

**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 4**

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

Thành phố Hồ Chí Minh – 2022

TP. HỒ CHÍ MINH, NĂM HỌC 2021 -2022

BÁO CÁO KẾT QUẢ LÀM VIỆC NHÓM

STT	Mã số SV	Họ và tên	Nhiệm vụ được phân công	% Điểm BTL	Điểm BTL	Ký tên
1						
2						
3						
4						
5						
6						

Họ và tên nhóm
trưởng:.....
Số ĐT:Email:

Nhận xét của GV:
.....
.....
.....
.....
.....
.....

GIẢNG VIÊN
(Ký và ghi rõ họ, tên)

NHÓM TRƯỞNG
(Ký và ghi rõ họ, tên)

Nguyễn Trung Hiếu

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	4
1. TÍNH CẤP THIẾT CỦA ĐỀ TÀI	4
2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU	5
3. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU	5
4. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	5
5. KẾT CẤU ĐỀ TÀI	6
CHƯƠNG 1 CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở VIỆT NAM HIỆN NAY	7
1.1. CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ	7
1.1.1. <i>Khái quát về cuộc cách mạng công nghiệp</i>	7
1.1.2. <i>Đặc điểm, nội dung và tác động của cách mạng công nghiệp lần thứ tư</i>	8
1.2. CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở VIỆT NAM HIỆN NAY	8
1.2.1. <i>Khái niệm</i>	8
1.2.2. <i>Tính tất yếu của CNH, HĐH ở Việt Nam</i>	9
1.2.3. <i>Nội dung của CNH, HĐH ở Việt Nam</i>	10
CHƯƠNG 2 ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC Ở VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ	11
2.1. CÁC KHÁI NIỆM	11
2.2. THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC Ở NƯỚC TA	13
2.2.1. <i>Những thành tựu đạt được trong đào tạo nguồn nhân lực ở nước ta và nguyên nhân của nó</i>	13
2.2.1.1. <i>Những thành tựu trong đào tạo nguồn nhân lực ở nước ta</i>	13
2.2.1.2. <i>Nguyên nhân của những thành tựu</i>	14
2.2.2. <i>Những hạn chế, yếu kém trong đào tạo nguồn nhân lực ở nước ta và nguyên nhân của nó</i>	14
2.2.2.1. <i>Những hạn chế, yếu kém trong đào tạo nguồn nhân lực ở nước ta</i>	14
2.2.2.2. <i>Nguyên nhân của những hạn chế, yếu kém</i>	15
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	15
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>	15
2.3.2. <i>Những 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>	16
2.4. ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC Ở VIỆT NAM DƯỚI TÁC ĐỘNG CỦA CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ	18
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>	18
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>	19
KẾT LUẬN	20
TÀI LIỆU THAM KHẢO	20

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

“Thời đại đồ đá

Thời đại đồ đồng

Thời đại đồ sắt

Chúng ta xác định toàn bộ sử 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, kĩ 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 2015 đến 2021, khoảng 5 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 hoá 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 CMCN thứ 4.

- Cách mạng công nghiệp thứ nhất:
 - Nước khởi phát: Vương quốc Anh
 - Thời gian: giữa thế kỉ 18 đến giữa thế kỉ 19
 - Nội dung: thay thế lao động tay chân bằng máy móc, cơ giới hóa sản xuất dựa trên nền tảng là động cơ hơi nước
 - Những phát minh quan trọng: Những phát minh đầu tiên trong cuộc CMCN lần thứ nhất chủ yếu là ở ngành dệt nhưng sau đó đã mở rộng ra những ngành nghề khác như luyện kim, giao thông vận tải. Những phát minh quan trọng phải kể đến như: Xe kéo sợi của Jenny năm 1764, máy dệt của linh mục Edmund Cartwright năm 1785, động cơ hơi nước của James Watt năm 1785.
- Cách mạng công nghiệp thứ hai:
 - Nước khởi phát: chưa rõ
 - Thời gian: Cuối thế kỉ 19 đến đầu thế kỉ 20
 - Nội dung: Phát minh ra năng lượng điện và động cơ điện, từ đó ứng dụng vào sản xuất tạo ra các dây chuyền sản xuất có tính chuyên môn hóa cao, chuyển từ sản xuất cơ khí truyền thống sang điện-cơ khí và tự động hóa.
 - Những phát minh đáng chú ý: năm 1876, Alexander Graham Bell đã phát minh ra chiếc điện thoại đầu tiên, năm 1878, Sir Joseph Swan sáng chế ra bóng đèn sợi đốt, năm 1884, tua bin hơi được sáng tạo ra bởi Sir Charles Parsons, năm 1903, hai anh em người Mỹ là Wilbur và Orville Wright đã chế tạo ra cỗ máy bay đầu tiên.
- Cách mạng công nghiệp thứ ba:
 - Nước khởi phát: chưa rõ
 - Thời gian: Thập niên 60 thế kỉ 20 đến cuối thế kỉ 20
 - Nội dung: Cách mạng công nghiệp lần thứ ba diễn ra khi có các tiến bộ về hạ tầng điện tử, máy tính và số hóa vì nó được xúc tác bởi sự phát

triển của chất bán dẫn, siêu máy tính (thập niên 1960), máy tính cá nhân (thập niên 1970 và 1980) và Internet (thập niên 1990)

- Những phát minh nổi bật: ngoài những phát minh kể trên, cách mạng công nghiệp lần thứ 4 còn nổi tiếng dựa vào những phát minh như hệ thống mạng, máy tính cá nhân, thiết bị điện tử sử dụng công nghệ số và robot công nghiệp.

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

a. Đặc điểm

b. Nội dung

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 được bắt nguồn từ một nhóm nhà khoa học người Đức. Sự thay đổi của cuộc cách mạng lần này bao gồm phần cứng, phần mềm và sinh học. Những tiến bộ về truyền thông và kết nối.

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 còn gọi là công nghiệp 4.0. Cuộc công nghệ này được tập trung vào công nghệ kỹ thuật số. Phát triển dựa trên nền tảng cuộc cách mạng 3.0 với sự kết nối thông qua internet vạn vật.

Các phát minh nổi bật phải kể đến như Big Data, Internet of Things, Cloud, Trí tuệ nhân tạo, In 3D, Data mining, ...

c. Tác động (có cả tác động tích cực và tiêu cực)

Kết nối vật lý với kỹ thuật số, trao đổi tương tác giữa các bộ phận, đối tác, nhà cung cấp, sản phẩm và con người. Cho các doanh nghiệp chủ động kiểm soát và nắm bắt được mọi hoạt động dòng kinh doanh.

Cuộc cách mạng này tạo ra động lực giúp thúc đẩy nền kinh tế của nhiều quốc gia. Chuyển đổi từ nền kinh tế tri thức sang nền kinh tế thông minh, nhà máy thông minh, sản phẩm thông minh, chuỗi cung ứng cũng thông minh.

Sự giao thoa và trao đổi các lĩnh vực công nghệ đang dần xóa đi các ranh giới giữa các khâu sản xuất. Giúp sản xuất đạt trình độ cao, tối ưu hóa cao, lợi ích kinh tế ngày càng đi lên.

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 tất yếu của CNH, HDH ở Việt Nam

Tính tất yếu khách quan của công nghiệp hóa hiện đại hóa được thể hiện qua các lý do sau:

- Từ yêu cầu phải xây dựng cơ sở vật chất- kỹ thuật của chủ nghĩa xã hội;
- 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.
- 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.

Tác dụng của công nghiệp hóa và hiện đại hóa:

- Tạo điều kiện để phát triển lực lượng sản xuất và nâng cao năng suất lao động xã hội, thúc đẩy sự tăng trưởng và phát triển kinh tế đồng thời giải quyết việc làm, tăng thu nhập và nâng cao đời sống của nhân dân.
- Tạo ra lực lượng sản xuất mới, tạo tiền đề cho việc củng cố quan hệ sản xuất xã hội chủ nghĩa và củng cố, tăng cường mối quan hệ giữa công nhân, giữa nông dân và trí thức.
- Tạo tiền đề cho việc hình thành và phát triển nền văn hóa mới xã hội chủ nghĩa và phát triển nền văn hóa tiên tiến, cao đẹp, đậm đà bản sắc dân tộc.
- Tạo cơ sở vật chất – kỹ thuật để xây dựng nền kinh tế độc lập, tự chủ, kết hợp với chủ động hội nhập kinh tế quốc tế, củng cố, tăng cường quốc phòng và an ninh quốc gia.

1.2.3. Nội dung của CNH, HĐH ở Việt Nam

Thứ nhất: 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.

Nếu áp dụng các thành tựu của khoa học và công nghệ vào những ngành trong nền kinh tế quốc dân thì những thành tựu này được kết nối, gắn liền với quá trình hiện đại hóa và cuộc cách mạng khoa học công nghệ hiện đại.

Nâng cao chất lượng của nguồn nhân lực khi đất nước thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

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.

Tái cơ cấu nền kinh tế, chuyển dịch cơ cấu kinh tế có nghĩa là chuyển dịch cơ cấu, cấu trúc của nền kinh tế kém hiệu quả, bị tụt hậu theo hướng nền kinh tế hiện đại và hiệu quả hơn. Xu hướng của sự chuyển dịch, thay đổi này là hướng từ một nền cơ cấu kinh tế nông nghiệp sang cơ cấu kinh tế nông nghiệp, công nghiệp và sau đó phát triển thành cơ cấu kinh tế công, nông nghiệp và dịch vụ.

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 TƯ

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.

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 khái quát 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 nhất 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”. Điển 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.

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.

“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 định nghĩa 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. Đào tạo nguồn nhân lực trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư được định nghĩa thông qua các nội dung cơ bản sau:

Đầu tiên là phải đổi mới mạnh mẽ và đồng bộ lĩnh vực giáo dục, đào tạo theo hướng coi trọng chất lượng, hiệu quả và coi trọng sự phát triển phẩm chất, năng lực của người học. Có nghĩa là lộ trình, chương trình đào tạo được xây dựng theo hướng hướng đối tượng, tùy thuộc vào năng lực, khả năng, ưu – khuyết điểm của mỗi cá nhân mà đề ra những hướng đi, giải pháp khác nhau để đạt độ hiệu quả cao nhất. Đây chính là hệ thống giáo dục tối ưu đã được rất nhiều nước phát triển áp dụng và vẫn đang được nghiên cứu hoàn thiện. Thiết lập giáo dục theo hướng này sẽ tối đa hóa khả năng của từng cá nhân, con người được bồi dưỡng chính xác định hướng, được đào tạo chuyên môn kỹ càng, phát huy được tối đa ưu điểm của bản thân, tránh được những khuyết điểm không cần thiết trong lao động và học tập. Từ đó nguồn nhân lực sẽ tạo ra năng suất, chất lượng và hiệu quả kinh tế cao, đóng góp vào sự nghiệp cách mạng công nghiệp của đất nước.

Thứ hai, cần phải quy hoạch lại mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp, giáo dục đại học gắn với quy hoạch phát triển kinh tế – xã hội và phát triển nguồn nhân lực. Nói cách khác, cần phải thấy được bức tranh lớn của phát triển kinh tế – xã hội Việt Nam hiện nay để có được những sắp xếp, phân bổ hợp lý nguồn nhân lực. Cần phải gắn liền giáo dục đại học và đào tạo nghề nghiệp với nhu cầu thực tiễn của xã hội để có thể đưa ra những chính sách, quyết định bố trí và sử dụng nguồn nhân lực đúng đắn, mang lại hiệu quả cao. Điển hình như cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, nhu cầu nhân lực mà xã hội đề ra trong các ngành kỹ thuật như lập trình, điện tử, robot, logistics,... là vô cùng lớn, cần có sự phân bổ và quy hoạch hợp lý như gia tăng giáo dục đào tạo chuyên môn các ngành kể trên, tập trung nâng cao chất lượng đào tạo, trình độ giảng viên,... Trong đó, việc thực tập cần được ưu tiên quan tâm và chú trọng vì đây là một trong

những biện pháp quy hoạch mạng lưới giáo dục gắn liền với xã hội đơn giản mà đem lại hiệu quả cao. Nguồn nhân lực được quy hoạch, bố trí hợp lý, đạt yêu cầu về chất lượng và số lượng sẽ giúp Việt Nam thích ứng và bắt kịp các nước lớn hơn trong cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Tiếp theo là 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. 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. Ngoài ra nên có những chính sách trọng dụng, thu hút và tạo động lực cho nhân tài như tăng đãi ngộ đối với giảng viên; lập các quỹ học bổng, khoản hỗ trợ dành cho những hoàn cảnh khó khăn nhưng có thành tích tốt; khen thưởng với những nhân tố có thành tựu, nghiên cứu khoa học, phát minh có tính ứng dụng cao.

Cuối cùng là các tổ chức nghiên cứu khoa học và đào tạo phải thay đổi cơ bản phương thức hoạt động, nâng cao cơ sở, trang thiết bị nghiên cứu, gắn kết giữa nghiên cứu, đào tạo với doanh nghiệp theo cơ chế hợp tác cùng có lợi, đưa nhanh các tiến bộ khoa học vào sản xuất và kinh doanh. Các tổ chức nghiên cứu khoa học và đào tạo phải cập nhật các trang thiết bị hiện đại, cơ sở vật chất tân tiến, phù hợp với bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư để có thể đào tạo nguồn nhân lực có trình độ tương xứng, dễ dàng thích ứng được với các phương tiện khoa học kỹ thuật tối tân. Cần chú trọng xây dựng các đại học khoa học – kỹ thuật trở thành những trung tâm nghiên cứu, phát triển và chuyển giao công nghệ, thiết lập mối quan hệ song phương mật thiết với các doanh nghiệp kỹ thuật cả trong và ngoài nước để cho tiện cho việc thực tập, chuyển giao và áp dụng ngay các nghiên cứu vào thực tiễn, cùng có lợi cho đôi bên.

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

- Quy mô của nền giáo dục được nâng lên, mạng lưới giáo dục được quy hoạch tốt.
- Chất lượng của nền giáo dục được củng cố, hoàn thiện.
- Sử dụng, bố trí nhân lực đạt hiệu quả cao.
- Năng suất lao động có xu hướng tăng lên.

- Nhiều trung tâm nghiên cứu khoa học, chuyên giao công nghệ được thành lập.
- Đạt được nhiều giải thưởng khoa học trong và ngoài nước, có những nghiên cứu, phát minh thực tiễn.
- Nhiều quỹ học bổng, chính sách đãi ngộ tốt dành cho nhân tài.

2.2.1.2. Nguyên nhân của những thành tựu

- Sự lãnh đạo đúng đắn, quan điểm hợp lý của Đảng và Nhà nước trong vấn đề đào tạo nguồn nhân lực.
- Bộ máy, hệ thống quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực từng bước hoàn thiện.
- Phẩm chất, năng lực của con người Việt Nam ngày càng tiến bộ, phát triển vượt bậc.
- Giáo dục và đào tạo được rót vốn đầu tư nhiều, chiếm phần lớn trong cơ cấu ngân sách.
- Sự phát triển của thị trường ủng hộ, kéo theo sự phát triển của đào tạo nhân lực.
- Có sự liên kết chặt chẽ giữa các tổ chức nghiên cứu, đào tạo với các doanh nghiệp.
- Hội nhập quốc tế, trao đổi, tiếp thu kiến thức, kinh nghiệm từ các nước phát triển.

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

- Chức năng quản lý nhà nước còn một số hạn chế nhất định.
- Tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo còn cao.
- Cơ cấu ngành nghề chưa được hợp lý.
- Năng suất lao động còn thấp so với một số nước trong khu vực như Trung Quốc, Ấn Độ,...
- Năng lực sử dụng ngoại ngữ còn thấp kéo theo khả năng giao tiếp kém.
- Thiếu hụt nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao.
- Nhiều đề tài nghiên cứu khoa học chưa mang tính khả thi, phổ biến, chỉ dừng ở mức luận văn tốt nghiệp
- Chất lượng làm việc, đãi ngộ một số ngành nghề còn chưa tốt
- Chảy máu chất xám.

2.2.2.2. Nguyên nhân của những hạn chế, yếu kém

- Quản lý nhà nước còn nhiều hạn chế, bất cập, quy hoạch, phân bổ chưa sát thực tiễn.
- Chưa có sự thống nhất trong mạng lưới giáo dục
- Nền kinh tế còn đang phụ thuộc nhiều vào lao động giá rẻ và khai thác tài nguyên thiên nhiên.
- Nguồn nhân lực khá về lý thuyết nhưng còn hơi hạn chế về năng lực thực hành, thích nghi với môi trường làm việc
- Nguồn lực của nhà nước dành cho giáo dục và đào tạo còn khá hạn chế.
- 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.
- Tổ chức giảng dạy ngoại ngữ còn nhiều hạn chế, bất cập.

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 từng bước 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. Tỷ 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.

(Nguồn: <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/>)

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,... FDI^(FDI: là vốn từ quốc gia này đầu tư vào quốc gia khác hay nói cách khác, vốn FDI là nguồn vốn nước ngoài) 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 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 taxi 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 cước 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 hằng ngày giúp nâng cao chất lượng cuộc sống. Trước bối cảnh đó, một số ngành lao động bằng chân tay, lặp lại 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.

(Nguồn: <https://www.tapchiconsan.org.vn/web/guest/nguyen-cu/-/2018/823693/chuyen-dich-cau-truc-xa-hoi-moi-trong-boi-can-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu.aspx>)

2.3.2. Những 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 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 lẫn 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 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 ban. 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 nhiều bất cập, chưa phù hợp với thực tiễn tình hình.

Hiện nay, nước ta có khoảng xxx du học sinh gốc Việt tại xxx nước trên thế giới. 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 Silicon. 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 hỗ trợ thị thực.

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 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.

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 lao động, 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 các ngành nghề hiện nay. 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 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 đào tạo

Thứ nhất, cần hướng tới việc lấy người học làm trung tâm.

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

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

Thứ tư, chú trọng kiểm định đầu ra.

ii. Tiếp tục đầu tư có hiệu quả cho nhóm nghiên cứu sâu

Thứ nhất, cần phải chú trọng đầu tư cho các hoạt động nghiên cứu khoa học.

Thứ hai, cần phải có hội đồng thẩm định đề tài khoa học cấp tiến sẽ trở lên ngoài cơ sở đào tạo, cả trong nước lẫn hội đồng quốc tế. (tránh trường hợp như “tiến sĩ cầu lông”)

Thứ ba, các đề tài nghiên cứu khoa 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 duyệt đề tài cần xem xét, cân nhắc, tham khảo dựa trên

iii. Mở rộng quy mô tư vấn hướng nghiệp, đa dạng hóa phương thức tuyển sinh

Thứ nhất,

Thứ hai,

Thứ ba,

iv. Hoàn thiện thể chế, chính sách đào tạo nhân lực, thu hút nhân tài, quyền sở hữu trí tuệ, chính sách ưu đãi,.... 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 nước ngoài, đặc biệt là lĩnh vực công nghệ.

KẾT LUẬN

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. PGS.TS Ngô Tuấn Nghĩa (2019). *Giáo trình kinh tế chính trị Mác – Lênin*. Hà Nội: Bộ Giáo dục và Đào tạo.
2. PGS.TS Phạm Văn Dũng. *Giáo trình kinh tế chính trị Mác – Lênin (dùng cho khối ngành kinh tế – quản trị kinh doanh)*.
3. Nhiều tác giả (2013). *Giáo trình kinh tế học chính trị Mác – Lênin*. 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-can- 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>