



Article info

Type of article:

Scientific information paper

DOI:

<https://doi.org/10.58845/jstt.utt.2026.vn.6.3.126-135>

***Corresponding author:**

Email address:

hvloi.vhxx@gmail.com

Received: 13/01/2026

Received in Revised Form:

18/02/2026

Accepted: 08/03/2026

Improving the institutional framework and policies for higher education to sustainably develop high-quality human resources in the new era

Hoang Van Loi

Department of Culture and Society, Committee on Culture and Society of the National Assembly

Abstract: This study analyzes the current state of institutions and policies in Vietnam's higher education system for training high-quality human resources. Using a descriptive policy document analysis method and a systematic analysis, the article focuses on evaluating the legal framework and training outcomes in terms of the capacity of the training institution network, scale, enrollment and training structure, quality assurance conditions, and the connection between training and the development of science, technology, and innovation. The research results indicate that Vietnam has established a relatively complete legal framework in the field of higher education; however, core issues remain: (i) university autonomy is only at the principle level and not yet substantive, especially regarding financial autonomy; (ii) state budget investment in higher education is low and lacks focus and priority; (iii) the relationship between universities and businesses remains largely formal; and (iv) there is a shortage of highly skilled human resources in core technologies and emerging technologies. Based on that, the article proposes a group of solutions to improve the mechanisms and organization for implementing efforts to develop human resources to meet the requirements of sustainable national development in the new era.

Keywords: Higher education institutions, human resource development policies, high-quality human resources, university autonomy, science, technology and innovation.



Hoàn thiện thể chế, chính sách giáo dục đại học nhằm phát triển bền vững nguồn nhân lực chất lượng cao trong kỷ nguyên mới

Thông tin bài viết

Dạng bài viết:

Bài báo thông tin khoa học

Hoàng Văn Lợi

Vụ Văn hóa xã hội, Ủy ban Văn hóa - Xã hội thuộc Quốc hội.

DOI:

<https://doi.org/10.58845/jstt.utt.2026.vn.6.3.126-135>

Tác giả liên hệ:

Địa chỉ Email:

hvloi.vhxx@gmail.com

Ngày nộp bài: 13/01/2026

Ngày nộp bài sửa: 18/02/2026

Ngày chấp nhận: 08/03/2026

Tóm tắt: Nghiên cứu này phân tích thực trạng thể chế, chính sách giáo dục đại học (GDĐH) Việt Nam trong đào tạo nguồn nhân lực có trình độ, chất lượng cao. Sử dụng phương pháp phân tích tài liệu chính sách kết hợp phân tích thống kê mô tả, bài viết tập trung đánh giá hệ thống khung pháp lý và kết quả đào tạo trên các mặt về năng lực mạng lưới cơ sở đào tạo, quy mô, cơ cấu tuyển sinh và đào tạo, điều kiện bảo đảm chất lượng, gắn kết đào tạo với phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo. Kết quả nghiên cứu chỉ ra, Việt Nam đã hình thành khung pháp lý tương đối đầy đủ trong lĩnh vực GDĐH, tuy nhiên, vẫn tồn tại những điểm nghẽn cốt lõi: 1) Tự chủ đại học mới ở mức nguyên tắc, chưa thực chất, nhất là về tự chủ tài chính; 2) Đầu tư từ ngân sách nhà nước cho GDĐH thấp, chưa trọng tâm, trọng điểm; 3) Quan hệ nhà trường - doanh nghiệp còn mang tính hình thức; 4) Thiếu hụt nhân lực trình độ cao trong các lĩnh vực công nghệ cốt lõi, công nghệ mới. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất nhóm giải pháp hoàn thiện thể chế và tổ chức thực hiện nhằm phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước trong kỷ nguyên mới.

Từ khóa: Thể chế GDĐH, chính sách phát triển nguồn nhân lực, nhân lực chất lượng cao, tự chủ đại học, khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo.

1. Đặt vấn đề

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư với sự bùng nổ của trí tuệ nhân tạo, công nghệ bán dẫn và các mô hình kinh tế số, kinh tế xanh đang tái định hình nhanh chóng cấu trúc thị trường lao động toàn cầu. Nguồn nhân lực chất lượng cao - được đặc trưng bởi năng lực tạo ra tri thức mới, chuyển hóa tri thức thành giá trị kinh tế và dẫn dắt đổi mới sáng tạo - ngày càng được khẳng định là yếu tố quyết định năng lực cạnh tranh và khả năng phát triển bền vững của mỗi quốc gia [1, 2].

Trong bối cảnh đó, Việt Nam đang bước vào giai đoạn phát triển mang tính bước ngoặt: vượt qua bẫy thu nhập trung bình, hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế tri thức toàn cầu và hiện thực hóa

khát vọng trở thành quốc gia phát triển, có thu nhập cao vào năm 2045. Để có thể thực hiện thắng lợi các mục tiêu trên, yêu cầu cấp thiết đặt ra là phải chuyển đổi mô hình tăng trưởng, từ chủ yếu dựa vào lao động giá rẻ và khai thác tài nguyên sang phát triển dựa trên tri thức, khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo. Do vậy, phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao được xác định là một trong ba đột phá chiến lược, trong đó, GDĐH giữ vai trò nòng cốt, nền tảng quan trọng trong cung ứng nguồn nhân lực có trình độ, chất lượng cao không chỉ giỏi về chuyên môn mà còn có năng lực nghiên cứu, tư duy sáng tạo, khả năng thích ứng và chuyển hóa tri thức thành giá trị kinh tế - xã hội.

Mặc dù hệ thống GDĐH đã đạt được nhiều thành tựu đáng ghi nhận, nhưng thực tiễn cho thấy, hệ thống GDĐH vẫn đang đối mặt với những thách thức lớn: đầu tư thấp, cơ chế tài chính còn vướng mắc, tự chủ chưa thực chất, năng lực quản trị còn yếu, liên kết giữa đào tạo với nghiên cứu, ứng dụng và thực tiễn sản xuất còn lỏng lẻo, thiếu hụt nhân lực kỹ thuật cao ở các lĩnh vực công nghệ cốt lõi, công nghệ mới. Một trong những rào cản dẫn tới thực trạng này là thể chế, cơ chế, chính sách điều chỉnh lĩnh vực còn thiếu đồng bộ; năng lực tổ chức thực hiện chính sách còn hạn chế, yếu kém. Do vậy, việc hoàn thiện thể chế, khung pháp lý tạo thuận lợi cho phát triển bền vững nguồn nhân lực có trình độ, chất lượng cao trở thành mệnh lệnh, yêu cầu cấp thiết từ thực tiễn.

Hiện có nhiều công trình nghiên cứu về nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt trong bối cảnh nguồn nhân lực chất lượng cao được coi là đột phá chiến lược, nhân tố quyết định tăng trưởng và phát triển bền vững của quốc gia trong bối cảnh kinh tế tri thức, cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế sâu rộng. Tuy nhiên, các nghiên cứu chủ yếu tiếp cận từ góc độ tổng hợp lý luận về chủ trương, chính sách, tổng kết thực trạng hoặc nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực trong các lĩnh vực chuyên môn [3, 4, 5, 6], nhóm đối tượng đặc thù [7], địa phương cụ thể [8] cũng như phân tích về mối liên hệ hợp tác giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh trong đào tạo nhân lực chất lượng cao [9], mà chưa có nghiên cứu nào đi sâu phân tích một cách hệ thống rõ ràng về mối liên hệ gắn kết giữa cải cách, hoàn thiện thể chế với việc nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng, trình độ cao; về mối quan hệ giữa các “điểm nghẽn” thể chế GDĐH và năng lực cung ứng nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh đổi mới, chuyển mình của thời đại kinh tế số, kinh tế tri thức.

Do vậy, mục tiêu, phạm vi nghiên cứu của bài viết này là làm rõ mối quan hệ hữu cơ giữa thể chế GDĐH với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao (không bao gồm giáo dục nghề nghiệp); nhận diện các điểm nghẽn thể chế, các quy định pháp lý

và cơ chế vận hành đang cản trở sự phát triển, trên cơ sở đó, kiến nghị giải pháp hoàn thiện thể chế tạo cơ chế đột phá nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các trình độ GDĐH, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước trong kỷ nguyên mới.

Phương pháp nghiên cứu chủ đạo được sử dụng trong bài viết là phương pháp phân tích tài liệu chính sách, được hỗ trợ bởi phân tích thống kê mô tả. Dữ liệu sử dụng chính gồm hệ thống văn bản pháp luật hiện hành trong lĩnh vực, các báo cáo thống kê của cơ quan quản lý nhà nước, báo cáo kết quả giám sát của cơ quan của Quốc hội và số liệu, đánh giá từ các cơ quan, tổ chức uy tín (UNESCO, Worldbank, OECD).

2. Kết quả nghiên cứu - thảo luận

2.1 Phân biệt thể chế và cơ chế trong lĩnh vực giáo dục đại học

Trong lĩnh vực GDĐH, khái niệm thể chế (institutions) và cơ chế (mechanisms) thường bị đồng nhất và nhiều trường hợp sử dụng thay thế cho nhau. Trên thực tế, thể chế là hệ thống các quy tắc chính thức (luật, nghị quyết, chính sách) và phi chính thức (chuẩn mực, văn hóa tổ chức) định hình hành vi của các chủ thể trong hệ thống giáo dục [10]. Trong khi đó, cơ chế là phương thức vận hành cụ thể để thể chế được thực thi trong thực tiễn, bao gồm cơ chế tài chính, cơ chế kiểm soát chất lượng, cơ chế phân quyền. Như vậy, hoàn thiện thể chế là điều kiện cần, còn thiết kế cơ chế vận hành hiệu quả là điều kiện đủ để đạt mục tiêu chính sách.

2.2 Phân biệt thể chế và cơ chế trong lĩnh vực giáo dục đại học

Khái niệm nguồn nhân lực được tiếp cận từ nhiều góc độ. Ngân hàng Thế giới nhấn mạnh “vốn con người” (human capital) bao gồm thể lực, trí lực và kỹ năng nghề nghiệp; OECD [1] khẳng định nguồn nhân lực có tác động trực tiếp và quyết định đến tăng trưởng bền vững; ILO tiếp cận theo tiêu chí lao động có khả năng tham gia vào nền kinh tế [10, 11]. Từ những góc tiếp cận trên, nhìn chung, nguồn nhân lực được định vị là yếu tố quan trọng, có tác động trực tiếp và có vai trò then chốt, quyết định đối với sự phát triển, tăng trưởng bền vững của một quốc gia.

Nhân lực chất lượng cao là bộ phận nhân lực quan trọng nhất của nguồn nhân lực, có trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật cao, có kỹ năng lao động giỏi, năng lực sáng tạo, khả năng thích ứng nhanh, đáp ứng được những yêu cầu của thực tiễn, biết vận dụng tri thức, kỹ năng đã được đào tạo vào thực tiễn lao động sản xuất nhằm đem lại năng suất, chất lượng và hiệu quả cao; có phẩm chất đạo đức tiêu biểu [10].

Bài viết tiếp cận khái niệm nhân lực chất lượng cao theo nghĩa rộng và động, không đơn thuần theo tiêu chí bằng cấp hay vị trí công việc, mà theo ba năng lực cốt lõi: 1) Năng lực tạo ra tri thức mới thông qua nghiên cứu khoa học; 2) Năng lực chuyển hóa tri thức thành giá trị kinh tế - xã hội; và 3) Năng lực dẫn dắt sự thay đổi và thích ứng với bối cảnh thời đại [10, 12]. Đồng thời, nhân lực trình độ, chất lượng cao trong bài này được hiểu là nhân lực được đào tạo, tốt nghiệp ở các trình độ GDĐH.

2.3. Thể chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực trình độ, chất lượng cao

2.3.1. Chủ trương, đường lối về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Chủ trương phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là quan điểm nhất quán, được thể hiện xuyên suốt trong các văn kiện của Đảng thời kỳ đổi mới. Kể từ Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI đến nay, phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao luôn là một trong ba đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững. Trên cơ sở quan điểm tiếp cận này, nhiều nghị quyết, chỉ thị, kết luận liên quan tới đào tạo, phát triển, thu hút, sử dụng nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao đã được ban hành, trong đó nhấn mạnh: (1) Đổi mới mạnh mẽ, đồng bộ các yếu tố cơ bản của giáo dục và đào tạo; (2) Gắn kết phát triển 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, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm

vụ.

Đặc biệt, với việc xác định khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo là xung lực mới để đất nước phát triển bứt phá, bước vào kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị nhấn mạnh, nguồn lực con người là trung tâm, là chủ thể và là yếu tố quan trọng nhất cho phát triển hệ sinh thái khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo. Cùng với đó, Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 khẳng định, giáo dục và đào tạo là nhân tố “quyết định tương lai dân tộc”, phát triển giáo dục và đào tạo, nhất là GDĐH là yêu cầu cấp thiết, là khâu đột phá, giữ vai trò then chốt, nòng cốt và là động lực quan trọng để hình thành, cung cấp đội ngũ tri thức, chuyên gia, nhà khoa học và nhân lực trình độ cao, phát triển nhân tài đáp ứng nhu cầu phát triển khoa học, công nghệ. Đây là những định hướng chính sách có ý nghĩa bước ngoặt, đặt GDĐH vào vị trí trung tâm của chiến lược phát triển quốc gia trong kỷ nguyên mới.

2.3.2. Hành lang pháp lý điều chỉnh giáo dục đại học

Thể chế hóa chủ trương, đường lối của Đảng, thời gian qua, hệ thống văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh lĩnh vực GDĐH từng bước được hoàn thiện. Từ chỗ được điều chỉnh tổng thể trong đạo luật chung của lĩnh vực giáo dục (Luật Giáo dục), năm 2012, Luật Giáo dục đại học số 08/2012/QH13 lần đầu được xây dựng, xác lập nền tảng pháp lý đầy đủ, thống nhất cho lĩnh vực GDĐH. Năm 2018, Luật số 34/2018/QH14 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật GDĐH đã được ban hành, góp phần củng cố, làm rõ thêm nhiều cơ chế pháp lý thúc đẩy quyền tự chủ đại học, cho phép các cơ sở giáo dục chủ động hơn trong hoạt động học thuật, tổ chức bộ máy và quản lý tài chính. Để đáp ứng yêu cầu mới về phát triển con người Việt Nam trong kỷ nguyên mới, năm 2025, Luật GDĐH (sửa đổi) số 125/2025/QH15 đã được Quốc hội khóa XV thông qua, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2026 với nhiều chính sách nổi bật như khẳng định quyền tự chủ đại học không phụ thuộc vào mức độ tự chủ tài chính; định vị vai trò tiên phong

của giáo dục đại học trong đào tạo tinh hoa, đào tạo chất lượng cao và cung cấp nhân lực trình độ cao; hỗ trợ, đa dạng hóa nguồn lực, tạo cơ chế khuyến khích đầu tư để một số ngành, lĩnh vực đạt tầm khu vực và quốc tế; phát triển môi trường học thuật, sáng tạo, liên chính...

Cùng với đó, hệ thống văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành Luật được ban hành tương đối đầy đủ, tạo hành lang pháp lý thuận lợi cho nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước; nâng cao năng lực quản trị cơ sở GDĐH; thúc đẩy nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học, kiểm định chất lượng và mở rộng hợp tác quốc tế... Nhiều chính sách, chiến lược phát triển lĩnh vực nói chung, GDĐH nói riêng được ban hành, tạo cơ chế, giải pháp nâng cao năng lực, chất lượng của hệ thống. Đặc biệt, mới đây, Quốc hội đã thông qua Nghị quyết số 248/2025/QH15 trong đó xác lập nhiều cơ chế đặc thù, vượt trội để thực hiện đột phá phát triển giáo dục và đào tạo.

Tuy nhiên, hệ thống văn bản pháp luật điều chỉnh lĩnh vực GDĐH còn nhiều hạn chế. Quyền tự chủ của cơ sở GDĐH mới được quy định về mặt nguyên tắc; thiếu quy định cụ thể về cơ chế tự chủ tài chính đối với các lĩnh vực đặc thù. Quy định về đặt hàng đào tạo của các địa phương đối với các trường đại học khó khả thi, thiếu quy định chi tiết về quy trình đặt hàng, lựa chọn đơn vị đào tạo và đánh giá sau đào tạo. Cơ chế tài chính, việc điều chỉnh chỉ tiêu tuyển sinh hàng năm và điều chỉnh chương trình đào tạo của các trường theo đơn đặt hàng còn có những hạn chế. Một số văn bản, đề án, chiến lược chậm được ban hành hoặc có nội dung chưa phù hợp với thực tiễn hoặc chưa bảo đảm tính đồng bộ, tương thích với các văn bản khác (như về nguyên tắc ưu tiên phát triển giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ, nhất là các chính sách ưu đãi đầu tư, ưu đãi thuế, tín dụng, các chính sách quản lý nhà nước, về việc thực hiện tự chủ giáo dục nghề nghiệp, GDĐH...). Còn thiếu chiến lược quốc gia về phát triển nguồn nhân lực; chưa có quy định pháp lý đầy đủ, toàn diện về nhân lực chất lượng cao trong các văn bản pháp quy, gây khó khăn trong nhận diện, phát hiện nhân tài

và việc hoạch định chính sách thu hút, bồi dưỡng nhân tài, nhân lực chất lượng cao.

2.4. Thực trạng đào tạo, phát triển nguồn nhân lực trình độ, chất lượng cao và vấn đề đặt ra

2.4.1. Về năng lực hệ thống, mạng lưới cơ sở giáo dục đại học

Xét vỏ trống và trụ FG-GRC và FG-GLRC chịu nén dọc đường sinh với biên tựa tự do ở hai cạnh đáy. Ính đến hết năm 2025, cả nước có 266 cơ sở GDĐH, bao gồm 02 đại học quốc gia, 03 đại học vùng, 06 đại học và 255 trường đại học, học viện (198 công lập, 68 ngoài công lập); tăng 42 trường so với năm 2012 [13]. Riêng về đào tạo trình độ tiến sĩ, đến năm 2022 có 196 cơ sở được cấp phép, tăng 1,66 lần so với năm học 2014-2015, trong đó có 157 cơ sở GDĐH và 39 viện nghiên cứu, trường của cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị và lực lượng vũ trang [14]. Tuy nhiên, công tác quản lý hệ thống GDĐH khá phức tạp với nhiều cơ quan chủ quản. Mô hình quản lý đa dạng, gây phân tán trong đầu tư, thiếu chặt chẽ trong phối hợp quản lý và xây dựng chính sách, khó triển khai quy hoạch tổng thể. Điều này dẫn đến tình trạng phân tán trong đào tạo; nhiều cơ sở GDĐH có quy mô nhỏ, lĩnh vực hẹp, hoạt động kém hiệu quả, không tạo được hệ sinh thái học thuật đủ mạnh và hấp dẫn để thu hút nhân tài; đồng thời, ảnh hưởng nhất định tới cơ hội tiếp cận với giáo dục bậc cao và phát triển nguồn nhân lực có chất lượng đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế vùng, miền, địa phương.

2.4.2. Về quy mô, cơ cấu tuyển sinh và đào tạo

Quy mô đào tạo trình độ đại học tăng hơn 29,1%, từ 1.824.328 sinh viên năm học 2014-2015 lên 2.355.711 sinh viên năm học 2023-2024. Tỷ lệ sinh viên/một vạn dân năm học 2023-2024 đạt 230 sinh viên, tăng 15 người so với năm học trước [15]. Tỷ lệ sinh viên đại học trên tổng số người trong độ tuổi học đại học năm 2021 của Việt Nam là 27,9%, bằng mức trung bình của các nước có thu nhập trung bình. Cơ cấu đào tạo các ngành STEM (khoa học, công nghệ, kỹ thuật và toán) tăng bình quân 8%/năm, tỉ trọng đạt xấp xỉ 30% trong tổng quy mô đào tạo [16]. Đào tạo thạc sĩ có xu hướng tăng đều

trở lại ở tất cả các khối ngành, nhất là khối ngành đào tạo giáo viên, khối ngành Kinh doanh và quản lý, Pháp luật,... [17]. Đào tạo tiến sĩ năm 2024 tăng mạnh ở tất cả các khối ngành so với năm 2023, nhất là khối ngành toán và thống kê, máy tính và công nghệ thông tin, công nghệ kỹ thuật, kỹ thuật, sản xuất và chế biến, kiến trúc và xây dựng,... Đặc biệt, tổng số nghiên cứu sinh các ngành STEM năm 2023 là 3.231 nghiên cứu sinh, tương đương 0,47% số sinh viên đại học các ngành STEM [16].

Tuy nhiên, tỉ lệ nhập học bậc đại học của Việt Nam năm 2022 đạt khoảng 35% - thấp hơn đáng kể so với mức trung bình của thế giới (40%) cũng như của một số quốc gia trong khu vực như Thái Lan (49%), Malaysia (45%) . Mục tiêu 260 sinh viên/1 vạn dân vào năm 2030 khó đạt được nếu không có các giải pháp mạnh mẽ và quyết liệt. Tỉ lệ theo học các nhóm ngành khoa học cơ bản, kỹ thuật, công nghệ (khoa học tự nhiên, nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản...) vẫn còn thấp so với nhiều nước trong khu vực và thế giới, có sự chênh lệch lớn giữa các vùng, chủ yếu tập trung tại các vùng kinh tế lớn. Quy mô đào tạo sau đại học còn khiêm tốn: trình độ thạc sĩ chiếm khoảng 5%, trình độ tiến sĩ khoảng 0,6% tổng quy mô GDDH. Riêng các ngành STEM, tỉ lệ học viên cao học chiếm hơn 2%, nghiên cứu sinh xấp xỉ 0,3%; tổng số nghiên cứu sinh các ngành STEM năm 2023 là 3.231 người, tương đương 0,47% sinh viên đại học lĩnh vực STEM [15]. Sự thiếu hụt này phản ánh trực tiếp nguy cơ khan hiếm nhân lực trình độ cao trong các lĩnh vực khoa học cơ bản, khoa học công nghệ trong tương lai gần [16].

2.4.3. Về các điều kiện bảo đảm chất lượng

Quy mô, trình độ, năng lực đội ngũ giảng viên GDDH được nâng lên. Số lượng giảng viên cơ hữu trong các cơ sở GDDH tăng từ 65.664 người năm học 2014-2015 lên 93.954 người năm học 2024-2025 , trong đó, tỉ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ trở lên tăng từ 15,87% lên 35,66%. Chương trình đào tạo được chuẩn hóa, cập nhật theo hướng hiện đại, hội nhập quốc tế. Bộ Giáo dục và Đào tạo đã phối hợp triển khai xây dựng 11 chuẩn chương trình đào tạo trình độ đại học và xây dựng 09

chuẩn chương trình đào tạo trình độ sau đại học [17]. Nhiều nhóm ngành khoa học công nghệ, kỹ thuật có chuẩn chương trình đào tạo cao tương đương với khu vực và thế giới, từng bước thu hẹp khoảng cách học thuật giữa các trường đại học.

Công tác bảo đảm và kiểm định chất lượng có nhiều chuyển biến tích cực. Tính đến 31/8/2025, tỉ lệ cơ sở GDDH được kiểm định là 89,6%; tỉ lệ chương trình đào tạo các trình độ đại học được công nhận đạt tiêu chuẩn chất lượng là 33,3% (2609/7833 lượt chương trình), trong đó, chương trình đào tạo trình độ đại học đạt tỉ lệ 52,1% [17]. Ngày càng có nhiều cơ sở GDDH Việt Nam tiếp tục được xếp hạng cao và tăng thứ bậc trên các bảng xếp hạng quốc tế.

Giá trị tuyệt đối đầu tư từ ngân sách nhà nước cho giáo dục và đào tạo năm sau cao hơn năm trước, trong đó, tỉ lệ chi cho GDDH được cải thiện, tăng từ 0,25% lên 0,27% GDP giai đoạn 2018 - 2020. Bên cạnh đó, việc huy động nguồn lực xã hội tham gia đầu tư phát triển giáo dục và đào tạo có nhiều chuyển biến tích cực. Nhờ đó, cơ sở vật chất của nhiều trường đại học được tăng cường. Một số trường được đầu tư xây dựng mới, nâng cấp phòng học, phòng thí nghiệm, phòng thực hành, trung tâm nghiên cứu sáng tạo công nghệ với nhiều thiết bị hiện đại. Hạ tầng công nghệ thông tin được đầu tư phục vụ tốt hơn nhiệm vụ giảng dạy, học tập, nghiên cứu khoa học và thực hiện chuyển đổi số [17].

Tuy nhiên, tỉ lệ giảng viên có chức danh giáo sư, phó giáo sư còn thấp . Đầu tư cho lĩnh vực GDDH có tăng nhưng còn rất thấp, chỉ đạt từ 4,33 - 4,74% tổng chi cho lĩnh vực giáo dục, xấp xỉ 1% (0,9-0,96%) tổng số chi ngân sách nhà nước (tương ứng với mức đầu tư khoảng trên 300 USD/sinh viên/năm). Con số này thấp hơn nhiều so với nhiều quốc gia trong khu vực Đông Nam Á và thế giới , chưa đáp ứng được nhu cầu cấp thiết cho đầu tư mới và cải tạo, nâng cấp cơ sở vật chất của các cơ sở GDDH. Mức đầu tư thấp và có xu hướng bị cắt giảm ; chưa xác định rõ chiến lược đầu tư từ ngân sách nhà nước để phát triển hiệu quả các cơ sở GDDH và có trọng tâm, trọng điểm.

Nguồn thu của cơ sở GDĐH hiện chủ yếu vẫn từ nguồn học phí nên thiếu ổn định, không bền vững, khó bảo đảm đủ nguồn lực để hiện đại hóa cơ sở vật chất, thu hút đội ngũ giảng viên giỏi.

2.4.4. Về gắn kết đào tạo với khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo

Kết quả hoạt động khoa học và công nghệ trong các cơ sở GDĐH có bước tăng trưởng; năng lực nghiên cứu của đội ngũ giảng viên các trường đại học được nâng lên. Số sáng chế, tài sản trí tuệ do đội ngũ giảng viên đại học đăng ký sở hữu tăng dần qua các năm. Hoạt động chuyển giao công nghệ, thương mại hóa kết quả nghiên cứu có nhiều chuyển biến tích cực [13]. Mô hình doanh nghiệp trong trường học như BK-Holding của Đại học Bách khoa Hà Nội hay mô hình hợp tác “doanh nghiệp đồng hành” giữa tập đoàn, doanh nghiệp lớn như Tập đoàn Samsung, FPT với các trường kỹ thuật là những điển hình về gắn kết giữa đào tạo và doanh nghiệp.

Tuy nhiên, hoạt động nghiên cứu khoa học trong cơ sở GDĐH còn nhỏ lẻ, phân tán, chủ yếu dừng lại ở bài báo, công trình công bố, chưa đóng góp nổi bật cho phát triển kinh tế - xã hội. Nguồn thu từ nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ chiếm tỉ trọng rất nhỏ trong tổng thu của đa số trường đại học. Cơ chế kết nối giữa nhà trường và doanh nghiệp vẫn mang tính hình thức; hợp tác giữa các bên chủ yếu dừng lại ở việc tiếp nhận thực tập ngắn hạn hoặc tài trợ học bổng. Nguyên nhân là do cơ chế chia sẻ quyền sở hữu trí tuệ giữa nhà trường, tác giả và doanh nghiệp chưa rõ ràng, thiếu hấp dẫn để khuyến khích doanh nghiệp đầu tư dài hạn cho hạ tầng nghiên cứu và đào tạo của các trường. Nhiều nghiên cứu tại các trường đại học vẫn mang tính hàn lâm, lý thuyết, chưa đáp ứng được nhu cầu trực tiếp của thị trường. Việc định giá tài sản trí tuệ, tài sản công hoặc thương hiệu để góp vốn thành lập doanh nghiệp khởi nguồn; việc hợp tác chuyển giao, thương mại hóa sản phẩm khoa học công nghệ còn nhiều rào cản pháp lý.

2.4.5. Về chất lượng đào tạo nguồn nhân lực

Tính đến hết tháng 4/2024, dân số Việt Nam

đạt hơn 101 triệu người, trong đó tỉ trọng dân số từ 15-64 tuổi chiếm 64,7%. Lực lượng lao động cả nước đạt 52,95 triệu người, tăng 2,39 triệu người so với năm 2021. Tỉ lệ lao động qua đào tạo có bước cải thiện, tăng từ 64,5% năm 2020 lên 69% năm 2024; trong đó, tỉ lệ lao động có bằng cấp, chứng chỉ tăng từ 24,5% (năm 2020) lên 29% năm 2025. Năng suất lao động của Việt Nam tăng đều với tốc độ cao trong khu vực ASEAN. Kỹ năng nghề của người lao động được tăng cường, có thể đảm nhận nhiều vị trí công việc phức tạp mà trước đây phải do chuyên gia nước ngoài thực hiện [16].

Mặc dù vậy, Việt Nam có nguy cơ đối mặt với tình trạng thiếu hụt nhân lực trong tương lai gần, với chỉ số già hóa dân số năm 2024 đạt 60,2%, tăng mạnh so với các năm trước. Tầm vóc và thể lực của người dân dù đã có nhiều cải thiện song vẫn còn khiêm tốn so với khu vực và thế giới. Số lượng lao động chưa qua đào tạo còn rất lớn; năm 2024, cả nước có khoảng 38 triệu lao động chưa qua đào tạo từ sơ cấp trở lên. Cơ cấu trình độ đào tạo còn bất hợp lý; năng suất lao động của Việt Nam vẫn ở mức thấp do tỉ lệ lao động phi chính thức cao, đa số là lao động giản đơn với công việc mang tính thời vụ, thiếu ổn định. Chất lượng đào tạo của các cơ sở GDĐH không đồng đều giữa các khối ngành, giữa các khu vực đô thị và nông thôn. Có sự lệch pha giữa đào tạo và nhu cầu thực tiễn của nhà tuyển dụng, dẫn đến nhiều sinh viên ra trường chưa đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng, nhất là về kỹ năng, độ thích ứng và tính chuyên nghiệp. Nguồn nhân lực được đào tạo chỉ mới đáp ứng chủ yếu nhu cầu đại trà, thiếu nguồn nhân lực chất lượng cao với các phẩm chất cần thiết trong thời đại hội nhập như năng lực sáng tạo, năng lực công nghệ số, năng lực ngoại ngữ, tinh thần và khát vọng cống hiến.

2.5. Giải pháp và đề xuất chính sách nhằm phát triển, nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực có trình độ, chất lượng cao

Thứ nhất, xây dựng và ban hành chiến lược quốc gia tổng thể về phát triển nguồn nhân lực trình độ, chất lượng cao cho từng giai đoạn với những chính sách toàn diện, đồng bộ, kết nối chặt chẽ

giữa giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, lao động - việc làm và nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Cụ thể, chiến lược cần gắn kết đồng bộ bốn trụ cột: GDĐH - khoa học và công nghệ - thị trường lao động - nhu cầu kinh tế - xã hội; xác định nhu cầu theo ngành, lĩnh vực và vùng đến năm 2030 và tầm nhìn 2045; có lộ trình cụ thể, có phân công trách nhiệm rõ ràng giữa các bộ, ngành và địa phương.

Thứ hai, sắp xếp, tổ chức lại hệ thống cơ sở GDĐH theo hướng tinh gọn, hiệu quả. Thực hiện sáp nhập hoặc kiên quyết giải thể các trường có quy mô nhỏ, chất lượng thấp, hoạt động kém hiệu quả; tập trung nguồn lực đầu tư vào các cơ sở có tiềm năng phát triển. Đổi mới quản trị đại học theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại. Cải cách tuyển chọn người đứng đầu theo hướng ưu tiên năng lực lãnh đạo chiến lược; thí điểm thuê chuyên gia quản lý giáo dục trong và ngoài nước cho các vị trí chủ chốt; hiện đại hóa hệ thống thông tin quản lý.

Thứ ba, đổi mới cơ chế tài chính GDĐH; tăng cường tự chủ đại học. Ban hành quy định hướng dẫn chi tiết phạm vi, mức độ tự chủ tài chính gắn với hỗ trợ từ ngân sách nhà nước theo từng nhóm dựa trên sứ mạng được giao và kết quả hoạt động. Chuyển mạnh từ cơ chế cấp phát kinh phí sang cơ chế đặt hàng đào tạo dựa trên nhu cầu và khả năng, uy tín, năng lực đào tạo của cơ sở; ưu tiên các ngành, lĩnh vực then chốt, công nghệ cao và đào tạo sau đại học gắn với các nhiệm vụ nghiên cứu quốc gia. Tách bạch rõ ràng giữa tài sản công và tài sản hình thành từ nguồn thu ngoài ngân sách để áp dụng cơ chế quản lý, sử dụng cho hợp lý, hiệu quả. Hoàn thiện chính sách xã hội hóa GDĐH. Cho phép thiết lập các quỹ phát triển GDĐH, quỹ nghiên cứu và đổi mới sáng tạo từ nguồn vốn đóng góp của doanh nghiệp, thu nhập từ đầu tư, hỗ trợ, viện trợ để thực hiện cấp học bổng, hỗ trợ các đề tài nghiên cứu khoa học của sinh viên, giảng viên trẻ.

Thứ tư, nâng cao chất lượng, tạo động lực phát triển đội ngũ. Cải cách chính sách tiền lương và đãi ngộ; có cơ chế cho phép giảng viên được hưởng thù lao xứng đáng từ hoạt động nghiên cứu,

chuyển giao công nghệ, thương mại hóa sản phẩm nghiên cứu. Tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp, xây dựng văn hóa học thuật, khuyến khích sáng tạo; chú trọng thu hút các nhà khoa học, giáo sư hàng đầu tham gia đào tạo, nghiên cứu; xây dựng cơ chế cấp học bổng, hỗ trợ kinh phí cho đào tạo sau đại học ở các lĩnh vực công nghệ cao, công nghệ lõi, công nghệ mũi nhọn.

Thứ năm, đổi mới chương trình và phương pháp đào tạo. Tăng tỉ trọng thực hành, thực tập gắn doanh nghiệp; phát triển chương trình liên ngành, đa ngành; ứng dụng công nghệ số và trí tuệ nhân tạo trong cá nhân hóa trải nghiệm học tập; đổi mới kiểm tra, đánh giá theo chuẩn quốc tế. Tăng cường kiểm định chất lượng với chế tài nghiêm. Thực hiện nghiêm yêu cầu kiểm định toàn bộ chương trình đào tạo; công khai kết quả kiểm định và xếp hạng để tạo áp lực cạnh tranh lành mạnh; kiên quyết thu hồi giấy phép hoạt động đối với cơ sở vi phạm nghiêm trọng về chất lượng.

Thứ sáu, phát triển nhân lực cho các ngành công nghệ cao, công nghệ cốt lõi. Đầu tư trọng điểm hiện đại hóa các trường kỹ thuật hàng đầu; xây dựng chương trình đào tạo tài năng gắn với doanh nghiệp công nghệ từ thiết kế chương trình, đầu tư cơ sở vật chất đến cam kết tuyển dụng với mức lương cạnh tranh. Đổi mới cơ chế đặt hàng đào tạo và chính sách hỗ trợ người học về học bổng và hỗ trợ tài chính, bảo đảm công bằng và hiệu quả, ưu tiên đối tượng chính sách, người giỏi và các ngành, lĩnh vực then chốt, mũi nhọn đột phá.

Thứ bảy, tăng cường đầu tư cho nghiên cứu khoa học trong cơ sở GDĐH. Tập trung đầu tư hình thành và phát triển các nhóm nghiên cứu mạnh, các phòng thí nghiệm trọng điểm; khuyến khích hợp tác nghiên cứu giữa trường đại học và doanh nghiệp với cơ chế chia sẻ quyền sở hữu trí tuệ, lợi nhuận rõ ràng, công bằng. Hoàn thiện chính sách về sở hữu trí tuệ, thúc đẩy chuyển giao công nghệ, thương mại hóa sản phẩm nghiên cứu. Ban hành hướng dẫn cụ thể về phương pháp định giá tài sản trí tuệ để làm cơ sở cho việc góp vốn vào doanh nghiệp; quy định rõ cơ chế chia sẻ quyền sở hữu

trí tuệ và lợi nhuận từ thương mại hóa kết quả nghiên cứu giữa cơ sở GDDH, tác giả nghiên cứu và các bên liên quan, bảo đảm công bằng, hợp lý và tạo động lực cho các bên.

3. Kết luận

Trong bối cảnh chuyển đổi sâu sắc của mô hình phát triển toàn cầu, nguồn nhân lực có trình độ, chất lượng cao ngày càng khẳng định là nhân tố quyết định năng lực cạnh tranh, sức chống chịu của nền kinh tế. Để hiện thực hóa mục tiêu, khát vọng đưa đất nước trở thành quốc gia phát triển, có thu nhập cao vào năm 2045, yêu cầu có tính quyết định đặt ra đối với Việt Nam là phải đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực có trình độ, chất lượng cao.

Trên cơ sở phân tích thực trạng thể chế, chính sách GDDH Việt Nam trong vai trò đào tạo nguồn nhân lực có trình độ, chất lượng cao, bài viết nhấn mạnh những kết quả đạt được trong đào tạo, phát triển nguồn nhân lực trình độ, chất lượng cao; đồng thời, xác định những điểm nghẽn cốt lõi: tự chủ đại học chưa thực chất về tài chính; đầu tư ngân sách thấp và thiếu trọng điểm; liên kết đại học - doanh nghiệp còn hình thức; thiếu hụt nhân lực kỹ thuật chuyên môn cao trong các lĩnh vực công nghệ cốt lõi... Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất một số giải pháp cần tập trung trong thời gian tới nhằm tiếp tục hoàn thiện thể chế và triển khai đồng bộ các giải pháp tháo gỡ điểm nghẽn, rào cản để giải phóng nguồn lực, phát huy tối đa tiềm năng của hệ thống. Điều này đòi hỏi cả quyết tâm chính trị lẫn tư duy cải cách mạnh mẽ trong việc hoàn thiện thể chế GDDH - không chỉ về nguyên tắc mà phải thực chất, đo lường được và có trách nhiệm giải trình rõ ràng.

Tài liệu tham khảo

- [1] OECD. (2001). *The Well-being of Nations: The role of human and social capital*. Truy cập tại: <https://www.oecd.org/en/publications/the-well->
- [2] World Bank. (2019). *The Human Capital Project*. Washington, DC: World Bank Group. <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital>
- [3] Đ.T.T. Huyền. (2020). *Hiện trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Tổng cục Khí tượng Thủy văn*. Vietnam Journal of Hydrometeorology. [https://doi.org/10.36335/vnjhm.2020\(719\).52-65](https://doi.org/10.36335/vnjhm.2020(719).52-65).
- [4] P.S. Long. (2024). *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành công nghiệp bán dẫn*. Tạp chí Kinh tế và Phát triển. DOI: 10.33301/JED.VI.1923.
- [5] P.T.T. Oanh. (2019). *Giải pháp phát triển chất lượng nguồn nhân lực trong lĩnh vực môi trường*. Tạp chí Khí tượng thủy văn. Vietnam Journal of Hydrometeorology. [https://doi.org/10.36335/vnjhm.2019\(eme2\).58-65](https://doi.org/10.36335/vnjhm.2019(eme2).58-65)
- [6] N.Đ. Trung. (2024). *Một số vấn đề lí luận trong đào tạo thạc sĩ quản lý giáo dục*. Journal of Science Educational Science. <https://doi.org/10.18173/2354-1075.2024-0028>.
- [7] T. Trung, P.T.K. Cương. (2020). *Quan điểm, chính sách của Đảng và Nhà nước về đào tạo nhân lực dân tộc thiểu số*. Tạp chí Nghiên cứu dân tộc. <https://doi.org/10.25073/0866-773x/410>
- [8] V.T. Anh, T.T. Đạt, N.V. Long. (2025). *Phát triển nhân lực số: Điều kiện để tăng quy mô kinh tế số bền vững cho tỉnh Bình Dương*. Tạp chí Khoa học và Công nghệ - Bộ Khoa học và Công nghệ. <https://doi.org/10.31276/vjst.2025.3447>
- [9] N.V.N. Anh. (2025). *Hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp trong đào tạo nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam*. Tạp chí Khoa học Trường Đại học Trưng Vương. <https://doi.org/10.64223/tvj.p2025.v1.i1.a9>
- [10] M. Carnoy, D. Rhoten. (2002). *What does globalization mean for educational change? A comparative approach*. Comparative Education Review, 46(1), 1-9. <https://doi.org/10.1086/324053>
- [11] V. Qué. (2020). *Những vấn đề cơ bản về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao*. Viện Nghiên cứu và Phát triển Du lịch. Truy cập tại: https://itdr.org.vn/nguyen_cuu/.

- [12] N.M. Hùng. (2024). Đột phá chiến lược về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Trong Kỷ yếu hội thảo khoa học: Nguồn nhân lực cho phát triển đất nước đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, 322-331.
- [13] Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2025). Báo cáo số 1548/BC-BGDĐT ngày 10/9/2025 tổng kết thi hành Luật Giáo dục đại học.
- [14] Ủy ban Văn hóa, Giáo dục của Quốc hội. (2023). Báo cáo số 2239/BC-UBVHGD về đào tạo tiến sĩ
- [15] Chính phủ. (2025). Báo cáo số 459/BC-CP ngày 02/6/2025 về việc thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2021-2024.
- [16] Ủy ban Thường vụ Quốc hội. (2025). Báo cáo số 1407/BC-UBTVQH15 ngày 04/9/2025 về giám
- [17] Chính phủ. (2025). Báo cáo số 810/BC-CP ngày 19/9/2025 về hoạt động giáo dục và ngân sách giáo dục năm 2025.