

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA

HỒ CHÍ MINH

HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN

HOÀNG THỊ CHUNG

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO
GẮN VỚI PHÁT TRIỂN KINH TẾ TRI THỨC
Ở VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG HIỆN NAY

LUẬN ÁN TIẾN SĨ TRIẾT HỌC

HÀ NỘI - 2026

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA

HỒ CHÍ MINH

HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN

HOÀNG THỊ CHUNG

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO
GẮN VỚI PHÁT TRIỂN KINH TẾ TRI THỨC
Ở VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG HIỆN NAY**

Chuyên ngành : Triết học

Mã số : 9229001

LUẬN ÁN TIẾN SĨ TRIẾT HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC



1. PGS, TS. Đỗ Lan Hiền

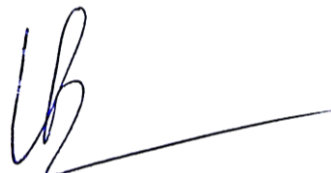
2. PGS, TS. Nguyễn Chí Hiếu

HÀ NỘI - 2026

LỜI CAM ĐOAN

*Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi.
Các số liệu, kết quả nêu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ
ràng và được trích dẫn đầy đủ theo quy định.*

Tác giả luận án

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized initials 'HTC' followed by a long horizontal stroke.

Hoàng Thị Chung

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN.....	12
1.1. Các cách tiếp cận trong nghiên cứu về nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao	12
1.2. Các cách tiếp cận trong nghiên cứu về kinh tế tri thức và phát triển kinh tế tri thức.....	18
1.3. Cách tiếp cận nghiên cứu mối quan hệ giữa nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển kinh tế tri thức.....	21
1.4. Cách tiếp cận theo không gian vùng và những nghiên cứu liên quan đến đồng bằng sông Hồng.....	23
1.5. Khái quát kết quả nghiên cứu của các công trình đã tổng quan và những vấn đề luận án sẽ tiếp tục tập trung giải quyết	25
Chương 2: PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO GẮN VỚI PHÁT TRIỂN KINH TẾ TRI THỨC - MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN.....	31
2.1. Một số khái niệm cơ bản và mối quan hệ biện chứng giữa phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao với phát triển kinh tế tri thức.....	31
2.2. Mục tiêu, chủ thể, nội dung, phương thức phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức	61
2.3. Yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức.....	71
Chương 3: PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO GẮN VỚI PHÁT TRIỂN KINH TẾ TRI THỨC Ở VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG - THỰC TRẠNG VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA	83
3.1. Khái quát về vùng đồng bằng sông Hồng.....	83

3.2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức ở vùng đồng bằng sông Hồng hiện nay	90
3.3. Đánh giá những kết quả đạt được, hạn chế, nguyên nhân và những vấn đề đặt ra hiện nay	111
Chương 4: MỘT SỐ QUAN ĐIỂM, GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO GẮN VỚI PHÁT TRIỂN KINH TẾ TRI THỨC Ở VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG TRONG BỐI CẢNH MỚI	137
4.1. Bối cảnh mới	137
4.2. Quan điểm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức ở vùng đồng bằng sông Hồng trong bối cảnh mới	141
4.3. Những giải pháp chủ yếu nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức ở vùng đồng bằng sông Hồng trong bối cảnh mới	149
KẾT LUẬN	177
DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN	179
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	180
PHỤ LỤC	192

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và chuyển đổi số diễn ra mạnh mẽ, kinh tế tri thức ngày càng trở thành xu thế phát triển chủ đạo. Trong nền kinh tế này, tri thức, khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao giữ vai trò quyết định đối với năng suất, sức cạnh tranh và phát triển bền vững. Nguồn nhân lực chất lượng cao vừa là chủ thể sáng tạo, tiếp nhận và làm chủ công nghệ, vừa là lực lượng trực tiếp chuyển hóa tri thức thành giá trị kinh tế. Vì vậy, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức là yêu cầu tất yếu của quá trình đổi mới mô hình tăng trưởng hiện nay.

Ở Việt Nam, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đã được xác định là một trong những đột phá chiến lược. Tuy nhiên, cả về lý luận và thực tiễn vẫn còn nhiều vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu. Về lý luận, nội hàm, tiêu chí đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao trong điều kiện kinh tế tri thức, cũng như cơ chế tác động giữa nguồn nhân lực, khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và tăng trưởng kinh tế cần được làm rõ hơn. Về thực tiễn, chất lượng và cơ cấu lao động còn bất cập; kỹ năng số, năng lực đổi mới sáng tạo và khả năng thích ứng công nghệ của một bộ phận lao động còn hạn chế; tình trạng đào tạo chưa sát nhu cầu thị trường, thiếu nhân lực chất lượng cao ở một số lĩnh vực và cơ chế thu hút, sử dụng nhân tài chưa thực sự hiệu quả. Những hạn chế này đang cản trở quá trình chuyển hóa tiềm năng nguồn nhân lực thành năng suất và năng lực cạnh tranh của nền kinh tế.

Vùng Đồng bằng sông Hồng được lựa chọn nghiên cứu vì đây là vùng có vị trí đặc biệt quan trọng, tập trung nhiều trường đại học, viện nghiên cứu, doanh nghiệp, khu công nghiệp và trung tâm khoa học - công nghệ lớn; đồng thời có tốc độ công nghiệp hóa, đô thị hóa và chuyển đổi số cao. Đây là những điều kiện thuận lợi để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức. Tuy nhiên, vùng vẫn tồn tại sự chênh lệch về chất lượng nhân lực giữa các địa phương, thiếu nhân lực trình độ cao ở một số ngành, sự liên kết giữa đào

tạo - nghiên cứu - doanh nghiệp còn hạn chế. Do đó, Đồng bằng sông Hồng là địa bàn có tính điển hình để nghiên cứu cả tiềm năng, những điểm nghẽn và giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức.

Xuất phát từ những yêu cầu nêu trên, việc nghiên cứu vấn đề phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức ở vùng đồng bằng sông Hồng có ý nghĩa quan trọng cả về phương diện lý luận và thực tiễn. Nghiên cứu này không chỉ góp phần làm rõ những vấn đề lý luận về nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức, mà còn phân tích thực trạng và những vấn đề đặt ra trong quá trình phát triển nguồn nhân lực của vùng hiện nay. Trên cơ sở đó, đề xuất các định hướng và giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của vùng trong bối cảnh hội nhập quốc tế và chuyển đổi mô hình tăng trưởng. Xuất phát từ những lý do đó, nghiên cứu sinh lựa chọn đề tài: ***“Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức ở vùng đồng bằng sông Hồng hiện nay”*** làm đề tài nghiên cứu cho luận án.

2. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Xây dựng khung lý luận về mục tiêu, chủ thể, nội dung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức; trên cơ sở đó, đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở vùng đồng bằng sông Hồng hiện nay từ các tiêu chí, từ đó phân tích các vấn đề đặt ra, đồng thời đề xuất quan điểm, giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức của vùng trong bối cảnh mới.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Thứ nhất, tổng quan các công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài luận án, làm rõ các cách tiếp cận, những kết quả đạt được và những khoảng trống cần tiếp tục nghiên cứu của luận án.

Thứ hai, luận giải cơ sở lý luận và thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức.

Thứ ba, đánh giá thực trạng, những kết quả đạt được, hạn chế, chỉ rõ nguyên nhân và những vấn đề đặt ra hiện nay trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức ở vùng đồng bằng sông Hồng.

Thứ tư, đề xuất một số quan điểm, giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức ở vùng đồng bằng sông Hồng trong bối cảnh mới

3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức ở vùng đồng bằng sông Hồng.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi về nội dung: Luận án tập trung nghiên cứu các vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức, bao gồm: các khái niệm, mục tiêu, chủ thể, nội dung, phương thức, các yếu tố tác động, thực trạng và các quan điểm, giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với yêu cầu của nền kinh tế tri thức.

Phạm vi về không gian: Nghiên cứu được thực hiện trên địa bàn vùng đồng bằng sông Hồng, gồm các tỉnh/thành phố trong vùng theo phân định hiện hành (Hà Nội, Quảng Ninh, Hải Phòng, Bắc Ninh, Hưng Yên, Ninh Bình) thuộc khu vực đồng bằng sông Hồng.

Phạm vi về thời gian: Thời kỳ đánh giá thực trạng từ năm 2020 đến năm 2026.

Thời kỳ định hướng và đề xuất giải pháp: đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 theo các định hướng phát triển quốc gia và vùng.

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận và khung phân tích của luận án

4.1.1. Cơ sở lý luận

Luận án được thực hiện trên cơ sở vận dụng các nguyên tắc cơ bản của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm, chủ trương của

Đảng Cộng sản Việt Nam về con người, nguồn lực con người, phát triển lực lượng sản xuất, giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Đồng thời, luận án tham khảo có chọn lọc một số lý thuyết hiện đại, gồm lý thuyết vốn nhân lực, lý thuyết tăng trưởng nội sinh và kinh tế tri thức, lý thuyết phát triển nguồn nhân lực chiến lược và cách tiếp cận hệ sinh thái kỹ năng. Trong đó, lý thuyết vốn nhân lực được sử dụng để lý giải quá trình hình thành và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; lý thuyết tăng trưởng nội sinh và kinh tế tri thức làm cơ sở phân tích vai trò của tri thức, vốn con người và đổi mới sáng tạo đối với tăng trưởng, qua đó làm rõ mối quan hệ giữa phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao với phát triển kinh tế tri thức; lý thuyết phát triển nguồn nhân lực chiến lược được vận dụng để phân tích mục tiêu, nội dung và phương thức phát triển nguồn nhân lực; cách tiếp cận hệ sinh thái kỹ năng được sử dụng để phân tích vai trò, sự tương tác của các chủ thể và các yếu tố ảnh hưởng trong không gian vùng Đồng bằng sông Hồng.

Việc vận dụng các lý thuyết trên không nhằm thay thế nền tảng lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng, mà nhằm bổ sung công cụ phân tích hiện đại, phục vụ việc nghiên cứu cụ thể vấn đề phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức ở vùng Đồng bằng sông Hồng hiện nay.

Thứ nhất, lý thuyết vốn nhân lực (Human Capital Theory)

Lý thuyết vốn nhân lực hình thành và phát triển mạnh trong kinh tế học từ cuối thập niên 1950 - đầu thập niên 1960. Hai tác giả đặc biệt quan trọng là Theodore W. Schultz (1902-1998); Gary S. Becker (1930-2014). Schultz có đóng góp quan trọng trong việc xác lập luận điểm rằng tri thức, kỹ năng và năng lực của con người có thể được xem là một dạng vốn, và đầu tư vào con người có thể tạo ra lợi ích kinh tế. Trong bài viết Investment in Human Capital (Đầu tư vào nguồn nhân lực) (1961) đăng trên Tạp chí The American Economic Review [128], Schultz nhấn mạnh vai trò của đầu tư vào con người trong quá trình phát

triển kinh tế. Đây là nền tảng quan trọng để chuyển cách nhìn về lao động từ “chi phí sản xuất” sang “nguồn vốn có khả năng tạo ra giá trị”.

Becker, G. S. (1993) trong tác phẩm *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (Vốn con người: Phân tích Lí thuyết và Thực nghiệm, Liên hệ Đặc biệt đến Giáo dục) [115], Becker phát triển lý thuyết theo hướng kinh tế học vi mô, đặc biệt phân tích đầu tư vào giáo dục và đào tạo, chi phí của đầu tư và lợi ích/thu nhập có thể thu được từ vốn nhân lực. Đây được xem là nghiên cứu kinh điển của Becker về việc đầu tư vào giáo dục và đào tạo cá nhân tương tự như đầu tư vào thiết bị sản xuất.

Lý thuyết vốn nhân lực nêu trên có 4 luận điểm cơ bản mà luận án sử dụng. *Một là*, con người chứa đựng một loại vốn đặc biệt. Vốn nhân lực bao gồm những tri thức, kỹ năng, năng lực và phẩm chất được tích lũy trong con người và có khả năng tạo ra giá trị. Điều này rất quan trọng đối với khái niệm nguồn nhân lực chất lượng cao. Theo cách tiếp cận này, nguồn nhân lực chất lượng cao không đơn thuần được xác định bởi số lượng lao động có trình độ cao, mà còn bởi chất lượng của vốn nhân lực được tích lũy trong mỗi cá nhân và khả năng chuyển hóa vốn nhân lực đó thành giá trị kinh tế - xã hội. *Hai là*, vốn nhân lực có thể được đầu tư. Các hình thức đầu tư gồm: giáo dục; đào tạo; đào tạo nghề; bồi dưỡng; học tập; kinh nghiệm; phát triển kỹ năng. Đây là cơ sở lý luận để luận án xây dựng nội dung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. *Ba là*, đầu tư vào vốn nhân lực tạo ra lợi ích. Đầu tư vào giáo dục và đào tạo có thể nâng cao năng suất lao động, thu nhập và khả năng đóng góp của cá nhân đối với nền kinh tế. *Bốn là*, vốn nhân lực có tính tích lũy. Nguồn nhân lực chất lượng cao không xuất hiện tức thời mà được hình thành qua quá trình: giáo dục - đào tạo - trải nghiệm - học tập - tích lũy tri thức/kỹ năng - nâng cao năng lực - phát huy trong thực tiễn. Đây là khung phân tích mà luận án sẽ phân tích.

Lý thuyết vốn nhân lực sẽ được luận án vận dụng khi định nghĩa về>NNLCLC; chất lượng>NNL; đầu tư giáo dục, đào tạo; tích lũy tri thức, kỹ năng ở chương 2 và chương 3

Thứ hai, lý thuyết tăng trưởng nội sinh (Endogenous Growth Theory)

Đây là lý thuyết đặc biệt quan trọng vì nó tạo cầu nối giữa: nguồn nhân lực chất lượng cao - tri thức - đổi mới sáng tạo - tăng trưởng kinh tế. Nếu chỉ sử dụng Becker và Schultz, luận án sẽ giải thích tốt “nguồn nhân lực”, nhưng chưa giải thích đủ tại sao nguồn nhân lực chất lượng cao lại trở thành động lực của kinh tế tri thức và ngược lại kinh tế tri thức là yêu cầu đặt ra đối với nguồn nhân lực chất lượng cao.

Trong tác phẩm *On the Mechanics of Economic Development* (Về cơ chế của phát triển kinh tế) [118], Lucas, R. E. Jr. (1988) xây dựng các mô hình tăng trưởng trong đó có mô hình nhấn mạnh: tích lũy vốn con người thông qua giáo dục; tích lũy vốn con người chuyên biệt thông qua học hỏi trong quá trình làm việc. Quan điểm này của Lucas giúp luận án phát triển luận điểm: Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ là quá trình đào tạo để đáp ứng thị trường lao động hiện tại mà còn là quá trình tích lũy năng lực con người tạo ra năng lực tăng trưởng dài hạn cho nền kinh tế. Đặc biệt, cần chú ý hai cơ chế: Giáo dục - đào tạo và Học tập trong quá trình lao động. Điều này sẽ được vận dụng khi nghiên cứu phương thức phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở vùng đồng bằng sông Hồng.

Thứ ba, lý thuyết tăng trưởng dựa trên tri thức

Paul M. Romer là người đề xuất lý thuyết này trong tác phẩm *Endogenous Technological Change* (sự tiến bộ của công nghệ nội sinh) [127], Romer trực tiếp kết nối: vốn con người - nghiên cứu - công nghệ - tri thức - tăng trưởng. Theo Romer coi tăng trưởng được thúc đẩy bởi thay đổi công nghệ xuất phát từ các quyết định đầu tư có chủ đích. Theo Romer, tri thức và công nghệ không nhất thiết phải được xem là những yếu tố “từ bên ngoài” đưa vào mô hình tăng trưởng. Chúng có thể được hình thành nội sinh từ các hoạt động đầu tư, nghiên cứu và phát triển của con người.

Do đó, nguồn nhân lực chất lượng cao có ít nhất ba vai trò: 1) là người tạo ra tri thức, nhà khoa học, kỹ sư, chuyên gia, nhà nghiên cứu...2) là người tiếp

nhận và chuyển hóa tri thức. Tri thức khoa học phải được con người tiếp nhận và chuyển thành công nghệ, quy trình và sản phẩm; 3) là người tạo ra đổi mới. Nguồn nhân lực có năng lực sáng tạo giúp doanh nghiệp và nền kinh tế đổi mới.

Lý thuyết tăng trưởng nội sinh của Lucas và Romer cung cấp cơ sở lý luận kinh tế học triết học quan trọng để luận án giải thích vai trò của vốn con người, tri thức, học tập, nghiên cứu và đổi mới công nghệ trong tăng trưởng, từ đó giúp luận án có thể vận dụng để nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với kinh tế tri thức ở chương 2 và 3.

Thứ tư, lý thuyết phát triển nguồn nhân lực chiến lược (Strategic Human Resource Development)

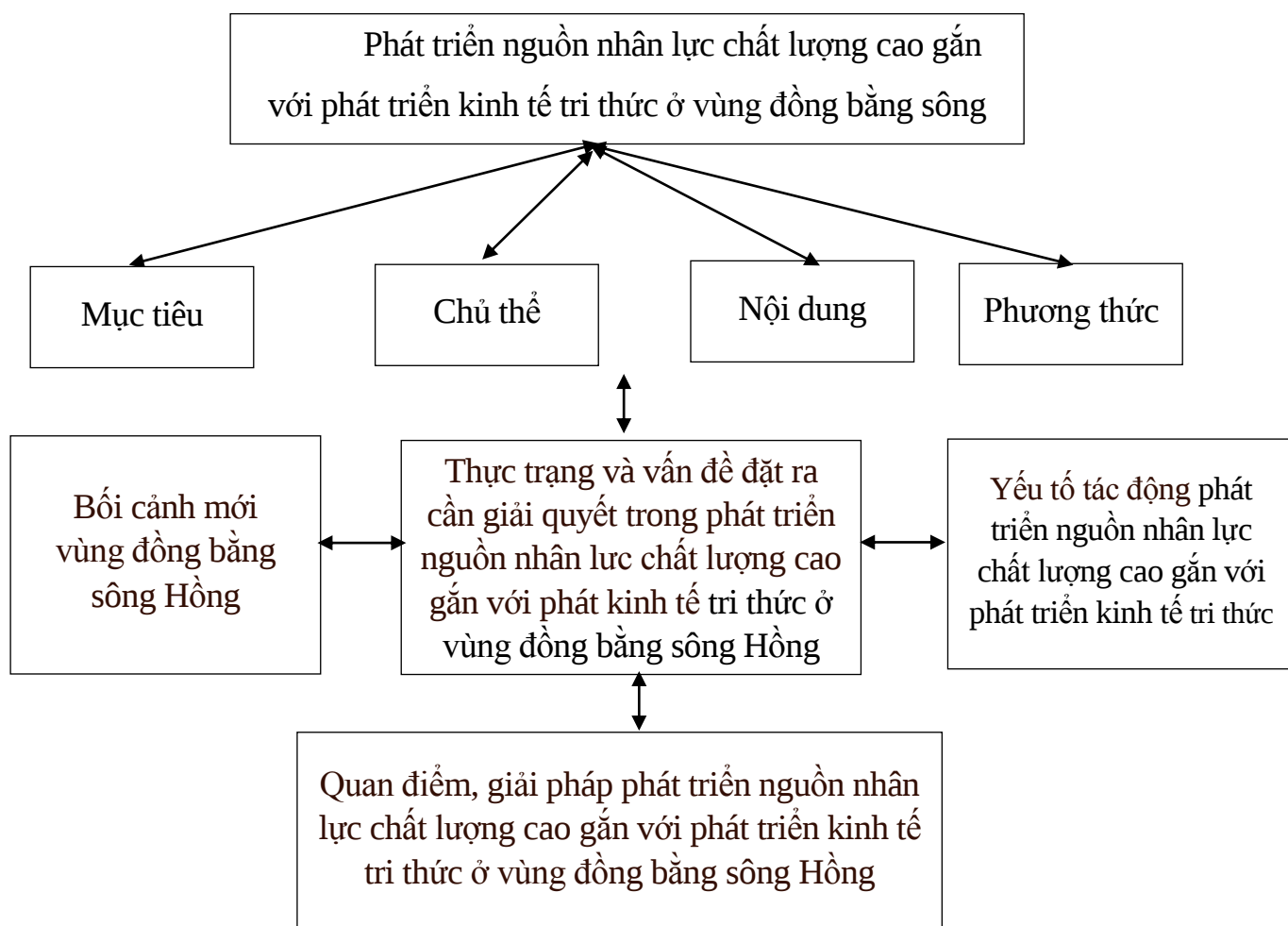
Cách tiếp cận phát triển nguồn nhân lực chiến lược được Thomas N. Garavan đề cập trong bài viết Strategic Human Resource Development (Phát triển Nguồn nhân lực Chiến lược) [117], Garavan tập trung vào các vấn đề: đặc điểm của phát triển nguồn nhân lực có tính chiến lược; những điều kiện để phát triển nguồn nhân lực trở thành một hoạt động chiến lược; lợi ích của phát triển nguồn nhân lực; hoạch định chính sách và kế hoạch phát triển nguồn nhân lực. Điểm đáng chú ý là cách tiếp cận phát triển nguồn nhân lực không coi phát triển nhân lực chỉ là đào tạo có bằng cấp mà chú ý đến: học tập - năng lực - hiệu quả thực hiện - hiệu quả của tổ chức/hệ thống.

Quan điểm này rất hữu ích để luận án phân biệt: đào tạo nguồn nhân lực với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở chương 3.

Đặc biệt cách tiếp cận hệ sinh thái nhân lực kỹ năng cao (High-Skill Ecosystem) của David Finegold trong bài viết cùng tên Creating Self-Sustaining, High-Skill Ecosystems (Xây dựng Hệ sinh thái Tự duy trì và Trình độ cao) [116] là cách tiếp cận rất phù hợp với phạm vi nghiên cứu của luận án là vùng Đồng bằng sông Hồng bởi Finegold nghiên cứu các cụm công nghệ cao ở Bắc và Nam California và xây dựng khung giải thích điều kiện hình thành hệ sinh thái nhân lực kỹ năng cao (high-skill ecosystems). Ông xác định 4 yêu cầu: 1) Catalyst - nhân tố kích hoạt; 2) Ongoing nourishment - sự nuôi dưỡng liên tục; 3) Supportive host

environment - môi trường hỗ trợ; 4) High degree of interdependence among actors - mức độ phụ thuộc/liên kết cao giữa các chủ thể. Đây là một luận điểm mà luận án rất quan tâm bởi luận án không nghiên cứu nguồn nhân lực chất lượng cao trong một doanh nghiệp, mà nghiên cứu trong một không gian vùng. Nguồn nhân lực chất lượng cao ở vùng đồng bằng sông Hồng được hình thành từ sự tương tác của: Nhà nước - Trường học - Viện nghiên cứu - Doanh nghiệp - Thị trường lao động - Người lao động - Hệ thống đổi mới sáng tạo - Hạ tầng tri thức và công nghệ. Vì vậy, cách tiếp cận Finegold giúp luận án giải thích được một vấn đề rất quan trọng: Tại sao một vùng có nhiều trường đại học, viện nghiên cứu, doanh nghiệp công nghệ và nguồn lao động đông đảo nhưng chưa chắc đã hình thành được nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng đầy đủ yêu cầu của kinh tế tri thức? Câu trả lời nằm ở chất lượng và mức độ liên kết của hệ sinh thái, chứ không chỉ ở số lượng trường đại học hay số người có bằng cấp.

4.1.2. Khung phân tích của luận án



4.2. Phương pháp nghiên cứu

Luận án sử dụng kết hợp các phương pháp nghiên cứu khác nhau, kết hợp giữa các phương pháp nghiên cứu như hệ thống hóa, phân tích - tổng hợp - thống kê - so sánh.

+ Phương pháp hệ thống hóa: là phương pháp thực hiện sắp xếp những tri thức khoa học hình thành nên hệ thống về mặt lý thuyết cũng như thực tiễn phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thực hiện thu thập dữ liệu bằng cách tổng hợp và lựa chọn những kiến thức từ nhiều nguồn khác nhau bao gồm các công trình khoa học từ sách, báo, tạp chí, kỷ yếu, báo cáo đến luận án, cùng với dữ liệu thống kê được cung cấp bởi các cơ quan quản lý của nhà nước. Phương pháp hệ thống hóa chủ yếu được áp dụng trong chương 1- Tổng quan về tình hình nghiên cứu và chương 2 - Cơ sở lý luận của đề tài luận án

+ Phương pháp thống kê: luận án sử dụng dữ liệu đã được thống kê, thu thập từ các nguồn thông tin chính thức bao gồm Tổng cục thống kê, Niên giám thống kê Nhà nước, Cục thống kê của các tỉnh, Báo cáo kinh tế xã hội của các tỉnh, thành phố. Đồng thời dữ liệu tham khảo từ các tài liệu đã được công bố rộng rãi trong sách, báo, tạp chí khoa học, luận án. Phương pháp này được sử dụng chính trong việc xây dựng tổng quan và nghiên cứu ở Chương 2 trong phần cơ sở lý luận

+ Phương pháp so sánh, tổng hợp phân tích: Đây là phương pháp nghiên cứu phân tích cụ thể tài liệu, số liệu. Với các số liệu trong khoảng từ (2020 đến 2024) luận án chỉ ra những thay đổi, căn cứ vào đó đánh giá thực trạng giai đoạn vừa qua của vùng đồng bằng sông Hồng. Phương pháp này được sử dụng chủ yếu trong chương 3

+ Phương pháp dự báo: Trong nghiên cứu này phương pháp dự báo được sử dụng để đánh giá nhu cầu và cung ứng nguồn nhân lực chất lượng cao trong hiện tại và tương lai, đó là phương pháp phân tích xu hướng, việc dự báo chính xác có thể giúp các nhà quản lý địa phương đưa ra các quyết định chính xác và

hiệu quả. Phương pháp này được sử dụng hiệu quả trong chương 4 để đưa ra các giải pháp hiệu quả và trọng tâm.

5. Đóng góp mới của luận án

Thứ nhất, luận án góp phần bổ sung và hoàn thiện khung lý luận về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức, trong đó làm rõ mục tiêu, chủ thể, nội dung và các tiêu chí đánh giá sự phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong điều kiện kinh tế tri thức.

Thứ hai, luận án xây dựng và vận dụng khung lý thuyết, và khung phân tích vào đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở vùng đồng bằng sông Hồng, qua đó làm rõ những kết quả đạt được, hạn chế, nguyên nhân và đặc biệt là những vấn đề đặt ra trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với yêu cầu phát triển kinh tế tri thức của vùng trong giai đoạn hiện nay

Thứ ba, trên cơ sở lý luận và thực tiễn, luận án đề xuất hệ thống quan điểm và giải pháp có tính đồng bộ, phù hợp với đặc thù vùng đồng bằng sông Hồng, hướng tới nâng cao chất lượng, cơ cấu, khả năng sáng tạo, thích ứng và hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số, khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và phát triển kinh tế tri thức trong bối cảnh mới.

Qua đó, luận án góp phần cung cấp luận cứ khoa học và thực tiễn cho việc hoạch định chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của vùng Đồng bằng sông Hồng trong thời gian tới.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án

6.1. Ý nghĩa lý luận

Kết quả nghiên cứu của luận án góp phần phát triển cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức theo hướng tiếp cận hệ thống và liên kết vùng. Những đóng góp này không chỉ có ý nghĩa về mặt học thuật, mà còn tạo cơ sở lý luận cho việc hoạch định chính sách phát triển ở vùng đồng bằng sông Hồng hiện nay.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Kết quả nghiên cứu của luận án góp phần cung cấp những luận cứ khoa học về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức; từ đó, đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao để phát triển kinh tế tri thức ở vùng đồng bằng sông Hồng trong bối cảnh mới.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài mở đầu, kết luận, danh mục công trình khoa học đã công bố của tác giả liên quan đến luận án và danh mục tài liệu tham khảo, luận án gồm 4 chương, 14 tiết.

Chương 1

TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

Các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức khá đa dạng, được tiếp cận từ nhiều góc độ và ở những cấp độ khác nhau. Qua nghiên cứu tài liệu, chúng tôi nhận thấy, các nghiên cứu tập trung chủ yếu vào hai nhóm vấn đề lớn: 1) nghiên cứu về nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; 2) nghiên cứu về kinh tế tri thức và mối quan hệ giữa kinh tế tri thức với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Trong mỗi nhóm, các công trình lại được triển khai theo những cách tiếp cận khác nhau, từ nhân tài và nguồn lực trí tuệ, quản trị nguồn nhân lực, giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo, thể chế, chuyển đổi số đến tiếp cận theo không gian vùng. Việc phân tích các công trình theo cách tiếp cận nghiên cứu, thay vì chỉ trình bày lần lượt theo từng tác giả và công trình, cho phép nhận diện rõ hơn những vấn đề đã được giải quyết, những điểm tương đồng và khác biệt trong quan niệm, phương pháp và kết quả nghiên cứu. Quan trọng hơn, cách tiếp cận này tạo cơ sở để luận án xác định những vấn đề còn bỏ ngỏ, những giới hạn của các nghiên cứu trước, từ đó làm rõ khoảng trống khoa học mà luận án cần tiếp tục nghiên cứu, đặc biệt trong mối quan hệ giữa phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức ở vùng Đồng bằng sông Hồng trong bối cảnh hiện nay

1.1. Các cách tiếp cận trong nghiên cứu về nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Các công trình nghiên cứu về nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao có thể được tiếp cận từ nhiều phương diện khác nhau. Qua tổng quan các nghiên cứu đã công bố, có thể nhận diện một số hướng tiếp cận chủ yếu: tiếp cận từ nhân tài và nguồn lực trí tuệ; tiếp cận từ quản trị và phát triển nguồn nhân lực; tiếp cận từ giáo dục - đào tạo và phát triển đội ngũ trí thức; tiếp cận từ yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế; và

tiếp cận theo hướng xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao.

1.1.1. Cách tiếp cận từ nhân tài và nguồn lực trí tuệ

Một hướng nghiên cứu quan trọng xem nhân tài và nguồn lực trí tuệ là bộ phận tinh hoa, có khả năng tạo ra tri thức mới, dẫn dắt và thúc đẩy sự phát triển của xã hội. Nguyễn Đắc Hưng trong công trình Phát triển nhân tài chấn hưng đất nước (2007) [64] tiếp cận vấn đề phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao từ hạt nhân là nhân tài. Tác giả xác định nhân tài là bộ phận ưu tú của nguồn nhân lực, có vai trò dẫn dắt, sáng tạo, định hướng và tạo động lực đối với sự phát triển chung của xã hội. Công trình đồng thời phân tích kinh nghiệm lịch sử của Việt Nam và một số quốc gia trong phát hiện, bồi dưỡng, sử dụng nhân tài, qua đó nhấn mạnh phát triển nhân tài phải được đặt trong chiến lược phát triển con người và xây dựng đội ngũ trí thức, chuyên gia, cán bộ khoa học đầu ngành.

Từ góc độ nguồn lực trí tuệ quốc gia, Nguyễn Văn Khánh (2012) [69] trong Xây dựng và phát huy nguồn lực trí tuệ Việt Nam phục vụ sự nghiệp chấn hưng đất nước tập trung phân tích các thành tố của nguồn lực trí tuệ, trình độ chuyên môn, năng lực hội nhập và cơ cấu đội ngũ trí thức Việt Nam. Công trình chỉ ra tình trạng phân tán, thiếu liên kết và chất lượng nhân lực chưa đồng đều, từ đó đề xuất các giải pháp xây dựng và phát huy nguồn lực trí tuệ. Cách tiếp cận này mở rộng vấn đề từ cá nhân nhân tài sang nguồn lực trí tuệ của quốc gia, đồng thời đặt trọng tâm vào khả năng biến tri thức, trí tuệ thành nguồn lực phục vụ phát triển.

Có thể thấy, cách tiếp cận nhân tài và nguồn lực trí tuệ đã làm rõ chiều sâu về chất lượng của nguồn nhân lực, đặc biệt là năng lực sáng tạo, tư duy, dẫn dắt và cống hiến. Tuy nhiên, hạn chế chung của hướng tiếp cận này là chưa giải quyết đầy đủ vấn đề phạm vi của nguồn nhân lực chất lượng cao trong nền kinh tế hiện đại. Nếu đồng nhất nguồn nhân lực chất lượng cao chủ yếu với nhân tài hoặc đội ngũ trí thức tinh hoa thì chưa phản ánh đầy đủ những nhóm lao động có trình độ, kỹ năng và năng lực đổi mới đang trực tiếp tham gia các ngành kinh tế

tri thức. Đây là vấn đề cần tiếp tục làm rõ khi nghiên cứu nguồn nhân lực chất lượng cao ở cấp độ vùng.

1.1.2. Cách tiếp cận từ quản trị và phát triển nguồn nhân lực

Một hướng nghiên cứu khác tiếp cận nguồn nhân lực chất lượng cao từ góc độ quản trị, coi chất lượng nguồn nhân lực không chỉ được hình thành qua đào tạo mà còn phụ thuộc vào toàn bộ quá trình quy hoạch, tuyển chọn, bố trí, sử dụng, đánh giá, đào tạo lại, bồi dưỡng, đãi ngộ và phát triển nghề nghiệp.

Phạm Thành Nghị chủ biên (2007), trong Nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước [82] đã tiếp cận vấn đề từ góc độ quản lý nguồn nhân lực. Công trình nhấn mạnh mối liên hệ giữa quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, đánh giá và chính sách đãi ngộ, đồng thời gọi mở yêu cầu gắn đào tạo với nhu cầu sử dụng. Cách tiếp cận này cho thấy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải được xem xét như một quá trình quản trị liên tục, thay vì chỉ là kết quả của hoạt động giáo dục - đào tạo.

Ở góc độ quản trị chiến lược nguồn nhân lực, William J. Rothwell, Robert K. Prescott và Maria W. Taylor (2010) [112] trong Chuyển hóa nguồn nhân lực nhấn mạnh sự chuyển biến từ chức năng nhân sự truyền thống sang quản trị nguồn nhân lực mang tính chiến lược, gắn phát triển nhân lực với mục tiêu tổng thể của tổ chức. Công trình có giá trị ở việc nhấn mạnh vai trò của lãnh đạo chiến lược, quản trị thay đổi và khả năng thích ứng của tổ chức trong môi trường cạnh tranh dựa trên tri thức. Tuy nhiên, cách tiếp cận chủ yếu dựa trên bối cảnh doanh nghiệp phương Tây nên chưa phản ánh đầy đủ sự khác biệt về thể chế, văn hóa và trình độ phát triển của các quốc gia đang chuyển đổi như Việt Nam.

Lưu Tiểu Bình (2011), trong Lý luận và phương pháp đánh giá nguồn nhân lực hiện nay [5] tiếp cận vấn đề từ phương diện đánh giá nguồn nhân lực, nhấn mạnh vai trò quyết định của con người trong bối cảnh kinh tế tri thức và đề xuất một số phương pháp đánh giá về tâm lý, năng lực và hành vi nghề nghiệp. Công trình cung cấp cơ sở quan trọng cho việc lượng hóa chất lượng nguồn nhân

lực, nhưng chủ yếu sử dụng các phương thức đánh giá truyền thống và chưa theo kịp những yêu cầu mới về kỹ năng số, năng lực đổi mới sáng tạo và năng lực thích ứng với chuyển đổi số.

Như vậy, cách tiếp cận quản trị đã bổ sung một chiều cạnh quan trọng: phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ là “đào tạo để có người giỏi”, mà còn là tạo lập cơ chế để phát hiện, thu hút, sử dụng, đánh giá, đãi ngộ và phát huy người có năng lực. Tuy nhiên, các nghiên cứu theo hướng này chủ yếu tập trung ở cấp quốc gia hoặc tổ chức, chưa hình thành một mô hình quản trị nguồn nhân lực chất lượng cao phù hợp với không gian vùng, trong đó có sự tham gia và tương tác của Nhà nước, cơ sở giáo dục - đào tạo, viện nghiên cứu, doanh nghiệp và người lao động.

1.1.3. Cách tiếp cận từ giáo dục - đào tạo và phát triển đội ngũ trí thức

Một số nghiên cứu đặt giáo dục - đào tạo ở vị trí trung tâm trong quá trình hình thành và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Nguyễn An Ninh (2009), trong Phát huy tiềm năng trí thức khoa học xã hội Việt Nam [83] tập trung nghiên cứu đội ngũ trí thức khoa học xã hội như một bộ phận đặc thù của nguồn nhân lực chất lượng cao. Tác giả nhấn mạnh các phẩm chất như tư duy độc lập, tư duy phản biện, năng lực nghiên cứu, tổng kết thực tiễn và tham gia hoạch định chính sách. Từ cách tiếp cận này, giáo dục - đào tạo không chỉ tạo ra bằng cấp và chuyên môn mà còn hình thành năng lực nghiên cứu, phẩm chất nghề nghiệp, trách nhiệm xã hội và bản lĩnh trí tuệ.

Tạ Ngọc Tấn (2012) [90] trong nghiên cứu về phát triển giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực, nhân tài qua kinh nghiệm quốc tế, tiếp cận vấn đề theo hướng so sánh, từ đó rút ra những bài học cho Việt Nam trong đổi mới giáo dục và đào tạo. Công trình có giá trị ở việc cho thấy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao chịu ảnh hưởng mạnh của mô hình giáo dục, cơ chế đào tạo nhân tài và khả năng kết nối giữa giáo dục với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, những bài học quốc tế chưa được cụ thể hóa thành một khung chính sách đầy đủ cho điều kiện Việt Nam trong bối cảnh chuyển đổi số và xuất hiện những yêu cầu kỹ năng mới.

Đặng Xuân Hoan (2018) [60] tiếp tục chỉ ra thực trạng và những hạn chế của nguồn nhân lực Việt Nam từ chất lượng đào tạo, sự thiếu gắn kết giữa giáo dục và nhu cầu thực tiễn đến những bất cập trong chính sách quản lý nhân lực. Công trình góp phần khẳng định giáo dục - đào tạo và chính sách sử dụng nhân lực phải được đặt trong cùng một chỉnh thể.

Từ cách tiếp cận này có thể rút ra một vấn đề quan trọng: giáo dục - đào tạo là điều kiện cần nhưng chưa đủ để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Khoảng trống còn lại là làm rõ cơ chế chuyển hóa kết quả đào tạo thành năng lực thực tế của người lao động và khả năng sử dụng, phát huy năng lực đó trong các ngành kinh tế tri thức. Đặc biệt, cần nghiên cứu sâu hơn mối liên kết giữa cơ sở đào tạo - nghiên cứu khoa học - doanh nghiệp - thị trường lao động ở quy mô vùng.

1.1.4. Cách tiếp cận từ yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế

Vũ Văn Phúc và Nguyễn Duy Hùng đồng chủ biên (2012), trong Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế [86] tiếp cận phát triển nguồn nhân lực từ góc độ chính trị - xã hội, gắn với tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng. Công trình đồng thời khảo sát kinh nghiệm của một số ngành kinh tế và một số quốc gia, qua đó chỉ ra yêu cầu nâng cao chất lượng nhân lực trong quá trình hội nhập.

Đề tài cấp Nhà nước do Trần Thọ Đạt chủ trì năm 2017 [47] tiếp tục phát triển hướng tiếp cận này khi xây dựng hệ thống lý luận và bộ chỉ tiêu đo lường nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam, đồng thời phân tích cơ chế thu hút và sử dụng nhân tài.

Những công trình theo hướng này đã xác lập được cơ sở quan trọng để nhận diện nguồn nhân lực chất lượng cao như một nguồn lực chiến lược của quá trình phát triển. Tuy nhiên, phần lớn nghiên cứu vẫn tiếp cận ở cấp quốc gia, trong khi yêu cầu phát triển nguồn nhân lực hiện nay ngày càng mang tính không gian: mỗi vùng có cơ cấu kinh tế, hệ thống đô thị, trình độ phát triển, thị

trường lao động và hệ sinh thái đổi mới sáng tạo khác nhau. Do đó, cần chuyển từ câu hỏi “Việt Nam cần nguồn nhân lực chất lượng cao như thế nào?” sang câu hỏi “một vùng kinh tế cụ thể cần phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao như thế nào để đáp ứng mô hình kinh tế tri thức của chính vùng đó?”.

1.1.5. Cách tiếp cận xây dựng tiêu chí và đo lường chất lượng nguồn nhân lực

Một hướng nghiên cứu có ý nghĩa trực tiếp đối với luận án là xây dựng tiêu chí đánh giá. Ngô Doãn Vịnh (2011) [109] đề xuất hệ thống chỉ tiêu đánh giá chất lượng nhân lực, kết hợp các tiêu chí trực tiếp như thể lực, trí lực, tư duy, giao tiếp với các tiêu chí gián tiếp như năng suất lao động, hiệu quả sử dụng nguồn lực, trình độ học vấn và số năm đi học. Cách tiếp cận này có ưu điểm là chuyển nghiên cứu chất lượng nhân lực từ mô tả định tính sang đánh giá đa chiều hơn. Tuy nhiên, đối tượng chủ yếu vẫn là chất lượng nguồn nhân lực nói chung, chưa làm rõ hệ tiêu chí riêng cho nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh kinh tế tri thức.

Đề tài cấp Nhà nước do Trần Thọ Đạt chủ trì (2017) [47] cũng có đóng góp đáng chú ý khi xây dựng bộ chỉ tiêu đo lường nguồn nhân lực chất lượng cao Việt Nam. Đây là cơ sở quan trọng để luận án kế thừa khi xây dựng khung đánh giá. Tuy nhiên, những tiêu chí ở cấp quốc gia cần được tiếp tục điều chỉnh khi áp dụng cho một không gian vùng với sự khác biệt đáng kể về cơ cấu ngành, trình độ đô thị hóa, mức độ tập trung doanh nghiệp, hệ thống giáo dục - đào tạo và năng lực đổi mới sáng tạo.

Nhìn tổng thể, các cách tiếp cận trên đã cung cấp nhiều mảnh ghép quan trọng về đối tượng, tiêu chí, chủ thể và cơ chế phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Tuy nhiên, chưa có công trình nào trong số các nghiên cứu được tổng quan xây dựng một khung phân tích thống nhất, kết nối chủ thể phát triển - nội dung phát triển - phương thức phát triển - kết quả phát triển, đồng thời đặt các yếu tố này trong quan hệ trực tiếp với yêu cầu phát triển kinh tế tri thức ở một vùng kinh tế cụ thể.

1.2. Các cách tiếp cận trong nghiên cứu về kinh tế tri thức và phát triển kinh tế tri thức

Nhóm nghiên cứu thứ hai tập trung vào bản thân kinh tế tri thức. Có thể nhận diện các hướng tiếp cận chủ yếu gồm: tiếp cận khái niệm và đặc trưng; tiếp cận từ khoa học - công nghệ và đổi mới sáng tạo; tiếp cận từ thể chế; tiếp cận từ chuyển đổi số; và tiếp cận từ thực trạng, tiêu chí đánh giá kinh tế tri thức ở Việt Nam.

1.2.1. Cách tiếp cận khái niệm, đặc trưng và điều kiện hình thành kinh tế tri thức

Dale Neef (1998), trong *Nền kinh tế tri thức* [29] tiếp cận kinh tế tri thức ở tầm khái quát, phân tích sự thay đổi vai trò của các nguồn lực truyền thống và sự gia tăng vai trò của tri thức, khoa học - công nghệ đối với năng lực cạnh tranh. Công trình mở rộng phân tích từ doanh nghiệp, thị trường lao động đến cấu trúc xã hội, qua đó cho thấy kinh tế tri thức không chỉ là sự xuất hiện của một số ngành công nghệ cao mà là sự biến đổi rộng hơn của phương thức tổ chức nền kinh tế. Tuy nhiên, cách tiếp cận có tính khái quát cao và chưa làm rõ đặc điểm của các quốc gia đang phát triển.

Đặng Mộng Lân (2001), trong *Kinh tế tri thức - Những khái niệm và vấn đề cơ bản* [72] tập trung làm rõ hệ thống khái niệm và tác động của khoa học - công nghệ, thông tin đến sản xuất, phân phối và sử dụng tri thức. Công trình có giá trị nền tảng trong việc xác lập nội hàm của kinh tế tri thức, nhưng chưa đi sâu đánh giá thực nghiệm mức độ đáp ứng của Việt Nam đối với các tiêu chí của kinh tế tri thức và chưa cụ thể hóa các giải pháp theo điều kiện thể chế, công nghệ và nguồn nhân lực.

Đặng Hữu (2004), trong *Kinh tế tri thức - thời cơ và thách thức đối với phát triển Việt Nam* [65] đã đưa vấn đề vào bối cảnh Việt Nam, phân tích khái niệm, đặc trưng, điều kiện hình thành và kinh nghiệm quốc tế. Đáng chú ý, tác giả xác định phát triển nguồn nhân lực, nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực và bồi dưỡng nhân tài là nền tảng quan trọng của kinh tế tri thức. Tuy nhiên, các phân tích chủ yếu mang tính định tính và vĩ mô, chưa lượng hóa đầy đủ mức độ phát

triển kinh tế tri thức cũng như tác động của nguồn nhân lực chất lượng cao trong từng lĩnh vực.

Những nghiên cứu này đã giải quyết tương đối rõ câu hỏi “kinh tế tri thức là gì và cần những điều kiện nào để hình thành?”, nhưng chưa giải quyết đầy đủ câu hỏi “nguồn nhân lực chất lượng cao được phát triển như thế nào để đáp ứng từng cấu trúc kinh tế tri thức cụ thể?”. Đây là khoảng trống có ý nghĩa trực tiếp đối với đề tài luận án.

1.2.2. Cách tiếp cận từ hệ thống đổi mới sáng tạo và khoa học - công nghệ

Tachiana Leonova (2011) [89] nghiên cứu hệ thống đổi mới của Phần Lan, tiếp cận kinh tế tri thức từ góc độ hệ thống đổi mới quốc gia, nhấn mạnh chuyên môn hóa tri thức, thiết kế, thử nghiệm và thương mại hóa công nghệ. Công trình cho thấy kinh tế tri thức không thể phát triển chỉ dựa vào giáo dục mà cần một hệ sinh thái kết nối nghiên cứu, doanh nghiệp, công nghệ và thị trường. Tuy nhiên, mô hình Phần Lan được hình thành trong điều kiện nguồn lực và thể chế khác biệt đáng kể so với Việt Nam.

Nguyễn Văn Thân (2019) [100] tiếp cận kinh tế tri thức từ đổi mới sáng tạo, xác định đổi mới sáng tạo là động lực cốt lõi của quá trình chuyển đổi sang kinh tế tri thức và nhấn mạnh vai trò của doanh nghiệp công nghệ cao, khởi nghiệp sáng tạo và hệ sinh thái đổi mới sáng tạo. Cách tiếp cận này bổ sung đáng kể cho quan niệm về kinh tế tri thức khi chuyển trọng tâm từ “có tri thức” sang “tạo ra và thương mại hóa tri thức”.

Trần Đình Thiên (2016) [101] tiếp cận từ vai trò của khoa học và công nghệ, nhấn mạnh đầu tư cho R&D, thương mại hóa kết quả nghiên cứu và phát triển những ngành có hàm lượng tri thức cao. Hạn chế của hướng nghiên cứu này là chưa kết nối đầy đủ khoa học - công nghệ với yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và chưa phản ánh đầy đủ chuyển đổi số.

Nhóm nghiên cứu này cho thấy một khoảng trống đáng chú ý: hệ sinh thái đổi mới sáng tạo cần nguồn nhân lực chất lượng cao, nhưng bản thân cơ chế đề hệ sinh thái đó tạo ra, thu hút, sử dụng và giữ chân nguồn nhân lực lại chưa được

phân tích đầy đủ. Vì vậy, cần nghiên cứu mối quan hệ hai chiều giữa phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển kinh tế tri thức: nguồn nhân lực là điều kiện của kinh tế tri thức, đồng thời sự phát triển của kinh tế tri thức lại tạo ra nhu cầu và môi trường mới cho phát triển nguồn nhân lực.

1.2.3. Cách tiếp cận từ thể chế

Nguyễn Thị Minh Hà (2018), trong luận án về hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa nhằm phát triển kinh tế tri thức ở Việt Nam [51] tiếp cận vấn đề từ phương diện thể chế. Công trình nhấn mạnh bảo hộ sở hữu trí tuệ, khuyến khích đổi mới sáng tạo và xây dựng môi trường cạnh tranh lành mạnh. Đây là hướng tiếp cận quan trọng vì cho thấy kinh tế tri thức không chỉ phụ thuộc vào công nghệ và nhân lực mà còn phụ thuộc vào chất lượng thể chế. Tuy nhiên, nghiên cứu chủ yếu ở cấp vĩ mô, chưa đánh giá sâu năng lực thực thi của từng nhóm chính sách và chưa lượng hóa tác động của cải cách thể chế đến phát triển kinh tế tri thức.

Cách tiếp cận thể chế có thể cung cấp cơ sở để luận án phân tích vai trò của Nhà nước và chính quyền địa phương trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Tuy nhiên, khoảng trống đặt ra là cần chuyển từ nghiên cứu thể chế chung của nền kinh tế sang nghiên cứu các cơ chế, chính sách cụ thể của vùng và địa phương trong phát triển, thu hút, sử dụng và phát huy nguồn nhân lực chất lượng cao.

1.2.4. Cách tiếp cận từ chuyển đổi số và các động lực mới của kinh tế tri thức

Nguyễn Thị Thu Hiền (2021), trong nghiên cứu về phát triển kinh tế tri thức gắn với chuyển đổi số ở Việt Nam [58] đã tiếp cận kinh tế tri thức theo hướng hiện đại hơn, nhấn mạnh hạ tầng số, dữ liệu số và công nghiệp số. Công trình cho thấy chuyển đổi số đã trở thành một bộ phận ngày càng quan trọng trong quá trình tạo lập, lưu chuyển và khai thác tri thức. Tuy nhiên, nghiên cứu còn thiên về mô tả chính sách và chưa đánh giá đầy đủ mức độ sẵn sàng của doanh nghiệp nhỏ và vừa.

Trần Văn Tùng (2017) [97] xây dựng khung tiêu chí đánh giá kinh tế tri thức ở Việt Nam, đồng thời chỉ ra những điểm nghẽn về thể chế và công nghệ. Đây là đóng góp quan trọng về phương diện đo lường. Tuy nhiên, dữ liệu của công trình đã có khoảng cách so với bối cảnh hiện nay và chưa phân tích đầy đủ doanh nghiệp công nghệ cao, chuyển đổi số và kinh tế số.

Những nghiên cứu gần đây đã mở rộng nội hàm kinh tế tri thức từ khoa học - công nghệ truyền thống sang chuyển đổi số, dữ liệu, kinh tế số và đổi mới sáng tạo. Tuy nhiên, khoảng trống là chưa có sự tích hợp đầy đủ giữa các động lực này với chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực ở cấp vùng.

1.3. Cách tiếp cận nghiên cứu mối quan hệ giữa nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển kinh tế tri thức

Đây là nhóm công trình gần nhất với đề tài luận án. Các nghiên cứu tiêu biểu gồm Đặng Hữu (2008), Lê Thị Hồng Điệp (2012), Hoàng Thị Thành (2002), Phạm Thành Nghị (2007), Bùi Việt Phú (2010) và Nguyễn Văn Minh (2020).

Đặng Hữu (2008), trong Đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài theo yêu cầu phát triển kinh tế tri thức [66] tiếp cận trực tiếp mối quan hệ giữa nguồn nhân lực và kinh tế tri thức. Tác giả xác định nguồn nhân lực chất lượng cao, năng lực khoa học - công nghệ, hạ tầng thông tin và bộ máy quản lý hiệu quả là những điều kiện nền tảng của kinh tế tri thức; đồng thời nhấn mạnh vai trò của giáo dục và đào tạo, chính sách thu hút và sử dụng nhân tài. Công trình đặt nền tảng lý luận quan trọng cho việc xác định nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những điều kiện quyết định của kinh tế tri thức. Tuy nhiên, các phân tích chủ yếu ở tầm vĩ mô, chưa xây dựng hệ tiêu chí đánh giá hoặc mô hình đo lường sự phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong điều kiện cụ thể của Việt Nam.

Lê Thị Hồng Điệp (2012), trong Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu xây dựng nền kinh tế tri thức ở Việt Nam [48] có cách tiếp cận toàn diện hơn khi đồng thời nghiên cứu khái niệm, tiêu chí, vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao, kinh nghiệm của Mỹ và Singapore, quan điểm của

Đảng và thực trạng Việt Nam. Công trình đưa ra các quan điểm và nhóm giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ hình thành kinh tế tri thức. Tuy nhiên, giải pháp còn mang tính khái quát, chưa phân hóa theo ngành và vùng; dữ liệu cũng chưa phản ánh đầy đủ yêu cầu của thị trường lao động số và đổi mới sáng tạo hiện nay.

Hoàng Thị Thành (2002) [98] tiếp cận vấn đề từ yêu cầu chuẩn bị nguồn nhân lực cho quá trình hình thành kinh tế tri thức. Công trình đưa ra các nhóm chỉ số liên quan đến đổi mới sáng tạo, nền tảng tri thức, hạ tầng công nghệ thông tin - viễn thông, cơ cấu kinh tế và vai trò điều tiết của Nhà nước, đồng thời đề xuất đổi mới giáo dục, cơ cấu đào tạo và phát triển nhân lực cho lĩnh vực công nghệ cao. Tuy nhiên, công trình chưa xây dựng được hệ thống tiêu chí cụ thể để đánh giá mức độ phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Phạm Thành Nghị (2007) [82] tiếp cận vấn đề từ yêu cầu chuyển đổi mô hình phát triển ở Việt Nam, nhấn mạnh nhóm lao động có hàm lượng tri thức cao, học tập suốt đời và năng lực thích ứng với sự thay đổi của môi trường kinh tế - công nghệ. Công trình cũng lưu ý vai trò của nguồn nhân lực khoa học xã hội và nhân văn trong định hướng giá trị, thể chế và hành vi xã hội. Tuy nhiên, nghiên cứu chủ yếu mang tính định tính và chưa cụ thể hóa thành hệ tiêu chí hoặc công cụ đo lường.

Bùi Việt Phú (2010) [85] tiếp cận từ yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao để tham gia nền kinh tế tri thức, nhấn mạnh đào tạo, đặc biệt là đào tạo ở nước ngoài, cùng với chính sách thu hút, sử dụng và đãi ngộ nhân lực. Tuy nhiên, công trình chủ yếu tập trung vào giải pháp chính sách và chưa xây dựng được hệ thống tiêu chí đánh giá chất lượng cũng như hiệu quả phát triển nguồn nhân lực trình độ cao.

Nguyễn Văn Minh (2020) [79] tiếp cận mối quan hệ này trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, nhấn mạnh kỹ năng số, tư duy sáng tạo và học tập suốt đời. Đây là sự phát triển quan trọng so với các nghiên cứu trước, vì đưa các yêu cầu mới của thị trường lao động và công nghệ vào phân tích. Tuy

nhiên, công trình chưa làm rõ cơ chế liên kết giữa Nhà nước, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong phát triển nhân lực cho các ngành công nghệ mũi nhọn.

Như vậy, các công trình nghiên cứu trực tiếp mối quan hệ giữa nguồn nhân lực chất lượng cao và kinh tế tri thức đã bước đầu giải quyết được ba vấn đề: (1) khẳng định vai trò quyết định của nguồn nhân lực chất lượng cao đối với kinh tế tri thức; (2) xác định một số yêu cầu mới về trình độ, kỹ năng và năng lực thích ứng; (3) đề xuất một số chính sách về giáo dục, đào tạo, thu hút và sử dụng nhân tài. Tuy nhiên, vẫn thiếu một cách tiếp cận nghiên cứu coi đây là một quan hệ động và hai chiều, trong đó phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao vừa là điều kiện đầu vào, vừa là kết quả của quá trình phát triển kinh tế tri thức.

Đặc biệt, các nghiên cứu chưa giải quyết đầy đủ bốn câu hỏi: Ai là chủ thể phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao? Phát triển những nội dung gì? Bằng những phương thức nào? Kết quả phát triển được thể hiện ở những tiêu chí nào và đóng góp như thế nào đối với phát triển kinh tế tri thức? Đây chính là những vấn đề cần được luận án tiếp tục nghiên cứu.

1.4. Cách tiếp cận theo không gian vùng và những nghiên cứu liên quan đến đồng bằng sông Hồng

Một hướng nghiên cứu khác tiếp cận vấn đề từ đặc điểm không gian vùng, trong đó chú ý đến cấu trúc kinh tế, trung tâm vùng, chuyển dịch cơ cấu, đô thị hóa và nguồn nhân lực của đồng bằng sông Hồng.

Nguyễn Văn Sửu (2013), trong Phát triển vùng và vai trò của các trung tâm vùng: Nghiên cứu vùng đồng bằng sông Hồng [88] tiếp cận theo lý thuyết cực tăng trưởng và không gian kinh tế. Công trình nhấn mạnh vai trò của Hà Nội, Hải Phòng và Nam Định như những trung tâm tập trung nguồn lực, tri thức và mạng lưới đổi mới của vùng. Tuy nhiên, nghiên cứu chưa gắn vai trò của các trung tâm vùng với yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và chưa phân tích sâu tác động của chuyển đổi số, các ngành kinh tế tri thức mới đối với cấu trúc vùng.

Phạm Thị Thu Hằng (2017) [57] tiếp cận Đồng bằng sông Hồng từ góc độ phát triển bền vững, tập trung vào ô nhiễm môi trường, đô thị hóa, chênh lệch

nông thôn - đô thị, hạ tầng và cơ chế phối hợp vùng. Tuy nhiên, vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao trong giải quyết các thách thức phát triển bền vững chưa được phân tích đầy đủ.

Nguyễn Ngọc Mai (2015) [77] nghiên cứu chuyển dịch cơ cấu kinh tế vùng đồng bằng sông Hồng trong điều kiện hội nhập, chỉ ra xu hướng chuyển dịch từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ nhưng còn thiếu các ngành công nghệ cao dẫn dắt. Tuy nhiên, nghiên cứu chưa xem xét sâu nguồn nhân lực như một yếu tố quyết định chất lượng của quá trình chuyển dịch cơ cấu theo hướng kinh tế tri thức.

Đỗ Thị Thanh Loan (2015) [74] nghiên cứu chuyển dịch cơ cấu nông nghiệp vùng đồng bằng sông Hồng theo hướng giá trị gia tăng cao và hội nhập quốc tế. Công trình đã đề cập đến công nghệ và nâng cao năng lực cạnh tranh của nông dân, hợp tác xã và doanh nghiệp, nhưng chưa đi sâu vào nguồn nhân lực nông nghiệp công nghệ cao - một bộ phận ngày càng quan trọng của kinh tế tri thức.

Nguyễn Thanh Bình (2020) [6] nghiên cứu phát triển bền vững đô thị vùng Đồng bằng sông Hồng trong điều kiện biến đổi khí hậu, nhấn mạnh yêu cầu quản trị đô thị, môi trường và quy hoạch. Tuy nhiên, nguồn nhân lực đô thị thông minh và năng lực số chưa được xem xét như một yếu tố trung tâm của quản trị đô thị hiện đại.

Đáng chú ý nhất là luận án của Nguyễn Thị Hương (2018) về Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao vùng đồng bằng sông Hồng [63], đây là công trình có sự gắn gũi trực tiếp với đề tài luận án khi tiếp cận theo đặc thù vùng, đánh giá thực trạng nguồn nhân lực và chỉ ra sự mất cân đối giữa đào tạo và nhu cầu của các ngành công nghệ cao; đồng thời đề xuất tăng cường liên kết đào tạo - nghiên cứu - doanh nghiệp. Tuy nhiên, phạm vi nghiên cứu chưa bao quát đầy đủ các ngành mới nổi của kinh tế tri thức và dữ liệu thực chứng chưa đủ để dự báo xu hướng dài hạn.

Gần đây, Phạm Thị Nguyệt Ánh và Vũ Hải Thúy (2024) nghiên cứu Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội

vùng đồng bằng sông Hồng [1] tiếp cận trực tiếp nguồn nhân lực chất lượng cao của vùng trong mối quan hệ với phát triển kinh tế - xã hội. Công trình đánh giá những kết quả về quy mô lao động, trình độ dân trí, hệ thống giáo dục - đào tạo và chất lượng lao động; đồng thời nhận diện hạn chế và đề xuất các nhóm giải pháp về giáo dục - đào tạo, cơ chế chính sách, khoa học - công nghệ, chuyển đổi số và liên kết vùng. Đây là công trình có giá trị tham khảo trực tiếp đối với luận án. Tuy nhiên, ngay cả nghiên cứu này cũng chủ yếu đặt nguồn nhân lực chất lượng cao trong yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội nói chung, chưa xây dựng một khung phân tích chuyên sâu về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức, trong đó làm rõ quan hệ giữa các chủ thể, nội dung, phương thức và kết quả phát triển.

1.5. Khái quát kết quả nghiên cứu của các công trình đã tổng quan và những vấn đề luận án sẽ tiếp tục tập trung giải quyết

1.5.1. Khái quát kết quả nghiên cứu của các công trình đã tổng quan

Qua tổng quan các công trình nghiên cứu có liên quan, có thể khái quát kết quả nghiên cứu trên một số phương diện chủ yếu sau:

Thứ nhất, về nguồn nhân lực chất lượng cao, các công trình đã bước đầu thống nhất nhận thức về vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao, nhân tài và nguồn lực trí tuệ đối với phát triển kinh tế - xã hội. Nhiều nghiên cứu đã làm rõ đặc điểm, vai trò, tiêu chí nhận diện và các yếu tố tác động đến chất lượng nguồn nhân lực; đồng thời khẳng định giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, chính sách thu hút, sử dụng và đãi ngộ nhân tài là những yếu tố quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Một số công trình đã xây dựng hệ thống tiêu chí và chỉ tiêu đánh giá, tạo cơ sở cho việc nhận diện và đo lường chất lượng nguồn nhân lực.

Thứ hai, về phát triển kinh tế tri thức, các công trình đã tương đối thống nhất về nội hàm, đặc trưng và những điều kiện cơ bản của nền kinh tế tri thức. Các nghiên cứu khẳng định tri thức, khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo, nguồn nhân lực chất lượng cao và hạ tầng thông tin là những yếu tố có vai trò

ngày càng quyết định đối với tăng trưởng và năng lực cạnh tranh. Một số nghiên cứu đã mở rộng cách tiếp cận kinh tế tri thức từ khoa học - công nghệ sang đổi mới sáng tạo, kinh tế số và chuyển đổi số.

Thứ ba, về mối quan hệ giữa nguồn nhân lực chất lượng cao và kinh tế tri thức, các công trình đã chỉ ra nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những điều kiện và động lực quan trọng của phát triển kinh tế tri thức. Các nghiên cứu nhấn mạnh yêu cầu đổi mới giáo dục - đào tạo, phát triển kỹ năng, năng lực sáng tạo, kỹ năng số, học tập suốt đời, đồng thời tăng cường liên kết giữa cơ sở đào tạo, cơ sở nghiên cứu và doanh nghiệp. Tuy nhiên, phần lớn các nghiên cứu mới chủ yếu phân tích mối quan hệ này ở tầm quốc gia hoặc trên phương diện lý luận, chưa làm rõ đầy đủ cơ chế tác động qua lại giữa hai quá trình.

Thứ tư, về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở đồng bằng sông Hồng, một số công trình đã phân tích đặc điểm nguồn nhân lực, hệ thống giáo dục - đào tạo, chuyển dịch cơ cấu kinh tế, nhu cầu lao động và những vấn đề đặt ra đối với phát triển vùng. Các nghiên cứu đã chỉ ra những hạn chế như mất cân đối giữa đào tạo và nhu cầu thị trường lao động, chất lượng nhân lực chưa đồng đều, liên kết giữa đào tạo - nghiên cứu - doanh nghiệp còn hạn chế và khả năng đáp ứng yêu cầu của các ngành công nghệ cao chưa tương xứng với tiềm năng của vùng.

Thứ năm, về phương diện chính sách và giải pháp, các công trình đã đề xuất khá nhiều nhóm giải pháp, tập trung vào đổi mới giáo dục - đào tạo, phát triển khoa học - công nghệ và đổi mới sáng tạo, hoàn thiện thể chế, thu hút và sử dụng nhân tài, tăng cường liên kết nhà trường - doanh nghiệp, đẩy mạnh chuyển đổi số và hợp tác vùng. Những kết quả này tạo cơ sở quan trọng để luận án kế thừa trong việc xây dựng các quan điểm và giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Nhìn chung, các công trình đã tạo dựng được cơ sở lý luận và thực tiễn tương đối phong phú về nguồn nhân lực chất lượng cao, kinh tế tri thức và phát triển vùng. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu còn phân tán theo từng cách tiếp cận,

chưa hình thành một khung nghiên cứu tích hợp giữa ba phương diện: nguồn nhân lực chất lượng cao - kinh tế tri thức - không gian vùng đồng bằng sông Hồng. Đặc biệt, chưa có nghiên cứu làm rõ một cách hệ thống chủ thể, nội dung, phương thức phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với yêu cầu phát triển kinh tế tri thức, cũng như chưa đánh giá đầy đủ mối quan hệ hai chiều giữa phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển kinh tế tri thức trong bối cảnh mới. Đây chính là cơ sở để luận án xác định hướng tiếp cận và vấn đề nghiên cứu của mình.

1.5.2. Những vấn đề luận án sẽ tiếp tục tập trung giải quyết

Từ tổng quan các nhóm công trình trên có thể thấy, các nghiên cứu trước đã tiếp cận vấn đề từ nhiều chiều cạnh khác nhau. Tuy nhiên, chưa có sự hội tụ đầy đủ giữa các cách tiếp cận về nguồn nhân lực chất lượng cao, kinh tế tri thức và không gian vùng đồng bằng sông Hồng.

Thứ nhất, về phương diện lý luận, các công trình đã làm rõ tương đối phong phú khái niệm, đặc điểm, vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao, nhân tài, nguồn lực trí tuệ và kinh tế tri thức. Tuy nhiên, chưa hình thành một khung lý luận thống nhất về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức ở cấp vùng. Đặc biệt, chưa làm rõ nội hàm của “gắn với” theo nghĩa đây không chỉ là sự song hành giữa hai quá trình mà là quan hệ tác động qua lại giữa yêu cầu của kinh tế tri thức và quá trình phát triển nguồn nhân lực.

Thứ hai, về chủ thể phát triển, các nghiên cứu thường xem Nhà nước, cơ sở giáo dục - đào tạo, doanh nghiệp hoặc người lao động như những chủ thể riêng biệt. Chưa có nghiên cứu phân tích một cách hệ thống cơ chế tương tác giữa Nhà nước - chính quyền địa phương - cơ sở giáo dục, đào tạo - viện nghiên cứu - doanh nghiệp - người lao động trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở quy mô vùng.

Thứ ba, về nội dung phát triển, các công trình chủ yếu tập trung vào giáo dục - đào tạo, phát triển kỹ năng, thu hút nhân tài hoặc nâng cao trình độ chuyên môn. Trong khi đó, yêu cầu của kinh tế tri thức hiện nay đã mở rộng sang kỹ

năng số, năng lực đổi mới sáng tạo, năng lực nghiên cứu, khả năng học tập suốt đời, năng lực thích ứng, ngoại ngữ, năng lực hợp tác và khả năng tham gia vào chuỗi giá trị tri thức. Những nội dung này chưa được tích hợp thành một hệ thống thống nhất để đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao của vùng.

Thứ tư, về phương thức phát triển, các nghiên cứu đã đề cập đến đổi mới giáo dục, đào tạo quốc tế, liên kết nhà trường - doanh nghiệp, thu hút nhân tài, chuyển đổi số và hệ sinh thái đổi mới sáng tạo. Tuy nhiên, các phương thức này phần lớn được nghiên cứu riêng lẻ. Chưa có công trình phân tích chúng như một hệ thống phương thức phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đồng thời đánh giá hiệu quả của từng phương thức trong điều kiện đặc thù của đồng bằng sông Hồng.

Thứ năm, về đo lường và đánh giá, một số nghiên cứu đã xây dựng tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực hoặc kinh tế tri thức. Tuy nhiên, còn thiếu một hệ thống tiêu chí tích hợp để đánh giá mức độ phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với yêu cầu của kinh tế tri thức ở cấp vùng. Đây là khoảng trống quan trọng, bởi chỉ khi xác định được hệ tiêu chí phù hợp mới có thể đánh giá thực trạng một cách có căn cứ và xác định đúng những điểm nghẽn cần giải quyết.

Thứ sáu, về không gian nghiên cứu, phần lớn các công trình về nguồn nhân lực và kinh tế tri thức được thực hiện ở cấp quốc gia. Một số nghiên cứu về Đồng bằng sông Hồng lại chủ yếu tiếp cận từ phát triển vùng, chuyển dịch cơ cấu kinh tế, đô thị hóa, phát triển bền vững hoặc nguồn nhân lực nói chung. Ngay cả các nghiên cứu trực tiếp về nguồn nhân lực chất lượng cao của vùng cũng chưa đặt vấn đề trong một khung phân tích toàn diện về kinh tế tri thức. Vì vậy, mối quan hệ giữa đặc điểm không gian vùng - cơ cấu kinh tế - hệ thống đô thị - giáo dục, đào tạo - thị trường lao động - doanh nghiệp - hệ sinh thái đổi mới sáng tạo - nguồn nhân lực chất lượng cao vẫn chưa được nghiên cứu đầy đủ.

Thứ bảy, về bối cảnh nghiên cứu, nhiều công trình được thực hiện trước khi chuyển đổi số, trí tuệ nhân tạo, kinh tế số và những thay đổi mạnh của thị trường lao động trở thành những động lực quan trọng của kinh tế tri thức. Do đó,

các tiêu chí, dữ liệu và giải pháp của một số nghiên cứu trước đây chưa phản ánh đầy đủ yêu cầu của giai đoạn phát triển hiện nay.

Từ những khoảng trống trên, có thể xác định khoảng trống nghiên cứu trung tâm của luận án là: chưa có một nghiên cứu chuyên sâu, có hệ thống và mang tính liên ngành về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức ở vùng đồng bằng sông Hồng hiện nay, trong đó đồng thời làm rõ cơ sở lý luận, đặc điểm và yêu cầu của kinh tế tri thức đối với nguồn nhân lực; xác định các chủ thể, nội dung và phương thức phát triển; xây dựng hệ tiêu chí đánh giá; phân tích thực trạng và những vấn đề đặt ra; từ đó đề xuất quan điểm và giải pháp phù hợp với đặc điểm không gian, cơ cấu kinh tế và yêu cầu phát triển mới của vùng.

Đây là điểm khác biệt cơ bản giữa hướng nghiên cứu của luận án với các công trình đã công bố. Nếu các nghiên cứu trước chủ yếu trả lời các câu hỏi riêng biệt như nguồn nhân lực chất lượng cao là gì, kinh tế tri thức là gì, phát triển nguồn nhân lực như thế nào hoặc đồng bằng sông Hồng đang có những vấn đề gì, thì luận án hướng tới trả lời câu hỏi có tính tích hợp hơn: Trong điều kiện phát triển kinh tế tri thức hiện nay, vùng đồng bằng sông Hồng cần phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao như thế nào, với sự tham gia của những chủ thể nào, bằng những nội dung và phương thức nào, để đáp ứng yêu cầu phát triển của vùng và nâng cao năng lực cạnh tranh của vùng?

Trên cơ sở khoảng trống đó, luận án có thể kế thừa các kết quả nghiên cứu trước về lý luận nguồn nhân lực chất lượng cao, lý luận kinh tế tri thức, tiêu chí đánh giá, vai trò của giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo, thể chế và kinh nghiệm phát triển vùng; đồng thời phát triển theo hướng tích hợp các cách tiếp cận này vào một khung phân tích thống nhất ở cấp vùng đồng bằng sông Hồng, gắn nghiên cứu nguồn nhân lực với cấu trúc và yêu cầu vận động của kinh tế tri thức trong bối cảnh mới.

Tiểu kết chương 1

Chương 1 đã tổng quan có hệ thống các công trình nghiên cứu theo hướng tiếp cận các vấn đề, các nghiên cứu đã góp phần xây dựng cơ sở lý luận quan trọng về nguồn nhân lực chất lượng cao, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, phát triển kinh tế tri thức, Đặc biệt, các nghiên cứu đều thống nhất rằng giáo dục - đào tạo, cơ chế sử dụng và phát huy nhân tài, cùng sự gắn kết giữa đào tạo với nhu cầu thị trường lao động có ý nghĩa quyết định đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức.

Đối với vùng đồng bằng sông Hồng, các công trình nghiên cứu đã cung cấp nhiều luận cứ thực tiễn về phát triển kinh tế - xã hội và nguồn nhân lực, qua đó khẳng định vai trò của vùng như một trung tâm tăng trưởng, tri thức và đổi mới sáng tạo của cả nước; đồng thời chỉ ra những hạn chế về cơ cấu lao động, chất lượng đào tạo và sự thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao trong các lĩnh vực then chốt. Tuy nhiên, tổng quan nghiên cứu cũng cho thấy vẫn còn những khoảng trống cần tiếp tục làm rõ. Phần lớn các công trình mới tiếp cận nguồn nhân lực chất lượng cao và kinh tế tri thức như những lĩnh vực tương đối độc lập, chưa luận giải đầy đủ mối quan hệ biện chứng giữa hai quá trình này trong điều kiện phát triển vùng; đồng thời còn thiếu công cụ phân tích và sự cập nhật đối với các nhân tố mới như chuyển đổi số, đổi mới sáng tạo và yêu cầu của thị trường lao động hiện đại. Trên cơ sở kế thừa các kết quả nghiên cứu đã có, luận án đặt ra nhiệm vụ làm rõ cơ sở lý luận, phân tích thực trạng và các nhân tố tác động, từ đó đề xuất quan điểm và giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế tri thức trong giai đoạn mới. Đây là cơ sở để triển khai nội dung nghiên cứu ở chương tiếp theo.

Chương 2

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO GẮN VỚI PHÁT TRIỂN KINH TẾ TRI THỨC - MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN

2.1. Một số khái niệm cơ bản và mối quan hệ biện chứng giữa phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao với phát triển kinh tế tri thức.

2.1.1. Quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và Đảng Cộng sản Việt Nam về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức

Quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin

C.Mác và Ph.Ăngghen khẳng định rằng: Lực lượng sản xuất là sự thống nhất hữu cơ giữa người lao động với tư liệu sản xuất, trước hết là công cụ lao động nhằm tạo ra một sức sản xuất vật chất nhất định. Lực lượng sản xuất là yếu tố cơ bản phản ánh trình độ chinh phục tự nhiên của con người trong quá trình sản xuất vật chất, đồng thời là nhân tố giữ vai trò quyết định đối với sự vận động và phát triển của các hình thái kinh tế - xã hội, trong đó công cụ lao động giữ vị trí trung tâm.

C.Mác chỉ rõ rằng, trong lực lượng sản xuất, người lao động là yếu tố chủ thể, quyết định việc vận hành và phát triển của toàn bộ quá trình sản xuất. Sức lao động không chỉ bao hàm thể lực mà còn bao hàm trí lực, tri thức, kinh nghiệm và kỹ năng nghề nghiệp của con người. Trình độ phát triển của lực lượng sản xuất trước hết được biểu hiện ở trình độ phát triển của công cụ lao động. C.Mác viết: “Những thời đại kinh tế khác nhau không phải ở chỗ chúng sản xuất ra cái gì, mà là ở chỗ chúng sản xuất bằng cách nào, với những tư liệu lao động nào” [76, tr.269]. Luận điểm này cho thấy công cụ lao động không chỉ là phương tiện kỹ thuật đơn thuần mà còn là sự kết tinh trình độ tri thức, kinh nghiệm và năng lực sáng tạo của con người trong từng giai đoạn lịch sử nhất định. Sự cải tiến không ngừng của công cụ lao động phản ánh sự phát triển của

lực lượng sản xuất và đồng thời đặt ra yêu cầu khách quan đối với sự biến đổi của quan hệ sản xuất cho phù hợp với trình độ mới của lực lượng sản xuất.

Trong quá trình phân tích sự phát triển của nền đại công nghiệp, C.Mác và Ph.Ăngghen đã làm rõ vai trò ngày càng to lớn của khoa học đối với sự phát triển của lực lượng sản xuất. Khoa học, với tư cách là hệ thống tri thức xã hội được tích lũy, không còn đứng ngoài quá trình sản xuất mà từng bước thâm nhập trực tiếp vào sản xuất, trở thành cơ sở cho việc sáng tạo ra máy móc, công nghệ và phương thức tổ chức sản xuất mới, làm biến đổi căn bản kết cấu của lực lượng sản xuất và nâng cao mạnh mẽ năng suất lao động xã hội.

Kế thừa và phát triển tư tưởng của C.Mác và Ph.Ăngghen, V.I.Lênin tiếp tục khẳng định lực lượng sản xuất là nhân tố quyết định sự phát triển của xã hội. Trong đó không chỉ nhấn mạnh vai trò quyết định phát triển lực lượng sản xuất là người lao động mà còn đặc biệt đề cao vai trò của khoa học và công nghệ đối với sự phát triển của lực lượng sản xuất. Theo ông, để thúc đẩy sản xuất phát triển cần phải “sử dụng ngay lập tức, một cách rộng rãi và trong mọi lĩnh vực, các chuyên gia khoa học và kỹ thuật mà chủ nghĩa tư bản đã để lại cho chúng ta” [73, tr.145]. Điều đó cho thấy khoa học và kỹ thuật giữ vai trò quan trọng trong việc cải tiến công cụ lao động, phát triển lực lượng sản xuất, đổi mới phương thức sản xuất và nâng cao hiệu quả lao động xã hội. Luận điểm của V.I.Lênin cho thấy, khoa học không chỉ là động lực bên ngoài mà đã trở thành nhân tố cấu thành quan trọng của lực lượng sản xuất, gắn chặt với trình độ phát triển của người lao động, của công cụ lao động và của tổ chức quản lý sản xuất.

Như vậy, theo quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, lực lượng sản xuất là sự thống nhất biện chứng giữa con người và tư liệu sản xuất, trong đó người lao động giữ vai trò quyết định, còn khoa học ngày càng trở thành bộ phận trực tiếp và không thể tách rời của lực lượng sản xuất. Sự phát triển của khoa học không chỉ thúc đẩy sự hoàn thiện của công cụ lao động và phương thức sản xuất mà còn làm biến đổi sâu sắc chất lượng của người lao động, qua đó giữ vai trò

đặc biệt quan trọng trong sự phát triển của lực lượng sản xuất và toàn bộ đời sống kinh tế - xã hội.

Quan điểm của Hồ Chí Minh

Tiếp thu sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin và xuất phát từ điều kiện lịch sử - cụ thể của Việt Nam, Hồ Chí Minh đã hình thành hệ thống quan điểm nhất quán về phát triển lực lượng sản xuất trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội. Theo Người, xây dựng chủ nghĩa xã hội trước hết phải bắt đầu từ việc xây dựng cơ sở vật chất - kỹ thuật của xã hội mới, mà nội dung cốt lõi là phát triển lực lượng sản xuất. Trong tác phẩm *“Ba mươi năm hoạt động của Đảng”*, khi tổng kết quá trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam, Hồ Chí Minh đã nhấn mạnh vai trò có tính nền tảng của phát triển kinh tế, sản xuất và lực lượng sản xuất đối với sự nghiệp xây dựng xã hội mới. Người chỉ rõ: “Muốn xây dựng chủ nghĩa xã hội thì trước hết phải có cơ sở vật chất - kỹ thuật của chủ nghĩa xã hội. Không có công nghiệp thì không có chủ nghĩa xã hội” [78, tr.412]. Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, con người vừa là mục tiêu, vừa là động lực của sự phát triển lực lượng sản xuất. Người đặc biệt coi trọng vai trò của người lao động, xem con người là yếu tố trung tâm quyết định sự phát triển của sản xuất. Theo Hồ Chí Minh, phát triển lực lượng sản xuất không thể tách rời việc nâng cao dân trí, đào tạo cán bộ, bồi dưỡng công nhân lành nghề và xây dựng đội ngũ trí thức. Người cho rằng, nếu không có con người có tri thức, có kỹ năng và có ý thức tổ chức kỷ luật thì máy móc, kỹ thuật hiện đại cũng không thể phát huy hiệu quả.

Bên cạnh đó, Hồ Chí Minh nhấn mạnh vai trò của khoa học - kỹ thuật trong phát triển lực lượng sản xuất. Hồ Chí Minh khẳng định: “nhiệm vụ quan trọng nhất của chúng ta là phải xây dựng nền tảng vật chất và kỹ thuật của chủ nghĩa xã hội, có công nghiệp và nông nghiệp hiện đại” [78, tr.412]. Người sớm nhận thức được rằng khoa học - kỹ thuật là yếu tố then chốt để nâng cao năng suất lao động, rút ngắn con đường phát triển và khắc phục tình trạng lạc hậu của nền kinh tế. Trong điều kiện nước ta đi lên chủ nghĩa xã hội từ một nền sản xuất nhỏ, nông nghiệp là chủ yếu, Hồ Chí Minh chủ trương phải từng bước cơ giới

hóa sản xuất, áp dụng tiến bộ khoa học - kỹ thuật, đồng thời kết hợp chặt chẽ giữa phát triển công nghiệp và nông nghiệp. Một nội dung quan trọng khác trong quan điểm của Hồ Chí Minh là yêu cầu phát triển lực lượng sản xuất phải phù hợp với trình độ lịch sử - cụ thể của đất nước. Người chủ trương không nóng vội, không chủ quan, duy ý chí, mà phải tiến hành từng bước vững chắc, phù hợp với điều kiện kinh tế, trình độ lao động và khả năng quản lý của xã hội. Phát triển lực lượng sản xuất phải gắn với việc cải tiến tổ chức sản xuất, nâng cao hiệu quả quản lý và phát huy tinh thần làm chủ của nhân dân lao động. Như vậy, quan điểm của Hồ Chí Minh về phát triển lực lượng sản xuất trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội vừa thể hiện sự vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin, vừa mang tính thực tiễn sâu sắc, phù hợp với điều kiện cụ thể của Việt Nam. Trong đó, phát triển sản xuất được xác định là nhiệm vụ trung tâm; con người là yếu tố quyết định; khoa học - kỹ thuật là động lực quan trọng; và toàn bộ quá trình phát triển lực lượng sản xuất phải được tiến hành một cách chủ động, sáng tạo, phù hợp với từng giai đoạn lịch sử cụ thể.

Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam

Trên cơ sở vận dụng và phát triển sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, Đảng Cộng sản Việt Nam nhất quán khẳng định rằng phát triển lực lượng sản xuất là nhiệm vụ trung tâm, có ý nghĩa quyết định đối với sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội trong thời kỳ quá độ. Quan điểm này được thể hiện tập trung trong các Văn kiện Đại hội Đảng, đặc biệt là Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI. Đảng chỉ rõ rằng, trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam, nhiệm vụ phát triển lực lượng sản xuất phải gắn liền với việc xây dựng nền kinh tế phát triển cao dựa trên lực lượng sản xuất hiện đại và quan hệ sản xuất tiên bộ, phù hợp. Văn kiện Đại hội XI nhấn mạnh mục tiêu tổng quát của con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở nước ta là: Xây dựng nền kinh tế phát triển cao dựa trên lực lượng sản xuất hiện đại và quan hệ sản xuất tiên bộ, phù hợp Đảng nhận thức rõ rằng lực lượng sản xuất hiện đại là nền tảng vật chất - kỹ thuật không thể thiếu của chủ nghĩa xã hội. Việc phát triển lực lượng sản xuất

không chỉ nhằm thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, mà còn tạo cơ sở hiện thực để từng bước xác lập và hoàn thiện quan hệ sản xuất xã hội chủ nghĩa, bảo đảm định hướng xã hội chủ nghĩa trong suốt quá trình phát triển.

Đồng thời, Đảng đặc biệt nhấn mạnh vai trò của con người và nguồn nhân lực trong phát triển lực lượng sản xuất. Văn kiện Đại hội XI khẳng định: “Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, coi phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ là nền tảng và động lực của công nghiệp hóa, hiện đại hóa” [36, tr.73]. Quan điểm này thể hiện bước phát triển quan trọng trong nhận thức lý luận của Đảng, khi xác định rõ phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và khoa học - công nghệ không chỉ là yếu tố hỗ trợ, mà là nền tảng và động lực trực tiếp của quá trình phát triển lực lượng sản xuất trong thời kỳ quá độ. Điều đó phù hợp với xu thế phát triển của lực lượng sản xuất hiện đại, trong đó tri thức, khoa học và chất lượng con người ngày càng giữ vai trò quyết định.

Tại Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Đảng tiếp tục xác định rõ định hướng phát triển đất nước trong thời kỳ mới là phải tiếp tục khẳng định vai trò của khoa học và công nghệ với sự phát triển kinh tế đất nước: “phát triển mạnh mẽ khoa học và công nghệ làm cho khoa học và công nghệ thực sự là quốc sách hàng đầu, là động lực quan trọng để phát triển lực lượng sản xuất hiện đại, kinh tế tri thức, nâng cao năng xuất chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh của nền kinh tế...” [37, tr.120] đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa trên cơ sở phát triển lực lượng sản xuất hiện đại. Văn kiện nêu rõ mục tiêu là xây dựng nền kinh tế phát triển nhanh, bền vững, dựa chủ yếu vào khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và nguồn nhân lực chất lượng cao, khẳng định cho thấy nhận thức của Đảng về lực lượng sản xuất đã có bước phát triển quan trọng, khi khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và nguồn nhân lực chất lượng cao được xác định là các yếu tố giữ vai trò chủ yếu trong sự phát triển của lực lượng sản xuất hiện đại

Đến Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Đảng tiếp tục phát triển và cụ thể hóa hơn nữa quan điểm này, coi phát triển lực lượng sản xuất hiện đại là một trong những nhiệm vụ trọng tâm của chiến lược phát triển đất nước,

đặc biệt Đảng khẳng định: phát triển lực lượng sản xuất, hoàn thiện quan hệ sản xuất là một trong những mối quan hệ lớn cần tiếp tục giải quyết. Đó là: “Quan hệ giữa ổn định, đổi mới và phát triển; giữa đổi mới kinh tế và đổi mới chính trị; giữa tuân theo quy luật thị trường và bảo đảm định hướng xã hội chủ nghĩa; giữa phát triển lực lượng sản xuất và xây dựng hoàn thiện từng bước quan hệ sản xuất xã hội chủ nghĩa” [38, tr.119-120]. Quan điểm trên cho thấy tư duy lý luận của Đảng Cộng sản Việt Nam ngày càng được bổ sung và hoàn thiện phù hợp với yêu cầu phát triển mới của đất nước. Nếu trước đây trọng tâm chủ yếu là xây dựng cơ sở vật chất, kỹ thuật và phát triển lực lượng sản xuất thì đến nay Đảng đã nhấn mạnh hơn tính đồng bộ giữa lực lượng sản xuất và quan hệ sản xuất nhằm tạo động lực cho phát triển bền vững. Điều này phản ánh nhận thức sâu sắc rằng lực lượng sản xuất chỉ có thể phát triển hiệu quả khi được đặt trong một hệ thống quan hệ sản xuất phù hợp, tiên bộ và thích ứng với yêu cầu của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

Đồng thời, trong bối cảnh cách mạng khoa học và công nghệ phát triển mạnh mẽ, Đảng cũng từng bước làm rõ vai trò của tri thức, khoa học công nghệ và nguồn nhân lực chất lượng cao như những yếu tố cốt lõi của lực lượng sản xuất hiện đại. Đây chính là cơ sở lý luận quan trọng để thúc đẩy phát triển kinh tế tri thức, đổi mới sáng tạo và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia trong giai đoạn hiện nay. 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. Quan điểm chỉ đạo: Phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia là đột phá quan trọng hàng đầu, là động lực chính để phát triển nhanh lực lượng sản xuất hiện đại, hoàn thiện quan hệ sản xuất, đổi mới phương thức quản trị quốc gia, phát triển kinh tế - xã hội, ngăn chặn nguy cơ tụt hậu, đưa đất nước phát triển bứt phá, giàu mạnh trong kỷ nguyên mới. Trong đó lấy người dân và doanh nghiệp là trung tâm, là chủ thể, nguồn lực, động lực chính; nhà khoa học là nhân tố then chốt; Nhà nước giữ vai trò dẫn dắt, thúc đẩy, tạo điều kiện thuận lợi nhất cho phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo

và chuyển đổi số quốc gia. Chú trọng bảo đảm nguồn nhân lực trình độ cao cho phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia; có cơ chế, chính sách đặc biệt về nhân tài.

Nghị quyết Đại hội XIV của Đảng nêu 12 định hướng phát triển đất nước giai đoạn 2026 - 2030, nhấn mạnh tiếp tục đổi mới mạnh mẽ tư duy và hành động, lấy khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số làm động lực chính. Nghị quyết nêu rõ, việc xác lập mô hình tăng trưởng mới với mục tiêu là nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả, giá trị gia tăng và sức cạnh tranh của nền kinh tế; lấy khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số làm động lực chính. Tạo ra sức sản xuất và phương thức sản xuất mới chất lượng cao, trọng tâm là kinh tế dữ liệu, kinh tế số, kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn; đẩy mạnh chuyển đổi số, chuyển đổi xanh, chuyển đổi năng lượng, chuyển đổi cơ cấu và chất lượng nguồn nhân lực. Đại hội xác định 3 đột phá chiến lược cần tập trung trong nhiệm kỳ. Cụ thể: “Tập trung chuyển đổi cơ cấu và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao; đẩy mạnh thu hút và trọng dụng nhân tài” [45, tr.388]. Như vậy, qua các Nghị quyết, Văn kiện Đại hội của Đảng, quan điểm của Đảng về phát triển lực lượng sản xuất không chỉ được kế thừa nhất quán từ nền tảng chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, mà còn được bổ sung, phát triển phù hợp với bối cảnh lịch sử mới, thể hiện tầm nhìn chiến lược trong việc xây dựng cơ sở vật chất - kỹ thuật của chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay

2.1.2. Một số khái niệm cơ bản

2.1.2.1. Khái niệm nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Khái niệm nguồn nhân lực

C.Mác không chỉ tiếp cận “nguồn lực” như một phạm trù kinh tế - kỹ thuật thuần túy, mà còn đặt nó trong mối quan hệ biện chứng giữa con người - tự nhiên - xã hội. Theo C.Mác, nguồn lực của sự phát triển xã hội trước hết là toàn

bộ những điều kiện vật chất và tinh thần mà con người sử dụng trong quá trình sản xuất và tái sản xuất đời sống xã hội, bao gồm tư liệu sản xuất, tài nguyên thiên nhiên, khoa học - kỹ thuật và đặc biệt là con người. Trong hệ thống lý luận của C.Mác, nguồn nhân lực được tiếp cận một cách khoa học thông qua phạm trù sức lao động. C.Mác định nghĩa: “Sức lao động hay năng lực lao động là toàn bộ những năng lực thể chất và tinh thần tồn tại trong thân thể, trong nhân cách sống của con người, mà con người vận dụng mỗi khi sản xuất ra một giá trị sử dụng nào đó” [76, tr.269]. Định nghĩa này cho thấy nguồn nhân lực không chỉ được hiểu là số lượng lao động, mà trước hết là chất lượng của sức lao động, bao gồm thể lực, trí lực, tri thức, kỹ năng, kinh nghiệm và năng lực sáng tạo của con người được vận dụng trong sản xuất. Trong lực lượng sản xuất, con người là yếu tố giữ vai trò chủ thể, quyết định việc vận hành và hiệu quả sử dụng các nguồn lực vật chất khác.

Theo quan niệm của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), nguồn nhân lực của một quốc gia được xác định là toàn bộ những cá nhân trong độ tuổi lao động có khả năng tham gia vào các hoạt động lao động xã hội.

Trong khi đó, Ngân hàng Thế giới tiếp cận nguồn nhân lực dưới góc độ vốn con người, coi đây là tổng hòa các yếu tố cấu thành nên năng lực lao động của mỗi cá nhân, bao gồm thể lực, trí lực và các kỹ năng nghề nghiệp được tích lũy trong quá trình học tập, lao động và trải nghiệm xã hội.

Theo quan điểm của Liên Hợp Quốc, nguồn nhân lực được hiểu là tổng hợp trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, tri thức và năng lực của con người, bao gồm cả những khả năng đang được khai thác và tiềm năng có thể phát triển nhằm phục vụ cho quá trình phát triển kinh tế - xã hội của một cộng đồng. Theo cách hiểu này, nguồn nhân lực không chỉ bao gồm lực lượng lao động đang tham gia làm việc mà còn bao hàm cả những người trong độ tuổi lao động có đủ khả năng tham gia vào hoạt động kinh tế.

Theo GS.TSKH Phạm Minh Hạc và các nhà khoa học tham gia Chương trình KX-07, nguồn nhân lực được nhìn nhận không chỉ ở quy mô dân số mà còn ở chất lượng con người. Chất lượng này thể hiện qua nhiều phương diện như thể chất, tinh thần, sức khỏe, trí tuệ, năng lực, phẩm chất và đạo đức của người lao động. Đồng thời, nguồn nhân lực bao gồm cả lực lượng hiện có đang tham gia vào nền kinh tế và nguồn lực lao động tiềm năng lao động đã và đang được chuẩn bị để sẵn sàng đóng góp vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia hoặc từng địa phương.

Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam, trong nguồn lực phát triển đất nước, thì nguồn lực con người là quan trọng nhất, mang tính chất quyết định, đặc biệt trong điều kiện các nguồn lực về tài chính và vật chất còn hạn chế. Nguồn lực này được thể hiện ở đội ngũ lao động có trình độ trí tuệ cao, kỹ năng nghề nghiệp vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, được đào tạo và bồi dưỡng trong một hệ thống giáo dục tiên tiến, gắn kết chặt chẽ với sự phát triển của khoa học và công nghệ hiện đại.

Với các cách tiếp cận trên có thể nhận thấy, việc nghiên cứu nguồn nhân lực có thể được triển khai theo hai bình diện cơ bản. *Thứ nhất*, xét trên phương diện số lượng, nguồn nhân lực được hiểu là tổng thể lực lượng lao động tiềm năng và hiện hữu của xã hội, bao gồm những người trong độ tuổi lao động theo quy định của pháp luật cùng với quỹ thời gian lao động mà họ có khả năng huy động cho quá trình phát triển kinh tế - xã hội. *Thứ hai*, xét trên phương diện chất lượng, nguồn nhân lực không chỉ dừng lại ở quy mô dân số trong độ tuổi lao động mà còn được phản ánh thông qua các yếu tố cấu thành năng lực lao động như thể chất, trình độ trí tuệ, trình độ học vấn, chuyên môn kỹ thuật và mức độ thành thạo nghề nghiệp của người lao động.

Nguồn nhân lực không phải là sự cộng gộp giản đơn các cá nhân với những phẩm chất và năng lực riêng lẻ, mà là một chỉnh thể xã hội được hình thành từ sự kết hợp biện chứng giữa các yếu tố số lượng, cơ cấu và chất lượng

con người. Các yếu tố như tư tưởng, đạo đức, lối sống, trình độ học vấn, năng lực chuyên môn và sức khỏe của con người chỉ thực sự phát huy giá trị khi được gắn kết trong một hệ thống xã hội có mục tiêu, được tổ chức và vận hành một cách hợp lý. Chính sự tương tác và cộng hưởng giữa các cá nhân trong cộng đồng đã tạo nên sức mạnh tổng hợp của nguồn nhân lực, vượt lên trên năng lực của từng cá nhân đơn lẻ.

Như vậy trên cơ sở tham khảo các quan điểm trên và tiếp cận dưới góc độ triết học duy vật biện chứng, nghiên cứu sinh cho rằng: *Nguồn nhân lực có thể được hiểu là sự cộng hưởng, tổng hợp của các yếu tố phẩm chất, năng lực của mỗi cá nhân, được huy động trong quá trình lao động, tạo nên sức mạnh tổng hợp; được biểu hiện cụ thể qua thể lực, tình trạng sức khỏe; trình độ học vấn, năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và khả năng thực hiện công việc; thái độ, trách nhiệm và mức độ tận tâm của người lao động đối với công việc đảm nhận.*

Khái niệm nguồn nhân lực chất lượng cao

Trong hệ thống lý luận của mình, C.Mác đã sớm đề cập đến vai trò của con người trong nền sản xuất xã hội hiện đại. Ông cho rằng: “Vậy thì nền nông nghiệp do toàn xã hội thực hiện một cách tập thể và có kế hoạch lại càng cần có những con người có năng lực phát triển toàn diện, đủ sức tinh thông toàn bộ hệ thống sản xuất” [75, tr.474]. Như vậy là khi nền công nghiệp phát triển đến trình độ được tổ chức trên quy mô toàn xã hội, mang tính kế hoạch và hợp tác cao, thì yêu cầu tất yếu đặt ra là phải có những cá nhân có năng lực phát triển toàn diện, đủ khả năng tiếp cận, vận hành và kiểm soát toàn bộ quá trình sản xuất. Trên cơ sở phân loại lao động thành lao động giản đơn và lao động phức tạp, C.Mác khẳng định rằng lao động phức tạp - tức lao động đã qua đào tạo, tích lũy tri thức và kỹ năng - về thực chất là dạng lao động có giá trị cao hơn, được xem như bội số của lao động giản đơn.

Tiếp cận từ góc độ kinh tế học hiện đại, nguồn nhân lực, đặc biệt là bộ phận lao động kỹ thuật, được hiểu là tổng hòa giữa thể lực, trí lực, trình độ

chuyên môn và hệ thống kỹ năng nghề nghiệp mà con người tích lũy trong quá trình học tập và lao động. Đây là yếu tố trung tâm quyết định năng suất, chất lượng và hiệu quả của nền kinh tế, đồng thời là nguồn lực có khả năng tạo ra thu nhập cao và giá trị gia tăng bền vững trong dài hạn. Trên thực tế, nguồn nhân lực có thể được phân thành ba nhóm cơ bản có ý nghĩa quyết định đối với phát triển kinh tế - xã hội, bao gồm: (i) lực lượng lao động thể lực; (ii) đội ngũ lao động kỹ thuật, chuyên gia có trình độ tay nghề cao; và (iii) nhóm nhân lực sáng tạo, có khả năng đổi mới và dẫn dắt quá trình phát triển.

Tại Việt Nam, khái niệm nguồn nhân lực chất lượng cao bắt đầu được đề cập một cách có hệ thống trong bối cảnh đất nước đẩy mạnh hội nhập kinh tế quốc tế, đặc biệt kể từ khi gia nhập Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO).

Một trong những quan điểm có ảnh hưởng sớm là của Phạm Minh Hạc (2001) [52], theo đó nguồn nhân lực chất lượng cao được hiểu là bộ phận lao động có trình độ chuyên môn và năng lực vượt trội, có khả năng tiếp cận, hấp thụ và vận dụng thành tựu khoa học - công nghệ nhằm tạo ra năng suất và hiệu quả cao hơn so với mặt bằng chung. Đây là lực lượng có vai trò nòng cốt, giữ vị trí tiên phong trong đổi mới và phát triển.

Ở một hướng tiếp cận toàn diện hơn của tác giả Hồ Bá Thâm (2012) [99] cho rằng, nguồn nhân lực chất lượng cao phải hội tụ bốn thành tố chủ đạo: năng lực trí tuệ, phẩm chất nhân văn, kỹ năng nghề nghiệp và khả năng thực hành. Sự kết hợp của các yếu tố này tạo nên năng lực hành nghề vững chắc, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao về kỹ thuật, công nghệ và môi trường lao động trong nền kinh tế tri thức.

Tác giả Chu Hảo (2012) [55] nhấn mạnh rằng việc xác định nguồn nhân lực chất lượng cao không nên giới hạn ở bằng cấp hay học vị mà phải dựa trên năng lực thực tiễn, thể hiện qua khả năng sáng tạo, mức độ hoàn thành công việc và những đóng góp hữu hình đối với tổ chức và xã hội. Theo quan điểm này, tri thức chỉ thực sự có giá trị khi được chuyển hóa thành năng lực đổi mới và hiệu quả lao động.

Dưới góc độ đáp ứng yêu cầu của sản xuất công nghiệp hiện đại, tác giả Hoàng Văn Châu (2009) [19] khẳng định rằng, nguồn nhân lực chất lượng cao là

lực lượng có nền tảng học vấn vững chắc, trình độ chuyên môn cao và khả năng phản ứng nhanh với các thay đổi công nghệ, yếu tố then chốt trong bối cảnh công nghệ mới và tự động hóa phát triển mạnh mẽ. Về tiêu chí định lượng, nguồn nhân lực chất lượng cao thường được xác định là nhóm lao động có trình độ cao đẳng, đại học trở lên với kết quả học tập đáp ứng chuẩn đầu ra nghề nghiệp. Tuy nhiên, các tiêu chí định tính mới mang tính quyết định, bao gồm: năng lực vận dụng kiến thức vào thực tiễn; kỹ năng nghề nghiệp toàn diện (kỹ năng cứng và kỹ năng mềm); đạo đức nghề nghiệp; tinh thần trách nhiệm; khả năng làm việc trong môi trường biến động và cường độ cao.

Tác giả Phạm Tất Dong (2005) [30] cho rằng sự khác biệt của nguồn nhân lực chất lượng cao được thể hiện rõ qua tay nghề lành nghề, khả năng tạo ra sản phẩm, dịch vụ có giá trị gia tăng cao, và mức độ phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động hiện đại.

Trong cách tiếp cận mở rộng, Nguyễn Phan Thu Hằng (2016) [56] nhấn mạnh rằng nguồn nhân lực chất lượng cao cần có khả năng thích ứng nhanh với đổi mới công nghệ, sở hữu kỹ năng kỹ thuật tinh xảo, sức khỏe tốt và phẩm chất đạo đức phù hợp. Đây là nhóm lao động không chỉ thành thạo chuyên môn mà còn có khả năng ứng dụng tri thức vào thực tiễn để tạo ra năng suất và chất lượng vượt trội.

Ở bình diện quốc tế, UNESCO (2020) xác định nguồn nhân lực chất lượng cao là lực lượng được đào tạo bài bản, có khả năng đổi mới sáng tạo, học tập suốt đời và có năng lực tham gia vào quá trình tạo ra giá trị thông qua tri thức và công nghệ. Bên cạnh năng lực chuyên môn, lực lượng này còn phải có khả năng làm việc trong môi trường đa văn hóa, có tinh thần hợp tác và tư duy phát triển bền vững.

Đảng Cộng sản Việt Nam nhiều lần khẳng định vai trò trung tâm của nguồn nhân lực chất lượng cao trong chiến lược phát triển đất nước. Các văn kiện Đại hội và nghị quyết Trung ương đều nhấn mạnh rằng nguồn nhân lực chất lượng cao là yếu tố quyết định năng lực cạnh tranh, tốc độ tăng trưởng và chất

lượng phát triển. Đặc biệt, nguồn nhân lực chất lượng cao được Đảng ta xác định từ rất sớm, ngay từ Nghị quyết số 27-NQ/TW (2008) [35] xác định: “nguồn nhân lực chất lượng cao là đội ngũ lao động trí thức có trình độ cao, phẩm chất tốt, năng lực sáng tạo mạnh mẽ và là lực lượng trực tiếp góp phần vào sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa” [25]. Mặc dù đã đạt được những tiến bộ quan trọng trong đào tạo và phát triển nhân lực, Đảng ta vẫn nhìn nhận một cách thẳng thắn rằng chất lượng nguồn nhân lực - đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao - chưa theo kịp yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của giai đoạn mới. Văn kiện của Đảng chỉ rõ thực trạng: chất lượng nhân lực còn “nặng về lý thuyết, nhẹ về thực hành; kỹ năng xã hội, kỹ năng sống và năng lực tự học, sáng tạo chưa được chú trọng đúng mức; nhiều ngành nghề đặc thù khó tuyển sinh và đào tạo; cơ chế đặt hàng đào tạo chưa hoàn thiện đối với các lĩnh vực quan trọng” [39, tr.70]. Nhận định này phản ánh hai vấn đề lớn: (i) sự chênh lệch về chất lượng và phân bố nhân lực giữa các ngành, vùng và lĩnh vực, và (ii) sự chậm thích ứng của hệ thống giáo dục - đào tạo trước các đòi hỏi mới của khoa học - công nghệ, đặc biệt trong kỷ nguyên số.

Quan điểm này vừa kế thừa, vừa phát triển những tư tưởng đã được khẳng định từ các kỳ hội Đại hội trước đây. Cụ thể từ Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần VIII (1996) Đảng lần đầu tiên đặt vấn đề: “Lấy việc phát huy nguồn lực con người làm yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững” [32, tr.85], trong đó nguồn lực con người có mối quan hệ chặt chẽ với công nghiệp hóa - hiện đại hóa. Tiếp đó, tại Đại hội XI (2011), Đảng tiếp tục nhấn mạnh yêu cầu “đột phá về phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao” [36], gắn phát triển nhân lực với đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục - đào tạo, đồng thời tạo lập thể chế minh bạch để thu hút và sử dụng nhân tài một cách hiệu quả. Tư duy về phát triển nhân lực tiếp tục được nâng lên tầm chiến lược quốc gia. Đảng xác định: “Phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là 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” [36]. Lần đầu tiên, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao được đặt vào nhóm ba khâu đột phá chiến lược giai đoạn 2011-2020, cùng với hoàn thiện thể chế và phát triển hạ tầng đồng bộ. Điều này thể hiện sự chuyển đổi căn bản trong tư duy phát triển: từ chỗ coi nhân lực là một yếu tố của sản xuất sang coi phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là điều kiện tiên quyết để đẩy mạnh ứng dụng khoa học - công nghệ, tái cơ cấu nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và nâng cao lợi thế cạnh tranh của quốc gia.

Đến Đại hội XII (2016), Đảng tiếp tục hoàn thiện tư duy phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh hội nhập sâu rộng, cạnh tranh quốc tế gay gắt và yêu cầu chuyển đổi mô hình công nghiệp hóa - hiện đại hóa gắn với kinh tế tri thức. Văn kiện Đại hội nêu rõ: “Công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong giai đoạn tới... gắn với phát triển kinh tế tri thức, lấy khoa học, công nghệ, tri thức và nguồn nhân lực chất lượng cao làm động lực chủ yếu” [37, tr.90]. Đồng thời, Đảng nhấn mạnh nhiệm vụ xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực cho từng ngành, từng lĩnh vực, kết hợp đào tạo và đào tạo lại trong nhà trường và trong sản xuất, chú trọng nâng cao tính chuyên nghiệp và kỹ năng thực hành của người lao động. Đây là bước phát triển quan trọng trong tư duy, đặt trọng tâm vào sự kết nối chặt chẽ giữa giáo dục - đào tạo với thị trường lao động và yêu cầu của khoa học - công nghệ hiện đại.

Bước vào giai đoạn phát triển mới, Đại hội XIII của Đảng tiếp tục nhấn mạnh yêu cầu cấp bách của việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và quá trình chuyển đổi số diễn ra nhanh chóng. Văn kiện Đại hội chỉ rõ rằng cách mạng số và công nghệ mới vừa mở ra thời cơ mới, vừa đặt ra thách thức lớn đối với mọi quốc gia, đòi hỏi Việt Nam phải đổi mới mạnh mẽ mô hình đào tạo, sử dụng và đãi ngộ nhân lực. Đảng yêu cầu “Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao; ưu tiên phát triển nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực

then chốt trên cơ sở nâng cao, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ, toàn diện, cơ bản về chất lượng giáo dục và đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài, đẩy mạnh nghiên cứu, chuyển giao ứng dụng và phát triển mạnh khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo” [38, tr.203-204]. Điều này khẳng định một lần nữa rằng nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ là “yếu tố đầu vào” của tăng trưởng, mà đã trở thành trụ cột trung tâm của năng lực cạnh tranh quốc gia, quyết định khả năng thích ứng với biến động toàn cầu.

Như vậy, xuyên suốt các kỳ Đại hội, tư duy của Đảng về nguồn nhân lực không ngừng được phát triển theo hướng hiện đại hơn, toàn diện hơn và phù hợp với bối cảnh kinh tế tri thức. Các văn kiện đã từng bước chuyển từ nhấn mạnh vai trò con người, đến coi phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là đột phá chiến lược, rồi tiến đến yêu cầu đổi mới sâu rộng trong chính sách nhân tài, gắn với yêu cầu số hóa, đổi mới sáng tạo và hội nhập quốc tế. Đây là nền tảng quan trọng để hoạch định chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong giai đoạn mới, đặc biệt trong bối cảnh Việt Nam hướng tới 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.

Để hiện thực hóa các quan điểm chỉ đạo này, Nhà nước đã từng bước thể chế hóa bằng hệ thống pháp luật tương đối toàn diện và đồng bộ về phát triển nguồn nhân lực, như Bộ luật Lao động, Luật Giáo dục, Luật Giáo dục nghề nghiệp, Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức, cùng hàng loạt văn bản quy định dưới luật đã được ban hành, sửa đổi và bổ sung nhằm hoàn thiện cơ chế quản lý, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và phát triển nhân lực theo hướng hiện đại.

Xét từ nhiều quan điểm và góc nhìn khác nhau chúng ta có thể thấy:

Từ góc nhìn định tính, nguồn nhân lực chất lượng cao có thể thấy là nguồn nhân lực có thể đáp ứng tốt được những vấn đề quan trọng của kinh tế xã hội để từ đó tạo ra hiệu quả cao trong giải quyết công việc cho sự tăng trưởng và phát triển xã hội.

Từ góc nhìn định lượng, nguồn nhân lực chất lượng cao là những con người được trang bị tri thức, có trình độ cao về chuyên môn, tri thức ở đây bao gồm các nội hàm là con người được đào tạo cơ bản, được đào tạo càng cao và chuyên sâu thì nhân lực đó càng có chất lượng cao; còn nói về trình độ cao về chuyên môn tức là nói về cách thức thể hiện tri thức đó trong thực tế với trình độ của các chuyên gia lành nghề. Lực lượng này sẽ là đội ngũ đi đầu trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp, có thể làm việc trong môi trường đa dạng, mang lại những thành công trong các tổ chức

Tóm lại nguồn nhân lực chất lượng cao có thể khái quát lại: *Là lực lượng đại diện cho một bộ phận cốt lõi trong lực lượng lao động tổng thể. Đây là những người có trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật cao, kỹ năng làm việc xuất sắc, có phẩm chất đạo đức nghề nghiệp tốt, có khả năng thích nghi với sự biến đổi và khả năng sử dụng công nghệ và quy trình sản xuất tiên tiến, hiện đại để tạo ra năng suất, chất lượng và hiệu quả làm việc, đồng thời góp phần to lớn trong việc phát triển kinh tế - xã hội.*

Khái niệm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một quá trình mang tính chiến lược, nhằm nâng cao toàn diện chất lượng con người để đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế trong bối cảnh toàn cầu hóa và cách mạng công nghiệp 4.0.

Ở Việt Nam, nghiên cứu của Phạm Minh Hạc (1996) cho rằng phát triển nguồn nhân lực phải gắn liền với việc nâng cao cả thể lực, trí lực và phẩm chất đạo đức của con người. Điều này cho thấy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ là đào tạo kỹ năng nghề nghiệp mà còn là quá trình hoàn thiện con người trên nhiều phương diện, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững

Từ góc độ định hướng chính sách, Đảng Cộng sản Việt Nam xác định con người là trung tâm của chiến lược phát triển và là nguồn lực quan trọng nhất của quốc gia. Do đó, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cần gắn với đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục - đào tạo, phát triển khoa học - công nghệ, đồng

thời xây dựng cơ chế, chính sách phù hợp để thu hút, sử dụng và phát huy hiệu quả đội ngũ lao động có trình độ cao [34].

Từ các quan điểm trên luận án có thể đưa ra khái niệm: *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là tổng thể các hoạt động của Nhà nước, doanh nghiệp và xã hội nhằm gia tăng quy mô hợp lý, nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn kỹ thuật, kỹ năng nghề nghiệp, năng lực đổi mới sáng tạo, phẩm chất đạo đức và sức khỏe của lực lượng lao động nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, khoa học - công nghệ hiện đại và hội nhập quốc tế sâu rộng.*

2.1.2.2. Khái niệm về kinh tế tri thức và phát triển kinh tế tri thức

Khái niệm về kinh tế tri thức

Năm 1996, OECD đưa ra định nghĩa: Kinh tế tri thức là những nền kinh tế dựa trực tiếp vào việc sản xuất, phân phối và sử dụng tri thức và thông tin [119]. Năm 2000, APEC đã điều chỉnh và đưa ra một định nghĩa mới, hợp lý hơn: Kinh tế tri thức là nền kinh tế trong đó sự sản sinh ra, truyền bá và sử dụng tri thức là động lực chủ yếu nhất của sự tăng trưởng, tạo ra của cải, tạo việc làm trong tất cả các ngành kinh tế [114]. Định nghĩa đã nhấn mạnh việc sử dụng tri thức trong tất cả các lĩnh vực phát triển kinh tế. Kinh tế tri thức là một mô hình kinh tế trong đó tri thức trở thành yếu tố sản xuất chủ đạo, thay thế dần các yếu tố truyền thống như lao động giản đơn, tài nguyên thiên nhiên và vốn vật chất. Trong mô hình này, tri thức - bao gồm tri thức khoa học, công nghệ, kỹ năng chuyên môn và đổi mới sáng tạo - là nguồn lực chiến lược để nâng cao năng suất, hiệu quả và năng lực cạnh tranh.

Kinh tế tri thức không phải là một khái niệm trừu tượng, mà được hiện thực hóa qua nhiều loại hình kinh tế cụ thể đã và đang trở thành xu thế toàn cầu:

(1) Kinh tế dữ liệu: Theo Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD, 2019) [122], dữ liệu là tập hợp các thông tin số hóa được thu thập, lưu trữ và xử lý nhằm phục vụ hoạt động quản lý, sản xuất, kinh doanh và ra quyết định. Sự phát triển nhanh chóng của công nghệ thông tin, truyền thông và Internet đã làm gia tăng mạnh mẽ quy mô, tốc độ và sự đa dạng của dữ liệu, hình thành nên khái

niệm dữ liệu lớn; trên cơ sở đó, khái niệm kinh tế dữ liệu ra đời, phản ánh mô hình kinh tế trong đó dữ liệu trở thành yếu tố trung tâm trong quá trình tạo ra giá trị. Theo Ngân hàng Thế giới (World Bank, 2021) [135], kinh tế dữ liệu là hệ thống các hoạt động kinh tế dựa trên việc thu thập, xử lý, phân tích, chia sẻ và khai thác dữ liệu nhằm tạo ra sản phẩm, dịch vụ và giá trị gia tăng mới. Hội nghị Liên hợp quốc về Thương mại và Phát triển

Vì vậy, có thể khái quát: nền kinh tế dữ liệu là một hệ sinh thái kỹ thuật số trong đó dữ liệu được các chủ thể kinh tế thu thập, tổ chức, sử dụng, khai thác, trao đổi để tạo ra gia tăng giá trị mới trong các ngành công nghiệp truyền thống từ đó thúc đẩy tăng trưởng kinh tế

(2) Kinh tế số: Là một hình thức kinh tế vận hành chủ yếu trên nền tảng công nghệ số, dữ liệu lớn (Big Data), trí tuệ nhân tạo (AI), Internet vạn vật (IoT), điện toán đám mây và các nền tảng kỹ thuật số. Kinh tế số làm thay đổi mô hình sản xuất, tiêu dùng và quản trị, tạo ra giá trị gia tăng thông qua dữ liệu và kết nối.

(3) Kinh tế xanh: Là mô hình kinh tế hướng đến sự phát triển bền vững, bảo đảm hài hòa giữa tăng trưởng kinh tế, bảo vệ môi trường và công bằng xã hội. Kinh tế xanh ưu tiên sử dụng năng lượng tái tạo, công nghệ sạch, sản xuất - tiêu dùng bền vững và giảm phát thải khí nhà kính. Đây là mô hình được Liên Hợp Quốc khuyến nghị thực hiện từ sau Hội nghị Rio+20 (2012) nhằm đạt được các Mục tiêu phát triển bền vững (SDGs).

(4) Kinh tế tuần hoàn: Là mô hình kinh tế mới thay thế cho mô hình tuyến tính truyền thống (“khai thác - sản xuất - tiêu dùng - thải bỏ”), bằng cách thiết kế lại vòng đời sản phẩm để giảm thiểu rác thải, tái sử dụng, tái chế và phục hồi tài nguyên. Kinh tế tuần hoàn giúp tiết kiệm chi phí, bảo vệ môi trường và thúc đẩy đổi mới sáng tạo. Ở Việt Nam, mô hình này đang từng bước được thể chế hóa trong Luật Bảo vệ môi trường 2020 và các chiến lược phát triển bền vững ngành công nghiệp và nông nghiệp và Nghị định 08/2022/NĐ-CP [22] hướng dẫn thực thi, đặc biệt cơ chế trách nhiệm mở rộng của nhà sản xuất (EPR).

Cách tiếp cận lý thuyết Kinh tế tri thức của World Bank được xem là một trong những khung lý luận có ảnh hưởng sâu rộng trong nghiên cứu phát triển hiện đại, đặc biệt trong bối cảnh toàn cầu hóa và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. kinh tế tri thức là mô hình phát triển trong đó tri thức, kỹ năng, đổi mới sáng tạo và thông tin trở thành nguồn lực trung tâm quyết định năng suất, tăng trưởng kinh tế và năng lực cạnh tranh của quốc gia, thay thế dần vai trò chi phối của tài nguyên thiên nhiên, lao động giản đơn và vốn vật chất trong mô hình kinh tế truyền thống [113].

Như vậy, kinh tế dữ liệu, kinh tế số, kinh tế xanh và kinh tế tuần hoàn được xác định là những trụ cột mới của mô hình tăng trưởng. Kinh tế số mở ra không gian phát triển mới dựa trên nền tảng kinh tế dữ liệu, nền tảng số và công nghệ số; kinh tế xanh hướng tới tăng trưởng gắn với bảo vệ môi trường, sử dụng hiệu quả tài nguyên và phát triển bền vững; kinh tế tuần hoàn hướng tới tài nguyên được tái sử dụng, tái chế và tuần hoàn liên tục, nhằm giảm chất thải. Trên cơ sở đó, kinh tế tri thức là yếu tố trung tâm, tích hợp và phát huy hiệu quả của kinh tế số, kinh tế xanh và kinh tế tuần hoàn. Nhờ vậy, kinh tế tri thức không chỉ kế thừa mà còn kết nối và nâng tầm ba mô hình này, tạo động lực cho tăng trưởng bền vững và nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế.

Từ các quan điểm và cách tiếp cận trên, nghiên cứu sinh có thể khái quát về kinh tế tri thức như sau: *Kinh tế tri thức là một xu thế phát triển hiện đại, là nền tảng định hình các mô hình kinh tế mới như kinh tế dữ liệu, kinh tế số, kinh tế xanh và kinh tế tuần hoàn. Các loại hình này đều dựa trên cốt lõi là tri thức, khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo, trong đó nguồn nhân lực chất lượng cao đóng vai trò trung tâm trong quá trình sáng tạo, ứng dụng tri thức vào thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội nhanh, bền vững.*

Khái niệm về phát triển kinh tế tri thức

World Bank (2002) [130] cho rằng phát triển kinh tế tri thức là quá trình sử dụng tri thức để tạo ra giá trị gia tăng và thúc đẩy phát triển kinh tế, dựa trên bốn trụ cột: thể chế kinh tế phù hợp, giáo dục - đào tạo, hệ thống đổi mới sáng tạo và hạ tầng công nghệ thông tin.

Văn kiện Đại hội XII của Đảng xác định: “Phát triển mạnh mẽ khoa học, công nghệ, làm cho khoa học, công nghệ thực sự là quốc sách hàng đầu, là động lực quan trọng nhất để phát triển lực lượng sản xuất hiện đại, kinh tế tri thức, nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh của nền kinh tế, bảo đảm quốc phòng, an ninh” [37, tr.119-120]. Tiếp đến tại Đại hội XIII của Đảng tiếp tục khẳng định “Đẩy mạnh nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng tiên bộ khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo, nhất là những thành tựu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, thực hiện chuyển đổi số quốc gia, phát triển kinh tế số, nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả, sức cạnh tranh của nền kinh tế” [40, tr.335]. Tại Báo cáo Chính trị trình Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV chỉ rõ: “Chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông thôn theo hướng xanh, sinh thái, tuần hoàn, theo chuỗi giá trị, có hiệu quả. Đẩy mạnh ứng dụng khoa học, công nghệ, chuyển đổi số trong nông nghiệp; phát triển các vùng sản xuất hàng hoá lớn, chất lượng và giá trị gia tăng cao, gắn với chế biến sâu và xây dựng thương hiệu sản phẩm; phát triển các hình thức tổ chức và liên kết sản xuất kinh doanh trong nông nghiệp và nông thôn; mở rộng thị trường xuất khẩu nông sản, xây dựng các chuỗi sản xuất, liên kết tiêu thụ sản phẩm” [42].

Như vậy, có thể khái quát: *Phát triển kinh tế tri thức là quá trình xây dựng và phát triển một nền kinh tế trong đó tri thức, khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và nguồn nhân lực chất lượng cao trở thành yếu tố quyết định đối với tăng trưởng kinh tế, nâng cao năng suất lao động và năng lực cạnh tranh quốc gia*. Quá trình này không chỉ gắn với việc tạo ra tri thức mới mà còn bao gồm việc phổ biến, ứng dụng và chuyển giao tri thức vào các hoạt động kinh tế - xã hội nhằm thúc đẩy phát triển bền vững.

Đặc trưng cơ bản của nền kinh tế tri thức: *Thứ nhất*, tri thức trở thành nguồn lực sản xuất quan trọng nhất của nền kinh tế. Nếu trong nền kinh tế truyền thống, các yếu tố như tài nguyên thiên nhiên, lao động và vốn giữ vai trò chủ đạo, thì trong nền kinh tế tri thức, tri thức và công nghệ trở thành yếu tố quyết định năng suất và giá trị gia tăng của sản phẩm; *Thứ hai*, khoa học - công nghệ và đổi

mới sáng tạo đóng vai trò động lực của tăng trưởng kinh tế. Việc ứng dụng công nghệ mới, đặc biệt là công nghệ số, trí tuệ nhân tạo và tự động hóa, giúp nâng cao hiệu quả sản xuất và tạo ra các mô hình kinh doanh mới; *Thứ ba*, nguồn nhân lực chất lượng cao giữ vai trò trung tâm trong quá trình phát triển. Lao động tri thức với trình độ chuyên môn cao, khả năng sáng tạo và thích ứng nhanh với sự thay đổi của công nghệ trở thành lực lượng chủ yếu trong nền kinh tế hiện đại; *Thứ tư*, sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ thông tin và truyền thông tạo điều kiện cho việc phát triển tri thức nhanh chóng, thúc đẩy quá trình toàn cầu hóa.

Đối với Việt Nam việc xây dựng và phát triển nền kinh tế tri thức có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Nó giúp chúng ta rút ngắn khoảng cách phát triển với các nước tiên tiến, nâng cao giá trị gia tăng của sản phẩm và thúc đẩy quá trình chuyển đổi số. Trong những năm gần đây, Việt Nam đã đẩy mạnh phát triển kinh tế số, ứng dụng khoa học - công nghệ và thúc đẩy đổi mới sáng tạo nhằm từng bước xây dựng nền kinh tế dựa trên tri thức. Đây được xem là một trong những định hướng quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của đất nước trong giai đoạn hiện nay.

2.1.2.3. Khái niệm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức

Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng tiếp tục khẳng định yêu cầu tập trung đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao theo chuẩn quốc tế đáp ứng nhu cầu phát triển các ngành công nghiệp, công nghệ chiến lược; đồng thời có cơ chế, chính sách đặc biệt nhằm phát hiện, thu hút, đào tạo, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài, nhất là đội ngũ nhà khoa học, chuyên gia đầu ngành trong các lĩnh vực then chốt. Những quan điểm này thể hiện rõ định hướng phát triển nguồn nhân lực theo hướng gắn kết chặt chẽ giữa đào tạo, thu hút, sử dụng và phát huy hiệu quả nguồn lực trí tuệ, tạo nền tảng cho phát triển kinh tế tri thức và xây dựng lực lượng sản xuất hiện đại. Chúng ta có thể hiểu: Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức nghĩa là phát triển nguồn nhân lực không tách rời yêu cầu của phát triển kinh tế tri thức;

việc đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nhân lực phải hướng vào năng lực tri thức, kỹ năng số, sáng tạo, thích ứng công nghệ và hội nhập; nguồn nhân lực chất lượng cao là điều kiện để phát triển kinh tế tri thức và kinh tế tri thức không thể hình thành nếu thiếu lực lượng lao động trình độ cao có khả năng tạo ra, tiếp thu và làm chủ tri thức. Đó là mối quan hệ hai chiều, biện chứng: Kinh tế tri thức đặt ra yêu cầu mới đối với nguồn nhân lực; Nguồn nhân lực chất lượng cao lại là lực lượng quyết định thúc đẩy kinh tế tri thức phát triển.

Như vậy, *phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức là tổng thể quá trình đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và phát huy toàn diện năng lực của người lao động, bao gồm trình độ học vấn, chuyên môn kỹ thuật, kỹ năng nghề nghiệp và năng lực đổi mới sáng tạo, cho phù hợp với quy luật vận động của nền kinh tế hiện đại*. Bản chất của quá trình này là sự chuyển hóa biện chứng giữa tri thức và năng lực thực tiễn, giúp người lao động làm chủ khoa học - công nghệ và tạo ra chuỗi giá trị gia tăng đột phá. Thông qua đó, nguồn nhân lực vừa đáp ứng yêu cầu khát khe của nền kinh tế tri thức, vừa trở thành chủ thể trực tiếp kiến tạo tri thức mới, thúc đẩy năng suất lao động xã hội, tăng trưởng kinh tế bền vững và nâng cao chỉ số phát triển con người (HDI).

2.1.3. Cơ sở lý luận về các mối quan hệ biện chứng trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức

2.1.3.1. Mối quan hệ giữa lực lượng sản xuất và quan hệ sản xuất.

Theo quan điểm của chủ nghĩa duy vật lịch sử, lực lượng sản xuất và quan hệ sản xuất là hai mặt cơ bản, thống nhất trong một phương thức sản xuất. Lực lượng sản xuất thể hiện mối quan hệ giữa con người với tự nhiên trong quá trình sản xuất, bao gồm người lao động, tư liệu sản xuất, khoa học, công nghệ và tri thức. Quan hệ sản xuất phản ánh mối quan hệ giữa người với người trong quá trình sản xuất, bao gồm quan hệ sở hữu đối với tư liệu sản xuất, quan hệ tổ chức - quản lý và quan hệ phân phối sản phẩm lao động. Tính biện chứng của mối quan hệ này thể hiện ở sự tác động qua lại giữa lực lượng sản xuất và quan hệ sản xuất. Lực lượng sản xuất giữ vai trò quyết định đối với sự hình thành và biến

đổi của quan hệ sản xuất. Khi lực lượng sản xuất phát triển đến một trình độ mới, quan hệ sản xuất phải được điều chỉnh cho phù hợp. Ngược lại, quan hệ sản xuất có tính độc lập tương đối và tác động trở lại lực lượng sản xuất. Quan hệ sản xuất phù hợp sẽ tạo điều kiện giải phóng năng lực của người lao động, huy động và phân bổ hiệu quả các nguồn lực, qua đó thúc đẩy lực lượng sản xuất phát triển; nếu không phù hợp, nó sẽ trở thành lực cản, hạn chế động lực lao động, sáng tạo và đổi mới công nghệ.

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức với sự phát triển của khoa học, công nghệ ngày càng trở thành những yếu tố quan trọng của lực lượng sản xuất hiện đại. Vì vậy, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ là nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng và năng lực sáng tạo của người lao động, mà còn đòi hỏi phải hoàn thiện các quan hệ sản xuất tương ứng. Trọng tâm là đổi mới cơ chế giáo dục - đào tạo, tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, phân phối lợi ích và đãi ngộ nhân tài; xây dựng môi trường làm việc dân chủ, sáng tạo và bảo đảm cơ hội phát triển của mỗi cá nhân. Sự phù hợp giữa chất lượng nguồn nhân lực với cơ chế tổ chức, quản lý và sử dụng lao động sẽ tạo động lực phát huy tiềm năng con người, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và nâng cao trình độ của lực lượng sản xuất trong nền kinh tế tri thức.

2.1.3.2. Mối quan hệ giữa kinh tế và chính trị.

Trong hệ thống lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, kinh tế và chính trị là hai lĩnh vực cơ bản của đời sống xã hội, tồn tại trong mối quan hệ biện chứng, thống nhất và tác động qua lại lẫn nhau. Kinh tế giữ vai trò là cơ sở vật chất, xét đến cùng quyết định sự hình thành, tính chất và sự biến đổi của chính trị. Tuy nhiên, sự quyết định đó không diễn ra một cách trực tiếp, đơn tuyến và tuyệt đối. Chính trị có tính độc lập tương đối, có khả năng tác động trở lại đối với kinh tế; tùy thuộc vào tính chất và mức độ phù hợp, chính trị có thể thúc đẩy hoặc kìm hãm sự phát triển kinh tế.

Mối quan hệ này được thể hiện rõ trong Bộ Tư bản của C. Mác. Thông qua việc phân tích phương thức sản xuất tư bản chủ nghĩa, C. Mác không chỉ

làm sáng tỏ sự vận động của các quy luật kinh tế và cơ chế sản xuất giá trị thặng dư, mà còn chỉ ra cơ sở kinh tế của các quan hệ giai cấp, thiết chế nhà nước và đời sống chính trị - xã hội. Sự hình thành và biến đổi của các thiết chế chính trị trước hết bắt nguồn từ sự vận động của phương thức sản xuất, cơ cấu lợi ích và các quan hệ kinh tế. Ngược lại, quyền lực nhà nước, pháp luật, đường lối và chính sách chính trị lại góp phần bảo vệ, củng cố, điều chỉnh hoặc cải biến những quan hệ kinh tế nhất định. Mặc dù khẳng định vai trò quyết định của kinh tế, chủ nghĩa Mác - Lênin không tuyệt đối hóa yếu tố kinh tế và không xem chính trị là sự phản ánh thụ động, một chiều của đời sống kinh tế. Xã hội là một chỉnh thể bao gồm nhiều mối quan hệ giữa con người với con người, từ quan hệ sản xuất, quan hệ giai cấp đến các quan hệ chính trị, pháp luật, văn hóa và tinh thần. Các yếu tố này thường xuyên tác động, đan xen và quy định lẫn nhau, tạo nên sự vận động và biến đổi của xã hội. Do đó, sự hình thành và phát triển của mỗi chế độ chính trị hay nhà nước, bên cạnh sự quy định của cơ sở kinh tế, còn chịu ảnh hưởng của tương quan giai cấp, truyền thống lịch sử, đặc điểm văn hóa dân tộc, điều kiện quốc tế và nhiều nhân tố xã hội khác.

Như vậy, mối quan hệ giữa kinh tế và chính trị cần được nhận thức trong tính biện chứng: kinh tế giữ vai trò quyết định xét đến cùng, còn chính trị có tính độc lập tương đối và tác động mạnh mẽ trở lại kinh tế. Mối quan hệ này thể hiện trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức cho thấy, trình độ và yêu cầu của nền kinh tế là cơ sở khách quan quy định quy mô, cơ cấu, chất lượng và phương hướng phát triển nguồn nhân lực. Sự phát triển của kinh tế tri thức đặt ra yêu cầu ngày càng cao về trình độ chuyên môn, năng lực công nghệ, tư duy đổi mới sáng tạo và khả năng thích ứng của người lao động. Ngược lại, chính trị thông qua hệ thống thể chế, chiến lược và chính sách có vai trò định hướng, tổ chức và tạo điều kiện cho quá trình đào tạo, thu hút, sử dụng và đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao.

Do đó, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức đòi hỏi phải bảo đảm sự thống nhất giữa yêu cầu khách quan của phát

triển kinh tế với vai trò định hướng và điều tiết của chính trị. Các chính sách về giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, sử dụng và trọng dụng nhân tài, tiền lương, môi trường làm việc và phân bổ nguồn lực phải phù hợp với nhu cầu của nền kinh tế tri thức. Khi hệ thống chính trị và chính sách phù hợp, chúng sẽ tạo động lực phát huy năng lực sáng tạo của con người, thúc đẩy đổi mới công nghệ và nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế; ngược lại, những bất cập về thể chế và chính sách có thể trở thành rào cản đối với việc hình thành và phát huy nguồn nhân lực chất lượng cao.

2.1.3.3. Mối quan hệ giữa con người và sự phát triển kinh tế - xã hội.

Trong mối quan hệ giữa con người và sự phát triển kinh tế - xã hội, con người vừa giữ vai trò là chủ thể, vừa là mục tiêu của quá trình phát triển. Với tư cách là chủ thể, con người thông qua lao động và hoạt động thực tiễn sáng tạo ra của cải vật chất, các giá trị tinh thần, khoa học và công nghệ, qua đó thúc đẩy sự vận động và tiến bộ của xã hội. Trình độ, năng lực và phẩm chất của con người vì thế có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng và hiệu quả phát triển kinh tế - xã hội. Ở chiều ngược lại, sự phát triển kinh tế - xã hội tạo ra những điều kiện vật chất, văn hóa, giáo dục và thể chế cần thiết cho sự phát triển của con người. Tăng trưởng kinh tế tạo nguồn lực để nâng cao đời sống, mở rộng cơ hội học tập, chăm sóc sức khỏe và phát huy năng lực sáng tạo; trong khi môi trường xã hội và thể chế phù hợp giúp con người phát triển toàn diện và tham gia tích cực vào đời sống xã hội.

Vì vậy, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ nhằm đáp ứng yêu cầu tăng trưởng và nâng cao năng suất lao động, mà còn phải hướng tới phát triển toàn diện con người về tri thức, kỹ năng, phẩm chất, năng lực sáng tạo và khả năng thích ứng. Sự phát triển chỉ thực sự bền vững khi tăng trưởng kinh tế gắn liền với tiến bộ xã hội và việc nâng cao chất lượng con người.

2.1.3.4. Mối quan hệ giữa khoa học và sự phát triển của lực lượng sản xuất.

Trong sự phát triển của lực lượng sản xuất, khoa học giữ vai trò ngày càng quan trọng và từng bước trở thành một yếu tố trực tiếp của quá trình sản xuất.

Xét về bản chất, khoa học là kết quả của hoạt động nhận thức và sáng tạo của con người, phản ánh những quy luật của tự nhiên, xã hội và tư duy. Khi được ứng dụng vào thực tiễn, tri thức khoa học được vật chất hóa trong công cụ lao động, công nghệ, quy trình sản xuất và phương thức tổ chức, quản lý, qua đó làm biến đổi các yếu tố cấu thành lực lượng sản xuất.

Vai trò đó được thể hiện ở chỗ những thành tựu khoa học và công nghệ giúp nâng cao trình độ của tư liệu sản xuất, cải tiến phương pháp lao động, tiết kiệm thời gian, chi phí và nâng cao năng suất lao động xã hội. Trong điều kiện kinh tế tri thức, khoa học không chỉ hỗ trợ sản xuất mà còn trực tiếp tham gia vào quá trình tạo ra sản phẩm và giá trị mới, trở thành động lực chủ yếu thúc đẩy sự phát triển của lực lượng sản xuất hiện đại.

Tuy nhiên, khoa học chỉ có thể được sáng tạo, tiếp nhận và ứng dụng thông qua con người. Vì vậy, chất lượng nguồn nhân lực là điều kiện quyết định khả năng chuyển hóa tri thức khoa học thành sức mạnh sản xuất. Điều đó đặt ra yêu cầu phải đẩy mạnh giáo dục và đào tạo, nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo, đồng thời xây dựng đội ngũ chuyên gia và người lao động có trình độ cao. Đây là những điều kiện cơ bản để phát huy vai trò của khoa học và nâng cao trình độ phát triển của lực lượng sản xuất.

2.1.3.5. Mối quan hệ giữa phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao với phát triển kinh tế tri thức

Thứ nhất, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải được đặt trong mối quan hệ với yêu cầu phát triển kinh tế tri thức. Theo quan điểm của chủ nghĩa Mác-Lênin, sự phát triển của xã hội luôn gắn với sự phát triển của phương thức sản xuất và trình độ phát triển của lực lượng sản xuất. Trong điều kiện hiện nay, kinh tế tri thức trở thành hình thái phát triển mới của nền kinh tế, trong đó tri thức, khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và năng lực sáng tạo của con người trở thành nguồn lực trực tiếp quyết định tăng trưởng kinh tế và năng lực cạnh tranh.

Do đó, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao không thể tách rời yêu cầu của nền kinh tế tri thức mà phải được định hướng bởi chính những đặc trưng và yêu cầu của nền kinh tế này. Nguồn nhân lực chất lượng cao phải có khả năng tạo ra tri thức mới, ứng dụng tri thức thành giá trị kinh tế - xã hội; đồng thời có khả năng thích ứng với sự thay đổi nhanh chóng của khoa học - công nghệ và thị trường lao động. Như vậy, xét về bản chất triết học, kinh tế tri thức vừa là môi trường vừa là yêu cầu khách quan quy định nội dung, phương thức và mục tiêu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Nói cách khác, trình độ phát triển của kinh tế tri thức đặt ra yêu cầu phải phát triển nguồn nhân lực theo hướng tri thức hóa, số hóa và sáng tạo hóa cụ thể:

(1) Kinh tế tri thức tạo yêu cầu cao hơn thúc đẩy nâng cấp nguồn nhân lực chất lượng cao. Kinh tế tri thức làm thay đổi tiêu chuẩn về chất lượng lao động, chuyển từ yêu cầu về kỹ năng thực hiện sang yêu cầu về năng lực sáng tạo và thích ứng. Trong môi trường đó, người lao động phải liên tục cập nhật tri thức, nâng cao kỹ năng và phát triển tư duy mới để không bị tụt hậu. Điều này tạo ra áp lực mang tính hệ thống, buộc nguồn nhân lực phải không ngừng nâng cấp, từ đó làm tăng chất lượng chung của lực lượng lao động.

(2) Kinh tế tri thức thúc đẩy đổi mới giáo dục, từ đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao. Sự phát triển của kinh tế tri thức yêu cầu kéo theo sự thay đổi căn bản trong cách thức đào tạo nguồn nhân lực. Điều này thúc đẩy sự đổi mới về chương trình, phương pháp và mô hình đào tạo, từ đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao cả về chiều sâu lẫn tính thích ứng.

(3) Kinh tế tri thức tạo thị trường lao động linh hoạt, từ đó phân bổ lại nguồn nhân lực chất lượng cao. Trong kinh tế tri thức, sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ và ngành nghề làm cho thị trường lao động trở nên linh hoạt hơn. Nguồn nhân lực chất lượng cao có xu hướng dịch chuyển tới những lĩnh vực có năng suất và giá trị gia tăng cao hơn.

(4) Kinh tế tri thức tạo môi trường sáng tạo, từ đó phát triển năng lực nguồn nhân lực chất lượng cao, kinh tế tri thức tạo ra môi trường thuận lợi cho

sáng tạo thông qua các hệ sinh thái đổi mới, mạng lưới tri thức và sự kết nối toàn cầu. Trong môi trường đó, nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ được sử dụng mà còn được phát triển thông qua tương tác, học hỏi và trải nghiệm thực tiễn. Điều này giúp nâng cao năng lực một cách liên tục và bền vững.

(5) Kinh tế tri thức tạo tăng giá trị lao động từ đó khuyến khích phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Khi tri thức trở thành yếu tố sản xuất chủ yếu, lao động trí tuệ được định giá cao hơn trên thị trường. Thu nhập, cơ hội nghề nghiệp và vị thế xã hội của lao động chất lượng cao được nâng lên, tạo ra động lực mạnh mẽ để cá nhân và xã hội đầu tư vào giáo dục và phát triển kỹ năng. Đây là cơ chế khuyến khích quan trọng thúc đẩy mở rộng và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Thứ hai, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cần đặt trong mối quan hệ giữa lực lượng sản xuất và quan hệ sản xuất. Theo học thuyết hình thái kinh tế - xã hội của C. Mác, lực lượng sản xuất là yếu tố động nhất, cách mạng nhất của phương thức sản xuất, trong đó người lao động giữ vai trò trung tâm. Trong điều kiện kinh tế tri thức, nguồn nhân lực chất lượng cao trở thành bộ phận cốt lõi và giữ vai trò quyết định đối với lực lượng sản xuất hiện đại, lực lượng sản xuất chỉ có thể phát triển khi quan hệ sản xuất phù hợp với trình độ phát triển của nó. Vì vậy, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao không thể chỉ dừng lại ở đào tạo và nâng cao trình độ lao động mà còn đòi hỏi phải xây dựng quan hệ sản xuất phù hợp để giải phóng và phát huy nguồn lực con người.

Quan hệ sản xuất phù hợp ở đây được thể hiện thông qua hệ thống thể chế, cơ chế sử dụng lao động, chế độ tiền lương, chính sách đãi ngộ, môi trường sáng tạo, cơ hội phát triển nghề nghiệp và quyền tiếp cận các nguồn lực phát triển. Nếu quan hệ sản xuất lạc hậu, mang tính bình quân, thiếu cạnh tranh hoặc không tạo động lực sáng tạo thì sẽ kìm hãm sự phát triển của nguồn nhân lực chất lượng cao, dẫn đến lãng phí chất xám và chảy máu nhân lực.

Do đó, xét từ quan hệ giữa lực lượng sản xuất và quan hệ sản xuất, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đòi hỏi phải đồng thời phát triển cả yếu tố con người và hệ thống quan hệ kinh tế - xã hội phù hợp nhằm tạo điều kiện để nguồn nhân lực được phát triển và phát huy tối đa năng lực.

Thứ ba, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cần được đặt trong mối quan hệ giữa kinh tế và chính trị, giữa cơ sở hạ tầng và kiến trúc thượng tầng. Theo quan điểm của chủ nghĩa Mác-Lênin, cơ sở hạ tầng giữ vai trò quyết định đối với kiến trúc thượng tầng, song kiến trúc thượng tầng với tư cách là hệ thống chính trị, pháp luật, giáo dục, văn hóa và Nhà nước cũng có tính độc lập tương đối và tác động trở lại mạnh mẽ đối với sự phát triển kinh tế - xã hội. Việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cần đặt trong mối quan hệ này thể hiện đặc biệt rõ. Một mặt, trình độ phát triển kinh tế và nhu cầu của nền kinh tế tri thức quyết định quy mô, cơ cấu và chất lượng nguồn nhân lực cần phát triển. Mặt khác, kiến trúc thượng tầng, trong đó chính hệ thống chính trị, thể chế và chính sách lại giữ vai trò định hướng, dẫn dắt và tạo môi trường cho quá trình phát triển nguồn nhân lực. Trong điều kiện hiện nay, kiến trúc thượng tầng tác động tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua nhiều yếu tố như kế hoạch, chiến lược phát triển quốc gia, chính sách giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, pháp luật lao động, cơ chế thu hút và trọng dụng nhân tài, chính sách tiền lương và môi trường đổi mới sáng tạo. Nhà nước không chỉ thực hiện chức năng quản lý mà còn đóng vai trò tạo dựng sự phát triển, xây dựng môi trường thể chế thuận lợi để phát triển và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực chất lượng cao. Điều này cho thấy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là kết quả của sự tác động đồng thời giữa các yếu tố kinh tế và chính trị. Nếu nền kinh tế tạo ra nhu cầu và nguồn lực cho phát triển nhân lực, thì hệ thống chính trị và thể chế lại tạo ra động lực, cơ chế và môi trường để nguồn nhân lực được hình thành, phát triển và cống hiến.

Từ đó có thể khẳng định rằng, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức là quá trình mang tính tất yếu khách quan, được quy định bởi sự phát triển của kinh tế tri thức, chịu sự chi phối của quy luật phù hợp giữa lực lượng sản xuất và quan hệ sản xuất, đồng thời phụ thuộc sâu sắc vào mối quan hệ giữa kinh tế với chính trị và vai trò của kiến trúc thượng tầng trong việc kiến tạo môi trường phát triển con người. Đây là cơ sở lý luận quan trọng để xây dựng quan điểm và giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong điều kiện phát triển kinh tế tri thức hiện nay. Dưới góc độ thể chế, tính tất yếu của phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức chỉ có thể được hiện thực hóa đầy đủ khi có một hệ thống thể chế phù hợp. Nếu thể chế giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ và sử dụng nhân lực không vận hành theo logic của kinh tế tri thức, thì ngay cả khi đã hình thành một bộ phận nguồn nhân lực chất lượng cao, nguồn lực này vẫn có nguy cơ bị lãng phí và không phát huy được vai trò. Ngược lại, khi phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao được xác định đúng vị trí là khâu đột phá chiến lược gắn với xây dựng kinh tế tri thức, thì các chính sách về tuyển chọn, đào tạo, đãi ngộ và trọng dụng nhân tài sẽ trở thành nhân tố trung gian thúc đẩy mạnh mẽ sự chuyển hóa tri thức thành năng lực cạnh tranh quốc gia.

Từ những phân tích trên có thể khẳng định, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức không phải là hai quá trình tách rời, mà là hai mặt thống nhất trong cùng một chỉnh thể vận động và phát triển. Nguồn nhân lực chất lượng cao càng được phát triển toàn diện thì kinh tế tri thức càng có điều kiện mở rộng về chiều sâu và chiều rộng; kinh tế tri thức càng phát triển ở trình độ cao, càng đặt ra yêu cầu mới và đồng thời tạo ra những điều kiện thuận lợi hơn cho sự hoàn thiện của nguồn nhân lực chất lượng cao. Nhận thức đúng và vận dụng sáng tạo mối quan hệ biện chứng này là cơ sở lý luận quan trọng cho việc hoạch định chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với định hướng xây dựng kinh tế tri

thức ở Việt Nam hiện nay, đặc biệt tại các vùng động lực phát triển như Đồng bằng sông Hồng.

2.2. Mục tiêu, chủ thể, nội dung, phương thức phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức

2.2.1. Mục tiêu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức

Mục tiêu tổng quát: Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức nhằm hình thành đội ngũ nhân lực có tri thức, kỹ năng, phẩm chất và năng lực sáng tạo cao; có khả năng tiếp cận, làm chủ và phát triển khoa học - công nghệ hiện đại, đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế tri thức và trở thành động lực quyết định của tăng trưởng kinh tế, đổi mới mô hình phát triển và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia.

Mục tiêu này phù hợp với tinh thần của Nghị quyết số 71-NQ/TW của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo, tạo đột phá về nguồn lực, động lực, với quan điểm chỉ đạo: “Giáo dục nghề nghiệp giữ vai trò then chốt trong phát triển lực lượng lao động kỹ năng cao. Giáo dục đại học là nòng cốt trong phát triển nhân lực trình độ cao, nhân tài, thúc đẩy phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo” [41, tr.2].

Mục tiêu cụ thể:

Thứ nhất, nâng cao tỷ lệ lao động qua đào tạo và chất lượng đào tạo theo hướng đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế tri thức, chuyển đổi số và các ngành kinh tế động lực của vùng đồng bằng sông Hồng. Bám sát định hướng của và Nghị quyết số 71-NQ/TW về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo, phấn đấu đến năm 2030 và Triển khai thực hiện Nghị quyết số 30, Chính phủ ban hành Quyết định số 368/QĐ-TTg ngày 04-5-2024 về Phê duyệt Quy hoạch vùng đồng bằng sông Hồng thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050. Theo đó, đến năm 2030, vùng đồng bằng sông Hồng phấn đấu tăng tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đạt 48-52%; đưa tỷ trọng lao động nông nghiệp trong tổng lao động xã hội về dưới 10% [24]; tối thiểu 25-30% lực lượng lao động được

đào tạo lại hoặc nâng cao kỹ năng hằng năm nhằm thích ứng với chuyển đổi số và sự thay đổi nhanh của thị trường lao động.

Thứ hai, phát triển mạnh đội ngũ nhân lực khoa học - công nghệ, chuyên gia, doanh nhân và lao động kỹ thuật trình độ cao có khả năng nghiên cứu, đổi mới sáng tạo và làm chủ công nghệ mới. Nghị quyết số 57-NQ/TW về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia Xuất phát từ vai trò của vùng đồng bằng sông Hồng là trung tâm công nghiệp, khoa học - công nghệ và đổi mới sáng tạo lớn nhất cả nước, phấn đấu đến năm 2030 số nhân lực nghiên cứu và phát triển (R&D) đạt khoảng 18-20 người/1 vạn dân; tỷ lệ lao động làm việc trong các ngành khoa học - công nghệ và đổi mới sáng tạo đạt tối thiểu 8-10% lực lượng lao động, phấn đấu tỷ lệ người học các chương trình kỹ sư, thạc sĩ đạt ít nhất 10-12%, đào tạo trình độ tiến sĩ đạt khoảng 1-1,5%; đồng thời tăng nhanh số chuyên gia và lao động kỹ thuật chất lượng cao trong các lĩnh vực điện tử, bán dẫn, công nghệ số, tự động hóa, công nghệ sinh học và logistics - những lĩnh vực giữ vai trò động lực của vùng Hà Nội - Hải Phòng - Quảng Ninh - Bắc Ninh.

Thứ ba, xây dựng môi trường làm việc có khả năng thu hút, trọng dụng và giữ chân nguồn nhân lực chất lượng cao trong vùng [27]. Trên cơ sở Kết luận số 205-KL/TW ngày 07/11/2025 của Bộ Chính trị về một số giải pháp đột phá trong tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đãi ngộ cán bộ, từ các chính sách thu hút nhân tài của Hải Phòng, Quảng Ninh, Bắc Ninh và yêu cầu liên kết vùng, phấn đấu đến năm 2030, 100% địa phương trong vùng có chính sách hoặc cơ chế thu hút, sử dụng và trọng dụng nguồn nhân lực chất lượng cao phù hợp với lợi thế phát triển của địa phương; đồng thời hình thành mạng lưới liên kết thực chất giữa Nhà nước - cơ sở đào tạo - doanh nghiệp. Tỷ lệ nhân lực chất lượng cao tiếp tục làm việc và gắn bó lâu dài trong vùng đạt tối thiểu 80-85%, giảm tình trạng dịch chuyển lao động trình độ cao ra ngoài vùng hoặc ra nước ngoài. Đồng thời, phấn đấu trên 60% doanh nghiệp có hoạt động đào tạo nội bộ hoặc liên kết đào tạo; khoảng 30-35% doanh nghiệp có hoạt động nghiên cứu - phát triển hoặc đổi mới

sáng tạo, tạo môi trường để nhân lực chất lượng cao phát huy năng lực nghiên cứu và sáng tạo.

Thứ tư, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với chuyển đổi số, xã hội học tập và nâng cao năng lực hội nhập quốc tế của người lao động trong vùng, nâng cao năng lực số, năng lực đổi mới sáng tạo và khả năng thích ứng của nguồn nhân lực trước những biến đổi nhanh chóng của khoa học - công nghệ và thị trường lao động, đáp ứng yêu cầu của chuyển đổi số và phát triển kinh tế tri thức. Mục tiêu này phù hợp với Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2021-2030, trong đó xác định một trong những định hướng lớn là “phát triển mạnh nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao; ưu tiên phát triển nhân lực cho khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số” [39, tr.90], phấn đấu đến năm 2030 tối thiểu 80% lực lượng lao động được trang bị kỹ năng số cơ bản, trong đó 40-50% lao động có kỹ năng số trung bình và nâng cao; tỷ lệ lao động sử dụng được ngoại ngữ trong môi trường làm việc đạt khoảng 35-40%. Đồng thời, xây dựng xã hội học tập và văn hóa học tập suốt đời, bảo đảm ít nhất 30% lao động trưởng thành tham gia các chương trình học tập, bồi dưỡng hoặc đào tạo lại hằng năm. Mục tiêu này nhằm hình thành lực lượng lao động không chỉ có trình độ chuyên môn mà còn có khả năng học tập liên tục, thích ứng nhanh với công nghệ mới và cạnh tranh trong môi trường lao động toàn cầu.

2.2.2. Chủ thể phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức

2.2.2.1. Nhà nước - chủ thể xây dựng định hướng chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng sự phát triển nền kinh tế tri thức

Nhà nước giữ vai trò trung tâm trong việc xác lập tầm nhìn chiến lược, định hướng ưu tiên phát triển và thiết lập khuôn khổ thể chế cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, coi phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là đột phá chiến lược, một khoản đầu tư dài hạn, có tính nền tảng. Tại Báo cáo chính trị Hội nghị lần thứ XIV xác định rõ: “Đổi mới và hoàn thiện đồng bộ thể chế phát triển giáo dục và đào tạo, tập trung đột phá về phát triển con người, phát triển

nguồn nhân lực chất lượng cao. Đổi mới và hoàn thiện đồng bộ thể chế phát triển khoa học, công nghệ, thúc đẩy nghiên cứu và ứng dụng mạnh mẽ khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số” [42, tr.51]. Ngoài hệ thống chính sách mang tính tổng thể, các chính sách cụ thể được xem xét dưới các góc độ sau: Nghị quyết cũng đã chỉ rõ: “Đổi mới hệ thống giáo dục theo hướng mở, liên thông giữa các phương thức, trình độ và cấp học. Chuyển mạnh quá trình giáo dục từ chủ yếu trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực, thể lực và phẩm chất người học, chuẩn hoá chất lượng và kiểm soát chặt chẽ đầu ra. Coi trọng các môn khoa học cơ bản, nền tảng. Tăng cường định hướng nghề nghiệp ngay từ bậc học phổ thông; chú trọng phân luồng sau trung học cơ sở, trung học phổ thông. Phát triển các trường đào tạo nghề chất lượng cao ngang tầm khu vực và thế giới. Đa dạng hoá các loại hình đào tạo, các cơ sở đào tạo; chuyển đổi số toàn diện, phổ cập và ứng dụng mạnh mẽ công nghệ số, trí tuệ nhân tạo trong giáo dục và đào tạo; bảo đảm điều kiện học tập suốt đời cho người dân. Đổi mới mạnh mẽ thể chế, tạo cơ chế, chính sách đặc thù, vượt trội cho phát triển giáo dục và đào tạo”. Đẩy mạnh xây dựng xã hội học tập, học tập suốt đời, phát triển các mô hình, phương thức, phong trào học tập theo hướng đa dạng hoá, phù hợp với các đối tượng, từng địa phương. Đặc biệt trong lĩnh vực Khoa học - công nghệ: “Tập trung triển khai đột phá về khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số tạo nền tảng cho phát triển lực lượng sản xuất mới, hiện đại, ưu tiên phát triển một số ngành công nghiệp, công nghệ chiến lược, trọng tâm là chip bán dẫn, trí tuệ nhân tạo; đẩy mạnh đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao, tạo động lực then chốt nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả, giá trị gia tăng, năng lực cạnh tranh của sản phẩm, doanh nghiệp và của nền kinh tế” [42, tr.51].

Đột phá chiến lược tại Nghị quyết Hội nghị XVI là: “Tập trung chuyển đổi cơ cấu và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao; đẩy mạnh thu hút và trọng dụng nhân tài [42, tr.11].

Tại Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII tại Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng.

Từ quan điểm chỉ đạo của Đảng, vai trò của Nhà nước không chỉ ban hành chính sách, mà còn trực tiếp đầu tư, điều phối nguồn lực và tạo lập môi trường thể chế thuận lợi để các chủ thể tham gia vào quá trình phát triển nguồn nhân lực. Yêu cầu này càng trở nên cấp thiết trong bối cảnh chuyển đổi mô hình tăng trưởng. Nhà nước cần đóng vai trò bảo đảm sự thống nhất giữa chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao với chiến lược phát triển kinh tế tri thức, tránh tình trạng manh mún, cục bộ và thiếu liên kết vùng, liên kết ngành.

2.2.2.2. Các cơ sở đào tạo - chủ thể trọng tâm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với kinh tế tri thức

Đây là một trong những nhiệm vụ trọng tâm của các cơ sở giáo dục và đào tạo nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, định hướng các giá trị đạo đức, nhân cách, tri thức cho người lao động. Để thực hiện tốt vai trò này, các cơ sở giáo dục và đào tạo cần đổi mới toàn diện hoạt động đào tạo theo hướng linh hoạt và gắn với thực tiễn. Cụ thể, việc đa dạng hóa ngành nghề, phương thức và loại hình đào tạo được đẩy mạnh song song với đổi mới nội dung, chương trình giảng dạy; chú trọng phát triển kỹ năng nghề, năng lực thực hành và khả năng ứng dụng kiến thức vào thực tiễn sản xuất, kinh doanh, từng bước khắc phục tình trạng đào tạo thiên về lý thuyết. Những chuyển biến này góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng tốt hơn yêu cầu của xã hội và phát huy hiệu quả nguồn nhân lực chất lượng cao.

2.2.2.3. Doanh nghiệp - chủ thể quyết định việc bồi dưỡng, tái đào tạo nguồn nhân lực, quyết định việc sử dụng nguồn nhân lực có hiệu quả

Dưới góc nhìn kinh tế tri thức, doanh nghiệp không chỉ sử dụng lao động mà còn là chủ thể đồng sản xuất năng lực và chủ thể vật chất hóa tri thức. Vì vậy, doanh nghiệp cần tham gia đồng hành phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, vậy doanh nghiệp phải làm gì, làm theo cơ chế nào, yêu cầu đặt ra là doanh nghiệp phải tham gia như một chủ thể đồng hành trong phát triển nguồn

nhân lực chất lượng cao, Xây dựng khung năng lực theo vị trí việc làm, năng lực cốt lõi, năng lực chuyên môn, năng lực số, năng lực đổi mới; Mô tả việc làm theo nhiệm vụ - đầu ra - tiêu chí chất lượng, thay vì mô tả theo trình độ, bằng cấp; Thiết lập chuẩn “bậc kỹ năng” và lộ trình nghề nghiệp theo cấp độ. Tiếp đến cần dự báo nhu cầu kỹ năng và “đặt hàng” đào tạo, chuyển từ bị động tuyển dụng sang chủ động dự báo kỹ năng; Đặt hàng chương trình đào tạo với các trường trong công tác đào tạo; Tổ chức đào tạo tại như một hệ thống chương trình cần đáp ứng lao động. Học qua dự án thật: giao nhiệm vụ có mục tiêu, tiêu chí chất lượng; Luân chuyển công việc để hình thành năng lực liên ngành, kỹ năng tiếp nhận; Đào tạo vi mô theo mô-đun kỹ năng: dữ liệu, quy trình, kỹ thuật, quản trị dự án. Doanh nghiệp cần liên kết “nhà trường - doanh nghiệp - nhà nước”; Liên minh doanh nghiệp theo chuỗi cung ứng để thống nhất chuẩn kỹ năng.

2.2.2.4. Người lao động - chủ thể chủ động học tập, nâng cao trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với kinh tế tri thức

Trong nền kinh tế tri thức, bản thân người lao động giữ vai trò chủ thể trung tâm của quá trình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Học tập suốt đời, tự đổi mới và khả năng thích ứng trở thành yêu cầu tất yếu. Điều này đặt ra yêu cầu về sự chuyển biến trong nhận thức và hành vi của mỗi cá nhân, từ tư duy “học để có bằng cấp” sang “học để phát triển năng lực và thích ứng suốt đời” con người vừa là nơi tiếp nhận tri thức, vừa là chủ thể sáng tạo ra tri thức mới, đồng thời là chủ thể tái sản xuất tri thức trong đời sống kinh tế - xã hội. Chính tính “ba trong một” này làm cho người dân trở thành chủ thể trung tâm và trực tiếp, không thể thay thế trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Vai trò chủ thể sáng tạo của người lao động còn thể hiện ở chỗ: chất lượng nguồn nhân lực không đo bằng lượng tri thức tiếp thu, mà bằng khả năng tạo ra cái mới. Một lực lượng lao động chỉ thực sự là nguồn nhân lực chất lượng cao

khi có năng lực giải quyết vấn đề mới, thích ứng với hoàn cảnh mới và tạo ra các giá trị mới trong điều kiện biến động không ngừng của kinh tế tri thức. Do đó, người dân không chỉ là “người học”, mà là người đồng sáng tạo tri thức cùng với khoa học và công nghệ.

Người lao động là chủ thể tái sản xuất tri thức - bảo đảm tính bền vững của nguồn nhân lực chất lượng cao. Bên cạnh vai trò tiếp nhận và sáng tạo, người lao động còn giữ vai trò chủ thể tái sản xuất tri thức, một phương diện thường ít được nhận diện đầy đủ nhưng lại có ý nghĩa quyết định đối với sự phát triển bền vững của nguồn nhân lực chất lượng cao. Tái sản xuất tri thức trước hết là quá trình cập nhật, làm mới và nâng cấp tri thức đã có thông qua học tập suốt đời, đào tạo lại và tự học trong thực tiễn lao động. Đây là cơ sở quan trọng để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

2.2.3. Nội dung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức

Nội dung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức, xét theo quy luật vận động và phát triển của lực lượng sản xuất và quan hệ sản xuất, thực chất là quá trình nâng cao chất lượng của lực lượng sản xuất hiện đại, đổi mới quan hệ sản xuất tương ứng và tạo lập sự phù hợp ngày càng cao giữa hai mặt này nhằm thúc đẩy phát triển kinh tế tri thức bền vững.

2.2.3.1. Nâng cao trình độ của lực lượng sản xuất.

Nâng cao trình độ của lực lượng sản xuất, trong đó con người mang tri thức giữ vai trò trung tâm. Trong nền kinh tế tri thức, tri thức khoa học, công nghệ, dữ liệu và đổi mới sáng tạo trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp, nhưng các yếu tố đó chỉ có thể chuyển hóa thành năng suất và giá trị thông qua con người. Vì vậy, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đòi hỏi người lao động phải nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, năng lực công nghệ và khả năng sáng tạo của người lao động nhằm chuyển biến lực lượng sản xuất từ dựa chủ yếu vào lao động giản đơn và kinh nghiệm sang dựa trên tri thức, khoa học -

công nghệ và đổi mới sáng tạo. Cùng với đó phát triển lực lượng sản xuất còn đòi hỏi phát triển kỹ năng nghề nghiệp phù hợp với đặc trưng của kinh tế tri thức. Vì vậy, người lao động không chỉ cần kỹ năng nghề nghiệp chuyên sâu mà còn phải có khả năng ứng dụng công nghệ số, sử dụng ngoại ngữ, khai thác dữ liệu và thích ứng với môi trường lao động hiện đại, cùng với đó là các năng lực như tư duy sáng tạo, năng lực đổi mới, khả năng thích ứng, tinh thần khởi nghiệp, làm việc nhóm, làm việc trong môi trường đa văn hóa và cạnh tranh quốc tế trở thành những phẩm chất thiết yếu của nguồn nhân lực chất lượng cao. Đây là sự chuyển biến quan trọng của lực lượng sản xuất từ tính chất cá thể, nhỏ lẻ và giản đơn sang lực lượng sản xuất quy mô lớn, có tính liên kết, hiện đại và toàn cầu.

2.2.3.2. Đổi mới quan hệ sản xuất

Đổi mới quan hệ sản xuất phù hợp với trình độ phát triển mới của lực lượng sản xuất. Theo quy luật vận động của phương thức sản xuất, lực lượng sản xuất là yếu tố thường xuyên biến đổi, phát triển trước; còn quan hệ sản xuất phải được điều chỉnh tương ứng để tạo điều kiện cho lực lượng sản xuất phát triển. Đổi mới quan hệ sản xuất trước hết phải bắt đầu từ đổi mới trong các mối quan hệ sở hữu, tổ chức quản lý và phân phối.

Trước hết, đổi mới quan hệ sản xuất phải đổi mới từ hình thức sở hữu hiện nay trong quá trình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Tiếp đến, cơ chế quản lý và sử dụng lao động cũng phải được đổi mới theo hướng coi trọng năng lực thực chất, hiệu quả công việc và khả năng sáng tạo. Trong kinh tế tri thức, giá trị của người lao động không chỉ thể hiện ở thời gian lao động hay bằng cấp hình thức mà chủ yếu ở năng lực giải quyết vấn đề, tạo ra tri thức mới, cải tiến quy trình và nâng cao năng suất. Đổi mới quan hệ sản xuất còn thể hiện ở chính sách phân phối, đãi ngộ và trọng dụng nhân tài. Trong nền kinh tế tri thức, tri thức, sáng kiến và công nghệ là nguồn tạo ra giá trị gia tăng lớn. Do đó, cơ chế phân phối cần phản ánh đúng mức đóng góp của lao động trí tuệ, lao động sáng tạo và các kết quả đổi mới công nghệ. Như vậy, đổi mới quan hệ sản xuất trong phát triển nguồn nhân lực chất

lượng cao gắn với kinh tế tri thức là yêu cầu khách quan của sự phát triển lực lượng sản xuất hiện đại. Quan hệ sản xuất tiên tiến không chỉ có chức năng tổ chức, quản lý và sử dụng nguồn nhân lực hiệu quả mà còn phải tạo động lực, giải phóng tiềm năng sáng tạo của con người. Đây chính là điều kiện để nguồn nhân lực chất lượng cao trở thành động lực trung tâm thúc đẩy kinh tế tri thức phát triển bền vững.

2.2.3.3. Tạo ra sự phù hợp ngày càng cao giữa lực lượng sản xuất hiện đại và quan hệ sản xuất tiên tiến.

Sự phù hợp này được thể hiện ở việc xây dựng thể chế, cơ chế và chính sách đồng bộ nhằm kết nối giữa đào tạo với sử dụng lao động, giữa phát triển tri thức với nhu cầu của thị trường lao động và giữa năng lực cá nhân với cơ hội phát triển nghề nghiệp. Đây là điều kiện để nguồn nhân lực chất lượng cao không ngừng được phát triển, tái tạo và đóng vai trò động lực trực tiếp của kinh tế tri thức. Chính sự thống nhất và tác động qua lại giữa lực lượng sản xuất hiện đại với quan hệ sản xuất phù hợp tiên tiến sẽ tạo nền tảng cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với kinh tế tri thức theo hướng bền vững và lâu dài. Nếu quan hệ sản xuất lạc hậu, cơ chế quản lý cứng nhắc hoặc phân phối thiếu công bằng sẽ trở thành lực cản đối với sự phát triển của lực lượng sản xuất và làm suy giảm động lực sáng tạo của nguồn nhân lực. Vì vậy, nội dung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với kinh tế tri thức không chỉ dừng lại ở việc nâng cao chất lượng người lao động mà còn bao hàm quá trình đồng thời phát triển lực lượng sản xuất hiện đại với đổi mới quan hệ sản xuất phù hợp. Chính sự tác động biện chứng giữa hai mặt này tạo nên nền tảng cho sự phát triển bền vững của kinh tế tri thức trong bối cảnh mới.

2.2.4. Phương thức phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức.

2.2.4.1. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua giáo dục, đào tạo và học tập suốt đời

Đây là phương thức cơ bản và trực tiếp nhằm nâng cao chất lượng của lực lượng sản xuất. Trong nền kinh tế tri thức, tri thức và công nghệ liên tục đổi mới,

vì vậy việc phát triển nguồn nhân lực không thể chỉ dựa vào giáo dục ban đầu mà phải được thực hiện thông qua quá trình học tập suốt đời. Phương thức này bao gồm đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục - đào tạo; phát triển hệ thống giáo dục mở, liên thông; đẩy mạnh đào tạo lại, đào tạo nâng cao kỹ năng; thúc đẩy tự học, học tập suốt đời và phát triển năng lực số cho người lao động. Thông qua đó, người lao động không ngừng được nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, năng lực công nghệ và khả năng sáng tạo để thích ứng với yêu cầu của kinh tế tri thức.

2.2.4.2. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua hoạt động khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số

Trong kinh tế tri thức, khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo là môi trường trực tiếp hình thành và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Do đó, cần tạo điều kiện để người lao động tham gia vào các hoạt động nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, đổi mới sáng tạo, khởi nghiệp sáng tạo và chuyển đổi số. Thông qua quá trình tiếp nhận, làm chủ, cải tiến và sáng tạo công nghệ, người lao động không chỉ tích lũy tri thức mới mà còn phát triển tư duy sáng tạo, năng lực đổi mới và khả năng giải quyết các vấn đề phức tạp trong thực tiễn sản xuất và đời sống.

2.2.4.3. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua đổi mới cơ chế quản lý, sử dụng và đãi ngộ nguồn nhân lực

Đây là phương thức tác động trực tiếp vào quan hệ sản xuất nhằm giải phóng và phát huy tiềm năng sáng tạo của con người. Nội dung chủ yếu bao gồm đổi mới cơ chế tuyển dụng, sử dụng và đánh giá nhân lực theo năng lực thực chất; xây dựng hệ thống tiền lương, thu nhập và đãi ngộ dựa trên hiệu quả, năng suất và mức độ đóng góp; tạo môi trường làm việc minh bạch, cạnh tranh lành mạnh và khuyến khích đổi mới sáng tạo. Khi người lao động được sử dụng đúng năng lực, được ghi nhận và hưởng lợi tương xứng từ kết quả lao động thì động lực học tập, sáng tạo và cống hiến sẽ được phát huy mạnh mẽ.

2.2.4.4. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua tăng cường liên kết giữa Nhà nước, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp

Đây là phương thức bảo đảm sự phù hợp giữa đào tạo với sử dụng lao động, giữa phát triển nguồn nhân lực với nhu cầu của nền kinh tế. Nhà nước giữ vai trò định hướng chiến lược và hoàn thiện thể chế; các cơ sở giáo dục và đào tạo thực hiện chức năng đào tạo và phát triển tri thức; doanh nghiệp tham gia sử dụng, đào tạo lại và phát triển kỹ năng nghề nghiệp; người lao động chủ động học tập, đổi mới và sáng tạo. Sự liên kết chặt chẽ giữa các chủ thể sẽ tạo nên hệ sinh thái phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, bảo đảm nguồn nhân lực được đào tạo đúng nhu cầu, sử dụng hiệu quả và không ngừng được tái tạo, nâng cấp trong quá trình phát triển kinh tế tri thức. Như vậy, phương thức thực hiện phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức là tổng thể các hoạt động giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, đổi mới cơ chế quản lý và tăng cường liên kết giữa các chủ thể phát triển. Các phương thức này tác động đồng thời đến cả lực lượng sản xuất và quan hệ sản xuất, qua đó tạo động lực cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thúc đẩy phát triển kinh tế tri thức và nâng cao trình độ phát triển của lực lượng sản xuất hiện đại.

2.3. Yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức

3.2.1. Yếu tố khách quan

2.3.1.1. Yếu tố kinh tế - xã hội

Vùng đồng bằng sông Hồng sau khi có Nghị quyết 202/2025/QH15 của Quốc hội về sáp nhập 64 tỉnh, thành còn 34 tỉnh thành, có hiệu lực chính thức từ ngày 12/6/2025, với chính quyền mới hoạt động từ 01/7/2025, gồm các tỉnh, thành phố: Hà Nội, Bắc Ninh, Ninh Bình, Hải Phòng, Quảng Ninh, Hưng Yên. Toàn vùng có diện tích 23.336 km², chiếm 6,42% diện tích Việt Nam; dân số 22,92 triệu người, chiếm 23,49% dân số cả nước; mật độ dân số 1.087 người/km², cao nhất so với các vùng khác và gấp 3,66 lần so với mật độ trung bình chung của Việt [94].

Trong những năm qua, tình hình phát triển kinh tế - xã hội của vùng đồng bằng sông Hồng đạt nhiều kết quả tích cực, khẳng định được vị trí, vai trò của một vùng kinh tế năng động, phát triển, “là động lực phát triển hàng đầu, có vai trò dẫn dắt quá trình cơ cấu lại nền kinh tế và chuyển đổi mô hình tăng trưởng của đất nước để tạo đột phá phát triển nhanh, bền vững” [24].

Đây là vùng hội tụ nhiều điều kiện thuận lợi và có những ưu thế vượt trội để phát triển kinh tế - xã hội, đặc biệt có Thủ đô Hà Nội là trung tâm chính trị, kinh tế, văn hóa hàng đầu cả nước. Về lực lượng lao động, vùng có quy mô lao động lớn nhất trong 6 vùng kinh tế với tổng lực lượng lao động là 11,44 triệu người, chiếm 22,64% lực lượng lao động cả nước [17].

Yếu tố kinh tế:

Vùng đồng bằng sông Hồng có 487,4 nghìn ha rừng, tập trung chủ yếu ở Quảng Ninh và các khu vực đồi núi ở rìa phía tây, tây nam của vùng và trên các đảo, ven biển có rừng ngập mặn. Trong vùng có các vườn quốc gia như: Ba Vì (Hà Nội), Cát Bà (Hải Phòng), Tam Đảo (Ninh Bình)... và các khu dự trữ sinh quyển Cát Bà, châu thổ sông Hồng.

Một số loại khoáng sản có giá trị để phát triển công nghiệp như trữ lượng than chiếm trên 90% trữ lượng cả nước, phân bố ở Quảng Ninh, than nâu ở các tỉnh phía nam của vùng. Ngoài ra đá vôi có ở Ninh Bình, Hà Nam, Hải Phòng..., đất sét, cao lanh ở Hải Dương, Quảng Ninh...

Chính sách phát triển kinh tế của vùng chủ trương tái cơ cấu kinh tế, đẩy mạnh phát triển kinh tế số, kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn... vùng động lực phía bắc với tam giác là Hà Nội - Hải Phòng - Quảng Ninh, có sức thu hút nguồn vốn đầu tư trong và ngoài nước lớn; chiếm 33,6% tổng số dự án đầu tư trực tiếp nước ngoài và 30,2% tổng số vốn đăng ký của cả nước (năm 2022).

Nhiều khu công nghiệp được phát triển ở Hà Nội, Bắc Ninh, Hải Phòng, Quảng Ninh... Giá trị sản xuất công nghiệp chiếm trên 37% giá trị sản xuất công nghiệp của cả nước (năm 2021). Định hướng phát triển đẩy mạnh ứng dụng công

nghệ hiện đại, ít phát thải khí nhà kính, có khả năng cạnh tranh, tham gia toàn diện vào chuỗi giá trị toàn cầu; ưu tiên phát triển một số ngành công nghiệp mới như sản xuất chip, bán dẫn, rô-bốt, vật liệu mới...

Thương mại phát triển mạnh, cả nội thương và ngoại thương, với tổng mức bán lẻ hàng hóa và doanh thu dịch vụ tiêu dùng tăng nhanh, chiếm 25,9% so với cả nước (năm 2021). Trị giá xuất khẩu tăng nhanh chiếm gần 35% trị giá xuất khẩu của cả nước (năm 2021). Các địa phương có trị giá xuất khẩu cao nhất trong vùng là Bắc Ninh, Hải Phòng, Hà Nội, Hải Dương. Đó là những điều kiện thuận lợi thúc đẩy kinh tế của vùng phát triển tăng trưởng nhanh và hướng đến phát triển bền vững, được biểu thị trong sơ đồ (**bảng 2.1**) thể hiện thế mạnh phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bằng sông Hồng.

Tốc độ tăng trưởng tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP) năm 2023 của vùng đồng bằng sông Hồng đạt 6,28%, gấp 1,24 lần so với bình quân chung cả nước. Quy mô nền kinh tế theo giá hiện hành năm 2023 đạt hơn 3,1 triệu tỷ đồng, chiếm 30,1% GDP của Việt Nam và xếp thứ 2/6 vùng kinh tế của cả nước.

Trong năm 2022, vùng đồng bằng sông Hồng luôn dẫn đầu cả nước về tổng thu ngân sách nhà nước, được biểu thị trong biểu đồ dưới đây (**biểu đồ 2.1**)

Như vậy, tổng thu ngân sách nhà nước vùng đồng bằng sông Hồng đạt 35,49%, xếp thứ hai cả nước (chỉ sau vùng Đông Nam Bộ). Tỷ lệ thu ngân sách như vậy cho thấy tín hiệu tích cực về tiềm năng kinh tế và phát triển của vùng và sự đóng góp đáng kể vào ngân sách quốc gia.

Năm 2023, thu hút đầu tư nước ngoài (FDI) của vùng đồng bằng sông Hồng ở mức cao nhất cả nước, đạt trên 17 tỷ USD, trong đó có 5 trong tổng số 11 tỉnh, thành phố của vùng đồng bằng sông Hồng nằm trong nhóm 10 địa phương dẫn đầu về thu hút FDI. Các địa phương trong vùng thu hút 1/3 tổng số dự án FDI của cả nước, với hơn 360 cụm công nghiệp [4].

Yếu tố xã hội:

Vấn đề gia tăng dân số trong vùng đồng bằng sông Hồng trở thành áp lực rất lớn. Cơ cấu dân số theo lứa tuổi đang có những biến động bất hợp lý

theo vùng lãnh thổ đồng bằng sông Hồng. Chất lượng dân số không đồng đều, chưa đáp ứng kịp yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế của vùng.

Lao động và việc làm là những vấn đề hệ trọng của công cuộc phát triển vùng đồng bằng sông Hồng. Tỷ lệ lao động thất nghiệp ở thành thị và tình trạng thiếu việc làm ở nông thôn hiện vẫn còn ở mức cao, đang là vấn đề xã hội bức xúc nhất của các địa phương trong vùng. Ở khu vực nông thôn, không chỉ có hiện tượng thiếu việc làm mà còn tiềm ẩn nguy cơ thất nghiệp, nhất là ở những vùng mà nông dân thiếu đất sản xuất do chuyển đổi mục đích sử dụng, do mở rộng đô thị hóa. Tỷ lệ lao động tham gia vào thị trường sức lao động còn thấp. Khu vực nông thôn chiếm khoảng hơn 60% lực lượng lao động toàn vùng, nhưng mới chỉ có 4,29% lao động thực sự tham gia vào thị trường sức lao động.

2.3.1.2. Yếu tố khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số

Đại hội XIII của Đảng đã nhấn mạnh yêu cầu: “Chuyển đổi số quốc gia, phát triển kinh tế số, xã hội số là nhiệm vụ có ý nghĩa chiến lược, góp phần tạo đột phá cho phát triển đất nước” [38]. Đồng thời, chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2021 - 2030, xác định phải “đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số và khoa học công nghệ là động lực chính của tăng trưởng trong giai đoạn mới”. Như vậy, liên kết giữa phát triển kinh tế với công nghệ kỹ thuật số và đổi mới sáng tạo không chỉ là xu thế tất yếu của thời đại, mà còn là yêu cầu cấp bách đối với Việt Nam trong quá trình hiện đại hóa, công nghiệp hóa và hội nhập quốc tế. Việc nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế và rút ra bài học phù hợp cho vùng đồng bằng sông Hồng có ý nghĩa quan trọng trong hoạch định chính sách chiến lược phát triển kinh tế.

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” đã nêu rõ: “Phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia là đột phá quan trọng hàng đầu, là động lực chính để phát triển nhanh lực lượng sản xuất hiện đại, hoàn thiện quan hệ sản xuất, đổi mới phương thức quản

trị quốc gia, phát triển kinh tế - xã hội, ngăn chặn nguy cơ tụt hậu, đưa đất nước phát triển bứt phá, giàu mạnh trong kỷ nguyên mới” [10], Nghị quyết cũng đề ra các mục tiêu đến năm 2030 và tầm nhìn đến năm 2045, trong đó nhấn mạnh yêu cầu phát triển con người và nguồn nhân lực chất lượng cao, coi đây là yếu tố then chốt bảo đảm thực hiện thành công các mục tiêu phát triển nhanh và bền vững của đất nước

Theo Bộ Khoa học và Công nghệ, vùng đồng bằng sông Hồng có tiềm lực khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo đứng đầu cả nước hiện nay. Toàn vùng có 291/552 tổ chức nghiên cứu và phát triển (chiếm trên 50% tổng số tổ chức nghiên cứu và phát triển cả nước); có trên 150 trường đại học, học viện; có 14/17 phòng thí nghiệm trọng điểm quốc gia. Bên cạnh đó, toàn vùng có hơn 500 tổ chức khoa học và công nghệ công lập và ngoài công lập, 5/22 sàn giao dịch công nghệ thiết bị; có trên 300 doanh nghiệp khoa học và công nghệ. Đầu tư ngân sách cho hoạt động khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo giai đoạn 2016 - 2020 là 5.455,8 tỷ đồng (chiếm 29,7% so với cả nước) [15].

Trong giai đoạn vừa qua, hoạt động khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số đã có đóng góp tích cực tới phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh của vùng đồng bằng sông Hồng. Các khu công nghệ cao, khu nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao đóng vai trò đầu tàu, mở đường cho việc đưa nhanh tiến bộ khoa học kỹ thuật vào sản xuất. Các doanh nghiệp từng bước được xác định là trung tâm của hoạt động khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo. Các hoạt động quản lý nhà nước về lĩnh vực khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số ngày càng được củng cố, tăng cường, đáp ứng được yêu cầu thực tiễn các địa phương trong vùng đồng bằng sông Hồng.

Nghị quyết 57-NQ/TW của Bộ Chính trị đã nêu rõ tầm nhìn đến năm 2045, khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số phát triển vững chắc, góp phần đưa Việt Nam trở thành nước phát triển, có thu nhập cao. Việt Nam có quy mô kinh tế số đạt tối thiểu 50% GDP; là một trong các trung tâm công nghiệp công nghệ số của khu vực và thế giới; Việt Nam thuộc nhóm 30

nước dẫn đầu thế giới về đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số. Tỷ lệ doanh nghiệp công nghệ số tương đương các nước phát triển; tối thiểu có 10 doanh nghiệp công nghệ số ngang tầm các nước tiên tiến. Thu hút thêm ít nhất 5 tổ chức, doanh nghiệp công nghệ hàng đầu thế giới đặt trụ sở, đầu tư nghiên cứu, sản xuất tại Việt Nam [10].

2.3.2. Yếu tố chủ quan

2.3.2.1. Quan điểm, định hướng của Đảng và chính sách, pháp luật, thể chế của Nhà nước

Trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với kinh tế tri thức, bên cạnh các nhân tố khách quan từ môi trường kinh tế - xã hội và quốc tế, yếu tố chính trị - thể chế giữ vai trò đặc biệt quan trọng, bởi đây là nhân tố mang tính chủ động, định hướng và điều phối toàn bộ quá trình phát triển nguồn nhân lực, hệ thống chính trị và thể chế không chỉ quyết định hiệu quả hoạch định chính sách, mà còn chi phối trực tiếp đến môi trường đào tạo, sử dụng và phát huy nguồn nhân lực chất lượng cao trong thực tiễn.

Thứ nhất, định hướng chính trị và quan điểm phát triển của Đảng và Nhà nước là cơ sở nền tảng định hình chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Đại hội XIII của Đảng đã xác định phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, là một trong ba đột phá chiến lược, đồng thời nhấn mạnh vai trò của khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số như động lực chủ yếu của tăng trưởng trong giai đoạn mới. Trên cơ sở đó, nhiều nghị quyết, chiến lược quốc gia được ban hành, tạo khuôn khổ chính trị nhất quán để các địa phương vùng đồng bằng sông Hồng xây dựng và triển khai các chương trình phát triển nhân lực phù hợp với định hướng kinh tế tri thức. Thực tiễn cho thấy, các địa phương có sự quán triệt tốt định hướng này thường chủ động hơn trong quy hoạch ngành nghề đào tạo, thu hút đầu tư vào các lĩnh vực công nghệ cao và dịch vụ tri thức, qua đó tạo “đầu ra” bền vững cho nguồn nhân lực chất lượng cao.

Thứ hai, thể chế có tác động trực tiếp đến hiệu quả phát triển nguồn nhân lực. Thể chế rõ ràng, ổn định và minh bạch giúp giảm chi phí, tăng niềm tin cho doanh nghiệp và cơ sở đào tạo trong việc đầu tư dài hạn cho phát triển nguồn nhân lực. Minh chứng rõ nét là việc Chính phủ Việt Nam ban hành Nghị quyết số 35/NQ-CP ngày 04/6/2019 về tăng cường huy động các nguồn lực xã hội đầu tư cho phát triển giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019-2025, qua đó tháo gỡ nhiều rào cản trong thực hiện chính sách xã hội hóa giáo dục, đồng thời khuyến khích doanh nghiệp tham gia sâu hơn vào đào tạo và sử dụng lao động [21].

Thứ ba, thể chế liên kết giữa Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp là minh chứng rõ ràng cho vai trò chủ quan của yếu tố chính trị - thể chế trong phát triển nguồn nhân lực. Mối liên kết chặt chẽ giữa Nhà nước, doanh nghiệp, viện nghiên cứu và trường đại học sẽ tạo ra dòng chảy liên tục của tri thức và công nghệ, qua đó nâng cao năng lực đổi mới sáng tạo quốc gia. Dự thảo Văn kiện Đại hội XIV xác định: “Xây dựng và triển khai các khung khổ pháp lý, cơ chế, chính sách thử nghiệm, thí điểm vượt trội trong khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo. Phát triển hạ tầng công nghệ quốc gia; xây dựng tiêu chuẩn, quy chuẩn quốc gia phù hợp với quốc tế; phát triển thị trường khoa học và công nghệ, liên thông với khu vực và thế giới. Bảo vệ và nâng cao hiệu quả khai thác tài sản trí tuệ, tài nguyên số. Tăng cường liên kết giữa các đơn vị nghiên cứu, các trường đại học với doanh nghiệp trong nghiên cứu, triển khai khoa học, công nghệ”. Văn kiện Đại hội XIV nhấn mạnh: “Phát triển hệ thống đổi mới sáng tạo quốc gia, hệ sinh thái khởi nghiệp sáng tạo, trong đó doanh nghiệp là trung tâm, viện nghiên cứu và trường đại học là chủ thể nghiên cứu mạnh, Nhà nước đóng vai trò kiến tạo. Xây dựng, nuôi dưỡng văn hóa đổi mới sáng tạo. Nâng cao chỉ số đổi mới sáng tạo quốc gia, địa phương, ngành. Thúc đẩy liên kết giữa hệ thống đổi mới sáng tạo quốc gia, ngành, vùng gắn với các chuỗi giá trị, mạng lưới đổi mới sáng tạo khu vực và toàn cầu” [44]. Trong nền kinh tế tri thức, nếu thiếu cơ chế phối hợp chặt chẽ giữa các chủ thể này, quá trình đào tạo dễ rơi vào tình trạng lệch pha so với nhu cầu thị trường lao động, những mô hình đào tạo gắn

với doanh nghiệp, đào tạo theo đơn đặt hàng, hoặc đồng xây dựng chương trình đào tạo đã bước đầu cho thấy hiệu quả trong việc nâng cao kỹ năng thực hành, kỹ năng số và khả năng thích ứng của người lao động.

Thứ tư, môi trường chính trị - hành chính và cải cách thủ tục hành chính có tác động gián tiếp nhưng sâu sắc đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Một môi trường đầu tư - kinh doanh minh bạch, ổn định sẽ thu hút các dự án có hàm lượng công nghệ và tri thức cao, từ đó hình thành nhu cầu sử dụng lao động chất lượng cao.

Tiếp đến là chính sách an sinh xã hội và phát triển môi trường sống là một bộ phận không thể tách rời của yếu tố chính trị - thể chế trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Trong bối cảnh cạnh tranh nhân lực ngày càng gay gắt giữa các địa phương trong và ngoài nước, các yếu tố như nhà ở, y tế, giáo dục, văn hóa, hạ tầng đô thị không chỉ ảnh hưởng tới chất lượng cuộc sống của người dân nói chung mà còn là điều kiện quyết định việc thu hút, giữ chân và phát huy năng lực của đội ngũ chuyên gia, kỹ sư và lao động trình độ cao.

Bên cạnh nhà ở, hệ thống y tế, giáo dục và các dịch vụ văn hóa - xã hội là những yếu tố quan trọng cấu thành môi trường sống tổng thể, ảnh hưởng trực tiếp tới quyết định lựa chọn nơi làm việc và gắn bó lâu dài của lao động chất lượng cao. Các yếu tố này không chỉ phản ánh chất lượng an sinh xã hội mà còn là thước đo của môi trường phát triển con người - điều kiện tiên quyết cho việc thu hút, giữ chân chuyên gia, kỹ sư có trình độ cao.

2.3.2.2. *Yếu tố giáo dục - đào tạo*

Giáo dục - đào tạo là con đường cơ bản để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức phục vụ sự tăng trưởng kinh tế - xã hội vùng đồng bằng sông Hồng. Với những triển vọng tốt đẹp của nền giáo dục Việt Nam trong kỷ nguyên vươn mình của đất nước, vùng đồng bằng sông Hồng sẽ có nhiều điều kiện thuận lợi để phát triển bứt phá.

Vai trò của giáo dục - đào tạo trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức vùng đồng bằng sông Hồng biểu hiện cụ thể như sau:

Thúc đẩy tăng trưởng kinh tế - xã hội: Nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức là yếu tố then chốt để đẩy mạnh sản xuất, ứng dụng khoa học công nghệ, nâng cao năng suất lao động, từ đó đóng góp vào sự phát triển kinh tế bền vững của vùng; Nâng cao năng lực cạnh tranh: Giáo dục - đào tạo cung cấp, đội ngũ lao động có kỹ năng, kiến thức chuyên môn sâu, giúp các doanh nghiệp trong vùng có thể cạnh tranh hiệu quả hơn; Đáp ứng nhu cầu thị trường lao động: Thông qua đào tạo, nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức được trang bị kiến thức, kỹ năng và tư duy phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động ngày càng đòi hỏi cao về chất lượng và tính chuyên nghiệp; Góp phần chuyển dịch cơ cấu kinh tế: Việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức, đặc biệt là trong các ngành công nghệ cao và dịch vụ chất lượng cao, giúp đồng bằng sông Hồng chuyển đổi cơ cấu kinh tế từ dựa vào nông nghiệp sang các ngành công nghiệp, dịch vụ hiện đại; Gia tăng năng suất lao động và hiệu quả làm việc: Đào tạo giúp người lao động làm việc hiệu quả hơn, tự giác hơn và cập nhật các kiến thức, công nghệ mới, từ đó gia tăng năng suất lao động cho doanh nghiệp.

Tạo nền tảng cho sự phát triển bền vững: nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức là yếu tố quan trọng để duy trì và phát triển sự đổi mới sáng tạo, tạo ra các sản phẩm và dịch vụ có giá trị gia tăng cao, đảm bảo sự phát triển lâu dài cho vùng.

Vai trò của giáo dục - đào tạo trong nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức thông qua mô hình gắn kết 3 nhà: Nhà trường - nhà nước - nhà doanh nghiệp. Vai trò của giáo dục - đào tạo trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức đã đem lại vị thế vùng đồng bằng sông Hồng trở thành trung tâm về đào tạo nhân lực của cả nước. Toàn vùng hiện có 113 cơ sở giáo dục đại học và gần 600 cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Nhiều cơ sở giáo dục đại học đã được xếp hạng cao và tăng thứ bậc trên các bảng xếp hạng uy tín quốc tế. Số lượng các trường tăng nhiều, có sự tương quan khá chặt chẽ với sự phát triển kinh tế - xã hội giữa các

vùng. Các trường phân bổ tập trung chủ yếu vào vùng đồng bằng sông Hồng: 44,3%, trong khi Đông Nam Bộ: 18,4%, Tây Nguyên: 1,6%; Trung du miền núi phía Bắc: 5,7%, Bắc Trung Bộ và duyên hải miền Trung: 18,4%; đồng bằng sông Cửu Long: 7%. Công tác nghiên cứu khoa học, nhất là nghiên cứu ứng dụng, chuyển giao công nghệ của vùng đồng bằng sông Hồng đạt nhiều kết quả tích cực [18]. Đặc biệt, hoạt động giáo dục và đào tạo tại các tỉnh, thành phố trong vùng chú trọng công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện Nghị quyết số 35/NQ-CP ngày 04/6/2019 của Chính phủ Việt Nam về tăng cường huy động các nguồn lực của xã hội đầu tư cho phát triển giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019-2025. Việc triển khai nghị quyết này góp phần tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc trong thực hiện chính sách xã hội hóa giáo dục; đồng thời tập trung thúc đẩy mối liên kết giữa gia đình - nhà trường - doanh nghiệp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lực xã hội [21].

Thông qua đó, góp phần giảm tình trạng lãng phí nguồn lực, nâng cao khả năng sinh viên có việc làm đúng chuyên ngành đào tạo, đồng thời giúp doanh nghiệp tiết kiệm thời gian và chi phí đào tạo lại nguồn nhân lực, đáp ứng tốt hơn yêu cầu của thị trường lao động.

2.3.2.3. Trình độ học vấn - chuyên môn - kỹ năng của người lao động

Trước hết, trình độ học vấn của người lao động là nhân tố nền tảng tác động đến quá trình hình thành và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Trình độ học vấn phản ánh mức độ tích lũy tri thức phổ thông và học thuật của người lao động, đồng thời quyết định năng lực nhận thức, tư duy và khả năng tham gia vào các ngành kinh tế dựa trên tri thức, là điều kiện tiên quyết để người lao động tham gia vào các ngành có hàm lượng tri thức lớn như công nghệ thông tin, công nghiệp công nghệ cao, tài chính - ngân hàng, logistics, giáo dục - đào tạo và nghiên cứu khoa học. Thực tiễn cho thấy, ở vùng đồng bằng sông Hồng, sự phát triển nhanh của các khu công nghiệp, khu công nghệ cao và doanh nghiệp FDI đã làm gia tăng mạnh mẽ nhu cầu về lao động có trình độ chuyên

môn cao, đặc biệt là đội ngũ kỹ sư, chuyên gia công nghệ và cán bộ quản lý kỹ thuật. Tuy nhiên, sự chênh lệch giữa trình độ chuyên môn được đào tạo và yêu cầu của doanh nghiệp vẫn tồn tại, thể hiện qua tình trạng doanh nghiệp phải đào tạo lại hoặc tuyển dụng lao động từ địa phương khác, làm giảm hiệu quả phát triển nguồn nhân lực tại chỗ [91]. Kỹ năng của người lao động là yếu tố quyết định chất lượng và hiệu quả nguồn nhân lực. Kỹ năng ở đây bao gồm cả kỹ năng nghề nghiệp (kỹ năng kỹ thuật, kỹ năng số) và kỹ năng mềm (giao tiếp, làm việc nhóm, quản lý thời gian, giải quyết vấn đề, sáng tạo)

Trong bối cảnh chuyển đổi số và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, kỹ năng số, khả năng sử dụng công nghệ, phân tích dữ liệu và làm việc trong môi trường số trở thành yêu cầu phổ biến đối với người lao động. Đối với vùng đồng bằng sông Hồng, nơi các doanh nghiệp công nghệ và dịch vụ tri thức phát triển nhanh, thiếu hụt kỹ năng - đặc biệt là kỹ năng số và kỹ năng quản trị hiện đại - đang là rào cản lớn đối với phát triển nguồn nhân lực gắn với kinh tế tri thức [7].

Mối quan hệ biện chứng giữa học vấn - chuyên môn - kỹ năng trong phát triển nguồn nhân lực gắn với phát triển kinh tế tri thức. Trình độ học vấn, chuyên môn và kỹ năng của người lao động không tồn tại tách rời mà có mối quan hệ hữu cơ, tác động qua lại lẫn nhau trong quá trình phát triển nguồn nhân lực. Học vấn tạo nền tảng nhận thức, chuyên môn định hướng nghề nghiệp, còn kỹ năng quyết định khả năng vận dụng tri thức vào thực tiễn. Chỉ khi ba yếu tố này được phát triển đồng bộ, nguồn nhân lực mới thực sự đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế tri thức và đóng góp hiệu quả cho tăng trưởng kinh tế bền vững.

Đối với vùng đồng bằng sông Hồng, yêu cầu đặt ra là phải chuyển mạnh từ tiếp cận phát triển nguồn nhân lực theo số lượng sang chú trọng chất lượng, trong đó ưu tiên nâng cao trình độ học vấn gắn với đào tạo chuyên môn sâu và phát triển hệ thống kỹ năng phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động và định hướng phát triển kinh tế tri thức của vùng [12].

Tiểu kết chương 2

Chương 2 đã làm rõ những vấn đề lý luận cốt lõi về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với nền kinh tế tri thức. Dựa trên nền tảng chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và định hướng của Đảng, luận án đã luận giải sâu sắc mối quan hệ biện chứng giữa các yếu tố này. Trong đó, nền kinh tế tri thức đóng vai trò là môi trường khách quan thiết lập các yêu cầu mới, còn nguồn nhân lực chất lượng cao là chủ thể trung tâm, tạo động lực trực tiếp quyết định sự phát triển của lực lượng sản xuất hiện đại.

Luận án đã xác lập một khung lý thuyết đồng bộ đi từ mục tiêu, nội dung đến phương thức thực hiện, vận hành dựa trên sự liên kết chặt chẽ của bốn chủ thể then chốt: Nhà nước (kiến tạo thể chế), Nhà trường (đào tạo cốt lõi), Doanh nghiệp (sử dụng và tái tạo) và người lao động (chủ động học tập, sáng tạo). Đồng thời, quá trình chuyển hóa này không diễn ra độc lập mà chịu sự chi phối tổng hòa bởi hệ thống các yếu tố khách quan và chủ quan. Sự tác động của thể chế chính sách đến đột phá của khoa học công nghệ, cho đến bối cảnh kinh tế - xã hội, nền tảng giáo dục đào tạo và năng lực tự thân của cá nhân sẽ quyết định trực tiếp đến tốc độ và chất lượng của nguồn nhân lực.

Nhìn chung, toàn bộ hệ thống khái niệm, quy luật và các nhân tố tác động được phân tích trong chương này đã tạo nên một chỉnh thể lý luận thống nhất. Đây chính là hệ quy chiếu và cơ sở phương pháp luận vững chắc để luận án tiếp tục đi sâu đánh giá thực trạng, từ đó làm tiền đề đề xuất các giải pháp mang tính đột phá, khả thi cho vùng Đồng bằng sông Hồng trong các chương tiếp theo.

Chương 3

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO GẮN VỚI PHÁT TRIỂN KINH TẾ TRI THỨC Ở VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG - THỰC TRẠNG VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

3.1. Khái quát về vùng đồng bằng sông Hồng

3.1.1. Vị trí địa lý

Đồng bằng sông Hồng là trung tâm tiểu vùng Bắc Bộ, nằm ở vị trí chiến lược kết nối giữa khu vực trung du - miền núi phía Bắc và ven biển Bắc Bộ. Vị trí của vùng đồng bằng sông Hồng được xem là “khớp nối địa - kinh tế” của cả vùng Bắc Bộ, nơi hội tụ các dòng giao thông, thương mại, đầu tư và chuyển giao công nghệ. Xét trên trục Bắc - Nam, vùng đồng bằng sông Hồng nằm giữa hai thị trường lớn nhất Việt Nam là Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh; xét trên trục Đông - Tây, vùng là cửa ngõ quan trọng mở ra biển Đông và kết nối đất liền với Trung Quốc. Đây là yếu tố địa lý đặc biệt chi phối động lực kinh tế và cấu trúc nguồn nhân lực của vùng.

Trên phương diện hành chính - không gian, vùng đồng bằng sông Hồng gồm 11 tỉnh/thành phố, trải dài từ phía Đông giáp Vịnh Bắc Bộ (Quảng Ninh, Hải Phòng), phía Tây giáp vùng trung du (Hà Nội), phía Bắc giáp vùng trung du - miền núi (Bắc Ninh), phía Nam giáp vùng Bắc Trung Bộ (Ninh Bình tiếp giáp Thanh Hóa). Vị trí này tạo nên một cấu trúc địa lý đa hướng, vừa hướng nội (kết nối nội vùng, liên kết đô thị - nông thôn), vừa hướng ngoại (mở ra các tuyến hàng hải, logistics quốc tế).

Vùng đồng bằng sông Hồng sau khi sắp xếp 1/7/2025 còn 06 tỉnh, thành phố gồm: Hà Nội, Hải Phòng, Bắc Ninh, Hưng Yên, Ninh Bình và Quảng Ninh, với tổng diện tích khoảng 23.938,47 km² và quy mô dân số khoảng 26,57 triệu người (*theo bảng 3.1*) [28]. Đây tiếp tục là vùng có mật độ dân số cao nhất cả nước, đồng thời là trung tâm chính trị, hành chính, khoa học, công nghệ, công nghiệp chế biến, logistics, cảng biển, tài chính, giáo dục và đào tạo nguồn nhân

lực lớn nhất Việt Nam, vùng đồng bằng sông Hồng nằm trong khu vực có sự giao thoa của hai hệ thống sông lớn là sông Hồng và sông Thái Bình, đây là điều kiện tự nhiên quan trọng tạo nên nền nông nghiệp thâm canh truyền thống, đồng thời đóng vai trò là hành lang kinh tế - vận tải đường thủy nội địa từ lâu đời. Tuy nhiên, trong bối cảnh kinh tế tri thức, hệ thống sông ngòi và biển cửa ngõ còn giúp vùng mở rộng kết nối logistics, nhất là thông qua cảng biển nước sâu Lạch Huyện - trung tâm xuất khẩu quan trọng của khu vực phía Bắc.

Xét trên bình diện kinh tế vùng, vị trí này giúp Đồng bằng sông Hồng trở thành điểm hội tụ mạng lưới hạ tầng chiến lược:

Hành lang kinh tế Côn Minh - Hải Phòng; Hành lang kinh tế Nam Ninh - Lạng Sơn - Hà Nội - Hải Phòng; Tam giác tăng trưởng Hà Nội - Hải Phòng - Quảng Ninh; Các tuyến cao tốc nối với Sơn La, Lào Cai, Lạng Sơn, Thanh Hóa và Thái Nguyên. Đáng chú ý, vùng hình thành “trục đô thị - công nghiệp ven biển” Hà Nội - Hưng Yên - Hải Dương - Hải Phòng - Quảng Ninh, nơi hội tụ FDI công nghệ cao và logistics, tác động mạnh tới nhu cầu nhân lực chất lượng cao. Điều này không chỉ giúp vùng đồng bằng sông Hồng tiếp nhận nhanh hơn các dòng vốn FDI mà còn tạo điều kiện cho các ngành công nghệ cao, công nghiệp chế biến - chế tạo và dịch vụ số phát triển.

Một đặc điểm đáng lưu ý là Đồng bằng sông Hồng có dải đô thị liên hoàn trải dài từ Hà Nội - Hưng Yên - Hải Phòng - Quảng Ninh, được xem là “trục đô thị - công nghiệp ven biển Bắc Bộ”. Việc hình thành trục tăng trưởng này đang kéo theo sự tái cấu trúc mạnh nguồn nhân lực, khi đội ngũ lao động phải chuyển từ mô hình lao động phổ thông sang mô hình lao động có tay nghề cao, phù hợp với công nghiệp điện tử, tự động hóa và dịch vụ giá trị gia tăng cao.

Tổng thể, vị trí địa lý của vùng đồng bằng sông Hồng không chỉ tạo ra lợi thế cạnh tranh tự nhiên về thị trường, hạ tầng và giao thương, mà còn tạo nên một “không gian học hỏi” rộng mở, nơi việc chuyển giao tri thức, công nghệ và đổi mới sáng tạo diễn ra với tốc độ nhanh hơn các vùng khác. Đây chính là nền

tăng quan trọng để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao - nhân tố quyết định đối với quá trình chuyển dịch sang kinh tế tri thức của vùng

3.1.2. Dân số: quy mô, cơ cấu và xu hướng vận động

Quy mô dân số:

Theo Niên giám Thống kê 2023, dân số Đồng bằng sông Hồng đạt 23,4 triệu người, chiếm 23,5% dân số cả nước; mật độ đạt 1.090 người/km², tăng liên tục từ mức 1.050 người/km² năm 2019 [93]. Đây là vùng có mật độ dân cư cao nhất Việt Nam. Đồng bằng sông Hồng là vùng có quy mô dân số lớn, mật độ cao và tốc độ đô thị hóa nhanh nhất cả nước. **(theo bảng 3.2)** Quy mô dân số lớn tạo nên một “không gian nhân khẩu học” thuận lợi để phát triển thị trường lao động, thị trường hàng hóa - dịch vụ, đồng thời là cơ sở để hình thành các trung tâm đổi mới sáng tạo. Tuy nhiên, khi phân tích sâu cấu trúc dân số và xu hướng vận động, có thể thấy nhiều đặc điểm vừa là lợi thế, vừa chứa đựng các thách thức dài hạn đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Cơ cấu dân số: Đồng bằng sông Hồng đang trong giai đoạn “dân số vàng”, với tỷ lệ người trong độ tuổi lao động đạt 56,8%, cao hơn trung bình toàn quốc (53,6%). Điều này tạo “cửa sổ cơ hội” quan trọng để phát triển lực lượng lao động có chất lượng cao. **(theo bảng 3.3)**

Về cơ cấu tuổi, vùng đồng bằng sông Hồng đang ở giai đoạn “cơ cấu dân số vàng” với tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động chiếm tỷ trọng cao. Đây là “cửa sổ cơ hội” quan trọng để chuyển hóa lợi thế dân số thành lợi thế về nguồn nhân lực, nếu hệ thống giáo dục - đào tạo, chính sách thị trường lao động và môi trường đổi mới sáng tạo được thiết kế đồng bộ. Tuy nhiên, quá trình đô thị hóa nhanh và sự dịch chuyển lao động mạnh theo hướng nông thôn - đô thị, liên vùng và xuyên biên giới đang làm cho cơ cấu dân số trong nội vùng diễn biến không đồng đều: các đô thị trung tâm (Hà Nội, Hải Phòng, Bắc Ninh, Quảng Ninh) thu hút mạnh dân số trẻ, trong khi nhiều huyện thuần nông có tốc độ già hóa dân số nhanh hơn, tỷ lệ người trong độ tuổi lao động giảm tương đối.

Phân bố không gian: dân số tập trung cao dọc theo các trục giao thông chiến lược và các khu công nghiệp, khu chế xuất. Sự hình thành các “cực dân số - công nghiệp” quanh Hà Nội, Bắc Ninh, Hải Phòng, Hưng Yên... tạo nên không gian đô thị - công nghiệp liên hoàn, là nền tảng thuận lợi để phát triển các ngành công nghiệp công nghệ cao và dịch vụ tri thức. Song song với đó là hiện tượng “hẫng hụt dân số trẻ” ở nhiều vùng nông thôn, nơi một bộ phận lớn lao động trẻ di cư tới đô thị hoặc sang các nước và vùng lãnh thổ lân cận (Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan...) theo các chương trình xuất khẩu lao động. Điều này làm gia tăng tính phân tầng về chất lượng dân số: khu vực đô thị có xu hướng tập trung dân số trẻ, trình độ học vấn cao hơn, trong khi vùng nông thôn - ven biển truyền thống đối mặt với nguy cơ “già hóa kép”: vừa già về tuổi đời, vừa lạc hậu về trình độ kỹ năng. Dân số tập trung lớn tại Hà Nội (8,4 triệu), Hải Phòng (2,1 triệu) và Quảng Ninh (1,triệu) [93]. Ngược lại, các tỉnh nông nghiệp truyền thống như Thái Bình, Nam Định có tốc độ di cư ròng âm, dẫn tới thiếu hụt lao động trẻ.

Trình độ học vấn:

Theo niên giám thống kê năm 2024 Số liệu thống kê giai đoạn 2020-2024 cho thấy tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên biết đọc, biết viết của cả nước duy trì ở mức rất cao và có xu hướng cải thiện nhẹ qua các năm. Từ mức 95,4% năm 2020, chỉ tiêu này tăng lên 96,6% năm 2023 và giữ ổn định ở mức 96,6% năm 2024. Mức tăng nhẹ chỉ hơn 1 điểm phần trăm trong vòng 5 năm phản ánh rằng Việt Nam cơ bản đã đạt được phổ cập giáo dục nền tảng trên phạm vi toàn quốc; dư địa tăng thêm không nhiều, nhưng hệ thống giáo dục cơ bản vẫn tiếp tục hoạt động hiệu quả, đảm bảo không xảy ra tình trạng tái mù chữ.

Trong bức tranh chung đó, vùng đồng bằng sông Hồng nổi bật như khu vực có mức độ phổ cập giáo dục cơ bản cao nhất cả nước. Tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên biết đọc, biết viết của vùng liên tục duy trì từ 98,5% đến 99,1% trong giai đoạn 2020-2024 và luôn cao hơn mức bình quân cả nước từ 2,5 đến 3,7 điểm phần trăm. Đây là sự khác biệt có ý nghĩa thống kê và phản ánh một truyền thống giáo dục lâu đời, môi trường văn hóa trọng chữ nghĩa, cùng với sự phát triển mạnh của

hệ thống trường lớp và năng lực quản trị giáo dục ở các địa phương trong vùng. Việc tỷ lệ biết chữ tiến sát mức tuyệt đối từ năm 2023 trở đi cho thấy nền tảng dân trí tại vùng đồng bằng sông Hồng đã đạt đến độ chín, tạo điều kiện thuận lợi cho các bước phát triển cao hơn về chất lượng nguồn nhân lực.

Mặc dù toàn vùng có kết quả rất cao, vẫn tồn tại những khác biệt nhất định giữa các địa phương. Hà Nội là địa phương dẫn đầu, duy trì mức 99,4% liên tục từ năm 2022 đến 2024. Là trung tâm chính trị, kinh tế, văn hóa và giáo dục của cả nước, Hà Nội hội tụ đầy đủ các điều kiện về cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên, nguồn lực xã hội và khả năng tiếp cận thông tin, qua đó đảm bảo gần như toàn bộ dân số trong độ tuổi khảo sát đều được phổ cập đầy đủ. Các địa phương như Hải Phòng, Hải Dương, Hưng Yên, Vĩnh Phúc, Bắc Ninh và Thái Bình cũng duy trì tỷ lệ phổ cập rất cao, dao động từ 98,0% đến 99,4%. Đây là những tỉnh có tốc độ đô thị hóa nhanh, quá trình công nghiệp hóa mạnh mẽ cùng với hệ thống giáo dục phổ thông được đầu tư liên tục, góp phần nâng cao năng lực học tập và cơ hội tiếp cận giáo dục của người dân.

Ở các tỉnh như Ninh Bình, Quảng Ninh, tỷ lệ dân số biết đọc, biết viết vẫn duy trì mức rất cao và ổn định, thường xuyên đạt trên 98%. Một số dao động nhỏ như trường hợp của Quảng Ninh (giảm nhẹ giai đoạn 2021-2023 rồi tăng trở lại trong năm 2024) chủ yếu xuất phát từ đặc thù địa lý, bao gồm địa bàn miền núi, biên giới và hải đảo, nơi việc tiếp cận giáo dục đôi khi gặp khó khăn hơn. Tuy nhiên, sự phục hồi nhanh chóng lên mức 98% trong năm 2024 cho thấy các địa phương này vẫn duy trì được chất lượng hệ thống phổ cập cơ bản.

Tổng thể cho thấy, sự phân hóa nội vùng đồng bằng sông Hồng là không lớn; tất cả các địa phương đều duy trì tỷ lệ biết chữ rất cao, (*theo bảng 3.4*) phản ánh nền tảng dân trí đồng đều và ổn định. Đây là một lợi thế quan trọng của vùng so với nhiều khu vực khác của cả nước. Trên giác độ lý luận về phát triển nguồn nhân lực, trình độ biết chữ là điều kiện nền tảng để người lao động có thể tiếp thu tri thức mới, thích ứng với môi trường công nghệ, cũng như tham gia vào các ngành nghề có yêu cầu kỹ năng cao. Trong bối cảnh kinh tế tri thức và

chuyển đổi số, kỹ năng đọc - hiểu - xử lý thông tin càng trở nên quan trọng, bởi nó là tiền đề để hình thành các kỹ năng ở cấp độ cao hơn như kỹ năng số, kỹ năng mềm, tư duy logic và năng lực đổi mới sáng tạo.

Xu hướng vận động: nhiều nghiên cứu dự báo dân số vùng đồng bằng sông Hồng sẽ tiếp tục tăng nhưng tốc độ chậm dần và tiến gần ngưỡng già hóa trong vài thập niên tới. Khi giai đoạn dân số vàng dần khép lại, bài toán chuyển từ “tận dụng số lượng” sang “nâng cao chất lượng” nguồn nhân lực trở nên cấp bách hơn. Nếu không cải thiện mạnh chất lượng giáo dục phổ thông, giáo dục đại học, dạy nghề và hệ thống học tập suốt đời, lợi thế dân số hiện tại có nguy cơ biến thành “gánh nặng nhân khẩu học” trong tương lai. Có thể thấy, dân số vùng đồng bằng sông Hồng vừa là nguồn lực quan trọng, vừa là “điểm nghẽn tiềm tàng” nếu không có chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với quản trị chuyển đổi dân số một cách chủ động. Điều này càng trở nên rõ nét trong bối cảnh kinh tế tri thức, khi lợi thế cạnh tranh không còn dựa chủ yếu vào số lượng lao động mà dựa trên trí tuệ, kỹ năng số và năng lực đổi mới sáng tạo.

3.1.3. Lực lượng lao động

Lực lượng lao động của vùng đồng bằng sông Hồng có một số đặc trưng nổi bật, thể hiện sự đan xen giữa quá trình công nghiệp hóa, đô thị hóa nhanh và lao động nông nghiệp truyền thống. Khi xem xét dưới góc độ phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, có thể nhận diện ít nhất ba nhóm đặc điểm lớn: (i) cấu trúc ngành nghề - kỹ năng; (ii) sự phân tầng nội vùng; (iii) tác động hai mặt của dòng vốn đầu tư nước ngoài (FDI).

Thứ nhất, về cấu trúc ngành nghề và kỹ năng, cơ cấu lao động đang chuyển mạnh sang công nghiệp - dịch vụ, nhưng một bộ phận lớn lao động vẫn nằm ở phân khúc kỹ năng trung bình và thấp. Phần lớn lao động trong các khu công nghiệp, khu chế xuất tham gia các khâu gia công, lắp ráp, vận hành dây chuyền sản xuất với tính chất công việc lặp lại, hàm lượng tri thức và năng lực sáng tạo còn hạn chế. Tỷ lệ lao động đảm nhiệm các vị trí thiết kế, R&D, quản trị chuỗi cung ứng, phân tích dữ liệu, tự động hóa... còn khá khiêm tốn so với tổng quy mô

lao động. Điều này phản ánh mô hình tăng trưởng dựa nhiều vào “lợi thế chi phí lao động” hơn là “lợi thế tri thức”, làm chậm quá trình nâng cấp chuỗi giá trị và hạn chế khả năng hình thành lớp nhân lực tinh hoa cho kinh tế tri thức.

Ở khu vực dịch vụ, dù có sự phát triển nhanh của tài chính - ngân hàng, logistics, thương mại điện tử, dịch vụ công nghệ thông tin..., nhưng phần lớn lao động vẫn tập trung vào các dịch vụ truyền thống (buôn bán nhỏ, dịch vụ cá nhân, lưu trú - ăn uống...) với năng suất lao động thấp. Nhóm lao động trong các ngành dịch vụ tri thức (tư vấn, phần mềm, dữ liệu, thiết kế, kiểm toán, R&D...) còn ít về số lượng và chưa thực sự tạo thành một “lõi” đủ mạnh để kéo theo toàn bộ vùng chuyển dịch sang kinh tế tri thức.

Thứ hai, về phân tầng nội vùng, có sự khác biệt rõ nét giữa các “cực phát triển” và các vùng ven, vùng nông thôn. Hà Nội và một số địa phương công nghiệp - đô thị lớn (Bắc Ninh, Hải Phòng, Quảng Ninh) là nơi tập trung lao động có trình độ đại học, sau đại học, đội ngũ chuyên gia, kỹ sư, nhà quản lý và doanh nhân khởi nghiệp. Ở các địa phương này, việc tiếp cận tri thức mới, công nghệ mới, mô hình kinh doanh số diễn ra nhanh chóng hơn nhờ hạ tầng số tốt, môi trường kinh doanh năng động và sự hiện diện của các tập đoàn, doanh nghiệp lớn. Sự phân tầng này quyết định khả năng tiếp cận mô hình kinh tế tri thức trong nội vùng, khiến năng lực cạnh tranh giữa các tỉnh còn không đồng đều. Ngược lại, các tỉnh thiên về nông nghiệp và dịch vụ truyền thống có tỷ lệ lao động phổ thông, lao động trong khu vực phi chính thức cao; mức độ tiếp cận đào tạo nghề chất lượng cao, học tập suốt đời, kỹ năng số còn hạn chế. Tình trạng này tạo ra hai “thị trường lao động” tương đối tách biệt trong nội vùng:

Một thị trường lao động hiện đại, gắn với các cụm đô thị - công nghiệp và khu vực FDI, đòi hỏi trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, kỹ năng số, kỷ luật lao động và khả năng thích ứng cao.

Một thị trường lao động truyền thống ở khu vực nông nghiệp - nông thôn, nơi lao động chủ yếu dựa trên kinh nghiệm, ít được tiếp cận đào tạo chính quy và các cơ hội nâng cấp kỹ năng.

Sự phân tầng này không chỉ dẫn đến chênh lệch thu nhập mà còn tạo ra khoảng cách về năng lực tiếp cận kinh tế tri thức giữa các nhóm lao động, làm gia tăng nguy cơ “bị bỏ lại phía sau” của một bộ phận đáng kể lực lượng lao động trong vùng.

Thứ ba, tác động hai mặt của FDI đối với lực lượng lao động ở Đồng bằng sông Hồng diễn ra khá rõ nét. Một mặt, dòng vốn FDI, đặc biệt trong các ngành điện tử, cơ khí chính xác, ô tô, công nghệ thông tin, đã tạo ra hàng trăm nghìn việc làm, góp phần nâng cao thu nhập và hình thành một bộ phận lao động công nghiệp có kỷ luật, có khả năng làm việc trong môi trường sản xuất hiện đại. Các doanh nghiệp FDI cũng đem theo quy trình quản trị, công nghệ, tiêu chuẩn chất lượng quốc tế, tạo ra môi trường “thực hành” quan trọng để đội ngũ kỹ sư, kỹ thuật viên Việt Nam học hỏi, tích lũy kinh nghiệm và nâng cấp kỹ năng.

Tổng hợp vị trí địa lý, dân số và đặc điểm lực lượng lao động cho thấy vùng đồng bằng sông Hồng sở hữu nền tảng mạnh để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Tuy nhiên, các yếu tố như phân tầng lao động nội vùng, hạn chế về kỹ năng số, nguy cơ già hóa và “bẫy kỹ năng thấp trong FDI” đang tạo ra những trở lực đáng kể đối với mục tiêu chuyển dịch sang kinh tế tri thức. Điều này đòi hỏi chính sách phát triển nhân lực phải đi theo hướng: nâng cao kỹ năng số, tăng liên kết đào tạo - doanh nghiệp, thu hẹp chênh lệch kỹ năng nội vùng.

3.2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức ở vùng đồng bằng sông Hồng hiện nay

3.2.1. Thực trạng chủ thể phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức ở khu vực đồng bằng sông Hồng hiện nay

3.2.1.1. Nhà nước

Trong những năm qua, Nhà nước và chính quyền các tỉnh, thành phố vùng Đồng bằng sông Hồng đã ngày càng quan tâm đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức. Nghị quyết số 30-NQ/TW của Bộ Chính trị (2022) [8] xác định Đồng bằng sông Hồng phải trở thành “trung tâm giáo dục, đào tạo nhân lực chất lượng cao của cả nước; đi đầu về khoa học -

công nghệ, đổi mới sáng tạo, kinh tế số, xã hội số” đến năm 2030, tầm nhìn 2045, vấn đề xây dựng cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với định hướng kinh tế tri thức đã trở thành trục ưu tiên trong chiến lược phát triển của hầu hết các địa phương trong vùng. Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết 30-NQ/TW theo Nghị quyết số 14/NQ-CP (2023) tiếp tục cụ thể hóa yêu cầu này bằng các nhóm nhiệm vụ hoàn thiện thể chế vùng, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thúc đẩy khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số ở tất cả các tỉnh, thành phố Đồng bằng sông Hồng [23]. Trên nền khung chính sách chung đó, các cơ chế phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của vùng không tách rời chiến lược chuyển đổi số quốc gia. Quyết định số 749/QĐ-TTg (2020) về Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đặt mục tiêu kinh tế số chiếm 20% GDP vào năm 2025 và 30% vào năm 2030, tỷ trọng kinh tế số trong từng ngành đạt tối thiểu 10% (2025) và 20% (2030), nhấn mạnh yêu cầu phát triển đội ngũ nhân lực số, nhân lực công nghệ cao như điều kiện tiên quyết để đạt mục tiêu. Đây là cơ sở để các địa phương trong vùng tái thiết kế chính sách nguồn nhân lực chất lượng cao theo hướng coi “năng lực số”, “năng lực đổi mới sáng tạo” là những trụ cột mới bên cạnh trình độ chuyên môn - kỹ thuật truyền thống [104].

Ở cấp địa phương, Hà Nội thể hiện rõ nhất vai trò “đầu tàu thể chế” về nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với kinh tế tri thức. Nghị quyết Đại hội XVII Đảng bộ thành phố xác định phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong ba khâu đột phá chiến lược và đặt chỉ tiêu tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt tối thiểu 75-80%. Trong giai đoạn 2020-2024, tỷ lệ lao động qua đào tạo của Hà Nội đã tăng từ 70,25% lên 74,25% và dự kiến đạt khoảng 75% năm 2025;

Tại Quảng Ninh, cơ chế, chính sách nguồn nhân lực chất lượng cao đang được thiết kế theo hướng gắn chặt với chiến lược thu hút FDI công nghệ cao và xây dựng chuỗi giá trị mới như công nghiệp bán dẫn. Kế hoạch số 40/KH-UBND ngày 7/2/2025 [108] về phát triển nguồn nhân lực ngành công nghiệp bán dẫn đến năm 2030, định hướng 2050 đặt mục tiêu xây dựng lực lượng

khoảng 13.000 nhân lực bán dẫn (trong đó nhân lực chất lượng cao chiếm tỷ trọng lớn), gắn đào tạo đại học - sau đại học với nhu cầu của các tập đoàn công nghệ trong và ngoài nước. Hiện nay, Quảng Ninh đã có trên 3.000 nhân lực trong lĩnh vực khoa học - công nghệ, với hơn 55% có trình độ đại học trở lên; chủ trương của tỉnh là dùng lực lượng này làm “hạt nhân” để mở rộng mạng lưới chuyên gia, kỹ sư, kỹ thuật viên phục vụ các ngành công nghiệp nền tảng của kinh tế tri thức như bán dẫn, năng lượng tái tạo, đô thị thông minh.

Hải Phòng vận dụng cơ chế, chính sách nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với vai trò thành phố cảng, trung tâm logistics và công nghiệp chế biến - chế tạo của vùng. Trên nền tảng Kế hoạch 227/KH-UBND (2020) [105] về chuyển đổi số thành phố Hải Phòng đến năm 2025, định hướng 2030 - với mục tiêu tỷ trọng kinh tế số trong từng ngành, lĩnh vực đạt tối thiểu 10% vào năm 2025 - thành phố tập trung mạnh vào đào tạo, bồi dưỡng nhân lực số cả trong khu vực công lẫn khu vực doanh nghiệp

Bắc Ninh: Kế hoạch số 144/KH-UBND về phát triển kinh tế số và xã hội số giai đoạn 2026 - 2030 [107], định vị trung tâm công nghiệp công nghệ cao - bán dẫn - kinh tế số bằng nguồn nhân lực chất lượng cao. Tỉnh Bắc Ninh đã xác định rõ: phát triển nhân lực chất lượng cao - đặc biệt trong lĩnh vực công nghệ, kỹ thuật, kỹ năng số - là một trong ba mũi nhọn đột phá. Theo báo cáo 2023, tỷ lệ lao động qua đào tạo tại Bắc Ninh đạt 78%, trong đó lao động có kỹ thuật nghề chiếm 34,5%, kỹ thuật bậc cao hơn khoảng 9%, kỹ thuật bậc trung 11,5%. Tỉnh chủ động phát triển hệ thống giáo dục nghề nghiệp - với các cơ sở đào tạo kỹ thuật, công nghệ cao sát với yêu cầu doanh nghiệp - nhằm đáp ứng nhu cầu công nghiệp công nghệ cao, đặc biệt trong ngành bán dẫn, tự động hóa và công nghiệp hỗ trợ [106].

Hung Yên cũng đang điều chỉnh chính sách nguồn nhân lực chất lượng cao theo hướng ưu tiên nhân lực cho công nghiệp điện tử, cơ khí chính xác, nông nghiệp công nghệ cao và dịch vụ logistics, phù hợp với định hướng chuyển dịch cơ cấu của vùng theo Nghị quyết 30-NQ/TW. Điểm chung là cơ chế, chính sách

mới không chỉ dừng lại ở việc tăng chỉ tiêu đào tạo đại học, cao đẳng, mà chú trọng nhiều hơn đến kỹ năng số, ngoại ngữ, năng lực thích ứng với đổi mới công nghệ và khả năng tham gia các chuỗi giá trị toàn cầu.

Thực trạng này cho thấy Nhà nước và chính quyền địa phương trong vùng không chỉ giữ vai trò quản lý hành chính, mà đang từng bước chuyển sang vai trò “Nhà nước kiến tạo phát triển”, chủ động “đặt bài toán” phát triển nguồn nhân lực theo hướng tri thức hóa và công nghệ hóa, phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế tri thức của vùng. Tuy nhiên, trong bối cảnh sự phát triển giữa các địa phương trong vùng còn chênh lệch, vai trò điều phối liên vùng trong phát triển nguồn nhân lực vẫn là một thách thức lớn cần tiếp tục hoàn thiện

3.2.1.2. Cơ sở đào tạo.

Trong quá trình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức, các cơ sở giáo dục và đào tạo giữ vai trò trực tiếp trong việc truyền thụ tri thức, nâng cao trình độ chuyên môn, phát triển kỹ năng nghề nghiệp và hình thành phẩm chất, năng lực cho người lao động. Trước hết, các cơ sở giáo dục và đào tạo trong vùng đã thực hiện vai trò nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn và tri thức cho người lao động thông qua việc phát triển đa dạng các loại hình đào tạo từ giáo dục nghề nghiệp đến giáo dục đại học và sau đại học. Hà Nội hiện là trung tâm đào tạo lớn nhất cả nước với sự hiện diện của các cơ sở đào tạo trọng điểm như Đại học Quốc gia Hà Nội, Đại học Bách khoa Hà Nội, Đại học Kinh tế Quốc dân, Học viện Tài chính và nhiều trường đại học chuyên ngành khác. Bên cạnh đó, các địa phương như Hải Phòng, Quảng Ninh, Hưng Yên, Nam Định và Ninh Bình cũng phát triển hệ thống các trường đại học và cao đẳng nhằm cung cấp nguồn nhân lực cho các ngành công nghiệp, dịch vụ và công nghệ cao của địa phương.

Cùng với việc đào tạo chuyên môn, các cơ sở giáo dục và đào tạo trong vùng đã từng bước chú trọng phát triển kỹ năng nghề nghiệp và năng lực thực hành cho người học. Hệ thống giáo dục nghề nghiệp của vùng có nhiều cơ sở đào tạo chất lượng cao như Trường Cao đẳng Việt - Hàn Quảng Ninh, Trường

Cao đẳng Kỹ thuật Công nghiệp Hải Phòng, Trường Cao đẳng Cơ điện Hà Nội. Các cơ sở này tập trung đào tạo các ngành kỹ thuật, cơ điện tử, tự động hóa, công nghệ thông tin, điện tử công nghiệp và logistics nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của các khu công nghiệp và doanh nghiệp công nghệ cao trong vùng. Nhiều trường đại học trong vùng đã mở mới hoặc điều chỉnh chương trình đào tạo liên quan đến trí tuệ nhân tạo, khoa học dữ liệu, công nghệ bán dẫn, thương mại điện tử, logistics, chuyển đổi số và đổi mới sáng tạo. Cụ thể, Đại học Bách khoa Hà Nội đã phát triển nhiều chương trình đào tạo về trí tuệ nhân tạo, khoa học dữ liệu và công nghệ số; Đại học Quốc gia Hà Nội mở rộng các chương trình đào tạo liên ngành gắn với chuyển đổi số và đổi mới sáng tạo.

Một xu hướng nổi bật trong thời gian qua là tăng cường liên kết giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp nhằm gắn đào tạo với nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động. Nhiều trường đại học và cơ sở giáo dục nghề nghiệp đã ký kết hợp tác với các doanh nghiệp lớn đang hoạt động trong vùng như Samsung Electronics Vietnam, LG Display Vietnam Hải Phòng, VinFast và các doanh nghiệp logistics, cảng biển tại Hải Phòng để tổ chức thực tập, đào tạo kỹ năng nghề nghiệp và tuyển dụng sinh viên sau tốt nghiệp. Tại Hải Phòng, Đại học Hàng hải Việt Nam đã phát triển nhiều chương trình đào tạo gắn với nhu cầu nhân lực logistics, vận tải biển và quản lý cảng. Tại Bắc Ninh, hoạt động hợp tác giữa các cơ sở đào tạo và các doanh nghiệp điện tử đã góp phần hình thành đội ngũ kỹ thuật viên, kỹ sư phục vụ chuỗi sản xuất công nghệ cao.

Bên cạnh đào tạo kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp, các cơ sở giáo dục và đào tạo còn chú trọng giáo dục đạo đức nghề nghiệp, ý thức trách nhiệm xã hội, tác phong công nghiệp và kỹ năng mềm cho người học. Nội dung giáo dục chính trị, đạo đức, kỹ năng giao tiếp, làm việc nhóm, khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo ngày càng được tích hợp vào chương trình đào tạo. Nhiều trường đại học trong vùng đã thành lập các trung tâm hỗ trợ khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo và nghiên cứu khoa học sinh viên nhằm khuyến khích tinh thần sáng tạo và khả năng thích ứng với môi trường lao động hiện đại.

Nhìn từ thực tiễn vùng Đồng bằng sông Hồng, các cơ sở giáo dục và đào tạo đang từng bước thực hiện vai trò trung tâm trong quá trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua việc nâng cao trình độ chuyên môn, phát triển kỹ năng nghề nghiệp, đổi mới chương trình đào tạo, tăng cường gắn kết với doanh nghiệp và hình thành các phẩm chất cần thiết của người lao động trong nền kinh tế tri thức

3.2.1.3. Doanh nghiệp

Trong vùng đồng bằng sông Hồng, doanh nghiệp ngày càng thể hiện rõ vai trò là chủ thể trực tiếp sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Với đặc điểm là vùng tập trung nhiều khu công nghiệp, khu kinh tế, doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp công nghệ cao, khu vực doanh nghiệp đã tạo ra nhu cầu lớn về lao động có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng số và khả năng thích ứng với môi trường sản xuất hiện đại.

Trước hết, vai trò của doanh nghiệp được thể hiện thông qua quy mô thu hút đầu tư và sử dụng lao động lớn. Tính đến hết năm 2023, vùng Đồng bằng sông Hồng thu hút 13.287 dự án FDI với tổng vốn đăng ký 149,1 tỷ USD, chiếm 33,9% tổng vốn FDI đăng ký của cả nước [49]. Sự hiện diện của các tập đoàn lớn trong lĩnh vực điện tử, công nghệ, ô tô, logistics và công nghiệp hỗ trợ đã tạo điều kiện hình thành đội ngũ lao động kỹ thuật, kỹ sư, chuyên gia và nhân lực quản trị có chất lượng cao, cụ thể:

Tại Bắc Ninh, doanh nghiệp FDI giữ vai trò nổi bật trong phát triển nhân lực công nghiệp công nghệ cao. Samsung hiện là nhà đầu tư lớn, tạo việc làm cho khoảng 87 nghìn lao động tại Việt Nam, trong đó hơn 45 nghìn lao động làm việc tại Bắc Ninh. Riêng các doanh nghiệp Samsung tại Bắc Ninh đạt doanh thu 31,4 tỷ USD và kim ngạch xuất khẩu 25 tỷ USD. Bên cạnh Samsung, dự án Amkor Technology Việt Nam tại Bắc Ninh có tổng vốn đầu tư lên tới 1,6 tỷ USD, trong đó giai đoạn I khoảng 520 triệu USD, định hướng tạo việc làm cho khoảng 10.000 lao động đến năm 2035 [80]. Những dự án này làm gia tăng nhu cầu về nhân lực điện tử, bán dẫn, tự động hóa, kỹ thuật sản xuất và quản trị chuỗi cung ứng.

Tại Hải Phòng, vai trò của doanh nghiệp trong đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao thể hiện rõ qua các dự án của LG, VinFast và các doanh nghiệp trong Khu kinh tế Đình Vũ - Cát Hải. Các doanh nghiệp LG tại Hải Phòng tạo việc làm cho gần 27.000 lao động, với tổng vốn đầu tư hơn 10,65 tỷ USD; kim ngạch xuất khẩu năm 2024 đạt khoảng 17 tỷ USD. VinFast cũng là minh chứng về doanh nghiệp tham gia đào tạo nhân lực kỹ thuật khi tổ chức tuyển dụng, đào tạo kỹ năng và bố trí người lao động làm việc tại nhà máy. Điều này cho thấy doanh nghiệp không chỉ tuyển dụng lao động có sẵn mà còn trực tiếp tham gia quá trình đào tạo, tái đào tạo và chuẩn hóa kỹ năng lao động.

Tại Hà Nội, doanh nghiệp giữ vai trò quan trọng trong phát triển nhân lực công nghệ số, đổi mới sáng tạo và dịch vụ tri thức. Thành phố đặt mục tiêu hình thành 10.000 doanh nghiệp công nghệ số, qua đó tạo nhu cầu lớn về nhân lực công nghệ thông tin, trí tuệ nhân tạo, dữ liệu, thương mại điện tử, tài chính số và quản trị đổi mới sáng tạo. Sự phát triển của các doanh nghiệp công nghệ, doanh nghiệp khởi nghiệp sáng tạo và các trung tâm nghiên cứu - phát triển đã góp phần thúc đẩy quá trình chuyển dịch lao động từ khu vực truyền thống sang khu vực có hàm lượng tri thức cao.

Tại Hưng Yên, đến hết tháng 10/2024, các khu công nghiệp có 612 dự án đầu tư, trong đó có 345 dự án FDI với tổng vốn đăng ký khoảng 6,7 tỷ USD và 267 dự án DDI với tổng vốn đăng ký 43.818 tỷ đồng; các dự án đi vào hoạt động tạo việc làm cho khoảng 82.500 lao động [81]. Điều này cho thấy doanh nghiệp trong các khu công nghiệp là chủ thể trực tiếp mở rộng nhu cầu nhân lực kỹ thuật, nhân lực sản xuất công nghiệp và nhân lực quản lý vận hành.

Quảng Ninh, doanh nghiệp tham gia phát triển [31] nguồn nhân lực thông qua liên kết đào tạo - tuyển dụng, nhất là trong các lĩnh vực du lịch, dịch vụ, công nghiệp chế biến chế tạo và logistics. Toàn tỉnh có 39 cơ sở giáo dục nghề nghiệp, trong đó hơn 200 doanh nghiệp đã ký kết hợp tác đào tạo - tuyển dụng. Các mô hình đào tạo kép, đào tạo theo đơn đặt hàng và học đi đôi với hành được triển khai, giúp người học tiếp cận thực tiễn sản xuất, kinh doanh từ sớm.

Tại Nam Định, Thái Bình và Ninh Bình, vai trò của doanh nghiệp thể hiện chủ yếu thông qua nhu cầu tuyển dụng lao động phục vụ phát triển công nghiệp, dệt may, cơ khí, điện tử, công nghiệp hỗ trợ và du lịch - dịch vụ. Nhìn chung, thực trạng vùng đồng bằng sông Hồng cho thấy doanh nghiệp đang ngày càng tham gia sâu hơn vào quá trình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Vai trò này thể hiện ở ba phương diện chủ yếu: trực tiếp tạo nhu cầu sử dụng lao động có kỹ năng cao; tổ chức đào tạo, đào tạo lại và chuẩn hóa kỹ năng lao động; đồng thời tham gia liên kết với cơ sở giáo dục, địa phương và hệ sinh thái đổi mới sáng tạo.

3.2.1.4. Người lao động - chủ thể tự tiếp thu tri thức để phát triển

Xu hướng học tập suốt đời ngày càng được thể hiện rõ thông qua việc người lao động chủ động tham gia các chương trình đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng kỹ năng. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê (*theo bảng 3.13*) tỷ lệ lao động đã qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ của vùng Đồng bằng sông Hồng tăng từ 32,6% năm 2020 lên 39,6% năm 2024, cao nhất cả nước. Trong đó, Hà Nội đạt 53,9%, Quảng Ninh đạt 42,4%, Hải Phòng đạt trên 36%, Bắc Ninh đạt 35,9%, Vĩnh Phúc đạt 37,3%. Điều này phản ánh xu hướng người lao động ngày càng chủ động đầu tư cho học tập, nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp nhằm đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế tri thức.

Việc tiếp nhận tri thức từ hệ thống giáo dục và đào tạo của người lao động trong vùng tích cực tự học tập, tự bồi dưỡng thông qua các khóa đào tạo ngắn hạn, các nền tảng học tập trực tuyến, chương trình đào tạo tại doanh nghiệp và quá trình học hỏi trong thực tiễn lao động. Đặc biệt, trong các ngành điện tử, công nghệ thông tin, logistics, tài chính và dịch vụ hiện đại, người lao động thường xuyên phải cập nhật kiến thức và công nghệ mới để thích ứng với yêu cầu công việc. Quá trình này cho thấy người lao động không còn là đối tượng thụ động tiếp nhận tri thức mà đã trở thành chủ thể tự học tập và tự đổi mới năng lực của bản thân.

Như vậy, thực tiễn vùng đồng bằng sông Hồng cho thấy người lao động không chỉ là đối tượng thụ hưởng các chính sách phát triển nguồn nhân lực mà đang ngày càng trở thành chủ thể chủ động của quá trình học tập suốt đời, đổi mới năng lực, sáng tạo tri thức và tái sản xuất tri thức. Đây là cơ sở quan trọng góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và thúc đẩy phát triển kinh tế tri thức trong vùng.

3.2.2. Thực trạng nội dung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức ở vùng đồng bằng sông Hồng hiện nay

3.2.2.1. Nâng cao trình độ học vấn, và chuyên môn

Nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn là cơ sở để phát triển lực lượng sản xuất. Vùng đồng bằng sông Hồng hội tụ nhiều điều kiện thuận lợi và có những ưu thế vượt trội để phát triển kinh tế - xã hội, đặc biệt có Thủ đô Hà Nội là trung tâm chính trị, kinh tế, văn hóa hàng đầu cả nước. Về lực lượng lao động, vùng có quy mô lao động lớn nhất trong 6 vùng kinh tế với tổng lực lượng lao động là 11,44 triệu người, chiếm 22,64% lực lượng lao động cả nước. Tỷ lệ lao động qua đào tạo của vùng (**theo bảng 3.5**). Giai đoạn 2019-2023, số sinh viên đại học của cả nước tăng từ 1.672.881 người năm 2019 lên 2.355.711 người năm 2023, tăng 682.830 người, tương đương khoảng 40,8%. Riêng vùng đồng bằng sông Hồng tăng từ 654.494 người lên 927.520 người, tăng 273.026 người, tương đương khoảng 41,7%. Như vậy, tốc độ tăng của vùng cao hơn nhẹ so với mức chung cả nước.

Trong nội vùng, Hà Nội giữ vai trò đầu tàu. Năm 2023, Hà Nội có 783.750 sinh viên, chiếm khoảng 84,5% tổng số sinh viên đại học của toàn vùng. So với năm 2019, số sinh viên đại học của Hà Nội tăng từ 556.008 người lên 783.750 người, tăng 227.742 người, tương đương khoảng 41,0%. Điều này phản ánh rõ vai trò trung tâm giáo dục đại học, nghiên cứu khoa học và đào tạo nhân lực chất lượng cao của Hà Nội.

Bên cạnh đó, một số địa phương có quy mô sinh viên tương đối lớn gồm Hải Phòng 39.764 người, Nam Định 25.974 người, Bắc Ninh 18.133 người,

Hung Yên 16.616 người và Hải Dương 15.610 người vào năm 2023. Trong đó, Bắc Ninh có mức tăng đáng chú ý, từ 4.974 người năm 2019 lên 18.133 người năm 2023, tăng khoảng 264,6%. Nam Định tăng từ 18.325 người lên 25.974 người, tăng khoảng 41,7%; Hưng Yên tăng từ 11.131 người lên 16.616 người, tăng khoảng 49,3%.

Một số địa phương có quy mô sinh viên còn thấp như Quảng Ninh 7.434 người, Thái Bình 7.599 người, Ninh Bình 1.830 người và Vĩnh Phúc 10.810 người năm 2023. Đặc biệt, Ninh Bình là địa phương có số sinh viên thấp nhất trong nhóm, mặc dù đã tăng từ 934 người năm 2019 lên 1.830 người năm 2023.

Từ số liệu trên có thể thấy, vùng đồng bằng sông Hồng có lợi thế rất lớn về đào tạo đại học, đặc biệt là sự tập trung mạnh tại Hà Nội. Tuy nhiên, sự phân bố sinh viên đại học trong vùng còn mất cân đối, khi Hà Nội chiếm tỷ trọng quá lớn, trong khi nhiều địa phương khác có quy mô đào tạo đại học còn khiêm tốn. Điều này đặt ra yêu cầu cần phát triển mạng lưới giáo dục đại học, phân hiệu, cơ sở đào tạo và các chương trình liên kết đào tạo tại các địa phương khác trong vùng, nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với công nghiệp hóa, chuyển đổi số và kinh tế tri thức.

Cơ cấu lao động trong vùng dần chuyển dịch theo hướng bền vững. Tỷ lệ lao động làm việc trong lĩnh vực nông - lâm - ngư nghiệp của vùng là 13,55%, thấp hơn nhiều so với mức chung 29% của cả nước. Những con số này minh chứng rằng quy mô số lượng lao động có trình độ cao tại vùng đồng bằng sông Hồng rất lớn, một điều kiện quan trọng để hình thành nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của kinh tế tri thức.

Tỷ trọng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật trong lực lượng lao động của vùng đồng bằng sông Hồng cao hơn mức trung bình của cả nước. **(theo bảng 3.6)**, Giai đoạn 2020-2024, tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo của vùng Đồng bằng sông Hồng tăng từ 32,6% lên 39,6%, cao hơn rõ rệt so với mức bình quân cả nước. Năm 2024, tỷ lệ của vùng đạt 39,6%, cao hơn cả nước 11,2 điểm phần trăm.

Trong nội vùng, Hà Nội luôn dẫn đầu, tăng từ 48,5% năm 2020 lên 53,9% năm 2024. Đây là địa phương duy nhất trong vùng có tỷ lệ lao động qua đào tạo vượt mức 50%, phản ánh lợi thế về hệ thống giáo dục, đào tạo, thị trường lao động chất lượng cao và vai trò trung tâm của vùng.

Sau Hà Nội, nhóm địa phương có tỷ lệ lao động qua đào tạo khá cao gồm Quảng Ninh 42,4%, Hải Phòng 38,0%, Vĩnh Phúc 37,3%, Bắc Ninh 35,9% và Ninh Bình 33,9% năm 2024. Đây là những địa phương có quá trình công nghiệp hóa, đô thị hóa tương đối mạnh, nhu cầu lao động kỹ thuật và lao động có kỹ năng ngày càng lớn.

Một số địa phương có tỷ lệ thấp hơn gồm Hải Dương 29,4%, Hưng Yên 29,3%, Hà Nam 32,3%, Thái Bình 23,9% và Nam Định 23,8%. Trong đó, Nam Định và Thái Bình là hai địa phương thấp nhất vùng, thấp hơn đáng kể so với mức bình quân vùng 39,6%.

Nhìn chung, bức tranh tỷ lệ lao động qua đào tạo của vùng đồng bằng sông Hồng giai đoạn 2020-2024 cho thấy một xu hướng tích cực nhưng chưa đồng đều. Mặc dù vùng đạt mức cao hơn cả nước, nhiều địa phương vẫn có tỷ lệ thấp và tăng trưởng chậm - điều này đặt ra thách thức lớn đối với yêu cầu phát triển kinh tế tri thức và chuyển đổi mô hình tăng trưởng theo hướng dựa vào khoa học-công nghệ và đổi mới sáng tạo.

3.2.2.2. *Phát triển kỹ năng nghề nghiệp và năng lực sáng tạo*

Trong nền kinh tế tri thức, phát triển kỹ năng nghề nghiệp và năng lực sáng tạo là nội dung cốt lõi của quá trình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Nếu trình độ học vấn và chuyên môn tạo ra nền tảng tri thức cho người lao động thì kỹ năng nghề nghiệp và năng lực sáng tạo quyết định khả năng chuyển hóa tri thức thành năng suất, chất lượng, hiệu quả và giá trị gia tăng trong thực tiễn lao động. Do đó, chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ được phản ánh ở trình độ đào tạo hay bằng cấp mà còn được thể hiện thông qua khả năng vận dụng kiến thức vào thực tiễn, làm chủ công nghệ, đổi mới quy trình sản xuất, giải quyết các vấn đề mới và tạo ra các giá trị mới. Như vậy kết quả của

quá trình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao được phản ánh trực tiếp thông qua năng suất lao động xã hội, các chỉ tiêu phát triển kinh tế - xã hội và chỉ số phát triển con người (HDI)

Một là, về năng suất lao động của vùng được thể hiện qua **(theo bảng 3.7)** Giai đoạn 2019-2023, năng suất lao động của vùng Đồng bằng sông Hồng tăng liên tục và luôn cao hơn mức bình quân cả nước. Năm 2019, năng suất lao động của vùng đạt 181,4 triệu đồng/lao động, cao hơn mức bình quân cả nước (141 triệu đồng/lao động) khoảng 28,7%. Đến năm 2023, năng suất lao động của vùng tăng lên 268,3 triệu đồng/lao động, cao hơn cả nước (201,2 triệu đồng/lao động) khoảng 33,3%. Điều này cho thấy vùng đồng bằng sông Hồng tiếp tục giữ vai trò là vùng có hiệu quả sử dụng lao động cao và là động lực tăng trưởng kinh tế quan trọng của cả nước.

Trong nội vùng, Quảng Ninh, Hải Phòng, Hà Nội và Bắc Ninh là những địa phương có năng suất lao động nổi bật. Năm 2023, Quảng Ninh dẫn đầu với 467,3 triệu đồng/lao động, tăng mạnh từ 265 triệu đồng năm 2019, tiếp theo là Hải Phòng đạt 387,8 triệu đồng/lao động, Hà Nội đạt 320,3 triệu đồng/lao động và Bắc Ninh đạt 291,6 triệu đồng/lao động. Đây đều là các địa phương có mức độ công nghiệp hóa, đô thị hóa và phát triển dịch vụ cao, góp phần nâng cao hiệu quả sử dụng lao động.

Bên cạnh đó, một số địa phương có năng suất lao động còn thấp như Nam Định (103,3 triệu đồng/lao động), Thái Bình (121,8 triệu đồng/lao động) và Ninh Bình (180,7 triệu đồng/lao động). Chênh lệch giữa địa phương cao nhất và thấp nhất trong vùng năm 2023 lên tới khoảng 4,5 lần, cho thấy sự phân hóa đáng kể về trình độ phát triển kinh tế và chất lượng nguồn nhân lực giữa các địa phương. Nhìn chung, năng suất lao động của vùng đồng bằng sông Hồng giai đoạn 2019-2023 có xu hướng tăng rõ rệt, phản ánh quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, ứng dụng khoa học - công nghệ và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Tuy nhiên, sự chênh lệch khá lớn giữa các địa phương cho thấy yêu cầu tiếp tục thúc đẩy đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, chuyển đổi số và đổi mới mô hình

tăng trưởng nhằm thu hẹp khoảng cách phát triển và nâng cao năng suất lao động trên toàn vùng.

Hai là, về kết quả phát triển kinh tế xã hội của vùng đồng bằng sông Hồng tiếp tục là động lực tăng trưởng quan trọng nhất của cả nước với GRDP ước tăng 9,74%, vượt mức bình quân quốc gia và đóng góp 36,41% vào tăng trưởng chung - mức cao nhất trong các vùng kinh tế. Kết quả này phản ánh vai trò then chốt của các trung tâm kinh tế lớn, khu vực công nghiệp chế biến, chế tạo và dịch vụ hiện đại, cùng hiệu ứng lan tỏa từ các địa phương đầu tàu như Hà Nội, Hải Phòng, Bắc Ninh và Quảng Ninh. Tốc độ tăng trưởng tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP) năm 2023 của vùng đạt 6,28%, gấp 1,24 lần so với bình quân chung cả nước. Quy mô nền kinh tế theo giá hiện hành năm 2023 đạt hơn 3,1 triệu tỷ đồng, chiếm 30,1% GDP của Việt Nam và xếp thứ 2/6 vùng kinh tế của cả nước. Trong năm 2023, vùng dẫn đầu cả nước về thu ngân sách nhà nước, đạt mức hơn 720 nghìn tỷ đồng. Thu hút đầu tư nước ngoài (FDI) năm 2023 ở mức cao nhất cả nước, đạt trên 17 tỷ USD, trong đó có 5 trong tổng số 11 tỉnh, thành phố của vùng nằm trong nhóm 10 địa phương dẫn đầu về thu hút FDI [4], vùng thu hút 1/3 tổng số dự án FDI của cả nước với hơn 360 cụm công nghiệp trên toàn vùng.

Theo báo cáo của Ủy ban nhân dân tỉnh Ninh Bình, tốc độ tăng trưởng GRDP 9 tháng đầu năm 2025 của tỉnh đạt 10,45%, vươn lên vị trí thứ ba trong 34 tỉnh, thành phố về mức tăng trưởng. Quy mô nền kinh tế theo giá hiện hành đạt 248.056 tỷ đồng, với cơ cấu chuyển dịch tích cực: Công nghiệp - xây dựng 46,52%, dịch vụ 34,47%, nông - lâm - thủy sản 11,08%. Khu vực dịch vụ của Ninh Bình duy trì đà tăng trưởng cao, tổng mức bán lẻ hàng hóa và doanh thu dịch vụ đạt 200,2 nghìn tỷ đồng, tăng 20,6%. Tỉnh thu hút gần 16,8 triệu lượt khách, tăng 27,9% so với cùng kỳ, đạt 93,26% so với kế hoạch năm. Tổng doanh thu từ du lịch 9 tháng ước đạt hơn 17.895 tỷ đồng, tăng 41,08% so với cùng kỳ năm trước, đạt 99,42% so với kế hoạch năm.

Tiếp đến là theo báo cáo từ Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng, quý 3/2025, tốc độ tăng trưởng GRDP của Hải Phòng đạt 12,38%, lũy kế 9 tháng

năm 2025, GRDP của thành phố đạt 11,59%, đứng thứ hai cả nước. Bắc Ninh là cực tăng trưởng công nghiệp điện tử và FDI lớn của vùng; công nghiệp chiếm trên 70% GRDP, chỉ số sản xuất công nghiệp tăng khoảng 15,7%, ngành điện tử tăng mạnh gần 27,6% đứng thứ năm trong số 34 địa phương với mức tăng trưởng GRDP ước đạt 10,3%, chủ yếu nhờ ngành công nghiệp cốt lõi là sản xuất sản phẩm điện tử, máy vi tính và sản phẩm quang học tăng trưởng trên 20%

Bắc Ninh, theo Chi Cục Thống kê tăng trưởng kinh tế quý III của tỉnh đạt 9,61%, đứng thứ 5 cả nước. Tính chung 9 tháng năm 2025, tăng trưởng kinh tế địa phương này đạt 10,22%, xếp thứ 6/34 tỉnh, thành phố. Trong đó, khu vực công nghiệp vẫn là động lực tăng trưởng chính với tốc độ đạt 11,2% so với cùng kỳ.; khu vực dịch vụ đạt 7,75%; khu vực nông, lâm, thủy sản đạt 3,77%. Như vậy, khu vực công nghiệp, xây dựng tiếp tục duy trì mức tăng trưởng cao và là động lực chính thúc đẩy tăng trưởng chung của tỉnh, bởi tỷ trọng của khu vực này chiếm trên 70% quy mô giá trị tăng thêm toàn tỉnh [20];

Quảng Ninh dẫn đầu cả nước về tốc độ tăng trưởng; nổi bật với công nghiệp chế biến chế tạo, dịch vụ và du lịch; Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, GDP của Việt Nam năm 2025 tăng 8,02% so với năm 2024 - một trong những mức tăng trưởng cao nhất trong nhiều năm gần đây. Trong đó, ngành công nghiệp chế biến, chế tạo ghi nhận mức tăng mạnh nhất, đạt 24,07%, đóng góp 3,29 điểm % vào tăng trưởng chung và chiếm 15,21% trong GRDP, tiếp tục giữ vai trò động lực dẫn dắt. Khu vực dịch vụ - du lịch cũng tăng trưởng tích cực với mức 15,18%, đóng góp 5,48 điểm phần trăm, chiếm 37,27% trong GRDP. Trong đó, Quảng Ninh đạt mức tăng trưởng GRDP 11,89%, cao nhất cả nước. Đây là mức tăng trưởng cao nhất trong vòng 10 năm qua (các năm trước dao động từ 8,02% đến 10,12%) [67].

Ba là, về chỉ số phát triển con người HDI, (theo bảng 3.8). Giai đoạn 2020-2024, HDI của các địa phương vùng đồng bằng sông Hồng nhìn chung tăng khá ổn định và phần lớn cao hơn mức bình quân cả nước, phản ánh sự cải thiện về chất lượng sống, trình độ giáo dục và thu nhập của người dân. Năm

2024, HDI cả nước đạt 0,752, trong khi nhiều địa phương trong vùng đạt mức cao hơn đáng kể. Trong vùng, Hà Nội luôn giữ vị trí dẫn đầu với HDI tăng từ 0,799 năm 2020 lên 0,829 năm 2024, cao hơn mức bình quân cả nước 0,077 điểm. Tiếp theo là Hải Phòng tăng từ 0,782 lên 0,819 và Quảng Ninh tăng mạnh từ 0,769 lên 0,812. Đây là ba địa phương có mức HDI cao nhất vùng, phản ánh lợi thế về phát triển kinh tế, hệ thống giáo dục, dịch vụ y tế và điều kiện sống. Nhóm địa phương có mức HDI khá gồm Bắc Ninh (0,786), Vĩnh Phúc (0,783), Hưng Yên (0,779), Hải Dương (0,768) và Hà Nam (0,766) vào năm 2024. Các địa phương này đều có xu hướng cải thiện HDI qua các năm, gắn với quá trình công nghiệp hóa và nâng cao mức sống dân cư. Bên cạnh đó, Nam Định (0,721) và Thái Bình (0,747) là những địa phương có HDI thấp hơn trong vùng; trong đó Thái Bình thấp hơn nhẹ so với mức bình quân cả nước (0,752). Ninh Bình đạt 0,755, cơ bản tương đương mặt bằng chung cả nước. Đáng chú ý, Hải Dương giảm nhẹ từ 0,769 năm 2023 xuống 0,768 năm 2024, còn Vĩnh Phúc giữ nguyên mức 0,783, cho thấy tốc độ cải thiện HDI giữa các địa phương không đồng đều.

Nhìn chung, giai đoạn 2020-2024, vùng đồng bằng sông Hồng duy trì mức HDI cao và xu hướng tăng tương đối bền vững, phản ánh chất lượng phát triển con người ngày càng được cải thiện. Tuy nhiên, khoảng cách giữa nhóm địa phương dẫn đầu như Hà Nội, Hải Phòng, Quảng Ninh với nhóm thấp hơn như Nam Định, Thái Bình vẫn khá rõ. Điều này cho thấy cùng với tăng trưởng kinh tế, vùng cần tiếp tục chú trọng đầu tư giáo dục, y tế, nâng cao thu nhập và phát triển nguồn nhân lực nhằm thu hẹp chênh lệch phát triển con người giữa các địa phương.

3.2.3. Thực trạng phương thức phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức ở vùng đồng bằng sông Hồng hiện nay

3.2.3.1. Thông qua giáo dục, đào tạo và học tập suốt đời

Giáo dục, đào tạo và học tập suốt đời là phương thức cơ bản và trực tiếp nhất để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong nền kinh tế tri thức. Trong giai đoạn 2020-2024, vùng đồng bằng sông Hồng tiếp tục là trung tâm

giáo dục và đào tạo lớn nhất cả nước, với hệ thống giáo dục được mở rộng cả về quy mô, chất lượng và năng lực đào tạo. **(theo bảng 3.9)** Đến năm học 2024, toàn vùng có 5.471 trường phổ thông, chiếm 21,3% tổng số trường phổ thông cả nước; **(theo bảng 3.10 và 3.11)** có 120.777 lớp học và 4.575.112 học sinh, tương ứng chiếm khoảng 24,6% tổng số học sinh phổ thông cả nước. Đội ngũ giáo viên phổ thông đạt 183.351 người, chiếm 22,4% tổng số giáo viên phổ thông cả nước. Hà Nội là trung tâm giáo dục lớn nhất vùng với 1.685 trường học, 43.875 lớp học, hơn 1,7 triệu học sinh và 65.255 giáo viên phổ thông. Không chỉ mở rộng quy mô giáo dục phổ thông, vùng đồng bằng sông Hồng còn là trung tâm đào tạo đại học và giáo dục nghề nghiệp lớn nhất cả nước **(theo bảng 3.12)**. Số lượng sinh viên của Đồng bằng sông Hồng đã tăng từ 654.494 sinh viên vào năm 2019 lên 927.520 sinh viên vào năm 2023. Với con số này, vùng đang chiếm tới hơn 39,3% tổng số 2.355.711 sinh viên của toàn quốc vào năm 2023. Đi sâu vào từng địa phương, năm 2023, Hà Nội quy tụ tới 783.750 sinh viên, chiếm tới 84,5% tổng quy mô đào tạo của toàn vùng Đồng bằng sông Hồng, địa phương có truyền thống hoặc đang phát triển công nghiệp mạnh như Hải Phòng, dẫn đầu nhóm tỉnh với 39.764 sinh viên, Nam Định 25.974 sinh viên và Hải Dương là 15.610 sinh viên. Đáng chú ý nhất trong bức tranh này là hiện tượng bứt phá của Bắc Ninh khi số lượng sinh viên tăng vọt gần 4 lần, từ 4.974 sinh viên 2019 lên 18.133 sinh viên 2023, cho thấy sự chuyển dịch linh hoạt của giáo dục đại học tại chỗ nhằm đáp ứng tốc độ công nghiệp hóa và nhu cầu nhân lực từ các tập đoàn FDI. Ở chiều ngược lại, các tỉnh như Ninh Bình có 1.830 sinh viên năm 2023, Quảng Ninh 7.434, Thái Bình thậm chí giảm nhẹ từ 7.857 xuống 7.599 sinh viên duy trì quy mô quá nhỏ bé so với tiềm năng.

Kết quả của quá trình phát triển giáo dục và đào tạo được phản ánh qua chất lượng nguồn nhân lực của vùng. **(theo bảng 3.13)** tỷ lệ lao động qua đào tạo của toàn vùng luôn duy trì ở mức cao và tăng trưởng đều đặn từ 32,6% năm 2020 lên mức 39,6% năm 2024, vượt khá xa mức trung bình của toàn quốc chỉ

đạt 28,4% vào năm 2024, trong đó Hà Nội tỷ lệ lao động qua đào tạo liên tục tăng và chạm mốc 53,9% vào năm 2024, nghĩa là có tới hơn một nửa lực lượng lao động tại thủ đô đã được đào tạo chuyên môn bài bản. Nổi bật không kém ở nhóm dẫn đầu là Quảng Ninh với tỷ lệ 42,4%, minh chứng cho sự thành công trong việc chuyển đổi cơ cấu kinh tế từ xanh với trọng tâm là dịch vụ và công nghiệp chất lượng cao, cùng với đó Hải Phòng vững vàng ở mức 38%. Vĩnh Phúc 37,3%, Bắc Ninh 35,9% và đặc biệt là Hà Nam tăng vọt từ 22,1% lên 32,3% ghi nhận những bước tiến mạnh mẽ, phản ánh sự dịch chuyển tích cực của chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng lao động có tay nghề từ làn sóng đầu tư FDI. Bên cạnh đó Thái Bình và Nam Định, nơi tỷ lệ lao động qua đào tạo năm 2024 chỉ đạt mức rất khiêm tốn, lần lượt là 23,9% và 23,8% - thậm chí còn nằm dưới mức trung bình của cả nước. Hải Dương 29,4%, Hưng Yên 29,3% cũng đang tăng trưởng khá chậm chạp và chật vật trong việc nâng cao chỉ số này. Thực trạng chênh lệch này chỉ ra một bài toán khó cho Đồng bằng sông Hồng, nếu không có chiến lược phân bổ lại nguồn lực giáo dục nghề nghiệp và đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu kinh tế tại các tỉnh vành đai nông nghiệp, vùng sẽ rất khó tạo ra một hệ sinh thái phát triển đồng đều.

3.2.3.2. Thông qua đẩy mạnh hoạt động khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số

Giai đoạn 2020-2024, khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số đã trở thành phương thức quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở vùng đồng bằng sông Hồng. Đây là khu vực tập trung phần lớn các trường đại học, viện nghiên cứu, doanh nghiệp công nghệ cao và trung tâm đổi mới sáng tạo của cả nước, tạo môi trường thuận lợi để hình thành, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Tiềm lực khoa học và công nghệ của vùng tiếp tục được tăng cường thông qua hệ thống các cơ sở nghiên cứu và đào tạo. **(theo bảng 3.14)** số lượng giảng viên đại học trong giai đoạn 2019-2023 đã phản ánh rõ nét quy mô và tiềm lực nghiên cứu khoa học vô cùng to lớn của vùng

đồng bằng sông Hồng. Nhìn một cách tổng thể, đây chính là trung tâm về nguồn nhân lực trình độ cao của cả nước khi luôn duy trì vị thế áp đảo. Cụ thể, vào năm 2023, toàn vùng sở hữu lực lượng hùng hậu với 33.080 giảng viên, chiếm gần 40% so với tổng số 84.031 giảng viên của cả quốc gia. Xuyên suốt giai đoạn này, số lượng giảng viên của vùng cho thấy xu hướng tăng trưởng khá ổn định, đi lên từ mức 31.286 người vào năm 2019 và bứt phá mạnh mẽ vào năm 2023 sau một nhịp chững lại nhẹ vào năm 2022. Tuy nhiên, đằng sau con số tổng ấn tượng đó là một sự phân hóa nội vùng sâu sắc, cho thấy tiềm lực nghiên cứu và đổi mới sáng tạo đang tập trung tại thủ đô Hà Nội. Đóng vai trò là cực tăng trưởng cốt lõi, Hà Nội quy tụ đến 26.767 giảng viên vào năm 2023, chiếm hơn 80% lực lượng của toàn vùng và gần một phần ba của cả nước. Khoảng cách giữa thủ đô và phần còn lại của Đồng bằng sông Hồng là rất lớn. Nhóm các tỉnh thành có tiềm lực thứ cấp như Hải Phòng (1.486 người), Hải Dương (995 người), Nam Định (935 người) và Bắc Ninh (725 người) đóng vai trò như các trung tâm vệ tinh về nghiên cứu ứng dụng và đào tạo. Trong khi đó, các địa phương như Ninh Bình, Vĩnh Phúc hay Quảng Ninh lại có lực lượng khá khiêm tốn, chỉ ở mức vài trăm người [95, tr.938].

Cùng với đó, các chương trình phổ cập kỹ năng số, phong trào “Bình dân học vụ số”, hoạt động hợp tác giữa doanh nghiệp với các trường đại học, cao đẳng và cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong nghiên cứu, thực tập, đào tạo theo nhu cầu và chuyển giao công nghệ ngày càng được mở rộng. Điều này giúp người lao động từng bước tham gia vào quá trình cải tiến công nghệ, đổi mới sáng tạo và nâng cao năng suất lao động. Đây là minh chứng cho mối quan hệ chặt chẽ giữa phát triển khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong nền kinh tế tri thức.

3.2.3.3. Thông qua đổi mới cơ chế quản lý, sử dụng và đãi ngộ nguồn nhân lực

Trong những năm gần đây, các địa phương vùng đồng bằng sông Hồng đã có bước chuyển mạnh từ tư duy quản lý lao động theo biên chế, bằng cấp sang

phát triển và cạnh tranh nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua các cơ chế thu hút, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài. Đây là biểu hiện rõ nét của quá trình đổi mới quan hệ sản xuất nhằm tạo môi trường thuận lợi để phát huy năng lực sáng tạo của lực lượng lao động tri thức.

Các chính sách thu hút nhân lực chất lượng cao ngày càng được thiết kế theo hướng cạnh tranh giữa các địa phương. Hà Nội đã ban hành Nghị quyết số 92/2026/NQ-HĐND với nhiều cơ chế đãi ngộ vượt trội dành cho chuyên gia, nhà khoa học và nhân tài, trong đó mức hỗ trợ một lần đối với giáo sư lên tới 1.000 lần mức lương cơ sở (tương đương trên 5 tỷ đồng), phó giáo sư được hỗ trợ 800 lần mức lương cơ sở và tiến sĩ được hỗ trợ 500 lần mức lương cơ sở; đồng thời được hỗ trợ về nhà ở, chăm sóc y tế, giáo dục cho con em và điều kiện làm việc. Bên cạnh đó, Nghị quyết số 16/2025/NQ-HĐND của Hà Nội còn hỗ trợ tới 100 triệu đồng/người đối với sinh viên, học viên và chuyên gia tham gia đào tạo, nghiên cứu trong lĩnh vực vi mạch bán dẫn và trí tuệ nhân tạo nhằm xây dựng Thủ đô trở thành trung tâm nghiên cứu và phát triển (R&D) của cả nước.

Tại Hải Phòng, Nghị quyết số 53/2025/NQ-HĐND quy định các chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng và nguồn nhân lực chất lượng cao đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050. Theo đó, các chuyên gia, nhà khoa học và nhân lực trình độ cao được hưởng các chính sách hỗ trợ tài chính, hỗ trợ nhà ở, đào tạo, bồi dưỡng và ưu tiên bố trí, sử dụng trong các lĩnh vực trọng điểm của thành phố. Thành phố đồng thời triển khai Nghị quyết số 20/2024/NQ-HĐND về thu hút giảng viên trình độ cao cho Trường Đại học Hải Phòng với mức hỗ trợ từ 150 triệu đồng đối với sinh viên tốt nghiệp xuất sắc đến 500 triệu đồng đối với giáo sư cam kết làm việc lâu dài. Việc ban hành các chính sách này diễn ra trong bối cảnh Hải Phòng đang đẩy mạnh phát triển công nghiệp công nghệ cao, chuyển đổi số và thu hút các tập đoàn lớn như LG, Pegatron và VinFast, qua đó làm gia tăng nhu cầu về nguồn nhân lực trình độ cao.

Hung Yên đã ban hành Nghị quyết số 798/2025/NQ-HĐND về chính sách thu hút, hỗ trợ người có tài năng, nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực

khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số. Mức hỗ trợ một lần lên tới 1,5 tỷ đồng đối với giáo sư, 1,2 tỷ đồng đối với phó giáo sư, 1 tỷ đồng đối với tiến sĩ, 700 triệu đồng đối với thạc sĩ và 500 triệu đồng đối với sinh viên tốt nghiệp xuất sắc. Ngoài ra, các chuyên gia còn được hỗ trợ chi phí lưu trú tối đa 20 triệu đồng/tháng, ưu tiên bố trí nhà ở công vụ, hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng và tạo điều kiện phát triển nghề nghiệp. Đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức được cử đi đào tạo trong các lĩnh vực công nghệ thông tin và khoa học dữ liệu, tỉnh hỗ trợ 200 triệu đồng đối với trình độ thạc sĩ và 150 triệu đồng đối với trình độ đại học văn bằng hai.

Tại Quảng Ninh, Nghị quyết số 57/2025/NQ-HĐND về thu hút, trọng dụng nhân tài và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tiếp tục khẳng định định hướng phát triển nguồn nhân lực phục vụ chính quyền số, kinh tế số và xã hội số. Cùng với các chính sách thu hút chuyên gia, nhà khoa học và lao động trình độ cao, Quảng Ninh nhiều năm liên tiếp nằm trong nhóm dẫn đầu cả nước về Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI), Chỉ số cải cách hành chính (PAR Index) và Chỉ số chuyển đổi số (DTI), tạo môi trường thể chế thuận lợi để phát huy năng lực sáng tạo của nguồn nhân lực chất lượng cao.

Nhìn chung, việc ban hành các chính sách thu hút và đãi ngộ nhân tài với mức hỗ trợ từ hàng trăm triệu đến hàng tỷ đồng, cùng các chính sách về nhà ở, đào tạo, nghiên cứu khoa học và điều kiện làm việc cho thấy các địa phương vùng đang chuyển mạnh sang mô hình phát triển dựa trên tri thức, công nghệ và đổi mới sáng tạo, qua đó góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao và thúc đẩy phát triển kinh tế tri thức trong vùng.

3.2.3.4. Thông qua việc tăng cường liên kết giữa Nhà nước, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp

Liên kết giữa Nhà nước, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp đang trở thành phương thức quan trọng nhằm bảo đảm sự phù hợp giữa đào tạo và nhu cầu sử dụng nhân lực của nền kinh tế tri thức. Nhiều cơ sở giáo dục đại học và giáo dục

ngành nghiệp trong vùng đã triển khai mô hình đào tạo gắn với doanh nghiệp, đào tạo theo đơn đặt hàng và phối hợp xây dựng chương trình đào tạo.

Tại Quảng Ninh, hơn 200 doanh nghiệp đã ký kết hợp tác với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong đào tạo, thực tập và tuyển dụng lao động. Nhiều doanh nghiệp còn đặt hàng đào tạo theo yêu cầu tuyển dụng thực tế. Sự phối hợp giữa nhà nước, nhà trường và doanh nghiệp đã mang lại hiệu quả tích cực. Giai đoạn 2020-2024 đã có 84.059 lao động được giới thiệu vào doanh nghiệp; 48.174 lao động được đào tạo tại doanh nghiệp; 34.017 lao động tại doanh nghiệp được nâng cao kỹ năng... Bên cạnh đó, công tác phát triển chương trình đào tạo mới giữa nhà trường, doanh nghiệp diễn ra liên tục, góp phần gắn kết chặt chẽ giữa các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp [62].

Tiếp đến Hưng Yên, Các trường đại học trên địa bàn tỉnh đã ký kết hợp tác chiến lược với các tập đoàn công nghệ và điện tử hàng đầu thế giới đang đặt nhà máy tại Việt Nam như Samsung, Foxconn, Goertek, Molex Việt Nam, cùng các hãng ô tô lớn như Ford Việt Nam, Toyota, Hyundai, Mitsubishi và Tập đoàn Hòa Phát, sự liên kết này được cụ thể hóa bằng việc các doanh nghiệp đầu tư trực tiếp tài chính và thiết bị để xây dựng các phòng thí nghiệm, trung tâm nghiên cứu hiện đại ngay trong khuôn viên trường, sinh viên ngành Công nghệ bán dẫn, Tự động hóa, Kỹ thuật Ô tô và Công nghệ thông tin được thực hành trên chính các dây chuyền máy móc mà doanh nghiệp đang vận hành. Đặc biệt, mô hình "Học kỳ doanh nghiệp" cho phép sinh viên năm cuối đến làm việc trực tiếp tại các nhà máy của Samsung hay Ford từ 3 đến 6 tháng dưới dạng thực tập sinh có lương. Đại diện của doanh nghiệp cũng tham gia vào hội đồng chấm đồ án tốt nghiệp, giúp sàng lọc và ký hợp đồng tuyển dụng chính thức ngay khi sinh viên chưa nhận bằng, đảm bảo nguồn cung nhân lực chất lượng cao cho các ngành công nghiệp mũi nhọn;

Tại Bắc Ninh các trường như Trường Cao đẳng nghề Cơ điện và Xây dựng Bắc Ninh, Trường Cao Đẳng Công nghiệp Bắc Ninh đã ký kết hợp đồng ghi nhớ

và xây dựng được mô hình liên kết đào tạo, cung ứng lao động có tay nghề cao cho khoảng 20 công ty, doanh nghiệp như: Canon, Samsung, Tabuchi, Liksin; và các doanh nghiệp Goertek, Symkos đã cùng xây dựng chương trình đào tạo, cùng thẩm định đánh giá kỹ năng chuyên môn cho người học [68]; Trường Cao đẳng Công nghệ Việt - Hàn Bắc Giang đã phối hợp nhiều doanh nghiệp lớn tổ chức các chương trình liên kết đào tạo dưới hình thức: Dạy kỹ năng thực hành tại dây chuyền sản xuất, thực tập tại các vị trí công việc cụ thể. Ở nhóm ngành tự động hóa, hợp tác với Công ty trách nhiệm hữu hạn SEOJIN Việt Nam để tổ chức đào tạo thực tế, đáp ứng chuẩn đầu ra phục vụ doanh nghiệp, phối hợp với Công ty trách nhiệm hữu hạn Khoa học kỹ thuật Goertek Vina, đào tạo chuyên sâu về thực hành tại các dây chuyền sản xuất thiết bị điện tử thông minh ở ngành tự động hóa, điện công nghiệp, điện tử công nghiệp, cơ điện tử. [102].

Thông qua cơ chế liên kết này, doanh nghiệp tham gia trực tiếp vào quá trình đào tạo, đánh giá kỹ năng và sử dụng lao động; các cơ sở đào tạo có điều kiện cập nhật chương trình theo nhu cầu thị trường; người lao động được tiếp cận môi trường thực hành và cơ hội việc làm sớm hơn. Điều này góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, giảm khoảng cách giữa đào tạo và sử dụng lao động, đồng thời thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ nền kinh tế tri thức.

3.3. Đánh giá những kết quả đạt được, hạn chế, nguyên nhân và những vấn đề đặt ra hiện nay

3.3.1. Những kết quả đạt được trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức ở vùng đồng bằng sông Hồng

3.3.1.1. Những kết quả đạt được từ phía chủ thể phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức

Thứ nhất, về phía Nhà nước đã từng bước hoàn thiện thể chế, chính sách và định hướng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức, trong đó nguồn nhân lực chất lượng cao đã được xác định là một trong những khâu đột phá chiến lược trong các nghị quyết, chiến lược, quy hoạch và chương trình phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia cũng như của từng

địa phương. Các địa phương trong vùng đã chủ động ban hành nhiều kế hoạch, chương trình và đề án phát triển nhân lực gắn với chuyển đổi số, đổi mới sáng tạo và các ngành kinh tế có hàm lượng tri thức cao như công nghệ thông tin, điện tử, bán dẫn, logistics, công nghệ sinh học và công nghiệp công nghệ cao. Hà Nội, Hải Phòng, Quảng Ninh và Bắc Ninh đã hình thành tương đối rõ định hướng phát triển nhân lực phục vụ các ngành kinh tế mũi nhọn của địa phương.

Bên cạnh đó, công tác dự báo nhu cầu nhân lực từng bước được quan tâm thông qua việc gắn quy hoạch phát triển nguồn nhân lực với chiến lược thu hút đầu tư, phát triển khu công nghiệp, khu kinh tế và chuyển đổi số. Vai trò của Nhà nước đã chuyển dần từ quản lý hành chính sang kiến tạo phát triển, định hướng và dẫn dắt quá trình hình thành nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế tri thức. Nhờ đó, môi trường thể chế cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngày càng được hoàn thiện, tạo nền tảng quan trọng cho các chủ thể khác tham gia vào quá trình phát triển nguồn nhân lực.

Thứ hai, hệ thống giáo dục và đào tạo đã từng bước đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo và cung cấp nguồn nhân lực cho nền kinh tế tri thức. Các cơ sở giáo dục và đào tạo trong vùng đã đạt được nhiều kết quả quan trọng trong việc đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Hệ thống các trường đại học, học viện, cơ sở giáo dục nghề nghiệp tiếp tục được mở rộng cả về quy mô và chất lượng, góp phần nâng cao trình độ học vấn và chuyên môn của lực lượng lao động.

Nội dung và chương trình đào tạo từng bước được đổi mới theo hướng gắn với yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và nền kinh tế tri thức. Nhiều ngành đào tạo mới liên quan đến trí tuệ nhân tạo, khoa học dữ liệu, công nghệ bán dẫn, thương mại điện tử, logistics và chuyển đổi số đã được đưa vào giảng dạy. Các cơ sở đào tạo cũng đã tăng cường liên kết với doanh nghiệp thông qua các hình thức đào tạo theo đơn đặt hàng, thực tập nghề nghiệp, đào tạo kép và hợp tác nghiên cứu. Điều này góp phần nâng cao kỹ năng thực hành, khả năng thích ứng nghề nghiệp và tỷ lệ có việc làm của người học sau tốt nghiệp.

Ngoài việc truyền thụ kiến thức chuyên môn, các cơ sở đào tạo còn chú trọng phát triển kỹ năng mềm, năng lực sáng tạo, tư duy đổi mới và tinh thần khởi nghiệp cho người học, qua đó góp phần hình thành đội ngũ lao động có khả năng làm việc trong môi trường kinh tế tri thức.

Thứ ba, doanh nghiệp ngày càng khẳng định vai trò trung tâm trong sử dụng, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Sự phát triển mạnh mẽ của khu vực doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp công nghệ cao, đã tạo động lực quan trọng cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong vùng. Kết quả đến năm 2023, Đồng bằng sông Hồng thu hút 13.287 dự án FDI với tổng vốn đăng ký khoảng 149,1 tỷ USD, chiếm 33,9% tổng vốn FDI của cả nước. Đây là cơ sở quan trọng tạo ra nhu cầu lớn về lao động kỹ thuật, kỹ sư, chuyên gia công nghệ và đội ngũ quản trị hiện đại. Nhờ đó, khu vực doanh nghiệp không chỉ là nơi sử dụng nguồn nhân lực mà còn trở thành một chủ thể quan trọng trong quá trình hình thành và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho vùng.

Thứ tư, người lao động đã chủ động nâng cao trình độ, năng lực nghề nghiệp và từng bước trở thành chủ thể sáng tạo tri thức. Một trong những kết quả nổi bật của quá trình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở vùng đồng bằng sông Hồng là sự chuyển biến tích cực về nhận thức và hành động của người lao động trong học tập và nâng cao trình độ. Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ của vùng tăng từ 32,6% năm 2020 lên 39,6% năm 2024, cao nhất cả nước.

Người lao động ngày càng chủ động tham gia các chương trình đào tạo, đào tạo lại, học tập trực tuyến, bồi dưỡng kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng số và ngoại ngữ nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động. Việc học tập không còn giới hạn trong hệ thống giáo dục chính quy mà được mở rộng sang các hình thức học tập suốt đời và học tập trong quá trình làm việc.

Bên cạnh vai trò tiếp thu tri thức, người lao động còn từng bước tham gia vào quá trình sáng tạo, cải tiến kỹ thuật, đổi mới phương pháp làm việc và chia

sẻ tri thức trong doanh nghiệp. Điều này cho thấy người lao động đang chuyển từ vị trí là đối tượng thụ hưởng chính sách sang vai trò chủ thể tích cực của quá trình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và kinh tế tri thức.

Nhìn chung, giai đoạn vừa qua đã chứng kiến sự tham gia ngày càng hiệu quả của cả bốn chủ thể trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với kinh tế tri thức. Nhà nước đã tạo dựng nền tảng thể chế và định hướng chiến lược; hệ thống giáo dục - đào tạo không ngừng đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo; doanh nghiệp trở thành trung tâm sử dụng và nâng cấp kỹ năng lao động; còn người lao động ngày càng chủ động học tập và thích ứng với yêu cầu của nền kinh tế số. Những kết quả này đã góp phần quan trọng đưa vùng đồng bằng sông Hồng trở thành vùng có chất lượng nguồn nhân lực cao nhất cả nước và là khu vực đi đầu trong quá trình phát triển kinh tế tri thức.

3.3.1.2. Những kết quả đạt được về nội dung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức

Một là, về nâng cao trình độ học vấn và chuyên môn: Vùng đồng bằng sông Hồng đã đạt được kết quả nổi bật trong việc nâng cao trình độ học vấn và chuyên môn của lực lượng lao động. Đây là vùng có quy mô lực lượng lao động lớn nhất trong 6 vùng kinh tế, với khoảng 11,44 triệu người, chiếm 22,64% lực lượng lao động cả nước. Quy mô này tạo nền tảng quan trọng để hình thành nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ phát triển kinh tế tri thức.

Số lượng sinh viên đại học của vùng tăng nhanh trong giai đoạn 2019-2023, từ 654.494 người lên 927.520 người, tăng 273.026 người, tương đương khoảng 41,7%, cao hơn nhẹ so với mức tăng chung của cả nước là 40,8%. Điều này cho thấy năng lực đào tạo đại học của vùng tiếp tục được mở rộng, nhất là tại Hà Nội - địa phương có 783.750 sinh viên năm 2023, chiếm khoảng 84,5% tổng số sinh viên đại học toàn vùng.

Tỷ lệ lao động qua đào tạo của vùng cũng có chuyển biến tích cực. Giai đoạn 2020-2024, tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo tăng từ 32,6% lên 39,6%, cao hơn bình quân cả nước 11,2 điểm phần trăm vào năm 2024. Một

số địa phương có tỷ lệ cao như Hà Nội 53,9%, Quảng Ninh 42,4%, Hải Phòng 38,0%, Vĩnh Phúc 37,3%, Bắc Ninh 35,9% và Ninh Bình 33,9%.

Hai là, về phát triển kỹ năng nghề nghiệp và năng lực sáng tạo: Kỹ năng nghề nghiệp và năng lực sáng tạo của nguồn nhân lực vùng đồng bằng sông Hồng đã từng bước được nâng lên, thể hiện qua khả năng chuyển hóa tri thức thành năng suất, hiệu quả và giá trị gia tăng trong sản xuất, kinh doanh.

Về năng suất lao động của vùng tăng liên tục và luôn cao hơn mức bình quân cả nước. Năm 2019, năng suất lao động của vùng đạt 181,4 triệu đồng/lao động, cao hơn cả nước khoảng 28,7%; đến năm 2023 tăng lên 268,3 triệu đồng/lao động, cao hơn cả nước khoảng 33,3%. Một số địa phương có năng suất lao động rất cao, phản ánh trình độ công nghiệp hóa, đô thị hóa và chất lượng nhân lực tốt hơn. Năm 2023, Quảng Ninh đạt 467,3 triệu đồng/lao động, Hải Phòng đạt 387,8 triệu đồng/lao động, Hà Nội đạt 320,3 triệu đồng/lao động và Bắc Ninh đạt 291,6 triệu đồng/lao động. Đây là những trung tâm công nghiệp, dịch vụ, logistics và công nghệ cao của vùng.

Về tăng trưởng kinh tế - xã hội của vùng: Sự phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đã góp phần quan trọng vào kết quả phát triển kinh tế - xã hội của vùng. Đồng bằng sông Hồng tiếp tục là một trong những động lực tăng trưởng quan trọng nhất cả nước. Năm 2023, tốc độ tăng trưởng GRDP của vùng đạt 6,28%, gấp 1,24 lần bình quân chung cả nước; quy mô kinh tế đạt hơn 3,1 triệu tỷ đồng, chiếm 30,1% GDP cả nước. Vùng cũng dẫn đầu cả nước về thu ngân sách nhà nước với hơn 720 nghìn tỷ đồng và thu hút FDI trên 17 tỷ USD. Nhiều địa phương trong vùng nổi lên là cực tăng trưởng mạnh như Hải Phòng, Bắc Ninh, Quảng Ninh, Ninh Bình. Các địa phương này có sự phát triển nhanh của công nghiệp chế biến, chế tạo, điện tử, logistics, du lịch và dịch vụ hiện đại. Đây là những lĩnh vực đòi hỏi nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và khả năng thích ứng với công nghệ mới.

Về chỉ số phát triển con người có xu hướng cải thiện tương đối ổn định: Giai đoạn 2020-2024, HDI của nhiều địa phương trong vùng cao hơn mức bình

quân cả nước. Năm 2024, HDI cả nước đạt 0,752, trong khi Hà Nội đạt 0,829, Hải Phòng đạt 0,819, Quảng Ninh đạt 0,812, Bắc Ninh đạt 0,786, Vĩnh Phúc đạt 0,783 và Hưng Yên đạt 0,779. Kết quả này cho thấy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế mà còn cải thiện chất lượng sống, trình độ giáo dục, thu nhập và điều kiện phát triển con người trong vùng. Từ các nội dung trên có thể khẳng định, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với kinh tế tri thức ở vùng đồng bằng sông Hồng đã đạt được nhiều kết quả quan trọng. Trình độ học vấn, chuyên môn của người lao động được nâng lên; quy mô giáo dục đại học và đào tạo nghề tiếp tục mở rộng; tỷ lệ lao động qua đào tạo cao hơn bình quân cả nước; năng suất lao động tăng nhanh; tăng trưởng kinh tế, thu hút đầu tư, thu ngân sách và HDI của vùng đều đạt mức cao.

3.3.1.3. Những kết quả đạt được về phương thức phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức

Một là, về phương thức phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua giáo dục, đào tạo và học tập suốt đời. Vùng đồng bằng sông Hồng đã đạt được nhiều kết quả quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua giáo dục, đào tạo và học tập suốt đời. Đây là phương thức cơ bản, trực tiếp và có tính nền tảng nhất đối với việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Trong giai đoạn 2020-2024, vùng tiếp tục khẳng định vai trò là trung tâm giáo dục, đào tạo lớn nhất cả nước với hệ thống trường lớp, học sinh, giáo viên, giảng viên đại học và giáo dục nghề nghiệp có quy mô lớn. Đến năm học 2024, toàn vùng có 5.471 trường phổ thông, 120.777 lớp học, hơn 4,57 triệu học sinh và 183.351 giáo viên phổ thông. Năm 2023, vùng có 33.080 giảng viên đại học, chiếm khoảng 39,4% tổng số giảng viên đại học cả nước. Đây là cơ sở quan trọng để vùng hình thành lực lượng lao động có trình độ học vấn, chuyên môn và kỹ năng ngày càng cao.

Kết quả của phương thức này được thể hiện rõ qua tỷ lệ lao động qua đào tạo. Năm 2024, tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo của vùng đạt khoảng 39,6%, cao hơn nhiều so với mức bình quân cả nước là 28,4%. Điều này

cho thấy giáo dục, đào tạo và học tập suốt đời đã góp phần trực tiếp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tạo nền tảng cho phát triển kinh tế tri thức.

Hai là, về phương thức phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số. Phát triển nguồn nhân lực thông qua khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số đã đạt được những kết quả tích cực. Một số địa phương đã thể hiện rõ vai trò dẫn dắt trong phương thức này. Hà Nội tập trung nhiều viện nghiên cứu, phòng thí nghiệm trọng điểm và trung tâm đổi mới sáng tạo; Bắc Ninh phát triển hệ sinh thái công nghiệp điện tử gắn với Samsung; Hải Phòng hình thành các trung tâm sản xuất, nghiên cứu công nghệ cao của LG, Pegatron và VinFast; Quảng Ninh đẩy mạnh ứng dụng khoa học công nghệ và chuyển đổi số trong quản trị công, dịch vụ và phát triển kinh tế. Những kết quả này đã góp phần nâng cao năng lực công nghệ, kỹ năng số, khả năng ứng dụng dữ liệu và năng lực thích ứng của người lao động trong môi trường làm việc hiện đại.

Ba là, về phương thức phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua đổi mới cơ chế quản lý, sử dụng và đãi ngộ nguồn nhân lực. Nhiều địa phương đã ban hành chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài, hỗ trợ chuyên gia, nhà khoa học, giảng viên trình độ cao và nhân lực trong các lĩnh vực công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số, bán dẫn và trí tuệ nhân tạo.

Các chính sách của Hà Nội, Hải Phòng, Hưng Yên, Quảng Ninh cho thấy, tư duy quản lý nhân lực đã chuyển dần từ quản lý hành chính, bằng cấp sang trọng dụng năng lực, kết quả và khả năng đóng góp của nhân lực chất lượng cao. Kết quả này cho thấy các địa phương đã bước đầu coi nhân lực chất lượng cao là nguồn lực chiến lược, là yếu tố quyết định năng lực cạnh tranh và đổi mới mô hình tăng trưởng.

Bốn là, về phương thức phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua tăng cường liên kết giữa Nhà nước, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp. Nhiều cơ sở giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp trong vùng đã triển khai đào tạo gắn với doanh nghiệp, đào tạo theo đơn đặt hàng, phối hợp xây dựng chương trình đào

tạo, tổ chức thực tập và tuyển dụng sau đào tạo, từ đó doanh nghiệp có điều kiện tham gia trực tiếp vào quá trình đào tạo, đánh giá kỹ năng và sử dụng lao động; cơ sở đào tạo cập nhật chương trình theo nhu cầu thị trường; người lao động được tiếp cận môi trường thực hành và cơ hội việc làm sớm hơn. Đây là kết quả quan trọng góp phần giảm khoảng cách giữa đào tạo và sử dụng lao động.

3.3.2. Những hạn chế về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức ở vùng đồng bằng sông Hồng

3.3.2.1. Những hạn chế từ phía chủ thể phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức

Thứ nhất, về phía Nhà nước, mặc dù Nhà nước và chính quyền các địa phương trong vùng đã từng bước hoàn thiện thể chế, chính sách và định hướng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, song hệ thống chính sách vẫn chưa thật sự đồng bộ và chưa hình thành được cơ chế điều phối liên vùng hiệu quả. Các địa phương chủ yếu xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực theo nhu cầu riêng, trong khi cơ chế phối hợp về quy hoạch, đào tạo, sử dụng và luân chuyển nguồn nhân lực chất lượng cao giữa các địa phương còn hạn chế.

Công tác dự báo và hoạch định nhu cầu nhân lực của Nhà nước còn chưa theo kịp tốc độ chuyển dịch cơ cấu kinh tế và sự phát triển của khoa học - công nghệ. Theo lý thuyết phát triển nguồn nhân lực trong kinh tế tri thức, Nhà nước không chỉ ban hành chính sách mà còn phải đóng vai trò “phát tín hiệu chiến lược” về nhu cầu nhân lực tương lai, đặc biệt trong các ngành công nghệ số, trí tuệ nhân tạo, logistics, công nghiệp công nghệ cao và dịch vụ tri thức. Tuy nhiên, thực tế tại vùng đồng bằng sông Hồng vẫn tồn tại nghịch lý vừa thiếu vừa thừa lao động: thiếu nhân lực kỹ thuật và công nghệ cao nhưng lại dư thừa ở một số lĩnh vực đào tạo truyền thống. Tình trạng này cho thấy hệ thống dự báo nhân lực chưa thật sự sát với nhu cầu thị trường và chiến lược phát triển ngành.

Một số chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài còn thiên về hỗ trợ tài chính mà chưa tạo được môi trường nghiên cứu, đổi mới sáng tạo và cơ hội phát

triển nghề nghiệp đủ sức cạnh tranh với khu vực tư nhân hoặc các trung tâm phát triển lớn trong và ngoài nước.

Vai trò liên kết vùng trong điều phối phát triển nguồn nhân lực của vùng còn hạn chế. Theo yêu cầu của kinh tế tri thức, vùng phải đóng vai trò kết nối các địa phương, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp nhằm hình thành hệ sinh thái tri thức liên vùng. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy quy hoạch phát triển nhân lực giữa các tỉnh trong vùng chưa có tính liên thông cao; mỗi địa phương chủ yếu phát triển theo nhu cầu và lợi thế riêng, dẫn đến cạnh tranh thu hút nhân lực thay vì phối hợp chia sẻ nguồn lực.

Thứ hai, về phía hệ thống giáo dục - đào tạo: Mặc dù quy mô giáo dục và đào tạo tiếp tục được mở rộng, chất lượng đào tạo ở một số cơ sở vẫn chưa theo kịp yêu cầu của thị trường lao động và quá trình chuyển đổi số. Nội dung đào tạo ở một số ngành còn nặng về lý thuyết, chậm cập nhật các công nghệ mới và chưa phát triển đầy đủ các kỹ năng mềm, kỹ năng số, năng lực đổi mới sáng tạo và khả năng thích ứng nghề nghiệp, chương trình, nội dung và phương pháp đào tạo còn chậm đổi mới và chưa được cập nhật thường xuyên theo nhu cầu thực tiễn. Theo lý thuyết phát triển nguồn nhân lực trong kinh tế tri thức, giáo dục phải chuyển từ truyền thụ kiến thức sang phát triển năng lực và khả năng sáng tạo. Tuy nhiên, tại nhiều cơ sở đào tạo trong vùng, chương trình học vẫn còn nặng về lý thuyết, thiếu tính liên ngành, chậm cập nhật các thành tựu công nghệ mới và chưa tham khảo, tích hợp đầy đủ chuẩn đào tạo quốc tế. Sự phân bố các cơ sở đào tạo chất lượng cao trong vùng còn mất cân đối, tập trung chủ yếu tại Hà Nội và một số trung tâm lớn như Hải Phòng, trong khi nhiều địa phương khác còn thiếu các cơ sở đào tạo đại học, nghiên cứu khoa học và giáo dục nghề nghiệp chất lượng cao. Điều này dẫn đến sự chênh lệch về khả năng tiếp cận giáo dục và đào tạo giữa các địa phương.

Mối liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp tuy đã được cải thiện nhưng chưa thật sự bền vững. Tình trạng đào tạo chưa gắn chặt với nhu cầu sử

dụng lao động vẫn tồn tại, khiến một bộ phận sinh viên sau tốt nghiệp phải đào tạo lại hoặc thiếu kỹ năng thực hành đáp ứng yêu cầu công việc.

Thứ ba, về phía doanh nghiệp: Mặc dù doanh nghiệp ngày càng tham gia sâu hơn vào quá trình đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao, song mức độ tham gia giữa các doanh nghiệp còn rất khác nhau. Các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực chủ yếu tập trung ở các tập đoàn lớn, doanh nghiệp FDI hoặc doanh nghiệp công nghệ cao, trong khi phần lớn doanh nghiệp nhỏ và vừa còn hạn chế về nguồn lực để đầu tư cho đào tạo nhân lực.

Nhiều doanh nghiệp vẫn có xu hướng tuyển dụng lao động đã qua đào tạo thay vì chủ động tham gia đào tạo và phát triển nguồn nhân lực từ đầu. Hoạt động nghiên cứu và phát triển (R&D), đổi mới sáng tạo và chuyển giao công nghệ trong doanh nghiệp còn hạn chế, làm giảm khả năng hình thành đội ngũ nhân lực có trình độ công nghệ cao và năng lực sáng tạo. Ngoài ra, sự liên kết giữa doanh nghiệp với các cơ sở đào tạo ở nhiều địa phương vẫn chưa thực sự chặt chẽ; doanh nghiệp chưa tham gia đầy đủ vào quá trình xây dựng chương trình đào tạo, đánh giá kỹ năng nghề nghiệp và dự báo nhu cầu nhân lực.

Việc sử dụng và đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao trong doanh nghiệp còn tồn tại nhiều bất cập, như việc đánh giá năng lực sáng tạo và khả năng phát triển lâu dài của người lao động. Điều kiện làm việc, cơ hội nghiên cứu và cơ chế đãi ngộ ở nhiều doanh nghiệp chưa đủ hấp dẫn để giữ chân nhân lực chất lượng cao, dẫn đến tình trạng dịch chuyển lao động có trình độ cao từ các tỉnh trong vùng về Hà Nội hoặc ra nước ngoài. Đặc biệt, phải nói tới môi trường làm việc cho lao động trình độ cao còn hạn chế, khiến việc thu hút và duy trì nguồn nhân lực chất lượng cao gặp nhiều khó khăn.

Thứ tư, về phía người lao động: Trước hết, người lao động trong vùng vẫn chưa hình thành mạnh mẽ tư duy học tập suốt đời và tự nâng cao năng lực nghề nghiệp, trong khi đây là yêu cầu cốt lõi của kinh tế tri thức, bên cạnh đó mặc dù đã chủ động hơn trong học tập, đào tạo lại và nâng cao trình độ chuyên môn, nhưng chất lượng nguồn nhân lực giữa các địa phương, ngành nghề và nhóm lao

động vẫn còn chênh lệch đáng kể. Tỷ lệ lao động qua đào tạo của vùng tuy cao nhất cả nước nhưng vẫn mới đạt 39,6% vào năm 2024, đồng nghĩa với việc phần lớn lực lượng lao động chưa có bằng cấp, chứng chỉ chuyên môn chính thức.

Một bộ phận người lao động còn hạn chế về kỹ năng số, ngoại ngữ, tư duy đổi mới sáng tạo và khả năng thích ứng với môi trường làm việc trong nền kinh tế số. Năng lực tự học, học tập suốt đời và cập nhật tri thức mới chưa đồng đều giữa các nhóm lao động, đặc biệt ở khu vực nông thôn, khu vực phi chính thức và các địa phương có trình độ phát triển thấp hơn.

Bên cạnh đó, khả năng tham gia nghiên cứu, sáng tạo tri thức và làm chủ công nghệ mới của phần lớn người lao động còn hạn chế. Người lao động chủ yếu vẫn thực hiện vai trò tiếp nhận và ứng dụng tri thức, trong khi lực lượng lao động có khả năng tạo ra công nghệ, sáng chế và đổi mới sáng tạo còn chiếm tỷ lệ chưa cao. Một hạn chế mang tính xã hội khác là tư duy lựa chọn nghề nghiệp và tâm lý trọng bằng cấp vẫn còn khá phổ biến, làm ảnh hưởng đến chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực. Ngoài ra, một bộ phận người lao động vẫn còn hạn chế về khả năng sáng tạo, nghiên cứu và khởi nghiệp đổi mới sáng tạo, trong khi đây là năng lực cốt lõi của nguồn nhân lực chất lượng cao trong nền kinh tế tri thức. Phần lớn lao động vẫn quen với mô hình làm việc theo quy trình có sẵn và phụ thuộc vào công nghệ nhập khẩu hơn là chủ động sáng tạo hoặc cải tiến công nghệ. Điều này khiến nguồn nhân lực của vùng tuy có ưu thế về số lượng và trình độ đào tạo nhưng chưa hình thành đồng đều lực lượng lao động tri thức có khả năng tạo ra tri thức mới và dẫn dắt đổi mới sáng tạo.

Nhìn chung, mặc dù cả 4 chủ thể gồm: Nhà nước, hệ thống giáo dục - đào tạo, doanh nghiệp và người lao động đã có nhiều đóng góp tích cực trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức, song quá trình này vẫn còn những hạn chế về tính đồng bộ của thể chế, chất lượng và cơ cấu đào tạo, mức độ tham gia của doanh nghiệp, cũng như năng lực thích ứng và sáng tạo của người lao động. Những hạn chế này đang làm giảm hiệu quả khai

thác nguồn nhân lực chất lượng cao và là những vấn đề cần tiếp tục được khắc phục nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế tri thức trong giai đoạn mới.

3.3.2.2. Những hạn chế về nội dung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức

Thứ nhất, về nâng cao trình độ học vấn và chuyên môn

Mặc dù đạt nhiều kết quả tích cực, việc nâng cao trình độ học vấn và chuyên môn còn chưa đồng đều giữa các địa phương. Hà Nội chiếm tỷ trọng quá lớn trong đào tạo đại học, trong khi nhiều địa phương như Ninh Bình, Quảng Ninh, Thái Bình có quy mô sinh viên còn thấp. Năm 2023, Ninh Bình chỉ có 1.830 sinh viên, Quảng Ninh 7.434 sinh viên, Thái Bình 7.599 sinh viên. Điều này cho thấy mạng lưới giáo dục đại học và đào tạo nhân lực chất lượng cao trong vùng còn mất cân đối.

Bên cạnh đó, tỷ lệ lao động qua đào tạo giữa các địa phương còn chênh lệch rõ. Trong khi Hà Nội đạt 53,9% thì Nam Định chỉ đạt 23,8%, Thái Bình 23,9%, Hưng Yên 29,3% và Hải Dương 29,4%. Khoảng cách này cho thấy chất lượng nguồn nhân lực chưa phát triển đồng đều, ảnh hưởng đến khả năng lan tỏa kinh tế tri thức trong toàn vùng.

Thứ hai, về phát triển kỹ năng nghề nghiệp và năng lực sáng tạo

Kỹ năng nghề nghiệp và năng lực sáng tạo của người lao động chưa đồng đều giữa các địa phương. kết quả phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao được phản ánh qua tăng trưởng kinh tế - xã hội, trong đó chênh lệch năng suất lao động giữa địa phương cao nhất và thấp nhất trong vùng năm 2023 lên tới khoảng 4,5 lần. Trong khi Quảng Ninh đạt 467,3 triệu đồng/lao động thì Nam Định chỉ đạt 103,3 triệu đồng/lao động, Thái Bình đạt 121,8 triệu đồng/lao động và Ninh Bình đạt 180,7 triệu đồng/lao động. Điều này cho thấy kỹ năng nghề nghiệp, khả năng ứng dụng công nghệ, năng lực đổi mới sáng tạo và hiệu quả sử dụng lao động giữa các địa phương còn phân hóa mạnh. Một bộ phận lao động vẫn chủ yếu tham gia các ngành có giá trị gia tăng thấp, chưa đáp ứng tốt yêu cầu của kinh tế tri thức.

Tăng trưởng kinh tế của vùng vẫn tập trung chủ yếu ở một số địa phương đầu tàu. Những địa phương có nền công nghiệp, dịch vụ và thu hút FDI mạnh như Hà Nội, Hải Phòng, Bắc Ninh, Quảng Ninh có tốc độ phát triển nhanh hơn, trong khi một số địa phương khác chưa tạo được bứt phá rõ nét. Điều này cho thấy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao chưa thật sự tạo được sự lan tỏa đồng đều trong toàn vùng. Một số địa phương vẫn phụ thuộc nhiều vào lao động phổ thông, gia công, lắp ráp hoặc các ngành có giá trị gia tăng thấp

Cùng với đó là chỉ số HDI giữa các địa phương vẫn còn khoảng cách đáng kể. Hà Nội, Hải Phòng và Quảng Ninh thuộc nhóm dẫn đầu, trong khi Nam Định đạt 0,721, Thái Bình đạt 0,747 và Ninh Bình đạt 0,755. Thái Bình còn thấp hơn nhẹ so với mức bình quân cả nước. Điều này phản ánh chất lượng phát triển con người, điều kiện giáo dục, y tế, thu nhập và khả năng tiếp cận cơ hội phát triển chưa đồng đều giữa các địa phương

Tóm lại, hạn chế lớn nhất là sự phát triển chưa đồng đều giữa các địa phương. Hà Nội, Hải Phòng, Quảng Ninh, Bắc Ninh giữ vai trò nổi trội, trong khi nhiều địa phương khác còn hạn chế về quy mô đào tạo, tỷ lệ lao động qua đào tạo, năng suất lao động và HDI. Bên cạnh đó, kỹ năng nghề nghiệp, năng lực sáng tạo, khả năng làm chủ công nghệ và chuyển dịch sang các ngành kinh tế tri thức còn chưa tương xứng với tiềm năng của vùng. Đây là những vấn đề cần tiếp tục được giải quyết để nguồn nhân lực chất lượng cao thực sự trở thành động lực trung tâm cho phát triển kinh tế tri thức ở vùng Đồng bằng sông Hồng.

3.3.2.3. Hạn chế về phương thức phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức

Thứ nhất, phương thức phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua giáo dục, đào tạo và học tập suốt đời vẫn còn những hạn chế nhất định.

Mặc dù vùng đồng bằng sông Hồng là trung tâm giáo dục và đào tạo lớn nhất cả nước, song chất lượng và hiệu quả đào tạo chưa hoàn toàn đáp ứng yêu cầu phát triển của nền kinh tế tri thức. Quy mô đào tạo tăng nhanh nhưng cơ cấu ngành nghề đào tạo ở một số cơ sở còn chậm đổi mới, chưa theo kịp nhu cầu của

thị trường lao động và sự phát triển của các ngành công nghệ mới. Tình trạng mất cân đối giữa đào tạo và nhu cầu sử dụng lao động vẫn tồn tại ở một số lĩnh vực, dẫn đến hiện tượng thừa lao động ở ngành này nhưng thiếu lao động chất lượng cao ở ngành khác. Bên cạnh đó, chất lượng đào tạo giữa các địa phương trong vùng còn có sự chênh lệch đáng kể. Nguồn lực giáo dục đại học, đội ngũ giảng viên trình độ cao và cơ sở nghiên cứu khoa học chủ yếu tập trung tại Hà Nội, trong khi nhiều địa phương khác còn hạn chế về điều kiện đào tạo. Hoạt động học tập suốt đời tuy đã được thúc đẩy nhưng chưa trở thành nhu cầu phổ biến đối với toàn bộ lực lượng lao động, đặc biệt ở khu vực nông thôn và lao động phi chính thức.

Thứ hai, phương thức phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số chưa phát huy đầy đủ hiệu quả. Hoạt động khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số tuy có bước phát triển nhưng chưa thực sự trở thành động lực chủ yếu trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của toàn vùng. Năng lực nghiên cứu, phát triển và chuyển giao công nghệ giữa các địa phương còn chênh lệch lớn.

Số lượng lao động có khả năng nghiên cứu, sáng tạo công nghệ mới, làm chủ công nghệ lõi và tham gia vào các hoạt động nghiên cứu - phát triển (R&D) còn hạn chế. Quá trình chuyển đổi số trong nhiều doanh nghiệp và cơ sở đào tạo vẫn diễn ra không đồng đều; kỹ năng số của một bộ phận người lao động chưa đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế số. Mối liên kết giữa nghiên cứu khoa học với hoạt động sản xuất, kinh doanh và thương mại hóa kết quả nghiên cứu còn chưa chặt chẽ, làm giảm hiệu quả lan tỏa của khoa học công nghệ đối với phát triển nguồn nhân lực.

Thứ ba, phương thức phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua đổi mới cơ chế quản lý, sử dụng và đãi ngộ nguồn nhân lực vẫn còn những bất cập. Mặc dù nhiều địa phương đã ban hành chính sách thu hút, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài, song hiệu quả thực tế của các chính sách này chưa tương xứng với kỳ vọng. Một số chính sách chủ yếu tập trung vào hỗ trợ tài chính ban đầu, trong

khi các điều kiện về môi trường nghiên cứu, cơ hội phát triển nghề nghiệp, khả năng thăng tiến và phát huy năng lực chuyên môn chưa thực sự hấp dẫn.

Cơ chế đánh giá, sử dụng và trọng dụng nhân lực chất lượng cao ở một số nơi còn nặng về bằng cấp, thâm niên công tác hơn là năng lực thực tiễn và kết quả đóng góp. Tình trạng chảy máu chất xám từ khu vực công sang khu vực tư nhân hoặc từ các địa phương có trình độ phát triển thấp hơn sang các trung tâm lớn vẫn diễn ra. Đồng thời, sự cạnh tranh trong thu hút nhân tài giữa các địa phương còn thiếu tính liên kết và phối hợp trên quy mô toàn vùng.

Thứ tư, phương thức phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua liên kết giữa Nhà nước, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và người lao động chưa thực sự bền vững. Liên kết giữa các chủ thể tham gia phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tuy đã được tăng cường nhưng vẫn còn mang tính cục bộ và thiếu ổn định. Ở nhiều nơi, hoạt động hợp tác giữa doanh nghiệp với cơ sở đào tạo chủ yếu tập trung vào thực tập, tuyển dụng hoặc các chương trình ngắn hạn, chưa hình thành được cơ chế hợp tác chiến lược lâu dài trong nghiên cứu, đào tạo và phát triển nhân lực.

Công tác dự báo nhu cầu nhân lực, chia sẻ thông tin thị trường lao động và phối hợp xây dựng chương trình đào tạo giữa các bên còn hạn chế. Vai trò kết nối và điều phối của Nhà nước trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao chưa thực sự hiệu quả. Điều này làm cho quá trình đào tạo, sử dụng và phát triển nguồn nhân lực chưa hình thành được chuỗi liên kết chặt chẽ từ đào tạo đến sử dụng, từ nghiên cứu đến ứng dụng và từ nhu cầu của doanh nghiệp đến định hướng đào tạo của cơ sở giáo dục.

Như vậy có thể thấy phương thức phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở vùng đồng bằng sông Hồng đã đạt được nhiều kết quả tích cực, song vẫn còn những hạn chế về chất lượng và hiệu quả đào tạo, mức độ ứng dụng khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo, hiệu quả của cơ chế thu hút và sử dụng nhân tài, cũng như tính bền vững của liên kết giữa các chủ thể phát triển nguồn nhân lực. Những hạn chế này đang ảnh hưởng đến khả năng hình thành đội ngũ nguồn

nhân lực chất lượng cao có đủ năng lực cạnh tranh, sáng tạo và thích ứng với yêu cầu phát triển nhanh của nền kinh tế tri thức trong bối cảnh mới.

3.3.3. Nguyên nhân của những thành tựu và hạn chế trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức ở vùng đồng bằng sông Hồng

3.3.3.1. Nguyên nhân của những thành tựu trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức ở vùng Đồng bằng sông Hồng

Nguyên nhân khách quan

Một là, vùng Đồng bằng sông Hồng có những điều kiện thuận lợi về vị trí địa lý, trình độ phát triển kinh tế - xã hội và kết cấu hạ tầng. Đây là vùng có mức độ đô thị hóa cao, cơ cấu kinh tế chuyển dịch nhanh theo hướng công nghiệp và dịch vụ hiện đại, đồng thời tập trung nhiều trung tâm kinh tế, khoa học, công nghệ và giáo dục lớn của cả nước. Những điều kiện đó tạo ra nhu cầu và môi trường thuận lợi cho việc hình thành, thu hút và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao.

Hai là, vùng có lợi thế nổi trội về mạng lưới các cơ sở giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp, viện nghiên cứu và tổ chức khoa học - công nghệ, đặc biệt tập trung tại Thủ đô Hà Nội. Đây là nền tảng quan trọng để mở rộng quy mô đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn, phát triển hoạt động nghiên cứu khoa học và cung cấp nguồn nhân lực có trình độ cao cho các địa phương trong vùng.

Ba là, quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, chuyển đổi số và phát triển kinh tế tri thức đã làm gia tăng nhu cầu về lao động có trình độ chuyên môn, kỹ năng số và năng lực đổi mới sáng tạo. Sự phát triển của các ngành công nghệ cao, công nghiệp chế biến, logistics, tài chính, bán dẫn và kinh tế số tạo động lực khách quan thúc đẩy người lao động nâng cao trình độ, đồng thời định hướng lại cơ cấu đào tạo và sử dụng nhân lực.

Bốn là, sự phát triển nhanh chóng của khoa học - công nghệ và cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã tạo điều kiện để các cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và người lao động tiếp cận những tri thức, công nghệ và phương thức tổ chức

sản xuất mới. Quá trình này vừa tạo cơ hội nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, vừa đặt ra áp lực đổi mới chương trình đào tạo, kỹ năng nghề nghiệp và năng lực thích ứng.

Năm là, quá trình hội nhập quốc tế và thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài đã mở rộng khả năng tiếp cận công nghệ, phương thức quản trị và tiêu chuẩn lao động tiên tiến. Sự hiện diện của các tập đoàn và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài góp phần thúc đẩy chuyển giao công nghệ, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, tác phong công nghiệp và khả năng làm việc trong môi trường quốc tế của người lao động.

Nguyên nhân chủ quan

Một là, nhận thức và tư duy của các cơ quan quản lý nhà nước về vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao từng bước được đổi mới. Chính quyền các cấp ngày càng xác định rõ nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những khâu đột phá đối với phát triển kinh tế - xã hội và kinh tế tri thức. Trên cơ sở đó, nhiều chiến lược, quy hoạch và chính sách về giáo dục, khoa học - công nghệ, thu hút và sử dụng nhân tài đã được xây dựng, tạo định hướng cho quá trình phát triển nguồn nhân lực của vùng.

Hai là, năng lực tổ chức và hoàn thiện thể chế của các địa phương từng bước được nâng cao. Một số địa phương đã chủ động gắn chiến lược phát triển nhân lực với nhu cầu của các ngành kinh tế mũi nhọn; đồng thời đổi mới cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đánh giá và đãi ngộ chuyên gia, nhà khoa học và lao động trình độ cao. Những đổi mới này góp phần tạo môi trường thuận lợi hơn cho việc phát huy năng lực và giữ chân nguồn nhân lực chất lượng cao.

Ba là, các cơ sở giáo dục, đào tạo và viện nghiên cứu đã chủ động đổi mới nội dung, chương trình và phương thức đào tạo. Việc tăng cường tự chủ, cập nhật các ngành đào tạo mới như trí tuệ nhân tạo, khoa học dữ liệu, công nghệ bán dẫn và chuyển đổi số đã góp phần thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo với yêu cầu của thị trường lao động. Phương pháp đào tạo cũng từng bước chuyển từ truyền thụ kiến thức sang phát triển năng lực, kỹ năng thực hành và khả năng đổi mới sáng tạo.

Bốn là, các doanh nghiệp ngày càng chủ động tham gia vào quá trình phát triển nguồn nhân lực. Nhiều doanh nghiệp đã tăng cường đầu tư cho đào tạo tại chỗ, bồi dưỡng kỹ năng, hợp tác với các cơ sở đào tạo và tham gia xây dựng chuẩn đầu ra. Các hình thức đào tạo theo nhu cầu doanh nghiệp, đào tạo kép, thực tập và tuyển dụng sau đào tạo đã góp phần giảm sự lệch pha giữa cung và cầu lao động.

Năm là, cơ chế phối hợp giữa Nhà nước, cơ sở đào tạo, viện nghiên cứu, doanh nghiệp và người lao động từng bước được tăng cường. Sự liên kết giữa các chủ thể đã tạo điều kiện kết hợp nguồn lực đào tạo, nghiên cứu và sản xuất; thúc đẩy chuyển giao tri thức, công nghệ và kinh nghiệm quản lý; đồng thời nâng cao tính thực tiễn và hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực sau đào tạo.

Sáu là, bản thân người lao động ngày càng có ý thức chủ động học tập, nâng cao trình độ và hoàn thiện kỹ năng. Trước yêu cầu của chuyển đổi số và thị trường lao động hiện đại, một bộ phận người lao động đã tích cực cập nhật kiến thức, rèn luyện kỹ năng số, kỹ năng ngoại ngữ, năng lực hợp tác và khả năng thích ứng. Đây là nhân tố trực tiếp góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của vùng.

Bảy là, việc phát triển nguồn nhân lực ngày càng được thực hiện theo hướng toàn diện. Bên cạnh trình độ học vấn và chuyên môn, các chủ thể đã quan tâm hơn đến sức khỏe, phẩm chất nghề nghiệp, kỷ luật lao động, tinh thần trách nhiệm, năng lực sáng tạo và khả năng hợp tác của người lao động. Điều này giúp nguồn nhân lực từng bước đáp ứng tốt hơn những yêu cầu đa chiều của nền kinh tế tri thức.

Như vậy, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức ở vùng Đồng bằng sông Hồng là kết quả của sự tác động tổng hợp giữa các điều kiện khách quan thuận lợi và sự nỗ lực chủ quan của các chủ thể. Trong đó, các nguyên nhân khách quan tạo ra tiền đề, môi trường và nhu cầu phát triển; còn các nguyên nhân chủ quan giữ vai trò trực tiếp trong việc nhận thức, tổ chức, khai thác và chuyển hóa những điều kiện đó thành kết quả thực tế.

3.3.3.2. Nguyên nhân của những hạn chế trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức ở vùng đồng bằng sông Hồng
Nguyên nhân khách quan

Một là, sự phát triển nhanh chóng của khoa học, công nghệ và kinh tế tri thức làm cho yêu cầu đối với nguồn nhân lực thay đổi liên tục. Sự xuất hiện của các công nghệ mới, các ngành nghề mới và những mô hình sản xuất, kinh doanh dựa trên tri thức tạo ra sức ép lớn đối với hệ thống giáo dục, doanh nghiệp và người lao động. Trong khi quá trình đào tạo nguồn nhân lực cần thời gian dài, yêu cầu về kiến thức, kỹ năng và năng lực công nghệ lại biến đổi nhanh, dẫn đến độ trễ giữa đào tạo và nhu cầu sử dụng lao động.

Hai là, trình độ phát triển kinh tế - xã hội giữa các địa phương trong vùng còn chênh lệch. Nguồn lực giáo dục đại học, nghiên cứu khoa học, công nghệ và đào tạo trình độ cao chủ yếu tập trung tại Hà Nội và một số trung tâm lớn như Hải Phòng, Quảng Ninh, Bắc Ninh. Nhiều địa phương khác còn hạn chế về kết cấu hạ tầng, cơ sở đào tạo, môi trường nghiên cứu và cơ hội việc làm chất lượng cao. Điều này làm gia tăng khoảng cách về chất lượng nguồn nhân lực, năng suất lao động, thu nhập và khả năng phát triển kinh tế tri thức giữa các địa phương.

Ba là, cơ cấu doanh nghiệp trong vùng chủ yếu là doanh nghiệp nhỏ và vừa, với nguồn lực tài chính, trình độ công nghệ và năng lực nghiên cứu - phát triển còn hạn chế. Đây là trở ngại khách quan đối với việc đầu tư dài hạn cho đào tạo nhân lực, đổi mới công nghệ, xây dựng môi trường sáng tạo và tổ chức các hoạt động nghiên cứu, chuyển giao tri thức trong doanh nghiệp.

Bốn là, thị trường lao động chất lượng cao ngày càng có tính cạnh tranh giữa các địa phương, vùng và quốc gia. Những trung tâm kinh tế có mức thu nhập, điều kiện làm việc, cơ hội nghiên cứu và phát triển nghề nghiệp tốt hơn thường có khả năng thu hút nhân lực trình độ cao. Sự cạnh tranh này làm gia tăng nguy cơ dịch chuyển nhân lực từ các địa phương còn khó khăn đến các trung tâm phát triển, gây mất cân đối trong phân bố nguồn nhân lực chất lượng cao trong vùng.

Năm là, quá trình hội nhập quốc tế và chuyển dịch cơ cấu kinh tế đặt ra những tiêu chuẩn ngày càng cao đối với người lao động. Bên cạnh trình độ chuyên môn, người lao động phải có kỹ năng số, ngoại ngữ, khả năng thích ứng, tư duy đổi mới sáng tạo và năng lực làm việc trong môi trường quốc tế. Trong khi đó, điều kiện tiếp cận giáo dục, đào tạo và công nghệ của các nhóm lao động và các địa phương chưa đồng đều, làm hạn chế khả năng đáp ứng các yêu cầu mới.

Nguyên nhân chủ quan

Một là, nhận thức và năng lực hoạch định chính sách của một số cơ quan quản lý nhà nước chưa theo kịp yêu cầu phát triển kinh tế tri thức. Hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực còn thiếu đồng bộ, chưa gắn chặt với chiến lược phát triển các ngành công nghiệp công nghệ cao và các ngành kinh tế dựa trên tri thức. Công tác dự báo nhu cầu nhân lực theo ngành nghề, trình độ và không gian phát triển kinh tế còn thiếu tính dài hạn, dẫn đến sự mất cân đối giữa cung và cầu lao động chất lượng cao.

Hai là, cơ chế điều phối và liên kết phát triển nguồn nhân lực trên phạm vi toàn vùng chưa hiệu quả. Sự phối hợp giữa Nhà nước, cơ sở đào tạo, viện nghiên cứu và doanh nghiệp trong dự báo nhu cầu nhân lực, xây dựng tiêu chuẩn nghề nghiệp, thiết kế chương trình đào tạo và sử dụng lao động còn thiếu thường xuyên và chưa có cơ chế ràng buộc rõ ràng. Vì vậy, hoạt động phát triển nguồn nhân lực còn mang tính cục bộ, phân tán và chưa khai thác hiệu quả lợi thế của liên kết vùng.

Ba là, chính sách thu hút, sử dụng và đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao ở một số địa phương chưa đủ sức cạnh tranh. Nhiều chính sách còn thiên về hỗ trợ tài chính trước mắt mà chưa chú trọng đúng mức đến môi trường làm việc, điều kiện nghiên cứu, cơ hội thăng tiến và khả năng phát triển nghề nghiệp lâu dài. Cơ chế đánh giá, sử dụng và trọng dụng nhân tài còn một số bất cập, làm hạn chế khả năng thu hút, giữ chân và phát huy năng lực của đội ngũ nhân lực trình độ cao.

Bốn là, hệ thống giáo dục và đào tạo đổi mới còn chậm so với yêu cầu của nền kinh tế tri thức. Nội dung và phương pháp đào tạo tại một số cơ sở vẫn thiên

về truyền thụ kiến thức và coi trọng bằng cấp, chưa chuyển mạnh sang phát triển năng lực thực hành, kỹ năng nghề nghiệp, tư duy phản biện và đổi mới sáng tạo. Việc cập nhật chương trình, công nghệ giảng dạy và các ngành đào tạo mới còn chậm; cơ chế tự chủ và liên kết với doanh nghiệp chưa phát huy đầy đủ hiệu quả.

Năm là, các điều kiện bảo đảm chất lượng giáo dục và đào tạo còn hạn chế. Đầu tư cho giáo dục nghề nghiệp và đào tạo kỹ thuật chưa tương xứng với yêu cầu phát triển; đội ngũ giảng viên, giáo viên trong một số ngành công nghệ và kỹ thuật còn thiếu; cơ sở vật chất, phòng thí nghiệm và thiết bị thực hành chưa đồng bộ. Những hạn chế này ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo và khả năng cung ứng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu sản xuất hiện đại.

Sáu là, nhiều doanh nghiệp chưa nhận thức đầy đủ việc phát triển nguồn nhân lực là một chiến lược đầu tư dài hạn. Sự tham gia của doanh nghiệp vào xây dựng chương trình, chuẩn đầu ra, đào tạo theo đơn đặt hàng và đào tạo lại người lao động còn hạn chế. Hoạt động nghiên cứu - phát triển, đổi mới sáng tạo và liên kết với các cơ sở đào tạo chưa tương xứng với yêu cầu phát triển kinh tế tri thức, làm giảm khả năng chuyển hóa tri thức thành năng suất lao động và giá trị gia tăng.

Bảy là, phương thức phát triển nguồn nhân lực thông qua khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số chưa phát huy đầy đủ hiệu quả. Hệ sinh thái đổi mới sáng tạo, các trung tâm nghiên cứu và phát triển công nghệ còn tập trung tại một số địa phương lớn. Việc liên kết giữa nghiên cứu với sản xuất, chuyển giao công nghệ và thương mại hóa kết quả nghiên cứu còn yếu, nên chưa tạo được môi trường rộng khắp để người lao động tiếp cận, ứng dụng và làm chủ công nghệ mới.

Tám là, nhận thức và năng lực tự phát triển của một bộ phận người lao động còn hạn chế. Tinh thần học tập suốt đời, năng lực tự học, trình độ ngoại ngữ, kỹ năng số, khả năng thích ứng công nghệ và tư duy đổi mới sáng tạo chưa đồng đều. Một bộ phận người lao động chưa chủ động cập nhật tri thức và kỹ năng mới, làm giảm khả năng thích ứng với sự biến đổi nhanh chóng của thị trường lao động trong nền kinh tế tri thức.

Như vậy, những hạn chế trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức ở vùng Đồng bằng sông Hồng bắt nguồn từ sự tác động tổng hợp của cả nguyên nhân khách quan và nguyên nhân chủ quan. Các nguyên nhân khách quan tạo ra những khó khăn, sức ép và giới hạn đối với quá trình phát triển, nguyên nhân chủ quan giữ vai trò trực tiếp và có tính quyết định hơn, đặc biệt là sự thiếu đồng bộ trong chính sách, hạn chế trong liên kết giữa các chủ thể, sự chậm đổi mới của giáo dục - đào tạo và năng lực phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp.

3.3.4. Những vấn đề đặt ra đối với việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức ở vùng đồng bằng sông Hồng hiện nay

Thứ nhất, vấn đề chuyển từ phát triển nguồn nhân lực theo yêu cầu của nền kinh tế công nghiệp sang phát triển nguồn nhân lực đáp ứng kinh tế tri thức

Đây là vấn đề có tính nền tảng nhất. Đồng bằng sông Hồng đang chuyển dịch mạnh sang các ngành có hàm lượng tri thức và công nghệ cao. Quy hoạch vùng xác định các lĩnh vực như điện tử, phần mềm, trí tuệ nhân tạo, công nghiệp ô tô, logistics, tài chính - ngân hàng, y tế chuyên sâu... là những ngành cần được tập trung phát triển. Điều này đặt ra yêu cầu nguồn nhân lực không chỉ “có trình độ”, mà phải có: năng lực tư duy sáng tạo; năng lực nghiên cứu và phát triển; năng lực đổi mới sáng tạo; năng lực số; năng lực sử dụng và tạo ra tri thức; khả năng làm việc trong môi trường quốc tế; khả năng học tập suốt đời và thích ứng với thay đổi công nghệ. Do đó vấn đề đặt ra là phương thức phát triển nguồn nhân lực hiện nay phải chuyển từ trọng tâm “đào tạo đủ lao động có bằng cấp” sang “phát triển năng lực tạo lập, tiếp nhận, chuyển giao và ứng dụng tri thức”.

Thứ hai, vấn đề giải quyết sự mất cân đối giữa “cung” nguồn nhân lực chất lượng cao và “cầu” của kinh tế tri thức

Đây có lẽ là vấn đề thực tiễn trực tiếp nhất. Đồng bằng sông Hồng có lợi thế rất lớn về giáo dục - đào tạo và khoa học - công nghệ. Vùng có trên 150 cơ sở giáo dục đại học và học viện, 291/552 tổ chức nghiên cứu và phát triển, tương đương hơn 50% số tổ chức nghiên cứu và phát triển của cả nước, hơn 500 tổ

chức khoa học và công nghệ công lập và tư nhân, trên 300 doanh nghiệp khoa học và công nghệ [16] nhưng có một nghịch lý cần nghiên cứu là có tiềm lực đào tạo và nghiên cứu rất lớn nhưng chưa đồng nghĩa với việc đã hình thành được nguồn nhân lực chất lượng cao phù hợp đầy đủ với cơ cấu của kinh tế tri thức. Nhu cầu của các ngành mới thay đổi rất nhanh, trong khi chương trình đào tạo, cơ cấu ngành nghề và kỹ năng của người lao động có thể thay đổi chậm hơn. Đặc biệt có thể xuất hiện khoảng cách: Nhà trường đào tạo gì? Doanh nghiệp cần gì? Kinh tế tri thức đang tạo ra những nghề nghiệp gì? Do đó, vấn đề đặt ra là làm thế nào thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo và nhu cầu nhân lực của các ngành kinh tế tri thức?

Thứ ba, vấn đề phát triển nhân lực chất lượng cao không chỉ về số lượng mà còn về cơ cấu và chất lượng

Quyết định số 368/QĐ-TTg ngày 04/5/2024 của Thủ tướng Chính phủ, phê duyệt Quy hoạch vùng Đồng bằng sông Hồng thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050 đặt mục tiêu đến năm 2030 tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đạt 48-52%, tỷ lệ giảng viên đại học có trình độ tiến sĩ trên 40%. Nhưng với kinh tế tri thức, tỷ lệ bằng cấp không thể là tiêu chí duy nhất. Cần quan tâm đến: cơ cấu ngành nghề; cơ cấu trình độ; cơ cấu kỹ năng; năng lực nghiên cứu; năng lực đổi mới sáng tạo; kỹ năng số; năng lực quản trị; ngoại ngữ; năng lực hội nhập quốc tế. Do đó đặt ra vấn đề là làm thế nào chuyển từ mục tiêu “nâng tỷ lệ lao động có trình độ” sang xây dựng cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao phù hợp với cơ cấu kinh tế tri thức của vùng? Đặc biệt cần xác định những nhóm nhân lực chiến lược mà Đồng bằng sông Hồng cần ưu tiên: AI, bán dẫn, điện tử, tự động hóa, công nghệ sinh học, công nghệ vật liệu, logistics, tài chính số, y tế công nghệ cao...

Thứ tư, vấn đề phát triển nhân lực khoa học - công nghệ và đổi mới sáng tạo trở thành “hạt nhân” của nguồn nhân lực chất lượng cao

Trong nền kinh tế tri thức, nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ là người sử dụng tri thức mà còn phải có khả năng sản xuất tri thức - chuyển giao tri thức - thương mại hóa tri thức - đổi mới công nghệ - tạo sản phẩm và giá trị

mới. Chính sách phát triển vùng hiện nay cũng nhấn mạnh đào tạo, phát triển nhân lực khoa học - công nghệ; thu hút nhân tài; liên kết doanh nghiệp với viện, trường và xây dựng hệ sinh thái đổi mới sáng tạo. Vì vậy, vấn đề đặt ra là làm thế nào phát triển đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học, kỹ sư, nhà quản trị công nghệ và nhân lực đổi mới sáng tạo đủ mạnh để trở thành lực lượng dẫn dắt kinh tế tri thức của vùng? Điều này đặc biệt quan trọng đối với Hà Nội, Hải Phòng, Bắc Ninh và các cực tăng trưởng công nghệ cao.

Thứ năm, vấn đề liên kết giữa nhà nước - nhà trường - viện nghiên cứu - doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Không thể phát triển nhân lực chất lượng cao chỉ bằng hệ thống giáo dục mà cần có sự liên kết giữa: Nhà nước - định hướng, thể chế, chính sách; Nhà trường - đào tạo; Viện nghiên cứu - sản xuất tri thức; Doanh nghiệp - đặt hàng, sử dụng lao động; Người lao động - tự học tập, tích lũy và phát triển năng lực. Điều 12, Nghị định số 125/2026/NĐ-CP của Chính phủ Quy định về hoạt động khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo trong cơ sở giáo dục đại học đã nhấn mạnh tăng cường liên kết giữa doanh nghiệp với viện, trường đại học và cơ sở nghiên cứu trong vùng [26]. Như vậy, vấn đề không chỉ là “đào tạo nhân lực chất lượng cao”, mà là xây dựng hệ sinh thái phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của vùng.

Thứ sáu, vấn đề thu hút, trọng dụng và giữ chân nhân tài trong điều kiện cạnh tranh nguồn nhân lực ngày càng gay gắt

Đồng bằng sông Hồng, đặc biệt Hà Nội, có khả năng thu hút nhân lực chất lượng cao nhưng đồng thời cũng phải đối mặt với sự cạnh tranh nhân lực giữa các địa phương, doanh nghiệp và quốc gia. Khi kinh tế tri thức phát triển, nhân lực chất lượng cao có tính cơ động cao hơn. Doanh nghiệp FDI, các trung tâm công nghệ và các đô thị lớn cùng cạnh tranh nguồn nhân lực. Vì vậy, đào tạo được nhân tài chưa đủ; phải tạo ra khả năng thu hút, sử dụng, trọng dụng và giữ chân nhân tài.

Thứ bảy, vấn đề phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải đi cùng với chuyển đổi số, AI và sự thay đổi nhanh của công nghệ

Kinh tế tri thức hiện nay không chỉ dựa trên tri thức nói chung mà ngày càng dựa vào: dữ liệu; AI; tự động hóa; công nghệ số; nền tảng số; công nghệ xanh; công nghệ sinh học; công nghệ bán dẫn. Quyết định số 432/QĐ-TTg ngày 12/4/2012 của Thủ tướng Chính phủ, phê duyệt Chiến lược Phát triển bền vững Việt Nam giai đoạn 2011-2020 [103] đã xác định nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt nhân lực khoa học - công nghệ, là yếu tố quyết định chuyển dịch từ nền kinh tế thâm dụng nhân công và vốn sang thâm dụng tri thức và công nghệ; đồng thời nhấn mạnh đào tạo STEM (giáo dục tích hợp 4 lĩnh vực: S - Science (Khoa học); T - Technology (Công nghệ); E - Engineering (Kỹ thuật); M - Mathematics (Toán học) gắn với nghiên cứu và đổi mới sáng tạo. Vì vậy đặt ra câu hỏi là làm thế nào để hệ thống phát triển nguồn nhân lực có khả năng thích ứng nhanh hơn tốc độ thay đổi của công nghệ? Đây là lý do cần chuyển mạnh sang: học tập suốt đời - đào tạo linh hoạt - đào tạo dựa trên năng lực.

Thứ tám, vấn đề phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải được đặt trong không gian vùng chứ không chỉ ở từng địa phương

Theo Quyết định 368/QĐ-TTg ngày 4/5/2024 phê duyệt Quy hoạch vùng đồng bằng sông Hồng thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050, vùng đồng bằng sông Hồng được quy hoạch theo mô hình 1 vùng động lực quốc gia - 4 cực tăng trưởng - 5 hành lang kinh tế gồm 6 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Vì vậy, nếu mỗi địa phương tự phát triển nguồn nhân lực sẽ dễ xảy ra: trùng lặp ngành đào tạo; cạnh tranh thu hút nhân lực; cạnh tranh nguồn lực khoa học - công nghệ; thiếu liên kết cung - cầu lao động; phân bố nhân lực không hợp lý. Vấn đề đặt ra là cần chuyển từ tư duy phát triển nguồn nhân lực của từng tỉnh, thành phố sang tư duy phát triển nguồn nhân lực theo hệ sinh thái vùng và các chuỗi giá trị liên vùng. Như vậy, phân công và liên kết phát triển nguồn nhân lực theo lợi thế từng không gian kinh tế là một vấn đề lớn đặt ra cần giải quyết với những giải pháp phù hợp

Tiểu kết chương 3

Chương 3 đã phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức ở vùng đồng bằng sông Hồng trên cơ sở xem xét các điều kiện về vị trí địa lý, dân số, lực lượng lao động, cơ chế chính sách và kết quả phát triển kinh tế - xã hội của vùng. Từ đó cho thấy vùng có nhiều lợi thế nổi trội như vị trí địa kinh tế chiến lược, quy mô dân số và lao động lớn, mật độ dân trí cao, hệ thống giáo dục - đào tạo phát triển và mức độ công nghiệp hóa, đô thị hóa nhanh, tạo nền tảng quan trọng cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và kinh tế tri thức.

Thực tiễn cho thấy nguồn nhân lực chất lượng cao của vùng đã có bước phát triển cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu. Tỷ lệ lao động qua đào tạo, lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật và đội ngũ nhân lực phục vụ công nghiệp công nghệ cao, dịch vụ hiện đại đạt kết quả phát triển kinh tế xã hội cao. Tuy nhiên, quá trình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của vùng vẫn còn nhiều hạn chế như sự phân bố chưa đồng đều giữa các địa phương, cơ cấu nhân lực chưa thật sự phù hợp với yêu cầu kinh tế tri thức, bên cạnh đó, công tác dự báo nhân lực; liên kết giữa Nhà nước - cơ sở đào tạo - doanh nghiệp và cơ chế thu hút, sử dụng nhân tài chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu phát triển mới, từ đó luận án đã chỉ rõ những vấn đề đặt ra đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức ở vùng đồng bằng sông Hồng hiện nay, bao gồm yêu cầu từ nhận thức, hoàn thiện thể chế và nâng cao vai trò điều phối của Nhà nước; đổi mới giáo dục - đào tạo gắn với chuyển đổi số và nhu cầu thị trường lao động; xây dựng môi trường thuận lợi để thu hút, sử dụng và phát huy hiệu quả nhân lực chất lượng cao; đồng thời thúc đẩy học tập suốt đời và nâng cao năng lực tự phát triển của người lao động. Đây là cơ sở thực tiễn quan trọng để luận án đề xuất quan điểm và giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức ở vùng đồng bằng sông Hồng trong chương tiếp theo.

Chương 4

MỘT SỐ QUAN ĐIỂM, GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO GẮN VỚI PHÁT TRIỂN KINH TẾ TRI THỨC Ở VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG TRONG BỐI CẢNH MỚI

4.1. Bối cảnh mới

4.1.1. Bối cảnh quốc tế

Trước hết, bối cảnh quốc tế hiện nay đang biến đổi nhanh chóng, sâu rộng và khó dự báo, tác động trực tiếp đến yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức. Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, đặc biệt là sự phát triển mạnh mẽ của trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn, tự động hóa, điện toán đám mây và Internet vạn vật, đang làm thay đổi sâu sắc phương thức sản xuất, quản lý và tổ chức lao động. Nhiều công việc truyền thống có nguy cơ bị thay thế, trong khi các ngành nghề mới liên quan đến công nghệ số, đổi mới sáng tạo, quản trị dữ liệu, sản xuất thông minh và dịch vụ tri thức ngày càng phát triển

Thứ hai, các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới và việc tuân thủ các chuẩn mực quốc tế đã làm thay đổi sâu sắc yêu cầu đối với nguồn nhân lực. Việc Việt Nam tham gia các FTA không chỉ mở rộng thị trường xuất khẩu, mà còn đặt ra những tiêu chuẩn cao hơn về lao động, chất lượng nguồn lao động, môi trường, quản trị doanh nghiệp và trách nhiệm xã hội. Điều đó làm gia tăng nhu cầu về đội ngũ lao động có trình độ chuyên môn cao trong các lĩnh vực như thương mại quốc tế, tài chính - kế toán, thuế, logistics, quản trị chất lượng và phát triển bền vững, đồng thời thúc đẩy quá trình chuẩn hóa kỹ năng theo thông lệ quốc tế.

Thứ ba, cạnh tranh quốc tế trong thu hút và sử dụng nhân lực chất lượng cao ngày càng trở nên gay gắt. Trong nền kinh tế tri thức, nguồn nhân lực chất lượng cao mang tính toàn cầu, có khả năng dịch chuyển linh hoạt giữa các quốc gia và khu vực. Áp lực này đòi hỏi vùng phải không ngừng cải thiện môi trường làm việc, cơ hội phát triển nghề nghiệp, điều kiện sống và cơ chế đãi ngộ để giữ

chân và thu hút nhân tài, đồng thời nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tại chỗ để có thể đáp ứng các tiêu chuẩn mới.

Cuối cùng, là những biến động của kinh tế thế giới và rủi ro địa chính trị cũng tác động gián tiếp nhưng không kém phần quan trọng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của vùng. Các cú sốc kinh tế toàn cầu, biến động thị trường tài chính, xung đột địa chính trị hay gián đoạn chuỗi cung ứng có thể làm thay đổi nhanh chóng nhu cầu lao động, cơ cấu ngành nghề và dòng vốn đầu tư. Trong bối cảnh đó, nguồn nhân lực chất lượng cao chỉ thực sự phát huy vai trò khi có khả năng thích ứng linh hoạt, đa kỹ năng và sẵn sàng chuyển đổi giữa các lĩnh vực khác nhau. Điều này càng làm nổi bật vai trò của việc phát triển nguồn nhân lực linh hoạt và bền vững trong điều kiện kinh tế tri thức toàn cầu hóa.

4.1.2. Bối cảnh trong nước

Bối cảnh trong nước hiện nay tạo ra nhiều cơ hội thuận lợi, đồng thời đặt ra không ít thách thức đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức.

Thứ nhất, những cơ hội đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Việt Nam đang bước vào giai đoạn phát triển mới với yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, đổi mới mô hình tăng trưởng và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia. Đại hội XIV của Đảng tiếp tục xác định khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số là những động lực chủ yếu của phát triển; đồng thời nhấn mạnh yêu cầu xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao, nhất là nhân lực khoa học - công nghệ, công nghệ số, quản trị hiện đại và các ngành, lĩnh vực chiến lược. Quan điểm này đặt con người và nguồn nhân lực vào vị trí trung tâm, vừa là mục tiêu, vừa là chủ thể trực tiếp sáng tạo, tiếp nhận, ứng dụng và chuyển hóa tri thức thành năng suất, giá trị gia tăng và động lực tăng trưởng. 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 đã tạo ra định hướng chính trị và thể chế quan trọng cho phát triển nguồn nhân lực trong thời kỳ mới. Nghị quyết xác định khoa học, công nghệ, đổi

mới sáng tạo và chuyển đổi số là đột phá quan trọng hàng đầu, là động lực chính để phát triển lực lượng sản xuất hiện đại, hoàn thiện phương thức quản trị và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia. Điều này mở ra cơ hội tăng đầu tư cho nghiên cứu, đào tạo nhân lực công nghệ cao, phát triển kỹ năng số, xây dựng hệ sinh thái đổi mới sáng tạo và hình thành đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học, kỹ sư và lao động có khả năng làm chủ công nghệ mới. Bên cạnh đó, Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 4/5/2025 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế tư nhân xác định kinh tế tư nhân là một động lực quan trọng nhất của nền kinh tế quốc gia, đồng thời nhấn mạnh yêu cầu cải thiện thể chế, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp, khơi thông các nguồn lực và khuyến khích khu vực tư nhân đầu tư vào khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo. Đây là cơ hội quan trọng để doanh nghiệp tư nhân tham gia sâu hơn vào quá trình đào tạo, sử dụng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; mở rộng việc làm có năng suất cao; thúc đẩy liên kết giữa Nhà nước, cơ sở đào tạo, viện nghiên cứu và doanh nghiệp; đồng thời tạo môi trường thuận lợi để người lao động phát huy năng lực sáng tạo và khởi nghiệp.

Quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng phát triển công nghiệp công nghệ cao, kinh tế số, kinh tế xanh, dịch vụ hiện đại và hội nhập quốc tế cũng làm gia tăng nhu cầu đối với đội ngũ chuyên gia, kỹ sư, nhà quản trị và lao động có kỹ năng cao. Sự phát triển của các ngành kinh tế mới tạo điều kiện mở rộng quy mô, đa dạng hóa cơ cấu và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Việc sắp xếp đơn vị hành chính và vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp từ ngày 1/7/2025 cũng tạo cơ hội tinh gọn bộ máy, tăng cường phân cấp, phân quyền, rút ngắn quy trình xử lý công việc và thúc đẩy xây dựng chính quyền số. Đây là điều kiện để đổi mới công tác tuyển dụng, bố trí, đánh giá và sử dụng cán bộ theo vị trí việc làm, năng lực và kết quả thực hiện nhiệm vụ; đồng thời tạo động lực nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, nhất là ở cấp cơ sở.

Thứ hai, những thách thức đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Bên cạnh những cơ hội thuận lợi, quá trình phát triển mới cũng đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực. Sự phát triển nhanh của trí tuệ nhân tạo, tự động hóa, dữ liệu lớn và công nghệ số làm cho vòng đời của tri thức và kỹ năng ngày càng rút ngắn, một bộ phận lao động có nguy cơ bị thay thế hoặc tụt hậu nếu không được đào tạo lại, bồi dưỡng và cập nhật công nghệ thường xuyên. Chất lượng nguồn nhân lực hiện nay vẫn chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu của quá trình chuyển đổi mô hình tăng trưởng. Tình trạng thiếu nhân lực trong các lĩnh vực công nghệ cao, công nghệ số, bán dẫn, tự động hóa, logistics, quản trị hiện đại và đổi mới sáng tạo còn phổ biến. Kỹ năng số, ngoại ngữ, năng lực nghiên cứu, tư duy sáng tạo, khả năng làm việc trong môi trường quốc tế và tác phong công nghiệp của một bộ phận người lao động còn hạn chế. Cơ cấu nhân lực giữa các ngành, trình độ đào tạo và địa phương chưa hợp lý, trong khi mối liên kết giữa đào tạo với nhu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp chưa thực sự chặt chẽ.

Việc triển khai Nghị quyết số 57-NQ/TW cũng đặt ra thách thức lớn về khả năng chuyển hóa chủ trương thành kết quả thực tế. Phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo đòi hỏi nguồn nhân lực không chỉ có trình độ chuyên môn mà còn phải có năng lực nghiên cứu, tư duy liên ngành, khả năng chấp nhận rủi ro và chuyển giao kết quả nghiên cứu vào sản xuất, kinh doanh. Trong khi đó, cơ chế sử dụng, đãi ngộ và giữ chân chuyên gia, nhà khoa học và nhân tài ở một số ngành, địa phương vẫn chưa đủ sức cạnh tranh.

Đối với Nghị quyết số 68-NQ/TW, sự phát triển mạnh của khu vực kinh tế tư nhân sẽ làm gia tăng cạnh tranh trên thị trường lao động, nhất là đối với nhân lực có trình độ cao. Doanh nghiệp tư nhân vừa cần số lượng lớn lao động có kỹ năng, vừa đòi hỏi chất lượng, năng suất, khả năng thích ứng và tinh thần đổi mới sáng tạo ngày càng cao. Tuy nhiên, nhiều doanh nghiệp nhỏ và vừa còn hạn chế về nguồn lực, công nghệ và năng lực tổ chức đào tạo nên chưa thể đầu tư đầy đủ cho phát triển nhân lực dài hạn. Nếu không có cơ chế hỗ trợ và liên kết hiệu quả, khoảng cách về chất lượng nhân lực giữa các doanh nghiệp, ngành và địa phương có thể tiếp tục gia tăng.

Việc vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp cũng đặt ra thách thức trong bố trí, sử dụng và phát triển đội ngũ cán bộ. Khi quy mô địa bàn và khối lượng nhiệm vụ của cấp xã tăng lên, cán bộ, công chức phải có năng lực chuyên môn tổng hợp, kỹ năng số, khả năng phối hợp liên ngành, tinh thần trách nhiệm và năng lực phục vụ người dân, doanh nghiệp. Quá trình sắp xếp tổ chức có thể làm phát sinh tình trạng thừa, thiếu nhân lực cục bộ, chưa phù hợp giữa vị trí việc làm với năng lực, sở trường và kinh nghiệm của cán bộ. Vì vậy, yêu cầu cấp thiết là phải tăng cường đánh giá, bố trí, đào tạo, bồi dưỡng và đào tạo lại để bảo đảm bộ máy sau sắp xếp vận hành thông suốt, hiệu lực và hiệu quả.

Như vậy, bối cảnh trong nước đang tạo ra những điều kiện chính trị, thể chế và kinh tế thuận lợi để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, nhất là từ những định hướng đột phá về khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số và phát triển kinh tế tư nhân. Những thay đổi này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải đổi mới giáo dục - đào tạo, nâng cao kỹ năng số, phát triển năng lực sáng tạo, thu hút và trọng dụng nhân tài, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và tăng cường liên kết giữa Nhà nước, cơ sở đào tạo, viện nghiên cứu, doanh nghiệp và người lao động. Đây là điều kiện quan trọng để nguồn nhân lực chất lượng cao thực sự trở thành động lực trực tiếp của phát triển kinh tế tri thức và đổi mới mô hình tăng trưởng trong giai đoạn mới.

4.2. Quan điểm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức ở vùng đồng bằng sông Hồng trong bối cảnh mới

4.2.1. Quan điểm về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức

4.2.1.1. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức là khâu đột phá chiến lược, là động lực trực tiếp của phát triển kinh tế tri thức

Trong nền kinh tế tri thức, con người giữ vai trò trung tâm của quá trình phát triển. Nếu trong nền kinh tế công nghiệp, các yếu tố như vốn, tài nguyên thiên nhiên và lao động giản đơn giữ vai trò chủ yếu thì trong nền kinh tế tri

thức, tri thức, kỹ năng, năng lực sáng tạo và khả năng làm chủ công nghệ của con người trở thành nguồn lực quyết định tạo nên tăng trưởng và năng lực cạnh tranh. Vì vậy, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ là yêu cầu của phát triển kinh tế - xã hội mà còn là điều kiện tiên quyết để hình thành và phát triển nền kinh tế tri thức.

Trước hết, cần quán triệt quan điểm lấy con người là trung tâm, chủ thể, nguồn lực quan trọng nhất và mục tiêu của sự phát triển. Mọi thành tựu phát triển kinh tế, khoa học công nghệ và tiến bộ xã hội cuối cùng đều hướng tới nâng cao chất lượng cuộc sống, phát triển toàn diện con người. Đồng thời, chính con người là chủ thể sáng tạo ra tri thức, làm chủ khoa học công nghệ, tổ chức sản xuất và thúc đẩy sự phát triển của xã hội. Do đó, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải đặt trong tổng thể chiến lược phát triển con người, bảo đảm hài hòa giữa nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp với phát triển phẩm chất, năng lực sáng tạo và trách nhiệm xã hội.

Hai là, nguồn nhân lực chất lượng cao là yếu tố quyết định năng lực cạnh tranh của quốc gia, địa phương và doanh nghiệp trong nền kinh tế tri thức. Trong bối cảnh toàn cầu hóa, chuyển đổi số và cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, lợi thế cạnh tranh không còn chủ yếu dựa vào tài nguyên thiên nhiên hay lao động giá rẻ mà còn phụ thuộc ngày càng lớn vào chất lượng nguồn nhân lực. Quốc gia nào sở hữu đội ngũ nhân lực có trình độ cao, năng lực đổi mới sáng tạo và khả năng làm chủ công nghệ hiện đại sẽ có lợi thế trong thu hút đầu tư, phát triển khoa học công nghệ, nâng cao năng suất lao động và tham gia sâu hơn vào chuỗi giá trị toàn cầu. Đối với vùng đồng bằng sông Hồng, nơi tập trung các trung tâm kinh tế, khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo lớn nhất cả nước, nguồn nhân lực chất lượng cao càng trở thành nhân tố quyết định để duy trì vai trò đầu tàu phát triển và dẫn dắt quá trình hình thành kinh tế tri thức.

Ba là, đầu tư cho con người là đầu tư cho phát triển bền vững. Khác với các nguồn lực vật chất có thể bị hao mòn hoặc cạn kiệt theo thời gian, nguồn nhân lực chất lượng cao có khả năng tự tái tạo, tích lũy và lan tỏa tri thức trong

toàn xã hội. Mỗi khoản đầu tư cho giáo dục, đào tạo, khoa học công nghệ, chăm sóc sức khỏe và phát triển kỹ năng của con người không chỉ tạo ra lợi ích trước mắt mà còn tạo nền tảng cho tăng trưởng dài hạn, nâng cao năng suất lao động và thúc đẩy đổi mới sáng tạo. Đây chính là nguồn lực bền vững nhất bảo đảm cho sự phát triển lâu dài của quốc gia và địa phương.

Bốn là, con người vừa là yếu tố cơ bản của lực lượng sản xuất, vừa là chủ thể cải biến các quan hệ xã hội. Trong nền kinh tế tri thức, vai trò này ngày càng được khẳng định khi tri thức và năng lực sáng tạo của con người trở thành bộ phận quan trọng nhất của lực lượng sản xuất hiện đại. Sự phát triển của nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ làm gia tăng năng suất lao động mà còn thúc đẩy quá trình đổi mới thể chế, hoàn thiện các quan hệ kinh tế - xã hội phù hợp với yêu cầu phát triển của thời đại số.

Quan điểm trên hoàn toàn phù hợp với chủ trương của Đảng và Nhà nước về phát triển con người và nguồn nhân lực chất lượng cao. Văn kiện Đại hội XIII của Đảng xác định phát triển con người toàn diện, xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong ba đột phá chiến lược của đất nước. Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 16/02/2025 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo nhấn mạnh yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, nhân tài và đội ngũ chuyên gia đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong thời kỳ mới. Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị xác định khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số là động lực quan trọng để phát triển lực lượng sản xuất hiện đại và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Đối với vùng đồng bằng sông Hồng, Nghị quyết số 30-NQ/TW ngày 23/11/2022 của Bộ Chính trị đã xác định mục tiêu xây dựng vùng trở thành trung tâm hàng đầu cả nước về giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số. Đây là cơ sở chính trị quan trọng để khẳng định phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải được coi là khâu đột phá chiến lược và là động lực trực tiếp của phát triển kinh tế tri thức trong vùng trong giai đoạn tới.

4.2.1.2. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức phải gắn chặt với phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số

Trong nền kinh tế tri thức, khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số không chỉ là động lực tăng trưởng mà còn là môi trường trực tiếp hình thành, phát triển và phát huy nguồn nhân lực chất lượng cao. Nguồn nhân lực chất lượng cao vừa là chủ thể sáng tạo ra tri thức mới, vừa là lực lượng trực tiếp tiếp nhận, ứng dụng và chuyển giao các thành tựu khoa học công nghệ vào thực tiễn sản xuất và đời sống. Vì vậy, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao không thể tách rời phát triển khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số, theo đúng quan điểm chỉ đạo của Đảng tại Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV “Tập trung triển khai đột phá về khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số, tạo nền tảng cho phát triển lực lượng sản xuất mới, hiện đại, ưu tiên phát triển một số ngành công nghiệp, công nghệ chiến lược...đẩy mạnh đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao tạo động lực then chốt để nâng cao năng suất, chất lượng” [44, tr.386]. Như vậy phát triển con người thực chất là phát triển lực lượng sản xuất hiện đại; phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao chính là tạo dựng nền tảng để thúc đẩy đổi mới sáng tạo, nâng cao năng lực công nghệ và hình thành các ngành kinh tế có hàm lượng tri thức cao. Quan điểm này thể hiện rõ trong 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, trong đó xác định khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số là động lực chính để phát triển lực lượng sản xuất hiện đại và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Trong đó nội dung đổi mới được cụ thể tại Hội Nghị lần thứ hai Ban Chấp hành trung ương Đảng khóa XIV: “Khẩn trương hoàn thiện thể chế, cơ chế, chính sách tháo gỡ dứt điểm các nút thắt, rào cản trong hoạt động khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo gắn với kết quả đầu ra và chấp nhận rủi ro có kiểm soát, trọng

tâm là cơ chế quản lý, cơ chế tài chính, đầu tư, cơ chế cho các đơn vị sự nghiệp khoa học, công nghệ” [46, tr.29].

4.2.1.3. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức phải đặt trong mối quan hệ thống nhất giữa giáo dục - đào tạo, và nhu cầu của thị trường lao động

Nguồn nhân lực chất lượng cao chỉ có thể phát triển hiệu quả khi quá trình đào tạo và sử dụng lao động được gắn kết chặt chẽ với nhau. Trong nền kinh tế tri thức, chất lượng nguồn nhân lực không chỉ được quyết định bởi trình độ học vấn hay bằng cấp mà còn được đánh giá thông qua khả năng đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động, năng lực đổi mới sáng tạo và khả năng thích ứng với sự thay đổi của công nghệ.

Giáo dục và đào tạo là khâu tạo ra nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao theo tinh thần Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV: “Đổi mới và hoàn thiện đồng bộ hệ thống luật pháp, cơ chế, chính sách về phát triển giáo dục và đào tạo. Nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao trong các lĩnh vực, ngành, nghề trọng điểm, chiến lược” [44, tr.379]. Thị trường lao động là nơi kiểm nghiệm, sử dụng và phát huy giá trị của nguồn nhân lực. Nếu thiếu sự liên kết giữa các yếu tố này sẽ dẫn đến tình trạng mất cân đối giữa đào tạo và sử dụng lao động, lãng phí nguồn lực xã hội và làm giảm hiệu quả phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Đặc biệt, Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 16/02/2025 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo đã khẳng định giáo dục và đào tạo phải gắn với yêu cầu phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số và nhu cầu của thị trường lao động; coi phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, nhân tài và đội ngũ lao động có kỹ năng là điều kiện quyết định để nâng cao năng suất lao động, năng lực cạnh tranh quốc gia và thúc đẩy phát triển kinh tế tri thức.

4.2.1.4. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải dựa trên đổi mới thể chế, tạo môi trường thuận lợi để giải phóng sức sáng tạo của con người

Trong nền kinh tế tri thức, chất lượng nguồn nhân lực không chỉ phụ thuộc vào trình độ học vấn, kỹ năng nghề nghiệp hay năng lực công nghệ mà còn chịu sự tác động mạnh mẽ của môi trường thể chế. Thực tiễn cho thấy, nguồn nhân lực chất lượng cao chỉ có thể phát huy đầy đủ năng lực khi được hoạt động trong một môi trường thể chế minh bạch, thông thoáng, khuyến khích đổi mới sáng tạo và tôn trọng giá trị của tri thức. Do đó, cần tiếp tục đổi mới thể chế, cơ chế quản lý, cơ chế sử dụng và đãi ngộ nhân tài nhằm giải phóng sức sáng tạo, khuyến khích cống hiến và phát huy tối đa tiềm năng của nguồn nhân lực chất lượng cao.

Đối với vùng đồng bằng sông Hồng, việc đổi mới thể chế cần tập trung vào hoàn thiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài; tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh trong nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo và khởi nghiệp; đẩy mạnh cải cách hành chính, chuyển đổi số và nâng cao chất lượng quản trị phát triển. Đây là điều kiện quan trọng để hình thành hệ sinh thái đổi mới sáng tạo, thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và kinh tế tri thức.

4.2.1.5. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải gắn với xây dựng xã hội học tập và học tập suốt đời

Trong bối cảnh khoa học công nghệ phát triển nhanh, tri thức liên tục được đổi mới và yêu cầu của thị trường lao động không ngừng thay đổi, quá trình học tập không thể chỉ giới hạn trong nhà trường hay một giai đoạn nhất định của cuộc đời. Học tập suốt đời trở thành yêu cầu tất yếu đối với mỗi cá nhân và là nền tảng quan trọng để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong nền kinh tế tri thức. Trong định hướng phát triển giáo dục đào tạo, tại Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIV nêu rõ: “Đẩy mạnh xây dựng xã hội học tập, học tập suốt đời, phát triển các mô hình, phương thức, phong trào học tập theo hướng đa dạng hóa, phù hợp với các đối tượng, từng địa phương” [44,

tr.379]. Nguồn nhân lực chất lượng cao không phải là một trạng thái cố định mà là quá trình liên tục bổ sung tri thức, nâng cao kỹ năng, cập nhật công nghệ và phát triển năng lực sáng tạo. Vì vậy, xây dựng xã hội học tập phải trở thành định hướng xuyên suốt trong phát triển nguồn nhân lực, bảo đảm mọi người dân đều có cơ hội tiếp cận giáo dục, đào tạo và nâng cao trình độ trong suốt cuộc đời. Điều này không chỉ góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực mà còn tạo điều kiện để mỗi cá nhân thích ứng với những thay đổi nhanh chóng của khoa học công nghệ, chuyển đổi số và thị trường lao động.

Đối với vùng Đồng bằng sông Hồng, nơi có hệ thống giáo dục, đào tạo, nghiên cứu khoa học và hạ tầng số phát triển hàng đầu cả nước, việc xây dựng xã hội học tập và thúc đẩy học tập suốt đời có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong việc hình thành đội ngũ lao động tri thức, công dân số và nguồn nhân lực có khả năng đổi mới sáng tạo. Đây cũng là điều kiện để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, thu hẹp khoảng cách phát triển giữa các địa phương trong vùng và đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế tri thức trong dài hạn.

4.2.2. Yêu cầu đặt ra đối với nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với kinh tế tri thức ở vùng đồng bằng sông Hồng trong bối cảnh mới

Từ thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội của vùng đồng bằng sông Hồng cho thấy, sự tăng trưởng nhanh và chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng hiện đại đang đặt ra những yêu cầu mới đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức sẽ theo đặc thù từng địa phương và từng không gian phát triển.

Đối với Hà Nội, với vai trò là trung tâm chính trị, hành chính quốc gia, đồng thời là trung tâm lớn về tri thức, khoa học - công nghệ, giáo dục - đào tạo và dịch vụ hiện đại, yêu cầu đặt ra là phát triển mạnh nguồn nhân lực trình độ cao trong các lĩnh vực công nghệ số, trí tuệ nhân tạo, tài chính, quản trị, nghiên cứu - phát triển (R&D), đổi mới sáng tạo và quản trị đô thị thông minh. Hà Nội cần tập trung xây dựng đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học, doanh nhân và nhân

lực sáng tạo có khả năng dẫn dắt hệ sinh thái đổi mới sáng tạo và kinh tế tri thức của vùng.

Quảng Ninh - Hải Phòng, hai cực tăng trưởng nổi bật với lợi thế cảng biển, logistics, công nghiệp chế biến chế tạo, kinh tế biển và thu hút FDI - yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trước hết là hình thành đội ngũ lao động kỹ thuật, kỹ sư, chuyên gia logistics, quản trị chuỗi cung ứng, công nghệ hàng hải, tự động hóa và công nghiệp công nghệ cao. Đồng thời, sự phát triển mạnh của dịch vụ và du lịch cũng đặt ra yêu cầu đào tạo nhân lực quản trị du lịch, dịch vụ quốc tế và kinh tế biển có trình độ cao, thích ứng với hội nhập toàn cầu, trong đó cụ thể đối với Hải Phòng Dự báo đến năm 2030, Hải Phòng sẽ cần bổ sung hàng trăm nghìn lao động có trình độ cao. Trong đó, ngành logistics dự kiến cần tới 460.000 lao động; ngành công nghiệp công nghệ cao, y tế và du lịch sẽ cần khoảng 127.800 lao động tại khu kinh tế, khu công nghiệp và 10.000 lao động ngành du lịch [111].

Đối với Bắc Ninh và Hưng Yên, nơi đang phát triển mạnh các khu công nghiệp công nghệ cao, điện tử và sản xuất gắn với chuỗi giá trị toàn cầu, nhu cầu nổi bật là nguồn nhân lực kỹ thuật trình độ cao trong các ngành điện tử, bán dẫn, cơ điện tử, tự động hóa và quản trị sản xuất thông minh. Các địa phương này không chỉ cần lao động có tay nghề cao mà còn cần đội ngũ quản lý công nghiệp, chuyên gia chuyển đổi số và nhân lực có khả năng tiếp thu, làm chủ công nghệ mới từ khu vực FDI. Trong đó Bắc Ninh với chiến lược phát triển mới, công nghiệp vi mạch, bán dẫn được Bắc Ninh xác định là mũi nhọn tăng trưởng để đón đầu dòng vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) thế hệ mới. Căn cứ theo Kế hoạch số 323/KH-UBND của UBND tỉnh Bắc Ninh về phát triển ngành công nghiệp bán dẫn đến năm 2030, định hướng đến năm 2045, nhu cầu nhân lực trong lĩnh vực này được dự báo và phân bổ rất chi tiết. Tỉnh đặt mục tiêu đến năm 2030 sẽ đào tạo tối thiểu 30.050 lao động chuyên trách phục vụ ngành bán dẫn. Lực lượng này được cơ cấu theo hình tháp sát với thực tiễn sản xuất: nhân sự trình độ đại học chuyên làm thiết kế vi mạch và nghiên cứu phát

triển (R&D) chiếm 1,8%; trình độ cao đẳng với vai trò kỹ thuật viên vận hành mức cao chiếm 43,3%; và phần lớn là 54,9% lao động trình độ trung cấp hoặc chuyển đổi nghề để phục vụ khâu kiểm thử, đóng gói (ATP).

Đối với Ninh Bình và các địa phương có lợi thế về công nghiệp xanh, dịch vụ và du lịch sinh thái - văn hóa, yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với các ngành dịch vụ giá trị gia tăng cao, kinh tế xanh, quản trị du lịch thông minh, bảo tồn di sản gắn với phát triển bền vững và các ngành công nghiệp thân thiện môi trường.

Từ góc độ liên kết vùng, sự hình thành hành lang phát triển Hà Nội - Hải Phòng - Quảng Ninh - Bắc Ninh đang tạo nên một không gian kinh tế năng động, dựa nhiều hơn vào tri thức, đổi mới sáng tạo và kết nối toàn cầu. Điều đó đặt ra yêu cầu chung đối với vùng Đồng bằng sông Hồng là phải phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao theo hướng số hóa, sáng tạo hóa và hội nhập quốc tế, cần gắn với quy hoạch phát triển vùng, nhu cầu thị trường lao động của từng tỉnh, thành phố và cơ chế thu hút, sử dụng, trọng dụng nhân tài phù hợp với đặc thù từng địa phương.

Như vậy, sự khác biệt về lợi thế phát triển và quy hoạch kinh tế giữa các địa phương trong vùng Đồng bằng sông Hồng vừa tạo nên tính đa dạng trong nhu cầu nhân lực, vừa đòi hỏi một chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao có tính liên kết vùng, bảo đảm vừa đáp ứng yêu cầu chuyên môn hóa của từng địa phương, vừa hình thành lực lượng lao động tri thức đủ khả năng dẫn dắt phát triển kinh tế tri thức của toàn vùng trong giai đoạn mới.

4.3. Những giải pháp chủ yếu nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức ở vùng đồng bằng sông Hồng trong bối cảnh mới

Trong bối cảnh đồng bằng sông Hồng đang giữ vai trò là vùng động lực tăng trưởng, trung tâm công nghiệp, dịch vụ, đổi mới sáng tạo và hội nhập quốc tế của cả nước, vấn đề đặt ra là phải tạo được sự thống nhất cao trong nhận thức và hành động ở tất cả các cấp, các ngành và các chủ thể về vị trí, vai trò của

nguồn nhân lực chất lượng cao đối với phát triển kinh tế - xã hội của vùng và thúc đẩy liên kết vùng. Đồng thời, cần có quyết tâm chính trị và sự đồng thuận cao trong đổi mới phương thức xây dựng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao theo yêu cầu của kinh tế tri thức.

4.3.1. Giải pháp nâng cao nhận thức và tạo sự thống nhất trong hành động của các chủ thể về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức ở vùng đồng bằng sông Hồng.

Giải pháp xuất phát từ hạn chế trong nhận thức và hành động của Nhà nước, cơ sở giáo dục - đào tạo, doanh nghiệp và người lao động đã được chỉ ra tại mục 3.3.2.1. Về lý luận, giải pháp được xây dựng từ trên cơ sở về vai trò của các chủ thể trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Đối với Nhà nước và chính quyền các địa phương trong vùng, cần nhận thức rõ phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ là nhiệm vụ của ngành giáo dục mà là nhiệm vụ chiến lược gắn với quy hoạch phát triển vùng, khoa học - công nghệ, chuyển đổi số và nâng cao năng lực cạnh tranh của vùng đồng bằng sông Hồng; từ đó, xây dựng cơ chế, chính sách và môi trường phát triển nhân lực có tính dài hạn và đồng bộ

Đối với các cơ sở giáo dục - đào tạo, cần thống nhất nhận thức rằng nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ được đánh giá bằng bằng cấp hay trình độ chuyên môn, mà còn phải được hình thành trên nền tảng tri thức, kỹ năng, năng lực thực hành, bản lĩnh chính trị và phẩm chất đạo đức đáp ứng yêu cầu phát triển mới. Vì vậy, đào tạo phải hướng tới khả năng cập nhật, ứng dụng khoa học - công nghệ và tiếp thu tri thức mới của nhân loại.

Đối với doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp công nghệ cao, logistics, dịch vụ và FDI trong vùng, cần chuyển từ tư duy sử dụng lao động sang đồng hành trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; chủ động tham gia đào tạo, chuẩn hóa kỹ năng nghề và tạo môi trường để người lao động rèn luyện, đổi mới sáng tạo và thích ứng với sự biến đổi nhanh của nền sản xuất hiện đại.

Đối với người lao động, cần hình thành nhận thức và trách nhiệm tự phát triển, coi học tập suốt đời là yêu cầu tất yếu. Nguồn nhân lực chất lượng cao phải không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, năng lực số, ngoại ngữ và khả năng ứng dụng hiệu quả công nghệ tiên tiến nhằm đáp ứng tiêu chuẩn của thị trường lao động quốc tế.

Trong điều kiện hội nhập quốc tế sâu rộng hiện nay, việc chuẩn hóa quy trình lao động, kỹ năng nghề và hệ thống đánh giá theo hướng tiệm cận chuẩn quốc tế là yêu cầu tất yếu đối với tất cả các chủ thể tham gia phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Đây là tiền đề quan trọng để vùng đồng bằng sông Hồng tạo bước đột phá trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức và nâng cao năng suất, hiệu quả lao động trong giai đoạn mới.

4.3.2. Tập trung hoàn thiện thể chế và chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức

Giải pháp xuất phát từ những hạn chế về tính đồng bộ của thể chế, năng lực dự báo nhân lực, cơ chế điều phối liên vùng, chính sách thu hút, sử dụng và đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao được chỉ ra tại mục 3.3.2.1 và 3.3.2.3. Về lý luận, giải pháp dựa trên quan điểm về vai trò của các chủ thể trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức.

Nhà nước, xây dựng và hoàn thiện hệ thống thể chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Trước hết cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống thể chế và chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với chiến lược phát triển kinh tế tri thức của vùng đồng bằng sông Hồng. Nhà nước cần xây dựng khung chính sách đồng bộ nhằm định hướng phát triển nguồn nhân lực theo nhu cầu của nền kinh tế tri thức, đặc biệt trong các ngành công nghiệp công nghệ cao, công nghệ thông tin, tự động hóa, logistics và các ngành dịch vụ tri thức. Các chính sách này cần hướng tới việc tạo môi trường thuận lợi cho đào tạo, sử dụng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua các cơ chế khuyến khích

đầu tư cho giáo dục - đào tạo, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

Một nội dung quan trọng của phát triển nguồn nhân lực là nâng cao chất lượng công tác dự báo nhu cầu nhân lực chất lượng cao theo ngành nghề và theo không gian kinh tế của vùng. Nhà nước cần xây dựng hệ thống thông tin thị trường lao động hiện đại, kết nối dữ liệu giữa các địa phương, các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp nhằm dự báo chính xác nhu cầu nhân lực trong các ngành kinh tế trọng điểm.

Đối với các tỉnh, thành phố trong vùng đồng bằng sông Hồng, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao không thể chỉ dừng ở chủ trương chung, mà phải được thể chế hóa thành hệ thống chính sách cụ thể, phù hợp với mô hình tăng trưởng, cơ cấu ngành và định hướng phát triển của từng địa phương. Điều này càng cần thiết khi Nghị quyết số 30-NQ/TW xác định vùng đồng bằng sông Hồng đến năm 2030 phải trở thành trung tâm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao của cả nước, đi đầu về khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo, kinh tế số

Trước hết, mỗi địa phương cần xây dựng thể chế phát triển nguồn nhân lực gắn với quy hoạch phát triển kinh tế của chính mình, thay vì ban hành chính sách theo hướng dàn trải, cụ thể thành phố Hải Phòng, định hướng phát triển công nghiệp công nghệ cao, logistics, dịch vụ số, trung tâm đổi mới sáng tạo, phát triển kinh tế biển thì chính sách nhân lực phải đi trước một bước để chuẩn bị đúng loại lao động, đúng trình độ và đúng cơ cấu ngành nghề. Vì vậy, nội dung thể chế đầu tiên mà các tỉnh cần có là cơ chế dự báo và đặt hàng phát triển nhân lực theo ngành mũi nhọn của địa phương.

Thứ hai, xây dựng quy hoạch, chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho vùng. Mỗi tỉnh, thành cần căn cứ vào kế hoạch, thể mạnh để xây dựng quy hoạch phát triển nguồn nhân lực của mình, phải xác định rõ tỉnh, thành phố đang cần nguồn nhân lực chất lượng cao trên các lĩnh vực nào, từ đó ban hành danh mục ngành, lĩnh vực ưu tiên phát triển nhân lực chất lượng cao trong trung hạn và dài hạn, gắn với quy hoạch tỉnh, thành và chiến lược thu hút đầu tư.

Đối với Hà Nội, với vai trò trung tâm chính trị, giáo dục - đào tạo và đổi mới sáng tạo của cả nước, cần xây dựng cơ chế điều phối và dự báo nhu cầu nhân lực chất lượng cao cho toàn vùng đồng bằng sông Hồng. Hà Nội hiện là một trong những trung tâm đào tạo và nghiên cứu lớn nhất cả nước, nơi tập trung nhiều trường đại học, viện nghiên cứu và hệ sinh thái đổi mới sáng tạo. Vì vậy, thành phố cần giữ vai trò “hạt nhân tri thức”, phát triển cơ sở dữ liệu nhân lực và mạng lưới liên kết đại học - viện nghiên cứu - doanh nghiệp cho toàn vùng. Những năm gần đây, Đại học Quốc gia Hà Nội đã thu hút gần 500 tiến sĩ, hình thành khoảng 50 nhóm nghiên cứu mạnh và dành khoảng 100 tỷ đồng cho các lĩnh vực nghiên cứu ưu tiên, cho thấy xu hướng xây dựng trung tâm khoa học - công nghệ và đổi mới sáng tạo quy mô lớn của Thủ đô.

Đối với Hải Phòng, giải pháp trọng tâm là hoàn thiện thể chế phát triển nhân lực phục vụ cảng biển, logistics, công nghiệp công nghệ cao và kinh tế biển. Năm 2025, Hải Phòng đạt tăng trưởng GRDP 11,81%, thuộc nhóm dẫn đầu cả nước và đóng góp 8,58% vào tăng trưởng quốc gia, phản ánh nhu cầu lớn về nhân lực kỹ thuật và quản trị hiện đại. Thành phố cần xác định hai nhóm nhân lực ưu tiên là công nghiệp công nghệ cao là tự động hóa, điện - điện tử, cơ khí chính xác, sản xuất thông minh và logistics - kinh tế biển. Vì vậy, Hải Phòng cần xây dựng cơ chế đặt hàng đào tạo giữa chính quyền với doanh nghiệp trong Khu kinh tế Đình Vũ - Cát Hải và các khu công nghiệp để bảo đảm nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển mới.

Đối với Quảng Ninh, với GRDP năm 2025 đạt 11,89% - cao nhất cả nước - và thế mạnh về kinh tế biển, du lịch quốc tế, dịch vụ và kinh tế xanh, địa phương cần ưu tiên chính sách phát triển nhân lực cho du lịch chất lượng cao, kinh tế số, năng lượng sạch và quản trị đô thị thông minh. Quảng Ninh cần xác định các nhóm nhân lực ưu tiên theo từng không gian phát triển của tỉnh. Trong đó, Khu kinh tế ven biển Quảng Yên tập trung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong các lĩnh vực công nghiệp công nghệ cao, tự động hóa, điện tử, logistics, cảng biển và công nghiệp hỗ trợ; Khu kinh tế cửa khẩu Móng Cái ưu

tiên đào tạo nhân lực thương mại quốc tế, logistics, xuất nhập khẩu và kinh tế cửa khẩu; các khu công nghiệp Đông Mai, Sông Khoai và Hải Hà cần đội ngũ kỹ sư, chuyên gia trong lĩnh vực chế biến, chế tạo, điện tử, cơ khí chính xác và sản xuất thông minh; trong khi Hạ Long, Vân Đồn và Cô Tô cần phát triển nguồn nhân lực có trình độ cao về du lịch quốc tế, quản trị khách sạn, dịch vụ chất lượng cao, kinh tế biển và chuyển đổi số. Trên cơ sở đó, tỉnh cần xây dựng cơ chế đặt hàng đào tạo giữa chính quyền, doanh nghiệp và các cơ sở giáo dục nhằm bảo đảm nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển các ngành kinh tế mũi nhọn của địa phương.

Đối với Bắc Ninh, giải pháp trọng tâm phải gắn với công nghiệp điện tử và bán dẫn. Bắc Ninh hiện là trung tâm sản xuất điện tử lớn với nhiều tập đoàn như Samsung, Canon, Foxconn và Amkor; lao động qua đào tạo đạt khoảng 78%, song vẫn thiếu nhân lực công nghệ cao phục vụ bán dẫn và sản xuất thông minh. Riêng dự án Amkor dự kiến cần khoảng 7.000 lao động khi vận hành đầy đủ, trong khi nhu cầu nhân lực bán dẫn của tỉnh đến năm 2030 ước khoảng 10.000-15.000 người. Vì vậy, tỉnh cần phát triển mô hình liên kết “Nhà nước - nhà trường - doanh nghiệp”, mở rộng đào tạo điện tử, vi mạch, robot và AI, đồng thời gắn đào tạo với doanh nghiệp FDI.

Đối với Hưng Yên, với lợi thế là địa phương công nghiệp vệ tinh của Hà Nội và Hải Phòng, giải pháp cần tập trung vào nhân lực công nghiệp phụ trợ, logistics và nông nghiệp công nghệ cao. Hưng Yên không nên phát triển nhân lực theo mô hình đại trà mà cần hướng tới đào tạo kỹ thuật viên, quản trị sản xuất và nhân lực logistics có khả năng tham gia chuỗi cung ứng vùng.

Đối với Ninh Bình, định hướng phát triển phải gắn với kinh tế xanh, du lịch di sản và dịch vụ chất lượng cao. Ninh Bình nằm trong nhóm địa phương tăng trưởng trên 10%, với du lịch và dịch vụ ngày càng giữ vai trò động lực. Do đó, tỉnh cần ưu tiên đào tạo nhân lực quản trị du lịch quốc tế, bảo tồn di sản, dịch vụ thông minh và quản trị đô thị xanh; đồng thời có cơ chế liên kết đào tạo với Hà Nội và các trung tâm lớn trong vùng để nâng cao chất lượng nhân lực.

Thứ ba, xây dựng thể chế liên kết “Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp” mang tính hệ thống và thực chất. Các địa phương cần xác định đây là giải pháp đột phá nhằm khắc phục căn bản tình trạng đào tạo chưa gắn với nhu cầu thị trường lao động. Trọng tâm không chỉ là phối hợp hành chính đơn lẻ, mà phải thiết lập một khung thể chế liên kết chặt chẽ, có ràng buộc trách nhiệm và lợi ích giữa ba chủ thể. Chính quyền tỉnh, thành phố phải chuyển từ vai trò quản lý thuần túy sang vai trò “kiến tạo và điều phối thị trường nhân lực”, thông qua việc ban hành cơ chế đặt hàng đào tạo theo nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Trên cơ sở đó, xây dựng các chính sách hỗ trợ có mục tiêu như: hỗ trợ học phí, chi phí đào tạo đối với các ngành nghề trọng điểm, ngành còn thiếu hụt nhân lực chất lượng cao; đồng thời gắn trách nhiệm sử dụng lao động sau đào tạo. Bên cạnh đó, cần thể chế hóa sự tham gia của doanh nghiệp trong toàn bộ chu trình đào tạo: từ xây dựng chuẩn đầu ra, thiết kế chương trình, tổ chức đào tạo thực hành, tiếp nhận thực tập đến tuyển dụng sau tốt nghiệp. Doanh nghiệp không chỉ là bên sử dụng lao động mà phải trở thành đối tác đồng kiến tạo nguồn nhân lực, qua đó bảo đảm tính thực tiễn và khả năng thích ứng của người học với thị trường. Đặc biệt, việc hình thành Hội đồng kỹ năng ngành ở cấp tỉnh hoặc liên tỉnh là một thiết chế quan trọng, đóng vai trò kết nối, dự báo nhu cầu nhân lực, cập nhật tiêu chuẩn kỹ năng nghề và điều phối giữa các bên liên quan. Đây sẽ là công cụ trung tâm để bảo đảm sự liên thông giữa đào tạo và sử dụng lao động. Giải pháp này hoàn toàn phù hợp với định hướng của Nghị quyết 30-NQ/TW và các quy hoạch vùng, trong đó nhấn mạnh phát triển khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số và tăng cường liên kết vùng như những trụ cột thúc đẩy tăng trưởng nhanh và bền vững. Qua đó, việc xây dựng thể chế liên kết ba bên không chỉ là yêu cầu trước mắt mà còn là nền tảng lâu dài để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Thứ tư, mỗi tỉnh, thành cần ban hành chính sách thu hút, trọng dụng và giữ chân nhân tài, nhất là nhân lực trình độ cao trong các lĩnh vực công nghệ, quản trị công hiện đại, giáo dục, y tế, khoa học dữ liệu, trí tuệ nhân tạo, thiết kế

vi mạch, logistics và đổi mới sáng tạo. Minh chứng thực tế cho thấy hướng đi này đã được một số địa phương trong vùng triển khai tương đối rõ. Hà Nội đã ban hành Nghị quyết 92/2026/NQ-HĐND về cơ chế, chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng; Hải Phòng ban hành Nghị quyết 53/2025/NQ-HĐND và kế hoạch triển khai để thu hút, trọng dụng người có tài năng, nguồn nhân lực chất lượng cao đến năm 2030, tầm nhìn 2050; Quảng Ninh ban hành Nghị quyết 57/2025/NQ-HĐND về chính sách thu hút, hỗ trợ nhân lực khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số trong các cơ quan của hệ thống chính trị. Điều đó cho thấy phát triển nhân lực chất lượng cao ở cấp tỉnh không thể thiếu nhóm chính sách đãi ngộ có tính cạnh tranh.

Tuy nhiên, trong điều kiện của nhiều địa phương ngoài hai cực lớn là Hà Nội và Hải Phòng, chính sách thu hút nhân tài không nên chỉ giới hạn ở hỗ trợ một lần bằng tiền, mà cần được thiết kế thành gói chính sách tổng hợp. Gói này nên bao gồm: hỗ trợ nhà ở hoặc thuê nhà công vụ; hỗ trợ nghiên cứu, khởi nghiệp và chuyển giao công nghệ; ưu tiên môi trường làm việc hiện đại; bố trí vị trí việc làm tương xứng; cơ chế đánh giá theo sản phẩm đầu ra; và cơ hội thăng tiến minh bạch. Kinh nghiệm của Hà Nội và Hải Phòng cho thấy khi chính sách được ban hành dưới hình thức nghị quyết chuyên đề của Hội đồng nhân dân và có kế hoạch triển khai của Ủy ban nhân dân, tính khả thi và tính cam kết thể chế sẽ cao hơn so với các chương trình hành động mang tính định hướng chung.

Thứ năm, các tỉnh trong vùng cần có chính sách phát triển mạnh nguồn nhân lực tại chỗ, không chỉ dựa vào thu hút từ bên ngoài. Đây là nội dung đặc biệt quan trọng đối với các tỉnh như Hải Dương, Hưng Yên, Ninh Bình, nơi nhu cầu lao động kỹ thuật và lao động quản trị trung - cao cấp sẽ tăng nhanh cùng với quá trình công nghiệp hóa, đô thị hóa và phát triển dịch vụ. Chính sách ở đây cần hướng vào ba nhóm: một là đào tạo mới theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp; hai là đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng số và kỹ năng quản trị cho lực lượng lao động đang làm việc; ba là hỗ trợ nâng chuẩn đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức để đáp ứng yêu cầu quản trị địa phương trong thời kỳ chuyển đổi số.

Thứ sáu, các địa phương cần thể chế hóa chính sách đầu tư cho giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp và đổi mới sáng tạo ở cấp tỉnh. Đối với các tỉnh có lợi thế công nghiệp như Bắc Ninh, Hưng Yên, cần ưu tiên các trung tâm đào tạo kỹ thuật số, tự động hóa, điều khiển thông minh, logistics và quản trị chuỗi cung ứng. Đối với Quảng Ninh, Hải Phòng, Ninh Bình, cần bổ sung các trung tâm đào tạo về kinh tế biển, du lịch thông minh, dịch vụ quốc tế, công nghiệp xanh và kỹ năng quản trị bền vững. Định hướng này phù hợp với quy hoạch vùng và quy hoạch tỉnh khi nhiều địa phương đặt mục tiêu phát triển công nghiệp công nghệ cao, dịch vụ hiện đại, đô thị thông minh, kinh tế biển và chuyển đổi số.

Thứ bảy, cần có thể chế về sử dụng, đánh giá và đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao trong khu vực công của địa phương. Một hạn chế phổ biến hiện nay là nhiều tỉnh có chủ trương thu hút người giỏi nhưng cơ chế sử dụng lại chưa đủ khác biệt, dẫn tới khó giữ chân nhân lực chất lượng cao. Do đó, địa phương cần ban hành quy định về vị trí việc làm đặc thù; trả lương, thưởng hoặc hỗ trợ bổ sung theo hiệu quả công việc trong khuôn khổ pháp luật; cơ chế tuyển dụng linh hoạt đối với chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng; đánh giá theo kết quả đầu ra thay vì nặng về bằng cấp hình thức. Quảng Ninh và Hà Nội là hai ví dụ cho thấy chính sách nhân lực chất lượng cao đang được gắn ngày càng chặt với yêu cầu quản trị hiện đại, khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số trong bộ máy nhà nước.

Thứ tám, các tỉnh cần ban hành chính sách hỗ trợ doanh nghiệp đào tạo và nâng cấp kỹ năng lao động, bởi doanh nghiệp là nơi trực tiếp “tiêu thụ” và tiếp tục “sản xuất lại” chất lượng nguồn nhân lực. Cách tiếp cận này đặc biệt phù hợp với những địa phương có tốc độ công nghiệp hóa cao như Bắc Ninh, Hải Phòng, nơi sức ép về nhân lực kỹ thuật, nhân lực quản trị sản xuất và kỹ sư công nghệ ngày càng lớn khi cơ cấu kinh tế chuyển dịch mạnh sang công nghiệp - xây dựng và dịch vụ hiện đại.

Cuối cùng, một nội dung thể chế rất quan trọng là liên kết tỉnh với liên kết vùng trong phát triển nguồn nhân lực. Nguồn nhân lực chất lượng cao của vùng đồng bằng sông Hồng có tính lưu động rất mạnh, vì vậy nếu mỗi tỉnh tự làm riêng lẻ sẽ dễ dẫn tới cạnh tranh cục bộ, trùng lặp đào tạo và lãng phí nguồn lực. Do đó, các địa phương cần có cơ chế phối hợp liên tỉnh trong chia sẻ cơ sở dữ liệu thị trường lao động, dự báo nhu cầu nhân lực, công nhận kỹ năng, phối hợp đào tạo giữa các trường và doanh nghiệp xuyên địa bàn, hình thành các trung tâm đào tạo vùng hoặc tiểu vùng. Yêu cầu này phù hợp trực tiếp với Nghị quyết 30-NQ/TW khi nghị quyết nhấn mạnh hoàn thiện thể chế, chính sách phát triển và đẩy mạnh liên kết vùng; đồng thời Quy hoạch vùng đồng bằng sông Hồng cũng đặt vấn đề phát triển vùng theo các cực tăng trưởng và hành lang kinh tế chứ không theo tư duy địa giới hành chính khép kín.

4.3.3. Thúc đẩy phát triển hệ thống giáo dục - đào tạo và định hướng nghề nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Giải pháp xuất phát từ những hạn chế của hệ thống giáo dục - đào tạo, sự chênh lệch về trình độ chuyên môn, kỹ năng và năng lực sáng tạo của nguồn nhân lực, cũng như những bất cập của phương thức đào tạo và học tập suốt đời được phân tích tại các mục 3.3.2.1, 3.3.2.2 và 3.3.2.3. Về lý luận, giải pháp dựa trên quan điểm phương thức phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức

Trong nền kinh tế tri thức, giáo dục và đào tạo giữ vai trò quyết định trong việc hình thành năng lực sáng tạo, khả năng tiếp nhận và làm chủ tri thức mới của con người. Đối với vùng đồng bằng sông Hồng - trung tâm lớn về giáo dục, đào tạo, khoa học và công nghệ của cả nước - đổi mới giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ là yêu cầu nội tại của hệ thống giáo dục, mà còn là điều kiện tiên quyết để thực hiện thành công mục tiêu phát triển kinh tế tri thức và nâng cao năng lực cạnh tranh vùng.

(1) *Cần đổi mới mục tiêu và định hướng giáo dục - đào tạo theo hướng phát triển năng lực người học, phù hợp với yêu cầu của nền kinh tế tri thức.*

Nghị quyết số 71-NQ/TW đã chỉ rõ giáo dục và đào tạo phải chuyển từ tiếp cận nặng về truyền thụ kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất của người học, trong đó nhấn mạnh: “Chuyển mạnh quá trình giáo dục từ chủ yếu trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học” [2, tr.3]. Trên cơ sở đó, giáo dục - đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở vùng đồng bằng sông Hồng cần tập trung hình thành tư duy sáng tạo, năng lực phân tích, kỹ năng số và khả năng thích ứng linh hoạt - những năng lực cốt lõi của lao động trong nền kinh tế tri thức.

(2) *Cần gắn chặt đổi mới giáo dục - đào tạo với nhu cầu phát triển của các ngành kinh tế dựa trên tri thức và công nghệ, khắc phục tình trạng đào tạo chưa theo kịp yêu cầu thực tiễn.* Nghị quyết 71-NQ/TW nhấn mạnh yêu cầu “gắn đào tạo với nhu cầu sử dụng lao động của xã hội”. Tuy nhiên, trong điều kiện kinh tế tri thức, yêu cầu này cần được cụ thể hóa sâu hơn theo hướng xây dựng chương trình đào tạo dựa trên chuẩn năng lực, có sự tham gia thực chất của doanh nghiệp, viện nghiên cứu và các tổ chức sử dụng lao động trong những lĩnh vực then chốt của vùng như công nghệ số, khoa học - công nghệ, dịch vụ tri thức và đổi mới sáng tạo. Phát triển hệ thống giáo dục - đào tạo đi liền định hướng nghề nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao tại các địa phương của vùng, đây được coi như là nhiệm vụ trọng tâm, có ý nghĩa trực tiếp để xây dựng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng đầy đủ, phù hợp với yêu cầu phát triển vùng, muôn vạn cần:

Đổi mới nâng cấp chất lượng hệ thống giáo dục các cấp ở mỗi địa phương, đặc biệt là đổi mới chất lượng đào tạo tại các trường đại học, cụ thể ở mỗi tỉnh, thành của vùng cần có bước đi cụ thể, chủ trọng gắn lý thuyết gắn với thực hành, đặc biệt đào tạo kỹ năng nghề, nâng cấp các trường đại học tại các tỉnh, thành của vùng, đa dạng hóa các ngành nghề đào tạo và hình thức đào tạo, chương trình đào tạo đạt chuẩn gắn với thị trường lao động, gắn với nhu cầu doanh nghiệp để đáp ứng nhân lực tại chỗ trong vùng.

Để thực hiện hiệu quả giải pháp đổi mới và nâng cấp chất lượng giáo dục - đào tạo gắn với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và kinh tế tri thức, mỗi địa phương trong vùng đồng bằng sông Hồng cần xác định rõ vai trò của các trường đại học trọng điểm, không chỉ dừng ở đào tạo truyền thống mà phải trở thành trung tâm nghiên cứu, chuyển giao công nghệ và cung ứng nhân lực cho địa phương và vùng.

Đối với Hà Nội, với vai trò trung tâm giáo dục - đào tạo và đổi mới sáng tạo lớn nhất cả nước, cần tập trung phát huy vai trò của một số trường đại học trọng điểm: Đại học Quốc gia Hà Nội cần giữ vai trò trung tâm nghiên cứu và đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao cho toàn vùng trong các lĩnh vực trí tuệ nhân tạo (AI), khoa học dữ liệu, công nghệ sinh học, vật liệu mới và khoa học cơ bản. Nhà trường cần mở rộng mô hình đại học nghiên cứu, tăng đào tạo sau đại học, hình thành các phòng thí nghiệm và trung tâm R&D liên kết với doanh nghiệp công nghệ và khu công nghệ cao Hòa Lạc; Đại học Bách khoa Hà Nội cần đóng vai trò hạt nhân đào tạo kỹ sư công nghệ cao cho vùng, đặc biệt trong các ngành bán dẫn, điện - điện tử, tự động hóa, robot công nghiệp, sản xuất thông minh và chuyển đổi số. Trường cần phát triển mạnh mô hình “đào tạo gắn doanh nghiệp”, cho phép doanh nghiệp tham gia thiết kế chương trình và đặt hàng đào tạo; cần tập trung đào tạo nhân lực công nghệ số, an ninh mạng, viễn thông và dữ liệu lớn; đồng thời phát triển các chương trình kỹ sư thực hành và trung tâm khởi nghiệp công nghệ số phục vụ chiến lược chuyển đổi số quốc gia và vùng.

Đối với Hải Phòng, giáo dục đại học cần gắn với vai trò trung tâm cảng biển, logistics và công nghiệp công nghệ cao của miền Bắc: Đại học Hàng hải Việt Nam cần trở thành trung tâm đào tạo hàng hải và logistics chuẩn quốc tế, mở rộng các ngành logistics số, quản trị chuỗi cung ứng, kinh tế biển, quản trị cảng thông minh và vận tải quốc tế. Trường cần liên kết trực tiếp với doanh nghiệp cảng biển và logistics để sinh viên thực tập và làm việc ngay sau đào tạo; Đại học Hải Phòng cần phát triển theo hướng đại học ứng dụng của địa phương,

tập trung đào tạo công nghệ thông tin, quản trị logistics, du lịch, ngoại ngữ và quản trị công; đồng thời phục vụ đào tạo lại và nâng cao kỹ năng cho lực lượng lao động công nghiệp - dịch vụ của thành phố. Đại học Quản lý và Công nghệ Hải Phòng cần đẩy mạnh đào tạo ứng dụng trong công nghệ, kỹ thuật, ngoại ngữ và quản trị doanh nghiệp; phát triển mô hình hợp tác đào tạo với khu công nghiệp và doanh nghiệp FDI nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực tại chỗ.

Đối với Quảng Ninh, đào tạo đại học cần phục vụ trực tiếp cho kinh tế xanh, kinh tế biển và du lịch quốc tế: Đại học Hạ Long cần được đầu tư trở thành trung tâm đào tạo nhân lực du lịch, khách sạn, ngoại ngữ, logistics và quản trị dịch vụ quốc tế; đồng thời phát triển các chương trình đào tạo du lịch thông minh, quản trị điểm đến và kinh tế biển; cần mở rộng các chương trình đào tạo logistics, thương mại quốc tế, kinh tế số và quản trị kinh doanh quốc tế nhằm phục vụ khu kinh tế cửa khẩu và kinh tế biển của tỉnh, cần tăng cường liên kết đào tạo với Đại học Quốc gia Hà Nội và Đại học Bách khoa Hà Nội để phát triển nhân lực công nghệ số, chuyển đổi xanh và năng lượng tái tạo cho địa phương.

Đối với Bắc Ninh, trọng tâm là công nghiệp điện tử, bán dẫn và sản xuất thông minh: Đại học Kỹ thuật - Hậu cần Công an nhân dân cần mở rộng các ngành công nghệ, điện tử, an ninh số và tự động hóa; tăng cường hợp tác nghiên cứu ứng dụng với doanh nghiệp công nghệ; Đại học Công nghiệp Hà Nội và Đại học Bách khoa Hà Nội cần được xem như các cơ sở đào tạo vệ tinh cung ứng nhân lực cho Bắc Ninh, tập trung vào vi mạch, robot, bán dẫn, điện tử và sản xuất thông minh thông qua cơ chế liên kết đào tạo với Samsung, Canon, Foxconn, Amkor. Tỉnh cần hình thành các trung tâm thực hành công nghiệp và mô hình “doanh nghiệp trong nhà trường” để rút ngắn khoảng cách giữa đào tạo và sản xuất thực tế.

Đối với Hưng Yên, đào tạo cần phục vụ công nghiệp phụ trợ, logistics và nông nghiệp công nghệ cao: Đại học Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên cần là trung tâm đào tạo kỹ thuật, cơ điện tử, tự động hóa, công nghệ chế tạo và kỹ

thuật số; tăng đào tạo thực hành và hợp tác với doanh nghiệp tại các khu công nghiệp. Đại học Tài chính - Quản trị Kinh doanh cần tập trung đào tạo quản trị doanh nghiệp, logistics, thương mại điện tử và tài chính phục vụ doanh nghiệp vừa và nhỏ của tỉnh.

Đối với Ninh Bình, giáo dục đại học cần gắn với du lịch di sản, dịch vụ và kinh tế xanh: Đại học Hoa Lư cần được nâng cấp theo hướng đại học ứng dụng về quản trị du lịch, khách sạn, ngoại ngữ, công nghệ thông tin trong du lịch và bảo tồn di sản; cần tăng cường liên kết đào tạo trong các ngành quản trị văn hóa, du lịch và bảo tồn di sản để đào tạo nhân lực chuyên sâu cho địa phương; cần phối hợp đào tạo nhân lực quản trị dịch vụ, kinh tế xanh và quản trị điểm đến nhằm hỗ trợ Ninh Bình phát triển du lịch chất lượng cao và kinh tế bền vững.

Như vậy, mỗi địa phương trong vùng Đồng bằng sông Hồng cần xây dựng hệ thống đại học trọng điểm theo hướng chuyên môn hóa gắn với lợi thế phát triển riêng. Các trường đại học không chỉ thực hiện chức năng đào tạo mà phải trở thành trung tâm nghiên cứu, đổi mới sáng tạo, chuyển giao công nghệ và cung ứng nguồn nhân lực chất lượng cao cho từng địa phương và toàn vùng.

(3) Cần đẩy mạnh ứng dụng khoa học - công nghệ và chuyển đổi số trong giáo dục - đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, coi đây là giải pháp quan trọng để nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Nghị quyết 71-NQ/TW đã đề cập yêu cầu đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, giảng dạy và học tập. Trong bối cảnh hiện nay, nội dung này cần được mở rộng theo hướng phát triển hệ sinh thái giáo dục số, đào tạo trực tuyến và mô hình học tập kết hợp, tạo điều kiện cá nhân hóa quá trình học tập và nâng cao năng lực tự học của người lao động trong nền kinh tế tri thức.

Thứ nhất, cần đổi mới hoạt động đào tạo lại, bồi dưỡng và nâng cao kỹ năng cho lực lượng lao động đang làm việc, đáp ứng yêu cầu cập nhật tri thức và công nghệ trong bối cảnh chuyển đổi số và đổi mới sáng tạo. Trên cơ sở đó, giáo dục và đào tạo ở vùng đồng bằng sông Hồng cần phát triển mạnh các chương

trình đào tạo linh hoạt, đào tạo theo mô-đun, bồi dưỡng ngắn hạn gắn với nhu cầu thực tiễn của doanh nghiệp, cần có khảo sát nhu cầu thực tế của các doanh nghiệp, thị trường nhân lực đang cần để thay đổi nội dung, chương trình, giáo trình, bảo đảm tính liên thông theo từng ngành, nhóm ngành phù hợp với tiến bộ khoa học, công nghệ và nhu cầu của thị trường, cần có những chính sách khuyến khích cơ sở đào tạo áp dụng chương trình đào tạo kỹ thuật cao, tiên tiến của các nước phát triển như Nhật Bản, Hàn Quốc... vào giảng dạy để góp phần tạo dựng nguồn nhân lực chất lượng cao phù hợp với tiêu chuẩn quốc tế

Thứ hai, cần xây dựng và phát triển năng lực tự học, học tập suốt đời của người lao động như một trụ cột của phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Trong nền kinh tế tri thức, tri thức liên tục được đổi mới, khiến việc học tập không còn giới hạn trong giai đoạn đào tạo ban đầu. Do đó, việc hiện thực hóa yêu cầu học tập suốt đời nêu trong Nghị quyết 71-NQ/TW xác định nhiệm vụ “Xây dựng xã hội học tập, khơi dậy mạnh mẽ các phong trào thi đua trong nhân dân và trong toàn xã hội về học tập, tự học tập, học tập không ngừng, học tập suốt đời vì sự nghiệp phát triển nhanh và bền vững của đất nước, vì tương lai của dân tộc” [41, tr.2] cần gắn với việc hoàn thiện cơ chế khuyến khích, hỗ trợ người lao động chủ động học tập, tự bồi dưỡng và nâng cao trình độ trong suốt vòng đời lao động.

Thứ ba, để nâng cao chất lượng cải thiện kỹ năng giao tiếp và chuyên môn bằng tiếng anh, kỹ năng ngoại ngữ nói chung, kỹ năng tin học cũng như kỹ năng đổi mới sáng tạo và kỹ năng thích ứng. Bên cạnh các yêu cầu cứng chuẩn đầu ra của các cơ sở đào tạo thì cần có sự tiếp sức từ các doanh nghiệp, cơ sở sử dụng lao động thường xuyên xây dựng khung đào tạo tổ chức các khóa đào tạo và bồi dưỡng về ngoại ngữ trong giao tiếp, chuyên ngành, kỹ năng tin học, kỹ năng thích ứng cho người lao động. Các khóa bồi dưỡng có thể từ các chuyên gia có thể là nội bộ đơn vị hoặc bên ngoài doanh nghiệp

Cuối cùng, cần nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước đối với đổi mới giáo dục - đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, bảo đảm sự phối hợp đồng bộ giữa các cấp, các ngành và các chủ thể tham gia đào tạo và sử dụng nhân lực. Quản lý

giáo dục trong bối cảnh kinh tế tri thức cần chuyển mạnh từ kiểm soát hành chính sang quản lý dựa trên chất lượng, kết quả và tác động phát triển, qua đó bảo đảm đổi mới giáo dục - đào tạo thực sự trở thành động lực then chốt thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở vùng đồng bằng sông Hồng.

(4) Phát triển đội ngũ giảng viên, chuyên gia và nhà khoa học có trình độ cao. Trong nền kinh tế tri thức, phát triển đội ngũ giảng viên, nhà khoa học và chuyên gia không thể tiếp cận theo một chiều, mà cần bảo đảm sự kết hợp hài hòa giữa mở rộng số lượng và nâng cao chất lượng. Nếu chỉ chú trọng gia tăng quy mô mà không quan tâm đến chất lượng chuyên môn và năng lực sáng tạo, nguồn nhân lực khó đáp ứng yêu cầu phát triển các ngành kinh tế tri thức; ngược lại, nếu chỉ tập trung vào một bộ phận tinh hoa với quy mô hạn chế, sẽ khó tạo ra tác động lan tỏa trong toàn vùng. Do đó, phát triển đội ngũ tri thức ở vùng đồng bằng sông Hồng cần được triển khai theo cách tiếp cận hai chiều, phù hợp với đặc thù của từng nhóm đối tượng.

Đối với đội ngũ giảng viên

Về phát triển số lượng, tăng cường các hoạt động đào tạo và bồi dưỡng nhằm cải thiện chất lượng đội ngũ theo hướng chuẩn hóa đảm bảo đủ về số lượng và cơ cấu hợp lý, cần bảo đảm quy mô đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu mở rộng và nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho vùng đồng bằng sông Hồng. Phát triển số lượng giảng viên cần gắn với quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục đại học trong vùng, tránh tình trạng thiếu hụt giảng viên ở một số lĩnh vực mới nổi, đồng thời hạn chế sự dàn trải, mất cân đối giữa các cơ sở đào tạo.

Về nâng cao chất lượng, cần ưu tiên, tăng cường các hoạt động đào tạo và bồi dưỡng nhằm cải thiện chất lượng đội ngũ theo hướng chuẩn hóa, tập trung nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm và khả năng ứng dụng công nghệ của đội ngũ giảng viên. Giảng viên không chỉ là người truyền đạt tri thức, mà còn là người dẫn dắt tư duy, khơi gợi sáng tạo và hình thành năng lực tự học cho người học. Do đó, cần tăng cường đào tạo, bồi dưỡng giảng viên theo hướng

gắn giảng dạy với nghiên cứu khoa học, thực tiễn sản xuất - kinh doanh và đổi mới sáng tạo; đồng thời đổi mới cơ chế đánh giá giảng viên theo chất lượng đào tạo và đóng góp học thuật

Đối với đội ngũ nhà khoa học

Về phát triển số lượng, cần từng bước gia tăng đội ngũ nhà khoa học có trình độ cao trong các viện nghiên cứu, trường đại học và tổ chức nghiên cứu - phát triển của vùng đồng bằng sông Hồng. Việc mở rộng số lượng nhà khoa học cần ưu tiên các lĩnh vực có hàm lượng tri thức và công nghệ cao, phù hợp với định hướng phát triển kinh tế tri thức của vùng. Đồng thời, cần có chính sách thu hút các nhà khoa học trẻ, nhà khoa học được đào tạo bài bản ở trong và ngoài nước tham gia hoạt động nghiên cứu tại các cơ sở trong vùng, góp phần trẻ hóa và nâng cao tính kế thừa của đội ngũ.

Về nâng cao chất lượng, trọng tâm là nâng cao năng lực nghiên cứu độc lập, năng lực hợp tác liên ngành và khả năng chuyển giao kết quả nghiên cứu vào thực tiễn. Trong nền kinh tế tri thức, chất lượng của đội ngũ nhà khoa học không chỉ được đo bằng số lượng công bố khoa học, mà còn thể hiện ở khả năng giải quyết các vấn đề thực tiễn của phát triển kinh tế - xã hội và đóng góp cho đổi mới sáng tạo. Do đó, cần tạo môi trường nghiên cứu thuận lợi, đầu tư hạ tầng nghiên cứu hiện đại, khuyến khích hợp tác nghiên cứu với doanh nghiệp và quốc tế, qua đó nâng cao chất lượng và giá trị ứng dụng của hoạt động nghiên cứu khoa học.

Đối với đội ngũ chuyên gia

Về phát triển số lượng, cần chú trọng hình thành đội ngũ chuyên gia có trình độ cao trong các lĩnh vực quản lý, công nghệ, tài chính, logistics, chuyển đổi số và hoạch định chính sách - những lĩnh vực then chốt đối với phát triển kinh tế tri thức của vùng đồng bằng sông Hồng. Phát triển số lượng chuyên gia không chỉ thông qua đào tạo chính quy, mà còn thông qua việc phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng hiệu quả đội ngũ cán bộ, người lao động có năng lực thực tiễn và kinh nghiệm chuyên sâu trong doanh nghiệp và khu vực công.

Về nâng cao chất lượng, cần tập trung nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng phân tích, tư duy chiến lược và khả năng thích ứng của đội ngũ chuyên gia trước sự thay đổi nhanh chóng của môi trường kinh tế - công nghệ. Chất lượng của đội ngũ chuyên gia thể hiện ở khả năng kết nối tri thức khoa học với thực tiễn quản lý và sản xuất - kinh doanh, cũng như khả năng đề xuất và triển khai các giải pháp đổi mới sáng tạo. Do đó, cần tăng cường các hình thức đào tạo tại chỗ, đào tạo theo dự án, bồi dưỡng thông qua thực tiễn công việc và thúc đẩy sự giao thoa giữa đội ngũ chuyên gia với giảng viên, nhà khoa học trong toàn vùng.

(5) *Tăng cường giáo dục đạo đức nghề nghiệp và trách nhiệm xã hội cho nguồn nhân lực.* Trong nền kinh tế tri thức, chất lượng nguồn nhân lực không chỉ được đánh giá thông qua trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp hay năng lực công nghệ, mà còn thể hiện ở phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, ý thức kỷ luật lao động và trách nhiệm xã hội của người lao động. Thực tiễn phát triển của vùng đồng bằng sông Hồng cho thấy, trong bối cảnh mở rộng nhanh các khu công nghiệp, doanh nghiệp FDI và môi trường làm việc đa văn hóa, yêu cầu về tác phong công nghiệp, tinh thần trách nhiệm, ý thức tuân thủ quy trình và chuẩn mực nghề nghiệp ngày càng trở nên quan trọng.

Tuy nhiên, trong thực tế, công tác giáo dục đạo đức nghề nghiệp trong một số chương trình đào tạo vẫn chưa được chú trọng đúng mức, chủ yếu tập trung vào trang bị kiến thức chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp. Điều này có thể dẫn đến tình trạng một bộ phận người lao động chưa hình thành đầy đủ tác phong làm việc chuyên nghiệp, khả năng làm việc nhóm, ý thức kỷ luật và tinh thần trách nhiệm trong môi trường lao động hiện đại.

Vì vậy, các cơ sở giáo dục và đào tạo cần tăng cường giáo dục đạo đức nghề nghiệp, văn hóa lao động và trách nhiệm xã hội cho người học thông qua việc tích hợp các nội dung này vào chương trình đào tạo chính khóa và các hoạt động giáo dục ngoài giờ. Nội dung giáo dục cần chú trọng hình thành các giá trị như tinh thần trách nhiệm, ý thức tuân thủ pháp luật, kỷ luật lao động, thái độ làm việc chuyên nghiệp và đạo đức trong hoạt động nghề nghiệp.

Cùng với công tác tăng cường giáo dục thì việc áp dụng các hình thức khen thưởng, kỷ luật nghiêm minh cũng là một yêu cầu cần thiết để nâng cao đạo đức nghề nghiệp

Bên cạnh đó, cần đẩy mạnh các hoạt động trải nghiệm thực tiễn, hoạt động xã hội và các chương trình giáo dục kỹ năng sống nhằm giúp người học hình thành nhận thức đúng đắn về giá trị lao động, tinh thần cống hiến và trách nhiệm đối với cộng đồng và xã hội. Việc chú trọng giáo dục đạo đức nghề nghiệp sẽ góp phần hình thành lực lượng lao động không chỉ có trình độ chuyên môn cao mà còn có tâm lực vững vàng, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của nền kinh tế tri thức và quá trình hội nhập quốc tế.

4.3.4. Nâng cao vai trò, trách nhiệm của các chủ thể sử dụng lao động trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức

Giải pháp xuất phát từ những hạn chế về chiến lược phát triển nhân lực, đầu tư đào tạo, liên kết với cơ sở giáo dục, hoạt động nghiên cứu - phát triển, môi trường làm việc và cơ chế đãi ngộ tại các doanh nghiệp, tổ chức sử dụng lao động được chỉ ra tại mục 3.3.2.1 và 3.3.2.3. Về lý luận, giải pháp căn cứ từ khung ý thuyết về chủ thể trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức

Trong nền kinh tế tri thức, các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp không chỉ là nơi sử dụng nguồn nhân lực mà còn là môi trường quan trọng để phát triển và hoàn thiện năng lực nghề nghiệp của người lao động. Do đó, việc nâng cao vai trò của các chủ thể sử dụng lao động trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cần được thực hiện thông qua các giải pháp sau:

(1) *Xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực dài hạn trong các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp.* Một trong những nguyên nhân quan trọng dẫn đến hạn chế trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là việc nhiều tổ chức và doanh nghiệp chưa xây dựng chiến lược phát triển nhân lực mang tính dài hạn, mà chủ yếu tập trung vào nhu cầu sử dụng lao động trước mắt. Vì vậy, các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp cần xây dựng chiến lược phát triển nguồn

nhân lực gắn với chiến lược phát triển của tổ chức và định hướng phát triển của ngành. Chiến lược này cần xác định rõ nhu cầu nhân lực theo trình độ, chuyên môn và kỹ năng trong từng giai đoạn phát triển, từ đó xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nhân lực phù hợp. Đối với các doanh nghiệp trong vùng đồng bằng sông Hồng - đặc biệt là các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp công nghệ cao, công nghệ thông tin và logistics - việc xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực sẽ giúp doanh nghiệp chủ động chuẩn bị lực lượng lao động có khả năng thích ứng với sự thay đổi nhanh của công nghệ và thị trường.

(2) *Đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng và phát triển kỹ năng nghề nghiệp trong quá trình làm việc.* Thực tiễn cho thấy trong nhiều doanh nghiệp tại vùng đồng bằng sông Hồng, đặc biệt là doanh nghiệp nhỏ và vừa, hoạt động đào tạo nhân lực vẫn chưa được đầu tư tương xứng với yêu cầu phát triển công nghệ và nâng cao năng suất lao động. Do đó, cần tăng cường các chương trình đào tạo và bồi dưỡng nhân lực ngay trong quá trình làm việc.

Các doanh nghiệp và tổ chức sử dụng lao động cần đẩy mạnh các hình thức đào tạo nội bộ, đào tạo tại chỗ, đào tạo trong quá trình làm việc và đào tạo nâng cao kỹ năng cho người lao động. Nội dung đào tạo cần tập trung vào các kỹ năng quan trọng trong nền kinh tế tri thức như kỹ năng công nghệ số, khả năng sử dụng thiết bị công nghệ hiện đại, kỹ năng quản trị sản xuất, kỹ năng quản lý và khả năng làm việc trong môi trường đa văn hóa.

Đối với các cơ quan và tổ chức, việc đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công chức cần gắn với yêu cầu nâng cao năng lực quản lý nhà nước trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế. Việc chú trọng đào tạo trong quá trình làm việc sẽ giúp người lao động liên tục cập nhật kiến thức và nâng cao năng lực nghề nghiệp, qua đó góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức và doanh nghiệp.

(3) *Tăng cường liên kết giữa các tổ chức sử dụng lao động với cơ sở giáo dục và đào tạo.* Một hạn chế được chỉ ra trong thực trạng phát triển nguồn nhân

lực của vùng đồng bằng sông Hồng là mối liên kết giữa cơ sở đào tạo với các tổ chức sử dụng lao động chưa thực sự chặt chẽ, dẫn đến tình trạng chương trình đào tạo đôi khi chưa phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động.

Vì vậy, cần tăng cường cơ chế hợp tác giữa các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp với các cơ sở giáo dục và đào tạo thông qua các hình thức như xây dựng chương trình đào tạo chung, tổ chức thực tập nghề nghiệp, nghiên cứu và chuyển giao công nghệ, cũng như tham gia đánh giá chất lượng đào tạo.

Đối với các doanh nghiệp trong các khu công nghiệp và khu kinh tế của vùng, việc tham gia vào quá trình đào tạo sẽ giúp hình thành nguồn nhân lực có kỹ năng phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp ngay từ giai đoạn đào tạo. Đồng thời, sự hợp tác giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo cũng góp phần thúc đẩy hoạt động nghiên cứu ứng dụng và đổi mới sáng tạo trong sản xuất.

(4) *Xây dựng môi trường làm việc thúc đẩy đổi mới sáng tạo và phát triển nhân lực.* Ngoài việc đào tạo và bồi dưỡng kỹ năng nghề nghiệp, các tổ chức và doanh nghiệp cần chú trọng xây dựng môi trường làm việc khuyến khích đổi mới sáng tạo và phát triển năng lực của người lao động. Điều này bao gồm việc tạo điều kiện để người lao động tham gia vào các hoạt động nghiên cứu, cải tiến kỹ thuật và đề xuất sáng kiến trong quá trình làm việc. Đặc biệt có cơ chế kích thích khen thưởng kịp thời đối với những phát minh, sáng kiến đem lại hiệu quả, năng suất, chất lượng của người lao động

Đồng thời, các doanh nghiệp và tổ chức cần xây dựng văn hóa tổ chức đề cao tinh thần học hỏi, hợp tác và sáng tạo, qua đó tạo động lực cho người lao động không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn và năng lực nghề nghiệp. Một môi trường làm việc tích cực và sáng tạo sẽ góp phần quan trọng trong việc thu hút và giữ chân nguồn nhân lực chất lượng cao.

4.3.5. Phát huy vai trò chủ động của người lao động trong phát triển năng lực, kỹ năng

Giải pháp xuất phát trực tiếp từ những hạn chế về nhận thức, năng lực tự học, kỹ năng số, ngoại ngữ, tư duy sáng tạo và khả năng thích ứng của người lao

động được chỉ ra tại mục 3.3.2.1; đồng thời nhằm khắc phục những hạn chế về nội dung phát triển kỹ năng và phương thức học tập suốt đời tại mục 3.3.2.2 và 3.3.2.3. Về lý luận, giải pháp dựa trên quan điểm người lao động là chủ thể trung tâm của phát triển nguồn nhân lực, quan điểm con người vừa là chủ thể, vừa là mục tiêu của phát triển và phương thức phát triển nguồn nhân lực thông qua tự học, đào tạo lại và học tập suốt đời

Trong nền kinh tế tri thức, học tập suốt đời và năng lực tự học trở thành một trong những yêu cầu cơ bản đối với người lao động. Sự phát triển nhanh chóng của khoa học - công nghệ, trí tuệ nhân tạo, tự động hóa và chuyển đổi số làm cho vòng đời của kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp ngày càng rút ngắn.

Trước hết, cần tạo sự chuyển biến căn bản trong nhận thức của người lao động, từ tư duy học tập để có bằng cấp, đáp ứng điều kiện tuyển dụng sang học tập để nâng cao năng lực thực chất, thích ứng nghề nghiệp và phát triển lâu dài. Người lao động phải nhận thức rõ học tập không chỉ diễn ra trong nhà trường mà là quá trình liên tục trong suốt cuộc đời, gắn với từng vị trí việc làm, từng giai đoạn phát triển nghề nghiệp và sự thay đổi của môi trường sản xuất, kinh doanh. Mỗi người cần chủ động xác định những kiến thức, kỹ năng còn thiếu; xây dựng kế hoạch tự học phù hợp; thường xuyên cập nhật công nghệ, quy trình, tiêu chuẩn nghề nghiệp và yêu cầu mới của thị trường lao động.

Nội dung học tập cần hướng tới phát triển đồng bộ kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng số, ngoại ngữ, kỹ năng mềm và năng lực đổi mới sáng tạo. Trong đó, kỹ năng số cần được coi là năng lực thiết yếu, bao gồm khả năng sử dụng công nghệ, khai thác dữ liệu, làm việc trên nền tảng số, ứng dụng trí tuệ nhân tạo và bảo đảm an toàn thông tin. Người lao động không chỉ biết sử dụng các công cụ công nghệ có sẵn mà còn phải có khả năng lựa chọn, vận dụng và thích nghi với công nghệ mới trong từng lĩnh vực nghề nghiệp.

Đối với ngoại ngữ, cần đổi mới cách học theo hướng thực chất, gắn với yêu cầu nghề nghiệp và môi trường làm việc. Việc học ngoại ngữ, nội dung đào tạo cần

được thiết kế theo từng nhóm ngành, nhất là công nghệ thông tin, kỹ thuật, công nghiệp chế biến, chế tạo, logistics, tài chính, thương mại, du lịch và kinh doanh quốc tế. Qua đó, người lao động có khả năng tiếp cận nhanh hơn với tri thức mới, tham gia môi trường làm việc quốc tế và nâng cao vị trí trong chuỗi giá trị.

Bên cạnh đó, cần chú trọng phát triển các kỹ năng mềm như tư duy phản biện, giải quyết vấn đề, làm việc nhóm, giao tiếp, quản lý thời gian, sáng tạo và khả năng thích ứng. Đây là những năng lực giúp người lao động ứng phó với các tình huống mới, phối hợp hiệu quả trong môi trường đa ngành, đa văn hóa và thực hiện những công việc mà máy móc, công nghệ khó thay thế hoàn toàn. Đặc biệt, trong điều kiện cơ cấu nghề nghiệp biến đổi nhanh, người lao động cần được trang bị khả năng chuyển đổi nghề nghiệp, sẵn sàng học lại và thích ứng với những vị trí việc làm mới.

Để nâng cao năng lực tự học, cần đa dạng hóa hình thức và phương thức tiếp cận tri thức. Ngoài các chương trình đào tạo chính quy, người lao động cần tích cực tham gia các khóa học ngắn hạn, đào tạo trực tuyến, đào tạo tại doanh nghiệp, hội thảo chuyên môn, cộng đồng nghề nghiệp và các chương trình bồi dưỡng theo nhu cầu. Việc ứng dụng nền tảng số có thể giúp người lao động học tập linh hoạt về thời gian và địa điểm, giảm chi phí và tiếp cận nguồn tri thức rộng lớn.

Thứ hai, Nhà nước cần hoàn thiện chính sách thúc đẩy xã hội học tập và học tập suốt đời. Cần phát triển hệ thống giáo dục mở, tạo điều kiện liên thông giữa giáo dục chính quy, giáo dục nghề nghiệp, đào tạo thường xuyên và đào tạo tại doanh nghiệp. Đồng thời, cần xây dựng cơ chế công nhận kết quả học tập tích lũy, kỹ năng nghề nghiệp và kinh nghiệm thực tiễn, giúp người lao động có thể học từng phần trong quá trình làm việc, có chính sách hỗ trợ tài chính phù hợp như tín dụng ưu đãi, học bổng, hỗ trợ học phí và kinh phí đào tạo cho người lao động, nhất là lao động có thu nhập thấp, lao động khu vực nông thôn, lao động trong doanh nghiệp nhỏ và vừa, lao động nữ và những nhóm có nguy cơ mất việc làm do thay đổi công nghệ. Việc hỗ trợ không chỉ giúp mở rộng cơ hội tiếp

cận đào tạo mà còn góp phần hạn chế bất bình đẳng về kỹ năng và nguy cơ phân hóa trong thị trường lao động.

Thứ ba, đối với doanh nghiệp, cần coi đào tạo và phát triển người lao động là một khoản đầu tư dài hạn, không chỉ là chi phí phục vụ sản xuất trước mắt, đồng thời, cần bố trí thời gian học tập linh hoạt, trả lương hoặc hỗ trợ một phần thu nhập trong thời gian đào tạo, hỗ trợ học phí và có cơ chế khuyến khích người lao động tự học, sáng kiến và cải tiến kỹ thuật.

Thứ tư, cơ sở đào tạo cần đổi mới nội dung, phương pháp và hình thức đào tạo theo hướng linh hoạt, thiết thực, lấy nhu cầu của người học và thị trường lao động làm cơ sở. Các chương trình cần được thiết kế theo mô-đun ngắn, dễ tiếp cận, có khả năng tích lũy và phù hợp với người đang làm việc, đồng thời, cần phát triển hệ thống tư vấn nghề nghiệp, đánh giá kỹ năng và định hướng học tập để giúp người lao động lựa chọn chương trình phù hợp, cần quan tâm cải thiện điều kiện sống của người lao động. Phát triển nhà ở xã hội, nhà lưu trú cho công nhân, ký túc xá, dịch vụ y tế, nhà trẻ và các thiết chế văn hóa tại khu công nghiệp sẽ giúp người lao động ổn định cuộc sống, giảm áp lực chi phí và có thêm thời gian, điều kiện tham gia học tập sau giờ làm việc.

Như vậy, nâng cao ý thức học tập suốt đời và năng lực tự học của người lao động đòi hỏi sự kết hợp giữa nỗ lực cá nhân với cơ chế hỗ trợ của Nhà nước, doanh nghiệp và cơ sở đào tạo. Khi người lao động có động lực học tập, được tạo điều kiện tiếp cận tri thức và có môi trường vận dụng kiến thức vào thực tiễn, nguồn nhân lực sẽ có khả năng thích ứng nhanh hơn với thay đổi công nghệ, nâng cao năng suất lao động và đóng góp hiệu quả hơn vào phát triển kinh tế tri thức.

4.3.6. Xây dựng cơ chế, chính sách thu hút đội ngũ nhân lực, phân bổ hợp lý để nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực chất lượng cao tại các tỉnh, thành phố trong nội vùng

Giải pháp xuất phát từ hạn chế phân bổ không đồng đều nguồn nhân lực chất lượng cao, sự chênh lệch về trình độ, kỹ năng, năng suất lao động và điều kiện phát

triển giữa các địa phương; bắt cập trong chính sách thu hút, sử dụng, đãi ngộ và điều phối nhân lực nội vùng được chỉ ra tại các mục 3.3.2.1, 3.3.2.2 và 3.3.2.3. Về lý luận, giải pháp dựa trên quan điểm phát triển nguồn nhân lực phải bảo đảm cơ cấu và phân bố hợp lý; phương thức thu hút, sử dụng và đãi ngộ nhân lực

Trong bối cảnh cạnh tranh thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao ngày càng gay gắt giữa các địa phương, việc tạo lập một môi trường làm việc hấp dẫn, hiện đại và có tính cạnh tranh không chỉ là yếu tố hỗ trợ mà trở thành điều kiện tiên quyết quyết định khả năng thu hút và giữ chân nhân tài, do đó, các tỉnh, thành phố trong nội vùng cần tiếp cận vấn đề này theo hướng xây dựng hệ sinh thái môi trường làm việc toàn diện, trong đó các yếu tố cấu thành có mối quan hệ hữu cơ và bổ trợ lẫn nhau.

Trước hết, cần xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, minh bạch và hiện đại trong cả khu vực công và khu vực tư. Điều này đòi hỏi chuẩn hóa quy trình quản trị theo hướng số hóa, giảm thiểu thủ tục hành chính, nâng cao tính công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình. Đồng thời, cần hình thành văn hóa tổ chức dựa trên năng lực, hiệu quả và đổi mới sáng tạo. Bên cạnh đó, việc phát triển hệ thống tiện ích công cộng và điều kiện sống đồng bộ là yếu tố quan trọng để nâng cao sức hấp dẫn của địa phương, bao gồm hạ tầng giao thông, y tế, giáo dục, văn hóa, nhà ở và môi trường sinh thái. Do đó, các địa phương cần đầu tư phát triển đô thị thông minh, dịch vụ công chất lượng cao, không gian sống xanh, an toàn và thuận tiện. Đây chính là nền tảng để chuyển từ “thu hút lao động” sang “thu hút con người toàn diện”, bao gồm cả gia đình và các nhu cầu lâu dài.

Một trụ cột quan trọng khác là xây dựng cơ chế tiền lương và đãi ngộ có tính cạnh tranh và linh hoạt. Các địa phương cần chủ động nghiên cứu, áp dụng các mô hình trả lương theo vị trí việc làm, năng lực và hiệu quả công việc; đồng thời có cơ chế thưởng, chia sẻ lợi ích gắn với kết quả đóng góp.

Song song với đó, cần hoàn thiện chính sách ưu đãi trong tuyển dụng và sử dụng nhân lực chất lượng cao theo hướng linh hoạt, thực chất và hiệu quả.

Các chính sách này có thể bao gồm hỗ trợ ban đầu (nhà ở, điều kiện làm việc), ưu tiên bố trí vị trí công tác phù hợp, tạo cơ hội tham gia các dự án lớn, cũng như cơ chế thăng tiến minh bạch. Đặc biệt, trong nền kinh tế tri thức và kinh tế số, việc tạo lập môi trường khuyến khích sáng tạo và đổi mới có ý nghĩa quyết định. Các địa phương cần xây dựng hệ sinh thái đổi mới sáng tạo, bao gồm các trung tâm nghiên cứu, không gian làm việc chung, vườn ươm công nghệ và quỹ hỗ trợ khởi nghiệp. Đồng thời, cần tạo cơ chế chấp nhận rủi ro có kiểm soát, khuyến khích thử nghiệm các ý tưởng mới, bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ và tôn vinh các đóng góp sáng tạo.

Vấn đề khai thác và phân bổ hợp lý nguồn nhân lực đóng vai trò quyết định đến hiệu quả sử dụng và mức độ đóng góp vào tăng trưởng kinh tế - xã hội của vùng. Đối với các tỉnh, thành phố trong nội vùng đồng bằng sông Hồng, nơi có sự chênh lệch đáng kể về điều kiện phát triển giữa khu vực đô thị và nông thôn, việc phân bổ nguồn nhân lực nếu không hợp lý sẽ dẫn đến tình trạng dư thừa cục bộ ở một số ngành, lĩnh vực, trong khi nhiều khu vực khác lại thiếu hụt nghiêm trọng, gây lãng phí nguồn lực xã hội. Do đó, yêu cầu đặt ra là phải xây dựng một cơ chế khai thác và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao theo hướng tối ưu hóa hiệu quả kinh tế và phát triển xã hội, bảo đảm cơ cấu hợp lý theo ngành, lĩnh vực và không gian lãnh thổ.

Cần xác định rõ các lĩnh vực ưu tiên tập trung nguồn nhân lực chất lượng cao, phù hợp với định hướng phát triển kinh tế của vùng. Trên cơ sở lợi thế so sánh và chiến lược phát triển, các địa phương cần ưu tiên phân bổ nguồn nhân lực vào các ngành có khả năng tạo giá trị gia tăng cao và đóng vai trò dẫn dắt tăng trưởng, như công nghệ số, công nghiệp chế biến - chế tạo hiện đại, logistics, tài chính, nông nghiệp công nghệ cao, kinh tế xanh và kinh tế tuần hoàn. Việc xác định đúng các lĩnh vực trọng điểm sẽ giúp tránh tình trạng đầu tư dàn trải, đồng thời tạo ra các “cực tăng trưởng” về nhân lực, từ đó lan tỏa sang các ngành, lĩnh vực khác.

Một nội dung quan trọng khác là thực hiện phân bổ nguồn nhân lực dựa trên năng lực, kỹ năng và kinh nghiệm thực tiễn. Việc bố trí, sử dụng nhân lực cần được thực hiện theo nguyên tắc “đúng người, đúng việc”, gắn với yêu cầu cụ thể của từng vị trí công việc và mục tiêu phát triển của từng địa phương. Đồng thời, cần xây dựng cơ chế luân chuyển, điều động linh hoạt nhằm tối ưu hóa việc sử dụng nguồn nhân lực giữa các khu vực, ngành nghề khác nhau, tránh tình trạng cục bộ, khép kín trong sử dụng. Các chính sách này có thể bao gồm hỗ trợ tài chính, nhà ở, điều kiện làm việc, cơ hội thăng tiến, cũng như các ưu đãi đặc thù đối với sinh viên mới tốt nghiệp hoặc người lao động có trình độ cao.

Cuối cùng, cần đổi mới công tác đánh giá và quản lý hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao. Việc áp dụng các công cụ đánh giá hiện đại như hệ thống chỉ số hiệu quả công việc (KPI) sẽ giúp đo lường chính xác năng lực, kỹ năng và mức độ hoàn thành công việc của từng cá nhân. Trên cơ sở đó, các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp có thể thực hiện phân công, bố trí công việc một cách khoa học, đồng thời xây dựng lộ trình phát triển nghề nghiệp phù hợp cho người lao động.

Tiểu kết chương 4

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu lý luận và thực trạng, chương 4 đã xác định bối cảnh, quan điểm và các giải pháp chủ yếu nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức ở vùng đồng bằng sông Hồng trong giai đoạn mới.

Trước sự phát triển nhanh chóng của khoa học - công nghệ, trí tuệ nhân tạo, chuyển đổi số, chuyển đổi xanh và hội nhập quốc tế, yêu cầu đối với nguồn nhân lực ngày càng cao và toàn diện hơn. Người lao động không chỉ cần trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp mà còn phải có năng lực số, tư duy sáng tạo, ngoại ngữ, khả năng thích ứng và tinh thần học tập suốt đời. Đối với vùng đồng bằng sông Hồng, đây vừa là cơ hội để phát huy lợi thế về giáo dục, khoa học - công nghệ, công nghiệp và dịch vụ, vừa là sức ép phải nhanh chóng khắc phục tình trạng mất cân đối về cơ cấu, chất lượng và phân bố nguồn nhân lực giữa các ngành, lĩnh vực và địa phương. Từ bối cảnh đó, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải được xác định là khâu đột phá chiến lược và là động lực trực tiếp của phát triển kinh tế tri thức.

Để thực hiện các quan điểm trên, chương đã đề xuất sáu giải pháp trọng tâm: nâng cao nhận thức và tạo sự thống nhất trong hành động của các chủ thể; hoàn thiện thể chế, chính sách và công tác dự báo nhu cầu nhân lực; đổi mới giáo dục - đào tạo, giáo dục nghề nghiệp và định hướng nghề nghiệp; nâng cao trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp trong đào tạo, sử dụng lao động; phát huy tính chủ động, năng lực tự học và học tập suốt đời của người lao động; xây dựng cơ chế thu hút, trọng dụng, giữ chân và phân bổ hợp lý nguồn nhân lực chất lượng cao trong nội vùng.

Các giải pháp trên có mối quan hệ chặt chẽ và cần được triển khai đồng bộ, việc thực hiện hiệu quả các quan điểm và giải pháp nêu trên sẽ góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực; tăng năng suất lao động, năng lực đổi mới sáng tạo và sức cạnh tranh của vùng. Đây là điều kiện quan trọng để đồng bằng sông Hồng tiếp tục phát huy vai trò vùng động lực, trung tâm hàng đầu cả nước về giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và phát triển kinh tế tri thức.

KẾT LUẬN

Luận án đã tiếp cận và luận giải một cách có hệ thống vai trò của phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao như một tất yếu khách quan trong tiến trình phát triển kinh tế tri thức, đặc biệt trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và xu thế hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ là yêu cầu mang tính tất yếu mà còn là điều kiện tiên quyết nhằm thúc đẩy tăng trưởng kinh tế nhanh, bền vững và nâng cao vị thế của nền kinh tế trong chuỗi giá trị toàn cầu.

Trên cơ sở tiếp cận hệ thống, liên ngành và gắn với đặc thù phát triển vùng, luận án đã hoàn thành các mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu đặt ra.

Thứ nhất, luận án đã tổng quan có hệ thống các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến nguồn nhân lực chất lượng cao và kinh tế tri thức, qua đó chỉ ra những giá trị lý luận và thực tiễn đã được khẳng định, đồng thời xác định khoảng trống nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức theo đặc thù vùng đồng bằng sông Hồng trong bối cảnh mới.

Thứ hai, luận án đã góp phần làm rõ cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức trên nền tảng quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và đường lối của Đảng về con người và phát triển con người. Luận án luận giải nội hàm của nguồn nhân lực chất lượng cao, làm rõ mối quan hệ biện chứng giữa phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển kinh tế tri thức, trong đó kinh tế tri thức vừa đặt ra yêu cầu mới, vừa được thúc đẩy bởi lực lượng lao động có trình độ, kỹ năng và năng lực sáng tạo cao.

Thứ ba, thông qua phân tích thực trạng ở vùng Đồng bằng sông Hồng, luận án cho thấy nguồn nhân lực chất lượng cao của vùng đã có bước phát triển cả về quy mô, chất lượng và cơ cấu, góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, chuyển dịch cơ cấu ngành và nâng cao năng lực cạnh tranh của vùng. Tuy nhiên, nguồn nhân lực chất lượng cao vẫn còn những hạn chế như cơ cấu đào tạo chưa thật sự phù hợp với nhu cầu thị trường lao động; liên kết giữa đào tạo với sử dụng nhân lực còn yếu; kỹ năng số, ngoại ngữ và năng lực đổi mới sáng tạo của một bộ phận lao động còn hạn chế; sự chênh lệch giữa các địa phương trong thu hút và sử dụng

nhân lực chất lượng cao vẫn khá rõ nét. Những hạn chế này xuất phát từ nhiều nguyên nhân, bao gồm cả cơ chế, chính sách, hệ thống giáo dục - đào tạo, doanh nghiệp và bản thân người lao động.

Thứ tư, trên cơ sở thực trạng và xu hướng phát triển của vùng, luận án đã xác định những vấn đề đặt ra đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong giai đoạn mới, bao gồm yêu cầu nâng cao nhận thức và thống nhất hành động của các chủ thể; hoàn thiện thể chế và cơ chế điều phối phát triển nhân lực; đổi mới giáo dục - đào tạo; phát huy vai trò của doanh nghiệp và người lao động; đồng thời xây dựng môi trường thuận lợi để thu hút, trọng dụng và phát huy nguồn nhân lực chất lượng cao trong điều kiện chuyển đổi số, chuyển đổi xanh và hội nhập quốc tế.

Từ phân tích lý luận, thực trạng và bối cảnh, luận án đề xuất hệ thống quan điểm và các giải pháp chủ yếu nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức ở vùng đồng bằng sông Hồng theo hướng đồng bộ, liên kết và phù hợp với đặc thù từng địa phương. Các giải pháp tập trung vào nâng cao nhận thức của các chủ thể; hoàn thiện thể chế và chính sách; đổi mới giáo dục - đào tạo, đặc biệt là giáo dục đại học và đào tạo nghề gắn với nhu cầu doanh nghiệp; phát triển đội ngũ giảng viên, nhà khoa học; nâng cao vai trò của doanh nghiệp và phát huy tính chủ động của người lao động; đồng thời xây dựng cơ chế thu hút, sử dụng và phân bổ hiệu quả nguồn nhân lực trong nội vùng.

Những kết quả nghiên cứu của luận án không chỉ góp phần bổ sung cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với kinh tế tri thức mà còn cung cấp luận cứ khoa học và thực tiễn cho hoạch định chính sách và tổ chức thực hiện ở vùng đồng bằng sông Hồng trong giai đoạn mới. Mặc dù đã đạt được những kết quả nhất định, luận án vẫn còn những hạn chế do bối cảnh kinh tế - xã hội và khoa học - công nghệ biến đổi nhanh chóng. Đây đồng thời là cơ sở gợi mở cho các nghiên cứu tiếp theo nhằm tiếp tục hoàn thiện lý luận và thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong điều kiện kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế sâu rộng hiện nay.

DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1. Hoàng Thị Chung (2024), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong nền kinh tế tri thức ở Việt Nam hiện nay*, www.humanitiesjournals.com 2025/01/10<https://www.humanitiesjournals.com/assets/archives/2025/vol7issue1/7001.pdf>
2. Hoàng Thị Chung (2025), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực vùng đồng bằng sông Hồng*, <https://www.quanlynhanuoc.vn/2025/08/14/nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-vung-dong-bang-song-hong/>.
3. Hoàng Thị Chung (2026), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao vùng đồng bằng sông Hồng - thực trạng và giải pháp*, <https://www.quanlynhanuoc.vn/2026/02/06/phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-vung-dong-bang-song-hong-thuc-trang-va-giai-phap/>
4. Hoàng Thị Chung (2026), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong nền kinh tế tri thức ở Việt Nam hiện nay*, <https://www.quanlynhanuoc.vn/2026/04/27/phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-trong-nen-kinh-te-tri-thuc-o-viet-nam-hien-nay/>
5. Hoàng Thị Chung (2026), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại thành phố Hải Phòng – Thực trạng và giải pháp*
<https://www.quanlynhanuoc.vn/2026/08/11/phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-tai-thanh-pho-hai-phong-thuc-trang-va-giai-phap/>

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

* Tài liệu tiếng Việt

1. Phạm Thị Nguyệt Ánh, Vũ Hải Thúy (2024), “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao vùng đồng bằng sông Hồng”, *Tạp chí Lý luận chính trị điện tử*, 18/10/2024. <https://lyluanchinhtri.vn/xay-dung-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-dap-ung-yeu-cau-phat-trien-kinh-te-xa-hoi-vung-dong-bang-song-hong-6484.html>.
2. Ban Chấp hành Trung ương (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
3. Ban Chấp hành Trung ương (2018), *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*, Hà Nội.
4. Báo điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam, *Phát triển đồng bằng sông Hồng liên kết, toàn diện và bền vững*, <https://dangcongsan.vn>.
5. Lưu Tiểu Bình (2011), *Lý luận và phương pháp đánh giá nguồn nhân lực hiện nay*, Nxb Đại học Vũ Hán.
6. Nguyễn Thanh Bình (2020), *Phát triển bền vững đô thị vùng đồng bằng sông Hồng trong điều kiện biến đổi khí hậu*, Luận án tiến sĩ Kinh tế, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
7. Bộ Chính trị (2019), *Nghị quyết số 52-NQ/TW về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, Hà Nội.
8. Bộ Chính trị (2022), *Nghị quyết số 30-NQ/TW về phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng đồng bằng sông Hồng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*, Hà Nội.
9. Bộ Chính trị (2022), *Nghị quyết số 37-NQ/TW ngày 10/10/2022 về xây dựng và phát triển vùng trung du và miền núi Bắc Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*, Hà Nội.

10. Bộ Chính trị (2024), *Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia*, Hà Nội.
11. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2023), *Báo cáo về hệ thống giáo dục đại học Việt Nam*, Hà Nội.
12. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2023), *Báo cáo phát triển kinh tế vùng đồng bằng sông Hồng*, Hà Nội.
13. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2023), *Báo cáo tình hình thu hút đầu tư nước ngoài tại Việt Nam*, Hà Nội.
14. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2024), *Báo cáo tình hình thu hút đầu tư nước ngoài tại Việt Nam*, Hà Nội.
15. Bộ Khoa học và Công nghệ (2023), *Báo cáo về tiềm lực khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo vùng đồng bằng sông Hồng*, Cổng Thông tin điện tử Bộ Khoa học và Công nghệ.
16. Bộ Khoa học và Công nghệ, *Khoa học, Công nghệ và đổi mới sáng tạo là nhân tố quyết định nâng cao năng suất, chất lượng vùng Đồng bằng sông Hồng*, <https://mst.gov.vn/khcndmst-la-nhan-to-quyet-dinh-nang-cao-nang-suat-chat-luong-vung-dong-bang-song-hong-197250228152330484.htm>.
17. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2020), *Báo cáo Tổng kết Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020*, Hà Nội
18. Cổng thông tin điện tử (2024), *Một số kết quả cải cách hành chính nhà nước ở các tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng*. <https://www.quanlynhanuoc.vn/2024/12/13/mot-so-ket-qua-cai-cach-hanh-chinh-nha-nuoc-o-cac-tinh-vung-dong-bang-song-hong/>
19. Hoàng Văn Châu (2009), “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho hội nhập kinh tế - vấn đề cấp bách sau khủng hoảng”, *Tạp chí Kinh tế đối ngoại*, số 38.

20. Kiều Chinh (2025), *GRDP 9 tháng năm 2025: Quảng Ninh dẫn đầu, Ninh Bình bứt phá*, https://mekongasean.vn/grdp-9-thang-nam-2025-quang-ninh-dan-dau-ninh-binh-but-pha-47360.html?utm_source=chatgpt.com.
21. Chính phủ (2019), *Nghị quyết số 35/NQ-CP ngày 04/6/2019 về tăng cường huy động các nguồn lực của xã hội đầu tư cho phát triển giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019-2025*, Hà Nội.
22. Chính phủ (2022), *Nghị định số 08/2022/NĐ-CP ngày 10/01/2022 quy định chi tiết một số điều của Luật Bảo vệ môi trường*, Hà Nội
23. Chính phủ (2023), *Nghị quyết số 14/NQ-CP ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 30-NQ/TW*, Hà Nội.
24. Chính phủ (2024), *Quyết định số 368/QĐ-TTg ngày 04/5/2024 về Phê duyệt Quy hoạch vùng đồng bằng sông Hồng thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050*, Hà Nội.
25. Chính phủ (2024), *Nghị định số 179/2024/NĐ-CP ngày 31/12/2024 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*, Hà Nội.
26. Chính phủ (2026), *Nghị định số 125/2026/NĐ-CP Quy định về hoạt động khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo trong cơ sở giáo dục đại học đã nhấn mạnh tăng cường liên kết giữa doanh nghiệp với viện, trường đại học và cơ sở nghiên cứu trong vùng*, Hà Nội.
27. Chính phủ (2026), *Nghị định 179/2026/NĐ-CP chính sách học bổng cho người học các ngành khoa học cơ bản, kỹ thuật then chốt và công nghệ chiến lược hạng về công bố quốc tế trong các lĩnh vực STEM được cải thiện liên tục*, Hà Nội.
28. *Danh sách 06 tỉnh vùng đồng bằng sông Hồng sau sáp nhập tỉnh*, https://baolamdong.vn/danh-sach-06-tinh-vung-dong-bang-song-hong-sau-sap-nhap-tinh-394956.html?utm_source=chatgpt.com.

29. Dale Neef (chủ biên) (1998), *Nền kinh tế tri thức*, Nxb Butter Worth Heineman.
30. Phạm Tất Dong (2005), *Trí thức Việt Nam thực tiễn và triển vọng*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
31. Tiến Dũng (2025), *Quảng Ninh gắn kết phát triển nguồn nhân lực với tạo việc làm*, https://thoibaotaichinhvietnam.vn/quang-ninh-gan-ket-phat-trien-nguon-nhan-luc-voi-tao-viec-lam-176608.html?utm_source=chatgpt.com.
32. Đảng Cộng sản Việt Nam (1996), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần VIII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
33. Đảng Cộng sản Việt Nam (1998), *Nghị quyết Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII về xây dựng và phát triển nguồn nhân lực*, Hà Nội.
34. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Văn kiện Đại hội IX*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
35. Đảng Cộng sản Việt Nam (2008), *Nghị quyết số 27-NQ/TW về xây dựng đội ngũ trí thức*, Hà Nội.
36. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật. Hà Nội, tr130
37. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật. Hà Nội, tr.116
38. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
39. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, Nxb Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.
40. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập II, Nxb Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.
41. Đảng Cộng sản Việt Nam (2025), *Nghị quyết số 71-NQ/TW về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo*, Hà Nội.
42. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Báo cáo chính trị trình Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV*, Hà Nội.

43. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV*, tập I, Nxb Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.
44. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV*, tập II, Nxb Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.
45. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
46. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Văn kiện Hội Nghị lần thứ hai Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIV*, Hà Nội.
47. Trần Thọ Đạt (2017), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao Việt Nam phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*.
48. Lê Thị Hồng Điệp (2012), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu xây dựng nền kinh tế tri thức ở Việt Nam*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
49. *Đồng bằng sông Hồng: Nơi hội tụ của nhiều tập đoàn toàn cầu*, https://baolamdong.vn/dong-bang-song-hong-noi-hoi-tu-cua-nhieu-tap-doan-toan-cau-195996.html?utm_source=chatgpt.com.
50. Lương Dự Giai, *Quản lý học nguồn nhân tài*, Nxb Khoa học xã hội, Bắc Kinh.
51. Nguyễn Thị Minh Hà (2018), *Hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa nhằm phát triển kinh tế tri thức ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ kinh tế:
52. Phạm Minh Hạc (2001), *Vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
53. Hoàng Văn Hải (2016), *Phát triển kinh tế tri thức trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Kinh tế, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Hà Nội.
54. Lương Đình Hải (2009) “Trách nhiệm đào tạo nguồn nhân lực trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Triết học*.

55. Chu Hảo (2012), *Nhân lực chất lượng cao - Lý luận và thực tiễn*, Nxb Tri thức, Hà Nội.
56. Nguyễn Phan Thu Hằng (2016), “Vai trò nguồn nhân lực chất lượng cao trong thúc đẩy sáng tạo và ứng dụng khoa học - công nghệ”, *Tạp chí Phát triển khoa học và công nghệ*, tập 19, số Q2, tr.30-40.
57. Phạm Thị Thu Hằng (2017), *Định hướng phát triển kinh tế vùng đồng bằng sông Hồng theo hướng bền vững*, Đề tài nghiên cứu khoa học, Hà Nội
58. Nguyễn Thị Thu Hiền (2021), *Phát triển kinh tế tri thức gắn với chuyển đổi số ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Kinh tế, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
59. Trần Ngọc Hiền (2010), “Thực trạng phát triển kinh tế tri thức ở Việt Nam”, *Tạp chí Cộng sản*, số 814.
60. Đặng Xuân Hoan (2018) “Phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2015 - 2020 đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước” *Tạp chí quản lý nhà nước*.
61. Nguyễn Minh Hoàn (2025), *Sự phát triển sáng tạo quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin về biện chứng giữa kinh tế và chính trị ở Việt Nam*, Nxb lý luận chính trị, Hà Nội.
62. Nguyễn Huế (2025), *Gắn kết đào tạo nghề với giải quyết việc làm*, <https://baoquangninh.vn/gan-ket-dao-tao-nghe-gioi-thieu-viec-lam-3357845.html>.
63. Nguyễn Thị Hương (2018), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao vùng đồng bằng sông Hồng*, Luận án tiến sĩ Kinh tế, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
64. Nguyễn Đắc Hưng (2007), *Phát triển nhân tài - Chấn hưng đất nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
65. Đặng Hữu (2004), *Kinh tế tri thức thời cơ và thách thức đối với phát triển Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

66. Đặng Hữu (2008), *Đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài theo yêu cầu phát triển kinh tế tri thức*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
67. https://en.vietnamplus.vn/grdp-growth-gains-momentum-across-provinces-in-2025-post335439.vnp?utm_source=chatgpt.com
68. <https://nghenghiệpcuocsong.vn/cd-cong-nghiep-bac-ninh-gan-ket-doanh-nghiep-thanh-lap-hoi-dong-tu-van-nghe-trong-dao-cao-cao-song-hanh/>.
69. Nguyễn Văn Khánh (2010), *Xây dựng và phát huy nguồn lực trí tuệ Việt Nam phục vụ sự nghiệp chấn hưng đất nước*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
70. Nguyễn Văn Khánh (2012), *Nguồn lực trí tuệ Việt Nam lịch sử, hiện trạng và triển vọng*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
71. Lê Thị Ái Lâm (2003), *Phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục - đào tạo: Kinh nghiệm Đông Á*, Nxb Khoa học Xã hội, Hà Nội.
72. Đặng Mộng Lân (2001), *Kinh tế tri thức - Những khái niệm và vấn đề cơ bản*, Nxb Thanh Niên, Hà Nội.
73. V.I.Lênin (2005), *Toàn tập*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
74. Đỗ Thị Thanh Loan (2015), *Chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông nghiệp vùng đồng bằng sông Hồng trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế*, Luận án tiến sĩ Kinh tế, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
75. C.Mác, Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 4, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
76. C.Mác, Ph.Ăngghen (2002), *Toàn tập*, tập 23, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
77. Nguyễn Ngọc Mai (2015), *Chuyển dịch cơ cấu kinh tế vùng đồng bằng sông Hồng trong điều kiện hội nhập*, Luận án tiến sĩ Kinh tế, Hà Nội.
78. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 12, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

79. Nguyễn Văn Minh (2020), *Tác động của Cách mạng công nghiệp 4.0 đối với yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ kinh tế tri thức ở Việt Nam*, Đề tài nghiên cứu khoa học, Hà Nội.
80. Quang Minh (2025), *Nhìn lại đóng góp của Samsung vào kinh tế Việt Nam*, https://nhadautu.vn/nhin-lai-dong-gop-cua-samsung-vao-kinh-te-viet-nam-d97600.html?utm_source=chatgpt.com.
81. Quỳnh Nga (2024), *Hưng Yên thu hút các dự án FDI có hàm lượng công nghệ cao*, https://baodautu.vn/hung-yen-thu-hut-cac-du-an-fdi-co-ham-luong-cong-nghe-cao-d230750.html?utm_source=chatgpt.com.
82. Phạm Thành Nghị (2007), “Phát triển nguồn nhân lực cho nền kinh tế tri thức”, *Tạp chí Nghiên cứu con người*, số 2.
83. Nguyễn An Ninh (2009), *Phát huy tiềm năng trí thức khoa học xã hội Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
84. Nolwen Henaff, Jean - Yves Martin biên tập khoa học (2001), *Lao động, việc làm và nguồn nhân lực ở Việt Nam 15 năm đổi mới*, Nxb Thế giới, Hà Nội.
85. Bùi Việt Phú (2010), “Đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao để tham gia nền kinh tế tri thức”, *Tạp chí Giáo dục*, số 233.
86. Vũ Văn Phúc, Nguyễn Duy Hùng (2012), *Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
87. Nguyễn Quang (2010), “Thực trạng phát triển kinh tế tri thức ở nước ta sau 20 năm đổi mới”, *Tạp chí Kinh tế*, số 381.
88. Nguyễn Văn Sửu (2013), *Phát triển vùng và vai trò của các trung tâm vùng: Nghiên cứu vùng đồng bằng sông Hồng*, Nxb Khoa học Xã hội, Hà Nội.
89. Tachiana Leonova (2011), “Hệ thống đổi mới của Phần Lan: Mô hình xây dựng nền kinh tế tri thức”, *Thông tin những vấn đề lý luận* (phục vụ lãnh đạo), số 11.

90. Tạ Ngọc Tấn (2012), *Phát triển giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực, nhân tài, một số kinh nghiệm của thế giới*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
91. Tổng cục Thống kê (2022), *Niên giám thống kê Việt Nam 2022-2023*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
92. Tổng cục Thống kê (2023), *Báo cáo lao động và việc làm năm 2023*, Hà Nội.
93. Tổng cục Thống kê (2023), *Niên giám thống kê 2023*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
94. Tổng cục Thống kê (2024), *Niên giám thống kê 2024*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
95. Tổng Cục Thống kê (2025), *Niên giám thống kê 2024*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
96. Tổng cục Thống kê (2025), *Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội 6 tháng đầu năm 2025*, Hà Nội.
97. Trần Văn Tùng (2017), *Phát triển kinh tế tri thức ở Việt Nam: Lý luận và thực tiễn*, Luận án tiến sĩ Kinh tế, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
98. Hoàng Thị Thành (2002), *Một số định hướng chuẩn bị nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu từng bước phát triển kinh tế tri thức ở Việt Nam những thập niên đầu thế kỷ XXI*, Đề tài khoa học cấp Bộ, Hà Nội.
99. Hồ Bá Thâm (2012), “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh kinh tế tri thức”, *Tạp chí Khoa học Xã hội*.
100. Nguyễn Văn Thân (2019), “Tác động của đổi mới sáng tạo đến phát triển kinh tế tri thức tại các quốc gia đang phát triển”, *Tạp chí khoa học*, Đại học Kinh tế Quốc dân.
101. Trần Đình Thiên (2016), *Phát triển khoa học và công nghệ trở thành động lực then chốt để phát triển kinh tế tri thức ở Việt Nam*, Đề tài nghiên cứu khoa học, Viện Kinh tế Việt Nam, Hà Nội.

102. Minh Thu (2025), *Bắc Ninh: Hợp tác đào tạo, đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp*, <https://baobacninhhtv.vn/bac-ninh-hop-tac-dao-tao-dap-ung-nhu-cau-nhan-luc-cua-doanh-nghiep-postid429332.bbg>.
103. Thủ tướng Chính phủ (2012), *Quyết định số 432/QĐ-TTg ngày 12/4/2012, phê duyệt Chiến lược Phát triển bền vững Việt Nam giai đoạn 2011-2020*, Hà Nội.
104. Thủ tướng Chính phủ (2020), *Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020 phê duyệt Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*, Hà Nội.
105. Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng (2020), *Kế hoạch số 227/KH-UBND về chuyển đổi số thành phố Hải Phòng đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*, Hải Phòng.
106. Ủy ban nhân dân tỉnh Bắc Ninh (2023), *Báo cáo tình hình phát triển kinh tế - xã hội năm 2023*, Bắc Ninh.
107. Ủy ban nhân dân tỉnh Bắc Ninh (2026), *Kế hoạch số 144/KH-UBND về phát triển kinh tế số và xã hội số giai đoạn 2026-2030*, Bắc Ninh.
108. Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh (2025), *Kế hoạch số 40/KH-UBND ngày 07/02/2025 về phát triển nguồn nhân lực ngành công nghiệp bán dẫn đến năm 2030, định hướng đến năm 2050*, Quảng Ninh.
109. Ngô Doãn Vịnh (2011), “Bàn về sử dụng các chỉ tiêu phân tích, đánh giá chất lượng nhân lực Việt Nam”, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, số 7.
110. Vụ Khoa học và Công nghệ, Bộ Công thương, *Vùng đồng bằng sông Hồng: Phát triển nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu hội nhập*, <https://congthuong.vn/vung-dong-bang-song-hong-phat-trien-nhan-luc-chat-luong-cao-dap-ung-yeu-cau-hoi-nhap-248300.html>.
111. Lan Vũ (2025), *Hải Phòng: Cần chính sách đột phá cho nguồn nhân lực chất lượng cao* <https://haiphongnews.gov.vn/vn/tin-tuc/hai-phong-can-chinh-sach-dot-pha-cho-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-ct11377.html>.

112. William J.Rothwell, Robert K.Prescott và Maria W.Taylor (2010), *Chuyển hoá nguồn nhân lực: Thể hiện tầm lãnh đạo chiến lược nhằm thích ứng với các xu hướng tương lai*, Vũ Thanh Vân dịch, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
113. World Bank (1999), *Báo cáo phát triển thế giới 1998/1999: Tri thức cho phát triển*, Nxb Đại học Oxford, New York.

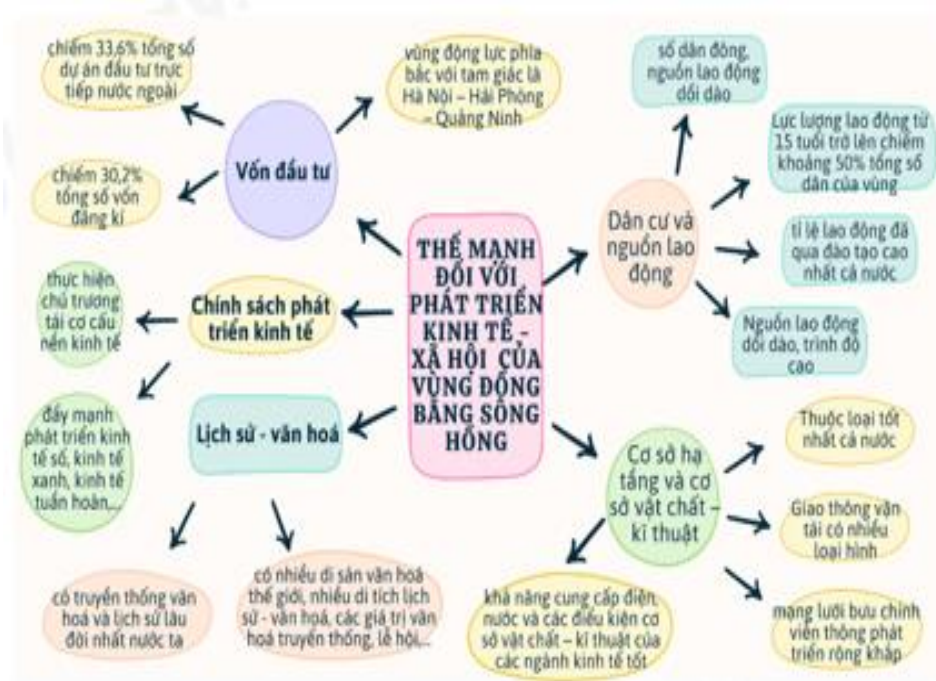
*** Tài liệu nước ngoài**

114. APEC Economic Committee (2000), *Towards Knowledge-Based Economies in APEC*, APEC Secretariat, Singapore.
115. Becker, G. S. (1993), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
116. David Finegold (1999), *Creating Self-Sustaining, High-Skill Ecosystems*. *Oxford Review of Economic Policy*, 15(1), 60-81. DOI: 10.1093/oxrep/15.1.60.
117. Garavan, T. N. (1991), *Strategic Human Resource Development Journal of European Industrial Training*, 15(1), 21-34. DOI: 10.1108/EUM0000000000889.
118. Lucas, R. E. Jr. (1988), *On the Mechanics of Economic Development*. *Journal of Monetary Economics*, Volume 22, Issue 1, tháng 7/1988, trang 3-42. DOI: 10.1016/0304-3932(88)90168-7.
119. OECD (1996), *The Knowledge-Based Economy*, OECD, Paris.
120. OECD (2015), *Education Policy Outlook: China*, OECD Publishing, Paris.
121. OECD (2015), *OECD Science, Technology and Innovation Outlook 2015*, OECD Publishing, Paris.
122. OECD (2019), *Enhancing access to and sharing of data: Reconciling risks and benefits for data re-use across societies*, Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/276aaca8-en>.

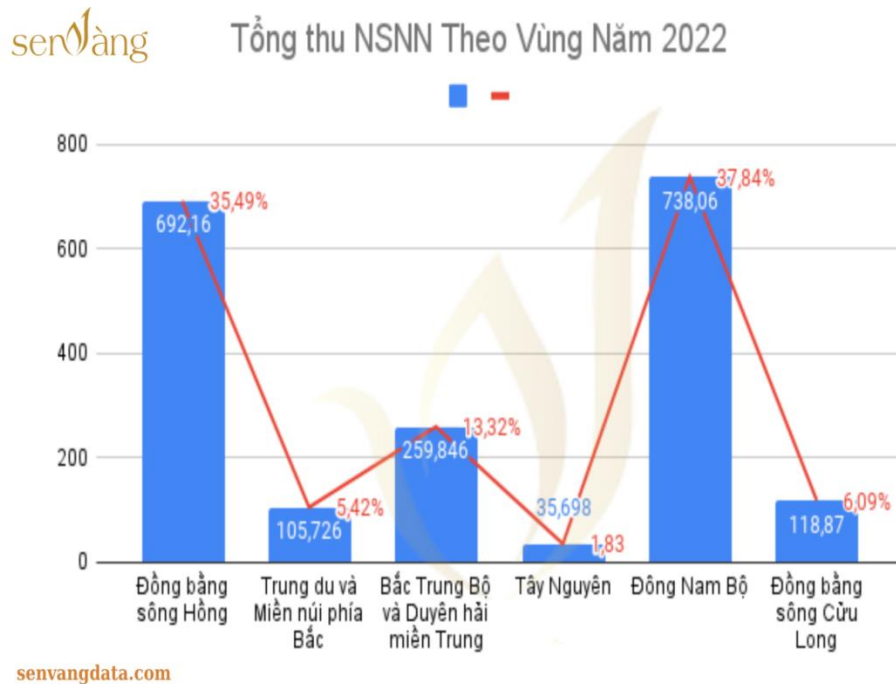
123. OECD (2019), *OECD Economic Surveys: Singapore*, OECD Publishing, Paris.
124. OECD (2020), *Skills Strategy Korea: Building Effective Skills Strategies*, OECD Publishing, Paris.
125. OECD (2021), *OECD Science, Technology and Innovation Outlook 2021*, OECD Publishing, Paris.
126. OECD (2023), *Education at a Glance 2023: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris.
127. Romer, P. M. (1990), *Endogenous Technological Change*, Journal of Political Economy, 98(5), Part 2, S71-S102. DOI: 10.1086/261725.
128. Schultz, T. W. (1961), *Investment in human capital*, Tạp chí The American Economic Review, tập 51, số 1, tr: 1-17.
129. UNESCO (2021), *Global Education Monitoring Report*, UNESCO Publishing, Paris.
130. World Bank (2002), *Building Knowledge Economies: Advanced Strategies for Development*
131. World Bank (2007), *World Development Report 2007: Development and the Next Generation*, World Bank, Washington, D.C.
132. World Bank (2019), *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*, World Bank, Washington, D.C.
133. World Bank (2020), *Singapore Systematic Country Diagnostic: Achieving a Future-Ready Workforce*, World Bank, Washington, D.C.
134. World Bank (2020), *World Development Indicators*, World Bank, Washington, D.C.
135. World Bank (2021), *World development report 2021: Data for better lives*, Washington, DC: World Bank.

PHỤ LỤC

Bảng 2.1. Biểu thị sơ đồ thể hiện thế mạnh phát triển kinh tế - xã hội của vùng



Biểu đồ 2.1. Tổng thu ngân sách nhà nước theo vùng năm 2022



Nguồn: Niên giám thống kê 2023 [93]

Bảng 3.1. Bảng biểu thị diện tích và dân số sau 1/7/2025

TT	Tên tỉnh, thành mới (Tỉnh, thành được sáp nhập)	Diện tích (Km²)	Dân số (người)
1	TP. Hà Nội	3.359,84	8.807.523
2	TP. Hải Phòng (Hải Dương + TP. Hải Phòng)	3.194,7	4.664.124
3	Ninh Bình (Hà Nam + Ninh Bình + Nam Định)	3.942,6	4.412.264
4	Hung Yên (Thái Bình + Hưng Yên)	2.514,8	3.567.943
5	Bắc Ninh (Bắc Giang + Bắc Ninh)	4.718,6	3.619.433
6	Quảng Ninh	6.207,93	1.497.447

Bảng 3.2. Tỷ lệ tăng dân số phân theo địa phương

Địa phương	2020	2021	2022	2023	2024 (Sơ bộ)
Đồng bằng sông Hồng	1,33	1,32	1	1,19	1,19
Hà Nội	1,89	1,02	1,26	1,8	1,52
Vĩnh Phúc	1,42	1,75	0,49	1,15	1,15
Bắc Ninh	2,94	3,09	1,73	1,96	1,92
Quảng Ninh	0,96	0,99	0,89	1,34	1,11
Hải Dương	1,05	1,04	0,52	0,52	1,09
Hải Phòng	1	0,92	0,75	0,81	0,93
Hung Yên	1,06	1,22	0,49	0,79	1,31
Thái Bình	0,43	0,2	0,25	0,2	0,43
Hà Nam	0,86	1,55	0,32	0,9	0,94
Nam Định	-0,03	3,14	2,21	0,55	0,38
Ninh Bình	0,95	1,37	0,31	0,63	1,3

Nguồn: Niên giám thống kê 2024 [94, tr.135].

Bảng 3.3. Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên phân theo địa phương

Đơn vị / Vùng	2020	2021	2022	2023	2024 (Sơ bộ/Prel.)
Cả nước	54.842,9	50.560,5	51.704,9	52.376,0	52.942,3
Đồng bằng sông Hồng	12.182,1	11.436,7	11.637,9	11.781,7	11.902,6
Hà Nội	4.124,6	3.939,9	4.011,7	4.105,4	4.177,8
Vĩnh Phúc	634,5	578,4	592,7	607,0	614,1
Bắc Ninh	774,6	766,2	787,2	791,5	800,2
Quảng Ninh	693,6	668,0	678,1	685,3	692,4
Hải Dương	1.015,0	939,9	952,6	948,1	946,3
Hải Phòng	1.077,8	1.033,8	1.038,8	1.042,7	1.044,8
Hưng Yên	722,0	680,5	683,0	692,2	694,2
Thái Bình	1.084,3	956,1	982,3	986,9	995,8
Hà Nam	467,0	439,4	457,1	461,7	469,2
Nam Định	1.025,2	947,2	965,1	968,1	970,1
Ninh Bình	563,6	487,3	489,2	492,8	497,6

Nguồn: Niên giám thống kê 2024 [94, tr.63].

Bảng 3.4. Tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên biết chữ phân theo địa phương

Khu vực / Địa phương	2020	2021	2022	2023	2024 (Sơ bộ)
Cả nước	95,4	95,7	96,1	96,6	96,6
Đồng bằng sông Hồng	98,5	98,7	98,9	99	99,1
Hà Nội	98,9	98,9	99,4	99,4	99,4
Vĩnh Phúc	98,3	98,7	99,2	99,2	99,2
Bắc Ninh	98,5	98,3	98,2	98,8	98,9
Quảng Ninh	97,1	97,1	96,6	96,4	98
Hải Dương	98,7	98,7	99	99,3	99
Hải Phòng	98,8	99,2	99,2	99,3	99,2
Hưng Yên	98,3	98,2	98,7	98,7	99,1
Thái Bình	98,7	98,9	99,2	99,2	99,4
Hà Nam	98,6	98,9	98,8	99,3	98,8
Nam Định	98	98,4	98,4	99	98,9
Ninh Bình	97,9	97,7	98,4	98,3	99

Nguồn: Niên giám thống kê 2024 [94].

Bảng 3.5. Số sinh viên các trường đại học phân theo địa phương (2019-2023)*Đơn vị: Người*

Khu vực / Địa phương	2019	2020	2021	2022	2023
CẢ NƯỚC - WHOLE COUNTRY	1.672.881	1.905.956	2.145.426	2.036.689	2.355.711
Đồng bằng sông Hồng - Red River Delta	654.494	744.757	863.206	796.858	927.520
Hà Nội	556.008	628.981	727.654	667.962	783.750
Vĩnh Phúc	7.288	10.650	14.075	10.372	10.810
Bắc Ninh	4.974	7.727	9.680	14.483	18.133
Quảng Ninh	3.571	4.038	5.490	6.106	7.434
Hải Dương	9.079	11.449	14.405	12.340	15.610
Hải Phòng	35.327	40.989	46.786	38.830	39.764
Hưng Yên	11.131	13.507	13.778	15.580	16.616
Thái Bình	7.857	8.168	8.607	7.280	7.599
Nam Định	18.325	18.112	20.846	22.287	25.974
Ninh Bình	934	1.136	1.885	1.618	1.830

*Nguồn: Tổng hợp từ số liệu niên giám thống kê 2025. (trang 933)***Bảng 3.6. Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo phân theo địa phương**

Khu vực / Địa phương	2020	2021	2022	2023	2024 (Sơ bộ)
Cả nước (Whole country)	24,1	26,1	26,4	27,2	28,4
Đồng bằng sông Hồng	32,6	37	37,1	37,8	39,6
Hà Nội	48,5	50,3	50,3	50,8	53,9
Vĩnh Phúc	28,6	34,7	34,9	35,8	37,3
Bắc Ninh	27,8	33,5	34,4	34,4	35,9
Quảng Ninh	38,7	41,4	41,8	41,9	42,4
Hải Dương	24,8	30,4	29,7	29,2	29,4
Hải Phòng	34,7	36	36,5	36,5	38
Hưng Yên	26,4	26,7	28,1	28,2	29,3
Thái Bình	17,9	19,3	19,6	22,9	23,9
Hà Nam	22,1	27,6	27,6	29,5	32,3
Nam Định	20,1	22	21,5	21,7	23,8
Ninh Bình	30,2	31,7	31,8	33,6	33,9

Nguồn: Niên giám thống kê 2024 [94, tr.183].

Bảng 3.7. Năng suất lao động phân theo địa phương 2019-2023 (trang 189)*Đơn vị tính: Triệu đồng/lao động*

Địa phương/ Vùng/ năm	2019	2020	2021	2022	2023
CẢ NƯỚC - WHOLE COUNTRY	141	150,1	173	190,1	201,2
Đồng bằng sông Hồng - Red River Delta	181,4	197,2	228,2	251,3	268,3
Hà Nội	240,5	251,7	278,4	303	320,3
Vĩnh Phúc	185,8	199,2	239,1	262,6	263,6
Bắc Ninh	263,3	275,5	309	322,8	291,6
Quảng Ninh	265	309	351,3	400,6	467,3
Hải Dương	120,2	131,2	161	181,6	200,1
Hải Phòng	227,8	260,7	309,7	352,7	387,8
Hưng Yên	129,7	142,2	169,2	197	214,9
Thái Bình	75,1	83,4	102,6	111,5	121,8
Hà Nam	114,3	130,3	153,8	168,7	189,5
Nam Định	66,9	75,2	87,6	93,3	103,3
Ninh Bình	106,7	120,5	148	166,8	180,7

*Nguồn: Tổng hợp từ số liệu niên giám thống kê 2024.***Bảng 3.8. Chỉ số phát triển con người (HDI) phân theo địa phương giai đoạn 2020-2024***(Đơn vị: Chỉ số HDI; (*): 2024 là số liệu sơ bộ (Preliminary))*

Năm	2020	2021	2022	2023	2024 (Sơ bộ)
CẢ NƯỚC - WHOLE COUNTRY	0,706	0,726	0,737	0,746	0,752
Hà Nội	0,799	0,809	0,817	0,823	0,829
Vĩnh Phúc	0,751	0,765	0,777	0,783	0,783
Bắc Ninh	0,768	0,771	0,781	0,781	0,786
Quảng Ninh	0,769	0,778	0,784	0,799	0,812
Hải Dương	0,735	0,747	0,76	0,769	0,768
Hải Phòng	0,782	0,797	0,807	0,814	0,819
Hưng Yên	0,745	0,747	0,768	0,772	0,779
Thái Bình	0,711	0,722	0,735	0,745	0,747
Hà Nam	0,729	0,74	0,759	0,764	0,766
Nam Định	0,691	0,699	0,707	0,715	0,721
Ninh Bình	0,727	0,73	0,745	0,751	0,755

Nguồn: Tổng hợp từ số liệu niên giám thống kê 2024.

Bảng 3.9. Số trường phổ thông tại thời điểm 30/9/2024 trang 899

Địa phương	Tổng số	Tiểu học	THCS	THPT	Tiểu học và THCS	THCS và THPT	Tiểu học, THCS và THPT
CẢ NƯỚC	25702	11942	8458	2378	2297	413	214
Đồng bằng sông Hồng	5471	2300	2073	598	402	45	53
Hà Nội	1685	777	631	201	31	25	20
Vĩnh Phúc	328	147	132	33	14	1	1
Bắc Ninh	273	99	132	36	3	1	2
Quảng Ninh	396	153	127	39	57	10	10
Hải Dương	555	245	239	55	11	2	3
Hải Phòng	434	192	154	56	21	2	9
Hưng Yên	286	77	81	34	88	1	5
Thái Bình	433	120	106	38	167	2	0
Hà Nam	253	116	108	22	3	3	1
Nam Định	511	228	226	57	0	0	0
Ninh Bình	317	146	137	27	7	0	0

Nguồn: Tổng hợp từ số liệu niên giám thống kê 2024.

Bảng 3.10. Số giáo viên phổ thông trực tiếp giảng dạy tại thời điểm 30/9/2024

Địa phương	Tổng số	Tiểu học	THCS	THPT
CẢ NƯỚC	817734	381569	286719	149446
Đồng bằng sông Hồng	183351	81618	66369	35364
Hà Nội	65255	28503	23482	13270
Vĩnh Phúc	10873	5149	3752	1972
Bắc Ninh	10267	3918	4057	2292
Quảng Ninh	11850	5802	3982	2066
Hải Dương	15610	7418	5509	2683
Hải Phòng	15840	7137	5633	3070
Hưng Yên	9984	4374	3679	1931
Thái Bình	13468	5927	5252	2289
Hà Nam	6951	3151	2527	1273
Nam Định	14920	6575	5457	2888
Ninh Bình	8333	3664	3039	1630

Nguồn: Tổng hợp từ số liệu niên giám thống kê 2024 (trang 907)

Bảng 3.11. Số lớp học phổ thông tại thời điểm 30/9/2024 phân theo địa phương

Địa phương	Tổng số	Tiểu học	THCS	THPT
CẢ NƯỚC	522039	275174	170243	76622
Đồng bằng sông Hồng	120777	59032	41952	19793
Hà Nội	43875	20689	15469	7717
Vĩnh Phúc	7099	3641	2473	985
Bắc Ninh	6400	2782	2423	1195
Quảng Ninh	7900	4130	2601	1169
Hải Dương	10557	5432	3603	1522
Hải Phòng	10595	5031	3653	1911
Hưng Yên	6781	3333	2348	1100
Thái Bình	8479	4157	2957	1365
Hà Nam	4475	2364	1514	597
Nam Định	9347	4719	3158	1470
Ninh Bình	5269	2754	1753	762

Nguồn: Tổng hợp từ số liệu niên giám thống kê 2024 (trang 904)

Bảng 3.12. Số sinh viên các trường đại học phân theo địa phương (2019-2023)

Đơn vị: Người

Khu vực / Địa phương	2019	2020	2021	2022	2023
CẢ NƯỚC - WHOLE COUNTRY	1.672.881	1.905.956	2.145.426	2.036.689	2.355.711
Đồng bằng sông Hồng - Red River Delta	654.494	744.757	863.206	796.858	927.520
Hà Nội	556.008	628.981	727.654	667.962	783.750
Vĩnh Phúc	7.288	10.650	14.075	10.372	10.810
Bắc Ninh	4.974	7.727	9.680	14.483	18.133
Quảng Ninh	3.571	4.038	5.490	6.106	7.434
Hải Dương	9.079	11.449	14.405	12.340	15.610
Hải Phòng	35.327	40.989	46.786	38.830	39.764
Hưng Yên	11.131	13.507	13.778	15.580	16.616
Thái Bình	7.857	8.168	8.607	7.280	7.599
Nam Định	18.325	18.112	20.846	22.287	25.974
Ninh Bình	934	1.136	1.885	1.618	1.830

Nguồn: Niên giám thống kê 2024

Bảng 3.13. Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên qua đào tạo phân theo địa phương

STT	Địa phương / Vùng	2020	2021	2022	2023	Sơ bộ 2024
1	CẢ NƯỚC	24,1	26,1	26,4	27,2	28,4
2	Đồng bằng sông Hồng	32,6	37	37,1	37,8	39,6
3	Hà Nội	48,5	50,3	50,3	50,8	53,9
4	Vĩnh Phúc	28,6	34,7	34,9	35,8	37,3
5	Bắc Ninh	27,8	33,5	34,4	34,4	35,9
6	Quảng Ninh	38,7	41,4	41,8	41,9	42,4
7	Hải Dương	24,8	30,4	29,7	29,2	29,4
8	Hải Phòng	34,7	36	36,5	36,5	38
9	Hưng Yên	26,4	26,7	28,1	28,2	29,3
10	Thái Bình	17,9	19,3	19,6	22,9	23,9
11	Hà Nam	22,1	27,6	27,6	29,5	32,3
12	Nam Định	20,1	22	21,5	21,7	23,8
13	Ninh Bình	30,2	31,7	31,8	33,6	33,9

Nguồn: Niên giám thống kê 2024

Bảng 3.14. Số giảng viên các trường đại học 2019-2023 trang 930

Địa phương	2019	2020	2021	2022	2023
CẢ NƯỚC	73132	76576	78190	79473	84031
Đồng bằng sông Hồng	31286	32390	33775	32243	33080
Hà Nội	25306	26292	27453	25757	26767
Vĩnh Phúc	429	407	381	489	421
Bắc Ninh	468	578	774	874	725
Quảng Ninh	376	361	362	395	452
Hải Dương	786	853	923	996	995
Hải Phòng	1647	1607	1600	1383	1486
Hưng Yên	643	659	661	660	689
Thái Bình	532	525	491	467	449
Nam Định	910	916	942	1043	935
Ninh Bình	189	192	188	179	161

Nguồn: Tổng hợp từ số liệu niên giám thống kê 2024 (trang 930)