

KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO VÀ HÀM Ý CHO VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH CUỘC CÁCH MẠNG 4.0

TS. Trần Thị Bảo Khanh*

Những tác động của cuộc cách mạng Công nghiệp (CMCN) lần thứ 4 cùng với yêu cầu chuyển đổi số đã đặt ra một yêu cầu cấp thiết, đòi hỏi tất cả các quốc gia cần phải phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Tại Việt Nam, Đại hội XIII của Đảng đã nêu rõ tư tưởng chỉ đạo về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021). Trong lộ trình chuyển đổi số quốc gia, Thủ tướng Chính phủ cũng đã ban hành Đề án: "Nâng cao nhận thức, phổ cập kỹ năng và phát triển nguồn nhân lực chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030". Và nhằm góp phần đề xuất các giải pháp có thể áp dụng ở Việt Nam hiện nay, bài viết tập trung phân tích kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh tác động của cuộc cách mạng 4.0.

• Từ khóa: ngân hàng trung ương, kỹ nguyên số, chuyển đổi số, hệ thống ngân hàng, thanh toán điện tử.

The effects of the 4th Industrial Revolution along with the requirements of digital transformation have posed an urgent requirement, requiring all countries to develop high-quality human resources. In Vietnam, the 13th Party Congress clearly stated the guiding ideology on the development of high-quality human resources (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021). In the national digital transformation roadmap, the Prime Minister also issued the Project: "Raising awareness, universalizing skills and developing human resources for national digital transformation to 2025, with orientation to 2030". And in order to contribute to proposing solutions that can be applied in Vietnam today, the article focuses on analyzing the experiences of some countries around the world in developing high-quality human resources in the context of the impact of the global economic crisis. 4.0 revolution.

• Key words: revolution 4.0; develop; high quality human resources; international experience; Vietnam.

JEL codes: J48

Ngày gửi bài: 20/11/2024

Ngày gửi phân biên: 30/12/2024

Ngày nhận kết quả và sửa phân biên: 02/01/2025

Ngày chấp nhận đăng: 15/02/2025

DOI: <https://doi.org/10.71374/jfar.v25.i283.20>

1. Giới thiệu

Sự tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã làm nên những đặc trưng của nền kinh tế số - dựa trên dữ liệu lớn, internet vạn vật, trí tuệ nhân tạo, tạo nên một mô hình làm việc sáng tạo hết sức đa dạng. Chính vì vậy, việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, nguồn nhân lực số là điều vô cùng cấp thiết. Tính

thời sự và cấp thiết này đã được Đảng ta định hướng tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Trong đó, Đảng ta đã xác định cần đột phá chiến lược về phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao. Đây là chủ trương hết sức đúng đắn, sáng tạo của Đảng, nhằm đưa đất nước phát triển nhanh và bền vững.

Thực tế cho thấy, nói đến nguồn nhân lực là nói đến nguồn lực con người, đây là "nguồn lực" đặc biệt, tinh hoa của mỗi quốc gia, là chủ thể và cũng là đối tượng tham gia vào mọi hoạt động. Nguồn nhân lực chính là nhân tố quyết định đến việc hoàn thành nhiệm vụ được giao. Trong bối cảnh chuyển đổi số, yêu cầu nguồn nhân lực truyền thống cần phải thay đổi, thích nghi và trang bị kiến thức chuyên môn cùng các kỹ năng cần thiết để hoàn thành nhiệm vụ trên môi trường số. Thực tiễn đã chứng minh, có những quốc gia không giàu về tài nguyên, điều kiện thiên nhiên không thuận lợi như Nhật Bản, Israel, Singapore,... nhưng vẫn rất phát triển do xác định đúng đắn nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh hiện nay. Việc học hỏi kinh nghiệm của các nước trong khu vực sẽ đem lại nhiều bài học ý nghĩa mà Việt Nam có thể xem xét, vận dụng.

Kinh nghiệm một số quốc gia trên thế giới về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh cuộc cách mạng 4.0

Việc học hỏi kinh nghiệm trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các quốc gia trên thế giới, khu vực là vô cùng quan trọng. Để áp dụng vào thực tiễn việc phát triển nguồn nhân lực số tại Việt Nam hiện nay, tác giả tìm hiểu thực tiễn và đề xuất bài học kinh nghiệm từ các quốc gia trong khu vực Đông Nam Á, có sự tương đồng trong phát triển về kinh tế và văn hoá với Việt Nam. Cụ thể như: Xinh-ga-po; Thái Lan; Ma-lai-xi-a.

* Trường Đại học Công đoàn; email: khanhthb@dhcd.edu.vn

Kinh nghiệm Xinh-ga-po

Đề thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao làm việc trong khu vực công, từ năm 2002, Chính phủ Xinh-ga-po đã có Chương trình phát triển nghề nghiệp cho các học giả (Chương trình MAP), nhằm cung cấp cho các ứng viên là học giả tham gia quản lý một lĩnh vực trong các dịch vụ dân sự sau khi tốt nghiệp. Những người được PSC cấp học bổng cao hơn sẽ tham gia các chương trình phát triển nghề nghiệp không qua xét tuyển. Ngoài ra, MAP còn tuyển dụng mở đề thu hút các cá nhân ngoài khu vực công tham gia chương trình. Chính phủ Xinh-ga-po căn cứ vào các tiêu chí và nguyên tắc như trình độ học vấn, năng lực thực thi là cơ sở để đánh giá, lựa chọn đội ngũ công chức, đảm bảo sự cộng tâm, đại chúng, minh bạch, công khai và không độc quyền. Hiện nay, Chính phủ Xinh-ga-po đang nỗ lực thay đổi cơ chế tuyển dụng để có thể lựa chọn được những người tốt nhất, giao cho họ công việc mang tính thử thách và trả lương xứng đáng (Thanh, 2018).

Xinh-ga-po luôn quan tâm xây dựng nguồn nhân lực số, đồng thời, triển khai các dự án để tiếp cận với các chương trình, ứng dụng công nghệ thông tin để khai thác phục vụ cuộc sống cũng như các hoạt động sản xuất - kinh doanh. Thông qua các tổ chức như Skills Future-là một phong trào quốc gia của Xinh-ga-po, nhằm phát triển tiềm năng con người, Chính phủ cung cấp cho người dân những khóa học, những sự kiện truyền thông về công nghệ thông tin, trí tuệ nhân tạo (AI), robot, chuỗi khối (blockchain) và các chủ đề công nghệ chuyên sâu khác v.v...

Người dân Xinh-ga-po được trao quyền tối đa và tận dụng các tiện ích của một xã hội kỹ thuật số để có thể sống một cuộc sống ý nghĩa. Chính phủ Xinh-ga-po đã làm cho các dịch vụ công dễ tiếp cận hơn, nâng cao kiến thức kỹ thuật số của người dân và khuyến khích mọi người tham gia vào các cộng đồng và nền tảng kỹ thuật số. Để hỗ trợ điều này, Bộ Truyền thông và Thông tin đã kiểm tra chi tiết về mức độ sẵn sàng của người dân đối với việc xã hội số. Chính phủ Xinh-ga-po sẽ tiếp tục đầu tư mạnh mẽ vào chuyển đổi số trong phát triển nguồn nhân lực, hỗ trợ các cơ quan dịch vụ công, các doanh nghiệp áp dụng các công nghệ mới nhất và tạo điều kiện cho người dân tiếp nhận những công nghệ mới.

Xinh-ga-po là quốc gia có nền kinh tế phát triển vô cùng mạnh mẽ, trở thành quốc gia thông minh đầu tiên trên thế giới và đã có những nền tảng vững chắc sẵn sàng cho thời đại 4.0 (vốn nhân lực, năng lực cạnh tranh số, năng lực sản xuất đều thuộc top đầu thế giới). Chính phủ Xinh-ga-po đã làm tốt trong phát triển nguồn nhân lực, đây là yếu tố quan trọng mang lại thành công của Xinh-ga-po trong công cuộc chuyển đổi số.

Kinh nghiệm Thái Lan

Trong số các quốc gia được đánh giá đang đẩy nhanh quá trình chuyển đổi số, Thái Lan đặt mục tiêu tăng nền kinh tế số lên 50% vào năm 2030. Nhờ các chính sách của chính phủ, quốc gia này đang đi trước các nước láng giềng trong khu vực về sự phát triển nền kinh tế số. Theo báo cáo của Diễn đàn Kinh tế thế giới, Thái Lan đứng ở

vị trí thứ 3 trong số 8 quốc gia (ASEAN) với số điểm là 56,56, sau Xinh-ga-po (79,35 điểm) và Ma-lai-si-a 60,58 điểm.

Thái Lan ưu tiên phát triển nguồn nhân lực và lực lượng lao động số của Thái Lan với mục tiêu nâng cao năng lực cạnh tranh kỹ thuật số và xây dựng nền tảng vững chắc cho 500.000 nhân tài ngành công nghệ thông tin và truyền thông (ICT). Đồng thời, nâng cao nhận thức trên toàn quốc và phát triển các kỹ năng số cơ bản cho 30 triệu người dân Thái Lan.

Với kế hoạch "Digital Thailand" từ năm 2017, Thái Lan xây dựng kế hoạch chuyển đổi số cho hệ thống công quyền, với một "lộ trình đổi số hóa đến năm 2021", lộ trình nhấn mạnh sự tham gia của các bên liên quan trong chuyển đổi số. Bên cạnh đó các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cũng được chú trọng. Học viện chuyển đổi số Thái Lan là nơi chuyên đào tạo, bồi dưỡng kiến thức công nghệ cho công chức nhà nước, là một trong những bước đi đầu tiên trong chiến lược chuyển đổi số dài hạn theo kế hoạch gồm 6 chiến lược chính: (1) Thiết lập cơ sở hạ tầng truyền thông cơ bản, tạo thuận lợi cho người dân; (2) Số hóa nhiều mặt của đời sống, dự kiến sẽ mang đến cơ hội kinh tế và thương mại lớn hơn cho người dân Thái Lan; (3) Xây dựng chính phủ điện tử, trong đó người dân được chuẩn bị để có thể tiếp cận các dịch vụ số; (4) Chuẩn bị nhân lực số ở tất cả các cấp độ của các cơ quan chính phủ; (5) Tối đa hóa năng lực kỹ thuật số của mọi người, thúc đẩy họ tập trung hơn vào chuyển đổi số và sử dụng nó hiệu quả và phù hợp nhất; (6) Tạo niềm tin trong việc sử dụng chuyển đổi số và phương tiện truyền thông trực tuyến.

Như vậy, chuẩn bị nhân lực số ở tất cả các cấp độ của các cơ quan chính phủ là một kế hoạch được đặt ra nhằm chuyển đổi số ngay từ giai đoạn đầu, thông qua các biện pháp hành động của Chính phủ, ngoài ra Công viên số (True Digital Park) cũng là một trong các trung tâm đổi mới kỹ thuật số lớn nhất Đông Nam Á, nhằm phát triển các giải pháp công nghệ số trong chuyển đổi số.

Kinh nghiệm Ma-lai-xi-a

Ngay từ những năm 2018, Malaysia đã được Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF) đã xếp hạng là một trong 25 quốc gia sẵn sàng nhất cho CMCN 4.0.

Tính đến thời điểm hiện tại, Chính phủ Ma-lay-xi-a đã triển khai chiến dịch đào tạo, bồi dưỡng rộng rãi những kiến thức cơ bản về kinh tế số, theo đó eUsahawan là cơ sở cung cấp những chương trình đào tạo kiến thức ứng dụng chuyển đổi số. Ma-lai-xi-a nỗ lực để thu hẹp khoảng cách về kỹ năng số khi lập biểu đồ để hiện thực hóa chương trình nghị sự Malaysia 5.0 đồng thời hướng tới trở thành trái tim ASEAN số.

Kế hoạch lần thứ 12 của Ma-lai-si-a được công bố vào tháng 9/2021 cũng đặt ra mục tiêu thúc đẩy đóng góp của lĩnh vực kỹ thuật số vào GDP từ 22,6% lên 25,5% vào năm 2025. Báo cáo Kỹ năng Toàn cầu của Coursera đã xếp Ma-lai-xi-a ở vị trí thứ 46 trên bảng xếp hạng kỹ năng số.

Bên cạnh đó, Chính phủ Ma-lai-xi-a đã và đang trong quá trình thực hiện các sáng kiến nâng cao kỹ năng số, thực hiện nhiều sáng kiến khác nhau để giúp nâng cao trình độ và đào tạo lại nguồn nhân lực, bao gồm phong trào như: i) MyDigitalMaker; ii) eUsahawan; iii) Let's Learn Digital. Ví dụ, chương trình “MyDigitalWorkforce - Work in Tech” (MYWiT) cung cấp chương trình đào tạo và trợ cấp tiền lương để khuyến khích người sử dụng lao động thuê những người thất nghiệp cho các công việc dịch vụ và công nghệ số. Những xu hướng công nghệ toàn cầu như Facebook, IBM, Google, Huawei và Microsoft, cũng đang hợp tác với các sáng kiến để thu hẹp khoảng cách kỹ năng số tại các địa phương.

Bên cạnh đó, Bộ Giáo dục đại học Ma-lai-xi-a còn công nhận sáng kiến Công nghệ Trải nghiệm trước (APEL) để cung cấp cơ hội cho người dân theo đuổi việc học bằng cách sử dụng công việc và kinh nghiệm liên quan để nhập học ở các trường đại học ở quốc gia này. Điều này đã cho phép hơn 1000 công dân Ma-lai-xi-a theo đuổi giáo dục đại học, bao gồm tuyển sinh trực tiếp sau đại học, từ đó khuyến khích việc học tập suốt đời và mở rộng khả năng tiếp cận giáo dục cho người dân.

Ngoài ra, nhà cung cấp dịch vụ và công nghệ viễn thông hàng đầu, Ericsson, gần đây cũng đã công bố hợp tác với Đại học Teknologi Ma-lai-xi-a (UTM) và Digital Nasional Berhad (DNB) để đào tạo sinh viên về 5G và các công nghệ mới nổi. Theo đó, Ericsson cho phép sinh viên UTM truy cập miễn phí vào công nghệ Ericsson để bổ sung cho các chương trình cấp bằng và chứng chỉ trực tuyến.

Với mục tiêu trở thành một quốc gia số, Ma-lai-xi-a đã và đang nỗ lực và đầu tư lớn từ khu vực công - tư để biến tham vọng trở thành hiện thực.

Trong khuôn khổ chính sách CMCN 4.0 quốc gia, Malaysia đã xác định việc nâng cao kỹ năng hiện có và phát triển nguồn nhân tài tương lai là một trong năm điều kiện cần thiết để khởi động CMCN ở quốc gia này, trong đó Quỹ Phát triển nguồn nhân lực (HRDF) và Bộ Giáo dục đóng vai trò chủ chốt.

Một số đề xuất cho Việt Nam

Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

Qua kinh nghiệm của một số quốc gia trong khu vực về lĩnh vực giáo dục và đào tạo nhân sự Việt Nam có thể tham khảo một số bài học kinh nghiệm sau:

Thứ nhất, chú trọng phát triển nguồn nhân lực, quan tâm đến đổi mới đào tạo bồi dưỡng để bắt kịp với xu hướng công nghệ số. Các biện pháp đổi mới giáo dục, đào tạo nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao mà các nước thường thực hiện là:

i) Cập nhật, bổ sung giáo trình đào tạo về công nghệ số, kỹ năng số;

ii) Chuyển đổi căn bản mô hình đào tạo sang mô hình đào tạo thông minh đang được phát triển trên nền tảng ứng dụng công nghệ thông tin.

Bên cạnh đó, Chính phủ cần có các biện pháp hỗ trợ về chuyển đổi số trong công tác đào tạo nhân sự nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của quốc gia, tối ưu hoá năng lực phục vụ dịch vụ công trong nền kinh tế số và là bước đi đầu tiên trong chiến lược chuyển đổi số.

Thứ hai, đẩy mạnh việc quan sát, học tập kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực trên thế giới giúp cho Việt Nam có thêm kinh nghiệm để phát triển nguồn nhân lực trong nước. Hiện nay, Việt Nam chưa thực sự có công cụ đánh giá năng lực nhân viên một cách phù hợp và chính xác. Lao động Việt Nam dù chưa qua nhiều trường lớp đào tạo nhưng vẫn là những người có kinh nghiệm, kỹ năng làm việc, tạo ra năng suất lao động. Vấn đề chỉ là họ chưa được chuẩn hóa ở các ngành nghề và còn thiếu công cụ đánh giá, ghi nhận trình độ của họ. Để học hỏi kinh nghiệm các quốc gia trên thế giới, Nhà nước cần:

i) Khuyến khích, tạo điều kiện phát triển các chương trình liên kết đào tạo với nước ngoài, các chương trình đào tạo kỹ năng nghề cao cho người nước ngoài tại Việt Nam;

ii) Thường xuyên tổ chức các hoạt động đánh giá, nhân rộng đào tạo theo các chương trình chuyển giao từ nước ngoài;

iii) Áp dụng công nghệ đào tạo, nhân rộng các mô hình đào tạo tiên tiến của các nước phát triển; iv) Thí điểm mời giảng viên nước ngoài giảng dạy một số ngành, nghề chất lượng cao theo chuẩn quốc tế.

Thứ ba, cần chuẩn hóa hệ thống quản lý nhân sự bằng những bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề hoặc chuẩn năng lực quốc gia giúp doanh nghiệp tự đào tạo hay người lao động tự học tập, rèn luyện theo tiêu chuẩn đó, thực hiện ghi nhận trình độ cũng như năng lực chuyên môn theo khung trình độ kỹ năng nghề của quốc gia. Do vậy, sự chuẩn hóa các bộ tiêu chuẩn về kỹ năng, chuyên môn, trình độ tại Việt Nam là điều cần thiết. Điều này tạo thành bộ khung năng lực cho từng ngành nghề, đánh giá năng lực của nhân sự một cách chính xác và hiệu quả hơn.

Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu làm việc trên môi trường số ở Việt Nam

Trong bối cảnh tác động của cuộc cách mạng 4.0, nhằm đáp ứng yêu cầu của nguồn nhân lực chất lượng cao trên môi trường số, Nhà nước ta đã đặt ra mục tiêu cụ thể:

- Năm 2030 đạt 90% số người dân trong độ tuổi lao động biết đến các loại hình dịch vụ công trực tuyến và các dịch vụ số thiết yếu khác trong các lĩnh vực y tế, giáo dục, giao thông, du lịch, ngân hàng; thành thạo cách thức sử dụng dịch vụ khi có nhu cầu;

- Hoàn thiện và mở rộng triển khai mô hình “Giáo dục đại học số” tới tối thiểu 50% các trường đại học công lập trong toàn quốc.

- Đào tạo được 20.000 kỹ sư, cử nhân, cử nhân thực hành chất lượng cao chuyên ngành công nghệ số tại các trường đại học, cao đẳng có thể mạnh trong đào tạo về chuyển đổi số (Hà, 2014).

- 80% cơ sở giáo dục các cấp từ tiểu học đến trung học phổ thông có tổ chức các hoạt động giáo dục STEM/STEAM và kỹ năng số.

Để đạt được mục tiêu trên, trong thời gian tới Việt Nam cần tập trung một số giải pháp sau:

Thứ nhất, tăng cường truyền thông nâng cao nhận thức về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và nguồn nhân lực số trong bối cảnh chuyển đổi số

Với quan điểm nâng cao nhận thức là tiên quyết để thực hiện chuyển đổi số vì nhận thức đóng vai trò quyết định trong chuyển đổi số; Phổ cập kỹ năng số là chìa khóa để người dân được tiếp cận kiến thức, kỹ năng số để cùng tham gia vào quá trình chuyển đổi số, mở ra cơ hội tiếp cận các dịch vụ số một cách bình đẳng, giúp xây dựng một xã hội số bao trùm và toàn diện; Phát triển nguồn nhân lực là then chốt để thực hiện chuyển đổi số hiệu quả và bền vững, giúp thực hiện thành công các mục tiêu trong Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

Bên cạnh đó, Nhà nước cũng cần đưa ra những chiến lược phát triển nguồn nhân lực hợp lý, hiểu rõ được vai trò phát triển nguồn nhân lực cao trong phát triển kinh tế bền vững. Nguồn nhân lực chất lượng cao đã, đang và sẽ được chú trọng, việc đào tạo bồi dưỡng và phát triển nhân tài cần được quan tâm, thực hiện đúng nơi một cách hiệu quả và hợp lý nhất.

Thứ hai, hoàn thiện, ban hành các chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trên môi trường số

Nhà nước cần tổng kết cả về lý luận, thực tiễn nguồn nhân lực Việt Nam. Qua đó đánh giá, rút kinh nghiệm, xây dựng chính sách mới và điều chỉnh những chính sách sẵn có về nguồn nhân lực Việt Nam. Cụ thể như:

- i) Chính sách hướng nghiệp, dạy nghề, học nghề;
- ii) Dự báo nhu cầu lao động đồng thời cân đối lao động theo trình độ, ngành nghề;
- iii) Chính sách cụ thể với những lao động làm việc ở nước ngoài;
- iv) Chính sách đảm bảo quyền và lợi ích chính đáng, hợp pháp của người lao động...

Thứ ba, hoàn thiện chương trình giáo trình, tài liệu về về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao; Hỗ trợ kinh phí học tập cho các nhóm đối tượng khó khăn, yếu thế

Các cơ quan liên quan của Chính Phủ cần đưa ra những giải pháp nâng cao trình độ học vấn về mặt bằng của cả nước, thực hiện cả xã hội học tập và làm việc. Cụ thể như:

- i) Biên soạn, xuất bản các tập bài giảng về kỹ năng làm việc trên môi trường số; nguồn nhân lực số...;
- ii) Phát triển các chương trình đào tạo chất lượng cao gắn với các ngành nghề mới, ứng dụng công nghệ mới, công nghệ cao, kỹ năng mới, kỹ năng tương lai; Đa dạng hóa, đổi mới căn bản phương thức tổ chức đào tạo theo tiếp cận phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất thanh niên; khai phóng tiềm năng, khơi dậy tính tích cực, chủ

động, sáng tạo và năng lực vận dụng kiến thức, kỹ năng của thanh niên vào thực tiễn nghề nghiệp.

iii) Tập trung các nguồn lực phát triển mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp chất lượng cao, ngành, nghề trọng điểm;

iv) Hình thành các trường chất lượng cao, các trung tâm quốc gia, trung tâm vùng đào tạo và thực hành nghề chất lượng cao có tính chất hạt nhân, dẫn dắt, lan tỏa và thực hiện liên kết vùng hiệu quả, đáp ứng nhu cầu nhân lực kỹ năng nghề cao của một số ngành, lĩnh vực trọng điểm, mũi nhọn;

v) Hỗ trợ chi phí học nghề cho đối tượng có hoàn cảnh khó khăn, yếu thế và người lao động có nguyện vọng làm việc ở nước ngoài.

Kết luận

Trong bối cảnh chuyển đổi số và sự tác động lớn của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là nguồn nhân lực số là nhiệm vụ quan trọng và được các Chính phủ quốc gia quan tâm. Bởi, nguồn nhân lực (người lao động) là vị trí trung tâm của chuyển đổi số. Như vậy, cần thiết phải chuyển đổi từ giáo dục truyền thống sang mô hình giáo dục thông minh trong hệ thống hoạt động phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Nghiên cứu kinh nghiệm của các quốc gia đang phát triển trong khu vực và yêu cầu đặt ra trong giai đoạn tới về chuyển đổi số trong hệ thống hoạt động phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, Chính phủ cần có sự vào cuộc sớm, trước hết là của các cơ quan quản lý nhà nước liên quan đến hoạt động sử dụng, đào tạo, và phát triển nhân sự đảm bảo có bước chuyển kịp thời về một xu hướng hệ thống chính sách hướng tới mục tiêu phát triển bền vững trong kỷ nguyên số, để khai thác hiệu quả các nguồn lực mới từ chuyển đổi số, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả quản trị quốc gia và cải thiện vị trí của Việt Nam về xây dựng hệ thống các đơn vị quản trị nguồn nhân lực chất lượng cao tiên tiến trong khu vực và trên thế giới. /

Tài liệu tham khảo:

- Cubas, G., Ravikumar, B., & Ventura, G. (2013). Talent, labor quality, and economic development. *Review of Economic Dynamics*, 21, 160-181. <https://doi.org/10.1016/j.red.2015.06.004>.
- Đảng Cộng sản Việt Nam. (2021). Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII - Tập 1. Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- Đạt, T. T. & Nhung, Đ. T. (2008). Những nhân tố tác động tới tăng trưởng kinh tế các tỉnh, thành phố Việt Nam giai đoạn 2000-2006. *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 60(S1), 3-7.
- Điệp, L. T. H. (2010). Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để hình thành nền kinh tế tri thức ở Việt Nam. *Tạp chí Khoa học Đại học Kinh tế*, 53(3), 1-14.
- Hà, N. T. T. (2014). *Đội ngũ tri thức Giáo dục Đại học Việt Nam trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa (Luận án tiến sĩ Triết học)*. Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.
- Hậu, N. Q. (2012). *Nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Phú Thọ (Luận án tiến sĩ Kinh tế)*. Trường Đại học Nông nghiệp Hà Nội.
- Hồ, Đ. P. (2016). Tác động của vốn con người đến tăng trưởng kinh tế Đồng bằng sông Cửu Long. *Tạp chí Phát triển Kinh tế*, 27(2), 2-16.
- Hùng, N. M. (2021). *Kinh nghiệm phát triển kinh tế số ở một số quốc gia và giá trị tham khảo với Việt Nam*. Học viện Chính trị Công an nhân dân. Retrieved from <https://hdl.handle.net/123456789/123456789>.
- Lau, L. J., Jamison, D. T., Liu, S.-C., & Rivkin, S. (1993). Education and economic growth: Some cross-sectional evidence from Brazil. *Journal of Development Economics*, 41(1), 45-70. [https://doi.org/10.1016/0304-3878\(93\)90036-M](https://doi.org/10.1016/0304-3878(93)90036-M).
- Minh, T. (2007). *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*. Tạp chí Nghiên cứu Khoa học ĐHQGHN, Khoa Kinh tế và Quản lý, 23(3), 62-67.
- Pulakos, E. D. (2005). *Selection assessment methods: A guide to implementing formal assessments to build a high-quality workforce*. Society for Human Resource Management Foundation.
- Thanh, N. N. (2018). *Chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong khu vực công ở Singapore*. Tạp chí Tổ chức nhà nước. Retrieved from <https://tcm.vn/news/detail/39459/Chinh-sach-thu-hut-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-trong-khu-vuc-cong-o-Singapore.html>
- Thắng, T. (2013). *Phát triển nguồn nhân lực trong Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ XI*. Tạp chí Xây dựng Đảng. Retrieved from <https://xaydungdang.org.vn/can-bo/phan-trien-nguon-nhan-luc-trong-nghy-quyet-dai-hoi-dang-lan-thu-xi-6343>