

NGUỒN NHÂN LỰC CHO CƠ CẤU LẠI NỀN KINH TẾ TẠI VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ

Hồ Thị Thanh Tâm

Khoa Lý luận chính trị, Trường Đại học Khoa học, Đại học Huế

Email: thanhtam260494@gmail.com

Ngày nhận bài: 17/7/2019; ngày hoàn thành phản biện: 02/8/2019; ngày duyệt đăng: 02/4/2020

TÓM TẮT

Bài viết trình bày về nguồn nhân lực, cơ cấu lại nền kinh tế và cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư; mối quan hệ giữa phát triển nguồn nhân lực và cơ cấu lại nền kinh tế; thực trạng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu cơ cấu lại nền kinh tế trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Việc phát triển nguồn nhân lực cho cơ cấu lại nền kinh tế ở Việt Nam trong bối cảnh nói trên trở thành khâu đột phá, một chiến lược quan trọng trong quá trình phát triển ở Việt Nam hiện nay. Phát triển nguồn nhân lực là điều kiện để cơ cấu lại nền kinh tế, cơ cấu kinh tế lại đặt ra yêu cầu phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh cuộc cách mạng lần thứ tư.

Từ khóa: Nguồn nhân lực, cơ cấu lại nền kinh tế, cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

1. MỞ ĐẦU

Trong những năm qua mặc dù chịu ảnh hưởng của các biến cố kinh tế toàn cầu, Việt Nam đã vượt qua khó khăn, thách thức để giành được những thành tựu quan trọng. Tuy nhiên, trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư bùng nổ với sự ứng dụng rộng rãi các thành tựu trong việc tự động hóa và trao đổi dữ liệu trong công nghệ sản xuất đã đặt ra yêu cầu phải thay đổi cơ cấu kinh tế và phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao. Phát triển nguồn nhân lực cho cơ cấu lại nền kinh tế trong bối cảnh nói trên để đưa nền kinh tế phát triển là vấn đề có ý nghĩa sống còn của đất nước. Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng Cộng sản Việt Nam (2016) đã xác định định hướng đổi mới mô hình tăng trưởng trong thời gian tới: “Kết hợp có hiệu quả phát triển chiều rộng với chiều sâu, chú trọng phát triển chiều sâu, nâng cao chất lượng tăng trưởng và sức cạnh tranh trên cơ sở nâng cao năng suất lao động, ứng dụng tiến bộ khoa học – công nghệ, đổi mới và sáng tạo, nâng

Nguồn nhân lực cho cơ cấu lại nền kinh tế tại Việt Nam trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp ...

cao chất lượng nguồn nhân lực, phát huy lợi thế so sánh và chủ động hội nhập quốc tế, phát triển nhanh và bền vững” [5, tr.87].

2. NGUỒN NHÂN LỰC, CƠ CẤU LẠI NỀN KINH TẾ VÀ CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ

2.1. Nguồn nhân lực

Trên thực tế, khái niệm nguồn nhân lực được hình thành trong quá trình nghiên cứu, xem xét con người với tư cách là một nguồn lực, là động lực của sự phát triển, được nghiên cứu dưới nhiều góc độ khác nhau. Theo quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam: “Nguồn lực con người là quý báu nhất, có vai trò quyết định, đặc biệt với nước ta khi nguồn lực tài chính và nguồn lực vật chất còn hạn hẹp”, đó là “người lao động có trí tuệ cao, tay nghề thành thạo, có phẩm chất tốt đẹp, được đào tạo, bồi dưỡng và phát huy bởi nền giáo dục tiên tiến gắn liền với một nền khoa học hiện đại” [4, tr.11].

Con người với tư cách là yếu tố cấu thành lực lượng sản xuất giữ vị trí hàng đầu, là nguồn lực cơ bản và nguồn lực vô tận của sự phát triển không thể chỉ được xem xét đơn thuần ở góc độ số lượng hay chất lượng mà là sự tổng hợp của cả số lượng và chất lượng; không chỉ là bộ phận dân số trong độ tuổi lao động, mà là các thể hệ con người với những tiềm năng, sức mạnh trong cải tạo tự nhiên, cải tạo xã hội. Như vậy, có thể hiểu: *Nguồn nhân lực là tổng hoà thể lực, trí lực, năng lực tồn tại trong toàn bộ lực lượng lao động xã hội của một quốc gia, trong đó kết tinh giữa kinh nghiệm và kỹ năng lao động sáng tạo của con người để sản xuất ra của cải vật chất.*

Ba tiêu chí cơ bản thường được xem xét khi đánh giá về nguồn nhân lực của một quốc gia là số lượng, chất lượng và cơ cấu. Trong đó, số lượng nguồn nhân lực thể hiện quy mô nguồn nhân lực và tốc độ tăng nguồn nhân lực hàng năm; chất lượng nguồn nhân lực là yếu tố tổng hợp của nhiều yếu tố bộ phận như thể lực (là điều kiện đảm bảo cho con người phát triển, trưởng thành một cách bình thường), trí lực (là trình độ văn hóa, chuyên môn kỹ thuật và kỹ năng lao động thực hành) và tâm lực (là tác phong, tinh thần – ý thức trong lao động) tạo nên năng lực mà bản thân con người và xã hội đã, đang và sẽ huy động vào quá trình sáng tạo vì sự phát triển và tiến bộ xã hội; cơ cấu nhân lực (yếu tố không thể thiếu khi xem xét đánh giá về nguồn nhân lực) thể hiện trên các phương diện khác nhau như cơ cấu trình độ đào tạo, giới tính, độ tuổi. Cơ cấu nguồn nhân lực của một quốc gia nói chung suy cho cùng được quyết định bởi cơ cấu kinh tế.

2.2. Cơ cấu lại nền kinh tế

Theo Nguyễn Văn Hoà, “Cơ cấu lại nền kinh tế là quá trình thay đổi cơ cấu kinh tế cũ bằng một cơ cấu kinh tế mới phù hợp với yêu cầu của sự phát triển kinh tế,

trước hết là phù hợp với yêu cầu của sự phát triển lực lượng sản xuất. Cơ cấu lại nền kinh tế nhằm tạo ra một cơ cấu kinh tế hợp lý để thúc đẩy sản xuất của xã hội phát triển một cách hiệu quả. Do đó, cơ cấu lại nền kinh tế là quá trình phân bổ lại nguồn lực xã hội theo yêu cầu phát triển của lực lượng sản xuất” [6, tr.39]. Như vậy, với cách hiểu này, cơ cấu lại nền kinh tế là quá trình phân bổ lại nguồn lực (trước hết là vốn con người) trên phạm vi quốc gia nhằm cải thiện và nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn lực nói riêng và của toàn bộ nền kinh tế nói chung (bao gồm hiệu quả kỹ thuật và hiệu quả phân bổ). Sự thay đổi về phân bổ nguồn lực nói trên sẽ từng bước làm thay đổi cách thức tăng trưởng từ chiều rộng sang chiều sâu và dần nâng cấp trình độ phát triển của nền kinh tế.

Tại Đại hội XII của Đảng (2016), lý luận về đổi mới mô hình tăng trưởng, cơ cấu lại nền kinh tế đã có những bước phát triển mới, Đại hội XII của Đảng yêu cầu: “Đẩy mạnh thực hiện các đột phá chiến lược, cơ cấu lại nền kinh tế gắn với đổi mới mô hình tăng trưởng, nâng cao năng suất, hiệu quả và sức cạnh tranh” [5, tr.271] là nhiệm vụ trọng tâm giai đoạn 2016 - 2020. Như vậy, trong Văn kiện Đại hội XII của Đảng, thành tố *cơ cấu lại nền kinh tế* đứng trước thành tố *đổi mới mô hình tăng trưởng* không những khẳng định vị trí, vai trò, tầm quan trọng của cơ cấu kinh tế đối với tăng trưởng kinh tế, mà còn phản ánh sự phát triển nhận thức cũng như lý luận của Đảng về đổi mới mô hình tăng trưởng và cơ cấu lại nền kinh tế trong điều kiện nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, nhất là hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng như hiện nay.

2.3. Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư (hay còn gọi là cách mạng công nghiệp 4.0) được cho là đã bắt đầu từ năm 2010. Cuộc cách mạng này được dự báo sẽ làm thay đổi mọi nền kinh tế công nghiệp của các quốc gia, tác động mạnh mẽ tới mọi mặt của đời sống, kinh tế - xã hội, nhất là các hệ thống sản xuất, quản lý và quản trị. Đặc trưng cơ bản của cách mạng công nghiệp 4.0 là sự hợp nhất giữa các lĩnh vực công nghệ, vật lý, kỹ thuật số và sinh học. Đây là xu hướng kết hợp giữa các hệ thống ảo và thực thể, vạn vật kết nối Internet (IoT) và các hệ thống kết nối Internet (IoS). Xu hướng phát triển sản xuất thông minh kết hợp công nghệ tự động hóa, công nghệ thông tin dựa trên nền tảng công nghệ BigData Analytics (cơ sở dữ liệu tập trung), Cloud Computing (điện toán đám mây); Vật liệu mới (graphene, skyrmions, bio-plastic,...); công nghệ in 3D - cho phép sản xuất sản phẩm hoàn chỉnh bỏ qua các giai đoạn lắp ráp để tạo ra sản phẩm; máy móc tự động hóa và tích hợp con người - máy móc; robot thay thế dần con người trong nhiều hoạt động; IoT làm cho các vận dụng, thiết bị trở lên thông minh hơn, tạo ra nhiều dịch vụ mới; công nghệ nano và AI, công nghệ màng mỏng (Fintech), công nghệ sinh học được áp dụng rộng khắp.

Nguồn nhân lực cho cơ cấu lại nền kinh tế tại Việt Nam trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp ...

Chính những đặc trưng nói trên của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 bên cạnh việc tạo ra những cơ hội cũng như đặt ra nhiều thách thức cho các nước đi sau như: 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; nguy cơ thất nghiệp, 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. Vì vậy, để duy trì lợi thế cạnh tranh, và có thể theo kịp được các nước tiên tiến trên thế giới thì Việt Nam cần ra sức tập trung phát triển và ứng dụng các thành tựu công nghệ của cuộc cách mạng này.

3. MỐI QUAN HỆ GIỮA PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC VÀ CƠ CẤU LẠI NỀN KINH TẾ TRONG BỐI CẢNH CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ.

3.1. Phát triển nguồn nhân lực là điều kiện để cơ cấu lại nền kinh tế trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, muốn đẩy mạnh cơ cấu lại nền kinh tế gắn với đổi mới mô hình tăng trưởng, nâng cao năng suất, hiệu quả và sức cạnh tranh thì phải không ngừng phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao. Thực chất của cơ cấu lại nền kinh tế hiện nay là dựa vào tri thức mới; dựa vào khoa học, công nghệ mới và dựa vào nguồn nhân lực mới. Phát triển nguồn nhân lực luôn là yêu cầu cơ bản để: đẩy mạnh phát triển các ngành công nghiệp có hàm lượng khoa học và công nghệ, có tỷ trọng giá trị gia tăng cao; đẩy mạnh phát triển các ngành dịch vụ, đặc biệt phát triển những ngành dịch vụ có lợi thế, có hàm lượng tri thức và giá trị gia tăng cao; đẩy mạnh cơ cấu lại nông nghiệp theo hướng xây dựng nền nông nghiệp công nghệ cao, hàng hoá lớn. Điều này cũng nói lên rằng, hiện nay ở nước ta, cơ cấu lại nền kinh tế không thể tách rời phát triển nguồn nhân lực. Giữa chúng có mối quan hệ mật thiết, chặt chẽ, tác động qua lại lẫn nhau, trong đó phát triển nguồn nhân lực đóng vai trò là điều kiện của cơ cấu lại nền kinh tế.

3.2. Cơ cấu lại nền kinh tế đặt ra yêu cầu phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Cơ cấu lại nền kinh tế là những thay đổi có tính bước ngoặt về cơ chế, chính sách kinh tế để đạt được những mục tiêu kinh tế - xã hội đặt ra; là quá trình phân bổ lại nguồn lực xã hội theo yêu cầu phát triển của lực lượng sản xuất, qua đó, nguồn lực xã hội sẽ được phân bổ lại hợp lý hơn, được sử dụng có hiệu quả hơn. Sự thay đổi về phân bổ nguồn lực sẽ từng bước làm thay đổi cách thức tăng trưởng từ chiều rộng sang chiều sâu và dần nâng cấp trình độ phát triển của nền kinh tế. Đồng thời, để giữ vai trò quyết định trong lực lượng sản xuất hiện đại dưới tác động của cuộc cách mạng

công nghiệp 4.0, người lao động buộc phải có tri thức, trí tuệ vượt trội hơn so với người lao động trong các giai đoạn trước đây. Ngoài ra, người lao động trong sản xuất hiện đại cần phải có khả năng thích ứng nhanh với những biến đổi của điều kiện sản xuất vật chất. Chỉ có thông qua yêu cầu nâng cao năng suất lao động, nguồn lực xã hội mới được phân bổ hợp lý và sử dụng có hiệu quả. Điều này cũng có nghĩa là cơ cấu lại nền kinh tế đặt ra yêu cầu phải nhanh chóng phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn ra hết sức mạnh mẽ hiện nay.

4. THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CƠ CẤU LẠI NỀN KINH TẾ TRONG BỐI CẢNH CUỘC CÁCH MẠNG LẦN THỨ TƯ.

4.1. Thực trạng nguồn nhân lực ở nước ta hiện nay

Trên thực tế, tuy Việt Nam đang ở trong thời kỳ cơ cấu “dân số vàng”, dân số trung bình Việt Nam đã lên đến khoảng ước tính 94,7 triệu người vào năm 2018 (từ mức khoảng 60 triệu năm 1986). Tính từ quý IV/2018, lực lượng lao động của nước ta từ 15 tuổi trở lên là 55,64 triệu người, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của dân số từ 15 tuổi trở lên là 77,21%, tăng so với cùng kỳ năm trước và quý 3/2018 nhưng nguồn nhân lực của nước ta, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao thiếu hụt về số lượng, hạn chế về chất lượng và bất cập về cơ cấu.

Về số lượng, tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp/chứng chỉ chỉ đạt 22,22% tổng số lực lượng lao động trong cả nước. Theo thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo, quy mô sinh viên được đào tạo bậc đại học và cao đẳng năm học 2017-2018 là 1.772.137 sinh viên (đại học là 1.707.025 sinh viên, bậc cao đẳng là 65.112 sinh viên) thấp hơn nhiều so với các nước đi trước, trong tương lai không xa, nhiều lao động trong các ngành, nghề của Việt Nam có thể thất nghiệp.

Về chất lượng, tỷ lệ người lao động qua đào tạo có bằng hoặc chứng chỉ còn thấp, gần 77,78% số người lao động từ 15 tuổi trở lên chưa được đào tạo nghề. Tính đến quý IV/2018, “cả nước 1.062 nghìn người trong độ tuổi thất nghiệp, thất nghiệp ở nhóm có trình độ đại học trở lên là 135,8 nghìn người; nhóm có trình độ trung cấp là 68,8 nghìn người. Ngược lại, nhóm trình độ cao đẳng có 81,4 nghìn người thất nghiệp; nhóm trình độ sơ cấp nghề có 27 nghìn người thất nghiệp. Tỷ lệ thất nghiệp cao nhất vẫn ở nhóm có trình độ cao đẳng là 4,1%; tiếp đến là nhóm có trình độ trung cấp 2,61%; nhóm đại học trở lên(2,57%); nhóm sơ cấp nghề (1,51%)” [2, tr.4-5]. Như vậy, có thể thấy năng lực cạnh tranh của Việt Nam còn yếu và nguy cơ tụt hậu của nền kinh tế nước ta là khá rõ.

Về cơ cấu, tỷ lệ lao động được đào tạo theo trình độ chuyên môn kỹ thuật ở Việt Nam hiện nay cũng không hợp lý. “Theo các cấp trình độ, tỷ lệ lao động trình độ đại

Nguồn nhân lực cho cơ cấu lại nền kinh tế tại Việt Nam trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp ...

học trở lên trong tổng lực lượng lao động là 9,76%; cao đẳng là 3,68%; trung cấp là 5,35; và sơ cấp nghề là 3,43%” [2, tr.2]. Con số này phản ánh rõ nét sự mất cân đối về cơ cấu lao động qua đào tạo giáo dục đại học ở Việt Nam hiện nay. Hơn nữa, ở quý II năm 2018, “Sự tăng lên về tỷ trọng lực lượng lao động khu vực thành thị là được ghi nhận song đến nay vẫn còn 67,8% lực lượng lao động nước ta tập trung ở khu vực nông thôn. So sánh giữa các vùng kinh tế xã hội, Đồng bằng sông Hồng và Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung vẫn là hai vùng có thị phần lao động lớn nhất cả nước (đều đạt 21,7%), tiếp theo là Đồng bằng sông Cửu Long (18,9%). Như vậy, chỉ riêng ba vùng này đã chiếm tới 62,3% lực lượng lao động cả nước. Lao động nữ có gần 26,3 triệu người, tương ứng với gần 47,7% lực lượng lao động cả nước trong quý 2 năm 2018” [1, tr.8].

Mặc dù nguồn lao động của Việt Nam rất dồi dào, nhưng tỉ lệ lao động đã qua đào tạo lại khá thấp so với các nước trong khu vực; thiếu nghiêm trọng lao động kỹ thuật trình độ cao, các nhà quản lý và chuyên gia giỏi, mất cân đối nghiêm trọng trong cơ cấu đào tạo. Theo đánh giá của Ngân hàng thế giới (WB): “chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam chỉ đạt 3,79 điểm (thang điểm 10), xếp thứ 11 trong 12 nước ở châu Á được tham gia xếp hạng; thiếu nhiều chuyên gia trình độ cao, thiếu công nhân lành nghề; chỉ số Kinh tế tri thức (KEI) của nước ta còn thấp, chỉ đạt 3,02 điểm, xếp thứ 102/133 quốc gia được phân loại” [3, tr.22]. Lao động nông thôn chủ yếu chưa được đào tạo nghề, năng suất lao động thấp, điều này đã kéo theo năng lực cạnh tranh (GCI) 4.0 của nước ta giảm mạnh: “Theo kết quả xếp hạng của Diễn đàn kinh tế thế giới năm 2018, chỉ số GCI 4.0 của Việt Nam giảm 3 bậc (từ 74 xuống vị trí 77) nhưng điểm tuyệt đối cải thiện 0,2 điểm với 4/12 trụ cột tăng điểm. Đáng chú ý là 7/12 trụ cột giảm điểm. Điều này cho thấy, Việt Nam có cải thiện về năng lực cạnh tranh 4.0, nhưng chậm và thiếu bền vững” [9].

Như vậy, hiện nay, lao động và việc làm trên thị trường lao động Việt Nam còn rất nhiều hạn chế về cơ cấu lao động và việc làm, về chất lượng lao động và việc làm. Những hạn chế này cần phải nhanh chóng khắc phục, nhằm đáp ứng yêu cầu cơ cấu lại nền kinh tế trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

4.2. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu cơ cấu lại nền kinh tế trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Trong giai đoạn hiện nay, việc đào tạo, phát triển nguồn nhân lực cho cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư cần được xem xét, đánh giá toàn diện với nhiều yêu cầu và thách thức mới đặt ra cho các cơ sở giáo dục. Nghị quyết Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương lần thứ năm khóa XII (2017) nhấn mạnh: “Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, tranh thủ những cơ hội và thành tựu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0” [8, tr.54]. Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là một bước đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định nhằm đáp ứng yêu cầu cơ cấu lại nền kinh tế trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, chuyển đổi mô hình

tăng trưởng, tạo lợi thế cạnh tranh, bảo đảm đưa nền kinh tế của đất nước phát triển nhanh, bền vững và hiệu quả. Những giải pháp phát triển nguồn nhân lực Việt Nam đến năm 2020 đã được thể hiện trong *Nghị quyết phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2016 – 2020* và được thông qua tại kỳ họp thứ 11, Quốc hội khóa XII. Ngày 12 – 4 – 2016, đã được Chính phủ thông qua trong Quyết định số 142/2016/QH13. Theo Nghị quyết này, trong các chỉ tiêu về xã hội đã đề cập đến: Tỷ lệ lao động nông nghiệp trong tổng lao động xã hội năm 2020 khoảng 40%; Tỷ lệ lao động qua đào tạo năm 2020 đạt khoảng 65 – 70%, trong đó có bằng cấp, chứng chỉ đạt 25%; Tỷ lệ thất nghiệp ở khu vực thành thị năm 2020 dưới 4% [7]. Tuy nhiên, để thực hiện tốt nội dung này đòi hỏi phải có những giải pháp cụ thể sau:

Một là, giải pháp về lao động, việc làm. Để khắc phục tình trạng đó, đòi hỏi Đảng và Nhà nước ta cùng với các cơ quan, doanh nghiệp phải tập trung giải quyết tốt chính sách lao động, việc làm và tăng thu nhập. Đại hội XII của Đảng đã đề ra nhiệm vụ: “Giải quyết tốt lao động, việc làm và thu nhập cho người lao động, đảm bảo an sinh xã hội” [5, tr.136]. Vì vậy, cần tạo điều kiện để giải quyết ngày càng nhiều việc làm cho người lao động, hướng đến những việc làm có giá trị; đa dạng hóa ngành nghề đặc biệt là ở nông thôn; đẩy mạnh nâng cao chất lượng đào tạo nghề theo nhu cầu thị trường lao động; đưa việc thi hành luật lao động vào nền nếp; xây dựng quan hệ lao động ổn định, tiến bộ.

Hai là, đổi mới giáo dục và đào tạo. Đổi mới mục tiêu, nội dung chương trình, phương pháp giáo dục và đào tạo ở tất cả các cấp học, ngành học theo chuẩn quốc tế; cung cấp nguồn lao động chất lượng cao, có kỹ năng và năng lực sáng tạo, đáp ứng yêu cầu cơ cấu lại nền kinh tế trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Về công tác giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phải gắn bó chặt chẽ với chính sách sử dụng và đãi ngộ của các cấp, các ngành từ trung ương đến địa phương. Song song với việc bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài, phát triển nguồn nhân lực cần đi đôi với xây dựng và hoàn thiện hệ thống giá trị của con người.

Ba là, cần tạo dựng môi trường làm việc tự do, dân chủ. Đảm bảo các điều kiện để các nhà khoa học nghiên cứu, ứng dụng các ý tưởng, phát triển hết khả năng của mình thích ứng với các thành tựu khoa học và công nghệ mà cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư mang lại.

Bốn là, phát triển nguồn nhân lực phải gắn với nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe người dân, bảo đảm an sinh xã hội. Điều này có nghĩa là phải đảm bảo điều kiện vật chất và tinh thần cho người dân, bảo đảm cho họ có thể lực dồi dào, trí tuệ minh mẫn, đủ khả năng tiếp cận nguồn tri thức của nhân loại.

Năm là, đổi mới quản lý nhà nước về phát triển nhân lực. Hoàn thiện bộ máy quản lý phát triển nhân lực nhằm nâng cao năng lực, hiệu quả quản lý nhân lực; đồng thời, nhìn rõ đúng sai, kịp thời rút kinh nghiệm về công tác quản lý nhân lực. Bên cạnh

Nguồn nhân lực cho cơ cấu lại nền kinh tế tại Việt Nam trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp ...

đó, cần đẩy mạnh hợp tác quốc tế về phát triển nhân lực khoa học và công nghệ, thu hút các nguồn vốn từ nước ngoài để đầu tư tiềm lực cho các cơ sở đào tạo nhân lực.

Sáu là, xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội bền vững nhằm thực hiện cơ cấu lại nền kinh tế. Xây dựng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là trách nhiệm của doanh nghiệp, xã của cả hệ thống chính trị.

5. KẾT LUẬN

Nguồn nhân lực cho cơ cấu lại nền kinh tế ở nước ta trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư có vai trò quyết định tới sự phát triển của kinh tế - xã hội. Phát triển nguồn nhân lực là điều kiện tất yếu để cơ cấu lại nền kinh tế, nếu nguồn nhân lực không đáp ứng được yêu cầu thì việc cơ cấu lại nền kinh tế không thể thành công; ngược lại, cơ cấu lại nền kinh tế đặt ra yêu cầu phát triển nguồn nhân lực. Do vậy, phát triển nguồn nhân lực với cơ cấu lại nền kinh tế có mối quan hệ chặt chẽ với nhau trong việc thúc đẩy tăng trưởng kinh tế Việt Nam, dưới tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Nguồn nhân lực của nước ta trong những năm vừa qua đã có nhiều chuyển biến tích cực. Tuy nhiên, còn bộc lộ nhiều bất cập. Để khắc phục tình trạng đó, chúng ta cần thực hiện các giải pháp nêu trên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Tổng cục Thống kê (2018), *Báo cáo điều tra lao động việc làm, quý 2*, Hà Nội.
- [2]. Bộ Lao động – Thương binh và xã hội, Tổng cục Thống kê (2018), *Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam, số 20, quý 4*, Hà Nội.
- [3]. Nguyễn Huy Dũng (2012), “Những phẩm chất nghề nghiệp của người lao động Việt Nam”, *Tạp chí Phát triển nhân lực*, số 6.
- [4]. Đảng Cộng sản Việt Nam (1997), *Văn kiện Hội nghị lần thứ hai Ban Chấp hành Trung ương Khóa VIII*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [5]. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [6]. Nguyễn Văn Hòa (2018), “Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu cơ cấu lại nền kinh tế ở nước ta hiện nay”, *Tạp chí Triết học*, số 9 (328).
- [7]. Nghị quyết số 142/2016/QH13 ngày 12/4/2016 của Quốc hội Phê duyệt *Về kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2016 – 2020*.
- [8]. *Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội 2017, tr.54.
- [9]. [http://www.ciem.org.vn/Content/files/T%C3%A0i%20li%E1%BB%87u%20h%C6%B0%E1%BB%9Bng%20d%E1%BA%ABn%20GCI%204_0-final\(1\).pdf](http://www.ciem.org.vn/Content/files/T%C3%A0i%20li%E1%BB%87u%20h%C6%B0%E1%BB%9Bng%20d%E1%BA%ABn%20GCI%204_0-final(1).pdf)

HUMAN RESOURCES FOR ECONOMIC RESTRUCTURING IN OUR COUNTRY IN THE CONTEXT OF THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION

Ho Thi Thanh Tam

Faculty of Political Theory, University of Sciences, Hue University

Email: thanh tam260494@gmail.com

ABSTRACT

The article focuses on human resources, economic restructuring and the fourth industrial revolution; the relationship between human resource development and economic restructuring in the context of the 4.0 revolution; reality and solutions to developing human resources that meet the requirements of economic restructuring in the context of the fourth industrial revolution. The development of human resources for restructuring the economy in our country in the context of the fourth industrial revolution has become a breakthrough and important strategy in the development process in Vietnam today. Human resource development is a condition to restructure the economy, and the economic structure places a demand on human resource development in the context of the fourth revolution.

Keywords: Economic restructuring, Human resources, the fourth industrial revolution.



Hồ Thị Thanh Tâm sinh ngày 26/04/1994 tại Thành phố Huế. Năm 2017, bà tốt nghiệp cử nhân chuyên ngành Triết học tại Trường Đại học Khoa học, Đại học Huế. Năm 2019, bà tốt nghiệp thạc sĩ chuyên ngành Triết học tại Trường Đại học Khoa học, Đại học Huế.

Lĩnh vực nghiên cứu: Triết học.

