

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao – Nhân tố then chốt trong quá trình xây dựng lực lượng sản xuất mới ở Việt Nam hiện nay

Ngày nhận bài: 27/05/2025 | Ngày phản biện: 29/05/2025 | Ngày xuất bản: 14/08/2025

Tác giả: Cao Thị Dung (Học viện Báo chí và Tuyên truyền)

Tóm tắt: Trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ Tư và quá trình chuyển đổi sang nền kinh tế tri thức diễn ra mạnh mẽ, việc xây dựng lực lượng sản xuất mới trở thành yêu cầu tất yếu đối với sự phát triển bền vững của Việt Nam. Trong đó, nguồn nhân lực chất lượng cao có vai trò then chốt, quyết định khả năng tiếp thu, ứng dụng và sáng tạo khoa học – công nghệ, thúc đẩy năng suất lao động, đổi mới mô hình tăng trưởng và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia. Bài viết tập trung làm rõ vấn đề phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao hiện nay – nhân tố then chốt trong quá trình xây dựng lực lượng sản xuất mới ở nước ta.

1. Đặt vấn đề

Nguồn nhân lực có vai trò quan trọng vừa là động lực vừa là mục tiêu của sự phát triển của các quốc gia. Đặc biệt, trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế sâu rộng và tác động sâu sắc của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ mang tính thời sự mà còn là đòi hỏi mang tính chiến lược lâu dài. Tại Việt Nam, Đảng và Nhà nước đã xác định rõ: Phát huy nhân tố con người, con người là trung tâm, chủ thể, là nguồn lực chủ yếu và mục tiêu của sự phát triển⁽¹⁾. Việc xây dựng lực lượng sản xuất mới – nền tảng cho tăng trưởng nhanh và bền vững – không thể tách rời quá trình phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là đội ngũ lao động có trình độ cao, kỹ năng chuyên môn vững vàng, tư duy đổi mới sáng tạo và khả năng thích ứng linh hoạt với biến đổi của thị trường lao động. Tuy nhiên, thực tiễn cũng cho thấy nhiều thách thức đặt ra, đòi hỏi cần có những giải pháp đồng bộ nhằm phát triển nguồn nhân lực, phục vụ quá trình phát triển đất nước trong giai đoạn

tới.

2. Khái quát về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao – nhân tố then chốt trong quá trình xây dựng lực lượng sản xuất mới ở Việt Nam

Nguồn nhân lực chất lượng cao được hiểu là bộ phận lao động có trình độ học vấn, chuyên môn kỹ thuật, kỹ năng nghề nghiệp và phẩm chất đạo đức đáp ứng được yêu cầu của nền sản xuất hiện đại, có khả năng sáng tạo, thích ứng nhanh với môi trường làm việc thay đổi và đóng góp tích cực vào sự phát triển kinh tế – xã hội. Trong nền kinh tế tri thức, nhân lực chất lượng cao không chỉ là người lao động có bằng cấp mà còn phải là người có tư duy phản biện, năng lực đổi mới sáng tạo, kỹ năng mềm, và khả năng học tập suốt đời.

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một quá trình toàn diện, bao gồm cả giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp, đào tạo đại học và sau đại học, cũng như đào tạo lại và đào tạo nâng cao trong suốt vòng đời lao động. Quá trình này cần có sự phối hợp giữa Nhà nước, doanh nghiệp, cơ sở đào tạo và người lao động. Bên cạnh việc đào tạo kỹ năng chuyên môn, việc hình thành hệ giá trị đạo đức nghề nghiệp, tinh thần trách nhiệm, và năng lực thích ứng với công nghệ mới là những yêu cầu thiết yếu.

Trong điều kiện toàn cầu hóa và cách mạng công nghệ số, sự cạnh tranh không còn chỉ ở cấp độ doanh nghiệp mà đã mở rộng ra cấp độ quốc gia. Nguồn nhân lực chất lượng cao trở thành lợi thế so sánh quan trọng trong chiến lược phát triển bền vững. Tuy nhiên, quá trình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao còn đối mặt với nhiều thách thức: sự thiếu đồng bộ trong hệ thống đào tạo, khoảng cách giữa cung – cầu lao động, chất lượng nguồn nhân lực chưa đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp và của thị trường lao động quốc tế. Những vấn đề đó đặt ra yêu cầu cấp thiết phải đổi mới tư duy và cách tiếp cận trong phát triển nguồn nhân lực, nhằm đáp ứng yêu cầu của lực lượng sản xuất mới.

Xây dựng lực lượng sản xuất mới đồng nghĩa với việc tái cấu trúc lại nền sản xuất theo hướng hiện đại, công nghệ cao, thân thiện với môi trường, và hướng tới giá trị gia tăng lớn hơn thông qua đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số. Đặc điểm nổi bật của lực lượng sản xuất hiện đại là sự tích hợp sâu sắc giữa công nghệ số, tự động hóa, trí tuệ nhân tạo và dữ liệu lớn với quá trình sản xuất, kinh doanh. Điều này đòi hỏi lực lượng lao

động phải có năng lực vận hành và làm chủ công nghệ tiên tiến, đồng thời có tư duy phản biện và khả năng thích nghi linh hoạt.

Việc xây dựng lực lượng sản xuất mới không thể tách rời khỏi quá trình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Nếu thiếu hụt đội ngũ lao động có trình độ, việc đầu tư vào công nghệ và thiết bị hiện đại sẽ không phát huy được hiệu quả. Do đó, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chính là điều kiện tiên quyết để hiện thực hóa quá trình hiện đại hóa nền kinh tế, xây dựng lực lượng sản xuất mang tính thời đại, phù hợp với định hướng phát triển nhanh và bền vững của Việt Nam trong giai đoạn mới.

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và xây dựng lực lượng sản xuất mới là hai quá trình có mối quan hệ hữu cơ, biện chứng, trong đó nguồn nhân lực chất lượng cao giữ vai trò trung tâm, quyết định trình độ phát triển và khả năng đổi mới của lực lượng sản xuất. Sự phát triển của lực lượng sản xuất mới, với đặc trưng là công nghệ cao và sự tự động hóa mạnh mẽ, đặt ra yêu cầu cấp thiết phải có nguồn nhân lực không chỉ giỏi chuyên môn mà còn có khả năng làm chủ, thích ứng và phát triển công nghệ. Ngược lại, một nền tảng lực lượng sản xuất hiện đại sẽ tạo điều kiện thuận lợi để nâng cao chất lượng đào tạo, thực hành và ứng dụng cho người lao động. Do đó, đầu tư phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ là giải pháp, mà còn là tiền đề tất yếu để xây dựng lực lượng sản xuất hiện đại, tạo động lực cho tăng trưởng nhanh và bền vững của nền kinh tế.

3. Vai trò của phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong quá trình xây dựng lực lượng sản xuất mới ở Việt Nam

Trong quá trình hiện đại hóa nền kinh tế và chuyển đổi mô hình tăng trưởng, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ là yêu cầu tất yếu, mà còn là yếu tố nền tảng đảm bảo sự vận hành hiệu quả của lực lượng sản xuất mới.

Thứ nhất, nguồn nhân lực chất lượng cao là chủ thể sáng tạo và vận hành công nghệ mới

Trong quá trình xây dựng lực lượng sản xuất hiện đại, công nghệ đóng vai trò cốt lõi. Tuy nhiên, bản thân công nghệ không thể tự phát huy hiệu quả nếu không có con

người làm chủ và vận hành. Nguồn nhân lực chất lượng cao – với kiến thức nền tảng vững chắc, khả năng tư duy logic, sáng tạo và kỹ năng chuyên môn sâu chính là lực lượng trực tiếp tiếp thu, làm chủ và cải tiến công nghệ.

Tại Việt Nam, trong bối cảnh chuyển đổi số và phát triển công nghiệp 4.0, các lĩnh vực như trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data), công nghệ sinh học, tự động hóa... đang có sự phát triển mạnh mẽ, đòi hỏi đội ngũ nhân lực không chỉ có trình độ kỹ thuật mà còn cần năng lực giải quyết vấn đề phức tạp và khả năng cập nhật tri thức liên tục (2).

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ giúp tận dụng công nghệ nhập khẩu, mà còn từng bước hình thành năng lực nội sinh về nghiên cứu và phát triển (R&D), từ đó thúc đẩy lực lượng sản xuất chuyển dịch từ chiều rộng sang chiều sâu. Cụ thể, các ngành công nghiệp quan trọng như điện tử, tự động hóa, và công nghệ sinh học yêu cầu một đội ngũ nhân lực có khả năng phát triển và ứng dụng công nghệ mới vào sản xuất.

Thứ hai, nguồn nhân lực chất lượng cao tạo động lực cho đổi mới mô hình tăng trưởng

Nguồn nhân lực chất lượng cao có vai trò thiết yếu trong việc hình thành các ngành công nghiệp công nghệ cao, dịch vụ tri thức và kinh tế số, chính là lực lượng nòng cốt trong hoạt động nghiên cứu khoa học, khởi nghiệp sáng tạo, chuyển giao công nghệ và phát triển các sản phẩm có giá trị gia tăng lớn. Theo báo cáo của Viện Kinh tế Việt Nam (2023), các ngành công nghệ cao như điện tử, tự động hóa, và công nghệ sinh học đang tạo ra mức tăng trưởng 10-15% mỗi năm, nhưng chỉ có 35% lực lượng lao động trong các ngành này đáp ứng yêu cầu về kỹ năng và kiến thức⁽³⁾.

Ngoài ra, đội ngũ nhân lực chất lượng cao cũng thúc đẩy cải tiến quy trình quản lý, vận hành hệ thống sản xuất hiệu quả và bền vững hơn. Việc áp dụng công nghệ mới và quản lý sản xuất tinh gọn giúp giảm chi phí, nâng cao năng suất và chất lượng sản phẩm. Sự chuyển dịch mô hình tăng trưởng, vì thế, không thể chỉ dựa vào đầu tư vốn hay mở rộng sản xuất, mà cần được dẫn dắt bởi một đội ngũ nhân lực có năng lực chuyên môn cao, tư duy chiến lược và khả năng thích ứng với môi trường kinh tế biến động nhanh. Theo báo cáo của Ngân hàng Thế giới (2023), năng suất lao động của Việt Nam hiện nay còn thấp hơn khoảng 40-50% so với các quốc gia trong khu vực

ASEAN. Bởi vậy, cần phải cải thiện năng suất thông qua việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao⁽⁴⁾.

Thứ ba, nguồn nhân lực chất lượng cao thúc đẩy quá trình chuyển đổi số và hiện đại hóa sản xuất

Chuyển đổi số và hiện đại hóa sản xuất đang trở thành xu thế toàn cầu, đặc biệt là trong bối cảnh nền sản xuất mới dựa trên công nghệ và dữ liệu. Ở Việt Nam, quá trình này không chỉ diễn ra mạnh mẽ trong lĩnh vực công nghiệp, mà còn lan tỏa sang nông nghiệp, dịch vụ, quản trị công và giáo dục. Chuyển đổi số không chỉ là một yêu cầu công nghệ mà còn là một thách thức về con người. Để đạt được thành công trong chuyển đổi số, yếu tố con người – với đội ngũ nhân lực có trình độ số hóa, kỹ năng công nghệ thông tin và khả năng thích ứng cao – giữ vai trò quyết định.

Nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ giúp doanh nghiệp khai thác dữ liệu lớn và vận hành các hệ thống sản xuất thông minh mà còn ứng dụng công nghệ mới để cải tiến quy trình sản xuất, giảm thiểu chi phí, nâng cao năng suất và giảm rủi ro. Thực tế, các doanh nghiệp có đội ngũ nhân lực chất lượng cao đã áp dụng công nghệ để tối ưu hóa quy trình sản xuất, như việc triển khai hệ thống ERP (Enterprise Resource Planning) hay phần mềm quản lý sản xuất thông minh, dẫn đến sự gia tăng năng suất đáng kể. Một ví dụ điển hình là tại Công ty VinFast, với sự tham gia của đội ngũ nhân lực chất lượng cao, họ đã ứng dụng công nghệ AI và tự động hóa trong sản xuất, giúp giảm thời gian sản xuất ô tô từ 4 ngày xuống còn 2 ngày, nâng cao hiệu quả đáng kể.

Đặc biệt, trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ, vốn chiếm tỷ trọng lớn trong nền kinh tế Việt Nam, đội ngũ nhân sự am hiểu công nghệ sẽ là chìa khóa để giúp các doanh nghiệp này bắt kịp làn sóng chuyển đổi số toàn cầu. Theo khảo sát của Tổng cục Thống kê (2022), 60% doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Việt Nam gặp khó khăn trong việc chuyển đổi số vì thiếu nhân lực có kỹ năng công nghệ⁽⁵⁾. Tuy nhiên, một số doanh nghiệp đã áp dụng các nền tảng số để tăng trưởng nhanh chóng, như việc sử dụng phần mềm quản lý kho, phần mềm phân tích dữ liệu khách hàng, hay tự động hóa quy trình bán hàng trực tuyến, từ đó cải thiện hiệu quả hoạt động và năng suất lao động.

Thứ tư, nguồn nhân lực chất lượng cao góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia

Trong thời đại toàn cầu hóa hiện nay, sự cạnh tranh giữa các quốc gia không chỉ phụ thuộc vào chi phí sản xuất thấp hay tài nguyên dồi dào, mà ngày càng được quyết định bởi năng suất lao động, trình độ khoa học – công nghệ và khả năng sáng tạo của nguồn nhân lực. Tại Việt Nam, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia đang là một mục tiêu chiến lược được xác định trong nhiều chính sách phát triển. Trong đó, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao được coi là một trong ba đột phá chiến lược nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia. Theo báo cáo của Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2023), chính phủ Việt Nam đã triển khai nhiều chương trình đào tạo chuyên sâu và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhằm đáp ứng nhu cầu của các ngành công nghiệp mũi nhọn và công nghệ cao⁽⁶⁾.

Đội ngũ nhân lực chất lượng cao không chỉ phục vụ nhu cầu sản xuất trong nước mà còn là nguồn lực quan trọng giúp Việt Nam hội nhập sâu vào thị trường lao động khu vực và quốc tế. Theo số liệu từ Ngân hàng Thế giới (2022), nguồn nhân lực Việt Nam đang ngày càng có khả năng cạnh tranh mạnh mẽ, đặc biệt trong các ngành công nghệ thông tin, điện tử, và chế tạo. Các doanh nghiệp lớn trong nước như Vingroup, Viettel, FPT đều đang mở rộng thị trường quốc tế, chủ yếu nhờ vào đội ngũ nhân lực có trình độ cao, khả năng sáng tạo và kỹ năng chuyên môn vượt trội⁽⁷⁾.

Hơn nữa, một thị trường lao động có chất lượng cao cũng sẽ thu hút các dòng vốn đầu tư nước ngoài (FDI) có hàm lượng công nghệ và giá trị gia tăng cao. Dòng FDI vào Việt Nam hiện nay đang chủ yếu tập trung vào các ngành công nghệ cao và sản xuất thông minh, với mức đầu tư lên tới 20 tỷ USD trong năm 2022, theo số liệu từ Bộ Kế hoạch và Đầu tư. Điều này chứng tỏ, sự phát triển của nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ giúp nâng cao chất lượng sản phẩm trong nước mà còn mở ra cơ hội hợp tác quốc tế mạnh mẽ, tạo điều kiện thuận lợi để Việt Nam trở thành một trung tâm sản xuất và đổi mới sáng tạo trong khu vực⁽⁸⁾.

3. Giải pháp thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao góp phần xây dựng lực lượng sản xuất mới ở Việt Nam trong thời gian tới

Để xây dựng lực lượng sản xuất mới, nâng cao năng suất và phát triển bền vững nền kinh tế, việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đóng vai trò quyết định. Tuy nhiên, để đạt được mục tiêu này, cần phải thực hiện những giải pháp đồng bộ và hiệu

quả, có thể kể tới một số giải pháp cơ bản như:

Một là, đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục – đào tạo theo hướng phát triển năng lực

Giáo dục – đào tạo là nền tảng của phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Tuy nhiên, hệ thống giáo dục Việt Nam vẫn còn nặng về lý thuyết, thiếu tính thực hành, và chưa gắn kết chặt chẽ với yêu cầu của thị trường lao động. Do đó, cần một cuộc cải cách toàn diện theo hướng lấy người học làm trung tâm, phát triển năng lực tư duy, kỹ năng giải quyết vấn đề và khả năng thích ứng với môi trường làm việc thay đổi nhanh chóng.

Các chương trình đào tạo cần được thiết kế linh hoạt, cập nhật theo yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0, đặc biệt là trong các lĩnh vực như công nghệ thông tin, trí tuệ nhân tạo, kỹ thuật số, tự động hóa, công nghệ sinh học, kinh tế số,... Bên cạnh đó, cần tăng cường liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong quá trình xây dựng chương trình đào tạo, tổ chức thực tập, thực hành để sinh viên có cơ hội tiếp cận thực tiễn và rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp.

Ngoài ra, việc chú trọng giáo dục kỹ năng mềm, ngoại ngữ, tư duy phản biện và đạo đức nghề nghiệp sẽ giúp người lao động không chỉ giỏi chuyên môn mà còn có khả năng hội nhập quốc tế. Đổi mới giáo dục – đào tạo không chỉ nhằm nâng cao chất lượng đầu ra mà còn là giải pháp cốt lõi để xây dựng lực lượng sản xuất hiện đại, thích ứng với yêu cầu phát triển trong nước và toàn cầu.

Hai là, tăng cường gắn kết giữa các cơ sở đào tạo với doanh nghiệp và thị trường lao động

Một trong những hạn chế lớn trong phát triển nguồn nhân lực tại Việt Nam hiện nay là khoảng cách giữa đào tạo và sử dụng lao động. Nhiều sinh viên tốt nghiệp thiếu kỹ năng thực tiễn, không đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp, dẫn đến tình trạng “thừa thầy, thiếu thợ”. Để khắc phục tình trạng này, cần xây dựng cơ chế hợp tác chặt chẽ giữa nhà trường, doanh nghiệp và các cơ quan quản lý lao động nhằm đảm bảo sự đồng bộ giữa cung và cầu nhân lực.

Các cơ sở đào tạo cần tích cực đổi mới phương pháp giảng dạy, tăng thời lượng thực hành, đưa người có kinh nghiệm thực tiễn vào giảng dạy, đồng thời thường xuyên cập nhật chương trình đào tạo theo nhu cầu tuyển dụng và xu hướng thị trường lao động. Doanh nghiệp cần chủ động tham gia vào quá trình đào tạo thông qua hợp tác xây dựng học phần, cung cấp cơ hội thực tập, tài trợ học bổng, tuyển dụng theo hình thức “đặt hàng”.

Bên cạnh đó, việc thiết lập hệ thống thông tin thị trường lao động hiện đại, minh bạch sẽ giúp người học và nhà trường định hướng ngành nghề phù hợp, tránh tình trạng đào tạo dàn trải, thiếu hiệu quả. Gắn kết chặt chẽ giữa đào tạo và thị trường không chỉ góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực mà còn bảo đảm lực lượng sản xuất mới được vận hành bởi những con người thực sự am hiểu và làm chủ công việc.

Ba là, phát triển hệ sinh thái đổi mới sáng tạo và học tập suốt đời

Trong bối cảnh chuyển đổi số và kinh tế tri thức, năng lực đổi mới sáng tạo trở thành tiêu chí quan trọng để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực. Vì vậy, việc xây dựng một hệ sinh thái đổi mới sáng tạo và học tập suốt đời sẽ tạo nền tảng bền vững cho việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Đây là môi trường mà trong đó con người được khuyến khích học hỏi, sáng tạo, thử nghiệm ý tưởng và chuyển giao tri thức vào thực tiễn sản xuất.

Để hình thành hệ sinh thái như vậy, cần sự phối hợp chặt chẽ giữa nhà nước, doanh nghiệp, viện nghiên cứu và các cơ sở đào tạo. Nhà nước cần đầu tư phát triển hạ tầng số, không gian khởi nghiệp sáng tạo, hỗ trợ tài chính cho nghiên cứu khoa học ứng dụng. Các trường đại học cần trở thành trung tâm đổi mới sáng tạo, nơi nuôi dưỡng tài năng và kết nối với doanh nghiệp để chuyển giao công nghệ. Doanh nghiệp cần mạnh dạn đầu tư vào R&D và chủ động tuyển dụng, đào tạo đội ngũ nhân lực sáng tạo, có khả năng tạo ra sản phẩm và quy trình sản xuất mới.

Đồng thời, cần thúc đẩy văn hóa học tập suốt đời trong cộng đồng, đặc biệt thông qua các nền tảng học trực tuyến, đào tạo lại và nâng cao kỹ năng. Chính việc liên tục học tập và đổi mới sáng tạo sẽ giúp người lao động không bị tụt hậu trong nền sản xuất thay đổi nhanh chóng, qua đó tạo động lực cho sự phát triển của lực lượng sản xuất hiện đại.

Bốn là, xây dựng và thực thi chính sách thu hút, đãi ngộ và trọng dụng nhân tài

Một nền kinh tế không thể phát triển bền vững nếu thiếu đi cơ chế hiệu quả trong việc thu hút và sử dụng nhân tài. Tại Việt Nam, tình trạng “chảy máu chất xám” trong và ngoài nước vẫn diễn ra do thiếu chính sách đãi ngộ phù hợp, môi trường làm việc chưa thuận lợi, và cơ hội phát triển nghề nghiệp còn hạn chế. Do đó, để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là lực lượng tinh hoa phục vụ các ngành mũi nhọn, cần có hệ thống chính sách nhất quán và đột phá.

Trước hết, cần ban hành các cơ chế đãi ngộ đặc biệt đối với chuyên gia, nhà khoa học, kỹ sư công nghệ cao, không phân biệt khu vực công hay tư. Cần tạo điều kiện về thu nhập, nhà ở, môi trường làm việc, cơ hội thăng tiến, cũng như sự tôn vinh xã hội xứng đáng. Bên cạnh đó, cần có chính sách khuyến khích trí thức Việt kiều, du học sinh giỏi trở về nước làm việc thông qua các chương trình hợp tác, học bổng hậu du học, hoặc làm việc linh hoạt từ xa.

Ngoài ra, cần thực hiện hiệu quả cơ chế tuyển dụng, sử dụng và đánh giá nhân lực dựa trên năng lực, phẩm chất thay vì thâm niên hay vị trí hành chính. Việc xây dựng môi trường làm việc minh bạch, năng động và trọng dụng người tài sẽ không chỉ giữ chân được nhân lực giỏi mà còn tạo ra động lực cạnh tranh tích cực, góp phần hình thành đội ngũ nhân lực chất lượng cao, đủ sức dẫn dắt quá trình đổi mới và hiện đại hóa lực lượng sản xuất tại Việt Nam.

4. Kết luận

Như vậy, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao có vai trò quyết định trong việc xây dựng và hiện đại hóa lực lượng sản xuất mới ở Việt Nam. Mặc dù đã đạt được những kết quả đáng kể trong cải cách giáo dục, nâng cao chất lượng đào tạo và phát triển các chương trình đào tạo nghề, nhưng vẫn còn nhiều thách thức cần giải quyết. Đặc biệt, việc giảm thiểu chênh lệch về chất lượng nguồn nhân lực giữa các khu vực, thu hút và giữ chân nhân tài, cùng với việc cải thiện các chính sách đãi ngộ cho đội ngũ lao động chất lượng cao là những yếu tố then chốt để đẩy mạnh phát triển nền sản xuất mới. Để đạt được mục tiêu phát triển bền vững, Việt Nam cần tiếp tục đổi mới và hoàn thiện các giải pháp phát triển nguồn nhân lực trong giai đoạn tiếp theo./.

Tài liệu tham khảo

- (1) Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Tập I, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr. 138.
- (2) Báo Quân đội Nhân dân (2024), Các yếu tố doanh nghiệp lớn yêu cầu ở nhân sự trình độ cao trong thời đại 4.0, <https://www.qdnd.vn/giao-duc-khoa-hoc/cac-van-de/cac-yeu-to-doanh-nghiep-lon-yeu-cau-o-nhan-su-trinh-do-cao-trong-thoi-dai-4-0-778872>
- (3) Viện Kinh tế Việt Nam (2023), Báo cáo kinh tế thường niên 2023, Hà Nội.
- (4) International Labour Organization, Skills and Productivity in the Asia-Pacific Region (Geneva: ILO, 2022).
- (5) Tổng cục Thống kê (2022), Khảo sát thực trạng chuyển đổi số trong doanh nghiệp Việt Nam, Hà Nội.
- (6) Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2023), Báo cáo phát triển kinh tế - xã hội năm 2023, Hà Nội
- (7) World Bank (2022), Taking Stock: Educate to Grow (báo cáo bi annual), Washington, DC: World Bank.
- (8) Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2023), Báo cáo tình hình thu hút đầu tư nước ngoài năm 2022, Hà Nội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Lê Minh Đức (2023), "Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh chuyển đổi số và cách mạng công nghiệp 4.0", Tạp chí Kinh tế và Dự báo, số 2, tr. 45–50, truy cập tại: <https://www.tapchikinhhte.com.vn/phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-trong-boi-canhh-chuyen-doi-so/>
2. Nguyễn Hữu Hồi (2024), "Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam trong điều kiện cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay", Tạp chí Quản lý nhà nước, số tháng 3, tr. 12–18, truy cập tại: <https://www.quanlynhanuoc.vn/2024/03/14/phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-cua-viet-nam-trong-dieu-kien-cach-mang-cong-nghiep-4-0-hien-nay/>
3. Trần Thị Lan (2022), "Đổi mới đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0", Tạp chí Khoa học và Công nghệ, số 5, tr. 78–85, truy cập tại: <https://www.khoahoccongnghie.vn/doi-moi-dao-tao-va-phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-trong-boi-canhh-cach-mang-cong-nghiep-4-0/>
4. Phan Thị Bích Liên (2020), Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho nền kinh tế số ở Việt Nam, Nhà xuất bản Lao động, Hà Nội, tr. 95–102.
5. Nguyễn Minh Tuấn (2021), Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh hội nhập quốc tế, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr. 150–160.