

**DEVELOPING THE DIGITAL WORKFORCE TO MEET THE
REQUIREMENTS OF DIGITAL ECONOMY DEVELOPMENT
IN THE NATIONAL DIGITAL TRANSFORMATION PROCESS
IN VIETNAM**

Tran Dang Bo¹

Bui Duc Thinh²

^{1, 2}Thanh Do University

Email: tdbo@thanhdowni.edu.vn; bdthinh@thanhdowni.edu.vn.

Received: 8/5/2024

Reviewed: 14/5/2024

Revised: 22/5/2024

Accepted: 12/6/2024

DOI: <https://doi.org/10.58902/tcnckhpt.v3i2.140>

Abstract:

The Fourth Industrial Revolution, which is giving rise to numerous breakthrough technologies, with the digital economy booming worldwide, becomes a key factor driving the growth and development of each country. Therefore, any nations that effectively leverage the opportunities for developing the digital economy will gain a superior competitive advantage to break through. In Vietnam, although the digital economy is one of the three pillars of the National Digital Transformation Program, the digital workforce has not met the requirements in terms of quantity, quality, and structure yet. Therefore, developing the digital workforce is a necessary issue arising from current realities, requiring appropriate and feasible solutions.

Keywords: Digital Transformation; Digital Economy; Digital Workforce; Digital Society.

1. Đặt vấn đề

Việt Nam có xuất phát điểm về phát triển kinh tế số (KTS) chậm hơn so với các nước ASEAN, song có hệ thống hạ tầng công nghệ thông tin - viễn thông đồng bộ, nên KTS được hình thành, phát triển nhanh, ngày càng trở thành bộ phận quan trọng của nền kinh tế, đóng góp quan trọng vào tăng trưởng GDP, góp phần phát triển nhiều hình thức kinh doanh, dịch vụ mới. Tuy nhiên, KTS ở Việt Nam đang đối diện với thách thức lớn nhất là nguồn nhân lực số (NNLS). Lý luận và thực tiễn cho thấy, trong các nguồn lực phát triển, nguồn nhân lực (NNL) là nguồn lực quan trọng nhất, yếu tố cốt lõi quyết định thành, bại của mọi nền kinh tế và nền KTS không nằm ngoài quy luật đó. Vậy hiểu thế nào về KTS và NNLS? Thực trạng NNLS ở Việt Nam? Để phát triển NNLS

cần giải pháp gì? Đó là lý do tác giả thực hiện nghiên cứu chuyên sâu về phát triển NNLS, đáp ứng yêu cầu phát triển KTS.

2. Tổng quan nghiên cứu

Từ khi Thủ tướng Chính phủ ban hành văn bản quy phạm pháp luật nhằm hiện thực hoá Nghị quyết số 52/2019-NQ/TW của Bộ Chính trị khoá XII và Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII về chuyển đổi số (CĐS), phát triển KTS đã có một số công trình nghiên cứu về KTS, NNLS.

Tác giả Phạm Thị Kiên (2022) cho rằng, cách mạng 4.0 đã làm cho các doanh nghiệp phải thay đổi từ NNL truyền thống sang NNLS; theo đó phát triển NNLS là xu hướng tất yếu của các doanh nghiệp Việt Nam và NNLS ngày càng đóng vai trò chủ đạo trong tổng số lực lượng lao động (LLLĐ) xã hội; để Việt Nam chuyển đổi

thành công sang nền KTS, nhất thiết phải phát triển NNLS với đồng bộ các giải pháp từ công tác quản lý nhân sự, tuyển chọn, tuyển dụng đến cơ chế, chính sách thu hút, sử dụng và phát triển NNLS. Tác giả Phùng Thị Hiền (2022) nhận thấy, các yếu tố phát triển nền KTS ở Việt Nam còn hạn chế, không chỉ về thể chế, chính sách, mà cơ cấu và chất lượng NNLS chưa đáp ứng yêu cầu phát triển KTS; đặc biệt LLLĐ còn thiếu những kỹ năng cần thiết để hoàn toàn làm chủ KTS. Vì thế, trong ba giải pháp phát triển KTS mà tác giả đề xuất, có hai giải pháp phát triển NNLS.

Tác giả Ngô Thuý Liên (2023) khẳng định, mặc dù tiềm năng phát triển NNLS ở Việt Nam rất lớn, nhưng doanh nghiệp chưa có chiến lược đào tạo, phát triển NNLS toàn diện đối với mọi đối tượng người lao động, mới chỉ đầu tư nâng cao trình độ số cho đội ngũ cán bộ quản lý doanh nghiệp. Vì vậy, để phát triển NNLS cho các doanh nghiệp Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển nền KTS cần tập trung vào 3 nội dung cả ở tầm vĩ mô và vi mô (gồm Nhà nước, doanh nghiệp và người lao động). Theo Trần Việt Anh, Cảnh Chí Hoàng (2023), để hiện thực hoá mục tiêu đến năm 2030 Việt Nam trở thành quốc gia số, ổn định và thịnh vượng, thì NNLS đóng vai trò quyết định. Tuy nhiên, thách thức lớn hiện nay không chỉ thiếu hụt NNLS về số lượng, chất lượng với cơ cấu không hợp lý giữa các ngành, lĩnh vực của nền KTS, mà rất nhiều cán bộ, công chức, viên chức, người lao động và đông đảo người dân thiếu kỹ năng số (KNS) để tham gia quá trình CĐS. Để khắc phục tình trạng này, theo tác giả cần chuyển đổi nhận thức, nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo, phát triển NNLS ở mọi ngành, mọi lĩnh vực, mọi địa phương. NNLS là một trong những yếu tố quan trọng, quyết định thành công của CĐS, song Việt Nam luôn trong tình trạng thiếu hụt NNLS, nhất là NNLS công nghệ thông tin, dẫn đến cạnh tranh về chế độ đãi ngộ, thu hút, sử dụng (Chung, 2023). Trên cơ sở làm rõ tầm quan trọng của NNLS ở Việt Nam, tác giả đề xuất 4 giải pháp phát triển NNLS. Sau khi phân tích đặc trưng của KTS, tác giả Trần Hoàng Hải, Quách Thị Hà (2023) kết luận: Để phát triển KTS, phải thực hiện 3 trụ cột: Thiết lập thể chế KTS; Xây dựng hạ tầng số; Phát triển NNLS. Theo tác giả Hoàng Xuân

Lâm (2023), KTS ở Việt Nam có tốc độ tăng trưởng nhanh ở ASEAN, song phải đối mặt với thách thức từ pháp lý, cơ sở dữ liệu... đến NNLS công nghệ thông tin chưa đáp ứng yêu cầu phát triển KTS. Từ phân tích kinh nghiệm phát triển KTS của Đức, Estonia, Nhật Bản, Trung Quốc, Malaysia, tác giả trình bày hàm ý chính sách có thể áp dụng nhằm phát triển KTS ở Việt Nam. Tác giả nhấn mạnh, Việt Nam cần dành nhiều nguồn lực hơn cho phát triển NNLS, nhất là thu hút các chuyên gia công nghệ số (CNS), doanh nhân số thông qua cơ chế, chính sách đặc thù.

Bản về phát triển NNLS của doanh nghiệp Việt Nam trong bối cảnh chuyển đổi từ nền kinh tế truyền thống sang KTS, tác giả Dương Thị Thu Thuý, Trần Thị Diệp Tuyền (2024) cho rằng, để doanh nghiệp CĐS thành công phải có NNLS, nên phát triển NNLS là tất yếu khách quan; đặc biệt, để đạt mục tiêu đến năm 2030, tỷ lệ nhân lực lao động KTS trong LLLĐ đạt trên 3%, cần phát triển NNLS cả số lượng lẫn chất lượng (Thuý và Tuyền, 2024). Tuy nhiên, tình trạng thiếu hụt NNLS là thách thức đối với doanh nghiệp. Vì vậy, các tác giả đề xuất ba giải pháp gồm: Hoàn thiện khung pháp lý phát triển nền KTS, NNLS; doanh nghiệp cần CĐS mọi hoạt động; chuyển đổi chương trình đào tạo truyền thống sang chương trình số.

Từ kết quả tổng quan cho thấy, các công trình khoa học được công bố gần đây ở Việt Nam tuy chưa nhiều, nhưng chủ yếu nghiên cứu thực trạng và giải pháp phát triển KTS, rất ít nghiên cứu về thực trạng NNLS giai đoạn từ năm 2021 đến năm 2024, càng ít nghiên cứu về phát triển NNLS. Đó là những khoảng trống khoa học mà bài viết cần tập trung giải quyết như: KTS và NNLS được hiểu như thế nào?; thực trạng NNLS ở Việt Nam giai đoạn từ năm 2021 đến năm 2024?; để NNLS đáp ứng yêu cầu phát triển KTS cần những giải pháp gì?

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết chủ yếu sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính. Số liệu thu thập, tổng hợp và phân tích phục vụ cho bài viết gồm: Kết quả từ một số công trình khoa học đã công bố ở Việt Nam gần đây về phát triển KTS, phát triển NNLS; văn kiện Đảng và văn bản quy phạm pháp luật liên quan

đến phát triển KTS, NNLS. Các văn bản này là định hướng chính trị và hành lang pháp lý để hiện thực hoá chủ trương về CDS, phát triển KTS. Các dữ liệu sử dụng trong bài viết được phân tích, tổng hợp nhằm khái quát về KTS, NNLS làm căn cứ đánh giá thực trạng NNLS và đề xuất giải pháp phát triển NNLS.

Tuy số lượng công bố khoa học về CDS, phát triển KTS giai đoạn từ năm 2019 đến năm 2024 đã nhiều hơn, nhưng rất ít nghiên cứu về NNLS, lại càng ít hơn công bố chuyên sâu về thực trạng NNLS. Vì vậy, đánh giá thực trạng NNLS được chúng tôi tiến hành gián tiếp thông qua đánh giá thực trạng NNL, giai đoạn từ năm 2019 đến năm 2024.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Khái quát về kinh tế số và nguồn nhân lực số

Theo Quyết định số 411/QĐ-TTg ngày 31 tháng 3 năm 2022 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược quốc gia phát triển kinh tế số và xã hội số (XHS) đến năm 2025, định hướng đến năm 2030: “KTS là hoạt động kinh tế sử dụng CNS và dữ liệu số làm yếu tố đầu vào chính, sử dụng môi trường số làm không gian hoạt động chính, sử dụng công nghệ thông tin - viễn thông để tăng năng suất lao động, đổi mới mô hình kinh doanh và tối ưu hóa cấu trúc nền kinh tế” (Thủ tướng Chính phủ, 2022).

Cấu trúc KTS gồm 3 trụ cột: KTS ICT là công nghiệp công nghệ thông tin và dịch vụ viễn thông; KTS nền tảng là hoạt động kinh tế của các nền tảng số, các hệ thống trực tuyến kết nối giữa cung và cầu và các dịch vụ trực tuyến trên mạng; KTS ngành, lĩnh vực là hoạt động KTS trong các ngành, lĩnh vực. Đây là quan niệm có ý nghĩa bao quát, phù hợp với sự phát triển của cách mạng 4.0 và thực tiễn phát triển KTS ở Việt Nam hiện nay.

Từ góc độ quản lý vĩ mô, khái niệm nhân lực số được ghi trong Quyết định số 411/QĐ-TTg ngày 31 tháng 3 năm 2022 của Thủ tướng Chính phủ: Nhân lực số gồm lực lượng chuyên gia, nhân lực CNS và người dân được phổ cập KNS đóng vai trò quyết định cho phát triển KTS, XHS quốc gia. Nhân lực số là bộ phận cấu thành NNLS. Như vậy, quan niệm này chỉ đề cập đến LLLĐ đã được huy động tham gia các hoạt động KTS; trong khi

NNLS, ngoài LLLĐ đã được huy động tham gia các hoạt động KTS, còn có LLLĐ tiềm tàng có thể được huy động khi cần thiết.

Thực tế cho thấy, khi KTS ra đời, từng bước thay thế kinh tế truyền thống, tài nguyên tri thức thay thế tài nguyên thiên nhiên đã làm thay đổi quan hệ cung - cầu về NNL. Theo đó NNLS cũng thay thế NNL truyền thống. Mặt khác, KTS liên quan đến nhiều ngành, lĩnh vực khác nhau, nên NNL tiến hành các hoạt động KTS được hiểu là NNLS. Theo đó, NNLS là LLLĐ có năng lực làm chủ, vận hành CNS vào các hoạt động KTS đã được huy động và LLLĐ tiềm tàng sẵn sàng tham gia các hoạt động KTS khi cần thiết.

Việt Nam đang trong quá trình thực hiện CDS quốc gia theo Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03 tháng 6 năm 2020 của Thủ tướng Chính phủ, vì thế quá trình CDS quốc gia cũng đồng thời là quá trình chuyển đổi từ nền kinh tế truyền thống sang nền KTS. Vì vậy, nền KTS ở Việt Nam đang trong quá trình hình thành, dần hoàn thiện theo những tiêu chí của một nền KTS, nên chưa có nền KTS hoàn chỉnh. Do đó, NNL thực hiện quá trình chuyển đổi từ nền kinh tế truyền thống sang nền KTS vừa mang đặc trưng của NNL truyền thống, vừa mang đặc trưng của NNLS. Thực chất, NNLS thực hiện quá trình CDS là NNL truyền thống sau khi đã được tham gia các chương trình đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, tập huấn, cập nhật kiến thức CDS, KNS, CNS, KTS và XHS, nên NNL truyền thống trong giai đoạn CDS còn được hiểu là NNLS. Trong bối cảnh nền KTS ở Việt Nam như vậy, nên NNL phục vụ kinh tế truyền thống và NNLS không có nhiều khác biệt. NNL phục vụ kinh tế truyền thống và NNLS chỉ thật sự khác biệt khi có nền KTS hoàn chỉnh với đầy đủ những tiêu chí. Nói cách khác, trong những năm đầu chuyển đổi từ nền kinh tế truyền thống sang nền KTS, do chưa chuẩn bị sớm nên NNL truyền thống vẫn giữ vai trò quan trọng. Đây là thách thức lớn, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả của quá trình chuyển đổi.

4.2. Thực trạng nguồn nhân lực số và những vấn đề đặt ra

4.2.1. Thực trạng nguồn nhân lực số

Phát triển KTS đang diễn ra với tốc độ cao, với nhiều đột biến, đòi hỏi phải có NNLS tương

CHIẾN LƯỢC, CHÍNH SÁCH VÀ PHÁP LUẬT

ứng để quản lý, khai thác, sử dụng CNS. Tuy nhiên, NNLS cho phát triển KTS còn thiếu về số lượng, yếu về chất lượng, bất cập về cơ cấu. Cụ thể, thực trạng NNL và NNLS ở Việt Nam hiện nay như sau:

Thứ nhất, chất lượng NNL, trong đó NNLS chiếm tỷ lệ cao, là yếu tố cốt lõi cấu thành lợi thế cạnh tranh quốc gia, song Việt Nam vẫn cần đầu tư nhiều hơn để nâng cao kỹ năng cho người lao động. Nhận định về triển vọng kinh tế và NNL, Giám đốc ADB tại Việt Nam cho rằng: Việt Nam có thể lọt vào nhóm 5 nền kinh tế phát triển nhanh nhất châu Á nếu đạt mức tăng trưởng 6% năm 2024 và 6,2% năm 2025; bởi Việt Nam có rất nhiều lợi thế cạnh tranh cốt lõi như: Vị trí địa lý, nhân khẩu học, kỹ năng của LLLĐ xã hội. Để đạt mức tăng trưởng này, Việt Nam cần đầu tư nhiều hơn cho an sinh xã hội, việc làm, nâng cao kỹ năng cho người lao động (Phóng viên VOV, 2024). Theo Giám đốc ADB đánh giá, mặc dù chất lượng NNL là một trong những yếu tố cấu thành lợi thế cạnh tranh cốt lõi của quốc gia, nhưng Việt Nam vẫn cần đầu tư nhiều hơn để nâng cao kỹ năng cho người lao động.

Một bộ phận khá lớn người lao động chưa được tập huấn về kỹ luật lao động công nghiệp. Tình trạng thể lực của lao động Việt Nam chưa đáp ứng được cường độ làm việc và những yêu cầu trong sử dụng máy móc thiết bị theo tiêu chuẩn quốc tế (Nhóm PV, 2024). Điều đó cho thấy, chất lượng NNL còn hạn chế, nhất là kỹ năng lao động. Tuy đánh giá này chưa tách biệt giữa NNL nói chung với NNLS nói riêng, nhưng đây là kết quả nghiên cứu của ADB, khi Việt Nam đang tiến hành CDS, phát triển KTS, nên kết quả này bảo đảm tính khách quan, khoa học và phản ánh khá rõ thực trạng NNL, trong đó có NNLS. Hạn chế này sẽ ảnh hưởng đến kết quả thực hiện chương trình CDS và chiến lược quốc gia phát triển KTS, XHS. Theo đánh giá của Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF), những năm gần đây, tuy có những cải thiện nhưng NNL vẫn xếp hạng thấp đến trung bình khá về chất lượng, nhất là lao động chuyên môn cao và năng lực sáng tạo trong nền KTS khi so sánh với thế giới. Tỷ lệ lao động qua đào tạo tay nghề chỉ đạt 60%, vẫn còn có khoảng cách xa so với yêu cầu cách mạng 4.0 và CDS. Sự

thiếu hụt NNL công nghệ thông tin về số lượng và chất lượng được xem là một trong những thách thức lớn đối với sự phát triển của nền KTS tại Việt Nam (Thành, 2020).

Thứ hai, NNL nói chung, NNLS nói riêng thiếu về số lượng. Với quy mô dân số 100 triệu, xếp thứ 15 thế giới, thứ 3 ASEAN và trong thời kỳ cơ cấu dân số vàng, tỷ lệ dân số trẻ là thanh, thiếu niên từ 10-24 tuổi chiếm 21%, tương ứng 21 triệu người, cao nhất từ trước đến nay; tỷ lệ dân số từ 15-64 tuổi khoảng 67,4%, tương ứng 67,4 triệu người; tỷ lệ dân số dưới 15 tuổi và từ 65 tuổi trở lên khoảng 32,6%, tương ứng 32,6 triệu người (Linh, 2024), nhưng NNL nói chung, NNLS nói riêng, luôn trong tình trạng thiếu khi triển khai Chương trình CDS quốc gia và Chiến lược quốc gia phát triển KTS, XHS. Theo đó, NNL đào tạo chuyên ngành liên quan tới CDS, KTS tốt nghiệp hàng năm khoảng 65.000 người, nhưng vẫn rất thấp, nên Việt Nam đứng trước nguy cơ thiếu hụt NNL kỹ thuật cao để thực hiện CDS (Long, 2023). Để CDS, phát triển KTS, mỗi năm Việt Nam thiếu khoảng 90.000 NNLS, trong khi chương trình đào tạo ngành công nghệ thông tin chưa đáp ứng nhu cầu (Long, 2023), nên NNL công nghệ thông tin thiếu hụt lớn; trong đó, doanh nghiệp phần mềm thuộc nhóm có tỷ lệ NNL thiếu nhiều nhất. Cụ thể: năm 2021, cần 450.000 nhân sự, thì NNL đáp ứng 430.000 người; năm 2022, con số này lên tới 150.000 nhân sự, trong khi nhu cầu của thị trường lao động (TTLĐ) cần tuyển dụng 530.000 người và năm 2023, thiếu khoảng một triệu lao động (Long, 2023). Để khắc phục tình trạng NNLS thiếu về số lượng, Việt Nam cần chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng nâng cao chất lượng NNL thông qua phát triển giáo dục và đào tạo, trong đó chú trọng hướng nghiệp và dạy nghề...

Thứ ba, cơ cấu NNL, trong đó chủ yếu là NNLS chưa phù hợp, nhiều bất cập giữa ngành, lĩnh vực kinh tế và trình độ đào tạo.

Bất cập về cơ cấu NNL ngành, lĩnh vực kinh tế: Ở Việt Nam hiện nay, cơ cấu NNL, nhất là NNLS theo ngành, lĩnh vực kinh tế thiếu hợp lý, nhiều bất cập. Cơ cấu lao động theo 3 khu vực kinh tế chưa hợp lý, lao động làm việc trong khu vực nông, lâm nghiệp, thủy sản chiếm tỷ lệ cao,

gần 30%, trong khi ở các nước phát triển, NNL này chỉ chiếm 3%-4% (Mai, 2023). NNL ở một số ngành, lĩnh vực phi chính thức tăng nhanh nhưng trình độ đào tạo thấp, kỹ năng của người lao động rất hạn chế. Đặc biệt, ở một số ngành, lĩnh vực kinh tế sử dụng CNS phổ biến như: Ngân hàng, tài chính, thông tin, viễn thông, du lịch và công nghiệp mới thiếu hụt NNL trình độ cao, đó là NNLS. Mặt khác, trong cơ cấu NNL, tỷ lệ nhân lực kỹ thuật so với tổng số lao động của nền kinh tế Việt Nam chỉ đạt hơn 1% là tương đối thấp so với một số quốc gia; trong khi chỉ số này ở Mỹ là 4%, ở Hàn Quốc là 2,5%, ở Ấn Độ là 1,78% (Long, 2023). Đến quý I/2024, LLLĐ từ 15 tuổi trở lên là 52,4 triệu người (Tổng Cục Thống kê, 2024). Trong đó, tỷ lệ tham gia LLLĐ là 68,5%, giảm 0,4% so với quý IV/2023; LLLĐ nữ là 62,6% và nam là 74,7%; khu vực thành thị là 66,1%, thấp hơn ở khu vực nông thôn 3,9%. Tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức là 64,8%, giảm 0,3% so với quý IV/2023 và tăng 0,2% so với cùng kỳ năm 2023 (Tổng cục Thống kê, 2024).

Bất cập về trình độ đào tạo: Tỷ lệ NNL được đào tạo chuyên môn, kỹ thuật còn thấp, điều đó đồng nghĩa với chất lượng NNL thấp. Đây là nguyên nhân chủ yếu làm cho năng suất lao động của Việt Nam thấp so với khu vực và thế giới. Vì vậy, nâng cao chất lượng NNL là thách thức không nhỏ để đưa nền kinh tế Việt Nam tăng trưởng nhanh, sớm trở thành nền kinh tế có thứ hạng cao, tương xứng với quy mô dân số trong cơ cấu dân số vàng. Đến quý I/2023, trong số 52,2 triệu người trong độ tuổi lao động, có 38,1 triệu lao động chưa qua đào tạo, chiếm tỷ lệ 72,99% (Mai, 2023). Quý IV/2023, tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ là 27,6%, tăng 0,3% so với quý III/2023 và tăng 1,2% so với cùng kỳ năm 2022. Năm 2023, LLLĐ đã qua đào tạo có bằng, chứng chỉ chuyên môn, kỹ thuật khoảng 14,1 triệu người, chiếm 27,0%, tăng 0,6% so với năm 2022 và 73% chưa qua đào tạo (Tổng Cục Thống kê, 2023). Đến quý I/2024, tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ là 27,8%, tăng 0,2% so với quý IV/2023 và tăng 1,4% so với cùng kỳ năm 2023. Như vậy, Việt Nam còn 37,8 triệu lao động chưa qua đào tạo (Tổng Cục Thống kê, 2024),

chiếm 72,14%, giảm 0,86% LLLĐ chưa qua đào tạo so với năm 2023. Với 72,14% LLLĐ chưa qua đào tạo là một thách thức lớn trong việc nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật của NNL nói chung, NNLS nói riêng.

Thứ tư, cung và cầu NNLS chưa đáp ứng yêu cầu TTLĐ hiện đại, linh hoạt, bền vững và hội nhập. Đã có nghiên cứu chỉ ra rằng, TTLĐ Việt Nam còn hạn chế. Theo đó, LLLĐ chủ yếu là lao động nông nghiệp, nông thôn, chưa đáp ứng yêu cầu phát triển. TTLĐ thiếu hụt lao động kỹ thuật trình độ cao; lao động thời vụ phát triển nhanh, nhưng hạn chế về trình độ đào tạo, nhất là các kỹ năng cơ bản, cần thiết của người lao động trong thời kỳ CDS, CNS. Do tỷ lệ NNL qua đào tạo thấp, trình độ chuyên môn, kỹ năng, tay nghề chưa đạt yêu cầu nên khả năng cạnh tranh của TTLĐ Việt Nam rất hạn chế.

Tổng số lao động có việc làm năm 2023 là 51,3 triệu người, tăng 1,35% so với năm 2022. Trong đó lao động có việc làm ở lĩnh vực nông, lâm nghiệp, thủy sản là 13,8 triệu người, giảm 0,9%; công nghiệp, xây dựng là 17,2 triệu người, tăng 1,5%; dịch vụ 20,3 triệu người, tăng 2,8% (Tổng Cục Thống kê, 2023). Như vậy, dịch vụ là ngành kinh tế có mức tăng cao nhất so với nông, lâm nghiệp, thủy sản và công nghiệp, xây dựng. Đến Quý I/2024, trong tổng số 51,3 triệu lao động có việc làm: Dịch vụ chiếm 40,0% với 20,5 triệu; Công nghiệp, xây dựng chiếm 33,1% với 17,0 triệu; Nông, lâm nghiệp, thủy sản chiếm 26,9% với 13,8 triệu. So với quý IV/2023, qui mô lao động nông, lâm nghiệp, thủy sản giảm 3,1 nghìn; công nghiệp, xây dựng giảm 196,4 nghìn; dịch vụ tăng 72,4 nghìn (Tổng Cục Thống kê, 2024). Tuy lao động có việc làm quý I/2024 tăng, nhưng tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức còn cao. Tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức quý I/2024 là 64,8%, tăng 0,2% so với quý I/2023 (Linh, 2024).

Mặt khác, tỷ lệ lao động không sử dụng hết tiềm năng chiếm tỷ trọng cao so với LLLĐ có nhu cầu làm việc. Tỷ lệ lao động không sử dụng hết tiềm năng cho thấy sự lệch pha giữa cung và cầu trên TTLĐ; phản ánh tình trạng cung lớn hơn cầu lao động. Năm 2023, tỷ lệ lao động không sử dụng hết tiềm năng là 4,3% với 2,3 triệu, giảm 0,3 triệu

CHIẾN LƯỢC, CHÍNH SÁCH VÀ PHÁP LUẬT

so với năm 2022; đa số lao động không sử dụng hết tiềm năng là lực lượng trẻ, từ 15-34 tuổi chiếm 49,3%, cao hơn so với tỷ trọng lao động nhóm tuổi này trong LLLĐ, chiếm 31,3% (Tổng Cục Thống kê, 2023). Điều này cho thấy, TTLĐ ở Việt Nam còn một bộ phận không nhỏ LLLĐ tiềm năng chưa được khai thác, nhất là LLLĐ trẻ (Tổng Cục Thống kê, 2023). Số liệu trên cho thấy, TTLĐ ở Việt Nam nói chung, cung và cầu NNL nói riêng, chưa thật sự chuyển biến về chất lượng.

4.2.2. Những vấn đề đặt ra cần giải quyết từ thực trạng nguồn nhân lực số

Một là, Việt Nam thiếu trầm trọng NNL có kiến thức, kỹ năng, làm chủ công nghệ mới, nhất là CNS ở các lĩnh vực trí tuệ nhân tạo, khoa học dữ liệu, tự động hóa hay blockchain.

Hai là, NNL nói chung, nhất là NNLS thiếu các kỹ năng cần thiết để khai thác, sử dụng CNS nhằm hoàn thành mục tiêu Chương trình CĐS quốc gia và Chiến lược quốc gia phát triển KTS và XHS giai đoạn từ năm 2021 đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

Ba là, số lượng cơ sở đào tạo NNLS tuy nhiều, nhưng quy mô còn nhỏ, cơ sở vật chất, đội ngũ giảng viên thiếu về số lượng, chất lượng thấp, nên chất lượng sinh viên tốt nghiệp không chỉ thiếu KNS, mà còn thiếu kỹ năng mềm, tiếng Anh, tư duy mở, kỹ năng tự học, kỹ năng làm việc nhóm... phải đào tạo lại hoặc chuyển nghề, gây lãng phí lớn đến nguồn lực xã hội.

Bốn là, đào tạo, phát triển NNLS trong các tổ chức, cơ quan nhà nước và hệ thống chính trị còn hạn chế, thiếu đồng bộ từ Trung ương đến địa phương; trong đó nhiều tổ chức, cơ quan chưa quan tâm đến đào tạo, phát triển NNLS đáp ứng yêu cầu CĐS, phát triển KTS.

Năm là, cung lao động còn nhiều bất cập, hạn chế, chưa đáp ứng cầu lao động của một TTLĐ hiện đại, linh hoạt, bền vững và hội nhập trong khi ở Việt Nam có khoảng 38 triệu người lao động chưa qua đào tạo từ sơ cấp trở lên.

Sáu là, xu hướng lao động có việc làm tăng, nhưng chất lượng TTLĐ chưa được cải thiện đáng kể khi số LLLĐ phi chính thức làm các công việc bấp bênh, thiếu tính ổn định chiếm tỷ trọng lớn.

Bảy là, Việt Nam còn một bộ phận không nhỏ LLLĐ tiềm năng chưa được khai thác, trong đó

đa số lao động là những người từ 15-34 tuổi, cao hơn rất nhiều so với tỷ trọng lao động nhóm tuổi này trong LLLĐ; tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên cao, năm 2023 là 7,63%, khoảng 437,3 nghìn, chiếm 41,3% tổng số lao động thất nghiệp tại Việt Nam (Tổng Cục Thống kê, 2023).

5. Bàn luận

Đề đáp ứng yêu cầu phát triển KTS cần ưu tiên đầu tư phát triển NNLS. Với mục đích đó, cần tiến hành đồng bộ một số giải pháp chủ yếu sau:

Thứ nhất, đẩy mạnh và đổi mới công tác tuyên truyền, giáo dục bằng nhiều hình thức phong phú, thiết thực, phù hợp với từng chủ thể trong hệ thống chính trị nhằm nâng cao nhận thức về sự cần thiết, tầm quan trọng của phát triển NNLS, coi đó là nhiệm vụ trọng tâm “được đặt ở mức ưu tiên cao trong các chiến lược phát triển quốc gia” (Thủ tướng Chính phủ, 2022), là nhiệm vụ của hệ thống chính trị, là mục tiêu cơ bản trong Chương trình CĐS quốc gia và Chiến lược quốc gia phát triển KTS, XHS.

Thứ hai, thường xuyên rà soát, kịp thời điều chỉnh, bổ sung, ban hành mới văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến phát triển KTS, NNLS bảo đảm sự đồng bộ, thống nhất, tránh chồng chéo theo hướng làm rõ vị trí, vai trò, trách nhiệm các chủ thể trực tiếp tham gia quá trình đào tạo, phát triển NNLS, nhất là vai trò Nhà nước kiến tạo phát triển giáo dục, đào tạo.

Thứ ba, tăng cường gắn kết giữa cơ sở giáo dục đại học và người sử dụng lao động; khuyến khích, hỗ trợ hình thức hợp tác giữa cơ sở giáo dục đại học, tổ chức khoa học và công nghệ, doanh nghiệp trong và ngoài nước tham gia đào tạo, phát triển NNLS nhằm hiện thực hoá Chương trình *Học từ làm việc thực tế* theo Quyết định số 411/2024/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ. Trong đó, cơ quan nhà nước là cầu nối giữa các cơ sở giáo dục đại học với người sử dụng lao động trong xây dựng chương trình đào tạo NNLS theo yêu cầu của TTLĐ với mục tiêu kép, vừa bổ sung NNL kỹ thuật từ các cơ sở giáo dục đại học cho doanh nghiệp, vừa gia tăng cơ hội cho sinh viên thực tập, làm việc thực tế thông qua chương trình phối hợp với cơ quan, đơn vị, tập đoàn, doanh nghiệp để hỗ trợ sinh viên tham quan, thực tập ngắn hạn. Trên cơ sở đó rèn kỹ năng nghề nghiệp

và định hướng tốt hơn cho công việc sau khi tốt nghiệp.

Thứ tư, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ, thực chất về chất lượng đào tạo, nghiên cứu và chuyển giao công nghệ ở các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đào tạo, phát triển NNL, nhất là NNLS theo Quyết định số 69/QĐ-TTg ngày 15 tháng 01 năm 2019 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án *Nâng cao chất lượng giáo dục đại học giai đoạn 2019-2025*, góp phần nâng cao chất lượng NNLS.

Thứ năm, đổi mới nội dung, chương trình, mô hình dạy và học tiên tiến theo hướng phát triển năng lực tiếp cận, tư duy sáng tạo và khả năng thích ứng với môi trường công nghệ liên tục thay đổi và phát triển của người học; lấy đánh giá của người sử dụng lao động làm thước đo chất lượng đào tạo đối với các cơ sở đào tạo NNL công nghệ thông tin, CNS; khuyến khích mô hình giáo dục và đào tạo dựa trên nền tảng số; đa dạng hóa chương trình đào tạo, bồi dưỡng đối với lao động đã tốt nghiệp đại học trở lên theo nhu cầu TTLĐ; đưa nội dung KNS và ngoại ngữ tối thiểu vào chương trình giáo dục phổ thông.

Thứ sáu, có cơ chế, chính sách tạo động lực, môi trường cạnh tranh lành mạnh cho đội ngũ giảng viên các cơ sở giáo dục đại học nâng cao chất lượng đào tạo. Đồng thời hoàn thiện cơ chế đầu tư cho cơ sở giáo dục đại học có trọng tâm, trọng điểm, trong đó tập trung đầu tư xây dựng một số ngành đào tạo mũi nhọn đạt trình độ khu vực, lấy hạt nhân là các chương trình đào tạo cử nhân tài năng, chương trình chất lượng cao và chương trình tiên tiến (Thủ tướng Chính phủ, 2019).

Thứ bảy, tăng cường tổ chức các khoá đào tạo, đào tạo lại, đào tạo ngắn hạn, bồi dưỡng, tập huấn về CDS, CNS, KNS cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ làm công tác tham mưu CDS, phát triển KTS, công chức, viên chức và người lao động trong các tổ chức, cơ quan thuộc hệ thống chính trị từ Trung ương đến địa phương, các tập đoàn, tổng công ty nhà nước; khuyến khích tổ chức, doanh nghiệp tư nhân triển khai chương

trình đào tạo, đào tạo lại, đào tạo ngắn hạn, bồi dưỡng, tập huấn về CDS, KNS cho người lao động.

Thứ tám, mở rộng, tăng cường liên kết, hợp tác quốc tế nhằm trao đổi, học tập, chia sẻ kinh nghiệm và tranh thủ sự giúp đỡ của các nước, các tổ chức quốc tế, các cơ quan nghiên cứu quốc tế có uy tín về phát triển KTS, NNLS; khuyến khích các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam triển khai các chương trình liên kết, hợp tác đào tạo, trao đổi giảng viên, học viên, sinh viên với cơ sở giáo dục đại học, viện nghiên cứu trên thế giới về CDS, CNS, KNS.

Thứ chín, hoàn thiện cơ chế, chính sách khuyến khích, thu hút, sử dụng nhân tài, NNLS, nhất là NNLS chất lượng cao; ban hành cơ chế, chính sách ưu đãi, thu hút, khuyến khích các tổ chức, cá nhân, doanh nghiệp công nghệ mới, CNS tham gia đào tạo, phát triển NNLS nhằm tạo ra NNLS chất lượng cao; thu hút chuyên gia CNS người nước ngoài làm việc tại Việt Nam; phát triển mạng lưới kết nối nhân tài, thu hút sự tham gia của các nhà khoa học người Việt Nam ở nước ngoài; vận động đội ngũ trí thức tài năng là người Việt Nam ở nước ngoài tham gia hoạt động khuyến học, khuyến tài, xây dựng xã hội học tập.

6. Kết luận

NNLS là một trong những nguồn lực quan trọng trong các nguồn lực phát triển KTS, nên phát triển NNLS là yếu tố cốt lõi, then chốt. Đây là nhiệm vụ có vị trí chiến lược, vừa cấp bách, lâu dài của hệ thống chính trị và toàn xã hội. Tuy nhiên, trước yêu cầu phát triển KTS thì NNLS hiện nay còn hạn chế về số lượng, chất lượng và cơ cấu. Những hạn chế này là thách thức lớn đối với sự phát triển KTS. Vì vậy, để KTS trở thành một trong ba trụ cột của *Chương trình CDS quốc gia đến năm 2030, định hướng đến năm 2030*, cần ưu tiên đầu tư phát triển NNLS với các giải pháp đồng bộ, khả thi; trong đó gắn kết giữa cơ sở giáo dục đại học với người sử dụng lao động và liên kết, hợp tác quốc tế trong phát triển NNLS là nhân tố trung tâm.

Tài liệu tham khảo

- Anh, T. V. & Hoang, C. C. (2023), *Phát triển nguồn nhân lực so trong doanh nghiệp Việt Nam hiện nay*. Truy cập ngày 30/4/2024 từ <https://tapchitaichinh.vn/phat-trien-nguon-nhan-luc-so-trong-doanh-nghiep-viet-nam-hien-nay.html>.
- Bo Chinh tri. (2019). Nghi quyết số 52-NQ/TW ngày 27/9/2019 của Bộ Chính trị về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.
- Chung, N. T. (2023). *Vai trò của nguồn nhân lực so trong bối cảnh CDS quốc gia*. Truy cập ngày 10/7/2024 từ <https://vi.quanlynhanuoc.vn/qlnn/article/view/609/554>.
- Hai, T. H. & Ha, Q. T. (2023). *Đặc trưng của kinh tế so và một số giải pháp thúc đẩy kinh tế so ở Việt Nam*. Truy cập ngày 10/7/2024 từ <https://kinhtevadubao.vn/dac-trung-cua-kinh-te-so-va-mot-so-giai-phap-thuc-day-kinh-te-so-o-viet-nam-27617.html>.
- Hien, P. T. (2022). *Thực trạng và giải pháp phát triển nền kinh tế so tại Việt Nam*. Truy cập ngày 20/7/2024 từ <https://khcncongthuong.vn/News/Print/14398>.
- Kien, P. T. (2022). *Phát triển nguồn nhân lực so trong các doanh nghiệp Việt Nam hiện nay*. Truy cập ngày 20/7/2024 từ <https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/nghien-cu/-/2018/825659/phat-trien-nguon-nhan-luc-so-trong-cac-doanh-nghiep-viet-nam-hien-nay.aspx>.
- Lam, H. X. (2023). *Kinh nghiệm phát triển kinh tế so của một số quốc gia và hàm ý chính sách cho Việt Nam*, Truy cập ngày 25/4/2024 từ <https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/kinh-te/-/2018/866402/kinh-nghiem-phat-trien-kinh-te-so-cua-mot-so-quoc-gia-va-ham-y-chinh-sach-cho-viet-nam.aspx>.
- Lan, N. T. (2023). *Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực so cho các doanh nghiệp Việt Nam đáp ứng yêu cầu nền kinh tế so*. Truy cập ngày 10/4/2024 từ <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/mot-so-giai-phap-phat-trien-nguon-nhan-luc-so-cho-cac-doanh-nghiep-viet-nam-dap-ung-yeu-cau-nen-kinh-te-so-106030.htm>.
- Linh, N. (2024). *Việt Nam còn khoảng 10 năm dân số vàng, cần làm gì để tận dụng cơ hội?* Truy cập ngày 20/4/2024 từ <https://vnbusiness.vn/viet-nam/viet-nam-con-khoang-10-nam-dan-so-vang-can-lam-gi-de-tan-dung-co-hoi-1097661.html>.
- Linh, T. (2024), *Tình hình lao động, việc làm quý I năm 2024*, Truy cập ngày 30/4/2024 từ <https://www.mpi.gov.vn/portal/Pages/2024-4-9/Tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-I-nam-2024-l5urwe.aspx#:~:text=Trong%20qu%C3%BD%20I%2F2024%2C%20s%E1%BB%91,lao%20C4%91%E1%BB%99ng%20c%C3%B3%20vi%E1%BB%87c%20l%C3%A0m>.
- Long, D. T. T. (2023), *Phát triển nguồn nhân lực trong qua trình CDS*. Truy cập ngày 20/4/2024 từ <https://kinhtevadubao.vn/phat-trien-nguon-nhan-luc-trong-qua-trinh-chuyen-doi-so-27978.html>.
- Mai, T. (2023). *Phát huy lợi thế của thời kỳ cơ cấu dân số vàng*. Truy cập ngày 20/4/2024 từ <https://nhandan.vn/phat-huy-loi-the-cua-thoi-ky-co-cau-dan-so-vang-post749254.html>.
- Nhom PV. (2024). *Dân số Việt Nam 100 triệu người: Cơ hội và thách thức - Bài cuối: Làm gì để phát huy lợi thế dân số vàng?* Truy cập ngày 21/4/2024 từ <https://daidoanket.vn/dan-so-viet-nam-100-trieu-nguoi-co-hoi-va-thach-thuc-bai-cuoi-lam-gi-de-phat-huy-loi-the-dan-so-vang-10248799.html>.
- Phong vien VOV. (2024). *Việt Nam có thể lọt vào nhóm 5 nền kinh tế phát triển nhanh nhất châu Á*. Truy cập ngày 16/4/2024 từ <https://dttc.sggp.org.vn/viet-nam-co-the-lot-vao-nhom-5-nen-kinh-te-phat-trien-nhanh-nhat-chau-a-post113337.html>.
- Tong Cuc Thong ke. (2023). *Tình hình thị trường lao động Việt Nam năm 2023*. Truy cập ngày 30/4/2024 từ <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2024/01/tinh-hinh-thi-truong-lao-dong-viet-nam-nam-2023/>.
- Tong Cuc Thong ke. (2024). *Thông cáo báo chí tình hình lao động việc làm Quý I năm 2024*, Truy cập ngày 30/4/2024 từ <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu->

- thong-ke/2024/03/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-i-nam-2024/.
- Thanh, N. V. (2020). *Vai tro cua Chinh phu dien tu trong qua trinh xay dung nen kinh te so Viet Nam*. Truy cap ngay 30/4/2024 tu <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/vai-tro-cua-chinh-phu-dien-tu-trong-qua-trinh-xay-dung-nen-kinh-te-so-viet-nam-74778.htm>.
- Thu tuong Chinh phu. (2020). Quyét dinh so 749/QĐ-TTg ngay 03/6/2020 *Phe duyet Chuong trinh Chuyen doi so quoc gia den nam 2025, dinh huong den nam 2030*.
- Thu tuong Chinh phu. (2022). Quyét dinh so 411/QĐ-TTg ngay 31/3/2022 *Phe duyet Chien*
- luc quoc gia phat trien kinh te so va xa hoi so den nam 2025, dinh huong den nam 2030*.
- Thuy, D. T. T. & Tuyen, T. T. D. (2024), *Phat trien nguon nhan luc so cua doanh nghiep Viet Nam trong boi canh moi*. Truy ngay 20/4/2024 tu <https://www.quanlynhanuoc.vn/2024/02/22/phat-trien-nguon-nhan-luc-so-cua-doanh-nghiep-viet-nam-trong-boi-can-moi/>.
- Vien Nghiien cuu Quan ly kinh te Trung uong. (2018). *Trung tam Thong tin - Tu lieu, Phat trien nen kinh te so nhin tu kinh nghiem mot so nuoc chau A va ham y doi voi Viet Nam*, Ha Noi - 2018.

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC SỐ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN KINH TẾ SỐ TRONG QUÁ TRÌNH CHUYỂN ĐỔI SỐ QUỐC GIA, Ở VIỆT NAM

Trần Đăng Bộ¹
Bùi Đức Thịnh²

^{1, 2}Trường Đại học Thành Đô

Email: tdbo@thanhdowni.edu.vn; bdthinh@thanhdowni.edu.vn.

Ngày nhận bài: 8/5/2024

Ngày phản biện: 14/5/2024

Ngày tác giả sửa: 22/5/2024

Ngày duyệt đăng: 12/6/2024

DOI: <https://doi.org/10.58902/tcnckhpt.v3i2.140>

Tóm tắt:

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang làm xuất hiện nhiều công nghệ có tính nhảy vọt mà nền kinh tế số đang bùng nổ trên thế giới, trở thành nhân tố hàng đầu thúc đẩy tăng trưởng và phát triển của mỗi quốc gia. Vì thế, quốc gia nào tận dụng hiệu quả cơ hội phát triển kinh tế số sẽ tạo được lợi thế cạnh tranh vượt trội để bứt phá. Ở Việt Nam, kinh tế số là một trong ba trụ cột của Chương trình chuyển đổi số quốc gia, song nguồn nhân lực số chưa đáp ứng yêu cầu về số lượng, chất lượng và cơ cấu. Do đó, phát triển nguồn nhân lực số là vấn đề cần thiết đặt ra từ thực tiễn hiện nay, đòi hỏi phải có giải pháp phù hợp, khả thi.

Từ khóa: Chuyển đổi số; Kinh tế số; Nguồn nhân lực số; Xã hội số.