

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam trong thời kỳ mới

Bùi Minh Nghĩa^(*)

Tóm tắt: Trong thời kỳ mới, khi toàn cầu hóa và Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư diễn ra mạnh mẽ, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trở thành yếu tố then chốt quyết định sự tăng trưởng kinh tế và vị thế cạnh tranh của mỗi quốc gia. Việt Nam có lực lượng lao động trẻ, dồi dào và có khả năng tiếp thu công nghệ nhanh, nhưng chất lượng đào tạo lao động chưa đồng bộ, người lao động còn thiếu kỹ năng mềm, ngoại ngữ và tư duy sáng tạo. So với các nước phát triển, Việt Nam cần cải tiến hệ thống giáo dục, nâng cao tính thực tiễn trong đào tạo, đồng thời ứng dụng công nghệ hiện đại vào quản lý và phát triển nhân lực.

Từ khóa: Nguồn nhân lực, Nguồn nhân lực chất lượng cao, Phát triển nguồn nhân lực, Thời kỳ mới

Abstract: In a new era with the strong development of globalization and the Industrial Revolution 4.0, advancing high-quality human resources has become a key factor determining economic growth and competitive position of each country. Despite of having young, abundant workforce with the ability to absorb technology quickly, Vietnam has faced such limitations as inconsistent training quality, lack of soft skills, proficiency of foreign languages and creative thinking. Compared to developed countries, Vietnam needs to improve its educational system, enhance practicality in training, and apply modern technology to human resource management and development.

Keywords: Human Resources, High-quality Human Resources, Human Resource Development, New Era

Ngày nhận bài: 03/4/2025; Ngày duyệt đăng: 14/6/2025

1. Mở đầu

Trong thời kỳ mới, khi toàn cầu hóa và cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư (CMCN 4.0) diễn ra mạnh mẽ, nguồn nhân lực chất lượng cao trở thành yếu tố then chốt quyết định sự phát triển kinh

tế - xã hội của mỗi quốc gia. Sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ không chỉ tạo ra những cơ hội mới mà còn đặt ra nhiều thách thức đối với thị trường lao động, đòi hỏi người lao động phải liên tục nâng cao năng lực để bắt kịp xu thế.

Các doanh nghiệp và tổ chức ngày càng chú trọng đến những tiêu chí như tư duy đổi mới, khả năng sáng tạo, năng lực

^(*) Th.S., Trường Đại học Tài chính - Marketing, Bộ Tài chính; Email: buiminghia@ufm.edu.vn

giải quyết vấn đề và khả năng thích ứng linh hoạt trong môi trường làm việc hiện đại. Không chỉ dừng lại ở trình độ chuyên môn, người lao động còn cần được trang bị những kỹ năng mềm và kỹ năng số để đáp ứng nhu cầu của nền kinh tế số.

Bên cạnh đó, chuyển đổi số với xu hướng làm việc từ xa và sự phát triển của trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big data) hay tự động hóa càng làm gia tăng yêu cầu về một lực lượng lao động có khả năng thích nghi với sự thay đổi, biết cách khai thác công nghệ để nâng cao hiệu suất làm việc. Đối với Việt Nam, việc xây dựng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ là yêu cầu cấp thiết để đáp ứng nhu cầu hội nhập quốc tế, mà còn là động lực quan trọng thúc đẩy nền kinh tế chuyển đổi theo hướng hiện đại, sáng tạo và bền vững.

Tuy nhiên, thực tế cho thấy, dù đã có nhiều chuyển biến tích cực trong công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, Việt Nam vẫn đang đối mặt với nhiều thách thức như chất lượng lao động chưa đồng đều, kỹ năng chưa đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động và sự thiếu hụt nhân lực trong một số ngành mũi nhọn. Chính vì vậy, việc nghiên cứu và đề xuất các giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là nhiệm vụ cấp thiết.

2. Yêu cầu về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam trong thời kỳ mới

Có nhiều cách quan niệm về nguồn nhân lực chất lượng cao (Xem: Trần Văn Phòng, Lê Thị Hạnh, 2023; Nguyễn Thị Linh, 2023;...), song về cơ bản, có thể hiểu đây là khái niệm dùng để chỉ những người lao động có trình độ đáp ứng yêu cầu của một ngành nghề cụ thể. Nhân lực

chất lượng cao là những người lao động có thể lực tốt, trình độ tay nghề kỹ thuật cao, có kiến thức chuyên môn, có những phẩm chất, thái độ, tác phong làm việc tốt và có trách nhiệm cao với công việc...

Thời kỳ mới được đặc trưng bởi toàn cầu hóa, CMCN 4.0, kéo theo đó là sự thay đổi mô hình lao động. Công nghệ số, AI và tự động hóa đang định hình lại thị trường việc làm, đòi hỏi người lao động phải có kỹ năng số, tư duy sáng tạo và khả năng thích ứng linh hoạt. Bên cạnh đó, toàn cầu hóa và làm việc từ xa khiến sự cạnh tranh nhân lực ngày càng gay gắt, buộc cá nhân không chỉ giỏi chuyên môn mà còn phải có kỹ năng mềm, khả năng làm việc đa văn hóa và tư duy đổi mới. Đồng thời, những thách thức như phát triển bền vững và kinh tế tuần hoàn cũng tác động đến tiêu chí tuyển dụng.

Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã nêu rõ tư tưởng chỉ đạo, phương hướng, nhiệm vụ chủ yếu về xây dựng con người Việt Nam, trong đó có nội dung về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, được thể hiện ở các nội dung sau:

Thứ nhất, để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trước hết là phát triển con người Việt Nam toàn diện, khẳng định con người luôn là trung tâm của sự phát triển. Với tinh thần xuyên suốt qua các kỳ đại hội, Đại hội XIII xác định: “Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao; ưu tiên phát triển nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt trên cơ sở nâng cao, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ, toàn diện, cơ bản về chất lượng giáo dục và đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài, đẩy mạnh nghiên cứu,

chuyên giao ứng dụng và phát triển mạnh khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021: 203-204). Đây là một trong ba đột phá chiến lược. Đại hội cũng đặt ra yêu cầu phải “Đào tạo con người theo hướng có đạo đức, kỷ luật, kỷ cương, ý thức trách nhiệm công dân, xã hội; có kỹ năng sống, kỹ năng làm việc, ngoại ngữ, công nghệ thông tin, công nghệ số, tư duy sáng tạo và hội nhập quốc tế (công dân toàn cầu)” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021: 233). Đây là chủ trương hết sức đúng đắn, thể hiện tư duy, tầm nhìn mới của Đảng về phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững đất nước trong thời kỳ mới.

Thứ hai, hướng đến mục tiêu xây dựng và bảo vệ Tổ quốc xã hội chủ nghĩa trong tình hình mới, cần quan tâm hơn nữa đến quyền con người, quyền công dân và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Điều kiện tất yếu để phát huy được sức mạnh nguồn lực con người là phải quan tâm cải thiện đời sống vật chất và tinh thần cho người dân, đảm bảo thực hiện đầy đủ các quyền con người, quyền lợi của người dân đã được ghi nhận trong Hiến pháp. Đảm bảo quyền con người phải là khâu trung gian gắn kết, không thể thiếu giữa việc lấy con người làm trung tâm và phát triển con người toàn diện (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021).

3. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu thực tiễn ở Việt Nam

Hiện thực hóa quan điểm về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Đảng, việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam thời gian qua đã

đạt được những kết quả nhất định. Công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao đã nhận được sự quan tâm của các cấp, các ngành. Đội ngũ doanh nhân giỏi, lao động có trình độ kỹ thuật cao ngày càng tăng, khẳng định vị trí, vai trò trong quá trình phát triển đất nước. Nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam tăng nhanh cả về số lượng và chất lượng, trong đó một số ngành, lĩnh vực đáp ứng trình độ khu vực và quốc tế như công nghệ thông tin, y tế... (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021). Bên cạnh những kết quả đã đạt được, công tác phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cũng còn những hạn chế, như:

Thứ nhất, về cơ cấu trình độ nhân lực được đào tạo: Theo “Báo cáo điều tra của Tổng cục Thống kê về lao động và việc làm Việt Nam năm 2021”, trong tổng số lực lượng lao động đang làm việc là 55,5 triệu người, chỉ có khoảng 13,5 triệu người đã được đào tạo, chiếm khoảng 26,1% tổng lực lượng lao động. Số lượng lao động chưa được đào tạo để đạt trình độ chuyên môn kỹ thuật nhất định còn khá lớn với hơn 37,4 triệu người, chiếm khoảng 73,9% lực lượng lao động cả nước (Tổng cục Thống kê, 2022). Năm 2022, tỷ trọng lực lượng lao động đã qua đào tạo ở Việt Nam là khoảng 13,7 triệu người, chiếm 26% (Lê Anh Tú, Lương Thanh Hải, 2024).

Thực trạng này cho thấy nguồn nhân lực của Việt Nam tuy trẻ và dồi dào nhưng trình độ còn khá thấp, số lượng lớn chưa được đào tạo, không có trình độ chuyên môn - kỹ thuật, hoặc nếu được đào tạo thì trình độ chuyên môn - kỹ thuật vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động.

Cơ cấu đào tạo nhân lực lao động của Việt Nam cũng còn nhiều bất cập, dẫn đến tình trạng “thừa thầy thiếu thợ”. Cơ cấu này trên thế giới thường là 1 đại học/ 4 cao đẳng/ 25 trung, sơ cấp, thì hiện tỷ lệ đào tạo giữa các bậc ở Việt Nam là 1 đại học trở lên/ 0,32 cao đẳng/ 0,61 trung cấp/ 0,37 sơ cấp (Tổng cục Thống kê, 2022).

Thứ hai, mặc dù đã có sự phát triển khá nhanh về số lượng nhưng chất lượng nguồn nhân lực ở Việt Nam vẫn còn nhiều hạn chế.

Chất lượng nguồn nhân lực thấp phản ánh qua năng suất lao động thấp. So với một số quốc gia khác trong khối ASEAN, năng suất lao động của Việt Nam năm 2019 chỉ bằng khoảng 1/5 Malaysia, khoảng 1/3 Thái Lan và Trung Quốc, khoảng 1/2 Indonesia, và bằng gần 1/2 năng suất lao động trung bình của khối. Mức năng suất lao động của Việt Nam thuộc hàng đáy của các quốc gia ASEAN, thậm chí thấp hơn Philippines, Lào và Myanmar, chỉ cao hơn Campuchia. Trong suốt hai thập kỷ qua, chênh lệch năng suất lao động giữa Việt Nam và các nước trong khu vực không được thu hẹp, thậm chí càng bị bỏ xa; nguy cơ tụt hậu của nền kinh tế ngày càng trở nên rõ nét (Trần Thọ Đạt, Tô Trung Thành, 2020).

Chất lượng nguồn nhân lực thấp còn phản ánh qua kỹ năng mềm, ngoại ngữ và tư duy sáng tạo còn hạn chế. 83% sinh viên sau ra trường thiếu kỹ năng mềm (Nguyễn Hà, 2022). Có thể thấy, điểm yếu của lao động Việt Nam chính là thiếu kỹ năng mềm như làm việc theo nhóm, giao tiếp. Văn hóa học tập và làm việc cá nhân vẫn còn phổ biến, trong khi đó, các doanh nghiệp hiện đại đề cao sự hợp tác, làm

việc nhóm, dự án công việc. Ngoại ngữ là chìa khóa giúp người lao động tiếp cận cơ hội việc làm tốt hơn và làm việc trong môi trường quốc tế. Tuy nhiên, đây vẫn là điểm yếu lớn của lao động Việt Nam. Theo “Ấn bản chỉ số thông thạo Anh ngữ toàn cầu năm 2023” của Education First Việt Nam (EF), Việt Nam xếp hạng 58/113 quốc gia về mức độ thông thạo tiếng Anh, thuộc nhóm quốc gia trung bình. Mặc dù có sự cải thiện nhưng vẫn còn khoảng cách khá lớn so với các nước trong khu vực như Singapore (hạng 2), Malaysia (hạng 25). Phần lớn người học tiếng Anh ở Việt Nam chỉ tập trung vào ngữ pháp, đọc viết mà ít có cơ hội thực hành giao tiếp thực tế. Điều này khiến nhiều lao động gặp khó khăn khi làm việc trực tiếp với đối tác nước ngoài. Những hạn chế này ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất lao động, khả năng cạnh tranh của người lao động Việt Nam trong bối cảnh hội nhập toàn cầu (Dẫn theo: Nguyễn Bình, 2023).

Ngoài ra, chất lượng nguồn nhân lực thấp cũng phản ánh qua số lượng lao động có tay nghề kỹ thuật cao, nhưng số lượng này hiện nay vẫn chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn, chưa đáp ứng đủ nhu cầu của thị trường và quá trình hội nhập. Mặc dù hệ thống giáo dục đại học Việt Nam đã có những cải tiến nhất định trong những năm gần đây, nhưng vẫn còn tình trạng nặng về lý thuyết, thiếu thực hành, dẫn đến còn khoảng cách giữa kiến thức học thuật và yêu cầu thực tiễn. Phần lớn sinh viên tốt nghiệp đại học tại Việt Nam phải đào tạo lại khi vào làm việc vì thiếu kỹ năng thực tế (Thu Hằng, 2024). Sinh viên chủ yếu tiếp cận kiến thức qua giáo trình và giảng dạy lý thuyết trên lớp, trong khi

các môn học thực hành còn hạn chế hoặc mang tính hình thức. Do đó, trong ngành công nghệ thông tin, nhiều công ty như FPT, VNG, hay Viettel đã tự xây dựng chương trình đào tạo nội bộ vì cho rằng sinh viên chưa được trang bị đầy đủ kỹ năng khi ra trường.

4. Xu hướng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong thời kỳ mới

Trong thời kỳ mới, dưới tác động của toàn cầu hóa và CMCN 4.0, xu hướng phát triển nguồn nhân lực đang có những chuyển dịch quan trọng nhằm đáp ứng yêu cầu của thị trường. Có thể thấy nổi lên một số xu hướng sau:

Thứ nhất, chuyển đổi số và xu hướng tái định hình thị trường lao động. Sự bùng nổ của AI, Big data, công nghệ chuỗi khối (blockchain) và Internet vạn vật (IoT) đang tái định hình thị trường lao động. Tự động hóa thay thế nhiều công việc truyền thống nhưng đồng thời cũng tạo ra những ngành nghề mới đòi hỏi kỹ năng công nghệ và khả năng thích ứng cao. Do đó, người lao động không chỉ cần hiểu biết về công nghệ mà còn phải liên tục cập nhật kiến thức để duy trì lợi thế cạnh tranh.

Thứ hai, yêu cầu về nhân lực thay đổi theo hướng toàn diện hơn, kết hợp giữa chuyên môn và tư duy linh hoạt.

Kỹ năng công nghệ: Là yếu tố cốt lõi trong thời kỳ chuyển đổi số. Hiểu biết về AI, Big data, blockchain, an ninh mạng và điện toán đám mây không còn là lợi thế mà trở thành yêu cầu bắt buộc đối với nhiều ngành nghề.

Kỹ năng mềm: Dù công nghệ phát triển, các kỹ năng như tư duy phản biện, giao tiếp, làm việc nhóm và quản lý thời gian vẫn giữ vị trí quan trọng, giúp người

lao động làm việc hiệu quả trong môi trường đa văn hóa và thích nghi với bối cảnh mới của thị trường lao động.

Kỹ năng thích ứng: Khả năng tự học, đổi mới sáng tạo và tư duy linh hoạt trở thành yếu tố quyết định trong một thị trường lao động không ngừng biến động. Người lao động cần sẵn sàng học hỏi, thử nghiệm phương pháp mới và nhanh chóng điều chỉnh để theo kịp xu hướng.

Thứ ba, mô hình đào tạo hiện đại. Sự thay đổi trong yêu cầu về kỹ năng kéo theo sự thay đổi trong mô hình đào tạo nhân lực.

Học tập suốt đời, đào tạo theo nhu cầu doanh nghiệp: Nhân lực không chỉ dựa vào nền tảng giáo dục ban đầu mà cần liên tục cập nhật kiến thức mới để đáp ứng yêu cầu của thị trường. Doanh nghiệp cũng có xu hướng tham gia sâu hơn vào quá trình đào tạo, hướng đến các chương trình mang tính thực tiễn cao.

Kết hợp đào tạo trực tuyến và trực tiếp: Công nghệ cho phép việc học tập trở nên linh hoạt hơn, xóa bỏ giới hạn về không gian và thời gian. Mô hình kết hợp giữa đào tạo trực tuyến (E-learning, MOOC) và đào tạo trực tiếp giúp người lao động vừa có kiến thức lý thuyết, vừa được trải nghiệm thực tiễn.

Xu hướng phát triển nguồn nhân lực trong thời kỳ mới phản ánh sự dịch chuyển mạnh mẽ của thị trường lao động dưới tác động của công nghệ và toàn cầu hóa. Kỹ năng công nghệ, tư duy sáng tạo và khả năng thích ứng linh hoạt trở thành những yếu tố cốt lõi. Đồng thời, mô hình đào tạo cũng thay đổi theo hướng linh hoạt, liên tục, gắn với thực tiễn, giúp người lao động không ngừng nâng cao năng lực để đáp ứng những yêu cầu của thời đại.

5. Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững đất nước trong thời kỳ mới

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và cuộc CMCN 4.0, nguồn nhân lực chất lượng cao đóng vai trò quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội. Để đáp ứng yêu cầu của thời đại mới, việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cần một hệ thống giải pháp toàn diện, bao gồm cải cách giáo dục, tăng cường hợp tác doanh nghiệp - nhà trường, ứng dụng công nghệ và cải thiện chính sách thu hút nhân tài.

(i) Nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo

Giáo dục và đào tạo là nền tảng cốt lõi để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Tuy nhiên, hệ thống giáo dục hiện nay vẫn còn nhiều hạn chế, đặc biệt là sự gắn kết với thực tiễn và khả năng ứng dụng trong môi trường làm việc. Do đó, cần cải cách chương trình đào tạo gắn với thực tiễn. Chương trình đào tạo cần được thiết kế theo hướng linh hoạt, cập nhật liên tục để phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động. Các phương pháp giảng dạy truyền thống cần được thay thế bằng mô hình đào tạo theo dự án, giải quyết vấn đề thực tiễn, giúp sinh viên tiếp cận với công việc ngay từ khi còn trong nhà trường.

Ngoài ra, cần đẩy mạnh đào tạo ngoại ngữ và kỹ năng số. Ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh, là công cụ giúp người lao động tiếp cận tri thức toàn cầu và làm việc trong môi trường quốc tế. Bên cạnh đó, kỹ năng số như sử dụng AI, Big data, phân tích dữ liệu cũng trở thành yêu cầu thiết yếu. Việc tích hợp các kỹ năng này vào chương trình đào tạo sẽ giúp nâng cao khả năng cạnh tranh của nguồn nhân lực Việt Nam.

(ii) Thúc đẩy hợp tác giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo

Một trong những hạn chế lớn của hệ thống đào tạo hiện nay là sự thiếu liên kết với doanh nghiệp, dẫn đến tình trạng sinh viên thiếu kinh nghiệm thực tiễn, khó đáp ứng ngay yêu cầu công việc. Một giải pháp quan trọng là cần có sự tham gia của doanh nghiệp vào xây dựng chương trình đào tạo. Các doanh nghiệp cần đóng vai trò chủ động trong việc xây dựng chương trình đào tạo, cung cấp các bài giảng chuyên sâu, thực tập thực tế và đánh giá năng lực của sinh viên. Mô hình hợp tác này đã được áp dụng hiệu quả tại nhiều nước phát triển như Đức, Singapore, giúp sinh viên có cơ hội tiếp cận với công việc ngay từ khi còn học tập ở nhà trường.

Đẩy mạnh mô hình đào tạo nghề kép (Dual Vocational Training). Đây là mô hình kết hợp giữa học lý thuyết tại trường và thực hành tại doanh nghiệp, giúp người học vừa có kiến thức chuyên môn, vừa có kinh nghiệm thực tế. Mô hình này đã được áp dụng thành công tại Đức, Thụy Sĩ, và có thể là giải pháp hiệu quả để nâng cao chất lượng nhân lực tại Việt Nam.

(iii) Ứng dụng công nghệ trong đào tạo và quản lý nhân lực

Công nghệ không chỉ thay đổi cách thức làm việc mà còn tạo ra những phương pháp đào tạo và quản lý nhân lực hiệu quả hơn. Có thể ứng dụng AI và Big data để đánh giá năng lực cá nhân, xác định xu hướng phát triển nghề nghiệp và đề xuất lộ trình đào tạo phù hợp. Các hệ thống quản lý nhân sự thông minh cũng giúp doanh nghiệp tối ưu hóa quy trình tuyển dụng và đào tạo nhân viên.

Đẩy mạnh đào tạo trực tuyến và xây dựng mô hình học tập cá nhân hóa. Công

nghe số giúp mở rộng khả năng tiếp cận giáo dục thông qua các nền tảng học tập trực tuyến như Coursera, Udemy, EdX. Mô hình học tập cá nhân hóa (Personalized Learning) sử dụng AI để phân tích khả năng của người học, từ đó đề xuất lộ trình học tập phù hợp, giúp nâng cao hiệu quả đào tạo.

(iv) *Chính sách thu hút và giữ chân nhân tài*

Để duy trì và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, các chính sách thu hút và giữ chân nhân tài cần được cải thiện theo hướng toàn diện và bền vững. Trước hết, cần cải thiện chế độ đãi ngộ và môi trường làm việc. Lương thưởng cạnh tranh, chính sách phúc lợi hấp dẫn và môi trường làm việc hiện đại là yếu tố quan trọng để giữ chân nhân tài. Các quốc gia như Singapore, Canada đã triển khai nhiều chính sách hỗ trợ nhà ở, thuế thu nhập thấp, tạo môi trường làm việc lý tưởng để thu hút nhân tài trong và ngoài nước.

Ngoài ra, cần hỗ trợ khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo. Việc hỗ trợ khởi nghiệp thông qua quỹ đầu tư, vườn ươm doanh nghiệp và chính sách ưu đãi thuế sẽ khuyến khích người lao động sáng tạo và phát triển doanh nghiệp của riêng mình. Mô hình này đã được áp dụng thành công tại Israel, các chính sách hỗ trợ khởi nghiệp đã biến quốc gia này thành một “quốc gia khởi nghiệp” với tỷ lệ doanh nghiệp công nghệ cao thuộc hàng đầu thế giới.

6. Kết luận

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và cuộc CMCN 4.0, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ là một yêu cầu cấp bách mà còn là yếu tố quyết định năng lực cạnh tranh và sự phát triển bền vững của Việt Nam. Mặc dù sở hữu lực lượng

lao động trẻ, dồi dào với khả năng thích nghi nhanh, nhưng những hạn chế về chất lượng đào tạo, kỹ năng mềm, ngoại ngữ và tư duy sáng tạo vẫn là rào cản lớn. So với các quốc gia phát triển, Việt Nam cần cải tiến mạnh mẽ hệ thống giáo dục đào tạo, tăng cường gắn kết giữa đào tạo và thực tiễn, cũng như áp dụng công nghệ hiện đại vào quản lý nhân lực. Chỉ khi có một chiến lược phát triển nhân lực bài bản và dài hạn, Việt Nam mới có được nguồn nhân lực có chuyên môn cao, tư duy sáng tạo, có khả năng thích ứng linh hoạt, đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế số và hội nhập quốc tế. Đây chính là chìa khóa để đất nước không chỉ bắt kịp mà còn có thể vươn lên dẫn đầu trong một số lĩnh vực kinh tế và khoa học - công nghệ trong tương lai □

Tài liệu tham khảo

1. Nguyễn Bình (2023), *EF Việt Nam công bố bảng xếp hạng chỉ số thông thạo Anh ngữ toàn cầu năm 2023*, <https://rised.org.vn/ef-viet-nam-cong-bo-bang-xep-hang-chi-so-thong-thao-anh-ngu-toan-cau-2023/#:~:text=Ch%E1%BB%89%20s%E1%BB%91%20th%C3%A0nh%20th%E1%BA%A1o%20Ti%E1%B-A%BFng,m%E1%BB%A9c%20%C4%91%E1%BB%99%20th%C3%B4ng%20th%E1%BA%A1o%20th%E1%BA%A5p>
2. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Tập 1, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
3. Trần Thọ Đạt, Tô Trung Thành (2020), *Đánh giá kinh tế Việt Nam thường niên 2019: Cải thiện năng suất lao động trong bối cảnh Kinh tế số*, Nxb. Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.

4. Nguyễn Hà (2022), “Lao động trẻ Việt Nam thiếu kỹ năng mềm”, *Lao động và Công đoàn* ngày 28/9, <https://laodongcongdoan.vn/lao-dong-tre-viet-nam-thieu-ky-nang-mem-82146.html>
5. Thu Hằng (2024), “Sinh viên đã tốt nghiệp vẫn phải đào tạo lại khi vào doanh nghiệp”, *VnEconomy* ngày 08/7, <https://vneconomy.vn/sinh-vien-da-tot-nghiep-van-phai-dao-tao-lai-khi-vao-doanh-nghiep.htm>
6. Nguyễn Thị Linh (2023), “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước”, *Tạp chí Quản lý nhà nước* ngày 05/12, <https://www.quanlynhanuoc.vn/2023/12/05/phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-dap-ung-yeu-cau-phat-trien-dat-nuoc/>
7. Trần Văn Phòng, Lê Thị Hạnh (2023), “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng”, *Tạp chí Cộng sản* ngày 24/4, https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/van_hoa_xa_hoi/-/2018/827302/phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-theo-tinh-than-dai-hoi-xiii-cua-dang.aspx
8. Tổng cục Thống kê (2022), *Báo cáo điều tra của Tổng cục Thống kê về lao động và việc làm Việt Nam năm 2021*, Nxb. Thống kê, Hà Nội.
9. Lê Anh Tú, Lương Thanh Hải (2024), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho Việt Nam trong thời gian tới*, Trang thông tin điện tử Viện Nghiên cứu Chiến lược, Chính sách Công thương ngày 26/3, <https://vioit.org.vn/vn/chien-luoc-chinh-sach/pha-t-trien-nguon-nhan-lu-c-cha-t-luo-ng-cao-cho-viet-nam-trong-thoi-gian-toi-5938.4050.html>