

ĐẨY MẠNH THỰC HIỆN ĐỘT PHÁ CHIẾN LƯỢC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

★ PGS, TS LÊ THỊ THỤC

Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật

● **Tóm tắt:** Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao đã được Đảng Cộng sản Việt Nam xác định là một trong ba đột phá chiến lược nhằm thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội bền vững và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia từ Đại hội XI (năm 2011). Đến nay, chủ trương này đã được triển khai thực hiện liên tục trong gần ba nhiệm kỳ Đại hội Đảng và mang lại những kết quả nổi bật, góp phần quan trọng vào sự nghiệp đổi mới và phát triển đất nước. Trên cơ sở đánh giá những kết quả đạt được, chỉ ra nguyên nhân của những hạn chế, bài viết đề xuất một số giải pháp nhằm tiếp tục thực hiện hiệu quả đột phá chiến lược về phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam thời gian tới.

● **Từ khóa:** nguồn nhân lực; nhân lực chất lượng cao; đột phá chiến lược.

1. Mở đầu

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, Việt Nam đang phải đối mặt với những thách thức và yêu cầu mới, đòi hỏi nâng cao chất lượng nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế. Những năm qua, Đảng và Nhà nước đã triển khai nhiều chính sách và chương trình để thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực. Những kết quả đạt được đã góp phần quan trọng vào việc nâng cao chất lượng lao động, cải thiện năng suất và năng lực cạnh tranh quốc gia. Tuy nhiên, trước những biến động mạnh mẽ và nhanh chóng của tình hình thế giới cũng như bối cảnh phát triển trong nước, nhiệm vụ đẩy mạnh thực hiện đột phá chiến lược về phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao vẫn cần được đặc biệt chú trọng, với các giải pháp toàn diện và kịp thời.

2. Nội dung

2.1. Những kết quả nổi bật trong thực hiện đột phá chiến lược về phát triển nguồn nhân lực thời gian qua

Về đổi mới giáo dục và đào tạo

Hệ thống giáo dục và đào tạo đã có những cải cách quan trọng nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả. Sau hơn 10 năm triển khai thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4-11-2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI 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, và các văn bản chỉ đạo, hướng dẫn khác, các trường đại học và cao đẳng đã có sự phát triển đáng kể, với việc phát triển đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục, tự chủ hơn trong xây dựng chương trình đào tạo, tuyển sinh và quản

lý tài chính, cũng như tăng cường đầu tư cơ sở vật chất. Chương trình giáo dục phổ thông đã được cải cách theo hướng giảm tải kiến thức hàn lâm, tăng cường giáo dục kỹ năng sống và định hướng nghề nghiệp.

Nhiều chương trình hợp tác quốc tế về giáo dục đã được triển khai, giúp học sinh, sinh viên Việt Nam có cơ hội tiếp cận với những kiến thức và công nghệ tiên tiến trên thế giới. Giai đoạn 2013 - 2022, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã cử 11.657 người (4.049 tiến sĩ, 1.877 thạc sĩ, 5.070 đại học và 661 thực tập) đi học tại hơn 40 nước, trong đó số lượng giảng viên, viên chức các đại học, học viện, trường đại học, trường cao đẳng được cử đi học ở nước ngoài là 3.535 người (3.225 tiến sĩ, 258 thạc sĩ, 52 thực tập)⁽¹⁾. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đã tăng từ 15,6% năm 2011⁽²⁾ lên 20,9% năm 2016⁽³⁾ và đạt 27% vào cuối năm 2023⁽⁴⁾.

Về phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ

Việt Nam đã chú trọng phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ, coi đây là lực lượng nòng cốt trong công cuộc CNH, HĐH đất nước. Nhiều chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ khoa học và công nghệ đã được triển khai, bao gồm các chương trình đào tạo đại học và sau đại học ở trong nước và nước ngoài bằng ngân sách nhà nước, chương trình ươm tạo và hỗ trợ các nhà khoa học trẻ. Đề án 911 về đào tạo 20.000 tiến sĩ giai đoạn 2010 - 2020 đã giúp tăng cường

số lượng và chất lượng đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên trong các trường đại học và viện nghiên cứu. Số công trình khoa học công bố quốc tế của Việt Nam đã tăng liên tục qua các năm. Theo dữ liệu của SCImago về công bố quốc tế của Việt Nam (2015 - 2023), số lượng công trình khoa học công bố quốc tế của nước ta đã tăng từ 4.563 bài trong năm 2015 lên 18.294 bài trong năm 2020, với tỷ lệ tăng trung bình hằng năm của giai đoạn này đạt 32,4%. Trong 3 năm 2021 - 2023, số công trình công bố quốc tế của cộng đồng khoa học Việt Nam vẫn duy trì ở mức tương

đối ổn định (năm 2021: 18.308 bài; 2022: 18.551 bài; 2023: 19.196 bài). Năm 2023, Việt Nam đứng thứ 47 trong 234 quốc gia và vùng lãnh thổ được xếp hạng về số lượng công trình công bố quốc tế⁽⁵⁾.

Đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ phục vụ chuyển đổi số đã có sự gia tăng đáng kể. Tại thời điểm năm 2000,

Việt Nam chỉ có khoảng 50.000 người làm việc trong lĩnh vực công nghệ thông tin - truyền thông (ICT) và đóng góp cho GDP khoảng 0,5%, đến đầu năm 2024, nguồn nhân lực này đã lên tới hơn 1 triệu người và đóng góp 14,3% GDP. Theo báo cáo của Bộ Thông tin và Truyền thông (nay là Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch), Việt Nam có khoảng 1,5 triệu lao động đang làm việc trong lĩnh vực ICT. Cả nước có 168 trường đại học, 520 trường nghề đào tạo về ICT với tổng số người học tốt nghiệp hằng năm đạt hơn 84.000 người, gồm khoảng 50.000 người bậc đại học và 34.000 người bậc cao đẳng, trung cấp⁽⁶⁾.

Về thu hút và sử dụng nhân tài

Thời gian qua, nước ta đã thực hiện nhiều chính sách thu hút và sử dụng nhân tài, nhất là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia quốc tế. Chương trình thu hút chuyên gia, trí thức người Việt Nam ở nước ngoài về làm việc tại các cơ quan nhà nước, doanh nghiệp và các tổ chức khoa học công nghệ trong nước đã đạt được nhiều kết quả tích cực. Ngoài ra, các chính sách đãi ngộ, hỗ trợ về nhà ở, lương và điều kiện làm việc cho nhân lực chất lượng cao cũng được cải thiện, tạo điều kiện thuận lợi để công hiến cho đất nước. Hiện nay, mỗi năm có khoảng 300 - 500 lượt chuyên gia, trí thức, nhà khoa học người Việt Nam ở nước ngoài về nước và tham gia tích cực vào các hoạt động khoa học và công nghệ, triển khai các dự án hợp tác trong giảng dạy, đào tạo nhân lực, nghiên cứu phát triển (R&D), đẩy mạnh ứng dụng khoa học, chuyển giao công nghệ và đổi mới sáng tạo, đóng góp nhiều ý kiến sâu rộng, thiết thực các vấn đề phát triển của đất nước. Trong số đó, nhiều chuyên gia đã về nước sinh sống, làm việc hoặc có những dự án lâu dài, mang tính nền tảng, đóng góp thiết thực cho sự phát triển khoa học - công nghệ, giáo dục - đào tạo; góp phần đưa nền khoa học - công nghệ Việt Nam đến gần với thế giới⁽⁷⁾.

Về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý luôn là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Qua từng giai đoạn cách mạng, công tác này đã được điều chỉnh, với những trọng tâm khác nhau, phù hợp với điều kiện thực tiễn của mỗi thời kỳ. Từ Đại hội XI, tư duy của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ có sự phát triển quan trọng, thể hiện rõ nhất là về quy hoạch, tạo nguồn đào tạo, bổ nhiệm,

lấy phiếu tín nhiệm đối với cán bộ cấp chiến lược và cán bộ chủ chốt các cấp, nhằm đáp ứng tốt hơn yêu cầu đẩy mạnh CNH, HĐH, phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế.

Trong nhiệm kỳ Đại hội XII, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ được tiếp tục thúc đẩy, gắn liền với việc đánh giá cán bộ theo chức danh, quy hoạch và sử dụng cán bộ. Thực hiện Nghị quyết 26-NQ/TW khóa XII của Đảng về tập trung 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, “Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới, nâng cao kỹ năng lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ các cấp, gắn với tiêu chuẩn chức danh và quy hoạch cán bộ được quan tâm, chú trọng và đầu tư tương xứng”. Từ đầu nhiệm kỳ đến ngày 30-9-2020, Trung ương đã tổ chức 03 lớp cập nhật kiến thức cho các đồng chí ủy viên Ban Chấp hành Trung ương khóa XII, 05 lớp bồi dưỡng cho 222 đồng chí diện cán bộ quy hoạch cấp chiến lược khóa XIII; tổ chức 258 đoàn, với 5.570 cán bộ được đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài. Các cấp ủy chỉ đạo mở 6.582 lớp đào tạo, bồi dưỡng cho 590.601 lượt cán bộ, đảng viên về lý luận chính trị và chuyên môn, nghiệp vụ; mở 40.217 lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho 4.530.676 lượt học viên⁽⁸⁾.

Trên cơ sở xác định “coi trọng nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ - nội dung then chốt trong công tác xây dựng Đảng”⁽⁹⁾ là một trong những nhiệm vụ, giải pháp trọng tâm nhằm thực hiện thắng lợi mục tiêu phát triển đất nước đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, trong nửa đầu nhiệm kỳ Đại hội XIII, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược tiếp tục được đẩy mạnh. Nhìn chung, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đã có nhiều chuyển

biến tích cực cả về nội dung và phương pháp tổ chức thực hiện. Các cấp ủy địa phương đã tập trung xây dựng và tổ chức nhiều chương trình đào tạo, bồi dưỡng gắn với bồi dưỡng chức danh, nghiệp vụ công tác xây dựng Đảng. Công tác đào tạo cao cấp lý luận chính trị đã bám sát các quy định, hướng dẫn của Trung ương. Quy định về đối tượng, tiêu chuẩn, phân cấp đào tạo lý luận chính trị được ban hành kịp thời, bảo đảm chặt chẽ, đầy đủ nội dung, bao quát được các cấp học và xác định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của các cơ quan liên quan. Hoạt động kiểm tra, giám sát được chú trọng. Việc quán triệt, cụ thể hóa các văn bản mới của Trung ương được tiến hành khẩn trương, nghiêm túc. Tháng 7-2024, lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng đối với cán bộ quy hoạch Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIV đã được tổ chức với 50 học viên⁽¹⁰⁾.

Việc thực hiện các khóa bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý cũng có những đổi mới, với việc tổ chức các lớp học kết hợp trực tiếp và trực tuyến, giúp gia tăng số lượng cán bộ được bồi dưỡng, đồng thời tiết kiệm chi phí tổ chức thực hiện, nhất là đối với các khóa bồi dưỡng hợp tác với nước ngoài. Trong năm 2022, theo Kế hoạch Hợp tác đào tạo cán bộ giữa Đảng Cộng sản Việt Nam và Đảng Cộng sản Trung Quốc, đã có 04 lớp với 110 học viên (gồm 03 lớp lãnh đạo cấp vụ/cục và 01 lớp lãnh đạo cấp tỉnh/bộ) được thực hiện bằng hình thức trực tuyến⁽¹¹⁾.

Về hợp tác quốc tế trong phát triển nguồn nhân lực

Với mục tiêu mở rộng hợp tác với các nước phát triển để nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu, trong giai đoạn 2013 - 2023 đã có trên 3.500 bản ghi nhớ, thỏa thuận hợp tác đào tạo, nghiên cứu khoa học, trao đổi sinh viên và giảng viên được ký kết giữa các cơ sở giáo dục của Việt Nam với nước ngoài⁽¹²⁾. Các văn bản ký kết này đã tạo điều kiện mở rộng và phát triển các hoạt động hợp tác và hội nhập quốc tế của giáo dục Việt Nam, thúc đẩy công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao cho đất nước.

Việt Nam đã ký kết nhiều thỏa thuận hợp tác với các nước phát triển về khoa học và công nghệ, tạo điều kiện cho các nhà khoa học Việt Nam tiếp cận với công nghệ tiên tiến và phương pháp nghiên cứu hiện đại. Nhiều chương trình hợp tác với các nước có nền khoa học và công nghệ phát triển như Mỹ, Nhật Bản, Đức, Hàn Quốc... đã mang lại những kết quả tích cực. Công tác hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý có những chuyển biến mạnh mẽ. Ngày 18-7-2022, Bộ Chính trị đã ban hành Kết luận số 39-KL/TW về chủ trương bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước, để vừa cập nhật kiến thức, phương pháp, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, vừa nâng cao năng lực và khả năng làm việc của cán bộ trong môi trường quốc tế.

học Việt Nam tiếp cận với công nghệ tiên tiến và phương pháp nghiên cứu hiện đại. Nhiều chương trình hợp tác với các nước có nền khoa học và công nghệ phát triển như Mỹ, Nhật Bản, Đức, Hàn Quốc... đã mang lại những kết quả tích cực. Công tác hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý có những chuyển biến mạnh mẽ. Ngày 18-7-2022, Bộ Chính trị đã ban hành Kết luận số 39-KL/TW về chủ trương bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước, để vừa cập nhật kiến thức, phương pháp, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, vừa nâng cao năng lực và khả năng làm việc của cán bộ trong môi trường quốc tế.

Việc chuyển giao công nghệ từ các nước phát triển đã giúp nâng cao năng lực nghiên cứu và ứng dụng của các nhà khoa học Việt Nam. Nhiều dự án hợp tác quốc tế về nghiên cứu đã được triển khai thành công, góp phần giải quyết các vấn đề kinh tế - xã hội trong nước. Nhiều nghiên cứu khoa học và công nghệ đã được ứng dụng vào sản xuất và đời sống, mang lại hiệu quả kinh tế - xã hội rõ rệt. Các lĩnh vực như công nghệ sinh học, vật liệu mới và công nghệ thông tin đã có những bước tiến đáng kể, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế.

Bên cạnh những kết quả nổi bật như trên, quá trình thực hiện đột phá về phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam thời gian qua vẫn còn một số hạn chế nhất định:

Một là, việc xác định một số mục tiêu chưa thực sự phù hợp và khả thi dẫn đến tình trạng thay đổi thường xuyên trong các chính sách, kế hoạch và biện pháp thực hiện, cùng với sự thiếu gắn kết chặt chẽ với mục tiêu dài hạn của chiến lược quốc gia đã tạo ra sự lãng phí nguồn lực và giảm hiệu quả của các chính sách.

Hai là, năng lực lãnh đạo, quản lý và điều hành của một số cán bộ còn hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu của thời kỳ mới trong triển khai thực hiện các chủ trương, chính sách về phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao. Điều này dẫn đến tình trạng thiếu chủ động, thiếu linh hoạt trong việc đề xuất và triển khai các chính sách phát triển nguồn nhân lực. Cán bộ lãnh đạo, quản lý ở một số địa phương chưa tận dụng hiệu quả các nguồn lực sẵn có. Năng lực dự báo, phân tích và đánh giá nhu cầu về nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao của một số cán bộ lãnh đạo cũng chưa tốt, đặc biệt là trong bối

cảnh kinh tế toàn cầu biến đổi nhanh chóng và công nghệ phát triển mạnh mẽ hiện nay, khiến việc định hướng và điều chỉnh chiến lược phát triển nguồn nhân lực còn lúng túng.

Ba là, việc thiếu quyết liệt trong thực thi chính sách dẫn đến các chính sách về phát triển nguồn nhân lực nói chung, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng không được triển khai một cách mạnh mẽ, hiệu quả trong từng địa phương, cơ quan, đơn vị. Hơn nữa, việc thiếu cơ chế giám sát, đánh giá hiệu quả và trách nhiệm trong quá trình thực thi đã dẫn đến tình trạng nhiều chính sách không đạt được mục tiêu đề ra. Sự thiếu hụt này không chỉ làm giảm hiệu quả của các chính sách mà còn làm giảm niềm tin của người dân vào sự lãnh đạo của Đảng và Nhà nước.

Bốn là, cơ chế và môi trường làm việc trong các cơ quan, tổ chức chưa thực sự tạo điều kiện để phát huy tối đa năng lực sáng tạo của đội ngũ nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là ở khu vực công. Sự gò bó trong cơ chế hành chính và tư duy cứng nhắc, lạc hậu trong kiểm soát các thủ tục về tài chính đã khiến nhiều cán bộ, nhất là những cán bộ có năng lực chuyên môn tốt bị triệt tiêu động lực sáng tạo và cống hiến, không thể hoặc không có động lực đóng góp sáng tạo và đổi mới cho sự phát triển chung. Ở khu vực tư nhân, những vấn đề về cơ chế và môi trường làm việc thường được đánh giá là dễ chịu hơn, nhưng mối quan hệ hợp tác công - tư trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chưa được khuyến khích và phát triển mạnh mẽ. Xét ở quy mô quốc gia, sự phân chia, thậm chí cạnh tranh giữa khu vực công và khu vực tư đã hạn chế hiệu quả trong xây dựng các chương trình đào tạo, nghiên cứu và phát triển nguồn nhân lực phù hợp với nhu cầu thị trường của thế giới hiện đại.

Năm là, sự phối hợp giữa địa phương, bộ, ngành... còn thiếu đồng bộ trong xây dựng và thực hiện chiến lược, chính sách phát triển nguồn nhân lực nói chung, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng. Các chiến lược và chính sách phát triển nguồn nhân lực của các địa phương, bộ, ngành thiếu sự liên kết và đồng bộ với nhau và với các nội dung nêu trong những văn bản chỉ đạo chung, như: Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020⁽¹³⁾, Quy hoạch tổng thể quốc gia thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050⁽¹⁴⁾, Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050⁽¹⁵⁾... dẫn đến kết quả là các chính sách không được thực hiện một cách toàn diện và hiệu quả. Việc phân cấp, phân quyền trong quản lý nguồn nhân lực chưa rõ ràng, thiếu cụ thể, dẫn đến sự lúng túng trong triển khai chính sách tại các địa phương. Nhiều địa phương không có đủ quyền hạn hoặc không nhận được sự hỗ trợ cần thiết từ trung ương nên gặp phải nhiều khó khăn, vướng mắc trong thực hiện các mục tiêu phát triển nguồn nhân lực.

2.2. Giải pháp đẩy mạnh thực hiện đột phá chiến lược về phát triển nguồn nhân lực trong thời gian tới

Thứ nhất, cần xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia đến năm 2045 và quy hoạch, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực của từng địa phương, bộ, ngành theo các giai đoạn, trong đó chú ý tính thống nhất và thể hiện sự phát triển ở mức độ cao hơn. Đặc biệt chú ý khâu kiểm tra, giám sát việc xây dựng và thực hiện các chiến lược, quy hoạch, kế hoạch này để bảo đảm việc triển khai thực hiện hiệu quả chủ trương chung.

Thứ hai, tiếp tục đổi mới tư duy về phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ

Tổ quốc. Cần nhắc điều chỉnh, bổ sung các nhóm đối tượng đích trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trên cơ sở xác định rõ hơn một số khái niệm như “nhân lực chất lượng cao”, “nhân tài”..., để thống nhất cách hiểu về các nhóm đối tượng cần quan tâm trong áp dụng những giải pháp “đột phá chiến lược”, tương ứng với các ngành, lĩnh vực mũi nhọn đã được xác định. Như vậy, bên cạnh việc chú trọng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhất là cán bộ cấp chiến lược, cần quan tâm hơn đến đội ngũ cán bộ chuyên gia kỹ thuật, công nghệ... thuộc các lĩnh vực mũi nhọn.

Thứ ba, cần nhắc điều chỉnh giảm số lĩnh vực mũi nhọn⁽¹⁶⁾ để tránh dàn trải. Đồng thời, quan tâm thỏa đáng đến phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao cho hai lĩnh vực nền tảng đặc biệt quan trọng là kinh tế nông nghiệp và kinh tế biển để tạo đột phá.

Thứ tư, điều chỉnh khung thể chế, chính sách phù hợp với điều kiện mới. Cần có chiến lược, định hướng trọng tâm phù hợp với yêu cầu phát triển đất nước trong từng giai đoạn (ví dụ việc xác định các ngành kinh tế mũi nhọn đến năm 2030 khác với đến năm 2045). Xác định rõ “các lĩnh vực then chốt” cần đặt trọng tâm phát triển tương ứng với các mốc thời gian đến năm 2030, 2045 để làm căn cứ thực hiện đột phá chiến lược về phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao.

Thứ năm, hệ thống giải pháp “đột phá” cụ thể về phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao cần mang tính bao quát hơn, có tính dự báo tốt hơn (không chỉ nhằm giải quyết những “điểm nghẽn” mà cần hướng vào thực hiện những mục tiêu ưu tiên và những mục tiêu khả thi nhất trong phát triển đất nước, căn cứ vào các cơ hội và thách thức diễn ra trong bối cảnh thực tế ở cả trong và ngoài nước giai đoạn tới...).

3. Kết luận

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng và cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn ra mạnh mẽ, vấn đề phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao, không chỉ là một yêu cầu cấp bách mà còn là yếu tố quyết định đến tăng trưởng kinh tế bền vững, năng lực cạnh tranh quốc gia và sự phát triển toàn diện của đất nước. Thực hiện thành công đột phá về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ giúp Việt Nam nắm bắt cơ hội, vượt qua thách thức và khẳng định vị thế vững chắc trong khu vực và trên thế giới. Đây không chỉ là nhiệm vụ của Đảng, Nhà nước mà còn là trách nhiệm chung của toàn xã hội, doanh nghiệp và mỗi cá nhân. Chỉ khi có nguồn nhân lực chất lượng cao, Việt Nam mới có thể bứt phá, đổi mới sáng tạo và hiện thực hóa khát vọng trở thành nước phát triển vào giữa thế kỷ XXI, để đất nước thật sự vươn mình mạnh mẽ trong kỷ nguyên mới □

Ngày nhận bài: 03-4-2025; Ngày bình duyệt: 23-6-2025; Ngày duyệt đăng: 28-8-2025.

Email tác giả: lethuc.nxb@gmail.com

(1) Nhật Hồng: *Còn hơn 4.400 người đi du học bằng ngân sách nhà nước chưa trở về nước làm việc*, <https://daibieunhandan.vn>, ngày 11-10-2023.

(2), (3) Tổng cục Thống kê: *Báo cáo điều tra lao động và việc làm năm 2016*, Nxb Thống kê, Hà Nội, 2016, tr.16, 15.

(4) Tổng cục Thống kê: *Tình hình thị trường lao động Việt Nam năm 2023*, <https://gso.gov.vn>, ngày 02-01-2024.

(5) Như Quỳnh: *Việt Nam tăng số bài báo công bố quốc tế trong năm 2023*, <https://vnexpress.net>, ngày 06-5-2024.

(6) Thái Linh: *Tạo nguồn nhân lực phục vụ chuyển đổi số*, <https://nhandan.vn>, ngày 15-3-2025.

(7) Ngô Hương Nam và cộng sự: *Phát huy hiệu quả nguồn lực người Việt Nam ở nước ngoài nhằm thực hiện các mục tiêu phát triển đất nước đến năm 2030 theo Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng*, <https://tapchiconsan.org.vn>, ngày 30-12-2023.

(8) ĐCSVN: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, t.II, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, tr.193.

(9) ĐCSVN: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, t.I, Sđd, tr.42.

(10) Đức Mạnh, HG: *Khai giảng Lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng đối với cán bộ quy hoạch Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIV (Lớp thứ nhất)*, <https://hcma.vn>, ngày 08-7-2024.

(11) Hoàng Đăng Quang: *Dấu ấn công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ năm 2022*, <https://tcnn.vn>, ngày 27-01-2023.

(12) Minh Vân: *3.500 bản ghi nhớ, thỏa thuận hợp tác quốc tế trong giáo dục đã được ký kết*, <https://daibieunhandan.vn>, ngày 31-10-2023.

(13) Thủ tướng Chính phủ: *Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19-4-2011 Phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020*.

(14) Chính phủ: *Nghị quyết 138/NQ-CP ngày 25-10-2022 về Quy hoạch tổng thể quốc gia thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050*.

(15) Thủ tướng Chính phủ: *Quyết định 899/QĐ-TTg ngày 31-7-2023 phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050*.

(16) Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 xác định các lĩnh vực mũi nhọn gồm: Khoa học và công nghệ; giáo dục và đào tạo; văn hóa; khoa học xã hội; y tế; thông tin và truyền thông, chuyển đổi số.