



Article info

Type of article:

Scientific information paper

DOI:

<https://doi.org/10.58845/jstt.utt.2026.vn.6.3.220-234>

***Corresponding author:**

Email address:

doanmanhcuong@quochoi.vn

Received: 13/01/2026

Received in Revised Form:
24/02/2026

Accepted: 08/03/2026

Refining the legal and policy framework for training and utilizing high-quality human resources

Doan Manh Cuong
Office of the National Assembly

Abstract: Against the backdrop of Vietnam's transition into a new phase of development, driven by the aspiration to become a developed, high-income nation by 2045, high-quality human resources have been identified as the decisive factor in realizing this strategic objective. This new era, characterized by the vigorous proliferation of the Fourth Industrial Revolution, digital transformation, and profound globalization, demands the formation of a workforce that is not only professionally robust but also possesses strong creative capacity, innovative thinking, and flexible adaptability to rapid fluctuations. Given this imperative, to effectively train, attract, and utilize high-quality human resources, Vietnam must continue to refine its legal and policy frameworks toward synchronization and transparency, thereby fostering an enabling environment that meets the socio-economic development requirements of this new stage.

Keywords: High-quality human resources, training and utilization, international experience, refining the legal and policy framework.



Thông tin bài viết

Dạng bài viết:

Bài báo thông tin khoa học

DOI:

<https://doi.org/10.58845/jstt.utt.2026.vn.6.3.220-234>

Tác giả liên hệ:

Địa chỉ Email:

doanmanhcuong@quochoi.vn

Ngày nộp bài: 13/01/2026

Ngày nộp bài sửa: 24/02/2026

Ngày chấp nhận: 08/03/2026

Hoàn thiện chính sách, pháp luật về đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao

Đoàn Mạnh Cường
Văn phòng Quốc hội

Tóm tắt: Trong bối cảnh Việt Nam đang chuyển mình sang một giai đoạn phát triển mới với khát vọng đến năm 2045 trở thành quốc gia phát triển, có thu nhập cao, do đó nguồn nhân lực chất lượng cao được xác định là nhân tố mang tính quyết định để hiện thực hóa mục tiêu chiến lược trên. Kỷ nguyên mới gắn với sự lan tỏa mạnh mẽ của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, quá trình chuyển đổi số và xu thế toàn cầu hóa sâu rộng đặt ra yêu cầu hình thành một lực lượng lao động không chỉ vững vàng về chuyên môn mà còn giàu năng lực sáng tạo, tư duy đổi mới và khả năng thích ứng linh hoạt trước những biến động nhanh chóng. Trước thực tế này, để đào tạo, thu hút và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực chất lượng cao, Việt Nam cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật theo hướng đồng bộ, minh bạch và kiến tạo môi trường thuận lợi, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong giai đoạn mới.

Từ khóa: Nguồn nhân lực chất lượng cao, đào tạo và sử dụng, kinh nghiệm quốc tế, hoàn thiện chính sách, pháp luật.

1. Đặt vấn đề

Trong tiến trình phát triển của nhân loại, con người luôn giữ vị trí trung tâm, vừa là chủ thể sáng tạo, vừa là mục tiêu và động lực của mọi quá trình phát triển. Bước vào kỷ nguyên kinh tế tri thức, vai trò của nguồn nhân lực ngày càng được khẳng định, trong đó nguồn nhân lực chất lượng cao trở thành yếu tố mang tính quyết định đối với năng lực cạnh tranh và vị thế quốc gia. Thực tiễn nhiều quốc gia cho thấy, sự bứt phá không nhất thiết dựa trên lợi thế về tài nguyên thiên nhiên, mà chủ yếu được kiến tạo từ chiến lược phát triển nguồn nhân lực được hoạch định bài bản, có tầm nhìn dài hạn và được tổ chức thực hiện hiệu quả.

Sau 40 năm đổi mới, Việt Nam đã đạt được những thành tựu quan trọng về tăng trưởng kinh tế, giảm nghèo bền vững và nâng cao vị thế trên trường quốc tế. Tuy nhiên, mô hình tăng trưởng

hiện nay vẫn còn phụ thuộc đáng kể vào các yếu tố như lao động giá rẻ, khai thác tài nguyên và gia tăng vốn đầu tư; trong khi đó, năng suất lao động, chất lượng nguồn nhân lực và năng lực đổi mới sáng tạo còn nhiều hạn chế. Thực trạng này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải chuyển đổi mô hình phát triển theo hướng nâng cao chất lượng và hiệu quả, lấy khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và nguồn nhân lực chất lượng cao làm động lực chủ yếu cho tăng trưởng nhanh và bền vững.

Nhận thức rõ vai trò then chốt của nguồn nhân lực chất lượng cao, trong thời gian qua, Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách quan trọng liên quan đến giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ và phát triển nguồn nhân lực. Tuy nhiên, quá trình tổ chức thực hiện cho thấy hệ thống chính sách, pháp luật về đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao vẫn còn bộc lộ

những hạn chế nhất định như thiếu tính đồng bộ, chưa bảo đảm sự liên thông, hiệu quả thực thi chưa cao và chưa đáp ứng kịp yêu cầu phát triển nhanh, bền vững của đất nước trong bối cảnh mới. Từ yêu cầu cả về phương diện lý luận và thực tiễn, việc nghiên cứu, phân tích và đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện chính sách, pháp luật về đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao có ý nghĩa khoa học và thực tiễn sâu sắc, góp phần tạo nền tảng vững chắc cho quá trình phát triển đất nước trong giai đoạn tới.

2. Kết quả nghiên cứu - thảo luận

2.1. Cơ sở lý luận chính sách, pháp luật về đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao

2.1.1. Quan điểm về nguồn nhân lực chất lượng cao

Nguồn nhân lực chất lượng cao được xác định là bộ phận đặc thù của lực lượng lao động, giữ vị trí trung tâm trong tiến trình phát triển kinh tế - xã hội và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia. Theo quan niệm của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), nguồn nhân lực chất lượng cao bao gồm những người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ năng kỹ thuật cao, có năng lực sáng tạo và khả năng thích ứng nhanh với sự biến đổi của công nghệ cũng như môi trường làm việc [1]. Trong bối cảnh kỷ nguyên số, khi công nghệ số và tự động hóa làm biến đổi sâu sắc cơ cấu ngành nghề và chuẩn kỹ năng, vai trò của lực lượng lao động này ngày càng trở nên thiết yếu và mang tính cấp bách.

Tiếp cận theo hướng tổng hợp cho thấy, nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ được nhận diện thông qua trình độ học vấn hay văn bằng đào tạo, mà còn được đánh giá trên cơ sở năng lực nghề nghiệp, khả năng vận dụng tri thức vào thực tiễn, tư duy đổi mới sáng tạo và mức độ thích ứng trước những biến động của khoa học - công nghệ và thị trường lao động. Đồng thời, các phẩm chất như đạo đức nghề nghiệp, ý thức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm xã hội và năng lực làm việc trong môi trường đa văn hóa cũng là những thành tố quan trọng cấu thành chất lượng của nguồn nhân lực này. Đây là lực lượng nòng cốt tạo ra giá trị gia tăng cao, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và góp phần

nâng cao năng suất lao động của nền kinh tế.

Nhiều học giả trong và ngoài nước cho rằng việc nhận diện nguồn nhân lực chất lượng cao cần được đặt trong cách tiếp cận toàn diện, vượt ra khỏi các thước đo truyền thống về trình độ đào tạo. Theo nhiều chuyên gia về quản trị nhân sự, nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ là những người có bằng cấp cao mà quan trọng hơn là những cá nhân có năng lực thực tiễn, đạo đức nghề nghiệp và khả năng thích ứng với sự thay đổi của môi trường kinh tế - xã hội. Quan điểm này nhấn mạnh vai trò của năng lực hành động, giá trị đóng góp thực chất và trách nhiệm xã hội của đội ngũ lao động trình độ cao đối với tiến trình phát triển đất nước [2].

Từ góc độ phát triển quốc gia, nguồn nhân lực chất lượng cao được xem là nhân tố then chốt quyết định năng suất lao động, chất lượng tăng trưởng và năng lực cạnh tranh dài hạn. Theo các báo cáo của World Bank (2024), nguồn nhân lực có kỹ năng và trình độ cao đóng vai trò then chốt đối với tăng trưởng kinh tế, đổi mới sáng tạo và khả năng thích ứng của các quốc gia trước các cú sốc toàn cầu. Những nền kinh tế có lực lượng lao động chất lượng cao thường đạt mức tăng trưởng ổn định hơn và có khả năng chuyển đổi cơ cấu kinh tế hiệu quả hơn trong bối cảnh biến động toàn cầu [3]. Thực tiễn này khẳng định đầu tư phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là điều kiện tiên quyết để hiện thực hóa mục tiêu tăng trưởng nhanh và bền vững.

Tại Việt Nam, phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, là quan điểm nhất quán của Đảng Cộng sản Việt Nam qua các thời kỳ. Đây là một trong ba đột phá chiến lược được xác định từ Đại hội lần thứ XI, XII và tiếp tục được khẳng định, bổ sung, phát triển trong các văn kiện của Đại hội XIII của Đảng Cộng sản Việt Nam. Đại hội lần thứ XI và XII của Đảng đã đánh dấu bước tiến quan trọng trong nhận thức và hoạch định chủ trương của Đảng về vai trò của nhân tố con người trong chiến lược phát triển đất nước; theo đó, nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao,

được xác định là yếu tố quyết định phát triển khoa học - công nghệ, hình thành mô hình tăng trưởng mới và tạo dựng lợi thế cạnh tranh quốc gia, bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững.

Trong quá trình đó, nhiều nghị quyết, chỉ thị, kết luận liên quan đến đào tạo, phát triển, thu hút và sử dụng nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, đã được ban hành, nhấn mạnh các định hướng cơ bản: (1) Đổi mới mạnh mẽ, đồng bộ các yếu tố căn bản của giáo dục và đào tạo; (2) Gắn kết chặt chẽ giáo dục - đào tạo với khoa học - công nghệ, với quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội, xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia và chiến lược của từng ngành, lĩnh vực; (3) Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, đặc biệt là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương đã xác định phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao, là một trong ba đột phá chiến lược nhằm tạo nền tảng cho phát triển nhanh và bền vững [4]. Kế thừa và phát triển quan điểm đó, các văn kiện nhiệm kỳ Đại hội lần thứ XIII tiếp tục nhấn mạnh yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế; trong đó khẳng định nhiệm vụ đào tạo con người có kỹ năng số, tư duy sáng tạo và năng lực hội nhập là động lực then chốt của phát triển trong kỷ nguyên mới.

Gần đây nhất, ngày 22/8/2025, Tổng Bí thư Tô Lâm đã ký ban hành Nghị quyết số 71-NQ/TW của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo. Nghị quyết không chỉ tiếp tục khẳng định giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu mà còn đặt ra yêu cầu tạo chuyển biến căn bản về chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trong điều kiện chuyển đổi số và hội nhập quốc tế sâu rộng. Các định hướng đột phá về hoàn thiện thể chế, đổi mới chương trình đào tạo, phát triển đội ngũ nhà giáo, tăng cường gắn kết giáo dục với khoa học - công nghệ và nhu cầu thị trường lao động đã tạo cơ sở chính

trị quan trọng cho việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực quốc gia [5]. Có thể khẳng định, Nghị quyết số 71-NQ/TW đã bổ sung và làm sâu sắc thêm nhận thức lý luận về vai trò của giáo dục - đào tạo trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đồng thời đặt nền tảng cho việc hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật và cơ chế tổ chức thực hiện, bảo đảm tính đồng bộ, hiệu quả và bền vững trong phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam trong giai đoạn mới.

2.1.2. Chính sách về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao có thể được hiểu là một hệ thống tổng thể các quan điểm, mục tiêu, giải pháp và công cụ quản lý của Nhà nước, được hoạch định và tổ chức thực hiện nhằm tạo lập môi trường thể chế, pháp lý và điều kiện kinh tế - xã hội thuận lợi cho quá trình hình thành, phát triển và phát huy năng lực của lực lượng lao động trình độ cao. Cách tiếp cận này phù hợp với quan niệm về chính sách công như một tập hợp các quyết định và hành động có chủ đích của Nhà nước nhằm giải quyết các vấn đề phát triển, đồng thời tương thích với các khuyến nghị của các tổ chức quốc tế như World Bank và ILO về phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh kinh tế tri thức [6]. Đây là một cấu phần trọng yếu của chính sách phát triển quốc gia, phản ánh tư duy chiến lược về vai trò trung tâm của con người trong tiến trình phát triển.

Ở phương diện nội hàm, chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ giới hạn ở hoạt động giáo dục - đào tạo, mà bao quát đầy đủ các khâu của chu trình nhân lực: phát hiện, bồi dưỡng, thu hút, sử dụng, đãi ngộ và tạo môi trường làm việc thuận lợi để đội ngũ này phát huy tối đa năng lực chuyên môn, trí tuệ và tinh thần sáng tạo. Điều này đòi hỏi sự gắn kết chặt chẽ giữa các chính sách về giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, thị trường lao động, tiền lương - thu nhập, cũng như cơ chế trọng dụng và tôn vinh nhân tài. Chỉ khi được thiết kế đồng bộ và vận hành hiệu quả, chính sách mới có thể bảo đảm sự dịch chuyển hợp lý của nguồn nhân lực chất lượng cao

vào các lĩnh vực then chốt, góp phần nâng cao năng suất lao động và chất lượng tăng trưởng.

Xét về phương diện lý luận, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao có nền tảng từ các học thuyết kinh tế hiện đại, tiêu biểu là học thuyết vốn nhân lực, kinh tế tri thức và lý thuyết đổi mới sáng tạo. Theo học thuyết vốn nhân lực, tri thức, kỹ năng và năng lực của con người được coi là một dạng “vốn” đặc biệt, có khả năng tạo ra giá trị gia tăng và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế dài hạn. Lý thuyết kinh tế tri thức tiếp tục khẳng định vai trò trung tâm của tri thức, công nghệ và sáng tạo trong việc định hình năng lực cạnh tranh của nền kinh tế, trong đó nguồn nhân lực chất lượng cao giữ vị trí then chốt. Trong khi đó, lý thuyết đổi mới sáng tạo nhấn mạnh con người, đặc biệt là đội ngũ lao động trình độ cao là chủ thể sáng tạo ra ý tưởng mới, công nghệ mới và mô hình phát triển mới, qua đó tạo động lực cho sự chuyển đổi và nâng cấp nền kinh tế.

Từ cách tiếp cận của các học thuyết trên, có thể khẳng định rằng đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao không đơn thuần là khoản chi tiêu mang tính phúc lợi xã hội, mà thực chất là một hình thức đầu tư chiến lược có tầm nhìn dài hạn. Khoản đầu tư này tạo ra lợi ích kinh tế - xã hội bền vững, có hiệu ứng lan tỏa mạnh mẽ đối với tăng trưởng, tiến bộ xã hội và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia, đặc biệt trong bối cảnh toàn cầu hóa sâu rộng và cuộc cách mạng công nghiệp mới đang làm biến đổi nhanh chóng cấu trúc của nền kinh tế thế giới.

2.1.3. Pháp luật về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Pháp luật về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một bộ phận cấu thành của hệ thống pháp luật quốc gia, bao gồm tổng thể các quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành nhằm điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình đào tạo, thu hút, sử dụng, đãi ngộ và phát huy nguồn nhân lực có trình độ cao. Với tư cách là công cụ quản lý xã hội, hệ thống pháp luật này đóng vai trò định hướng, điều tiết và bảo đảm cho quá trình phát triển nguồn nhân lực diễn ra hiệu quả, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội [7].

Đây là công cụ thể chế hóa đường lối, chủ trương của Đảng về phát triển con người và nguồn nhân lực, đồng thời tạo lập khuôn khổ pháp lý bảo đảm cho các chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao được triển khai thống nhất, minh bạch và hiệu quả trong thực tiễn.

Về bản chất, pháp luật về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao không tồn tại như một đạo luật đơn lẻ, mà được cấu thành từ hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật thuộc nhiều lĩnh vực khác nhau, như giáo dục - đào tạo, giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp, khoa học - công nghệ, lao động, việc làm, công chức - viên chức, tiền lương, bảo hiểm xã hội, thu hút và trọng dụng nhân tài, cũng như các quy định về đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số. Tính liên ngành và đa lĩnh vực của hệ thống này phản ánh đặc điểm tổng hợp của quá trình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một quá trình đòi hỏi sự phối hợp đồng bộ giữa các thiết chế giáo dục, thị trường lao động, hệ thống quản trị công và khu vực doanh nghiệp.

Ở góc độ chức năng, pháp luật về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thực hiện ba vai trò cơ bản. Thứ nhất, xác lập chuẩn mực và tiêu chí pháp lý đối với chất lượng đào tạo, chuẩn kỹ năng nghề nghiệp, điều kiện hành nghề và tiêu chuẩn chức danh, qua đó góp phần định hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Thứ hai, tạo cơ sở pháp lý cho các cơ chế thu hút, sử dụng và đãi ngộ nhân lực trình độ cao, bao gồm chính sách tiền lương, phụ cấp, điều kiện làm việc, cơ hội thăng tiến và bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động. Thứ ba, thiết lập cơ chế giám sát, đánh giá và trách nhiệm giải trình của các chủ thể có liên quan, bảo đảm tính minh bạch và hiệu lực thực thi của chính sách.

Trong bối cảnh kinh tế tri thức và chuyển đổi số, pháp luật về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao còn phải đáp ứng yêu cầu thích ứng linh hoạt trước những thay đổi nhanh chóng của công nghệ và thị trường lao động. Điều này đòi hỏi hệ thống pháp luật không chỉ bảo đảm tính ổn định, mà còn phải có khả năng cập nhật, điều chỉnh kịp thời các chuẩn kỹ năng mới, thúc đẩy liên kết giữa

cơ sở đào tạo và doanh nghiệp, khuyến khích học tập suốt đời và công nhận kỹ năng dựa trên năng lực thực tiễn. Đồng thời, pháp luật cần tạo hành lang thuận lợi cho thu hút nhân tài trong và ngoài nước, thúc đẩy dịch chuyển lao động chất lượng cao và tăng cường hội nhập quốc tế về tiêu chuẩn nghề nghiệp.

Từ góc độ phát triển bền vững, hoàn thiện pháp luật về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải bảo đảm các nguyên tắc: đồng bộ, thống nhất trong hệ thống pháp luật; gắn kết chặt chẽ giữa đào tạo với sử dụng; hài hòa lợi ích giữa Nhà nước, người lao động và người sử dụng lao động; đồng thời bảo đảm công bằng trong tiếp cận cơ hội phát triển. Việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật theo hướng kiến tạo, minh bạch và có tính dự báo cao sẽ góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tạo nền tảng vững chắc cho tăng trưởng nhanh, hiệu quả và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia trong giai đoạn mới.

2.2. Thực trạng chính sách, pháp luật về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao

2.2.1. Những kết quả đạt được

Trong những năm qua, Việt Nam đã từng bước xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua việc ban hành và triển khai nhiều văn bản pháp lý quan trọng trong lĩnh vực giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ và phát triển nguồn nhân lực. Các đạo luật nền tảng như Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học, Luật Giáo dục nghề nghiệp, cùng với các chiến lược, chương trình, đề án quốc gia về phát triển nguồn nhân lực, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số đã tạo lập khuôn khổ pháp lý tương đối đầy đủ, làm cơ sở cho việc tổ chức, quản lý và nâng cao chất lượng đào tạo ở các cấp học, ngành học và lĩnh vực then chốt của nền kinh tế.

Trên nền tảng đó, hệ thống giáo dục quốc dân từng bước được củng cố theo hướng đa dạng hóa loại hình, phương thức và trình độ đào tạo. Quy mô đào tạo đại học và sau đại học không ngừng mở rộng, góp phần gia tăng nhanh số lượng lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao. Một

số cơ sở giáo dục đại học, viện nghiên cứu và trung tâm đào tạo đã chủ động đổi mới chương trình, phương pháp giảng dạy theo hướng tiếp cận chuẩn mực khu vực và quốc tế, đồng thời đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao tri thức. Nhờ đó, đội ngũ trí thức, chuyên gia, nhà khoa học và cán bộ quản lý có trình độ cao ngày càng phát triển cả về số lượng và chất lượng, từng bước khẳng định vai trò nòng cốt trong quản lý nhà nước, sản xuất - kinh doanh, khoa học - công nghệ và đổi mới sáng tạo.

Những kết quả đạt được được phản ánh rõ nét qua các chỉ số thực tiễn.

Theo các báo cáo của Bộ Giáo dục và Đào tạo và cơ quan giám sát của Quốc hội, quy mô và chất lượng nguồn nhân lực trình độ cao ở Việt Nam những năm gần đây đã có sự cải thiện đáng kể. Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ năm 2024 đạt khoảng 28,3%, phản ánh xu hướng gia tăng về chất lượng lao động, dù vẫn còn khoảng cách so với yêu cầu phát triển [8]. Trong lĩnh vực giáo dục đại học, đội ngũ giảng viên có trình độ tiến sĩ tiếp tục tăng, đạt trên 30.000 người, góp phần nâng cao năng lực đào tạo và nghiên cứu khoa học [9]. Bên cạnh đó, các chương trình đào tạo nhân lực trình độ cao như Đề án 89 đã được triển khai và bước đầu mang lại kết quả tích cực, với hàng trăm nghiên cứu sinh đang được đào tạo trong và ngoài nước, tạo nguồn bổ sung quan trọng cho hệ thống giáo dục đại học [10].

Về phương diện thể chế, trong nhiệm kỳ Quốc hội khóa XV, nhiều chủ trương của Đảng về phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, đã được thể chế hóa thông qua các luật, nghị quyết và chương trình hành động quan trọng. Nghị quyết số 16/2021/QH15 về kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm giai đoạn 2021-2025 đã xác định rõ mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp phát triển nguồn nhân lực. Cùng với đó, Quốc hội và Ủy ban Thường vụ Quốc hội đã ban hành, sửa đổi, bổ sung nhiều đạo luật và nghị quyết liên quan trực tiếp đến giáo dục, đào tạo, khoa học - công nghệ và đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông, qua đó từng

bước hoàn thiện hành lang pháp lý cho công tác đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao.

Bên cạnh công tác đào tạo, việc sử dụng và đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao được xem là khâu có ý nghĩa quyết định đối với việc phát huy hiệu quả của toàn bộ quá trình đầu tư cho giáo dục và đào tạo. Chỉ khi nguồn nhân lực có trình độ cao được bố trí, sử dụng đúng năng lực chuyên môn, được làm việc trong môi trường thuận lợi và được hưởng cơ chế đãi ngộ tương xứng, thì những tri thức, kỹ năng và kinh nghiệm tích lũy trong quá trình đào tạo mới thực sự được chuyển hóa thành giá trị kinh tế - xã hội. Nhận thức được điều này, trong thời gian qua, Nhà nước đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách nhằm thu hút, trọng dụng và phát huy đội ngũ nhân tài, đặc biệt trong khu vực công, các lĩnh vực khoa học - công nghệ, giáo dục - đào tạo và những ngành then chốt có vai trò dẫn dắt phát triển.

Các chính sách này thể hiện ở việc xây dựng cơ chế tuyển dụng đặc thù đối với cán bộ, công chức, viên chức có trình độ cao; triển khai các chương trình thu hút chuyên gia, nhà khoa học, trí thức trẻ về làm việc tại các cơ quan nhà nước, viện nghiên cứu, trường đại học; cũng như ban hành một số quy định ưu đãi về điều kiện làm việc, nghiên cứu khoa học và phát triển nghề nghiệp. Những nỗ lực đó đã bước đầu tạo ra hành lang pháp lý cho việc sử dụng và đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao trong khu vực công và khu vực sự nghiệp.

Gần đây nhất, Nghị quyết số 248/2025/QH15 của Quốc hội về một số cơ chế, chính sách đặc thù, vượt trội để thực hiện đột phá phát triển giáo dục và đào tạo được ban hành nhằm tạo hành lang pháp lý mới, mang tính đột phá, phục vụ mục tiêu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực quốc gia trong giai đoạn phát triển mới. Nghị quyết có hiệu lực từ ngày 01/01/2026, đặt trọng tâm vào việc tháo gỡ các điểm nghẽn thể chế, tăng cường phân cấp, phân quyền, đồng thời tạo điều kiện để hệ thống giáo dục vận hành linh hoạt, hiệu quả và gắn chặt hơn với yêu cầu phát triển nguồn nhân lực

chất lượng cao.

Về nội dung cốt lõi, Nghị quyết xác lập các cơ chế đặc thù trong tuyển dụng, sử dụng và quản lý đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục. Theo đó, thẩm quyền của các cơ quan quản lý địa phương được mở rộng nhằm chủ động trong bố trí, điều động, tuyển dụng giáo viên phù hợp với nhu cầu thực tiễn. Đối với các cơ sở giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp, Nghị quyết cho phép tăng cường quyền tự chủ trong tuyển dụng chuyên gia, nhà khoa học, kể cả chuyên gia nước ngoài hoặc người Việt Nam ở nước ngoài; đồng thời đơn giản hóa thủ tục hành chính liên quan đến hợp đồng lao động, tạo điều kiện thu hút nhân tài chất lượng cao tham gia giảng dạy và nghiên cứu.

Một điểm đột phá quan trọng là chính sách đãi ngộ vượt trội đối với đội ngũ nhà giáo và nhân viên ngành giáo dục. Nghị quyết quy định mức phụ cấp ưu đãi nghề theo hướng nâng cao, đặc biệt ưu tiên giáo viên công tác tại vùng biên giới, hải đảo, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, miền núi và khu vực đặc biệt khó khăn. Bên cạnh đó, các cơ sở giáo dục đại học và nghề nghiệp được quyền chủ động sử dụng nguồn thu hợp pháp để chi trả thu nhập tăng thêm, tạo động lực giữ chân và thu hút nhân lực trình độ cao. Đây là bước tiến quan trọng nhằm cải thiện vị thế nghề giáo và nâng cao chất lượng đội ngũ - yếu tố quyết định chất lượng đào tạo nguồn nhân lực.

Nghị quyết cũng dành sự quan tâm đặc biệt cho đào tạo nhân lực trình độ cao và nhân tài. Các cơ chế hỗ trợ sinh viên, học viên ở những ngành, lĩnh vực then chốt được thiết kế theo hướng ưu tiên đầu tư, cấp học bổng, hỗ trợ chi phí đào tạo. Các chương trình đào tạo tiến sĩ, liên kết quốc tế, đào tạo tài năng trong các lĩnh vực đặc thù như nghệ thuật, thể thao được tạo điều kiện phát triển. Qua đó, Nghị quyết hướng đến xây dựng lực lượng chuyên gia, nhà khoa học, kỹ sư và nhân lực sáng tạo đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và chuyển đổi số quốc gia.

Ngoài ra, Nghị quyết quy định cơ chế ưu tiên về đầu tư công, đất đai và huy động nguồn lực xã hội cho giáo dục - đào tạo. Các dự án giáo dục

trọng điểm được tạo điều kiện thuận lợi trong giao đất, cho thuê đất, chuyển đổi mục đích sử dụng đất; đồng thời khuyến khích xã hội hóa, thu hút khu vực tư nhân tham gia phát triển cơ sở giáo dục chất lượng cao. Điều này góp phần hình thành hệ sinh thái giáo dục hiện đại, liên kết chặt chẽ giữa đào tạo - nghiên cứu - đổi mới sáng tạo và thị trường lao động.

2.2.2. Một số bất cập, tồn tại, hạn chế

Bên cạnh những kết quả đạt được, chính sách và pháp luật về phát triển, đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam vẫn bộc lộ nhiều hạn chế cả về thể chế, tổ chức thực thi và hiệu quả thực tiễn.

Thứ nhất, hạn chế về tính đồng bộ và hiệu lực của hệ thống pháp luật. Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật, văn bản chỉ đạo, điều hành liên quan đến phát triển nguồn nhân lực được ban hành ở nhiều cấp độ và bởi nhiều cơ quan khác nhau, dẫn đến tình trạng phân tán, thiếu thống nhất và khó khăn trong áp dụng. Một số văn bản ban hành chậm tiến độ hoặc chưa được ban hành đầy đủ; một số quy định chưa bảo đảm tính tương thích với các luật chuyên ngành khác, đặc biệt trong các lĩnh vực ưu đãi đầu tư cho giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ, chính sách thuế, tín dụng, cũng như cơ chế tự chủ của cơ sở giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp. Đáng chú ý, Việt Nam vẫn thiếu một chiến lược quốc gia tổng thể, dài hạn và mang tính tích hợp về phát triển nguồn nhân lực, trong đó xác định rõ mục tiêu, lộ trình và các giải pháp đồng bộ nhằm xây dựng đội ngũ nhân lực chất lượng cao phục vụ chiến lược phát triển kinh tế - xã hội.

Thứ hai, bất cập về quy mô và cơ cấu đào tạo. Quy mô đào tạo nhân lực, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu phát triển trong bối cảnh chuyển đổi số, đổi mới sáng tạo và hội nhập quốc tế sâu rộng. Nguy cơ thiếu hụt chuyên gia đầu ngành, các nhóm nghiên cứu mạnh và đội ngũ “tổng công trình sư” trong các lĩnh vực khoa học và công nghệ mũi nhọn như trí tuệ nhân tạo, bán dẫn, công nghệ cao, an ninh - quốc phòng, luật và các ngành kinh tế mới đang trở nên

rõ nét. Cơ cấu ngành nghề đào tạo chưa hợp lý, còn lệch về các nhóm ngành kinh tế, tài chính, luật; trong khi đó, tỷ lệ người học ở các ngành khoa học cơ bản, nông - lâm - ngư nghiệp và các ngành STEM có xu hướng giảm. Tỷ lệ nghiên cứu sinh và nhân lực trình độ cao trong các lĩnh vực khoa học cơ bản và công nghệ vẫn thấp so với nhiều quốc gia trong khu vực. Tình trạng mất cân đối cung - cầu lao động thể hiện qua tỷ lệ đáng kể sinh viên tốt nghiệp không làm việc đúng chuyên ngành đào tạo. Đồng thời, tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ chưa đạt các mục tiêu đề ra trong chiến lược phát triển nhân lực quốc gia.

Thứ ba, hạn chế về nguồn lực tài chính và điều kiện bảo đảm chất lượng. Ngân sách nhà nước dành cho giáo dục và đào tạo chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu phát triển, cơ cấu chi còn thiên về chi thường xuyên và tiền lương, trong khi nguồn lực dành cho nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo và đầu tư trang thiết bị hiện đại còn hạn chế. Hệ thống phòng thí nghiệm, thư viện số và cơ sở thực hành tại nhiều cơ sở giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp chưa được đầu tư đồng bộ, ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo chuyên sâu và nghiên cứu công nghệ cao. Việc đầu tư cho các ngành, nghề trọng điểm quốc gia, khu vực và quốc tế còn chưa tương xứng với yêu cầu phát triển. Công tác xã hội hóa giáo dục gặp nhiều khó khăn; sự tham gia của doanh nghiệp, khu vực tư nhân và các tổ chức xã hội - nghề nghiệp trong đào tạo, đặc biệt là giáo dục nghề nghiệp và giáo dục đại học, chưa đạt hiệu quả như kỳ vọng do thiếu cơ chế hợp tác rõ ràng và ổn định.

Thứ tư, bất cập trong quản trị và điều phối phát triển nhân lực. Hiện nay, chưa có cơ quan đầu mối thống nhất chịu trách nhiệm quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở cả khu vực công và ngoài công lập. Công tác theo dõi, dự báo, xây dựng chiến lược và giám sát thực hiện chính sách còn phân tán; cơ sở dữ liệu quốc gia về nhân lực chưa hoàn thiện, ảnh hưởng đến năng lực hoạch định chính sách và lựa chọn lĩnh vực ưu tiên phát triển nhân lực chất lượng cao.

Thứ năm, hạn chế trong sử dụng và trọng

dụng nhân lực khu vực công. Công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức còn nặng về định tính, chưa gắn chặt với sản phẩm công việc và hiệu quả đầu ra; thiếu cơ chế sàng lọc, thay thế kịp thời nhân sự yếu kém. Cơ chế thu hút và giữ chân nhân lực chất lượng cao trong khu vực công chưa đủ sức cạnh tranh. Hệ thống tiền lương và đãi ngộ vẫn chủ yếu dựa trên ngạch, bậc và thâm niên, chưa phản ánh đầy đủ năng lực, mức độ đóng góp và giá trị sáng tạo của cá nhân. Điều này làm suy giảm động lực phấn đấu và khả năng phát huy tối đa tiềm năng của đội ngũ nhân lực trình độ cao.

Thứ sáu, hạn chế trong khu vực ngoài công lập và thị trường lao động. Lực lượng lao động khu vực tư nhân chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu phát triển cả về số lượng và chất lượng, đặc biệt là lao động trình độ cao. Tình trạng thiếu hụt lao động kỹ năng cao diễn ra song song với tỷ lệ lao động phi chính thức còn lớn, nhất là ở khu vực nông thôn. Năng suất lao động, kỹ năng nghề và tính chuyên nghiệp còn hạn chế. Dịch vụ việc làm, nhất là trên môi trường mạng và hoạt động đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài, chưa được quản lý chặt chẽ; hiệu quả hoạt động của hệ thống dịch vụ việc làm công còn thấp. Quản lý lao động nước ngoài tại Việt Nam còn tồn tại bất cập. Chính sách tiền lương tối thiểu vùng chưa bảo đảm đầy đủ mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ.

Thứ bảy, hạn chế về hệ thống thông tin và dữ liệu lao động. Hệ thống thông tin, cơ sở dữ liệu về lao động và thị trường lao động đang trong quá trình hoàn thiện, thiếu sự liên thông và cập nhật kịp thời, dẫn đến hạn chế trong theo dõi, đánh giá chính sách cũng như trong dự báo và hoạch định chiến lược phát triển nhân lực. Bên cạnh các vấn đề mang tính cấu trúc nêu trên, chất lượng đào tạo ở một số ngành, lĩnh vực chưa đáp ứng yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Chương trình đào tạo tại nhiều cơ sở còn nặng về lý thuyết, chậm cập nhật theo sự phát triển nhanh của khoa học - công nghệ và nhu cầu thị trường lao động. Các kỹ năng cốt lõi trong kỷ nguyên số như tư duy phản biện, năng lực thực hành, kỹ năng mềm, ngoại ngữ, công nghệ thông

tin và đổi mới sáng tạo chưa trở thành lợi thế phổ biến của người học. Mối liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp còn lỏng lẻo, sự tham gia của doanh nghiệp trong xây dựng chương trình và đánh giá kết quả đào tạo còn hạn chế, dẫn đến khoảng cách giữa đào tạo và nhu cầu sử dụng lao động.

Hệ quả tổng hợp của những hạn chế trên là tình trạng mất cân đối cung - cầu lao động chất lượng cao và hiện tượng “chảy máu chất xám”, khi một bộ phận nhân lực trình độ cao chuyển dịch sang khu vực tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hoặc ra nước ngoài làm việc. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải tiếp tục hoàn thiện chính sách, pháp luật về phát triển, sử dụng và đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao theo hướng đồng bộ, cạnh tranh và tạo động lực mạnh mẽ hơn, bảo đảm khai thác hiệu quả nguồn lực con người là yếu tố trung tâm của phát triển nhanh và bền vững trong giai đoạn tới.

2.3. Một số vấn đề đặt ra

Bước vào kỷ nguyên mới, với những đặc trưng nổi bật là chuyển đổi số, phát triển kinh tế số, kinh tế xanh và yêu cầu phát triển bền vững, bối cảnh phát triển kinh tế - xã hội đang thay đổi nhanh chóng và sâu rộng trên hầu hết các lĩnh vực. Sự phát triển mạnh mẽ của khoa học - công nghệ, đặc biệt là công nghệ số, trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn và tự động hóa, không chỉ làm thay đổi phương thức sản xuất, quản lý và tiêu dùng, mà còn tác động trực tiếp đến cấu trúc việc làm và nhu cầu về nguồn nhân lực. Trong bối cảnh đó, yêu cầu đối với nguồn nhân lực chất lượng cao không còn giới hạn ở trình độ chuyên môn thuần túy, mà mở rộng sang các năng lực mới như tư duy số, khả năng làm việc trong môi trường công nghệ cao, năng lực sáng tạo, đổi mới và thích ứng nhanh với sự thay đổi.

Thực tiễn cho thấy, nhiều ngành nghề truyền thống đang đứng trước nguy cơ bị thu hẹp, thay thế hoặc biến đổi sâu sắc do tác động của tự động hóa và chuyển đổi số. Đồng thời, hàng loạt ngành nghề và lĩnh vực mới xuất hiện, đặc biệt trong các lĩnh vực công nghệ số, kinh tế xanh, năng lượng tái tạo, dịch vụ thông minh và đổi mới sáng tạo.

Những ngành nghề này đòi hỏi người lao động không chỉ có kiến thức chuyên sâu ở một lĩnh vực, mà còn phải sở hữu kỹ năng liên ngành, khả năng kết nối tri thức giữa các lĩnh vực khác nhau, cũng như năng lực học tập suốt đời để liên tục cập nhật kiến thức, kỹ năng trong suốt quá trình làm việc. Khả năng thích ứng nhanh với sự thay đổi của công nghệ, thị trường và môi trường làm việc vì thế trở thành một yêu cầu cốt lõi đối với nguồn nhân lực chất lượng cao trong kỷ nguyên mới.

Trong bối cảnh đó, hệ thống chính sách và pháp luật về đào tạo, sử dụng và đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao cần được tiếp tục hoàn thiện theo hướng linh hoạt, mở và có tính thích ứng cao. Các quy định pháp lý và cơ chế chính sách không chỉ dừng lại ở việc quản lý theo khuôn mẫu cứng nhắc, mà cần tạo dư địa cho sự đổi mới, thử nghiệm và điều chỉnh kịp thời trước những biến động nhanh chóng của thị trường lao động và yêu cầu phát triển của nền kinh tế. Đồng thời, chính sách cần có tầm nhìn dài hạn, bảo đảm tính dự báo để định hướng đào tạo và sử dụng nhân lực, nhưng cũng phải đủ linh hoạt để cập nhật, điều chỉnh khi bối cảnh công nghệ, kinh tế và xã hội thay đổi. Đây chính là yêu cầu then chốt nhằm bảo đảm nguồn nhân lực chất lượng cao thực sự trở thành động lực trung tâm cho phát triển nhanh, bền vững và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia trong kỷ nguyên mới.

2.4. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của một số quốc gia tiêu biểu trên thế giới

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và cách mạng công nghiệp lần thứ tư, nhiều quốc gia trên thế giới đã xây dựng và triển khai các chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao với hiệu quả rõ rệt. Các kinh nghiệm này không chỉ cung cấp các mô hình tham chiếu mà còn tạo cơ sở so sánh, rút ra bài học cho chiến lược nhân lực tại Việt Nam.

2.4.1. Chiến lược quốc gia về nhân tài và hiện đại hóa giáo dục đại học của Trung Quốc

Trong tiến trình cải cách và mở cửa hơn bốn thập niên qua, Trung Quốc đã thực hiện một chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

mang tính hệ thống, gắn chặt với mục tiêu hiện đại hóa đất nước và chuyển đổi mô hình tăng trưởng. Từ một nền kinh tế dựa chủ yếu vào lao động giá rẻ và gia công xuất khẩu, Trung Quốc từng bước chuyển sang mô hình phát triển dựa trên tri thức, khoa học - công nghệ và đổi mới sáng tạo. Thành công này không tách rời chính sách quốc gia về nhân tài, cải cách giáo dục đại học, đầu tư mạnh mẽ cho nghiên cứu - phát triển (R&D) và thu hút chuyên gia trình độ cao toàn cầu.

Ngay từ những năm 1990, Trung Quốc đã xác định chiến lược “khoa giáo hưng quốc” và triển khai các chương trình đầu tư trọng điểm nhằm xây dựng hệ thống đại học nghiên cứu đẳng cấp quốc tế. Song song với hiện đại hóa giáo dục trong nước, Trung Quốc đặc biệt chú trọng thu hút và trọng dụng nhân tài toàn cầu. Chương trình Thousand Talents Plan (2008) được thiết kế nhằm mời gọi các nhà khoa học, chuyên gia công nghệ cao và doanh nhân đổi mới sáng tạo người Trung Quốc ở nước ngoài cũng như chuyên gia quốc tế đến làm việc lâu dài. Các chính sách ưu đãi bao gồm hỗ trợ tài chính lớn cho nghiên cứu, điều kiện phòng thí nghiệm hiện đại, nhà ở, môi trường làm việc tự chủ và cơ chế đãi ngộ cạnh tranh. Theo OECD (2021), Trung Quốc là một trong những quốc gia có tốc độ gia tăng nhanh nhất về số lượng nhà khoa học hội hường trong thập niên vừa qua, đóng góp đáng kể cho các lĩnh vực mũi nhọn như trí tuệ nhân tạo, công nghệ sinh học, năng lượng tái tạo và bán dẫn.

Một đặc điểm nổi bật trong kinh nghiệm của Trung Quốc là sự gắn kết chặt chẽ giữa phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao với chiến lược công nghiệp quốc gia. Chương trình Made in China 2025 đặt mục tiêu nâng cấp chuỗi giá trị sản xuất, làm chủ các công nghệ cốt lõi trong 10 ngành công nghiệp chiến lược như robot, hàng không vũ trụ, công nghệ thông tin thế hệ mới và xe điện. Để hiện thực hóa mục tiêu này, Trung Quốc tăng mạnh đầu tư cho R&D; theo UNESCO Institute for Statistics (2022), chi tiêu cho R&D của Trung Quốc đạt trên 2,4% GDP và đứng thứ hai thế giới về quy mô tuyệt đối. Hệ sinh thái đổi mới sáng tạo được củng cố

thông qua mạng lưới các khu công nghệ cao quốc gia, cơ chế liên kết “viện - trường - doanh nghiệp” và chính sách tài chính hỗ trợ khởi nghiệp công nghệ. Nhờ đó, một lực lượng kỹ sư, nhà khoa học và doanh nhân công nghệ quy mô lớn đã hình thành, tạo nền tảng cho sự phát triển của các tập đoàn công nghệ như Huawei, Alibaba Group và Tencent.

Bên cạnh giáo dục đại học và nghiên cứu khoa học, Trung Quốc cũng chú trọng cải cách giáo dục nghề nghiệp nhằm bảo đảm cân đối cơ cấu nhân lực. Luật Giáo dục nghề nghiệp sửa đổi năm 2022 nhấn mạnh vị thế tương đương giữa giáo dục nghề nghiệp và giáo dục phổ thông - đại học, khuyến khích doanh nghiệp tham gia trực tiếp vào quá trình đào tạo. Theo World Bank (2020), hệ thống giáo dục nghề nghiệp của Trung Quốc đóng vai trò quan trọng trong việc cung ứng lực lượng lao động kỹ thuật quy mô lớn cho các ngành công nghiệp chế tạo và công nghệ cao, góp phần duy trì năng lực cạnh tranh của nền kinh tế trong bối cảnh chuyển đổi số và toàn cầu hóa.

Từ thực tiễn của Trung Quốc có thể rút ra một số hàm ý quan trọng: (1) Chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải được đặt ở tầm quốc gia và gắn hữu cơ với chiến lược phát triển kinh tế - công nghiệp; (2) Cần đầu tư trọng điểm, có chọn lọc cho các đại học nghiên cứu và ngành mũi nhọn; (3) Xây dựng cơ chế thu hút, đãi ngộ và trao quyền tự chủ thực chất cho nhân tài; (4) Thúc đẩy liên kết chặt chẽ giữa đào tạo - nghiên cứu - thị trường lao động; (5) Bảo đảm cân bằng giữa giáo dục hàn lâm và giáo dục nghề nghiệp. Đây là những kinh nghiệm có giá trị tham khảo quan trọng trong quá trình hoạch định chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở các quốc gia đang chuyển đổi và hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế tri thức toàn cầu.

2.4.2. Mô hình chiến lược phát triển nhân lực chất lượng cao của Singapore

Singapore là một trong những trường hợp điển hình trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua chiến lược quốc gia về vốn con người (human capital development). Nhận

diện rõ nhân lực là “tài nguyên chiến lược” trong điều kiện thiếu tài nguyên thiên nhiên, Chính phủ Singapore đã liên tục đầu tư mạnh mẽ vào giáo dục và đào tạo trong nhiều thập niên nhằm nâng cao trình độ tri thức và kỹ năng lao động. Các chính sách này bao gồm: thiết lập hệ thống giáo dục kỹ năng đáp ứng nhu cầu công nghiệp, các quỹ hỗ trợ đào tạo nghề, cùng các chính sách khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào nâng cao kỹ năng cho lao động. Kết quả là lực lượng lao động của Singapore được đánh giá có năng suất và tính cạnh tranh cao trong khu vực, đóng góp trực tiếp vào năng lực cạnh tranh tổng thể của nền kinh tế. Một điểm nhấn quan trọng trong chiến lược này là việc xây dựng các sáng kiến như “Industry 4.0 Human Capital Initiative”, tập trung hỗ trợ doanh nghiệp xác định nhu cầu phát triển nguồn nhân lực trong quá trình chuyển đổi số. Chương trình này giúp doanh nghiệp xác định khoảng cách kỹ năng và xây dựng lộ trình nâng cấp năng lực cho nhân lực hiện hữu và mới.

2.4.3. Hệ thống đào tạo và học tập suốt đời tại Hàn Quốc

Hàn Quốc là ví dụ tiêu biểu khác về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua một “hệ sinh thái học tập suốt đời” và chiến lược mở rộng giáo dục. Chính phủ Hàn Quốc đã đặt trọng tâm vào nâng cao kỹ năng nghề nghiệp và học tập liên tục cho người lao động, đặc biệt trong bối cảnh lao động có kỹ năng cao là yếu tố thiết yếu cho tăng trưởng bền vững.

Theo Báo cáo hướng dẫn của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD), các chính sách của Hàn Quốc tập trung vào phối hợp hiệu quả giữa giáo dục chính quy và đào tạo nghề, đồng thời khuyến khích các chương trình học tập suốt đời bằng các công cụ hỗ trợ tài chính và lộ trình đào tạo linh hoạt. Hàn Quốc thiết lập cơ chế hợp tác đa ngành và các hội đồng kỹ năng vùng nhằm đảm bảo tính liên tục và phù hợp của các chương trình đào tạo với nhu cầu thị trường lao động. Cách tiếp cận này không chỉ mở rộng cơ hội nâng cao kỹ năng cho người lao động ở mọi lứa tuổi mà còn giảm thiểu rào cản trong chuyển đổi nghề nghiệp

trong bối cảnh thay đổi công nghệ, từ đó củng cố nguồn lực chất lượng cao sẵn sàng cho cạnh tranh quốc tế.

2.4.4. Phát triển nhân lực gắn với chiến lược công nghiệp và văn hóa doanh nghiệp của Nhật Bản

Nhật Bản chú trọng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trên nền tảng giáo dục phổ cập chất lượng cao và văn hóa doanh nghiệp đặc thù. Sau Chiến tranh thế giới thứ hai, Nhật Bản tập trung mạnh vào giáo dục khoa học - kỹ thuật, đồng thời xây dựng hệ thống đào tạo trong doanh nghiệp (in-company training) nhằm nâng cao kỹ năng liên tục cho người lao động.

Theo báo cáo của World Economic Forum (2023), Nhật Bản duy trì tỷ lệ cao lao động có trình độ STEM và có chiến lược quốc gia về phát triển kỹ năng số để đáp ứng chuyển đổi số trong khuôn khổ "Society 5.0". Chính phủ Nhật Bản cũng thúc đẩy các chương trình nâng cao kỹ năng cho lực lượng lao động trung niên nhằm thích ứng với già hóa dân số và thay đổi công nghệ. Đáng chú ý, mô hình quản trị nhân lực của Nhật Bản đề cao đào tạo suốt đời trong doanh nghiệp, gắn bó dài hạn giữa người lao động và tổ chức, qua đó tạo điều kiện tích lũy tri thức và kinh nghiệm. Theo OECD (2021, Skills Strategy Japan), Nhật Bản đã đẩy mạnh cải cách hệ thống kỹ năng nhằm tăng tính linh hoạt và khả năng dịch chuyển lao động trong bối cảnh kinh tế số. Kinh nghiệm Nhật Bản cho thấy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cần đặt trong tổng thể chiến lược phát triển công nghiệp quốc gia và được hỗ trợ bởi văn hóa tổ chức khuyến khích học tập liên tục.

2.4.5. Chính sách tuyển dụng nhân lực chất lượng cao và môi trường làm việc hấp dẫn tại Hoa Kỳ

Hoa Kỳ với nền kinh tế có cấu trúc đa dạng và trình độ phát triển cao, từ lâu đã xác định phát triển và thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao là một trụ cột chiến lược bảo đảm vị thế cạnh tranh toàn cầu. Trọng tâm của cách tiếp cận này là xây dựng một hệ thống giáo dục đại học quy mô lớn, chất lượng hàng đầu thế giới, đồng thời vận hành

chính sách nhập cư có chọn lọc, ưu tiên đối tượng là lao động trình độ cao, chuyên gia khoa học - công nghệ giỏi và các nhà nghiên cứu xuất sắc.

Về phương diện đào tạo, Hoa Kỳ sở hữu mạng lưới các trường đại học nghiên cứu đẳng cấp quốc tế, tiêu biểu như Harvard University, Stanford University hay Massachusetts Institute of Technology. Hệ thống này không chỉ cung cấp nguồn nhân lực trình độ cao cho thị trường lao động trong nước mà còn thu hút lượng lớn sinh viên và học giả quốc tế, qua đó hình thành môi trường học thuật cạnh tranh, sáng tạo và giàu tính quốc tế hóa.

Song song với nền tảng giáo dục đại học, Hoa Kỳ triển khai các chính sách thị thực và nhập cư theo hướng ưu tiên nhân lực chất lượng cao, chẳng hạn như thị thực H-1B dành cho lao động chuyên môn, thị thực O-1 cho cá nhân có năng lực đặc biệt trong khoa học, giáo dục, kinh doanh hoặc nghệ thuật. Việc điều chỉnh và mở rộng các cơ chế này trong từng giai đoạn đã tạo điều kiện thuận lợi cho các nhà nghiên cứu, giáo sư và kỹ sư trình độ cao từ khắp nơi trên thế giới đến làm việc, nghiên cứu và khởi nghiệp tại Hoa Kỳ. Nhờ đó, tri thức và công nghệ tiên tiến được bổ sung liên tục, làm giàu thêm vốn nhân lực nội địa. Chiến lược kết hợp giữa đào tạo trong nước chất lượng cao và thu hút nhân tài toàn cầu đã góp phần hình thành một thị trường lao động năng động, linh hoạt và có tính cạnh tranh cao. Đây là nền tảng quan trọng giúp Hoa Kỳ duy trì vai trò dẫn đầu trong nhiều lĩnh vực công nghệ cao và đổi mới sáng tạo, đặc biệt trong các ngành như công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, hàng không vũ trụ và trí tuệ nhân tạo. Có thể khẳng định rằng, chính sách phát triển và thu hút nhân lực chất lượng cao không chỉ là một bộ phận của chính sách giáo dục hay lao động, mà đã trở thành một cấu phần cốt lõi trong chiến lược sức mạnh quốc gia của Hoa Kỳ trong kỷ nguyên kinh tế tri thức.

2.4.6. Mô hình đào tạo nghề kép và gắn kết doanh nghiệp của Đức

Cộng hòa Liên bang Đức được đánh giá là quốc gia thành công trong phát triển nguồn nhân lực kỹ thuật trình độ cao thông qua hệ thống đào

tạo nghề kép (Dual System). Hệ thống này kết hợp đào tạo lý thuyết tại trường nghề với đào tạo thực hành tại doanh nghiệp, trong đó doanh nghiệp giữ vai trò trung tâm trong quá trình đào tạo. Theo báo cáo của OECD, khoảng 50% thanh niên Đức tham gia hệ thống đào tạo nghề kép, góp phần duy trì tỷ lệ thất nghiệp thanh niên ở mức thấp so với nhiều nước châu Âu (OECD, Education at a Glance 2023).

Điểm cốt lõi của mô hình Đức là sự tham gia chặt chẽ của khu vực doanh nghiệp, các phòng công nghiệp và thương mại trong xây dựng chuẩn kỹ năng, chương trình đào tạo và đánh giá chất lượng. Điều này bảo đảm tính sát thực tiễn và khả năng chuyển tiếp trực tiếp từ đào tạo sang việc làm. Báo cáo của World Bank về hệ thống đào tạo nghề Đức khẳng định mô hình này giúp duy trì lực lượng lao động kỹ thuật lành nghề, đóng góp quan trọng vào năng lực cạnh tranh công nghiệp và xuất khẩu của quốc gia (World Bank, 2019, Germany's Dual Vocational Training System). Bài học rút ra là phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cần gắn kết chặt chẽ giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp, coi doanh nghiệp là chủ thể đồng kiến tạo kỹ năng.

2.4.7. Hệ sinh thái đổi mới sáng tạo và đầu tư mạnh cho R&D của Israel

Israel được mệnh danh là “quốc gia khởi nghiệp” (Start-up Nation) nhờ xây dựng thành công hệ sinh thái đổi mới sáng tạo dựa trên nguồn nhân lực trình độ cao trong lĩnh vực khoa học - công nghệ. Theo số liệu của OECD (Main Science and Technology Indicators, 2023), Israel có tỷ lệ chi cho nghiên cứu và phát triển (R&D) đạt trên 5% GDP là mức cao nhất trong các nước OECD.

Báo cáo của World Bank (2022) cho thấy Israel có tỷ lệ nhân lực nghiên cứu trên một triệu dân thuộc nhóm cao nhất thế giới. Thành công này bắt nguồn từ chính sách đầu tư dài hạn cho giáo dục đại học, khuyến khích liên kết đại học - doanh nghiệp - quốc phòng, cùng với cơ chế hỗ trợ khởi nghiệp công nghệ cao thông qua Quỹ Yozma từ thập niên 1990. Đặc biệt, Israel chú trọng thu hút nhân tài toàn cầu và khai thác hiệu quả nguồn nhân lực nhập cư có trình độ cao. Hệ sinh thái đổi mới

sáng tạo được thiết kế linh hoạt, tạo điều kiện cho nhân lực chất lượng cao chuyển hóa tri thức thành sản phẩm thương mại. Bài học kinh nghiệm từ Israel khẳng định rằng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải đi đôi với xây dựng hệ sinh thái đổi mới sáng tạo, trong đó Nhà nước đóng vai trò kiến tạo và kích hoạt thị trường công nghệ.

3. Kết luận và Khuyến nghị

Nguồn nhân lực chất lượng cao là "tài sản vô giá" để Việt Nam vươn mình trong kỷ nguyên mới. Dù đã đạt được nhiều thành tựu, đất nước vẫn cần tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện chính sách và pháp luật để khắc phục thách thức, từ nâng cao chất lượng đào tạo, giữ chân nhân tài đến tối ưu hóa việc sử dụng nhân lực. Với sự quyết tâm của Nhà nước và sự đồng hành của toàn xã hội, Việt Nam hoàn toàn có thể xây dựng một đội ngũ lao động ưu tú, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và đưa đất nước tiến tới mục tiêu thịnh vượng vào năm 2045. Tóm lại, nguồn nhân lực chất lượng cao là nhân tố quyết định sự thành công của chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của đất nước trong kỷ nguyên mới. Việc hoàn thiện chính sách, pháp luật về đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ là yêu cầu trước mắt mà còn là nhiệm vụ lâu dài, có ý nghĩa chiến lược đối với sự phát triển nhanh và bền vững của Việt Nam.

Để đào tạo và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực chất lượng cao trong kỷ nguyên mới, Việt Nam cần tập trung hoàn thiện chính sách, pháp luật theo các nhóm giải pháp sau:

Thứ nhất, hoàn thiện hệ thống pháp luật về giáo dục - đào tạo theo hướng mở, linh hoạt và gắn chặt với nhu cầu thị trường lao động. Cần tiếp tục rà soát, sửa đổi, bổ sung các quy định pháp luật liên quan đến giáo dục - đào tạo nhằm tăng cường quyền tự chủ cho các cơ sở đào tạo đi đôi với nâng cao trách nhiệm giải trình. Hệ thống pháp luật cần tạo điều kiện để các cơ sở đào tạo chủ động đổi mới chương trình, phương pháp giảng dạy theo chuẩn đầu ra, bảo đảm gắn kết chặt chẽ với yêu cầu thực tiễn của doanh nghiệp và thị trường lao động.

Thứ hai, đổi mới căn bản nội dung và

phương thức đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Chuyển mạnh từ mô hình đào tạo nặng về truyền thụ kiến thức sang phát triển năng lực toàn diện của người học; chú trọng đào tạo kỹ năng số, ngoại ngữ, tư duy phản biện và đổi mới sáng tạo. Đẩy mạnh các mô hình đào tạo gắn với thực tiễn, học đi đôi với hành, kết hợp đào tạo trong nhà trường với đào tạo tại doanh nghiệp.

Thứ ba, tăng cường liên kết giữa Nhà nước - cơ sở đào tạo - doanh nghiệp. Hoàn thiện cơ chế phối hợp ba bên trong dự báo nhu cầu nhân lực, xây dựng chương trình đào tạo, tổ chức thực tập và tuyển dụng sau đào tạo. Cần thể chế hóa vai trò “đặt hàng” của Nhà nước và doanh nghiệp đối với các cơ sở đào tạo, đặc biệt trong các ngành, lĩnh vực then chốt. Kinh nghiệm quốc tế, như mô hình “đào tạo kép” (dual training) của Đức, cho thấy việc kết hợp đào tạo lý thuyết tại trường và thực hành tại doanh nghiệp giúp nâng cao rõ rệt khả năng thích ứng nghề nghiệp của người học.

Thứ tư, đổi mới hệ thống giáo dục và đào tạo gắn với phát triển khoa học - công nghệ và chuyển đổi số. Quốc hội và Chính phủ cần ưu tiên bố trí ngân sách cho giáo dục STEM, kỹ năng số và các ngành công nghệ mũi nhọn; phấn đấu đến năm 2030, ít nhất 50% học sinh, sinh viên được tiếp cận các chương trình đào tạo về khoa học - công nghệ và kỹ năng số. Đồng thời, khuyến khích doanh nghiệp tham gia sâu vào quá trình đào tạo thông qua hợp tác công - tư.

Thứ năm, hoàn thiện chính sách sử dụng, đãi ngộ và trọng dụng nguồn nhân lực chất lượng cao. Cải cách mạnh mẽ chính sách tiền lương theo hướng gắn với vị trí việc làm, năng lực và hiệu quả công việc; xây dựng cơ chế thu nhập cạnh tranh trong khu vực công đối với các vị trí đòi hỏi trình độ cao. Cùng với đó, cần tạo môi trường làm việc minh bạch, chuyên nghiệp, có cơ hội phát triển nghề nghiệp và cống hiến lâu dài, qua đó hạn chế tình trạng “chảy máu chất xám”.

Thứ sáu, xây dựng chính sách thu hút và giữ chân nhân tài trong nước và quốc tế. Nghiên cứu sửa đổi, bổ sung Luật Lao động, Luật Việc làm theo hướng thiết kế các chính sách ưu đãi cụ thể đối với

chuyên gia, nhà khoa học, lao động trình độ cao, nhất là trong các lĩnh vực chiến lược. Kinh nghiệm của Singapore với Chương trình “Global Talent Scheme” cho thấy, chính sách thu hút nhân tài có tính cạnh tranh cao là yếu tố then chốt để nâng cao năng lực quốc gia.

Thứ bảy, nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao. Chính phủ cần xây dựng và vận hành cơ sở dữ liệu quốc gia về nguồn nhân lực chất lượng cao, kết nối cung - cầu lao động trên phạm vi cả nước. Đồng thời, có chính sách khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào đào tạo tại chỗ (on-the-job training), thông qua các ưu đãi về thuế hoặc tín dụng, nhằm nâng cao kỹ năng cho người lao động trong quá trình làm việc.

Thứ tám, đẩy mạnh chuyển đổi số trong quản lý và phát triển nguồn nhân lực. Ứng dụng công nghệ số trong quản lý đào tạo, đánh giá kỹ năng, dự báo nhu cầu nhân lực và kết nối thị trường lao động. Việc xây dựng hệ thống dữ liệu lớn (big data) về nguồn nhân lực sẽ tạo nền tảng quan trọng cho hoạch định và thực thi chính sách dựa trên bằng chứng.

Thứ chín, tăng cường hợp tác quốc tế gắn với chuyển giao công nghệ. Thúc đẩy ký kết và triển khai các hiệp định song phương, đa phương về đào tạo và trao đổi nguồn nhân lực chất lượng cao với các quốc gia có nền giáo dục và khoa học - công nghệ phát triển như Trung Quốc, Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore, Israel, Đức và Hoa Kỳ. Đồng thời, hoàn thiện khung pháp lý để thu hút đầu tư nước ngoài vào các trung tâm nghiên cứu và phát triển (R&D), tạo điều kiện để lao động Việt Nam tiếp cận công nghệ tiên tiến và chuẩn mực quốc tế.

Tài liệu tham khảo

- [1] International Labour Organization. *International Standards Classification of Occupation*. <https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/classification-occupation/>
- [2] Bộ Tài chính. (2014). *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu chuyển đổi mô hình tăng trưởng ở nước ta hiện nay*. <https://nief.mof.gov.vn/tin-tuc/phat-trien-nguon->

- nhan-luc-chat-luong-cao-dap-ung-yeu-cau-chuyen-doi-mo-hinh-tang-truong-o-nuoc-ta-hien-nay-217.html
- [3] Đẩy mạnh khởi nghiệp đổi mới sáng tạo số <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099448304222426855/txt/IDU15033e0a81a75f143501911d1dcc883a36364.txt> (truy cập 03/04/2026)
- [4] Nghị quyết số 29-NQ/TW, ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Thuong-mai/Nghi-quyet-29-NQ-TW-nam-2013-doi-moi-can-ban-toan-dien-giao-duc-dao-tao-hoi-nhap-quoc-te-212441.aspx> (truy cập 20/11/2025)
- [5] Nghị quyết số 71-NQ/TW, ngày 22/8/2025 về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo. <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/he-thong-van-ban/van-ban-cua-dang/nghi-quyet-so-71-nqtw-ngay-2282025-cua-bo-chinh-tri-ve-dot-pha-phat-trien-giao-duc-va-dao-tao-11771> (truy cập 20/11/2025).
- [6] World Bank. (2020). The Human Capital Index 2020 Update: Human Capital in the Time of COVID-19. <https://doi.org/10.1596/34432>
- [7] Q. Vũ. (2024). Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức bộ Tư pháp theo tinh thần Nghị quyết 27-NQ/TW trong 06 tháng đầu năm 2024. *Tạp chí Dân chủ & Pháp luật*. <https://danchuphapluat.vn/nang-cao-chat-luong-da-o-tao-bo-i-duong-doi-ngu-can-bo-cong-chuc-vien-chuc-bo-tu-phap-theo-tinh-than-nghi-quyet-27-nqtw-trong-06-thang-da-u-nam-2024-323.html>
- [8] V. Thắng. (2025). Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng. *Báo Đại đoàn kết*. <https://daidoanket.vn/ty-le-lao-dong-qua-dao-tao-co-bang-chung-chi-nam-2024-dat-28-3-10312511.html>
- [9] M. Giảng. (2024). Hơn 30,000 tiến sĩ đang làm việc toàn thời gian ở đại học. *Báo Tuổi Trẻ Online*. https://tuoitre.vn/hon-30-000-tien-si-dang-lam-viec-toan-thoi-gian-o-dai-hoc-20241128110344391.htm?gidzl=1ARxL7CtC7G6k_jIS2mpSmEz-bji9ZWjXJn26zmFNfFv_vTDt8pBKRWhLzX835_4-JpNJ91eleHTpGnTG
- [10] H. Anh. (2024). Sau 5 năm, cả nước có 451 giảng viên đào tạo theo Đề án 89. *Báo Đầu tư Online*. <https://baodautu.vn/sau-5-nam-ca-nuoc-co-451-giang-vien-dao-tao-theo-de-an-89-d231756.html?gidzl=8spJHcZ9Q0CXSTD0Qz9h12LpsKHst6jMQNhI5tMARW1fATr2BOXWLS0kZa1xsc85DIhGGZ9zbeqRCff0W>