

MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐỘT PHÁ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG HỘI NHẬP QUỐC TẾ

LÊ THẠCH DIÊN*

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong hội nhập quốc tế là “chìa khóa vàng” để một quốc gia phát triển nhanh và bền vững. Đại hội XIII của Đảng đã khẳng định tiếp tục xác định phát triển nguồn nhân lực, trong đó nguồn nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học - công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững. Do vậy, để thực hiện chiến lược phát triển nhanh và phát triển bền vững trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng thì phải chú trọng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Từ khóa: Nguồn nhân lực; chất lượng cao; hội nhập quốc tế; giải pháp đột phá.

Developing high-quality human resources in the context of international integration is a "golden key" for a nation's rapid and sustainable development. The 13th Party Congress emphasized the strategic breakthrough of human resource development, especially high-quality human resources, which is a decisive factor in promoting the development and application of science and technology, restructuring the economy, transforming the growth model, and ensuring rapid, efficient, and sustainable growth. Therefore, to implement the strategy of rapid and sustainable development amidst deep international integration, high-quality human resources must be prioritized.

Keywords: Human resources; high quality; international integration; breakthrough solutions.

NGÀY NHẬN: 15/9/2024

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 20/12/2024

NGÀY DUYỆT: 14/02/2025

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.349.2025.1090>

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng vừa đem lại cơ hội, vừa tiềm ẩn nhiều rủi ro, thách thức cho tất cả các quốc gia mà không phân biệt trình độ phát triển, chế độ chính trị, xã hội, tôn giáo... Các quốc gia sở hữu nguồn nhân lực chất lượng cao là “chìa khóa vàng” để cạnh tranh, hội nhập và thích

ứng, định hướng và chi phối xu hướng phát triển toàn cầu. Nguồn nhân lực chất lượng cao là một bộ phận không tách rời nguồn nhân lực quốc gia, là những người lao động có trình độ lành nghề về chuyên môn, kỹ thuật nhất định, được hiểu là bộ phận lao

* ThS, Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong

động tinh túy, chất lượng nhất trong nguồn nhân lực và có vai trò quyết định đến phát triển bền vững của quốc gia.

Trong nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, bao gồm hai vấn đề được bàn tới, cụ thể là: (1) Giáo dục, đào tạo và sử dụng tiềm năng con người thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội và nâng cao chất lượng cuộc sống; (2) Gia tăng giá trị cho con người cả về vật chất, tinh thần, trí tuệ, kỹ năng, năng lực và phẩm chất để họ đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao cho sự phát triển kinh tế - xã hội. Theo đó, nguồn nhân lực chất lượng cao là nguồn nhân lực có khả năng hay năng lực trực tiếp hoặc gián tiếp tạo ra năng suất lao động cao và có giá trị gia tăng cao. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là sự gia tăng về số lượng, nâng cao về chất lượng kiến thức, kỹ năng, thể lực, tinh thần và hợp lý về cơ cấu, gắn với tiến trình cơ cấu kinh tế và đổi mới mô hình tăng trưởng, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế; là quá trình tạo lập và sử dụng năng lực toàn diện của con người cho phát triển kinh tế - xã hội nhanh, phát triển bền vững và sự hoàn thiện của mỗi cá nhân.

Tuy nhiên, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cần phải có các tiêu chí đánh giá, gồm: (1) Năng lực chuyên môn thành thạo, thích ứng nhanh với sự phát triển khoa học - công nghệ và tiến bộ xã hội, tạo nên kết quả vượt trội trong công việc, đóng góp có hiệu quả cho xã hội (yếu tố hàng đầu là trí tuệ, chất xám với ưu thế nổi bật); (2) Có đạo đức nghề nghiệp, ý thức cộng đồng và trách nhiệm; dân chủ và hợp tác; (3) Có khả năng tổ chức để thực hiện các công việc hiệu quả, tính hội nhập cao, đặc biệt là hội nhập quốc tế cũng như khả năng thích ứng với sự thay đổi nhanh của xã hội.

2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam

Thời gian qua, Đảng và Nhà nước ta luôn coi trọng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và xác định đây là khâu đột phá

then chốt để hội nhập và phát triển bền vững nền kinh tế. Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập.

Một là, phát triển về số lượng: Việt Nam đang trong thời kỳ dân số vàng, do đó, nguồn lao động rất dồi dào. Tính đến năm 2023 đạt 52,4 triệu người, cao hơn 666,5 nghìn người so với năm 2022, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động năm 2023 là 68,9%, tăng 0,3 điểm phần trăm so với năm 2022¹. Tuy nhiên, phần lớn số lao động hoạt động trong các ngành, lĩnh vực có giá trị gia tăng thấp và ít gắn với chuỗi giá trị gia tăng toàn cầu.

Hai là, phát triển về chất lượng: tỷ lệ lao động chất lượng cao của Việt Nam hiện đang ở mức thấp so với tương quan chung trong khu vực cũng như trên thế giới. Xét trên bình diện rộng, chỉ số phát triển con người (HDI) của Việt Nam năm 2023 - 2024 đã tăng 8 bậc (từ vị trí 115 lên vị trí 107), tiếp tục nằm trong số các quốc gia đang phát triển có chỉ số HDI cao². Năm 2022 là 0,726, đứng thứ 107 trên 193 quốc gia và vùng lãnh thổ. Từ năm 1990 - 2022, giá trị HDI của Việt Nam thay đổi từ 0,492 lên 0,726, tăng gần 50%³. Năm 2021 là 0,703, tăng hai bậc trong bảng xếp hạng toàn cầu, từ 117/189 quốc gia, xếp thứ 6 trong khu vực Đông Nam Á⁴. Theo thứ hạng, chỉ số giáo dục của Việt Nam giai đoạn 2016 - 2020 đứng thứ 7/11 quốc gia Đông Nam Á. Kết quả này cho thấy, mặc dù Việt Nam là một trong các quốc gia có tỷ lệ dân số biết chữ cao nhưng khả năng tiếp cận giáo dục vẫn còn hạn chế; đặc biệt là cơ hội đến trường của trẻ em trong độ tuổi đi học⁵.

Xét trên bình diện phát triển về thể lực, sức khỏe cũng như nghiệp vụ, kỹ năng, phẩm chất và nhân cách, chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam vẫn còn hạn chế, nhất là về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Mặc dù, tỷ lệ lao động qua đào tạo ở tất cả các trình độ đã tăng khá, năm 2010 đạt 40%, năm 2020 đạt trên 65% nhưng tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp chứng chỉ nghiệp vụ có tỷ

lệ nhỏ và tăng khá chậm, năm 2010 chỉ có 14,6%; năm 2018 đạt 21,9%; năm 2019 đạt 23,1%; năm 2020 đạt khoảng 25%, tương đương với 14 triệu lao động; vào năm 2023, lực lượng lao động đã qua đào tạo có bằng, chứng chỉ ước tính là 14,1 triệu người, chiếm 27,0%, tăng 0,6 điểm phần trăm so với năm 2022. Tuy nhiên, tính đến cuối năm 2023, cả nước vẫn còn 38 triệu lao động chưa qua đào tạo. Tỷ lệ lao động qua đào tạo ở khu vực thành thị đạt 41,3%, cao hơn gấp 3 lần khu vực nông thôn. Số lượng lao động qua đào tạo trên chỉ bằng 1/3 Hàn Quốc, Singapore. Nhiều nước tỷ lệ lao động qua đào tạo đã vượt ngưỡng 50%. Do đó, việc xây dựng các chính sách và chương trình đào tạo cụ thể là yêu cầu rất cấp thiết trong thời gian tới⁶.

Theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới (WB), chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam đạt 3,79 điểm (trong thang điểm 10), xếp vị trí 11 trong số 12 quốc gia được khảo sát tại châu Á, trong khi Hàn Quốc đạt 6,91 điểm, Ấn Độ đạt 5,76 điểm, Malaysia đạt 5,59 điểm⁷. Nhiều chỉ tiêu đo lường về chất lượng nguồn nhân lực, Việt Nam vẫn còn kém so với các nước phát triển trong khu vực và đến nay chưa được cải thiện.

Số lao động chất lượng cao đang làm việc trong các đơn vị kinh tế chủ yếu được đào tạo ở nước ngoài với chi phí rất cao. Trong khi nội dung, phương thức giáo dục đào tạo nhân lực ở trong nước vẫn nặng về lý thuyết, ít chú ý đến thực hành và phát triển toàn diện kỹ năng của người lao động trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước cũng như chủ động hội nhập quốc tế sâu rộng, do đó, kéo theo chất lượng nhân lực bị hạn chế. Các kỹ năng quan trọng và cần thiết khác đối với người lao động như ngoại ngữ chỉ đủ trình độ tiếng Anh để làm việc chỉ chiếm 5% lực lượng lao động. Tỷ lệ này là khá thấp so với các quốc gia không nói tiếng Anh khác trong khu vực, như Indonesia (10%), Malaysia (21%), Thái Lan (27%)⁸, khả

năng phối hợp nhóm, làm nhiều việc trong cùng một thời gian cho phép ứng xử chuyên nghiệp..., chưa thực sự chú ý trong đào tạo nhân lực. Thêm vào đó, phương thức đánh giá chất lượng nhân lực ở nước ta còn phiến diện và thiên về bằng cấp mà chưa có sự kết hợp cách thức đánh giá “kép” giữa bằng cấp theo chuẩn quốc tế với hiệu quả công việc người lao động.

Những năm trở lại đây, các cơ sở đào tạo ở Việt Nam đã bung ra với tốc độ rất nhanh, hầu như ở tất cả các tỉnh, thành phố đều có từ một đến vài trường đại học, trường nghề... điều này đã nảy sinh nhiều bất cập, sự lãng phí vốn đầu tư do mở rộng đại học không gắn với tổng thể chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, quy hoạch phát triển ngành, lĩnh vực; nhiều cơ sở đào tạo buông lỏng hoặc chưa kiểm soát được chất lượng đầu ra, phần lớn người học tốt nghiệp ra trường không tìm được việc làm hoặc có tìm được việc làm thì doanh nghiệp, đơn vị sử dụng nhân lực phải tiếp tục đào tạo lại do nhân lực được đào tạo chưa đáp ứng được yêu cầu.

Ba là, phát triển về cơ cấu: cùng với quá trình cơ cấu lại nền kinh tế, cơ cấu lao động trong các ngành, lĩnh vực ở nước ta dần dịch chuyển theo hướng tiến bộ và hiện đại; giảm tỷ trọng lao động nông nghiệp sang tỷ trọng lao động công nghiệp, dịch vụ. Tuy nhiên, lao động có trình độ chuyên môn cao, đáp ứng yêu cầu phát triển nền kinh tế số, đổi mới và sáng tạo cho các ngành, lĩnh vực sản xuất theo chuỗi giá trị nội địa và toàn cầu, còn khan hiếm. Cơ cấu lao động trong các vùng, nhất là cơ cấu vùng kinh tế trọng điểm (phát triển ngành công nghiệp dịch vụ với hội nhập quốc tế) đã có sự chuyển biến tích cực; thu hút được số lao động qua đào tạo có chất lượng cao.

Trên thực tế, Việt Nam vẫn đang rất thiếu nguồn nhân lực chất lượng cao hoạt động ở các ngành, vùng, thành phần kinh tế, đặc biệt là những lao động chất lượng cao hoạt

động gián tiếp với tư cách là chủ thể hoạch định chính sách vĩ mô, định hướng và dẫn dắt nền kinh tế nói chung, các ngành, các loại hình tổ chức sản xuất, tập đoàn, doanh nghiệp quy mô lớn, chất lượng cao, sản xuất sản phẩm gắn với chuỗi giá trị toàn cầu để phát triển bền vững. Hiện nay, trong toàn bộ nền kinh tế Việt Nam vẫn còn rất hiếm ngành, lĩnh vực sử dụng lao động chất lượng cao, kỹ thuật công nghệ cao, tạo ra sản phẩm chất lượng cao, có giá trị gia tăng cao, mang thương hiệu toàn cầu, đưa đất nước phát triển vượt lên và định vị được giá trị, sức mạnh của một quốc gia phát triển, “Việt Nam xếp thứ 47 trên 60 thị trường lao động toàn cầu được tập đoàn này đánh giá, xếp cuối cùng trong số 11 quốc gia thuộc khu vực châu Á - Thái Bình Dương trong danh sách. Top 10 thị trường lao động hàng đầu thế giới năm 2022, gồm: Mỹ, Singapore, Canada, Ireland, Australia, Anh, Israel, Philippines, Mexico và Malaysia”⁹.

Nền kinh tế nước ta đã và đang trên đà từ phát triển chiều rộng sang chiều sâu, lấy chất lượng tăng trưởng kinh tế là mục tiêu hàng đầu nhưng đã và đang còn thiếu trầm trọng các chức danh nhân lực, như giám đốc tài chính, giám đốc tiếp thị, giám đốc điều hành trong các ngành có giá trị gia tăng cao, sử dụng nhân lực chất lượng cao,... hầu hết ở các khu công nghiệp, khu chế xuất đều thiếu các chức danh nhân sự trên, thường phải tuyển dụng chuyên gia nước ngoài với mức lương rất cao, làm tăng chi phí và giảm hiệu quả kinh tế. Trong khi đó, tình trạng “chảy máu chất xám” diễn ra ngày càng rõ nét ở ngay trong thị trường nội địa (từ khu vực nhà nước sang khu vực 100% vốn đầu tư nước ngoài) và từ trong nước ra thị trường ngoài biên giới. Điều đó càng làm tăng tình trạng thiếu nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam và điều này chứng tỏ trong thời gian dài Việt Nam vẫn chưa có được chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đạt chuẩn quốc tế.

Thực trạng trên đã dẫn đến hệ quả tất yếu, đó là: chất lượng tăng trưởng, năng suất, hiệu quả, sức cạnh tranh của nền kinh tế thấp..., tăng trưởng kinh tế vẫn dựa vào các yếu tố phát triển theo chiều rộng, chậm sang phát triển theo chiều sâu. Những hạn chế này là rào cản lớn để Việt Nam phát triển hiệu quả nguồn nhân lực chất lượng cao trong thời gian tới.

3. Đề xuất giải pháp đột phá phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phù hợp trong bối cảnh hội nhập quốc tế

Theo lộ trình mục tiêu đề ra: “Đến năm 2030 là nước đang phát triển có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao. Đến năm 2045, kỷ niệm 100 năm thành lập nước Việt Nam Dân chủ cộng hòa, nay là nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam: Trở thành nước phát triển, thu nhập cao”¹⁰, phải đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, hướng trọng tâm các giải pháp sau:

Thứ nhất, tiếp tục quán triệt nhằm nhận thức đúng về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng và trước yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Tiếp tục nâng cao nhận thức về vấn đề này cho tất cả các cấp, các ngành, người dân và cộng đồng. Biến nhận thức thành hành động cụ thể, thiết thực trong mỗi chủ thể xã hội, tạo chuyển biến về nhận thức chung của xã hội về phát triển nguồn nhân lực, đó là từ sự trọng bằng cấp đơn thuần và hình thức chuyển sang coi trọng bằng cấp đạt chuẩn quốc tế kết hợp chặt chẽ với đánh giá đúng năng lực hoạt động thực tiễn, năng suất, hiệu quả của người lao động từ công việc; xác định rõ lao động đạt chất lượng cao là trách nhiệm, là tự thân của mỗi người lao động; quyết tâm xây dựng thành công xã hội học tập và học tập suốt đời nhằm mục tiêu cao nhất là sản xuất ra những sản phẩm hàng hóa và dịch vụ có giá trị gia tăng cao, sức cạnh tranh tốt; bảo đảm cho nền kinh tế ngày hội nhập sâu rộng và hiệu quả và nền kinh tế thế giới.

Thứ hai, hoàn thiện chiến lược phát triển nguồn nhân lực và chú trọng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với tiến trình cơ cấu lại nền kinh tế, đổi mới mô hình tăng trưởng kinh tế. Hoàn thiện chiến lược phát triển nguồn nhân lực phải có sự phối kết hợp của các ngành, bộ, địa phương và doanh nghiệp.

Chủ động, phát triển nhanh, mạnh nguồn nhân lực chất lượng cao theo: (1) Nhóm lãnh đạo, quản lý, chủ thể hoạch định đường lối, chủ trương, chính sách phát triển kinh tế, xã hội. Đây là lực lượng tinh hoa của nền kinh tế cũng như của cả dân tộc; (2) Nhóm hoạt động trực tiếp trong các ngành, lĩnh vực kinh tế - xã hội, gồm các ngành (phân ngành) trong nền kinh tế quốc dân, theo các nhóm ngành¹¹; (3) Nhóm hoạt động trực tiếp trong các loại hình tổ chức sản xuất - kinh doanh, nhất là các tập đoàn, doanh nghiệp, hợp tác xã..., trong điều kiện nhảy vọt của cuộc cách mạng khoa học - công nghệ hiện nay. Bộ phận nhân lực này bao gồm: các nhà lãnh đạo, quản lý, quản trị doanh nghiệp với tư cách là doanh nhân, chuyên gia, kỹ sư, công nhân kỹ thuật lành nghề chất lượng cao có khả năng chuyển đổi, thích ứng với quá trình chuyển đổi và phát triển nhanh của khoa học - công nghệ.

Bên cạnh việc gia tăng về số lượng, đòi hỏi phải chủ động, tích cực đào tạo, bồi dưỡng, hình thành cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển ngành, lĩnh vực mới. Trình độ, khả năng của nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ xuất phát từ nỗ lực của bản thân mà phải được các nhà quản lý chú trọng lựa chọn giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng rèn luyện để đạt các văn bằng, chứng chỉ cao theo tiêu chuẩn quốc tế; còn phải sử dụng năng lực, phẩm chất trực tiếp hoặc gián tiếp tạo ra và làm tăng giá trị; ngoài ra, còn theo dõi, kiểm tra, giám sát năng lực, phẩm chất nhân cách thông qua hoạt động thực tiễn.

Thứ ba, các đơn vị đào tạo, bồi dưỡng phải thường xuyên, liên tục nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực. Đào tạo nguồn nhân lực theo hướng phát triển toàn diện kỹ năng và ngành nghề cụ thể, theo “câu” của thị trường lao động, bảo đảm chủ động hội nhập kinh tế quốc tế. Cần chú ý một số vấn đề, đó là:

(1) Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải dựa trên nền tảng khoa học và tổng kết thực tiễn phát triển nguồn nhân lực nói chung, nhân lực chất lượng cao nói riêng của đất nước; nắm bắt tốt xu thế vận động, phát triển của nền kinh tế thế giới cũng như tình hình dịch chuyển của các ngành, lĩnh vực của đất nước, trên cơ sở đó, thực hiện quy hoạch, kế hoạch, lộ trình cụ thể để thực hiện mục tiêu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đạt chuẩn quốc gia, gắn bó chặt chẽ, hiệu quả với khu vực và quốc tế cả về chương trình đào tạo lẫn chất lượng đào tạo;

(2) Áp dụng phương pháp đào tạo hiện đại, tiên tiến nhằm đổi mới căn bản phương pháp giảng dạy, phương pháp kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo;

(3) Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, truyền thông trong đào tạo;

(4) Đẩy mạnh nghiên cứu khoa học trong nhà trường, viện nghiên cứu gắn với những yêu cầu thực tiễn đặt ra cho trong nền kinh tế. Gắn kết chặt chẽ đào tạo lý thuyết với thực hành bằng cách liên kết chặt chẽ giữa viện nghiên cứu, nhà trường, cơ quan, doanh nghiệp, cơ sở sản xuất. Từng bước hình thành các “vườn ươm” trong nghiên cứu khoa học và từ đó tạo ra sản phẩm cụ thể. Và, ngược lại, từ việc sản xuất ra các sản phẩm tiếp tục nghiên cứu, sáng tạo để tạo ra sản phẩm mới tốt hơn, hiệu quả và có giá trị gia tăng cao;

(5) Tổ chức tốt khâu thi cử, tuyển dụng đầu vào và quản lý tốt đầu ra đối với nhân lực qua đào tạo. Tiếp tục thay đổi nhận thức và hành động trong tuyển sinh đại học, cao đẳng, trường nghề..., cho phép mở rộng “đầu vào”, tạo cơ hội cho mọi người có năng

lực tài chính, năng lực nhận thức đều có quyền được học tập, đào tạo nhưng phải quản lý chặt chẽ, gắt gao “đầu ra”.

Thứ tư, tiếp tục cấu trúc lại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng theo hướng hiện đại, hiệu quả, gắn với chủ động hội nhập quốc tế, cần quán triệt tốt tính liên kết, liên thông trong đào tạo giữa các ngành, lĩnh vực của nền kinh tế; giữa các vùng, miền và địa phương cụ thể để phát triển các cơ sở đào tạo. Hình thành và phát triển hệ thống các cơ sở đào tạo, nhất là các cơ sở đào tạo chất lượng cao theo tiêu chuẩn khu vực và thế giới nhằm đẩy mạnh đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho nền kinh tế. Đối với việc phát triển các cơ sở đào tạo chất lượng cao, cần có cơ chế thông thoáng, minh bạch trong huy động nguồn lực đầu tư phát triển. Mấu chốt căn bản là các cơ sở đào tạo phải là nơi đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực tốt, nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và phát triển bền vững nền kinh tế quốc dân.

Thứ năm, đẩy mạnh hợp tác liên doanh, liên kết các cơ sở đào tạo tầm cỡ trong khu vực và quốc tế để vừa thu hút được các nguồn lực nước ngoài (vốn, công nghệ, phương pháp giảng dạy...) vào phát triển nguồn lực, vừa từng bước tham gia vào sự phân công lao động quốc tế trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao; tiết kiệm chi phí ngoại tệ mạnh trong đào tạo nhân lực chất lượng cao ở nước ngoài.

Thứ sáu, tiếp tục đổi mới và hoàn thiện các chính sách kinh tế vĩ mô, hướng mạnh đầu tư thực hiện tốt mục tiêu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Trong đó, tiếp tục đổi mới chính sách đầu tư và tín dụng, chính sách đất đai, chính sách sử dụng và trọng dụng nhân tài..., đặc biệt cơ cấu lại các nguồn chi từ ngân sách nhà nước, bảo đảm tăng chi cho nghiên cứu khoa học - công nghệ, cải tạo hệ thống giáo dục đại học và sau đại học nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực... hướng các chính sách vĩ

mô, nhất là chính sách tài chính và chính sách tín dụng tác động thuận chiều, hỗ trợ nhau trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

4. Kết luận

Trong xu thế toàn cầu hóa, hội nhập, cạnh tranh và hướng tới nền kinh tế tri thức, đặc biệt trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, các quốc gia đều phải chú trọng đầu tư đào tạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Với Việt Nam, để không tụt hậu xa so với trình độ chung của các nước tiên tiến trong khu vực và trên thế giới, chúng ta phải thực sự có các chính sách đổi mới công tác phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trong đó cần có sự chuyển động mạnh mẽ và đồng bộ của các cơ quan quản lý nhà nước, các cơ sở giáo dục và đào tạo cũng như các đơn vị sử dụng lao động□

Chú thích:

1, 6. Thông cáo báo chí về tình hình dân số lao động việc làm quý IV và năm 2023. <https://www.gso.gov.vn>, truy cập ngày 06/4/2024.

2. Việt Nam tăng 8 bậc về chỉ số phát triển con người. <https://xaydungdang.org.vn>, ngày 15/3/2024.

3. Theo Báo cáo mới nhất của UNDP: Việt Nam nằm trong nhóm phát triển con người cao. <https://www.undp.org>, ngày 13/3/2024.

4. Cải thiện chỉ số phát triển con người của Việt Nam hướng tới thuộc nhóm nước có chỉ số cao ở Đông Nam Á. <https://consosukien.vn>, truy cập ngày 06/4/2024.

5. Chỉ số phát triển con người Việt Nam giai đoạn 2016 - 2020. <https://www.quanlynhanuoc.vn>, ngày 26/8/2022.

7. Gỡ nút thắt về chất lượng nhân lực trẻ. <https://dttc.sggp.org.vn>, ngày 27/3/2023.

8, 9. Việt Nam xếp thứ 47/60 thị trường lao động toàn cầu. <https://mekongasean.vn>, ngày 23/12/2022.

10. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021). Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập I. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, tr. 112.

11. Thủ tướng Chính phủ (2018). Quyết định số 27/2018/QĐ-TTg ngày 06/7/2018 ban hành Hệ thống ngành kinh tế Việt Nam.