

NHU CẦU VỀ NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG BỐI CẢNH CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

DEMAND FOR HIGH QUALITY HUMAN RESOURCES IN THE CONTEXT OF THE INDUSTRIAL REVOLUTION 4.0

Dương Nguyễn Minh Huy¹, Nguyễn Lê Đình Quý^{2*}, Hồ Tuấn Vũ³

¹Đại học Đà Nẵng; huydnm@ac.udn.vn

²Viện Nghiên cứu và Đào tạo Việt Anh - Đại học Đà Nẵng; quy.nguyen@vnu.edu.vn

³Trường Đại học Duy Tân; hotuanvu2007@yahoo.com

Tóm tắt - Cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0 là một xu thế tạo nên dòng chảy mạnh mẽ cho sự phát triển kinh tế toàn cầu mà không một quốc gia nào có thể tách ra được. Đi liền với những cơ hội do Cách mạng 4.0 mang lại luôn là rất nhiều thách thức, đặc biệt là cho các quốc gia đang phát triển. Cách mạng 4.0 tạo ra thị trường lao động chung, tự do và cạnh tranh lao động giữa các quốc gia và trong nội bộ các quốc gia này cũng sẽ đòi hỏi các yêu cầu theo chiều hướng gia tăng chất lượng nguồn nhân lực gắn với khoa học công nghệ, chuyên môn và nghiệp vụ. Việc nghiên cứu, phân tích thực trạng và dự báo nhu cầu nhân lực chất lượng cao, từ đó đề ra các giải pháp nhằm xây dựng chiến lược phát triển và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao một hiệu quả là cực kỳ cần thiết đối với Việt Nam trong bối cảnh của cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0 đang diễn ra hiện nay.

Từ khóa - Nguồn nhân lực; chất lượng cao; cách mạng công nghiệp 4.0; khoa học và công nghệ; nguồn lực lao động.

1. Đặt vấn đề

Ở nước ta, thuật ngữ nguồn nhân lực chất lượng cao lần đầu tiên xuất hiện trong Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ X khẳng định “Phát triển nhanh nguồn nhân lực chất lượng cao, nhất là chuyên gia đầu ngành”. Điều này thể hiện trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam, trong đó tập trung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, xem đó là bước đột phá nhằm sớm đưa nước ta thoát khỏi tình trạng kém phát triển, đồng thời tạo sự phát triển nhanh, đáp ứng yêu cầu của quá trình hội nhập quốc tế. Trong “Vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa”, GS.TS. Phạm Minh Hạc [4] ngay từ sớm đã nhấn mạnh đến hai đặc điểm quan trọng là “trình độ” và “năng lực” khi đưa ra quan niệm nguồn nhân lực chất lượng cao là: “Đội ngũ nhân lực có trình độ và năng lực cao, là lực lượng xung kích tiếp nhận chuyển giao công nghệ tiên tiến, thực hiện có hiệu quả việc ứng dụng vào điều kiện nước ta, là hạt nhân đưa lĩnh vực của mình đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa được mở rộng theo kiểu “vết dầu loang”, bằng cách dẫn dắt những bộ phận có trình độ và năng lực thấp hơn, đi lên với tốc độ nhanh”. Theo GS.TS. Nguyễn Trọng Chuẩn [2], khái niệm “một nguồn nhân lực mới” để chỉ “lực lượng lao động có học vấn, có trình độ chuyên môn cao và nhất là có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi nhanh chóng của công nghệ sản xuất”.

Như vậy, ở góc độ tổng hợp nhất có thể hiểu như sau: Nguồn nhân lực chất lượng cao là bộ phận lao động có trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật, công nghệ cao hay kỹ năng lao động giỏi, có năng lực sáng tạo, tác phong công nghiệp và đạo đức trong nghề nghiệp. Trong đó, các

Abstract - The Industrial Revolution 4.0 is a trend that creates a strong flow for global economic development that no country can separate from. Along with the opportunities brought by the Revolution 4.0, there are always a number of challenges, especially for developing countries. The Revolution 4.0 brings a common, free and competitive labor market among countries; and within each country, it will also require the increase in the quality of human resources associated with science, technology, expertise and professional skills. The investigation of the current situation and forecasting the demand for high-quality human resources in order to suggest measures to develop and use high-quality human resources is clearly necessary for Viet Nam in the current context of the Industrial Revolution 4.0.

Key words - Human resources; high quality; the Industrial Revolution 4.0; science and technology; labor resource.

đặc điểm chính phản ánh chất lượng nguồn nhân lực là trình độ về khoa học công nghệ, chuyên môn và nghiệp vụ.

Nhiều nhà nghiên cứu cho rằng, sự phát triển mạnh mẽ của cuộc cách mạng công nghiệp (CMCN) 4.0 là thách thức hiện hữu đối với lao động Việt Nam. CMCN 4.0 mang đến những cơ hội đột phá về năng suất, phát triển nhân lực công nghệ cao, đồng thời tạo ra một thị trường lao động chung, tự do và cạnh tranh giữa các quốc gia cũng như trong nội bộ của chính quốc gia. Chính điều này sẽ khiến cho hàng trăm nghìn lao động đang đứng trước nguy cơ mất việc làm do không đáp ứng được sự thay đổi về công nghệ, chuyên môn và nghiệp vụ. Bởi vậy, nếu không nghiên cứu đưa ra các giải pháp phát triển và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao một cách hiệu quả thì Việt Nam không chỉ trở nên tụt hậu mà còn phải đối mặt với gánh nặng chính sách đảm bảo an sinh xã hội cho hàng triệu lao động trước nguy cơ thất nghiệp. Trong khuôn khổ bài nghiên cứu này, nhóm tác giả nghiên cứu, phân tích thực trạng và dự báo nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh CMCN 4.0, từ đó đưa ra các nhóm giải pháp nhằm cải thiện và phát triển một cách hiệu quả nguồn nhân lực chất lượng cao cho sự phát triển của đất nước.

2. Phân tích thực trạng và dự báo nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao tại Việt Nam

2.1. Thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao tại Việt Nam

Trong chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020 theo quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19/04/2011, nhà nước đã đặt ra các chỉ tiêu chủ yếu phát triển nhân lực thời kỳ 2011-2020, tầm nhìn 2030 như Bảng 1 [1].

Bảng 1. Một số chỉ tiêu chủ yếu phát triển nhân lực thời kỳ 2011-2020

Chỉ tiêu	Năm 2010	Năm 2015	Năm 2020
I. Nâng cao trí lực và kỹ năng lao động			
1. Tỷ lệ lao động qua đào tạo (%)	40	55	70
2. Tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề (%)	25	40	55
3. Số SV đại học, cao đẳng trên 10.000 dân (sinh viên)	200	300	400
4. Số trường dạy nghề đạt đẳng cấp quốc tế (trường)	-	5	>10
5. Số trường đại học xuất sắc đạt trình độ quốc tế (trường)	-	-	>4
6. Nhân lực có trình độ cao trong các lĩnh vực đột phá (người)			
- Quản lý nhà nước, hoạch định chính sách và luật quốc tế (người)	15.000	18.000	20.000
- Giảng viên đại học, cao đẳng	77.500	100.000	160.000
- Khoa học- công nghệ	40.000	60.000	100.000
- Y tế, chăm sóc sức khỏe	60.000	70.000	80.000
- Tài chính – ngân hàng	70.000	100.000	120.000
- Công nghệ thông tin	180.000	350.000	550.000
II. Nâng cao thể lực			
1. Tuổi thọ trung bình (năm)	73	74	75
2. Chiều cao trung bình thanh niên (mét)	>1,61	>1,63	>1,65
3. Tỷ lệ suy dinh dưỡng trẻ em dưới 5 tuổi (%)	17,5	<10	<5

Nguồn: Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020

Thống kê nguồn nhân lực của Việt Nam qua đào tạo và phân theo trình độ chuyên môn kỹ thuật cho thấy, tỷ lệ lao động qua đào tạo có xu hướng tăng lên nhưng vẫn chiếm một mức khá thấp, sấp xỉ 20% lực lượng lao động [5].

Bảng 2. Thống kê tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo phân theo trình độ chuyên môn kỹ thuật từ 2012 – 2016

Đơn vị tính: %

Trình độ	Năm				
	2012	2013	2014	2015	2016
Chưa đào tạo	83,4	82,1	81,8	80,1	79,4
Đã đào tạo	16,6	17,9	18,2	19,9	20,6
Trong đó					
- Dạy nghề	4,7	5,3	4,9	5,0	5,0
- Trung cấp	3,6	3,7	3,7	3,9	3,9
- Cao đẳng	1,9	2,0	2,1	2,5	2,7
- Đại học trở lên	6,4	6,9	7,6	8,5	9,0

Nguồn: Tổng cục Thống kê

Bảng 2 cho thấy, Việt Nam có trình độ chuyên môn kỹ

thuật chưa qua đào tạo chiếm tỷ lệ rất lớn (hơn 80%) mặc dù tỷ lệ này có giảm qua các năm từ 2012-2016. Điều này phản ánh thực trạng đáng báo động của nguồn nhân lực, tuy đông đảo nhưng lại yếu kém về chuyên môn, là trở ngại lớn cho lao động Việt Nam tham gia vào thị trường lao động chung của AEC. Bên cạnh đó, lực lượng lao động qua đào tạo của Việt Nam ở trình độ Đại học trở lên lại chiếm tỉ lệ cao so với lao động dạy nghề, trung cấp hoặc cao đẳng. Dẫn đến tình trạng thừa thầy, thiếu thợ, đồng thời còn gây ra sự lãng phí nguồn lực xã hội cho đào tạo cũng như tạo ra sự phi hiệu quả trong sử dụng nguồn nhân lực.

Thống kê lực lượng lao động đang làm việc hàng năm phân theo nghề nghiệp, nổi bật lên bức tranh về sự chênh lệch giữa lao động trong các ngành nghề giản đơn so với lao động có tay nghề cao, mặc dù sự chênh lệch này đang có xu hướng thu hẹp lại [5].

Bảng 3. Thống kê lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc phân theo nghề nghiệp từ năm 2012 – 2016

Đơn vị tính: nghìn người

	2012	2013	2014	2015	2016
TỔNG SỐ	51.422,4	52.207,8	52.744,5	52.840,0	53.302,8
Nhà lãnh đạo	532,0	551,0	573,4	570,1	555,0
Chuyên môn kỹ thuật bậc cao	2.817,7	2.968,4	3.221,7	3.447,8	3.659,0
Chuyên môn kỹ thuật bậc trung	1.745,0	1.698,6	1.640,1	1.668,0	1.639,0
Nhân viên	839,3	881,5	911,1	960,9	991,9
Dịch vụ cá nhân, bảo vệ, bán hàng	8.213,8	8.461,8	8.492,7	8.735,4	8.861,4
Nghề trong nông, lâm, ngư nghiệp	6.533,2	6.280,4	6.444,6	5.456,6	5.470,9
Thợ thủ công và các thợ khác có liên quan	6.055,7	6.274,5	6.312,2	6.349,1	6.827,0
Thợ lắp ráp và vận hành máy móc, thiết bị	3.728,5	3.637,4	3.888,8	4.493,8	4.921,6
Nghề giản đơn	20.828,9	21.326,5	21.124,2	21.035,1	20.247,8
Khác	128,3	127,7	135,7	123,3	129,2

Nguồn: Tổng cục Thống kê

Giai đoạn 2012-2016, lực lượng lao động đang tham gia vào nhóm ngành nghề giản đơn đang chiếm số lượng tương đối lớn (luôn ở mức từ 35%-40%). Tỷ lệ lao động có chuyên môn kỹ thuật bậc cao đang có xu hướng tăng lên, nhưng cũng vẫn còn ở mức khá thấp (xấp xỉ 7% tại năm 2016).

Việt Nam hiện đang có một lợi thế lớn về lực lượng lao động khi sở hữu một nguồn nhân lực dồi dào, hay nói theo cách khác đang ở giai đoạn dân số vàng. Nhưng xu hướng già hóa dân số đang diễn ra, viễn cảnh trong 5-10 năm tới cơ cấu lao động của Việt Nam sẽ có sự biến động mạnh mẽ theo hướng tăng tỉ lệ lao động ở độ tuổi cao và giảm lực lượng lao động ở nhóm tuổi trẻ.

Nghiên cứu lực lượng lao động Việt Nam hiện nay theo cơ cấu giới tính cho thấy, tỉ lệ nữ giới trong lực lượng lao động luôn cao hơn tỉ lệ nam giới và có xu hướng ổn định ở xung quanh mức 51,5% (Bảng 4). Điều này cho thấy, chênh lệch về giới trong lực lượng lao động ở Việt Nam là không quá lớn, tương đồng với tỉ lệ giới tính trong cơ cấu dân số của Việt Nam. Số liệu thống kê này cũng cho thấy sự tham

gia của lao động nữ vào thị trường lao động của Việt Nam hiện nay là tương đối bình đẳng và không sự phân biệt rõ ràng về giới trong việc tiếp cận cơ hội việc làm. Tuy nhiên, trong bối cảnh luân chuyển lao động trong AEC, điều này cũng gây ra những hạn chế nhất định cho lao động Việt Nam, bởi với vốn văn hóa vẫn còn mang nặng đặc trưng Á Đông, lao động nữ gặp khó khăn trong luân chuyển tới các khu vực và quốc gia khác hơn so với lao động là nam giới.

Bảng 4. Thống kê tỉ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc hàng năm phân theo giới tính từ năm 2012 – 2016

Năm	Nam	Nữ
2012	48,47%	51,53%
2013	48,61%	51,39%
2014	48,76%	51,24%
2015	48,49%	51,51%
2016	48,52%	51,48%

Nguồn: Tổng cục thống kê

Xem xét thống kê lực lượng lao động phân theo vùng kinh tế từ năm 2012 đến năm 2016 cho thấy, sự phân bố không đều giữa các vùng và xu hướng tập trung tại các vùng kinh tế trọng điểm có mức độ phát triển cao và hạn chế tại các vùng kém phát triển. Nguồn lao động tập trung chủ yếu tại các vùng có kinh tế phát triển, nhiều cơ sở nhà máy, xí nghiệp cũng như các cơ hội việc làm hấp dẫn, Vùng Đồng bằng sông Hồng có các trung tâm kinh tế như TP. Hà Nội, Hải Phòng; vùng Bắc Trung Bộ và Duyên Hải miền Trung với trung tâm kinh tế là Đà Nẵng; và vùng Đông Nam Bộ với trung tâm kinh tế như TP. Hồ Chí Minh, Bình Dương. Nguồn nhân lực phân bố tập trung tại các trung tâm kinh tế lớn góp phần tạo động lực để người lao động nâng cao năng lực tay nghề, tiếp cận với các khoa học kỹ thuật mới nhằm gia tăng chuyên môn nghề nghiệp [3].

Đánh giá trên tổng thể về nguồn nhân lực cho thấy, Việt Nam hiện có 53 triệu người trong độ tuổi lao động, đây được xem là thế mạnh so với các nước trong khu vực để thu hút các nhà đầu tư nước ngoài. Năm 2015, số liệu từ Tổng cục Thống kê cho biết, thu nhập bình quân của lao động Việt Nam đạt 79,3 triệu đồng/năm (khoảng 3.657 USD/năm). Khoảng thu nhập này ở mức thấp so với các nước trong khu vực và không đồng đều giữa các ngành, lĩnh vực. Theo Viện khoa học lao động và xã hội, Việt Nam đang rất thiếu đội ngũ lao động lành nghề và công nhân kỹ thuật bậc cao. Về chất lượng nguồn nhân lực, Việt Nam mới đạt 3,79/10 điểm, xếp thứ 11/12 nước châu Á tham gia xếp hạng của WB. Sức nóng từ hội nhập đã thúc đẩy việc đầu tư, kinh doanh vào khu vực ASEAN gia tăng mạnh mẽ, kéo theo gia tăng nhu cầu về nhân lực [7].

2.2. Nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao tại Việt Nam trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0

Theo kết quả dự báo của Trung tâm Quốc gia về Dịch vụ Việc làm, kết hợp với dự báo GDP giai đoạn 2016-2020, nhu cầu nhân lực giai đoạn 2016-2020 như Bảng 5 [3].

Bảng 5. Dự báo nhu cầu nhân lực giai đoạn 2016-2020

Năm	Số lượng lao động (nghìn người)
2016	53.420
2017	54.194

2018	55.237
2019	56.640
2020	58.530

Nguồn: Trung tâm Quốc gia về Dịch vụ Việc làm

Dự báo đến năm 2020, lực lượng lao động sẽ đạt mốc 58,53 triệu người. Giai đoạn 2016-2020 tốc độ tăng lực lượng lao động ước đạt 9,6%. So với dự báo dân số đến năm 2020 (100 triệu người) thì lực lượng lao động chiếm 58,5%.

2.3. Dự báo nhu cầu nhân lực theo nhóm ngành kinh tế

Trên cơ sở dự báo tổng thể, dự báo số lao động có việc làm theo nhóm ngành kinh tế như Bảng 6 [3].

Bảng 6. Dự báo nhu cầu nhân lực theo nhóm ngành kinh tế giai đoạn 2016-2020

Đơn vị: nghìn người

	2016	2017	2018	2019	2020
1. Nông nghiệp	23.081	22.745	22.500	22.372	22.395
Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản	23.081	22.745	22.500	22.372	22.395
2. Công nghiệp	12.193	12.620	13.163	13.859	14.711
Khai khoáng	213	195	177	160	142
Công nghiệp chế biến, chế tạo	8.530	9.056	9.640	10.305	11.083
Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, nước nóng, hơi nước và điều hòa không khí	155	163	166	164	170
Cung cấp nước; hoạt động quản lý và xử lý rác thải, nước thải	115	124	122	127	129
Xây dựng	3.180	3.082	3.058	3.103	3.187
3. Dịch vụ	18.183	18.843	19.561	20.420	19.549
Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác	6.894	7.066	7.275	7.535	7.865
Vận tải, kho bãi	1.651	1.696	1.740	1.801	1.879
Dịch vụ lưu trú và ăn uống	2.541	2.665	2.805	2.968	3.162
Thông tin và truyền thông	355	377	401	429	461
Hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm	384	402	423	448	477
Hoạt động kinh doanh bất động sản	127	217	299	361	407
Hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ	240	237	235	235	235
Hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ	312	338	366	397	433
Hoạt động của Đảng Cộng sản, tổ chức chính trị - xã hội; quản lý Nhà nước, an ninh quốc phòng; đảm bảo xã hội bắt buộc	1.891	1.927	1.973	2.032	2.110
Giáo dục và đào tạo	1.899	1.945	2.002	2.072	2.162
Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội	572	607	635	668	714
Nghệ thuật, vui chơi và giải trí	283	288	294	302	312
Hoạt động dịch vụ khác	844	878	900	952	1.007
Hoạt động làm thuê các công việc trong các hộ gia đình, sản xuất sản phẩm vật chất và dịch vụ tự tiêu	187	195	207	214	218

dùng của hộ gia đình					
Hoạt động của các tổ chức và cơ quan quốc tế	3	5	6	6	6

Nguồn: Trung tâm Quốc gia về Dịch vụ Việc làm

Theo kết quả dự báo thu được cho thấy, số lao động có việc làm của cả nước năm 2016 và 2020 lần lượt là 53,42 và 58,53 triệu người, tăng bình quân là 1,277 triệu người mỗi năm. Điều này có thể cho biết, cả xu thế và số lượng lao động có việc làm được dự báo có thể xem là hợp lý so với chuỗi số liệu trong quá khứ. Lao động trong ngành Nông nghiệp năm 2016 được dự báo là 23,08 triệu lao động, chiếm 43,21% trong cơ cấu lao động có việc làm nói chung. Đến năm 2020, lao động trong ngành này giảm xuống còn 22,39 triệu người, chiếm tỷ trọng còn 38,26% trong tổng số lao động có việc làm. So với năm 2016, số lao động có việc làm năm 2020 được dự báo sẽ chỉ giảm 2,97% với hơn 685 nghìn lao động.

Đối với ngành Công nghiệp, số lao động được dự báo năm 2016 là 12,19 triệu người (chiếm 22,8% tổng số lao động), tăng hơn 175 nghìn lao động so với năm 2015 và cơ cấu lao động có việc làm của ngành cũng tăng nhẹ ở mức 0,1 điểm phần trăm. Riêng với ngành Dịch vụ, cả mức tăng và sự thay đổi trong cơ cấu ngành đều được thể hiện rõ rệt hơn. Cụ thể, năm 2016, số lao động của ngành này được dự báo là 18,18 triệu lao động (chiếm 34 % tổng số lao động có việc làm). So với các nhóm ngành khác thì ngành Dịch vụ ngày càng thể hiện được vai trò quan trọng của mình, khi chiếm một tỷ trọng cao trong cơ cấu ngành và tỷ trọng ngành này cũng liên tục tăng qua các năm, gần nhất là 0,8 điểm phần trăm so với năm 2015. Tính đến năm 2020, lao động thuộc nhóm ngành này tăng mạnh lên 21,44 triệu người với 36,63% trong tổng số lao động có việc làm của cả nước, tiến gần hơn đến tỷ trọng ngành Nông nghiệp, từ đó cho thấy Nông nghiệp đang dần mất đi ưu thế của mình so với các ngành còn lại.

Tóm lại, sự thay đổi tỷ trọng trong ba nhóm ngành chính được dự báo cho năm 2016-2020 là hoàn toàn phù hợp với xu thế chung, khi mà tỷ trọng trong ngành Nông nghiệp ngày càng giảm, cùng với đó là sự gia tăng tỷ trọng lao động có việc làm trong ngành Công nghiệp và Dịch vụ.

4. Một số giải pháp nhằm đảm bảo nhu cầu nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh cuộc cách mạng 4.0

4.1. Nhóm giải pháp về nhận thức

Cần đẩy mạnh tuyên truyền để toàn xã hội nhận thức đúng đắn hơn nữa về vị trí, vai trò của nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh hiện nay. Tạo sự chuyển biến mạnh về nhận thức ở tất cả các cấp lãnh đạo từ Trung ương đến cơ sở và người dân về vấn đề này. Cần đổi mới tư duy trong sử dụng, đánh giá và đãi ngộ nhân lực phải dựa vào năng lực thực và kết quả, hiệu quả công việc. Khắc phục tâm lý và hiện tượng quá coi trọng và đề cao “bằng cấp” một cách hình thức trong tuyển dụng và đánh giá nhân lực.

4.2. Nhóm giải pháp về thể chế

Cần phải thường xuyên điều chỉnh, bổ sung và hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách nhằm tạo hành lang pháp lý thuận lợi cho việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.

Việc đổi mới, hoàn thiện cơ chế, chính sách phải được thực hiện đồng bộ trên nhiều phương diện, như giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, môi trường làm việc, chính sách việc làm, thu nhập, an sinh xã hội, bảo hiểm, bảo trợ xã hội, chăm sóc sức khỏe, chính sách phát triển thị trường lao động, các điều kiện nhà ở, sinh sống, định cư,... Trong đó, trước hết cần coi trọng việc tạo lập các cơ chế, chính sách thu hút, sử dụng và đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao.

Tạo sự đột phá về đãi ngộ, tôn vinh nguồn nhân lực chất lượng cao, thực hiện chính sách tiền lương linh hoạt theo tiêu chí tài năng và hiệu quả đóng góp; tạo môi trường làm việc thuận lợi và cơ hội thăng tiến để tạo động lực, kích thích, khuyến khích họ lao động sáng tạo và hiệu quả. Bảo đảm đầy đủ các điều kiện về cơ sở vật chất và phương tiện làm việc, nghiên cứu cho những nhà khoa học, những tài năng trẻ. Thường xuyên tôn vinh nhân tài đi kèm cơ chế khuyến khích về lợi ích vật chất đối với những người có cống hiến mang lại nhiều lợi ích cho xã hội.

Mặt khác, Nhà nước cần tiếp tục đổi mới thể chế, hoàn thiện hành lang pháp lý từ Trung ương đến địa phương nhằm tạo môi trường thuận lợi phát triển nguồn nhân lực, khuyến khích phát triển thị trường nguồn nhân lực chất lượng cao; thị trường và sản phẩm khoa học - công nghệ theo hướng hội nhập, xây dựng môi trường pháp lý cho phát triển các ngành, nghề kinh doanh mới ở Việt Nam đang bắt đầu nảy sinh từ cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.

Bên cạnh đó, Nhà nước cần có chính sách thỏa đáng để tạo nguồn lực và khai thác có hiệu quả nguồn lực mới, nhất là trong những ngành mũi nhọn về công nghệ của quốc gia; nâng cao chất lượng hoạt động của các vườn ươm công nghệ và doanh nghiệp công nghệ cao; có chính sách hỗ trợ hình thành và phát triển các vườn ươm khởi nghiệp đổi mới sáng tạo trong các trường đại học đào tạo về công nghệ, đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong nghiên cứu phát triển và chuyển giao công nghệ. Đồng thời tăng cường sự hợp tác hiệu quả giữa Nhà nước, doanh nghiệp và các trường đại học công nghệ để thúc đẩy sự phát triển một số ngành chọn lọc, đặc biệt là công nghệ thông tin.

4.3. Nhóm giải pháp về giáo dục đào tạo

Cần nhanh chóng hoàn thiện hệ thống giáo dục theo hướng mở, hội nhập, thúc đẩy phân tầng, phân luồng, tổ chức, sắp xếp lại hệ thống giáo dục, nhất là giáo dục đại học và dạy nghề. Khắc phục các bất hợp lý về quy mô đào tạo, cơ cấu trình độ ngành, nghề và cơ cấu vùng, miền; gắn đào tạo với nghiên cứu khoa học và ứng dụng công nghệ. Chú trọng hơn nữa phát triển ngành tự động hóa, đầu tư cho các nhóm nghiên cứu sâu về các lĩnh vực kỹ thuật số, công nghệ thông tin, công nghệ phần mềm, thông tin vệ tinh, số hóa, năng lượng mới, vật liệu mới, công nghệ sinh học và sự tích hợp giữa chúng.

Đồng thời, xác định đúng khả năng và nhu cầu đào tạo, tăng cường chất lượng công tác lập kế hoạch, dự báo thường xuyên và cung cấp thông tin về nhu cầu nhân lực của xã hội, nhất là nhu cầu của các doanh nghiệp, các địa phương... nhằm điều tiết quy mô, cơ cấu ngành, nghề và trình độ đào tạo cho phù hợp. Thực hiện tốt cơ chế, chính sách, pháp luật về phát triển giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ; coi trọng đào tạo đại học và trên đại học, cao đẳng và dạy nghề theo chuẩn khu vực và

quốc tế. Đẩy mạnh xã hội hóa, giao quyền tự chủ cho các trường đại học, cao đẳng và dạy nghề công lập; khuyến khích các doanh nghiệp tham gia đào tạo nghề.

Đổi mới chương trình, nội dung đào tạo đại học theo hướng: tinh giản, hiện đại, thiết thực và phù hợp, chuyển mạnh quá trình giáo dục chủ yếu từ trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học, học đi đôi với hành, lý luận gắn liền với thực tiễn. Đồng thời, tiếp tục đổi mới mạnh mẽ phương pháp, hình thức dạy học bậc đại học, nhanh chóng chuẩn hóa đội ngũ giảng viên đại học. Đẩy mạnh hợp tác quốc tế về giáo dục - đào tạo, tạo môi trường và điều kiện thuận lợi để thu hút các nhà giáo, nhà khoa học có tài năng và kinh nghiệm của nước ngoài, người Việt Nam ở nước ngoài tham gia quá trình đào tạo và nghiên cứu khoa học, công nghệ tại các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam [6].

4.4. Nhóm giải pháp về tài chính

Phân bổ và sử dụng hợp lý Ngân sách Nhà nước dành cho phát triển nhân lực quốc gia đến năm 2020. Cần xây dựng kế hoạch phân bổ ngân sách nhà nước theo hướng tập trung đẩy mạnh thực hiện các chương trình, dự án đào tạo theo mục tiêu ưu tiên và thực hiện công bằng xã hội. Đẩy mạnh xã hội hoá để tăng cường huy động các nguồn vốn cho phát triển nhân lực. Nhà nước có cơ chế, chính sách để huy động các nguồn vốn của người dân đầu tư và đóng góp cho phát triển nhân lực bằng nhiều hình thức khác nhau.

4.5. Nhóm giải pháp về hợp tác quốc tế

Hợp tác quốc tế cần được tiến hành trên các lĩnh vực sau đây: Tiếp tục thực hiện chính sách hỗ trợ từ ngân sách nhà nước và huy động các nguồn vốn xã hội hoá, kêu gọi vốn đầu tư nước ngoài nhằm xây dựng một số trường đạt chuẩn quốc tế; Xúc tiến, thu hút một số trường đại học có đẳng cấp quốc tế vào Việt Nam hoạt động; hợp tác quốc tế đào tạo giảng viên ở các bậc học; hợp tác quốc tế nhằm chuyển giao công nghệ đào tạo hiện đại; hợp tác đào tạo sinh viên, học viên học nghề, đặc biệt là một số lĩnh vực mũi nhọn; hợp tác với các tổ chức Quốc tế, tổ chức phi Chính phủ nhằm thu hút đội ngũ giáo viên/sinh viên tình nguyện quốc tế đến Việt Nam tham gia công tác giảng dạy

ngoại ngữ; vận động Việt kiều có đủ điều kiện tham gia công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học tại các trường đại học, các cơ quan nghiên cứu của Việt Nam.

5. Kết luận

Sự tác động của cách mạng công nghiệp 4.0 đã mang lại lợi thế về luân chuyển lao động tay nghề cao trong nội khối và yêu cầu cao hơn đối với nguồn nhân lực chất lượng cao. Đây vừa là cơ hội cũng là thách thức khi lao động Việt Nam hiện nay có năng lực cạnh tranh yếu trong khu vực và trên thế giới. Chính vì vậy, bên cạnh việc chuẩn bị lực lượng lao động có trình độ tay nghề cao để có thể cạnh tranh và luân chuyển trong nội khối, cần đào tạo, nâng cao trình độ tay nghề và gia tăng số lượng nguồn nhân lực chất lượng cao để đảm bảo năng lực cạnh tranh, cung cấp cho nhu cầu ngay tại thị trường trong nước. Nếu không có nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, chúng ta khó có thể kỳ vọng sẽ có nền công nghiệp 4.0 ở Việt Nam và không thể thực hiện mục tiêu phát triển đất nước.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Chính phủ, (2014). Quyết định số 879/QĐ-TTg, Quyết định phê duyệt Chiến lược phát triển công nghiệp Việt Nam đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2035.
- [2] Nguyễn Trọng Chuẩn, (2003). *Để có nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển đất nước trong thế kỷ XXI*, Nghiên cứu văn hóa, con người, nguồn nhân lực đầu thế kỷ XXI, Kỷ yếu hội thảo quốc tế, Hà Nội.
- [3] Cục việc làm, Bộ lao động thương binh xã hội, (2016). Dự báo xu hướng việc làm năm 2016.
- [4] Phạm Minh Hạc, (1996). *Vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [5] Tổng cục Thống kê, (2016). *Báo cáo điều tra lao động việc làm 2012-2016*.
- [6] Văn phòng trung ương Đảng, (2016). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, tr. 114 – 115
- [7] Viện Khoa học Lao động và Xã hội, (2010). Dự báo quan hệ giữa đầu tư tăng trưởng với việc làm, năng suất lao động và thu nhập của người lao động đến năm 2020, Hà Nội.

(BBT nhận bài: 15/3/2019, hoàn tất thủ tục phản biện: 20/4/2019)