

DIRECTIONS FOR DEVELOPING VIETNAM'S HUMAN RESOURCES IN 40 YEARS OF RENOVATION

Khau Van Bich^a
Ngo Quang Huy^b

University of Social Sciences and Humanities, Vietnam National University Ho Chi Minh City

Email: ^akhaubich@gmail.com; ^bhuyng@ueh.edu.vn

Received: 16/01/2025; Reviewed: 10/02/2025; Revised: 12/02/2025; Accepted: 25/3/2025; Released: 28/4/2025

DOI: <https://doi.org/10.54163/ncdt/435>

Human resources play an important role in the socio-economic development strategy of the Communist Party of Vietnam. In the process of leading the country's innovation, the Communist Party of Vietnam has recognized the position and role of human resources and has proposed policies to contribute to the development of Vietnamese human resources. The article studies the policies on human resource development of the Communist Party of Vietnam during 40 years of renovation, evaluating the achieved results and making some recommendations for the coming period.

Keywords: Vietnam human resources; Development policy; Renovation.

1. Đặt vấn đề

Việt Nam đã trải qua 40 năm đổi mới đất nước cả về tư duy và chiến lược phát triển kinh tế - xã hội (KT-XH). Dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, toàn Đảng, toàn dân luôn chung tay gắng sức thực hiện hai nhiệm vụ chiến lược xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Tư duy lý luận của Đảng về công cuộc xây dựng chủ nghĩa xã hội cũng như sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH) đất nước được phát triển và bổ sung qua quá trình lãnh đạo thực tiễn và đã đạt nhiều kết quả quan trọng. Trong đó, có hệ thống tư duy lý luận về việc phát triển nguồn nhân lực (NNL) - nhân tố quyết định hàng đầu trong chiến lược phát triển KT-XH. Kế thừa tư tưởng Hồ Chí Minh về vai trò của NNL, Người đã từng viết “Nhà nước cần phải kiến thiết. Kiến thiết cần phải có nhân tài” (Hồ Chí Minh, 2011, tr.119), Trong Di chúc, Người cũng đã căn dặn: “Đảng cần phải chăm lo giáo dục đạo đức cách mạng cho họ, đào tạo họ thành những người kế thừa xây dựng chủ nghĩa xã hội vừa “hồng” vừa “chuyên” (Hồ Chí Minh, 2011, tr.622) khi nhắc đến đào tạo đội ngũ cán bộ, về vai trò của NNL chất lượng cao, Hồ Chí Minh khẳng định: “Lao động trí óc cần được khuyến khích giúp đỡ, phát triển tài năng...” (Hồ Chí Minh, 2011, tr.71). Bước vào thời kỳ CNH, HĐH đất nước, Đảng ta đã vận dụng sáng tạo, hiệu quả học thuyết chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về phát triển nguồn nhân lực và đã đạt nhiều thành tựu hiệu quả trong suốt 40 năm đổi mới, tuy nhiên trong bối cảnh hiện nay, công tác phát triển nguồn nhân lực còn nhiều hạn chế và gặp nhiều khó khăn thử thách, NNL Việt Nam không đủ

sức cạnh tranh với các nước trong khu vực và trên thế giới, số lượng và chất lượng NNL, đặc biệt nhân lực chất lượng cao còn hạn chế. Vì vậy, cần phải nghiên cứu làm rõ và đánh giá những chủ trương lãnh đạo của Đảng về phát triển NNL trong thời gian đổi mới (cụ thể từ năm 1986 đến nay), bên cạnh đó cần tổng kết đánh giá những kết quả đạt được cũng như những hạn chế trong quá trình thực hiện các chủ trương phát triển nguồn nhân lực Việt Nam để trên cơ sở đó đưa ra những kiến nghị hiệu quả cho thời gian tới.

2. Tổng quan nghiên cứu

Vấn đề NNL và phát triển NNL Việt Nam luôn là chủ đề được các nhà nghiên cứu quan tâm, đặc biệt nó càng có ý nghĩa thực tiễn quan trọng trong bối cảnh phát triển của đất nước hiện nay, tiêu biểu là một số nghiên cứu, như: *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và tác động đến quản lý đào tạo NNL đáp ứng nhu cầu của các khu công nghiệp* (Thủy, 2017); *Một số vấn đề về nguồn lực của nước ta dưới góc nhìn giáo dục và đào tạo* (Giải, 2019); *Đào tạo NNL đáp ứng vị trí công việc tại doanh nghiệp thời kỳ chuyển đổi số* (Hùng, Hằng & Minh, 2021); *Giải pháp tăng cường hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp trong đào tạo NNL ở Việt Nam* (Quang & Nam, 2023); *Chủ trương phát triển NNL chất lượng cao của Đảng Cộng sản Việt Nam từ năm 2001 đến năm 2011* (Nhưng, 2013),... Nhìn chung, các nghiên cứu đã cung cấp cái nhìn tổng thể về tình hình phát triển NNL ở Việt Nam, bao gồm những thành tựu đạt được, thách thức còn tồn tại và các biện pháp cải thiện, tuy nhiên chỉ một số ít đi vào nghiên cứu và đánh giá chủ trương của Đảng

Cộng sản Việt Nam trong phát triển NNL. Chính vì vậy, việc nghiên cứu đánh giá hiệu quả của chủ trương phát triển nguồn nhân lực của Đảng Cộng sản Việt Nam trong thời kỳ đổi mới từ 1986 cho đến nay là rất cần thiết.

3. Phương pháp nghiên cứu

Quán triệt phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về lịch sử và nghiên cứu lịch sử, bài viết sử dụng phương pháp chủ đạo là phương pháp lịch sử để mô tả một cách khách quan về quá trình phát triển tư duy của Đảng Cộng sản Việt Nam về phát triển nguồn nhân lực qua các chủ trương ở từng kỳ đại hội. Đồng thời, tác giả kết hợp sử dụng phương pháp lịch sử với phương pháp logic, cụ thể thực hiện các thao tác thống kê, tổng hợp của phương pháp logic để làm sáng tỏ nội dung liên quan. Kết hợp với đó, bài viết sử dụng phương pháp phân tích các văn kiện Đảng để làm rõ các chủ trương của Đảng về phát triển nguồn nhân lực. Trên cơ sở đó bài viết rút ra những kết quả đạt được và đề xuất một số kiến nghị.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Khái niệm nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực

Những năm gần đây, NNL luôn là chủ đề được nhiều nhà nghiên cứu quan tâm đến ở phạm vi quốc gia và quốc tế, chính vì vậy có rất nhiều khái niệm khác nhau được đặt ra. Thuật ngữ “nguồn nhân lực” xuất hiện vào những năm 80 của thế kỷ XX, khi thế giới có sự thay đổi căn bản về phương thức quản lý, sử dụng con người trong kinh tế lao động.

Trong báo cáo đánh giá về những tác động của toàn cầu hóa với NNL của Liên Hợp quốc tiếp cận theo hướng coi trọng chất lượng của NNL đã đưa ra định nghĩa: “*NNL là trình độ lành nghề, kiến thức và năng lực thực có thực tế cùng với những năng lực tồn tại dưới dạng tiềm năng của con người*” (Bank World, 2000). Liên Hợp quốc coi các tiềm năng của con người cũng là năng lực, khả năng để từ đó có những biện pháp phù hợp trong quản lý và sử dụng. Tác giả Nicolas Henry trong tác phẩm của mình đã viết rằng: “*NNL là nguồn lực con người của những tổ chức (với quy mô, loại hình, chức năng khác nhau) có khả năng và tiềm năng tham gia vào quá trình phát triển của tổ chức cùng với sự phát triển KT-XH của quốc gia, khu vực, thế giới*” (Henry, 2010, p.256). Mặt khác, nhóm tác giả George T. Milkovich và John W. Boudreau - Human Resources Management lại cho rằng: “*NNL là tổng thể các yếu tố bên trong và bên ngoài của mỗi cá nhân bảo đảm nguồn sáng tạo cũng các nội dung khác cho sự thành công, đạt mục tiêu chung của tổ chức*” (Boudreau, 1997, p.9).

Tại Việt Nam, khái niệm NNL bắt đầu được sử dụng phổ biến từ khi Đảng lãnh đạo công cuộc đổi mới. Theo giáo trình “*Nguồn nhân lực*” của Nhà xuất bản Lao động xã hội định nghĩa rằng: “*NNL bao gồm toàn bộ dân cư có khả năng lao động, không phân biệt người đó đang được phân bổ vào ngành nghề, lĩnh vực, khu vực nào và có thể coi đây là NNL xã hội*” (Tiệp, 2008, tr.12). Trong khi đó, tác giả Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Chánh cho rằng: “*NNL là nguồn lực con người có khả năng sáng tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội được biểu hiện ra là số lượng và chất lượng nhất định tại một thời điểm nhất định*” (Cầu, 2008, tr.12).

Từ những quan niệm trên, có thể khái quát về NNL là tổng thể các yếu tố con người, bao gồm kiến thức, kỹ năng, năng lực thực tế và tiềm năng của các cá nhân tham gia vào quá trình phát triển KT-XH của tổ chức và quốc gia. NNL không chỉ bao gồm số lượng và trình độ chuyên môn, mà còn thể hiện qua các phẩm chất văn hóa, thái độ làm việc và khả năng sáng tạo ra của cải vật chất và tinh thần. Đặc trưng này không giới hạn ở bất kỳ ngành nghề hay lĩnh vực nào mà là một nguồn lực xã hội chung, đảm bảo sự phát triển bền vững và thành công của tổ chức cũng như xã hội.

Tương tự như vậy, về khái niệm phát triển NNL cũng có nhiều góc nhìn khác nhau. Tác giả Leonard Nadler cho rằng: “*Phát triển nguồn nhân lực là các kinh nghiệm học tập có tổ chức được diễn ra trong những khoảng thời gian nhất định nhằm tăng khả năng cải thiện kết quả thực hiện công việc, tăng khả năng phát triển của tổ chức và cá nhân*” (Nadler, 1984, p.1-3). Trong khi đó, tác giả Jerry W. Gilley cho rằng: “*Phát triển NNL là quá trình thúc đẩy việc học tập có tính tổ chức, nâng cao kết quả thực hiện công việc và tạo ra thay đổi thông qua việc tổ chức thực hiện các giải pháp (chính thức và không chính thức), các sáng kiến và các hoạt động quản lý nhằm mục đích nâng cao năng lực, hiệu quả hoạt động của tổ chức, khả năng cạnh tranh và đổi mới*” (Jerry w. Gilley, Steven a. Eggland and Ann Maycunich Gilley, 2002, p.6-7).

Tại Việt Nam, nghiên cứu “*Phát triển NNL trong doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế*” của tác giả Lê Thị Mỹ Linh cho rằng: “*Phát triển NNL là quá trình thúc đẩy việc học tập có tính tổ chức nhằm nâng cao kết quả thực hiện công việc và tạo ra thay đổi thông qua việc thực hiện các giải pháp đào tạo, phát triển, các sáng kiến và các biện pháp quản lý với mục đích phát triển tổ chức và phát triển cá nhân*” (Linh, 2009, tr.20). Bên cạnh đó, tác giả Trần Xuân Cầu đưa ra quan điểm: “*Phát triển NNL là quá trình phát triển thể lực, trí lực, khả năng nhận thức và*

tiếp thu kiến thức tay nghề, tính năng động xã hội và sức sáng tạo của con người; nền văn hóa; truyền thống lịch sử... Với cách tiếp cận phát triển từ góc độ xã hội, phát triển NNL là quá trình tăng lên về mặt số lượng (quy mô) nguồn nhân lực và nâng cao về mặt chất lượng NNL, tạo ra cơ cấu NNL ngày càng hợp lý. Với cách tiếp cận phát triển từ góc độ cá nhân, phát triển NNL là quá trình làm cho con người trưởng thành, có năng lực xã hội (thể lực, trí lực, nhân cách) và tính năng động xã hội cao” (Cầu, 2008, tr.104).

Có thể rút ra rằng phát triển NNL là một quá trình có hệ thống nhằm nâng cao năng lực, hiệu suất làm việc và sự phát triển toàn diện của cá nhân và tổ chức. Quá trình này bao gồm các hoạt động học tập và phát triển thông qua các giải pháp đào tạo, sáng kiến quản lý và biện pháp thúc đẩy sự sáng tạo, tính năng động xã hội, nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và cạnh tranh trong bối cảnh kinh tế và xã hội.

4.2. Chủ trương phát triển nguồn nhân lực Việt Nam của Đảng trong 40 năm đổi mới

Đại hội VI (1986) là đại hội đánh dấu bước chuyển quan trọng về nhận thức về chiến lược phát triển KT-XH của nước ta, trong đó có chiến lược phát triển con người, đại hội khẳng định: *“phát huy yếu tố con người và lấy việc phục vụ con người là mục đích cao nhất”* (Đảng cộng sản Việt Nam, 1986, tr.86). Kể từ thời điểm này, vấn đề phát huy nguồn lực con người Việt Nam và hướng mục tiêu của sự nghiệp phát triển đến con người Việt Nam trở thành mục tiêu cao nhất của chiến lược phát triển KT-XH của Việt Nam trở về sau.

Đại hội VII (1991) với sự ra đời của Cương lĩnh xây dựng đất nước thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội tiếp tục khẳng định vấn đề này nhưng có bổ sung thêm nét mới, đó chính là chú trọng đến vấn đề chất lượng nguồn nhân lực, đại hội chỉ rõ cần chú trọng phát triển: *“nguồn lực trí tuệ và nhân tài cho đất nước. Đặc biệt coi trọng xây dựng đội ngũ công nhân lành nghề, những nhà kinh doanh có tài, những nhà quản lý giỏi và những nhà khoa học kỹ thuật có trình độ cao”* (Đảng Cộng sản Việt Nam, 1991, tr.15-16).

Nhưng cho đến kỳ Đại hội VIII (1996), thuật ngữ “nguồn lực con người” mới xuất hiện trong văn kiện Đảng và được xem là động lực chính để phát triển KT-XH: *“Lấy việc phát huy nguồn lực con người làm yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững”* (Đảng Cộng sản Việt Nam, 1996, tr.85) đi kèm với đó là coi trọng phát triển sự nghiệp giáo dục và đào tạo, coi *“Giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu nhằm nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài”* (Phúc, 2011, tr.569).

Có thể thấy, trong giai đoạn đầu của thời kỳ đổi mới, quan điểm về NNL đã thể hiện được sự đổi mới về nhận thức và tư duy của Đảng, từ việc không coi con người là một nguồn lực trong phát triển KT-XH, đi đến việc khẳng định tầm quan trọng của NNL *“lấy việc phát huy nguồn lực con người là yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững”* và thúc đẩy việc phát triển giáo dục và đào tạo để góp phần phát triển chất lượng NNL cho đất nước. Điều này thể hiện rõ trong việc đưa ra Nghị quyết về định hướng chiến lược phát triển giáo dục và đào tạo trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và nhiệm vụ đến năm 2000 tại Hội nghị lần thứ hai (1996) đã xác định chiến lược phát triển giáo dục và đào tạo trong thời kỳ CNH, HĐH là: *“Nhiệm vụ và mục tiêu cơ bản của giáo dục là nhằm xây dựng những con người và thế hệ thiết tha gắn bó với lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, có đạo đức trong sáng, có ý chí kiên cường xây dựng và bảo vệ tổ quốc; công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước; giữ gìn và phát huy các giá trị văn hoá của dân tộc, có năng lực tiếp thu tinh hoa văn hoá nhân loại; phát huy tiềm năng của dân tộc và con người Việt Nam, có ý thức cộng đồng và phát huy tính tích cực của cá nhân, làm chủ tri thức khoa học và công nghệ hiện đại, có tư duy sáng tạo, có kỹ năng thực hành giỏi, có tác phong công nghiệp, có tinh tổ chức kỷ luật; có sức khoẻ, là những người thừa kế xây dựng chủ nghĩa xã hội vừa “hồng” vừa “chuyên” như lời dặn của Bác Hồ”*.

Tiếp tục quán triệt tinh thần nguồn lực con người là yếu tố then chốt của quá trình phát triển KT-XH, Đảng ta tiếp tục hoàn thiện nhận thức về vai trò của NNL. Chiến lược phát triển KT-XH giai đoạn 2001-2010 xác định mục tiêu tổng quát: *“... Nguồn lực con người, năng lực khoa học và công nghệ, kết cấu hạ tầng, tiềm lực kinh tế, quốc phòng, an ninh được tăng cường...”* (Phúc, 2011, tr.638), đại hội X (2001) tiếp tục nhấn mạnh vấn đề phát triển NNL, trong đó chú trọng *“phát huy nguồn lực trí tuệ, và sức mạnh tinh thần của người Việt Nam”* (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2001, tr.91), vấn đề chất lượng NNL tiếp tục được chú trọng tại đại hội này.

Đến Đại hội X (2006) với chủ trương lớn *“Đẩy mạnh CNH, HĐH gắn với phát triển kinh tế tri thức”*, đây là bước đột phá mới về nhận thức của Đảng và hoàn toàn phù hợp với tình hình thực tiễn trong nước và thế giới hiện tại. Đại hội X khẳng định: *“tranh thủ cơ hội thuận lợi trong bối cảnh kinh tế tạo ra và tiềm năng, lợi thế của ta để rút ngắn quá trình CNH, HĐH đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa, gắn với phát triển kinh tế tri thức, coi kinh tế tri thức là yếu tố quan trọng của nền kinh tế và CNH, HĐH”* (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2006, tr.87). Đại hội cũng cho rằng, muốn đạt

được mục tiêu này cần phải “*đổi mới toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn lực chất lượng cao*” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2006, tr.95). Như vậy, Đại hội X tiếp tục là bước đột phá về tư duy, nhận thức của Đảng về phát triển nguồn nhân lực, thể hiện ở việc lần đầu tiên thuật ngữ “NNL chất lượng cao” được sử dụng trong văn kiện Đảng, đây là lực lượng tinh túy nhất trong NNL của Việt Nam, không những thế Đại hội X cũng coi trọng phát triển nhanh nguồn lực chất lượng cao để tạo ra bước nhảy đột phá, sớm đưa đất nước ra khỏi tình trạng kinh tế xã hội lạc hậu, kém phát triển, đây cũng được xác định là yếu tố góp phần quan trọng nhất vào sự phát triển nhanh vào bên vững của nước ta. Quan điểm này đã đóng vai trò định hướng cho quá trình phát triển NNL gắn với quá trình CNH, HĐH của Việt Nam trong tương lai.

Tại Đại hội XI (2011), trong bối cảnh các nước trên thế giới đều chủ trương xây dựng nền kinh tế tri thức và tận dụng tối đa thành tựu tiên bộ của khoa học và công nghệ, từ thực tiễn phát triển của các nước trên thế giới, Đảng ta nhận ra được tầm quan trọng của NNL, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao trong sự nghiệp phát triển KT-XH. Chính vì vậy trong Chiến lược phát triển KT-XH giai đoạn 2011-2020 đã nhấn mạnh: “*Phát triển nhanh NNL, nhất là NNL chất lượng cao, tập trung vào việc đổi mới và căn bản và toàn diện nền giáo dục quốc dân, gắn kết chặt chẽ phát triển NNL với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ*” (Phúc, 2011, tr.843), Đảng cũng xác định phát triển NNL chất lượng cao là một trong ba khâu đột phá để thực hiện chiến lược phát triển này.

Đại hội XI cũng đặc biệt coi trọng một số NNL chất lượng cao đóng vai trò chủ đạo, cụ thể như: đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, đội ngũ chuyên gia, quản trị doanh nghiệp giỏi, lao động lành nghề và cán bộ khoa học, công nghệ đầu đàn, điều này được thể hiện rõ trong Chiến lược phát triển KT-XH giai đoạn 2011-2020: “*Phát triển và nâng cao chất lượng NNL, nhất là NNL 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, đảm bảo cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững. Đặc biệt, coi trọng phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, đội ngũ chuyên gia, quản trị doanh nghiệp giỏi, lao động lành nghề và cán bộ khoa học, công nghệ đầu đàn. Thực hiện liên kết chặt chẽ giữa các doanh nghiệp, cơ sở sử dụng lao động, cơ sở đào tạo và Nhà nước để phát triển NNL theo nhu cầu xã hội. Thực hiện các chương trình, đề án đào tạo nhân lực chất lượng cao đối với các ngành, lĩnh vực chủ yếu, mũi nhọn. Chú trọng phát hiện, bồi dưỡng,*

phát huy nhân tài, đào tạo nhân lực cho phát triển kinh tế tri thức” (Phúc, 2011, tr.843).

Như vậy, trong giai đoạn từ 2001-2011, những nhận thức về vai trò của NNL của Đảng đã có những chuyển biến tích cực, mạnh mẽ, thể hiện trong việc xác định vai trò và vị trí của NNL chất lượng cao - nhân tố tiêu biểu nhất trong nguồn nhân lực ở Việt Nam, cũng là nhân tố quyết định tạo ra những bước đột phá cho chiến lược phát triển KT-XH. Chính vì vậy, Đảng đã chủ trương đưa ra những định hướng nhằm thúc đẩy sự phát triển của NNL chất lượng cao để đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới, công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trong những giai đoạn sắp tới, trong đó tiếp tục chú trọng tầm quan trọng của công tác giáo dục và đào tạo, luôn nhấn mạnh vấn đề đổi mới toàn diện về phát triển giáo dục đào tạo để góp phần phát triển chất lượng NNL chất lượng cao.

Kế thừa và tiếp thu có chọn lọc những nội dung cốt lõi của các kỳ đại hội trước, nhất là Đại hội XI của Đảng và các nghị quyết có liên quan, Đại hội XII của Đảng tiếp tục khẳng định: “*Thực hiện đồng bộ các cơ chế, chính sách, giải pháp phát triển NNL, nhất là nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH. Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, đào tạo theo hướng mở, hội nhập, xây dựng xã hội học tập, phát triển toàn diện năng lực, thể chất, nhân cách, đạo đức, lối sống, ý thức tôn trọng pháp luật và trách nhiệm công dân*” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2016)” và “*Phát huy nhân tố con người trong mọi lĩnh vực đời sống xã hội, tập trung xây dựng con người về đạo đức, nhân cách, lối sống, trí tuệ và năng lực làm việc...*” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2016). Đại hội XII tiếp tục coi đây là một trong ba đột phá chiến lược và là một nhiệm vụ có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong chiến lược phát triển KT-XH 5 năm 2016-2020. Chính vì vậy, Đại hội XII chủ trương đổi mới khung chương trình, quan tâm đến việc giáo dục kỹ năng sống ở các bậc phổ thông và năng lực tự nghiên cứu ở bậc đại học. Đi kèm với đó là “*Tăng cường quản lý nhà nước về NNL, gắn kết cung - cầu. Thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động, tạo điều kiện hỗ trợ dịch chuyển lao động và phân bố lao động hợp lý, hiệu quả*” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2016). Bên cạnh việc phát triển giáo dục và đào tạo, Đảng ta còn chủ trương 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 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.

Đến Đại hội XIII, Đảng ta đã đưa ra các nội dung và nhiệm vụ cụ thể hơn rất nhiều trên cơ sở tổng kết kinh nghiệm từ kết quả thực hiện Nghị quyết

Đại hội XII về phát triển NNL, đặc biệt là hạn chế của Đại hội XII “*giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ chưa trở thành động lực then chốt thúc đẩy phát triển KT-XH*” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021) ảnh hưởng đến quá trình phát triển NNL. Chính vì vậy, Đại hội XIII đã đề ra quan điểm: “*Tạo đột phá trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển NNL chất lượng cao, thu hút và trọng dụng nhân tài*” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021), trên cơ sở đó đề ra nhiệm vụ cụ thể: “*Phát triển NNL, nhất là NNL chất lượng cao; ưu tiên phát triển NNL 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, đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài, đẩy mạnh nghiên cứu, chuyên gia, ứng dụng và phát triển mạnh khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo; khơi dậy khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc, phát huy giá trị văn hoá, sức mạnh con người Việt Nam, tinh thần đoàn kết, tự hào dân tộc trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc*” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021). “*Chủ trương phát triển NNL ở nước ta theo xu hướng đáp ứng được chất lượng, yêu cầu trong bối cảnh hiện nay đó là cách mạng công nghiệp 4.0, kinh tế số, cạnh tranh, hội nhập quốc tế, đó là ưu tiên phát triển nhanh bền vững, ... Đây cũng là nước đột phá chiến lược*” (Hà, 2021).

Có thể thấy, chủ trương phát triển NNL của Đảng Cộng sản Việt Nam thể hiện một quá trình nhận thức và thay đổi tư duy sâu sắc qua từng kỳ đại hội, tập trung vào vai trò của con người trong sự nghiệp phát triển KT-XH. Đại hội VI (1986) khẳng định việc “*phát huy yếu tố con người và lấy việc phục vụ con người là mục đích cao nhất*”, đánh dấu một bước chuyển lớn trong cách nhìn nhận con người như một yếu tố chủ chốt cho chiến lược phát triển quốc gia. Qua các kỳ đại hội tiếp theo, tư tưởng này được củng cố và mở rộng. Đại hội VII (1991) đã nhấn mạnh việc nâng cao chất lượng NNL, trong đó tập trung vào phát triển trí tuệ và kỹ năng, với sự chú trọng đến các nhóm công nhân lành nghề, nhà quản lý giỏi và nhà khoa học có trình độ cao. Đến Đại hội VIII, khái niệm “*nguồn lực con người*” chính thức trở thành yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững, đồng thời đề cao vai trò của giáo dục và đào tạo như quốc sách hàng đầu để nâng cao chất lượng nhân lực. Giai đoạn từ Đại hội X đến Đại hội XIII đánh dấu một bước đột phá về tư duy với các chủ trương phát triển NNL chất lượng cao. Đại hội X (2006) chính thức nhắc đến “*NNL chất lượng cao*” và coi đây là lực lượng tinh túy nhất, giúp thúc đẩy nhanh quá trình CNH, HĐH đất nước. Tư tưởng này tiếp tục được phát triển mạnh trong các Đại hội XI và XII, đặc biệt khi Việt Nam

bước vào giai đoạn kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế. Đến Đại hội XIII, Đảng đã đề ra các nhiệm vụ cụ thể để phát triển nhân lực, với mục tiêu tạo ra những đột phá trong đổi mới giáo dục và đào tạo, phát triển NNL chất lượng cao, thu hút và trọng dụng nhân tài. Quan điểm này nhấn mạnh tầm quan trọng của nhân lực chất lượng cao đối với sự phát triển bền vững và hội nhập quốc tế, đặc biệt trong bối cảnh công nghiệp 4.0 và kinh tế số.

Như vậy, các chủ trương của Đảng về phát triển NNL đã có sự chuyển biến mạnh mẽ và rõ rệt qua các giai đoạn, từ việc coi con người là một yếu tố phát triển xã hội đến việc khẳng định nguồn lực con người là động lực then chốt trong công cuộc đổi mới và phát triển quốc gia. Chủ trương này không chỉ hướng đến sự nghiệp CNH, HĐH mà còn đáp ứng yêu cầu của bối cảnh kinh tế tri thức và cách mạng công nghiệp hiện đại.

4.3. Những thành tựu và hạn chế

4.3.1. Thành tựu

Thứ nhất, NNL phát triển nhanh cả về số lượng, tạo động lực quan trọng cho phát triển KT-XH.

Theo kết quả sơ bộ Tổng điều tra kinh tế năm 2021, cả nước có gần 683,6 nghìn doanh nghiệp đang hoạt động sản xuất kinh doanh với số lao động là 14,7 triệu người, tăng 35,3% về số doanh nghiệp và tăng 4,7% về số lao động so với năm 2016. Giai đoạn 2016-2020, bình quân mỗi năm số doanh nghiệp tăng 7,9% (Bình quân giai đoạn 2011-2016 tăng 8,7%); số lao động tăng 1,2%, thấp hơn mức tăng 5,1% của giai đoạn 2011-2016 (Tổng Cục Thống kê Việt Nam, 2021).

Thứ hai, NNL chất lượng cao có xu hướng phát triển nhanh trong các nhóm ngành đòi hỏi chuyên môn kỹ thuật cao trong nền kinh tế tri thức.

Trong số liệu thống kê về số lao động có việc làm trong nền kinh tế phân theo nghề nghiệp, số lượng lao động có chuyên môn kỹ thuật bậc cao đã tăng từ 2.218,9 nghìn người năm 2009 lên 3.637,8 nghìn người vào năm 2023 tăng lên đến 63%, đây là một tín hiệu tích cực từ việc triển khai các chính sách phát triển NNL chất lượng cao đặc biệt từ đại hội XI cho đến nay. Năng suất lao động xã hội phân theo ngành kinh tế của những ngành liên quan đến công nghiệp chế biến, chế tạo tăng gấp 6 lần trong vòng 18 năm từ 2005-2023.

Bên cạnh đó, trình độ chuyên môn kỹ thuật của lực lượng lao động ngày càng tăng, theo báo cáo của Tổng cục thống kê Việt Nam, từ năm 2011 cho đến nay đã có sự thay đổi rõ rệt, từ con số 6.1% các lao động được đào tạo từ trình độ đại học trở lên tăng lên 11.7% vào năm 2021 và đến năm 2023 là 12.7% (Tổng Cục Thống kê Việt Nam, 2021), đây

chính là kết quả của việc thực hiện tốt các chính sách phát triển KT-XH mà Đảng và Nhà nước đã đưa ra nhằm hiện thực hóa mục tiêu phát triển NNL Việt Nam, đặc biệt là NNL chất lượng cao. Tỷ lệ lao động tham gia vào các lĩnh vực kinh tế cũng có sự thay đổi hàng năm, với chiến lược đẩy mạnh sự nghiệp CNH, HĐH đất nước, chính vì vậy cơ cấu lực lượng lao động tham gia vào các ngành kinh tế của lĩnh vực công nghiệp như công nghiệp chế biến và chế tạo đã gia tăng đáng kể từ 11,8% năm 2005 đến 23,3% vào năm 2023. Bên cạnh đó, cơ cấu lực lượng lao động tham gia vào các ngành kinh tế thiên về các hoạt động chuyên môn, hoạt động khoa học công nghệ có sự tăng nhẹ 0,4% trong vòng 18 năm (2005-2023). Tỷ lệ thiếu việc làm trong độ tuổi lao động cho đến năm 2023 giảm còn 2.01%, đây là một tín hiệu đáng mừng trong công tác giải quyết việc làm cho người lao động.

Thứ ba, công tác đào tạo NNL đạt kết quả tốt. Để thực tốt việc phát triển giáo dục và đào tạo - một trong ba mũi chiến lược phát triển KT-XH. Theo số liệu thống kê của Tổng cục thống kê Việt Nam, cho đến năm 2023, tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên biết chữ đạt 96,6%, chứng tỏ rằng trong suốt 40 năm đổi mới, nhờ vào việc quan tâm đến công tác giáo dục và đào tạo nên chất lượng, trình độ văn hóa NNL ngày càng tăng.

Công tác giáo dục và đào tạo được chú trọng đẩy mạnh, số lượng trường đại học và cao đẳng trên cả nước tăng mạnh, bên cạnh đó, trình độ chuyên môn của giảng viên trong các nhà trường đại học và cao đẳng tăng lên đáng kể, số lượng giảng viên có trình độ chuyên môn trên đại học tăng từ 12.656 nghìn năm 2000 lên con số 70.018 nghìn vào năm 2020, tăng 553%. Bên cạnh đó, số cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên cả nước cũng đạt con số 3005 cơ sở năm 2020 nhằm đáp ứng yêu cầu đào tạo chuyên môn cho NNL của nước nhà, hằng năm đào tạo cho đất nước hàng ngàn học sinh, sinh viên có trình độ chuyên môn kỹ thuật đáp ứng yêu cầu của công cuộc CNH, HĐH đất nước.

4.3.2. Hạn chế

Qua những kết quả đạt được, có thể thấy rằng nhận thức và tư duy của Đảng về phát triển NNL Việt Nam đã có bước phát triển đột phá. Tuy nhiên, bên cạnh đó công tác phát triển NNL còn một số hạn chế chưa đáp ứng tối đa yêu cầu của công cuộc CNH, HĐH đất nước như:

Trình độ chuyên môn kỹ thuật của NNL được cải thiện tuy nhiên có sự chênh lệch lớn giữa nông thôn và thành thị, cụ thể ở năm 2022 tỷ lệ lao động đã qua đào tạo ở thành thị là 43,4% trong khi đó con số này là 19,5% đối với nông thôn.

Việt Nam đang thiếu hụt nhà khoa học giỏi,

nhà khoa học đầu ngành. Số lượng nhà khoa học có trình độ cao và kinh nghiệm ngày càng giảm do đến tuổi nghỉ hưu, hiện tượng “chảy máu chất xám” vẫn đang diễn ra trong nhiều năm, nhiều cán bộ và sinh viên khi hoàn thành chương trình đào tạo ở nước ngoài đã không trở về nước làm việc (Vinh, 2019, tr.38).

Việc phân bổ nguồn nhân lực còn mất cân đối, nhân lực mà đặc biệt là NNL chất lượng cao chủ yếu tập trung ở hai thành phố lớn là Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh, các tỉnh thành phố khác rất ít.

Chính sách thu hút, đãi ngộ nhân tài chưa thực sự hiệu quả, chưa có chính sách thỏa đáng để thu hút và sử dụng những trí thức và tài năng, việc quy hoạch phát triển nhân lực khoa học công nghệ ở một số cơ quan, địa phương chưa thực sự được chú trọng.

Lực lượng doanh nhân Việt Nam hiện nay còn hạn chế về tiềm lực, phần lớn hoạt động trong quy mô sản xuất và kinh doanh nhỏ lẻ, với công nghệ sản xuất lạc hậu và thiếu các chiến lược cùng tầm nhìn dài hạn để hội nhập quốc tế và tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu.

Chất lượng đào tạo NNL còn thấp và chưa đáp ứng được nhu cầu kỹ năng của thị trường. Theo báo cáo năng lực cạnh tranh toàn cầu 2018, Việt Nam xếp thứ 84/137 quốc gia về kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp đại học và xếp thứ 79/134 về năng lực đổi mới sáng tạo; kết quả đầu ra của nghiên cứu còn đứng sau khá xa so với Thái Lan và Malaysia (Vinh, 2019, tr.42).

Có thể thấy, các chủ trương và chiến lược phát triển NNL đã phát huy được hiệu quả, với sự ưu tiên phát triển NNL trong các kế hoạch phát triển KT-XH cũng như đầu tư mạnh mẽ vào giáo dục và đào tạo cùng với chủ trương chuyển dịch cơ cấu kinh tế thông qua các chính sách CNH, HĐH và sự chủ động hội nhập kinh tế quốc tế dưới sự lãnh đạo của Đảng đã tạo điều kiện cho phát triển NNL, đặc biệt NNL chất lượng cao ở Việt Nam. Tuy nhiên, vì một số nguyên nhân như: chính sách thu hút nhân tài chưa hoàn thiện, sự mất cân đối trong đầu tư phát triển NNL giữa các địa phương cũng như sự thiếu đồng bộ trong đào tạo của một số cơ sở giáo dục đã ảnh hưởng đến kết quả của quá trình đào tạo NNL ở Việt Nam.

5. Thảo luận

Một là, luôn quán triệt quan điểm NNL nhất là NNL chất lượng cao là nhân tố quan trọng hàng đầu đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH đất nước, bảo đảm phát triển KT-XH nhanh và bền vững. Điều này phù hợp với quan điểm chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về phát triển kinh tế và xây dựng chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam, muốn xây dựng được chủ nghĩa xã hội, trước hết cần phát triển lực lượng sản

xuất tiến bộ và hiện đại, trong đó NNL con người Việt Nam đóng vai trò then chốt, mặt khác trong công cuộc tiến hành CNH, HĐH đất nước, NNL chất lượng cao đóng vai trò chủ đạo, bởi vì đây chính là nhân tố tạo nên bước nhảy vọt cho công cuộc CNH, HĐH ở Việt Nam, góp phần giúp Việt Nam bắt kịp bước đi của các nước trên thế giới.

Hai là, tiếp tục hoàn thiện chính sách phát triển NNL chất lượng cao, đặc biệt là trong các lĩnh vực mũi nhọn phát triển NNL phải quản lý đồng bộ và nhất quán trên ba mặt: đào tạo, sử dụng và môi trường phát triển. Chương trình đào tạo phải được xây dựng sao cho đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động, tránh tình trạng đào tạo thừa hoặc thiếu, mục tiêu đào tạo cần được xác định là cung cấp kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, bên cạnh đó cần chú trọng đào tạo kỹ năng mềm, ngoại ngữ cũng như các kiến thức liên quan đến lĩnh vực hoạt động trong nền kinh tế Việt Nam, ngoài ra vì nguồn nhân lực Việt Nam đa dạng về thành phần. Chính vì vậy cần tiếp tục đa dạng hóa phương pháp đào tạo để phù hợp với từng đối tượng và mục tiêu khác nhau. Bên cạnh công tác đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực, cần tạo ra môi trường làm việc để góp phần nuôi dưỡng tài năng của người lao động, đưa ra các chủ trương, chính sách hướng dẫn về việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp tích cực, khuyến khích sự sáng tạo, đổi mới và khả năng làm việc nhóm của người lao động. Bên cạnh đó, cần quan tâm đến việc kiểm tra cơ sở vật chất của những tổ chức tham gia vào sản xuất kinh tế nhằm đáp ứng điều kiện tối thiểu về môi trường làm việc cho người lao động và nâng cao điều kiện cơ sở vật chất trong môi trường lao động ở các cơ sở. Không những thế, để tránh trường hợp “chảy máu chất xám” đã và đang diễn ra tại Việt Nam, cần có chủ trương chính sách xây dựng một hệ thống đãi ngộ hấp dẫn để thu hút và giữ chân nhân tài, nhất là trong những lĩnh vực kinh tế là “đầu tàu” của nền kinh tế Việt Nam.

Ba là, tiếp tục đẩy mạnh đổi mới toàn diện giáo dục và đào tạo, trong đó chú trọng đổi mới triệt để giáo dục theo hướng hiện đại tạo điều kiện để đào

tạo, phát triển nguồn nhân lực. Để đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước, cần tập trung vào nâng cao chất lượng giảng dạy, đổi mới phương pháp đào tạo, gắn lý thuyết với thực tiễn và nâng cao kỹ năng thực hành, kỹ năng chuyên môn của người học, cần phát triển chương trình giảng dạy tập trung vào kỹ năng thực hành, tư duy sáng tạo, kỹ năng công nghệ và kỹ năng mềm giúp người học có thể sẵn sàng tham gia vào thị trường lao động toàn cầu.

Bốn là, phát triển NNL phải đi đôi với giải quyết vấn đề già hóa dân số ở Việt Nam. Hiện tại, NNL Việt Nam vẫn đang trong giai đoạn “vàng” để phát triển tuy nhiên hiện tại tốc độ già hóa dân số Việt Nam đang tăng mạnh. Vì vậy, việc phát triển NNL có mối liên hệ mật thiết với việc giải quyết vấn đề già hóa dân số, trong bối cảnh dân số già đi việc xây dựng một lực lượng lao động chất lượng cao, năng động và sáng tạo là vô cùng quan trọng để đảm bảo sự phát triển bền vững của đất nước, điều này giúp Việt Nam thích ứng với sự thay đổi của thị trường lao động.

6. Kết luận

Trong suốt 40 năm đổi mới đất nước, tư duy lý luận của Đảng về phát triển NNL đã đạt nhiều kết quả đột phá quan trọng. Từ việc khẳng định vai trò của yếu tố con người trong phát triển kinh tế tại Đại hội VI, cho đến việc nhắc tới cụm từ “nguồn lực con người” lần đầu tiên ở đại hội VIII cho đến bước đột phá khi khẳng định vị trí, vai trò của NNL chất lượng cao kể từ Đại hội X cho về sau cho thấy được tư duy lý luận của Đảng đã bắt kịp những yêu cầu của thực tiễn. Thành công của các chủ trương lãnh đạo của Đảng đã được minh chứng bằng những con số ở thực tế. Tuy nhiên, trong việc phát triển NNL vẫn còn nhiều mặt hạn chế. Chính vì vậy, cần tiếp tục thực hiện tốt một số giải pháp như: tiếp tục coi trọng vị trí và vai trò của NNL, nhất là nhân lực chất lượng cao; quản lý đồng bộ NNL trên ba mặt: đào tạo, sử dụng và môi trường phát triển; tiếp tục đổi mới mạnh mẽ và toàn diện giáo dục và đào tạo; phát triển NNL đi kèm với giải quyết vấn đề dân số già.

Tài liệu tham khảo

Bank World. (2000). *World Development Indicators*. London: Oxford.

Bình, N. T. (2023). *Già hóa dân số nhanh ở Việt Nam và khuyến nghị chính sách* <https://nhandan.vn/gia-hoa-dan-so-nhanh-o-viet-nam-va-khuyen-nghi-chinh-sach-post756305.html>

Boudreau, George T.Milkovich and Jonh W. (1997). *Human Resources Management*. Irwin.

Cầu, T. X. (2008). *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*. Hà Nội: Trường Đại học Kinh tế quốc dân.

Cầu, T. X & Khánh, M. Q. (2008). *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*. Hà Nội: Trường Đại học Kinh tế quốc dân.

Dùng, T. T. (2006). *Quản trị nguồn nhân lực*. Hà Nội: Nxb. Thống kê.

- Đảng cộng sản Việt Nam. (1986). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI*. Hà Nội: Nxb. Chính trị quốc gia.
- Đảng Cộng sản Việt Nam. (1991). *Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội*. Hà Nội: Nxb. Chính trị quốc gia.
- Đảng cộng sản Việt Nam. (1996). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII*. Hà Nội: Nxb. Chính trị quốc gia.
- Đảng Cộng sản Việt Nam. (2001). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*. Hà Nội: Chính trị quốc gia.
- Đảng Cộng sản Việt Nam. (2006). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*. Hà Nội: Nxb. Chính trị quốc gia.
- Đảng Cộng sản Việt Nam. (2016). *Báo điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam*. <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/ban-chap-hanh-trung-uong-dang/dai-hoi-dang/lan-thu-xii>
- Đảng Cộng sản Việt Nam. (2021). *Báo điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam*. <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/ban-chap-hanh-trung-uong-dang/dai-hoi-dang/lan-thu-xiii/chien-luoc-phat-trien-kinh-te-xa-hoi-10-nam-2021-2030-3735>
- Henry, N. (2010). *Public Administration and Public affairs*. Longman.
- Hồ Chí Minh. (2011). *Hồ Chí Minh toàn tập, Tập 15*. Hà Nội: Nxb. Chính trị quốc gia.
- Hồ Chí Minh. (2011). *Hồ Chí Minh toàn tập, Tập 4*. Hà Nội: Nxb. Chính trị quốc gia.
- Hà, L. C. (2021). *Phát triển nguồn nhân lực theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng*. <https://www.quanlynhanuoc.vn/2021/06/01/phat-trien-nguon-nhan-luc-theo-tinh-than-dai-hoi-xiii-cua-dang/>
- Jerry w. Gilley, Steven a. Egglan and Ann Maycunich Gilley. (2002). *Principles of human resource development*. Perseus.
- Linh, L. T. M. (2009). *Phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế*. Luận án Tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế quốc dân. Hà Nội.
- Nadler, L. (1984). *The handbook of human resource development*. Wiley-interscience.
- Phúc, N. T. (2011). *Các Đại hội đại biểu toàn quốc và Hội nghị ban chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam*. Hà Nội: Nxb. Chính trị quốc gia.
- Tiếp, N. (2008). *Giáo trình nguồn nhân lực*. Hà Nội: Nxb. Lao động xã hội.
- Tổng Cục Thống kê Việt Nam. (2021). <https://www.gso.gov.vn/>
- Vinh, Đ. Q. (2019). *Chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam: Thực trạng và một số vấn đề trong thời gian tới*. *Tạp chí Xã hội học*.

PHƯƠNG HƯỚNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC VIỆT NAM TRONG 40 NĂM ĐỔI MỚI

Khâu Văn Bích^a
Ngô Quang Huy^b

Trường Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh

Email: ^akhaubich@gmail.com; ^bhuyngq@ueh.edu.vn

Nhận bài: 16/01/2025; Phân biện: 10/02/2025; Tác giả sửa: 12/02/2025; Duyệt đăng: 25/3/2025; Phát hành: 28/4/2025

DOI: <https://doi.org/10.54163/ncdt/435>

Nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của Đảng Cộng sản Việt Nam. Đảng Cộng sản Việt Nam trong quá trình lãnh đạo sự nghiệp đổi mới đất nước đã nhận ra vị trí, vai trò của nguồn nhân lực và đã đề ra những chủ trương góp phần phát triển nguồn nhân lực Việt Nam. Bài viết nghiên cứu những chủ trương về phát triển nguồn nhân lực của Đảng Cộng sản Việt Nam trong suốt 40 năm đổi mới, đồng thời đánh giá những kết quả đạt được và đưa ra một số kiến nghị cho giai đoạn sắp tới.

Từ khóa: Nguồn nhân lực Việt Nam; Chủ trương phát triển; Đổi mới.