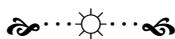


**ĐẠI HỌC QUỐC GIA
ĐẠI HỌC BÁCH KHOA TP HỒ CHÍ MINH**



BÀI TẬP LỚN MÔN KINH TẾ CHÍNH TRỊ MÁC – LÊNIN

ĐỀ TÀI:

**ĐÀO TẠO NHÂN LỰC TRONG QUÁ TRÌNH CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI
HÓA DƯỚI TÁC ĐỘNG CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ**

LỚP DTQ1--- NHÓM 15--- HK 213

NGÀY NỘP 24/04/2022

Giảng viên hướng dẫn: THS. NGUYỄN TRUNG HIẾU

Sinh viên thực hiện	Mã số sinh viên	Điểm số
Nguyễn Quý Hải		
Đoàn Hoài Nam		
Nguyễn Trường Phú		
Phạm Văn Quân		
Vũ Hoàng Tùng		

Thành phố Hồ Chí Minh – 2022

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	3
1. TÍNH CẤP THIẾT CỦA ĐỀ TÀI	3
2. ĐÓI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU.....	3
3. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU	4
4. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU.....	4
5. KẾT CẢU ĐỀ TÀI	4
CHƯƠNG 1 CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở VIỆT NAM HIỆN NAY	5
1.1. CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ	5
1.1.1. <i>Khái quát về cuộc cách mạng công nghiệp</i>	5
1.1.2. <i>Đặc điểm, nội dung và tác động của cách mạng công nghiệp lần thứ tư.....</i>	6
1.2. CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở VIỆT NAM HIỆN NAY.....	7
1.2.1. <i>Khái niệm.....</i>	7
1.2.2. <i>Tính tắt yếu của CNH, HĐH ở Việt Nam</i>	8
1.2.3. <i>Nội dung của CNH, HĐH ở Việt Nam.....</i>	8
CHƯƠNG 2 ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC Ở VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ	9
2.1. CÁC KHÁI NIỆM	9
2.2. THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC Ở NƯỚC TA	10
2.2.1. <i>Những thành tựu đạt được trong đào tạo nguồn nhân lực ở nước ta và nguyên nhân của nó.....</i>	10
2.2.1.1. Những thành tựu trong đào tạo nguồn nhân lực ở nước ta	10
2.2.1.2. Nguyên nhân của những thành tựu	15
2.2.2. <i>Những hạn chế, yếu kém trong đào tạo nguồn nhân lực ở nước ta và nguyên nhân của nó</i>	17
2.2.2.1. Những hạn chế, yếu kém trong đào tạo nguồn nhân lực ở nước ta.....	17
2.2.2.2. Nguyên nhân của những hạn chế, yếu kém	21
2.3. NHỮNG CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC ĐỐI VỚI ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC Ở VIỆT NAM DƯỚI TÁC ĐỘNG CỦA CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ	22
2.3.1. <i>Những cơ hội đối với đào tạo nguồn nhân lực ở Việt Nam dưới tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư</i>	22
2.3.2. <i>Những đối thách thức đối với đào tạo nguồn nhân lực ở Việt Nam dưới tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư</i>	23
2.4. ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NHẰM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC Ở VIỆT NAM DƯỚI TÁC ĐỘNG CỦA CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ	25
2.4.1. <i>Một số định hướng chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ở Việt Nam dưới tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư</i>	25
2.4.2. <i>Giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ở Việt Nam dưới tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư</i>	26
KẾT LUẬN	30
TÀI LIỆU THAM KHẢO	31

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đè tài

“*Thời đại đồ đá*

Thời đại đồ đồng

Thời đại đồ sắt

Chúng ta xác định toàn bộ sứ thi của nhân loại bằng công nghệ mà họ sử dụng”

Từ câu nói trên của Reed Hastings - một doanh nhân nổi tiếng thế giới, ta có thể thấy rằng qua từng thời kì lịch sử, công cụ lao động ngày càng được phát triển để giúp con người có thể thích nghi với những điều kiện thế giới quan, từ vật liệu ban đầu rất thô sơ là đá, rồi đến đồng và cuối cùng là sắt - chất liệu đang sử dụng phổ biến hiện nay. Bên cạnh đó, để hòa hợp với sự phát triển của thế giới thì con người cũng không ngừng tiến hành những cuộc cách mạng để tiến lên một chế độ xã hội mới. Hiện nay, công nghiệp hóa, hiện đại hóa là một trong những nhiệm vụ quan trọng hàng đầu vì nó đưa cả nền sản xuất vật chất và đời sống văn hóa – xã hội của đất nước lên trình độ mới. Đối với sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội, công nghiệp hóa có vai trò tạo điều kiện làm tiền đề vật chất – kỹ thuật, công nghiệp hóa có nội dung, bước đi cụ thể, phù hợp. Đối với Việt Nam khi chính thức bước vào thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội, Đảng chủ trương tiến hành công nghiệp hóa xã hội chủ nghĩa và từ cuối thế kỉ XX đến nay quá trình này được xác định đầy đủ là công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Đó là một quá trình kinh tế, kỹ thuật – công nghệ và kinh tế - xã hội toàn diện sâu rộng nhằm chuyển đổi nền sản xuất và xã hội Việt Nam từ trình độ nông nghiệp lạc hậu lên trình độ công nghiệp tiên tiến, hiện đại và văn minh. Trên cơ sở tổng kết công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa từ đầu thập kỉ 90 của thế kỉ XX đến nay bám sát bối cảnh, yêu cầu, nhiệm vụ mới, Đại hội XIII của Đảng nêu rõ chủ trương: “Tiếp tục đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa trên nền tảng của tiến bộ khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo”. Đặc biệt hơn cả, hiện nay Việt Nam đang trải qua cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Đó là sự kết hợp của công nghệ trong các lĩnh vực vật lý, công nghệ số và sinh học, tạo ra những khả năng sản xuất hoàn toàn mới và có tác động sâu sắc đến đời sống kinh tế, chính trị, xã hội của thế giới. Nhận thấy những cơ hội và thách thức đối với nguồn nhân lực của Việt Nam hiện nay, chúng tôi quyết định chọn đề tài “Đào tạo nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa hiện đại hóa dưới tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư” nhằm nâng cao kiến thức và trình độ hiểu biết để theo kịp thời đại và góp phần phát triển đất nước.

2. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

a. Đối tượng nghiên cứu

Đề tài lấy chủ đề chính về đào tạo nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa và hiện đại hóa dưới tác động cách mạng công nghiệp 4.0. Trong đó, ta sẽ phân tích tầm quan trọng của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đối với công nghiệp hóa hiện đại hóa này nhằm làm rõ những thành tựu có thể mang lại và những thách thức mang đến trong tương lai mà chúng ta cần phải hiểu rõ khi đang trên đà hội nhập quốc tế và đào tạo nguồn nhân lực.

b. Phạm vi nghiên cứu

Đề tài được thực hiện theo góc nhìn bao quát phạm vi cả nước và phân tích chủ yếu nằm trong mốc thời gian từ năm 2015 đến đầu năm 2022, khoảng 7 năm trở lại gần đây để mang lại thông tin cập nhật gần nhất có thể.

Đào tạo nguồn nhân lực ở Việt Nam trong thời đại cách mạng công nghiệp 4.0 trong giai đoạn từ năm 2015-2021.

3. Mục tiêu nghiên cứu

Làm rõ một vài lý luận về cách mạng công nghiệp lần thứ tư và tác động của chúng lên quá trình CNH, HĐH ở Việt Nam. Trên cơ sở đó, trước khi đưa ra những định hướng và kiến nghị phát triển nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực về những thực trạng đáng nói hiện nay, ta cần phải phân tích những cơ hội và thách thức đối với việc đào tạo trong bối cảnh 4.0. Trong đó, vận dụng quy luật phân tích từ cái chung đến cái riêng để làm rõ và tách bạch vấn đề hơn theo cách khách quan nhất.

4. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài được thực hiện dựa trên việc tham khảo giáo trình và các nguồn sách báo điện tử. Trên nền tảng cốt lõi là áp dụng phương pháp luận duy vật biện chứng và các phương pháp nghiên cứu như: phân tích tổng hợp và thống kê mô tả một cách toàn diện nhất để làm rõ đề tài. Bên cạnh đó, kết hợp sử dụng những ví dụ thực tế cho mỗi vấn đề và đưa ra những khái niệm cần biết, cụ thể hóa các vấn đề về cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Giúp ta có một cái nhìn khách quan nhất về vị thế của đất nước ta hiện nay so với cán cân thế giới khi mà cuộc đổ bộ của các công nghệ mới và sự phát triển vượt bậc của khoa học kỹ thuật.

5. Kết cấu đề tài

Đề tài gồm 02 chương:

- Chương 1: CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở VIỆT NAM HIỆN NAY
- Chương 2: ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC Ở VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ

Chương 1

CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

1.1. Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

1.1.1. Khái quát về cuộc cách mạng công nghiệp

a. Khái niệm

Cách mạng công nghiệp (CMCN) là giai đoạn có các bước nhảy vọt về chất của tư liệu lao động dựa vào những phát minh mới và đột phá của nhân loại. Điều này dẫn tới sự thay đổi về phân công lao động xã hội và tạo nên năng suất cao hơn dựa vào những phát minh khoa học.

b. Lịch sử phát triển

Theo dòng lịch sử, thế giới đã trải qua 3 cuộc CMCN và hiện nay đang trong quá trình thực hiện cuộc cách mạng công nghiệp thứ 4.

	Nội dung	Các phát minh quan trọng
CMCN lần thứ nhất	Thay thế lao động tay chân bằng máy móc cơ khí.	1764, Jenny phát minh ra xe kéo sợi. 1785, Edmund Cartwright phát minh máy dệt và động cơ hơi nước của James Watt.
CMCN lần thứ hai	Phát minh và ứng dụng năng lượng điện vào sản xuất.	1876, Alexander Graham Bell phát minh ra điện thoại. 1878, Sir Joseph Swan sáng chế ra bóng đèn sợi đốt 1903, Wilbur và Orville Wright tạo ra máy bay.
CMCN lần thứ ba	Phát minh ra máy tính, điện thoại và các loại thiết bị kỹ thuật số khác	1947, phát minh ra bóng bán dẫn bởi John Bardeen và Walter Houser. 1970, máy tính cá nhân ra đời.

c. Vai trò của các cuộc cách mạng công nghiệp

CMCN đem lại những phát triển vượt bậc cho xã hội trong thời gian ngắn. Sau đây là ba đặc điểm nổi bật mà các cuộc CMCN đem lại cho xã hội trong thời gian qua.

Một là, thúc đẩy sự phát triển lực lượng sản xuất. Máy móc ra đời thay thế cho lao động thủ công cho đến sự ra đời của máy tính điện tử, chuyên nền sản xuất sang giai đoạn tự động hóa, tài sản cố định thường xuyên được đổi mới, quá trình tập trung hóa sản xuất được đẩy nhanh.

Hai là, thúc đẩy hoàn thiện quan hệ sản xuất. Đầu tiên, nền sản xuất lớn ra đòi thay thế dần cho sản xuất nhỏ, khép kín, phân tán. Thêm vào đó, dưới tác động của cách mạng khoa học công nghệ, sở hữu tư nhân không còn đủ khả năng đáp ứng nhu cầu của sản xuất và yêu cầu cải tiến kỹ thuật, buộc tư bản phải liên kết lại dưới hình thức công ty cổ phần và sự phát triển của loại hình công ty này cho phép mở rộng chủ thể sở hữu tư bản ra các thành phần khác của xã hội.

Ba là, thúc đẩy đổi mới phương thức quản trị phát triển. Phương thức quản trị, điều hành của chính phủ cũng có sự thay đổi nhanh chóng để thích ứng với sự phát triển của công nghệ mới, hình thành hệ thống tin học hóa trong quản lý và “chính phủ điện tử. Thể chế quản lý kinh doanh trong các doanh nghiệp cũng có những biến đổi lớn với việc sử dụng công nghệ cao để cải tiến quản lý sản xuất, thay đổi hình thức tổ chức doanh nghiệp. Các công ty xuyên quốc gia (TNC) ngày càng có vai trò quan trọng trong hệ thống kinh tế tư bản chủ nghĩa. Trong bối cảnh toàn cầu hóa, nhà nước của các quốc gia ngày càng chú trọng phối hợp chính sách kinh tế vĩ mô, điều tiết và phối hợp quốc tế được tăng cường. Bên cạnh đó, sự hình thành các tổ chức kinh tế khu vực và quốc tế cũng tạo ra những chủ thể mới trong điều tiết quan hệ kinh tế quốc tế.

1.1.2. Đặc điểm, nội dung và tác động của cách mạng công nghiệp lần thứ tư

a. Đặc điểm

Khái niệm “Cách mạng công nghiệp lần thứ tư” (hay công nghiệp 4.0) lần đầu tiên được đưa ra ở Cộng hòa liên bang Đức năm 2011 tại Hội chợ công nghệ ở Han-nô-vơ.

Năm 2012, khái niệm này được sử dụng để đặt tên cho một chương trình hỗ trợ phát triển công nghệ cao của Chính phủ Đức.

Năm 2016, Cách mạng công nghiệp lần thứ tư được lựa chọn làm chủ đề của Diễn đàn Kinh tế thế giới tại Đa-vốt, Thụy Sĩ.

Sau đó, khái niệm này được sử dụng phổ biến để chỉ cuộc cách mạng công nghiệp mới, dù mới bắt đầu nhưng đã có những bước tiến mạnh mẽ, những thành tựu to lớn, có những ảnh hưởng sâu rộng tới mọi lĩnh vực trên toàn cầu.

b. Nội dung

Tổng hợp những kết quả nghiên cứu có thể thấy rằng: CMCN lần thứ tư được hình thành trên nền tảng những thành tựu của cách mạng công nghiệp lần thứ ba và sự phát triển mạnh mẽ của khoa học - công nghệ.

Nói cách khác, CMCN 4.0 là sự tích hợp của nhiều loại hình công nghệ và những thành tựu mới của nhiều lĩnh vực nghiên cứu vật lý, hóa học, sinh học,

xóa nhòa ranh giới giữa các lĩnh vực khoa học này. Trong đó, công nghệ nền tảng, đặc trưng của CMCN lần thứ tư là công nghệ số. Các lĩnh vực mũi nhọn, đặc trưng của công nghiệp 4.0 là trí tuệ nhân tạo, công nghệ thông tin, Internet kết nối vạn vật, điện toán đám mây, cơ sở dữ liệu lớn, Blockchain, công nghệ nano, công nghệ gien, công nghệ vật liệu, công nghệ in 3D trong lĩnh vực chế tạo...

c. Tác động

Về mặt tích cực, mặc dù CMCN lần thứ tư mới ở giai đoạn đầu tiên, chưa thể hiện hết những khả năng phát triển. Tuy nhiên, những đánh giá, dự báo trên thế giới hiện nay đều cho rằng, cách mạng công nghiệp lần thứ tư sẽ phát triển với tốc độ nhanh hơn nhiều lần so với các cuộc cách mạng công nghiệp trước đây. Trí tuệ nhân tạo, công nghệ nano, công nghệ vật liệu mới sẽ tạo ra những vật liệu mới với các thuộc tính vượt trội so với các vật liệu hiện nay, làm thay đổi công nghệ chế tạo và nâng cao chất lượng các sản phẩm. Những phần mềm thiết kế những sản phẩm phức tạp một cách chính xác trong thời gian ngắn. Người máy thông minh, công nghệ in 3D làm cho việc chế tạo, lắp ráp sản phẩm được thực hiện hoàn toàn tự động, cực kỳ chính xác, tiết kiệm tối đa nguyên liệu, hầu như không có sản phẩm hỏng.

Về mặt tiêu cực, CMCN 4.0 đồng thời tạo ra những thách thức lớn đối với nhiều quốc gia, nhiều đối tượng xã hội, trên nhiều lĩnh vực. Các thành tựu khoa học - công nghệ trong Cách mạng công nghiệp lần thứ tư làm cho tài nguyên thiên nhiên, lao động phổ thông giá rẻ ngày càng mất lợi thế. Sự chênh lệch về trình độ phát triển, khoảng cách giàu nghèo giữa các quốc gia trên thế giới có xu hướng mở rộng thêm. Nguy cơ thất nghiệp đối với những lao động phổ thông, không được đào tạo làm cho sự phân hóa giàu nghèo, sự chênh lệch về thu nhập và mức sống giữa các tầng lớp xã hội trong một nước cũng có xu hướng ngày càng tăng, làm phát sinh nhiều vấn đề xã hội phức tạp, tiềm ẩn nguy cơ mất ổn định xã hội.

1.2. Công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam hiện nay.

1.2.1. Khái niệm

Công nghiệp hóa là quá trình chuyển đổi cơ bản và toàn diện hầu hết các hoạt động sản xuất từ việc sử dụng sức lao động thủ công là chính sang sử dụng một cách phổ biến sức lao động phổ thông dựa trên sự phát triển của ngành công nghiệp cơ khí.

Còn hiện đại hóa được hiểu là quá trình ứng dụng, trang bị những thành tựu khoa học và công nghệ tiên tiến, hiện đại đưa vào quá trình sản xuất kinh doanh, dịch vụ và quản lý kinh tế xã hội.

Vì vậy, công nghiệp hóa hiện đại hóa hiện nay là quá trình chuyển đổi căn bản và toàn diện các hoạt động kinh tế và kinh tế- xã hội từ sử dụng sức lao động thủ công là chính sang sử dụng lao động phổ thông cũng như công nghệ, phương tiện và phương pháp tiên tiến, hiện đại để tạo ra năng suất lao động xã hội lớn.

Có thể thấy rằng công nghiệp hóa hiện đại hóa theo tư tưởng mới không còn bị giới hạn về phạm vi trình độ những lực lượng sản xuất và kỹ thuật đơn thuần mà chỉ nhằm chuyển lao động thủ công thành lao động cơ khí giống như các quan niệm trước đây vẫn nghĩ.

1.2.2. Tính chất yếu của CNH, HĐH ở Việt Nam

Cùng với sự phát triển của thế giới, Việt Nam cần CNH,HĐH vì những yêu cầu sau:

Thứ nhất, từ yêu cầu phải xây dựng cơ sở vật chất- kỹ thuật của chủ nghĩa xã hội.

Thứ hai, từ yêu cầu phải rút ngắn khoảng cách tụt lùi về kinh tế, kỹ thuật, công nghệ giữa nước ta với các nước trong khu vực và quốc tế.

Thứ ba, từ yêu cầu cần phải tạo ra năng suất lao động xã hội cao, bảo đảm cho sự tồn tại và phát triển của chủ nghĩa xã hội.

1.2.3. Nội dung của CNH, HĐH ở Việt Nam

Đầu tiên, công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong sự phát triển mạnh mẽ của lực lượng sản xuất. Thực hiện cơ khí hóa nền sản xuất xã hội nhờ chuyển nền kinh tế từ chỗ dựa trên kỹ thuật thủ công sang nền kinh tế dựa vào kỹ thuật cơ khí thủ công. Đồng thời chuyển nền văn minh nông nghiệp sang nền văn minh công nghiệp.

Thứ hai, xây dựng cơ cấu kinh tế một cách hợp lý, hiện đại và đạt hiệu quả cao. Cơ cấu kinh tế chính là tổng thể hữu cơ giữa các thành phần kinh tế. Có hai loại cơ cấu kinh tế là cơ cấu vùng kinh tế và cơ cấu thành phần kinh tế. Trong khi đó cơ cấu của ngành kinh tế sẽ đóng vai trò trung tâm, quan trọng và cốt lõi nhất.Cơ cấu lao động cũng sẽ được chuyển dịch theo hướng gắn với phát triển kinh tế tri thức. Đây là một trong những tiền đề làm chi phối theo xu hướng chuyển dịch cơ cấu lao động từng thời kỳ ở nước ta.

Thứ ba, củng cố và làm tăng cường các địa vị lãnh đạo trong quan hệ sản xuất xã hội chủ nghĩa. Đồng thời, hướng tới việc xác lập địa vị thống trị trong các mối quan hệ sản xuất xã hội trong toàn bộ nền kinh tế quốc dân.

Chương 2

ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC Ở VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TU'

2.1. Các khái niệm

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư không chỉ đòi hỏi phải có vốn, kỹ thuật, tài nguyên, ... mà để có thể thích ứng được với sự tác động của cuộc cách mạng trong việc thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam vẫn phải do con người quyết định. Cuộc cách mạng với những công nghệ mới, phát minh tiên tiến mới đòi hỏi một nguồn nhân lực mới, vừa đầy đủ về số lượng vừa phải đảm bảo về chất lượng và có trình độ chuyên môn cao. Thân Nhân Trung đã nói: "Hiền tài là nguyên khí của quốc gia", nhà tương lai học người Mỹ, Alvin Toffler nhấn mạnh vai trò của con người: "Tiền bạc tiêu mãi cũng hết, quyền lực rồi sẽ mất; chỉ có trí tuệ của con người thì khi sử dụng không những không mất đi mà còn lớn lên". Nguồn nhân lực được xem là năng lực nội sinh chi phối các nguồn lực khác (vốn, tài nguyên thiên nhiên, cơ sở vật chất,...) và quá trình phát triển kinh tế – xã hội của mỗi quốc gia. Nguyên nhân hiển nhiên là vì con người là nhân tố sử dụng, quyết định, khai thác các nguồn lực khác, chúng chỉ có thể phát huy được tác dụng khi được đem kết hợp với nguồn lực con người. Chính vì vậy, việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là một nội dung vô cùng quan trọng trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Theo Liên Hợp Quốc: "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 của đất nước". Theo nghĩa rộng, nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho sản xuất xã hội, cung cấp nguồn lực con người cho sự phát triển. Do đó, nhân lực bao gồm toàn bộ dân cư có thể phát triển bình thường. Theo nghĩa hẹp, nguồn nhân lực là khả năng lao động của xã hội, là nguồn lực cho sự phát triển kinh tế – xã hội, bao gồm các nhóm dân cư trong độ tuổi lao động, có khả năng tham gia vào lao động, sản xuất xã hội, tức là toàn bộ các cá nhân cụ thể tham gia vào quá trình lao động, là tổng thể các yếu tố về thể lực, trí lực của họ được huy động vào quá trình lao động.

Phải hiểu rằng trong nền kinh tế thị trường chủ yếu dựa trên tri thức và trong xu thế toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế thì nguồn nhân lực đóng vai trò quyết định trong sự phát triển, khả năng thích ứng và là nhân tố tối quan trọng cho việc cạnh tranh cả trong và ngoài nước. Trong bối cảnh cạnh tranh khốc liệt như hiện tại, ưu thế chắc chắn sẽ thuộc về tổ chức, doanh nghiệp, quốc gia có nguồn nhân lực chất lượng cao, có trình độ, phẩm chất, đạo đức tốt.

Điều này được thể hiện thông qua những quan điểm, chỉ đạo của Đảng và Nhà nước: Nghị quyết Hội nghị Trung ương 5 khóa VIII nêu rõ: "Kinh nghiệm vô giá mà chúng ta khai quật được trong lịch sử lâu dài và đầy khắc nghiệt của dân tộc ta là: nguồn lực quý báu nhất, có vai trò quyết định nhất là nguồn lực con người Việt Nam; là sức mạnh nội sinh của chính bản thân dân tộc Việt Nam. Con người Việt Nam là tài sản quý

báu nhát của Tổ quốc ta và chế độ xã hội chủ nghĩa chúng ta”; tại Đại hội XI (năm 2011), Đảng nhấn mạnh quan điểm: “Phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những yếu tố quyết định sự phát triển nhanh, bền vững đất nước”. Diễn hình như Nhật Bản, đất nước không có quá nhiều tài nguyên thiên nhiên, điều kiện tự nhiên không thuận lợi, thậm chí còn gặp nhiều khó khăn nhưng bằng nguồn nhân lực chất lượng cao với khả năng và ý chí mạnh mẽ đã vươn lên trở thành một trong những cường quốc của thế giới.

“Nguồn nhân lực để đáp ứng nhu cầu ấy bao gồm những con người có đức, có tài, ham học hỏi, thông minh, sáng tạo, làm việc quên mình vì nền độc lập và sự phồn vinh của Tổ quốc; được chuẩn bị tốt về kiến thức văn hoá, được đào tạo thành thạo về kỹ năng nghề nghiệp, về năng lực sản xuất kinh doanh, về điều hành vĩ mô nền kinh tế và toàn xã hội, có trình độ khoa học - kỹ thuật vươn lên ngang tầm thế giới”. Từ yêu cầu trên về nguồn nhân lực cho sự nghiệp hiện đại hóa, công nghiệp hóa, nguồn nhân lực cho cuộc cách mạng lần thứ tư phải tương đương, thậm chí cần phải tiến bộ hơn, phát triển vượt bậc hơn nữa. Mục tiêu tối thượng là để dễ dàng thích ứng và đáp ứng được những yêu cầu khách quan, đòi hỏi thực tiễn và những khó khăn cuộc cách mạng đề ra.

Để nguồn nhân lực đạt được những yêu cầu, có được những đức tính nêu trên, phải chú trọng việc đầu tư và phát triển giáo dục, coi nó là hướng chính trong đầu tư phát triển, biến giáo dục và đào tạo trở thành quốc sách hàng đầu. Là một tất yếu, phát triển, đào tạo nguồn nhân lực được coi là một đột phá chiến lược, là nhân tố quyết định đến sự phát triển của nền kinh tế, sự cơ cấu lại ngành nghề, tăng khả năng cạnh tranh. Học hỏi từ các nước đã phát triển như Mỹ, Trung, Nhật, Hàn, trong giai đoạn phát triển của họ, giáo dục và đào tạo được đặc biệt chú ý và quan tâm, chương trình đào tạo được cải tiến, đổi mới cho phù hợp và phát triển hơn.

Trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư, phải lấy việc phát huy nguồn lực con người làm yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững, phải thấy được tầm quan trọng của việc đào tạo nguồn nhân lực đối với sự thích ứng của đất nước trước những yêu cầu và khó khăn của cuộc cách mạng.

2.2. Thực trạng đào tạo nguồn nhân lực ở nước ta

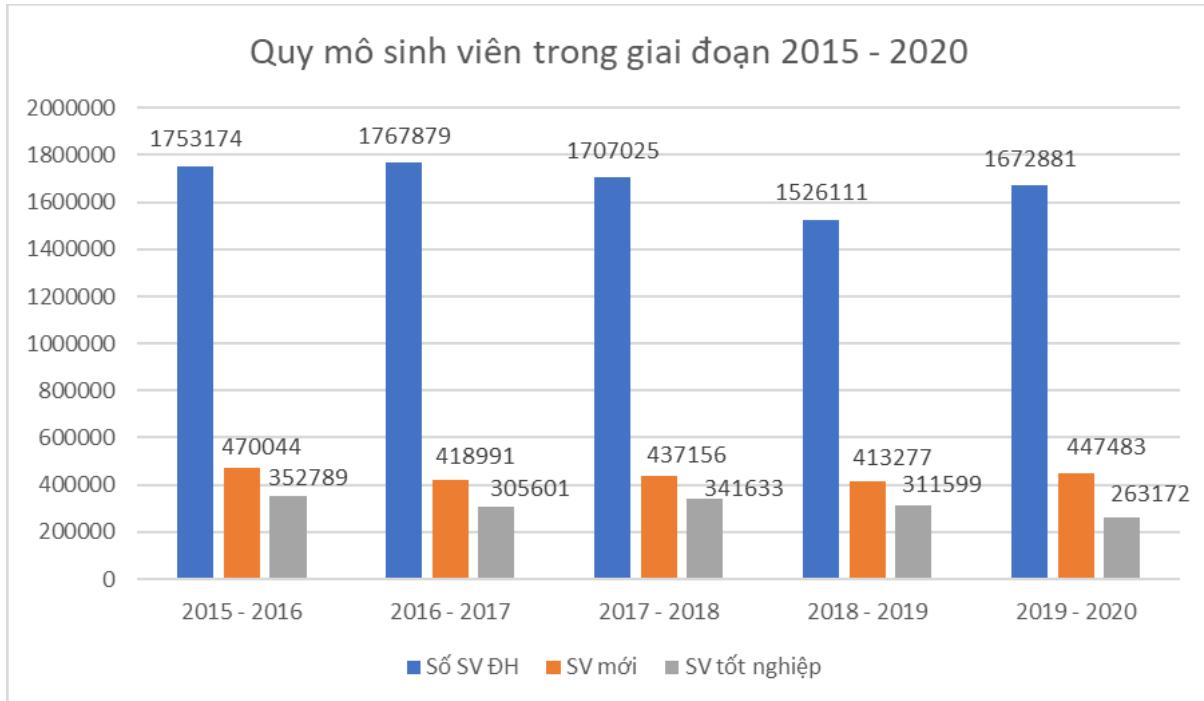
2.2.1. Những thành tựu đạt được trong đào tạo nguồn nhân lực ở nước ta và nguyên nhân của nó

2.2.1.1. Những thành tựu trong đào tạo nguồn nhân lực ở nước ta

Trong giai đoạn hội nhập quốc tế và thích ứng với cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, Việt Nam đang có những bước tiến lớn, nhịp độ phát triển tốt, đặc biệt là đạt được nhiều thành tựu trong đào tạo nguồn nhân lực.

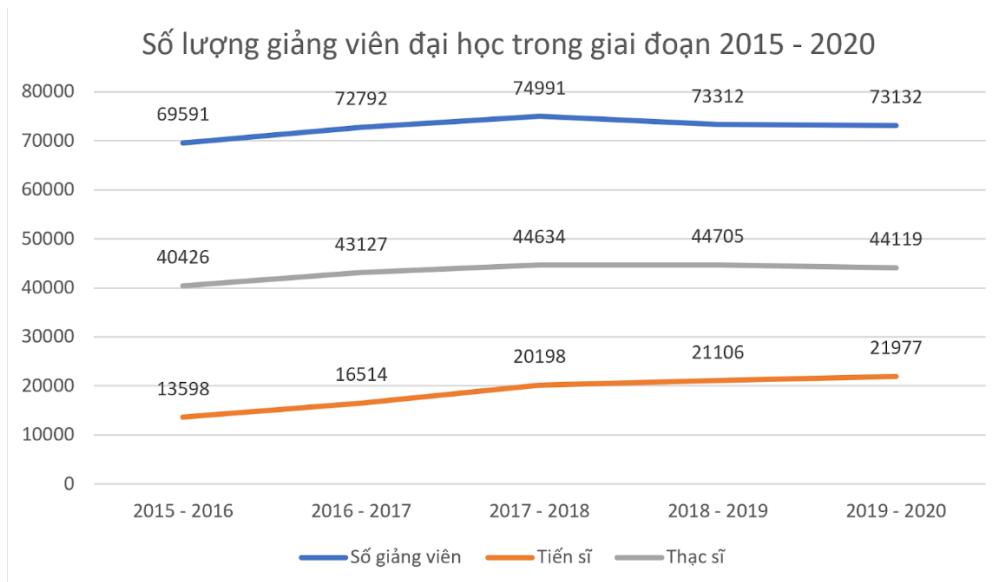
- i. Thành tựu trong mở rộng quy mô đào tạo:

Điều đầu tiên chắc chắn phải kể đến là quy mô giáo dục và đào tạo được nâng cao, điều này được thể hiện rõ qua số liệu hàng năm. Số sinh viên mới nằm trong khoảng từ 350,000 đến 400,000 sinh viên, số lượng sinh viên hàng năm luôn dao động trong khoảng 1,7 triệu sinh viên và lượng sinh viên tốt nghiệp ra trường đạt khoảng 300,000.



Nguồn: số liệu thống kê giáo dục đại học của Bộ Giáo dục và Đào tạo (<https://moet.gov.vn/thong-ke/Pages/thong-ko-giao-duc-dai-hoc.aspx>)

Hiện nay nước ta có 237 trường đại học (năm 2020), trong đó có 172 trường công lập và 65 trường ngoài công lập. Số lượng nhân lực được tuyển để đào tạo đại học tăng nhanh, số giảng viên đại học tăng từ 69,591 ở năm học 2015 – 2016 lên tới 73,132 vào năm học 2019 – 2020. Trong đó số lượng thạc sĩ đạt từ 60% trở lên, số lượng tiến sĩ nằm trong khoảng 30%, chỉ có số ít giảng viên ở trình độ đại học và các trình độ khác.



Nguồn: số liệu thống kê giáo dục đại học của Bộ Giáo dục và Đào tạo (<https://moet.gov.vn/thong-ke/Pages/thong-ko-giao-duc-dai-hoc.aspx>)

Nhờ có quy mô giáo dục lớn, tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo ở nước ta có sự tăng mạnh trong giai đoạn 2015 – 2020, tăng 3.7% từ 19.9% vào năm 2015 lên tới 23.6% vào năm 2020. Tỷ lệ này ở các khu vực thành thị và nông thôn cũng có sự tăng đáng kể, 3% ở thành thị và 3.4% ở nông thôn. Điều này cho thấy số lượng người được tiếp cận giáo dục, đào tạo nghề ngày càng tăng.

Năm	Cả nước (%)	Thành thị (%)	Nông thôn (%)
2015	19.9	36.3	12.6
2016	20.6	37.2	12.8
2017	21.7	38.1	14.0
2018	22.0	37.9	14.4
2019	22.6	39.1	14.8
2020	23.6	39.3	16.0

Nguồn: Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Tổng cục Thống kê

ii. Thành tựu trong chất lượng đào tạo:

Không chỉ quy mô đào tạo được nâng cao, chất lượng giáo dục cũng được củng cố. Nước ta hiện có bảy cơ sở giáo dục đạt tiêu chuẩn quốc tế, gồm: Đại học Bách khoa TP.HCM, Đại học Bách khoa Đà Nẵng, Đại học Bách khoa Hà Nội, Đại học Xây dựng, Đại học Khoa học tự nhiên Hà Nội, Đại học Tôn Đức Thắng và Đại học Quốc tế TP.HCM. Hơn nữa chúng ta cũng đạt tiêu chuẩn quốc tế đối với 232 chương trình đào tạo của các trường đại học khác nhau (các tổ chức kiểm định quốc tế như HCERES, AUN – QA, ABET, EUR – ACE, ...). Các trường đại học còn lại cũng đều đạt những tiêu chuẩn trong nước.

Vị thế và chất lượng của đào tạo đại học ở Việt Nam cũng có bước phát triển vượt bậc, càng ngày càng gia tăng thứ bậc của mình trên các bảng xếp hạng quốc tế. Bảng xếp hạng đại học thế giới Times Higher Education (THE) năm 2022 bao gồm hơn 1.600 cơ sở giáo dục đại học của các quốc gia và vùng lãnh thổ trên thế giới. Có 5 cơ sở giáo dục đại học của Việt Nam lọt vào Bảng xếp hạng THE năm 2022 bao gồm trường Đại học Duy Tân, Đại học Tôn Đức Thắng, Đại học Quốc gia Hà Nội, Đại học Bách Khoa Hà Nội và Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh. Hai trường nằm trong top 500 là đại học Duy Tân và Đại học Tôn Đức Thắng, các trường còn lại đều nằm trong top 1200+.

Ngoài ra, chúng ta có 17 trường đại học cũng lọt top các đại học có thành tựu học thuật tốt nhất thế giới do Tổ chức Xếp hạng Đại học Thế giới theo Thành tựu Học thuật (URAP) công bố. Bảng xếp hạng này có độ tin cậy và uy tín cao khi không dựa trên kết quả bầu chọn của các chuyên gia mà sử dụng dữ liệu về thành tựu học thuật của các trường đại học. Đặc biệt, nước ta có hai đại học thuộc top 500 thế giới là Đại học Duy Tân và Đại học Tôn Đức Thắng.

iii. Thành tựu trong chuyển giao công nghệ nước ngoài:

Trong công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, không gì nhanh và hiệu quả hơn là học hỏi từ các nước đã phát triển. Nước ta chủ trương gia tăng sự thu hút đối với vốn đầu tư nước ngoài (FDI) nhằm được học hỏi, đào tạo bởi các chuyên gia trong các lĩnh vực công nghệ của nước khác và đã đạt được những thành công nhất định. Tổng vốn FDI đăng ký mới ở Việt Nam có số lượng lớn và tăng dần qua các năm, chỉ riêng những năm đại dịch (2020 – 2021) thì chững lại. Hơn nữa số dự án mới và số vốn được giải ngân cũng tăng dần qua các năm, cho thấy nguồn nhân lực Việt Nam được tiếp cận nhiều hơn với nền khoa học – công nghệ của các nước tiên tiến, đem lại kinh nghiệm và là bước quan trọng không thể thiếu cho sự tự chủ sản xuất sau này.

Năm	Tổng số vốn đăng ký mới (tỷ USD)	Tổng số vốn thực hiện (tỷ USD)	Số dự án mới
2015	22.8	14.5	2013
2016	24.4	15.8	2556
2017	35.88	17.5	2591

2018	35.46	19.1	3046
2019	38.02	20.38	3883
2020	28.53	19.98	2523
2021	31.15	19.74	1738

Nguồn: Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Báo cáo tình hình đầu tư trực tiếp nước ngoài

Nước ta cũng đã nắm và ứng dụng được một số công nghệ, chủ yếu là từ Hàn Quốc, Nhật Bản như chip, vi mạch, đồ gia dụng điện tử,... Gần đây chúng ta còn đang học hỏi và được đào tạo về hàng không, vũ trụ, điển hình như vệ tinh MicroDragon, vệ tinh siêu nhỏ được nghiên cứu và chế tạo bởi các kỹ sư Việt Nam dưới sự hướng dẫn và đào tạo của các chuyên gia Nhật Bản. Ngoài ra còn có nhà máy Hanwha Aero Engines có vốn đầu tư từ Hàn Quốc, là nhà máy đầu tiên sản xuất động cơ máy bay tại nước ta, các kỹ thuật viên Việt Nam được đào tạo trực tiếp bởi các kỹ thuật viên Hàn Quốc.

iv. Thành tựu trong nghiên cứu, chuyển giao công nghệ trong nước

Ngoài công nghệ được chuyển giao từ nước ngoài, Việt Nam cũng đã xây dựng được nhiều trung tâm nghiên cứu và chuyển giao công nghệ trong nước, quy tụ nhiều nhân lực có tài, thiết lập mô hình đại học kết hợp với nghiên cứu và chuyển giao công nghệ. Một số trường đại học đã trở thành các trung tâm nghiên cứu có thể kể đến như Đại học Bách khoa TP.HCM, Đại học Quốc gia TP.HCM, kết hợp giảng dạy và đào tạo nhân lực phục vụ cho nghiên cứu thực tiễn, đem những tiến bộ khoa học để phổ cập đến các doanh nghiệp, người dân. Đặc biệt là những nghiên cứu trong sản xuất nông nghiệp, các viện nghiên cứu như Viện Di truyền Nông nghiệp, Viện Nghiên cứu lúa đã cho ra đời những phát minh, sáng chế về mô hình nuôi trồng, giống thực vật mới với năng suất cao, chất lượng tốt,... phổ biến đến người nông dân, giúp nguồn nhân lực nông thôn có thêm kiến thức, kỹ năng trong công tác trồng trọt, chăn nuôi. Nổi bật là giống lúa ST25 giành được danh hiệu gạo ngon nhất thế giới vào năm 2019; hoặc những nghiên cứu để chống lại những khó khăn do tự nhiên như dự án “Nghiên cứu ứng dụng công nghệ tiên tiến chọn tạo giống lúa thuần chống chịu mặn - hạn thích nghi với điều kiện canh tác lúa vùng nhiễm mặn thuộc đồng bằng sông Cửu Long”, dự án “Ứng dụng tiến bộ khoa học công nghệ xây dựng mô hình nuôi tôm hùm thương phẩm quy mô hàng hóa tại vùng bãi ngang tỉnh Phú Yên”, gần đây nhất là nghiên cứu và ứng dụng thành công vải thiều không hạt ở tỉnh Bắc Giang. Đây đều là những bước phát triển quan trọng trong việc

nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nông thôn, từng bước tiến tới công nghiệp hóa – hiện đại hóa.

Một thành công khác của công tác xây dựng các trung tâm nghiên cứu là nước ta được Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa Liên hợp quốc (UNESCO) công nhận và bảo trợ Trung tâm Vật lý Quốc tế (ICP) và rung tâm Quốc tế Đào tạo và Nghiên cứu Toán học (ICRTM). Với sứ mệnh đào tạo tài năng, nâng cao; đào tạo sau tiến sĩ về vật lý và toán học; đào tạo quốc tế thạc sĩ và tiến sĩ thông qua các dự án nghiên cứu khoa học, hai trung tâm được kỳ vọng sẽ thúc đẩy và nâng cao được chất lượng nguồn nhân lực, giáo dục và đào tạo ra nguồn lực mang tầm quốc tế.

2.2.1.2. Nguyên nhân của những thành tựu

Để phục vụ cho công tác nghiên cứu và phát triển đào tạo nhân lực, cụ thể là để phát huy và gặt hái được thêm nhiều thành công hơn nữa thì bước đầu phải xác định rõ các nguyên nhân giúp chúng ta đạt được những thành tựu nêu trên.

Đối với việc quy mô giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực được mở rộng, đây là kết quả tất yếu từ nhu cầu của xã hội. Thực tiễn xã hội đã đề ra những đòi hỏi, động lực góp phần thúc đẩy sự phát triển của công tác đào tạo nhân lực ở nước ta. Bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư và việc nước ta đang trên đà phát triển đã mang tới các yêu cầu cấp thiết, góp phần thúc đẩy gia tăng quy mô đào tạo. Ngoài ra, không khó để nhận thấy rằng sau thành công về mặt quy mô của đào tạo là sự nỗ lực và đoàn kết của cả một tập thể, hệ thống quản lý và lãnh đạo. Các bộ có chức năng quản lý liên quan đến lĩnh vực đào tạo nhân lực như: Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế, Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính, Bộ Kế hoạch và Đầu tư đều nâng cao hiệu quả hoạt động, từng bước hoàn thiện để đảm nhận nhiệm vụ vô cùng cấp thiết này. Các bộ, ban ngành phân công rõ ràng mục tiêu, trách nhiệm để có sự sử dụng, phân bổ hợp lý nhân lực để cùng lúc thực hiện được các kế hoạch đề ra, quản lý cả một mạng lưới giáo dục rộng lớn trên phạm vi cả nước. Nhà nước ban hành nhiều nghị quyết và quyết định mang tính mở rộng quy mô phát triển nguồn nhân lực, điển hình như Nghị quyết số 52/NQ-CP ngày 15/6/2016 của Chính phủ về đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số giai đoạn 2016 – 2020, Quyết định số 1127/QĐ-TTg ngày 24/8/2012 về việc thành lập Ban Chỉ đạo Quốc gia thực hiện quy hoạch phát triển nguồn nhân lực và đào tạo theo nhu cầu xã hội giai đoạn 2011-2020. Nghị quyết cho thấy việc nỗ lực mở rộng quy mô đào tạo, phổ biến đến tất cả người dân, giúp người dân ở những khu vực khó khăn cũng đều tiếp cận được với giáo dục. Quyết định đã định hướng công tác quy mô giáo dục theo hướng quy củ, có quy hoạch hơn, phân bổ hợp lý nguồn nhân lực giảng dạy, mở các chương trình đào tạo phù hợp theo nhu cầu của xã hội. Về quy mô được mở rộng của các trường đại học, phải kể đến xu hướng tự chủ của một số trường, điển hình như Đại học Bách khoa TP.HCM, Đại học Kinh tế TP.HCM, Đại học Ngoại thương,... Chính sách tự chủ đem tới nguồn thu lớn và linh hoạt hơn cho nhà trường,

thu nhập của đội ngũ giảng dạy cũng được nâng cao, dễ dàng thu hút nhân lực từ đó mở rộng quy mô giảng dạy.

Xu hướng tự chủ không những giúp mở rộng quy mô đào tạo mà còn nâng cao chất lượng giảng dạy. Việc không còn phụ thuộc vào ngân sách nhà nước của các trường đại học đã mở ra một môi trường mang tính cạnh tranh hơn, buộc các trường phải nâng cao chất lượng đào tạo, nâng cấp trang thiết bị, cơ sở vật chất để có thể thu hút được sinh viên theo học. Nguồn thu lớn từ tự chủ cũng giúp gia tăng phúc lợi, nâng cao chế độ đãi ngộ đối với giảng viên, từ đó tạo động lực, kích thích sự phát triển của nhân tài, đem lại hiệu quả giảng dạy cao. Ngoài ra cũng phải nhắc tới sự lãnh đạo đúng đắn, quan điểm, định hướng hợp lý của Đảng và Nhà nước. Nhiều chiến lược, hoạch định liên quan đến phát triển nguồn nhân lực đã được ban hành như: Chiến lược phát triển giáo dục 2011 – 2020¹, Chiến lược phát triển dạy nghề thời kỳ 2011-2020², Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020³. Bên cạnh đó còn có các hệ thống văn bản pháp luật về phát triển nguồn nhân lực cũng được đề ra như: Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014⁴, Luật Giáo dục năm 2019⁵, Bộ luật Lao động năm 2012⁶, Luật Cán bộ công chức, Luật Viên chức⁷,... Các văn bản pháp luật tạo ra hành lang pháp lý thuận lợi từ đó thúc đẩy được chất lượng của công tác phát triển nguồn nhân lực. Hơn nữa, nước ta cũng có những chủ trương, chính sách chủ động và tích cực hội nhập quốc tế để phát triển giáo dục đào tạo. Hợp tác quốc tế về giáo dục đào tạo được mở rộng, ta tiếp thu có chọn lọc những kinh nghiệm của các nước phát triển, tích cực tham gia vào các hoạt động, tổ chức quốc tế để nhận đánh giá, chứng nhận mang tầm thế giới về các lĩnh vực liên quan đến đào tạo con người. Từ những đánh giá khách quan từ các tổ chức học thuật uy tín của thế giới, chúng ta mới thực hiện những cải cách, tiến bộ trong công tác giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực.

Về thành công trong việc thu hút được vốn FDI, nước ta có khá nhiều điểm mạnh, tiềm năng và được các tập đoàn, công ty đa quốc gia nhận thấy được. Nước ta vừa sở hữu nguồn lao động đông đảo với dân số gần 100 triệu người (đứng thứ 15 trên thế giới) vừa có chi phí lao động vô cùng cạnh tranh, nhát là so với Trung Quốc. Hơn nữa, Việt Nam cũng có vị trí địa lý vô cùng thuận lợi khi nằm ở trung tâm của Đông Nam Á; sở hữu đường bờ biển dài với nhiều cảng nước sâu, thuận lợi cho giao thông đường biển; dễ dàng để kết nối thương mại với các nước khác trong khu vực. Ngoài ra chúng ta còn có tình hình an ninh chính trị ổn định, đem lại sự an tâm cho các nhà đầu tư nước ngoài. Nhà nước cũng tạo điều kiện tối đa để thu hút, khuyến khích vốn đầu tư với nhiều chính

¹ Quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 13/6/2012 của Thủ tướng Chính phủ

² Quyết định số 630/QĐ-TTg ngày 29/5/2012 của Thủ tướng Chính phủ

³ Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19/4/2011 của Thủ tướng Chính phủ

⁴ Luật số 74/2014/QH13

⁵ Luật số 43/2019/QH14

⁶ Luật số 10/2012/QH13

⁷ Luật số 52/2019/QH14

sách đầu tư thông thoáng, rộng mở, nhiều ưu đãi, như Luật đầu tư 2020⁸ và Luật Doanh nghiệp 2020⁹ gần đây. Không thể không nhắc tới công tác hội nhập quốc tế sâu rộng của nước ta khi là thành viên của nhiều hiệp định thương mại như Hiệp định EVFTA, Hiệp định CPTPP, các hiệp định song phương với Mỹ, Trung Quốc, Châu Âu,...; tham gia các tổ chức quốc tế như WTO, ASEAN, APEC,... Việc tham gia vào các tổ chức thương mại quốc tế và khu vực giúp nước ta tạo được nhiều quan hệ hợp tác, phát triển hơn, tạo cơ sở pháp lý để nâng cao vị thế và sức hấp dẫn của ta trong chiến lược đầu tư của các công ty nước ngoài.

Đóng góp vào thành công về các nghiên cứu khoa học phải kể đến việc tăng cường kết nối giữa các đại học và doanh nghiệp. Lý thuyết phải gắn liền với thực tế, nắm được quy luật này, nước ta thực hiện nhiều chính sách hợp tác cùng phát triển giữa doanh nghiệp và đại học, biến đại học thành các trung tâm nghiên cứu và chuyển giao công nghệ. Từ đó sinh viên, nghiên cứu sinh dễ dàng hơn trong việc tiếp cận với thực tế, hiểu được những đòi hỏi, nhu cầu mà thực tiễn đề ra đối với khoa học kỹ thuật để có những hướng nghiên cứu, phát triển sản phẩm hợp lý và thiết thực. Hợp tác cùng doanh nghiệp cũng đem lại ngân sách rộng mở hơn cho công tác nghiên cứu, sáng tạo thông qua các chương trình tài trợ, trao học bổng dành cho sinh viên và nhiều đai ngộ tốt cho nghiên cứu sinh. Ngoài ra ngân sách nhà nước chi cho hoạt động giáo dục, khoa học công nghệ cũng khá lớn. Theo Báo cáo ngân sách dành cho công dân, ngân sách năm 2022 chi cho giáo dục – đào tạo và dạy nghề đạt 26.6 nghìn tỷ đồng, cho khoa học công nghệ là 9,14 nghìn tỷ đồng, tổng cộng chiếm hơn 2% tổng chi ngân sách nhà nước, góp phần quan trọng trong công cuộc phát triển và đào tạo nguồn nhân lực, là động lực mạnh mẽ giúp nguồn nhân lực nước ta lao động sáng tạo¹⁰. Nguyên nhân tiếp theo là thông qua hội nhập quốc tế, sinh viên được tiếp cận với nền khoa học kỹ thuật của các nước tiên tiến, học hỏi những kinh nghiệm từ các giáo sư, tiến sĩ hàng đầu thế giới, từ đó thấy được tương lai sắp tới của Việt Nam để có những nghiên cứu, hoạch định đúng hướng.

Cuối cùng, không thể phủ nhận rằng phẩm chất, năng lực của con người Việt Nam có sự phát triển, tiến bộ vượt bậc, thích ứng được với bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

2.2.2. Những hạn chế, yếu kém trong đào tạo nguồn nhân lực ở nước ta và nguyên nhân của nó

2.2.2.1. Những hạn chế, yếu kém trong đào tạo nguồn nhân lực ở nước ta

Ngoài những thành tựu, công tác phát triển, đào tạo nguồn nhân lực ở nước ta còn tồn tại nhiều hạn chế, bất cập.

⁸ Luật số 61/2020/QH14

⁹ Luật số 59/2020/QH14

¹⁰ Báo cáo ngân sách nhà nước dành cho công dân 2022:
https://mof.gov.vn/webcenter/portal/btcvn/pages_r/l/tin-bo-tai-chinh?dDocName=MOFUCM219078&dID=219440

i. Hạn chế trong chất lượng của nguồn nhân lực:

Hạn chế thứ nhất là trình độ của nguồn nhân lực ta vẫn còn thấp. Lao động ở nước ta chủ yếu vẫn là lao động phổ thông, tỷ lệ lao động có việc làm đã qua đào tạo tuy có sự tăng trưởng nhưng vẫn còn hạn chế, rất thấp so với nhu cầu. Cả nước chỉ có khoảng 23.6% lao động đã qua đào tạo (năm 2020), lao động chưa qua đào tạo vẫn chiếm phần lớn cơ cấu lao động, đây là một con số vô cùng hạn chế trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Vì vậy dẫn tới tình trạng một số ngành nghề như công nghệ thông tin, điện tử, viễn thông, cơ khí,... thiếu lao động có tay nghề, trình độ chuyên môn cao. Nhìn vào bảng thống kê ta cũng thấy được cơ cấu trình độ của nguồn nhân lực nước ta có sự bất cập: tỷ lệ 1 đại học / 0.34 cao đẳng / 0.39 trung cấp / 0.43 sơ cấp (năm 2020). Theo quy luật khách quan, tỷ lệ lao động trực tiếp (sơ cấp, trung cấp, cao đẳng) phải cao hơn nhiều lần so với tỷ lệ lao động gián tiếp (đại học trở lên). Trong khi đó tỷ lệ lao động gián tiếp ở nước ta lại đang tăng lên mạnh mẽ, còn lao động trực tiếp thì lại chưa đủ để đáp ứng được nhu cầu.

Năm	Sơ cấp (%)	Trung cấp (%)	Cao đẳng (%)	Đại học trở lên (%)
2015	5.1	4.0	2.7	8.6
2016	5.0	3.9	2.8	9.2
2017	5.4	3.8	2.9	9.6
2018	5.5	3.7	3.1	8.7
2019	3.7	4.7	3.8	10.6
2020	4.7	4.3	3.7	10.9

Nguồn: Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Tổng cục Thống kê, Báo cáo điều tra lao động việc làm

Bên cạnh trình độ chuyên môn, nhân lực của nước ta còn thiếu cả khả năng ngoại ngữ, đây là một kỹ năng phải có trong bối cảnh hội nhập quốc tế để phát triển như hiện tại. Theo English Proficiency Index (EPI), thang điểm của Việt Nam đạt 486/800, được xếp vào mức độ thông thạo tiếng Anh thấp, đứng vị trí 66/112 quốc gia trong bảng xếp

hang và đứng thứ 12/24 ở Châu Á¹¹. Vấn đề yếu kém trong ngoại ngữ cũng dẫn tới sự thiếu hụt nguồn lao động đạt chuẩn trong lĩnh vực du lịch, khách sạn,...; gây khó khăn trong công tác hội nhập quốc tế, đào tạo quốc tế và chuyển giao công nghệ từ nước ngoài.

ii. Hạn chế về sử dụng nguồn nhân lực:

Ngoài ra nước ta còn gặp phải tình trạng lãng phí nhân lực, một chi tiết nhỏ trong Báo cáo Điều tra lao động việc làm quý II năm 2018 của Tổng cục thống kê cho thấy, trong tổng số gần 54 triệu lao động có việc làm, có khoảng 11.6% (tương đương gần 6.3 triệu người) tự đánh giá công việc chính hiện tại là chưa phù hợp với ngành/nghề được đào tạo và 1.9% (tương đương 1,01 triệu người) coi đó là công việc tạm thời trong thời gian chờ đợi/tìm kiếm một công việc khác thay thế. Trước đó một năm, năm 2017, trong tổng số 53.4 triệu lao động có việc làm, có khoảng 9.2% (tương đương 4.9 triệu người) tự đánh giá là chưa phù hợp và 1.9% (tương đương gần 1 triệu người) coi đó là công việc tạm thời. Kết quả này cho thấy số lượng nhân lực làm trái ngành nghề đang có dấu hiệu tăng, gây lãng phí nguồn nhân lực, giảm chất lượng và năng suất lao động.

iii. Hạn chế, tiêu cực trong tổ chức thi cử:

Gần đây còn xảy ra nhiều tình trạng gian lận, tiêu cực trong thi cử, nhất là trong kì thi đại học. Diễn hình là sự việc tiêu cực trong kỳ thi Trung học phổ thông quốc gia năm 2018, vết nhơ của nền giáo dục, diễn ra ở Hà Giang, Sơn La, Hòa Bình. Vụ việc diễn ra với hơn 200 thí sinh bị phát hiện và nhiều quan chức, cán bộ địa phương vướng vào. Nhiều thí sinh được nâng khống điểm hết sức vô lý, trắng trợn, nhiều thí sinh từ điểm liệt được nâng thành điểm giỏi, bất công cho các thí sinh khác. Số cán bộ trong ngành giáo dục tham gia vào vụ việc này nhiều đến mức sau sự việc một số tỉnh thiếu cán bộ trầm trọng, phải bổ nhiệm gấp các lãnh đạo. Nếu sự việc không bị điều tra, các thí sinh với học lực kém như vậy đương hoàng bước vào các đại học uy tín, không có thực lực thì dù cho có được đào tạo thì cũng đều không đạt chất lượng, không có khả năng thực chất. Đáng nói hơn, nếu các thí sinh như vậy mà vào các ngành như bác sĩ thì sẽ gây hại đến biết bao nhiêu người. Vẫn còn nhiều hành vi thiêu minh bạch vẫn còn đang trong bóng tối, chưa được đưa ra ánh sáng, gây lãng phí nguồn nhân lực, giáo dục, đào tạo ra những sản phẩm không thực chất cho xã hội.

iv. Hạn chế trong đào tạo sau đại học:

Hạn chế tiếp theo của công tác đào tạo nguồn nhân lực nước ta là chất lượng đào tạo tiến sĩ ở nước ta bị đánh giá là thấp. Tuy có nhiều tiến sĩ, thạc sĩ tốt nghiệp mỗi năm nhưng đa phần đều là tiến sĩ giấy. Vẫn có rất nhiều trường hợp học cao để nhận bằng thạc sĩ, tiến sĩ để làm đẹp hồ sơ, được thăng chức,... Nhiều trung tâm đào tạo thạc sĩ,

¹¹ <https://www.ef.com.vn/epi/regions/asia/vietnam/>

tiến sĩ chạy theo số lượng hơn chất lượng, quản lý không chặt chẽ, quy chế chưa cụ thể, nghiêm minh. Như vụ việc trong năm 2017, phát hiện xảy ra nhiều sai phạm trong đào tạo tiến sĩ, thạc sĩ tại Học viện Khoa học xã hội. Chương trình đào tạo thạc sĩ của Học viện Khoa học xã hội thiếu nội dung về chuẩn đầu ra của từng chuyên ngành, còn trường hợp giảng viên hướng dẫn vượt số học viên cùng thời gian, học viên đăng ký ngành này nhưng được cấp bằng của ngành khác. Thậm chí có trường hợp giảng viên không đủ điều kiện tham gia hội đồng chấm luận văn thạc sĩ, sở cấp phát văn bằng còn tẩy xóa, sửa chữa, thiếu thông tin về nghiên cứu sinh¹².

Một hạn chế khác của công tác đào tạo, nghiên cứu sau đại học là nhiều đề tài nghiên cứu khoa học không mang tính khả thi, thực tiễn, chỉ dừng ở mức luận văn tốt nghiệp hay luận án thạc sĩ, tiến sĩ. Nhiều luận án, đề tài nghiên cứu mang nặng tính lý thuyết chứ không có thực hành, thường sao chép có chọn lọc các nội dung, lý luận từ các giáo trình, tài liệu nghiên cứu khác. Những luận án, luận văn bảo vệ thành công rồi bỏ xó, không mang một giá trị gì cho xã hội. Lâu dần các luận án, luận văn trở thành một quy trình để được nhận bằng cấp, các đề tài không mang tính thực tế, thậm chí còn lăng xê, phi khoa học. Điển hình như vụ việc của “tiến sĩ cùa lông” gần đây với luận án tiến sĩ “Nghiên cứu giải pháp phát triển môn cùa lông cho công chức viên chức thành phố Sơn La”. Đề tài nghiên cứu khoa học để làm luận án tiến sĩ cần phải đáp ứng các tiêu chí cơ bản như tính cấp thiết, tính ứng dụng thực tiễn, có khả năng giải quyết vấn đề mà xã hội đề ra. Còn luận án kể trên nghe đã thấy vô bổ, không có lợi ích thiết thực gì, gây lãng phí thời gian, công sức, tiền bạc để đạt được một tấm bằng tiến sĩ cũng chỉ để làm đẹp hồ sơ.

Vấn nạn trên cũng dẫn tới hệ lụy các công bố quốc tế của Việt Nam còn ít so với các nước trong khu vực Đông Nam Á. Tuy hàng năm chúng ta có khá nhiều thạc sĩ, tiến sĩ tốt nghiệp và nghiên cứu nhưng số công bố quốc tế vẫn còn hạn chế. Nhìn vào biểu đồ ta thấy được nước ta chỉ đứng thứ năm trong khu vực nhưng số bài công bố cách rất xa các nước dẫn đầu, cụ thể là Thái Lan xếp ngay thứ tư nhưng có số bài báo cáo gấp hơn hai lần chúng ta.

v. Tình trạng chảy máu chất xám

Một hạn chế khác của đào tạo và phát triển nguồn nhân lực nước ta không quá lớn nhưng cũng đáng quan tâm, lưu ý đó chính là thực trạng chảy máu chất xám. Tuy chưa có các số liệu cụ thể, đáng tin cậy nhưng nhiều lần vấn đề này đã được lên các trang báo, thời sự, tin tức với các tin như các du học sinh du học bằng tiền của nhà nước và quyết định ở lại nước ngoài để làm việc. Ngoài ra nhiều người đặt nghi vấn liệu chương trình “Đường lên đỉnh Olympia” thực chất là “Tim kiếm tài năng Úc” hay không. Chảy máu

¹² <https://tuoitre.vn/nhieu-vi-pham-trong-dao-tao-thac-si-tien-si-tai-hoc-vien-khoa-hoc-xa-hoi-2022050101134399.htm>

chất xám cũng làm lãng phí ngân sách, thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao, có chuyên môn, đạt chuẩn quốc tế.

2.2.2.2. Nguyên nhân của những hạn chế, yếu kém

Tương tự như nguyên nhân của các thành tựu, ta cũng phải nghiên cứu, chỉ ra những nguyên nhân chủ yếu của những hạn chế, yếu kém mà ta đang mắc phải để có những giải pháp, định hướng giải quyết vấn đề triệt để.

Đầu tiên là quản lý nhà nước về công tác đào tạo nguồn nhân lực còn nhiều bất cập, hạn chế. Quản lý nhà nước về phát triển nhân lực không tập trung thống nhất xuyên suốt từ trung ương xuống địa phương mà đang có sự phân tán giữa cơ quan quản lý nhà nước và các đơn vị chủ quản, giữa các Bộ/ngành với các địa phương. Các văn bản quy phạm pháp luật chuyên ngành được ban hành rất nhiều nhưng chưa có sự thống nhất giữa các luật với nhau, luôn có sự mâu thuẫn, chòng chéo, bất cập dẫn đến khó khăn cho việc mở rộng quy mô phát triển nguồn nhân lực nói chung. Văn bản pháp lý được ban hành nhiều nhưng hiệu lực thực thi kém, dẫn đến việc quản lý nhà nước đối với các cơ sở cung cấp nguồn nhân lực còn buông lỏng, thiếu chặt chẽ. Ngoài ra giáo dục đào tạo chưa gắn kết với nhu cầu thực tiễn xã hội, chỉ cung cấp những gì giáo dục có chứ chưa cung cấp những gì xã hội cần. Việc quy hoạch các đơn vị sự nghiệp cung cấp các dịch vụ giáo dục, đào tạo còn chưa sát thực tiễn cả về số lượng, quy mô, và cơ cấu ngành nghề đào tạo, dẫn tới cơ cấu trình độ của nguồn nhân lực còn bất cập, tình trạng lãng phí nguồn nhân lực.

Ngoài ra quy mô kinh tế của nước ta cũng chưa đủ mạnh mẽ, nguồn lực dành cho phát triển, đào tạo nguồn nhân lực còn nhiều hạn chế, dẫn tới chính sách đãi ngộ dành cho giáo viên, giảng viên còn thấp, khó thu hút và tạo động lực sáng tạo và phát triển của nguồn nhân lực. Điều này làm cho việc mở rộng quy mô đào tạo trở nên khó khăn hơn, nhất là đối với các dân tộc thiểu số hoặc những khu vực, địa bàn xa xôi hẻo lánh, địa hình trắc trở. Từ đó làm trầm trọng thêm tình trạng tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo thấp, chưa đủ để thích ứng với cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Về chất lượng đào tạo tiến sĩ ở Việt Nam vẫn còn thấp, PGS Hoàng Văn Cường, Hiệu phó Đại học Kinh tế Quốc dân chia sẻ các nguyên nhân chủ yếu như sau: thứ nhất, quan niệm về đào tạo tiến sĩ chưa được hiểu một cách thấu đáo, nhiều người coi bản luận án là sản phẩm chính của đào tạo tiến sĩ nên miễn làm thế nào nghiên cứu sinh có được bản luận án trình ra hội đồng và bảo vệ thành công thì người đó được công nhận tiến sĩ. Dẫn đến sai lầm trong chương trình đào tạo tiến sĩ không hướng nghiên cứu sinh vào các hoạt động đào tạo để rèn luyện hình thành các tố chất, năng lực của một nhà nghiên cứu mà chỉ quan tâm mỗi việc làm thế nào để nghiên cứu sinh viết xong bản luận án. Thứ hai, do không hiểu đúng mục tiêu của đào tạo tiến sĩ dẫn đến người hướng dẫn tiến sĩ cũng không làm đúng chức năng của người hướng dẫn khoa học, thậm chí làm triệt tiêu động lực nghiên cứu sáng tạo của nghiên cứu sinh. Quá trình nghiên cứu chỉ

khép kín giữa trò và thầy hướng dẫn, nghiên cứu sinh không được cọ xát với môi trường nghiên cứu, không được tiếp nhận các ý kiến đánh giá phản biện bên ngoài và cũng không có cơ hội để phản biện, tranh luận khoa học¹³. Ngoài ra nhiều trung tâm đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ chạy theo số lượng chứ không phải chất lượng, dẫn đến công tác đánh giá, giám sát lỏng lẻo, có nhiều tiêu cực. Ngoài nguyên nhân quan kể trên, cũng tồn tại nguyên nhân chủ quan, người học thạc sĩ, tiến sĩ chỉ muốn nhanh chóng có bằng cấp, chứng chỉ để làm đẹp hồ sơ nên sẵn sàng làm những đề tài nghiên cứu không có giá trị hoặc đi kop nhặt, sao chép từ các giáo trình, tài liệu, báo cáo nghiên cứu khác. Các nguyên nhân kể trên cũng dẫn đến vấn nạn nhiều luận án thạc sĩ, tiến sĩ không có lợi ích thực tiễn, vô bổ.

Một số nguyên nhân của thực trạng chảy máu chất xám có thể kể đến như mô hình đào tạo, hệ thống chương trình giảng dạy còn chưa tương thích, phù hợp với tiêu chuẩn của quốc tế, kém hơn các nước phát triển nên chưa thu hút được nhiều nguồn lực. Nước ta chưa có nhiều các ngành học được quốc tế đánh giá và công nhận, trình độ anh văn của nhiều giảng viên của các ngành học đạt tiêu chuẩn quốc tế cũng còn nhiều hạn chế nên một số học sinh, sinh viên quyết định lựa chọn du học để có môi trường học tập tốt hơn. Hơn nữa mức đai ngộ của nhân viên, thực tập sinh ở nước ta vẫn còn hạn chế so với các nước khác nên khó thu hút được các nguồn nhân lực chất lượng cao.

2.3. Những cơ hội và thách thức đối với đào tạo nguồn nhân lực ở Việt Nam dưới tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Trong thời đại hội nhập quốc tế sâu rộng, Việt Nam có nhiều cơ hội để từng bước đưa đất nước phát triển vượt bậc và đuổi kịp nhiều nước phát triển về khoa học - công nghệ và kinh tế. Song cũng đứng trước nhiều thách thức về việc làm và nhân lực.

2.3.1. Những cơ hội đối với đào tạo nguồn nhân lực ở Việt Nam dưới tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Một là, Việt Nam đang trong thời kỳ “dân số vàng” với lực lượng lao động dồi dào.

Theo Tổng cục thống kê, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên trong quý II năm 2022 là 51,6 triệu người (chiếm 68,5% dân số), trong đó lao động là nam chiếm 52,6%, và lao động ở thành thị là 33,1%. Lực lượng lao động trẻ ở nước ta rất hùng hậu. Tỉ lệ tham gia lao động trong nhóm tuổi từ 15-24 ở thành thị là 36,3%; ở nông thôn là 44,9%. Cần phải nói thêm rằng, đây là độ tuổi rất thích hợp để tự học, tự tìm hiểu, mày mò, sáng tạo, tiếp thu cái mới. Cơ cấu “dân số vàng” chỉ kéo dài từ khoảng 30-50 năm. Nếu không tận dụng được khoảng thời gian này, sẽ phải mất từ 100-200 năm để trở lại với thời kỳ ấy.

¹³ <https://vnexpress.net/hieu-pho-dai-hoc-kinh-te-ba-nguyen-nhan-dan-den-tien-si-giay-3401682.html>

Hai là, trong nền kinh tế mở, Việt Nam có thể kế thừa nhiều thành tựu công nghệ của thế giới nhằm rút ngắn khoảng cách với các nước phát triển.

Trong thời đại hội nhập toàn diện và sâu rộng hiện nay, Việt Nam đã và đang tiếp tục hợp tác với nhiều nước trong khắp các lĩnh vực từ y tế, quốc phòng, nông nghiệp và đặc biệt là giáo dục thông qua các hoạt động trao đổi sinh viên. Bên cạnh đó, ngày càng nhiều doanh nghiệp công nghệ nước ngoài mở công ty tại Việt Nam như Bosch, Asus, Axon, Samsung, Intel,... FDI¹⁴ Việt Nam năm 2021 là 31,15 tỷ USD; tăng 9.2% so với năm 2020 bất chấp ảnh hưởng của đại dịch, trong đó ngành công nghiệp chế biến và chế tạo chiếm 59.2% tổng lượng vốn đăng ký tính tới tháng 11/2021 (Theo Cục đầu tư nước ngoài - Bộ Kế hoạch và Đầu tư). “Đi tắt, đón đầu” là cụm từ thường xuyên được sử dụng trong bối cảnh ngày nay ý chỉ chúng ta hoàn toàn có thể tiếp thu hoặc nhận chuyển giao và ứng dụng thành tựu khoa học - công nghệ nước ngoài vào nông nghiệp, công nghiệp sản xuất, dịch vụ nhằm nâng cao chất lượng cuộc sống.

Ba là, Việt Nam đứng trước cơ hội chuyển dịch cấu trúc việc làm.

Cách mạng công nghiệp 4.0 đang tạo ra những ngành nghề, các phương thức kinh doanh mới như tài xế công nghệ (Grab, Uber), tiếp thị số (digital marketing), khoa học dữ liệu. Nước ta cũng vừa thực hiện chương trình chuyển đổi số quốc gia và đã triển khai làm căn cứ cốc công dân có gắn chip đồng bộ. Trong tương lai gần, trí tuệ nhân tạo (AI) phát triển cùng với sự gia tăng đáng kể về số lượng lẫn chất lượng của các thiết bị thông minh (smart device) gồm cảm biến (sensor) và thiết bị truyền động (actuator) và sự phát triển của các cơ sở hạ tầng mạng tất yếu sẽ dẫn đến sự phát triển của các ngôi nhà thông minh, giao thông thông minh, đô thị thông minh có khả năng thu thập dữ liệu của người dùng nhằm đề xuất hoặc tự động thực hiện những công việc hàng ngày giúp nâng cao chất lượng cuộc sống. Trước bối cảnh đó, một số ngành lao động bằng chân tay, lắp ráp có khả năng sẽ bị thay thế bằng máy móc như dệt may, lắp ráp, thậm chí là nhân viên ngân hàng, bộ phận chăm sóc khách hàng. Thay vào đó, nhu cầu việc làm về công nghệ cao - đặc biệt là công nghệ thông tin đòi hỏi nhân lực trình độ cao sẽ tăng lên.

2.3.2. Những đối thách thức đối với đào tạo nguồn nhân lực ở Việt Nam dưới tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Một là, nhân lực khi tham gia vào thị trường việc làm cần kỹ năng mềm để thích ứng trong bối cảnh có nhiều thay đổi về việc làm.

Kỹ năng mềm ở đây bao gồm ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp, tự học, thuyết trình, làm việc nhóm, sáng tạo trong quá trình làm việc. Kỹ năng mềm đóng vai trò quan trọng khi các công nghệ mới thường xuyên được cập nhật, các máy móc cũ thường xuyên bị thay thế bởi những máy móc cho năng suất cao hơn. Người lao động để không bị bỏ lại

¹⁴ FDI: vốn từ quốc gia này đầu tư vào quốc gia khác hay nói cách khác, vốn FDI là nguồn vốn nước ngoài

thì không những cần phải giỏi chuyên môn mà còn phải thường xuyên cập nhật tình hình về cả kiến thức việc làm, kỹ năng lẩn nhu cầu thị trường. Ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh sẽ là công cụ tốt nhất để làm việc này, mở ra cánh cổng để tiếp cận với những thông tin không lồ. Tuy nhiên, phổ điểm tiếng Anh tốt nghiệp phổ thông năm 2021 phần nào phản ánh chất lượng dạy và học tiếng Anh tại Việt Nam còn hạn chế khi điểm trung bình là 5.84 và tỉ lệ học sinh dưới trung bình là 40.27%, đó là còn chưa xét tới những chứng chỉ khác có giá trị hơn như khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc hay IELTS.

Trong thời đại cạnh tranh, kỹ năng giao tiếp và thuyết trình đóng vai trò vô cùng quan trọng. Bởi muốn có sự hợp tác thì cần phải thuyết phục được người đối diện, mà muốn thuyết phục được người đối diện thì bên cạnh khả năng chuyên môn thì còn cần phải cải thiện kỹ năng nói và trình bày. Trong công việc, việc không phối hợp ăn ý với các thành viên khác có thể làm chậm đi rất nhiều tiến độ cũng như khả năng thành công của dự án, vì thế kỹ năng làm việc nhóm cũng là thách thức đối với nhiều doanh nghiệp trong việc chọn lựa ứng viên và sắp xếp phòng bang. Ngoài ra, để đạt được những bước đột phá trong cách mạng công nghiệp lần thứ tư, chúng ta cũng cần phải tiếp cận với những tư duy mới, những ý tưởng sáng tạo mang tính đột phá, thoát khỏi quy củ, rập khuôn, máy móc.

Hai là, để đi lên cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đòi hỏi một lượng lớn lao động có kỹ năng, chuyên môn cao.

Tuy có lực lượng lao động dồi dào, nhưng hầu hết lao động ở nước ta là lao động phổ thông, trình độ chưa cao. Cụ thể tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ quý II năm 2022 chỉ có 26,2%, cũng trong thời điểm ấy, thu nhập bình quân tháng của người lao động Việt Nam là 6,6 triệu đồng. Điều đó đồng nghĩa khoảng 3/4 lao động Việt Nam chưa có bằng cấp, chứng chỉ chứ còn chưa xét đến giá trị, hiệu lực của chứng chỉ hành nghề. Nguồn nhân lực hiện tại phần nào chưa đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng của nhiều doanh nghiệp, chưa đáp ứng được yêu cầu kinh tế - xã hội và sẽ khiến thị trường trong nước “khát” nhân lực chất lượng cao trong tương lai.

Ba là, hành lang pháp lý đối với còn chưa hoàn thiện, nhiều bất cập, chưa phù hợp với thực tiễn tình hình. Các chính sách thu hút và giữ chân nhân tài còn triển khai chưa được đồng bộ, mỗi nơi mỗi kiểu.

Theo Cục Hợp tác Quốc tế, Bộ Giáo dục và Đào tạo, hiện nay, nước ta có khoảng 190.000 du học sinh Việt Nam ở nước ngoài. Trong số đó cũng có cả những giảng viên với học vị tiến sĩ, giáo sư tại cái trường đại học hàng đầu, các kỹ sư làm việc tại thung lũng Silicon¹⁵. Nhiều người trong số đó muốn về nước để đóng góp cho đất nước một phần là vì tình yêu với tổ quốc, một phần là vì niềm tự hào dân tộc. Những chính sách của chúng ta đối với kiều bào chủ yếu tập trung vào việc tạo điều kiện để về nước như

¹⁵ Thung lũng Silicon: hay còn gọi là “Silicon Valley” - là thung lũng điện tử nằm ở phía Bắc của California, phía Nam của vùng vịnh San Francisco, chỉ những khu thương mại công nghệ cao với các công ty hàng đầu về công nghệ đột phá, sáng tạo như Apple, Google, Facebook, Netflix.

hỗ trợ thị thực, quốc tịch, chỗ ở, thu nhập. Điều mà các nhà khoa học, đội ngũ trí thức ở nước ngoài luôn bày tỏ mong muốn có cơ chế chính sách thiết thực, phù hợp, tạo điều kiện, môi trường làm việc, nghiên cứu chuyên nghiệp để họ có thể phát huy được hết khả năng khi trở về đất nước.

Trong quá trình triển khai chính sách thu hút nhân tài vẫn còn hạn chế, bất cập, chưa thống nhất, chưa rõ ràng, chưa đồng bộ mỗi nơi triển khai một kiểu hoặc không coi trọng triển khai; khả năng tiếp cận thông tin ở các địa phương vẫn còn hạn chế, chưa sâu sát. Chính sách đãi ngộ vẫn còn hạn chế, chưa đủ mạnh để khuyến khích nhiều trí thức kiều bào về nước. Chi tiêu ngân sách cho nghiên cứu khoa học vẫn còn chưa rõ ràng và không được nhiều người biết đến. Bên cạnh đó, nước ta tuy có quy định cụ thể về luật sở hữu trí tuệ, luật bảo vệ người lao động nhưng chỉ trên giấy tờ về mặt lập pháp, hệ thống tư pháp chưa thực sự đủ mạnh để bảo vệ tài sản trí tuệ, quyền lợi người lao động ở nhiều nơi trong nước.

2.4. Định hướng và giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ở Việt Nam dưới tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Trước những tác động của công nghiệp hóa; hiện đại hóa, cần thiết phải có những định hướng giúp các chủ thể là cơ sở đào tạo và nhân lực nhận thức rõ vai trò của mình khi tham gia vào cuộc cách mạng công nghiệp. Từ đó xây dựng giải pháp nhằm cụ thể hóa đường hướng phát triển giúp các bên tham gia ngoài việc lựa chọn ngành/nghề phù hợp còn xây dựng kế hoạch đào tạo cho bản thân.

2.4.1. Một số định hướng chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ở Việt Nam dưới tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Một là, nâng cao chất lượng đào tạo, cần xác định lại mô hình đào tạo chú trọng hướng tới những gì xã hội cần và xã hội sẽ cần trong tương lai, gắn kết nhà trường với doanh nghiệp.

Tăng cường đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực, mà trực tiếp nhất là đầu tư cho lĩnh vực giáo dục, đào tạo, coi giáo dục là nền tảng và là phương thức tạo ra nguồn lực phát triển. Giáo dục và đào tạo cần phải được phát triển về cả lượng và chất. Cơ sở vật chất giáo dục, đào tạo được đầu tư cả về quy mô và chất lượng là yếu tố tiên quyết. Lực lượng giảng viên được bồi dưỡng, đào tạo chuyên sâu, đáp ứng nhu cầu về số lượng và chất lượng của xã hội là ưu tiên hàng đầu. Tiếp đến cần đa dạng hóa các loại hình đào tạo từ đào tạo trực tiếp đến đào tạo trực tuyến, đào tạo ngắn hạn đến đào tạo dài hạn, linh động trong hình thức đào tạo tín chỉ đối với các học viên liên thông, học viên ngoài trường.

Không phải bất cứ môn học nào cũng nên đưa vào chương trình đào tạo bởi vì thời gian đào tạo có hạn và kiến thức thì vô tận. Chương trình cần hướng tới việc lấy người học làm trung tâm, giáo dục khai phóng giúp người học bên cạnh trang bị đầy đủ

chuyên môn còn có thêm lựa chọn môn học và cam kết chuẩn đầu ra. Điều quan trọng nhất trong đào tạo nguồn nhân lực vẫn phải là giúp bản thân nhân lực được qua đào tạo có đủ kỹ năng (bao gồm cả chuyên môn lẫn kỹ năng mềm) để tham gia vào thị trường việc làm, đáp ứng được nhu cầu của bản thân doanh nghiệp. Để làm được điều đó, doanh nghiệp và nhà trường cần liên kết với nhau, nhà trường đào tạo dựa trên những gì doanh nghiệp cần, ngược lại, doanh nghiệp tìm tới nhà trường để tiếp tục đào tạo người lao động, đội ngũ nhân viên của mình nhằm phát triển nguồn nhân lực, nâng cao hiệu quả sản xuất, kinh doanh.

Hai là, cần phải tiếp tục đầu tư có hiệu quả cho nhóm nghiên cứu sâu, từ cơ sở vật chất, trang thiết bị cho tới tập huấn kỹ năng sử dụng phòng lab cho nghiên cứu.

Đội ngũ chuyên gia nghiên cứu, nhà khoa học cũng là nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa của đất nước. Chuyên gia, nhà khoa học không chỉ là lực lượng tiên phong đi đầu nghiên cứu trong cuộc cách mạng công nghiệp mà còn là nguồn nhân lực cần thiết trong việc đổi mới sáng tạo. Muốn đạt hiệu quả cao trong các hoạt động nghiên cứu, ngoài việc khuyến khích các chuyên gia người Việt ở nước ngoài về nước cũng như huy động các chuyên gia trong nước, cần phải chú trọng đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện đại. Đồng thời phải có chương trình tập huấn sử dụng phòng thí nghiệm để tạo điều kiện tốt nhất cho những nghiên cứu sinh và thực tập sinh trẻ tuổi tham gia cộng tác với những tiến sĩ, giáo sư đầu ngành.

Ba là, mở rộng quy mô tư vấn hướng nghiệp, đa dạng hóa phương thức tuyển sinh nhằm giúp người học

Muốn có đầu ra chất lượng, việc tuyển chọn và sắp xếp đầu vào hợp lý là cần thiết. Muốn có đầu vào phù hợp, bản thân người lao động tương lai cần nhận thức rõ bản thân và tính chất công việc, nhu cầu việc làm của các ngành nghề ấy. Thông qua đó đưa ra được lựa chọn phù hợp với mong muốn, nguyện vọng cũng như năng lực của bản thân. Bản thân học sinh, sinh viên khi còn ngồi trên ghế nhà trường khi hiểu rõ các ngành nghề tương lai của mình sẽ được tiếp thêm động lực học tập, rèn luyện bản thân cho phù hợp với công việc sau này.

2.4.2. Giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ở Việt Nam dưới tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư

i. Nâng cao chất lượng, trình độ đào tạo

Thứ nhất, cần hướng tới việc lấy người học làm trung tâm. Nhà trường đóng vai trò định hướng và gợi mở tri thức, tạo môi trường và tiền đề để học viên chủ động tìm tòi, khám phá, thực hành các kiến thức đã học và luyện tập nhuần nhuyễn. Học viên hoàn toàn có quyền đánh giá chất lượng đào tạo tại cơ sở và lựa chọn một số học phần phù hợp với cá tính, sở thích, đam mê của bản thân.

Thứ hai, nhà trường và doanh nghiệp cần có sự kết nối.

Như đã trình bày ở trên, nhà trường và doanh nghiệp có mối quan hệ hữu cơ với nhau, đầu vào của doanh nghiệp chính là đầu ra của nhà trường. Vì vậy đào tạo ở trong nhà trường cần bám sát với thực tiễn yêu cầu doanh nghiệp nhằm giúp học viên có được kỹ năng cần thiết khi làm việc, đồng thời giúp doanh nghiệp có đủ nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của mình. Về phía doanh nghiệp có thể chủ động đặt vấn đề với nhà trường để phối hợp đào tạo đội ngũ nhân lực của mình nhằm phục vụ cho mục đích tăng năng suất công việc và mở rộng thị trường.

Thứ ba, đa dạng hóa các loại hình đào tạo, chú trọng phát triển kỹ năng mềm và STEM¹⁶.

Kỹ năng mềm và STEM cần phải được đưa vào giảng dạy trong trường học từ sớm nhằm giúp học sinh, sinh viên được luyện tập các kỹ năng ấy sớm ngay từ khi học văn hóa. Các kỹ năng thuyết trình, làm việc nhóm, lập sơ đồ tư duy nên được đưa vào kết hợp cùng chuyên môn như cho học sinh thảo luận, trình bày, giả định tình huống. Ngoài ra, các trường cũng cần liên kết với các cơ sở đào tạo kỹ năng mềm và STEM bên ngoài như các trung tâm tin học, đào tạo nghề nếu cần thiết và bổ sung thêm học phần tự chọn dành cho học sinh. Học sinh khi được tiếp cận với kỹ năng mềm từ sớm sẽ hình thành được cho mình khả năng chủ động tìm kiếm tri thức, làm việc nhóm từ sớm.

Thứ tư, thực hiện kiểm định chuẩn đầu ra một cách kỹ càng.

Chuẩn đầu ra cần phải được chú trọng kiểm định, đặc biệt là một số chuẩn kiểm định quốc tế như ABET, AUN-QN, ... và phải được kiểm định định kỳ nhằm giúp người học đầu ra có đủ phẩm chất và chuyên môn để có thể tham gia thị trường việc làm không chỉ trong nước mà còn trên quốc tế. Vì đầu ra của nhân lực chất lượng cao rất quan trọng nên các hình thức đánh giá cũng cần đa dạng. Cách thức đánh giá phải thật kỹ lưỡng, học thật, thi thật nhằm đảm bảo chất lượng đầu ra nguồn nhân lực có thể đáp ứng được nhu cầu xã hội và khả năng sáng tạo góp phần xây dựng đất nước.

ii. Tiếp tục đầu tư có hiệu quả giáo dục và đào tạo, đặc biệt là cho nhóm nghiên cứu sâu

Thứ nhất, cần phải chú trọng đầu tư cho các hoạt động nghiên cứu khoa học. Chi tiêu cho nghiên cứu khoa học cần phải được cụ thể hóa, tiếp cận đến nhiều địa phương. Sinh viên đại chúng nên được có cơ hội tiếp cận thông tin về tài trợ và kinh phí cho đề tài cũng như yêu cầu đặt ra với đề tài nghiên cứu khoa học.

Thứ hai, cần phải có hội đồng thẩm định đề tài khoa học cấp tiến sĩ trở lên đến từ ngoài cơ sở đào tạo, cả trong nước lẫn hội đồng quốc tế. Cần phải nói không với các đề tài không có hàm lượng chất xám, đi kop nhật ở nơi khác. Các đề tài nghiên cứu khoa

¹⁶ STEM: Khoa học, Công nghệ, Kỹ thuật và Toán học là thuật ngữ dùng để chỉ các ngành học về Science (Khoa học), Technology (Công nghệ), Engineering (Kỹ thuật) và Mathematics (Toán học). Thuật ngữ này thường được sử dụng khi giải quyết các chính sách giáo dục và lựa chọn chương trình giảng dạy trong các trường học để nâng cao khả năng cạnh tranh trong phát triển khoa học và công nghệ.

học cần phải thực tế, phù hợp với đời sống, tránh lan man, xa rời thực tiễn. Các đơn vị đào tạo trước khi giao hoặc phê chuẩn đề tài cần xem xét, cân nhắc, tham khảo dựa trên các vấn đề hiện nay xã hội đang gặp phải hoặc các bài toán doanh nghiệp đang vướng mắc.

Thứ ba, nâng cao cơ sở vật chất, trang thiết bị nghiên cứu, tạo điều kiện cho học sinh, sinh viên có đam mê được tiếp cận với phòng thí nghiệm, được tập huấn sử dụng phòng lab và làm việc với các giảng viên, giáo sư, tiến sĩ nhằm tạo điều kiện tối đa cho các bạn trẻ nghiên cứu và làm tiền đề cho sự nghiệp sau này.

- iii. Mở rộng quy mô tư vấn hướng nghiệp, đa dạng hóa phương thức tuyển sinh và phân bổ nguồn lực hợp lý.

Thứ nhất, tiếp tục giữ gìn và phát huy các hình thức hướng nghiệp hiện nay, đồng thời cần phát triển một số kiểu hướng nghiệp mới.

Đối với các hình thức tư vấn hướng nghiệp truyền thống như qua thầy cô, bạn bè, ngày hội tuyển sinh, thông qua truyền thông - mạng xã hội thì cần phải giữ vững và không ngừng làm mới phong cách nội dung trình bày nhằm tạo ấn tượng với các bạn học sinh. Ngoài ra, nên có thêm các hoạt động ngoại khóa ngoài trường như tham quan công xưởng, gặp gỡ doanh nghiệp, triển lãm việc làm,... để người học có thêm cái nhìn về việc làm trong tương lai.

Thứ hai, đa dạng hóa phương thức tuyển sinh.

Hiện nay, nước ta cũng đã có rất nhiều hình thức tuyển sinh khác nhau vào đại học, cao đẳng như thi tốt nghiệp THPTQG, đánh giá năng lực, xét chứng chỉ, xét học bạ, phỏng vấn,... Tuy nhiên, tuyển sinh thông thường chỉ diễn ra 1 năm 1 lần và chủ yếu vẫn là xét tốt nghiệp và thi đánh giá năng lực. Với một số ngành nghề đặc thù thì những bài thi riêng của cơ sở đào tạo là cần thiết như công an hay kiến trúc. Để tạo thêm cơ hội cho thí sinh, chúng ta có thể thực hiện tuyển sinh một năm nhiều lần, tuyển sinh bổ sung theo đợt hoặc kết hợp nhiều hình thức như dùng điểm tốt nghiệp để sàng lọc và phỏng vấn để quyết định đầu vào. Như vậy vừa linh động, vừa tăng cơ hội trúng tuyển, vừa phù hợp với triết lý đào tạo của từng trường.

Thứ ba, phân bổ nguồn lực hợp lý, quy hoạch giáo dục nghề nghiệp cần phù hợp với nhu cầu việc làm của xã hội.

Chỉ tiêu đào tạo của từng trường đối với từng ngành cần phải căn cứ theo nhu cầu thị trường lao động. Tránh “thừa thầy, thiếu thợ” và tránh để có ngành thì dư thừa lao động dẫn tới thất nghiệp còn ngành khác thì thiếu hụt nhân lực trầm trọng.

- iv. Hoàn thiện thể chế, chính sách đào tạo nhân lực, thu hút nhân tài, quyền sở hữu trí tuệ, chính sách ưu đãi,... Thực hiện các chính sách toàn diện, đồng bộ, đồng thời giữ vững an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội nhằm đưa Việt Nam thành

điểm đến hấp dẫn với các doanh nghiệp cả trong nước lẫn nước ngoài, đặc biệt là lĩnh vực công nghệ.

Thị trường việc làm và đào tạo nguồn nhân lực luôn có mối quan hệ mật thiết, chặt chẽ với nhau. Thị trường việc làm sẽ quyết định chương trình đào tạo. Chất lượng nguồn nhân lực qua đào tạo sẽ ảnh hưởng đến năng suất lao động, chất lượng sản phẩm, khả năng phân phối, chuyển giao sản phẩm; tất yếu sẽ ảnh hưởng đến sự phát triển và tồn vong của doanh nghiệp trong thời đại cạnh tranh khốc liệt hiện nay. Để thị trường việc làm trong nước trở nên đa dạng và năng động, Việt Nam cần:

Thứ nhất, tiếp tục hoàn thiện thể chế, chính sách đối với từng ngành nghề, lĩnh vực kinh doanh cụ thể như blockchain, thực tế ảo, tài sản số,...

Cách mạng công nghiệp 4.0 ngày nay kéo theo sự phát triển của rất nhiều lĩnh vực mới chưa từng có trong lịch sử như vũ trụ ảo, blockchain, hợp đồng thông minh,... Việc hoàn thiện luật pháp liên quan đến quyền và nghĩa vụ của các bên khi tham gia vào các lĩnh vực này là vô cùng cần thiết nhằm giúp chủ thể kinh doanh và khách hàng được bảo vệ khi bước chân vào các ngành nghề trên. Luật pháp cũng cần quy định rõ quan hệ sở hữu, tầm vực cũng như là loại hình kinh doanh của các doanh nghiệp từ đó áp mức thuế phù hợp. Ví dụ như trường hợp của Grab và Uber, cần phải làm rõ lĩnh vực kinh doanh trên là kinh doanh vận tải hay kinh doanh công nghệ nhằm đưa ra chính sách phù hợp để đảm bảo môi trường cạnh tranh lành mạnh trong cùng ngành.

Thứ hai, thực hiện các chính sách pháp luật toàn diện, đồng bộ, tránh tình trạng có nơi kiêng nay, có nơi kiêng khác nhưng vẫn phải giữ tính linh hoạt, mềm dẻo để tránh gây ảnh hưởng chồng chéo giữa các văn bản gây khó khăn cho các bên.

Để trở thành “địa bàn” làm ăn lý tưởng của các doanh nghiệp, Việt Nam cần trở thành một điểm đến an toàn, tin cậy, xứng đáng để đặt chân đến và ở lại lâu dài. Muốn thế an ninh phải đảm bảo, trật tự xã hội phải được giữ vững; luật sở hữu trí tuệ phải đảm bảo quyền của chủ thể sáng tạo, luật đầu tư và luật lao động phải phù hợp và hài hòa lợi ích giữa các bên. Quyền lợi của cả người lao động và ông chủ cần được đảm bảo và phải có trách nhiệm với bên còn lại trên cơ sở pháp luật. Vì thế tư pháp phải nghiêm minh, xử phạt phải kịp thời, công bằng, tránh trường hợp có nơi có, có nơi không xử lý vi phạm gây xói mòn niềm tin của cả người làm chủ lẫn người làm thuê ở Việt Nam.

Thứ ba, cần có những chính sách ưu đãi về thuế, chính sách hỗ trợ doanh nghiệp nhằm khuyến khích các doanh nghiệp tham gia và hoạt động hiệu quả tại những ngành nghề còn mới lạ nhưng đầy tiềm năng. Xóa bỏ rào cản gây tâm lý e ngại cho các doanh nghiệp khi tham gia các lĩnh vực công nghệ bằng cách giảm thủ tục hành chính, giấy tờ, các quy định không cần thiết nhưng vẫn đảm bảo công tác quản lý được hiệu quả. Muốn như thế, cần phải tiếp tục hoàn thiện và ứng dụng các giải pháp số từ phần mềm, hệ thống cho tới bảo mật nhằm nâng cao hiệu quả quản lý, giúp nhanh gọn khi đăng ký từ phía doanh nghiệp và dễ truy xuất thông tin từ các nhà quản lý.

KẾT LUẬN

Lịch sử loài người từng trải qua 3 thời kỳ của cuộc cách mạng công nghiệp từ sự xuất hiện lần đầu của động cơ hơi nước cho tới sự phát triển của điện tử, viễn thông. Ngày nay, Việt Nam cùng nhiều nước trên thế giới đang từng bước tiến tới cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 với sự phát triển và phổ cập internet kết nối vạn vật (IoT) cùng trí thông minh nhân tạo, big data,... Bên cạnh cơ hội để phát triển kinh tế, đòi hỏi con người, cách mạng công nghiệp lần thứ tư của đặt ra nhiều thách thức đối với nước ta khi có sự chênh lệch trình độ lực lượng sản xuất với các quốc gia phát triển.

Công nghiệp hóa, hiện đại hóa là quá trình tất yếu quan trọng với Việt Nam. Bởi nó không chỉ tạo ra động lực mạnh mẽ cho nền kinh tế, mà còn tạo sự phát triển đột biến trong các lĩnh vực hoạt động của con người. Là một nước đang phát triển, Việt Nam cần khai thác lợi thế của quốc gia đi sau để thực hiện thành công công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Đồng thời, tận dụng những lợi thế của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư để đẩy nhanh tốc độ phát triển và hội nhập, rút ngắn khoảng cách với các nước phát triển.

Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đòi hỏi lượng lớn nguồn lao động có trình độ cao được đào tạo bài bản. Một mặt nhằm giúp nguồn nhân lực có đủ chuyên môn để xây dựng đất nước, mặt khác giúp người lao động có đủ khả năng để thích nghi với sự thay đổi, cạnh tranh trong thời đại này. Đào tạo nguồn nhân lực hiện nay cần bám sát thực tiễn tình hình, coi trọng chất lượng, hiệu quả và hướng người học làm trung tâm. Bên cạnh đó, việc sử dụng nhân lực trí tuệ Việt Nam cần phải hợp lý, hiệu quả, trọng dụng và đãi ngộ tốt nhân tài, phải coi hiền tài là nguyên khí quốc gia.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. PGS.TS. Ngô Tuân Nghĩa (2019), *Giáo trình kinh tế chính trị Mác – Lê nin*. Hà Nội: Bộ Giáo dục và Đào tạo.
2. PGS.TS. Phạm Văn Dũng, *Giáo trình kinh tế chính trị Mác – Lê nin (dùng cho khối ngành kinh tế – quản trị kinh doanh)*.
3. Nhiều tác giả (2013), *Giáo trình kinh tế học chính trị Mác – Lê nin*. Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị quốc gia – Sự thật.
4. Phạm Thị Hạnh (21/2/2020), *Phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*. Truy cập từ:
https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/van_hoa_xa_hoi/-/2018/815949/phat-trien%2C-nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-trong-boi-canhang-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu.aspx
5. Đặng Chung (28/1/2021), *Nhiều thành tựu đột phá, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực*. Truy cập từ: <https://laodong.vn/xa-hoi/nhieu-thanh-tuu-dot-pha-nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-874747.ldo>
6. Trần Thị Dung (13/5/2021), *Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu, mục tiêu đưa đất nước phát triển nhanh và bền vững*. Truy cập từ:
https://snv.bacgiang.gov.vn/chi-tiet-tin-tuc/-/asset_publisher/aRIn3er4plGA/content/phat-trien-nguon-nhan-luc-nhat-la-nhan-luc-chat-luong-cao-ap-ung-yeu-cau-muc-tieu-ua-at-nuoc-phat-trien-nhanh-va-ben-vung
7. TS. Ngô Thị Ngọc Anh (29/11/2019), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao giai đoạn 2011-2020, phương hướng giai đoạn 2021-2030*. Truy cập từ:
<http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/thuc-tien/item/2980-phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-giai-doan-2011-2020-phuong-huong-giai-doan-2021-2030.html>
8. T. Lan (17/11/2021), *Nhiều hạn chế trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao*. Truy cập từ: <https://baophapluat.vn/nhieu-han-che-trong-phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-post422287.html>
9. Chương 6: *Công Nghiệp Hoá, Hiện Đại hoá Và Hội Nhập Kinh Tế Quốc Tế Của Việt Nam*. Truy cập từ: <https://sway.office.com/Q8GaTv091hdbviTu?ref=Link>
10. PGS.TS. Nguyễn Văn Thạo (17/01/2019), *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và những vấn đề đặt ra với công nghiệp hóa theo hướng hiện đại ở nước ta*. Truy cập từ:
https://www.quangngai.dcs.vn/tin-tuc-su-kien1/-/asset_publisher/9F2li5r5FPQI/content/cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-va-nhung-van-e-at-ra-voi-cong-nghiep-hoa-theo-huong-hien-dai-o-nuoc-ta?_101_INSTANCE_9F2li5r5FPQI_viewMode=view
11. Thông Cáo Báo Chí Tình Hình Lao Động Việc Làm Quý II Và 6 Tháng Đầu Năm 2022. Truy cập từ: <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2022/07/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-ii-va-6-thang-dau-nam-2022/>
12. PGS.TS. Nguyễn Đức Chiện, Viện Xã hội học, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam (22/07/2021), *Chuyển dịch cấu trúc xã hội mới trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*. Truy cập từ: <https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/nghien-cu/-/2018/823693/chuyen-dich-cau-truc-xa-hoi-moi-trong-boi-canhang-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu.aspx>