

**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**

**TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ TRIẾT HỌC**

**HÀ NỘI - 2026**

**CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU ĐƯỢC HOÀN THÀNH  
TẠI HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN**

**Người hướng dẫn 1: PGS,TS. Đỗ Lan Hiền**

**Người hướng dẫn 2: PGS,TS. Nguyễn Chí Hiếu**

**Phản biện 1: .....**

**Phản biện 2: .....**

**Luận án đã được bảo vệ trước Hội đồng đánh giá luận án cấp cơ sở  
tại Học viện Báo chí và Tuyên truyền.**

## 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 những kết quả đạt được và những vấn đề, 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 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.

###### **4.1.2. Khung phân tích của luận án**

Luận án đi từ khung lý luận để phân tích thực trạng, xác định vấn đề đặt ra cần giải quyết trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức ở vùng đồng bằng sông Hồng, từ đó đi đến đề xuất 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

##### **4.2. Phương pháp nghiên cứu**

- Phương pháp nghiên cứu: Thu thập và xử lý thông tin; Phương pháp hệ thống hóa; Phương pháp thống kê - phân tích định lượng; Phương pháp phân tích - tổng hợp, so sánh, nghiên cứu văn bản... để thực hiện mục đích nghiên cứu của luận án.

## **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

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

Các nghiên cứu về nguồn nhân lực chất lượng cao được tiếp cận từ nhiều góc độ. Nguyễn Đắc Hưng, Nguyễn Văn Khánh tiếp cận từ nhân tài và nguồn lực trí tuệ; Phạm Thành Nghị, William J. Rothwell, Robert K. Prescott, Maria W. Taylor tiếp cận từ quản trị và phát triển nguồn nhân lực; Nguyễn An Ninh, Tạ Ngọc Tấn, Đặng Xuân Hoan nhấn mạnh vai trò của giáo dục - đào tạo và phát triển đội ngũ trí thức; Vũ Văn Phúc, Nguyễn Duy Hùng, Trần Thọ Đạt tiếp cận từ yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa, hội nhập quốc tế; Ngô Doãn Vịnh, Lưu Tiểu Bình chú trọng tiêu chí và phương pháp đánh giá chất lượng nguồn nhân lực. Các công trình đã làm rõ vai trò, đặc điểm, các yếu tố tác động và cơ chế đào tạo, thu hút, sử dụng, đánh giá, đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao, nhưng chủ yếu ở cấp quốc gia hoặc tổ chức, chưa hình thành khung nghiên cứu thống nhất ở cấp vùng.

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

Các công trình của Dale Neef, Đặng Mộng Lân, Đặng Hữu tập trung làm rõ khái niệm, đặc trưng và điều kiện hình thành kinh tế tri thức. Tachiana Leonova, Nguyễn Văn Thân, Trần Đình Thiên tiếp cận từ hệ thống đổi mới sáng tạo, khoa học - công nghệ và thương mại hóa tri thức; Nguyễn Thị Minh Hà nhấn mạnh vai trò của thể chế; Nguyễn Thị Thu Hiền, Trần Văn Tùng mở rộng nghiên cứu sang chuyển đổi số, kinh tế số và tiêu chí đánh giá kinh tế tri thức. Các nghiên cứu đã khẳng định tri thức, khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo, thể chế và nguồn nhân lực chất lượng cao là những yếu tố nền tảng của kinh tế tri thức, song chưa gắn kết đầy đủ các yếu tố 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**

Các công trình của Đặng Hữu, Lê Thị Hồng Diệp, Hoàng Thị Thành, Phạm Thành Nghị, Bùi Việt Phú và Nguyễn Văn Minh đã trực tiếp hoặc gián tiếp làm rõ mối quan hệ giữa nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển kinh tế tri thức. Các tác giả đều khẳng định nguồn nhân lực chất lượng cao là điều kiện và động lực quan trọng của kinh tế tri thức; đồng thời nhấn mạnh yêu cầu về trình độ chuyên môn, năng lực sáng tạo, kỹ năng số, khả năng thích ứng, học tập suốt đời và chính sách thu hút, sử dụng nhân tài. Tuy nhiên, các nghiên cứu chưa làm rõ đầy đủ tính hai chiều của mối quan hệ

này, cũng như chưa giải quyết hệ thống các vấn đề về chủ thể, nội dung, phương thức và tiêu chí đánh giá phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với kinh tế tri thức.

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

Các nghiên cứu của Nguyễn Văn Sửu, Phạm Thị Thu Hằng, Nguyễn Ngọc Mai, Đỗ Thị Thanh Loan, Nguyễn Thanh Bình đã phân tích vùng Đồng bằng sông Hồng từ các góc độ phát triển vùng, chuyển dịch cơ cấu kinh tế, đô thị hóa, phát triển bền vững và nguồn nhân lực. Đáng chú ý, Nguyễn Thị Hương trực tiếp nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao vùng Đồng bằng sông Hồng; Phạm Thị Nguyệt Ánh và Vũ Hải Thúy tiếp tục phân tích nguồn nhân lực chất lượng cao của vùng trong mối quan hệ với phát triển kinh tế - xã hội. Các công trình đã chỉ ra nhiều tiềm năng và hạn chế của nguồn nhân lực vùng, nhưng chưa xây dựng được khung phân tích chuyên sâu về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức.

#### **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***

Các công trình đã tạo dựng nền tảng lý luận và thực tiễn tương đối phong phú về nguồn nhân lực chất lượng cao, kinh tế tri thức và phát triển vùng; làm rõ vai trò của giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo, thể chế và chính sách trong phát triển nguồn nhân lực.

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

Luận án cần xây dựng 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; làm rõ mục tiêu, chủ thể, nội dung, phương thức và tiêu chí đánh giá; phân tích thực trạng ở vùng Đồng bằng sông Hồng, xác định những vấn đề đặt ra và đề xuất quan điểm, giải pháp phù hợp với bối cảnh chuyển đổi số, kinh tế số và đổi mới sáng tạo hiện nay.

## **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***

Chủ nghĩa Mác – Lênin khẳng định lực lượng sản xuất là sự thống nhất giữa người lao động và tư liệu sản xuất, trong đó con người giữ vai trò quyết định, đặc biệt

khi gắn với khoa học – kỹ thuật và trình độ lao động. Hồ Chí Minh vận dụng sáng tạo vào Việt Nam, nhấn mạnh con người vừa là mục tiêu vừa là động lực của phát triển, muốn phát triển lực lượng sản xuất phải nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài và ứng dụng khoa học – công nghệ phù hợp điều kiện thực tiễn. Kế thừa quan điểm đó, Đảng Cộng sản Việt Nam xác định phát triển lực lượng sản xuất gắn với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, khoa học – công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số là nền tảng, động lực chủ yếu của nền kinh tế.

### **2.1.2. Một số khái niệm cơ bản**

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

Trên cơ sở lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam, cách tiếp cận của các học giả trong và ngoài nước, tác giả luận án cho rằng:

*Khái niệm nguồn nhân lực:* 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:* 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 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:* 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, đổi mới sáng tạo và công nghệ, 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

*Khái niệm về phát triển kinh tế tri thức:* 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.

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

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 khắt 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 chủ nghĩa duy vật lịch sử, lực lượng sản xuất và quan hệ sản xuất là hai mặt thống nhất của phương thức sản xuất, có quan hệ biện chứng với nhau. Lực lượng sản xuất giữ vai trò quyết định, còn 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 thúc đẩy, nếu không phù hợp sẽ kìm hãm sự phát triển của lực lượng sản xuất.

Vận dụng vào phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với kinh tế tri thức cho thấy, khi người lao động, khoa học, công nghệ và tri thức ngày càng trở thành những yếu tố quan trọng của lực lượng sản xuất hiện đại thì cần đồng thời hoàn thiện cơ chế giáo dục - đào tạo, tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đãi ngộ và phân phối lợi ích. Sự phù hợp giữa chất lượng nguồn nhân lực với cơ chế tổ chức, quản lý và sử dụng lao động là điều kiện để phát huy năng lực sáng tạo và thúc đẩy lực lượng sản xuất phát triển.

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

Trong Kinh tế và chính trị tồn tại trong mối quan hệ biện chứng, trong đó kinh tế giữ vai trò quyết định xét đến cùng, còn chính trị có tính độc lập tương đối và tác động trở lại kinh tế thông qua nhà nước, pháp luật, thể chế, đường lối và chính sách. Chính trị phù hợp có thể thúc đẩy, ngược lại có thể trở thành lực cản đối với phát triển kinh tế.

Đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với kinh tế tri thức, trình độ và yêu cầu phát triển kinh tế quyết định nhu cầu về quy mô, cơ cấu và chất lượng nhân lực; trong khi hệ thống chính trị và chính sách có vai trò định hướng, tổ chức và tạo môi trường cho đào tạo, thu hút, sử dụng và phát huy nguồn nhân lực. Vì vậy, cần bảo đảm sự thống nhất giữa yêu cầu của kinh tế tri thức với chính sách giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, tiền lương, trọng dụng nhân tài và phân bổ nguồn lực.

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

Con người vừa là chủ thể, vừa là mục tiêu của sự phát triển. Với tư cách chủ thể, con người thông qua lao động và hoạt động sáng tạo ra của cải vật chất, tri thức, khoa học và công nghệ, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội. Ngược lại, sự phát triển kinh tế - xã hội tạo ra các điều kiện vật chất, giáo dục, văn hóa và thể chế để con người phát triển toàn diện.

Do đó, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ nhằm nâng cao năng suất lao động và phục vụ tăng trưởng kinh tế 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. Phát triển kinh tế chỉ bền vững khi gắn với nâng cao chất lượng con người và tiến bộ xã hội.

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

Khoa học ngày càng trở thành yếu tố trực tiếp của lực lượng sản xuất hiện đại. Khi được ứng dụng vào thực tiễn, tri thức khoa học được vật chất hóa trong công nghệ, công cụ lao động, quy trình sản xuất và phương thức tổ chức, quản lý, qua đó nâng cao năng suất, hiệu quả và tạo ra những sản phẩm, giá trị mới.

Trong kinh tế tri thức, khoa học - công nghệ trở thành một động lực chủ yếu của phát triển lực lượng sản xuất. Tuy nhiên, khoa học chỉ có thể được sáng tạo, tiếp nhận và ứng dụng thông qua con người. Vì vậy, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, nhất là đội ngũ chuyên gia và lao động có trình độ cao, là điều kiện quan trọng để chuyển hóa tri thức khoa học thành sức mạnh sản xuất, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và phát triển kinh tế tri thức.

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

Kinh tế tri thức tạo yêu cầu cao hơn thúc đẩy nâng cấp nguồn nhân lực chất lượng cao; Kinh tế tri thức thúc đẩy đổi mới giáo dục, từ đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao; Tạo thị trường lao động linh hoạt, từ đó phân bổ lại nguồn nhân lực chất lượng cao; Tạo môi trường sáng tạo, từ đó phát triển năng lực nguồn nhân lực chất lượng cao; Tạo tăng giá trị lao động từ đó khuyến khích phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

*Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cần đặt trong mối 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. Trong đó 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.

*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*

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

## **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 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.

*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

*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.

*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

### **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. 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.

**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.

**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**

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

**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**

Người lao động giữ vai trò chủ thể trung tâm của quá trình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua quá trình học tập suốt đời, tự đổi mới và khả năng thích ứng trở thành yêu cầu tất yếu

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

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

Nâng cao lực lượng sản xuất là nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, trong đó người lao động với trình độ khoa học - công nghệ, tư liệu và công cụ lao động hiện đại, cùng với năng lực tổ chức, ứng dụng và sáng tạo trong quá trình sản xuất. Trong đó, con người là yếu tố trung tâm, quyết định việc khai thác và phát huy hiệu quả các yếu tố còn lại, tạo động lực nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả sản xuất.

**2.2.3.2. Đổi mới quan hệ sản xuất**

Đổi mới quan hệ sản xuất trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải phù hợp với trình độ phát triển của lực lượng sản xuất hiện đại. Trọng tâm là đổi mới giáo dục - đào tạo theo hướng phát triển năng lực, kỹ năng số và gắn với nhu cầu thị trường lao

động. Đồng thời, hoàn thiện cơ chế quản lý, sử dụng lao động, chính sách tiền lương, đãi ngộ và trọng dụng nhân tài dựa trên năng lực và hiệu quả đóng góp. Bên cạnh đó, xây dựng thể chế và môi trường làm việc minh bạch, thúc đẩy liên kết giữa Nhà nước, nhà trường và doanh nghiệp. Qua đó, giải phóng tiềm năng sáng tạo của con người, tạo động lực phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và 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 giữa lực lượng sản xuất và quan hệ sản xuất được thể hiện thông qua việc hoàn thiện thể chế, cơ chế và chính sách nhằm gắn kết đào tạo với sử dụng lao động, phát triển tri thức với nhu cầu thị trường và năng lực cá nhân với cơ hội nghề nghiệp. Đây là điều kiện để nguồn nhân lực chất lượng cao được phát triển và phát huy hiệu quả trong nền kinh tế tri thức. Ngược lại, quan hệ sản xuất lạc hậu, cơ chế quản lý cứng nhắc và phân phối thiếu công bằng sẽ kìm hãm sự phát triển của lực lượng sản xuất và làm giảm động lực sáng tạo. Vì vậy, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải đồng thời gắn với hiện đại hóa lực lượng sản xuất và đổi mới quan hệ sản xuất, tạo nền tảng cho phát triển kinh tế tri thức bền vững

#### **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. 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

##### *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.

##### *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.

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.*

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

#### **2.3.1. Yếu tố khách quan**

##### **2.3.1.1. Yếu tố kinh tế - xã hội**

Đồng bằng sông Hồng có nhiều lợi thế phát triển kinh tế với vị trí trung tâm, hạ tầng đồng bộ, tài nguyên đa dạng và hạt nhân là Hà Nội. Vùng có lực lượng lao động lớn, trình độ dân trí cao, tỷ lệ lao động qua đào tạo cao hơn mức trung bình cả nước. Kinh tế tăng trưởng nhanh, đóng góp lớn vào GDP, xuất khẩu, thu ngân sách và thu hút FDI; công nghiệp, dịch vụ và các ngành công nghệ cao phát triển mạnh.

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

Là nhân tố then chốt thúc đẩy năng suất lao động và nâng cao hiệu quả kinh tế. Thông qua tự động hóa, tối ưu quy trình và hỗ trợ ra quyết định, các yếu tố này giúp tối ưu hóa sản xuất, chuỗi cung ứng và phân bổ nguồn lực, đồng thời giảm chi phí, tăng tính minh bạch và mở rộng mô hình kinh doanh mới. Bên cạnh đó, việc gắn kết phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao với nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ tạo nền tảng quan trọng cho tăng trưởng bền vững và nâng cao năng lực cạnh tranh.

#### **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**

*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.

*Thứ hai*, thể chế có tác động trực tiếp đến hiệu quả phát triển nguồn nhân lực

*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.

*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. 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.

##### **2.3.2.2. Yếu tố giáo dục - đào tạo**

Thúc đẩy tăng trưởng kinh tế - xã hội, nâng cao năng lực cạnh tranh, đáp ứng nhu cầu thị trường lao động, góp phần chuyển dịch cơ cấu kinh tế, gia tăng năng suất lao động và hiệu quả làm việc, tạo nền tảng cho sự phát triển bền vững. Đặc biệt 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.

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

Trình độ học vấn, chuyên môn và kỹ năng là ba yếu tố cốt lõi cấu thành nguồn nhân lực chất lượng cao trong nền kinh tế tri thức. Học vấn tạo nền tảng tri thức và năng lực tư duy; chuyên môn quyết định khả năng tham gia các ngành kinh tế có hàm lượng tri thức cao; còn kỹ năng, đặc biệt là kỹ năng số và kỹ năng mềm, quyết định hiệu quả vận dụng tri thức vào thực tiễn.

## **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 vùng có vị trí địa lý chiến lược, đóng vai trò trung tâm kết nối kinh tế của khu vực phía Bắc, đồng thời là cửa ngõ giao thương quốc tế với hệ thống cảng biển, hành lang kinh tế và mạng lưới hạ tầng phát triển. Vùng hội tụ các trung tâm kinh tế lớn như Hà Nội, Hải Phòng, Quảng Ninh, tạo điều kiện thuận lợi cho thu hút đầu tư, chuyển giao công nghệ và phát triển các ngành kinh tế hiện đại. Vị trí này không chỉ mang lại lợi thế về thị trường và hạ tầng mà còn tạo ra môi trường thuận lợi cho đổi mới sáng tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao – yếu tố quan trọng trong chuyển dịch sang kinh tế tri thức

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

*Về dân số:* Đồng bằng sông Hồng là vùng có quy mô lớn, mật độ cao và đang trong giai đoạn “dân số vàng”, tạo lợi thế về lực lượng lao động dồi dào. Trình độ dân trí cao, tỷ lệ biết chữ gần như tuyệt đối và hệ thống giáo dục phát triển là nền tảng quan trọng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Tuy nhiên, cơ cấu và xu hướng vận động do quá trình đô thị hóa và di cư lao động tạo ra sự phân bố dân cư không đồng đều, dẫn đến chênh lệch về chất lượng nhân lực giữa các khu vực, vùng, ngành

### **3.1.3. Về lực lượng lao động**

Tỷ lệ lao động qua đào tạo của vùng cao hơn mức trung bình cả nước và có xu hướng tăng, phản ánh sự cải thiện về chất lượng nguồn nhân lực. Đáng chú ý, cơ cấu lao động tuy chuyển dịch theo hướng công nghiệp – dịch vụ nhưng phần lớn vẫn ở phân khúc kỹ năng trung bình và thấp, chủ yếu làm việc trong các khâu gia công, lắp ráp trong khu vực FDI. Lao động có kỹ năng cao, kỹ năng số và khả năng sáng tạo còn hạn chế. Đồng thời, sự phân tầng lao động giữa khu vực đô thị và nông thôn tạo ra khoảng cách về khả năng tiếp cận kinh tế tri thức

**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**

Nhà nước và các địa phương vùng Đồng bằng sông Hồng đã ban hành nhiều cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với kinh tế tri thức, trọng tâm là thực hiện Nghị quyết số 30-NQ/TW và Chương trình chuyển đổi số quốc gia. Hà Nội, Hải Phòng, Quảng Ninh, Bắc Ninh và Hưng Yên đều ưu tiên phát triển nhân lực số, nhân lực công nghệ cao, gắn đào tạo với nhu cầu doanh nghiệp và đổi mới sáng tạo. Các địa phương từng bước chuyển từ mở rộng quy mô đào tạo sang nâng cao chất lượng, kỹ năng số và năng lực thích ứng của người lao động. Điều này thể hiện vai trò của Nhà nước kiến tạo trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ kinh tế tri thức. Tuy nhiên, sự chênh lệch về trình độ phát triển giữa các địa phương và cơ chế điều phối liên vùng vẫn là những thách thức cần tiếp tục hoàn thiện.

#### **3.2.1.2. Cơ sở đào tạo**

Các cơ sở giáo dục và đào tạo giữ vai trò trực tiếp trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua đào tạo tri thức, chuyên môn, kỹ năng và phẩm chất nghề nghiệp cho người lao động, cung cấp nguồn nhân lực cho các ngành công nghệ cao, dịch vụ và kinh tế số. Đồng thời, các cơ sở đào tạo không ngừng đổi mới chương trình, tăng cường đào tạo kỹ năng số, thúc đẩy liên kết với doanh nghiệp và gắn đào tạo với nhu cầu thị trường lao động. Bên cạnh đó, chú trọng giáo dục đạo đức nghề nghiệp, kỹ năng mềm, khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo nhằm nâng cao năng lực thích ứng của người học. Qua đó, các cơ sở giáo dục và đào tạo trở thành nhân tố trung tâm trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức.

#### **3.2.1.3. Doanh nghiệp**

Doanh nghiệp không chỉ tuyển dụng mà còn tham gia đào tạo, đào tạo lại, chuẩn hóa kỹ năng và liên kết với các cơ sở giáo dục theo nhu cầu thực tiễn. Qua đó, doanh nghiệp vừa tạo động lực nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, vừa góp phần hình thành hệ sinh thái đổi mới sáng tạo và phát triển kinh tế tri thức của vùng Đồng bằng sông Hồng.

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

Người lao động là chủ thể trực tiếp của quá trình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua học tập suốt đời, tự nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng và năng lực công nghệ. Đồng thời, người lao động tích cực tự học, đào tạo lại và cập nhật tri thức, công nghệ mới để đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động. Qua đó, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và thúc đẩy phát triển kinh tế tri thức của 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

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

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.

#### **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*

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

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

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

#### **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.

*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.

*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.

*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.

##### *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

*Hai là*, về phát triển kỹ năng nghề nghiệp và năng lực sáng tạo

##### *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.*

*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.*

*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.*

*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 và người 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

*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.

*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.

*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.

#### ***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, hạn chế về nâng cao trình độ học vấn và chuyên môn*

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

#### ***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, hạn chế phương thức phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua hoạt động giáo dục, đào tạo và học tập suốt đời*

*Thứ hai, hạn chế trong 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.*

*Thứ ba, hạn chế qua đổi mới cơ chế quản lý, sử dụng và đãi ngộ nguồn nhân lực vẫn còn những bất cập.*

*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.

### **3.3.3. Nguyên nhân của những thành tựu đạt được 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 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*

#### *Nguyên nhân khách quan*

Lợi thế về vị trí địa lý, hạ tầng, đô thị hóa và trình độ phát triển kinh tế – xã hội; Mạng lưới giáo dục, đào tạo, nghiên cứu khoa học – công nghệ phát triển; Nhu cầu nhân lực chất lượng cao tăng mạnh do công nghiệp hóa, chuyển đổi số và kinh tế tri thức; Khoa học – công nghệ và Cách mạng công nghiệp 4.0 thúc đẩy nâng cao trình độ, kỹ năng và khả năng thích ứng; Hội nhập quốc tế và FDI tạo điều kiện tiếp cận công nghệ, quản trị và tiêu chuẩn lao động tiên tiến

#### *Nguyên nhân chủ quan*

Những kết quả đạt được chủ yếu nhờ nhận thức và chính sách về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao từng bước được đổi mới; giáo dục – đào tạo ngày càng gắn với nhu cầu thị trường; doanh nghiệp tích cực tham gia đào tạo, sử dụng nhân lực; liên kết giữa Nhà nước, cơ sở đào tạo, viện nghiên cứu và doanh nghiệp được tăng cường; đồng thời người lao động chủ động nâng cao trình độ, kỹ năng và khả năng thích ứng. Qua đó, chất lượng nguồn nhân lực của vùng từng bước được nâng lên theo hướng toàn diện, đáp ứng tốt hơn yêu cầu phát triển kinh tế tri thức.

*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:*

Những hạn chế trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở vùng Đồng bằng sông Hồng trước hết xuất phát từ tốc độ phát triển nhanh của khoa học – công nghệ và kinh tế tri thức, làm cho yêu cầu về trình độ, kỹ năng và năng lực công nghệ thay đổi liên tục, trong khi đào tạo có độ trễ nhất định. Bên cạnh đó, sự chênh lệch về trình độ phát triển kinh tế – xã hội, hạ tầng, giáo dục và nghiên cứu giữa các địa phương; quy mô chủ yếu là doanh nghiệp nhỏ và vừa; cạnh tranh ngày càng cao trên thị trường lao động chất lượng cao; cùng với yêu cầu mới của hội nhập quốc tế đã tạo ra nhiều sức ép đối với quá trình đào tạo, thu hút và sử dụng nhân lực.

#### *Nguyên nhân chủ quan:*

Công tác hoạch định và dự báo nhu cầu nhân lực ở một số địa phương còn hạn chế; cơ chế liên kết giữa Nhà nước, cơ sở đào tạo, viện nghiên cứu và doanh nghiệp chưa chặt chẽ; chính sách thu hút, sử dụng và đãi ngộ nhân lực chất lượng cao chưa đủ

sức cạnh tranh. Giáo dục – đào tạo còn chậm đổi mới, điều kiện bảo đảm chất lượng chưa đồng bộ; doanh nghiệp chưa thực sự coi phát triển nhân lực là đầu tư chiến lược; hoạt động khoa học – công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số chưa tạo được sức lan tỏa rộng. Đồng thời, một bộ phận người lao động còn hạn chế về tinh thần tự học, kỹ năng số, ngoại ngữ, khả năng thích ứng và đổi mới sáng tạo.

### ***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***

Chuyển từ phát triển nhân lực theo yêu cầu của kinh tế công nghiệp sang phát triển nhân lực có năng lực sáng tạo, số hóa, nghiên cứu và làm chủ tri thức; Khắc phục sự mất cân đối giữa cung nhân lực chất lượng cao với nhu cầu của các ngành kinh tế tri thức; Phát triển nguồn nhân lực không chỉ về số lượng mà phải chú trọng cơ cấu, chất lượng và các nhóm nhân lực chiến lược; Xây dựng đội ngũ nhân lực khoa học – công nghệ và đổi mới sáng tạo làm lực lượng nòng cốt của kinh tế tri thức; Tăng cường liên kết giữa Nhà nước – cơ sở đào tạo – viện nghiên cứu – doanh nghiệp – người lao động trong phát triển và sử dụng nhân lực; Hoàn thiện cơ chế thu hút, trọng dụng và giữ chân nhân tài trong điều kiện cạnh tranh nguồn nhân lực ngày càng cao; Nâng cao khả năng thích ứng của nguồn nhân lực trước chuyển đổi số, AI và sự thay đổi nhanh của khoa học – công nghệ; Chuyển từ tư duy phát triển nhân lực riêng lẻ theo từng địa phương sang phát triển nguồn nhân lực theo không gian và hệ sinh thái vùng Đồng bằng sông Hồng.

## **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***

Bối cảnh quốc tế biến đổi nhanh chóng, cùng với sự phát triển của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và quá trình hội nhập kinh tế, đang làm thay đổi cơ cấu việc làm và đặt ra những yêu cầu ngày càng cao đối với nguồn nhân lực chất lượng cao. Bên cạnh trình độ chuyên môn, người lao động cần có kỹ năng số, khả năng đổi mới sáng tạo và đáp ứng các chuẩn mực quốc tế. Đồng thời, sự cạnh tranh trong thu hút nhân tài, những biến động của kinh tế thế giới và rủi ro địa chính trị đòi hỏi nguồn nhân lực phải có khả năng thích ứng, đa kỹ năng và linh hoạt chuyển đổi nghề nghiệp.

#### **4.1.2. Bối cảnh trong nước**

*Cơ hội:* Việt Nam đang ưu tiên phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số và kinh tế tư nhân, tạo nền tảng thuận lợi cho phát triển nhân lực chất lượng cao. Quá trình chuyển dịch sang công nghiệp công nghệ cao, kinh tế số, kinh tế xanh và dịch vụ hiện đại làm gia tăng nhu cầu đối với lao động có chuyên môn và kỹ năng cao. Việc đổi mới thể chế và tổ chức bộ máy cũng mở ra cơ hội nâng cao chất lượng quản trị, tuyển dụng, đào tạo và sử dụng nhân lực hiệu quả hơn.

*Thách thức:* Sự phát triển nhanh của công nghệ khiến tri thức và kỹ năng nhanh chóng lạc hậu, làm gia tăng nguy cơ thiếu hụt hoặc thay thế lao động. Chất lượng và cơ cấu nhân lực còn bất cập, đặc biệt về kỹ năng số, ngoại ngữ, nghiên cứu, sáng tạo và khả năng đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp. Cơ chế đào tạo, sử dụng, đãi ngộ và phân bổ nhân lực chưa đồng bộ, có thể làm gia tăng chênh lệch giữa các ngành, doanh nghiệp và địa phương.

### **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*

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*

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*

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*

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*

#### **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 thời gian tới**

Thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội của vùng Đồng bằng sông Hồng đặt ra yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phù hợp với lợi thế của từng địa phương và định hướng phát triển kinh tế tri thức. Hà Nội tập trung nhân lực khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và quản trị; Hải Phòng, Quảng Ninh phát triển nhân lực logistics, kinh tế biển và công nghiệp công nghệ cao; Bắc Ninh, Hưng

Yên ưu tiên nhân lực bán dẫn, điện tử và sản xuất thông minh; Ninh Bình và các địa phương khác chú trọng nhân lực kinh tế xanh, du lịch và dịch vụ chất lượng cao. Đồng thời, cần tăng cường liên kết vùng, gắn phát triển nguồn nhân lực với quy hoạch, nhu cầu thị trường lao động và cơ chế thu hút, trọng dụng nhân tài. Đây là yêu cầu chiến lược nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh và thúc đẩy phát triển kinh tế tri thức của toàn vùng.

**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.**

**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.**

Tạo sự thống nhất về nhận thức và hành động của Nhà nước, các địa phương, cơ sở giáo dục - đào tạo, doanh nghiệp và người lao động đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển kinh tế tri thức. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải được xác định là nhiệm vụ chiến lược đối với chủ thể sử dụng lao động và người lao động

**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**

Nhà nước, xây dựng và hoàn thiện hệ thống thể chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Trong đó, xây dựng quy hoạch, chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho vùng; Xây dựng thể chế liên kết “Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp” mang tính hệ thống và thực chất; 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; Có chính sách phát triển mạnh nguồn nhân lực tại chỗ; 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; Cần ban hành chính sách hỗ trợ doanh nghiệp đào tạo và nâng cấp kỹ năng lao động, bởi doanh nghiệp; Có thể chế liên kết tỉnh với liên kết vùng trong phát triển nguồn nhân lực

**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**

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; 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

tiền; 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; Phát triển đội ngũ giảng viên, chuyên gia và nhà khoa học có trình độ cao; Tăng cường giáo dục đạo đức nghề nghiệp và trách nhiệm xã hội cho nguồn nhân lực.

***4.3.4. Giải pháp 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 trí thức***

Xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực dài hạn trong các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp; Đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng và phát triển kỹ năng nghề nghiệp trong quá trình làm việc; Tăng cường liên kết giữa các tổ chức sử dụng lao động với cơ sở giáo dục và đào tạo; Xây dựng môi trường làm việc thúc đẩy đổi mới sáng tạo và phát triển nhân lực.

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

Nâng cao nhận thức, ý thức học tập suốt đời và năng lực tự học của người lao động; Các chương trình đào tạo cần được thiết kế phù hợp với từng nhóm ngành nghề; Nhà nước, doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo cần có cơ chế hỗ trợ thiết thực để tạo điều kiện học tập và nâng cao trình độ

***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 nguồn nhân lực chất lượng cao tại các tỉnh, thành phố trong nội vùng***

Cần xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, minh bạch và hiện đại trong cả khu vực công và khu vực tư; 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; xây dựng cơ chế tiền lương và đãi ngộ có tính cạnh tranh và linh hoạt; 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; Tạo lập môi trường khuyến khích sáng tạo và đổi mới; Thực hiện phân bổ nguồn nhân lực dựa trên năng lực, kỹ năng và kinh nghiệm thực tiễn; Cần đổi mới công tác đánh giá và quản lý hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao

## 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 đó, 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 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/2025/01/10https://www.humanitiesjournals.com/assets/archives/2025/vol7issue1/7001.pdf](https://www.humanitiesjournals.com/2025/01/10https://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/>