

Đặc điểm, vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan Nhà nước thời kỳ hội nhập quốc tế

Nguyễn Thúy Hà

1. Đặt vấn đề

Nguồn nhân lực chất lượng cao (NNLCLC) đang trở thành yếu tố quyết định năng lực cạnh tranh, hiệu quả quản trị và sự phát triển bền vững của tất cả các quốc gia. Đối với Việt Nam, yêu cầu phát triển nhanh, bền vững, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế càng đặt ra đòi hỏi cấp bách phải xây dựng, sử dụng và phát huy hiệu quả đội ngũ nhân lực chất lượng cao trong tất cả các lĩnh vực, đặc biệt là khu vực công. Báo cáo chính trị tại Đại hội XIV của Đảng tiếp tục khẳng định “đột phá chiến lược” về NNLCLC nói chung và trong khu vực công nói riêng: “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... Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp của hệ thống chính trị, nhất là cán bộ cấp chiến lược và cấp cơ sở thực sự tiêu biểu, có tư duy, năng lực quản trị tiên tiến, phù hợp với mô hình tổ chức mới và yêu cầu phát triển bứt phá của đất nước” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026a). Do đó, việc nhận diện một cách đầy đủ và khoa học đặc điểm, vai trò của NNLCLC ở các cơ quan Nhà nước trong bối cảnh mới hiện nay có ý nghĩa quan trọng, không chỉ góp phần làm rõ cơ sở lý luận mà còn tạo căn cứ thực tiễn cho việc xây dựng, sử dụng và phát huy hiệu quả đội ngũ này trong giai đoạn hiện nay.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết được triển khai trên cơ sở vận dụng các phương pháp nghiên cứu của khoa học chính trị và khoa học xã hội nhằm làm rõ khái niệm, đặc điểm và vai trò của NNLCLC trong các cơ quan nhà nước. Về cách tiếp cận, nghiên cứu sử dụng phương pháp định tính, phù hợp với tính chất của vấn đề nghiên cứu chủ yếu liên quan đến phân tích lý luận và tổng kết các quan điểm khoa học hiện có.

Về phương pháp nghiên cứu, bài viết sử dụng phương pháp phân tích và tổng hợp tài liệu làm phương pháp chủ đạo, thông qua việc khai thác, xử lý các văn kiện của Đảng, chính sách của Nhà nước và các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước có liên quan đến NNLCLC. Trên cơ sở đó, nghiên cứu tiến hành tổng hợp và khái quát hóa các cách tiếp cận khác nhau về khái niệm này trong khoa học quản lý và quản trị nguồn nhân lực. Bên cạnh đó, phương pháp so sánh được sử dụng nhằm làm rõ sự khác biệt giữa các khái niệm như “nhân tài”, “lao động có kỹ năng cao” và “nguồn nhân lực chất lượng cao”, từ đó xác định nội hàm phù hợp với khu vực công. Đồng thời, phương pháp hệ thống hóa được vận dụng nhằm sắp xếp và làm rõ các đặc điểm, vai trò của NNLCLC trong các cơ quan nhà nước theo một cấu trúc logic và nhất quán.

Về đối tượng và phạm vi nghiên cứu, đối tượng nghiên cứu của bài viết là>NNLCLC trong các cơ quan nhà nước; phạm vi nghiên cứu tập trung vào Việt Nam trong bối cảnh đẩy mạnh cải cách hành chính và hội nhập quốc tế hiện nay. Quy trình nghiên cứu được thực hiện thông qua việc thu thập, xử lý và phân tích tài liệu, từ đó khái quát hóa các vấn đề lý luận liên quan.

3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

3.1. Kết quả nghiên cứu

3.1.1. Quan niệm về nguồn nhân lực chất lượng cao

Trên thế giới, có hai thuật ngữ có liên quan thường được sử dụng là “talent” (nhân tài) và “skilled worker” (lao động có kỹ năng/trình độ) hay “highly skilled worker” (lao động có kỹ năng/chất lượng cao).

Trong nghiên cứu quốc tế về quản trị nhân lực, “talent” được tiếp cận theo nhiều cách khác nhau, song đều xoay quanh năng lực nổi trội và khả năng đóng góp vượt trội của một cá nhân đối với tổ chức. Theo Carole Tansley, khái niệm “talent” có lịch sử hàng nghìn năm và đã biến đổi mạnh mẽ qua các thời kỳ, ban đầu là một đơn vị đo trọng lượng được sử dụng trong các nền văn minh cổ; sau đó trở thành một đơn vị tiền tệ, rồi dần được chuyển hóa về nghĩa để chỉ khuynh hướng, thiên hướng, và đến thời Trung Cổ - Phục Hưng mang hàm ý năng lực trí tuệ, khả năng bẩm sinh và phẩm chất đặc biệt. Trong nhiều thế kỷ sau, “talent” tiếp tục gắn với ý niệm về năng lực tự nhiên hoặc khả năng nổi trội, được thể hiện qua thành tích vượt trội trong các lĩnh vực trí tuệ hoặc thể chất (Tansley, 2011). Còn theo định nghĩa của Viện Nhân sự và Phát triển Vương quốc Anh (CIPD), *talent* “chỉ những cá nhân có khả năng tạo ra khác biệt đáng kể cho hiệu quả hoạt động của tổ chức, thông qua đóng góp hiện tại hoặc tiềm năng trong tương lai” (CIPD, 2020). Cách hiểu này nhấn mạnh hai tiêu chí: năng lực vượt trội/tiềm năng phát triển và khả năng tạo ra giá trị gia tăng cho tổ chức. Từ các quan niệm kể trên, có thể hiểu rằng trong bối cảnh quản trị hiện đại, *talent* là những cá nhân sở hữu năng lực vượt trội hoặc tiềm năng phát triển đặc biệt, có khả năng tạo ra sự khác biệt đáng kể cho tổ chức, đặc biệt khi họ đảm nhiệm các vị trí then chốt có ảnh hưởng lớn đến hiệu quả hoạt động.

Trong khi đó, lao động có trình độ (cao) là để chỉ những người có những kỹ năng thực hiện công việc thông qua quá trình đào tạo, huấn luyện hoặc làm việc. Theo Tổ chức Lao động quốc tế, “lao động có kỹ năng cao” (highly skilled labour) thường được đặc trưng bởi trình độ giáo dục nâng cao (cao đẳng trở lên), sở hữu kiến thức và kỹ năng để thực hiện các nhiệm vụ phức tạp, có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi về công nghệ, và biết vận dụng sáng tạo các kiến thức, kỹ năng đã được đào tạo vào công việc (ILSSA, 2013). Thông thường, thuật ngữ “nhân tài” vẫn được sử dụng để chỉ những người có chất lượng cao, có năng lực, uy tín trong một lĩnh vực nghề nghiệp nhất định. Ngoài ra, còn có các thuật ngữ

có liên quan như thiên tài (người có tài năng, năng khiếu thiên phú đặc biệt, hơn hẳn người thường), hiền tài,...

Có hai cách tiếp cận định nghĩa lao động có trình độ, phụ thuộc vào mục đích nghiên cứu và nguồn dữ liệu phân tích. Cách thứ nhất cho rằng lao động có trình độ là người có trình độ đào tạo ít nhất là ở bậc đại học (cao đẳng). Đây là cách tiếp cận khá thuận lợi cho công tác thống kê số liệu, vì thế thường được sử dụng rộng rãi. Cùng cách tiếp cận này, đôi khi, lao động có chất lượng cao (highly skilled worker) được xác định là người đã qua đào tạo sau đại học hoặc có bằng tiến sĩ. Chẳng hạn, Tổ chức Khoa học Quốc gia Hoa Kỳ là tổ chức thu thập đầy đủ nhất bộ thông tin về các nhà khoa học và kỹ sư quốc tế và bộ thông tin này chỉ tập trung thông tin về những nhà khoa học/kỹ sư có bằng tiến sĩ trở lên. Cách tiếp cận này, có một bất cập trên thực tế là có những người đã từng làm tốt những công việc đòi hỏi trình độ nhưng lại chưa tốt nghiệp bậc đại học hoặc bằng cấp của họ không được công nhận, chuyển đổi ở những quốc gia khác nhau nên từ người có trình độ, họ lại trở thành lao động không có kỹ năng.

Ở nước ta, NNLCLC được hiểu là lực lượng lao động có sức khỏe thể chất và tinh thần tốt, có trình độ chuyên môn, tay nghề cao, khả năng lao động giỏi cùng kỹ năng nghề nghiệp vững vàng; đồng thời sở hữu những phẩm chất xã hội tích cực như tinh thần nhân văn, ý thức tập thể, khả năng hòa nhập và thích ứng trong môi trường làm việc đa văn hóa. NNLCLC là yếu tố mang tính quyết định, bảo đảm cho quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa theo hướng rút ngắn; giúp thu hẹp khoảng cách phát triển, duy trì tăng trưởng nhanh và bền vững; là nhân tố then chốt thúc đẩy nghiên cứu, ứng dụng khoa học - công nghệ, tái cơ cấu nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng; đồng thời là động lực chủ yếu để tiếp cận và phát triển nền kinh tế tri thức, tạo điều kiện thuận lợi cho hội nhập kinh tế quốc tế.

Từ các phân tích trên, có thể hiểu NNLCLC như sau: *“Nguồn nhân lực chất lượng cao bao gồm những lao động qua đào tạo hoặc tự học tập, tự đào tạo, có chuyên môn, nghiệp vụ kỹ thuật cao, có kỹ năng lao động giỏi, có khả năng hòa nhập, thích ứng với những thay đổi nhanh chóng của xã hội, của khoa học, công nghệ, tham gia lao động có hiệu quả cao, có khả năng đóng góp cho sự phát triển của các tổ chức và toàn xã hội”*.

3.1.2. Đặc điểm của nguồn nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan Nhà nước

Việc xác định đặc điểm của NNLCLC trong các cơ quan Nhà nước cần được đặt trong tổng thể yêu cầu xây dựng nền hành chính hiện đại, chuyên nghiệp, liêm chính và phục vụ nhân dân; đồng thời xuất phát từ quan điểm của Đảng về phát triển nguồn nhân lực, coi đây là “chìa khoá, là đột phá chiến lược để phát triển đất nước” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026b). Trước yêu cầu hiện đại và chuyên nghiệp hóa nền hành chính nhà nước, đội ngũ công chức không chỉ cần đáp ứng

yêu cầu về trình độ chuyên môn mà còn phải hội tụ các tiêu chí về phẩm chất chính trị, năng lực thực thi công vụ và khả năng thích ứng với môi trường quản trị hiện đại. Có thể khái quát một số đặc điểm cơ bản của>NNLCLC trong các cơ quan Nhà nước như sau:

Thứ nhất,>NNLCLC trong khu vực công đối với lĩnh vực quản lý nhà nước là công chức tuyển dụng gắn với việc sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng và chế độ, chính sách đãi ngộ.

Việc tuyển dụng được thực hiện trên cơ sở tiêu chuẩn, điều kiện cụ thể của từng vị trí việc làm nhằm lựa chọn những người có trình độ chuyên môn, kỹ năng và phẩm chất đáp ứng yêu cầu công vụ. Sau khi được tuyển dụng, công chức cần được bố trí, sử dụng phù hợp với năng lực và chuyên môn để phát huy hiệu quả làm việc, đồng thời tạo động lực cống hiến. Bên cạnh đó, công tác đào tạo, bồi dưỡng giữ vai trò quan trọng trong việc nâng cao trình độ, cập nhật kiến thức, kỹ năng quản lý và khả năng thích ứng với yêu cầu cải cách hành chính, chuyển đổi số. Các chế độ, chính sách đãi ngộ như tiền lương, khen thưởng, cơ hội thăng tiến và môi trường làm việc công bằng, minh bạch cũng có ý nghĩa quyết định trong việc duy trì và phát triển đội ngũ. Như vậy, sự liên kết chặt chẽ giữa các khâu tuyển dụng - sử dụng - đào tạo - đãi ngộ là điều kiện cần thiết để hình thành và phát triển đội ngũ công chức chất lượng cao, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả của nền hành chính nhà nước.

Thứ hai,>NNLCLC trong khu vực công là những người được đào tạo cơ bản, bài bản về chuyên môn, nghiệp vụ, có kiến thức nền tảng vững vàng, phù hợp với lĩnh vực công tác và vị trí việc làm trong cơ quan, tổ chức.

Trình độ đào tạo là yếu tố quan trọng phản ánh năng lực tư duy, khả năng phân tích, tổng hợp và ra quyết định trong thực thi công vụ. Tuy nhiên, chất lượng của đội ngũ công chức không chỉ thể hiện ở bằng cấp mà còn ở khả năng vận dụng linh hoạt kiến thức vào thực tiễn, giải quyết công việc hiệu quả, đúng pháp luật và đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân. Công chức chất lượng cao cần có hiểu biết sâu về chuyên môn, đồng thời có kiến thức liên ngành, đặc biệt về pháp luật, hành chính, công nghệ thông tin và quản lý công, cùng với kỹ năng giao tiếp, xử lý tình huống. Trong bối cảnh chuyển đổi số và phát triển mạnh mẽ của khoa học - công nghệ, yêu cầu về năng lực chuyên môn còn gắn với kỹ năng số, khả năng sử dụng dữ liệu và thích ứng nhanh với thay đổi. Đây là tiêu chí quan trọng để nhận diện và phát triển>NNLCLC trong khu vực công.

Thứ ba,>NNLCLC trong khu vực công có phẩm chất đạo đức tốt, lập trường chính trị vững vàng thể hiện thông qua tinh thần kỷ luật, ý thức trách nhiệm, tinh thần hợp tác và sẵn sàng phục vụ nhân dân.

Phẩm chất đạo đức và lập trường chính trị của đội ngũ công chức được hình thành và củng cố trong quá trình học tập, rèn luyện và công tác trong môi trường công vụ. Công chức có lập trường chính trị vững vàng là người kiên định với mục

tiêu, lý tưởng của Đảng, trung thành với Tổ quốc, nhân dân và Hiến pháp, đồng thời có khả năng phân biệt đúng - sai, giữ vững nguyên tắc và không bị chi phối bởi lợi ích cá nhân hay sức ép bên ngoài, từ đó bảo đảm tính ổn định về tư tưởng và hành động vì lợi ích chung. Bên cạnh đó, đạo đức công vụ là tiêu chí quan trọng phản ánh bản lĩnh và uy tín của công chức.>NNLCLC phải có tinh thần trách nhiệm cao, tận tụy với công việc, tôn trọng tổ chức, đồng nghiệp và gần gũi, lắng nghe nhân dân. Tác phong chuẩn mực, thái độ đúng mực và tinh thần cầu thị không chỉ thể hiện phẩm chất cá nhân mà còn góp phần xây dựng niềm tin của xã hội đối với cơ quan nhà nước. Trong bối cảnh nền hành chính hướng tới chuyên nghiệp, liêm chính, hiện đại và phục vụ, phẩm chất chính trị - đạo đức trở thành yếu tố cốt lõi để nhận diện>NNLCLC, bảo đảm đội ngũ công chức vừa làm việc hiệu quả, vừa hành động đúng đắn, minh bạch và vì lợi ích công.

Thứ tư,>NNLCLC trong khu vực công phải có năng lực công tác tốt thể hiện qua kết quả thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, đáp ứng được yêu cầu công việc của cơ quan, tổ chức.

Năng lực công tác của đội ngũ công chức không chỉ thể hiện ở trình độ chuyên môn mà còn ở kỹ năng làm việc, phương pháp tổ chức thực hiện và khả năng phối hợp hiệu quả trong môi trường hành chính hiện đại. Công chức có năng lực cao là người nắm vững pháp luật, quy trình nghiệp vụ, hiểu rõ chức năng, nhiệm vụ của cơ quan và biết vận dụng linh hoạt vào thực tiễn để xử lý công việc hiệu quả. Đồng thời, họ có khả năng tham mưu, đề xuất giải pháp phù hợp, góp phần nâng cao chất lượng hoạch định và thực thi chính sách công. Bên cạnh đó,>NNLCLC cần có tư duy đổi mới, sáng tạo và khả năng thích ứng nhanh với sự thay đổi, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế. Việc thành thạo công nghệ thông tin, kỹ năng quản trị dữ liệu, giao tiếp và phối hợp trực tuyến trở thành yêu cầu thiết yếu. Khả năng tự học, cập nhật tri thức mới, cùng với năng lực làm việc nhóm, điều hành và phối hợp hiệu quả với đồng nghiệp, đối tác là những yếu tố quan trọng để xây dựng môi trường công vụ chuyên nghiệp. Người công chức “chất lượng cao” không chỉ làm việc hiệu quả mà còn chủ động, linh hoạt, biết lắng nghe và chia sẻ thông tin, góp phần nâng cao hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả hoạt động của cơ quan nhà nước.

3.1.3. Vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan nhà nước

Vai trò của>NNLCLC trong các cơ quan Nhà nước cần được xem xét trên cơ sở chức năng, vị trí của đội ngũ cán bộ, công chức trong hệ thống quản trị quốc gia, gắn với yêu cầu đổi mới, cải cách hành chính và hội nhập quốc tế. Vai trò này thể hiện ở khả năng tác động, chi phối và tạo ra hiệu quả thực tế đối với hoạt động của bộ máy nhà nước và sự phát triển của xã hội. Trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam,>NNLCLC không chỉ thực hiện chức năng công vụ mà còn là lực lượng quan trọng góp phần cụ thể hóa chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước thành kết quả quản lý thực tiễn, qua đó nâng cao hiệu lực,

hiệu quả quản lý và thúc đẩy đổi mới nền hành chính theo hướng hiện đại, phục vụ. Trên cơ sở đó, vai trò của>NNLCLC được thể hiện ở một số phương diện cơ bản sau:

Một là, đối với hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước.>NNLCLC là nhân tố quyết định trực tiếp đến hiệu lực, hiệu quả của nền hành chính. Một bộ máy dù có cơ cấu tổ chức hợp lý, có cơ chế, chính sách đầy đủ nhưng nếu thiếu đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ, năng lực và phẩm chất tốt thì hoạt động vẫn kém hiệu quả. Ngược lại, khi đội ngũ công chức có trình độ chuyên môn cao, am hiểu pháp luật, có kỹ năng quản lý, điều hành và tinh thần trách nhiệm, bộ máy sẽ vận hành thông suốt, khoa học và minh bạch hơn. Chính vì vậy, việc phát triển>NNLCLC không chỉ là yêu cầu nội tại của quá trình xây dựng Nhà nước hiện đại mà còn là điều kiện tiên quyết để nâng cao năng lực hoạch định, tổ chức thực thi và giám sát chính sách công, qua đó tăng cường niềm tin của nhân dân vào cơ quan công quyền.

Hai là, đối với tiến trình cải cách hành chính nhà nước. Cải cách hành chính là quá trình đổi mới toàn diện từ thể chế, tổ chức bộ máy, quy trình quản lý đến đội ngũ thực thi công vụ, trong đó con người, đặc biệt là công chức chất lượng cao, giữ vai trò trung tâm, quyết định.>NNLCLC là lực lượng trực tiếp đề xuất sáng kiến, áp dụng phương pháp làm việc hiện đại, thúc đẩy ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số, qua đó góp phần đơn giản hóa thủ tục hành chính, nâng cao chất lượng phục vụ người dân và doanh nghiệp. Việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đủ phẩm chất, năng lực và uy tín đã được Đảng xác định là nội dung trọng tâm, mang tính đột phá trong cải cách hành chính hiện nay.

Trong thời gian gần đây, việc đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW về tinh gọn tổ chức bộ máy đã đặt ra yêu cầu cấp bách nâng cao chất lượng đội ngũ công chức. Quá trình chuyển đổi mô hình tổ chức, sáp nhập và tinh giản đầu mối đòi hỏi công chức phải thích ứng nhanh, nâng cao năng lực đa nhiệm và đổi mới phương thức thực thi công vụ. Trong bối cảnh đó,>NNLCLC giữ vai trò quan trọng trong bảo đảm sự ổn định, thông suốt và hiệu quả của bộ máy hành chính sau sắp xếp. Bên cạnh đó, yêu cầu xây dựng chính quyền gần dân, phục vụ nhân dân cũng đặt ra đòi hỏi mới đối với công chức. Ngoài năng lực chuyên môn, cán bộ công chức cần có tinh thần đổi mới, thái độ cầu thị, kỹ năng giao tiếp và khả năng lắng nghe, đồng hành cùng người dân, doanh nghiệp. Khi bộ máy được tinh gọn, mỗi công chức chất lượng cao phải thực sự là hạt nhân về năng lực và uy tín, góp phần lan tỏa phong cách hành chính chuyên nghiệp, tận tâm và hiệu quả.

Ba là, đối với quá trình hội nhập quốc tế. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và cách mạng công nghiệp lần thứ tư, hội nhập quốc tế trở thành xu thế tất yếu, đặt ra yêu cầu mới đối với khu vực công. Đội ngũ công chức không chỉ cần hiểu biết sâu về chuyên môn, pháp luật trong nước mà còn phải có năng lực ngoại ngữ, tư duy quốc tế, khả năng hợp tác và thích ứng với môi trường làm việc đa văn hóa. Khi Việt Nam tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (như CPTPP,

EVFTA, RCEP...), vai trò của>NNLCLC càng trở nên quan trọng, là cầu nối giữa chính sách quốc gia và các hiệp ước, chuẩn mực quốc tế, góp phần nâng cao năng lực thể chế, thu hẹp khoảng cách quản lý giữa Việt Nam và các nước phát triển. Phát triển và phát huy>NNLCLC trong cơ quan nhà nước vì thế được xem là khâu đột phá chiến lược, bảo đảm cho quá trình hội nhập quốc tế diễn ra chủ động, hiệu quả và bền vững.

Bốn là, đối với sự phát triển bền vững của quốc gia.>NNLCLC là yếu tố trung tâm trong việc chuyển hóa các nguồn lực khác - như tài chính, công nghệ, chính sách - thành kết quả phát triển thực chất. Một đội ngũ công chức có trình độ, có tư duy đổi mới và tinh thần trách nhiệm sẽ góp phần xây dựng thể chế phù hợp, ban hành chính sách đúng đắn, quản lý xã hội ổn định, tạo môi trường thuận lợi cho phát triển kinh tế - xã hội. Do đó, đầu tư cho phát triển>NNLCLC trong khu vực công chính là đầu tư cho tương lai của đất nước, tạo nền tảng cho quản trị quốc gia hiện đại, hiệu quả và nhân văn.

3.2. Thảo luận kết quả

Từ các kết quả nghiên cứu nêu trên, có thể thấy>NNLCLC trong các cơ quan nhà nước cần được tiếp cận như một chỉnh thể tổng hợp, không chỉ bao gồm trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp hay khả năng thực thi công vụ, mà còn bao hàm phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ, năng lực thích ứng và khả năng tạo ra giá trị công. Đây là điểm khác biệt cơ bản giữa>NNLCLC trong khu vực công với khu vực tư. Nếu khu vực tư nhấn mạnh năng suất, hiệu quả kinh doanh và khả năng tạo lợi nhuận, thì trong khu vực công, chất lượng cao gắn với trách nhiệm chính trị, pháp lý, giải trình và yêu cầu phục vụ nhân dân.

Kết quả nghiên cứu nhìn chung thống nhất với các tiếp cận quản trị nguồn nhân lực hiện đại khi đề cao năng lực thích ứng và khả năng tạo giá trị trong tổ chức, đồng thời làm rõ yếu tố phẩm chất chính trị và đạo đức công vụ như tiêu chí đặc thù của>NNLCLC trong khu vực công. Theo đó, khái niệm>NNLCLC không nên được hiểu giản đơn theo bằng cấp hay trình độ đào tạo, mà cần đánh giá thông qua năng lực vận dụng tri thức vào thực thi công vụ, khả năng tham mưu chính sách, xử lý tình huống, tinh thần đổi mới và mức độ đáp ứng yêu cầu của người dân, doanh nghiệp. Bên cạnh đó, các đặc điểm của>NNLCLC có mối quan hệ hữu cơ, gắn kết chặt chẽ giữa tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng và đãi ngộ trong một chu trình quản trị thống nhất. Nếu một khâu không bảo đảm, hiệu quả của toàn bộ hệ thống sẽ bị ảnh hưởng. Vì vậy, phát triển>NNLCLC cần được đặt trong tổng thể đổi mới cơ chế quản lý cán bộ, công chức, từ tuyển chọn, bố trí, đánh giá đến tạo động lực và bảo vệ những người dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung.

Trong bối cảnh Việt Nam đang đẩy mạnh cải cách hành chính, tinh gọn tổ chức bộ máy, dựa vào khoa học - công nghệ, chuyển đổi số để đổi mới phương thức làm việc, vai trò của>NNLCLC càng trở nên nổi bật. Bộ máy càng tinh gọn, yêu cầu đối với mỗi vị trí việc làm càng cao, đòi hỏi công chức phải có năng lực

đa nhiệm, làm việc hiệu quả trên môi trường số và thích ứng nhanh với thay đổi. Điều này cho thấy cải cách tổ chức chỉ đạt hiệu quả khi đi đôi với nâng cao chất lượng đội ngũ, trong đó>NNLCLC là yếu tố bảo đảm chuyển hóa cải cách thành hiệu quả quản trị thực tế.

Từ góc độ hội nhập quốc tế,>NNLCLC còn là lực lượng trực tiếp nâng cao năng lực thể chế quốc gia, thông qua việc tiếp thu, triển khai các chuẩn mực quản trị hiện đại và thực hiện các cam kết quốc tế. Nếu thiếu đội ngũ này, các cơ quan nhà nước sẽ gặp khó khăn trong việc chuyển hóa cam kết thành chính sách và tận dụng cơ hội hội nhập. Vì vậy, phát triển>NNLCLC không chỉ là yêu cầu nội tại của nền hành chính mà còn gắn với năng lực cạnh tranh và vị thế quốc gia.

Tuy nhiên, phát triển>NNLCLC không thể chỉ giới hạn trong công tác cán bộ theo nghĩa hẹp, mà cần được xem là nội dung trọng tâm của đổi mới quản trị quốc gia. Điều này đòi hỏi sự đồng bộ giữa cải cách thể chế, chính sách tiền lương, hoàn thiện vị trí việc làm và xây dựng môi trường công vụ minh bạch, chuyên nghiệp, khuyến khích đổi mới sáng tạo, qua đó tạo điều kiện để đội ngũ công chức chất lượng cao phát triển và cống hiến lâu dài.

4. Kết luận

Trong bối cảnh đất nước bước vào giai đoạn phát triển mới với yêu cầu cao về quản trị quốc gia, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế,>NNLCLC trong các cơ quan Nhà nước tiếp tục khẳng định vai trò là nhân tố trung tâm, quyết định hiệu lực, hiệu quả của bộ máy hành chính. Việc nhận diện đúng đặc điểm và làm rõ vai trò của>NNLCLC không chỉ có ý nghĩa lý luận mà còn là cơ sở quan trọng cho việc xây dựng, sử dụng và phát huy đội ngũ cán bộ, công chức. Trong thời gian tới, phát triển>NNLCLC cần được thực hiện theo hướng toàn diện, gắn với đổi mới cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ và tạo môi trường thuận lợi để đội ngũ này phát huy năng lực, tinh thần đổi mới và trách nhiệm công vụ, qua đó góp phần nâng cao năng lực quản trị quốc gia và bảo đảm phát triển nhanh, bền vững./.