

# PHÁT HUY NGUỒN LỰC CON NGƯỜI VIỆT NAM TRONG SỰ NGHIỆP PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI THỜI ĐẠI CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

*Phạm Thị Minh Nguyệt<sup>1</sup>*

## TÓM TẮT

*Trong mọi thời đại, nguồn lực con người luôn đóng vai trò quan trọng hàng đầu đối với sự phát triển bền vững của mỗi quốc gia dân tộc và điều này lại càng đúng đắn trong thời đại cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay. Do đó đối với Việt Nam, việc bồi dưỡng và phát huy nguồn lực con người, nâng cao tính tích cực xã hội, khơi dậy, huy động sức mạnh trí tuệ và tiềm năng sáng tạo của con người được coi là “khâu đột phá chiến lược”, quyết định thắng lợi của sự nghiệp đổi mới vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh.*

**Từ khóa:** Nguồn lực con người, cách mạng công nghiệp 4.0

### 1. Mở đầu

Bài học phát triển của các quốc gia trên thế giới đã chỉ rõ: quốc gia nào có chiến lược bồi dưỡng và phát huy nguồn lực con người tốt thì quốc gia đó đạt được sự phát triển nhanh và bền vững. Nhật Bản, Singapore, Hàn Quốc... chính là những minh chứng điển hình. Chính nguồn lực con người với hệ thống quyết sách xây dựng và phát triển nguồn nhân lực đúng đắn, hiệu quả là cơ sở, nền tảng quan trọng nhất đưa các nước này từ chỗ nghèo nàn, lạc hậu, tài nguyên khan hiếm trở thành những quốc gia phát triển thịnh vượng, bền vững chỉ trong vòng hơn kém ba thập kỷ.

Trong giai đoạn hiện nay, những tác động mạnh mẽ đa chiều, đa phương diện của toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế cùng với sự bùng nổ và lan rộng của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đã làm cho thế giới thay đổi một cách nhanh chóng và hết sức phức tạp. Chính bối cảnh mới này cũng đã một lần nữa

khẳng định: mô hình, chiến lược phát triển nhanh, bền vững dựa trên nền tảng bồi dưỡng, phát huy nguồn lực con người đã, đang và sẽ là lựa chọn hàng đầu đối với các quốc gia trên thế giới, nhất là các nước đang phát triển. Với Việt Nam, một nước đi sau, muốn đi tắt đón đầu để tăng tốc phát triển, từng bước hội nhập và bắt kịp với sự tiến bộ của thế giới thì không còn con đường nào khác ngoài việc “khai thác và sử dụng nhiều nguồn lực khác nhau, trong đó nguồn lực con người là quý báu nhất, có vai trò quyết định” [1, tr. 11] và “nâng cao dân trí, bồi dưỡng và phát huy nguồn lực to lớn của con người Việt Nam là nhân tố quyết định thắng lợi của công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa” [1, tr. 21].

### 2. Nội dung

#### 2.1. Vai trò của nguồn lực con người trong sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước ta hiện nay

Nguồn lực con người (hay còn gọi là nguồn nhân lực, nhân tố con người)

<sup>1</sup>Trường Đại học Đồng Nai

là tổng thể các yếu tố về thể chất, trí tuệ, đạo đức, ý thức trách nhiệm, năng lực chuyên môn, thái độ, tác phong lao động... tạo nên năng lực sáng tạo của con người, của cộng đồng người có thể huy động vào quá trình phát triển xã hội theo hướng tiến bộ, văn minh. Nói tới nguồn lực con người chính là nói tới con người với tư cách là chủ thể sáng tạo, cải tạo tự nhiên, làm biến đổi xã hội, bao gồm chất lượng và số lượng nguồn lực con người. Chất lượng nguồn lực con người được thể hiện chủ yếu qua các yếu tố: tình trạng thể chất – sức khỏe, trình độ học vấn, năng lực, đạo đức, ý thức trách nhiệm, năng lực chuyên môn, khả năng thích ứng với môi trường làm việc, thái độ, tác phong nghề nghiệp... Số lượng nguồn lực con người được xác định qua các chỉ tiêu về quy mô dân số, tốc độ tăng trưởng của nguồn lực con người, cơ cấu độ tuổi, sự tiếp nối của các thế hệ, giới tính, sự phân bố dân cư giữa các vùng miền của đất nước, giữa các ngành, các lĩnh vực của đời sống xã hội. Chất lượng và số lượng của nguồn lực con người có quan hệ chặt chẽ với nhau, trong đó chất lượng nguồn lực con người đóng vai trò quyết định.

Trong mọi thời đại, đặc biệt là thời đại ngày nay, khi nhân loại đang bước vào thời đại cách mạng công nghiệp 4.0 với sự phát triển như vũ bão của khoa học - công nghệ thì nguồn lực con người, hơn cả là nguồn nhân lực chất lượng cao, lại càng khẳng định vai trò to lớn của mình đối với sự phát triển

của đất nước. Có thể khẳng định vai trò quan trọng không thể thay thế của nguồn lực con người tập trung ở một số luận điểm cơ bản sau:

***Thứ nhất**, nguồn lực con người là nguồn lực quyết định nhất trong các nguồn lực của sự phát triển đất nước.*

Sự phát triển của mỗi quốc gia cần đến tổng thể các nguồn lực khác nhau, như tài nguyên thiên nhiên, vốn, lao động... trong đó nguồn lực con người là nguồn lực quyết định nhất. Các yếu tố như tài nguyên thiên nhiên, vốn... qua quá trình khai thác, sử dụng sẽ dần cạn kiệt theo thời gian. Nhưng nguồn lực con người thì khác, nó có giá trị vô tận, vô hạn, có thể khai thác không bao giờ cạn. Hơn nữa, tài nguyên thiên nhiên, vốn... là các nguồn lực ở dạng tiềm năng, chỉ khi được kết hợp với nguồn lực con người thì các nguồn lực đó mới có thể phát huy được giá trị của nó. Nền sản xuất ngày càng hiện đại, xã hội ngày càng văn minh thì xét đến cùng, mỗi bước tiến ấy đều bắt nguồn từ chính sự phát triển của lực lượng sản xuất, trong đó quyết định và quan trọng nhất là dựa vào sự huy động và khai thác một cách hiệu quả nguồn lực con người. Do vậy quá trình xây dựng, phát triển kinh tế - xã hội ở nước ta hiện nay, như Đảng ta nhấn mạnh: “Chúng ta cần hiểu sâu sắc những giá trị lớn lao và ý nghĩa quyết định của nhân tố con người, chủ thể của mọi sáng tạo, mọi nguồn của cải vật chất và văn hóa, mọi nền văn minh của mọi quốc gia” [2].

*Thứ hai, nguồn lực con người là một trong những yếu tố quyết định thắng lợi của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở nước ta.*

Ở Việt Nam, thực hiện thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước là nhiệm vụ trọng tâm về kinh tế trong suốt thời kỳ quá độ. Tất yếu là tốc độ, kết quả của tiến trình đó phụ thuộc chủ yếu vào người lao động và chính xác là trình độ văn hóa, tri thức, trí tuệ, học vấn, năng lực chuyên môn của người lao động; bởi lẽ “việc điện khí hóa không thể do những người mù chữ thực hiện được” [3, tr. 364] và “không thể xây dựng một xã hội cộng sản trong một nước có những người mù chữ” [3, tr. 374]. Là một nước đi sau, trong điều kiện khoa học – công nghệ phát triển theo cấp số nhân và “không có tiền lệ trong lịch sử” [4] cùng với quá trình toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế không biên giới như hiện nay, Việt Nam đang đứng trước nhiều cơ hội để đi tắt, đón đầu, tranh thủ những kinh nghiệm thực tiễn, các thành tựu khoa học mới, những phát minh, sáng chế tiên tiến để từng bước chuyển đổi từ một nền sản xuất thủ công, lạc hậu sang nền sản xuất công nghiệp hiện đại, tăng tốc phát triển bắt kịp với xu thế của thời đại. Tuy nhiên việc nhận diện và tận dụng thời cơ được đến đâu, tốc độ và kết quả của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đạt được đến mức độ nào là phụ thuộc một cách quyết định vào phát huy vai trò nhân tố chủ quan của nguồn lực con người.

*Thứ ba, nguồn lực con người, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao, là yếu tố nền tảng cho sự phát triển nhanh, bền vững và là điều kiện cơ bản cho hội nhập quốc tế.*

Thực tiễn lịch sử phát triển của nhân loại cho thấy, nguồn lực con người vừa là chủ thể phát triển vừa là trung tâm của chiến lược và chính sách phát triển của mọi quốc gia. Nguồn lực con người, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao, là sự tổng hòa, hội tụ, kết tinh giữa truyền thống, kinh nghiệm, trí tuệ của mỗi dân tộc với tinh hoa tri thức nhân loại, tạo thành sức mạnh thực tiễn của lực lượng lao động toàn xã hội trong quá trình không ngừng sáng tạo, đổi mới phương thức lao động sản xuất, nâng cao năng suất, chất lượng lao động, tạo ra của cải vật chất và tinh thần phục vụ cho nhu cầu phát triển hiện tại và tương lai của mọi quốc gia. Điều này lại càng đúng đắn hơn trong thời đại ngày nay, khi mà khoa học và công nghệ đã thực sự trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp, kinh tế tri thức ngày càng chiếm ưu thế trong phát triển kinh tế - xã hội của mọi quốc gia - dân tộc; khi mà sức mạnh kinh tế và lợi thế cạnh tranh trong xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế chủ yếu dựa vào tốc độ gia tăng năng suất lao động trên nền tảng công nghệ, tri thức, tư duy đổi mới và năng lực sáng tạo của chính nguồn lực con người, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao. Năng suất lao động không chỉ là thước đo năng lực, hiệu quả của nền sản xuất, là động lực thúc

đẩy tốc độ tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững mà còn tăng cường năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp và của cả nền kinh tế trong điều kiện hội nhập quốc tế và cạnh tranh gay gắt. Vì vậy Việt Nam, trong công cuộc đổi mới, phát triển và hội nhập vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh hiện nay, cùng với tranh thủ tối đa yếu tố ngoại lực, phải phát huy cao độ tổng thể các yếu tố nội lực, trong đó cốt lõi và then chốt là phát huy nhân tố con người, coi đó là yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh, bền vững và hội nhập quốc tế.

## ***2.2. Cách mạng công nghiệp 4.0 và một số yêu cầu đặt ra đối với nguồn lực con người Việt Nam***

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư hay “Công nghiệp 4.0” lần đầu tiên được đề cập tại Hội chợ Công nghệ Hannover ở Cộng hòa Liên bang Đức năm 2011 và đã được Chính phủ Liên bang Đức cùng giới nghiên cứu và các hiệp hội công nghiệp hàng đầu của Đức hiện thực hóa trong bản “Kế hoạch hành động chiến lược công nghệ cao” năm 2012 nhằm cải thiện quy trình quản lý và sản xuất trong các ngành chế tạo thông qua “điện toán hóa”. Sau đó, thuật ngữ “Cách mạng công nghiệp 4.0” đã trở nên phổ biến tại nhiều quốc gia phát triển và nhanh chóng lan rộng khắp thế giới khi nó được kỳ vọng sẽ đem lại một sự thay đổi toàn diện, đột phá về hệ thống sản xuất, quản lý và quản trị.

Ra đời trên cơ sở kế thừa những thành tựu to lớn từ ba cuộc cách mạng

công nghiệp trước đó, cách mạng công nghiệp lần thứ tư chủ yếu diễn ra trên ba lĩnh vực chính: công nghệ sinh học, kỹ thuật số và vật lý học. Bản chất của cuộc cách mạng công nghiệp lần này là dựa trên nền tảng công nghệ số và tích hợp tất cả các công nghệ thông minh để tối ưu hóa quy trình, phương thức sản xuất; nhấn mạnh những công nghệ đang và sẽ có tác động lớn nhất là: công nghệ in 3D, công nghệ sinh học, công nghệ vật liệu mới, công nghệ tự động hóa, người máy... Điều khác biệt giữa Công nghiệp 4.0 với ba cuộc cách mạng trước đó là nó không gắn với sự ra đời của một công nghệ nào cụ thể mà là kết quả hội tụ của nhiều công nghệ khác nhau và do đó ranh giới giữa các lĩnh vực: vật lý, kỹ thuật số và sinh học đã trở nên mờ nhạt.

Theo nhìn nhận của các chuyên gia kinh tế thế giới, nếu với các cuộc cách mạng công nghiệp trước đó đã phát triển theo tốc độ cấp số cộng thì cách mạng công nghiệp lần thứ tư sẽ phát triển đột phá theo cấp số nhân và sẽ “không có tiền lệ trong lịch sử” [4]. Với những biến đổi to lớn về khoa học công nghệ, cách mạng công nghiệp 4.0 đã và đang tác động mạnh mẽ đến tất cả các quốc gia trên thế giới trên mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Không chỉ đem lại thuận lợi, cơ hội xen lẫn khó khăn, thách thức, cuộc cách mạng công nghiệp lần này cũng đặt ra không ít yêu cầu mới đối với mô hình phát triển kinh tế - xã hội cũng như chiến lược phát triển nguồn lực con người ở mỗi quốc

gia và Việt Nam không ngoại lệ. Hiện nay, nguồn lực con người Việt Nam cần phải đáp ứng một số yêu cầu cơ bản, cụ thể như sau:

**Một là**, đảm bảo hợp lý về số lượng nguồn lực con người thông qua các chỉ tiêu về quy mô dân số, tốc độ tăng trưởng của nguồn lực con người, cơ cấu độ tuổi, sự tiếp nối của các thế hệ, giới tính, sự phân bố dân cư giữa các vùng miền của đất nước, giữa các ngành các lĩnh vực của đời sống xã hội, đặc biệt là tập trung ưu tiên đối với các vùng kinh tế trọng điểm và những lĩnh vực sản xuất mũi nhọn mà Việt Nam có lợi thế cạnh tranh.

**Hai là**, phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, đội ngũ chuyên gia, quản trị doanh nghiệp giỏi, lao động lành nghề. Chất lượng nguồn lực con người không những là nhân tố quyết định tiến độ và kết quả của quá trình chuyển đổi, ứng dụng và phát triển khoa học - công nghệ vào sản xuất, từng bước cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng kinh tế - xã hội của đất nước mà đây còn là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất để tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu trong thời kỳ hội nhập quốc tế. Để có thể đáp ứng được yêu cầu của thời kỳ mới, nguồn lực con người Việt Nam cần phải được phát triển toàn diện về “nhân cách, đạo đức, trí tuệ và năng lực sáng tạo, thể chất, tâm hồn, trách nhiệm xã hội, nghĩa vụ công dân, ý thức tuân thủ pháp luật” [5,

tr. 29], “hiểu biết sâu sắc, tự hào tôn vinh lịch sử, văn hóa dân tộc” [5, tr. 127]; đặc biệt hướng tới “hình thành những giá trị mới về con người với các phẩm chất về trách nhiệm xã hội, ý thức công dân, dân chủ, chủ động, sáng tạo, khát vọng vươn lên” [5, tr. 123].

**Ba là**, quy hoạch, đào tạo, huy động sử dụng hợp lý, có hiệu quả nguồn lực con người để phát triển kinh tế - xã hội. Đào tạo nguồn nhân lực hướng tới đáp ứng yêu cầu đa dạng, đa tầng của công nghệ và trình độ phát triển của các lĩnh vực, ngành nghề. Quy hoạch, đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực không chỉ thể hiện ở chỗ đào tạo nhân lực, phát hiện, bồi dưỡng, phát huy nhân tài, thu hút lao động vào các lĩnh vực lao động dựa theo nhu cầu thực tiễn của xã hội mà còn phát huy sức mạnh nội lực của mỗi người, khơi dậy và nâng cao tính tự giác, năng động, tự chủ, sáng tạo trong mỗi cá nhân, thúc đẩy mạnh mẽ tiến trình, tốc độ và kết quả của công cuộc xây dựng và phát triển đất nước.

### **2.3. Vài nét về thực trạng và một số giải pháp cơ bản phát huy nguồn lực con người ở nước ta trong thời đại cách mạng công nghiệp 4.0**

#### **2.3.1. Vài nét về thực trạng nguồn lực con người ở nước ta trong những năm qua**

Hiện nay, Việt Nam là đang trong thời kỳ “dân số vàng” với cơ cấu dân số trẻ, nguồn nhân lực dồi dào. Dân số trung bình năm 2016 của cả nước ước tính 92,7 triệu người, trong đó lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của cả

nước đạt 54,8 triệu người, chiếm 58,48% [6, tr. 75]. Nguồn lực lao động đang dần chuyển dịch theo hướng công nghiệp hóa: lao động khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản là 22,3 triệu người, chiếm 41,9%; khu vực công nghiệp và xây dựng là 13,2 triệu người, chiếm 24,7%; khu vực dịch vụ 17,8 triệu người, chiếm 33,4,% [6, tr. 75]. Chất lượng nguồn nhân lực đang có những chuyển biến tích cực trên các phương diện: đạo đức, trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, thể chất... Chỉ số phát triển con người tăng dần qua các năm, năm 2015 là 0,666 đứng thứ 116, năm 2016 là 0,683 xếp thứ 115/189 quốc gia trên thế giới và xếp thứ 6 trong khu vực Đông Nam Á [6, tr. 916]. Về phát triển thể chất, các chỉ số sức khỏe, tuổi thọ bình quân được cải thiện và Việt Nam được các tổ chức quốc tế đánh giá là điểm sáng về thực hiện các mục tiêu phát triển thiên niên kỷ của Liên Hợp Quốc [7]. Mặt bằng dân trí đã từng bước được cải thiện, cụ thể số học sinh đến lớp và học sinh tốt nghiệp ở các cấp học tăng dần qua các năm. Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt khoảng 51,6% vào năm 2015. Dạy nghề cho lao động nông thôn được quan tâm [5, tr. 228]. Nguồn nhân lực trí thức, tốt nghiệp từ đại học, cao đẳng trở lên chiếm 12% trong tổng số lao động cả nước [6, tr. 141]. Trình độ hiểu biết, năng lực tiếp cận tri thức mới, đội ngũ nghiên cứu khoa học ở nước ta có những khởi sắc với lực lượng lao động có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ luôn được bổ sung qua các

năm, cụ thể như năm 2010 là 504 tiến sĩ, 15.126 thạc sĩ; năm 2015 là 866 tiến sĩ và 32.206 thạc sĩ [6, tr. 713]. Sự xuất hiện của giới doanh nghiệp trẻ được xem như một nhân tố mới trong nguồn nhân lực, đã góp phần giải quyết được nhiều vấn đề quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội. Việc đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực đang từng bước đáp ứng nhu cầu của xã hội. 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. Lực lượng lao động được thu hút vào làm việc trong ngành, các lĩnh vực, các thành phần kinh tế khá cao. Theo báo cáo chính trị tại đại hội Đảng lần thứ XII, thị trường lao động có bước phát triển, trong 5 năm (2011 - 2015) “đã tạo việc làm cho khoảng 7,8 triệu người, trong đó đi lao động ở nước ngoài khoảng 469 nghìn người. Tỷ lệ hộ nghèo giảm bình quân khoảng 2%/năm, từ 14,2% cuối năm 2010 xuống dưới 4,5% năm 2015. Tỷ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi năm 2015 là 2,3%” [5, tr. 238-239].

Nhìn chung, trong những năm qua, việc phát huy nguồn lực con người phục vụ sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của đất nước đã đạt được những kết quả nhất định. Song bên cạnh đó, những hạn chế, tồn tại là không tránh khỏi, trong đó nổi lên là “cơ cấu nguồn nhân lực mất cân đối, chất lượng nguồn nhân lực còn thấp;... là những yếu tố cản trở sự phát triển” [5, tr. 60-61]. Phát triển nguồn nhân lực đang đối mặt với tình

trạng mất cân đối giữa các ngành nghề, giữa các lĩnh vực kinh tế và giữa địa phương, vùng miền trong cả nước. Sự phân bổ lao động theo ngành nghề cũng chưa hợp lý: các ngành kỹ thuật - công nghệ, nông - lâm - ngư nghiệp ít và chiếm tỷ trọng thấp, trong khi đó các ngành khoa học xã hội như: luật, kinh tế, ngoại ngữ... lại chiếm tỷ lệ khá cao. Nhiều ngành nghề, lĩnh vực có tình trạng vừa thừa vừa thiếu nhân lực. Xét về mặt chất lượng nguồn lực con người, các phương diện về thể chất, tác phong công nghiệp, trình độ chuyên môn, kỹ năng lao động, năng lực sáng tạo vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu thực tế của nền công nghiệp hiện đại. Đây chính là những “điểm yếu” ở một bộ phận không nhỏ người lao động. Sức khỏe, thể chất nguồn lực con người hiện đang có sự “chênh lệch chỉ số sức khỏe giữa các vùng, miền còn lớn. Tỷ lệ suy dinh dưỡng thể thấp còi còn cao. Tầm vóc người Việt Nam chậm được cải thiện. Số năm sống khỏe chưa tăng tương ứng với tuổi thọ” [7]. Theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới, trình độ chuyên môn, kỹ năng lao động của nguồn nhân lực Việt Nam còn thấp hơn so với nhiều nước, đặc biệt là thiếu lao động có trình độ tay nghề, công nhân kỹ thuật bậc cao. Khi so sánh với các nước trong khu vực, chất lượng nhân lực của Việt Nam chỉ đạt 3,79/10 điểm (xếp thứ 11/12 nước châu Á tham gia xếp hạng của WB) trong khi Hàn Quốc là 6,91; Ấn Độ là 5,76; Malaysia là 5,59; Thái Lan là 4,94... [8]. Thêm vào đó, sự thích ứng

của người lao động với công việc chưa cao; khả năng tiếp nhận, ứng dụng và sáng tạo tri thức của người lao động còn thấp; năng lực làm việc theo nhóm, tinh chuyên nghiệp, tinh linh hoạt, năng lực xã hội, năng lực sử dụng ngoại ngữ còn rất hạn chế. Đội ngũ nhân lực chất lượng cao, công nhân lành nghề đang còn khoảng cách khá xa cả về số lượng và chất lượng so với nhu cầu 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. Công tác quản lý nhà nước, nhất là các khâu quy hoạch, kế hoạch, định hướng phát triển nguồn nhân lực của các ngành vẫn còn yếu kém, khá manh mún và thiếu đồng bộ. Công tác dự báo nhu cầu, quy hoạch, đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực trước mắt và dài hạn cho phát triển kinh tế - xã hội cũng như xây dựng khung tiêu chuẩn trình độ đối với người lao động chưa bám sát thực tế thị trường lao động trong nước và quốc tế. Theo dự báo của các chuyên gia, dưới tác động của những đột phá về công nghệ từ cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, trong tương lai không xa, nguồn lao động dồi dào, giá rẻ sẽ không còn là lợi thế của Việt Nam. Nhiều lao động trong các nhóm ngành, nghề chủ lực như nông nghiệp, kế toán, lắp ráp và sửa chữa thiết bị... có thể bị thất nghiệp, đặc biệt lao động trong ngành dệt may và giày da sẽ đối mặt với nguy cơ mất việc cao nhất. Điều này sẽ gây thiệt hại rất lớn đối với nền kinh tế nước ta bởi

số lao động này hiện đang chiếm một tỷ trọng khá lớn trong nguồn lực lao động hiện nay. Số lượng lẫn chất lượng nguồn nhân lực chưa đảm bảo thì tất yếu kéo theo năng suất lao động sẽ thấp. Xét trên mặt bằng chung, “năng suất lao động của Việt Nam thấp hơn năng suất lao động của Singapore gần 17 lần, thấp hơn năng suất lao động của Nhật Bản 11 lần, thấp hơn năng suất lao động của Hàn Quốc 10 lần, bằng 1/5 năng suất lao động của Malaysia và 2/5 năng suất lao động của Thái Lan” [8]. Đây chính là tín hiệu cảnh báo “sự tụt hậu của nền kinh tế nước ta” hiện đang là một trong những nguy cơ lớn ở nước ta hiện nay.

Nhìn một cách tổng thể, bên cạnh những kết quả đáng ghi nhận, những tồn tại, hạn chế trong quá trình phát huy nguồn lực con người Việt Nam đang chính là “những điểm nghẽn cản trở sự phát triển”. Những hạn chế, tồn tại nêu trên xuất phát từ nhiều nguyên nhân, bao gồm cả nguyên nhân chủ quan và nguyên nhân khách quan, trong đó nguyên nhân chủ quan là chủ yếu.

*2.3.2. Một số giải pháp cơ bản phát huy nguồn lực con người ở nước ta trong thời đại cách mạng công nghiệp 4.0*

Với yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước trong thời đại toàn cầu hóa và cách mạng công nghiệp 4.0, nguồn lực con người Việt Nam cần được xây dựng, bồi dưỡng, phát triển cả về số lượng và chất lượng thông qua một hệ thống các

giải pháp đồng bộ, kịp thời, trong đó cần tập trung vào những giải pháp trọng tâm sau:

*Một là*, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa gắn liền với hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp 4.0. Giải pháp này nhằm hiện đại hóa nền sản xuất, nâng cao năng suất lao động và năng lực cạnh tranh của nền kinh tế, nhờ đó từng bước cải thiện, nâng cao mức sống, chất lượng sống cũng như các điều kiện để phát triển toàn diện nguồn lực con người. Mặt khác, làm việc trong môi trường công nghiệp hiện đại vừa đặt ra yêu cầu vừa tạo động lực cho người lao động không ngừng nỗ lực vươn lên, tự học, tự bồi dưỡng về mọi mặt để thích ứng với những tiến bộ của tri thức, khoa học - công nghệ. Đẩy mạnh nghiên cứu, ứng dụng tiến bộ kỹ thuật và đổi mới sáng tạo để nâng cao năng suất lao động, nhập khẩu công nghệ mới; thực hiện phương thức quản lý, quản trị hiện đại; phát huy tiềm năng con người và khuyến khích tinh thần sản xuất kinh doanh của mọi người để chủ động khai thác triệt để lợi thế cạnh tranh, nâng cao giá trị gia tăng, tăng nhanh giá trị quốc gia và tham gia có hiệu quả vào chuỗi giá trị toàn cầu. Phát triển thị trường lao động, bảo đảm đồng bộ, liên thông, minh bạch và tạo thuận lợi cho việc tự do dịch chuyển lao động. Phát triển mạnh thị trường nhân lực chất lượng cao, nhất là lao động kỹ thuật và nhân lực quản trị kinh doanh. Tăng cường



quản lý, mở rộng thị trường và nâng cao hiệu quả đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

**Hai là**, đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục – đào tạo. Đổi mới giáo dục – đào tạo theo hướng theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ và hội nhập quốc tế, trong đó đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý là khâu then chốt nhằm phát triển nguồn lực con người cả về chất và lượng, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao. Đổi mới phải được tiến hành đồng bộ, toàn diện về chương trình, nội dung, phương pháp dạy và học, phương pháp thi, kiểm tra; vấn đề xây dựng đội ngũ giáo viên, cơ chế quản lý giáo dục đào tạo trên cơ sở ứng dụng nhanh các công nghệ tiên tiến, hiện đại; từng bước phát triển kinh tế tri thức. Xây dựng xã hội học tập cho mọi người, khuyến khích và tạo điều kiện và cơ hội cho mọi cá nhân được tiếp cận với các hình thức, loại hình, phương thức học tập đa dạng, thực hiện học tập suốt đời. Cần hướng đào tạo gắn với nhu cầu xã hội, thực hiện gắn kết chặt chẽ giữa nhà nước – nhà trường – nhà tuyển dụng trong xây dựng chương trình, dự báo nhu cầu, quy hoạch, đào tạo, sử dụng người lao động. Chủ động, tích cực hội nhập quốc tế về giáo dục, tranh thủ các nguồn lực về con người, kỹ thuật, vốn... từ các nước tiên tiến, các tổ chức quốc tế và cá nhân ở nước ngoài để hiện đại hóa nền giáo dục.

**Ba là**, hoàn thiện và thực hiện tốt chính sách xã hội. Giải pháp này có ý

nghĩa rất quan trọng bởi “Chính sách xây dựng đúng đắn vì hạnh phúc con người là động lực to lớn phát huy mọi tiềm năng sáng tạo của nhân dân trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội” [9, tr. 13]. Việc đổi mới, hoàn thiện cơ chế, chính sách để tạo động lực cho sự phát triển nguồn lực con người cần 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 cần tạo bước chuyển nhanh chóng, rõ rệt trong đổi mới chính sách đào tạo, sử dụng và đãi ngộ trí thức, trọng dụng và tôn vinh nhân tài, kể cả người Việt Nam ở nước ngoài, chính sách gắn kết chặt chẽ giữa phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, chính sách tiền lương, khen thưởng, chính sách việc làm, thu nhập, bảo hiểm, bảo trợ xã hội, chính sách thu hút, chính sách quốc gia về nâng cao sức khỏe, tầm vóc con người Việt Nam.

**Bốn là**, dân chủ hóa, nhân văn hóa đời sống xã hội, khai thác có hiệu quả các giá trị văn hóa truyền thống và hiện đại. Đây là quan điểm nhằm tạo môi trường lành mạnh cho các giá trị sống của nguồn nhân lực phát triển. Để có được môi trường đó, trước hết phải coi trọng giáo dục đạo lý làm người, ý thức, trách nhiệm công dân, tinh thần yêu nước, yêu chủ nghĩa xã hội, đạo đức, lối

sống văn hóa, lịch sử dân tộc và bản sắc dân tộc, ý chí vươn lên vì tương lai của mỗi người và tiền đồ của đất nước. Mở rộng dân chủ, phát huy tối đa nhân tố con người, coi con người là chủ thể, nguồn lực chủ yếu và là mục tiêu của sự phát triển, là nguồn lực quan trọng nhất quyết định sự phát triển xã hội và là sự nghiệp của cách mạng Việt Nam. Mọi quá trình phát triển kinh tế - xã hội phải hướng tới mục tiêu cao cả là vì con người, vì sự phát triển toàn diện của nguồn lực con người.

### 3. Kết luận

Phát triển bền vững trên nền tảng bồi dưỡng, phát huy nguồn lực con người là lựa chọn ưu tiên hàng đầu và là quyết sách chiến lược của các quốc gia trên thế giới. Bài học này càng khẳng định giá trị to lớn của nó trong thời đại cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay. Với Việt Nam, là một nước đi sau, trên cơ sở kế thừa bài học kinh nghiệm từ các nước đi trước, dựa trên thực tiễn của thời đại và nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội trong thời kỳ đổi mới, nguồn lực con người chính là nguồn lực quyết định nhất trong các nguồn lực của sự phát triển, là một trong những yếu tố quyết định thắng lợi của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, là yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh, bền vững và là điều kiện cơ bản cho hội

nhập quốc tế. Đứng trước bối cảnh hội nhập quốc tế với sự tác động to lớn của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay, việc phát huy nguồn lực con người Việt Nam đang đặt ra những yêu cầu mới trên các phương diện: số lượng, chất lượng và công tác quy hoạch, đào tạo, huy động sử dụng hợp lý, có hiệu quả nguồn lực con người để phát triển kinh tế - xã hội. Việc nhìn nhận, đánh giá một cách tổng thể, toàn diện kết quả đạt được cũng như hạn chế, tồn tại trong quá trình phát huy nguồn lực con người thời gian qua và nguyên nhân của nó chính là cơ sở rất quan trọng trong việc hoạch định các giải pháp khả thi. Hệ thống các giải pháp xây dựng, bồi dưỡng, phát triển nguồn lực con người hiện nay không chỉ dừng lại ở việc nhận thức một cách đúng đắn, đầy đủ mà quan trọng hơn phải trở thành nhiệm vụ, quyết tâm chính trị và hành động quyết liệt của cả hệ thống chính trị và toàn xã hội nhằm “đưa nhân lực Việt Nam trở thành nền tảng và lợi thế quan trọng nhất để phát triển bền vững đất nước, hội nhập quốc tế và ổn định xã hội, nâng trình độ năng lực cạnh tranh của nhân lực nước ta lên mức tương đương các nước tiên tiến trong khu vực, trong đó một số mặt tiếp cận trình độ các nước phát triển trên thế giới” [9].

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (1996), *Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội

2. Đảng Cộng sản Việt Nam (1993), “Phát biểu khai mạc Hội nghị lần thứ tư BCHTW Đảng (khóa VII), ngày 4/1/1993”, <http://dangcongsan.vn/tu-lieu-van-kien>, (17/9/2018)
3. Lênin (1978), *Toàn tập*, tập 41, Nxb Tiến bộ, Mátxcova
4. Trần Đại Quang (2016), “Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư - Thời cơ phát triển và các thách thức an ninh phi truyền thống”, <http://www.nhandan.com.vn/chinhtri>, Thứ Hai, (03/10/2018)
5. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), “Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII”, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội
6. Tổng cục Thống kê (2017), *Niên giám Thống kê 2017*, Nxb Thống kê, Hà Nội
7. Đảng Cộng sản Việt Nam (2017), “Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 25/10/2017, Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tăng cường công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới”, <http://dangcongsan.vn/he-thong-van-ban>, 29/10/2017, (23/10/2018)
8. Nguyễn Đình Bắc, “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư”, <http://www.tapchiconsan.org.vn/Home>, 22/5/2018, (22/10/2018)
9. Đảng Cộng sản Việt Nam (1991), *Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội
10. Thủ tướng Chính phủ (2011), “Quyết định Phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 – 2020”, <http://www.chinhphu.vn>, (14/10/2018)

**PROMOTING THE HUMAN RESOURCES OF VIETNAM FOR  
THE SOCIO - ECONOMIC DEVELOPMENT IN THE INDUSTRIAL  
REVOLUTION ERA 4.0**

**ABSTRACT**

*In all time, human resources always play a leading role in the sustainable development of each nation, and nowadays this is even truer in the industrial revolution era 4.0. Thus, for Vietnam, the fostering and promoting human resources to enhance the social activeness, to increase and mobilize the intellectual power and the creative potential of human beings are considered as a "strategic breakthrough" that determines the victory of the renewal process for the purpose of "prosperous people, strong country, democracy, justice and civilization".*

**Keywords:** *Human resources, the industrial revolution era 4.0*

(Received: 9/11/2018, Revised: 25/11/2018, Accepted for publication: 24/12/2018)