ỦY BAN THƯỜNG VỤ QUỐC HỘI	CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
	Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Số: 1796/NQ-UBTVQH15	

NGHỊ QUYẾT

Giám sát chuyên đề về việc thực hiện chính sách, pháp luật về phát triển và sử dụng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao

ỦY BAN THƯỜNG VỤ QUỐC HỘI

Căn cứ Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam đã được sửa đổi, bổ sung một số điều theo Nghị quyết số 203/2025/QH15;

Căn cứ Luật Hoạt động giám sát của Quốc hội và Hội đồng nhân dân số 87/2015/QH13;

Căn cứ Nghị quyết số 1114/NQ-UBTVQH15 ngày 26 tháng 7 năm 2024 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về Chương trình giám sát của Ủy ban Thường vụ Quốc hội năm 2025, Nghị quyết số 1141/NQ-UBTVQH15 ngày 15 tháng 8 năm 2024 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về thành lập Đoàn Giám sát chuyên đề "Việc thực hiện chính sách, pháp luật về phát triển và sử dụng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao";

Trên cơ sở xem xét Báo cáo số 1385/BC-ĐGS ngày 06 tháng 8 năm 2025 của Đoàn Giám sát và ý kiến của thành viên Ủy ban Thường vụ Quốc hội,

QUYẾT NGHỊ:

Điều 1. Đánh giá kết quả thực hiện chính sách, pháp luật về phát triển và sử dụng nguồn nhân lực

Ủy ban Thường vụ Quốc hội cơ bản tán thành nội dung Báo cáo số 1385/BC-ĐGS ngày 06 tháng 8 năm 2025 của Đoàn Giám sát với những kết quả đạt được, tồn tại, hạn chế và nguyên nhân chủ yếu sau đây:

1. Kết quả đạt được

Giai đoạn 2021-2024, Đảng, Nhà nước đã ban hành nhiều văn bản định hướng, chủ trương phát triển nguồn nhân lực, nhân lực chất lượng cao. Trong thời gian gần đây, Bộ Chính trị đã ban hành 04 nghị quyết chiến lược[1], trong đó đều xác định phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, là yếu tố then chốt để triển khai thành công các nghị quyết. Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật được ban hành tương đối đầy đủ, từng bước thể chế hóa chủ trương của Đảng, tạo hành lang pháp lý, định hướng nội dung, đặt ra những yêu cầu cụ thể, hướng dẫn thực hiện việc phát triển và sử dụng nguồn nhân lực, thu hút, trọng dụng nhân lực chất lượng cao. Chính phủ, các bộ,

[1] Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia; Nghị quyết số 59-NQ/TW ngày 24/1/2025 của Bộ Chính trị về "Hội nhập quốc tế trong tình hình mới"; Nghị quyết số 66-NQ/TW về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới; Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 4/5/2025 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế tư nhân.

ngành, địa phương đã tập trung chỉ đạo, điều hành, triển khai thực hiện các nhiệm vụ phát triển và sử dụng nguồn nhân lực, nổi bật là:

a) Chính phủ đã chủ động xây dựng, sửa đổi, bổ sung và ban hành 66 văn bản pháp luật, chỉ đạo xây dựng và triển khai nhiều chương trình, đề án phát triển nguồn nhân lực, nhân lực chất lượng cao. Một số bộ, ngành, địa phương đã ban hành văn bản quy định riêng về phát triển nguồn nhân lực, trong đó có những chính sách vượt trội về đào tạo, bồi dưỡng, thu hút nhân lực chất lượng cao.

b) Nguồn nhân lực, nhân lực chất lượng cao tăng cả về số lượng và chất lượng, cơ cấu ngày càng phù hợp hơn. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhìn chung được đào tạo bài bản, có bản lĩnh chính trị, trình độ, năng lực chuyên môn tốt. Chất lượng, số lượng nhân lực nghiên cứu phát triển từng bước được cải thiện. Tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm duy trì ở mức dưới 3%. Năng suất lao động tăng trung bình 5%/năm. Thu nhập bình quân của người lao động được gia tăng. Cơ cấu, phân bố lao động có sự dịch chuyển tích cực.

c) Chất lượng giáo dục đào tạo ngày càng được nâng lên, đáp ứng tốt hơn nhu cầu phát triển nguồn nhân lực. Số cơ sở giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp gia tăng; quy mô đào tạo tiếp tục được mở rộng. Chính sách phát triển đội ngũ giảng viên, đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ đào tạo và nghiên cứu khoa học được quan tâm. Tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ, chức danh giáo sư và phó giáo sư tăng dần đều hằng năm. Tự chủ đại học được mở rộng gắn với trách nhiệm giải trình và bảo đảm phù hợp với các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách của Nhà nước. Đào tạo nhân lực chất lượng cao bước đầu được quan tâm với hệ thống trường chuyên, các chương trình đào tạo nghề trọng điểm quốc tế, chương trình đào tạo kỹ sư và cử nhân tài năng, đào tạo có yếu tố nước ngoài, liên kết đào tạo với các cơ sở giáo dục đại học quốc tế uy tín.

d) Giai đoạn 2021-2024, Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt 46.456 tỷ đồng đầu tư cho phát triển giáo dục, đào tạo, đồng thời, bố trí kinh phí thông qua các Chương trình mục tiêu quốc gia và nhiều chương trình, đề án khác; đầu tư cho nghiên cứu khoa học, bảo đảm cơ sở vật chất, trang thiết bị giáo dục. Các nguồn lực xã hội được huy động hiệu quả hơn thông qua các dự án, chương trình sử dụng vốn đầu tư nước ngoài, mô hình đào tạo kết hợp giữa nhà trường và doanh nghiệp, Quỹ khuyến học, khuyến tài ở trung ương và địa phương.

đ) Công tác tuyển dụng, sử dụng, quản lý và phát triển nguồn nhân lực có nhiều đổi mới, bảo đảm công khai, minh bạch, đúng quy định, quan tâm hơn tới lao động nữ, lao động là người dân tộc thiểu số. Các bộ, ngành, địa phương đã hoàn thành phê duyệt Đề án vị trí việc làm. Công tác đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức pháp luật, đạo đức công vụ, kỹ năng thực thi công vụ... được chú trọng. Tại các doanh nghiệp, lao động được đào tạo, bồi dưỡng tay nghề, kỹ năng, nghiệp vụ quản lý, bảo đảm tính chuyên nghiệp, kỷ luật, tăng năng suất lao động.

e) Các chính sách thu hút, trọng dụng, đãi ngộ nhân tài, nhân lực chất lượng cao bước đầu phát huy hiệu quả. Nhiều sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ được thu hút, tuyển dụng; nhiều công chức, viên chức được hỗ trợ đào tạo

sau đại học trong và ngoài nước. Một bộ phận nhân lực có năng lực, trình độ tiệm cận với các nước phát triển, đóng góp tích cực trong các hoạt động nghiên cứu, đổi mới sáng tạo, ứng dụng khoa học, công nghệ, hội nhập quốc tế. Một số địa phương, đơn vị thực hiện thi tuyển lãnh đạo, quản lý; thí điểm trả lương cao cho giảng viên, bác sĩ giỏi; có cơ chế nội bộ linh hoạt về lương, môi trường làm việc và các chế độ đãi ngộ khác để giữ người tài.

2. Tồn tại, hạn chế

a) Chính phủ, một số bộ, ngành và hầu hết các địa phương chưa ban hành văn bản tổng thể, định hướng chiến lược dài hạn về phát triển nguồn nhân lực, nhân lực chất lượng cao. Một số chiến lược, chương trình, đề án, trong đó có những văn bản quan trọng, có tính chiến lược chậm được ban hành, tổ chức thực hiện còn hạn chế, kết quả chưa rõ nét. Cơ chế, chính sách đối với lĩnh vực giáo dục, đào tạo; thu hút, quản lý, sử dụng, trọng dụng nhân lực ở khu vực công lập và ngoài công lập; phát triển nguồn nhân lực người dân tộc thiểu số còn bất cập.

b) Việt Nam đang bước vào giai đoạn già hóa với tốc độ nhanh. Tầm vóc, thể lực của người dân còn hạn chế. Chất lượng nguồn nhân lực cải thiện với tốc độ chậm, chưa đột phá, chưa đáp ứng yêu cầu phát triển của thị trường lao động trong giai đoạn tới. Cơ cấu lao động chuyển dịch chậm, tỷ lệ lao động nông nghiệp còn cao. Cơ cấu, phân bố lao động theo trình độ đào tạo còn bất hợp lý. Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ thấp. Nhân lực chất lượng cao tập trung ở các đô thị lớn, khu vực công; thiếu hụt ở khu vực nông thôn, miền núi, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, khu vực kinh tế tư nhân và có vốn đầu tư nước ngoài. Năng suất lao động thấp so với một số nước trong khu vực. Tỷ lệ lao động phi chính thức cao.

c) Bước vào kỷ nguyên mới, yêu cầu về nhân lực chất lượng cao ngày càng cấp thiết, đất nước ta đang đứng trước nguy cơ thiếu hụt nhân lực chất lượng cao, nhất là chuyên gia đầu ngành, "tổng công trình sư", nhóm nghiên cứu mạnh trong các lĩnh vực khoa học, công nghệ, kinh tế mới, nhân lực phục vụ công nghiệp quốc phòng, an ninh và các lĩnh vực quan trọng khác như luật, trí tuệ nhân tạo, bán dẫn,... Cơ cấu ngành nghề đào tạo chưa thực sự hợp lý, chưa gắn kết chặt chẽ và theo kịp nhu cầu của thực tiễn, chưa cung cấp đủ nhân lực chuyên sâu, có năng lực làm chủ các lĩnh vực công nghệ cao, công nghệ lõi. Một bộ phận không nhỏ sinh viên tốt nghiệp đại học chưa đáp ứng yêu cầu của nhà tuyển dụng, nhất là về kỹ năng, độ thích ứng và tính chuyên nghiệp. Công tác hướng nghiệp, định hướng nghề nghiệp cho học sinh chưa thực sự hiệu quả.

Đào tạo nhân lực chất lượng cao chưa được đầu tư xứng tầm. Việc chuyển giao, nhân rộng các chương trình đào tạo nghề theo chuẩn quốc tế còn khó khăn, thiếu đồng bộ. Hệ thống phòng thí nghiệm, thư viện số, cơ sở thực hành tại nhiều cơ sở giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp chậm được đầu tư, chưa đáp ứng được yêu cầu đào tạo chuyên sâu và nghiên cứu công nghệ cao.

d) Cơ chế tài chính cho phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao chưa tương xứng với vai trò "đột phá chiến lược". Chi ngân sách nhà nước cho giáo dục, đào tạo các năm 2021, 2022, 2023 đều dưới 18%. Đầu tư phát triển giáo

dục đại học chưa trọng tâm, trọng điểm. Việc phân bổ vốn đầu tư chưa gắn với kết quả đầu ra. Chưa chú trọng chi đầu tư phát triển lực lượng nhà khoa học, nhà giáo giỏi; nâng cao chất lượng đào tạo; phát triển các nghề trọng điểm cấp quốc gia. Chính sách tự chủ đại học, trong đó có tự chủ tài chính còn bất cập. Việc triển khai thực hiện phương án tự chủ chưa kịp thời, chưa hoàn thành việc ban hành đơn giá, định mức kinh tế - kỹ thuật đối với các danh mục dịch vụ sự nghiệp công sử dụng ngân sách nhà nước. Chính sách phát triển giáo dục, hỗ trợ giáo viên và học sinh ở vùng dân tộc thiểu số, miền núi, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn chưa được điều chỉnh, bổ sung kịp thời.

Việc thực hiện chính sách xã hội hoá giáo dục chưa đạt hiệu quả cao, thiếu chính sách ưu đãi rõ ràng, kết quả thu được chưa tương xứng với tiềm năng. Hiệu quả tham gia của doanh nghiệp, khu vực tư nhân, các tổ chức xã hội - nghề nghiệp vào hoạt động giáo dục chưa cao. Quỹ học bổng dành cho sinh viên xuất sắc, sinh viên nghèo có quy mô nhỏ.

đ) Việc tuyển dụng, sử dụng nhân lực ở khu vực công còn một số bất cập. Tiêu chuẩn đánh giá cán bộ chưa có tính định lượng cao, chưa gắn với sản phẩm công việc cụ thể; thiếu cơ chế sàng lọc hiệu quả, thay thế kịp thời cán bộ yếu kém, uy tín thấp. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ở một số bộ, ngành, địa phương chưa gắn với tiêu chuẩn chức danh và vị trí việc làm. Nội dung chương trình và phương pháp đào tạo có mặt chưa theo kịp yêu cầu đổi mới, trong đó có yêu cầu về chuyển đổi số. Chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ở nước ngoài sử dụng ngân sách nhà nước chưa đạt hiệu quả cao.

Ở khu vực ngoài công lập, hệ thống thông tin thị trường lao động chậm được cập nhật, chưa được kết nối, chia sẻ. Chưa khai thác hiệu quả nguồn lực đầu tư tư nhân, vốn đầu tư nước ngoài trong đào tạo, phát triển kỹ năng nghề nghiệp và trình độ chuyên môn của lao động tại các doanh nghiệp, đặc biệt là lao động có kỹ năng chuyên môn cao.

e) Cơ chế, chính sách đặc biệt để thu hút, đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng nhân tài, nhân lực chất lượng cao chậm đổi mới, môi trường làm việc chưa thực sự hấp dẫn.

3. Nguyên nhân của tồn tại, hạn chế

a) Nguyên nhân chủ quan

Nhận thức, công tác lãnh đạo, chỉ đạo của một số cấp uỷ, chính quyền có mặt chưa đáp ứng yêu cầu, chưa quyết liệt, chậm đổi mới; nhiều vướng mắc trong thực tiễn chậm được xử lý. Tư duy quản lý giáo dục còn nhiều bất cập. Cơ chế tự chủ đại học nặng về tự chủ tài chính. Công tác dự báo dài hạn về nhu cầu nhân lực còn yếu. Thiếu sự phối hợp hiệu quả giữa các bộ, ngành, địa phương. Chưa có cơ quan chủ trì quản lý nhân lực, nghiên cứu dự báo, hoạch định chính sách phát triển nhân lực chung của quốc gia. Hoạt động phối hợp giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động chưa chặt chẽ. Đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực còn hạn chế.

Môi trường làm việc, cơ chế quản lý, đánh giá, chế độ đãi ngộ ở khu vực công chưa thu hút, trọng dụng, giữ chân được nhân tài, chưa giúp người lao động phát huy hết sở trường, năng lực.

b) Nguyên nhân khách quan:

Phát triển nguồn nhân lực là lĩnh vực có phạm vi rộng, bao gồm nhiều nội dung, đối tượng, chính sách cụ thể khác nhau nhưng chưa có quy định thống nhất, rõ nội hàm về "nhân lực chất lượng cao". Cạnh tranh quốc tế về thu hút nhân tài ngày càng gia tăng nên việc thu hút nhân lực chất lượng cao gặp nhiều khó khăn. Nhu cầu về lao động chất lượng cao của thị trường lao động Việt Nam còn thấp.

4. Trách nhiệm của các cơ quan

Phát triển nguồn nhân lực là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, nhất là các cơ quan, cá nhân được giao phụ trách ngành, lĩnh vực liên quan.

a) Chính phủ chịu trách nhiệm chung về những hạn chế trong công tác dự báo, hoạch định chính sách, chỉ đạo tổ chức triển khai thực hiện chính sách, pháp luật, việc bố trí nguồn lực chưa đáp ứng yêu cầu về phát triển và sử dụng nguồn nhân lực, nhân lực chất lượng cao.

b) Các bộ, cơ quan ngang bộ, chính quyền địa phương (tỉnh, thành phố) chịu trách nhiệm về những hạn chế trong việc chậm tham mưu, ban hành và triển khai thực hiện chính sách, pháp luật về phát triển và sử dụng nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao thuộc lĩnh vực, địa bàn quản lý.

Điều 2. Các nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu

1. Nhiệm vụ, giải pháp về hoàn thiện thể chế, chính sách, pháp luật

a) Quán triệt Nghị quyết Đại hội XIV của Đảng, thể chế hóa và tổ chức thực hiện hiệu quả 04 Nghị quyết chiến lược của Bộ Chính trị, nhất là các nội dung liên quan đến phát triển nguồn nhân lực, các chủ trương của Đảng về phát triển giáo dục và đào tạo, chăm lo sức khỏe nhân dân, dân số và phát triển.

b) Chính phủ khẩn trương ban hành Chiến lược phát triển nguồn nhân lực đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050. Các bộ, ngành, địa phương căn cứ định hướng của Chính phủ xây dựng, ban hành văn bản về phát triển nguồn nhân lực phù hợp với thực tiễn và yêu cầu phát triển trong giai đoạn tới.

c) Sửa đổi, bổ sung Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học và Luật Giáo dục nghề nghiệp, trong đó, nghiên cứu sửa đổi, bổ sung chính sách tự chủ giáo dục; bảo đảm công bằng trong tiếp cận giáo dục; liên thông trong hệ thống giáo dục, phân luồng học sinh; đặt hàng đào tạo; xã hội hóa giáo dục và đào tạo; hỗ trợ người học; sách giáo khoa giáo dục phổ thông; ứng dụng trí tuệ nhân tạo và khoa học, công nghệ; kiểm định chất lượng giáo dục và một số chính sách khác.

d) Sửa đổi, bổ sung Luật Viên chức, trong đó, nghiên cứu sửa đổi, bổ sung quy định về tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm, biệt phái, đánh giá viên chức trên cơ sở sản phẩm đầu ra; quy định cụ thể về tiêu chí nhận diện, phát hiện nhân tài; tiêu chí sàng lọc, đưa ra khỏi vị trí công tác đối với những người không đủ phẩm chất, năng lực, uy tín; quy định cơ chế chính sách đặc biệt cho việc tuyển dụng, sử dụng, trọng dụng nhân tài, người có năng lực nổi trội.

đ) Xây dựng Luật về Dân số, lưu ý các chính sách giảm tốc độ già hóa dân số,

duy trì vững chắc mức sinh thay thế trên phạm vi toàn quốc.

e) Xây dựng và triển khai thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia hiện đại hóa, nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo; Chương trình mục tiêu quốc gia về chăm sóc sức khỏe, dân số và phát triển. Khẩn trương nghiên cứu xây dựng Đề án mới, thay thế Đề án *"Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong thời kỳ mới"*[2].

g) Nghiên cứu ban hành quy định về nhân lực chất lượng cao theo hướng quy định rõ về khái niệm, tiêu chí, thẩm quyền xác định nhân lực chất lượng cao trong tổng thể nguồn nhân lực (qua các tiêu chí về trình độ, kết quả đào tạo; kỹ năng nghề nghiệp; kinh nghiệm, uy tín, thành tựu trong công tác).

Hoàn thiện hành lang pháp lý về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, có khả năng thích ứng linh hoạt, phục vụ các ngành nghề Việt Nam có lợi thế, ngành nghề cần ưu tiên, ngành nghề thiếu nhân lực, nhất là cơ chế huy động các nguồn lực đầu tư, đóng góp cho đào tạo, phát triển nhân lực chất lượng cao.

h) Nghiên cứu, sửa đổi quy định về quản lý lao động nước ngoài, thủ tục cấp giấy phép lao động, về điều kiện, thủ tục đối với người nước ngoài là chuyên gia và lao động kỹ thuật làm việc tại Việt Nam.

i) Chỉ đạo xây dựng chính sách thu hẹp khoảng cách giới trong tiếp cận công nghệ và kinh tế số.

2. Nhiệm vụ, giải pháp về tổ chức thực hiện

a) Triển khai thực hiện hiệu quả Quy hoạch quốc gia, Quy hoạch vùng, quy hoạch kỹ thuật chuyên ngành, các chương trình, đề án phát triển nguồn nhân lực đã ban hành[3]; bố trí đủ kinh phí để triển khai đúng tiến độ, bảo đảm chất lượng. Sử dụng hiệu quả các nguồn vốn ngân sách nhà nước, nhất là nguồn vốn từ các Chương trình mục tiêu quốc gia, các chương trình, đề án, dự án đã được phê duyệt cho các nội dung, dự án liên quan đến phát triển nguồn nhân lực.

b) Chính phủ giao một cơ quan chủ trì quản lý nhà nước về lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực ở cả khu vực công lập và ngoài công lập, chịu trách nhiệm theo dõi, dự báo, xây dựng chiến lược về phát triển nguồn nhân lực quốc gia và giám sát, đánh giá kết quả thực hiện; chủ trì xây dựng cơ sở dữ liệu về nhân lực, lựa chọn lĩnh vực trọng điểm để xây dựng chính sách phát triển nhân lực chất lượng cao; chỉ đạo các cơ quan triển khai chương trình truyền thông mạnh mẽ, nâng cao nhận thức xã hội về phát triển nguồn nhân lực.

c) Đổi mới công tác dự báo nguồn nhân lực. Đẩy mạnh phát triển hệ thống

---

[2] Được phê duyệt bởi Quyết định số 402/QĐ-TTg ngày 14/03/2016 của Thủ tướng Chính phủ.

[3] Đề án "Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực an toàn thông tin giai đoạn 2021 - 2025"; Chương trình "Đào tạo, đào tạo lại nâng cao kỹ năng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư"; Đề án "Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo giai đoạn 2022 - 2025, định hướng đến năm 2030"; Đề án "Nâng cao nhận thức, phổ cập kỹ năng và phát triển nguồn nhân lực chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030"; Chương trình tăng cường kiểm soát và nâng cao chất lượng đào tạo cử nhân luật giai đoạn 2023-2030"; Đề án phát triển nguồn nhân lực làm công tác tham mưu xây dựng pháp luật đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đến năm 20230; Chương trình "Phát triển nguồn nhân lực ngành công nghiệp bán dẫn đến năm 2030, định hướng đến năm 2050"; Đề án phát triển hệ thống trung tâm đào tạo xuất sắc và tài năng về công nghệ 4.0 đến năm 2030...

thông tin thị trường lao động, hình thành các cơ sở dữ liệu về lao động, quản lý lao động khu vực công lập và ngoài công lập gắn kết, liên thông với các cơ sở dữ liệu quốc gia về dân cư và các cơ sở dữ liệu quốc gia, cơ sở dữ liệu chuyên ngành khác. Đẩy mạnh ứng dụng khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo trong theo dõi, dự báo, đào tạo, phát triển nguồn nhân lực.

d) Tập trung đầu tư, nâng cao chất lượng các cơ sở giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp trọng điểm, gắn với nhóm ngành ưu tiên, nhóm ngành thiếu nhân lực. Tăng cường giáo dục và hướng nghiệp về khoa học, công nghệ, kỹ thuật và toán (STEM), bồi dưỡng đội ngũ giáo viên, đầu tư cơ sở vật chất, công nghệ cho giáo dục STEM và tuyên truyền nâng cao nhận thức về các ngành nghề STEM. Thực hiện hiệu quả chính sách hỗ trợ, khuyến khích phát triển cơ sở giáo dục ngoài công lập. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế tư nhân. Khuyến khích đào tạo theo đặt hàng của doanh nghiệp và các tổ chức sử dụng lao động.

đ) Xây dựng xã hội học tập, học tập suốt đời, chú trọng nâng cao chất lượng đào tạo từ bậc phổ thông, đào tạo lại, đào tạo nâng cao, đào tạo chuyển tiếp; phát triển đa dạng hình thức đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng, kiến thức cho người lao động, mở rộng thực hiện hình thức đào tạo trực tuyến.

e) Thực hiện hiệu quả công tác hướng nghiệp, phân luồng đối với học sinh phổ thông, tăng tỉ lệ học sinh có học lực khá trở lên tham gia giáo dục nghề nghiệp. Phát triển các trung tâm hướng nghiệp tại trường học và cộng đồng, cung cấp thông tin về cơ hội việc làm và ngành nghề tương lai.

g) Dịch chuyển cơ cấu thị trường lao động theo hướng sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với thu nhập cao. Ưu tiên thu hút, đầu tư các dự án, trong đó có các dự án đầu tư nước ngoài có hàm lượng khoa học, công nghệ cao, sử dụng lao động kỹ thuật cao; yêu cầu đối tác nước ngoài cam kết chuyển giao công nghệ, hạn chế các dự án gia công và các ngành sản xuất thâm dụng lao động, chủ yếu sử dụng lao động chưa qua đào tạo.

h) Thực hiện đồng bộ các giải pháp giảm quy mô lao động khu vực phi chính thức; giảm hợp lý tỷ trọng lao động khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản, tăng tỷ trọng lao động khu vực công nghiệp, xây dựng và ngành dịch vụ, nhất là ngành công nghiệp công nghệ cao. Nghiên cứu chính sách ưu tiên, hỗ trợ hộ kinh doanh cá thể chuyển đổi sang hình thức doanh nghiệp; hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa chuyển đổi, ứng dụng công nghệ cao, tạo việc làm bền vững; cấp tín dụng ưu đãi cho lao động nông nghiệp chuyển đổi nghề.

i) Triển khai hiệu quả công tác tư vấn, hướng dẫn tạo việc làm mới, khởi nghiệp sản xuất, kinh doanh, tiếp tục tham gia thị trường lao động đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động, người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã nghỉ việc trong quá trình sắp xếp tổ chức bộ máy và tinh giản biên chế.

k) Hoàn thiện đề án vị trí việc làm của các cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập các cấp sau sắp xếp tổ chức bộ máy. Đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức gắn với yêu cầu vị trí

việc làm, nhu cầu phát triển nguồn nhân lực; tăng cường ứng dụng công nghệ số. Nâng cao hiệu quả sử dụng lao động ở khu vực công, bố trí đúng người, đúng việc theo năng lực, trình độ; đánh giá kết quả theo sản phẩm đầu ra.

l) Thực hiện việc phân cấp mạnh mẽ cho địa phương, cơ sở trong phát triển và sử dụng nguồn nhân lực, nhân lực chất lượng cao, lưu ý việc chuyển giao thẩm quyền, trách nhiệm cho địa phương, cơ sở phải kèm theo nguồn lực để triển khai thực hiện, bao gồm biên chế và ngân sách.

m) Phát triển nguồn nhân lực, nhân lực chất lượng cao phù hợp với định hướng phân bố dân cư. Nâng cao chất lượng giáo dục mầm non, phổ thông tại khu vực nông thôn, miền núi, vùng dân tộc thiểu số. Đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất và nâng cao năng lực đào tạo một số trường đại học vùng Trung du và miền núi phía Bắc, Tây Nguyên, Tây Nam Bộ... Có chính sách đặc thù trong đào tạo, sử dụng lao động là người dân tộc thiểu số tại chỗ. Tăng cường thực hiện chính sách thu hút nhân lực, đặc biệt là thu hút, luân chuyển cán bộ khoa học kỹ thuật, nhà giáo, bác sĩ, trí thức trẻ làm việc lâu dài hoặc ngắn hạn về cơ sở, các vùng khó khăn, vùng dân tộc thiểu số và miền núi, vùng biên giới.

n) Phát triển về chất lượng, quy mô, cơ cấu dân số, duy trì vững chắc mức sinh thay thế, đưa tỷ số giới tính khi sinh về mức cân bằng tự nhiên. Nâng cao chất lượng dân số, tầm vóc và sức khỏe người dân. Chú trọng chăm sóc sức khỏe bà mẹ và trẻ em, hướng tới thực hiện bao phủ chăm sóc sức khỏe và bảo hiểm y tế toàn dân. Tập trung nâng cao kỹ năng số cho phụ nữ, hỗ trợ doanh nghiệp nữ lãnh đạo, thúc đẩy giáo dục STEM cho nữ sinh và tăng cường truyền thông giảm định kiến giới trong lĩnh vực này.

o) Bảo đảm thực hiện đúng, đủ quy định về mức chi tối thiểu ngân sách nhà nước cho giáo dục, đào tạo. Nhà nước giữ vai trò chủ đạo trong việc đảm bảo nguồn lực cho đầu tư, phát triển giáo dục và đào tạo; đồng thời đẩy mạnh xã hội hóa, thu hút tối đa nguồn lực xã hội cho phát triển giáo dục và đào tạo; không lấy mức độ tự chủ tài chính làm căn cứ để xác định mức độ tự chủ đối với cơ sở giáo dục, đào tạo công lập. Tiếp tục cơ cấu lại ngân sách nhà nước chi cho giáo dục và đào tạo, trong đó, bảo đảm tỷ lệ hợp lý giữa chi thường xuyên và chi đầu tư phát triển theo hướng tăng dần chi đầu tư phát triển, gắn với mục tiêu cụ thể, có trọng tâm, trọng điểm. Nâng cao hiệu quả, hiệu lực phân bổ, giải ngân vốn đầu tư công; chuyển từ hỗ trợ, cấp phát bình quân, theo biên chế sang cơ chế Nhà nước đặt hàng, giao nhiệm vụ hoặc đấu thầu cung cấp dịch vụ giáo dục theo kết quả đầu ra, trên cơ sở năng lực, uy tín và chất lượng đào tạo, nghiên cứu của Nhà trường. Chú trọng đầu tư cho giáo dục đại học; tạo điều kiện thuận lợi trong khai thác, sử dụng tài sản công, hỗ trợ tiếp cận đất đai đối với các cơ sở giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp.

p) Về phát triển, sử dụng nhân lực chất lượng cao

- Đánh giá hiệu quả, đề xuất việc điều chỉnh Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 và các chương trình đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài có sử dụng ngân sách nhà nước.

- Đổi mới mạnh mẽ cơ chế sử dụng, trọng dụng, phát triển, giữ chân nhân lực chất lượng cao để phát huy hiệu quả số nhân tài đã được tuyển dụng, thu hút theo hướng tổ chức các chương trình, công trình, dự án riêng với cơ chế đãi ngộ và môi trường làm việc mang tính mở, khuyến khích đổi mới sáng tạo, đề cao trách nhiệm. Triển khai thực hiện tốt các chính sách mới về thu hút, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng đãi ngộ để củng cố, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo, nhà khoa học; các chính sách đặc thù, vượt trội cho người làm công tác khoa học, xây dựng pháp luật theo quy định.

- Chú trọng thu hút nhân tài là sinh viên Việt Nam học tập ở nước ngoài, chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành, "tổng công trình sư", nhóm nghiên cứu mạnh là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành là người nước ngoài làm việc trong những lĩnh vực mới, lĩnh vực quan trọng (dịch vụ kỹ thuật cao, chuyển đổi xanh, chuyển đổi số, kinh tế tuần hoàn, khoa học công nghệ, giáo dục đào tạo, trí tuệ nhân tạo, bán dẫn, luật,...) ở các khu công nghệ cao, trung tâm tài chính quốc tế, vùng động lực phát triển. Triển khai thực hiện tốt chính sách về thị thực nhằm thu hút người nước ngoài thuộc nhóm nhân lực chất lượng cao.

- Mở rộng hợp tác, liên kết giữa cơ sở đào tạo, doanh nghiệp, cơ quan nhà nước, cơ sở nghiên cứu khoa học; giữa cơ sở giáo dục trong nước và quốc tế. Chú trọng phát triển các chương trình hợp tác đào tạo với các cơ sở giáo dục uy tín, chất lượng trên thế giới. Mở rộng đào tạo các chương trình kỹ sư và cử nhân tài năng, chương trình giáo dục nghề nghiệp trọng điểm quốc tế. Ưu tiên triển khai các chương trình đào tạo tài năng ở trình độ đại học và sau đại học các ngành STEM, gắn với phát triển các nhóm nghiên cứu mạnh phục vụ phát triển khoa học cơ bản, kỹ thuật then chốt, công nghệ chiến lược, công nghiệp quốc phòng, an ninh. Chú trọng đầu tư hình thành một số cơ sở giáo dục nghề nghiệp, trung tâm thực hành nghề chất lượng cao tại các vùng kinh tế trọng điểm.

- Phát huy hiệu quả hoạt động của các quỹ khuyến học, khuyến tài ở trung ương và địa phương. Xây dựng Quỹ học bổng từ nguồn ngân sách nhà nước và nguồn xã hội hóa để hỗ trợ sinh viên xuất sắc, sinh viên có hoàn cảnh khó khăn đào tạo bậc đại học trở lên ở trong nước và nước ngoài, ưu tiên các lĩnh vực khoa học cơ bản, ngành nghề trọng điểm, then chốt.

Điều 3. Tổ chức thực hiện

1. Trong năm 2025 Chính phủ ban hành kế hoạch thực hiện Nghị quyết cho giai đoạn 2026-2030, xác định rõ cơ quan chủ trì, cơ quan phối hợp, lộ trình, tiến độ và kinh phí bảo đảm thực hiện các nhiệm vụ. Căn cứ kế hoạch của Chính phủ, các bộ, ngành, địa phương xây dựng chương trình, kế hoạch cụ thể, bảo đảm thực hiện đồng bộ, kịp thời, toàn diện các nhiệm vụ, giải pháp quy định tại Điều 2 của Nghị quyết và các giải pháp, kiến nghị nêu tại Báo cáo số 1385/BC-ĐGS ngày 06 tháng 8 năm 2025 của Đoàn Giám sát. Chính phủ gửi kế hoạch đến Ủy ban Thường vụ Quốc hội, các cơ quan của Quốc hội để giám sát. Hàng năm, Chính phủ tổng hợp kết quả thực hiện báo cáo Quốc hội.

2. Đề nghị Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tổ chức giám sát việc thực hiện Nghị quyết.

3. Hội đồng Dân tộc, các Ủy ban của Quốc hội, các Đoàn đại biểu Quốc hội, đại biểu Quốc hội, Hội đồng nhân dân các cấp trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình giám sát việc thực hiện Nghị quyết.

Nghị quyết này được Ủy ban Thường vụ Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XV thông qua tại phiên họp thứ 48 ngày 11 tháng 8 năm 2025.

Nơi nhận:
- Chính phủ;
- Ủy ban Trung ương MTTQVN;
- HĐDT, các UB của QH;
- Các Bộ, cơ quan ngang Bộ; CQ thuộc CP;
- Đoàn ĐBQH, HĐND, UBND tỉnh, TP;
- Lưu: HC, VHXH.

TM. ỦY BAN THƯỜNG VỤ QUỐC HỘI
CHỦ TỊCH

Trần Thanh Mẫn