

DEVELOPING HIGH-QUALITY HUMAN RESOURCES IN THE CURRENT DIGITAL AGE

Nguyen Dang Huy^a

Nguyen Thu Huong^b

^aUniversity of Business and Technology

Email: danghuykdcn@yahoo.com

^aTrung Vuong University

Email: thuhuong8282@gmail.com

Received: 27/5/2025; Reviewed: 07/6/2025; Revised: 17/6/2025; Accepted: 27/6/2025; Released: 30/6/2025.

DOI:

<https://doi.org/10.64223/tvj.p2025.v1.i2.a33>

^aORCID iD:

<https://orcid.org/0009-0002-9411-2814>

^bORCID iD:

<https://orcid.org/0009-0006-6612-952X>

In the context of globalization, the fourth industrial revolution and the strong shift to a knowledge-based economy, high-quality human resources (HHR) increasingly play a decisive role in rapid, sustainable growth and national competitiveness. The 13th Congress emphasized: "Promoting the development of human resources, especially high-quality human resources, to meet the requirements of the fourth industrial revolution and international integration". In particular, Resolution No. 57-NQ/TW "On the development of science, technology and innovation" emphasizes the requirement to "promote the development of high-quality human resources associated with science, technology and innovation", identifying this as one of the strategic breakthroughs, and at the same time the foundation for improving labor productivity, endogenous capacity and national competitiveness. Strongly develop human resources in science, technology and innovation, closely linking training, research, production and application, perfecting the mechanism for discovering, nurturing, using and rewarding talents, especially in key areas such as digital technology, automation, AI, renewable energy, etc.

Keywords: High quality human resources; Innovation; Science, technology; Digital age.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh nền kinh tế chuyển đổi mạnh mẽ theo hướng số hóa, xanh hóa và dựa vào tri thức, nguồn nhân lực chất lượng cao trở thành yếu tố then chốt quyết định năng lực cạnh tranh và khả năng phát triển bền vững của mỗi quốc gia. Đây là lực lượng lao động có trình độ trí tuệ, kỹ năng chuyên môn và khả năng thích ứng cao với đổi mới công nghệ, được đào tạo bài bản để đáp ứng yêu cầu ngày càng khắt khe của thị trường lao động và sự nghiệp phát triển đất nước.

Nhận thức rõ điều đó, Đảng và Nhà nước ta trong nhiều nhiệm kỳ đã xác định phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao là một trong ba đột phá chiến lược. Nghị quyết số 57-NQ/TW tiếp tục khẳng định, phát triển mạnh mẽ nguồn nhân lực

chất lượng cao gắn với phát triển khoa học, công nghệ là nền tảng để thúc đẩy tăng trưởng nhanh, bền vững. Trong giai đoạn hiện nay, khi Việt Nam đặt mục tiêu trở thành nước đang phát triển có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao vào năm 2030 và nước phát triển, thu nhập cao vào năm 2045, thì việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải được coi là điều kiện tiên quyết để thực hiện các mục tiêu chiến lược.

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

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao luôn được xác định là một trong những nhiệm vụ trọng tâm, xuyên suốt của sự nghiệp phát triển đất nước. Đại hội XIII của Đảng tiếp tục nhấn mạnh yêu cầu tạo bước đột phá trong nâng cao chất lượng giáo dục

và đào tạo, gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài; đồng thời, thúc đẩy nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ và đổi mới sáng tạo, đào tạo con người toàn diện, đáp ứng yêu cầu của thời đại số và hội nhập quốc tế.

Trên thực tế, lực lượng lao động Việt Nam hiện nay có quy mô lớn, chiếm khoảng 67,7% dân số (năm 2021), với nhóm tuổi 25 - 29 chiếm tỷ trọng cao nhất cho thấy, tiềm năng phát triển dài hạn. Bên cạnh đó, chất lượng nguồn nhân lực đã có những cải thiện rõ rệt. Chỉ số vốn nhân lực (HCI) của Việt Nam tăng từ 0,66 lên 0,69 trong giai đoạn 2010 - 2020, thuộc nhóm cao ở Đông Á - Thái Bình Dương, dù mức chỉ tiêu công cho giáo dục, y tế còn hạn chế.

Tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng từ 40% năm 2010 lên 65% năm 2020 cho thấy, nỗ lực toàn diện trong nâng cao chất lượng nhân lực. Tuy nhiên, tỷ lệ lao động có kỹ năng chuyên môn và được đào tạo bài bản vẫn còn thấp (chỉ 24,1% vào năm 2021) và tốc độ tăng còn chậm (bình quân khoảng 1%/năm). So sánh khu vực cho thấy, sự chênh lệch lớn: Indonesia đạt 42%, Malaysia lên tới 66,8%.

Cơ cấu lao động theo ngành đang dịch chuyển tích cực, khu vực dịch vụ chiếm tỷ trọng lớn nhất (39,5%), tiếp theo là công nghiệp - xây dựng (32,3%) và nông nghiệp (28,2%). Xu hướng này phù hợp với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, nhưng đồng thời đặt ra yêu cầu cấp thiết về nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng số và khả năng thích ứng linh hoạt với thị trường việc làm trong nền kinh tế số, kinh tế xanh và kinh tế sáng tạo.

Trong bối cảnh đó, Nghị quyết số 57-NQ/TW đã chỉ rõ định hướng chiến lược: Nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt trong khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo phải trở thành trụ cột của tăng trưởng; yêu cầu gắn kết chặt chẽ giữa đào tạo - nghiên cứu - ứng dụng thực tiễn, đồng thời xây dựng mạng lưới nhân lực chất lượng cao trong và ngoài nước, phát huy vai trò của chuyên gia, nhà khoa học và trí thức Việt kiều.

Từ các phân tích trên, có thể khẳng định, nguồn nhân lực chất lượng cao là điều kiện tiên quyết để Việt Nam hiện thực hóa mục tiêu phát triển nhanh, bền vững đến năm 2030 và khát vọng trở thành nước phát triển vào năm 2045. Để làm được điều đó, cần một chiến lược tổng thể, hiện đại và đột phá, trong đó giáo dục, khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và thị trường lao động phải được thiết kế đồng bộ, phục vụ lẫn nhau trong hệ sinh thái phát triển con người và quốc gia.

3. Một số vấn đề đặt ra đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong kỷ nguyên số hiện nay

Bên cạnh những thành tựu đạt được, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam còn chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu chuyển đổi mô hình tăng trưởng, hội nhập quốc tế và thích ứng với kỷ nguyên Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Thứ nhất, nhận thức xã hội về vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao chưa đầy đủ, thiếu chiều sâu

Phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo phải gắn chặt với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt trong các lĩnh vực mũi nhọn như công nghệ số, công nghệ xanh, trí tuệ nhân tạo, y sinh, năng lượng tái tạo... Yêu cầu cấp thiết phải đổi mới tư duy và hành động về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao theo hướng thực chất, đồng bộ, gắn chặt với hệ sinh thái đổi mới sáng tạo và nhu cầu thị trường.

Thứ hai, chất lượng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao chưa đáp ứng yêu cầu phát triển

Phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo phải được đặt trong mối quan hệ hữu cơ với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Muốn vậy, cần đẩy mạnh đào tạo kỹ năng thực hành, năng lực số, tư duy sáng tạo trong giáo dục nghề nghiệp và đại học; đồng thời, đổi mới mô hình hợp tác ba bên giữa Nhà nước - nhà trường - doanh nghiệp nhằm gắn đào tạo với sử dụng, đáp ứng trực tiếp nhu cầu chuyển đổi cơ cấu lao động trong bối cảnh mới.

Thứ ba, kết nối cung - cầu lao động còn bất cập, làm suy giảm hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao

Chưa xác định phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo là động lực chủ đạo cho tăng trưởng, thì việc xây dựng hệ sinh thái nhân lực đổi mới sáng tạo gắn với thị trường lao động là yêu cầu cấp bách.

Thứ tư, hạn chế về thái độ lao động - rào cản tiềm ẩn của nguồn nhân lực chất lượng cao

Chúng ta cần phát triển toàn diện nhân lực khoa học công nghệ cả về năng lực, đạo đức nghề nghiệp, thể chất và văn hóa sáng tạo. Việt Nam đang trong tiến trình chuyển đổi mô hình tăng trưởng từ chiều rộng sang chiều sâu, hướng tới phát triển nền kinh tế tri thức, kinh tế số, kinh tế tuần hoàn, lấy đổi mới sáng tạo, khoa học và công nghệ làm động lực chủ yếu. Sự chuyển dịch này không chỉ thay đổi cấu trúc kinh tế, mà còn đặt ra yêu cầu hoàn toàn mới đối với nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao.

Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ

tư diễn ra mạnh mẽ, các công nghệ như tự động hóa, trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn, Internet vạn vật (IoT) đang làm thay đổi sâu sắc cách thức sản xuất, kinh doanh và tổ chức xã hội. Nhiều nghề truyền thống dần mai một, trong khi nhiều ngành nghề mới xuất hiện và phần lớn các lĩnh vực đều đang tái cấu trúc. Điều này đòi hỏi sự dịch chuyển nhanh chóng của kỹ năng lao động - không chỉ là kỹ năng kỹ thuật chuyên môn, mà còn là kỹ năng số, kỹ năng mềm, năng lực thích ứng và trí tuệ xúc cảm xã hội.

Từ những vấn đề đặt ra nêu trên, Việt Nam cần đổi mới mạnh mẽ giáo dục - đào tạo, tái thiết chương trình học theo hướng mở - linh hoạt - cá thể hóa, tích hợp kỹ năng số, tư duy đổi mới sáng tạo và khả năng học suốt đời cho người lao động. Cần xây dựng cơ chế phối hợp giữa Nhà nước, doanh nghiệp và cơ sở đào tạo để đảm bảo chất lượng nhân lực không chỉ phù hợp với nhu cầu hiện tại, mà còn thích nghi với những đột phá trong tương lai gần.

4. Một số trao đổi nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong kỷ nguyên số hiện nay

Thứ nhất, nâng cao nhận thức về vai trò chiến lược của nguồn nhân lực chất lượng cao trong phát triển đất nước

Trong bối cảnh phát triển kinh tế tri thức và chuyển đổi mô hình tăng trưởng theo hướng đổi mới sáng tạo, nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ là yếu tố nền tảng, mà còn là động lực trực tiếp thúc đẩy công nghiệp hóa, hiện đại hóa và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia. Phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo phải đi đôi với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt trong các lĩnh vực then chốt như công nghệ cao, công nghệ số, trí tuệ nhân tạo, chuyển đổi xanh và phát triển bền vững. Việc đổi mới tư duy và phương thức lãnh đạo của Đảng trong công tác cán bộ cần gắn với triển khai hiệu quả các chiến lược đào tạo, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài, đảm bảo lựa chọn đúng người, đúng việc, đúng năng lực; khắc phục triệt để những bất cập về cơ chế tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ.

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao không thể chỉ dừng ở đào tạo kỹ năng, mà phải kết hợp chặt chẽ với giáo dục đạo đức, bản lĩnh chính trị, tinh thần phụng sự đất nước và ý thức đổi mới sáng tạo. Đội ngũ này phải có khả năng tiếp cận và làm chủ công nghệ mới, có tư duy toàn cầu và bản lĩnh hội nhập quốc tế, đồng thời giữ vững nền tảng văn hóa và giá trị Việt Nam.

Thứ hai, đổi mới tư duy trong tuyển dụng, đánh giá và quy hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Yêu cầu cấp thiết trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là đổi mới căn bản tư duy và phương thức tuyển dụng, sử dụng, đánh giá và đãi ngộ nhân lực theo hướng lấy năng lực thực tiễn và hiệu quả công việc làm thước đo. Việc phát triển nhân lực chất lượng cao cần gắn chặt với yêu cầu phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, trong đó yếu tố kết quả đầu ra và hiệu suất lao động phải được coi trọng hơn bằng cấp hình thức.

Vi vậy, cần thiết lập cơ chế phối hợp chặt chẽ giữa Nhà nước - nhà trường - doanh nghiệp, hình thành hệ sinh thái nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu phát triển của từng ngành, từng địa phương và cả quốc gia nhằm đảm bảo khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo trở thành động lực chủ yếu, đồng thời tạo hệ sinh thái nhân tài bền vững cho sự phát triển dài hạn của đất nước.

Thứ ba, xác lập vai trò toàn diện và trách nhiệm xã hội trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cần được xác định là trách nhiệm chung của toàn xã hội - từ hệ thống chính trị, các cấp lãnh đạo, nhà trường, doanh nghiệp, gia đình đến chính bản thân người lao động. Quá trình thay đổi nhận thức về vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao phải được thực hiện đồng bộ từ Trung ương đến cơ sở, từ cấp hoạch định chính sách đến từng cá nhân trong xã hội. Điều này thể hiện tinh thần của Nghị quyết số 57-NQ/TW nhấn mạnh vai trò “trung tâm” của con người trong hệ sinh thái đổi mới sáng tạo quốc gia.

Đối với chính bản thân nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là đội ngũ trí thức, cán bộ quản lý, nhà khoa học, kỹ sư công nghệ cần nhận thức rõ vị trí, vai trò và trách nhiệm lịch sử của mình trong giai đoạn phát triển mới. Việc không ngừng trau dồi phẩm chất chính trị, nâng cao năng lực chuyên môn, đổi mới tư duy và phát huy đạo đức nghề nghiệp không chỉ là yêu cầu, mà còn là vinh dự, bổn phận đối với sự nghiệp phát triển đất nước trong thế kỷ 21. Doanh nghiệp không chỉ là nơi sử dụng lao động, mà còn phải trở thành chủ thể quan trọng trong đào tạo, nuôi dưỡng và phát triển nhân lực đổi mới sáng tạo, gắn kết chặt chẽ với các cơ sở đào tạo và nghiên cứu.

Cần tập trung giáo dục thế hệ trẻ về tầm nhìn nghề nghiệp trong kỷ nguyên số và hội nhập quốc tế sâu rộng. Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, với tốc độ tự động hóa, chuyển dịch lao động và xu hướng toàn cầu hóa kỹ năng, lao động có chuyên môn cao, kỹ năng tốt và năng lực thích ứng nhanh sẽ có lợi thế vượt trội - không phụ thuộc quốc tịch, ngành nghề hay vị trí địa lý.

Thứ tư, đổi mới nhận thức về vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn ra sâu rộng, việc nâng cao nhận thức xã hội về vai trò, tầm quan trọng và yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là nhiệm vụ cấp thiết, có tính chiến lược lâu dài. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải gắn liền với đổi mới sáng tạo, khoa học, công nghệ và là một trong những điều kiện tiên quyết để đất nước bứt phá trong giai đoạn tới.

Xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, minh bạch, có cơ hội thăng tiến rõ ràng sẽ là yếu tố then chốt khuyến khích người lao động nỗ lực, sáng tạo và gắn bó lâu dài. Đặc biệt, cần đảm bảo đầy đủ điều kiện về cơ sở vật chất, thiết bị nghiên cứu hiện đại cho các nhà khoa học, chuyên gia và tài năng trẻ, tạo nền tảng vững chắc để họ phát huy tốt nhất năng lực của mình. Bên cạnh đó, cần đẩy mạnh các cơ chế tôn vinh, khuyến khích bằng lợi ích vật chất và tinh thần xứng đáng đối với những cá nhân có đóng góp nổi bật, mang lại giá trị gia tăng lớn cho cộng đồng và quốc gia. Việc tôn vinh nhân tài phải đi đôi với cơ chế khen thưởng thực chất, tránh hình thức, tạo ra động lực lan tỏa cho các tầng lớp nhân lực trẻ phấn đấu.

Cần tạo dựng môi trường làm việc đồng bộ, minh bạch, chuyên nghiệp, có khả năng thu hút và giữ chân người tài không chỉ trong nước, mà cả từ cộng đồng trí thức Việt Nam ở nước ngoài, chuyên gia quốc tế. Các địa phương, tùy khả năng tài chính, nên thí điểm cơ chế đãi ngộ linh hoạt theo nguyên tắc thị trường, hợp đồng trả lương theo sản phẩm, kết quả thực tế thay vì dựa vào bằng cấp hay thâm niên.

Thứ năm, xây dựng và hoàn thiện chiến lược tổng thể phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong thời kỳ mới

Để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, đòi hỏi quyết tâm chính trị cao, sự thống nhất ý chí và hành động trong toàn hệ thống chính trị, nhất là vai trò chỉ đạo chiến lược của Trung ương Đảng và Chính phủ; trong đó, vai trò hoạch định đường lối, chính sách của các nhà lãnh đạo cấp cao có ý nghĩa quyết định. Thực hiện đồng bộ giải pháp này sẽ góp phần khắc phục căn bản thực trạng thiếu hụt về số lượng, hạn chế về chất lượng, bất hợp lý về cơ cấu của nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao - yếu tố đang cản trở tiến trình phát triển nhanh và bền vững hiện nay.

Để nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia và thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển, việc xây dựng chiến lược này là nhiệm vụ cấp thiết, lâu dài và có tính chất nền tảng. Chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cần được xây dựng trên cơ sở tư duy đột phá, tầm nhìn dài hạn và bám sát thực tiễn; trong đó, cần xác định rõ:

Mục tiêu chiến lược: Ưu tiên khắc phục mâu thuẫn giữa phát triển số lượng - chất lượng - cơ cấu nhân lực; đảm bảo hài hòa giữa các ngành, vùng, đối tượng; đặc biệt chú trọng nhân lực trong các ngành khoa học, công nghệ, chuyên đổi mới, đổi mới sáng tạo, quản trị và kinh tế số.

Quy mô và lộ trình phát triển: Dựa trên dự báo thị trường lao động, xu hướng công nghệ, yêu cầu của doanh nghiệp và bối cảnh hội nhập quốc tế.

Cơ chế, chính sách tổng thể: Hướng đến đổi mới toàn diện cơ chế đào tạo, sử dụng và đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao; phát huy vai trò của Nhà nước trong tạo lập thể chế, đồng thời thúc đẩy hợp tác công - tư, liên kết giữa Nhà nước, nhà trường và doanh nghiệp.

Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo là một đột phá chiến lược, có ý nghĩa sống còn trong bối cảnh hiện nay. Do đó, chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong giai đoạn tới phải gắn kết chặt chẽ với các chiến lược phát triển khoa học, công nghệ, giáo dục và đào tạo, chuyên đổi mới quốc gia bảo đảm đồng bộ, thực chất và có hiệu quả. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và yêu cầu thực tiễn.

Giáo dục và đào tạo là nhiệm vụ then chốt, là giải pháp chiến lược để phát triển nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng trong tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và trước những tác động sâu sắc của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Đổi mới giáo dục không chỉ là cải cách phương pháp giảng dạy, mà là đổi mới từ tư duy chiến lược đến mô hình tổ chức, nội dung đào tạo và cơ chế vận hành. Việc đào tạo phải gắn chặt với nghiên cứu khoa học, ứng dụng công nghệ và nhu cầu thị trường lao động. Khuyến khích sự tham gia sâu của doanh nghiệp vào quá trình đào tạo và sử dụng lao động, tạo lập mối liên kết “nhà trường - doanh nghiệp - Nhà nước” theo hướng thị trường.

Đổi mới chương trình, nội dung và phương pháp đào tạo đại học theo hướng hiện đại, thực tiễn, chuẩn quốc tế.

Cần đổi mới căn bản chương trình và nội dung

đào tạo đại học theo hướng tinh giản, hiện đại, thiết thực, bảo đảm tính liên thông, hội nhập và gắn chặt với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, khoa học, công nghệ và thị trường lao động. Trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, cần đổi mới toàn diện phương pháp và hình thức giảng dạy đại học theo hướng phát triển tư duy phản biện, năng lực số, kỹ năng làm việc nhóm, sáng tạo và đổi mới. Đồng thời, đẩy nhanh tiến độ chuẩn hóa đội ngũ giảng viên đại học cả về chuyên môn, trình độ sư phạm, năng lực nghiên cứu và khả năng ứng dụng công nghệ số trong giảng dạy.

5. Kết luận

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là yêu cầu chiến lược, có ý nghĩa sống còn đối với mục tiêu phát triển nhanh, bền vững và hội nhập thành công của đất nước. Để hiện thực hóa khát vọng đến năm 2045, Việt Nam trở thành quốc gia phát triển, có thu nhập cao, nhất thiết phải đặt phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao vào vị trí trung tâm trong các chiến lược phát triển quốc gia. Nghị quyết số 57-NQ/TW đã xác định rõ khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo là động lực chủ yếu của tăng trưởng; con người là trung tâm của quá trình phát triển. Do đó, đầu tư phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao chính là đầu tư cho đổi mới sáng tạo, cho năng lực cạnh tranh quốc gia và cho tương lai phát triển đất nước. Khi và chỉ khi nguồn nhân lực chất lượng cao thực sự trở thành “khâu đột phá trong các khâu đột phá”, Việt Nam mới có thể chủ động vượt qua bẫy thu nhập trung bình, hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế số toàn cầu và hiện thực hóa tầm nhìn đến năm 2045 một cách vững chắc, tự tin.

Tài liệu tham khảo

- Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập 1, tr. 62-63*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập 1, tr. 82-83*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- 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.*
- Lâm, T., “Chuyển đổi số - động lực quan trọng phát triển lực lượng sản xuất, hoàn thiện quan hệ sản xuất đưa đất nước bước vào kỷ nguyên mới”, *Tạp chí Cộng sản*, số 1.045 (tháng 9/2024), tr. 6.
- Lâm, T., “Một số nhận thức cơ bản về kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc”, *Tạp chí Cộng sản*, số 1.050 (tháng 11/2024), tr. 3.

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG KỶ NGUYÊN SỐ HIỆN NAY

Nguyễn Đăng Huy^a

Nguyễn Thu Hương^b

^aTrường Đại học Kinh doanh và Công nghệ Hà Nội

Email: danghuykdcn@yahoo.com

^bTrường Đại học Trung Vương

Email: thuhuong8282@gmail.com

Ngày nhận bài: 27/5/2025; Ngày phản biện: 07/6/2025; Ngày tác giả sửa: 17/6/2025; Ngày duyệt đăng: 27/6/2025; Ngày phát hành: 30/6/2025.

DOI:

<https://doi.org/10.64223/tvj.p2025.v1.i2.a33>

^a ORCID iD:

<https://orcid.org/0009-0002-9411-2814>

^b ORCID iD:

<https://orcid.org/0009-0006-6612-952X>

Tóm tắt:

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và chuyển dịch mạnh mẽ sang nền kinh tế tri thức, nguồn nhân lực chất lượng cao ngày càng giữ vai trò quyết định đối với tăng trưởng nhanh, bền vững và năng lực cạnh tranh quốc gia. Đại hội XIII nhấn mạnh: “Đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế”. Đặc biệt, 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 số 57-NQ/TW) nhấn mạnh yêu cầu đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, xác định đây là một trong những đột phá chiến lược, đồng thời là nền tảng để nâng cao năng suất lao động, năng lực nội sinh và sức cạnh tranh quốc gia. Phát triển mạnh mẽ nguồn nhân lực khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo, gắn kết chặt chẽ giữa đào tạo, nghiên cứu, sản xuất và ứng dụng hoàn thiện cơ chế phát hiện, bồi dưỡng, sử dụng và đãi ngộ nhân tài, đặc biệt trong các lĩnh vực mũi nhọn như công nghệ số, tự động hóa, AI, năng lượng tái tạo...

Từ khóa: Nguồn nhân lực chất lượng cao; Đổi mới sáng tạo; Khoa học, công nghệ; Kỷ nguyên số.