

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG BỐI CẢNH NỀN KINH TẾ SỐ TẠI VIỆT NAM

● NINH THỊ HOÀNG LAN

TÓM TẮT:

Cùng với sự phát triển của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư trong những năm gần đây, xu hướng chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ ở hầu khắp các quốc gia trên thế giới trong đó có Việt Nam. Kinh tế số mang lại những cơ hội phát triển lớn, nhưng người lao động cần phải được chuẩn bị những kỹ năng và năng lực phù hợp với nhu cầu công việc trong tương lai. Bài viết phân tích thực trạng của nguồn nhân lực Việt Nam, chỉ ra những thách thức mà nguồn nhân lực Việt Nam phải đối mặt để đáp ứng cho sự phát triển của nền kinh tế số thời gian tới, trên cơ sở đó đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh nền kinh tế số tại Việt Nam trong thời gian tới.

Từ khóa: nguồn nhân lực, kinh tế số.

1. Đặt vấn đề

Cùng với sự phát triển của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư trong những năm gần đây, xu hướng chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ ở hầu khắp các quốc gia trên thế giới trong đó có Việt Nam. Nền kinh tế - kỹ thuật số được kỳ vọng sẽ đóng một vai trò không thể thiếu trong việc duy trì đà tăng trưởng của đất nước. Mặc dù còn ở giai đoạn đầu của sự phát triển, nền kinh tế kỹ thuật số của Việt Nam đang thể hiện tiềm năng to lớn, được thúc đẩy bởi sự hỗ trợ của Chính phủ, sự chấp nhận kỹ thuật số một cách nhanh chóng của người dân và cuối cùng là “chất xúc tác” từ đại dịch Covid-19.

Nhận thức được tầm quan trọng của nền kinh tế - kỹ thuật số, Chính phủ đã đưa ra nhiều biện pháp khác nhau để khuyến khích tăng trưởng trong lĩnh vực này. Năm 2020, Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc đã ký Quyết định số 749/QĐ-TTg phê

duyet Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, đề ra mục tiêu đến năm 2030 của cả nước. Các biện pháp bao gồm cải thiện cơ sở hạ tầng internet và khả năng tiếp cận các dịch vụ 5G, số hóa chính phủ và ứng dụng công nghệ cho các lĩnh vực kinh tế - xã hội khác nhau. Đến năm 2030, Chính phủ kỳ vọng nền kinh tế - kỹ thuật số sẽ chiếm 30% GDP của Việt Nam, một mục tiêu đầy tham vọng khi nền kinh tế - kỹ thuật số hiện nay chỉ chiếm 8,2% GDP.

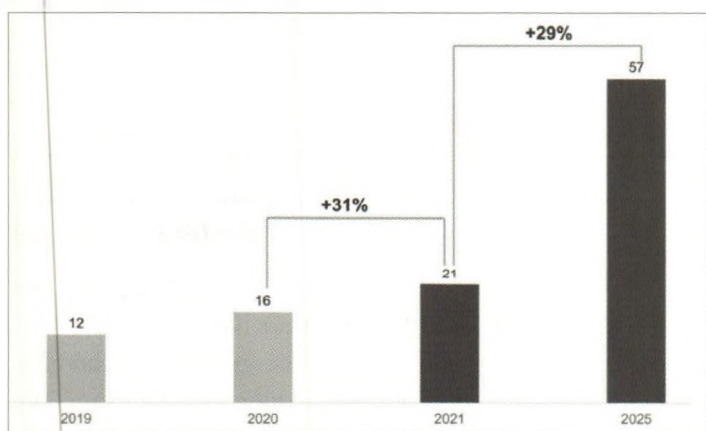
Nền kinh tế - kỹ thuật số còn được thúc đẩy bởi dân số trẻ và sẵn sàng tiếp cận công nghệ mới. Việt Nam nằm trong top 10 quốc gia có số lượng điện thoại thông minh cao nhất, với 63,1 triệu điện thoại thông minh đang được sử dụng, với hơn 70% dân số tiếp cận với internet. Với phần lớn dân số Việt Nam là người trẻ và trong độ tuổi lao động, đây sẽ là những người tiêu dùng hiểu biết về công nghệ cũng

sẽ dễ dàng tiếp nhận chuyển đổi sang các dịch vụ trực tuyến.

Sự bùng phát của đại dịch Covid-19 đã đẩy nhanh tốc độ chuyển đổi số khi các biện pháp giãn cách xã hội, cách ly phòng dịch đã hình thành nên những thói quen tiêu dùng mới. Điểm mấu chốt của làn sóng này là đã thúc đẩy mọi người truy cập trực tuyến để tìm kiếm các lựa chọn thay thế, dẫn đến thói quen mới, ưu tiên các dịch vụ trực tuyến. Một khi hành vi của người tiêu dùng chuyển thành thói quen, hành vi đó sẽ bám rễ, ngay cả khi các hạn chế được dỡ bỏ, người tiêu dùng vẫn có thể tiếp tục sử dụng các dịch vụ trực tuyến cho các nhu cầu hàng ngày của mình.

Với 3 động lực thúc đẩy như trên, mặc dù bị ảnh hưởng nặng nề do dịch bệnh nhưng kinh tế số ở Việt Nam năm 2021 vẫn đạt 21 tỷ USD, tăng 31% so với năm 2020. Theo dự báo của Google, Temasek và Bain & Company (2021), đến năm 2025, nền kinh tế số của Việt Nam sẽ đạt 57 tỷ USD, với tốc độ tăng trưởng hàng năm đạt 29% (Hình 1).

Hình 1: Dự báo giá trị nền kinh tế số ở Việt Nam đến năm 2025



Nguồn: Google, Temasek and Bain & Company (2021)

Kinh tế số, chuyển đổi số là xu hướng tất yếu của Việt Nam và nhiều quốc gia trên thế giới trong bối cảnh hiện nay, nhưng để phát triển được nền kinh tế số, Việt Nam phải vượt qua một số thách thức, trong đó có thách thức về nguồn nhân lực. Kinh tế số phát triển đòi hỏi phải có nguồn nhân lực phát triển tương ứng, phải có nguồn nhân lực số để

triển khai, tổ chức thực hiện và vận hành nền kinh tế một cách hiệu quả. Kinh tế số phát triển sẽ dẫn đến những thay đổi mạnh mẽ về lao động, quá trình chuyển đổi số sẽ vừa làm mất việc làm nhưng cũng sẽ tạo ra việc làm mới. Các chuyên gia của Diễn đàn Kinh tế thế giới (WEF) dự báo, đến năm 2025 máy móc và con người sẽ có thời gian làm việc tương đương, máy móc sẽ thay thế vị trí của con người khiến cho 85 triệu việc làm có thể bị mất đi. Nhưng bên cạnh đó lại có những việc làm mới được tạo ra trong những ngành cần sự hỗ trợ tương hỗ giữa công nghệ hiện đại và lao động có tay nghề. Kinh tế số sẽ làm thay đổi lớn về cơ cấu lao động và thị trường lao động. Sự phát triển của khoa học công nghệ sẽ gây ra sự bất ổn thị trường lao động, làm gia tăng nỗi lo mất việc do tự động hóa và Việt Nam cùng các nước trong khu vực có thể mất đi lợi thế so sánh dựa trên chi phí lao động thấp. Kinh tế số mang lại những cơ hội phát triển lớn, nhưng người lao động cần phải được chuẩn bị những kỹ năng và năng lực phù hợp với nhu cầu công việc trong tương lai. Lực lượng lao động ứng phó và thích nghi với quá trình chuyển đổi số như thế nào là một câu trả lời không dễ dàng. Đã có không ít lo ngại về việc chuyển đổi số tạo ra biến động trong thị trường lao động, đặc biệt ở những quốc gia có năng suất lao động thấp và chủ yếu dựa vào gia công, lắp ráp như Việt Nam. Rõ ràng, việc hiểu rõ thực trạng nguồn nhân lực để chuẩn bị tốt nguồn nhân lực đáp ứng cho sự phát triển kinh tế số ở Việt Nam là rất cần thiết.

2. Thực trạng nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay

Theo báo cáo của Tổng cục Thống kê, năm 2021, quy mô dân số trung bình cả nước đạt 98,51 triệu người. Lực lượng người lao động từ 15 tuổi trở lên của cả nước khoảng 50,5 triệu người (chiếm tỷ lệ gần 51,26% so với tổng dân số). Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động năm 2021 là 67,7%. Như vậy, nếu xét về dân số, chúng ta đứng thứ 15 trên thế giới và xét về số lượng lực lượng lao động, Việt Nam đứng thứ 11 trên thế giới và đứng thứ 2 trong khu vực Đông Nam Á (sau Indonesia).

Theo tổng điều tra dân số năm 2019, tỷ lệ dân số từ 15 - 64 tuổi ở Việt Nam là 67,8%, trong đó khoảng 50% dưới 34 tuổi. Điều này rất thuận lợi cho việc tiếp thu khoa học, kỹ thuật và linh hoạt trong chuyển đổi nghề nghiệp. Với tỷ lệ dân số như vậy, Việt Nam đang trong thời kỳ dân số vàng, khi mà dân số trong độ tuổi lao động gấp đôi dân số trong độ tuổi phụ thuộc. Dự báo đến khoảng 2040, Việt Nam sẽ kết thúc thời kỳ cơ cấu dân số vàng.

Chất lượng nguồn nhân lực ở Việt Nam cũng có sự cải thiện. Theo Ngân hàng Thế giới, chỉ số vốn nhân lực (HCI) của Việt Nam đã tăng từ 0,66 lên 0,69 trong 10 năm 2010 - 2020. Chỉ số vốn nhân lực của Việt Nam tiếp tục cao hơn mức trung bình của các nước có cùng mức thu nhập mặc dù mức chi tiêu công cho y tế, giáo dục và bảo trợ xã hội thấp hơn. Việt Nam là một trong những nước ở khu vực Đông Á - Thái Bình Dương có điểm cao nhất về chỉ số vốn nhân lực. Ngoài ra, theo Báo cáo Phát triển Con người toàn cầu năm 2020 của Chương trình Phát triển Liên hiệp quốc (UNDP, 2020), chỉ số phát triển con người (HDI) năm 2019 của Việt Nam là 0,704, xếp vị trí 117/189 quốc gia và vùng lãnh thổ. Từ năm 1990 - 2019, giá trị HDI của Việt Nam đã tăng hơn 48%, từ 0,475 lên 0,704. Chỉ số HDI của Việt Nam năm 2019 là 0,704, cao hơn mức trung bình 0,689 của các quốc gia đang phát triển và dưới mức trung bình 0,753 của nhóm Phát triển con người cao và mức trung bình 0,747 cho các quốc gia ở Đông Á và Thái Bình Dương. Theo thống kê của Tổng cục Thống kê, tỷ lệ lao động qua đào tạo ở Việt Nam từ 40% năm 2010 lên 65% năm 2020, tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc đã qua đào tạo liên tục tăng lên qua các năm, từ 15,4% vào năm 2011 đã tăng lên 24,1% vào năm 2020. Như vậy, nhân lực chất lượng cao của Việt Nam đã không ngừng tăng lên, trong đó một số ngành đạt trình độ khu vực và quốc tế, như: y tế, cơ khí, công nghệ, xây dựng.

Mặc dù chất lượng nguồn nhân lực đã có sự cải thiện, nhưng để đáp ứng cho sự phát triển nền kinh

tế số, nguồn nhân lực của Việt Nam hiện vẫn phải đối mặt với khá nhiều thách thức.

Một là, trình độ nguồn nhân lực còn thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu của cải cách kinh tế nói chung và chuyển đổi số nói riêng.

Mặc dù tỷ lệ lao động đã qua đào tạo tăng lên, nhưng tốc độ tăng rất chậm, từ năm 2011, tỷ lệ này là 15,4% thì đến năm 2020, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo mới chỉ đạt đến 24,1%, với tốc độ tăng bình quân trong giai đoạn chỉ tầm 5%/năm (Bảng 1). Trong khi đó, nếu so sánh với các quốc gia ngay trong khu vực, thì tỷ lệ này ở Indonesia là 42%, ở Malaysia con số này lên đến 66,8% (UNDP, 2020).

Bảng 1. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo phân theo thành thị, nông thôn (%)

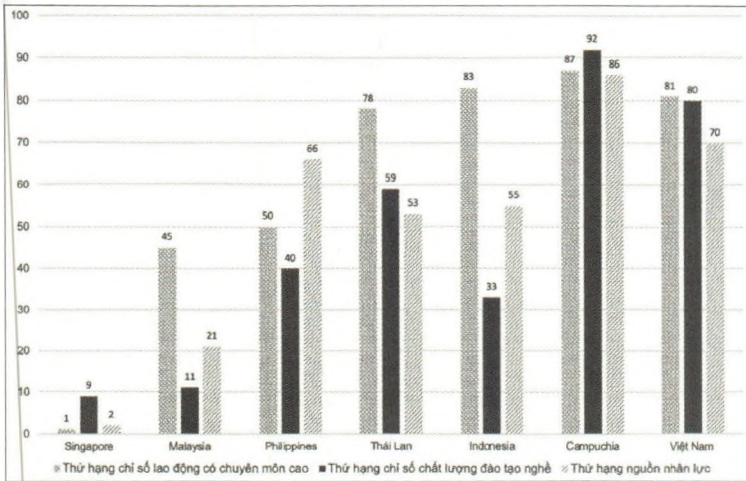
Năm	Tỷ lệ chung	Thành thị	Nông thôn
2011	15,4	30,9	9,0
2012	16,6	31,7	10,1
2013	17,9	33,7	11,2
2014	18,2	34,3	11,2
2015	19,9	36,3	12,6
2016	20,6	37,2	12,8
2017	21,4	37,9	13,7
2018	22,0	37,3	14,7
2019	22,8	39,0	14,9
2020	24,1	39,7	16,3

Nguồn: Tổng cục Thống kê

Theo đánh giá của các tổ chức quốc tế, hầu hết chỉ tiêu về nhân lực của Việt Nam đều thấp. Báo cáo của Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF) cho biết, Việt Nam thuộc nhóm các quốc gia chưa sẵn sàng cho cuộc CMCN 4.0. Về chỉ số nguồn nhân lực, Việt Nam xếp thứ 70/100. Về chỉ số lao động có chuyên môn cao, Việt Nam xếp hạng 81/100. Chỉ số chất lượng đào tạo nghề, Việt Nam được xếp hạng 80/100 quốc gia. Nếu so sánh với các nước ASEAN, gần như tất cả các chỉ số của Việt Nam chỉ vượt hơn được nước Campuchia (Hình 2).

Như vậy, trình độ lao động của Việt Nam mới chỉ gần tương đương với Indonesia, nhưng thấp hơn

Hình 2: Thứ hạng đánh giá nguồn nhân lực của Việt Nam và một số nước ASEAN



Nguồn: WEF (2018), Readiness for the Future of Production Report 2018

hầu hết các nước và lãnh thổ khác, như: Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore, Đài Loan, Trung Quốc, Malaysia, Hồng Kông, Thái Lan, Philippines..., dẫn đến một loạt các yếu kém khác như trình độ vận dụng khoa học kỹ thuật kém, năng suất lao động thấp, giá thành sản phẩm cao và đương nhiên dẫn đến sức cạnh tranh của nền kinh tế nước ta còn thấp và dẫn đến khó khăn rất lớn cho sự phát triển kinh tế số của Việt Nam trong tương lai.

Hai là, cơ cấu lao động chưa hợp lý, cả về trình độ và về phân bố theo khu vực.

Xét về cơ cấu, có sự bất hợp lý trong cơ cấu trình độ của lực lượng lao động nước ta: lao động qua đào tạo đại học và sau đại học chiếm tỷ lệ lớn nhất và gia tăng nhanh chóng. Sự gia tăng tỷ lệ lao động qua đào tạo thời gian qua chiếm nguyên nhân phần nhiều là do tăng lao động có trình độ đại học trở lên. Năm 2020, lao động có trình độ cao đẳng và đại học trở lên chiếm quá nửa số lao động chất lượng cao (62,08%) và riêng đại học trở lên là 46,25%, trong khi trình độ trung cấp nghề chỉ đạt 18,33% (Bảng 2). Điều này dẫn đến một hiện tượng

đó là nước ta thiếu trầm trọng đội ngũ lao động chuyên môn kỹ thuật có trình độ cao đẳng và trung cấp, nhưng lại vẫn đang thừa một lượng lớn lao động trình độ cao (từ đại học trở lên). Điều này phản ánh mức độ bất hợp lý, gây lãng phí lớn và phi hiệu quả của thực trạng "thừa thầy thiếu thợ" và sự mất cân đối về cơ cấu lao động qua đào tạo giữa giáo dục nghề nghiệp và giáo dục đại học hiện nay.

Phân bố nguồn lao động chất lượng cao, đã qua đào tạo, còn có sự chênh lệch lớn giữa thành thị và nông thôn (Bảng 1). Mặc dù khoảng cách có giảm so với thời gian trước, nhưng năm 2020, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo có việc làm tại thành thị là 39,7%, vẫn gấp 2,43 lần so với tại khu vực nông thôn (với tỷ lệ 16,3%). Năm 2010, khoảng cách này là 3,6 lần.

Về lao động chất lượng cao theo vùng, trong giai đoạn 2011 - 2020, tỷ lệ lao động chất lượng cao xếp thấp nhất là vùng đồng bằng sông Cửu Long, tiếp đến là Tây Nguyên, Trung du miền núi phía Bắc, Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung. Đông Nam bộ, đồng bằng sông Hồng là vùng dẫn đầu cả nước về tỷ lệ lao động chất lượng cao. Một điểm đáng chú ý là đồng bằng sông Cửu Long là vựa lúa lớn nhất cả nước nhưng lại có tỷ lệ lao động đã qua đào tạo thấp nhất cả nước, so với tỷ lệ chung cả nước, chênh lệch giữa đồng bằng sông Cửu Long với cả nước năm 2011 là 1,83 lần; đến năm 2020, khoảng cách này được thu hẹp chút ít, nhưng vẫn là 1,61 lần (Bảng 3).

Bảng 2. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo phân theo trình độ chuyên môn kỹ thuật (%)

Năm	2016	2017	2018	2019	2020
Trình độ sơ cấp	3,3	3,5	3,6	3,7	4,7
Trình độ trung cấp	5,4	5,3	5,2	4,7	4,4
Cao đẳng	3	3,3	3,7	3,8	3,8
Đại học trở lên	8,7	9,5	9,5	10,6	11,1

Nguồn: Tổng cục Thống kê

Bảng 3. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo phân theo vùng kinh tế (%)

Vùng	2011	2017	2018	2019	2020
Đồng bằng sông Hồng	21,1	29,7	29,6	32,4	32,6
Trung du và miền núi phía Bắc	13,6	18,1	18,4	18,2	20,5
Bắc Trung bộ và duyên hải miền Trung	14,4	20,5	21,3	21,5	22,7
Tây Nguyên	11,4	13,5	14,2	14,3	16,9
Đông Nam Bộ	22,5	27,5	28,0	28,1	29,5
Đồng bằng sông Cửu Long	7,8	12,9	13,4	13,3	14,9
Cả nước	14,3	21,6	22,0	22,8	24,1

Nguồn: Tổng cục Thống kê

Ba là, do đa số lao động của Việt Nam là lao động phổ thông, lao động chưa qua đào tạo, nên dẫn đến nguy cơ lớn về việc dư thừa lao động, đặt ra vấn đề đào tạo lại cho các lao động dư thừa này. Kết quả của một nghiên cứu do ILO công bố mới đây trong 2 thập kỷ tới, khoảng 56% số người lao động tại 5 quốc gia Đông Nam Á, trong đó có Việt Nam, có nguy cơ mất việc vì robot, đặc biệt là trong ngành May mặc. Hay trong báo cáo của Ngân hàng Phát triển châu Á (ADB, 2021), sự phát triển của kinh tế số sẽ làm mất đi một số lượng lớn công việc, ví dụ, thay thế tới 1/3 lực lượng lao động chế biến nông sản, thay thế 26% số lao động trong ngành Logistics ở Việt Nam. Người lao động sẽ mất việc nếu thiếu các kỹ năng cần thiết để chuyển sang làm công việc mới nếu không có sự đầu tư đầy đủ và kịp thời cho việc phát triển kỹ năng. Khi đó, Việt Nam có thể sẽ phải chịu sức ép khá lớn về vấn đề giải quyết việc làm và đối mặt với sự gia tăng tỷ lệ thất nghiệp hoặc thiếu việc làm trong tương lai.

3. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh nền kinh tế số tại Việt Nam thời gian tới

Để thực sự nắm bắt được cơ hội phát triển kinh tế số, từ đó giúp đất nước có được sự tăng trưởng nhanh, bền vững, nâng cao đời sống của người dân, cần phải tháo gỡ những rào cản, trong đó rất quan trọng là chuẩn bị nguồn nhân lực đáp ứng cho sự phát triển của nền kinh tế số thời gian tới. Muốn vậy, cần thực hiện đồng bộ những giải pháp sau:

Thứ nhất, Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 176/QĐ-TTg, ngày 5/2/2021, ban hành Chương trình hỗ trợ phát triển thị trường lao động đến năm 2030. Theo đó, đặt mục tiêu chỉ số lao động có kiến thức chuyên môn trong chỉ số đổi mới sáng tạo toàn cầu (GII) thuộc nhóm 60 nước đứng đầu vào năm 2025 và 55 nước đứng đầu vào năm 2030; tỷ lệ lao động có các kỹ năng công nghệ thông tin đạt 90% vào năm 2030. Để thực hiện được điều này và cũng là nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam, cần xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển giáo dục - đào tạo, xác định đúng dẫn chiến lược phát triển nguồn nhân lực. Đặc biệt, để chuẩn bị cho chuyển đổi số, cần chủ động trong việc đào tạo nguồn nhân lực các ngành, lĩnh vực ưu tiên đã được xác định tại “Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030”. Nâng cao chất lượng dự báo ngắn hạn, trung hạn và dài hạn về nhu cầu nhân lực làm cơ sở để điều tiết và đào tạo, bồi dưỡng.

Làm tốt công tác dự báo nhu cầu lao động, xây dựng và cập nhật dữ liệu mở về lao động có kỹ năng nghề theo từng lĩnh vực, ngành nghề, trình độ đào tạo, nhất là những ngành nghề, kỹ năng mới và cập nhật dữ liệu theo định kỳ; tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong việc kết nối cung - cầu lao động để nâng cao hiệu quả đào tạo và sử dụng lao động.

Đẩy mạnh hơn nữa công tác tuyên truyền, phổ

biến nhằm nâng cao nhận thức của các cơ quan, doanh nghiệp và người dân về vị trí chiến lược và vai trò của công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực và thị trường lao động, nâng cao năng suất lao động, chất lượng, hiệu quả sản xuất.

Thứ hai, các cơ sở giáo dục cần thường xuyên rà soát lại chương trình đào tạo ở các trường; tăng cường thời gian học thực hành, giảm thời gian học lý thuyết; gắn quá trình đào tạo với hoạt động thực tập, tham quan, bắt tay vào công việc ở từng chuyên ngành đào tạo; đẩy mạnh các hoạt động hợp tác, liên doanh, liên kết giữa các trường, các chuyên ngành đào tạo với nhau, nhất là với các doanh nghiệp, nhà sản xuất, đầu tư, công ty; các cơ sở giáo dục cần phát triển hơn nữa vào các ngành nghề chất lượng cao: như lĩnh vực kỹ thuật số, công nghệ thông tin, năng lượng, vật liệu mới, công nghệ sinh học,... để giúp người lao động có thể làm chủ khi cuộc cách mạng số hóa bùng nổ như hiện nay.

Đặc biệt, cần tập trung đẩy mạnh công tác đào tạo nghề. Như đã phân tích ở trên, ở Việt Nam đang có tình trạng mất cân đối lớn khi thiếu trầm trọng lao động có chuyên môn kỹ thuật. Nguyên nhân chính ở đây là do nhận thức xã hội, thích làm thầy hơn làm thợ. Vì vậy, cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền, làm thay đổi căn bản nhận thức của xã hội về giáo dục nghề nghiệp. Ngay từ trường phổ thông, cần có sự hướng nghiệp tốt nhằm nâng cao nhận thức về nhân lực có kỹ năng nghề để tạo sự đồng thuận của toàn xã hội và đồng hành của doanh nghiệp. Các cơ sở đào tạo nghề cũng chủ động thay đổi phương pháp đào tạo truyền thống từ “dạy chay, học chay” đến đẩy mạnh hoạt động thực hành, ứng dụng công nghệ thông tin, công nghệ số vào hoạt động giảng dạy, tạo sự hứng thú cho người học và tạo cơ hội để người học tiếp cận với những tiến bộ khoa học kỹ thuật, công nghệ hiện đại. Các nhà trường cũng cần tích cực chuyển đổi mô hình

đào tạo theo hướng chủ động nắm bắt, đón đầu xu thế và yêu cầu của thị trường lao động; liên kết đào tạo với các cơ sở đào tạo, doanh nghiệp có uy tín trong và ngoài nước; đồng thời nâng cao năng lực và chất lượng của đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý thông qua hoạt động đào tạo, tự đào tạo và bồi dưỡng kiến thức chuyên môn.

Các cơ sở đào tạo đại học và đào tạo nghề nghiệp cần đẩy mạnh hợp tác liên doanh, liên kết với các cơ sở đào tạo trong khu vực và quốc tế để vừa thu hút được các nguồn lực nước ngoài (vốn, công nghệ, phương pháp giảng dạy,...) để phát triển nguồn nhân lực trong nước, vừa từng bước tham gia vào sự phân công lao động quốc tế trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, tiết kiệm chi phí đào tạo.

Về phía các doanh nghiệp, do sự phát triển nhanh chóng của công nghệ, sẽ có những ngành nghề phải cập nhật lại kiến thức trong một thời gian ngắn, trong khi người lao động không thể quay trở lại trường để học, vì vậy đòi hỏi các doanh nghiệp cũng phải tự tổ chức các hoạt động giảng dạy, cập nhật kiến thức ngay tại đơn vị. Sự tham gia của doanh nghiệp với vai trò của người sử dụng lao động trong đào tạo không chỉ góp phần giảm bớt gánh nặng cho Nhà nước về đầu tư cơ sở vật chất, mà còn giúp định hướng, đào tạo những lao động có kỹ năng phù hợp với nhu cầu thị trường, nhất là đáp ứng những yêu cầu về thay đổi trong sản xuất của công nghiệp 4.0.

Người đứng đầu trong doanh nghiệp cần thay đổi nhận thức về ích lợi có được từ liên kết đào tạo với các cơ sở đào tạo, cung cấp nhu cầu về năng lực của lao động để làm cơ sở xác định chuẩn đầu ra cho đào tạo cũng khiến kết quả đào tạo đi đúng hướng, đáp ứng đúng nhu cầu của doanh nghiệp, hạn chế việc phải đào tạo lại lao động. Ngoài ra, cần tăng cường hợp tác 3 bên giữa nhà nước, nhà trường và doanh nghiệp ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. ADB. (2021). *Reaping the benefits of industry 4.0 through skills development in high-growth industries in Southeast Asia - Insights from Cambodia, Indonesia, the Philippines and Vietnam.*

2. ASEAN Secretariat. (2021). *Human Resources Development Readiness in ASEAN - Vietnam Country Report*. Jakarta, Indonesia: ASEAN Secretariat.
3. Google, Temasek and Bain & Company. (2021). *e-Conomy SEA 2021 - Roaring 20s: The SEA Digital Decade*.
4. Tổng cục Thống kê (2021), *Niên giám thống kê 2020*, NXB. Thống kê.
5. UNDP. (2020). *Human Development Report*.
6. WEF. (2018). *Readiness for the Future of Production Report 2018*.
7. WEF. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*.

Ngày nhận bài: 13/3/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 27/3/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 17/4/2022

Thông tin tác giả:

ThS. NINH THỊ HOÀNG LAN

Trưởng Đại học Thương mại

SOLUTIONS TO DEVELOP HUMAN RESOURCES FOR THE DIGITAL ECONOMIC DEVELOPMENT IN VIETNAM

● Master. **NINH THI HOANG LAN**

Thuongmai University

ABSTRACT:

Along with the development of the Fourth Industrial Revolution in recent years, the digital transformation is accelerating quickly in almost all countries around the world, including Vietnam. The digital economy offers great development opportunities, but workers need to be prepared with the right skills and competencies for future job requirements. This paper analyzes the current situation of human resources in Vietnam, and points out the challenges facing Vietnamese human resources during the development of the digital economy. Based on the paper's findings, some solutions are proposed to develop human resources for the digital economic development in Vietnam in the coming time.

Keywords: human resources, digital economy.