

# Đổi mới thể chế và chính sách quản lý nhân lực chất lượng cao

PGS, TS. PHẠM MINH SƠN  
Học viện Báo chí và Tuyên truyền  
Email: sonloanthu@gmail.com

ThS. TRẦN MAI HƯƠNG  
Học viện Báo chí và Tuyên truyền

Nhận ngày 2 tháng 2 năm 2025; chấp nhận đăng tháng 3 năm 2025.

**Tóm tắt:** Việt Nam đang bước vào kỷ nguyên mới - kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, việc đề ra định hướng chiến lược về đổi mới thể chế, chính sách nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới trở thành nhiệm vụ trọng tâm, quyết định khả năng cạnh tranh và phát triển bền vững của quốc gia. Tuy nhiên, thực tế cho thấy vẫn còn nhiều hạn chế trong việc thu hút, đào tạo, sử dụng và đãi ngộ nhân tài. Bài viết đề xuất các giải pháp cụ thể về đổi mới cơ chế tuyển dụng, nâng cao chất lượng đào tạo, cải thiện chính sách đãi ngộ và ứng dụng công nghệ vào quản lý nhân sự để hướng tới việc triển khai hiệu quả các nội dung tạo nền tảng vững chắc cho sự phát triển của đất nước trong kỷ nguyên mới.

**Từ khóa:** Thể chế; chính sách; nhân lực chất lượng cao; phát triển bền vững.

**Abstract:** Vietnam is entering a new era—an era of national rise. Establishing strategic directions for institutional and policy reforms to enhance human resource quality has become a central task determining the nation's competitiveness and sustainable growth. However, challenges remain in attracting, training, utilizing, and rewarding talent. This article proposes specific solutions, including reforms in recruitment mechanisms, improvements in training quality, enhancements in rewarding policies, and the application of technology in human resource management to effectively implement the strategies for national development in this new era.

**Keywords:** institution; policy; high-quality human resources; sustainable development.

## 1. Vai trò then chốt của việc đổi mới thể chế và chính sách để phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu mới

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trở thành yếu tố then chốt quyết định năng lực cạnh tranh của mỗi quốc gia. Để thực hiện điều này, đổi mới thể chế và chính sách quản lý nhân lực đóng vai trò nền tảng, tạo động lực thúc đẩy sự phát triển bền vững của đất nước. Một hệ thống thể chế linh hoạt, phù hợp với xu thế hội nhập sẽ giúp Việt Nam không chỉ khai thác tối đa tiềm năng của nguồn nhân lực trong nước mà còn thu hút nhân tài từ khắp nơi trên thế giới.

Thứ nhất, đổi mới thể chế là điều kiện tiên quyết

để đảm bảo tính hiệu quả trong quản lý và sử dụng nguồn nhân lực. Một khung pháp lý hoàn chỉnh, đồng bộ sẽ giúp định hướng rõ ràng chiến lược phát triển nhân lực, tạo điều kiện thuận lợi để các cơ quan quản lý, doanh nghiệp và cơ sở đào tạo phối hợp chặt chẽ với nhau. Thể chế cần được xây dựng theo hướng mở, giảm bớt các rào cản hành chính, khuyến khích đổi mới sáng tạo và đảm bảo rằng nguồn nhân lực được đào tạo và sử dụng một cách hiệu quả, phù hợp với nhu cầu thực tiễn.

Thứ hai, chính sách phát triển nhân lực cần được thiết kế theo hướng linh hoạt, thích ứng với sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ và thị trường lao động. Trong thời đại cách mạng công nghiệp 4.0,

nhiều ngành nghề truyền thống dần bị thay thế, trong khi nhu cầu về các kỹ năng số, trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn ngày càng tăng cao. Nếu chính sách quản lý nhân lực không theo kịp xu hướng này, Việt Nam sẽ đứng trước nguy cơ tụt hậu, mất đi lợi thế cạnh tranh trong khu vực và trên thế giới.

*Thứ ba, chính sách thu hút, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài.* Hiện nay, Việt Nam vẫn chưa thực sự có các chính sách đủ mạnh để cạnh tranh với các quốc gia khác trong khu vực về việc giữ chân và thu hút nhân lực chất lượng cao. Việc cải thiện chế độ tiền lương, phúc lợi, cũng như tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp, minh bạch sẽ giúp giảm tình trạng "chảy máu chất xám", đồng thời khuyến khích nhân tài Việt Nam ở nước ngoài quay trở về đóng góp cho đất nước.

*Thứ tư, đổi mới chính sách giáo dục và đào tạo cũng đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.* Các chương trình đào tạo cần được thiết kế theo hướng thực tiễn, gắn kết chặt chẽ với nhu cầu doanh nghiệp, giúp người học có thể dễ dàng thích nghi với thị trường lao động ngay sau khi tốt nghiệp. Đồng thời, cần thúc đẩy mạnh mẽ hơn mô hình hợp tác giữa Nhà nước - doanh nghiệp - cơ sở đào tạo nhằm đảm bảo rằng lực lượng lao động được trang bị đầy đủ kỹ năng và kiến thức để đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế tri thức.

Đổi mới thể chế và chính sách không chỉ là yếu tố quyết định trong việc phát triển nguồn nhân lực mà còn là đòn bẩy để Việt Nam nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia. Để đạt được mục tiêu này, cần có sự phối hợp đồng bộ giữa các cơ quan quản lý, doanh nghiệp và cơ sở đào tạo, đồng thời phải có những chính sách đột phá nhằm khai thác tối đa tiềm năng của nguồn nhân lực, giúp Việt Nam vững bước trong kỷ nguyên mới.

## 2. Thực trạng chính sách quản lý nhân lực chất lượng cao

Trong những năm qua, Việt Nam đã đạt được một số kết quả tích cực trong xây dựng chính sách quản lý nhân lực chất lượng cao.

*Thứ nhất,* Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách quan trọng nhằm phát triển nguồn nhân

lực chất lượng cao, góp phần nâng cao năng suất lao động và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế. Các chủ trương, nghị quyết về giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số đã tạo nền tảng vững chắc cho việc nâng cao chất lượng nhân lực. Đề án "Đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo sau đại học" hướng tới đào tạo những chuyên gia đầu ngành trong lĩnh vực khoa học công nghệ mũi nhọn, đặt mục tiêu cung cấp các chuyên gia có năng lực cạnh tranh toàn cầu. Qua đó góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và thúc đẩy sự phát triển của khoa học và công nghệ tại Việt Nam. Đây cũng là một trong những mục tiêu quan trọng nhằm đáp ứng yêu cầu Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia (Nghị quyết 57). Đồng thời, các chương trình hỗ trợ khởi nghiệp, phát triển doanh nghiệp đổi mới sáng tạo cũng góp phần tạo ra môi trường thuận lợi để phát huy tiềm năng của nguồn nhân lực trẻ. Đề án "Hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo quốc gia đến năm 2025" đặt mục tiêu hỗ trợ phát triển 2.000 dự án khởi nghiệp đổi mới sáng tạo và 600 doanh nghiệp khởi nghiệp đổi mới sáng tạo, trong đó 100 doanh nghiệp gọi được vốn đầu tư từ các nhà đầu tư mạo hiểm với tổng giá trị ước tính khoảng 2.000 tỷ đồng<sup>(1)</sup>. Ngoài ra, Chương trình hỗ trợ thanh niên khởi nghiệp giai đoạn 2022 - 2030 đặt mục tiêu hỗ trợ ít nhất 8.000 thanh niên khởi nghiệp, trong đó có 1.000 thanh niên khởi nghiệp đổi mới sáng tạo trong giai đoạn 2022 - 2025.

*Thứ hai,* việc phát triển hệ thống giáo dục đại học theo hướng hội nhập quốc tế. Nhiều trường đại học đã liên kết với các đối tác nước ngoài để triển khai các chương trình đào tạo tiên tiến, áp dụng mô hình giáo dục hiện đại, giúp sinh viên tiếp cận với tri thức mới và nâng cao kỹ năng nghề nghiệp. Chẳng hạn, Học viện Báo chí và Tuyên truyền liên kết với Đại học Middlesex (Vương quốc Anh) mở Chương trình Cử nhân quốc tế quảng cáo, quan hệ công chúng và thương hiệu; Trường Đại học Ngoại ngữ - Đại học Quốc gia Hà Nội liên kết với Đại học Southern New Hampshire (Hoa Kỳ) mở Chương trình đào tạo

ngành Kinh tế - Tài chính□ cho phép sinh viên lựa chọn học toàn bộ tại Việt Nam hoặc chuyển tiếp du học ở nước ngoài.

Cùng với đó, chính sách thu hút nhân tài thông qua các chương trình như học bổng cho sinh viên giỏi, hỗ trợ nghiên cứu khoa học và tạo điều kiện cho các chuyên gia Việt Nam ở nước ngoài về làm việc cũng đã mang lại hiệu quả tích cực. Chính phủ đã ban hành các chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài, đặc biệt là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia quốc tế. Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 quy định về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ làm việc tại các cơ quan của Đảng, Nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội. Nghị định số 179/2024/NĐ-CP tiếp tục nhấn mạnh việc thu hút người có tài năng làm việc trong các cơ quan, tổ chức của Đảng và Nhà nước, tạo điều kiện thuận lợi cho chuyên gia Việt Nam ở nước ngoài về nước công tác.

*Thứ ba*, nhiều địa phương và doanh nghiệp đã chủ động triển khai các chính sách phát triển nhân lực theo đặc thù của từng ngành, từng vùng. Các khu công nghệ cao, trung tâm đổi mới sáng tạo và các mô hình đào tạo nghề theo nhu cầu doanh nghiệp đã giúp tăng cường gắn kết giữa đào tạo và thị trường lao động. Để thu hút lao động có trình độ cao trong các ngành mũi nhọn như công nghệ thông tin, trí tuệ nhân tạo và kỹ thuật cao, Chính phủ đã ban hành nhiều chính sách ưu đãi. Nghị quyết 41/NQ-CP ngày 26/5/2016 về chính sách ưu đãi thuế thúc đẩy phát triển và ứng dụng công nghệ thông tin tại Việt Nam quy định giảm 50% thuế thu nhập cá nhân cho nhân lực công nghệ cao làm việc trong lĩnh vực này.

Bên cạnh những thành tựu đạt được, chính sách thu hút, đãi ngộ và phát triển nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam vẫn còn nhiều hạn chế, đặt ra không ít thách thức trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu.

*Thứ nhất*, cơ chế, chính sách chưa thực sự hấp dẫn và chưa tạo được động lực đủ mạnh để thu hút, giữ chân nhân tài. Hiện nay, chế độ đãi ngộ dành cho nhân lực chất lượng cao, đặc biệt trong khu vực công, vẫn còn nhiều bất cập, chưa tương xứng với trình độ, năng lực và đóng góp của họ.

*Thứ hai*, khoảng cách giữa đào tạo và nhu cầu thực tế của thị trường lao động vẫn là một vấn đề đáng lo ngại. Mặc dù hệ thống giáo dục và đào tạo đã có nhiều cải tiến, nhưng vẫn còn tình trạng đào tạo không sát với thực tế, thiếu sự gắn kết với doanh nghiệp và nhu cầu phát triển của các ngành kinh tế trọng điểm. Nhiều sinh viên tốt nghiệp đại học nhưng thiếu kỹ năng thực hành, kỹ năng mềm và tư duy đổi mới sáng tạo, dẫn đến tình trạng thất nghiệp hoặc làm trái ngành, trái nghề. Sự chênh lệch giữa cung và cầu lao động làm giảm hiệu quả sử dụng nhân lực và gây lãng phí nguồn lực xã hội.

*Thứ ba*, tình trạng □chảy máu chất xám□ ngày càng gia tăng. Nhiều nhân tài Việt Nam, sau khi được đào tạo bài bản tại các nước phát triển, đã lựa chọn làm việc và định cư ở nước ngoài thay vì trở về đóng góp cho đất nước. Nguyên nhân không chỉ do chế độ đãi ngộ chưa cạnh tranh mà còn xuất phát từ môi trường làm việc chưa thực sự chuyên nghiệp, thiếu điều kiện thuận lợi để các chuyên gia phát huy năng lực.

*Thứ tư*, hệ thống đánh giá, sử dụng nhân tài tại Việt Nam cũng chưa thực sự hiệu quả, chưa phát huy tối đa tiềm năng của đội ngũ nhân lực chất lượng cao. Việc tuyển dụng, bổ nhiệm và đãi ngộ nhân tài trong khu vực công còn mang nặng tính hành chính, chưa dựa trên năng lực và đóng góp thực tế. Cơ chế đánh giá hiệu suất làm việc chưa minh bạch, thiếu các tiêu chí rõ ràng để đo lường hiệu quả công việc, dẫn đến tình trạng một bộ phận lao động giỏi không được trọng dụng đúng mức.

Trước những hạn chế và thách thức này, việc cải cách thể chế, đổi mới chính sách quản lý nhân lực chất lượng cao là yêu cầu cấp bách. Việt Nam cần xây dựng một chiến lược tổng thể, đồng bộ, gắn kết giữa đào tạo, tuyển dụng, đãi ngộ và sử dụng nhân tài, đồng thời tạo ra môi trường làm việc chuyên nghiệp, cạnh tranh để nhân tài có thể phát huy hết tiềm năng, đóng góp vào sự phát triển của đất nước.

### **3. Định hướng, giải pháp đổi mới thể chế và chính sách quản lý nhân lực chất lượng cao**

#### **3.1. Về định hướng**

Trong nền kinh tế thế giới đang có những chuyển

biến mạnh mẽ, Việt Nam cần đặt ra những định hướng chiến lược rõ ràng nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế. Chính sách quản lý và phát triển nhân lực phải phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, đảm bảo sự hài hòa giữa tăng trưởng kinh tế, đổi mới sáng tạo và nâng cao đời sống nhân dân. Việc phát triển nguồn nhân lực cần gắn liền với các mục tiêu dài hạn như công nghiệp hóa, hiện đại hóa và chuyển đổi số, giúp Việt Nam trở thành một quốc gia có nền kinh tế dựa trên tri thức và công nghệ cao.

Bên cạnh đó, hệ thống chính sách cần linh hoạt, kịp thời điều chỉnh theo xu hướng toàn cầu, đặc biệt trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0 và cạnh tranh nhân lực ngày càng gay gắt. Điều này đòi hỏi một cách tiếp cận toàn diện, từ việc cải cách thể chế, nâng cao chất lượng đào tạo, thu hút nhân tài, đến việc ứng dụng công nghệ trong quản lý nhân lực. Chỉ khi có một chính sách nhất quán, hiệu quả, Việt Nam mới có thể tận dụng tối đa tiềm năng của đội ngũ lao động chất lượng cao và tạo ra lợi thế cạnh tranh trên trường quốc tế.

### 3.2. Về giải pháp

*Một là, tiếp tục đổi mới thể chế và chính sách quản lý.* Một trong những yêu cầu cấp thiết là hoàn thiện khung pháp lý về phát triển nhân lực chất lượng cao, tạo cơ sở vững chắc để triển khai các chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài. Trước hết cần quan tâm xây dựng và hoàn thiện các văn bản pháp luật về phát triển nhân lực chất lượng cao, đảm bảo phù hợp với xu thế phát triển toàn cầu và yêu cầu đặc thù của từng ngành, từng địa phương. Hệ thống luật pháp cần được xây dựng theo hướng minh bạch, rõ ràng, phù hợp với xu hướng phát triển mới, đồng thời phải có các cơ chế giám sát và đánh giá hiệu quả thực thi. Bên cạnh đó là quan tâm đổi mới cơ chế tuyển dụng, đãi ngộ và sử dụng nhân lực chất lượng cao theo hướng minh bạch, cạnh tranh và dựa trên năng lực thực tế. Linh hoạt hơn trong việc trọng dụng nhân tài, tránh tình trạng cứng nhắc trong tuyển dụng và bổ nhiệm. Chính sách đãi ngộ cần được cải cách theo hướng cạnh tranh, tạo động lực để người

lao động phát huy hết khả năng của mình. Điều này bao gồm việc nâng cao mức lương, cải thiện chế độ phúc lợi, tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp, hấp dẫn, để nhân tài có thể yên tâm cống hiến lâu dài. Hoàn thiện hệ thống đánh giá hiệu quả công việc và năng suất lao động dựa trên các tiêu chí khách quan, phù hợp yêu cầu phát triển thời đại.

*Hai là, nâng cao chất lượng đào tạo và phát triển nhân lực.* Để đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động, giáo dục và đào tạo cần có những cải cách mạnh mẽ theo hướng thực tiễn hơn. Cải cách hệ thống giáo dục, đào tạo theo hướng gắn với thực tiễn, thúc đẩy đào tạo kỹ năng mềm, tư duy sáng tạo và năng lực giải quyết vấn đề. Các chương trình đào tạo phải được xây dựng trên cơ sở nghiên cứu nhu cầu của doanh nghiệp và nền kinh tế, giúp sinh viên không chỉ có kiến thức chuyên môn mà còn thành thạo kỹ năng mềm, tư duy sáng tạo và khả năng thích ứng nhanh với sự thay đổi của công nghệ. Cùng với đó, cần thúc đẩy mạnh mẽ hơn mô hình hợp tác công - tư trong đào tạo nhân lực chất lượng cao. Nhà nước cần khuyến khích doanh nghiệp tham gia vào quá trình đào tạo, từ việc xây dựng chương trình giảng dạy, cung cấp học bổng, đến việc thực tập và tuyển dụng sinh viên sau khi tốt nghiệp. Mô hình này không chỉ giúp giảm khoảng cách giữa đào tạo và nhu cầu thực tế mà còn tạo điều kiện để người học có thể tiếp cận với công nghệ và quy trình làm việc hiện đại ngay từ khi còn trên ghế nhà trường. Một khía cạnh quan trọng khác là việc phát triển các chương trình đào tạo kỹ năng số, tư duy sáng tạo và khởi nghiệp. Trong thời đại số hóa, việc trang bị cho người lao động những kỹ năng về công nghệ thông tin, dữ liệu lớn (Big Data), trí tuệ nhân tạo (AI) và kỹ năng làm việc trong môi trường số là vô cùng quan trọng. Đồng thời, cần khuyến khích tinh thần khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo trong giới trẻ, tạo ra một thế hệ doanh nhân trẻ có năng lực, sẵn sàng đưa Việt Nam vươn tầm thế giới.

*Ba là, có chính sách thu hút và giữ chân nhân tài.* Để thu hút nhân lực chất lượng cao, Việt Nam cần xây dựng các trung tâm đổi mới sáng tạo, các khu công nghệ cao và hệ sinh thái khởi nghiệp mang

tính cạnh tranh, nhằm tạo ra môi trường làm việc lý tưởng cho các chuyên gia, nhà khoa học và doanh nhân tài năng. Đây không chỉ là nơi nghiên cứu và phát triển công nghệ mà còn là điểm đến hấp dẫn cho những người mong muốn sáng tạo và khởi nghiệp. Cải thiện môi trường làm việc, đảm bảo điều kiện phát triển chuyên môn và cơ hội thăng tiến. Thúc đẩy các chương trình phát triển nghề nghiệp, giúp nhân lực chất lượng cao có lộ trình phát triển lâu dài và ổn định. Ngoài ra, cần có cơ chế khuyến khích người Việt Nam ở nước ngoài về nước đóng góp. Hiện nay, có rất nhiều trí thức Việt Nam đang làm việc tại các nước phát triển, nếu có chính sách phù hợp về việc làm, nghiên cứu, đãi ngộ và định cư, họ hoàn toàn có thể quay về cống hiến cho quê hương. Chính sách nhà ở, an sinh xã hội cũng cần được quan tâm để giữ chân nhân tài. Việc hỗ trợ về chỗ ở, trường học cho con em nhân tài, các gói bảo hiểm và chăm sóc sức khỏe đặc biệt sẽ giúp họ yên tâm gắn bó lâu dài với công việc tại Việt Nam.

*Bốn là, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ trong quản lý và phát triển nhân lực.* Trong thời đại số, việc ứng dụng công nghệ vào quản lý nhân lực là điều tất yếu. Việt Nam cần xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về nhân lực chất lượng cao, giúp Nhà nước và doanh nghiệp có cái nhìn tổng quan về nguồn nhân lực, từ đó có các chiến lược sử dụng hợp lý. Trí tuệ nhân tạo có thể được sử dụng để phân tích xu hướng thị trường lao động, dự báo nhu cầu nhân lực và tối ưu hóa việc tuyển dụng. Công nghệ cũng có thể giúp cải thiện hệ thống đánh giá nhân tài, đảm bảo công bằng và minh bạch hơn trong việc tuyển chọn và sử dụng nhân lực.

Đổi mới thể chế và chính sách quản lý nhân lực chất lượng cao là nhiệm vụ cấp bách nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong kỷ nguyên mới. Để hiện thực hóa mục tiêu này, cần xây dựng một khung pháp lý đồng bộ, linh hoạt, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và đảm bảo việc thu hút, trọng dụng nhân tài hiệu quả hơn. Bên cạnh đó, cải cách chính sách đào tạo theo hướng thực tiễn, gắn kết với doanh nghiệp và xu hướng công nghệ hiện đại là điều kiện tiên quyết để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Đồng thời, Việt Nam cần có các chính sách đãi ngộ cạnh tranh để giữ chân nhân tài, giảm tình trạng  chảy máu chất xám  đồng thời thu hút chuyên gia quốc tế và người Việt Nam ở nước ngoài về đóng góp cho đất nước. Việc ứng dụng công nghệ vào quản lý nhân lực cũng là giải pháp quan trọng giúp tối ưu hóa việc sử dụng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Những kiến nghị trên không chỉ góp phần triển khai hiệu quả tạo bước đà mạnh mẽ chuẩn bị cho Đại hội XIV của Đảng và con đường vào kỷ nguyên mới mà còn tạo động lực đưa Việt Nam vươn lên mạnh mẽ, trở thành trung tâm đổi mới sáng tạo và phát triển bền vững trong khu vực và thế giới./

(1) Cổng thông tin đổi mới sáng tạo Việt Nam, Đề án Hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo quốc gia đến năm 2025. [https://doimoisangtao.gov.vn/de-an-ho-tro-he-sinh-thai-khoi-nghiep-doi-moi-sang-tao-quoc-gia-den-nam-2025/?utm\\_source=chatgpt.com](https://doimoisangtao.gov.vn/de-an-ho-tro-he-sinh-thai-khoi-nghiep-doi-moi-sang-tao-quoc-gia-den-nam-2025/?utm_source=chatgpt.com). Ngày 12/03/2024.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Đề án  Đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo sau đại học  Cổng thông tin điện tử Chính phủ: <https://vanban.chinhphu.vn/default.aspx?pageid=27160&docid=196001>.

2. Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyên đổi số quốc gia. Báo điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam: <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/he-thong-van-ban/van-ban-cua-dang/nghi-quyet-so-57-nqtw-ngay-22122024-cua-bo-chinh-tri-ve-dot-pha-phat-trien-khoa-hoc-cong-nghe-doi-moi-sang-tao-va-chuyen-11162>.

3. Đề án  Hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo quốc gia đến năm 2025  Cổng thông tin điện tử Chính phủ: <https://vanban.chinhphu.vn/default.aspx?pageid=27160&docid=184702>.

4. Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 quy định về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ. Cổng thông tin điện tử Chính phủ: <https://vanban.chinhphu.vn/?pageid=27160&docid=192164>.

5. Nghị định số 179/2024/NĐ-CP của Chính phủ Quy định chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội. Cổng thông tin điện tử Chính phủ: <https://vanban.chinhphu.vn/?pageid=27160&docid=212191>.