

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

NGÔ CẨM TÚ

NHÂN LỰC CHO PHÁT TRIỂN KINH TẾ SỐ
Ở TỈNH THÁI NGUYÊN

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: KINH TẾ CHÍNH TRỊ

Mã số: 931 01 02

HÀ NỘI - 2024

**Công trình được hoàn thành tại
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

Người hướng dẫn khoa học: TS. Lê Bá Tâm



Phản biện 1: PGS.TS. Đào Thị Ngọc Minh

Phản biện 2: PGS.TS. Phan Thị Hồng Điệp

Phản biện 3: PGS.TS. Nguyễn Xuân Hưng

**Luận án được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Học viện
hợp tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

Vào hồi 15 giờ 00 ngày 27 tháng 6 năm 2024

**Có thể tìm hiểu luận án tại: Thư viện Quốc gia và
Thư viện Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong mọi thời đại, nhân lực không chỉ là một yếu tố đầu vào của quá trình sản xuất như các nguồn lực khác mà còn quyết định đến mức độ hiệu quả của việc khai thác và sử dụng các nguồn lực khác. Đối với các quốc gia đang phát triển, trong đó có Việt Nam, vấn đề cốt lõi không nằm ở sự nghèo về tài nguyên thiên nhiên mà thực chất là thiếu hụt nguồn nhân lực có chất lượng. Trước đây, các quốc gia kém phát triển thường tin rằng sự tăng trưởng hoàn toàn phụ thuộc vào mức độ tích lũy hoặc thu hút vốn vật chất, nhưng thực tế, khả năng sử dụng vốn vật chất hiệu quả lại phụ thuộc vào trình độ của nguồn nhân lực. Vì vậy, nhiệm vụ hàng đầu của các quốc gia đang phát triển là phải xây dựng và tích lũy nguồn nhân lực có chất lượng (Waines, 1963; Okoh, 1980).

Nhiều nghiên cứu đã chứng minh rằng vốn nhân lực có ảnh hưởng tích cực và là một trong những yếu tố quyết định đến năng suất lao động, từ đó mang lại hiệu quả kinh doanh tốt cho các doanh nghiệp. Tuy nhiên, trong thực tế, nhiều doanh nghiệp có lực lượng lao động với trình độ giáo dục và chuyên môn nghiệp vụ cao hơn, cùng với mức thu nhập của nhân viên được đánh giá là cao, nhưng kết quả kinh doanh không đạt được như mong đợi. Thậm chí, tình trạng thua lỗ trong hoạt động kinh doanh vẫn có thể xảy ra đối với những doanh nghiệp sở hữu vốn nhân lực cao. Theo C.Mác: Sức lao động là khả năng lao động, là yếu tố giữ vai trò quyết định trong quá trình sản xuất. Hiệu quả lao động phụ thuộc vào nhiều yếu tố vật chất khác song yếu tố có ý nghĩa quyết định là sức lao động. Đây chính là lực lượng lao động xã hội – một nguồn lực quan trọng trong phát triển kinh tế xã hội. Các lý thuyết kinh tế học hiện đại cũng chỉ ra rằng nhân lực là nguồn lực quan trọng nhất của một quốc gia nói chung, một vùng, một địa phương nói riêng. Chất lượng nhân lực là yếu tố phản ánh trình độ phát triển kinh tế và đời sống của con người trong một xã hội nhất định.

Sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ đặc biệt Cách mạng công nghiệp lần thứ tư với đặc trưng quan trọng nhất là “số hóa”, kết nối và xử lý dữ liệu thông minh đã làm thay đổi sâu sắc mọi khía cạnh đời sống kinh tế xã hội trên phạm vi toàn thế giới. Trước bối cảnh đó, Đảng và Nhà nước ta đã có những chủ trương, chính sách nhằm tận dụng cơ hội,

chủ động và tích cực tham gia cuộc cách mạng này. Thời gian qua, Đảng và Nhà nước ta đã lãnh đạo, chỉ đạo các cấp, các ngành đẩy mạnh ứng dụng và nền tảng số để thúc đẩy phát triển kinh tế số. Do đó nền kinh tế số của Việt Nam đã có sự phát triển nhanh chóng. Báo cáo của Google đánh giá tốc độ phát triển kinh tế số Việt Nam nhanh nhất Đông Nam Á trong 2 năm liên tiếp (2022 đạt 28%, 2023 đạt 19%), cao gấp 3,5 lần tốc độ tăng trưởng GDP. Bộ Thông tin và Truyền thông ước tính tỷ trọng kinh tế số trong GDP Việt Nam năm 2023 đạt 16,5%.

Kinh tế số đã tạo ra nhiều cơ hội việc làm, thu nhập, nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được còn nhiều vấn đề đặt ra trong quá trình phát triển kinh tế số ở nước ta như: thể chế, chính sách còn nhiều hạn chế và bất cập, hạ tầng phục vụ chuyển đổi số còn hạn chế, cơ cấu và chất lượng nguồn nhân lực chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu của phát triển kinh tế số. Để hoàn thành được mục tiêu: “đến năm 2025 tỷ trọng kinh tế số đạt tối thiểu 20% GDP và đến năm 2030 đạt tối thiểu 30%” đòi hỏi phát triển mạnh mẽ nhân lực cho kinh tế số. Do đó, xây dựng nhân lực phục vụ quá trình phát triển kinh tế số ở Việt Nam nói chung, ở các địa phương nói riêng là nhu cầu bức thiết.

Thái Nguyên có vị trí chiến lược vừa tiếp giáp Thủ đô Hà Nội ở phía Nam, vừa là cửa ngõ giao lưu kinh tế giữa đồng bằng Bắc bộ với vùng trung du miền núi. Tỉnh có hệ thống 9 trường đại học, cao đẳng, được đánh giá là trung tâm đào tạo nguồn nhân lực lớn thứ ba cả nước sau Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh. Thời gian qua, Thái Nguyên đã tận dụng và phát huy vị trí địa lý thuận lợi, tài nguyên thiên nhiên phong phú, hạ tầng đồng bộ, chính quyền cởi mở, nhân lực sẵn có và trở thành một tỉnh có chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh PCI 2022 đứng thứ 25/63 tỉnh Thành phố. Tuy nhiên, trước yêu cầu chuyển đổi kinh tế số cần phải đổi mới quy trình sản xuất kinh doanh, thúc đẩy thương mại điện tử, đổi mới sáng tạo.... Thái Nguyên cần phải có sự thay đổi về cơ cấu lao động, nguồn nhân lực chất lượng cao để đáp ứng được những yêu cầu của thời chuyển đổi số. Thực tế cho thấy nhân lực cho phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên còn một số vấn đề bất cập như: số lượng, chất lượng và cơ cấu nhân lực chưa đáp ứng được yêu cầu của chuyển đổi số, vấn đề đào tạo mặc dù đã hướng tới đào tạo theo nhu cầu của nền kinh tế nhưng hiệu quả chưa cao. Do vậy, cần phải

luận giải thực trạng nhân lực cho phát triển kinh tế số trên địa bàn tỉnh cũng như xác định rõ các nhân tố ảnh hưởng, yêu cầu của nhân lực trong nền kinh tế số để đề ra những giải pháp nhằm xây dựng nhân lực cho phát triển kinh tế số, góp phần thực hiện “Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030” của Thủ tướng Chính phủ và chiến lược phát triển kinh tế - xã hội tỉnh.

Xuất phát từ những lý do trên, nghiên cứu sinh lựa chọn đề tài: **“Nhân lực cho phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên”** làm luận án tiến sĩ ngành Kinh tế chính trị tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

2. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu của luận án

2.1. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở luận giải những vấn đề lý luận chung về nhân lực cho phát triển kinh tế số; luận án phân tích, đánh giá thực trạng nhân lực cho phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2018 – 2022 và đề xuất giải pháp để xây dựng nhân lực cho phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên đến năm 2030.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích nghiên cứu nêu trên, luận án xác định các nhiệm vụ như sau:

Thứ nhất, hệ thống hoá và làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn về nhân lực cho phát triển kinh tế số ở địa bàn cấp tỉnh.

Thứ hai, phân tích và đánh giá thực trạng nhân lực cho phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2018-2022, làm rõ những kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế đó.

Thứ ba, đề xuất một số quan điểm và giải pháp cơ bản nhằm xây dựng nhân lực cho phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên đến năm 2030.

2.3. Câu hỏi nghiên cứu

Từ mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu, luận án sẽ tập trung trả lời các câu hỏi sau:

- Nhân lực cho phát triển kinh tế số ở địa bàn cấp tỉnh được tiếp cận từ quan điểm, khái niệm nào? Nội dung, các yếu tố ảnh hưởng, tiêu chí đánh giá nhân lực cho phát triển kinh tế số ở địa bàn cấp tỉnh?

- Thực trạng nhân lực cho phát triển kinh tế số có những hạn chế gì và nguyên nhân của hạn chế là gì?

- Để xây dựng nhân lực cho phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên đến năm 2030 thì cần có những giải pháp nào?

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận án

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Luận án tập trung nghiên cứu lý luận và thực tiễn về nhân lực cho phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên dưới góc độ ngành Kinh tế chính trị.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- *Phạm vi về nội dung*: Luận án tập trung nghiên cứu vấn đề nhân lực cho phát triển kinh tế số trên hai khía cạnh:

+ Về lực lượng sản xuất, nhân lực cho phát triển kinh tế số được xem xét là yếu tố cấu thành quan trọng nhất thể hiện ở số lượng, chất lượng và cơ cấu. Do đó, để xây dựng nhân lực với số lượng, chất lượng và cơ cấu hợp lý nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế số, cần thực hiện các hoạt động thu hút, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nhân lực hiệu quả.

+ Về quan hệ sản xuất, luận án tiếp cận nhân lực cho phát triển kinh tế số là chủ thể quản lý nhà nước ở chính quyền địa phương tác động đến các chủ thể khác trong nền kinh tế thông qua hoạt động xây dựng cơ chế, chính sách nhằm hài hòa lợi ích của nhân lực cho phát triển kinh tế số cấp tỉnh như: chủ trương khuyến khích, ban hành văn bản và có chế độ đãi ngộ hợp lý đối với nhân lực cho phát triển kinh tế số cấp tỉnh.

- *Phạm vi về không gian*: Luận án nghiên cứu ở phạm vi tỉnh Thái Nguyên, trong đó tập trung nghiên cứu nhân lực tại các cơ quan nhà nước cấp tỉnh, huyện, doanh nghiệp và người lao động liên quan trực tiếp đến công tác chuyển đổi số nền kinh tế trên địa bàn.

- *Phạm vi về thời gian*: Luận án nghiên cứu nhân lực cho phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên trong giai đoạn từ năm 2018 - 2022 và giải pháp đến năm 2030.

4. Cơ sở phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở phương pháp luận

Luận án sử dụng phương pháp luận nghiên cứu của Chủ nghĩa duy vật biện chứng và Chủ nghĩa duy vật lịch; những luận điểm cơ bản của chủ nghĩa Mác - Lênin về vấn đề nhân lực cho triển kinh tế trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư; các quan điểm, đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam và chính sách, pháp luật của Nhà nước liên quan đến nhân lực cho nền kinh tế số cấp quốc gia và cấp tỉnh. Ngoài ra, luận án còn kế thừa và phát triển những quan điểm lý luận của

các nhà khoa học trong nước và thế giới về những nội dung liên quan tới đề tài luận án.

4.2. Khung nghiên cứu

4.3. Phương pháp nghiên cứu

Luận án sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể như sau:

- (1) Phương pháp nghiên cứu trừu tượng hóa khoa học
- (2) Phương pháp nghiên cứu phân tích - tổng hợp
- (3) Phương pháp nghiên cứu thống kê - so sánh
- (4) Phương pháp dự báo
- (5) Phương pháp thu thập thông tin

5. Đóng góp mới của luận án

- Trên cơ sở hệ thống hoá có bổ sung cơ sở lý luận và tổng quan tình hình nghiên cứu luận án đã làm rõ nội hàm về nhân lực và nhân lực cho phát triển kinh tế số; xem xét một cách toàn diện những yêu cầu đối với nhân lực cho phát triển kinh tế số; các nội dung, tiêu chí đánh giá và các nhân tố ảnh hưởng đến nhân lực cho phát triển kinh tế số ở địa bàn cấp tỉnh.

- Phân tích, đánh giá thực trạng nhân lực đồng thời chỉ ra một số thành tựu, hạn chế và nguyên nhân của nhân lực cho phát triển kinh tế số tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2018 – 2022.

- Trên cơ sở đánh giá thực trạng và dự báo nhu cầu nhân lực cho phát triển kinh tế số, luận án đề xuất một số quan điểm và giải pháp cơ bản nhằm xây dựng nhân lực cho phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên từ nay đến năm 2030.

- Kết quả của luận án có thể làm tài liệu tham khảo cần thiết cho các nhà nghiên cứu quan tâm đến chủ đề; các nhà hoạch định chính sách liên quan đến đề tài luận án, tài liệu tham khảo trong nghiên cứu và giảng dạy về nhân lực, nhân lực cho phát triển kinh tế số....

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án

Thứ nhất, luận án luận giải những vấn đề lý luận về nhân lực cho phát triển kinh tế số.

Thứ hai, kết quả của luận án có thể làm tài liệu tham khảo cần thiết cho các nhà nghiên cứu quan tâm đến chủ đề; các nhà hoạch định chính sách liên quan đến đề tài luận án, tài liệu tham khảo trong nghiên cứu và giảng dạy về nhân lực, nhân lực cho phát triển kinh tế số....

7. Kết cấu luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, nội dung chính của luận án được kết cấu gồm 4 chương 10 tiết.

Chương 1

TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU ĐÃ ĐƯỢC CÔNG BỐ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1.1. Nhóm công trình nghiên cứu về nhân lực và xây dựng nhân lực

- Các công trình nghiên cứu về vốn nhân lực
- Các công trình nghiên cứu về vai trò của vốn nhân lực đối với phát triển kinh tế
- Các công trình nghiên cứu về xây dựng nhân lực

1.1.2. Nhóm các công trình nghiên cứu về kinh tế số và phát triển kinh tế số

- Các công trình nghiên cứu về kinh tế số: Nguyễn Thị Hương (2019) trong bài: “*Nhận diện và đo lường đóng góp của kinh tế số vào tăng trưởng kinh tế ở Việt Nam*”; Trần Thị Ái Cẩm, Đỗ Thuỳ Trinh (2022) trong cuốn “*Kinh tế số*”;

- Các công trình nghiên cứu về phát triển kinh tế số: Bùi Kim Thanh, Lê Minh Hằng (2020) “*Phát triển kinh tế số của một số quốc gia ASEAN và hàm ý cho Việt Nam*”; Nguyễn Văn Thọ, Nguyễn Mạnh Hùng (2023), “*Phát triển kinh tế số ở Việt Nam*”;

1.1.3. Nhóm các công trình nghiên cứu về nhân lực cho phát triển kinh tế số

- Các công trình nghiên cứu về khái niệm, đặc điểm, vai trò của nhân lực cho kinh tế số: Freeman và cộng sự (1999), *The Supply of Information Technology Workers in the United States*; Ribble và Bailey (2007) *Digital Citizenship in School*; Isman, Gungoren (2014) trong bài *Digital citizenship*; Noula (2019), *Digital Citizenship; Citizenship with a Twist?*; Valentina Pulyaeva và cộng sự (2019) *Practical aspects of HR management in digital economy; Human resources in digital economy* (của Anna Volkova, Dina Konstantinova (2020); Nikpour Amirreza, Semushkina Svetlana (2021) *Digital shifts in human resource management in the global economy; Characteristics and Its Transformation of Human Resources in Digital Economy* của Wangke Yu; Shuqiu Dong (2021); Jiaoning Zhang; Xiaoyu Ma; Jiamin Liu (2022) có bài viết *How Can the Digital Economy and Human Capital Improve City Sustainability*; Jie Zhang & Zhisheng Chen (2023) trong bài *Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Digital Age*.

- Các công trình nghiên cứu về bài học kinh nghiệm xây dựng nhân

lực cho phát triển kinh tế số: Dyatlov; Selishcheva; Feigin (2018), *The Impact of Network Human Capital on Economic Growth of Supply Chain in Digital Economy*; Adriana Grigorescu, Elena Pelinescu (2021), *Human Capital in Digital economy: An Empirical Analysis of Central and Eastern European Countries from the European Union*; Hồ Tú Bảo (2019), *Nguồn nhân lực số và kỹ năng lao động mới*; Đặng Thị Việt Đức (2020), “*Kinh tế số: Thực trạng và hướng phát triển tại Việt Nam*”; Nguyễn Hải Hoàng (2020), “*Phát triển nguồn nhân lực số đáp ứng yêu cầu của kinh tế số*”; Phạm Việt Dũng (2020), “*Kinh tế số - cơ hội bứt phá cho Việt Nam*”; Nguyễn Thị Miên (2021), “*Phát triển kinh tế số theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng*”; Nguyễn Thành Chung (2023) *Vai trò của nguồn nhân lực số trong bối cảnh chuyển đổi số quốc gia ở Việt Nam hiện nay*.

1.1.4. Nhóm các công trình nghiên cứu liên quan đến xây dựng nhân lực và nhân lực cho phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên

Phạm Thị Minh Nguyệt (2020), *Phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao tỉnh Thái Nguyên đến năm 2025*; Phùng Trần Mỹ Hạnh (2020), *Phát triển nguồn nhân lực cho doanh nghiệp nhỏ và vừa của tỉnh Thái Nguyên trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0*; Đinh Thị Thuỳ Dương (2020) trong bài “*Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại các cơ quan hành chính tỉnh Thái Nguyên*”; Hoàng Thị Thu Hằng (2022) *Phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên: Thực trạng và giải pháp*.

1.2. KHÁI QUÁT KẾT QUẢ CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU ĐÃ CÔNG BỐ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ LUẬN ÁN TẬP TRUNG NGHIÊN CỨU

1.2.1. Đánh giá chung các kết quả nghiên cứu đã công bố

Từ việc tổng quan một số công trình nghiên cứu liên quan đến nhân lực cho phát triển kinh tế số ở trong nước và ngoài nước thời gian qua, có thể thấy dù các tác giả có cách tiếp cận, luận giải dưới nhiều góc độ khác nhau song mỗi công trình đều có những đóng góp nhất định về mặt khoa học làm cơ sở cho luận án tiếp thu, bổ sung và phát triển. Có thể khái quát trên những nội dung cơ bản sau:

Thứ nhất, các công trình nghiên cứu đã làm rõ một số vấn đề lý luận về nhân lực và xây dựng nhân lực

Một là, một số công trình đã nghiên cứu quan niệm về nhân lực, chỉ ra vai trò của nhân lực đối với sự phát triển kinh tế. Mặc dù còn nhiều

quan niệm khác nhau về nhân lực và vai trò của nhân lực nhưng tựu chung lại đều cho rằng nhân lực là một trong yếu tố cấu thành quan trọng của lực lượng sản xuất, là lực lượng lao động của một tổ chức, lĩnh vực kinh doanh hoặc nền kinh tế. Về vai trò của nhân lực, một số công trình nghiên cứu đều thống nhất khẳng định rằng nhân lực là yếu tố quyết định đến sự phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia, mỗi địa phương hay mỗi tổ chức đơn vị nhất là trong điều kiện cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư hiện nay.

Hai là, một số công trình nghiên cứu nhận định xây dựng nhân lực phù hợp là việc làm cần thiết để tạo nên động lực phát triển kinh tế - xã hội. Để xây dựng nhân lực trước hết cần lập kế hoạch về nhân lực, cải thiện chất lượng nhân lực trong đó tập trung vào đào tạo nhằm nâng cao năng lực của người lao động, có cơ chế chính sách hợp lý về tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ đối với người lao động.

Thứ hai, một số công trình nghiên cứu đã nghiên cứu về kinh tế số và phát triển kinh tế số.

Một số công trình nghiên cứu đã nghiên cứu về khái niệm kinh tế số, vai trò của kinh tế số và vai trò của quản lý nhà nước đối với phát triển kinh tế số. Theo các tác giả, để phát triển kinh tế số cần đổi mới tư duy, nâng cao nhận thức về phát triển kinh tế số từ đó xây dựng và hoàn thiện môi trường thể chế, pháp lý, đầu tư xây dựng hạ tầng cho chuyển đổi số để và chuẩn bị nhân lực cho phát triển kinh tế số.

Thứ ba, một số công trình nghiên cứu đã nghiên cứu về nhân lực cho phát triển kinh tế số.

Một là, một số công trình đã nghiên cứu về khái niệm, đặc điểm, vai trò của nhân lực cho phát triển kinh tế số. Trong nền kinh tế số có công dân số với những yêu cầu mới về kỹ năng sử dụng các công cụ kỹ thuật số. Nhân lực trong nền kinh tế kỹ thuật số cần phát triển một thái độ tích cực, có năng suất lao động cao, có trách nhiệm học tập suốt đời.

Hai là, về xây dựng nhân lực cho phát triển kinh tế số. Trên cơ sở chỉ ra sự cần thiết của chuyển đổi nền kinh tế số, một số công trình đã chỉ ra rằng để xây dựng nhân lực cho phát triển kinh tế số trước hết cần thay đổi trong quản lý nguồn nhân lực (hoạch định nguồn nhân lực, đào tạo phát triển, quản lý hiệu suất, tiền lương và phúc lợi). Một số nghiên cứu, các tác giả tập trung sâu vào giải pháp phát triển nguồn nhân lực số ở khía cạnh đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số.

1.2.2. Khoảng trống cần tiếp tục nghiên cứu trong luận án

Mặc dù đã có khá nhiều công trình nghiên cứu liên quan đến nhân lực cho phát triển kinh tế số những vẫn còn một số khoảng trống chưa được đề cập hoặc chưa được giải quyết một cách trực diện, tổng thể và chuyên sâu dưới các tiếp cận của ngành kinh tế chính trị, cụ thể:

Khoảng trống về lý luận cần tiếp tục làm rõ

Luận giải nội hàm nhân lực cho phát triển kinh tế số, vai trò của nhân lực cho phát triển kinh tế số ở địa bàn cấp tỉnh; những yêu cầu về nhân lực trong nền kinh tế số; nội dung và tiêu chí đánh giá nhân lực cho phát triển kinh tế số ở địa bàn cấp tỉnh.

Khoảng trống về thực tiễn cần nghiên cứu

Qua tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án, tác giả thấy rằng chưa có công trình nào nghiên cứu một cách cập nhật, có hệ thống về nhân lực cho phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên. Chính vì vậy, việc nghiên cứu đề tài luận án này góp phần lấp thêm vào các “khoảng trống” về thực tiễn mà các nghiên cứu trước đây chưa đề cập đến như:

- Thực trạng các yếu tố cấu thành nhân lực và xây dựng nhân lực cho phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2018 – 2022.

- Đánh giá thực trạng nhân lực cho phát triển kinh tế số ở Thái Nguyên thời gian qua, tìm ra những kết quả đạt được và hạn chế còn tồn tại, tìm hiểu nguyên nhân của những hạn chế.

- Đề xuất một số quan điểm, giải pháp dựa trên kinh nghiệm quốc tế, địa phương và thực trạng của Tỉnh nhằm xây dựng nhân lực cho phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên đến năm 2030.

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ NHÂN LỰC CHO PHÁT TRIỂN KINH TẾ SỐ Ở ĐỊA BÀN CẤP TỈNH

2.1. KHÁI NIỆM, VAI TRÒ VÀ NHỮNG YÊU CẦU CỦA NHÂN LỰC CHO PHÁT TRIỂN KINH TẾ SỐ Ở ĐỊA BÀN CẤP TỈNH

2.1.1. Quan niệm về nhân lực, kinh tế số và nhân lực cho phát triển kinh tế số

- Nhân lực: Trên cơ sở tham khảo các công trình nghiên cứu và tiếp cận dưới góc độ Kinh tế chính trị, NCS cho rằng: *nhân lực là toàn bộ*

nguồn lực con người đang tham gia vào các hoạt động kinh tế của một tổ chức, địa phương hay quốc gia.

- Kinh tế số: Kinh tế số được hiểu là *một nền kinh tế trong đó các hoạt động kinh tế được dựa trên việc áp dụng công nghệ số, nền tảng số vào các ngành, lĩnh vực truyền thống nhằm tăng năng suất lao động, tạo giá trị kinh tế mới, tăng thêm gồm các hoạt động như: quản trị điện tử, thương mại điện tử, nông nghiệp thông minh, sản xuất thông minh, du lịch thông minh, v.v....*

- Nhân lực cho phát triển kinh tế số: Từ những quan niệm về nhân lực, kinh tế số và nhân lực số nêu trên, NCS đưa ra quan niệm về nhân lực cho phát triển kinh tế số ở địa bàn cấp tỉnh: *Nhân lực cho phát triển kinh tế số là tổng thể năng lực lao động (bao gồm thể lực, trí lực và tâm lực) của những người đang thực thi cho hoạt động kinh tế số ở địa bàn cấp tỉnh.*

2.1.2. Vai trò của nhân lực đối với phát triển kinh tế số ở địa bàn cấp tỉnh

Thứ nhất, nhân lực là chủ thể để xây dựng kinh tế số ở quốc gia cũng như địa phương.

Thứ hai, nhân lực được coi là nhân tố quyết định đối với sự phát triển kinh tế số.

Thứ ba, nhân lực là động lực của phát triển kinh tế số

Thứ tư, nhân lực có vai trò trong việc phát triển hạ tầng công nghệ thông tin tạo điều kiện thúc đẩy quá trình chuyển đổi số nền kinh tế.

2.1.3. Yêu cầu đặt ra đối với nhân lực cho phát triển kinh tế số ở địa bàn cấp tỉnh

Thứ nhất, yêu cầu về số lượng nhân lực

- Nhân lực cho phát triển kinh tế số cần đủ quy mô để đáp ứng nhu cầu chuyển đổi số của các ngành kinh tế.

- Hai là, cần xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực thường xuyên, liên tục để đáp ứng sự tăng trưởng nhanh chóng của kinh tế số.

- Ba là, cần có lực lượng lao động hỗ trợ để đảm bảo các hoạt động sản xuất và vận hành diễn ra liên tục và hiệu quả.

Thứ hai, yêu cầu về chất lượng nhân lực.

- Một là, nhân lực phải có đủ năng lực chuyên môn để sử dụng và quản lý các thiết bị công nghệ số trong môi trường chuyển đổi số.

- Thứ hai, để đáp ứng nhu cầu phát triển liên tục của khoa học công nghệ, người lao động phải có khả năng thích nghi nhanh chóng với môi

trường lao động số và các tiến bộ mới.

- Thứ ba, trong nền kinh tế số, người lao động phải có tác phong lao động kỷ luật và đề cao tính tuân thủ để hoạt động hiệu quả.

- Thứ tư, trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay, người lao động phải có đạo đức và tác phong kỷ luật để phát triển nghề nghiệp.

- Thứ năm, trong bối cảnh chuyển đổi số, người lao động cần có khả năng sáng tạo và tư duy đột phá.

Thứ ba, yêu cầu về cơ cấu nhân lực.

- Một là, cơ cấu nhân lực phải được tổ chức sao cho hỗ trợ trực tiếp các mục tiêu và chiến lược phát triển kinh tế số của tỉnh.

- Hai là, cơ cấu nhân lực cần ưu tiên các ngành kinh tế số mà tỉnh muốn phát triển

2.2. NỘI DUNG, TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ VÀ CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN NHÂN LỰC CHO PHÁT TRIỂN KINH TẾ SỐ Ở ĐỊA BÀN CẤP TỈNH

2.2.1. Nội dung nhân lực cho phát triển kinh tế số ở địa bàn cấp tỉnh

2.2.1.1. Các yếu tố cấu thành nhân lực cho phát triển kinh tế số ở địa bàn cấp tỉnh

- Số lượng nhân lực cho phát triển kinh tế số

- Chất lượng nhân lực cho phát triển kinh tế số

- Cơ cấu nhân lực cho phát triển kinh tế số

2.2.1.2. Các hoạt động xây dựng nhân lực cho phát triển kinh tế số ở địa bàn cấp tỉnh

- Xây dựng thể chế về nhân lực cho phát triển kinh tế số ở địa bàn cấp tỉnh.

- Đào tạo, bồi dưỡng nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế số.

- Thu hút và sử dụng hiệu quả nhân lực cho phát triển kinh tế số ở địa bàn cấp tỉnh.

2.2.2. Tiêu chí đánh giá nhân lực cho phát triển kinh tế số ở địa bàn cấp tỉnh.

2.2.2.1. Các tiêu chí cơ bản đánh giá về số lượng nhân lực

Số lượng được xác định bằng 2 chỉ tiêu:

- Chỉ số tuyệt đối là số lượng lao động và số lượng vị trí việc làm.

- Chỉ số tương đối là chỉ số tính theo phần trăm tùy theo mục đích nghiên cứu.

2.2.2.2. Các tiêu chí cơ bản đánh giá chất lượng nhân lực

- Chỉ tiêu về thể lực
- Chỉ tiêu về trí lực: Trình độ văn hoá, trình độ chuyên môn, trình độ tin học, trình độ ngoại ngữ.
- Chỉ tiêu về tâm lực

2.2.2.3. Các tiêu chí cơ bản đánh giá cơ cấu nhân lực

Cơ cấu nhân lực đáp ứng yêu cầu cho phát triển kinh tế số được đánh giá thông qua một số chỉ tiêu:

- Cơ cấu nhân lực phù hợp với định hướng phát triển kinh tế số.
- Cơ cấu nhân lực đáp ứng chuyển đổi số các lĩnh vực chủ chốt.
- Cơ cấu nhân lực theo độ tuổi.

2.2.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến nhân lực cho phát triển kinh tế số ở địa bàn cấp tỉnh

Thứ nhất, Đường lối, chủ trương của Đảng; chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Thứ hai, Trình độ phát triển kinh tế - xã hội của địa phương trong quá trình phát triển kinh tế số.

Thứ ba, Đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nhân lực.

Thứ tư, Kết cấu hạ tầng công nghệ thông tin.

Thứ năm, Sự phát triển của thị trường sức lao động gắn với phát triển kinh tế số.

Thứ sáu, Hội nhập kinh tế quốc tế và sự phân công lao động trong nước và quốc tế.

2.3. KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VÀ TRONG NƯỚC VỀ XÂY DỰNG NHÂN LỰC CHO PHÁT TRIỂN KINH TẾ SỐ

2.3.1. Kinh nghiệm của một số quốc gia

2.3.1.1. Kinh nghiệm của Singapore

- Khái quát chiến lược phát triển kinh tế số và nhân lực cho phát triển kinh tế số của Singapore.

- Chiến lược phát triển nhân lực và nguồn nhân lực Singapore áp dụng tác động trên nhiều khía cạnh để đảm bảo người dân được trang bị tốt các năng lực chuyên môn cũng như kỹ năng cần thiết cho nền kinh tế số:

+ Chú ý xây dựng độ ngũ chuyên gia công nghệ số và nhà lãnh đạo kỹ thuật số trong các doanh nghiệp.

+ Singapore coi việc thu hút nhân tài, đặc biệt là nhân tài nước ngoài là một chiến lược ưu tiên hàng đầu.

+ Xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nâng cao, trang bị

kỹ năng số cho các lao động.

2.3.1.2. Kinh nghiệm của Thái Lan

- Khái quát chiến lược phát triển kinh tế số và nhân lực cho phát triển kinh tế số của Thái Lan

- Chiến lược để phát triển nhân lực số của chính phủ Thái Lan:

+ Đầu tư ngân sách của Chính phủ để đào tạo nhân lực công nghệ và khoa học.

+ Tăng số lượng giáo viên trong lĩnh vực khoa học công nghệ

+ Chuẩn bị nguồn nhân lực cho “Chính sách Thái Lan số”

+ Chính sách “Phát triển nhân tài và di chuyển nhân tài”

2.3.2. Kinh nghiệm của một số tỉnh, thành phố trong nước

2.3.2.1. Kinh nghiệm của tỉnh Lạng Sơn

- Khái quát kế hoạch phát triển kinh tế số và nhân lực cho phát triển kinh tế số của Lạng Sơn.

- Xây dựng nền tảng “Công dân số Xứ Lạng”.

2.3.2.2. Kinh nghiệm của thành phố Đà Nẵng

- Khái quát kế hoạch của thành phố Đà Nẵng nhằm phát triển kinh tế xã hội nói chung và của kinh tế số nói riêng.

- Xây dựng và thực hiện các đề án nhằm gia tăng số lượng và chất lượng nhân lực: "Phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin trong khu vực tư" và "Bồi dưỡng cán bộ, thu hút người giỏi công nghệ thông tin tham gia vào chuyển đổi số".

2.3.2.2. Kinh nghiệm của tỉnh Bình Dương

- Khái quát kế hoạch của phát triển kinh tế xã hội nói chung và của kinh tế số nói riêng của tỉnh Bình Dương.

- Thực hiện chính sách thu hút, chế độ hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

2.3.2. Bài học kinh nghiệm rút ra về xây dựng nhân lực cho phát triển kinh tế số tỉnh Thái Nguyên

Một là, xây dựng nhân lực cho phát triển kinh tế số phải gắn liền với chiến lược chuyển đổi số và phát triển kinh tế số của địa phương.

Hai là, nâng cao trình độ và kỹ năng của người lao động phục vụ quá trình phát triển kinh tế số thông qua giáo dục và đào tạo.

Ba là, xây dựng nhân lực cho phát triển kinh tế số bằng hệ thống các chính sách quản lý, thu hút, đãi ngộ và sử dụng hợp lý hiệu quả.

Bốn là, coi trọng hợp tác trong nước và quốc tế trong quá trình xây dựng nhân lực cho chuyển đổi số và phát triển kinh tế số.

Chương 3

THỰC TRẠNG NHÂN LỰC CHO PHÁT TRIỂN KINH TẾ SỐ Ở TỈNH THÁI NGUYÊN

3.1. KHÁI QUÁT TÌNH HÌNH PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI VÀ PHÁT TRIỂN KINH TẾ SỐ TỈNH THÁI NGUYÊN

3.1.1. Khái quát sự phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Thái Nguyên

Thực hiện sự lãnh đạo của Đảng, Chính quyền và nhân dân các dân tộc tỉnh Thái Nguyên luôn đoàn kết, sáng tạo, vượt qua khó khăn, thách thức để đạt được một số thành tựu nhất định. Từ một tỉnh nghèo, kinh tế chậm phát triển, tỉnh Thái Nguyên đã vươn lên trở thành tỉnh phát triển nhanh trong khu vực và cả nước. Trong giai đoạn 2012 - 2022, kinh tế Thái Nguyên phát triển mạnh trung bình đạt 12.89%/năm cao hơn tỷ lệ tăng trưởng trung bình của cả nước trong giai đoạn này.

3.1.2. Khái quát tình hình phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên

Thái Nguyên là tỉnh liên tiếp hai năm liền đứng vị trí thứ 8/63 tỉnh, thành phố trong cả nước về chỉ số chuyển đổi số DTI và là một trong 10 địa phương dẫn đầu về hạ tầng số.

3.2. THỰC TRẠNG NHÂN LỰC CHO PHÁT TRIỂN KINH TẾ SỐ TỈNH THÁI NGUYÊN GIAI ĐOẠN 2018 - 2022

3.2.1. Thực trạng các yếu tố cấu thành nhân lực

3.2.1.1. Số lượng nhân lực cho phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên

- Số lượng nhân lực quản lý nhà nước địa bàn cấp tỉnh trong một số ngành lĩnh vực kinh tế chủ đạo của tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2018 – 2022. Để thực hiện được chuyển đổi số nói chung, phát triển kinh tế số nói riêng không chỉ phụ thuộc vào nhân lực tại các doanh nghiệp mà phụ thuộc phần nhiều ở nhân lực tại các cơ quan quản lý nhà nước trong các lĩnh vực kinh tế chủ yếu. Qua số liệu thống kê cho thấy số cán bộ công chức quản lý nhà nước ở địa bàn cấp tỉnh không có nhiều biến động với 1167 người năm 2018, đạt 1068 người năm 2022. Trong đó, cán bộ công chức của các Sở Công thương, Sở Thông tin và Truyền thông và Sở Nông nghiệp đều có xu hướng giảm. Tuy nhiên số lượng cán bộ công chức của Tỉnh đã giúp UBND tỉnh Thái Nguyên đưa ra các quyết định và thực thi chính sách liên quan đến kinh tế số.

- Số lượng nhân lực trong lĩnh vực công nghệ thông tin tỉnh Thái Nguyên. Bộ phận nhân lực đóng vai trò quyết định đối với quá trình

chuyển đổi số của doanh nghiệp, địa phương đó chính là nhân lực công nghệ thông tin. Từ 2017 đến 2019, tổng số lao động trong ngành CNTT có sự gia tăng không đáng kể từ 62.000 người lên đến 70.074 người. Trong đó, lao động sản xuất sản phẩm CNTT tăng mạnh từ 59.200 năm 2017 lên đến 67.462 năm 2019; lao động dịch vụ CNTT tăng từ 800 người năm 2017 lên đến 1012 người năm 2019 trong khi lao động kinh doanh phân phối giảm từ 2000 người năm 2017 lên đến 1600 người năm 2019. Trong giai đoạn từ 2020 – 2022, do tình hình dịch bệnh Covid, lao động trong ngành CNTT có nhiều biến động, vì vậy Sở Thông tin và Truyền thông Thái Nguyên chưa thống kê được số liệu cụ thể.

- Nguồn nhân lực và hạ tầng công nghệ thông tin trong chỉ số về thương mại điện tử của tỉnh Thái Nguyên. Giai đoạn 2018 – 2023, chỉ số nguồn nhân lực và hạ tầng CNTT tỉnh Thái Nguyên đã có khả năng đáp ứng nguồn nhân lực phù hợp trong lĩnh vực thương mại điện tử.

Ban chỉ đạo chuyển đổi số: Ban chỉ đạo thực hiện chương trình chuyển đổi số tỉnh Thái Nguyên được thành lập theo quyết định số 337/QĐ/TU ngày 13 tháng 4 năm 2021 với nhiệm vụ tham mưu giúp Ban Thường vụ Tỉnh uỷ, Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh và Ủy ban nhân dân tỉnh Thái Nguyên, lãnh đạo, chỉ đạo, triển khai Nghị quyết số 01-NQ-TU. Ban chỉ đạo chuyển đổi số của Tỉnh gồm 53 người trong đó 01 người trưởng ban, 03 người phó trưởng ban và 47 người uỷ viên.

Cán bộ chuyên trách và bán chuyên trách công nghệ thông tin của cơ quan nhà nước năm 2022: Số lượng công chức chuyên trách về An toàn thông tin: 250 người; Số lượng công chức bán chuyên trách về An toàn thông tin: 500 người.

3.2.1.2. Chất lượng nhân lực cho phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên

- Về thể lực: Hàng năm cán bộ, nhân viên và người lao động tại các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên đều được khám sức khoẻ định kì. Theo số liệu thống kê và khảo sát, 100% người lao động có sức khoẻ từ trung bình trở lên đáp ứng yêu cầu công việc trong quá trình chuyển đổi số nền kinh tế.

- Về trí lực:

+ Trình độ chuyên môn nghiệp vụ: Dưới sự lãnh đạo Đảng cùng với yêu cầu của quá trình hội nhập kinh tế quốc tế và chuyển đổi số, nhân lực là cán bộ, công chức từ cấp huyện trở lên ở tỉnh Thái Nguyên đã không

ngừng nâng cao trình độ chuyên môn.

+ Trình độ tin học: Theo báo cáo hàng năm của Sở Nội vụ tỉnh Thái Nguyên, tình hình cán bộ công chức, viên chức từ cấp huyện trở lên giai đoạn 2018 – 2022: Năm 2018 có 2.572 người trên tổng số 2.608 người có trình độ tin học chứng chỉ trở lên. Năm 2022 số lượng người có trình độ tin học đã tăng lên 1.820 người trên tổng số 1832 người. Điều này cho thấy các cán bộ, công chức của tỉnh Thái Nguyên luôn cố gắng hoàn thiện trình độ tin học hướng tới 100% cán bộ, công chức có trình độ tin học để đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số. Về kỹ năng số của cán bộ chuyên trách và bán chuyên trách còn hạn chế ở kỹ năng phân tích và khai thác dữ liệu.

+ Kỹ năng mềm: Qua kết quả khảo sát cho thấy có 46.1% người lao động cho rằng bản thân đã có kỹ năng giao tiếp (trên cả phương diện trực tuyến và giao tiếp trực tiếp); tương tự như vậy phần đa (61.5%) người lao động cho rằng mình đạt được loại tốt trong kỹ năng làm việc nhóm và hợp tác.

- Xét về tâm lực: Kết quả khảo sát cho thấy thái độ và trách nhiệm làm việc của người lao động 100% đạt tốt và rất tốt; 100% người lao động có tác phong làm việc khoa học từ khá trở lên; trách nhiệm trong thực hiện công việc đạt tốt và rất tốt. Đa số họ đều có tinh thần tuân thủ kỉ luật, nội quy lao động và tinh thần cầu tiến.

3.2.1.3. Cơ cấu nhân lực cho phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên

- Về cơ cấu lao động theo giới tính
- Về cơ cấu lao động phân theo ngành, lĩnh vực kinh tế
- Về cơ cấu lao động theo đào tạo

3.2.2. Thực trạng các hoạt động xây dựng nhân lực cho phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên

3.2.2.1. Thực trạng xây dựng và thực thi thể chế về nhân lực cho phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên

3.2.2.2. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng nhân lực cho phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên

- Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao nhận thức chuyển đổi số
- Đào tạo kỹ năng số cho người lao động
- Đào tạo nhân lực công nghệ số và kinh doanh số
- Số lượng trường đại học, cao đẳng có chuyên ngành CNTT và TT trên địa bàn tỉnh.

3.2.2.3. Thực trạng thu hút và sử dụng nhân lực cho phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên

3.3. ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG NHÂN LỰC CHO PHÁT TRIỂN KINH TẾ SỐ Ở TỈNH THÁI NGUYÊN GIAI ĐOẠN 2018 - 2022

3.3.1. Những kết quả đạt được

3.3.1.1. Về số lượng, chất lượng và cơ cấu nhân lực cho phát triển kinh tế số

Cơ bản nguồn nhân lực tại các tổ chức, cơ quan, doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh đã đáp ứng được nhu cầu, tuy nhiên vẫn còn thiếu cán bộ chuyên trách công nghệ thông tin, chủ yếu là kiêm nhiệm nên gặp nhiều khó khăn trong việc quản trị, vận hành hệ thống công nghệ thông tin tại đơn vị.

3.3.1.2. Về các hoạt động xây dựng nhân lực

Thứ nhất, về xây dựng và thực thi thể chế nhân lực cho phát triển kinh tế số

Thứ hai, về đào tạo và phát triển nhân lực cho phát triển kinh tế số

3.3.2. Hạn chế và nguyên nhân của hạn chế

3.3.2.1. Những hạn chế

Thứ nhất, số lượng và cơ cấu nhân lực cho phát triển kinh tế số chưa đáp ứng được yêu cầu của phát triển kinh tế ở tỉnh Thái Nguyên. Cơ cấu đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý chưa thực sự cân đối và hợp lý; còn tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ; thiếu sự liên thông giữa các cấp, các ngành. Số lượng cán bộ chuyên trách/bán chuyên trách CNTT có tăng nhưng số lượng trong tổng số lao động còn ít.

Thứ hai, chất lượng nhân lực của tỉnh chưa đồng đều, chưa thực sự thành thạo các kỹ năng sử dụng phần mềm, ứng dụng công nghệ thông tin.

Thứ ba, đào tạo phát triển nhân lực cho phát triển kinh tế số chưa đáp ứng được yêu cầu.

Thứ tư, khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động cho phát triển kinh tế số của nhân lực tỉnh Thái Nguyên còn chưa cao.

3.3.2.2. Nguyên nhân của hạn chế

Thứ nhất, nhận thức của các lãnh đạo quản lý và người dân về vị trí và vai trò của nhân lực cho phát triển kinh tế số vẫn còn hạn chế

Thứ hai, sự lãnh đạo của Đảng một số nơi, một số lúc còn hạn chế

Thứ ba, công tác xây dựng và quy hoạch nhân lực cho phát triển

kinh tế số chưa được quan tâm đúng mức.

Thứ tư, cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực để cung cấp nhân lực có chất lượng cho phát triển kinh tế số còn nhiều yếu và thiếu; công tác giáo dục, đào tạo còn chưa đáp ứng được yêu cầu.

Chương 4

QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP XÂY DỰNG NHÂN LỰC CHO PHÁT TRIỂN KINH TẾ SỐ Ở TỈNH THÁI NGUYÊN ĐẾN NĂM 2030

4.1. QUAN ĐIỂM XÂY DỰNG NHÂN LỰC CHO PHÁT TRIỂN KINH TẾ SỐ TỈNH THÁI NGUYÊN ĐẾN NĂM 2030, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2045

4.1.1. Dự báo về khả năng phát triển kinh tế số và nhu cầu nhân lực cho phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045

4.1.1.1. Dự báo về khả năng phát triển kinh tế số và những tác động đến xu hướng chuyển dịch nhân lực cho kinh tế số

Nhu cầu nhân lực cho quá trình phát triển kinh tế số ở Việt Nam ngày càng tăng cao đặc biệt là nhân lực ngành CNTT. Dự báo từ nay đến năm 2024, Việt Nam thiếu hụt khoảng 150.000 đến 200.000 kỹ sư CNTT mỗi năm.

4.1.1.2. Nhu cầu nhân lực cho phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên đến năm 2030, định hướng đến năm 2045

Nhu cầu nhân lực cho phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên được thể hiện trong chiến lược phát triển kinh tế tỉnh Thái Nguyên thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn 2045 như sau: Mở rộng quy mô ngành công nghiệp và xây dựng; Tăng quy mô các ngành lĩnh vực dịch vụ tương ứng với quy mô các ngành công nghiệp - xây dựng; Giảm tỷ trọng ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản. Trong lĩnh vực công nghiệp cần tập trung vào: (i) Sản xuất thông qua công nghiệp 4.0; (ii) Công nghệ cao; (iii) Thương mại hóa các sản phẩm khoa học và công nghệ; Trong các ngành dịch vụ cần tập trung vào: (i) Phát triển du lịch; (ii) Dịch vụ chăm sóc sức khỏe và y tế; (iii) Logistics và vận tải; (iv) Giáo dục và đào tạo; Trong ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản, tăng cường áp dụng công nghệ cao.

4.1.2. Quan điểm về xây dựng nhân lực cho phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên đến năm 2030, tầm nhìn 2045

Thứ nhất, xây dựng nhân lực cho phát triển kinh tế số phải trên cơ sở quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước và kế hoạch của Tỉnh uỷ, Ủy ban Nhân dân tỉnh Thái Nguyên về phát triển kinh tế số là quan điểm xuyên suốt và chủ đạo.

Thứ hai, xây dựng nhân lực cho phát triển kinh tế số phải đáp ứng yêu cầu phát triển con người toàn diện.

Thứ ba, xây dựng nhân lực cho phát triển kinh tế số phải luôn chú trọng đến vấn đề quản trị nhân lực.

Thứ tư, hài hoà lợi ích giữa chủ thể quản lý quản lý nhà nước và các chủ liên quan trong xây dựng nhân lực cho phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên.

4.2. GIẢI PHÁP NHẪM XÂY DỰNG NHÂN LỰC CHO PHÁT TRIỂN KINH TẾ SỐ Ở TỈNH THÁI NGUYÊN ĐẾN NĂM 2030, TẦM NHÌN 2045.

4.2.1. Nâng cao nhận thức xã hội về vai trò, vị trí của nhân lực cho phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên

Để thực hiện được mục tiêu “đưa Thái Nguyên trở thành trung tâm chuyển đổi số của khu vực trung du miền núi phía Bắc” thì việc nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò của việc xây dựng nhân lực là hết sức quan trọng. Do đó, để thực hiện được nhiệm vụ này cần có sự phối hợp đồng bộ giữa các cơ quan Nhà nước, doanh nghiệp, người lao động và người dân trong tỉnh ở các nội dung cụ thể sau:

- Về mục tiêu, tuyên truyền cho đội ngũ cán bộ quản lý các ngành, lĩnh vực kinh tế và các địa phương trong tỉnh, đội ngũ doanh nhân quản lý các doanh nghiệp; cộng đồng dân cư, đặc biệt là bộ phận học sinh, sinh viên đang trong quá trình tham gia đào tạo nghề hiểu đúng vị trí, vai trò, tiềm năng phát triển kinh tế số trong tương lai để từ đó định hướng cho xây dựng nhân lực cho phát triển kinh tế số của Tỉnh.

- Về chủ thể và cách thức tổ chức thực hiện: Ủy ban nhân dân tỉnh cần thông qua các tổ chức độc lập tiến hành các cuộc khảo sát và đánh giá bài bản nhằm hình thành trong dư luận xã hội cái nhìn tích cực về việc thúc đẩy chuyển đổi số mọi mặt và phát triển kinh tế số. Sở ban ngành cần phối hợp để định hướng văn hóa sử dụng Internet cho các tầng lớp nhân dân, tuyên truyền nhận thức của người dân về lợi ích của Internet và các sản phẩm, dịch vụ công nghệ thông tin; đẩy mạnh các chương trình đào

tạo, hỗ trợ người dân, học sinh, sinh viên khai thác, sử dụng dịch vụ công nghệ thông tin và các dịch vụ công nghệ thông tin một cách hiệu quả và hợp lý.

- Nâng cao nhận thức toàn xã hội về nền kinh tế số.

4.2.2. Xây dựng chiến lược và quy hoạch về nhân lực cho phát triển kinh tế số

Thứ nhất, cần đẩy mạnh cải cách giáo dục và đào tạo theo các hướng:

(i) Căn cứ vào nhu cầu và quy hoạch phát triển nguồn nhân lực nói chung và nhân lực cho phát triển kinh tế số nói riêng; (ii) Nâng cao tính tự chủ và sự cạnh tranh giữa các cơ sở đào tạo nghề, đồng thời xây dựng hệ thống kiểm định chất lượng đào tạo nghề có năng lực và chất lượng

Thứ hai, cần khuyến khích hoạt động khoa học và công nghệ trong các cơ quan nhà nước và các doanh nghiệp sử dụng lao động bằng các hình thức: (i) Khuyến khích và hỗ trợ các cơ quan nhà nước và các doanh nghiệp ứng dụng KH&CN cao vào tổ chức quản lý và sản xuất kinh doanh bằng các biện pháp ưu đãi khác nhau; (ii) Ưu đãi và tạo điều kiện thuận lợi cho các đối tác nước ngoài xuất khẩu, chuyển giao công nghệ cao cho các doanh nghiệp; (iii) Cần có cơ chế, chính sách và chủ động tạo điều kiện để các cơ sở nghiên cứu khoa học, các phòng thí nghiệm, các nhà khoa học (trong và ngoài nước) đến đặt cơ sở, làm việc và chuyển giao công nghệ cho các doanh nghiệp thúc đẩy kinh tế số.

Thứ ba, để nâng cao số lượng và chất lượng nhân lực cho phát triển kinh tế số tỉnh Thái Nguyên cần tập trung vào những nhiệm vụ chủ yếu sau đây:

Một là, hoàn thiện cơ chế chính sách phát triển nguồn nhân lực để cung cấp được nhân lực có chất lượng phù hợp với phát triển kinh tế số.

Hai là, Hoàn thiện chính sách và chiến lược phát triển kinh tế số để thu hút các nguồn lực đầu tư có chất lượng để từ đó thu hút nhân lực từ các địa phương khác cũng như thu hút nhân lực tại tỉnh, như vậy sẽ có thể sàng lọc giúp nâng cao chất lượng nhân lực cả về thể lực, trí lực và tâm lực.

4.2.3. Hoàn thiện cơ chế, chính sách tạo động lực để thu hút, sử dụng và đào tạo nhân lực cho phát triển kinh tế số

4.2.3.1. Về chính sách tuyển dụng nhân lực

Tuyển dụng nhân lực cho phát triển kinh tế số cần thu hút người có trình độ, có chuyên môn kỹ thuật, có kỹ năng xử lý giải quyết công việc.

Cơ chế tuyển dụng nhân lực cho phát triển kinh tế số cần khoa học, chặt chẽ và nghiêm minh trên cơ sở những tiêu chuẩn cán bộ đã được xác lập.

4.2.3.2. Về chính sách tiền lương, chế độ đãi ngộ

Một là, hoàn thiện chính sách tiền lương, chế độ đãi ngộ.

Hai là, hoàn thiện qui chế thi đua khen thưởng của cơ quan, doanh nghiệp.

4.2.3.3. Về chính sách giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng để xây dựng nhân lực cho phát triển kinh tế số

Một là, nâng cao sức khoẻ thể chất bằng việc thực hiện định kỳ khám sức khỏe cho nhân lực tại các cơ quan, doanh nghiệp.

Hai là, hoạch định và triển khai các giải pháp đào tạo nhằm nâng cao trí lực nhân lực.

4.2.4. Tăng cường sự lãnh đạo của các cấp uỷ Đảng, chính quyền và phát huy vai trò người đứng đầu cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp

Để xây dựng nhân lực cho phát triển kinh tế số thành công, không thể thiếu sự lãnh đạo của các cấp uỷ Đảng, chính quyền. Vai trò quản lí, định hướng và tạo động lực của bộ máy Nhà nước là một tất yếu khách quan. Do đó, để tăng cường sự lãnh đạo của các cấp uỷ Đảng, chính quyền thì cần:

(1) Hoàn thiện bộ máy quản lý nhân lực cho phát triển kinh tế số, đổi mới phương pháp quản lý, nâng cao năng lực, hiệu lực và hiệu quả hoạt động bộ máy quản lý về xây dựng nhân lực cho phát triển kinh tế số.

(2) Người đứng đầu cấp uỷ, chính quyền, doanh nghiệp cần quyết đoán, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, hành động vì lợi ích chung; phát huy tốt những tố chất của một thủ lĩnh chính trị để đạt được những mục tiêu đã đề ra trong xây dựng nhân lực cho phát triển kinh tế số.

(3) Tăng cường sự lãnh đạo của các cấp uỷ, Đảng, chính quyền, người đứng đầu cấp uỷ, chính quyền và doanh nghiệp trong đổi mới sáng tạo, trên cơ sở cần hoàn thiện chính sách, pháp luật, tạo môi trường, điều kiện cho người đứng đầu mạnh dạn đề xuất, triển khai những ý tưởng đổi mới sáng tạo, có tính chất bức phá trong xây dựng nhân lực cho phát triển kinh tế số.

(4) Tăng cường sự phối hợp giữa các cấp, các ngành, các lĩnh vực tham gia xây dựng nhân lực cho phát triển kinh tế số.

4.2.5. Xây dựng nhân lực cho phát triển kinh tế số dựa trên phát triển đội ngũ nhân lực công nghiệp công nghệ cao trên địa bàn tỉnh

Đề tạo đột phá và xây dựng được nhân lực cho phát triển kinh tế số dựa trên phát triển đội ngũ nhân lực công nghiệp công nghệ cao trên địa bàn tỉnh, tỉnh Thái Nguyên cần:

Một là, đổi mới mạnh mẽ phương thức đào tạo của các trường đại học và trung tâm đào tạo trên địa bàn, đặc biệt là Đại học Thái Nguyên với mục tiêu hướng tới tăng số lượng, đảm bảo chất lượng đào tạo tiệm cận chuẩn quốc tế đối với các ngành, lĩnh vực phục vụ phát triển công nghiệp công nghệ cao.

Hai là, đẩy mạnh công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng đội ngũ nhân lực công nghiệp công nghệ cao ở tỉnh với lộ trình, mục tiêu và bước đi cụ thể trong phát triển nhân lực công nghiệp công nghệ cao, trên cơ sở đó xác định kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng đội ngũ nhân lực công nghiệp công nghệ cao.

Ba là, nâng cao chất lượng đào tạo ở các trường nghề ở địa phương. Đây là giải pháp quan trọng và cần thiết hiện nay vì các trường nghề ở địa phương là nơi cung cấp một số lượng lớn lao động hàng năm cho các doanh nghiệp hoạt động công nghệ cao.

4.2.6. Mở rộng hợp tác quốc tế trong sử dụng và đào tạo nhân lực cho phát triển kinh tế số

Mục tiêu của quá trình hợp tác quốc tế là tranh thủ thu hút nguồn lực ngoài nước để đào tạo nhân lực cho phát triển kinh tế số ở Thái Nguyên cũng như ở Việt Nam, đặc biệt là nhân lực công nghệ thông tin và nhân lực chất lượng cao. Để đạt được nhiệm vụ này Chính phủ và Ủy ban nhân dân tỉnh cần:

(1) Tích cực mở rộng, đa dạng hóa quan hệ song phương và đa phương để tạo cơ sở pháp lý nhằm thúc đẩy và mở rộng hợp tác quốc tế trong phát triển nhân lực cho phát triển kinh tế số. (2) Xây dựng và thường xuyên cập nhật hệ thống pháp luật về xây dựng, phát triển nhân lực nói chung, nhân lực cho phát triển kinh tế số nói riêng cho phù hợp với trình độ phát triển của Thái Nguyên, của Việt Nam nhưng không trái với thông lệ và luật pháp quốc tế về lĩnh vực này mà Việt Nam tham gia, ký kết, cam kết thực hiện. (3) Quan tâm xây dựng cơ chế chính sách nhằm đổi mới vai trò của các cơ quan quản lý nhà nước trong tổ chức giáo dục đại học để phù hợp với điều kiện hội nhập quốc tế. (4) Quá trình hợp tác quốc tế trong đào tạo nhân lực phục vụ phát triển kinh tế số được thực hiện theo hướng hội nhập hệ thống chương trình đào tạo của Việt

Nam với chương trình đào tạo hiện đại của thế giới. (5) Mở rộng các hình thức liên kết đào tạo quốc tế tại Việt Nam. (6) Thực hiện các chính sách thu hút chất xám thông qua kêu gọi các nhà khoa học Việt Nam ở nước ngoài về xây dựng đất nước hoặc có những đóng góp về khoa học cho đất nước. (7) Tạo môi trường giáo dục đại học có sự liên kết quốc tế hoạt động minh bạch, linh hoạt, tự chủ. (8) Tăng cường hợp tác quốc tế để đào tạo đội ngũ giảng viên giỏi (bao gồm cả đào tạo mới và đào tạo bồi dưỡng, đào tạo ở trong nước và nước ngoài) ở các bậc học. (9) Tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo sinh viên, học viên đặc biệt là một số lĩnh vực mũi nhọn như dầu khí, công nghiệp điện tử kỹ thuật số, viễn thông, công nghệ vật liệu mới, năng lượng hạt nhân.... (10) Tạo môi trường và điều kiện thuận lợi để thu hút các nhà giáo, nhà khoa học có tài năng và kinh nghiệm của nước ngoài, người Việt Nam ở nước ngoài tham gia vào quá trình đào tạo nhân lực đại học và nghiên cứu khoa học, công nghệ tại các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam.

KẾT LUẬN

Nghiên cứu về “Nhân lực cho phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên” nhằm góp phần xây dựng nhân lực đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số và thúc đẩy sự phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên. Đây là một vấn đề được Tỉnh uỷ, UBND cũng như các Sở, Ban ngành, địa phương và người dân trong tỉnh quan tâm. Trong quá trình nghiên cứu, luận án rút ra một số kết luận sau:

1. Trên cơ sở kế thừa nhưng lý luận cơ bản của Chủ nghĩa Mác – Lênin và quan điểm của Đảng Cộng sản về nhân lực và nhân lực cho phát triển kinh tế số; cùng với sự kế thừa kết quả của các công trình nghiên cứu trước đó, nghiên cứu sinh đã xây dựng quan niệm về nhân lực cho phát triển kinh tế số, vai trò của nhân lực đối với phát triển kinh tế số ở địa bàn cấp tỉnh. Từ đó chỉ rõ các yêu cầu của nhân lực cho phát triển kinh tế số. Từ các yêu cầu đó, luận án đề xuất các nội dung xây dựng nhân lực cho phát triển kinh tế số ở địa bàn cấp tỉnh. Luận án cũng chỉ ra các tiêu chí đánh giá và nhân tố ảnh hưởng đến nhân lực cho phát triển kinh tế số ở địa bàn cấp tỉnh.

2. Sau khi khái quát tình hình phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái

Nguyên, luận án đi sâu phân tích, có số liệu minh chứng thực trạng nhân lực tỉnh Thái Nguyên. Luận án đã rút ra những hạn chế còn tồn tại, trong đó hạn chế lớn nhất là số lượng, chất lượng của nhân lực chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế số của tỉnh Thái Nguyên, khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động của đối tượng này chưa cao. Trên cơ sở đó, luận án đã chỉ ra 4 nguyên nhân của những hạn chế đó và nguyên nhân cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực để cung cấp nhân lực có chất lượng cho phát triển kinh tế số còn nhiều yếu và thiếu đây là cơ sở để đề xuất các giải pháp ở chương 4.

3. Luận án đã đưa ra những Dự báo về khả năng phát triển kinh tế số và nhu cầu nhân lực cho phát triển kinh tế số, quan điểm xây dựng nhân lực cho phát triển kinh tế số. Từ đó đề xuất 6 giải pháp có tính khả thi nhằm xây dựng nhân lực cho phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 đó là: Nâng cao nhận thức xã hội về vai trò, vị trí của nhân lực cho phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên; Xây dựng chiến lược và quy hoạch về nhân lực cho phát triển kinh tế số; Hoàn thiện cơ chế, chính sách tạo động lực để thu hút, sử dụng và đào tạo nhân lực cho phát triển kinh tế số; Tăng cường sự lãnh đạo của các cấp uỷ Đảng, chính quyền và phát huy vai trò người đứng đầu cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp; Xây dựng nhân lực cho phát triển kinh tế số dựa trên phát triển đội ngũ nhân lực công nghiệp công nghệ cao trên địa bàn tỉnh; Xây dựng nhân lực cho phát triển kinh tế số dựa trên phát triển đội ngũ nhân lực công nghiệp công nghệ cao trên địa bàn tỉnh.

4. Nhân lực cho phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên là một đề tài mới có quy mô lớn đòi hỏi có tính hệ thống và nghiên cứu trên nhiều khía cạnh khác nhau. Từ góc độ Kinh tế chính trị, luận án đã bước đầu xây dựng được một số nội dung có ý nghĩa phương pháp luận. Bên cạnh những kết quả đạt được, nghiên cứu khó tránh khỏi những thiếu sót nhất định, vì vậy trong thời gian tới nghiên cứu sinh sẽ tiếp tục bổ sung, mở rộng và phát triển vấn đề nghiên cứu sâu hơn, góp phần làm sáng tỏ những cơ sở lý luận và thực tiễn xung quanh vấn đề nhân lực cho phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên riêng và ở Việt Nam nói chung.

DANH MỤC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CỦA TÁC GIẢ ĐÃ ĐƯỢC CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Ngô Cẩm Tú (2021), “Thực trạng nguồn nhân lực công nghệ thông tin trong phát triển kinh tế số ở Việt Nam”, *Tạp chí Kinh tế châu Á - Thái Bình Dương*, (59), tr.31-33.
2. Ngô Cẩm Tú (2023), “Xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế số và kinh nghiệm đối với Thái Nguyên”, *Tạp chí Tài chính*, (5), tr. 151-153.
3. Ngô Cẩm Tú (2023), “Thúc đẩy phát triển kinh tế số ở tỉnh Thái Nguyên đến năm 2030”, *Tạp chí Nghiên cứu Tài chính kế toán*, (6), tr. 33-36.
4. Ngô Cẩm Tú (2023), “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số nền kinh tế trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên”, *Tạp chí Nghiên cứu Tài chính kế toán*, (246), tr.30-33.
5. Phùng Lê Dung, Ngô Cẩm Tú (2023), “Vai trò của Nhà nước đối với phát triển kinh tế số ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay”, *Tạp chí Quản lý Nhà nước* online mã số ISSN 2815 – 5831 tại trang <https://www.quanlynhanuoc.vn/2023/09/12/vai-tro-cua-nha-nuoc-doi-voi-phat-trien-kinh-te-so-o-viet-nam-trong-giai-doan-hien-nay/>