



Working Paper 2021.2.3.10
- Vol 2, No 3

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TỈNH QUẢNG NINH ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

Tạ Quốc Khải

Sinh viên K56 Kinh tế Đối ngoại – Viện Kinh tế và Kinh doanh quốc tế
Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, Việt Nam

Bùi Anh Tuấn

Hiệu trưởng Trường Đại học Ngoại thương - Giảng viên Khoa Quản trị Kinh doanh
Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, Việt Nam

Tóm tắt

Từ trước đến nay, nền kinh tế của tỉnh Quảng Ninh vẫn phụ thuộc khá lớn vào các ngành sử dụng lao động giá rẻ và khai thác tài nguyên thiên nhiên. Chất lượng của nguồn nhân lực (NNL) còn hạn chế, nhất là nhân lực khoa học công nghệ (KH-CN). Trước yêu cầu của Cách mạng Công nghiệp 4.0 thì những hạn chế này ngày càng trầm trọng hơn, đặc biệt là vấn đề về nguồn nhân lực. Bài viết này tổng hợp kết quả nghiên cứu của tác giả và tập trung làm rõ về những yêu cầu đặt ra của Cách mạng Công nghiệp 4.0 đối với nguồn nhân lực, thực trạng chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh Quảng Ninh về các chính sách và giải pháp mà tỉnh Quảng Ninh đã tiến hành nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong thời gian vừa qua, đồng thời làm rõ những yêu cầu của Cách mạng Công nghiệp 4.0 đặt ra đối với việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh. Bài viết cũng đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh đáp ứng yêu cầu Cách mạng Công nghiệp 4.0.

Từ khóa: Chất lượng nguồn nhân lực, Cách mạng Công nghiệp 4.0, Tỉnh Quảng Ninh.

IMPROVING THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES IN QUANG NINH PROVINCE TO MEET THE REQUIREMENTS OF 4.0 INDUSTRIAL REVOLUTION

Abstract

Up to now, the economy of Quang Ninh province has depended quite heavily on industries that use cheap labor and exploit natural resources. The quality of human resources is still limited, especially science and technology (S&T) human resources. Before the requirements of the 4.0 Industrial Revolution, these limitations are getting worse, especially the problem of human resources. This article summarizes the author's research results and focuses on clarifying the requirements of the Industrial Revolution 4.0 for human resources, the current situation of human resource quality in Quang Ninh province in terms of policies, and solutions that Quang Ninh province has taken to improve the quality of human resources in recent years, and at the same time clarify the

requirements of the 4.0 Industrial Revolution for improving the quality of human resources of the province. conscious. The article also proposes some solutions to improve the quality of human resources in Quang Ninh province to meet the requirements of 4.0 Industrial Revolution.

Key words: Quality of human resources, 4.0 Industrial Revolution, Quang Ninh Province.

1. Giới thiệu chung

Quảng Ninh là tỉnh ven biển thuộc vùng Đông Bắc Việt Nam. Quảng Ninh được ví như một Việt Nam thu nhỏ, vì có cả biển, đảo, đồng bằng, trung du, đồi núi, biên giới. Trong quy hoạch phát triển kinh tế, Quảng Ninh vừa thuộc vùng kinh tế trọng điểm phía bắc vừa thuộc vùng duyên hải Bắc Bộ. Vì vậy, hơn bất cứ địa phương nào trong khu vực, tỉnh Quảng Ninh cần phải có nguồn nhân lực chất lượng cao bao gồm những con người có đức, có tài, ham học hỏi, thông minh sáng tạo, được chuẩn bị tốt về kiến thức văn hóa, được đào tạo thành thạo về kỹ năng nghề nghiệp, về năng lực sản xuất kinh doanh, về điều hành vĩ mô nền kinh tế và toàn xã hội, có trình độ khoa học - kỹ thuật cao. Hơn nữa, trong xu hướng phát triển nền kinh tế tri thức và toàn cầu hóa nền kinh tế thế giới, nguồn nhân lực có chất lượng cao được coi là điều kiện để rút ngắn khoảng cách tụt hậu và tăng trưởng nhanh. Tỉnh Quảng Ninh cần phải tập trung và chú trọng tới việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, ưu tiên tập trung cho các ngành công nghiệp, thương mại, dịch vụ, sản xuất nông, lâm, ngư nghiệp với hàm lượng khoa học công nghệ cao trong sản phẩm, những ngành kinh tế biển có lợi thế. Các nghiên cứu cho thấy, bên cạnh những cơ hội, Quảng Ninh cũng phải đối diện với nhiều thách thức mới trong vấn đề phát triển nguồn nhân lực. Vậy nên việc nghiên cứu lý luận và phân tích thực trạng nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh để có những giải pháp nhằm tạo ra một sự chuyển biến về chất, phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu Cách mạng Công nghiệp 4.0 của tỉnh Quảng Ninh trở thành nhiệm vụ cấp thiết.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực là tổng thể số lượng và chất lượng con người với tổng hoà các tiêu chí về trí lực, thể lực và những phẩm chất đạo đức - tinh thần tạo nên năng lực mà bản thân con người và xã hội đã, đang và sẽ huy động vào quá trình lao động sáng tạo vì sự phát triển và tiến bộ xã hội.

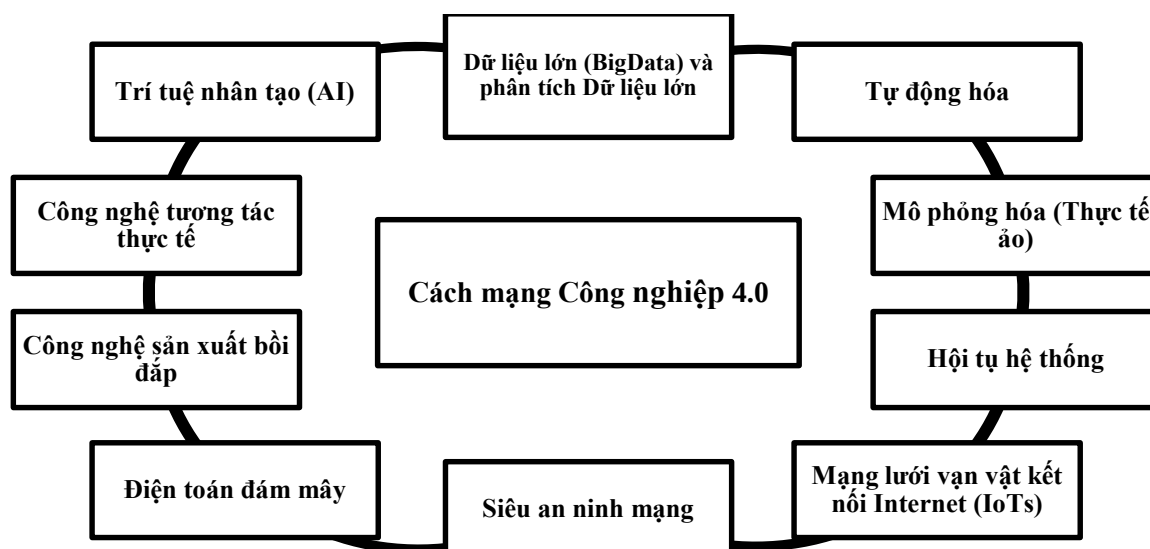
2.2. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chính là tăng cường sức mạnh và kỹ năng hoạt động sáng tạo của năng lực thể chất và năng lực tinh thần của nhân viên lên đến một trình độ nhất định để lực lượng này có thể hoàn thành được nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia, một doanh nghiệp.

Nói một cách khái quát nhất, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chính là quá trình tạo lập và sử dụng năng lực toàn diện con người vì sự tiến bộ kinh tế - xã hội và sự hoàn thiện bản thân của mỗi con người.

2.3. Cách mạng Công nghiệp 4.0

Cách mạng Công nghiệp 4.0 là biểu thị cho hàng loạt những công nghệ mới ra đời, kết hợp với mọi kiến thức khác nhau giữa lĩnh vực vật lý, kỹ thuật số, sinh học đối với toàn bộ các ngành công nghiệp và ngành kinh tế.



Hình 1. Mô hình của cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0 và các ứng dụng

Nguồn: Nghiên cứu của tác giả

2.4. Yêu cầu của Cách mạng Công nghiệp 4.0 đối với nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Các kỹ năng mới liên quan đến công việc cốt lõi có thể được phân thành 3 loại cơ bản và 9 loại phụ như sau:

Bảng 1. Phân loại các nhóm kỹ năng

Khả năng	Kỹ năng cơ bản	Kỹ năng đa chức năng
1. Phân tích nhận thức - Linh hoạt nhận thức - Sáng tạo - Lý luận logic - Độ nhạy vấn đề - Lý luận toán học - Trực quan hóa	2. Kỹ năng nội dung - Học tích cực - Biểu hiện bằng miệng - Đọc hiểu - Biểu thức bằng văn bản - Kiến thức về công nghệ thông tin	3. Kỹ năng xã hội - Phối hợp với người khác - Trí tuệ cảm xúc - Đàm phán - Thuyết phục - Định hướng dịch vụ - Đào tạo và dạy người khác
4. Khả năng thể chất - Sức mạnh vật lý - Sự khéo léo - Độ chính xác thủ công - Kỹ năng, kỹ xảo	5. Kỹ năng xử lý - Lắng nghe tích cực - Tư duy phản biện - Theo dõi bản thân và người khác	6. Kỹ năng quản lý các nguồn lực - Quản lý nguồn tài chính & tài nguyên, vật chất - Quản lý con người - Quản lý thời gian
7. Kỹ năng hệ thống - Khả năng lập luận, phán quyết và ra quyết định - Khả năng phân tích hệ thống	8. Kỹ năng giải quyết vấn đề phức tạp - Giải quyết vấn đề phức tạp	9. Kỹ năng công nghệ - Bảo trì, sửa chữa, vận hành và kiểm soát thiết bị - Lập trình - Kiểm soát chất lượng - Khắc phục sự cố - Công nghệ & thiết kế trải nghiệm người dùng

Nguồn: World Economic Forum, based on O*NET Content Model

Trong bối cảnh của Cách mạng Công nghiệp 4.0, các kỹ năng quan trọng được yêu cầu có thể được phân thành bốn loại chính như sau:

Bảng 2. Trình độ và kỹ năng quan trọng cần có cho Cách mạng Công nghiệp 4.0

1. Kiến thức về công nghệ thông tin - Kiến thức công nghệ thông tin cơ bản - Khả năng sử dụng và tương tác với máy tính và máy móc thông minh như robot, máy tính bảng... - Hiểu máy liên lạc với máy, bảo mật CNTT & bảo vệ dữ liệu	2. Khả năng làm việc với dữ liệu - Khả năng xử lý và phân tích dữ liệu và thông tin thu được từ máy móc - Hiểu đầu ra dữ liệu trực quan & đưa ra quyết định - Kiến thức thống kê cơ bản
3. Bí quyết kỹ thuật - Kiến thức liên ngành & chung về công nghệ - Kiến thức chuyên ngành về các hoạt động và quy trình sản xuất tại chỗ - Bí quyết kỹ thuật của máy móc để thực hiện các hoạt động liên quan đến bảo trì	4. Kỹ năng cá nhân - Khả năng thích ứng & khả năng thay đổi - Ra quyết định - Làm việc theo nhóm - Kỹ năng giao tiếp - Thay đổi tư duy cho việc học tập suốt đời.

Nguồn: Roland Berger

3. Phương pháp nghiên cứu và nguồn số liệu

3.1. Các phương pháp thu thập dữ liệu nghiên cứu

3.1.1. Các phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp

Dữ liệu thứ cấp được thu thập thông qua nghiên cứu bằng cách rà soát, thống kê và tổng hợp từ những dữ liệu đáng tin cậy đã được công bố như các bài viết trên các tạp chí khoa học uy tín, các cổng thông tin định tử của các cơ quan quản lý nhà nước có liên quan tới nguồn nhân lực, các trang thông tin điện tử của các tổ chức chuyên môn trong nước và quốc tế, các ấn phẩm truyền thông khác như website, fanpage, Báo cáo của Tổng cục Thống kê tỉnh Quảng Ninh, tổ chức Lao động quốc tế (ILO) và các đề tài nghiên cứu về nguồn nhân lực cấp Bộ về nguồn nhân lực.

3.1.2. Các phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp

3.1.2.1. Phương pháp phỏng vấn chuyên gia

Tác giả đã tham vấn ý kiến các nhà khoa học, các cán bộ cơ quan quản lý, doanh nghiệp về định hướng phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2021 - 2025 tại hội thảo, tọa đàm... Tác giả cũng đã thông qua việc phỏng vấn sâu đối với 20 cá nhân bao gồm lãnh đạo cấp cao của một số trường đại học; lãnh đạo, quản lý của một số sở, ban ngành quản lý của nhà nước. Tùy vào từng đối tượng phỏng vấn, tác giả sẽ có những sự điều chỉnh linh hoạt về nội dung câu hỏi nhằm nắm bắt sâu các thông tin. Các nội dung chính của câu hỏi bao gồm đánh giá của chuyên gia về nguyên nhân, rào cản cản trở nguồn nhân lực phát triển, những yêu cầu của Cách mạng Công nghiệp 4.0 đối với nguồn nhân lực, và đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao tận dụng những ưu thế từ Cách mạng Công nghiệp 4.0. Kết quả phỏng vấn sâu các chuyên gia đã xây dựng được một khung lý thuyết và tổng quan nghiên cứu của bài viết, là cơ sở để phân tích toàn bộ bài báo viết.

3.1.2.2. Phương pháp khảo sát thực địa

Tác giả tiến hành khảo sát thực tế, làm việc tại các huyện, thị xã, thành phố, các sở, ngành, trường Đại học, Viện nghiên cứu trên địa bàn tỉnh để thu thập, kiểm chứng các thông tin, số liệu... nhằm đánh giá kết quả về phát triển nguồn nhân lực đến năm 2020, đồng thời có cơ sở khoa học xây dựng định hướng phát triển nguồn nhân lực trong giai đoạn 2021 – 2025, tầm nhìn 2030.

3.1.2.3. Phương pháp phân tích tổng hợp:

Tác giả tổng hợp các tài liệu về điều kiện và hiện trạng phát triển nguồn nhân lực tại tỉnh Quảng Ninh, từ đó phân tích, đánh giá và xử lý số liệu điều tra xã hội học.

4. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở tỉnh Quảng Ninh giai đoạn 2016-2020

4.1. Tổng quan về tỉnh Quảng Ninh

Tỉnh Quảng Ninh có vị trí thuận lợi tạo điều kiện thuận lợi hợp tác về KH&CN trong và ngoài nước. Hiện nay, tỉnh Quảng Ninh đã hợp tác KH&CN với một số quốc gia và các tỉnh về đào tạo nhân lực, chuyển giao công nghệ trong sản xuất công nghiệp, nông nghiệp, du lịch, dịch vụ, đào tạo...

Với địa hình đa dạng, tỉnh Quảng Ninh có đa dạng sinh học phong phú, nhiều sản vật đặc sắc thuận tiện cho sản xuất nông nghiệp, trồng cây dược liệu, du lịch, phát triển cảng biển.

Tỉnh Quảng Ninh nằm ở vùng khí hậu cận nhiệt đới ẩm đặc trưng cho các tỉnh miền Bắc, nhưng lại có nét riêng của một tỉnh vùng núi ven biển với mùa hạ nóng ẩm mưa nhiều, mùa đông lạnh khô, ít mưa và tính nhiệt đới nóng ẩm là bao trùm nhất, thuận lợi đối với phát triển nông nghiệp, du lịch và nhiều hoạt động kinh tế khác.

Tốc độ tăng trưởng kinh tế duy trì ở mức cao so với bình quân chung của cả nước, bình quân 5 năm tăng 10,7% (cơ bản đạt chỉ tiêu Nghị quyết đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XIV đề ra trong bối cảnh năm 2020 chịu ảnh hưởng nặng nề của đại dịch COVID-19), cao hơn so với giai đoạn 2011-2015 (7,1%). Đến năm 2020, quy mô nền kinh tế tăng nhanh, đạt 211.476 tỷ đồng, tăng gấp 1,86 lần so với năm 2015, cơ cấu kinh tế chuyển dịch tích cực theo hướng bền vững so với năm 2015.

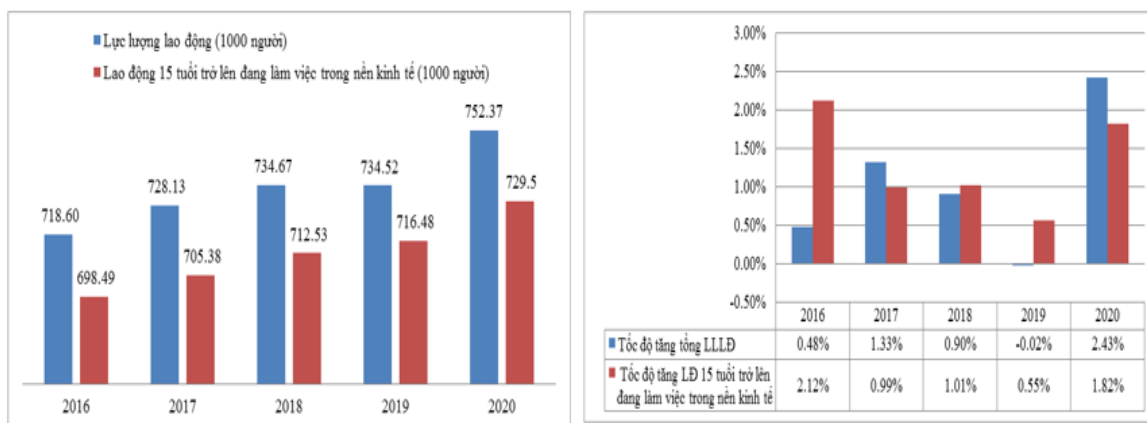
Bảng 3. Tổng thu, chi ngân sách nhà nước trên địa bàn (ĐVT. Tỷ đồng)

STT	Nội dung	2016	2017	2018	2019	2020
	Tổng thu NSNN	37.690	38.470	40.550	44.030	48.000
1.	Thu xuất nhập khẩu	12.753	10.946	10.018	10.500	11.000
	Thu nội địa	24.937	27.461	30.532	33.530	37.000
	Tổng chi NS địa phương	20.167	22.060	24.791	27.048	27.352
2.	Chi đầu tư phát triển	10.235	12.334	13.575	13.748	12.236
	Chi thường xuyên	8.755	9.325	11.172	11.836	13.659

Nguồn: Cục thống kê tỉnh Quảng Ninh

4.2. Nguồn nhân lực và chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh

Quy mô lực lượng lao động tỉnh Quảng Ninh không ngừng gia tăng trong giai đoạn từ năm 2015 đến năm 2020 với tốc độ tăng trưởng trung bình đạt 1,02%/năm. Cụ thể, lực lượng lao động trên địa bàn tỉnh đạt 717,4 nghìn người vào năm 2015, tăng lên thành 752,37 nghìn người vào năm 2020. Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế cũng chứng kiến bước tăng trưởng chung cho cả giai đoạn, với tốc độ tăng trưởng trung bình khoảng 1,30%, nâng tổng lực lượng lao động này từ 688,16 nghìn người vào năm 2015 lên 729,51 nghìn người năm 2020.



Hình 2. Lực lượng lao động Quảng Ninh giai đoạn 2016- 2020

Nguồn: Cục thống kê tỉnh Quảng Ninh

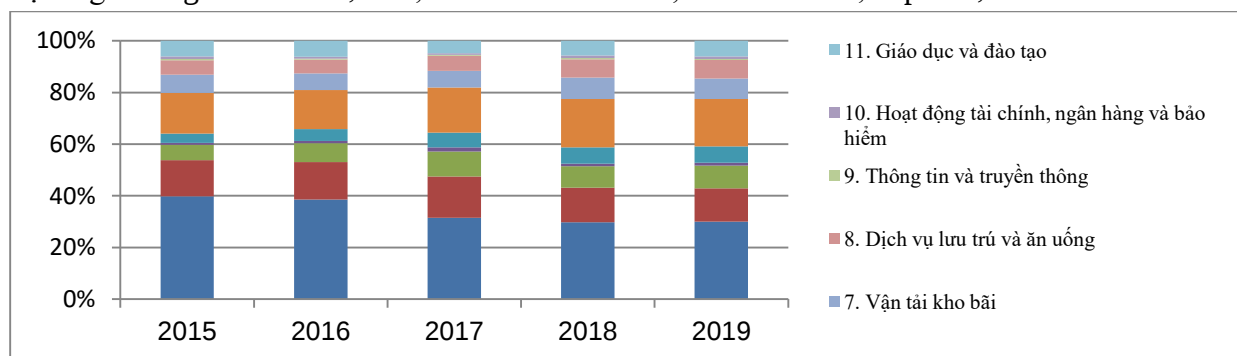
Cơ cấu nhân lực theo khu vực thành thị và nông thôn cũng cho thấy sự chuyển dịch mạnh, tỷ trọng lao động tại khu vực thành thị tăng nhanh, đạt 60,3% vào năm 2019, tương đương tốc độ tăng trưởng trung bình 3% năm.

Bảng 4. Số lượng lao động tại thành thị và nông thôn 2015-2019

Số lượng lao động tại	2015	2016	2017	2018	2019
Tổng số (%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Thành thị (%)	53.4	54.6	56.5	59.2	60.3
Nông thôn (%)	46.6	45.4	43.5	40.8	39.7

Nguồn: Cục thống kê Quảng Ninh

Cơ cấu theo lĩnh vực kinh tế trong giai đoạn vừa qua cho thấy sự dịch chuyển tương đối rõ nét. Cụ thể, tỷ trọng nhân lực làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp giảm mạnh, từ 35,7% năm 2015 xuống còn 32,2% năm 2019, trong khi tỷ trọng lao động trong lĩnh vực lưu trú và ăn uống có mức độ tăng trưởng nhanh nhất, từ 4,8% năm 2015 lên 7,8% năm 2019, xấp xỉ 1,62 lần.



Hình 3. Cơ cấu nhân lực theo lĩnh vực kinh tế giai đoạn 2010-2019

Nguồn: Cục thống kê tỉnh Quảng Ninh

Năm 2019, tỉnh Quảng Ninh có tổng cộng 734,5 nghìn người tham gia lao động, tăng 21,8 nghìn người so với năm 2015 (tăng 3,06%) tuy nhiên giảm 9,2 nghìn người so với năm 2018 (giảm 1,3%). Tính theo giới tính, trung bình lao động nam nhiều hơn lao động nữ là 45,1 nghìn người

Bảng 5. Tổng nhân lực lao động của Quảng Ninh theo nhóm tuổi và giới tính (Đơn vị tính: Nghìn người)

	2015			2016			2017			2018			2019		
	Tổng	Nam	Nữ	Tổng	Nam	Nữ	Tổng	Nam	Nữ	Tổng	Nam	Nữ	Tổng	Nam	Nữ
TỔNG SỐ	712,7	381,8	330,8	703,5	373,9	329,6	715,2	378,9	336,3	743,7	390,3	353,4	734,5	392,6	341,9
15 - 19 tuổi	28,1	16,0	12,1	23,6	12,9	10,7	21,3	13,5	7,9	21,0	11,2	9,8	16,4	10,2	6,2
20 - 24 tuổi	70,9	41,6	29,3	66,8	36,0	30,8	70,0	38,2	31,8	69,2	35,1	34,1	67,7	38,1	29,6
25 - 29 tuổi	78,6	43,3	35,4	91,4	51,5	39,9	83,0	46,3	36,7	80,2	46,2	34,0	90,3	44,4	45,9
30 - 34 tuổi	103,0	54,8	48,2	104,2	52,1	52,1	95,3	48,3	47,0	99,9	53,6	46,2	110,0	63,1	46,9
35 - 39 tuổi	81,1	43,0	38,1	79,8	43,0	36,8	87,8	44,7	43,1	102,6	49,8	52,8	109,5	58,9	50,5
40 - 44 tuổi	95,3	48,3	47,0	87,9	45,9	41,9	85,6	44,4	41,2	90,8	48,6	42,1	90,5	45,8	44,7
45 - 49 tuổi	77,4	43,5	33,9	80,3	43,6	36,7	88,5	44,8	43,7	87,0	42,4	44,6	88,2	48,0	40,2
50 - 54 tuổi	77,8	39,0	38,8	64,4	35,5	28,9	80,1	42,9	37,2	81,6	41,7	39,9	58,7	32,4	26,4
55 - 59 tuổi	52,4	31,3	21,1	57,7	31,5	26,2	52,6	30,3	22,3	56,8	34,9	21,8	49,8	26,0	23,8
60 - 64 tuổi	22,2	9,0	13,2	23,0	11,5	11,6	27,7	14,0	13,7	32,4	16,1	16,3	30,3	16,0	14,3
65 tuổi trở lên	26,0	12,2	13,8	24,3	10,3	13,9	23,1	11,4	11,7	22,3	10,6	11,8	23,2	9,7	13,5

Nguồn: Cục thống kê tỉnh Quảng Ninh

Năm 2019, tổng số nhân lực có việc làm của Quảng Ninh là 716,479 nghìn người, tăng 34,9109 nghìn người so với năm 2015 (tăng 5,12%) tuy nhiên lại hơi giảm so với năm 2018 (4,871 nghìn người tương ứng với 0,68%). Theo số liệu thống kê, tổng số nhân lực lao động khu vực ngoài nhà nước chiếm ưu thế trong khi đó tổng số nhân lực làm ở khu vực nhà nước và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài rất thấp.

Bảng 6. Số người có việc làm từ 15 tuổi trở lên của Quảng Ninh (Đơn vị tính: nghìn người)

Loại hình kinh tế	2015		2016		2017		2018		2019	
	Tổng	Tỷ lệ %	Tổng	Tỷ lệ %	Tổng	Tỷ lệ %	Tổng	Tỷ lệ %	Tổng	Tỷ lệ %
Tổng số	681,568		682,848		692,432		721,35		716,479	
	1		5		5					
Nhà nước	165,679	24,31	165,603	24,25	150,308	21,71	153,720	21,31	119,7192	16,71
	4		7		09		8			
Ngoài nhà nước	510,079	74,84	510,301	74,73	534,716	77,221	556,818	77,19	578,731	80,78
	1		2		39		7			
Có vốn										
đầu tư	5,80970	0,85	6,94363	1,02	7,40804	1,07	10,8104	1,5	18,02876	2,52
nước	4		1		06		6			
ngoài										

Nguồn: Cục thống kê tỉnh Quảng Ninh

4.3. Đánh giá chung về chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh

Phần lớn dân số và lực lượng lao động tập trung ở khu vực nông thôn (86,8%). Trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật cũng như chất lượng cuộc sống có sự cách biệt giữa nông thôn và thành thị, cơ cấu lao động chưa hợp lý. Năng suất lao động thấp so với một số tỉnh trong vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ.

Trong các ngành kinh tế quốc dân, số có trình độ đại học trở lên được phân bổ chủ yếu vào các lĩnh vực Quản lý nhà nước và an ninh quốc phòng (18,8%), Giáo dục và đào tạo (16,9%), công nghiệp khai thác mỏ (16,9%), công nghiệp chế biến (7,5 %), y tế và hoạt động cứu trợ xã hội (6,7%).

Nhiều ngành và lĩnh vực kinh tế quan trọng của tỉnh như nông, lâm nghiệp (3,2%), thủy sản (0,4%), thương nghiệp (1,1%), du lịch và sản xuất vật liệu xây dựng... tỷ lệ số có trình độ đại học trở lên còn rất thấp, chưa tương xứng với yêu cầu phát triển. Nhiều ngành kinh tế quan trọng thiếu những người có trình độ thạc sỹ, tiến sỹ. Thực tế này cũng cho thấy còn có sự mất cân đối trong đào tạo và bố trí sử dụng nguồn nhân lực có trình độ đại học trở lên trên địa bàn của tỉnh.

Công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực am hiểu khoa học công nghệ của tỉnh còn thụ động, trông chờ vào các nguồn cung cấp từ các trường đại học và sự “di chuyển” từ tỉnh ngoài vào. Nguồn đào tạo tại tỉnh chủ yếu là đại học hệ tại chức, chất lượng hạn chế do đào tạo không cơ bản, thiếu hệ thống và ẩn chứa nhiều nhược điểm. Vấn đề đào tạo sau đại học cũng trong tình trạng tự phát, thiếu quy hoạch và chưa thực sự xuất phát từ nhu cầu sử dụng.

Công tác đào tạo nghề theo phương châm xã hội hoá tuy có nhiều tiến bộ, chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động, mới chỉ tập trung đào tạo đại trà, ngắn hạn chưa đủ điều kiện đào tạo lực lượng lao động có chuyên môn kỹ thuật cao, chưa đáp ứng kịp yêu cầu thị trường lao động, cơ cấu ngành, nghề đào tạo lao động còn nhiều bất cập với yêu cầu của nền kinh tế và của thị trường lao động.

Nhu cầu việc làm đối với lực lượng lao động trẻ trong tỉnh đang bức xúc, còn có tình trạng sinh viên đã tốt nghiệp đại học, nhưng chưa tìm kiếm được việc làm; việc bố trí công tác cho số sinh viên này thường gặp khó khăn do chất lượng và ngành nghề đào tạo không phù hợp với nhu cầu sử dụng của các đơn vị (đây là biểu hiện của công tác hướng nghiệp chưa tốt).

Số lao động được giải quyết việc làm hàng năm liên tục tăng nhưng chưa bền vững. Sự phối hợp giữa các ngành, đoàn thể từ tỉnh đến cơ sở trong công tác giải quyết việc làm và dạy nghề chưa được phát huy, hiệu quả thấp.

5. Những yêu cầu của Cách mạng Công nghiệp 4.0 đối với nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh

Mỗi cuộc Cách mạng khi hình thành luôn đặt ra những yêu cầu cơ bản của nó, Cách mạng Công nghiệp 4.0 cũng sẽ đặt ra những yêu cầu mới về kiến thức kỹ năng và tâm thế đối với người lao động.

Thứ nhất, việc áp dụng tổng hợp những kiến thức kỹ năng và tâm thế đổi mới sáng tạo cần phải được trú trọng hơn so với trước đây. Chính vì thế đòi hỏi tỉnh Quảng Ninh càng lưu tâm hơn trong việc tạo ra nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển trong bối cảnh đổi mới của Cách mạng Công nghệ 4.0. Bên cạnh đó, các lĩnh vực đào tạo và nghiên cứu của tỉnh cũng sẽ phải thay đổi theo hướng liên ngành ưu tiên khoa học công nghệ. Nội dung chương trình đào tạo phát triển theo định hướng ngành rộng, tích hợp ngang, tích hợp dọc trong dạy học. Tỉnh cũng cần phải áp dụng các phương pháp dạy học tích cực theo hướng lấy người học làm trung tâm, cá nhân hoá quá trình học, đa dạng hoá phương thức học như học trực tuyến, học trải nghiệm, học thực tế với môi trường, học qua thế giới ảo... Đó là những yêu cầu cấp thiết đối với các cơ sở đào tạo của tỉnh Quảng Ninh trong thời đại Cách mạng Công nghiệp 4.0.

Thứ hai, nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh cũng cần phải có những trình độ và kỹ năng quan trọng cần có cho Cách mạng Công nghiệp 4.0 như:

- Kiến thức về Công nghệ thông tin: yêu cầu nguồn nhân lực phải có các kiến thức cơ bản, có khả năng sử dụng và tương tác với máy tính và các máy móc thông minh như robot, máy tính bảng, ... Và phải am hiểu về bảo mật Công nghệ thông tin và bảo vệ dữ liệu;

- Khả năng làm việc với dữ liệu: yêu cầu nguồn nhân lực phải có khả năng xử lý và phân tích dữ liệu và thông tin thu được từ máy móc, phải hiểu đầu ra của dữ liệu trực quan và đưa ra quyết định, và phải có những kiến thức thống kê cơ bản;

- Bí quyết kỹ thuật: yêu cầu nguồn nhân lực có sự am hiểu về kiến thức chung và liên ngành về công nghệ, về các hoạt động và quy trình sản xuất tại chỗ, phải hiểu và áp dụng được bí quyết kỹ thuật của máy móc để thực hiện các hoạt động liên quan đến bảo trì;

- Kỹ năng cá nhân: yêu cầu nguồn nhân lực có khả năng thích ứng tốt và khả năng chịu thay đổi, phải tự đưa ra được quyết định, và phải có những kỹ năng làm việc theo nhóm.

Thứ ba, để phát triển được nguồn nhân lực chất lượng cao thì tỉnh Quảng Ninh cần chú trọng gắn kết 3 khâu: đào tạo, sử dụng, đãi ngộ. Việc đào tạo phải dựa trên xu hướng, nhu cầu phát triển của nền kinh tế tỉnh Quảng Ninh, đúng địa chỉ sử dụng; tiếp cận cách làm hay của Thế giới.

Nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế cho thấy, muốn đạt được thành công trong chiến lược phát triển của mình thì phải chú trọng đến vai trò quan trọng của yếu tố con người, nhất là nhân tài, là nguồn lực tạo ra thế mạnh cạnh tranh. Do đó, việc thu hút người tài cần trở thành ưu tiên hàng đầu đối với tỉnh Quảng Ninh. Tuy vậy, tỉnh cũng phải đối mặt với ba áp lực lớn, đó là: biến động về con người, biến động nguồn vốn và biến động trong tri thức.

Thứ tư, để tăng cường quản lý nguồn nhân lực ở nước ta hiện nay, cần có các phương pháp quản lý phù hợp. Trong đó cần đặc biệt chú ý đến 2 nhóm yếu tố: yếu tố nguồn nhân lực (gồm sự phù hợp giữa con người với tổ chức, lương và các khoản thu nhập, đào tạo và phát triển chức nghiệp, các cơ hội thực hiện nhiệm vụ đầy thách thức) và yếu tố tổ chức (hành vi của lãnh đạo, mối quan hệ trong tổ chức, văn hóa và các chính sách của tổ chức, môi trường làm việc).

Cần có chính sách phù hợp về cơ chế lương, thưởng đặc biệt đối với nhân tài. Cần nghiên cứu thành lập và sử dụng có hiệu quả nhất “*Quỹ nhân tài*” để khuyến khích nhân tài phát triển, cống hiến, sáng tạo, gắn bó, đồng hành cùng tổ chức.

Cuối cùng, đối với đội ngũ trí thức, nhân tài, cần quán triệt sâu sắc quan điểm: “Thực hành dân chủ, tôn trọng và phát huy tự do tư tưởng trong hoạt động nghiên cứu, sáng tạo của trí thức... Tạo môi trường và điều kiện thuận lợi cho hoạt động nghề nghiệp của trí thức. Trọng dụng trí thức trên cơ sở đánh giá đúng phẩm chất, năng lực và kết quả cống hiến; có chính sách đặc biệt đối với nhân tài của đất nước”; đồng thời, nâng cao ý thức trách nhiệm công dân, trách nhiệm xã hội của nhân tài vì sự nghiệp chung.

Trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực, đòi hỏi phải đổi mới trên nhiều phương diện, phải có một môi trường *trọng công bằng, kỷ cương, đạo đức, thượng tôn pháp luật được coi làm chuẩn mực; tạo ra một môi trường văn hóa dẫn dắt sự phát triển nguồn nhân lực.*

6. Kết quả nghiên cứu

6.1. Các chính sách và giải pháp của tỉnh Quảng Ninh trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giai đoạn 2016-2020 tầm nhìn 2030

Trong những năm qua, Quảng Ninh đã đưa ra định hướng thực hiện nhiều giải pháp để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực như:

Tập trung huy động và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực, tạo động lực nâng cao chất lượng, hiệu quả tăng trưởng để phát triển nhanh hơn, bền vững hơn. Tạo bước phát triển rõ nét, nâng cao vị thế chiến lược của Quảng Ninh và tạo dựng các yếu tố cần thiết để trở thành một mắt xích quan trọng trong hợp tác Việt Nam - ASEAN - Trung Quốc.

Tập trung đầu tư phát triển văn hóa, bảo đảm an sinh xã hội tương xứng với phát triển kinh tế. Thu hẹp khoảng cách giàu nghèo giữa các địa phương, vùng miền. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tạo môi trường, điều kiện thuận lợi để thu hút các nguồn lực đầu tư trong và ngoài nước. Tăng cường thu hút dân cư góp phần tăng dân số địa phương.

Thực hiện tốt nhiệm vụ quốc phòng, an ninh; bảo vệ vững chắc chủ quyền biên giới trên bộ, trên biển; xây dựng đường biên giới hoà bình, hữu nghị, phát triển; giữ vững ổn định chính trị, trật tự an toàn xã hội.

6.1.1. Phát triển giáo dục, đào tạo:

Phát triển toàn diện và mạnh mẽ giáo dục, đào tạo, duy trì kết quả giáo dục trong nhóm 10 tỉnh đứng đầu cả nước. Nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, đặc biệt coi trọng giáo dục lý tưởng, đạo đức, lối sống, năng lực sáng tạo, kỹ năng thực hành, tác phong công nghiệp, ý thức trách nhiệm xã hội. Nâng cao hiệu quả, tính thiết thực công tác khuyến học, khuyến tài, xây dựng xã hội học tập; phấn đấu 70% số trường đạt chuẩn quốc gia. Hoàn thiện các chỉ tiêu về phổ cập giáo dục ở các ngành học, cấp học. Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ công nghiệp hoá, hiện đại hoá, chuyển dịch cơ cấu kinh tế. Triển khai có hiệu quả đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn.

Tạo cơ chế liên kết chặt chẽ giữa các cơ sở sử dụng lao động, cơ sở đào tạo và nhà nước để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Tập trung củng cố và hiện đại hoá cơ sở vật chất các trường dạy nghề, trung học, cao đẳng, đại học và phân hiệu trường đại học hiện có. Tạo điều kiện thuận lợi nhất về cơ sở vật chất để mở thêm các cơ sở của các trường đại học có uy tín tại tỉnh.

Tiếp tục đẩy mạnh công tác xã hội hoá giáo dục, coi trọng thu hút đầu tư đào tạo nghề. Có chính sách phù hợp thu hút nhân tài và nguồn nhân lực có tay nghề, trình độ cao về công tác trên địa bàn tỉnh.

6.1.2. Phát triển y tế, chăm sóc sức khỏe cộng đồng:

Nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe nhân dân, công tác dân số, kế hoạch hóa gia đình, bảo vệ chăm sóc bà mẹ, trẻ em. Tăng cường công tác y tế dự phòng. Củng cố và hoàn thiện mạng lưới y tế cơ sở. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực y tế. Phấn đấu 95% trẻ em dưới 1 tuổi được tiêm chủng đủ các loại vắc xin theo chương trình quốc gia; 100% số xã có bác sĩ; 95% dân số tham gia bảo hiểm y tế.

Tăng cường quản lý, đầu tư và vận động nhân dân làm tốt công tác vệ sinh, an toàn thực phẩm, phòng bệnh, chăm sóc sức khỏe. Nâng cao thể lực, giảm tỷ lệ mắc bệnh và tăng tuổi thọ bình quân của người dân. Kiểm chế và giảm mạnh lây nhiễm HIV. Duy trì mức sinh hợp lý, có giải pháp tăng dân số cơ học phục vụ phát triển kinh tế.

Đẩy mạnh phong trào thể dục, thể thao, rèn luyện thân thể, nâng cao sức khỏe. Huy động các nguồn lực đầu tư cho phát triển thể thao thành tích cao; duy trì và phát triển các môn thể thao thế mạnh của tỉnh. Phát triển hệ thống thi đấu thể thao cơ sở. Huy động mọi nguồn lực để xây dựng các công trình phục vụ các hoạt động luyện tập, thi đấu thể thao.

6.1.3. Phát triển khoa học, công nghệ:

Tập trung nghiên cứu, ứng dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật trong khai thác than hầm lò, vận tải kín, đảm bảo an toàn người, tài sản và môi trường trong sản xuất kinh doanh than.

Tăng cường đầu tư cho nghiên cứu, áp dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật, công nghệ mới phục vụ công tác lãnh đạo, quản lý, điều hành, trong sản xuất nông, lâm, ngư nghiệp, cải cách hành chính, dịch vụ công, bảo vệ môi trường, các ngành kinh tế trọng điểm, có lợi thế.

Ưu tiên phát triển các cơ sở công nghiệp mới, sử dụng công nghệ tiên tiến, tiết kiệm năng lượng, đồng thời khuyến khích hỗ trợ các đơn vị, doanh nghiệp chuyển đổi công nghệ lạc hậu. Phấn đấu hàm lượng khoa học, công nghệ trong các sản phẩm thương hiệu Quảng Ninh đạt 38-40% GDP; phấn đấu một số ngành có trình độ công nghệ đạt ở nhóm đầu trong nước.

Triển khai có kết quả việc đổi mới quản lý, tổ chức, hoạt động khoa học, công nghệ. Khuyến khích phát triển các tổ chức nghiên cứu khoa học, công nghệ trong các lĩnh vực. Đẩy mạnh xã hội hoá hoạt động đầu tư phát triển khoa học, công nghệ.

Phát triển hệ thống học tập suốt đời và xây dựng xã hội học tập là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu để bồi dưỡng nhân lực cho CNH, HĐH rút ngắn đũa trên tri thức. Thực hiện tốt chủ trương xã hội hóa giáo dục, huy động sức mạnh của mọi thành phần kinh tế, mọi tổ chức cá nhân tham gia phát triển giáo dục. Coi trọng cả giáo dục cơ bản và giáo dục đại học; cả giáo dục cho mọi người và giáo dục tinh hoa.

Chuyển trọng tâm của giáo dục từ trang bị kiến thức sang bồi dưỡng rèn luyện phương pháp tư duy, phương pháp giải quyết vấn đề, năng lực sáng tạo, khả năng tự đào tạo, kỹ năng kỹ xảo thực hành, năng lực thích nghi sự phát triển của sản phẩm đào tạo.

6.1.4. Quan điểm phát triển nhân lực:

Phát triển nhân lực là trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của cả hệ thống chính trị và của toàn xã hội, trong đó có nhân lực chất lượng cao là nhiệm vụ hàng đầu và là khâu đột phá của chiến lược phát triển kinh tế - xã hội trong giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

Xây dựng chiến lược phát triển nhân lực trên cơ sở đánh giá đúng hiện trạng nhân lực của tỉnh. Phát triển nhân lực phải đảm bảo đồng bộ cả về quy mô, cơ cấu, số lượng, chất lượng, đảm bảo đáp ứng nhu cầu xã hội và yêu cầu phát triển tỉnh Quảng Ninh theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa, chủ động hội nhập quốc tế.

Nâng cao chất lượng sống của người dân, không ngừng nâng cao trình độ học vấn cho nhân dân. Có biện pháp giải quyết hiệu quả những vấn đề vừa cấp bách vừa lâu dài của nhân lực. Có chính sách đúng sử dụng nhân lực, trọng dụng nhân tài, đặc biệt là đội ngũ trí thức, công nhân có tay nghề cao.

Cải thiện, phát triển cơ sở hạ tầng và nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, là những vấn đề quan trọng nhằm tạo ra nhân lực chất lượng cao.

Tăng cường thông tin về nhân lực theo hướng rộng rãi và dân chủ, làm cho mọi người thấy được tầm quan trọng của vấn đề phát triển nhân lực.

6.2. Những nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng nguồn nhân lực

Bảng 7. Những nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng nguồn nhân lực

<i>Các yếu tố thuộc môi trường vĩ mô</i>	<i>Các yếu tố thuộc môi trường vi mô</i>
Tăng trưởng kinh tế Tăng trưởng kinh tế tác động trực tiếp tới chất lượng nguồn nhân lực của mỗi quốc gia. Vì tăng trưởng kinh tế phản ánh thành tựu mà nền kinh tế đạt được trong việc khai thác các nhân tố sản xuất, các nguồn lực trong và ngoài nước. Đồng thời, nó còn phản ánh sự gia tăng về quy mô sản lượng sản phẩm hàng hoá và dịch vụ trong một thời kì nhất định (thường là một năm). Nhân khẩu học Sự tác động hai chiều của nhân khẩu học thể hiện rất rõ nét đối với tăng trưởng kinh tế-xã hội của một quốc gia. Số lượng nguồn nhân lực phụ thuộc chặt chẽ vào tốc độ gia tăng dân số, quy mô dân số, chất lượng dân cư... Quy mô dân số lớn, cơ cấu dân số hợp lý, chất lượng dân số cao sẽ tạo điều kiện phát triển nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng và cơ cấu. Các chính sách của chính phủ: Chính sách xã hội quyết định sự an toàn và an ninh của người dân trong xã hội. Phạm vi các chính sách xã hội phải giải quyết bao trùm mọi mặt của cuộc sống: điều kiện lao động và sinh hoạt, giáo dục và văn hoá, quan hệ gia đình, quan hệ giai cấp, dân tộc... Chính sách xã hội phải được đặt ngang tầm với chính sách kinh tế và thực hiện đồng bộ với phát triển kinh tế, phù hợp với trình độ phát triển và khả năng nguồn lực trong từng thời kỳ. Giáo dục đào tạo Bằng cách tăng giá trị và hiệu quả lao động, giáo dục còn giúp người nghèo khỏi nghèo đói, ngoài	Chính sách sử dụng nguồn nhân lực Chính sách sử dụng nguồn nhân lực nhấn mạnh đến khía cạnh dùng đúng người, đúng việc, đánh giá đúng năng lực và cống hiến của mỗi người lao động một cách công bằng, công khai, kịp thời. Chính sách sử dụng hợp lý sẽ tạo ra sự khích lệ đối với người lao động, từ đó sẽ mang lại mức sinh lợi cao cho hoạt động phát triển nguồn nhân lực nói chung. Trong đó nổi bật là: <i>Chính sách tuyển dụng; Chính sách Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực; Chính sách Thăng tiến và Phát triển nghề nghiệp</i> Chính sách đãi ngộ nguồn nhân lực Với mục tiêu tạo mọi điều kiện cho người lao động an tâm, gắn bó dài lâu, duy trì văn hóa nền tảng của quốc gia. Các chế độ đãi ngộ về vật chất và tinh thần đối với người lao động là một trong những yếu tố cốt lõi để duy trì và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực quốc gia. Cụ thể là thiết lập và áp dụng các chính sách hợp lý về lương bổng, khen thưởng, kỷ luật, hoàn thiện môi trường, điều kiện làm việc, thực hiện các chế độ về y tế, bảo hiểm và an toàn lao động. Điều kiện làm việc Môi trường làm việc tốt, cạnh tranh lành mạnh, đảm bảo lợi ích, sức khỏe, tính mạng người lao động, sẽ là động lực thu hút người lao động, đồng thời cũng là điều kiện tốt để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

ra, làm tăng sự linh hoạt về trí tuệ của lực lượng lao động quốc gia, giúp đảm bảo rằng quốc gia đó có khả năng cạnh tranh trên thị trường thế giới.

Giáo dục đào tạo đối với sự hình thành và phát triển chất lượng nguồn nhân lực thể hiện ở các vai trò sau: *Thứ nhất*, giúp cho người học có tri thức, trình độ chuyên môn, trình độ tư duy đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, *Thứ hai*, giúp cho người học phát triển và hoàn thiện nhân cách, đạo đức nghề nghiệp, nâng cao thể chất đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước, *Thứ ba*, giúp cho người học có được phương pháp làm việc khoa học và khả năng thích ứng nhanh với biến đổi của môi trường làm việc trong nước và quốc tế.

Khoa học công nghệ

Thực tế chứng minh, khoa học công nghệ đã trực tiếp tác động trong việc nâng cao năng suất lao động, giảm nhẹ cường độ lao động, giảm chi phí, giá thành sản xuất, giảm rõ rệt tỷ lệ tiêu hao vật chất, tăng tỷ lệ chất xám trong cấu tạo sản phẩm... Khoa học công nghệ phát triển còn dẫn đến sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động giữa các ngành.

Sự tác động của thị trường lao động

Thứ nhất, những thay đổi về việc làm sẽ làm thay đổi nhu cầu đối với nguồn nhân lực. *Thứ hai*, môi trường kinh doanh phụ thuộc chủ yếu vào khả năng tạo việc làm và tăng năng suất của thị trường lao động, điều này tác động cơ bản đến việc định hướng phát triển nguồn nhân lực. Và cuối cùng, lao động gần như là tài sản duy nhất mà người lao động đang sở hữu.

Nguồn: Tác giả tự nghiên cứu

6.3. Các kết quả tỉnh Quảng Ninh đã đạt được

Tính đến tháng 4-2019, tổng số lực lượng lao động trên địa bàn tỉnh là 712.700 người, trong đó lao động có việc làm là 715.000 người. Nhân lực có độ tuổi từ 20-40 tuổi chiếm đa số. Điều này cho thấy Quảng Ninh có nguồn nhân lực trẻ, có thể dễ dàng tiếp thu các tri thức khoa học và công nghệ. Chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh có nhiều chuyển biến rõ rệt với 55,37 nghìn người có bằng cao đẳng, 100,27 nghìn người có bằng đại học và 3,96 nghìn người có bằng thạc sĩ trở lên.

Tỉnh Quảng Ninh đã mời gọi các chuyên gia trong và ngoài nước như: Tổ tư vấn của Thủ tướng Chính phủ, các chuyên gia kinh tế từ các nước Nhật Bản, Đài Loan, chuyên gia từ Viện Hàn lâm KH&CN Việt Nam, từ các tập đoàn kinh tế lớn Sun Group, FLC... để tư vấn xây dựng hoạch định chính sách và phát triển kinh tế.

Đến nay, tỉnh đã thu hút được 18 giảng viên có trình độ tiến sỹ, thạc sỹ làm việc tại Trường Đại học Hạ Long với tổng kinh phí hỗ trợ thu hút là 31,8 tỷ đồng. Trong đó Trường Đại học Hạ Long đã chủ động thu hút 04 tiến sỹ về công tác tại Trường, ngoài ra Trường còn có 22 giảng viên nhà trường đang làm nghiên cứu sinh tiến sỹ. Hội đồng nhân dân tỉnh đã ban hành quy định về việc kéo dài và điều chỉnh chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao làm việc tại Trường giai đoạn 2018-2020 (Nghị quyết số 93/2017/NQ-HĐND ngày 13/12/2017 của Hội đồng nhân dân tỉnh và Quyết định số 07/2018/QĐ-UBND ngày 30/3/2018 của Ủy ban nhân dân tỉnh). Đội ngũ giảng viên chất lượng cao được thu hút tại Trường Đại học Hạ Long đã góp phần nâng cao chất lượng công tác nghiên cứu khoa học nhà trường.

Trong năm 2017, Sở Giáo dục và Đào tạo đã chỉ đạo các Trường THPT kí chương trình phối hợp với các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn tỉnh trong công tác hỗ trợ nghiên cứu khoa học. Qua đó kết quả các hoạt động nghiên cứu khoa học trong các Cuộc thi đạt kết quả cao, nhiều ứng dụng có giá trị trong thực tiễn.

Ngày 22/8/2018, UBND tỉnh đã phối hợp với Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Khoa học và Công nghệ tổ chức tọa đàm, gặp gỡ 100 nhà khoa học, chuyên gia công nghệ người Việt Nam ở nước ngoài để kết nối, chia sẻ quan điểm, tầm nhìn và kinh nghiệm tiếp cận, triển khai Công nghiệp 4.0 tại tỉnh Quảng Ninh trong khuôn khổ Chương trình Kết nối mạng lưới đổi mới sáng tạo Việt Nam năm 2018.

7. Một số giải pháp và kiến nghị

7.1. Nâng cao nhận thức về cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0

Tăng cường hội nhập quốc tế và thông tin, truyền thông tạo hiểu biết và nhận thức đúng về bản chất, đặc trưng, các cơ hội và thách thức của Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 để có cách tiếp cận, giải pháp phù hợp, hiệu quả. Xây dựng chọn lọc, các kế hoạch lộ trình chuyển đổi số.

7.2. Dự báo nhu cầu nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu Cách mạng Công nghiệp 4.0

Đây là nội dung cần được đặc biệt quan tâm, bởi cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0 sẽ có tác động rất lớn tới cơ cấu của nền kinh tế, khả năng suy giảm, thậm chí mất đi của nhiều ngành nghề cũng như sự xuất hiện mới của những ngành nghề trong tương lai là hoàn toàn có thể xảy ra, điều này sẽ dẫn tới những thay đổi rất lớn trong cơ cấu việc làm. Điều này giúp tỉnh Quảng Ninh chủ động đón đầu xu thế và yêu cầu của thị trường lao động, giảm thiểu tỷ lệ thất nghiệp của nền kinh tế.

7.3. Xây dựng xã hội học tập và tổ chức học tập

Xây dựng xã hội học tập với mục tiêu xây dựng tỉnh Quảng Ninh thành xã hội học tập và với tiêu chí cơ bản là tạo điều kiện thuận lợi để mọi người ở mọi lứa tuổi, mọi trình độ được học tập thường xuyên, học tập liên tục, học suốt đời ở mọi nơi, mọi lúc, mọi trình độ là một chủ trương lớn có tính nhân văn, ưu việt của tỉnh Quảng Ninh nhằm huy động sức mạnh tổng hợp của toàn xã hội tham gia xây dựng và phát triển giáo dục.

7.4. Ưu tiên đầu tư phát triển nguồn nhân lực trong một số ngành nghề lĩnh vực

Ưu tiên, đầu tư nguồn lực cho việc phát triển những ngành đào tạo nguồn nhân lực phục vụ trực tiếp cho cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0 như là ngành vật liệu mới, công nghệ thông tin, công nghệ nano, tự động hóa, điện tử viễn thông, lưu trữ năng lượng, kỹ thuật số, trí tuệ nhân tạo, công nghệ sinh học.

7.5. Việc đào tạo gắn với phân bổ và sử dụng nguồn nhân lực

Phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài: Một trong những nhiệm vụ quan trọng của là phát hiện, bồi dưỡng và nâng đỡ tài năng để tạo ra đội ngũ chuyên gia giỏi, các nhân tài trong các lĩnh

vực. Việc cần làm ngay đó là tỉnh phải xây dựng, cụ thể hóa hệ thống tiêu chuẩn chức danh đối với từng đối tượng cho phù hợp. Thực hiện tốt việc tuyển dụng phù hợp với vị trí; hàng năm đánh giá nhân lực đảm bảo đúng thực chất, năng lực, hiệu quả công tác.

Kết luận

Quả tổng quan tài liệu, bài viết đã nghiên cứu những nhân tố ảnh hưởng tới nguồn nhân lực và những yêu cầu của Cách mạng Công nghiệp 4.0 đối với nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh. Kết quả nghiên cứu cho thấy hiện nay nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh vẫn còn chưa cao, thể hiện ở lực lượng lao động qua đào tạo còn thấp, kỹ năng lao động, thể lực còn nhiều hạn chế, chưa quen với tác phong văn minh công nghiệp, ...

Từ đó, tác giả đã đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh đáp ứng yêu cầu Cách mạng Công nghiệp 4.0. Tuy vậy, các giải pháp trên chỉ có thể trở thành hiện thực khi chúng được thực hiện trên cơ sở nhận thức đúng vị trí của nguồn nhân lực chất lượng cao trong thời đại Công nghiệp 4.0 ngày nay và trong quá trình hội nhập quốc tế, tỉnh coi nguồn nhân lực chất lượng cao là nhân tố quyết định cho sự nghiệp CNH, HĐH của tỉnh Quảng Ninh.

Tuy nhiên, nghiên cứu vẫn còn hạn chế là chưa thể nghiên cứu cụ thể về việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh đáp ứng yêu cầu Cách mạng Công nghiệp 4.0 cho từng lĩnh vực và ngành cụ thể. Số liệu của nghiên cứu đa phần là số liệu thứ cấp, chưa đủ khả năng tìm kiếm số liệu sơ cấp một cách chính xác và đầy đủ. Đề xuất hướng nghiên cứu tiếp theo nên tập trung vào việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh Quảng Ninh theo từng ngành cụ thể đáp ứng yêu cầu Cách mạng Công nghiệp 4.0.

Tài liệu tham khảo

- Cúc, N.S. (2014), “Nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực”, *Lý luận chính trị*, <http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/tu-dien-mo/item/788-nguon-nhan-luc-va-phat-trien-nguon-nhan-luc.html>, truy cập ngày 01/07/2021.
- Dung, L.K. (2018), “Chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh hội nhập”, *Báo Diễn đàn Doanh nghiệp*.
- Nguyễn, N.Q. (2007), *Giáo Trình Quản Trị Nhân Lực*, NXB Đại Học Kinh Tế Quốc Dân, Hà Nội.
- Ủy ban Nhân dân tỉnh Quảng Ninh (2014), *Báo cáo quy hoạch phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030*.
- Cổng thông tin tỉnh Quảng Ninh, “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực - nền tảng vững chắc để Quảng Ninh phát triển “nhảy vọt””, <https://www.quangninh.gov.vn/pinchitiet.aspx?nid=67225>, truy cập 01/07/2021.
- Phan, X.D. (2018), “Phát triển nhân lực KH&CN đáp ứng yêu cầu hiện nay”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, Số 5, tr. 8 - 14.
- OECD (1995), “Canberra Manual: The measurement of scientific and technological activities – Manual on the measurement of human resource devoted to S&T”.
- Đoàn, K. (2005), *Nguồn lực con người trong quá trình CNH, HĐH ở Việt Nam*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- Phạm, T.N. & Vũ, H.N.N. (2004), *Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam, Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.
- Về, B.T. (2005), *Phát huy nguồn lực con người để CNH, HĐH*, NXB Lao động-Xã hội, Hà Nội.