

# MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO Ở TỈNH BÌNH DƯƠNG TRƯỚC TÁC ĐỘNG CỦA CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

Nguyễn Văn Hiệp<sup>(1)</sup>, Lê Tuấn Anh<sup>(1)</sup>

(1) Trường Đại học Thủ Dầu Một

Ngày nhận bài 02/08/2020; Ngày gửi phản biện 10/08/2020; Chấp nhận đăng 30/09/2020

Liên hệ email: anhlt@tdmu.edu.vn

<https://doi.org/10.37550/tdmu.VJS/2020.05.070>

---

## **Tóm tắt**

Bình Dương là một trong những địa phương có tốc độ phát triển kinh tế nhanh và ổn định. Cùng với tiềm năng và lợi thế của địa phương, nguồn nhân lực là một trong những nhân tố quan trọng tạo nên những thành tựu phát triển của tỉnh Bình Dương trong quá trình tiến hành công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Bài viết tìm hiểu thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Bình Dương trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Dựa trên số liệu thống kê, bài viết chỉ ra thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao ở tỉnh Bình Dương và những vấn đề đặt ra. Đứng trước cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, cũng như nhiều tỉnh, thành của Việt Nam, nguồn nhân lực của tỉnh Bình Dương đang đặt ra nhiều thách thức cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu. Kết quả nghiên cứu và một số giải pháp đề xuất là những gợi mở về chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho tỉnh Bình Dương.

**Từ khóa:** Bình Dương, cách mạng công nghiệp, nguồn nhân lực chất lượng cao

## **Abstract**

### **SOME PROBLEMS OF HIGH QUALITY HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT UNDER THE IMPACT OF INDUSTRIAL REVOLUTION 4.0 IN BINH DUONG**

Binh Duong is one of the provinces with fast and firm economic development. As well as the local potentials and advantages, human resources are one of the important factors creating the development achievements of Binh Duong province in the stage of industrialization and modernization. The paper studies the problems of high quality human resources of Binh Duong province under the impact of the fourth industrial revolution. Based on the statistics, the paper shows the current situations of high quality human resources in Binh Duong province and the issues posed. Facing the industrial revolution 4.0, like many provinces and cities of Vietnam, the human resources of Binh Duong province are posing many challenges in terms of quantity, quality and organizational structure. The findings and solutions are suggestions of policies for developing high quality human resources for Binh Duong province.

---

## 1. Đặt vấn đề

Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang lan tỏa mạnh mẽ và tác động trên nhiều lĩnh vực đời sống xã hội. Đối với nguồn nhân lực, cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 làm thay đổi cả về cơ cấu và thị trường lao động. Các hệ tự động hóa thay thế dần lao động thủ công trong nhiều ngành kinh tế, máy móc và trí tuệ nhân tạo thay thế sức người dẫn đến nhu cầu sử dụng lao động chuyên môn kỹ thuật bậc cao, lao động sáng tạo tăng lên, trong khi nhu cầu sử dụng lao động trình độ, kỹ năng thấp ngày càng giảm; lao động giá rẻ sẽ không còn là lợi thế cạnh tranh trong tất cả các ngành kinh tế. Máy móc và trí tuệ nhân tạo không chỉ đe dọa việc làm của lực lượng lao động trình độ thấp mà ngay cả lực lượng lao động có trình độ cao cũng bị thách thức nếu không được trang bị kỹ năng mới, kỹ năng sáng tạo phù hợp với những thay đổi của cách mạng công nghiệp 4.0. Đứng trước cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, nguồn nhân lực của tỉnh Bình Dương đang đặt ra nhiều thách thức cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu và cần có những giải pháp phù hợp để phát triển.

## 2. Cơ sở khoa học và phương pháp nghiên cứu

Theo tổ chức lao động quốc tế, nguồn nhân lực của một quốc gia là toàn bộ những người trong độ tuổi có khả năng tham gia lao động. Ngân hàng thế giới cho rằng, nguồn nhân lực là toàn bộ vốn con người, bao gồm thể lực, trí lực, kỹ năng nghề nghiệp của mỗi cá nhân. Như vậy, theo cách thứ nhất nhìn nhận về số lượng, nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho sự phát triển xã hội, là tổng số những người trong độ tuổi lao động theo quy định của nhà nước và thời gian lao động họ có thể tham gia. Cách thứ hai, nhìn nhận về chất lượng, nguồn nhân lực là tổng thể các yếu tố về thể lực, trí lực, trình độ chuyên môn, trình độ lành nghề của người lao động (Nguyễn Tuyết Mai, 2016).

Nguồn nhân lực chất lượng cao là những người lao động đã qua đào tạo, có bằng cấp và trình độ chuyên môn kỹ thuật. Là bộ phận ưu tú nhất của nguồn nhân lực đất nước, bao gồm những người tiêu biểu về phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống; có trình độ học vấn, chuyên môn cao; có sức khỏe tốt; luôn đi đầu trong lao động, sáng tạo khoa học, đóng góp tích cực, hiệu quả vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Đó là những “cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, đội ngũ chuyên gia, quản trị doanh nghiệp giỏi, lao động lành nghề và cán bộ khoa học công nghệ đầu đàn” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2011).

Sau ba cuộc cách mạng công nghiệp lớn trong lịch sử, cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư (cách mạng công nghiệp 4.0) giúp cho máy tính, phần cứng, phần mềm cũng như mạng toàn cầu phát triển mạnh mẽ, tạo tiền đề cho sự ra đời một cuộc cách mạng công nghiệp toàn diện và làm biến đổi mọi mặt đời sống kinh tế – xã hội toàn cầu. Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 dựa trên 3 lĩnh vực chính là: Kỹ thuật số: Bao gồm dữ liệu lớn (Big Data), vạn vật kết nối internet (IoT), trí tuệ nhân tạo (AI); Công nghệ sinh học: Ứng dụng trong nông nghiệp, thủy sản, y dược, chế biến thực phẩm, bảo vệ môi trường, năng lượng tái tạo, hóa học và vật liệu; Lĩnh vực vật lý: Robot thế hệ mới, xe tự lái, các vật liệu mới (graphene, skyrmions...), công nghệ nano...

Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 dù mới bắt đầu nhưng nó đang phá vỡ cấu trúc của hầu hết các ngành công nghiệp ở mọi quốc gia, báo trước sự chuyển đổi của toàn bộ hệ thống sản xuất, quản lý và quản trị. Theo dự báo của các chuyên gia, cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 sẽ là nền tảng để kinh tế chuyển đổi mạnh mẽ từ mô hình dựa vào tài nguyên, lao động chi phí thấp sang kinh tế tri thức (Lê Tuấn Ngọc, 2017).

Trong xu thế toàn cầu hoá, hội nhập quốc tế, khi nền kinh tế chủ yếu dựa trên tri thức thì nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao ngày càng thể hiện vai trò quyết định. Việt Nam đang trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao càng thể hiện rõ nét hơn. Những nghiên cứu về chủ đề này cũng nhận được sự quan tâm của nhiều nhà nghiên cứu như: (Phan Tuấn Anh, 2015), (Nguyễn Tuyết Mai, 2016), (Lê Tuấn Ngọc, 2017), (Nguyễn Đình Bắc, 2018)... Trong bài viết này, chúng tôi sử dụng nguồn dữ liệu chủ yếu của Tổng cục Thống kê Việt Nam, Cục Thống kê Bình Dương và các địa phương khu vực Đông Nam Bộ...

### 3. Kết quả và thảo luận

#### 3.1. Thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao ở tỉnh Bình Dương và những vấn đề đặt ra

Về số lượng và chất lượng, Bình Dương hiện có trên 1,3 triệu lao động, là tỉnh có cơ cấu dân số “vàng” đẹp nhất của khu vực Đông Nam Bộ; tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc so với dân số luôn duy trì ở mức 60,9% đến 66,1%, cao nhất khu vực liên tục từ năm 2010 đến nay. Tuy nhiên, tỷ lệ người lao động đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo luôn đứng vị trí thấp trong khu vực. Theo thống kê của Tổng cục Thống kê Việt Nam, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo của Bình Dương những năm gần đây chỉ duy trì ở mức 16-17%, đứng vị trí thứ 3 trong các tỉnh thành khu vực Đông Nam Bộ (chỉ cao hơn Tây Ninh và Bình Phước, thấp hơn Đồng Nai, Bà Rịa – Vũng Tàu và Thành phố Hồ Chí Minh). Bảng 1 cho thấy tỷ lệ lao động đã qua đào tạo của nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương trong khu vực Đông Nam Bộ qua các năm 2014-2017.

**Bảng 1:** Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo ở các tỉnh, thành khu vực Đông Nam Bộ (GSO, 2018)

STT	Tỉnh, thành	2014	2015	2016	2017
1	Bình Phước	15.7	12.8	14.1	13.9
2	Tây Ninh	11.8	14.7	15.4	12.3
3	<b>Bình Dương</b>	<b>18.1</b>	<b>17.4</b>	<b>16.1</b>	<b>16.3</b>
4	Đồng Nai	15.0	18.4	20.6	21.9
5	Bà Rịa - Vũng Tàu	24.0	23.3	24.4	26.4
6	TP. Hồ Chí Minh	32.5	34.1	34.8	35.7

Từ bảng số liệu trên cho thấy tỷ lệ người lao động qua đào tạo (có văn bằng hoặc chứng chỉ) ở tỉnh Bình Dương khá thấp. Điều này cũng có nghĩa rằng trên 80% số người lao động từ 15 tuổi trở lên chưa được đào tạo nghề nghiệp và chuyên môn kỹ thuật. Đó là một thực tế góp phần không nhỏ vào việc số đông người lao động khó khăn thích ứng với công việc và khả năng ứng dụng, sáng tạo tri thức của người lao động còn thấp. Trình độ chuyên môn chưa đáp ứng yêu cầu thực tế, năng lực của người lao động còn hạn chế là nhận định phổ biến của các đơn vị, tổ chức sử dụng lao động. Đáng chú ý là, trong khi Đồng Nai có tỷ lệ lao động qua đào tạo từ vị trí thấp hơn Bình Dương nhưng đã vượt lên và duy trì mức tăng ổn định trên 2%/năm, nhưng Bình Dương lại có chiều hướng giảm rõ rệt từ năm 2015 trở đi.

Chất lượng nguồn nhân lực đã qua đào tạo của tỉnh Bình Dương cũng còn nhiều hạn chế. Theo phản hồi của các đơn vị sử dụng lao động, doanh nghiệp đã có những đánh giá tích cực về chất lượng giáo dục phổ thông, đào tạo nghề cho đối tượng lao động phổ thông. Tuy nhiên, nhiều doanh nghiệp cho biết đang gặp khó khăn khi tuyển dụng lao động ở các vị trí đòi hỏi kỹ năng cao như kế toán, quản lý và cán bộ kỹ thuật. Chi phí đào tạo lao động cao và tình trạng lao động bỏ việc sau khi được đào tạo là mối lo ngại ngày càng lớn của doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh. Điều này cũng được thể hiện khá rõ trong chỉ số thành phần đào tạo lao động của tỉnh Bình Dương khi đánh giá xếp hạng năng lực cạnh tranh cấp tỉnh hàng năm của PCI. Bảng 2 là số liệu thống kê chỉ số thành phần đào tạo lao động của các tỉnh, thành khu vực Đông Nam Bộ các năm 2015-2018.

**Bảng 2:** Chỉ số thành phần đào tạo lao động của tỉnh Bình Dương trong các tỉnh, thành khu vực Đông Nam Bộ

STT	Tỉnh, thành	2015	2016	2017	2018
1	Bình Phước	4.93	5.06	5.60	5.16
2	Tây Ninh	5.44	5.59	6.38	5.99
<b>3</b>	<b>Bình Dương</b>	<b>5.76</b>	<b>6.51</b>	<b>6.35</b>	<b>6.84</b>
4	Đồng Nai	5.91	6.68	6.73	6.32
5	Bà Rịa - Vũng Tàu	6.49	6.88	7.29	6.47
6	TP. Hồ Chí Minh	6.89	7.12	7.27	6.98

Bên cạnh trình độ chuyên môn và học vấn còn thấp, theo nhận xét của các nhà quản lý doanh nghiệp và đại diện Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương, trình độ ngoại ngữ và tin học của người lao động cũng hạn chế. Số lượng người biết ngoại ngữ và tin học ở các doanh nghiệp chiếm tỷ lệ chỉ từ 10-20%, chủ yếu là quản lý, chuyên viên kỹ thuật, và nhân viên văn phòng (Phan Tuấn Anh, 2015).

Về cơ cấu, tỷ lệ lao động được đào tạo theo nghề nghiệp và vị thế việc làm của tỉnh Bình Dương cũng còn nhiều điểm chưa hợp lý. Nhìn chung theo cơ cấu việc làm, nhóm nhà lãnh đạo và nhóm chuyên môn kỹ thuật bậc cao chiếm tỷ lệ khá thấp. Theo số liệu thống kê các năm 2015-2017, nhóm nhà lãnh đạo chiếm tỷ lệ 0.77% và nhóm

chuyên môn kỹ thuật bậc cao chiếm tỷ lệ 4.5%. Lực lượng lao động thuộc nhóm dịch vụ cá nhân, bảo vệ, thợ thủ công, thợ lắp ráp và vận hành máy móc, thiết bị luôn chiếm tỷ lệ trên 90%. Theo vị thế việc làm, nhóm làm công ăn lương cũng chiếm tỷ lệ cao nhất (trên 74%). Nhóm làm chủ cơ sở sản xuất chiếm tỷ lệ thấp nhất (trên 2%). Qua cơ cấu lao động, có thể thấy mặc dù là địa phương công nghiệp hóa điển hình nhưng nền kinh tế của Bình Dương vẫn cơ bản là nền sản xuất thâm dụng lao động, sử dụng chủ yếu nguồn nhân công giá rẻ.

### ***3.2. Những nỗ lực của Đảng bộ, chính quyền tỉnh Bình Dương trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực***

Nhận thức sâu sắc về vai trò, vị trí của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, Đảng bộ và chính quyền tỉnh Bình Dương đã có nhiều chương trình, đề án, kế hoạch về đào tạo, bồi dưỡng, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, nâng cao chất lượng của các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực của tỉnh. Từ năm 2016, Tỉnh ủy đã ban hành Chương trình nâng cao chất lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ khoa học kỹ thuật và đội ngũ công nhân lao động, đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh trong giai đoạn mới (Chương trình số 20-CTr/TU, 2016). Ủy ban Nhân dân tỉnh đã ban hành một số kế hoạch, đề án, dự án cụ thể cho việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực như: Đề án đảm bảo nguồn nhân lực ngành giáo dục đào tạo giai đoạn 2016-2020 (Quyết định số 615/QĐ-UBND, 2016), Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách cấp xã giai đoạn 2017-2020 (Quyết định số 2927/QĐ-UBND, 2017), Đề án đảm bảo nguồn lao động có tay nghề, đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương giai đoạn 2018-2025 (Quyết định số 3142/QĐ-UBND, 2018), Dự án đảm bảo nguồn nhân lực công nghệ thông tin trong các cơ quan nhà nước tỉnh Bình Dương (2017), Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ ngoại ngữ cho cán bộ, công chức viên chức đáp ứng yêu cầu đối ngoại và hội nhập quốc tế (Quyết định số 5264/QĐ-UBND, 2017), Kế hoạch đào tạo nghề cho lao động nông thôn (Quyết định số 353/QĐ-UBND, 2017), Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức tỉnh Bình Dương (Quyết định 3438/QĐ-UBND, 2017)... Cùng với việc ban hành các chương trình, đề án, kế hoạch, tỉnh Bình Dương cũng xây dựng các chế độ chính sách hỗ trợ người học, hỗ trợ và sắp xếp các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực của tỉnh, tổ chức lại các trường nghề, thành lập trung tâm giáo dục nghề nghiệp tỉnh Bình Dương, sắp xếp lại chức năng quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp cho phù hợp và phát huy hiệu quả.

Với những chương trình, đề án, kế hoạch trên, việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực của tỉnh Bình Dương đã thu được một số kết quả. Theo báo cáo của Tỉnh ủy Bình Dương, trong hai năm (2017-2018), các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đã tuyển sinh và đào tạo nghề hơn 73.000 học viên trình độ cao đẳng, trung cấp và sơ cấp; bao gồm một số ngành nghề chủ yếu như điện, điện tử, cơ khí, công nghệ thông tin, y sĩ, dược sĩ...; trên 3.300 lao động nông thôn được tham gia huấn luyện nghề trong lĩnh vực nông nghiệp và phi nông nghiệp. Đối với đội ngũ cán bộ công chức, tỉnh đã cử trên 19.000

lượt cán bộ các cấp, các ngành tham gia đào tạo, bồi dưỡng trong nước, gần 300 cán bộ, viên chức đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài. Đáng chú ý là có gần 200 cán bộ, viên chức tham gia các khóa đào tạo sau đại học cả trong và ngoài nước. Các chương trình về đào tạo bồi dưỡng công nghệ thông tin, bồi dưỡng giáo viên tiếng Anh, đào tạo theo địa chỉ đối với sinh viên y khoa cũng thu được kết quả tốt. Gần 100 sinh viên y khoa diện đào tạo theo địa chỉ của tỉnh tại các trường Đại học Y Dược Cần Thơ, Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch... đã bổ sung nguồn nhân lực chất lượng cao đáng kể cho các cơ sở y tế (Tỉnh ủy Bình Dương, 2018).

Đối với việc nâng cao chất lượng đào tạo bồi dưỡng và công tác hướng nghiệp, các cơ sở đào tạo của tỉnh cũng có những tiến bộ về mở rộng hợp tác với các trường, viện, trong và ngoài nước. Các trường đại học trên địa bàn tỉnh đã có các chương trình hợp tác với các trường đại học ở các quốc gia, vùng lãnh thổ có nền học thuật tiên tiến như Nhật Bản, Hàn Quốc, Hoa Kỳ, Singapore, Đài Loan, Malaysia... Các hoạt động trao đổi giảng viên, sinh viên, chương trình đào tạo, hợp tác nghiên cứu và chuyển giao khoa học công nghệ diễn ra khá thường xuyên. Trường Đại học Việt Đức, Trường Đại học Quốc tế Miền Đông tổ chức giảng dạy bằng tiếng Anh một số ngành đào tạo. Trường Đại học Thủ Dầu Một đã xây dựng chương trình đào tạo đối sánh với nước ngoài, đưa vào chương trình các môn tư duy biện luận, tư duy sáng tạo, tổ chức đào tạo qua thực hành, thực tập ở các cơ sở giáo dục danh tiếng ở Đài Loan và các nước Đông Nam Á...

Ủy ban Nhân dân tỉnh đã ký kết các thỏa thuận hợp tác với Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh và một số cơ sở đào tạo trong nước thực hiện việc tuyển chọn, cử cán bộ, công chức, viên chức đi đào tạo trong và ngoài nước nhằm đào tạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ cho yêu cầu phát triển của tỉnh. Ngành giáo dục và đào tạo tiến hành nhiều biện pháp để nâng cao chất lượng giáo dục ở tất cả các bậc học, tăng cường bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ quản lý và tổ khối trưởng các trường tiểu học; khuyến khích cán bộ quản lý và giáo viên học tập nâng chuẩn đào tạo; nâng cao tỷ lệ công chức lãnh đạo, quản lý, viên chức quản lý và giáo viên các cấp học có trình độ đào tạo đạt chuẩn; tích cực đổi mới các phương pháp, hình thức dạy học tích cực và kiểm tra, đánh giá sự tiến bộ của học sinh... Các cơ sở đào tạo quan tâm và thực hiện nghiêm túc công tác kiểm định chất lượng giáo dục. Công tác hướng nghiệp đã được các sở, ngành liên quan quan tâm triển khai đầy đủ các văn bản quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo về giáo dục hướng nghiệp...

Đối với việc nâng cao năng lực hoạt động của hệ thống các trường, cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nghề, Tỉnh ủy đã chỉ đạo hợp nhất Trường Trung cấp nghề Bình Dương với Trường Trung cấp nghề Việt - Hàn Bình Dương và lấy tên là Trường Trung cấp nghề Việt - Hàn Bình Dương. Chuyển các Trường Trung cấp chuyên nghiệp công lập (Nông Lâm nghiệp, Kinh tế, Mỹ thuật - Văn hóa, Kỹ thuật Phú Giáo) từ Sở Giáo dục và Đào tạo sang trực thuộc Sở Lao động Thương Binh và Xã hội. Chuyển 5 Trung tâm Giáo dục thường xuyên - Kỹ thuật hướng nghiệp huyện, thị xã trực thuộc Sở Giáo dục và Đào tạo sang trực thuộc Ủy ban Nhân dân huyện, thị xã. Hoạt động hợp tác đào tạo với doanh nghiệp được đẩy mạnh thông qua việc tổ chức các hội thảo đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu doanh

ng nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương. Thông qua hội thảo các cơ quan, đơn vị có liên quan đã trao đổi và phổ biến những kinh nghiệm quản lý và tổ chức đào tạo gắn với nhu cầu xã hội để các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh vận dụng nhằm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, giải quyết việc làm cho học sinh, sinh viên.

Đảng bộ và chính quyền tỉnh Bình Dương đã có nhiều nỗ lực, thể hiện qua các chương trình, đề án, kế hoạch khá cụ thể trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Tuy nhiên, quá trình thực hiện những chủ trương, chương trình, đề án, kế hoạch vẫn chưa đạt được kết quả như dự kiến. Theo báo cáo của Tỉnh ủy Bình Dương, một số chỉ tiêu thực hiện đạt thấp (chỉ tiêu bác sĩ/1 vạn dân (hiện chỉ đạt 7,1/1 vạn dân so với chỉ tiêu đề ra là 9 bác sĩ/1 vạn dân; tỷ lệ cán bộ, công chức cấp tỉnh, cấp huyện hàng năm được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực thi công vụ còn thấp). Một số nhiệm vụ đến nay chưa hoàn thành hoặc chậm triển khai thực hiện như: chưa hoàn thành việc xây dựng đề án đảm bảo nguồn nhân lực y tế; đề án nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ kỹ thuật, cán bộ làm công tác khoa học và công nghệ trên địa bàn tỉnh. Việc rà soát, sửa đổi, bổ sung, ban hành các chế độ, chính sách để thực hiện Chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chưa đảm bảo tiến độ đề ra. Chính sách thu hút, chế độ hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; chính sách hỗ trợ sinh viên y, dược đào tạo theo địa chỉ sử dụng chưa cụ thể và khá lúng túng. Công tác tuyển sinh đối với một số nghề tại một vài trường cao đẳng, trung cấp chưa đạt chỉ tiêu; chất lượng đào tạo một số nghề chưa cao; không ít cơ sở giáo dục nghề nghiệp còn thiếu cơ sở vật chất thực hành, chưa thống nhất bộ giáo trình chuẩn mới, thiếu đội ngũ giáo viên được tập huấn chuyên ngành, chưa định hướng rõ đối tượng phục vụ dẫn đến một phần không nhỏ học viên ra trường vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp cả về nghiệp vụ lẫn giao tiếp, ngoại ngữ.

### ***3.3. Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Bình Dương***

Cách mạng công nghiệp 4.0 với xu hướng phát triển dựa trên nền tảng tích hợp cao độ của hệ thống kết nối số hóa và sự phát triển của trí tuệ nhân tạo... Nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những lĩnh vực chịu sự tác động mạnh mẽ và trực tiếp nhất từ cuộc cách mạng này. Nghị quyết Hội nghị Trung ương 5 khóa XII nhấn mạnh: “Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, tranh thủ những cơ hội và thành tựu của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4” (Ban Tuyên giáo Trung ương, 2017). Đây là một chủ trương đúng đắn, thể hiện sự nhạy bén, sáng tạo và tư duy đột phá của Đảng ta. Để thực hiện tốt nội dung này đòi hỏi phải có một chiến lược tổng thể và lâu dài, với hệ thống các giải pháp mang tính đồng bộ, thiết thực và khả thi. Đối với tỉnh Bình Dương, để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, chúng tôi kiến nghị một số giải pháp sau:

– *Sớm xây dựng chiến lược tổng thể phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh trong thời kỳ mới.* Cho đến nay, hầu hết các tỉnh thành của Việt Nam nói chung, tỉnh Bình Dương nói riêng chưa có chiến lược tổng thể cho phát triển nguồn nhân lực. Các chương trình, đề án, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực của tỉnh Bình Dương đã ban hành khá nhiều nhưng còn tản mát, chủ yếu đề cập đến việc đào tạo đội ngũ cán bộ,

công chức, viên chức. Việc đào tạo đội ngũ chuyên môn kỹ thuật bậc cao, đào tạo nhân tài, đào tạo kỹ năng sáng tạo khởi nghiệp trong thời đại kinh tế số chưa được chú trọng. Muốn phát triển nguồn nhân lực trình độ cao cần phải xây dựng chiến lược tổng thể để khắc phục tình trạng thiếu hụt về số lượng, hạn chế về chất lượng và sự bất hợp lý trong cơ cấu ngành nghề. Đây cũng là cơ sở để xác định rõ trách nhiệm và lộ trình cụ thể cho việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, là cơ sở pháp lý để phát huy trách nhiệm chung của toàn xã hội cho việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Chiến lược tổng thể phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cần được nghiên cứu kỹ lưỡng, khoa học với tư duy đột phá, tầm nhìn lâu dài, phù hợp với thực tiễn của tỉnh. Phải xác định rõ mục tiêu, quy mô, lộ trình và cơ chế chính sách cụ thể. Trong đó, mục tiêu chiến lược phải nhắm đến việc đưa nguồn nhân lực trình độ cao trở thành nền tảng và lợi thế quan trọng nhất để phát triển bền vững; coi nguồn nhân lực là một lợi thế trong cạnh tranh và hội nhập, nâng trình độ năng lực cạnh tranh của nhân lực của tỉnh lên mức tương đương các nước trong khu vực ASEAN, trong đó một số mặt tiếp cận trình độ các nước phát triển trên thế giới. Chiến lược cũng cần đề ra lộ trình thực hiện một cách hợp lý, có tính dự báo cao, xây dựng và hoàn thiện cơ chế, chính sách đặc thù cho việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Chiến lược tổng thể phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cũng là cơ sở pháp lý cho việc tuyên truyền, tạo sự chuyển biến trong nhận thức của các cấp, các ngành, của người dân về vị trí, tầm quan trọng, mục tiêu, nội dung và các giải pháp, lộ trình phát triển. Đây sẽ là cơ sở để các cấp, các ngành, người dân nhận thức rõ vai trò và trách nhiệm của việc đào tạo và sử dụng nhân lực, biến thách thức và chất lượng nhân lực thành lợi thế cạnh tranh trên phương diện quốc gia và quốc tế. Đây chính là thể hiện quan điểm phát triển con người, phát triển kinh tế - xã hội vì con người và do con người, là một trong những nội dung cơ bản của phát triển bền vững trong thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0. Khi các cấp, các ngành cùng người dân có nhận thức đúng đắn thì sẽ có cách ứng xử, định hướng, tư duy phát triển phù hợp và đồng thuận trong công tác đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao.

*– Mạnh dạn tìm ra khâu đột phá trong đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao.* Trên cơ sở chiến lược tổng thể phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, cần mạnh dạn tìm ra khâu đột phá trong đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng để kích hoạt cả hệ thống chính quyền, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp cùng tham gia phát triển nguồn nhân lực. Về nhận thức, nguồn nhân lực chất lượng cao cần thiết cho toàn bộ nền kinh tế chứ không chỉ riêng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Vì vậy, Đảng bộ, chính quyền tỉnh cần đầu tư có trọng điểm đối với những ngành nghề cần thiết cho sự phát triển của tỉnh. Trên cơ sở dự báo nhu cầu phát triển nguồn nhân lực ở các ngành, các lĩnh vực, nhất là đối với trình độ đại học và sau đại học, tỉnh có thể để liên kết với các trường đại học quốc gia trong việc đào tạo nhân lực cho địa phương, đồng thời tập trung nguồn lực để xây dựng các cơ sở đào tạo đẳng cấp quốc tế trên địa bàn tỉnh. Về đãi ngộ, tôn vinh, để “giữ chân” người tài, cần có chính sách thu hút linh hoạt theo tiêu chí tài năng và hiệu quả đóng góp; tạo môi trường làm việc thuận lợi và cơ hội thăng tiến;

khuyến khích người lao động kỹ thuật bậc cao làm việc sáng tạo và hiệu quả; bảo đảm đầy đủ các điều kiện làm việc, nghiên cứu cho các nhà khoa học, tài năng trẻ; tôn vinh nhân tài đi kèm cơ chế khuyến khích lợi ích vật chất và môi trường làm việc đối với những người mang lại nhiều lợi ích cho xã hội. Việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ “căn ke” từ ngân sách mà cần xác định vai trò của doanh nghiệp trên địa bàn; phải có các chính sách ưu đãi cho doanh nghiệp khi họ bắt tay với cơ sở đào tạo để phát triển nhân lực; xây dựng cơ chế chính sách để gắn trách nhiệm của doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, ràng buộc giữa doanh nghiệp với các cơ sở đào tạo không chỉ kết nối “cung”, “cầu” mà coi đó như nhu cầu tự thân của doanh nghiệp.

– *Tiếp tục đổi mới cơ chế chính sách.* Hệ thống cơ chế, chính sách có vai trò rất quan trọng, tác động trực tiếp hoặc gián tiếp, tạo động lực thúc đẩy hoặc lực cản kìm hãm sự phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Vì vậy, tỉnh cần có cơ chế, chính sách tạo động lực trên nhiều phương diện, như giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, môi trường làm việc, chính sách việc làm, thu nhập, an sinh xã hội, bảo hiểm, bảo trợ xã hội, chăm sóc sức khỏe, chính sách phát triển thị trường lao động, các điều kiện nhà ở, sinh sống, định cư... Coi trọng việc tạo lập các cơ chế, chính sách thu hút, sử dụng và đãi ngộ, chính sách tuyển dụng, bố trí sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao; các chính sách về nguồn nhân lực chất lượng cao cần phải được triển khai theo hướng công khai, công tâm, khách quan, chính xác, dựa trên cơ sở phẩm chất và năng lực thực chất. Các nhà lãnh đạo, quản lý cần mạnh dạn sử dụng nguồn nhân lực trẻ chất lượng cao; lôi cuốn họ nỗ lực thực hiện những kiến thức, chuyên môn đã được tích lũy, được đào tạo thông qua những chính sách sử dụng hợp lý. Có chính sách hỗ trợ hình thành và phát triển các vườn ươm khởi nghiệp đổi mới sáng tạo trong các trường đại học đào tạo về công nghệ, đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong nghiên cứu phát triển và chuyển giao công nghệ.

#### **4. Kết luận**

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đang trở thành yếu tố quyết định phát triển kinh tế – xã hội. Đầu tư phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là yêu cầu cấp thiết đối với mọi quốc gia, đặc biệt là đối với các nước đang phát triển để nhanh chóng rút ngắn chênh lệch phát triển với các quốc gia khác trên thế giới. Trong những năm qua, cùng với sự phát triển mạnh mẽ của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, lực lượng lao động của tỉnh Bình Dương đã tăng lên nhanh chóng và đã có nhiều đóng góp tích cực đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Tuy nhiên, trong bối cảnh hội nhập như hiện nay, thì nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Bình Dương vẫn còn bộc lộ nhiều bất cập. Tỷ lệ lao động đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo luôn đứng vị trí thấp trong khu vực; tỷ lệ lao động được đào tạo theo nghề nghiệp và vị thế việc làm của tỉnh Bình Dương cũng còn nhiều điểm chưa hợp lý, nhóm nhà lãnh đạo và nhóm chuyên môn kỹ thuật bậc cao chiếm tỷ lệ khá thấp, trình độ ngoại ngữ và tin học của người lao động còn nhiều hạn chế... Trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn ra mạnh mẽ, Đảng bộ và chính quyền tỉnh Bình Dương

cần có sự quan tâm hơn nữa đối với việc xây dựng, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế. Đây chính là điều kiện quan trọng giúp tỉnh Bình Dương ngày càng phát triển bền vững trong thời đại mới – cách mạng công nghiệp 4.0.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Phan Tuấn Anh (2015). Phát triển nguồn nhân lực cho các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương trong thời kỳ hội nhập. *Tạp chí Khoa học xã hội*, 11 (207), 9-23.
- [2] Ban Tuyên giáo Trung ương (2017). *Tài liệu nghiên cứu các Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII*. NXB Chính trị quốc gia.
- [3] Nguyễn Đình Bắc (2018). Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta trước tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. *Tạp chí cộng sản*. <http://www.tapchicongsan.org.vn>.
- [4] Cục Thống kê Bình Dương (2018). *Niên giám thống kê 2017*. Cục Thống kê Bình Dương.
- [5] Cục Thống kê Đồng Nai (2018). *Niên giám thống kê 2017*. Cục Thống kê Đồng Nai.
- [6] Cục Thống kê Bà Rịa - Vũng Tàu (2018). *Niên giám thống kê 2017*. Cục Thống kê Bà Rịa – Vũng Tàu.
- [7] Cục Thống kê Thành phố Hồ Chí Minh (2018). *Niên giám thống kê 2017*. Cục Thống kê Thành phố Hồ Chí Minh.
- [8] Cục Thống kê Tây Ninh (2018). *Niên giám thống kê 2017*. Cục Thống kê Tây Ninh.
- [9] Đảng Cộng sản Việt Nam (2011). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*. NXB Chính trị quốc gia.
- [10] Nguyễn Thị Tuyết Mai (2016). Một số vấn đề về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam. *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*. <https://tcnn.vn/news/detail/35262>.
- [11] Lê Tuấn Ngọc và Hoàng Thị Kim Oanh (2017). Cách mạng công nghiệp 4.0 và những thách thức đặt ra đối với lao động Việt Nam. *Tạp chí Tài chính*. <http://tapchitaichinh.vn/nghien-cuu-trao-doi>.
- [12] Tổng cục Thống kê (2018). *Niên giám thống kê 2017*. Tổng Cục Thống kê.
- [13] Tỉnh ủy Bình Dương (2018). Báo cáo sơ kết 3 năm thực hiện chương trình của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về Nâng cao chất lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ khoa học kỹ thuật và đội ngũ công nhân lao động, đáp ứng yêu cầu triển khai của tỉnh trong giai đoạn mới. Báo cáo số 269-BC/TU, ngày 26/10/2018.