

THUYẾT MINH

ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CẤP QUỐC GIA

I. THÔNG TIN CHUNG VỀ ĐỀ TÀI

1	Tên đề tài: Cơ sở khoa học xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ 4	1a. Mã số của đề tài: KHGD/16-20.ĐT.046
2	Loại đề tài: <input checked="" type="checkbox"/> Thuộc Chương trình Nghiên cứu phát triển khoa học giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam, Mã số: KHGD/16-20 <input type="checkbox"/> Độc lập <input type="checkbox"/> Khác	
3	Thời gian thực hiện: 22 tháng (từ tháng 03 năm 2019 đến tháng 12 năm 2020)	4 Cấp quản lý Quốc gia <input checked="" type="checkbox"/>
5	Kinh phí thực hiện: Tổng kinh phí: 3.452 triệu đồng trong đó: - Từ ngân sách nhà nước: 3.452 triệu đồng - Từ nguồn ngoài ngân sách nhà nước: 0 (triệu đồng)	
6	Đề nghị phương thức khoán chi: <input type="checkbox"/> Khoán đến sản phẩm cuối cùng	<input checked="" type="checkbox"/> Khoán từng phần, trong đó: - Kinh phí khoán: 3.452 triệu đồng - Kinh phí không khoán: 0 đồng
7	Chủ nhiệm đề tài: Họ và tên: Từ Thúy Anh Ngày, tháng, năm sinh: 21/06/1973 Nam/ Nữ: Nữ Học hàm, học vị: Phó Giáo sư, Tiến sĩ Chức danh khoa học: Giảng viên cao cấp Chức vụ: Trưởng Khoa Kinh tế Quốc tế Điện thoại của tổ chức: 84.4. 38356800 Mobile: 0943515686 Fax: 84.4. 38343605 E-mail: thuyanh.tu@ftu.edu.vn Tên tổ chức đang công tác: Trường Đại học Ngoại Thương Địa chỉ tổ chức: 91 Chùa Láng, Láng Thượng, Đống Đa, Hà Nội	

Cơ quan chủ quản: Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn

Điện thoại: . 024.39722067 Fax: 024.39711062

Địa chỉ: 16 Thụy Khuê, Tây Hồ, Hà Nội

Họ và tên thủ trưởng tổ chức: TS. Nguyễn Đỗ Anh Tuấn

Số tài khoản: 0011001215927

Ngân hàng: Sở Giao dịch Ngân hàng TMCP Ngoại thương Việt Nam

5. Tổ chức 5: Trường Bồi dưỡng Cán bộ Tài chính

Cơ quan chủ quản: Bộ Tài chính

Điện thoại: 024.39716638 Fax: 024.39716638

Địa chỉ: 291 Ngõ 343 Đội Cấn, Liễu Giai, Ba Đình, Hà Nội

Họ và tên thủ trưởng tổ chức: PGS. TS. Hoàng Trần Hậu

Số tài khoản: 0301000351532

Ngân hàng: Ngân hàng TMCP Ngoại thương Việt Nam, Chi nhánh Hoàn Kiếm

6. Tổ chức 6: Viện Chiến lược phát triển

Cơ quan chủ quản: Bộ Kế hoạch và Đầu tư

Điện thoại: 0243.7474.655 Fax:

Địa chỉ: 65 Văn Miếu, Đống Đa, Hà Nội

Họ và tên thủ trưởng tổ chức: PGS. TS. Bùi Tất Thắng

Số tài khoản: 3713.0.1052767

Ngân hàng: Kho bạc Nhà nước Quận Ba Đình, Hà Nội

7. Tổ chức 7: Học viện Chính sách và Phát triển

Cơ quan chủ quản: Bộ Kế hoạch và Đầu tư

Điện thoại: 024.3747 3186 Fax: 024.37475217

Địa chỉ: Tòa nhà Bộ KH&ĐT - Ngõ 7 - Tôn Thất Thuyết - Cầu Giấy - Hà Nội

Họ và tên thủ trưởng tổ chức: PGS. TS. Đào Văn Hùng

Số tài khoản: 3714.0.1087916

Ngân hàng: Kho bạc Nhà nước Ba Đình, Hà Nội

11 Cán bộ thực hiện đề tài			
TT	Họ và tên, học hàm học vị	Chức danh thực hiện đề tài	Tổ chức công tác
1	PGS. TS. Từ Thúy Anh	Chủ nhiệm đề tài	Trường Đại học Ngoại Thương
2	PGS. TS. Nguyễn Thu Thủy	Thành viên chính	Trường Đại học Ngoại Thương
3	TS. Phạm Nguyên Minh	Thành viên chính	Viện Nghiên cứu Chiến lược, Chính sách Công thương (Bộ Công thương)
4	TS. Nguyễn Đỗ Anh Tuấn	Thành viên chính	Viện Chính sách và Chiến lược Phát triển Nông nghiệp nông thôn (Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn)

5	TS. Đào Hoàng Tuấn	Thành viên chính	Học viện Chính sách và Phát triển (Bộ Kế hoạch và Đầu tư)
6	PGS.TS. Hoàng Xuân Bình	Thành viên chính	Trường Đại học Ngoại Thương
7	PGS.TS. Trần Thị Ngọc Quyên	Thành viên chính	Trường Đại học Ngoại Thương
8	TS. Lương Thị Ngọc Oanh	Thành viên chính	Trường Đại học Ngoại Thương
9	TS. Chu Thị Mai Phương	Thành viên chính	Trường Đại học Ngoại Thương
10	ThS. Phạm Xuân Trường	Thành viên chính; Thư ký khoa học	Trường Đại học Ngoại Thương

II. MỤC TIÊU, NỘI DUNG VÀ PHƯƠNG ÁN TỔ CHỨC THỰC HIỆN ĐỀ TÀI

12 Mục tiêu và phạm vi của đề tài:	
12.1 Mục tiêu	
<i>Mục tiêu tổng quát</i> của đề tài là nghiên cứu cơ sở khoa học để xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 (CMCN 4.0), làm tiền đề xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2021-2030.	
<i>Mục tiêu cụ thể:</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - Xây dựng khung phân tích cơ sở khoa học để xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam - Phân tích hiện trạng chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020 - Dự báo xu thế phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh CMCN 4.0 tại Việt Nam - Đề xuất khung chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2021 – 2030 trong bối cảnh CMCN 4.0 	
12.2 Phạm vi nghiên cứu	
Phạm vi của đề tài là chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2021 – 2030 đặt trong bối cảnh CMCN 4.0 trong đó tập trung vào nguồn nhân lực chất lượng cao trình độ đào tạo.	
13 Tình trạng đề tài:	
<input type="checkbox"/> Mới <input type="checkbox"/> Kế tiếp hướng nghiên cứu của chính nhóm tác giả <input checked="" type="checkbox"/> Kế tiếp nghiên cứu của người khác	
14 Tổng quan tình hình nghiên cứu, luận giải về mục tiêu và những nội dung nghiên cứu của đề tài:	
14.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu thuộc lĩnh vực của đề tài	
14.1.1 Nghiên cứu trong nước	
Theo ước tính của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) (2018), khoảng 56% lực lượng lao động của 5 nước ASEAN là Malaysia, Indonesia, Philippines, Thái Lan và Việt Nam đứng trước rủi ro cao bị thay thế bởi công nghệ mới trong khoảng hai thập	

niên tới. Bên cạnh đó, những mô hình kinh doanh dựa trên công nghệ số như thương mại điện tử, thanh toán thông minh, taxi Uber, Grab, ứng dụng chia sẻ chỗ ở AirBnb... đòi hỏi đổi mới về tư duy, thể chế và phương thức quản lý của các Chính phủ nhằm tạo môi trường kinh doanh thuận lợi, cạnh tranh lành mạnh, bình đẳng. Đây chính là những thách thức mà cuộc CMCN 4.0 mang lại cho nền kinh tế.

Hiện nay trong nước đã có những nghiên cứu liên quan đến chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia (NHRD) của Việt Nam để giải quyết thách thức và tận dụng thành công những cơ hội mà CMCN 4.0 mang lại. Để đưa ra một chiến lược phát triển nguồn nhân lực phù hợp, các nghiên cứu của các nhà khoa học, các tổ chức trong và ngoài nước đều bắt đầu từ việc chỉ ra tác động của cuộc CMCN 4.0 tới nền kinh tế, đến thị trường lao động. Sau đó, các nghiên cứu tập trung đánh giá chất lượng của nguồn lực lao động ở Việt Nam đáp ứng đến đâu yêu cầu của cuộc CMCN 4.0, từ đó chỉ ra những cơ hội và thách thức mà lực lượng này gặp phải trong bối cảnh mới. Cuối cùng các nghiên cứu đề xuất giải pháp phát triển nguồn nhân lực để đáp ứng yêu cầu của CMCN 4.0.

Về chất lượng nguồn nhân lực

Lưu Bích Ngọc và đồng nghiệp (2018) nhận thấy CMCN 4.0 sẽ khiến cho nhiều ngành nghề mới xuất hiện trong khi một số ngành khác lại mất đi, tương ứng là sự thay đổi của cơ cấu nhu cầu nhân lực. Bên cạnh đó, rất nhiều kỹ năng trong từng ngành nghề có sự chuyển đổi. Các tác giả cũng đưa ra đánh giá tổng quan thực trạng nguồn nhân lực của Việt Nam, đó là dồi dào về số lượng song nhiều hạn chế về chất lượng, đặc biệt là nhóm nhân lực chất lượng cao, trình độ cao.

Phan Thị Bích Nguyệt và đồng nghiệp (2018) đánh giá chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam trong mối tương quan so sánh với các nước khác thông qua nội dung khảo sát của Ngân hàng thế giới (WB) và khảo sát do nhóm tiến hành. Kết quả cho thấy khả năng cạnh tranh của nguồn nhân lực Việt Nam còn yếu đặc biệt là ở các kỹ năng mềm, việc đào tạo nhân lực chất lượng cao hiện chưa đáp ứng nhu cầu thị trường đặc biệt là ở phân khúc chế biến chế tạo. Nhóm cũng chỉ ra một trong những nguyên nhân quan trọng dẫn tới tình trạng trên đó là thông tin về lao động và thị trường lao động chưa được cung cấp một cách đầy đủ và toàn diện cho các đối tượng liên quan (người học, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp).

Trịnh Hoàng Lâm (2015) nghiên cứu một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam và chỉ ra những hạn chế dẫn đến năng suất của Việt Nam thấp nhất trong khu vực Châu Á – Thái Bình Dương. Đó là thể chất lực lượng lao động còn yếu, trình độ người lao động còn nhiều hạn chế trong đó thiếu đội ngũ công nhân, kỹ thuật lành nghề; kém về các kỹ năng thực hành, một số phẩm chất cần thiết trong nền kinh tế hiện đại như ý thức tự giác, tinh thần làm việc nhóm, tính kỷ luật chưa cao. Các nguyên nhân mà tác giả chỉ ra là chiến lược phát triển nguồn nhân lực còn nhiều bất cập, hệ thống giáo dục từ cấp phổ thông đến đào tạo nghề, đại học còn nhiều hạn chế, nguồn lực đầu tư cho giáo dục từ gia đình đến quốc gia còn chưa đáp ứng được

nhu cầu của xã hội và cuối cùng là hoạt động hợp tác quốc tế trong đào tạo nhân lực chưa có hiệu quả.

Đặng Xuân Hoan (2015) chỉ ra nguyên nhân và đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2015 – 2020. Cụ thể nguyên nhân dẫn đến thực trạng của nguồn nhân lực Việt Nam hiện nay là do (i) nguồn lực quốc gia đầu tư cho phát triển nhân lực còn hạn chế, (ii) quản lý nhà nước về phát triển nhân lực còn nhiều bất cập, (iii) hệ thống giáo dục quốc dân – lực lượng nòng cốt trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đất nước bộc lộ nhiều hạn chế, (iv) hợp tác và hội nhập quốc tế trong lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực chưa đáp ứng được yêu cầu của quá trình hội nhập ngày càng sâu rộng về kinh tế, xã hội. Tác giả cũng đưa ra một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2015 – 2020 là: (i) đổi mới mạnh mẽ quản lý nhà nước về phát triển nhân lực; (ii) bảo đảm nguồn lực tài chính cho phát triển nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao; (iii) đổi mới hệ thống giáo dục, đào tạo; (iv) chủ động hội nhập quốc tế để phát triển nguồn nhân lực Việt Nam.

Viện Khoa học, Lao động và Xã hội (2016) nghiên cứu về mức độ đáp ứng các kỹ năng làm việc trong bối cảnh CMCN 4.0 ở các doanh nghiệp điện tử và dệt may và chỉ ra rằng mức độ đáp ứng của người lao động là khá thấp. Trừ kỹ năng an toàn và tuân thủ kỷ luật lao động được đa số các doanh nghiệp đánh giá tốt (70% đối với doanh nghiệp điện tử và 50% đối với doanh nghiệp dệt may) còn lại các kỹ năng khác như làm việc nhóm, ngoại ngữ, giao tiếp, tin học... đều có tỷ lệ doanh nghiệp đánh giá tốt rất thấp. Trong đó đặc biệt đối với số lao động trình độ cao, nghiên cứu phát hiện rằng về mặt lý thuyết lao động thuộc nhóm này rất tốt, nhưng các kỹ năng thực hành lại yếu.

Về cơ cấu lao động, một khảo sát ILO (2016) ở Việt Nam chỉ ra rằng phần lớn các bạn sinh viên chọn khối ngành kinh tế (51%, cao hơn tỷ lệ bình quân trong khu vực Đông Nam Á là 29%), trong khi đó khối ngành kỹ thuật đang rất cần nhân lực chất lượng cao, trình độ cao thì lại không được nhiều sinh viên lựa chọn.

Về tác động của cuộc CMCN 4.0 tới phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam

Diễn đàn Kinh tế thế giới (WEF) (2018) đánh giá mức độ sẵn sàng cho cuộc CMCN 4.0, theo đó Việt Nam xếp thứ 48/100 về cấu trúc của nền sản xuất và thứ 53/100 về các yếu tố dẫn dắt sản xuất. Đánh giá về mức độ sẵn sàng, Việt Nam mặc dù vẫn ở nhóm Sơ khởi nhưng khá gần với nhóm Tiềm năng cao. Báo cáo cũng đánh giá, Việt Nam đã có những bước phát triển mạnh mẽ về công nghệ, đặt nền tảng cho việc ứng dụng thành công các công nghệ của cuộc CMCN 4.0. Trong 10 năm qua, nền kinh tế số Việt Nam đã phát triển không ngừng cả về hạ tầng kết nối lẫn thị trường kinh doanh. Năm 2007, số lượng người sử dụng Internet ở Việt Nam là 17,7 triệu người. Đến năm 2017 con số này đã tăng lên 64 triệu người, xấp xỉ 67% dân số. Việt Nam hiện xếp thứ 13 trong top 20 quốc gia có số người sử dụng Internet nhiều nhất thế giới. Tuy nhiên thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao phù hợp với CMCN 4.0 vẫn đang là vấn đề tồn tại dai dẳng trong nền kinh tế.

Trần Mai Đông và đồng nghiệp (2018) phân tích xu hướng tất yếu của CMCN

4.0 và tác động của nó đến thị trường lao động mà cụ thể là cung cầu lao động, cũng như xu hướng dịch chuyển cơ cấu nguồn lao động. Các tác giả nhận thấy bản thân cơ cấu lao động ở Việt Nam có dịch chuyển do yêu cầu phát triển nội tại của nền kinh tế nhưng diễn ra với tốc độ chậm và đang phải đối mặt với nhiều thử thách trong thời đại mới. Nhu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là nhu cầu cấp thiết trong quá trình chuyển đổi cơ cấu nguồn lao động từ nông nghiệp truyền thống sang nông nghiệp chất lượng cao cũng như phi nông nghiệp. CMCN 4.0 lại càng khiến nhu cầu này trở nên cấp bách hơn bao giờ hết, đồng thời cũng đặt ra yêu cầu cao hơn cho việc chuyển dịch. Các tác giả cho rằng hơn bao giờ hết, vai trò của giáo dục, từ giáo dục phổ thông, đại học đến giáo dục nghề cần phải được quan tâm cải thiện nhằm tạo ra một đội ngũ nhân lực tri thức - chất lượng cao, trình độ cao, đóng góp vào công cuộc phát triển của Nhà nước.

Nguyễn Thắng (2016) cũng đã đưa ra kết quả tương tự trong Báo cáo “Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư: một số đặc trưng, tác động và hàm ý chính sách đối với Việt Nam”. Báo cáo đã tổng kết được một số đặc trưng của cuộc CMCN lần này: diễn ra với tốc độ nhanh, lan tỏa đến tất cả các lĩnh vực trong nền kinh tế, kết hợp giữa hệ thống thực và hệ thống ảo. Dựa trên lý luận này, báo cáo chỉ ra rằng lợi thế kinh tế giờ đây đang dần trở về các quốc gia phát triển với lợi thế là nguồn vốn dồi dào và trình độ công nghệ cao. Báo cáo cũng nhận định, trong trung hạn, trên thị trường lao động Việt Nam sẽ có một số ngành nghề trong các lĩnh vực như năng lượng, chế tạo, dệt may, điện tử... bị tác động tiêu cực chủ yếu là do công nghệ rô bốt và trí tuệ thông minh nhân tạo. Tuy nhiên bên cạnh đó cũng có những ngành nghề nếu làm tốt sẽ tận dụng rất hiệu quả thành tựu của cuộc cách mạng này ở Việt Nam đó là du lịch, thương mại, công nghệ thông tin, giáo dục, y tế, xây dựng, chính phủ điện tử... Vì vậy, báo cáo kết luận chính phủ Việt Nam cần phải có kế hoạch tái cơ cấu nguồn nhân lực một cách hợp lý.

Nguyễn Bá Ân (2017) chỉ ra rằng cuộc CMCN 4.0 mang đến những cơ hội và cả những thách thức toàn diện cho tất cả các cấp độ trong nền kinh tế Việt Nam. Đối với chính phủ, dưới tác động của cuộc cách mạng này, công tác điều hành của Chính phủ Việt Nam sẽ có những bước cải tiến đáng kể khi áp dụng công nghệ từ đó tăng hiệu quả quản lý xã hội; đối với doanh nghiệp chi phí giao thông và thông tin sẽ giảm xuống, dịch vụ hậu cần và chuỗi cung ứng sẽ trở nên hiệu quả hơn và các chi phí thương mại sẽ giảm bớt, tất cả sẽ làm mở rộng thị trường và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, ngoài ra các doanh nghiệp Việt Nam có thể được tiếp cận với công nghệ sản xuất mới, từ đó cải thiện chất lượng sản phẩm trên thị trường; đối với người tiêu dùng thì sự minh bạch trong thông tin về sản phẩm ngày càng được gia tăng khiến cho người tiêu dùng có nhiều sự lựa chọn hơn. Tuy nhiên, bài viết cũng chỉ ra “CMCN 4.0 lần này cũng đang đặt ra nhiều thách thức mới đối với các nước đang phát triển như Việt Nam. Đó là thách thức tụt hậu xa hơn, lao động chi phí thấp mất dần lợi thế, khoảng cách công nghệ và tri thức nói rộng hơn dẫn đến phân hóa xã hội sẽ sâu sắc hơn...Chính phủ, các doanh

ngành, các trung tâm nghiên cứu và cơ sở giáo dục tại Việt Nam cần phải nhận thức được và sẵn sàng thay đổi và có chiến lược phù hợp cho việc phát triển công - nông nghiệp, dịch vụ và kinh tế hay nguồn nhân lực trong thời kỳ Internet vạn vật và cuộc CMCN 4.0”.

Nguyễn Thị Bích Loan (2018) trong báo cáo tổng kết Hội thảo “CMCN 4.0: Cơ hội và thách thức đối với phát triển kinh tế Việt Nam” cũng đã nêu rõ các cơ hội thách thức mà Việt Nam gặp phải trong cuộc CMCN 4.0. Về cơ hội, Việt Nam với một nền kinh tế năng động, dân số vàng, sẵn sàng đón nhận công nghệ mới, có thể dễ dàng tiếp cận các công nghệ của cuộc CMCN 4.0; quy mô thị trường lớn với dân số hơn 90 triệu dân đứng thứ 13 trên thế giới; có mối quan hệ giao thương với nhiều nước trên thế giới, thuận lợi cho quá trình sản xuất, trao đổi hàng hóa. Về thách thức, CMCN 4.0 chắc chắn sẽ cần nguồn lao động chất lượng cao mà điều này hiện tại Việt Nam chưa đáp ứng được; chưa kể các quốc gia khác sẽ có chính sách thu hút nhân tài từ Việt Nam dẫn đến hiện tượng chảy máu chất xám khiến cho lực lượng này ở Việt Nam ngày càng mỏng; ngoài ra việc tận dụng chậm cơ hội mà cuộc CMCN 4.0 mang lại cũng có thể khiến Việt Nam rơi vào bẫy thu nhập trung bình và bẫy mậu dịch tự do và rất khó thoát ra.

Nguyễn Đình Bắc (2018) tập trung chỉ ra những tác động của CMCN 4.0 tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta. Trước hết, đứng trước yêu cầu của cuộc cách mạng này, nguồn lao động chất lượng cao ở Việt Nam thể hiện sự thiếu hụt về số lượng, hạn chế về chất lượng và bất cập về cơ cấu. Để giải quyết những hạn chế này của nguồn nhân lực chất lượng cao, tác giả đã đề xuất một số giải pháp như: (i) xây dựng và hoàn thiện chiến lược tổng thể phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong thời kỳ mới; (ii) tích cực đổi mới, hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách về xây dựng, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao (iii) đẩy mạnh đổi mới căn bản, toàn diện, đồng bộ giáo dục – đào tạo.

Nguyễn Chí Trường (2018) phân tích không chỉ những điểm bất lợi mà còn cả những điểm tích cực từ cuộc CMCN 4.0. Đó chính là những cơ hội và thách thức đối với hoạt động phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần này. Về cơ hội, đây là thời điểm dân số vàng cũng như chúng ta đang tiến hành cải cách toàn diện giáo dục; tận dụng thời điểm này chúng ta có thể thay đổi hệ thống giáo dục tương thích với những yêu cầu của cuộc CMCN mới; với những công nghệ mới việc học tập trở nên dễ dàng hơn. Một nước có độ mở cửa lớn như Việt Nam thì điều này sẽ giúp ích cho việc tiếp thu các kiến thức hiện đại của thế giới. Về thách thức, hoạt động phát triển nguồn nhân lực sẽ phải đối mặt với nhu cầu đào tạo rất đa dạng từ phía người dân, đòi hỏi đội ngũ đào tạo phải không ngừng nâng cao trình độ; ngoài ra việc đào tạo phải hướng đến một số công việc mới mà cuộc CMCN 4.0 tạo ra.

Trước đó Việt Nam cũng đã đối mặt với áp lực về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khi Cộng đồng kinh tế chung ASEAN (AEC) được hình thành và có 8 ngành nghề mà người lao động có thể được di chuyển tự do trong khu vực ASEAN khi các

quốc gia công nhận lẫn nhau về chất lượng giáo dục, đào tạo. Nguyễn Hữu Hào và Nguyễn Thị Mỹ Diệu (2016) đã chỉ ra những lợi thế và hạn chế của nguồn lực lao động Việt Nam trong quá trình hội nhập khu vực từ đó bước đầu đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Theo hai tác giả, những lợi thế mà nguồn nhân lực Việt Nam có đó là: số lượng dồi dào (chiếm trên 50% dân số), trẻ (hơn một nửa nằm trong độ tuổi 15-39); số lượng lao động trải qua đào tạo lớn (hơn 4 triệu người); chi phí lao động thấp (thấp thứ 4 trong AEC); người lao động cần cù chịu khó học hỏi nhanh; một bộ phận có kinh nghiệm làm việc trong các doanh nghiệp FDI và có trình độ cao. Ngược lại, những bất lợi của lao động Việt Nam đó là chất lượng nguồn lao động tổng thể chưa cao, năng suất thấp; thiếu gắn kết giữa đào tạo và thực tiễn; tính kỷ luật và tự giác còn thấp. Hệ quả là Việt Nam hầu như không có lợi thế trong 8 ngành nghề hội nhập AEC theo cam kết.

Về vai trò của giáo dục trong phát triển nguồn nhân lực

Nguyễn Đình Đức (2018) nhận định khoa học và công nghệ là “chiếc đũa thần” để đưa dân tộc ta theo kịp và sánh vai các nước trên thế giới. Và nguồn nhân lực chất lượng cao chuẩn quốc tế, nắm vững kiến thức và khoa học công nghệ hiện đại, sẽ là chủ nhân của những chiếc đũa thần – là lớp người quyết định tương lai của dân tộc trong thế kỷ 21 và trong suốt lịch sử phát triển của đất nước. Do đó tác giả kết luận đổi mới mạnh mẽ giáo dục đại học (giáo dục đại học được hiểu là cả đào tạo bậc đại học và sau đại học) để đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, góp phần quan trọng đào tạo và bồi dưỡng các nhân tài khoa học-công nghệ với ý chí khởi nghiệp là chiến lược có ý nghĩa then chốt.

Lương Đình Hải (2018) cho rằng thời đại cách mạng khoa học công nghệ với cách mạng công nghiệp 3.0 và 4.0 đang bắt đầu, thì thế giới đang chuyển sang vận dụng cả lý luận khu vực I (“sản xuất con người”) quyết định khu vực II (sản xuất vật chất) hơn là khu vực I “sản xuất tư liệu sản xuất” quyết định khu vực II “sản xuất hàng tiêu dùng”; “Sản xuất con người” bao hàm 2 nội dung: Thứ nhất là tạo ra con người với sức khỏe và thể trạng tốt, không bệnh tật, tức thể lực tốt. Điều này phụ thuộc vào quá trình nuôi dưỡng từ khi bào thai, thậm chí cả sức khỏe tiền hôn nhân của bố, mẹ. Thứ hai là tạo ra con người có kỹ năng, kỹ xảo lao động, có trình độ chuyên môn, tính chuyên nghiệp, đạo đức, và nói chung là trí lực và tâm lực trong lao động và hoạt động nói chung. Điều này phụ thuộc vào quá trình giáo dục và đào tạo theo nghĩa rộng. Việc nuôi dưỡng và giáo dục thế hệ hôm nay ra sao sẽ quyết định quy mô, nhịp độ, định hướng và chất lượng phát triển sản xuất và xã hội trong 20 - 30 năm sau. Vai trò của nguồn lực con người, của giáo dục, đào tạo trong thời đại cách mạng khoa học công nghệ chính là ở chỗ đó. Vì thế trong thời đại cách mạng khoa học công nghệ ngày nay giáo dục, đào tạo cùng với khoa học và công nghệ phải là động lực cơ bản, là quốc sách hàng đầu của các quốc gia. Nghiên cứu cũng đánh giá trong quá trình chuyển đổi từ nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế thị trường thì chất lượng nguồn nhân lực về cơ bản là chưa đáp ứng được yêu cầu của nền kinh tế mới, nói

cách khác Việt Nam đang có sự chuyển đổi không đồng bộ. Cũng theo nhóm nghiên cứu của tác giả thống kê tính đến tháng 12/2017 trên các phương tiện thông tin đại chúng đã có xấp xỉ 2.000 bài viết có liên quan đến CMCN 4.0, khoảng 30 cuộc hội thảo liên quan đến CMCN 4.0.

Nguyễn Phan Anh (2018) và Chu Thị Bích Ngọc (2018) nghiên cứu tác động của cuộc CMCN 4.0 tới hệ thống giáo dục. Với những công nghệ cao được sử dụng trong cuộc cách mạng này, các tác giả đều khẳng định hệ thống giáo dục và đào tạo sẽ đóng vai trò quyết định giúp quốc gia có tận dụng được những lợi thế mà cuộc cách mạng này mang lại. Để nâng cao chất lượng hệ thống giáo dục, đào tạo ở Việt Nam đặc biệt là hệ thống các trường đại học, các tác giả đề xuất các cơ sở giáo dục nhất là các trường đại học cần đổi mới tư duy, phương pháp giáo dục; nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên; gắn chặt đào tạo với thực tiễn và thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp trong sinh viên.

Theo hướng tổng hợp, đúc kết kinh nghiệm thực tiễn, một nghiên cứu của Nguyễn Thị Minh Phước (2011) khi tổng kết các mô hình phát triển nguồn nhân lực thành công trên thế giới đều nhận thấy vai trò trung tâm của hệ thống giáo dục trong đó người học được giáo dục toàn diện và phát huy tối đa khả năng sáng tạo của mình. Bên cạnh đó việc tạo ra môi trường thuận lợi giúp nguồn nhân lực thể hiện được hết khả năng của mình cũng được các quốc gia lưu ý. Nói cách khác họ có một chiến lược bài bản để phát triển nguồn nhân lực quốc gia từ việc xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao, đến thu hút sử dụng nguồn nhân lực này, biến nó thành sức mạnh kinh tế.

Về giải pháp phát triển nguồn nhân lực

Nguyễn Sinh Cúc (2014) dựa trên việc tổng hợp khái niệm nguồn nhân lực của các tổ chức quốc tế định nghĩa phát triển nguồn nhân lực quốc gia là sự biến đổi về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực trên các mặt thể lực, trí lực, kỹ năng, kiến thức và tinh thần cùng với quá trình tạo ra những biến đổi tiến bộ về cơ cấu nguồn nhân lực. Nói một cách khái quát nhất, phát triển nguồn nhân lực chính là quá trình tạo lập và sử dụng năng lực toàn diện của con người vì sự tiến bộ kinh tế- xã hội và sự hoàn thiện bản thân mỗi con người. Từ đó, tác giả kết luận trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là rất cần thiết và để làm được việc này chính phủ cần phải chú trọng cả vấn đề xây dựng lẫn sử dụng nguồn lực này sao cho hiệu quả.

Đức Vượng (2008), trong nghiên cứu “Thực trạng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam” đã tổng kết thực trạng nguồn nhân lực Việt Nam tại thời điểm đó như sau: (i) Nguồn nhân lực ở Việt Nam khá dồi dào, nhưng chưa được sự quan tâm đúng mức, chưa được quy hoạch, chưa được khai thác, còn đào tạo thì nửa vời, nhiều người chưa được đào tạo; (ii) Chất lượng nguồn nhân lực chưa cao, dẫn đến tình trạng mâu thuẫn giữa lượng và chất; (iii) Sự kết hợp, bổ sung, đan xen giữa nguồn nhân lực từ nông dân, công nhân, trí thức,... chưa tốt, còn chia cắt, thiếu sự cộng lực để cùng nhau thực hiện mục tiêu chung là xây dựng và bảo vệ đất nước. Để nâng cao chất lượng

nguồn lực ở Việt Nam, tác giả đề xuất nhiều giải pháp nhưng tập trung vào hai vấn đề chính đó là (i) nâng cao chất lượng của hệ thống đào tạo quốc gia tất cả các cấp và (ii) xây dựng chiến lược NHRD toàn diện trong dài hạn từ đó đưa ra các chính sách, chương trình hành động thống nhất theo từng giai đoạn từ phía chính phủ.

Võ Đại Lực (2011) lại gắn phát triển nguồn nhân lực với phát triển bền vững. Trong đó tác giả chỉ ra “phát triển nguồn nhân lực phụ thuộc vào ba nhân tố chủ yếu: người lao động phải tự rèn luyện phấn đấu gia tăng giá trị tổng thể của bản thân mình; nhà nước phải có chính sách giáo dục đào tạo tốt, sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực; thị trường giữ vai trò phân bổ nguồn lực hợp lý; các doanh nghiệp đào tạo, sử dụng các nguồn lực có hiệu quả.” Trong ba yếu tố kể trên, theo ông Nhà nước phải đóng vai trò chủ đạo vì Nhà nước có khả năng tác động rất lớn vào hai yếu tố còn lại đặc biệt đối với chính sách đào tạo nguồn nhân lực. Tác giả khẳng định “Kinh nghiệm quốc tế về phát triển nguồn lực rất đa dạng, nhưng nói chung các nước đều xem đây là quốc sách hàng đầu theo hướng: luôn luôn đổi mới, chính sách giáo dục và đào tạo, chính sách thu dụng nhân tài cả trong và ngoài nước, chính sách thị trường lao động tự do, chính sách an sinh xã hội...” Một trong những nguyên nhân khiến cho chất lượng nguồn nhân lực ở Việt Nam được tác giả thẳng thắn chỉ ra bên cạnh chất lượng của hệ thống giáo dục đó là thể chế liên quan đến tuyển dụng vẫn còn nhiều bất cập dẫn đến tình trạng “chạy chọt” đặc biệt là trong khu vực công làm triệt tiêu động lực phấn đấu của người lao động. Các giải pháp được tác giả đưa ra để cải thiện chất lượng nguồn nhân lực tập trung vào việc nâng cao chất lượng hệ thống giáo dục và cải cách chính sách thu hút nhân tài thông qua chế độ lương bổng và các chính sách an sinh xã hội khác. Ngoài ra tác giả còn nhấn mạnh cần phải xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực với tầm nhìn 30 năm theo hướng hiện đại và quốc tế.

Phùng Lê Dung và Đỗ Hoàng Hiệp (2009) lại đặt vấn đề gắn phát triển nguồn nhân lực dựa trên các chiến lược kinh tế. Hai tác giả phân tích, hạn chế lớn nhất trong việc phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam là các chiến lược phát triển kinh tế và chiến lược phát triển nhân lực không đi kèm với nhau. Qua đó hai tác giả đề xuất mô hình xây dựng chiến lược nguồn nhân lực đi từ các chiến lược phát triển kinh tế của quốc gia đến các yêu cầu về nguồn nhân lực cần thiết ứng với các chiến lược đó và cuối cùng là chiến lược nguồn nhân lực cụ thể. Để điều phối chung các kế hoạch phát triển nhân lực tầm quốc gia, hai tác giả đề xuất cần phải thành lập Trung tâm lập kế hoạch phát triển nguồn nhân lực quốc gia (HRDPC – Human Resource Development Planning Center).

Nguyễn Trọng Hoài (2018) cho rằng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua giáo dục đại học thì việc quốc tế hóa giáo dục Việt Nam là một việc tất yếu nhất là đặt trong bối cảnh toàn cầu hóa. Nhiệm vụ này đòi hỏi sự tham gia và liên kết bền vững của cơ quan nhà nước, trường đại học, và doanh nghiệp. Trong đó, các nhà hoạch định cần xây dựng các chính sách khuyến khích và hành lang pháp lý thuận lợi, tạo điều kiện để trường đại học và doanh nghiệp triển khai quốc tế hóa trên nền tảng công nghệ thông tin và truyền thông. Bên cạnh đó, trường đại học cần phát triển những

ngành học và trang bị cho sinh viên những kỹ năng/tri thức phù hợp với CMCN 4.0 dựa trên việc tích hợp công nghệ thông tin và truyền thông vào các chương trình giáo dục - đào tạo, đồng thời xây dựng quan hệ hợp tác chặt chẽ với doanh nghiệp nhằm tối ưu hóa hoạt động giảng dạy và học tập phù hợp với thị trường lao động.

Nguyễn Quý Thanh (2018) tập trung vào những công nghệ trong CMCN 4.0 có thể được áp dụng vào giáo dục đại học để tạo nên cái gọi là giáo dục 4.0. Với trọng tâm là người học và những kỹ năng đổi mới, sáng tạo cần phải có thì giáo dục đại học truyền thống cũng phải thay đổi gần như triệt để nội dung, phương pháp của mình để cho phù hợp với yêu cầu mới. Ngoài ra, tác giả cũng nhấn mạnh đến việc cần phải chú trọng khâu đào tạo giáo viên trong giáo dục 4.0 với chức năng chuẩn bị nguồn nhân lực “đi trước”, có tính định hướng và tác động nhiều chiều đến thế hệ tương lai.

Ngô Minh Tuấn (2013) với đề tài “Quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam: Vấn đề và giải pháp” tập trung nghiên cứu quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam. Trong đề tài của mình, tác giả chia rõ các vai trò quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực bao gồm: (i) vai trò định hướng: xây dựng chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực; (ii) vai trò tạo khuôn khổ pháp luật cho việc phát triển nguồn nhân lực: ban hành luật lệ, chính sách, quy định đối với các ngành liên quan đến phát triển nguồn nhân lực; (iii) vai trò can thiệp trực tiếp, điều tiết phát triển nguồn nhân lực: tài trợ ngân sách, trực tiếp cung cấp dịch vụ giáo dục, đào tạo; và cuối cùng (iv) vai trò thanh, kiểm tra giám sát các hoạt động về phát triển nguồn nhân lực. Khi đánh giá quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ở cả bốn vai trò này, tác giả nhận thấy những hạn chế, yếu kém ở cả bốn vai trò và tập trung nhiều nhất ở vai trò định hướng khi các cơ quan nhà nước tổ chức ra quyết định chậm chạp do bộ máy quan liêu trong khi thị trường lao động có nhu cầu liên tục thay đổi. Để khắc phục điều này, tác giả cho rằng còn phải có chiến lược NHRD xây dựng một cách bài bản, trong dài hạn làm định hướng để thực hiện tốt những vai trò tiếp theo trong quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực.

Huỳnh Thành Đạt (2016) khai thác mối quan hệ giữa chính sách khoa học công nghệ và đào tạo nguồn nhân lực của Việt Nam trong bối cảnh CMCN 4.0. Tác giả chỉ ra rằng để có thể xây dựng được chiến lược đào tạo nguồn nhân lực hiệu quả, chính phủ cần xác định trước chính sách công nghiệp phù hợp với giai đoạn “cắt cánh” của nền kinh tế hiện nay. Dựa trên chính sách công nghiệp đổi mới này, chính sách về phát triển nguồn nhân lực sẽ được xây dựng với trọng tâm là các đại học trọng điểm được đầu tư xứng tầm vì đây sẽ là khu vực có thể dễ dàng tiếp nhận những thành tựu của cuộc CMCN 4.0 và lan tỏa lợi ích của nó ra các khu vực khác trong nền kinh tế.

Nguyễn Thu Thủy và đồng nghiệp (2018) đưa ra nhận định Việt Nam cần xây dựng được những chính sách mang tính đột phá về nguồn lực chất lượng cao mà cụ thể ở đây là nguồn lực khoa học công nghệ. Để tìm cơ sở khoa học cho việc này, nhóm tác giả đã phân tích các nhân tố tác động đến nguồn nhân lực khoa học công nghệ và kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực khoa học công nghệ từ Nhật Bản, Ấn Độ và

Phillipines; sau đó kết hợp với việc so sánh trình độ phát triển nguồn nhân lực khoa học công nghệ giữa ba nước và Việt Nam để từ đó đề xuất các bài học kinh nghiệm cho Việt Nam.

Tổng kết chung, các nghiên cứu ở Việt Nam cho thấy một số điểm như sau:

- (i) Cuộc CMCN 4.0 tác động sâu sắc tới nền kinh tế Việt Nam, mang đến cả cơ hội, thách thức ở mọi cấp độ;
- (ii) Chất lượng nguồn nhân lực hiện tại không đáp ứng được yêu cầu của cuộc CMCN 4.0, nguyên nhân chủ yếu là do hệ thống giáo dục chất lượng chưa cao, chưa có chính sách nhất quán tổng thể về mô hình phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam; hiện nay chiến lược phát triển nguồn nhân lực đang được xây dựng một cách manh mún không tập trung thống nhất (theo đề án từng bộ, từng ngành nghề, từng tỉnh)
- (iii) Khi xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực cần lấy việc cải cách hệ thống giáo dục làm trọng tâm, bên cạnh đó là việc thay đổi thể chế để giữ chân người tài;
- (iv) Cần chú ý đến mục tiêu xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực phục vụ cho định hướng phát triển kinh tế - xã hội chung của đất nước trong đó có định hướng về phát triển khoa học công nghệ.

14.1.2 Nghiên cứu của nước ngoài

Về nguồn gốc và khái niệm phát triển nguồn nhân lực

Nguồn gốc của khái niệm phát triển nguồn nhân lực (HRD) được nhiều học giả cho là bắt đầu từ nước Mỹ với cuộc cách mạng công nghệ lần đầu tiên vào những năm 1800. Tuy nhiên một số nhà nghiên cứu lại cho rằng nguồn gốc của HRD bắt đầu từ năm 1913 khi Công ty ô tô Ford bắt đầu huấn luyện cho công nhân sản xuất hàng loạt trên dây chuyền lắp ráp. Sau đó, một sự kiện lịch sử quan trọng đã đẩy HRD lên một tầm cao mới trong nghiên cứu và ứng dụng đó chính là thế chiến lần thứ hai khi trong suốt cuộc chiến người công nhân được huấn luyện để sản xuất hàng loạt tàu chiến, thiết bị quân sự và các loại vũ khí (Desimone, Werner và Harris, 2002). Blake (1995) lại cho rằng HRD có thể còn bắt đầu muộn hơn vào những năm 1930 khi lý thuyết về phát triển tổ chức (OD) nổi lên. Stead và Lee (1996) lại có quan điểm khác khi cho rằng điểm xuất phát của HRD bắt đầu từ những năm 1950 và 1960 khi lý thuyết về phát triển nhân lực trong công ty được phổ biến rộng rãi bởi các nhà tâm lý học tổ chức như Argyris, MacGregor, Likert hay Herzberg. Vào những năm 1980, thuật ngữ HRD được thông qua bởi Cộng đồng đào tạo và phát triển Hoa Kỳ (ASTD), một trong những quốc gia đi đầu về HRD, bởi vì tổ chức này tin rằng hoạt động đào tạo và phát triển cần phải được mở rộng trong đó bao gồm các kỹ năng đòi hỏi tính giao tiếp cao như giải quyết vấn đề, làm việc nhóm, huấn luyện. Từ đó, tổ chức này cũng nhận ra tầm quan trọng như một tài sản của nguồn lực con người và khuyến khích các quốc gia, tổ chức đặt trọng tâm vào việc đầu tư cho giáo dục đào tạo nhằm cải thiện năng suất làm việc của người lao động.

Vì còn khá nhiều tranh cãi liên quan đến nguồn gốc của HRD, do đó cũng có rất nhiều khái niệm về HRD được đưa ra bởi các nhà nghiên cứu và học giả. Các khái niệm này khác nhau theo quan điểm của từng nhà nghiên cứu hoặc từng quốc gia khi sử dụng nó trong thực tế. Chính vì thế để thuận tiện cho nghiên cứu, các nhà nghiên cứu chuyên về HRD cũng cố gắng đưa ra một khái niệm chung. Nỗ lực chuẩn hóa khái niệm HRD bắt đầu từ những năm 1970 của thế kỷ trước. Nadler (1970) định nghĩa HRD là “một loạt các hoạt động có tổ chức được tiến hành trong một khoảng thời gian nhất định và được thiết kế để tạo ra sự thay đổi trong hành vi”. Định nghĩa này nhấn mạnh trọng tâm của HRD là các hoạt động đào tạo. McLagan và Suhadolnik (1989) dựa trên lý thuyết phát triển tổ chức định nghĩa HRD là một cách sử dụng kết hợp đào tạo với phát triển sự nghiệp để cải thiện tính hiệu quả ở từng cá nhân và tổ chức. Steward và McGoldrick (1996) cho rằng “HRD bao gồm tất cả các hoạt động và quá trình có ý định tạo ra tác động tới việc học của cá nhân và tổ chức”. Swanson và Holton (2001) định nghĩa “HRD là một quá trình phát triển và giải phóng chuyên môn của người lao động thông qua hoạt động đào tạo phát triển của cá nhân, tổ chức nhằm cải tiến hiệu quả hoạt động”. Mc Desimone, Werner và Harris (2002) định nghĩa HRD là “một tập hợp các hoạt động có tính hệ thống và có kế hoạch được thiết kế bởi một tổ chức để cung cấp cho các thành viên của tổ chức những cơ hội học hỏi các kỹ năng cần thiết để đáp ứng nhu cầu của công việc hiện tại cũng như trong tương lai”. Đây là một khái niệm tương đối toàn diện khi đề cập đến chủ thể thực hiện HRD, nội dung cụ thể của HRD và mục đích của HRD.

Có một khái niệm rất dễ nhầm lẫn với HRD đó là HRM (quản trị nguồn nhân lực). Trong khi HRD nhấn mạnh đây là tập hợp các hoạt động để cải thiện, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thì HRM nhấn mạnh đến quá trình quản trị nguồn nhân lực đó (có thể là trước hoặc sau quá trình bị HRD tác động) như thế nào cho tốt. HRD chỉ thực sự phát huy hiệu quả khi kết hợp với một hệ thống HRM tốt và ngược lại một hệ thống HRM hiệu quả khi mà có một đầu vào được các hoạt động HRD tốt tác động.

Khi hoạt động HRD phát triển ở quy mô quốc gia và được các cơ quan của chính phủ hoạch định thì chúng ta sẽ có khái niệm phát triển nguồn nhân lực quốc gia (NHRD). Hasler và các đồng nghiệp (2006) định nghĩa NHRD như một quá trình được lên kế hoạch và phối hợp bởi bộ máy chính phủ một quốc gia để thúc đẩy sự phát triển của nguồn nhân lực quốc gia đó. Gold và các cộng sự (2013) thì miêu tả NHRD là các chính sách và quy định thúc đẩy kỹ năng làm việc và đời sống của người dân ở một quốc gia hay một vùng lãnh thổ.

Về các chiến lược/mô hình phát triển nguồn nhân lực quốc gia

Phát triển nguồn lực con người đòi hỏi phải có chiến lược/mô hình và các chính sách cụ thể. Có thể nói chính sách về HRD là yếu tố sống còn để mọi tổ chức hoặc quốc gia quản lý các hoạt động phát triển nguồn nhân lực của mình. Chính sách, chiến lược hay mô hình HRD có thể được thể hiện cụ thể hóa bằng văn bản (viết ra) hoặc không. Ví dụ, một số chiến lược/mô hình ở cấp quốc gia hay doanh nghiệp được viết ra dưới

dạng văn bản pháp luật trong đó có ghi cơ quan hay bộ phận chịu trách nhiệm thực thi, kiểm tra, giám sát những nội dung ghi trong văn bản đó; một số mô hình/chiến lược là kết quả của quá trình giải quyết các vấn đề trên thực tế nhưng có hàm ý về cách thức phát triển nguồn nhân lực (Gold và các cộng sự, 2013).

Các chiến lược/mô hình phát triển nguồn nhân lực quốc gia (NHRD) được ban hành và thực hiện trên thực tế được phân loại thành các dạng khác nhau. Cách phân loại NHRD do Cho và McLean (2004) đề xuất được chấp nhận rộng rãi trong giới nghiên cứu và học giả về HRD nói chung và NHRD nói riêng. Trong nghiên cứu của mình, Cho và McLean đã phân loại các chiến lược/mô hình phát triển nguồn nhân lực quốc gia thành 5 nhóm. Cụ thể:

- (i) Chiến lược/mô hình chuyển đổi (transitional model): chiến lược/mô hình này áp dụng cho các nền kinh tế đang chuyển đổi từ trạng thái phát triển không ổn định sang trạng thái phát triển ổn định. Chiến lược/mô hình này yêu cầu sự tham gia của cả ba bên: chính phủ, doanh nghiệp và người lao động vào NHRD;
- (ii) Chiến lược/mô hình chính phủ kiến tạo (government initiated model): chiến lược/mô hình này thường được thực hiện khi quốc gia muốn hướng tới một tiêu chuẩn nghề nghiệp thống nhất trong khu vực. Lúc này chính phủ sẽ đóng vai trò định hướng đưa ra các tiêu chuẩn nghề nghiệp thống nhất và hướng dẫn các chủ thể vi mô đạt được các tiêu chuẩn này;
- (iii) Chiến lược/mô hình phi tập trung hay thị trường tự do (decentralized/free market model): chiến lược/mô hình nhấn mạnh đến các lực lượng thị trường cạnh tranh sẽ là đối tượng chính hoạch định và thực hiện NHRD để duy trì khả năng cạnh tranh của mình. Trong chiến lược/mô hình này hầu hết các hoạt động giáo dục, đào tạo sẽ được thực hiện bởi khu vực tư nhân;
- (iv) Chiến lược/mô hình nước nhỏ (small nation): chiến lược/mô hình nước nhỏ được thực hiện theo nhiều cách tiếp cận, có thể kết hợp giữa chiến lược (ii) khi các nước nhỏ tương đồng với nhau liên kết lại trong một kế hoạch NHRD liên quốc gia với chiến lược (i) hoặc các nước này dựa vào nguồn lực từ các tổ chức bên ngoài để thực hiện NHRD. Tuy nhiên vì là nước nhỏ nên thường các nước này không thực hiện chiến lược/mô hình (iii);
- (v) Chiến lược/mô hình tập trung hóa (centralized): chiến lược/mô hình này nhấn mạnh đến vai trò đầu tư của nhà nước đối với giáo dục và đào tạo, các hoạt động trong NHRD được thực hiện hầu hết bởi nguồn lực của các cơ quan chính phủ. Nói cách khác chiến lược/mô hình này bị can thiệp rất mạnh bởi chính phủ và gần như do chính phủ thực hiện, vai trò của khu vực tư nhân rất nhỏ. Đây là chiến lược trái ngược hoàn toàn với chiến lược (iii).

Bên cạnh đó, Alagaraja và Wang (2012) dựa trên các nghiên cứu thực nghiệm của mình khi so sánh NHRD được thực hiện ở các quốc gia đã tổng hợp chiến lược/mô hình NHRD thành 9 nhóm. Đó là: (i) Mô hình được dẫn dắt bởi hệ thống giáo dục (hệ

thống giáo dục chính thức, phi chức thức; đào tạo dựa theo yêu cầu công việc từ các doanh nghiệp; hệ thống trường cao đẳng); (ii) Mô hình xét tới tác động của thị trường lao động, việc làm tới hệ thống đào tạo nghề, phát triển kỹ năng và huấn luyện tại nơi làm việc; (iii) Mô hình trường dạy nghề, thể chế học việc và hệ thống đào tạo được dẫn dắt bởi các ngành công nghiệp xét tới tác động của văn hóa và lịch sử; (iv) Mô hình chính phủ dẫn dắt trong đào tạo, dạy nghề tại cấp vùng và địa phương; (v) Mô hình xét tới mối quan hệ giữa thị trường lao động, sắp xếp thể chế, phát triển kỹ năng làm việc và nhu cầu từ các doanh nghiệp; (vi) Mô hình hệ thống quốc gia về kỹ năng lao động được hình thành bởi các nhân tố phụ thuộc lẫn nhau là Nhà nước, thị trường vốn, thị trường lao động; (vii) Mô hình chính sách và thực thi HRD trong một kế hoạch phát triển kinh tế tổng thể cấp quốc gia; (viii) Mô hình NHRD có xét tới yếu tố chính trị, văn hóa, xã hội, kinh tế hiện tại; (ix) Mô hình nhấn mạnh vai trò của chính phủ trong mọi hoạt động của NHRD. Dựa trên các đánh giá về đặc điểm của từng chiến lược/mô hình NHRD, hai tác giả rút gọn lại thành 3 nhóm: (i) chiến lược/mô hình tập trung hóa (centralized NHRD); (ii) chiến lược/mô hình chuyển đổi (transitional NHRD); (iii) chiến lược/mô hình thị trường tự do với Nhà nước kiến tạo (neo-market with government initiated partnership).

Về yếu tố tác động lên chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia

Hầu hết các quốc gia đều đưa NHRD lên chính sách ưu tiên để phát triển nền kinh tế. Nhiều quốc gia đã xây dựng cho mình chiến lược/mô hình NHRD của riêng mình. Tuy có nhiều chiến lược/mô hình NHRD tuy nhiên các chiến lược/mô hình này đều phải phù hợp với các yếu tố văn hóa, kinh tế, xã hội và hệ thống giáo dục tương ứng của từng quốc gia (Cho & McLean, 2004). Lee (2004) phát biểu rằng “vai trò quan trọng của NHRD sẽ phụ thuộc vào hoàn cảnh cụ thể của từng quốc gia đặc biệt là thể chế kinh tế của quốc gia đó”.

Cụ thể hơn, Gold và đồng nghiệp (2013) đã liệt kê những nhân tố ảnh hưởng đến sự hình thành và nội dung của NHRD và chia thành hai nhóm: nhóm nhân tố bên trong và nhóm nhân tố bên ngoài như sau:

(i) Nhân tố bên trong bao gồm: cấu trúc nền kinh tế, trình độ công nghệ, đặc điểm xã hội (nhân khẩu học, tôn giáo, truyền thống văn hóa), đặc điểm của các bên liên quan (chính phủ, doanh nghiệp, người lao động), triển vọng, xu hướng phát triển của nền kinh tế. Cụ thể, cấu trúc nền kinh tế sẽ quyết định ai đóng vai trò chủ đạo trong hoạt động phát triển nguồn nhân lực quốc gia. Nếu như quốc gia theo hướng kế hoạch hóa tập trung thì nhà nước với hệ thống giáo dục quốc dân sẽ đóng vai trò tuyệt đối trong việc phát triển nguồn nhân lực, nếu như quốc gia theo hướng thị trường tự do thì khu vực tư nhân sẽ đóng vai trò quyết định trong việc phát triển nguồn nhân lực, nếu như quốc gia theo hướng thị trường hỗn hợp thì nhà nước sẽ đóng vai trò dẫn dắt còn khu vực tư nhân sẽ đóng vai trò thực hiện các hoạt động phát triển nguồn nhân lực. Đặc điểm xã hội cũng có ảnh hưởng nhất định đến chiến lược/mô hình NHRD trong đó các mô hình NHRD buộc phải được thiết kế cho phù hợp với từng nhóm cộng đồng với

truyền thống văn hóa, tín ngưỡng khác nhau. Triển vọng của nền kinh tế tác động nhiều tới nguồn lực tài chính dành cho NHRD từ đó quyết định ai là người chi phối hoạt động này. Thông thường khi nền kinh tế rơi vào suy thoái, chính phủ sẽ đóng vai trò quyết định trong các hoạt động NHRD cả về nội dung lẫn tài chính.

(ii) Nhân tố bên ngoài bao gồm: hoạt động thương mại quốc tế, môi trường an ninh quốc tế, lịch sử quan hệ quốc tế, tỷ giá và dòng vốn đầu tư quốc tế. Cụ thể, hoạt động thương mại quốc tế khiến cho môi trường hoạt động của các tác nhân kinh tế mở hơn dẫn đến mô hình/chiến lược NHRD cũng phải cởi mở hơn để tiếp nhận những tri thức tiên bộ từ bên ngoài, hợp tác quốc tế trong dạy nghề, đào tạo đại học là một ví dụ tiêu biểu. Lịch sử quan hệ quốc tế, dòng vốn đầu tư quốc tế thì cho biết ảnh hưởng kinh tế của nước ngoài đối với nền kinh tế trong nước và từ ảnh hưởng kinh tế sẽ dần chuyển sang ảnh hưởng đến hoạt động phát triển nguồn nhân lực thông qua tương tác cung cầu trên thị trường lao động. Hệ thống giáo dục của các đồng minh của Mỹ sau chiến tranh thế giới lần thứ hai như Nhật Bản, Hàn Quốc là một ví dụ tiêu biểu.

Về mối quan hệ giữa phát triển nguồn nhân lực và sự phát triển của nền kinh tế

Mọi người hầu hết đều đồng ý rằng HRD là một trong những yếu tố quan trọng để thúc đẩy nền kinh tế và mọi nền kinh tế muốn thực hiện chiến lược phát triển của mình thì chiến lược đó đều cần phải có nội dung liên quan đến phát triển nguồn nhân lực (Zidan, 2001). Các nhà nghiên cứu từ lâu đã nhấn mạnh đến mối quan hệ giữa trình độ nguồn nhân lực và tăng trưởng kinh tế (Baldacci và cộng sự, 2004; Awel, 2013; Solaki, 2006; và Wolff, 2000), từ đó nhấn mạnh tầm quan trọng của các chiến lược, mô hình, chính sách nguồn nhân lực đối với nền kinh tế của một quốc gia. Briggs (1987) miêu tả HRD như một cửa ngõ của quốc gia, một công thức để trở nên vượt trội nhưng cũng là một trở ngại (nếu làm không tốt) cực lớn trên con đường tăng trưởng kinh tế. A.M.Osman – Gani và W.L Tan (1998) trong nghiên cứu với tiêu đề “Human resource development: the key to sustainable growth and competitiveness of Singapore” cho rằng chất lượng nguồn nhân lực quốc gia sẽ xác định lợi thế cạnh tranh của quốc gia đó trong thế kỷ 21. Các tác giả chỉ ra rằng nhờ có chiến lược NHRD hiệu quả mà Singapore từng bước đã xây dựng được một lực lượng lao động trình độ cao từ đó giúp nước này từ một làng chài nghèo ven biển vươn lên trở thành một trong những quốc gia phát triển trên thế giới. Nghiên cứu tương tự của S.D. Debnath (2014) thực hiện tại các quốc gia Đông Á trừ Nhật Bản cũng cho ra cùng một kết quả. Tác giả cho rằng yếu tố giúp các quốc gia Đông Á từ trước những năm 1960 chỉ là những nước nghèo, có nước còn là thuộc địa của Tây Âu, Nhật Bản nay vươn mình trở thành nền kinh tế phát triển đó chính là chất lượng nguồn nhân lực. Theo các tác giả, chất lượng nguồn nhân lực của các nước này được cải thiện không phải tự nhiên mà có, đó là do các nước này (Hàn Quốc, Đài Loan, Singapore, Malaysia) đã dành trung bình 3% GDP hàng năm để đầu tư cho giáo dục, đồng thời các quốc gia này cũng học tập Nhật Bản xây dựng một hệ thống giáo dục hiện đại, tự do, dân chủ thúc đẩy sáng tạo như các nước phương Tây nhưng vẫn giữ được đặc điểm truyền thống của quốc gia mình.

Ngay cả đến những quốc gia phát triển nhất thế giới, chất lượng nguồn nhân lực vẫn đang tiếp tục cho thấy vai trò của mình đối với nền kinh tế. Cụ thể, nền kinh tế của các nước này đã và đang chuyển đổi từ dựa vào sản xuất công nghiệp sang dựa vào tri thức. Vì thế, các tổ chức doanh nghiệp cố gắng làm gia tăng giá trị sản phẩm của mình nhờ tri thức sáng tạo của người lao động, từ đó cải tiến và cách tân trở thành động lực tăng trưởng kinh tế ở tất cả các nước này (Drucker, 1993). Có rất nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng tri thức của người lao động ở các nước phát triển tạo ra giá trị cho nền kinh tế còn nhiều hơn những đầu vào truyền thống như tư bản, nguyên liệu thô, lao động (Woodall, Lee, & Stewart, 2004).

Trong những nghiên cứu chi tiết hơn về mối quan hệ giữa chiến lược và việc thực hiện HRD với tăng trưởng kinh tế, các học giả cũng tìm ra mối quan hệ đồng thuận. McCleery (2000) nhấn mạnh vai trò quan trọng của chiến lược NHRD tới phát triển kinh tế ở các quốc gia phát triển thời điểm trước khi họ đạt được thu nhập cao. McLean (2001) thì cho rằng, các chính sách NHRD muốn có hiệu quả và tác động tích cực tới tăng trưởng thì phải được xây dựng dựa theo đặc điểm của từng quốc gia. Zula và Chermack (2007) thì cho rằng một chính sách phát triển kinh tế hiệu quả thì phải có kế hoạch hành động NHRD kèm theo. Ulrich (1998) chỉ ra rằng một chiến lược, chính sách NHRD toàn diện là cần thiết để một quốc gia chuyển đổi từ nền kinh tế sản xuất sang nền kinh tế dịch vụ.

Tuy nhiên cần chú ý rằng HRD và tăng trưởng nền kinh tế được phát hiện có quan hệ mật thiết với nhau trong dài hạn. Trong ngắn hạn tăng trưởng có thể đạt được bởi sử dụng các nguồn lực từ bên ngoài. Nhưng khi các nguồn lực này rời đi vì nguyên nhân nào đó thì nó sẽ gây tác động tiêu cực đến tăng trưởng kinh tế. HRD lại càng quan trọng khi chúng ta nói về khái niệm tăng trưởng bền vững. Tăng trưởng bền vững không chỉ nói đến cuộc sống của thế hệ hiện tại mà còn đề cập đến cuộc sống của thế hệ trong tương lai do đó để tăng trưởng bền vững rất cần phải phát triển chất lượng nguồn nhân lực của quốc gia không chỉ về mặt kỹ năng mà còn về mặt ý thức (Thurow, 1997). Anand và Amartya (2000) đã có bài viết thảo luận về mối quan hệ giữa phát triển nguồn nhân lực và tính bền vững của nền kinh tế. Theo hai tác giả, tính cân bằng giữa các thế hệ trong việc xây dựng và triển khai HRD sẽ phần nào giúp đảm bảo tăng trưởng bền vững trong tương lai.

Riêng đối với giáo dục đại học (giáo dục bậc cao) nơi tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao trình độ cao của mọi quốc gia, tất cả các nghiên cứu đều nhất trí rằng đây là yếu tố cốt lõi trong NHRD, cũng là yếu tố quan trọng đối với sự phát triển của mọi nền kinh tế. Theo Odionye E.A (2014), giáo dục đại học đóng góp cho sự phát triển của nền kinh tế ở cả cấp độ vi mô và vĩ mô. Ở cấp độ vi mô, giáo dục đại học giúp tạo ra những cá nhân có năng lực tư duy để phát triển kiến thức cũ và tạo ra kiến thức mới từ đó sản xuất thêm nhiều vật chất cho xã hội. Ở cấp độ vĩ mô, giáo dục đại học giúp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực từ đó sử dụng hiệu quả hơn các nguồn lực tăng trưởng có sẵn khác như vốn, máy móc, tài nguyên thiên nhiên. Schmidt K.V (2008) khẳng định tất

cả các NHRD của mọi quốc gia từ phát triển, mới nổi, chuyển đổi, đang phát triển đều sử dụng giáo dục trong đó đặc biệt chú trọng giáo dục đại học như một phương tiện phổ biến để nuôi dưỡng và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế. Báo cáo của ADB năm 2014 có tên “Innovative strategies in Higher Education for Accelerated Human Resource Development in South Asia” thì cho rằng xã hội hậu công nghiệp đang phát triển đến dạng thức mới đó là xã hội tri thức ở đó động lực cho sự phát triển là đổi mới sáng tạo. Để có đổi mới sáng tạo, ADB cho rằng giáo dục đại học, giáo dục ở bậc cao nhất đóng vai trò quyết định và cần phải có sự cải cách cho hệ thống giáo dục đại học ở Đông Á trong đó tập trung vào mối quan hệ đối tác giữa các trường đại học và mối quan hệ đối tác giữa trường đại học và khu vực tư nhân.

Về kinh nghiệm xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia ở một số nước

Chính phủ Hàn Quốc nhấn mạnh đến tầm quan trọng NHRD bằng cách đổi tên Bộ giáo dục thành Bộ giáo dục và phát triển nguồn nhân lực (Moon & McLean, 2003). Chính phủ Hàn Quốc coi giáo dục sẽ là nhân tố chính giúp quốc gia này định vị mình là một nước có thu nhập cao trên thế giới. Kể từ cuối thế kỷ 19, chính phủ Hàn Quốc đã đầu tư rất nhiều để cải thiện hệ thống giáo dục và đưa đến cơ hội học tập cho tất cả các tầng lớp trong xã hội Hàn Quốc kể cả phụ nữ (Bae & Rowley, 2003). Chính phủ Hàn Quốc tiến hành rất nhiều các nghiên cứu để xác định NHRD có nên được thực hiện hay không. Do vậy, Hàn Quốc khi xây dựng NHRD đã có luôn một cơ chế giám sát và đánh giá toàn diện (Cho & McLean, 2004). Nhìn chung, chính nhờ chiến lược NHRD này mà đã giúp Hàn Quốc tạo ra một đội ngũ nhân lực quốc gia có trình độ giúp Hàn Quốc chuyển mình từ một đất nước nghèo đói, lạc hậu thành một trong những nước có nền kinh tế năng động nhất thế giới.

Theo Cho và McLean (2004), chính phủ Nhật Bản sử dụng mô hình/chiến lược tập trung hóa. Mô hình này cho phép cách tiếp cận từ trên xuống để cải thiện chất lượng lao động thông qua hoạt động giáo dục và đào tạo. Một trong những điểm đặc biệt của mô hình này đó là nó nhấn mạnh đến khía cạnh đạo đức và xã hội cùng với các yếu tố kinh tế. Nhu cầu về một chương trình NHRD tại Nhật Bản nổi lên vào những năm đầu của thế kỷ 21. Động lực để xây dựng NHRD tại Nhật Bản đến từ yêu cầu của việc phải tiến hành cải tổ hệ thống giáo dục. Cụ thể, chính phủ Nhật Bản đã ban hành kế hoạch giáo dục mới vào năm 2001 với tên gọi Kế hoạch phát triển giáo dục mới cho thế kỷ 21 và chiến lược phát triển nguồn nhân lực vào năm 2002 với tên gọi Tầm nhìn chiến lược về nguồn nhân lực. Cải tổ giáo dục ở Nhật Bản được chính phủ hướng đến việc cải thiện khả năng cạnh tranh của Nhật Bản ở thị trường lao động thế giới hơn là cạnh tranh với hệ thống giáo dục phương Tây trong đó giáo dục giới trẻ được đặc biệt coi trọng (Cho & McLean, 2004). Hai lĩnh vực mà chính phủ Nhật Bản tập trung thúc đẩy là khoa học và công nghệ. Chương trình NHRD của Nhật Bản nhấn mạnh tầm quan trọng trong việc phối hợp chặt chẽ giữa các bộ ban ngành liên quan trong việc cải tổ hệ thống giáo dục thông qua các chính sách minh bạch. Chương trình cũng thể hiện cam

kết của chính phủ trong việc giảm tính quan liêu trong quản lý nhà nước. Chương trình NHRD của Nhật Bản cũng bao gồm các kế hoạch tình nguyện giúp đỡ cộng đồng, chương trình trao đổi sinh viên và các chương trình thực tập nâng cao tại nơi làm việc. Trong khi đó, tầm nhìn chiến lược về nguồn nhân lực 2002 tập trung vào những vấn đề như cải thiện mối quan hệ, nâng cao kỹ năng học tập, phát triển khả năng đa nhiệm cho công dân của mình. (Cho & McLean, 2004).

Singapore là một trường hợp độc đáo về việc làm sao một quốc gia dành được lợi ích to lớn từ chiến lược và chính sách phát triển nguồn nhân lực hiệu quả. Để làm được điều này Singapore luôn duy trì một hệ thống giáo dục và đào tạo có chất lượng cao. Osman – Gani và Tan (1998) trong nghiên cứu của mình đã phân tích rất kỹ mô hình phát triển nguồn nhân lực của Singapore. Cụ thể, Singapore đã thành công trong việc tích hợp chiến lược phát triển nguồn lực với chiến lược quốc gia về phát triển kinh tế. Những nhân tố giúp Singapore thành công có thể kể đến cam kết của chính phủ và mạng lưới các trường học toàn diện. Có thể nói Singapore với tư cách là một quốc gia có diện tích và dân số nhỏ đã kết hợp rất thành công chiến lược/mô hình NHRD chính phủ kiến tạo và chiến lược/mô hình NHRD chuyển đổi trong đó đề cao khả năng phối hợp giữa chính phủ và các tổ chức phi chính phủ. Việc sử dụng chiến lược/mô hình như vậy đã cải thiện rất nhiều chất lượng của hệ thống giáo dục. Đặc biệt một trong những hoạt động quan trọng trong chiến lược/mô hình NHRD của Singapore đó là phát triển nhân tài thông qua đào tạo trong nước và thu hút từ nước ngoài. Singapore hiểu rằng đào tạo ra nhân tài mới chỉ là bước đầu mà còn phải sử dụng được nhân tài. Do đó trong chiến lược NHRD của mình, chính phủ Singapore còn đảm bảo mức độ hợp tác rất cao giữa hệ thống giáo dục và khu vực doanh nghiệp (Alagaraja & Wang, 2012). Chiến lược NHRD cũng xác định một số ngành công nghiệp trọng tâm dựa trên khoa học công nghệ để tập trung phát triển nguồn lực ở những ngành này. Chính điều này đã giúp Singapore chuyển đổi từ nền kinh tế tăng trưởng dựa trên đầu tư sang nền kinh tế tăng trưởng dựa trên cách tân, sáng tạo (Cseh & Manikoth, 2013). Ngoài ra, quá trình thực hiện chiến lược NHRD ở Singapore còn được giám sát bởi rất nhiều các cơ quan chính phủ đủ để đảm bảo tính khách quan. Có thể nói Singapore là một trong những điển hình thành công khi xây dựng chiến lược NHRD từ đó giúp cho nền kinh tế phát triển rõ rệt.

Giống như Singapore, Malaysia cũng xây dựng các chiến lược NHRD dựa trên chính sách phát triển quốc gia. Nội dung của từng chiến lược NHRD phù hợp với chính sách kinh tế trong từng thời kỳ tương ứng. Chính sách phát triển quốc gia của Malaysia đã trải qua năm thời kỳ lớn đó là chính sách kinh tế quốc gia (NEP) giai đoạn 1960 – 1970, chính sách kinh tế quốc gia (NEP) giai đoạn 1971 – 1990, chính sách phát triển quốc gia (NDP) giai đoạn 1991 – 2000, chính sách nhiệm vụ quốc gia (NMP) giai đoạn 2001 – 2010 và mô hình kinh tế mới (NEM) giai đoạn 2011 – 2020 (Davadas, 2016). Có thể thấy rõ trong giai đoạn đầu tiên xây dựng và phát triển quốc gia, Malaysia đưa ra một chính sách kinh tế tương đối ổn định duy trì trong một khoảng thời gian dài, tuy nhiên kể từ sau năm 1990, khi quốc gia này chính thức trở thành quốc gia có thu nhập

bình quân đầu người ở mức trung bình \$2.440,59, chính sách kinh tế được xem xét và chỉnh sửa một cách thường xuyên hơn 10 năm một lần, trong đó mỗi thời kỳ được chia làm 2 giai đoạn thực hiện (kế hoạch 5 năm). Điều này được lý giải là do sau khi đạt được thu nhập của một nước trung bình, Malaysia nhận ra rằng mình cần phải thay đổi căn bản nền kinh tế phát triển dựa trên tài nguyên thiên nhiên sang nền kinh tế phát triển dựa trên nền tảng tri thức thì mới có thể bứt phá lên thành nước có thu nhập cao (Abdullah & đồng nghiệp, 2016). Do đó, chiến lược NHRD của Malaysia cũng thường xuyên được cải cách để phù hợp với chính sách kinh tế mới này cũng như bối cảnh phát triển khoa học công nghệ trên thế giới. Kể từ năm 1990 cho đến nay, một trong những nội dung nổi bật trong chiến lược NHRD của Malaysia đó là phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao với các kỹ năng gắn với thực tiễn thông qua hệ thống giáo dục đào tạo tiên tiến. Hiện tại với sức phổ biến và tác động mạnh mẽ từ cuộc CMCN 4.0, Malaysia đang thực hiện mô hình giáo dục đại học mới mang tên “Mô hình trường đại học trong tương lai”. Mô hình này được xác định xây dựng một cách từ từ phù hợp với yêu cầu về nhân lực trong cuộc CMCN 4.0 cũng như tận dụng chính những công nghệ trong cuộc cách mạng này trong việc dạy và học. Mô hình sẽ đi từ đại học truyền thống đến mô hình thay đổi biên, thay đổi thích ứng và cuối cùng là mô hình thay đổi cấp tiến khi mà tất cả hoạt động học tập giảng dạy sẽ được thực hiện trực tuyến, việc học diễn ra mọi lúc mọi nơi trong suốt cuộc đời của sinh viên, người học được chủ động tạo ra kiến thức và gần như không còn ranh giới giữa các môn học (Ministry of Higher Education Malaysia, 2018). Đương nhiên để đạt đến mô hình cuối cùng thì còn rất nhiều việc để làm, còn hiện tại Malaysia sẽ căn cứ vào tình hình thực tiễn để tạo ra thay đổi trong hệ thống giáo dục nói chung và hệ thống các trường đại học nói riêng một cách phù hợp. Tương tự như Hàn Quốc, Malaysia có một bộ riêng trong chính quyền phụ trách về phát triển nguồn nhân lực, đó là Bộ nguồn nhân lực. Trong bộ này bên cạnh các phòng ban chuyên môn còn có các ủy ban tư vấn như ủy ban tư vấn lao động quốc gia, ủy ban quốc gia về sức khỏe và an toàn lao động, ủy ban tiền lương quốc gia nhằm giúp bộ đưa ra các chính sách quốc gia về nhân lực phù hợp. Điều đặc biệt là trong bộ có hẳn một doanh nghiệp nhà nước chuyên hỗ trợ, giúp đỡ các công ty tư nhân về vấn đề an toàn lao động. Ngoài ra chính phủ Malaysia còn tài trợ cho các quỹ tư nhân thực hiện các nhiệm vụ đào tạo nhân lực theo đơn đặt hàng của các hiệp hội doanh nghiệp hoặc cho chính chính phủ. Trừ Singapore, Malaysia là quốc gia có trình độ phát triển cao hơn các quốc gia còn lại trong khu vực Đông Nam Á, tuy nhiên khoảng cách này không quá xa. Ngoài ra, Malaysia cũng rất thành công trong việc chuyển đổi nền kinh tế từ dựa vào tài nguyên sang dựa vào tri thức (từ những năm 1990) giống như những gì mà Việt Nam đang hướng tới. Do đó Malaysia là một trường hợp thực tiễn trong việc xây dựng chiến lược NHRD hiệu quả mà Việt Nam có thể học hỏi.

Ấn Độ là quốc gia đông dân thứ hai thế giới, có một nền văn hóa lâu đời và phẩm chất người lao động ở quốc gia này cũng rất tốt tuy nhiên Ấn Độ lại không thể tận dụng và phát huy tốt lợi thế về nhân lực. Chính vì điều này, Ấn Độ từ rất lâu đã tập

trung vào các chiến lược NHRD nhằm cải thiện chất lượng nguồn nhân lực quốc gia. Năm 1985, Ấn Độ là nước đầu tiên thay đổi tên của Bộ giáo dục nước mình khi cho thêm cụm từ phát triển nguồn nhân lực vào (Cho & McLean, 2004). Vì Ấn Độ là một nước đa văn hóa, tôn giáo (đạo hồi, đạo ấn, đạo phật...) nên việc tích hợp tính đa tôn giáo, đa văn hóa vào trong chiến lược NHRD là điều mà các nhà hoạch định chính sách ở Ấn Độ rất quan tâm. Cũng giống như Singapore, chiến lược NHRD của Ấn Độ tập trung vào việc phát huy khả năng sáng tạo, cách tân của lực lượng lao động. Ấn Độ cam kết sẽ nuôi dưỡng và phát triển một công đồng biết thu hút, trân trọng và biết cách sử dụng nhân tài. Bangalore là một ví dụ rất điển hình ở Ấn Độ về việc thu hút và sử dụng nhân tài khi đây là địa phương có tỷ lệ khởi nghiệp cao nhất cả nước (Kuchinke & đồng nghiệp, 2009). Trong việc thực thi NHRD ở Ấn Độ, thì đói nghèo và chênh lệch thu nhập do 70% dân số sống bằng nghề nông là trở ngại lớn nhất. Ngoài ra, Lee (2004) cảnh báo rằng vì xét đến tính đa dạng trong văn hóa và tôn giáo nên NHRD khi được thực thi ở các địa phương khác nhau ở Ấn Độ có thể sẽ rất khác nhau. Điều này có thể dẫn đến sự thiếu thống nhất và mất cân bằng trong việc phát triển nguồn nhân lực ở Ấn Độ (có nơi sẽ có và thu hút ngày càng nhiều nhân tài từ nơi khác, có nơi thì rất ít người tài làm việc) (Cho & McLean, 2004).

Không giống như các nền kinh tế Châu Á, Hoa Kỳ hiện vẫn chưa thừa nhận tầm quan trọng của một chiến lược hay chính sách phát triển nguồn nhân lực ở cấp quốc gia (Cho & McLean, 2004). Tuy nhiên nhiều học giả tranh luận rằng Dịch vụ đào tạo trong ngành công nghiệp do Chính phủ cung cấp trong suốt chiến tranh thế giới hai có thể coi là bằng chứng đầu tiên của chính sách NHRD ở Hoa Kỳ (Rouna, 2001). Crawford (1993) tiếp tục cho rằng các Đạo luật về đào tạo và phát triển nhân lực (MDTA) những năm 1960, Đạo luật về đào tạo và việc làm toàn diện (CETA) những năm 1970 và Đạo luật về đối tác đào tạo việc làm (JTPA) những năm 1980 là một loạt những bằng chứng tiếp theo sau chiến tranh thế giới hai cho thấy Hoa Kỳ cũng đã cố gắng xây dựng chiến lược NHRD của mình. Gần đây, với quan điểm cạnh tranh toàn cầu đang gia tăng, chính quyền tổng thống Obama ủng hộ việc Hoa Kỳ cần phải hành động nhiều hơn nữa để gia tăng giáo dục, đào tạo, sáng tạo cho công dân của mình để Hoa Kỳ duy trì khả năng cạnh tranh quốc gia. Chính phủ Hoa Kỳ thời kỳ này đã thành lập Cơ quan đối tác sản xuất tiên tiến (AMP) nhằm nâng cấp sự hợp tác giữa các cơ quan liên bang, các đại học và các ngành công nghiệp (Paprock, 2008). Có thể nói mô hình NHRD của Hoa Kỳ là một mô hình kết hợp. Trong đó trọng tâm là mô hình NHRD phi tập trung với vai trò rất lớn của khu vực tư nhân, chính phủ chỉ làm nhiệm vụ định hướng và hỗ trợ; đồng thời mô hình cũng tương đối linh hoạt khi xét các nhân tố như đa dạng văn hóa, cách tân giáo dục, sức khỏe, năng lượng xanh và nâng cấp cơ sở hạ tầng quốc gia vào trong chiến lược NHRD. Điều này sẽ hứa hẹn sẽ giúp Hoa Kỳ thành công trong việc định vị lại vị thế của mình là người dẫn đầu thế giới trong nền kinh tế tri thức (Paprock, 2008).

Lee và Stead (1998) nghiên cứu các sáng kiến về HRD của Anh và nhận ra rằng nước Anh khá tích cực trong việc xây dựng NHRD. Dựa trên nghiên cứu này, chiến

lược/mô hình NHRD mà nước Anh theo đuổi gần giống mô hình chính phủ kiến tạo. Lee (2004) cho rằng nếu muốn có một mô hình thống nhất về NHRD ở Anh thì rất khó do tính đa dạng của quốc gia này giống như Hoa Kỳ. Trong giai đoạn 2000 - 2010, chính phủ Anh đã thực hiện rất nhiều biện pháp để nâng cấp kỹ năng và việc học suốt đời của lực lượng lao động. Ủy ban học tập và kỹ năng quốc gia (LSC) là một trong những sáng kiến từ những biện pháp trên trong đó người tuyển dụng, người cung cấp dịch vụ giáo dục và các thành viên của cộng đồng đều tham gia. Những sinh viên trên 16 tuổi và hệ thống giáo dục không phải là đại học là những đối tượng được hưởng lợi nhiều nhất trong sáng kiến này. Một sáng kiến nữa về NHRD của nước Anh là chương trình Đầu tư vào con người (IIP). Kể từ khi chương trình được hình thành vào năm 1993, nó đã thu hút được sự tham gia của rất nhiều các tổ chức khác nhau. Chương trình hàng năm trao giải HRD cho các tổ chức có hoạt động HRD tiêu biểu dựa trên các thang đo của mình. Chương trình được đánh giá là rất hữu ích và nhìn chung đã cải thiện được chất lượng nguồn nhân lực (Spilsbury & đồng nghiệp, 1994). Ngoài ra, chính phủ Anh cũng thực hiện rất nhiều các chương trình hiệu quả khác liên quan đến NHRD như thành lập Hội đồng kỹ năng nghề nghiệp, Chứng chỉ nghề quốc gia hay Hệ thống xếp hạng đánh giá trường đại học.

Về xây dựng chiến lược NHRD trong bối cảnh CMCN 4.0

Trước hết phải khẳng định đối tượng hướng đến của chiến lược NHRD chính là nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao được đào tạo bởi hệ thống trường đại học quốc gia. Theo WEF (2018), với tính chất phức tạp của các công nghệ trong cuộc CMCN 4.0, sinh viên được các trường đại học đào tạo là đối tượng nhân lực chất lượng cao, trình độ cao, phù hợp nhất để sử dụng và phát triển các công nghệ này, từ đó thúc đẩy sự tăng trưởng của nền kinh tế. Vì thế, WEF (2018) cho rằng một chiến lược NHRD trong bối cảnh CMCN 4.0 nhất định phải bao gồm việc xây dựng một hệ thống trường đại học quốc gia đủ mạnh trong cả hoạt động phát triển và phổ biến công nghệ. Agolla J.E (2017) thì đánh giá mối quan hệ giữa nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao và cuộc CMCN 4.0 theo hướng ngược lại. Tác giả cho rằng những công nghệ của CMCN 4.0 như IoT, thực tế ảo, AI lại cực kỳ thích hợp cho hoạt động giáo dục đào tạo mà sản phẩm đầu ra chính là nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao. Nói một cách khác, nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao là điều kiện tiên quyết để tận dụng, phát huy lợi thế của CMCN 4.0 cho tăng trưởng kinh tế; và ngược lại CMCN 4.0 cũng sẽ góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực quốc gia một cách toàn diện.

Riminucci, Michela (2018) chỉ ra rằng muốn xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực phù hợp với sự thay đổi được tạo ra bởi CMCN 4.0 cần phải có một hệ thống dữ liệu số lớn thật đầy đủ. Dựa trên mô hình của C.Frey và Osborne khi nghiên cứu tác động của công nghệ thông tin tới 720 ngành nghề, tác giả cho rằng muốn làm điều tương tự với quy mô quốc gia dưới ảnh hưởng của CMCN 4.0 thì bộ số liệu cũng phải cần đầy đủ và chi tiết. Ở Mỹ nhờ chương trình Occupational Information Network Service O*NET OnLine mà người ta đã tìm ra kết quả CMCN 4.0 sẽ làm gia tăng

ngành nghề lương cao đòi hỏi sự sáng tạo và ngành nghề lương thấp mang tính lao động phổ thông trong khi đó ngành nghề đòi hỏi kỹ năng trung bình sẽ ngày càng ít đi do được thay thế bởi máy móc. Nhật Bản một quốc gia trình độ phát triển như Mỹ hiện nay lại thiếu một hệ thống như vậy khiến cho việc hoạch định chiến lược đặc biệt là về vấn đề luật pháp trở nên rất khó khăn.

Sorko S.R và các đồng nghiệp (2016) cũng khẳng định CMCN 4.0 tác động mạnh nhất đến chiến lược phát triển nguồn nhân lực thông qua sự phát triển của công nghệ tự động. Công nghệ tự động hay rộng hơn là công nghệ số sẽ yêu cầu người lao động trang bị thêm những kỹ năng mà trước kia chỉ là mở rộng thì bây giờ là cần thiết đó là kỹ năng số (sử dụng máy tính để xử lý công việc), kỹ năng giải quyết vấn đề và kỹ năng giao tiếp giữa con người với máy móc, từ đó biến nguồn nhân lực chất lượng trung bình thành nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao. Nghiên cứu tập trung giải quyết thách thức từ CMCN 4.0 đối với phát triển nguồn nhân lực từ góc độ công ty. Mô hình phù hợp mà các tác giả gợi ý là mô hình năng lực trưởng thành (capability maturity model) trong đó nhấn mạnh quá trình phát triển nguồn nhân lực trong CMCN 4.0 phải được xây dựng trong dài hạn từ những kỹ năng cơ bản đến phức tạp.

Buhr Daniel & Stehnen Thomas (2018) nghiên cứu chính sách phát triển trong kỷ nguyên CMCN 4.0 ở các nước Đức, Anh, Pháp, Ý. Nghiên cứu nhấn mạnh đến chính sách thúc đẩy sáng tạo trong nền kinh tế, coi đây là chính sách cốt lõi để nền kinh tế tận dụng thành công CMCN 4.0. Vì chính sách thúc đẩy sáng tạo quan trọng như vậy nên chính sách phát triển nguồn nhân lực cũng phải tập trung phát huy khả năng sáng tạo của người lao động trong đó tập trung vào nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao. Để làm được điều này, các tác giả cho rằng cần phải phát triển một thị trường số thống nhất trên khắp Châu Âu đảm bảo khả năng cạnh tranh lành mạnh giữa các chủ thể. Ngoài ra vấn đề hợp tác giữa khu vực nhà nước và khu vực tư nhân trong việc thúc đẩy sáng tạo là vô cùng quan trọng.

Hyung Man Kim (2018) chỉ ra những tác động cơ bản của cuộc CMCN 4.0 tới sự phát triển của không chỉ một quốc gia mà còn là của cả một vùng. Tác giả chỉ ra rằng chính sách phát triển nguồn nhân lực giúp giải quyết các tác động này cần phải tập trung vào 6 lĩnh vực hợp tác công tư, tư duy sáng tạo, kiến tạo và sử dụng kiến thức, nuôi dưỡng nhân tài, phúc lợi giáo dục, năng lực của chính quyền địa phương.

Cseh Maria và Nisha Manikoth (2012) không chỉ đặt chiến lược NHRD trong bối cảnh CMCN 4.0 mà còn đặt nó trong bối cảnh toàn cầu hóa. Các tác giả kết luận để có chiến lược NHRD hiệu quả, người ra chiến lược cần phải có kiến thức tổng hợp về phát triển nguồn nhân lực trong khu vực công lẫn khu vực tư, đặc biệt là những chính sách giúp thúc đẩy sự sáng tạo của không những người lao động mà còn các tổ chức, công ty. Ngoài ra, nghiên cứu còn chỉ ra chiến lược NHRD không chỉ nên xét hiệu quả hay không trong phạm vi quốc gia đó mà còn phải so sánh tương quan với quốc gia khác vì toàn cầu hóa có nghĩa là sự cạnh tranh giữa các quốc gia ngày càng gia tăng, muốn thế chính sách NHRD trong bối cảnh CMCN 4.0 nên tập trung vào phát triển nguồn nhân

lực chất lượng cao, trình độ cao.

Dưới góc độ quốc gia, không nhiều những nước nhanh nhạy đi trước xây dựng cho mình một chiến lược quốc gia trong bối cảnh CMCN 4.0. Lý do có thể các quốc gia vẫn đang chờ đợi CMCN 4.0 định hình một cách cụ thể cũng như tác động rõ ràng từ CMCN 4.0 tới nền kinh tế. Malaysia, một quốc gia tích cực nhất trong việc hoạch định chiến lược NHRD trong bối cảnh CMCN 4.0 cũng mới chỉ xây dựng một khung chiến lược tổng thể cho phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh CMCN 4.0. Khung chiến lược tổng thể của Malaysia bao gồm tầm nhìn – mục tiêu quốc gia – nhân tố dịch chuyển – nhân tố kiến tạo (Ministry of International Trade and Industry, 2018). Từ khung chiến lược tổng thể, Malaysia sẽ xây dựng chiến lược cụ thể cho cả nền kinh tế và cho từng ngành kèm theo đó là kế hoạch hành động để đạt được mục tiêu chiến lược đề ra. Ngoài ra, Malaysia cũng chỉ ra trong chiến lược NHRD cần tập trung trang bị cho nhân lực ở các doanh nghiệp nhỏ và vừa phù hợp với yêu cầu của CMCN 4.0 và xây dựng bộ chỉ số sẵn sàng cho 4.0 để đánh giá hiệu quả của chiến lược, chính sách

Jordan, một quốc gia ở Tây Á cũng giống như Malaysia xây dựng rất sớm chiến lược NHRD trong bối cảnh CMCN 4.0 thì lại tập trung vào các giải pháp liên quan đến giáo dục từ giáo dục sớm cho trẻ đến giáo dục phổ thông, giáo dục nghề và đại học. Mỗi một mục tiêu trong chiến lược giáo dục hướng đến đáp ứng yêu cầu của CMCN 4.0 đều được thực hiện dưới dạng một dự án bao gồm mục tiêu tổng quát, các hoạt động trong dự án, trách nhiệm của các bên, thực trạng hiện tại, KPIs cần đạt, rủi ro, và thời gian hoàn thành dự án (National committee of Human resources of Jordan, 2015).

Tổng kết chung, nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực nói chung và chiến lược phát triển nguồn nhân lực nói riêng trên thế giới tương đối đầy đủ. Trong đó, các nghiên cứu đi từ khái niệm, phân loại đến xem xét các yếu tố tác động tới NHRD. Ngoài ra một phần không thể thiếu đó là tổng kết kinh nghiệm của các nước đã xây dựng chiến lược/mô hình NHRD cho mình. Có thể nói các chiến lược/mô hình NHRD có sự khác biệt giữa các nước đang phát triển và phát triển. Trong khi các nước đang phát triển do điều kiện và trình độ nguồn nhân lực của quốc gia mình thường dồi dào nguồn lực trong chiến lược NHRD cho hệ thống giáo dục, thì ở các nước phát triển do điều kiện tốt hơn và trình độ nguồn nhân lực cao hơn nên thường dồn nguồn lực trong chiến lược NHRD cho phát triển toàn diện con người, tức là không chỉ có giáo dục mà các nước này còn chú trọng đến vấn đề y tế, môi trường, văn hóa, sáng tạo. Trong khi ở các nước đang phát triển, các cơ quan chính phủ gần như đóng vai trò chính thực hiện các NHRD thì ở các nước phát triển các cơ quan chính phủ chỉ mang tính định hướng hướng dẫn các thành phần khác trong nền kinh tế thực hiện phát triển nguồn lực trong đó việc chuẩn hóa các kỹ năng nghề nghiệp rất được coi trọng đặc biệt là ở Anh. Ngoài ra còn một điểm nữa không thể bỏ qua khi xây dựng các NHRD ở tất cả các quốc gia đó là phải tính đến những đặc điểm về văn hóa, xã hội, tôn giáo để chiến lược/mô hình NHRD của quốc gia mình xây dựng phù hợp và hiệu quả với từng cộng đồng nhất định. Tập trung vào nguồn nhân lực chất lượng cao, chất lượng cao cũng là một điểm chung

nữa mà các chiến lược NHRD ở các quốc gia cũng có đặt trong bối cảnh CMCN 4.0.

14.1.3 Khái quát những vấn đề còn tranh luận, chưa được nghiên cứu

Thứ nhất, các nghiên cứu hiện nay vẫn chưa đưa ra một khung lý thuyết hoàn chỉnh và đầy đủ cho việc xây dựng chiến lược/mô hình phát triển nguồn nhân lực. Một khung lý thuyết hoàn chỉnh và đầy đủ phải bao gồm: thống nhất các khái niệm quan trọng, phân loại các chiến lược/mô hình phát triển nguồn nhân lực, phân tích các nhân tố tác động đến việc xây dựng chiến lược/mô hình phát triển nguồn nhân lực quốc gia; các kết quả kỳ vọng cần phải có và có thể đo được của một chiến lược/mô hình phát triển nguồn nhân lực; quy trình xây dựng chiến lược/mô hình phát triển nguồn nhân lực

Thứ hai, các nhân tố ảnh hưởng trọng yếu đến chiến lược/mô hình phát triển nguồn nhân lực vẫn còn chưa được nghiên cứu toàn diện và đầy đủ. Các nghiên cứu hiện nay hoặc đánh giá một hoặc một vài yếu tố trọng yếu đến chiến lược/mô hình phát triển nguồn lực; hoặc căn cứ dựa vào trình độ phát triển của nền kinh tế để đề xuất chiến lược/mô hình phát triển nguồn nhân lực mà các nước có cùng mức độ phát triển đang sử dụng; hoặc dựa vào chính sách kinh tế chủ đạo mà chính phủ đã xây dựng trước đó ví dụ chính sách công nghiệp hóa, chính sách xây dựng nền kinh tế tri thức.... để đề xuất chiến lược/mô hình phát triển nguồn nhân lực. Do đó, cần có một nghiên cứu đánh giá một cách toàn diện các nhân tố trọng yếu tác động đến việc xây dựng xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, đặc biệt là yếu tố khoa học công nghệ mà tiêu biểu nhất, tổng quát nhất hiện nay là cuộc CMCN 4.0.

Thứ ba, các nghiên cứu chưa thực sự đưa ra được chiến lược/mô hình phát triển nguồn nhân lực phù hợp với Việt Nam đặt trong bối cảnh cuộc CMCN 4.0 và định hướng phát triển kinh tế - xã hội đi lên chủ nghĩa xã hội, đặc biệt là chiến lược cụ thể rõ ràng để xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao. Ngoài ra những nỗ lực đề xuất chiến lược/mô hình phát triển nguồn nhân lực cho Việt Nam của các nghiên cứu trước đây chưa dựa trên hệ thống các cơ sở khoa học đầy đủ, toàn diện, chưa dựa trên việc khảo cứu một cách toàn diện các mô hình lý thuyết cũng như việc tổng kết kinh nghiệm xây dựng trên thực tiễn của các quốc gia trên thế giới.

Thứ tư, các đề xuất và giải pháp tương ứng về mô hình/chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2021 – 2030 còn hạn hẹp, chưa đảm bảo tính toàn diện khi chưa xét tới các bối cảnh trong tương lai có thể có của nền kinh tế dưới sự tác động của cuộc CMCN 4.0. Việc nghiên cứu cơ sở khoa học để đề xuất một chiến lược/mô hình phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong tương lai một cách linh hoạt tùy theo các bối cảnh trên thực tế là điều cần thiết bởi mô hình/chiến lược này sẽ được sử dụng trong một khoảng thời gian dài (10 năm) và rõ ràng trong khoảng thời gian dài như vậy với tốc độ phát triển công nghệ như hiện nay thì sẽ có rất nhiều điều thay đổi trong nền kinh tế.

14.2 Luận giải về sự cần thiết, tính cấp bách, ý nghĩa lý luận và thực tiễn của đề tài

Trước tiên phải khẳng định CMCN 4.0 với những công nghệ hiện đại như robot,

IoT, in 3D, dữ liệu lớn, trí tuệ nhân tạo... đang diễn ra là điều không thể tránh khỏi. Cuộc cách mạng này ra đời từ thành tựu của các cuộc cách mạng trước đó, đặc biệt là trong lĩnh vực công nghệ thông tin, đồng thời nó đáp ứng được nhu cầu ngày càng gia tăng của con người về sản xuất cũng như phân phối hàng hóa. Nền kinh tế ở tất cả các nước vì thế sẽ chịu tác động rất sâu sắc từ cuộc cách mạng này. Theo ước tính của ILO (2018), khoảng 56% lực lượng lao động của 5 nước ASEAN là Malaysia, Indonesia, Philippines, Thái Lan và Việt Nam đứng trước rủi ro cao bị thay thế bởi công nghệ mới trong khoảng 2 thập niên tới. Trong những thị trường của nền kinh tế bị tác động có thể nói, thị trường lao động là một trong những thị trường chịu tác động mạnh nhất, trong đó đáng kể nhất chính là người lao động.

Một trong những tác động của CMCN 4.0 tới thị trường lao động được rất nhiều các nhà kinh tế học đề cập đến đó là sự phân hóa. Sự phân hóa này thể hiện rất rõ khi đặt trong bối cảnh cung và cầu lao động. Về mặt cầu lao động, các công ty sẽ có xu hướng tìm đến những lao động có kỹ năng bậc cao đáp ứng được các yêu cầu của việc làm trong bối cảnh khoa học công nghệ được áp dụng rộng rãi. Về mặt cung lao động, các kỹ năng mới sẽ phải được người lao động bổ sung đặc biệt là kỹ năng về công nghệ bên cạnh những kỹ năng truyền thống. Về thu nhập, sẽ có sự phân hóa ngày càng gia tăng giữa thu nhập của đối tượng sở hữu vốn, kỹ năng lao động trình độ cao so với đối tượng không hoặc sở hữu ít vốn, kỹ năng lao động trình độ không cao. Kết quả là về mặt lợi thế quốc gia, các nước phát triển với nguồn vốn dồi dào và trình độ khoa học công nghệ tiên tiến sẽ là các quốc gia hưởng lợi trong hệ thống sản xuất mới, trong khi đó các nước đang phát triển như chúng ta với bất lợi thế về vốn và trình độ khoa học công nghệ rất dễ rơi vào các bẫy về thu nhập và mậu dịch tự do. Ngoài ra, nội tại trong bản thân mỗi quốc gia sẽ diễn ra sự chuyển dịch cơ cấu sâu sắc mà dự kiến dưới tác động của CMCN 4.0 một số ngành nghề sẽ biến mất, một số ngành nghề sẽ mở rộng. Do đó một đòi hỏi cấp thiết trong bối cảnh hiện nay đó là cần một chiến lược ở tầm quốc gia để thích ứng với cuộc CMCN 4.0. Rất nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng để thích ứng với CMCN 4.0 yếu tố quyết định chính là con người, nói cách khác quốc gia cần một chiến lược phát triển nguồn nhân lực và từ đó là cụ thể hóa bằng cách chương trình NHRD.

Việt Nam hiện đang rất cần chiến lược dài hạn phát triển nguồn nhân lực. Theo đánh giá của WB (2015), chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam chỉ đạt 3,79/10 điểm, xếp hạng 11 trên 12 nước được WB tiến hành khảo sát. Nguồn nhân lực chất lượng không cao theo Bộ trưởng Bộ Lao động và Thương binh xã hội Đào Ngọc Dung chính là nguyên nhân khiến năng suất lao động của chúng ta thấp, cụ thể năng suất lao động của Việt Nam theo ILO chỉ bằng 1/5 so với Malaysia, 2/5 so với Thái Lan, 1/15 so với Singapore, và chỉ bằng 87% so với Lào. Việt Nam đang thiếu hẳn một lực lượng có thể đáp ứng yêu cầu CMCN 4.0, đặc biệt nguy cơ thất nghiệp của các ngành, lĩnh vực thâm dụng nhiều lao động. Đây là một thách thức mà cần thiết phải được giải quyết bằng một chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia được xây dựng một cách bài bản, toàn

diện.

Điều này cũng phù hợp với chủ trương chung của Đảng, Nhà nước và Chính phủ Việt Nam khi luôn con người là yếu tố tiên quyết trong công cuộc phát triển kinh tế. Trong *Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội* được thông qua tại Đại hội VII, khẳng định: “phát huy nhân tố con người trên cơ sở bảo đảm công bằng, bình đẳng về quyền lợi và nghĩa vụ công dân; kết hợp tốt tăng trưởng kinh tế với tiến bộ xã hội; giữa đời sống vật chất và đời sống tinh thần; giữa đáp ứng các nhu cầu trước mắt với chăm lo lợi ích lâu dài; giữa cá nhân với tập thể và cộng đồng xã hội” (Trần Thị Kiều Nga, 2015). Tại Đại hội VIII, vấn đề phát triển nguồn nhân lực càng được Đảng ta chú trọng, coi đây là động lực chính tạo nên lực lượng sản xuất - nhân tố quyết định tốc độ và sự phát triển bền vững của phương thức sản xuất mới ở nước ta trong điều kiện hội nhập quốc tế. Muốn phát triển đất nước bền vững không thể không chăm lo phát triển con người. Đảng ta xác định: con người vừa là mục tiêu, vừa là động lực của sự phát triển. Nguồn lực cơ bản, to lớn, quyết định này phải có hàm lượng trí tuệ, phẩm chất ngày một cao mới có thể đáp ứng được sự nghiệp công nghiệp hóa (CNH), hiện đại hóa (HĐH). Đại hội VIII nêu rõ: “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 CNH, HĐH” (Trần Thị Kiều Nga, 2015). Đại hội IX (2001) của Đảng nêu rõ: “đáp ứng yêu cầu về con người và nguồn nhân lực là nhân tố quyết định sự phát triển đất nước thời kỳ CNH, HĐH”, đồng thời khẳng định phương hướng: “Tiếp tục đổi mới, tạo chuyển biến cơ bản, toàn diện về phát triển giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ; nâng cao chất lượng nguồn nhân lực với cơ cấu hợp lý; triển khai thực hiện chương trình phổ cập trung học cơ sở; ứng dụng nhanh các công nghệ tiên tiến, hiện đại; từng bước phát triển kinh tế tri thức” (Trần Thị Kiều Nga, 2015). Đại hội X thể hiện rõ quyết tâm phấn đấu để giáo dục và đào tạo cùng với khoa học và công nghệ thực sự là quốc sách hàng đầu; tập trung đổi mới toàn diện giáo dục và đào tạo, chấn hưng giáo dục để phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao (Trần Thị Kiều Nga, 2015). Đại hội XI (2011) của Đảng đã xác định ba khâu đột phá chiến lược, trong đó khẳng định: “Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao” là khâu đột phá quan trọng nhất. Gần đây nhất năm 2017, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII ra Nghị quyết số 21-NQ/TW về công tác dân số trong tình hình mới có xét tới tác động của cuộc CMCN 4.0. Nghị quyết xác định: Dân số hay nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng hàng đầu của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Công tác dân số là nhiệm vụ chiến lược, vừa cấp thiết, vừa lâu dài; là sự nghiệp của toàn Đảng, toàn dân.

Ngoài ra với định hướng xã hội chủ nghĩa (XHCN) trong phát triển nền kinh tế tức là đảm bảo các vấn đề xã hội bên cạnh các vấn đề kinh tế được giải quyết một cách hài hòa trong đó đặc biệt là phúc lợi của người lao động, Việt Nam càng cần phải tìm cho mình một chiến lược phát triển nguồn nhân lực đúng đắn để hạn chế thấp nhất ảnh hưởng tiêu cực về mặt phân hóa của cuộc CMCN 4.0 lần này. Là một nước thoát nhìn

ban đầu như phân tích ở trên có thể không có lợi thế trong cuộc CMCN 4.0, tuy nhiên Việt Nam với cơ cấu dân số trẻ, năng động, dễ dàng tiếp cận với công nghệ mới, cùng với đó là sự chuyển mình của nền kinh tế theo xu hướng toàn cầu hóa, Việt Nam vẫn có cơ hội để tận dụng thành công cuộc CMCN 4.0 để phát triển nền kinh tế nếu như xây dựng được cho mình một chiến lược phát triển nguồn nhân lực thích hợp.

Trên thế giới, không ít quốc gia có xuất phát điểm như Việt Nam trong quá khứ nhưng nhờ có chiến lược phát triển nguồn nhân lực đúng đắn nên đã vươn lên trở thành những nền kinh tế phát triển như Hàn Quốc, Trung Quốc, Singapore, Đài Loan. Đây là những quốc gia luôn được đánh giá cao bởi chất lượng nguồn nhân lực và trong quá khứ đã từng xây dựng rất thành công chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ ba diễn ra vào những năm 80-90 của thế kỷ trước. Ở Việt Nam, mặc dù đã có chủ trương của Đảng và cũng nhìn nhận được kinh nghiệm xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia rất thành công từ các nước khác, tuy nhiên trước năm 2011, các chiến lược phát triển nguồn nhân lực thường bị phân mảnh trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội tổng thể, chiến lược dân số và chiến lược phát triển giáo dục theo từng thời kỳ. Đến 4/2011, Thủ tướng chính phủ mới chính thức phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 – 2020. Thời điểm ban hành chiến lược lại chưa phải là lúc thế giới bắt đầu nhận thức được mình đang ở trong cuộc CMCN 4.0 ở phạm vi toàn cầu. Do đó khi cuộc CMCN 4.0 thực sự được định nghĩa và hiện hữu rõ hơn trong nền kinh tế, chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 – 2020 bắt đầu bộc lộ một số hạn chế khi không tính đến những đặc điểm cụ thể của cuộc cách mạng lần này.

Chính vì các lý do nêu trên, một nghiên cứu toàn diện về các cơ sở khoa học nhằm xây dựng chiến lược phát triển nhân lực của Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong bối cảnh cuộc CMCN 4.0 là vô cùng cần thiết và cấp bách. Từ các vấn đề lý thuyết và thực tiễn, chúng tôi đề xuất đề tài “Cơ sở khoa học xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư” để tổng hợp đưa ra luận chứng khoa học cần thiết trong việc xây dựng chiến lược nguồn nhân lực Việt Nam phù hợp trong bối cảnh cuộc CMCN 4.0, từ đó đưa ra một số đề xuất chiến lược phù hợp cùng với các giải pháp đi kèm nhằm giúp thực hiện thành công chiến lược.

Nghiên cứu này sẽ hoàn thiện cơ sở khoa học bao gồm cả cơ sở lý thuyết và cơ sở thực tiễn về xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực cho Việt Nam trong bối cảnh CMCN 4.0. Các đề xuất của nghiên cứu dự kiến sẽ dựa trên những kịch bản khác nhau vì thế có tính linh hoạt cao khi được sử dụng bởi các cơ quan hoạch định chính sách. Chất lượng của các đề xuất được đảm bảo do dựa trên cơ sở lý thuyết và cơ sở thực tiễn được xây dựng một cách khoa học và toàn diện, và dựa trên dữ liệu từ những cuộc khảo sát thực tế liên quan tới tác động của cuộc CMCN 4.0 tới nền kinh tế và đặc biệt là thị trường lao động ở Việt Nam. Ngoài ra, các đề xuất nói chung và các giải pháp đi kèm còn được kiểm chứng trên thực tế nhờ vào việc nghiên cứu kinh nghiệm

của các nước thành công trong việc xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh cách mạng công nghiệp và tổng kết những bài học quý báu từ chiến lược phát triển nguồn nhân lực trước đó của Việt Nam.

15 **Liệt kê danh mục các công trình nghiên cứu, tài liệu trong nước và ngoài nước có liên quan đến đề tài đã trích dẫn khi đánh giá tổng quan:**

15.1. Nghiên cứu trong nước

1. Nguyễn Bá Ân (2017), *CMCN 4.0: Cơ hội và thách thức*, Tạp chí tài chính, truy cập ngày 11/10/2018 tại <http://tapchitaichinh.vn/nguyen-cuu-trao-doi/cach-mang-cong-nghiep-40-co-hoi-va-thach-thuc-123927.html>
2. Nguyễn Phan Anh (2018), *CMCN 4.0 và yêu cầu đối với hệ thống giáo dục Việt nam*, Tạp chí tài chính, truy cập ngày 9/10/2018 tại <http://tapchitaichinh.vn/nguyen-cuu--trao-doi/trao-doi-binh-luan/cach-mang-cong-nghiep-40-va-yeu-cau-doi-voi-he-thong-giao-duc-viet-nam-144016.html>
3. Nguyễn Đình Bắc (2018), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, Tạp chí công sản, truy cập ngày 10/10/2018 tại <http://www.tapchicongsan.org.vn/Home/Nghiencuu-Traodoi/2018/50924/Phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-o-nuoc-ta-truoc.aspx>
4. Nguyễn Sinh Cúc (2014), *Nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực*, Tạp chí lý luận chính trị 2/2014, 43 – 47.
5. Phùng Lê Dung và Đỗ Hoàng Hiệp (2009), *Phát triển nguồn nhân lực dựa trên các chiến lược kinh tế*, Tạp chí nghiên cứu Châu Phi và Trung Đông, 2/2009, 45 – 50.
6. Huỳnh Thành Đạt (2016), *Cuộc CMCN 4.0 và những vấn đề đặt ra đối với chính sách khoa học công nghệ và đào tạo nguồn nhân lực của Việt Nam*, truy cập ngày 10/10/2018 tại <https://kinhthetrunguoc.vn/web/guest/nguyen-cuu-trao-doi>
7. Nguyễn Đình Đức (2018), *Đổi mới mạnh mẽ giáo dục đại học: chiến lược để Việt Nam nắm bắt cơ hội ở cuộc CMCN 4.0*, *Kỷ yếu hội thảo Khoa học “Nhu cầu nhân lực chất lượng cao cho phát triển trong bối cảnh CMCN 4.0”*, 219 – 224.
8. Trần Mai Đông và đồng nghiệp (2018), *Tác động của cuộc CMCN 4.0 đến đời sống xã hội và dịch chuyển cơ cấu nguồn lao động*, *Kỷ yếu hội thảo Khoa học “Nhu cầu nhân lực chất lượng cao cho phát triển trong bối cảnh CMCN 4.0”*, 181 – 189.
9. Lương Đình Hải (2018), *CMCN 4.0 và sự phát triển kinh tế - xã hội, con người Việt nam hiện nay*, Đề tài KX. 01.11/16-20, Viện Nghiên cứu con người.
10. Nguyễn Hữu Hào và Nguyễn Thị Mỹ Diệu (2016), *Chất lượng nguồn nhân lực Việt nam trong bối cảnh hội nhập cộng đồng kinh tế ASEAN thực trạng và giải pháp*, Tạp chí Khoa học xã hội và nhân văn, Số 21 tháng 3/2016, 10 – 16.
11. Nguyễn Trọng Hoài (2018), *Quốc tế hóa giáo dục Việt Nam: đào tạo nguồn nhân lực trong bối cảnh CMCN 4.0*, *Kỷ yếu hội thảo Khoa học “Nhu cầu nhân lực chất lượng cao cho phát triển trong bối cảnh CMCN 4.0”*, 236 – 252.
12. Đặng Xuân Hoan (2015), *Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2015-2020 đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*, Tạp chí

- cộng sản, truy cập ngày 11/10/2018 tại <http://www.tapchiconsan.org.vn/Home/Nghiencuu-Traodoi/2015/32972/Phat-trien-nguon-nhan-luc-Viet-Nam-giai-doan-20152020-dap-ung.aspx>
13. Trình Hoàng Lâm (2015), *Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam trong bối cảnh hội nhập*, Tạp chí Lao động & Xã hội, truy cập ngày 11/10/2018 tại <http://laodongxahoi.net/mot-so-giai-phap-nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-viet-nam-trong-boi-canhh-hoi-nhap-1304507.html>
14. Nguyễn Thị Bích Loan (2018), Báo cáo tổng kết hội thảo “CMCN 4.0: Cơ hội và thách thức đối với phát triển kinh tế Việt Nam”, Đại học Thương mại.
15. Võ Đại Lược (2011), *Phát triển nguồn nhân lực hướng tới tăng trưởng bền vững, cơ sở khoa học của một số vấn đề trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam đến 2020*, NXB Chính trị quốc gia, 557 – 568.
16. Trần Thị Kiều Nga (2015), Quan điểm của Đảng về phát triển nguồn nhân lực trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, Tạp chí Lý luận chính trị, truy cập tại <http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/dien-dan/item/1104-quan-diem-cua-dang-ve-phat-trien-nguon-nhan-luc-trong-thoi-ky-cong-nhiiep-hoa-hien-dai-hoa.html> ngày 11/10/2018.
17. Chu Thị Bích Ngọc (2018), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam trong cuộc CMCN 4.0*, Tạp chí Tài chính, truy cập ngày 11/11/2018 tại <http://tapchitaichinh.vn/nghien-cuu--trao-doi/trao-doi-binh-luan/nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-viet-nam-trong-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-40-147363.html>
18. Lưu Bích Ngọc và đồng nghiệp (2018), *Nhu cầu nhân lực cho phát triển trong kỷ nguyên CMCN 4.0 đòi hỏi đổi mới mạnh mẽ giáo dục đại học Việt Nam*, Kỷ yếu hội thảo “Khoa học Nhu cầu nhân lực chất lượng cao cho phát triển trong bối cảnh CMCN 4.0”, 26 – 41.
19. Phan Thị Bích Nguyệt và đồng nghiệp (2018), *Nguồn nhân lực chất lượng cao tại Việt Nam: thực trạng và khuyến nghị*, Kỷ yếu hội thảo Khoa học “Nhu cầu nhân lực chất lượng cao cho phát triển trong bối cảnh CMCN 4.0”, 10 – 25.
20. Nguyễn Thị Minh Phước (2011), *Phát triển nguồn nhân lực: kinh nghiệm ở một số nước trên thế giới*, Tạp chí cộng sản, truy cập ngày 12/10/2018 tại <http://www.tapchiconsan.org.vn/Home/Tri-thuc-viet-nam/Tri-thuc/2011/12926/Phat-trien-nguon-nhan-luc-kinh-nghiem-o-mot-so-nuoc-tren.aspx>
21. Nguyễn Quý Thanh (2018), Những xu thế của giáo dục 4.0: Ứng dụng trong đào tạo tại trường ĐHGD – ĐHQGHN, *Kỷ yếu hội thảo Khoa học “Nhu cầu nhân lực chất lượng cao cho phát triển trong bối cảnh CMCN 4.0”*, 327 – 333.
22. Ngô Minh Tuấn (2013), Báo cáo đề tài “Quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam: Vấn đề và giải pháp”, Bộ Kế hoạch và Đầu tư .
23. Nguyễn Chí Trường (2018), *Cuộc CMCN 4.0: Cơ hội, thách thức và giải pháp hai tốc độ cho giáo dục nghề nghiệp*, Tạp chí Lao động & Xã hội, truy cập ngày 10/10/2018 tại <http://laodongxahoi.net/cuoc-cach-mang-cong-nghiep-40-co-hoi-thach->

thuc-va-giai-phap-hai-toc-do-cho-giao-duc-nghe-nghiep-1309488.html

24. Nguyễn Thắng (2016), Báo cáo “*Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư: Một số đặc trưng, tác động và hàm ý chính sách đối với Việt Nam*”, truy cập ngày 11/10/2018 tại <http://ngkt.mofa.gov.vn/cmcn4-mot-so-dac-trung-tac-dong-va-ham-y-chinh-sach-cho-viet-nam/>

25. Nguyễn Thu Thủy và đồng nghiệp (2018), Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khoa học công nghệ quốc gia thông qua việc nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế, *Kỷ yếu hội thảo “Khoa học Nhu cầu nhân lực chất lượng cao cho phát triển trong bối cảnh CMCN 4.0”*, 268 – 288.

26. Viện Khoa học, Lao động và Xã hội (2016), Báo cáo chuyên đề “*Nhu cầu về Kỹ năng trong Kỷ nguyên Công nghệ mới: Kết quả Khảo sát Sơ bộ trong lĩnh vực Điện tử và Dệt may*”.

27. Đức Vương (2008), *Thực trạng và giải pháp về phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam*, Đề tài VNH3.TB14.457, Viện Khoa học nghiên cứu nhân tài, nhân lực.

15.2. Nghiên cứu nước ngoài

28. Abdullah, H., Rose, R.C. & Kumar, N. (2007). Human Resource Development Strategies: The Malaysian Scenario, *Journal of Social Science* 3(4), 213-222.

29. ADB. (2014). *Innovative Strategies in Higher Education for Accelerated Human Resource Development in South Asia*.

30. Agolla J.E. (2017). *Human capital in the Smart Manufacturing and Industry 4.0 Revolution*, Digital Transformation in Smart Manufacturing Project, Botswana.

31. Alagaraja, M., & Wang, J. (2012). Reflections on the invited response: Dominant themes in current NHRD research. *Human Resource Development Review*, 11(4), 437–442.

32. A.M.Osman-Gani & W.T Tan. (1998). *Human resource development: the key to sustainable growth and competitiveness of Singapore*, Human Resource Development International 1(4); 20 – 27.

33. Anand, S., & Sen, A. (2000). The Income Component of the Human Development Index. *Journal of Human Development*, 1(1), 83-106.

34. Awel, A.M. (2013), *The long-run relationship between human capital and economic growth in Sweden*, MRPA paper no. (2013), 45183.

35. Bae, J., & Rowley, C. (2003). Changes and continuities in South Korean HRM. *Asia Pacific Business Review*, 9(4), 76–105.

36. Baldacci, E., Clements, B., Gupta, S. and Cui, Q. (2004), *Social Spending, Human Capital, and Growth in Developing Countries: Implications for Achieving the MDGs*, IMF Working Paper.

37. Blake, R. (1995). Memories of HRD. *Training and Development*, 49(3), 22–28.

38. Buhr Daniel & Stehnen Thomas. (2018). *Industry 4.0 and European Innovation Policy: Big plans, small steps*.

39. Cho, E., & McLean, N. (2004). What we discovered about NHRD and what it means for HRD. *Advances in Developing Human Resources*, 6(3), 382-393.
40. Briggs Jr., V. M. (1987). Human resource development and the formulation of national economic policy. *Journal of Economic Issues*, 21, 1207–1240.
41. Cseh, M., & Manikoth, N. (2013). *The future of human resource development: Shaping national human resource development policies in the global context*. Truy cập tại <http://www.ufhrd.co.uk/wordpress/wp-content/uploads/2012/11/UFHRD2012Future11.pdf>
42. Desimone, R. L., Werner, J. M., & Harris, D. M. (2002). *Human resource development* (3rd ed.). Mason, OH: South-Western.
43. Desimone, R. L., Werner, J. M., & Harris, D. M. (2002). *Human resource development* (3rd ed.). Mason, OH: South-Western.
44. Devadas, U.M. (2016), Does Malaysia Practice National Human Resource Development?, *Journal of Management Policy and Practice Vol. 17(2)*, 115 – 132.
45. Drucker, P. F. (1993). *Post-capitalist society*. New York, NY: HarperBusiness.
46. Gold, J., Holden, R., Stewart, J., Iles, P., & Beardwell, J. (2013). *Human resource development theory and practice* (2nd ed.). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
47. ILO (2016), *ASEAN in transformation: Perspective of Enterprises and Students*.
48. ILO (2018), *World Employment Social Outlook: Trends 2018*.
49. Kuchinke, Peter K., & Osman-Gani, Ahad M. (2009). HRD in Asia. *Human Resource Development International*, 12(1), 1–2.
50. Hasler, G. M., Thompson, M. D., & Schuler, M. (2006). National human resource development in transitioning societies in the developing world: Brazil. *Advances in Developing Human Resources*, 8(1), 99–115.
51. Hyung Man Kim. (2018). The fourth industrial revolution and human resources development.
52. McCleery, R. (2000). Human resource development and sustainable growth. *Malaysian Journal of Economic Studies*, 37(1), 27–51.
53. McLean, G., & McLean, L. (2001). If we can't define HRD in one country, how can we define it in an international context? *Human Resource Development International*, 4(3), 313–326.
54. McLagan, P. A., & Suhadolnik, D. (1989). *Models for HRD practice: The research report*. Alexandria, VA: ASTD Press.
55. Ministry of Higher Education Malaysia. (2018). *Framing Malaysian Higher Education 4.0: future-proof talents*.
56. Ministry of international trade and industry Malaysia. (2018). *Industry 4WRD – National policy on industry 4.0*.
57. Moon, Y. L., & McLean, G. N. (2003). The nature of corruption hidden in culture:

- The case of Korea. In J. B. Kidd & F. J. Richter (Eds.), *Fighting corruption in Asia: Causes, effects and remedies* (pp. 297–315). Singapore: World Scientific.
58. Nadler, L. (1970). *Developing human resources*. Houston, TX: Gulf.
59. National committee of Human resources of Jordan. (2015). *Education for prosperity: delivering results – a national strategy for human resources development 2016 – 2025*.
60. Odionye E.A. (2014). The Role of Tertiary Education in Human Resource Development, *Journal of Education and Practice Vol.5*, No.35, trang 191 – 194.
61. Paprock, K. (2008). National human resource development in transitioning societies in the developing world: Introductory overview. *Advances in Developing Human Resources*, 8(1), 12–27.
62. Lee, M. (2004). National human resource development in the United Kingdom. *Advances in Developing Human Resources*, 6(3), 334–345. Truy cập tại <http://search.proquest.com/docview/221213055?accountid=14620>
63. Riminucci, M. (2018). Industry 4.0 and Human Resources Development: A view from Japan, *Labor Studies, Journal of International and Comparative*, Vol 7-1/2018, trang 5 – 10.
64. Ruona, W. E. (2001). The foundational impact of the ‘Training within Industry’ project on the human resource development profession. *Advances in Developing Human Resources*, 4(3), 312–318.
65. Schmidt K.V. (2008). *The Role of Education within National Human Resource Development Policy*, University of Wisconsin Milwaukee Press, 32-2.
66. Sorko S.R. (2016). *The future of employment – challenges in human resources through digitalization*.
67. Solaki, M. (2006), *Relationship Between Education and GDP Growth: A Bi-variate Causality Analysis for Greece*, Harokopio University, Athens Greece.
68. Spilsbury, M., & Institute of Manpower Studies (Great Britain). (1994). *Evaluation of investors in people in England and Wales*. Brighton: Institute of Manpower Studies.
69. Stead, V., & Lee, M. M. (1996). Intercultural perspectives on HRD. In J. Stewart & J. McGoldrick (Eds), *HRD: Perspectives, strategies and practice* (pp. 47–70). London: Pitman.
70. Stewart, T. A., & McGoldrick, J. (Eds.). (1996). *Human resource development: Perspectives, strategies, and practice*. London: Pitman.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F., III. (2001). *Foundations of human resource development*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
71. Desimone, R.L., Werner, J.M. and Harris, D.M.(2002) *Human Resource Development*. (3rd ed) Orlando, Harcourt College Publishers.
72. Thurow, L. C. (1997). *The future of capitalism: How today’s economic forces shape tomorrow’s world*. New York: Penguin Books.
73. Ulrich, D. (1998). *Delivering results: A new mandate for human resource*

professionals. Boston: Harvard Business School Press.

74. WB (2015), Vietnam – Enterprise Survey, truy cập tại <http://ddghhsn01/index.php/microdata.worldbank.org> ngày 11/10/2018

75. WEF (2018), Insight report: Readiness for the future of production, 250 – 251, truy cập tại http://www3.weforum.org/docs/FOP_Readiness_Report_2018.pdf

76. Wolff, E. (2000), Human capital investment and economic growth: exploring the cross-country evidence, *Structural Change and Economic Dynamics*, 11(4), 433-472.

77. Woodall, J., Lee, M., & Stewart, J. (2004). *New frontiers in HRD*. London: Routledge.

78. Zidan, S. S. (2001). The role of HRD in economic development. *Human Resource Development Quarterly*, 12(4), 437.

79. Zula, K. J., & Chermack, T. J. (2007). Integrative literature review: Human capital planning: A review of literature and implications for human resource development. *Human Resource Development Review*, 6(3), 245-262.

16 | Nội dung nghiên cứu của đề tài:

Nội dung 1: Nghiên cứu cơ sở lý luận về chiến lược phát triển nguồn nhân lực

1.1. Tổng quan lý thuyết về phát triển nguồn nhân lực và chiến lược phát triển nguồn nhân lực

1.1.1 Khái niệm, vai trò, mục tiêu, mô hình chiến lược phát triển nguồn nhân lực (HRD)

1.1.2 Khái niệm, vai trò, mục tiêu, mô hình chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia (NHRD)

1.2. Các vấn đề cốt lõi về chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia

1.2.1 Đặc điểm của một chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia

1.2.2 Các yếu tố tác động đến chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia

1.2.3 Các kết quả thường có của một chiến lược nguồn nhân lực quốc gia và cách thức đo lường

1.2.4 Thách thức khi xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia

1.3. Khung phân tích để xây dựng chiến lược nguồn nhân lực quốc gia, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao

1.3.1 Khung phân tích để xây dựng chiến lược nguồn nhân lực quốc gia

1.3.2 Khung phân tích để xây dựng khung chiến lược nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao

Nội dung 2: Nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế và bài học cho Việt Nam trong xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực

2.1 Kinh nghiệm của các nước đang phát triển trong xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực

2.1.1 Kinh nghiệm của các nước đang phát triển xây dựng chiến lược NHRD trong quá khứ

2.1.2 Kinh nghiệm của các nước đang phát triển xây dựng chiến lược NHRD trong bối cảnh CMCN 4.0 đặc biệt tập trung vào chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao

2.2. Kinh nghiệm của các nước phát triển trong xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực

2.2.1 Kinh nghiệm của các nước phát triển xây dựng chiến lược NHRD trong quá khứ

2.2.2 Kinh nghiệm của các nước phát triển xây dựng chiến lược NHRD trong bối cảnh CMCN 4.0 đặc biệt tập trung vào chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao

2.3 Vai trò của giáo dục đại học trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia phù hợp với bối cảnh CMCN 4.0 và kinh nghiệm của một số nước

2.3.1 Vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao đối với nền kinh tế trong bối cảnh CMCN 4.0

2.3.2 Giáo dục đại học và nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao

2.3.3 Kinh nghiệm của một số nước về phát huy vai trò của giáo dục đại học trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia

2.4. Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam về xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh CMCN 4.0

2.4.1 Bài học kinh nghiệm từ các nước đang phát triển

2.4.2 Bài học kinh nghiệm từ các nước phát triển

2.4.3 Bài học kinh nghiệm dành riêng cho chiến lược phát triển giáo dục đại học nằm trong chiến lược NHRD trong bối cảnh CMCN 4.0

Nội dung 3: Nghiên cứu đánh giá thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao của Việt Nam và cơ hội, thách thức của CMCN 4.0 đối với nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao

3.1. Đánh giá thực trạng nguồn nhân lực Việt Nam

3.1.1 Về số lượng nguồn nhân lực

3.1.2 Về chất lượng nguồn nhân lực

3.1.3 Về cơ cấu nguồn nhân lực

3.2. Tác động của CMCN 4.0 tới nguồn nhân lực ở Việt Nam

3.2.1 Tác động CMCN 4.0 tới cung lao động

3.2.2 Tác động CMCN 4.0 tới cầu lao động

3.2.3 Tác động CMCN 4.0 tới chính sách trên thị trường lao động

3.2.4 Nghiên cứu tình huống: một số ngành nguồn nhân lực bị tác động mạnh nhất (công nghệ thông tin, y dược, nông nghiệp, chế biến chế tạo...)

3.3. Cơ hội và thách thức đối với nguồn nhân lực của Việt Nam trong bối cảnh CMCN 4.0

3.3.1 Cơ hội đối với nguồn nhân lực của Việt Nam trong bối cảnh CMCN 4.0, tập trung vào một số ngành bị tác động mạnh nhất

3.3.2 Thách thức đối với nguồn nhân lực của Việt Nam trong bối cảnh CMCN 4.0, tập trung vào một số ngành bị tác động mạnh nhất

Nội dung 4: Nghiên cứu đánh giá việc thực hiện chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020 và tác động của nguồn nhân lực tới sự phát triển kinh tế - xã hội

4.1. Phân tích chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 – 2020

4.1.1 Nội dung chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020

4.1.2 Đặc điểm chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 – 2020

4.1.3 Một số ưu điểm, nhược điểm của chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020

4.2. Đánh giá thực trạng thực hiện chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 – 2020

4.2.1 Đánh giá thực trạng thực hiện chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 – 2020 theo mục tiêu, chỉ tiêu

4.2.2 Đánh giá thực trạng thực hiện chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 – 2020 theo giải pháp đề xuất

4.3. Tác động của nguồn nhân lực tới sự phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020

4.3.1 Tác động đến quy mô sản xuất

4.3.2 Tác động đến hiệu quả sản xuất, đặc biệt tập trung nhóm nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao

4.3.3 Tác động đến sức mua của nền kinh tế

Nội dung 5: Dự báo xu hướng phát triển của nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2021-2030 trong bối cảnh CMCN 4.0

5.1. Dự báo xu thế phát triển của cuộc CMCN 4.0 trong tương lai

5.1.1 Thực trạng phát triển hiện tại của CMCN 4.0

5.1.2 Thực trạng ứng dụng CMCN 4.0 vào một số lĩnh vực trong cuộc sống

5.1.3 Xu thế phát triển chính của CMCN 4.0 trong tương lai

5.2. Phân tích nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam giai đoạn 2021- 2030 trong bối cảnh CMCN 4.0

5.2.1 Định hướng phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam giai đoạn 2021 – 2030 trong bối cảnh CMCN 4.0

5.2.2 Xu hướng phát triển một số ngành kinh tế chính tại Việt Nam trong bối cảnh CMCN 4.0, tập trung vào một số ngành dự báo chịu tác động lớn: CNTT, Nông nghiệp, Y dược, Chế biến chế tạo

5.3. Dự báo xu hướng phát triển của nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2021 – 2030 dưới tác động của CMCN 4.0

5.3.1 Nhu cầu nguồn lực của một số ngành kinh tế chính tại Việt Nam trong bối cảnh CMCN 4.0, tập trung phân tích nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao

5.3.2 Thực trạng đào tạo nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao trong bối cảnh CMCN 4.0 ở Việt Nam

5.3.3 Xu hướng phát triển của nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2021 – 2030 dưới

tác động của CMCN 4.0

Nội dung 6: Cơ sở lý luận và thực tiễn để xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2021-2030 trong bối cảnh CMCN 4.0

6.1. Cơ sở lý luận để xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2021-2030 trong bối cảnh CMCN 4.0

6.1.1 Tổng hợp cơ sở lý thuyết (khái niệm, mô hình/chiến lược, tiêu chí...) và các yếu tố tác động đến việc xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2021 – 2030 trong bối cảnh CMCN 4.0

6.1.2 Đề xuất khung phân tích xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2021 – 2030 trong bối cảnh CMCN 4.0

6.2. Cơ sở thực tiễn để xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực cho Việt Nam giai đoạn 2021-2030 trong bối cảnh CMCN 4.0

6.2.1 Tổng hợp kinh nghiệm các nước về chiến lược và xây dựng chiến lược NHRD

6.2.2 Đánh giá cơ sở thực tiễn xây dựng chiến lược NHRD tập trung cho nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao

6.3. Khung chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao và hệ thống giải pháp nhằm xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao của Việt Nam giai đoạn 2021-2030 trong bối cảnh CMCN 4.0

6.3.1 Khung chiến lược chung cho phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2021 – 2030 bối cảnh CMCN 4.0

6.3.2 Khung chiến lược dành riêng cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao của Việt Nam giai đoạn 2021 – 2030 trong bối cảnh CMCN 4.0

6.3.3 Hệ thống giải pháp nhằm xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực nói chung cho Việt Nam giai đoạn 2021-2030 trong bối cảnh CMCN 4.0

6.3.4 Hệ thống giải pháp nhằm xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao cho Việt Nam giai đoạn 2021-2030 trong bối cảnh CMCN 4.0

17 | Các hoạt động phục vụ nội dung nghiên cứu của đề tài:

17.1 Suu tầm/ dịch tài liệu phục vụ nghiên cứu

Dự kiến tổng số trang dịch tài liệu là 300 trang bao gồm các tài liệu:

- Suu tầm, tập hợp, dịch các tài liệu thông tin tổng quan về các vấn đề liên quan đến phát triển nguồn nhân lực nói chung và phát triển nguồn nhân lực quốc gia nói riêng
- Suu tầm, tập hợp các thông tin về hoạt động xây dựng và phát triển nguồn nhân lực quốc gia của Việt Nam cụ thể là thông tin về chất lượng nguồn nhân lực bao gồm đặc điểm nghề nghiệp, trình độ đào tạo, tôn giáo, địa phương sinh sống làm việc; thông tin về tác động của cuộc CMCN 4.0 tới thị trường lao động Việt Nam bao gồm yêu cầu của các nhà tuyển dụng, môi trường làm việc, khả năng đáp ứng của người lao động; thông tin về các chính sách các cấp liên quan đến phát triển nguồn nhân lực trong đó tập trung vào chính sách giáo dục đào tạo
- Suu tầm, biên dịch các tài liệu của các quốc gia như Hoa Kỳ, Anh, Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan, Singapore, Trung Quốc, Ấn Độ, Malaysia... về chiến lược phát triển

xây dựng nguồn nhân lực quốc gia tập trung vào thời kỳ bắt đầu xuất hiện CMCN 4.0.

17.2 Hội thảo/tọa đàm khoa học

17.2.1. Hội thảo khoa học:

Đề tài sẽ tổ chức 02 cuộc hội thảo trong đó có 01 hội thảo tổ chức tại Hà Nội và 01 hội thảo tổ chức tại Tp. Hồ Chí Minh. Đây là 2 trung tâm kinh tế lớn nhất cả nước, vùng lân cận tập trung nhiều loại hình doanh nghiệp, do đó thị trường lao động các thành phố này và vùng lân cận chịu tác động rất lớn của cuộc CMCN 4.0. Ngoài ra đây cũng là những nơi tập trung nhiều cơ quan quản lý Nhà nước cũng như hệ thống các cơ sở đào tạo từ đại học đến dạy nghề hàng đầu Việt Nam, là những đối tượng có liên quan mật thiết đến chiến lược NHRD của Việt Nam trong thời gian tới.

*** Hội thảo 1:**

- Chủ đề: Cơ sở lý luận và thực tiễn để xây dựng chiến lược NHRD cho Việt Nam trong bối cảnh CMCN 4.0

- Mục tiêu: hội thảo sẽ lấy ý kiến các nhà khoa học, các chuyên gia và các nhà quản lý về cơ sở khoa học để xây dựng chiến lược NHRD trong bối cảnh CMCN 4.0 cho Việt Nam.

- Nội dung: Trình bày các kết quả nghiên cứu về cơ sở lý luận và cơ sở thực tiễn liên quan đến chiến lược NHRD dựa trên các nghiên cứu về NHRD từ trước đến nay của các nhà khoa học, các nhà quản trị và phát triển nhân lực trong và ngoài nước. Hội thảo cũng sẽ xem xét, phân tích và đánh giá các tác động của CMCN 4.0 tới chiến lược NHRD nói chung và chiến lược NHRD cụ thể ở một số quốc gia nói riêng.

- Thành phần tham dự: các nhà học, các nhà nghiên cứu có uy tín, các nhà quản lý chính sách ở các bộ, ban ngành có liên quan đến lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực; **đại diện các doanh nghiệp sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao...**

- Số lượng đại biểu: dự kiến 100 người tham dự.

- Thời gian: 1 ngày 2 buổi

- Địa điểm: Tp. Hồ Chí Minh

*** Hội thảo 2:**

- Chủ đề: Khung chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao của Việt Nam giai đoạn 2021 – 2030

- Mục tiêu: hội thảo sẽ lấy ý kiến các chuyên gia về một số giải pháp nhằm cải thiện khung chiến lược NHRD cho Việt Nam trong bối cảnh xuất hiện những nhân tố mới như cuộc CMCN 4.0 chẳng hạn.

- Nội dung: Trình bày ứng dụng chính của đề tài khi đề xuất khung chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao Việt Nam giai đoạn 2021 - 2030 dựa trên cơ sở lý luận và thực tiễn được tổng kết từ hội thảo trước.

- Thành phần tham dự: các nhà học, các nhà nghiên cứu có uy tín, các nhà quản lý chính sách ở các bộ, ban ngành có liên quan đến lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực; **đại diện các doanh nghiệp sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao...**

- Số lượng đại biểu: dự kiến 100 người tham dự.
- Thời gian: 1 ngày 2 buổi
- Địa điểm: Tp. Hà Nội

17.2.2. Tọa đàm khoa học:

Đề tài dự định sẽ tổ chức 20 buổi tọa đàm khoa học, bao gồm các thành viên và cộng tác viên của đề tài để trao đổi về các chủ đề có liên quan của đề tài:

- Tọa đàm về cơ sở lý thuyết cho chủ đề phát triển nguồn nhân lực và chiến lược phát triển nguồn nhân lực
- Tọa đàm về chiến lược NHRD và các mô hình chiến lược NHRD
- Tọa đàm về tác động của CMCN 4.0 tới nguồn nhân lực trên thế giới, tập trung vào nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao
- Tọa đàm về tác động của CMCN 4.0 tới nền kinh tế Việt Nam
- Tọa đàm về cơ hội và thách thức đối với nguồn nhân lực ở Việt Nam trong bối cảnh CMCN 4.0
- Tọa đàm về kinh nghiệm các nước đang phát triển trong việc xây dựng chiến lược NHRD trong bối cảnh CMCN 4.0
- Tọa đàm về kinh nghiệm các nước phát triển trong việc xây dựng chiến lược NHRD trong bối cảnh CMCN 4.0
- Tọa đàm về vai trò của giáo dục trong chiến lược NHRD
- Tọa đàm về vai trò của giáo dục đại học trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao
- Tọa đàm về phân tích nội dung chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020
- Tọa đàm về thực trạng thực hiện chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020
- Tọa đàm về tác động của nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao tới sự phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020
- Tọa đàm về xu hướng phát triển của CMCN 4.0 trong tương lai
- Tọa đàm về nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam giai đoạn 2021 – 2030 trong đó tập trung vào một số ngành chính đóng vai trò quan trọng
- Tọa đàm về xu hướng phát triển của nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2021 – 2030 trong bối cảnh CMCN 4.0 trong đó tập trung vào một số ngành chính chịu tác động lớn của CMCN 4.0
- Tọa đàm lấy ý kiến về việc đánh giá kinh nghiệm quốc tế phù hợp với Việt Nam trong xây dựng chiến lược NHRD trong bối cảnh CMCN 4.0
- Tọa đàm lấy ý kiến về nội dung, phạm vi và đối tượng cho khảo sát liên quan đến xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam trong bối cảnh CMCN 4.0, tập trung vào nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao
- Tọa đàm về kết quả điều tra khảo sát và đặt hàng xử lý dữ liệu
- Tọa đàm về các giải pháp xây dựng khung chiến lược phát triển nguồn nhân lực

Việt Nam giai đoạn 2021 – 2030 đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội trong bối cảnh CMCN 4.0, tập trung vào nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao

▪ Tọa đàm về nội dung khung chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2021 – 2030 đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội trong bối cảnh CMCN 4.0, tập trung vào nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao

17.3 Khảo sát/ điều tra thực tế trong nước

a. Đối tượng khảo sát

Để thu thập dữ liệu sơ cấp về thực trạng xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam tập trung vào nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao, nhóm nghiên cứu dự kiến sẽ tổ chức các cuộc (i) điều tra khảo sát tại các trường đại học (nguồn cung lao động chất lượng cao) (ii) điều tra/khảo sát tại các doanh nghiệp chịu tác động mạnh nhất của CMCN 4.0 (nguồn cầu lao động chất lượng cao), (iii) khảo sát thực tế kết hợp tọa đàm với sự tham gia của chuyên gia, các nhà khoa học, các cán bộ quản lý nhà nước. Cụ thể:

+ *Điều tra tại các cơ sở giáo dục đào tạo và dạy nghề thông qua bảng hỏi*

Nhóm nghiên cứu sẽ thực hiện điều tra tại 60 cơ sở đào tạo thông qua bảng hỏi tập trung vào các trường đại học là nơi đào tạo nên nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao của quốc gia. Quy mô mẫu nghiên cứu: Sau khi căn cứ vào số lượng câu hỏi trong bản khảo sát với độ tin cậy về thống kê là 95%, tổng mẫu nghiên cứu dự kiến là 1.200 mẫu cho 60 trường đại học. Mẫu được lấy theo nguyên tắc phân tầng.

+ *Điều tra tại các doanh nghiệp thông qua bảng hỏi*

Ngoài ra, đề tài cũng sẽ tiến hành điều tra/khảo sát tại các doanh nghiệp đối với một số ngành nghề tiêu biểu thông qua việc phát 2.850 phiếu điều tra tới các cá nhân, người lao động đang làm việc tại doanh nghiệp và hiệp hội nghề nghiệp. Mẫu được lấy theo nguyên tắc phân tầng.

b. Địa bàn khảo sát

Đề tài sẽ tiến hành khảo sát tại 07 tỉnh/thành phố điển hình, cụ thể: - Miền Bắc: Hà Nội, Quảng Ninh - Miền Trung: Đà Nẵng, Huế - Tây Nguyên: Lâm Đồng - Miền Nam: Tp. Hồ Chí Minh, Bình Dương. Đây là các trung tâm kinh tế lớn của cả nước tập trung nhiều cơ sở đào tạo và doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh trên mọi ngành nghề và lĩnh vực của nền kinh tế, đặc biệt là những ngành nghề chịu ảnh hưởng lớn của CMCN 4.0.

c. Nội dung khảo sát

- Nhận thức về CMCN 4.0
- Tác động của cuộc CMCN 4.0 đến nền kinh tế trong đó tập trung vào người lao động
- Mức độ đáp ứng của người lao động/ công ty/ chính sách của chính phủ đối với yêu cầu của cuộc CMCN 4.0
- Cơ hội và thách thức đối với người lao động trong bối cảnh CMCN 4.0
- Giải pháp thích ứng với yêu cầu mới của cuộc CMCN 4.0
- Nhận thức về chiến lược phát triển nguồn nhân lực

- Những yếu tố tác động đến chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia
- Cá nhân/công ty/quốc gia phù hợp với chiến lược phát triển nguồn nhân lực nào
- Vai trò của giáo dục trong chiến lược NHRD trong bối cảnh CMCN 4.0
- Thành tựu, hạn chế của chiến lược NHRD của Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020

Từ kết quả của khảo sát, nhóm nghiên cứu sẽ rút ra kết luận về:

- Thực trạng chất lượng nguồn lực lao động Việt Nam trong bối cảnh CMCN 4.0
- Tác động của cuộc CMCN 4.0 tới nguồn nhân lực của Việt Nam
- Tính tất yếu của việc xây dựng chiến lược NHRD phù hợp với CMCN 4.0
- Thực trạng thực hiện chiến lược NHRD của Việt Nam giai đoạn 2021 - 2030

Sử dụng những kết luận nêu trên, nhóm sẽ tiếp tục tiến hành phỏng vấn chuyên sâu, thảo luận nhóm với 10 chuyên gia về phát triển nguồn nhân lực đến từ các trường đại học, viện nghiên cứu, lãnh đạo hội nghề nghiệp và 10 nhà quản lý, các nhà hoạch định chính sách nguồn nhân lực của chính phủ.

18 | Cách tiếp cận, phương pháp nghiên cứu, kỹ thuật sử dụng:

***Cách tiếp cận:** Đề tài sử dụng cách tiếp cận biện chứng, thực chứng, so sánh kinh nghiệm và vận dụng điều chỉnh các mô hình nghiên cứu hiện đại

Với cách tiếp cận biện chứng đề tài xem xét vai trò và mối quan hệ của các nhân tố xã hội, văn hóa, tôn giáo, thể chế tới chiến lược phát triển nguồn nhân lực; đồng thời đề tài cũng đánh giá tác động qua lại giữa cuộc CMCN 4.0 với thị trường lao động, với chiến lược phát triển nguồn nhân lực nói chung trong đó tập trung vào chiều tác động của cuộc CMCN 4.0 tới các chủ thể khác.

Với cách tiếp cận thực chứng và so sánh, đề tài sẽ tiến hành tổng hợp so sánh tài liệu cũng như khảo sát thực tế các chiến lược/mô hình phát triển nguồn nhân lực trên lý thuyết (sử dụng cách tiếp cận của While Cho và Mc Lean (2004) với 5 mô hình), cũng như trong thực tế (dự kiến khảo sát ở Malaysia) để từ đó rút ra những kinh nghiệm xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực phù hợp với Việt Nam

Với cách tiếp cận vận dụng mô hình lý thuyết có điều chỉnh, đề tài dự kiến sẽ sử dụng chiến lược/mô hình chính phủ kiến tạo (government – initiated model) trong 5 chiến lược/mô hình được đề xuất bởi While Cho và Mc Lean (2004). Đây là mô hình phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội tại Việt Nam khi vai trò của Chính phủ là vô cùng quan trọng trong định hướng nền kinh tế theo hướng XHCN. Ngoài ra, Việt Nam đang trong quá trình chuyển đổi từ một nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang một nền kinh tế thị trường với độ mở cửa cao, do đó khu vực tư nhân còn đang trong quá trình phát triển với năng lực còn hạn chế đặc biệt là khả năng tự đào tạo nguồn nhân lực, trong khi đó các tiêu chuẩn nghề nghiệp mang tính khu vực thì ngày càng phổ cập trong nước³. Vì vậy rất cần thiết phải có một chiến lược tổng quan được xây dựng từ phía Chính phủ, thậm chí kể cả việc tài trợ tài chính bước đầu cho kế hoạch này trước khi tư nhân có thể đảm nhận được trọng trách tự đào tạo nguồn nhân lực cho khu

³ Hiện tại các nước trong ASEAN đã ký thỏa thuận công nhận lẫn nhau đối với 8 loại hình nghề nghiệp (dịch vụ kỹ thuật; dịch vụ điều dưỡng; dịch vụ kiến trúc, dịch vụ khảo sát; hành nghề y, hành nghề nha khoa và dịch vụ kế toán; hành nghề du lịch)

vực của mình.

Chiến lược/mô hình chính phủ kiến tạo là chiến lược phát triển nguồn nhân lực hướng tới tiêu chuẩn hóa. Mô hình này được phát triển từ nước Anh và các quốc gia thuộc địa trước kia của Anh. Chính phủ sẽ là người đưa ra các tiêu chuẩn nghề nghiệp và thành lập hệ thống ủy ban để tư vấn, hướng dẫn các cơ sở giáo dục công lập và tư nhân thay đổi chương trình đào tạo để đạt được tiêu chuẩn nghề nghiệp mà chính phủ đã đưa ra. Chính phủ cũng quản lý rất chặt chẽ các cơ quan, tổ chức sát hạch và cấp chứng chỉ nghề. Hệ thống tiêu chuẩn nghề nghiệp được chính phủ xem xét lại hàng năm dựa trên nhu cầu thực tế của xã hội và các tiêu chuẩn quốc tế tương đương để đảm bảo tính tương thích của hệ thống giáo dục và đào tạo quốc gia với thực tiễn và tạo tính liên thông quốc tế. Rõ ràng trong bối cảnh sơ khai của thị trường lao động, các hoạt động định hướng và tạo tính liên thông quốc tế nên được chính phủ đảm nhận. Ngoài ra ở Việt Nam, với yêu cầu đặc thù phát triển kinh tế - xã hội theo định hướng XHCN, chính phủ có thể lồng ghép trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực của mình những mục tiêu xã hội như giảm bất bình đẳng, bảo vệ môi trường, ổn định kinh tế vĩ mô. Để làm được điều này, chính phủ Việt Nam cần xác định phát triển nguồn nhân lực một cách đồng đều, bên cạnh chú trọng phát triển nguồn nhân lực trình độ cao thì cũng không quên các đối tượng bị ảnh hưởng tiêu cực bởi CMCN 4.0 hoặc các đối tượng ở vùng sâu vùng xa khó tiếp cận các cơ sở giáo dục, đào tạo nghề hiện đại. Ngoài ra việc giáo dục lý tưởng sống, những phẩm chất cần thiết của một người lao động XHCN trong nền kinh tế hiện đại cũng vô cùng cần thiết.

***Phương pháp nghiên cứu, kỹ thuật sử dụng:**

- Nghiên cứu bàn giấy: rà soát và tổng hợp các văn kiện của Đảng, pháp luật của nhà nước, chính sách của chính phủ liên quan đến chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia

- Nghiên cứu tình huống (case study): kinh nghiệm quốc tế liên quan đến xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia. Đề tài sẽ nghiên cứu sâu kinh nghiệm quốc tế của các quốc gia từng hoặc đang có những đặc điểm tương đồng như Việt Nam từ đó rút ra các bài học kinh nghiệm phù hợp cho Việt Nam. Các nước được nghiên cứu bao gồm:

+ các nước phát triển: Đức, Singapore, Hàn Quốc, Nhật Bản

+ các nước có nền kinh tế mới nổi: Malaysia, Trung Quốc, Đài Loan

- Nghiên cứu định lượng dựa trên số liệu sơ cấp và thứ cấp: vận dụng kiến thức về thống kê, xác suất và mô hình kinh tế đề tài sẽ so sánh, chạy mô hình và phân tích kết quả để đánh giá tác động của cuộc CMCN 4.0 tới nền kinh tế Việt Nam đồng thời chỉ ra những yêu cầu cần thiết cho chính phủ, doanh nghiệp, người lao động cần phải cải thiện để đáp ứng được tình hình mới về phát triển kinh tế. Cụ thể như sau:

+ số liệu sơ cấp: được thu thập từ các cuộc khảo sát, phỏng vấn chuyên sâu do nhóm nghiên cứu tiến hành.

+ số liệu thứ cấp: sẽ được thu thập từ các báo cáo, hồ sơ lưu trữ, tài liệu của các cơ

quan quản lý nhà nước (Tổng cục Thống kê, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Công thương, các viện nghiên cứu, các tỉnh thành) và các tổ chức quốc tế (World Bank, Asian Development Bank, International Monetary Fund, International Labor Organization) về thực trạng nguồn nhân lực ở Việt Nam và tác động của cuộc CMCN 4.0 tới nền kinh tế.

19 | Phương án phối hợp với các tổ chức nghiên cứu trong nước:

19.1. Vụ Giáo dục Đại học

- Hỗ trợ tổ chức điều tra và cung cấp thông tin về thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao từ góc độ các trường Đại học.
- Phối hợp tổ chức hội thảo, tổ chức khảo sát.
- Phối hợp thực hiện Nội dung 6.3 về “Khung chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao của Việt Nam giai đoạn 2021 – 2030 trong bối cảnh CMCN 4.0”.
- Tiếp nhận, sử dụng các sản phẩm nghiên cứu của đề tài để phục vụ công tác quản lý của đơn vị

19.2 Viện Nghiên cứu Chiến lược, Chính sách Công thương sẽ tham gia phối hợp thực hiện các nội dung sau đây:

- Hỗ trợ tổ chức điều tra và cung cấp thông tin về thực trạng nguồn nhân lực Việt Nam trong ngành Công Thương
- Phối hợp đánh giá tác động của Cách mạng Công nghiệp 4.0 tới thị trường lao động Việt Nam trong một số ngành cụ thể, đặc biệt là lĩnh vực Công nghiệp và Thương mại.
- Phối hợp tổ chức hội thảo, tổ chức khảo sát.

19.3 Viện Chính sách và Chiến lược phát triển Nông nghiệp Nông thôn sẽ tham gia phối hợp thực hiện các nội dung sau đây:

- Hỗ trợ tổ chức điều tra và cung cấp thông tin về thực trạng nguồn nhân lực Việt Nam trong ngành Nông nghiệp.
- Hỗ trợ, phối hợp đánh giá tác động của Cách mạng Công nghiệp 4.0 tới thị trường lao động Việt Nam trong một số ngành cụ thể, đặc biệt là lĩnh vực Nông nghiệp và phát triển nông thôn.
- Phối hợp tổ chức hội thảo, tổ chức khảo sát.

19.4 Học viện Quản lý Giáo dục sẽ tham gia phối hợp thực hiện các nội dung sau đây:

- Hỗ trợ tổ chức điều tra và cung cấp thông tin về thực trạng hệ thống giáo dục Việt Nam
- Hỗ trợ tổ chức điều tra và cung cấp thông tin về thực trạng nguồn nhân lực lãnh đạo, quản lý của Việt Nam.
- Phối hợp tổ chức hội thảo, tổ chức khảo sát.

19.5 Trường Bồi dưỡng Cán bộ Tài chính sẽ tham gia phối hợp thực hiện các nội dung sau đây:

- Hỗ trợ tổ chức điều tra và cung cấp thông tin về thực trạng nguồn nhân lực Việt Nam

trong ngành Tài chính

- Hỗ trợ, phối hợp đánh giá tác động của Cách mạng Công nghiệp 4.0 tới thị trường lao động Việt Nam trong một số ngành cụ thể, đặc biệt là lĩnh vực Tài chính.
- Phối hợp tổ chức hội thảo, tổ chức khảo sát.

19.6 Viện Chiến lược phát triển sẽ tham gia phối hợp thực hiện các nội dung sau đây:

- Phối hợp thực hiện phân tích chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020 (tính đến 2018), so sánh kết quả trên thực tế với kết quả dự kiến trong chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020 (tính đến 2018).
- Phối hợp đề xuất khung chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2021- 2030.
- Phối hợp tổ chức hội thảo, tổ chức khảo sát.

19.7 Học viện Chính sách và Phát triển sẽ tham gia phối hợp thực hiện các nội dung sau đây:

- Phối hợp thực hiện phân tích chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020 (tính đến 2018), so sánh kết quả trên thực tế với kết quả dự kiến trong chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020 (tính đến 2018).
- Phối hợp đánh giá những hạn chế và tồn tại của chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020 trong đó có nguyên nhân đến từ CMCN 4.0.
- Hỗ trợ tổ chức điều tra và cung cấp thông tin, phối hợp tổ chức hội thảo, tổ chức khảo sát.

20 Phương án hợp tác quốc tế:

20.1 Các đối tác nước ngoài

- Trường Đại học Ngoại thương có mối quan hệ hợp tác bền chặt với các trường đại học của Hoa Kỳ, như trường Carlifornia State University, Fullerton; Colorado State University; Porland State University. Carlifornia State University và Colorado State University đang phối hợp đào tạo cử nhân trong chương trình tiên tiến và các dự án nghiên cứu khác. Porland State University có chương trình 3+2 với ĐH Ngoại Thương để sinh viên lấy hai bằng: bằng Đại học và bằng Thạc sĩ, cũng như một số chương trình đào tạo, dự án nghiên cứu khác. Giáo sư của ba trường đại học nói trên cũng đã tham gia giảng dạy về phát triển nguồn nhân lực tại Việt Nam, các giáo sư sẽ phối hợp với thành viên nhóm nghiên cứu thực hiện các chuyên đề nghiên cứu về kinh nghiệm xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Hoa Kỳ.

- Trường Đại học Ngoại thương còn hợp tác với Trung tâm quản trị nguồn nhân lực của trường Đại học Texas A&M trong các vấn đề về phát triển nguồn nhân lực. Trung tâm quản trị nguồn nhân lực của trường Đại học Texas A&M đã có trên 25 năm kinh nghiệm trong việc đào tạo, tư vấn và nghiên cứu về quản trị nguồn nhân lực. Trong suốt quá trình hoạt động, trung tâm đã thu hút được rất nhiều học giả hàng đầu về xây dựng và phát triển nguồn nhân lực và các chuyên gia về quản trị nguồn lực từ 500 công ty trong danh sách Fortune. Với kinh nghiệm và đội ngũ tư vấn mạnh, Trung tâm quản trị

nguồn nhân lực của trường Đại học Texas A&M chia sẻ kinh nghiệm trong quản trị và phát triển nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp và tổ chức của Hoa Kỳ. Bên cạnh đó, Trung tâm sẽ tư vấn các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh CMCN 4.0 cho Việt Nam.

- Trường Đại học Ngoại thương đã rất thành công trong hợp tác nghiên cứu với Southern Cross University, School of Education, cụ thể là với GS. Martin Hayden và các cộng sự của ông để hoàn thành đề tài NCKH hợp tác song phương về Quản trị Đại học. Giáo sư và các cộng sự sẽ tiếp tục hợp tác với nhà trường trong việc thực hiện đề tài này.

- Trường Đại học Ngoại thương đã ký thỏa thuận hợp tác với nhiều trường ĐH của Pháp như Universite de Cote d'Azur, Universite de Paris 13, Universite de Rouen; của Đức như Paderborn University; của Ý như Luiss University hay Palermo University; của Anh như University of Sussex, Middlesex University, University of Leeds với các hoạt động rất đa dạng và phong phú, đặc biệt các buổi tọa đàm và hội thảo khoa học tổ chức ở Việt Nam và ở châu Âu. Nhà trường sẽ tiếp tục hợp tác với các trường đại học châu Âu trong việc thực hiện đề tài này.

- Trường Đại học Ngoại thương cũng đã ký thỏa thuận hợp tác với trường Seoul National University và School Business Administration Sungkyunkwan của Hàn Quốc. Trường Seoul National University đã từng hợp tác với trường trong việc thực hiện đề tài Nghị định thư với Hàn Quốc, các chuyên gia của trường luôn mong muốn được hợp tác với trường trong việc nghiên cứu và tham gia viết bài cho các hội thảo về quản trị nguồn nhân lực trong khuôn khổ nghiên cứu này.

- Trường Đại học Ngoại thương đã có chương trình trao đổi sinh viên với Management Development Institute of Singapore, trong thời gian tới, nhóm nghiên cứu sẽ xúc tiến hợp tác với Viện để triển khai nội dung nghiên cứu về kinh nghiệm của Singapore trong lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực.

- Trường Đại học Ngoại thương đã ký thỏa thuận hợp tác với hơn 20 trường đại học của Nhật Bản và cũng đã hình thành nhóm nghiên cứu hợp tác với nhóm nghiên cứu về Phát triển Quốc tế mới của Đại học Quốc gia Yokohama. Quan trọng hơn hết, Trường đại học Ngoại thương đã có rất nhiều năm hợp tác với Cơ quan hợp tác Quốc tế Nhật Bản (JICA) trong rất nhiều dự án khác nhau về phát triển nguồn nhân lực thông qua Viện Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam – Nhật Bản (VJCC). Dự án nổi bật nhất trong 5 năm qua giữa Trường Đại học Ngoại Thương với JICA là đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở cấp lãnh đạo cao cấp và trung cấp thông qua khoa học Kinh doanh cao cấp (Keieijuku). Thông qua khóa học, nhiều lãnh đạo cao cấp, trung cấp trong các doanh nghiệp Việt Nam đã được tiếp cận với nhiều mô hình kinh doanh, quản trị nguồn nhân lực mới hiệu quả của Nhật Bản từ hoạt động đào tạo tại cả Việt Nam và Nhật Bản.

- Trường ĐH Ngoại Thương có thỏa thuận hợp tác với nhiều trường ĐH của Malaysia như Universiti Sains Malaysia (USM), Universiti Tunku Abdul Rahman (UTAR), Multimedia University (MMU). Đây là một quốc gia của khu vực Đông Nam

Á đã khá nhanh nhạy trong việc lập kế hoạch phát triển nguồn nhân lực quốc gia, đặc biệt trong bối cảnh CMCN 4.0. Trong thời gian tới, nhóm nghiên cứu sẽ xúc tiến hợp tác với các trường ĐH Malaysia để triển khai nội dung nghiên cứu về kinh nghiệm của Malaysia trong lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực và để triển khai khảo sát thực tế ở quốc gia này.

20.2 Nội dung dự kiến sẽ hợp tác

Trong khuôn khổ của nghiên cứu, Đề tài sẽ phối hợp với các trường, Viện nêu trên nghiên cứu một số vấn đề như:

- Nghiên cứu kinh nghiệm trong việc xây dựng chiến lược NHRD của Hoa Kỳ
- Nghiên cứu kinh nghiệm trong việc xây dựng chiến lược NHRD của Đức
- Nghiên cứu kinh nghiệm trong việc xây dựng chiến lược NHRD của Nhật Bản
- Nghiên cứu kinh nghiệm trong việc xây dựng chiến lược NHRD của Singapore
- Nghiên cứu kinh nghiệm trong việc xây dựng chiến lược NHRD của Hàn Quốc
- Nghiên cứu kinh nghiệm trong việc xây dựng chiến lược NHRD của Trung Quốc
- Nghiên cứu kinh nghiệm trong việc xây dựng chiến lược NHRD của Đài Loan
- Nghiên cứu kinh nghiệm trong việc xây dựng chiến lược NHRD của Malaysia

21 | Phương án thuê chuyên gia

Thuê chuyên gia trong nước

Số TT	Họ và tên, học hàm, học vị	Thuộc tổ chức	Lĩnh vực chuyên môn	Nội dung thực hiện và giải trình lý do cần thuê	Thời gian thực hiện quy đổi (tháng)

2. Thuê chuyên gia nước ngoài

Số TT	Họ và tên, học hàm, học vị	Quốc tịch	Thuộc tổ chức	Lĩnh vực chuyên môn	Nội dung thực hiện và giải trình lý do cần thuê	Thời gian thực hiện quy đổi (tháng)

22 | Tiến độ thực hiện:

Các nội dung, công việc chủ yếu cần được thực hiện; các mốc đánh giá chủ yếu	Kết quả phải đạt	Thời gian	Cá nhân, tổ chức thực hiện	Dự kiến kinh phí

1	Nội dung 1: Nghiên cứu cơ sở lý luận về chiến lược phát triển nguồn nhân lực		Tháng 03-04/2019	Từ Thúy Anh ;	
1.1	Tổng quan lý thuyết về phát triển nguồn nhân lực và chiến lược phát triển nguồn nhân lực	Báo cáo tổng quan lý thuyết về phát triển nguồn nhân lực và chiến lược phát triển nguồn nhân lực	Tháng 3/2019	Từ Thúy Anh, Phạm Xuân Trường	
1.2	Các vấn đề cốt lõi về chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia	Báo cáo các vấn đề cốt lõi về chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia	Tháng 3/2019	Lương Thị Ngọc Oanh	
1.3	Khung phân tích để xây dựng chiến lược nguồn nhân lực quốc gia, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao	Khung phân tích để xây dựng chiến lược nguồn nhân lực quốc gia, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao	Tháng 3-4/2019	Chu Thị Mai Phương	
2	Nội dung 2: Nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế và bài học cho Việt Nam trong xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực		Tháng 05-08/2019	Từ Thúy Anh	
2.1	Kinh nghiệm của các nước đang phát triển trong xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực	Báo cáo kinh nghiệm của các nước đang phát triển trong xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực	Tháng 5-6/2019	Trần Thị Ngọc Quyên	
2.2	Kinh nghiệm của các nước phát triển trong xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực	Báo cáo kinh nghiệm của các nước phát triển trong xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực	Tháng 6-7/2019	Lương Thị Ngọc Oanh	
2.3	Vai trò của giáo dục đại học trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia phù hợp với bối cảnh CMCN	Báo cáo vai trò của giáo dục đại học trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia phù hợp với	Tháng 6-7/2019	Nguyễn Thu Thủy	

	4.0 và kinh nghiệm của một số nước	bối cảnh CMCN 4.0 và kinh nghiệm của một số nước			
2.4	Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam về xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh CMCN 4.0	Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam về xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh CMCN 4.0	Tháng 7-8/2019	Từ Thúy Anh	
3	Nội dung 3: Nghiên cứu đánh giá thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao của Việt Nam và cơ hội, thách thức của CMCN 4.0 đối với nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao		Tháng 8/2019-2/2020	Từ Thúy Anh	
3.1	Đánh giá thực trạng nguồn nhân lực Việt Nam	Báo cáo đánh giá thực trạng nguồn nhân lực Việt Nam	Tháng 11/2019 - 12/2019	Phạm Nguyên Minh, Nguyễn Đỗ Anh Tuấn và Đào Hoàng Tuấn	
3.2	Tác động của CMCN 4.0 tới nguồn nhân lực ở Việt Nam	Báo cáo về tác động của CMCN 4.0 tới nguồn nhân lực ở Việt Nam	Tháng 12/2019 -1/2020	Từ Thúy Anh, Hoàng Xuân Bình	
3.3	Cơ hội và thách thức đối với nguồn nhân lực của Việt Nam trong bối cảnh CMCN 4.0	Báo cáo cơ hội và thách thức đối với nguồn nhân lực của Việt Nam trong bối cảnh CMCN 4.0	Tháng 1-2/2020	Hoàng Xuân Bình	
4	Nội dung 4: Nghiên cứu đánh giá việc thực hiện chiến lược phát triển nhân lực		Tháng 9-12/2019	Từ Thúy Anh	

	Việt Nam thời kỳ 2011-2020 và tác động của nguồn nhân lực tới sự phát triển kinh tế - xã hội				
4.1	Phân tích chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 – 2020	Báo cáo phân tích chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 – 2020	Tháng 9-10/2019	Từ Thúy Anh, Phạm Xuân Trường	
4.2	Đánh giá thực trạng thực hiện chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 – 2020	Báo cáo đánh giá thực trạng thực hiện chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 – 2020	Tháng 10-11/2019	Trần Thị Ngọc Quyên	
4.3	Tác động của nguồn nhân lực tới sự phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam	Báo cáo tác động của nguồn nhân lực tới sự phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam	Tháng 11-12/2019	Chu Thị Mai Phương	
5	Nội dung 5: Dự báo xu hướng phát triển của nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2021-2030 trong bối cảnh CMCN 4.0		Tháng 03-06/2020	Từ Thúy Anh	
5.1	Dự báo xu thế phát triển của cuộc CMCN 4.0 trong tương lai	Báo cáo dự báo xu thế phát triển của cuộc CMCN 4.0 trong tương lai	Tháng 3-4/2020	Trần Thị Ngọc Quyên	
5.2	Phân tích nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam giai đoạn 2021- 2030 trong bối cảnh CMCN 4.0	Báo cáo phân tích nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam giai đoạn 2021- 2030 trong bối cảnh CMCN 4.0	Tháng 4-5/2020	Từ Thúy Anh, Chu Thị Mai Phương	
5.3	Dự báo xu hướng phát triển của nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2021 – 2030 dưới tác động của CMCN 4.0	Báo cáo dự báo xu hướng phát triển của nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2021 – 2030 dưới tác động của CMCN 4.0	Tháng 5-6/2020	Lương Thị Ngọc Oanh	

6	Nội dung 6: Cơ sở lý luận và thực tiễn để xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2021-2030 trong bối cảnh CMCN 4.0		Tháng 7-10/2020	Từ Thúy Anh và các thành viên	
6.1	Cơ sở lý luận để xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2021-2030 trong bối cảnh CMCN 4.0	Báo cáo cơ sở lý luận để xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2021-2030 trong bối cảnh CMCN 4.0	Tháng 7-8/2020	Nguyễn Thu Thủy, Chu Thị Mai Phương	
6.2	Cơ sở thực tiễn để xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực cho Việt Nam giai đoạn 2021-2030 trong bối cảnh CMCN 4.0	Báo cáo cơ sở thực tiễn để xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực cho Việt Nam giai đoạn 2021-2030 trong bối cảnh CMCN 4.0	Tháng 8-9/2020	Phạm Xuân Trường, Lương Thị Ngọc Oanh	
6.3	Khung chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao và hệ thống giải pháp nhằm xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao cho Việt Nam giai đoạn 2021-2030 trong bối cảnh CMCN 4.0	Khung chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao và hệ thống giải pháp nhằm xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao cho Việt Nam giai đoạn 2021-2030 trong bối cảnh CMCN 4.0	Tháng 9-10/2020	Từ Thúy Anh	

III. SẢN PHẨM CỦA ĐỀ TÀI

23	Sản phẩm chính của Đề tài và yêu cầu chất lượng cần đạt:
23.1 Dạng I: Báo cáo khoa học (báo cáo chuyên đề, báo cáo tổng hợp kết quả nghiên cứu, báo cáo kiến nghị); kết quả dự báo; mô hình; quy trình; phương pháp nghiên cứu mới; sơ đồ, bản đồ; số liệu, cơ sở dữ liệu và các sản phẩm khác.	

TT	Tên sản phẩm	Yêu cầu khoa học cần đạt	Ghi chú
1	Báo cáo tổng hợp lý thuyết và mô hình xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực	Báo cáo phải đảm bảo nội dung và phục vụ thiết thực cho đề tài	
2	Báo cáo về cơ hội và thách thức của CMCN 4.0 đối với nguồn nhân lực và đánh giá thực trạng nguồn nhân lực Việt Nam hiện nay	Báo cáo phải đảm bảo nội dung và phục vụ thiết thực cho đề tài	
3	Báo cáo kinh nghiệm quốc tế và bài học cho Việt Nam trong xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực	Báo cáo phải đảm bảo nội dung và phục vụ thiết thực cho đề tài	
4	Báo cáo đánh giá việc thực hiện Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020 và tác động của nguồn nhân lực tới sự phát triển kinh tế-xã hội	- Báo cáo phải đảm bảo nội dung và phục vụ thiết thực cho đề tài	
5	Báo cáo dự báo xu hướng phát triển của nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2021-2030 trong bối cảnh CMCN 4.0 hiện nay	- Báo cáo phải đảm bảo nội dung và phục vụ thiết thực cho đề tài	
6	Báo cáo cơ sở khoa học (lý luận và thực tiễn) để xây dựng Chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2021-2030 trong bối cảnh CMCN 4.0 hiện nay	- Báo cáo phải đảm bảo nội dung và phục vụ thiết thực cho đề tài	

23.2 Dạng II: Bài báo; Sách chuyên khảo và các sản phẩm khác

TT	Tên sản phẩm	Yêu cầu khoa học cần đạt	Dự kiến nơi công bố (Tạp chí, Nhà xuất bản)	Ghi chú
1	02 bài báo khoa học trong nước	Công bố kết quả nghiên cứu có giá trị khoa học cao trên tạp chí chuyên	Tạp chí thuộc danh mục của Hội đồng chức danh giáo sư nhà nước.	

		ngành trong nước		
2	01 bài báo khoa học quốc tế	Công bố kết quả nghiên cứu có giá trị khoa học cao trên tạp chí chuyên ngành hoặc kỷ yếu hội thảo khoa học quốc tế có uy tín	Tạp chí quốc tế trong danh mục ISI/SCOPUS.	
3	Cẩm nang cơ sở khoa học (lý luận và thực tiễn) để xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực.	Phân tích kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của một số quốc gia trên thế giới và rút ra các bài học cho Việt Nam. Là tài liệu tham khảo có giá trị cho các nhà hoạch định chính sách và các cơ sở giáo dục đào tạo.	Nhà xuất bản Lao động	
4	Đào tạo sau đại học - 02 học viên cao học - Hỗ trợ đào tạo 01 nghiên cứu sinh	Nội dung Luận văn, luận án có liên quan đến nghiên cứu của đề tài;	Trường Đại học Ngoại thương	

24	Lợi ích của đề tài và phương thức chuyển giao kết quả nghiên cứu:			
<p>24.1 Lợi ích của đề tài:</p> <p><i>a) Tác động đến xã hội (đóng góp cho việc xây dựng chủ trương, chính sách, pháp luật hoặc có tác động làm chuyển biến nhận thức của xã hội) và tác động đối với ngành, lĩnh vực khoa học (đóng góp mới, mở ra hướng nghiên cứu mới thông qua các công trình công bố ở trong và ngoài nước)</i></p> <p>• Bổ sung tri thức cho một lĩnh vực nghiên cứu</p> <p>- Việc các thành viên và đối tác của đề tài tham gia các buổi tọa đàm, các cuộc hội thảo sẽ giúp bổ sung và làm phong phú thêm tri thức mà cụ thể ở đây là cơ sở lý luận cho việc xây dựng chiến lược NHRD trong bối cảnh CMCN 4.0.</p> <p>- Bên cạnh cơ sở lý luận, đề tài còn ứng dụng kinh nghiệm thực tiễn có được từ chuyến đi khảo sát ở trong nước, bổ sung cơ sở thực tiễn cho những tri thức mới được tìm ra nhằm tìm ra một giải pháp phù hợp cho Việt Nam trong việc lựa chọn chiến lược NHRD trong bối cảnh CMCN 4.0.</p>				

- **Mở ra hướng nghiên cứu mới liên quan đến chiến lược HRD trong bối cảnh có sự thay đổi đột phá của công nghệ**

Đề tài cũng góp phần mở ra hướng nghiên cứu mới về chiến lược NHRD đặc biệt là ở những nước đang phát triển như Việt Nam thông qua các công trình công bố ở trong và ngoài nước, thông qua trao đổi, trình bày tại các buổi tọa đàm, hội thảo.

- **Cơ sở để các cơ quan chính phủ, tổ chức, cá nhân đưa ra các quyết định liên quan đến chiến lược phát triển nguồn nhân lực**

- Kết quả nghiên cứu của đề tài sẽ cung cấp nền tảng lý luận và thực tiễn cùng những thông tin quan trọng để góp phần vào công tác hoạch định chính, tư vấn chiến lược về NHRD của các cơ quan trung ương, địa phương trong đó tập trung các nội dung liên quan đến giáo dục.

- Bên cạnh đó kết quả nghiên cứu của đề tài cũng sẽ giúp nâng cao nhận thức của các tổ chức liên quan đến đào tạo và sử dụng lao động về chiến lược phát triển nguồn nhân lực cấp độ vi mô sao cho phù hợp với chiến lược NHRD.

- Cuối cùng, nội dung của nghiên cứu sẽ giúp các bậc cha mẹ và các bạn học sinh, sinh viên có được định hướng nghề nghiệp phù hợp với chiến lược NHRD trong bối cảnh CMCN 4.0.

b) Nâng cao năng lực nghiên cứu của tổ chức, cá nhân thông qua tham gia thực hiện đề tài, đào tạo trên đại học (số người được đào tạo thạc sỹ-tiến sỹ, chuyên ngành đào tạo)

Đề tài sẽ nâng cao năng lực nghiên cứu của cá nhân, tổ chức thông qua tham gia thực hiện đề tài và hoạt động đào tạo trên đại học, cụ thể:

- Việc tham gia vào một đề tài cấp nhà nước với phạm vi nghiên cứu rộng, kết hợp sử dụng nhiều phương pháp nghiên cứu, khối lượng dữ liệu cần xử lý lớn sẽ giúp cho các thành viên đề tài nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học, các kỹ năng về quản trị, đồng thời gia tăng hiểu biết sâu sắc về lĩnh vực nghiên cứu. Từ đó, các thành viên với kinh nghiệm của mình có thể tiếp tục tham gia vào các đề tài các cấp khác có liên quan một cách hiệu quả.

- Việc tham gia hợp tác chung trong một đề tài nghiên cứu với các trường đại học, các viện nghiên cứu và các nhà khoa học có uy tín trong nước và nước ngoài là một cơ hội tốt để các thành viên của đề tài mở rộng các mối quan hệ hợp tác, làm phong phú thêm mạng lưới nghiên cứu khoa học của cá nhân cũng như của nhà trường.

- Nhóm nghiên cứu dự kiến các hướng nghiên cứu củ đề tài sẽ là các chủ đề định hướng cho các nghiên cứu sinh và cao học viên. Dự kiến Đề tài góp phần đào tạo 02 học viên cao học và 01 nghiên cứu sinh.

24.2 Phương thức chuyển giao kết quả nghiên cứu:

Kết quả nghiên cứu của đề tài dự kiến là các sản phẩm như sách chuyên khảo, bài hội thảo, bài báo, báo cáo tổng hợp... là các tài liệu tham khảo hữu ích cho các cơ quan quản lý nhà nước các cấp, cho các viện nghiên cứu, các trường đại học, tiếp tục phục vụ công tác đào tạo, nghiên cứu, và quản lý. Cụ thể như sau:

- Do thực trạng thực hiện chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai

đoạn 2011 – 2015 còn nhiều bất cập khi chưa tính tới sự phát triển mạnh mẽ của CMCN 4.0. Kết quả nghiên cứu của đề tài sẽ là cơ sở khoa học để các cơ quan trung ương và ban ngành của Việt Nam xem xét đưa vào áp dụng trong việc xây dựng chiến lược NHRD của Việt Nam. Kết quả nghiên cứu của đề tài vì thế sẽ được gửi đến:

- + Bộ Giáo dục và Đào tạo (Vụ Giáo dục Đại học)
- + Văn phòng Trung ương Đảng;
- + Ban Kinh tế Trung ương;
- + Văn phòng Chính phủ
- + Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội;
- + Bộ Kế hoạch và Đầu tư;
- + Bộ Khoa học và Công nghệ;
- + Bộ Công thương;
- + Bộ Tài chính;
- + Các cơ quan hoạch định chính sách khác;
- + Các thư viện ở Trung ương và Hà Nội;

Đặc biệt đối với đơn vị phối hợp thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo, nơi trực tiếp sử dụng các kết quả nghiên cứu của đề tài để phục vụ cho công tác quản lý, xây dựng chính sách về phát triển nguồn nhân lực thì hoạt động chuyển giao sẽ luôn được tiến hành đầu tiên và định kỳ dựa trên tiến độ thực hiện của đề tài để giúp

- Ngoài ra, kết quả nghiên cứu của đề tài còn được gửi tới Ủy ban nhân dân, các sở ngành địa phương nhằm giúp các nhà quản lý địa phương thấy được thực trạng xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay và kinh nghiệm xây dựng chiến lược NHRD ở các nước trên thế giới. Trên cơ sở đó, chính quyền địa phương sẽ có những biện pháp phối hợp và hỗ trợ nhà nước trong công tác hoạch định nguồn nhân lực cho quốc gia nhằm xây dựng một đội ngũ nguồn nhân lực chất lượng đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của Việt Nam trong bối cảnh CMCN 4.0.

- Các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực từ trường phổ thông đến trường dạy nghề, cao đẳng đại học cùng các cơ sở sử dụng lao động (doanh nghiệp) có thể tham khảo báo cáo tổng kết của đề tài để rút ra các điểm phù hợp với công tác định hướng chiến lược, công tác quản trị hoạt động của mình, nâng cao hiệu quả hoạt động đáp ứng được yêu cầu của cuộc CMCN 4.0.

25	Phương án trang bị thiết bị máy móc để thực hiện và xử lý tài sản được hình thành thông qua việc triển khai thực hiện đề tài
-----------	---

(theo quy định tại thông tư liên tịch của Bộ KH&CN và Bộ Tài chính số 16/2015/TTLT-BKHCN-BTC ngày 1/9/2015 hướng dẫn quản lý, xử lý tài sản được hình thành thông qua việc triển khai thực hiện nhiệm vụ KH&CN sử dụng ngân sách nhà nước)

25.1. Phương án trang bị tài sản *(xây dựng phương án, đánh giá và so sánh để lựa chọn phương án hợp lý, tiết kiệm và hiệu quả nhất, hạn chế tối đa mua mới; thống kê danh mục tài sản cho các nội dung c, d)*

a. *Bố trí trong số thiết bị máy móc hiện có của tổ chức chủ trì đề tài (nếu chưa đủ thì xây*

dựng phương án hoặc b, hoặc c, hoặc d, hoặc cả b,c,d)

b. Điều chuyển thiết bị máy móc

c. Thuê thiết bị máy móc

STT	Danh mục tài sản	Tính năng, thông số kỹ thuật	Thời gian thuê
1			
2			

d. Mua sắm mới thiết bị máy móc

STT	Danh mục tài sản	Tính năng, thông số kỹ thuật
1		

25.2. Phương án xử lý tài sản là kết quả của quá trình triển khai thực hiện đề tài
(hình thức xử lý và đối tượng thụ hưởng)

.....

DỰ TOÁN KINH PHÍ ĐỀ TÀI

Đơn vị: đồng

Số TT	Nội dung các khoản chi	Tổng kinh phí	Nguồn vốn						
			Ngân sách nhà nước				Ngoài ngân sách nhà nước		
			Năm thứ nhất		Năm thứ hai		Tổng	Năm thứ nhất	Năm thứ hai
			<i>Kinh phí</i>	Trong đó, khoán chi theo quy định	<i>Kinh phí</i>	Trong đó, khoán chi theo quy định			
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>	<i>12</i>
1	Trả công lao động	2,277.849	1,459.625	1,459.625	818.224	818.224			
2	Thuê chuyên gia nước ngoài								
3	Nguyên, vật liệu, năng lượng								
4	Thiết bị, máy móc								
5	Xây dựng, sửa chữa nhỏ								
6	Chi khác	1,174.207	842.241	842.241	331.966	331.966			
	Tổng cộng	3,452.056	2,301.866	2,301.866	1,150.190	1,150.190			

(* *Các căn cứ xây dựng dự toán: liệt kê các quyết định phê duyệt định mức, văn bản hướng dẫn, ...*

GIẢI TRÌNH CÁC KHOẢN CHI

Khoản 1a. Công lao động trực tiếp

TỔNG HỢP DỰ TOÁN CÔNG LAO ĐỘNG TRỰC TIẾP

Số TT	Chức danh	Tổng số ngày công quy đổi	Tổng kinh phí (triệu đồng)	
			Ngân sách nhà nước	Ngoài ngân sách nhà nước
1	Chủ nhiệm đề tài	231	253.661	
2	Thành viên thực hiện chính, thư ký khoa học	1050	715.155	
3	Thành viên	3767	1,309.033	
	Cộng:	5048	2,277.849	