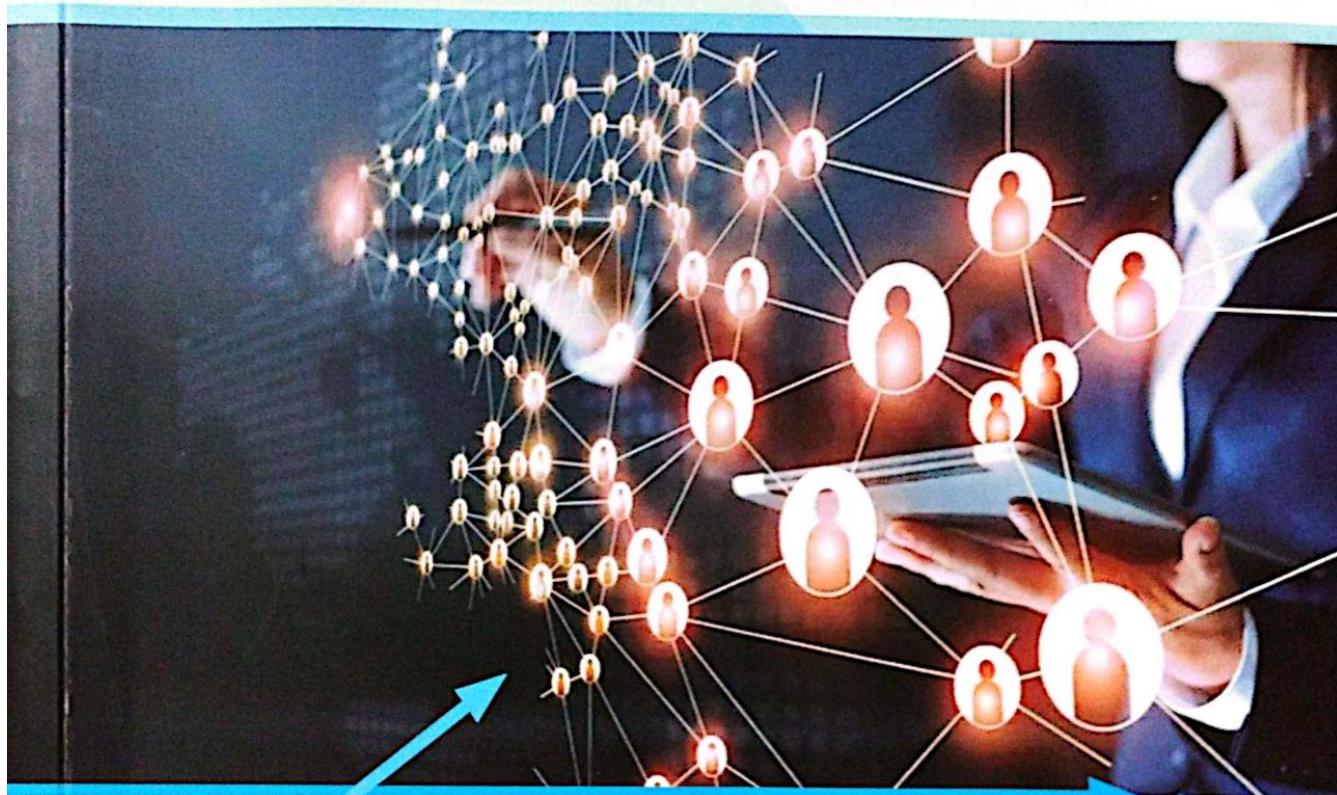




TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN

KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC QUỐC GIA

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG BỐI CẢNH CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0



NHÀ XUẤT BẢN ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN



TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN

KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC QUỐC GIA

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
TRONG BỐI CẢNH
CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0**

NHÀ XUẤT BẢN ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN

2024

HỘI THẢO KHOA HỌC QUỐC GIA
PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
TRONG BỐI CẢNH CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

BAN CHỈ ĐẠO

TT	Họ và tên	Chức vụ/Đơn vị	Nhiệm vụ
1	PGS.TS. Nguyễn Thành Hiếu	Phó Hiệu trưởng Trường Đại học Kinh tế Quốc dân	Trưởng ban
2	TS. Trịnh Mai Văn	Phó Trưởng phòng, Phòng Quản lý khoa học	Phó Trưởng ban
3	PGS.TS. Vũ Hoàng Ngân	Trưởng khoa, Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực	Ủy viên

BAN TỔ CHỨC VÀ THƯ KÝ

TT	Họ và tên	Chức vụ/Đơn vị	Nhiệm vụ
1	PGS.TS. Vũ Hoàng Ngân	Trưởng khoa, Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực	Trưởng ban
2	PGS.TS. Phạm Thị Bích Chi	Trưởng phòng, Phòng Tài chính - Kế toán	Ủy viên
3	ThS. Bùi Đức Dũng	Trưởng phòng, Phòng Tổng hợp	Ủy viên
4	TS. Vũ Trọng Nghĩa	Trưởng phòng, Phòng Truyền thông	Ủy viên
5	TS. Trần Huy Phương	Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực	Ủy viên
6	TS. Hoàng Thị Huệ	Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực	Thư ký
7	ThS. Bùi Huy Hoàn	Phòng Quản lý khoa học	Thư ký

MỤC LỤC

PHẦN 1

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC: KINH NGHIỆM THỰC TIỄN

- 1 CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH CÔNG NGHIỆP CHẾ BIẾN, CHẾ TẠO TỈNH HÀ NAM TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0 12

Vũ Hoàng Ngân
Khoa Kinh tế và Quản lý Nguồn nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

- 2 ẢNH HƯỞNG CỦA VỐN NHÂN LỰC TỐI TĂNG TRƯỞNG KINH TẾ TỈNH HÀ NAM TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0 30

Hoàng Thị Huệ
Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
Luu Diệu Hằng, Nguyễn Hiến Phương, Nguyễn Tuấn Khôi
Lớp Quản trị nhân lực 64B, Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
Nguyễn Hải Anh, Nguyễn Hải Nam
Lớp Quản trị nhân lực 63A, Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

- 3 ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CÔNG VỤ CHO CHUYÊN ĐỐI SỐ: TỪ TRƯỜNG HỢP TỈNH BÌNH DƯƠNG 49

Trần Thanh Hồng Lan, Phạm Quỳnh Lan
Viện Khoa học xã hội Vùng Nam Bộ, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam

- 4 PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN NÔNG NGHIỆP TUẦN HOÀN TRONG BỐI CẢNH CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0: THỰC TIỄN THÀNH PHỐ CẦN THƠ 72

Lê Chí Nhân, Đinh Văn Phương, Trần Thị Hồng Lê,
Lương Thị Hoài Thanh, Nguyễn Thanh Trọng
Khoa Khoa học cơ bản, Trường Đại học Y Dược Cần Thơ
Trương Bảo Trúc
Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh

- 5 CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC** 85
NGÀNH DU LỊCH: NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP CÁC DOANH NGHIỆP
DU LỊCH Ở THÀNH PHỐ HÀ NỘI
Phạm Thành Công
Viện Kinh tế Việt Nam, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam
- 6 NGHIÊN CỨU CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QUẢN TRỊ** 108
NGUỒN NHÂN LỰC XANH - KHẢO SÁT TẠI CÁC DOANH NGHIỆP
DU LỊCH TỈNH KHÁNH HÒA
Lê Thị Ngọc Thiện
Trường Đại học Khánh Hòa
- 7 HẠ TẦNG NHÂN LỰC CHO ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ THÔNG TIN** 129
CỦA CÁC TỈNH, THÀNH PHỐ VÙNG BẮC TRUNG BỘ VÀ
DUYÊN HẢI MIỀN TRUNG - MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ
Nguyễn Thị Lệ Thủy
Khoa Khoa học quản lý, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
Lê Thị Hoài Thu
Khoa Công nghệ thông tin, Trường Công nghệ, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
Bùi Thị Hồng Việt
Khoa Khoa học quản lý, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
- 8 CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC** 142
NÔNG NGHIỆP ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ CAO TẠI CÁC TỈNH
Ở VÙNG BẮC TRUNG BỘ TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG
CÔNG NGHIỆP 4.0
Trần Thị Thanh Thủy
Trường Kinh tế, Trường Đại học Vinh
- 9 PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HƯỚNG ĐẾN TRÁCH NHIỆM** 160
XÃ HỘI THÔNG QUA SỰ THAM GIA CỦA NHÂN VIÊN VÀO
DỰ ÁN CSR: NGHIÊN CỨU TẠI LG DISPLAY
Nguyễn Thanh Vân
Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
- 10 PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHO KHOA HỌC, CÔNG NGHỆ** 171
VÀ ĐỔI MỚI SÁNG TẠO: KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VÀ KHUYẾN
NGHỊ CHO VIỆT NAM
Mạc Thị Hải Yến
Khoa Khoa học quản lý, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
Nguyễn Thị Nhung
Khoa Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Mở TP. Hồ Chí Minh

- 11 CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA ĐÀI LOAN TỪ** 184
NĂM 2016 ĐẾN NAY VÀ BÀI HỌC KINH NGHIỆM CHO VIỆT NAM
Nguyễn Lê Tâm
Khoa Quan hệ quốc tế và Truyền thông, Trường Đại học Ngoại ngữ - Tin học TP. Hồ Chí Minh
- 12 PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC VIỆT NAM THỜI KỲ 4.0:** 199
HỌC HỎI GÌ TỪ ISRAEL?
Nguyễn Trọng Tuấn Anh
Viện Nghiên cứu Nam Á, Tây Á và châu Phi
- PHẦN 2**
CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0 VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
- 13 TÁC ĐỘNG CỦA CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0 ĐẾN PHÁT** 218
TRIEÂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI VIỆT NAM: TIẾP CẬN TỪ CƠ SỞ
LÝ THUYẾT ĐẾN MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ
Trần Thị Lan Phương
Viện Ngân hàng - Tài chính, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
Hoàng Thị Hồng Ngọc
Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
- 14 PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC SỐ TRONG BỐI CẢNH CÁCH** 231
MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0: THÁCH THỨC VÀ CƠ HỘI
Đoàn Văn Trai
Khoa Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Công Thương TP. Hồ Chí Minh
- 15 THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM - MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐỐI VỚI** 249
DOANH NGHIỆP VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG
Vũ Thành Hưng
Viện Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
- 16 ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CÁCH MẠNG** 265
CÔNG NGHIỆP 4.0 VÀ CHUYỂN ĐỔI SỐ NỀN KINH TẾ
Nguyễn Phương Mai
Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
- 17 PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC CÔNG NGHỆ THÔNG TIN VÀ TRUYỀN** 278
THÔNG TRONG GIẢNG DẠY ĐẠI HỌC TẠI VIỆT NAM
Nguyễn Mỹ Vân
Khoa Quản trị kinh doanh 1, Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông

18 XU HƯỚNG PHÁT TRIỂN NGÀNH CÔNG NGHIỆP VÀ NHỮNG YÊU CẦU MỚI VỀ KỸ NĂNG LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0 295

Phạm Hương Quỳnh

Khoa Kinh tế và Quản lý Nguồn nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

19 KỶ NGUYÊN CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0: NHỮNG THÁCH THỨC CHO NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH KHÁCH SẠN 311

Nguyễn Thị Kim Ngân

Khoa Du lịch và Khách sạn, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

20 CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC VỀ CÔNG NGHIỆP BÁN DẪN THÔNG QUA MÔ HÌNH TRIPLE HELIX 327

Đặng Minh Phương

Khoa Luật Kinh tế, Học viện Chính sách và Phát triển, Bộ Kế hoạch và Đầu tư

21 GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO LAO ĐỘNG NỮ TRONG BỐI CẢNH CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0 344

Đỗ Thị Tỷ

Khoa Quản lý nguồn nhân lực, Trường Đại học Lao động - Xã hội (Cơ sở II)

Phạm Văn Hải

Khoa Giáo dục đại cương, Trường Đại học Lao động - Xã hội (Cơ sở II)

Hoàng Thị Thương

Khoa Quản lý nguồn nhân lực, Trường Đại học Lao động - Xã hội (Cơ sở II)

22 CAM KẾT MÔI TRƯỜNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0 361

Ninh Quốc Vương, Ngô Thị Quỳnh Chi, Nguyễn Thị Thu Hiền, Nguyễn Thị Thùy Trang, Trần Phương Giang

Lớp Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực 64, Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

23 CẢI THIẾN BẤT BÌNH ĐẲNG GIÁO DỤC TẠI 63 TỈNH, THÀNH VIỆT NAM: VAI TRÒ CỦA DI CƯ 376

Nguyễn Thị Bích Trâm

Lớp Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực 62, Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Nguyễn Phương Mai

Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Nguyễn Linh Ngọc

Lớp Quản trị nhân lực 64A, Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Nguyễn Tú Tú Minh

Lớp Quản trị nhân lực 64B, Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

24 THỰC TRẠNG TÍCH TỤ NHÂN TÀI TẠI VIỆT NAM GIAI ĐOẠN 2010 - 2022 394

Lê Phan Tuấn Đạt

Lớp Quản trị nhân lực 64B, Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Phạm Hương Quỳnh

Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Nguyễn Phương Anh

Lớp Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực 64, Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Nguyễn Hoàng Hà Ngân

Lớp Quản trị nhân lực 64A, Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

25 CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN KHẢ NĂNG ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CÔNG VIỆC CỦA SINH VIÊN TỐT NGHIỆP KHỐI NGÀNH KINH TẾ DƯỚI LĂNG KÍNH CỦA NHÀ QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0 413

Phi Minh Tuấn

Trường Đại học Thương mại

26 MỘT GÓC NHÌN VỀ MỨC ĐỘ SẴN SÀNG ĐÁP ỨNG KỸ NĂNG CẦN CÓ CỦA LAO ĐỘNG TRẺ VIỆT NAM TRONG THỊ TRƯỜNG TUYỂN DỤNG THỜI ĐẠI 4.0 433

Nguyễn Hồng Ngọc

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

27 CẢI THIẾN SỨC KHỎE TINH THẦN CHO SINH VIÊN NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TƯƠNG LAI 449

Mai Quốc Bảo

Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Nguyễn Phạm Khánh Linh

Lớp Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực 64, Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Dặng Bảo Ngọc Anh

Lớp Quản trị nhân lực 640, Khoa Kinh tế và Quản trị nguồn nhân lực,
Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Nguyễn Xuân Diệu

Lớp Kinh tế phát triển CIT 64, Viện Đào tạo Tiến sĩ, CIT và PGH,
Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Nguyễn Phan Quốc

Lớp Tài chính ngân hàng 640, Viện Ngân hàng – Tài chính,
Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

- 28 HƯỚNG NGHIỆP VÀ PHẢN LƯỢNG ĐÀO TẠO TRONG BỐI CẢNH 465**
PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC SỐ TẠI VIỆT NAM: THỰC TRẠNG,
LÝ LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Nguyễn Phúc Quân

Phạm Quân lý Khoa học, Trường Đại học Đông Á

- 29 CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN LIÊN KẾT ĐÀO TẠO NHÂN 481**
LỰC GIỮA TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHÁNH HÒA VÀ DOANH NGHIỆP
DU LỊCH TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH KHÁNH HÒA

Lê Trần Tuấn, Lê Thị Ngọc Thuận

Khoa Du lịch, Trường Đại học Khánh Hòa

- 30 ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CÔNG NGHIỆP CƠ KHÍ 500**
QUỐC PHÒNG CHẤT LƯỢNG CAO THEO HƯỚNG LƯỢNG DỰNG

Trương Quốc Tuấn

Viện Vũ khí, Tổng cục Công nghiệp Quốc phòng

Nguyễn Văn Tuấn

Ngân hàng Chính sách xã hội Việt Nam

PHẦN 1

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC: KINH NGHIỆM THỰC TIỄN

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NÔNG NGHIỆP ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ CAO TẠI CÁC TỈNH Ở VÙNG BẮC TRUNG BỘ TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

Trần Thị Thanh Thủy
Trường Kinh tế, Trường Đại học Vinh

Tóm tắt

Nghiên cứu này nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao tại các tỉnh ở vùng Bắc Trung Bộ của Việt Nam trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0. Áp dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA) và phân tích hồi quy trên cơ sở dữ liệu thu thập từ 390 cán bộ quản lý và người lao động tại các cơ sở sản xuất nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao trên địa bàn tại các tỉnh ở vùng Bắc Trung Bộ trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0, nghiên cứu đã xác định được 9 yếu tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao tại các tỉnh ở vùng Bắc Trung Bộ, bao gồm: Môi trường làm việc và quan hệ lao động; Môi trường kinh tế - văn hóa; Giáo dục - đào tạo và pháp luật về lao động; Đào tạo và phát triển nghề nghiệp; Phân tích và đánh giá kết quả công việc; Chất lượng lao động cá nhân; Lương, thưởng và phúc lợi doanh nghiệp; Tuyển dụng lao động; Chính sách hỗ trợ của Nhà nước về lao động. Kết quả nghiên cứu cho thấy, các yếu tố này có mối quan hệ mật thiết với phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0, đồng thời cung cấp cơ sở khoa học để cơ quan quản lý nhà nước và chính các cơ sở sản xuất nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao xây dựng và thực thi những chính sách thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao tại các tỉnh ở vùng Bắc Trung Bộ trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0.

Từ khóa: Nguồn nhân lực, nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, Cách mạng công nghiệp 4.0

1. DẶT VẤN ĐỀ

Sự phát triển bùng nổ của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 và ứng dụng khoa học công nghệ đã tác động mạnh mẽ đến ngành nông nghiệp. Các vùng nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao (CNC), các hợp tác xã, doanh nghiệp sản xuất nông nghiệp ứng dụng CNC, mô hình nhà kính, nhà lưới, sản xuất sản phẩm nông nghiệp theo quy trình sạch, các tổ VietGAP... được hỗ trợ hình thành, đào tạo và hoạt động hiệu quả trong những năm trở lại đây ở Việt Nam.

Dầu ăn nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao ở Bắc Trung Bộ phải nói đến việc tập trung phát triển đàn bò sữa chất lượng cao, đưa Nghệ An trở thành trung tâm chăn nuôi bò sữa công nghệ cao của cả nước và quá trình hình thành các mô hình sản xuất nông nghiệp theo hướng hữu cơ, tuần hoàn ở Thanh Hóa và Hà Tĩnh. Để nông nghiệp ứng dụng CNC được phát triển rộng rãi, tương xứng với tiềm năng của Bắc Trung Bộ và hiệu quả tối ưu trong điều kiện hiện nay, cần nhiều yếu tố, trong đó có sự tham gia quan trọng của nguồn nhân lực nhằm đảm bảo phát triển nông nghiệp hiệu quả và bền vững. Nguồn nhân lực trong ngành nông nghiệp CNC yêu cầu lao động đã được qua đào tạo kiến thức về nông nghiệp, có trình độ, kỹ năng, nghiên cứu ứng dụng, làm chủ công nghệ để ứng dụng và phát triển vào thực tế sản xuất đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành nông nghiệp CNC. Các tỉnh ở vùng Bắc Trung Bộ cũng như các địa bàn khác trên cả nước xác định nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng CNC là hướng phát triển quan trọng và bền vững nhằm phát triển tiềm năng vốn có của các tỉnh trong nông nghiệp, đẩy mạnh phát triển nông nghiệp ứng dụng CNC của các tỉnh trong giai đoạn mới trước bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0.

2. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU

2.1. Các nghiên cứu liên quan đến phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp công nghệ cao

- Phát triển nguồn nhân lực

Định nghĩa phát triển nguồn nhân lực đã được đề xuất bởi Watkins, trong đó tập trung vào việc học tập (Watkins, K. E., 1991), Swanson tập trung vào hiệu suất (Swanson, R. A., 1995).

Các thành phần của phát triển nguồn nhân lực được xác định bởi Thomson và Mabey bao gồm ba thành phần chính là: phát triển tổ chức, phát triển nghề nghiệp, đào tạo và phát triển (Thomson, R., và C. Mabey, 1994). Nói chung, mục đích của phát triển nguồn nhân lực, được chiết xuất từ các định nghĩa ở trên, là để nâng cao hiệu suất cá nhân và nâng cao hiệu quả tổ chức.

- Các khái niệm liên quan đến nông nghiệp công nghệ cao

Theo Điều 3 Luật Công nghệ cao năm 2008, nông nghiệp công nghệ cao là một loại hình nông nghiệp hiện đại sử dụng các tiến bộ công nghệ mới trong quá trình sản xuất. Đây bao gồm sự áp dụng của nhiều công nghệ khác nhau như công nghiệp hóa nông nghiệp (sử dụng máy móc trong quá trình sản xuất), tự động hóa, công nghệ thông tin, công nghệ vật liệu mới, công nghệ sinh học và việc sử dụng giống cây trồng và giống vật nuôi có năng suất, chất lượng cao.

Theo khoản 1 Điều 3 Luật Công nghệ cao năm 2008, hoạt động công nghệ cao là hoạt động nghiên cứu, phát triển, tìm kiếm, chuyển giao, ứng dụng công nghệ cao; đào tạo nhân lực công nghệ cao; ương tạo công nghệ cao, ương tạo doanh nghiệp công nghệ cao; sản xuất sản phẩm, cung ứng dịch vụ công nghệ cao; phát triển công nghiệp công nghệ cao. Khoản 1 Điều 3 Luật Công nghệ cao năm 2008, sản phẩm công nghệ cao là sản phẩm do công nghệ tạo ra, có chất lượng, tính năng vượt trội, giá trị gia tăng cao, thân thiện môi trường. Phát triển nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao là việc ứng dụng công nghệ và kỹ thuật tiên tiến vào các khâu của quá trình sản xuất nông

nghiệp nhằm tạo ra sản phẩm hàng hóa có năng suất, chất lượng, hiệu quả, bảo đảm an toàn thực phẩm và có khả năng cạnh tranh so với sản phẩm truyền thống.

Tại khoản 10 Điều 3 Nghị định số 55/2015/NĐ-CP, vùng nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao là vùng sản xuất nông nghiệp tập trung, ứng dụng những tiến bộ của khoa học và công nghệ vào sản xuất một loại nông sản hàng hóa.

Theo khoản 1 Điều 32 Luật Công nghệ cao năm 2008, khu nông nghiệp công nghệ cao là khu công nghệ cao tập trung hoạt động ứng dụng thành tựu nghiên cứu và công nghệ cao thực hiện nhiệm vụ chọn tạo, nhân giống cây trồng, giống vật nuôi cho năng suất, chất lượng, phòng trị bệnh cây trồng, vật nuôi; tạo ra vật tư, máy móc, thiết bị sử dụng trong nông nghiệp, bảo quản, chế biến sản phẩm nông nghiệp, phát triển doanh nghiệp nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao và dịch vụ công nghệ cao phục vụ nông nghiệp. Luật Công nghệ cao năm 2008 cũng quy định rõ, khu nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao có 5 chức năng cơ bản: nghiên cứu ứng dụng; thử nghiệm; trình diễn công nghệ cao; đào tạo nguồn nhân lực; sản xuất sản phẩm ứng dụng công nghệ cao. Trong đó, chức năng thử nghiệm, trình diễn, sản xuất sản phẩm ứng dụng công nghệ cao là chức năng phổ biến, hai chức năng còn lại tùy theo đặc điểm từng khu nông nghiệp.

- Đặc điểm của nông nghiệp công nghệ cao

Theo Luật Công nghệ cao năm 2008 và trong bối cảnh thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế, chỉ tiêu nông nghiệp công nghệ cao bao gồm các yếu tố sau:

- Ưu tiên phát triển các công nghệ chính như công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, công nghệ vật liệu mới và công nghệ tự động hóa.
- Tạo điều kiện cho việc phát triển chọn giống, phòng trừ dịch bệnh và nâng cao hiệu quả trong sản xuất nông nghiệp. Ngoài ra, cần thúc đẩy việc sản xuất thiết bị nông nghiệp, quá trình

bảo quản và chế biến sản phẩm nông nghiệp sử dụng công nghệ cao.

- Sản phẩm nông nghiệp cần đạt chất lượng cao, năng suất và giá trị gia tăng và hiệu quả kinh tế.
- Áp dụng các biện pháp thân thiện với môi trường và tiết kiệm năng lượng để bảo đảm sự bền vững trong sản xuất nông nghiệp và giảm tác động đến môi trường.
- Tạo điều kiện và đầu tư vào việc phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là đào tạo những chuyên gia có kiến thức và kỹ năng cần thiết để áp dụng công nghệ cao trong nông nghiệp.

Theo Quyết định số 66/2015/QĐ-TTg ngày 25/12/2015 của Thủ tướng Chính phủ quy định tiêu chí, thẩm quyền, trình tự, thủ tục công nhận vùng nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao và trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, các tiêu chí xác định vùng sản xuất nông nghiệp công nghệ cao gồm:

- Tổ chức sản xuất và tiêu thụ sản phẩm nông nghiệp theo mô hình chuỗi giá trị, trong đó tổ chức đầu mối trong vùng có thể là doanh nghiệp, hợp tác xã hoặc liên hiệp hợp tác xã hoạt động trong vùng và ký kết hợp đồng để thực hiện việc liên kết theo chuỗi giá trị trong sản xuất nông nghiệp của vùng.
- Sản phẩm nông nghiệp sản xuất trong vùng nên tập trung vào các nhóm sản phẩm sau: giống cây trồng, vật nuôi, giống thủy sản có năng suất, chất lượng cao và khả năng chống chịu xuất sắc; sản phẩm nông, lâm, thủy sản cần có giá trị gia tăng và hiệu quả kinh tế cao và đáp ứng tiêu chuẩn quốc tế, khu vực, hoặc quốc gia (Viet GAP) về chất lượng sản phẩm.

2.2. Các nghiên cứu liên quan tới yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao

Mária Sajbidorová cùng các cộng sự đã chỉ ra vấn đề nguồn nhân lực trong lĩnh vực nông nghiệp đối với các doanh nghiệp nông nghiệp chịu sự ảnh hưởng lớn của nhu cầu giải phóng tiềm năng,

đặc biệt là sáng tạo, động lực và các quy định trong tổ chức khi khảo sát các lao động và nhà quản lý (M. Sajbidorová, Z. Lušňáková, và M. Dobišová, 2019). Trên cơ sở kết quả nghiên cứu sơ bộ, tổng quan tài liệu và bộ thang đo của các nhà nghiên cứu, các yếu tố ảnh hưởng tới nguồn nhân lực được đưa ra gồm: yếu tố kinh tế (S. Dillon, 2019; N. T. D. Dam 2004; T. V. Nguyen, 2004); yếu tố văn hóa - xã hội (S. Dillon, 2019; T. V. Nguyen, 2004; H. T. Nguyen, 2008); giáo dục - đào tạo nhân lực và pháp luật về lao động (S. Dillon, 2019; N. T. D. Dam, 2004; T. V. Nguyen, 2004; H. T. Nguyen, 2008); lực lượng lao động (T. V. Nguyen, 2004; V. Rajshekar, 1995); đánh giá, phân tích công việc (T. V. Nguyen 2004; S. Vahdat 2012); tuyển dụng nhân lực (T. V. Nguyen, 2004; T. T. Bui, 2005); đánh giá kết quả thực hiện công việc (T. T. Bui, 2005; J. W. Gilley, S. A. Eggland, và A. M. Gilley, Eds., 2002); đào tạo và phát triển nhân lực (T. V. Nguyen, 2004; T. T. Bui, 2005; J. W. Gilley, S. A. Eggland, và A. M. Gilley, Eds., 2002); môi trường làm việc (điều kiện làm việc) (T. V. Nguyen, 2004; T. T. Bui, 2005; J. W. Gilley, S. A. Eggland, và A. M. Gilley, Eds., 2002); quan hệ lao động (T. V. Nguyen, 2004; T. T. Bui, 2005; W. Gilley, S. A. Eggland, và A. M. Gilley, Eds., 2002); lương, thưởng và phúc lợi (T. V. Nguyen, 2004; S. Vahdat 2012; T. T. Bui, 2005).

Các nghiên cứu trước đây về quản trị nguồn nhân lực cả trong và ngoài nước như: Cho và Wong, 2000; Wong, 2004; Nguyễn Thanh Vũ, 2015; Nguyễn Hữu Thân, 2010; Kurtuluş Yılmaz Genç, 2014; Singh K, 2004; Abby Y. Liu, 2002; Harvard, 1984; Morrison, 1996; Guest, 1997; Jerry W. Gilley và cộng sự, 2002; Fombrun và cộng sự, 1984; Trần Kim Dung và cộng sự, 2017; Trần Kim Dung, 2015. Một số nghiên cứu trước đã chia các nhân tố môi trường ảnh hưởng đến quản trị nguồn nhân lực gồm hai nhóm: nhóm các nhân tố môi trường bên ngoài và nhóm các nhân tố môi trường bên trong. Nhóm các nhân tố môi trường bên ngoài gồm: kinh tế; chính trị; văn hóa; công nghệ; lực lượng lao động; đối thủ cạnh tranh, luật pháp, ngân sách. Nhóm các nhân tố môi trường bên trong gồm: hỗ trợ của nhà quản trị; phân tích công việc; tuyển chọn nhân sự; đánh giá thành tích; đào tạo và phát triển nghề nghiệp; quan hệ lao động; lương, thưởng và phúc lợi.

thăm khảo ý kiến các cấp, tác giả đã xây dựng và hoàn thiện bộ tiêu chí đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp CNC tại các tỉnh ở vùng Bắc Trung Bộ trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0 gồm 9 thành phần được khái quát trong Hình 1.

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1. Dữ liệu

Phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng được sử dụng nhằm kiểm định thang đo và mô hình nghiên cứu. Các thang đo được đánh giá thông qua các công cụ: kiểm định hệ số tin cậy Cronbach's Alpha; phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích hồi quy. Bảng khảo sát được lập và phát ra cho 400 đối tượng là cán bộ quản lý và người lao động tại các cơ sở sản xuất nông nghiệp ứng dụng CNC trên địa bàn tại các tỉnh ở vùng Bắc Trung Bộ trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0. Số lượng bảng khảo sát thu về và đủ điều kiện phân tích là 390. Thời gian thực hiện khảo sát từ tháng 6/2024 - 8/2024. Các biến trong mô hình được đo lường bằng thang đo Likert 5 mức độ; dữ liệu được tổng hợp, xử lý và phân tích dựa trên phần mềm SPSS 22.

Bảng 1. Nguồn gốc thang đo các biến

Tên biến	Ký hiệu	Số biến quan sát/Thang đo	Nguồn
1. Biến độc lập			
- Môi trường kinh tế - văn hóa	MKV	6	Nguyễn Hữu Thân (2010); Nguyễn Thanh Vũ (2015); Chandrakumara và Sparrow (2004); KurtuluşYılmazGenç (2014); S.Dillon (2019); N. T. D. Dam (2004); T. V. Nguyen (2004); S. Dillon (2019); T. V. Nguyen (2004); H. T. Nguyen (2008)

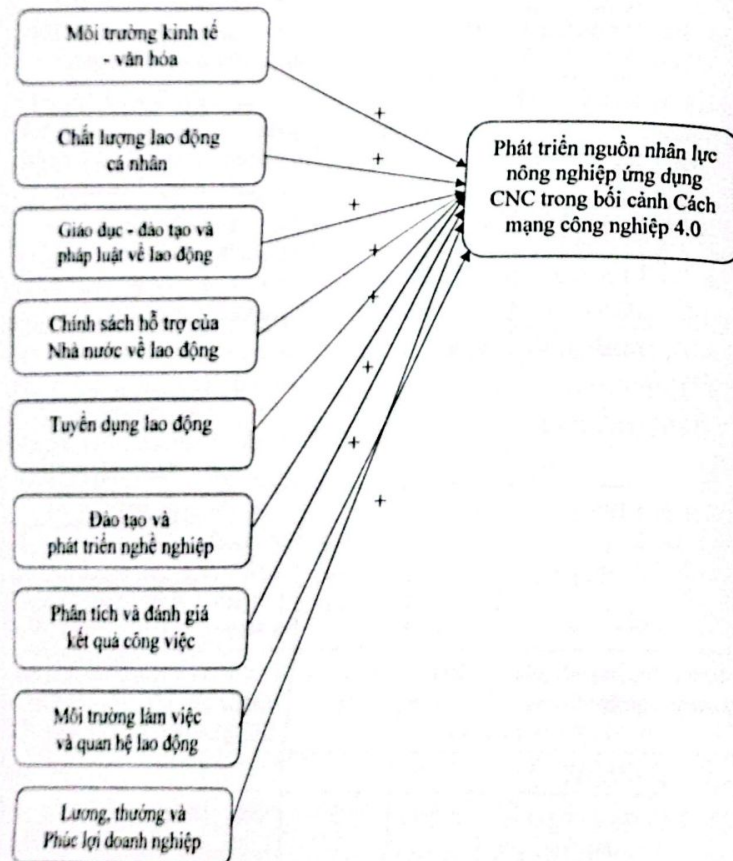
Tên biến	Ký hiệu	Số biến quan sát/Thang đo	Nguồn
- Chất lượng lao động cá nhân	CLC	5	Henrietta Lake (2008); Nguyễn Thanh Vũ (2015); Nguyễn Hữu Thân (2010); T.V.Nguyen (2004); V.Rajshekar (1995)
- Giáo dục - đào tạo và pháp luật về lao động	GDPL	3	Nadler và Nadler (1987); Nguyễn Thanh Vũ (2015); S.Dillon (2019); N. T. D. Dam (2004); T.V.Nguyen (2004); H. T. Nguyen (2008)
- Chính sách hỗ trợ của Nhà nước về lao động	CSLD	5	Pfeffer và Salancik's (1978); Nguyễn Thanh Vũ (2015); Nguyễn Hữu Thân (2010)
- Tuyển dụng lao động	TDLD	5	Trần Kim Dung và cộng sự (2017); Fombrun và cộng sự (1984); Trần Kim Dung (2015); Singh K (2004); T.V.Nguyen (2004); T. T. Bui (2005)
- Đào tạo và phát triển nghề nghiệp	DTNN	3	Nadler và Nadler (1987); Nguyễn Thanh Vũ (2015); T. V. Nguyen (2004); T. T. Bui (2005); J. W. Gilley, S. A. Eggland, và A. M. Gilley, Eds. (2002)
- Phân tích và đánh giá kết quả công việc	PTDG	4	Fombrun và cộng sự (1984); Trần Kim Dung và cộng sự (2017); Trần Kim Dung (2015); T.V.Nguyen (2004); S. Vahdat (2012); T. T. Bui (2005); J. W. Gilley, S. A. Eggland, và A. M. Gilley, Eds. (2002)
- Môi trường làm việc và quan hệ lao động	MTLD	9	Nguyễn Thanh Vũ (2015); Trần Kim Dung (2015); Singh K (2004); T. V. Nguyen (2004); T. T. Bui (2005); J. W. Gilley, S. A. Eggland, và A. M. Gilley, Eds. (2002)
- Lương, thưởng và phúc lợi doanh nghiệp	LTPL	7	Fombrun và cộng sự (1984); Trần Kim Dung và cộng sự (2017); T. V. Nguyen (2004); S. Vahdat (2012); T. T. Bui (2005)
2. Biến phụ thuộc			
Phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng CNC	PTNNL	5	Nadler (1980); Nguyễn Thanh Vũ (2015); Gilley và Eggland (1989)

Nguồn: Tổng hợp của tác giả từ tổng quan nghiên cứu

3.2. Mô hình nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu

Dựa trên việc nghiên cứu lý thuyết và các tài liệu liên quan, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu các yếu tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng CNC trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0 tại các tỉnh ở vùng Bắc Trung Bộ như Hình 1.

Hình 1. Mô hình nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng CNC tại các tỉnh ở vùng Bắc Trung Bộ trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0



Nguồn: Tác giả đề xuất dựa trên tổng quan nghiên cứu

Các giả thuyết nghiên cứu được đưa ra là:

H_1 : Môi trường kinh tế - văn hóa ảnh hưởng thuận chiều đến phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng CNC tại các tỉnh ở vùng Bắc Trung Bộ trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0.

H_2 : Chất lượng lao động cá nhân ảnh hưởng thuận chiều đến phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng CNC tại các tỉnh ở vùng Bắc Trung Bộ trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0.

H_3 : Giáo dục - đào tạo và pháp luật về lao động ảnh hưởng thuận chiều đến phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng CNC tại các tỉnh ở vùng Bắc Trung Bộ trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0.

H_4 : Chính sách hỗ trợ của Nhà nước về lao động ảnh hưởng thuận chiều đến phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng CNC tại các tỉnh ở vùng Bắc Trung Bộ trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0.

H_5 : Tuyển dụng lao động ảnh hưởng thuận chiều đến phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng CNC tại các tỉnh ở vùng Bắc Trung Bộ trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0.

H_6 : Đào tạo và phát triển nghề nghiệp ảnh hưởng thuận chiều đến phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng CNC tại các tỉnh ở vùng Bắc Trung Bộ trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0.

H_7 : Phân tích và đánh giá kết quả công việc ảnh hưởng thuận chiều đến phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng CNC tại các tỉnh ở vùng Bắc Trung Bộ trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0.

H_8 : Môi trường làm việc và quan hệ lao động ảnh hưởng thuận chiều đến phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng CNC tại các tỉnh ở vùng Bắc Trung Bộ trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0.

H_9 : Lương, thưởng và phúc lợi doanh nghiệp ảnh hưởng thuận chiều đến phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng CNC tại các tỉnh ở vùng Bắc Trung Bộ trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0.

4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

4.1. Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha

Kết quả kiểm định (Bảng 2) cho thấy, tất cả các biến đều có hệ số Cronbach's Alpha > 0,6. Đồng thời, các biến quan sát thuộc mỗi thang đo đều có hệ số tương quan biến tổng (item - total correlation) lớn hơn điều kiện có ý nghĩa là 0,1. Điều này có thể kết luận, các thang đo đều khả dụng, phù hợp, có ý nghĩa và đảm bảo sự tin cậy.

Bảng 2. Kết quả kiểm định hệ số Cronbach's Alpha

Nhóm nhân tố	Hệ số Cronbach's Alpha
Môi trường kinh tế - văn hóa (MKV)	0,735
Chất lượng lao động và nhân (LQ)	0,878
Giáo dục - đào tạo và phát triển về lao động (GDPT)	0,836
Chính sách hỗ trợ của Nhà nước về lao động (CNLD)	0,894
Tuyển dụng lao động (TDLĐ)	0,848
Đào tạo và phát triển nghề nghiệp (DTNN)	0,872
Phân tích và đánh giá kết quả công việc (PIDG)	0,783
Môi trường làm việc và quan hệ lao động (MHLĐ)	0,792
Lương, thưởng và phúc lợi doanh nghiệp (LTPL)	0,834
Phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng CNC trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0 (PINNL)	0,813

Nguồn: Tổng hợp, tính toán từ dữ liệu khảo sát của tác giả

Kết quả của kiểm định hệ số KMO và Bartlett (Bảng 3) chỉ ra rằng, giữa các biến trong tổng thể có mối tương quan với nhau (Sig. = 0,000 < 0,05); đồng thời, hệ số KMO = 0,848, cũng chứng tỏ sự phù hợp khi sử dụng phân tích EFA để nhóm các biến này lại với nhau. Phương sai trích 68,598 % > 50% và chỉ số Eigenvalues = 1,323 > 1, đảm bảo được điều kiện rằng kết quả phân tích EFA được chấp nhận.

Bảng 3. Kết quả kiểm định KMO và BARTLETT

Hệ số KMO	0,848
Kiểm định Bartlett	Chi bình phương xếp xi
	Độc lập
	Độc lập

Nguồn: Tổng hợp, tính toán từ dữ liệu khảo sát của tác giả

4.2. Phân tích EFA

Nhằm phân tích mối quan hệ giữa các biến số, đồng thời sắp xếp các nhân tố thuộc biến độc lập, nghiên cứu đã tiến hành phân tích EFA cho 47 biến quan sát ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng CNC tại các tỉnh ở vùng Bắc Trung Bộ trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0. Sau khi phân tích EFA, các nhân tố có sự biến đổi về số lượng nhân tố và được sắp xếp lại.

4.3. Kết quả phân tích hồi quy

Phân tích hồi quy giữa 9 biến độc lập với biến phụ thuộc phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng CNC tại các tỉnh ở vùng Bắc Trung Bộ trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0 thể hiện ở Bảng 4. Kết quả phân tích cho thấy, tất cả các mối tương quan giữa các yếu tố độc lập với phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng CNC tại các tỉnh ở vùng Bắc Trung Bộ trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0 đều có ý nghĩa thống kê. Do đó, tất cả các giả thuyết đều được chấp nhận.

vùng Bắc Trung Bộ trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0 là: Môi trường làm việc và quan hệ lao động (0,404); Môi trường kinh tế - văn hóa (0,383); Giáo dục - đào tạo và pháp luật về lao động (0,284); Đào tạo và phát triển nghề nghiệp (0,286); Phân tích và đánh giá kết quả công việc (0,214); Chất lượng lao động cá nhân (0,195); Lương, thưởng và phúc lợi doanh nghiệp (0,161); Tuyển dụng lao động (0,098); Chính sách hỗ trợ của Nhà nước về lao động (0,102).

5. MỘT SỐ GIẢI PHÁP THÚC ĐẨY PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NÔNG NGHIỆP ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ CAO TẠI CÁC TỈNH Ở VÙNG BẮC TRUNG BỘ TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

Trong bối cảnh phát triển nông nghiệp CNC và cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0, việc bảo đảm nguồn nhân lực chất lượng cao trở thành một yếu tố quan trọng. Để đáp ứng yêu cầu này, cần có sự tham gia của Nhà nước, doanh nghiệp, cơ sở đào tạo và người lao động. Dựa trên kết quả nghiên cứu, tác giả kiến nghị một số giải pháp cần thực hiện để thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp ứng dụng CNC tại các tỉnh ở vùng Bắc Trung Bộ, cụ thể:

1) Giải pháp từ phía cơ quan quản lý nhà nước

Để thúc đẩy phát triển nông nghiệp CNC và bảo đảm nguồn nhân lực chất lượng cao, Chính phủ tạo cơ chế và chính sách đặc thù để ủng hộ phát triển khoa học - công nghệ trong lĩnh vực nông nghiệp; khuyến khích hợp tác giữa các tổ chức và doanh nghiệp, đặc biệt là các trung tâm nghiên cứu; phát triển đội ngũ chuyên gia về nông nghiệp ứng dụng CNC; tạo chính sách thu hút cán bộ khoa học - công nghệ trong lĩnh vực nông nghiệp; tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và đánh giá chất lượng các lớp đào tạo nghề nông nghiệp; nâng cao nhận thức xã hội về vai trò của đào tạo nghề trong tạo việc làm, tăng thu nhập và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong nông nghiệp.

2) Giải pháp từ phía doanh nghiệp

Kết nối giữa nhà trường và doanh nghiệp cần tương tác đa chiều. Doanh nghiệp cần tham gia vào việc xác định chuẩn đầu ra của các

chương trình đào tạo để bảo đảm rằng, người học được đào tạo phù hợp với yêu cầu thực tế và sự phát triển của doanh nghiệp nông nghiệp. Cần thiết kế chính sách thu hút và giữ chân người lao động một cách hợp lý, bao gồm mức lương cạnh tranh, các phúc lợi và chế độ làm việc linh hoạt; khuyến khích sáng tạo và hợp tác trong nhân viên, tạo điều kiện cho họ đưa ra ý tưởng mới và đóng góp ý kiến; sử dụng công nghệ số trong quản trị nội bộ để nâng cao hiệu suất và hiệu quả trong hoạt động sản xuất; thực hiện dự báo nhu cầu nguồn nhân lực để bảo đảm rằng các cơ sở đào tạo liên kết có thể đáp ứng kịp thời nhu cầu về nguồn nhân lực trong nông nghiệp công nghệ cao.

3) Giải pháp từ phía cơ sở đào tạo

Các cơ sở đào tạo cần tận dụng công nghệ mới đặc thù trong lĩnh vực nông nghiệp, bao gồm công nghệ sinh học, công nghệ số, tự động hóa, cơ khí chính xác và vật liệu mới, tích hợp chúng vào các chương trình đào tạo dài hạn. Điều này bảo đảm rằng, sinh viên được trang bị kiến thức và kỹ năng cần thiết để làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp công nghệ cao.

4) Giải pháp từ phía người lao động

Để thích ứng với sự phát triển của công nghệ hiện đại trong lĩnh vực nông nghiệp, người lao động cần tích lũy kỹ thuật, kỹ năng và kiến thức về công nghệ. Việc đào tạo và nâng cao kỹ năng cho họ là một quá trình không thể thiếu và cần diễn ra liên tục.

6. KẾT LUẬN

Trong bối cảnh hiện nay, việc ứng dụng công nghệ cao trong nông nghiệp là một xu hướng không thể tránh khỏi. Đặc biệt, cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đã mang lại nhiều tiến bộ trong lĩnh vực công nghiệp điện tử - tin học, công nghệ sinh học và công nghệ vật liệu mới. Sự phát triển này có ứng dụng rộng rãi trong sản xuất nông nghiệp, từ quản lý nông trại đến tạo ra các giải pháp thông minh cho nông nghiệp.

Để đáp ứng được các yêu cầu và tiêu chuẩn của nền nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao và nông nghiệp thông minh, việc đào tạo

nguồn nhân lực có kiến thức, kỹ năng, phẩm chất và thái độ đúng là quan trọng. Nguồn nhân lực chất lượng cao có vai trò to lớn trong việc thúc đẩy công nghiệp hóa và hiện đại hóa nông nghiệp. Để thực hiện được điều này, cần có sự hợp tác chặt chẽ giữa Nhà nước, doanh nghiệp, cơ sở đào tạo và người lao động. Mỗi bên cần đóng góp để bảo đảm rằng nguồn nhân lực trong lĩnh vực nông nghiệp đáp ứng được các tiêu chuẩn và đòi hỏi của thế giới hội nhập kinh tế quốc tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Abby Y. Liu (2002), *Human resource development and planning for tourism: Case studies from PR China and Malaysia*, Luận án Tiến sĩ, Trường Đại học Waterloo, Canada.
2. T. T. Bui (2005), *Development of human resources in the Mekong Delta region to 2020*, M. S. thesis, University of economics Ho Chi Minh City, 2005.
3. Cho, Y.Y., Wong, K.F., (2001), *Determinants of hotel employment in Hong Kong*, Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly 42 (1), 50 - 59.
4. Trần Kim Dung và cộng sự (2017), Cấu trúc tác động của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực đến kết quả kinh doanh của doanh nghiệp, *Tạp chí Phát triển Kinh tế*, 28(1), 84 - 100.
5. Trần Kim Dung (2015), *Quản trị nguồn nhân lực*, tái bản lần thứ 9, NXB Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.
6. Fombrun, c., Tichy, N. M., & Devanna, M. A. (eds.) (1984), *Strategic human resource management*, Wiley, New York.
7. Guest, D. E. (1997), Human resource management and performance: A review and research agenda, *International Journal of Human Resource Management*, 8: 263 - 76.
8. Jerry w. Gilley, Steven a. Eggland, and Ann Maycunich Gilley, (2002), *Principles of human resource development*, Perseus Publishing, Second edition.
9. J. W. Gilley, S. A. Eggland, and A. M. Gilley, Eds. (2002), *Principles of human resource development*, Perseus Publishing, Second edition, 2002.

10. Kurtuluş Yılmaz Genç (2014), Environmental Factors Affecting Human Resources Management Activities of Turkish Large Firms, *International Journal of Business and Management*, Vol. 9, No. 11; 2014.
11. M. Šajbidorová1, Z. Lušňáková2, and M. Dobišová (2016), Management of human resources in agricultural sector enterprises, Slovak university of agriculture in Nitra, International Scientific Days, 2016. [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.15414/isd2016.s3.08>. [Accessed Dec. 16, 2019].
12. Morrison E. W. (1996), *Organizational Citizenship Behavior as a Critical Link between HRM Practices*, *Human Resource Management* (1986 - 1998), Winter 1996; 35, 4, ABI/Inform Global, pp. 493.
13. H. T. Nguyen (2008), *Human resources management*, Labour and Social publisher Co. LTD, 2008.
14. N. T. D. Dam (2004), *Human resource and use in Ho Chi Minh City*, in National library of Vietnam, Hanoi national university of education, 2004. [Online]. Available: <http://luanan.nlv.gov.vn/luanan?a=d&d=TTbFvmmuHnHq2004.1.1&c=-----vi-20--1--imgtxIN-----#>. [Accessed Nov. 15, 2019].
15. Nguyễn Hữu Thân (2010), *Quản trị nhân sự*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
16. Nguyễn Thanh Vũ (2015), *Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp may tính Tiền Giang*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.
17. Quốc hội (2008), *Luật Công nghệ cao năm 2008*.
18. Singh K. (2004), Impact of HR practices on perceived firm performance in India', Asia pacific, *Journal of Human Resources*, 42:3 301 - 317.
19. Swanson, R.A. (1995), Human Resource Development: Performance is the key, *Human Resource Development Quarterly*, 6(2), 207 - 220.
20. S. Dillon (2019), *Factors Affecting Human Resource Plans*, Small Business - Chron.com, 2019. [Online]. Available: <http://smallbusiness.chron.com/factors-affecting-human-resourceplans-61165.html>. [Accessed Dec. 12, 2019].
21. S. Vahdat (2012), Essential Independent Factors for Developing Human Resource In Iran's Hospitals, *World Applied Sciences Journal*, Vol. 19, No. 11, 2012. [Online]. Available: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.389.9278&rep=rep1&type=pdf>. [Accessed Feb 18, 2020].
22. Thomson, R., & C. Mabey (1994), *Development Human Resource*, Butterworth Heinemann Press.
23. T. V. Nguyen (2004), *Factors affect human resource development of textile enterprises in Tien Giang*, M. S. thesis, University of Economics Ho Chi Minh City, 2004.
24. Thủ tướng Chính phủ (2010), *Quyết định số 176/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án phát triển nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao đến năm 2020*, ban hành ngày 29/01/2010.
25. Thủ tướng Chính phủ (2012), *Quyết định số 1895/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình phát triển nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao thuộc Chương trình Quốc gia phát triển công nghệ cao đến năm 2020*, ban hành ngày 17/12/2012.
26. Thủ tướng Chính phủ (2015), *Quyết định số 66/2015/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về thẩm quyền trình tự công nhận vùng nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao*, ban hành ngày 25/12/2015.
27. V. Rajshekar (1995), *7 Factors that Affect an Organisation's Human Resources From Outside the Organisation*, Share your essays, 1995. [Online]. Available: <http://www.shareyouressays.com/knowledge/7-factors-that-affect-an-organisations-human-resources-fromoutside-the-organisation/94347> [Accessed Dec.12, 2019].
28. Watkins, K. E. (1991), Many Voices: Defining Human Resource Development from Different Disciplines, *Adult Education Quarterly*, 4(14), 241 - 255.
29. Wong, K. F. (2004), Industry-specific and general environmental factors impacting hotel employment, *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 16 (4/5), 287 - 2943.

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG BỐI CẢNH CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

NHÀ XUẤT BẢN ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN

Địa chỉ: 207 đường Giải Phóng, quận Hai Bà Trưng, Hà Nội

Website: <http://nxb.neu.edu.vn> - Email: nxb@neu.edu.vn

Điện thoại/ Fax: (024) 36280280/ Máy lẻ: 5722

Chịu trách nhiệm xuất bản: TS. Đỗ Văn Sang

Phó Giám đốc phụ trách Nhà xuất bản

Chịu trách nhiệm nội dung: GS.TS. Lê Quốc Hội

Tổng Biên tập

Biên tập: Trịnh Thị Quyên

Chế bản và thiết kế bìa: Vương Nguyễn

Sửa bản in và đọc sách mẫu: Trịnh Thị Quyên

In 50 cuốn, khổ 16x24 (cm) tại Công ty Cổ phần In Ngọc Trâm

Địa chỉ trụ sở chính: Phòng 107, E8, tập thể Thanh Xuân Bắc, Thanh Xuân, Hà Nội.

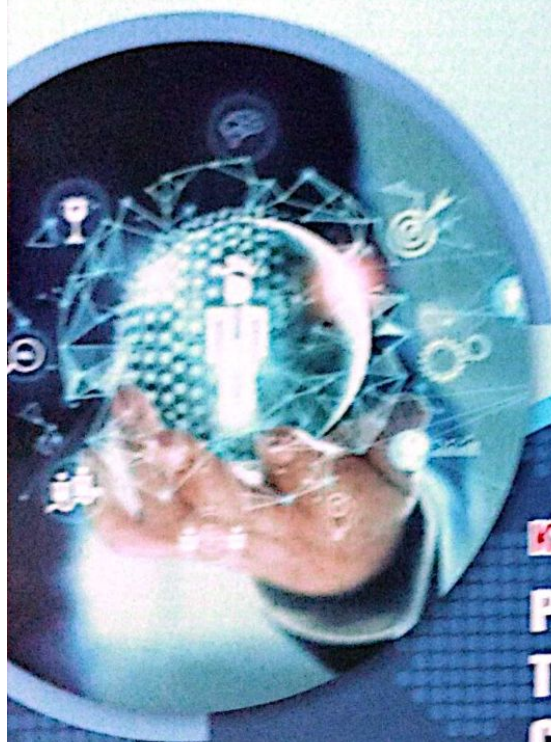
Địa chỉ xưởng sản xuất: số 62, phố Phan Đình Giót, phường Phương Liệt, Thanh Xuân, Hà Nội.

Số xác nhận DKXB: 4054-2024/CXBIPH/2-434/ĐHKQTQD

Số QĐXB: 448/QĐ-NXBĐHKQTQD ngày 30 tháng 10 năm 2024

Mã ISBN: 978-604-4987-11-8

In xong và nộp lưu chiểu Quý IV năm 2024.



KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC QUỐC GIA
PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
TRONG BỐI CẢNH
CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0



SÁCH KHÔNG BÁN



KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC QUỐC GIA
PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
TRONG BỐI CẢNH
CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

ISBN: 978-604-4987-11-8



SÁCH KHÔNG BÁN