

# NÂNG CAO GIÁ TRỊ CON NGƯỜI TRONG XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC - NHÂN TỐ QUYẾT ĐỊNH SỰ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG CỦA VIỆT NAM

Nguyễn Thu Hạnh

Trường Đại học Thủ đô Hà Nội

**Tóm tắt:** Giá trị con người bao gồm năng lực và phẩm chất dưới góc độ nguồn nhân lực là nhân tố quyết định sự phát triển bền vững của Việt Nam trong giai đoạn cạnh tranh gay gắt giữa các quốc gia trên thế giới bởi tác động của toàn cầu hóa kinh tế và cách mạng công nghiệp 4.0. Tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế là tất yếu khách quan mang lại cơ hội nhưng cũng đem lại những thách thức cho Việt Nam. Khủng hoảng kinh tế- xã hội, ô nhiễm môi trường, sự suy giảm đạo đức xã hội sẽ là hậu quả của tăng trưởng và phát triển không bền vững.. Kinh nghiệm của nhiều quốc gia thành công trên thế giới cho thấy sự phát triển bền vững là do khai thác nguồn lực con người một cách thành công như Nhật Bản, Hàn Quốc. Tuy nhiên nguồn nhân lực Việt Nam có nhiều thuận lợi nhưng cũng nhiều thách thức, khó khăn như chất lượng còn thấp, năng suất lao động không cao, kỹ năng còn yếu... Vì vậy bài viết đề cập đến một số khuyến nghị mang tính giải pháp được đặt ra để tháo gỡ những khó khăn nhằm nâng cao giá trị con người để khai thác có hiệu quả nguồn nhân lực Việt Nam.

**Từ khóa:** Nguồn nhân lực, giáo dục, phát triển bền vững, hội nhập kinh tế quốc tế, toàn cầu hóa, năng suất lao động.

Nhận bài ngày 12.5.2021; gửi phản biện, chỉnh sửa, duyệt đăng ngày 25.5.2021

Liên hệ tác giả: Nguyễn Thu Hạnh; Email: hanhnt@daihocthudo.edu.vn

## 1. MỞ ĐẦU

Thế giới trong thế kỷ 21 cho thấy tầm quan trọng của con người, giá trị của con người trong xây dựng và phát triển kinh tế - xã hội của các quốc gia trên thế giới. Tư duy trí tuệ và phẩm chất con người làm nên thành quả của cách mạng công nghiệp 4.0. Trí tuệ nhân tạo, không gian kỹ thuật số đang tác động mạnh mẽ đến đời sống chính trị, kinh tế, văn hóa xã hội. Kinh nghiệm của thành công trong sự phát triển của các quốc gia như Mỹ, Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore và nhiều nước khác cho thấy chiến lược con người đã được sử dụng thành công. Thành quả của cuộc cách mạng khoa học công nghệ trên thế giới đến từ các nước này và làm nên lợi thế cạnh tranh mạnh mẽ. Việt Nam là nước đi sau có cơ hội lớn trong việc tiếp thu những kinh nghiệm thành công đó và tránh nguy cơ của sự phát triển không bền

vững. Việt Nam có lợi thế dân số đông, nguồn nhân lực trở thành một trong những lợi thế và yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững trong bối cảnh cạnh tranh giữa các quốc gia ngày càng gay gắt. Tuy nhiên nguồn nhân lực Việt Nam cũng còn tồn tại nhiều hạn chế về chuyên môn tay nghề, kỹ năng giao tiếp, ngoại ngữ bên cạnh đó còn chịu tác động tiêu cực của sự suy giảm đạo đức xã hội do tác động tiêu cực từ kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế. Chính vì vậy bài viết đề cập đến những khuyến nghị để tháo gỡ nhằm khai thác thế mạnh nói trên.

## 2. NỘI DUNG

### 2.1. Một số quan điểm cơ bản về nguồn lực con người

#### *Giá trị con người*

Khi nói đến giá trị con người thường nói đến những giá trị mang bản chất con người - bản chất công dân (quyền con người - quyền công dân) của một xã hội cụ thể.

*Khái niệm nguồn lực con người.* Dưới góc độ quản lý nhà nước thì giữa thuật ngữ “nguồn lực con người” và “nguồn nhân lực” có ý nghĩa tương đồng. Định nghĩa về nguồn nhân lực, theo Liên Hợp quốc: “Nguồn nhân lực là tất cả những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và tính sáng tạo của con người có quan hệ tới sự phát triển của mỗi cá nhân và của đất nước”. Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) cũng cho rằng: “Nguồn nhân lực là lực lượng lao động, là tổng thể các tiềm năng lao động của con người, của một quốc gia đã được chuẩn bị ở một mức độ nhất định, có khả năng huy động vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước”. Trong tác phẩm Tuyên ngôn của Đảng Cộng sản (1848), C.Mác và Ph.Ăngghen đã khẳng định: “Thay cho xã hội tư sản cũ, với những giai cấp và đối kháng giai cấp của nó, sẽ xuất hiện một liên hợp, trong đó, sự phát triển tự do của mỗi người là điều kiện cho sự phát triển tự do của tất cả mọi người”. Sau này, C.Mác tiếp tục khẳng định: “sự phát triển của xã hội không phải do bất kỳ một lực lượng siêu nhiên nào, mà chính con người đã sáng tạo nên lịch sử của mình - lịch sử xã hội loài người” và “... trong tính hiện thực của nó bản chất con người là tổng hòa các mối quan hệ xã hội”. Điều này có nghĩa là, nguồn lực con người là điều kiện tiên quyết cho sự thành, bại của một quốc gia. Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng: “vô luận việc gì cũng đều do con người làm ra...”. Con người và công việc đối với con người được coi là quốc sách hàng đầu trong tư tưởng Hồ Chí Minh và được Người căn dặn trong Di chúc viết tay tháng 5-1968 rằng: “Đầu tiên là công việc đối với con người”. Từ “con người” được Bác gạch chân bằng bút màu đỏ và đây cũng là vấn đề được Người viết dài nhất, gần 2 trang trong 4 trang của bản di chúc viết tay năm 1968.

*Vai trò của giá trị con người dưới góc độ nguồn lực con người trong sự phát triển.* Theo các chuyên gia kinh tế thế giới, có 3 nguồn lực chính để tạo nên sự phát triển của một quốc gia, đó là: nguồn lực thiên nhiên chiếm 15%, nguồn lực sản xuất chiếm 15% và nguồn lực con người chiếm tới 70%. Điều này đã được chứng minh ở nhiều quốc gia phát triển trên thế giới. Thí dụ, Nhật Bản là một nước không có nguồn tài nguyên thiên nhiên dồi dào, chịu nhiều ảnh hưởng của thiên tai, tuy nhiên dưới triều đại Hoàng đế Mutsuhito - thời kỳ Minh Trị, ông đã có câu nói rất nổi tiếng: “Nhật Bản muốn đi lên và phát triển không có con đường

nào khác ngoài con đường đầu tư cho phát triển giáo dục con người”. Mỹ - cường quốc kinh tế số một thế giới, với phương châm coi nguồn lực con người là trung tâm của mọi sự phát triển, đã đưa ra chiến lược xây dựng nguồn nhân lực với hai hướng chính là tập trung cho đầu tư giáo dục - đào tạo và thu hút nhân tài. Singapore, một trong những chính sách quan trọng nhất của Chính phủ nước này là chiến lược phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực lao động chất lượng cao để từ đó đưa nền kinh tế phát triển với tốc độ cao và bền vững[8]. Kế thừa quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin trong tiến trình xây dựng xã hội mới, Đảng ta đã khẳng định: nguồn lực quý báu nhất, có vai trò quyết định nhất là con người Việt Nam; nhân tố con người chính là nguồn sức mạnh nội sinh của dân tộc Việt Nam. Đối với một nước chủ động lựa chọn và kiên trì con đường phát triển theo định hướng xã hội chủ nghĩa như Việt Nam, sự phát triển, tăng trưởng kinh tế, xét đến cùng cũng là vì con người, hướng đến con người.

Nghị quyết Trung ương 2 khóa VIII về *định hướng chiến lược phát triển giáo dục, đào tạo trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và nhiệm vụ đến năm 2000* đã thể hiện rõ quan điểm của Đảng là “lấy việc phát huy nhân tố con người là yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững”[1]. Nhất quán tư tưởng chiến lược phát triển con người trong thời kỳ đổi mới, Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng đã khẳng định: Xã hội ta là xã hội vì con người và coi con người luôn giữ vị trí trung tâm của sự phát triển kinh tế xã hội. Con người trước hết là tiềm năng trí tuệ, tinh thần, đạo đức, là nhân tố quyết định là vốn quý nhất của chúng ta trên con đường xây dựng chủ nghĩa xã hội. Quan điểm đó được thực hiện ở chủ trương “phát triển giáo dục và đào tạo là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, là điều kiện để phát huy nguồn lực con người, yếu tố cơ bản để phát triển xã hội, tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững” [2].

Nghị quyết Đại hội lần thứ XII của Đảng đã nhấn mạnh nhân tố con người gắn với xây dựng văn hoá làm nền tảng tinh thần với hàm ý văn hoá và con người là cặp đôi biện chứng, trong đó con người là chủ thể sáng tạo văn hoá và thụ hưởng các giá trị, sản phẩm văn hoá. Yếu tố con người được đề cập là những con người rất cụ thể, con người phải có nhân cách, đạo đức, trí tuệ, năng lực, kỹ năng, trách nhiệm xã hội,... việc xây dựng con người phải thông qua hoạt động thực tiễn, cụ thể của từng người, chứ không nói chung chung. Đồng thời chỉ rõ nhiệm vụ cụ thể là: “Phát huy nhân tố con người trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội; tập trung xây dựng con người về đạo đức, nhân cách, lối sống, trí tuệ và năng lực làm việc; xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh”[3]. Đảng ta khẳng định: “Xây dựng con người Việt Nam phát triển toàn diện phải trở thành một mục tiêu của chiến lược phát triển. Đúc kết và xây dựng hệ giá trị văn hóa và hệ giá trị chuẩn mực của con người Việt Nam thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế; tạo môi trường và điều kiện để phát triển về nhân cách, đạo đức, trí tuệ, năng lực sáng tạo, thể chất, tâm hồn, trách nhiệm xã hội, nghĩa vụ công dân, ý thức tuân thủ pháp luật”[4].

Để phát triển toàn diện con người, mọi hoạt động của hệ thống giáo dục và đào tạo cần phải hướng vào việc xây dựng, phát triển con người Việt Nam có thể giới quan khoa học, trí tuệ và đạo đức; gắn với thực hiện quyền con người, quyền và nghĩa vụ công dân, nâng cao

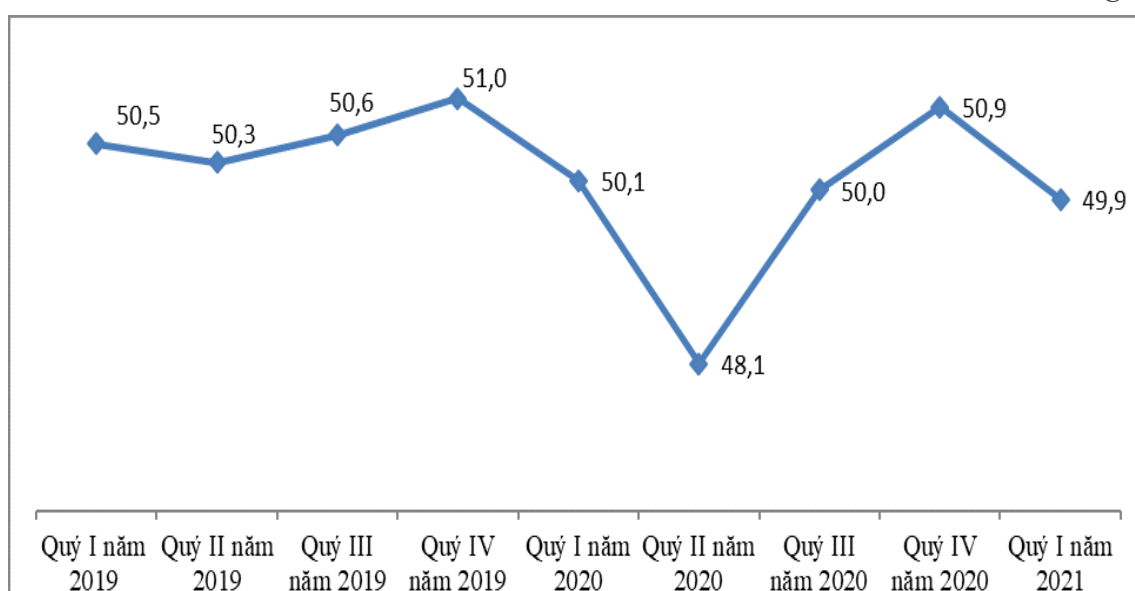
trí lực và kỹ năng sống, đáp ứng yêu cầu của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế, của kinh tế tri thức và xã hội học tập, của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ vững chắc Tổ quốc Việt Nam. Đảng ta cũng khẳng định muốn phát huy nhân tố con người cần phải biết đấu tranh chống lại sự suy thoái, xuống cấp về đạo đức về con người có thể phát triển một cách toàn diện: “Đấu tranh phê phán, đẩy lùi cái xấu, cái ác, thấp hèn, lạc hậu; chống các quan điểm, hành vi sai trái, tiêu cực ảnh hưởng xấu đến xây dựng nền văn hóa, làm tha hóa con người”[5]. Với những quan điểm của Đảng ta về phát huy nhân tố con người trong suốt chặng đường phát triển đất nước đã phát huy hiệu quả và đạt được nhiều thành tựu to lớn.

## 2.2. Thực trạng nguồn lực con người Việt Nam

*Thuận lợi.*

**Hình 1: Số lao động từ 15 tuổi trở lên có việc làm các quý, 2019-2021**

*Đơn vị: Triệu người*



*Nguồn: Tổng cục thống kê*

Hiện nay, lợi thế lớn nhất của Việt Nam là có lực lượng lao động dồi dào và cơ cấu lao động trẻ. Theo Tổng cục Thống kê, quý 1 năm 2021, Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên là 51,0 triệu người [6]. Năng suất lao động của Việt Nam thời gian qua đã có sự cải thiện đáng kể theo hướng tăng đều qua các năm và là quốc gia có tốc độ tăng năng suất lao động cao trong khu vực ASEAN. Theo Tổng cục Thống kê, năng suất lao động toàn nền kinh tế theo giá hiện hành năm 2018 ước tính đạt 102 triệu đồng/lao động (tương đương 4.512 USD), tăng 346 USD so với năm 2017. Tính theo giá so sánh, năng suất lao động năm 2018 tăng 5,93% so với năm 2017, bình quân giai đoạn 2016-2018 tăng 5,75%/năm, cao hơn mức tăng 4,35%/năm của giai đoạn 2011-2015 [8].

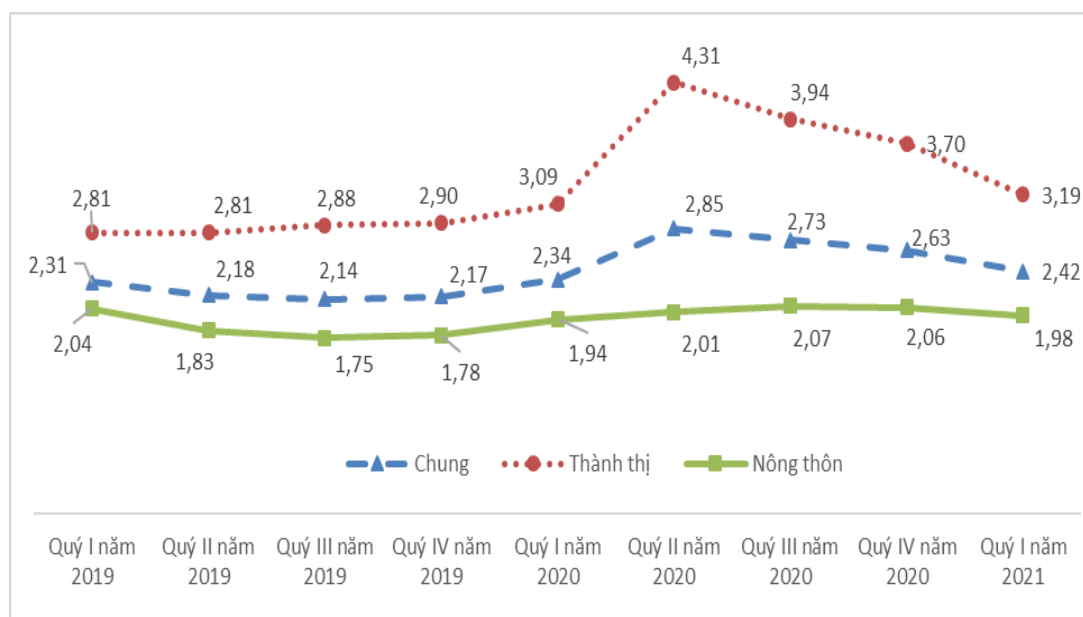
Chất lượng lao động Việt Nam trong những năm qua cũng đã từng bước được nâng

lên; Lao động qua đào tạo đã phần nào đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp và thị trường lao động. Lực lượng lao động kỹ thuật của Việt Nam đã làm chủ được khoa học - công nghệ, đảm nhận được hầu hết các vị trí công việc phức tạp trong sản xuất kinh doanh mà trước đây phải thuê chuyên gia nước ngoài,...

*Khó khăn, thách thức.* Theo đánh giá của các chuyên gia, xu thế hội nhập sẽ kéo theo tính cạnh tranh trong thị trường nhân lực sẽ rất cao, trong khi mức độ sẵn sàng của giáo dục nghề nghiệp Việt Nam còn chậm. Cạnh tranh giữa nước ta với các nước trên thế giới trong việc cung cấp nguồn lao động chất lượng cao ngày càng tăng đòi hỏi chất lượng giáo dục nghề nghiệp phải được cải thiện đáng kể theo hướng tiếp cận được các chuẩn của khu vực và thế giới nhằm tăng cường khả năng công nhận văn bằng chứng chỉ giữa Việt Nam và các nước khác. Không những thế, Việt Nam sẽ phải đối mặt với vấn đề già hóa dân số sẽ làm cho lợi thế lực lượng lao động trẻ mất dần đi theo thời gian.

**Hình 2: Tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động theo thành thị, nông thôn, các quý giai đoạn 2019-2021**

Đơn vị: %



Nguồn: Tổng cục thống kê

Một vấn đề khác là nền kinh tế sẽ chịu ảnh hưởng nặng nề từ hiện tượng biến đổi khí hậu khiến một số ngành suy giảm mạnh và lợi thế cạnh tranh. Ngoài ra, chất lượng nguồn nhân lực lao động Việt Nam hiện nay còn nhiều hạn chế. Tỷ lệ lao động trong độ tuổi đã qua đào tạo còn thấp, thiếu hụt lao động có tay nghề cao vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động và hội nhập; Khoảng cách giữa giáo dục nghề nghiệp và nhu cầu của thị trường lao động ngày càng lớn. Đồng thời, sự chuyển dịch mô hình, cơ cấu kinh tế khiến cho cung và cầu trong lao động thay đổi, trong khi các ngành đào tạo trong nhà trường chưa bắt kịp được xu thế sử dụng lao động của doanh nghiệp. Theo một nghiên cứu gần đây của Viện

Khoa học lao động xã hội, hiện năng suất lao động ở Việt Nam và trình độ quản trị doanh nghiệp rất thấp và hiện 2/3 người lao động đang thiếu hụt kỹ năng về lao động và kỹ thuật; 55% số doanh nghiệp cho rằng rất khó tìm kiếm nguồn lao động có chất lượng cao. Trong khi trên 60% số doanh nghiệp FDI đang có kế hoạch mở rộng đầu tư tại Việt Nam, nhưng nếu không nâng cao chất lượng nguồn lao động thì rất khó có thể thu hút đầu tư [8].

### **2.3. Một số khuyến nghị nhằm xây dựng và phát huy nguồn lực con người đối với sự phát triển bền vững của Việt Nam trong giai đoạn hiện nay**

#### ***Một là, tiếp tục đổi mới quản lý Nhà nước***

- Thể chế hóa các quan điểm, định hướng của Đảng, chính sách của Nhà nước về đổi mới, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trên bình diện chung nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước. Tiếp tục cụ thể hóa các quy định của Hiến pháp 2013, bảo đảm tính nhất quán và đồng bộ của các quy định của Bộ luật Lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật dạy nghề, Luật Cán bộ công chức, Luật Viên chức,... với các quy định của Đảng và văn bản pháp luật khác có liên quan để quản lý và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Khắc phục những khó khăn, vướng mắc, bất cập trong quá trình thực thi Luật; đảm bảo tính kế thừa và phát triển các quy định của pháp luật hiện hành về quản lý và sử dụng nguồn nhân lực phù hợp với tình hình của Việt Nam.

- Hoàn thiện hệ thống vị trí việc làm, khung năng lực và bản mô tả công việc. Tiêu chuẩn công việc không những được sử dụng như là tiêu chí để đánh giá mức độ hoàn thành công việc, kết quả thực thi công vụ mà còn là cơ sở để xác định những năng lực cần thiết đối với những người đảm nhiệm vị trí, công việc đó. Thực tế hiện nay có những cơ quan, đơn vị chưa thực hiện xây dựng vị trí việc làm hoặc là có thực hiện nhưng kết quả của đề án vị trí việc làm chưa thực sự được đưa vào sử dụng dẫn đến một số chức năng, chức trách, nhiệm vụ còn chồng chéo, không rõ ràng, tiêu chí chưa cụ thể nên các tiêu chuẩn để bổ nhiệm vào các vị trí, chức danh còn chung chung, đánh giá chưa sát thực. Như vậy tiếp tục hoàn thiện việc xác định vị trí việc làm, xây dựng hệ thống khung năng lực cũng như Bản mô tả công việc cho từng vị trí, chức danh, đặc biệt chú ý đến các vị trí đòi hỏi chuyên môn cao.

- Đẩy mạnh kiểm tra, giám sát chất lượng dịch vụ công và hoàn thiện cơ cấu tổ chức và bộ máy hoạt động theo hướng nhà nước nên quy định rõ chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan quản lý giáo dục theo hướng làm tốt chức năng quản lý nhà nước, xây dựng và hoàn thiện các chính sách về giáo dục và đào tạo, kiểm tra chặt chẽ việc thực hiện các mục tiêu và chất lượng đào tạo. Củng cố, kiện toàn và nâng cao năng lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy quản lý về phát triển nguồn nhân lực; sắp xếp lại mạng lưới các trường đại học, cao đẳng và các viện nghiên cứu để gắn đào tạo với nghiên cứu khoa học; thực hiện chế độ tự chủ hoàn toàn đối với các cơ sở giáo dục; thống nhất quản lý nhà nước về giáo dục và dạy nghề trên địa bàn cả nước cho một Bộ quản lý. [7]

#### ***Hai là, chủ động hội nhập***

Việt Nam cần xây dựng, hoàn thiện hệ thống văn bản pháp luật về phát triển nguồn nhân

lực phù hợp với trình độ phát triển của nước ta nhưng không trái với thông lệ và luật pháp quốc tế về lĩnh vực này mà chúng ta tham gia, ký kết, cam kết thực hiện. Bên cạnh đó chính phủ cần thiết lập khung trình độ quốc gia phù hợp với khu vực và thế giới đi đôi với xây dựng lộ trình nội dung, chương trình và phương pháp giáo dục và đào tạo để đạt được khung trình độ quốc gia đã xây dựng, phù hợp chuẩn quốc tế và đặc thù Việt Nam, tham gia kiểm định quốc tế chương trình đào tạo và thực hiện đánh giá và quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn quốc tế, liên kết, trao đổi về giáo dục và đào tạo đại học, sau đại học và các đề tài, dự án nghiên cứu khoa học, công nghệ giữa các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam và thế giới.

### ***Ba là, đối với vấn đề giáo dục đào tạo***

Việc chuyển đổi nền giáo dục truyền thống sang nền giáo dục hiện đại không phải dễ dàng, nhưng không thể không làm, mà phải làm thực sự quyết liệt ngay từ bây giờ; đổi mới từ cấp tiểu học trở lên để hình thành nhân cách con người Việt Nam có lòng yêu nước, tự hào dân tộc. Giáo dục phải giúp cho sự định hướng xã hội, sử dụng truyền thống như là tiền đề, sức mạnh có khả năng thích ứng với sự thay đổi của tiến bộ thế giới, đặc biệt là cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.

Bên cạnh đó, Chính phủ cần khuyến khích và tạo điều kiện cho việc hình thành hệ thống giáo dục theo mô hình doanh nghiệp, liên kết đào tạo những lĩnh vực mà xã hội, doanh nghiệp cần, nhất là lực lượng lao động có tay nghề cao, chuyên môn giỏi, đồng thời khích lệ hoạt động sáng tạo của người lao động để thích ứng với mọi điều kiện; rèn luyện tính tự lực, tự cường, tìm tòi sáng tạo cùng với việc chú trọng thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, đội ngũ các nhà khoa học, nhà sáng chế, các chuyên gia nước ngoài để giảng dạy, truyền đạt và tương tác trong lao động, trong giáo dục ở nước ta. Chính phủ cần có chủ trương khuyến khích các nhà khoa học, học giả trong và ngoài nước cùng tham gia đóng góp vào xây dựng các chính sách, chiến lược phát triển quốc gia.

Để làm tốt vấn đề này, những chính sách thu hút, đãi ngộ nhân tài thống nhất từ Trung ương xuống các địa phương và phải thực sự lựa chọn được những cán bộ có đức, có tài để phục vụ nhân dân, phát triển đất nước là rất cần thiết. Vì vậy, ngay từ khâu tuyển chọn, bổ nhiệm phải thực hiện nghiêm túc, khách quan, minh bạch, công bằng, công tâm, trong đó coi trọng công tác thẩm định, thực hiện quy trình từ dưới lên và lấy ý kiến tham khảo rộng rãi trong nhân dân nơi cư trú; tổ chức mở rộng các hình thức thi tuyển, đặc biệt là các chức danh lãnh đạo, quản lý với quy trình chặt chẽ và theo đúng tiêu chuẩn, yêu cầu đề ra, từ đó lựa chọn được những cán bộ thực sự có năng lực, nhiệt huyết với công việc.

Để xây dựng và phát huy nguồn lực con người vừa là động lực, vừa là mục tiêu của sự nghiệp cách mạng Việt Nam, đồng thời là chiến lược dài hạn và những quan điểm lớn về đổi mới công tác cán bộ, chúng ta cần làm tốt hơn nữa vai trò giáo dục và đào tạo con người một cách toàn diện, phải có sự phối hợp chặt chẽ giữa môi trường gia đình, nhà trường và xã hội để hình thành, phát triển và hoàn thiện nhân cách con người. Xây dựng con người Việt Nam giàu lòng yêu nước, nhân ái, nhân văn, phát triển toàn diện, có những cán bộ “vừa hồng, vừa

chuyên” đủ đức, đủ tài nhằm đưa nước ta vững bước trên con đường phát triển ngày một giàu đẹp và hùng cường [9].

### 3. KẾT LUẬN

Giá trị con người thường nói đến những giá trị mang bản chất con người - bản chất công dân (quyền con người - quyền công dân) của một xã hội cụ thể. Giá trị con người có vai trò quan trọng trong xây dựng và phát triển nguồn nhân lực. Đảng và nhà nước ta luôn coi trọng con người và đề ra nhiều chủ trương chính sách phát triển nguồn nhân lực. Bên cạnh những thuận lợi, Việt Nam sẽ phải đối mặt với những khó khăn thách thức đối với nguồn nhân lực như: Vấn đề già hóa dân số; Tỷ lệ lao động trong độ tuổi đã qua đào tạo còn thấp, thiếu hụt lao động có tay nghề cao vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động và hội nhập quốc tế. Một số khuyến nghị nhằm xây dựng và phát huy nguồn lực con người đối với sự phát triển bền vững của Việt Nam trong giai đoạn hiện nay đã nêu và phân tích như: Tiếp tục đổi mới quản lý Nhà nước; Chủ động hội nhập; Tiếp tục đổi mới giáo dục và đào tạo.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (1996), Văn kiện Đại hội, đại biểu toàn quốc lần thứ VIII, Nxb. Sự thật, Hà Nội.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Nxb. Sự thật, Hà Nội.
4. Tổng cục thống kê (2021), “Thông cáo báo chí tình hình lao động, việc làm quý I năm 2021”, trên trang <https://www.gso.gov.vn>, đăng ngày 16 tháng 4 năm 2021, truy nhập ngày 17/6/ 2021.
5. Nguyễn Xuân Nhã (2019), “Những vấn đề lý luận và thực tiễn về đổi mới quản lý nhà nước về nhân lực ở nước ta hiện nay”, trên trang <http://tapchicongthuong.vn>, đăng ngày 19 tháng 12 năm 2019, truy nhập ngày 18 tháng 4 năm 2021.
6. Hương Giang (2019), “Chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam thời kỳ hội nhập: Cơ hội và thách thức”, đăng ngày 13 tháng 3 năm 2019, trên trang <http://tapchitaichinh.vn>, truy nhập ngày 09 tháng 3 năm 2021.
7. Lê Doãn Sơn (2018), “Xây dựng và phát huy nguồn lực con người ở Việt Nam”, đăng ngày 03 tháng 11 năm 2018, trên trang <http://tcnn.vn>, truy nhập ngày 10 tháng 3 năm 2021.
8. Trần Ngọc Thêm (2021), “Xây dựng hệ giá trị văn hóa và chuẩn mực con người gắn với phát huy ý chí, khát vọng phát triển và sức mạnh con người Việt Nam”, đăng ngày 08 tháng 4 năm 2021, trên trang <http://nhan dan.vn>, truy nhập ngày 18 tháng 6 năm 2021.

## IMPROVING HUMAN VALUES IN CONSTRUCTION AND HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT - THE FACTOR FOR THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF VIETNAM

**Abstract:** Human value including capacity and quality from the perspective of human resources is a decisive factor for the sustainable development of Vietnam in the period of fierce competition among countries around the world due to the impact of human resources, economic globalization and industrial revolution 4.0. The process of international economic integration is inevitable and objective, bringing opportunities but also challenges for Vietnam. The socio-economic crisis, environmental pollution, and the decline of social morality will be the consequences of unsustainable growth and development. The experience of many successful countries in the world shows that sustainable development is due to the successful exploitation of human resources like Japan and Korea. However, Vietnam's human resources have many advantages but also many challenges and difficulties such as low quality, low labor productivity, weak skills,... Therefore, the article mentions some valuable recommendations. Solutions are proposed to remove difficulties to improve human values to effectively exploit Vietnamese human resources.

**Keyword:** Human resources, education, sustainable development, international economic integration, globalization, labor productivity.