

# Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực trong các trường đại học ở Việt Nam thời kì chuyển đổi số

Đặng Thị Đào Trang\*

\*Phân viện Học viện Hành chính Quốc gia khu vực Miền Trung

Received: 4/9/2023; Accepted: 10/9/2023; Published: 16/9/2023

**Abstract:** University-educated human resources play an important role in promoting digital transformation in society. Therefore, ensuring the quality of this team is a necessary condition for the success of that project. More than anyone else, universities in our country need to objectively and comprehensively recognize the challenges, opportunities, as well as the requirements of the new era for future human resources, to have training policies, reasonable training.

**Keywords:** Digital transformation, challenges, human quality, training, fostering.

## 1. Đặt vấn đề

Theo “Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030” thì “Chính phủ Việt Nam cũng đã nhanh chóng bắt nhịp chuyển đổi số với mục tiêu xác định đến năm 2025, kinh tế số nước ta chiếm 20% GDP, tỷ trọng kinh tế số trong từng ngành, lĩnh vực đạt tối thiểu 10%; năng suất lao động hằng năm tăng tối thiểu 7%; Việt Nam thuộc nhóm 50 nước dẫn đầu về công nghệ thông tin (IDI), nhóm 50 nước dẫn đầu về chỉ số cạnh tranh (GCI)” [5]. Điều đó, đặt ra yêu cầu Nhà nước cần thể hiện tốt vai trò dẫn dắt với các chính sách phù hợp, thúc đẩy tất cả các thành phần trong xã hội cùng phát triển.

Đội ngũ nhân lực được đào tạo từ các trường đại học là một bộ phận cấu thành quan trọng của đội ngũ nguồn nhân lực thời công nghiệp hoá - hiện đại hoá. Vì vậy, để con tàu nhà nước bước vào kỷ nguyên số một cách vững vàng, hơn đâu hết, chất lượng nguồn nhân lực từ các trường đại học cần phải đáp ứng được yêu cầu đặt ra của thời đại. Trước tốc độ phát triển nhanh chóng của khoa học công nghệ, sự thay đổi của xã hội và đặc biệt là sự phát triển của khu vực tư nhân, chất lượng nguồn nhân lực thời kỳ chuyển đổi số cần phải được cải thiện liên tục.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Những thách thức đặt ra trong thời đại số

Hệ thống thể chế còn thiếu khung pháp lý cho những vấn đề mới cần thiết phải có trong thời đại công nghệ số. Công nghệ thông tin và truyền thông thời đại công nghệ số, kinh tế số, xã hội số, ... xuất hiện nhiều mối tương tác mới, chưa có tiền lệ, gây khó khăn cho công tác quản lý của nhà nước. Hệ thống thể chế nhà nước vẫn không ngừng hoàn thiện

để điều chỉnh các quan hệ xã hội nhưng vẫn đứng trước nhiều thách thức của tốc độ phát triển nhanh chóng trong thời đại số. Cần làm sao để các mối quan hệ, tương tác kinh tế số có những quy định pháp lý kịp thời, phù hợp thực tiễn; vừa quản lý được toàn diện, vừa phải tạo động lực cho phát triển kinh tế - xã hội.

Thách thức chất lượng của nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghệ cao. Ngày nay, công nghệ trên thế giới có sự giao thoa ngày càng mạnh mẽ nên thuận lợi giúp cho chúng ta có thể tận dụng được thành tựu công nghệ của thế giới. Tuy nhiên, nếu trình độ nhân lực không nắm bắt kịp tiến bộ công nghệ thì sẽ bỏ qua cơ hội và có nguy cơ tụt hậu. Bởi “tốc độ phát triển nhanh chóng của tri thức, công nghệ tạo nên sức ép cho người lao động phải không ngừng học hỏi, đổi mới, sáng tạo trước nguy cơ dễ bị đào thải. Chất lượng nhân lực của nước ta không ngừng được nâng cao cùng với sự phát triển của giáo dục và đào tạo nhưng vẫn còn nhiều hạn chế. Chỉ số vốn nhân lực (HCI) của Việt Nam đã tăng từ 0,66 lên 0,7 điểm trong vòng 10 năm 2010-2020” [4]. Tuy nhiên, “năng suất lao động của Việt Nam năm 2020, theo ước tính của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), thấp hơn 7 lần so với Malaysia; 4 lần so với Trung Quốc; 3 lần so với Thái Lan, 2 lần so với Philippines và 26 lần so với Singapore” [7]. Chất lượng nguồn nhân lực vẫn là một nút thắt quan trọng để công cuộc chuyển đổi số của nước ta thành công hay không.

Vấn đề trình độ kỹ thuật số của người dân. Khi tham gia vào quy trình thủ tục của chính phủ số, sự hạn chế về năng lực của người dân là một thách thức lớn trong công tác quản lý. Thành phần dân số đa

dạng và phức tạp, để triển khai chính sách, pháp luật của nhà nước vào đời sống nhân dân còn gặp nhiều khó khăn thách thức. Mặc dù trình độ dân trí ngày càng được nâng cao: hơn một phần ba dân số từ 15 tuổi trở lên đạt trình độ học vấn từ THPT trở lên (36,5%) nhưng vẫn còn khiêm tốn so với yêu cầu của thời đại công nghệ số, toàn quốc có 80,8% dân số từ 15 tuổi trở lên không có trình độ chuyên môn kỹ thuật [6]. Vì vậy, nếu người dân không theo kịp với tốc độ phát triển, không có khả năng ứng dụng công nghệ trong lao động và trong các mối quan hệ công việc giữa nhà nước - người dân cũng là sự khó khăn cho hoạt động quản lý xã hội.

Sự thay đổi về tư tưởng, văn hoá, lối sống của cả cán bộ, công chức, viên chức, người lao động và người dân. Sự phát triển về công nghệ có thể dẫn đến nguy cơ xã hội quá coi trọng yếu tố công nghệ mà xem nhẹ yếu tố con người. Những giá trị văn hoá, đạo đức truyền thống có thể bị xói mòn, đặt xã hội đối mặt với những vấn đề rủi ro, bất công hay vi phạm nhân quyền. Cuộc sống quá phụ thuộc vào công nghệ dễ làm cho con người mất kết nối trong đời sống thật, hạn chế về cảm xúc và tình yêu thương hay phát triển mất cân đối giữa thể chất và tinh thần. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cũng chịu sự tác động tiêu cực của mặt trái của sự phát triển, dễ bị lung lay tư tưởng, đạo đức, lối sống. Những vấn đề đó đặt ra thách thức cho ngành giáo dục nói riêng và quản lý nhà nước nói chung.

Vấn đề an toàn và an ninh mạng trong thời đại công nghệ số. Số lượng người dùng internet và các ứng dụng công nghệ số ở Việt Nam ngày càng gia tăng. Theo báo cáo digital 2021, số người dùng internet khoảng 68,72 triệu người, và khoảng 72 triệu người dùng mạng xã hội [3]. Kỹ thuật số giúp con người làm việc, giao tiếp thuận lợi hơn rất nhiều nhưng cũng đe dọa sự an toàn của người dùng trên không gian mạng. Khả năng bị rò rỉ thông tin, đánh cắp dữ liệu hay mạo danh trong các hoạt động thương mại đe dọa sự an tâm của người dùng, khách hàng, đối tác. Tội phạm về an ninh mạng trình độ cao và ngày càng tinh vi gây thiệt hại cho người dùng, truyền bá những nội dung tiêu cực, làm rối loạn môi trường số, ảnh hưởng đến tâm lý, lối sống, lợi ích của người dân.

## **2.2. Yêu cầu đối với nguồn nhân lực trong thời đại số**

*Thứ nhất*, yêu cầu trình độ chuyên môn vững chắc. Để ứng dụng hiệu quả khoa học công nghệ ở bất kỳ lĩnh vực nào, người lao động cần làm chủ chuyên

môn của lĩnh vực đó trước tiên. Do đó, trong thời đại công nghệ số, người lao động cần đạt chuẩn về trình độ, chuyên môn của lĩnh vực mình làm việc. Khi đã am hiểu về bản chất, nguyên tắc hoạt động của ngành/ đơn vị, các nhà quản lý và người lao động sẽ lựa chọn công nghệ phù hợp, sử dụng hiệu quả và phát triển, hoàn thiện các ứng dụng, quy trình công nghệ để công việc ngày càng được vận hành tốt hơn, cung cấp dịch vụ tốt hơn, đáp ứng được nhu cầu và mong đợi của khách hàng. Trình độ chuyên môn chỉ có được khi trải qua các chương trình đào tạo và quá trình học tập bài bản, nghiêm túc.

*Thứ hai*, yêu cầu về làm chủ công nghệ và thành thạo kỹ năng số. Để vận hành chính phủ số, người lao động trong bộ máy không chỉ thành thạo các thao tác về công nghệ để tương tác trong công việc mà còn phải khai thác được sức mạnh của khoa học công nghệ để ứng dụng giải quyết các vấn đề cuộc sống đặt ra. Người làm việc phải có các kỹ năng như sử dụng công nghệ thông tin, an toàn thông tin, tổng hợp và phân tích dữ liệu, khai thác và sử dụng các ứng dụng vào công tác.

*Thứ ba*, kỹ năng ứng dụng công nghệ số vào giải quyết các vấn đề thực tiễn. Công nghệ chỉ phát huy tác dụng khi gắn liền và giải quyết các vấn đề của cuộc sống. Tuy nhiên, tự thân công nghệ không thể phát hiện những vướng mắc trong xã hội để tháo gỡ. Nền tảng công nghệ có hiện đại đến đâu mà không gắn liền với các chính sách xã hội cũng trở nên vô dụng. Người làm việc trong quá trình công tác phải có kỹ năng phát hiện và kết nối các vấn đề phát sinh trong thực tiễn với nền tảng công nghệ để sử dụng công nghệ làm công cụ hữu ích

*Thứ tư*, khả năng thích ứng linh hoạt với sự thay đổi. Sự phát triển nhanh chóng của khoa học công nghệ tạo ra nguy cơ tụt hậu cho những ai không biết cập nhật kiến thức, nắm bắt thông tin, theo kịp sự thay đổi. Người lao động trong bất kể ngành nào muốn tồn tại và phát triển thì cần có khả năng thích ứng linh hoạt với môi trường. Sự linh hoạt là không chỉ rập khuôn cứng nhắc theo các quy trình mà đó là sự linh hoạt trong khuôn khổ của pháp luật. Sự linh hoạt để cung ứng dịch vụ tốt nhất, đáp ứng nhu cầu của khu vực tư nhân, thúc đẩy kinh tế phát triển. Sự linh hoạt, sáng tạo là điều kiện cần thiết để cán bộ, công chức, viên chức, người lao động có sự thay đổi phù hợp, tiên bộ trong cách thức làm việc, chất lượng sản phẩm để phục vụ nhân dân tốt nhất.

## **2.3. Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực trong thời đại số ở các trường đại học Việt Nam**

Một là, xây dựng chiến lược và kế hoạch hợp lý về đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực trong thời đại chuyển đổi số. Bộ Giáo dục & Đào tạo là cơ quan đóng vai trò tổng tài để đề ra chiến lược và kế hoạch tổng quát cho sự phát triển nhân lực của các trường đại học, đáp ứng kịp thời với những yêu cầu của thời đại công nghệ số. Khi có kế hoạch tốt, công tác đào tạo và bồi dưỡng được triển khai đúng lộ trình, đúng mục tiêu, đúng đối tượng, không tạo ra tình trạng thiếu hoặc thừa nhân lực gây lãng phí xã hội. Kế hoạch tốt giúp đào tạo gắn với nhu cầu thực tế và yêu cầu của vị trí việc làm. Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng đúng sẽ giúp giảm thiểu chi phí xã hội, Lựa chọn đúng đối tượng cần đào tạo, đúng người đúng nội dung cần thiết. Đào tạo nhân lực cần gắn với nhu cầu thực tế của từng cơ quan, tổ chức, địa phương và yêu cầu chung của từng lĩnh vực.

Hai là, quy hoạch lại hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhân lực ở các trường đại học. Hoàn thành việc chia tách, sáp nhập, ổn định cơ cấu tổ chức các cơ sở đào tạo có chức năng đào tạo nguồn nhân lực theo mã ngành. Xác định vị trí, chức năng và vai trò của các trường trong hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhân lực chất lượng cao. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát kết quả hoạt động của hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng để kịp thời tái cơ cấu, hoàn thiện tổ chức.

Ba là, đổi mới chương trình, nội dung đào tạo để đáp ứng được nhu cầu xã hội trong thời kỳ chuyển đổi số. Tất cả các học phần giảng dạy được biên soạn có thể áp dụng cả hình thức giảng dạy trực tiếp và trực tuyến. Bổ sung vào chương trình các học phần cơ bản về công nghệ để người học có được những kiến thức để ứng dụng và hoà nhập vào môi trường chuyển đổi số. Sản phẩm của chương trình đào tạo là những nhà quản lý số, nhân viên số, công dân số. Chương trình đào tạo xây dựng căn cứ vào yêu cầu của vị trí việc làm, trang bị những kiến thức, kỹ năng cần thiết của vị trí việc làm, giúp người lao động sau khi tham gia các chương trình đào tạo hoàn thành tốt hơn công việc đang đảm nhận, nâng cao năng suất lao động

Bốn là, xây dựng đội ngũ giảng viên chất lượng, đáp ứng yêu cầu công nghệ cao. Nâng cao chất lượng tuyển dụng, đào tạo, phát triển đội ngũ giảng viên trong các trường đại học. Mở các khoá bồi dưỡng, trang bị kỹ năng số cho đội ngũ giảng viên. Sử dụng kết hợp giảng viên thỉnh giảng, người đã từng trải qua các vị trí quản lý trong các doanh nghiệp, người có kinh nghiệm thực tế dày dặn trong ngành vào quá

trình đào tạo, bồi dưỡng. Có chính sách thu hút đội ngũ giảng viên trình độ cao, có năng lực số tham gia nghiên cứu chương trình và giảng dạy cho nhân lực các trường.

### 3. Kết luận

Nhân lực có trình độ đại học và đại học trở lên có vị trí và vai trò quan trọng trong hệ thống chính trị - kinh tế của nước ta. Chất lượng đội ngũ ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của Nhà nước, doanh nghiệp. Đặc biệt, để thực hiện xây dựng chính phủ số, thực hiện chuyển đổi số thành công, nguồn nhân lực chất lượng này có sự đóng góp không nhỏ. Vì vậy, trước rất nhiều thách thức đặt ra của thời đại chuyển đổi số, đào tạo đội nguồn nhân lực có trình độ cao, đáp ứng yêu cầu của thời đại là nhiệm vụ cấp thiết. Để hoàn thành mục tiêu đó, cần có sự thống nhất chiến lược từ trung ương đến địa phương và thực hiện đồng bộ các giải pháp trong các trường đại học để nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực thời đại 4.0./.

### Tài liệu tham khảo

1. Bộ Nội vụ (2017), *Quyết định số 2823/QĐ-BNV phê duyệt chiến lược phát triển ngành Nội vụ đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2035*, Hà Nội.
2. Bùi Thị Thu Hà (2022), *Kinh nghiệm của một số quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng nhân lực công và bài học cho Việt Nam*, Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc gia “Quản trị nhân lực khu vực công ở Việt Nam trong bối cảnh mới”, NXB Đại học quốc gia Hà Nội.
3. DIGITAL VN (2021), *Báo cáo digital Việt Nam 2021*, <http://digitalvn.vn/>, truy cập ngày 5 tháng 5 năm 2023.
4. Ngân hàng thế giới (2020), *Báo cáo chỉ số phát triển nhân lực (HCI) toàn cầu năm 2020*, <https://data.worldbank.org/indicator/HD.HCI.OVRL>, truy cập ngày 5 tháng 5 năm 2023.
5. Thủ tướng chính phủ (2020), *Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*, *Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 3/6/2020*.
6. Tổng cục thống kê (2020), *Kết quả điều tra dân số và nhà ở năm 2019*, <https://www.gso.gov.vn/su-kien/2019/12/thong-cao-bao-chi-ket-qua-tong-dieu-tra-dan-so-va-nha-o-nam-2019>, truy cập ngày 5 tháng 5 năm 2023.
7. *Việt Nam nỗ lực cải thiện năng suất lao động*, <https://dangcongsan.vn/kinh-te/viet-nam-no-luc-cai-thien-nang-suat-lao-dong-579443.html>, truy cập ngày 5 tháng 5 năm 2023.