**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC PHENIKAA**

**Logo, company name

Description automatically generated**

**KHOA KHOA HỌC CƠ BẢN**

**BÀI TIỂU LUẬN**

***MÔN:* KINH TẾ CHÍNH TRỊ MÁC - LÊNIN**

***ĐỀ TÀI SỐ 24:* PHÂN TÍCH QUAN ĐIỂM CỦA ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG QUÁ TRÌNH CÔNG NGHIỆP HÓA – HIỆN ĐẠI HÓA Ở VIỆT NAM HIỆN NAY**

GVHD: Đồng Thị Tuyền

Nhóm SVTH: Nhóm 9

Lớp: Kinh tế chính trị Mác - Lenin 3

Khoá: 2020 - 2024

**THÀNH VIÊN NHÓM 9**

**STT MSV Họ và tên**

1 20010914 Nguyễn Đẩu Nghĩa

2 20010010 Nguyễn Hữu Nghĩa

3 20010915 Đỗ Hồng Ngọc

4 20010340 Nguyễn Thị Ngọc

5 20010218 Hoàng Thị Ánh Nguyệt

6 20010728 Vũ Thị Nhâm

7 20010344 Dương Thị Kiều Oanh

8 20010918 Hà Tuấn Phong

9 20010919 Dương Minh Phương

**MỤC LỤC**

[**PHẦN 1: LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI** 4](#_Toc84342285)

[**PHẦN 2: NỘI DUNG CHÍNH** 5](#_Toc84342286)

[2.1. Lý luận về công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước 5](#_Toc84342287)

[2.1.1. Quan niệm về công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước 5](#_Toc84342289)

[2.1.2. Nội dung công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước 5](#_Toc84342290)

[2.2. Lý luận về Cách mạng công nghiệp 4.0 6](#_Toc84342293)

[2.2.1. Cách mạng công nghiệp 4.0 6](#_Toc84342289)

[2.2.2. Tác động của Cách mạng công nghiệp 4.0 đến đến công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước 6](#_Toc84342290)

[2.3. Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về phát triển nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa hiện nay 8](#_Toc84342294)

[2.3.1. Nguồn nhân lực 8](#_Toc84342295)

[2.3.2. Yêu cầu đối với phát triển nguồn nhân lực hiện nay 9](#_Toc84342296)

[2.3.3. Thực trạng nguồn nhân lực ở Việt Nam 11](#_Toc84342295)

[2.4. Liên hệ với sinh viên hiện nay 14](#_Toc84342293)

[**PHẦN 3: TÀI LIỆU THAM KHẢO** 16](#_Toc84342298)

**PHẦN 1: LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI**

Chúng ta đang sống trong kỷ nguyên của kinh tế tri thức, đòi hỏi mỗi con người phải được đào tạo trình độ học vấn, năng lực; tu dưỡng rèn luyện phẩm chất đạo đức, ý thức lao động tốt hơn để có thể đáp ứng những yêu cầu của sự biến đổi khoa học công nghệ hết sức nhanh chóng. Trong sự nghiệp đổi mới công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước với những mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh, hiện nay, con người và nguồn nhân lực được coi là nhân tố quan trọng hàng đầu, quyết định sự phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững nền kinh tế nước ta. Đó là yếu tố hết sức bức thiết và cần có tính cập nhật, đáp ứng được yêu cầu về con người và nguồn nhân lực xét trong nước ta nói riêng và quốc tế nói chung. Chúng ta khẳng định con người vừa là mục tiêu vừa là động lực của phát triển kinh tế xã hội đồng thời phải là những con người có tri thức và đạo đức. Từ đây mỗi con người dần dần về đúng vị trí là một chủ thể sáng tạo ra các giá trị, bao gồm các giá trị tinh thần và giá trị vật chất, cho bản thân và cho xã hội. Vì vậy, vấn đề cốt lõi là, ta phải thực hiện chiến lược giáo dục đào tạo nguồn nhân lực, phát triển con người một cách toàn diện cả thể lực lẫn trí lực. Nhiệm vụ của giáo dục đào tạo là đưa con người đạt đến những giá trị phù hợp với đặc điểm văn hoá và những yêu cầu mới đặt ra đối với con người Việt Nam để thực hiện sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong thời kỳ quá độ của nước ta cũng như xu hướng phát triển kinh tế nói chung trên thế giới. Đề tài: “Phân tích quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về phát triển nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam hiện nay? Liên hệ bản thân sinh viên?”.

**PHẦN 2: NỘI DUNG CHÍNH**

**2.1. Lý luận về công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước**

**2.1.1. Quan niệm về công nghiệp hóa, hiện đại hóa**

Công nghiệp hóa là quá trình chuyển đổi nền sản xuất xã hội từ dựa trên lao động thủ công là chính sang nền sản xuất xã hội dựa chủ yếu trên lao động bằng máy móc nhằm tạo ra năng suất lao động xã hội cao. Công nghiệp hóa có lịch sử phát triển khoảng ba trăm năm, bắt đầu từ nước Anh vào cuối thế kỉ XVIII, sau đó lan sang các nước ở Tây Âu, Bắc Mỹ… và ngày nay ở các nước đang phát triển. Nguồn vốn để công nghiệp hóa của các nước tư bản cổ điển chủ yếu do bóc lột lao động làm thuê, làm phá sản những người sản xuất nhỏ trong nông nghiệp, đồng thời gắn liền với việc xâm chiếm và cướp bóc thuộc địa. Quá trình này đã dẫn đến mâu thuẫn gay gắt giữa tư bản và lao động, làm bùng nổ những cuộc đấu tranh của giai cấp công nhân chống lại nhà tư bản ở các nước tư bản lúc bấy giờ, tạo tiền đề cho sự ra đời của chủ nghĩa Mác- vũ khí lí luận của giai cấp công nhân chống lại Chủ nghĩa tư bản. Ngày 30 tháng 7 năm 1994, Hội nghị lần thứ VII Ban Chấp hành Trung ương khóa VII đã ra Nghị quyết số 07- NQ/HNTW về phát triển công nghiệp, công nghệ đến năm 2000 theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và xây dựng giai cấp công nhân trong giai đoạn mới, trong đó chỉ rõ: “Công nghiệp hóa, hiện đại hóa là quá trình chuyển đổi căn bản, toàn diện các hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ và quản lí kinh tế xã hội, từ sử dụng sức lao động thủ công là chính sang sử dụng một cách phổ biến sức lao động với công nghệ, phương tiện, phương pháp tiên tiến hiện đại, dựa trên sự phát triển của công nghiệp và tiến bộ khoa học- công nghệ, tạo ra năng suất lao động xã hội cao”.

* + 1. **Nội dung của công nghiệp hóa, hiện đại hóa**
* Một là, tạo lập những điều kiện để có thể thực hiện chuyển đổi từ nền sản xuất- xã hội lạc hậu sang nền sản xuất- xã hội tiến bộ. Muốn thực hiện chuyển đổi trình độ phát triển, đòi hỏi phải dựa trên những tiền đề trong nước, quốc tế. Do đó, nội dung quan trọng hàng đầu để thực hiện thành công công nghiệp hóa, hiện đại hóa là phải thực hiện tạo lập các điều kiện cần thiết trên tất cả các mặt của đời sống sản xuất xã hội. Tuy vậy, không có nghĩa là chờ chuẩn bị đầy đủ mới thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa; thực tế phải thực hiện các nhiệm vụ một cách đồng thời.
* Hai là, thực hiện các nhiệm vụ để chuyển đổi nền sản xuất- xã hội lạc hậu sang nền sản xuất- xã hội hiện đại. Cụ thể:

+ Đẩy mạnh ứng dụng những thành tựu khoa học, công nghệ mới, hiện đại.

+ Chuyển đổi cơ cấu kinh tế theo hướng hiệ đại, hợp lí và hiệu quả.

+ Từng bước hoàn thiện quan hệ sản xuất phù hợp với trình độ phát triển của lực lượng sản xuất.

**2.2. Lý luận về Cách mạng công nghiệp 4.0**

**2.2.1. Cách mạng công nghiệp 4.0**

Cách mạng công nghiệp 4.0 xuất phát từ khái niệm ‘‘Industrie 4.0’’ trong một báo cáo của Chính phủ Đức năm 2013. Nó là kỷ nguyên công nghiệp lớn lần thứ tư kể từ cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ nhất ở thế kỷ XVIII. Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư có thể được mô tả như là sự ra đời của một loạt các công nghệ mới, kết hợp tất cả các kiến thức trong lĩnh vực vật lý, kỹ thuật số, sinh học, và ảnh hưởng đến tất cả các lĩnh vực, nền kinh tế, các ngành kinh tế và ngành công nghiệp. Trung tâm đến Cuộc cách mạng này đang nổi lên những đột phá công nghệ trong các lĩnh vực như trí tuệ nhân tạo, robot, Internet vạn vật, xe tự lái, công nghệ in 3D và công nghệ nano.

**2.2.2. Tác động của Cách mạng công nghiệp 4.0 đến công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước**

Cách mạng công nghiệp 4.0 tạo ra cơ hội phát triển cũng như thách thức cho mọi quốc gia, nhất là các nước đang phát triển trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Việt Nam có thể tận dụng được những thành tựu khoa học- công nghệ mới, có thể “đi tắt, đón đầu”, đồng thời cũng có thể sẽ làm tụt hậu ngày càng xa hơn nếu không tận dụng được cơ hội này.

**2.2.2.1. Cơ hội**

Toàn cầu hóa làm cho thị trường thế giới ngày nay càng rộng lớn về quy mô, hoàn thiện về cơ chế hoạt động. Trong bối cảnh hiện nay, Việt Nam có cơ hội kế thừa, tiếp thu, sử dụng những thành tựu to lớn của cuộc cách mạng khoa học- công nghệ hiện đại, nhất là những thành quả của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, có cơ hội mở rộng sản xuất, giải quyết việc làm, ổn định và cải thiện đời sống của nhân dân, tham gia quá trình hợp tác và phân công lao động quốc tế. Đây rõ ràng là lợi thế của những nước đi sau.

Với ưu thế dân số trẻ, tỷ lệ sử dụng điện thoại thông minh và Internet cao, mức độ tiếp cận ứng dụng khoa học công nghệ tốt, cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang tạo ra cho doanh nghiệp Việt Nam những cơ hội lớn trong việc xây dựng và phát triển dữ liệu lớn, làm nền tảng triển khai các trụ cột khác của nền công nghiệp 4.0. Theo thống kê, lượng người dùng Internet tại Việt Nam trong năm 2019 là xấp xỉ 64 triệu người, chiếm khoảng 65,98% tổng dân số, số người dùng điện thoại di động kết nối internet là 58 triệu người và số thuê bao điện thoại lên đến 143,3 triệu số.

Bên cạnh đó, Việt Nam cũng đã bước đầu có được những thành tựu về các mặt ứng dụng công nghệ thông tin như các tiến bộ trong y học, kỹ thuật, công nghệ thông tin để sẵn sàng đón nhận cơ hội từ cách mạng công nghiệp 4.0. Các quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng ta cũng đóng vai trò rất quan trọng trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 tại nước ta. Theo đó, ngày 4/5/2017, Thủ tướng Chính phủ cũng đã ban hành Chỉ thị số 16/CT- TTg về tăng cường năng lực tiếp cận Cách mạng công nghiệp 4.0. Việt Nam đã có các chính sách phát triển kinh tế tri thức, công nghệ cao, liên quan nhiều đến Cách mạng công nghiệp 4.0. Theo đó, các Đề án “Thanh toán không dùng tiền mặt” của NHNN, “Số hóa” của Bộ TT&TT, “Đổi mới công nghệ” của Bộ KH- CN… và các chỉ thị của các cấp cao hơn. Qua đó có thể thấy, dù xuất phát điểm là nước đi sau nhưng với tâm thế chuẩn bị trước cùng những ưu thế nhất định thì cơ hội bứt phá trong cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 của nước ta là điều hoàn toàn có thể thấy rõ

**2.2.2.2. Thách thức**

Bên cạnh cơ hội, chúng ta đang đứng trước thách thức to lớn, xuyên suốt và cơ bản trong hiện tại, trước mắt và tương lai trước cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0, thể hiện như sau:

* Thứ nhất, thách thức từ những nhu cầu đào tạo (bao gồm nhu cầu đào tạo cho đối tượng người học mới, đối tượng chuyển đổi nghề nghiệp, đối tượng học bổ sung, nâng cấp trình độ và đào tạo lại) đáp ứng cả về số lượng, chất lượng, tính hiệu quả của lực lượng lao động với thị trường gần 54 triệu lao động phù hợp với điều kiện mới, thời kỳ mới của đất nước góp phần làm tăng năng xuất lao động, tăng năng lực cạnh tranh quốc gia, ổn định xã hội và giảm tỷ lệ tệ nạn, tội phạm trong xã hội.
* Thứ hai, thách thức trước sự đòi hỏi tính linh hoạt, cấp bách đáp ứng kịp thời đồng thời hai nhiệm vụ hết sức lớn lao do đặc trưng của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đặt ra, đó là phải đào tạo được những nghề mà việc làm chưa từng tồn tại trước đó và nghề mà việc làm sử dụng công nghệ chưa từng được phát minh.
* Thứ ba, thách thức trong việc chuyển dịch cơ cấu việc làm khi mà việc chuyển dịch trong vòng 30 năm qua kể từ khi đổi mới đất nước là khá chậm. Nền kinh tế hiện nay vẫn dựa nhiều vào các ngành sử dụng lao động giá rẻ và khai thác tài nguyên thiên nhiên.

**2.3. Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về phát triển nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa hiện nay**

**2.3.1. Nguồn nhân lực**

Nhân lực là nhân tố quyết định nhất đối với sự phát triển của mỗi quốc gia. Trình độ phát triển của nguồn nhân lực là một thước đo chủ yếu sự phát triển của các quốc gia. Vì vậy, các quốc gia trên thế giới đều rất coi trọng phát triển nguồn nhân lực. Trong thế kỷ XX, đã có những quốc gia nghèo tài nguyên thiên nhiên, nhưng do phát huy tốt nguồn nhân lực nên đã đạt được thành tựu phát triển kinh tế- xã hội, hoàn thành công nghiệp hoá và hiện đại hoá chỉ trong vài ba thập kỷ.

Ở nước ta, Đảng và Nhà nước luôn khẳng định quan điểm coi con người là trung tâm của sự phát triển, của công cuộc xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Hiện nay, trong điều kiện đẩy mạnh công nghiệp hoá và hội nhập quốc tế, phát triển nhân lực được coi là một trong ba khâu đột phá của chiến lược chuyển đổi mô hình phát triển kinh tế- xã hội của đất nước, đồng thời phát triển nhân lực trở thành nền tảng phát triển bền vững và tăng lợi thế cạnh tranh quốc gia.Việc phát triển nhân lực, một mặt, cần phải có tầm nhìn chiến lược phát triển tổng thể và dài hạn, nhưng đồng thời, trong mỗi thời kỳ nhất định, cần xây dựng những định hướng cụ thể, để từ đó đánh giá thời cơ, thách thức, những khó khăn, hạn chế và nguyên nhân… để đề ra mục tiêu và giải pháp phát triển thích hợp cho giai đoạn đó phù hợp với bối cảnh kinh tế- xã hội trong nước và quốc tế.

**2.3.2. Yêu cầu đối với phát triển nguồn nhân lực hiện nay**

Nhằm đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập quốc tế, từ bối cảnh trong nước, phát triển nguồn nhân lực đang đứng trước những yêu cầu:

* Thứ nhất, bảo đảm nguồn nhân lực là một trong ba khâu đột phá cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa, thực hiện thắng lợi các mục tiêu đã được đề ra trong Chiến lược phát triển kinh tế- xã hội 2011- 2020: chuyển đổi mô hình tăng trưởng từ chủ yếu theo chiều rộng sang phát triển hợp lý giữa chiều rộng và chiều sâu, tăng cường ứng dụng khoa học và công nghệ, chuyển dịch cơ cấu kinh tế, thực hiện tái cấu trúc nền kinh tế, tăng nhanh hàm lượng nội địa hóa, giá trị gia tăng và sức cạnh tranh của sản phẩm, doanh nghiệp và của nền kinh tế, tăng năng suất lao động, tiết kiệm trong sử dụng mọi nguồn lực.…
* Thứ hai, Việt Nam có lực lượng lao động lớn (khoảng 52.207.000 người, hàng năm trung bình có khoảng 1,5- 1,6 triệu thanh niên bước vào tuổi lao động), một mặt, tạo cơ hội cho nền kinh tế có bước phát triển mạnh mẽ, mặt khác, tạo sức ép lớn về giải quyết việc làm và đào tạo nghề nghiệp.
* Thứ ba, nhu cầu đào tạo nghề nghiệp của người lao động ngày càng cao hơn cả về số lượng và chất lượng do mức thu nhập ngày càng cao, do chuyển dịch cơ cấu kinh tế, do quá trình đô thị hoá ngày càng mạnh mẽ, do sự xuất hiện của những ngành, nghề mới.…
* Thứ tư, sự phát triển nguồn nhân lực cần đáp ứng yêu cầu phát triển cân bằng hơn giữa các vùng miền, xuất phát từ yêu cầu giữ vững ổn định chính trị, bảo đảm an ninh, quốc phòng để phát triển đất nước.

Từ bối cảnh quốc tế, phát triển nguồn nhân lực đang đứng trước những yêu cầu:

* Thứ nhất, Việt Nam phải có đủ nhân lực để có khả năng tham gia vào quá trình vận hành của các chuỗi giá trị toàn cầu trong xu thế các tập đoàn xuyên quốc gia có ảnh hưởng ngày càng lớn.
* Thứ hai, nguồn nhân lực phải có năng lực thích ứng với tình trạng nguồn tài nguyên thiên nhiên ngày càng khan hiếm và sự sụt giảm các nguồn đầu tư tài chính (do tác động và hậu quả của khủng hoảng kinh tế thế giới), có khả năng đề ra các giải pháp gia tăng cơ hội phát triển trong điều kiện thay đổi nhanh chóng của các thế hệ công nghệ, tương quan sức mạnh kinh tế giữa các khu vực.
* Thứ ba, nhân lực nước ta phải được đào tạo để có khả năng tham gia lao động ở nước ngoài do tình trạng thiếu lao động ở nhiều quốc gia phát triển để phát huy lợi thế của thời kỳ dân số vàng, đồng thời có đủ năng lực để tham gia với cộng đồng quốc tế giải quyết những vấn đề mang tính toàn cầu và khu vực.

**2.3.3. Thực trạng nguồn nhân lực ở Việt Nam**

* Dân số: Việt Nam có quy mô dân số trên 90 triệu người, đứng thứ 13 thế giới, thứ 7 châu Á và thứ 3 trong khu vực Đông Nam Á. Dân số phân bố không đều và có sự khác biệt lớn theo vùng. Dân cư Việt Nam phần đông vẫn còn là cư dân nông thôn (khoảng 68 % - năm 2013). Trình độ học vấn của dân cư ở mức khá; tuổi thọ trung bình tăng khá nhanh (năm 2013 đạt 73,1 tuổi).
* Lao động: lực lượng lao động nước ta hiện nay khoảng 52.207.000 người, hàng năm trung bình có khoảng 1,5- 1,6 triệu thanh niên bước vào tuổi lao động. Thể lực và tầm vóc của nguồn nhân lực đã được cải thiện và từng bước được nâng cao, tuy nhiên so với các nước trong khu vực (Nhật Bản, Thái Lan, Singgapo, Trung Quốc,..) nói chung thấp hơn cả về chiều cao trung bình, sức bền, sức dẻo dai. Lao động Việt Nam được đánh giá là thông minh, khéo léo, cần cù, tuy nhiên ý thức kỷ luật, năng lực làm việc theo nhóm,… còn nhiều hạn chế.
* Đào tạo: Số lượng nhân lực được tuyển để đào tạo ở các cấp tăng nhanh. Điều này có thể được xem như là một thành tựu quan trọng trong lĩnh vực đào tạo nhân lực. Theo số liệu thống kê sơ bộ năm 2013, số sinh viên đại học và cao đẳng là 2.058.922 người, số tốt nghiệp là 405.900 người, số học sinh các trường trung cấp chuyên nghiệp là 421.705 người. Tuy nhiên, chất lượng đào tạo, cơ cấu theo ngành nghề, lĩnh vực, sự phân bố theo vùng, miền, địa phương,… chưa đồng nhất, chưa thực sự phù hợp với nhu cầu sử dụng của xã hội, gây lãng phí nguồn lực của Nhà nước và xã hội.
* Về trình độ chuyên môn kỹ thuật, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo trong toàn bộ lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên là 17,9%, trong đó ở thành thị là 33,7%, gấp 3 lần tỷ lệ này ở khu vực nông thôn là 11,2%, phân theo giới tính tỷ lệ này là 20,3% đối với nam và 15,4% đối với nữ, tỷ lệ nhân lực được đào tạo trình độ cao (từ đại học trở lên) trong tổng số lao động qua đào tạo ngày càng tăng (năm 2010 là 5,7%, năm 2012 là 6,4%, sơ bộ năm 2013 là 6,9%).
* Sử dụng nhân lực: Lực lượng lao động đã được thu hút vào làm việc trong nền kinh tế là khá cao. Theo báo cáo của Chính phủ tại Kỳ họp thứ 8 của Quốc hội khoá XIII, nền kinh tế đã tạo ra trong năm 2013 khoảng 1,58- 1,6 triệu việc làm mới, tỷ lệ thất nghiệp là 2,18% (trong đó thành thị là 3,59%, nông thôn là 1,54%), tỷ lệ thiếu việc làm là 2,75% (trong đó thành thị là 1,48%, nông thôn là 3,31%).
* Năng suất lao động: có xu hướng ngày càng tăng. Theo cách tính năng suất lao động đo bằng tổng sản phẩm trong nước (GDP) theo giá hiện hành chia cho tổng số người làm việc bình quân trong 01 năm, năng suất lao động năm 2005 là 21,4 triệu đồng/người, năm 2010 là 44,0 triệu đồng/người, năm 2012 là 63,1 triệu đồng/người, sơ bộ năm 2013 là 68,7 triệu đồng/người.
* Đội ngũ nhân lực: có trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp khá đã được thu hút và phát huy hiệu quả lao động cao ở một số ngành, lĩnh vực như bưu chính viễn thông, công nghệ thông tin, sản xuất ô tô, xe máy, đóng tàu, công nghiệp năng lượng, y tế, giáo dục,… và xuất khẩu lao động. Đội ngũ doanh nhân Việt Nam ngày càng tăng về số lượng và cải thiện về kiến thức, kỹ năng kinh doanh, từng bước tiếp cận trình độ quốc tế.
* Có thể khái quát một số hạn chế chủ yếu của nguồn nhân lực nước ta như sau:
* Chất lượng đào tạo, cơ cấu theo ngành nghề, lĩnh vực, sự phân bố theo vùng, miền, địa phương của nguồn nhân lực chưa thực sự phù hợp với nhu cầu sử dụng của xã hội, gây lãng phí nguồn lực của Nhà nước và xã hội.
* Đội ngũ nhân lực chất lượng cao, công nhân lành nghề vẫn còn rất thiếu so với nhu cầu xã hội để phát triển các ngành kinh tế chủ lực của Việt Nam, nhất là để tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu cũng như nâng cấp vị thế của Việt Nam trong chuỗi giá trị đó.
* Số lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, thậm chí nhóm có trình độ chuyên môn cao có khuynh hướng hiểu biết lý thuyết khá, nhưng lại kém về năng lực thực hành và khả năng thích nghi trong môi trường cạnh tranh công nghiệp, vẫn cần có thời gian bổ sung hoặc đào tạo bồi dưỡng để sử dụng hiệu quả.
* Khả năng làm việc theo nhóm, tính chuyên nghiệp, năng lực sử dụng ngoại ngữ là công cụ giao tiếp và làm việc của nguồn nhân lực còn rất hạn chế. Trong môi trường làm việc có yếu tố nước ngoài, ngoại ngữ, hiểu biết văn hoá thế giới luôn là điểm yếu của lao động Việt Nam.
* Tinh thần trách nhiệm làm việc, đạo đức nghề nghiệp, đạo đức công dân, ý thức văn hoá công nghiệp, kỷ luật lao động của một bộ phận đáng kể người lao động chưa cao.
* Năng suất lao động còn thấp so với nhiều nước trong khu vực và thế giới. Mặt khác, đáng lo ngại là năng suất lao động của Việt Nam có xu hướng tăng chậm hơn so với các nước đang phát triển trong khu vực như Trung Quốc, Ấn Độ, In-đô-nê-xi-a.
* Nguyên nhân của những hạn chế có nhiều, cần được phân tích kỹ và đầy đủ để rút kinh nghiệm, trong đó theo chúng tôi, đáng chú ý là:
* Thứ nhất, nguồn lực quốc gia và khả năng đầu tư cho phát triển nhân lực của phần lớn các gia đình còn hạn chế, chưa đáp ứng điều kiện tối thiểu để bảo đảm chất lượng các hoạt động giáo dục, y tế, văn hoá, thể dục thể thao. Nguồn lực tài chính từ ngân sách nhà nước cho phát triển nhân lực còn hạn chế; chưa huy động được nhiều các nguồn lực trong xã hội (nhất là các doanh nghiệp) để phát triển nhân lực.
* Thứ hai, quản lý nhà nước về phát triển nhân lực còn những bất cập so với yêu cầu. Chủ trương, đường lối phát triển nguồn nhân lực chưa được thể chế hoá bằng các văn bản quy phạm pháp luật, cơ chế, chính sách và các kế hoạch phát triển một cách kịp thời và đồng bộ, việc triển khai thực hiện các chủ trương, đường lối, chính sách chưa kịp thời, chưa nghiêm túc. Nhiều mục tiêu phát triển nguồn nhân lực chưa tính toán đầy đủ các điều kiện thực hiện. Sự phối hợp giữa các cơ quan nhà nước, các tổ chức xã hội trong việc tổ chức thực hiện các nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực chưa chặt chẽ.
* Thứ ba, hệ thống giáo dục quốc dân- lực lượng nòng cốt trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đất nước bộc lộ nhiều hạn chế. Cụ thể là: công tác phân luồng định hướng nghề nghiệp cho học sinh trung học cơ sở và trung học phổ thông chưa tốt; công tác đào tạo, giáo dục nghề nghiệp chưa thực sự dựa trên cơ sở nhu cầu xã hội, chưa thu hút được sự tham phát triển nguồn nhân lực từ các đơn vị sử dụng lao động; đội ngũ giáo viên, giảng viên còn thiếu về số lượng, yếu về chuyên môn nghiệp vụ, còn sự chênh lệch lớn về trình độ phát triển giữa các địa phương, vùng, miền; hệ thống phương pháp, công cụ kiểm tra, giám sát, kiểm định và đánh giá kết quả giáo dục và đào tạo còn lạc hậu, kém hiệu quả; mục tiêu giáo dục toàn diện chưa được hiểu và thực hiện đúng….
* Thứ tư, hợp tác và hội nhập quốc tế trong lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực chưa đáp ứng yêu cầu của quá trình hội nhập ngày càng sâu rộng về kinh tế, xã hội, văn hoá nước ta với thế giới. Còn nhiều sự khác biệt trong các quy định về giáo dục nghề nghiệp, đào tạo nhân lực của hệ thống pháp luật Việt Nam so với pháp luật của các nước; mô hình hệ thống giáo dục và đào tạo, nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo nhân lực chưa tương thích và chưa phù hợp với các tiêu chuẩn phổ biến của các nước trong khu vực và thế giới; chưa thu hút được nhiều các nguồn lực quốc tế cho phát triển nhân lực. Việc tổ chức, đánh giá chất lượng dạy và học ngoại ngữ, bồi dưỡng một số hiểu biết, kỹ năng cần thiết để hội nhập quốc tế chưa đáp ứng yêu cầu. Môi trường pháp lý, điều kiện làm việc, cơ chế chính sách chưa bảo đảm cho trao đổi nhân lực giáo dục, đào tạo và nghiên cứu khoa học giữa Việt Nam và các nước được thực hiện thuận lợi, chưa phát huy hết tiềm năng của khả năng hợp tác quốc tế này phục vụ phát triển nguồn nhân lực của đất nước.

**2.4. Liên hệ với sinh viên hiện nay**

Công nghiệp hóa, hiện đại hóa là điều tất yếu trong thời kỳ hiện nay. Hiểu được đường lối phát triển công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước của Đảng, thanh niên cần nâng cao trách nhiệm của bản thân thông qua các công việc cụ thể. Trách nhiệm của thanh niên trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước như sau:

* Ra sức học tập văn hóa, khoa học kỹ thuật, tu dưỡng đạo đức, tư tưởng chính trị.
* Có lối sống lành mạnh, rèn luyện kỹ năng, phát triển năng lực.
* Tham gia các hoạt động sản xuất.
* Xác định lý tưởng sống đúng đắn.
* Có kế hoạch học tập, rèn luyện, lao động để phấn đấu trở thành chủ nhân tương lai của đất nước trong thời kỳ mới.

**PHẦN 3 : TÀI LIỆU THAM KHẢO**

* Giáo trình Kinh tế chính trị Mac- Lenin
* Bài giảng của giáo viên bộ môn Kinh tế chính trị Mac- Lenin
* <https://www.quanlynhanuoc.vn/2021/06/01/phat-trien-nguon-nhan-luc-theo-tinh-than-dai-hoi-xiii-cua-dang/>
* <https://vov.vn/chinh-tri/dang/quan-diem-xuyen-suot-cua-dang-ve-phat-huy-nguon-luc-con-nguoi-477381.vov>
* <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-canh-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu.aspx>
* <http://www.xaydungdang.org.vn/home/dien-dan/2018/12380/quan-diem-cua-dang-ve-phat-huy-nhan-to-con-nguoi-trong.aspx>
* <http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/dien-dan/item/1104-quan-diem-cua-dang-ve-phat-trien-nguon-nhan-luc-trong-thoi-ky-cong-nhiep-hoa-hien-dai-hoa.html>