lực cần được quan tâm và triển khai thực hiện tốt ở mỗi cấp, mỗi ngành, mỗi địa phương.

## 2. Khái quát về phát triển nguồn nhân lực

*Phát triển nhân lực* (phát triển nguồn nhân lực) theo nghĩa rộng là tổng thể các hoạt động đào tạo có tổ chức được tiến hành trong một khoảng thời gian nhất định nhằm tạo ra sự thay đổi về năng lực nghề nghiệp của người lao động theo hướng tích cực (<https://irdm.edu.vn/phan-trien-nguon-nhan-luc-la-gi/>). Theo Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa của Liên Hợp Quốc (UNESCO), phát triển nguồn nhân lực là phát triển sự lành nghề của dân cư gắn với sự phát triển của đất nước. Phát triển nguồn nhân lực bao hàm một phạm vi rất rộng, xuất phát từ nhận thức con người có nhu cầu sử dụng năng lực của mình để tiến tới có được việc làm hiệu quả, thỏa mãn về nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) cho rằng, phát triển nguồn nhân lực cần phải hiểu theo nghĩa rộng, không chỉ là sự lành nghề của dân cư hoặc bao gồm cả vấn đề đào tạo nói chung, mà còn là sự phát triển năng lực đó của con người để tiến tới có được việc làm và sự thỏa mãn nghề nghiệp cũng như cuộc sống cá nhân (Học viện Hành chính Quốc gia, 1998).

Ở Việt Nam, phát triển nguồn nhân lực được hiểu cơ bản là quá trình làm “gia tăng giá trị cho con người trên các mặt như đạo đức, trí tuệ, kỹ năng, tâm hồn, thể lực, làm cho con người có những hiểu biết, năng lực và phẩm chất mới, cao hơn,

trở thành những người lao động có năng lực, phẩm chất, đáp ứng yêu cầu của sự phát triển kinh tế - xã hội” (Phạm Minh Hạc, 2001).

Từ những luận điểm trên, có thể thấy, phát triển nguồn nhân lực của một quốc gia chính là sự biến đổi về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực trên các mặt thể lực, trí lực, kỹ năng, kiến thức và tinh thần cùng với quá trình tạo ra những biến đổi tiến bộ về cơ cấu nguồn nhân lực. Như vậy, phát triển nguồn nhân lực với nội hàm trên thực chất là đề cập đến vấn đề chất lượng nguồn nhân lực và khía cạnh xã hội của nguồn nhân lực ở một quốc gia.

Về nội dung, phát triển nguồn nhân lực gồm: hợp lý hóa quy mô, cơ cấu nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Trong đó, phát triển nguồn nhân lực về chất lượng là nội dung trọng yếu và được xét trên cả 3 khía cạnh: trí lực, thể lực và tâm lực. *Phát triển trí lực*: bao gồm việc nâng cao trình độ văn hóa, trình độ quản lý và trình độ chuyên môn nghiệp vụ; phát triển trí lực là một bộ phận quyết định chất lượng nguồn nhân lực. Các nước công nghiệp phát triển đang đi đầu trong việc nâng cao trí lực. *Phát triển về thể lực*: con người cần có cơ thể cường tráng mới có tinh thần sáng khoái, tiếp thu kiến thức văn hóa, chuyên môn nghiệp vụ tốt và cuối cùng là lao động có hiệu quả cao. *Phát triển về phẩm chất đạo đức nghề nghiệp*: Song song với tri thức và kỹ năng nghề nghiệp, đòi hỏi con người phải có tính tự giác, tinh thần hợp tác, tính cộng đồng, tác phong công nghiệp mới mang lại hiệu quả cao trong công việc. Nhà nước có vai trò chuẩn bị nguồn nhân lực phù hợp với trình độ của công nghệ và sự phát triển ngành, lĩnh vực trong từng giai đoạn phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Tóm lại, nội dung phát triển nhân lực gồm:

*Một là, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ:* Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của một cá nhân là toàn bộ những năng lực (kiến thức, kỹ năng, thái độ - hành vi) về một lĩnh vực cụ thể, sự phối hợp những năng lực đó hợp thành tổng thể thống nhất cho phép thực hiện một số công việc hoặc hoạt động cụ thể cho một phạm vi nghề nghiệp nhất định. Để có được trình độ chuyên môn nghiệp vụ của nguồn nhân lực, chỉ có thể thông qua đào tạo. Cho nên bất kỳ tổ chức, doanh nghiệp nào cũng phải coi trọng công tác đào tạo, ngược lại, đào tạo phải đáp ứng cho được yêu cầu này (Võ Xuân Tiến, 2010). Với sự phát triển khoa học, công nghệ như vũ bão hiện nay, người lao động cần phải đáp ứng được yêu cầu: có trình độ học vấn cơ bản, trình độ chuyên môn kỹ thuật và kỹ năng lao động tốt, có khả năng tiếp thu và áp dụng công nghệ mới. Người lao động làm việc một cách chủ động, linh hoạt và sáng tạo, sử dụng được các công cụ, phương tiện lao động hiện đại, tiên tiến.

*Hai là, nâng cao kỹ năng của nguồn nhân lực:* Kỹ năng là sự nắm vững, sự thuần thục các công cụ, các kỹ thuật hay các phương pháp cần thiết để thực hiện một hoạt động cụ thể nào đó. Kỹ năng (phân tích, xử lý tình huống, phối hợp, giao tiếp...) chỉ có thể lĩnh hội thông qua tình huống thực tế hoặc mô phỏng thực tế. Xét về phạm trù năng lực (cốt lõi, quản lý, chuyên môn), kỹ năng là làm chủ khả năng áp dụng các kỹ thuật, phương pháp và công cụ để giải quyết công việc.

*Ba là, nâng cao nhận thức của nguồn nhân lực:* Trình độ nhận thức của người lao động phản ánh mức độ hiểu biết về chính trị, xã hội và tính tự giác trong hoạt động lao động tạo ra sản phẩm.

*Bốn là, nâng cao động lực thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực:* Động cơ là

động lực tâm lý nội sinh gây ra và duy trì hoạt động của cá nhân, khiến hoạt động ấy diễn ra theo mục tiêu và phương hướng nhất định. Động cơ là những gì thôi thúc con người có những ứng xử nhất định một cách vô thức hay hữu ý và thường gắn với nhu cầu. Động lực là cái thúc đẩy làm cho biến đổi, phát triển.

### **3. Quan điểm, định hướng của Đảng về phát triển nguồn nhân lực**

Nhận thức rõ về vị trí, vai trò của nguồn nhân lực đối với sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, Đảng và Nhà nước Việt Nam luôn quan tâm đến việc phát triển nguồn lực con người, được thể hiện qua các kỳ Đại hội Đảng. Đại hội IX xác định: “Xây dựng con người Việt Nam phát triển toàn diện về chính trị, tư tưởng, trí tuệ, đạo đức, thể chất, năng lực sáng tạo, có ý thức cộng đồng, lòng nhân ái, khoan dung, tôn trọng nghĩa tình, lối sống có văn hóa, quan hệ hài hòa trong gia đình, cộng đồng và xã hội. Văn hóa trở thành nhân tố thúc đẩy con người tự hoàn thiện nhân cách, kế thừa truyền thống cách mạng của dân tộc, phát huy tinh thần yêu nước, ý chí tự lực, tự cường xây dựng và bảo vệ Tổ quốc” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2001). Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ X nêu rõ: “Xây dựng và hoàn thiện giá trị, nhân cách con người Việt Nam, bảo vệ và phát huy bản sắc văn hóa dân tộc trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, hội nhập kinh tế quốc tế. Bồi dưỡng các giá trị văn hóa trong thanh niên, học sinh, sinh viên, đặc biệt là lý tưởng sống, lối sống, năng lực trí tuệ, đạo đức và bản lĩnh văn hóa con người Việt Nam” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2006). Đại hội Đảng lần thứ XII tiếp tục nêu lên những nhiệm vụ trọng tâm, khẳng định vấn đề xây dựng con người là 4 trong 6 nhiệm vụ trung tâm, cụ thể nhiệm vụ thứ 6 nêu rõ: “Phát huy nhân

tổ con người trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội; tập trung xây dựng con người về đạo đức, nhân cách, lối sống, trí tuệ và năng lực làm việc; xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2016). *Chiến lược Phát triển bền vững kinh tế, văn hóa - xã hội Việt Nam giai đoạn 2011-2020* khẳng định: “Con người là trung tâm của phát triển bền vững. Phát huy tối đa nhân tố con người với vai trò là chủ thể, nguồn lực chủ yếu và là mục tiêu của khoa học và công nghệ là nền tảng và động lực cho phát triển bền vững đất nước. Công nghệ hiện đại, sạch và thân thiện với môi trường cần được ưu tiên sử dụng rộng rãi trong các ngành sản xuất phát triển bền vững” (Thủ tướng Chính phủ, 2012). Theo đó, Chính phủ coi phát triển nguồn lực con người là một “khâu then chốt, quyết định” trong chuyển đổi mô hình tăng trưởng và phát triển bền vững; phát triển đồng bộ đội ngũ nhân lực có chất lượng, đủ mạnh ở mọi lĩnh vực, có cơ cấu hợp lý theo ngành và theo lĩnh vực phát triển; phát triển nhanh nguồn nhân lực chất lượng cao; gắn kết chặt chẽ phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, với chuyển đổi mô hình tăng trưởng, với việc tăng nhanh năng suất, chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh của nền kinh tế.

Đại hội XIII của Đảng xác định, phát triển nhanh và bền vững đất nước dựa vào việc phát huy tối đa nhân tố con người, lấy con người là trung tâm, mục tiêu và động lực phát triển quan trọng nhất của đất nước. “Xây dựng con người Việt Nam phát triển toàn diện, gắn kết chặt chẽ, hài hòa giữa giá trị truyền thống và giá trị hiện đại” (Đảng Cộng sản Việt Nam, Tập 1, 2021: 47) được coi là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu. Trong *Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021-2030*, Đảng nêu rõ

quan điểm phát triển: “Phát huy tối đa nhân tố con người, coi con người là trung tâm, chủ thể, nguồn lực quan trọng nhất và mục tiêu của sự phát triển” (Đảng Cộng sản Việt Nam, Tập 1, 2021: 215). Cũng trong chiến lược này, Đảng đã chỉ rõ phương hướng, nhiệm vụ, giải pháp: “xây dựng con người Việt Nam phát triển toàn diện có sức khỏe, năng lực, trình độ, có ý thức, trách nhiệm cao đối với bản thân, gia đình, xã hội và Tổ quốc. Đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế” (Đảng Cộng sản Việt Nam, Tập 1, 2021: 231); “Đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp theo hướng mở, linh hoạt; bảo đảm thống nhất với chủ trương đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo. Tập trung nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, chuyển dịch nhanh cơ chế lao động, nhất là ở nông thôn; giảm tỷ lệ lao động khu vực phi chính thức” (Đảng Cộng sản Việt Nam, Tập 1, 2021: 232).

Nhận thức được vai trò của nguồn lực con người cũng như tầm nhuần chỉ đạo của Đảng, các địa phương trong cả nước đã có những chỉ đạo, định hướng cụ thể trong việc thực hiện phát triển nguồn nhân lực gắn với tình hình kinh tế - xã hội mỗi địa phương.

#### **4. Tình hình phát triển nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội đất nước thời gian qua**

Chuyển đổi số là tiến trình tất yếu để các nước phát triển được nền kinh tế số. Sự phát triển kinh tế số là xu hướng tất yếu của các nước trên thế giới, nhưng để phát triển được nền kinh tế số thì các nước trên thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng phải vượt qua nhiều thách thức, trong đó có thách thức về nguồn nhân lực. Bởi khi đó những lao động giản đơn được thay thế

bằng máy móc hiện đại, cần nguồn nhân lực có trình độ để có thể tiếp cận, làm chủ máy móc hiện đại. Có nghĩa là, cơ cấu lao động và thị trường lao động bị thay đổi bởi kinh tế số, sự phát triển của khoa học và công nghệ gây bất ổn cho thị trường lao động. Kinh tế số mang lại cơ hội phát triển lớn nhưng cần phải có sự chuẩn bị về nguồn nhân lực phù hợp với nhu cầu công việc phục vụ phát triển đất nước.

Thực tế cho thấy, nguồn nhân lực của Việt Nam hiện nay đã có những thay đổi lớn về chất lượng, theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới, chỉ số vốn nhân lực của Việt Nam đã tăng hơn so với trước, tỷ lệ lao động qua đào tạo từ 40% năm 2010 lên 65% năm 2020 (Lê Nam Sơn, 2022: 21). Tỷ lệ lao động qua đào tạo ngày một tăng khiến chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam không ngừng cải thiện. Tuy nhiên, trình độ nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu phát triển trong bối cảnh Cách mạng công nghệ lần thứ tư ở Việt Nam còn chưa đồng đều, tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo còn khá lớn, chất lượng đào tạo chưa cao và cơ cấu ngành nghề chưa phù hợp với thực tế. Sự thiếu hụt nhân lực chất lượng cao gây khó khăn cho việc hội nhập quốc tế và tiến trình chuyển đổi số quốc gia. Nguồn nhân lực nghiên cứu và phát triển (những người tham gia trực tiếp vào hoạt động nghiên cứu và phát triển) được coi là nguồn nhân lực có trình độ cũng đã tăng hơn so với trước. Cụ thể: năm 2017, Việt Nam có 172.683 người tham gia nghiên cứu và phát triển; năm 2019 là 185.436, tăng gần 13.000 người (gần 7,4%). Trong khi đó, cơ cấu nguồn nhân lực nghiên cứu và phát triển tương đối ổn định với phần lớn là đội ngũ nghiên cứu (chiếm 80,94%), cán bộ kỹ thuật chỉ có 6,00%, còn lại là cán bộ hỗ trợ chiếm 12% (Bộ Khoa học và Công nghệ, 2020: 49). Trong bối cảnh bùng nổ của

cuộc Cách mạng công nghệ lần thứ tư, quốc gia nào có nguồn nhân lực tốt hơn sẽ phát triển nhanh và bền vững hơn. Vì vậy, Việt Nam hay bất kỳ quốc gia nào cũng đều coi trọng việc phát triển nguồn nhân lực, bởi phát triển nguồn nhân lực chính là phục vụ cho sự phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia đó.

### **5. Đề xuất một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội**

Ngoài việc nhận thức rõ nguồn nhân lực là tài nguyên quý giá nhất trong việc phát triển kinh tế - xã hội đất nước, cần có những giải pháp cụ thể hơn để tạo nguồn nhân lực dồi dào, chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển. Đây cũng là yếu tố quan trọng có tính quyết định để thực hiện mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Cụ thể là:

*Một là*, nâng cao hơn nữa chất lượng con người và chất lượng cuộc sống. Chất lượng con người, trước hết, phải tính đến vấn đề chất lượng sinh sản. Ngành y tế phải có những quy định cụ thể về kiểm tra sức khỏe sinh sản cho các trường hợp đăng ký kết hôn và có những khuyến nghị đối với các cặp vợ chồng trước khi có ý định sinh con, chẳng hạn như: kiểm tra sức khỏe sinh sản, bệnh tật, tính di truyền,...

*Hai là*, xây dựng chiến lược nguồn nhân lực gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, hội nhập kinh tế quốc tế; xác định rõ đây không chỉ là trách nhiệm của các nhà hoạch định và tổ chức thực hiện chính sách, mà là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị.

*Ba là*, xây dựng, triển khai thực hiện một số chính sách phát triển nhân lực nhằm có được những nhân lực trình độ cao trong bối cảnh toàn cầu hóa và Cách mạng công nghệ lần thứ tư. Một số chính sách quan trọng cho việc phát triển nhân lực, cụ thể:

*Chính sách thu hút và tuyển dụng nhân lực:* Chính sách thu hút nguồn nhân lực thể hiện quan điểm về mục đích, yêu cầu, đối tượng và cách thức tuyển chọn lao động của tổ chức, nhằm đảm bảo cho tổ chức có đủ số lượng và chất lượng nguồn nhân lực với cơ cấu phù hợp để thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ của mình trong giai đoạn hiện tại hay tương lai. Các yêu cầu công bằng, dân chủ trong tuyển chọn các ứng viên cần được coi trọng, làm cho quy trình lựa chọn ứng viên ngày càng chặt chẽ, hợp lý. Chính sách thu hút nguồn nhân lực phải phù hợp và hấp dẫn, xuất phát từ việc hoạch định nguồn nhân lực chính xác và khoa học. Điều này sẽ góp phần tạo điều kiện thuận lợi cho phát triển nguồn nhân lực tại tổ chức. Vai trò của chính sách tuyển dụng và thu hút nhân tài là tuyển dụng nguồn nhân lực “đúng người - đúng việc”, phát huy cao độ mọi tiềm năng của con người và tạo việc làm cho nguồn nhân lực đất nước.

*Chính sách tạo động lực:* Để phát triển chất lượng nguồn nhân lực, mỗi tổ chức, doanh nghiệp cần có các biện pháp khuyến khích vật chất, tinh thần cho người lao động, bao gồm một số yếu tố sau: khả năng tài chính, thù lao, môi trường làm việc. Chính sách này cũng góp phần đem lại cho người lao động một môi trường làm việc tốt, tạo tinh thần, tâm lý tốt để mang lại hiệu quả công việc cao hơn.

Đánh giá thực hiện công việc của cá nhân trong tổ chức hay giữa tổ chức này với tổ chức khác cũng ảnh hưởng đến phát triển nhân lực của cơ quan, tổ chức đó. Đánh giá thực hiện công việc là cơ sở cho việc chi trả thù lao (Có hai loại thù lao: trực tiếp và gián tiếp. Thù lao trực tiếp là tiền lương, còn thù lao gián tiếp là các lợi ích khác nhau cho người lao động). Ý nghĩa của thù lao không chỉ là chi trả cho thành

quả của người lao động mà còn là động lực để người lao động nỗ lực làm tốt công việc, vươn lên khẳng định mình.

Thiết kế công việc là quá trình xác định nhiệm vụ, trách nhiệm cụ thể thực hiện bởi người lao động trong tổ chức cũng như các điều kiện cụ thể để thực hiện các nhiệm vụ, trách nhiệm đó. Đây là quá trình then chốt trong quản trị nguồn nhân lực. Việc xây dựng quy trình đánh giá, hệ thống đánh giá, phát triển hệ thống lương thích hợp và định hướng cho nỗ lực của nhân viên. Đánh giá thực hiện công việc là kiểm soát quá trình thực hiện công việc đó và thành quả của nó.

Môi trường làm việc là nhân tố quan trọng để tổ chức có điều kiện thuận lợi hơn trong việc thu hút nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực có chất lượng cao. Một môi trường làm việc chuyên nghiệp, thân thiện, mọi người đều yêu thích công việc, nhìn thấy sự phát triển nghề nghiệp trong tương lai thì sẽ có được sự gắn bó của nhân viên, là cơ hội tốt để nhân viên khẳng định và phát huy tối đa năng lực, phục vụ thiết thực cho các yêu cầu của tổ chức. Đối với bên trong tổ chức, quan điểm của lãnh đạo về phát triển nguồn nhân lực cũng là một trong những yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nhân lực. Người lãnh đạo có vai trò quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp tới hoạt động của tổ chức, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu lực và hiệu quả của công tác chỉ đạo, kế hoạch và triển khai thực hiện phát triển nguồn nhân lực trong tổ chức. Ngoài ra, nhân tố này còn ảnh hưởng trực tiếp tới phát triển nguồn nhân lực trong tổ chức thông qua cơ chế chính sách, bộ máy và phương pháp quản lý công tác phát triển nguồn nhân lực.

*Chính sách đào tạo, bồi dưỡng nhân lực:* Chính sách đào tạo, bồi dưỡng nhân lực được quy định trong Luật Viên chức

2010<sup>1</sup>, Nghị định số 29/2012/NĐ-CP của Chính phủ ban hành ngày 12/2/2012<sup>2</sup>. Theo đó, mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng nhân lực là nhằm cập nhật kiến thức, bồi dưỡng, nâng cao kỹ năng và phương pháp thực hiện nhiệm vụ được giao; góp phần xây dựng đội ngũ viên chức có đạo đức nghề nghiệp, có đủ trình độ và năng lực chuyên môn đảm bảo chất lượng của hoạt động nghề nghiệp. Việc đào tạo, bồi dưỡng nhân lực phải căn cứ vào vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và nhu cầu phát triển nguồn nhân lực của đơn vị; phải bảo đảm tính tự chủ của đơn vị trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng; phải có tác dụng khuyến khích viên chức học tập, nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ; phải bảo đảm công khai, minh bạch, hiệu quả. Có nhiều hình thức đào tạo, bồi dưỡng nhân lực, chẳng hạn như: đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ quản lý; bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp; bồi dưỡng nhằm bổ sung, cập nhật kiến thức, kỹ năng phục vụ hoạt động chuyên môn của nhân lực. Nội dung, chương trình, hình thức, thời gian đào tạo, bồi dưỡng nhân lực phải căn cứ vào tiêu chuẩn chức vụ quản lý, chức danh nghề nghiệp; phải đáp ứng yêu cầu bổ sung, cập nhật kiến thức, kỹ năng phục vụ hoạt động nghề nghiệp. Cùng với việc bồi dưỡng trình độ lý luận, chính trị, bồi dưỡng kiến thức quản lý, chuyên môn theo chức danh, nhân lực còn cần được tham gia vào các khóa học ngoại ngữ, tin học nhằm nâng cao kỹ năng làm việc, ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động chuyên môn.

## 6. Kết luận

Hiện nay, để phục vụ cho sự phát triển kinh tế - xã hội đất nước trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, đòi hỏi phải

có nguồn nhân lực trình độ cao, đặc biệt là đội ngũ chuyên gia đầu ngành. Chính vì vậy, Việt Nam cần phát triển nguồn nhân lực, xây dựng một đội ngũ nhân lực đạt trình độ tiên tiến trong khu vực và một số mặt tiếp cận trình độ các nước tiên tiến trên thế giới, có cơ cấu trình độ, ngành nghề và vùng miền phù hợp. Chính phủ và các cơ quan chức năng phải có chính sách, biện pháp kết hợp tốt giữa đào tạo và sử dụng nhân lực trong chính sách tổng thể phát triển kinh tế của đất nước, nhằm có được một đội ngũ nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

Nếu không làm tốt vấn đề tạo nguồn nhân lực cho đất nước, chúng ta sẽ khó lòng đạt được mục tiêu “Phấn đấu đến năm 2030, là nước đang phát triển có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao; có thể chế quản lý hiện đại, cạnh tranh, hiệu lực, hiệu quả; kinh tế phát triển năng động, nhanh và bền vững, độc lập, tự chủ trên cơ sở khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo gắn với nâng cao hiệu quả trong hoạt động đối ngoại và hội nhập quốc tế;...” (Đảng Cộng sản Việt Nam, Tập 1, 2021: 217) □

## Tài liệu tham khảo

1. Trần Lê Diễm Anh, “Phát triển nguồn nhân lực là gì? Vai trò và chính sách phát triển”, Trang tin điện tử Viện Nghiên cứu Phát triển Nguồn lực Việt, <https://irdm.edu.vn/phat-trien-nguon-nhan-luc-la-gi/>
2. Bộ Khoa học và Công nghệ (2020), *Khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo Việt Nam 2020*, Nxb. Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

(xem tiếp trang 49)

<sup>1</sup> <https://vanban.chinhphu.vn/?pageid=27160&docid=98566>

<sup>2</sup> <https://vanban.chinhphu.vn/default.aspx?pageid=27160&docid=157434>