HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

ĐẶNG THỊ HẠNH

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU XÂY DỰNG THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG HIỆN ĐẠI, THÔNG MINH, BỀN VỮNG

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: CHỦ NGHĨA DUY VẬT BIỆN CHỨNG VÀ DUY VẬT LỊCH SỬ

HÀ NỘI - 2026

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

ĐẶNG THỊ HẠNH

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU XÂY DỰNG THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG HIỆN ĐẠI, THÔNG MINH, BỀN VỮNG

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: CHỦ NGHĨA DUY VẬT BIỆN CHỨNG VÀ DUY VẬT LỊCH SỬ

Mã số: 9229002

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

1. TS. TRẦN SỸ DƯƠNG

2. TS. HOÀNG THỊ KIM OANH

HÀ NỘI - 2026

LỜI CAM ĐOAN

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

Tác giả luận án



Đặng Thị Hạnh

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU.....1
Chương 1: TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN.....9
1.1. Các công trình nghiên cứu liên quan đến vấn đề lý luận về nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao.....9
1.2. Các công trình nghiên cứu liên quan đến thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển ở Việt Nam nói chung, Hải Phòng nói riêng.....19
1.3. Các công trình liên quan đến giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển ở Việt Nam nói chung, Hải Phòng nói riêng.....28
1.4. Giá trị của những công trình khoa học đã tổng quan và những vấn đề luận án sẽ tiếp tục nghiên cứu.....37
Chương 2: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU XÂY DỰNG THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG HIỆN ĐẠI, THÔNG MINH, BỀN VỮNG.....42
2.1. Quan niệm về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.....42
2.2. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững - Quan điểm của Đảng và những nội dung cụ thể cần thực hiện.....62
2.3. Tầm quan trọng và những nhân tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững.....77
Chương 3: NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU XÂY DỰNG THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG HIỆN ĐẠI, THÔNG MINH, BỀN VỮNG - THỰC TRẠNG VÀ VẤN ĐỀ ĐẶT RA.....94
3.1. Thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững.....94
3.2. Một số vấn đề đặt ra từ thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững.....132
Chương 4: MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU XÂY DỰNG THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG HIỆN ĐẠI,THÔNG MINH, BỀN VỮNG.....142
4.1. Nâng cao nhận thức và hiệu quả phối hợp của chính quyền các cấp và nhân dân trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu hiện đại, thông minh, bền vững của thành phố Hải Phòng.....142
4.2. Nâng cao chất lượng, tạo đột phá trong giáo dục - đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm phát triển đội ngũ nhân tài, đáp ứng nhu cầu thực tiễn.....150
4.3. Đổi mới cơ chế, chính sách thu hút, trọng dụng, giữ chân nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu thực tiễn tại thành phố Hải Phòng.....163
4.4. Tăng cường liên kết vùng và đồng kiến tạo hệ sinh thái phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.....169
KẾT LUẬN.....179
DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN.....181
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....182
PHỤ LỤC.....195

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

Từ viết tắt	Nghĩa của từ viết tắt
CDVBC	Chủ nghĩa duy vật biện chứng
CMCN	Cách mạng công nghiệp
CNC	Computerized Numerical Control (điều khiển số thông qua sự hỗ trợ của máy tính)
CNH, HĐH	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
KT-XH	Kinh tế - xã hội
DVLS	Duy vật lịch sử
GS, PGS	Giáo sư, Phó giáo sư
KHCN	Khoa học - công nghệ
NNL	Nguồn nhân lực
NNL CLC	Nguồn nhân lực chất lượng cao
TPP	Trans-Pacific Partnership Agreement (Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương)

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 3.1: Lực lượng lao động toàn thành phố giai đoạn 2020 - 2025 95
Bảng 3.2: Tổng hợp số lượng NNL CLC giai đoạn 2020 - 2025 96
Bảng 3.3: Tổng hợp cơ cấu NNL CLC theo trình độ chuyên môn..... 110

DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 3.1: Biến động tỷ lệ NNL CLC theo ngành (2020-2025)..... 100
Biểu đồ 3.2: So sánh thế lực - trí lực - tâm lực của các ngành 106
Biểu đồ 3.3: Cơ cấu NNL CLC theo trình độ 114

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao có vai trò rất lớn đối với sự phát triển của mỗi quốc gia. Trong bối cảnh hội nhập, toàn cầu hóa hiện nay, NNL CLC còn là nhân tố quan trọng, quyết định năng lực, hiệu quả cạnh tranh giữa các quốc gia, vùng miền, là một lợi thế giúp các quốc gia, vùng miền phát triển nhanh và bền vững. Vì vậy, những năm qua vấn đề phát triển NNL, nhất là NNL CLC luôn được Đảng, Nhà nước và nhiều tỉnh thành, địa phương nước ta coi trọng. Văn kiện Đại hội XIV của Đảng xác định rõ một trong ba khâu đột phá chiến lược là phát triển đất nước gắn với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao: "Tập trung chuyển đổi cơ cấu và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao; đẩy mạnh thu hút và trọng dụng nhân tài; khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung" [30, tr.388].

Hải Phòng là một trong những thành phố trực thuộc Trung ương của Việt Nam, thuộc đô thị loại I, đồng thời là trung tâm cấp vùng và cấp quốc gia. Đây là thành phố cảng biển lớn, giữ vị trí chiến lược quan trọng và là đầu mối giao thông của vùng kinh tế trọng điểm phía Bắc. Hải Phòng còn là trung tâm về kinh tế, chính trị, an ninh, văn hóa, y tế, giáo dục, thương mại và KHCN của khu vực duyên hải Bắc Bộ. Với vị thế địa, chính trị quan trọng đó, Hải Phòng luôn được Đảng, Nhà nước tin tưởng giao cho nhiều trọng trách và đã có những đóng góp không nhỏ trong công cuộc xây dựng, bảo vệ, phát triển đất nước ngày càng giàu mạnh. Nghị quyết 45-NQ/TW của Bộ Chính trị ngày 24 tháng 01 năm 2019 *"Về xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045"* tiếp tục định hướng chỉ đạo: phải "Xây dựng, phát triển thành phố Hải Phòng trở thành thành phố đi đầu cả nước trong sự nghiệp CNH, HĐH; động lực phát triển

của vùng Bắc Bộ và của cả nước; đến năm 2030 trở thành thành phố công nghiệp phát triển hiện đại, thông minh, bền vững tầm cỡ khu vực Đông Nam Á, trung tâm dịch vụ logistics quốc tế hiện đại, trung tâm quốc tế về đào tạo, nghiên cứu, ứng dụng và phát triển khoa học - công nghệ,…; và tầm nhìn đến năm 2045 là Hải Phòng trở thành thành phố có trình độ phát triển cao trong nhóm các thành phố hàng đầu Châu Á và thế giới" [7]. Để đáp ứng và hiện thực hóa các yêu cầu, mục tiêu, nhiệm vụ, trọng trách lớn đó, thành phố Hải Phòng cần khai thác, phát huy đồng bộ, hiệu quả nhiều nguồn lực như tài chính, khoa học - công nghệ, tài nguyên,…, trong đó quan trọng nhất là phát triển nguồn nhân lực. Bởi lẽ, nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao, giữ vai trò quyết định, là nhân tố trung tâm, chủ thể khai thác, phát huy hiệu quả mọi nguồn lực; tạo ra sự đột phá về năng suất lao động, năng lực đổi mới sáng tạo, năng lực cạnh tranh và hội nhập quốc tế của thành phố Hải Phòng. Vì vậy, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ là yêu cầu khách quan mà còn là khâu đột phá chiến lược, giữ vai trò then chốt quyết định thành công của tiến trình xây dựng Hải Phòng trở thành đô thị hiện đại, thông minh, phát triển bền vững trong giai đoạn mới.

Thực tế cho thấy, mặc dù những năm gần đây, Hải Phòng đã đạt nhiều kết quả tích cực trong phát triển nguồn nhân lực, song chất lượng nguồn nhân lực của thành phố vẫn còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu phát triển của mô hình đô thị hiện đại, thông minh, bền vững. Quy mô lao động lớn nhưng tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ còn thấp, năm 2025 mới đạt khoảng 40%. Trình độ chuyên môn, kỹ năng ngoại ngữ, tin học, năng lực đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số,... của nguồn nhân lực thành phố cũng còn nhiều hạn chế so với yêu cầu đặt ra. Đặc biệt, thành phố Hải Phòng đang thiếu hụt nghiêm trọng đội ngũ nhân lực chất lượng cao trong các lĩnh vực then chốt như công nghiệp công nghệ cao, logistics, quản trị cảng biển, đóng tàu, vận tải biển, quản trị đô thị thông minh, khoa học -

công nghệ, du lịch chất lượng cao và nông nghiệp công nghệ cao,… Đây là điểm nghẽn lớn ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng tăng trưởng, năng lực cạnh tranh và hiệu quả quá trình phát triển theo hướng hiện đại, thông minh, bền vững của thành phố hiện nay. Hơn thế, từ ngày 1/7/2025, sau khi thực hiện sáp nhập đơn vị hành chính, thành phố Hải Phòng có sự thay đổi lớn về quy mô diện tích, dân số, cơ cấu kinh tế - xã hội,… Không gian phát triển mới đặt ra yêu cầu phải tái cấu trúc và phát triển đồng bộ nhiều ngành nghề, lĩnh vực trên quy mô rộng lớn hơn, đồng thời cũng khiến việc thực hiện các mục tiêu phát triển của thành phố khó khăn, nan giải, phức tạp hơn. Thành phố không chỉ cần tập trung phát triển công nghiệp công nghệ cao, hệ thống cảng biển quốc tế, logistics hiện đại, dịch vụ thương mại và đô thị thông minh mà còn phải đẩy mạnh phát triển công nghiệp hỗ trợ, kinh tế biển, du lịch, kinh tế xanh và nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao. Thực tế đó càng đòi hỏi thành phố Hải Phòng phải chú trọng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để có thể khai thác hiệu quả các tiềm năng, lợi thế của thành phố sau sáp nhập, tạo bước phát triển đột phá trong việc hiện thực hóa mục tiêu trở thành thành phố công nghiệp phát triển hiện đại, thông minh, bền vững theo tinh thần chỉ đạo của Nghị quyết 45-NQ/TW trong bối cảnh mới.

Từ những lý do trên, nghiên cứu sinh chọn vấn đề ***"Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững"*** làm đề tài nghiên cứu luận án tiến sĩ ngành Triết học của mình.

2. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở làm rõ một số vấn đề lý luận về phát triển NNL CLC đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững, đồng thời chỉ rõ thực trạng NNL CLC của thành phố Hải Phòng hiện nay, luận án đề xuất một số giải pháp phát triển NNL CLC trong những

năm tiếp theo để hiện thực hoá mục tiêu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Thứ nhất, tổng quan các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến đề tài; khái quát những giá trị các công trình nghiên cứu, từ đó xác định những vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu, bổ sung và làm sáng tỏ.

Thứ hai, làm rõ một số vấn đề lý luận về phát triển NNL CLC đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững.

Thứ ba, phân tích thực trạng, nguyên nhân của thực trạng và các vấn đề đặt ra từ thực trạng NNL CLC đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững.

Thứ tư, đề xuất một số giải pháp cơ bản nhằm phát triển NNL CLC thực sự đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững.

3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Nghiên cứu vấn đề phát triển NNL CLC đáp ứng yêu cầu phát triển thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- *Về không gian:* nghiên cứu về NNL CLC đáp ứng mục tiêu phát triển hiện đại, thông minh, bền vững của thành phố Hải Phòng trước khi sáp nhập tỉnh năm 2025.

- *Về thời gian:* Luận án tập trung nghiên cứu thực trạng NNL CLC của Hải Phòng giai đoạn từ năm 2020 - 2025. Đây là giai đoạn Hải Phòng đẩy mạnh triển khai thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ mà Nghị quyết số 45-NQ/TW đề ra. Các số liệu khảo sát, đánh giá thực trạng được sử dụng chủ yếu là số liệu về NNL CLC của Hải Phòng trước khi sáp nhập đơn vị hành chính (ngày 1/7/2025).

- *Về nội dung:* Luận án tập trung nghiên cứu vấn đề phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu xây dựng Hải Phòng trở thành thành phố hiện đại, thông minh, bền vững theo quan điểm chỉ đạo của Nghị quyết số 45-NQ/TW ngày 24/1/2019 của Bộ Chính trị về "Xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045". Đồng thời, trên cơ sở những số liệu có thể tổng hợp, khảo sát, thống kê, luận án tập trung phân tích, đánh giá thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao của thành phố Hải Phòng (trước khi sáp nhập) ở một số ngành, lĩnh vực cơ bản, có lợi thế và giữ vai trò động lực phát triển của thành phố như: cảng biển - logistics, vận tải biển, công nghiệp đóng tàu, khoa học - công nghệ và nuôi trồng thủy - hải sản. Trên cơ sở đó, luận án đề xuất các giải pháp phát triển NNL CLC đáp ứng yêu cầu phát triển hiện đại, thông minh, bền vững của Hải Phòng mới sau sáp nhập (từ 01/7/2025) trong giai đoạn tiếp theo.

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận

- Luận án dựa trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; quan điểm, chủ trương của Đảng Cộng sản Việt Nam, chính sách, pháp luật của Nhà nước Việt Nam về NNL, vai trò của NNL trong quá trình phát triển KT-XH; các văn bản, quyết định của Thành ủy, Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng về vai trò của NNL, NNL CLC đối với quá trình phát triển KT-XH ở thành phố Hải Phòng.

- Tiếp thu và kế thừa có chọn lọc những giá trị khoa học từ các công trình nghiên cứu đã công bố có liên quan đến nội dung đề tài.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

- Luận án sử dụng phương pháp luận của CNDVBC và DVLS; các phương pháp nghiên cứu cụ thể như: phương pháp phân tích và tổng hợp, lịch sử - lôgíc, trừu tượng hóa, khái quát hóa,…

+ *Phương pháp phân tích và tổng hợp*: được sử dụng để phân tích, làm rõ những vấn đề lý luận liên quan đến đề tài như khái niệm, nội dung, tầm quan

trọng, nhân tố tác động đến phát triển NNL CLC đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững; đồng thời luận giải, tổng hợp các số liệu phần thực trạng thành tựu, cũng như phân tích, đề xuất các giải pháp phát triển NNL CLC đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững trong những năm tiếp theo.

+ *Phương pháp lịch sử - lôgic*: được sử dụng để phân tích, làm rõ những vấn đề lý luận về phát triển NNL CLC đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững, chẳng hạn như phân tích hệ thống các khái niệm công cụ như NNL, phát triển NNL CLC,...

+ *Phương pháp khái quát hóa, trừu tượng hóa:* được sử dụng trong phân tích, luận giải nhiều nội dung của luận án với mục đích là chọn lọc, khái quát những vấn đề cơ bản, cốt lõi; trừu tượng hóa, loại bỏ những vấn đề riêng lẻ, ngẫu nhiên không cơ bản, không cốt lõi để chỉ ra bản chất của vấn đề nghiên cứu, đưa ra nhận định, kết luận chính xác hơn về các nội dung nghiên cứu.

- Luận án kết hợp sử dụng các phương pháp nghiên cứu liên ngành khác như so sánh, phân tích, xử lý số liệu, tài liệu thứ cấp, điều tra xã hội học,... để thực hiện các nội dung nghiên cứu.

+ Luận án đặc biệt chú trọng sử dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu thứ cấp. Đây là phương pháp khai thác, phân tích và xử lý các nguồn dữ liệu, tài liệu đã được công bố như: niên giám thống kê, báo cáo của Thành ủy, UBND thành phố Hải Phòng, Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (nay là Sở Nội vụ), các doanh nghiệp, viện nghiên cứu, trường đại học, các bài báo khoa học, luận án, đề tài nghiên cứu và các số liệu khảo sát liên quan đến nguồn nhân lực chất lượng cao. Trên cơ sở đó, luận án tiến hành tổng hợp, phân tích, đánh giá thực trạng và xu hướng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của thành phố Hải Phòng.

+ Ngoài ra, luận án sử dụng phương pháp điều tra, khảo sát xã hội học thông qua phiếu tổng hợp đánh giá chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao

tại một số ngành, lĩnh vực tiêu biểu của thành phố Hải Phòng như cảng biển - logistics, vận tải biển, đóng tàu, khoa học - công nghệ,… Các tiêu chí khảo sát được xây dựng trên ba phương diện cơ bản gồm thể lực, trí lực và tâm lực. Cụ thể như sau:

- Nhóm tiêu chí về thể lực đánh giá khả năng đáp ứng cường độ lao động, sức bền nghề nghiệp, khả năng làm việc trong môi trường đặc thù và thích ứng với áp lực công việc.

- Nhóm tiêu chí về trí lực đánh giá trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, năng lực ngoại ngữ, công nghệ số, tư duy quản lý, năng lực đổi mới sáng tạo và khả năng thích ứng với yêu cầu của nền kinh tế số.

- Nhóm tiêu chí về tâm lực đánh giá ý thức chính trị, đạo đức nghề nghiệp, trách nhiệm xã hội, tinh thần kỷ luật, ý thức bảo vệ môi trường, khát vọng cống hiến và trách nhiệm đối với sự phát triển bền vững của thành phố.

Các tiêu chí được chấm điểm theo thang điểm 5, trong đó: 1 điểm là mức rất thấp; 2 điểm là mức thấp; 3 điểm là mức trung bình; 4 điểm là mức khá; 5 điểm là mức tốt. Điểm trung bình của từng nhóm tiêu chí được sử dụng để đánh giá mức độ đáp ứng của NNL CLC đối với yêu cầu phát triển thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững. Kết quả khảo sát là cơ sở thực tiễn quan trọng để luận án phân tích thực trạng, xác định những vấn đề đặt ra và đề xuất các giải pháp phù hợp.

5. Đóng góp khoa học của luận án

- Hệ thống hóa những vấn đề lý luận về phát triển NNL CLC đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững, chỉ rõ tầm quan trọng, nội dung và những nhân tố tác động đến phát triển NNL CLC đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững.

- Phân tích thực trạng và nguyên nhân của thực trạng NNL CLC đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững hiện nay.

- Đề xuất một số giải pháp cơ bản mang tính khả thi để tiếp tục thúc đẩy phát triển NNL CLC của thành phố Hải Phòng đáp ứng yêu cầu, mục

tiêu, nhiệm vụ được Đảng và Nhà nước giao phó là xây dựng Hải Phòng trở thành thành phố công nghiệp hiện đại, thông minh, bền vững.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn

6.1. Ý nghĩa lý luận

Luận án góp phần bổ sung, làm rõ một số vấn đề lý luận về NNL CLC nói chung, NNL CLC đáp ứng yêu cầu phát triển hiện đại, thông minh, bền vững nói riêng; đặc biệt là chỉ ra vai trò và những nhân tố tác động đến hiệu quả phát triển NNL CLC đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

- Kết quả nghiên cứu của luận án, đặc biệt là những số liệu tổng kết về thực trạng NNL và những giải pháp hiệu quả, mang tính khả thi được luận án đề xuất sẽ là những gợi mở giúp các cơ quan, ban ngành của thành phố Hải Phòng có thêm cơ sở lý luận và thực tiễn để hoạch định và triển khai các chính sách phát triển NNL CLC phù hợp, hiệu quả, góp phần hoàn thành mục tiêu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững. Đồng thời, luận án cũng có thể giúp các địa phương trong cả nước kế thừa, học hỏi trong quá trình xây dựng các chính sách phát triển NNL CLC theo những mục tiêu cụ thể được giao.

- Luận án là tài liệu tham khảo có giá trị cho các nghiên cứu tiếp theo về vấn đề phát triển NNL CLC nói chung, cũng như phát triển NNL CLC phục vụ mục tiêu phát triển hiện đại, thông minh và bền vững nói riêng.

7. Kết cấu của luận án

Nội dung luận án được triển khai thành 4 chương với 13 tiết, bên cạnh các phần Mở đầu, Kết luận, Danh mục công trình khoa học của tác giả đã công bố có liên quan đến đề tài luận án, Danh mục tài liệu tham khảo và Phụ lục.

Chương 1
TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1.1. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ NGUỒN NHÂN LỰC, NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO

Cuốn sách "*Phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở thành phố Đà Nẵng*", Nxb CTQG - Hà Nội, năm 2012 của tác giả Dương Anh Hoàng [40] đã tập trung làm rõ một số nội dung lý luận về NNL, NNL CLC, về phát triển NNL và vai trò của nó đối với quá trình CNH, HĐH. Theo tác giả, NNL có thể hiểu là toàn bộ những người trong độ tuổi lao động có khả năng tham gia vào các hoạt động KT-XH; đảm bảo yêu cầu về số lượng, chất lượng và cơ cấu, trong đó chất lượng con người thể hiện ở trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng, thái độ, sức khỏe và khả năng sáng tạo. NNL CLC là bộ phận tinh túy nhất của NNL, có khả năng tiếp thu, vận hành công nghệ hiện đại, có năng lực sáng tạo trong công việc và khả năng thích ứng linh hoạt với những biến đổi; giữ vai trò nòng cốt trong việc nâng cao năng suất lao động và thúc đẩy quá trình CNH, HĐH. Phát triển NNL là quá trình tác động có mục đích, có kế hoạch nhằm nâng cao về mặt số lượng, chất lượng và cơ cấu đội ngũ người lao động, để nâng cao năng suất lao động, tăng cường hiệu quả sử dụng nguồn lao động, đáp ứng các yêu cầu phát triển KT-XH trong từng giai đoạn. Tác giả cũng khẳng định, Đà Nẵng là một trong những thành phố có vị trí trọng điểm trong chiến lược phát triển KT-XH của đất nước, trong những năm qua, Đà Nẵng đã có những đóng góp tích cực cho sự phát triển chung của cả nước. Vì vậy từ thực tiễn Đà Nẵng, cuốn sách đã có những gợi mở thiết thực về phát triển NNL CLC cho thành phố Hải Phòng.

Cuốn sách *"Mối quan hệ con người - tự nhiên và phát triển bền vững ở Việt Nam hiện nay*", Nxb CTQG - Hà Nội, năm 2013 của tác giả Phạm Thị Oanh [76] đã tập trung phân tích các khái niệm "con người", "phát triển bền

vững", chỉ ra mối quan hệ biện chứng giữa con người và tự nhiên với vấn đề phát triển bền vững,… Đặc biệt khi bàn đến thuật ngữ "phát triển bền vững", tác giả đã đưa ra quan điểm của Liên Hợp quốc về phát triển bền vững với ba trụ cột chính: phát triển bền vững về môi trường, phát triển bền vững về kinh tế, phát triển bền vững về xã hội,... Tác giả cũng nêu rõ, ở Việt Nam, sự kết hợp giữa lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm phát triển bền vững hiện đại; kết hợp các yếu tố truyền thống và hiện đại trong điều kiện cụ thể của sự phát triển hiện nay đòi hỏi phải nhấn mạnh thêm các mặt khác ngoài ba trụ cột đã nêu ở trên, đó là: phát triển bền vững về văn hóa, phát triển bền vững về chính trị - thể chế, phát triển bền vững con người. Công trình này cung cấp một cơ sở lý luận quan trọng về phát triển NNL CLC, nhấn mạnh vai trò của con người vừa là trung tâm, vừa là động lực cho sự phát triển bền vững trong các lĩnh vực kinh tế, xã hội, môi trường và văn hóa.

Cuốn sách "*Toàn cầu hóa hội nhập và phát triển bền vững từ góc nhìn triết học đương đại*", Nxb CTQG - Sự thật, Hà Nội, năm 2014 của hai tác giả Hồ Bá Thâm và Nguyễn Thị Hồng Diễm [85] đã phân tích NNL không chỉ là "lực lượng lao động" mà còn là chủ thể sáng tạo, là nền tảng của tri thức, là động lực và mục tiêu của phát triển bền vững. NNL CLC là điều kiện để quốc gia hội nhập có chủ quyền, không bị hòa tan, không lệ thuộc. Và con người có năng lực khoa học, ngoại ngữ, tư duy phản biện và năng lực số là "hạ tầng mềm" của toàn cầu hóa - yếu tố giúp quốc gia chuyển hóa cơ hội toàn cầu thành lợi thế nội sinh. Tác giả cũng khẳng định vai trò tác động của yếu tố KHCN ở các nước đang phát triển trong bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay và kết luận bằng một triết lý: *"Biết mình biết người, hội nhập thành công, tiến cùng thời đại, phát triển bền vững - triết lý của kỷ nguyên toàn cầu hóa"*.

Cuốn sách "*Động lực phát triển bền vững sự nghiệp đổi mới, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc"*, Nxb CTQG - Hà Nội, năm 2014 của tác giả Nguyễn Bá

Dương [23] đã phân tích phát triển bền vững không chỉ là vấn đề kinh tế hay môi trường, mà là sự phát triển toàn diện con người và vì con người. Trong đó, nguồn lực con người - với tư cách là chủ thể sáng tạo, nguồn năng lượng nội sinh và mục tiêu cuối cùng của phát triển, được xem là động lực nền tảng và bền vững nhất cho sự nghiệp đổi mới đất nước. Vì vậy, yêu cầu đặt ra là: nâng cao chất lượng toàn diện của NNL, con người không thể chỉ dừng ở vai trò lao động phổ thông mà phải trở thành nguồn lực tri thức - sáng tạo - đổi mới; Phát triển nhân cách, đạo đức và bản lĩnh chính trị; Bồi dưỡng tinh thần đổi mới sáng tạo và năng lực tự cường dân tộc; Con người - động lực trung tâm của phát triển bền vững quốc gia. Tác giả đồng thời khẳng định, qua hơn 25 năm thực hiện công cuộc đổi mới toàn diện đất nước, Việt Nam đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng, trong đó nguồn lực con người giữ vai trò là động lực của sự phát triển bền vững. Vì vậy, cần phát huy tối đa nhân tố con người, coi con người vừa là chủ thể, vừa là nguồn lực chủ yếu, đồng thời là mục tiêu của quá trình phát triển.

Các tác giả cuốn sách "*Nhu cầu phát triển nguồn nhân lực và cơ hội việc làm"*, Nxb Dân trí, Hà Nội, năm 2014 của Bộ LĐTB & XH - Tổng cục Dạy nghề [8] đã nghiên cứu và phân tích một số vấn đề lý luận về NNL. Theo các tác giả, mặc dù có các biểu hiện khác nhau nhưng NNL có thể được hiểu là nguồn lực con người; là bộ phận của dân số, gắn cùng với lao động; NNL phản ánh năng lực lao động của một xã hội. Phát triển NNL bao hàm sự phát triển toàn diện về thể lực, trí lực, năng lực nhận thức và tiếp thu tri thức, trình độ tay nghề, cũng như mức độ năng động xã hội và các kỹ năng "mềm" khác, tạo nên phẩm chất của người lao động và phẩm chất này ngày càng được nâng cao hơn nhờ quá trình học suốt đời và tích luỹ trong cuộc sống và lao động. Chất lượng NNL được hiểu là trạng thái nhất định của NNL, là bản chất bên trong của NNL, luôn có sự vận động và phản ánh trình độ phát triển KT-XH cũng như mức sống, dân trí của dân cư. NNL CLC là khái niệm dùng để chỉ

những người lao động cụ thể có trình độ tay nghề cao (về chuyên môn, kỹ thuật), phù hợp với một ngành nghề nhất định theo các tiêu chí phân loại lao động về chuyên môn - kỹ thuật (Đại học, trên đại học, cao đẳng, lao động kỹ thuật lành nghề); có kỹ năng lao động giỏi và có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi nhanh chóng của công nghệ sản xuất; có sức khỏe và phẩm chất tốt, có khả năng vận dụng sáng tạo những tri thức, những kỹ năng được đào tạo vào quá trình lao động sản xuất nhằm đem lại năng suất, chất lượng và hiệu quả cao.

Cuốn sách "*Quản lý nguồn nhân lực trong khu vực công - Lý luận và kinh nghiệm một số nước*", Nxb CTQG - Hà Nội, năm 2015 của hai tác giả Nguyễn Thị Hồng Hải và Nguyễn Thị Thanh Thủy [34] đã phân tích, làm rõ một số vấn đề lý luận chung về NNL trong khu vực công. Theo các tác giả, NNL trong khu vực công là tổng thể những người lao động làm việc trong hệ thống các cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội, đơn vị sự nghiệp công lập và các thiết chế công quyền khác, được đảm bảo thu nhập từ ngân sách nhà nước hoặc các nguồn tài chính công. Các tác giả cũng phân tích tầm quan trọng của NNL trong khu vực công như là lực lượng trực tiếp tham gia xây dựng và thực thi các chủ trương, đường lối, chính sách công của Đảng và Nhà nước; có vai trò then chốt trong cải cách hành chính, và xây dựng nền hành chính phục vụ; là yếu tố định hướng và thúc đẩy phát triển KT-XH. Qua nghiên cứu thực tiễn cải cách quản lý NNL trong khu vực công của các nước Anh, Pháp, Mỹ, Đức, Nga, Thụy Điển, Nhật Bản, Hàn Quốc, Xingapo, Trung Quốc, các tác giả đã giới thiệu khái quát về bộ máy hành chính nhà nước, đội ngũ công chức, cách thức quản lý NNL trong khu vực công của các nước.

Cuốn sách *"Nguồn nhân lực cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở miền núi phía Bắc nước ta*", Nxb CTQG - Hà Nội, năm 2015 của tác giả Vi Thái Lang [54] đã phân tích làm rõ NNL cho CNH, HĐH là tổng thể lực lượng lao

động trong xã hội có trình độ chuyên môn được đào tạo bài bản, kỹ năng nghề nghiệp, phẩm chất chính trị - đạo đức và sức khỏe đáp ứng những yêu cầu đặt ra trong tiến trình đổi mới của KHCN, phát triển sản xuất theo hướng hiện đại, nâng cao năng suất lao động và hiệu quả kinh tế. Đối với miền núi phía Bắc, NNL cho CNH, HĐH cần đáp ứng các yêu cầu về trình độ học vấn và nhận thức xã hội của người lao động; khả năng tiếp cận kỹ thuật - công nghệ mới; khả năng thích ứng với chuyển dịch cơ cấu kinh tế từ nông nghiệp tự cung sang nông - lâm nghiệp hàng hóa, công nghiệp - dịch vụ; tính kỷ luật, tác phong công nghiệp và năng lực làm việc trong môi trường hiện đại. Tác giả cũng khẳng định rằng, để hoàn thành quá trình CNH, HĐH thì vấn đề phát triển NNL cần được đặc biệt quan tâm và coi đây là điều kiện tiên quyết đối với sự phát triển của các tỉnh miền núi phía Bắc nước ta.

Cuốn sách "*Hội nhập quốc tế và phát triển bền vững - Kinh nghiệm của Đảng Cộng sản Việt Nam, Đảng Cộng sản Pháp và Đảng Dân chủ xã hội Đức*", Nxb CTQG - Hà Nội, năm 2016 của Hội đồng lý luận Trung ương [41] là tập hợp các bài tham luận của các đại biểu tham dự hai cuộc hội thảo với chủ đề "Hội nhập quốc tế và phát triển bền vững" giữa Đảng Cộng sản Việt Nam và Đảng Cộng sản Pháp và "Hội nhập quốc tế và khu vực - Những quan điểm chính trị và kinh tế" giữa Đảng Cộng sản Việt Nam và Đảng Dân chủ xã hội Đức. Qua tổng hợp các bài viết, có thể thấy muốn phát triển bền vững trong quá trình hội nhập quốc tế, phải xây dựng và phát triển NNL CLC, có ý thức xã hội, đạo đức công dân và năng lực sáng tạo tri thức. Vì vậy, những yêu cầu được đặt ra từ thực tiễn là phải xây dựng NNL CLC, có năng lực hội nhập toàn cầu; Kết hợp hài hòa giữa tri thức - đạo đức - bản lĩnh chính trị; Bồi dưỡng năng lực sáng tạo, tự chủ và khát vọng phát triển dân tộc. Từ kinh nghiệm của ba quốc gia Việt Nam, Pháp và Đức, có thể khẳng định: NNL là nhân tố trung tâm quyết định sự thành công của hội nhập và là nhân tố nội sinh thúc đẩy quá trình phát triển bền vững.

Cuốn sách "*Phát triển nhanh và bền vững: Kinh nghiệm thành công của thế giới và định hướng chính sách của Việt Nam trong điều kiện mới*", Nxb CTQG - Hà Nội, năm 2022 của hai tác giả Nguyễn Tiến Dũng và Nguyễn Thanh Trọng [22], qua phân tích của các tác giả có thể hiểu, phát triển nhanh và bền vững là quá trình phát triển KT-XH đạt tốc độ tăng trưởng cao, gắn liền với công bằng, tiến bộ xã hội, bảo vệ môi trường và phát huy toàn diện nguồn lực con người. Trong đó NNL CLC chính là yếu tố quyết định bản chất và tốc độ của sự phát triển nhanh, đồng thời bảo đảm cho tính bền vững của phát triển. Vai trò của NNL CLC được thể hiện ở chỗ: Là động lực của phát triển nhanh; Là nền tảng cho phát triển bền vững; Là nhân tố then chốt trong xây dựng và thực hiện các chính sách phát triển.

Cuốn sách "*Leading HR",* Nxb Palgrave Macmillan London, năm 2010 của các tác giả Paul Sparrow, Martin Hird, Anthony Hesketh, Cary Cooper là một công trình nghiên cứu quan trọng về quản trị nguồn nhân lực trong bối cảnh tổ chức chuyển đổi theo hướng dựa trên tri thức, năng lực và hiệu quả hoạt động. Các tác giả tập trung phân tích sự thay đổi vai trò của quản trị nguồn nhân lực từ chức năng hỗ trợ hành chính sang vai trò chiến lược, trong đó nguồn nhân lực được xem là yếu tố quyết định năng lực cạnh tranh và sự phát triển bền vững của tổ chức. Nội dung cuốn sách cũng làm rõ vai trò của các hoạt động phát triển nhân tài (talent management), thiết kế tổ chức, xây dựng văn hóa doanh nghiệp và tạo lập môi trường làm việc thúc đẩy sự tham gia, sáng tạo của người lao động. Thông qua nghiên cứu các trường hợp thực tiễn tại nhiều tổ chức lớn như Nestlé, Vodafone, McDonald's UK và BAE, các tác giả chỉ ra rằng việc xây dựng kiến trúc NNL hiệu quả có ý nghĩa quyết định trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ lao động và khả năng thực hiện chiến lược phát triển của tổ chức. Những luận điểm trong cuốn sách cung cấp cơ sở lý luận quan trọng cho nghiên cứu NNL CLC, đặc biệt về mối quan hệ

giữa phát triển năng lực con người với yêu cầu đổi mới mô hình tăng trưởng, nâng cao năng suất lao động và xây dựng lợi thế cạnh tranh. Đây là cơ sở để kế thừa trong nghiên cứu phát triển NNL CLC đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh và bền vững, trong đó chú trọng phát triển đội ngũ lao động có trình độ chuyên môn cao, năng lực đổi mới sáng tạo, khả năng thích ứng và đóng góp vào quá trình phát triển KT - XH của địa phương.

Cuốn sách "*The Standing of Vocational Education and the Occupations It Serves: Current Concerns and Strategies for Enhancing Its Position*", Nxb Springer Cham, năm 2022, do Stephen Billett, Barbara Elisabeth Stalder, Vibe Aarkrog, Sarojni Choy, Steven Hodge và Anh Hai Le biên soạn, đã tập trung nghiên cứu vai trò của giáo dục nghề nghiệp trong phát triển NNL, đặc biệt là quá trình hình thành năng lực nghề nghiệp và đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động hiện đại. Công trình phân tích mối quan hệ giữa giáo dục nghề nghiệp với sự phát triển kỹ năng, năng lực thực hành và khả năng thích ứng nghề nghiệp của người lao động trong bối cảnh KT - XH có nhiều biến đổi. Các tác giả cho rằng NNL CLC không chỉ được hình thành thông qua quá trình đào tạo kiến thức chuyên môn mà còn phụ thuộc vào sự phát triển đồng bộ của kỹ năng nghề nghiệp, năng lực giải quyết vấn đề, khả năng học tập suốt đời và sự thích nghi với những thay đổi của công nghệ và môi trường làm việc. Cuốn sách nhấn mạnh vai trò của các cơ sở giáo dục, doanh nghiệp và sự liên kết giữa đào tạo với thực tiễn nghề nghiệp trong việc nâng cao chất lượng NNL, qua đó góp phần hình thành lực lượng lao động có trình độ, kỹ năng và năng lực đổi mới sáng tạo.

Những luận điểm của công trình cung cấp cơ sở lý luận quan trọng cho việc nghiên cứu NNL CLC dưới góc độ phát triển năng lực, đào tạo gắn với nhu cầu sử dụng lao động và nâng cao khả năng thích ứng của người lao động trong nền kinh tế hiện đại. Đây là cơ sở để luận án kế thừa khi nghiên cứu

phát triển NNL CLC đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng trở thành đô thị hiện đại, thông minh, bền vững, trong đó chú trọng đến vai trò của giáo dục - đào tạo, phát triển kỹ năng và nâng cao năng lực của đội ngũ lao động.

Cuốn sách "*Human Resource Development in Vietnam: Research and Practice"*, Nxb Palgrave Macmillan, London năm 2022 được biên tập bởi các tác giả Hien Thi Tran, Tam To Phuong, Huyen Thi Minh Van, Gary N. McLean, Mark A. Ashwill, đã nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn về phát triển NNL ở Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế và chuyển đổi kinh tế. Cuốn sách tập trung phân tích vai trò của giáo dục, đào tạo, phát triển kỹ năng và quản trị NNL trong việc nâng cao chất lượng NNL đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước. Các tác giả cũng làm rõ những thách thức trong phát triển NNL Việt Nam như khoảng cách kỹ năng, yêu cầu đổi mới giáo dục và nhu cầu thích ứng với sự thay đổi của thị trường lao động. Công trình cung cấp những luận cứ khoa học quan trọng về nội dung, phương thức phát triển NN, đặc biệt là phát triển năng lực, kỹ năng và khả năng thích ứng của người lao động. Đây là cơ sở để luận án kế thừa khi nghiên cứu phát triển NNL CLC đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững.

Bài viết của Nguyễn Đình Thái (2018), "*Một số quan điểm của Đảng về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao (1986 - 2016)*" [82], đã phân tích về mặt lý luận quan điểm của Đảng về nguồn lực con người: Từ Đại hội VI - IX Đảng ta khẳng định nguồn lực con người luôn nằm ở vị trí trung tâm, mục tiêu cao nhất và là nhân tố quyết định của sự phát triển; Từ Đại hội X - XII Đảng ta đã có những chuyển biến, bước phát triển tư duy mới về NNL, đặc biệt là chú ý phát triển NNL CLC đáp ứng yêu cầu sự nghiệp CNH, HĐH đất nước.

Bài viết của Nguyễn Tiến Hùng (2018), "*Chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở một số nước Châu Á và kinh nghiệm cho Việt*

Nam" [45] đã luận giải những vấn đề lý luận về vai trò của NNL CLC trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, qua đó khẳng định NNL CLC là nguồn lực then chốt, có ý nghĩa quyết định đối với quá trình tăng trưởng và phát triển KT-XH; là một trong những yếu tố quyết định sự thành công của sự nghiệp CNH, HĐH ở nước ta; là nhân tố then chốt trong việc thúc đẩy phát triển và ứng dụng KHCN, đồng thời tạo nền tảng và điều kiện cho hội nhập kinh tế quốc tế.

Bài viết của Nguyễn Minh Hưng, Hồ Thị Thanh Tâm (2019), "*Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là yêu cầu bức thiết của cơ cấu lại nền kinh tế gắn với đổi mới mô hình tăng trưởng ở Việt Nam hiện nay*" [47] đã chỉ ra trong điều kiện toàn cầu hóa và sự phát triển của Cách mạng công nghiệp lần thứ Tư, NNL CLC giữ vai trò then chốt trong việc nâng cao sức cạnh tranh của mỗi quốc gia. Trước hết, đây là lực lượng nòng cốt tạo ra năng suất lao động cao, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và đưa KHCN vào quá trình sản xuất, góp phần hình thành các ngành kinh tế có giá trị gia tăng lớn.

Bài viết của Nguyễn Thị Quyết (2020), "*Một số vấn đề lý luận về nguồn nhân lực chất lượng cao*" [79] đã đề cập đến một số vấn đề lý luận về khái niệm "nguồn nhân lực chất lượng cao", "đặc điểm nguồn nhân lực chất lượng cao", "cấu trúc nguồn nhân lực chất lượng cao". Theo tác giả, NNL CLC là bộ phận tinh túy của NNL, có trình độ học vấn và chuyên môn cao, đồng thời có sức khỏe tốt và phẩm chất đạo đức vững vàng. Lực lượng này sở hữu kỹ năng lao động thành thạo, có khả năng thích ứng nhanh với những biến đổi của KHCN, đồng thời biết vận dụng sáng tạo các tri thức và kỹ năng đã được đào tạo vào quá trình sản xuất, qua đó nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả lao động. Từ cách hiểu về NNL CLC như trên có thể xác định những đặc điểm cơ bản của NNL CLC theo các phương diện về số lượng và chất lượng. Tác giả xem xét kết cấu NNL CLC ở Việt Nam gồm: Một là, đội

ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi trong tất cả các lĩnh vực nghiên cứu và ứng dụng những thành tựu KHCN, lĩnh vực quản lý kinh tế - xã hội, văn hóa, thể thao,... Hai là, đội ngũ cán bộ KHCN; Ba là, đội ngũ chuyên gia quản trị doanh nghiệp và những doanh nhân giỏi; Bốn là, đội ngũ lao động lành nghề ở tất cả các lĩnh vực hoạt động sản xuất của đời sống KT-XH.

Bài viết của Phan Tuấn Anh (2021), "*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành công nghiệp vùng Đông Nam Bộ trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0*" [3] đã phân tích vai trò của nâng cao chất lượng NNL ngành công nghiệp trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0; các yếu tố tác động đến quá trình nâng cao chất lượng NNL. Đồng thời tác giả cũng nêu rõ, cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đã tác động mạnh mẽ tới các quốc gia, dân tộc, các khu vực và vùng miền trong đó có khu vực Đông Nam Bộ và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 cũng tác động tới các ngành, các lĩnh vực.

Bài viết của Trần Văn Phòng, Lê Thị Hạnh (2023), "*Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng*" [97] đã phân tích các khái niệm về NNL, NNL CLC, nhận thức của Đảng ta về vai trò của NNL CLC đối với sự phát triển đất nước. Theo các tác giả, NNL là toàn bộ những người trong độ tuổi lao động có khả năng tham gia lao động của một quốc gia, bao gồm thể lực, trí lực và tài lực. NNL CLC là khái niệm chỉ người lao động có sức khỏe thể chất, tinh thần tốt; có trình độ tay nghề cao, khả năng lao động giỏi và kỹ năng chuyên môn tốt trong nghề; có những phẩm chất xã hội tốt đẹp như tinh thần nhân văn, tập thể, hòa nhập, thích nghi làm việc trong môi trường đa văn hóa.

Có thể thấy, những công trình nghiên cứu trên đã tập trung phân tích, làm rõ một số vấn đề lý luận về NNL, NNL CLC, yêu cầu đối với NNL CLC cho các ngành công nghiệp; cho quá trình CNH, HĐH hoặc đáp ứng yêu cầu cơ cấu lại nền kinh tế gắn với đổi mới mô hình tăng trưởng,… ở một số nơi trên thế giới, ở Việt Nam hay ở một khu vực, vùng miền như khu vực miền

núi phía Bắc, vùng Đông Nam Bộ hay ở một địa phương cụ thể như thành phố Đà Nẵng mà ít có công trình nghiên cứu về NNL CLC ở thành phố Hải Phòng. Mặt khác một số khái niệm như phát triển hiện đại, thông minh vẫn chưa được bàn đến, do đó sẽ đặt ra hướng nghiên cứu mới cho luận án. Những công trình khoa học trên sẽ là nguồn tài liệu tham khảo bổ ích cho luận án trong nghiên cứu làm rõ một số vấn đề lý luận của đề tài.

1.2. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN Ở VIỆT NAM NÓI CHUNG, HẢI PHÒNG NÓI RIÊNG

Cuốn sách "*Nhu cầu phát triển nguồn nhân lực và cơ hội việc làm*", Nxb Dân trí, Hà Nội, năm 2014 của Bộ LĐTB & XH - Tổng cục dạy nghề [8] đã nghiên cứu, phân tích tình hình phát triển NNL Việt Nam với những kết quả đạt được như: cơ cấu lao động nước ta đang có sự chuyển dịch tích cực đáp ứng nhu cầu CNH, HĐH; số người đã qua đào tạo của nước ta có chiều hướng gia tăng nhanh chóng. Song song với xu hướng phát triển NNL trong bối cảnh quốc tế hiện nay, cuốn sách cho thấy thực trạng và nhu cầu nhân lực vùng kinh tế trọng điểm Bắc - Trung - Nam Bộ; hay ở các vùng Tây Bắc, Tây Nguyên và đồng bằng sông Cửu Long; khẳng định nhu cầu NNL và cơ hội việc làm tại một số doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam cũng như tại một số thị trường lao động nước ngoài là rất lớn. Từ góc nhìn của cuốn sách, có thể khẳng định rằng xây dựng đội NNL CLC là yêu cầu tất yếu trong tiến trình phát triển quốc gia. Chính lực lượng lao động có tri thức, kỹ năng số và tư duy đổi mới sẽ tạo nền tảng để Việt Nam nói chung và thành phố Hải Phòng nói riêng thúc đẩy chuyển đổi số, ứng dụng KHCN và vận hành hiệu quả mô hình đô thị thông minh. Qua đó, các địa phương mới có thể hướng tới những thành phố hiện đại, bền vững, đáp ứng yêu cầu phát triển trong thời kỳ hội nhập sâu rộng.

Cuốn sách "*Phát huy vai trò của giáo dục - đào tạo với việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay*", Nxb CTQG - Hà Nội, năm 2016 của các tác giả Lương Công Lý, Nguyễn Thị Vân, Nguyễn Thị Kim Phượng [61] đã chỉ ra được thực trạng: Giáo dục và đào tạo đã góp phần hình thành NNL CLC có tri thức, trình độ chuyên môn và năng lực tư duy khoa học, bước đầu đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước. Tuy nhiên, các tác giả cũng chỉ ra rằng, bên cạnh những kết quả đạt được, công tác giáo dục và đào tạo NNL CLC hiện nay vẫn còn tồn tại một số hạn chế. Cụ thể, nội dung, chương trình và phương pháp giáo dục còn có khoảng cách so với trình độ quốc tế, chưa đáp ứng tốt yêu cầu phát triển NNL CLC; cơ sở vật chất phục vụ giáo dục - đào tạo chưa thực sự khang trang, hiện đại theo yêu cầu; đồng thời, phương pháp làm việc của NNL CLC ở nhiều cơ sở còn thiếu tính đổi mới và vẫn còn lạc hậu. Từ nội dung của cuốn sách, có thể thấy rõ rằng thực trạng NNL CLC của Việt Nam nói chung, của thành phố Hải Phòng nói riêng còn yếu về trình độ, kỹ năng số và năng lực đổi mới sáng tạo. Sự thiếu hụt này đang là thách thức lớn trong tiến trình xây dựng các đô thị hiện đại, thông minh và vận hành theo chuẩn mực bền vững. Điều đó càng khẳng định, giáo dục - đào tạo phải được phát huy mạnh mẽ hơn nữa để nâng cao chất lượng NNL, hướng tới mục tiêu phát triển trong giai đoạn mới..

Cuốn sách *"Human Resource Management in International NGOs: Exploring Strategy, Practice and Policy"*, Nxb Palgrave Macmillan, London năm 2016, của Carol Brunt đã nghiên cứu thực trạng quản trị và phát triển NNL trong các tổ chức phi chính phủ quốc tế dưới góc độ chiến lược, thực tiễn quản lý và chính sách. Công trình cho thấy các tổ chức quốc tế đã đạt được những kết quả tích cực trong xây dựng đội ngũ NNL thông qua việc chú trọng phát triển năng lực chuyên môn, kỹ năng quản lý, khả năng làm việc trong môi trường đa văn hóa và thích ứng với sự thay đổi của bối cảnh toàn cầu. Nghiên cứu cũng nhấn mạnh vai trò của chính sách nhân sự, công tác đào

tạo, thu hút và duy trì NNL CLC trong nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức. Tuy nhiên, công trình cũng chỉ ra một số hạn chế trong phát triển NNL như sự thiếu đồng bộ trong chiến lược quản trị nhân sự, khó khăn trong thu hút và giữ chân lao động có trình độ cao, sự chênh lệch về năng lực giữa các nhóm NNL và thách thức trong việc thích ứng với những biến đổi nhanh chóng của môi trường kinh tế - xã hội.

Cuốn sách *"Human Resource Development in South Korea: Theory and Cases"* Nxb Palgrave Macmillan, London năm 2020 do Doo Hun Lim, Seung Won Yoon, Daeyeon Cho chủ biên đã nghiên cứu thực tiễn phát triển NNL tại Hàn Quốc - một quốc gia có nền kinh tế và khoa học - công nghệ phát triển ở châu Á. Công trình cho thấy NNL CLC của Hàn Quốc được hình thành trên cơ sở đầu tư đồng bộ cho giáo dục, đào tạo nghề, phát triển kỹ năng lao động và sự gắn kết giữa Nhà nước, cơ sở đào tạo với doanh nghiệp. Thực tiễn này đã góp phần xây dựng đội ngũ lao động có trình độ chuyên môn cao, năng lực đổi mới sáng tạo và khả năng thích ứng với sự phát triển của khoa học - công nghệ. Kết quả nghiên cứu của cuốn sách cung cấp những kinh nghiệm tham khảo quan trọng cho Việt Nam trong quá trình phát triển NNL CLC, nhất là yêu cầu nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng số và năng lực thích ứng với nền kinh tế tri thức. Đây cũng là cơ sở để nghiên cứu thực trạng và đề xuất giải pháp phát triển NNL CLC đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số, phát triển đô thị thông minh và nâng cao năng lực cạnh tranh của các địa phương, trong đó có thành phố Hải Phòng.

Cuốn sách *"Developing Human Resources in Southeast Asia: A Holistic Framework for the ASEAN Community"* Nxb Palgrave Macmillan, London, năm 2021 của Oliver S. Crocco đã nghiên cứu thực trạng phát triển NNL tại khu vực Đông Nam Á dưới góc nhìn hệ sinh thái NNL. Công trình cho thấy các quốc gia ASEAN đã đạt được những kết quả tích cực trong phát triển NNL thông qua mở rộng giáo dục - đào tạo, tăng cường hợp tác khu vực,

nâng cao kỹ năng lao động và từng bước đáp ứng yêu cầu của quá trình hội nhập kinh tế. Tuy nhiên, nghiên cứu cũng chỉ ra những hạn chế như sự chênh lệch về chất lượng NNL giữa các quốc gia, khả năng thích ứng với khoa học - công nghệ và mức độ liên kết giữa cơ sở đào tạo với nhu cầu của thị trường lao động còn chưa đồng đều. Kết quả nghiên cứu của công trình là cơ sở tham khảo quan trọng đối với Việt Nam trong đánh giá thực trạng và xây dựng định hướng phát triển NNL CLC. Đặc biệt, đối với thành phố Hải Phòng - một trung tâm công nghiệp, cảng biển và dịch vụ của vùng Bắc Bộ, việc nâng cao chất lượng lao động, phát triển kỹ năng số, tăng cường liên kết đào tạo với doanh nghiệp là yêu cầu cần thiết nhằm đáp ứng quá trình chuyển đổi số và phát triển kinh tế - xã hội trong giai đoạn mới.

Bài viết của Nguyễn Đức Hùng, Đinh Khắc Nhàn (2018), "*Nâng cao chất lượng nguồn lực lao động của Việt Nam với quá trình đổi mới mô hình tăng trưởng*" [44] đã chỉ ra nguồn lao động Việt Nam hiện nay có những ưu điểm: thông minh, giàu nghị lực vươn lên; dễ hòa nhập, ít kén chọn việc làm, giá nhân công tương đối thấp so với khu vực và thế giới; nguồn lực lao động Việt Nam khá dồi dào, lao động nông thôn được xem là đông đảo (chiếm 67,8% lực lượng lao động). Bên cạnh những ưu điểm, theo tác giả, nguồn lực lao động Việt Nam vẫn còn những hạn chế như: thể lực của người Việt Nam kém nhiều nước trong khu vực không những về chiều cao, cân nặng mà cả về các tố chất thể lực, sức bền; chưa hình thành tác phong công nghiệp, vẫn tồn tại tư duy tiểu nông và thói quen ỷ lại, lười thay đổi và không chủ động nâng cao trình độ. Trong bối cảnh đổi mới mô hình tăng trưởng, việc nâng cao chất lượng nguồn lực lao động trở thành yêu cầu cấp thiết, bởi đây là nền tảng để thúc đẩy sáng tạo và ứng dụng công nghệ mới. Một lực lượng lao động có trình độ, kỹ năng số và tư duy đổi mới sẽ góp phần quyết định trong quá trình kiến tạo các đô thị hiện đại, thông minh và thân thiện với môi trường. Nhờ đó,

các thành phố của Việt Nam như Hải Phòng có thể phát triển bền vững, đáp ứng yêu cầu hội nhập và nâng cao chất lượng sống cho người dân.

Bài viết của Hoàng Thị Quý (2018), "*Cách mạng công nghiệp 4.0 và vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực*" [77] đã phân tích thực trạng và vấn đề đặt ra đối với NNL Việt Nam trước cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 như trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động Việt Nam còn thấp và có khoảng cách lớn so với các nước trong khu vực; lao động chủ yếu làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp, năng suất thấp; chất lượng NNL qua đào tạo còn hạn chế, chưa đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động và doanh nghiệp về tay nghề cũng như các kỹ năng lao động khác. Những hạn chế này đang là rào cản lớn đối với mục tiêu xây dựng các đô thị hiện đại, thông minh và đáp ứng tiêu chí phát triển bền vững trong thời kỳ chuyển đổi số mạnh mẽ. Do đó, yêu cầu nâng cao chất lượng NNL trở nên cấp thiết hơn bao giờ hết để đảm bảo năng lực cạnh tranh và sự phát triển lâu dài của các địa phương.

Bài viết của Ngô Thị Ngọc Anh (2019), "*Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao giai đoạn 2011 - 2020, phương hướng giai đoạn 2021 - 2030*" [2] đã làm rõ thực trạng NNL CLC từ năm 2011 đến nay với những kết quả đã đạt được là hệ thống pháp luật, cơ chế chính sách cho phát triển NNL và KHCN được hoàn thiện liên tục; chất lượng các cơ sở đào tạo cũng được nâng lên; việc đầu tư của nhà nước để nâng cao tiềm lực KHCN được tăng cường. Tuy nhiên, tác giả cũng chỉ ra NNL CLC từ năm 2011 đến nay vẫn còn một số tồn tại hạn chế về thể lực (người lao động Việt Nam có vóc dáng nhỏ bé); sự mất cân đối về cơ cấu lao động giữa tỷ lệ lao động thành thị và nông thôn; cơ cấu lao động theo ngành kinh tế còn bất cập, không đồng đều; chất lượng trình độ chuyên môn, kỹ thuật của người lao động còn thấp; sự không phù hợp giữa bằng cấp được đào tạo và nghề nghiệp trong thực tiễn của người lao động còn cao; chất lượng việc làm và năng suất lao động thấp.

Bài viết của Lê Thị Diệu Hoa (2019), "*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở thành phố Hà Nội trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ Tư*" [39], đã phân tích NNL ở thành phố Hà Nội với những ưu điểm như: cán bộ công chức, viên chức được tham gia đào tạo ở nước ngoài; thành phố đã tổ chức bồi dưỡng kiến thức quản lý đô thị cho đội ngũ công chức lãnh đạo các quận, huyện, sở, ngành theo chương trình phối hợp đào tạo trong nước và bồi dưỡng thực tế ở nước ngoài; cán bộ, công chức được cử đi đào tạo trình độ trung cấp và cao cấp lý luận chính trị; thành phố triển khai rà soát, đánh giá chất lượng giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn; tiếp tục thực hiện chính sách thu hút NNL CLC thông qua tuyển dụng công chức, viên chức không qua thi tuyển đối với người tốt nghiệp đại học loại giỏi, xuất sắc trong và ngoài nước và người có kinh nghiệm trên 5 năm công tác. Tuy nhiên, trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ Tư, NNL thành phố Hà Nội còn hạn chế về kỹ năng công nghệ và chuyển đổi số; NNL CLC là đội ngũ chuyên gia ở các lĩnh vực then chốt còn ít, chưa đáp ứng được yêu cầu của CMCN 4.0; Tinh thần dám nghĩ dám làm, sáng tạo, khởi nghiệp chưa mạnh ở một bộ phận lao động trẻ.

Bài viết của Nguyễn Đình Nguyên (2020), "*Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực khoa học, công nghệ quân sự đáp ứng yêu cầu cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ Tư* " [72] đã khẳng định thực tế NNL KHCN còn tồn tại một số bất cập như thiếu hụt về số lượng, hạn chế về chất lượng; cán bộ có năng lực quản lý chưa nhiều; thiếu cán bộ đủ khả năng chủ trì, tổ chức thiết kế các loại vũ khí, trang thiết bị kỹ thuật có tính phức tạp; chưa thu hút được các chuyên gia giỏi trong và ngoài nước tham gia xây dựng, phát triển công nghiệp quốc phòng. NNL KHCN quân sự, với năng lực làm chủ công nghệ tiên tiến, tư duy hệ thống và khả năng ứng dụng giải pháp kỹ thuật hiện đại, đóng vai trò then chốt trong việc phát triển các hạ tầng đô thị thông minh và các hệ thống quản lý vận hành hiệu quả. Ở Hải Phòng, lực lượng nhân lực

này góp phần thúc đẩy chuyển đổi số, nâng cao hiệu quả khai thác các nguồn lực, đồng thời đảm bảo an ninh, an toàn trong quá trình phát triển đô thị. Vì vậy việc chỉ ra thực trạng NNL này sẽ giúp thành phố Hải Phòng khắc phục được những hạn chế, phát huy ưu điểm để hướng tới mô hình đô thị hiện đại, thông minh và phát triển bền vững.

Bài viết của Nguyễn Thị Dinh (2020), "*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay. Thực trạng và giải pháp*" [18] đã chỉ ra thực trạng NNL Việt Nam với những ưu điểm: NNL Việt Nam khá dồi dào có thể tham gia vào các hoạt động lao động sản xuất, phát triển KT-XH của đất nước; có truyền thống thông minh, cần cù, chịu khó, sáng tạo trong lao động, lẫn học tập, nhạy bén trong nắm bắt KH - KT, luôn vươn lên trong lao động, trong khó khăn; trình độ lao động đang từng bước được nâng lên, chất lượng NNL đang từng bước được cải thiện. Tác giả cũng khẳng định những hạn chế đối với NNL nước ta như chất lượng NNL chưa cao; phân bố không đồng đều giữa thành thị và nông thôn; tác phong công nghiệp, tính kỷ luật, văn hóa lao động trong NNL ở nước ta vẫn còn nhiều hạn chế, phong cách lao động còn mang tính nhỏ lẻ, truyền thống, manh mún.

Bài viết của Đỗ Tiến Cẩn (2021), "*Nâng cao chất lượng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong hệ thống chính trị ở tỉnh Quảng Ngãi hiện nay*" [9] đã phân tích thực trạng và nguyên nhân trong công tác phát triển NNL CLC trong hệ thống chính trị tỉnh Quảng Ngãi thời gian qua. Tác giả khẳng định những kết quả đã đạt được của NNL CLC tỉnh Quảng Ngãi về đào tạo chuyên môn; về tuyển chọn, đào tạo NNL CLC; có chính sách tuyển dụng, thu hút NNL CLC đến làm việc tại tỉnh Quảng Ngãi. Bên cạnh những thành tựu nêu trên, tác giả cũng chỉ ra những tồn tại, hạn chế của NNL CLC như còn những vướng mắc về cơ chế tuyển dụng; tình trạng bác sĩ có tay nghề giỏi, có kinh nghiệm bỏ việc ở khu vực công ra làm việc ở các bệnh viện tư ngày càng nhiều; trường Đại học Phạm Văn Đồng - Trung tâm đào tạo NNL

của tỉnh từ năm 2016 đến nay cũng chỉ thu hút được 02 tiến sĩ về công tác, trong khi đó 05 năm qua đã đã có 03 tiến sĩ chuyển ra khỏi trường.

Bài viết của Nguyễn Nhâm (2022), *"Nâng cao chất lượng nguồn lực đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững kinh tế biển"* [73] đã chỉ ra và phân tích thực trạng chất lượng NNL biển với những thành tựu: công tác phát triển NNL biển đã được các ngành, các cấp quan tâm và đạt được những kết quả tích cực; mạng lưới các cơ sở dạy nghề đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế biển và theo dõi việc thực hiện chiến lược, quy hoạch phát triển NNL đối với lao động phục vụ chiến lược biển; các ngành học về biển và đại dương học được giảng dạy nhiều tại các trường đại học; nhiều hình thức bồi dưỡng thường xuyên được tiến hành như tổ chức tham quan, tập huấn kỹ năng và nghiệp vụ,… Theo tác giả NNL biển và công tác phát triển NNL biển vẫn còn hạn chế như thiếu về số lượng, chất lượng và cơ cấu lao động: lực lượng thuyền trưởng, máy trưởng, đội phó và sĩ quan thủy thủ lành nghề phục vụ trên tàu biển còn thiếu; NNL thực hiện công tác quản lý tài nguyên và môi trường biển đang bị phân tán và chủ yếu là quản lý gián tiếp; NNL của ngành hàng hải thiếu trầm trọng khiến nhiều đơn vị đã tuyển dụng những thuyền viên chưa có kinh nghiệm hoặc phải chấp nhận tuyển dụng những thuyền viên yếu về chuyên môn; NNL ngành đóng tàu có nguy cơ thiếu hụt trầm trọng và nguy cơ bị chảy máu chất xám nhất là thợ bậc cao do thu nhập giảm sút, việc làm bấp bênh; khả năng làm chủ trang thiết bị hiện đại cho ngành đánh bắt xa bờ chưa cao.

Bài viết của Nguyễn Thị Thu Thảo (2023), "*Thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế tại các khu kinh tế Hải Phòng*" [84] đã phân tích thực trạng về phát triển NNL CLC đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế tại các khu kinh tế Hải Phòng: Số lượng NNL tại các khu kinh tế Hải Phòng phát triển với tốc độ cao, nhu cầu lao động tại các doanh nghiệp rất lớn, tăng rất nhanh; số lượng lao động được đào tạo tăng

lên, đặc biệt lao động được đào tạo từ cao đẳng, đại học, trên đại học, lao động tay nghề cao tăng nhanh; cơ cấu NNL tại các khu kinh tế đã có sự chuyển dịch phù hợp với tiến trình CNH, HĐH. Tác giả phân tích thêm, bên cạnh những thuận lợi trên thì NNL ở ngành kỹ thuật, công nghệ không đủ cung cấp so với nhu cầu đặt ra; số lượng lao động là kỹ sư, có trình độ đại học trở lên, lao động có tay nghề cao, lao động đã qua đào tạo không ngừng tăng lên nhưng vẫn chưa đủ so với nhu cầu; chất lượng lao động còn hạn chế, lao động phổ thông chiếm phần lớn; tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề còn hạn chế, đồng thời các yếu tố về kỹ năng, tay nghề, thể lực và tác phong lao động công nghiệp chưa đạt yêu cầu đặt ra.

Bài viết của Trương Bảo Thanh, Nguyễn Đình Quỳnh (2023), "*Giáo dục nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên số*" [83] đã phân tích thực trạng giáo dục và đào tạo trong phát triển NNL CLC ở Việt Nam hiện nay với những thành tựu như: Đảng và Nhà nước luôn quan tâm đến việc đào tạo, bồi dưỡng NNL, nhất là NNL CLC; trình độ học vấn, chuyên môn kỹ thuật của NNL Việt Nam ngày càng được nâng lên. Các tác giả cũng khẳng định, bên cạnh những thành tựu đã đạt được, giáo dục và đào tạo ở Việt Nam còn nhiều hạn chế, bất cập như: sự mất cân đối lớn về cơ cấu ngành nghề; trình độ chuyên môn, nghề nghiệp của đội ngũ NNL chưa cao; kỷ luật lao động và đạo đức nghề nghiệp của người lao động còn hạn chế.

Bài viết của Minh Quân (2023), "*Nguồn nhân lực trong thúc đẩy các động lực tăng trưởng của Thủ đô Hà Nội"* [78] đã chỉ ra những thuận lợi về NNL ở thành phố Hà Nội đó là NNL qua đào tạo đạt tỷ lệ khá cao, cơ cấu lao động có sự chuyển dịch mạnh mẽ,… Đánh giá tổng quan về NNL của Hà Nội, tác giả cũng chỉ ra những hạn chế như tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của Hà Nội mới đạt 64,6%, thấp hơn đáng kể so với tỷ lệ chung của cả nước; thiếu hụt những lao động lành nghề, lao động CLC, công tác đào tạo bồi

dưỡng về trình độ chuyên môn còn dàn trải, nhiều bất cập. Nguyên nhân là do Hà Nội tập trung nhiều trường đại học, cao đẳng, trung tâm dạy nghề nên thu hút một lượng lớn dân số trong độ tuổi lao động tới cư trú với mục đích học tập nhiều hơn là tham gia vào thị trường lao động. Đồng thời, một bộ phận không nhỏ dân số đang sinh sống tại Hà Nội thuộc đối tượng nghỉ hưu hoặc có xu hướng ở nhà làm việc nội trợ thay vì tham gia làm việc tạo thu nhập. Những phân tích của tác giả về Thủ đô Hà Nội là cơ sở gợi mở để luận án tiếp tục đi sâu nghiên cứu thực trạng NNL CLC trên phạm vi cả nước và tại thành phố Hải Phòng. Nếu NNL chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu về trình độ chuyên môn, kỹ năng số và năng lực đổi mới sáng tạo sẽ là rào cản trong việc kiến tạo các thành phố hiện đại, thông minh và vận hành theo hướng bền vững. Do đó, việc nâng cao chất lượng NNL trở thành yếu tố then chốt để thúc đẩy tăng trưởng, tăng cường năng lực cạnh tranh và hướng tới phát triển bền vững ở cấp địa phương.

Có thể thấy, các công trình nghiên cứu trên đã phân tích, chỉ ra thực trạng của NNL đặc biệt là NNL CLC với cả những thành tựu và những tồn tại, hạn chế; trong đó có những bài viết đưa ra khái quát thực trạng chung về NNL, NNL CLC của Việt Nam cũng như một số quốc gia trên thế giới, hoặc phân tích tình hình thực tế NNL các tỉnh, thành phố cụ thể ở Việt Nam như Hà Nội, Hải Phòng,… Trên cơ sở đó, luận án sẽ có sự kế thừa, học hỏi cách thức tiếp cận, tổng quan để phân tích thực trạng NNL CLC ở thành phố Hải Phòng đáp ứng với yêu cầu phát triển hiện đại, thông minh, bền vững theo tinh thần Nghị quyết 45-NQ/TW của Bộ chính trị.

1.3. CÁC CÔNG TRÌNH LIÊN QUAN ĐẾN GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN Ở VIỆT NAM NÓI CHUNG, HẢI PHÒNG NÓI RIÊNG

Cuốn sách "*Chính sách thu hút, sử dụng nguồn nhân lực chất lượng từ nước ngoài về*", Nxb CTQG, Hà Nội, năm 2016 của tác giả Phạm Đức Chính

[10] đã bàn đến những định hướng và giải pháp thu hút, sử dụng NNL chất lượng từ nước ngoài trở về như phải xây dựng hệ thống cơ chế, chính sách hợp lý, cơ sở vật chất và chế độ đãi ngộ xứng đáng nhằm thu hút nhân tài; mở rộng mối quan hệ hợp tác quốc tế giữa Việt Nam với các nước khác trên thế giới để NNL ở nước ngoài đem những giá trị văn hóa tiên tiến của nhân loại về nước; kêu gọi tinh thần yêu nước, phụng sự Tổ quốc,… để đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước, nhất là khi Việt Nam tham gia hiệp định TPP.

Cuốn sách "*Phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao ở Việt Nam trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa*", Nxb CTQG Sự Thật, Hà Nội, năm 2016 của tác giả Nguyễn Thị Giáng Hương [48] đề xuất hai nhóm giải pháp để phát triển NNLN đáp ứng yêu cầu của CNH, HĐH đất nước. Nhóm giải pháp về điều kiện khách quan đối với phát triển NNLN CLC tập trung vào một số nội dung chủ yếu. Trước hết, cần đẩy mạnh phát triển kinh tế theo hướng bền vững nhằm tạo ra những điều kiện khách quan thuận lợi cho việc phát triển NNLN CLC. Bên cạnh đó, cần xây dựng môi trường xã hội tiến bộ, từng bước xóa bỏ những tâm lý và tập quán lạc hậu, qua đó thúc đẩy sự phát triển của NNLN CLC. Việc xây dựng gia đình văn hóa cũng có ý nghĩa quan trọng, góp phần tạo nền tảng cho sự phát triển của lực lượng này. Ngoài ra, cần chú trọng công tác chăm sóc sức khỏe nhằm bảo đảm và nâng cao chất lượng NNLN CLC. Nhóm giải pháp về nhân tố chủ quan trong phát triển NNLN CLC được tác giả nhấn mạnh trên một số phương diện chủ yếu như bản thân NNLN CLC cần nâng cao tính chủ động, tích cực phấn đấu vươn lên nhằm góp phần thực hiện bình đẳng giới; cần tăng cường vai trò lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng, Nhà nước, các bộ, ngành và địa phương trong việc phát triển NNLN CLC. Đồng thời, cần đẩy mạnh đổi mới công tác đào tạo, cũng như hoàn thiện chính sách tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ đối với NNLN CLC, nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho lực lượng này phát huy năng lực và đóng góp hiệu quả vào sự phát triển KT-XH.

Cuốn sách "*Nhân cách con người Việt Nam và sự phát triển nguồn nhân lực trong quá trình hội nhập quốc tế hiện nay (Sách chuyên khảo)*", Nxb CTQG Sự Thật, Hà Nội, năm 2021 của các tác giả Bùi Xuân Dũng (Chủ biên) và Phạm Thị Kiên [19] đã phân tích những giải pháp chiến lược phát triển NNL trong việc đẩy mạnh CNH, HĐH của Việt Nam hiện nay như nâng cao hơn nữa chất lượng NNL, giáo dục đạo đức, chú trọng sức khỏe, giáo dục thẩm mỹ và chất lượng cuộc sống; có cơ chế, chính sách hợp lý, đồng bộ để thu hút, sử dụng đối với việc phát triển NNL; tăng cường sự quản lý của Nhà nước đối với việc phát triển NNL; giải quyết tốt mối quan hệ giữa môi trường làm việc với thực tiễn nền KT-XH của đất nước.

Cuốn sách *"Human Resources and Payroll in China"* Nxb Springer Berlin, Heidelberg, năm 2014 do Chris Devonshire-Ellis, Christian Fleming, Eunice Ku và Dezan Shira & Associates chủ biên, là công trình nghiên cứu về quản trị NNL và chính sách lao động tại Trung Quốc. Công trình tập trung phân tích các giải pháp trong quản lý nhân sự như tuyển dụng, bố trí, đào tạo, xây dựng chế độ đãi ngộ, quản lý quan hệ lao động và hoàn thiện chính sách nhân sự trong doanh nghiệp. Nghiên cứu chỉ ra rằng việc phát triển NNL hiệu quả cần gắn với chiến lược phát triển của tổ chức, chú trọng thu hút nhân tài, xây dựng môi trường làm việc phù hợp, hoàn thiện cơ chế tiền lương, phúc lợi và nâng cao khả năng thích ứng của người lao động trước sự thay đổi của nền kinh tế. Đồng thời, công trình cũng nhấn mạnh vai trò của hệ thống chính sách, pháp luật lao động và sự chuyên nghiệp trong quản trị NNL nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng lao động. Những kinh nghiệm từ công trình là nguồn tham khảo có giá trị đối với Việt Nam trong quá trình xây dựng các giải pháp phát triển NNL CLC, đặc biệt là đổi mới cơ chế thu hút, sử dụng nhân tài, nâng cao chất lượng đào tạo và tăng cường liên kết giữa doanh nghiệp với cơ sở đào tạo. Đối với thành phố Hải Phòng, các vấn đề này có ý nghĩa trong việc đề xuất giải pháp xây dựng đội ngũ lao động có trình độ chuyên môn, kỹ

năng nghề nghiệp và năng lực thích ứng, đáp ứng yêu cầu phát triển công nghiệp, dịch vụ cảng biển, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế.

Cuốn sách *"Dos and Don'ts in Human Resources Management: A Practical Guide"*, Nxb Springer Gabler Berlin, Heidelberg, năm 2015 do Matthias Zeuch chủ biên, là công trình nghiên cứu tập trung vào các kinh nghiệm và giải pháp thực tiễn trong quản trị NNL hiện đại. Công trình đã chỉ ra những nguyên tắc quan trọng trong xây dựng chiến lược nhân sự, thu hút, tuyển dụng, đào tạo, phát triển năng lực và duy trì đội ngũ lao động chất lượng cao trong tổ chức. Thông qua việc tổng hợp kinh nghiệm của các chuyên gia quản trị NNL, cuốn sách nhấn mạnh sự cần thiết phải gắn phát triển nguồn nhân lực với mục tiêu chiến lược của tổ chức; chú trọng xây dựng môi trường làm việc, phát triển năng lực cá nhân, quản trị nhân tài và nâng cao hiệu quả sử dụng lao động. Đồng thời, công trình cũng chỉ ra những hạn chế cần tránh trong quản trị NNL như thiếu chiến lược phát triển dài hạn, chưa chú trọng đào tạo và chưa khai thác hiệu quả tiềm năng của người lao động. Những kinh nghiệm và giải pháp từ công trình là cơ sở tham khảo quan trọng đối với Việt Nam trong xây dựng chính sách phát triển NNL CLC, đặc biệt là đổi mới phương thức đào tạo, thu hút và sử dụng nhân tài. Đối với thành phố Hải Phòng, các nội dung nghiên cứu có ý nghĩa trong việc đề xuất giải pháp xây dựng đội ngũ NNL có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, năng lực đổi mới sáng tạo, đáp ứng yêu cầu phát triển công nghiệp, chuyển đổi số và xây dựng đô thị thông minh trong giai đoạn hiện nay.

Cuốn sách *"Japanese Human Resource Management: Labour-Resource Management, Labour Relations and Supply Chain Challenges in Asia"*, Nxb Palgrave Macmillan Cham, năm 2017, của Naoki Kuyama đã nghiên cứu mô hình quản trị NNL của Nhật Bản trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự phát triển mạnh mẽ của chuỗi cung ứng tại châu Á. Công trình tập trung phân tích các giải pháp quản lý, sử dụng và phát triển NNL thông qua các nội

dung như đào tạo nhân viên, xây dựng quan hệ lao động, phát triển năng lực tổ chức và quản trị NNL trong doanh nghiệp. Nghiên cứu cho thấy, thành công của mô hình NNL Nhật Bản gắn với việc chú trọng đào tạo dài hạn, phát triển kỹ năng, xây dựng văn hóa doanh nghiệp, nâng cao sự gắn kết của người lao động và kết hợp giữa phát triển cá nhân với mục tiêu phát triển của tổ chức. Tuy nhiên, công trình cũng chỉ ra những thách thức đặt ra đối với quản trị NNL như yêu cầu thích ứng với môi trường kinh doanh quốc tế, sự thay đổi của cơ cấu lao động và nhu cầu phát triển đội ngũ NNL có khả năng làm việc trong môi trường toàn cầu. Những kinh nghiệm từ nghiên cứu về quản trị NNL Nhật Bản là cơ sở tham khảo quan trọng đối với Việt Nam trong việc xây dựng các giải pháp phát triển NNL CLC, nhất là đổi mới công tác đào tạo, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, tăng cường liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp. Đối với thành phố Hải Phòng, các giải pháp này có ý nghĩa trong việc phát triển đội ngũ lao động có trình độ, khả năng thích ứng với công nghệ mới, đáp ứng yêu cầu phát triển công nghiệp, dịch vụ logistics, kinh tế biển và quá trình chuyển đổi số.

Bài viết của Lê Thúy Hằng (2018), *"Giải pháp nâng cao nguồn nhân lực chất lượng cao ở tỉnh Trà Vinh hiện nay"* [36] đã tập trung phân tích yêu cầu phát triển NNL CLC trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Trà Vinh. Trên cơ sở đánh giá thực trạng NNL của địa phương, tác giả đề xuất một số giải pháp quan trọng như nâng cao nhận thức và đổi mới phương thức lãnh đạo, quản lý của các cấp ủy đảng, chính quyền; đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng NNL CLC; đồng thời chú trọng xây dựng môi trường làm việc thuận lợi và hoàn thiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài. Những nội dung nghiên cứu này có giá trị tham khảo đối với luận án trong việc tiếp cận các giải pháp phát triển NNL CLC cao gắn với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của thành phố Hải Phòng.

Bài viết của Nguyễn Thị Tri Lý (2019), "*Phát huy vai trò của giáo dục - đào tạo trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay*" [62], đã phân tích vai trò của giáo dục - đào tạo đối với phát triển NNL CLC trong bối cảnh đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế ở Việt Nam. Tác giả cho rằng giáo dục - đào tạo là nhân tố giữ vai trò quyết định trong việc nâng cao chất lượng NNL, từ đó đề xuất một số giải pháp như đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục; hoàn thiện cơ chế, chính sách đối với người lao động; tăng cường đầu tư và dành nguồn ngân sách phù hợp cho giáo dục - đào tạo nhằm nâng cao chất lượng NNL đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước. Những nội dung nghiên cứu này là tài liệu tham khảo có giá trị đối với luận án trong việc tiếp cận vai trò của giáo dục - đào tạo đối với phát triển NNL CLC hiện nay.

Bài viết của Nguyễn Thị Cẩm Nhung (2019), "*Giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ Tư ở Việt Nam*" [74] đã tập trung phân tích những yêu cầu mới đối với NNL CLC trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ Tư. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất một số giải pháp quan trọng như xây dựng và hoàn thiện chiến lược tổng thể phát triển NNL CLC; bảo đảm phát triển NNL một cách toàn diện, đồng bộ cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu; đồng thời chú trọng đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, năng lực công nghệ và khả năng thích ứng của người lao động trước yêu cầu của nền kinh tế số. Những nội dung nghiên cứu này có giá trị tham khảo đối với luận án trong việc tiếp cận các giải pháp phát triển NNL CLC gắn với yêu cầu chuyển đổi số và phát triển bền vững hiện nay.

Bài viết của Trần Thị Thúy Hồng (2019), "*Giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay"* [42] phân tích yêu cầu và sự cần thiết phải phát triển NNL CLC trong bối cảnh đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế ở Việt Nam. Tác giả đề xuất một số giải pháp quan trọng như tăng cường giáo dục và đào tạo NNL; đa dạng hóa các loại hình đào

tạo nghề gắn với nhu cầu của thị trường lao động; đổi mới cơ chế, chính sách sử dụng, đãi ngộ và trọng dụng NNL CLC; đồng thời nâng cao chất lượng quản lý và sử dụng lao động trong điều kiện phát triển kinh tế tri thức.

Bài viết của Đoàn Văn Trai (2020), "*Giải pháp thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao vào các cơ quan nhà nước"* [88], đã tập trung phân tích vai trò và sự cần thiết của việc thu hút NNL CLC vào các cơ quan nhà nước trong bối cảnh cải cách hành chính và xây dựng nền hành chính hiện đại. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất một số giải pháp như tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy đảng và chính quyền trong công tác thu hút NNL CLC; bảo đảm nguồn lực tài chính phục vụ chính sách thu hút, đãi ngộ nhân tài; hoàn thiện thể chế, cơ chế, chính sách sử dụng NNL CLC; đồng thời nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ chuyên môn, năng lực và phẩm chất đáp ứng yêu cầu phát triển của bộ máy nhà nước hiện nay. Quan điểm được đưa ra trong bài viết có ý nghĩa tham khảo đối với luận án trong việc tiếp cận các giải pháp thu hút, sử dụng và phát triển NNL CLC phục vụ phát triển địa phương trong giai đoạn mới.

Bài viết của Hoàng Bích Thủy (2021), "*Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trên địa bàn thành phố Hải Phòng hiện nay"* [86] đã xây dựng các giải pháp để phát triển NNL tại thành phố Hải Phòng hiện nay như: thành phố cần đẩy mạnh và nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước đối với hoạt động đào tạo NNL nói chung và NNL có tay nghề cao nói riêng, nhất là công tác thống kê, dự báo, thông tin tuyên truyền về nhu cầu NNL có tay nghề cao; quy hoạch và tổ chức đào tạo theo ngành, nghề phù hợp, theo đúng định hướng của Nghị quyết số 45-NQ/TW; đa dạng hóa phương thức đào tạo, tổ chức tốt các loại hình đào tạo lại; cần chú trọng công tác nâng cao chất lượng dự báo NNL.

Bài viết của Triệu Quang Minh, Hà Thị Thùy Dương (2022), "*Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn lực đồng bằng sông Cửu Long sau 35 năm*

đổi mới" [70], đã đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng NNL ở đồng bằng sông Cửu Long như đẩy mạnh NNL nhất là NNL CLC thông qua nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo của vùng; cần tăng cường tuyên truyền để nâng cao nhận thức của người dân về tầm quan trọng của việc học tập nâng cao trình độ; cần có những chính sách đồng bộ để nâng cao thu nhập cho người dân, đặc biệt là những hộ nghèo, cận nghèo; thúc đẩy chuyển đổi cơ cấu kinh tế, tái cơ cấu kinh tế theo hướng hiện đại với việc khuyến khích các cơ sở kinh tế sử dụng công nghệ cao để nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật cho người lao động.

Bài viết của Nguyễn Bích Loan (2022), "*Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045"* [58] đã đưa ra một số giải phát pháp triển NNL CLC đáp ứng yêu cầu phát triển của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước trong thời gian tới như: Cần thiết phải nâng cao nhận thức về vai trò, vị trí và tầm quan trọng của NNL CLC như một nhân tố then chốt trong sự nghiệp CNH, HĐH đất nước; tiếp tục đổi mới và hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách như một giải pháp then chốt nhằm thúc đẩy phát triển NNL CLC; xây dựng và hoàn thiện chiến lược tổng thể như một định hướng lâu dài nhằm phát triển NNL CLC trong thời kỳ mới; đẩy mạnh đổi mới căn bản, toàn diện, đồng bộ giáo dục - đào tạo.

Bài viết của Thân Thị Hạnh (2022), *"Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng"* [35] đã đưa ra những giải pháp để phát triển NNL CLC như: Phát triển NNL CLC trên cơ sở đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục - đào tạo; ưu tiên phát triển NNL CLC cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt gắn với đẩy mạnh nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng KHCN; phát triển NNL CLC gắn với xây dựng và phát huy các giá trị văn hóa, sức mạnh con người Việt Nam trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ Quốc.

Bài viết của Trần Sỹ Dương (2025),*"Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam*" [24] từ việc phân tích thực trạng NNL CLC ở nước ta hiện nay tác giả đã đề xuất những giải pháp phát triển NNL CLC ứng yêu cầu CNH, HĐH và hội nhập quốc tế trong giai đoạn hiện nay và những năm tới như: hoàn thiện cơ chế, chính sách về phát triển NNL CLC; đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục - đào tạo; nâng cao vai trò của doanh nghiệp trong đào tạo NNL CLC; phát triển NNL CLC tại vùng nông thôn và miền núi; tăng cường hội nhập quốc tế trong đào tạo nguồn nhân lực.

Đề tài "*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở các tỉnh vùng Đông Nam Bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa*" của tác giả Võ Thành Khối [52] đã đưa ra những kiến nghị để nâng cao chất lượng NNL ở các tỉnh vùng Đông Nam Bộ trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH: 1) Kiến nghị đối với Thủ tướng Chính phủ và Chính phủ với công tác quy hoạch kinh tế - xã hội và quy hoạch chung của toàn vùng; đối với liên kết vùng. 2) Kiến nghị đến UBND các tỉnh, thành phố trong vùng Đông Nam Bộ và các Bộ, ngành có liên quan như: Tạo môi trường, điều kiện nâng cao chất lượng NNL; đổi mới cơ chế chính sách thu hút, đãi ngộ và sử dụng NNL; phát triển nhanh các ngành có hàm lượng công nghệ cao và chuyển giao công nghệ; phát triển thị trường lao động; tạo lập môi trường làm việc thuận lợi cho phát triển NNL; xây dựng, củng cố phát huy các cấu thành của chất lượng NNL, trong đó cần quan tâm đến giáo dục - đào tạo và dạy nghề; nâng cao công tác chăm sóc sức khỏe và dịch vụ y tế; tạo nhiều việc làm, nâng cao thu nhập cho người lao động.

Tóm lại, dưới những góc độ tiếp cận khác nhau, các công trình nghiên cứu trên đã đề xuất những giải pháp hoặc nhóm giải pháp để phát triển NNL đặc biệt là NNL CLC ở Việt Nam nói chung, hoặc cho một đối tượng, một tỉnh, thành phố cụ thể. Đây là những tư liệu tham khảo có giá trị kế thừa, gợi mở tốt để luận án nghiên cứu và đề xuất những giải pháp thích hợp cho sự

phát triển NNL CLC ở Hải Phòng đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ được giao hiện nay và những giai đoạn tiếp theo.

1.4. GIÁ TRỊ CỦA NHỮNG CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ TỔNG QUAN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ LUẬN ÁN SẼ TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU

1.4.1. Giá trị khoa học của các công trình đã tổng quan

Trong quá trình toàn cầu hóa, quốc tế hóa hiện nay, NNL đặc biệt là NNL CLC đóng vai trò quan trọng, chi phối tiến trình phát triển của mọi quốc gia, dân tộc cũng như mỗi khu vực, vùng miền. Các nhà khoa học ở trong nước và ngoài nước với sự đa dạng ở các chuyên ngành và những hướng tiếp cận khác nhau đã tập trung phân tích, làm rõ một số vấn đề về lý luận, thực trạng và giải pháp về NNL, NNL CLC cụ thể như sau:

Thứ nhất, về phương diện lý luận, các công trình đã tập trung luận giải nội hàm của các khái niệm NNL, NNL CLC. Mặc dù còn có sự chưa thống nhất khi bàn về khái niệm NNL nhưng về cơ bản các quan điểm đều thống nhất "nguồn nhân lực" đó là "nguồn lực con người" với tất cả các yếu tố về số lượng; chất lượng (bao gồm thể lực, trí lực, tâm lực); cơ cấu (thể hiện ở trình độ đào tạo, độ tuổi, giới tính,…) cùng kinh nghiệm, kỹ năng nghề nghiệp và phẩm chất đạo đức, nhân cách mỗi con người đều tham gia vào hoạt động sản xuất vật chất của xã hội. Theo đó, nguồn lực con người được coi là nhân tố quan trọng, quyết định năng lực, hiệu quả cạnh tranh giữa các quốc gia, vùng miền.

Về nội hàm khái niệm NNL CLC, các tác giả từ nhiều góc độ đánh giá khác nhau đã đưa ra những quan niệm khác nhau, nhưng tựu chung lại, có thể hiểu NNL CLC là một bộ phận của nguồn lực con người, là nhân tố cấu thành quan trọng nhất của lực lượng sản xuất, quyết định sức mạnh cạnh tranh của một quốc gia. NNL CLC là bộ phận của lực lượng lao động đã qua đào tạo, có bằng cấp và trình độ chuyên môn; có khả năng đáp ứng yêu cầu phức tạp của công việc, có năng lực sáng tạo và sự thích ứng với những biến đổi phức tạp của điều kiện làm việc, có khả năng sử dụng thuần thục công nghệ thông tin

và ứng dụng KHCN hiện đại vào quá trình sản xuất để tạo ra hiệu quả và năng suất lao động cao, từ đó có những đóng góp đáng kể cho sự tăng trưởng và phát triển KT-XH.

Các tác giả cũng cơ bản thống nhất khi bàn về vai trò của NNL CLC đối với sự phát triển của mỗi quốc gia, vùng miền đó là: NNL CLC là nguồn lực chính quyết định quá trình tăng trưởng và phát triển KT-XH; là một trong những yếu tố quyết định thành công của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước; là yếu tố quyết định việc đẩy mạnh phát triển và ứng dụng KHCN. Nhiều bài viết còn đặc biệt nhấn mạnh vai trò quan trọng, quyết định của NNL CLC đối với sự phát triển nhanh, bền vững của các quốc gia, địa phương. Tuy nhiên, không có các công trình nghiên cứu về vai trò hay mối quan hệ giữa NNL CLC với sự phát triển hiện đại, thông minh, bền vững, đặc biệt là về vai trò của NNL CLC đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững.

Thứ hai, về thực trạng, các công trình nghiên cứu về cơ bản đã chỉ ra được thực trạng chung của NNL CLC ở Việt Nam và một số quốc gia khác trên thế giới với những ưu điểm và hạn chế. Những ưu điểm được chỉ ra là: số lượng NNL đã qua đào tạo có chiều hướng gia tăng nhanh; chất lượng nguồn nhân lực ở các trình độ đào tạo được nâng lên, bước đầu đã đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động; cơ cấu nguồn nhân lực qua đào tạo ngày càng hợp lý hơn và chuyển dịch tích cực đáp ứng nhu cầu CNH, HĐH. Đối với Việt Nam, hiện nay NNL còn tồn tại một số hạn chế như còn thiếu về số lượng đội ngũ NNL có trình độ chuyên môn, nghề nghiệp chất lượng cao; phân bố không đều giữa thành thị và nông thôn; tính kỷ luật và tác phong lao động chưa cao; có sự mất cân đối về cơ cấu ngành nghề, chuyên môn nghiệp vụ,...

Thứ ba, về giải pháp, các công trình nghiên cứu đã đề xuất nhiều nhóm giải pháp mang tính hệ thống nhằm nâng cao chất lượng NNL, trong đó tập trung vào việc hoàn thiện thể chế, cơ chế, chính sách phát triển NNL

nói chung và NNL CLC nói riêng. Trước hết là đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục - đào tạo theo hướng gắn với nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động, nâng cao chất lượng đào tạo ở tất cả các cấp học, đặc biệt là giáo dục nghề nghiệp và giáo dục đại học. Đồng thời, chú trọng phát triển đội ngũ giảng viên, chuyên gia đầu ngành; tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ đào tạo, nghiên cứu và chuyển giao công nghệ. Các nghiên cứu cũng nhấn mạnh giải pháp gắn đào tạo gắn với sử dụng lao động, tăng cường liên kết giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp và thị trường lao động nhằm bảo đảm tính thực tiễn, hiệu quả của quá trình đào tạo; cần có chính sách thu hút, trọng dụng và đãi ngộ hợp lý đối với NNL CLC, đặc biệt là nhân tài trong các lĩnh vực then chốt; khuyến khích học tập suốt đời, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng số và năng lực thích ứng với bối cảnh chuyển đổi số, hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng.

Có thể nói, các công trình nghiên cứu trên của các tác giả trong và ngoài nước đã có những giá trị nhất định cả về mặt lý luận và thực tiễn để tác giả luận án tham khảo, kế thừa khi thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ của luận án.

1.4.2. Những vấn đề luận án sẽ tiếp tục nghiên cứu

Trên cơ sở tổng quan các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước, có thể thấy, chưa có các công trình nghiên cứu chuyên sâu về vấn đề phát triển NNL CLC phục vụ mục tiêu phát triển bền vững, hiện đại của các tỉnh, thành phố ở Việt Nam. Đặc biệt, chưa có công trình nào nghiên cứu về vấn đề phát triển NNL CLC đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững. Vì vậy, tác giả sẽ tập trung nghiên cứu, làm rõ vấn đề này, trong đó tập trung vào những nội dung cụ thể như sau:

- Phân tích làm rõ những vấn đề lý luận về phát triển NNL CLC gắn với quá trình xây dựng mô hình đô thị hiện đại, thông minh, bền vững (theo tinh thần chỉ đạo của Nghị quyết 45-NQ/TW ngày 24/01/2019 của Bộ Chính trị về

"Xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045" như: xây dựng hệ thống khái niệm về NNL, NNL CLC, phát triển NNL CLC ở Hải Phòng; làm rõ đặc thù của việc phát triển NNL CLC trong một đô thị cảng - công nghiệp - logistics,… như Hải Phòng; chỉ ra thực chất của quá trình phát triển NNL CLC; đồng thời làm rõ vai trò và những nhân tố tác động đến phát triển NNL CLC đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững.

- Khảo sát, phân tích thực trạng NNL CLC đáp ứng yêu cầu phát triển hiện đại, thông minh, bền vững của thành phố Hải Phòng hiện nay và nêu rõ các vấn đề đặt ra từ thực trạng đó, chỉ ra những mâu thuẫn khách quan trong quá trình phát triển NNL CLC ở thành phố Hải Phòng hiện nay.

- Đề xuất các giải pháp có tính đặc thù nhằm phát triển NNL CLC đáp ứng yêu cầu phát triển hiện đại, thông minh, bền vững của thành phố Hải Phòng từ sau khi sáp nhập đến nay và giai đoạn tiếp theo.

Tiểu kết chương 1

Trong chương 1, tác giả đã tiến hành tổng quan một cách có hệ thống các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến NNL, NNL CLC, đặc biệt là phát triển NNL CLC gắn với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam cũng như liên quan đến phát triển NNL CLC đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững. Việc tổng quan các công trình nghiên cứu không chỉ giúp khái quát những thành tựu nghiên cứu đã đạt được mà còn tạo cơ sở để xác định hướng tiếp cận, phạm vi và nội dung nghiên cứu của luận án.

Thông qua việc phân tích các công trình nghiên cứu tiêu biểu, tác giả nhận thấy các nhà khoa học đã tiếp cận vấn đề NNL và NNL CLC dưới nhiều góc độ khác nhau và đưa ra được khái niệm NNL, NNL CLC; đặc điểm, vai trò của NNL CLC trong phát triển kinh tế - xã hội; các tiêu chí đánh giá chất lượng NNL; nội dung, phương thức và các nhân tố tác động đến phát triển

NNL CLC trong điều kiện đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế ở Việt Nam cũng như trên thế giới. Đây là những cơ sở lý luận quan trọng để tác giả kế thừa, chọn lọc và vận dụng trong quá trình xây dựng khung lý thuyết của luận án. Bên cạnh đó, một số công trình đã chỉ ra thực trạng những thành tựu và hạn chế của NNL CLC ở Việt Nam nói chung và ở một số địa phương nói riêng, đề từ đó đề xuất các giải pháp xây dựng, phát triển NNL đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Những phân tích đó là cơ sở quan trọng để tác giả đối chiếu, so sánh với thực trạng NNL CLC của thành phố Hải Phòng, từ đó nhận diện rõ hơn những đặc điểm, lợi thế, hạn chế và những vấn đề đặt ra trong phát triển NNL CLC của thành phố hiện nay, từ đó đề xuất những giải pháp phát triển NNL CLC của thành phố hợp lý, hiệu quả hơn.

Trên cơ sở tổng quan các công trình nghiên cứu, có thể thấy chưa có nhiều nghiên cứu về phát triển NNL CLC gắn với yêu cầu phát triển hiện đại, bền vững. Đặc biệt chưa có công trình chuyên sâu, toàn diện và có hệ thống về phát triển NNL CLC đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững. Trong khi đây là vấn đề quan trọng, có ý nghĩa cả về lý luận và thực tiễn đối với sự phát triển của thành phố Hải Phòng nói riêng, đối với tiến trình phát triển nhanh và bền vững của đất nước nói chung.

Những kết quả nghiên cứu đạt được ở chương này có ý nghĩa quan trọng, tạo nền tảng khoa học cho việc triển khai các nội dung nghiên cứu ở các chương tiếp theo của luận án. Đồng thời, đây cũng là cơ sở để tác giả xây dựng hệ thống quan điểm lý luận, phân tích thực trạng và đề xuất các giải pháp phát triển NNL CLC đáp ứng yêu cầu phát triển thành phố Hải Phòng trong thời kỳ mới.

Chương 2
MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU XÂY DỰNG THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG HIỆN ĐẠI, THÔNG MINH, BỀN VỮNG

2.1. QUAN NIỆM VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO

2.1.1. Quan niệm về nguồn nhân lực chất lượng cao

** Quan niệm về nguồn nhân lực*:

Các nhà sáng lập chủ nghĩa Mác - Lênin tuy không trực tiếp đưa ra quan niệm về "nguồn nhân lực", "nguồn nhân lực chất lượng cao" nhưng khi phân tích, luận giải tiến trình vận động, phát triển của lịch sử nhân loại, các ông đã đề cập đến các khái niệm con người, cá nhân, nhân tài, cũng như vai trò, vị trí quan trọng của con người, cá nhân trong tiến trình ấy.

C.Mác và Ph.Ăngghen khẳng định, con người là sản phẩm, kết quả của quá trình biến đổi, phát triển giới tự nhiên, là một phần quan trọng của giới tự nhiên. Đồng thời con người cũng chính là chủ thể tác động, cải biến tự nhiên, tạo nên mọi sự vận động, biến đổi của lịch sử. Con người là yếu tố quan trọng nhất tham gia vào quá trình sản xuất vật chất, đóng vai trò then chốt, quyết định tiến trình vận động, phát triển của các hình thái KT-XH, cũng như toàn bộ quá trình vận động, biến đổi của lịch sử nhân loại. Trong tác phẩm Hệ tư tưởng Đức, các ông viết: "Những tiền đề xuất phát của chúng tôi không phải là những tiền đề tùy tiện, không phải là giáo điều; đó là những tiền đề hiện thực mà người ta chỉ có thể bỏ qua trong trí tưởng tượng thôi. Đó là những cá nhân hiện thực, là hoạt động của họ và những điều kiện sinh hoạt vật chất của họ, những điều kiện mà họ thấy có sẵn cũng như những điều kiện do hoạt động của chính họ tạo ra" [63, tr.28-29], và rồi "con người cũng tác động trở lại tự nhiên, cải biến tự nhiên và tạo cho mình những điều kiện sinh tồn mới"

[65, tr.720]. Hơn thế, C.Mác và Ph.Ăngghen còn khẳng định vai trò sáng tạo ra lịch sử của con người: "lịch sử xã hội của con người luôn luôn chỉ là lịch sử của sự phát triển cá nhân của những con người" [66, tr.657-658], "Con người, cuối cùng là người chủ của tồn tại xã hội của chính mình, cũng đồng thời trở thành những người chủ của tự nhiên, người chủ của bản thân mình - trở thành những người tự do" [65, tr.892]. Và "Sự tồn tại có tính lịch sử thế giới của các cá nhân có nghĩa là sự tồn tại của những cá nhân trực tiếp gắn liền với lịch sử toàn thế giới" [63, tr.51-52].

V.I Lênin tiếp tục quan điểm ấy và nhấn mạnh thêm tầm quan trọng của con người trong lao động sản xuất và quá trình xây dựng CNXH khi coi "lực lượng sản xuất hàng đầu của toàn nhân loại" [55, tr.430] chính là những người công nhân, người lao động, họ vừa là sản phẩm, vừa là chủ thể của nền sản xuất đại công nghiệp và quần chúng nhân dân là yếu tố quan trọng quyết định thành công của sự nghiệp cách mạng. V.I Lênin viết: "Không có sự đồng tình của đại đa số nhân dân lao động đối với đội tiền phong của mình, tức là đối với giai cấp vô sản, thì cách mạng vô sản không thể thực hiện được" [56, tr.251].

Liên quan đến khái niệm NNL, đến nay đã có nhiều cách tiếp cận, nhiều cách hiểu khác nhau được đưa ra.

Theo Tổ chức Liên Hợp quốc, "Nguồn nhân lực là tất cả những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và tính sáng tạo của con người có quan hệ tới sự phát triển của mỗi cá nhân và của đất nước" [95].

Tổ chức Lao động quốc tế cho rằng, NNL của một quốc gia là tổng thể những người trong độ tuổi có khả năng tham gia lao động. Ở góc độ rộng, NNL được xem là nguồn cung cấp sức lao động cho sản xuất xã hội, cung cấp nguồn lực con người cho sự phát triển. Ở góc độ hẹp hơn, NNL là khả năng lao động của xã hội, là nguồn lực cho sự phát triển KT-XH, bao gồm các nhóm dân cư trong độ tuổi lao động, có khả năng tham gia vào lao động, sản

xuất xã hội, tức là toàn bộ các cá nhân cụ thể tham gia vào quá trình lao động, là tổng thể các yếu tố về thể lực, trí lực của họ được huy động vào quá trình lao động [95].

Theo quan niệm của Ngân hàng Thế giới được Nguyễn Phan Thu Hằng (2017) dẫn lại: "Nguồn nhân lực là toàn bộ vốn con người, bao gồm trí lực, thể lực, kỹ năng nghề nghiệp mà mỗi cá nhân sở hữu, có thể huy động được trong quá trình sản xuất kinh doanh hay một hoạt động nào đó. Ở đây nguồn nhân lực được coi như một nguồn vốn bên cạnh các loại vốn vật chất khác, nhưng nó có vai trò đặc biệt vì nó được sử dụng để duy trì, khai thác và sử dụng các loại vốn vật chất đó" [37, tr.28].

Tác giả Hoàng Minh Lợi đã đề cập đến một cách tiếp cận mới khi cho rằng: "Nguồn nhân lực có nội hàm rộng lớn bao gồm các yếu tố cấu thành, sức sáng tạo, truyền thống lịch sử và văn hóa. Như vậy, nguồn nhân lực không chỉ đơn thuần là lực lượng lao động đã có và sẽ có mà còn bao gồm sức mạnh của thể chất, trí tuệ, tinh thần của các cá nhân trong một cộng đồng, một quốc gia được đem ra hoặc có khả năng đem ra sử dụng vào quá trình phát triển xã hội" [59, tr.15].

Tác giả Phạm Minh Hạc đã đưa ra định nghĩa: "Nguồn nhân lực là tổng thể các tiềm năng lao động của một nước hay một địa phương, tức là nguồn lao động được chuẩn bị ở mức độ nào đó, tức là những người lao động có kỹ năng (hay khả năng nói chung), bằng con đường đáp ứng được yêu cầu của chuyển đổi cơ cấu lao động, chuyển đổi cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa" [32, tr.269].

Như vậy, dù tiếp cận dưới góc độ nào thì NNL cũng được hiểu là nguồn lực con người, là yếu tố then chốt tham gia, quyết định hiệu quả quá trình sản xuất vật chất, tác động, làm biến đổi tiến trình phát triển KT-XH của các quốc gia, vùng miền,… cũng như tiến trình phát triển chung của nhân loại. Trong quan niệm của nhiều học giả, khái niệm NNL không chỉ đề cập đến các yếu tố

về số lượng, chất lượng (thể lực, trí lực và tâm lực) mà cả cơ cấu NNL (theo trình độ học vấn, giới tính, độ tuổi,…). Ở từng giai đoạn lịch sử, trong những bối cảnh xã hội khác nhau, hay dưới những góc độ tiếp cận khác nhau,… khái niệm NNL cũng được xác định với những nội hàm không giống nhau.

Trên cơ sở những quan niệm trên, có thể hiểu: *Nguồn nhân lực là nguồn lực con người, bao gồm toàn bộ lực lượng lao động xã hội với tổng hòa các yếu tố về thể lực, trí lực và tâm lực hình thành nên trình độ, năng lực, kỹ năng, phẩm chất,... của các cá nhân tham gia vào nền sản xuất vật chất của xã hội, để tạo ra các giá trị vật chất và tinh thần, nhằm cải tạo và phát triển xã hội.*

** Quan niệm về NNL CLC*

Dưới những góc độ tiếp cận khác nhau, các nhà nghiên cứu đã đưa ra nhiều quan niệm về "nguồn nhân lực chất lượng cao".

Tác giả Phạm Minh Hạc cho rằng: "Nguồn nhân lực chất lượng cao là đội ngũ nhân lực có trình độ và năng lực cao, là lực lượng xung kích tiếp nhận, chuyển giao công nghệ tiên tiến, thực hiện có hiệu quả việc ứng dụng vào điều kiện nước ta, là hạt nhân đưa lĩnh vực của mình đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa" [33, tr.27-28].

Tác giả Nguyễn Hữu Dũng trong bài viết *"Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế"* cho rằng: "Nhân lực chất lượng cao là khái niệm để chỉ "một con người, một người lao động cụ thể có trình độ lành nghề (về chuyên môn, kỹ thuật) ứng với một ngành nghề cụ thể theo tiêu thức phân loại lao động về chuyên môn, kỹ thuật nhất định" [21, tr.20].

Tác giả Bùi Thị Ngọc Lan trong bài viết *"Điểm mới về chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X"* cho rằng: "Nguồn nhân lực chất lượng cao là bộ phận tinh túy nhất của nguồn nhân lực. Lực lượng này có trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật cao, có

kỹ năng lao động giỏi và khả năng thích ứng nhanh với những biến đổi nhanh chóng của công nghệ sản xuất, có phẩm chất tốt và khả năng vận dụng sáng tạo những tri thức, những kỹ năng đã được đào tạo vào quá trình lao động sản xuất nhằm đem lại năng suất, chất lượng, hiệu quả cao" [53].

Theo tác giả Hoàng Thị Kim Oanh trong bài viết *"Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho mục tiêu tăng trưởng bền vững ở Việt Nam"* cho rằng: NNL CLC là bộ phận ưu tú của NNL, có khả năng đáp ứng những yêu cầu phức tạp của công việc, tạo ra năng suất và hiệu quả lao động cao, đóng góp quan trọng cho sự tăng trưởng và phát triển nhanh của nền kinh tế. Đó là lực lượng lao động xã hội có sức khoẻ, phẩm chất tốt, trình độ học vấn và chuyên môn kĩ thuật cao; có tác phong công nghiệp, tính kỷ luật, tinh thần hợp tác, trách nhiệm, linh hoạt, sáng tạo trong lao động, "biết vận dụng sáng tạo những tri thức, những kĩ năng đã được đào tạo vào quá trình lao động sản xuất" [75].

Các tác giả Trần Văn Phòng, Lê Thị Hạnh, trong bài viết *"Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng"* quan niệm: NNL CLC là khái niệm chỉ người lao động có sức khỏe thể chất, tinh thần tốt; có trình độ tay nghề cao, khả năng lao động giỏi và kỹ năng chuyên môn tốt trong nghề; có những phẩm chất xã hội tốt đẹp, như tinh thần nhân văn, tập thể, hòa nhập, thích nghi làm việc trong môi trường đa văn hóa [110],...

Tác giả Đỗ Văn Đạo cho rằng: "Nguồn nhân lực chất lượng cao là bộ phận lao động xã hội có trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật cao; có kỹ năng lao động giỏi và có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi nhanh chóng của công nghệ sản xuất; có sức khỏe và phẩm chất tốt, có khả năng vận dụng sáng tạo những tri thức, những kỹ năng đã được đào tạo vào quá trình lao động sản xuất nhằm đem lại năng suất, chất lượng và hiệu quả cao" [31, tr.29-30].

Đảng ta mặc dù chưa đưa ra định nghĩa cụ thể về NNL CLC, song trong quan điểm của Đảng ở các kỳ Đại hội, nhất là ở Đại hội XIII đã đề cập

đến các yếu tố của NNL CLC. Đó là những cá nhân, người lao động: có sức khỏe, năng lực, trình độ, nhân cách, đạo đức, có kỷ luật, ý thức trách nhiệm cao, có năng lực sáng tạo, thích ứng với trình độ khoa học, công nghệ mới và Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ Tư, đáp ứng yêu cầu mới của quá trình phát triển KT-XH đất nước. Đồng thời cũng chỉ rõ, NNL CLC chính là đội ngũ những chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành, nhân lực kỹ thuật, nhân lực số, nhân lực quản trị công nghệ, nhân lực quản lý, quản trị doanh nghiệp; nhân lực quản lý xã hội và tổ chức cuộc sống, chăm sóc con người,… Đại hội cũng nhấn mạnh những tố chất quan trọng cần có của NNL CLC trong thời đại mới là phải có kỹ năng làm việc, có trình độ ngoại ngữ, công nghệ thông tin, công nghệ số, có tư duy sáng tạo [28, tr.231-233]....

Tại Đại hội XIV, Đảng Cộng sản Việt Nam tiếp tục xây dựng, hoàn thiện đồng bộ thể chế phát triển nhanh và bền vững đất nước, trong đó nhấn mạnh yêu cầu "tập trung đột phá phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao", coi đây là một trong những nội dung trọng tâm của chiến lược phát triển đất nước trong giai đoạn mới. Văn kiện Đại hội nêu rõ: "tập trung chuyển đổi cơ cấu và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao" [29, tr.147].

Có thể thấy, mặc dù có những cách hiểu khác nhau, song khi nói về khái niệm NNL CLC các nhà nghiên cứu đều đề cập đến các yếu tố như:

Thứ nhất, về thể lực: có sức khỏe thể chất, tinh thần tốt, đáp ứng yêu cầu công việc.

Thứ hai, về trí lực: có trình độ học vấn cao, được đào tạo chuyên sâu về kiến thức chuyên môn, khoa học, kỹ thuật, có kỹ năng lao động giỏi.

Thứ ba, về tâm lực: có phẩm chất đạo đức, kỷ luật lao động tốt, nhanh nhạy, chủ động, sáng tạo, thích ứng nhanh với sự biến đổi khoa học công nghệ,… mang lại hiệu quả lao động cao, đóng góp tích cực cho sự phát triển của tổ chức, đơn vị, địa phương, quốc gia.

Trên cơ sở những quan niệm trên, có thể hiểu: *NNL CLC là bộ phận tinh túy, có chất lượng nhất của NNL, bao gồm những cá nhân phát triển toàn diện về thể lực, có trí lực và tâm lực vượt trội; có năng lực vận dụng hiệu quả những tri thức, kỹ năng đã được đào tạo trong hoạt động thực tiễn nhằm tạo ra năng suất lao động cao cho xã hội, thúc đẩy mạnh mẽ sự phát triển xã hội.*

Như vậy, NNL CLC là bộ phận ưu tú, chất lượng nhất của NNL. Trong bối cảnh hiện nay, NNL CLC có những đặc trưng cơ bản sau:

Thứ nhất, về thể lực: là những cá nhân có sức khỏe thể trạng, tinh thần tốt.

Sức khỏe thể trạng, tâm lý ổn định, không chỉ được biểu thị qua tiêu chuẩn về tầm vóc thể chất theo yêu cầu công việc, mà quan trọng hơn là khả năng đáp ứng yêu cầu cao về thời gian, cường độ lao động, kiểm soát được căng thẳng nghề nghiệp, trí tuệ minh mẫn, sự nhiệt huyết, tích cực, lạc quan trong công việc.

Thứ hai, về trí lực: là lực lượng lao động đã được đào tạo cơ bản và chuyên sâu, có trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ thuật vượt trội, được cấp bằng, chứng chỉ tương ứng với trình độ đào tạo và thể hiện được năng lực ấy qua hiệu quả thực tiễn công việc.

Trí lực là một trong những yếu tố cốt lõi quyết định chất lượng của NNL. NNL CLC là những người có trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ thuật cao, kỹ năng lao động giỏi, có thể đáp ứng tốt các yêu cầu, đòi hỏi phức tạp của công việc, đồng thời có khả năng tư duy nhạy bén, linh hoạt, có thể sáng tạo, khám phá ra những cách làm mới mang tính đột phá đem lại hiệu quả công việc tốt hơn, tạo ra năng suất lao động cao hơn. Trí lực của NNL CLC trong thời đại ngày nay còn được thể hiện ở trình độ ngoại ngữ, tin học và những tri thức xã hội cần thiết để có thể thích ứng, nắm bắt, ứng dụng hiệu quả những thành tựu, phát minh khoa học, công nghệ tiên tiến, hiện đại của Cuộc cách mạng Công nghiệp 4.0 trong lao động mang lại hiệu quả cao. Hơn thế, NNL CLC còn cần có năng lực tư duy sáng tạo, có khả năng sáng chế,

phát minh ra những tri thức, kỹ thuật công nghệ mới, tiên tiến phù hợp với yêu cầu của nền sản xuất.

Thứ ba, về tâm lực: Tâm lực là những yếu tố thuộc về thái độ, tác phong lao động, ý thức trách nhiệm, tinh thần hợp tác, sự nhiệt huyết, chủ động, tích cực, năng động, sáng tạo của người lao động. Những yếu tố này có ảnh hưởng lớn, thậm chí quyết định chất lượng, hiệu quả lao động cũng như tiến trình phát triển của tổ chức, địa phương, vùng miền, quốc gia.

NNL CLC không chỉ cần có thể lực tốt, trí lực cao, chuyên sâu, mà còn đòi hỏi tâm lực hoàn thiện. Họ là những cá nhân có đạo đức nghề nghiệp trong sáng, bản lĩnh chính trị vững vàng, có tinh thần trách nhiệm cao trong công việc, không né tránh hay đùn đẩy khi gặp khó khăn. Những người này làm việc với tinh thần liêm chính, trung thực, tuân thủ quy tắc đạo đức nghề nghiệp, giữ chữ tín và không lợi dụng vị trí để trục lợi cá nhân. Họ có đam mê và nhiệt huyết với công việc, yêu nghề, tận tâm và không ngừng phấn đấu để đạt kết quả cao nhất. Họ chủ động học hỏi, sáng tạo và tìm kiếm giải pháp nâng cao hiệu quả làm việc, đồng thời duy trì thái độ tích cực, lan tỏa cảm hứng và hỗ trợ đồng nghiệp trong mọi tình huống.

NNL CLC rất đa dạng, bao gồm:

Một là, đội ngũ các chuyên gia, nhà khoa học giỏi, các học giả. Họ là các chuyên gia đầu ngành, nhà khoa học, giảng viên đại học, nhà nghiên cứu có trình độ cao, thường có bằng tiến sĩ, thạc sĩ hoặc kỹ sư bậc cao. Họ là lực lượng giữ vai trò then chốt trong nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo, phát triển công nghệ, đồng thời tham gia đào tạo NNL cho các ngành, lĩnh vực khác.

Hai là, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi ở tất cả các lĩnh vực, gồm các nhà quản lý cấp cao, cấp trung, như giám đốc, trưởng phòng, quản lý doanh nghiệp, lãnh đạo tổ chức nhà nước. Đây là nguồn lực lao động có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao, có khả năng sáng tạo cả về lý thuyết lẫn thực hành, có khả năng giải quyết những vấn đề mà xã hội đặt ra. Họ có

trách nhiệm xây dựng chiến lược, quản lý NNL, điều hành hoạt động sản xuất và kinh doanh.

Ba là, những người lao động kỹ thuật cao, bao gồm những kỹ sư, lập trình viên, nhà thiết kế, chuyên viên,… Đây là lực lượng lao động trực tiếp tạo ra giá trị trong các lĩnh vực KHCN, tài chính, sản xuất công nghiệp, dịch vụ. Họ có trình độ chuyên môn, kỹ năng thực hành cao, khả năng nắm bắt, ứng dụng thành tựu phát triển KHCN tiên tiến, hiện đại, có thể sáng tạo, phát minh ra những sản phẩm KHCN mới, hoặc những cách thức nâng cao hiệu quả lao động.

Bốn là, nhóm người lao động có kỹ năng đặc biệt như chuyên viên cao cấp, kỹ thuật viên, nghệ nhân,.... Bộ phận lao động này có thể không yêu cầu bằng cấp cao nhưng lại có tay nghề cao trong lĩnh vực đặc thù như nghệ nhân trong lĩnh vực thủ công mỹ nghệ, thiết kế thời trang; kỹ thuật viên lành nghề trong ngành công nghiệp, cơ khí, xây dựng hay đầu bếp, chuyên viên pha chế có kỹ năng chuyên biệt. Họ đóng vai trò quan trọng trong nền kinh tế, góp phần tạo ra giá trị và sản phẩm có CLC.

Theo đó, NNL CLC rất đa dạng, bao gồm nhiều đối tượng khác nhau và đều là lực lượng lao động có năng lực, trình độ chuyên môn cao, kỹ năng lao động chuyên nghiệp và có đầy đủ các tố chất để thực hiện các hoạt động lao động, sản xuất, kinh doanh,… mang lại hiệu quả cao, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của quá trình sản xuất và có đóng góp quan trọng trong thúc đẩy tiến trình phát triển nhanh và bền vững của đất nước và địa phương.

2.1.2. Quan niệm về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Dưới góc độ triết học, phát triển được hiểu là quá trình vận động theo chiều hướng đi lên, từ thấp đến cao, từ kém hoàn thiện đến hoàn thiện hơn của các sự vật, hiện tượng, trong đó sự biến đổi dần về lượng, tích lũy đến một mức độ nhất định sẽ dẫn đến sự thay đổi về chất. Phát triển là một quá trình khách quan, có tính quy luật, diễn ra thông qua việc giải quyết các mâu thuẫn nội tại và phản ánh xu hướng tiến bộ của sự vật trong những điều kiện

lịch sử cụ thể. Theo nghĩa đó, phát triển NNL CLC có thể hiểu một cách khái quát là một quá trình tác động làm biến đổi toàn diện NNL theo chiều hướng hoàn thiện, tiến bộ, chất lượng cao hơn để có thể phát huy tốt hơn vai trò của NNL, tạo ra hiệu quả vượt trội trong lao động sản xuất.

Các nhà kinh điển của chủ nghĩa Mác - Lênin khi bàn đến vấn đề con người đều khẳng định con người (người lao động) là yếu tố trung tâm, quan trọng nhất của lực lượng sản xuất, là chủ thể quyết định sự phát triển xã hội, trực tiếp sử dụng, khai thác mọi tư liệu sản xuất, công nghệ tạo ra mọi của cải vật chất, thúc đẩy tăng năng suất lao động,… Do đó, cần coi trọng phát triển năng lực, trình độ, kỹ năng, sự thành thạo, sáng tạo của những người lao động, phát triển toàn diện con người.

Ở nước ta, trong suốt quá trình lãnh đạo công cuộc xây dựng, phát triển đất nước Chủ tịch Hồ Chí Minh không chỉ quan tâm đến phát triển lực lượng lao động xã hội nói chung mà còn đặc biệt coi trọng đào tạo, phát triển NNL CLC. Người thường xuyên chỉ dẫn, công cuộc kiến thiết nước nhà luôn cần đến NNL CLC: "Nhà nước cần phải kiến thiết. Kiến thiết cần phải có nhân tài" [68, tr.114], "Lao động trí óc cần được khuyến khích giúp đỡ, phát triển tài năng", bởi lẽ, "Trong việc kiến thiết nước nhà về mọi mặt, ta thiếu rất nhiều cán bộ như kỹ sư, chuyên gia, thợ lành nghề, thầy dạy học…." [69, tr.71; 624].

Kế thừa quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, trong suốt quá trình thực hiện CNH, HĐH của đất nước, Đảng ta luôn nhấn mạnh tầm quan trọng của việc phát triển NNL, nhất là NNL CLC, xác định đây là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định trong việc thúc đẩy phát triển và ứng dụng KHCN, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững.

Văn kiện Đại hội XI (năm 2011) khẳng định: "Phát triển và nâng cao chất lượng NNL, nhất là NNL CLC là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững" [27, tr.130].

Đại hội XIII (năm 2021) của Đảng nhấn mạnh: phải đặc biệt coi trọng vấn đề phát triển NNL, nhất là NNL CLC bởi đây là khâu đột phá chiến lược để có thể đưa đất nước phát triển nhanh và bền vững trong bối cảnh thời đại mới. Và một trong những nội dung cần chú trọng thực hiện trong nhiệm kỳ Đại hội là "Đẩy mạnh phát triển NNL, nhất là nhân lực CLC, đáp ứng yêu cầu của Cuộc cách mạng Công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế. Phát triển đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành; chú trọng đội ngũ nhân lực kỹ thuật, nhân lực số, nhân lực quản trị công nghệ, nhân lực quản lý, quản trị doanh nghiệp; nhân lực quản lý xã hội và tổ chức cuộc sống, chăm sóc con người", tập trung "Đào tạo con người theo hướng có đạo đức, kỷ luật, kỷ cương, ý thức trách nhiệm công dân, xã hội; có kỹ năng sống, kỹ năng làm việc, ngoại ngữ, công nghệ thông tin, công nghệ số, tư duy sáng tạo và hội nhập quốc tế" [28, tr.231-233].

Đại hội XIV của Đảng tiếp tục kế thừa và nâng tầm quan điểm này, đặt phát triển NNL CLC trong tổng thể chiến lược phát triển đất nước đến năm 2030, tầm nhìn 2045. Đây không chỉ là sự lặp lại định hướng cũ mà là bước phát triển mới về nhận thức từ phát triển NNL nói chung sang tập trung đột phá vào NNL CLC, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi mô hình tăng trưởng dựa trên KHCN và đổi mới sáng tạo, Văn kiện Đại hội nhấn mạnh: "Xác định khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số là động lực trung tâm; thể chế hiện đại và nguồn nhân lực chất lượng cao là nền tảng" [30, tr.23]. Đảng ta xác định ba đột phá chiến lược về: thể chế - nguồn nhân lực -

kết cấu, và khẳng định: "tập trung chuyển đổi cơ cấu và nâng cao chất lượng NNL, phát triển NNL CLC, trình độ cao; đẩy mạnh thu hút và trọng dụng nhân tài; khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung" [29, tr.147]. Quan điểm này thể hiện tư duy đổi mới mạnh mẽ về phát triển con người và sử dụng NNL. NNL không chỉ là yếu tố góp phần tăng khả năng cạnh tranh của nền kinh tế hiện đại trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập mà còn trở thành động lực quyết định phát triển đất nước.

Cùng với quan điểm của các nhà kinh điển và Đảng Cộng sản Việt Nam, khái niệm phát triển NNL CLC cũng được nhiều tác giả trong nước bàn luận với những góc độ tiếp cận khác nhau:

Tác giả Nguyễn Hữu Dũng cho rằng phát triển NNL "là quá trình làm biến đổi về số lượng, chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực để ngày càng đáp ứng tốt hơn yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội" [20, tr.20]. Từ đây có thể hiểu, phát triển NNL CLC là quá trình làm biến đổi về số lượng, đặc biệt là nâng cao chất lượng và hoàn thiện cơ cấu của bộ phận NNL có trình độ cao, thông qua giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng hiệu quả, nhằm đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong điều kiện mới.

Tác giả Võ Quế quan niệm, phát triển NNL CLC là quá trình thúc đẩy số lượng NNL CLC; nhanh chóng chuyển dịch cơ cấu NNL CLC; xây dựng và hình thành đội ngũ cán bộ với những con người có tầm, tâm, tài trong xã hội [98]. Suy rộng ra, phát triển NNL CLC là quá trình phát triển đồng bộ thể lực - trí lực - tâm lực của con người, trong đó nhấn mạnh năng lực sáng tạo, đạo đức và khả năng cống hiến.

Tiếp cận từ góc độ thể chế, chính sách đãi ngộ và môi trường, tác giả Lê Bá Tâm [81] cho rằng, phát triển NNL CLC là quá trình nâng cao trình độ, năng lực và khả năng sáng tạo của lực lượng lao động trình độ cao, đồng thời

gắn với việc hoàn thiện thể chế, đổi mới cơ chế, chính sách sử dụng nguồn lực và xây dựng môi trường xã hội thuận lợi nhằm phát huy tối đa tiềm năng của NNL, đáp ứng yêu cầu phát triển trong điều kiện biến đổi nhanh của khoa học - công nghệ và nền kinh tế.

Trên cơ sở các quan niệm trên, có thể hiểu: *Phát triển NNL CLC là quá trình tác động tích cực, chủ động của các chủ thể nhằm biến đổi toàn diện theo chiều hướng ngày càng hoàn thiện hơn (nhất là về thể lực, trí lực và tâm lực), đặc biệt là phát triển năng lực số, đổi mới, sáng tạo và hội nhập quốc tế của bộ phận tinh túy nhất trong NNL, để họ phát huy tối đa tiềm năng trong hoạt động thực tiễn, tạo ra nhiều giá trị cho xã hội và thúc đẩy sự phát triển bền vững đất nước.*

** Về chủ thể phát triển NNL CLC*

Ở Việt Nam, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao (NNL CLC) là nhiệm vụ đòi hỏi sự tham gia đồng bộ, phối hợp chặt chẽ giữa nhiều chủ thể, bao gồm Đảng, Nhà nước; chính quyền địa phương; các tổ chức chính trị - xã hội; đội ngũ nhà giáo, chuyên gia, nhà khoa học; doanh nghiệp và bản thân người lao động. Mỗi chủ thể đảm nhiệm những chức năng riêng, đồng thời có mối quan hệ tương hỗ trong quá trình tạo lập, đào tạo, sử dụng và phát huy hiệu quả nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong từng giai đoạn.

Đảng và Nhà nước giữ vai trò định hướng chiến lược, lãnh đạo và quản lý quá trình phát triển NNL CLC thông qua việc ban hành chủ trương, xây dựng cơ chế, chính sách, hoàn thiện thể chế và tổ chức thực hiện các chương trình phát triển NNL. Đồng thời, Nhà nước có trách nhiệm bố trí ngân sách, đầu tư phát triển giáo dục - đào tạo, chăm sóc sức khỏe, thúc đẩy hội nhập quốc tế và hoàn thiện các cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, trọng dụng nhân tài, tạo điều kiện để NNL CLC phát huy năng lực và đóng góp cho sự phát triển đất nước.

Trên cơ sở định hướng và chính sách chung, chính quyền địa phương có vai trò cụ thể hóa các chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước thành chiến lược, quy hoạch, kế hoạch và chương trình hành động phù hợp với điều kiện thực tiễn, nhu cầu phát triển và lợi thế của từng địa phương. Chính quyền địa phương đồng thời thực hiện chức năng điều phối, kết nối các chủ thể, huy động và phân bổ nguồn lực, kiểm tra, giám sát và đánh giá kết quả triển khai. Thông qua tổng kết thực tiễn, chính quyền địa phương kịp thời phát hiện những khó khăn, bất cập, từ đó đề xuất điều chỉnh chính sách, góp phần nâng cao hiệu quả phát triển NNL CLC.

Các tổ chức chính trị - xã hội, hiệp hội nghề nghiệp, tổ chức phi chính phủ và các tổ chức quốc tế góp phần thúc đẩy phát triển NNL CLC thông qua hoạt động tuyên truyền, vận động, nâng cao nhận thức xã hội, hỗ trợ đào tạo và kết nối các nguồn lực. Bên cạnh đó, các tổ chức này còn có thể tham gia giám sát việc thực hiện chính sách, đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động, thúc đẩy hợp tác giữa cơ quan quản lý nhà nước, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp, qua đó mở rộng cơ hội học tập, việc làm và phát triển nghề nghiệp cho người lao động.

Đội ngũ nhà giáo, chuyên gia và nhà khoa học tại các cơ sở giáo dục - đào tạo, viện nghiên cứu và trung tâm khoa học - công nghệ giữ vai trò trực tiếp trong việc trang bị kiến thức, phát triển năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và tư duy sáng tạo cho người học. Thông qua đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo, tăng cường nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ và gắn kết chương trình đào tạo với nhu cầu thực tiễn, đội ngũ này góp phần hình thành NNL CLC có trình độ chuyên môn, năng lực đổi mới sáng tạo và khả năng thích ứng với yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế.

Các doanh nghiệp, đơn vị và tổ chức sản xuất, kinh doanh vừa là chủ thể sử dụng lao động, vừa tham gia trực tiếp vào quá trình đào tạo, bồi dưỡng

và phát triển NNL CLC. Thông qua việc xác định nhu cầu NNL, phối hợp với các trường đại học, viện nghiên cứu để đặt hàng đào tạo, tổ chức đào tạo tại nơi làm việc và bồi dưỡng kỹ năng theo yêu cầu thực tế, doanh nghiệp góp phần thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo và sử dụng lao động. Đồng thời, việc xây dựng chính sách tiền lương, thưởng, phúc lợi phù hợp, tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp, khuyến khích sáng kiến và tạo cơ hội thăng tiến sẽ giúp thu hút, giữ chân nguồn nhân lực có năng lực, phát huy tiềm năng sáng tạo và nâng cao hiệu quả sử dụng lao động.

Người lao động là chủ thể trực tiếp tham gia và giữ vai trò quyết định đối với quá trình tự phát triển, hoàn thiện năng lực của bản thân. Bên cạnh sự hỗ trợ từ Nhà nước, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp, mỗi người cần chủ động học tập suốt đời, thường xuyên cập nhật tri thức, rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp, phẩm chất đạo đức, ý thức trách nhiệm và kỷ luật lao động. Đồng thời, người lao động cần phát huy tính chủ động, tinh thần hợp tác, khả năng thích ứng và tư duy sáng tạo, sẵn sàng tiếp thu công nghệ mới, đổi mới phương pháp làm việc và nâng cao năng lực trước những biến đổi của thị trường lao động. Sự chủ động của người lao động, kết hợp với cơ chế hỗ trợ và môi trường phát triển phù hợp từ các chủ thể khác, là điều kiện quan trọng để nâng cao chất lượng, hiệu quả sử dụng và phát huy tối đa tiềm năng của NNL CLC.

** Về nội dung phát triển NNL CLC*

Thứ nhất: Phát triển về số lượng

Số lượng NNL CLC quyết định khả năng cung ứng lao động cho nền kinh tế, đảm bảo hiệu quả tiến trình phát triển nhanh, bền vững của nền kinh tế. Để phát triển NNL CLC về số lượng cần phải mở rộng quy mô đào tạo tại các trường Đại học, Học viện, Viện nghiên cứu,… sao cho đáp ứng đủ nhu cầu về số lượng NNL CLC cho các ngành, lĩnh vực mũi nhọn, có ảnh hưởng lớn đến tốc độ tăng trưởng kinh tế (chẳng hạn như khoa học -

công nghệ, logistics - cảng biển, đóng tàu, vận tải biển,…). Đồng thời phải bảo đảm phân bố phát triển số lượng NNL CLC hợp lý giữa các ngành nghề tránh tình trạng dư thừa NNL CLC ở ngành này nhưng lại thiếu hụt ở ngành khác.

Thứ hai: Phát triển về chất lượng

Về thể lực: Thể lực là nền tảng của sức lao động, quyết định năng suất và khả năng làm việc bền bỉ. Vì vậy, phát triển chất lượng NNL thực chất là nâng cao tầm vóc, sức khỏe, thể trạng, sức bền,… của người lao động thông qua chăm sóc y tế, dinh dưỡng, rèn luyện thể dục - thể thao; cải thiện điều kiện làm việc, đảm bảo an toàn lao động, bảo hộ sức khỏe, xây dựng môi trường sống trong lành, đảm bảo người lao động có thể chất khỏe mạnh, dẻo dai để đáp ứng cường độ lao động hiện đại.

Về trí lực: Trí lực là hạt nhân tạo nên NNL CLC, quyết định năng lực tư duy, sáng tạo và hiệu quả lao động. Phát triển trí lực NNL CLC thực chất là nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ thuật, khả năng nghiên cứu khoa học; bồi dưỡng năng lực ngoại ngữ, tin học, phát triển khả năng tư duy logic, tư duy phản biện, sự nhạy bén, linh hoạt sáng tạo; nâng cao năng lực chuyển giao ứng dụng KHCN hiện đại, thực hiện đổi mới sáng tạo.

Về tâm lực: Tâm lực là sức mạnh tinh thần, giá trị đạo đức, ý chí khát vọng cống hiến, tinh thần trách nhiệm,… của người lao động. Đó là những yếu tố quan trọng giúp nâng cao chất lượng, hiệu quả lao động, đảm bảo sự phát triển bền vững. Phát triển tâm lực NNL CLC thực chất là rèn luyện đạo đức nghề nghiệp, ý thức trách nhiệm, tinh thần kỷ luật và tác phong công nghiệp; bồi dưỡng lòng yêu nước, khát vọng cống hiến, ý chí vươn lên, tinh thần sáng tạo và hội nhập quốc tế; hình thành thái độ tích cực với công việc, tinh thần hợp tác, kỹ năng làm việc nhóm, ý chí quyết tâm, không ngại khó, ngại thất bại.

Thứ ba: Phát triển về cơ cấu

Phát triển về cơ cấu NNL CLC nghĩa là phải đảm bảo phát triển đủ cơ cấu NNL CLC theo trình độ chuyên môn; theo ngành, lĩnh vực then chốt; theo độ tuổi và giới tính đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi của thực tiễn.

Cơ cấu theo trình độ chuyên môn:

NNL CLC phải có sự phát triển cân đối hợp lý giữa các trình độ: công nhân kỹ thuật có tay nghề cao, kỹ sư, cử nhân, thạc sĩ, tiến sĩ và chuyên gia đầu ngành,… Tỷ lệ lao động có trình độ đại học, sau đại học cần được nâng lên, song song với việc phát triển đội ngũ lao động kỹ thuật cao để đáp ứng yêu cầu của sản xuất - dịch vụ hiện đại.

Cơ cấu theo ngành, lĩnh vực:

Tập trung phát triển NNL CLC trong những ngành, lĩnh vực quan trọng, then chốt theo nhu cầu của mỗi địa phương, tỉnh (thành phố). Chẳng hạn như đối với các thành phố có điều kiện về kinh tế biển, cần tập trung phát triển NNL CLC ngành vận tải biển, khoa học - công nghệ, dịch vụ logistics - cảng biển, đóng tàu, nuôi trồng thủy - hải sản,… hay đối với thành phố Hải Phòng sau sáp nhập có lợi thế về vị trí chiến lược, quỹ đất rộng thì cần tập trung phát triển NNL về công nghiệp và đô thị, du lịch sinh thái và thương mại cảng biển.

Cơ cấu theo độ tuổi và giới tính:

Phát triển NNL CLC theo độ tuổi, giới tính để đảm bảo xây dựng lực lượng lao động có sự kết hợp hài hòa giữa hai giới nam và nữ, giữa lớp trẻ năng động, sáng tạo với lớp lao động có kinh nghiệm, bản lĩnh,.... theo đặc điểm, yêu cầu của quá trình sản xuất. Bảo đảm bình đẳng giới trong đào tạo, bồi dưỡng phát triển NNL CLC, khuyến khích nữ giới tham gia nhiều hơn vào các lĩnh vực khoa học, công nghệ, quản lý.

Cơ cấu theo thành phần kinh tế:

Phát triển NNL CLC theo thành phần kinh tế nhằm bảo đảm sự phân bổ hợp lý, phù hợp với định hướng phát triển kinh tế - xã hội và yêu cầu chuyển

dịch cơ cấu kinh tế của mỗi địa phương, tỉnh (thành phố). Trong đó, cần chú trọng phát triển NNL CLC trong khu vực kinh tế nhà nước, đặc biệt là đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có phẩm chất chính trị, năng lực quản lý, trình độ chuyên môn sâu, khả năng ứng dụng khoa học - công nghệ và tư duy đổi mới sáng tạo, đáp ứng yêu cầu xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại, hiệu lực, hiệu quả.

Đối với khu vực kinh tế tư nhân, phát triển NNL CLC cần gắn với yêu cầu nâng cao năng lực cạnh tranh, đổi mới sáng tạo và hội nhập kinh tế. Mỗi địa phương cần có chính sách khuyến khích doanh nghiệp tư nhân đầu tư vào đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng hiệu quả đội ngũ lao động có trình độ cao, đặc biệt là các chuyên gia, nhà quản trị, kỹ sư, lao động kỹ thuật có tay nghề cao. Đây là lực lượng giữ vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy đổi mới công nghệ, nâng cao năng suất lao động và tạo ra các giá trị kinh tế mới.

Đối với khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI), phát triển NNL CLC cần được xem là một trong những giải pháp quan trọng nhằm tận dụng hiệu ứng lan tỏa về tri thức, công nghệ và phương thức quản trị tiên tiến. Việc thu hút đầu tư nước ngoài cần đi đôi với yêu cầu tăng cường liên kết giữa doanh nghiệp FDI với các cơ sở đào tạo, nghiên cứu khoa học và doanh nghiệp trong nước nhằm thúc đẩy quá trình chuyển giao công nghệ, đào tạo NNL và nâng cao năng lực của lực lượng lao động địa phương.

Phát triển NNL CLC theo thành phần kinh tế cũng cần bảo đảm sự liên kết, bổ trợ và phát huy thế mạnh của từng khu vực kinh tế; tránh sự chênh lệch quá lớn về chất lượng NNL giữa khu vực nhà nước, khu vực tư nhân và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài. Đồng thời, cần gắn phát triển NNL với định hướng phát triển các ngành kinh tế mũi nhọn, các lĩnh vực có lợi thế cạnh tranh của thành phố Hải Phòng như logistics, cảng biển, công nghiệp công nghệ cao, chuyển đổi số, dịch vụ hiện đại và kinh tế xanh. Qua đó góp phần xây dựng đội ngũ NNL có trình độ, năng lực thích ứng cao, đáp ứng yêu

cầu xây dựng thành phố Hải Phòng trở thành đô thị hiện đại, thông minh và phát triển bền vững.

** Về phương thức phát triển NNL CLC*

Phát triển NNL CLC được thực hiện theo các phương thức sau:

Thông qua sự phối hợp của các cơ quan, ban ngành và doanh nghiệp: Các cơ quan quản lý nhà nước và ban ngành tham mưu, ban hành chiến lược, kế hoạch và cơ chế chính sách phát triển NNL CLC phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Các sở, ban, ngành phối hợp với doanh nghiệp xây dựng các chương trình đào tạo gắn với nhu cầu thực tiễn, đòi hỏi của doanh nghiệp. Cơ quan quản lý tạo điều kiện thuận lợi về cơ chế, chính sách, thu hút các nguồn lực, hợp tác quốc tế cho phát triển NNL CLC. Các doanh nghiệp trực tiếp tham gia đặt hàng, góp ý xây dựng chương trình, chính sách và phối hợp tổ chức thực tập, thực hành để nâng cao chất lượng NNL.

Thông qua ý thức chủ động, tự giác, tích cực nâng cao năng lực, trình độ của người lao động: Người lao động cần xác định tinh thần học tập suốt đời, coi việc nâng cao năng lực chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp là trách nhiệm cũng như nhu cầu tự thân. Không chỉ chú trọng kiến thức, người lao động phải rèn luyện đạo đức nghề nghiệp, tác phong công nghiệp, tinh thần kỷ luật, khả năng giao tiếp và làm việc nhóm. Trong bối cảnh KHCN phát triển nhanh chóng, người lao động phải chủ động tiếp cận cái mới, sẵn sàng thay đổi tư duy, cách làm việc để phù hợp yêu cầu thực tiễn. Ý thức tự giác, chủ động giúp người lao động không dừng lại ở việc làm tốt công việc được giao mà còn mạnh dạn đề xuất giải pháp cải tiến, góp phần nâng cao năng suất, chất lượng lao động. Mỗi cá nhân khi tự giác hoàn thiện trình độ, năng lực bản thân không chỉ phục vụ lợi ích riêng mà còn tạo ra giá trị chung, thúc đẩy sự phát triển của tổ chức, doanh nghiệp và toàn xã hội. Chỉ khi người lao động có ý thức, sự chủ động, tự giác, tích cực trong việc nâng cao

trình độ, năng lực, kỹ năng lao động,… thì chất lượng NNL mới nhanh chóng được nâng cao.

Thông qua đào tạo, bồi dưỡng; liên kết, hợp tác trong nước và quốc tế cho phát triển NNL CLC: Đào tạo, bồi dưỡng được xem là một trong những yếu tố quyết định nhất đến chất lượng NNL, là chìa khóa quyết định sự thành công của mỗi quốc gia, khu vực và vùng miền. Quá trình đào tạo, bồi dưỡng cần hướng đào tạo theo nhu cầu thị trường lao động việc làm; xây dựng môi trường học tập theo phương châm "học tập suốt đời"; có cơ chế khuyến khích học tập, thu hút, trọng dụng nhân tài. Thành phố Hải Phòng mới cần tăng cường hệ thống các trường đại học, cao đẳng, trung tâm dạy nghề, từ đó cung cấp đa dạng các chương trình đào tạo nghề sát với nhu cầu của thị trường, đặc biệt trong các ngành công nghiệp mũi nhọn, cảng biển, logistics và du lịch - dịch vụ.

Tăng cường liên kết giữa các địa phương, bộ ngành, viện nghiên cứu, trường đại học và doanh nghiệp trong đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng NNL; chia sẻ kinh nghiệm, mô hình và NNL. Thực hiện các chương trình hợp tác, trao đổi sinh viên, giảng viên giữa các cơ sở giáo dục, các chuyên gia; hợp tác nghiên cứu khoa học; tiếp nhận chuyển giao công nghệ và phương pháp đào tạo tiên tiến từ các nước phát triển. Tiếp cận hệ thống giáo dục tiên tiến, chuẩn nghề nghiệp quốc tế, qua đó điều chỉnh nội dung, chương trình đào tạo phù hợp với yêu cầu toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế. Thông qua hợp tác, người lao động có điều kiện tiếp cận kiến thức mới, rèn luyện ngoại ngữ, kỹ năng mềm và khả năng làm việc trong môi trường quốc tế. Các chương trình, dự án hợp tác giúp hình thành đội ngũ NNL CLC có trình độ chuyên môn, kỹ năng và tư duy hiện đại, đáp ứng nhu cầu của thị trường trong nước và quốc tế.

2.2. PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU XÂY DỰNG THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG HIỆN ĐẠI, THÔNG MINH, BỀN VỮNG - QUAN ĐIỂM CỦA ĐẢNG VÀ NHỮNG NỘI DUNG CỤ THỂ CẦN THỰC HIỆN

2.2.1. Quan điểm của Đảng về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững

2.2.1.1. Quan điểm của Đảng về xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững

Hải Phòng là một trong những thành phố lớn trực thuộc Trung ương, có vị thế địa chính trị quan trọng, chiến lược, là đầu mối giao thông của vùng kinh tế trọng điểm phía Bắc, trung tâm kinh tế, chính trị, an ninh, văn hóa, y tế, giáo dục, thương mại, khoa học công nghệ Vùng duyên hải Bắc Bộ,… đã có những đóng góp không nhỏ trong công cuộc xây dựng, bảo vệ, phát triển đất nước cũng như cho sự phát triển của trục tam giác kinh tế Hà Nội - Hải Phòng - Quảng Ninh. Sau Nghị quyết số 32-NQ/TW, ngày 05/08/2003 của Bộ Chính trị Khóa IX về "*Xây dựng, phát triển thành phố Hải Phòng trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước"*, Nghị quyết số 45-NQ/TW ngày 24/01/2019 của Bộ Chính trị khóa XII về *"Xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045"* đã đưa ra những định hướng chỉ đạo quan trọng để tiếp tục thúc đẩy tiến trình phát triển kinh tế - xã hội của thành phố Hải Phòng tương xứng với tiềm năng, vai trò, vị trí quan trọng của thành phố.

Nghị quyết xác định rõ quan điểm: "Chú ý giải quyết tốt mối quan hệ biện chứng giữa phát triển nhanh và bền vững; giữa kế thừa và phát triển; giữa phát triển theo cả chiều rộng và chiều sâu, trong đó phát triển theo chiều sâu là chủ đạo, để Hải Phòng đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá của cả nước, sớm trở thành thành phố công nghiệp gắn với cảng biển

phát triển hiện đại, thông minh, bền vững với những ngành mũi nhọn như kinh tế biển, cơ khí chế tạo, chế biến, điện tử, dịch vụ logistics, khoa học và công nghệ biển" [7, tr.3].

Để triển khai quan điểm này, Nghị quyết đưa ra mục tiêu tổng quát và mục tiêu cụ thể, trong đó xác định mục tiêu tổng quát là: "Xây dựng và phát triển Hải Phòng trở thành thành phố đi đầu cả nước trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá; động lực phát triển của vùng Bắc Bộ và của cả nước; có công nghiệp phát triển hiện đại, thông minh, bền vững; kết cấu hạ tầng giao thông đồng bộ, hiện đại kết nối thuận lợi với trong nước và quốc tế bằng cả đường bộ, đường sắt, đường biển, đường hàng không; trọng điểm dịch vụ logistics; trung tâm quốc tế về giáo dục, đào tạo, nghiên cứu, ứng dụng và phát triển khoa học - công nghệ, kinh tế biển; đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân không ngừng được nâng cao ngang tầm với các thành phố tiêu biểu ở Châu Á; trật tự, an toàn xã hội được bảo đảm, quốc phòng, an ninh được giữ vững" [7, tr.3].

Mục tiêu cụ thể đến năm 2025, thành phố Hải Phòng cơ bản hoàn thành sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá; đạt các tiêu chí đô thị loại I; trở thành thành phố công nghiệp theo hướng hiện đại; là trọng điểm kinh tế biển của cả nước, trung tâm dịch vụ logistics quốc gia, trung tâm đào tạo, nghiên cứu, ứng dụng và phát triển khoa học - công nghệ biển của cả nước, trung tâm nghề cá, dịch vụ hậu cần nghề cá và tìm kiếm cứu nạn khu vực phía Bắc; Cát Bà, Đồ Sơn cùng với Hạ Long trở thành trung tâm du lịch có tầm vóc quốc tế. Hoàn thành việc di chuyển trung tâm hành chính thành phố sang phía bắc sông Cấm; xây dựng chính quyền đô thị với bộ máy tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Nghị quyết cũng xác định một số chỉ tiêu cụ thể: Tỉ trọng đóng góp vào tổng sản phẩm (GDP) cả nước đạt khoảng 6,4%. Tỉ trọng đóng góp vào GDP vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ là 23,7%. Tăng trưởng GRDP bình quân giai đoạn 2018 - 2025 tối thiểu là 13%. GRDP bình quân/người đạt

14.740 USD. Thu ngân sách trên địa bàn đạt 180.000 đến 190.000 tỉ đồng. Đóng góp của năng suất các yếu tố tổng hợp (TFP) vào GRDP từ 44% - 45%. Cơ bản không còn hộ nghèo (theo chuẩn quốc gia).

Mục tiêu cụ thể đến năm 2030: Hải Phòng trở thành thành phố công nghiệp phát triển hiện đại, thông minh, bền vững tầm cỡ khu vực Đông Nam Á; trung tâm dịch vụ logistics quốc tế hiện đại bằng cả đường biển, đường hàng không, đường bộ cao tốc, đường sắt tốc độ cao; trung tâm quốc tế về đào tạo, nghiên cứu, ứng dụng và phát triển khoa học - công nghệ với các ngành nghề hàng hải, đại dương học, kinh tế biển. Cơ bản đạt các tiêu chí của đô thị loại đặc biệt. Hoàn thành việc chuyển đổi 50% số huyện thành đơn vị hành chính quận. Chính quyền đô thị được xây dựng và hoàn thiện phù hợp với yêu cầu của thành phố thông minh. Trong đó xác định một số chỉ tiêu cụ thể: Tỉ trọng đóng góp vào GDP cả nước đạt 8,2%; đóng góp vào GDP vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ 28,3%; tăng trưởng GRDP bình quân giai đoạn 2026 - 2030 thấp nhất là 12,5%; GRDP bình quân/người đạt 29.900 USD; thu ngân sách trên địa bàn đạt 300.000 - 310.000 tỉ đồng; đóng góp của TFP vào GRDP từ 48% - 50%.

Như vậy, trên cơ sở tinh thần của Nghị quyết 45 có thể hiểu, quan điểm của Đảng về xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững là xây dựng Hải Phòng trở thành thành phố công nghiệp phát triển hiện đại, thông minh, bền vững. Luận án cũng tiếp cận và triển khai các nội dung nghiên cứu theo tinh thần chỉ đạo này của Đảng. Theo đó, xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững bao gồm ba nội dung:

Một là: Xây dựng Hải Phòng trở thành thành phố phát triển hiện đại

NQ 45 xác định rõ tính chất hiện đại của quá trình xây dựng, phát triển Hải Phòng gắn liền với sự chuyển dịch mạnh mẽ cơ cấu kinh tế theo hướng chú trọng phát triển công nghiệp, dịch vụ hiện đại; phát triển kết cấu hạ tầng,

kinh tế - kỹ thuật hiện đại và đổi mới phương thức tổ chức, quản trị, phát triển kinh tế - xã hội hiện đại. Cụ thể là:

Xây dựng thành phố Hải Phòng phát triển hiện đại với sự chuyển dịch mạnh mẽ cơ cấu kinh tế theo hướng phát triển công nghiệp công nghệ cao và dịch vụ hiện đại, giảm thiểu tối đa gia công thủ công đơn thuần. Trong đó các ngành cảng biển, logistics hiện đại, điện tử, công nghiệp công nghệ cao, công nghiệp chế biến, cơ khí chế tạo và du lịch đóng vai trò trọng yếu. Việc chuyển dịch toàn bộ cơ cấu kinh tế theo hướng hiện đại hóa, ứng dụng mạnh mẽ thành tựu phát triển khoa học và công nghệ tiên tiến, hiện đại trong sản xuất và cung ứng dịch vụ sẽ không chỉ giúp tăng năng suất lao động, nâng cao chất lượng, hiệu quả sản xuất, kinh doanh, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, mà còn nâng cao năng lực cạnh tranh, thích ứng của thành phố phù hợp với xu thế phát triển hiện đại của nền kinh tế toàn cầu; để thành phố Hải Phòng có thể trở thành trung tâm công nghiệp hiện đại hàng đầu của cả nước.

Xây dựng thành phố Hải Phòng phát triển hiện đại với kết cấu hạ tầng đồng bộ, hiện đại, bao gồm hệ thống giao thông đa dạng, hiện đại, kết nối thuận tiện trong và ngoài nước, hỗ trợ hiệu quả cho phát triển kinh tế; khai thác, sử dụng năng lượng hiệu quả; thiết lập mạng lưới viễn thông tốc độ cao, hiện đại; mạng lưới cấp thoát nước và dịch vụ công chất lượng tiên tiến, hiện đại. Các hạ tầng này không chỉ đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của thành phố theo hướng hiện đại mà còn tạo điều kiện thuận lợi cho hội nhập quốc tế và thu hút đầu tư hiệu quả.

Xây dựng thành phố Hải Phòng phát triển hiện đại còn thể hiện qua phương thức tổ chức, quản trị đời sống xã hội và sản xuất theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa cao; qua phương thức đào tạo, bồi dưỡng, quản trị, phát huy sức mạnh NNL theo hướng tiến bộ, hiện đại nhằm nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả sản xuất và thúc đẩy tiến trình phát triển của thành phố ngày càng văn minh, đổi mới.

Như vậy, xây dựng thành phố Hải Phòng phát triển hiện đại là sự kết hợp giữa phát triển các yếu tố nền tảng vật chất, kết cấu hạ tầng hiện đại với đổi mới phương thức tổ chức sản xuất, quản trị xã hội, quản lý con người tiên tiến, cũng như bồi đắp, xây dựng NNL CLC với những năng lực, phẩm chất, kỹ năng của lực lượng lao động hiện đại, nhằm hoàn thiện một mô hình thành phố phát triển năng động, sáng tạo, hiện đại, có sức cạnh tranh và thích ứng tốt với xu thế phát triển tiến bộ văn minh chung của nhân loại.

Hai là: Xây dựng Hải Phòng trở thành thành phố phát triển thông minh

Bản chất của xây dựng Hải Phòng trở thành thành phố thông minh là việc ứng dụng mạnh mẽ các thành tựu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ Tư như công nghệ số, trí tuệ nhân tạo (AI), Internet vạn vật (IoT),… vào toàn bộ các quá trình tổ chức quản lý sản xuất, kinh doanh, qui hoạch, quản lý đô thị, thiết lập, quản trị mạng lưới giao thông, logistics, cung ứng dịch vụ công; thiết lập, vận hành hệ thống chính quyền thông minh, chính quyền số, chính quyền điện tử, đô thị số, kinh tế số; xây dựng hệ sinh thái chuyển đổi số, thúc đẩy đổi mới sáng tạo, khởi nghiệp công nghệ cao, hình thành các trung tâm nghiên cứu, ứng dụng và phát triển khoa học - công nghệ (nhất là khoa học và công nghệ biển), xem đó là nhiệm vụ quan trọng để thành phố Hải Phòng có thể tăng tốc phát triển bứt phá trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

Các trụ cột cơ bản của một thành phố thông minh bao gồm: quản trị thông minh; kinh tế thông minh; hạ tầng thông minh; con người thông minh.

Quản trị thông minh là nền tảng cốt lõi của thành phố thông minh, thể hiện ở việc chính quyền ứng dụng công nghệ số và dữ liệu lớn để nâng cao hiệu quả quản lý, minh bạch hóa hoạt động và tăng cường kết nối, phục vụ và bảo vệ quyền lợi ích của công dân.

Kinh tế thông minh phản ánh khả năng phát triển kinh tế dựa trên tri thức, công nghệ trình độ cao và đổi mới sáng tạo. Trong phương thức phát

triển kinh tế của thành phố thông minh, tăng trưởng kinh tế không chỉ đơn thuần dựa vào lao động hay tài nguyên sẵn có, mà chủ yếu dựa trên dữ liệu thông tin, khoa học, công nghệ số và năng lực đổi mới sáng tạo.

Hạ tầng thông minh là điều kiện cơ sở vật chất và công nghệ hiện đại để vận hành, quản trị, thúc đẩy phát triển thành phố với không chỉ hệ thống giao thông, cầu cảng, nhà kho, bến bãi, điện nước,… hoàn thiện mà còn bao gồm hệ thống logistics hiện đại, hạ tầng số và các nền tảng kết nối dữ liệu đồng bộ, thông suốt, phục vụ hiệu quả mọi chu trình vận hành, phát triển thành phố.

Con người thông minh ở đây là nói đến lực lượng lao động và các chủ thể tham gia vào toàn bộ quá trình thúc đẩy tiến trình xây dựng, phát triển thành phố hiện đại với năng lực, trình độ cao về cả chuyên môn, tay nghề và đặc biệt là trình độ khoa học, công nghệ, kỹ năng thích ứng số, năng lực đổi mới sáng tạo, khả năng thích ứng nhanh nhạy với kỷ nguyên thời đại công nghệ mới. Nhìn từ góc độ triết học, đây chính là quá trình chuyển từ quản lý hành chính truyền thống sang quản trị dựa trên tri thức và dữ liệu, trong đó con người vừa là chủ thể sáng tạo vừa là đối tượng thụ hưởng.

Ba là: xây dựng Hải Phòng trở thành thành phố phát triển bền vững

Xây dựng Hải Phòng trở thành thành phố phát triển bền vững tức là đảm bảo thúc đẩy và duy trì được tiến trình phát triển, hơn thế còn là tiến trình phát triển hiện đại, thông minh của thành phố trong thời gian dài, đồng thời luôn gắn mục tiêu tăng trưởng, phát triển kinh tế với đảm bảo tiến bộ, công bằng xã hội, bảo đảm an toàn, an ninh quốc gia, bảo vệ môi trường, sử dụng hợp lý, hiệu quả nguồn tài nguyên và thích ứng tốt với biến đổi khí hậu. Thành phố phát triển bền vững phải được quy hoạch, phát triển theo hướng xanh, sạch, phát triển năng lượng tái tạo, triển khai các mô hình kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn, kinh tế số để tối ưu hóa các nguồn lực, bảo vệ tài nguyên, giảm thiểu ô nhiễm môi trường; đảm bảo gắn kết chặt chẽ giữa thúc đẩy tăng trưởng kinh tế với đảm bảo phúc lợi xã hội, an sinh xã hội, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân, phát

triển văn hóa, giáo dục và y tế chất lượng cao. Tăng trưởng kinh tế đi đôi với bảo đảm công bằng xã hội, nâng cao chất lượng sống của người dân theo hướng văn minh, tiến bộ; sử dụng hiệu quả tài nguyên, bảo vệ môi trường và thích ứng với biến đổi khí hậu. Tăng trưởng kinh tế đi đôi với đảm bảo tiến bộ, công bằng xã hội và bảo vệ môi trường được xem là nguyên tắc cốt lõi của phát triển bền vững. Thúc đẩy tăng trưởng kinh tế để nâng cao thu nhập và cải thiện chất lượng đời sống người dân ngày càng tiên tiến, hiện đại, nhưng quá trình đó không được đánh đổi bằng việc khai thác kiệt quệ tài nguyên hay gây ô nhiễm, tàn phá, hủy hoại môi trường, gây những hệ lụy xấu cho thế hệ mai sau phải gánh trả. Phát triển bền vững cũng không chỉ hướng đến tăng trưởng kinh tế một cách chung chung mà phải là tăng trưởng kinh tế vì con người, phục vụ con người, bảo đảm mọi người dân đều được tiếp cận công bằng với các cơ hội phát triển và các dịch vụ công thiết yếu cơ bản, đồng thời đảm bảo công bằng giữa cống hiến và thụ hưởng các thành quả phát triển, không để ai bị bỏ lại phía sau trong tiến trình phát triển của thành phố.

Như vậy một thành phố phát triển bền vững phải đảm bảo duy trì sự tăng trưởng ổn định, lâu dài, cân bằng hiệu quả giữa kinh tế - xã hội - môi trường (kinh tế tăng trưởng - xã hội phát triển công bằng, tiến bộ văn minh - tài nguyên, môi trường được khai thác, sử dụng, bảo vệ hiệu quả).

Tuy nhiên, cũng cần hiểu rõ, trong quan điểm chỉ đạo của Đảng về phát triển thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững không xem xét, chỉ đạo tách rời ba yếu tố phát triển hiện đại - thông minh - bền vững, mà yêu cầu phải có sự gắn kết, hòa quyện, kết hợp đồng bộ, thống nhất cả ba yếu tố để đạt mục tiêu đưa thành phố Hải Phòng trở thành đô thị đặc biệt phát triển vững mạnh, đi đầu cả nước trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá, là động lực phát triển của vùng Bắc Bộ và của cả nước, vươn lên ngang tầm với các thành phố tiêu biểu ở Châu Á. Trong đó "hiện đại" là nền tảng vật chất - kỹ thuật, "thông minh" là phương thức vận hành, "bền vững" là mục tiêu và tiêu chuẩn để phát triển. Chỉ có phát triển theo hướng "hiện đại" và "thông

minh" mới giúp thúc đẩy mạnh mẽ tăng trưởng kinh tế và đảm bảo sự "bền vững" của quá trình phát triển ấy; phát triển "bền vững" lại giúp củng cố, duy trì và tạo điều kiện thuận lợi, tạo nền tảng vững chắc để tiếp tục sự phát triển "hiện đại", "thông minh" hơn. Do đó, phát triển hiện đại, thông minh, bền vững là yêu cầu tất yếu của quá trình phát triển thành phố Hải Phòng và luôn phải được tiến hành đồng bộ, không được xem nhẹ bất kỳ yếu tố nào nếu muốn thúc đẩy tiến trình phát triển của thành phố theo những mục tiêu, nhiệm vụ mà Đảng và Nhà nước giao phó cũng như đáp ứng yêu cầu, khát vọng của đông đảo tầng lớp nhân dân thành phố.

Để thực hiện được mục tiêu phát triển hiện đại, thông minh, bền vững đòi hỏi thành phố cần phải có đủ NNL, nhất là đội ngũ NNL CLC được đào tạo bài bản, có kiến thức, trình độ chuyên môn sâu, kỹ năng thực tiễn vững vàng, đặc biệt là năng lực đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số và kỹ năng thích ứng nhanh nhạy với công nghệ tiên tiến hiện đại. Bởi lẽ, họ chính là lực lượng trung tâm, là chủ thể quan trọng để vận hành, phối hợp hiệu quả chu trình phát triển hiện đại, thông minh, bền vững của thành phố.

2.2.1.2. Quan niệm về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững

Từ những khái niệm đã phân tích ở trên, có thể hiểu: *Phát triển NNL CLC đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững là quá trình tác động có mục đích, chủ động của các chủ thể nhằm làm biến đổi toàn diện theo chiều hướng ngày càng hoàn thiện hơn (nhất là về thể lực, trí lực và tâm lực) của bộ phận tinh túy nhất trong NNL, đặc biệt là phát triển năng lực số, đổi mới sáng tạo và hội nhập quốc tế, nhằm phát huy tối đa tiềm năng trong hoạt động thực tiễn, tạo ra nhiều giá trị cho xã hội và đóng góp hiệu quả cho công cuộc xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững theo tinh thần chỉ đạo của Nghị quyết 45.*

Các chủ thể trực tiếp chỉ đạo, định hướng, tổ chức thực hiện và đảm bảo hiệu quả quá trình phát triển NNL CLC đáp ứng yêu cầu xây dựng thành

phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững chính là cấp ủy, chính quyền thành phố, các tổ chức CT-XH, cộng đồng doanh nghiệp, đội ngũ nhà giáo, các cơ sở giáo dục đào tạo NNL CLC, cùng với sự tham gia, ủng hộ của nhân dân và đội ngũ người lao động thành phố. Trong đó:

Đảng Cộng sản Việt Nam: giữ vai trò lãnh đạo toàn diện, định hướng chiến lược đối với quá trình phát triển NNL CLC, bảo đảm sự thống nhất giữa mục tiêu phát triển NNL với định hướng phát triển đất nước và thành phố Hải Phòng trong từng giai đoạn. Đặc biệt, trong bối cảnh thành phố Hải Phòng đẩy mạnh CNH, HĐH, phát triển kinh tế số, kinh tế xanh và hội nhập quốc tế, sự lãnh đạo của Đảng có ý nghĩa quan trọng trong việc định hướng xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, chuyên gia, nhà khoa học, nhà quản lý và người lao động có trình độ chuyên môn cao, năng lực số, tư duy đổi mới sáng tạo, bản lĩnh chính trị và đạo đức nghề nghiệp. Qua đó, bảo đảm phát triển NNL CLC không chỉ đáp ứng nhu cầu trước mắt của thị trường lao động mà còn tạo nền tảng lâu dài cho việc thực hiện mục tiêu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững theo tinh thần Nghị quyết số 45-NQ/TW của Bộ Chính trị.

Cấp ủy, tổ chức Đảng: Ban Chấp hành Đảng bộ thành phố, Ban Thường vụ Thành ủy là cơ quan lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp việc ban hành nghị quyết, chương trình hành động, kiểm tra giám sát việc thực hiện các chương trình hành động phát triển NNL CLC của thành phố theo các mục tiêu cụ thể đã đề ra ở từng ngành nghề, lĩnh vực.

Chính quyền các cấp như HĐND, UBND thành phố Hải Phòng ban hành chính sách, quy hoạch, kế hoạch phát triển KT-XH, phân bổ nguồn lực để thực hiện phát triển NNL đáp ứng yêu cầu phát triển thành phố theo tinh thần chỉ đạo của Nghị quyết. UBND các xã, phường là cơ quan trực tiếp triển khai các chương trình, dự án phát triển NNL CLC, đặc biệt trong các lĩnh vực KHCN, vận tải biển, đóng tàu, logictics - cảng biển, nuôi trồng thủy - hải sản,…

Các sở, ban, ngành như Sở Tài chính bố trí vốn, thu hút đầu tư; Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Nội Vụ phát triển NNL, đào tạo nghề, liên kết với các cơ sở giáo dục - đào tạo. Sở Khoa học và Công nghệ thực hiện nhiệm vụ thúc đẩy nghiên cứu, đổi mới sáng tạo. Sở Công Thương, Sở Xây dựng, Sở Nông nghiệp và Môi trường,… phối hợp hành động để thực hiện triển khai các mục tiêu phát triển NNL CLC của thành phố đáp ứng yêu cầu đề ra.

Các doanh nghiệp và nhà đầu tư các lĩnh vực vận tải biển, logistics - cảng biển, công nghiệp đóng tàu, công nghệ cao, nông - thủy sản tham gia đầu tư, liên kết đào tạo NNL, tạo điều kiện cho NNL thực hành ứng dụng KHCN trình độ cao.

Đội ngũ trí thức, nhà khoa học, các trường Đại học, Viện nghiên cứu tại thành phố Hải Phòng đóng vai trò then chốt trong nghiên cứu, chuyển giao công nghệ, đào tạo nâng cao chất lượng NNL đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố hiện đại, thông minh, bền vững. Nhân dân và đội ngũ người lao động của thành phố Hải Phòng là chủ thể trực tiếp tham gia, học tập, rèn luyện, nâng cao năng lực, trình độ, rèn luyện ý thức trách nhiệm, tinh thần hợp tác lao động.

Để phát triển NNL CLC đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố hiện đại, thông minh, bền vững, các chủ thể phải có sự hợp tác, phối hợp, liên kết hành động, thực hiện các phương thức cụ thể như: phát huy vai trò lãnh đạo định hướng của chính quyền thành phố, sự phối hợp hiệu quả của các sở, ban ngành; sự tham gia của các hiệp hội, doanh nghiệp, tổ chức kinh doanh; sự hưởng ứng tích cực của nhân dân thành phố và đặc biệt là sự chủ động tích cực học tập, rèn luyện, nâng cao trình độ, năng lực,… của bản thân lực lượng lao động thành phố. Chẳng hạn như: Ban Thường vụ Thành ủy ban hành Chương trình hành động; HĐND, UBND thành phố Hải Phòng xây dựng các đề án, quy hoạch, kế hoạch 5 năm và hàng năm. Các sở, ngành, địa phương ban hành và triển khai thực hiện chương trình, kế hoạch phát triển NNL CLC ở từng ngành nghề, lĩnh vực phù hợp với mục tiêu chung. Thành phố Hải

Phòng xây dựng, ban hành kế hoạch để huy động và phân bổ nguồn lực như ngân sách nhà nước (trung ương và địa phương); thu hút đầu tư trong và ngoài nước cho phát triển NNL CLC, nhất là trong lĩnh vực công nghệ cao, dịch vụ logistics - cảng biển, đô thị thông minh; xã hội hóa nguồn lực phát triển giáo dục, y tế, KHCN,… để nâng cao hiệu quả thực hiện các nội dung phát triển NNL CLC của thành phố theo yêu cầu đặt ra. Đồng thời đổi mới cơ chế, chính sách, đề xuất cơ chế đặc thù cho thành phố Hải Phòng là điều rất cần thiết.

2.2.2. Nội dung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững

Theo tinh thần Nghị quyết số 45-NQ/TW của Bộ Chính trị, thành phố Hải Phòng phải chú trọng đào tạo, nâng cao phát triển NNL tại chỗ có CLC, đáp ứng yêu cầu Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, nhất là cho công nghiệp hỗ trợ, dịch vụ cảng biển, logistics; đồng thời, phát triển được đội ngũ kỹ sư, các nhà quản trị có khả năng ứng dụng công nghệ và phát triển các dịch vụ hiện đại như ngân hàng, tài chính, logistics, bảo hiểm, công nghệ thông tin.

Nghị quyết cũng đặt ra mục tiêu là đến năm 2025 tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 87 - 88%, trong đó đào tạo có chứng chỉ 40%; đến năm 2030 tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 90%, trong đó đào tạo có chứng chi 45% [5]. Đồng thời, NNL CLC phải đảm bảo các tiêu chí sau: một là, có trình độ chuyên môn cao, đáp ứng yêu cầu ngành kinh tế mũi nhọn: Có chuyên môn sâu trong các lĩnh vực KHCN, logistics - cảng biển, đóng tàu, vận tải biển, nuôi trồng thủy - hải sản,... Thành thạo kỹ năng thực hành, có năng lực nghiên cứu, phát triển và ứng dụng công nghệ vào sản xuất, quản lý. Đạt chuẩn về chứng chỉ nghề nghiệp quốc tế trong các lĩnh vực then chốt; hai là, có năng lực số và ứng dụng công nghệ thông minh: Người lao động có kỹ năng sử dụng và phát triển công nghệ số, trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data), Internet vạn vật (IoT). Thành thạo phần mềm chuyên ngành, có khả năng lập trình, phân tích dữ liệu và vận hành hệ thống tự động hóa. Sử dụng hiệu quả các

nền tảng quản lý thông minh trong hành chính, đô thị, giao thông, môi trường; ba là, có trình độ ngoại ngữ cao và khả năng thích ứng với xu thế hội nhập quốc tế: Thành thạo ít nhất một ngoại ngữ (tiếng Anh, tiếng Trung, tiếng Nhật) để làm việc trong môi trường hội nhập quốc tế. Có khả năng giao tiếp, đàm phán, hợp tác với đối tác nước ngoài. Hiểu biết về luật pháp, thương mại quốc tế, văn hóa doanh nghiệp đa quốc gia; bốn là, có kỹ năng mềm và tư duy đổi mới sáng tạo: Người lao động phải có tư duy phản biện, sáng tạo, có khả năng giải quyết vấn đề và thích ứng linh hoạt với môi trường làm việc hiện đại. Phát triển kỹ năng làm việc nhóm, lãnh đạo, quản lý dự án, đổi mới sáng tạo. Làm việc tính cực, chủ động, có tinh thần khởi nghiệp, sẵn sàng tham gia vào hệ sinh thái thúc đẩy đổi mới sáng tạo của thành phố. Ngoài ra NNL CLC phải có đạo đức nghề nghiệp và trách nhiệm xã hội. Đó là ý thức tuân thủ pháp luật, đạo đức công việc, trách nhiệm bảo vệ môi trường và phát triển bền vững. Có tinh thần cống hiến cho sự phát triển của thành phố, sẵn sàng tham gia vào các dự án cộng đồng, biết gắn kết giữa sự phát triển cá nhân và sự phát triển chung của thành phố Hải Phòng trong tương lai.

Trên cơ sở những định hướng khái quát đó, có thể xác định các nội dung cụ thể cần thực hiện để phát triển NNL CLC đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững là:

Về số lượng: Đảm bảo phát triển đủ số lượng lao động tham gia vào chuỗi hoạt động, khai thác, phát triển các ngành nghề then chốt, trọng tâm. Phấn đấu tỷ lệ lao động có tay nghề qua đào tạo đạt 70-80% tổng số lao động trong ngành. Gia tăng số lượng NNL CLC ở những ngành nghề, lĩnh vực có lợi thế của thành phố Hải Phòng như kinh tế biển, hàng hải, logistics, đóng tàu, cơ khí chế tạo, nuôi trồng thủy - hải sản,… Đặc biệt là tăng cường NNL CLC khoa học - công nghệ để hiện thực hóa mục tiêu xây dựng thành phố Hải Phòng trở thành trung tâm nghiên cứu, quản lý, phát triển khoa học và công nghệ biển, y học biển của cả nước. Bên cạnh đó, cũng cần tăng cường số

lượng NNL CLC về bảo vệ môi trường, thích ứng với biến đổi khí hậu để đảm bảo tiến trình phát triển hiện đại, thông minh, bền vững của một thành phố cảng biển có khả năng chịu ảnh hưởng lớn bởi tác động của biến đổi khí hậu, một thành phố công nghiệp phát triển mạnh có nguy cơ cao về ô nhiễm môi trường, khai thác kiệt quệ nguồn tài nguyên.

Về chất lượng:

Phát triển thể lực là yếu tố quan trọng đối với NNL CLC, đặc biệt trong các ngành đòi hỏi sức bền, sự dẻo dai và khả năng thích nghi với điều kiện làm việc khắc nghiệt như vận tải biển, logistics - cảng biển, đóng tàu, nuôi trồng thủy - hải sản, cũng như khoa học - công nghệ. NNL CLC phải: có sức bền thể chất cao đảm bảo đủ khả năng làm việc liên tục trong thời gian dài, đáp ứng cường độ lao động cao và môi trường làm việc phức tạp; có sức mạnh cơ - xương - khớp tốt để giảm nguy cơ chấn thương khi thực hiện các hoạt động cần lực kéo, nâng, di chuyển hoặc thao tác máy móc nặng; cơ thể cần có sự dẻo dai và linh hoạt giúp phản ứng nhanh, giữ thăng bằng tốt, xử lý thao tác chính xác trong môi trường đòi hỏi nhiều tư thế khó hoặc di chuyển liên tục; có sức khỏe tinh thần minh mẫn, ổn định, kiểm soát tốt căng thẳng và duy trì tập trung là điều cần thiết để có khả năng chịu áp lực, làm việc theo ca kíp, môi trường ồn - rung - thay đổi nhiệt độ...;có chỉ số thể lực phù hợp tiêu chuẩn ngành, bao gồm: thể trạng (BMI), hệ tim mạch - hô hấp, thị lực, thính lực, sức mạnh tay - chân,… theo chuẩn quốc gia hoặc ngành nghề.

Phát triển trí lực: Phát triển trí lực (năng lực trí tuệ) của NNL CLC trong các ngành kinh tế của thành phố Hải Phòng đòi hỏi sự kết hợp giữa trình độ chuyên môn, kỹ năng tư duy, khả năng sáng tạo, và năng lực ứng dụng công nghệ hiện đại. Vì vậy NNL CLC cần phải có: Năng lực chuyên môn - kỹ thuật vững vàng, hiểu biết sâu về lĩnh vực nghề nghiệp; nắm chắc quy trình, tiêu chuẩn kỹ thuật, an toàn; có khả năng xử lý công việc trong môi trường phức tạp. Đối với đội ngũ chuyên gia phải có bằng chuyên môn từ tiến sĩ trở lên; đội ngũ lãnh đạo, quản lý phải có bằng từ thạc sĩ trở lên;

các kỹ sư, kỹ thuật viên phải đảm bảo có bằng cử nhân trở lên do các cơ sở đào tạo có uy tín trong và ngoài nước cấp. Công nhân kỹ thuật cao phải đảm bảo có thâm niên nghề từ 10 năm trở lên; có tư duy phân tích - giải quyết vấn đề, có khả năng nhận diện tình huống nhanh, phân tích dữ liệu, chọn giải pháp tối ưu trong điều kiện áp lực thời gian và độ rủi ro cao; có năng lực tiếp cận và ứng dụng công nghệ mới để đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số thông qua việc tham gia các chương trình như "bình dân học vụ số", biết sử dụng phần mềm quản lý, hệ thống điều khiển thông minh, AI trong quản trị và vận hành; có khả năng đề xuất sáng kiến khoa học được UBND cấp tỉnh (thành phố) công nhận nhằm cải tiến quy trình, nâng cao hiệu quả lao động; có khoảng 70% người lao động có trình độ ngoại ngữ tiếng Anh từ B2 trở lên do các trường Đại học được Bộ Giáo dục và Đào tạo cho phép cấp chứng chỉ như Trường Đại học Ngoại ngữ - ĐHQGHN, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội, Trường Đại học Hà Nội, Trường Đại học Thái Nguyên, Học viện An Ninh Nhân Dân, Học viện Báo chí và Tuyên truyền, Trường Đại học Thương mại,… để có thể giao tiếp quốc tế, đáp ứng thực tiễn công việc khi thành phố có số lượng lớn chuyên gia, tàu quốc tế, doanh nghiệp FDI…; có năng lực, tinh thần, ý chí học tập suốt đời, thích ứng với thay đổi nhanh của công nghệ, thị trường và mô hình quản trị thông minh.

Phát triển tâm lực:

Đối với thành phố Hải Phòng - trung tâm công nghiệp và dịch vụ biển của cả nước - việc phát triển tâm lực cho NNL CLC đóng vai trò quyết định đến an toàn, kỷ luật, hiệu suất và tính bền vững của sản xuất - dịch vụ. Vì vậy NNL CLC cần phải có: Bản lĩnh nghề nghiệp và tinh thần trách nhiệm cao, sẵn sàng làm việc trong môi trường áp lực, chịu trách nhiệm với quyết định và hành động của mình; có tính kỷ luật và tác phong công nghiệp, tuân thủ quy trình, an toàn, giờ giấc; tác phong nhanh nhẹn, chuẩn xác - rất quan trọng với đặc thù công nghiệp và dịch vụ cảng biển; có đạo đức nghề nghiệp và ý thức cộng đồng bằng những việc làm trung thực, tôn trọng chuẩn mực nghề; ý thức

bảo vệ người xung quanh và tài sản chung; có tinh thần hợp tác và làm việc nhóm, biết phối hợp trong chuỗi tác nghiệp liên tục giữa nhiều bộ phận, ngành nghề; có khả năng thích ứng và chịu áp lực, đối diện thay đổi công nghệ, quy trình mới; bình tĩnh xử lý sự cố; chịu đựng áp lực thời gian và cường độ cao; có tính chủ động, cầu thị và tinh thần học hỏi, sẵn sàng tiếp thu kỹ thuật mới, cải tiến quy trình, nâng cao năng lực bản thân liên tục. Bên cạnh đó NNL CLC cũng cần có lý tưởng cách mạng, bản lĩnh chính trị vững vàng, khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc và ý thức kiên định mục tiêu độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội. Đây là những yếu tố cốt lõi của tâm lực, góp phần bảo đảm định hướng xã hội chủ nghĩa trong quá trình phát triển NNL, gắn lợi ích cá nhân với lợi ích tập thể, cộng đồng và quốc gia, dân tộc.

Về cơ cấu: cần phát triển NNL CLC một cách hài hòa giữa các ngành nghề, lĩnh vực, đảm bảo cân đối cả tỷ lệ NNL CLC ở cả hai giới nam, nữ và tính đến yếu tố đặc thù ngành nghề cho phù hợp. Trong đó cần tập trung phát triển NNL CLC ở những ngành nghề mũi nhọn, thế mạnh của thành phố. Cụ thể là:

NNL CLC ngành vận tải biển gồm có: Đội ngũ chuyên gia về quản lý cảng biển, điều phối luồng hàng hóa, tài chính & chiến lược phát triển cảng; các chuyên gia kỹ thuật - công nghệ như kỹ sư quản lý khai thác cảng, điều hành hệ thống cảng thông minh, tự động hóa cảng (Smart Port), quản lý an toàn hàng hải; điều phối giao nhận hàng hóa, vận hành cần cẩu, thiết bị xếp dỡ,…

NNL CLC ngành logistics - cảng biển gồm có: Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, chiến lược, giám đốc logistics, chuyên gia hoạch định chuỗi cung ứng, tối ưu hóa chi phí vận tải; các chuyên gia vận hành, công nghệ như Kỹ sư tích hợp hệ thống logistics số, quản lý kho bãi (WMS), vận tải thông minh (TMS), blockchain trong logistics; điều phối viên vận tải, quản lý kho.

NNL CLC ngành đóng tàu gồm có: Đội ngũ lãnh đạo, nghiên cứu và phát triển (R&D) như kỹ sư trưởng, chuyên gia nghiên cứu phát triển công nghệ đóng tàu, kỹ sư vật liệu tiên tiến; kỹ sư, các chuyên gia công nghệ như kỹ sư thiết kế tàu, tự động hóa, cơ điện tử, robot hàn, gia công cơ khí chính

xác. Đội ngũ công nhân kỹ thuật cao gồm thợ hàn, thợ lắp ráp vỏ tàu, nhân viên bảo dưỡng và sửa chữa động cơ tàu.

NNL CLC ngành nuôi trồng thủy - hải sản theo hướng bền vững, hiện đại, công nghệ cao, gồm có: Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, hoạch định là chuyên gia quản lý nghề cá, chính sách phát triển thủy sản, kinh tế biển; cán bộ nghiên cứu, ứng dụng công nghệ là kỹ sư nuôi trồng thủy sản công nghệ cao, sinh học biển, tự động hóa trong nuôi trồng; bộ phận khai thác, chế biến, vận hành tàu cá xa bờ, bảo quản thủy sản,…

NNL CLC ngành khoa học - công nghệ, phải đảm bảo là các chuyên gia đầu ngành ở các lĩnh vực chuyên môn nhất định, có trình độ cao, trí tuệ, có năng lực thực tiễn đáp ứng nhiệm vụ nghiên cứu chuyên sâu, họ có học hàm là Giáo sư, Phó giáo sư; học vị là Tiến sĩ, Tiến sĩ khoa học, Thạc sĩ; cán bộ nghiên cứu, ứng dụng các sản phẩm KHCN.

2.3. TẦM QUAN TRỌNG VÀ NHỮNG NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU XÂY DỰNG THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG HIỆN ĐẠI, THÔNG MINH, BỀN VỮNG

2.3.1. Tầm quan trọng của phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững

Một là: NNL CLC trực tiếp thực hiện và quyết định thành công của quá trình xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững

NNL CLC là yếu tố trực tiếp thực hiện và quyết định thành công tiến trình phát triển bền vững của mọi địa phương, vùng miền, quốc gia. Đối với thành phố Hải Phòng, NNL CLC sẽ là yếu tố trực tiếp thực hiện, quyết định thành công tiến trình phát triển hiện đại, thông minh, bền vững của thành phố. Do đó phát triển NNL CLC là một nội dung quan trọng đảm bảo hiện thực hóa thành công mục tiêu xây dựng Hải Phòng trở thành thành phố phát triển hiện đại, thông minh, bền vững.

Nguồn nhân lực CLC là nhân tố quan trọng hàng đầu trực tiếp tham gia thực hiện các nội dung để phát triển thành phố Hải Phòng trở thành đô thị hiện đại, thông minh, bền vững. Bởi vì, để xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững cần thực hiện rất nhiều công việc, chẳng hạn như: đẩy mạnh xây dựng hạ tầng thông minh, hiện đại với hệ thống giao thông số đa dạng, kết nối với các tỉnh (thành phố), khu vực trong và ngoài nước; kiến thiết, vận hành hệ thống quản lý, quản trị đô thị thông minh, hiện đại trên cơ sở ứng dụng trí tuệ nhân tạo, số hóa, tự động hóa cao; xây dựng, phát triển các trung tâm dữ liệu lớn, trung tâm nghiên cứu ứng dụng khoa học công nghệ trình độ cao phục vụ phát triển sản xuất và đời sống xã hội; thực hiện chuyển đổi cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa, thúc đẩy phát triển các ngành công nghiệp cốt lõi, ứng dụng công nghệ cao; thúc đẩy đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số toàn diện nền kinh tế. Để thực hiện được những nhiệm vụ đó, nhất thiết phải xây dựng, phát triển NNL CLC đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng và cân đối, phù hợp về cơ cấu ở các ngành nghề, lĩnh vực, nhất là những ngành nghề, lĩnh vực trọng yếu, mũi nhọn của tiến trình phát triển thành phố.

Để hiện thực hóa mục tiêu phát triển hiện đại, thông minh, bền vững, thành phố Hải Phòng rất cần xây dựng, phát triển NNL CLC với đội ngũ chuyên gia công nghệ, kỹ sư phần mềm, chuyên viên phân tích dữ liệu,… trình độ cao, có khả năng vận hành và phát triển hệ thống dây chuyền sản xuất công nghiệp trình độ cao, công nghệ tiên tiến, hiện đại, tự động hóa, số hóa cao; sử dụng, điều hành những phần mềm, ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI) và Internet vạn vật (IoT) vào xây dựng hệ thống kết cấu hạ tầng, xây dựng và nâng cấp các hạng mục công trình phát triển kinh tế - xã hội trọng điểm của thành phố; thiết lập, điều hành, quản lý đô thị thông minh, hiện đại trên cơ sở ứng dụng khoa học công nghệ trình độ cao. NNL CLC sẽ giúp thành phố phát triển nền công nghiệp thông minh, hiện đại, trở thành trung tâm công nghiệp lớn của cả nước, đặc biệt trong các lĩnh vực công nghệ cao, chế tạo, logistics

và cảng biển. Thực tế cho thấy, hiện nay, thành phố Hải Phòng đang có nhiều cơ hội để có thể phát triển mạnh mẽ, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài lớn như LG, Pegatron, Foxconn,… và nhiều doanh nghiệp, tập đoàn lớn từ các quốc gia phát triển như Mỹ, Nhật Bản, Hàn Quốc,… cũng đã và đang muốn đầu tư, mở rộng sản xuất kinh doanh ở thành phố, nhất là phát triển những lĩnh vực công nghiệp công nghệ cao, thành lập trung tâm công nghệ hiện đại tại thành phố. Tuy nhiên, họ sẽ chỉ đầu tư hoặc duy trì, mở rộng đầu tư, phát triển sản xuất kinh doanh nếu thành phố đáp ứng được yêu cầu về chất lượng NNL, nhất là có được NNL CLC có năng lực, trình độ chuyên môn tốt; có năng lực thích ứng số, kỹ năng chuyên sâu về tự động hóa, vận hành robot, nắm bắt nhanh nhạy kỹ thuật sản xuất thông minh, hiện đại. Nếu không phát triển NNL, nhất là phát triển NNL CLC đáp ứng yêu cầu, thành phố Hải Phòng có nguy cơ bỏ lỡ cơ hội thu hút đầu tư, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, mất cơ hội hợp tác, chuyển giao ứng dụng khoa học và công nghệ tiên tiến hiện đại, chuyển đổi cơ cấu kinh tế; cũng mất cơ hội thu hút các nguồn lực và sự hợp tác với các tập đoàn quốc tế từ các quốc gia phát triển hiện đại để nâng cấp hệ thống kết cấu hạ tầng, học hỏi kinh nghiệp quản trị đô thị thông minh.

Phát triển NNL CLC còn giúp thành phố triển khai thực hiện được các mục tiêu phát triển bền vững. Bởi lẽ, như đã phân tích, Hải Phòng là thành phố cảng biển có nhiều hạng mục ngành nghề phát triển kinh tế gắn liền với biển như hàng hải, du lịch biển đảo, đánh bắt thủy - hải sản, logistics,… rất dễ chịu tác động ảnh hưởng bất lợi từ biến đổi khí hậu. Hơn thế, Hải Phòng cũng định hướng phát triển kinh tế - xã hội theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa cao, cho nên quá trình thúc đẩy phát triển của thành phố rất dễ đi kèm với khai thác ồ ạt, kiệt quệ tài nguyên, gây ô nhiễm môi trường do việc xả thải từ các tập đoàn, khu công nghiệp lớn. Do đó, để đảm bảo quá trình phát triển thành phố theo hướng bền vững càng đòi hỏi phải phát triển NNL CLC có kiến thức chuyên sâu về phát triển bền vững, có thể tham gia hiệu quả vào quá

trình chuyển đổi mô hình kinh tế theo hướng phát triển kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn, kinh tế số; có kiến thức, trình độ, kỹ năng ứng dụng công nghệ số trong khai thác, sử dụng hợp lý hiệu quả nguồn tài nguyên, chế tạo năng lượng tái tạo; có trình độ, kinh nghiệm thích ứng với biến đổi khí hậu, ứng phó xử lý các tình huống, sự cố ô nhiễm môi trường, bảo vệ môi trường, nhất là môi trường biển trên cơ sở ứng dụng khoa học, công nghệ trình độ cao, tiên tiến, hiện đại.

Phát triển NNL CLC là yếu tố quan trọng hàng đầu, là chìa khóa quyết định hiệu quả xây dựng thành phố Hải Phòng trở thành thành phố công nghiệp phát triển hiện đại, thông minh, bền vững tầm cỡ khu vực Đông Nam Á, là nguồn lực quan trọng giúp khai thác, sử dụng, phát huy hiệu quả mọi nguồn lực khác như nguồn lực tài chính, nguồn lực khoa học công nghệ, nguồn tài nguyên thiên nhiên, hay lợi thế về vị trí địa lý. Bởi lẽ, tự thân các nguồn lực về vốn, tài nguyên thiên nhiên, khoa học công nghệ,…không thể tham gia và phát huy vai trò trong thúc đẩy tiến trình phát triển hiện đại, thông minh, bền vững của thành phố nếu không có NNL. Chỉ có NNL, nhất là NNL CLC với trí tuệ, năng lực, trình độ cao mới có thể biến những nguồn lực dưới dạng tiềm năng ấy trở thành nguồn lực thực tiễn thực sự, đồng thời khai thác, kết hợp các nguồn lực ấy một cách hiệu quả trong tiến trình thúc đẩy phát triển thành phố hiện đại, thông minh và bền vững. Chẳng hạn như: thành phố Hải Phòng có lợi thế về vị trí chiến lược, tài nguyên biển, nền tảng công nghệ, hệ thống cảng nước sâu,… nhưng việc khai thác hiệu quả các tiềm năng này hay không phụ thuộc rất lớn vào năng lực, trình độ NNL. Chỉ có phát triển được NNL, nhất là NNL CLC với đội ngũ chuyên gia, kỹ sư, nhà quản lý có trình độ cao mới giúp quy hoạch và vận hành, khai thác hiệu quả các lợi thế của thành phố cảng biển, khu kinh tế, khu công nghiệp cho phát triển mà không làm ảnh hưởng đến môi trường và tài nguyên tự nhiên; chỉ có phát triển NNL CLC có kiến thức chuyên môn sâu về hàng hải, quản lý chuỗi cung ứng, kỹ thuật môi trường biển mới giúp thành phố phát triển kinh tế biển, logistics,

năng lượng tái tạo ngoài khơi. Cảng nước sâu Lạch Huyện là cửa ngõ giao thương quan trọng, nhưng để khai thác hết tiềm năng, thúc đẩy phát triển thành phố Hải Phòng cần đội ngũ NNL CLC có khả năng vận hành cảng thông minh, tối ưu hóa công nghệ logistics hiện đại và nâng cao chuỗi giá trị dịch vụ cảng biển.

Tóm lại, như đã phân tích, để xây dựng Hải Phòng trở thành thành phố thông minh, bền vững, cần xây dựng hạ tầng thông minh, hiện đại; chuyển đổi cơ cấu phát triển kinh tế theo hướng công nghiệp công nghệ cao hiện đại, thông minh gắn với các yêu cầu phát triển bền vững; thiết lập, vận hành hệ thống quản trị đô thị thông minh, hiện đại. Tuy nhiên, tất cả những nội dung ấy sẽ không thể thực hiện được nếu thiếu NNL, đặc biệt là NNL CLC của thành phố Hải Phòng, chính là chủ thể trực tiếp quan trọng nhất, có vai trò quyết định quá trình xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng trở thành thành phố đi đầu cả nước trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá; động lực phát triển của vùng Bắc Bộ và của cả nước; có công nghiệp phát triển hiện đại, thông minh, bền vững. Do đó, nhất thiết phải coi trọng vấn đề phát triển NNL CLC đáp ứng yêu cầu thực tiễn quá trình phát triển thành phố hiện đại, thông minh, bền vững.

Hai là: NNL CLC quyết định hiệu quả nghiên cứu, ứng dụng thành tựu phát triển KHCN tiên tiến, thúc đẩy đổi mới sáng tạo cho mục tiêu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững

Khoa học công nghệ có vai trò quan trọng đối với việc thúc đẩy tiến trình phát triển kinh tế - xã hội của các quốc gia. Thực tế, trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghệ 4.0 hiện nay, sự phát triển KT-XH của mỗi vùng miền, quốc gia, chính là sự chạy đua về ứng dụng thành tựu phát triển KHCN. Các quốc gia có trình độ phát triển khoa học công nghệ cao, hoặc biết khai thác, tiếp nhận, ứng dụng, chuyển giao các thành tựu phát triển khoa học công nghệ tiên tiến, hiện đại sẽ có được tiến trình phát triển kinh tế - xã hội tốt, thậm chí trở thành những nước phát triển đi đầu trong nền kinh tế toàn cầu. Đối với

thành phố Hải Phòng, để thực hiện mục tiêu phát triển, nhất là phát triển theo hướng hiện đại, thông minh, bền vững càng phải chú trọng nghiên cứu, ứng dụng, chuyển giao các thành tựu phát triển KHCN tiên tiến, hiện đại, đẩy mạnh đổi mới sáng tạo, thực hiện chuyển đổi số toàn bộ các khâu, các chu trình phát triển. Tuy nhiên, để có thể nghiên cứu, ứng dụng hiệu quả những thành tựu phát triển KHCN tiên tiến cần phải có NNL, nhất là NNL CLC. Bởi lẽ, chỉ có NNL CLC mới là lực lượng có đủ năng lực, trình độ và trực tiếp tiếp cận, nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng hiệu quả những thành tựu của cuộc Cách mạng công nghệ 4.0 vào toàn bộ các khâu, các chu trình, các hoạt động thúc đẩy sự phát triển của thành phố theo hướng hiện đại, tiến bộ, văn minh.

NNL CLC sẽ quyết định hiệu quả nghiên cứu, ứng dụng, phát triển KHCN, đẩy mạnh chuyển đổi số, đổi mới sáng tạo, thúc đẩy tiến trình phát triển hiện đại, thông minh, bền vững của thành phố. Nghiên cứu, ứng dụng KHCN và đổi mới sáng tạo là yếu tố cốt lõi giúp thành phố Hải Phòng phát triển theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa, nhất là phát triển các ngành công nghiệp công nghệ cao và tối ưu hóa các mô hình sản xuất theo hướng thông minh, hiện đại, nâng cao năng suất lao động và chất lượng tăng trưởng bền vững. Để đáp ứng yêu cầu phát triển các ngành công nghiệp mũi nhọn, lợi thế của thành phố cần đội ngũ chuyên gia, kỹ sư có trình độ chuyên môn cao. Nếu không có NNL CLC đủ năng lực nghiên cứu, nắm bắt, tiếp nhận, chuyển giao và ứng dụng công nghệ mới hiện đại, thành phố Hải Phòng sẽ gặp khó khăn trong việc bắt kịp và tận dụng tốt những thành tựu của cuộc CMCN 4.0 để thúc đẩy tiến trình phát triển theo hướng hiện đại, thông minh, bền vững và duy trì, nâng cao vị thế cạnh tranh so với các trung tâm kinh tế khác trong nước. Thậm chí, còn khiến thành phố suy giảm sức hấp dẫn, suy giảm khả năng thu hút đầu tư, khả năng cạnh tranh và thất bại trong thực hiện các mục tiêu phát triển theo hướng hiện đại, thông minh, bền vững. Chẳng hạn như, hiện nay ngành công nghiệp đóng tàu của thành phố Hải Phòng rất cần có NNL CLC có thể nghiên cứu, ứng dụng công nghệ vật liệu nhẹ, trí tuệ nhân

tạo trong thiết kế và tự động hóa trong sản xuất để nâng cao chất lượng, giảm chi phí và tăng khả năng cạnh tranh trên thị trường quốc tế.

NNL CLC là lực lượng quan trọng có thể nghiên cứu, chuyển giao các thành tựu phát triển KHCN, thực hiện chuyển đổi số, ứng dụng công nghệ số vào thiết lập, vận hành mạng lưới giao thông hiện đại, thông minh; phát triển nền kinh tế số, quản lý đô thị thông minh, hiện đại; thực hiện quản trị xã hội, cung ứng dịch vụ công, chăm sóc y tế, thực hiện an sinh xã hội, bảo vệ môi trường, ứng phó với biến đổi khí hậu một cách hiệu quả, nhanh chóng. Chẳng hạn như: Để xây dựng thành phố thông minh, thành phố Hải Phòng cần ứng dụng công nghệ số, dữ liệu lớn, AI và IoT (Internet of Things) vào quản lý đô thị, giao thông, năng lượng, môi trường và dịch vụ công. Điều này đòi hỏi một đội ngũ chuyên gia công nghệ thông tin, kỹ sư phần mềm, chuyên gia an ninh mạng có đủ trình độ để thiết kế, vận hành và bảo trì hệ thống thông minh. Để có hệ thống giao thông thông minh thì cần NNL có khả năng phát triển hệ thống giám sát giao thông bằng AI, tối ưu hóa tín hiệu đèn giao thông, quản lý bãi đỗ xe thông minh; hay thành phố Hải Phòng muốn số hóa các dịch vụ hành chính công thì cần có đội ngũ lập trình viên, chuyên gia an ninh mạng để xây dựng các nền tảng dữ liệu minh bạch và an toàn.

Hơn thế, NNL CLC không chỉ tiếp nhận, chuyển giao, ứng dụng các thành tựu phát triển khoa học công nghệ hiện đại, mà họ cũng chính là lực lượng có thể nghiên cứu, học hỏi, phát minh ra những sản phẩm KHCN trình độ cao "made in VietNam" phù hợp hơn, ứng dụng hiệu quả cao hơn vào quá trình phát triển của thành phố theo hướng hiện đại, thông minh, bền vững.

Ba là: NNL CLC giúp thu hút và kết hợp tối đa các nguồn lực trong và ngoài nước cho mục tiêu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững

Mọi địa phương, vùng miền, quốc gia nếu muốn có được tiến trình phát triển như mong đợi cần phải khai thác, phát huy tốt sức mạnh các nguồn lực,

cả nguồn lực vật chất và tinh thần, cả nguồn nội lực và ngoại lực. Đối với thành phố Hải Phòng, để có thể hiện thực hóa mục tiêu xây dựng thành phố hiện đại, thông minh, bền vững, không chỉ cần quan tâm khai thác các nguồn lực vật chất và tinh thần trong nước (nguồn lực nội sinh, sức mạnh nội sinh) mà còn phải đẩy mạnh hội nhập quốc tế để có thể tranh thủ khai thác tối đa mọi cơ hội, nguồn lực từ các quốc gia khác (thu hút ngoại lực) cho sự phát triển. Tuy nhiên, muốn khai thác, phát huy được tối đa tiềm năng, sức mạnh của các nguồn lực trên, kết hợp hiệu quả nguồn nội lực và ngoại lực thì cần dựa trên nền tảng của NNL, nhất là NNL CLC của thành phố để có thể đưa thành phố Hải Phòng nhanh chóng đạt mục tiêu phát triển hiện đại, thông minh, bền vững. Hơn thế, trong các nguồn lực nội sinh quan trọng nhất vẫn là NNL CLC. Việc sử dụng hiệu quả nguồn lực này sẽ là yếu tố quyết định cho chiến lược phát triển hiện đại, thông minh, bền vững của thành phố. Bởi lẽ, ngoài việc NNL CLC là chủ thể trực tiếp tham gia thực hiện và quyết định hiệu quả các hoạt động thúc đẩy phát triển kinh tế, xây dựng kết cấu hạ tầng, vận hành quản trị đô thị thông minh, hiện đại, bền vững mà họ còn là nhân tố quan trọng có thể khai thác, kết hợp, phát huy sức mạnh tổng hợp của các nguồn lực trong và ngoài nước để phục vụ mục tiêu phát triển hiện đại, thông minh, bền vững của thành phố. Phát triển NNL CLC không chỉ là yêu cầu cấp thiết, quan trọng mà còn là chiến lược hành động thông minh để nhanh chóng thực hiện thành công quá trình xây dựng Hải Phòng trở thành thành phố công nghiệp phát triển hiện đại, thông minh, bền vững. Đồng thời, việc chú trọng phát triển NNL CLC sẽ giúp thành phố có được lợi thế cạnh tranh lớn trong xu thế hội nhập, toàn cầu hóa, quốc tế hóa, cho phép thành phố Hải Phòng khai thác tối đa, hiệu quả nguồn lực nội sinh sẵn có và tận dụng nguồn lực ngoại sinh bên ngoài để tạo ra thế và lực vững chắc cho sự phát triển hiện đại, thông minh, bền vững trong tương lai.

2.3.2. Những nhân tố tác động đến hiệu quả phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững

Một là: Sự định hướng, chỉ đạo của Đảng, Nhà nước và thành phố Hải Phòng

Trong quá trình phát triển của mỗi địa phương, sự định hướng, lãnh đạo của Đảng, sự chỉ đạo, điều hành của Nhà nước và chính quyền các cấp có vai trò đặc biệt quan trọng. Điều này cũng hoàn toàn đúng đối với vấn đề phát triển NNL CLC đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững.

Nếu ngay từ đầu, Đảng, Nhà nước và chính quyền địa phương đã có sự quan tâm sâu sắc, ban hành các văn bản định hướng, chỉ đạo rõ ràng, nhất quán, đi kèm chương trình hành động cụ thể, quyết liệt, xây dựng lộ trình, mục tiêu và phân công, phối hợp trách nhiệm cho từng cấp, từng ngành, từng cơ quan, đơn vị hữu quan một cách rõ ràng đối với việc phát triển NNL CLC đáp ứng yêu cầu phát triển của thành phố thì hiệu quả phát triển NNL CLC sẽ nhanh chóng đạt như mong đợi. Khi đó, các nguồn lực được huy động và phân bổ hợp lý, từ ngân sách đầu tư công đến thu hút vốn FDI và xã hội hóa, tạo nền tảng vững chắc cho triển khai các chương trình phát triển NNL. Đồng thời, những chính sách đột phá như đầu tư nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo NNL CLC; thực hiện các chính sách phát triển y tế, chăm sóc sức khỏe cộng đồng; thực hiện cơ chế đặc thù về đãi ngộ, thu hút, giữ chân nhân tài; phối hợp với doanh nghiệp đào tạo và đào tạo lại NNL CLC, xây dựng trung tâm KHCN hiện đại, khuyến khích khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo,… sẽ nhanh chóng được triển khai thực hiện để hình thành đội ngũ NNL CLC. Kết quả là thành phố Hải Phòng có thể nhanh chóng có được NNL CLC đáp ứng yêu cầu thực tiễn, kể cả NNL CLC ở các ngành mũi nhọn như logistics - cảng biển, vận tải biển, công nghiệp đóng tàu,...

Ngược lại, nếu sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng, Nhà nước thiếu sát sao, quyết liệt và sự phối hợp quán triệt, tổ chức thực hiện của thành phố không tốt, thờ ơ, thiếu trách nhiệm thì chắc chắn việc phát triển NNL nói chung, NNL CLC đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững nói riêng sẽ không mang lại hiệu quả. Khi các chủ trương, chính sách định hướng, chỉ đạo còn chung chung, thiếu tính cụ thể và thiếu sự theo dõi, giám sát chặt chẽ việc quán triệt, tổ chức thực hiện trong thực tế, các định hướng, mục tiêu, kế hoạch phát triển NNL CLC dễ rơi vào hình thức, khẩu hiệu, phong trào, không mang lại hiệu quả thiết thực. Khi đó, các nguồn lực đầu tư cho giáo dục - đào tạo NNL CLC; nghiên cứu, ứng dụng các thành tựu phát triển KHCN trở nên phân tán, manh mún, chưa tập trung vào những lĩnh vực then chốt và không mang lại hiệu quả cho phát triển NNL CLC. Sự thiếu quyết liệt, thờ ơ trong định hướng, chỉ đạo, phối hợp hành động từ trung ương đến địa phương, sẽ là nguyên nhân chính khiến cho hiệu quả thực hiện các chính sách đào tạo, bồi dưỡng, chăm sóc y tế, thu hút, trọng dụng nhân tài không cao. Hơn thế, không chỉ không phát triển được NNL CLC đáp ứng yêu cầu phát triển thành phố mà còn dẫn đến tình trạng chảy máu chất xám, nhiều lao động giỏi, trình độ cao không ở lại làm việc tại địa phương. Sự định hướng, chỉ đạo không sát sao, quyết liệt, rõ ràng, cụ thể, đúng hướng cũng khiến việc liên kết, phối hợp giữa nhà trường - viện nghiên cứu - doanh nghiệp trong đào tạo, phát triển NNL CLC gặp nhiều hạn chế, đào tạo xa rời nhu cầu thực tiễn. Từ đó khiến cho vấn đề phát triển NNL CLC của thành phố không đạt mục tiêu đề ra, đội ngũ NNL CLC của thành phố Hải Phòng không đủ về số lượng, chưa mạnh về chất lượng, làm giảm tốc độ phát triển kinh tế, thậm chí khiến thành phố tụt hậu so với các trung tâm kinh tế khác trong cả nước, khó có thể phát triển theo hướng hiện đại, thông minh, bền vững.

Hai là: Sự phối hợp, đồng thuận của các cơ quan, tổ chức chính trị - xã hội và doanh nghiệp

Hiệu quả phát triển NNL CLC ở thành phố Hải Phòng không chỉ phụ thuộc vào định hướng, chỉ đạo của Đảng và chính quyền, mà còn chịu tác động rất lớn từ sự phối hợp, đồng thuận của các cơ quan, tổ chức CT-XH và cộng đồng doanh nghiệp. Mức độ đồng thuận, tự giác, tích cực, chủ động hay thụ động phối hợp hành động của các chủ thể này quyết định trực tiếp đến hiệu quả và tính bền vững của công tác đào tạo, sử dụng, phát triển NNL nói chung, phát triển NNL CLC của thành phố nói riêng.

Trường hợp sự phối hợp được triển khai tích cực, chủ động, đồng thuận cao thì sức mạnh tổng hợp của cả hệ thống chính trị và xã hội sẽ được phát huy tối đa. Các sở, ban, ngành thành phố như Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Nội vụ, Sở Khoa học và Công nghệ,… kết hợp chặt chẽ với các ngành kinh tế trọng điểm như vận tải biển, logistics - cảng biển, nuôi trồng thủy - hải sản,…sẽ xây dựng được kế hoạch đào tạo NNL gắn sát nhu cầu thực tiễn. Các tổ chức chính trị - xã hội như Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức trực thuộc như Công đoàn, Đoàn Thanh niên, Hội Nông dân, Hội Phụ nữ,… tích cực vận động hội viên, người dân nâng cao ý thức học tập, rèn luyện tay nghề, đồng thời lan tỏa tinh thần khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo. Cộng đồng doanh nghiệp cũng chủ động tham gia vào quá trình đào tạo thông qua liên kết với trường - viện, đặt hàng NNL CLC, cung cấp học bổng, cơ hội thực tập và tuyển dụng. Khi các lực lượng, chủ thể cùng đồng thuận, chủ động, tích cực phối hợp hành động chung tay thực hiện mục tiêu đào tạo, phát triển NNL CLC thì hiệu quả sẽ cao, NNL CLC được đào tạo sẽ đáp ứng sát nhu cầu sản xuất, kinh doanh; doanh nghiệp có lực lượng lao động CLC; thành phố sẽ có đủ NNL CLC để thực hiện hiệu quả mục tiêu phát triển hiện đại, thông minh, bền vững, nâng cao năng lực cạnh tranh và đảm bảo duy trì sự phát triển nhanh, bền vững.

Ngược lại, nếu các lực lượng thiếu sự đồng thuận, sự phối hợp diễn ra trong trạng thái thiếu đồng bộ, thụ động, không tích cực, tự giác… thì chắc chắn hiệu quả phát triển NNL CLC sẽ không đạt như mong đợi. Khi đó, các cơ quan hoạt động rời rạc, mạnh ai nấy làm, kế hoạch đào tạo dễ chồng chéo hoặc xa rời thực tế. Các tổ chức chính trị - xã hội không làm tốt vai trò tuyên truyền, dẫn đến tình trạng người dân thờ ơ, thiếu ý thức học tập, chưa coi trọng nâng cao trình độ. Doanh nghiệp nếu thờ ơ đối với vấn đề phát triển NNL CLC, đứng ngoài quá trình đào tạo, chỉ "chờ" nguồn nhân lực có sẵn mà không chủ động hợp tác, đặt hàng NNL CLC với các trường hay đầu tư đào tạo nội bộ, thì sẽ gặp tình trạng thiếu lao động CLC phù hợp, phải tuyển dụng từ địa phương khác hoặc tốn kém đào tạo lại. Hệ quả, chất lượng NNL không đáp ứng yêu cầu phát triển thành phố theo hướng hiện đại, thông minh, bền vững, làm suy giảm tốc độ phát triển kinh tế - xã hội và nguy cơ khiến thành phố Hải Phòng tụt hậu, đi sau so với các địa phương khác, kể cả các địa phương, tỉnh (thành phố) không có được điều kiện phát triển tốt như thành phố Hải Phòng, mất vị thế thành phố đầu tàu phát triển của vùng và cả nước.

Ba là: Chất lượng giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao

Phát triển NNL CLC là nhiệm vụ then chốt trong tiến trình CNH, HĐH và hội nhập quốc tế của thành phố Hải Phòng. Trong đó, hiệu quả và chất lượng giáo dục - đào tạo giữ vai trò quyết định chất lượng NNL của thành phố. Bởi đây chính là "cái nôi" hình thành tri thức, kỹ năng, phẩm chất và bản lĩnh cho lực lượng lao động tương lai. Nếu giáo dục, đào tạo được nâng cao chất lượng, phát triển đúng hướng thì sẽ tạo nền tảng vững chắc cho sự bứt phá về NNL của thành phố.

Trước hết, chất lượng giáo dục giúp nâng cao trình độ trí lực cho người học. Các chương trình đào tạo hiện đại, cập nhật kiến thức KHCN mới, gắn kết lý thuyết với thực hành, sẽ giúp người học không chỉ nắm chắc kiến thức cơ bản mà còn phát triển năng lực tư duy, sáng tạo và khả năng thích ứng với thay đổi. Khi chất lượng đào tạo được bảo đảm, sẽ gia tăng đội

ngũ lao động của thành phố, có đủ năng lực tiếp cận công nghệ cao, tham gia vào các lĩnh vực mũi nhọn như logistics, vận tải biển, đóng tàu, khoa học - công nghệ,...

Thứ hai, chất lượng giáo dục còn gắn liền với việc rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp và tác phong lao động hiện đại. Nếu các trường đại học, cao đẳng, cơ sở đào tạo nghề liên kết chặt chẽ với doanh nghiệp trong việc xây dựng chương trình đào tạo, tổ chức thực tập, đào tạo theo đơn đặt hàng, thì sinh viên, học viên sau khi ra trường sẽ đáp ứng đúng nhu cầu tuyển dụng. Điều này không chỉ giúp doanh nghiệp tiết kiệm chi phí đào tạo lại, mà còn bảo đảm cho người lao động có việc làm ổn định, thu nhập cao.

Bên cạnh trí lực và kỹ năng, chất lượng giáo dục - đào tạo còn tác động sâu sắc đến tâm lực và ý thức xã hội của NNL. Thông qua quá trình giáo dục toàn diện, người học được bồi dưỡng phẩm chất đạo đức, tinh thần trách nhiệm, ý thức kỷ luật, khả năng làm việc nhóm và tinh thần cống hiến cho cộng đồng. Đây là những yếu tố không thể thiếu để xây dựng đội ngũ lao động có kỷ luật, sáng tạo, trung thực và hội nhập được với môi trường làm việc quốc tế.

Nếu hiệu quả và chất lượng giáo dục - đào tạo cao, thành phố Hải Phòng sẽ hình thành đội ngũ NNL CLC vững vàng cả về tri thức, kỹ năng và phẩm chất. Đây chính là lợi thế cạnh tranh của thành phố trong việc thu hút đầu tư, đặc biệt là các dự án FDI công nghệ cao. Các doanh nghiệp sẽ yên tâm mở rộng sản xuất, bởi họ có thể tiếp cận lực lượng lao động CLC ngay tại chỗ. Thành phố cũng dễ dàng thực hiện mục tiêu trở thành trung tâm công nghiệp, dịch vụ và logistics lớn của cả nước, phát triển hiện đại, thông minh, bền vững.

Ngược lại, nếu chất lượng giáo dục - đào tạo thấp sẽ để lại hệ lụy nghiêm trọng. Chương trình đào tạo lạc hậu, thiếu gắn kết với thực tiễn khiến người học ra trường khó xin việc, doanh nghiệp thiếu lao động phù hợp và giỏi, buộc phải tuyển dụng từ địa phương khác. NNL không đáp ứng yêu cầu

về năng lực, trình độ, nhất là kỹ năng thích ứng số, đổi mới sáng tạo, thành phố sẽ thiếu NNL CLC ở những lĩnh vực, ngành nghề mũi nhọn, lợi thế để phát triển, khiến năng suất lao động thấp, giảm sức cạnh tranh, cản trở quá trình phát triển kinh tế - xã hội của thành phố theo hướng hiện đại, thông minh, bền vững. Đặc biệt, thành phố Hải Phòng sẽ gặp bất lợi trong thu hút các ngành công nghệ cao và có nguy cơ tụt hậu so với các đô thị lớn khác.

Bốn là: Cơ chế chính sách sử dụng, trọng dụng, đãi ngộ nhân tài

Hiệu quả phát triển NNL CLC cũng phụ thuộc rất lớn vào cơ chế chính sách sử dụng, trọng dụng, đãi ngộ, thu hút, giữ chân nhân tài.

Nếu thành phố Hải Phòng xây dựng được cơ chế chính sách sử dụng, thu hút, đãi ngộ, trọng dụng NNL CLC đúng đắn, minh bạch, công bằng và cạnh tranh, thì tác động đến phát triển NNL CLC sẽ rất tích cực. Trước hết, nhân tài được ghi nhận, đánh giá đúng năng lực, có cơ hội phát triển nghề nghiệp và thăng tiến công bằng, từ đó hình thành động lực cống hiến lâu dài và tích cực nâng cao trình độ, năng lực đáp ứng yêu cầu của nền sản xuất xã hội. Chính sách trọng dụng, đãi ngộ hợp lý, thỏa đáng cả về vật chất lẫn tinh thần (lương, thưởng, điều kiện và môi trường làm việc, cơ hội nghiên cứu - sáng tạo,…) sẽ giúp thu hút và giữ chân đội ngũ chuyên gia, trí thức giỏi, NNL CLC trong nhiều lĩnh vực, ngành nghề của thành phố, giúp thành phố phát triển được NNL CLC đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố hiện đại, thông minh, bền vững.

Bên cạnh đó, cơ chế sử dụng đúng người - đúng việc, trọng dụng NNL CLC sẽ tối ưu hóa nguồn lực nhân tài, tránh tình trạng lãng phí NNL hoặc "ngồi nhầm chỗ". Nhân tài được trọng dụng, trao quyền tự chủ và tạo điều kiện hỗ trợ khuyến khích họ mạnh dạn đổi mới sáng tạo, nghiên cứu, phát minh, ứng dụng khoa học - công nghệ,… sẽ càng nâng cao trình độ, góp phần trực tiếp nâng cao năng suất lao động, thúc đẩy quá trình phát triển thành phố theo hướng hiện đại, thông minh, bền vững và nâng cao sức cạnh tranh của thành phố. Mặt khác, một chính sách nhân tài hấp dẫn còn tạo hiệu ứng lan

tỏa, khiến thành phố Hải Phòng trở thành điểm đến thu hút NNL CLC từ khắp nơi, qua đó tạo lợi thế trong thu hút đầu tư, đặc biệt là các ngành công nghệ cao và dịch vụ hiện đại.

Ngược lại, nếu cơ chế chính sách sử dụng, đãi ngộ, trọng dụng, thu hút, giữ chân NNL CLC không phù hợp, còn hình thức, thiếu thực chất, thiếu minh bạch, công bằng thì sẽ tác động tiêu cực đến hiệu quả phát triển NNL CLC. Thứ nhất, chính sách đãi ngộ không tương xứng sẽ dẫn đến tình trạng "chảy máu chất xám", nhân tài rời bỏ khu vực công hoặc tìm kiếm cơ hội ở các đô thị khác có môi trường và chính sách hấp dẫn hơn. Thứ hai, việc sử dụng sai vị trí, bổ nhiệm thiếu công bằng hoặc còn nặng tính "cào bằng" sẽ làm thui chột động lực, khiến người tài không phát huy được hết khả năng, dẫn đến lãng phí nguồn lực quý giá. Ngoài ra, môi trường làm việc thiếu chuyên nghiệp, không khuyến khích sáng tạo và đổi mới sẽ làm cho NNL CLC bị kìm hãm, thụ động, khó tạo ra đột phá không đóng góp được nhiều cho tiến trình phát triển. Khi đó, thành phố Hải Phòng vừa thiếu hụt nhân tài, vừa không khai thác hiệu quả lực lượng lao động chất lượng cao hiện có, ảnh hưởng đến hiệu quả quá trình phát triển theo mục tiêu phát triển hiện đại, thông minh, bền vững.

Năm là: Ý thức tự giác, chủ động, tích cực học tập, rèn luyện nâng cao trình độ, năng lực, kỹ năng của người lao động

Ý thức tự giác, chủ động, tích cực học tập, rèn luyện nâng cao trình độ, năng lực, kỹ năng của người lao động là yếu tố nội sinh quan trọng quyết định đến chất lượng NNL. Khi người lao động có tinh thần học hỏi, ham cầu tiến và nghiêm túc rèn luyện, họ sẽ không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và năng lực sáng tạo. Điều này giúp họ thích ứng nhanh với sự thay đổi của công nghệ, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động, nhất là trong các lĩnh vực mũi nhọn như logistics - cảng biển, công nghệ cao, công nghiệp phụ trợ.

Ngoài ra, khi người lao động chủ động có ý thức tự rèn luyện tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động và tinh thần trách nhiệm, tự giác học tập và nỗ lực rèn luyện trau dồi thêm nhiều kỹ năng mới, thích ứng với yêu cầu của thực tiễn thời đại KHCN phát triển, tích cực học tập, trang bị kỹ năng thích ứng số,… sẽ hình thành nên đội ngũ NNL CLC đồng đều và vững mạnh, góp phần trực tiếp nâng cao năng suất lao động, sức cạnh tranh của doanh nghiệp và thành phố. Đặc biệt, thái độ tích cực còn tạo động lực lan tỏa trong cộng đồng, khuyến khích người khác noi theo, qua đó nâng cao mặt bằng chất lượng NNL nói chung.

Ngược lại, nếu người lao động thiếu ý thức học tập, trông chờ, ỷ lại vào doanh nghiệp hoặc nhà nước, thì sự phát triển NNL sẽ bị cản trở. Việc thụ động trong rèn luyện, học tập, trau dồi phẩm chất, kỹ năng của lực lượng lao động CLC thích ứng với bối cảnh thời đại mới sẽ dẫn đến tình trạng NNL thiếu kiến thức, kỹ năng lạc hậu, khó đáp ứng nhu cầu công việc trong bối cảnh KHCN thay đổi nhanh chóng. Người lao động thiếu tinh thần chủ động, tích cực, tự giác học tập nâng cao trình độ, rèn luyện phát triển các kỹ năng mới, đáp ứng yêu cầu thực tiễn sẽ khiến chiến lược phát triển NNL, nhất là NNL CLC của thành phố không thể thực hiện hiệu quả, thành phố thiếu hụt trầm trọng NNL CLC để thực hiện mục tiêu phát triển hiện đại, thông minh, bền vững như yêu cầu, nhiệm vụ mà Đảng và Nhà nước giao phó. Hơn nữa, sự thiếu ý thức tự giác rèn luyện kỷ luật, thiếu trách nhiệm trong công việc sẽ làm giảm hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp, ảnh hưởng đến uy tín và sức cạnh tranh của cả nền kinh tế địa phương. Nếu tình trạng này diễn ra phổ biến, thành phố Hải Phòng sẽ gặp khó khăn trong việc xây dựng đội ngũ NNL CLC, kéo theo hệ lụy là khó thu hút đầu tư lớn, khó hình thành các ngành kinh tế mũi nhọn và hoàn thành mục tiêu phát triển thành phố theo đúng định hướng của Nghị quyết 45-NQ/TW.

Tiểu kết chương 2

Ở chương 2 đã trình bày những vấn đề lý luận cơ bản về NNL CLC trong bối cảnh xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững. Trước hết, trong chương này tác giả làm rõ các khái niệm, tầm quan trọng của NNL CLC trong sự phát triển kinh tế - xã hội. NNL CLC không chỉ thể hiện ở trình độ chuyên môn, kỹ năng, mà còn bao gồm tư duy sáng tạo, khả năng thích ứng với công nghệ và tinh thần đổi mới.

Bên cạnh đó, tác giả cũng phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến sự phát triển NNL CLC, bao gồm sự định hướng, chỉ đạo của Đảng, Nhà nước và thành phố Hải Phòng; sự phối hợp, đồng thuận của các cơ quan, các tổ chức chính trị - xã hội và doanh nghiệp; chất lượng giáo dục, đào tạo NNL CLC; cơ chế, chính sách sử dụng, trọng dụng, đãi ngộ nhân tài; ý thức tự giác, chủ động của người lao động. Việc nhận thức rõ những nhân tố tác động đến phát triển NNL CLC có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với thành phố Hải Phòng trong tiến trình xây dựng thành phố hiện đại, thông minh và bền vững. Khi hiểu đúng và đầy đủ các yếu tố ảnh hưởng, từ cơ chế chính sách, sự phối hợp của các cơ quan, chất lượng giáo dục - đào tạo đến ý thức tự giác của người lao động, thành phố sẽ có cơ sở khoa học để ban hành giải pháp phù hợp, phát huy mặt tích cực và khắc phục hạn chế. Qua đó, NNL không chỉ được phát triển về số lượng mà còn bảo đảm chất lượng, trở thành động lực then chốt giúp thành phố Hải Phòng hội nhập quốc tế, thu hút đầu tư và giữ vững vị thế trung tâm kinh tế lớn của cả nước.

Đồng thời, những vấn đề lý luận được làm rõ trong chương này còn là cơ sở để xác định nội dung, tiêu chí và phương hướng phát triển NNL CLC phù hợp với yêu cầu thực tiễn của thành phố Hải Phòng trong giai đoạn mới. Trong bối cảnh chuyển đổi số, phát triển kinh tế tri thức và cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư diễn ra mạnh mẽ, yêu cầu đặt ra đối với NNL CLC không chỉ dừng lại ở việc đáp ứng nhu cầu hiện tại của thị trường lao động mà còn phải có khả năng dự báo, thích ứng và dẫn dắt những thay đổi trong tương lai. Điều này đòi hỏi thành phố phải gắn kết chặt chẽ giữa phát triển NNL CLC với định hướng phát triển các ngành kinh tế có lợi thế, thúc đẩy khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và nâng cao năng lực cạnh tranh.

Chương 3
NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU XÂY DỰNG THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG HIỆN ĐẠI, THÔNG MINH, BỀN VỮNG - THỰC TRẠNG VÀ VẤN ĐỀ ĐẶT RA

3.1. THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU XÂY DỰNG THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG HIỆN ĐẠI, THÔNG MINH, BỀN VỮNG

3.1.1. Ưu điểm và nguyên nhân

3.1.1.1. Ưu điểm của nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững

Trong những năm qua, kinh tế Hải Phòng đạt mức tăng trưởng cao, cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng CNH, HĐH, giải quyết tốt vấn đề lao động, việc làm, bảo đảm an sinh xã hội, đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân thành phố tăng lên rõ rệt. Thành phố Hải Phòng ngày càng khẳng định được vị thế và tiềm năng là thành phố cảng, đầu mối giao thông quan trọng và cửa chính ra biển của các tỉnh phía Bắc. Đặc biệt, sau khi Nghị quyết số 45-NQ/TW ngày 24/01/2019 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 được ban hành, giai đoạn 2020 - 2025 thu nhập bình quân theo đầu người trong khu vực của Hải Phòng luôn duy trì ở mức tăng trưởng hai con số lần lượt là 11,22% - 12,38% - 13% - 11,01% - 11,81% [100]. Để đạt được những thành tựu trên có sự đóng góp không nhỏ của NNL đặc biệt là NNL CLC trong các khu vực sự nghiệp, doanh nghiệp nhà nước trong đó có đội ngũ cán bộ, viên chức, người lao động ở các ngành trọng tâm của thành phố như dịch vụ vận tải biển, logistics - cảng biển, đóng tàu, nuôi trồng thủy - hải sản, khoa học - công nghệ,…

** Thực trạng về số lượng*

Thành phố Hải Phòng đang trong thời kỳ cơ cấu dân số vàng với lực lượng lao động dồi dào, chiếm tỷ lệ cao trong dân số, duy trì ở mức ổn định

và đóng góp tích cực cho sự phát triển KT-XH thành phố. Theo báo cáo từ Cục Thống kê thành phố Hải Phòng qua các năm, lực lượng lao động của toàn thành phố/tổng số dân giai đoạn 2020 - 2025 được biểu hiện cụ thể như sau [96]:

Bảng 3.1: Lực lượng lao động toàn thành phố giai đoạn 2020 - 2025

Năm	**Tổng dân số** *(nghìn người)*	**Lao động 15 tuổi trở lên đang làm việc** *(nghìn người)*	**Chiếm tỷ lệ dân số** *(%)*
2020	2.053,5	1.081,8	52,68%
2021	2.072,4	1.033,8 [16]	53,76%
2022	2.090,8	1.050,5	50,2%
2023	2.105	1.019,7	48,44%
2024	2.124	1.030,1	48,5%
2025	2.105 [108]	1.050 [105]	49,88%

Qua bảng tổng hợp trên có thể thấy, tổng lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc của thành phố có xu hướng biến động giảm từ 2020 - 2023, rồi lại gia tăng nhẹ từ 1.019,7 nghìn người (năm 2023) lên 1.030,1 (năm 2024), tương ứng với tỷ lệ dân số là từ 48,44% lên 48,5% và tiếp tục tăng trở lại trong quý I/2025 đạt khoảng 1,05 triệu người. Trong tiến trình hội nhập và phát triển của thành phố, lực lượng lao động đặc biệt là NNL CLC tại các ngành trọng điểm của thành phố có xu hướng gia tăng, đông hơn so với nhiều tỉnh, thành trên cả nước. Tổng hợp kết quả từ báo cáo chất lượng lao động, hoạt động sản xuất kinh doanh của các đơn vị, cơ quan trên địa bàn thành phố ở một số ngành như vận tải biển, logistics - cảng biển, đóng tàu, nuôi trồng thủy - hải sản, khoa học - công nghệ,… có thể thấy số lượng NNL CLC/ tổng số lao động được thể hiện như sau:

Bảng 3.2: Tổng hợp số lượng NNL CLC giai đoạn 2020 - 2025

Ngành	Năm 2020			Năm 2021			Năm 2022		
	Tổng số LĐ *(người)*	Lao động CLC (*người*)	Tỷ lệ (%)	Tổng số LĐ *(người*)	Lao động CLC (*người)*	Tỷ lệ (%)	Tổng số LĐ (*nghìn người)*	Lao động CLC (*người)*	Tỷ lệ (%)
Vận tải biển [15]	1677	709	42,3	1674	699	41,8	1576	637	40,4
Logistics - cảng biển [13]	1825	631	34,6	1870	650	34,8	1890	660	34,9
Đóng tàu [14]	2371	897	37,8	2262	874	38,6	2259	867	38,4
Nuôi trồng thủy - hải sản [43]	739	7	0,9	833	8	1	908	8	0,9
Khoa học - công nghệ [80]	5892	5568	94,5	6116	5769	94,3	6396	6047	94,5
	Năm 2023			**Năm 2024**			**Năm 2025**		
Vận tải biển	1406	579	41,2	1309	519	39,6	1302	513	39,4
Logistic - cảng biển	1809	660	36,5	1805	677	37,5	1704	673	39,5
Đóng tàu	2352	863	36,7	2468	770	31,2	2497	857	34,3
Nuôi trồng thủy - hải sản	959	8	0,8	1054	8	0,8	1166	8	0,7
Khoa học - công nghệ	6695	6333	94,6	6922	6528	94,3	*Tiếp tục cập nhật số liệu*		

Hải Phòng có vị trí chiến lược, là cửa ngõ ra biển của miền Bắc, với hệ thống cảng biển lớn như Lạch Huyện, Đình Vũ, Chùa Vẽ, Tân Vũ,… Việc đầu tư, phát triển mạnh hoạt động vận tải biển giúp giảm chi phí vận

chuyển, tăng khả năng cạnh tranh cho các ngành công nghiệp, thu hút FDI vào các khu công nghiệp như VSIP, Tràng Duệ, Deep C,... Dù có sự biến động về số lượng, số liệu tổng hợp từ các công ty vận tải biển lớn trên địa bàn thành phố Hải Phòng cho thấy NNL CLC của ngành vẫn được duy trì và từng bước cơ cấu lại theo hướng tinh gọn, hiệu quả. Cụ thể, lực lượng này đạt 709 người vào năm 2020, giảm xuống 637 người năm 2022 và còn 513 người vào năm 2025. Sự điều chỉnh này phản ánh quá trình sàng lọc, nâng cao chất lượng và tối ưu hóa NNL, qua đó góp phần đáp ứng tốt hơn yêu cầu phát triển của ngành vận tải biển trong bối cảnh mới.

Ngành logistics - cảng biển là cầu nối giữa sản xuất và thị trường, một ngành logistics hiện đại gắn liền với chuyển đổi số, tự động hóa và ứng dụng công nghệ trong quản lý vận tải, kho bãi, cảng biển thông minh. Khi logistics - cảng biển phát triển đồng bộ, thành phố Hải Phòng không chỉ là trung tâm công nghiệp, mà còn là trung tâm logistics quốc gia và quốc tế, kết nối hiệu quả với Trung Quốc, ASEAN và thị trường toàn cầu. Do vậy, rất cần thiết phải có một đội ngũ NNL CLC đủ mạnh về số lượng và chất lượng để hiện thực hóa mục tiêu trở thành thành phố cảng biển quốc tế hiện đại theo Nghị quyết 45-NQ/TW của Bộ Chính trị. Qua số liệu tổng hợp trên có thể thấy, NNL CLC ngành logistics - cảng biển có xu hướng tăng đều giai đoạn 2020 - 2025, lần lượt là 631 - 650 - 660 - 660 - 677 người, và đạt mức tăng cao nhất vào năm 2024 là 677 người.

Thành phố Hải Phòng có truyền thống lâu đời về đóng tàu với các doanh nghiệp lớn như Nam Triệu, Bạch Đằng, Sông Cấm, Phà Rừng,… Trong những năm qua, ngành công nghiệp đóng tàu được xác định có vai trò rất quan trọng đối với thành phố, đem lại giá trị cả về mặt kinh tế, quốc phòng, công nghệ lẫn tạo cơ hội việc làm cho người lao động, giúp thành phố Hải Phòng khẳng định vai trò là trung tâm công nghiệp biển hàng đầu cả

nước, phù hợp với mục tiêu phát triển thành phố cảng biển hiện đại tầm quốc tế. Mặt khác, ngành đóng tàu phát triển còn nâng cao năng lực cạnh tranh các ngành công nghiệp thành phố, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế bền vững, vì đây là ngành sử dụng nhiều lao động, có giá trị gia tăng cao và đóng góp lớn cho kim ngạch xuất khẩu (tàu vận tải, tàu du lịch, tàu quân sự,…). Mặc dù quy mô còn có sự biến động nhất định, song NNL CLC của ngành đóng tàu thành phố Hải Phòng trong giai đoạn 2020 - 2025 cơ bản được duy trì ổn định, qua đó phản ánh hiệu quả của các chính sách quan tâm đầu tư và phát triển ngành. Cụ thể, lực lượng này đạt 897 người vào năm 2020 và có sự điều chỉnh giảm nhẹ qua các năm 2021, 2022, 2023, đến năm 2025 còn 857 người. Sự thay đổi này cho thấy xu hướng tái cơ cấu theo hướng tinh gọn, nâng cao chất lượng, góp phần củng cố năng lực cạnh tranh và đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành đóng tàu trong bối cảnh mới.

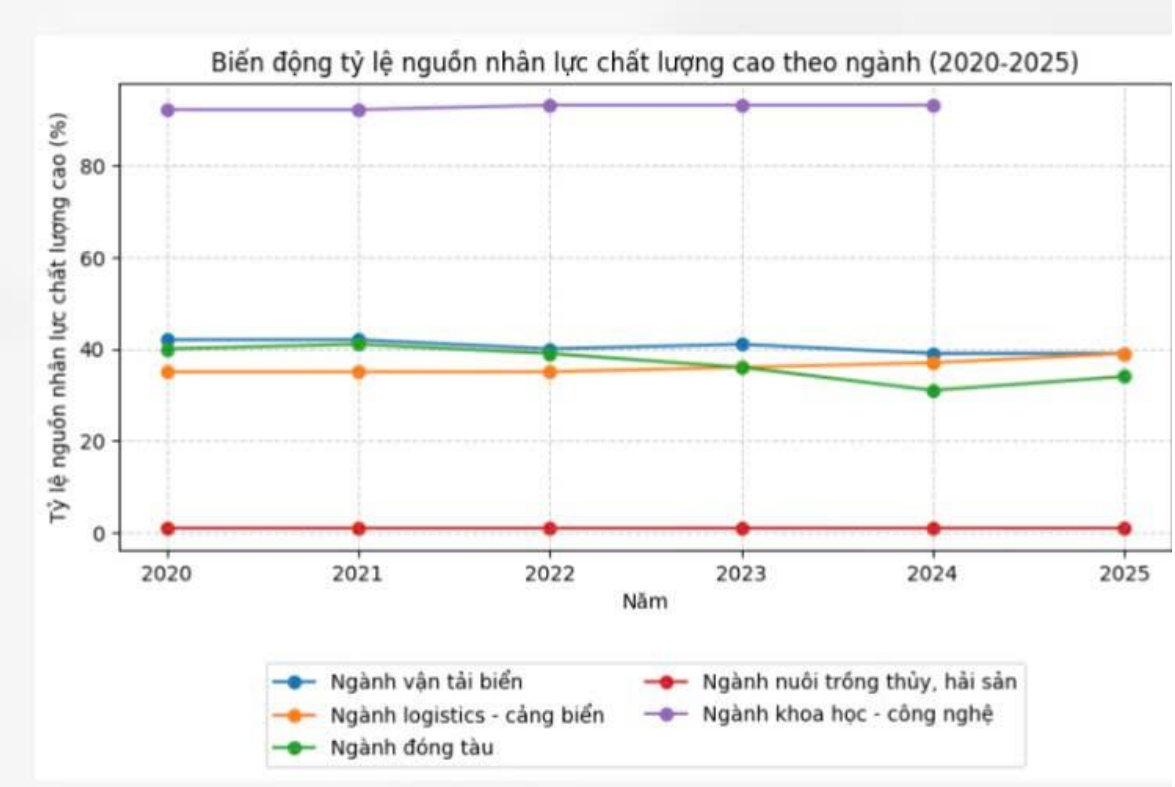
Đối với thành phố Hải Phòng, ngành nuôi trồng thủy - hải sản là một trong những trụ cột quan trọng trong phát triển kinh tế biển của thành phố, giúp tăng thu nhập cho người dân ven biển, tạo sinh kế ổn định, giảm áp lực lên khai thác tự nhiên. Hiện nay, các hợp tác xã, khu nuôi trồng thủy - hải sản của thành phố Hải Phòng đang đẩy mạnh nuôi trồng thủy sản công nghệ cao, như nuôi tôm siêu thâm canh trong nhà kính, nuôi cá lồng hiện đại trên biển, sử dụng hệ thống cảm biến, tự động hóa, AI để giám sát môi trường nước. Đây là một phần trong chiến lược nông nghiệp số, thủy sản thông minh, phù hợp với định hướng thành phố thông minh. Mặc dù tỷ lệ còn khiêm tốn, song NNL CLC trong ngành nuôi trồng thủy - hải sản thành phố Hải Phòng đã từng bước được hình thành và duy trì trong giai đoạn 2020 - 2025, thể hiện sự quan tâm bước đầu đối với phát triển lực lượng lao động trình độ cao trong lĩnh vực này. Qua số liệu tổng hợp, tỷ lệ NNL CLC của ngành dao động trong khoảng 0,7% - 1%, với các mức lần lượt là 0,9%; 1%; 0,9%; 0,8%; 0,8% và 0,7% qua

các năm. Dù còn chênh lệch so với tổng số lao động, nhưng kết quả này cho thấy nền tảng ban đầu tạo cơ sở để tiếp tục phát triển, nâng cao chất lượng và mở rộng quy mô trong thời gian tới.

Khoa học - công nghệ là lĩnh vực vô cùng quan trọng và mang tính chiến lược trong tiến trình phát triển KT-XH, đóng góp cho mục tiêu Hải Phòng trở thành thành phố công nghiệp hiện đại. Giai đoạn 2020 - 2024 chứng kiến sự gia tăng về số lượng của NNL CLC ngành KHCN, với quy mô lần lượt là 5.568; 5.769; 6.047; 6.333 và 6.528 người. Trong tương quan so sánh với các ngành còn lại, số lượng NNL CLC của ngành KHCN luôn đạt mức cao so với tổng số lao động toàn ngành, thể hiện tỷ trọng đáng kể trong cơ cấu lao động. Cụ thể, khi tổng số lao động toàn ngành tăng từ 5.892 lên 6.922 người, thì lực lượng lao động CLC cũng gia tăng tương ứng từ 5.568 lên 6.528, góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của ngành. Đây cũng là một lĩnh vực đặc thù của thành phố Hải Phòng, NNL làm việc tại ngành có trình độ cao từ đại học trở lên luôn chiếm số lượng chủ yếu.

Qua việc phân tích các số liệu trên đã chứng minh tầm quan trọng của NNL CLC tại các ngành mũi nhọn mà thành phố Hải Phòng đang có lợi thế, góp phần duy trì tốc độ tăng trưởng cao của nền kinh tế, thúc đẩy tiến trình thực hiện CNH, HĐH. Trong những năm gần đây, thành phố Hải Phòng đã chú trọng đến NNL CLC, nhất là ở các ngành trụ cột như công nghiệp chế tạo, cảng biển, logistics, đóng tàu, du lịch, công nghệ thông tin, thủy sản công nghệ cao,… Tuy nhiên, số lượng lao động CLC (trình độ đại học, sau đại học, kỹ sư, chuyên gia kỹ thuật,…) chưa đáp ứng đủ nhu cầu của các ngành công nghiệp công nghệ cao, dịch vụ hiện đại và kinh tế biển, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số và công nghiệp 4.0. Sự biến động về tỷ lệ NNL CLC của các ngành then chốt được tổng hợp và minh họa qua biểu đồ:

Biểu đồ 3.1: Biến động tỷ lệ NNL CLC theo ngành (2020-2025)



Biểu đồ phản ánh sự biến động tỷ lệ NNL CLC của các ngành kinh tế trọng điểm tại thành phố Hải Phòng trong giai đoạn 2020 - 2025, qua đó cho thấy những khác biệt rõ nét về trình độ và cơ cấu lao động giữa các ngành. NNL ở lĩnh vực khoa học - công nghệ duy trì tỷ lệ ở mức rất cao và ổn định, dao động quanh ngưỡng 94%, khẳng định đặc trưng sử dụng lao động trí thức và hàm lượng tri thức cao của ngành. Ngành vận tải biển có xu hướng giảm nhẹ tỷ lệ lao động CLC qua các năm, phản ánh những thách thức trong công tác đào tạo, thu hút và giữ chân NNL trình độ cao trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng gay gắt. Trái lại, ngành logistics - cảng biển ghi nhận xu hướng tăng tương đối rõ rệt, đặc biệt trong giai đoạn 2022 - 2025, cho thấy sự chuyển biến tích cực về chất lượng NNL nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển dịch vụ logistics hiện đại. Ngành đóng tàu có mức biến động tương đối lớn, giảm mạnh trong giai đoạn giữa kỳ trước khi phục hồi nhẹ vào năm 2025, phản ánh tính nhạy cảm của ngành trước những biến động của thị trường và

chính sách phát triển công nghiệp. Trong khi đó, ngành nuôi trồng thủy - hải sản có tỷ lệ NNL CLC rất thấp và xu hướng giảm dần, cho thấy những hạn chế kéo dài trong đầu tư đào tạo chuyên sâu, ứng dụng KHCN và thu hút NNL trình độ cao. Tổng thể, sự phân hóa về tỷ lệ NNL CLC giữa các ngành đặt ra yêu cầu cấp thiết về việc xây dựng các chính sách phát triển NNL có tính đặc thù, phù hợp với yêu cầu và định hướng phát triển của từng ngành trong thời gian tới. Đặc biệt, với lợi thế cảng biển, thành phố Hải Phòng có số lượng lao động tay nghề cao trong ngành logistics - cảng biển và vận tải biển khá lớn, nhưng vẫn cần nhiều hơn NNL có chuyên môn sâu về quản lý chuỗi cung ứng, tự động hóa và AI trong vận hành cảng.

** Thực trạng về chất lượng*

Là địa phương có nhiều lợi thế tự nhiên, cùng tiềm năng phát triển, thành phố Hải Phòng thường xuyên quan tâm đến nâng cao chất lượng lao động của địa phương. Bởi vì, chất lượng NNL, đặc biệt là NNL CLC có ảnh hưởng lớn đối với sự phát triển của thành phố, trở thành yếu tố then chốt để đẩy mạnh quá trình CNH - HĐH, đưa thành phố Hải Phòng phát triển bền vững, trở thành đô thị công nghiệp hiện đại, thông minh.

- Ngành vận tải biển:

Thông qua quá trình thu thập thông tin và tổng hợp các phụ lục đánh giá, chấm điểm của các cơ quan, đơn vị trên địa bàn thành phố năm 2025, có thể thấy thể lực của NNL CLC trong các ngành vận tải biển, logistics - cảng biển, đóng tàu, nuôi trồng thủy - hải sản và khoa học - công nghệ được đánh giá ở mức cao và khá đồng đều. Cụ thể, đội ngũ lao động nhìn chung có sức khỏe tốt, khả năng thích ứng với cường độ và áp lực công việc lớn, đáp ứng yêu cầu lao động đặc thù của từng ngành, đặc biệt là các lĩnh vực đòi hỏi tính bền bỉ, làm việc ngoài trời, trong môi trường khắc nghiệt hoặc ứng dụng công nghệ cao. Điều này phản ánh sự quan tâm của các công ty, đơn vị trong công tác chăm sóc sức khỏe, tuyển chọn và sử dụng lao động, đồng thời tạo nền tảng quan trọng cho việc nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả hoạt

động của các ngành kinh tế mũi nhọn của thành phố. Căn cứ vào tiêu chí chấm điểm đã được xác định ở phương pháp nghiên cứu, điểm trung bình của người lao động ngành vận tải biển được đánh giá ở mức khá cao lần lượt là 3,9/5 - 4,3/5 - 4,8/5 với các tiêu chí về thể lực - trí lực - tâm lực. *(Phụ lục 6)*

Kết quả này cho thấy đa số người lao động có sức khỏe tương đối tốt, đáp ứng yêu cầu làm việc trong môi trường đặc thù của ngành như cường độ lao động lớn, thời gian làm việc kéo dài, điều kiện thời tiết khắc nghiệt và môi trường làm việc có tính đặc thù. Bên cạnh đó, khả năng duy trì sức bền, sự dẻo dai và chịu áp lực công việc của người lao động nhìn chung phù hợp với yêu cầu thực tiễn sản xuất - kinh doanh.

Đội ngũ lao động trong ngành có nền tảng kiến thức chuyên môn tương đối vững, khả năng tiếp thu và vận dụng quy trình kỹ thuật, công nghệ cũng như các quy định chuyên ngành khá tốt. Người lao động thể hiện tư duy logic, khả năng xử lý tình huống, thích ứng với sự thay đổi của môi trường làm việc và yêu cầu hội nhập quốc tế ngày càng cao của lĩnh vực vận tải biển. Bên cạnh đó, mức điểm cao cũng cho thấy sự quan tâm của các doanh nghiệp và cơ quan quản lý trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật tri thức và nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho lực lượng lao động.

Kết quả về tâm lực phản ánh người lao động trong ngành có ý thức kỷ luật tốt, tinh thần trách nhiệm cao, thái độ làm việc nghiêm túc và sự gắn bó với nghề. Trong môi trường lao động đặc thù, tiềm ẩn nhiều áp lực và rủi ro, người lao động vẫn thể hiện bản lĩnh nghề nghiệp vững vàng, khả năng kiểm soát cảm xúc, tinh thần hợp tác và sẵn sàng tuân thủ nghiêm ngặt các quy định về an toàn, quy trình chuyên môn. Điểm số gần mức tối đa cũng phản ánh văn hóa doanh nghiệp và sự quan tâm của các đơn vị trong việc xây dựng môi trường làm việc tích cực, khuyến khích động lực cống hiến và phát huy giá trị nghề nghiệp. Đây là yếu tố quan trọng góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động, giảm thiểu rủi ro và tạo nền tảng bền vững cho sự phát triển của ngành vận tải biển trong bối cảnh cạnh tranh và hội nhập hiện nay.

- Ngành logistics - cảng biển:

Dựa trên kết quả đánh giá đạt lần lượt là 4,8/5 - 4,7/5 - 4,9/5, các tiêu chí về thể lực - trí lực - tâm lực của người lao động ngành logistics - cảng biển được đánh giá ở mức rất cao. *(Phụ lục 7)*

Kết quả này chứng tỏ đội ngũ lao động trong ngành nhìn chung có sức khỏe tốt, khả năng chịu áp lực và cường độ công việc lớn, đáp ứng yêu cầu làm việc liên tục, linh hoạt theo ca kíp cũng như trong môi trường kho bãi, vận chuyển và giao nhận hàng hóa. Người lao động thể hiện sự bền bỉ, nhanh nhẹn và thích ứng tốt với điều kiện lao động đa dạng, từ hoạt động ngoài trời đến vận hành hệ thống logistics hiện đại. Mức điểm gần đạt tối đa cũng phản ánh sự quan tâm của các doanh nghiệp logistics - cảng biển trong công tác tuyển dụng, chăm sóc sức khỏe, bảo đảm an toàn lao động và cải thiện điều kiện làm việc. Đây là nền tảng quan trọng góp phần nâng cao năng suất lao động, giảm thiểu rủi ro và nâng cao hiệu quả hoạt động của ngành logistics - cảng biển.

Điểm trung bình các tiêu chí về trí lực khẳng định người lao động trong ngành có trình độ chuyên môn khá vững, năng lực tư duy logic, phân tích và xử lý thông tin tốt, đáp ứng yêu cầu quản lý chuỗi cung ứng, điều phối vận tải và ứng dụng công nghệ trong hoạt động logistics hiện đại. Bên cạnh đó, người lao động thể hiện năng lực thích ứng nhanh với các quy trình mới, sử dụng hiệu quả các phần mềm quản lý, cũng như khả năng phối hợp và làm việc trong môi trường đa ngành, đa đối tác. Mức điểm cao cũng cho thấy hiệu quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao kỹ năng nghề trong các doanh nghiệp logistics - cảng biển. Tuy nhiên, trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, việc tiếp tục chú trọng nâng cao năng lực ngoại ngữ, tư duy quản trị và khả năng phân tích dữ liệu cho người lao động vẫn là yêu cầu cần thiết nhằm duy trì và phát huy lợi thế trí lực của ngành logistics - cảng biển trong thời gian tới.

Các tiêu chí về tâm lực cho thấy, người lao động trong ngành có ý thức kỷ luật tốt, tinh thần trách nhiệm cao, thái độ làm việc nghiêm túc và sự chủ động trong thực hiện nhiệm vụ. Trong bối cảnh đặc thù của ngành logistics - cảng biển với áp lực về thời gian, tiến độ giao nhận và yêu cầu phối hợp chặt chẽ giữa nhiều khâu, người lao động vẫn thể hiện bản lĩnh nghề nghiệp vững vàng, khả năng kiểm soát cảm xúc, tinh thần hợp tác và sẵn sàng thích ứng với sự thay đổi. Mức điểm cao cũng cho thấy các doanh nghiệp logistics - cảng biển đã chú trọng xây dựng văn hóa doanh nghiệp tích cực, môi trường làm việc chuyên nghiệp, qua đó tạo động lực gắn bó và cống hiến lâu dài cho người lao động. Đây là yếu tố quan trọng góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động, giảm thiểu rủi ro và bảo đảm sự phát triển bền vững của ngành logistics - cảng biển trong giai đoạn hiện nay.

- Ngành đóng tàu:

Điểm trung bình các tiêu chí về thể lực - trí lực - tâm lực của người lao động ngành đóng tàu tại Hải Phòng lần lượt đạt 4,5/5 - 4,5/5 - 5/5, cho thấy chất lượng của đội ngũ lao động được đánh giá ở mức cao. *(Phụ lục 8)*

Người lao động trong ngành nhìn chung có sức khỏe tốt, đáp ứng yêu cầu lao động nặng nhọc, cường độ cao và môi trường làm việc đặc thù như ngoài trời, không gian hẹp, tiếng ồn và điều kiện thời tiết khắc nghiệt. Họ thể hiện sự dẻo dai, bền bỉ và khả năng duy trì hiệu suất làm việc ổn định trong thời gian dài, góp phần bảo đảm tiến độ và chất lượng sản phẩm đóng tàu.

Kết quả trí lực cho thấy, người lao động trong ngành có nền tảng kiến thức chuyên môn và tay nghề tương đối vững, khả năng tiếp thu và vận dụng các quy trình kỹ thuật, tiêu chuẩn thiết kế, thi công và kiểm định trong hoạt động đóng mới, sửa chữa tàu biển. Bên cạnh đó, người lao động thể hiện tư duy kỹ thuật, khả năng phối hợp giữa các khâu sản xuất và thích ứng với việc ứng dụng công nghệ, máy móc hiện đại trong ngành đóng tàu. Mức điểm 4,5/5 cũng cho thấy hiệu quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng và truyền nghề tại các doanh nghiệp đóng tàu trên địa bàn thành phố Hải Phòng.

Tâm lực của NNL ngành đóng tàu được đánh giá ở mức xuất sắc, tối đa. Điều này cho thấy, người lao động có ý thức kỷ luật cao, tinh thần trách nhiệm và sự gắn bó với nghề trong môi trường làm việc nặng nhọc, nhiều áp lực. Họ tuân thủ nghiêm các quy trình kỹ thuật và an toàn lao động, đồng thời thể hiện tinh thần hợp tác và bản lĩnh nghề nghiệp vững vàng. Kết quả này cũng phản ánh văn hóa doanh nghiệp tích cực sẽ là yếu tố quan trọng bảo đảm chất lượng, tiến độ sản xuất của ngành đóng tàu tại thành phố Hải Phòng.

- Ngành nuôi trồng thủy - hải sản:

Điểm trung bình các tiêu chí về chất lượng của người lao động ngành nuôi trồng thủy - hải sản tại Hải Phòng đạt lần lượt là 3,5/5 - 3,2/5 - 3,9/5, được đánh giá ở mức trung bình khá. *(Phụ lục 9)*

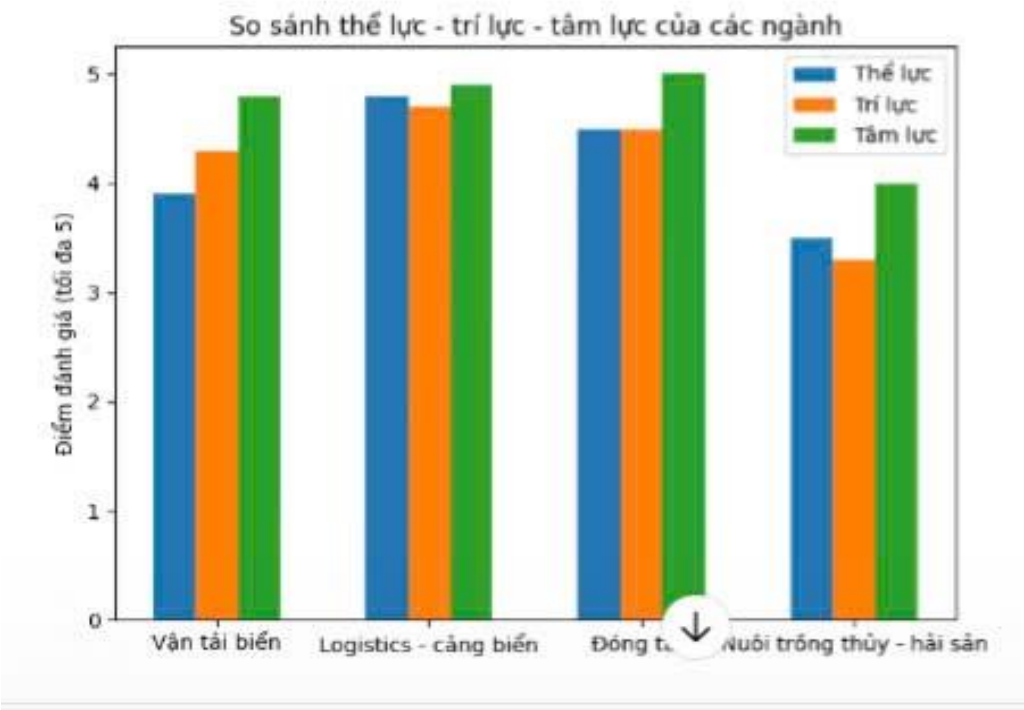
Kết quả đánh giá về thể lực cho thấy, NNL CLC nhìn chung có nền tảng sức khỏe đáp ứng yêu cầu của công việc chuyên môn, nghiên cứu, quản lý và vận hành các hoạt động có tính chất phức tạp. Tuy nhiên, trong bối cảnh yêu cầu công việc ngày càng cao, cường độ lao động trí óc lớn, thời gian làm việc kéo dài và áp lực về tiến độ, một bộ phận lao động vẫn còn hạn chế về khả năng duy trì trạng thái sức khỏe ổn định, khả năng chịu áp lực công việc và cân bằng giữa cường độ làm việc với việc bảo đảm sức khỏe lâu dài. Điều này có thể ảnh hưởng nhất định đến hiệu suất lao động, khả năng sáng tạo và mức độ đáp ứng yêu cầu phát triển trong môi trường làm việc hiện đại. Mức điểm 3,5/5 cho thấy cần tiếp tục quan tâm hơn đến công tác chăm sóc sức khỏe, cải thiện điều kiện lao động và tổ chức đào tạo về an toàn, vệ sinh lao động nhằm nâng cao thể lực cho người lao động, góp phần bảo đảm hiệu quả và tính bền vững của ngành thủy - hải sản tại thành phố Hải Phòng.

Xét về trí lực, đội ngũ lao động trong ngành nuôi trồng thủy - hải sản tại thành phố Hải Phòng có trình độ nhận thức, kiến thức chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp ở mức trung bình - khá. Phần lớn người lao động đã nắm

được các kỹ thuật nuôi trồng cơ bản, có khả năng tiếp thu và vận dụng một số tiến bộ khoa học - kỹ thuật vào sản xuất. Tuy nhiên, trình độ ứng dụng công nghệ cao, khả năng đổi mới sáng tạo, phân tích thị trường và quản lý rủi ro trong nuôi trồng thủy - hải sản còn hạn chế. Điều này dẫn đến việc hiệu quả sản xuất chưa cao, tính bền vững và khả năng thích ứng với biến đổi khí hậu, dịch bệnh cũng như yêu cầu hội nhập của ngành vẫn chưa thực sự đáp ứng kỳ vọng phát triển trong giai đoạn mới.

Về tâm lực, người lao động ngành khai thác, nuôi trồng thủy - hải sản tại thành phố Hải Phòng có tinh thần trách nhiệm, ý thức gắn bó với nghề và khả năng thích ứng tương đối tốt với điều kiện lao động đặc thù, nhiều vất vả và rủi ro. Trong quá trình làm việc, họ thể hiện sự kiên trì, chịu khó và tinh thần hợp tác, góp phần duy trì hoạt động sản xuất ổn định. Tuy nhiên, mức điểm chưa đạt mức cao cho thấy vẫn cần tiếp tục quan tâm đến việc cải thiện điều kiện làm việc, giảm áp lực tâm lý và nâng cao đời sống tinh thần cho người lao động nhằm phát huy tốt hơn yếu tố tâm lực.

Biểu đồ 3.2: So sánh thế lực - trí lực - tâm lực của các ngành



- Đối với ngành khoa học - công nghệ:

Xác định KHCN, đổi mới sáng tạo là động lực phát triển kinh tế, xã hội của thành phố Hải Phòng theo tinh thần Nghị quyết số 45-NQ/TW ngày 24/01/2019 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045. Thời gian qua, thành phố Hải Phòng đặc biệt chú trọng phát triển chất lượng NNL khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo, chú trọng phát triển cả về thể lực, trí lực và tâm lực.

Về thể lực, thành phố Hải Phòng có đội ngũ nguồn nhân lực KHCN CLC, với hàng nghìn chuyên gia và cán bộ làm việc trong lĩnh vực này, đóng góp vào hệ thống nghiên cứu và ứng dụng công nghệ của thành phố. Điều này cho thấy nền tảng thể lực và khả năng đáp ứng công việc chuyên môn trong môi trường chuyên sâu là cơ bản vững chắc [109]. Phần lớn cán bộ, kỹ sư và người lao động trong lĩnh vực KHCN có sức khỏe tốt, tác phong công nghiệp và khả năng làm việc với cường độ cao, phù hợp với yêu cầu của môi trường nghiên cứu, sản xuất công nghệ hiện đại. Điều kiện làm việc từng bước được cải thiện, góp phần duy trì năng suất lao động và khả năng thích ứng với áp lực đổi mới liên tục.

Về trí lực, NNL KHCN đã tăng về cả số lượng và chất lượng, trở thành yếu tố đóng góp quan trọng cho sự phát triển các ngành khác nhau [102]. Thành phố Hải Phòng cũng đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong nghiên cứu và đào tạo, kết nối với các tổ chức quốc tế và doanh nghiệp lớn để nâng cao năng lực chuyên môn và tiếp cận công nghệ mới [107]. Việc xây dựng hệ thống đào tạo, liên kết giữa viện nghiên cứu, trường đại học và doanh nghiệp giúp nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng thực hành cho lực lượng KHCN [106]. Qua những thông tin trên có thể thấy, đội ngũ NNL KHCN của thành phố có trình độ chuyên môn ngày càng vững vàng, được đào tạo bài bản từ các trường đại học, viện nghiên cứu uy tín trong và ngoài nước. Nhiều cán bộ

có khả năng tiếp cận nhanh với công nghệ mới, làm chủ kỹ thuật hiện đại và tham gia các đề tài, dự án có hàm lượng tri thức cao. Tư duy đổi mới sáng tạo, năng lực nghiên cứu ứng dụng và khả năng hợp tác quốc tế của lực lượng này ngày càng được nâng lên, đóng góp tích cực vào quá trình chuyển đổi số và phát triển các ngành kinh tế mũi nhọn của thành phố.

Về tâm lực, thành phố Hải Phòng xác định phát triển và trọng dụng NNL KHCN là khâu then chốt trong chiến lược phát triển KT-XH, thể hiện rõ sự chịu trách nhiệm và tâm huyết đối với công tác đổi mới sáng tạo và nghiên cứu phát triển [101]. Nhiều chính sách và tổ chức địa phương, như Hội Khoa học phát triển NNL Hải Phòng được thành lập nhằm kết nối trí thức, phát hiện nhân tài và hỗ trợ hoạt động nghiên cứu sáng tạo, cho thấy tinh thần tâm lực - gắn bó lâu dài với sự nghiệp phát triển khoa học [104]. Đội ngũ trí thức KHCN Hải Phòng thể hiện tinh thần trách nhiệm, ý thức kỷ luật và đạo đức nghề nghiệp cao. Nhiều cán bộ tâm huyết với nghề, sẵn sàng cống hiến cho các nhiệm vụ nghiên cứu, chuyển giao công nghệ và phục vụ sự phát triển chung của thành phố. Tinh thần học hỏi, cầu tiến và khát vọng đóng góp cho sự nghiệp CNH, HĐH thành phố chính là nền tảng quan trọng tạo nên sức mạnh nội sinh của NNL KHCN thành phố Hải Phòng trong giai đoạn mới.

Qua tổng hợp và phân tích các tiêu chí về thể lực, trí lực và tâm lực, có thể tựu chung lại, chất lượng NNL giữa các ngành công nghiệp trọng tâm ở thành phố Hải Phòng đã đạt được những kết quả sau:

Một là, NNL trong các ngành trọng điểm, mũi nhọn của thành phố có xu hướng tăng nhanh. Sự gia tăng này thể hiện ở cả số lượng lao động đang làm việc trong các ngành công nghiệp chế biến như nuôi trồng thủy - hải sản, công nghiệp chế tạo, logistics - cảng biển, công nghệ cao và dịch vụ hỗ trợ công nghiệp. Cùng với quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH và thu hút

đầu tư, đặc biệt là các dự án FDI quy mô lớn, nhu cầu sử dụng lao động chất lượng cao ngày càng tăng, góp phần thúc đẩy sự phát triển nhanh về quy mô NNL.

Hai là, trình độ lao động từng bước được nâng cao. Tỷ lệ lao động qua đào tạo, đặc biệt là lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật, tay nghề cao trong các ngành công nghiệp trọng điểm ngày càng gia tăng. Đội ngũ lao động không chỉ được nâng cao về kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp mà còn từng bước thích ứng với yêu cầu của quá trình chuyển đổi số, ứng dụng KHCN và hội nhập quốc tế. Bên cạnh đó, nhiều doanh nghiệp đã chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng tại chỗ, góp phần nâng cao năng lực thực hành, tác phong công nghiệp và khả năng làm việc trong môi trường hiện đại cho người lao động.

Ba là, bước đầu hình thành đội ngũ nhân lực KHCN, logistics - cảng biển, quản trị đô thị hiện đại, thông minh có trình độ cao. Một bộ phận nhân lực đã từng bước làm chủ quy trình quản lý, vận hành hệ thống cảng biển, logistics, đô thị thông minh và các dây chuyền sản xuất ứng dụng công nghệ cao. Đồng thời, sự liên kết giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp và nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động đã góp phần tạo NNL có chất lượng cho các lĩnh vực trọng điểm của thành phố.

** Thực trạng về cơ cấu theo trình độ chuyên môn*

Theo dữ liệu tổng hợp từ các cơ quan, đơn vị đang hoạt động trong các ngành trọng yếu của thành phố từ năm 2024 - 2025, NNL CLC có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên cao, đáp ứng tốt yêu cầu của công việc và theo nhu cầu đào tạo. Phân tích số liệu thu thập được, tác giả tổng hợp trong bảng sau:

Bảng 3.3: Tổng hợp cơ cấu NNL CLC theo trình độ chuyên môn

Ngành/Trình độ chuyên môn	**Giáo sư, Phó giáo sư**	**Tiến sĩ, Tiến sĩ khoa học**	**Thạc sĩ, Đại học**	**Lao động kỹ thuật bậc cao** *(>10 năm kinh nghiệm)*	**Tổng số NNL CLC/ tổng số lao động**	**Tỷ lệ NNL CLC/ tổng số lao động**
Vận tải biển	0	0	513	0	513/1320	39,4%
Logistics - cảng biển	0	0	673	0	673/1704	39,5%
Đóng tàu	0	0	456	976	1432/2327	61,5%
Nuôi trồng thủy - hải sản	0	0	8	0	8/1166	0,7%
Khoa học - công nghệ	124	1534	4994	0	6528/6922	94,3%
Tổng NNL CLC theo trình độ	124	1534	6.644	976		
Tỷ lệ NNL CLC theo trình độ chuyên môn	1,3%	16,5%	71,7%	10,5%		
Tổng NNL CLC 5 ngành: **9278** người						

Kết quả khảo sát tại các doanh nghiệp vận tải biển chủ lực trên địa bàn thành phố Hải Phòng, bao gồm Công ty Vận tải biển Việt Nam (Vosco), Công ty Vận tải biển Vinaship và Công ty TNHH MTV Thuyền viên Vipco cho thấy, NNL CLC của ngành vận tải biển đạt 513 lao động trên tổng số 1.302 lao động, tương đương khoảng 39,4%. Xét theo cơ cấu trình độ chuyên môn, toàn bộ lực lượng lao động CLC đều có trình độ đại học và thạc sĩ, tập trung ở các chuyên ngành hàng hải, khai thác và quản lý vận tải biển, kỹ thuật tàu thủy, logistics hàng hải và quản trị kinh doanh vận tải. Đây là lực lượng nòng cốt đảm nhiệm các vị trí quan trọng như quản lý khai thác đội tàu, điều hành vận tải, quản lý kỹ thuật, đào tạo và quản lý thuyền viên, góp phần trực tiếp

vào việc nâng cao hiệu quả khai thác, bảo đảm an toàn hàng hải và tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế trong hoạt động vận tải biển. Cơ cấu trình độ chuyên môn này cho thấy, chất lượng NNL vận tải biển tại thành phố Hải Phòng đã có sự cải thiện rõ rệt về mặt học vấn và năng lực chuyên môn, tạo nền tảng thuận lợi cho quá trình hội nhập và nâng cao năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp.

Số liệu khảo sát tại các doanh nghiệp logistics - cảng biển tiêu biểu trên địa bàn thành phố Hải Phòng gồm Công ty Cổ phần Cảng Hải Phòng, Công ty TNHH MTV Dịch vụ Cảng Xanh và Công ty Cổ phần Cảng Xanh Vip cho thấy, NNL CLC của ngành logistics - cảng biển đạt 673 người trong tổng số 1.704 lao động, tương đương khoảng 39,5%. Xét theo cơ cấu trình độ chuyên môn, toàn bộ lực lượng lao động CLC đều có trình độ đại học và thạc sĩ, tập trung chủ yếu ở các chuyên ngành logistics, quản lý chuỗi cung ứng, kinh tế vận tải biển, khai thác cảng, công nghệ thông tin và quản trị kinh doanh. Đây là lực lượng giữ vai trò quan trọng trong công tác quản lý khai thác cảng, lập kế hoạch vận hành, kiểm soát chất lượng dịch vụ và triển khai các giải pháp logistics tích hợp, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động và năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp. Cơ cấu trình độ chuyên môn này cho thấy chất lượng NNL logistics - cảng biển tại Hải Phòng đã có bước phát triển rõ rệt về mặt học vấn và nền tảng kiến thức chuyên môn, tạo điều kiện thuận lợi cho việc tiếp cận các mô hình logistics hiện đại và tiêu chuẩn quản trị quốc tế.

Theo kết quả khảo sát tại các doanh nghiệp đóng tàu chủ lực trên địa bàn thành phố Hải Phòng, bao gồm Công ty TNHH MTV Đóng tàu Phà Rừng, Công ty TNHH MTV Đóng tàu Nam Triệu, Công ty Cổ phần Đóng tàu Sông Cấm, Công ty cổ phần Công nghiệp Tàu thủy An Đồng và Công ty TNHH MTV Đóng tàu Bạch Đằng cho thấy, NNL CLC của ngành đóng tàu đạt 1.432 lao động trong tổng số 2.327 lao động, tương đương khoảng 61,5%, phản ánh mặt bằng chất lượng NNL tương đối cao so với nhiều

ngành công nghiệp khác. Xét theo cơ cấu trình độ chuyên môn, lực lượng lao động CLC của ngành đóng tàu có sự phân tầng rõ rệt, trong đó 456 lao động có trình độ thạc sĩ, đại học giữ vai trò chủ chốt tại các vị trí như quản lý kỹ thuật cao cấp và điều hành các dự án đóng mới, sửa chữa tàu có yêu cầu kỹ thuật phức tạp. Đây là lực lượng quyết định đến năng lực đổi mới công nghệ, nâng cao hàm lượng KHCN và khả năng tiếp cận các tiêu chuẩn kỹ thuật quốc tế của ngành đóng tàu thành phố Hải Phòng. Bên cạnh đó, 976 lao động kỹ thuật bậc cao có thâm niên nghề trên 10 năm là lực lượng trực tiếp tổ chức và triển khai các công đoạn then chốt trong quá trình sản xuất, từ gia công, lắp ráp, hàn, sơn đến kiểm tra chất lượng và hoàn thiện sản phẩm, góp phần đảm bảo tiến độ, chất lượng và độ an toàn của tàu biển. Cơ cấu trình độ chuyên môn này cho thấy sự kết hợp tương đối hài hòa giữa đội ngũ lao động trình độ cao về quản lý, thiết kế và lực lượng lao động kỹ thuật lành nghề giàu kinh nghiệm thực tiễn, tạo nền tảng quan trọng cho sự phát triển ổn định của ngành đóng tàu.

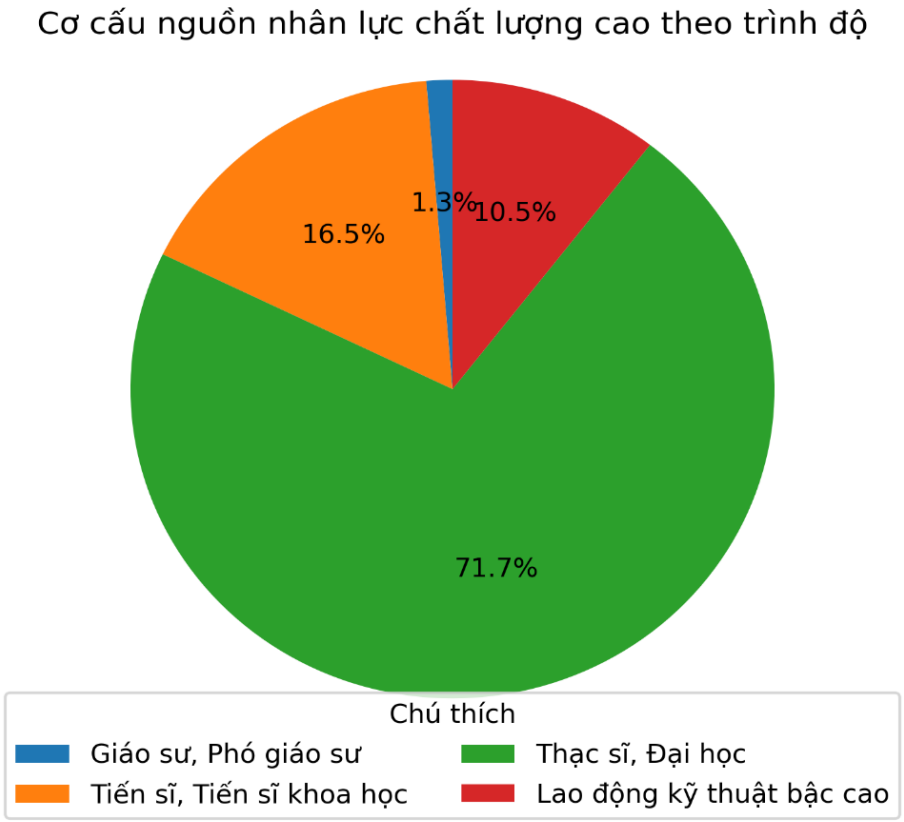
Thực tế khảo sát tại các cơ sở sản xuất tiêu biểu trong lĩnh vực nuôi trồng thủy - hải sản trên địa bàn thành phố Hải Phòng, bao gồm Hợp tác xã nuôi trồng thủy sản Mắt Rồng, Hợp tác xã sản xuất dịch vụ kinh doanh nuôi trồng thủy sản Tân Thành, Công ty TNHH Khoa Thành và Công ty TNHH Thủy sản Bảo Minh cho thấy, NNL CLC của ngành chỉ đạt 8 lao động trên tổng số 1.166 lao động, tương đương khoảng 0,69%, phản ánh thực trạng chất lượng NNL ở mức rất thấp so với yêu cầu phát triển của ngành. Xét theo cơ cấu trình độ chuyên môn, toàn bộ lực lượng lao động CLC đều có trình độ đại học và thạc sĩ, chủ yếu được đào tạo trong các chuyên ngành nuôi trồng thủy sản, sinh học biển, quản lý môi trường và kinh tế thủy sản, đảm nhiệm các vị trí kỹ thuật chủ chốt, quản lý sản xuất và tư vấn kỹ thuật trong doanh nghiệp. Đây là lực lượng có vai trò quan trọng trong việc ứng dụng tiến bộ KHCN, kiểm soát chất lượng con giống, thức ăn, môi trường nuôi và nâng cao hiệu quả sản xuất.

Ngành khoa học - công nghệ có tổng số 6.528 nhân lực CLC trên 6.922 lao động, chiếm 94,3%, cho thấy đây là ngành có mức độ tập trung lao động trình độ cao lớn nhất trong 5 ngành. Điều này phản ánh đặc thù lao động của lĩnh vực KHCN là dựa chủ yếu vào tri thức và chuyên môn sâu, ít sử dụng lao động giản đơn. Xét theo trình độ chuyên môn, cơ cấu NNL của ngành cho thấy sự phân tầng khá rõ rệt theo hướng học thuật và nghiên cứu chuyên sâu. Lực lượng có trình độ tiến sĩ, tiến sĩ khoa học đạt 1.534 người, cùng với 124 giáo sư, phó giáo sư, tạo nên đội ngũ chuyên gia đầu ngành có khả năng chủ trì các nhiệm vụ nghiên cứu lớn, chuyển giao công nghệ và dẫn dắt hoạt động khoa học của thành phố. Đây là nền tảng quan trọng bảo đảm chiều sâu trí tuệ và năng lực đổi mới sáng tạo. Bên cạnh đó, nguồn nhân lực có trình độ thạc sĩ chiếm số lượng lớn nhất với 4.994 người, giữ vai trò then chốt trong triển khai nghiên cứu ứng dụng, quản lý kỹ thuật và phát triển công nghệ tại các viện, trường và doanh nghiệp. Lực lượng này là cầu nối giữa nghiên cứu chuyên sâu và ứng dụng thực tiễn, góp phần đưa kết quả khoa học vào sản xuất và đời sống. Đáng chú ý, ngành KHCN hầu như không có lao động kỹ thuật bậc cao theo hướng tay nghề lâu năm, cho thấy đặc trưng nổi bật của ngành là dựa vào lao động trí óc, nghiên cứu và sáng tạo hơn là lao động kỹ thuật trực tiếp. Điều này làm cho cơ cấu NNL của ngành mang tính học thuật cao, phù hợp với yêu cầu phát triển công nghệ hiện đại và kinh tế tri thức.

Nhìn tổng thể, cơ cấu trình độ chuyên môn của NNL KHCN tại Hải Phòng có nhiều chuyển biến tích cực, với tỷ lệ lao động có trình độ sau đại học tương đối cao và bước đầu hình thành đội ngũ chuyên gia trong một số lĩnh vực trọng điểm. Đây là nền tảng quan trọng để thành phố tiếp tục phát triển năng lực nghiên cứu, ứng dụng và làm chủ công nghệ trong giai đoạn mới. Đây là nền tảng quan trọng để thành phố Hải Phòng thúc đẩy đổi mới sáng tạo và phát triển các ngành kinh tế dựa trên nền tảng tri thức.

Tỷ lệ cơ cấu NNL CLC theo trình độ chuyên môn có thể được thể hiện trong biểu đồ sau:

Biểu đồ 3.3: Cơ cấu NNL CLC theo trình độ



Như vậy, việc đặt ra mục tiêu phấn đấu tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 70 - 80% tính đến năm 2025 là vượt mức chỉ tiêu đặt ra. Biểu đồ phân tích trên cũng cho thấy người lao động được đào tạo ở trình độ thạc sĩ, đại học có cấp bằng, chứng chỉ đạt 71,7%. Riêng đối với lĩnh vực khoa học - công nghệ tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng dần qua các năm [94]: từ 82,9% năm 2019 lên 86,5% năm 2023; trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo có chứng chỉ từ 3 tháng tăng từ 34% năm 2019 lên 38% năm 2023. NNL của ngành khoa học - công nghệ đều có trình độ cao và đây cũng là ngành duy nhất có số lượng NNL CLC có học hàm, học vị là giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ, tiến sĩ khoa học. Các lĩnh vực như công nghiệp đóng tàu, dịch vụ logistics - cảng biển có tỷ lệ lao động qua đào tạo cao, nhờ sự phát triển mạnh của các khu công nghiệp và hoạt động cảng biển.

Theo Báo cáo số 301/BC-UBND ngày 18/9/2024 của UBND thành phố Hải Phòng về phát triển và sử dụng NNL, NNL CLC giai đoạn 2021 - 2024, lực lượng lao động của thành phố ước tăng gần 16,8 nghìn người, tương ứng với 1,62%. Trong giai đoạn này, mặc dù bị ảnh hưởng bởi đại dịch COVID - 19 và tình hình chính trị thế giới nhưng cơ cấu lao động vẫn có sự chuyển dịch theo hướng tích cực, chất lượng lao động thành phố trong giai đoạn này tăng dần qua các năm. Đến năm 2024, tỷ lệ lao động qua đào tạo của thành phố tăng 1,5% (trong đó, tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ tăng 3%) so với năm 2021. Đây là một yêu cầu quan trọng để đảm bảo chất lượng NNL, góp phần phát triển thành phố Hải Phòng theo hướng hiện đại, thông minh và bền vững.

Thực trạng thành tựu NNL CLC của thành phố được chỉ ra từ những nghiên cứu trên đã giúp thành phố Hải Phòng gặt hái được những thành tựu phát triển bứt phá trong những năm vừa qua. Trích Thông báo Kết luận số 110-TB/VPTW của đồng chí Tổng Bí thư Tô Lâm trong chuyến thăm và làm việc với Ban Chấp hành Đảng bộ thành phố Hải Phòng, ngày 20/11/2024, tính đến năm 2023, Hải Phòng duy trì tăng trưởng kinh tế ở mức 2 con số liên tục trong 9 năm; riêng giai đoạn 2019 - 2023, tăng trưởng kinh tế bình quân đạt 12,6%, gấp 2,44 lần bình quân chung của cả nước, góp phần vào sự thành công của quá trình gần 40 năm đổi mới kinh tế đất nước, thể hiện giá trị thực tiễn Nghị quyết số 45-NQ/TW của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045. Quy mô kinh tế, thu nhập bình quân đầu người, thu ngân sách nhà nước, thu hút FDI, năng suất lao động luôn nằm trong nhóm địa phương dẫn đầu cả nước.

Nghị quyết số 16-NQ/TU, ngày 30/12/2024 của Ban Chấp hành Đảng bộ thành phố khóa XVI "về mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp năm 2025" [4] cũng khẳng định, kinh tế - xã hội thành phố năm 2024 đã lấy lại được đà tăng trưởng, đạt mức khá cao so với bình quân chung cả nước và các tỉnh, thành

phố khác. Tốc độ tăng trưởng GRDP đạt 11,01% đứng thứ 3 cả nước, đạt dấu mốc 10 năm liên tiếp tăng trưởng 02 con số. Hầu hết các chỉ tiêu đều đạt và vượt so với kế hoạch đề ra, đặc biệt, thu nội địa vượt hơn 3.000 tỷ đồng so với kế hoạch; thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài năm 2024 đạt 4,7 tỷ đô la, tăng 2,35 lần so với kế hoạch đề ra.

3.1.1.2. Nguyên nhân

Có thể thấy, NNL CLC của thành phố Hải Phòng có sự thay đổi tích cực và đạt được những kết quả đáng ghi nhận. Có được những thành tựu đó là do các nguyên nhân sau:

Thứ nhất, việc xây dựng, phát triển NNL CLC luôn nhận được sự quan tâm, định hướng, chỉ đạo tích cực của Đảng, Nhà nước và lãnh đạo các cấp chính quyền thành phố.

Phát triển NNL CLC được xác định là một trong những nhiệm vụ quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của thành phố Hải Phòng, nhằm đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố công nghiệp hiện đại, phát triển dựa trên khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo. Trên cơ sở các chủ trương, định hướng của Trung ương như Nghị quyết số 45-NQ/TW của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045; Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 17/11/2022 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII về tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng đối với hệ thống chính trị trong giai đoạn mới; Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 31/7/2023 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050, thành phố Hải Phòng đã từng bước cụ thể hóa bằng các chủ trương, chính sách và chương trình phát triển NNL CLC phù hợp với yêu cầu phát triển của địa phương.

Trong thời gian qua, thành phố đã triển khai nhiều chính sách về đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và trọng dụng nhân tài, trong đó chú trọng phát triển

đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ khoa học trẻ, nhân lực có trình độ cao trong các lĩnh vực trọng điểm như công nghiệp, cảng biển - logistics, khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo. Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nguồn cán bộ, chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao và các đề án phát triển giáo dục, đào tạo đã góp phần hình thành, bổ sung đội ngũ nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao, tạo nền tảng quan trọng cho sự phát triển NNL CLC của thành phố.

Đặc biệt, việc ban hành Đề án "Thu hút, trọng dụng nhân tài và NNL CLC thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050" theo Quyết định số 807/QĐ-UBND ngày 06/3/2025 và Nghị quyết số 17-NQ/TU ngày 31/12/2024 của Ban Thường vụ Thành ủy đã tiếp tục khẳng định quyết tâm chính trị của thành phố trong việc thu hút, phát triển và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực có trình độ cao, đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới.

Thứ hai, sự phối hợp của các sở, ban, ngành thành phố trong triển khai thực hiện các chủ trương, chính sách phát triển nguồn nhân lực CLC.

Thông qua sự phối, kết hợp của các cơ quan quản lý nhà nước như Sở Nội vụ, Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Tài chính, Sở Khoa học và Công nghệ,… đã giúp thành phố Hải Phòng xây dựng chiến lược, kế hoạch phát triển NNL CLC. Từ việc nghiên cứu nhu cầu thị trường lao động để triển khai các chương trình đào tạo nghề, tìm kiếm, hỗ trợ việc làm, kết nối cung - cầu lao động; ban hành chương trình giáo dục phổ thông theo hướng phát triển hiện đại, mở rộng liên kết đào tạo với doanh nghiệp và các trường nghề; đến việc xây dựng kế hoạch, đề án đầu tư phát triển NNL CLC dài hạn gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của thành phố; hay có giải pháp hỗ trợ doanh nghiệp đào tạo, ứng dụng công nghệ thông tin, trí tuệ nhân tạo AI, nâng cao trình độ NNL CLC ở các ngành dịch vụ vận tải biển, logistics - cảng biển, công nghệ cao. Thêm vào đó, chính quyền các xã, phường phối hợp với các trường đào tạo nghề thực hiện công tác tuyên truyền, hướng nghiệp cho học viên sẽ góp phần thúc đẩy các chương trình đào tạo nghề CLC.

Thứ ba, công tác giáo dục - đào tạo của thành phố ngày càng được nâng cao góp phần quan trọng vào việc cung cấp NNL CLC, đáp ứng nhu cầu xây dựng thành phố hiện đại, thông minh, bền vững.

Các nhà trường phổ thông tăng cường đầu tư cơ sở vật chất giảng dạy hiện đại, áp dụng các phương pháp giảng dạy tích cực theo hướng "lấy người học làm trung tâm", đẩy mạnh giáo dục STEM, ngoại ngữ và kỹ năng sống cho học sinh, nâng cao chất lượng giảng dạy theo tiêu chí trường chuẩn quốc gia. Các trường đại học, cao đẳng, trường đào tạo nghề trên địa bàn thành phố đã áp dụng chương trình giáo dục tiên tiến, hỗ trợ sinh viên trong nghiên cứu khoa học, kích thích sự sáng tạo, đổi mới; đồng thời nhà trường mở rộng hợp tác quốc tế, tăng cường liên kết đào tạo, đào tạo nghề gắn với nhu cầu thị trường lao động, mở ra cơ hội nghề nghiệp cho sinh viên sau khi tốt nghiệp. Các doanh nghiệp tham gia vào quá trình đào tạo, hỗ trợ thực tập, tuyển dụng ngay sau khi tốt nghiệp; thậm chí đào tạo lại cho lao động để thích nghi với công nghệ và quy trình sản xuất mới, hướng tới phát triển một môi trường làm việc năng động, hiện đại, thông minh.

Thứ tư, thành phố Hải Phòng đã từng bước đổi mới cơ chế, chính sách sử dụng, đãi ngộ và trọng dụng NNL CLC, tạo động lực thu hút nhân tài về làm việc.

Trong thời gian qua, thành phố đã chú trọng hoàn thiện các chính sách về thu nhập, hỗ trợ điều kiện làm việc, nhà ở và cơ chế đặt hàng đối với chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng, qua đó tạo môi trường thuận lợi để thu hút và giữ chân NNL CLC. Đặc biệt, Đề án "Thu hút, trọng dụng nhân tài và NNL CLC thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050" đã cụ thể hóa nhiều chính sách ưu đãi, hỗ trợ đối với các đối tượng có trình độ cao, năng lực nổi trội và chuyên gia trong các lĩnh vực trọng điểm của thành phố.

Bên cạnh các chính sách về vật chất, thành phố cũng từng bước quan tâm đến việc tạo lập môi trường làm việc chuyên nghiệp, phát huy năng lực, sở trường và khuyến khích sự đóng góp của đội ngũ nguồn nhân lực chất

lượng cao. Việc kết hợp giữa chính sách thu hút với chính sách sử dụng, trọng dụng đã góp phần nâng cao khả năng cạnh tranh trong thu hút nhân tài, nhất là trong các lĩnh vực khoa học - công nghệ, công nghiệp, logistics và các ngành kinh tế mũi nhọn. Đây là một trong những yếu tố quan trọng góp phần thúc đẩy sự phát triển về số lượng và chất lượng NNL CLC của thành phố trong thời gian qua.

Thứ năm, sự tích cực huy động các nguồn lực và mở rộng quan hệ hợp tác trong và ngoài nước để nâng cao chất lượng NNL.

Với các ngành nghề như dịch vụ vận tải biển, logistics - cảng biển, cơ khí, đóng tàu,… phát triển mạnh, thành phố Hải Phòng tự hào khi trở thành trung tâm kinh tế trọng điểm của vùng duyên hải Bắc Bộ. Thời gian qua, thành phố đã tích cực huy động được nguồn lực tài chính, nguồn lực con người, nguồn lực công nghệ để nâng cao số lượng và chất lượng NNL CLC thành phố. Các doanh nghiệp trong nước cũng như doanh nghiệp nước ngoài được kêu gọi đầu tư phát triển giáo dục, đào tạo nghề; các nguồn vốn hỗ trợ từ chính phủ, tổ chức phi chính phủ được tận dụng vào quỹ đầu tư phát triển NNL thành phố; công tác xã hội hóa giáo dục cũng được chú trọng để khuyến khích, thu hút nguồn vốn tư nhân vào phát triển các trường nghề, trung tâm đào tạo. Mở rộng hợp tác với các chuyên gia, giảng viên giỏi từ các viện nghiên cứu, các trường đại học trong và ngoài nước, khuyến khích các doanh nghiệp đầu tư đào tạo nội bộ, nâng cao tay nghề lao động, đồng thời triển khai các chương trình trao đổi nhân sự, học tập kinh nghiệm từ các nước phát triển trên thế giới. Người lao động được quan tâm tăng cường ứng dụng công nghệ số vào đào tạo, như e-learning, trí tuệ nhân tạo AI; đầu tư xây dựng các trung tâm đào tạo theo mô hình tiên tiến, áp dụng công nghệ hiện đại trong giảng dạy, nâng cao kỹ năng số cho người lao động.

Thành phố cũng tích cực, nỗ lực hợp tác trong nước thông qua việc phối hợp với các trường đại học, cao đẳng, trung tâm đào tạo để xây dựng

chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu doanh nghiệp, liên kết với các tập đoàn, khu công nghiệp để tổ chức các chương trình thực tập, đào tạo tại doanh nghiệp, hỗ trợ đào tạo nâng cao tay nghề cho lao động các ngành như cơ khí, đóng tàu,… Với hình thức hợp tác quốc tế, thành phố Hải Phòng đã kết nối với các tổ chức giáo dục, quỹ hỗ trợ phát triển NNL của các nước tiên tiến như Nhật Bản, Hàn Quốc, Đức, Anh,… đưa cán bộ, công chức, viên chức đi đào tạo, bồi dưỡng; hoặc đưa sinh viên, giảng viên đi học tập kinh nghiệm và làm việc tại nước ngoài, mời chuyên gia quốc tế đến giảng dạy, tư vấn và hỗ trợ phát triển chương trình đào tạo CLC.

Việc huy động các nguồn lực và mở rộng quan hệ hợp tác không chỉ giúp nâng cao chất lượng NNL mà còn tạo ra một hệ sinh thái đào tạo bền vững, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của thành phố Hải Phòng trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

3.1.2. Hạn chế và nguyên nhân của hạn chế

3.1.2.1. Hạn chế của nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng mục tiêu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững

Thành phố Hải Phòng đang trong quá trình phát triển theo hướng hiện đại, thông minh và bền vững, đòi hỏi một NNL CLC đủ về số lượng và chất lượng để đáp ứng các yêu cầu phát triển. Tuy nhiên, qua phân tích số liệu thu thập, tổng hợp được, thực trạng NNL CLC của thành phố Hải Phòng còn có những tồn tại, hạn chế cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu theo trình độ chuyên môn.

Về số lượng

Phân tích số liệu giai đoạn 2020 - 2025 cho thấy số lượng và tỷ lệ NNL CLC tại Hải Phòng còn bộc lộ nhiều hạn chế, thể hiện rõ ở sự thiếu đồng đều giữa các ngành kinh tế chủ lực. Đối với ngành vận tải biển, mặc dù lực lượng lao động CLC chiếm tỷ trọng tương đối khá, song xu hướng chung là giảm dần cả về số lượng và tỷ lệ, từ 709 người (42,3%) năm 2020 xuống còn 513 người (39,4%) năm 2025, phản ánh tình trạng suy giảm và thiếu hụt NNL

trình độ cao trong bối cảnh quy mô lao động toàn ngành thu hẹp. Tương tự, ngành đóng tàu dù duy trì số lượng lao động lớn, nhưng số lao động CLC có xu hướng biến động và giảm tỷ lệ, đặc biệt giai đoạn 2023 - 2024 khi tỷ lệ lao động CLC giảm mạnh xuống 31,2%, cho thấy hạn chế trong việc bổ sung và giữ chân đội ngũ NNL trình độ cao trong ngành công nghiệp có yêu cầu kỹ thuật phức tạp. Đối với ngành logistics - cảng biển, mặc dù số lượng lao động CLC tăng dần qua các năm, song tỷ lệ vẫn chỉ dao động quanh mức 34 - 39%, phản ánh thực tế lực lượng lao động trình độ cao chưa theo kịp tốc độ mở rộng và hiện đại hóa của ngành. Đáng chú ý, ngành nuôi trồng thủy - hải sản có quy mô lao động tương đối lớn nhưng số lao động CLC cực kỳ hạn chế, chỉ từ 7 - 8 người trong suốt giai đoạn nghiên cứu, với tỷ lệ dưới 1%, cho thấy sự thiếu hụt nghiêm trọng NNL trình độ cao, cản trở việc ứng dụng KHCN và phát triển ngành theo hướng bền vững. Trong khi đó, ngành KHCN có tỷ lệ lao động CLC rất cao và ổn định (trên 94%), song lại mang tính đặc thù, chưa tạo được sự lan tỏa mạnh mẽ sang các ngành kinh tế biển và dịch vụ chủ lực của thành phố. Dựa vào số liệu tổng hợp ngành khoa học - công nghệ trong Bảng **3.2**, có thể thấy tỷ lệ lao động CLC cao, dao động từ 94 - 95%, nhưng hạn chế lại nằm ở quy mô và tốc độ gia tăng số lượng tuyệt đối. Mỗi năm, lực lượng lao động của ngành chỉ tăng khoảng 200 - 300 người. Với một ngành đóng vai trò nền tảng cho đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số,… thì mức tăng này chưa tương xứng với nhu cầu phát triển nhanh của nền kinh tế tri thức. Tốc độ tăng có xu hướng chậm lại, giai đoạn 2020 - 2022, nguồn NNL CLC của ngành tăng khá đều (khoảng 479 người trong 2 năm); giai đoạn 2022 - 2024, lực lượng lao động của ngành vẫn tăng nhưng mức tăng không lớn hơn giai đoạn trước, trong khi nhu cầu NNL KHCN lại tăng rất nhanh do chuyển đổi số và tự động hóa. Tổng lao động toàn ngành KHCN tăng từ 5.892 lên 6.922 người (2020-2024), tức tăng hơn 1.000 người sau 5 năm - mức tăng không lớn đối với một ngành mũi nhọn. Điều này cũng cho thấy ngành chưa thu hút mạnh lực lượng lao động mới; quy mô

NNL CLC vẫn còn "mỏng" nếu so với vai trò dẫn dắt công nghệ, đổi mới sáng tạo của ngành KHCN.

Nhìn chung, những hạn chế về số lượng NNL CLC tại thành phố Hải Phòng giai đoạn 2020 - 2025 không chỉ thể hiện ở quy mô và tốc độ tăng chậm, mà còn ở sự mất cân đối nghiêm trọng giữa các ngành, đặt ra yêu cầu cấp thiết về việc điều chỉnh chính sách đào tạo, thu hút và phân bổ NNL CLC theo hướng gắn chặt hơn với chiến lược phát triển kinh tế biển và phát triển bền vững của thành phố.

Về chất lượng

Căn cứ vào phụ lục tổng hợp đánh giá chất lượng NNL CLC ngành vận tải biển tại thành phố Hải Phòng, có thể nhận thấy mặc dù lực lượng lao động CLC của ngành được đánh giá ở mức khá đến tốt, song vẫn tồn tại những hạn chế nhất định về chất lượng khi xét theo ba tiêu chí thể lực - trí lực - tâm lực. Về thể lực, điểm đánh giá trung bình đạt khoảng 3,9/5, cho thấy khả năng đáp ứng yêu cầu lao động nặng nhọc và cường độ cao của ngành vận tải biển còn chưa thật sự đồng đều. Một số tiêu chí như khả năng làm việc ngoài trời trong điều kiện thời tiết khắc nghiệt hay duy trì sức bền trong thời gian dài chưa đạt mức tối ưu, phản ánh thực tế một bộ phận lao động, đặc biệt là thuyền viên thâm niên nghề cao, có dấu hiệu suy giảm thể lực, ảnh hưởng đến hiệu suất và tính bền vững của NNL.

Về trí lực, mặc dù điểm trung bình đạt mức tương đối cao (khoảng 4,3/5), song phụ lục đánh giá cho thấy những hạn chế rõ nét ở các tiêu chí liên quan đến kỹ năng công nghệ, số hóa trong hàng hải, cũng như mức độ hiểu biết pháp luật và quy định quốc tế về vận tải biển, khi điểm đánh giá tại một số doanh nghiệp chỉ đạt mức trung bình - khá. Điều này phản ánh sự thiếu đồng đều trong năng lực cập nhật tri thức mới, ứng dụng công nghệ hiện đại và quản trị vận tải biển theo chuẩn quốc tế, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu chuyển đổi số và hội nhập sâu rộng của ngành.

Về tâm lực, mặc dù được đánh giá cao nhất với điểm trung bình khoảng 4,8/5, song các tiêu chí về động lực phát triển nghề nghiệp lâu dài và sự gắn bó bền vững với doanh nghiệp vẫn chưa đạt mức tuyệt đối ở tất cả các đơn vị khảo sát. Áp lực công việc lớn, điều kiện lao động đặc thù trên biển và chính sách đãi ngộ mặc dù đã có sự quan tâm nhưng vẫn chưa thực sự hấp dẫn là những yếu tố ảnh hưởng đến tâm lý nghề nghiệp, làm gia tăng nguy cơ dịch chuyển lao động CLC sang các doanh nghiệp hoặc thị trường lao động quốc tế. Nhìn chung, kết quả đánh giá cho thấy chất lượng NNL CLC ngành vận tải biển tại thành phố Hải Phòng còn thiếu tính đồng bộ giữa thể lực - trí lực - tâm lực, đòi hỏi phải có các giải pháp tổng thể nhằm nâng cao chất lượng NNL theo hướng toàn diện, bền vững và phù hợp với yêu cầu phát triển hiện đại của ngành vận tải biển.

Căn cứ vào phụ lục tổng hợp đánh giá chất lượng NNL CLC ngành logistics - cảng biển, có thể nhận thấy mặc dù chất lượng NNL của ngành được đánh giá ở mức cao, song vẫn tồn tại một số hạn chế nhất định khi xét theo các tiêu chí thể lực - trí lực - tâm lực. Về thể lực, điểm đánh giá trung bình đạt mức cao (khoảng 4,8/5), cho thấy lực lượng lao động CLC nhìn chung đáp ứng tốt yêu cầu làm việc cường độ lớn, môi trường ngoài trời và chế độ làm việc theo ca kíp đặc thù của ngành. Tuy nhiên, kết quả đánh giá cũng hàm ý rằng, khả năng duy trì sức bền và hiệu suất lao động dài hạn, đặc biệt trong các giai đoạn cao điểm khai thác, vẫn phụ thuộc nhiều vào nỗ lực cá nhân hơn là các cơ chế hỗ trợ phục hồi thể lực mang tính hệ thống, làm phát sinh nguy cơ suy giảm thể lực trong dài hạn. Về trí lực, mặc dù các tiêu chí về kiến thức chuyên môn logistics, kỹ năng công nghệ và số hóa được đánh giá rất cao, song phụ lục cho thấy một số hạn chế liên quan đến năng lực sử dụng tiếng Anh chuyên ngành và tư duy phân tích ở mức chuyên sâu, khi điểm trung bình của các tiêu chí này chưa đạt mức tuyệt đối. Điều này phản ánh sự chưa đồng đều về năng lực hội nhập quốc tế, khả năng phân tích dữ liệu lớn, dự báo thị trường và tối ưu hóa chuỗi cung ứng trong bối cảnh

logistics - cảng biển hiện đại. Đối với tâm lực, mặc dù điểm đánh giá trung bình đạt mức rất cao (khoảng 4,9/5), song tiêu chí gắn kết sự phát triển cá nhân với chiến lược phát triển ngành logistics - cảng biển của thành phố chưa đạt mức tối đa ở tất cả các doanh nghiệp, cho thấy động lực cống hiến dài hạn và mức độ gắn bó chiến lược của một bộ phận lao động CLC còn chưa thật sự bền vững. Nhìn chung, những hạn chế về thể lực, trí lực và tâm lực của NNL CLC ngành logistics - cảng biển không nằm ở mức độ yếu kém, mà chủ yếu thể hiện ở sự thiếu đồng bộ và chiều sâu phát triển, đòi hỏi phải có các giải pháp nâng cao chất lượng NNL theo hướng bền vững, thích ứng với yêu cầu logistics thông minh và hội nhập quốc tế.

Phân tích phụ lục tổng hợp đánh giá chất lượng NNL CLC ngành đóng tàu, có thể nhận thấy mặc dù lực lượng lao động CLC của ngành được đánh giá ở mức khá cao, song vẫn tồn tại những hạn chế nhất định khi xét các tiêu chí thể lực - trí lực - tâm lực. Về thể lực, điểm đánh giá trung bình đạt khoảng 4,5/5, phản ánh khả năng đáp ứng tương đối tốt yêu cầu lao động nặng nhọc và môi trường làm việc khắc nghiệt đặc thù của ngành đóng tàu. Tuy nhiên, kết quả đánh giá cũng cho thấy thể lực của người lao động chủ yếu dựa vào kinh nghiệm nghề nghiệp và sức bền cá nhân, trong khi các biện pháp hỗ trợ nâng cao thể lực, cải thiện điều kiện lao động và giảm cường độ làm việc mang tính hệ thống chưa thực sự đồng bộ, tiềm ẩn nguy cơ suy giảm thể lực và tai nạn lao động trong dài hạn. Về trí lực, mặc dù kiến thức chuyên môn cơ khí đóng tàu và tư duy kỹ thuật được đánh giá cao, song các tiêu chí liên quan đến kỹ năng công nghệ, ứng dụng số hóa và năng lực sử dụng tiếng Anh chuyên ngành chỉ đạt mức khá, phản ánh sự hạn chế trong khả năng tiếp cận công nghệ đóng tàu hiện đại, làm việc với đối tác quốc tế và tham gia sâu vào chuỗi giá trị toàn cầu. Đặc biệt, việc thiếu hụt đội ngũ chuyên gia trình độ cao về thiết kế, tự động hóa và chuyển đổi số làm giảm khả năng đổi mới công nghệ và nâng cao giá trị gia tăng của ngành. Đối với tâm lực, mặc dù các tiêu chí về ý thức an toàn lao động, bảo vệ môi trường và sự gắn kết với mục tiêu

phát triển bền vững đều đạt điểm tuyệt đối, song điều này cũng cho thấy tâm lực của NNL CLC hiện nay chủ yếu mang tính tuân thủ và trách nhiệm nghề nghiệp, chưa phản ánh đầy đủ động lực đổi mới sáng tạo, tinh thần tiên phong và khả năng thích ứng linh hoạt với những thay đổi nhanh chóng của công nghệ và thị trường. Nhìn chung, những hạn chế về thể lực, trí lực và tâm lực của NNL CLC ngành đóng tàu không nằm ở mức độ thấp, mà thể hiện ở sự thiếu chiều sâu và tính bền vững, đặt ra yêu cầu cần có các giải pháp tổng thể nhằm nâng cao chất lượng NNL theo hướng hiện đại, hội nhập và phát triển lâu dài.

Qua phụ lục tổng hợp đánh giá chất lượng NNL CLC ngành nuôi trồng thủy - hải sản, có thể nhận thấy chất lượng NNL của ngành còn bộc lộ nhiều hạn chế rõ nét ở cả 3 tiêu chí thể lực - trí lực - tâm lực, phản ánh đúng thực trạng gia tăng chậm và thiếu bền vững của ngành. Về thể lực, điểm đánh giá trung bình chỉ đạt khoảng 3,5/5, cho thấy khả năng đáp ứng yêu cầu lao động nặng nhọc, cường độ cao và điều kiện làm việc khắc nghiệt của ngành còn hạn chế. Đặc biệt, đối với hoạt động khai thác xa bờ và nuôi trồng trong môi trường biển, một bộ phận lao động CLC chưa có đủ sức bền, khả năng thích nghi với thời tiết và năng lực vận hành máy móc hiện đại trong thời gian dài, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả sản xuất và an toàn lao động. Về trí lực, điểm đánh giá trung bình ở mức thấp (khoảng 3,2/5), phản ánh sự thiếu hụt nghiêm trọng về kiến thức và kỹ năng chuyên sâu liên quan đến công nghệ nuôi trồng hiện đại, tự động hóa, ứng dụng IoT, AI trong quản lý ao nuôi, cũng như hiểu biết về chuỗi cung ứng, logistics và xuất nhập khẩu thủy sản. Đáng chú ý, các tiêu chí về năng lực tổ chức, điều hành sản xuất và kết nối thị trường có điểm đánh giá thấp nhất, cho thấy hạn chế lớn trong năng lực quản trị và phát triển sản xuất theo hướng hàng hóa quy mô lớn. Đối với tâm lực, mặc dù điểm đánh giá trung bình đạt mức 3,9/5, song các chỉ báo về tinh thần gắn bó lâu dài với nghề, đặc biệt trong hoạt động khai thác xa bờ, và năng lực tổ chức, điều hành doanh nghiệp vẫn chưa cao và thiếu ổn định giữa các đơn vị khảo sát. Điều này phản ánh tâm lý ngại rủi ro, mức độ gắn

kết nghề nghiệp chưa bền vững và động lực cống hiến dài hạn còn hạn chế của lực lượng lao động CLC trong ngành.

Tóm lại, những hạn chế về thể lực, trí lực và tâm lực của NNL CLC ngành nuôi trồng thủy - hải sản không chỉ thể hiện ở mức điểm đánh giá thấp, mà còn phản ánh sự thiếu hụt nghiêm trọng về số lượng, cơ cấu và chất lượng NNL, đặt ra yêu cầu cấp thiết phải có các giải pháp tổng thể nhằm nâng cao chất lượng NNL, thúc đẩy ứng dụng KHCN và phát triển ngành theo hướng hiện đại, bền vững.

Tại Báo cáo số 130/BC-SKHCN, ngày 28/5/2025 của Sở Khoa học và Công nghệ Hải Phòng "Báo cáo rà soát, đánh giá việc thực hiện cơ chế, chính sách thu hút, trọng dụng, phát triển đội ngũ nhân lực khoa học công nghệ, chuyển đổi số chất lượng cao" cho thấy chất lượng NNL, trong đó có NNL CLC vẫn còn hạn chế cả về trình độ chuyên môn kỹ thuật, khả năng ngoại ngữ, giao tiếp, khả năng làm việc nhóm, ý thức, thái độ làm việc chưa đáp ứng được yêu cầu hội nhập, nhất là khi Hải Phòng đang là địa phương thu hút được nguồn đầu tư lớn trong và ngoài nước. Nhiều lao động có bằng cấp nhưng thiếu kinh nghiệm thực tiễn, kỹ năng làm việc nhóm, ngoại ngữ còn hạn chế. Thành phố hiện đang thiếu hụt kỹ sư, công nhân kỹ thuật lành nghề, đặc biệt trong các lĩnh vực cơ khí chính xác, điện - điện tử, tự động hóa; NNL có trình độ quản lý logistics, vận hành cảng biển, khai thác tàu biển còn ít; số lượng kỹ sư công nghệ thông tin, chuyển đổi số có tay nghề cao vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu. Các trường đại học, cao đẳng có số lượng đông đảo cán bộ KHCN, nhưng chưa tạo lập được những nhóm nghiên cứu mạnh. Hiện tượng "chảy máu chất xám", đặc biệt từ khu vực công diễn ra tương đối phổ biến.

Về cơ cấu

Tổng hợp kết quả khảo sát và đánh giá các phụ lục về NNL CLC cho thấy, mặc dù thành phố Hải Phòng đã hình thành được lực lượng lao động CLC nhất định trong các ngành trọng tâm như vận tải biển, logistics - cảng biển, đóng tàu, nuôi trồng thủy - hải sản, khoa học - công nghệ song cơ cấu

trình độ chuyên môn của NNL này còn bộc lộ nhiều hạn chế, thiếu tính cân đối và đồng bộ giữa các ngành. Cụ thể, trong ngành vận tải biển, lực lượng lao động CLC chủ yếu tập trung ở trình độ đại học và thạc sĩ, đáp ứng tốt yêu cầu vận hành và quản lý khai thác đội tàu, song còn thiếu đội ngũ chuyên gia trình độ cao về quản trị hiện đại, công nghệ số và logistics tích hợp, làm hạn chế khả năng nâng cao hiệu quả khai thác và hội nhập quốc tế sâu rộng. Đối với ngành logistics - cảng biển, mặc dù 100% lao động CLC có trình độ đại học và thạc sĩ, song cơ cấu chuyên môn vẫn thiên về nghiệp vụ khai thác và quản lý truyền thống, thiếu NNL trình độ cao chuyên sâu về quản trị chuỗi cung ứng toàn cầu, logistics thông minh, tự động hóa cảng và chuyển đổi số, dẫn đến khả năng thích ứng với mô hình logistics hiện đại còn chậm.

Trong ngành đóng tàu, cơ cấu NNL CLC tương đối đa dạng với sự hiện diện của đội ngũ người lao động có trình độ thạc sĩ, kỹ sư và lao động kỹ thuật bậc cao có thâm niên, tuy nhiên sự phân bổ chưa hợp lý giữa nhóm nghiên cứu - thiết kế - công nghệ với nhóm lao động kỹ thuật, dẫn đến tình trạng mạnh về kinh nghiệm nhưng hạn chế về đổi mới sáng tạo, thiết kế tàu hiện đại và làm chủ công nghệ mới. Đáng chú ý, ngành nuôi trồng thủy - hải sản bộc lộ hạn chế rõ nét nhất về cơ cấu trình độ chuyên môn khi số lượng lao động CLC rất thấp so với tổng lao động, chủ yếu là trình độ đại học và thạc sĩ, thiếu vắng đội ngũ chuyên gia về công nghệ nuôi biển, sinh học biển, quản trị sản xuất và chế biến theo chuỗi giá trị, làm cho quá trình hiện đại hóa và phát triển bền vững của ngành gặp nhiều khó khăn, trở ngại. Như vậy, hạn chế lớn nhất về cơ cấu trình độ chuyên môn của NNL CLC tại thành phố Hải Phòng là sự mất cân đối giữa số lượng và chất lượng, giữa trình độ học vấn và năng lực chuyên môn sâu, giữa các ngành trọng tâm, qua đó đặt ra yêu cầu cần có các giải pháp đồng bộ nhằm tái cơ cấu NNL theo hướng nâng cao trình độ, chuyên môn hóa sâu và phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế biển và công nghiệp hiện đại của thành phố Hải Phòng.

Đối với ngành khoa học - công nghệ, cơ cấu NNL theo lĩnh vực nghiên cứu hoặc ngành nghề đào tạo chưa hợp lý. Tỉ lệ cán bộ KHCN có trình độ đại học tại một số ngành thuộc các lĩnh vực công nghệ cao hoặc thuộc ngành kinh tế trọng điểm của thành phố còn thấp như [80]: Kỹ thuật điện, điện tử và viễn thông (2,96%); Khoa học môi trường (1,60%); Công nghệ sinh học, Sinh học ứng dụng (2,16%); Kỹ thuật cơ khí (0,9); Thủy sản (0,80%),.... Điểm nổi bật là nhu cầu của thành phố về NNL chất lượng, có trình độ chuyên môn kỹ thuật tại các doanh nghiệp thuộc Khu kinh tế Hải Phòng ngày càng gia tăng với các ngành công nghiệp như sản xuất linh kiện, thiết bị điện tử, năng lượng tái tạo, sản xuất ô tô, cơ khí chế tạo phát triển. Điều này cho thấy sự không phù hợp về bố trí, sắp xếp NNL, bộc lộ sự thiếu hụt rõ nét NNL CLC trong thời gian tới.

Theo Biểu đồ **3.3**, tỉ lệ NNL có học hàm, học vị là GS, PGS và TS còn thấp so với yêu cầu của một ngành dẫn dắt tri thức và đổi mới sáng tạo. Lực lượng trình độ cao nhất (GS, PGS) chỉ chiếm 1,3%, cho thấy thiếu chuyên gia đầu ngành, nhà khoa học có khả năng dẫn dắt nghiên cứu lớn. Nhóm thạc sĩ, đại học chiếm tới 71,6% tổng NNL CLC ngành KHCN. Điều này chứng minh mặc dù NNL có trình độ nền tảng đông nhưng thiếu tầng lớp tinh hoa khoa học ở đỉnh cao nghiên cứu, do vậy khó hình thành nhiều nhóm nghiên cứu mạnh đạt chuẩn quốc tế.

Nhất là khi Hải Phòng đang trong quá trình xây dựng thành phố trở thành thành phố công nghiệp phát triển theo hướng hiện đại, thông minh và bền vững thì đòi hỏi một NNL CLC đủ về số lượng và chất lượng để đáp ứng các yêu cầu phát triển vì vậy việc chỉ ra hạn chế về NNL CLC hiện nay là điều hết sức cần thiết. Qua tìm hiểu, phân tích hạn chế NNL CLC tại thành phố Hải Phòng giai đoạn 2020 - 2025 có thể kết luận một số điểm sau:

Một là, thành phố Hải Phòng đang thiếu hụt NNL CLC trong các ngành công nghiệp mũi nhọn như vận tải biển, logistics - cảng biển, đóng tàu, nuôi trồng thủy - hải sản, khoa học - công nghệ,... đặc biệt là đội ngũ chuyên gia, kỹ sư, cán bộ quản lý có trình độ chuyên môn sâu, kỹ năng nghề nghiệp cao và khả

năng thích ứng với yêu cầu chuyển đổi số, đổi mới sáng tạo và hội nhập quốc tế. Nhiều doanh nghiệp, khu công nghiệp và cơ sở sản xuất trên địa bàn thành phố gặp khó khăn trong tuyển dụng lao động chất lượng cao, dẫn đến tình trạng mất cân đối giữa nhu cầu sử dụng và khả năng cung ứng NNL của thành phố.

Hai là, chất lượng đào tạo chưa gắn với nhu cầu thị trường lao động hiện đại, linh hoạt, bền vững và hội nhập. Nội dung, chương trình đào tạo ở một số cơ sở giáo dục còn chậm đổi mới, thiếu tính thực tiễn và chưa theo kịp yêu cầu phát triển của các ngành công nghiệp trọng điểm. Sự liên kết giữa nhà trường với doanh nghiệp trong đào tạo, thực hành, thực tập và sử dụng lao động còn hạn chế, dẫn đến tình trạng một bộ phận lao động sau đào tạo chưa đáp ứng tốt yêu cầu công việc, thiếu kỹ năng nghề nghiệp, ngoại ngữ và tác phong công nghiệp.

Ba là, một bộ phận NNL vẫn có xu hướng tìm kiếm cơ hội ở các thành phố lớn hơn như Hà Nội hoặc thành phố Hồ Chí Minh, dẫn đến tình trạng "chảy máu chất xám". Một số rào cản về môi trường làm việc chưa thực sự khuyến khích sáng tạo và phát triển bền vững, việc đào tạo và cập nhật kiến thức liên tục vẫn là yếu tố quan trọng để đáp ứng yêu cầu thực tế.

Nhìn tổng thể, đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý, viên chức, công nhân lao động kỹ thuật cao của thành phố chưa đủ về số lượng; chất lượng còn hạn chế; số lượng cán bộ, nhân viên có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế còn ít. NNL CLC được tuyển dụng để bổ sung cho đội ngũ cán bộ của thành phố chưa được quan tâm đúng mức, chưa thu hút được nhiều NNL CLC, thiếu cán bộ, lãnh đạo quản lý giỏi, nhà khoa học, chuyên gia ở một số lĩnh vực như vận tải biển, logistics - cảng biển, đóng tàu, nuôi trồng thủy - hải sản,…

3.1.2.2. Nguyên nhân của hạn chế

Từ những phân tích ở trên có thể thấy, NNL CLC trong những năm qua tuy đã đạt được một số kết quả nhất định, song vẫn tồn tại nhiều bất cập và hạn chế, trở thành rào cản đối với mục tiêu xây dựng thành phố Hải Phòng trở thành đô thị công nghiệp phát triển theo hướng hiện đại, thông minh và bền

vững, có tầm vóc trong khu vực Đông Nam Á. Có thể chỉ ra một số nguyên nhân của những hạn chế đó, cụ thể:

Một là, nguyên nhân từ nhận thức và tư duy chiến lược. Một bộ phận không nhỏ trong hệ thống quản lý và hoạch định chính sách vẫn tiếp cận vấn đề NNL theo hướng định lượng hơn là định tính, coi trọng số lượng lao động được đào tạo hơn là chất lượng, năng lực sáng tạo và khả năng thích ứng với kinh tế tri thức. Trong khi đó, đặc thù của Hải Phòng đang chuyển sang mô hình "đô thị công nghiệp - logistics - công nghệ cao", đòi hỏi tư duy phát triển NNL phải mang tính chiến lược dài hạn và có trọng tâm ngành nghề. Sự chậm đổi mới trong nhận thức dẫn đến việc thiếu các chính sách "đột phá" và mang tính đặc thù, khiến NNL thành phố phát triển không theo kịp yêu cầu mới.

Hai là, nguyên nhân từ thể chế và chính sách đối với NNL. Hệ thống chính sách đối với NNL của thành phố Hải Phòng tuy đã có nhiều cải thiện nhưng vẫn mang tính chung, chưa đủ độ "đặc thù hóa" cho một đô thị cảng biển và trung tâm logistics quốc tế. Các chính sách thu hút, đãi ngộ nhân tài còn thiếu tính cạnh tranh so với các đô thị lớn; cơ chế sử dụng và đánh giá NNL đôi chỗ còn cứng nhắc, chưa tạo điều kiện để phát huy tính sáng tạo của người lao động. Đồng thời, sự phối hợp giữa các cấp, các ngành và giữa Nhà nước với doanh nghiệp còn chưa chặt chẽ, dẫn đến tình trạng chính sách ban hành nhưng hiệu quả thực thi chưa cao. Đây là nguyên nhân trực tiếp làm suy giảm sức hấp dẫn của môi trường làm việc để thu hút NNL CLC thành phố.

Ba là, nguyên nhân từ hệ thống giáo dục - đào tạo và liên kết với thị trường lao động. Mặc dù thành phố Hải Phòng có hệ thống cơ sở đào tạo khá đa dạng, song chất lượng đào tạo còn chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Chương trình đào tạo còn nặng về lý thuyết, chậm cập nhật theo sự phát triển nhanh của công nghệ và thị trường. Đặc biệt, liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp còn lỏng lẻo, thiếu cơ chế phối hợp trong xây dựng chương trình, tổ chức thực tập và tuyển dụng. Điều này dẫn đến tình trạng "lệch pha"

giữa đào tạo và sử dụng lao động, làm giảm hiệu quả của quá trình tái sản xuất NNL CLC.

Bốn là, nguyên nhân từ đặc điểm kinh tế - xã hội và cấu trúc lao động của địa phương. Thành phố Hải Phòng là địa phương có truyền thống công nghiệp và cảng biển lâu đời, với lực lượng lao động đông đảo nhưng chủ yếu ở trình độ kỹ năng trung bình. Quá trình chuyển đổi sang các ngành công nghệ cao diễn ra nhanh, nhưng cơ cấu lao động chưa kịp thích ứng, dẫn đến sự thiếu hụt NNL CLC và dư thừa lao động giản đơn cục bộ. Bên cạnh đó, sự phát triển không đồng đều giữa khu vực đô thị trung tâm và các vùng mới sáp nhập (của tỉnh Hải Dương cũ) cũng tạo ra sự chênh lệch về chất lượng NNL, làm gia tăng khó khăn trong việc xây dựng một mặt bằng NNL đồng đều.

Năm là, nguyên nhân từ môi trường sống, làm việc và hệ sinh thái đổi mới sáng tạo. Mặc dù thành phố Hải Phòng có nhiều lợi thế về vị trí địa lý và tốc độ tăng trưởng kinh tế, song hệ sinh thái hỗ trợ cho NNL CLC bao gồm: môi trường nghiên cứu, đổi mới sáng tạo, dịch vụ giáo dục - y tế chất lượng cao, không gian văn hóa - sáng tạo,... vẫn chưa phát triển tương xứng. Thành phố hiện vẫn thiếu các trung tâm nghiên cứu mạnh, thiếu không gian sáng tạo và kết nối tri thức khiến thành phố Hải Phòng chưa trở thành "điểm đến hấp dẫn" đối với giới trí thức và chuyên gia. Điều này lý giải vì sao việc thu hút và giữ chân NNL CLC còn gặp nhiều khó khăn.

Sáu là, nguyên nhân từ tác động của bối cảnh hội nhập và cạnh tranh lao động toàn cầu. Trong bối cảnh toàn cầu hóa, NNL CLC có tính di động rất lớn và có xu hướng tập trung vào các trung tâm phát triển mạnh. Thành phố Hải Phòng phải cạnh tranh không chỉ với thành phố Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh mà còn với các trung tâm khu vực trong việc thu hút NNL. Tuy nhiên, năng lực hội nhập về thị trường lao động, môi trường làm việc quốc tế và chính sách thu hút chuyên gia nước ngoài của thành phố còn hạn chế. Điều này làm giảm khả năng tham gia sâu vào chuỗi giá trị NNL toàn cầu, từ đó ảnh hưởng đến chất lượng NNL trong dài hạn.

3.2. MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA TỪ THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU XÂY DỰNG THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG HIỆN ĐẠI, THÔNG MINH, BỀN VỮNG

3.2.1. Mâu thuẫn giữa yêu cầu phải chuyển dịch nhanh cơ cấu NNL CLC đáp ứng mô hình kinh tế tri thức - công nghệ cao với cơ cấu NNL còn nặng về lao động kỹ thuật trung bình

Thời điểm hiện nay, thành phố Hải Phòng đang tạo đà bứt phá đổi mới mô hình tăng trưởng, cơ cấu lại nền kinh tế theo định hướng phát triển 03 trụ cột chủ yếu: công nghiệp công nghệ cao, cảng biển - logistics, du lịch - thương mại, trong đó cơ cấu lại ngành công nghiệp theo hướng tập trung phát triển công nghiệp mũi nhọn, xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng trở thành trung tâm cảng biển, dịch vụ logistics trọng điểm quốc gia và quốc tế,… Yêu cầu chuyển dịch sang mô hình kinh tế tri thức - công nghệ cao đòi hỏi lực lượng lao động phải có trình độ cao, kỹ năng tốt, thích ứng nhanh với công nghệ mới. NNL nhất là NNL CLC phải đủ sức cạnh tranh quốc tế, có khả năng hội nhập, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số và CMCN 4.0.

Tuy nhiên, cơ cấu NNL thành phố hiện nay vẫn chủ yếu là lao động kỹ thuật bậc trung, thiếu đội ngũ chuyên gia, kỹ sư trình độ cao và NNL sáng tạo, đặc biệt ở các lĩnh vực mới như công nghệ cao, tự động hóa, dịch vụ cảng biển - logistics, đóng tàu, cơ khí,.... Sự "lệch pha" giữa định hướng phát triển nền kinh tế tri thức - công nghệ cao và trình độ NNL khiến nhiều dự án công nghệ cao phải phụ thuộc vào lao động ngoại tỉnh hoặc chuyên gia nước ngoài. Mâu thuẫn này phản ánh khoảng cách giữa yêu cầu của lực lượng sản xuất mới, hiện đại và trình độ hiện có của NNL thành phố; hay nói cách khác điều này phản ánh sự chênh lệch giữa yêu cầu khách quan của quá trình chuyển dịch mô hình tăng trưởng với thực trạng NNL hiện có. Từ đó, dẫn đến "độ vênh" lớn về năng lực, cung không đáp ứng cầu, mất cân đối cung - cầu lao động. Nếu không được giải quyết hiệu quả sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến năng lực cạnh tranh, khả năng thu hút đầu tư công nghệ cao và mục tiêu xây

dựng Hải Phòng trở thành thành phố hiện đại, thông minh, bền vững trong thời kỳ mới.

Thời điểm này, thành phố Hải Phòng có những trường đại học, cao đẳng và trung tâm đào tạo nghề chuyên sâu như Đại học Hải Phòng, Đại học Hàng Hải, Cao đẳng Thủy sản và Công nghệ thực phẩm, Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp và Hỗ trợ phát triển Phụ nữ Hải Phòng,… nhưng chất lượng đào tạo NNL chưa đồng đều và còn hạn chế vì nhiều cơ sở đào tạo vẫn nặng về truyền thụ lý thuyết, thiếu môi trường thực hành, thực nghiệm và trải nghiệm nghề nghiệp gắn với các ngành công nghiệp hiện đại của thành phố. Nội dung chương trình đào tạo chưa bám sát vào nhu cầu của thực tiễn và chưa gắn với yêu cầu của nền kinh tế tri thức - công nghệ cao. Nhiều sinh viên tốt nghiệp ra trường chưa đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp quốc tế hoặc các khu công nghiệp FDI do thiếu kiến thức về công nghệ thông tin, kỹ năng mềm và khả năng ngoại ngữ. Trong khi đó, các doanh nghiệp FDI, khu công nghiệp công nghệ cao và trung tâm logistics ngày càng đòi hỏi NNL có khả năng thích ứng nhanh với chuyển đổi số, tự động hóa và môi trường làm việc quốc tế. Điều này đang là một thách thức lớn đối với việc định hướng phát triển NNL CLC đáp ứng yêu cầu của mô hình nền kinh tế tri thức - công nghệ cao.

3.2.2. Mâu thuẫn giữa yêu cầu thu hút, giữ chân NNL CLC với sức hấp dẫn chưa cao của môi trường làm việc và chính sách đãi ngộ

Thành phố Hải Phòng mặc dù có tốc độ tăng trưởng kinh tế cao, nhưng sức hút đối với NNL CLC vẫn chưa tương xứng so với thành phố Hà Nội hoặc thành phố Hồ Chí Minh. Các yếu tố như môi trường nghiên cứu, hệ sinh thái đổi mới sáng tạo, dịch vụ giáo dục - y tế chất lượng cao, không gian văn hóa sáng tạo,… còn chưa phát triển đồng bộ. Điều này dẫn đến tình trạng "chảy máu chất xám" hoặc khó thu hút nhân tài từ nơi khác. Mâu thuẫn ở đây nằm giữa yêu cầu cạnh tranh về NNL trong bối cảnh toàn cầu hóa và điều kiện phát triển đô thị chưa hoàn toàn đáp ứng.

Thực tiễn từ thành phố Hải Phòng trong những năm qua cho thấy, nhiều chủ trương, chính sách được ban hành để thu hút và đãi ngộ nhân tài nhưng trong thực tiễn triển khai, vẫn tồn tại nhiều mâu thuẫn và hạn chế khiến chính sách chưa phát huy được hiệu quả, không giữ chân được NNL.

Ví dụ Đề án số 02-ĐA/TU, ngày 08/10/2007 về đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ ở nước ngoài giai đoạn 2007 - 2015 (mục tiêu đào tạo 100 thạc sĩ, tiến sĩ), đã sử dụng số lượng kinh phí lớn từ nguồn ngân sách thành phố và hỗ trợ của các trường đại học nhưng chưa đạt mục tiêu Đề án (mới chỉ đào tạo được 73/100 thạc sĩ, tiến sĩ). Một số ngành như công nghệ sinh học, giao thông, bảo vệ môi trường,… thiếu cán bộ được đào tạo. Việc phân công công tác đối với học viên sau tốt nghiệp gặp nhiều khó khăn nhất là đối với những đối tượng trước khi đi học là sinh viên hoặc chưa được tuyển dụng công chức; có trường hợp chậm được phân công hoặc phải tự liên hệ công tác; một số ít học viên chưa được bố trí đúng ngành nghề đào tạo nên đã tác động không tốt đến nhiệt huyết, trách nhiệm của học viên, không phát huy tối đa kiến thức được đào tạo vào thực tiễn. Thành phố chưa có giải pháp hiệu quả để thu hút, giữ chân các tiến sĩ, thạc sĩ sau khi tốt nghiệp trở về địa phương công tác; mức lương và chế độ đãi ngộ hiện hành chưa đủ hấp dẫn để thu hút các tiến sĩ, thạc sĩ.

Đề án 165 ngày 10/9/2008 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở nước ngoài bằng ngân sách Nhà nước, thành phố Hải Phòng đã cử 121 đồng chí tham gia, tuy nhiên cán bộ tham gia các khóa bồi dưỡng ngắn hạn chưa quen với môi trường và phương pháp học tập ở nước ngoài, thời gian học tập ngắn, thông qua phiên dịch, đối tượng tham gia các khóa bồi dưỡng công tác ở nhiều lĩnh vực khác nhau,… nên hiệu quả còn hạn chế. “Đề án tạo nguồn cán bộ các chức danh chủ chốt cấp ủy, chính quyền xã, phường, thị trấn” theo Quyết định số 1175-QĐ/TU, ngày 02/06/2009 của Ban Thường vụ Thành ủy Hải Phòng đặt mục tiêu đào tạo 150 người đã có trình độ đại học để tạo nguồn quy hoạch cho chức danh bí thư, phó bí thư đảng ủy; chủ tịch, phó chủ tịch UNBD cấp xã hoặc nhất thể

hóa hai chức danh này; thành phố đã bố trí kinh phí là 8,8 tỷ đồng. Sau khóa học, Đề án đã đào tạo được 157 học viên. Tuy nhiên đến nhiệm kỳ 2015 - 2020, chỉ có 18/157 (11,4%) học viên tham gia Đề án được bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử chức vụ bí thư đảng ủy, chủ tịch UBND xã, phường thị trấn. Số lượng cán bộ trẻ được bổ nhiệm vào các chức danh chủ chốt cấp ủy, chính quyền xã, phường, thị trấn chưa đồng đều. Việc xét tuyển công chức đối với học viên sau khi tốt nghiệp không thực hiện được do không phù hợp với Luật Cán bộ, công chức. Chỉ tiêu từ 5 - 10% học viên tốt nghiệp thứ hạng cao, có thể bổ nhiệm ngay vào chức vụ Phó Chủ tịch UBND cấp xã không đạt do các học viên chưa đáp ứng yêu cầu về kinh nghiệm hoặc không còn vị trí để bổ nhiệm. Đề án chỉ đạt tỷ lệ thấp là 11,5% (18/157) được bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử vị trí cao hơn như bí thư đảng ủy; chủ tịch HĐND, UBND cấp xã.

Như vậy, mâu thuẫn giữa nhu cầu thu hút, giữ chân NNL CLC với sức hấp dẫn còn hạn chế của môi trường sống và làm việc đang đặt ra những thách thức lớn cho thành phố Hải Phòng thực hiện mục tiêu phát triển hiện đại, thông minh, bền vững.

3.2.3. Mâu thuẫn giữa thực trạng, chất lượng đào tạo NNL còn nhiều hạn chế, bất cập với yêu cầu, đòi hỏi về NNL CLC của doanh nghiệp và thị trường lao động

Trong quá trình phát triển theo hướng công nghiệp hiện đại, logistics thông minh và kinh tế tri thức, thành phố Hải Phòng đang đứng trước yêu cầu ngày càng cao về chất lượng NNL, đặc biệt là NNL CLC trong các lĩnh vực mũi nhọn như cảng biển - logistics, công nghệ thông tin, tự động hóa, trí tuệ nhân tạo, khoa học - công nghệ, công nghiệp công nghệ cao và quản trị đô thị thông minh. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy quá trình đào tạo NNL vẫn còn tồn tại khoảng cách đáng kể so với nhu cầu của doanh nghiệp và sự vận động của thị trường lao động hiện đại. Đây là một trong những mâu thuẫn nổi bật đang tác động trực tiếp đến chất lượng tăng trưởng và năng lực cạnh tranh của thành phố Hải Phòng trong giai đoạn mới.

Những năm qua, hệ thống giáo dục - đào tạo của thành phố Hải Phòng đã có bước phát triển cả về quy mô và mức đầu tư. Giai đoạn 2021 - 2024, thành phố đã chi hơn 22.867 tỷ đồng cho giáo dục và đào tạo, tăng hơn 10.845 tỷ đồng so với giai đoạn 2016 - 2020 [103]. Nhiều cơ sở đào tạo như Đại học Hải Phòng, Đại học Hàng hải Việt Nam, các trường cao đẳng nghề và trung tâm đào tạo kỹ thuật tiếp tục được củng cố và mở rộng. Quy mô giáo dục cơ bản ổn định, từng bước đáp ứng nhu cầu học tập và đào tạo nghề của người dân. Tuy nhiên, sự phát triển này vẫn chưa thực sự theo kịp yêu cầu chuyển đổi mô hình tăng trưởng và nhu cầu NNL của nền kinh tế công nghệ cao, kinh tế số và hội nhập quốc tế.

Một trong những hạn chế lớn hiện nay là chương trình đào tạo ở nhiều cơ sở giáo dục còn nặng về lý thuyết, thiếu tính thực hành và chưa bám sát nhu cầu thực tiễn của doanh nghiệp. Nội dung đào tạo trong một số ngành nghề chậm cập nhật công nghệ mới, thiếu kỹ năng số, ngoại ngữ, kỹ năng mềm và khả năng thích ứng với môi trường làm việc quốc tế. Trong khi đó, các doanh nghiệp FDI, khu công nghiệp công nghệ cao, trung tâm logistics và doanh nghiệp cảng biển ngày càng yêu cầu lao động có trình độ chuyên môn cao, khả năng sử dụng công nghệ hiện đại và năng lực làm việc trong môi trường số hóa. Điều này dẫn đến thực trạng nhiều sinh viên tốt nghiệp chưa đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp, phải đào tạo lại hoặc mất nhiều thời gian thích nghi với công việc thực tế.

Bên cạnh đó, cơ cấu ngành nghề đào tạo vẫn còn mất cân đối so với nhu cầu của thị trường lao động. Một số ngành đào tạo có dấu hiệu dư thừa lao động, trong khi các lĩnh vực như vận tải biển, logistics - cảng biển, tự động hóa, điện - điện tử, công nghệ thông tin, khoa học kỹ thuật và công nghệ cao lại thiếu hụt NNL CLC. Liên kết giữa nhà trường với doanh nghiệp trong đào tạo, thực tập và tuyển dụng còn lỏng lẻo; nhiều cơ sở đào tạo chưa thực sự gắn kết với chiến lược phát triển ngành nghề và nhu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp. Điều này dẫn đến tình trạng "thừa bằng cấp nhưng thiếu kỹ

năng", "thừa thầy thiếu thợ", phản ánh sự chưa thống nhất giữa quá trình đào tạo với quá trình sử dụng lao động trong nền kinh tế thị trường hiện đại.

Mâu thuẫn này càng trở nên rõ nét trong bối cảnh thành phố Hải Phòng đang đặt mục tiêu phát triển nhanh và bền vững theo tinh thần Nghị quyết số 45-NQ/TW của Bộ Chính trị. Theo dự báo, đến năm 2030, thành phố cần bổ sung khoảng 127.800 lao động có trình độ cao đẳng, đại học trở lên [99], tập trung chủ yếu ở các lĩnh vực cảng biển - logistics, công nghệ thông tin, điện, khoa học kỹ thuật và công nghiệp công nghệ cao. Đồng thời, thành phố cũng hướng tới thực hiện nhiều chỉ tiêu tăng trưởng quan trọng như đóng góp 8,2% GDP cả nước; chiếm 28,3% GDP vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ; tăng trưởng GRDP bình quân giai đoạn 2026 - 2030 đạt tối thiểu 12,5%; GRDP bình quân đầu người đạt khoảng 29.900 USD; thu ngân sách đạt từ 300.000 - 310.000 tỷ đồng; đóng góp của năng suất các nhân tố tổng hợp (TFP) vào GRDP đạt từ 48% - 50%. Để thực hiện được các mục tiêu này, thành phố Hải Phòng bắt buộc phải xây dựng được đội ngũ NNL CLC có khả năng đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp và thị trường lao động hiện đại.

Nếu mâu thuẫn giữa đào tạo NNL với nhu cầu thực tiễn của doanh nghiệp và thị trường lao động không được giải quyết hiệu quả thì sẽ trở thành lực cản lớn đối với quá trình chuyển đổi mô hình tăng trưởng, phát triển công nghiệp công nghệ cao và nâng cao năng lực cạnh tranh của thành phố. Đồng thời, điều này cũng ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng thu hút đầu tư chiến lược, nhất là các dự án FDI có hàm lượng công nghệ và giá trị gia tăng cao. Vì vậy, đổi mới mô hình đào tạo, tăng cường liên kết giữa nhà trường - doanh nghiệp - chính quyền và xây dựng hệ sinh thái phát triển NNL gắn với thực tiễn sản xuất, kinh doanh là yêu cầu cấp thiết đối với thành phố Hải Phòng trong giai đoạn hiện nay.

3.2.4. Mâu thuẫn giữa yêu cầu phát triển nhanh với đảm bảo chất lượng bền vững của nguồn nhân lực chất lượng cao

Quá trình công nghiệp hóa và đô thị hóa nhanh của thành phố Hải Phòng tạo ra nhiều cơ hội việc làm và tăng trưởng kinh tế, nhưng đồng thời cũng đặt ra

áp lực lớn đối với chất lượng sống, môi trường và sự phát triển toàn diện của con người. Một bộ phận lao động bị cuốn vào guồng quay sản xuất, thiếu cơ hội nâng cao trình độ, trong khi các vấn đề về ô nhiễm môi trường, áp lực đô thị cũng ảnh hưởng đến chất lượng NNL lâu dài. Mâu thuẫn này phản ánh sự căng thẳng giữa tăng trưởng kinh tế ngắn hạn và phát triển con người bền vững.

Hiện nay thành phố Hải Phòng có nhiều thời cơ, thuận lợi để có thể đạt được mục tiêu phát triển nhanh gắn với yêu cầu phát triển bền vững NNL CLC. Phát triển bền vững NNL CLC là điều kiện, tiền đề để thực hiện phát triển nhanh. Phát triển nhanh để tạo nguồn lực cho phát triển bền vững, sáng tạo. Hai yếu tố này đòi hỏi phải đi song hành cùng nhau thì thành phố Hải Phòng mới có thể thực hiện được mục tiêu phát triển hiện đại, thông minh, bền vững. Mục tiêu phát triển nhanh khiến nhu cầu về lao động chất lượng cao gia tăng trong thời gian ngắn, trong khi quá trình đào tạo và hình thành NNL CLC lại cần thời gian dài, đầu tư lớn và mang tính tích lũy bền vững. Các ngành công nghiệp mũi nhọn như cảng biển - logistics, đóng tàu, công nghệ thông tin, công nghiệp điện tử, tự động hóa hay quản trị đô thị thông minh,... đều yêu cầu đội ngũ lao động có trình độ chuyên môn sâu, kỹ năng nghề nghiệp hiện đại, năng lực ngoại ngữ và khả năng thích ứng với công nghệ mới. Tuy nhiên, hệ thống đào tạo chưa thể đáp ứng ngay lập tức cả về số lượng lẫn chất lượng, dẫn tới tình trạng thiếu hụt NNL ở nhiều lĩnh vực then chốt. Điều này khiến một số cơ sở đào tạo có xu hướng chạy theo mục tiêu "đào tạo nhanh", thiên về số lượng hơn chất lượng, làm giảm tính bền vững của quá trình phát triển NNL.

Thêm vào đó, áp lực thu hút đầu tư và mở rộng sản xuất cũng dẫn đến nguy cơ mất cân đối trong cơ cấu NNL CLC. Nhiều doanh nghiệp ưu tiên tuyển dụng lao động có thể đáp ứng ngay yêu cầu công việc, trong khi chưa chú trọng đầu tư dài hạn cho đào tạo, bồi dưỡng và phát triển NNL. Điều này khiến người lao động dễ rơi vào trạng thái thiếu kỹ năng nền tảng, hạn chế khả năng đổi mới sáng tạo và khó thích ứng trước sự thay đổi nhanh chóng của khoa học - công nghệ. Trong khi đó, phát triển bền vững NNL CLC không chỉ đòi hỏi trình độ chuyên môn cao mà còn yêu cầu phát triển toàn

diện về thể lực, trí lực, kỹ năng mềm, tác phong công nghiệp, đạo đức nghề nghiệp và năng lực học tập suốt đời.

Mặt khác, yêu cầu phát triển bền vững NNL CLC còn đặt ra nhiệm vụ bảo đảm hài hòa giữa tăng trưởng kinh tế với tiến bộ xã hội và chất lượng cuộc sống của người lao động. Tuy nhiên, trong quá trình phát triển nhanh, một bộ phận lao động phải chịu áp lực cạnh tranh lớn, cường độ làm việc cao, nguy cơ mất cân bằng giữa đời sống vật chất và tinh thần. Nếu không có chính sách phù hợp về tiền lương, phúc lợi xã hội, môi trường làm việc và cơ hội phát triển nghề nghiệp, việc duy trì và phát triển đội ngũ NNL CLC lâu dài sẽ gặp nhiều khó khăn.

Như vậy, mâu thuẫn giữa mục tiêu phát triển nhanh với yêu cầu phát triển bền vững NNL CLC là vấn đề mang tính khách quan trong quá trình phát triển của thành phố Hải Phòng hiện nay. Chỉ khi thành phố giải quyết được những mâu thuẫn còn đang tồn tại thì mới bảo đảm hài hòa giữa tăng trưởng kinh tế với phát triển con người toàn diện, coi con người vừa là mục tiêu, vừa là động lực của quá trình phát triển nhanh và bền vững.

3.2.5. Mâu thuẫn giữa vai trò định hướng chiến lược của Nhà nước với tính năng động của thị trường trong sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao

Nhà nước giữ vai trò định hướng, hoạch định chính sách, trong khi thị trường lại quyết định trực tiếp đến phân bổ và sử dụng lao động. Tuy nhiên, sự phối hợp giữa hai cơ chế này ở thành phố Hải Phòng có độ "vênh" nhất định: chính sách chưa theo kịp biến động của thị trường, trong khi thị trường lại thiếu những tín hiệu dài hạn để định hướng đào tạo. Mâu thuẫn này thể hiện sự chưa hài hòa giữa điều tiết vĩ mô và vận hành vi mô, ảnh hưởng đến hiệu quả phát triển NNL.

Một mặt, hệ thống chính sách, quy hoạch và chiến lược về NNL của Nhà nước thường được xây dựng theo chu kỳ trung hạn hoặc dài hạn, trong khi nhu cầu của thị trường lao động lại biến động rất nhanh dưới tác động của chuyển đổi số, hội nhập quốc tế và sự thay đổi công nghệ sản xuất. Nhiều

ngành nghề mới xuất hiện như logistics thông minh, trí tuệ nhân tạo, tự động hóa, phân tích dữ liệu hay quản trị chuỗi cung ứng hiện đại đòi hỏi kỹ năng mới mà chương trình đào tạo chưa kịp cập nhật. Vì vậy, có thời điểm doanh nghiệp thiếu lao động đáp ứng yêu cầu thực tế, nhưng các cơ sở đào tạo vẫn chưa điều chỉnh kịp quy mô, cơ cấu và nội dung đào tạo.

Ngược lại, thị trường lao động tuy phản ánh nhanh nhu cầu sử dụng NNL nhưng lại thiếu tính ổn định và thiếu những tín hiệu dài hạn để định hướng đào tạo. Phần lớn doanh nghiệp thường tuyển dụng theo nhu cầu sản xuất trước mắt, chú trọng kỹ năng có thể sử dụng ngay thay vì công bố chiến lược sử dụng NNL lâu dài. Điều này khiến các cơ sở giáo dục và đào tạo khó dự báo chính xác nhu cầu NNL trong tương lai để xây dựng kế hoạch đào tạo phù hợp. Hệ quả là đào tạo nhiều khi mang tính "chạy theo thị trường", thiếu định hướng chiến lược và chưa hình thành được đội ngũ NNL CLC có chiều sâu, đặc biệt ở các lĩnh vực công nghệ cao và đổi mới sáng tạo.

Mâu thuẫn này phản ánh sự chưa hài hòa giữa điều tiết vĩ mô và vận hành vi mô trong sử dụng NNL. Nhà nước giữ vai trò hoạch định chiến lược, bảo đảm cân đối tổng thể và định hướng phát triển lâu dài; còn thị trường quyết định trực tiếp việc sử dụng lao động thông qua quan hệ cung - cầu. Tuy nhiên, khi thông tin giữa hai chủ thể chưa được kết nối hiệu quả, chính sách sẽ dễ rơi vào tình trạng chậm thích ứng, còn thị trường thì phát triển tự phát, ngắn hạn. Điều đó không chỉ làm giảm hiệu quả đào tạo và sử dụng NNL mà còn dẫn đến tình trạng mất cân đối cơ cấu lao động: thiếu NNL ở những ngành then chốt nhưng dư thừa ở một số ngành khác.

Tiểu kết chương 3

Từ việc làm rõ tầm quan trọng của phát triển NNL CLC đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững, trong chương này tác giả Luận án đi vào phân tích thực trạng NNL CLC. Kết quả nghiên cứu cho thấy NNL CLC thành phố Hải Phòng trong những năm vừa qua đã có những chuyển biến tích cực, góp phần quan trọng cho sự phát triển của thành phố theo

tinh thần Nghị quyết 45-NQ/TW. NNL CLC có sự gia tăng về số lượng, chất lượng và cơ cấu, tuy nhiên quá trình phát triển còn thiếu tính ổn định, tồn tại sự mất cân đối và chưa tương xứng với vị thế, tiềm năng sẵn có của thành phố. Trên cơ sở tổng hợp, đánh giá tác giả chỉ ra được những thành tựu, hạn chế và nguyên nhân của thành tựu cũng như hạn chế thực trạng NNL CLC.

NNL CLC tại thành phố Hải Phòng thời gian qua đã nhận được sự quan tâm, chỉ đạo của các cấp chính quyền; sự phối kết hợp của các sở, ban, ngành. Thành phố đã ban hành nhiều văn bản chỉ đạo, xây dựng và thực hiện có hiệu quả các chính sách, giải pháp mạnh, đột phá để thu hút và trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, đặc biệt trong những ngành, lĩnh vực mũi nhọn như vận tải biển, logistics - cảng biển, đóng tàu, nuôi trồng thủy - hải sản, khoa học - công nghệ,... Tuy nhiên, trong điều kiện KT-XH của thành phố còn nhiều khó khăn, cùng với xu thế hội nhập và toàn cầu hóa ngày càng sâu rộng, cũng như những tác động còn tồn lưu của kiến trúc thượng tầng cũ, đã đặt ra nhiều mâu thuẫn và thách thức đối với quá trình xây dựng và phát triển NNL CLC trong thời gian tới, nhất là khi thành phố Hải Phòng thực hiện sáp nhập với tỉnh Hải Dương, nay là thành phố Hải Phòng mới. Luận án đã chỉ ra được năm mâu thuẫn cơ bản trong quá trình nghiên cứu thực trạng NNL CLC: Mâu thuẫn giữa yêu cầu chuyển dịch sang mô hình kinh tế tri thức - công nghệ cao với cơ cấu NNL còn nặng về lao động kỹ năng trung bình; Mâu thuẫn giữa yêu cầu thu hút, giữ chân NNL CLC với sức hấp dẫn chưa cao của môi trường làm việc và chính sách đãi ngộ; Mâu thuẫn giữa thực trạng chất lượng đào tạo NNL với nhu cầu thực tiễn về NNL CLC của doanh nghiệp và thị trường lao động; Mâu thuẫn giữa yêu cầu phát triển nhanh với đảm bảo chất lượng bền vững của NNL CLC; Mâu thuẫn giữa vai trò định hướng chiến lược của Nhà nước với tính năng động của thị trường trong sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao. Đây là cơ sở nền tảng để tác giả xây dựng giải pháp cho vấn đề phát triển NNL CLC ở chương tiếp theo.

Chương 4
MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU XÂY DỰNG THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG HIỆN ĐẠI,THÔNG MINH, BỀN VỮNG

Nghị quyết số 45-NQ/TW ngày 24/01/2019 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 xác định mục tiêu đến năm 2030, Hải Phòng trở thành thành phố công nghiệp phát triển hiện đại, thông minh, bền vững tầm cỡ khu vực Đông Nam Á; trung tâm dịch vụ logistics quốc tế hiện đại; trung tâm quốc tế về đào tạo, nghiên cứu, ứng dụng và phát triển KHCN với các ngành nghề hàng hải, đại dương học, kinh tế biển; thành phố Hải Phòng cơ bản đạt các tiêu chí của đô thị loại đặc biệt; chính quyền đô thị được xây dựng và hoàn thiện phù hợp với yêu cầu của thành phố thông minh. Có thể thấy, thành phố Hải Phòng có cấu trúc rất riêng của một đô thị cảng - công nghiệp - logistics - cửa ngõ quốc tế, lại vừa mở rộng địa giới hành chính sau sáp nhập, nên khi đề xuất các giải pháp phát triển NNL CLC cần đặt trong tổng thể chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của thành phố Hải Phòng mới (sau sáp nhập), bảo đảm tính đồng bộ giữa yêu cầu phát triển các ngành kinh tế mũi nhọn với quá trình tái cơ cấu lao động, phân bố dân cư và mở rộng không gian đô thị.

4.1. NÂNG CAO NHẬN THỨC VÀ HIỆU QUẢ PHỐI HỢP CỦA CHÍNH QUYỀN CÁC CẤP VÀ NHÂN DÂN TRONG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU HIỆN ĐẠI, THÔNG MINH, BỀN VỮNG CỦA THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

4.1.1. Nâng cao nhận thức của chính quyền các cấp về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế, chuyển đổi số và yêu cầu phát triển thành phố theo hướng hiện đại, thông minh, bền vững, việc nâng cao nhận

thức của chính quyền các cấp về vai trò, vị trí của nguồn nhân lực chất lượng cao (NNL CLC) là nhiệm vụ có ý nghĩa nền tảng. Chính quyền các cấp là chủ thể hoạch định, tổ chức thực hiện và kiểm tra, giám sát các chính sách phát triển NNL CLC; do đó, nhận thức đúng đắn của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý sẽ quyết định chất lượng của quá trình xây dựng chiến lược, ban hành cơ chế, bố trí nguồn lực và triển khai các chương trình phát triển nguồn nhân lực. Ngược lại, nếu nhận thức chưa đầy đủ về vai trò của NNL CLC, việc đầu tư, xây dựng chính sách và tổ chức thực hiện sẽ thiếu tính đồng bộ, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới.

Thực tế cho thấy, một bộ phận cán bộ trong hệ thống chính quyền các cấp vẫn chưa nhận thức đầy đủ về tính cấp thiết và yêu cầu dài hạn của phát triển NNL CLC. Việc đầu tư cho đào tạo chuyên sâu, nâng cao kỹ năng số, ngoại ngữ, năng lực đổi mới sáng tạo và phát triển đội ngũ chuyên gia ở một số lĩnh vực chưa thực sự được xem là nhiệm vụ chiến lược gắn với quá trình phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Một số nơi còn thiên về giải quyết nhu cầu nhân lực trước mắt, chưa chú trọng đầy đủ đến việc dự báo nhu cầu, xây dựng cơ cấu nhân lực và chuẩn bị nguồn nhân lực đáp ứng các yêu cầu phát triển trong tương lai. Vì vậy, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp cần tiếp tục nâng cao trình độ, cập nhật tri thức mới, thay đổi tư duy quản trị phát triển, nhận thức rõ con người là nguồn lực trung tâm và là yếu tố quyết định năng lực cạnh tranh của thành phố.

Trước hết, chính quyền các cấp cần quán triệt quan điểm phát triển con người là nhiệm vụ trọng tâm trong chiến lược phát triển địa phương. NNL CLC không chỉ là lực lượng trực tiếp tạo ra tri thức, công nghệ và giá trị gia tăng cao mà còn là nhân tố thúc đẩy quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, nâng cao năng suất lao động và năng lực cạnh tranh của thành phố. Do đó, các cơ quan quản lý cần coi đầu tư phát triển con người là đầu tư cho phát triển

bền vững, trong đó chú trọng nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực sáng tạo, kỹ năng nghề nghiệp và phẩm chất của đội ngũ lao động.

Đặc biệt, trong bối cảnh Hải Phòng có không gian phát triển mới sau sáp nhập, yêu cầu đặt ra đối với chính quyền các cấp là phải có tư duy chiến lược và tầm nhìn dài hạn trong quy hoạch, phát triển NNL nói chung và NNL CLC nói riêng. Các cơ quan quản lý cần chủ động đánh giá nhu cầu nhân lực theo từng ngành, lĩnh vực, từng giai đoạn phát triển; xác định rõ các nhóm nguồn nhân lực cần ưu tiên đào tạo, thu hút và trọng dụng, phù hợp với lợi thế mới của thành phố. Trong đó, cần tập trung vào các lĩnh vực thế mạnh như công nghiệp, logistics - cảng biển, cơ khí chế tạo, khoa học - công nghệ, đồng thời chú trọng phát triển nhân lực phục vụ các lĩnh vực mới như nông nghiệp công nghệ cao, du lịch sinh thái, kinh tế biển và các ngành kinh tế xanh.

Việc nâng cao nhận thức của chính quyền các cấp cần được gắn với trách nhiệm cụ thể của từng cơ quan, đơn vị trong tổ chức thực hiện. Trên cơ sở Kế hoạch số 86/KH-UBND ngày 19/3/2020 của UBND thành phố Hải Phòng về phát triển NNL CLC phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, thành phố đã xác định rõ vai trò của giáo dục, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong việc xây dựng đội ngũ lao động có trình độ cao, đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ Tư. Thời gian tới, các cấp chính quyền cần tiếp tục phát huy vai trò lãnh đạo, chỉ đạo; chủ động xây dựng chiến lược, kế hoạch phát triển NNL phù hợp với định hướng phát triển mới của thành phố, đồng thời khắc phục tình trạng nhận thức chưa thống nhất, thiếu tính dài hạn trong hoạch định và thực hiện chính sách.

Để nâng cao nhận thức cho đội ngũ cán bộ chính quyền các cấp về phát triển NNL CLC, cần triển khai đồng bộ một số biện pháp sau:

Một là, tổ chức các chương trình đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý về vai trò, phương thức phát triển NNL CLC trong bối cảnh kinh tế tri thức, chuyển đổi số và Cách mạng công nghiệp 4.0.

Nội dung bồi dưỡng cần tập trung vào quản trị NNL hiện đại, dự báo nhu cầu nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực theo ngành, lĩnh vực và kinh nghiệm quốc tế trong thu hút, trọng dụng nhân tài. Thành phố có thể phối hợp với các cơ sở đào tạo, nghiên cứu uy tín để tổ chức các khóa học chuyên đề phù hợp với yêu cầu phát triển của địa phương, như phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực logistics - cảng biển, công nghiệp công nghệ cao hoặc kinh tế biển.

Hai là, đưa nội dung phát triển NNL CLC vào chương trình đào tạo, bồi dưỡng chính trị, hành chính đối với cán bộ, công chức, viên chức. Việc lồng ghép các nội dung về chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia, định hướng phát triển NNL CLC của thành phố và yêu cầu nguồn nhân lực trong giai đoạn mới sẽ giúp cán bộ nhận thức rõ đây không chỉ là nhiệm vụ của ngành giáo dục mà là trách nhiệm chung của cả hệ thống chính trị.

Ba là, chính quyền các cấp cần xây dựng kế hoạch hành động cụ thể về phát triển NNL CLC gắn với mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của từng địa phương, đơn vị. Trong đó, cần xác định rõ nhu cầu nguồn nhân lực, lĩnh vực ưu tiên, nhiệm vụ đào tạo, thu hút và sử dụng nhân tài; đồng thời gắn trách nhiệm của người đứng đầu với kết quả thực hiện. Ví dụ, đối với lĩnh vực nuôi trồng thủy - hải sản, cơ quan quản lý chuyên ngành cần chủ động phối hợp với cơ sở đào tạo, doanh nghiệp để xác định nhu cầu và đặt hàng đào tạo nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu phát triển ngành.

4.1.2. Nâng cao nhận thức của nhân dân về tầm quan trọng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững

Phát triển NNL CLC không chỉ là nhiệm vụ của các cấp chính quyền, cơ quan quản lý nhà nước mà còn cần sự tham gia, đồng thuận và nhận thức đúng đắn của toàn thể nhân dân thành phố Hải Phòng (bao gồm cả nhân dân tỉnh Hải Dương sau khi sáp nhập). Nhân dân vừa là đối tượng thụ hưởng, vừa là chủ thể tham gia trực tiếp vào quá trình hình thành và phát triển nguồn

nhân lực chất lượng cao của thành phố. Vì vậy, việc nâng cao nhận thức của người dân về vai trò, ý nghĩa và yêu cầu phát triển NNL CLC có ý nghĩa quan trọng trong việc hình thành động lực học tập, rèn luyện, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp và khả năng thích ứng với sự thay đổi của thị trường lao động.

Trước hết, cần làm cho người dân nhận thức rõ rằng NNL CLC là lực lượng có trình độ chuyên môn cao, kỹ năng nghề nghiệp tốt, khả năng sáng tạo, thích ứng nhanh với tiến bộ khoa học - công nghệ và có vai trò quyết định trong việc nâng cao năng suất lao động, năng lực cạnh tranh và chất lượng phát triển của thành phố. Trong bối cảnh Hải Phòng đang mở rộng không gian phát triển, hướng tới xây dựng đô thị hiện đại, thông minh, bền vững, nhu cầu về nhân lực có trình độ cao trong các lĩnh vực như logistics - cảng biển, công nghiệp công nghệ cao, khoa học - công nghệ, vận tải biển, nông nghiệp công nghệ cao, du lịch và kinh tế xanh ngày càng gia tăng. Do đó, mỗi cá nhân, gia đình và cộng đồng cần nhận thức rõ việc đầu tư cho giáo dục, đào tạo, phát triển năng lực bản thân chính là sự chuẩn bị quan trọng cho tương lai của mỗi người và sự phát triển chung của thành phố.

Để nâng cao nhận thức trong nhân dân, các cấp chính quyền, cơ quan truyền thông, cơ sở giáo dục và các tổ chức xã hội cần phối hợp triển khai đồng bộ các hoạt động tuyên truyền, giáo dục và định hướng. Trong đó, cần tăng cường phổ biến thông tin về vai trò của NNL CLC, yêu cầu của thị trường lao động trong giai đoạn mới thông qua các phương tiện thông tin đại chúng, nền tảng số, mạng xã hội và các hoạt động cộng đồng. Nội dung tuyên truyền cần hướng đến việc thay đổi nhận thức của người dân từ tư duy coi trọng lao động giản đơn sang chủ động học tập, nâng cao trình độ, phát triển kỹ năng và thích ứng với yêu cầu của nền kinh tế tri thức.

Bên cạnh đó, các cơ sở giáo dục, đào tạo trên địa bàn thành phố cần phát huy vai trò trong việc định hướng nhận thức và hình thành động lực phát triển NNL CLC ngay từ thế hệ trẻ. Các trường đại học, cao đẳng, cơ sở giáo

dục nghề nghiệp cần tăng cường giáo dục hướng nghiệp, cung cấp thông tin về nhu cầu nhân lực của thành phố, giúp học sinh, sinh viên lựa chọn ngành nghề phù hợp với định hướng phát triển kinh tế - xã hội. Đồng thời, cần khuyến khích tinh thần học tập suốt đời, nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng số, ngoại ngữ và khả năng đổi mới sáng tạo cho người lao động.

Đối với cộng đồng doanh nghiệp, cần nâng cao nhận thức về vai trò của phát triển nhân lực trong nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển bền vững. Doanh nghiệp cần chủ động phối hợp với cơ sở đào tạo trong dự báo nhu cầu nhân lực, tham gia đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho người lao động; đồng thời xây dựng môi trường làm việc khuyến khích học tập, sáng tạo và phát triển nghề nghiệp.

Như vậy, nâng cao nhận thức của nhân dân về phát triển NNL CLC là quá trình cần được thực hiện thường xuyên, lâu dài với sự tham gia của nhiều chủ thể trong xã hội. Khi người dân nhận thức đầy đủ về vai trò của tri thức, kỹ năng và năng lực sáng tạo, quá trình phát triển NNL CLC của thành phố sẽ có nền tảng xã hội vững chắc, góp phần xây dựng Hải Phòng trở thành thành phố hiện đại, thông minh, bền vững trong giai đoạn mới.

4.1.3. Nâng cao ý thức tự học, tự phát triển năng lực, trình độ, kỹ năng của người lao động

Trong quá trình phát triển NNL CLC, người lao động là chủ thể trực tiếp quyết định khả năng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của thành phố. Vì vậy, việc hình thành ý thức tự học, tự rèn luyện, chủ động cập nhật tri thức và phát triển năng lực nghề nghiệp có ý nghĩa quan trọng, không chỉ giúp mỗi cá nhân nâng cao vị thế, khả năng thích ứng với thị trường lao động mà còn góp phần xây dựng xã hội học tập và phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững.

Trong bối cảnh thành phố Hải Phòng đang đẩy mạnh phát triển kinh tế số, kinh tế xanh, chuyển đổi mô hình tăng trưởng dựa trên khoa học - công

nghệ và đổi mới sáng tạo, yêu cầu đối với người lao động ngày càng cao cả về trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, năng lực số và khả năng thích ứng với sự thay đổi. Đặc biệt, sự phát triển nhanh chóng của công nghệ mới, trí tuệ nhân tạo và tự động hóa đang làm thay đổi phương thức sản xuất, mô hình việc làm và yêu cầu năng lực của người lao động. Do đó, học tập suốt đời không còn chỉ là nhu cầu nâng cao trình độ cá nhân mà trở thành yêu cầu tất yếu để người lao động duy trì năng lực cạnh tranh, phát triển nghề nghiệp và đóng góp vào quá trình phát triển chung của thành phố.

Để nâng cao ý thức tự học, tự phát triển năng lực của người lao động, cần tập trung thực hiện một số nội dung và biện pháp sau:

Một là, nâng cao nhận thức của người lao động về vai trò của học tập suốt đời và phát triển năng lực cá nhân. Người lao động cần nhận thức rõ rằng tri thức, kỹ năng và khả năng thích ứng là những yếu tố quyết định cơ hội việc làm, thu nhập và sự phát triển nghề nghiệp trong bối cảnh mới. Việc chủ động học tập, cập nhật kiến thức không chỉ nhằm đáp ứng yêu cầu trước mắt của công việc mà còn là quá trình chuẩn bị năng lực lâu dài để thích ứng với sự thay đổi của khoa học, công nghệ và thị trường lao động. Trong đó, năng lực số, hiểu biết về công nghệ mới và khả năng khai thác các công cụ trí tuệ nhân tạo cần được xem là những kỹ năng quan trọng đối với nhiều nhóm lao động. Người lao động trong các lĩnh vực như logistics, công nghiệp, nuôi trồng thủy - hải sản, dịch vụ có thể từng bước tiếp cận, ứng dụng công nghệ số và các công cụ AI nhằm nâng cao hiệu quả công việc, tối ưu quy trình và hỗ trợ ra quyết định.

Hai là, tăng cường công tác tuyên truyền, định hướng để hình thành văn hóa tự học trong lực lượng lao động. Các cơ quan quản lý, tổ chức chính trị - xã hội, doanh nghiệp và cơ quan truyền thông cần đẩy mạnh phổ biến thông tin về lợi ích của việc nâng cao trình độ, học tập suốt đời, qua đó giúp người lao động nhận thức rõ mối liên hệ giữa năng lực cá nhân với cơ hội nghề

nghiệp, thu nhập và khả năng thích ứng trong tương lai. Các hình thức tuyên truyền cần đa dạng, phù hợp với từng nhóm lao động thông qua phương tiện truyền thông, nền tảng số, các chương trình cộng đồng và hoạt động tại nơi làm việc.

Ba là, phát huy vai trò của doanh nghiệp, tổ chức nghề nghiệp và môi trường làm việc trong việc thúc đẩy người lao động tự phát triển. Doanh nghiệp không chỉ là nơi sử dụng lao động mà còn là môi trường quan trọng để hình thành, bồi dưỡng và nâng cao năng lực của người lao động. Vì vậy, các doanh nghiệp cần xây dựng văn hóa học tập, khuyến khích người lao động chia sẻ kinh nghiệm, tham gia đào tạo nâng cao trình độ, đào tạo lại và cập nhật kỹ năng mới. Việc kết hợp giữa trách nhiệm tự học của cá nhân với sự hỗ trợ của tổ chức sẽ tạo ra môi trường thuận lợi để người lao động phát triển toàn diện.

Bốn là, các cơ sở giáo dục, đào tạo nghề và doanh nghiệp cần đổi mới phương thức đào tạo theo hướng linh hoạt, mở và phù hợp với nhu cầu của người lao động. Các chương trình đào tạo cần đa dạng về hình thức như đào tạo trực tuyến, đào tạo ngắn hạn, đào tạo chuyên sâu hoặc mô hình vừa học vừa làm, giúp người lao động có điều kiện nâng cao trình độ trong quá trình làm việc. Đồng thời, nội dung đào tạo cần gắn với nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động, chú trọng các kỹ năng mới như kỹ năng số, ngoại ngữ, quản trị công nghệ và năng lực đổi mới sáng tạo.

Năm là, xây dựng cơ chế khuyến khích, tôn vinh và nhân rộng các điển hình về tinh thần học tập, tự nâng cao năng lực trong xã hội. Các cấp chính quyền, doanh nghiệp và tổ chức xã hội cần quan tâm biểu dương những cá nhân có tinh thần tự học, chủ động đổi mới, dù ở các lĩnh vực khác nhau như công nhân kỹ thuật, nông dân ứng dụng công nghệ, kỹ sư, nhà quản lý hay doanh nhân. Việc lan tỏa những tấm gương học tập suốt đời sẽ góp phần hình thành nhận thức tích cực trong cộng đồng, tạo động lực để người lao động

không ngừng hoàn thiện bản thân, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của thành phố.

Như vậy, phát triển NNL CLC không chỉ phụ thuộc vào các chính sách của Nhà nước hay sự đầu tư của tổ chức, doanh nghiệp mà còn bắt nguồn từ ý thức tự thân của mỗi người lao động. Khi mỗi cá nhân chủ động học tập, rèn luyện và thích ứng với sự thay đổi, nguồn nhân lực của thành phố sẽ có khả năng đáp ứng tốt hơn yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới, góp phần xây dựng Hải Phòng trở thành thành phố hiện đại, thông minh và bền vững.

4.2. NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG, TẠO ĐỘT PHÁ TRONG GIÁO DỤC - ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO NHẰM PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ NHÂN TÀI, ĐÁP ỨNG NHU CẦU THỰC TIỄN

Trong điều kiện không gian phát triển mới sau sáp nhập, việc xây dựng đội ngũ NNL CLC không chỉ đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế trước mắt mà còn có ý nghĩa chiến lược lâu dài trong việc nâng cao năng lực cạnh tranh, khả năng hội nhập quốc tế và sức bật của thành phố ở các ngành như: cảng biển và logistics quốc tế, công nghiệp đóng tàu và chế tạo thiết bị hàng hải công nghệ cao, công nghiệp công nghệ số và tự động hóa, khoa học - công nghệ biển, kinh tế xanh, năng lượng tái tạo, nuôi trồng và chế biến thủy - hải sản công nghệ cao, du lịch biển chất lượng cao và dịch vụ đô thị hiện đại. Vì vậy, phát triển giáo dục, đào tạo và xây dựng NNL CLC cần được xác định là một trong những đột phá chiến lược, là động lực trung tâm để thành phố hiện thực hóa mục tiêu trở thành "siêu đô thị hiện đại", thông minh, xanh và phát triển bền vững trong thời kỳ mới.

4.2.1. Thiết lập cơ chế "tái đào tạo động" cho nguồn nhân lực công nghệ cao

Trong quá trình chuyển đổi mô hình tăng trưởng dựa trên khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số, thành phố Hải Phòng cần chú trọng nâng cao chất lượng đội ngũ lao động công nghiệp hiện có, đồng thời

hình thành nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển các ngành công nghệ cao. Thực tế cho thấy, lực lượng lao động công nghiệp của thành phố được hình thành qua quá trình phát triển công nghiệp, cảng biển và sản xuất truyền thống, có nhiều kinh nghiệm thực tiễn nhưng một bộ phận vẫn chủ yếu đáp ứng yêu cầu vận hành sản xuất theo phương thức truyền thống, hạn chế về kỹ năng số, khả năng làm chủ công nghệ mới và thích ứng với quá trình tự động hóa. Vì vậy, nếu không có cơ chế đào tạo lại, cập nhật và nâng cấp kỹ năng thường xuyên, khoảng cách giữa năng lực của người lao động với yêu cầu của nền sản xuất hiện đại sẽ ngày càng gia tăng.

Thiết lập cơ chế "tái đào tạo động" là yêu cầu cần thiết nhằm chuyển từ phương thức đào tạo nghề mang tính thời điểm sang mô hình phát triển năng lực liên tục trong suốt quá trình làm việc. Chủ thể thực hiện cơ chế này cần có sự tham gia đồng bộ của chính quyền thành phố, doanh nghiệp, cơ sở giáo dục - đào tạo và bản thân người lao động. Trong đó, chính quyền giữ vai trò định hướng, xây dựng cơ chế hỗ trợ và kết nối các bên; doanh nghiệp là chủ thể trực tiếp xác định nhu cầu kỹ năng, tổ chức đào tạo tại nơi làm việc; các cơ sở đào tạo có trách nhiệm đổi mới chương trình, phương pháp đào tạo phù hợp với yêu cầu công nghệ; còn người lao động cần chủ động tham gia học tập, nâng cao năng lực nghề nghiệp.

Trước hết, thành phố cần xây dựng cơ chế hỗ trợ và điều phối hoạt động tái đào tạo NNL công nghệ cao gắn với định hướng phát triển các ngành kinh tế trọng điểm như công nghiệp công nghệ cao, logistics - cảng biển, cơ khí chế tạo, tự động hóa và kinh tế số. Trên cơ sở dự báo nhu cầu nhân lực theo từng ngành, từng lĩnh vực, các cơ quan quản lý cần phối hợp với doanh nghiệp và cơ sở đào tạo để xác định nhóm kỹ năng cần bổ sung, xây dựng chương trình đào tạo lại phù hợp, tránh tình trạng đào tạo không gắn với nhu cầu thực tế của thị trường lao động.

Đối với doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp trong khu công nghiệp, khu kinh tế ven biển, trung tâm logistics và các cơ sở sản xuất công nghệ cao, cần chuyển đổi vai trò từ đơn vị sử dụng lao động sang chủ thể tham gia phát triển nguồn nhân lực. Doanh nghiệp cần xây dựng kế hoạch đào tạo lại định kỳ cho người lao động, tập trung vào các nội dung như kỹ năng vận hành thiết bị thông minh, công nghệ tự động hóa, phân tích dữ liệu, kỹ năng số, quản trị sản xuất hiện đại và các yêu cầu kỹ thuật mới trong quá trình chuyển đổi công nghệ. Đồng thời, doanh nghiệp cần phối hợp với các trường đại học, cơ sở giáo dục nghề nghiệp để xây dựng chương trình đào tạo sát với thực tiễn sản xuất.

Bên cạnh đào tạo trực tiếp, thành phố cần thúc đẩy ứng dụng công nghệ số trong hoạt động tái đào tạo nhằm tạo điều kiện cho người lao động học tập linh hoạt, liên tục và phù hợp với đặc thù công việc. Các nền tảng đào tạo trực tuyến, hệ thống học liệu số, mô hình mô phỏng công nghệ, đào tạo kết hợp giữa trực tuyến và trực tiếp cần được nghiên cứu triển khai, nhất là đối với các ngành có tốc độ thay đổi công nghệ nhanh. Việc ứng dụng công nghệ trong đào tạo không chỉ mở rộng cơ hội tiếp cận tri thức mà còn góp phần hình thành phương thức học tập suốt đời trong lực lượng lao động.

Để bảo đảm tính khả thi, cần xây dựng cơ chế chia sẻ trách nhiệm và chi phí đào tạo giữa Nhà nước, doanh nghiệp và người lao động. Nhà nước đóng vai trò hỗ trợ thông qua các chính sách về kinh phí đào tạo, ưu đãi, khuyến khích doanh nghiệp đầu tư phát triển nguồn nhân lực; doanh nghiệp chủ động dành nguồn lực cho đào tạo, nâng cấp kỹ năng người lao động nhằm đáp ứng yêu cầu sản xuất; người lao động tham gia với tinh thần chủ động học tập, thích ứng và nâng cao năng lực nghề nghiệp. Cơ chế này sẽ góp phần giảm áp lực chi phí đào tạo, đồng thời thúc đẩy sự gắn kết giữa đào tạo, sử dụng và phát triển nguồn nhân lực.

Như vậy, thiết lập cơ chế "tái đào tạo động" không chỉ là giải pháp nâng cao kỹ năng cho lực lượng lao động hiện có mà còn là phương thức quan trọng để hình thành NNL công nghệ cao phục vụ quá trình phát triển của thành phố Hải Phòng trong giai đoạn mới. Thông qua việc kết hợp giữa dự báo nhu cầu nguồn nhân lực, đào tạo liên tục, ứng dụng công nghệ và cơ chế phối hợp giữa các chủ thể, thành phố có thể tận dụng hiệu quả nguồn lao động hiện hữu, giảm nguy cơ thiếu hụt kỹ năng và tạo nền tảng cho phát triển công nghiệp hiện đại, kinh tế số và tăng trưởng bền vững.

4.2.2. Tích hợp nội dung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao vào chiến lược đô thị thông minh

Trong quá trình xây dựng đô thị thông minh, nhiều địa phương hiện nay vẫn chủ yếu tập trung vào phát triển hạ tầng công nghệ, số hóa hoạt động quản lý nhà nước và ứng dụng các giải pháp công nghệ trong vận hành đô thị, trong khi yếu tố con người chưa thực sự được đặt ở vị trí trung tâm. Đối với thành phố Hải Phòng, trong bối cảnh mở rộng không gian phát triển sau sáp nhập và hướng tới xây dựng đô thị hiện đại, thông minh, bền vững, phát triển đô thị thông minh không chỉ là quá trình đầu tư về hạ tầng số mà còn là quá trình phát triển năng lực của con người để làm chủ, khai thác và sáng tạo trên nền tảng công nghệ mới. Vì vậy, phát triển NNL CLC cần được xác định là một cấu phần quan trọng trong chiến lược đô thị thông minh, vừa là điều kiện bảo đảm hiệu quả chuyển đổi số, vừa là động lực thúc đẩy đổi mới mô hình tăng trưởng của thành phố.

Để thực hiện mục tiêu này, UBND thành phố và các cơ quan quản lý chuyên ngành cần đóng vai trò chủ trì trong việc xây dựng hệ thống dữ liệu và cơ chế quản trị NNL dựa trên nền tảng số. Trước hết, thành phố cần nghiên cứu xây dựng cơ sở dữ liệu dùng chung về NNL, bao gồm thông tin về trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, nhu cầu đào tạo, tình trạng việc làm, nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp và xu hướng thay đổi kỹ năng trong

từng ngành, lĩnh vực. Trên cơ sở đó, hình thành "bản đồ nguồn nhân lực số" của thành phố Hải Phòng mới, giúp cơ quan quản lý có cơ sở hoạch định chính sách, doanh nghiệp chủ động tiếp cận nguồn nhân lực phù hợp, cơ sở đào tạo điều chỉnh chương trình đào tạo và người lao động có thêm thông tin định hướng phát triển nghề nghiệp.

Bên cạnh xây dựng cơ sở dữ liệu, các cơ quan quản lý nhà nước cần phối hợp với doanh nghiệp, cơ sở đào tạo và các tổ chức nghiên cứu để phát triển hệ thống dự báo nhu cầu NNL trong trung và dài hạn. Việc dự báo cần gắn với định hướng phát triển các ngành kinh tế trọng điểm của thành phố như công nghiệp công nghệ cao, logistics - cảng biển, kinh tế biển, tự động hóa, năng lượng xanh, khoa học - công nghệ và các lĩnh vực mới trong nền kinh tế số. Thông qua việc khai thác dữ liệu lớn, trí tuệ nhân tạo và các công cụ phân tích số, thành phố có thể chủ động nhận diện xu hướng thiếu hụt kỹ năng, xác định nhóm ngành cần ưu tiên đào tạo, đào tạo lại hoặc thu hút nguồn nhân lực từ bên ngoài.

Đối với các cơ sở giáo dục, đào tạo và doanh nghiệp, cần tăng cường kết nối với hệ thống quản trị "nguồn nhân lực số" của thành phố để nâng cao khả năng thích ứng giữa cung và cầu lao động. Các cơ sở đào tạo cần sử dụng thông tin dự báo nguồn nhân lực để điều chỉnh chương trình đào tạo, phát triển các ngành học, chương trình đào tạo mới phù hợp với yêu cầu của nền kinh tế số. Doanh nghiệp cần chủ động tham gia cung cấp dữ liệu nhu cầu nguồn nhân lực, phối hợp đào tạo và sử dụng hiệu quả NNL CLC nhằm bảo đảm quá trình đào tạo gắn với nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động.

Bên cạnh đó, thành phố cần đẩy mạnh tuyên truyền, nâng cao nhận thức của xã hội về vai trò của con người trong quá trình xây dựng đô thị thông minh. Công nghệ chỉ thực sự phát huy hiệu quả khi có đội ngũ nguồn nhân lực đủ năng lực để vận hành, quản trị và sáng tạo trên nền tảng công nghệ đó. Vì vậy, phát triển đô thị thông minh cần được tiếp cận không chỉ là quá trình

hiện đại hóa hạ tầng mà còn là quá trình nâng cao năng lực, tri thức và khả năng thích ứng của người dân, đội ngũ cán bộ, doanh nghiệp và người lao động.

Như vậy, việc tích hợp phát triển NNL CLC vào chiến lược xây dựng đô thị thông minh sẽ giúp thành phố Hải Phòng hình thành phương thức phát triển lấy con người làm trung tâm, trong đó Nhà nước giữ vai trò định hướng và kiến tạo, doanh nghiệp là chủ thể sử dụng và phát triển nguồn nhân lực, cơ sở đào tạo là nơi cung cấp tri thức và kỹ năng, còn người lao động là chủ thể trực tiếp nâng cao năng lực của bản thân. Đây là giải pháp quan trọng nhằm tạo sự gắn kết giữa chuyển đổi số, phát triển nguồn nhân lực và mục tiêu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững.

4.2.3. Đổi mới chương trình đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao ở các ngành, lĩnh vực theo nhu cầu của thành phố

Nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong giai đoạn mới, UBND thành phố, các cơ sở giáo dục - đào tạo, doanh nghiệp và các tổ chức sử dụng lao động cần phối hợp đổi mới toàn diện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng NNL CLC theo hướng lấy nhu cầu phát triển của thành phố và yêu cầu của thị trường lao động làm căn cứ xây dựng chương trình. Trên cơ sở định hướng của Nghị quyết 45-NQ/TW về phát triển Hải Phòng trở thành thành phố công nghiệp hiện đại, trung tâm kinh tế biển, khoa học - công nghệ và đổi mới sáng tạo của vùng, các ngành, lĩnh vực trọng điểm như logistics - cảng biển, vận tải biển, đóng tàu, công nghiệp công nghệ cao, khoa học - công nghệ, nuôi trồng thủy - hải sản cần được ưu tiên đổi mới chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo hướng thực tiễn, linh hoạt, tích hợp công nghệ mới và gắn với yêu cầu chuyển đổi số, chuyển đổi xanh.

Trong đó, các cơ sở giáo dục - đào tạo giữ vai trò chủ thể trực tiếp trong đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo và bồi dưỡng NNL CLC. Chương trình đào tạo cần được xây dựng theo hướng phát triển năng lực toàn diện, không chỉ trang bị kiến thức chuyên môn mà còn chú

trọng kỹ năng số, ngoại ngữ, tư duy sáng tạo, năng lực nghiên cứu, khả năng ứng dụng công nghệ và giải quyết các vấn đề thực tiễn. Việc xây dựng chương trình cần có sự tham gia của doanh nghiệp, chuyên gia, hiệp hội nghề nghiệp và các tổ chức sử dụng lao động nhằm bảo đảm tính phù hợp với yêu cầu của từng ngành, lĩnh vực. Đồng thời, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cần được thẩm định bởi các hội đồng khoa học có chuyên môn, bảo đảm chuẩn đầu ra rõ ràng, tránh tình trạng đào tạo nặng về lý thuyết nhưng thiếu khả năng đáp ứng yêu cầu thực tiễn.

Bên cạnh đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cần chuyển mạnh từ truyền thụ kiến thức sang phát triển năng lực người học. Các cơ sở đào tạo cần tăng cường các phương pháp học tập dựa trên dự án, nghiên cứu ứng dụng, giải quyết tình huống thực tiễn, thực hành tại doanh nghiệp và khai thác các nền tảng đào tạo số. Đặc biệt, đối với NNL CLC, quá trình đào tạo cần tạo điều kiện để người học phát triển khả năng tư duy độc lập, năng lực đổi mới sáng tạo, khả năng làm chủ công nghệ và thích ứng với sự thay đổi nhanh chóng của môi trường sản xuất, kinh doanh.

Cùng với đổi mới phương pháp đào tạo, cần đổi mới phương pháp đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng theo hướng lấy chuẩn đầu ra và yêu cầu của vị trí việc làm làm căn cứ chủ yếu. Việc đánh giá không chỉ dựa trên kết quả học tập lý thuyết mà cần chú trọng năng lực thực hành, khả năng ứng dụng công nghệ, kỹ năng nghề nghiệp, năng lực giải quyết vấn đề và khả năng thích ứng trong môi trường làm việc thực tế. Chuẩn đầu ra của từng chương trình cần được xây dựng trên cơ sở tham chiếu yêu cầu của thị trường lao động, nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp và định hướng phát triển các ngành kinh tế trọng điểm của thành phố. Qua đó, bảo đảm người học sau đào tạo có khả năng tham gia hiệu quả vào quá trình sản xuất, quản lý và phát triển các lĩnh vực mới.

Bên cạnh việc nâng cao chất lượng quá trình đào tạo, thành phố cần chú trọng ngay từ khâu tuyển sinh nhằm nâng cao chất lượng đầu vào đối với

những ngành mũi nhọn, có yêu cầu cao về trình độ chuyên môn và năng lực sáng tạo. Thực tế cho thấy, chất lượng NNL CLC không chỉ phụ thuộc vào môi trường đào tạo, chương trình học, đội ngũ giảng viên hay cơ sở vật chất mà còn được quyết định bởi chất lượng người học đầu vào. Vì vậy, UBND thành phố cần phối hợp với các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp xây dựng chính sách thu hút sinh viên có thành tích học tập xuất sắc, năng lực nổi trội tham gia các ngành chiến lược như khoa học - công nghệ, công nghiệp công nghệ cao, tự động hóa, logistics - cảng biển, kỹ thuật biển và các lĩnh vực có nhu cầu nhân lực lớn. Các chính sách có thể bao gồm học bổng, hỗ trợ chi phí học tập, cơ chế đặt hàng đào tạo, định hướng nghề nghiệp và ưu tiên kết nối việc làm sau tốt nghiệp đối với người học có thành tích tốt. Đây là giải pháp quan trọng nhằm tạo nguồn nhân lực đầu vào chất lượng cao, hình thành đội ngũ nhân lực kế cận đáp ứng yêu cầu phát triển dài hạn của thành phố.

Đổi mới đào tạo, bồi dưỡng cũng cần được thực hiện theo hướng phân hóa theo từng nhóm đối tượng và yêu cầu vị trí việc làm. Đối với cán bộ quản lý, cần chú trọng bồi dưỡng về quản trị chiến lược, chuyển đổi số, đổi mới sáng tạo, quản trị đô thị hiện đại và năng lực hoạch định chính sách. Đối với kỹ sư, chuyên gia kỹ thuật, cán bộ khoa học - công nghệ, cần tăng cường đào tạo về các công nghệ mới như trí tuệ nhân tạo (AI), Internet vạn vật (IoT), tự động hóa, phân tích dữ liệu, công nghệ xanh và các giải pháp sản xuất thông minh. Đối với lao động kỹ thuật, công nhân lành nghề, cần chú trọng đào tạo các kỹ năng thực hành chuyên sâu như vận hành máy CNC, robot công nghiệp, kỹ thuật hàn tiên tiến, kỹ thuật cơ điện và các yêu cầu công nghệ mới trong sản xuất.

Để bảo đảm sự gắn kết giữa đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực, doanh nghiệp cần được xác định là đối tác quan trọng trong quá trình xây dựng và triển khai chương trình đào tạo, bồi dưỡng. Các cơ sở đào tạo cần tăng cường hợp tác với doanh nghiệp trong xây dựng chuẩn đầu ra, thiết kế chương trình,

tổ chức thực tập, đào tạo theo nhu cầu và đánh giá năng lực người học. Doanh nghiệp đồng thời cần tham gia cung cấp thông tin về nhu cầu kỹ năng, đặt hàng đào tạo và tạo môi trường thực tiễn để người học vận dụng kiến thức. Sự phối hợp giữa Nhà nước, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và người học sẽ góp phần thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo và nhu cầu sử dụng lao động.

Trên cơ sở định hướng đổi mới chương trình đào tạo gắn với nhu cầu phát triển từng ngành, lĩnh vực, một số mô hình thực tiễn tại Hải Phòng đã bước đầu thể hiện sự chuyển biến theo hướng tăng cường ứng dụng công nghệ, gắn đào tạo với doanh nghiệp và yêu cầu của thị trường lao động.

Đối với ngành logistics - cảng biển, Trường Đại học Hàng hải Việt Nam (trụ sở tại thành phố Hải Phòng) đã cập nhật chương trình đào tạo Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng theo chuẩn quốc tế FIATA, bổ sung các học phần mới như ứng dụng trí tuệ nhân tạo và Big Data trong quản lý chuỗi cung ứng; tự động hóa trong vận hành cảng và kho bãi; kinh tế xanh và logistics bền vững. Sinh viên được thực hành trên phần mềm mô phỏng quản lý cảng và container, đồng thời tham gia chương trình thực tập tại Tân Cảng Hải Phòng và Công ty Gemadept Hải Phòng, giúp gắn kết kiến thức lý thuyết với thực tiễn sản xuất. Chương trình đào tạo góp phần hình thành đội ngũ NNL logistics có khả năng ứng dụng công nghệ, ngoại ngữ và quy trình quản trị hiện đại, đáp ứng yêu cầu phát triển hệ thống logistics - cảng biển quốc tế.

Đối với ngành đóng tàu, Công ty TNHH MTV Đóng tàu Phà Rừng và Trường Cao đẳng Công nghiệp Hải Phòng phối hợp triển khai chương trình đào tạo "Kỹ thuật viên cơ điện - tự động hóa tàu thủy". Chương trình tích hợp các nội dung mới như công nghệ vật liệu mới, kỹ thuật hàn tiên tiến, sử dụng robot công nghiệp trong sản xuất, thiết kế 3D và mô phỏng kỹ thuật số trong đóng tàu. Đồng thời, doanh nghiệp đầu tư xưởng thực hành số hóa (smart workshop) giúp học viên tiếp cận dây chuyền công nghệ hiện đại trước khi tốt nghiệp. Qua đó, người học có khả năng thích ứng nhanh với môi trường công nghiệp 4.0, giảm thời gian đào tạo lại khi tham gia thị trường lao động.

Đối với lĩnh vực khoa học - công nghệ, Trường Đại học Hải Phòng đã mở các ngành đào tạo mới như Công nghệ thông tin ứng dụng AI, Khoa học dữ liệu, Tự động hóa và Robot công nghiệp; đồng thời cập nhật nội dung học tập gắn với thực tiễn phát triển thành phố như ứng dụng AI trong quản lý giao thông đô thị, phân tích dữ liệu phục vụ quy hoạch đô thị thông minh. Nhà trường tăng cường hợp tác với các doanh nghiệp công nghệ để tổ chức thực tập, nghiên cứu và triển khai các đề tài ứng dụng thực tế. Những chương trình này góp phần đào tạo NNL công nghệ cao phục vụ mục tiêu xây dựng thành phố thông minh, hiện đại và bền vững.

Đối với ngành nuôi trồng thủy - hải sản, Viện Nghiên cứu Nuôi trồng Thủy sản I (Hải Phòng) phối hợp với các cơ sở đào tạo nghề thủy sản tổ chức các chương trình đào tạo ứng dụng công nghệ mới trong sản xuất như IoT trong giám sát môi trường ao nuôi, công nghệ xử lý nước, phòng bệnh bằng vi sinh vật hữu ích và quản lý chuỗi cung ứng thủy sản theo tiêu chuẩn quốc tế (ASC, BAP). Các lớp đào tạo ngắn hạn được tổ chức tại các khu vực như Tiên Lãng, Cát Hải, Đồ Sơn, giúp người lao động tiếp cận công nghệ mới, nâng cao kỹ năng sản xuất và hướng tới phát triển thủy sản bền vững.

Như vậy, đổi mới chương trình, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá kết quả đào tạo theo hướng gắn với chuẩn đầu ra, nhu cầu thị trường lao động và yêu cầu phát triển từng ngành, lĩnh vực là giải pháp có tính nền tảng trong phát triển NNL CLC của Hải Phòng. Thông qua sự phối hợp giữa Nhà nước, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và người học, thành phố có thể từng bước hình thành đội ngũ nhân lực có trình độ cao, khả năng làm chủ công nghệ và đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới.

4.2.4. Phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng chương trình đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao cho thành phố

Để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng NNL CLC, UBND thành phố Hải Phòng, các cơ sở giáo dục - đào tạo, viện nghiên cứu và doanh

nghiệp cần phối hợp xây dựng mạng lưới giảng viên, chuyên gia có trình độ cao, có năng lực thực tiễn và khả năng tiếp cận các chuẩn đào tạo tiên tiến trong nước, khu vực và quốc tế. Đội ngũ giảng viên, chuyên gia là nhân tố quyết định chất lượng của các chương trình đào tạo, bồi dưỡng, đặc biệt đối với các nhóm nguồn nhân lực lãnh đạo, quản lý, chuyên gia kỹ thuật và nguồn nhân lực công nghệ cao. Vì vậy, thành phố cần chuyển từ tư duy sử dụng nguồn lực giảng dạy sẵn có sang chủ động xây dựng mạng lưới tri thức, huy động sự tham gia của các nhà khoa học, chuyên gia, nhà quản lý, doanh nhân có uy tín trong và ngoài nước.

Trong đó, thành phố cần giữ vai trò định hướng, kết nối và tạo cơ chế thu hút, sử dụng hiệu quả đội ngũ giảng viên, chuyên gia phục vụ phát triển NNL CLC. Căn cứ vào định hướng phát triển các ngành kinh tế trọng điểm như kinh tế biển, logistics - cảng biển, công nghiệp chế biến, chế tạo, công nghiệp công nghệ cao, nông nghiệp công nghệ cao và du lịch sinh thái, thành phố cần xây dựng danh mục chuyên gia, lĩnh vực ưu tiên và cơ chế hợp tác phù hợp. Đội ngũ tham gia đào tạo, bồi dưỡng cần bao gồm các giảng viên có trình độ chuyên môn cao từ các trường đại học, viện nghiên cứu; các nhà khoa học, chuyên gia công nghệ; các nhà quản lý, kỹ sư, cán bộ kỹ thuật giàu kinh nghiệm từ doanh nghiệp và các tổ chức nghề nghiệp.

Đối với đội ngũ giảng viên cơ hữu, các cơ sở đào tạo cần chú trọng nâng cao đồng thời năng lực chuyên môn, năng lực nghiên cứu, khả năng giảng dạy theo chuẩn quốc tế và năng lực gắn kết với thực tiễn sản xuất. Giảng viên tham gia đào tạo NNL CLC cần không chỉ có trình độ học thuật cao mà còn phải thường xuyên cập nhật công nghệ mới, phương pháp đào tạo hiện đại, kỹ năng ngoại ngữ và khả năng chuyển giao tri thức ứng dụng. Đối với các chương trình đào tạo chuyên sâu, thành phố cần khuyến khích sự tham gia của các chuyên gia đầu ngành, nhà khoa học, lãnh đạo doanh nghiệp, kỹ sư trưởng, cán bộ kỹ thuật cao cấp để bổ sung góc nhìn thực tiễn, giúp người

học tiếp cận những kinh nghiệm quản trị, công nghệ và kỹ năng nghề nghiệp tiên tiến.

Bên cạnh đó, cần xây dựng cơ chế hợp tác thường xuyên giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong phát triển đội ngũ giảng viên, chuyên gia. Doanh nghiệp không chỉ là nơi tiếp nhận lao động sau đào tạo mà còn là nguồn cung cấp chuyên gia thực tiễn, tham gia xây dựng chương trình, giảng dạy chuyên đề, hướng dẫn thực hành và đánh giá năng lực người học. Đồng thời, thành phố có thể huy động đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học, cựu du học sinh, tiến sĩ, nhà quản lý đang làm việc trong và ngoài nước tham gia các hoạt động đào tạo, tọa đàm, hội thảo, tư vấn chuyên môn và chuyển giao tri thức.

Đối với lĩnh vực vận tải biển, Trường Đại học Hàng hải Việt Nam là một trong những cơ sở có vai trò quan trọng trong xây dựng đội ngũ giảng viên, chuyên gia phục vụ phát triển NNL hàng hải. Nhà trường đã hình thành đội ngũ giảng viên có trình độ cao trong các lĩnh vực điều khiển tàu biển, khai thác tàu, quản lý đội tàu và kinh tế vận tải biển, bao gồm các tiến sĩ, thuyền trưởng, máy trưởng và sĩ quan hàng hải có kinh nghiệm thực tiễn. Đội ngũ này được cập nhật kiến thức theo các tiêu chuẩn quốc tế, trong đó có Công ước STCW của Tổ chức Hàng hải Quốc tế (IMO), đồng thời phối hợp với doanh nghiệp vận tải biển để mời các chuyên gia trực tiếp tham gia giảng dạy, hướng dẫn thực hành trên các hệ thống mô phỏng buồng lái, buồng máy và khai thác tàu.

Đối với lĩnh vực logistics - cảng biển, các cơ sở đào tạo cần tiếp tục phát triển đội ngũ giảng viên, chuyên gia có sự kết hợp giữa kiến thức học thuật và kinh nghiệm quản trị thực tiễn. Trường Đại học Hàng hải Việt Nam đã từng bước xây dựng đội ngũ giảng viên, chuyên gia trong lĩnh vực logistics, vận tải biển và quản trị chuỗi cung ứng; đồng thời triển khai các chương trình đào tạo theo chuẩn quốc tế, tăng cường hợp tác với các doanh nghiệp logistics, khai thác cảng để đưa chuyên gia thực tế tham gia giảng dạy

và hướng dẫn thực hành. Đây là cơ sở quan trọng giúp nâng cao năng lực đào tạo, gắn kết chương trình học với yêu cầu vận hành hệ thống logistics hiện đại.

Đối với lĩnh vực đóng tàu và cơ khí chế tạo, thành phố cần phát huy sự phối hợp giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp trong xây dựng đội ngũ giảng viên kỹ thuật có khả năng tiếp cận công nghệ sản xuất mới. Việc phối hợp giữa Trường Cao đẳng Công nghiệp Hải Phòng, các doanh nghiệp đóng tàu và các tổ chức liên quan trong đào tạo kỹ thuật hàn tiên tiến, thiết kế 3D, tự động hóa dây chuyền sản xuất, công nghệ vật liệu mới sẽ góp phần hình thành đội ngũ giảng viên có khả năng đào tạo lao động kỹ thuật đáp ứng yêu cầu công nghiệp hiện đại.

Đối với lĩnh vực khoa học - công nghệ, trí tuệ nhân tạo, tự động hóa, các trường đại học trên địa bàn thành phố cần tiếp tục phát triển các nhóm nghiên cứu, nhóm giảng dạy chuyên sâu về AI, dữ liệu lớn, IoT, robot công nghiệp và công nghệ số. Đồng thời, cần tăng cường hợp tác với các doanh nghiệp công nghệ để giảng viên được tiếp cận thực tiễn triển khai công nghệ, tham gia nghiên cứu ứng dụng, cập nhật xu hướng mới và chuyển giao tri thức cho người học. Việc khuyến khích giảng viên tham gia hội thảo quốc tế, nghiên cứu khoa học và các dự án đổi mới sáng tạo cũng là giải pháp quan trọng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ đào tạo.

Đối với lĩnh vực nuôi trồng thủy - hải sản, Viện Nghiên cứu Nuôi trồng Thủy sản I (Hải Phòng) cùng các cơ sở đào tạo chuyên ngành cần tiếp tục phát triển đội ngũ giảng viên, kỹ thuật viên có khả năng chuyển giao công nghệ sản xuất hiện đại. Nội dung bồi dưỡng cần tập trung vào công nghệ nuôi trồng thông minh, ứng dụng cảm biến và IoT trong giám sát môi trường nước, công nghệ sản xuất giống, chế phẩm sinh học, quản lý chuỗi giá trị thủy sản bền vững. Qua đó, đội ngũ giảng viên, chuyên gia có đủ năng lực hỗ trợ đào tạo, chuyển giao kỹ thuật cho người lao động tại các vùng nuôi trồng thủy sản trọng điểm như Cát Hải, Tiên Lãng, Đồ Sơn.

Như vậy, xây dựng đội ngũ giảng viên, chuyên gia tham gia đào tạo, bồi dưỡng NNL CLC là giải pháp quan trọng nhằm nâng cao chất lượng của toàn bộ hệ thống phát triển nguồn nhân lực của thành phố. Thông qua việc kết nối giữa Nhà nước, cơ sở đào tạo, viện nghiên cứu và doanh nghiệp, thành phố Hải Phòng có thể hình thành mạng lưới chuyên gia có năng lực chuyên môn cao, khả năng cập nhật tri thức mới và đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực phục vụ quá trình phát triển thành phố hiện đại, thông minh và bền vững.

4.3. ĐỔI MỚI CƠ CHẾ, CHÍNH SÁCH THU HÚT, TRỌNG DỤNG, GIỮ CHÂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU THỰC TIỄN TẠI THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

4.3.1. Xây dựng cơ chế đãi ngộ thỏa đáng cho nguồn nhân lực chất lượng cao ở các ngành, lĩnh vực then chốt của thành phố

Để có thể khuyến khích, lôi cuốn NNL CLC trong nỗ lực thực hiện mục tiêu đến năm 2030 đưa Hải Phòng trở thành thành phố công nghiệp phát triển hiện đại, thông minh, bền vững tầm cỡ khu vực Đông Nam Á thì phải thông qua việc đổi mới kịp thời những chính sách sử dụng NNL CLC của thành phố hiện nay. Đặc biệt, muốn phát triển và sử dụng hiệu quả NNL CLC, trong các lĩnh vực mũi nhọn như vận tải biển, logistics - cảng biển, đóng tàu, khoa học - công nghệ, nuôi trồng thủy - hải sản, thành phố Hải Phòng cần xây dựng cơ chế đãi ngộ và trọng dụng nhân tài rõ ràng, công bằng, minh bạch, gắn với hiệu quả công tác và cống hiến thực tế. Cụ thể là:

- Hoàn thiện chính sách tiền lương, thu nhập và phúc lợi. Muốn làm được điều này thì cần thực hiện cải cách chính sách tiền lương theo vị trí việc làm, đảm bảo người có tài năng, năng lực và đóng góp thực chất được hưởng mức thu nhập tương xứng. Xây dựng quỹ khuyến khích tài năng khoa học, công nghệ và quản lý, hỗ trợ tài chính cho cán bộ, chuyên gia tham gia các dự án lớn, công trình nghiên cứu, sáng kiến mang lại hiệu quả cho thành phố. Áp

dụng cơ chế thưởng - phạt theo hiệu quả công việc, tạo động lực làm việc và đổi mới sáng tạo trong khu vực công.

- Có chính sách thu hút, trọng dụng và giữ chân nhân tài bằng việc tạo "hành lang mở" cho nhân tài khu vực tư nhân được tham gia vào các chương trình, dự án phát triển KT-XH của thành phố, như tham gia ở các vị trí là cố vấn chuyển đổi số, chuyên gia logistics, chuyên gia công nghệ biển,… Triển khai các chính sách đặc thù cho chuyên gia trong lĩnh vực khoa học - công nghệ, kỹ thuật số, và đổi mới sáng tạo, như trợ cấp nghiên cứu, tài trợ đề tài, hỗ trợ đăng ký sở hữu trí tuệ.

- Gắn chính sách đãi ngộ với chiến lược phát triển NNL CLC của thành phố. Các chế độ đãi ngộ cần được thiết kế theo từng nhóm ngành trọng điểm, đảm bảo phù hợp với tính đặc thù của từng lĩnh vực. Ví dụ phụ cấp trách nhiệm cao hơn cho chuyên gia công nghệ, thu hút NNL quốc tế trong logistics,… Thành phố phối hợp với các sở, ban, ngành xây dựng cơ sở dữ liệu nhân tài, nhằm quản lý, đánh giá và phát huy đội ngũ chuyên gia một cách liên thông và hiệu quả. Đồng thời, gắn cơ chế đãi ngộ với công tác quy hoạch, sử dụng và phát triển cán bộ, tạo lộ trình phát triển nghề nghiệp rõ ràng cho mỗi cá nhân.

- Căn cứ trên cơ sở năng lực, trình độ chuyên môn, học hàm, học vị cần xây dựng tiêu chuẩn cụ thể cho từng chức danh công việc, xác định rõ ràng và chính xác nhu cầu sử dụng NNL CLC cho thành phố. Việc xây dựng tiêu chuẩn phù hợp sẽ làm căn cứ để xây dựng cơ chế đãi ngộ phù hợp cho cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, đội ngũ chuyên gia và cán bộ giỏi của thành phố.

Hiện nay thành phố đã ban hành Quy định số 807/QĐ-UBND ngày 06/03/2025 về việc phê duyệt Đề án "Thu hút, trọng dụng nhân tài và NNL CLC thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050". Theo đó, các chính sách cụ thể để thu hút, trọng dụng NNL CLC được quy định tại nội

dung phần 1 và phần 2 của văn bản này. Tuy nhiên, cần có những chính sách rõ ràng, minh bạch quy định chế độ được hưởng ưu đãi theo trình độ giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ, tiến sĩ khoa học, thạc sĩ. Người có học hàm giáo sư, phó giáo sư được trả lương cao kèm phụ cấp học hàm, ưu tiên dành thời gian cho nghiên cứu, thực hiện các dự án tầm quốc gia, được hỗ trợ nhà ở và phương tiện làm việc, được tạo mọi cơ hội tham gia hội đồng khoa học cấp quốc gia. Những người có học vị tiến sĩ, tiến sĩ khoa học được hưởng phụ cấp học vị, ưu tiên xét tuyển, bổ nhiệm vào các vị trí quản lý học thuật tại các đơn vị địa phương. Đối với những người có học vị thạc sĩ cần có chính sách hỗ trợ kinh phí đào tạo nâng cao trình độ, hưởng phụ cấp theo quy định của ngành.

4.3.2. Xây dựng "không gian sống sáng tạo ven biển" để giữ chân nguồn nhân lực chất lượng cao

Trong bối cảnh cạnh tranh thu hút và giữ chân NNL CLC ngày càng gay gắt, sức hấp dẫn của một địa phương không chỉ được quyết định bởi mức thu nhập hay cơ hội việc làm, mà còn phụ thuộc rất lớn vào chất lượng môi trường sống, không gian sáng tạo và khả năng phát triển cá nhân lâu dài. Thực tế cho thấy, nhiều đô thị lớn tuy có lợi thế về kinh tế nhưng đang đối mặt với áp lực quá tải về hạ tầng, môi trường sống chật hẹp và thiếu không gian sáng tạo cho giới trẻ tri thức. Đây chính là cơ hội để thành phố Hải Phòng định vị lại lợi thế cạnh tranh của mình. Khác với nhiều trung tâm công nghiệp truyền thống, thành phố Hải Phòng sở hữu lợi thế đặc biệt về biển, hệ thống đảo, không gian sinh thái mở và khả năng phát triển đô thị ven biển quy mô lớn - những điều mà các đô thị nội địa như Hà Nội khó có được. Tuy nhiên, các lợi thế này hiện vẫn chưa được khai thác hiệu quả cho mục tiêu thu hút và giữ chân NNL CLC.

Trong giai đoạn tới, thành phố Hải Phòng cần định hướng phát triển mở rộng các đô thị ven biển như Cát Hải, Đồ Sơn,... và các không gian ven biển mới theo mô hình "sống - làm việc - đổi mới sáng tạo" thay vì chỉ phát triển theo hướng du lịch hoặc đô thị nghỉ dưỡng đơn thuần. Theo đó, các khu vực

này cần được quy hoạch đồng bộ giữa không gian sống hiện đại, trung tâm nghiên cứu - sáng tạo, khu công nghệ, hạ tầng số và hệ thống dịch vụ chất lượng cao. Mục tiêu không chỉ là tạo nơi làm việc mà còn hình thành môi trường sống có khả năng kích thích sáng tạo, kết nối cộng đồng tri thức và nâng cao chất lượng cuộc sống cho đội ngũ chuyên gia, kỹ sư, nhà khoa học và lao động trẻ trình độ cao.

Bên cạnh đó, thành phố Hải Phòng cần chú trọng xây dựng các khu sáng tạo, công viên công nghệ, trung tâm khởi nghiệp và không gian làm việc mở gắn với hệ sinh thái kinh tế biển và đổi mới sáng tạo. Đây có thể là các tổ hợp tích hợp giữa nghiên cứu, đào tạo, làm việc và trải nghiệm văn hóa - xã hội, nơi tập trung các doanh nghiệp công nghệ, startup đổi mới sáng tạo, trung tâm nghiên cứu ứng dụng và cộng đồng trí thức trẻ. Việc hình thành các "creative hub" ven biển không chỉ tạo điều kiện thúc đẩy chuyển giao công nghệ và khởi nghiệp sáng tạo mà còn góp phần tạo dựng bản sắc đô thị hiện đại, năng động và mang tính quốc tế cho thành phố Hải Phòng.

Một hướng đi quan trọng khác là kết hợp phát triển du lịch sinh thái, công nghiệp văn hóa, sáng tạo và công nghệ trong cùng một không gian phát triển. Thay vì tách rời giữa khu công nghiệp với khu đô thị hay khu du lịch, thành phố Hải Phòng có thể phát triển mô hình đô thị ven biển đa chức năng, nơi người lao động vừa có môi trường làm việc hiện đại, vừa được tiếp cận các giá trị văn hóa, giải trí, nghỉ dưỡng và trải nghiệm sáng tạo. Điều này đặc biệt phù hợp với xu hướng của lớp lao động tri thức trẻ hiện nay, khi họ không chỉ quan tâm đến thu nhập mà còn chú trọng chất lượng sống, môi trường sáng tạo, cơ hội kết nối cộng đồng và sự cân bằng giữa công việc với đời sống cá nhân.

Việc xây dựng "không gian sống sáng tạo ven biển" vì vậy không đơn thuần là giải pháp quy hoạch đô thị mà còn là chiến lược phát triển NNL CLC

mang tính dài hạn của thành phố Hải Phòng mới sau sáp nhập. Đây là cách tiếp cận "mềm" nhưng có ý nghĩa sâu sắc trong việc giải quyết mâu thuẫn giữa yêu cầu thu hút NNL CLC với sức hấp dẫn đô thị còn hạn chế hiện nay. Nếu được triển khai hiệu quả, thành phố Hải Phòng không chỉ trở thành trung tâm cảng biển, logistics và công nghiệp công nghệ cao mà còn có thể hình thành hình ảnh một đô thị biển sáng tạo, đáng sống và có sức hút mạnh mẽ đối với đội ngũ trí thức, chuyên gia và lao động trẻ trong thời kỳ kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế sâu rộng.

4.3.3. Phát huy vai trò của người đứng đầu trong phát hiện, sử dụng, trọng dụng nguồn nhân lực chất lượng cao

Trong quá trình phát triển NNL CLC, người đứng đầu cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp giữ vai trò chủ thể quan trọng trong việc phát hiện, lựa chọn, bố trí, sử dụng và tạo môi trường phát huy năng lực của nhân tài. Năng lực, tư duy đổi mới và trách nhiệm của người đứng đầu có ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả thu hút, trọng dụng và phát triển đội ngũ cán bộ, chuyên gia, kỹ sư, nhà quản lý có trình độ cao. Vì vậy, cần chuyển từ cách tiếp cận coi phát triển NNL CLC là nhiệm vụ của riêng cơ quan tổ chức cán bộ sang xác định đây là trách nhiệm gắn với vai trò lãnh đạo, quản lý của người đứng đầu từng cơ quan, đơn vị và doanh nghiệp.

Trước hết, người đứng đầu cần chủ động thực hiện việc phát hiện, đánh giá và lựa chọn nguồn nhân lực có năng lực nổi trội trong phạm vi quản lý. Nội dung trọng dụng không chỉ dừng lại ở việc tuyển dụng người có bằng cấp cao mà cần chú trọng đánh giá toàn diện về năng lực chuyên môn, khả năng sáng tạo, kinh nghiệm thực tiễn, tinh thần trách nhiệm và khả năng đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm. Trên cơ sở đó, người đứng đầu cần mạnh dạn bố trí nhân sự có năng lực vào các vị trí phù hợp, giao nhiệm vụ quan trọng, tạo điều kiện để nhân lực CLC phát huy sở trường và đóng góp vào sự phát triển của cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp.

Ngoài việc phát hiện và sử dụng nhân tài, người đứng đầu cần có vai trò trong xây dựng cơ chế khuyến khích, đãi ngộ và tạo động lực làm việc cho NNL CLC. Trong phạm vi thẩm quyền, có thể chủ động đề xuất hoặc triển khai các chính sách phù hợp như khen thưởng theo hiệu quả công việc, hỗ trợ đào tạo nâng cao trình độ, tạo cơ hội tham gia các nhiệm vụ quan trọng, khuyến khích nghiên cứu, sáng tạo và đổi mới. Đối với những nhân sự có đóng góp nổi bật, cần có cơ chế ghi nhận tương xứng thông qua đánh giá thi đua, nâng cao thu nhập, giao quyền chủ trì nhiệm vụ hoặc xem xét bổ nhiệm vào các vị trí phù hợp.

Đặc biệt, người đứng đầu cần đổi mới phương thức tuyển dụng và sử dụng nhân lực theo hướng linh hoạt, lấy năng lực và kết quả thực hiện nhiệm vụ làm tiêu chí chủ yếu. Có thể nghiên cứu áp dụng mô hình "tuyển người - giao việc - ràng buộc cam kết", trong đó cho phép lựa chọn những cá nhân có năng lực vượt trội, giao nhiệm vụ cụ thể gắn với quyền hạn, trách nhiệm và cơ chế đánh giá riêng thay vì chỉ dựa trên tiêu chuẩn hồ sơ truyền thống. Đối với các lĩnh vực mới như chuyển đổi số, công nghệ cao, đổi mới sáng tạo, cần có cơ chế linh hoạt để thu hút chuyên gia, kỹ sư giỏi từ khu vực tư nhân, viện nghiên cứu và các tổ chức trong, ngoài nước.

Để phát huy vai trò của người đứng đầu, thành phố Hải Phòng cần tiếp tục hoàn thiện cơ chế phân quyền, gắn trách nhiệm của lãnh đạo các cấp với kết quả phát hiện và sử dụng NNL CLC. Kế hoạch số 256/KH-UBND ngày 27/9/2023 của UBND thành phố Hải Phòng về xây dựng Đề án và Nghị quyết về thu hút, trọng dụng nhân tài đã nhấn mạnh yêu cầu phát huy trách nhiệm của người đứng đầu, người giới thiệu, tiến cử nhân tài; đồng thời bảo đảm tính công khai, minh bạch trong quá trình phát hiện, lựa chọn, sử dụng và thực hiện chính sách đối với nhân tài. Đây là cơ sở quan trọng để nâng cao trách nhiệm của các cơ quan, đơn vị trong việc xây dựng môi trường trọng dụng người có năng lực.

Trong thực tiễn, một số cơ quan, đơn vị trên địa bàn thành phố đã từng bước phát huy vai trò của người đứng đầu trong phát triển NNL CLC. Một số sở, ngành triển khai cách làm theo hướng người đứng đầu chủ động lựa chọn nhiệm vụ, phát hiện nhân sự phù hợp và giao quyền thực hiện, qua đó khuyến khích tinh thần sáng tạo và nâng cao trách nhiệm cá nhân. Các cơ sở giáo dục đại học như Trường Đại học Hàng hải Việt Nam chú trọng vai trò của lãnh đạo nhà trường trong phát hiện, bồi dưỡng giảng viên trẻ có năng lực, tạo điều kiện để tham gia nghiên cứu khoa học, chủ trì nhiệm vụ chuyên môn thay vì chỉ dựa vào thâm niên công tác. Đối với các cơ quan quản lý, đơn vị kinh tế, việc người đứng đầu trực tiếp tham gia thu hút chuyên gia, kỹ sư và nhân lực có trình độ cao cũng góp phần đáp ứng yêu cầu phát triển các lĩnh vực như logistics, công nghiệp công nghệ cao và khoa học - công nghệ.

Bên cạnh đó, cần đưa kết quả phát hiện, thu hút, sử dụng và phát huy NNL CLC trở thành một trong những tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người đứng đầu. Cơ chế này sẽ tạo động lực để lãnh đạo các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp quan tâm hơn đến công tác phát triển nhân lực, đồng thời khuyến khích tinh thần dám lựa chọn, dám giao việc và dám chịu trách nhiệm trong sử dụng người tài. Khi vai trò của người đứng đầu được phát huy đầy đủ, môi trường làm việc sẽ trở nên cởi mở, minh bạch và khuyến khích đổi mới, qua đó giúp NNL CLC phát huy tối đa năng lực, đóng góp hiệu quả vào sự phát triển của thành phố Hải Phòng trong giai đoạn mới.

4.4. TĂNG CƯỜNG LIÊN KẾT VÙNG VÀ ĐỒNG KIẾN TẠO HỆ SINH THÁI PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO

4.4.1. Phát triển mô hình "Đại học - Thành phố - Doanh nghiệp đồng kiến tạo"

Để đáp ứng nhu cầu phát triển của một đô thị hiện đại, thông minh, bền vững, nhất là trong điều kiện thành phố Hải Phòng vừa sáp nhập với tỉnh Hải

Dương, việc phát triển NNL CLC của thành phố Hải Phòng không thể chỉ dựa trên mô hình đào tạo truyền thống vốn còn tách rời giữa nhà trường và doanh nghiệp mà cần phát triển mô hình "Đại học - Thành phố - Doanh nghiệp đồng kiến tạo", xem đây như một giải pháp chiến lược nhằm hình thành hệ sinh thái tri thức hiện đại, gắn kết chặt chẽ giữa đào tạo, nghiên cứu, đổi mới sáng tạo và phát triển kinh tế - xã hội. Đây không chỉ là sự phối hợp mang tính hỗ trợ giữa các chủ thể, mà là quá trình cùng tham gia kiến tạo hệ sinh thái phát triển NNL ngay từ khâu hoạch định chiến lược, đào tạo, nghiên cứu đến sử dụng lao động và chuyển giao công nghệ.

Theo đó, doanh nghiệp cần được tham gia trực tiếp vào quá trình xây dựng chương trình đào tạo ngay từ đầu thay vì chỉ tiếp nhận lao động sau đào tạo. Trong bối cảnh không gian địa lý mới sau sáp nhập, thành phố Hải Phòng mới cần tái cấu trúc mạng lưới đào tạo theo hướng liên kết đa trung tâm, gắn trực tiếp với các khu kinh tế ven biển, khu công nghiệp, trung tâm logistics và các cực tăng trưởng mới của thành phố. Theo đó, cần hình thành các "hành lang đào tạo - sản xuất - đổi mới sáng tạo" kết nối giữa trường đại học, viện nghiên cứu với doanh nghiệp và không gian phát triển công nghiệp - dịch vụ hiện đại. Việc mở rộng không gian phát triển sau sáp nhập không chỉ tạo điều kiện gia tăng quy mô đào tạo mà còn cho phép phân bố lại hệ thống cơ sở giáo dục, trung tâm thực hành và nghiên cứu theo hướng chuyên sâu, phù hợp với đặc điểm kinh tế của từng khu vực. Đây là cơ sở quan trọng để Hải Phòng xây dựng hệ sinh thái đào tạo gắn với thực tiễn sản xuất, từng bước hình thành mạng lưới cung ứng NNL CLC mang tính vùng cho các ngành kinh tế biển, logistics, công nghiệp công nghệ cao và chuyển đổi số. Điều này sẽ giúp chương trình đào tạo bám sát nhu cầu thị trường lao động hiện đại, hạn chế tình trạng mất cân đối giữa đào tạo và sử dụng NNL.

Về phía thành phố Hải Phòng sau sáp nhập, cần phát huy vai trò trung tâm điều phối và "đặt hàng" NNL CLC theo định hướng phát triển chiến lược của từng ngành, từng lĩnh vực và từng không gian kinh tế trọng điểm trong toàn địa bàn mở rộng. Trên cơ sở không gian phát triển mới với quy mô kinh tế, dân số và hệ thống hạ tầng liên kết vùng ngày càng lớn, thành phố cần chủ động xây dựng cơ chế dự báo nhu cầu NNL trung và dài hạn gắn với phát triển kinh tế biển, công nghiệp công nghệ cao, logistics hiện đại, đô thị thông minh và chuyển đổi số. Đồng thời, cần phân vùng định hướng đào tạo theo đặc điểm kinh tế của từng khu vực, gắn các cơ sở giáo dục - đào tạo với khu công nghiệp, khu kinh tế ven biển, trung tâm logistics, khu công nghệ cao và các cực tăng trưởng mới của thành phố. Qua đó, định hướng cho các trường đại học, cao đẳng và cơ sở đào tạo xây dựng quy mô, ngành nghề, chuẩn đầu ra và chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động. Cách tiếp cận này sẽ góp phần chuyển mạnh từ mô hình đào tạo theo khả năng sẵn có sang đào tạo theo nhu cầu phát triển thực tiễn của thành phố Hải Phòng mới và toàn vùng kinh tế Bắc Bộ.

Các trường đại học cần được định hướng phát triển không chỉ là cơ sở đào tạo mà còn trở thành trung tâm đổi mới sáng tạo gắn với đô thị và doanh nghiệp. Thành phố Hải Phòng có thể thúc đẩy hình thành các trung tâm nghiên cứu ứng dụng, phòng thí nghiệm mở, không gian sáng tạo KHCN và khu nuôi giống thủy - hải sản công nghệ cao,... Đặc biệt, cần gắn các trường đại học với hệ thống khu công nghiệp, khu cảng biển, trung tâm logistics và các cực tăng trưởng mới của thành phố để phát triển mô hình "campus công nghiệp - đô thị". Đây là mô hình tích hợp giữa đào tạo, nghiên cứu, sản xuất và không gian sống đô thị hiện đại, tạo điều kiện để sinh viên, giảng viên, chuyên gia và doanh nghiệp cùng tham gia vào quá trình đổi mới sáng tạo và phát triển công nghệ.

Mô hình "Đại học - Thành phố - Doanh nghiệp đồng kiến tạo" có ý nghĩa quan trọng trong việc giải quyết trực tiếp mâu thuẫn giữa yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế sang mô hình tăng trưởng dựa trên tri thức, công nghệ cao với năng lực NNL hiện nay còn chưa theo kịp yêu cầu phát triển. Đồng thời, đây cũng là nền tảng để thành phố Hải Phòng từng bước hình thành hệ sinh thái đổi mới sáng tạo mang tính vùng, nâng cao năng lực cạnh tranh và xây dựng đô thị cảng biển hiện đại.

4.4.2. Xây dựng "Hệ sinh thái nhân lực cảng biển - logistics - công nghiệp công nghệ cao" mang tính vùng

Trong bối cảnh thành phố Hải Phòng đang từng bước khẳng định vị thế là trung tâm kinh tế biển, logistics và công nghiệp công nghệ cao của vùng duyên hải Bắc Bộ, yêu cầu phát triển NNL CLC không còn là nhiệm vụ mang tính cục bộ của địa phương mà cần được đặt trong tổng thể liên kết vùng và không gian phát triển mới. Khi thành phố Hải Phòng mở rộng địa giới hành chính, gia tăng quy mô dân số, không gian kinh tế và khả năng kết nối liên vùng đặt ra yêu cầu cấp thiết phải xây dựng hệ sinh thái nhân lực mang tính liên thông, đồng bộ và hiện đại. Chuỗi giá trị cảng biển - logistics - công nghiệp công nghệ cao ngày càng có tính liên kết chặt chẽ giữa Hải Phòng với Quảng Ninh, Bắc Ninh, Hưng Yên, Hà Nội và các địa phương phụ cận thông qua hệ thống cảng biển, khu công nghiệp, trung tâm logistics và mạng lưới giao thông liên vùng. Theo đó, việc xây dựng "hệ sinh thái nhân lực cảng biển - logistics - công nghiệp công nghệ cao" mang tính vùng có ý nghĩa chiến lược, nhằm hình thành mạng lưới đào tạo, thu hút, sử dụng và phát triển NNL đồng bộ, linh hoạt và hiện đại, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế nhanh và bền vững trong thời kỳ mới.

Thay vì đào tạo dàn trải, thành phố Hải Phòng cần tập trung vào một "cụm năng lực lõi" gắn với lợi thế so sánh thông qua:

Một là, thiết lập trung tâm đào tạo - nghiên cứu logistics và cảng biển tầm khu vực (có thể liên kết với các trường quốc tế), hướng tới đào tạo NNL CLC trong các lĩnh vực quản trị chuỗi cung ứng, vận hành cảng thông minh, logistics số, quản lý vận tải đa phương thức, thương mại quốc tế và công nghệ hàng hải hiện đại. Trung tâm này cần được tổ chức theo mô hình tích hợp giữa đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ và thực hành doanh nghiệp; đồng thời gắn kết chặt chẽ với hệ thống cảng biển, khu công nghiệp, doanh nghiệp logistics và các tập đoàn FDI trên địa bàn. Bên cạnh đào tạo trình độ đại học và sau đại học, cần chú trọng phát triển các chương trình đào tạo ngắn hạn, bồi dưỡng kỹ năng nghề theo chuẩn quốc tế nhằm đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số và tự động hóa trong lĩnh vực logistics - cảng biển hiện nay.

Hai là, hình thành liên minh doanh nghiệp - đại học - chính quyền trong các khu kinh tế như Đình Vũ - Cát Hải, VSIP và các khu công nghiệp trọng điểm nhằm xây dựng cơ chế phối hợp chặt chẽ giữa đào tạo, nghiên cứu và sử dụng NNL. Theo đó, chính quyền giữ vai trò định hướng chiến lược, hoàn thiện cơ chế chính sách và hỗ trợ kết nối; các trường đại học, cơ sở đào tạo đảm nhiệm chức năng đào tạo, nghiên cứu và chuyển giao tri thức; trong khi doanh nghiệp trực tiếp tham gia xác định nhu cầu NNL, xây dựng chuẩn kỹ năng nghề, tiếp nhận thực tập và tuyển dụng lao động. Mô hình liên minh này cần được phát triển theo hướng "đồng kiến tạo", tức doanh nghiệp không chỉ là nơi sử dụng lao động mà còn trở thành chủ thể tham gia vào toàn bộ quá trình đào tạo NNL. Qua đó, góp phần khắc phục tình trạng đào tạo xa rời thực tiễn, đồng thời hình thành hệ sinh thái đổi mới sáng tạo và phát triển NNL CLC gắn trực tiếp với yêu cầu sản xuất, kinh doanh trong các ngành logistics, cảng biển và công nghiệp công nghệ cao.

Ba là, chuẩn hóa chương trình đào tạo theo chuỗi giá trị thực tế của cảng biển và logistics toàn cầu. Đây là cách giải trực tiếp mâu thuẫn đào tạo -

sử dụng nhưng theo hướng rất "Hải Phòng", không phải địa phương nào cũng làm được. Theo đó, chương trình đào tạo cần được thiết kế trên cơ sở bám sát quy trình vận hành thực tiễn của chuỗi logistics hiện đại, từ quản lý cảng biển, kho bãi, vận tải đa phương thức, khai báo hải quan điện tử, quản trị chuỗi cung ứng đến logistics số và logistics xanh. Việc chuẩn hóa không chỉ dừng ở nội dung kiến thức mà còn phải tiếp cận theo chuẩn kỹ năng nghề quốc tế, tăng cường đào tạo ngoại ngữ chuyên ngành, năng lực số, kỹ năng quản trị và khả năng thích ứng với môi trường làm việc toàn cầu.

4.4.3. Thí điểm "Khu thể chế đặc thù" thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao

Thực tiễn cho thấy, NNL CLC thường dịch chuyển đến những nơi có môi trường thể chế linh hoạt, cơ chế đãi ngộ cạnh tranh, điều kiện sống hiện đại và không gian sáng tạo thuận lợi. Vì vậy, thành phố Hải Phòng cần mạnh dạn thí điểm xây dựng "Khu thể chế đặc thù thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao" như một bước đột phá về tư duy quản trị phát triển, tạo nền tảng hình thành cực tăng trưởng dựa trên tri thức, công nghệ và đổi mới sáng tạo. "Khu thể chế đặc thù" có thể được triển khai trước tại các khu vực động lực như Khu kinh tế Đình Vũ - Cát Hải, các trung tâm đổi mới sáng tạo, công nghệ cao trong tương lai. Đây không chỉ là không gian phát triển kinh tế mà còn là môi trường thể chế thử nghiệm các cơ chế vượt trội về thu hút, sử dụng và phát triển NNL CLC. Trọng tâm của mô hình là tạo ra hệ sinh thái làm việc và sinh sống đồng bộ cho đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học, kỹ sư công nghệ và lao động trình độ cao trong các lĩnh vực logistics, công nghiệp công nghệ cao, chuyển đổi số, kinh tế biển và đổi mới sáng tạo.

Theo đó, cần áp dụng cơ chế đãi ngộ vượt khung đối với đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học, kỹ sư và lao động trình độ cao thông qua chính sách thu nhập cạnh tranh, hỗ trợ nhà ở, điều kiện nghiên cứu, môi trường làm

việc hiện đại và cơ hội phát triển nghề nghiệp lâu dài. Đồng thời, cần triển khai cơ chế hành chính "một cửa riêng" dành cho chuyên gia và nhà đầu tư công nghệ cao, bảo đảm các thủ tục liên quan đến cư trú, lao động, nghiên cứu và đầu tư được giải quyết nhanh chóng, minh bạch và thuận tiện.

Khu thể chế đặc thù cần được xây dựng như một môi trường sống đạt chuẩn quốc tế với hệ thống giáo dục, y tế, văn hóa, dịch vụ và hạ tầng đô thị hiện đại nhằm đáp ứng nhu cầu sinh sống lâu dài của đội ngũ NNL CLC và gia đình họ. Thành phố cũng cần cho phép áp dụng cơ chế hợp đồng lao động linh hoạt, trả lương theo năng lực và mặt bằng thị trường quốc tế thay vì chỉ bó hẹp trong các khung lương hành chính truyền thống. Đây là giải pháp tác động trực tiếp vào mâu thuẫn giữa yêu cầu thu hút NNL CLC với sức hấp dẫn còn hạn chế của môi trường đô thị và thể chế hiện nay. Quan trọng hơn, giải pháp này mang tính đổi mới thể chế toàn diện, hướng tới xây dựng một hệ sinh thái phát triển NNL hiện đại và cạnh tranh, thay vì chỉ dừng lại ở các chính sách hỗ trợ riêng lẻ, ngắn hạn.

4.4.4. Phát triển mô hình "Liên kết 3 bên"

Mô hình "Liên kết 3 bên" gồm: Nhà nước - Doanh nghiệp - Cơ sở giáo dục, được hình thành thông qua việc thiết lập Hội đồng phát triển NNL CLC thành phố, có sự tham gia của các sở, ban, ngành; các hiệp hội ngành nghề như logistics - cảng biển, vận tải biển, đóng tàu, khoa học - công nghệ,… Với việc áp dụng mô hình này Nhà nước sẽ xây dựng quy chế phối hợp chính thức "3 bên", ban hành chính sách ưu tiên, khuyến khích doanh nghiệp tham gia góp vốn, đặt hàng đào tạo, đầu tư cơ sở vật chất phục vụ dạy - học và thực hành; doanh nghiệp sẽ cung cấp thông tin về nhu cầu tuyển dụng, kỹ năng thực tế, công nghệ mới; cơ sở giáo dục điều chỉnh chương trình đào tạo sát thực tiễn, giảm độ "vênh" giữa đào tạo và sử dụng, kết quả là sinh viên tốt nghiệp có năng lực làm việc ngay, không cần "đào tạo lại". Nếu thực hiện

được tốt mô hình này sẽ giúp huy động được nguồn lực từ cả khu vực công và tư, tránh đầu tư chồng chéo, lãng phí; tăng cơ hội việc làm, nâng cao chất lượng NNL. Thành phố tạo ra được lực lượng lao động CLC - yếu tố then chốt cho phát triển kinh tế bền vững, nâng cao khả năng cạnh tranh trong vùng, khu vực và quốc tế còn doanh nghiệp thì đạt được phát triển bền vững, giảm chi phí đào tạo lại, và giữ chân người lao động giỏi.

Việc phát triển mô hình "Liên kết 3 bên" cần tập trung vào những nội dung sau:

Phối hợp xác định nhu cầu kỹ năng và xây dựng chương trình đào tạo sát thực tiễn thông qua tổ chức khảo sát định kỳ về nhu cầu NNL của các ngành kinh tế mũi nhọn (vận tải biển, logistics - cảng biển, khoa học - công nghệ, nuôi trồng thủy - hải sản,…); cập nhật và đồng thiết kế chương trình đào tạo với sự tham gia trực tiếp của doanh nghiệp, bảo đảm sát thực tế, gắn lý thuyết với thực hành. Các bên cần thống nhất đưa vào chương trình đào tạo các nội dung về kỹ năng số, kỹ năng đổi mới sáng tạo, kỹ năng quản trị bền vững, đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố hiện đại, thông minh.

Nhà nước hỗ trợ doanh nghiệp và cơ sở đào tạo hợp tác đào tạo, tuyển dụng và phát triển NNL dài hạn bằng việc thiết lập cơ chế doanh nghiệp đặt hàng nhà trường đào tạo theo yêu cầu, Nhà nước hỗ trợ một phần chi phí từ ngân sách; khuyến khích ký kết các hợp đồng cam kết đào tạo, tuyển dụng, bảo đảm đầu ra ổn định cho sinh viên, lao động; phát triển các quỹ học bổng, quỹ hỗ trợ đào tạo từ đóng góp của doanh nghiệp, ưu tiên các ngành nghề then chốt, lao động CLC.

Nâng cao năng lực quản trị và giám sát hiệu quả liên kết ba bên với việc xây dựng bộ tiêu chí đánh giá hiệu quả liên kết Nhà nước - Doanh nghiệp - Cơ sở giáo dục; tổ chức các hội nghị, diễn đàn thường niên để chia sẻ kinh nghiệm, tháo gỡ khó khăn, đề xuất điều chỉnh chính sách kịp thời; ứng dụng nền tảng số trong quản lý, kết nối, giám sát toàn bộ quy trình liên kết đào tạo - thực hành - tuyển dụng.

Nhằm gắn kết đào tạo với thực tiễn sản xuất, nâng cao chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu của các ngành kinh tế mũi nhọn, thành phố Hải Phòng đã tích cực triển khai và nhân rộng mô hình "Liên kết 3 bên" giữa cơ quan quản lý nhà nước - cơ sở đào tạo - doanh nghiệp.

Liên kết trong đào tạo nghề và kỹ thuật công nghiệp

Trường Cao đẳng Công nghiệp Hải Phòng ký kết hợp tác với Công ty LG Display Việt Nam Hải Phòng và Sở Nội vụ Hải Phòng trong chương trình đào tạo kỹ thuật viên cơ điện tử, điện - điện tử, tự động hóa theo chuẩn Hàn Quốc. Mô hình này cho phép doanh nghiệp tham gia xây dựng chương trình học, cung cấp thiết bị thực hành, tiếp nhận sinh viên thực tập và tuyển dụng trực tiếp sau tốt nghiệp. Thông qua mô hình liên kết này học viên được đào tạo thực hành tại các cơ sở lưu trú, khu nghỉ dưỡng cao cấp, đảm bảo 70% thời lượng học gắn với thực tiễn công việc.

Liên kết trong lĩnh vực khoa học - công nghệ và logistics - cảng biển, Trường Đại học Hàng hải Việt Nam cùng Sở Khoa học và Công nghệ và Hiệp hội Doanh nghiệp Logistics Hải Phòng đã xây dựng Trung tâm Nghiên cứu - Đào tạo Logistics và Chuỗi cung ứng vùng Duyên hải Bắc Bộ, kết nối đào tạo nhân lực logistics trình độ cao cho Hải Phòng, Quảng Ninh và Hưng Yên. Đây là mô hình liên kết 3 bên tiêu biểu, trong đó Nhà nước định hướng, nhà trường đào tạo, và doanh nghiệp tiếp nhận, sử dụng lao động.

Nhiều mô hình liên kết 3 bên tại Hải Phòng được Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp (Bộ LĐ-TBXH cũ) đánh giá là mô hình điểm cấp quốc gia, giúp gắn kết đào tạo với nhu cầu thị trường lao động. Hơn 80% sinh viên các chương trình liên kết được tuyển dụng ngay sau tốt nghiệp, đặc biệt trong lĩnh vực vận tải biển, logistics - cảng biển, công nghệ thông tin. Mô hình này đang được nhân rộng trong các ngành đóng tàu và khoa học - công nghệ, góp phần hình thành hệ sinh thái NNL CLC của thành phố Hải Phòng. Khu công nghiệp Deep C hợp tác với Sở Tài Chính và Trường Đại học Hải Phòng để đào tạo kỹ sư vận hành nhà máy, chuyên viên quản lý môi trường và nhân sự kỹ thuật phục vụ khu công nghiệp xanh.

Tiểu kết chương 4

Trên cơ sở những vấn đề lý luận và thực tiễn đã được phân tích ở các chương trước, Chương 4 của luận án đã đề xuất hệ thống giải pháp nhằm phát triển NNL CLC đáp ứng yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng hiện đại, thông minh, bền vững. Các giải pháp được xây dựng theo hướng đồng bộ, có trọng tâm, trọng điểm, gắn kết chặt chẽ giữa phát triển con người với hoàn thiện thể chế, cơ chế, chính sách và môi trường phát triển.

Trước hết, luận án nhấn mạnh nhóm giải pháp về nâng cao nhận thức và hiệu quả phối hợp của chính quyền các cấp và nhân dân. Đồng thời, chú trọng nâng cao chất lượng, tạo đột phá trong giáo dục - đào tạo NNL CLC nhằm phát triển đội ngũ nhân tài. Bên cạnh đó, các giải pháp về nâng cao chất lượng, tạo đột phá trong giáo dục - đào tạo NNL CLC nhằm phát triển đội ngũ nhân tài; tăng cường mở rộng hợp tác, liên kết đầu tư và thu hút các nguồn lực trong và ngoài nước cho phát triển NNL CLC của thành phố Hải Phòng được xác định là khâu đột phá. Đặc biệt, các giải pháp được đặt trong mối quan hệ gắn kết với yêu cầu xây dựng thành phố Hải Phòng trở thành thành phố công nghiệp phát triển hiện đại, trung tâm kinh tế biển, logistics và đổi mới sáng tạo của cả nước.

Có thể khẳng định, hệ thống giải pháp được đề xuất trong Chương 4 không chỉ mang tính khả thi mà còn có ý nghĩa định hướng quan trọng trong việc phát huy tiềm năng con người, tạo động lực cho tăng trưởng nhanh và bền vững. Việc tổ chức thực hiện hiệu quả các giải pháp này sẽ góp phần quyết định vào việc hình thành và phát triển đội ngũ NNL CLC, đáp ứng yêu cầu xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng trong giai đoạn mới.

KẾT LUẬN

Trong tiến trình phát triển hiện đại, thông minh, bền vững của thành phố Hải Phòng NNL chất lượng có vai trò, vị trí quan trọng. Sơ kết 5 năm thực hiện Nghị quyết số 45 - NQ/TW, ngày 24/01/2019 của Bộ Chính trị khoá XII về xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 20245, thành phố Hải Phòng đã đạt được những kết quả khả quan như kinh tế - xã hội phát triển, tốc độ tăng trưởng GRDP cao, đạt dấu mốc 10 năm liên tiếp tăng trưởng 02 con số; đời sống người dân thành phố ngày càng được nâng cao cả về vật chất và tinh thần. Thành quả này đã chứng minh tính đúng đắn, ngày càng đi vào cuộc sống của Nghị quyết 45-NQ/TW. Những thành tựu mà Hải Phòng đạt được có một phần đóng góp không nhỏ của lực lượng NNL CLC thành phố.

Trên cơ sở kế thừa có chọn lọc các quan điểm lý luận trong và ngoài nước, luận án đã hệ thống hóa và làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản về NNL CLC và phát triển NNL CLC dưới góc độ triết học. Qua đó, góp phần bổ sung, hoàn thiện khung lý luận phục vụ nghiên cứu và hoạch định chính sách trong bối cảnh mới.

Về phương diện thực tiễn, luận án đã phân tích, đánh giá toàn diện thực trạng phát triển NNL CLC trên địa bàn thành phố Hải Phòng giai đoạn 2020 - 2025, tập trung vào các ngành, lĩnh vực trọng điểm như vận tải biển, logistics - cảng biển, đóng tàu, khoa học - công nghệ và nuôi trồng thủy - hải sản. Kết quả nghiên cứu cho thấy, dưới sự lãnh đạo của Đảng, Nhà nước và thành phố Hải Phòng, NNL CLC thành phố đã có những bước phát triển nhanh chóng cả về số lượng và chất lượng, quy mô từng bước được mở rộng, chất lượng ngày càng được nâng cao, cơ cấu dần được điều chỉnh phù hợp. Tuy nhiên việc phát triển chưa tương xứng với lợi thế, tiềm năng sẵn có của thành phố, chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển hiện đại, thông minh,

bền vững theo tinh thần của Nghị quyết 45-NQ/TW, vẫn còn tồn tại những hạn chế như sự thiếu hụt NNL CLC ở một số lĩnh vực, chất lượng chưa đồng đều, cơ chế chính sách chưa thực sự tạo đột phá, liên kết giữa đào tạo và sử dụng còn chưa chặt chẽ.

Trên cơ sở đó, luận án đã đề xuất hệ thống quan điểm và giải pháp phát triển NNL CLC mang tính đồng bộ, khả thi và phù hợp với điều kiện thực tiễn của thành phố Hải Phòng sau khi sáp nhập. Các giải pháp tập trung vào nâng cao nhận thức và hiệu quả phối hợp của chính quyền các cấp và nhân dân; chú trọng nâng cao chất lượng, tạo đột phá trong giáo dục - đào tạo NNL CLC nhằm phát triển đội ngũ nhân tài; nâng cao nhận thức, ý thức tự giác, tích cực, chủ động của người lao động trong học tập, rèn luyện, nâng cao trình độ, năng lực; tăng cường mở rộng hợp tác, liên kết đầu tư và thu hút các nguồn lực trong và ngoài nước cho phát triển NNL CLC.

Trong thời gian tới, khi thành phố đang bước vào kỷ nguyên mới của đất nước, trước yêu cầu ngày càng cao của quá trình CNH, HĐH gắn với chuyển đổi số và hội nhập quốc tế sâu rộng, việc tiếp tục nghiên cứu, bổ sung và hoàn thiện các cơ chế, chính sách phát triển NNL CLC vẫn là nhiệm vụ cấp thiết. Điều này đòi hỏi sự vào cuộc đồng bộ của cả hệ thống chính trị, sự tham gia tích cực của cộng đồng doanh nghiệp, cơ sở đào tạo và toàn xã hội nhằm tạo ra bước đột phá mạnh mẽ, góp phần xây dựng thành phố Hải Phòng trở thành đô thị hiện đại, thông minh, phát triển bền vững trong tương lai.

DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Đặng Thị Hạnh (2025), "Thành phố Hải Phòng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong thời kỳ mới", *Tạp chí Lý luận chính trị điện tử,* tại trang https://lyluanchinhtri.vn/thanh-pho-hai-phong-nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-dap-ung-yeu-cau-phat-trien-kinh-te-xa-hoi-trong-thoi-ky-moi-6755.html.

2. Đặng Thị Hạnh (2025), "Thành phố Hải Phòng xây dựng nguồn nhân lực ngành cảng biển đáp ứng yêu cầu phát triển trong kỷ nguyên mới", *Tạp chí Lý luận chính trị điện tử,* tại trang https://lyluanchinhtri.vn/thanh-pho-hai-phong-xay-dung-nguon-nhan-luc-nganh-cang-bien-dap-ung-yeu-cau-phat-trien-trong-ky-nguyen-moi-7008.html.

3. Đặng Thị Hạnh (2026), "Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, hội nhập quốc tế - Từ thực tiễn ngành đóng tàu Hải Phòng", *Tạp chí Lý luận chính trị điện tử,* tại trang https:// lyluanchinhtri.vn/phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-hoi-nhap-quoc-te-tu-thuc-tien-nganh-dong-tau-hai-phong-13595.html

4. Đặng Thị Hạnh (2026), "Điểm mới về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong Văn kiện Đại hội XIV của Đảng", *Tạp chí Triết học và đời sống,* (số 12, tháng 6).

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

*** Tài liệu trong nước**

1. Chu Thị Lê Anh (2020), "Nâng cao chất lượng nguồn lao động Việt Nam trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư", *Tạp chí Thông tin khoa học lý luận chính trị*, số 02 (63).
2. Ngô Thị Ngọc Anh (2019), "Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao giai đoạn 2011-2020, phương hướng giai đoạn 2021-2030", *Tạp chí Lý luận chính trị*, số 7.
3. Phan Tuấn Anh (2021), "Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành công nghiệp vùng Đông Nam Bộ trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0", *Tạp chí Kinh tế và Quản lý*; số 38.
4. Ban Chấp hành Đảng bộ thành phố (2024), *Nghị quyết số 16-NQ/TU, ngày 30/12/2024 của Ban Chấp hành Đảng bộ thành phố khóa XVI "về mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp năm 2025"*
5. Ban Thường vụ Thành ủy Hải Phòng (2019), Chương trình hành động số 76-CTr/TU ngày 08 tháng 7 năm 2019 "*Thực hiện Nghị quyết số 45-NQ/TW về xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*".
6. Bộ Chính trị (2008), *Ngày 27/6/2008 Bộ Chính trị đã có Thông báo số 165-TB/TW về Đề án "Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước" (gọi tắt là "Đề án 165").*
7. Bộ Chính trị (2019), *Nghị quyết số 45-NQ/TW ngày 24 tháng 01 năm 2019 "về xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045",* Hà Nội.
8. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội - Tổng cục Dạy nghề (2014), *Nhu cầu phát triển NNL và cơ hội việc làm*, Nxb Dân trí, Hà Nội.
9. Đỗ Tiến Cẩn (2021), "Nâng cao chất lượng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong hệ thống chính trị ở tỉnh Quảng Ngãi hiện nay", *Tạp chí Lý luận Chính trị và Truyền thông*; số 4.

10. Phạm Đức Chính (2016), *Chính sách thu hút, sử dụng NNL chất lượng từ nước ngoài về*, Nxb CTQG, Hà Nội.
11. Chính phủ (2019), *Nghị quyết số 108/NQ-CP Ngày 26/11/2019, "Về Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 45-NQ/TW ngày 24/01/2019 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045",* Hà Nội.
12. Chitsavanh Thepyothin (2023), *Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào hiện nay*, Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện CTQGHCM, Hà Nội.
13. Công ty Cổ phần Cảng Hải Phòng (Cảng Hoàng Diệu, Cảng Chùa Vẽ, Cảng Tân Vũ...); Công ty TNHH MTV Cảng Xanh, *Tổng hợp Báo cáo chất lượng lao động, việc làm, hoạt động sản xuất kinh doanh giai đoạn 2020 - 2025*.
14. Công ty TNHH MTV Đóng tàu Phà Rừng, Công ty TNHH MTV Đóng tàu Nam Triệu, Công ty TNHH MTV Đóng tàu Bạch Đằng, Công ty CP Công nghiệp tàu thủy An Đồng, *Tổng hợp Báo cáo chất lượng lao động giai đoạn 2020 - 2025 các Công ty hoạt động về đóng tàu.*
15. Công ty Vận tải biển Việt Nam (Vosco); Công ty Vận tải biển Vinaship, Công ty TNHH MTV thuyền viên Vipco, *Tổng hợp Báo cáo chất lượng lao động, việc làm, hoạt động sản xuất kinh doanh giai đoạn 2020 - 2025*.
16. Cục Thống kê thành phố Hải Phòng (2023), *Thực trạng nguồn nhân lực và việc làm thành phố Hải Phòng*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
17. Phùng Danh Cường (2014), *Vấn đề phát triển con người toàn diện ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện CTQGHCM, Hà Nội.
18. Nguyễn Thị Dinh (2010), "Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay thực trạng và giải pháp", *Tạp chí Giáo dục lý luận*; số 314 (10).

19. Bùi Xuân Dũng (Chủ biên) và Phạm Thị Kiên (2021), *Nhân cách con người Việt Nam và sự phát triển NNL trong quá trình hội nhập quốc tế hiện nay,* (Sách chuyên khảo), Nxb CTQG Sự Thật, Hà Nội.
20. Nguyễn Hữu Dũng (2002), "Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế", *Tạp chí Lý luận chính trị*, (8), tr.20
21. Nguyễn Hữu Dũng (2003), *Sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực con người ở Việt Nam*, Nxb Lao động - xã hội, Hà Nội, tr.20
22. Nguyễn Tiến Dũng, Nguyễn Thanh Trọng (Đồng chủ biên) (2022), *Phát triển nhanh và bền vững: Kinh nghiệm thành công của thế giới và định hướng chính sách của Việt Nam trong điều kiện mới*, Nxb CTQG, Hà Nội.
23. Nguyễn Bá Dương (2014), *Động lực phát triển bền vững sự nghiệp đổi mới, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc*, Nxb CTQG, Hà Nội.
24. Trần Sỹ Dương (2025), "Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam", *Tạp chí Lý luận chính trị*, số 571.
25. Đa Von But Tha Nu Vông (2018), *Nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay*, Luận án tiến sĩ CNXHKH, Học viện CTQGHCM, Hà Nội.
26. Đảng bộ thành phố Hải Phòng (2020), *Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố lần thứ XVI nhiệm kỳ 2020 - 2025*, Hải Phòng.
27. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
28. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập 1, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
29. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Văn kiện Đại hội đại biểu lần thứ XIV*, tập 1, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
30. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV*, tập 2, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.

31. Đỗ Văn Đạo (2009), "Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta hiện nay", *Tuyên giáo*, (10), tr.29-30.
32. Phạm Minh Hạc (1996), *Vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Nxb CTQG, Hà Nội.
33. Phạm Minh Hạc (2001), *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa và hiện đại hóa*, Nxb CTQG, Hà Nội.
34. Nguyễn Thị Hồng Hải, Nguyễn Thị Thanh Thủy (đồng chủ biên) (2015), *Quản lý nguồn nhân lực trong khu vực công - Lý luận và kinh nghiệm một số nước*, Nxb CTQG, Hà Nội.
35. Thân Thị Hạnh (2022), "Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng", *Tạp chí Giáo dục lý luận*, số 338.
36. Lê Thúy Hằng (2018), "Giải pháp nâng cao nguồn nhân lực chất lượng cao ở tỉnh Trà Vinh hiện nay", *Tạp chí Khoa học chính trị*, số 3.
37. Nguyễn Phan Thu Hằng (2017), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại tập đoàn dầu khí Việt Nam đến 2025*, Luận án tiến sĩ Kinh tế, Đại học kinh tế - Đại học quốc gia Hồ Chí Minh.
38. Nguyễn Thị Hằng (2022), "Phát huy vai trò của giáo dục - đào tạo trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay", *Tạp chí Lý luận chính trị & Truyền thông*, Chuyên đề số 2 (10).
39. Lê Thị Diệu Hoa (2019), "Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở thành phố Hà Nội trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ Tư", *Tạp chí Kinh tế và quản lý*; số 31 (09).
40. Dương Anh Hoàng (2012), *Phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Thành phố Đà Nẵng*, Nxb CTQG, Hà Nội.
41. Hội đồng lý luận Trung ương (2016), *Hội nhập quốc tế và phát triển bền vững - Kinh nghiệm của Đảng Cộng sản Việt Nam, Đảng Cộng sản Pháp và Đảng Dân chủ xã hội Đức*, Nxb CTQG, Hà Nội.
42. Trần Thị Thúy Hồng (2019), "Giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay", *Tạp chí Thông tin khoa học lý luận chính trị*, số 10 (59).

43. Hợp tác xã NTTS Mắt Rồng, HTX sản xuất dịch vụ kinh doanh NTTS Tân Thành, Công ty TNHH Khoa Thành, Công ty TNHH Thủy sản Bảo Minh, Công ty TNHH Sơn Trường, *Tổng hợp Báo cáo chất lượng lao động giai đoạn 2020 - 2025 các Công ty hoạt động về khai thác, nuôi trồng thủy, hải sản.*
44. Nguyễn Đức Hùng, Đinh Khắc Nhàn (2018), "Nâng cao chất lượng nguồn lực lao động của Việt Nam với quá trình đổi mới mô hình tăng trưởng", *Tạp chí Thông tin khoa học Lý luận chính trị*, số 9 (46).
45. Nguyễn Tiến Hùng (2018), "Chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở một số nước Châu Á và kinh nghiệm cho Việt Nam", *Tạp chí Thông tin khoa học lý luận chính trị*; số 6 (43).
46. Nguyễn Tiến Hùng (2022), "An sinh xã hội cho sinh viên nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phát triển con người theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng", *Tạp chí Giáo dục lý luận*; số 338.
47. Nguyễn Minh Hưng, Hồ Thị Thanh Tâm (2019), "Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là yêu cầu bức thiết của cơ cấu lại nền kinh tế gắn với đổi mới mô hình tăng trưởng ở Việt Nam hiện nay", *Tạp chí Sinh hoạt lý luận*, số 6 (163).
48. Nguyễn Thị Giáng Hương (2016), *Phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao ở Việt Nam trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa,* Nxb CTQG Sự Thật, Hà Nội.
49. Nguyễn Thị Giáng Hương (2023), *Vấn đề phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay,* Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện CTQGHCM, Hà Nội.
50. Lê Văn Kỳ (2018), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành công nghiệp của tỉnh Thanh Hóa*, Luận án tiến sĩ Kinh tế, Học viện CTQGHCM, Hà Nội.
51. Phạm Thị Khanh (2010), *Chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng phát triển bền vững ở Việt Nam,* Nxb CTQG, Hà Nội.

52. Võ Thành Khối (2010), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở các tỉnh vùng Đông Nam Bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở, Học viện CTQGHCM, Hà Nội.
53. Bùi Thị Ngọc Lan (2006), *"Điểm mới về chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X",* Tạp chí thông tin chủ nghĩa xã hội khoa học.
54. Vi Thái Lang (2015), Nguồn nhân lực *cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở miền núi phía Bắc nước ta*, Nxb CTQG, Hà Nội.
55. V.I Lênin (1977), *Toàn tập,* tập 38, Nxb Tiến Bộ, Matxcơva.
56. V.I Lênin (2005), Toàn tập, tập 39, Nxb CTQG, Hà Nội.
57. Liên đoàn Lao động thành phố Hải Phòng (2019), *Kế hoạch số 111-KH/LĐLĐ ngày 25/9/2019 của Liên đoàn lao động thành phố Hải Phòng "Tổ chức hội nghị học tập quán triệt, triển khai thực hiện Nghị quyết số 45-NQ/TW ngày 24/01/2019 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045; triển khai công ước số 98"*, Hải Phòng.
58. Nguyễn Bích Loan (2022), "Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045", *Tạp chí Kinh tế và quản lý*, số 45 (05).
59. Hoàng Minh Lợi (2018), *Chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Nhật Bản và Hàn Quốc gợi ý cho Việt Nam,* Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
60. Lương Công Lý (2014), *Giáo dục - đào tạo với việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện CTQGHCM, Hà Nội.
61. Lương Công Lý, Nguyễn Thị Vân, Nguyễn Thị Kim Phượng (đồng chủ biên) (2016), *Phát huy vai trò của giáo dục - đào tạo với việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay,* Nxb CTQG, Hà Nội.

62. Nguyễn Thị Tri Lý (2019), "Phát huy vai trò của giáo dục - đào tạo trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay", *Tạp chí Khoa học Chính trị*; số 02.
63. C.Mác, Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 3, Nxb CTQG, Hà Nội.
64. C.Mác, Ph.Ăngghen (1993), *Toàn tập*, tập 8, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
65. C.Mác, Ph.Ăngghen (2002), *Toàn tập*, tập 20, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
66. C.Mác, Ph.Ăngghen (1996), *Toàn tập*, tập 27, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
67. Vũ Thị Phương Mai (2013), *Nguồn nhân lực chất lượng cao trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ CNXHKH, Học viện CTQGHCM, Hà Nội.
68. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 4, Nxb CTQG, Hà Nội.
69. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 7, Nxb CTQG, Hà Nội.
70. Triệu Quang Minh, Hà Thị Thùy Dương (2022), "Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn lực đồng bằng sông Cửu Long sau 35 năm đổi mới", *Tạp chí Giáo dục lý luận*; số 340 (6).
71. Phạm Văn Mợi (2008), "Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Hải Phòng", *Tạp chí Lý luận chính trị*, tháng 9.
72. Nguyễn Đình Nguyên (2020), "Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực khoa học, công nghệ quân sự đáp ứng yêu cầu cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ Tư", *Tạp chí Giáo dục lý luận*, số 310 (7).
73. Nguyễn Nhâm (2022), "Nâng cao chất lượng nguồn lực đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững kinh tế biển", *Tạp chí Kinh tế và quản lý,* số 43 (03).
74. Nguyễn Thị Cẩm Nhung (2019), "Giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư ở Việt Nam" *Tạp chí Thông tin khoa học lý luận chính trị*; số 7 (56).
75. Hoàng Thị Kim Oanh (2016), "Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho mục tiêu tăng trưởng bền vững ở Việt Nam", *Tạp chí Lý luận chính trị và Truyền thông,* số tháng 9.

76. Phạm Thị Oanh (2013), *Mối quan hệ con người - tự nhiên và phát triển bền vững ở Việt Nam hiện nay*, Nxb CTQG, Hà Nội.
77. Hoàng Thị Quý (2018), "Cách mạng công nghiệp 4.0 và vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực", *Tạp chí Kinh tế và quản lý*, số 26 (6).
78. Minh Quân (2023), "Nguồn nhân lực trong thúc đẩy các động lực tăng trưởng của Thủ đô Hà Nội", *Tạp chí Cộng sản online*, tháng 10.
79. Nguyễn Thị Quyết (2020), "Một số vấn đề lý luận về nguồn nhân lực chất lượng cao", *Tạp chí Lý luận Chính trị và Truyền thông*; Số 12.
80. Sở Khoa học và Công nghệ Hải Phòng (2025), *Báo cáo số 130/BC-SKHCN ngày 28/5/2025 "Báo cáo rà soát, đánh giá việc thực hiện cơ chế, chính sách thu hút, trọng dụng, phát triển đội ngũ nhân lực khoa học công nghệ, chuyển đổi số chất lượng cao*, Hải Phòng.
81. Lê Bá Tâm (2025), "Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao động lực quyết định tiến trình CNH, HĐH", *Tạp chí Lý luận chính trị*, số 571.
82. Nguyễn Đình Thái (2018), "Một số quan điểm của Đảng về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao (1986 - 2016)", *Tạp chí Lịch sử Đảng*, số 5 (330).
83. Trương Bảo Thanh, Nguyễn Đình Quỳnh (2023), "Giáo dục nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên số" *Tạp chí Giáo dục lý luận*, số 360 (8).
84. Nguyễn Thị Thu Thảo (2023), "Thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế tại các khu kinh tế Hải Phòng", *Tạp chí Khoa học xã hội*, số 56, tháng 01.
85. Hồ Bá Thâm, Nguyễn Thị Hồng Diễm (Đồng chủ biên) (2014), *Toàn cầu hóa hội nhập và phát triển bền vững từ góc nhìn triết học đương đại*, Nxb CTQG Sự thật, Hà Nội.
86. Hoàng Bích Thủy (2021), "Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trên địa bàn thành phố Hải Phòng hiện nay", *Tạp chí Kinh tế và dự báo*, tháng 1.

87. Phạm Thị Thương (2020), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành đường sắt Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ CNXHKH, Học viện CTQGHCM, Hà Nội.
88. Đoàn Văn Trai (2020), "Giải pháp thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao vào các cơ quan nhà nước", *Tạp chí Khoa học chính trị*; số 7.
89. Phan Huy Trường (2017), *Thực hiện công bằng xã hội với việc phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện CTQGHCM, Hà Nội.
90. Ủy ban nhân dân (2019), *Kế hoạch số 86/KH-UBND ngày 19/3/2020 "về việc Nghị quyết số 108/NQ-CP ngày 26/11/2019 của Chính phủ, Chương trình hành động số 76-CTr/TU ngày 08/7/2029 của Ban thường vụ Thành ủy thực hiện Nghị quyết số 45-NQ/TW ngày 24/01/2019 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045".*
91. Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng (2025), *Quyết định số 807/QĐ-UBND, ngày 06/3/2025 Quyết định về việc phê duyệt Đề án "Thu hút, trọng dụng nhân tài và NNL CLC thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050" và ban hành Kế hoạch thực hiện Đề án và Nghị quyết số 17-NQ/TU ngày 31/12/2024 của Ban Thường vụ Thành ủy về thu hút, trọng dụng nhân tài và NNL CLC thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050,* Hải Phòng.
92. Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng (2022), *Kế hoạch số 81-KH/UBND ngày 30 tháng 3 năm 2022 của UBND thành phố Hải Phòng, Triển khai Đề án "Nâng cao nhận thức, phổ cập kỹ năng và phát triển NNL chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030".*
93. Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng (2023), *Kế hoạch số 48-KH/UBND ngày 15 tháng 02 năm 2023 "Hỗ trợ đào tạo phát triển NNL cho doanh nghiệp nhỏ và vừa thành phố Hải Phòng năm 2023".*
94. Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng (2024), *Báo cáo số 301/BC-UBND ngày 18/9/2024 về Phát triển và sử dụng nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao giai đoạn 2021 - 2024 thành phố Hải Phòng.*

*** Tài liệu trên website:**

95. Nguyễn Sinh Cúc (2014), *Nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực,* tại trang https://lyluanchinhtri.vn/nguon-nhan-luc-va-phat-trien-nguon-nhan-luc-3077.html
96. Cục Thống kê Thành phố Hải Phòng (2020), *Thông cáo báo chí tình hình kinh tế - xã hội qua các năm từ 2020 - 2025, Thành phố Hải Phòng,* https://thongkehaiphong.gov.vn
97. Trần Văn Phòng, Lê Thị Hạnh (2023), "Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng", https://tapchicongsan.org.vn/, ngày 24/4/2023.
98. Võ Quế (2021), *Những vấn đề cơ bản về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao*, https://dl.vhu.edu.vn/vi/nghien-cuu-trao-doi/nhung-van-de-co-ban-ve-phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao.
99. Trang thông tin điện tử (2024), *Nâng cao quy mô, chất lượng đào tạo nguồn nhân lực: Thêm động lực để Hải Phòng "tăng tốc, vươn xa"* (Kỳ 1), tại trang https://baohaiphong.vn, ngày 07-10-2024.
100. https://baohaiphong.vn/tang-truong-grdp-nam-2025-cua-hai-phong-dung-thu-2-toan-quoc-529021.html
101. https://baohaiphong.vn/trong-dung-doi-ngu-chuyen-gia-nha-khoa-hoc-511055.html
102. https://en.haiphong.gov.vn/news/building-hai-phong-into-a-key-center-of-marine-science-and-technology-804215
103. https://giaoduc.net.vn/giai-doan-2021-2024-hai-phong-chi-hon-22867-ty-dong-cho-giao-duc-post248106.gd
104. https://haiphong.gov.vn/tin-tuc-su-kien/bi-thu-thanh-uy-lam-viec-voi-hoi-khoa-hoc-phat-trien-nguon-nhan-luc-nhan-tai-thanh-pho-hai-phong-681433

105. https://haiphonginfo.vn/dan-so---lao-dong---viec-lam/Tinh-hinh-dan-so--lao-dong--viec-lam-thang-3-2025-2953
106. https://news.baohaiphong.vn/hai-phong-proactively-develops-high-quality-digital-human-resources-527324.html
107. https://news.baohaiphong.vn/hai-phong-promotes-international-cooperation-to-boost-science-technology-development-526598.html
108. https://thuvienphapluat.vn/banan/tin-tuc/dien-tich-quy-mo-dan-so-cua-63-tinh-thanh-viet-nam-nam-2025-13828
109. https://www.arcjournals.org/pdfs/ijps/v11-i2/2.pdf
110. https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/van_hoa_xa_hoi/-/2018/827302/phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-theo-tinh-than-dai-hoi-xiii-cua-dang.asp.

*** Tài liệu ngoài nước**

111. Gary S. Becker (1994). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education (Third Edition),* The University of Chicago Press, Ltd., London
112. Ikujirō Nonaka, Hirotaka Takeuchi "*The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation",* Nxb Oxford University Press, năm 1995 của các tác giả Nonaka, I., & Takeuchi, H.
113. Hien Thi Tran, Tam To Phuong, Huyen Thi Minh Van, Gary N. McLean, Mark A. Ashwill (2022): *"Human Resource Development in Vietnam: Research and Practice*" được biên tập bởi các tác giả , Publisher: Palgrave Macmillan.
114. Stephen Billett, Barbara Elisabeth Stalder, Vibe Aarkrog, Sarojni Choy, Steven Hodge, Anh Hai Le (Editors) (2022). *The Standing of*

Vocational Education and the Occupations It Serves: Current Concerns and Strategies for Enhancing Its Position. Publisher: Springer Cham

115. Paul Sparrow, Martin Hird, Anthony Hesketh, Cary Cooper (Authors) (2010). *Leading HR*. Palgrave Macmillan London
116. Lim, D. H., Yoon, S. W., & Cho, D. (Eds.) (2020), *Human Resource Development in South Korea: Theory and Cases*, Palgrave Macmillan/Springer. (Doo Hun Lim, Seung Won Yoon, Daeyeon Cho)
117. Oliver S. Crocco (2021), Developing Human Resources in Southeast Asia: A Holistic Framework for the ASEAN Community. Nxb Palgrave Macmillan, London
118. Carol Brunt (2016) *Human Resource Management in International NGOs*. Exploring Strategy, Practice and Policy, Palgrave Macmillan
119. Matthias Zeuch (Editor) (2015): *Dos and Don'ts in Human Resources Management: A Practical Guide*, Springer Gabler Berlin, Heidelberg.
120. Chris Devonshire-Ellis, Christian Fleming, Eunice Ku, Dezan Shira & Associates (Editors) (2014): *Human Resources and Payroll in China*, Springer Berlin, Heidelberg
121. Naoki Kuyama (Authors) (2017): *Japanese Human Resource Management: Labour-Resource Management, Labour Relations and Supply Chain Challenges in Asia*, Palgrave Macmillan Cham
122. Wright, P. M., & Boswell, W. R. (2002). Desegregating HRM: A Review and Synthesis of Micro and Macro Human Resource Management Research. *Journal of Management, 28(3), 247-276*
123. Jiang, K., Hu, J., & Baer, J. (2012). How Does Human Resource Management Influence Organizational Outcomes? A Meta-Analytic Investigation of Mediating Mechanisms. *Academy of Management Journal, 55(6), 1264-1294.*

124. Takeuchi, R., Lepak, D. P., Wang, H., & Takeuchi, K. (2007). An Empirical Examination of the Mechanisms Mediating Between High-Performance Work Systems and the Performance of Japanese Organizations. *Journal of Applied Psychology, 92(4), 1069-1083.*
125. Boxall, P., & Macky, K. (2009). Research and Theory on High-Performance Work Systems: Progressing the High-Involvement Stream. *Human Resource Management Journal, 19(1), 3-23.*
126. Combs, J. G., Ketchen, D. J., Hall, A. T., & Liu, Y. (2006). How Much Do High Performance Work Practices Matter? A Meta-Analysis of Their Effects on Organizational Performance. *Personnel Psychology, 59(3), 501-528.*
127. Chang, P. C., & Chen, S. J. (2011). Crossing the Level of Employee's Performance: HPWS, Affective Commitment, Human Capital, and Employee Job Performance in Professional Service Organizations. *The International Journal of Human Resource Management, 22(4), 883-901.*
128. Fareed, M., et al. (2016).The Role of Human Capital Development and High Performance Work System in Sustaining the Human Resource Professionals'Effectiveness: A Lesson from Pakistan's Telco Companies. *International Journal of Economic Perspectives, 10(4), 512-525.*

PHỤ LỤC

Phụ lục 1: Tổng hợp số lượng NNL ngành vận tải biển

TT	Tên cơ quan/đơn vị	Số lượng																	
		2020			2021			2022			2023			2024			2/2025		
		Tổng số lao động	Lao động CLC	Tỷ lệ NNL CLC	Tổng số lao động	Lao động CLC	Tỷ lệ NNL CLC	Tổng số lao động	Lao động CLC	Tỷ lệ NNL CLC	Tổng số lao động	Lao động CLC	Tỷ lệ NNL CLC	Tổng số lao động	Lao động CLC	Tỷ lệ NNL CLC	Tổng số lao động	Lao động CLC	Tỷ lệ NNL CLC
1	Công ty CP vận tải biển Việt Nam (Vosco)	778	383	49,2%	927	409	44,1%	852	366	42,9%	720	319	44,3%	679	282	41,5%	687	281	40,6%
2	Công ty Vận tải biển Vinaship *(ko bao gồm nhân sự Công ty con Vimaser)*	509	166	32,61%	370	136	36,76%	359	124	34,54%	329	118	35,87%	295	107	36,27%	280	102	36,4%
3	Công ty TNHH MTV thuyền viên Vipco	390	160	41%	377	154	40,8%	365	147	40,3%	357	142	39,8%	335	130	38,8%	335	130	38,8%
	Tổng	**1677**	**709**		**1674**	**699**		**1576**	**637**		**1406**	**579**		**1309**	**519**		**1302**	**513**	

Phụ lục 2: Tổng hợp số lượng NNL ngành logistics - cảng biển

Tên cơ quan/đơn vị	Số lượng																	
	2020			2021			2022			2023			2024			2/2025		
	Tổng số lao động	Lao động CLC	Tỷ lệ NNL CLC	Tổng số lao động	Lao động CLC	Tỷ lệ NNL CLC	Tổng số lao động	Lao động CLC	Tỷ lệ NNL CLC	Tổng số lao động	Lao động CLC	Tỷ lệ NNL CLC	Tổng số lao động	Lao động CLC	Tỷ lệ NNL CLC	Tổng số lao động	Lao động CLC	Tỷ lệ NNL CLC
Công ty Cổ phần Cảng Hải Phòng [13]	1471	502	34%	1493	512	34,3%	1475	512	34,7%	1435	523	36,7%	1440	546	37,9%	1344	546	40,6%
Công ty TNHH MTV Cảng Xanh	192	62	32,29%	194	62	31,95%	195	60	30,76%	180	57	31,66%	177	55	31,07%	175	55	31,42%
Công ty CP Cảng Xanh VIP	162	67	41,4%	183	76	41,5%	205	82	40%	194	80	41,2%	188	76	40,4%	185	72	38,9%
Tổng	**1825**	**631**		**1870**	**650**		**1875**	**654**		**1809**	**660**		**1805**	**677**		**1704**	**673**	

Phụ lục 3: Tổng hợp số lượng NNL ngành đóng tàu

TT	Tên cơ quan/đơn vị	Số lượng																	
		2020			2021			2022			2023			2024			2/2025		
		Tổng số lao động	Lao động CLC	Tỷ lệ NNL CLC	Tổng số lao động	Lao động CLC	Tỷ lệ NNL CLC	Tổng số lao động	Lao động CLC	Tỷ lệ NNL CLC	Tổng số lao động	Lao động CLC	Tỷ lệ NNL CLC	Tổng số lao động	Lao động CLC	Tỷ lệ NNL CLC	Tổng số lao động	Lao động CLC	Tỷ lệ NNL CLC
1.	Công ty TNHH MTV đóng tàu Phà Rừng	623	515	82,6%	620	512	82,5%	606	514	84,8%	645	514	79,6%	655	503	76,8%	658	503	76,4%
2.	Công ty TNHH MTV đóng tàu Nam Triệu	521	108	20,7%	504	102	20,2%	500	101	20,2%	502	102	20,3%	506	108	21,3%	506	108	
3.	Công ty Cổ phần đóng tàu Sông Cấm	874	144	16,5%	814	130	16%	829	127	15,3%	906	122	13,5%	1015	122	12%	1059	122	11,5%
4.	Công ty CP Công nghiệp tàu thủy An Đồng	90	23	25,5%	100	25	25%	121	27	22,3%	126	30	23,8%	130	33	25,3%	130	33	25,3%
5.	Công ty TNHH MTV Đóng tàu Bạch Đằng	263	107	40,6%	224	105	46,9%	203	98	42,3%	173	95	54,9%	162	94	58%	144	91	63,1%
	Tổng	2.371	897		2.262	874		2.259	867		2.352	863		2.468	770		2.497	857	

Phụ lục 4: Tổng hợp số lượng, cơ cấu NNL ngành khoa học - công nghệ Hải Phòng giai đoạn 2020 - 2025

Đơn vị tính: người

TT	Nội dung	Năm				
		2020	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
1	**Tổng số nhân lực KH & CN**	5.892	6.116	6.396	6.695	6.922
2	**Số lượng NNL CLC** *(từ trình độ Đại học trở lên)*	5.568	5.769	6.074	6.333	6.528
3	**Cơ cấu NNL CLC theo trình độ chuyên môn**					
	GS, PGS				108	124
	TS, TSKH	1.222	1.282	1.342	1.475	1.534
	Thạc sĩ	2.456	2.566	2.694	2.727	2.740
	Đại học	1.890	1.921	2.011	2.131	2.254

Phụ lục 5: Tổng hợp số lượng NNL ngành nuôi trồng thủy - hải sản

TT	Tên cơ quan/đơn vị	Số lượng																	
		2020			2021			2022			2023			2024			2/2025		
		Tổng số lao động	Lao động CLC	Tỷ lệ NNL CLC	Tổng số lao động	Lao động CLC	Tỷ lệ NNL CLC	Tổng số lao động	Lao động CLC	Tỷ lệ NNL CLC	Tổng số lao động	Lao động CLC	Tỷ lệ NNL CLC	Tổng số lao động	Lao động CLC	Tỷ lệ NNL CLC	Tổng số lao động	Lao động CLC	Tỷ lệ NNL CLC
1	HTX Nuôi trồng thủy sản Mắt Rồng	110	2	18%	110	2	18%	135	2	15%	135	2	15%	140	2	14%	140	2	14%
2	HTX sản xuất dịch vụ kinh doanh nuôi trồng thủy sản Tân Thành	610	2	0,3%	700	2	0,28%	750	2	0,26%	800	2	0,25%	890	2	0,22%	1000	2	0,2%
3	Công ty TNHH Khoa Thành	9	1	11%	12	2	16,7%	12	2	16,7%	12	2	16,7%	12	2	16,7%	14	2	14,3%
4	Công ty TNHH thủy sản Bảo Minh	10	2	20%	11	2	18,2%	11	2	18,2%	12	2	16,7%	12	2	16,7%	12	2	16,7%
	Tổng	**739**	**7**		**833**	**8**		**908**	**8**		**959**	**8**		**1054**	**8**		**1166**	**8**	

Phụ lục 6: Đánh giá chất lượng NNL CLC ngành vận tải biển

1.Chất lượng NNL CLC *(Điểm tối đa 5đ/ tiêu chí)*	**Tên cơ quan/đơn vị**			**Điểm tối đa (5đ)**	**Điểm trung bình**
	Công ty vận tải biển Việt Nam (Vosco)	**Công ty Vận tải biển Vinaship**	**Công ty TNHH MTV thuyền viên Vipco**		
Về thể lực					***3,9***
Có sức bền và khả năng chịu áp lực công việc	4	4	4		4
Có khả năng làm việc ngoài trời dưới thời tiết nắng nóng hoặc lạnh giá trong thời gian dài	3	4	4		3,7
Khả năng làm việc theo ca kíp	4	4	4		4
Về trí lực					*4,3*
Kiến thức chuyên môn sâu về kinh tế biển, hàng hải, vận tải biển	5	4	4		4,5
Kỹ năng công nghệ và số hóa trong hàng hải, vận tải biển	5	3	4		4,25
Giỏi, thành thạo tiếng Anh chuyên ngành hàng hải, có khả năng làm việc với các tổ chức quốc tế	4	4	4		4,25
Có tư duy quản lý và điều hành với khả năng lập kế hoạch khai thác cảng, tối ưu hóa luồng hàng hóa, quản lý đội tàu	4	4	4		4,25
Hiểu biết pháp luật, quy định ngành cảng biển	5	3	4		4,25
Khác (nếu có):					
Về tâm lực					*4,8*
Tuân thủ quy tắc an toàn hàng hải, bảo vệ môi trường biển, giảm phát thải khí nhà kính trong vận tải biển	5	5	5		5
Có ý thức chống ô nhiễm biển, bảo vệ hệ sinh thái biển và ứng dụng mô hình kinh tế xanh	5	4	5		4,75
Phát triển sự nghiệp gắn với sứ mệnh xây dựng Hải Phòng thành trung tâm kinh tế biển hiện đại, bền vững	5	4	5		4,75
Khác (Ghi rõ):					

2. Cơ cấu nhân lực CLC theo trình độ, chuyên môn *(Số liệu năm 2025)*	**Công ty vận tải biển Việt Nam (Vosco)**	**Công ty Vận tải biển Vinaship**	**Công ty TNHH MTV thuyền viên Vipco**	**Tổng số**	**Tổng số NNL CLC theo trình độ** *(Đơn vị: người)*
Giáo sư, Phó giáo sư	0	0	0	0	**0**
Tiến sĩ, Tiến sĩ khoa học	0	0	0	0	**0**
Thạc sĩ	18	5	0	23	**23**
Đại học kinh tế vận tải biển	25	14	0	39	**467**
Kỹ sư máy tàu biển, kỹ sư điều khiển tàu biển, kỹ sư vỏ tàu...	180	60	0	240	
Cử nhân kinh tế, kế toán, quản trị kinh doanh, kinh tế quốc tế, tài chính ngân hàng, ngoại ngữ,...	32	21	15	68	
Kỹ sư công nghệ thông tin, kỹ sư điện, vô tuyến điện tàu biển	6	2		8	
Kỹ sư kỹ thuật (cảng)			112	112	
Cao đẳng			65	65	**65**
Tổng NNL CLC/ tổng số lao động	**281/687**	**102/280**	**130/335**	**513/1302**	
Tỷ lệ NNL CLC	40,9%	36,4	38,8%	**39,4%**	

Phụ lục 7: Đánh giá chất lượng NNL CLC ngành logistics - cảng biển

1.Chất lượng NNL CLC *(Điểm tối đa 5đ/ tiêu chí)*	**Tên cơ quan/đơn vị**			**Điểm trung bình**
	Công ty Cổ phần Cảng Hải Phòng	**Công ty TNHH MTV Dịch vụ Cảng Xanh**	**Công ty Cổ phần Cảng xanh Vip**	
Về thể lực				**4,8**
Có sức bền và khả năng chịu áp lực công việc	4	5	5	4,7
Có khả năng làm việc ngoài trời dưới thời tiết nắng nóng hoặc lạnh giá trong thời gian dài	4	5	5	4,7
Khả năng làm việc theo ca kíp	5	5	5	5
Về trí lực				4,7
Kiến thức chuyên môn sâu về logistics và chuỗi cung ứng	5	5	5	5
Kỹ năng công nghệ và số hóa logistics	5	5	5	5
Sử dụng thành thạo tiếng Anh chuyên ngành logistics, có thể làm việc với đối tác nước ngoài	5	4	4	4,3
Có tư duy phân tích để tối ưu hóa chuỗi cung ứng, dự báo thị trường, đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả vận hành	5	4	4	4,3
Khác (nếu có):				
Về tâm lực				4,9
Tuân thủ quy định pháp luật, đạo đức nghề nghiệp, đảm bảo minh bạch trong vận hành logistics	5	5	5	5
Tuân thủ quy định pháp luật, đạo đức nghề nghiệp, đảm bảo minh bạch trong vận hành logistics	5	5	5	5
Biết gắn kết sự phát triển cá nhân với chiến lược phát triển ngành logistics của thành phố.	5	4	5	4,7

2. Cơ cấu nhân lực CLC theo trình độ, chuyên môn *(Số liệu năm 2025)*	**Công ty Cổ phần Cảng Hải Phòng**	**Công ty TNHH MTV Dịch vụ Cảng Xanh**	**Công ty Cổ phần Cảng xanh Vip**	**Tổng số**	**Tổng số NNL CLC theo trình độ** *(Đơn vị: người)*
Giáo sư, Phó giáo sư	0	0	0	0	0
Tiến sĩ, Tiến sĩ khoa học	0	0	0	0	0
Thạc sĩ kinh tế, logistic, kinh tế vận tải biển, công trình thủy, quản lý cảng biển, tổ chức và quản lý vận tải, kỹ thuật, tiếng Anh….	25	0	0	25	25
Đại học (kinh tế vận tải biển, công nghệ thông tin, công trình thủy, kinh tế, điện tự động, máy xếp dỡ, máy nâng chuyển, máy tàu thủy, kinh tế ngoại thương, bảo đảm an toàn đường thủy, khai thác máy tàu biển, kinh tế ngoại thương, tiếng Anh, logistics, kinh doanh quốc tế logistics...)	521	55	72	648	648
Tổng NNL CLC/ tổng số lao động	**546/1344**	**55/175**	**72/185**	**673/1704**	
Tỷ lệ NNL CLC	40,6%	31,4%	38,9%	**39,5%**	

Phụ lục 8: Đánh giá chất lượng NNL CLC ngành đóng tàu

1.Chất lượng NNL CLC *(Điểm tối đa 5đ/ tiêu chí)*	**Tên cơ quan/đơn vị**					
	Công ty TNHH MTV đóng tàu Phà Rừng	**Công ty TNHH MTV đóng tàu Nam Triệu**	**Công ty Cổ phần đóng tàu Sông Cấm**	**Công ty CP Công nghiệp tàu thủy An Đồng**	**Công ty TNHH MTV đóng tàu Bạch Đằng**	**Điểm trung bình**
Về thể lực						**4,5**
Có sức khỏe tốt và khả năng chịu đựng môi trường khắc nghiệt	4	4	5	4	5	4,4
Dẻo dai, có thể làm việc ở tư thế không thuận lợi (cúi, trèo cao, quỳ, bò trong không gian hẹp)	4	4	5	4	5	4,4
Thể lực tay chân tốt	4	4	5	5	5	4,6
Về trí lực						**4,5**
Kiến thức chuyên môn sâu về cơ khí đóng tàu	5	5	5	4	5	4,8
Kỹ năng công nghệ và ứng dụng số hóa	4	4	4	4	4	4
Thành thạo tiếng Anh chuyên ngành cơ khí đóng tàu, có thể làm việc với đối tác quốc tế	4	4	4	3	4	3,8
Nhân lực phải có tư duy kỹ thuật và giải quyết vấn đề, đặc biệt là phân tích lỗi kỹ thuật, cải tiến thiết kế, tối ưu hóa sản xuất	4	4	5	4	5	5,5
Khác (nếu có):						
Về tâm lực						**5**
Tuân thủ quy trình an toàn lao động, bảo vệ môi trường trong cơ khí đóng tàu	5	5	5	5	5	5
Ứng dụng giải pháp giảm phát thải CO_2, tiết kiệm năng lượng trong vận hành tàu	5	5	5	5	5	5
Biết gắn kết sự phát triển cá nhân với mục tiêu phát triển Hải Phòng thành trung tâm đóng tàu, cơ khí hiện đại, bền vững.	5	5	5	5	5	5

2. Cơ cấu nhân lực CLC theo trình độ, chuyên môn *(Số liệu năm 2025)*	**Công ty TNHH MTV đóng tàu Phà Rừng**	**Công ty TNHH MTV đóng tàu Nam Triệu**	**Công ty Cổ phần đóng tàu Sông Cấm**	**Công ty CP Công nghiệp tàu thủy An Đồng**	**Công ty TNHH MTV đóng tàu Bạch Đằng**	**Tổng số NNL CLC theo trình độ** *(Đơn vị tính: người)*
Giáo sư, Phó giáo sư	0	0	0	0	0	**0**
Tiến sĩ, Tiến sĩ khoa học	0	0	0	0	0	**0**
Thạc sĩ, Đại học ngành vỏ, máy, điện, ống tàu thủy; hàn; cơ khí….	164	108	144	9	31	**456**
Cao đẳng ngành vỏ, máy, điện, ống tàu thủy; hàn; cơ khí….; Trung cấp có thâm niên nghề >10 năm	4	5	3	8	23	**43**
Công nhân: thợ sắt, thợ hàn, thợ máy tàu thủy, máy vận hành, thợ điện tàu thủy, thợ ống, thợ sơn, gia công cơ khí, thợ nguội…có thâm niên nghề >10 năm	339	333	314	16	37	**933**
Tổng số NNL CLC/ tổng số lao động	**507/658**	**446/521**	**461/874**	**33/130**	**91/144**	**1432/2327**
Tỷ lệ NNL CLC	**77%**	**85,6%**	**52,7%**	**25,4%**	**68,8%**	**61,5%**

Phụ lục 9: Đánh giá chất lượng ngành nuôi trồng thủy - hải sản

1. Chất lượng NNL CLC *(Điểm tối đa là 5đ/ tiêu chí)*	**Tên cơ quan/đơn vị**				**Điểm trung bình**
	HTX Nuôi trồng thủy sản Mắt Rồng	**HTX sản xuất dịch vụ kinh doanh nuôi trồng thủy sản Tân Thành**	**Công ty TNHH Khoa Thành**	**Công ty TNHH thủy sản Bảo Minh**	
Về thể lực					**3,5**
Có sức bền và dẻo dai cao trong khai thác thủy sản xa bờ phải làm việc trong thời gian dài trên tàu, đối mặt với sóng lớn, thời tiết khắc nghiệt	4	3	3	3	3,3
Có sức khỏe tốt để thích nghi với khí hậu biển	4	4	3	3	3,5
Có thể lực tốt để vận hành máy móc	4	5	3	3	3,8
Về trí lực					**3,2**
Lao động có kiến thức và kỹ năng chuyên sâu về công nghệ khai thác, nuôi trồng hiện đại, an toàn thực phẩm và quản lý chất lượng sản phẩm	4	4	3	3	3,5
Biết vận hành, sử dụng các thiết bị giám sát, máy móc hiện đại trong nuôi trồng (hệ thống tự động hóa, IoT, AI trong quản lý ao nuôi)	3	4	3	3	3,3
Hiểu biết về chuỗi cung ứng thủy sản, logistics, xuất nhập khẩu.	4	3	2	2	2,8
Có khả năng tổ chức, điều hành trong doanh nghiệp nuôi trồng và khai thác	4	5	2	1	3,0
Khác (nếu có):					
Về tâm lực					**3,9**
Có khả năng tổ chức, điều hành trong doanh nghiệp nuôi trồng và khai thác	4	5	3	2	3,5
Có trách nhiệm với công việc, đảm bảo an toàn lao động và chất lượng sản phẩm.	5	5	4	3	4,3
Tinh thần gắn bó lâu dài với nghề, đặc biệt là trong công việc khai thác xa bờ	4	5	3	3	3,8

2. Cơ cấu nhân lực CLC theo trình độ, chuyên môn *(Số liệu năm 2025)*	**HTX Nuôi trồng thủy sản Mắt Rồng**	**HTX sản xuất dịch vụ kinh doanh nuôi trồng thủy sản Tân Thành**	**Công ty TNHH Khoa Thành**	**Công ty TNHH thủy sản Bảo Minh**	**Tổng số**	**Tổng số NNL CLC theo trình độ** *(Đơn vị: người)*
Giáo sư, Phó giáo sư	0				0	**0**
Tiến sĩ, Tiến sĩ khoa học	0				0	**0**
Thạc sĩ	0				0	**0**
Kỹ sư nuôi trồng thủy sản	1				1	**8**
Kỹ sư chế biến thủy sản	1				1	
Kỹ sư sản xuất giống		2			2	
Cử nhân			2	2	4	
Trung cấp	32	2	3		37	
Sơ cấp		10				
Lao động phổ thông	106	986	9	10		
Tổng số NNL CLC/ tổng số lao động	**2/140**	**2/1000**	**2/14**	**2/12**		**8/1166**
Tỷ lệ NNL CLC	1,4%	0,2%	14,3%	16,7%		**0,7%**

Phụ lục 10: Các cơ sở đào tạo bồi dưỡng nguồn nhân lực

STT	Tên trường, cơ sở đào tạo bồi dưỡng, viện nghiên cứu	Loại hình cơ sở đào tạo
1.	Viện nghiên cứu hải sản (tại Hải Phòng)	Đơn vị công lập
2.	Trường Đại học Hải Phòng	Đơn vị công lập
3.	Trường Đại học Hàng Hải Việt Nam	Đơn vị công lập
4.	Trường Đại học Quản lý và Công nghệ Hải Phòng	Đơn vị ngoài công lập
5.	Trường Cao đẳng Hàng hải I	Đơn vị công lập
6.	Trường Cao đẳng Công nghệ Viettronics Hải Phòng	Đơn vị công lập
7.	Trường Cao đẳng Kỹ thuật Hải Phòng	Đơn vị công lập
8.	Trường Cao đẳng Thủy sản và Công nghệ thực phẩm	Đơn vị công lập
9.	Trường Cao đẳng Du lịch Hải Phòng	Đơn vị công lập
10.	Trường Cao đẳng Bách Nghệ Hải Phòng	Đơn vị ngoài công lập

Phụ lục 11: Các công ty, đơn vị doanh nghiệp được khảo sát

STT	Tên công ty, đơn vị
1.	Công ty Vận tải biển Việt Nam (Vosco)
2.	Công ty Vận tải biển Vinaship
3.	Công ty TNHH MTV Thuyền viên Vipco
4.	Công ty Cổ phần Cảng Hải Phòng
5.	Công ty TNHH MTV Dịch vụ Cảng Xanh
6.	Công ty Gemadept Hải Phòng
7.	Công ty LG Display Việt Nam Hải Phòng
8.	Công ty TNHH Cảng Container Quốc tế Tân Cảng Hải Phòng (TC-HICT)
9.	Công ty Cổ phần Cảng Xanh VIP
10.	Công ty TNHH MTV Đóng tàu Nam Triệu
11.	Công ty Cổ phần Đóng tàu Sông Cấm
12.	Công ty cổ phần Công nghiệp Tàu thủy An Đồng
13.	Công ty TNHH MTV Đóng tàu Bạch Đằng
14.	Công ty TNHH Khoa Thành
15.	Công ty TNHH Thủy sản Bảo Minh
16.	Hiệp hội Doanh nghiệp Logistics Hải Phòng
17.	Hợp tác xã nuôi trồng thủy sản Mắt Rồng
18.	Hợp tác xã sản xuất dịch vụ kinh doanh nuôi trồng thủy sản Tân Thành
19.	Khu công nghiệp Deep C
20.	Khu công nghiệp VSIP