

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO Ở TỈNH KIÊN GIANG HIỆN NAY: KINH NGHIỆM VÀ VẤN ĐỀ ĐẶT RA

Đặng Thị Phụng
Trường Cao đẳng Sư phạm Kiên Giang
Email: phuongdangna@gmail.com

Tóm tắt: Nguồn nhân lực chất lượng cao được coi là nguồn lực then chốt, là nhân tố quyết định đối với sự phát triển kinh tế – xã hội. Trong bài viết này, tác giả tập trung nghiên cứu kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của một số quốc gia, từ đó đưa ra một số gợi ý mở tham khảo góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững ở Kiên Giang trong thời gian tới.

Từ khóa: Nhân lực chất lượng cao, kinh nghiệm, tỉnh Kiên Giang.

DEVELOPING HIGH-QUALITY HUMAN RESOURCES IN KIEN GIANG PROVINCE TODAY: EXPERIENCE AND ISSUES

Phuong Dang Thi
Kien Giang College of Education
Email: phuongdangna@gmail.com

Abstract: High-quality human resources are considered a key resource, a decisive factor for socio-economic development. In this article, the author focuses on studying the experience of developing high-quality human resources of some countries, thereby providing some suggestions for reference to contribute to improving the quality of human resources to meet the requirements of sustainable development in Kien Giang in the coming time.

Keywords: High-quality human resources, experience, Kien Giang province.

Nhận bài: 10/03/2025

Phản biện: 25/03/2025

Duyệt đăng: 29/03/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn nhân lực chất lượng cao là bộ phận đặc biệt cấu thành nguồn nhân lực của quốc gia, được xem là yếu tố quan trọng hàng đầu đối với sự phát triển bền vững của các tổ chức và các dân tộc. Nhận thức được tầm quan trọng đó, Đảng và Nhà nước ta đã xác định, cùng với xây dựng, hoàn thiện kết cấu hạ tầng đồng bộ, hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa (XHCHN), thì phát triển nhanh nguồn nhân lực chất lượng cao (NNLCLC) là một trong ba đột phá chiến lược để thực hiện thành công sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH) đất nước và hội nhập quốc tế. Đại hội XIII của Đảng đã chỉ rõ: “Tạo đột phá trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thu hút và trọng dụng nhân tài”.

Thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng, Đại hội Đảng bộ tỉnh Kiên Giang lần thứ XI, Quyết định số 1289/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ký ban hành phê duyệt ngày 03/11/2023 về Quy hoạch tỉnh Kiên Giang và Nghị quyết số 187/NQ-HĐND của Hội đồng nhân dân Tỉnh khóa X, kỳ họp lần thứ 20 ngày 26/12/2023 về thông qua một số nội dung của Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kiên Giang giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn 2050 đã đặt ra mục tiêu phấn đấu đến năm 2030, Kiên Giang

“trở thành tỉnh có chất lượng sống cao của vùng đồng bằng sông Cửu Long, xứng đáng là trung tâm kinh tế biển hàng đầu của cả nước. Với tầm nhìn 2050, Kiên Giang trở thành điểm đến cho nguồn nhân lực chất lượng cao trong nước và quốc tế”. Nhờ những chủ trương, chính sách của Nhà nước, của Tỉnh về phát triển kinh tế - xã hội với cách làm sáng tạo, phù hợp, từng bước tạo những chuyển biến tích cực trong tiến trình phát triển. Trong đó, tập trung phát triển nguồn nhân lực đặc biệt là NNLCLC đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững được xem là yêu cầu cấp thiết nhất.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Một số vấn đề cơ bản về NNLCLC

2.1.1. Khái niệm NNLCLC

* Nguồn nhân lực

Theo Liên Hợp quốc thì 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 đất nước. Theo Ngân hàng thế giới thì nguồn nhân lực là toàn bộ vốn con người, bao gồm thể lực, trí lực, kỹ năng nghề nghiệp của mỗi cá nhân.

Như vậy, theo cách thứ nhất nhìn nhận về số lượng, nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho sự phát triển xã hội, là tổng số những người trong độ tuổi lao động theo quy định của

nhà nước và thời gian lao động họ có thể tham gia. Cách thứ hai, nhìn nhận về chất lượng, nguồn nhân lực là tổng thể các yếu tố về thể lực, trí lực, trình độ chuyên môn, trình độ lành nghề của người lao động. Do đó, vấn đề chăm lo xây dựng và phát triển toàn diện nguồn nhân lực là yếu tố bảo đảm chắc chắn nhất cho sự phát triển thịnh vượng và bền vững cho mọi quốc gia, mọi địa phương.

** Nguồn nhân lực chất lượng cao*

Từ quan điểm nguồn nhân lực nói trên, nên có thể có nhiều cách tiếp về NNLCLC. Trước hết, tiếp cận trên góc độ định tính thì NNLCLC là lực lượng lao động có khả năng đáp ứng được những vấn đề quan trọng của kinh tế - xã hội để từ đó tạo ra hiệu quả cao trong giải quyết công việc, có những đóng góp đáng kể cho sự tăng trưởng và phát triển xã hội.

Tiếp cận trên góc độ định lượng, *thứ nhất*, NNLCLC là một khái niệm dùng để chỉ một bộ phận đặc biệt của lực lượng lao động, có khả năng đáp ứng nhu cầu cao của thực tiễn; có trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật cao; kỹ năng lao động giỏi, làm chủ công nghệ sản xuất; có sức khỏe và phẩm chất đạo đức tốt; có khả năng thích ứng nhanh, vận dụng sáng tạo tri thức, kỹ năng đã được đào tạo vào quá trình lao động sản xuất nhằm đem lại năng suất, chất lượng và hiệu quả cao. *Thứ hai*, hiểu theo định lượng hẹp hơn là coi NNLCLC là nguồn nhân lực có trình độ đại học, cao đẳng, nguồn nhân lực lãnh đạo, quản lý và hoạch định chính sách, nguồn nhân lực khoa học, công nghệ, đội ngũ giảng viên các trường đại học, cao đẳng, các viện nghiên cứu.

Do đó, có thể nói, NNLCLC là nhân tài của các quốc gia, nhân tố quyết định năng suất, chất lượng, hiệu quả và khả năng cạnh tranh của mọi nền kinh tế; quyết định vận mệnh của các dân tộc và tương lai phát triển của nhân loại. Bởi vậy, khi bàn về NNLCLC không thể không đặt trong tổng thể vấn đề chất lượng nguồn nhân lực nói chung của một đất nước hay của một địa phương cụ thể.

2.1.2. Các tiêu chí cơ bản đánh giá NNLCLC

Tiêu chí thể hiện những đặc trưng chung cho bản chất sự vật, hiện tượng; tiêu chí đánh giá NNLCLC bao gồm các yếu tố cấu thành sau:

Một là, người lao động có năng lực thực tế hoàn thành nhiệm vụ được giao một cách xuất sắc nhất và có đóng góp thực sự hữu ích cho công việc của xã hội, của nghề nghiệp và nơi họ làm việc; không phải ở dạng tiềm năng, không phụ thuộc nhiều vào bằng cấp, học vị. Khía cạnh này

đề cập nhiều đến “tài” và “tâm” của nhân lực chất lượng cao.

Hai là, người lao động có phẩm chất đạo đức nghề nghiệp thể hiện qua tinh thần kỷ luật, ý thức trách nhiệm, tinh thần dân chủ, hợp tác và ý thức về tập thể, vì cộng đồng cao, ý chí, khát vọng phục vụ lợi ích chung. Những phẩm chất nhân cách của con người mới là yếu tố cơ bản bảo đảm chất lượng nhân lực. Sự phát triển nhân lực chất lượng cao tùy thuộc vào trình độ phát triển nhân cách với những bộ phận hợp thành cấu trúc nhân lực.

Ba là, người lao động có trí tuệ, tư duy độc lập, khả năng thay đổi, thích ứng nhanh nhất với môi trường lao động và với tiến bộ khoa học công nghệ mới, với năng lực chuyên môn và trình độ thành thạo nghiệp vụ cao; Có kỹ năng làm việc nhóm, hội nhập cao.

Bốn là, người lao động có năng lực thực tế tạo nên kết quả cao và vượt trội trong công việc, tiêu biểu trong các lĩnh vực làm việc, có năng lực cạnh tranh, có năng lực giải quyết vấn đề tốt, có sáng kiến đột phá, sáng tạo trong công việc, có đóng góp thực sự hữu ích cho xã hội.

Năm là, có ý chí vượt khó, tinh thần cầu thị, bền bỉ trong công việc, có năng lực kiểm chế, quản lý cảm xúc bản thân hiệu quả. Bởi cân bằng tốt cảm xúc giúp chúng ta giữ gìn và phát triển các mối quan hệ trong xã hội, đặc biệt là trong công việc.

2.2. Kinh nghiệm phát triển NNLCLC của một số quốc gia trên thế giới

2.2.1. Kinh nghiệm của Hoa Kỳ

Hoa Kỳ là nền kinh tế lớn số một thế giới, tiếp tục duy trì mức GDP bình quân đầu người lên đến 80.034 USD, GDP quốc nội đạt 27 nghìn tỉ USD (năm 2023) với đội ngũ nguồn nhân lực dồi dào về số lượng, ưu tú về chất lượng. Sở dĩ có một lực lượng lao động như vậy là do Hoa Kỳ có chiến lược phát triển đúng đắn và có chính sách phù hợp đối với từng giai đoạn lịch sử và từng đối tượng lao động. Để duy trì và đạt được sự thịnh vượng trên, Hoa Kỳ đã trải qua chiều dài lịch sử phát triển gần 250 năm với phương châm “Nguồn nhân lực là trung tâm của mọi phát triển”. Hoa Kỳ đã đưa ra chiến lược xây dựng và phát triển nguồn nhân lực với hai hướng chiến lược: tập trung cho đầu tư giáo dục – đào tạo và thu hút, trọng dụng nhân tài.

Thứ nhất, về chính sách tập trung cho giáo dục – đào tạo: Chính phủ Hoa Kỳ tập trung đầu tư xây dựng, phát triển hệ thống giáo dục đại học. Hệ thống giáo dục đại học được xây dựng với hai đặc

trung là tính đại chúng và tính khai phóng. Bằng cấp của Hoa Kỳ được công nhận trên toàn thế giới vì chất lượng đào tạo tuyệt vời.

Thứ hai, về thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài.

Bên cạnh đầu tư phát triển giáo dục và đào tạo trong nước, Hoa Kỳ còn thực hiện chiến lược thu hút nhân tài từ khắp các quốc gia trên thế giới. Và xác định đây là một trong những chiến lược sống còn xuyên suốt lịch sử, được thực hiện bằng nhiều chính sách khác nhau.

Chính vì thế, Hoa Kỳ luôn là điểm đến lý tưởng của những nhà khoa học, sinh viên quốc tế trên toàn thế giới nhờ vào hệ thống giáo dục đại học chất lượng cao, văn hóa chào đón và thị trường lao động tương đối cởi mở.

2.2.2. Kinh nghiệm của Nhật Bản

Nhật Bản là có nền kinh tế đứng ba của thế giới, với 125 triệu người (năm 2023) chiếm 1,56% dân số thế giới, có chỉ số HDI đạt 0,901, mức độ đô thị hóa cao nhất toàn cầu và là một cường quốc kinh tế dẫn đầu thế giới trong nhiều ngành công nghiệp như: ô tô, robot, điện tử. Trước sự cạnh tranh gay gắt của các thị trường mới nổi, Nhật Bản xác định phát triển>NNLCLC là quốc sách để giữ vững vị trí và tầm ảnh hưởng của mình. Để làm được điều đó, Nhật Bản đã tập trung vào giáo dục và đào tạo, đặc biệt là hệ thống đào tạo tại chỗ và thực hiện các chính sách vĩ mô, nhằm thúc đẩy sự phát triển>NNLCLC.

Trước hết, về giáo dục - đào tạo. Chính phủ Nhật Bản đặc biệt chú trọng tới giáo dục – đào tạo, thực sự coi đây là quốc sách hàng đầu và xác định chương trình đào tạo là nhân tố quan trọng nhất để phát triển>NNLCLC. Vì thế, Nhật Bản thường xuyên cập nhật, hoàn thiện các chương trình đào tạo mới trên cơ sở tham khảo, học hỏi kinh nghiệm từ những chương trình giáo dục tốt nhất thế giới từ chương trình đào tạo bậc phổ thông đến sau đại học.

Thứ hai, với các chính sách vĩ mô nhằm thúc đẩy sự phát triển>NNLCLC, Nhật Bản đặc biệt coi trọng việc tiếp thu các thành tựu, kinh nghiệm quý báu của các nước phát triển hàng đầu thế giới. Điều này thống nhất với chính sách nhập khẩu khoa học, công nghệ của Nhật Bản, đồng thời giúp họ có thể rút ngắn thời gian, tiết kiệm chi phí cho việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Thứ ba, về chính sách tuyển dụng và thu hút nhân tài. Chính phủ Nhật Bản thực hiện nhiều chính sách khác để nâng cao chất lượng nguồn

nhân lực: thường xuyên tổ chức các kỳ thi tuyển chọn khắt khe và chặt chẽ để tìm kiếm nhân tài trong các chức vụ lãnh đạo và quản lý để phục vụ cho bộ máy của cơ quan nhà nước; thực hiện nhiều chính sách đãi ngộ lương thưởng hấp dẫn, cho phép định cư lâu dài; đa dạng các loại học phí, các chương trình học bổng tài năng thu hút nhân tài từ khắp nơi trên thế giới.

2.2.3. Kinh nghiệm của Singapore

Cộng hòa Singapore là quốc gia có diện tích 699km², GDP bình quân của Singapore đạt khoảng 79.426 USD (năm 2023) nằm trong nhóm cao hàng đầu thế giới, dân số khoảng 5 triệu người, rất ít về tài nguyên; nhưng lại được đánh giá là một trong những nước có nền kinh tế mở năng động và phát triển bậc nhất khu vực châu Á. Đồng thời, đây là quốc gia được coi là hình mẫu về phát triển nguồn nhân lực nhất là>NNLCLC. Thực tế cho thấy, Singapore rất thành công trong việc xây dựng một đất nước có trình độ dân trí cao và hệ thống giáo dục phát triển hàng đầu châu Á. Năm 2013, Diễn đàn kinh tế thế giới xếp hạng Singapore đứng thứ ba toàn cầu và đứng thứ nhất ở châu Á về cách khai thác nguồn tài nguyên con người. Chỉ số phát triển con người HDI của nước này là 0,939, đứng đầu Đông Nam Á và thứ 12 trên thế giới vào năm 2021.

Để đạt được kết quả ấn tượng trên là kết quả của rất nhiều nỗ lực của Chính phủ Singapore. Chính phủ đã thành lập và khuyến khích thành lập các Trung tâm, Viện nghiên cứu các lĩnh vực công nghệ cao để đẩy mạnh cung cấp các dịch vụ tri thức. Chính phủ này đã đưa ra nhiều chiến lược hiệu quả, cụ thể: “chiến lược: nhà trường tư duy, quốc gia học tập đã nhận được sự ủng hộ mạnh mẽ của nhân dân góp phần nâng cao sức mạnh nội lực dân tộc; chiến lược: dạy ít hơn, học nhiều hơn, chiến lược: Quốc gia trí tuệ, quốc gia thông minh xác định vai trò quyết định của chất lượng nguồn nhân lực với nhân tài là men ủ cho sự trỗi dậy của đất nước” từ đó, đưa nền kinh tế có tốc độ tăng trưởng cao và bền vững.

2.3. Một số gợi mở tham khảo cho tỉnh Kiên Giang về phát triển>NNLCLC đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững trong thời gian tới

Thông qua việc tìm hiểu và nghiên cứu về vấn đề xây dựng, phát triển>NNLCLC đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của một số quốc gia trên thế giới, chúng ta đều nhận thấy một số điểm tương đồng giữa chính phủ các quốc gia này: luôn thể hiện rõ vai trò định hướng của nhà nước, rất chú

trọng giáo dục – đào tạo và thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài. Tuy nhiên, tùy thuộc vào tình hình xã hội, mỗi đặc điểm cụ thể và từng giai đoạn phát triển riêng, các quốc gia trên đều đã đưa ra những chiến lược phát triển nguồn nhân lực phù hợp để nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững.

Từ những kinh nghiệm của các quốc gia trên và xuất phát từ thực tiễn của nước ta nói chung, ở tỉnh Kiên Giang nói riêng về phát triển NNLCLC đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững, tác giả xin được đưa ra một số đề xuất nhằm góp phần tháo gỡ khó khăn trong bài toán nguồn nhân lực của Tỉnh trong thời gian tới. Và mở ra hướng đi mới để các nhà khoa học, nhà quản lý tiếp tục tìm hiểu và có những cách tiếp cận kịp thời nhằm thực hiện thắng lợi mục tiêu mà Đại hội Đảng bộ lần thứ XI và Đề án “phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kiên Giang giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn 2050” đã đề ra như sau:

Thứ nhất, cần tăng cường công tác chỉ đạo, nâng cao trách nhiệm của cấp ủy Đảng, chính quyền. UBND tỉnh Kiên Giang cần tăng cường công tác chỉ đạo các cấp ủy Đảng, chính quyền, các tổ chức chính trị - xã hội cần nâng cao hơn nữa trách nhiệm trong công tác xây dựng hệ thống các văn bản luật, dưới luật của Tỉnh về phát triển nguồn nhân lực phù hợp với thực tiễn và trình độ phát triển của địa phương.

Thứ hai, đẩy mạnh cải cách giáo dục theo hướng toàn diện và đồng bộ. Quan tâm, chăm lo, phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh, kiên quyết khắc phục bệnh thành tích. Tập trung bồi dưỡng, rèn luyện phương pháp tư duy, phương pháp tìm và giải quyết vấn đề, năng lực sáng tạo, khả năng tự đào tạo và thích nghi phát triển. Thực hiện cải cách toàn diện, sâu sắc cả về mục tiêu, nội dung, chương trình, phương pháp dạy và học trong tất cả các cơ sở giáo dục. Cần quy hoạch, xây dựng phát triển Trường Đại học Kiên Giang theo mô hình đô thị đại học, mở rộng liên kết hợp tác, trở thành trung tâm thu hút đào tạo và phát triển NNLCLC khu vực Đồng bằng sông Cửu Long. Đầu tư, xây dựng phát triển và hoàn thiện hệ thống trường học chất lượng cao, trường học thông minh, nhất là các trường phổ thông trọng điểm làm cơ sở, tiền đề bổ sung NNLCLC trong tương lai.

Mặt khác, cần tăng cường đẩy mạnh triển khai thực Kế hoạch số 191/KH-UBND ngày

12/10/2021, tổ chức triển khai thực hiện Quyết định số 1373/QĐ-TTg ngày 30/7/2021 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án: Xây dựng xã hội học tập giai đoạn 2021-2030 trên địa bàn tỉnh Kiên Giang qua nhiều kênh thông tin nhằm tuyên truyền, phổ biến, nâng cao nhận thức về xây dựng xã hội học tập; triển khai thực hiện tốt các cơ chế, chính sách về xây dựng xã hội học tập; thực hiện chuyển đổi số và ứng dụng công nghệ thông tin trong tổ chức các hoạt động học tập; đẩy mạnh hoạt động của trung tâm học tập cộng đồng; tổ chức các phong trào, cuộc vận động để thúc đẩy học tập suốt đời.

Thứ ba, cần làm tốt công tác dự báo, dự thảo nhu cầu nguồn nhân lực. Các sở, ban ngành phải đồng bộ, thống nhất trong công tác dự thảo, dự báo chính xác, kịp thời nhu cầu nhân lực chất lượng cao của các ngành, nghề của Tỉnh trong tương lai. Bởi thực hiện tốt công tác dự báo nhu cầu nhân lực chất lượng cao là vấn đề mang tính quyết định trong việc đào tạo và phân bổ nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Kiên Giang; thực hiện đổi mới đánh giá, giám sát, quản lý cán bộ, đảng viên và người lao động trong tổ chức, cơ quan, doanh nghiệp hướng đến các tiêu chí định lượng, chú trọng kết quả thực tế làm cơ sở quan trọng để sàng lọc đội ngũ, thu hút và trọng dụng nhân lực chất lượng cao.

Thứ tư, có chính sách trọng dụng nhân tài. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng coi việc tìm người tài đức là quốc sách: “Nước nhà cần phải kiến thiết. Kiến thiết cần phải có người tài”. Hiện nay, cả nước ta nói chung, tỉnh Kiên Giang nói riêng đang bước vào giai đoạn phát triển mới trong bối cảnh nền kinh tế thế giới cũng như trong nước có nhiều biến động và diễn biến phức tạp khó lường, đòi hỏi mỗi quốc gia, mỗi địa phương cần có sự thích nghi, thích ứng cao độ. Do đó, chính sách thu hút nhân tài là một trong những nội dung then chốt để có thể đạt mục tiêu phát triển của Tỉnh trước mắt lẫn lâu dài cần:

Một là, đổi mới mạnh mẽ cơ chế, chính sách xây dựng, phát triển NNLCLC; mạnh dạn thực thi các cơ chế, chính sách, giải pháp mang tính vượt trội, đột phá về thu hút, trọng dụng, sử dụng và phát huy cao nhất năng lực, trí tuệ và tâm huyết của người tài đức đến làm việc tại Kiên Giang.

Hai là, thực hiện chính sách ưu đãi đặc biệt thu hút nhân tài. Để phát huy được mọi tiềm năng, năng lực, tạo động lực thúc đẩy thì đãi ngộ nhân tài cả về mặt vật chất và tinh thần là cách giải

quyết tốt nhất để khai thác mọi động cơ thúc đẩy và sức mạnh của họ. Xác định được tầm quan trọng đó, các cơ quan, đơn vị tuyển dụng cần xây dựng và hoàn thiện một số chính sách cụ thể như: Chính sách hỗ trợ, trợ cấp ban đầu; Chính sách khuyến khích nghiên cứu khoa học, phát huy năng lực trí tuệ và phát triển công nghệ; Chính sách hỗ trợ về nhà ở, phương tiện đi lại; quy định cụ thể, rõ ràng chính sách tiền lương tương xứng, các loại thưởng, phụ cấp, chế độ phúc lợi, cơ hội thăng tiến.

Ba là, xây dựng và thực hiện tốt không gian, điều kiện làm việc thuận lợi để sử dụng hiệu quả, phát huy cao nhất tài năng, sức sáng tạo, tâm huyết của người lao động. Xây dựng một môi trường làm việc minh bạch, rõ ràng, hiệu quả làm việc cao.

Thứ năm, cần có cơ chế, chính sách khuyến khích các hoạt động nghiên cứu khoa học trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và người lao động. Trong quá trình phát triển của Tỉnh rất cần có những ý tưởng sáng tạo, những đóng góp xác đáng của các tầng lớp nhân dân, nhất là của các nhà khoa học, các chuyên gia, các nhà chuyên môn đầu ngành, của các trí thức trên tất cả các lĩnh vực kinh tế, văn hóa, xã hội. Tỉnh cần nâng cao chất lượng trong việc triển khai, tổ chức Cuộc thi Sáng tạo, khởi nghiệp cho thanh thiếu niên

nhằm khơi dậy tiềm năng và phát huy tư duy sáng tạo của học sinh, sinh viên trong toàn Tỉnh, giúp các em trau dồi kiến thức, rèn luyện và phát huy năng lực sáng tạo góp phần phát triển kinh tế - xã hội và đào tạo nguồn nhân lực trẻ có chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa của Tỉnh nhà.

III. KẾT LUẬN

Hiện nay, nước ta đang ngày càng phát triển và hội nhập quốc tế sâu sắc và toàn diện thì việc phát triển nguồn nhân lực đặc biệt>NNLCLC được xác định là một trong những khâu đột phá của tỉnh Kiên Giang nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững, góp phần thực hiện CNH, HĐH đất nước. Việc phát triển>NNLCLC không chỉ là hướng đi đúng đắn mang tính chiến lược mà còn là phản ánh tính tất yếu khách quan của thời đại. Chính vì vậy, việc nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế trong xây dựng, phát triển>NNLCLC là vấn đề hết sức cần thiết để tìm ra những gợi mở hữu ích cho việc xây dựng, phát triển kinh tế - xã hội ở tỉnh Kiên Giang. Trên cơ sở những gợi ý đó, tùy thuộc vào từng giai đoạn, đặc điểm, điều kiện cụ thể của địa phương, có thể tham khảo hoạch định những chính sách xây dựng, phát triển nguồn nhân lực phù hợp, thiết thực trong bối cảnh mới./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập 1, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
2. Cảnh Chí Hoàng và cộng sự: “Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ở một số nước và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam”, Tạp chí Phát triển & Hội nhập, số 12, tháng 9/2013.
3. Hà Thị Duy Linh: “Kinh nghiệm về chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho doanh nghiệp nhỏ và vừa ở thành phố Đà Nẵng”, Tạp chí Công thương, số 10, tháng 7/2018.
4. Hồ Chí Minh (2011), Toàn tập, tập 5, NXB Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.
5. Nghị quyết số 187/NQ-HĐND ngày 26/12/2023 của Hội đồng nhân dân tỉnh Kiên Giang khóa X, kỳ họp lần thứ 20 về “Thông qua một số nội dung của Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kiên Giang giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn 2050”.
6. Trịnh Xuân Việt: “Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của một số nước Đông Á và định hướng cho Việt Nam”, Tạp chí Kinh tế và Dự báo, số 25, tháng 9/2023.