

KINH NGHIỆM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA TRÊN THẾ GIỚI

TRẦN THỊ BẢO KHANH*

Những tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 cùng với yêu cầu chuyển đổi số đã đặt ra một yêu cầu cấp thiết, đòi hỏi tất cả quốc gia cần phải phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Tại Việt Nam, trong lộ trình chuyển đổi số quốc gia, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Đề án: "Nâng cao nhận thức, phổ cập kỹ năng và phát triển nguồn nhân lực chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030". Chính vì vậy, để góp phần triển khai thành công Đề án, bài viết tập trung phân tích kinh nghiệm thành công của một số quốc gia trên thế giới về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh tác động của cuộc cách mạng 4.0.

Từ khóa: Cách mạng 4.0; phát triển; nguồn nhân lực chất lượng cao; kinh nghiệm quốc tế; Việt Nam; chuyển đổi số.

The impacts of the Industrial Revolution 4.0 and the need for digital transformation have placed an urgent requirement on all countries to develop high-quality human resources. In the national digital transformation roadmap in Vietnam, the Prime Minister has issued a project, namely "Raising awareness, universalizing skills and developing human resources for national digital transformation by 2025, with a vision to 2030". Therefore, to contribute to implementing this project successfully, the article focuses on analyzing the experiences of some countries in the world on the development of high-quality human resources in the context of the impact of the 4.0 revolution.

Keywords: Revolution 4.0; development; high-quality human resources; international experience; Vietnam; digital transformation.

NGÀY NHẬN: 21/10/2023 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 22/11/2023 NGÀY DUYỆT: 15/12/2023

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.335.2023.732>

1. Tác động của cuộc cách mạng 4.0 đến sự phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Trong bối cảnh cuộc cách mạng 4.0 đang diễn ra mạnh mẽ, việc xây dựng, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp

hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế hiện nay càng trở nên cấp thiết. Theo báo cáo của của Diễn đàn Kinh tế Thế giới (World Economic Forum report), chuyển đổi số đã

* TS, Trường Đại học Công đoàn

tác động vô cùng lớn đến sự thay đổi của nguồn nhân lực, trong đó có sự thiếu hụt kỹ năng trong ngành nghề chuyên môn; đòi hỏi cách làm việc mới, tư duy mới của các nhà lãnh đạo; công việc có nguy cơ thay thế bởi tự động hóa; có nhiều hình thức công việc và cách thức làm việc mới ra đời (*xem hình 1 cuối bài*)¹. Như vậy, cuộc cách mạng 4.0 đã tác động và đặt ra yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đòi hỏi nguồn nhân lực phải bảo đảm số lượng và chất lượng, đủ tiêu chuẩn thích nghi và làm việc hiệu quả trên môi trường số. Có thể đánh giá sự tác động của cuộc cách mạng 4.0 đến nguồn nhân lực qua các nội dung như: (1) Tác động về việc làm; (2) Thách thức trong việc đào tạo phát triển nguồn nhân lực phù hợp môi trường số. Theo đó, nguồn nhân lực số cần đáp ứng yêu cầu của chuyển đổi số khi bảo đảm về kỹ năng số, kiến thức nghiệp vụ, chuyên môn ứng dụng trên môi trường số...

2. Kinh nghiệm một số quốc gia trên thế giới về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh cuộc cách mạng 4.0

Việc học hỏi kinh nghiệm trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các quốc gia trên thế giới, khu vực là rất quan trọng. Để áp dụng vào thực tiễn việc phát triển nguồn nhân lực số tại Việt Nam hiện nay, chúng ta cần học hỏi kinh nghiệm từ các quốc gia trong khu vực Đông Nam Á, có sự tương đồng trong phát triển về kinh tế và văn hóa với Việt Nam, cụ thể là: Xinh-ga-po; Thái Lan; Ma-lai-xi-a.

a. Kinh nghiệm Xinh-ga-po

Để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao làm việc trong khu vực công, từ năm 2002, Chính phủ đã có Chương trình phát triển nghề nghiệp cho các học giả (MAP) nhằm cung cấp cho các ứng viên là học giả tham gia quản lý một lĩnh vực trong các dịch vụ dân sự sau khi tốt nghiệp. Những người được Ủy ban Dịch vụ công (PSC) cấp học bổng cao hơn sẽ tham gia các chương trình

phát triển nghề nghiệp không qua xét tuyển. Ngoài ra, MAP còn tuyển dụng mở để thu hút các cá nhân ngoài khu vực công tham gia chương trình. Chính phủ Xinh-ga-po căn cứ vào các tiêu chí và nguyên tắc như trình độ học vấn, năng lực thực thi là cơ sở để đánh giá, lựa chọn đội ngũ công chức, bảo đảm sự công tâm, đại chúng, minh bạch, công khai và không độc quyền. Hiện nay, Xinh-ga-po đang nỗ lực thay đổi cơ chế tuyển dụng để có thể lựa chọn được những người tốt nhất, giao cho họ công việc mang tính thử thách và trả lương xứng đáng².

Thông qua các tổ chức như Skills Future - là một phong trào quốc gia của Xinh-ga-po và để nhằm phát triển tiềm năng con người, Chính phủ cung cấp cho người dân những khóa học, những sự kiện truyền thông về công nghệ thông tin, trí tuệ nhân tạo (AI), robot, chuỗi khối (blockchain) và các chủ đề công nghệ chuyên sâu khác... Người dân Xinh-ga-po được trao quyền tối đa và tận dụng các tiện ích của một xã hội kỹ thuật số để có thể sống một cuộc sống ý nghĩa. Chính phủ Xinh-ga-po đã làm cho các dịch vụ công dễ tiếp cận hơn, nâng cao kiến thức kỹ thuật số của người dân và khuyến khích mọi người tham gia vào cộng đồng và nền tảng kỹ thuật số. Để hỗ trợ điều này, Bộ Truyền thông và Thông tin đã kiểm tra chi tiết về mức độ sẵn sàng tiếp cận của người dân đối với xã hội số. Vì vậy, Chính phủ Xinh-ga-po tiếp tục đầu tư mạnh mẽ vào chuyển đổi số trong phát triển nguồn nhân lực, hỗ trợ các cơ quan dịch vụ công, các doanh nghiệp áp dụng công nghệ mới nhất và tạo điều kiện cho người dân tiếp nhận những công nghệ mới.

b. Kinh nghiệm của Thái Lan

Trong số các quốc gia được đánh giá đang đẩy nhanh quá trình chuyển đổi số, Thái Lan đặt mục tiêu tăng nền kinh tế số lên 50% vào năm 2030. Nhờ các chính sách của Chính phủ, quốc gia này đang đi trước các nước láng giềng trong khu vực về sự phát triển nền kinh tế số. Theo báo cáo của Diễn

đàn Kinh tế Thế giới, Thái Lan đứng ở vị trí thứ 3 trong số 8 quốc gia (ASEAN) với số điểm là 56,56, sau Xinh-ga-po: 79,35 điểm và Ma-lai-xi-a: 60,58 điểm³. Hiện nay, Thái Lan ưu tiên phát triển nguồn nhân lực và lực lượng lao động số với mục tiêu nâng cao năng lực cạnh tranh kỹ thuật số và xây dựng nền tảng vững chắc cho 500.000 nhân tài ngành công nghệ thông tin và truyền thông (ICT). Đồng thời, nâng cao nhận thức trên toàn quốc và phát triển các kỹ năng số cơ bản cho 30 triệu người dân Thái Lan⁴.

Với kế hoạch “Digital Thailand” từ năm 2017, Thái Lan xây dựng kế hoạch chuyển đổi số cho hệ thống công quyền với một “lộ trình đổi số hóa đến năm 2021”. Bên cạnh đó, các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cũng được chú trọng. Học viện Chuyển đổi số Thái Lan là nơi chuyên đào tạo, bồi dưỡng kiến thức công nghệ cho công chức nhà nước, hiện đang có 6 chiến lược chính: (1) Thiết lập cơ sở hạ tầng truyền thông cơ bản, tạo thuận lợi cho người dân; (2) Số hóa nhiều mặt của đời sống, dự kiến sẽ mang đến cơ hội kinh tế và thương mại lớn hơn cho người dân Thái Lan; (3) Xây dựng chính phủ điện tử, trong đó người dân được chuẩn bị để có thể tiếp cận các dịch vụ số; (4) Chuẩn bị nhân lực số ở tất cả các cấp độ của các cơ quan chính phủ; (5) Tối đa hóa năng lực kỹ thuật số của mọi người, thúc đẩy họ tập trung hơn vào chuyển đổi số và sử dụng nó hiệu quả và phù hợp nhất; (6) Tạo niềm tin trong việc sử dụng chuyển đổi số và phương tiện truyền thông trực tuyến.

Như vậy, chuẩn bị nhân lực số ở tất cả các cấp độ của các cơ quan chính phủ là một kế hoạch được đặt ra nhằm chuyển đổi số ngay từ giai đoạn đầu, thông qua các biện pháp hành động của Chính phủ Thái Lan, ngoài ra, Công viên số (True Digital Park) cũng là một trong các trung tâm đổi mới kỹ thuật số lớn nhất Đông Nam Á nhằm phát triển các giải pháp công nghệ số trong chuyển đổi số.

c. Kinh nghiệm Ma-lai-xi-a

Ngay từ năm 2018, Ma-lai-xi-a đã được Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF) đã xếp hạng là một trong 25 quốc gia sẵn sàng nhất cho cách mạng công nghiệp 4.0. Tính đến thời điểm hiện tại, Chính phủ Ma-lai-xi-a đã triển khai chiến dịch đào tạo, bồi dưỡng rộng rãi những kiến thức cơ bản về kinh tế số, theo đó, eUsahawan là cơ sở cung cấp những chương trình đào tạo kiến thức ứng dụng chuyển đổi số. Đồng thời nỗ lực để thu hẹp khoảng cách về kỹ năng số khi lập biểu đồ để hiện thực hóa chương trình nghị sự Ma-lai-xi-a 5.0 và hướng tới trở thành trái tim ASEAN số. Chính phủ Ma-lai-xi-a cũng đang trong quá trình thực hiện các sáng kiến nâng cao kỹ năng số, thực hiện nhiều sáng kiến khác nhau, bao gồm: (1) MyDigitalMaker; (2) eUsahawan; (3) Let's Learn Digital. Những xu hướng công nghệ toàn cầu, như: Facebook, IBM, Google, Huawei và Microsoft cũng đang hợp tác với các sáng kiến để thu hẹp khoảng cách kỹ năng số tại các địa phương.

Bộ Giáo dục đại học Ma-lai-xi-a còn công nhận sáng kiến Công nghệ Trải nghiệm trước (APEL) để cung cấp cơ hội cho người dân theo đuổi việc học bằng cách sử dụng công việc và kinh nghiệm liên quan để nhập học ở các trường đại học ở quốc gia này. Ngoài ra, nhà cung cấp dịch vụ và công nghệ viễn thông hàng đầu (Ericsson) cũng đã công bố hợp tác với Đại học Teknologi Ma-lay-xi-a (UTM) và Digital Nasional Berhad (DNB) để đào tạo sinh viên về 5G và các công nghệ mới nổi. Theo đó, Ericsson cho phép sinh viên UTM truy cập miễn phí vào cổng Giáo dục Ericsson để bổ sung cho các chương trình cấp bằng và chứng chỉ trực tuyến.

Trong khuôn khổ chính sách cách mạng công nghiệp 4.0 quốc gia, Ma-lai-xi-a đã xác định việc nâng cao kỹ năng hiện có và phát triển nguồn nhân tài tương lai là một trong năm điều kiện cần thiết để khởi động cách mạng công nghiệp ở quốc gia này, trong đó

Quỹ Phát triển nguồn nhân lực (HRDF) và Bộ Giáo dục đại học đóng vai trò chủ chốt.

3. Những kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu làm việc trên môi trường số ở Việt Nam

Trong bối cảnh tác động của cuộc cách mạng 4.0, nhằm đáp ứng yêu cầu của nguồn nhân lực chất lượng cao trên môi trường số, Nhà nước ta đã đặt ra mục tiêu cụ thể, đó là: năm 2030 đạt 90% số người dân trong độ tuổi lao động biết đến các loại hình dịch vụ công trực tuyến và các dịch vụ số thiết yếu khác trong các lĩnh vực y tế, giáo dục, giao thông, du lịch, ngân hàng; thành thạo cách thức sử dụng dịch vụ khi có nhu cầu; hoàn thiện và mở rộng triển khai mô hình “Giáo dục đại học số” tối thiểu 50% các trường đại học công lập trong toàn quốc⁵. Đào tạo được 20.000 kỹ sư, cử nhân, cử nhân thực hành chất lượng cao chuyên ngành công nghệ số tại các trường đại học, cao đẳng có thể mạnh trong đào tạo về chuyển đổi số 6; 80% cơ sở giáo dục các cấp từ tiểu học đến trung học phổ thông có tổ chức các hoạt động giáo dục STEM/STEAM và kỹ năng số⁷.

Để đạt được mục tiêu đề ra, đồng thời từ kinh nghiệm của các nước Xinh-ga-po, Thái Lan, Ma-lai-xi-a, trong thời gian tới, Việt Nam cần tập trung vào các vấn đề sau:

Thứ nhất, chú trọng phát triển nguồn nhân lực, quan tâm đến đổi mới đào tạo bồi dưỡng để bắt kịp với xu hướng công nghệ số. Các biện pháp đổi mới giáo dục, đào tạo nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao mà các nước thường thực hiện là: (1) Cập nhật, bổ sung giáo trình đào tạo về công nghệ số, kỹ năng số; (2) Chuyển đổi căn bản mô hình đào tạo sang mô hình đào tạo thông minh đang được phát triển trên nền tảng ứng dụng công nghệ thông tin. Bên cạnh đó, Chính phủ cần có các biện pháp hỗ trợ về chuyển đổi số trong công tác đào tạo nhân sự nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của quốc gia, tối ưu hóa năng lực phục vụ dịch vụ công trong nền kinh tế số và

là bước đi đầu tiên trong chiến lược chuyển đổi số.

Thứ hai, đẩy mạnh việc quan sát, học tập kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực trên thế giới giúp cho Việt Nam có thêm kinh nghiệm để phát triển nguồn nhân lực trong nước. Hiện nay, chúng ta chưa có công cụ đánh giá năng lực nhân viên một cách phù hợp và chính xác. Lao động Việt Nam dù chưa qua nhiều trường lớp đào tạo nhưng vẫn là những người có kinh nghiệm, kỹ năng làm việc, tạo ra năng suất lao động. Để học hỏi kinh nghiệm của các quốc gia, Nhà nước cần: (1) Khuyến khích, tạo điều kiện phát triển các chương trình liên kết đào tạo với nước ngoài, các chương trình đào tạo kỹ năng nghề cao cho người nước ngoài tại Việt Nam; (2) Thường xuyên tổ chức các hoạt động đánh giá, nhân rộng đào tạo theo các chương trình chuyển giao từ nước ngoài; (3) Áp dụng công nghệ đào tạo, nhân rộng các mô hình đào tạo tiên tiến của các nước phát triển; (4) Thí điểm mời giảng viên nước ngoài giảng dạy một số ngành, nghề chất lượng cao theo chuẩn quốc tế.

Thứ ba, việc chuẩn hóa hệ thống quản lý nhân sự bằng những bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề hoặc chuẩn năng lực quốc gia giúp doanh nghiệp tự đào tạo hay người lao động tự học tập, rèn luyện theo tiêu chuẩn đó, thực hiện ghi nhận trình độ cũng như năng lực chuyên môn theo khung trình độ kỹ năng nghề của quốc gia. Do vậy, sự chuẩn hóa các bộ tiêu chuẩn về kỹ năng, chuyên môn, trình độ tại Việt Nam là điều cần thiết. Điều này tạo thành bộ khung năng lực cho từng ngành nghề, đánh giá năng lực của nhân sự một cách chính xác và hiệu quả hơn.

4. Kết luận

Nghiên cứu kinh nghiệm của các quốc gia đang phát triển trong khu vực và yêu cầu đặt ra trong giai đoạn tới về chuyển đổi số trong hệ thống hoạt động phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, Chính phủ cần có sự vào cuộc sớm, trước hết là của các cơ

quan quản lý nhà nước liên quan đến hoạt động sử dụng, đào tạo và phát triển nhân sự bảo đảm có bước chuyển kịp thời về một xu hướng hệ thống chính sách hướng tới mục tiêu phát triển bền vững trong kỷ nguyên số, để khai thác hiệu quả các nguồn lực mới từ chuyển đổi số, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả quản trị quốc gia và cải thiện vị trí của Việt Nam về xây dựng hệ thống các đơn vị quản trị nguồn nhân lực chất lượng cao tiên tiến trong khu vực và trên thế giới

Chú thích:

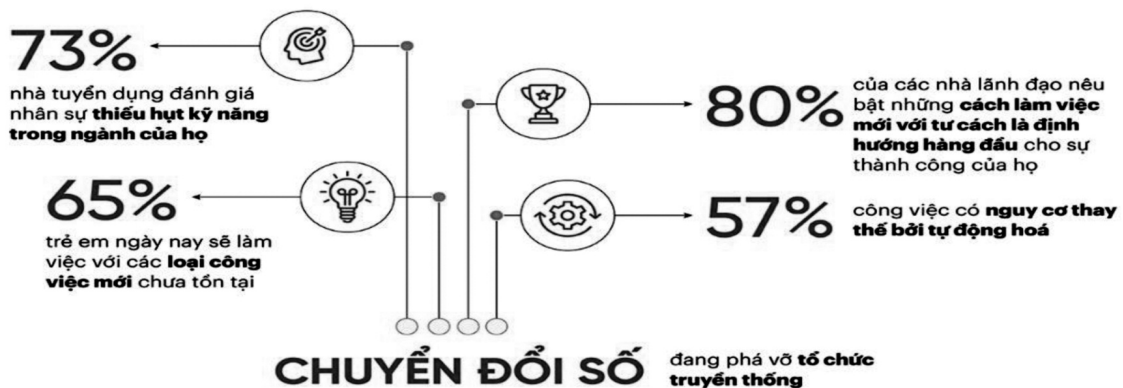
1. *Nâng cao nguồn nhân lực số cho chuyển đổi số trong tương lai.* <https://digital.fpt.com.vn>, ngày 08/11/2022.
2. Nguyễn Nghị Thanh. *Chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong khu vực công ở Singapore.* Tạp chí Tổ chức nhà nước, số tháng 3/2018.
- 3, 4. *Thái Lan đang chuyển đổi số như thế nào?* <https://viettimes.vn>, ngày 02/3/2020.
- 5, 7. *Quyết định số 146/QĐ-TTg ngày 28/01/2022 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án "Nâng cao nhận thức, phổ cập kỹ năng và phát triển nguồn nhân lực chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030".*
6. Nguyễn Thị Thanh Hà. *Đội ngũ trí thức giáo dục đại học Việt Nam trong đào tạo nguồn nhân*

lực chất lượng cao thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa. Luận án tiến sỹ Triết học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, 2014.

Tài liệu tham khảo:

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập I, II.* H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2021.
2. *Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27/9/2019 của Bộ Chính trị về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4.*
3. German Cubas, B.Ravikumar và Gustavo Ventura. *"Talent, Labor Quality, and Economic Development - Tài năng, chất lượng lao động và phát triển kinh tế"*, 2013.
4. Lau, Jamison, Liu và Rivkin (1993) Coulombe và Trembay (2001). *"Education and economic growth. Some cross-sectional evidence from Brazil"*, "Giáo dục và tăng trưởng kinh tế. Vài bằng chứng với số liệu xuyên khu vực từ Braxin".
5. Iain D. Pulakos: *"Selection Assessment Methods - A guide to implementing formal assessments to build a high-quality workforce"*- "Các phương pháp đánh giá lựa chọn - Một hướng dẫn để thực hiện các đánh giá chính thức để xây dựng một lực lượng lao động chất lượng cao", 2005.

Hình 1: Tác động của chuyển đổi số tới sự thay đổi về nguồn nhân lực (chất lượng, tính chất công việc)



Nguồn: Báo cáo của Diễn đàn kinh tế Thế giới.