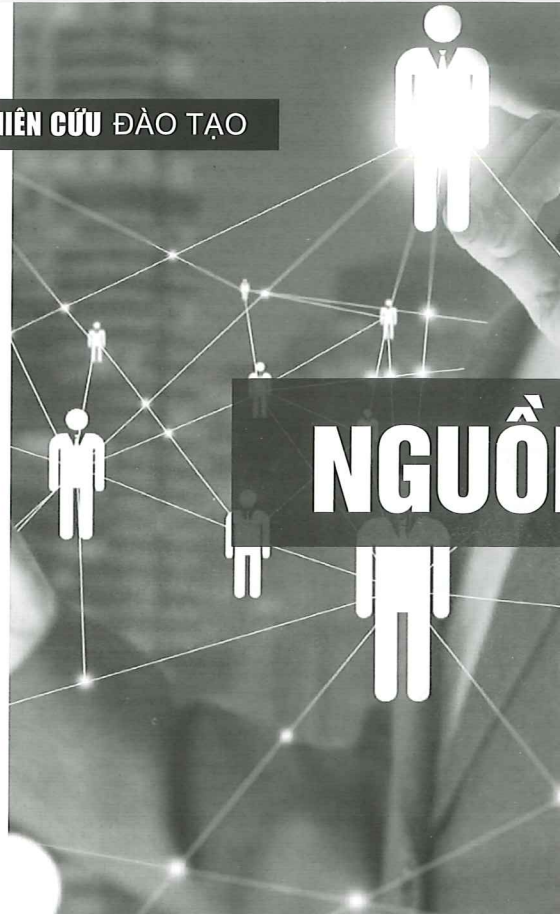




PHÁT TRIỂN

NGUỒN NHÂN LỰC SỐ

TẦM NHÌN TỚI NĂM

2045

/ | Ths. Nguyễn Thị Tố Như

Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư là cơ sở nền tảng, là điều kiện cơ bản để nền kinh tế chuyển đổi mạnh mẽ từ mô hình tăng trưởng theo chiều rộng dựa vào tài nguyên, lao động chi phí thấp sang mô hình tăng trưởng theo chiều sâu, dựa trên kinh tế tri thức, kinh tế số và lao động có trình độ công nghệ cao. Chuyển đổi lao động và phát triển nguồn nhân lực số trong tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa vừa là cơ hội để thúc đẩy phát triển, đồng thời là một trong những thách thức lớn nhất hiện nay.

Chưa có chiến lược phát triển nhân lực chất lượng cao

Những năm qua, thực hiện quan điểm và chủ trương của Đảng, công tác đào tạo, bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực đã được chú trọng, quan tâm. Chính phủ đã ban hành nhiều văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn thi hành Luật, đồng thời ban hành nhiều cơ chế, chính sách về phát triển nguồn nhân lực. Hệ thống văn bản này đã tạo hành lang pháp lý thuận lợi và tạo động lực cho việc thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng.

Công tác quản lý Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực được chú trọng, nâng cao hiệu lực, hiệu quả trên phạm vi cả nước, đáp ứng được yêu cầu của thời kỳ phát triển mới. Nguồn nhân lực của đất nước được tăng cường cả về quy mô và chất lượng. Lực lượng lao động cả



**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG
NGUỒN NHÂN LỰC TRONG
GIAI ĐOẠN CHUYỂN ĐỔI SỐ**

Chuyển đổi lao động và phát triển nguồn nhân lực số là một trong những thách thức lớn nhất hiện nay

nước tăng từ 50,4 triệu người năm 2010 lên 56,2 triệu người năm 2020. Tỷ lệ lao động qua đào tạo từ 40% năm 2010 tăng lên khoảng 65% năm 2020. Nhân lực chất lượng cao tăng đáng kể, trong đó có một số ngành đạt trình độ khu vực và quốc tế như y tế, cơ khí, công nghệ, xây dựng.

Tuy nhiên, phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao còn hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ. Ở bình diện quốc gia, mới đưa ra chiến

lược, quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam nói chung, chưa có chiến lược, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo còn lớn, chất lượng đào tạo thấp, cơ cấu ngành nghề chưa hợp lý, thiếu lao động có trình độ, năng lực, kỹ năng tay nghề cao, thừa lao động thủ công, không qua đào tạo.

Việc xây dựng đội ngũ, đào tạo bồi dưỡng và sử dụng cán bộ lãnh đạo, quản lý, quản trị doanh

ng nghiệp có phẩm chất và bản lĩnh, có trình độ năng lực và chất lượng còn nhiều bất cập. Thiếu đội ngũ chuyên gia trong các ngành kinh tế, kỹ thuật và công nhân lành nghề. Sự kém phát triển, thiếu hụt nguồn nhân lực có chất lượng cao đang trở thành trở ngại lớn cho tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế.

Cơ hội và thách thức

Thời gian qua, Đảng và Nhà nước ta đã lãnh đạo, chỉ đạo các cấp, ngành đẩy mạnh ứng dụng, phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo, nghiên cứu nắm bắt, nâng cao năng lực tiếp cận và chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Trên cơ sở đó, các Bộ, ngành và địa phương đã xây dựng và triển khai các chính sách có liên quan như: Xây dựng đề án sửa đổi, bổ sung Chiến lược phát triển nhân lực quốc gia; rà soát tổng thể, thực hiện đổi mới nội dung và chương trình giáo dục, đào tạo, đổi mới cách dạy và học trên cơ sở áp dụng công nghệ số; khuyến khích các mô hình giáo dục, đào tạo mới dựa trên các nền tảng số; hoàn thiện cơ chế, chính sách khuyến khích, thu hút, sử dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao; xây dựng đề án chuyển đổi nghề và đào tạo kỹ năng số cho người lao động; đẩy mạnh công tác truyền thông, nâng cao nhận thức, xây dựng văn hoá số trong cộng đồng.

Trong những năm qua, thực hiện quan điểm và chủ trương của Đảng, công tác đào tạo, bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực đã được chú trọng, quan tâm. Các cơ quan chức năng đã ban hành nhiều văn bản về phát triển nguồn nhân lực: Quốc hội đã ban hành Bộ luật Lao động năm 2012, Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014, Luật Giáo dục năm 2019, Luật Cán bộ công chức, Luật Viên chức... Chính phủ cũng đã ban hành nhiều văn bản



Nhân lực chất lượng cao hiện nay đã tăng đáng kể, trong đó có một số ngành đạt trình độ khu vực & quốc tế như y tế, cơ khí, công nghệ, xây dựng

quy phạm pháp luật hướng dẫn thi hành luật, đồng thời ban hành nhiều cơ chế, chính sách về phát triển nguồn nhân lực. Hệ thống văn bản này đã tạo hành lang pháp lý thuận lợi và tạo động lực cho việc thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng.

Tại hội thảo chuyên đề "*Chuyển đổi lao động và phát triển nguồn nhân lực số trong tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đến năm 2030, tầm nhìn tới năm 2045*", Ban Kinh tế Trung ương phối hợp với các bộ, ban, ngành tổ chức, Phó Trưởng Ban Kinh tế Trung ương Đỗ Ngọc An cho biết: Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 mở ra nhiều cơ hội, đồng thời cũng đặt ra những thách thức đối với mỗi quốc gia, tổ chức và cá nhân; đã và đang tác động ngày càng mạnh mẽ đến tất cả các lĩnh vực của đời sống kinh tế, xã hội đất nước. Phát triển nguồn nhân lực; nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao còn hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ.

Thời gian qua, tiến bộ công nghệ và chuyển đổi theo hướng xanh sạch hơn sẽ mở ra những cơ hội, thay đổi tích cực nhưng đồng thời khiến thị trường lao động bị xáo trộn. Đặc biệt, dịch Covid-19 đã xáo trộn về việc làm, là phép thử cho khả năng chống chịu của nhiều

nền kinh tế. Vì vậy, rất cần có Chiến lược đào tạo nguồn nhân lực phục vụ chuyển đổi số; phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin cho quá trình chuyển đổi số;...

Cần đổi mới cơ chế quản lý khoa học, công nghệ, khuyến khích tối đa các doanh nghiệp, nhất là sự tham gia của khu vực tư nhân vào đầu tư nghiên cứu, ứng dụng và chuyển giao công nghệ; phát triển thị trường khoa học và công nghệ, công nghệ số trong tất cả các lĩnh vực. Rất cần có những hiến kế, đề xuất cách tiếp cận mới, những chính sách trọng tâm, cũng như khuyến nghị các giải pháp để phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trong thời gian tới.

Cần được quyền tự quyết lớn hơn của các cơ sở đào tạo

Yếu tố chính giúp nâng suất lao động được cải thiện là tích lũy kinh nghiệm qua những công việc thực hiện hàng ngày, theo những quy trình ổn định. Nhưng khi chuyển đổi số, môi trường làm việc sẽ có nhiều thay đổi. Ứng dụng công nghệ giúp các dữ liệu, các quy trình được số hóa và vận hành theo cách đổi mới, tạo ra môi trường làm việc mới thay thế dần môi trường trước đó nên đòi hỏi người lao động cần

có những kiến thức và kỹ năng mới. Nói cách khác, chuyển đổi số trước hết là chuyển đổi con người. Vậy làm cách nào để chuyển đổi, xây dựng được nguồn nhân lực bền vững khi chuyển đổi số? Chìa khóa chính là quá trình đào tạo, huấn luyện và cố vấn trợ giúp của tất cả các cấp và các bộ phận trong đơn vị với nhau.

Nhu cầu đào tạo và tái đào tạo nhân lực số rất lớn trong xã hội. Lực lượng lao động đầu tiên cần được chú trọng không phải là những sinh viên trẻ - lực lượng lao động kế cận mà chính là lực lượng lao động đang làm việc trong cả hai khối tư nhân và hành chính công. Thiếu hụt kỹ năng và tri thức số đang là nguyên nhân cản trở Chuyển đổi số và giảm năng suất số của thành phần lao động này. Lực lượng lao động thứ hai cần được nhanh chóng bổ sung kỹ năng số, đó chính là cộng đồng sinh viên - những cá nhân sắp sửa nhanh chóng tham gia vào lực lượng lao động. Thứ ba đó chính là các chương trình đào tạo cho các em học sinh lớp 1-12 làm quen với tri thức và kỹ năng số đảm bảo nhân lực tương lai Việt Nam có khả năng thích nghi và học hỏi nhanh với các đòi hỏi sắp tới từ công nghệ và Chuyển đổi số.

Xây dựng nguồn nhân lực thông qua quá trình đào tạo, huấn luyện

và cố vấn sẽ là yếu tố quan trọng quyết định sự thành công quá trình Chuyển đổi số. Việc đánh giá nhu cầu kỹ năng cho tương lai cần dựa vào phân tích thấu đáo hơn về những tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 tới từng ngành kinh tế. Mặc dù sự phát triển của công nghệ số khiến 6 triệu việc làm mất đi, nhưng thay vào đó có thêm 24 triệu việc làm mới, trong đó khoảng 18 triệu việc làm trong nền kinh tế xanh, nếu "chăm sóc" tốt, có thể tạo ra 269 triệu việc làm mới vào năm 2030.

Hiện nay, có ba thách thức lớn khi thực hiện chuyển đổi số và đào tạo nguồn nhân lực. Đó là tốc độ thay đổi công nghệ, lần này thay đổi theo số mũ, không còn theo tuyến tính như trước; xuất hiện hình thức giao tiếp mới với sự trợ giúp của công nghệ tiên tiến, như công nghệ 5G, giao tiếp mạng xã hội; xuất hiện câu hỏi mới như ảnh hưởng của con người trong quá trình phát triển công nghệ. Như vậy, hệ thống giáo dục nghề nghiệp cần nhạy bén và có sức chống chịu hơn; bên cạnh đó cần trao quyền quyết định lớn hơn cho doanh nghiệp trong lập kế hoạch, triển khai đào tạo. Các cơ sở đào tạo cần được trao quyền tự quyết lớn hơn; lấy người học làm trung tâm của giáo dục nghề nghiệp; xây dựng hệ thống

giám sát và đánh giá chất lượng, ban hành hướng dẫn thực hiện.

Những thách thức trên làm xuất hiện năm vấn đề cần quan tâm: Sự biến động của nghề nghiệp và vai trò của đại học; xác định đâu là kiến thức tối thiểu trong thế kỷ 21; liệu con người có đảo ngược được các quyết định của máy tính; sáng tạo và nuôi dưỡng sự sáng tạo; hành xử về những chuẩn mực đạo đức, liệu máy tính có hiểu được không? PGS.TS Vũ Hải Quân – Giám đốc Đại học Quốc gia Tp Hồ Chí Minh cho biết: Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh đặt mục tiêu vào top 15 nhóm nghiên cứu hàng đầu châu Á về trí tuệ nhân tạo thời gian tới. Để đạt được mục tiêu trên, nhà trường sẽ đổi mới chương trình đào tạo, phối hợp với doanh nghiệp để đồng đào tạo, khuyến khích sinh viên học một số tín chỉ trên nền tảng mở...

Nhân lực số cần được đào tạo và phát triển những vấn đề quan trọng như sau: (1) - Tâm thế số: phương thức tư duy, tiếp cận và xử lý vấn đề. (2) - Kỹ năng số: Các kỹ năng số mới hình thành như quản trị thông tin an toàn an ninh mạng; làm việc trên môi trường số và các kỹ năng truyền thống trên môi trường số như phối hợp không gian ảo, giao tiếp qua công cụ và thiết bị số. (3) - Tri thức nền tảng công nghệ số mới: các tri thức như điện toán đám mây, IoT, trí thông minh nhân tạo, dữ liệu lớn. (4)- Các tri thức chuyên ngành: Các tri thức chuyên ngành truyền thống thay đổi dưới tác động công nghệ, ví dụ nông nghiệp thông minh, nhà máy thông minh, thành phố thông minh.v.v... Các kiến thức mới này đang tích lũy và thay đổi hằng ngày.

Xác định con người là trung tâm

Trong quá trình chuyển đổi lao động và phát triển nguồn nhân lực số, cần đặt con người trong trung tâm việc làm, công nghệ để phát triển các kỹ năng phù hợp. Đặt con



Nhu cầu đào tạo và tái đào tạo nhân lực số rất lớn trong xã hội



Trong quá trình chuyển đổi lao động và phát triển nguồn nhân lực số, cần đặt con người trong trung tâm việc làm, công nghệ

người trong trung tâm việc làm, công nghệ để từ đó phát triển các kỹ năng phù hợp. Thực tế hiện nay, những doanh nghiệp vừa và nhỏ còn gặp khó khăn trong quá trình chuyển đổi số do nguồn lực hạn chế. Chính vì vậy, Chính phủ, các bộ, ngành cần theo đuổi quá trình phát triển nguồn nhân lực trong chuyển đổi số theo hướng bao trùm, hỗ trợ cả doanh nghiệp nhỏ và vừa thay vì chỉ tập trung cho những doanh nghiệp lớn. Để đào tạo nguồn nhân lực cho chuyển đổi số, kinh tế số trong cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, không chỉ có vai trò Chính phủ, các cơ quan quản lý nhà nước, các trường đại học mà rất cần sự đồng hành của các doanh nghiệp, hiệp hội ngành hàng.

Chuyển đổi số đã, đang và sẽ trở thành những mục tiêu quan trọng của phát triển kinh tế Việt Nam như đã nói ở trên. Tuy nhiên trên thực tế, nhân lực cho Chuyển đổi số chính là nút thắt lớn nhất ngăn cản thành công. Ví dụ, tại một đơn vị du lịch, chủ doanh nghiệp đang rất quan ngại về đào tạo kỹ năng làm việc và phối hợp của nhân viên khi áp dụng các giải pháp đám mây về phối hợp làm việc. Tại nhà máy, dự án Chuyển đổi số công tác bảo trì vận hành

máy đang bị chậm lại do nhân viên chưa có kỹ năng phân tích và sử dụng dữ liệu. Tại một ngân hàng, dự án nâng cao trải nghiệm khách hàng do các nhân viên chưa kịp đào tạo về các khóa trí tuệ nhân tạo để triển khai tốt dự án. Khi doanh nghiệp thực hiện Chuyển đổi số, họ sẽ đưa vào các công cụ, công nghệ, giải pháp hoặc nền tảng số để chuyển đổi dữ liệu, quy trình và mô hình kinh doanh. Nhân lực truyền thống sẽ phải chuyển đổi để thích nghi với môi trường làm việc số, khách hàng số cũng như sở hữu các kỹ năng số để có thể làm việc thành thạo. Khi doanh nghiệp ưu tiên nâng cấp hay đầu tư vào công nghệ nhanh bao nhiêu thì họ phải đào tạo và phát triển cho nhân viên theo tốc độ tương thích.

Thời gian tới, cơ quan quản lý nhà nước cần có nghiên cứu, dự báo về chuyển đổi số, kinh tế số, từ đó cho thấy chúng ta cần bao nhiêu nhân lực, kỹ năng đến mức nào để có sự đầu tư phù hợp. Ngoài sự đầu tư của nhà nước, cần có cả đầu tư của doanh nghiệp và các nguồn lực khác trong xã hội.

Đối với nền kinh tế vẫn dựa nhiều vào các ngành sử dụng lao động giá rẻ và khai thác tài nguyên thiên nhiên,

trình độ của người lao động còn hạn chế như ở nước ta thì việc chuyển đổi lao động và phát triển nguồn nhân lực số vừa là cơ hội để thúc đẩy phát triển, đồng thời là một trong những thách thức lớn nhất hiện nay. Việt Nam là một quốc gia chịu ảnh hưởng nặng nề của đại dịch COVID-19 nhưng vẫn được kỳ vọng tăng trưởng trong trung hạn và dài hạn. Các thành phần của Chuyển đổi số như hạ tầng số, hạ tầng dữ liệu và các nền tảng số quốc gia là yếu tố then chốt thúc đẩy lộ trình Chuyển đổi số quốc gia. Lực lượng doanh nghiệp công nghệ số Việt Nam sẽ đóng vai trò quan trọng với việc triển khai thành công tiến trình này nhằm đảm bảo kinh tế số Việt Nam có thể chiếm 20% tỉ trọng GDP quốc gia vào năm 2025, phần đầu 30% vào năm 2030.

Tài liệu tham khảo:

1. <https://laodong.vn/laodong-cuoi-tuan/nhan-luc-so-nhung-nguoi-lai-con-tau-chuyen-doi-so-viet-nam-979363.ldo>
2. <https://nld.com.vn/cong-doan/chu-trong-phat-trien-nguon-nhan-luc-so-20211117224134055.html>