

# HIỆN ĐẠI HÓA VÀ NÂNG TẦM GIÁO DỤC ĐẠI HỌC - TẠO ĐỘT PHÁ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC TRÌNH ĐỘ CAO VÀ NHÂN TÀI DẪN DẮT NGHIÊN CỨU, ĐỔI MỚI SÁNG TẠO

VŨ QUỲNH LÊ  
Trường Đại học Xây dựng Hà Nội

Nhận bài ngày 06/3/2026. Sửa chữa xong 15/4/2026. Duyệt đăng 19/4/2026.

## **Abstract**

*In the context of the Fourth Industrial Revolution and the rapid development of the knowledge economy, higher education plays a "core role in developing highly skilled human resources and talents, promoting scientific and technological development and innovation." This article analyzes the theoretical and practical basis of modernizing and upgrading higher education to create breakthroughs in developing high-quality human resources and talents to lead research and innovation. Based on this, it proposes several systemic solutions regarding institutions, training programs, faculty, scientific research, and international cooperation to build a modern, integrated, and effective higher education system that meets the requirements of rapid and sustainable national development.*

**Keywords:** Higher education, highly skilled human resources, innovation, modernization, resolution 71, talents.

## **1. Đặt vấn đề**

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và chuyển đổi số, tri thức và đổi mới sáng tạo, giáo dục đại học (GDĐH) không còn đơn thuần là nơi truyền thụ tri thức mà trở thành hệ sinh thái động lực quyết định sức cạnh tranh quốc gia. Tuy nhiên, thực trạng hiện nay giữa chất lượng đào tạo và yêu cầu thực tiễn đặt ra: sự dư thừa về số lượng nhân lực kỹ năng thấp nhưng lại khan hiếm nghiêm trọng về đội ngũ nhân tài, đội ngũ chuyên gia, các nhà khoa học có trình độ cao. Do đó, việc hiện đại hóa và nâng tầm GDĐH không chỉ là yêu cầu tự thân của ngành Giáo dục mà là đột phá chiến lược tất yếu để tái cấu trúc, phát triển lực lượng sản xuất hiện đại, chuyển đổi từ mô hình tăng trưởng dựa trên tài nguyên sang tăng trưởng dựa trên đổi mới sáng tạo và nhân lực trình độ cao. Các nền kinh tế phát triển đều coi GDĐH là trụ cột trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực và nâng cao năng lực cạnh tranh. Đối với Việt Nam, quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế sâu rộng đặt ra yêu cầu cấp thiết cần phải đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, trong đó GDĐH giữ vị trí, vai trò nòng cốt. Việc hiện đại hóa và nâng tầm GDĐH nhằm tạo đột phá trong phát triển nhân lực trình độ cao và nhân tài khoa học, công nghệ là vấn đề có ý nghĩa chiến lược, quyết định chất lượng tăng trưởng kinh tế và phát triển bền vững đáp ứng yêu cầu của đất nước trong giai đoạn mới.

## **2. Nội dung nghiên cứu**

### **2.1. Cơ sở lý luận**

#### **2.1.1. Khái niệm hiện đại hóa và nâng tầm giáo dục đại học**

Hiện đại hóa GDĐH là quá trình đổi mới toàn diện hệ thống GDĐH về mục tiêu, nội dung, phương pháp đào tạo, mô hình quản trị, môi trường làm việc bao gồm điều kiện vật chất bảo đảm chất lượng nhằm đáp ứng yêu cầu của xã hội tri thức và nền kinh tế số. Hiện đại hóa GDĐH không chỉ là đổi mới

Email: levq@huce.edu.vn

phương pháp giảng dạy mà còn là sự chuyển biến căn bản về tư duy giáo dục, từ giáo dục truyền thụ tri thức sang giáo dục phát triển năng lực tư duy sáng tạo của người học.

Nâng tầm GDĐH là quá trình đưa hệ thống GDĐH đạt chuẩn mực khu vực và quốc tế, có khả năng cạnh tranh về chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học (NCKH) và đổi mới sáng tạo. Đây là sự phát triển ở trình độ cao hơn của quá trình hiện đại hóa GDĐH.

Hiện đại hóa GDĐH là điều kiện cần, còn nâng tầm GDĐH là điều kiện đủ, mục tiêu hướng tới của phát triển GDĐH trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng hiện nay.

### 2.1.2. Nhân lực trình độ cao và nhân tài trong nền kinh tế tri thức, kinh tế số

Nhân lực trình độ cao là bộ phận lao động có trình độ học vấn và chuyên môn sâu, có khả năng tiếp thu, làm chủ, sáng tạo tri thức mới. Nhân tài là những cá nhân có năng lực đặc biệt trong hoạt động khoa học, công nghệ, quản lý và sáng tạo, có khả năng dẫn dắt sự phát triển của các lĩnh vực then chốt trong nền kinh tế.

Chủ tịch Hồ Chí Minh từng khẳng định: *“Phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng mỗi một người có ích cho công việc chung của chúng ta”* [5, tr. 313]. Trong quá trình lãnh đạo sự nghiệp cách mạng, Đảng ta luôn coi trọng việc phát hiện, thu hút, trọng dụng người có tài năng vào làm việc trong cơ quan, đơn vị của hệ thống chính trị. Từ khi lãnh đạo, Đảng và Nhà nước ta đã ban hành nhiều chủ trương, biện pháp, thể hiện trong các nghị quyết, chỉ thị, quy định của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư và nhiều văn bản của cơ quan chức năng.

Trong nền kinh tế tri thức, nhân lực trình độ cao và nhân tài vừa là nguồn lực sản xuất quan trọng, vừa là chủ thể sáng tạo ra tri thức mới, tiến bộ, hữu ích. *“Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao”* được đặt ở vị trí một trong ba đột phá chiến lược, bên cạnh hoàn thiện thể chế phát triển và xây dựng kết cấu hạ tầng đồng bộ, hiện đại theo Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng Cộng sản Việt Nam.

Nhân lực trình độ cao, nhân tài là yếu tố cốt lõi trong nền kinh tế tri thức, kinh tế số, đóng vai trò tạo ra giá trị gia tăng thông qua sáng tạo, công nghệ, các dữ liệu. Đội ngũ này đòi hỏi kỹ năng số, tư duy sáng tạo và khả năng thích ứng cao, đóng góp quan trọng vào mục tiêu đưa kinh tế số chiếm tỷ lệ hơn 20% GDP vào năm 2030.

### 2.1.3. Giáo dục đại học với đổi mới sáng tạo

Giáo dục đại học giữ vai trò trung tâm trong việc đào tạo, phát hiện và bồi dưỡng nguồn lực chất lượng cao, nhân tài thông qua hoạt động đào tạo gắn liền với NCKH để đưa vị thế của Việt Nam sánh vai với các cường quốc trên thế giới. Nhận thức tầm quan trọng đó, Đảng và Nhà nước ban hành Nghị quyết số 57-NQ/TW (22/12/2024) về khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo [1]; Nghị quyết số 71-NQ/TW (tháng 9/2025) về đổi mới giáo dục [2]; Nghị quyết số 197/2025/QH15 về cơ chế đặc biệt cho nhân lực chất lượng cao...[4]. Thể chế đột phá các Nghị quyết đó thông qua việc xây dựng cơ chế đặc biệt, cho phép tuyển dụng, sử dụng nhân tài không cần qua thi tuyển; ký hợp đồng chuyên gia linh hoạt... Nghị quyết số 107/NQ-CP tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 45-NQ/TW về xây dựng đội ngũ tri thức trong giai đoạn mới. Các nghị quyết này hướng đến xây dựng đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học, nhân lực số chất lượng cao để phục vụ phát triển nhanh và bền vững, đặc biệt trong các ngành công nghệ cao.

Đổi mới sáng tạo là quá trình tạo ra, ứng dụng tri thức mới vào thực tiễn sản xuất và đời sống xã hội. Trường đại học là nơi sản sinh tri thức mới thông qua NCKH, đồng thời là nơi chuyển giao công nghệ và đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho nền kinh tế. Do đó, GDĐH có vai trò nòng cốt, quyết định việc hình thành hệ sinh thái đổi mới sáng tạo quốc gia.

## 2.2. Thực trạng giáo dục đại học Việt Nam trong phát triển nhân lực trình độ cao

### 2.2.1. Những thành tựu đạt được

Trong những năm qua, GDĐH Việt Nam đã có những bước phát triển đáng kể về quy mô và mạng lưới đào tạo. Số lượng cơ sở GDĐH tăng nhanh, ngành nghề đào tạo đa dạng hơn, góp phần cung cấp nguồn nhân lực cho quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Một số trường đại học đã từng bước hội nhập quốc tế, tham gia các bảng xếp hạng khu vực và thế giới (Đại học Bách khoa Hà Nội; Đại học Quốc gia Hà Nội; Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh..., hình thành các nhóm nghiên cứu mạnh trong một số lĩnh vực như công nghệ thông tin, y sinh học, khoa học vật liệu.

### 2.2.2. Những hạn chế và thách thức

Bên cạnh những thành tựu đạt được, GDĐH Việt Nam vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế: 1) Chất lượng đào tạo chưa đồng đều giữa các cơ sở GDĐH. Nhiều chương trình đào tạo còn nặng về lý thuyết, chưa gắn chặt với yêu cầu của thị trường lao động và nhu cầu đổi mới sáng tạo; 2) Hoạt động NCKH trong trường đại học còn phân tán, thiếu các nhóm nghiên cứu mạnh có khả năng cạnh tranh quốc tế. Số lượng công bố khoa học quốc tế tăng nhưng chất lượng và tác động chưa cao; 3) Cơ chế thu hút và đãi ngộ nhân tài khoa học còn nhiều bất cập. Môi trường làm việc và điều kiện nghiên cứu chưa thực sự hấp dẫn để giữ chân các nhà khoa học giỏi, đặc biệt là những người được đào tạo ở nước ngoài; 4) Liên kết giữa nhà trường - viện nghiên cứu - doanh nghiệp còn lỏng lẻo. Việc chuyển giao kết quả nghiên cứu vào sản xuất và đời sống xã hội còn hạn chế, chưa hình thành mạnh mẽ hệ sinh thái đổi mới sáng tạo; - Hiện tượng tiêu cực, bệnh hình thức trong giáo dục còn phổ biến. Nội dung, chương trình giáo dục còn nhiều bất cập, giáo dục đạo đức, thể chất, thẩm mỹ chưa được quan tâm đúng mức và chưa thực sự hiệu quả [2, tr. 1].

"Nguyên nhân chủ yếu của những hạn chế trên là do chưa nhận thức và thực hiện đầy đủ, quyết liệt quan điểm về giáo dục và đào tạo là "quốc sách hàng đầu", là "sự nghiệp của Đảng, Nhà nước và của toàn dân"; tư duy về quản lý và phát triển giáo dục chậm đổi mới, quan niệm về tự chủ và xã hội hóa giáo dục chưa phù hợp; nguồn lực đầu tư cho giáo dục còn thấp, chính sách phân bổ và sử dụng nguồn lực chưa hiệu quả, cơ chế tài chính thiếu bền vững; chế độ, chính sách đối với nhà giáo còn bất cập; tâm lý trọng danh vị trong xã hội còn nặng nề, chính sách sử dụng cán bộ còn coi trọng bằng cấp hơn thực lực, những tiêu cực trong xã hội ảnh hưởng nhiều đến hoạt động giáo dục trong và ngoài nhà trường" [2, tr. 1]. Những hạn chế trên cùng với những thách thức của thời đại công nghệ 4.0, trí tuệ nhân tạo và dữ liệu lớn đang làm thay đổi căn bản mô hình quản trị, phương pháp dạy và học, đặt ra yêu cầu mới về học tập liên tục, kỹ năng số và năng lực thích ứng. Do đó, GDĐH Việt Nam cần phát huy đầy đủ vai trò trong việc dẫn dắt nghiên cứu và đổi mới sáng tạo.

### 2.3. Giải pháp hiện đại hóa và nâng tầm giáo dục đại học để phát triển nhân lực trình độ cao, nhân tài, dẫn dắt nghiên cứu và đổi mới sáng tạo

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế và cạnh tranh toàn cầu về tri thức, GDĐH Việt Nam phải chuyển từ mô hình đào tạo truyền thống sang mô hình đại học nghiên cứu và đại học đổi mới sáng tạo. Điều này đòi hỏi sự thay đổi căn bản về tư duy quản lý, chương trình đào tạo và phương thức tổ chức hoạt động khoa học. Việc hiện đại hóa GDĐH không thể chỉ tập trung vào mở rộng quy mô mà phải đặt trọng tâm vào nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo, đồng thời coi NCKH và đổi mới sáng tạo là động lực phát triển chủ yếu.

#### 2.3.1. Hoàn thiện thể chế và tăng cường tự chủ đại học

Cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống chính sách về tự chủ đại học gắn với trách nhiệm giải trình. Các trường đại học cần được trao quyền chủ động trong đào tạo, NCKH, tổ chức bộ máy và tài chính, đồng thời chịu sự giám sát của xã hội về chất lượng và hiệu quả hoạt động. Hoàn thiện thể chế và tăng cường tự chủ đại học là nhiệm vụ chiến lược, đòi hỏi đồng bộ hóa pháp luật (Luật Giáo dục đại học, Luật Đầu tư,...), đẩy mạnh phân cấp quản lý, nâng cao quyền tự chủ trong tổ chức, nhân sự và tài chính, giúp nâng cao chất lượng đào tạo và NCKH. Đặc biệt, Nghị quyết số 71-NQ/TW là thay đổi mô hình quản trị đại học với chủ trương không tổ chức hội đồng trường trong cơ sở giáo dục công lập mà tăng cường vai trò lãnh đạo trực tiếp của tổ chức Đảng. Đây là bước đi nhằm tinh gọn bộ máy, giảm tầng trung gian và tập trung đầu mối quản trị.

- Xây dựng hành lang pháp lý đồng bộ: Rà soát, sửa đổi, hoàn thiện các quy định pháp luật tránh chồng chéo, mâu thuẫn giữa GDĐH với các luật khác (tài chính, đầu tư, tài sản công, ...), đảm bảo thực chất quyền tự chủ đại học.

Thực hiện Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo là: Giao Bộ Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) xây dựng Đề án triển khai cơ chế, chính sách đầu tư mạnh và có cơ chế đặc thù, vượt trội để phát triển 3-5 đại học tinh hoa theo mô hình đại học nghiên cứu đẳng cấp thế giới, đào tạo nhân tài quốc gia. Hiện, Bộ GD&ĐT đang lấy ý kiến góp ý Dự thảo Khung chiến lược phát triển GD&ĐT Việt Nam giai đoạn 2026-2035, tầm nhìn đến năm 2045. Dự thảo này tập trung vào 5 trụ cột phát triển, hướng tới xây dựng hệ thống GD&ĐT hiện đại, hội nhập, có năng lực cạnh tranh quốc tế, đóng vai trò động lực cung cấp nhân lực chất lượng cao cho phát triển đất nước.

- Tự chủ toàn diện trên 3 trụ cột chính: Tự chủ học thuật: Tự quyết về phương thức tuyển sinh, mở ngành, chương trình đào tạo và kiểm định chất lượng; Tự chủ tổ chức, nhân sự: Quyền quyết định cơ cấu tổ chức, tuyển dụng, bổ nhiệm, luân chuyển và quản lý đội ngũ; Tự chủ tài chính/tài sản: Quyền quản lý, sử dụng nguồn thu, đầu tư và sử dụng tài sản công hiệu quả, tự chủ mức thu học phí đi đôi với cam kết chất lượng.

### 2.3.2. Đổi mới chương trình và phương pháp đào tạo

Trong kỷ nguyên số, sự thay đổi, phát triển thông tin là vô hạn nhưng khả năng xử lý và định hướng thông tin mới là hữu hạn. Do đó, chương trình đào tạo cần có sự đổi mới, chuyển dịch từ “tích lũy tri thức” sang “phát triển năng lực cốt lõi, sáng tạo”, cụ thể: 1) Đổi mới chương trình đào tạo cần có tính liên, xuyên ngành, có thể phá vỡ ranh giới, hình thành sự liên kết giữa các ngành như Triết học, Tâm lý học với AI (Đạo đức học máy), các ngành công nghệ; 2) Đổi mới chương trình đào tạo theo hướng “mở” và linh hoạt: Cấu trúc theo mô-đun để người học có thể tự cá nhân hóa lộ trình học tập, cập nhật nhanh chóng các công nghệ mới như Big Data, Cloud Computing, và Internet of Things (IoT) ...; 3) Chú trọng, quan tâm đến kỹ năng “Siêu nhận thức” (Metacognition): Phát huy khả năng tư duy phản biện, có thể giải quyết vấn đề phức tạp và khả năng tự học suốt đời - những việc mà AI hiện nay vẫn chưa thể thay thế hoàn toàn con người.

Bên cạnh việc đổi mới chương trình đào tạo cần đổi mới phương pháp giảng dạy từ “Giảng dạy tập trung” sang “Học tập kiến tạo” tức là cần tận dụng tối đa lợi thế của công nghệ để cá nhân hóa trải nghiệm người học. Cùng với xây dựng mô hình lớp học đảo ngược (Flipped Classroom) tức là sinh viên (SV) tiếp cận lý thuyết thông qua các học liệu số trước khi đến lớp; thời gian trên lớp được dùng cho thảo luận chuyên sâu, phản biện và thực hành. Hoặc học tập qua dự án (Project-based Learning) đó là sự gắn kết chặt chẽ giữa giảng đường và doanh nghiệp. SV giải quyết các bài toán thực tế của kỷ nguyên số ngay trong quá trình học đại học. Có thể ứng dụng AI và Học tập thích ứng (Adaptive Learning): Sử dụng các hệ thống thông minh để phân tích lộ trình, mục tiêu, lập kế hoạch học tập của từng cá nhân, từ đó cung cấp nội dung phù hợp với tốc độ và khả năng của mỗi SV.

Như vậy, đổi mới chương trình, phương pháp đào tạo cần được thiết kế theo hướng tiếp cận chuẩn quốc tế, tích hợp kiến thức liên ngành và gắn với nhu cầu thị trường lao động. Phương pháp giảng dạy cần chuyển từ truyền thụ kiến thức sang khơi gợi, kích thích, phát triển năng lực tư duy phản biện, sáng tạo và kỹ năng số cho người học, phát hiện những tài năng của người học. Phương pháp đào tạo gắn nhiều với thực hành, thực tiễn,... Người học vừa học lý thuyết, vừa ứng dụng thực hành cụ thể trong các tập đoàn, doanh nghiệp...

Dưới góc độ triết học giáo dục nhìn nhận việc này đảm bảo ba yếu tố: - Tính nhân văn trong không gian số: GD&ĐT phải giúp SV có bản lĩnh, giữ được bản sắc và giá trị nhân bản trước sự xuất hiện của hàng loạt các thuật toán; - Đạo đức số (Digital Ethics): Cần xây dựng môn học mới này trong mọi chương trình đào tạo để nhân lực tương lai biết cách sử dụng công nghệ một cách trách nhiệm, không được vi phạm trong đào tạo và làm chính trong NCKH; - Vai trò của người thầy trong kỷ nguyên số đang được dịch chuyển từ người “truyền bá chân lý” duy nhất trở thành người “điều phối”, “định hướng”, “truyền cảm hứng” trong một xã hội đa dạng các thông tin.

### 2.3.3. Phát triển đội ngũ giảng viên và nhà khoa học

Mục tiêu đầu tiên là đưa Việt Nam vào nhóm quốc gia có hệ thống GD&ĐT tiên tiến trên thế giới. GD&ĐT Việt Nam đang đạt nhiều kết quả tích cực nhưng đối mặt với không ít khó khăn như nguồn lực tài chính hạn chế, chênh lệch vùng miền, cạnh tranh thu hút nhân tài, trong khi công nghệ 4.0, trí tuệ

nhân tạo và dữ liệu lớn đang làm thay đổi căn bản mô hình quản trị, phương pháp dạy và học, đặt ra yêu cầu mới về học tập liên tục, kỹ năng số và năng lực thích ứng. Để đạt các mục tiêu này, đội ngũ giảng viên (GV) và các nhà khoa học ở các cơ sở GDĐH phải thích ứng với các chuẩn mực quốc tế về kiểm định, đào tạo, nghiên cứu và quản trị cần phải: - Số hóa năng lực chuyên môn (Digital Fluency): đội ngũ GV và các nhà khoa học là những công dân số thế hệ mới, làm chủ công nghệ dạy học: Không chỉ là dùng PowerPoint, GV cần thành thạo các nền tảng quản lý học tập (LMS), công cụ tương tác trực tuyến và đặc biệt là kỹ năng ứng dụng AI trong thiết kế bài giảng, tương tác với người học ở mọi lúc, mọi nơi; - Đội ngũ GV và các nhà khoa học có thể khai thác dữ liệu lớn (Big Data) trong nghiên cứu: Đào tạo các nhà khoa học cách sử dụng các thuật toán phân tích, khai thác cơ sở dữ liệu quốc tế để dự báo xu hướng và tối ưu hóa quy trình, sản phẩm nghiên cứu; - Xây dựng môi trường văn hóa kết nối “Cộng tác xuyên biên giới” tức là xóa bỏ ranh giới địa lý, tạo cơ hội cho các cộng đồng các nhà khoa học có thể chia sẻ thông tin, kết nối tri thức không chỉ trong nước, mà còn hình thành mạng lưới nghiên cứu quốc tế; Khuyến khích, thúc đẩy GV tham gia vào các dự án quốc tế trực tuyến, đồng tác giả trong các công bố trên hệ thống ISI/Scopus; - Xây dựng môi trường văn hóa liên kết giữa trường đại học - doanh nghiệp: Xây dựng chính sách, cơ chế thu hút các chuyên gia, nhà khoa học từ các tập đoàn công nghệ lớn hoặc từ nước ngoài tham gia giảng dạy và nghiên cứu từ xa qua nền tảng số.

- Đội ngũ GV và các nhà khoa học nhận thức được sự chuyển đổi vai trò của người thầy để xây dựng phương pháp đào tạo phù hợp, hiệu quả. Chuyển đổi vai trò từ “Người dạy” sang “Người điều phối”, “Người truyền cảm hứng” đòi hỏi có kỹ năng và được đào tạo lại để đảm nhận các vai trò mới giúp người học định hướng tư duy, phân biệt tin giả, thẩm định giá trị thông tin, xây dựng lộ trình, mục tiêu học tập, xây dựng đạo đức nghề nghiệp trong môi trường số.

- Đội ngũ GV và các nhà khoa học cần được ghi nhận thông qua chỉ số đánh giá (KPI) linh hoạt: Công nhận các kết quả đổi mới sáng tạo, các bài giảng số chất lượng cao hoặc các đóng góp cho cộng đồng trên không gian mạng đảm bảo tương đương với các công trình truyền thống. Đồng thời xây dựng hệ thống bồi dưỡng thường xuyên (Micro-learning) như: Xây dựng các khóa đào tạo ngắn hạn, linh hoạt về kỹ năng số để GV có thể cập nhật liên tục mà không làm gián đoạn công tác chuyên môn.

Trước tầm nhìn chiến lược yêu cầu Việt Nam là xây dựng được một số trường đại học đẳng cấp quốc tế, hình thành các trung tâm nghiên cứu mạnh, thu hút chuyên gia và nhà khoa học trình độ cao cần xây dựng chính sách thu hút, đãi ngộ nhân tài khoa học một cách cạnh tranh, cơ chế đặc biệt đặc thù, tạo môi trường nghiên cứu thuận lợi và đầu tư cho các nhóm nghiên cứu mạnh; kết hợp đồng bộ với các giải pháp trên để thực hiện hiệu quả.

#### 2.3.4. Thúc đẩy nghiên cứu khoa học và đổi mới sáng tạo

Thúc đẩy NCKH và đổi mới sáng tạo hiện nay cần xây dựng một môi trường có sự kết nối hữu cơ giữa các thành tố: - Xây dựng Trung tâm chuyển giao công nghệ (TTO): Thiết lập bộ phận chuyên trách để thương mại hóa các kết quả nghiên cứu, bảo hộ quyền sở hữu trí tuệ và kết nối cung - cầu với doanh nghiệp; - Tạo điều kiện hình thành Vườn ươm khởi nghiệp (Incubators): Tạo không gian cho GV và SV thử nghiệm các ý tưởng sáng tạo, hỗ trợ hình thành các công ty khởi nguồn (Spin-off) ngay từ trong phòng thí nghiệm; - Xây dựng Hạ tầng hiện đại chung: Đầu tư các tòa nhà thí nghiệm, phòng thí nghiệm nghiên cứu trọng điểm, hệ thống tính toán hiệu năng cao và cơ sở dữ liệu dùng chung để tối ưu hóa nguồn lực.

Ngoài ra, cần có sự đổi mới cơ chế quản trị và tài chính để nghiên cứu thúc đẩy và giải phóng sức sáng tạo. Đặc biệt, giao quyền tự chủ nghiên cứu, cụ thể trao quyền tự chủ cao hơn cho các nhóm nghiên cứu mạnh, cho phép họ chủ động về nhân sự và quyết định hướng đi khoa học; Đa dạng hóa nguồn vốn: ngoài nguồn ngân sách nhà nước, cần thu hút quỹ đầu tư từ doanh nghiệp và các tổ chức quốc tế thông qua các dự án nghiên cứu đặt hàng (R&D); Xây dựng quy chế rõ ràng về việc phân chia lợi ích từ thương mại hóa kết quả NCKH để tạo động lực kinh tế trực tiếp cho nhà khoa học phấn đấu và sáng tạo.

Mở rộng và phát triển các nhóm nghiên cứu mạnh và liên ngành: Khuyến khích sự kết hợp giữa

khoa học tự nhiên - kỹ thuật và khoa học xã hội - nhân văn (ví dụ: nghiên cứu về đạo đức của AI, kinh tế tuần hoàn).

Xây dựng cơ chế, chính sách thu hút nhân tài, tinh hoa: Có chính sách đặc thù để thu hút các nhà khoa học đầu ngành, các chuyên gia nước ngoài; các doanh nghiệp về dẫn dắt các nhóm nghiên cứu, tạo các đơn đặt hàng, liên kết chặt chẽ giữa các tập đoàn doanh nghiệp với nhà trường... tạo ra môi trường học thuật quốc tế hóa, đa dạng và gắn với nhu cầu thực tiễn.

Hiện nay, các trường đại học cần đẩy mạnh việc gắn đào tạo với NCKH, hình thành các trung tâm đổi mới sáng tạo và vườn ươm khởi nghiệp. SV cần được khuyến khích tham gia hoạt động NCKH ngay từ sớm. Có sự kết nối chặt chẽ với các chuyên gia, nhà doanh nghiệp để nắm bắt được nhu cầu mới của thị trường lao động, định hướng cho quá trình đào tạo hiệu quả, tránh lãng phí. Đặc biệt là tăng cường hợp tác quốc tế và liên kết doanh nghiệp. Hợp tác quốc tế giúp nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu, trong khi liên kết doanh nghiệp giúp chuyển giao kết quả nghiên cứu vào thực tiễn sản xuất và kinh doanh, góp phần hình thành hệ sinh thái đổi mới sáng tạo quốc gia. Điểm mới nổi bật trong Dự thảo chiến lược là nhấn mạnh vai trò của doanh nghiệp như trung tâm của hệ sinh thái đổi mới sáng tạo. Có thể tham khảo mô hình của Triple Helix (Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp) mà nhiều quốc gia phát triển đã áp dụng thành công. Doanh nghiệp không chỉ tham gia tuyển dụng mà cần trực tiếp đặt hàng đào tạo, hỗ trợ xây dựng chương trình, cùng triển khai nghiên cứu và đầu tư vào các phòng thí nghiệm, trung tâm đổi mới sáng tạo tại trường đại học. Sự gắn kết này sẽ giúp chương trình đào tạo phù hợp hơn với thực tiễn, rút ngắn khoảng cách giữa tri thức hàn lâm và yêu cầu của thị trường lao động. Khi doanh nghiệp trở thành chủ thể trung tâm, các hoạt động nghiên cứu của đại học sẽ có tính ứng dụng cao hơn, tạo ra sản phẩm, công nghệ mới và thúc đẩy thương mại hóa. Qua đó, GDĐH trở thành động lực trực tiếp cho phát triển kinh tế.

### 3. Kết luận

Như vậy, hiện đại hóa GDĐH là một quá trình mang tính hệ thống, đòi hỏi sự đồng bộ giữa tự chủ đại học, số hóa giáo dục và hội nhập quốc tế. Muốn tạo ra bước đột phá trong phát triển nhân tài cần chuyển dịch trọng tâm từ “đào tạo thích ứng” sang “đào tạo dẫn dắt”, lấy NCKH và đổi mới sáng tạo làm trung tâm. Hiện đại hóa và nâng tầm GDĐH là yêu cầu tất yếu trong bối cảnh phát triển kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế, là chìa khóa xây dựng một tầng lớp trí thức tinh hoa, đủ năng lực làm chủ công nghệ, định hình tương lai phát triển bền vững của quốc gia trong kỷ nguyên số, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc. Để thực hiện được điều đó, GDĐH đóng vai trò trung tâm trong đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao và phát hiện, bồi dưỡng nhân tài dẫn dắt nghiên cứu và đổi mới sáng tạo. Việc triển khai đồng bộ các giải pháp về thể chế, chương trình đào tạo, đội ngũ GV và NCKH sẽ tạo đột phá trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao góp phần thúc đẩy sự phát triển nhanh và bền vững đất nước.

#### Tài liệu tham khảo

[1] Ban Chấp hành Trung ương (2024). *Nghị quyết số 57-NQ/TW, ngày 22/12/2024 về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia*.

[2] Ban Chấp hành Trung ương (2025). *Nghị quyết 71-NQ/TW, ngày 22/8/2025 về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo*.

[3] Thủ tướng Chính phủ (2021). *Quyết định số 127/QĐ-TTg, ngày 26/01/2021 ban hành chiến lược quốc gia về nghiên cứu, phát triển và ứng dụng trí tuệ nhân tạo đến năm 2030*.

[4] Quốc hội (2025). *Nghị quyết số 197/2025/QH15, ngày 17/5/2025 về một số cơ chế, chính sách đặc biệt tạo đột phá trong xây dựng và tổ chức thi hành pháp luật*.

[5] *Hồ Chí Minh Toàn tập* (tập 5, 2011). NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, tr. 313.