

KINH NGHIỆM QUỐC TẾ TRONG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO VÀ HÀM Ý ĐỐI VỚI VIỆT NAM

TS. NGUYỄN THỊ HỒNG TÂM*

TS. LÊ VIỆT DŨNG**

ThS. NGUYỄN TRUNG ĐỨC***

Tóm tắt: Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là điều kiện tiên quyết cho sự phát triển kinh tế - xã hội bền vững của mỗi quốc gia. Bài viết tập trung phân tích kinh nghiệm của một số quốc gia trong việc xây dựng và phát triển nguồn nhân lực, đồng thời rút ra những hàm ý chiến lược cho Việt Nam. Những đề xuất cụ thể bao gồm cải cách hệ thống giáo dục, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và phát triển chính sách thu hút nhân tài.

Từ khóa: phát triển nguồn nhân lực; giáo dục và đào tạo; đổi mới sáng tạo; thu hút nhân tài

Ngày nhận: 06/10/2025

Ngày phản biện: 12/10/2025

Ngày duyệt đăng: 17/10/2025

1. Kinh nghiệm quốc tế trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Những kinh nghiệm quốc tế từ các quốc gia tiên tiến đã chỉ ra rằng, đầu tư cho giáo dục, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và triển khai các chính sách thu hút nhân tài là những biện pháp hiệu quả để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

1.1. Đầu tư cho giáo dục và đào tạo

Giáo dục và đào tạo là nền tảng cốt lõi để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Các quốc gia tiên tiến trên thế giới đã đầu tư

manh mẽ vào giáo dục với định hướng chiến lược dài hạn, bảo đảm hệ thống này không chỉ cung cấp kiến thức, mà còn phát triển toàn diện kỹ năng và năng lực thích ứng cho lực lượng lao động. Một số mô hình tiêu biểu từ các quốc gia như Phần Lan, Singapore và Đức đã chứng minh hiệu quả trong việc xây dựng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động hiện đại.

Phần Lan: Hệ thống giáo dục toàn diện và bình đẳng.

Phần Lan được xem là một trong những quốc gia hàng đầu về giáo dục, với triết lý lấy học sinh làm trung tâm và tập trung vào phát triển toàn diện năng lực cá nhân. Hệ thống giáo dục Phần Lan được thiết kế dựa trên nguyên tắc bình đẳng, bảo đảm mọi công dân

* Viện Kinh tế Việt Nam và Thế giới.

** , *** Viện Nghiên cứu Nam Á, Tây Á và châu Phi.

đều có quyền tiếp cận giáo dục chất lượng cao, bất kể điều kiện kinh tế, xã hội hay địa lý. Điều này không chỉ giúp giảm thiểu sự bất bình đẳng, mà còn tạo cơ hội cho mỗi cá nhân phát huy tối đa tiềm năng của mình.

Một điểm nổi bật trong nền giáo dục ở Phần Lan là sự chú trọng vào các kỹ năng mềm như tư duy sáng tạo, kỹ năng giải quyết vấn đề và làm việc nhóm. Chương trình giảng dạy không đặt nặng việc ghi nhớ kiến thức mà tập trung giúp học sinh phát triển năng lực thực tiễn, tư duy phản biện và khả năng tự học. Ngoài ra, giáo dục suốt đời được khuyến khích mạnh mẽ, với các khóa học linh hoạt dành cho người trưởng thành để thích nghi với sự thay đổi của thị trường lao động. Thành công của Phần Lan cho thấy, một hệ thống giáo dục lấy con người làm trung tâm và có sự đầu tư hợp lý sẽ tạo nên nền tảng vững chắc cho sự phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Singapore: Đào tạo thực tiễn và gắn liền với thị trường lao động.

Singapore nổi bật với hệ thống giáo dục hướng tới sự thực dụng và tính ứng dụng cao. Chiến lược của quốc gia này tập trung vào việc đào tạo nguồn nhân lực phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động trong các lĩnh vực ưu tiên, như: công nghệ thông tin, tài chính, sản xuất công nghiệp và trí tuệ nhân tạo.

Một trong những yếu tố quan trọng trong thành công của Singapore là sự kết hợp chặt chẽ giữa lý thuyết và thực hành trong các chương trình đào tạo. Sinh viên không chỉ được cung cấp kiến thức học thuật mà còn được trang bị kỹ năng nghề nghiệp thông qua các

chương trình thực tập, hợp tác với doanh nghiệp. Các trường đại học và viện nghiên cứu tại Singapore thường xuyên làm việc với doanh nghiệp để cập nhật chương trình giảng dạy, bảo đảm tính phù hợp với xu hướng phát triển công nghệ và nhu cầu thực tế.

Hệ thống giáo dục của Singapore cũng nhấn mạnh vào việc học tập suốt đời, với các chương trình đào tạo lại và nâng cao kỹ năng cho lực lượng lao động ở mọi lứa tuổi. Điều này giúp người lao động linh hoạt thích nghi với sự thay đổi nhanh chóng của thị trường lao động, đồng thời duy trì khả năng cạnh tranh của quốc gia trong bối cảnh toàn cầu hóa và công nghiệp hóa.

1.2. Đổi mới sáng tạo và công nghệ

Đổi mới sáng tạo và công nghệ là yếu tố then chốt trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội bền vững trong kỷ nguyên công nghiệp 4.0. Các quốc gia tiên tiến trên thế giới đã chú trọng xây dựng các hệ sinh thái đổi mới sáng tạo, trong đó con người được xem là trung tâm của mọi chiến lược phát triển. Thông qua các chính sách khuyến khích nghiên cứu và phát triển (R&D), đào tạo nhân lực công nghệ cao và hỗ trợ tinh thần khởi nghiệp, những nước như Hàn Quốc, Hoa Kỳ và Israel đã xây dựng thành công lực lượng lao động chất lượng cao, sẵn sàng đối mặt với những thách thức của thị trường lao động toàn cầu.

Hàn Quốc: Đầu tư R&D để nâng cao năng lực lao động.

Hàn Quốc là một ví dụ điển hình về việc kết hợp đổi mới sáng tạo với chiến lược xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao.

Quốc gia này dành khoảng 4,8% GDP hằng năm cho hoạt động R&D - mức cao nhất trong các nền kinh tế lớn. Các khoản đầu tư này được tập trung vào các lĩnh vực như trí tuệ nhân tạo, công nghệ sinh học, robot và năng lượng tái tạo, nhằm chuẩn bị lực lượng lao động cho các ngành nghề trong tương lai.

Chính phủ Hàn Quốc đã thành lập hàng loạt viện nghiên cứu công nghệ cao và khu công nghiệp tập trung (techno-parks) để kết nối các trường đại học, doanh nghiệp và các tổ chức nghiên cứu. Tại đây, sinh viên, nhà nghiên cứu và nhân viên doanh nghiệp có cơ hội tiếp cận các công nghệ tiên tiến, đồng thời được đào tạo để nâng cao kỹ năng chuyên môn và khả năng sáng tạo.

Ngoài ra, Hàn Quốc cũng triển khai các chương trình học bổng và đào tạo quốc tế nhằm phát triển đội ngũ nhân lực công nghệ cao. Ví dụ, chương trình Brain Korea 21 tài trợ cho sinh viên và nhà nghiên cứu xuất sắc tham gia các dự án đổi mới sáng tạo trong nước và quốc tế, qua đó xây dựng lực lượng lao động không chỉ giỏi về chuyên môn, mà còn có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế.

Israel: Phát triển hệ sinh thái khởi nghiệp và nhân lực sáng tạo.

Israel được mệnh danh là “quốc gia khởi nghiệp”, đã thành công trong việc xây dựng lực lượng lao động chất lượng cao thông qua các chính sách đổi mới sáng tạo. Với tỷ lệ đầu tư R&D cao nhất thế giới (khoảng 5% GDP), Israel tập trung phát triển các ngành công nghệ cao như an ninh mạng, công nghệ y tế và khoa học dữ liệu.

Điểm đặc biệt trong chiến lược của Israel là sự gắn kết giữa các trung tâm đổi mới sáng tạo, các trường đại học và quân đội. Ngoài ra, Israel còn xây dựng các quỹ hỗ trợ khởi nghiệp và chương trình hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ, khuyến khích người lao động tham gia sáng tạo sản phẩm và dịch vụ mới. Những sáng kiến này không chỉ tạo ra cơ hội việc làm, mà còn nâng cao năng lực đổi mới của toàn bộ lực lượng lao động.

1.3. Chính sách thu hút và giữ chân nhân tài

Thu hút và giữ chân nhân tài là một trong những chiến lược quan trọng để xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao, bảo đảm sự phát triển bền vững trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu. Các quốc gia tiên tiến đã triển khai nhiều chính sách sáng tạo nhằm khuyến khích nhân tài trong nước và quốc tế đóng góp cho sự phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia. Các bài học từ Singapore, Canada và Trung Quốc cho thấy chính sách đãi ngộ hấp dẫn, môi trường làm việc minh bạch và cơ hội phát triển nghề nghiệp đóng vai trò quyết định trong việc thu hút và giữ chân nguồn nhân lực chất lượng cao.

Singapore: Chính sách lưu thông nhân tài quốc tế.

Singapore được xem là hình mẫu về chiến lược thu hút nhân tài quốc tế và giữ chân lao động chất lượng cao. Chính phủ nước này nhận thức rõ rằng với quy mô dân số nhỏ, việc thu hút lao động quốc tế là yếu tố sống còn để phát triển nền kinh tế tri thức.

Một trong những chính sách nổi bật của Singapore là chương trình Pass Employment System cho phép các chuyên gia quốc tế

trong các lĩnh vực như công nghệ thông tin, tài chính và y tế dễ dàng nhận thị thực làm việc dài hạn. Ngoài ra, Singapore còn cung cấp các gói hỗ trợ tài chính hấp dẫn, như trợ cấp nhà ở, giáo dục con cái và bảo hiểm y tế, giúp các chuyên gia quốc tế ổn định cuộc sống và làm việc lâu dài tại đây.

Song song với thu hút nhân tài quốc tế, Singapore chú trọng giữ chân nhân tài nội địa thông qua việc đầu tư vào hệ thống giáo dục và đào tạo chuyên sâu. Các chương trình học bổng chính phủ như Singapore Government Scholarship khuyến khích sinh viên tài năng theo học tại các trường đại học danh tiếng trong và ngoài nước, đồng thời yêu cầu họ quay lại làm việc cho quốc gia sau khi tốt nghiệp. Chiến lược này không chỉ giúp Singapore phát triển lực lượng lao động có trình độ cao, mà còn xây dựng được lòng trung thành của nhân lực đối với quốc gia.

Canada: Chính sách nhập cư nhân tài.

Canada nổi bật với hệ thống nhập cư linh hoạt và thân thiện, đặc biệt hướng đến thu hút nhân tài quốc tế. Chính phủ Canada đã triển khai chương trình Express Entry - một hệ thống định cư nhanh dành cho lao động có kỹ năng trong các ngành nghề ưu tiên như công nghệ, y tế và kỹ thuật. Hệ thống này đánh giá ứng viên dựa trên các tiêu chí như trình độ học vấn, kinh nghiệm làm việc, kỹ năng ngôn ngữ và khả năng thích nghi, từ đó lựa chọn những cá nhân có tiềm năng đóng góp cao nhất cho nền kinh tế.

Canada cũng xây dựng các chương trình đặc biệt dành cho sinh viên quốc tế, chẳng

hạn như chương trình cấp quyền thường trú sau khi tốt nghiệp. Các chính sách này không chỉ khuyến khích sinh viên tài năng ở lại làm việc lâu dài, mà còn giúp quốc gia này duy trì nguồn nhân lực trẻ, năng động và sáng tạo.

Một yếu tố khác giúp Canada giữ chân nhân tài là môi trường làm việc minh bạch, công bằng và hòa nhập. Chính phủ và doanh nghiệp tại đây đặc biệt chú trọng đến quyền lợi của người lao động, bao gồm chính sách bảo vệ sức khỏe, chế độ nghỉ phép linh hoạt và cơ hội, định hướng phát triển nghề nghiệp rõ ràng.

2. Thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam

Vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao đã được Đảng Cộng sản Việt Nam nhận thức từ khá sớm, đặc biệt là từ Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI (năm 1986), khi đất nước bước vào công cuộc đổi mới. Trong giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, nhận thức này được cụ thể hóa thông qua các chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, coi con người là trung tâm và động lực của sự phát triển.

Tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI (năm 2011), Đảng Cộng sản Việt Nam khẳng định: “Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững”¹.

Quan điểm này đánh dấu bước phát triển mới trong tư duy, nhấn mạnh vai trò quyết định của nhân lực chất lượng cao đối với tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII (năm 2016) tiếp tục đề cao vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao, nhấn mạnh: “*Công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong giai đoạn tới là tiếp tục đẩy mạnh thực hiện mô hình công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế gắn với phát triển kinh tế tri thức, lấy khoa học, công nghệ, tri thức và nguồn nhân lực chất lượng cao làm động lực chủ yếu*”². Trên cơ sở đó, Đại hội đặt ra nhiệm vụ xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực toàn diện theo từng ngành, từng lĩnh vực, với các giải pháp đồng bộ như đào tạo và đào tạo lại, nâng cao tính chuyên nghiệp, kỹ năng thực hành và kỹ năng thích nghi cho lực lượng lao động.

Kế thừa tinh thần của các kỳ đại hội trước, Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII (năm 2021) tiếp tục nhấn mạnh: “*Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, ưu tiên 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 căn bản, mạnh mẽ, toàn diện về chất lượng giáo dục, đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ người tài; đẩy mạnh nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng và phát triển khoa học - công nghệ; khơi dậy khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc, ý chí phấn đấu vươn lên, phát huy giá trị văn hóa, sức mạnh con người Việt Nam trong sự nghiệp*

xây dựng và bảo vệ Tổ quốc”³. Đặc biệt, Đại hội yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực theo tiêu chuẩn toàn cầu, nhấn mạnh các yếu tố như đạo đức, kỷ luật, kỹ năng số, ngoại ngữ và tư duy sáng tạo. Đây là bước chuyển lớn trong tư duy và chiến lược phát triển nhân lực, phù hợp với xu hướng toàn cầu hóa và cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Trên cơ sở những chủ trương này, Việt Nam đã đạt được một số bước tiến đáng kể trong phát triển nguồn nhân lực. Theo Tổng cục Thống kê, năm 2023, dân số Việt Nam đạt 100 triệu người, với 51 triệu người thuộc độ tuổi lao động, chiếm 68% dân số. Việt Nam là một trong những quốc gia có lực lượng lao động dồi dào trong khu vực Đông Nam Á. Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực vẫn còn nhiều hạn chế. Cụ thể:

Theo Ngân hàng Thế giới, chỉ số vốn nhân lực (HCI) của Việt Nam đã tăng từ 0,66 (năm 2010) lên 0,69 (năm 2020), cao hơn mức trung bình của các quốc gia có cùng mức thu nhập. Việt Nam cũng thuộc nhóm các quốc gia có điểm số HCI cao nhất khu vực Đông Á - Thái Bình Dương. Tuy vậy, so với các nước phát triển trong khu vực, chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam vẫn thấp hơn đáng kể.

Theo số liệu năm 2022, tỷ lệ lao động Việt Nam qua đào tạo đạt 26%, trong khi tỷ lệ này ở Indonesia là 42% và Malaysia là 66,8%. Dù tỷ lệ lao động qua đào tạo của Việt Nam có sự cải thiện so với năm 2010 (từ 40% lên 65% vào năm 2020), tốc độ tăng trưởng này vẫn còn chậm. Tốc độ tăng trung bình chỉ khoảng 5%/năm, chưa đáp ứng được yêu cầu của các doanh nghiệp trong các lĩnh vực công nghệ cao và dịch vụ chuyên môn.

Các chỉ số nêu trên cho thấy Việt Nam đã có những nỗ lực đáng kể trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhưng vẫn cần đẩy mạnh hơn nữa để đáp ứng yêu cầu của các ngành công nghiệp mũi nhọn và hội nhập quốc tế. Việc đào tạo cần tập trung vào phát triển các kỹ năng mới như ngoại ngữ, công nghệ số và tư duy sáng tạo, đồng thời cải thiện khả năng thích nghi của người lao động với các thay đổi nhanh chóng của thị trường. Bên cạnh đó, việc xây dựng các chính sách đãi ngộ hấp dẫn và cơ chế thu hút nhân tài trong và ngoài nước là yếu tố thiết yếu để tạo đột phá trong chiến lược phát triển nhân lực quốc gia.

3. Hàm ý và đề xuất cho Việt Nam

Trước những thách thức về chất lượng nguồn nhân lực, Việt Nam cần triển khai các chiến lược cụ thể nhằm nâng cao năng lực lao động, đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế trong kỷ nguyên công nghệ và toàn cầu hóa. Dưới đây là một số đề xuất trọng tâm hướng tới cải cách hệ thống giáo dục, thúc đẩy đổi mới sáng tạo, xây dựng chính sách thu hút nhân tài và đẩy mạnh hợp tác quốc tế.

Thứ nhất, cải cách hệ thống giáo dục và đào tạo.

Hệ thống giáo dục và đào tạo đóng vai trò quyết định trong việc xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao. Để đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động hiện đại, cần thực hiện một số cải cách sau:

Chương trình giáo dục cần được thiết kế phù hợp với tiêu chuẩn quốc tế, trong đó chú trọng phát triển kỹ năng mềm và tư duy phản biện. Các kỹ năng như giao tiếp, làm việc

nhóm và giải quyết vấn đề cần được tích hợp trong mọi cấp bậc học. Học sinh và sinh viên cần được khuyến khích đặt câu hỏi, tư duy độc lập và đề xuất giải pháp sáng tạo cho các vấn đề thực tiễn.

Đào tạo nghề cần tập trung vào các lĩnh vực công nghệ cao, y tế và tài chính - những ngành đang có nhu cầu lớn về nhân lực chất lượng cao. Chính phủ có thể hỗ trợ mở rộng quy mô và nâng cao chất lượng các cơ sở đào tạo nghề, đồng thời khuyến khích sự tham gia của doanh nghiệp trong thiết kế và triển khai các chương trình đào tạo thực tiễn. Việc này không chỉ giúp cải thiện chất lượng nguồn nhân lực mà còn tăng khả năng đáp ứng yêu cầu của các ngành công nghiệp trọng điểm.

Hệ thống giáo dục cần linh hoạt hơn để khuyến khích người lao động ở mọi lứa tuổi nâng cao trình độ và kỹ năng. Các khóa học ngắn hạn, trực tuyến và đào tạo tại chỗ có thể giúp người lao động thích nghi với những thay đổi của công nghệ và thị trường lao động.

Thứ hai, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và khởi nghiệp.

Đổi mới sáng tạo và khởi nghiệp là động lực quan trọng để thúc đẩy năng suất lao động và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia. Chính phủ cần tăng ngân sách cho R&D, đặc biệt trong các ngành công nghệ mũi nhọn như trí tuệ nhân tạo, khoa học dữ liệu và năng lượng tái tạo. Các trường đại học, viện nghiên cứu và doanh nghiệp cần được khuyến khích hợp tác để phát triển các sản phẩm và dịch vụ mới.

Đề thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp, cần thiết lập các quỹ đầu tư mạo hiểm do Chính phủ và tư nhân phối hợp tài trợ. Các chương trình ươm tạo doanh nghiệp nên tập trung vào việc cung cấp hỗ trợ tài chính, đào tạo kỹ năng kinh doanh và kết nối các startup với các nhà đầu tư và chuyên gia. Đồng thời, cần xây dựng một hệ sinh thái khởi nghiệp hoàn chỉnh, nơi các doanh nghiệp mới có thể nhận được sự hỗ trợ từ ý tưởng đến triển khai thực tế.

Các chương trình giáo dục và đào tạo cần truyền cảm hứng cho học sinh, sinh viên và người lao động phát triển các ý tưởng sáng tạo. Chính phủ cũng có thể tổ chức các cuộc thi đổi mới sáng tạo ở quy mô quốc gia và khu vực để tìm kiếm và phát triển các tài năng trẻ.

Thứ ba, phát triển chính sách thu hút và giữ chân nhân tài.

Việt Nam cần cải thiện các chính sách nhân sự để thu hút và giữ chân nguồn nhân lực chất lượng cao trong nước và quốc tế. Mức lương và phúc lợi cần được điều chỉnh để cạnh tranh với các quốc gia trong khu vực. Ngoài ra, cần xây dựng các chương trình thưởng theo hiệu suất công việc, hỗ trợ tài chính cho nghiên cứu khoa học và cung cấp các phúc lợi xã hội như nhà ở, bảo hiểm y tế và giáo dục cho gia đình người lao động.

Các doanh nghiệp cần minh bạch trong chính sách thăng tiến và đánh giá hiệu suất làm việc, đồng thời tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp lâu dài. Một môi trường làm việc tích cực, nơi nhân viên được lắng nghe và công nhận, sẽ khuyến khích họ gắn bó và đóng góp lâu dài.

Việt Nam cần xây dựng các chính sách ưu đãi để thu hút các chuyên gia quốc tế và người Việt Nam ở nước ngoài trở về làm việc. Các chính sách này có thể bao gồm cấp visa dài hạn, hỗ trợ tài chính và tạo điều kiện cho các chuyên gia tham gia vào các dự án nghiên cứu hoặc giảng dạy tại các trường đại học.

Thứ tư, đẩy mạnh hợp tác quốc tế.

Hợp tác quốc tế là chìa khóa để tiếp thu kiến thức và công nghệ tiên tiến, đồng thời tạo cơ hội phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Chính phủ nên hỗ trợ các trường đại học trong nước hợp tác với các tổ chức giáo dục hàng đầu thế giới để thiết kế các chương trình đào tạo theo chuẩn quốc tế. Những chương trình này cần tập trung vào các lĩnh vực công nghệ, y tế và tài chính, đồng thời tạo cơ hội trao đổi sinh viên và giảng viên giữa Việt Nam và các nước phát triển.

Việt Nam cần phát huy tiềm năng của trí thức người Việt ở nước ngoài bằng cách xây dựng các chương trình hợp tác nghiên cứu và phát triển, cũng như cung cấp các cơ hội làm việc tại các tổ chức khoa học và công nghệ trong nước. Chính sách này không chỉ giúp tăng cường nguồn nhân lực chất lượng cao mà còn tạo cầu nối giữa Việt Nam và các trung tâm công nghệ lớn trên thế giới. ♦

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2012, tr. 130.

2. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2016, tr. 90.

3. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, t. I, tr. 54.