

Quản lý hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trình độ sau đại học trong bối cảnh Cách mạng Công nghiệp 4.0

Vũ Thị Thu Hương, Phạm Tuấn Anh, Nguyễn Thành Công *, Trần Thị Thanh Thủy **

* Trường Đại học Thủ đô Hà Nội

** Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng

Received: 5/02/2024; Accepted: 15/02/2024; Published: 7/3/2024

Abstract: Human resources play an important role in determining the success of construction and development for each country. Human resources are considered the central resource of development, having a strong impact on other resources. In this decade and in the coming decades, the 4.0 industrial revolution with breakthroughs in technology, internet, digital, virtual reality,... along with the trend of international integration is increasingly having an impact. profound impact on all areas of life, economy and society of our country. In that context, the need for high-quality human resources with postgraduate qualifications becomes urgent. This is both a development opportunity and a challenge for postgraduate training institutions.

Keywords: Human resource needs, high quality, postgraduate qualifications.

1. Đặt vấn đề

Sự phát triển của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 (CMCN 4.0) với những đột phá về công nghệ, internet, kỹ thuật số, thực tế ảo, ..., đi cùng là xu hướng hội nhập toàn cầu, đã, đang và sẽ luôn ảnh hưởng sâu rộng, chi phối mạnh mẽ đến mọi lĩnh vực đời sống, kinh tế - xã hội. Trước bối cảnh đó, nhu cầu về nguồn nhân lực có trình độ cao, trình độ sau đại học do nguồn nhân lực này bao gồm những con người có khả năng giải quyết những công việc mang tính chất phức tạp đòi hỏi kiến thức chuyên môn sâu, có khả năng vận dụng sáng tạo, linh hoạt kiến thức và kỹ năng được đào tạo vào trong công việc, có khả năng nắm bắt, thích ứng nhanh với những thay đổi của công nghệ, trở nên bức thiết hơn bao giờ hết.

Hội nghị Trung ương 6 khóa XIII, Đảng ta đã ban hành Nghị quyết số 29-NQ/TW (ngày 17/11/2022) về “Tiếp tục đẩy mạnh CNH -HĐH đất nước đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045”. Một trong những giải pháp được đưa ra để tiếp tục đẩy mạnh CNH -HĐH ở Việt Nam trong thời gian tới là phát triển nguồn nhân lực (NNL) chất lượng cao “Phát triển nhân lực quốc gia phù hợp yêu cầu CNH -HĐH”, cần phát triển nâng cao cơ cấu lao động có trình độ cao, chuyên môn sâu cụ thể là trình độ sau đại học trong cơ cấu lao động nước ta so với trước đây.

Để đáp ứng nhu cầu NNL chất lượng cao trình độ sau đại học ngày một trở nên bức thiết, cấp bách của đất nước, của xã hội, các cơ sở giáo dục sau đại học cần

nhận thức đây là cơ hội lớn để phát triển nhưng đồng thời cũng là thách thức không dễ dàng cần vượt qua đối với việc đào tạo trình độ sau đại học của mình.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Các chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách của Nhà nước đối với NNL trong giai đoạn hiện nay

Đại hội XIII (năm 2021) của Đảng tiếp tục xác định “Phát triển NNL, nhất là NNL chất lượng cao; ưu tiên phát triển NNL cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt trên cơ sở nâng cao, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ, toàn diện, cơ bản về chất lượng giáo dục và đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài, đẩy mạnh nghiên cứu, chuyển giao ứng dụng và phát triển mạnh khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo”.

Hội nghị Trung ương 6 khóa XIII, Đảng ta đã ban hành Nghị quyết số 29-NQ/TW (ngày 17/11/2022) về “Tiếp tục đẩy mạnh CNH -HĐH đất nước đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045”. Một trong những giải pháp được đưa ra để tiếp tục đẩy mạnh CNH -HĐH ở Việt Nam trong thời gian tới là phát triển NNL chất lượng cao.

Về số lượng, và chất lượng của NNL có thể khái quát dựa trên báo cáo của Bộ Lao động Thương binh & Xã hội thống kê trong thời điểm năm 2023 có tới 72,5 % NNL của Việt Nam chưa được đào tạo ở mức độ chuyên môn sâu. Trong số 26,1% người lao động đã qua đào tạo (có bằng hoặc chứng chỉ về trình độ sơ cấp

nghề, trung cấp, cao đẳng, đại học và sau đại học) thì chỉ có 5% có thể dùng tiếng Anh giao tiếp làm việc .

Số lượng NNL của Việt Nam theo thống kê của Bộ Lao động Thương binh & Xã hội trong năm 2023 đó là hơn 100 triệu người, đối chiếu với dân số Việt Nam đó là lực lượng lao động chiếm gần 58 % dân số. Những vấn đề này của NNL đòi hỏi phải có những biện pháp cụ thể trong đó sự tương quan giữa vấn đề năng suất lao động trong đó các yếu tố về vật chất, NNL cũng như các nguồn lực khác về nguồn lực tài nguyên thiên nhiên. Trong đó các nguồn lực liên quan đến chất lượng nguồn nhân lực, dựa trên số liệu về đánh giá chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam có thể nhận thấy việc tác động của trình độ nguồn nhân lực cần dựa trên các nguồn lực.

Thứ nhất, đó là các yếu tố vật chất, các yếu tố này đóng vai trò góp phần cải thiện chất lượng làm việc của nguồn nhân lực, trong đó bối cảnh cuộc CMCN 4.0 vai trò của công nghệ góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Thứ hai, đó là trình độ nguồn nhân lực thể hiện qua việc nguồn nhân lực được qua đào tạo hay không, điều này được tác động dựa trên quá trình tích lũy của người lao động từ các loại hình giáo dục và đào tạo, đặc biệt quá trình đào tạo các kiến thức về trình độ, chuyên môn cũng như hoạt động giáo dục nghề nghiệp.

Thứ ba, đó là các tài nguyên, tư liệu sản xuất góp phần đảm bảo quá trình hoạt động nghề nghiệp của đội ngũ nguồn nhân lực.

Như vậy, kết quả tác động của những yếu tố, bao gồm: bối cảnh của thời đại, hiện thực xã hội, nhu cầu lao động của nhà tuyển dụng hiện nay cùng đường lối của Đảng và Nhà nước ta hội nhập, góp phần tác động lên nguồn nhân lực Việt Nam dẫn đến nguồn nhân lực Việt Nam cần có sự dịch chuyển cũng như thay đổi về cơ cấu, cũng như chất lượng đòi hỏi nhu cầu nguồn nhân lực tham gia thị trường lao động cần được bảo đảm chất lượng ở trình độ phù hợp cũng như ở mức độ cao để phù hợp với bối cảnh và tác động của cuộc CMCN 4.0.

2.2. Một số định hướng phát triển quản lý hoạt động đào tạo nguồn nhân lực trình độ chất lượng cao trình độ sau đại học trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo trong bối cảnh cuộc CMCN 4.0

2.2.1. Cần xây dựng chương trình đào tạo sau đại học theo hướng luôn được rà soát, bổ sung, chỉnh sửa để vừa đáp ứng được yêu cầu nhà tuyển dụng, đáp ứng được nhu cầu xã hội, đồng thời phải luôn cập nhật, ứng dụng các thành tựu công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong chương trình đào tạo, tạo điều kiện thuận lợi tối đa cho người học.

Từ sự phát triển của cuộc CMCN 4.0, với các thành

tựu trong lĩnh vực công nghệ thông tin, có thể nhận thấy đây là điều kiện thuận lợi để việc quản lý hoạt động đào tạo nguồn nhân lực có trình độ chất lượng cao là phù hợp và được triển khai triển nhiều lĩnh vực. Đây chính là tác động góp phần phát triển nhu cầu về nguồn nhân lực trình độ sau đại học ở nước ta hiện nay có xu hướng tăng ở mọi lĩnh vực, mọi đơn vị, tổ chức, cả khối cơ quan, đơn vị Nhà nước lẫn doanh nghiệp điều này thể hiện sự phát triển đối với qui mô trong công tác tuyển sinh hoạt động sau đại học, đặc biệt khối ngành đào tạo sau đại học liên quan đến lĩnh vực giáo dục và đào tạo.

Từ các điều kiện thuận lợi về số lượng người học đối với hoạt động đào tạo sau đại học các cơ sở giáo dục sau đại học đứng đòi hỏi các cơ sở giáo dục và đào tạo dựng được chương trình đào tạo sau đại học theo hướng luôn được rà soát, bổ sung, chỉnh sửa để vừa đáp ứng được yêu cầu nhà tuyển dụng, đáp ứng được nhu cầu xã hội, đồng thời phải luôn cập nhật, ứng dụng các thành tựu công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong chương trình đào tạo, tạo điều kiện thuận lợi tối đa cho người học. Trong đó có thể xây dựng chương trình đào tạo đại học dựa trên năng lực và xu hướng phát triển của người học trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo

Thứ nhất đối với, chương trình đào tạo sau đại học trình độ thạc sĩ trong lĩnh vực này có thể xây dựng kết hợp giữa hai định hướng, định hướng “Ứng dụng” và định hướng “Nghiên cứu”. Đối với định hướng ứng dụng sẽ phù hợp đối với nguồn nhân lực đang công tác tại các cơ quan quản lý Nhà nước trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo hoặc người học đang giữ các chức vụ trong lĩnh vực quản lý trong hoạt động giáo dục và đào tạo. Về định hướng “nghiên cứu” đây là các định hướng mang tính chất phát triển dựa trên năng lực người học đang là giảng viên hoặc đang làm công tác quản lý tại các cơ sở giáo dục và đào tạo, đặc biệt là các cơ sở giáo dục và đào tạo trình độ đại học. Việc xây dựng định hướng đào tạo theo xu hướng “nghiên cứu” là căn cứ để phát triển việc đào tạo trình độ sau đại học đối với lĩnh vực giáo dục và đào tạo ở trình độ tiến sĩ.

Thứ hai, đối với chương đào tạo sau đại học trình độ tiến sĩ trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo, đây là chương trình cần được triển khai dựa trên việc tổng hợp được các năng lực về “nghiên cứu” và “giải quyết các vấn đề trong bối cảnh hoạt động giáo dục và đào tạo” cần giải pháp. Đây là loại hình đào tạo phù hợp cần tập trung định hướng và phát triển đối với đội ngũ giảng viên đang công tác và giảng dạy tại các cơ sở giáo dục đại học.

2.2.2. Cần xây dựng chính sách học bổng và chính sách tín dụng phù hợp cho người học, thu hút sự quan tâm,

hợp tác giữa doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo sau đại học.

Trường Đại học Bách khoa Hà Nội vào năm 2023 đã tiến hành một kết quả khảo sát việc làm đối với sinh viên tốt nghiệp vào tháng 10/2023 biết: khi ra trường, tỉ lệ 79% sinh viên có việc làm ngay khi ra trường, 12% sinh viên tiếp tục học lên trình độ sau đại học. Mức lương trung bình của sinh viên ngay sau khi tốt nghiệp là 11,5 triệu đồng [15].

Từ đó có thể nhận thấy, quá trình học tập ở trình độ đại học, nguồn lực của bản thân người học có sự hỗ trợ của gia đình là một nguồn lực không hề nhỏ, điều này dẫn đến việc số lượng người học sau sau khi tốt nghiệp trình độ đại học lựa chọn đi làm để tích lũy kiến thức thực tế, tài chính. Đây chính là căn cứ để lựa chọn việc đề xuất hỗ trợ người học thông qua chính sách học bổng và chính sách tín dụng phù hợp cùng chương trình đào tạo thích hợp cho người học thì sẽ lựa chọn học sau đại học kết hợp đối với hoạt động việc làm.

Từ đó việc xây dựng chính sách phù hợp gắn liền với hỗ trợ các nguồn cho người học đặc biệt hỗ trợ về tài chính gắn với việc các cơ sở giáo dục và đào tạo kết nối với “doanh nghiệp các tổ chức xã hội” trong việc đào tạo nguồn nhân lực “chất lượng cao” thông qua đó sẽ động viên các nguồn lực hỗ trợ đối với đối tượng người học đã tốt nghiệp đại học có nhu cầu và mong muốn học tập và đào tạo ở trình độ sau đại học.

2.2.3. Xây dựng môi trường đào tạo và quản lý hoạt động đào tạo trình độ sau đại học gắn với phương pháp quản lý hiện đại trong bối cảnh cuộc CMCN 4.0

Với xu hướng “giáo dục mở và giáo dục đại chúng” cũng như xu hướng “tự chủ trong lĩnh vực giáo dục đại học, đây chính là điều kiện phù hợp đối với việc hình thành hoạt động “quản trị đại học” cũng như quản lý hoạt động đào tạo trình độ sau đại học theo hướng quản lý gắn với phương pháp hành động, trong đó hoạt động đào tạo trình độ sau đại học sẽ được xây dựng và quản lý theo phương pháp phối hợp ngang giữa các chủ thể “cơ quan quản lý Nhà nước, doanh nghiệp, tổ chức xã hội, cơ sở giáo dục và đào tạo, người học”. Đây là phương pháp quản lý hoạt động đào tạo gắn liền với việc đánh giá các yếu tố biến đổi và phát triển của môi trường gắn với công tác dự báo đối với nguồn nhân lực có nhu cầu tham gia đào tạo trình độ sau đại học. Phương pháp quản lý hoạt động đào tạo trình độ sau đại học phải thể hiện thông qua việc cơ sở giáo dục và đào tạo tạo ra những “sản phẩm” chất lượng, nguồn nhân lực này đáp ứng được yêu cầu tham gia các hoạt động nghề nghiệp trong môi trường sáng tạo và cạnh tranh của cuộc CMCN 4.0.

Điều này sẽ góp phần khắc phục được tình trạng

người học ở trình độ sau đại học hiện nay mới chỉ dừng ở mức học tập cũng như đáp ứng các yêu cầu ở trình độ của cuộc CMCN 3.0 với sự tham gia tương đối ít và hạn chế của các yếu tố về “công nghệ” cũng như hệ thống “dữ liệu lớn” và “trí tuệ nhân tạo” mang tính chất cung cấp các kiến thức cũng như góp phần trợ giúp và nâng cao trình độ của người học. Điều này góp phần xây dựng và hình thành môi trường đào tạo và quản lý hoạt động đào tạo trình độ sau đại học với vai trò tham gia giữa người học, người dạy được chuyên nghiệp hóa và có khả năng sáng tạo cao, có phương pháp đào tạo hiện đại với sự ứng dụng mạnh mẽ của công nghệ thông tin trong hoạt động giáo dục và đào tạo.

3. Kết luận

Hoạt động quản lý giáo dục và đào tạo trình độ sau đại học trong bối cảnh cuộc CMCN 4.0 đối với lĩnh vực chuyên môn lĩnh vực giáo dục góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong đó chất lượng của đội ngũ nguồn nhân lực này là sự tương quan giữa sự phát triển và chất lượng của người dạy cũng như nhu cầu mong muốn và khả năng đáp ứng các kiến thức và tiêu chuẩn của người học. Đây chính là sự tương đồng giữa mục tiêu chất lượng và việc thu hút đông đảo sự tham gia của người học trong hoạt động giáo dục và đào tạo đối với mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực trình độ chất lượng cao. Sự thay đổi và phát triển của các xu hướng xã hội, trong đó các thành tựu công nghệ của cuộc CMCN 4.0 đòi hỏi người dạy và người học cũng như hoạt động quản lý trong lĩnh vực này phải có sự thích ứng cũng như gắn với các chính sách, chế độ hỗ trợ đối với nguồn nhân lực chất lượng cao trình độ sau đại học để đội ngũ này phát huy hết tiềm năng và nguồn lực của bản thân góp phần đưa chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam bảo đảm các yêu cầu tiêu chuẩn của khu vực và quốc tế.

Tài liệu tham khảo

1. Đào Thị Ngọc Ánh (2019), *Quyền tự chủ của các cơ sở đào tạo sau đại học theo pháp luật Việt Nam, Luận án tiến sĩ luật học*. Hà Nội.
2. Bộ Giáo dục & Đào tạo. (2015). *Những vấn đề chung về phát triển chương trình đào tạo giáo viên*. Tài liệu tập huấn cán bộ, giảng viên các cơ sở đào tạo giáo viên phổ thông và phát triển chương trình đào tạo. Hà Nội.
3. Bộ Giáo dục & Đào tạo (2017), Thông tư số 09/2017/TT-GDĐT Quy định điều kiện, trình tự, thủ tục mở ngành hoặc chuyên ngành đào tạo và đình chỉ tuyển sinh, thu hồi quyết định mở ngành hoặc chuyên ngành đào tạo trình độ thạc sĩ, trình độ tiến sĩ
4. Bộ Giáo dục & Đào tạo (2021), *Thông tư số 02/2021/TT-BGDĐT Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và bổ nhiệm, xếp lương viên chức giảng dạy trong các trường tiểu học công lập*; Hà Nội,