

CÔNG THƯƠNG

TẠP CHÍ CÔNG THƯƠNG ĐIỆN TỬ - CƠ QUAN THÔNG TIN LÝ LUẬN CỦA BỘ CÔNG THƯƠNG

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Đồng bằng sông Cửu Long trong bối cảnh chuyển đổi số

Thứ hai, 23/01/2023 | 11:00

THS. NGUYỄN THỊ KIM NHUNG (Giảng viên Khoa Nhà nước và Pháp luật, Trường Chính trị thành phố Cần Thơ)

TÓM TẮT:

Hiện nay, **nguồn nhân lực chất lượng cao** đóng vai trò đặc biệt quan trọng, thúc đẩy nhanh tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế dưới tác động của nền công nghiệp 4.0. Do đó, tất cả các vùng trong cả nước đều quan tâm xây dựng chiến lược, kế hoạch để đào tạo, bồi dưỡng nhằm đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực hiện tại và cho giai đoạn tiếp theo. Đồng bằng sông Cửu Long có nhiều thế mạnh về nông nghiệp, thủy sản, du lịch và vùng sản xuất, xuất khẩu lương thực, vùng cây ăn trái nhiệt đới lớn nhất Việt Nam. Tuy nhiên, giáo dục, trình độ lao động qua đào tạo vùng **đồng bằng sông Cửu Long** vẫn thấp nhất trong cả nước, chỉ cao hơn vùng Trung du và Bắc bộ. Do đó, mục tiêu đặt ra giai đoạn tiếp theo là cần nghiên cứu xây dựng chiến lược đào tạo, bồi dưỡng nhằm phát triển cả số lượng lẫn chất lượng nguồn nhân lực; đẩy nhanh tiến độ đô thị hóa nhằm thu hút nhiều doanh nghiệp trong và ngoài nước, giải quyết việc làm cho người lao động tại địa phương. Bài viết bàn về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Đồng bằng sông Cửu Long trong bối cảnh **chuyển đổi số**.

Từ khóa: nguồn nhân lực chất lượng cao, đồng bằng sông Cửu Long, đào tạo, chuyển đổi số.

1. Đặt vấn đề

Qua 35 năm đổi mới đất nước, với những chủ trương chính sách đúng đắn của Đảng, Nhà nước và sự góp sức của toàn xã hội nên nguồn nhân lực cả nước nói chung, đồng bằng sông Cửu Long nói riêng đã có bước tiến đáng kể, đưa đất nước Việt Nam ngày càng phát triển. Chỉ số phát triển con người (HDI) năm 2019 của Việt Nam là 0,704. Với kết quả này, Việt Nam đã lọt vào danh sách các nước phát triển con người cao và được xếp thứ 117/189 quốc gia và vùng lãnh thổ. Tuy nhiên, trong bối cảnh hội nhập ngày càng sâu rộng nền kinh tế quốc tế, dưới tác động của cuộc cách mạng công nghệ 4.0, nguồn nhân lực cả nước vẫn còn thấp, sự chênh lệch trình độ nguồn nhân lực chất lượng cao ở các vùng miền là một vấn đề đáng lo ngại.

Trong bài viết này, tác giả sẽ tập trung phân tích thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao ở vùng đồng bằng sông Cửu Long. Theo kết quả điều tra dân số và nhà ở năm 2019, đồng bằng sông Cửu Long có khoảng 17,3 triệu người, tăng 1 triệu người so với năm 2009. Tỷ trọng dân số dưới 15 tuổi ở đồng bằng sông Cửu Long chiếm 22% và nhóm dân số từ 65 tuổi trở chiếm 8,4%. Điều này có nghĩa, đồng bằng sông Cửu Long đang trong thời kỳ "dân số vàng". Tuy nhiên, trong thời gian qua, những giải pháp căn cơ cả về đào tạo, bồi dưỡng đến liên kết vùng, giải quyết việc làm cho lực lượng lao động ở địa phương chưa được thực hiện đồng bộ, môi trường thăng tiến không nhiều, cũng như thu nhập bình quân đầu người chưa cao. Trên cơ sở đó, tác giả sẽ đề xuất một số giải pháp nhằm tạo điều kiện cho nguồn nhân lực cao tăng về số lượng và chất lượng, góp phần thực hóa mục tiêu đến năm 2030 Việt Nam trở thành nước có thu nhập trung bình cao và trở thành nước phát triển vào năm 2045 như Đại hội của Đảng lần thứ XIII xác định.

2. Nội dung

2.1. Cơ sở lý luận về nguồn nhân lực chất lượng cao

Việc phát triển nguồn nhân lực đã được Đảng đề cập từ rất sớm, đó là: "Nâng cao dân trí, bồi dưỡng và phát huy nguồn lực to lớn của con người Việt Nam là nhân tố quyết định thắng lợi của công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa" [1, tr.114 - 115]. Một quốc gia muốn phát triển, phải có các yếu tố như: tài nguyên thiên nhiên, vốn, khoa học - công nghệ, con người, trong đó nhân tố con người đóng vai trò trọng tâm. Tuy nhiên, cụm từ "nguồn nhân lực chất lượng cao" lần đầu tiên được đề cập trong văn kiện Đại hội của Đảng lần thứ XI: "phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những yếu tố quyết định sự phát triển nhanh và bền vững đất nước"[2, tr.41]. Nguồn nhân lực chất lượng cao được hiểu ở 2 khía cạnh là số lượng và chất lượng. Về mặt số lượng, nguồn nhân lực chất lượng cao là người trong độ tuổi lao động theo quy định

của Nhà nước, mà cụ thể là đúng theo quy định của Bộ luật Lao động hiện hành. Về mặt chất lượng, nguồn nhân lực chất lượng cao có khả năng quyết định sự phát triển nhanh và bền vững đất nước, chắc chắn phải qua đào tạo, có bằng cấp và trình độ chuyên môn kỹ thuật. Như vậy, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là 1 trong 3 đột phá chiến lược, nhằm thực hiện thành công các mục tiêu của “*Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội và Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011-2020*”[2,tr.32].

Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng tiếp tục khẳng định “*Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, tranh thủ những cơ hội và thành tựu của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4*”[3, tr.54]. Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 tạo nên sức ép cạnh tranh ngày càng gay gắt đối với thị trường lao động, những ngành nghề truyền thống sử dụng nhiều lao động sẽ dần mất đi, đồng thời xuất hiện những ngành nghề mới. Hệ thống tự động hóa và robot thông minh sẽ dẫn đến tình trạng dư thừa lao động và gia tăng tình trạng thất nghiệp, đòi hỏi nguồn nhân lực có khả năng khai thác và ứng dụng thành quả mới nhất của khoa học và công nghệ để giải quyết vấn đề đặt ra. Đồng thời, “*Hội nhập quốc tế gắn với phát triển kinh tế tri thức, lấy khoa học, công nghệ, tri thức và nguồn nhân lực chất lượng cao làm động lực chủ yếu*” [3, tr.90]. Trên cơ sở bám sát thực tiễn, xu hướng phát triển của đất nước và thế giới, Báo cáo chính trị đề ra và các báo cáo chuyên đề đã cụ thể hóa 12 định hướng chiến lược phát triển đất nước trong thời kì 2021 - 2030 một lần nữa khẳng định: “*Tạo đột phá trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thu hút và trọng dụng nhân tài, ứng dụng mạnh mẽ thành tựu của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư*”[4, t1, tr.37].

Thêm vào đó, Văn kiện Đại hội đại biểu lần thứ XIII của Đảng đã xác định: “*Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao; ưu tiên phát triển nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt trên cơ sở nâng cao, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ, toàn diện, cơ bản về chất lượng giáo dục, đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài...*”[5, tr.203-204]. Nguồn nhân lực chất lượng cao trong giai đoạn này không chỉ hiểu một cách đơn thuần là có bằng cấp cao đẳng hoặc đại học, mà cần phải phẩm chất đạo đức đứng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, có khả năng ứng dụng khoa học, công nghệ, làm chủ tri thức, có khả năng thích ứng với bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế.

Tóm lại, nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ là nguồn lao động đã qua đào tạo phù hợp với yêu cầu thị trường lao động trong nước, mà còn có khả năng thích ứng với tiêu chuẩn của thị trường lao động quốc tế với kiến thức chuyên môn sâu có khả năng ứng dụng hiệu quả công nghệ tiên tiến, kỹ năng làm việc hiệu quả và thái độ làm việc đúng đắn và chuyên nghiệp. Do đó, nguồn nhân lực chất lượng cao được hiểu là: “*Đội ngũ nhân lực có trình độ và năng lực cao, là lực lượng xung kích tiếp nhận chuyển giao công nghệ tiên tiến, thực hiện có hiệu quả việc ứng dụng vào điều kiện nước ta, là hạt nhân đưa lĩnh vực của mình đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa được mở rộng theo kiểu “vết dầu loang”, bằng cách dẫn dắt những bộ phận có trình độ và năng lực thấp hơn, đi lên với tốc độ nhanh*” [6, tr.323].

2.2. Thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao ở đồng bằng sông Cửu Long

Thứ nhất, xét về trình độ giáo dục:

Bảng 1. Trình độ giáo dục ở đồng bằng sông Cửu Long

Trình độ giáo dục	Đồng bằng sông Cửu Long		Cả nước
	2009	2019	2019
Chưa bao giờ đi học	6.9	18.4	9.8
Chưa tốt nghiệp tiểu học	26.7	34.6	21.4
Tốt nghiệp tiểu học	36.1	26	32.3
Tốt nghiệp THCS	17.1	11.3	17.3
Tốt nghiệp THPT	6.4	9.7	19.2

Nguồn: Tổng cục Thống kê, kết quả tổng điều tra dân số và nhà ở 2009, 2019

Qua thống kê trên cho thấy tỷ lệ tốt nghiệp phổ thông ở vùng đồng bằng sông Cửu Long tương đối thấp. Điều này ảnh hưởng rất lớn đến số lượng nguồn nhân lực chất lượng cao của toàn vùng. Đồng bằng sông Cửu Long hiện có tỷ lệ dân số trong độ tuổi học phổ thông nhưng không đi học cao nhất cả nước (13,3%), tỷ lệ này cao hơn nhiều so với mức bình quân cả nước (8,3%), điều này sẽ ảnh hưởng rất lớn đối với chủ trương đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao.

Thứ hai, xét về trình độ chuyên môn: (Bảng 2)

Bảng 2. Trình độ chuyên môn kỹ thuật ở đồng bằng sông Cửu Long

Trình độ CMKT	ĐBSCL	Miền núi phía Bắc	ĐB sông Hồng	Tây Nguyên	Cả nước

	2009	2019	2019	2019	2019	2019
Tốt nghiệp sơ cấp	1.4	1.1	3.4	5.3	1.6	3.1
Tốt nghiệp Trung cấp	2.2	1.8	4.8	4.7	3.1	3.5
Tốt nghiệp Đại học	0.9	1.6	3.2	4.4	2.6	3.3
Tốt nghiệp Đại học trở lên	2.1	5.2	6.7	13.5	6.6	9.3
Tổng	6.6	9.7	18.1	27.9	13.9	19.2

Nguồn: Tổng cục Thống kê, kết quả tổng điều tra dân số và nhà ở 2009, 2019

Qua Bảng 2 cho thấy, trình độ chuyên môn kỹ thuật ở đồng bằng sông Cửu Long qua 10 năm có tăng nhưng tăng không nhiều. Đặc biệt so với các vùng khác trong cả nước, vùng đồng bằng sông Cửu Long được xem là “vùng trũng” giáo dục, trình độ giáo dục Đại học và sau Đại học chỉ chiếm 6,8%. Đây cũng là thách thức không nhỏ trong tiến trình chuyển đổi số ở tất cả các lĩnh vực kinh tế, xã hội.

Chất lượng nguồn nhân lực về chuyên môn, kỹ thuật ở Việt Nam nói chung, đồng bằng sông Cửu Long nói riêng chưa cao, vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động trong và ngoài nước. Việc thực hiện chính sách thu hút người có trình độ chuyên môn cao, đội ngũ chuyên gia giỏi thuộc các chuyên ngành phù hợp với yêu cầu phát triển ở các tỉnh, thành chưa nhiều, đặc biệt là các lĩnh vực nghiên cứu khoa học, phát triển công nghệ kỹ thuật đang thiếu chuyên gia đầu ngành [11, tr.5]. Theo báo cáo năng lực cạnh tranh toàn cầu 2018, Việt Nam xếp thứ 84/137 quốc gia về kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp đại học và xếp thứ 79/134 về năng lực đổi mới sáng tạo. Ngoài ra, theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới, chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam đạt mức 3,79 điểm (trong thang điểm 10) xếp hạng thứ 11 trong số 12 quốc gia được khảo sát tại châu Á. Trong khi Hàn Quốc đạt 6,91 điểm; Ấn Độ đạt 5,76 điểm; Malaysia đạt 5,59 điểm [1].

Thứ ba, nguồn nhân lực ở đồng bằng sông Cửu Long chưa đáp ứng về kỹ năng mềm về tin học và ngoại ngữ cũng như khả năng ứng dụng khoa học, công nghệ. Theo ước tính của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), có đến 86% số lao động trong các ngành Dệt may và Giày dép của Việt Nam có nguy cơ cao mất việc làm dưới tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0; có đến 40% doanh nghiệp được khảo sát cho biết họ sẽ giảm lực lượng lao động do tích hợp công nghệ; 94% các lãnh đạo doanh nghiệp báo cáo rằng họ mong đợi nhân viên có thêm các kỹ năng mới, nhất là trong lĩnh vực công nghệ thông tin và công nghệ cao, công nghiệp phụ trợ, thiết bị điện tử, thương mại điện tử và logistics... Đây cũng là bài toán nan giải về nguồn nhân lực chất lượng cao ở đồng bằng sông Cửu Long trong thời gian tới. Một trong những nguyên nhân chính là việc đào tạo nguồn nhân lực không mang tính bền vững vì người lao động sau khi được đào tạo sẽ xuất cư sang vùng có cơ hội phát triển nghề nghiệp và thu nhập cao. Theo thống kê, đồng bằng sông Cửu Long được xem là vùng dẫn đầu trong cả nước về số người xuất cư với hơn 200 nghìn người, trong đó khoảng 98,5% những người xuất cư khỏi đồng bằng sông Cửu Long chọn điểm đến là Đông Nam bộ [10, tr. 130].

Nguyên nhân chính là tốc độ đô thị hóa ở đồng bằng sông Cửu Long còn chậm so với bình quân cả nước [6], nên số lượng doanh nghiệp đầu tư ở đồng bằng sông Cửu Long ít. Tính đến tháng 12 năm 2019, chỉ có 9.388 doanh nghiệp trong nước, có 1.707 doanh nghiệp vốn đầu tư nước ngoài (FDI) đang hoạt động tại đồng bằng sông Cửu Long [10, tr.281], phần lớn doanh nghiệp chỉ sử dụng lao động phổ thông, nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao không nhiều. Do đó, người dân chưa nhận thức hết tầm quan trọng của nguồn nhân lực chất lượng cao.

2.3. Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cao tại Đồng bằng sông Cửu Long trong bối cảnh chuyển đổi số

Để phát huy thế mạnh của vùng đồng bằng sông Cửu Long về lĩnh vực nông nghiệp theo hướng nông nghiệp hàng hóa chất lượng cao, kết hợp với dịch vụ, du lịch sinh thái, công nghiệp chế biến nhằm nâng cao giá trị và sức cạnh tranh, phát huy tiềm năng và lợi thế của các ngành kinh tế biển phù hợp với chủ trương quy hoạch vùng giai đoạn 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050, đồng bằng sông Cửu Long cần xác định một số giải pháp phát huy nguồn nhân lực chất lượng cao, cụ thể như sau:

Thứ nhất, khẳng định vai trò của Nhà nước trong việc ban hành chiến lược, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực cao trong tất cả các ngành, các lĩnh vực. Việc ban hành chiến lược, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cần phải dựa trên thực tiễn nguồn nhân lực hiện có ở từng địa phương và dự báo nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực trong giai đoạn tới của địa phương, của cả nước và các quốc gia trên thế giới. Từ đó có kế hoạch điều chỉnh các chính sách thu hút, tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, đào tạo, bồi dưỡng phù hợp nhằm hạn chế tình trạng dịch chuyển nguồn nhân lực từ vùng này sang vùng khác. Đặc biệt, cần chủ động phối hợp chặt chẽ với các cơ sở đào tạo trong và mở rộng liên kết với cơ sở đào tạo nước ngoài, nhất là các cơ sở đào tạo thuộc hệ thống Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, các trường đại học uy tín ở nước ngoài để thực hiện đa dạng các hình thức đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp nhằm làm “đầu tàu” trong vạch định chính sách phát triển kinh tế - xã hội của đất nước [11, tr.6].

Thứ hai, tiếp tục hoàn thiện chính sách thúc đẩy đào tạo nguồn nhân lực ở Đồng bằng sông Cửu Long theo hướng xem xét thế mạnh của từng trường đào tạo ở 13 tỉnh, thành, để xây dựng chiến lược cụ thể cho từng ngành nghề then chốt, nhất là những ngành phù hợp với xu thế hội nhập như kinh tế số, thương mại điện tử, ứng phó với biến đổi khí hậu,... Đồng thời, cần phải chú trọng gắn kết quy hoạch vùng nhằm dự đoán chính xác nhu cầu thị trường lao động, đảm bảo người học có việc làm phù hợp với chuyên ngành đã được học. Cụ thể như, thành phố Cần Thơ có hệ thống đa dạng các trường đại học, viện nghiên cứu gồm trên 70 đơn vị và khoảng trên 7.450 người có hoạt động nghiên cứu khoa học, trong đó có những đơn vị thuộc hàng đầu của quốc gia và khu vực về lĩnh vực nông nghiệp như Đại học Cần Thơ, Đại học Kỹ thuật Công nghệ Cần Thơ, Đại học Nam Cần Thơ, Viện Nghiên cứu Lúa đồng bằng sông Cửu Long... Trường Đại học Cần Thơ đang đặt mục tiêu trở thành một trong 20 trường đại học hàng đầu của Đông Nam Á trước năm 2030 và thuộc nhóm 1.000 trường đại học hàng đầu của thế giới trước năm 2045. Thế mạnh trong việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở thành phố Cần Thơ nên được xem là gương điển hình, tạo sức lan tỏa cho cách tỉnh, thành trong toàn vùng.

Thứ ba, chú trọng công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện Nghị quyết số 35/NQ-CP, ngày 4/6/2019 của Chính phủ “Về tăng cường huy động các nguồn lực của xã hội đầu tư cho phát triển giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019 - 2025” để tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc trong việc thực hiện chính sách xã hội hóa”. Công tác xã hội hóa giáo dục cần chú trọng hơn nữa trong việc tạo mối liên kết giữa gia đình - nhà trường - doanh nghiệp để giảm bớt tình trạng lãng phí nguồn lực trong xã hội, sinh viên ra trường có việc làm đúng chuyên ngành đào tạo, doanh nghiệp không mất nhiều thời gian và chi phí để đào tạo lại nguồn NLCLC theo nhu cầu của doanh nghiệp. Đồng thời, đồng bằng sông Cửu Long cần đẩy nhanh tiến độ đô thị hóa, thu hút ngày càng nhiều doanh nghiệp trong và ngoài nước, giải quyết việc làm cho người lao động nhằm hạn chế tình trạng xuất cư sang các vùng lân cận.

3. Kết luận

Bài toán giải quyết nguồn nhân lực chất lượng cao ở đồng bằng sông Cửu Long không phải là vấn đề mới, vấn đề này đã được đưa ra thảo luận và phân tích ở rất nhiều công trình nghiên cứu của nhiều nhà khoa học, ở nhiều buổi hội thảo trong vùng nhưng việc khắc phục những hạn chế từ khâu đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng, trọng dụng đến chính sách lương, thưởng, cơ hội thăng tiến... cần phải có giải pháp căn cơ và kiên trì thực hiện trong từng giai đoạn nhất định. Giải pháp mang tính cấp bách hiện nay là sự vào cuộc của cơ quan quản lý tất cả các ngành, lĩnh vực; sự phối hợp nhịp nhàng giữa gia đình nhà trường và doanh nghiệp sẽ tạo đà phát triển bền vững nguồn nhân lực chất lượng cao ở đồng bằng sông Cửu Long, tạo điều kiện cho đời sống kinh tế - xã hội của người dân ngày càng phát triển.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Chí Hoàng (2020). Phát triển nguồn nhân lực chất lượng trong bối cảnh mới. Truy cập tại <https://tapchitaichinh.vn/nghien-cuu-trao-doi/trao-doi-binh-luan/phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-trong-boi-can-h-moi-323303.html>; tr.114 - 115.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam (1996). Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII. NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011). Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI. NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
4. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016). Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII. NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
5. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
6. Trung Chánh (2020). Đô thị hóa chậm là ‘thách thức’ cho phát triển của đồng bằng sông Cửu Long. Truy cập tại <https://thesaigontimes.vn/do-thi-hoa-cham-la-thach-thuc-cho-phat-trien-cua-dbscl/>.
7. Quỹ Dân số Liên hợp quốc (UNFPA) và Viện Nghiên cứu Chiến lược (2017). Tác động của biến đổi cơ cấu tuổi dân số đến tăng trưởng kinh tế Việt Nam và các đề xuất chính sách. Báo cáo tóm tắt.
8. Phạm Minh Hạc (2001). Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hoá, hiện đại hóa. NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
9. Thủ tướng Chính phủ (2009). Quyết định số 1581/QĐ-TTg, ngày 9/10/2009 phê duyệt quy hoạch xây dựng Đồng bằng sông Cửu Long đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2050.
10. Tổng cục thống kê. Kết quả điều tra dân số và nhà ở năm 2009, 2019. NXB. Thống kê, Hà Nội.
11. Lê Thanh Hòa (2021). Đào tạo, bồi dưỡng nguồn năng lực thành phố Cần Thơ: Thực trạng và giải pháp. Nội san Trường Chính trị thành phố Cần Thơ, số 8/2021.

The development of high-quality human resources in the Mekong Delta in the context of the digital transformation process

Master. Nguyen Thi Kim Nhung

Lecturer, Faculty of State and Law, Can Tho City School of Politics

Abstract:

High-quality human resources play a particularly important role in the industrialization, modernization and international integration process of Vietnam in the context of the Fourth Industrial Revolution (Industry 4.0). All regions in Vietnam are focusing on human resource training, retraining strategies and plans to meet the needs for human resource in the upcoming development period. The Mekong Delta has advantages in agriculture, fisheries, tourism, and food production and exports. This region is also the largest tropical fruit growing area of Vietnam. However, the Mekong Delta's the level of general education and the rate of trained labor are the lowest among regions in Vietnam. As a result, one of the important tasks for the Mekong Delta is to build a human resource training and retraining strategy to improve the region's workforce in terms of quantity and quality. In addition, the region also need to accelerate its urbanization to attract more domestic and foreign enterprises, and create jobs for local workers.

Keywords: high-quality human resources, Mekong Delta, training, digital transformation.

[**Tạp chí Công Thương - Các kết quả nghiên cứu khoa học và ứng dụng công nghệ, Số 25 tháng 11 năm 2022**]