

Xây dựng hệ sinh thái nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của kỷ nguyên mới tại Việt Nam

PGS, TS. LÊ THỊ MINH LOAN

Đại học KHXH&NV, Đại học Quốc gia Hà Nội; Email: ltminhloan@gmail.com

Nhận ngày 15 tháng 2 năm 2025; chấp nhận đăng tháng 4 năm 2025.

Tóm tắt: Việt Nam đang trong quá trình bước vào kỷ nguyên mới, với dân số hơn 100 triệu người và lực lượng lao động trẻ, năng động, chúng ta sở hữu tiềm năng to lớn để vươn lên thành một quốc gia phát triển, là động lực then chốt quyết định sự phát triển bền vững. Tuy nhiên, thực tế cho thấy chất lượng nhân lực vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của kỷ nguyên mới. Sự thiếu hụt kỹ năng số, tư duy sáng tạo cùng với khoảng cách giữa giáo dục và nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động đang là những rào cản lớn. Trước yêu cầu cấp thiết ấy, việc xây dựng một hệ sinh thái nhân lực chất lượng cao không chỉ là xu thế tất yếu mà còn là giải pháp chiến lược để nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia. Bài viết nhằm đề xuất các giải pháp, từ tăng cường sức khỏe thể chất cho người lao động, xây dựng văn hóa doanh nghiệp, đổi mới giáo dục, hoàn thiện chính sách đến thúc đẩy hợp tác giữa các bên liên quan, nhằm tạo nên một mạng lưới bền vững, hỗ trợ nhân lực Việt Nam phát triển toàn diện, đáp ứng các yêu cầu của kỷ nguyên mới - kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

Từ khóa: nhân lực chất lượng cao, hệ sinh thái, chuyển đổi số, đổi mới giáo dục, kỷ nguyên mới.

Abstract: Vietnam is entering a new era, with a population of over 100 million and a young, dynamic workforce that possesses great potential to rise and become a developed country, serving as a key driver for sustainable development. However, in reality, the quality of human resources has yet to meet the demands of the new era. A shortage of digital skills, a lack of creative thinking, and a disconnect between education and the practical needs of the labor market are major barriers. In response to this urgent situation, building a high-quality human resource ecosystem is not only an inevitable trend but also a strategic solution to enhance national competitiveness. This article aims to propose solutions ranging from improving workers' physical health, building corporate culture, innovating education, and refining policies to promoting collaboration among stakeholders. These efforts seek to establish a sustainable network that supports the comprehensive development of Vietnamese human resources, thereby meeting the demands of the new era-an era of national rise.

Keywords: high-quality human resources; ecosystem; digital transformation; education reform; new era.

Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự bùng nổ của Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, nguồn nhân lực chất lượng cao đã trở thành yếu tố cốt lõi quyết định năng lực cạnh tranh của mỗi quốc gia. Đối với Việt Nam, việc xây dựng một hệ thống nhân

lực có trình độ cao, đáp ứng nhu cầu thị trường lao động hiện đại không chỉ là yêu cầu cấp bách mà còn là động lực then chốt để thúc đẩy tăng trưởng kinh tế bền vững và hội nhập quốc tế.

Mặc dù Việt Nam sở hữu lợi thế về nguồn lao động dồi dào, nhưng chất lượng nhân lực vẫn còn

nhiều hạn chế. Theo thống kê, năng suất lao động của Việt Nam vẫn ở mức thấp so với các nước trong khu vực ASEAN, chỉ bằng 1/17 của Singapore, 1/11 của Nhật Bản, 1/10 của Hàn Quốc, 1/5 của Malaysia và 2/5 của Thái Lan. Bên cạnh đó, điểm đánh giá chất lượng nguồn nhân lực chỉ đạt 3,39/10 và năng lực cạnh tranh của nền kinh tế đứng thứ 73/133 quốc gia⁽¹⁾. Những con số này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải có những giải pháp đột phá để cải thiện chất lượng nguồn nhân lực, nâng cao năng suất lao động và tăng cường năng lực cạnh tranh quốc gia.

Trước những thách thức đó, Việt Nam đã xác định chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong ba đột phá chiến lược nhằm thúc đẩy đổi mới sáng tạo, phát triển nhanh và bền vững, hướng tới mục tiêu trở thành một nước công nghiệp hiện đại. Trong đó, việc xây dựng hệ sinh thái nhân lực chất lượng cao, gắn kết chặt chẽ giữa giáo dục, đào tạo, doanh nghiệp và chính sách nhà nước, đóng vai trò then chốt trong việc phát triển một lực lượng lao động có trình độ cao, kỹ năng phù hợp với yêu cầu của nền kinh tế số.

Bài viết này sẽ phân tích tầm quan trọng của hệ sinh thái nhân lực chất lượng cao, từ đó đề xuất các giải pháp chiến lược nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Việt Nam, góp phần đưa đất nước vươn lên mạnh mẽ trong thời đại mới.

1. Tầm quan trọng của hệ sinh thái nhân lực chất lượng cao

Trong bối cảnh kỷ nguyên mới với những yêu cầu cao về kỹ năng số, khả năng thích ứng với công nghệ mới và tư duy đổi mới sáng tạo, xây dựng hệ sinh thái nhân lực chất lượng cao có tầm quan trọng đặc biệt, là chìa khóa để Việt Nam tiếp tục phát triển và khẳng định vị thế trên trường quốc tế. Khi các yếu tố trong hệ sinh thái này hoạt động đồng bộ, nguồn nhân lực không chỉ được trang bị kiến thức cập nhật mà còn phát triển kỹ năng thực tiễn, tư duy sáng tạo và khả năng thích ứng với những thay đổi không ngừng.

Một là, hệ sinh thái nhân lực chất lượng cao giúp nâng cao khả năng đáp ứng nhu cầu lao

động trong kỷ nguyên số. Sự phát triển của trí tuệ nhân tạo, tự động hóa và chuyển đổi số đòi hỏi người lao động phải sở hữu các kỹ năng mới như lập trình, phân tích dữ liệu hay quản lý công nghệ. Nếu không có một hệ sinh thái hỗ trợ, từ giáo dục định hướng thực tiễn đến doanh nghiệp sẵn sàng đào tạo tại chỗ, Việt Nam sẽ đối mặt với nguy cơ thiếu hụt nhân lực trong các ngành then chốt. Ngược lại, khi hệ sinh thái vận hành hiệu quả, lực lượng lao động sẽ được chuẩn bị tốt hơn, đáp ứng nhanh chóng và linh hoạt với nhu cầu thị trường, từ đó nâng cao năng suất và hiệu quả kinh tế.

Hai là, hệ sinh thái nhân lực chất lượng cao là động lực thúc đẩy đổi mới sáng tạo và tăng trưởng kinh tế bền vững. Khi giáo dục khuyến khích tư duy sáng tạo, doanh nghiệp đầu tư vào nghiên cứu và phát triển, còn chính phủ tạo điều kiện qua các chính sách hỗ trợ, nhân lực sẽ trở thành nguồn lực chính để tạo ra các sản phẩm, dịch vụ mang tính đột phá. Đối với Việt Nam, một hệ sinh thái tương tự sẽ giúp tận dụng tối đa lợi thế dân số vàng, chuyển đổi từ nền kinh tế gia công sang nền kinh tế tri thức, đảm bảo tăng trưởng dài hạn và bền vững.

Ba là, việc xây dựng hệ sinh thái nhân lực chất lượng cao góp phần nâng cao vị thế của Việt Nam trên trường quốc tế. Một lực lượng lao động có kỹ năng cao không chỉ thu hút đầu tư nước ngoài mà còn giúp Việt Nam tham gia sâu hơn vào chuỗi giá trị toàn cầu. Khi nhân lực đủ sức cạnh tranh với các quốc gia phát triển, hình ảnh đất nước sẽ được cải thiện, tạo cơ hội để Việt Nam đóng vai trò quan trọng hơn trong các tổ chức quốc tế và khu vực. Tóm lại, hệ sinh thái nhân lực chất lượng cao không chỉ là nền tảng cho sự phát triển nội tại mà còn là cầu nối đưa Việt Nam tiến xa trên bản đồ thế giới.

2. Thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao tại Việt Nam

Theo báo cáo Tổng Chỉ Số Nguồn Nhân Lực 2022 của tập đoàn ManpowerGroup, Việt Nam xếp thứ 47 trên 60 thị trường lao động toàn cầu, và xếp cuối cùng trong số 11 quốc gia thuộc khu

vực Châu Á - Thái Bình Dương. Việt Nam hiện có một lực lượng lao động dồi dào với khoảng 50,74 triệu người trong độ tuổi lao động. Những người thuộc thế hệ Y và thế hệ Z chiếm gần 1/3 lực lượng lao động trong nước - khoảng 65%. Việc sở hữu một nguồn cung lao động trẻ và dồi dào khi nhiều quốc gia đang phải đau đầu giải quyết vấn đề già hóa dân số là một trong những lý do khiến thị trường Việt Nam được đánh giá cao bởi các nhà đầu tư nước ngoài.

Cũng theo bản báo cáo, một chỉ số đáng lưu ý khác của lao động Việt Nam là tỷ lệ lao động phi chính thức chiếm đến 55% tổng lực lượng lao động. Lao động phi chính thức thường không có hợp đồng lao động và khả năng được bảo hiểm xã hội rất hạn chế.

Trình độ kỹ năng là một trong những điểm lao động Việt Nam cần khắc phục để vươn lên sánh ngang với các thị trường khác. Mặc dù có tỷ lệ phổ cập giáo dục cao (khoảng 88%), số người lao động có trình độ tay nghề hay chuyên môn cao chỉ chiếm khoảng 11,67%, gần như không đổi so với ba năm trước⁽²⁾. Các kỹ năng mềm, trong đó có khả năng ngoại ngữ đang ngày càng đóng vai trò quan trọng ở hầu hết các ngành nghề, ngay cả ở những lĩnh vực vốn thiên về kỹ thuật như ngành sản xuất. Bên cạnh tiếng Anh, một số ngoại ngữ khác như tiếng Trung, tiếng Nhật, tiếng Hàn được không ít đơn vị tìm kiếm. Tuy nhiên theo báo cáo Tổng Chỉ Số Nguồn Nhân Lực Việt Nam 2022, tỷ lệ lao động Việt Nam 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%) (ManpowerGroup, 2022).

Nhìn chung, hệ sinh thái nhân lực chất lượng cao tại Việt Nam vẫn còn nhiều hạn chế đáng lo ngại.

Một là, chất lượng đào tạo vẫn chưa thực sự đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động. Phương pháp giảng dạy tại nhiều trường đại học còn thiên về lý thuyết, thiếu kỹ năng thực hành. Điều này dẫn đến tình trạng sinh viên tốt nghiệp

thiếu kỹ năng mềm, tư duy sáng tạo và kinh nghiệm thực tế.

Hai là, sự mất cân đối giữa cung và cầu trong thị trường lao động. Một số ngành nghề có thừa lao động trong khi các lĩnh vực như công nghệ thông tin, kỹ thuật cao, y tế lại thiếu hụt nhân lực. Nhiều doanh nghiệp phải tuyển dụng lao động nước ngoài để đáp ứng yêu cầu công việc.

Ba là, tình trạng "chảy máu chất xám" vẫn đang diễn ra khi nhiều người lao động giỏi chọn làm việc và định cư ở nước ngoài do mức lương và chế độ đãi ngộ trong nước chưa thực sự cạnh tranh. Điều này gây khó khăn trong việc giữ chân nhân tài trong các lĩnh vực trọng điểm.

3. Một số yếu tố có ảnh hưởng tích cực đến hình thành nhân lực chất lượng cao tại Việt Nam hiện nay

Trước tiên, chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao tại Việt Nam đang dần được nâng cao nhờ vào chính sách giáo dục, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của Chính phủ. Các chương trình đổi mới giáo dục, đặc biệt là đào tạo đại học và sau đại học, đã giúp nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng của lao động. Tỷ lệ lao động có trình độ đại học, cao đẳng ngày càng gia tăng. Tỷ lệ lao động có trình độ đại học cũng đang có xu hướng tăng cao ở nhóm người trẻ. Nhóm dưới 30 tuổi có tỷ lệ trình độ đại học cao nhất (45,5%), giảm dần ở nhóm 31 - 59 tuổi (21%) và thấp nhất ở nhóm 60 tuổi trở lên (11,7%), tỷ lệ nam giới có trình độ đại học chỉ cao hơn nữ giới ở nhóm 31-59 tuổi (nam là 23,6%, nữ là 19,2%). Nhưng ở nhóm 30 tuổi trở xuống, phụ nữ có trình độ đại học cao hơn hẳn (48,4% so với 42,7%)⁽³⁾.

Để tiếp tục thúc đẩy xu hướng này, Chính phủ đã phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, nhấn mạnh giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, đóng vai trò động lực then chốt để phát triển đất nước. Ngoài ra, Quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục đại học và sư phạm thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050, đặt mục tiêu đạt quy mô giáo dục đại học trên 3 triệu người học, tăng 50% so với hiện

nay⁽⁴⁾. Những chính sách và mục tiêu này thể hiện cam kết của Chính phủ trong việc nâng cao chất lượng và số lượng nguồn nhân lực có trình độ cao, đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Tiếp theo, các chương trình đào tạo nghề và giáo dục đại học đã bắt đầu chú trọng hơn đến kỹ năng thực hành, đáp ứng phần nào nhu cầu của thị trường. Theo Thông tư 17/2021/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo, các chương trình đào tạo đại học được yêu cầu cung cấp cơ hội để người học hình thành và phát triển các kỹ năng thực hành nghề nghiệp, nhằm nâng cao khả năng làm việc thực tế của sinh viên. Sự tham gia của doanh nghiệp, đặc biệt là các tập đoàn lớn như FPT, VinGroup, cũng góp phần đào tạo nhân lực trong các lĩnh vực công nghệ cao, giúp Việt Nam dần khẳng định vị thế trong ngành công nghệ thông tin và xuất khẩu lao động. Năm 2024, Trường Đại học FPT đã cung cấp gần 3.000 nhân lực công nghệ thông tin chất lượng cao cho thị trường lao động, tập trung vào các lĩnh vực như Trí tuệ nhân tạo, An ninh mạng và Khoa học dữ liệu⁽⁵⁾. Ngoài ra, FPT cũng hợp tác với Cranes Varsity để đưa chương trình phát triển phần mềm ô tô thông minh về Việt Nam, nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng về nhân lực trong ngành công nghiệp ô tô thông minh.

Tập đoàn Vingroup cũng tích cực tham gia vào việc đào tạo nhân lực công nghệ cao. Chương trình Phát triển nhân lực lĩnh vực Trí tuệ nhân tạo và Khoa học dữ liệu của Vingroup nhằm tạo ra một thế hệ chuyên gia đóng góp cho sự phát triển bền vững của nền khoa học và công nghệ Việt Nam⁽⁶⁾. Bên cạnh đó, Vingroup đã ký kết hợp tác đào tạo thạc sĩ Khoa học dữ liệu với các trường đại học và viện nghiên cứu hàng đầu của Việt Nam, nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong lĩnh vực này.

Điểm nhấn về nguồn nhân lực chất lượng cao tại Việt Nam hiện nay là *sự góp sức của các doanh nghiệp nước ngoài*. Việt Nam đang thu hút nhiều doanh nghiệp nước ngoài, tạo điều

kiện cho nguồn nhân lực chất lượng cao tiếp cận với công nghệ tiên tiến, môi trường làm việc hiện đại. Điều này góp phần nâng cao kỹ năng làm việc, khả năng thích nghi và hội nhập của lao động Việt Nam. Đã có 114 quốc gia và vùng lãnh thổ có đầu tư tại Việt Nam trong năm 2024. Trong đó, Singapore dẫn đầu với tổng vốn đầu tư gần 10,21 tỷ USD, chiếm hơn 26,7% tổng vốn đầu tư, tăng 31,4% so với năm 2023. Hàn Quốc đứng thứ hai với gần 7,06 tỷ USD, chiếm 18,5% tổng vốn đầu tư, tăng 37,5% so với năm 2023. Tiếp theo là Trung Quốc, Hồng Kông, Nhật Bản, □ Xét về số dự án, Trung Quốc là đối tác dẫn đầu về số dự án đầu tư mới (chiếm 28,3%); Hàn Quốc dẫn đầu về số lượt điều chỉnh vốn (chiếm 22,8%) và GVMCP (chiếm 25,2%)⁽⁷⁾. Việc tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, như Hiệp định Thương mại Tự do Việt Nam - EU (EVFTA), cũng mở ra cơ hội cho lao động Việt Nam nâng cao thu nhập và kỹ năng thông qua hoạt động thị trường hiệu quả hơn và tác động lan tỏa về tiền lương từ các doanh nghiệp FDI.

Cuối cùng là, *Phát triển mạnh mẽ các lĩnh vực khoa học - công nghệ, kỹ thuật, công nghệ thông tin, tài chính - ngân hàng*, tạo ra nhiều cơ hội việc làm hấp dẫn. Nhiều chuyên gia, kỹ sư, nhà nghiên cứu Việt Nam đã khẳng định được năng lực trên trường quốc tế, góp phần nâng cao vị thế của đất nước. Ngành công nghệ thông tin được kỳ vọng tiếp tục tăng trưởng mạnh nhờ làn sóng chuyển đổi số diễn ra nhanh chóng, với đầu tư công nghệ trở thành nhu cầu tất yếu để cải thiện hiệu quả hoạt động và giảm chi phí sản xuất trong mọi lĩnh vực. Sự phát triển này đã tạo điều kiện cho nhiều chuyên gia, kỹ sư và nhà nghiên cứu Việt Nam khẳng định năng lực trên trường quốc tế, góp phần nâng cao vị thế của đất nước. Chẳng hạn, nhóm kỹ sư trẻ tại Zalo AI đã có hai đề tài nghiên cứu liên quan đến công nghệ xử lý tiếng nói được công nhận tại Hội nghị châu Á - Thái Bình Dương về trí tuệ nhân tạo quốc tế (PRICAI 2021).

4. Giải pháp xây dựng hệ sinh thái nhân lực chất lượng cao

Một là, tăng cường thể lực cho nguồn nhân lực chất lượng cao

Trong quá trình xây dựng hệ sinh thái nhân lực chất lượng cao, một trong những yếu tố quan trọng nhưng thường bị xem nhẹ là sức khỏe thể chất của người lao động. Tổ chức Y tế Thế giới (WHO) định nghĩa sức khỏe là trạng thái hài hòa về thể chất, tinh thần và xã hội của một người. Điều này nhấn mạnh rằng, dù là lao động chân tay hay lao động trí óc, người lao động đều cần có một nền tảng thể chất tốt để duy trì và phát triển trí tuệ, chuyên hóa kiến thức thành hoạt động thực tiễn, biến kiến thức thành sức mạnh vật chất.

Trong bối cảnh Việt Nam hướng tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để nâng cao năng suất lao động và khả năng cạnh tranh quốc gia, việc đầu tư vào các chương trình nâng cao thể lực là một giải pháp thiết yếu. Để phát triển thể lực cho nguồn nhân lực chất lượng cao, cần triển khai đồng bộ các giải pháp từ giáo dục, doanh nghiệp đến chính sách nhà nước. Trước hết, việc tích hợp chương trình rèn luyện thể chất vào hệ thống giáo dục và đào tạo nghề sẽ giúp người lao động hình thành thói quen duy trì sức khỏe ngay từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp nên chủ động triển khai các chương trình chăm sóc sức khỏe cho nhân viên, bao gồm khám sức khỏe định kỳ, cung cấp chế độ dinh dưỡng hợp lý và tạo dựng không gian làm việc thân thiện, giúp giảm căng thẳng và nâng cao hiệu suất lao động. Đồng thời, Nhà nước cần xây dựng các chính sách hỗ trợ để người lao động có thể tiếp cận dễ dàng hơn với các dịch vụ y tế, thể thao và môi trường làm việc an toàn, lành mạnh. Khi các giải pháp này được thực hiện đồng bộ, sức khỏe thể chất của lực lượng lao động sẽ được nâng cao, góp phần tăng năng suất và hiệu quả làm việc, đồng thời đảm bảo sự phát triển bền vững của nền kinh tế. Một hệ sinh thái nhân lực bền vững không chỉ tập trung vào đào tạo kỹ năng chuyên môn mà còn cần đảm bảo rằng người lao động có đủ thể chất để làm việc hiệu quả, sáng tạo và linh hoạt

trong môi trường lao động hiện đại.

Hai là, phát triển văn hóa doanh nghiệp và đào tạo nhân lực

Thái độ và hành vi của người lao động phụ thuộc vào chính sách phát triển nguồn nhân lực của tổ chức. Khi doanh nghiệp xây dựng được một môi trường làm việc chuyên nghiệp, khuyến khích tinh thần học tập, trách nhiệm và sự cống hiến của nhân viên, điều này không chỉ tác động tích cực đến hành vi cá nhân mà còn nâng cao năng suất chung của tổ chức. Noe và cộng sự (2008)⁽⁸⁾ cũng nhấn mạnh rằng *hệ thống quản lý nhân sự có ảnh hưởng lớn đến hành vi, thái độ và hiệu suất của nhân viên.* Điều này cho thấy, nếu các doanh nghiệp và tổ chức tại Việt Nam đầu tư vào các chương trình đào tạo, thiết lập môi trường làm việc chuyên nghiệp, và xây dựng lộ trình phát triển rõ ràng cho nhân viên, thì nguồn nhân lực sẽ có sự chuyển biến tích cực, đáp ứng tốt hơn nhu cầu của nền kinh tế số. Luthans et al. (2008)⁽⁹⁾ đề xuất rằng nhân viên nên được tham gia *các khóa đào tạo ngắn hạn* nhằm nâng cao hiệu quả công việc, tăng cường sự lạc quan, nuôi dưỡng hy vọng và rèn luyện khả năng phục hồi trong môi trường làm việc đầy biến động. Bên cạnh đó, theo Luthans et al (2008), các doanh nghiệp cần tổ chức *các chương trình đào tạo bài bản để xây dựng sự tự tin* cho nhân viên, đồng thời tổ chức *các buổi thiết lập mục tiêu để dự báo và ứng phó với các thách thức trong tương lai.*

Ba là, đổi mới hệ thống giáo dục và đào tạo là nền tảng quan trọng để xây dựng hệ sinh thái nhân lực chất lượng cao tại Việt Nam. Trong bối cảnh kỷ nguyên số, chương trình học cần được cập nhật theo hướng thực tiễn, tập trung vào phát triển kỹ năng mềm, kỹ năng số và tư duy sáng tạo, thay vì chỉ chú trọng lý thuyết như hiện nay. Thực trạng giáo dục nặng về kiến thức hàn lâm nhưng thiếu ứng dụng đã khiến nhiều sinh viên ra trường không đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động. Để khắc phục, cần định hướng lại nội dung giảng dạy, ưu tiên các kỹ năng thiết yếu như giao tiếp, làm việc nhóm, lập trình hay phân tích dữ liệu, giúp người học thích nghi với sự thay đổi

nh nhanh chóng của công nghệ. Đồng thời, việc tăng cường hợp tác giữa trường học và doanh nghiệp là giải pháp thiết thực để đào tạo nhân lực theo nhu cầu thực tế. Chẳng hạn, các trường đại học có thể phối hợp với doanh nghiệp xây dựng chương trình thực tập chuyên sâu, tạo cơ hội cho sinh viên tiếp cận công việc ngay từ khi còn trên giảng đường. Sự gắn kết này không chỉ nâng cao chất lượng đào tạo mà còn đảm bảo nguồn nhân lực sẵn sàng phục vụ sự phát triển kinh tế - xã hội...

Bốn là, phát triển chính sách hỗ trợ nhân lực là yếu tố không thể thiếu trong việc xây dựng hệ sinh thái nhân lực chất lượng cao tại Việt Nam. Nhà nước cần xây dựng cơ chế đãi ngộ hấp dẫn, bao gồm lương thưởng cạnh tranh và môi trường làm việc sáng tạo, để thu hút và giữ chân nhân tài, tránh tình trạng "chảy máu chất xám" khi nhiều người giỏi chọn làm việc ở nước ngoài. Thực tế, mức lương thấp và thiếu cơ hội phát triển là nguyên nhân khiến nhân lực chất lượng cao rời bỏ đất nước, gây thiệt hại lớn cho nền kinh tế. Bên cạnh đó, chính phủ nên hỗ trợ tài chính thông qua học bổng hoặc vay vốn ưu đãi, đồng thời mở rộng cơ hội phát triển nghề nghiệp cho lao động trẻ trong các ngành chiến lược như công nghệ thông tin, năng lượng tái tạo hay y tế. Chẳng hạn, các chương trình học bổng cho sinh viên xuất sắc hoặc hỗ trợ khởi nghiệp trong lĩnh vực công nghệ sẽ khuyến khích thế hệ trẻ phát huy tiềm năng. Những chính sách này không chỉ tạo động lực để người lao động gắn bó mà còn thúc đẩy họ cống hiến lâu dài, góp phần xây dựng nguồn nhân lực bền vững, đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước trong kỷ nguyên mới. Theo Chlivickas và Raudeliūnienė (2007), với năng lực của những người làm việc trong tổ chức, sự tương thích giữa các đặc điểm, động cơ và mục đích cá nhân là điều kiện tiên quyết để lập kế hoạch thành công và hiện thực hóa các mục tiêu của tổ chức.

Năm là, đẩy mạnh chuyển đổi số trong quản lý và đào tạo nhân lực sẽ giúp hệ sinh thái nhân lực chất lượng cao tại Việt Nam hoạt động hiệu quả hơn. Trong kỷ nguyên công nghệ, việc ứng dụng

các giải pháp số như trí tuệ nhân tạo hay dữ liệu lớn có thể dự báo chính xác nhu cầu lao động theo từng ngành, từng khu vực, từ đó kết nối cung - cầu một cách tối ưu, tránh lãng phí nguồn lực. Chẳng hạn, một hệ thống dữ liệu quốc gia về nhân lực sẽ giúp doanh nghiệp dễ dàng tìm kiếm lao động phù hợp, đồng thời hỗ trợ nhà nước điều chỉnh chiến lược đào tạo. Bên cạnh đó, việc phát triển các nền tảng học tập trực tuyến, như các khóa học miễn phí hoặc chi phí thấp về kỹ năng số, là giải pháp thiết thực để nâng cao trình độ người lao động mọi lúc, mọi nơi. Đặc biệt, ở các vùng sâu, vùng xa, nơi tiếp cận giáo dục truyền thống còn hạn chế, các nền tảng này sẽ mở ra cơ hội học tập cho hàng triệu người, từ kỹ năng lập trình đến quản lý dữ liệu. Chuyển đổi số không chỉ tối ưu hóa quản lý mà còn tạo điều kiện để nhân lực tự phát triển, góp phần xây dựng hệ sinh thái bền vững và linh hoạt. Theo Georgiadis và Pitelis (2012), do đó, năng lực của người quản lý đóng vai trò quan trọng đối với hiệu quả kinh doanh tốt.

Sáu là, thúc đẩy vai trò của doanh nghiệp và xã hội là một động lực quan trọng trong việc xây dựng hệ sinh thái nhân lực chất lượng cao tại Việt Nam. Nhà nước cần khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào đào tạo nhân lực thông qua các chương trình thực tập và học nghề tại chỗ, giúp người lao động tiếp cận thực tế công việc ngay từ sớm. Để tạo động lực, chính phủ có thể hỗ trợ tài chính hoặc áp dụng ưu đãi thuế cho các doanh nghiệp tham gia, đặc biệt là những doanh nghiệp trong lĩnh vực công nghệ cao hoặc ngành chiến lược. Chẳng hạn, các tập đoàn như FPT hay VinGroup đã thành công khi kết hợp đào tạo với tuyển dụng, tạo ra nguồn nhân lực chất lượng. Song song đó, cần nâng cao nhận thức cộng đồng về tầm quan trọng của học tập suốt đời thông qua các chiến dịch truyền thông hiệu quả. Những chương trình tuyên truyền trên truyền hình, mạng xã hội có thể khuyến khích người dân chủ động học hỏi, cập nhật kỹ năng để thích nghi với sự thay đổi nhanh chóng của thời đại. Khi doanh nghiệp và xã hội cùng đồng hành, hệ sinh thái nhân lực không chỉ

đáp ứng nhu cầu hiện tại mà còn tạo nền tảng vững chắc cho sự phát triển bền vững của đất nước.

Bây là, tăng cường hợp tác quốc tế sẽ mở ra cơ hội phát triển bền vững cho hệ sinh thái nhân lực chất lượng cao tại Việt Nam. Việc học hỏi kinh nghiệm từ các quốc gia phát triển như Nhật Bản, với hệ thống đào tạo nghề bài bản, hay Đức, với mô hình hợp tác chặt chẽ giữa giáo dục và doanh nghiệp, sẽ giúp Việt Nam xây dựng một hệ sinh thái hiệu quả hơn. Những mô hình này có thể được điều chỉnh để phù hợp với thực tế trong nước, từ đó nâng cao chất lượng đào tạo và sử dụng nhân lực. Đồng thời, Việt Nam nên thu hút đầu tư nước ngoài vào các dự án đào tạo, chẳng hạn như thành lập các trung tâm nghiên cứu công nghệ cao, nơi kết hợp giữa học thuật và ứng dụng thực tiễn. Các dự án này không chỉ mang lại nguồn vốn mà còn chuyển giao công nghệ, kiến thức tiên tiến, giúp nhân lực Việt Nam tiếp cận chuẩn mực quốc tế. Những bước đi này sẽ đảm bảo hệ sinh thái nhân lực không chỉ đáp ứng nhu cầu trong nước mà còn đủ sức cạnh tranh trên trường quốc tế. Qua đó, Việt Nam có thể vươn xa trong kỷ nguyên mới, khẳng định vị thế của mình trên bản đồ kinh tế và tri thức toàn cầu.

Xây dựng hệ sinh thái nhân lực chất lượng cao là nhiệm vụ chiến lược để Việt Nam phát triển bền vững trong kỷ nguyên mới, khi chuyển đổi số và toàn cầu hóa đang định hình lại mọi khía cạnh của đời sống kinh tế - xã hội. Hệ sinh thái này không chỉ đáp ứng nhu cầu lao động trong thời đại công nghệ mà còn là nền tảng thúc đẩy đổi mới sáng tạo, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia. Qua những phân tích về thực trạng và các kiến nghị, có thể thấy rằng sự kết nối chặt chẽ giữa giáo dục, doanh nghiệp, chính sách nhà nước và cộng đồng là chìa khóa để tạo ra nguồn nhân lực toàn diện, sẵn sàng đối mặt với thách thức của thế kỷ 21.

Kết luận

Để hiện thực hóa các kiến nghị, cần có sự phối hợp đồng bộ giữa các bên liên quan. Nhà nước cần đóng vai trò định hướng thông qua chính sách hỗ trợ và đầu tư, doanh nghiệp cần chủ động tham gia

đào tạo và sử dụng nhân lực hiệu quả, trong khi các cơ sở giáo dục phải đổi mới để đáp ứng nhu cầu thực tiễn. Toàn xã hội, từ mỗi cá nhân đến cộng đồng, cũng cần nâng cao ý thức học tập suốt đời. Với sự chung tay này, tầm nhìn về một Việt Nam sở hữu nguồn nhân lực đủ sức cạnh tranh toàn cầu sẽ trở thành hiện thực, góp phần quan trọng vào sự thịnh vượng và phát triển bền vững của đất nước trong tương lai./.

(1) Ngoc, N. M., & Tien, N. H. (2023), Solutions for Development of High-Quality Human Resource in Binh Duong Industrial Province of Vietnam. *International journal of business and globalisation*, 4(1), 28-39.

(2) <https://manpower.com.vn/vi/blog/2022/12/tong-chi-so-nguon-nhan-luc-viet-nam-2022-thi-truong-lao-dong-can-nang-cao-ky-nang-de-thu-hut-dau-tu-nuoc-ngoai?source=google.com>.

(3) Báo Dân trí, Lao động nữ có trình độ đại học sắp vượt qua nam giới? 19/02/2025, <https://dantri.com.vn/lao-dong-viec-lam/lao-dong-nu-co-trinh-do-dai-hoc-sap-vuot-quua-nam-gioi-20250219150338440.htm?>.

(4) Báo Vnexpress, Tăng 50% số người học đại học vào năm 2030, 1/3/2025, <https://vnexpress.net/tang-50-so-nguoi-hoc-dai-hoc-vao-nam-2030-4855509.html?>.

(5) Trường Đại học FPT cung cấp 3000 nhân lực CNTT chất lượng cao cho thị trường lao động năm 2024, 27/11/2024, <https://fpt.com/vi/tin-tuc/tin-fpt/truong-dh-fpt-cung-cap-3000-nhan-luc-cntt-chat-luong-cao-cho-thi-truong-lao-dong-nam-2024?>.

(6) Vingroup đào tạo kỹ sư trí tuệ nhân tạo và khoa học dữ liệu, 21/08/2020, <https://vingroup.net/tin-tuc-su-kien/bai-viet/2227/vingroup-dao-tao-ky-su-tri-tue-nhan-tao-va-khoa-hoc-du-lieu?>.

(7) Báo cáo tình hình thu hút đầu tư nước ngoài tại Việt Nam năm 2024, <https://ipc.mpi.gov.vn/bao-cao-tinh-hinh-thu-hut-dau-tu-nuoc-ngoai-tai-viet-nam-nam-2024>.

(8) Noe, R., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. & Wright, P.M. (2008), *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill, New York.

(9) Luthans, F., Avey, J.B. & Patera, J.L. (2008), Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning and Education*, 7 (2), 209 - 221.