

THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC PHÁP LUẬT Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

NGUYỄN THỊ NGỌC MAI
Công ty Luật TNHH Quốc Minh

Nhận bài ngày 20/5/2026. Sửa chữa xong 10/6/2026. Duyệt đăng 15/6/2026.

Abstract

Legal human resources have the crucial responsibility of protecting justice, human rights, citizens' rights, the socialist system, the interests of the state, and the legitimate rights and interests of organizations and individuals. Developing legal human resources in our country is becoming increasingly urgent and must be implemented with solutions such as strengthening the Party's leadership over judicial officials, improving the quality of training and development to create a pool of judicial officials, and building a suitable salary policy for judicial officials. Developing legal human resources is a crucial factor in improving the effectiveness of judicial work, meeting the requirements of legal system reform and socio-economic development in Vietnam. Through research, this article analyzes and clarifies general issues regarding the development of legal human resources, while also assessing the current situation and proposing solutions for developing legal human resources in Vietnam in accordance with Resolution 27/NQ-TW of the 13th Central Committee of the Communist Party of Vietnam.

Keywords: Current situation, development of legal human resources, solutions, Vietnam.

1. Đặt vấn đề

Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều văn bản về phát triển nguồn nhân lực pháp luật được thể hiện qua bốn văn kiện trọng tâm trong giai đoạn 2022 – 2026, tạo thành hệ thống chính sách đồng bộ và toàn diện: Nghị quyết số 27-NQ/TW (2022), Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ XIV (2026), Nghị quyết số 66-NQ/TW (2025), Nghị quyết số 71-NQ-TW (2025). Trong đó, Nghị quyết số 27-NQ/TW xác định phát triển nguồn nhân lực pháp luật là yếu tố nền tảng trong xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, Nghị quyết số 66-NQ/TW xác định nâng cao chất lượng nguồn nhân lực pháp luật là nhiệm vụ đột phá, gắn với hoàn thiện thể chế và chuyển đổi số pháp luật. Do đó, phát triển nguồn nhân lực pháp luật trở thành vấn đề cốt yếu của Nhà nước ta hiện nay.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khái quát về phát triển nguồn nhân lực pháp luật

Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), nguồn nhân lực của một quốc gia được định nghĩa là toàn bộ những người trong độ tuổi có khả năng tham gia vào các hoạt động lao động. Khái niệm nguồn nhân lực có thể được hiểu theo hai cách: Ở nghĩa rộng, nguồn nhân lực là nơi cung ứng sức lao động cho quá trình sản xuất của xã hội, đóng vai trò là nguồn lực con người thúc đẩy sự phát triển. Vì vậy, nguồn nhân lực bao gồm toàn bộ dân số có khả năng phát triển một cách bình thường. Ở nghĩa hẹp, nguồn nhân lực được xem là năng lực lao động của xã hội, là yếu tố cốt lõi cho sự phát triển kinh tế - xã hội, bao gồm các nhóm người trong độ tuổi lao động, có đủ điều kiện tham gia vào các hoạt động sản xuất và lao động xã hội.

Nguồn nhân lực pháp luật là một bộ phận quan trọng trong tổng thể nguồn nhân lực quốc gia, đóng vai trò cốt lõi trong việc đảm bảo sự vận hành hiệu quả của hệ thống pháp luật và xã hội. Đây là lực lượng bao gồm nhiều nhóm nhân lực chuyên biệt, như nhân lực xây dựng pháp luật, nhân lực thực thi pháp luật, nhân lực tư pháp, nhân lực nghiên cứu và đào tạo pháp luật cùng với các loại nhân lực pháp luật khác có vai trò hỗ trợ và đảm bảo tính đồng bộ trong lĩnh vực pháp luật (Trường Đại học Luật Hà Nội, 2023).

Email: nm1781996@gmail.com

Các cơ sở đào tạo pháp luật, bao gồm các trường đại học, học viện, trung tâm nghiên cứu và đào tạo chuyên sâu về pháp luật, chính là nơi tạo ra nguồn nhân lực pháp luật. Chất lượng và số lượng của nguồn nhân lực pháp luật là yếu tố quyết định đến khả năng đáp ứng nhu cầu xã hội về nhân lực pháp lý. Một nguồn nhân lực pháp luật dồi dào và được đào tạo bài bản sẽ giúp cung cấp đội ngũ nhân lực có trình độ cao, đáp ứng tốt các yêu cầu trong việc xây dựng, thực thi, bảo vệ và phát triển hệ thống pháp luật.

Như vậy, có thể hiểu *nguồn nhân lực pháp luật là tổng thể những con người có trình độ, kiến thức, kỹ năng và năng lực chuyên môn về pháp luật, được huy động vào quá trình nghiên cứu, xây dựng, thực thi và quản lý xã hội nhằm phục vụ cho sự phát triển và tiến bộ của xã hội.*

Phát triển nguồn nhân lực là quá trình xây dựng tiềm năng con người thông qua các hoạt động như giáo dục, nâng cao kỹ năng, tự học hỏi và đào tạo bổ sung, đồng thời chú trọng chăm sóc sức khỏe cả về thể chất lẫn tinh thần. Quá trình này nhằm khai thác tối ưu năng lực của con người trong các hoạt động lao động bằng cách tuyển dụng, sử dụng hợp lý, khuyến khích tự tạo việc làm, cũng như tạo ra môi trường làm việc thuận lợi (bao gồm công cụ lao động hiệu quả, chính sách phù hợp và một môi trường văn hóa, xã hội tích cực). Những điều này giúp khơi dậy động lực và thái độ làm việc, từ đó thúc đẩy con người dốc toàn lực để hoàn thành nhiệm vụ. Nói cách khác, phát triển nguồn nhân lực là hành trình hình thành và tận dụng hiệu quả tiềm năng con người, hướng tới sự tiến bộ của xã hội và sự phát triển toàn diện của mỗi cá nhân (Vũ Đức Hạnh, 2023).

Phát triển nguồn nhân lực pháp luật là một quá trình thay đổi toàn diện về số lượng, chất lượng và cơ cấu của đội ngũ nhân lực làm việc trong lĩnh vực pháp luật, nhằm đáp ứng ngày càng tốt hơn các yêu cầu của sự phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo công bằng, hiệu quả và tiến bộ xã hội. Quá trình phát triển nguồn nhân lực pháp luật bao gồm việc đào tạo chuyên môn, cung cấp kỹ năng nghề nghiệp, nâng cao nhận thức, tư duy pháp lý, đạo đức nghề nghiệp và năng lực thực thi pháp luật. Phát triển nguồn nhân lực pháp luật đòi hỏi sự kết hợp giữa việc nâng cao chất lượng đào tạo trong các cơ sở giáo dục pháp luật, mở rộng cơ hội tiếp cận kiến thức pháp lý và xây dựng các cơ chế hỗ trợ để đội ngũ nhân lực pháp luật phát huy tối đa khả năng của mình. Theo đó, phát triển nguồn nhân lực pháp luật là một nhiệm vụ chiến lược, góp phần xây dựng một hệ thống pháp luật mạnh mẽ, hiệu quả, phù hợp với yêu cầu của một quốc gia hiện đại trong bối cảnh hội nhập toàn cầu.

2.2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực pháp luật ở Việt Nam hiện nay

Thực trạng phát triển nguồn nhân lực pháp luật ở Việt Nam đã đạt được những kết quả đáng ghi nhận như sự gia tăng chất lượng của đội ngũ lập pháp, sự cải thiện trong công tác thi hành pháp luật và đội ngũ tư pháp, cũng như sự phát triển mạnh mẽ của hợp tác quốc tế về pháp luật. Tuy nhiên, vẫn tồn tại một số hạn chế, như sự thiếu nguồn lực cán bộ trong công tác lập pháp do chưa thực thi cơ chế đặc biệt về đãi ngộ để thu hút, giữ chân nhân lực tham gia công tác xây dựng luật theo Nghị quyết 197/2025 của Quốc hội (Trần Văn Quý, 2025). Hơn nữa, nguồn lực cho hoạt động ứng dụng công nghệ số, chuyển đổi số phục vụ đổi mới, hiện đại hóa công tác xây dựng luật còn nhiều hạn chế, chưa tương xứng với yêu cầu, nhiệm vụ và đặc thù của ứng dụng công nghệ số, chuyển đổi số trong lĩnh vực quan trọng này. Bên cạnh đó, hiện nay vẫn chưa có một cơ quan chuyên trách về phân tích chính sách để hỗ trợ quá trình hoạch định chiến lược lập pháp. Điều này dẫn đến tình trạng toàn bộ công tác nghiên cứu, đánh giá và phân tích chính sách pháp luật dồn lên vai các ban soạn thảo (Nguyễn Hoàng Mỹ Linh, 2026). Tuy nhiên, các ban này không phải là các đơn vị chuyên trách lâu dài mà chỉ được thành lập theo từng dự án luật cụ thể. Thành phần của các ban soạn thảo thường bao gồm các cán bộ kiêm nhiệm, là những người đang giữ chức vụ tại các bộ, ngành có liên quan. Chính vì vậy, họ vừa phải đảm nhiệm công việc chuyên môn tại đơn vị công tác, vừa tham gia vào quá trình xây dựng luật, dẫn đến tình trạng quá tải, ảnh hưởng đến chất lượng nghiên cứu, thẩm định và soạn thảo các dự án luật.

Về phát triển nguồn nhân lực tổ chức thực thi pháp luật trong thời gian qua vẫn còn một số hạn chế và tồn tại. Việc triển khai thực hiện pháp luật đôi khi chưa kịp thời và chưa hiệu quả, nhận thức và thực thi pháp luật chưa thống nhất, cơ chế phối hợp giữa các cơ quan nhà nước còn thiếu đồng bộ và chưa đạt hiệu quả (Vũ Thị Hoài Phương, 2023). Tình trạng nợ đọng văn bản hướng dẫn (Nghị định, Thông tư)

thời gian qua làm giảm hiệu quả tác động của pháp luật (Diệu Anh, 2025). Công tác tổng kết thực tiễn thi hành pháp luật chưa hiệu quả do thiếu phương pháp đo lường tin cậy, dẫn đến thiếu những tổng kết thực tiễn để có thể tham mưu, xây dựng chính sách pháp luật chất lượng, hiệu quả. Do đó, pháp luật chưa thực sự đi vào cuộc sống và điều chỉnh mối quan hệ xã hội một cách hiệu quả.

Về phát triển nguồn nhân lực tư pháp, nguồn nhân lực chất lượng cao cho một số vị trí trong ngành tư pháp hiện nay khá hạn chế, trong khi khả năng thu hút nhân tài của ngành vẫn còn nhiều khó khăn. Các cơ sở đào tạo luật và các chức danh tư pháp chưa đáp ứng được yêu cầu về chất lượng cho một số công việc đòi hỏi trình độ chuyên môn cao. Ngoài ra, đội ngũ nhân lực ngành tư pháp hiện còn thiếu về số lượng so với yêu cầu công việc, dẫn đến tình trạng quá tải, đặc biệt là ở các cơ quan tư pháp cấp địa phương. Mặc dù chất lượng nhân lực đã có sự phát triển, nhưng trình độ chuyên môn vẫn chưa đồng đều, đặc biệt là ở cấp huyện và xã. Đội ngũ nhân lực này còn tương đối trẻ, điều này mang lại những ưu điểm nhưng cũng có hạn chế về kinh nghiệm thực tế, ảnh hưởng đến hiệu quả công việc. Nhân lực ngành Tư pháp chưa ổn định, có sự biến động lớn do xin thôi việc hoặc luân chuyển công tác và sự phát triển nhân lực giữa các khu vực thành thị, nông thôn, miền núi còn thiếu cân đối, ảnh hưởng đến chất lượng nguồn lực của ngành. Số lượng biên chế chưa đáp ứng với khối lượng các loại vụ việc thụ lý ngày càng tăng với tính chất phức tạp, thiếu các chức danh tư pháp, nhất là Thẩm phán trung cấp. Công tác luân chuyển, điều động cán bộ, Thẩm phán giữa các Tòa án (nhất là điều chuyển về miền núi, vùng sâu, vùng xa) còn gặp khó khăn. Chế độ chính sách, tiền lương chưa tương xứng với yêu cầu nhiệm vụ được giao (Toà án nhân dân tối cao, 2024).

Về phát triển nguồn nhân lực hợp tác quốc tế về pháp luật, mặc dù Việt Nam đã đạt được nhiều thành tựu trong hợp tác quốc tế về pháp luật, nhưng nguồn nhân lực trong lĩnh vực này vẫn còn tồn tại một số hạn chế nhất định về chuyên môn và kỹ năng ngoại ngữ. Trình độ chuyên môn về luật quốc tế của một số chuyên gia pháp lý vẫn chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu thực tiễn. Dù đã có nhiều cán bộ được đào tạo bài bản ở nước ngoài, nhưng số lượng chuyên gia có kiến thức sâu rộng về các lĩnh vực luật quốc tế chuyên biệt như luật đầu tư quốc tế, luật cạnh tranh quốc tế, luật bảo vệ môi trường và luật thương mại quốc tế vẫn còn hạn chế. Việc thiếu hụt đội ngũ chuyên gia trong các lĩnh vực này có thể khiến Việt Nam gặp nhiều khó khăn khi tham gia đàm phán, ký kết các điều ước quốc tế hoặc xử lý các tranh chấp pháp lý có yếu tố nước ngoài. Ngoài ra, trình độ ngoại ngữ của đội ngũ nhân lực pháp lý trong lĩnh vực hợp tác quốc tế chưa đồng đều. Do đó ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng tiếp cận và cập nhật các xu hướng pháp lý toàn cầu, cũng như hạn chế hiệu quả hợp tác trong các diễn đàn và tổ chức quốc tế.

Hơn nữa, môi trường và điều kiện đào tạo hiện nay chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu về chất lượng giáo dục đại học. Nhìn chung, cơ sở vật chất và trang thiết bị hỗ trợ cho công tác đào tạo luật tại một số trường chỉ đạt mức trung bình. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế và cạnh tranh trong giáo dục, đặc biệt là giáo dục pháp luật, các trường cần phải đổi mới và chú trọng đến việc nâng cao chất lượng cơ sở vật chất và trang thiết bị hiện đại. Tuy nhiên, thực tế cho thấy nhiều cơ sở đào tạo hiện nay vẫn chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu này. Ví dụ, tại Trường Đại học Vinh, mặc dù đã có nhiều nỗ lực trong việc trang bị các phương tiện kỹ thuật hiện đại như máy chiếu, máy tính xách tay, phòng xử án mô phỏng, thư viện điện tử và kết nối internet, nhưng việc đầu tư cơ sở vật chất vẫn chưa hoàn toàn đáp ứng được yêu cầu. Điều quan trọng là các khoản đầu tư này cần phải phù hợp với chương trình đào tạo và các giải pháp đổi mới phương pháp giảng dạy. Các trường cần phải hiểu rõ và tính toán đặc thù của ngành đào tạo, đặc biệt là đối với đào tạo luật, cần có một môi trường học tập mở, năng động và gắn kết chặt chẽ với thực tiễn. Tuy nhiên, hiện tại, cơ sở vật chất và nguồn lực vẫn chủ yếu tập trung trong khuôn viên trường, thiếu sự kết nối với môi trường bên ngoài, khiến sinh viên không có đủ cơ hội để học tập, nghiên cứu và trải nghiệm thực tế để phát triển kỹ năng và phẩm chất nghề nghiệp (Lê Thành Long, 2020).

Ngoài ra, việc kết nối và hợp tác quốc tế vẫn còn gặp nhiều khó khăn. Mặc dù nhiều cơ sở đào tạo đã nỗ lực tìm kiếm cơ hội hợp tác với các quốc gia và tổ chức quốc tế trong lĩnh vực đào tạo luật, một số dự án hợp tác đã được ký kết và triển khai, mang lại những kết quả khả quan. Tuy nhiên, qua đánh giá hầu hết các dự án hợp tác quốc tế trong đào tạo luật còn nhỏ lẻ, số lượng ít, thời gian thực hiện ngắn và một số nội dung hợp tác chưa thực sự thiết thực. Trong bối cảnh hội nhập hiện nay, công tác

hợp tác quốc tế chưa đáp ứng được yêu cầu, vì vậy các cơ sở đào tạo cần phải nỗ lực hơn nữa để nâng cao hiệu quả hợp tác trong tương lai.

Bên cạnh công tác đào tạo nhân lực, chính sách phát triển nguồn nhân lực pháp luật ở Việt Nam hiện nay cũng chưa thực sự đem lại hiệu quả. Các chính sách chưa đồng bộ và thiếu tính hệ thống, dẫn đến sự phân tán và thiếu phối hợp giữa các cấp, ngành. Hệ thống đào tạo và bồi dưỡng cán bộ pháp lý chưa đáp ứng đầy đủ nhu cầu phát triển nghề nghiệp bền vững, thiếu các khóa học ngắn hạn và chương trình bồi dưỡng nâng cao. Chính sách đào tạo cũng chưa chú trọng gắn kết với nhu cầu thực tế, thiếu kỹ năng thực hành cho cán bộ. Các chính sách khuyến khích nghiên cứu khoa học và hợp tác quốc tế trong lĩnh vực pháp luật còn hạn chế, khiến đội ngũ pháp lý thiếu động lực sáng tạo và học hỏi từ các quốc gia phát triển.

2.3. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực pháp luật ở Việt Nam hiện nay

Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực pháp luật ở Việt Nam cần thực hiện tổng thể các giải pháp sau đây:

2.3.1. Tăng cường quản lý chất lượng giáo dục, kiểm soát chặt chẽ các tiêu chuẩn về cơ sở vật chất, chương trình đào tạo pháp luật và chất lượng đầu ra của người học

Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định 70 kèm theo Chương trình hành động 1056 về tăng cường kiểm soát và nâng cao chất lượng đào tạo cử nhân luật giai đoạn 2023-2030. Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo cũng ban hành Quyết định 678/QĐ-BGDĐT ngày 24 tháng 3 năm 2025 về chuẩn chương trình đào tạo lĩnh vực pháp luật. Các văn bản trên đây vừa tạo ra chuẩn chung có các cơ sở đào tạo pháp luật vừa thúc đẩy tự chủ cho các cơ sở giáo dục đại học, gắn kết chặt chẽ với thị trường lao động, xu hướng mới nhằm điều chỉnh chương trình đào tạo phù hợp thực tiễn. Tuy nhiên, cần bổ sung quy định về việc kết hợp đào tạo với nghiên cứu khoa học, tạo điều kiện để các trường đại học liên kết với thị trường khoa học - công nghệ; đào tạo với phục vụ cộng đồng trở thành tiêu chuẩn bắt buộc của các cơ sở đào tạo pháp luật để phát huy giá trị văn hóa, khơi dậy tinh thần yêu nước, lòng tự hào dân tộc và khát vọng phát triển, từ đó tạo động lực thúc đẩy kinh tế - xã hội và khẳng định vị thế quốc gia trên trường quốc tế.

2.3.2. Nâng cao chất lượng đào tạo và bồi dưỡng nhân lực pháp luật

Cần đẩy mạnh công tác đào tạo và bồi dưỡng nhân lực pháp luật thông qua các chương trình đào tạo chuyên sâu và cập nhật về các kiến thức pháp luật mới, các kỹ năng cần thiết trong công tác tư pháp. Cần chú trọng đến việc đào tạo cán bộ tư pháp có khả năng ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác xây dựng pháp luật, thực thi pháp luật và bảo vệ pháp luật, cũng như việc tăng cường đào tạo ngoại ngữ để đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế. Hiện nay, Quốc hội đã ban hành Nghị quyết 197 về một số chính sách đột phá trong xây dựng pháp luật và thi hành pháp luật, trong đó nhấn mạnh đào tạo chuyên sâu về xây dựng pháp luật. Thiết nghĩ, các lĩnh vực khác như thi hành pháp luật và bảo vệ pháp luật cũng cần đào tạo chuyên sâu nguồn lực tạo ra đội ngũ pháp lý có chất lượng cao (Minh Trí, 2024). Đối với lĩnh vực hợp tác quốc tế, thực hiện cơ chế đặc biệt thu hút, xét tuyển, đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực có trình độ, kinh nghiệm thực tiễn về hợp tác quốc tế về pháp luật, tạo chuyển biến căn bản về chất lượng nhân lực và năng lực hội nhập quốc tế của đội ngũ cán bộ, công chức Bộ Tư pháp, nhất là bộ phận trực tiếp làm công tác pháp luật quốc tế, hợp tác quốc tế, bảo đảm ngang tầm với trình độ khu vực. Tăng cường công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, nhất là đối với thế hệ trẻ, tạo ra “sức đề kháng” để ngăn ngừa mặt trái của hội nhập quốc tế (Vụ Hợp tác quốc tế, Bộ Tư pháp, 2025).

2.3.3. Đổi mới chính sách pháp luật về tuyển dụng nhằm thu hút nhân lực có chất lượng cao

Các chính sách cho những đối tượng có trình độ học vấn cao như sinh viên tốt nghiệp đại học, thạc sĩ loại giỏi, tiến sĩ hay những người hoạt động trong các lĩnh vực cung cấp dịch vụ pháp lý như luật sư, công chứng viên, sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho việc tuyển dụng. Đối với những ứng viên này, có thể áp dụng hình thức tuyển dụng đặc thù, chẳng hạn như chỉ cần phỏng vấn mà không cần qua thi viết, đồng thời có thể tuyển dụng vào các vị trí chuyên viên cao cấp hoặc chuyên viên chính thay vì chỉ vào ngạch chuyên viên như hiện nay. Quá trình này tạo điều kiện thu hút nhân tài vào ngành và thúc đẩy sự phát triển, đổi mới trong công tác tuyển dụng, giúp nâng cao chất lượng nhân lực tư pháp.

2.3.4. *Phân công và bố trí cán bộ, công chức, viên chức dựa trên ngành nghề, chuyên ngành đào tạo, cũng như sở trường và năng lực cá nhân, trong đó ưu tiên nguyện vọng của từng người*

Việc phân công công việc cần làm rõ nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm của từng cá nhân, đảm bảo sự gắn kết giữa quyền hạn và nghĩa vụ. Đồng thời, cần xác định rõ quy trình giải quyết công việc và trách nhiệm của cán bộ, công chức, viên chức trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Cần thực hiện việc đánh giá cán bộ, công chức, viên chức một cách khách quan, trung thực và chính xác (Diệp Linh, 2024). Các cá nhân có thành tích xuất sắc, làm việc tận tâm sẽ được khen thưởng và tôn vinh kịp thời, đồng thời tạo ra môi trường làm việc đoàn kết và xây dựng cơ quan trong sạch, vững mạnh. Đối với những hành vi vi phạm hoặc thiếu trách nhiệm, cần xử lý nghiêm túc và thích đáng. Cần tạo điều kiện để đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ngành Tư pháp có cơ hội học hỏi và nâng cao trình độ chuyên môn. Đồng thời, cần đầu tư vào việc hiện đại hóa trang thiết bị và phương tiện làm việc, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin vào các hoạt động của cơ quan, đơn vị. Tập trung nguồn lực để xây dựng các công sở hiện đại đạt tiêu chuẩn quy định, phục vụ tốt nhất cho công tác chuyên môn.

3. Kết luận

Thông qua đánh giá thực trạng, nghiên cứu cho thấy sự phát triển nguồn nhân lực pháp luật cần tập trung vào mục tiêu xây dựng một đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có chất lượng cao, có đủ năng lực và phẩm chất để đáp ứng yêu cầu cải cách hệ thống pháp luật và yêu cầu phát triển bền vững nền kinh tế - xã hội của đất nước. Những giải pháp nêu ra đều nhằm xây dựng một đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đang công tác pháp luật có năng lực, phẩm chất và tinh thần trách nhiệm cao, từ đó đóng góp tích cực vào công tác tư pháp và phát triển hệ thống pháp luật của Việt Nam trong giai đoạn mới. Các giải pháp phát triển nguồn nhân lực pháp luật ở Việt Nam vừa theo tinh thần Nghị quyết 27/NQ-TW vừa khắc phục một số hạn chế của nguồn nhân lực pháp luật ở nước ta hiện nay.

Tài liệu tham khảo

Điều Anh (2025). Giải pháp khắc phục 'độ trễ' của việc ban hành văn bản pháp luật đối với thực tiễn. *Báo điện tử Chính phủ*. 12/02/2025. <https://baochinhphu.vn/giai-phap-khac-phuc-do-tre-cua-viec-ban-hanh-van-ban-phap-luat-doi-voi-thuc-tien-102250212130727385.htm>.

Diệp Linh (2024). Dự báo nhu cầu nguồn nhân lực có trình độ cử nhân luật giai đoạn 2025 – 2030. *Tạp chí Dân chủ & Pháp luật*. 27/6/2024. <https://danchuphapluat.vn/du-bao-nhu-cau-nguon-nhan-luc-co-trinh-do-cu-nhan-luat-giai-doan-2025-2030>.

Lê Thành Long (2020). Phát triển nhân lực xây dựng pháp luật và tổ chức thi hành pháp luật của ngành Tư pháp. *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*. 29/9/2020. <https://tcnn.vn/news/detail/48630/Phat-trien-nhan-luc-xay-dung-phap-luat-va-to-chuc-thi-hanh-phap-luat-cua-nganh-Tu-phap.html>.

Minh Trí (2024). Phát triển nguồn nhân lực làm công tác tham mưu xây dựng pháp luật đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đến năm 2030. *Tạp chí Dân chủ & Pháp luật*. 05/9/2024. <https://danchuphapluat.vn/phat-trien-nguon-nhan-luc-lam-cong-tac-tham-muu-xay-dung-phap-luat-dap-ung-yeu-cau-nhiem-vu-den-nam-2030>.

Nguyễn Hoàng Mỹ Linh (2026). Từ phản ứng chính sách đến chủ động kiến tạo: Bước chuyển trong hoạt động lập pháp của Quốc hội Khóa XVI. *Tạp chí điện tử Pháp lý*. 05/9/2024. <https://phaply.net.vn/tu-phan-ung-chinh-sach-den-chu-dong-kien-tao-buoc-chuyen-trong-hoat-dong-lap-phap-cua-quoc-hoi-khoa-xvi-a261496.html>.

Trần Văn Quý (2025). Nâng cao chất lượng công tác xây dựng pháp luật đáp ứng yêu cầu kỷ nguyên mới. *Tạp chí điện tử Lý luận chính trị*. 13/11/2025. <https://lyluanchinhtri.vn/nang-cao-chat-luong-cong-tac-xay-dung-luat-dap-ung-yeu-cau-ky-nguyen-phat-trien-moi-10275.html>.

Tòa án nhân dân tối cao (2024). *Báo cáo Tổng kết công tác năm 2024 và Phương hướng, nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2025 của các Tòa án*.

Trường Đại học Luật Hà Nội (2023). *Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tư pháp đáp ứng yêu cầu tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam*. Kỷ yếu hội thảo khoa học cấp Trường.

Vụ Hợp tác quốc tế, Bộ Tư pháp (2025). Hợp tác quốc tế về pháp luật và tư pháp – Những thành tựu đạt được và định hướng trong kỷ nguyên mới. *Tạp chí Dân chủ & Pháp luật*. 08/10/2025. <https://danchuphapluat.vn/hop-tac-quoc-te-ve-phap-luat-va-tu-phap-nhung-thanh-tuu-dat-duoc-va-dinh-huong-trong-ky-nguyen-moi-7755.html>.

Vũ Thị Hoài Phương (2023). Hoàn thiện cơ chế tổ chức thực hiện pháp luật trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, *Tạp chí Dân chủ và Pháp luật*, kỳ 2, số 389.

Vũ Đức Hạnh (2023). Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực pháp luật. *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 333.