



TẠP CHÍ KHOA HỌC
PHÁT TRIỂN
NHÂN LỰC

SCIENTIFIC JOURNAL OF
HUMAN RESOURCE
DEVELOPMENT

HOCHIMINH CITY CADRE ACADEMY

03⁽²¹⁾

2025

TÂM NHÌN

Học viện là trung tâm đào tạo, bồi dưỡng lãnh đạo cao cấp của Thành phố Hồ Chí Minh góp phần kiến tạo phát triển đất nước và là trường chính trị đạt chuẩn quốc gia.

SỨ MẠNG

Học viện là đơn vị nòng cốt tham gia Chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; chủ lực tham gia nghiên cứu khoa học, cung cấp cơ sở lý luận, tổng kết thực tiễn, đề xuất về định hướng, chiến lược, chính sách phát triển và là nơi cung cấp những nhà lãnh đạo quản lý ưu tú cho Thành phố Hồ Chí Minh.



Tổng biên tập

TS. Đoàn Nguyễn Thùy Trang

Hội đồng biên tập

PGS.TS. Nguyễn Tấn Phát
(Chủ tịch)

PGS.TS. Nguyễn Văn Y
(Phó Chủ tịch)

PGS.TS. Nguyễn Duy Bắc
PGS.TS. Nguyễn Minh Tuấn
PGS.TS. Vũ Tình

PGS.TS. Vũ Thanh Sơn

PGS.TS. Trương Thị Hiền

PGS.TS. Trần Hoàng Ngân

TS. Bùi Thị Ngọc Trang

TS. Bùi Ngọc Hiến

TS. Phan Hải Hồ

TS. Trần Thị Hà Văn

TS. Lê Thị Hồng Hà

TS. Phạm Ngọc Lợi

TS. Trần Tuấn Duy

TS. Lê Thị Trúc Anh

TS. Đoàn Nguyễn Thùy Trang

Giấy phép xuất bản

SỐ 551/GP-BTTTT do

Bộ Thông tin và Truyền thông
cấp ngày 26/11/2020, khổ 19 x 27cm
In tại Công ty TNHH Thiết Kế In Ấn
Phạm Hiến (57 Đường 35,
P. Bình Trưng Tây, TP. Thủ Đức)

Giá: 150.000đ

MỤC LỤC

ThS. Phạm Thị Vân Phản bác các luận điệu xuyên tạc đường lối ngoại giao Việt Nam trên cơ sở triết lý ngoại giao “cây tre Việt Nam”5

TS. Đoàn Nguyễn Thùy Trang, ThS. Cao Văn Thống, TS. Phạm Thị Như Thúy, ThS. Trịnh Thanh Toàn, ThS. Nguyễn Thị Lê
Nhận thức, thái độ của công chúng về Không gian văn hóa Hồ Chí Minh tại Thành phố Hồ Chí Minh 19

TS. Võ Thanh Tuyền Các yếu tố ảnh hưởng đến ý định chuyển đổi số trong quản lý vận hành nhà chung cư tại Thành phố Hồ Chí Minh: tiếp cận theo mô hình UTAUT và TOE34

TS. Nguyễn Thị Toàn Thắng
Phát triển nguồn nhân lực sáng tạo ở Việt Nam trong bối cảnh kinh tế tri thức56

ThS. Cao Đỗ Quyền, PGS.TS. Võ Thị Ngọc Thúy
Tác động của các yếu tố đến quyết định lựa chọn điểm đến Cù lao Tân Triều67

TS. Lê Thị Kim Huệ Vận dụng tư tưởng giáo dục của Ph.Ăngghen đối với giáo dục Việt Nam hiện nay79

TS. Nguyễn Thị Duyên
Thực trạng sinh kế của hộ gia đình dân tộc thiểu số trong bối cảnh biến đổi khí hậu ở Thanh Hóa94

ThS. Nguyễn Thị Minh Châu
Việc làm và tiền lương của người lao động tỉnh Đồng Nai nhìn từ Khung Chương trình Quốc gia về Việc làm thỏa đáng 106

Đặng Thị Cẩm Vân, TS. Nguyễn Minh Nhựt
Nhận thức của cộng đồng dân cư thị trấn Bến Lức, tỉnh Long An (cũ) về quản lý chất thải rắn sinh hoạt 116

ThS. Nguyễn Tấn Dân
Tác động thời tiết và môi trường ảnh hưởng đến hoạt động khai thác thủy sản của ngư dân huyện Cần Giuộc (cũ), Thành phố Hồ Chí Minh 129

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC SÁNG TẠO Ở VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH KINH TẾ TRI THỨC

Ngày nhận bài: 04/02/2025; ngày nhận lại bài: 11/8/2025; ngày duyệt đăng: 20/8/2025

NGUYỄN THỊ TOÀN THẮNG^(*)

TÓM TẮT

Trong bối cảnh nền kinh tế tri thức ngày càng phát triển, nguồn nhân lực sáng tạo giữ vai trò then chốt trong việc nâng cao năng lực cạnh tranh và thúc đẩy tăng trưởng bền vững, đặc biệt tại các quốc gia đang phát triển như Việt Nam. Bài viết nhằm làm rõ vai trò của nguồn nhân lực sáng tạo, phân tích các thách thức trong phát triển lực lượng này, đồng thời đề xuất giải pháp phù hợp với điều kiện thực tiễn của Việt Nam. Thông qua phương pháp tổng hợp tài liệu và phân tích so sánh điển hình từ Singapore, Hàn Quốc và Việt Nam, nghiên cứu chỉ ra rằng kỹ năng số, tư duy hệ thống, khả năng học tập suốt đời và đổi mới là những năng lực cốt lõi cần được ưu tiên phát triển. Dù Việt Nam đã có các chính sách hỗ trợ như Đề án 844 hay các mô hình hợp tác giáo dục - doanh nghiệp, song vẫn tồn tại khoảng cách giữa giáo dục và thực tiễn, cùng với môi trường sáng tạo còn hạn chế. Từ đó, bài viết đề xuất các giải pháp gồm: đổi mới giáo dục theo hướng tích hợp STEM/STEAM, xây dựng văn hóa đổi mới trong doanh nghiệp, tăng cường điều phối chính sách của nhà nước và ứng dụng công nghệ hiện đại trong đào tạo, nhằm phát triển hiệu quả nguồn nhân lực sáng tạo đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế tri thức.

Từ khóa: Nguồn nhân lực sáng tạo, nền kinh tế tri thức, đổi mới sáng tạo, chính sách phát triển nhân lực.

ABSTRACT

In the context of the rapidly expanding knowledge-based economy, creative human resources play a pivotal role in enhancing competitiveness and fostering sustainable growth, particularly in developing countries such as Vietnam. This paper seeks to clarify the role of creative human resources, analyze the challenges in developing this workforce, and propose solutions tailored to Vietnam's practical conditions. Using a synthesis of literature and a comparative case analysis of Singapore, South Korea, and Vietnam, the study identifies digital skills, systems thinking, lifelong learning ability, and innovation as core competencies that should be prioritized. Although Vietnam has introduced supportive policies such as Project 844 and various education - enterprise cooperation models, gaps remain between education and practice, alongside limitations

^(*) Tiến sĩ Khoa Xây dựng Đảng, Học viện Cán bộ TP.HCM

in the creative environment. Thereby, the paper proposes solutions including reforming education toward STEM/STEAM integration, fostering a culture of innovation in enterprises, enhancing state policy coordination, and applying modern technologies in training with the aim of effectively developing creative human resources to meet the demands of the knowledge-based economy.

Keywords: *creative human resources, knowledge-based economy, innovation, human resource development policy.*

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh nền kinh tế toàn cầu chuyển dịch mạnh mẽ sang mô hình dựa trên tri thức và đổi mới, các quốc gia ngày càng xem nhân lực sáng tạo là yếu tố cốt lõi quyết định năng lực cạnh tranh quốc gia. Nền kinh tế tri thức không còn dựa chủ yếu vào tài nguyên hay lao động giá rẻ, mà đòi hỏi lực lượng lao động có khả năng tư duy đổi mới, ứng dụng công nghệ và thích ứng với sự biến đổi nhanh chóng của thị trường. Theo Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD, 2021), đầu tư vào tri thức, nghiên cứu - phát triển và giáo dục sáng tạo là nền tảng để đạt tăng trưởng bền vững. Việt Nam, trong quá trình chuyển đổi số và hội nhập quốc tế, cũng đứng trước yêu cầu cấp thiết về phát triển nguồn nhân lực có năng lực đổi mới sáng tạo để đáp ứng các thách thức của nền kinh tế hiện đại.

Tầm quan trọng của việc phát triển nguồn nhân lực sáng tạo thể hiện ở vai trò của họ trong việc thúc đẩy các ngành công nghiệp công nghệ cao, đổi mới mô hình kinh doanh và nâng cao năng suất lao động. Báo cáo của Diễn đàn Kinh tế Thế giới (World Economic Forum, 2020) cho thấy, lực lượng lao động có năng lực đổi mới và kỹ năng liên ngành có khả năng thích nghi nhanh với xu hướng công nghệ mới, góp phần vào tăng trưởng kinh tế bền vững. Tại Việt Nam, dù có lực lượng lao động trẻ và tiềm năng, nhưng theo Bộ Giáo dục và Đào tạo (2021), chương trình đào tạo còn thiếu tính thực tiễn và chưa gắn với nhu cầu thị trường, gây ra khoảng cách lớn giữa năng lực người học và yêu cầu đổi mới.

Xuất phát từ bối cảnh và tầm quan trọng nêu trên, bài viết này tập trung làm rõ khái niệm, vai trò và những yêu cầu đặt ra đối với nguồn nhân lực sáng tạo trong nền kinh tế tri thức, đặc biệt tại Việt Nam. Bên cạnh đó, bài viết phân tích các mô hình điển hình quốc tế như Singapore và Hàn Quốc, từ đó rút ra bài học kinh nghiệm và đề xuất một số giải pháp phù hợp với điều kiện trong nước. Mục tiêu của nghiên cứu là cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn để hoạch định chính sách phát triển nguồn nhân lực sáng tạo, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia trong kỷ nguyên số.

2. Khái niệm và vai trò của nguồn nhân lực sáng tạo

2.1. Khái niệm nguồn nhân lực sáng tạo

Khái niệm nguồn nhân lực sáng tạo đã được đề cập trong nhiều nghiên cứu, tuy nhiên cách hiểu và phạm vi áp dụng còn chưa thống nhất. Theo Florida (2002), nguồn nhân lực sáng tạo là lực lượng lao động tham gia vào việc tạo ra các ý tưởng mới, sản phẩm và dịch vụ sáng tạo, có khả năng giải quyết vấn đề một cách đột phá và đóng góp trực tiếp vào tăng trưởng kinh tế thông qua đổi mới. Báo cáo của OECD (2021) nhấn mạnh rằng nguồn nhân lực sáng tạo không chỉ sở hữu kỹ năng chuyên môn mà còn cần khả năng đổi mới liên ngành, tư duy phản biện và năng lực thích ứng nhanh với sự thay đổi của công nghệ. Trong khi đó, theo World Economic Forum (2020), đây là nhóm nhân lực có khả năng tích hợp công nghệ số, tư duy hệ thống và kỹ năng mềm để tạo ra giá trị mới trong môi trường làm việc biến động.

Tổng hợp từ các cách tiếp cận trên, bài viết này xác định nguồn nhân lực sáng tạo là nhóm người lao động có khả năng tạo ra hoặc cải tiến sản phẩm, dịch vụ, quy trình thông qua việc kết hợp tri thức chuyên môn, tư duy đổi mới và khả năng ứng dụng công nghệ trong thực tiễn. Khái niệm này không chỉ nhấn mạnh đến trình độ học vấn hay kỹ năng cá nhân, mà còn bao hàm năng lực đóng góp hiệu quả vào quá trình đổi mới và phát triển kinh tế trong bối cảnh nền kinh tế tri thức.

2.2. Vai trò của nguồn nhân lực sáng tạo trong nền kinh tế tri thức

Trong nền kinh tế tri thức, nơi tri thức, công nghệ và đổi mới trở thành yếu tố sản xuất chủ yếu, nguồn nhân lực sáng tạo đóng vai trò trung tâm trong việc tạo ra giá trị mới và nâng cao năng lực cạnh tranh của quốc gia. Theo báo cáo The Future of Jobs của Diễn đàn Kinh tế Thế giới (World Economic Forum, 2020), kỹ năng sáng tạo và đổi mới là một trong mười kỹ năng quan trọng nhất mà lực lượng lao động cần có để thích nghi với thay đổi nhanh chóng của thị trường và công nghệ.

Nguồn nhân lực sáng tạo có khả năng chuyển hóa tri thức thành sản phẩm, dịch vụ và mô hình kinh doanh mới, góp phần vào tăng trưởng kinh tế bền vững. OECD (2021) chỉ ra rằng các quốc gia đầu tư cao vào nguồn nhân lực đổi mới - như thông qua giáo dục liên ngành và chính sách khuyến khích sáng tạo - đạt mức tăng trưởng GDP cao hơn từ 1,5-2 lần so với các quốc gia còn phụ thuộc vào lao động giản đơn hoặc khai thác tài nguyên.

Tại Việt Nam, theo Bộ Khoa học và Công nghệ (2022), các ngành có hàm lượng tri thức và đổi mới cao như công nghệ thông tin, truyền thông số và công nghệ sinh học đang đóng góp ngày càng lớn vào GDP, chủ yếu nhờ sự phát triển của lực lượng lao động có khả năng đổi mới. Tuy nhiên, để tận dụng tối đa vai trò này, Việt Nam cần đẩy mạnh đào tạo kỹ năng tư duy hệ thống, ứng dụng công nghệ và học tập suốt đời cho lực lượng lao động, nhằm thích nghi với chuyển đổi số và cách mạng công nghiệp 4.0.

Tóm lại, nguồn nhân lực sáng tạo không chỉ là nhân tố trực tiếp thúc đẩy đổi mới mà còn là chìa khóa định hình năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp và quốc gia trong kỷ nguyên kinh tế tri thức.

3. Yêu cầu cấp thiết trong phát triển nguồn nhân lực sáng tạo

3.1. Thách thức trong phát triển nguồn nhân lực sáng tạo

Phát triển nguồn nhân lực sáng tạo đang đối mặt với nhiều thách thức trong bối cảnh nền kinh tế tri thức. Đầu tiên, khoảng cách giữa giáo dục truyền thống và nhu cầu thực tế của thị trường là một vấn đề đáng lo ngại. Theo báo cáo của Diễn đàn Kinh tế Thế giới (World Economic Forum, 2020), có đến 54% lực lượng lao động toàn cầu cần được đào tạo lại hoặc nâng cấp kỹ năng để đáp ứng các yêu cầu công việc mới trong kỷ nguyên số. Tại Việt Nam, theo Bộ Giáo dục và Đào tạo (2021), chương trình giảng dạy tại nhiều trường đại học vẫn tập trung vào lý thuyết, thiếu các kỹ năng thực hành liên quan đến sáng tạo và công nghệ, dẫn đến việc sinh viên ra trường không đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động.

Thứ hai, sự thiếu hụt kỹ năng sáng tạo và công nghệ trong lực lượng lao động cũng là một trở ngại lớn. Báo cáo của McKinsey (2021) chỉ ra rằng, tại khu vực châu Á - Thái Bình Dương, có tới 43% doanh nghiệp gặp khó khăn trong việc tuyển dụng nhân sự có kỹ năng công nghệ và đổi mới sáng tạo, làm giảm khả năng cạnh tranh trên thị trường quốc tế.

Cuối cùng, tư duy cố định và thiếu đổi mới trong quản lý nguồn nhân lực tại nhiều doanh nghiệp làm hạn chế tiềm năng phát triển. Theo khảo sát của PwC (2021), chỉ 36% doanh nghiệp ở khu vực Đông Nam Á triển khai chiến lược quản lý nhân tài gắn với đổi mới sáng tạo, dẫn đến năng lực cạnh tranh thấp hơn so với các doanh nghiệp tại các khu vực phát triển. Điều này đòi hỏi sự thay đổi về tư duy lãnh đạo và chiến lược quản trị nhân sự, nhằm khai thác tối đa tiềm năng của nguồn nhân lực sáng tạo.

3.2. Yêu cầu đối với nguồn nhân lực sáng tạo trong nền kinh tế tri thức

Sự phát triển của nền kinh tế tri thức đang đặt ra những yêu cầu mới đối với lực lượng lao động, đặc biệt là nhóm nhân lực sáng tạo - những người có khả năng tạo ra giá trị thông qua đổi mới, tích hợp tri thức và công nghệ. Trong môi trường mà tri thức, dữ liệu và công nghệ số giữ vai trò trung tâm, các kỹ năng truyền thống dần trở nên không còn đủ để đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động. Báo cáo The Future of Jobs của Diễn đàn Kinh tế Thế giới (World Economic Forum, 2020) dự báo rằng đến năm 2025, khoảng 85 triệu việc làm hiện tại sẽ bị thay thế do tự động hóa, trong khi đó sẽ xuất hiện khoảng 97 triệu việc làm mới đòi hỏi kỹ năng số và tư duy đổi mới.

Trong bối cảnh này, kỹ năng kỹ thuật số trở thành nền tảng bắt buộc đối với người lao động trong nền kinh tế tri thức. Không chỉ dừng lại ở khả năng sử dụng công nghệ, người lao động cần hiểu cách vận dụng các công cụ số để tạo ra tri thức mới, đổi mới quy trình hoặc sản phẩm. Đồng thời, năng lực đổi mới liên tục và tư duy hệ thống cũng ngày càng quan trọng khi người lao động phải giải quyết những vấn đề phức tạp trong môi trường liên ngành và biến đổi nhanh chóng.

Một yêu cầu khác không thể thiếu là ý thức về trách nhiệm xã hội và phát triển bền vững. Trong nền kinh tế tri thức, nơi mà mỗi sản phẩm trí tuệ có thể tạo ra ảnh hưởng sâu rộng, người lao động cần nhận thức rõ vai trò của mình trong việc kiến tạo giá trị không chỉ về mặt kinh tế mà còn về mặt xã hội và môi trường. Báo cáo của PwC (2021) cho thấy rằng 65% người lao động thuộc thế hệ Z mong muốn được làm việc trong các tổ chức có định hướng phát triển bền vững, điều này phản ánh một sự chuyển dịch rõ nét trong nhận thức và kỳ vọng của lực lượng lao động mới.

Tóm lại, để thích ứng và phát triển trong nền kinh tế tri thức, nguồn nhân lực sáng tạo cần được trang bị một cách toàn diện về kỹ năng kỹ thuật số, tư duy đổi mới và tinh thần trách nhiệm xã hội. Đây không chỉ là điều kiện để tồn tại trong thị trường lao động toàn cầu mà còn là động lực thúc đẩy năng lực đổi mới quốc gia trong bối cảnh cạnh tranh bằng tri thức.

3.3. Vai trò của các bên liên quan

Trong việc phát triển nguồn nhân lực sáng tạo, sự tham gia đồng bộ của các bên liên quan như chính phủ, doanh nghiệp và giáo dục đóng vai trò then chốt.

Chính phủ là động lực chính trong việc xây dựng các chính sách khuyến khích đổi mới sáng tạo. Theo Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD, 2021), các quốc gia đầu tư hơn 2% GDP vào nghiên cứu và phát triển (R&D) có tốc độ tăng trưởng nhân lực sáng tạo cao gấp đôi so với các quốc gia khác. Tại Việt Nam, Đề án hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo (ban hành theo Quyết định số 844/QĐ-TTg ngày 18/5/2016 của Thủ tướng Chính phủ) đã tạo ra hơn 2.000 dự án khởi nghiệp từ năm 2016 đến 2022 (Bộ Khoa học và Công nghệ, 2022). Điều này nhấn mạnh vai trò của chính phủ trong việc tạo điều kiện thúc đẩy sáng tạo.

Doanh nghiệp đóng vai trò quan trọng trong việc tạo môi trường làm việc khuyến khích sáng tạo và học tập liên tục. Báo cáo của McKinsey & Company (2021) cho thấy rằng 63% các doanh nghiệp đạt hiệu suất cao đều có chính sách hỗ trợ đổi mới sáng tạo nội bộ. Ví dụ, Google áp dụng chương trình “20% thời gian làm việc” cho phép nhân viên phát triển các dự án cá nhân, từ đó tạo ra các sản phẩm đột phá như Gmail và Google Maps (Google Annual Report, 2021).

Giáo dục là nền tảng để hình thành nguồn nhân lực sáng tạo thông qua đổi mới phương pháp giảng dạy. Theo báo cáo của UNESCO (2020), các chương trình giáo dục tích hợp kỹ năng mềm và công nghệ đã cải thiện khả năng sáng tạo của sinh viên lên đến 40%. Việc áp dụng giáo dục STEM/STEAM và tích hợp các công nghệ như thực tế ảo (VR) và trí tuệ nhân tạo (AI) đã được chứng minh là mang lại hiệu quả cao trong việc nâng cao năng lực sáng tạo cho thế hệ trẻ.

Sự phối hợp giữa chính phủ, doanh nghiệp và giáo dục là yếu tố quyết định để xây dựng một hệ sinh thái phát triển nhân lực sáng tạo, đáp ứng nhu cầu của nền kinh tế tri thức.

4. Nghiên cứu điển hình

4.1. Thành công từ các quốc gia phát triển

Singapore: Đầu tư vào hệ sinh thái giáo dục sáng tạo và chương trình học tập suốt đời

Singapore là một trong những quốc gia hàng đầu thế giới về đổi mới sáng tạo, nhờ vào các chính sách đầu tư mạnh mẽ vào hệ sinh thái giáo dục sáng tạo và học tập suốt đời. Chính phủ Singapore đã thành lập chương trình “SkillsFuture”, một sáng kiến quốc gia khuyến khích học tập và nâng cao kỹ năng cho mọi tầng lớp lao động. Theo Bộ Giáo dục Singapore (MOE, 2020), hơn 500.000 người lao động đã tham gia các khóa học nâng cao kỹ năng thông qua SkillsFuture chỉ riêng trong năm 2020.

Ngoài ra, Singapore đã xây dựng hệ thống trường học tích hợp STEM/STEAM để thúc đẩy tư duy sáng tạo từ bậc phổ thông. Theo World Economic Forum (2020), các chương trình này đã giúp nâng cao khả năng sáng tạo và kỹ năng tư duy phản biện của học sinh Singapore, đóng góp vào vị trí số 1 toàn cầu trong bảng xếp hạng năng lực học sinh PISA. Một ví dụ tiêu biểu là Trường Đại học Công nghệ Nanyang (NTU), nơi các sinh viên được khuyến khích nghiên cứu ứng dụng trong các lĩnh vực như trí tuệ nhân tạo (AI) và năng lượng tái tạo, với hơn 1.000 dự án đổi mới sáng tạo mỗi năm.

Hàn Quốc: Xây dựng chính sách hỗ trợ đổi mới sáng tạo trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ

Hàn Quốc nổi bật với chính sách hỗ trợ đổi mới sáng tạo trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ (SMEs), đóng góp đáng kể vào tăng trưởng kinh tế và phát triển công nghệ cao. Chính phủ Hàn Quốc đã thành lập Chương trình Đổi mới Công nghiệp (Industrial Innovation 3.0), cung cấp tài trợ và hỗ trợ kỹ thuật cho các SMEs trong việc ứng dụng công nghệ tiên tiến. Theo Bộ Kinh tế Hàn Quốc (2021), hơn 70% SMEs tại Hàn Quốc đã được tiếp cận các khoản vay ưu đãi và tài trợ nghiên cứu phát triển, dẫn đến mức tăng trưởng năng suất lao động lên 20%.

Một minh chứng điển hình là tập đoàn CJ Cheil Jedang, ban đầu là một doanh nghiệp nhỏ, đã tận dụng sự hỗ trợ từ chính phủ để ứng dụng công nghệ sinh học vào sản xuất thực phẩm và trở thành một trong những tập đoàn hàng đầu thế giới trong ngành công nghiệp này. Báo cáo của OECD (2021) cũng chỉ ra rằng Hàn Quốc đầu tư hơn 4,6% GDP vào nghiên cứu và phát triển (R&D), cao nhất thế giới, tạo điều kiện thuận lợi để SMEs phát triển và cạnh tranh trên thị trường quốc tế.

4.2. Ứng dụng tại Việt Nam

Tại Việt Nam, Chính phủ đã triển khai “Đề án 844”, nhằm hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo quốc gia. Được khởi động vào năm 2016, Đề án này đã tạo ra môi trường thuận lợi cho các dự án khởi nghiệp thông qua việc cung cấp tài trợ, hỗ trợ kỹ thuật, và kết nối với các nhà đầu tư. Theo Bộ Khoa học và Công nghệ (2022), đã có hơn 2.000 dự án khởi nghiệp được hỗ trợ từ Đề án 844, với tổng giá trị đầu tư đạt hơn 1

tỷ USD.

Một ví dụ nổi bật từ Đề án 844 là sự thành công của công ty VNG, một startup công nghệ đã phát triển ứng dụng Zalo và đạt được giá trị hơn 2,2 tỷ USD vào năm 2022 (Mansfield, 2024). Ngoài ra, Đề án còn hỗ trợ các doanh nghiệp khởi nghiệp trong các lĩnh vực công nghệ cao như AI, blockchain, và năng lượng tái tạo, giúp nâng cao năng lực cạnh tranh và đổi mới sáng tạo của Việt Nam trên thị trường quốc tế.

Việc hợp tác giữa các trường đại học và doanh nghiệp là một xu hướng quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực sáng tạo tại Việt Nam. Một ví dụ điển hình là chương trình hợp tác giữa Đại học Bách khoa Hà Nội và tập đoàn FPT trong việc đào tạo nhân lực công nghệ thông tin. Theo Báo cáo của Bộ Giáo dục và Đào tạo (2021), chương trình này đã đào tạo hơn 10.000 kỹ sư phần mềm trong 5 năm qua, đáp ứng nhu cầu lao động chất lượng cao của ngành công nghệ thông tin.

Ngoài ra, Đại học Quốc gia TP.HCM cũng đã hợp tác với Intel trong dự án đào tạo kỹ sư công nghệ bán dẫn, với hơn 1.200 kỹ sư được đào tạo từ năm 2018 đến nay. Các chương trình này không chỉ cung cấp kiến thức chuyên môn mà còn giúp sinh viên phát triển kỹ năng thực hành, tư duy sáng tạo và khả năng thích ứng với môi trường làm việc thực tế.

Các nghiên cứu điển hình từ Singapore và Hàn Quốc cho thấy rằng việc đầu tư vào giáo dục sáng tạo và hỗ trợ đổi mới sáng tạo là yếu tố then chốt để phát triển nguồn nhân lực sáng tạo. Tại Việt Nam, các chương trình như Đề án 844 và mô hình hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp đã mang lại những kết quả tích cực trong việc xây dựng lực lượng lao động chất lượng cao. Tuy nhiên, để tận dụng tối đa tiềm năng của nguồn nhân lực sáng tạo, cần có sự phối hợp chặt chẽ hơn nữa giữa chính phủ, doanh nghiệp và các cơ sở giáo dục, cùng với việc áp dụng các công nghệ hiện đại vào đào tạo và quản lý nhân lực.

5. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực sáng tạo

5.1. Đổi mới giáo dục và đào tạo

Đổi mới giáo dục và đào tạo là nền tảng để phát triển nguồn nhân lực sáng tạo, đảm bảo khả năng thích nghi với yêu cầu của nền kinh tế tri thức. Một trong những giải pháp quan trọng là chuyển đổi từ giáo dục thụ động sang giáo dục định hướng sáng tạo. Theo UNESCO (2020), các phương pháp giảng dạy tích cực như học qua dự án (project-based learning) và học qua khám phá (inquiry-based learning) đã cải thiện khả năng tư duy sáng tạo của học sinh lên đến 35%. Học sinh không chỉ tiếp thu kiến thức mà còn được khuyến khích đặt câu hỏi, thử nghiệm và đưa ra các giải pháp mới.

Tăng cường giáo dục STEM và STEAM là một chiến lược khác để kích thích tư duy sáng tạo ngay từ bậc phổ thông. Báo cáo của World Economic Forum (2020) chỉ ra rằng các quốc gia đầu tư vào giáo dục STEM/STEAM đạt mức tăng trưởng nhân lực sáng tạo

cao hơn 27% so với các quốc gia không ưu tiên lĩnh vực này. Ví dụ, chương trình giáo dục STEM tại Hàn Quốc đã giúp nước này đứng đầu thế giới về đổi mới sáng tạo trong các ngành công nghệ cao (OECD, 2021).

Bên cạnh đó, việc phát triển các chương trình đào tạo liên ngành, tập trung vào kỹ năng mềm và công nghệ là yếu tố không thể thiếu. Một nghiên cứu của McKinsey & Company (2021) cho thấy rằng 59% nhà tuyển dụng đánh giá cao các ứng viên có khả năng kết hợp kiến thức từ nhiều lĩnh vực để giải quyết vấn đề. Các chương trình liên ngành không chỉ trang bị kỹ năng chuyên môn mà còn giúp học viên phát triển tư duy hệ thống và khả năng làm việc trong môi trường đa lĩnh vực.

5.2. Xây dựng văn hóa sáng tạo trong doanh nghiệp

Doanh nghiệp đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy văn hóa sáng tạo, nơi nhân viên được khuyến khích tư duy đổi mới và thử nghiệm ý tưởng mới. Khuyến khích tinh thần dám nghĩ dám làm là bước đầu tiên trong việc xây dựng văn hóa này.

Tích hợp các công cụ quản trị sáng tạo như brainstorming, design thinking, và agile là giải pháp hữu hiệu để khai thác tiềm năng sáng tạo trong doanh nghiệp. Theo báo cáo của PwC (PricewaterhouseCoopers, 2021), các doanh nghiệp ứng dụng các công cụ này tăng năng suất lao động lên đến 30% và cải thiện khả năng thích nghi với thay đổi. Ví dụ, Toyota đã sử dụng phương pháp design thinking để tối ưu hóa quy trình sản xuất và giảm thiểu lãng phí, góp phần nâng cao vị thế cạnh tranh trên toàn cầu.

Cuối cùng, việc thúc đẩy hợp tác giữa các phòng ban và đội ngũ nhân sự đa ngành là yếu tố quan trọng trong việc tạo ra môi trường sáng tạo. Các nghiên cứu chỉ ra rằng nhóm làm việc đa ngành có khả năng đưa ra các giải pháp đột phá cao hơn 25% so với nhóm đơn ngành (Harvard Business Review, 2020). Điều này cho thấy, sự kết nối và hợp tác trong nội bộ doanh nghiệp là chìa khóa để khai thác tối đa tiềm năng của nguồn nhân lực sáng tạo.

5.3. Chính sách hỗ trợ từ chính phủ

Chính phủ đóng vai trò then chốt trong việc tạo môi trường thuận lợi để phát triển nguồn nhân lực sáng tạo thông qua các chính sách cụ thể. Đầu tư vào các trung tâm đổi mới sáng tạo quốc gia là một ví dụ điển hình. Singapore, với chương trình “Smart Nation Initiative”, đã thành lập nhiều trung tâm nghiên cứu và phát triển (R&D) để thúc đẩy sáng tạo, đóng góp vào GDP hơn 12 tỷ USD mỗi năm (World Bank, 2020).

Khuyến khích hợp tác công - tư cũng là một giải pháp hiệu quả. Chính phủ cần hợp tác với doanh nghiệp và các tổ chức giáo dục để triển khai các chương trình đào tạo và khởi nghiệp đổi mới sáng tạo. Ví dụ, tại Đức, mô hình hợp tác “Industrie 4.0” giữa chính phủ và doanh nghiệp đã tạo ra hơn 300.000 việc làm chất lượng cao (OECD, 2021).

Bên cạnh đó, tăng cường quỹ nghiên cứu khoa học và đổi mới sáng tạo là yếu tố không thể thiếu. Theo UNESCO (2020), các quốc gia đầu tư hơn 2% GDP vào R&D đạt mức

tăng trưởng nhân lực sáng tạo cao gấp đôi so với các quốc gia khác. Việc tài trợ cho các dự án nghiên cứu không chỉ khuyến khích đổi mới mà còn thúc đẩy sự phát triển bền vững của nền kinh tế.

5.4. Ứng dụng công nghệ vào phát triển nhân lực sáng tạo

Công nghệ đóng vai trò ngày càng quan trọng trong việc phát triển nguồn nhân lực sáng tạo. Sử dụng trí tuệ nhân tạo (AI) và dữ liệu lớn (Big Data) giúp xác định nhu cầu kỹ năng và tối ưu hóa quá trình đào tạo. Theo báo cáo của McKinsey & Company (2021), các doanh nghiệp sử dụng công nghệ AI trong quản lý nhân sự tăng năng suất lao động lên đến 40%. Công nghệ này không chỉ dự đoán các kỹ năng cần thiết trong tương lai mà còn cá nhân hóa các chương trình đào tạo, đảm bảo hiệu quả tối đa.

Tích hợp các nền tảng học tập trực tuyến và công cụ thực tế ảo (VR/AR) cũng là một giải pháp đột phá. Báo cáo của PwC (2021) chỉ ra rằng, việc sử dụng VR trong đào tạo giúp tăng khả năng ghi nhớ kiến thức của học viên lên đến 75% so với phương pháp truyền thống. Các nền tảng như Coursera, Udemy và Khan Academy đã giúp hàng triệu người trên thế giới tiếp cận với các khóa học chất lượng cao, mở ra cơ hội học tập liên tục cho mọi đối tượng.

Phát triển nguồn nhân lực sáng tạo đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ giữa giáo dục, doanh nghiệp, chính phủ và công nghệ. Đổi mới giáo dục và xây dựng văn hóa sáng tạo trong doanh nghiệp là nền tảng để khuyến khích sự đổi mới và khả năng thích nghi. Chính phủ cần đóng vai trò dẫn dắt thông qua các chính sách hỗ trợ và đầu tư vào nghiên cứu phát triển. Cuối cùng, ứng dụng công nghệ hiện đại là chìa khóa để tối ưu hóa quá trình phát triển nguồn nhân lực sáng tạo, đảm bảo khả năng cạnh tranh của Việt Nam trong nền kinh tế tri thức.

6. Kết luận và hàm ý từ kết quả nghiên cứu

6.1. Kết luận

Phát triển nguồn nhân lực sáng tạo là yếu tố cốt lõi để Việt Nam hội nhập và phát triển trong nền kinh tế tri thức. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và chuyển đổi số, khi tri thức và đổi mới trở thành động lực chính cho tăng trưởng, nguồn nhân lực sáng tạo đóng vai trò như một nền tảng vững chắc, thúc đẩy sự phát triển kinh tế bền vững. Các quốc gia đầu tư mạnh mẽ vào phát triển nguồn nhân lực sáng tạo đã đạt mức tăng trưởng GDP cao hơn 2% so với các nước tập trung vào lao động phổ thông và công nghiệp truyền thống. Điều này chứng minh rằng, để hội nhập thành công vào nền kinh tế toàn cầu, Việt Nam cần tập trung vào việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực sáng tạo.

Nguồn nhân lực sáng tạo không chỉ là nhân tố thúc đẩy tăng trưởng kinh tế mà còn là chìa khóa nâng cao vị thế quốc gia trên trường quốc tế. Các chuyên gia sáng tạo có khả năng phát triển công nghệ tiên tiến, tối ưu hóa sản xuất và đổi mới trong quản trị, từ đó tạo ra các giá trị vượt trội cho xã hội và doanh nghiệp. Ví dụ, Singapore và Hàn Quốc

đã khẳng định vị thế của mình thông qua việc đầu tư mạnh mẽ vào giáo dục sáng tạo và khởi nghiệp công nghệ, trở thành những quốc gia dẫn đầu về đổi mới sáng tạo tại khu vực châu Á. Với những tiềm năng sẵn có, Việt Nam có thể tận dụng lợi thế nguồn lao động trẻ và các chính sách khuyến khích đổi mới để vươn lên trở thành trung tâm sáng tạo trong khu vực.

6.2. Hàm ý từ kết quả nghiên cứu

Kết quả nghiên cứu đã cho thấy vai trò then chốt của nguồn nhân lực sáng tạo trong nền kinh tế tri thức, đồng thời làm rõ các yêu cầu và điều kiện cần thiết để phát triển lực lượng lao động này tại Việt Nam. Từ đó, có thể rút ra một số hàm ý có giá trị tham khảo cho các bên liên quan trong quá trình xây dựng chiến lược và chính sách nhân lực.

Trước hết, hệ thống giáo dục và đào tạo cần chuyển đổi từ mô hình truyền thống sang mô hình phát triển năng lực sáng tạo, tư duy hệ thống và kỹ năng số. Đây là những năng lực cốt lõi giúp người học thích ứng với môi trường lao động trong nền kinh tế tri thức, nơi tri thức và đổi mới là yếu tố sản xuất chủ đạo.

Thứ hai, các cơ quan quản lý nhà nước có thể tham khảo hệ thống giải pháp được đề xuất trong nghiên cứu để xác định ưu tiên đầu tư vào các lĩnh vực như giáo dục liên ngành, hỗ trợ doanh nghiệp đổi mới sáng tạo và ứng dụng công nghệ trong phát triển nhân lực. Những hành động này cần được thực hiện trong khuôn khổ phối hợp liên ngành, liên thể chế nhằm tạo ra hệ sinh thái phát triển nhân lực đồng bộ và bền vững.

Cuối cùng, kết quả nghiên cứu góp phần củng cố cơ sở lý luận và thực tiễn cho các nghiên cứu tiếp theo về nguồn nhân lực sáng tạo trong bối cảnh chuyển đổi số, đặc biệt tại các quốc gia đang phát triển như Việt Nam. Những hàm ý này không mang tính áp đặt chính sách, mà đóng vai trò gợi ý tham khảo cho các nhà hoạch định và tổ chức thực hiện chính sách trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu hội nhập của nền kinh tế tri thức.

Tài liệu tham khảo

- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2021). *Báo cáo giáo dục và đào tạo Việt Nam*. Hà Nội: Bộ Giáo dục và Đào tạo.
- Bộ Khoa học và Công nghệ (2022). *Báo cáo tiến độ Đề án 844*. Hà Nội: Bộ Khoa học và Công nghệ.
- Florida, R. L. (2002). *The rise of the creative class: And how it's transforming work, leisure, community and everyday life*. New York, NY: Basic Books.
- Google (2021). *Google Annual Report: Innovation through Employee Engagement*. Google Inc.
- Harvard Business Review (2020). *The Power of Cross-Functional Teams*. Retrieved from <https://hbr.org>.

- Mansfield, T. (2024, September 6). *Stock of Vietnamese tech unicorn VNG hits historic low*. The Investor.
- McKinsey & Company (2021). *The Future of Work in Asia*. New York: McKinsey Global Institute.
- Ministry of Economy, South Korea (2021). *Industrial Innovation 3.0 Program Overview*. Seoul: Ministry of Economy.
- Ministry of Education, Singapore (2020). *Skills Future Annual Report*. Singapore: Ministry of Education.
- OECD (2021). *Innovation in Education and Training Policies*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- PricewaterhouseCoopers (2021). *Workforce of the Future Survey*. PwC Global.
- Thủ tướng Chính phủ (2016). *Quyết định số 844/QĐ-TTg ngày 18/5/2016 về việc phê duyệt Đề án “Hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo quốc gia đến năm 2025”*.
- UNESCO (2020). *Global Education Monitoring Report*. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- World Economic Forum (2020). *The Future of Jobs Report*. Geneva: World Economic Forum.

