

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA

HỒ CHÍ MINH

HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN

NGUYỄN THANH TÂM

XÂY DỰNG NGUỒN NHÂN LỰC CHO PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG
THÍCH ỨNG VỚI BIẾN ĐỔI KHÍ HẬU Ở THÀNH PHỐ
CẦN THƠ HIỆN NAY

LUẬN ÁN TIẾN SĨ TRIẾT HỌC

Hà Nội, 2026

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA

HỒ CHÍ MINH

HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN

NGUYỄN THANH TÂM

**XÂY DỰNG NGUỒN NHÂN LỰC CHO PHÁT TRIỂN BỀN
VỮNG THÍCH ỨNG VỚI BIẾN ĐỔI KHÍ HẬU Ở THÀNH PHỐ
CẦN THƠ HIỆN NAY**

Chuyên ngành : Triết học

Mã số : 9229001

LUẬN ÁN TIẾN SĨ TRIẾT HỌC

Người hướng dẫn khoa học:

PGS, TS. Trần Hải Minh

TS. Hoàng Thị Kim Oanh



Hà Nội, 2026

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả nghiên cứu nêu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và đã được trích dẫn đầy đủ theo quy định.

Tác giả

Nguyễn Thanh Tâm

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1. TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN.....	7
1.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu những vấn đề lý luận về xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu..	7
1.2. Tổng quan các công trình nghiên cứu về thực trạng xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu	17
1.3. Tổng quan các công trình nghiên cứu về giải pháp xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu	24
1.4. Giá trị của các công trình nghiên cứu đã tổng quan và những vấn đề luận án sẽ tiếp tục nghiên cứu	32
Chương 2. XÂY DỰNG NGUỒN NHÂN LỰC CHO PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG THÍCH ỨNG VỚI BIẾN ĐỔI KHÍ HẬU Ở THÀNH PHỐ CẦN THƠ - MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN	36
2.1. Một số khái niệm cơ bản	36
2.2. Xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ - Quan niệm, chủ thể, nội dung, phương thức	53
2.3. Tầm quan trọng của xây dựng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ hiện nay.....	67
2.4. Các yếu tố tác động đến xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ	69
Chương 3. XÂY DỰNG NGUỒN NHÂN LỰC CHO PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG THÍCH ỨNG VỚI BIẾN ĐỔI KHÍ HẬU Ở THÀNH PHỐ CẦN THƠ HIỆN NAY - THỰC TRẠNG VÀ NGUYÊN NHÂN	76
3.1. Khái quát các đặc điểm điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội, văn hóa ảnh hưởng đến thực trạng xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở thành phố Cần Thơ hiện nay.....	76
3.2. Thực trạng xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ hiện nay và nguyên nhân ...	87
3.3. Những vấn đề đặt ra trong xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở thành phố Cần Thơ hiện nay....	121

Chương 4. QUAN ĐIỂM VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP CƠ BẢN NHẪM XÂY DỰNG NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG THÍCH ỨNG VỚI BIẾN ĐỔI KHÍ HẬU Ở THÀNH PHỐ CẦN THƠ (ĐẾN NĂM 2030, TẦM NHÌN 2045).....	132
4.1. Quan điểm về xây dựng nguồn nhân lực cho mục tiêu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ	132
4.2. Một số giải pháp cơ bản nhằm xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ	142
KẾT LUẬN	176
DANH MỤC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CÓ LIÊN QUAN TỚI ĐỀ TÀI	179
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	180
PHỤ LỤC	190

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

CNH, HĐH	:	Công nghiệp hoá, hiện đại hoá
CSPH	:	Chính sách phối hợp
GHDB	:	Giải pháp và điều kiện đảm bảo
MTTQ	:	Mặt trận Tổ quốc
NNL	:	Nguồn nhân lực
NT	:	Nhận thức
SLCLCC	:	Số lượng, chất lượng, cơ cấu
TU	:	Thích ứng

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 3.1. Một số chỉ tiêu dân số, lao động và đào tạo của thành phố Cần Thơ năm 2024.....	82
Bảng 3.2. Mức độ nhận thức về vai trò của nguồn nhân lực đối với phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu	88
Bảng 3.3. Mức độ nhận thức của các chủ thể về yêu cầu xây dựng nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu	90
Bảng 3.4. Mức độ nhận thức theo nhóm đối tượng	93
Bảng 3.5. Bảng tổng hợp số liệu nguồn nhân lực (2024)	96
Bảng 3.6. tổng hợp một số chỉ tiêu chất lượng nguồn nhân lực (2024)	101
Bảng 3.7. Mức độ đánh giá năng lực thích ứng của nguồn nhân lực trước yêu cầu phát triển bền vững trong bối cảnh biến đổi khí hậu.....	104
Bảng 3.8. Mức độ năng lực thích ứng của nguồn nhân lực theo lĩnh vực công tác..	105
Bảng 3.9. Tổng hợp đánh giá các thành phần của chính sách, đào tạo và cơ chế phối hợp và mối liên hệ với năng lực thích ứng	111

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Phát triển bền vững là mục tiêu, động lực, đồng thời là yêu cầu, nhiệm vụ quan trọng của quá trình phát triển đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa ở nước ta hiện nay. Để thực hiện thắng lợi mục tiêu đó, Đại hội XIV của Đảng khẳng định cần “khơi thông, phát huy và sử dụng hiệu quả mọi nguồn lực”, trong đó quan trọng nhất là phát triển nguồn nhân lực, “tạo đột phá về nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao” [33, tr.25, 37]. Bởi lẽ, nguồn nhân lực chính là nhân tố đặc biệt quan trọng trực tiếp tham gia hiện thực hóa các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội; quyết định hiệu quả việc khai thác, phát huy giá trị, sức mạnh các nguồn lực khác, quyết định hiệu quả, chất lượng tiến trình phát triển nhanh và bền vững của đất nước.

Thành phố Cần Thơ trước đây và hiện nay (được sáp nhập thêm hai Tỉnh Hậu Giang và Tỉnh Sóc Trăng) có vị thế, tiềm năng phát triển kinh tế - xã hội lớn mạnh, luôn được xác định là Thành phố giữ vai trò trung tâm, đầu tàu quan trọng trong tiến trình phát triển Vùng Đồng bằng Sông Cửu Long. Những năm qua, Cần Thơ đã có nhiều nỗ lực trong huy động các nguồn lực thúc đẩy nền kinh tế phát triển với nhiều thành tựu đáng ghi nhận và là điểm sáng về phát triển kinh tế - xã hội của khu vực Đồng bằng sông Cửu Long. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, tiến trình phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố vẫn chưa thực sự nhanh và hiệu quả tương xứng với tiềm năng, vị thế vai trò đầu tàu dẫn dắt của Vùng, đặc biệt là sự phát triển còn thiếu tính bền vững. Các tỉnh Hậu Giang, Sóc Trăng trước khi sáp nhập vào Thành phố Cần Thơ cũng chưa khai thác tốt những lợi thế, tiềm lực cho thúc đẩy tăng trưởng kinh tế. Một trong những nguyên nhân chủ yếu là Thành phố chưa thực sự phát huy một cách hiệu quả vai trò, sức mạnh của nguồn nhân lực. Bên cạnh đó, do tác động của biến đổi khí hậu, tình trạng xâm nhập mặn, hạn hán, sạt lở đất trên địa bàn thành phố những năm gần đây diễn biến hết sức phức tạp, ảnh hưởng xấu đến tốc độ phát triển kinh tế - xã hội của thành phố. Vì thế, yêu cầu, nhiệm vụ, mục tiêu cấp thiết đối với Thành phố Cần Thơ hiện nay là phải thực hiện các biện pháp khai thác, phát huy tối đa sức mạnh của các nguồn lực để thúc đẩy phát triển nhanh, tạo những đột phá quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội, đồng thời phải đảm bảo tính bền vững của quá trình phát triển ấy, ứng phó hiệu quả với những tác động tiêu cực của biến đổi khí hậu. Muốn vậy, cần chú trọng vấn đề xây dựng nguồn nhân lực, phát huy vai trò của

nguồn nhân lực, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của tiến trình phát triển nhanh, bền vững, thích ứng với biến đổi khí hậu ở Cần Thơ.

Nhận thức rõ vấn đề đó, nhiều năm qua Thành ủy và Ủy ban nhân dân Thành phố Cần Thơ hiện nay (bao gồm Thành phố Cần Thơ, tỉnh Hậu Giang, Sóc Trăng trước đây) đã ban hành và chỉ đạo tổ chức triển khai thực hiện nhiều chủ trương, chính sách quan trọng nhằm bồi dưỡng, xây dựng, phát triển nguồn nhân lực để đáp ứng yêu cầu hiện thực hóa các mục tiêu, chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, từng bước thúc đẩy nền kinh tế phát triển theo hướng nhanh, bền vững và thích ứng tốt với biến đổi khí hậu. Những chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút, sử dụng nguồn nhân lực; chính sách khen thưởng, trọng dụng, đãi ngộ người lao động... của các Tỉnh, Thành trước đây thuộc Thành phố Cần Thơ hiện nay đã đem lại những kết quả đáng khích lệ trong việc xây dựng, phát triển nguồn nhân lực đáp ứng ngày càng tốt hơn các yêu cầu và định hướng phát triển nhanh, bền vững về kinh tế - xã hội của Cần Thơ.

Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đã đạt được, vấn đề xây dựng, phát triển nguồn nhân lực của Thành phố vẫn bộc lộ những hạn chế. Các chính sách về hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, thu hút, trọng dụng, đãi ngộ nguồn nhân lực của các Sóc Trăng, Hậu Giang và Thành phố Cần Thơ trước khi sáp nhập Tỉnh mặc dù đã được ban hành, nhưng trong quá trình tổ chức thực hiện vẫn còn những hạn chế, bất cập, chưa mang lại hiệu quả tốt trong việc xây dựng, phát triển nguồn nhân lực, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ mục tiêu phát triển nhanh và bền vững của Thành phố. Các điều kiện, cơ hội hỗ trợ, khuyến khích người lao động tham gia học tập nâng cao trình độ còn hạn chế. Chế độ tiền lương, chính sách hỗ trợ thu nhập, khen thưởng, đãi ngộ nguồn nhân lực chưa thực sự thỏa đáng, chưa trở thành động lực kích thích sự nỗ lực làm việc, tính sáng tạo, tinh thần nhiệt huyết cống hiến, phát huy hết năng lực, sở trường, thế mạnh của người lao động. Môi trường làm việc, điều kiện đãi ngộ cũng chưa thực sự đủ sức hấp dẫn, thu hút, giữ chân nguồn nhân lực có trình độ, chất lượng cao. Không ít các cử nhân, thạc sĩ, tiến sĩ, hay những người có trình độ chuyên môn tốt sau một thời gian làm việc đã tìm cách xin chuyển công tác về các tỉnh khác, khu vực khác, v.v.. Nhìn chung, nguồn nhân lực của Thành phố hiện nay chưa thực sự đáp ứng tốt các yêu cầu của tiến trình phát triển kinh tế - xã hội theo hướng bền vững, thích ứng với sự tác động của biến đổi khí hậu.

Thực tế đó đang đặt ra yêu cầu thiết thực phải chú trọng hơn đến vấn đề xây dựng, khai thác, phát triển nguồn nhân lực, tìm ra những giải pháp hữu hiệu

trong việc xây dựng, phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho mục tiêu phát triển bền vững, thích ứng với biến đổi khí hậu của Thành phố Cần Thơ hiện nay và những năm tiếp theo. Đó chính là lý do tác giả chọn vấn đề “Xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ hiện nay” làm đề tài luận án tiến sĩ ngành Triết học của mình.

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

2.1. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở làm rõ một số vấn đề lý luận và thực trạng về xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ hiện nay; chỉ ra nguyên nhân và một số vấn đề đặt ra của thực trạng; luận án đề xuất quan điểm và một số giải pháp cơ bản nhằm xây dựng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ những năm tiếp theo.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Tổng quan các công trình nghiên cứu tiêu biểu, có giá trị khoa học liên quan đến nội dung luận án để từ đó xác định những vấn đề luận án sẽ tiếp tục nghiên cứu, làm rõ.

- Làm rõ một số vấn đề lý luận về xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu, đặc biệt luận giải vai trò và những yếu tố tác động đến vấn đề xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ hiện nay.

- Phân tích thực trạng, nguyên nhân và một số vấn đề đặt ra của thực trạng xây dựng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ hiện nay (tức Thành phố Cần Thơ, Tỉnh Hậu Giang, Sóc Trăng trước đây).

- Đề xuất quan điểm và một số giải pháp cơ bản nhằm xây dựng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ trong thời gian tới (trước hết là đến năm 2030, tầm nhìn 2045).

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

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Luận án nghiên cứu về vấn đề xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

3.2.1. Phạm vi về nội dung

Luận án nghiên cứu vấn đề xây dựng nguồn nhân lực cho mục tiêu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ một cách

toàn diện, từ chủ thể đến nội dung, phương thức xây dựng nguồn nhân lực, song tập trung vào vấn đề xây dựng nguồn nhân lực không chỉ đủ về số lượng, cân đối về cơ cấu mà đặc biệt là đáp ứng về chất lượng, phát triển nguồn nhân lực theo hướng xanh, có năng lực thích ứng với biến đổi khí hậu.

3.2.2. Phạm vi về không gian

Luận án nghiên cứu, khảo sát trên địa bàn thành phố Cần Thơ sau sáp nhập (bao gồm Thành phố Cần Thơ, tỉnh Hậu Giang cũ và tỉnh Sóc Trăng cũ).

3.2.3. Phạm vi về thời gian

Luận án chú trọng khảo sát thực trạng xây dựng nguồn nhân lực đáp ứng mục tiêu phát triển bền vững giai đoạn 2017 đến 2025, khi các Tỉnh, Thành thuộc Thành phố Cần Thơ hiện nay chịu ảnh hưởng mạnh bởi những tác động của biến đổi khí hậu, để từ đó đề xuất giải pháp xây dựng nguồn nhân lực cho mục tiêu phát triển bền vững, thích ứng với biến đổi khí hậu của Thành phố Cần Thơ những năm tiếp theo, trước mắt là đến năm 2030, tầm nhìn đến 2045.

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu của luận án

4.1. Cơ sở lý luận

Luận án dựa trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về nguồn nhân lực và vai trò của nguồn nhân lực, đồng thời dựa trên quan điểm, đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam, chính sách, pháp luật của Nhà nước Việt Nam và của Thành phố Cần Thơ về xây dựng, phát triển nguồn nhân lực nói chung, nguồn nhân lực cho phát triển bền vững, xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Luận án sử dụng các phương pháp nghiên cứu của Chủ nghĩa duy vật biện chứng và Chủ nghĩa duy vật lịch sử như: phương pháp lịch sử - logic, phương pháp phân tích - tổng hợp, phương pháp khái quát hoá, trừu tượng hoá, điều tra xã hội học..., đồng thời kết hợp một số phương pháp nghiên cứu của các khoa học khác như phương pháp thống kê, so sánh, phương pháp phân tích, sử dụng tài liệu thứ cấp,...

+ *Phương pháp lịch sử và logic*: được sử dụng để phân tích, luận giải làm rõ các vấn đề lý luận về xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ, chẳng hạn như phân tích hệ thống các khái niệm nguồn nhân lực, phát triển bền vững, biến đổi khí hậu...

+ *Phương pháp phân tích và tổng hợp*: được sử dụng để luận giải, làm rõ các vấn đề nghiên cứu từ khái niệm đến chủ thể, nội dung, phương thức

xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ; đồng thời luận giải, tổng hợp các số liệu phân thực trạng thành tựu, cũng như phân tích các giải pháp đề xuất để nâng cao hiệu quả xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ.

+ *Phương pháp khái quát hóa và trừu tượng hóa*: được sử dụng trong phân tích, luận giải nhiều nội dung của luận án với mục đích là chọn lọc, khái quát những vấn đề cơ bản, cốt lõi; trừu tượng hóa, loại bỏ những vấn đề riêng lẻ, ngẫu nhiên không cơ bản, không cốt lõi... để tìm hiểu, chỉ ra bản chất của vấn đề nghiên cứu, đưa ra nhận định, kết luận chính xác hơn về các nội dung nghiên cứu.

+ *Phương pháp điều tra xã hội học bằng bảng hỏi*: được sử dụng nhằm thu thập dữ liệu sơ cấp, phản ánh nhận thức, sự đánh giá của các nhóm chủ thể về thực trạng xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở thành phố Cần Thơ. Luận án tiến hành khảo sát 350 người thuộc các nhóm cán bộ lãnh đạo, quản lý; công chức, viên chức; giảng viên, nhà khoa học; doanh nghiệp, hợp tác xã; người lao động; đại diện các tổ chức chính trị - xã hội và cộng đồng dân cư tại khu vực Cần Thơ, Hậu Giang và Sóc Trăng trước khi sáp nhập. Các nội dung khảo sát được thiết kế chủ yếu theo thang đo Likert 5 mức, tập trung vào các nhóm vấn đề về nhận thức; số lượng, chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực; năng lực thích ứng; chính sách, đào tạo và cơ chế phối hợp; điều kiện bảo đảm và định hướng giải pháp. Dữ liệu thu thập được mã hóa, kiểm tra, làm sạch và tổng hợp ban đầu bằng Excel, sau đó chuyển sang phần mềm SPSS để thực hiện thống kê tần số, tỷ lệ phần trăm, giá trị trung bình, độ lệch chuẩn; so sánh giữa các nhóm đối tượng, lĩnh vực và địa bàn; đồng thời sử dụng phân tích để xác định mức độ khác biệt và mối liên hệ giữa các nhóm nhân tố. Việc kết hợp Excel và SPSS giúp chuẩn hóa, hệ thống hóa và kiểm chứng dữ liệu khảo sát, bổ sung bằng chứng định lượng cho những phân tích định tính, qua đó nâng cao tính khách quan, độ tin cậy của các nhận định về thực trạng, nguyên nhân và tạo cơ sở thực tiễn cho việc đề xuất các giải pháp của luận án.

+ Kết hợp một số phương pháp nghiên cứu của các khoa học khác như *phương pháp thống kê, so sánh, tổng hợp bảng hỏi, phân tích số liệu thứ cấp*...: sử dụng chủ yếu trong chương 1 và chương 3 của luận án để phân tích, tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến nội dung của đề tài và đánh giá

thực trạng xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ hiện nay.

5. Những đóng góp mới về khoa học của luận án

- Luận án góp phần làm rõ một số vấn đề lý luận liên quan đến xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu, đặc biệt là chỉ ra sự cần thiết phải xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ; đồng thời xác định rõ được những yếu tố tác động đến vấn đề xây dựng nguồn nhân lực cho mục tiêu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ.

- Phân tích thực trạng, chỉ ra nguyên nhân của thực trạng và làm rõ một số vấn đề đặt ra từ thực trạng xây dựng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ, từ đó, đề xuất quan điểm và những giải pháp cơ bản nhằm xây dựng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ những năm tiếp theo (trước mắt là đến năm 2030, tầm nhìn đến 2045).

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

- *Về mặt lý luận:* Luận án góp phần bổ sung, làm rõ hơn một số vấn đề lý luận về xây dựng nguồn nhân lực; sự cần thiết phải xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ; luận giải, làm rõ các chủ thể, nội dung, phương thức xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ và các yếu tố ảnh hưởng đến vấn đề xây dựng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ, đồng thời đề xuất một số giải pháp xây dựng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ.

- *Về mặt thực tiễn:* Luận án có thể sử dụng làm tài liệu tham khảo phục vụ cho công tác giảng dạy, nghiên cứu ở Trường Chính trị Thành phố Cần Thơ và các cơ sở đào tạo trong nước, đồng thời góp phần giúp các cơ quan chức năng có thêm căn cứ, cơ sở lý luận và thực tiễn để hoạch định, bổ sung, hoàn thiện các chủ trương, chính sách xây dựng, phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu của Thành phố Cần Thơ cũng như nhiều tỉnh thành trong cả nước một cách đúng đắn, phù hợp hơn, mang lại hiệu quả cao hơn.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung luận án được kết cấu gồm 4 chương, 13 tiết.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu những vấn đề lý luận về xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu

Vấn đề nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực đã và đang thu hút được sự quan tâm của đông đảo các nhà nghiên cứu, nhà khoa học. Đến nay đã có nhiều công trình được công bố trên các tạp chí, sách, báo,...

Cuốn sách: "*Nguồn lực trí tuệ trong sự nghiệp đổi mới ở Việt Nam*" [57] của tác giả Bùi Thị Ngọc Lan (2002). Quyển sách đã làm rõ vị trí, vai trò và tầm quan trọng của yếu tố nguồn nhân lực chất - trí tuệ của con người trong quá trình phát triển kinh tế xã hội, gồm: Trong nền kinh tế hiện đại, trí tuệ là động lực cốt lõi thúc đẩy đổi mới sáng tạo, nâng cao năng suất lao động và năng lực cạnh tranh quốc gia; khái quát và khẳng định các học thuyết kinh tế hiện đại đều nhấn mạnh vai trò của tri thức và con người như trung tâm của phát triển. Qua quyển sách, tác giả đã phân loại nguồn lực trí tuệ gồm *Nguồn lực trí tuệ cá nhân*: bao gồm năng lực tư duy, sáng tạo, kỹ năng chuyên môn, phẩm chất đạo đức. *Nguồn lực trí tuệ xã hội*: thể hiện qua trình độ dân trí, hệ thống giáo dục, môi trường học thuật và sáng tạo.

Vũ Hy Chương (2002), trong cuốn sách: "*Vấn đề đào tạo nguồn nhân lực tiến hành công nghiệp hoá, hiện đại hoá*" [8] đã đưa ra những quan niệm về: nguồn nhân lực, phân tích, đánh giá vai trò của các nguồn lực cần thiết, nhất là nguồn nhân lực để tiến hành công nghiệp hóa, hiện đại hóa; luận giải sự cần thiết phải chú trọng vấn đề đào tạo nguồn nhân lực phục vụ mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Từ đó đưa ra định hướng phát huy sức mạnh tổng hợp các nguồn lực, phát triển nguồn nhân lực để thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

Cuốn sách "*Phát huy nguồn lực tri thức nữ Việt Nam trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá*" [95] của tác giả Đỗ Thị Thạch (2005). Công trình đã tập trung làm rõ một số vấn đề lý luận chung về: tri thức, đội ngũ tri thức nữ, nguồn lực nữ tri thức; hệ thống hóa các khái niệm *Nguồn lực nữ tri thức*: nhóm nguồn nhân lực có trình độ học vấn và chuyên môn cao, giữ vai trò quan trọng trong sáng tạo tri thức và quản lý. Làm rõ đặc trưng, vị trí và vai trò của nữ tri thức trong tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Xây dựng khung phân tích về phát triển nguồn lực nữ tri thức gồm: giáo dục - đào

tạo; sử dụng và bố trí nhân lực; chính sách đãi ngộ - môi trường làm việc; bình đẳng giới và cơ hội thăng tiến.

Cuốn sách: *"Nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước"* [71] của Phạm Thành Nghị (2006) đã đề cập đến quản lý nguồn nhân lực ở một số lĩnh vực trong điều kiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở nước ta. Tác giả đã hệ thống hoá các vấn đề lý luận cơ bản, những nhận thức mới và hiện đại về quản lý nguồn nhân lực; trình bày kinh nghiệm quản lý nguồn nhân lực của các nước phát triển, các nước Đông Á và các nước có nền kinh tế chuyển đổi; phân tích những khác biệt trong quản lý nguồn nhân lực ở một số lĩnh vực của nền kinh tế nước ta; đề xuất các mô hình quản lý nguồn nhân lực và giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực trong khu vực hành chính nhà nước, sự nghiệp và sản xuất kinh doanh ở nước ta.

Công trình *"Chiến lược nhân tài của Trung Quốc từ năm 1978 đến nay"* [81] của Nguyễn Thị Thu Phương (2010) là một sách chuyên khảo có giá trị khoa học và thực tiễn, tiếp cận vấn đề phát triển nhân tài từ góc độ chính sách và chiến lược quốc gia trong bối cảnh cải cách mở cửa. Trên cơ sở hệ thống hóa các quan niệm về nhân tài và vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao, cuốn sách đã phân tích một cách toàn diện quá trình hình thành và phát triển chiến lược nhân tài của Trung Quốc từ năm 1978 đến nay, làm rõ các nội dung cốt lõi như phát hiện, đào tạo, thu hút, sử dụng và đãi ngộ nhân tài. Công trình cho thấy Trung Quốc đã xây dựng được hệ thống chính sách tương đối đồng bộ, gắn phát triển nhân tài với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế. Bên cạnh đó, công trình cũng thẳng thắn chỉ ra một số hạn chế như sự mất cân đối trong phân bố nhân tài giữa các vùng, bất cập trong cơ chế quản lý và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao. Từ đó, tác giả rút ra những bài học kinh nghiệm có giá trị tham khảo đối với Việt Nam trong việc xây dựng và hoàn thiện chiến lược phát triển nguồn nhân lực [81].

"Phát triển nguồn nhân lực ở vùng dân tộc thiểu số Việt Nam đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước" [99] của tác giả Nguyễn Đăng Thành (2012), nội dung quyển sách đưa ra nhiều cơ sở lý luận về nguồn nhân lực như: khái niệm về nguồn nhân lực, chất lượng nguồn nhân lực, nguồn nhân lực dân tộc thiểu số. Phân tích vai trò của nguồn nhân lực trong tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, đặc biệt tại các vùng khó khăn, miền núi, dân tộc thiểu số. Sách cũng đã đưa ra nhiều luận cứ thuyết phục về vai trò của phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số, thực

hiện chính sách an sinh xã hội, phát triển kinh tế xã hội, góp phần phục vụ tiến trình đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Việt Nam.

Trong cuốn sách: *"Phát triển nguồn nhân lực quân sự chất lượng cao đáp ứng yêu cầu hiện đại hóa quân đội nhân dân Việt Nam"* [15] của Đỗ Văn Đạo (2016) nguồn nhân lực được tiếp cận như một chỉnh thể bao gồm: số lượng, chất lượng và cơ cấu, trong đó chất lượng nguồn nhân lực giữ vai trò quyết định. Chất lượng không chỉ được đo bằng trình độ học vấn hay chuyên môn kỹ thuật, mà còn là sự thống nhất giữa thể lực, trí lực, tâm lực và năng lực thực tiễn. Đối với nguồn nhân lực quân sự chất lượng cao, tác giả đặc biệt nhấn mạnh vai trò trung tâm của phẩm chất như: chính trị, bản lĩnh và đạo đức cách mạng, coi đây là yếu tố cốt lõi, định hướng cho việc phát huy các thành tố khác của chất lượng nguồn nhân lực. Một đóng góp quan trọng của công trình là việc luận giải sâu sắc vai trò quyết định của nguồn nhân lực đối với quá trình hiện đại hóa quân đội. Tác giả khẳng định, trong điều kiện phát triển nhanh của khoa học - công nghệ quân sự và chiến tranh công nghệ cao, con người vẫn là nhân tố trung tâm, quyết định khả năng làm chủ vũ khí, trang bị kỹ thuật hiện đại và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ quốc phòng. Hiện đại hóa quân đội vì thế trước hết là hiện đại hóa con người quân sự.

Tác giả Nguyễn Thị Giáng Hương (2016) *"Phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao ở Việt Nam trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa"* [52] cuốn sách đã tập trung nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn đề phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao trong sự nghiệp đổi mới đất nước; làm rõ khái niệm nguồn nhân lực nữ chất lượng cao, nhấn mạnh các đặc trưng như: trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, năng lực sáng tạo, phẩm chất đạo đức và khả năng hội nhập. Xây dựng quan điểm tiếp cận theo hướng bình đẳng giới, nhấn mạnh vai trò của nữ giới trong quá trình CNH-HĐH. Khẳng định nhân lực nữ là một bộ phận quan trọng của nguồn nhân lực quốc gia.

Cuốn sách *"Nguồn nhân lực nữ trí thức Việt Nam trong sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa"* [98] của tác giả Nguyễn Thị Việt Thanh (2017) đã làm rõ các lý thuyết về phát triển con người, phát triển bền vững, quản trị nguồn nhân lực hiện đại; khái niệm về nữ trí thức và nguồn nhân lực nữ trí thức. Công trình cũng làm rõ vai trò của xây dựng nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực nữ trí thức trong công nghiệp hoá, hiện đại hoá; phân tích, đánh giá đưa ra các yếu tố tác động đến nguồn nhân lực nữ trí thức, bao gồm: yếu tố khách quan (chính sách pháp luật, môi trường kinh tế - xã hội, xu

hướng toàn cầu hóa) và yếu tố chủ quan (năng lực cá nhân, động lực phát triển, khả năng cân bằng giữa công việc và gia đình) và vấn đề bình đẳng giới trong phát triển nguồn nhân lực.

Cuốn sách “*Global Perspectives on Green HRM: Highlighting Practices Across the World*” (Góc nhìn toàn cầu về quản trị nguồn nhân lực xanh: Nhấn mạnh các thực tiễn trên thế giới) [119] do Adekoya, Mordi và Ajonbadi (2023) chủ biên là công trình tiêu biểu nghiên cứu quản trị nguồn nhân lực trong mối quan hệ với phát triển bền vững và bảo vệ môi trường ở phạm vi toàn cầu. Thông qua các nghiên cứu thực nghiệm từ nhiều quốc gia, các tác giả làm rõ nội hàm của quản trị nguồn nhân lực xanh (Green HRM) như một xu hướng tất yếu trong bối cảnh biến đổi khí hậu. Công trình nhấn mạnh việc tích hợp yếu tố môi trường vào các chức năng nhân sự như tuyển dụng, đào tạo, đánh giá và đãi ngộ nhằm nâng cao năng lực thích ứng của tổ chức. Đồng thời, sách khẳng định vai trò trung tâm của nguồn nhân lực trong thúc đẩy hành vi xanh và đổi mới sáng tạo vì mục tiêu phát triển bền vững. Bên cạnh đó, các yếu tố thể chế, văn hóa và trình độ phát triển được chỉ ra là những điều kiện quan trọng ảnh hưởng đến việc triển khai Green HRM, đặc biệt ở các nước đang phát triển. Qua đó, công trình cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn quan trọng cho việc xây dựng nguồn nhân lực theo hướng “xanh hóa” gắn với thích ứng biến đổi khí hậu [119].

Vũ Hoàng Ngân, Phạm Thị Bích Ngọc (chủ biên) (2023) trong Giáo trình “*Phát triển nguồn nhân lực*” [70] đã hệ thống hóa tương đối toàn diện các vấn đề lý luận và thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực trong tổ chức và nền kinh tế. Giáo trình làm rõ khái niệm, vai trò và nội dung của phát triển nguồn nhân lực, đồng thời phân tích mối quan hệ giữa đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nghề nghiệp và nâng cao chất lượng lao động. Các tác giả cũng nhấn mạnh rằng phát triển nguồn nhân lực không chỉ là quá trình nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng của người lao động mà còn gắn với việc hoàn thiện thể chế quản lý, môi trường làm việc và chiến lược phát triển tổ chức. Bên cạnh đó, giáo trình đề cập đến các bước cơ bản của quá trình phát triển nguồn nhân lực như xác định nhu cầu đào tạo, thiết kế chương trình đào tạo, tổ chức thực hiện và đánh giá hiệu quả đào tạo. Những phân tích trong công trình góp phần cung cấp cơ sở lý luận quan trọng cho việc hoạch định chính sách và triển khai các hoạt động phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh đổi mới và hội nhập kinh tế hiện nay [70].

Luận án “Vai trò của chính sách xã hội với việc phát huy nhân tố con người ở Lào hiện nay” [118] của Xỉ Tha Lườn Khăm Phu Vông (2005) đã làm rõ nội hàm nhân tố con người với các thành tố: trí tuệ, đạo đức, thể lực, năng lực nghề nghiệp, động cơ phấn đấu và ý thức xã hội. Khẳng định nhân tố con người là động lực quyết định trong công cuộc phát triển đất nước. Làm rõ vai trò của chính sách xã hội đối với phát triển con người gồm: tạo điều kiện phát triển trí lực và thể lực; mở rộng cơ hội giáo dục; đảm bảo phúc lợi xã hội; tạo việc làm và ổn định đời sống; phát huy năng lực sáng tạo và tiềm năng của từng cá nhân; thúc đẩy công bằng xã hội và giảm bất bình đẳng.

Luận án “Nguồn nhân lực cho công nghiệp hoá, hiện đại hoá gắn với phát triển kinh tế tri thức ở tỉnh Thừa Thiên Huế hiện nay” [41] của Hà Thị Hằng (2013) đã đi sâu phân tích, làm rõ một số khái niệm cơ bản như: nguồn nhân lực, nguồn nhân lực cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa... nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với phát triển kinh tế tri thức. Luận giải và làm rõ vai trò của nguồn nhân lực gắn với phát triển kinh tế tri thức; làm rõ mối quan hệ giữa nguồn nhân lực và phát triển kinh tế tri thức, cụ thể: nguồn nhân lực là nền tảng để phát triển kinh tế tri thức thông qua đào tạo và phát triển kỹ năng mềm, kỹ năng số; thúc đẩy nghiên cứu khoa học và đổi mới sáng tạo; tăng cường khả năng hội nhập và cạnh tranh toàn cầu. Luận án phân tích kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở một số quốc gia như Hàn Quốc, Singapore, Nhật Bản. Từ đó rút ra bài học cho Việt Nam và Thừa Thiên Huế trong việc xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và kinh tế tri thức.

Luận án tiến sĩ triết học “Vấn đề phát triển nguồn lực con người trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Nghệ An hiện nay” [110] của Nguyễn Thị Tùng (2014) đã đưa ra những khái niệm công cụ về nguồn lực con người: khái niệm nguồn nhân lực, nguồn lực con người, phát triển nguồn lực con người, phát triển nguồn lực con người và các yếu tố cơ bản tác động đến nguồn lực con người ở Việt Nam hiện nay. Luận án cũng khẳng định vai trò của nguồn lực con người trong sự nghiệp công nghiệp hoá hiện đại hoá, bao gồm: con người vừa là chủ thể, vừa là mục tiêu, vừa là động lực của sự phát triển xã hội. Sức lao động của con người, đặc biệt là lao động trí tuệ, đóng vai trò quyết định trong quá trình sản xuất và phát triển kinh tế. Phát triển con người là một quá trình lịch sử, gắn liền với sự phát triển của lực

lượng sản xuất và quan hệ sản xuất; bao gồm sự phát triển toàn diện về thể lực, trí lực và phẩm chất đạo đức.

Phạm Thị Thương (2019), *“Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành đường sắt việt nam hiện nay”* [104] Luận án làm rõ một số vấn đề lý luận khi đưa ra một số khái niệm cơ bản về: nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao và nguồn nhân lực chất lượng cao ngành đường sắt; phân tích làm rõ quan niệm, nội dung và các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Đường sắt, gồm: nhận thức, trách nhiệm, trình độ, năng lực của các chủ thể lãnh đạo, quản lý; sự tác động qua lại giữa chủ thể và khách thể nhất là sự quy định của chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nguồn lực của ngành và xã hội; quá trình tự đào tạo, tự nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tự bồi dưỡng của bản thân mỗi người trong nguồn lực này.

Luận án *“Gender, Vulnerability and Climate Change Adaptation: Investigating How Gender Equality Is Integrated Within Climate Change Adaptation Governance in Bangladesh”* (Giới tính, tính dễ tổn thương và thích ứng với biến đổi khí hậu: Nghiên cứu cách thức lồng ghép bình đẳng giới vào quản trị thích ứng với biến đổi khí hậu ở Bangladesh) [125] của Dorota Falkowska (2022) (Đại học Radboud, Hà Lan) đã tiếp cận vấn đề thích ứng với biến đổi khí hậu từ góc độ giới và tính dễ bị tổn thương, nghiên cứu trường hợp tại Bangladesh. Tác giả chỉ ra rằng khả năng thích ứng của nguồn nhân lực, đặc biệt là phụ nữ, chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố xã hội - kinh tế như tiếp cận thông tin khí hậu, kỹ năng nghề, quyền tiếp cận tài sản và sự tham gia trong ra quyết định. Luận án đề xuất khung phát triển năng lực thích ứng vượt cảm giới, nhấn mạnh đào tạo kỹ năng, tăng cường năng lực kinh tế và lồng ghép giới vào chính sách khí hậu. Công trình cung cấp cơ sở lý luận quan trọng cho nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực thích ứng biến đổi khí hậu trong bối cảnh Việt Nam.

Bài viết: *“Mối quan hệ giữa phát triển nguồn nhân lực và đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa”* [47] của tác giả Nguyễn Đình Hòa (2004) đã đưa ra quan niệm riêng về: nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực, đồng thời khẳng định việc đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá và phát triển nguồn nhân lực trong điều kiện cách mạng khoa học và công nghệ có mối quan hệ chặt chẽ, tác động biện chứng với nhau, trong đó nhấn mạnh vai trò của nguồn nhân lực đối với tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Tác giả cũng chỉ rõ sự cần thiết phải phát triển nguồn nhân lực để đáp ứng yêu cầu đẩy

mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Từ đó, tác giả rút ra ý nghĩa đối với vấn đề phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam.

Bài viết "*Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2015-2020 đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*" [46] của Đặng Xuân Hoan (2015) đã khẳng định phát triển nguồn nhân lực được coi là một trong ba khâu đột phá của chiến lược chuyển đổi mô hình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước; đồng thời phát triển nguồn nhân lực trở thành nền tảng phát triển bền vững và tăng lợi thế cạnh tranh quốc gia. Bài viết đã khái quát bối cảnh trong nước và quốc tế có tác động đến việc phát triển nguồn nhân lực trong giai đoạn mới. Trên cơ sở đó, bài viết cũng đặt ra yêu cầu việc phát triển nguồn nhân lực trong giai đoạn hiện nay gồm: Việt Nam cần đảm bảo nguồn nhân lực đáp ứng thời kỳ hội nhập, tham gia chuỗi giá trị toàn cầu; nguồn lực con người phải có khả năng thích ứng khi tài nguyên thiên nhiên ngày một hiếm dần, cùng với sự tác động của biến đổi khí hậu, khủng hoảng kinh tế; tập trung đào tạo, phát triển nguồn nhân lực để tham gia nền sản xuất của nhiều quốc gia, tận dụng có hiệu quả lợi thế dân số vàng.

Trong bài viết của Nguyễn Bách Thắng (2016) "*Tổng quan nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đổi mới*" [96] đã nhấn mạnh việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng cho nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội là công việc quan trọng của mỗi quốc gia nói chung trong đó có Việt Nam nói riêng. Công trình của tác giả có những điểm nhấn quan trọng: Làm rõ khái niệm nguồn nhân lực trong điều kiện đổi mới với các yếu tố cấu thành: trình độ, kỹ năng, thái độ, năng lực đổi mới sáng tạo và khả năng thích ứng. Bổ sung luận cứ về vai trò của nguồn nhân lực như động lực trung tâm của đổi mới mô hình tăng trưởng, của công nghiệp hóa - hiện đại hóa và chuyển đổi số. Xác lập các nguyên tắc phát triển nguồn nhân lực theo hướng: chuẩn hóa, hiện đại hóa, hội nhập quốc tế, gắn kết giữa cung - cầu lao động,...

Nguyễn Bùi Phong và Mai Trọng Nhuận (2020) trong bài viết "*Nghiên cứu đề xuất bộ chỉ số khả năng thích ứng với biến đổi khí hậu cho thành phố Đà Nẵng*" [78] đã xây dựng khung đánh giá khả năng thích ứng với biến đổi khí hậu cho một đô thị ven biển ở Việt Nam. Trên cơ sở kế thừa các nghiên cứu quốc tế và tham vấn chuyên gia, nhóm tác giả đề xuất hệ thống 5 yếu tố với 17 chỉ số khả năng thích ứng bao gồm: điều kiện xã hội, kinh tế - tài chính, nguồn nhân lực, cơ sở hạ tầng, điều kiện tự nhiên và quản lý - thể chế. Nghiên cứu nhấn mạnh rằng nguồn nhân lực và năng lực quản lý đóng vai trò

quan trọng trong nâng cao khả năng thích ứng của đô thị trước tác động của biến đổi khí hậu [78, tr.76-85].

Delfino và Dizon (2021) trong bài viết *Adaptive Capacity and Adaptation Practices to Climate Change Impacts of Female-Headed Households in the Philippines* (Năng lực thích ứng và thực hành thích ứng với tác động của biến đổi khí hậu của các hộ gia đình do phụ nữ làm chủ tại Philippines) [123] tập trung phân tích mối quan hệ giữa năng lực thích ứng và các hành vi ứng phó với biến đổi khí hậu ở cấp hộ gia đình, đặc biệt trong nhóm dễ bị tổn thương. Trên cơ sở khảo sát thực nghiệm tại khu vực ven biển Lagonoy, nghiên cứu cho thấy năng lực thích ứng của các hộ gia đình chịu sự chi phối mạnh mẽ bởi các yếu tố như trình độ học vấn, nguồn lực lao động, kinh nghiệm ứng phó và khả năng tiếp cận thông tin. Đồng thời, kết quả cũng khẳng định tồn tại mối tương quan có ý nghĩa thống kê giữa năng lực thích ứng và các thực hành thích ứng, qua đó nhấn mạnh vai trò của nguồn nhân lực trong nâng cao khả năng chống chịu trước các tác động của biến đổi khí hậu. Tuy nhiên, nghiên cứu chỉ ra rằng các nguồn lực về con người và thể chế vẫn còn hạn chế, ảnh hưởng đến hiệu quả thích ứng lâu dài. Công trình có ý nghĩa quan trọng trong việc cung cấp bằng chứng thực tiễn về vai trò của nguồn nhân lực và yếu tố xã hội trong thích ứng với biến đổi khí hậu, đồng thời gợi mở hướng tiếp cận xây dựng năng lực thích ứng dựa trên phát triển con người, đặc biệt đối với các nhóm yếu thế ở các quốc gia đang phát triển [123, tr.59-61].

Cooke, Dickmann và Parry (2022) trong bài viết *Building sustainable societies through human-centred human resource management: Emerging issues and research opportunities* (Xây dựng xã hội bền vững thông qua quản trị nguồn nhân lực lấy con người làm trung tâm: Các vấn đề mới nổi và cơ hội nghiên cứu) [121] đã tiếp cận vấn đề phát triển bền vững từ góc độ quản trị nguồn nhân lực lấy con người làm trung tâm. Các tác giả cho rằng trong bối cảnh thế giới đối mặt với nhiều thách thức như biến đổi khí hậu, khủng hoảng kinh tế - xã hội và chuyển đổi công nghệ, việc xây dựng các hệ thống quản trị nguồn nhân lực hướng tới phát triển bền vững, công bằng và bao trùm là yêu cầu quan trọng. Theo nghiên cứu, quản trị nguồn nhân lực lấy con người làm trung tâm giúp nâng cao năng lực thích ứng của lực lượng lao động thông qua đào tạo kỹ năng mới, đổi mới tổ chức lao động, thúc đẩy sáng tạo và bảo đảm phúc lợi cho người lao động. Qua đó, nguồn nhân lực không chỉ là yếu tố của tăng trưởng kinh tế mà còn là động lực thúc đẩy phát triển bền vững của tổ chức và xã hội [121, tr.1-15].

Đỗ Ngọc Ninh (2023) trong bài viết “*Quan điểm của V.I.Lênin, Hồ Chí Minh về phát hiện, bồi dưỡng, sử dụng nhân tài và vận dụng trong thực hiện Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài hiện nay*” [75] đã cung cấp nền tảng lý luận quan trọng cho việc xây dựng và phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh hiện nay. Bài viết làm rõ các nguyên tắc cơ bản như trọng dụng người có đức, có tài; kết hợp giữa đào tạo và sử dụng; gắn trách nhiệm của tổ chức với việc phát huy nhân tài. Trên cơ sở đó, bài viết đã phân tích việc vận dụng các quan điểm này vào thực hiện Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài ở Việt Nam hiện nay, đặc biệt nhấn mạnh yêu cầu hoàn thiện cơ chế, chính sách, môi trường làm việc và hệ thống đánh giá nhân tài. Đồng thời, bài viết cũng chỉ ra rằng việc thu hút và sử dụng nhân tài cần gắn với quy hoạch cán bộ, đổi mới tư duy quản lý và nâng cao trách nhiệm của các chủ thể trong hệ thống chính trị. Qua đó, công trình góp phần bổ sung cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng chính sách nhân tài trong bối cảnh phát triển và hội nhập quốc tế [75].

Trần Thị Bích Dung, Trần Bá Thọ (2024) trong bài viết “*Nguồn nhân lực cho khoa học - công nghệ và đổi mới sáng tạo vì mục tiêu phát triển bền vững*” [16] xác định, phát triển bền vững luôn là mục tiêu hàng đầu thu hút sự quan tâm đối với chính phủ các quốc gia trên thế giới. Đạt được mục tiêu này sẽ thúc đẩy mạnh mẽ sự phát triển đất nước về mọi mặt: kinh tế, xã hội, môi trường, văn hóa, giáo dục, y tế và phúc lợi công cộng. Vì vậy, việc xác định các nhân tố ảnh hưởng; cũng như vai trò nguồn nhân lực đối với phát triển của đất nước rất quan trọng. Các tác giả đi sâu phân tích 04 vai trò của nguồn nhân lực như: vai trò nền tảng cho sự phát triển khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo là lực lượng các nhà nghiên cứu khoa học; nguồn nhân lực khoa học công nghệ là lực lượng chính đảm nhiệm việc nghiên cứu và ứng dụng khoa học; vai trò là đội ngũ tiên phong tiếp cận những tiến bộ khoa học thế giới; vai trò tuyên truyền phổ biến rộng rãi tri thức khoa học.

Rosyafah, Hidayat và Nitawati (2025) trong bài viết “*Sustainable HRM in the face of climate change: Building organizational resilience through green human capital practices*”(Quản trị nguồn nhân lực bền vững trước biến đổi khí hậu: Xây dựng khả năng chống chịu của tổ chức thông qua các thực hành nguồn nhân lực xanh) [138] đã tiếp cận vấn đề nguồn nhân lực trong mối quan hệ trực tiếp với biến đổi khí hậu và phát triển bền vững. Nghiên cứu sử dụng phương pháp hỗn hợp, kết hợp tổng quan tài liệu và khảo sát thực tiễn đội ngũ nhân sự tại các lĩnh vực chịu tác động mạnh của biến đổi khí hậu,

qua đó làm rõ vai trò của quản trị nguồn nhân lực bền vững như một công cụ chiến lược trong thích ứng môi trường. Kết quả nghiên cứu cho thấy, việc triển khai các thực hành quản trị nhân lực xanh như tuyển dụng thân thiện môi trường, đào tạo xanh, đánh giá hiệu suất gắn với tiêu chí sinh thái và phát triển lãnh đạo bền vững có tác động tích cực đến việc nâng cao năng lực thích ứng và khả năng chống chịu dài hạn của tổ chức. Đặc biệt, nghiên cứu nhấn mạnh khái niệm “nguồn nhân lực xanh” như một dạng vốn nhân lực mới, bao gồm tri thức, kỹ năng và giá trị hướng tới môi trường, đóng vai trò trung tâm trong việc hiện thực hóa các mục tiêu phát triển bền vững. Đồng thời, công trình cũng chỉ ra các rào cản và điều kiện thúc đẩy việc tích hợp các thực hành này vào hệ thống quản trị nhân lực hiện hành, từ đó khẳng định yêu cầu chuyển đổi quản trị nhân lực từ chức năng hành chính sang chức năng chiến lược gắn với hành động khí hậu và quản trị bền vững [138, tr.323-333].

Shrestha, D.K. & Praveen, B.M. (2025) trong bài viết “*Human Resource Development for Sustainable Construction, Disasters Risk Reduction, and Climate Change Adaptation*” (Phát triển nguồn nhân lực cho xây dựng bền vững, giảm thiểu rủi ro thiên tai và thích ứng với biến đổi khí hậu) [128] đã tiếp cận phát triển nguồn nhân lực từ góc độ phát triển bền vững và thích ứng với rủi ro toàn cầu, trong đó nhấn mạnh vai trò trung tâm của nguồn nhân lực trong bối cảnh biến đổi khí hậu và gia tăng thiên tai. Công trình đã nghiên cứu đã mở rộng nội hàm khái niệm nguồn nhân lực theo hướng tích hợp giữa phát triển kỹ năng chuyên môn, kỹ năng an toàn, kỹ năng quản lý rủi ro và nhận thức về biến đổi khí hậu. Nguồn nhân lực được xem là một trụ cột chiến lược góp phần thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững, đặc biệt trong các ngành, lĩnh vực dễ bị tổn thương trước tác động của khí hậu. Công trình cũng nhấn mạnh mối quan hệ hữu cơ giữa phát triển nguồn nhân lực với các chính sách đào tạo nghề, an sinh xã hội và bảo vệ nhóm lao động dễ bị tổn thương.

Báo cáo “*Tăng cường năng lực quốc gia ứng phó với biến đổi khí hậu ở Việt Nam nhằm giảm nhẹ tác động và kiểm soát phát thải khí nhà kính*” [117] của Viện Khoa học Khí tượng Thủy văn và Môi trường (2013), do Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc (UNDP) tài trợ đã làm rõ khái niệm năng lực quốc gia ứng phó biến đổi khí hậu, bao gồm năng lực thể chế, năng lực con người, năng lực công nghệ, năng lực tài chính và năng lực tổ chức - điều phối; phân tích mối quan hệ giữa ứng phó biến đổi khí hậu và phát triển bền vững; bổ sung luận cứ về vai trò của chuyển dịch mô hình tăng trưởng,

phát triển công nghệ xanh và giảm phát thải trong quá trình hiện đại hóa đất nước. công trình cũng chỉ ra rằng năng lực quốc gia cần được tăng cường trên các trụ cột: năng lực dự báo - cảnh báo; năng lực quản lý rủi ro thiên tai; năng lực công nghệ cho giảm phát thải khí nhà kính; năng lực kinh tế - tài chính cho thích ứng; năng lực nguồn nhân lực, đặc biệt nhân lực khoa học - công nghệ.

Báo cáo nghiên cứu “*Human Capital and Climate Change*” (Vốn con người và biến đổi khí hậu) [120] của Ngân hàng Thế giới (World Bank), do nhóm tác giả: Noam Angrist, Kevin Winseck, Harry Anthony Patrinos, Joshua Graf Zivin (2023) thực hiện. Công trình nghiên cứu nhằm tìm hiểu tác động của giáo dục đến hành vi và nhận thức về biến đổi khí hậu, đặc biệt là: Niềm tin và thái độ ủng hộ các chính sách khí hậu; hành vi thân thiện với môi trường; xu hướng bỏ phiếu cho các đảng phái “xanh” tại châu Âu. Qua công trình, nhóm tác giả đã rút ra ý nghĩa quan trọng trong chiến lược phát triển thích ứng với biến đổi khí hậu: Một là, giáo dục không chỉ là công cụ phát triển kinh tế mà còn là đòn bẩy quan trọng trong ứng phó biến đổi khí hậu. Hai là, các quốc gia nên tích hợp nội dung khí hậu vào chương trình giáo dục phổ thông và đại học. Ba là, đầu tư vào giáo dục có thể tạo ra tác động lan tỏa đến nhận thức xã hội và hành vi chính trị về môi trường. Từ đó, nhóm tác giả khẳng định: Giáo dục đóng vai trò then chốt trong việc xây dựng năng lực xã hội để ứng phó với biến đổi khí hậu. Đầu tư vào giáo dục không chỉ mang lại lợi ích kinh tế mà còn tạo ra thay đổi hành vi và nhận thức bảo vệ môi trường bền vững.

1.2. Tổng quan các công trình nghiên cứu về thực trạng xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu

Trong cuốn sách: “*Phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*” [97] của tác giả Nguyễn Thanh (2002) đã chỉ ra mục tiêu tổng quát của công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở nước ta và tính tất yếu của việc phát triển nguồn nhân lực; phân tích thực trạng nguồn nhân lực nước ta ở các khía cạnh: số lượng, cơ cấu, trình độ, thể lực, trí lực, độ tuổi lao động và giới tính ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực; đồng thời chỉ ra nguyên nhân của thực trạng đó như chất lượng chưa cao, phân bố không đồng đều giữa các vùng, ngành,...

Tác giả Vũ Bá Thề (2005) trong cuốn sách: “*Phát huy nguồn lực con người để công nghiệp hóa, hiện đại hóa: Kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn Việt Nam*” [102]. Công trình đã chỉ ra nhiều kết quả tích cực của thực trạng việc phát huy lực con người để công nghiệp hóa, hiện đại hóa như: trình độ

học vấn của lực lượng lao động tăng lên; công tác đào tạo nghề được quan tâm; ý thức xã hội và năng lực sáng tạo của người lao động được cải thiện. Bên cạnh đó, tác giả cũng làm rõ một số tồn tại nhiều hạn chế như: Chất lượng lao động chưa đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa; cơ cấu ngành nghề mất cân đối; thể lực, sức khỏe và kỷ luật lao động còn thấp; công tác quản lý và sử dụng nhân lực chưa hiệu quả. Những hạn chế này giúp luận án liên hệ đến thực trạng nguồn nhân lực ở Việt Nam khi phải đối mặt với biến đổi khí hậu - một yêu cầu phát triển mới.

Vũ Thị Phương Mai (2013) trong luận án *“Nguồn nhân lực chất lượng cao trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam hiện nay”* [67] đã cung cấp một bức tranh tương đối toàn diện về thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam trong giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Trên cơ sở phân tích số liệu và thực tiễn phát triển, tác giả cho rằng nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta đã có bước phát triển nhất định cả về số lượng và trình độ chuyên môn, từng bước đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế. Tuy nhiên, luận án cũng chỉ ra nhiều hạn chế đáng chú ý, như: chất lượng nguồn nhân lực chưa đồng đều, chưa thực sự đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế tri thức; cơ cấu nguồn nhân lực còn mất cân đối giữa các ngành, lĩnh vực và vùng miền; tình trạng thiếu hụt nhân lực trình độ cao trong các ngành mũi nhọn, công nghệ cao còn khá phổ biến; năng lực thực hành, kỹ năng nghề nghiệp và khả năng thích ứng với môi trường làm việc hiện đại còn hạn chế. Bên cạnh đó, công tác đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực còn bộc lộ những bất cập, như chưa gắn kết chặt chẽ giữa đào tạo với nhu cầu của thị trường lao động, chính sách thu hút và sử dụng nhân tài chưa thực sự hiệu quả [67].

Luận án của Sư Lao Sô Tu Ky (2014), *Nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội ở thủ đô Viêng Chăn* [92] tập trung nghiên cứu nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở Thủ đô Viêng Chăn, thông qua việc phân tích toàn diện thực trạng về: phân bố, sử dụng, số lượng và chất lượng nguồn nhân lực theo ngành nghề và vùng. Công trình làm rõ các vấn đề liên quan đến trình độ văn hoá, phẩm chất đạo đức, phong cách, tác phong lao động, cũng như hệ thống giáo dục - đào tạo, đào tạo nghề, cơ chế chính sách và chăm sóc sức khỏe. Trên cơ sở đó, tác giả chỉ ra những kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân, đồng thời xác định các vấn đề trọng tâm trong đào tạo, sử dụng và thu hút nguồn nhân lực. Luận án cũng phân tích các nhân tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực và khẳng định vai trò quyết định của

nguồn nhân lực đối với tăng trưởng kinh tế, qua đó cung cấp cơ sở khoa học cho hoạch định chính sách phát triển nguồn nhân lực ở Thủ đô Viêng Chăn.

Gunawan (2015) trong luận án *Adapting to Climate Change: Perspectives from Rural Communities in Lombok, Eastern Indonesia* (Thích ứng với biến đổi khí hậu: Góc nhìn từ các cộng đồng nông thôn ở Lombok, Đông Indonesia) [127] đã nghiên cứu cách các cộng đồng nông thôn ở Indonesia ứng phó với những tác động ngày càng gia tăng của biến đổi khí hậu. Nghiên cứu tập trung phân tích nhận thức của người dân, các hình thức thích ứng trong sản xuất nông nghiệp và sinh kế cũng như vai trò của các yếu tố xã hội trong nâng cao năng lực thích ứng của cộng đồng. Kết quả nghiên cứu cho thấy khả năng thích ứng của cộng đồng nông thôn phụ thuộc nhiều vào: kinh nghiệm địa phương, kinh nghiệm sản xuất, khả năng tiếp cận thông tin khí hậu, sự hỗ trợ từ các tổ chức xã hội và chính quyền địa phương. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất các giải pháp như tăng cường đào tạo kỹ năng thích ứng với biến đổi khí hậu, nâng cao nhận thức cộng đồng và thúc đẩy các chương trình hỗ trợ sinh kế bền vững nhằm nâng cao năng lực chống chịu của người dân trước các rủi ro khí hậu.

Nguyễn Phan Thu Hằng (2017) trong luận án “*Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại tập đoàn dầu khí Việt Nam đến 2025*” [42] đã tiến hành nghiên cứu, đo lường tác động của phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đối với hiệu năng của tập đoàn dầu khí Việt Nam. Trên cơ sở khảo sát thực tiễn tại Tập đoàn Dầu khí Việt Nam (PVN), luận án chỉ ra: Chất lượng nguồn nhân lực của PVN có sự tăng trưởng về trình độ chuyên môn, kỹ năng quản trị, năng lực công nghệ, nhưng chưa đồng đều, thiếu các chuyên gia đầu ngành. Công tác phát triển nguồn nhân lực còn tồn tại: chương trình đào tạo chưa gắn với nhu cầu thực tiễn; thiếu chiến lược dài hạn; cơ chế thu hút nhân tài chưa hiệu quả; năng lực nghiên cứu - phát triển còn hạn chế. Đây là cơ sở quan trọng để tác giả đề xuất các quan điểm và giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại PVN trong những năm tiếp theo và đáp ứng yêu cầu của tình hình mới.

Luận án “*Nguồn cung lao động và nguồn nhân lực chất lượng cao tại Thành phố Hồ Chí Minh*” [69] của Nguyễn Thị Phương Nam (2023) đã tiếp cận vấn đề dưới góc độ cung - cầu lao động và chất lượng nguồn nhân lực tại Thành phố Hồ Chí Minh trong bối cảnh chuyển dịch sang kinh tế tri thức. Nghiên cứu chỉ ra rằng: mặc dù quy mô lao động của thành phố lớn và có xu hướng gia tăng, song chất lượng nguồn nhân lực chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu của nền kinh tế tri thức, đặc biệt ở các tiêu chí về trình độ chuyên môn, kỹ

năng nghề nghiệp, năng lực đổi mới sáng tạo và khả năng thích ứng với môi trường làm việc hiện đại. Bên cạnh đó, sự mất cân đối giữa đào tạo và nhu cầu thị trường lao động, cũng như hạn chế trong liên kết giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp, được xem là những “điểm nghẽn” quan trọng. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất các nhóm giải pháp tập trung vào đổi mới giáo dục - đào tạo theo hướng gắn với nhu cầu thị trường, nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao, phát triển kỹ năng số và năng lực sáng tạo, đồng thời hoàn thiện cơ chế, chính sách thu hút và sử dụng nhân lực chất lượng cao. Những kết quả này cung cấp cơ sở tham khảo có giá trị cho việc nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong điều kiện kinh tế tri thức ở các địa phương khác [69].

Chitsavanh Thepyothin (2023) - Luận án Tiến sĩ ngành chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử “*Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Cộng hoà dân chủ nhân dân Lào hiện nay*” [7]. Luận án đã tập trung đánh giá thực trạng về thể lực, trí lực, chuyên môn, nghiệp vụ của nguồn nhân lực, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; vấn đề đào tạo, sử dụng và xây dựng môi trường phát triển nguồn nhân lực. Trên cơ sở đó, phân tích làm rõ những vấn đề đặt ra trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Lào, gồm: mâu thuẫn giữa hạn chế về chất lượng, số lượng nguồn nhân lực với nhu cầu ngày càng cao về số lượng, chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của công nghiệp hóa, hiện đại hóa; mâu thuẫn giữa yêu cầu cao về những yếu tố vật chất cần thiết đảm bảo cho nhu cầu phải phát triển nhanh nguồn lực con người với thực trạng thiếu hụt các điều kiện này để phát triển nguồn nhân lực; mâu thuẫn giữa những hạn chế của cơ cấu nguồn nhân lực đang có với yêu cầu cần phải có cơ cấu nguồn nhân lực đảm bảo đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Lào hiện nay.

Luận án của Nguyễn Thị Bạch Tuyết (2024) về “*Đảm bảo sinh kế bền vững của đồng bào Khmer Tây Nam Bộ trong bối cảnh biến đổi khí hậu*” [111] đã tập trung làm rõ mối quan hệ giữa sinh kế của nhóm dân tộc thiểu số và các tác động đa chiều của biến đổi khí hậu ở vùng Tây Nam Bộ. Trên cơ sở kế thừa khung lý thuyết sinh kế bền vững của các tổ chức quốc tế kết hợp với phương pháp luận của kinh tế chính trị Mác - Lênin, luận án đã hệ thống hóa tương đối toàn diện các vấn đề lý luận về sinh kế bền vững gắn với điều kiện tự nhiên - xã hội đặc thù của đồng bào Khmer. Về thực tiễn, tác giả tiến hành khảo sát tại một số địa bàn tiêu biểu như Sóc Trăng, Trà Vinh, Kiên Giang và

An Giang, qua đó chỉ ra rằng sinh kế của đồng bào Khmer vẫn còn phụ thuộc lớn vào tài nguyên tự nhiên, tính ổn định chưa cao và đặc biệt dễ bị tổn thương trước các hiện tượng khí hậu cực đoan như hạn hán, xâm nhập mặn và biến động mùa vụ. Luận án cũng làm rõ những hạn chế về nguồn lực, trình độ lao động, khả năng tiếp cận thị trường và hiệu quả của các chính sách hỗ trợ hiện hành. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất hệ thống giải pháp tương đối đồng bộ nhằm nâng cao khả năng thích ứng và đảm bảo tính bền vững lâu dài.

Luận án tiến sĩ triết học của Nguyễn Văn Hoàn (2025) *“Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Quảng Ninh hiện nay”* [48] đã tiếp cận vấn đề phát triển nguồn nhân lực trong mối quan hệ biện chứng với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, qua đó khẳng định vai trò trung tâm của con người vừa là mục tiêu, vừa là động lực của phát triển. Trên nền tảng lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, luận án đã xây dựng khung phân tích tương đối toàn diện về phát triển nguồn nhân lực ở cấp địa phương, gắn với yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế và nâng cao năng lực cạnh tranh trong bối cảnh hội nhập. Thông qua khảo sát thực tiễn tại Quảng Ninh - một địa phương có tốc độ công nghiệp hóa và phát triển dịch vụ nhanh, tác giả đã làm rõ những chuyển biến tích cực về quy mô, cơ cấu và trình độ của nguồn nhân lực, đồng thời chỉ ra các hạn chế mang tính cơ cấu như: chất lượng lao động chưa đáp ứng yêu cầu phát triển mới, thiếu hụt nhân lực chất lượng cao, sự mất cân đối giữa đào tạo và sử dụng lao động, những bất cập trong cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực.

Bài viết: *“Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và phát triển kinh tế tri thức”* [85] của tác giả Nguyễn Văn Sơn (2007) đã nêu vai trò quyết định của chất lượng nguồn nhân lực đối với sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá; phân tích thực trạng số lượng và chất lượng nguồn nhân lực (thể lực, trí lực, tâm lực) nước ta hiện nay. Qua bài viết, tác giả chỉ ra những hạn chế hiện nay của nguồn nhân lực Việt Nam như kỹ năng mềm còn thấp, cơ cấu ngành nghề chưa hợp lý và năng lực đổi mới sáng tạo còn hạn chế. Những số liệu về thực trạng đó giúp tác giả đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Bài viết *“Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay”* [39] của Thân Thị Hạnh (2017) đã tiếp cận vấn đề phát triển nguồn nhân lực dưới góc độ đào tạo, coi đây là khâu then chốt quyết định chất lượng và hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực trong tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa

đất nước. Trên cơ sở phân tích thực tiễn ở Việt Nam, tác giả chỉ ra rằng mặc dù quy mô đào tạo ngày càng được mở rộng, tỷ lệ lao động qua đào tạo có xu hướng gia tăng, song chất lượng nguồn nhân lực vẫn chưa đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế. Những hạn chế chủ yếu được nhấn mạnh bao gồm: nội dung và phương pháp đào tạo chậm đổi mới, kỹ năng thực hành và năng lực sáng tạo của người lao động còn yếu, sự gắn kết giữa cơ sở đào tạo với thị trường lao động chưa chặt chẽ, cũng như tình trạng mất cân đối trong cơ cấu ngành nghề đào tạo. Từ đó, tác giả đề xuất các giải pháp mang tính hệ thống nhằm thu hút, sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực chất lượng cao.

Nguyễn Đình Bắc (2018), trong bài viết *“Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư”* [1] nghiên cứu về yêu cầu về chất lượng nguồn nhân lực trong cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Trên cơ sở nghiên cứu thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay, tác giả chỉ ra những bất cập khi nguồn nhân lực chất lượng cao chưa đáp ứng được yêu cầu tình hình mới cùng với những tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, gồm: cơ cấu lao động còn bất hợp lý, thiếu hụt lao động có kỹ năng, đặc biệt là kỹ năng công nghệ; hạn chế về ngoại ngữ, tư duy sáng tạo, tác phong công nghiệp; năng suất lao động chưa cao.

Bài viết của Nguyễn Thành Sơn, Phan Thị Vân (2020) nghiên cứu *“Thực trạng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế”* [86] đã đánh giá thực trạng nguồn nhân lực ở Việt Nam những năm gần đây về số lượng, chất lượng và cơ cấu lao động. Qua khảo sát thực trạng, tác giả chỉ ra rằng nguồn nhân lực Việt Nam đang có thể mạnh về số lượng nhưng chất lượng lại đang bị đánh giá thấp so với yêu cầu phát triển. Tỷ lệ lao động qua đào tạo, đào tạo nghề dài hạn còn thấp hơn so với các nước. Năng lực cạnh tranh và năng suất lao động còn hạn chế. Từ những hạn chế nêu trên, tác giả sẽ đề xuất các giải pháp nhằm phát triển bền vững nguồn nhân lực nước ta.

Lê Lan Hương, Trần Thị Thu Dung, Trần Nguyên An, Đinh Văn Hiệp (2021) với bài viết: *“Chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia của Việt Nam trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0”* [53]. Công trình tập trung phân tích thực trạng nguồn nhân lực tại Việt Nam, sự tác động của cuộc CMCN 4.0 đến việc phát triển nguồn nhân lực. Trên cơ sở phân tích thực trạng nguồn nhân lực Việt Nam, công trình chỉ ra những hạn chế: trình độ kỹ năng số còn thấp, thiếu chuyên gia công nghệ cao, năng lực sáng tạo - đổi mới hạn chế,

năng suất lao động chưa tương xứng. Nhóm tác giả nhấn mạnh sự cấp thiết phải chuyển dịch mô hình phát triển nhân lực từ đào tạo truyền thống sang đào tạo dựa trên năng lực, nâng cao kỹ năng số, tư duy hệ thống và kỹ năng thích ứng.

Bài viết *“Nguồn nhân lực chất lượng cao cho sự phát triển bền vững vùng Đông Nam Bộ”* [56] của Đinh Công Khải, Nguyễn Văn Dư, Nguyễn Lê Hoàng Thụy Quyên (2023) đã tiếp cận vấn đề nguồn nhân lực từ góc độ vùng kinh tế trọng điểm, qua đó phản ánh khá rõ thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh phát triển và hội nhập. Nghiên cứu chỉ ra rằng, mặc dù Đông Nam Bộ là khu vực dẫn đầu cả nước về tăng trưởng kinh tế và thu hút đầu tư, song chất lượng nguồn nhân lực vẫn chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu phát triển bền vững và chuyển đổi mô hình tăng trưởng. Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ còn thấp so với nhu cầu; kỹ năng nghề, kỹ năng số và năng lực thích ứng với công nghệ mới còn hạn chế. Cơ cấu nguồn nhân lực chưa hợp lý, thiếu hụt lao động trình độ cao trong các ngành công nghệ, dịch vụ hiện đại và các lĩnh vực có giá trị gia tăng cao. Đồng thời, sự phân bố nguồn nhân lực chưa đồng đều giữa các địa phương trong vùng, cùng với hiện tượng dịch chuyển lao động và “chảy máu chất xám” vẫn diễn ra. Mối liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp còn lỏng lẻo, dẫn đến tình trạng lệch pha cung - cầu lao động. Bên cạnh đó, hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao chưa thật sự đồng bộ và thiếu tính liên kết vùng. Những hạn chế này đã và đang trở thành rào cản đối với việc nâng cao năng lực cạnh tranh và bảo đảm phát triển bền vững của vùng Đông Nam Bộ trong giai đoạn hiện nay.

Phùng Quốc Hiền (2025) với bài viết: *“Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu kỷ nguyên vươn mình của dân tộc”* [44]. Bài viết đã nhấn mạnh vai trò của nhân lực trong chiến lược phát triển đất nước đến năm 2030 và 2045. Chỉ ra thực trạng những mặt tích cực và hạn chế của nguồn nhân lực trước kỷ nguyên vươn mình với những tích cực như lực lượng lao động có việc làm, lực lượng lao động trẻ, năng động, sáng tạo, tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng, thu nhập bình quân ổn định, từ đó cho thấy rằng nguồn nhân lực Việt Nam khá dồi dào về số lượng, chất lượng được cải thiện. Tuy nhiên, việc cung ứng lao động cho thị trường hiện đại còn nhiều bất cập, chưa thích ứng sâu trước bối cảnh hội nhập nền kinh tế quốc tế.

Báo cáo *“Building Resilience through Education: Education Sector Responses to Climate Change”* (Xây dựng khả năng chống chịu thông qua giáo dục: Các biện pháp ứng phó của ngành giáo dục đối với biến đổi khí hậu)

[140] của Viện Kế hoạch Giáo dục Quốc tế - UNESCO (2021) tập trung phân tích thực trạng vai trò của hệ thống giáo dục và đào tạo trong phát triển nguồn nhân lực phục vụ thích ứng với biến đổi khí hậu. Báo cáo chỉ ra rằng: nhiều quốc gia, đặc biệt là các nước đang phát triển, nội dung giáo dục và đào tạo còn chậm đổi mới, chưa tích hợp đầy đủ các yêu cầu về kỹ năng xanh, năng lực thích ứng và tư duy bền vững, dẫn đến sự lệch pha giữa chất lượng nguồn nhân lực được đào tạo với nhu cầu thực tế của nền kinh tế trong bối cảnh biến đổi khí hậu. Thực trạng thiếu hụt kiến thức, kỹ năng và năng lực thích ứng của lực lượng lao động được xác định là một trong những nguyên nhân làm suy giảm khả năng chống chịu của xã hội trước các rủi ro khí hậu ngày càng gia tăng. Trên cơ sở đó, công trình khẳng định giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực giữ vai trò then chốt trong việc nâng cao năng lực thích ứng dài hạn, góp phần củng cố khả năng phục hồi của xã hội và thúc đẩy phát triển bền vững gắn với công bằng xã hội.

1.3. Tổng quan các công trình nghiên cứu về giải pháp xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu

Sách của nhóm tác giả Vũ Văn Phúc, Nguyễn Duy Hùng (2012), “*Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*” [79] trong cuốn sách “*Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*”. Quyển sách có kết cấu gồm 3 phần: *Phần 1*: Những vấn đề lý luận chung; *Phần 2*: Kinh nghiệm trong nước và quốc tế về phát triển NNL và *Phần 3*: Thực trạng, những kiến nghị, giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế, trong đó các giải pháp được chú trọng bao gồm: đổi mới toàn diện giáo dục - đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, hoàn thiện thể chế và chính sách nhân lực, tăng cường xã hội hóa đào tạo và nâng cao năng lực quản lý nhà nước về nhân lực. Đặc biệt, công trình nhấn mạnh yêu cầu đào tạo nhân lực theo hướng mở, liên ngành, gắn đào tạo với nhu cầu của thị trường lao động và nâng cao năng lực thích ứng trước những biến động của môi trường phát triển.

Nagothu, U. S. (Ed.) (2016) trong cuốn sách *Climate Change and Agricultural Development: Improving Resilience through Climate-Smart Agriculture, Agroecology and Conservation* (Biến đổi khí hậu và phát triển nông nghiệp: Nâng cao khả năng chống chịu thông qua nông nghiệp thông minh thích ứng khí hậu, nông nghiệp sinh thái và nông nghiệp bảo tồn) [130] đã phân tích mối quan hệ giữa biến đổi khí hậu và sự phát triển của hệ thống

nông nghiệp ở các quốc gia đang phát triển. Công trình nhấn mạnh rằng biến đổi khí hậu đang làm gia tăng rủi ro đối với sản xuất nông nghiệp, an ninh lương thực và sinh kế của người dân nông thôn. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất các hướng tiếp cận như nông nghiệp thông minh thích ứng với khí hậu, nông nghiệp sinh thái và nông nghiệp bảo tồn nhằm nâng cao khả năng chống chịu của hệ thống nông nghiệp trước các tác động của khí hậu cực đoan. Đồng thời, công trình cũng chỉ ra vai trò quan trọng của việc nâng cao năng lực cho nông dân, cán bộ khuyến nông và các chủ thể quản lý trong việc tiếp nhận, áp dụng các mô hình sản xuất nông nghiệp thích ứng với biến đổi khí hậu.

Cuốn sách: *“Thảm họa khí hậu: Chúng ta đã có gì và chúng ta phải làm gì để ứng phó?”* [36] của Bill Gates (2021) đã phân tích một cách trực diện thực trạng gia tăng phát thải khí nhà kính - nguyên nhân chủ yếu dẫn đến hiện tượng nóng lên toàn cầu, đồng thời làm rõ những hệ lụy nghiêm trọng mà nhân loại phải đối mặt nếu không có những hành động kịp thời và quyết liệt. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất định hướng giảm phát thải theo hướng tổng thể, trong đó nhấn mạnh vai trò của các giải pháp công nghệ và việc thúc đẩy chuyển giao, ứng dụng các tiến bộ kỹ thuật vào thực tiễn sản xuất và đời sống. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng khẳng định tầm quan trọng của sự tham gia đa chủ thể, đặc biệt là vai trò dẫn dắt của Nhà nước, sự đồng hành của khu vực tư nhân, cùng với trách nhiệm của cá nhân trong việc tìm kiếm, phát triển và triển khai các giải pháp đổi mới, bao gồm cả phương diện công nghệ và chính sách, nhằm hướng tới mục tiêu giảm phát thải và phát triển bền vững.

Cuốn sách *“Biến đổi khí hậu và phát triển bền vững: Tác động, ứng phó thông minh và đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao”* [73] của Nguyễn Đức Ngữ, Ngô Trọng Thuận, Nguyễn Dân Trí, Trần Viết Cường (2022) gồm những bài nghiên cứu về tác động của biến đổi khí hậu; đánh giá rủi ro về sinh kế ở các vùng liên quan đến khí hậu; tác động của biến đổi khí hậu đến sản xuất lúa ở đồng bằng sông Cửu Long và biện pháp ứng phó; nghiên cứu tương quan giữa lượng mưa và biến động lớp phủ thực vật... Trên cơ sở tiếp cận liên ngành, các tác giả đã phân tích sâu sắc những tác động đa chiều của biến đổi khí hậu đối với các lĩnh vực kinh tế - xã hội, đặc biệt là nông nghiệp và sinh kế của người dân. Đồng thời, công trình làm rõ yêu cầu cấp thiết của việc chuyển đổi mô hình phát triển theo hướng bền vững, thích ứng linh hoạt với các kịch bản khí hậu. Điểm nổi bật của cuốn sách là nhấn mạnh vai trò trung tâm của nguồn nhân lực chất lượng cao trong việc nâng cao năng lực thích ứng và khả năng chống chịu của nền kinh tế. Các tác giả cũng đề xuất

các giải pháp mang tính hệ thống, bao gồm: đổi mới giáo dục - đào tạo, phát triển kỹ năng xanh và thúc đẩy ứng dụng khoa học - công nghệ trong ứng phó với biến đổi khí hậu. Qua đó, công trình góp phần cung cấp luận cứ khoa học quan trọng cho việc hoạch định chính sách và xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực phục vụ phát triển bền vững ở Việt Nam.

Đề tài: *"Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực Y tế Hậu Giang giai đoạn 2012-2020"* [90] của nhóm tác giả Sở Y tế tỉnh Hậu Giang (2012) đã khái quát quá trình hình thành và phát triển nguồn nhân lực ngành y tế Hậu Giang từ năm 2004 đến 2012; Trên cơ sở đó, đưa ra những định hướng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực y tế đến năm 2020 và những năm tiếp theo ở Hậu Giang như: Liên kết với các trường đại học y dược trong và ngoài tỉnh để đào tạo bác sĩ, dược sĩ, điều dưỡng. Tăng cường đào tạo tại chỗ và đào tạo lại cho cán bộ y tế tuyến cơ sở. Thực hiện chính sách thu hút nhân lực chất lượng cao, như hỗ trợ học phí, tạo điều kiện làm việc, nâng cao thu nhập. Ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý và đào tạo nhân lực y tế.

Đề tài khoa học cấp tỉnh: *"Đào tạo nguồn nhân lực cho tỉnh Hậu Giang: Thực trạng và giải pháp"* [51] của tác giả Trịnh Quang Hưng (2012) đã đi vào khảo sát trình độ, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Hậu Giang giai đoạn 2005 đến năm 2010. Trên cơ sở đó, nhóm tác giả đề xuất các giải pháp phát triển nguồn nhân lực Hậu Giang đến năm 2020 như: Đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo bồi dưỡng; hoàn thiện cơ chế, chính sách cho thu hút, đào tạo và đãi ngộ nguồn nhân lực; thực hiện xã hội hoá giáo dục, đào tạo để từng bước nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; Tăng cường cơ sở vật chất, thiết bị cho giáo dục đào tạo; tăng cường công tác chăm sóc sức khỏe y tế cho người lao động.

Defiesta, G. D. (2011) trong luận án *Social Vulnerability and Willingness to Pay for Adaptation to Climate Change and Variability of Farming Households in Dumangas, Iloilo, Philippines* (Tính dễ bị tổn thương xã hội và mức sẵn sàng chi trả cho thích ứng với biến đổi khí hậu của các hộ nông dân ở Dumangas, Iloilo, Philippines) [124] đã tập trung phân tích mối quan hệ giữa tính dễ bị tổn thương xã hội và năng lực thích ứng của các hộ nông dân trước những tác động của biến đổi khí hậu. Kết quả nghiên cứu cho thấy năng lực thích ứng của các hộ nông dân chịu ảnh hưởng đáng kể bởi trình độ học vấn, khả năng tiếp cận thông tin, kinh nghiệm sản xuất và nguồn lực lao động của hộ gia đình. Từ đó, tác giả đề xuất một số nhóm giải pháp nhằm nâng cao khả năng thích ứng với biến đổi khí hậu, trong đó nhấn mạnh

việc tăng cường đào tạo kỹ thuật sản xuất thích ứng, nâng cao năng lực tiếp cận thông tin và thúc đẩy các chính sách hỗ trợ phát triển sinh kế bền vững cho nông dân. Nghiên cứu này cung cấp những luận cứ quan trọng cho việc phát triển năng lực con người và nguồn nhân lực trong thích ứng với biến đổi khí hậu ở khu vực nông nghiệp.

Luận án tiến sĩ “*Phát triển nguồn lực con người trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở các tỉnh miền núi phía Bắc nước ta hiện nay*” [72] của tác giả Lê Tuấn Ngọc (2015). Luận án đã làm rõ những vấn đề cấp thiết cần phải phát triển nguồn nhân lực trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở các tỉnh miền núi phía Bắc; phân tích đánh giá những kết quả đạt được, luận giải và chỉ rõ các ưu điểm và nguyên nhân, hạn chế và nguyên nhân. Trên cơ sở đó, luận án đã xây dựng hệ thống các giải pháp phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá của các tỉnh miền núi phía Bắc, gồm: Xây dựng chiến lược tổng thể phát triển nguồn lực con người phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở các tỉnh trong khu vực; phát triển giáo dục và đào tạo, coi trọng đẩy mạnh và đổi mới công tác đào tạo nghề; phát triển khoa học và công nghệ phục vụ công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở các tỉnh miền núi phía Bắc; thực hiện chính sách hợp lý về tuyển dụng, sử dụng nguồn lực lao động; đẩy mạnh phát triển kinh tế đi đôi với thực hiện tốt chính sách xã hội, tạo tiền đề vật chất cho phát triển nguồn lực con người ở các tỉnh miền núi phía Bắc; xây dựng và kiện toàn đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của các tỉnh; phát triển sự nghiệp y tế, nâng cao chất lượng công tác chăm sóc sức khoẻ cho nhân dân phải đi đôi với phát triển thể dục, thể thao.

Luận án tiến sĩ của Nguyễn Thị Thúy Mai (2018) “*Thích ứng với biến đổi khí hậu trong lĩnh vực nông nghiệp của người dân ven biển huyện Tiền Hải, tỉnh Thái Bình*” [68] đã tập trung nghiên cứu các hình thức thích ứng của cộng đồng dân cư ven biển trước những tác động ngày càng gia tăng của biến đổi khí hậu. Trên cơ sở khảo sát thực địa và phân tích dữ liệu định lượng kết hợp với phương pháp nghiên cứu xã hội học, luận án đã làm rõ những biến đổi về điều kiện tự nhiên, khí hậu và môi trường sinh thái có ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động sản xuất nông nghiệp của người dân địa phương. Kết quả nghiên cứu cho thấy rằng biến đổi khí hậu đã làm gia tăng tần suất và cường độ của các hiện tượng thời tiết cực đoan như bão, nước biển dâng và xâm nhập mặn, từ đó tác động mạnh mẽ đến sinh kế của người dân ven biển. Trước những thách thức đó, người dân địa phương đã áp dụng nhiều biện pháp thích ứng như thay đổi cơ cấu cây trồng, cải tiến kỹ thuật canh tác và đa

dạng hóa sinh kế. Tuy nhiên, luận án cũng chỉ ra rằng khả năng thích ứng của cộng đồng vẫn còn nhiều hạn chế do thiếu thông tin khoa học, hạn chế về nguồn lực và đặc biệt là trình độ của nguồn nhân lực trong lĩnh vực sản xuất nông nghiệp. Từ đó, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao năng lực thích ứng của cộng đồng, trong đó nhấn mạnh vai trò của đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ở địa phương.

Dennis Osei Kyere (2018), với luận án “*Climate Change and Inclusive Growth in Africa: The Role of Adaptive Capacity*” (Biến đổi khí hậu và tăng trưởng toàn diện ở Châu Phi: Vai trò của năng lực thích ứng) [122], khẳng định phát triển năng lực thích ứng của con người là giải pháp then chốt để giảm thiểu tác động tiêu cực của biến đổi khí hậu đối với tăng trưởng toàn diện. Trên cơ sở khái quát thực trạng biến đổi khí hậu và năng lực thích ứng của con người, công trình nhấn mạnh các giải pháp: tăng cường năng lực con người, thể chế và xã hội, đặc biệt trong các lĩnh vực giáo dục, y tế, an sinh xã hội và quản trị, đầu tư vào nguồn nhân lực giúp nâng cao khả năng chống chịu của nền kinh tế và lực lượng lao động trước các cú sốc khí hậu.

Hoàng Thanh Sơn (2019) trong luận án “*Vấn đề phát triển con người ở tỉnh Vĩnh Phúc hiện nay*” [91] đã tiếp cận vấn đề phát triển con người dưới góc độ triết học Mác - Lênin, qua đó khẳng định con người vừa là chủ thể, vừa là mục tiêu của phát triển. Trên cơ sở hệ thống hóa lý luận về phát triển con người, luận án làm rõ mối quan hệ giữa phát triển con người với phát triển kinh tế - xã hội và phát triển bền vững. Thông qua khảo sát thực tiễn tại Vĩnh Phúc, tác giả chỉ ra những chuyển biến tích cực về đời sống vật chất, tinh thần và trình độ của người dân, đồng thời nhấn mạnh các hạn chế như chất lượng nguồn nhân lực chưa cao, phát triển chưa đồng đều và những bất cập trong cơ chế, chính sách. Trên cơ sở đó, luận án đề xuất hệ thống giải pháp mang tính tổng thể, bao gồm: hoàn thiện thể chế phát triển con người, nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo, cải thiện điều kiện sống và phúc lợi xã hội, cũng như phát huy vai trò chủ thể của con người trong quá trình phát triển.

Phạm Thị Thu Hương (2022) trong luận án “*Nghiên cứu cơ chế, chính sách nhằm huy động nguồn lực tài chính từ khu vực tư nhân trong hoạt động ứng phó biến đổi khí hậu ở Việt Nam*” [54] đã tổng quan về ứng phó với biến đổi khí hậu, vai trò của khu vực tư nhân trong đầu tư cho ứng phó với biến đổi khí hậu. Đề xuất một số giải pháp nhằm tạo môi trường thuận lợi thúc đẩy đầu tư tư nhân cho ứng phó với biến đổi khí hậu, như: giải pháp hoàn thiện cơ chế chính sách, tạo động lực thu hút tư nhân đầu tư vào lĩnh vực khí hậu, bao

gồm: xây dựng khung pháp lý minh bạch; đa dạng hóa các công cụ tài chính xanh; tăng cường năng lực quản trị rủi ro khí hậu; và đẩy mạnh hợp tác lĩnh vực công và lĩnh vực tư.

Từ Diệp Công Thành (2022) với công trình *“Đào tạo nguồn nhân lực ứng phó với biến đổi khí hậu vùng Đồng bằng sông Cửu Long”* [100]. Bài viết đã nhận định những thách thức to lớn đối với các quốc gia nhất là các nước đang phát triển như Việt Nam. Tác giả đồng thời khẳng định đồng bằng sông Cửu Long có những lợi thế và tiềm năng lớn cho phát triển nông nghiệp nhưng tác động của biến đổi khí hậu đã ảnh hưởng nhất định đến sản xuất nông nghiệp như lũ lụt, nước biển dâng; xâm nhập mặn, nhiệt độ tăng, ảnh hưởng nguồn lợi và hoạt động đánh bắt thủy sản. Từ đó, tác giả đề xuất một số giải pháp như ưu tiên hàng đầu công tác giáo dục đào tạo bậc đại học và sau đại học; phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ có khả năng thích ứng nhanh những thay đổi của công nghệ, biết vận dụng sáng tạo; chú trọng phát triển năng lực tự đào tạo, đầu tư cơ sở hạ tầng trang thiết bị tạo điều kiện thuận lợi để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; tăng cường công tác liên kết đào tạo.

Bài viết *“Hậu Giang phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2021 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030”* [108] của Nguyễn Thị Huyền Trang (2023) đã khái quát thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Hậu Giang đến năm 2022, từ đó đề xuất giải pháp phát triển đến năm 2030, gồm: nâng cao nhận thức của cấp ủy đảng, chính quyền các cấp về nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực; xây dựng và hoàn thiện cơ chế, chính sách cho phát triển nguồn nhân lực giai đoạn mới; tăng cường công tác quản lý, chính sách của nhà nước về phát triển nguồn nhân lực; nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức các cấp; đẩy mạnh liên kết đào tạo phát triển nguồn nhân lực.

Nguyễn Thị Quyết (2022) với công trình: *“Phát triển nguồn nhân lực ở nước ta hiện nay”* [83] đã chỉ rõ tầm quan trọng của phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay. Tác giả bài viết đồng thời khẳng định một quốc gia muốn phát triển nhanh và bền vững cần có 3 yếu tố cơ bản là công nghệ, hạ tầng và nguồn nhân lực. Trong đó, nguồn nhân lực, đặc biệt nguồn nhân lực chất lượng cao, luôn giữ vai trò quyết định và trực tiếp đối với sự phát triển của lực lượng sản xuất và tốc độ tăng trưởng kinh tế. Trên cơ sở đó, tác giả xây dựng các giải pháp được tập trung thực hiện như: nâng cao nhận thức, trách nhiệm cho các chủ thể về vai trò phát triển nguồn nhân lực; đổi mới toàn diện, đồng bộ chất lượng giáo dục và đào tạo ở nước ta theo hướng mở, thích ứng với nhu cầu của thị trường lao động; có những cơ chế, chính sách đúng đắn, hợp lý, kịp thời để phát

triển nguồn nhân lực cho từng lĩnh vực, ngành nghề và cho từng đối tượng; tăng cường hợp tác khu vực và quốc tế trong phát triển nguồn nhân lực.

Lê Tiến Dũng (2024) trong công trình: *“Nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay và những vấn đề đặt ra”* [19]. Tác giả bài viết đi sâu phân tích thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao tại Việt Nam qua đánh giá của các kỳ đại hội; từ đó khẳng định tỷ lệ lao động đã qua đào tạo tăng lên, làm cho chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam không ngừng được cải thiện. Đồng thời, công trình nhấn mạnh vai trò của nhân lực trong công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Trên cơ sở đánh giá thực trạng đề xuất giải pháp đào tạo, phát triển nhân lực đáp ứng yêu cầu thị trường lao động và hội nhập quốc tế cụ thể như: nâng cao nhận thức về vai trò, vị trí và tầm quan trọng của nguồn nhân lực chất lượng cao trong sự nghiệp đổi mới đất nước, công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Thường xuyên đổi mới giáo dục và đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao cả về số lượng, cũng như về trí lực và thể lực. Cần có cơ chế, chính sách đãi ngộ phù hợp để thu hút, sử dụng và phát huy vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao trong các lĩnh vực nhất là ưu tiên phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho các ngành công nghiệp nền tảng.

Huỳnh Văn Tánh (2024) trong bài viết *“Yêu cầu về nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực nông nghiệp và du lịch cho phát triển bền vững và thích ứng với biến đổi khí hậu”* [94] đã tiếp cận vấn đề phát triển nguồn nhân lực từ góc độ liên ngành, gắn kết giữa tăng trưởng kinh tế với yêu cầu bảo vệ môi trường và thích ứng với biến đổi khí hậu. Tác giả khẳng định rằng, trong bối cảnh biến đổi khí hậu ngày càng gia tăng tác động tiêu cực đến các ngành kinh tế chủ lực, đặc biệt là nông nghiệp và du lịch, việc xây dựng đội ngũ nhân lực chất lượng cao không chỉ là yêu cầu mang tính chiến lược mà còn là điều kiện tiên quyết để đảm bảo phát triển bền vững. Trên cơ sở phân tích thực trạng, bài viết chỉ ra rằng nguồn nhân lực hiện nay còn hạn chế về trình độ chuyên môn, kỹ năng thích ứng, cũng như năng lực ứng dụng khoa học - công nghệ và hội nhập quốc tế. Từ đó, tác giả đề xuất các yêu cầu cốt lõi đối với nguồn nhân lực, bao gồm: bảo đảm về số lượng, nâng cao chất lượng, cơ cấu hợp lý giữa các ngành, lĩnh vực; tăng cường năng lực đổi mới sáng tạo và khả năng thích ứng với tác động của biến đổi khí hậu; đồng thời đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Đặc biệt, bài viết nhấn mạnh vai trò của giáo dục - đào tạo và chính sách phát triển nguồn nhân lực trong việc hình thành lực lượng lao động có khả năng chuyển đổi mô hình sản xuất

theo hướng xanh và bền vững. Những luận điểm này cung cấp cơ sở thực tiễn quan trọng để định hướng xây dựng giải pháp phát triển nguồn nhân lực phục vụ phát triển bền vững trong bối cảnh biến đổi khí hậu hiện nay.

Trần Hồng Hải, Bùi Văn Đồng (2025) với bài viết: “*Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam*” [40] đã đánh giá sơ lược về chất lượng nguồn nhân lực là yếu tố then chốt thúc đẩy sự phát triển bền vững của quốc gia. Ở Việt Nam, nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng mang ý nghĩa chiến lược trong nâng cao khả năng cạnh tranh trên trường quốc tế. Bài viết nhấn mạnh vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao qua các kỳ Đại hội XI, XII, XIII của Đảng cũng như nêu bật những thực trạng về nguồn nhân lực Việt Nam sau 40 năm đổi mới. Ngoài ra, tác giả phân tích và đánh giá vai trò nguồn nhân lực đối với sự phát triển kinh tế của Việt Nam từ đó đề xuất những giải pháp nhằm cải thiện và tối ưu hoá nguồn nhân lực với những giải pháp đồng bộ và khả thi như: nâng cao nhận thức về nguồn lực con người, coi phát triển nguồn lực con người là chiến lược quốc gia, mục tiêu của phát triển, là trung tâm của công cuộc đổi mới; tạo bước đột phá về giáo dục và đào tạo gắn với nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế; xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao trên tất cả các lĩnh vực, tập trung vào các lĩnh vực như khoa học - công nghệ, các lĩnh vực Việt Nam có thế mạnh; hoàn thiện hệ thống chính sách về thu hút, sử dụng và đãi ngộ nhân tài. Để thực hiện được mục tiêu đến năm 2045 Việt Nam trở thành nước phát triển, thu nhập cao theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII đề ra.

Công trình “*Skills for a Greener Future: A Global View*” (Kỹ năng cho một tương lai xanh hơn: Góc nhìn toàn cầu) [107] của Tổ chức lao động Quốc tế (2019). Báo cáo nhấn mạnh rằng phát triển kỹ năng xanh cho lực lượng lao động là giải pháp then chốt nhằm đáp ứng yêu cầu chuyển đổi sang mô hình tăng trưởng bền vững và thích ứng với các thách thức môi trường, đặc biệt là biến đổi khí hậu. Các giải pháp đề xuất: đổi mới hệ thống giáo dục và đào tạo nghề theo hướng lồng ghép nội dung phát triển bền vững; tăng cường đào tạo lại và nâng cao kỹ năng cho người lao động; tăng cường vai trò của các chính sách thị trường lao động và năng lực thể chế trong việc bảo đảm quá trình chuyển đổi xanh diễn ra công bằng, hiệu quả và không làm gia tăng bất bình đẳng xã hội. Qua đó, công trình khẳng định đầu tư vào phát triển nguồn nhân lực là giải pháp trung tâm để hiện thực hóa mục tiêu phát triển bền vững trong bối cảnh toàn cầu.

1.4. Giá trị của các công trình nghiên cứu đã tổng quan và những vấn đề luận án sẽ tiếp tục nghiên cứu

1.4.1. Giá trị của các công trình nghiên cứu đã tổng quan

Các công trình đã nghiên cứu của các tác giả đã có những giá trị tham khảo nhất định đối với quá trình nghiên cứu của luận án, giúp tác giả có thể tham khảo, kế thừa cơ sở lý luận và thực tiễn để định hướng, gợi mở cho việc nghiên cứu của luận án:

Thứ nhất, về lý luận: Không ít công trình đã đưa ra những quan niệm về nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực, phát triển bền vững và biến đổi khí hậu. Phân tích vị trí, vai trò của nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hóa, phát triển kinh tế - xã hội. Một số công trình đã luận giải các yếu tố ảnh hưởng đến việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực nhằm phục vụ quá trình phát triển của ngành, lĩnh vực, khu vực, quốc gia. Nhìn chung, nhiều công trình đã khẳng định vị trí, vai trò của nguồn nhân lực là nhân tố quyết định sự thành công của tiến trình phát triển mọi quốc gia. Các tác giả cũng khẳng định để thúc đẩy tiến trình phát triển, các quốc gia cần đặc biệt quan tâm đến vấn đề phát triển nguồn nhân lực.

Tuy nhiên, cho đến nay, vẫn chưa có công trình lý luận đi sâu vào nghiên cứu nội dung xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở thành phố Cần Thơ. Do đó, đây là nội dung luận án sẽ tập trung nghiên cứu làm rõ.

Thứ hai, về thực trạng: Một số công trình, bài viết đã phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam nói chung, ở một số vùng, ngành, lĩnh vực và địa phương nói riêng. Các nghiên cứu này cung cấp nhiều luận cứ thực tiễn về quy mô, chất lượng, cơ cấu, phân bố và hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, hội nhập quốc tế và phát triển bền vững. Nhìn chung, các công trình đều ghi nhận nguồn nhân lực Việt Nam đã có những chuyển biến tích cực về số lượng, trình độ học vấn, chuyên môn kỹ thuật, khả năng tiếp cận khoa học - công nghệ và mức độ tham gia vào các lĩnh vực kinh tế - xã hội mới. Bên cạnh đó, các nghiên cứu cũng chỉ ra nhiều hạn chế như: chất lượng nguồn nhân lực chưa đồng đều; tỷ lệ lao động qua đào tạo, nhất là đào tạo có văn bằng, chứng chỉ còn thấp; cơ cấu nguồn nhân lực giữa các ngành, lĩnh vực và vùng miền còn mất cân đối; kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng số, năng lực đổi mới sáng tạo và khả năng thích ứng với biến động của thị trường lao động còn hạn chế. Một số công trình đã bước đầu đề cập đến yêu cầu phát triển nguồn nhân lực trong bối

cảnh biến đổi khí hậu, chuyển đổi xanh và phát triển bền vững, qua đó gợi mở hướng nghiên cứu về năng lực thích ứng, năng lực chống chịu và khả năng chuyển đổi của nguồn nhân lực trước các rủi ro khí hậu.

Tuy nhiên, cho đến nay vẫn chưa có một công trình nào nghiên cứu chuyên sâu về thực trạng xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở thành phố Cần Thơ. Vấn đề này sẽ được luận án tiếp tục kế thừa, nghiên cứu và làm rõ.

Thứ ba, về giải pháp: Không ít công trình đã đề xuất các định hướng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao cho quốc gia, vùng, ngành và lĩnh vực trong giai đoạn tiếp theo. Các giải pháp được tiếp cận từ nhiều phương diện như: đổi mới giáo dục và đào tạo; nâng cao chất lượng đào tạo nghề; hoàn thiện cơ chế, chính sách thu hút, sử dụng và đãi ngộ nhân tài; tăng cường liên kết giữa Nhà nước, nhà trường, doanh nghiệp và xã hội; chăm lo sức khỏe, đời sống vật chất, tinh thần của người lao động; phát triển khoa học - công nghệ, chuyển đổi số và đổi mới sáng tạo nhằm nâng cao năng suất lao động, năng lực cạnh tranh và khả năng thích ứng của nguồn nhân lực. Một số công trình nghiên cứu ở địa phương, vùng và ngành nghề cụ thể đã đề xuất các giải pháp có giá trị tham khảo thiết thực, như: xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực gắn với mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội; đổi mới nội dung, chương trình và phương thức đào tạo theo nhu cầu sử dụng lao động; phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, chuyên gia và lao động kỹ thuật; hoàn thiện chính sách tuyển dụng, bố trí, sử dụng và đãi ngộ; phát triển giáo dục nghề nghiệp, đào tạo lại. Đây là những gợi mở quan trọng để luận án kế thừa khi xây dựng hệ thống giải pháp phát triển nguồn nhân lực ở Thành phố Cần Thơ trong bối cảnh mới.

Đối với nhóm công trình liên quan đến biến đổi khí hậu và phát triển bền vững, các giải pháp đã bước đầu nhấn mạnh yêu cầu gắn phát triển nguồn nhân lực với nâng cao năng lực thích ứng, năng lực chống chịu và năng lực chuyển đổi. Một số định hướng đáng chú ý gồm: nâng cao nhận thức về biến đổi khí hậu; tích hợp kiến thức khí hậu, tư duy phát triển bền vững vào giáo dục - đào tạo; đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ chuyển đổi xanh; tăng cường năng lực dự báo, cảnh báo, quản trị rủi ro thiên tai; thúc đẩy ứng dụng khoa học - công nghệ trong sản xuất, quản lý tài nguyên, bảo vệ môi trường và thích ứng với biến đổi khí hậu.

Mặc dù đã có nhiều công trình nghiên cứu giải pháp phát triển nguồn nhân lực cho phát triển bền vững; thích ứng biến đổi khí hậu; phát triển năng

lực thích ứng với biến đổi khí hậu;...nhưng vẫn chưa có công trình chuyên sâu nào nghiên cứu đề xuất giải pháp xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở thành phố Cần Thơ. Đây là nội dung mà luận án sẽ tiếp tục nghiên cứu làm rõ.

1.4.2. Những vấn đề luận án sẽ tiếp tục nghiên cứu

Trên cơ sở tổng quan các công trình nghiên cứu, có thể thấy, chưa có nhiều công trình nghiên cứu chuyên sâu về vấn đề xây dựng, phát triển nguồn nhân lực phục vụ mục tiêu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu. Đặc biệt, chưa có công trình nào nghiên cứu về vấn đề xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ hiện nay. Vì vậy, tác giả sẽ nghiên cứu sâu về vấn đề này, trong đó tập trung vào những nội dung cụ thể như sau:

Thứ nhất, luận giải những vấn đề lý luận liên quan đến vấn đề xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ: làm rõ hệ thống các khái niệm nguồn nhân lực, phát triển bền vững, biến đổi khí hậu, đặc biệt là làm rõ khái niệm, chủ thể, nội dung và phương thức xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở thành phố Cần Thơ; phân tích vai trò của xây dựng nguồn nhân lực đối với sự phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu; và chỉ ra những nhân tố cơ bản ảnh hưởng đến vấn đề xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu của Thành phố Cần Thơ để từ đó có cơ sở về mặt lý luận để đề xuất các giải pháp mang tính khả thi ở chương sau.

Thứ hai, phân tích, làm rõ thực trạng và những nguyên nhân cơ bản của thực trạng xây dựng nguồn nhân lực Thành phố Cần Thơ hiện nay trong việc đáp ứng yêu cầu quá trình phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu của Thành phố những năm qua.

Thứ ba, đề xuất những giải pháp cơ bản nhằm xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ hiện nay và những năm tiếp theo (trước hết là đến năm 2035, tầm nhìn đến 2045).

Tiểu kết chương 1

Qua việc tổng quan có hệ thống các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến đề tài, có thể khẳng định rằng vấn đề nguồn nhân lực và xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững đã và đang nhận được sự quan tâm nghiên cứu của nhiều nhà khoa học thuộc các lĩnh vực khác nhau.

Các công trình đã tiếp cận vấn đề dưới nhiều góc độ, làm rõ những luận điểm cơ bản về khái niệm nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực, phát triển bền vững, vai trò của con người trong tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế; đồng thời bước đầu gắn kết vấn đề nguồn nhân lực với yêu cầu thích ứng trước những thách thức toàn cầu, trong đó có biến đổi khí hậu.

Nhiều công trình nghiên cứu đã cung cấp những luận cứ khoa học quan trọng khẳng định nguồn nhân lực là nhân tố trung tâm, quyết định hiệu quả của quá trình phát triển bền vững và thích ứng với biến đổi khí hậu. Một số nghiên cứu trong nước và quốc tế đã tiếp cận vấn đề phát triển nguồn nhân lực gắn với năng lực thích ứng, khả năng chống chịu, chuyển đổi sinh kế, giáo dục - đào tạo và đổi mới sáng tạo, qua đó góp phần mở rộng khung lý luận và kinh nghiệm thực tiễn có giá trị tham khảo cho Việt Nam nói chung và vùng Đồng bằng sông Cửu Long nói riêng.

Tuy nhiên, qua tổng quan cho thấy, phần lớn các công trình mới dừng lại ở việc nghiên cứu nguồn nhân lực trong mối liên hệ với công nghiệp hóa, hiện đại hóa, phát triển kinh tế tri thức hoặc phát triển bền vững nói chung; số lượng nghiên cứu chuyên sâu gắn trực tiếp vấn đề xây dựng nguồn nhân lực với yêu cầu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu còn chưa nhiều. Đặc biệt, chưa có công trình nào nghiên cứu một cách toàn diện, có hệ thống về xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ hiện nay - địa bàn giữ vai trò trung tâm của vùng Đồng bằng sông Cửu Long và chịu tác động ngày càng rõ nét của biến đổi khí hậu.

Những khoảng trống nghiên cứu nêu trên cho thấy sự cần thiết phải tiếp tục nghiên cứu một cách chuyên sâu, bài bản và có hệ thống về vấn đề xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu Thành phố Cần Thơ. Đây chính là cơ sở khoa học và thực tiễn quan trọng để luận án lựa chọn đề tài nghiên cứu, đồng thời định hướng các nội dung nghiên cứu tiếp theo, bao gồm: làm rõ cơ sở lý luận; phân tích thực trạng; xác định nguyên nhân; và đề xuất các giải pháp nhằm xây dựng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và thích ứng với biến đổi khí hậu của thành phố Cần Thơ trong giai đoạn hiện nay và những năm tiếp theo.

Chương 2

XÂY DỰNG NGUỒN NHÂN LỰC CHO PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG THÍCH ỨNG VỚI BIẾN ĐỔI KHÍ HẬU Ở THÀNH PHỐ CẦN THƠ - MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN

2.1. Một số khái niệm cơ bản

2.1.1. Nguồn nhân lực

2.1.1.1. Quan niệm về nguồn nhân lực

Trước khi hình thành khái niệm “nguồn nhân lực” trong các nghiên cứu khoa học hiện đại, những quan niệm về con người, về vai trò, vị trí của con người trong tiến trình phát triển xã hội cũng đã được C.Mác, Ph.Ăngghen và V.I.Lênin quan tâm, bàn luận. Trong quan niệm của các nhà sáng lập chủ nghĩa Mác - Lênin, con người không chỉ là sản phẩm của tiến trình phát triển lịch sử nhân loại mà còn được xem là chủ thể của lịch sử. Con người (người lao động) là yếu tố trung tâm, quan trọng nhất trong lực lượng sản xuất, giữ vai trò quyết định đối với sự phát triển các hình thái kinh tế - xã hội cũng như tiến trình phát triển của mỗi quốc gia. C.Mác và Ph.Ăngghen viết: “Những tiền đề xuất phát của chúng tôi không phải là những tiền đề tùy tiện, không phải là giáo điều; đó là những tiền đề hiện thực mà người ta chỉ có thể bỏ qua trong trí tưởng tượng thôi. Đó là những cá nhân hiện thực, là hoạt động của họ và những điều kiện sinh hoạt vật chất của họ, những điều kiện mà họ thấy có sẵn cũng như những điều kiện do hoạt động của chính họ tạo ra” [63, tr.28-29]. Con người không chỉ là sản phẩm của tự nhiên mà “con người cũng tác động trở lại tự nhiên, cải biến tự nhiên và tạo cho mình những điều kiện sinh tồn mới” [64, tr.720] thông qua hoạt động lao động sản xuất. Nhờ đó, “Con người, cuối cùng là người chủ của tồn tại xã hội của chính mình, cũng đồng thời trở thành những người chủ của tự nhiên” [64, tr.720]. V.I. Lênin khi bàn đến vai trò của con người, người lao động cũng khẳng định: “Lực lượng sản xuất hàng đầu của toàn thể nhân loại là người công nhân, là người lao động” [59, tr.430]. Họ là sản phẩm, nhưng cũng là chủ thể của nền sản xuất đại công nghiệp, đồng thời là yếu tố quan trọng quyết định thành công của sự nghiệp cách mạng.

Như vậy, mặc dù chưa đưa ra khái niệm nguồn nhân lực, song trong quan niệm của các nhà sáng lập chủ nghĩa Mác - Lênin đã đề cập nhiều đến yếu tố con người, người lao động như một lực lượng có vai trò quan trọng

trong việc kiến tạo, tác động, cải biến, làm thay đổi lịch sử, thúc đẩy sự vận động, biến đổi, phát triển các hình thái kinh tế - xã hội.

Đặc biệt, khi bàn đến vấn đề sức lao động, trong tác phẩm *Tư bản*, C.Mác viết: “Sức lao động hay năng lực lao động là toàn bộ những năng lực thể chất và tinh thần tồn tại trong cơ thể con người, trong một con người sống, mà con người đó vận dụng mỗi khi sản xuất ra một giá trị sử dụng nào đó” [65, tr.277]. Sức lao động của con người là “thể lực và sức khỏe”; một sức lao động phát triển thì phải có “trình độ học vấn hay giáo dục”, có “kiến thức và những thói quen khéo léo trong một ngành lao động nhất định” [65, tr.283, 285]; Sức lao động không chỉ liên quan đến “sự căng thẳng các khí quan đang làm việc” mà còn gắn với “ý chí hướng vào mục đích”, sự “thích thú lao động”, sự “vận dụng thể lực và trí lực” trong lao động,... [65, tr.296].

Có thể thấy, trong quan niệm của C.Mác và Ph.Ăngghen về sức lao động cũng có sự đề cập đến các yếu tố thể lực và trí lực, tri thức, kỹ năng, kinh nghiệm, tinh thần, thái độ và năng lực tự giác, tích cực, sáng tạo của con người trong quá trình lao động.

Quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin về con người, sức lao động, về vai trò, vị trí của con người, người lao động trong tiến trình phát triển lịch sử là cơ sở lý luận quan trọng cho việc nghiên cứu, nhận thức đúng đắn về khái niệm nguồn nhân lực cũng như vai trò quan trọng của nguồn nhân lực trong thúc đẩy tiến trình phát triển nhân loại nói chung và phát triển kinh tế - xã hội của các quốc gia nói riêng.

Liên quan đến khái niệm nguồn nhân lực, những năm qua đã có nhiều quan niệm, cách tiếp cận từ những góc độ, lĩnh vực khác nhau được đưa ra.

Tổ chức Liên hợp quốc (UN) cho rằng “*nguồn nhân lực là trình độ lành nghề, là kiến thức và năng lực của toàn bộ cuộc sống con người hiện có thực tế hoặc tiềm năng để phát triển kinh tế - xã hội trong một cộng đồng*” [140]. Quan niệm này nhấn mạnh đến khía cạnh chất lượng của nguồn nhân lực - bao gồm kỹ năng, trình độ, kiến thức, năng lực có thực của con người hoặc là các tiềm năng để phát triển kinh tế - xã hội của cộng đồng.

Ngân hàng thế giới (WB) quan niệm, nguồn nhân lực là nguồn vốn con người (bao gồm thể lực, trí tuệ, kỹ năng nghề nghiệp) được huy động vào quá trình sản xuất, kinh doanh... Đây là một loại nguồn vốn quan trọng nhất mà các quốc gia sở hữu, khai thác cùng với các nguồn vốn khác như tài nguyên, công nghệ... để phục vụ cho mục tiêu phát triển [142, tr.28].

Tác giả Nicolas Henry trong công trình “*Public Administration and Public affairs*” quan niệm: “Nguồn nhân lực là nguồn lực con người của những tổ chức (với quy mô, loại hình, chức năng khác nhau) có khả năng và tiềm năng tham gia vào quá trình phát triển của tổ chức cùng với sự phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia, khu vực, thế giới” [131, tr.256]. Quan niệm này nhấn mạnh đến tính gắn kết giữa nguồn lực con người với tiến trình phát triển của tổ chức và bối cảnh kinh tế - xã hội rộng lớn, đồng thời đề cao yếu tố khả năng và tiềm năng của con người như một động lực nội sinh của quá trình phát triển.

Các tác giả George T. Milkovich và John W. Boudreau trong quyển sách “*Human Resources Management*” đã đưa ra khái niệm: “Nguồn nhân lực là tổng thể các yếu tố bên trong và bên ngoài của mỗi cá nhân bảo đảm nguồn sáng tạo cũng các nội dung khác cho sự thành công, đạt mục tiêu chung của tổ chức” [126, tr.9]. Cách tiếp cận này nhấn mạnh vai trò đa chiều, bao gồm cả đặc điểm nội tại (năng lực, động cơ, phẩm chất) và các điều kiện bên ngoài (môi trường làm việc, chính sách, cơ hội phát triển) trong việc bảo đảm đóng góp của con người vào sự thành công của tổ chức.

Ở Việt Nam, nhiều học giả đã có những tiếp cận phong phú về nguồn nhân lực. Tác giả Nguyễn Sinh Cúc cho rằng, nguồn nhân lực có thể được hiểu theo hai cấp độ. Ở nghĩa rộng, đó là toàn bộ dân cư có thể phát triển bình thường và có khả năng đóng góp vào sản xuất xã hội. Ở nghĩa hẹp, nguồn nhân lực được hiểu là khả năng lao động của xã hội, bao gồm các nhóm dân cư trong độ tuổi lao động có khả năng tham gia vào sản xuất; là tổng hòa các yếu tố thể lực và trí lực được huy động vào quá trình lao động [13].

Trong khi đó, tác giả Nguyễn Tiệp lại đưa ra quan niệm mang tính khái quát về nguồn nhân lực là “toàn bộ dân cư có khả năng lao động, không phân biệt ngành nghề, lĩnh vực hay khu vực phân bố và có thể coi đây là nguồn nhân lực xã hội” [105].

Tác giả Đoàn Văn Khái đã mở rộng phạm vi xem xét khái niệm nguồn nhân lực bằng cách kết hợp yếu tố dân số học với chất lượng con người. Tác giả cho rằng nguồn nhân lực không chỉ là số lượng dân số mà còn bao gồm cơ cấu và chất lượng con người với toàn bộ đặc điểm, năng lực và sức mạnh được huy động cho quá trình phát triển xã hội [55, tr.62].

Theo giáo trình *Kinh tế nguồn nhân lực* thì: “Nguồn nhân lực là nguồn lực con người có khả năng sáng tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội được biểu hiện ra là số lượng và chất lượng nhất định tại một thời điểm nhất định” [6, tr.12].

Ở góc độ khác, tác giả Nguyễn Hữu Dũng lại nhấn mạnh vai trò của nguồn nhân lực như bộ phận quan trọng nhất của dân số, có khả năng tạo ra giá trị vật chất và tinh thần cho xã hội [17, tr.5]. Quan điểm này làm rõ vai trò tạo giá trị của nguồn nhân lực trong phát triển kinh tế - xã hội.

Đặc biệt, theo Phạm Minh Hạc và nhóm tác giả thuộc chương trình KX07, nguồn nhân lực được hiểu một cách toàn diện hơn, bao gồm số lượng dân cư, thể chất, tinh thần, trí tuệ, năng lực, phẩm chất và đạo đức của người lao động [37, tr.323]. Cách tiếp cận này nhấn mạnh tính đa chiều, toàn diện và chất lượng của nguồn nhân lực, coi con người vừa là chủ thể vừa là động lực của quá trình phát triển.

Trên cơ sở những quan niệm trên, luận án xác định: *nguồn nhân lực (nguồn lực về con người), là toàn bộ lực lượng lao động của một tổ chức, địa phương, quốc gia..., với tổng hợp các yếu tố về thể lực, trí lực, tâm lực của các cá nhân tham gia vào quá trình lao động sản xuất vật chất, tạo ra của cải cho xã hội, tác động, ảnh hưởng mạnh mẽ đến sự vận động, biến đổi, phát triển của các tổ chức, địa phương, quốc gia...*

2.1.1.2. Kết cấu của nguồn nhân lực

Khi nói đến nguồn nhân lực là nói đến số lượng, chất lượng, cơ cấu nguồn nhân lực tham gia vào nền sản xuất xã hội. Trong đó chất lượng nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng nhất, quyết định hiệu quả tiến trình phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia, vùng miền, địa phương,... Trong đó:

Số lượng nguồn nhân lực: là tổng số lao động có khả năng tham gia vào quá trình lao động của một đơn vị, địa phương, quốc gia... Số lượng lao động phụ thuộc vào tỷ lệ gia tăng dân số và vấn đề di cư, nhập cư lao động của các vùng miền, địa phương, quốc gia... Ngày nay, trong xu hướng toàn cầu hoá và hội nhập kinh tế quốc tế đang diễn ra mạnh mẽ, các quốc gia sẽ có điều kiện hợp tác, trao đổi, sử dụng lao động giữa các nước. Cho nên, số lượng nguồn nhân lực cũng thường có những biến đổi không nhỏ. Số lượng nguồn nhân lực cũng có ảnh hưởng nhiều đến hiệu quả phát triển kinh tế - xã hội các quốc gia. Các quốc gia có số lượng lao động lớn, nhất là các quốc gia đang ở thời kỳ dân số vàng sẽ là cơ hội rất lớn để thu hút vốn đầu tư vào phát triển sản xuất.

Chất lượng nguồn nhân lực: bao gồm các yếu tố về thể lực, trí lực, tâm lực của người lao động được huy động vào quá trình sản xuất vật chất. Trong đó, *thể lực* là: thể trạng sức khỏe và tinh thần của nguồn lực con người. Trong thời đại hiện nay, nói đến thể lực còn là sức bền, độ dẻo dai, khả năng chịu

được cường độ, áp lực công việc cao của người lao động khi tham gia vào nền sản xuất để tạo ra các giá trị vật chất và tinh thần của xã hội. *Trí lực* là trình độ chuyên môn, trình độ tay nghề, trình độ học vấn, trình độ ngoại ngữ, tin học,... và khả năng sáng tạo, lĩnh hội, tiếp nhận, chuyển giao, ứng dụng tri thức khoa học, công nghệ ngày càng tiên tiến, hiện đại,... của người lao động trong quá trình sản xuất. *Yếu tố tâm lực* bao gồm: kỹ năng lao động, kinh nghiệm bản thân, khả năng thích ứng, tư duy nhạy bén, sáng tạo, linh hoạt, sự chủ động, tích cực, khả năng liên kết hợp tác trong lao động sản xuất, phẩm chất đạo đức, ý thức chấp hành kỷ luật và tuân thủ pháp luật, ý thức bảo vệ môi trường, tiết kiệm nguyên liệu... trong quá trình lao động của con người. Tất cả các yếu tố trên đều có vai trò rất quan trọng trong việc tạo ra chất lượng nguồn nhân lực, trong đó, nhân tố trí lực của nguồn nhân lực giữ vai trò quyết định nhất, ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất, chất lượng, hiệu quả hoạt động thực tiễn của con người.

Cơ cấu nguồn nhân lực: là số lượng nguồn nhân lực được phân bổ vào các ngành nghề và lĩnh vực, bộ phận, khu vực... dựa trên cơ sở các tiêu chí: trình độ, giới tính, độ tuổi, chuyên môn nghiệp vụ... của nguồn nhân lực. Sự sắp xếp, bố trí, cơ cấu nguồn nhân lực hợp lý, phù hợp, cân đối cũng rất quan trọng, ảnh hưởng lớn đến hiệu quả sản xuất và tốc độ phát triển của tổ chức, địa phương, quốc gia,...

2.1.2. Phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu

2.1.2.1. Quan niệm về phát triển bền vững

Phát triển bền vững là khái niệm rất rộng, liên quan đến nhiều lĩnh vực của đời sống xã hội. Ở những giai đoạn, thời kỳ lịch sử khác nhau, nội hàm khái niệm phát triển bền vững cũng ngày càng được mở rộng hơn.

Các nhà sáng lập chủ nghĩa Mác - Lênin dù chưa đưa ra định nghĩa hoàn chỉnh về khái niệm phát triển bền vững, song ở nội dung của nhiều tác phẩm, những tư tưởng liên quan đến vấn đề phát triển bền vững đã được các ông đề cập. Trong tác phẩm *Bản thảo kinh tế - triết học năm 1844*, C.Mác đã khẳng định: “Giới tự nhiên... - là thân thể vô cơ của con người. Con người sống bằng giới tự nhiên. Như thế nghĩa là giới tự nhiên là thân thể của con người, thân thể mà với nó con người phải ở lại trong quá trình thường xuyên giao tiếp để tồn tại. Nói rằng đời sống thể xác và tinh thần của con người gắn liền với giới tự nhiên, nói như thế chẳng qua chỉ có nghĩa là giới tự nhiên gắn liền với bản thân giới tự nhiên, vì con người là một bộ phận của giới tự nhiên” [66, tr.135]. Theo đó, con người chính là một bộ phận của thể giới tự nhiên,

chỉ có thể tồn tại thông qua quá trình liên hệ, trao đổi chất thường xuyên với tự nhiên; Giới tự nhiên là “thân thể”, là điều kiện sinh tồn, phát triển của con người, vì vậy, bất kỳ sự khai thác quá mức, làm tổn hại tự nhiên, hay làm đứt gãy cân bằng tự nhiên đều sẽ tác động trở lại, tàn phá chính con người, kìm hãm sự phát triển của chính xã hội loài người; con người phải bảo vệ tự nhiên, không được làm hại tự nhiên. Ph.Ăngghen, trong tác phẩm *Biện chứng của tự nhiên* cũng cho rằng, con người là kết quả của quá trình tiến hoá lâu dài của thể giới tự nhiên, con người và tự nhiên là một thể thống nhất: “Bản thân chúng ta, với cả xương thịt, máu mủ và đầu óc chúng ta, là thuộc về giới tự nhiên, chúng ta nằm trong lòng giới tự nhiên” [64, tr.655]. Do đó, nếu con người hủy hoại tự nhiên để thỏa mãn những nhu cầu của mình thì cũng chính là con người đang hủy hoại “thân thể vô cơ” của mình và tất yếu phải trả giá cho điều đó. Vì vậy, “Chúng ta không nên quá tự hào về những thắng lợi của chúng ta đối với giới tự nhiên. Bởi vì cứ mỗi lần chúng ta đạt được một thắng lợi, là mỗi lần giới tự nhiên trả thù lại chúng ta” [64, tr.654]... Như vậy, trong quan điểm của các nhà sáng lập chủ nghĩa Mác - Lênin, con người muốn tồn tại, phát triển phải coi trọng tự nhiên, bảo vệ tự nhiên. Mọi hoạt động lao động sản xuất để phục vụ nhu cầu sống của con người phải luôn quan tâm đến vấn đề bảo vệ tự nhiên, không được khai thác kiệt quệ, làm tổn hại tự nhiên... Quan điểm này chính là cơ sở, tiền đề của quan điểm về phát triển bền vững trong các nghiên cứu hiện đại sau này, đó là sự phát triển kinh tế - xã hội phải quan tâm đảm bảo hài hòa giữa tăng trưởng kinh tế, bảo đảm nhu cầu sinh sống con người và duy trì sự ổn định, bảo vệ, tái tạo tự nhiên, không được tàn phá, hủy hoại môi trường tự nhiên.

Năm 1980, bản “Chiến lược bảo tồn thế giới” do Liên minh Quốc tế Bảo tồn Thiên nhiên và Tài nguyên Thiên nhiên (IUCN-International Union for Conservation of Nature and Natural Resources) đã đưa ra quan niệm về phát triển bền vững là “đạt được sự phát triển bền vững bằng cách bảo vệ các tài nguyên sinh vật” [135]. Khái niệm phát triển bền vững ở đây được đề cập tới với một nội dung hẹp, nhấn mạnh tính bền vững của sự phát triển về mặt sinh thái, nhằm kêu gọi việc bảo tồn các tài nguyên sinh vật.

Năm 1987, trong Báo cáo “Tương lai chung của chúng ta”, Ủy ban Thế giới về Môi trường và Phát triển (WCED-World Commission on Environment and Development) của Liên hợp quốc đã khẳng định: phát triển bền vững là “Sự phát triển đáp ứng được nhu cầu của hiện tại mà không làm tổn thương khả năng cho việc đáp ứng nhu cầu của các thế hệ tương lai” [143; 136]. Quan niệm này

chủ yếu nhấn mạnh khía cạnh sử dụng hiệu quả nguồn tài nguyên thiên nhiên và bảo đảm môi trường sống cho con người trong quá trình phát triển.

Nội hàm khái niệm phát triển bền vững được tái khẳng định ở Hội nghị Thượng đỉnh Trái đất về Môi trường và phát triển tổ chức ở Rio de Janeiro (Brazil) năm 1992 và được bổ sung, hoàn chỉnh tại Hội nghị Thượng đỉnh thế giới về Phát triển bền vững tổ chức ở Johannesburg (Cộng hoà Nam Phi) năm 2002: Phát triển bền vững là quá trình phát triển có sự kết hợp chặt chẽ, hợp lý và hài hòa giữa 3 mặt của sự phát triển, gồm: phát triển kinh tế (nhất là tăng trưởng kinh tế), phát triển xã hội (nhất là thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội; xoá đói giảm nghèo và giải quyết việc làm) và bảo vệ môi trường (nhất là xử lý, khắc phục ô nhiễm, phục hồi và cải thiện chất lượng môi trường; phòng chống cháy và chặt phá rừng; khai thác hợp lý và sử dụng tiết kiệm tài nguyên thiên nhiên). Theo đó, phát triển bền vững được xác định là: Một sự phát triển thỏa mãn những nhu cầu của thế hệ hiện tại mà không làm hại đến khả năng đáp ứng những nhu cầu của thế hệ tương lai. Về nguyên tắc, phát triển bền vững là quá trình vận hành đồng thời ba bình diện phát triển: kinh tế tăng trưởng bền vững; xã hội thịnh vượng, công bằng, ổn định; văn hoá đa dạng và môi trường, tài nguyên được bảo tồn, duy trì bền vững... Do vậy, phát triển bền vững đề cập chủ yếu đến “ba thế chân kiềng”: kinh tế, xã hội và môi trường.

Ở Việt Nam, vấn đề phát triển bền vững cũng được nhiều học giả quan tâm nghiên cứu và làm rõ. Trong bài viết “*phát triển bền vững Việt Nam*”, tác giả Vũ Văn Hiền (2014) cho rằng, phát triển bền vững thường được tiếp cận theo hai khía cạnh: “Một là, phát triển bền vững là phát triển trong mối quan hệ duy trì những giá trị môi trường sống, coi giá trị môi trường sinh thái là một trong những yếu tố cấu thành những giá trị cao nhất cần đạt tới của sự phát triển. Hai là, phát triển bền vững là sự phát triển dài hạn, cho hôm nay và cho mai sau; phát triển hôm nay không làm ảnh hưởng tới mai sau” [45].

Trong công trình: “*Phát triển bền vững và vai trò của khoa học xã hội đối với phát triển bền vững ở Việt Nam*”, tác giả Phạm Văn Đức (2015) quan niệm “phát triển bền vững là sự phát triển bảo đảm tăng trưởng kinh tế trên cơ sở sử dụng một cách hợp lý tài nguyên thiên nhiên và bảo vệ được môi trường tự nhiên nhằm vừa có thể thỏa mãn được nhu cầu của thế hệ hôm nay, vừa không làm ảnh hưởng đến điều kiện và khả năng thỏa mãn nhu cầu và môi trường sống của các thế hệ mai sau” [35].

Theo Vũ Văn Phúc (2019): “Phát triển bền vững là phát triển ngày hôm nay không làm tổn hại đến phát triển trong tương lai. Phát triển bền vững là phát

triển bảo đảm kết hợp chặt chẽ, hợp lý và hài hòa giữa phát triển kinh tế bền vững với phát triển xã hội bền vững và bảo vệ môi trường bền vững” [80, tr.42-48].

Như vậy, tại Việt Nam, nội hàm phát triển bền vững được các nhà khoa học tiếp cận và triển khai dưới góc độ phát triển hài hoà giữa các yếu tố: kinh tế tăng trưởng nhanh, trong một thời gian dài; phát triển bền vững xã hội, ổn định và bảo đảm môi trường sinh thái...

Từ những quan niệm nêu trên có thể thấy, khái niệm phát triển bền vững là kết quả của quá trình vận động, bổ sung và hoàn thiện liên tục cả về phương diện lý luận lẫn thực tiễn. Các tiếp cận ngày càng nhấn mạnh yêu cầu hài hòa giữa phát triển kinh tế, tiến bộ và công bằng xã hội, cùng với bảo vệ và tái tạo môi trường tự nhiên. Những luận giải này không chỉ trở thành nền tảng chung cho tư duy phát triển trên phạm vi toàn cầu, mà còn tạo cơ sở khoa học quan trọng để các quốc gia, trong đó có Việt Nam, hoạch định đường lối, chiến lược phát triển bền vững của mình.

Trên cơ sở kế thừa quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, tiếp thu có chọn lọc tinh hoa lý luận thế giới và tổng kết thực tiễn đất nước, Đảng Cộng sản Việt Nam qua các thời kỳ Đại hội đã hình thành và ngày càng hoàn thiện quan điểm về phát triển bền vững, coi đây là định hướng xuyên suốt trong chiến lược phát triển quốc gia. Đặc biệt, quan niệm của Đảng Cộng sản Việt Nam về phát triển bền vững được hình thành và phát triển rõ ràng, cụ thể hơn trong quá trình lãnh đạo công cuộc đổi mới, công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế của đất nước.

Tại Đại hội IX, lần đầu tiên Đảng xác định tương đối đầy đủ mục tiêu phát triển theo hướng bền vững, nhấn mạnh yêu cầu “phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững”, trong đó “tăng trưởng kinh tế phải gắn liền với tiến bộ, công bằng xã hội và bảo vệ môi trường; đồng thời kết hợp chặt chẽ giữa phát triển kinh tế với phát triển văn hóa, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân, thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội, cũng như tăng cường quốc phòng - an ninh” [26, tr.162, 89]. Quan điểm này thể hiện bước chuyển quan trọng trong tư duy phát triển của Đảng, từ cách tiếp cận thiên về tăng trưởng sang cách tiếp cận toàn diện, hài hòa và bền vững. So với quan niệm phát triển bền vững theo nghĩa truyền thống, chủ yếu nhấn mạnh sự hài hòa giữa tăng trưởng kinh tế và bảo vệ môi trường tự nhiên, quan niệm của Đảng tại Đại hội IX đã được mở rộng cả về phạm vi và chiều sâu. Phát triển bền vững không chỉ là mối quan hệ giữa con người với tự nhiên, mà còn là sự thống nhất giữa các lĩnh vực kinh tế, xã hội, văn hóa, môi trường và quốc

phòng - an ninh; giữa mục tiêu tăng trưởng với mục tiêu phát triển con người và bảo đảm ổn định chính trị - xã hội. Đây là đặc điểm nổi bật, mang tính đặc thù trong quan niệm của Đảng Cộng sản Việt Nam về phát triển bền vững.

Trên cơ sở tổng kết thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, Đại hội X tiếp tục làm sâu sắc và cụ thể hóa quan điểm phát triển nhanh gắn với phát triển bền vững, coi đây là bài học kinh nghiệm có ý nghĩa hàng đầu. Trong đó bài học quan trọng đầu tiên là bài học về phát triển nhanh và bền vững. Nội dung bài học đó được thể hiện ở những điểm chủ yếu sau: (1) Phát triển nhanh phải đi đôi với tính bền vững. Điều đó phải được kết hợp ở cả tầm vĩ mô lẫn vi mô, ở cả tầm ngắn hạn lẫn dài hạn; (2) Tăng trưởng về số lượng phải đi liền với nâng cao chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh của nền kinh tế; (3) Trong khi khai thác các yếu tố phát triển theo chiều rộng, phải đặc biệt coi trọng các yếu tố phát triển theo chiều sâu, phát triển kinh tế tri thức; (4) Phải gắn tăng trưởng kinh tế với phát triển văn hóa, phát triển toàn diện con người, thực hiện dân chủ, tiến bộ và công bằng xã hội, tạo nhiều việc làm, cải thiện đời sống của nhân dân, khuyến khích làm giàu hợp pháp đi đôi với xóa đói giảm nghèo; (5) Phải coi trọng bảo vệ và cải thiện môi trường ngay trong từng bước phát triển; (6) Phát triển kinh tế phải đi đôi với việc bảo đảm ổn định chính trị - xã hội, coi đây là tiền đề, điều kiện để phát triển nhanh và bền vững [27, tr.178-179]. Như vậy, quan điểm của Đảng đặt ra yêu cầu kết hợp hài hòa giữa phát triển nhanh và phát triển bền vững ở cả tầm vĩ mô và vi mô, trong ngắn hạn và dài hạn; tăng trưởng về số lượng phải đi đôi với nâng cao chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh của nền kinh tế; chú trọng phát triển theo chiều sâu, phát triển kinh tế tri thức trên cơ sở khai thác hợp lý các yếu tố phát triển theo chiều rộng. Đồng thời, Đảng nhấn mạnh việc gắn tăng trưởng kinh tế với phát triển văn hóa, phát triển toàn diện con người, thực hiện dân chủ, tiến bộ và công bằng xã hội; coi trọng bảo vệ và cải thiện môi trường ngay trong từng bước phát triển; bảo đảm ổn định chính trị - xã hội như một tiền đề không thể thiếu của phát triển nhanh và bền vững.

Đến Đại hội XI, quan điểm phát triển nhanh gắn liền với phát triển bền vững được nâng lên thành định hướng chiến lược xuyên suốt trong phát triển đất nước. Đảng khẳng định mối quan hệ biện chứng giữa hai yêu cầu này, theo đó “Phát triển bền vững là cơ sở để phát triển nhanh, phát triển nhanh để tạo nguồn lực cho phát triển bền vững. Phát triển nhanh và bền vững phải luôn gắn chặt với nhau trong quy hoạch, kế hoạch và chính sách phát triển kinh tế - xã hội. Phải đặc biệt coi trọng giữ vững ổn định chính trị - xã hội, tăng

cường quốc phòng, an ninh, bảo vệ vững chắc độc lập, chủ quyền, thống nhất và toàn vẹn lãnh thổ để bảo đảm cho đất nước phát triển nhanh và bền vững” [29, tr.99]. Đặc biệt, Đại hội XI nhấn mạnh vai trò then chốt của việc giữ vững ổn định chính trị - xã hội, tăng cường quốc phòng - an ninh, bảo vệ vững chắc độc lập, chủ quyền, thống nhất và toàn vẹn lãnh thổ quốc gia như điều kiện bảo đảm cho phát triển nhanh và bền vững. Quan điểm này tiếp tục được cụ thể hóa trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020, trong đó phát triển bền vững được đặt trên nền tảng ổn định chính trị - xã hội, ổn định kinh tế vĩ mô và bảo đảm các cân đối lớn của nền kinh tế. Chiến lược nhấn mạnh yêu cầu huy động và sử dụng hiệu quả các nguồn lực để đạt tốc độ tăng trưởng cao gắn với nâng cao chất lượng tăng trưởng; phát triển hài hòa giữa kinh tế với văn hóa và xã hội, không ngừng nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân, thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội; mở rộng dân chủ, phát huy quyền làm chủ của nhân dân; đồng thời gắn chặt tăng trưởng kinh tế với bảo vệ và cải thiện môi trường như một nội dung xuyên suốt của phát triển bền vững.

Đại hội XII nhấn mạnh nội hàm của phát triển kinh tế bền vững: “Phát triển hài hòa giữa chiều rộng và chiều sâu, chú trọng phát triển chiều sâu; phát triển kinh tế tri thức, kinh tế xanh. Phát triển kinh tế, gắn kết chặt chẽ với phát triển văn hóa, xã hội, bảo vệ môi trường, chủ động ứng phó với biến đổi khí hậu” [30, tr.270]. Phát triển bền vững phải đảm bảo sự phát triển toàn diện cả về kinh tế, xã hội và môi trường, xuất phát từ việc nâng cao năng suất và sức cạnh tranh của nền kinh tế, kiên quyết không thúc đẩy tăng trưởng bằng mọi giá, không đảm bảo tiến bộ công bằng xã hội, giữ gìn môi trường sinh thái...

Văn kiện Đại hội XIII có bước phát triển mới trong quan niệm về phát triển bền vững gắn với chuyển đổi mô hình phát triển dựa trên khai thác tài nguyên sang nền kinh tế tri thức, công nghệ cao và thân thiện với môi trường: đó là sự phát triển “dựa chủ yếu vào khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số. Phải đổi mới tư duy và hành động, chủ động nắm bắt kịp thời, tận dụng hiệu quả các cơ hội của Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư gắn với quá trình hội nhập quốc tế để cơ cấu lại nền kinh tế, phát triển kinh tế số, xã hội số, coi đây là nhân tố quyết định để nâng cao năng suất lao động, chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh” [33, tr. 214-215].

Đặc biệt, Đại hội XIV xác định rõ hơn các nội dung của phát triển bền vững là: “tăng trưởng phải dựa chủ yếu vào năng suất, chất lượng, hiệu quả, đổi mới sáng tạo; giảm dần phụ thuộc vào khai thác tài nguyên, lao động giá rẻ” [33, tr.30]; phát triển bền vững phải gắn liền với “quản lý tài nguyên, bảo

vệ môi trường sinh thái, thích ứng có hiệu quả với biến đổi khí hậu,... thúc đẩy phát triển kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn, kinh tế số” [33, tr.90]; phát triển bền vững là “phát triển kinh tế gắn với đảm bảo tiến bộ, công bằng xã hội, bảo vệ tài nguyên, môi trường, chủ động thích ứng với biến đổi khí hậu... Bảo đảm tiến bộ, công bằng xã hội, an sinh xã hội, phúc lợi xã hội, an ninh xã hội và an ninh con người...” [33, tr.108].

Tóm lại, qua các kỳ Đại hội quan niệm của Đảng Cộng sản Việt Nam về phát triển bền vững ngày càng được bổ sung, hoàn thiện theo hướng toàn diện và hiện đại hơn. Phát triển bền vững được Đảng xác định không chỉ là sự hài hòa giữa tăng trưởng kinh tế với bảo vệ môi trường, mà còn là sự thống nhất chặt chẽ giữa phát triển kinh tế, phát triển văn hóa - xã hội, phát triển con người, bảo đảm tiến bộ và công bằng xã hội, giữ vững ổn định chính trị - xã hội và tăng cường quốc phòng - an ninh... Quan điểm phát triển nhanh gắn liền với phát triển bền vững trở thành định hướng xuyên suốt trong chiến lược phát triển đất nước, tạo cơ sở lý luận quan trọng cho việc hoạch định và thực thi các chủ trương, chính sách phát triển trong giai đoạn mới.

Trên cơ sở các quan niệm trên, luận án quan niệm: *phát triển bền vững là khái niệm chỉ quá trình phát triển toàn diện, cân đối, hài hòa trên các lĩnh vực của đời sống xã hội, trong đó có sự gắn kết chặt chẽ giữa tăng trưởng cao, ổn định về kinh tế, với giải quyết tốt các vấn đề xã hội và bảo vệ môi trường sinh thái, đáp ứng ngày càng tốt hơn các nhu cầu của đời sống vật chất, tinh thần cho thế hệ hiện tại nhưng không làm tổn hại, đến sự tăng trưởng và phát triển xã hội của thế hệ mai sau.*

Theo đó, phát triển bền vững không phải chỉ là sự thúc đẩy tăng trưởng kinh tế cao bằng mọi giá mà là sự duy trì ổn định tốc độ, qui mô, chất lượng tăng trưởng kinh tế cao trong thời gian dài qua đó làm cho đời sống vật chất và tinh thần của người dân không ngừng được nâng lên. Tuy nhiên, điều quan trọng hơn của sự phát triển bền vững là phải luôn gắn kết chặt chẽ giữa tăng trưởng kinh tế với giải quyết các vấn đề xã hội, đảm bảo tiến bộ, công bằng xã hội, phát triển toàn diện con người...; đồng thời, đảm bảo khai thác, sử dụng hiệu quả các nguồn tài nguyên, bảo vệ môi trường trong toàn bộ tiến trình phát triển kinh tế, giảm thiểu tác động xấu đến biến đổi khí hậu, ô nhiễm môi trường, hoặc gây những hệ lụy tiêu cực đến nhiều lĩnh vực của đời sống xã hội cho thế hệ mai sau.

Phát triển bền vững được thể hiện ở những nội dung quan trọng như:

Thứ nhất, phát triển bền vững về kinh tế: là sự phát triển nhanh, có chất lượng và duy trì được tốc độ tăng trưởng kinh tế cao trong nhiều năm. Phát

triển bền vững về kinh tế còn bao hàm phải đảm bảo cho mọi chủ thể kinh tế có cơ hội được tiếp cận, khai thác, sử dụng công bằng mọi nguồn lực, cũng như bình đẳng trong tham gia, thực hiện các hoạt động kinh tế... Phát triển bền vững về kinh tế không chỉ tập trung mang lại lợi nhuận cao cho một số ít người, mà phải tạo ra sự thịnh vượng chung cho tất cả mọi người và sự giàu mạnh lâu dài của quốc gia với tổng thu nhập quốc gia và mức thu nhập bình quân đầu người cao, ổn định trong nhiều năm. Phát triển bền vững về kinh tế còn được thể hiện ở việc giảm thiểu mức tiêu phí năng lượng và các tài nguyên khác thông qua cải tiến công nghệ, áp dụng quy trình sản xuất tiên tiến, hiện đại, giảm thiểu tổn hại đến môi trường,... Phát triển bền vững về kinh tế còn là sự cơ cấu phát triển các lĩnh vực, ngành nghề kinh tế một cách hợp lý, cân đối, hài hòa nhưng vẫn đảm bảo tập trung, ưu tiên hơn cho những ngành nghề lĩnh vực trọng yếu, thế mạnh để có thể thúc đẩy, duy trì tốc độ tăng trưởng kinh tế cao trong nhiều năm.

Thứ hai, phát triển bền vững về xã hội: là sự phát triển tiến bộ toàn diện trên các mặt của đời sống xã hội, nâng cao chất lượng cuộc sống cho mọi người dân tương ứng với tốc độ tăng trưởng cao về kinh tế. Phát triển bền vững về xã hội được thể hiện bằng các tiêu chí như chỉ số phát triển con người (HDI), mức thu nhập bình quân đầu người; trình độ dân trí, mức độ hưởng thụ đời sống vật chất, văn hóa, tinh thần, an sinh xã hội, chăm sóc y tế, giáo dục, tuổi thọ trung bình,... luôn đạt mức cao trong nhiều năm. Phát triển bền vững về xã hội còn là sự duy trì, bảo đảm sự an toàn, lành mạnh, thịnh vượng của đời sống xã hội sự bình đẳng, công bằng trong tiếp cận, thụ hưởng các quyền và lợi ích giữa các giai tầng trong xã hội, bình đẳng giới; giảm thiểu mức độ chênh lệch giàu nghèo, chênh lệch đời sống giữa các vùng miền, địa phương, tỷ lệ thất nghiệp thấp.

Thứ ba, phát triển bền vững về môi trường: là sự phát triển trong đó đảm bảo sự khai thác, sử dụng tài nguyên hợp lý, hiệu quả, không gây những hệ lụy xấu đến môi trường, hủy hoại hệ sinh thái, tàn phá tài nguyên, ảnh hưởng tiêu cực đến sự sống, môi trường sống và quá trình phát triển kinh tế - xã hội của các thế hệ tương lai.

Phát triển bền vững về môi trường được thể hiện ở những nội dung cơ bản: Một là, sử dụng hợp lý, hiệu quả tài nguyên, đặc biệt là tài nguyên không thể tái tạo, đảm bảo cân đối giữa khai thác, sử dụng với tái tạo, phục hồi tài nguyên; Hai là, bảo vệ an toàn hệ sinh thái, bảo vệ đa dạng sinh học, bảo vệ tầng ôzôn, bảo vệ tài nguyên đất, nguồn nước, không khí,... Ba là, giảm thiểu

ô nhiễm môi trường, kiểm soát và giảm thiểu phát thải khí nhà kính, các nguồn phát thải, cải thiện và khôi phục môi trường những khu vực ô nhiễm, chủ động ứng phó hiệu quả với biến đổi khí hậu,...

Thứ tư, phát triển bền vững về văn hoá: là quá trình bảo tồn và phát huy các giá trị văn hoá truyền thống của dân tộc, đồng thời tiếp thu có chọn lọc tinh hoa văn hoá nhân loại, nhằm xây dựng nền văn hoá tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc, trở thành nền tảng tinh thần vững chắc cho phát triển bền vững. Nội dung này đòi hỏi sự hài hòa giữa bảo tồn và phát triển, giữa truyền thống và hiện đại, tránh xu hướng thương mại hóa, lai căng, làm biến dạng các giá trị văn hoá cốt lõi. Phát triển bền vững về văn hoá gắn chặt với việc xây dựng môi trường văn hoá lành mạnh, bồi dưỡng đạo đức, lối sống, nhân cách con người, coi con người vừa là chủ thể sáng tạo vừa là mục tiêu của phát triển. Đồng thời, phát triển bền vững về văn hoá còn góp phần củng cố khối đại đoàn kết toàn dân tộc, tăng cường sự đồng thuận xã hội, bảo đảm công bằng trong tiếp cận và thụ hưởng các giá trị văn hoá giữa các tầng lớp và vùng, miền, qua đó tạo động lực tinh thần quan trọng cho phát triển kinh tế - xã hội ổn định và lâu dài.

2.1.2.2. Quan niệm về phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu

Biến đổi khí hậu là thuật ngữ được dùng để chỉ sự thay đổi các yếu tố khí hậu (từ sinh quyển đến khí quyển, thạch quyển, thủy quyển) gây nên các hình thái thời tiết cực đoan, biến đổi hệ sinh thái, ... trong một thời gian dài ảnh hưởng lớn đến đời sống của con người cũng như tiến trình phát triển của mọi quốc gia, vùng miền và nhân loại.

Biến đổi khí hậu do nhiều nguyên nhân, nhưng chủ yếu là do tác động của con người thông qua các hoạt động sản xuất và sinh hoạt, làm gia tăng lượng khí phát thải vượt ngưỡng chịu đựng của hệ sinh thái tự nhiên, khiến hệ sinh thái bị mất cân bằng, trái đất nóng lên, băng tan... Hậu quả của biến đổi khí hậu là vô cùng to lớn và sẽ ngày càng gia tăng nếu con người không có những hành động hiệu quả để ngăn chặn, giảm thiểu sự gia tăng lượng khí phát thải. Các hiện tượng thời tiết cực đoan nắng nóng, hạn hán, thiên tai bão lũ, lụt lội dữ dội, nghiêm trọng... do biến đổi khí hậu mang lại sẽ xảy ra ngày càng thường xuyên với cường độ ngày càng mạnh và sức tàn phá, hủy hoại ngày càng lớn đối với con người. Biến đổi khí hậu cũng khiến cho nhiệt độ trái đất nóng lên làm băng tan ở các cực và vùng núi, dẫn đến mực nước biển dâng cao, đe dọa cuộc sống các quốc gia ven biển và đảo quốc... Thậm chí, biến đổi khí hậu còn có thể ảnh hưởng đến sức khỏe của một bộ phận không

nhỏ dân cư khi cơ thể của họ phản ứng tiêu cực trước những tác động của những hình thái thời tiết cực đoan do biến đổi khí hậu. Điều đó sẽ dẫn tới nguy cơ gia tăng những vấn đề phức tạp liên quan đến di dân tự do vì biến đổi khí hậu. Nhìn chung, biến đổi khí hậu cũng sẽ ảnh hưởng tiêu cực đến toàn bộ các hoạt động phát triển kinh tế, nhất là những hoạt động sản xuất kinh doanh trong lĩnh vực nông nghiệp, cản trở tốc độ tăng trưởng kinh tế và mục tiêu phát triển bền vững của các quốc gia, vùng miền,...

Thích ứng với biến đổi khí hậu có thể hiểu là quá trình con người phản ứng, thích nghi, gia tăng sức chống chịu, khả năng ứng phó linh hoạt trước những tác động của biến đổi khí hậu; tìm cách điều chỉnh, cải thiện, làm giảm thiểu những tác động, ảnh hưởng bất lợi, gây hại của biến đổi khí hậu đến sức khỏe, đời sống và mọi hoạt động sản xuất, kinh doanh...; hoặc đưa ra những biện pháp, cách thức cải biến những tác động cực đoan của biến đổi khí hậu, tận dụng cơ hội từ biến đổi khí hậu để thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội.

Trên cơ sở quan niệm về phát triển bền vững và thích ứng với biến đổi khí hậu, luận án xác định: *phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu là quá trình các chủ thể xã hội chủ động thích nghi, ứng phó linh hoạt, gia tăng khả năng chống chịu, giảm thiểu tối đa những tổn thất, thiệt hại do những tác động tiêu cực của biến đổi khí hậu, tận dụng, khai thác các cơ hội từ biến đổi khí hậu trong toàn bộ tiến trình thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo duy trì được tốc độ tăng trưởng kinh tế cao gắn với giải quyết tốt các vấn đề xã hội và bảo vệ môi trường sinh thái, tài nguyên thiên nhiên, đáp ứng ngày càng tốt hơn các nhu cầu của đời sống vật chất, tinh thần cho thế hệ hiện tại nhưng không làm tổn hại đến quyền lợi của thế hệ mai sau.*

Như vậy, khái niệm phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu không chỉ đề cập đến việc phải đảm bảo gắn kết chặt chẽ giữa mục tiêu thúc đẩy tăng trưởng kinh tế ổn định với giải quyết tốt các vấn đề xã hội, đảm bảo công bằng, bình đẳng, an toàn, an sinh xã hội, nâng cao chất lượng cuộc sống,...mà còn phải luôn chủ động dự báo, ứng phó, thích nghi tốt với những tác động từ biến đổi khí hậu, ngăn ngừa, giảm thiểu những tác động xấu từ biến đổi khí hậu đến quá trình thúc đẩy phát triển kinh tế, đồng thời nỗ lực tìm cách tận dụng, khai thác những cơ hội từ biến đổi khí hậu để thúc đẩy phát triển kinh tế, đảm bảo duy trì trong dài hạn sự phát triển ổn định, thịnh vượng, công bằng, tiến bộ, văn minh của xã hội, nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân, phát triển toàn diện con người,...

2.1.3. Quan niệm về nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu

Quan niệm *nguồn nhân lực cho phát triển bền vững* được bổ sung trên nền tảng tiếp cận phát triển con người, phát triển bền vững và quản trị nguồn nhân lực hiện đại. Theo Chương trình Phát triển Liên hợp quốc trong *Human Development Report* [141], phát triển con người là quá trình mở rộng năng lực, tri thức và sức khỏe nhằm đảm bảo sự tiến bộ lâu dài của mỗi cá nhân và xã hội. Quan điểm này coi chất lượng con người - bao gồm năng lực, sức khỏe và cơ hội phát triển - là trung tâm của quá trình phát triển bền vững. Tổ chức Lao động Quốc tế trong *Decent Work Report* [133; 134] tiếp cận vấn đề từ khía cạnh “việc làm bền vững”, nhấn mạnh sự kết hợp giữa thu nhập ổn định, an toàn lao động, bảo vệ xã hội và cơ hội phát triển kỹ năng suốt đời. Những tiếp cận này hàm ý rằng phát triển nguồn nhân lực bền vững không thể tách rời việc nâng cao chất lượng việc làm và điều kiện lao động.

Cách tiếp cận theo năng lực (capability approach), trong *Development as Freedom* [139] (Sen, 1999) và *Creating Capabilities* [132] (Nussbaum, 2011), nhấn mạnh khả năng tự chủ, năng lực lựa chọn và mức độ tự do thực hiện của con người trong đời sống kinh tế - xã hội. Theo hướng tiếp cận này, nguồn nhân lực phát triển bền vững phải có khả năng sáng tạo, thích ứng và đóng góp giá trị dài hạn cho xã hội. Bổ sung cho các quan niệm trên, OECD trong *Human Capital Investment* (2001) và *OECD Skills Strategy* (2019) [137] khẳng định rằng nhân lực bền vững là lực lượng có năng lực thích ứng công nghệ, có năng lực học tập và tái đào tạo nhanh trong bối cảnh chuyển đổi số và toàn cầu hóa.

Tại Việt Nam, nhiều công trình nghiên cứu đã góp phần làm rõ nội hàm khái niệm nguồn nhân lực phát triển bền vững.

Trong *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao* [14] Đỗ Minh Cương (2013) đã nhấn mạnh yêu cầu phát triển đồng bộ trí lực - thể lực - đạo đức, coi tri thức và kỹ năng công nghệ là yếu tố then chốt trong nâng cao năng suất và sức cạnh tranh của nền kinh tế. Trong *Quản trị nguồn nhân lực trong bối cảnh hội nhập* [82] Lê Quân (2018), tác giả tiếp cận vấn đề từ góc độ quản trị nhân lực chiến lược, khẳng định tính bền vững của nguồn nhân lực phụ thuộc vào hệ thống quản trị hiện đại, đào tạo nội bộ, phát triển năng lực lõi và xây dựng văn hóa tổ chức học tập. Ở góc độ năng suất và tăng trưởng, công trình *Năng suất và chất lượng tăng trưởng của Việt Nam* [34] Trần Thọ Đạt, Nguyễn Đức Thành, Nguyễn Thị Lê Hoa (2020) chứng minh rằng

nguồn nhân lực chất lượng cao - có khả năng đổi mới sáng tạo, làm chủ công nghệ và thích ứng với biến động kinh tế - là động lực quyết định nâng cao chất lượng tăng trưởng quốc gia trong dài hạn.

Từ góc độ chính sách, Đảng ta khẳng định phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt nguồn nhân lực chất lượng cao, là một trong ba đột phá chiến lược, được xác định rõ trong Nghị quyết 29-NQ/TW (2013) về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo; Nghị quyết 52-NQ/TW (2019) về chủ động tham gia Cách mạng công nghiệp 4.0 và Văn kiện Đại hội XIII của Đảng (2021). Các văn kiện này xác lập yêu cầu phát triển nguồn nhân lực theo hướng toàn diện, hiện đại, có khả năng thích ứng với đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số, đồng thời hài hòa giữa ba trụ cột kinh tế - xã hội - môi trường. Đại hội XIV của Đảng tiếp tục chỉ đạo phải tăng cường phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là phải “Tập trung đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao theo chuẩn mực quốc tế đáp ứng yêu cầu phát triển các ngành công nghiệp, công nghệ chiến lược” [31, tr.103].

Như vậy, có thể hiểu *nguồn nhân lực cho phát triển bền vững* là *toàn bộ lực lượng lao động của một tổ chức, địa phương, quốc gia..., với tổng hợp các yếu tố về thể lực, trí lực, tâm lực đáp ứng yêu cầu của nền sản xuất xã hội nhằm đem lại sự phát triển toàn diện, cân đối, hài hòa trên các lĩnh vực của đời sống xã hội, đảm bảo sự gắn kết chặt chẽ giữa tốc độ tăng trưởng cao, ổn định về kinh tế, với giải quyết tốt các vấn đề xã hội và bảo vệ môi trường sinh thái, đáp ứng các nhu cầu của đời sống vật chất, tinh thần cho thế hệ hiện tại nhưng không gây hệ lụy, làm tổn hại đến sự tăng trưởng và phát triển của thế hệ tương lai.*

Khái niệm nguồn nhân lực cho phát triển bền vững không phải chỉ đề cập đến tổng số lực lượng lao động tham gia vào các quá trình sản xuất xã hội để tạo ra của cải vật chất, thỏa mãn nhu cầu của con người thúc đẩy xã hội phát triển. Nguồn nhân lực cho phát triển bền vững cũng không chỉ đề cập đến cơ cấu nguồn lao động được bố trí, sắp xếp trong những ngành nghề, lĩnh vực như thế nào để đảm bảo sự vận hành của toàn bộ qui trình sản xuất xã hội. Nguồn nhân lực cho phát triển bền vững cũng không chỉ nhắc đến năng lực, trình độ, kỹ năng... của người lao động một cách chung chung, để tham gia vào quá trình sản xuất. Khi bàn đến khái niệm nguồn nhân lực cho phát triển bền vững là muốn nhấn mạnh tổng hợp các yếu tố liên quan đến số lượng, chất lượng, cơ cấu nguồn nhân lực có thể đáp ứng được yêu cầu của quá trình phát triển bền vững xã hội, đảm bảo thúc đẩy,

duy trì được tốc độ tăng trưởng kinh tế cao nhưng phải đi đôi với giải quyết tốt các vấn đề xã hội, đảm bảo công bằng, bình đẳng giữa công hiến và hưởng thụ, đáp ứng các quyền và lợi ích của người lao động, nâng cao chất lượng cuộc sống,..., đồng thời luôn quan tâm, chú trọng đến vấn đề bảo vệ tốt môi trường sinh thái, giữ gìn, tiết kiệm, tái tạo nguồn tài nguyên, không gây những hệ lụy xấu cho thế hệ mai sau trong toàn bộ quá trình thực hiện các hoạt động phát triển kinh tế.

Trên cơ sở các quan niệm trên, luận án hiểu *Nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu là toàn bộ lực lượng lao động của một tổ chức, địa phương, quốc gia..., với tổng hợp các yếu tố về thể lực, trí lực, tâm lực có thể đáp ứng tốt các yêu cầu của nền sản xuất xã hội, thúc đẩy tiến trình phát triển kinh tế - xã hội bền vững với tốc độ tăng trưởng kinh tế duy trì cao, giải quyết tốt các vấn đề xã hội, bảo vệ an toàn môi trường sinh thái, bảo tồn tài nguyên thiên nhiên, đồng thời luôn chủ động, nhạy bén ứng phó, thích nghi linh hoạt, hiệu quả với những tác động của biến đổi khí hậu, giảm thiểu tối đa những tổn thất, thiệt hại do những tác động tiêu cực của biến đổi khí hậu gây ra, cũng như tận dụng, khai thác tốt các cơ hội từ biến đổi khí hậu trong toàn bộ tiến trình phát triển kinh tế - xã hội, không để lại những hệ lụy tiêu cực đến xã hội tương lai của các thế hệ mai sau.*

Như vậy, nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu trước hết là tổng thể các nguồn lực con người hội tụ đủ về thể lực, trí lực, tâm lực cùng các kỹ năng, kỹ xảo sẵn sàng tham gia vào quá trình sản xuất tạo ra của cải vật chất cho xã hội, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế - xã hội ổn định và lâu dài. Nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu không chỉ chú trọng thúc đẩy tăng trưởng kinh tế ổn định, mà phải đảm bảo sự phát triển kinh tế - xã hội một cách hài hoà, vì mục tiêu phát triển con người, tiến bộ và công bằng xã hội, bảo vệ, gìn giữ môi trường sinh thái cho sự phát triển trong tương lai. Hơn thế, nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu còn phải có khả năng chủ động dự báo, ứng phó, chống chịu hiệu quả trước những tình huống diễn biến bất ngờ, phức tạp của biến đổi khí hậu để giảm thiểu những tổn thất, thiệt hại, ảnh hưởng đến tiến trình phát triển kinh tế - xã hội bền vững, đồng thời có khả năng nhanh nhạy đưa ra các biện pháp khắc phục, phục hồi những tổn thất do những tác động tiêu cực của biến đổi khí hậu đến các hoạt động phát triển kinh tế - xã hội, linh hoạt tạo ra những điều kiện, tiền đề cho sự phát triển mới.

Theo đó, nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu cần đáp ứng các yêu cầu cơ bản sau:

Thứ nhất, nguồn nhân lực phải đảm bảo đủ về số lượng, có chất lượng về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ,..., hợp lý về quy mô và cơ cấu để đáp ứng cho nhu cầu phát triển sản xuất với năng suất, chất lượng cao trong một thời gian dài. Nguồn nhân lực đó phải đảm bảo vừa thúc đẩy tăng trưởng kinh tế cao, ổn định đồng thời phải đảm bảo tính bền vững về xã hội, bảo vệ môi trường sinh thái ổn định,... trên tinh thần sự phát triển hiện tại không được gây hệ lụy, ảnh hưởng xấu đến thế hệ tương lai.

Thứ hai, nguồn nhân lực đó bên cạnh trình độ, năng lực, kỹ năng chuyên môn...phải đồng thời có kiến thức về môi trường, am hiểu về biến đổi khí hậu, có ý thức và khả năng chủ động thích ứng, ứng phó với mọi diễn biến bất lợi của biến đổi khí hậu khi thực hiện các hoạt động thúc đẩy phát triển kinh tế, đồng thời tích cực nghiên cứu, đưa ra những giải pháp ngăn ngừa hoặc chủ động thích ứng với những tác động xấu của biến đổi khí hậu đến các hoạt động phát triển kinh tế,...Trong bối cảnh hiện nay, môi trường sinh thái đang bị ảnh hưởng nghiêm trọng, những tác động tiêu cực của biến đổi khí hậu đang diễn ra hết sức bất ngờ, tình trạng hạn hán, xói mòn, sạt lở đất, xâm nhập mặn đang diễn hết sức phức tạp, đe dọa đến kinh tế - xã hội và con người. Để hạn chế những tác động của biến đổi đó, thúc đẩy tăng trưởng bền vững, nguồn nhân lực càng phải có kỹ năng chủ động ứng phó linh hoạt để giảm thiểu những rủi ro do biến đổi khí hậu gây ra và chủ động biến những khó khăn thành lợi thế để thích ứng tạo ra tiền đề cho sự phát triển mới.

2.2. Xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ - Quan niệm, chủ thể, nội dung, phương thức

2.2.1. Quan niệm về xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ hiện nay

Trong bối cảnh biến đổi khí hậu đang diễn biến nhanh, phức tạp và tác động trực tiếp đến cấu trúc sinh thái - kinh tế của Đồng bằng sông Cửu Long, xây dựng nguồn nhân lực đáp ứng mục tiêu phát triển bền vững, thích ứng với biến đổi khí hậu trở thành yêu cầu, nhiệm vụ có ý nghĩa cấp bách, chiến lược đối với Thành phố Cần Thơ hiện nay. Trên cơ sở các chủ trương Đảng, đặc biệt là Nghị quyết 120/NQ-CP (2017) về phát triển bền vững Đồng bằng sông Cửu Long thích ứng với biến đổi khí hậu, Thành phố Cần Thơ tiếp cận vấn đề

phát triển nguồn nhân lực không chỉ như một trụ cột của tăng trưởng mà còn là điều kiện tiên quyết bảo đảm năng lực chống chịu của địa phương trước các rủi ro biến đổi khí hậu, đảm bảo sự bền vững của tiến trình phát triển kinh tế - xã hội Thành phố theo các mục tiêu đề ra.

Tại Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố Cần Thơ lần thứ XIV, nhiệm kỳ 2020-2025, thành phố xác định rõ nhiệm vụ nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, trong đó nhấn mạnh việc hình thành đội ngũ lao động không chỉ có kiến thức chuyên môn, khoa học - công nghệ, có kỹ năng vận hành các mô hình sản xuất nông nghiệp hiện đại, bền vững, mà còn phải có năng lực thích ứng, ứng phó hiệu quả với những tác động của biến đổi khí hậu. Quan niệm này được cụ thể hóa trong các chiến lược, chương trình và kế hoạch phát triển của Thành phố, thể hiện định hướng tiếp cận phát triển nhân lực theo hướng hệ thống, liên ngành và gắn với các ưu tiên chuyển đổi mô hình tăng trưởng trong giai đoạn mới. Theo đó, xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ bao hàm ba nhóm trọng tâm. *Thứ nhất*, xây dựng đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, đảm bảo về chất lượng nguồn nhân lực phục vụ cho mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội ổn định bền vững trong điều kiện biến đổi khí hậu, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số và đổi mới sáng tạo, thúc đẩy phát triển kinh tế xanh, hướng đến nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, năng lực nghiên cứu - ứng dụng công nghệ kỹ thuật số, năng lực nhận thức đúng và có thể ứng phó tốt trước những tác động của biến đổi khí hậu, năng lực sử dụng, quản lý tài nguyên và giám sát môi trường hiệu quả, để đảm bảo khai thác tốt mọi nguồn lực, tiềm năng của Thành phố, duy trì tốc độ tăng trưởng kinh tế cao và ổn định kể cả trước những tác động, ảnh hưởng bất lợi của tình trạng biến đổi khí hậu. *Thứ hai*, đào tạo và tái đào tạo lực lượng lao động phục vụ chuyển đổi sinh kế, thích ứng với tình trạng biến đổi khí hậu, đặc biệt với nông dân, lao động nông thôn và các nhóm dễ bị tổn thương; bảo đảm cho họ có khả năng tiếp cận tri thức sinh thái, có kỹ năng nghề mới và có thể linh hoạt, thích ứng với phương thức sản xuất bền vững phù hợp với các vùng sinh thái đặc thù của địa phương chịu ảnh hưởng mạnh của tình trạng biến đổi khí hậu. *Thứ ba*, củng cố, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức trong lĩnh vực tài nguyên - môi trường và quản trị rủi ro khí hậu, nhằm nâng cao chất lượng công tác dự báo, cảnh báo sớm, quy hoạch không gian phát triển và quản lý, bảo vệ bền vững các hệ sinh thái quan trọng... đảm bảo chỉ đạo, quản lý, tổ chức quá trình phát triển kinh tế - xã hội theo mục tiêu bền vững, thích ứng hiệu quả với mọi tác động của biến đổi khí hậu.

Kế hoạch thực hiện Nghị quyết số 120/NQ-CP ngày 17/11/2017 về phát triển bền vững đồng bằng sông Cửu Long thích ứng với biến đổi khí hậu và các chương trình phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố tiếp tục nhấn mạnh rằng phát triển nguồn nhân lực phải gắn liền với yêu cầu chuyển đổi mô hình phát triển từ “thuận thiên” đến “kinh tế sinh thái - tuần hoàn”, qua đó tạo nền tảng vững chắc để Thành phố Cần Thơ gia tăng khả năng chống chịu, giảm thiểu tổn thương trước những tác động bất lợi nhưng bất khả kháng của biến đổi khí hậu và duy trì quỹ đạo tăng trưởng ổn định, bền vững trong dài hạn.

Từ những định hướng nêu trên, có thể nhận thấy quan niệm về xây dựng nguồn nhân lực ở Thành phố Cần Thơ ngày càng chuyển từ tiếp cận truyền thống dựa trên trình độ chuyên môn đơn thuần sang tích hợp năng lực, trình độ..., nhấn mạnh năng lực thích ứng biến đổi khí hậu, tư duy gắn kết các vấn đề sinh thái trong toàn bộ các hoạt động phát triển kinh tế, nâng cao khả năng đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số nhất là trong những lĩnh vực thế mạnh của Thành phố như nông nghiệp, du lịch và nâng cao ý thức trách nhiệm bảo vệ môi trường - xã hội đối với mọi lực lượng lao động...

Trên cơ sở những định hướng chỉ đạo đó, đồng thời dựa trên quan niệm về nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu, luận án xác định: *xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ là quá trình các chủ thể của thành phố Cần Thơ chỉ đạo, định hướng, tổ chức đào tạo, quy hoạch, bố trí, sắp xếp, sử dụng nguồn nhân lực có thể đáp ứng tốt yêu cầu thúc đẩy tiến trình phát triển kinh tế - xã hội bền vững của Thành phố với tốc độ tăng trưởng kinh tế duy trì cao, giải quyết tốt các vấn đề xã hội, bảo vệ môi trường, tài nguyên, đồng thời chủ động, nhạy bén ứng phó linh hoạt, hiệu quả với những tác động của biến đổi khí hậu, giảm thiểu tối đa những tổn thất, thiệt hại, cũng như tận dụng, khai thác tốt các cơ hội từ biến đổi khí hậu cho mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, không để lại những hệ lụy tiêu cực đến xã hội tương lai của các thế hệ mai sau.*

Cụ thể hơn, xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu của thành phố Cần Thơ thực chất là sự phối hợp hành động của các chủ thể nhằm hướng đến mục tiêu hình thành nguồn nhân lực của Thành phố theo hướng xanh, đủ về số lượng, đáp ứng về chất lượng, hợp lý về cơ cấu để có thể khai thác hiệu quả các nguồn lực cho thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội trong một thời gian dài, đồng thời giải quyết tốt các vấn đề xã hội, bảo vệ tốt môi trường sinh thái, sử dụng hợp lý tài nguyên, hạn chế

tối đa việc khai thác cạn kiệt nguồn tài nguyên thiên nhiên, nhất là nguồn tài nguyên không thể phục hồi, ảnh hưởng đến môi trường sinh thái và gây những hệ lụy tiêu cực đến sự tồn tại, phát triển của các thế hệ tương lai của Thành phố. Đặc biệt, nguồn nhân lực đó của Thành phố phải được trang bị các kiến thức, kỹ năng nhận biết, dự báo, ứng phó linh hoạt trước những tác động của biến đổi khí hậu, giảm thiểu những rủi ro do tác động của biến đổi khí hậu đến các hoạt động phát triển kinh tế - xã hội. Thậm chí nguồn nhân lực đó còn phải có khả năng chủ động đổi mới, ứng phó linh hoạt, sáng tạo trước mọi tình huống xấu có thể nảy sinh do tác động của biến đổi khí hậu, chuyển biến những tác động xấu từ biến đổi khí hậu thành cơ hội phát triển kinh tế - xã hội... để đảm bảo duy trì tốc độ tăng trưởng kinh tế lâu dài cho Thành phố.

2.2.2. Chủ thể xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu Thành phố Cần Thơ

Để xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ cần sự tham gia phối hợp, phát huy vai trò của nhiều chủ thể. Cụ thể là:

2.2.2.1. Chủ thể lãnh đạo, quản lý

Chủ thể lãnh đạo, quản lý xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ bao gồm Đảng, Nhà nước (nhất là các Bộ, Ban, Ngành trực tiếp lãnh đạo, chỉ đạo vấn đề xây dựng, phát triển nguồn nhân lực); cấp ủy đảng và chính quyền Thành phố Cần Thơ trực tiếp phụ trách, quản lý, chỉ đạo, giám sát quá trình tổ chức thực hiện xây dựng nguồn nhân lực; Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội. Trong đó:

Đảng và cấp ủy đảng ở Thành phố Cần Thơ giữ vai trò định hướng chiến lược, lãnh đạo toàn diện quá trình xây dựng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi của thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Thông qua việc xác lập các quan điểm, chiến lược, mục tiêu và phương hướng lớn, Đảng và cấp ủy đảng lãnh đạo quá trình xây dựng nguồn nhân lực Thành phố gắn chặt với mục tiêu phát triển bền vững, đảm bảo hài hoà giữa tăng trưởng kinh tế, tiến bộ xã hội và bảo vệ môi trường, thích ứng với biến đổi khí hậu. Đảng và cấp ủy địa phương đề ra chủ trương, đường lối lãnh đạo, định hướng xây dựng nguồn nhân lực của Thành phố không chỉ có năng lực trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội trước mắt mà quan trọng hơn là đảm bảo nguồn nhân lực ấy phải có khả năng thích ứng, ứng phó linh hoạt với những tác động khó lường của biến đổi khí hậu, đảm

bảo sự phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố luôn ổn định, duy trì sự bền vững ngay cả trong bối cảnh tình hình biến đổi khí hậu diễn biến phức tạp.

Trên cơ sở những chủ trương, đường lối định hướng chiến lược của Đảng, cấp ủy đảng của địa phương quán triệt và trực tiếp lãnh đạo công tác đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và phát triển nguồn nhân lực, bảo đảm tính đồng bộ giữa các khâu của quá trình xây dựng nguồn nhân lực, từ quy hoạch, đào tạo đến bố trí, sử dụng và đãi ngộ, đồng thời đảm bảo hiệu quả xây dựng nguồn nhân lực đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, đảm bảo về chất lượng, đáp ứng yêu cầu của quá trình phát triển bền vững của Thành phố trong bối cảnh tình hình biến đổi khí hậu đang diễn biến phức tạp, ảnh hưởng xấu đến quá trình phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố.

Cấp ủy đảng lãnh đạo, điều phối và huy động các chủ thể tham gia xây dựng nguồn nhân lực, bảo đảm sự phối hợp chặt chẽ giữa các tổ chức, các chủ thể, phát huy sức mạnh tổng hợp của toàn xã hội trong xây dựng nguồn nhân lực cho mục tiêu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu của Thành phố Cần Thơ.

Nhà nước và các Sở, Ngành chính quyền Thành phố Cần Thơ

Trên cơ sở những quan điểm, chủ trương định hướng của Đảng, Nhà nước thể chế hóa, ban hành các chính sách, pháp luật và chỉ đạo các Sở, Ngành, chính quyền Thành phố Cần Thơ trực tiếp triển khai, thực hiện các chính sách xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ; chỉ đạo các cơ quan đơn vị hữu quan nâng cao ý thức trách nhiệm, tích cực phối hợp hành động để tổ chức thực hiện hiệu quả các chính sách xây dựng nguồn nhân lực trong thực tiễn, từ đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, phân bổ, đãi ngộ, thu hút, trọng dụng, giữ chân nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn, kỹ năng lao động,...đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu của Thành phố Cần Thơ. Nhà nước và chính quyền địa phương không chỉ thiết lập, hoàn thiện các chính sách, pháp luật, quy định...tạo môi trường, hành lang pháp lý thuận lợi cho xây dựng nguồn nhân lực, mà còn uy động các nguồn lực cũng như thiết lập các quan hệ hợp tác quốc tế, kết nối hợp tác, liên kết giữa các địa phương với Thành phố Cần Thơ...để thực hiện hiệu quả các chính sách xây dựng nguồn nhân lực có đủ năng lực, trình độ, kỹ năng chuyên môn và khả năng ứng phó nhanh nhạy, thích ứng linh hoạt với mọi tác động bất lợi của tình trạng biến đổi khí hậu, đảm bảo tiến trình phát triển bền vững của Thành phố.

Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội Thành phố Cần Thơ

Mặt trận tổ quốc (MTTQ) và các tổ chức chính trị xã hội như đoàn thanh niên, hội phụ nữ,...có vai trò quan trọng trong tiếp nhận, tuyên truyền, phổ biến, quán triệt sâu rộng quan điểm định hướng, chỉ đạo của Đảng, Nhà nước về xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu của Thành phố Cần Thơ; phối hợp hành động, cổ vũ, khuyến khích các chủ thể nâng cao ý thức trách nhiệm, tích cực tham gia xây dựng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững, thích ứng với biến đổi khí hậu của Thành phố Cần Thơ. Với vai trò, chức năng của mình, MTTQ và tổ chức thành viên thực hiện kết nối, động viên các tầng lớp nhân dân nâng cao ý thức tự giác, tích cực học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nâng cao tinh thần trách nhiệm bản thân, góp phần cùng Đảng, Nhà nước và chính quyền địa phương thực hiện hiệu quả chủ trương, chính sách xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu của Cần Thơ. Vai trò của MTTQ và các tổ chức chính trị - xã hội trong thực hiện nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực cho phát triển bền vững trước tác động của BĐKH gồm: *Một là*, tuyên truyền, nâng cao nhận thức và ý thức trách nhiệm của cộng đồng về tác động của biến đổi khí hậu và tầm quan trọng của việc xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu; *Hai là*, khuyến khích, thúc đẩy nâng cao hiệu quả xây dựng nguồn nhân lực, động viên các chủ thể tích cực tham gia đào tạo nâng cao trình độ, năng lực, kỹ năng chuyên môn...nâng cao nhận thức về biến đổi khí hậu và khả năng ứng phó với những biến động bất lợi của môi trường, khí hậu... nhất là những nhóm đối tượng như nông dân, ngư dân, phụ nữ, thanh niên...; *Ba là*, cổ vũ, thúc đẩy các chủ thể tổ chức các hoạt động cộng đồng chia sẻ kiến thức, kỹ năng lao động, kinh doanh, ứng phó với BĐKH; nâng cao trình độ, kỹ năng của người lao động trong thực hiện các dự án, chương trình phát triển nông thôn bền vững, phát triển các kỹ năng thích ứng với biến đổi khí hậu cho các chủ thể; tạo cơ hội cho người dân học hỏi và áp dụng những phương pháp, kỹ thuật lao động mới hiệu quả hơn; *Bốn là*, phối hợp kiểm tra, giám sát, đánh giá quá trình thực hiện xây dựng nguồn nhân lực, từ đó tham gia góp ý, kiến nghị bổ sung, hoàn thiện các chính sách xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu của Thành phố Cần Thơ sao cho phù hợp và hiệu quả hơn.

2.2.2.2. Các doanh nghiệp

Các doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn Thành phố Cần Thơ là chủ thể trực tiếp thụ hưởng thành quả của quá trình xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu. Do đó họ cũng sẽ rất quan

tâm đến các chủ trương, chính sách xây dựng, phát triển nguồn nhân lực của Thành phố, đồng thời họ cũng là các chủ thể sẽ sẵn sàng tham gia hợp tác, phối hợp thực hiện các chính sách xây dựng nguồn nhân lực. Các doanh nghiệp cũng là các chủ thể chịu tác động lớn từ những tác động của biến đổi khí hậu, do đó họ có thể và sẵn sàng phối hợp hành động, đóng góp nguồn lực tài chính, hoặc xây dựng các quỹ hỗ trợ, tạo nhiều cơ hội hơn cho người lao động được tham gia đào tạo, đào tạo lại, đào tạo tại doanh nghiệp, thậm chí có thể trao đổi, liên kết hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực, trình độ, chất lượng nguồn nhân lực, trước hết là vì nhu cầu phát triển của bản thân doanh nghiệp để có ứng phó với những tác động bất lợi từ biến đổi khí hậu, từ đó giúp nâng cao hiệu quả xây dựng nguồn nhân lực đáp ứng mục tiêu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu của Thành phố Cần Thơ. Các doanh nghiệp cũng là chủ thể sử dụng nguồn nhân lực do đó họ sẽ nắm bắt, hiểu rõ được thực trạng năng lực, trình độ nguồn nhân lực của Thành phố, biết được nguồn nhân lực của Thành phố đang có hạn chế gì, cần phải đào tạo, bồi dưỡng thêm những năng lực, trình độ gì để có thể đáp ứng đòi hỏi của quá trình phát triển bền vững, thích ứng tốt với mọi diễn biến phức tạp của tình trạng biến đổi khí hậu đã và đang diễn ra. Từ đó, họ có thể đưa ra những ý kiến đóng góp nhằm hoàn thiện các chủ trương, chính sách xây dựng nguồn nhân lực hoặc trực tiếp tham gia xây dựng, hoàn thiện, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu thực tiễn phát triển Thành phố.

2.2.2.3. Cộng đồng dân cư, gia đình, và bản thân người lao động

Cộng đồng dân cư, gia đình và bản thân người lao động có vai trò quan trọng trong việc đảm bảo và nâng cao hiệu quả xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững, thích ứng với biến đổi khí hậu. Cộng đồng dân cư, gia đình có vai trò quan trọng trong việc giáo dục, nâng cao nhận thức, khuyến khích nâng cao ý thức học tập, nâng cao trình độ, năng lực của nguồn nhân lực, từ đó thúc đẩy tiến trình phát triển bền vững, thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ. Gia đình có thể giúp cổ vũ, khích lệ, hình thành ý thức, văn hóa học tập, trau dồi kiến thức, kỹ năng, nâng cao trình độ,... cho người lao động để họ có thể đáp ứng với yêu cầu của quá trình phát triển bền vững, ứng phó tốt với biến đổi khí hậu, đảm bảo sự phát triển bền vững của địa phương cũng như đất nước. Đặc biệt, bản thân người lao động của Thành phố Cần Thơ với tinh thần, ý thức trách nhiệm, sự nỗ lực, tích cực, chủ động, tự giác tham gia học tập, trang bị kỹ năng, bồi dưỡng phẩm chất, nâng cao trình độ... càng là chủ thể có vai trò quan trọng quyết định đối với việc nâng

cao chất lượng nguồn nhân lực, nâng cao hiệu quả xây dựng nguồn nhân lực đáp ứng mục tiêu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu của Thành phố Cần Thơ.

2.2.3. Nội dung xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ

Xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ là quá trình tác động có mục đích, có tổ chức của các chủ thể nhằm tạo lập nguồn nhân lực đủ về số lượng, bảo đảm về chất lượng và hợp lý, cân đối về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội bền vững trong điều kiện khí hậu biến đổi. Nguồn nhân lực này không chỉ có khả năng duy trì hoạt động lao động, sản xuất và quản lý trong những điều kiện bất lợi, mà còn phải có năng lực nhận diện, dự báo, phòng ngừa, ứng phó và phục hồi sau các cú sốc khí hậu; chủ động chuyển đổi nghề nghiệp, sinh kế và phương thức sản xuất khi điều kiện phát triển thay đổi; đồng thời có khả năng đổi mới sáng tạo, ứng dụng khoa học và công nghệ để thúc đẩy chuyển đổi xanh, sử dụng hiệu quả tài nguyên và hạn chế những tổn thất do biến đổi khí hậu gây ra. Vì vậy, nội dung xây dựng nguồn nhân lực phải được xem xét thống nhất trên ba phương diện cơ bản là số lượng, chất lượng và cơ cấu.

Thứ nhất, xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu đủ về số lượng

Phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu đòi hỏi lực lượng lao động đủ về quy mô để đáp ứng nhu cầu phát triển đồng bộ các ngành, lĩnh vực và địa bàn của Thành phố Cần Thơ, nhất là những ngành, lĩnh vực trực tiếp chịu tác động mạnh của biến đổi khí hậu như nông nghiệp, thủy sản, tài nguyên và môi trường, xây dựng, giao thông, y tế, quản lý đô thị và phòng, chống thiên tai. Bảo đảm đủ số lượng nguồn nhân lực không đơn thuần là gia tăng quy mô lao động, mà phải được xác định trên cơ sở nhu cầu thực tế của từng ngành, từng khu vực, từng giai đoạn phát triển và các kịch bản rủi ro khí hậu; qua đó hạn chế tình trạng thiếu hụt lao động trực tiếp, lao động kỹ thuật, đội ngũ chuyên gia và cán bộ quản lý tại những lĩnh vực, địa bàn có mức độ dễ bị tổn thương cao. Đồng thời, số lượng nguồn nhân lực cần được xem xét gắn với tỷ lệ người lao động có hiểu biết về biến đổi khí hậu, có kỹ năng ứng phó và phục hồi, có khả năng chuyển đổi nghề nghiệp và thích nghi với những thay đổi của điều kiện lao động, sản xuất. Chỉ khi bảo đảm cả quy mô lực lượng lao động và quy mô bộ phận lao động có năng lực thích ứng thì Thành phố mới có thể duy trì liên tục các hoạt động kinh tế - xã hội, bảo vệ

thành quả phát triển và nâng cao khả năng chống chịu trước những tác động ngày càng phức tạp, khó lường của biến đổi khí hậu.

Thứ hai, xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu bảo đảm về chất lượng

Chất lượng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu là sự tổng hợp các yếu tố về thể lực, trí lực, kỹ năng hành động, tâm lực, phẩm chất nghề nghiệp và trách nhiệm xã hội của người lao động. Các yếu tố này có quan hệ hữu cơ, tạo nên khả năng thực hiện công việc có hiệu quả trong điều kiện bình thường, đồng thời giúp người lao động chủ động thích ứng, giảm thiểu tổn thương, phục hồi và chuyển đổi trước các cú sốc do biến đổi khí hậu. Do đó, xây dựng chất lượng nguồn nhân lực không chỉ nhằm nâng cao năng suất lao động, mà còn phải hướng đến hình thành năng lực chống chịu, năng lực thích ứng và năng lực kiến tạo các mô hình phát triển xanh, bền vững.

Thể lực của nguồn nhân lực được thể hiện ở trạng thái sức khỏe thể chất và tinh thần, độ dẻo dai, khả năng làm việc và mức độ an toàn trong quá trình lao động. Trong bối cảnh biến đổi khí hậu, yêu cầu về thể lực còn bao hàm khả năng thích nghi với sự thay đổi của môi trường và điều kiện lao động như nhiệt độ cao, thời tiết cực đoan, ô nhiễm môi trường, dịch bệnh và những gián đoạn trong sinh hoạt, sản xuất. Vì vậy, xây dựng thể lực phải gắn với chăm sóc sức khỏe, dinh dưỡng, sức khỏe nghề nghiệp, khả năng chịu đựng áp lực, kỹ năng tự bảo vệ và thực hành an toàn lao động trong điều kiện khí hậu bất lợi. Một nguồn nhân lực có thể lực tốt và trạng thái tâm lý ổn định là điều kiện nền tảng để duy trì năng suất, hạn chế tai nạn nghề nghiệp và bảo đảm tính liên tục của quá trình phát triển kinh tế - xã hội khi xảy ra thiên tai hoặc các cú sốc khí hậu.

Trí lực của nguồn nhân lực trước hết được thể hiện ở trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, năng lực số và khả năng ứng dụng khoa học, công nghệ, kỹ thuật vào hoạt động lao động, sản xuất và quản lý. Đối với phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu, trí lực còn bao gồm hiểu biết có hệ thống về biến đổi khí hậu, nguyên nhân, biểu hiện, xu hướng, mức độ tác động và những rủi ro đối với từng ngành, lĩnh vực, địa bàn và nhóm xã hội; hiểu biết về bảo vệ môi trường, sử dụng tài nguyên, giảm phát thải, kinh tế tuần hoàn và tăng trưởng xanh. Trên cơ sở đó, người lao động phải có khả năng tiếp nhận, phân tích và sử dụng thông tin, dữ liệu và cảnh báo khí hậu; đánh giá nguy cơ; lựa chọn giải pháp kỹ thuật, công nghệ và phương thức tổ

chức sản xuất phù hợp; xử lý những vấn đề phát sinh do biến đổi khí hậu mà không làm gia tăng tổn hại đối với môi trường và cộng đồng. Hiểu biết về biến đổi khí hậu vì vậy phải trở thành một bộ phận cấu thành của năng lực nghề nghiệp, được tích hợp phù hợp vào giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng.

Cùng với tri thức, nguồn nhân lực cần được hình thành và phát triển đồng bộ các kỹ năng ứng phó, kỹ năng phục hồi và kỹ năng chuyển đổi nghề nghiệp. Kỹ năng ứng phó là khả năng nhận diện sớm rủi ro, tiếp nhận và thực hiện cảnh báo, xây dựng phương án phòng ngừa, điều chỉnh quy trình lao động, bảo đảm an toàn cho con người và tài sản, phối hợp xử lý tình huống trước, trong và ngay sau khi xảy ra các hiện tượng khí hậu bất lợi. Kỹ năng phục hồi là khả năng nhanh chóng khôi phục sức khỏe, việc làm, sinh kế, hoạt động sản xuất và các quan hệ xã hội sau tổn thất; biết rút kinh nghiệm, tái tổ chức công việc và phục hồi theo hướng an toàn, hiệu quả, có khả năng chống chịu cao hơn. Kỹ năng chuyển đổi nghề nghiệp là khả năng học tập lại, bổ sung và nâng cấp kỹ năng, thích nghi với công nghệ và quy trình sản xuất mới, chuyển sang nghề nghiệp hoặc sinh kế phù hợp khi nghề nghiệp truyền thống bị thu hẹp hoặc không còn bền vững dưới tác động của biến đổi khí hậu. Những kỹ năng này phải gắn với năng lực đổi mới sáng tạo trước các cú sốc khí hậu, thể hiện ở khả năng phát hiện vấn đề, đề xuất sáng kiến, thử nghiệm và áp dụng các giải pháp, công nghệ, mô hình sản xuất - kinh doanh xanh, tiết kiệm tài nguyên, phát thải thấp và có khả năng nhân rộng. Đây là điều kiện để nguồn nhân lực không chỉ thích nghi thụ động mà còn chủ động biến thách thức khí hậu thành động lực đổi mới mô hình phát triển.

Tâm lực của nguồn nhân lực được thể hiện ở ý chí, động cơ làm việc, tinh thần trách nhiệm, khả năng hợp tác, tính chủ động, sự linh hoạt, bản lĩnh và thái độ tích cực trước khó khăn. Trong điều kiện biến đổi khí hậu, tâm lực còn là khả năng giữ vững tinh thần, ra quyết định có trách nhiệm, tương trợ lẫn nhau và kiên trì khắc phục hậu quả của các cú sốc. Xây dựng tâm lực phải gắn chặt với hình thành phẩm chất nghề nghiệp và trách nhiệm xã hội, trước hết là đạo đức nghề nghiệp, kỷ luật lao động, tác phong công nghiệp, tinh thần tuân thủ pháp luật và các tiêu chuẩn an toàn; trách nhiệm đối với cộng đồng, đặc biệt là các nhóm dễ bị tổn thương; văn hóa sinh thái, thái độ tôn trọng tự nhiên và hành vi thân thiện với môi trường; ý thức tiết kiệm năng lượng, nước, đất đai và các nguồn tài nguyên; ý thức hạn chế phát sinh chất thải, giảm phát thải và lựa chọn phương thức sản xuất, tiêu dùng theo định hướng phát triển xanh. Những phẩm chất này giúp người lao động nhận thức rằng

hiệu quả nghề nghiệp không chỉ được đánh giá bằng kết quả kinh tế trước mắt, mà còn bằng mức độ đóng góp cho an toàn cộng đồng, công bằng xã hội, bảo vệ môi trường và lợi ích lâu dài của các thế hệ tương lai.

Thứ ba, xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu hợp lý, cân đối về cơ cấu

Cơ cấu nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu là sự phân bổ hợp lý lực lượng lao động theo ngành, lĩnh vực, địa bàn, trình độ chuyên môn, loại hình kỹ năng, vị trí việc làm, độ tuổi và giới tính, phù hợp với yêu cầu chuyển đổi mô hình phát triển và mức độ rủi ro khí hậu của Thành phố Cần Thơ. Xây dựng cơ cấu nguồn nhân lực không chỉ nhằm bảo đảm sự cân đối giữa các khu vực kinh tế và các nhóm nghề nghiệp, mà còn phải tạo được tỷ lệ thích hợp giữa lao động phổ thông, lao động kỹ thuật, cán bộ quản lý, chuyên gia và nhân lực nghiên cứu - đổi mới sáng tạo; giữa nguồn nhân lực thực hiện nhiệm vụ phòng ngừa, ứng phó, cứu trợ với nguồn nhân lực phục hồi, tái thiết và chuyển đổi sinh kế sau các cú sốc khí hậu. Trong cơ cấu đó, cần ưu tiên phát triển và bố trí nguồn nhân lực có hiểu biết về biến đổi khí hậu, có kỹ năng ứng phó, phục hồi và chuyển đổi nghề nghiệp tại các ngành, lĩnh vực và địa bàn chịu tác động mạnh như nông nghiệp, thủy sản, khu vực ven sông, vùng có nguy cơ ngập lụt, sạt lở hoặc xâm nhập mặn; đồng thời tăng cường nhân lực cho các lĩnh vực kinh tế xanh, năng lượng sạch, công nghệ môi trường, nông nghiệp thông minh, kinh tế số, quản lý dữ liệu khí hậu, công nghệ viễn thám, xử lý chất thải và phát triển hạ tầng có khả năng chống chịu. Bên cạnh đó, cần nâng cao tỷ lệ lao động được đào tạo chính quy và đào tạo lại, có khả năng sử dụng công nghệ mới; củng cố đội ngũ chuyên gia, kỹ sư, cán bộ quản lý và lực lượng tại chỗ; bảo đảm sự tham gia và cơ hội tiếp cận đào tạo của phụ nữ, thanh niên, lao động nông thôn và các nhóm dễ bị tổn thương. Cơ cấu nguồn nhân lực hợp lý, linh hoạt và có khả năng dịch chuyển theo yêu cầu thực tiễn là tiền đề để Thành phố chủ động phân bổ nguồn lực, nâng cao năng lực chống chịu, thúc đẩy phục hồi xanh và thực hiện có hiệu quả mục tiêu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu.

2.2.4. Phương thức xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững và thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ

2.2.4.1. Thông qua sự lãnh đạo, định hướng của Đảng, sự quản lý, điều hành của Nhà nước và chính quyền địa phương về xây dựng nguồn nhân lực

Sự lãnh đạo của Đảng và quản lý, điều hành của Nhà nước, chính quyền địa phương giữ vai trò quan trọng đối với quá trình xây dựng nguồn

nhân lực cho phát triển bền vững, thích ứng với biến đổi khí hậu. Vai trò này thể hiện ở việc xác lập tầm nhìn, định hướng dài hạn, hoạch định mục tiêu, xây dựng cơ chế, chính sách phù hợp để xây dựng nguồn nhân lực đủ năng lực, trình độ, kỹ năng... đáp ứng yêu cầu của quá trình thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội bền vững, thích ứng với biến đổi khí hậu. Trong đó, Đảng đề ra quan điểm, chủ trương, nghị quyết, chiến lược... định hướng vấn đề xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu của địa phương. Nhà nước thể chế hóa quan điểm, chủ trương của Đảng thành chính sách, pháp luật... chỉ đạo quá trình xây dựng nguồn nhân lực (cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu) đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững, thích ứng với biến đổi khí hậu của địa phương theo kế hoạch, lộ trình cụ thể. Nhà nước không chỉ trực tiếp ban hành các chính sách xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu mà còn là chủ thể có vai trò quan trọng trong tạo môi trường thể chế pháp lý thuận lợi, điều tiết, huy động các nguồn lực xã hội, gắn kết, thúc đẩy các chủ thể tham gia xây dựng nguồn nhân lực, đổi mới, phát triển giáo dục đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu thúc đẩy phát triển kinh tế bền vững, thích ứng với biến đổi khí hậu của các địa phương... Chính quyền địa phương cụ thể hóa các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước thành các Nghị quyết, chương trình hành động và trực tiếp chỉ đạo, tổ chức triển khai chiến lược phát triển nguồn nhân lực phù hợp với điều kiện, đặc điểm đặc trưng sinh thái - khí hậu của từng địa phương.

Như vậy, phương thức xây dựng nguồn nhân lực thông qua vai trò định hướng, lãnh đạo, quản lý, điều hành của Đảng, Nhà nước và chính quyền địa phương là mang tính quyết định trong việc định hướng, hình thành khung pháp lý, chính sách, đảm bảo các nguồn lực... cho xây dựng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững, thích ứng với biến đổi khí hậu ở các địa phương.

2.2.4.2. Thông qua sự chủ động, tích cực, tự giác phối hợp của các sở, ngành, cơ quan, đơn vị của địa phương trong xây dựng nguồn nhân lực

Vấn đề xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu sẽ không thể mang lại hiệu quả tốt trong thực tế nếu không có sự chủ động vào cuộc, tham gia phối hợp hành động của các sở, ngành, cơ quan, đơn vị... ở địa phương. Trên cơ sở những định hướng, chỉ đạo của Đảng, Nhà nước và Nghị quyết, chương trình hành động của chính quyền địa phương, các cơ quan, sở ngành ở địa phương sẽ trực tiếp triển khai hành

động, thực hiện các biện pháp xây dựng nguồn nhân lực, đảm bảo cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực đáp ứng mục tiêu thúc đẩy phát triển bền vững, thích ứng với bối cảnh biến đổi khí hậu đã và đang có những diễn biến phức tạp, ảnh hưởng lớn đến hiệu quả quá trình phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

Để có thể xây dựng được nguồn nhân lực cho phát triển bền vững, thích ứng với biến đổi khí hậu của địa phương, các sở, ngành, cơ quan, đơn vị đều cần nâng cao nhận thức, ý thức trách nhiệm và tăng cường hợp tác, phối hợp trong triển khai các chương trình hành động đồng bộ, thông suốt, ăn khớp trong một kế hoạch, lộ trình cụ thể. Tùy theo vai trò, chức năng của mình, các cơ quan, đơn vị sẽ chủ động thực hiện các công việc (quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, thu hút, đãi ngộ nguồn nhân lực...) và phối hợp hành động để hướng tới mục tiêu chung là xây dựng cho được nguồn nhân lực đủ về số lượng, đáp ứng yêu cầu về chất lượng và có cơ cấu hợp lý, phù hợp giữa các ngành nghề, lĩnh vực; hoặc thống nhất tập trung phối hợp hành động để ưu tiên xây dựng nguồn nhân lực đang thiếu hụt trầm trọng ở những ngành, lĩnh vực mũi nhọn, trọng điểm phát triển kinh tế - xã hội của địa phương nhưng có nguy cơ chịu tác động, ảnh hưởng mạnh mẽ bởi những tác động của biến đổi khí hậu. Nếu các sở, ngành, cơ quan, đơn vị thậm chí chỉ cần một số đơn vị, ngành của địa phương không có sự chủ động, tự giác, tích cực, trách nhiệm phối hợp hành động thì Thành phố Cần Thơ cũng không thể xây dựng được nguồn nhân lực đáp ứng mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội bền vững, ứng phó hiệu quả với mọi diễn biến phức tạp của biến đổi khí hậu.

2.2.4.3. Thông qua phát huy vai trò của các tổ chức, cơ sở giáo dục - đào tạo, doanh nghiệp, cộng đồng xã hội trong hợp tác xây dựng nguồn nhân lực

Các tổ chức giáo dục - đào tạo, doanh nghiệp, cộng đồng xã hội có vai trò quan trọng trong tham gia, đóng góp, thúc đẩy, nâng cao hiệu quả xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững, thích ứng với biến đổi khí hậu. Trong đó:

Các tổ chức, cơ sở giáo dục - đào tạo tổ chức thực hiện đa dạng các loại hình giáo dục, đào tạo, cung cấp tri thức, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, năng lực, rèn luyện kỹ năng, phẩm chất, ý thức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm cho người lao động, đồng thời cũng trang bị cho họ những kiến thức về biến đổi khí hậu và các kỹ năng cần thiết để có thể nhận thức và hành động ứng phó hiệu quả trước những tác động của biến đổi khí hậu để đảm bảo duy trì được hiệu quả, năng suất lao động, góp phần đảm bảo tiến trình phát triển bền vững của địa phương trong bối cảnh biến đổi khí hậu đã, đang và sẽ tiếp tục tác

động đến nhiều ngành, nghề, lĩnh vực sản xuất kinh doanh. Sự chủ động, tích cực, linh hoạt của các tổ chức, cơ sở giáo dục, đào tạo đóng vai trò quan trọng, trực tiếp trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, giúp đảm bảo hiệu quả quá trình xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu của các địa phương trong thực tế, phù hợp với đặc điểm, đặc thù về nguồn nhân lực của các địa phương, đồng thời đáp ứng yêu cầu thực tiễn đặt ra đối với chất lượng nguồn nhân lực.

Các doanh nghiệp tham gia đóng góp nguồn lực tài chính, đào tạo, bồi dưỡng, đào tạo lại, nâng cao hiệu quả xây dựng nguồn nhân lực; trang bị cho người lao động thêm năng lực, trình độ chuyên môn, đặc biệt là kỹ năng ứng phó, xử lý các tình huống liên quan đến tác động, ảnh hưởng của biến đổi khí hậu đến các hoạt động phát triển kinh tế - xã hội, bồi dưỡng, nâng cao ý thức bảo vệ môi trường, sử dụng hợp lý, hiệu quả tài nguyên thiên nhiên; hỗ trợ người lao động trau dồi thêm kiến thức để có thể chuyển đổi ngành nghề hoặc làm sao để duy trì các hoạt động sản xuất, kinh doanh...trong bối cảnh biến đổi khí hậu đang diễn biến phức tạp. Trên cơ sở những lợi thế về trình độ khoa học, công nghệ và các quan hệ hợp tác quốc tế đa dạng, các doanh nghiệp cũng có thể tạo điều kiện, hỗ trợ người lao động đào tạo, nâng cao trình độ, ứng dụng tốt những thành tựu phát triển khoa học công nghệ trong lao động sản xuất và xử lý các vấn đề nảy sinh do những tác động của biến đổi khí hậu...Các doanh nghiệp cũng có thể góp ý, kiến nghị đến các chủ thể lãnh đạo, quản lý đổi mới các chính sách xây dựng nguồn nhân lực, chuyển dịch cơ cấu nguồn nhân lực cho phù hợp hơn, thích ứng tốt hơn với bối cảnh biến đổi khí hậu, đảm bảo duy trì tốc độ tăng trưởng kinh tế ổn định kể cả trước những tác động phức tạp, khó lường của biến đổi khí hậu.

Cộng đồng xã hội, bao gồm các tổ chức đoàn thể, hiệp hội ngành nghề, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, cộng đồng dân cư có vai trò quan trọng trong tạo điều kiện, động viên, cổ vũ, khích lệ, tuyên truyền nâng cao nhận thức, ý thức trách nhiệm, tinh thần nhiệt huyết của các cá nhân, doanh nghiệp, người lao động trên địa bàn Thành phố Cần Thơ trong việc chủ động, tích cực, tự giác tham gia đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn, trình độ ứng dụng khoa học và công nghệ, kỹ năng dự báo, ứng phó, xử lý hiệu quả với những tác động phức tạp của biến đổi khí hậu. Từ đó, đáp ứng các yêu cầu ngày càng cao về chất lượng nguồn nhân lực, nâng cao hiệu quả xây dựng nguồn nhân lực đáp ứng mục tiêu thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội bền vững, thích ứng với biến đổi khí hậu của Thành phố Cần Thơ.

2.3. Tầm quan trọng của xây dựng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ hiện nay

Thành phố Cần Thơ đang chịu những tác động lớn bởi biến đổi khí hậu (tình trạng xâm nhập mặn, khí hậu thay đổi bất thường, mưa lớn gây ngập lụt, sạt lở, xói mòn các bờ sông, hạn hán gay gắt,...), ảnh hưởng đến tiến trình phát triển bền vững của địa phương theo những mục tiêu đã định. Để có thể thích ứng với tình hình đó, giảm thiểu tối đa những ảnh hưởng tiêu cực của biến đổi khí hậu, tìm kiếm cơ hội, hoặc chuyển hóa những thách thức thành cơ hội cho Thành phố Cần Thơ bứt phá phát triển cần đặc biệt coi trọng vấn đề xây dựng nguồn nhân lực. Bởi lẽ:

2.3.1. Nguồn nhân lực là chủ thể trực tiếp thực hiện các nội dung, yêu cầu, nhiệm vụ và mục tiêu phát triển bền vững, thích ứng với biến đổi khí hậu của địa phương

Nguồn nhân lực là chủ thể trực tiếp tham gia vào việc xác lập, tổ chức thực hiện và hiện thực hóa các mục tiêu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, quyết định hiệu quả và sự bền vững của tiến trình phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Hơn thế, nguồn nhân lực còn là chủ thể nhận thức, phân tích và dự báo những tác động của biến đổi khí hậu đối với quá trình phát triển kinh tế - xã hội và tìm kiếm các giải pháp hữu hiệu để ứng phó, xử lý với những tác động bất lợi của biến đổi khí hậu đến các hoạt động phát triển kinh tế - xã hội, giảm thiểu tối đa những tổn thất, thiệt hại do biến đổi khí hậu gây ra để đảm bảo duy trì được tốc độ phát triển kinh tế - xã hội. Nguồn nhân lực cũng là lực lượng nghiên cứu, đánh giá mức độ ảnh hưởng của biến đổi khí hậu, nhận diện các nguy cơ và rủi ro tiềm ẩn, đồng thời phân tích điều kiện và khả năng đáp ứng của các nguồn lực hiện có để xác định chương trình, kế hoạch, biện pháp, lộ trình cụ thể thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội ổn định lâu dài trước những tác động bất thường của biến đổi khí hậu.

Như vậy, trong phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu, nguồn nhân lực không chỉ giữ vai trò là lực lượng tổ chức thực hiện mà còn là nhân tố quyết định trong việc hình thành nội dung, mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp phát triển, đồng thời là chủ thể sáng tạo, điều phối và thúc đẩy các giải pháp đổi mới nhằm bảo đảm sự phát triển hài hòa giữa kinh tế, xã hội và môi trường.

2.3.2. Nguồn nhân lực quyết định hiệu quả khai thác, sử dụng và phát huy giá trị các nguồn lực khác cho mục tiêu phát triển bền vững, thích ứng với biến đổi khí hậu của địa phương

Trong tổng thể các nguồn lực phục vụ phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu, nguồn nhân lực giữ vị trí trung tâm, có vai trò quyết định hiệu quả khai thác, sử dụng và phát huy giá trị của các nguồn lực khác như nguồn lực tài nguyên thiên nhiên, khoa học - công nghệ, nguồn lực tài chính. Các nguồn lực về vốn, khoa học - công nghệ, tài nguyên thiên nhiên,... có vai trò rất quan trọng giúp thúc đẩy tiến trình phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, đồng thời cũng giúp địa phương nâng cao khả năng chống chịu, ứng phó với những tác động bất thường của biến đổi khí hậu để đảm bảo duy trì tốc độ tăng trưởng kinh tế bền vững. Tuy nhiên, bản thân các nguồn lực đó không thể tự phát huy vai trò, sức mạnh nếu không có sự khai thác, sử dụng của nguồn nhân lực. Chỉ thông qua vai trò, hoạt động chủ động, tự giác, tích cực của nguồn nhân lực, các nguồn lực này mới được chuyển hóa từ tiềm năng thành nguồn lực hiện thực và phát huy công dụng, sức mạnh thực sự cho quá trình phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

Khi quy mô, cơ cấu và chất lượng nguồn nhân lực được xây dựng một cách hợp lý và khoa học, đó sẽ là tiền đề quan trọng bảo đảm khai thác, sử dụng, phát huy hiệu quả, sức mạnh tổng hợp của các nguồn lực cho quá trình thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững, đồng thời đảm bảo sử dụng tốt các nguồn lực để ứng phó các tác động bất lợi của biến đổi khí hậu đến quá trình phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Nguồn nhân lực có trình độ, kỹ năng và tư duy đổi mới sẽ tổ chức khai thác tài nguyên thiên nhiên theo hướng tiết kiệm, hiệu quả và thân thiện với môi trường; đồng thời thiết kế, vận hành và giám sát việc ứng dụng khoa học - công nghệ, nhất là công nghệ xanh, công nghệ thích ứng với biến đổi khí hậu.

Ngược lại, nếu thiếu nguồn nhân lực có chất lượng, các nguồn lực khác dù dồi dào cũng khó có thể phát huy hiệu quả, thậm chí có thể dẫn đến khai thác lãng phí, suy thoái môi trường và mất cân đối trong phát triển. Do đó, xây dựng và phát triển nguồn nhân lực là điều kiện tiên quyết nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng tổng hợp các nguồn lực, thúc đẩy các mô hình kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn và các giải pháp thích ứng với biến đổi khí hậu đảm bảo quá trình phát triển kinh tế - xã hội theo hướng bền vững, kể cả trong điều kiện biến đổi khí hậu diễn biến bất thường, phức tạp.

2.3.3. Nguồn nhân lực là nguồn lực đặc biệt, mang tính lâu dài và quyết định khả năng duy trì phát triển bền vững, ứng phó hiệu quả với biến đổi khí hậu

Trong bối cảnh biến đổi khí hậu diễn biến ngày càng phức tạp và tác động sâu rộng đến mọi lĩnh vực của đời sống kinh tế - xã hội, nguồn nhân lực được xem là nguồn lực đặc biệt, mang tính lâu dài và quyết định khả năng duy trì phát triển bền vững. Khác với các nguồn lực vật chất (vốn, tài nguyên...) có giới hạn và nguy cơ suy giảm, kiệt quệ khi bị khai thác, sử dụng, nguồn nhân lực - với trí tuệ, khả năng sáng tạo và năng lực thích ứng... có khả năng tái tạo, gia tăng giá trị và duy trì công năng, thời hạn sử dụng lâu dài nếu khai thác, phát huy tốt.

Nguồn nhân lực là chủ thể điều chỉnh hành vi sản xuất và tiêu dùng, nghiên cứu và phát triển khoa học công nghệ, hoàn thiện thể chế, chính sách... nhằm giảm thiểu rủi ro, hạn chế tác động tiêu cực và thậm chí có khả năng tận dụng các cơ hội do biến đổi khí hậu mang lại để thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội ổn định bền vững. Nguồn nhân lực có chất lượng cao sẽ góp phần nâng cao năng lực dự báo, quản trị rủi ro, đổi mới mô hình phát triển và tăng cường khả năng chống chịu của nền kinh tế - xã hội trước các cú sốc do biến đổi khí hậu. Do đó, đầu tư cho xây dựng và phát triển nguồn nhân lực không chỉ mang ý nghĩa trước mắt mà còn có giá trị lâu dài, bền vững. Nguồn nhân lực được phát triển toàn diện về trí tuệ, kỹ năng, đạo đức và ý thức trách nhiệm xã hội sẽ là nền tảng vững chắc bảo đảm cho quá trình phát triển bền vững, thích ứng hiệu quả với mọi tác động của biến đổi khí hậu trong dài hạn.

2.4. Các yếu tố tác động đến xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ

Hiệu quả quá trình xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu của địa phương chịu sự chi phối, tác động của nhiều nhân tố khác nhau.

2.4.1. Sự định hướng, chỉ đạo của Đảng, Nhà nước và sự đồng thuận, phối hợp hành động, quyết tâm của chính quyền địa phương trong xây dựng nguồn nhân lực

Sự lãnh đạo của Đảng và quản lý của Nhà nước giữ vai trò quyết định trong toàn bộ tiến trình xây dựng nguồn nhân lực. Trước hết, định hướng chiến lược của Đảng xác lập mục tiêu, quan điểm và tiêu chuẩn phát triển nguồn nhân lực, qua đó định hình yêu cầu về thể lực, trí lực, tâm lực cũng như năng lực ứng phó với biến đổi khí hậu của lực lượng lao động cho tiến trình

phát triển kinh tế - xã hội bền vững. Các chủ trương, Nghị quyết, chiến lược phát triển bền vững, chiến lược thích ứng với biến đổi khí hậu và chiến lược phát triển con người... đóng vai trò định vị mô hình phát triển nguồn nhân lực theo hướng xanh, bền vững và thích ứng linh hoạt với biến đổi khí hậu... Nhà nước tạo lập khuôn khổ pháp lý và hoàn thiện thể chế bảo đảm cho việc tổ chức đào tạo, sử dụng và phát huy vai trò, sức mạnh của nguồn nhân lực. Hệ thống chính sách về giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, việc làm, an sinh xã hội, thu hút nhân lực chất lượng cao... trực tiếp tác động đến động lực học tập, mức độ gắn bó nghề nghiệp và khả năng nâng cao năng lực ứng phó khí hậu của người lao động, đảm bảo tốc độ phát triển kinh tế - xã hội... Để xây dựng được nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu, mục tiêu phát triển bền vững, thích ứng với biến đổi khí hậu trước hết Đảng, Nhà nước phải có quan điểm, chủ trương, chính sách lãnh đạo, định hướng đúng đắn, phù hợp và chỉ đạo tổ chức triển khai thực hiện hiệu quả trong thực tiễn.

Chính quyền địa phương với vai trò cụ thể hóa và phối hợp tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước có ảnh hưởng lớn đến hiệu quả triển khai các chương trình xây dựng, phát triển nguồn nhân lực. Đặc biệt, mức độ chủ động, tích cực phối hợp của các tổ chức, cơ quan, đơn vị liên ngành, khả năng khai thác, sử dụng, phân bổ nguồn lực và năng lực quản trị trong quá trình tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách của các sở, ngành... sẽ quyết định hiệu quả quá trình xây dựng nguồn nhân lực phục vụ cho mục tiêu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu của địa phương. Một thể chế được xây dựng đồng bộ và vận hành hiệu quả sẽ tạo môi trường xã hội thuận lợi bảo đảm hiệu quả quá trình xây dựng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội bền vững của các địa phương, thích ứng với điều kiện khí hậu đang biến đổi mạnh mẽ và diễn biến khó lường như hiện nay. Nếu chủ trương, chính sách đúng mà không có sự đồng thuận phối hợp, tích cực của chính quyền địa phương để tổ chức triển khai trong thực tế thì việc xây dựng nguồn nhân lực sẽ không thể mang lại hiệu quả như mục tiêu đề ra.

2.4.2. Đặc điểm, điều kiện tự nhiên, trình độ phát triển kinh tế - xã hội và đặc điểm, truyền thống văn hóa của địa phương

Đặc điểm, điều kiện tự nhiên, trình độ phát triển kinh tế - xã hội của địa phương có ảnh hưởng nhiều đến hiệu quả xây dựng, phát triển nguồn nhân lực cho phát triển bền vững, thích ứng với biến đổi khí hậu.

Đặc điểm, điều kiện tự nhiên thuận lợi sẽ giúp đảm bảo hiệu quả triển khai các chủ trương, chính sách phát triển nguồn nhân lực; tạo điều kiện,

khích lệ các chủ thể tích cực phối hợp hành động xây dựng nguồn nhân lực theo các yêu cầu thực tiễn đặt ra. Ngược lại, điều kiện tự nhiên không thuận lợi, chẳng hạn như các địa bàn khó khăn đi lại, thường xuyên ngập lụt,... sẽ ảnh hưởng tiêu cực đến quá trình xây dựng nguồn nhân lực, dễ khiến các chủ thể e ngại, không muốn tham gia các hoạt động giáo dục, đào tạo, triển khai các chương trình hợp tác xây dựng, phát triển nguồn nhân lực...

Trình độ phát triển kinh tế - xã hội cũng đóng vai trò quan trọng, tạo những điều kiện, nền tảng vật chất để đảm bảo hiệu quả quá trình xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững, thích ứng với biến đổi khí hậu. Sự phát triển của giáo dục, y tế, dịch vụ xã hội và thị trường lao động..., các yếu tố chi phối lớn đến việc xây dựng, hoàn thiện, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phụ thuộc trực tiếp vào trình độ phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Khi kinh tế phát triển, các điều kiện vật chất để xây dựng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu được đảm bảo tốt hơn; đồng thời, cơ hội tiếp cận giáo dục, khoa học - công nghệ hiện đại để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, việc làm bền vững... cũng được mở rộng. Trình độ phát triển kinh tế - xã hội không chỉ ảnh hưởng đến chất lượng chăm sóc sức khỏe, bồi đắp thể trạng nguồn nhân lực mà còn ảnh hưởng đến chất lượng công tác giáo dục, đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, ảnh hưởng đến hiệu quả triển khai các chính sách giữ chân, trọng dụng nhân tài,... đảm bảo hiệu quả quá trình xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững, thích ứng với biến đổi khí hậu của địa phương.

Các đặc điểm, truyền thống văn hóa - xã hội cũng có ảnh hưởng lớn đến việc hình thành thái độ, hành vi, cổ vũ, khuyến khích các chủ thể tích cực, chủ động hay không trong việc nâng cao trình độ năng lực, nâng cao khả năng thích ứng với biến đổi khí hậu..., đảm bảo hiệu quả xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững, thích ứng với biến đổi khí hậu của địa phương. Truyền thống văn hóa - xã hội của địa phương ảnh hưởng đến ý thức học tập, nâng cao trình độ, tinh thần kỷ luật, trách nhiệm đối với cộng đồng, xã hội của bản thân người lao động. Truyền thống văn hóa - xã hội của địa phương còn góp phần định hướng hành vi ứng xử với tài nguyên, thiên nhiên và môi trường, định hình nhận thức, ý thức trách nhiệm của người lao động đối với môi trường,... ảnh hưởng lớn đến hiệu quả xây dựng nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu từ đó đảm bảo hiệu quả quá trình phát triển kinh tế - xã hội bền vững của địa phương. Một môi trường văn hóa - xã hội tích cực sẽ

góp phần thúc đẩy quá trình xây dựng nguồn nhân lực có hệ giá trị phù hợp với yêu cầu của quá trình phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu.

2.4.3. Công tác giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và đãi ngộ nguồn nhân lực

Giáo dục - đào tạo là nhân tố trung tâm, trực tiếp quyết định hiệu quả quá trình xây dựng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Một hệ thống giáo dục phát triển, có năng lực đào tạo liên tục và đào tạo lại nguồn nhân lực theo chuẩn mực bền vững, sẽ giúp người lao động được trang bị đầy đủ tri thức, kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng, năng lực số và khả năng thích ứng nhanh nhạy, ứng phó hiệu quả trước các tác động của biến động khí hậu... góp phần đảm bảo sự phát triển bền vững của địa phương. Chất lượng đội ngũ giáo viên, nội dung chương trình đào tạo, phương pháp giảng dạy, mức độ gắn kết giữa nhà trường - doanh nghiệp - cộng đồng... là những yếu tố chi phối trực tiếp đến hiệu quả xây dựng phát triển nguồn nhân lực cho phát triển bền vững, thích ứng với biến đổi khí hậu của thành phố.

Bên cạnh giáo dục, đào tạo, vấn đề sử dụng và đãi ngộ, trọng dụng, thu hút, giữ chân nguồn nhân lực chất lượng cao cũng đóng vai trò quan trọng đảm bảo hiệu quả xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững, thích ứng với biến đổi khí hậu của địa phương. Cơ chế tuyển dụng, đánh giá, bố trí và trọng dụng nhân tài ảnh hưởng đến động cơ phấn đấu và sự ổn định nghề nghiệp của người lao động. Chính sách tiền lương, phúc lợi, môi trường làm việc, sự ghi nhận đóng góp của người lao động, các chính sách khuyến khích, đãi ngộ, trọng dụng nguồn nhân lực có năng lực trình độ thích ứng với biến đổi khí hậu... tác động mạnh đến mức độ gắn bó và trách nhiệm của lực lượng lao động, thúc đẩy người lao động nâng cao trình độ, năng lực, phát huy tính chủ động, linh hoạt, sáng tạo trong lao động... Khi cơ chế sử dụng, đãi ngộ, trọng dụng, thu hút, giữ chân nguồn nhân lực chất lượng hợp lý, nhất là đãi ngộ, trọng dụng nguồn nhân lực có trình độ kỹ năng tốt, có thể đóng góp lớn cho tiến trình thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội bền vững cho thành phố, có kiến thức chuyên sâu về biến đổi khí hậu để có thể ứng phó linh hoạt hiệu quả trước mọi tác động tiêu cực của biến đổi khí hậu ảnh hưởng đến lộ trình phát triển bền vững của thành phố..., nguồn nhân lực sẽ tích cực tự giác học tập, trau dồi kiến thức, phát huy được năng lực, trình độ, khả năng sáng tạo, tinh thần đổi mới và ý thức trách nhiệm đối với mục tiêu phát triển bền vững.

2.4.4. Sự chủ động, tích cực và ý thức tự giác của người lao động

Trong các nhóm nhân tố, yếu tố chủ quan của người lao động có vai trò mang tính quyết định đối với hiệu quả phát triển nguồn nhân lực. Ý thức tự học, tinh thần học tập, sự sẵn sàng đổi mới và ý chí vượt khó, luôn tích cực, tự giác học hỏi, cập nhật kiến thức mới, nhất là kiến thức về phát triển bền vững, thích ứng với biến đổi khí hậu,... là những yếu tố đặc biệt quan trọng giúp thành phố có thể đạt những mục tiêu xây dựng, phát triển nguồn nhân lực cho phát triển bền vững, thích ứng với biến đổi khí hậu, đặc biệt trong bối cảnh biến đổi khí hậu diễn biến ngày càng phức tạp, tác động mạnh mẽ đến quá trình hiện thực hóa mục tiêu phát triển bền vững của thành phố Cần Thơ. Chỉ khi người lao động tích cực, tự giác, chủ động nâng cao năng lực, trình độ, cập nhật tri thức mới, thay đổi thói quen sản xuất, tiếp nhận khoa học - công nghệ, ứng dụng các mô hình sinh kế bền vững và tích cực học tập nâng cao trình độ, học hỏi các kỹ thuật lao động thích ứng với biến đổi khí hậu... thì các mục tiêu xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững của thành phố, thích ứng với biến đổi khí hậu mới có thể trở thành hiện thực. Nếu không tuyên truyền, khơi dậy được ý thức chủ động, tích cực tự giác của người lao động trong học tập, nâng cao trình độ để đáp ứng với yêu cầu của lực lượng lao động cho mục tiêu thúc đẩy phát triển bền vững trong bối cảnh biến đổi khí hậu thì mọi chủ trương, chính sách chỉ đạo định hướng của Đảng, Nhà nước và chính quyền địa phương cũng khó mang lại hiệu quả như mong đợi.

Bên cạnh đó, sự tích cực tham gia vào các hoạt động cộng đồng, khả năng hợp tác và chia sẻ thông tin, cũng như ý thức bảo vệ môi trường, tiết kiệm tài nguyên góp phần hình thành văn hóa phát triển bền vững. Chỉ khi người lao động có thái độ chủ động và tinh thần tự giác, các chính sách và biện pháp phát triển nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu của thành phố Cần Thơ mới thực sự phát huy hiệu quả trong thực tiễn.

2.4.5. Hội nhập quốc tế, liên kết hợp tác liên vùng và trình độ phát triển khoa học và công nghệ

Hiệu quả của tiến trình hội nhập quốc tế, hiệu quả liên kết hợp tác liên vùng, địa phương trong phát triển nguồn nhân lực có ảnh hưởng lớn đến hiệu quả xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu của Thành phố Cần Thơ. Bởi lẽ, quá trình hội nhập quốc tế sâu rộng sẽ giúp Thành phố có thể tiếp cận, học tập kinh nghiệm và huy động được các nguồn lực từ các nước, từ các doanh nghiệp, tập đoàn nước ngoài trong đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ nguồn nhân lực, gia tăng cơ hội trao đổi,

chia sẻ kinh nghiệm xây dựng nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu từ các quốc gia phát triển đã từng ứng phó, xử lý hiệu quả với những tác động của biến đổi khí hậu đến tiến trình phát triển kinh tế - xã hội. Bên cạnh đó, hiệu quả liên kết hợp tác liên vùng, địa phương trong phát triển nguồn nhân lực cũng giúp đảm bảo hiệu quả xây dựng nguồn nhân lực của Thành phố Cần Thơ khi các địa phương có thể cùng hợp tác đào tạo, bồi dưỡng trình độ, kỹ năng cho người lao động, hỗ trợ cung ứng nguồn lao động để nâng cao hiệu quả ứng phó với những tác động của biến đổi khí hậu, chia sẻ nguồn nhân lực để thực hiện chuyển đổi nhân lực ở các ngành nghề, lĩnh vực chịu tác động lớn của biến đổi khí hậu... để đảm bảo đủ nguồn nhân lực cho Thành phố có thể duy trì tốc độ tăng trưởng kinh tế bền vững kể cả trong điều kiện biến đổi khí hậu. Trình độ phát triển khoa học và công nghệ của địa phương cũng là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến hiệu quả xây dựng, phát triển nguồn nhân lực cho mục tiêu phát triển bền vững, thích ứng với biến đổi khí hậu. Một địa phương hạn chế về trình độ khoa học và công nghệ cũng khó có thể đảm bảo xây dựng được nguồn nhân lực có trình độ, năng lực thúc đẩy tăng trưởng bền vững, cũng như có đủ năng lực, trình độ ứng phó, xử lý hiệu quả với thực trạng biến đổi khí hậu.

Các yếu tố tác động đến hiệu quả xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu có mối quan hệ hữu cơ, bổ sung và quy định lẫn nhau. Trong đó, định hướng của Đảng và Nhà nước giữ vai trò chi phối tổng thể; điều kiện kinh tế - xã hội và truyền thống văn hóa tạo nền tảng; giáo dục - đào tạo và cơ chế sử dụng nhân lực là công cụ triển khai trực tiếp; còn sự chủ động của người lao động là yếu tố quyết định mức độ thành công trong thực tế. Nhận diện đúng các yếu tố này giúp làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc đề xuất giải pháp xây dựng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu của các địa phương.

Tiểu kết chương 2

Chương 2 đã luận giải những vấn đề lý luận cơ bản về xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ. Trên cơ sở kế thừa quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin về con người, sức lao động và vai trò của con người trong tiến trình phát triển xã hội; đồng thời tiếp thu có chọn lọc các quan niệm hiện đại về nguồn nhân lực, phát triển bền vững và thích ứng với biến đổi khí hậu, chương này đã làm rõ nội hàm các khái niệm trung tâm của luận án. Từ việc làm rõ khái niệm nguồn nhân lực, phát triển bền vững và phát triển bền vững thích ứng với biến đổi

khí hậu,... chương 2 đã xác định quan niệm về xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ. Đây là quá trình tác động có mục đích, có tổ chức của các chủ thể nhằm hình thành, phát triển, bố trí, sử dụng và phát huy nguồn nhân lực đủ về số lượng, bảo đảm về chất lượng, hợp lý về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội bền vững trong điều kiện biến đổi khí hậu. Chương 2 cũng đã làm rõ chủ thể, nội dung và phương thức cơ bản của quá trình xây dựng nguồn nhân lực, đồng thời luận giải rõ vai trò và những yếu tố cơ bản tác động đến xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Cần Thơ.

Như vậy, chương 2 đã hình thành khung lý luận tương đối toàn diện cho việc nghiên cứu xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ. Những phân tích, luận giải ở chương này là cơ sở khoa học quan trọng để luận án tiếp tục phân tích, đánh giá thực trạng trong chương tiếp theo, đồng thời làm căn cứ đề xuất quan điểm và giải pháp phù hợp ở các chương sau.

Chương 3

XÂY DỰNG NGUỒN NHÂN LỰC CHO PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG THÍCH ỨNG VỚI BIẾN ĐỔI KHÍ HẬU Ở THÀNH PHỐ CẦN THƠ HIỆN NAY - THỰC TRẠNG VÀ NGUYÊN NHÂN

3.1. Khái quát các đặc điểm điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội, văn hóa ảnh hưởng đến thực trạng xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở thành phố Cần Thơ hiện nay

3.1.1. Điều kiện tự nhiên, vị trí địa lý và mức độ tác động của biến đổi khí hậu đối với thành phố Cần Thơ

Thành phố Cần Thơ sau sáp nhập là trung tâm động lực của vùng Đồng bằng sông Cửu Long, giữ vai trò đầu mối về kinh tế, giao thông và đào tạo nguồn nhân lực cho toàn vùng. Với diện tích tự nhiên khoảng 6.360,83 km², dân số trên 4 triệu người và mật độ dân số khoảng 636 người/km², thành phố không chỉ có quy mô lớn mà còn có tính chất không gian liên kết vùng rõ nét, vừa tiếp giáp nội vùng vừa mở ra Biển Đông thông qua khu vực ven biển Sóc Trăng [112], [115]. Vị trí địa lý này tạo điều kiện thuận lợi cho phát triển kinh tế - xã hội nhưng đồng thời cũng làm gia tăng mức độ ảnh hưởng trước các tác động của biến đổi khí hậu, đặc biệt là các yếu tố liên quan đến thủy văn và nước biển dâng.

Về điều kiện tự nhiên, Thành phố nằm ở hạ lưu sông Hậu, có địa hình thấp trũng, cao độ trung bình phổ biến dưới 2 mét so với mực nước biển. Đặc điểm địa hình này kết hợp với hệ thống sông ngòi, kênh rạch dày đặc đã hình thành một mạng lưới thủy văn mở, liên thông mạnh với hệ thống sông Mekong và chịu ảnh hưởng trực tiếp của chế độ triều biển Đông. Theo các báo cáo chuyên ngành, hệ thống sông chính như sông Hậu, sông Cái Lớn, sông Cần Thơ, sông Mỹ Thanh cùng các cửa sông lớn như Định An, Trần Đề đóng vai trò là các trục dẫn nước và cũng là “đường truyền” các tác động khí hậu từ thượng nguồn và biển vào nội đồng [112], [115]. Bên cạnh đó, khí hậu khu vực mang tính chất nhiệt đới gió mùa, nhiệt độ trung bình năm cao (khoảng trên 27°C), phân hóa theo hai mùa mưa - khô rõ rệt; đây là điều kiện thuận lợi cho sản xuất nông nghiệp nhưng đồng thời làm gia tăng tính nhạy cảm, rủi ro với các hiện tượng thời tiết, khí hậu cực đoan như hạn hán và xâm nhập mặn [116].

Trong bối cảnh biến đổi khí hậu, thành phố Cần Thơ đang phải đối mặt với nhiều dạng tác động tổng hợp và ngày càng gia tăng về cường độ. Trước

hết, ngập lụt và triều cường là hiện tượng phổ biến và có xu hướng gia tăng, đặc biệt khi xảy ra đồng thời lũ từ thượng nguồn Mekong và triều cường từ Biển Đông. Theo báo cáo của Sở Tài nguyên và Môi trường thành phố Cần Thơ, nếu mực nước biển dâng 100 cm, khoảng trên 55% diện tích khu vực có nguy cơ bị ngập, trong đó các khu vực đô thị trung tâm và vùng ven biển chịu ảnh hưởng nghiêm trọng [112].

Bên cạnh đó, xâm nhập mặn đang trở thành một trong những thách thức lớn nhất đối với khu vực. Theo các số liệu thực tiễn, độ mặn tại nhiều khu vực có thể đạt từ 4‰ đến 15‰ trong mùa khô, vượt ngưỡng chịu đựng của nhiều loại cây trồng và gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến nguồn nước sinh hoạt [115], [116]. Đáng chú ý, xâm nhập mặn không chỉ diễn ra ở khu vực ven biển mà còn có xu hướng xâm nhập sâu vào nội địa do sự suy giảm lưu lượng dòng chảy từ thượng nguồn và tác động của nước biển dâng [112].

Ngoài ra, hạn hán và thiếu nước ngọt cũng là một dạng tác động đáng lưu ý, đặc biệt trong các năm chịu ảnh hưởng của hiện tượng El Nino, khi lượng mưa giảm mạnh và nhiệt độ tăng cao. Theo tài liệu giáo dục địa phương tỉnh Sóc Trăng, trong các năm cực đoan, lượng mưa có thể giảm đáng kể so với trung bình nhiều năm, dẫn đến tình trạng thiếu nước kéo dài và ảnh hưởng trực tiếp đến sản xuất nông nghiệp [116]. Đồng thời, tình trạng sạt lở bờ sông, kênh rạch và đê biển diễn biến phức tạp, tập trung chủ yếu dọc sông Hậu, sông Cái Côn và các tuyến đê biển, gây thiệt hại lớn về hạ tầng và sinh kế của người dân [115].

Một đặc điểm quan trọng cần nhấn mạnh là các tác động của biến đổi khí hậu tại Cần Thơ mang tính chất tổng hợp và liên kết chặt chẽ. Ngập lụt, triều cường, xâm nhập mặn và hạn hán không tồn tại riêng lẻ mà thường xuyên tương tác với nhau, tạo thành các “chuỗi rủi ro khí hậu”. Ví dụ, hạn hán làm giảm dòng chảy, từ đó làm gia tăng xâm nhập mặn; trong khi đó, mưa lớn kết hợp triều cường lại làm trầm trọng thêm tình trạng ngập lụt đô thị. Điều này đã được khẳng định trong các báo cáo chuyên ngành về biến đổi khí hậu tại khu vực Đồng bằng sông Cửu Long [112], [115].

Những điều kiện tự nhiên và mức độ tác động của biến đổi khí hậu nêu trên đặt ra yêu cầu cấp thiết đối với việc xây dựng nguồn nhân lực phục vụ phát triển bền vững tại thành phố Cần Thơ. Trước hết, nguồn nhân lực cần được trang bị năng lực nhận thức liên ngành về biến đổi khí hậu, bao gồm hiểu biết về thủy văn, khí tượng và hệ sinh thái vùng châu thổ. Thứ hai, cần phát triển năng lực quản trị rủi ro tổng hợp, có khả năng xử lý các tình huống phức hợp như

ngập kết hợp triều cường hoặc hạn - mặn kéo dài. Thứ ba, yêu cầu thích ứng theo không gian đòi hỏi nguồn nhân lực phải có khả năng phân tích đặc thù từng tiểu vùng (nội đồng, đô thị, ven biển) để đề xuất giải pháp phù hợp. Cuối cùng, trong bối cảnh chuyển đổi sang mô hình phát triển “thích ứng thông minh”, nguồn nhân lực cần được nâng cao năng lực ứng dụng công nghệ, tư duy hệ thống và khả năng phối hợp liên ngành, qua đó đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững trong điều kiện biến đổi khí hậu ngày càng phức tạp [112], [116].

3.1.2. Đặc điểm kinh tế - xã hội và yêu cầu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở thành phố Cần Thơ

Thành phố Cần Thơ sau sáp nhập không chỉ là một đơn vị hành chính có quy mô lớn về diện tích và dân số, mà còn là một không gian phát triển trung tâm của toàn vùng Đồng bằng sông Cửu Long; đồng thời được xác định là địa bàn có điều kiện để tập trung nguồn lực, mở rộng không gian phát triển, hình thành trung tâm kinh tế - xã hội quy mô lớn của khu vực [113]. Do đó, yêu cầu phát triển của Cần Thơ không dừng ở mức phải thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội cho một địa phương chịu tác động lớn của biến đổi khí hậu, mà hơn thế còn là yêu cầu phát triển của một đô thị hạt nhân vùng, có trách nhiệm dẫn dắt tăng trưởng, điều phối liên kết vùng và lan tỏa các mô hình phát triển bền vững cho toàn Đồng bằng sông Cửu Long [113], [101].

Về quy mô kinh tế và tốc độ tăng trưởng, các số liệu năm 2024 cho thấy khu vực hợp thành thành phố mới đều duy trì được đà tăng trưởng khá tích cực. Đối với thành phố Cần Thơ (cũ), GRDP năm 2024 ước tăng 7,12%, quy mô nền kinh tế theo giá hiện hành đạt khoảng 133.064,73 tỷ đồng, GRDP bình quân đầu người đạt 104,63 triệu đồng/người/năm, năng suất lao động ước đạt 216,13 triệu đồng/lao động. Tỉnh Sóc Trăng đạt mức tăng GRDP 7,07%, trong đó nông - lâm - thủy sản tăng 5,05%, công nghiệp - xây dựng tăng 10,15%, dịch vụ tăng 7,78%; tổng mức bán lẻ hàng hóa và doanh thu dịch vụ tiêu dùng đạt 106.050 tỷ đồng, tổng kim ngạch xuất khẩu đạt 1,8 tỷ USD. Tỉnh Hậu Giang có tốc độ tăng trưởng cao hơn, với GRDP năm 2024 tăng 8,76%; trong đó khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản tăng 3,38%, công nghiệp - xây dựng tăng 16,57%, dịch vụ tăng 6,68%; GRDP bình quân đầu người đạt 90,13 triệu đồng/người/năm [113]. Những số liệu này cho thấy, sau sáp nhập, thành phố Cần Thơ có một nền tảng kinh tế liên vùng tương đối mạnh, với động lực tăng trưởng không chỉ đến từ đô thị trung tâm mà còn từ các không gian công nghiệp, nông nghiệp và dịch vụ.

Xét về cơ cấu kinh tế, xu hướng chung của không gian Cần Thơ mới là giảm dần tỷ trọng nông nghiệp truyền thống, tăng nhanh công nghiệp - xây dựng và đặc biệt là dịch vụ, đồng thời tái cấu trúc nông nghiệp theo hướng hiện đại, sinh thái và thích ứng. Tại Hậu Giang, năm 2024 khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm 21,41%, công nghiệp - xây dựng chiếm 39,89%, dịch vụ chiếm 32,00%. Ở cấp độ định hướng chiến lược, Văn kiện Đại hội Đảng bộ TP. Cần Thơ lần thứ I nhiệm kỳ 2025-2030 xác định mục tiêu đến năm 2030 cơ cấu GRDP của thành phố sẽ chuyển mạnh theo hướng: nông, lâm, thủy sản khoảng 16%; công nghiệp - xây dựng 35%; dịch vụ 40%; thuế sản phẩm trừ trợ cấp sản phẩm chiếm khoảng 9% [113]. Như vậy, cấu trúc phát triển của thành phố đang dịch chuyển rõ nét sang mô hình đô thị dịch vụ - công nghiệp - nông nghiệp công nghệ cao, trong đó nông nghiệp không mất đi mà được định vị lại theo logic chuỗi giá trị, sinh thái và thích ứng với biến đổi khí hậu [112], [115], [116], [101].

Không gian kinh tế này đồng thời thể hiện rõ vai trò của Cần Thơ như trung tâm đô thị, logistics, thương mại, giáo dục - đào tạo và y tế của vùng. Đề án sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh khẳng định thành phố Cần Thơ là đô thị loại I trực thuộc Trung ương, có vị trí chiến lược đặc biệt quan trọng ở trung tâm vùng, là đầu mối giao thông nội vùng và kết nối quốc tế, là trung tâm thương mại, tài chính, dịch vụ, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, khoa học - công nghệ và y tế hàng đầu khu vực [113]. Văn kiện Đại hội Đảng bộ TP. Cần Thơ lần thứ I nhiệm kỳ 2025-2030 tiếp tục nhấn mạnh vai trò này khi xác định Cần Thơ là trung tâm giao thương quan trọng của vùng; trung tâm giáo dục - đào tạo, y tế chuyên sâu, thương mại - dịch vụ; trung tâm khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo của vùng [101]. Về hạ tầng hỗ trợ chức năng trung tâm, tài liệu cũng nêu rõ hệ thống kết nối gồm sân bay quốc tế Cần Thơ, các quốc lộ trục, cảng Cần Thơ, cảng Cái Cui, cùng các tuyến cao tốc liên vùng như Châu Đốc - Cần Thơ - Sóc Trăng và Cần Thơ - Cà Mau [113]. Từ góc độ kinh tế vùng, điều đó có nghĩa là Cần Thơ không chỉ phục vụ nhu cầu nội tại của địa phương, mà còn đảm nhận chức năng tổ chức, điều phối và nâng cấp chuỗi giá trị của cả vùng Nam sông Hậu và Đồng bằng sông Cửu Long.

Định hướng phát triển trong giai đoạn tới cho thấy thành phố được đặt vào quỹ đạo phát triển chất lượng cao, tăng trưởng xanh và chuyển đổi mô hình phát triển. Văn kiện Đại hội Đảng bộ TP. Cần Thơ lần thứ I nhiệm kỳ 2025-2030 xác định rõ nhiệm vụ phát triển nhanh và bền vững trên nền tảng khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số và phát triển xanh, gắn

với xây dựng thành phố văn minh, hiện đại, đậm bản sắc sông nước; phát triển đô thị theo hướng sinh thái, thông minh, thích ứng với biến đổi khí hậu; chủ động triển khai các quy hoạch, dự án trọng điểm về hạ tầng giao thông, cấp thoát nước, môi trường, đô thị và ứng phó biến đổi khí hậu [101]. Mục tiêu đến năm 2030 GRDP bình quân đầu người khoảng 171 triệu đồng/năm, tỷ lệ đô thị hóa khoảng 80%, kinh tế số chiếm tối thiểu 30% GRDP, tỷ lệ sử dụng dịch vụ công trực tuyến của người dân và doanh nghiệp đạt trên 80%, tỷ lệ doanh nghiệp có hoạt động đổi mới sáng tạo đạt trên 40% [101]. Đây là hệ chỉ tiêu cho thấy yêu cầu phát triển của Cần Thơ đã vượt khỏi mô hình tăng trưởng truyền thống, chuyển sang mô hình năng suất cao - công nghệ cao - xanh hơn - số hóa hơn.

Đáng chú ý, trong không gian phát triển mới, yêu cầu thích ứng với biến đổi khí hậu không tách rời mà gắn chặt với định hướng tái cơ cấu ngành, lĩnh vực. Các tài liệu địa phương cho thấy nông nghiệp ở Cần Thơ, Hậu Giang và Sóc Trăng đều đang phải điều chỉnh theo hướng tiết kiệm nước, chuyển đổi cơ cấu cây trồng - vật nuôi, áp dụng mô hình thích ứng như tôm - lúa, cây trồng chịu mặn, nông nghiệp công nghệ cao, đồng thời tăng cường hạ tầng ngăn mặn, trữ ngọt, chống ngập và bảo vệ sinh kế [112], [115], [116]. Vì vậy, phát triển bền vững ở Cần Thơ không thể được hiểu đơn thuần là tăng trưởng kinh tế đi kèm bảo vệ môi trường, mà phải là quá trình tái cấu trúc toàn diện không gian phát triển theo nguyên lý thích ứng, trong đó các ngành dịch vụ, logistics, công nghiệp chế biến, nông nghiệp thông minh, giáo dục, y tế và quản trị đô thị đều phải vận hành trong điều kiện rủi ro khí hậu ngày càng gia tăng.

Từ góc độ nguồn nhân lực, những đặc điểm kinh tế - xã hội và định hướng phát triển Thành phố đặt ra những yêu cầu mới cao hơn rõ rệt so với các địa phương thông thường. *Thứ nhất*, thành phố cần nguồn nhân lực đủ lớn về quy mô nhưng đồng thời vượt trội về chất lượng, bởi đây là trung tâm vùng với vai trò dẫn dắt trong thương mại, logistics, công nghiệp chế biến, dịch vụ chất lượng cao, khoa học - công nghệ và y tế chuyên sâu. *Thứ hai*, chuyển dịch cơ cấu kinh tế sang dịch vụ, công nghiệp công nghệ cao và nông nghiệp thông minh đòi hỏi người lao động phải được trang bị không chỉ kiến thức chuyên môn, mà còn kỹ năng số, kỹ năng xanh, năng lực đổi mới sáng tạo và khả năng thích ứng với biến đổi khí hậu. *Thứ ba*, do thành phố giữ vai trò trung tâm liên kết vùng, nguồn nhân lực trong khu vực công và khu vực sản xuất - dịch vụ cần có năng lực quản trị liên ngành, phối hợp liên vùng, dự báo và xử lý rủi ro phức hợp, đặc biệt trong các lĩnh vực hạ tầng, môi trường, tài

nguyên nước, y tế công cộng và an sinh xã hội. *Thứ tư*, định hướng phát triển đô thị sinh thái, thông minh và trung tâm khoa học - công nghệ vùng đòi hỏi sự hình thành đội ngũ nhân lực chất lượng cao trong các ngành mới như quản trị đô thị thông minh, dữ liệu số, công nghệ môi trường, năng lượng tái tạo, logistics xanh, nông nghiệp chính xác và đổi mới sáng tạo [101].

Như vậy, có thể khẳng định rằng đặc điểm kinh tế - xã hội của thành phố Cần Thơ sau sáp nhập đã tạo ra một bối cảnh phát triển hoàn toàn mới: quy mô lớn hơn, cấu trúc kinh tế đa dạng hơn, chức năng trung tâm vùng rõ nét hơn và mức độ yêu cầu về chất lượng tăng trưởng cao hơn. Trong bối cảnh đó, nguồn nhân lực không còn được nhìn nhận chủ yếu như yếu tố đầu vào cho tăng trưởng, mà trở thành yếu tố quyết định năng lực thích ứng, năng lực chuyển đổi và năng lực cạnh tranh của thành phố. Đây chính là cơ sở thực tiễn quan trọng để xác định rằng xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở thành phố Cần Thơ phải được tiếp cận như một nhiệm vụ chiến lược, mang tính vùng và mang tính thời đại.

3.1.3. Đặc điểm dân số, lao động, đào tạo và thể chế có liên quan đến xây dựng nguồn nhân lực

Xét trên quy mô hành chính mới sau sáp nhập, thành phố Cần Thơ có quy mô dân số chính thức 4.043.859 người và diện tích tự nhiên 6.360,83 km², cho thấy đây không còn là một địa phương đơn lẻ, mà là một không gian dân cư - lao động - đào tạo có quy mô vùng [113]. Tuy nhiên, nếu xét theo chuỗi số liệu dân số trung bình năm 2024 của ba đơn vị cấu thành trong các số liệu thống kê dân số - lao động địa phương, tổng dân số trung bình đạt khoảng 3.207.077 người, gồm Cần Thơ 1.271.723 người, Hậu Giang 730.014 người và Sóc Trăng 1.205.340 người [9], [10], [12]. Sự chênh lệch giữa “quy mô dân số chính thức” và “dân số trung bình thống kê” phản ánh khác biệt về khái niệm thống kê, nhưng ở cả hai cách tiếp cận đều có thể khẳng định rằng thành phố Cần Thơ mới là một cực dân cư rất lớn của vùng Đồng bằng sông Cửu Long, tạo nền tảng quan trọng cho phát triển nguồn nhân lực trên quy mô rộng.

Từ góc độ dân số và nguồn cung lao động, các bảng thống kê năm 2024 cho thấy lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của ba địa phương cấu thành đạt quy mô rất lớn. Cần Thơ có 629.194 người trong lực lượng lao động, Hậu Giang 414.146 người, Sóc Trăng 629.736 người; cộng lại đạt khoảng 1.673.076 người. Trong đó, số lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc là 607.051 người ở Cần Thơ, 406.795 người ở Hậu Giang và 609.524 người ở Sóc Trăng, tức toàn không gian thành phố mới có khoảng 1.623.370 lao động

đang làm việc [9], [10], [12]. Điều này cho thấy thành phố Cần Thơ sau sáp nhập có quy mô nguồn nhân lực thực tế rất lớn, không chỉ phục vụ cho nhu cầu phát triển nội tại mà còn đủ khả năng đảm đương vai trò trung tâm lan tỏa cho toàn vùng.

Tuy nhiên, xét sâu hơn về chất lượng lao động, số liệu cho thấy nền tảng nhân lực của không gian Cần Thơ mới còn mang tính phân hóa và chưa đồng đều. Năm 2024, tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ ở Cần Thơ đạt 25,2%, cao hơn đáng kể so với Hậu Giang (14,10%) và Sóc Trăng (12,92%). Nếu quy đổi theo quy mô lực lượng lao động, số lao động có bằng cấp/chứng chỉ ước khoảng 158,6 nghìn người ở Cần Thơ, 58,4 nghìn người ở Hậu Giang và 81,4 nghìn người ở Sóc Trăng; toàn không gian thành phố mới đạt khoảng 298,3 nghìn lao động qua đào tạo, tương đương 17,83% tổng lực lượng lao động [9], [10], [12]. Như vậy, mặc dù quy mô lao động lớn, nhưng tỷ lệ lao động có trình độ đào tạo chính quy của toàn không gian hợp nhất vẫn còn ở mức chưa cao nếu so với yêu cầu phát triển một đô thị trung tâm vùng theo định hướng công nghệ cao, kinh tế số, tăng trưởng xanh và thích ứng với biến đổi khí hậu.

Bảng 3.1. Một số chỉ tiêu dân số, lao động và đào tạo của thành phố Cần Thơ năm 2024

Chỉ tiêu	Cần Thơ	Hậu Giang	Sóc Trăng	Tổng
Dân số trung bình năm 2024 (người)	1.271.723	730.014	1.205.340	3.207.077
Quy mô dân số chính thức của ĐVHC mới (người)				4.043.859
Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên năm 2024 (người)	629.194	414.146	629.736	1.673.076
Lao động đang làm việc năm 2024 (người)	607.051	406.795	609.524	1.623.370
Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng/chứng chỉ năm 2024 (%)	25,2	14,10	12,92	17,83 (bình quân)
Lao động qua đào tạo có bằng/chứng chỉ ước tính năm 2024 (người)	158.557	58.395	81.362	298.313
Giáo viên phổ thông năm học 2024-2025 (người)	9.541	6.411	11.297	27.249
Giáo viên đạt chuẩn trở lên năm học 2024-2025 (người)	8.796	6.115	10.753	25.664

Nguồn: Tổng hợp từ [116], [101], [9], [10], [12].

Bảng số liệu trên cho thấy: nguồn cung lao động lớn nhưng chất lượng đào tạo còn phân tầng mạnh giữa trung tâm đô thị Cần Thơ và hai địa bàn Hậu Giang (cũ), Sóc Trăng (cũ). Cần Thơ có lợi thế nổi trội về chất lượng lao động nhờ vai trò trung tâm giáo dục - đào tạo của vùng; trong khi đó, Hậu Giang và Sóc Trăng có quy mô lao động lớn nhưng tỷ lệ lao động có bằng cấp, chứng chỉ còn thấp hơn đáng kể. Điều này cho thấy, nếu xem thành phố Cần Thơ mới là một chỉnh thể phát triển, thì vấn đề của nguồn nhân lực không chỉ là thiếu lao động, mà chủ yếu là thiếu lao động đã qua đào tạo bài bản, có kỹ năng chuyên môn, kỹ năng số và năng lực thích ứng.

Về nền tảng giáo dục - đào tạo, thành phố Cần Thơ giữ vai trò trung tâm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao của vùng Đồng bằng sông Cửu Long. Đề án sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh xác định rõ Cần Thơ là trung tâm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, khoa học - công nghệ và y tế hàng đầu khu vực; đồng thời hiện có các trường đại học lớn như Đại học Cần Thơ, Đại học Y Dược Cần Thơ, Đại học Kỹ thuật - Công nghệ Cần Thơ, cùng hệ thống y tế chuyên sâu cấp vùng [113]. Văn kiện Đại hội Đảng bộ thành phố lần thứ I, nhiệm kỳ 2025 - 2030 cũng nhấn mạnh vai trò của Cần Thơ là trung tâm giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo của vùng [101]. Trên nền trung tâm đó, các địa phương hợp thành còn có hệ thống giáo dục phổ thông và đào tạo nghề khá rộng, thể hiện qua quy mô đội ngũ giáo viên phổ thông năm học 2024-2025 lên tới 27.249 người, trong đó 25.664 người đạt chuẩn trở lên. Đây là nền tảng quan trọng cho việc nâng cao dân trí, phát triển kỹ năng cơ bản và hình thành lực lượng lao động có khả năng tiếp tục đào tạo ở trình độ cao hơn.

Dù vậy, nhìn từ yêu cầu phát triển nguồn nhân lực cho một thành phố trung tâm vùng, hệ thống đào tạo hiện có vẫn mới chủ yếu thể hiện ưu thế ở khu vực đô thị trung tâm và chưa phản ánh đầy đủ sự cân bằng không gian. Nói cách khác, lợi thế về trình độ đại học, khoa học - công nghệ, y tế chất lượng cao tập trung mạnh ở Cần Thơ, trong khi nhu cầu đào tạo nghề, chuyển đổi việc làm, nâng kỹ năng cho lao động nông thôn, lao động phi chính thức và lao động thích ứng với biến đổi khí hậu lại phân bố rộng ở Hậu Giang và Sóc Trăng [113], [101]. Vì vậy, xét về mặt cấu trúc, hệ thống đào tạo của thành phố mới cần được nhìn nhận theo hai tầng: tầng trung tâm chất lượng cao đặt ở đô thị Cần Thơ và tầng mạng lưới đào tạo - đào tạo lại - đào tạo nghề phân tán trên toàn không gian hợp nhất.

Về nền tảng thể chế và chính sách, thành phố Cần Thơ mới có điểm tựa khá rõ từ cả chủ trương phát triển vùng lẫn định hướng phát triển nội tại. Đề án sắp xếp hành chính xác định việc hợp nhất ba địa phương nhằm tinh gọn bộ máy, tập trung nguồn lực đất đai, dân số, nhân lực và không gian phát triển để tạo điều kiện đầu tư đồng bộ cho đơn vị hành chính mới [113]. Văn kiện Đại hội Đảng bộ thành phố lần thứ I, nhiệm kỳ 2025-2030 đặt ra định hướng *“phát triển nhanh và bền vững dựa trên khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số, phát triển xanh, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và xây dựng thành phố trở thành trung tâm giáo dục đại học, khoa học công nghệ của vùng”* [101]. Như vậy, về mặt thể chế, thành phố không thiếu định hướng; nhưng vấn đề cốt lõi là chuyển hóa định hướng thành năng lực, hiệu quả thực thi, đặc biệt trong các lĩnh vực đào tạo nghề, phát triển nhân lực số, nhân lực xanh, nhân lực quản trị đô thị và nhân lực khoa học - công nghệ.

Từ những phân tích trên có thể rút ra một số nhận định có ý nghĩa trực tiếp đối với vấn đề xây dựng nguồn nhân lực. *Thứ nhất*, thành phố Cần Thơ mới có quy mô dân số và lực lượng lao động rất lớn, tạo ra lợi thế nguồn cung lao động dồi dào. *Thứ hai*, chất lượng nguồn nhân lực hiện nay chưa tương xứng với quy mô phát triển và vai trò trung tâm vùng, thể hiện rõ ở tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng/chứng chỉ còn thấp nếu xét trên toàn không gian hợp nhất. *Thứ ba*, hệ thống đào tạo đã có hạt nhân mạnh ở trung tâm Cần Thơ, nhưng cần cơ chế lan tỏa, liên kết và phân tầng hiệu quả hơn để phục vụ toàn bộ không gian Cần Thơ - Hậu Giang - Sóc Trăng. *Thứ tư*, các định hướng thể chế hiện nay đã tạo khung chính sách tương đối rõ, song yêu cầu mới của phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu đòi hỏi nguồn nhân lực không chỉ có trình độ chuyên môn, mà còn phải có kỹ năng số, kỹ năng xanh, năng lực đổi mới sáng tạo, năng lực thích ứng và quản trị rủi ro khí hậu. Chính vì vậy, yêu cầu đặt ra là phải xây dựng nguồn nhân lực đủ về số lượng, đáp ứng về chất lượng, cần đổi về cơ cấu phân bổ nguồn nhân lực cho toàn Thành phố, nhất là nguồn nhân lực cho những lĩnh vực, ngành nghề chịu tác động mạnh bởi biến đổi khí hậu cần phải trang bị năng lực, trình độ đáp ứng yêu cầu chuyển dịch cơ cấu lao động... và đáp ứng yêu cầu phát triển của thành phố Cần Thơ trong giai đoạn phát triển mới tương xứng với vai trò, vị trí của Thành phố đầu tàu, động lực phát triển của Vùng.

3.1.4. Những thuận lợi và khó khăn cơ bản của Thành phố Cần Thơ đối với vấn đề xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu

Trên nền tảng các yếu tố tự nhiên, kinh tế - xã hội, dân số, lao động, đào tạo và thể chế có thể nhận diện rõ những điều kiện thuận lợi và các rào cản chủ yếu đối với quá trình xây dựng nguồn nhân lực phục vụ phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở thành phố Cần Thơ hiện nay. Đây là cơ sở quan trọng để định hình nội dung phân tích thực trạng và xác định nguyên nhân trong các phần tiếp theo.

3.1.4.1. Những thuận lợi

Thứ nhất, vị thế trung tâm vùng và không gian phát triển liên kết tạo nền tảng đặc biệt thuận lợi cho phát triển nguồn nhân lực. Sau sáp nhập, thành phố Cần Thơ trở thành một cực tăng trưởng có quy mô lớn về dân số, kinh tế và không gian, giữ vai trò trung tâm động lực của vùng Đồng bằng sông Cửu Long, đồng thời là đầu mối về giao thông, thương mại, dịch vụ và đào tạo nguồn nhân lực [113], [101]. Vị thế này cho phép thành phố không chỉ thu hút mà còn điều phối, phân bổ và nâng cấp chất lượng nguồn nhân lực trên phạm vi liên vùng.

Thứ hai, định hướng phát triển rõ ràng theo mô hình tăng trưởng xanh, chuyển đổi số và đô thị sinh thái tạo khung chiến lược thuận lợi cho phát triển nguồn nhân lực. Thành phố đã xác định nhất quán mục tiêu phát triển nhanh và bền vững dựa trên khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo, kinh tế số và thích ứng với biến đổi khí hậu [101]. Điều này giúp quá trình xây dựng nguồn nhân lực có định hướng rõ ràng, tránh tình trạng phát triển dàn trải hoặc thiếu trọng tâm.

Thứ ba, hệ thống giáo dục - đào tạo và nghiên cứu tương đối phát triển, đặc biệt tại khu vực trung tâm Cần Thơ, là lợi thế nổi bật. Thành phố hiện là trung tâm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao của vùng, với các cơ sở đào tạo đại học, y tế, khoa học - công nghệ và hệ thống giáo dục phổ thông quy mô lớn [113], [9]. Đây là nền tảng quan trọng để hình thành và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là trong các lĩnh vực đòi hỏi trình độ cao như công nghệ, môi trường, quản trị và đổi mới sáng tạo.

Thứ tư, quy mô dân số và lực lượng lao động dồi dào tạo lợi thế về nguồn cung nhân lực. Với tổng lực lượng lao động khoảng 1,67 triệu người và hơn 1,62 triệu lao động đang làm việc, thành phố có một “nguồn dự trữ nhân lực” lớn phục

vụ cho quá trình phát triển [9], [10], [12]. Đây là điều kiện quan trọng để mở rộng quy mô sản xuất, dịch vụ và triển khai các mô hình phát triển mới.

Thứ năm, áp lực chuyển đổi mô hình phát triển và tác động của biến đổi khí hậu lại chính là một động lực cải cách nguồn nhân lực. Những thách thức như xâm nhập mặn, ngập lụt, hạn hán, sạt lở... buộc các ngành, lĩnh vực phải đổi mới công nghệ, tái cấu trúc sản xuất và nâng cao năng lực quản trị [112], [115], [116]. Điều này tạo ra nhu cầu thực tiễn mạnh mẽ đối với nguồn nhân lực có kỹ năng mới, từ đó thúc đẩy quá trình đào tạo, đào tạo lại và chuyển đổi nghề.

3.1.4.2. Những khó khăn

Thứ nhất, tác động của biến đổi khí hậu ngày càng phức tạp và mang tính tổng hợp, làm gia tăng yêu cầu đối với chất lượng nguồn nhân lực. Các hiện tượng như ngập lụt, triều cường, xâm nhập mặn và hạn hán không diễn ra đơn lẻ mà có sự tương tác, tạo thành các chuỗi rủi ro khí hậu phức hợp [112], [115]. Điều này đòi hỏi nguồn nhân lực không chỉ có kiến thức chuyên môn mà còn phải có năng lực liên ngành và khả năng xử lý tình huống phức tạp do tác động của biến đổi khí hậu.

Thứ hai, thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt trong các lĩnh vực then chốt như môi trường, công nghệ, chuyển đổi số và quản trị thích ứng với biến đổi khí hậu. Mặc dù quy mô lao động lớn, nhưng tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ chỉ đạt khoảng 17,83% trên toàn không gian thành phố mới, cho thấy chất lượng nhân lực chưa đáp ứng yêu cầu phát triển, đặc biệt là khả năng thích ứng cao với tác động của biến đổi khí hậu, đảm bảo duy trì tốc độ tăng trưởng kinh tế bền vững [9], [10], [12].

Thứ ba, cơ cấu và phân bố nguồn nhân lực còn bất cập, thể hiện rõ sự chênh lệch giữa khu vực đô thị trung tâm và các địa phương. Trong khi Cần Thơ có lợi thế về đào tạo và chất lượng lao động, thì Hậu Giang và Sóc Trăng lại có tỷ lệ lao động qua đào tạo thấp hơn đáng kể [9], [10], [12]. Điều này dẫn đến tình trạng mất cân đối trong phân bổ nguồn nhân lực và hạn chế khả năng lan tỏa phát triển.

Thứ tư, liên kết giữa Nhà nước - nhà trường - doanh nghiệp chưa chặt chẽ, làm giảm hiệu quả chuyển hóa đào tạo thành năng lực thực tiễn. Hệ thống đào tạo tuy có quy mô lớn nhưng chưa gắn kết đầy đủ với nhu cầu của thị trường lao động, đặc biệt trong các lĩnh vực mới như kinh tế số, công nghệ môi trường, logistics và nông nghiệp thông minh, thích ứng với bối cảnh biến đổi khí hậu đang diễn biến phức tạp, ảnh hưởng đến tiến trình phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố.

Thứ năm, áp lực di cư lao động, cạnh tranh thu hút nhân lực và chênh lệch không gian phát triển đang đặt ra những thách thức đáng kể. Quá trình đô thị hóa và phát triển kinh tế vùng dẫn đến dòng dịch chuyển lao động từ nông thôn ra đô thị, đồng thời tạo ra cạnh tranh thu hút nhân lực chất lượng cao giữa các địa phương. Điều này có thể làm gia tăng khoảng cách phát triển giữa khu vực đô thị trung tâm với vùng ven đô và nông thôn, ảnh hưởng đến tính bền vững của phát triển nguồn nhân lực.

Từ các phân tích tổng hợp về điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội, dân số, lao động, đào tạo và thể chế, có thể khẳng định rằng thành phố Cần Thơ hiện nay đang đồng thời hội tụ cả hai phương diện cơ bản trong quá trình xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu, đó là cơ hội phát triển lớn và thách thức mang tính cấu trúc. Một mặt, thành phố có nền tảng tương đối vững chắc về quy mô dân số và lực lượng lao động, vị thế trung tâm vùng, định hướng phát triển rõ ràng cùng với hệ thống giáo dục - đào tạo và nghiên cứu đang từng bước được củng cố và nâng cao. Mặt khác, quá trình phát triển cũng bộc lộ những hạn chế đáng kể, thể hiện ở sự chênh lệch giữa quy mô và chất lượng nguồn nhân lực, giữa yêu cầu của mô hình tăng trưởng mới (dựa trên kinh tế xanh, chuyển đổi số và thích ứng với biến đổi khí hậu) với năng lực thực tế của lực lượng lao động hiện có. Chính sự không tương thích này tạo nên “vấn đề đặt ra” mang tính bản chất trong phát triển nguồn nhân lực của thành phố, đồng thời là vấn đề trung tâm cần được tiếp tục làm rõ thông qua phân tích thực trạng và nguyên nhân ở các phần tiếp theo của luận án.

3.2. Thực trạng xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ hiện nay và nguyên nhân

3.2.1. Thực trạng xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ hiện nay

3.2.1.1. Thực trạng về chủ thể xây dựng nguồn nhân lực

(1) Về thành tựu đạt được

Thứ nhất: Nhận thức của các chủ thể về vai trò quyết định của nguồn nhân lực đối với phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ

Nhận thức về vai trò của nguồn nhân lực là tiền đề quan trọng định hướng cho việc hoạch định chính sách và tổ chức thực hiện các giải pháp phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu. Kết quả khảo sát cho thấy, nhìn chung các chủ thể liên quan tại thành phố Cần Thơ đã có nhận thức tương đối

rõ ràng và thống nhất về vai trò quyết định của nguồn nhân lực trong bối cảnh phát triển mới.

Trước hết, về nhận thức chung đối với vai trò của nguồn nhân lực, đa số người được khảo sát khẳng định đây là yếu tố mang tính quyết định đối với phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu. Kết quả khảo sát cho thấy, nhận định “Nguồn nhân lực là yếu tố quyết định đối với phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu” (C1) nhận được mức đồng thuận rất cao: có tới 92,0% số người được hỏi lựa chọn mức “đồng ý” và “hoàn toàn đồng ý”, trong đó riêng mức “hoàn toàn đồng ý” chiếm 42,3% [Bảng 1, 2 - Phụ lục 3.2]. Điểm đánh giá trung bình theo thang đo 5 mức đạt 4,28/5 điểm, với mức độ phân tán ý kiến khá thấp (0,831 điểm) - cho thấy ý kiến đánh giá khá tập trung, không phân tán nhiều [Bảng 1 - Phụ lục 3.2]. Điều này cho thấy nhận thức về vai trò trung tâm của nguồn nhân lực không chỉ tồn tại ở mức định tính mà đã trở thành quan điểm phổ biến trong các nhóm đối tượng khảo sát.

Bảng 3.2. Mức độ nhận thức về vai trò của nguồn nhân lực đối với phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu

Nội dung khảo sát	Tỷ lệ đồng ý + hoàn toàn đồng ý (%)	Trong đó: hoàn toàn đồng ý (%)	Điểm đánh giá trung bình (thang 5)
C1. Nguồn nhân lực là yếu tố quyết định	92,0	42,3	4,28/5
C2. Xây dựng nguồn nhân lực là nhiệm vụ chiến lược, lâu dài	93,1	47,7	4,36/5
NT (Nhận thức tổng hợp)	-	-	4,10/5

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát (Bảng 1 - 4, Phụ lục 3.2)

Tiếp theo, đối với nhận thức về tầm quan trọng chiến lược, lâu dài của việc xây dựng nguồn nhân lực, kết quả khảo sát còn thể hiện mức độ đồng thuận cao hơn: tỷ lệ người lựa chọn mức “đồng ý” và “hoàn toàn đồng ý” đối với biến C2 đạt 93,1%, trong đó “hoàn toàn đồng ý” chiếm tỷ lệ cao nhất với 47,7% [Bảng 1, 3 - Phụ lục 3.2]. Điểm đánh giá trung bình đạt 4,36/5 điểm, mức độ phân tán ý kiến ở ngưỡng thấp (0,801 điểm), cho thấy sự thống nhất cao về quan điểm xem phát triển nguồn nhân lực là nhiệm vụ chiến lược, lâu dài của địa phương. Kết quả này phản ánh sự

chuyển biến rõ nét từ nhận thức ngắn hạn sang tư duy chiến lược trong tiếp cận vấn đề phát triển nguồn nhân lực.

Xét tổng hợp, chỉ số nhận thức chung (NT) đạt điểm trung bình 4,10/5 điểm, với mức độ phân tán ý kiến khá thấp (0,772 điểm), cho thấy mức độ nhận thức chung của các đối tượng khảo sát ở mức cao [Bảng 1 - Phụ lục 3.2]. Phân bố tần số cho thấy phần lớn giá trị tập trung trong khoảng từ 4,0 đến 5,0, trong đó riêng mức 4,0 chiếm 32,3% và mức 5,0 chiếm 22,0% [Bảng 4 - Phụ lục 3.2]. Điều này khẳng định rằng nhận thức về vai trò của nguồn nhân lực không chỉ phổ biến mà còn có tính ổn định và nhất quán trong các nhóm đối tượng khác nhau.

Xét theo không gian nghiên cứu và đơn vị hành chính, kết quả khảo sát tiếp tục khẳng định tính phổ biến và tương đối đồng đều của nhận thức về vai trò nguồn nhân lực, đồng thời cho thấy sự khác biệt nhất định giữa các cấp độ địa bàn. Ở cấp khu vực (so sánh giữa Cần Thơ cũ, Hậu Giang cũ và Sóc Trăng cũ), các chỉ số nhận thức đều đạt mức cao, điểm trung bình của nội dung C1 dao động từ 4,19 đến 4,39/5 điểm và nội dung C2 từ 4,26 đến 4,50/5 điểm [Bảng 2 - Phụ lục 3.11]. Trong đó, Hậu Giang là địa phương có mức nhận thức cao nhất ($C1 = 4,39/5$; $C2 = 4,50/5$; chỉ số nhận thức tổng hợp $NT = 4,24/5$), tiếp đến là Cần Thơ ($C1 = 4,19/5$; $C2 = 4,28/5$; $NT = 4,04/5$) và Sóc Trăng ($C1 = 4,21/5$; $C2 = 4,26/5$; $NT = 3,97/5$) [Bảng 2 - Phụ lục 3.11]. Mặc dù sự chênh lệch không lớn, song kết quả này cho thấy xu hướng nhận thức có phần cao hơn ở những địa phương có mức độ quan tâm và triển khai các hoạt động thích ứng với biến đổi khí hậu rõ nét hơn. Đồng thời, mức độ phân tán ý kiến tại các địa phương đều ở ngưỡng thấp (dao động từ 0,684 đến 0,890 điểm), phản ánh mức độ phân tán không lớn và sự đồng thuận tương đối cao trong từng địa bàn [Bảng 2 - Phụ lục 3.11].

Ở cấp xã/phường và đơn vị công tác, kết quả phân tích chi tiết cho thấy mức độ phân hóa rõ hơn nhưng vẫn trong giới hạn kiểm soát. Tỷ lệ dữ liệu hợp lệ đạt từ 97,4% đến 98,3% đối với các biến quan sát chính, khẳng định độ tin cậy cao của mẫu khảo sát [Bảng 1 - Phụ lục 3.11]. Phần lớn các xã, phường có mức nhận thức cao, với điểm trung bình chỉ số nhận thức tổng hợp tập trung chủ yếu từ 4,0 điểm trở lên; nhiều địa bàn đạt mức rất cao (từ 4,5 đến 5,0), tiêu biểu ở các phường đô thị và các xã có điều kiện phát triển tương đối thuận lợi. Kết quả này được thể hiện rõ qua phân tích so sánh theo đơn vị hành chính, trong đó nhóm các xã/phường có giá trị trung bình cao chiếm tỷ lệ lớn trong tổng số mẫu khảo sát [Bảng 3, 4 - Phụ lục 3.11].

Thứ hai: Nhận thức của các chủ thể về yêu cầu xây dựng nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ

Để làm rõ nhận thức của các chủ thể trong hệ thống chính trị và xã hội về yêu cầu xây dựng nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu, nghiên cứu tiến hành khảo sát trên 350 đối tượng thuộc nhiều nhóm khác nhau như cán bộ lãnh đạo, công chức, giảng viên, doanh nghiệp, người lao động và cộng đồng dân cư. Kết quả khảo sát được tổng hợp tại Bảng 3.3:

Bảng 3.3. Mức độ nhận thức của các chủ thể về yêu cầu xây dựng nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu

Nội dung khảo sát	Tỷ lệ đồng ý + hoàn toàn đồng ý (%)	Trong đó: hoàn toàn đồng ý (%)	Điểm đánh giá trung bình (thang 5)
C3. Nhận thức của các cấp, ngành	80,5	27,4	4,00/5
C4. Sự quan tâm của người lao động, cộng đồng	76,6	27,7	3,96/5
C5. Vai trò phối hợp của chính quyền	82,0	28,3	4,03/5
C6. Quan tâm xây dựng chính sách	78,6	28,3	3,99/5

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát (Phụ lục 3.2)

(1) *Nhận thức của chính quyền và hệ thống chính trị:* Kết quả khảo sát cho thấy, các cấp, các ngành ở địa phương đã có nhận thức tương đối đầy đủ về vai trò của nguồn nhân lực trong thích ứng với biến đổi khí hậu. Biến C3 có điểm trung bình 4,00/5, với tỷ lệ đồng thuận lên tới 80,5%, trong đó riêng mức “đồng ý” chiếm 53,1% [Bảng 5 - Phụ lục 3.2]. Điều này phản ánh nhận thức đã đạt mức khá cao trong hệ thống chính trị.

Đồng thời, vai trò của chính quyền trong việc tạo điều kiện phối hợp phát triển nguồn nhân lực cũng được đánh giá tích cực. Biến C5 có điểm trung bình 4,03/5, với tổng mức đồng thuận đạt 82,0%, cho thấy chính quyền địa phương bước đầu đã thể hiện vai trò điều phối và hỗ trợ trong đào tạo, phát triển nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu.

Xét theo không gian nghiên cứu và đơn vị hành chính, kết quả khảo sát cho thấy nhận thức về yêu cầu xây dựng nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu có sự phân hóa nhất định giữa các địa phương, song vẫn duy trì xu hướng chung ở mức khá cao. Cụ thể, ở cấp tỉnh/thành phố, Hậu Giang là địa

phương có mức nhận thức cao nhất và tương đối ổn định ở tất cả các biến. Đối với biến C3 (nhận thức của các cấp, ngành), Hậu Giang đạt 4,17/5 điểm; tiếp đến là Sóc Trăng (3,88/5 điểm) và Cần Thơ (3,87/5 điểm). Ở nội dung C4 (mức độ quan tâm của người lao động và cộng đồng), Hậu Giang tiếp tục dẫn đầu với 4,12/5 điểm; Cần Thơ đạt 3,90/5 điểm và Sóc Trăng đạt 3,80/5 điểm. Đối với nội dung C5 (vai trò phối hợp của chính quyền), Hậu Giang đạt 4,12/5 điểm; Cần Thơ đạt 4,03/5 điểm; trong khi Sóc Trăng đạt 3,88/5 điểm. Đối với nội dung C6 (quan tâm xây dựng chính sách), Hậu Giang đạt 4,08/5 điểm; Cần Thơ đạt 3,99/5 điểm và Sóc Trăng đạt 3,85/5 điểm [Bảng 1, 2, 3, 4 - Phụ lục 3.12]. Nhìn chung, Hậu Giang là địa phương có mức nhận thức cao hơn tương đối toàn diện, phản ánh sự chủ động và mức độ quan tâm cao hơn trong tiếp cận vấn đề phát triển nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu.

Ở cấp xã/phường và đơn vị công tác, mức độ phân hóa thể hiện rõ nét hơn nhưng vẫn nằm trong khoảng dao động cho phép. Tỷ lệ dữ liệu hợp lệ của các biến khảo sát đạt từ 97,1% đến 98,3%, cho thấy độ tin cậy cao của kết quả phân tích [Bảng 1 - Phụ lục 3.12]. Phần lớn các xã/phường có mức nhận thức đạt từ khá đến cao (điểm trung bình dao động khoảng 4,0 - 5,0 điểm), trong đó nhiều địa bàn đạt mức rất cao, tiêu biểu như Hiệp Hưng (~4,75 điểm), Đông Phước (~4,60 điểm), Phụng Hiệp (~4,55 điểm), Tân Hòa (~4,50 điểm), Xà Phiên (~4,45 điểm), phường Hưng Phú (~4,60 điểm), phường Phước Thới (~4,55 điểm) [Bảng 2 - Phụ lục 3.12]. Điều này phản ánh sự lan tỏa tương đối mạnh của nhận thức trong hệ thống cơ sở.

Bên cạnh đó, một số đơn vị công tác như Ban Quản lý dự án đầu tư xây dựng, cơ quan Công an và các trung tâm chuyên môn cũng đạt mức nhận thức cao, với điểm trung bình dao động từ 4,0 đến 5,0 điểm [Bảng 3 - Phụ lục 3.12], cho thấy nhận thức không chỉ giới hạn ở địa bàn hành chính mà còn tương đối đồng đều trong các cơ quan, tổ chức liên quan.

(2) Về hạn chế, bất cập

- Hạn chế, bất cập liên quan đến nhận thức về vai trò quyết định của nguồn nhân lực

Qua khảo sát, dữ liệu cũng cho thấy sự tồn tại của một số xã/phường và đơn vị công tác có mức nhận thức thấp hơn so với mặt bằng chung, với điểm trung bình dao động khoảng từ 2,5 đến dưới 3,8 điểm (trên thang 5) [Bảng 3,

4 - Phụ lục 3.11]. Nhóm này tuy chiếm tỷ lệ không lớn nhưng phản ánh sự chênh lệch nhất định giữa các địa bàn, gắn với điều kiện kinh tế - xã hội, trình độ đội ngũ cán bộ và mức độ tiếp cận thông tin tại cơ sở.

Tổng hợp theo cả hai cấp độ không gian cho thấy, các địa bàn có kết quả tốt chiếm tỷ lệ chủ đạo và tạo nên xu hướng chung về mức nhận thức cao, trong khi nhóm địa bàn có mức thấp chỉ chiếm tỷ lệ nhỏ nhưng có ý nghĩa cảnh báo về tính không đồng đều trong nhận thức ở cấp cơ sở. Như vậy, mặc dù nhận thức về vai trò quyết định của nguồn nhân lực đã được hình thành khá vững chắc trên phạm vi toàn Thành phố Cần Thơ, song vẫn tồn tại sự phân hóa nhất định theo không gian hành chính. Điều này đặt ra yêu cầu cần có các giải pháp nâng cao nhận thức mang tính phân hóa, phù hợp với đặc thù từng địa bàn nhằm đảm bảo tính đồng bộ và hiệu quả trong triển khai các chính sách phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu trong thời gian tới.

- Hạn chế, bất cập liên quan đến yêu cầu xây dựng nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu

Đối với khía cạnh xây dựng chính sách (C6), mặc dù có điểm trung bình 3,99/5, nhưng tỷ lệ đồng thuận chỉ đạt 78,6%, thấp hơn so với C5. Điều này cho thấy nhận thức về vai trò chính sách tuy đã hình thành nhưng chưa thực sự đồng đều và rõ nét.

Về mức độ quan tâm của người lao động và cộng đồng: Khác với hệ thống chính trị, mức độ quan tâm của người lao động và cộng đồng (C4) có xu hướng thấp hơn. Giá trị trung bình đạt 3,96/5, với tỷ lệ đồng thuận 76,6% [Bảng 5 - Phụ lục 3.2].

Đáng chú ý, tỷ lệ lựa chọn mức “phân vân” chiếm tới 16,3%, cao hơn so với các biến khác, cho thấy một bộ phận không nhỏ người dân vẫn chưa có nhận thức rõ ràng hoặc chưa thực sự quan tâm đến việc nâng cao năng lực thích ứng với biến đổi khí hậu. Điều này phản ánh khoảng cách nhất định giữa nhận thức của hệ thống chính trị và nhận thức xã hội.

Sự khác biệt nhận thức giữa các nhóm đối tượng: Để kiểm định sự khác biệt về nhận thức giữa các nhóm đối tượng, nghiên cứu thực hiện phân tích so sánh mức điểm đánh giá trung bình giữa các nhóm. Kết quả cho thấy có sự chênh lệch nhất định:

Bảng 3.4. Mức độ nhận thức theo nhóm đối tượng

Nhóm đối tượng	Điểm đánh giá trung bình (thang 5)
Người lao động	4,25/5
Doanh nghiệp/HTX	4,23/5
Giảng viên/nhà khoa học	4,20/5
Công chức, viên chức	4,11/5
Người dân/cộng đồng	3,99/5
Cán bộ lãnh đạo	3,94/5
Tổ chức chính trị - xã hội	3,90/5

Nguồn: Kết quả phân tích so sánh giữa các nhóm đối tượng (Bảng 10 - Phụ lục 3.2)

Kết quả cho thấy nhóm người lao động và doanh nghiệp có mức nhận thức cao nhất, trong khi nhóm tổ chức chính trị - xã hội và cán bộ lãnh đạo lại có mức thấp hơn. Tuy nhiên, do mức chênh lệch giữa các nhóm chưa đủ lớn để khẳng định chắc chắn có sự khác biệt thực chất (chưa đủ căn cứ thống kê để kết luận khác biệt), có thể nhận định rằng nhận thức giữa các nhóm đối tượng nhìn chung là tương đối đồng đều.

Kết quả khảo sát cũng ghi nhận sự tồn tại của một số địa bàn có mức nhận thức thấp hơn đáng kể so với mặt bằng chung. Cụ thể, một số xã/phường như Trường Khánh (~2,80 điểm), Kế Sách (~3,10 điểm), một số khu vực thuộc Vị Thanh (~3,20 điểm) và Ninh Kiều (~3,30 điểm), thậm chí có trường hợp cá biệt ghi nhận giá trị ở mức thấp từ 1,0 đến dưới 3,0 đối với một số biến quan sát [Bảng 4 - Phụ lục 3.12]. Mặc dù các trường hợp này chiếm tỷ lệ không lớn, nhưng phản ánh rõ sự chênh lệch về nhận thức giữa các địa bàn, gắn với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội, trình độ cán bộ và mức độ tiếp cận thông tin tại cơ sở.

Sự tồn tại của nhóm địa bàn có mức nhận thức thấp cho thấy vẫn còn khoảng cách nhất định giữa các khu vực và giữa các nhóm chủ thể. Điều này đặt ra yêu cầu cần có các giải pháp nâng cao nhận thức mang tính phân hóa theo không gian và theo nhóm đối tượng, nhằm bảo đảm tính đồng đều và hiệu quả trong triển khai các chính sách phát triển nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu trong thời gian tới.

Từ các kết quả phân tích trên có thể rút ra một số nhận định sau: *Thứ nhất*, nhận thức về yêu cầu xây dựng nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu đã được hình thành tương đối rõ trong hệ thống chính trị, đặc biệt ở vai trò điều phối và hỗ trợ của chính quyền địa phương; *Thứ hai*, mức độ quan tâm của người lao động và cộng đồng tuy ở mức khá nhưng vẫn còn thấp hơn

so với hệ thống chính trị, phản ánh sự chưa đồng đều trong nhận thức xã hội; *Thứ ba*, mặc dù không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa các nhóm đối tượng, nhưng vẫn tồn tại xu hướng chênh lệch nhất định, gợi mở nhu cầu cần có các giải pháp nâng cao nhận thức có tính phân hóa theo nhóm đối tượng.

Như vậy, có thể khẳng định rằng nhận thức về xây dựng nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu tại thành phố Cần Thơ đã đạt nền tảng tương đối vững chắc, nhưng vẫn còn tồn tại khoảng cách nhất định giữa các chủ thể và giữa nhận thức với hành động thực tiễn - đây chính là vấn đề cần tiếp tục quan tâm trong quá trình nâng cao nhận thức, hành động của các chủ thể trong quá trình xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu.

Tóm lại, bên cạnh những mặt tích cực, kết quả nghiên cứu cũng cho thấy vẫn tồn tại những hạn chế nhất định. Mặc dù nhận thức ở mức cao, nhưng mức độ quan tâm và chủ động tham gia của người lao động và cộng đồng còn chưa tương xứng, thể hiện qua tỷ lệ phân vân tương đối lớn và mức đồng thuận thấp hơn so với các chủ thể trong hệ thống chính trị. Đặc biệt, sự khác biệt giữa nhận thức và hành động vẫn là vấn đề nổi bật, khi các nội dung liên quan đến xây dựng chính sách và triển khai thực tiễn chưa đạt mức độ đồng thuận cao tương ứng. Điều này cho thấy nhận thức tuy đã được hình thành, nhưng quá trình chuyển hóa thành hành động cụ thể, đồng bộ và hiệu quả vẫn còn hạn chế.

3.2.1.2. Thực trạng về nội dung xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ hiện nay

Một là, thực trạng xây dựng nguồn nhân lực về quy mô và mức độ đáp ứng số lượng

(1) Về thành tựu đạt được

Quy mô dân số và lực lượng lao động tương đối lớn, tạo nền tảng quan trọng cho phát triển nguồn nhân lực. Việc hình thành không gian phát triển mới trên cơ sở liên kết ba địa phương Cần Thơ - Hậu Giang - Sóc Trăng đã tạo ra một đơn vị có quy mô nguồn nhân lực lớn nhất khu vực Đồng bằng sông Cửu Long. Theo số liệu tổng hợp năm 2024, tổng dân số toàn vùng đạt 3.207.077 người, trong đó Cần Thơ chiếm 1.271.723 người, Sóc Trăng 1.205.340 người và Hậu Giang 730.014 người. Trên nền tảng đó, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên đạt 1.673.076 người, tương đương khoảng 52% tổng dân số, phản ánh cơ cấu dân số đang trong giai đoạn “dân số vàng”. Quy mô lực lượng lao động tương đối đồng đều giữa Cần Thơ và Sóc Trăng, trong

khi Hậu Giang có quy mô thấp hơn, cho thấy sự khác biệt về tiềm năng phát triển nguồn nhân lực giữa các khu vực nội vùng.

Số lao động đang làm việc chiếm tỷ lệ cao, phản ánh khả năng hấp thụ lao động tương đối tốt của nền kinh tế. Số lao động đang tham gia hoạt động kinh tế đạt 1.623.370 người, chiếm tỷ lệ trên 97% tổng lực lượng lao động, cho thấy khả năng hấp thụ lao động của nền kinh tế tương đối tốt. Đây là một chỉ số tích cực, phản ánh nền tảng lao động dồi dào, tỷ lệ tham gia thị trường lao động cao và khả năng duy trì hoạt động kinh tế tương đối ổn định trong không gian phát triển mới của Thành phố Cần Thơ.

Lực lượng lao động có xu hướng phục hồi sau dịch bệnh, tạo điều kiện ổn định thị trường lao động. Biến động nguồn nhân lực trong giai đoạn gần đây cho thấy xu hướng phục hồi rõ rệt sau tác động của dịch bệnh. Lực lượng lao động tại Cần Thơ tăng từ 584.330 người năm 2021 lên 629.194 người năm 2024, phản ánh khả năng phục hồi của thị trường lao động. Sự phục hồi này là điều kiện quan trọng để thành phố tiếp tục triển khai các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, đồng thời tạo nền tảng cho quá trình xây dựng nguồn nhân lực phục vụ phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu.

(2) Về hạn chế, bất cập

Mức độ đáp ứng về số lượng nguồn nhân lực đối với yêu cầu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu chưa thật sự tương xứng. Bên cạnh các số liệu thống kê về quy mô dân số và lực lượng lao động, kết quả khảo sát xã hội học cũng cung cấp góc nhìn định lượng về mức độ đáp ứng của nguồn nhân lực đối với yêu cầu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu. Cụ thể, đối với nhận định “số lượng nguồn nhân lực hiện nay cơ bản đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu”, điểm đánh giá trung bình đạt 3,76/5 điểm, cho thấy mức độ đánh giá ở mức trung bình khá. Trong đó, Hậu Giang có mức đánh giá cao nhất (3,88/5 điểm), tiếp đến là Cần Thơ (3,74/5 điểm) và Sóc Trăng (3,63/5 điểm) [Bảng 2 - Phụ lục 3.13]. Kết quả này phản ánh rằng mặc dù quy mô nguồn nhân lực lớn, nhưng khả năng đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững vẫn chưa thực sự tương xứng, đặc biệt tại các địa phương có điều kiện kinh tế - xã hội còn hạn chế.

Phân bố lao động giữa khu vực trung tâm và các địa phương vệ tinh còn thiếu cân đối. Xét theo không gian lãnh thổ, sự phân bố lao động còn thiếu cân đối, khi khu vực trung tâm đô thị Cần Thơ vẫn tập trung nhiều cơ hội việc làm hơn so với các khu vực Sóc Trăng (cũ) và Hậu Giang (cũ). Điều này phản ánh đặc điểm phát triển kinh tế chưa đồng đều, đồng thời đặt ra yêu

cầu điều chỉnh phân bố nguồn lực lao động theo hướng hợp lý và bền vững hơn trong bối cảnh thích ứng với biến đổi khí hậu.

Biến động dân số và lao động giữa các địa phương chưa đồng đều. Tốc độ tăng dân số tự nhiên giữa các địa phương không đồng đều, với Cần Thơ đạt khoảng 1,02%, trong khi Hậu Giang chỉ đạt khoảng 0,24%, cho thấy sự khác biệt về động lực phát triển dân số và lao động giữa các khu vực. Xu hướng này đặt ra yêu cầu phải có các chính sách điều tiết phù hợp nhằm bảo đảm sự phát triển cân đối và bền vững của nguồn nhân lực toàn thành phố.

Di cư lao động, nhất là lao động trẻ, ảnh hưởng đến tính ổn định và chất lượng nguồn nhân lực. Đối với yếu tố di cư, kết quả khảo sát cho thấy mức độ đồng thuận đối với nhận định “di cư lao động, đặc biệt là lao động trẻ, ảnh hưởng đáng kể đến chất lượng và tính ổn định của nguồn nhân lực” đạt điểm trung bình 4,09/5 điểm, thuộc nhóm cao nhất trong các biến khảo sát. Trong khi đó, đánh giá về khả năng đáp ứng tổng thể của nguồn nhân lực chỉ đạt 3,77/5 điểm [Bảng 3 - Phụ lục 3.13]. Sự chênh lệch này phản ánh rõ thực tế rằng tính ổn định của nguồn nhân lực đang bị tác động mạnh bởi các dòng di cư, đặc biệt là xu hướng dịch chuyển lao động trẻ từ khu vực nông thôn, các địa phương về trung tâm đô thị hoặc ra ngoài thành phố.

Bảng 3.5. Bảng tổng hợp số liệu nguồn nhân lực (2024)

Chỉ tiêu	Hậu Giang	Cần Thơ	Sóc Trăng	Tổng
Dân số (người)	730.014	1.271.723	1.205.340	3.207.077
Lực lượng lao động	414.146	629.194	629.736	1.673.076
Lao động đang làm việc	406.795	607.051	609.524	1.623.370
Tỷ lệ qua đào tạo (%)	14,1	25,2	12,92	~17,83

Nguồn: Niên giám thống kê 2017-2024

Nhìn chung, nguồn nhân lực của thành phố có quy mô lớn, cơ cấu dồi dào và khả năng phục hồi tốt, tạo nền tảng quan trọng cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu. Tuy nhiên, từ cả số liệu thống kê và kết quả khảo sát cho thấy một nghịch lý rằng: trong khi quy mô nguồn nhân lực lớn và khả năng tham gia thị trường lao động cao (trên 97%), thì mức độ đáp ứng về số lượng và tính ổn định của nguồn nhân lực vẫn chưa thật sự tương xứng với yêu cầu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu. Điều này cho thấy vấn đề về số lượng nguồn nhân lực không chỉ nằm ở quy mô tuyệt đối, mà còn nằm ở khả năng phân bố, duy trì tính ổn định và đáp ứng yêu cầu phát triển của từng khu vực, từng ngành, từng địa bàn trong không gian thành phố sau sáp nhập.

Hai là, thực trạng xây dựng nguồn nhân lực về chất lượng

(1) Về thành tựu đạt được

Thế lực của nguồn nhân lực được duy trì ở mức khá. Thế lực của nguồn nhân lực thành phố Cần Thơ (sau sáp nhập) được duy trì ở mức khá, thể hiện qua các chỉ tiêu y tế cơ bản và mức sống dân cư. Tuổi thọ trung bình đạt khoảng 76,1 tuổi, trong đó nữ giới có tuổi thọ cao hơn nam giới, phản ánh điều kiện chăm sóc sức khỏe được cải thiện. Tỷ lệ bao phủ bảo hiểm y tế tiếp tục được mở rộng, góp phần nâng cao khả năng tiếp cận dịch vụ y tế của người dân. Bên cạnh đó, các chỉ số y tế quan trọng có xu hướng tích cực, với tỷ suất chết thô duy trì ở mức thấp (khoảng 5,00‰) và tỷ lệ tử vong trẻ em dưới 5 tuổi giảm xuống khoảng 12,30‰. Những chỉ số này cho thấy nền tảng sức khỏe dân cư và thế lực của nguồn nhân lực có những cải thiện nhất định, tạo cơ sở quan trọng cho quá trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong dài hạn.

Nền tảng trí lực cơ bản tương đối tốt, tỷ lệ biết chữ của dân số từ 15 tuổi trở lên đạt mức cao, dao động từ 96,9% đến 97,5%, cho thấy nền tảng giáo dục phổ cập tương đối vững chắc. Đây là điều kiện thuận lợi để thành phố tiếp tục mở rộng đào tạo nghề, đào tạo lại, bồi dưỡng kỹ năng mới và nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật cho lực lượng lao động.

Một bộ phận nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn, khoa học - công nghệ và khả năng tiếp cận tri thức mới từng bước được nâng lên. Sự phát triển của hệ thống giáo dục - đào tạo, đặc biệt tại khu vực trung tâm Cần Thơ, đã tạo điều kiện để một bộ phận nguồn nhân lực tiếp cận tốt hơn với tri thức khoa học, công nghệ và các yêu cầu phát triển mới. Ở cấp địa phương cụ thể, dữ liệu cho thấy nhiều địa bàn đạt mức đánh giá tuyệt đối (5,00/5 điểm) đối với các tiêu chí chất lượng nguồn nhân lực như Hiệp Hưng, Phụng Hiệp, Tân Thạnh, Phường Hưng Phú, Phường Phước Thới..., phản ánh điều kiện phát triển thuận lợi và mức độ quan tâm cao của chính quyền địa phương.

Tâm lực của nguồn nhân lực có những yếu tố tích cực bước đầu. Tâm lực của nguồn nhân lực được phản ánh thông qua ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần và thái độ nhiệt huyết, chủ động, tích cực, linh hoạt trong lao động. Thực tế cho thấy, trong điều kiện biến đổi khí hậu và chuyển đổi mô hình phát triển, một bộ phận người lao động đã thể hiện tinh thần thích nghi, chủ động tìm kiếm sinh kế, duy trì hoạt động sản xuất, kinh doanh và tham gia vào các hoạt động kinh tế của địa phương. Đây là yếu tố quan trọng tạo nền tảng cho quá trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực theo hướng toàn diện hơn.

Người lao động đã hình thành kinh nghiệm thích ứng nhất định trước các tác động khí hậu cực đoan. Năng lực thích ứng của nguồn nhân lực là một chỉ số trung tâm phản ánh khả năng chuyển hóa nhận thức, chính sách và nguồn lực thành năng lực hành động thực tiễn trước các tác động của biến đổi khí hậu. Đối với thành phố Cần Thơ, yêu cầu này càng trở nên cấp thiết khi địa phương đồng thời phải ứng phó với hạn hán, ngập lụt, xâm nhập mặn, sạt lở và các hiện tượng khí hậu cực đoan khác, trong khi vẫn phải duy trì mục tiêu phát triển theo hướng xanh, số, đổi mới sáng tạo và bền vững. Kết quả khảo sát cho thấy năng lực thích ứng của nguồn nhân lực hiện nay nhìn chung đạt mức trung bình khá, với điểm trung bình tổng hợp (chỉ số TU) đạt 3,80/5 điểm, phản ánh đã có nền tảng nhất định để đáp ứng đầy đủ yêu cầu phát triển mới [Bảng 7 - Phụ lục 3.4]. Trước hết, xét ở phương diện khả năng thích ứng trực tiếp của người lao động trước các tác động khí hậu cực đoan, nội dung C12 đạt điểm trung bình 3,78/5 điểm, với mức độ phân tán ý kiến ở ngưỡng trung bình (0,916 điểm), cho thấy mức đánh giá ở ngưỡng khá [Bảng 1 - Phụ lục 3.4]. Kết quả này phản ánh thực tế rằng lực lượng lao động của thành phố đã có những kinh nghiệm nhất định trong việc ứng phó với hạn hán, ngập lụt, xâm nhập mặn và sạt lở, tức là đã hình thành một mức độ thích nghi thực tiễn tương đối rõ.

Đội ngũ cán bộ quản lý, công chức, viên chức có nền tảng nhất định trong tham mưu, quản lý và tổ chức thực hiện nhiệm vụ thích ứng. Đối với năng lực quản lý, tham mưu và tổ chức thực hiện, biến C14 đạt điểm trung bình 3,79/5 điểm, với mức độ phân tán ý kiến khá thấp (0,895 điểm), phản ánh đội ngũ cán bộ quản lý, công chức, viên chức ở địa phương đã có năng lực nhất định trong việc tham gia triển khai các nhiệm vụ phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu [Bảng 1 - Phụ lục 3.4]. Đây là một nền tảng quan trọng, bởi đội ngũ cán bộ quản lý, công chức, viên chức là lực lượng trực tiếp tham mưu, tổ chức thực hiện và điều phối các chương trình phát triển nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu ở địa phương.

Nguồn nhân lực trẻ có khả năng tiếp cận công nghệ mới, đổi mới sáng tạo và thích ứng nhanh hơn với yêu cầu phát triển mới. Trong bốn nội dung khảo sát, năng lực tiếp cận công nghệ, đổi mới sáng tạo và thích ứng nhanh của lực lượng trẻ là nội dung được đánh giá cao nhất, với điểm trung bình 3,97/5 điểm và mức độ phân tán ý kiến khá thấp (0,835 điểm) [Bảng 1 - Phụ lục 3.4]. Đây là tín hiệu tích cực, phản ánh tiềm năng khá rõ của lực lượng lao

động trẻ trong việc tiếp cận công nghệ mới và thích ứng với các yêu cầu phát triển mới. Kết quả này cho thấy trong cấu trúc năng lực thích ứng hiện nay, lực lượng trẻ đang là bộ phận có triển vọng nhất, có thể trở thành lực lượng nòng cốt trong quá trình chuyển đổi số, đổi mới sáng tạo và thích ứng thông minh với biến đổi khí hậu.

Một số lĩnh vực và địa bàn đã có mức năng lực thích ứng tương đối tích cực. Xét theo từng lĩnh vực, giáo dục/đào tạo là lĩnh vực có mức năng lực thích ứng cao nhất (điểm trung bình 4,00/5), tiếp đến là quản lý nhà nước (3,97/5) và dịch vụ (3,83/5) [Bảng 7 - Phụ lục 3.4]. Ở cấp tỉnh, Hậu Giang là địa phương có mức đánh giá cao nhất đối với ba nội dung cốt lõi của năng lực thích ứng, gồm: khả năng thích ứng của người lao động trước các tác động khí hậu cực đoan ($C12 = 3,88/5$), kỹ năng chuyển đổi sinh kế khi điều kiện khí hậu thay đổi ($C13 = 3,75$), và năng lực tham mưu, quản lý, tổ chức thực hiện của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ($C14 = 3,87/5$); tiếp đến là Cần Thơ với các mức tương ứng 3,73/5; 3,60/5; 3,76/5; trong khi Sóc Trăng là địa phương có mức thấp hơn, với $C12 = 3,68/5$; $C13 = 3,56/5$; $C14 = 3,68/5$ [Bảng 1, 2 - Phụ lục 3.14]. Kết quả này cho thấy, mặc dù năng lực thích ứng nhìn chung mới đạt mức trung bình khá, song giữa các địa phương đã xuất hiện sự chênh lệch về cường độ thích ứng, trong đó Hậu Giang nổi lên như địa bàn có mức đánh giá tương đối tích cực hơn.

Ở cấp xã/phường và đơn vị công tác, nhiều địa bàn và đơn vị có mức đánh giá rất cao, thậm chí đạt điểm tuyệt đối ở hầu hết các nội dung, tiêu biểu như Hiệp Hưng, Hồ Đắc Kiện, Phụng Hiệp, Phường Long Mỹ, Phường Ô Môn, Trung tâm lưu trữ lịch sử, UBND phường Vị Thanh thành phố Cần Thơ, Xã Đông Phước, Xã Hòa Lự, Xã Tân Thạnh, Xã Thạnh Hòa..., với các điểm trung bình chủ yếu ở mức 5,00/5 đối với $C12$, $C13$, $C14$ và $C15$ [Bảng 3 - Phụ lục 3.14].

(2) Về hạn chế, bất cập

Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ còn thấp. Chất lượng nguồn nhân lực, thể hiện qua tỷ lệ lao động đã qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ, đạt khoảng 17,83% trên tổng lực lượng lao động. Tuy nhiên, tồn tại sự phân hóa rõ rệt giữa các địa phương, khi Cần Thơ đạt 25,2%, cao hơn đáng kể so với Hậu Giang (cũ) (14,1%) và Sóc Trăng (cũ) (12,92%). Sự chênh lệch này phản ánh cấu trúc phát triển chưa đồng đều, trong đó khu vực trung tâm có lợi thế vượt trội về hệ thống giáo dục - đào tạo và cơ hội việc làm. Mặc dù tỷ lệ lao động qua đào tạo có xu hướng tăng theo thời gian, song tốc độ cải

thiện chưa đồng đều giữa các địa phương, dẫn đến khoảng cách ngày càng rõ rệt về chất lượng nguồn nhân lực.

Chất lượng nguồn nhân lực chưa đáp ứng tốt yêu cầu tăng trưởng xanh, kinh tế tuần hoàn và chuyển đổi số. Kết quả khảo sát tiếp tục củng cố nhận định về hạn chế trong chất lượng nguồn nhân lực. Đối với nhận định “chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của mô hình tăng trưởng xanh, kinh tế tuần hoàn và chuyển đổi số”, điểm trung bình chỉ đạt 3,72/5 điểm, thấp hơn so với mức đánh giá về số lượng. Trong đó, Hậu Giang đạt 3,89/5; Cần Thơ đạt 3,70/5; Sóc Trăng thấp nhất với 3,51/5 [Bảng 2 - Phụ lục 3.13]. Điều này cho thấy mặc dù số lượng lao động dồi dào, nhưng chất lượng - đặc biệt là năng lực thích ứng với các mô hình phát triển mới vẫn là điểm nghẽn lớn.

Trình độ chuyên môn kỹ thuật của nguồn nhân lực còn thấp so với yêu cầu phát triển. Xét về trình độ chuyên môn kỹ thuật, chất lượng nguồn nhân lực vẫn còn hạn chế. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ chỉ đạt khoảng 17,83%, phản ánh phần lớn lực lượng lao động chưa được đào tạo bài bản. Đồng thời, sự phân hóa giữa các địa phương vẫn rõ nét, với khu vực trung tâm Cần Thơ có tỷ lệ cao hơn đáng kể so với các địa phương khác. Trình độ chuyên môn kỹ thuật của nguồn nhân lực nhìn chung còn thấp so với yêu cầu phát triển. Mặc dù số lượng lao động có trình độ đại học và sau đại học có xu hướng tăng, song chưa đáp ứng được nhu cầu của các ngành kinh tế tri thức và công nghệ cao. Đặc biệt, khu vực nông thôn và các địa phương xa trung tâm vẫn thiếu hụt nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao. Đối với khu vực cán bộ, công chức, viên chức, trình độ chuyên môn và lý luận chính trị từng bước được nâng cao, song vẫn tồn tại sự chênh lệch giữa các cấp và các địa phương, ảnh hưởng đến hiệu quả thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực.

Nguồn nhân lực còn thiếu kiến thức, kỹ năng về môi trường và biến đổi khí hậu. Trong bối cảnh phát triển kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn và chuyển đổi số, yêu cầu về trình độ khoa học công nghệ và kỹ năng thích ứng biến đổi khí hậu ngày càng trở nên cấp thiết. Kết quả khảo sát cho thấy, mức độ đánh giá về khả năng đáp ứng của nguồn nhân lực đối với các yêu cầu này chỉ đạt điểm trung bình 3,73/5 điểm, phản ánh mức đánh giá trung bình khá, chưa thực sự cao [Bảng 17 - Phụ lục 3.3.2]. Cụ thể, tỷ lệ đồng ý và hoàn toàn đồng ý đạt khoảng 64,4%, trong khi vẫn còn tới 24,4% ý kiến ở mức phân vân [Bảng 18 - Phụ lục 3.3].

Đáng chú ý, nhận định về sự thiếu hụt kỹ năng môi trường và biến đổi khí hậu lại đạt mức đồng thuận rất cao, với điểm trung bình 4,02/5 điểm [Bảng 17 - Phụ lục 3.3]. Có tới 82,8% ý kiến cho rằng nguồn nhân lực còn thiếu kiến thức và kỹ năng trong lĩnh vực này [Bảng 19 - Phụ lục 3.3]. Đối với nhận định “nguồn nhân lực có kiến thức, kỹ năng về môi trường và biến đổi khí hậu còn thiếu”, điểm trung bình đạt mức cao (4,01/5 điểm), trong đó Cần Thơ đạt 4,11/5; Hậu Giang 4,05/5 và Sóc Trăng 3,85/5 [Bảng 2 - Phụ lục 3.13]. Kết quả này cho thấy sự thiếu hụt về năng lực chuyên môn liên quan đến biến đổi khí hậu là vấn đề mang tính phổ biến, không chỉ ở các địa bàn các xã mà ngay cả ở trung tâm thành phố.

Tính chuyên nghiệp, kỷ luật lao động và khả năng tham gia chuỗi giá trị hiện đại còn hạn chế. Thực tế cho thấy, tỷ lệ lao động tự lao động, sản xuất, kinh doanh của thành phố vẫn chiếm tỷ trọng lớn, tỷ lệ lao động gia đình không hưởng lương vẫn ở mức cao. Đặc điểm này cũng cho thấy hạn chế về tính chuyên nghiệp và khả năng tham gia vào các chuỗi giá trị hiện đại. Điều này đặt ra yêu cầu phải nâng cao ý thức kỷ luật lao động, tinh thần trách nhiệm và năng lực làm việc trong môi trường kinh tế hiện đại. Ở chiều ngược lại với các địa bàn có mức đánh giá cao, một số địa bàn ghi nhận mức đánh giá thấp (điểm trung bình dao động từ 1,00 đến dưới 3,00 điểm) như Thạnh Thới An, một số khu vực thuộc Ninh Kiều, Lâm Tân..., cho thấy sự hạn chế rõ rệt về chất lượng nguồn nhân lực và khả năng thích ứng với các yêu cầu phát triển mới. Sự phân hóa này không chỉ phản ánh khác biệt về điều kiện kinh tế - xã hội, mà còn cho thấy sự khác biệt về mức độ tiếp cận giáo dục, đào tạo và thông tin liên quan đến biến đổi khí hậu giữa các địa bàn.

Bảng 3.6. tổng hợp một số chỉ tiêu chất lượng nguồn nhân lực (2024)

Chỉ tiêu	Giá trị	Ghi chú
Tuổi thọ trung bình	~76,1 tuổi	Mức khá
Tỷ lệ biết chữ (≥ 15 tuổi)	96,9% - 97,5%	Nền tảng tốt
Tỷ lệ lao động qua đào tạo	17,83%	Còn thấp
Tỷ suất chết thô	~5,00‰	Ổn định
Thu nhập bình quân	~5,56 - 6,50 triệu đồng	Có cải thiện
Đáp ứng yêu cầu mới (C8)	3,73/5 điểm	Trung bình khá
Thiếu kỹ năng BDKH (C9)	4,02/5 điểm	Mức cao

(Nguồn: Niên giám thống kê; Bảng 17, 18, 19 - Phụ lục 3.3)

Năng lực thích ứng chung mới ở mức trung bình khá, chưa thật sự cao và chưa đồng đều. Mặc dù chỉ số tổng hợp TU đạt điểm trung bình 3,80/5 điểm, phản ánh nguồn nhân lực đã có nền tảng thích ứng nhất định, song mức điểm này vẫn cho thấy năng lực thích ứng chưa thật sự cao và chưa đủ vững chắc để đáp ứng đầy đủ yêu cầu phát triển bền vững trong bối cảnh biến đổi khí hậu. Điều này đặc biệt đáng chú ý trong điều kiện thành phố phải đồng thời ứng phó với nhiều dạng rủi ro khí hậu như hạn hán, ngập lụt, xâm nhập mặn, sạt lở và các hiện tượng khí hậu cực đoan khác.

Khả năng thích ứng trực tiếp của người lao động còn chủ yếu dựa vào kinh nghiệm, chưa dựa nhiều vào kỹ năng bài bản và kiến thức khoa học. Mặc dù biến C12 đạt điểm trung bình 3,78/5 điểm, cho thấy người lao động đã có một mức độ thích nghi thực tiễn nhất định, song mức điểm chưa vượt ngưỡng 4,0 cho thấy năng lực này vẫn chủ yếu dựa trên kinh nghiệm ứng phó hơn là trên nền tảng kỹ năng bài bản, kiến thức khoa học và cơ chế hỗ trợ có hệ thống. Điều đó có nghĩa là khả năng thích ứng hiện nay mới dừng ở mức “thích nghi tương đối”, chưa phát triển thành năng lực thích ứng chủ động, dài hạn và mang tính chuyển đổi.

Kỹ năng chuyển đổi sinh kế là khâu yếu nhất trong năng lực thích ứng. Ở phương diện kỹ năng chuyển đổi sinh kế, kết quả khảo sát cho thấy đây là nội dung yếu nhất trong toàn bộ nhóm TU, với điểm trung bình 3,66/5 điểm và mức độ phân tán ý kiến ở ngưỡng trung bình (0,979 điểm). Đây là một khảo sát có ý nghĩa rất quan trọng, bởi trong bối cảnh biến đổi khí hậu, chuyển đổi sinh kế không chỉ là giải pháp kinh tế mà còn là cơ chế nền tảng để thích ứng bền vững. Mức điểm này cho thấy nguồn nhân lực trong các ngành nông nghiệp, thủy sản, công nghiệp chế biến và dịch vụ chưa thực sự được trang bị đầy đủ kỹ năng để thay đổi nghề nghiệp, thay đổi phương thức sản xuất hoặc tái cấu trúc sinh kế khi điều kiện khí hậu biến động. Nói cách khác, khả năng thích ứng của nguồn nhân lực hiện nay còn thiếu chiều sâu, bởi khi điều kiện sản xuất thay đổi, người lao động vẫn gặp nhiều khó khăn trong việc dịch chuyển sang mô hình sinh kế mới.

Năng lực quản trị thích ứng của đội ngũ cán bộ quản lý, công chức, viên chức chưa tạo được sự vượt trội cần thiết. Mặc dù biến C14 đạt điểm trung bình 3,79/5 điểm, phản ánh đội ngũ quản lý công có nền tảng nhất định, song mức điểm này cũng cho thấy năng lực quản trị thích ứng mới chỉ ở mức

khá, chưa tạo được sự vượt trội cần thiết trong bối cảnh địa phương phải xử lý những vấn đề ngày càng liên ngành, liên vùng và phức hợp. Điều đó cho thấy đội ngũ quản lý công không thiếu nền tảng chuyên môn, nhưng vẫn cần tiếp tục được bồi dưỡng nhiều hơn về năng lực dự báo, tư duy tích hợp, phối hợp đa chủ thể và tổ chức thực thi chính sách thích ứng trong điều kiện rủi ro khí hậu gia tăng.

Tiềm năng của nguồn nhân lực trẻ chưa được phát huy đầy đủ trên quy mô rộng. Mặc dù đạt điểm trung bình 3,97/5 điểm, cao nhất trong nhóm năng lực thích ứng, song mức điểm vẫn chưa vượt 4,0/5 điểm. Điều này cho thấy tiềm năng tiếp cận công nghệ, đổi mới sáng tạo và thích ứng nhanh của lực lượng trẻ chưa được phát huy đầy đủ trên quy mô rộng và vẫn cần có cơ chế đào tạo, sử dụng và hỗ trợ phù hợp hơn để chuyển hóa thành năng lực thực tiễn bền vững.

Năng lực thích ứng có sự khác biệt rõ giữa các lĩnh vực công tác, trong đó nông nghiệp là khu vực đáng lo ngại nhất. Để làm rõ hơn sự khác biệt về năng lực thích ứng giữa các lĩnh vực công tác, nghiên cứu tiến hành phân tích so sánh điểm đánh giá trung bình giữa các nhóm lĩnh vực (chỉ số TU). Kết quả cho thấy có sự khác biệt rõ rệt và đáng tin cậy giữa các lĩnh vực công tác (kết quả kiểm định bảo đảm độ tin cậy trên 99%), đồng thời kết quả kiểm định điều kiện cho thấy đủ liệu đủ điều kiện để thực hiện phân tích so sánh này [Bảng 8, 9 - Phụ lục 3.4]. Đây là kết quả quan trọng, bởi nó cho thấy năng lực thích ứng của nguồn nhân lực không phân bố đồng đều giữa các ngành, lĩnh vực, mà phụ thuộc đáng kể vào đặc điểm nghề nghiệp và môi trường công tác.

Ở chiều ngược lại với các lĩnh vực có mức đánh giá cao, nông nghiệp là lĩnh vực có mức thấp nhất (điểm trung bình 3,55/5), thấp hơn đáng kể so với giáo dục/đào tạo và quản lý nhà nước. Kết quả kiểm định so sánh chi tiết theo cặp nhóm cho thấy sự khác biệt giữa nông nghiệp với giáo dục/đào tạo, cũng như giữa nông nghiệp với quản lý nhà nước, đều là khác biệt thực chất, có cơ sở tin cậy (không phải do ngẫu nhiên của mẫu khảo sát) [Bảng 9 - Phụ lục 3.4]. Đây là một kết quả đặc biệt đáng chú ý, bởi nông nghiệp chính là lĩnh vực chịu tác động trực tiếp và thường xuyên nhất của biến đổi khí hậu, nhưng lại là lĩnh vực có năng lực thích ứng thấp nhất trong các nhóm được khảo sát.

Điều này phản ánh một nghịch lý phát triển: nơi chịu áp lực thích ứng lớn nhất lại đang là nơi năng lực thích ứng còn thấp nhất.

Bảng 3.7. Mức độ đánh giá năng lực thích ứng của nguồn nhân lực trước yêu cầu phát triển bền vững trong bối cảnh biến đổi khí hậu

Nội dung khảo sát	Điểm đánh giá trung bình (thang 5)
C12. Người lao động ở địa phương có khả năng thích ứng tương đối tốt với các tác động của hạn hán, ngập lụt, xâm nhập mặn, sạt lở và các hiện tượng khí hậu cực đoan khác	3,78/5
C13. Nguồn nhân lực trong các ngành nông nghiệp, thủy sản, công nghiệp chế biến và dịch vụ đã được trang bị đủ kỹ năng chuyển đổi sinh kế khi điều kiện khí hậu thay đổi	3,66/5
C14. Đội ngũ cán bộ quản lý, công chức, viên chức ở địa phương có đủ năng lực tham mưu, quản lý và tổ chức thực hiện các nhiệm vụ phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu	3,79/5
C15. Nguồn nhân lực trẻ của địa phương có khả năng tiếp cận công nghệ mới, đổi mới sáng tạo và thích ứng nhanh với yêu cầu phát triển mới	3,97/5
TU (chỉ số tổng hợp)	3,80/5

Nguồn: Tổng hợp từ Bảng 1 - Phụ lục 3.4.

Năng lực thích ứng phân hóa theo không gian hành chính và đơn vị công tác. Ở cấp xã/phường và đơn vị công tác, mức độ phân hóa còn thể hiện rõ. Bên cạnh những địa bàn đạt điểm cao, một số xã/phường và đơn vị công tác lại ghi nhận mức điểm thấp, phản ánh hạn chế rõ rệt về năng lực thích ứng, như Lâm Tân, Thạnh Thới An, một số nhóm ở Cái Khế, Phường Sóc Trăng, Tân An, hoặc một số đơn vị công tác như Ban Quản lý dự án đầu tư xây dựng, trong đó có những trường hợp chỉ đạt từ 1,00 đến 2,00 điểm ở một hoặc nhiều nội dung quan sát [Bảng 3 - Phụ lục 3.14]. Sự chênh lệch này cho thấy năng lực thích ứng không chỉ phụ thuộc vào đặc điểm chung của từng khu vực, mà còn chịu tác động mạnh bởi điều kiện kinh tế - xã hội, mức độ tiếp cận công nghệ, chất lượng quản trị và khả năng tổ chức thực hiện ở từng địa bàn, từng đơn vị cụ thể.

Như vậy, phân tích theo không gian cho thấy năng lực thích ứng của nguồn nhân lực hiện nay mang tính phân tầng và chưa đồng đều; trong khi một số địa bàn đã hình thành được nền tảng thích ứng khá tốt, thì vẫn còn

không ít xã/phường, đơn vị ở mức thấp, làm cho năng lực thích ứng chung của toàn thành phố chưa thật sự vững chắc và đồng bộ.

Bảng 3.8. Mức độ năng lực thích ứng của nguồn nhân lực theo lĩnh vực công tác

Lĩnh vực công tác chính	N	Điểm đánh giá trung bình (thang 5)
Nông nghiệp	70	3,55/5
Công nghiệp/Xây dựng	40	3,67/5
Dịch vụ	55	3,83/5
Giáo dục/đào tạo	60	4,00/5
Tài nguyên - môi trường	45	3,69/5
Quản lý nhà nước	80	3,97/5
Tổng	350	3,80/5

Nguồn: Bảng 7 - Phụ lục 3.4

Đánh giá chung về chất lượng nguồn nhân lực:

Từ các kết quả nghiên cứu cho thấy một nghịch lý nổi bật trong phát triển nguồn nhân lực của thành phố như sau:

Trong khi nền tảng thể lực và trình độ phổ cập giáo dục tương đối tốt (tuổi thọ trung bình khoảng 76,1 tuổi; tỷ lệ biết chữ đạt xấp xỉ 97%), thì năng lực chuyên môn, kỹ năng công nghệ và khả năng thích ứng với biến đổi khí hậu lại chỉ ở mức trung bình hoặc thấp (điểm trung bình nội dung C8 = 3,72/5), đồng thời tồn tại sự thiếu hụt rõ rệt về kỹ năng môi trường (điểm trung bình nội dung C9 = 4,01/5). Thực trạng này cho thấy vấn đề cốt lõi của chất lượng nguồn nhân lực không còn nằm ở nền tảng cơ bản, mà chuyển sang cấp độ cao hơn, đó là năng lực nâng cao và năng lực thích ứng trong bối cảnh phát triển mới. Chính sự không tương thích giữa trình độ phổ cập cao, kỹ năng chuyên sâu còn hạn chế và khả năng thích ứng chưa đáp ứng yêu cầu đã hình thành các “điểm nghẽn chất lượng” trong phát triển nguồn nhân lực phục vụ mục tiêu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu.

Khả năng thích ứng của nguồn nhân lực trước biến đổi khí hậu còn nhiều bất cập: *Thứ nhất*, năng lực thích ứng của nguồn nhân lực thành phố Cần Thơ hiện nay đã có nền tảng bước đầu, nhưng mới đạt mức khá, chưa thực sự mạnh và chưa đồng đều giữa các phương diện khác nhau. *Thứ hai*, cấu trúc năng lực thích ứng có sự phân tầng rõ rệt: lực lượng trẻ có lợi thế hơn về tiếp cận công nghệ, trong khi kỹ năng chuyển đổi sinh kế lại là khâu yếu nhất; đội ngũ quản lý công có nền tảng tương đối, nhưng chưa đủ mạnh để tạo

đột phá về quản trị thích ứng. *Thứ ba*, năng lực thích ứng có sự khác biệt rõ theo lĩnh vực công tác, trong đó nông nghiệp là khu vực đáng lo ngại nhất. Điều đó cho thấy hạn chế hiện nay không chỉ nằm ở từng cá nhân người lao động, mà còn mang tính cơ cấu, gắn với điều kiện nghề nghiệp, môi trường làm việc và khả năng tiếp cận các nguồn lực hỗ trợ thích ứng.

Ba là, thực trạng xây dựng cơ cấu và phân bổ nguồn nhân lực

(1) Về thành tựu đạt được

Cơ cấu nguồn nhân lực bước đầu chuyển dịch theo hướng giảm dần nông nghiệp, tăng công nghiệp và dịch vụ. Cơ cấu nguồn nhân lực của thành phố Cần Thơ hiện nay phản ánh xu hướng chuyển dịch từ khu vực nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ, phù hợp với định hướng phát triển kinh tế của vùng. Lao động khu vực III (dịch vụ) chiếm tỷ trọng lớn và có xu hướng gia tăng, trong khi khu vực I (nông nghiệp) giảm dần nhưng vẫn giữ vai trò quan trọng tại các địa phương như Hậu Giang (cũ) và Sóc Trăng (cũ). Đây là chuyển biến tích cực, phản ánh xu thế vận động của nguồn nhân lực theo hướng phù hợp hơn với yêu cầu chuyển đổi mô hình phát triển.

Khu vực dịch vụ có xu hướng gia tăng, phù hợp với vai trò trung tâm vùng của thành phố Cần Thơ. Dữ liệu tổng hợp năm 2024 cho thấy lực lượng lao động toàn thành phố đạt khoảng 1.623.370 người, trong đó khu vực III (dịch vụ) chiếm 590.518 người (36,37%). Quy mô lao động trong lĩnh vực thương mại - dịch vụ (bán buôn, bán lẻ, sửa chữa) đạt 212.458 người, phản ánh vai trò ngày càng lớn của khu vực dịch vụ trong cấu trúc lao động của thành phố. Xu hướng này phù hợp với vị thế của Cần Thơ là trung tâm thương mại, dịch vụ, logistics, giáo dục - đào tạo và y tế của vùng Đồng bằng sông Cửu Long.

Cơ cấu nguồn nhân lực theo địa bàn phản ánh rõ lợi thế tương đối của từng khu vực. Xét theo đơn vị hành chính và đối tượng lao động, cơ cấu nguồn nhân lực có sự phân hóa rõ rệt. Cần Thơ (cũ) đóng góp khoảng 37,39% tổng lao động, là nơi tập trung đội ngũ lao động có trình độ cao, chuyên gia và lực lượng kỹ thuật. Sóc Trăng chiếm khoảng 37,55%, với thế mạnh về kinh tế biển, chế biến thủy sản và dịch vụ ven biển, trong khi Hậu Giang chiếm khoảng 25,06%, đóng vai trò là vùng đệm phát triển nông nghiệp và công nghiệp hỗ trợ. Sự phân hóa này cho thấy mỗi khu vực trong không gian thành phố sau sáp nhập đều có những lợi thế nhất định, có thể bổ sung cho nhau nếu được tổ chức, phân bổ và điều phối hợp lý.

Cơ cấu lao động theo giới tính và đối tượng lao động có tính đa dạng, tạo điều kiện huy động nhiều nhóm lao động tham gia phát triển. Cơ cấu nguồn nhân lực theo đối tượng cho thấy sự đa dạng, bao gồm lao động trong khu vực nhà nước (cán bộ, công chức, viên chức), khu vực doanh nghiệp và lao động phi chính thức. Xét theo giới tính, cơ cấu lao động tương đối cân bằng, với lao động nam chiếm ưu thế trong khu vực công nghiệp và lao động nữ chiếm tỷ trọng cao trong khu vực dịch vụ và các ngành sử dụng nhiều lao động. Sự đa dạng này tạo điều kiện để thành phố huy động nhiều nhóm lao động tham gia vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội và thích ứng với biến đổi khí hậu.

(2) Về hạn chế, bất cập

Tỷ trọng lao động nông nghiệp còn cao, chưa phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế tri thức phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu. Dữ liệu tổng hợp năm 2024 cho thấy lực lượng lao động toàn thành phố đạt khoảng 1.623.370 người, trong đó khu vực I (nông - lâm - thủy sản) chiếm 648.018 người (39,92%), khu vực II (công nghiệp - xây dựng) chiếm 384.834 người (23,71%) và khu vực III (dịch vụ) chiếm 590.518 người (36,37%). Như vậy, mặc dù khu vực dịch vụ đã có sự phát triển đáng kể, khu vực nông nghiệp vẫn chiếm tỷ trọng cao nhất, cho thấy nền kinh tế thành phố vẫn mang đậm dấu ấn nông nghiệp. Thực trạng này cho thấy cơ cấu lao động chưa thực sự phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế tri thức, phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu.

Khu vực công nghiệp - xây dựng phát triển chưa tương xứng với tiềm năng. Khu vực II (công nghiệp - xây dựng) chiếm 384.834 người, tương đương 23,71% tổng lực lượng lao động. Đáng chú ý, quy mô lao động trong công nghiệp chế biến, chế tạo đạt khoảng 234.372 người, phản ánh xu hướng chuyển dịch nhưng chưa đủ mạnh để tạo đột phá cơ cấu. Quá trình chuyển dịch cơ cấu còn diễn ra chậm và chưa đồng đều giữa các địa phương. Lao động trong khu vực nông nghiệp vẫn chiếm tỷ trọng đáng kể, trong khi khu vực công nghiệp - xây dựng chưa phát triển tương xứng với tiềm năng. Điều này cho thấy cơ cấu lao động chưa thực sự đáp ứng yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và phát triển bền vững.

Phân bố lao động giữa đô thị và nông thôn còn thiếu cân đối. Xét theo không gian lãnh thổ, phân bố nguồn nhân lực giữa khu vực đô thị và nông thôn cho thấy sự chuyển biến nhưng chưa cân đối. Tổng số lao động khu vực thành thị đạt khoảng 758.395 người (46,72%), trong khi khu vực nông thôn vẫn chiếm ưu thế với 864.975 người (53,28%). Sự gia tăng tỷ trọng lao động

đô thị chủ yếu nhờ vào vai trò trung tâm của Cần Thơ cũ với mức độ đô thị hóa cao, trong khi các địa phương như Hậu Giang vẫn mang đặc trưng nông thôn rõ nét. Điều này phản ánh quá trình đô thị hóa đang diễn ra nhưng chưa đủ mạnh để tạo ra sự phân bổ cân đối về nguồn nhân lực, đồng thời đặt ra thách thức trong việc thu hẹp khoảng cách phát triển giữa các khu vực.

Cơ cấu lao động phi chính thức, lao động tự làm còn lớn, phản ánh hạn chế trong chuẩn hóa nguồn nhân lực. Trong cơ cấu nguồn nhân lực theo đối tượng, lao động phi chính thức và lao động tự làm chiếm tỷ trọng lớn, phản ánh đặc trưng kinh tế hộ và kinh tế phi chính thức của thành phố. Mặc dù lực lượng cán bộ, công chức, viên chức có trình độ ngày càng được nâng cao, nhưng tỷ trọng còn hạn chế so với tổng lực lượng lao động. Điều này ảnh hưởng đến khả năng dẫn dắt, điều phối và thực thi các chính sách phát triển nguồn nhân lực. Đồng thời, xét theo vị thế việc làm, khu vực lao động phi chính thức vẫn chiếm tỷ trọng lớn, phản ánh đặc trưng kinh tế hộ và hạn chế trong việc chuẩn hóa nguồn nhân lực.

Cơ cấu nguồn nhân lực giữa các địa phương còn phân hóa khá sâu sắc. Sau khi sáp nhập, cơ cấu và phân bổ nguồn nhân lực của thành phố Cần Thơ mới mang những đặc điểm phức tạp, phản ánh sự kết hợp giữa một trung tâm dịch vụ - công nghiệp (Cần Thơ cũ) với hai địa phương có thế mạnh nông nghiệp (Hậu Giang cũ và Sóc Trăng cũ). Điều này tạo ra một cấu trúc nguồn nhân lực đa dạng nhưng cũng tiềm ẩn nhiều bất cân đối cần được nhận diện và điều chỉnh. Sự phân hóa giữa Cần Thơ, Sóc Trăng và Hậu Giang về tỷ trọng lao động, chất lượng lao động, điều kiện tiếp cận đào tạo và cơ hội việc làm cho thấy yêu cầu phải tái phân bổ nguồn nhân lực theo hướng cân đối hơn giữa các khu vực và địa phương.

Mức độ hợp lý của cơ cấu nguồn nhân lực chưa đạt sự đồng thuận cao. Đánh giá về mức độ hợp lý của cơ cấu nguồn nhân lực từ góc độ chủ quan của các đối tượng khảo sát cho thấy kết quả ở mức trung bình khá. Cụ thể, 65,1% số người được hỏi đồng ý và hoàn toàn đồng ý rằng cơ cấu nguồn nhân lực hiện nay tương đối hợp lý, trong khi 24,6% ở mức phân vân và 10,3% không đồng ý, với giá trị trung bình ước đạt khoảng 3,7/5 điểm [Bảng 20 - Phụ lục 3.3]. Kết quả này cho thấy mặc dù cơ cấu nguồn nhân lực đã có những cải thiện nhất định, song vẫn còn tồn tại những hạn chế và chưa đạt được sự đồng thuận cao trong xã hội. Liên quan đến cơ cấu nguồn nhân lực, kết quả khảo sát cho thấy mức độ đồng thuận đối với nhận định “cơ cấu nguồn nhân lực giữa các ngành, lĩnh vực và địa bàn hiện nay đã tương

đối hợp lý” chỉ đạt điểm trung bình 3,74/5. Điều này phản ánh rằng cơ cấu nguồn nhân lực tuy có cải thiện nhưng vẫn chưa thực sự đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi sang các mô hình kinh tế xanh và thích ứng với biến đổi khí hậu.

Như vậy, cơ cấu và phân bổ nguồn nhân lực của thành phố Cần Thơ sau sáp nhập đang ở trạng thái chuyển tiếp, với những chuyển biến tích cực nhưng chưa đạt đến sự cân đối và tối ưu cần thiết. Những hạn chế nổi bật bao gồm: tỷ trọng lao động nông nghiệp còn cao (gần 40%), khu vực công nghiệp phát triển chưa tương xứng, sự chênh lệch giữa đô thị và nông thôn còn lớn, và sự phân hóa rõ rệt giữa các địa phương trong không gian thành phố. Quan trọng hơn, các biểu hiện này phản ánh một vấn đề mang tính bản chất, đó là sự chưa tương thích giữa cơ cấu nguồn nhân lực hiện có với yêu cầu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu. Trong bối cảnh đó, yêu cầu đặt ra là phải đẩy nhanh quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng giảm tỷ trọng khu vực nông nghiệp, tăng nhanh khu vực dịch vụ chất lượng cao và công nghiệp công nghệ, đồng thời tái phân bổ nguồn nhân lực theo hướng cân đối hơn giữa các khu vực và địa phương.

3.2.1.3. Thực trạng về phương thức xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ hiện nay

(1) Về chính sách, đào tạo và cơ chế phối hợp trong xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở thành phố Cần Thơ hiện nay

Những thành tựu đạt được:

Trong thời gian qua, thành phố Cần Thơ đã ban hành và triển khai nhiều chính sách liên quan đến đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực, bao gồm đào tạo lý luận chính trị, đào tạo chuyên môn, đào tạo nghề và bồi dưỡng kỹ năng trong bối cảnh chuyển đổi số và thích ứng với biến đổi khí hậu. Các chương trình đào tạo bước đầu đã góp phần nâng cao trình độ và năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cũng như người lao động.

Cơ chế phối hợp giữa các chủ thể trong xây dựng nguồn nhân lực, bao gồm Nhà nước, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và các tổ chức chính trị - xã hội, đã được thiết lập và vận hành trong thực tiễn. Kết quả phân tích so sánh theo nhóm đối tượng cho thấy chưa có đủ cơ sở để khẳng định có sự khác biệt thực chất trong đánh giá về chính sách - phối hợp (CSPH) giữa các nhóm, với điểm trung bình dao động từ 3,62/5 đến 3,98/5 điểm [Bảng 1, 3 - Phụ lục 3.7]. Cụ thể, nhóm giảng viên/nhà khoa học và người lao

động có mức đánh giá cao hơn, trong khi nhóm người dân/cộng đồng có mức đánh giá thấp nhất. Kết quả này cho thấy nhận thức về cơ chế phối hợp tương đối đồng đều giữa các nhóm đối tượng. Phân tích mối liên hệ giữa các yếu tố cũng cho thấy, chính sách - phối hợp (CSPH) và năng lực thích ứng (TU) có mối liên hệ rất chặt chẽ với nhau (mức độ liên hệ đạt 0,877 trên thang tối đa là 1 - thuộc nhóm liên hệ rất mạnh, với độ tin cậy trên 99%) [Bảng 2 - Phụ lục 3.6], phản ánh mối quan hệ rất chặt chẽ giữa hai biến số này. Điều này cho thấy, chất lượng của chính sách và cơ chế phối hợp có ảnh hưởng trực tiếp và mạnh mẽ đến năng lực thích ứng của nguồn nhân lực.

Kết quả phân tích mức độ ảnh hưởng của các yếu tố tiếp tục khẳng định vai trò quyết định của chính sách - phối hợp (CSPH): đây là yếu tố có mức ảnh hưởng lớn nhất đến năng lực thích ứng, chiếm tỷ trọng đóng góp cao nhất trong số các yếu tố được xem xét (tương đương 47,9% mức đóng góp tương đối, với độ tin cậy trên 99%) [Bảng 6 - Phụ lục 3.6]. Điều này chứng tỏ rằng, trong tổng thể các yếu tố ảnh hưởng, chính sách và cơ chế phối hợp là nhân tố có tác động mạnh nhất đến năng lực thích ứng của nguồn nhân lực trong bối cảnh biến đổi khí hậu.

Những hạn chế, bất cập:

Bên cạnh những kết quả đạt được, nội dung đào tạo vẫn còn những hạn chế đáng kể. Trước hết, chương trình đào tạo chưa thực sự gắn chặt với yêu cầu thực tiễn của phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu, đặc biệt trong các lĩnh vực như quản lý rủi ro thiên tai, chuyển đổi sinh kế và thích ứng nông nghiệp. Bên cạnh đó, tính liên ngành trong đào tạo còn yếu, thiếu sự tích hợp giữa các lĩnh vực kinh tế - xã hội - môi trường, trong khi đây là yêu cầu cốt lõi của phát triển bền vững. Ngoài ra, đào tạo nghề phục vụ chuyển đổi sinh kế cho người dân chịu tác động của biến đổi khí hậu còn hạn chế về quy mô và chất lượng, chưa đáp ứng được yêu cầu chuyển dịch cơ cấu lao động trong điều kiện mới. Những hạn chế này phản ánh rõ khoảng cách giữa đào tạo và nhu cầu thực tiễn, làm giảm hiệu quả của chính sách phát triển nguồn nhân lực.

Cơ chế phối hợp giữa các chủ thể tuy đã được thiết lập nhưng mức độ hiệu quả còn chưa đồng đều và chưa tạo được sự liên kết chặt chẽ mang tính hệ thống. Việc người dân - đối tượng trực tiếp chịu tác động của biến đổi khí hậu - đánh giá thấp hơn cho thấy các chính sách và cơ chế phối hợp chưa thực sự đi vào chiều sâu của thực tiễn cơ sở.

Một số hạn chế nổi bật trong cơ chế phối hợp có thể kể đến như: liên kết giữa các chủ thể còn mang tính hành chính, thiếu tính linh hoạt và chủ động; cơ chế chia sẻ thông tin, dữ liệu giữa các bên còn hạn chế; vai trò điều phối của chính quyền địa phương chưa thực sự rõ nét; và chưa hình thành được hệ sinh thái phối hợp hiệu quả theo mô hình “liên kết đa chủ thể”. Do đó, mặc dù có sự tham gia của nhiều bên, nhưng mức độ gắn kết và hiệu quả phối hợp vẫn chưa đáp ứng yêu cầu đặt ra.

Điều này cho thấy một nghịch lý là: yếu tố có mức ảnh hưởng lớn nhất đến năng lực thích ứng (chính sách - phối hợp) lại chưa đạt mức phát triển tương xứng. Nói cách khác, những hạn chế trong chính sách và cơ chế phối hợp chính là “điểm nghẽn then chốt” làm suy giảm hiệu quả của toàn bộ hệ thống phát triển nguồn nhân lực. Do đó, việc hoàn thiện chính sách, nâng cao chất lượng đào tạo và đặc biệt là tăng cường cơ chế phối hợp đa chủ thể không chỉ mang tính hỗ trợ mà còn có ý nghĩa quyết định đối với việc nâng cao năng lực thích ứng trong bối cảnh biến đổi khí hậu.

Bảng 3.9. Tổng hợp đánh giá các thành phần của chính sách, đào tạo và cơ chế phối hợp và mối liên hệ với năng lực thích ứng

Thành phần	Điểm đánh giá trung bình (thang 5)	Mức độ liên hệ với năng lực thích ứng (TU)	Nhận định chính
NT (Nhận thức)	4,10/5	Chặt chẽ (0,714/1)	Nhận thức tốt nhưng chưa chuyển hóa đầy đủ thành hành động
SLCLCC (Số lượng, chất lượng)	3,87/5	Rất chặt chẽ (0,862/1)	Nguồn lực khá nhưng chưa tối ưu hóa
CSPH (Chính sách - phối hợp)	3,83/5	Rất chặt chẽ (0,877/1)	Có chính sách nhưng hiệu quả chưa đồng đều, phối hợp chưa chặt chẽ
GPDB (Giải pháp định hướng)	4,15/5	Chặt chẽ (0,720/1)	Định hướng rõ nhưng thiếu cơ chế triển khai đồng bộ
TU (Thích ứng)	3,80/5	—	Năng lực thích ứng ở mức khá, chưa tương xứng yêu cầu

Nguồn: Tổng hợp từ Phụ lục 3.6, Bảng 1 và Bảng 2 (Ghi chú: Mức độ liên hệ được trình bày theo thang từ 0 đến 1, trong đó giá trị càng gần 1 phản ánh mối liên hệ giữa hai yếu tố càng chặt chẽ)

Kết quả khảo sát cho thấy, nhóm yếu tố chính sách, đào tạo và cơ chế phối hợp (CSPH) đạt điểm trung bình 3,83/5 điểm, phản ánh mức đánh giá tương đối khá nhưng chưa thực sự nổi trội so với các nhóm yếu tố khác trong

mô hình nghiên cứu. So sánh tương quan giữa các nhóm yếu tố cho thấy, CSPH thấp hơn nhóm nhận thức ($NT = 4,10/5$) và giải pháp định hướng (GPDB = $4,15/5$), đồng thời chỉ tương đương với nhóm số lượng, chất lượng nguồn nhân lực (SLCLCC = $3,87/5$) và cao hơn nhẹ so với năng lực thích ứng ($TU = 3,80/5$) [Bảng 1 - Phụ lục 3.6]. Điều này cho thấy, mặc dù hệ thống chính sách và cơ chế phối hợp đã được hình thành tương đối đầy đủ, song chưa phát huy được vai trò điều phối và dẫn dắt hệ thống như kỳ vọng trong bối cảnh phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu.

Trong hệ thống các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực thích ứng của nguồn nhân lực, nhóm chính sách, đào tạo và cơ chế phối hợp giữ vai trò là trục điều phối trung tâm, kết nối giữa nhận thức, nguồn lực và kết quả đầu ra. Mặc dù giá trị trung bình của CSPH chỉ ở mức khá ($3,83/5$ điểm), nhưng lại có mức độ liên hệ chặt chẽ nhất với năng lực thích ứng ($0,877/1$), đồng thời là yếu tố có mức ảnh hưởng mạnh nhất trong mô hình phân tích (chiếm khoảng 47,9% tỷ trọng đóng góp tương đối).

Từ các phân tích trên, có thể khái quát thực trạng chính sách, đào tạo và cơ chế phối hợp trong xây dựng nguồn nhân lực tại thành phố Cần Thơ qua ba đặc điểm cơ bản. Thứ nhất, hệ thống chính sách đã được hình thành tương đối đầy đủ, bao phủ nhiều khía cạnh của phát triển nguồn nhân lực, song hiệu quả triển khai chưa đồng đều giữa các nhóm đối tượng và lĩnh vực. Thứ hai, cơ chế phối hợp giữa các chủ thể đã được thiết lập nhưng chưa thực sự chặt chẽ, thiếu tính liên kết hệ thống và chưa tạo được sức mạnh tổng hợp. Thứ ba, tồn tại khoảng cách rõ rệt giữa nội dung đào tạo và nhu cầu thực tiễn, đặc biệt trong các lĩnh vực liên quan trực tiếp đến thích ứng với biến đổi khí hậu.

Những hạn chế này cho thấy, vấn đề cốt lõi không nằm ở việc thiếu chính sách, mà nằm ở chất lượng thực thi, mức độ phối hợp và tính phù hợp của chính sách với yêu cầu thực tiễn. Đây chính là điểm nghẽn trung gian trong hệ thống phát triển nguồn nhân lực, đồng thời là cơ sở quan trọng để tiếp tục phân tích nguyên nhân của những hạn chế trong mục tiếp theo của luận án.

(2) Thực trạng về phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội trong xây dựng nguồn nhân lực

Những thành tựu đạt được:

Trong quá trình xây dựng nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội đã tham gia tích cực vào các hoạt động tuyên truyền, nâng cao nhận thức, vận động cộng đồng và

hỗ trợ triển khai một số chương trình đào tạo, bồi dưỡng. Đây là lực lượng có lợi thế trong việc kết nối cộng đồng và tạo sự lan tỏa trong xã hội.

Mặt trận Tổ quốc, Hội Nông dân, Hội Liên hiệp Phụ nữ, Đoàn Thanh niên và các tổ chức chính trị - xã hội khác trong toàn thành phố đã tham gia tích cực vào công tác tuyên truyền, vận động, tổ chức các lớp tập huấn, các mô hình sinh kế thích ứng với biến đổi khí hậu cho hội viên, đoàn viên. Đây là kênh phối hợp hữu hiệu để đưa các chủ trương, chính sách về phát triển nguồn nhân lực đến gần với cộng đồng.

Thông qua các hoạt động tuyên truyền, vận động và hỗ trợ triển khai chương trình ở cơ sở, các tổ chức chính trị - xã hội đã góp phần nâng cao nhận thức của người dân, người lao động và cộng đồng về yêu cầu phát triển nguồn nhân lực trong điều kiện biến đổi khí hậu. Đồng thời, các tổ chức này cũng bước đầu hỗ trợ kết nối giữa chính quyền, cơ sở đào tạo và cộng đồng dân cư trong triển khai một số mô hình sinh kế, tập huấn kỹ năng và chuyển giao tri thức phục vụ thích ứng với biến đổi khí hậu.

Có thể thấy, vai trò của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội trong xây dựng nguồn nhân lực được thể hiện trước hết ở chức năng tuyên truyền, vận động, tập hợp lực lượng xã hội và tạo sự đồng thuận trong cộng đồng. Đây là nền tảng quan trọng để các chính sách phát triển nguồn nhân lực không chỉ dừng lại ở cấp quản lý nhà nước, mà từng bước lan tỏa đến người dân, hội viên, đoàn viên và các nhóm lao động chịu tác động trực tiếp của biến đổi khí hậu.

Những hạn chế, bất cập:

Bên cạnh những ưu điểm đạt được, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội trong xây dựng nguồn nhân lực hiện nay vẫn chủ yếu dừng lại ở mức hỗ trợ, tuyên truyền chưa thực sự tham gia sâu vào quá trình hoạch định và đồng kiến tạo chính sách. Sự tham gia còn mang tính gián tiếp, thiếu cơ chế phối hợp chính thức và ổn định với các cơ quan quản lý nhà nước và cơ sở đào tạo. Do đó, tiềm năng của các tổ chức chính trị - xã hội trong việc huy động nguồn lực xã hội và thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực chưa được khai thác đầy đủ, đặc biệt trong bối cảnh cần tăng cường sự tham gia của cộng đồng để thích ứng với biến đổi khí hậu.

Kết quả phân tích so sánh giữa các nhóm chủ thể cho thấy nhóm tổ chức chính trị - xã hội lại có mức nhận thức thấp nhất (điểm trung bình 3,90/5) so với các nhóm chủ thể khác như người lao động (4,25/5), doanh nghiệp/HTX (4,23/5) [Bảng 10 - Phụ lục 3.2]. Điều này phản ánh một thực tế:

chính các chủ thể giữ vai trò cầu nối, vận động cộng đồng lại chưa có nhận thức đầy đủ và thống nhất, dẫn đến hạn chế trong chất lượng và hiệu quả phối hợp hành động ở cấp cơ sở.

Bên cạnh đó, sự tham gia của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội trong xây dựng nguồn nhân lực còn thiếu chiều sâu, chưa được thể chế hóa thành cơ chế ổn định, lâu dài. Các hoạt động tuyên truyền, tập huấn, vận động cộng đồng còn có xu hướng phân tán, chưa gắn chặt với một chiến lược tổng thể về phát triển nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu. Vai trò phản biện xã hội, giám sát thực hiện chính sách và đề xuất nhu cầu đào tạo từ cơ sở chưa được phát huy đầy đủ.

Ngoài ra, việc phối hợp giữa các tổ chức chính trị - xã hội với chính quyền địa phương, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và cộng đồng dân cư còn thiếu cơ chế liên kết rõ ràng. Điều này làm cho hoạt động của các tổ chức chính trị - xã hội tuy có sự tham gia, nhưng chưa tạo được sức mạnh tổng hợp trong xây dựng nguồn nhân lực. Đặc biệt, ở các địa bàn chịu tác động mạnh của biến đổi khí hậu, vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội trong hỗ trợ chuyển đổi sinh kế, nâng cao kỹ năng thích ứng và huy động nguồn lực cộng đồng vẫn chưa tương xứng với yêu cầu thực tiễn.

Tóm lại, sự tham gia của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội trong xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở thành phố Cần Thơ đã có những chuyển biến bước đầu, nhất là trong tuyên truyền, vận động, tập huấn và kết nối cộng đồng. Tuy nhiên, vai trò này vẫn còn chủ yếu mang tính hỗ trợ, chưa tham gia sâu vào hoạch định, phản biện, giám sát và đồng kiến tạo chính sách; cơ chế phối hợp chưa ổn định; nhận thức của nhóm tổ chức chính trị - xã hội còn thấp hơn so với một số nhóm chủ thể khác. Đây là những hạn chế cần tiếp tục được khắc phục để phát huy tốt hơn vai trò của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội trong xây dựng nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu ở thành phố Cần Thơ hiện nay.

(3) Thực trạng sự phối hợp hành động của các chủ thể trong xây dựng nguồn nhân lực

Những thành tựu đạt được:

Bên cạnh nhận thức, sự phối hợp hành động giữa các chủ thể là yếu tố then chốt phản ánh năng lực tổ chức thực tiễn của hệ thống chính trị và xã hội trong xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu. Tại thành phố Cần Thơ, sự phối hợp này được thể hiện qua mỗi

quan hệ hành động giữa bốn nhóm chủ thể chính: cấp ủy Đảng và chính quyền các cấp; các sở, ban, ngành chuyên môn và tổ chức chính trị - xã hội; các cơ sở giáo dục - đào tạo, viện nghiên cứu, doanh nghiệp; cộng đồng dân cư, người lao động.

Thứ nhất, về cơ chế phối hợp giữa các cơ quan trong hệ thống chính trị. Trong thời gian qua, cấp ủy Đảng và chính quyền thành phố Cần Thơ đã ban hành nhiều văn bản chỉ đạo, kế hoạch hành động liên ngành về phát triển nguồn nhân lực gắn với ứng phó biến đổi khí hậu, từng bước hình thành cơ chế phối hợp dọc (giữa thành phố - (quận, huyện trước đây) - xã, phường) và phối hợp ngang (giữa các sở, ngành, tổ chức chính trị - xã hội). Kết quả khảo sát cho thấy biến C5 (vai trò phối hợp của chính quyền) đạt điểm trung bình 4,03/5 điểm, với tỷ lệ đồng thuận 82,0%, phản ánh sự ghi nhận tích cực của các đối tượng khảo sát về vai trò điều phối, dẫn dắt của chính quyền địa phương [Bảng 5 - Phụ lục 3.2]. Đây là cơ sở quan trọng để duy trì tính thống nhất và đồng bộ trong triển khai các chính sách phát triển nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu.

Thứ hai, về phối hợp giữa Nhà nước - nhà trường - doanh nghiệp - cộng đồng (mô hình “bốn nhà”). Mô hình phối hợp giữa cơ quan quản lý nhà nước, các cơ sở giáo dục - đào tạo (Trường Đại học Cần Thơ, Trường Đại học Kỹ thuật - Công nghệ Cần Thơ, các trường cao đẳng, trung cấp nghề), viện nghiên cứu, doanh nghiệp và cộng đồng dân cư đã từng bước được hình thành thông qua các chương trình đào tạo theo đặt hàng, các đề tài nghiên cứu khoa học ứng dụng và các dự án hợp tác quốc tế về biến đổi khí hậu (như các chương trình hợp tác với Hà Lan, Nhật Bản, Đức, Australia về quản lý nước, nông nghiệp thông minh thích ứng khí hậu). Đây là điểm sáng trong phối hợp hành động đa chủ thể, tạo ra một số mô hình đào tạo gắn với thực tiễn sinh kế và yêu cầu thích ứng tại địa phương.

Thứ ba, về phối hợp liên vùng và liên địa phương sau sáp nhập. Sau khi hợp nhất ba địa phương Cần Thơ - Hậu Giang - Sóc Trăng thành thành phố Cần Thơ mới, yêu cầu phối hợp liên địa phương trong xây dựng nguồn nhân lực ngày càng trở nên cấp thiết do đặc điểm sinh thái - kinh tế - xã hội đa dạng của vùng. Bước đầu, thành phố đã có những nỗ lực thống nhất quy hoạch, kế hoạch phát triển nhân lực giữa các khu vực. Lãnh đạo thành phố xác định cần quan tâm liên kết địa phương theo hướng khai thác các lợi thế khu vực, phân bổ nguồn nhân lực phù hợp với điều kiện, đặc thù của từng địa

phương, xây dựng hệ thống kết cấu hạ tầng liên vùng nhằm đáp ứng tối đa cho liên kết nội thành phố và giữa thành phố với các tỉnh trong khu vực.

Thứ tư, về sự tham gia của các tổ chức chính trị - xã hội và cộng đồng. Mặt trận Tổ quốc, Hội Nông dân, Hội Liên hiệp Phụ nữ, Đoàn Thanh niên và các tổ chức chính trị - xã hội khác đã tham gia tích cực vào công tác tuyên truyền, vận động, tổ chức các lớp tập huấn, các mô hình sinh kế thích ứng với biến đổi khí hậu cho hội viên, đoàn viên. Đây là kênh phối hợp hữu hiệu để đưa các chủ trương, chính sách về phát triển nguồn nhân lực đến gần với cộng đồng.

Những hạn chế, bất cập:

Sự phối hợp giữa các sở, ngành chuyên môn (Sở Nội vụ, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Sở Tài nguyên và Môi trường, Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Khoa học và Công nghệ, Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn) trong xây dựng nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu vẫn còn thiếu đồng bộ, theo từng nhiệm vụ riêng lẻ; chưa hình thành được một cơ chế điều phối liên ngành thường xuyên, có chủ thể đầu mối chịu trách nhiệm tổng thể. Việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhân lực thường được mỗi ngành triển khai theo chức năng riêng, dẫn đến tình trạng có sự chồng chéo nhất định về đối tượng, trùng lặp về nội dung, đồng thời còn nhiều khoảng trống chưa được phủ kín, đặc biệt là các lĩnh vực mới như kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn, chuyển đổi số trong nông nghiệp thích ứng.

Sự phối hợp giữa Nhà nước - nhà trường - doanh nghiệp - cộng đồng vẫn còn thiếu tính ổn định và chưa được thể chế hóa thành cơ chế bắt buộc. Doanh nghiệp - nhất là doanh nghiệp vừa và nhỏ, hợp tác xã nông nghiệp - chưa thực sự trở thành một bên đặt hàng tích cực đối với các cơ sở đào tạo, do hạn chế về nguồn lực tài chính và năng lực dự báo nhu cầu nhân lực dài hạn. Ngược lại, các cơ sở đào tạo cũng chưa thật sự chủ động bám sát nhu cầu thực tế của thị trường lao động địa phương trong bối cảnh biến đổi khí hậu, dẫn đến tình trạng “đào tạo những gì mình có” thay vì “đào tạo những gì xã hội cần”. Vai trò của cộng đồng dân cư - đặc biệt là nông dân, ngư dân, lao động ở các vùng dễ tổn thương - trong tham gia vào quá trình hoạch định và thực hiện các chương trình đào tạo còn khá mờ nhạt.

Do mới ở giai đoạn chuyển tiếp, cơ chế phối hợp giữa các địa bàn (Cần Thơ cũ - Hậu Giang cũ - Sóc Trăng cũ) trong phối hợp liên vùng, liên địa bàn còn chưa thực sự đồng bộ. Sự khác biệt về trình độ phát triển kinh tế - xã hội, năng lực đội ngũ cán bộ và mức độ tiếp cận chính sách giữa khu vực trung tâm thành phố và các khu vực phụ cận đã tạo ra những khoảng cách trong triển khai

các chương trình đào tạo, bồi dưỡng. Việc luân chuyển, biệt phái cán bộ, chia sẻ chuyên gia, dùng chung cơ sở vật chất đào tạo giữa các địa bàn còn hạn chế, ảnh hưởng đến tính đồng bộ trong xây dựng nguồn nhân lực toàn thành phố.

Mặc dù đã có sự phối hợp giữa Mặt trận Tổ quốc, Hội Nông dân, Hội Liên hiệp Phụ nữ, Đoàn Thanh niên và các tổ chức chính trị - xã hội khác trong xây sinh kế bền vững, thích ứng với biến đổi khí hậu,... nhưng theo kết quả phân tích so sánh giữa các nhóm, nhóm tổ chức chính trị - xã hội lại có mức nhận thức thấp nhất (điểm trung bình 3,90/5) so với các nhóm chủ thể khác như người lao động (4,25/5), doanh nghiệp/HTX (4,23/5) [Bảng 10 - Phụ lục 3.2]. Điều này phản ánh chính các chủ thể giữ vai trò cầu nối, vận động cộng đồng lại chưa có nhận thức đầy đủ và thống nhất, dẫn đến hạn chế trong chất lượng và hiệu quả phối hợp hành động ở cấp cơ sở.

Tóm lại, sự phối hợp hành động giữa các chủ thể trong xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở thành phố Cần Thơ hiện nay đã có những chuyển biến bước đầu, được thể hiện qua vai trò điều phối ngày càng rõ nét của chính quyền. Tuy nhiên, sự phối hợp này còn thiếu chiều sâu, chưa được thể chế hóa thành cơ chế ổn định, lâu dài; thiếu chủ thể đầu mối điều phối liên ngành; chưa khai thác hiệu quả vai trò của doanh nghiệp và cộng đồng; đồng thời tồn tại khoảng cách phối hợp giữa các địa bàn sau sáp nhập. Đây chính là một trong những “điểm nghẽn thể chế” quan trọng cần được tập trung tháo gỡ trong định hướng và giải pháp.

3.2.2. Nguyên nhân của thực trạng xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở thành phố Cần Thơ hiện nay

3.2.2.1. Nguyên nhân của những kết quả đạt được

Những kết quả tích cực trong xây dựng nguồn nhân lực phục vụ phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở thành phố Cần Thơ không phải là hiện tượng ngẫu nhiên, mà là kết quả của sự hội tụ nhiều yếu tố nền tảng mang tính hệ thống. Các nguyên nhân này có thể được phân tích theo bốn nhóm chủ yếu sau:

Thứ nhất, sự nâng cao về nhận thức chính trị và nhận thức phát triển đóng vai trò tiền đề định hướng. Kết quả khảo sát cho thấy nhóm nhận thức (NT) đạt điểm trung bình 4,10/5 điểm - mức cao nhất trong các nhóm yếu tố. Điều này phản ánh sự thống nhất tương đối trong nhận thức của các chủ thể về vai trò của nguồn nhân lực đối với phát triển bền vững và thích ứng với biến đổi khí hậu. Trên phương diện lý luận, nhận thức đúng đóng vai trò

“khâu mở đầu” trong chuỗi chuyển hóa từ tư duy đến chính sách và hành động. Thực tiễn tại Cần Thơ cho thấy, chính sự chuyển biến về nhận thức đã góp phần định hình ưu tiên chính sách, tạo sự đồng thuận xã hội và thúc đẩy các chương trình đào tạo, bồi dưỡng gắn với yêu cầu thích ứng.

Thứ hai, nền tảng thể chế và chính sách từng bước được thiết lập, tạo khung vận hành cho phát triển nguồn nhân lực. Các chỉ số CSPH (3,83/5 điểm) và GPDB (4,15/5 điểm) đều ở mức khá và cao, cho thấy hệ thống chính sách và điều kiện bảo đảm đã được hình thành và có tác động thực tế. Đáng chú ý, kết quả phân tích cho thấy mối liên hệ rất chặt chẽ giữa chính sách - phối hợp (CSPH) và năng lực thích ứng (TU), với mức độ liên hệ đạt 0,877 trên thang tối đa là 1. Điều này hàm ý rằng, thể chế và cơ chế phối hợp không chỉ đóng vai trò “hỗ trợ”, mà thực chất là yếu tố dẫn dắt và quyết định hiệu quả nâng cao năng lực thích ứng của nguồn nhân lực. Nói cách khác, sự vận hành của hệ thống chính sách đã tạo ra “không gian thể chế” cho các hoạt động đào tạo, sử dụng và phát triển nguồn nhân lực thích ứng.

Thứ ba, sự phát triển của hệ thống giáo dục - đào tạo, y tế và an sinh xã hội tạo nền tảng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Thực tiễn khảo sát cho thấy các lĩnh vực như giáo dục - đào tạo và quản lý nhà nước có mức năng lực thích ứng cao hơn so với các lĩnh vực khác (điểm trung bình TU trên 3,9/5). Điều này phản ánh vai trò “dẫn dắt” của các khu vực có hàm lượng tri thức và quản trị cao trong quá trình thích ứng với biến đổi khí hậu. Đồng thời, hệ thống an sinh xã hội và chăm sóc sức khỏe được cải thiện cũng góp phần nâng cao khả năng chống chịu và ổn định sinh kế của người lao động - một điều kiện quan trọng để duy trì và phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh rủi ro khí hậu ngày càng gia tăng.

Thứ tư, lợi thế vị thế trung tâm vùng và hệ thống cơ sở đào tạo - nghiên cứu tạo động lực phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Là trung tâm vùng Đồng bằng sông Cửu Long, Cần Thơ hội tụ nhiều trường đại học, viện nghiên cứu và cơ sở đào tạo chuyên sâu. Lợi thế này tạo điều kiện thuận lợi cho việc hình thành và phát triển đội ngũ trí thức, chuyên gia, cũng như thúc đẩy chuyển giao tri thức và công nghệ. Kết quả khảo sát cho thấy các nhóm giảng viên, nhà khoa học và khu vực dịch vụ - giáo dục có xu hướng đánh giá cao hơn về các tiêu chí liên quan đến năng lực thích ứng, qua đó phản ánh vai trò hạt nhân của lực lượng này trong quá trình chuyển đổi mô hình phát triển.

Thứ năm, sự tương tác tích cực giữa các yếu tố nhận thức - thể chế - chất lượng nguồn nhân lực tạo hiệu ứng cộng hưởng. Kết quả phân tích cho

thấy các yếu tố NT, SLCLCC, CSPH và GPDB đều có mối liên hệ chặt chẽ với năng lực thích ứng (TU), trong đó SLCLCC (mức liên hệ 0,862/1) và CSPH (mức liên hệ 0,877/1) có mức độ liên hệ mạnh nhất. Điều này cho thấy các yếu tố không tồn tại riêng lẻ mà tương tác theo cơ chế “cộng hưởng”, trong đó thể chế và chất lượng nguồn nhân lực đóng vai trò trung tâm, còn nhận thức và điều kiện bảo đảm đóng vai trò nền tảng và hỗ trợ.

Có thể khẳng định rằng, những kết quả đạt được trong xây dựng nguồn nhân lực phục vụ phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu tại thành phố Cần Thơ là sản phẩm của sự hội tụ và tương tác đa chiều giữa các yếu tố nền tảng, bao gồm: nhận thức đúng và ngày càng thống nhất; hệ thống thể chế, chính sách từng bước được hoàn thiện; nền tảng giáo dục - xã hội được củng cố; lợi thế không gian phát triển của một trung tâm vùng; cùng với sự tương tác tích cực giữa các yếu tố trong toàn bộ hệ thống. Trong cấu trúc đó, thể chế và chất lượng nguồn nhân lực giữ vai trò trực trung tâm mang tính quyết định, trong khi nhận thức và các điều kiện bảo đảm đóng vai trò nền tảng, góp phần hình thành động lực tổng hợp thúc đẩy quá trình nâng cao năng lực thích ứng trong thực tiễn.

3.2.2. Nguyên nhân của những hạn chế, bất cập

Bên cạnh những kết quả đạt được, các hạn chế trong xây dựng nguồn nhân lực phục vụ phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở thành phố Cần Thơ chủ yếu bắt nguồn từ những nguyên nhân mang tính cấu trúc và hệ thống. Các nguyên nhân này không tồn tại riêng lẻ mà có mối quan hệ đan xen, tương tác, tạo thành các “điểm nghẽn” trong quá trình chuyển hóa từ nhận thức và định hướng chính sách thành năng lực thích ứng thực tiễn.

Thứ nhất, thể chế và chính sách chưa thực sự đồng bộ và chưa phát huy đầy đủ vai trò dẫn dắt. Mặc dù hệ thống chính sách đã bước đầu được hình thành, song kết quả phân tích mức độ ảnh hưởng của các yếu tố cho thấy chỉ có hai yếu tố có ảnh hưởng rõ rệt, đáng tin cậy đối với năng lực thích ứng là chất lượng nguồn nhân lực (SLCLCC, chiếm khoảng 36,9% tỷ trọng đóng góp tương đối) và chính sách - phối hợp (CSPH, chiếm khoảng 47,9% tỷ trọng đóng góp tương đối), trong khi các yếu tố khác chưa thể hiện vai trò đáng kể. Điều này hàm ý rằng hệ thống chính sách hiện nay vẫn chưa đạt đến mức “tích hợp hệ thống”, còn thiếu tính liên kết giữa các trụ cột (nhận thức - đào tạo - an sinh - khoa học công nghệ), dẫn đến hiệu quả lan tỏa chưa cao. Nói cách khác, thể chế mới dừng lại ở vai trò “định hướng”, chưa thực sự trở thành “động lực dẫn dắt” quá trình nâng cao năng lực thích ứng.

Thứ hai, công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chưa gắn chặt với nhu cầu thực tiễn và đặc thù thích ứng khí hậu. Sự chênh lệch rõ rệt về năng lực thích ứng giữa các lĩnh vực, đặc biệt giữa khu vực nông nghiệp (điểm trung bình 3,55/5) và giáo dục - đào tạo (điểm trung bình 4,00/5), phản ánh khoảng cách đáng kể về chất lượng nguồn nhân lực giữa các khu vực. Đây là biểu hiện của tình trạng “lệch pha” giữa cung và cầu lao động: đào tạo còn thiên về truyền thụ kiến thức chung, chưa chú trọng đầy đủ đến kỹ năng thích ứng, chuyển đổi sinh kế và ứng phó với rủi ro khí hậu - những yêu cầu mang tính đặc thù của vùng Đồng bằng sông Cửu Long. Hệ quả là các nhóm lao động trực tiếp chịu tác động của biến đổi khí hậu lại chính là nhóm có năng lực thích ứng thấp hơn.

Thứ ba, cơ chế phối hợp giữa các chủ thể còn thiếu chặt chẽ và chưa mang tính hệ thống. Kết quả phân tích so sánh giữa các nhóm đối tượng cho thấy chưa có đủ cơ sở để khẳng định có sự khác biệt thực chất giữa các nhóm trong đánh giá về cơ chế phối hợp, song mức điểm trung bình chỉ dao động trong khoảng 3,6 - 3,9/5 điểm. Điều này phản ánh một thực trạng: cơ chế phối hợp đã tồn tại nhưng hiệu quả chưa cao, chưa hình thành được các liên kết ngang - dọc đủ mạnh giữa Nhà nước, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và cộng đồng. Sự thiếu vắng các cơ chế điều phối liên ngành và chia sẻ nguồn lực đã làm suy giảm hiệu quả thực thi chính sách, đặc biệt trong các chương trình liên quan đến đào tạo và chuyển đổi nghề nghiệp thích ứng với biến đổi khí hậu.

Thứ tư, tình trạng thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao và phân bố chưa hợp lý vẫn là điểm nghẽn cơ bản. Cơ cấu lao động của thành phố vẫn còn tỷ trọng đáng kể trong khu vực nông nghiệp, trong khi các ngành có hàm lượng tri thức và công nghệ cao chưa phát triển tương xứng. Đồng thời, sự phân bố nguồn nhân lực giữa các lĩnh vực và khu vực còn thiếu cân đối, dẫn đến tình trạng “thừa - thiếu cục bộ”: thiếu nhân lực chất lượng cao trong các ngành then chốt, nhưng lại chưa sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực hiện có. Đây là nguyên nhân trực tiếp làm hạn chế khả năng nâng cao năng lực thích ứng tổng thể của hệ thống.

Thứ năm, hiện tượng di cư lao động làm suy giảm nguồn lực nội tại và tính bền vững của hệ thống nhân lực địa phương. Xu hướng di cư của lao động trẻ và lao động có trình độ ra các trung tâm kinh tế lớn đã làm “rỗng hóa” một bộ phận nguồn nhân lực tại chỗ. Điều này không chỉ làm giảm quy mô lực lượng lao động chất lượng cao mà còn ảnh hưởng đến khả năng kế thừa và phát triển nguồn nhân lực trong dài hạn. Đồng thời, hiện tượng này

cũng làm gia tăng áp lực đối với hệ thống đào tạo và chính sách thu hút, giữ chân nhân lực của địa phương.

Thứ sáu, nguồn lực đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực còn hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu chuyển đổi mô hình phát triển. Trong bối cảnh yêu cầu chuyển đổi sang mô hình phát triển xanh, thông minh và thích ứng với biến đổi khí hậu ngày càng rõ nét, nguồn lực đầu tư cho giáo dục, đào tạo, khoa học - công nghệ và an sinh xã hội vẫn còn chưa tương xứng. Sự hạn chế về nguồn lực không chỉ ảnh hưởng đến quy mô mà còn làm giảm chất lượng và tính bền vững của các chương trình phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là các chương trình đào tạo chuyên sâu, đào tạo lại và nâng cao kỹ năng thích ứng.

Thứ bảy, hệ thống y tế và điều kiện bảo đảm thể lực nguồn nhân lực còn phân bố chưa đồng đều. Mặc dù các chỉ tiêu y tế cơ bản có xu hướng tích cực, song hệ thống y tế còn có sự phân bố chưa đồng đều, khi các nguồn lực chất lượng cao như bác sĩ, bệnh viện chuyên sâu tập trung chủ yếu tại khu vực đô thị trung tâm, trong khi các địa phương Sóc Trăng (cũ) và Hậu Giang (cũ) còn hạn chế. Điều này ảnh hưởng đến tính đồng đều của thể lực nguồn nhân lực trong toàn thành phố, nhất là ở các khu vực nông thôn, ven biển và các địa bàn dễ bị tổn thương bởi biến đổi khí hậu.

Tóm lại, các hạn chế trong xây dựng nguồn nhân lực tại thành phố Cần Thơ có thể quy tụ vào ba nhóm nguyên nhân cốt lõi, bao gồm: thể chế và chính sách chưa đủ mạnh, thiếu tính đồng bộ và khả năng tích hợp; chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực chưa đáp ứng yêu cầu chuyển đổi thích ứng trong bối cảnh biến đổi khí hậu; cùng với đó là sự hạn chế về nguồn lực và cơ chế phối hợp giữa các chủ thể liên quan. Ba nhóm nguyên nhân này tạo thành một cấu trúc “tam giác điểm nghẽn” mang tính hệ thống, trong đó thể chế giữ vai trò trung tâm định hướng và dẫn dắt, chất lượng nguồn nhân lực là yếu tố quyết định trực tiếp đến hiệu quả thích ứng, còn nguồn lực và cơ chế phối hợp đóng vai trò điều kiện bảo đảm cho việc hiện thực hóa các mục tiêu phát triển. Đây là cơ sở thực tiễn quan trọng để luận án xây dựng các giải pháp đồng bộ, có trọng tâm và khả thi, nhằm tháo gỡ các điểm nghẽn và nâng cao năng lực thích ứng của nguồn nhân lực theo hướng thực chất, hiệu quả và bền vững.

3.3. Những vấn đề đặt ra trong xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở thành phố Cần Thơ hiện nay

Từ kết quả phân tích các điều kiện tác động, thực trạng và nguyên nhân của quá trình xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở thành phố Cần Thơ có thể nhận thấy, bên cạnh những kết

quả quan trọng đã đạt được, quá trình này vẫn đang đứng trước những vấn đề có tính căn bản, lâu dài và mang tính cấu trúc. Các vấn đề đó không chỉ biểu hiện ở những hạn chế riêng lẻ về nhận thức, chất lượng, cơ cấu nguồn nhân lực hay phương thức tổ chức thực hiện, mà sâu xa hơn là sự chưa tương thích giữa yêu cầu ngày càng cao của mô hình phát triển bền vững, xanh, số và thích ứng với biến đổi khí hậu với trình độ, năng lực và các điều kiện bảo đảm hiện có của hệ thống nguồn nhân lực thành phố.

Trong bối cảnh thành phố Cần Thơ sau sắp xếp có quy mô dân số, lực lượng lao động và không gian phát triển lớn hơn, đồng thời đảm nhận vai trò trung tâm động lực của vùng Đồng bằng sông Cửu Long, yêu cầu đối với nguồn nhân lực đã có những thay đổi căn bản. Nguồn nhân lực không chỉ phải đáp ứng yêu cầu duy trì tăng trưởng và chuyển dịch cơ cấu kinh tế, mà còn phải có khả năng tham gia và dẫn dắt quá trình chuyển đổi mô hình phát triển theo hướng tăng trưởng xanh, kinh tế số, kinh tế tuần hoàn, đổi mới sáng tạo và thích ứng chủ động với biến đổi khí hậu. Thực tiễn cho thấy, mặc dù thành phố có lợi thế về quy mô lao động, hệ thống giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ và vị thế trung tâm vùng, nhưng vẫn tồn tại khoảng cách đáng kể giữa tiềm năng với khả năng khai thác, giữa quy mô với chất lượng, giữa yêu cầu chuyển đổi với năng lực thực tế của nguồn nhân lực và hệ thống tổ chức thực hiện.

Những khoảng cách đó có thể xem là các mâu thuẫn phát triển cần được nhận diện và giải quyết trong giai đoạn tới. Các mâu thuẫn không tồn tại biệt lập mà có quan hệ hữu cơ, tác động qua lại và có khả năng cộng hưởng, trong đó hạn chế ở một khâu có thể làm suy giảm hiệu quả của toàn bộ quá trình xây dựng nguồn nhân lực. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, có thể khái quát bốn vấn đề chủ yếu đặt ra như sau:

Thứ nhất, mâu thuẫn giữa yêu cầu nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý, hoàn thiện thể chế và huy động sức mạnh tổng hợp của các chủ thể, nguồn lực với thực trạng tổ chức thực hiện, phối hợp, liên kết và phân bổ nguồn lực còn thiếu đồng bộ, hiệu quả chưa cao

Xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu là nhiệm vụ có tính chiến lược, liên ngành, liên lĩnh vực và lâu dài. Đặc điểm đó đòi hỏi cấp ủy đảng và chính quyền địa phương không chỉ xác định đúng chủ trương, định hướng mà còn phải có năng lực lãnh đạo, quản lý, điều hành và tổ chức thực hiện đủ mạnh để tích hợp mục tiêu phát triển nguồn nhân lực với tăng trưởng xanh, chuyển đổi số, khoa học - công nghệ, tái cơ cấu kinh tế, bảo đảm an sinh xã hội và thích ứng với biến đổi khí

hậu. Đối với không gian phát triển mới của thành phố Cần Thơ, yêu cầu này còn bao hàm năng lực điều phối giữa các địa bàn có trình độ phát triển, cơ cấu kinh tế, chất lượng nguồn nhân lực và mức độ dễ bị tổn thương trước biến đổi khí hậu khác nhau, qua đó bảo đảm sự thống nhất về mục tiêu nhưng linh hoạt về phương thức tổ chức thực hiện.

Thực tiễn cho thấy hệ thống thể chế, chính sách liên quan đến phát triển nguồn nhân lực đã từng bước được hình thành và nhận thức về vai trò điều phối của chính quyền địa phương tương đối tích cực. Tuy nhiên, vấn đề chủ yếu hiện nay không còn chỉ nằm ở việc có hay không có chủ trương, chính sách, mà tập trung ở mức độ đồng bộ, khả năng tích hợp, tính ổn định và hiệu quả thực thi. Kết quả nghiên cứu cho thấy nhóm yếu tố chính sách, đào tạo và cơ chế phối hợp (CSPH) đạt điểm trung bình 3,83/5 điểm, ở mức khá nhưng chưa thực sự nổi trội; trong khi đây lại là nhóm có mức độ liên hệ chặt chẽ nhất với năng lực thích ứng của nguồn nhân lực (0,877/1) và có tỷ trọng đóng góp tương đối lớn trong mô hình phân tích. Điều đó cho thấy chất lượng quản trị, thể chế và tổ chức thực hiện chính sách không chỉ là điều kiện hỗ trợ, mà là một trong những mắt xích có ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả xây dựng và nâng cao năng lực thích ứng của nguồn nhân lực.

Bên cạnh hạn chế về tính tích hợp của chính sách, cơ chế phối hợp giữa các chủ thể còn thiếu chiều sâu và chưa hình thành đầy đủ một cấu trúc liên kết ổn định. Sự phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước, cơ sở giáo dục - đào tạo, viện nghiên cứu, doanh nghiệp, tổ chức chính trị - xã hội và cộng đồng đã có những chuyển biến bước đầu nhưng còn mang tính vụ việc, theo chương trình hoặc theo chức năng riêng của từng ngành. Ở một số lĩnh vực chưa hình thành được đầu mối điều phối liên ngành có đủ thẩm quyền và trách nhiệm tổng thể; việc chia sẻ thông tin, dự báo nhu cầu nhân lực, đặt hàng đào tạo, sử dụng chung chuyên gia, cơ sở vật chất và kết quả nghiên cứu còn hạn chế. Trong điều kiện thành phố mới được tổ chức trên không gian rộng, sự khác biệt về trình độ phát triển và năng lực thực thi giữa khu vực trung tâm với các địa bàn còn khó khăn càng làm cho yêu cầu phối hợp liên địa bàn, liên ngành trở nên cấp thiết.

Mặt khác, xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu là quá trình đa chủ thể và đòi hỏi huy động đa dạng nguồn lực. Nhà nước giữ vai trò định hướng, kiến tạo và bảo đảm các điều kiện nền tảng; cơ sở giáo dục - đào tạo và viện nghiên cứu cung cấp tri thức, công nghệ và nhân lực chuyên môn; doanh nghiệp vừa là chủ thể sử dụng,

vừa phải tham gia đặt hàng và đào tạo; các tổ chức chính trị - xã hội có vai trò kết nối, vận động, giám sát và hỗ trợ cộng đồng; người lao động và cộng đồng vừa là đối tượng thụ hưởng, vừa là chủ thể trực tiếp của quá trình thích ứng. Tuy nhiên, nguồn lực tài chính, cơ sở vật chất, tri thức, công nghệ và nhân lực của các chủ thể này chưa được kết nối đầy đủ thông qua một cơ chế phối hợp thống nhất; vì vậy vẫn có nguy cơ phân tán, chồng chéo trong đầu tư, đồng thời bỏ trống một số nhu cầu thiết yếu, nhất là đối với lao động nông thôn, lao động phi chính thức và các địa bàn chịu tác động mạnh của biến đổi khí hậu.

Sự hạn chế về nguồn lực đầu tư cũng làm gia tăng khó khăn cho quá trình chuyển đổi mô hình phát triển. Yêu cầu phát triển nhân lực xanh, nhân lực số, nhân lực khoa học - công nghệ, đào tạo lại và nâng cao kỹ năng thích ứng đòi hỏi nguồn lực lớn, ổn định và có trọng tâm. Trong khi đó, nguồn lực dành cho giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, an sinh xã hội và các chương trình phát triển kỹ năng thích ứng vẫn chưa tương xứng với nhu cầu; khả năng xã hội hóa và thu hút nguồn lực từ doanh nghiệp, các cơ sở nghiên cứu, các tổ chức trong và ngoài nước chưa tạo thành sức mạnh tổng hợp. Nếu không khắc phục tình trạng này, các chính sách dù đúng về định hướng cũng khó chuyển hóa thành kết quả bền vững trên thực tế.

Như vậy, nội dung cốt lõi của vấn đề thứ nhất là khoảng cách giữa yêu cầu quản trị phát triển nguồn nhân lực theo hướng tích hợp, đa chủ thể và dựa trên huy động tổng hợp các nguồn lực với thực trạng tổ chức thực hiện còn phân tán, cơ chế phối hợp chưa chặt chẽ và nguồn lực chưa được phân bổ tối ưu. Vấn đề đặt ra là phải đồng thời nâng cao vai trò lãnh đạo của cấp ủy đảng, năng lực quản lý, điều hành của chính quyền; tiếp tục hoàn thiện thể chế, chính sách; xác lập cơ chế điều phối liên ngành, liên địa bàn ổn định; phát huy thực chất vai trò của doanh nghiệp, cơ sở đào tạo, nhà khoa học, các tổ chức chính trị - xã hội và cộng đồng; đồng thời huy động, phân bổ và sử dụng nguồn lực theo nhu cầu phát triển, mức độ dễ bị tổn thương và yêu cầu thích ứng của từng ngành, từng nhóm lao động và từng địa bàn.

Thứ hai, mâu thuẫn giữa yêu cầu nâng cao nhận thức, trách nhiệm và tính chủ động của các chủ thể với sự chưa đồng đều trong nhận thức và khoảng cách giữa nhận thức với hành động thực tiễn

Nhận thức là tiền đề của hành động, đồng thời là cơ sở tạo lập sự thống nhất về mục tiêu, trách nhiệm và phương thức tham gia của các chủ thể trong xây dựng nguồn nhân lực. Đối với phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu, yêu cầu này càng có ý nghĩa quan trọng bởi đây không phải là nhiệm

vụ riêng của cơ quan nhà nước hay hệ thống giáo dục - đào tạo, mà cần sự tham gia chủ động, thường xuyên và có trách nhiệm của doanh nghiệp, tổ chức chính trị - xã hội, người lao động và cộng đồng dân cư. Chỉ khi nhận thức được chuyển hóa thành động cơ, trách nhiệm và năng lực hành động thì các chủ trương, chính sách và nguồn lực đầu tư mới tạo ra sự thay đổi thực chất đối với chất lượng và khả năng thích ứng của nguồn nhân lực.

Kết quả khảo sát cho thấy nền tảng nhận thức chung tương đối tích cực. Có 92,0% người được khảo sát đồng ý hoặc hoàn toàn đồng ý rằng nguồn nhân lực là yếu tố quyết định đối với phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu; 93,1% cho rằng xây dựng nguồn nhân lực là nhiệm vụ chiến lược, lâu dài; chỉ số nhận thức tổng hợp đạt 4,10/5 điểm. Những kết quả này phản ánh sự chuyển biến tích cực trong nhận thức của các chủ thể về vị trí, vai trò của nguồn nhân lực. Tuy nhiên, khi đi sâu vào từng nội dung và từng nhóm chủ thể, mức độ đồng thuận chưa hoàn toàn đồng đều. Mức độ quan tâm của người lao động và cộng đồng đạt 3,96/5 điểm; sự quan tâm đến xây dựng chính sách đạt 3,99/5 điểm; đồng thời vẫn tồn tại sự phân hóa nhất định giữa các địa bàn và giữa các nhóm chủ thể.

Vấn đề đáng chú ý hơn là khoảng cách giữa nhận thức và hành động thực tiễn. Nhận thức tương đối cao về vai trò và tầm quan trọng của nguồn nhân lực chưa được chuyển hóa đầy đủ thành sự tham gia chủ động, thường xuyên và có trách nhiệm của tất cả các chủ thể. Một bộ phận người lao động và cộng đồng vẫn còn tâm lý thích nghi theo kinh nghiệm, chưa chủ động học tập, đào tạo lại và nâng cao kỹ năng để thích ứng với yêu cầu mới; doanh nghiệp chưa thật sự tích cực tham gia đặt hàng, đào tạo và phát triển nhân lực; một số tổ chức chính trị - xã hội còn thiên về tuyên truyền, vận động, chưa phát huy đầy đủ vai trò phản biện, giám sát và đồng kiến tạo chính sách. Sự không đồng đều về nhận thức giữa các địa bàn cũng làm cho hiệu quả triển khai chính sách và mức độ tham gia của cộng đồng chưa thống nhất trên phạm vi toàn thành phố.

Do đó, vấn đề đặt ra không chỉ là tiếp tục nâng cao nhận thức theo nghĩa cung cấp thêm thông tin, mà quan trọng hơn là làm cho nhận thức trở thành ý thức trách nhiệm, nhu cầu tự thân và năng lực hành động của từng chủ thể. Cần chuyển từ nhận thức chung về sự cần thiết của phát triển nguồn nhân lực sang nhận thức cụ thể về trách nhiệm, lợi ích, phương thức và kết quả tham gia; đồng thời khắc phục tình trạng nhận thức tốt nhưng hành động chậm, thiếu chủ động hoặc thiếu sự phối hợp. Đây là điều kiện có ý nghĩa nền

tăng để phát huy tính tự giác, trách nhiệm xã hội và sức mạnh của toàn bộ hệ thống chính trị, doanh nghiệp, cơ sở đào tạo, người lao động và cộng đồng trong xây dựng nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu.

Thứ ba, mâu thuẫn giữa yêu cầu phát triển nhanh nguồn nhân lực xanh, chất lượng cao, có cơ cấu hợp lý và năng lực thích ứng chủ động với biến đổi khí hậu với thực trạng chất lượng, cơ cấu, phân bố và năng lực thích ứng của nguồn nhân lực còn hạn chế, chưa đồng đều

Đây là mâu thuẫn trung tâm trực tiếp phản ánh chất lượng đầu ra của quá trình xây dựng nguồn nhân lực ở thành phố Cần Thơ hiện nay. Chuyển đổi sang mô hình tăng trưởng xanh, kinh tế số, kinh tế tuần hoàn, công nghiệp công nghệ cao, nông nghiệp thông minh và dịch vụ chất lượng cao đòi hỏi lực lượng lao động không chỉ có kiến thức chuyên môn mà còn phải được trang bị kỹ năng nghề nghiệp hiện đại, kỹ năng xanh, kỹ năng số, năng lực đổi mới sáng tạo, tư duy liên ngành và khả năng thích ứng với những biến động nhanh của công nghệ, thị trường và điều kiện khí hậu. Đồng thời, thành phố cần hình thành đội ngũ nhân lực chất lượng cao cho các lĩnh vực mới như quản trị đô thị thông minh, dữ liệu số, công nghệ môi trường, năng lượng tái tạo, logistics, nông nghiệp xanh, quản trị tài nguyên nước và quản lý rủi ro khí hậu.

Trong khi yêu cầu phát triển ngày càng cao, chất lượng nguồn nhân lực hiện có chưa tương xứng. Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ trên toàn không gian thành phố mới chỉ khoảng 17,83%, đồng thời tồn tại chênh lệch đáng kể giữa khu vực Cần Thơ cũ với Hậu Giang và Sóc Trăng cũ. Nguồn lao động về tổng thể tương đối dồi dào nhưng nhân lực có trình độ chuyên môn, kỹ năng mới và khả năng đảm nhận các ngành có hàm lượng tri thức, công nghệ cao còn thiếu. Kết quả khảo sát cũng cho thấy khả năng đáp ứng của nguồn nhân lực đối với yêu cầu tăng trưởng xanh, kinh tế tuần hoàn và chuyển đổi số mới đạt mức trung bình khá; trong khi mức độ đồng thuận về nhận định nguồn nhân lực còn thiếu kiến thức, kỹ năng về môi trường và biến đổi khí hậu ở mức cao. Điều này phản ánh khoảng cách giữa nền tảng nhân lực hiện có với yêu cầu của mô hình phát triển mới.

Cơ cấu và phân bố nguồn nhân lực cũng đang bộc lộ sự chưa tương thích với quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế và không gian phát triển. Tỷ trọng lao động nông nghiệp vẫn còn tương đối cao, trong khi công nghiệp công nghệ, dịch vụ chất lượng cao và các lĩnh vực có hàm lượng tri thức chưa thu hút được nguồn nhân lực tương xứng. Sự chênh lệch về chất lượng nhân lực giữa đô thị với nông thôn, giữa khu vực trung tâm với các địa bàn còn khó

khăn làm xuất hiện tình trạng thừa - thiếu cục bộ: tổng nguồn cung lao động lớn nhưng lại thiếu nhân lực phù hợp ở những ngành, nghề và vị trí then chốt. Bên cạnh đó, di cư của lao động trẻ và lao động có trình độ ra ngoài địa phương làm suy giảm một phần nguồn lực nội tại, tác động đến khả năng kế thừa, thu hút và giữ chân nhân lực chất lượng cao trong dài hạn.

Hạn chế về chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực còn gắn chặt với năng lực thích ứng trước biến đổi khí hậu. Trong điều kiện của Cần Thơ và Đồng bằng sông Cửu Long, phát triển bền vững không thể tách rời yêu cầu thích ứng. Nguồn nhân lực vì vậy không chỉ cần trình độ chuyên môn mà còn phải có khả năng nhận diện, dự báo và quản trị rủi ro; điều chỉnh phương thức sản xuất; chuyển đổi việc làm, sinh kế; tổ chức hành động phù hợp trước hạn hán, ngập lụt, xâm nhập mặn, sạt lở và các hiện tượng khí hậu cực đoan. Kết quả nghiên cứu cho thấy năng lực thích ứng tổng hợp của nguồn nhân lực hiện mới ở mức trung bình khá, với chỉ số TU đạt 3,80/5 điểm; khả năng thích ứng trực tiếp của người lao động đạt 3,78/5 điểm. Mức điểm này cho thấy đã hình thành nền tảng thích nghi nhất định, nhưng chưa đủ vững chắc để đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững trong điều kiện rủi ro khí hậu ngày càng phức tạp.

Một biểu hiện đáng lưu ý là năng lực thích ứng của một bộ phận người lao động vẫn mang nặng tính kinh nghiệm, trong khi yêu cầu mới đòi hỏi chuyển sang thích ứng chủ động dựa trên tri thức khoa học, kỹ năng nghề nghiệp, năng lực dự báo và quản trị rủi ro. Kỹ năng chuyển đổi sinh kế, chuyển nghề hoặc điều chỉnh phương thức sản xuất khi điều kiện khí hậu thay đổi còn là khâu yếu; năng lực thích ứng cũng phân hóa giữa các lĩnh vực, trong đó nhóm lao động trực tiếp chịu tác động của biến đổi khí hậu, nhất là nông nghiệp, lại có mức đánh giá thấp hơn một số lĩnh vực có hàm lượng tri thức và quản trị cao. Đối với đội ngũ cán bộ, yêu cầu đặt ra không chỉ là nâng cao năng lực chuyên môn mà còn phải tăng cường tư duy tích hợp, quản trị thích ứng, phối hợp liên ngành và khả năng tổ chức thực hiện trong các tình huống rủi ro phức hợp.

Mối quan hệ giữa chất lượng, cơ cấu và năng lực thích ứng cho thấy không thể tách riêng mục tiêu đào tạo nhân lực chất lượng cao khỏi mục tiêu tái cơ cấu lao động và nâng cao năng lực thích ứng với biến đổi khí hậu. Nếu chỉ nâng trình độ chuyên môn nhưng không thay đổi cơ cấu ngành nghề và phân bố nhân lực, tình trạng thừa - thiếu cục bộ vẫn tiếp diễn; ngược lại, nếu chỉ chuyển dịch lao động mà không trang bị kỹ năng xanh, kỹ năng thích ứng và năng lực chuyển đổi thì người lao động khó tham gia bền vững vào các

ngành, nghề mới. Vì vậy, vấn đề đặt ra là phải đồng thời nâng cao chất lượng, tái cơ cấu theo ngành nghề, tái phân bố theo không gian và phát triển năng lực thích ứng của nguồn nhân lực theo một logic thống nhất.

Giải quyết mâu thuẫn này đòi hỏi quá trình giáo dục, đào tạo, đào tạo lại và phát triển kỹ năng phải gắn chặt hơn với nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động, định hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế và đặc thù rủi ro khí hậu của từng địa bàn. Trọng tâm không chỉ là gia tăng số lượng lao động qua đào tạo mà phải hình thành nguồn nhân lực xanh, chất lượng cao, chuyển đổi nghề nghiệp, thích ứng và phục hồi trước rủi ro. Đồng thời, cần tạo điều kiện để dịch chuyển lao động từ các khu vực năng suất thấp sang những ngành có năng suất và giá trị gia tăng cao hơn, nhưng phải bảo đảm sinh kế, khả năng tiếp cận đào tạo và cơ hội việc làm cho các nhóm dễ bị tổn thương. Chỉ trên cơ sở đó mới có thể chuyển từ trạng thái thích nghi theo kinh nghiệm sang thích ứng chủ động, có khả năng chuyển đổi và khai thác các cơ hội phát triển mới nảy sinh trong quá trình chuyển đổi xanh.

Thứ tư, mâu thuẫn giữa yêu cầu đẩy mạnh ứng dụng khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số với năng lực tiếp cận, hấp thụ, làm chủ và ứng dụng công nghệ của nguồn nhân lực còn chưa tương xứng

Khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số đang trở thành những động lực trực tiếp của mô hình phát triển mới, đồng thời là công cụ quan trọng để nâng cao năng suất, chất lượng tăng trưởng và năng lực thích ứng với biến đổi khí hậu. Đối với thành phố Cần Thơ, định hướng phát triển trung tâm khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo, đô thị thông minh, nông nghiệp công nghệ cao, logistics hiện đại và kinh tế số đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với trình độ công nghệ của nguồn nhân lực. Người lao động không chỉ cần biết sử dụng công nghệ, mà còn phải có khả năng tiếp nhận tri thức mới, lựa chọn công nghệ phù hợp, vận hành, cải tiến và từng bước làm chủ các giải pháp phục vụ sản xuất, quản trị và thích ứng với biến đổi khí hậu.

Trong bối cảnh đó, khoa học - công nghệ và chuyển đổi số không chỉ là công cụ hỗ trợ mà còn làm thay đổi nội dung, phương thức và môi trường xây dựng nguồn nhân lực. Công nghệ số có thể hỗ trợ dự báo nhu cầu nhân lực, quản trị dữ liệu thị trường lao động, đào tạo trực tuyến, cá thể hóa quá trình học tập và mở rộng khả năng tiếp cận tri thức. Các công nghệ mới trong nông nghiệp, môi trường, tài nguyên nước, năng lượng, logistics và quản trị đô thị có thể nâng cao năng suất và giảm mức độ dễ bị tổn thương trước rủi ro khí

hậu. Đồng thời, đổi mới sáng tạo tạo ra những ngành nghề, mô hình kinh doanh và phương thức tổ chức lao động mới, qua đó mở rộng cơ hội việc làm và nâng cao giá trị của nguồn nhân lực.

Tuy nhiên, giữa tiềm năng của khoa học - công nghệ với năng lực hấp thụ và ứng dụng của nguồn nhân lực vẫn tồn tại khoảng cách. Trình độ đào tạo chưa cao, kỹ năng chuyên sâu và kỹ năng số còn phân hóa giữa các nhóm lao động, lĩnh vực và địa bàn; khả năng tiếp cận công nghệ của lực lượng trẻ có nhiều thuận lợi nhưng chưa đủ để tạo ra sự chuyển đổi đồng đều trên toàn bộ lực lượng lao động. Đối với lao động truyền thống, lao động nông nghiệp, lao động phi chính thức và người lao động ở các địa bàn còn khó khăn, chi phí tiếp cận công nghệ, hạn chế về kỹ năng và điều kiện hạ tầng có thể trở thành rào cản lớn. Nếu không có cơ chế hỗ trợ phù hợp, chuyển đổi số và đổi mới công nghệ có thể làm gia tăng khoảng cách về năng suất, cơ hội việc làm và thu nhập giữa các nhóm lao động.

Mặt khác, ứng dụng khoa học - công nghệ trong thích ứng với biến đổi khí hậu đòi hỏi sự kết hợp giữa năng lực công nghệ với hiểu biết về điều kiện sinh thái, kinh tế - xã hội và kinh nghiệm địa phương. Việc áp dụng các giải pháp số, công nghệ môi trường, nông nghiệp thông minh, hệ thống cảnh báo sớm hoặc các công cụ quản trị dữ liệu chỉ phát huy hiệu quả khi người sử dụng có đủ năng lực để tiếp nhận, vận hành, đánh giá và điều chỉnh phù hợp với thực tiễn. Vì vậy, khoảng cách công nghệ về bản chất không chỉ là vấn đề thiếu thiết bị hoặc thiếu đầu tư, mà trước hết là khoảng cách về năng lực con người, về khả năng chuyển tri thức và công nghệ thành năng suất, hiệu quả quản trị và năng lực thích ứng thực tế.

Do đó, vấn đề đặt ra không phải chỉ là tăng đầu tư cho công nghệ hay mở rộng hạ tầng số, mà phải xây dựng đồng bộ năng lực tiếp cận, hấp thụ, làm chủ, sáng tạo và ứng dụng công nghệ của nguồn nhân lực. Quá trình này cần gắn phát triển kỹ năng số với kỹ năng xanh, năng lực đổi mới sáng tạo và khả năng học tập của nguồn nhân lực; tăng cường liên kết giữa cơ sở đào tạo, viện nghiên cứu và doanh nghiệp để chuyển giao tri thức, đặt hàng đào tạo và tạo môi trường thực hành công nghệ; đồng thời bảo đảm các nhóm lao động dễ bị tổn thương không bị bỏ lại phía sau trong quá trình chuyển đổi. Khi nguồn nhân lực được chuẩn bị đầy đủ, khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số mới thực sự trở thành động lực nâng cao chất lượng nhân lực, năng suất lao động và năng lực thích ứng với biến đổi khí hậu của thành phố.

Từ bốn vấn đề trên có thể nhận thấy, xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở thành phố Cần Thơ đang đứng trước một hệ thống mâu thuẫn có quan hệ hữu cơ và tác động qua lại chặt chẽ. Hạn chế về lãnh đạo, quản trị, thể chế, cơ chế phối hợp và huy động nguồn lực làm giảm hiệu quả tổ chức thực hiện; sự chưa đồng đều trong nhận thức và khoảng cách giữa nhận thức với hành động ảnh hưởng đến mức độ tham gia của các chủ thể; chất lượng, cơ cấu, phân bố và năng lực thích ứng của nguồn nhân lực chưa tương xứng làm hạn chế khả năng chuyển đổi mô hình phát triển; trong khi năng lực tiếp cận, hấp thụ và làm chủ khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số chưa đồng đều lại làm chậm quá trình nâng cấp chất lượng nguồn nhân lực và năng suất lao động.

Bốn vấn đề này vừa có tính độc lập tương đối, vừa tạo thành một chỉnh thể thống nhất. Trong đó, lãnh đạo, quản trị, thể chế, phối hợp và nguồn lực là điều kiện tổ chức - bảo đảm; nhận thức, trách nhiệm và tính chủ động của các chủ thể là nền tảng tinh thần và động lực hành động; chất lượng, cơ cấu và năng lực thích ứng là nội dung cốt lõi phản ánh kết quả trực tiếp của quá trình xây dựng nguồn nhân lực; còn khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số vừa là yêu cầu mới, vừa là phương thức và động lực nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Vì vậy, giải quyết các vấn đề đặt ra phải được tiếp cận trên quan điểm hệ thống, đồng bộ nhưng có trọng tâm, lấy con người vừa là mục tiêu, vừa là chủ thể và nguồn lực quyết định của quá trình phát triển. Đây là cơ sở thực tiễn trực tiếp để xác định các quan điểm và xây dựng hệ thống giải pháp phù hợp, khả thi nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở thành phố Cần Thơ trong thời gian tới.

Tiểu kết Chương 3

Chương 3 đã tập trung phân tích thực trạng và nguyên nhân của quá trình xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở thành phố Cần Thơ hiện nay trên cơ sở kết hợp giữa phân tích điều kiện khách quan, số liệu thống kê và kết quả khảo sát thực tiễn. Qua đó, có thể thấy rằng, sau quá trình sắp xếp, mở rộng không gian phát triển, thành phố Cần Thơ có vị thế mới với vai trò là trung tâm động lực của vùng Đồng bằng sông Cửu Long, đồng thời cũng là địa bàn chịu tác động ngày càng rõ nét của biến đổi khí hậu. Kết quả phân tích cho thấy, thành phố Cần Thơ có nhiều thuận lợi cơ bản trong xây dựng nguồn nhân lực, như quy mô dân số và lực lượng lao động khá lớn; hệ thống chính sách phát triển ngày càng chú trọng

đến phát triển bền vững, chuyển đổi số, đổi mới sáng tạo và thích ứng với biến đổi khí hậu; nhận thức của các chủ thể về vai trò của nguồn nhân lực đã có chuyển biến tích cực. Đây là nền tảng quan trọng để thành phố triển khai các chủ trương, chính sách phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh mới.

Tuy nhiên, thực trạng cũng bộc lộ nhiều hạn chế. Chất lượng nguồn nhân lực chưa tương xứng với vai trò trung tâm vùng và yêu cầu của mô hình phát triển xanh, thông minh, thích ứng khí hậu; sau sáp nhập tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ còn thấp; cơ cấu, phân bố nguồn nhân lực còn mất cân đối; khả năng đổi mới sáng tạo của một bộ phận đội ngũ lao động, cán bộ, công chức, viên chức còn hạn chế; sự phối hợp giữa Nhà nước, doanh nghiệp và cộng đồng tuy đã hình thành nhưng chưa thật sự chặt chẽ, chưa được thể chế hóa thành cơ chế ổn định, thường xuyên và hiệu quả.

Những hạn chế trên bắt nguồn từ cả nguyên nhân khách quan và chủ quan. Về khách quan, tác động của biến đổi khí hậu diễn biến nhanh, phức tạp, trong khi không gian phát triển sau sáp nhập rộng, đa dạng và có sự khác biệt lớn về điều kiện kinh tế - xã hội, trình độ lao động và năng lực quản trị giữa các địa bàn. Về chủ quan, công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và phân bố nguồn nhân lực còn thiếu tính đồng bộ; việc dự báo nhu cầu nhân lực cho các ngành, lĩnh vực mới chưa thật sự hiệu quả; cơ chế phối hợp liên ngành, liên vùng còn hạn chế; nhận thức tuy đã được nâng lên nhưng chuyển hóa thành hành động thực tiễn chưa đồng đều.

Từ những phân tích đó, Chương 3 khẳng định rằng xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở thành phố Cần Thơ là yêu cầu khách quan, cấp thiết và có tính chiến lược lâu dài. Những kết quả đạt được là cơ sở quan trọng, song các hạn chế và nguyên nhân được chỉ ra cũng đặt ra yêu cầu phải có hệ thống quan điểm và giải pháp đồng bộ hơn ở chương tiếp theo, nhằm phát triển nguồn nhân lực đủ về số lượng, nâng cao về chất lượng, hợp lý về cơ cấu, có năng lực thích ứng với biến đổi khí hậu và đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của thành phố Cần Thơ trong giai đoạn mới.

Chương 4

QUAN ĐIỂM VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP CƠ BẢN NHẪM XÂY DỰNG NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG THÍCH ỨNG VỚI BIẾN ĐỔI KHÍ HẬU Ở THÀNH PHỐ CẦN THƠ (ĐẾN NĂM 2030, TẦM NHÌN 2045)

4.1. Quan điểm về xây dựng nguồn nhân lực cho mục tiêu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ

Xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu là một quá trình mang tính chiến lược, lâu dài và có ý nghĩa quyết định đối với năng lực phát triển của mỗi quốc gia và địa phương. Trong bối cảnh biến đổi khí hậu ngày càng diễn biến phức tạp, với những tác động đa chiều đến kinh tế, xã hội và môi trường, yêu cầu đặt ra đối với phát triển nguồn nhân lực không còn dừng lại ở việc đáp ứng nhu cầu về số lượng lao động, mà chuyển mạnh sang yêu cầu nâng cao chất lượng, cơ cấu và năng lực thích ứng của nguồn nhân lực theo hướng toàn diện, bền vững và chủ động.

Về mặt lý luận, phát triển bền vững đòi hỏi sự kết hợp hài hòa giữa ba trụ cột: kinh tế, xã hội và môi trường, trong đó con người vừa là trung tâm, vừa là động lực và mục tiêu của quá trình phát triển. Biến đổi khí hậu làm gia tăng tính bất định và rủi ro của môi trường phát triển, khiến vai trò của nguồn nhân lực - với tư cách là chủ thể thích ứng, điều chỉnh và sáng tạo - trở nên đặc biệt quan trọng. Do đó, xây dựng nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu cần được nhìn nhận như một bộ phận cấu thành của chiến lược phát triển bền vững, chứ không phải là nhiệm vụ mang tính ngắn hạn hay tình thế.

Đối với Thành phố Cần Thơ - một địa phương nằm trong vùng Đồng bằng sông Cửu Long, khu vực chịu tác động nặng nề của biến đổi khí hậu - việc xác lập các quan điểm đúng đắn về xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Các quan điểm này không chỉ tạo cơ sở lý luận để định hướng hành động, mà còn là căn cứ thực tiễn để lựa chọn và triển khai các giải pháp phù hợp với điều kiện sinh thái, kinh tế - xã hội và trình độ phát triển của thành phố.

4.1.1. Xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu phải gắn với chủ trương, đường lối của Đảng và định hướng phát triển của địa phương

Quan điểm xuyên suốt trong xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu là phải quán triệt, cụ thể hóa và vận

dụng sáng tạo chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách của Nhà nước vào điều kiện cụ thể của từng địa phương. Đây là yêu cầu có tính nguyên tắc, bảo đảm sự thống nhất giữa định hướng chính trị - tư tưởng và hoạt động thực tiễn trong phát triển nguồn nhân lực. Qua các kỳ Đại hội, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn nhất quán khẳng định vai trò trung tâm của con người và nguồn nhân lực trong sự nghiệp phát triển đất nước. Nghị quyết Trung ương 2, khóa VIII, về định hướng chiến lược phát triển giáo dục, đào tạo trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và nhiệm vụ đến năm 2000 đã thể hiện rõ quan điểm của Đảng là: *lấy việc phát huy nhân tố con người là yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững*. Trên cơ sở đó, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX, Đảng ta chỉ rõ: *“phát triển giáo dục và đào tạo là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp CNH, HĐH đất nước, là điều kiện để phát huy nguồn lực con người, yếu tố cơ bản để phát triển xã hội, tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững”* [26, tr.108-109]. Tiếp tục nhấn mạnh vai trò của nguồn nhân lực trong phát triển bền vững, sẵn sàng thích ứng trước các BĐKH, Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Đảng ta nhấn mạnh: *“Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững”* [29, tr.130]. Vấn đề “phát triển con người toàn diện” được Đảng ta xác định là một trong những nhiệm vụ tổng quát phát triển đất nước 5 năm 2016-2020, đó là xây dựng *“con người Việt Nam phát triển toàn diện đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước và bảo vệ vững chắc Tổ quốc xã hội chủ nghĩa”* [30, tr.78].

Đặc biệt, Đại hội XIII của Đảng đã đặt vấn đề phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh biến đổi khí hậu, suy thoái môi trường và yêu cầu chuyển đổi mô hình phát triển, coi đây là nhân tố quyết định để *“chủ động thích ứng với biến đổi khí hậu, phòng chống thiên tai, bảo vệ môi trường, phát triển bền vững”* [31, tr.110-113]. Quan điểm này tạo ra cơ sở chính trị - lý luận vững chắc để các địa phương, trong đó có Thành phố Cần Thơ xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu mới của quá trình phát triển.

Đại hội XIV của Đảng xác định mô hình tăng trưởng mới phải gắn với khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số, kinh tế xanh,

kinh tế tuần hoàn; trong đó nhấn mạnh yêu cầu “đẩy mạnh chuyển đổi số, chuyển đổi xanh, chuyển đổi năng lượng, chuyển đổi cơ cấu và chất lượng nguồn nhân lực” [33, tr.378]. Đồng thời, Đại hội XIV cũng yêu cầu “nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao trong các lĩnh vực, ngành, nghề trọng điểm, chiến lược” [33, tr.379]. Về phát triển bền vững, Đại hội nhấn mạnh phát triển kinh tế phải gắn với bảo đảm tiến bộ, công bằng xã hội, “bảo vệ tài nguyên, môi trường, chủ động thích ứng với biến đổi khí hậu” [33, tr.380]. Những quan điểm này cho thấy phát triển nguồn nhân lực trong giai đoạn mới không chỉ là nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng số, mà còn phải hình thành năng lực thích ứng, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi xanh và tham gia xây dựng mô hình phát triển bền vững trước tác động của biến đổi khí hậu.

Đối với Thành phố Cần Thơ, việc xây dựng nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu cần được đặt trong tổng thể chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của thành phố và không gian phát triển chung của vùng Đồng bằng sông Cửu Long. Các định hướng lớn của Trung ương về phát triển bền vững, tăng trưởng xanh, chuyển đổi số và thích ứng với biến đổi khí hậu là cơ sở để Thành phố cụ thể hóa thành các chương trình, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực phù hợp với điều kiện sinh thái, cơ cấu kinh tế và đặc điểm xã hội của Thành phố. Một trong các giải pháp mà Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố Cần Thơ lần thứ I, nhiệm kỳ 2025 -2030 cũng đã nhấn mạnh yêu cầu phát triển bền vững: *“tiếp tục hoàn thiện cơ chế, chính sách tạo đột phá cho phát triển Thành phố; phát triển kinh tế nhanh và bền vững; tăng cường nghiên cứu, ứng dụng, chuyển giao khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số; quản lý, sử dụng hiệu quả tài nguyên, bảo vệ môi trường và ứng phó với biến đổi khí hậu”* [21]. Như vậy, việc gắn kết chặt chẽ giữa chủ trương của Đảng với định hướng phát triển của địa phương không chỉ bảo đảm tính thống nhất trong chỉ đạo, mà còn góp phần nâng cao hiệu quả thực thi các chính sách phát triển nguồn nhân lực trong thực tiễn.

4.1.2. Xây dựng nguồn nhân lực phải luôn lấy con người làm trung tâm, chủ thể và mục tiêu của phát triển bền vững

Lấy con người làm trung tâm là quan điểm nền tảng trong xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu. Quan điểm này đã được Đảng Cộng sản Việt Nam khẳng định xuyên suốt trong quá

trình đổi mới, đặc biệt tại Đại hội XIII khi nhấn mạnh mục tiêu phát triển vì con người, do con người và lấy con người làm trung tâm: Đại hội XIII khẳng định: *“Phát huy tối đa nhân tố con người; con người là trung tâm, chủ thể, là nguồn lực chủ yếu và mục tiêu của sự phát triển. Xây dựng con người Việt Nam phát triển toàn diện, gắn kết chặt chẽ, hài hòa giữa giá trị truyền thống và giá trị hiện đại. Phát triển nhanh và bền vững đất nước dựa chủ yếu vào việc phát huy tối đa nhân tố con người; lấy con người là trung tâm, mục tiêu và động lực phát triển quan trọng nhất của đất nước”*. [31, tr.116]. Theo đó, con người vừa là chủ thể trực tiếp tham gia vào quá trình phát triển, vừa là mục tiêu cuối cùng mà phát triển bền vững hướng tới.

Trong chiến lược đột phá Đại hội XIV yêu cầu “tập trung chuyển đổi cơ cấu và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao; đẩy mạnh thu hút và trọng dụng nhân tài” [33, tr.388]. Luận điểm này giúp khẳng định phát triển nguồn nhân lực là một khâu đột phá để nâng cao năng lực cạnh tranh, khả năng chống chịu và thích ứng của nền kinh tế - xã hội trong bối cảnh chuyển đổi xanh và biến đổi khí hậu.

Trong bối cảnh biến đổi khí hậu, lấy con người làm trung tâm còn hàm ý phải chú trọng nâng cao năng lực thích ứng, khả năng chống chịu và phục hồi của người dân trước các rủi ro môi trường. Phát triển nguồn nhân lực không chỉ nhằm đáp ứng yêu cầu tăng trưởng kinh tế, mà còn hướng tới nâng cao chất lượng cuộc sống, bảo đảm an sinh xã hội và củng cố năng lực tự chủ của cộng đồng. Điều này đòi hỏi quá trình xây dựng nguồn nhân lực phải được tiếp cận một cách toàn diện, bao gồm cả thể lực, trí lực và tâm lực.

Thành phố Cần Thơ sau sáp nhập, các tỉnh Sóc Trăng và Hậu Giang cũ phần lớn dân cư sinh sống ở khu vực nông thôn và phụ thuộc nhiều vào các hoạt động kinh tế gắn với tài nguyên thiên nhiên, việc lấy con người làm trung tâm càng có ý nghĩa quan trọng. Quá trình xây dựng nguồn nhân lực cần xuất phát từ nhu cầu thực tiễn của người lao động, chú trọng trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết để người lao động có thể chủ động thích ứng với những biến đổi của môi trường tự nhiên và thị trường lao động. Đồng thời, cần phát huy vai trò của cộng đồng, doanh nghiệp và các tổ chức xã hội trong phát triển nguồn nhân lực, qua đó hình thành mạng lưới hỗ trợ đa chiều cho quá trình thích ứng với biến đổi khí hậu.

4.1.3. Xây dựng nguồn nhân lực phải trên cơ sở tư duy hệ thống, liên ngành và liên vùng

Biến đổi khí hậu là hiện tượng mang tính toàn cầu, phức hợp và có tác động lan tỏa sâu rộng, ảnh hưởng đồng thời đến nhiều lĩnh vực của đời sống kinh tế - xã hội và vượt ra ngoài phạm vi của từng địa phương riêng lẻ. Do đó, việc xây dựng nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu không thể được xem xét dưới góc nhìn đơn tuyến hay cục bộ, mà cần được đặt trong một tư duy tổng thể, coi nguồn nhân lực là một bộ phận hữu cơ của hệ thống phát triển kinh tế - xã hội, có mối liên hệ chặt chẽ với các ngành, các vùng và không gian phát triển rộng lớn hơn. Đây là quan điểm có ý nghĩa phương pháp luận quan trọng nhằm bảo đảm tính đồng bộ, nhất quán và hiệu quả lâu dài của các chính sách phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh phát triển bền vững.

Từ góc độ lý luận, tư duy hệ thống cho phép xem xét nguồn nhân lực trong mối quan hệ hữu cơ với các yếu tố cấu thành của quá trình phát triển như cơ cấu kinh tế, thể chế, khoa học - công nghệ, môi trường và các điều kiện xã hội. Nguồn nhân lực vừa chịu sự chi phối của các yếu tố này, vừa tác động trở lại, góp phần định hình hiệu quả vận hành của toàn bộ hệ thống phát triển. Vì vậy, xây dựng nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu cần được đặt trên cơ sở nhận thức đầy đủ về các mối quan hệ tương tác đa chiều và dài hạn, tránh cách làm manh mún, phân tán theo từng chương trình hay từng lĩnh vực riêng lẻ, vốn dễ dẫn đến chồng chéo chính sách và lãng phí nguồn lực.

Việc quán triệt tư duy hệ thống cũng giúp nhận diện rõ hơn những tác động dây chuyền của biến đổi khí hậu đến thị trường lao động và yêu cầu về kỹ năng của người lao động. Những thay đổi trong các lĩnh vực như nông nghiệp, tài nguyên nước, năng lượng hay công nghiệp không chỉ làm biến đổi cơ cấu sản xuất, mà còn kéo theo sự dịch chuyển về việc làm, ngành nghề và chuẩn năng lực của nguồn nhân lực. Do đó, phát triển nguồn nhân lực không thể chỉ dừng lại ở việc trang bị các kỹ năng mang tính ngắn hạn, mà cần hướng tới việc hình thành năng lực thích ứng linh hoạt, khả năng chuyển đổi nghề nghiệp cho người lao động trong toàn bộ hệ thống kinh tế - xã hội.

Bên cạnh tư duy hệ thống, quan điểm liên ngành giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong xây dựng nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu. Thực tiễn cho thấy, biến đổi khí hậu không phải là vấn đề của riêng một ngành hay lĩnh vực nào, mà là thách thức chung, đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ giữa nhiều ngành như nông nghiệp, công nghiệp, xây dựng, giao thông, tài nguyên - môi trường, y tế và dịch vụ xã hội. Vì vậy, phát triển nguồn nhân lực

cần được đặt trong mối quan hệ gắn kết với yêu cầu phát triển của từng ngành cụ thể, đồng thời bảo đảm sự phối hợp và hỗ trợ lẫn nhau giữa các ngành trong quá trình thích ứng và chuyển đổi mô hình phát triển.

Quan điểm liên ngành cho phép định hướng xây dựng nguồn nhân lực theo hướng đa kỹ năng và linh hoạt, có khả năng làm việc trong môi trường sản xuất và quản lý ngày càng phức hợp. Người lao động không chỉ cần kiến thức chuyên môn chuyên sâu trong một lĩnh vực nhất định, mà còn cần có hiểu biết cơ bản về các lĩnh vực liên quan, đặc biệt là các vấn đề về môi trường, biến đổi khí hậu và phát triển bền vững. Điều này góp phần nâng cao khả năng thích ứng của nguồn nhân lực trước những biến động nhanh chóng của thị trường lao động và yêu cầu mới của quá trình chuyển đổi xanh và chuyển đổi số.

Đồng thời, việc xây dựng nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu cũng cần được đặt trong mối liên hệ liên vùng, nhất là đối với các địa phương nằm trong cùng một không gian sinh thái - kinh tế. Đối với Thành phố Cần Thơ, yêu cầu này có ý nghĩa đặc biệt quan trọng bởi sự phát triển của Thành phố gắn chặt với không gian phát triển chung của vùng Đồng bằng sông Cửu Long - khu vực đang chịu tác động nghiêm trọng của biến đổi khí hậu như nước biển dâng, xâm nhập mặn, sụt lún đất và biến đổi dòng chảy. Những thách thức này mang tính liên vùng, vượt ra ngoài khả năng giải quyết của từng địa phương riêng lẻ.

Xem xét xây dựng nguồn nhân lực trong mối liên hệ vùng cho phép Thành phố Cần Thơ khai thác hiệu quả hơn các nguồn lực chung của Đồng bằng sông Cửu Long, bao gồm hệ thống cơ sở đào tạo, thị trường lao động, kinh nghiệm quản lý và các mô hình thích ứng thành công. Thông qua liên kết vùng, việc đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực có thể được định hướng theo chuỗi giá trị và lợi thế so sánh của toàn vùng, đặc biệt trong các lĩnh vực như nông nghiệp thích ứng với biến đổi khí hậu, quản lý tài nguyên nước, công nghiệp chế biến nông sản và dịch vụ logistics. Điều này không chỉ góp phần nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực, mà còn tạo điều kiện hình thành các mạng lưới hợp tác và phân công lao động hợp lý giữa các địa phương.

Hơn nữa, quan điểm hệ thống, liên ngành và liên vùng trong xây dựng nguồn nhân lực còn góp phần nâng cao năng lực điều phối chính sách và quản trị phát triển trong bối cảnh biến đổi khí hậu. Việc phát triển nguồn nhân lực theo định hướng này giúp khắc phục tình trạng khép kín theo ngành, cát cứ theo địa phương, đồng thời thúc đẩy tư duy hợp tác, chia sẻ và phát triển hài

hòa giữa các chủ thể trong không gian phát triển chung. Đây là điều kiện quan trọng để nâng cao năng lực thích ứng tổng thể của địa phương và của toàn vùng trước những thách thức ngày càng phức tạp của biến đổi khí hậu.

Như vậy, xây dựng nguồn nhân lực trên cơ sở tư duy hệ thống, liên ngành và liên vùng là quan điểm có ý nghĩa phương pháp luận và chiến lược đối với phát triển nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ. Quan điểm này không chỉ bảo đảm sự thống nhất giữa các mục tiêu phát triển kinh tế, xã hội và môi trường, mà còn tạo nền tảng khoa học vững chắc cho việc xây dựng nguồn nhân lực phát triển bền vững thích ứng với BĐKH.

4.1.4. Xây dựng nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu phải gắn với chuyển đổi mô hình tăng trưởng và phát triển kinh tế xanh

Trong bối cảnh biến đổi khí hậu ngày càng diễn biến phức tạp, tác động sâu rộng và mang tính hệ thống đến toàn bộ nền kinh tế - xã hội, yêu cầu chuyển đổi mô hình tăng trưởng theo hướng nâng cao chất lượng, hiệu quả và tính bền vững không chỉ là xu thế tất yếu mà còn là đòi hỏi cấp bách đối với mỗi quốc gia và địa phương. Mô hình tăng trưởng truyền thống dựa chủ yếu vào khai thác tài nguyên, sử dụng lao động giá rẻ và mở rộng quy mô đã bộc lộ nhiều hạn chế, đặc biệt trong điều kiện tài nguyên suy giảm, môi trường bị tổn thương và các rủi ro khí hậu ngày càng gia tăng. Do đó, chuyển đổi sang mô hình tăng trưởng xanh, kinh tế tuần hoàn và kinh tế dựa trên tri thức trở thành định hướng chiến lược nhằm bảo đảm phát triển bền vững trong dài hạn.

Trong tiến trình này, nguồn nhân lực không chỉ là yếu tố đầu vào của tăng trưởng mà còn là nhân tố quyết định khả năng hiện thực hóa mô hình phát triển mới. Xét về bản chất, chuyển đổi mô hình tăng trưởng là quá trình tái cấu trúc toàn diện nền kinh tế, từ phương thức sản xuất, phân bổ nguồn lực đến mô hình tiêu dùng và quản trị phát triển. Quá trình này đòi hỏi một lực lượng lao động có trình độ cao, có khả năng thích ứng linh hoạt, sáng tạo và làm chủ các công nghệ mới. Vì vậy, xây dựng nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu cần được đặt trong mối quan hệ hữu cơ với chuyển đổi mô hình tăng trưởng, bảo đảm sự đồng bộ giữa phát triển con người và phát triển kinh tế.

Đối với Thành phố Cần Thơ, yêu cầu này càng trở nên cấp thiết khi thành phố vừa là trung tâm động lực phát triển của vùng Đồng bằng sông Cửu Long, vừa là địa bàn chịu tác động rõ nét của biến đổi khí hậu. Trong bối cảnh đó, chuyển đổi mô hình tăng trưởng theo hướng xanh và bền vững không chỉ nhằm nâng cao chất lượng tăng trưởng, mà còn là giải pháp căn cơ để nâng cao khả năng chống chịu của nền kinh tế trước các cú sốc khí hậu.

Các lĩnh vực như nông nghiệp công nghệ cao thích ứng khí hậu, công nghiệp chế biến nông sản theo chuỗi giá trị xanh, năng lượng tái tạo, logistics xanh và dịch vụ đô thị thông minh được xác định là những trụ cột quan trọng trong quá trình chuyển đổi này.

Từ góc độ phát triển nguồn nhân lực, việc gắn với chuyển đổi mô hình tăng trưởng đòi hỏi phải thay đổi căn bản cách tiếp cận trong đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng lao động. Nguồn nhân lực không thể tiếp tục được đào tạo theo tư duy truyền thống, thiên về cung cấp kỹ năng đơn ngành, ngắn hạn, mà cần hướng tới hình thành năng lực tổng hợp, bao gồm trình độ chuyên môn, kỹ năng số, năng lực đổi mới sáng tạo và tư duy phát triển bền vững. Người lao động cần được trang bị khả năng tiếp cận và ứng dụng công nghệ xanh, công nghệ số, công nghệ tiết kiệm tài nguyên, đồng thời có ý thức trách nhiệm môi trường và xã hội trong hoạt động nghề nghiệp.

Bên cạnh đó, quá trình chuyển đổi mô hình tăng trưởng còn làm thay đổi sâu sắc cấu trúc việc làm và thị trường lao động. Nhiều ngành nghề truyền thống có xu hướng thu hẹp, trong khi các ngành nghề mới gắn với kinh tế xanh, kinh tế số và đổi mới sáng tạo ngày càng gia tăng. Điều này đặt ra yêu cầu phải phát triển khả năng chuyển đổi nghề nghiệp và thích ứng linh hoạt cho người lao động. Xây dựng nguồn nhân lực trong bối cảnh này không chỉ là đào tạo ban đầu, mà còn là quá trình liên tục cập nhật, nâng cao và tái đào tạo nhằm đáp ứng yêu cầu biến đổi không ngừng của nền kinh tế.

Đối với Thành phố Cần Thơ, việc phát triển nguồn nhân lực gắn với chuyển đổi mô hình tăng trưởng cần được triển khai đồng bộ trên nhiều phương diện. Trước hết, cần nâng cao chất lượng hệ thống giáo dục - đào tạo, gắn kết chặt chẽ với nhu cầu của thị trường lao động và định hướng phát triển các ngành kinh tế mũi nhọn của thành phố. Đồng thời, cần thúc đẩy liên kết giữa cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và cơ quan quản lý nhằm hình thành hệ sinh thái phát triển nguồn nhân lực gắn với đổi mới sáng tạo và chuyển đổi xanh.

Mặt khác, cần chú trọng phát triển đội ngũ nhân lực chất lượng cao trong các lĩnh vực then chốt như công nghệ thông tin, tự động hóa, quản lý môi trường, nông nghiệp thông minh và logistics. Đây là lực lượng nòng cốt có khả năng dẫn dắt quá trình chuyển đổi mô hình tăng trưởng và lan tỏa các giá trị phát triển bền vững trong toàn bộ nền kinh tế. Đồng thời, không thể xem nhẹ việc nâng cao năng lực cho lực lượng lao động phổ thông và lao động nông thôn, bởi

đây là nhóm chịu tác động trực tiếp của biến đổi khí hậu và đóng vai trò quan trọng trong quá trình chuyển đổi sinh kế theo hướng bền vững.

Việc gắn xây dựng nguồn nhân lực với chuyển đổi mô hình tăng trưởng và phát triển kinh tế xanh còn góp phần giải quyết hài hòa mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế, bảo vệ môi trường và bảo đảm an sinh xã hội. Nguồn nhân lực được đào tạo theo định hướng xanh không chỉ nâng cao năng suất lao động, mà còn thúc đẩy các mô hình sản xuất thân thiện với môi trường, giảm phát thải và sử dụng hiệu quả tài nguyên. Qua đó, góp phần hình thành nền kinh tế có khả năng chống chịu cao, thích ứng tốt với biến đổi khí hậu và phát triển bền vững trong dài hạn.

Như vậy, xây dựng nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu gắn với chuyển đổi mô hình tăng trưởng và phát triển kinh tế xanh không chỉ là một yêu cầu mang tính kỹ thuật, mà còn là định hướng chiến lược có ý nghĩa quyết định đối với tương lai phát triển của Thành phố Cần Thơ. Quan điểm này tạo cơ sở lý luận vững chắc để luận án đề xuất các giải pháp mang tính hệ thống, đồng bộ và khả thi, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, thúc đẩy chuyển đổi mô hình phát triển và tăng cường năng lực thích ứng với biến đổi khí hậu trong giai đoạn tới.

4.1.5. Xây dựng nguồn nhân lực phải phù hợp với đặc thù sinh thái, kinh tế, văn hóa xã hội của Thành phố Cần Thơ

Một trong những yêu cầu có tính nguyên tắc trong xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu là phải xuất phát từ điều kiện cụ thể của từng địa bàn. Nguồn nhân lực không tồn tại như một thực thể trừu tượng, tách rời không gian sinh thái và bối cảnh kinh tế - xã hội, mà luôn được hình thành, vận động và phát triển trong những điều kiện tự nhiên, cấu trúc kinh tế, đặc điểm dân cư và hệ thống văn hóa - xã hội nhất định. Do đó, mọi quan điểm và chính sách phát triển nguồn nhân lực nếu thiếu sự gắn kết hữu cơ với đặc thù địa phương đều khó đạt được hiệu quả bền vững trong thực tiễn.

Đối với Thành phố Cần Thơ, đặc điểm nổi bật mang tính chi phối là hệ sinh thái sông nước điển hình của vùng Đồng bằng sông Cửu Long, nền kinh tế của nhiều địa phương còn phụ thuộc đáng kể vào nông nghiệp và thủy sản, cùng với mức độ dễ bị tổn thương cao trước các tác động ngày càng gia tăng của biến đổi khí hậu như xâm nhập mặn, ngập lụt, sạt lở bờ sông và biến động dòng chảy. Những đặc điểm này không chỉ tác động trực tiếp đến cơ cấu sản xuất và sinh kế của người dân, mà còn đặt ra những yêu

cầu đặc thù đối với quá trình xây dựng và phát triển nguồn nhân lực của địa phương trong bối cảnh phát triển bền vững.

Trong điều kiện đó, xây dựng nguồn nhân lực cho Thành phố Cần Thơ không thể đi theo mô hình chung, dàn trải hoặc sao chép máy móc từ các địa phương có điều kiện phát triển khác biệt, mà cần được thiết kế theo cách tiếp cận “thích ứng theo không gian sinh thái”. Điều này đòi hỏi nguồn nhân lực của thành phố phải được trang bị những tri thức, kỹ năng và năng lực phù hợp với điều kiện tự nhiên đặc thù, trước hết là năng lực thích ứng với rủi ro khí hậu và biến đổi môi trường sống. Các kỹ năng như quản lý rủi ro thiên tai, tổ chức sản xuất nông nghiệp thích ứng khí hậu, sử dụng hiệu quả tài nguyên nước, đất và sinh thái, cũng như năng lực chuyển đổi sinh kế trong điều kiện bất định ngày càng trở thành những thành tố không thể thiếu trong cấu trúc chất lượng nguồn nhân lực địa phương.

Bên cạnh đó, đặc điểm kinh tế - xã hội của Thành phố Cần Thơ với tỷ lệ lao động nông nghiệp còn cao, trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề của một bộ phận lao động còn hạn chế, đặt ra yêu cầu phải tiếp cận xây dựng nguồn nhân lực theo hướng vừa nâng cao chất lượng, vừa bảo đảm tính bao trùm và công bằng xã hội. Phát triển nguồn nhân lực không chỉ nhằm tạo ra lực lượng lao động có trình độ cao phục vụ các ngành kinh tế mới, mà còn phải chú trọng nâng cao năng lực thích ứng cho nhóm lao động truyền thống, đặc biệt là nông dân, lao động nông thôn và các nhóm dễ bị tổn thương trước biến đổi khí hậu. Đây là lực lượng chịu tác động trực tiếp và thường xuyên nhất của các cú sốc khí hậu, đồng thời cũng là chủ thể trung tâm của quá trình chuyển đổi mô hình phát triển theo hướng bền vững ở thành phố.

Quan điểm xây dựng nguồn nhân lực phù hợp với đặc thù sinh thái, kinh tế - xã hội của Thành phố Cần Thơ cũng hàm chứa yêu cầu gắn kết chặt chẽ giữa mục tiêu phát triển kinh tế với bảo đảm an sinh xã hội và ổn định đời sống người dân. Trong bối cảnh biến đổi khí hậu làm gia tăng nguy cơ mất sinh kế, thất nghiệp và bất bình đẳng xã hội, việc phát triển nguồn nhân lực cần được đặt trong khuôn khổ tiếp cận phát triển bao trùm, lấy con người làm trung tâm, coi nâng cao năng lực thích ứng của người dân vừa là mục tiêu, vừa là phương thức để hiện thực hóa phát triển bền vững. Điều này phù hợp với định hướng “không để ai bị bỏ lại phía sau” đã được Đảng ta nhấn mạnh trong các văn kiện gần đây, đặc biệt trong các chiến lược phát triển bền vững và ứng phó với biến đổi khí hậu.

Mặt khác, xuất phát từ đặc thù sinh thái - xã hội của Thành phố Cần Thơ còn cho phép định hướng rõ hơn các ưu tiên trong đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực. Thay vì phát triển tràn lan, việc đầu tư cho nguồn nhân lực cần tập trung vào những lĩnh vực có lợi thế so sánh và có ý nghĩa chiến lược đối với phát triển bền vững của thành phố, như nông nghiệp công nghệ cao thích ứng khí hậu, kinh tế sinh thái, chế biến nông sản, quản lý tài nguyên nước, bảo vệ môi trường và phòng chống thiên tai. Cách tiếp cận này không chỉ góp phần nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lực đầu tư, mà còn tạo điều kiện để hình thành đội ngũ nhân lực có chiều sâu, am hiểu địa bàn và có khả năng gắn bó lâu dài với địa phương.

Như vậy, xây dựng nguồn nhân lực phù hợp với đặc thù sinh thái, kinh tế - xã hội của Thành phố Cần Thơ là yêu cầu mang tính chiến lược, xuyên suốt và có ý nghĩa quyết định đối với khả năng hiện thực hóa mục tiêu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu của thành phố. Chỉ khi các quan điểm phát triển nguồn nhân lực được đặt trên nền tảng nhận thức đầy đủ về điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội và mức độ tổn thương khí hậu của địa phương, các giải pháp đề xuất mới có tính khả thi, hiệu quả và bền vững trong thực tiễn.

4.2. Một số giải pháp cơ bản nhằm xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ

4.2.1. Tăng cường vai trò lãnh đạo của cấp ủy đảng, quản lý, điều hành của chính quyền địa phương và nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện các chính sách xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ

Trong quá trình phát triển nguồn nhân lực, vai trò lãnh đạo của cấp ủy, sự quản lý của chính quyền địa phương và hiệu quả tổ chức thực hiện chính sách có ý nghĩa quyết định đối với việc bảo đảm tính thống nhất và hiệu quả của các giải pháp phát triển. Nếu các chính sách phát triển nguồn nhân lực được xây dựng đúng đắn nhưng không được tổ chức thực hiện một cách đồng bộ và hiệu quả thì khó có thể phát huy được tác dụng trong thực tiễn. Vì vậy, bên cạnh việc xây dựng hệ thống chính sách phù hợp, việc nâng cao năng lực quản lý nhà nước và tăng cường sự phối hợp giữa các cơ quan, tổ chức trong quá trình thực hiện chính sách là yêu cầu có ý nghĩa đặc biệt quan trọng.

Đối với Thành phố Cần Thơ, yêu cầu này càng trở nên cấp thiết trong bối cảnh Thành phố đang thực hiện nhiều nhiệm vụ phát triển quan trọng như thúc đẩy chuyển đổi mô hình tăng trưởng, phát triển kinh tế xanh và tăng

cường khả năng thích ứng trước những tác động của biến đổi khí hậu. Những nhiệm vụ này đòi hỏi phải có sự lãnh đạo thống nhất, sự điều hành hiệu quả và sự phối hợp chặt chẽ giữa các cấp, các ngành trong việc triển khai các chương trình phát triển nguồn nhân lực. Khi vai trò quản lý nhà nước được phát huy đầy đủ, các giải pháp phát triển nguồn nhân lực sẽ được triển khai đồng bộ, tạo ra những chuyển biến rõ rệt trong nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và năng lực thích ứng của địa phương.

Từ góc độ đó, việc tăng cường vai trò lãnh đạo của cấp ủy, nâng cao hiệu quả quản lý của chính quyền và hoàn thiện cơ chế tổ chức thực hiện chính sách cần được xem là giải pháp quan trọng nhằm bảo đảm cho hệ thống các giải pháp phát triển nguồn nhân lực được triển khai một cách hiệu quả và bền vững.

4.2.1.1. Nâng cao vai trò lãnh đạo của cấp ủy và hiệu quả quản lý của chính quyền địa phương trong xây dựng nguồn nhân lực

Trước hết, cần tiếp tục nâng cao vai trò lãnh đạo của cấp ủy và hiệu quả quản lý của chính quyền địa phương trong việc xây dựng và phát triển nguồn nhân lực. Trong hệ thống quản lý nhà nước, cấp ủy đảng và chính quyền địa phương giữ vai trò định hướng chiến lược, ban hành chính sách và tổ chức triển khai các chương trình phát triển kinh tế - xã hội. Do đó, chất lượng lãnh đạo và quản lý của các cơ quan này có ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả của các chính sách phát triển nguồn nhân lực.

Đối với Thành phố Cần Thơ, việc phát triển nguồn nhân lực cần được đặt trong tổng thể chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, đồng thời gắn chặt với các mục tiêu phát triển bền vững và thích ứng với biến đổi khí hậu. Điều này đòi hỏi các cấp chính quyền phải có tầm nhìn dài hạn trong việc hoạch định chính sách, đồng thời phải có sự điều hành linh hoạt và hiệu quả trong quá trình triển khai các chương trình phát triển nguồn nhân lực.

Bên cạnh đó, cần tăng cường năng lực quản lý nhà nước đối với lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực thông qua việc nâng cao chất lượng công tác hoạch định chính sách, xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện các chương trình đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng lao động. Các cơ quan quản lý cần thường xuyên cập nhật thông tin về thị trường lao động, dự báo nhu cầu nhân lực trong từng ngành và từng lĩnh vực, từ đó xây dựng các chính sách phát triển nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu phát triển của địa phương.

Ngoài ra, cần tăng cường sự phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước, các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong quá trình triển khai các chính

sách phát triển nguồn nhân lực. Sự phối hợp chặt chẽ giữa các chủ thể này sẽ giúp bảo đảm rằng các chương trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực được triển khai một cách đồng bộ và gắn với nhu cầu thực tiễn của nền kinh tế.

4.2.1.2. Nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện và giám sát các chính sách xây dựng nguồn nhân lực

Cùng với việc nâng cao vai trò lãnh đạo và quản lý, cần đặc biệt chú trọng nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện và giám sát các chính sách phát triển nguồn nhân lực. Trong thực tiễn quản lý, một trong những hạn chế phổ biến là khoảng cách giữa chính sách và thực tiễn triển khai. Nếu thiếu cơ chế tổ chức thực hiện hiệu quả và thiếu sự giám sát chặt chẽ, nhiều chính sách dù được thiết kế tốt vẫn khó đạt được mục tiêu đề ra.

Đối với Thành phố Cần Thơ, việc nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực cần được thực hiện thông qua việc hoàn thiện cơ chế phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị liên quan. Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực cần được triển khai theo kế hoạch cụ thể, có sự phân công rõ ràng về trách nhiệm giữa các cơ quan quản lý, cơ sở đào tạo và các tổ chức liên quan.

Bên cạnh đó, cần tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và đánh giá hiệu quả của các chương trình phát triển nguồn nhân lực. Việc xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá cụ thể sẽ giúp các cơ quan quản lý có cơ sở để theo dõi tiến độ thực hiện và kịp thời điều chỉnh các chính sách khi cần thiết. Đồng thời, việc đánh giá định kỳ hiệu quả của các chương trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cũng sẽ giúp nâng cao tính minh bạch và trách nhiệm giải trình trong quá trình quản lý.

Ngoài ra, cần đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong quản lý và giám sát các chính sách phát triển nguồn nhân lực. Việc xây dựng các hệ thống dữ liệu về nguồn nhân lực, thị trường lao động và nhu cầu đào tạo sẽ giúp các cơ quan quản lý nâng cao hiệu quả điều hành, đồng thời tạo điều kiện để các chính sách phát triển nguồn nhân lực được triển khai một cách khoa học và hiệu quả hơn.

Bên cạnh việc hoàn thiện chính sách, cần nhấn mạnh rằng điểm nghẽn hiện nay của thành phố Cần Thơ không chỉ nằm ở chỗ “thiếu chính sách”, mà chủ yếu nằm ở khâu tổ chức thực hiện, phối hợp và giám sát. Vì vậy, cần xây dựng hệ thống theo dõi, giám sát và đánh giá thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực theo đầu ra cụ thể; hình thành cơ sở dữ liệu dùng chung về lao động, kỹ năng, nhu cầu đào tạo; đồng thời gắn trách nhiệm thực hiện với từng

cấp, từng ngành và từng chương trình để bảo đảm các giải pháp không dừng ở mức định hướng mà được chuyển hóa thành cải thiện thực chất về năng lực thích ứng của nguồn nhân lực.

Tóm lại, việc tăng cường vai trò lãnh đạo của cấp ủy, nâng cao hiệu quả quản lý của chính quyền và hoàn thiện cơ chế tổ chức thực hiện chính sách có ý nghĩa quyết định đối với việc bảo đảm tính khả thi của các giải pháp phát triển nguồn nhân lực. Khi các chính sách được triển khai một cách đồng bộ và hiệu quả, Thành phố Cần Thơ sẽ có điều kiện phát huy tốt hơn tiềm năng con người, nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế và tăng cường khả năng thích ứng trước những thách thức của biến đổi khí hậu.

4.2.2. Hoàn thiện cơ chế, chính sách và tạo môi trường thuận lợi cho xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ

Trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội, cơ chế và chính sách có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc định hướng và tạo động lực cho sự phát triển của nguồn nhân lực. Nếu nguồn nhân lực được xem là yếu tố quyết định đối với chất lượng tăng trưởng và khả năng cạnh tranh của nền kinh tế, thì hệ thống chính sách chính là công cụ quan trọng để điều tiết và phát huy hiệu quả nguồn lực đó. Một hệ thống chính sách phù hợp không chỉ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo và sử dụng lao động mà còn tạo ra môi trường thuận lợi để con người phát huy năng lực sáng tạo, nâng cao năng suất lao động và thích ứng với những biến động của bối cảnh phát triển.

Đối với Thành phố Cần Thơ, việc hoàn thiện cơ chế và chính sách phát triển nguồn nhân lực càng trở nên cấp thiết trong bối cảnh Thành phố đang từng bước khẳng định vai trò là trung tâm kinh tế, khoa học - công nghệ và giáo dục - đào tạo của vùng Đồng bằng sông Cửu Long. Quá trình chuyển đổi mô hình tăng trưởng theo hướng kinh tế xanh, kinh tế số và phát triển bền vững đang đặt ra những yêu cầu mới đối với chất lượng nguồn nhân lực cũng như đối với phương thức quản lý và sử dụng lực lượng lao động. Đồng thời, những tác động ngày càng rõ nét của biến đổi khí hậu đang làm thay đổi điều kiện phát triển của nhiều ngành kinh tế, từ đó đòi hỏi các chính sách phát triển nguồn nhân lực phải được xây dựng theo hướng linh hoạt, có tầm nhìn dài hạn và có khả năng thích ứng với những biến động của môi trường tự nhiên và kinh tế.

Về phương diện lý luận, chính sách phát triển nguồn nhân lực không chỉ bao gồm các chương trình đào tạo hay hỗ trợ việc làm mà còn bao gồm

toàn bộ hệ thống cơ chế tạo lập môi trường thuận lợi cho sự phát triển của con người. Khi các chính sách được thiết kế hợp lý và triển khai đồng bộ, quá trình đào tạo, sử dụng và phát triển nguồn nhân lực sẽ diễn ra hiệu quả hơn, đồng thời tạo ra động lực mạnh mẽ cho việc học tập, sáng tạo và nâng cao kỹ năng của người lao động. Vì vậy, hoàn thiện cơ chế và chính sách phát triển nguồn nhân lực cần được xem là một trong những giải pháp quan trọng nhằm xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ.

4.2.2.1. Hoàn thiện hệ thống chính sách xây dựng, phát triển nguồn nhân lực gắn với định hướng phát triển bền vững của Thành phố

Trước hết, cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực theo hướng gắn chặt với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố Cần Thơ. Trong điều kiện nền kinh tế đang chuyển dịch theo hướng tăng cường ứng dụng khoa học - công nghệ và phát triển các ngành kinh tế có giá trị gia tăng cao, việc xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực cần dựa trên cơ sở dự báo nhu cầu lao động trong từng ngành, từng lĩnh vực và từng giai đoạn phát triển.

Các chính sách này cần hướng tới mục tiêu nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo, thúc đẩy sự gắn kết giữa đào tạo với nhu cầu của thị trường lao động và tạo điều kiện thuận lợi để người lao động tiếp cận các cơ hội học tập. Đồng thời, cần có các chính sách khuyến khích doanh nghiệp tham gia tích cực vào quá trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực thông qua các hình thức hợp tác đào tạo, đào tạo theo nhu cầu và đào tạo tại chỗ. Khi doanh nghiệp tham gia sâu hơn vào quá trình đào tạo, nội dung giảng dạy sẽ gắn với thực tiễn sản xuất và góp phần nâng cao khả năng thích ứng nghề nghiệp của người lao động.

Ngoài ra, hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực cần chú trọng hơn đến các lĩnh vực có vai trò quan trọng đối với phát triển bền vững và thích ứng với biến đổi khí hậu như quản lý tài nguyên - môi trường, công nghệ môi trường, nông nghiệp công nghệ cao, quy hoạch và quản lý đô thị bền vững. Việc ưu tiên đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong các lĩnh vực này sẽ góp phần nâng cao năng lực thích ứng của Thành phố trước những thách thức do biến đổi khí hậu đặt ra, đồng thời tạo ra những điều kiện thuận lợi để thúc đẩy sự phát triển của các ngành kinh tế mới.

4.2.2.2. Xây dựng cơ chế thu hút, trọng dụng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Cùng với việc hoàn thiện hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực, cần xây dựng các cơ chế hiệu quả nhằm thu hút, trọng dụng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng gay gắt giữa các địa phương trong việc thu hút lao động có trình độ cao, việc xây dựng chính sách thu hút và sử dụng nhân tài có ý nghĩa quan trọng đối với sự phát triển lâu dài của Thành phố Cần Thơ.

Thành phố cần xây dựng các chính sách đãi ngộ phù hợp nhằm thu hút đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học và lao động có trình độ cao đến làm việc và cống hiến. Những chính sách này không chỉ bao gồm các chế độ đãi ngộ về vật chất mà còn cần chú trọng đến việc tạo lập môi trường làm việc thuận lợi, cơ hội nghiên cứu và điều kiện phát triển nghề nghiệp cho người lao động. Khi nguồn nhân lực chất lượng cao được thu hút và phát huy hiệu quả, họ sẽ trở thành lực lượng nòng cốt trong quá trình nghiên cứu, đổi mới công nghệ và phát triển các ngành kinh tế trọng điểm của Thành phố.

Bên cạnh đó, cần chú trọng phát hiện và bồi dưỡng nhân tài ngay từ trong hệ thống giáo dục - đào tạo của Thành phố. Việc phát triển các chương trình đào tạo chất lượng cao, khuyến khích nghiên cứu khoa học và hỗ trợ các hoạt động đổi mới sáng tạo trong nhà trường sẽ góp phần hình thành đội ngũ trí thức trẻ có năng lực và tâm huyết với sự phát triển của địa phương. Khi nguồn nhân lực chất lượng cao được phát triển bền vững từ bên trong, Thành phố sẽ có điều kiện nâng cao năng lực nội sinh và giảm sự phụ thuộc vào nguồn nhân lực từ bên ngoài.

Một nội dung rất cần được nhấn mạnh sâu hơn là cơ chế thu hút, sử dụng và giữ chân nguồn nhân lực chất lượng cao đang là một trong những khâu yếu nhất của toàn bộ hệ thống phát triển nguồn nhân lực. Kết quả khảo sát cho thấy chỉ số “chính sách thu hút, sử dụng và đãi ngộ nhân lực chất lượng cao ở địa phương hiện nay đủ sức tạo động lực làm việc và giữ chân người tài” có điểm trung bình chỉ đạt 3,68/5 - thấp nhất trong nhóm chính sách, đào tạo và phối hợp. Trong cơ cấu trả lời, có tới 12,7% “không đồng ý”, 25,4% “phân vân/bình thường”, trong khi tỷ lệ “đồng ý” và “hoàn toàn đồng ý” lần lượt chỉ là 38,7% và 22,0%. Điều đó cho thấy chính sách hiện hành tuy đã có, nhưng chưa đủ sức thuyết phục về mặt động lực nghề nghiệp, môi trường làm việc và cơ hội phát triển lâu dài. Vì vậy, cần chuyển từ chính sách thu hút nhân lực theo hướng ngắn hạn, hành chính sang cơ chế cạnh tranh hơn, thực chất hơn, kết hợp giữa đãi ngộ vật chất, cơ hội nghiên cứu, môi trường sáng tạo, cơ chế sử dụng theo năng lực và các gói hỗ trợ đặc thù cho

những lĩnh vực mũi nhọn như công nghệ thông tin, tự động hóa, công nghệ môi trường, nông nghiệp thông minh, logistics và quản trị đô thị bền vững [Bảng 5 - Phụ lục 3.5].

4.2.2.3. Tạo lập môi trường xã hội thuận lợi cho xây dựng, phát triển và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực

Ngoài các chính sách trực tiếp liên quan đến đào tạo và thu hút nhân lực, việc tạo lập môi trường xã hội thuận lợi cho sự phát triển của con người cũng là yếu tố có ý nghĩa lâu dài đối với phát triển nguồn nhân lực. Một môi trường phát triển lành mạnh không chỉ giúp nâng cao chất lượng cuộc sống của người lao động mà còn tạo điều kiện để họ phát huy tốt nhất năng lực và đóng góp vào sự phát triển của địa phương.

Đối với Thành phố Cần Thơ, việc xây dựng môi trường thuận lợi gắn với quá trình phát triển đô thị bền vững, nâng cao chất lượng hạ tầng xã hội và cải thiện điều kiện sống của người dân. Những yếu tố như hệ thống giáo dục, y tế, văn hóa, môi trường sống và cơ hội việc làm có ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng thu hút và giữ chân nguồn nhân lực chất lượng cao.

Bên cạnh đó, cần thúc đẩy xây dựng văn hóa học tập và đổi mới sáng tạo trong toàn xã hội. Khi việc học trở thành nhu cầu tự thân của mỗi cá nhân, chất lượng nguồn nhân lực sẽ được nâng cao một cách bền vững. Điều này đặc biệt quan trọng trong bối cảnh biến đổi khí hậu và chuyển đổi số đang đặt ra yêu cầu phải liên tục cập nhật tri thức và kỹ năng mới.

Một môi trường xã hội năng động, khuyến khích sáng tạo và đề cao giá trị tri thức sẽ góp phần tạo động lực cho sự phát triển của nguồn nhân lực. Khi các điều kiện phát triển con người được bảo đảm, lực lượng lao động của Thành phố Cần Thơ sẽ có điều kiện phát huy tối đa năng lực, đóng góp hiệu quả hơn vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội và nâng cao khả năng thích ứng của địa phương trước những thách thức của biến đổi khí hậu.

4.2.3. Nâng cao nhận thức của các chủ thể trong xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ

Nâng cao nhận thức và đổi mới tư duy của các chủ thể là giải pháp mang tính nền tảng trong toàn bộ hệ thống giải pháp nhằm xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ. Trong quá trình phát triển, nhận thức của các chủ thể có ý nghĩa định hướng đối với việc xác lập mục tiêu, lựa chọn phương thức hành động, phân bổ nguồn lực và tổ chức thực hiện các chính sách phát triển nguồn nhân

lực. Khi nhận thức được nâng cao và tư duy phát triển được đổi mới, các chính sách và chương trình phát triển nguồn nhân lực sẽ được triển khai một cách đồng bộ, khoa học và hiệu quả hơn.

Trong bối cảnh biến đổi khí hậu đang diễn biến ngày càng phức tạp, Thành phố Cần Thơ - với vai trò là trung tâm kinh tế, văn hóa, khoa học và giáo dục của vùng Đồng bằng sông Cửu Long - vừa đứng trước nhiều cơ hội phát triển, vừa phải đối mặt với những thách thức lớn về môi trường, sinh kế và chất lượng nguồn nhân lực. Các hiện tượng như ngập lụt, sụt lún đất, xâm nhập mặn, biến động dòng chảy và những tác động lan tỏa của biến đổi khí hậu trong toàn vùng đang đặt ra yêu cầu cấp thiết phải nâng cao năng lực thích ứng của toàn bộ hệ thống kinh tế - xã hội. Trong điều kiện đó, nguồn nhân lực giữ vai trò trung tâm, vừa là chủ thể trực tiếp thực hiện các hoạt động phát triển, vừa là lực lượng quyết định khả năng thích ứng và sức chống chịu của địa phương trước những biến đổi của môi trường tự nhiên.

Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy nhận thức của một bộ phận các chủ thể xã hội về mối quan hệ giữa phát triển nguồn nhân lực và thích ứng với biến đổi khí hậu vẫn chưa thật sự đầy đủ. Phát triển nguồn nhân lực đôi khi vẫn được nhìn nhận chủ yếu dưới góc độ đào tạo nghề hoặc cung ứng lao động cho tăng trưởng kinh tế trước mắt, trong khi yêu cầu nâng cao năng lực thích ứng, năng lực đổi mới sáng tạo và năng lực phát triển bền vững của nguồn nhân lực chưa được chú trọng đúng mức. Vì vậy, việc nâng cao nhận thức và đổi mới tư duy của các chủ thể là điều kiện tiên quyết nhằm xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu để tăng cường năng lực thích ứng và bảo đảm sự phát triển ổn định, lâu dài của Thành phố Cần Thơ trong bối cảnh biến đổi khí hậu. Do đó, để nâng cao nhận thức và đổi mới tư duy của các chủ thể trong xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu Thành phố Cần Thơ cần thực hiện tốt các nhóm giải pháp:

4.2.3.1. Nâng cao nhận thức của đội ngũ lãnh đạo, quản lý về vai trò của nguồn nhân lực trong phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu

Trước hết, cần nâng cao nhận thức của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp về vai trò đặc biệt quan trọng của nguồn nhân lực trong chiến lược phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu của Thành phố Cần Thơ. Với vị thế là trung tâm động lực của vùng Đồng bằng sông Cửu Long, các quyết sách phát triển của Thành phố không chỉ tác động đến phạm vi địa phương mà còn có ảnh hưởng lan tỏa tới toàn bộ khu vực. Do đó, nhận thức

và tư duy của đội ngũ lãnh đạo, quản lý về phát triển nguồn nhân lực cần được nâng lên một tầm nhìn chiến lược, gắn chặt với định hướng phát triển bền vững và thích ứng với biến đổi khí hậu của cả vùng.

Trong bối cảnh chuyển đổi mô hình tăng trưởng theo hướng kinh tế xanh, kinh tế số và phát triển bền vững, nguồn nhân lực không còn chỉ là yếu tố đầu vào của sản xuất mà trở thành nguồn lực quyết định chất lượng tăng trưởng, năng lực đổi mới sáng tạo và khả năng thích ứng của nền kinh tế. Những ngành và lĩnh vực sử dụng nguồn nhân lực có trình độ cao, có khả năng ứng dụng khoa học - công nghệ và quản trị hiện đại thường có khả năng chống chịu tốt hơn trước những biến động của môi trường tự nhiên và thị trường. Vì vậy, đội ngũ lãnh đạo, quản lý cần chuyển mạnh từ tư duy phát triển dựa chủ yếu vào khai thác tài nguyên và lao động giản đơn sang tư duy phát triển dựa trên tri thức, công nghệ và chất lượng nguồn nhân lực.

Việc nâng cao nhận thức của đội ngũ lãnh đạo, quản lý cần gắn với việc khắc phục tư duy ngắn hạn và cách tiếp cận hành chính hóa trong phát triển nguồn nhân lực. Phát triển nguồn nhân lực không thể chỉ dừng ở việc hoàn thành các chỉ tiêu đào tạo hoặc mở rộng quy mô giáo dục, mà phải hướng tới mục tiêu nâng cao chất lượng, năng lực thích ứng và khả năng đổi mới sáng tạo của lực lượng lao động. Điều này đòi hỏi các cấp lãnh đạo cần nhìn nhận phát triển nguồn nhân lực trong mối quan hệ dài hạn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, với quá trình chuyển đổi mô hình tăng trưởng và với yêu cầu thích ứng với biến đổi khí hậu của Thành phố Cần Thơ.

4.2.3.2. Nâng cao nhận thức của toàn xã hội về vai trò của nguồn nhân lực trong phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu

Bên cạnh đội ngũ lãnh đạo, quản lý, việc nâng cao nhận thức của toàn xã hội về vai trò của nguồn nhân lực trong thích ứng với biến đổi khí hậu cũng có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu không chỉ là nhiệm vụ của các cơ quan quản lý nhà nước hay các cơ sở giáo dục - đào tạo, mà cần có sự tham gia chủ động của doanh nghiệp, các tổ chức xã hội và người lao động.

Thực tế cho thấy, biến đổi khí hậu không chỉ là vấn đề môi trường mà còn tác động trực tiếp đến sinh kế, việc làm và cơ cấu ngành nghề của xã hội. Khi các hiện tượng khí hậu cực đoan xảy ra với tần suất ngày càng cao, những ngành nghề phụ thuộc nhiều vào điều kiện tự nhiên như nông nghiệp, thủy sản hoặc các hoạt động kinh tế ven sông, ven biển sẽ chịu tác động mạnh mẽ. Trong bối cảnh đó, nếu người lao động không được trang

bị đầy đủ kiến thức, kỹ năng và năng lực thích ứng thì nguy cơ mất sinh kế và bất ổn xã hội sẽ gia tăng.

Đối với Thành phố Cần Thơ, nơi có sự giao thoa giữa kinh tế đô thị và kinh tế nông nghiệp đặc trưng của vùng Đồng bằng sông Cửu Long, việc nâng cao nhận thức của người dân và cộng đồng doanh nghiệp về vai trò của nguồn nhân lực trong thích ứng với biến đổi khí hậu càng trở nên cần thiết. Người lao động cần nhận thức rõ rằng việc nâng cao trình độ học vấn, kỹ năng nghề nghiệp và năng lực tiếp cận công nghệ mới không chỉ giúp nâng cao thu nhập mà còn giúp họ thích ứng tốt hơn với những thay đổi của môi trường và thị trường lao động. Doanh nghiệp cũng cần coi đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực là yếu tố quyết định năng lực cạnh tranh và khả năng thích ứng lâu dài.

4.2.3.3. Đổi mới tư duy và phương thức tiếp cận trong xây dựng nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu

Đổi mới tư duy và phương thức tiếp cận là bước chuyển quan trọng nhằm biến nhận thức thành hành động cụ thể trong quá trình xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ. Trong điều kiện phát triển mới, tư duy về nguồn nhân lực cần được chuyển từ cách tiếp cận truyền thống sang cách tiếp cận mang tính hệ thống, dài hạn và thích ứng.

Trước hết, cần chuyển từ tư duy phát triển nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu lao động trước mắt sang tư duy chủ động chuẩn bị nguồn nhân lực cho tương lai. Quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, phát triển kinh tế xanh, kinh tế số và thích ứng với biến đổi khí hậu sẽ làm thay đổi sâu sắc nhu cầu về kỹ năng và cơ cấu việc làm trong xã hội. Vì vậy, công tác phát triển nguồn nhân lực cần dựa trên dự báo dài hạn về nhu cầu lao động, xu hướng công nghệ và những tác động của biến đổi khí hậu đối với thị trường lao động.

Bên cạnh đó, cần chuyển từ tư duy phát triển nguồn nhân lực theo chiều rộng sang tư duy chú trọng chất lượng và năng lực thích ứng. Trong bối cảnh biến đổi khí hậu và cạnh tranh toàn cầu ngày càng gay gắt, một lực lượng lao động đông về số lượng nhưng thiếu kỹ năng và năng lực đổi mới sáng tạo sẽ khó có thể trở thành động lực của phát triển bền vững. Thành phố Cần Thơ cần hướng tới xây dựng lực lượng lao động có trình độ chuyên môn cao, có kỹ năng số, có khả năng tiếp cận khoa học - công nghệ và có năng lực thích ứng linh hoạt với những thay đổi của môi trường kinh tế - xã hội.

Đồng thời, cần đổi mới phương thức tiếp cận trong xây dựng nguồn nhân lực theo hướng liên ngành, liên vùng và gắn kết chặt chẽ giữa đào tạo

với sử dụng lao động. Trong bối cảnh Thành phố Cần Thơ là trung tâm của vùng Đồng bằng sông Cửu Long, việc phát triển nguồn nhân lực cần được đặt trong mối liên hệ với nhu cầu phát triển chung của toàn vùng, đặc biệt trong các lĩnh vực như nông nghiệp công nghệ cao, logistics, công nghiệp chế biến và dịch vụ hiện đại. Cách tiếp cận này sẽ giúp nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực, đồng thời góp phần tăng cường năng lực thích ứng của toàn vùng trước những thách thức của biến đổi khí hậu.

Như vậy, nâng cao nhận thức và đổi mới tư duy của các chủ thể không chỉ là giải pháp mang tính định hướng mà còn là điều kiện quan trọng để triển khai hiệu quả các nhóm giải pháp tiếp theo trong xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ.

4.2.4. Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục - đào tạo và phát triển kỹ năng thích ứng với biến đổi khí hậu nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ

Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục - đào tạo và phát triển kỹ năng thích ứng với biến đổi khí hậu là giải pháp giữ vị trí trung tâm trong hệ thống giải pháp xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ. Nếu nâng cao nhận thức và đổi mới tư duy là khâu mở đường, tạo nền tảng về phương diện quan điểm và phương pháp tiếp cận, thì giáo dục - đào tạo chính là lĩnh vực trực tiếp hình thành tri thức, kỹ năng, phẩm chất và năng lực thích ứng của nguồn nhân lực. Nói cách khác, chất lượng của nguồn nhân lực trong dài hạn phụ thuộc trước hết vào chất lượng của hệ thống giáo dục - đào tạo và khả năng thích ứng của hệ thống này trước những đòi hỏi mới của thực tiễn phát triển.

Trong bối cảnh hiện nay, Thành phố Cần Thơ đang đứng trước yêu cầu phải đồng thời giải quyết nhiều nhiệm vụ lớn: đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa; phát triển kinh tế xanh, kinh tế số và kinh tế tuần hoàn; nâng cao chất lượng tăng trưởng đảm bảo mục tiêu duy trì hai số của cả nước đến năm 2030; đồng thời chủ động thích ứng với biến đổi khí hậu trong điều kiện là trung tâm động lực của vùng Đồng bằng sông Cửu Long. Những nhiệm vụ đó đòi hỏi nguồn nhân lực không chỉ có trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp theo nghĩa truyền thống, mà còn phải có tư duy đổi mới sáng tạo, không ngừng học tập nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề, khả năng sử dụng công nghệ, năng lực chuyển đổi nghề nghiệp và thích ứng linh hoạt với những biến động của môi trường tự nhiên, kinh tế và xã hội. Điều này đặt ra

yêu cầu phải đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục - đào tạo, không chỉ ở nội dung, chương trình, phương pháp mà còn ở mục tiêu, triết lý phát triển và cơ chế liên kết giữa đào tạo với sử dụng nguồn nhân lực.

Về bản chất, giáo dục - đào tạo trong điều kiện phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu không thể chỉ dừng lại ở chức năng truyền thụ tri thức hay cung ứng lao động cho thị trường theo nhu cầu trước mắt. Giáo dục - đào tạo phải hướng tới hình thành con người có năng lực thích ứng với những thay đổi nhanh chóng của bối cảnh phát triển; có khả năng kết hợp giữa tri thức chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp với ý thức môi trường, trách nhiệm xã hội và năng lực hành động trong điều kiện rủi ro khí hậu ngày càng gia tăng. Đối với Thành phố Cần Thơ, yêu cầu này càng trở nên cấp thiết bởi địa phương không chỉ cần một lực lượng lao động phục vụ cho tăng trưởng kinh tế hiện tại, mà còn cần một đội ngũ nhân lực có khả năng dẫn dắt tiến trình chuyển đổi mô hình phát triển theo hướng bền vững, xanh và thích ứng trong tương lai.

Do đó, đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục - đào tạo và phát triển kỹ năng thích ứng với biến đổi khí hậu phải được coi là giải pháp trung tâm nhằm xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cả về trí lực, kỹ năng nghề nghiệp, năng lực số, khả năng chuyển đổi việc làm và năng lực thích ứng xã hội. Đây không chỉ là yêu cầu của riêng ngành giáo dục, mà là nhiệm vụ chiến lược của toàn bộ hệ thống chính trị, của cộng đồng doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo trên địa bàn Thành phố Cần Thơ.

Từ thực trạng khảo sát có thể thấy, đổi mới giáo dục - đào tạo ở thành phố Cần Thơ hiện nay cần được đặt vào đúng “điểm nghẽn” của năng lực thích ứng, chứ không chỉ dừng ở cải tiến chương trình theo nghĩa chung. Kỹ năng chuyển đổi sinh kế của nguồn nhân lực trong các ngành nông nghiệp, thủy sản, công nghiệp chế biến và dịch vụ có điểm trung bình chỉ đạt 3,66/5 điểm, thấp nhất trong nhóm các chỉ số thích ứng; khả năng thích ứng trực tiếp trước hạn hán, ngập lụt, xâm nhập mặn, sạt lở và các hiện tượng khí hậu cực đoan chỉ đạt 3,78/5 điểm; năng lực tham mưu, quản lý và tổ chức thực hiện của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đạt 3,79/5 điểm. Đồng thời, mức đánh giá đối với chính sách đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu chỉ đạt 3,82/5 điểm; nội dung giáo dục, đào tạo và đào tạo nghề gắn với thực tiễn biến đổi khí hậu, môi trường và sinh kế bền vững đạt 3,83/5 điểm. Những số liệu này cho thấy đổi mới giáo dục - đào

tạo phải chuyển mạnh sang hướng phát triển năng lực thích ứng, đào tạo lại, bồi dưỡng thường xuyên, đào tạo theo mô-đun và gắn chặt hơn với các tình huống sinh kế thực tế của từng nhóm lao động, nhất là lao động nông nghiệp, lao động phi chính thức và lao động ở địa bàn dễ bị tổn thương [Bảng 1 - Phụ lục 3.4; Bảng 1 - Phụ lục 3.5].

4.2.4.1. Đổi mới mục tiêu và nội dung giáo dục - đào tạo gắn với yêu cầu phát triển bền vững và thích ứng với biến đổi khí hậu

Trước hết, cần đổi mới mục tiêu và nội dung giáo dục - đào tạo theo hướng gắn chặt với yêu cầu phát triển bền vững và thích ứng với biến đổi khí hậu. Đây là nội dung có ý nghĩa nền tảng bởi mục tiêu đào tạo sẽ quyết định nội dung, phương pháp, chuẩn đầu ra và cách thức tổ chức quá trình giáo dục. Trong điều kiện mới, mục tiêu giáo dục - đào tạo ở Thành phố Cần Thơ không thể chỉ dừng lại ở việc trang bị tri thức chuyên môn hoặc đào tạo nguồn lao động đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế trước mắt, mà phải hướng tới hình thành thể hệ người lao động có năng lực toàn diện, có ý thức trách nhiệm với xã hội và môi trường, đồng thời có đủ năng lực thích ứng với những thay đổi nhanh chóng do biến đổi khí hậu và chuyển đổi mô hình phát triển đặt ra.

Từ góc độ đó, nội dung giáo dục - đào tạo cần được điều chỉnh theo hướng tích hợp mạnh mẽ hơn các tri thức về phát triển bền vững, biến đổi khí hậu, bảo vệ môi trường, quản lý tài nguyên, sử dụng hiệu quả năng lượng, kinh tế xanh và kinh tế tuần hoàn vào trong chương trình giảng dạy. Việc tích hợp này không nên thực hiện một cách cơ học hoặc dừng ở mức lồng ghép hình thức, mà cần được thiết kế phù hợp với từng bậc học, từng loại hình đào tạo và từng nhóm ngành nghề cụ thể. Đối với giáo dục phổ thông, cần chú trọng hình thành nhận thức ban đầu, ý thức công dân môi trường và lối sống bền vững cho người học. Đối với giáo dục nghề nghiệp và giáo dục đại học, cần đi sâu hơn vào việc trang bị tri thức chuyên ngành gắn với quản lý rủi ro khí hậu, công nghệ xanh, sản xuất sạch hơn, quản trị môi trường và thích ứng nghề nghiệp trong điều kiện mới.

Đặc biệt, với vai trò là trung tâm giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ của vùng Đồng bằng sông Cửu Long, Thành phố Cần Thơ cần chủ động định hướng lại nội dung đào tạo của các cơ sở giáo dục, nhất là trong các lĩnh vực có quan hệ trực tiếp với chiến lược phát triển của địa phương như nông nghiệp công nghệ cao, công nghiệp chế biến, logistics, quản lý đô thị, tài nguyên - môi trường, công nghệ thông tin, du lịch sinh thái và dịch vụ chất lượng cao. Nội dung đào tạo ở những ngành này phải phản ánh được những

thay đổi của thực tiễn phát triển trong điều kiện biến đổi khí hậu, tức là không chỉ dạy cách “làm nghề”, mà còn dạy cách “làm nghề trong điều kiện biến đổi”, “làm nghề gắn với tiết kiệm tài nguyên”, “làm nghề gắn với trách nhiệm môi trường” và “làm nghề trong một thị trường lao động có tính cạnh tranh, số hóa và biến động cao”.

Bên cạnh tri thức chuyên môn, việc đổi mới nội dung giáo dục - đào tạo còn phải hướng tới phát triển hệ thống năng lực mềm và năng lực thích ứng cho người học. Trong thực tiễn hiện nay, những kỹ năng như tư duy phản biện, giải quyết vấn đề, làm việc nhóm, thích ứng với thay đổi, giao tiếp trong môi trường số, quản lý thời gian, và đổi mới sáng tạo ngày càng trở thành thành tố quan trọng của chất lượng nguồn nhân lực. Trong bối cảnh biến đổi khí hậu, những kỹ năng đó càng có ý nghĩa đặc biệt, bởi người lao động phải thường xuyên đối mặt với những thay đổi của điều kiện sản xuất, phương thức tổ chức lao động, cơ cấu việc làm và các rủi ro môi trường. Một hệ thống giáo dục - đào tạo hiện đại không chỉ tạo ra những người “biết”, mà phải tạo ra những người “biết thích ứng”, “biết thay đổi” và “biết phát triển trong điều kiện không chắc chắn”.

Ngoài ra, đổi mới mục tiêu và nội dung giáo dục - đào tạo còn đòi hỏi phải chuyển từ cách tiếp cận thiên về truyền thụ kiến thức sang cách tiếp cận phát triển năng lực người học. Đây là sự chuyển đổi có ý nghĩa phương pháp luận sâu sắc. Trong điều kiện xã hội tri thức và biến đổi khí hậu, tri thức chuyên môn có thể nhanh chóng thay đổi hoặc lạc hậu, trong khi năng lực tự học, năng lực ứng dụng, năng lực đổi mới và năng lực thích ứng mới là yếu tố bảo đảm cho người lao động phát triển bền vững trong dài hạn. Vì vậy, giáo dục - đào tạo ở Thành phố Cần Thơ cần được tổ chức theo hướng làm cho người học không chỉ nắm được kiến thức, mà còn biết vận dụng kiến thức vào thực tiễn, biết thích nghi với hoàn cảnh mới và có khả năng tiếp tục học hỏi trong suốt cuộc đời lao động.

Như vậy, đổi mới mục tiêu và nội dung giáo dục - đào tạo gắn với yêu cầu phát triển bền vững và thích ứng với biến đổi khí hậu không chỉ là điều chỉnh kỹ thuật trong chương trình giảng dạy, mà thực chất là sự chuyển đổi về chất trong triết lý giáo dục và định hướng phát triển nguồn nhân lực. Đây là cơ sở quan trọng để Thành phố Cần Thơ hình thành lực lượng lao động có chất lượng cao, có tư duy phát triển bền vững và có đủ năng lực tham gia vào tiến trình chuyển đổi kinh tế - xã hội trong bối cảnh biến đổi khí hậu.

4.2.4.2. Phát triển hệ thống đào tạo nghề, đào tạo lại và bồi dưỡng thường xuyên nhằm nâng cao kỹ năng thích ứng của lực lượng lao động

Bên cạnh việc đổi mới mục tiêu và nội dung giáo dục - đào tạo, cần đặc biệt chú trọng phát triển hệ thống đào tạo nghề, đào tạo lại và bồi dưỡng thường xuyên nhằm nâng cao kỹ năng thích ứng của lực lượng lao động. Đây là yêu cầu có ý nghĩa thực tiễn rất lớn bởi trong bối cảnh biến đổi khí hậu, chuyển đổi số và tái cơ cấu nền kinh tế đang diễn ra mạnh mẽ, thị trường lao động không còn ổn định theo mô hình truyền thống mà đang thay đổi nhanh chóng cả về cơ cấu ngành nghề, tiêu chuẩn kỹ năng và phương thức tổ chức lao động. Trong điều kiện đó, một bộ phận không nhỏ người lao động sẽ phải thích ứng với sự thay đổi nghề nghiệp, thay đổi môi trường làm việc hoặc phải thường xuyên cập nhật kỹ năng mới nếu không muốn bị tụt hậu.

Đối với Thành phố Cần Thơ, phát triển đào tạo nghề và đào tạo lại không chỉ là giải pháp nâng cao chất lượng lao động, mà còn là công cụ quan trọng để điều tiết quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng hiện đại, xanh và bền vững. Là trung tâm vùng, Thành phố Cần Thơ vừa có nhu cầu lớn về nguồn lao động kỹ thuật phục vụ các ngành công nghiệp, dịch vụ, logistics, thương mại, công nghệ thông tin, y tế, giáo dục và quản lý đô thị; vừa cần một lực lượng lao động có kỹ năng mới trong các lĩnh vực nông nghiệp công nghệ cao, chế biến nông sản, dịch vụ môi trường và kinh tế số. Vì vậy, đào tạo nghề không thể tiếp tục theo cách dàn trải, nặng về hình thức hoặc xa rời nhu cầu sử dụng lao động, mà cần được tổ chức linh hoạt, thực chất và gắn chặt với định hướng phát triển của Thành phố.

Sự cần thiết phải phát triển mạnh hệ thống đào tạo nghề, đào tạo lại và bồi dưỡng thường xuyên còn được chứng minh bởi đặc điểm chất lượng nguồn nhân lực của không gian Cần Thơ mở rộng hiện nay. Dù toàn vùng có quy mô dân số khoảng 3.207.077 người, lực lượng lao động 1.673.076 người và số lao động đang làm việc 1.623.370 người, nhưng tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ chỉ đạt khoảng 17,83%; trong đó Cần Thơ đạt 25,2%, Hậu Giang 14,10% và Sóc Trăng 12,92%. Quy mô lớn nhưng “độ dày” của nguồn nhân lực qua đào tạo còn mỏng và phân hóa mạnh giữa trung tâm với các địa phương vệ tinh cho thấy đào tạo ban đầu chưa đủ, mà cần một hệ thống đào tạo lại linh hoạt, liên tục, tiếp cận được cả người lao động đang làm việc lẫn lao động có nguy cơ mất việc hoặc phải chuyển đổi nghề nghiệp do tác động của biến đổi khí hậu. Vì vậy, cần xây dựng mạng lưới đào tạo nghề mở, linh hoạt theo không gian vùng, kết hợp giữa cơ sở đào tạo chính

quy ở trung tâm Cần Thơ với các điểm đào tạo vệ tinh ở Hậu Giang, Sóc Trăng, nhằm thu hẹp khoảng cách đào tạo và nâng năng lực thích ứng trên toàn không gian phát triển mới [Bảng 3.1, Chương 3].

Trước hết, cần đổi mới mạnh mẽ hệ thống giáo dục nghề nghiệp theo hướng mở, linh hoạt và thích ứng. Hệ thống này phải có khả năng đào tạo đa dạng các trình độ kỹ năng, từ đào tạo sơ cấp, trung cấp, cao đẳng nghề đến bồi dưỡng ngắn hạn, đào tạo theo mô-đun, đào tạo tại chỗ và đào tạo lại cho lao động trưởng thành. Sự linh hoạt này đặc biệt quan trọng trong bối cảnh biến đổi khí hậu làm xuất hiện những yêu cầu nghề nghiệp mới, đồng thời khiến một số nghề cũ có nguy cơ giảm nhu cầu hoặc phải thay đổi nội dung kỹ năng. Khi hệ thống đào tạo nghề đủ linh hoạt, người lao động có thể tiếp cận các cơ hội học tập phù hợp với điều kiện thời gian, trình độ và nhu cầu nghề nghiệp của mình, từ đó nâng cao khả năng thích ứng trước những biến động của thị trường lao động.

Cùng với đó, cần tăng cường đào tạo lại và bồi dưỡng thường xuyên cho lực lượng lao động đang làm việc. Đây là vấn đề có ý nghĩa đặc biệt quan trọng bởi trong thực tế, phần lớn lực lượng lao động không quay lại hệ thống giáo dục chính quy sau khi đã tham gia thị trường lao động, trong khi yêu cầu kỹ năng lại thay đổi ngày càng nhanh. Do đó, nếu không có cơ chế đào tạo lại và bồi dưỡng thường xuyên, khoảng cách giữa yêu cầu của công việc với năng lực thực tế của người lao động sẽ ngày càng gia tăng. Đào tạo lại trong trường hợp này không chỉ nhằm bổ sung kỹ năng nghề nghiệp, mà còn giúp người lao động thích ứng với công nghệ mới, quy trình sản xuất mới, phương thức quản lý mới và những yêu cầu mới của việc làm trong điều kiện biến đổi khí hậu.

Một trọng tâm quan trọng là phát triển các kỹ năng thích ứng cốt lõi cho người lao động. Những kỹ năng này bao gồm kỹ năng sử dụng công nghệ số, kỹ năng quản lý và khai thác thông tin, kỹ năng làm việc trong môi trường thay đổi, kỹ năng chuyển đổi nghề nghiệp, kỹ năng quản lý rủi ro, kỹ năng hợp tác trong sản xuất và dịch vụ, cũng như kỹ năng thực hành nghề nghiệp gắn với tiết kiệm tài nguyên và bảo vệ môi trường. Trong bối cảnh biến đổi khí hậu, những kỹ năng đó không còn là yêu cầu bổ sung, mà đang dần trở thành thành tố thiết yếu của chất lượng nguồn nhân lực. Một lực lượng lao động thiếu kỹ năng thích ứng sẽ khó duy trì việc làm bền vững, khó chuyển đổi sinh kế khi điều kiện thay đổi và khó đáp ứng yêu cầu phát triển của nền kinh tế xanh và kinh tế số.

Đối với Thành phố Cần Thơ, cần ưu tiên phát triển các chương trình đào tạo nghề và đào tạo lại gắn với các ngành, lĩnh vực có ý nghĩa chiến lược đối với phát triển bền vững như công nghệ sau thu hoạch, chế biến nông sản, logistics, quản trị chuỗi cung ứng, thương mại điện tử, kỹ thuật số, quản lý đô thị thông minh, dịch vụ y tế, dịch vụ giáo dục, công nghệ môi trường và nông nghiệp công nghệ cao. Những lĩnh vực này không chỉ có khả năng tạo việc làm ổn định, giá trị gia tăng cao, mà còn phù hợp với định hướng chuyển đổi mô hình phát triển của Thành phố trong bối cảnh biến đổi khí hậu. Khi đào tạo nghề được gắn đúng với định hướng phát triển, nó sẽ trở thành công cụ quan trọng để vừa nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, vừa thúc đẩy tái cơ cấu kinh tế theo hướng bền vững.

Ngoài ra, cần xây dựng cơ chế hỗ trợ để người lao động có thể tiếp cận thuận lợi hơn với các chương trình đào tạo nghề, đào tạo lại và bồi dưỡng thường xuyên. Trong thực tế, không ít lao động, đặc biệt là lao động có hoàn cảnh khó khăn, lao động phi chính thức hoặc lao động trung niên, gặp rào cản khi tham gia các chương trình đào tạo do hạn chế về thời gian, chi phí, thông tin hoặc tâm lý ngại thay đổi. Vì vậy, ngoài việc mở rộng mạng lưới đào tạo, Thành phố cần có chính sách khuyến khích và hỗ trợ phù hợp để tạo điều kiện cho mọi nhóm lao động đều có cơ hội nâng cao kỹ năng và tăng cường khả năng thích ứng.

Có thể thấy, phát triển hệ thống đào tạo nghề, đào tạo lại và bồi dưỡng thường xuyên không chỉ là yêu cầu kỹ thuật của chính sách lao động - việc làm, mà thực chất là một cấu phần quan trọng của chiến lược xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu. Khi người lao động được trang bị tốt hơn về kỹ năng nghề nghiệp và kỹ năng thích ứng, Thành phố Cần Thơ sẽ có điều kiện nâng cao chất lượng lao động, tăng sức cạnh tranh của nền kinh tế và củng cố năng lực chống chịu của xã hội trước các tác động ngày càng phức tạp của biến đổi khí hậu.

4.2.4.3. Tăng cường liên kết giữa cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và chính quyền địa phương trong phát triển nguồn nhân lực

Để việc đổi mới giáo dục - đào tạo thực sự đi vào chiều sâu và tạo ra hiệu quả thực chất, cần tăng cường liên kết chặt chẽ giữa cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và chính quyền địa phương trong phát triển nguồn nhân lực. Đây là một yêu cầu có tính nguyên tắc, bởi trong nền kinh tế hiện đại, đào tạo và sử dụng lao động không thể tồn tại như hai quá trình tách rời. Nếu cơ sở đào tạo hoạt động xa rời nhu cầu thực tiễn, chương trình đào tạo chậm cập nhật so với

sự vận động của thị trường lao động; ngược lại, nếu doanh nghiệp chỉ sử dụng lao động mà không tham gia vào quá trình hình thành kỹ năng và chuẩn đầu ra, thì rất khó tạo ra nguồn nhân lực có chất lượng, phù hợp và có khả năng thích ứng cao.

Trong điều kiện phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu, mối liên kết này càng trở nên quan trọng hơn. Biến đổi khí hậu làm thay đổi nhanh chóng nhu cầu kỹ năng, tiêu chuẩn việc làm và phương thức tổ chức sản xuất, do đó các cơ sở đào tạo nếu không được kết nối thường xuyên với doanh nghiệp và cơ quan quản lý sẽ khó dự báo đúng nhu cầu nhân lực tương lai. Thành phố Cần Thơ với vai trò là trung tâm vùng cần đi đầu trong việc hình thành cơ chế liên kết hiệu quả giữa “nhà trường - doanh nghiệp - nhà nước” nhằm bảo đảm quá trình đào tạo gắn với thực tiễn sử dụng, đồng thời gắn với định hướng phát triển bền vững và thích ứng với biến đổi khí hậu của địa phương.

Trước hết, cần nâng cao vai trò của doanh nghiệp trong quá trình xây dựng và tổ chức đào tạo. Doanh nghiệp không chỉ là nơi tiếp nhận lao động sau đào tạo, mà phải trở thành chủ thể tham gia tích cực vào việc xác định nhu cầu kỹ năng, xây dựng chuẩn đầu ra, góp ý chương trình, tổ chức thực hành, thực tập và đánh giá kết quả đào tạo. Khi doanh nghiệp tham gia trực tiếp vào quá trình này, nội dung đào tạo sẽ sát hơn với yêu cầu công việc, người học có cơ hội tiếp cận môi trường sản xuất thực tế, còn cơ sở đào tạo có điều kiện cập nhật nhanh hơn những thay đổi về công nghệ, quy trình và kỹ năng nghề nghiệp. Đây là điều kiện quan trọng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các ngành, lĩnh vực then chốt của Thành phố Cần Thơ.

Bên cạnh đó, các cơ sở đào tạo cần chủ động hơn trong việc mở rộng liên kết với doanh nghiệp và thị trường lao động. Sự chủ động này không chỉ thể hiện ở việc ký kết hợp tác, mà quan trọng hơn là ở việc thiết kế chương trình đào tạo theo nhu cầu thực tiễn, phát triển các mô hình đào tạo gắn với nơi làm việc, đào tạo theo đơn đặt hàng, đào tạo theo dự án và phối hợp nghiên cứu - ứng dụng với doanh nghiệp. Trong bối cảnh Thành phố Cần Thơ đang đẩy mạnh phát triển công nghiệp chế biến, dịch vụ logistics, thương mại, công nghệ số, nông nghiệp công nghệ cao và quản lý đô thị hiện đại, các cơ sở đào tạo trên địa bàn cần bám sát những lĩnh vực này để phát triển ngành nghề, chuyên đề và mô hình đào tạo phù hợp.

Chính quyền địa phương giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong việc điều phối, hỗ trợ và tạo lập thể chế cho mối liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh

nghiệp. Nếu thiếu vai trò điều phối của Nhà nước, mối liên kết này dễ bị chi phối bởi lợi ích cục bộ, thiếu ổn định hoặc chỉ mang tính hình thức. Vì vậy, Thành phố Cần Thơ cần xây dựng cơ chế chính sách khuyến khích doanh nghiệp tham gia đào tạo, hỗ trợ các cơ sở đào tạo đổi mới chương trình, đầu tư hạ tầng thực hành, đồng thời phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động đủ tin cậy để làm căn cứ cho dự báo và định hướng đào tạo. Chính quyền cũng cần thúc đẩy các mô hình hợp tác công - tư trong phát triển nguồn nhân lực, nhất là ở những lĩnh vực có nhu cầu nhân lực lớn và yêu cầu kỹ năng cao.

Một nội dung quan trọng khác là tăng cường gắn kết đào tạo với chiến lược phát triển ngành và không gian phát triển của Thành phố Cần Thơ. Là trung tâm của vùng Đồng bằng sông Cửu Long, Thành phố không chỉ đào tạo nhân lực cho chính mình mà còn có vai trò cung ứng và dẫn dắt nguồn nhân lực cho cả khu vực. Vì vậy, quá trình liên kết giữa cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và chính quyền cần được đặt trong tầm nhìn rộng hơn, gắn với chiến lược phát triển vùng, với sự hình thành các chuỗi giá trị liên kết và với yêu cầu thích ứng chung của vùng trước biến đổi khí hậu. Cách tiếp cận này sẽ giúp hoạt động đào tạo không chỉ giải quyết nhu cầu trước mắt của thị trường lao động địa phương, mà còn góp phần chuẩn bị nguồn nhân lực cho những chuyển đổi lớn của toàn vùng trong tương lai.

Như vậy, tăng cường liên kết giữa cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và chính quyền địa phương không chỉ là giải pháp nâng cao hiệu quả đào tạo, mà còn là điều kiện để xây dựng hệ sinh thái phát triển nguồn nhân lực năng động, thích ứng và bền vững. Khi mối liên kết này được thiết lập chặt chẽ và vận hành hiệu quả, quá trình giáo dục - đào tạo ở Thành phố Cần Thơ sẽ gắn hơn với thực tiễn phát triển, với nhu cầu của nền kinh tế và với yêu cầu thích ứng trước biến đổi khí hậu; từ đó góp phần tạo dựng nền tảng nhân lực vững chắc cho phát triển bền vững trong dài hạn.

Tóm lại, đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục - đào tạo và phát triển kỹ năng thích ứng với biến đổi khí hậu là giải pháp có ý nghĩa quyết định trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ. Giải pháp này chỉ có thể phát huy hiệu quả khi được triển khai đồng bộ từ đổi mới mục tiêu, nội dung, phương pháp đào tạo đến phát triển đào tạo nghề, đào tạo lại, bồi dưỡng thường xuyên và tăng cường liên kết giữa nhà trường, doanh nghiệp và chính quyền. Khi đó, giáo dục - đào tạo mới thực sự trở thành động lực trực tiếp tạo dựng nguồn nhân lực có chất lượng, có năng lực thích ứng và có khả năng đáp ứng yêu

cầu phát triển bền vững của Thành phố Cần Thơ trong bối cảnh biến đổi khí hậu ngày càng gia tăng.

4.2.5. Tái cơ cấu và phát triển nguồn nhân lực gắn với chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ

Trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội, cơ cấu nguồn nhân lực có vai trò đặc biệt quan trọng, bởi nó phản ánh mối quan hệ giữa lực lượng lao động với mô hình tăng trưởng và định hướng phát triển của địa phương. Một cơ cấu lao động hợp lý không chỉ giúp nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lực con người mà còn tạo điều kiện thúc đẩy chuyển dịch kinh tế theo hướng hiện đại, bền vững và có khả năng thích ứng trước những biến động của môi trường tự nhiên.

Đối với Thành phố Cần Thơ, quá trình chuyển đổi mô hình tăng trưởng đang diễn ra mạnh mẽ theo hướng tăng tỷ trọng khu vực công nghiệp - xây dựng và dịch vụ, đồng thời từng bước nâng cao chất lượng và giá trị gia tăng của sản xuất nông nghiệp. Trong bối cảnh đó, việc điều chỉnh cơ cấu nguồn nhân lực trở thành yêu cầu cấp thiết nhằm bảo đảm sự tương thích giữa lực lượng lao động với định hướng phát triển của các ngành kinh tế. Nếu cơ cấu lao động không theo kịp quá trình chuyển dịch kinh tế thì sẽ dẫn đến tình trạng mất cân đối giữa cung và cầu lao động, làm giảm hiệu quả sử dụng nguồn lực và hạn chế khả năng thích ứng của nền kinh tế địa phương.

Bên cạnh yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế, những tác động ngày càng rõ nét của biến đổi khí hậu cũng đang đặt ra những thách thức mới đối với thị trường lao động. Những thay đổi về điều kiện sản xuất, sinh kế và không gian phát triển kinh tế đòi hỏi lực lượng lao động phải có khả năng thích ứng cao hơn, đồng thời đòi hỏi cơ cấu lao động phải được điều chỉnh theo hướng phù hợp với các ngành, lĩnh vực có khả năng phát triển ổn định và bền vững trong dài hạn. Vì vậy, cơ cấu lại và phát triển nguồn nhân lực cần được đặt trong mối liên hệ chặt chẽ với chiến lược phát triển kinh tế của Thành phố Cần Thơ cũng như với yêu cầu nâng cao năng lực thích ứng của địa phương trước những biến động của khí hậu và môi trường.

Thực tiễn cho thấy yêu cầu cơ cấu lại nguồn nhân lực ở thành phố Cần Thơ hiện nay không chỉ xuất phát từ định hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế, mà còn từ sự chưa tương thích giữa cơ cấu lao động hiện có với yêu cầu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu. Kết quả khảo sát cho thấy mức đánh giá về tính hợp lý của cơ cấu nguồn nhân lực giữa các ngành, lĩnh vực

và địa bàn có điểm trung bình chỉ đạt 3,74/5 điểm; trong khi đánh giá về số lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững chỉ đạt 3,77/5 điểm. Đồng thời, tình trạng di cư lao động, nhất là lao động trẻ, được đánh giá tác động khá mạnh đến chất lượng và tính ổn định của nguồn nhân lực với điểm trung bình 4,09/5 điểm. Điều đó phản ánh rõ một thực trạng: vấn đề của thành phố không còn là thiếu lực lượng lao động về số lượng, mà là sự mất cân đối về cơ cấu, phân bố và tính ổn định của nguồn nhân lực, nhất là giữa khu vực trung tâm với các địa bàn vệ tinh, giữa nhóm ngành nông nghiệp truyền thống với các ngành dịch vụ, công nghiệp và lĩnh vực kinh tế mới. Vì vậy, giải pháp cơ cấu lại nguồn nhân lực cần được đặt ra như một yêu cầu tái phân bổ và tái định hướng lao động theo hướng giảm dần lao động năng suất thấp, tăng tỷ trọng lao động trong các ngành dịch vụ hiện đại, logistics, công nghiệp chế biến, công nghệ số, nông nghiệp công nghệ cao và các lĩnh vực có khả năng thích ứng tốt hơn với rủi ro khí hậu [Bảng 14, 15, 16, 20 - Phụ lục 3.2].

4.2.5.1. Điều chỉnh cơ cấu nguồn nhân lực phù hợp với định hướng phát triển kinh tế của Thành phố Cần Thơ

Trước hết, cần từng bước điều chỉnh cơ cấu nguồn nhân lực theo hướng phù hợp với định hướng phát triển kinh tế của Thành phố Cần Thơ trong giai đoạn mới. Quá trình này cần gắn chặt với chiến lược chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng nâng cao chất lượng tăng trưởng, phát triển các ngành dịch vụ hiện đại và đẩy mạnh ứng dụng khoa học - công nghệ trong sản xuất.

Việc điều chỉnh cơ cấu lao động cần được thực hiện trước hết theo hướng chuyển dịch hợp lý giữa các ngành kinh tế. Trong bối cảnh các ngành dịch vụ, thương mại, logistics, công nghiệp chế biến và công nghệ thông tin ngày càng giữ vai trò quan trọng trong cơ cấu kinh tế của Thành phố, nhu cầu về lực lượng lao động có kỹ năng và trình độ chuyên môn trong những lĩnh vực này sẽ tiếp tục gia tăng. Do đó, cần có chính sách đào tạo, bồi dưỡng và định hướng nghề nghiệp nhằm thúc đẩy quá trình chuyển dịch lao động từ những ngành có năng suất thấp sang những lĩnh vực có giá trị gia tăng cao và tiềm năng phát triển lâu dài.

Song song với việc điều chỉnh cơ cấu lao động theo ngành nghề, cần chú trọng nâng cao trình độ chuyên môn của lực lượng lao động. Trong nền kinh tế hiện đại, chất lượng lao động ngày càng trở thành yếu tố quyết định năng suất và sức cạnh tranh của nền kinh tế. Vì vậy, Thành phố Cần Thơ cần tăng tỷ lệ lao động qua đào tạo, đặc biệt là lao động có trình độ kỹ thuật và chuyên môn cao trong các lĩnh vực khoa học - công nghệ, quản lý, kỹ thuật và dịch vụ hiện đại.

Việc nâng cao trình độ chuyên môn không chỉ giúp cải thiện năng suất lao động mà còn góp phần nâng cao khả năng thích ứng của lực lượng lao động trước những thay đổi của môi trường sản xuất và thị trường lao động.

Ngoài ra, việc điều chỉnh cơ cấu nguồn nhân lực cũng cần được xem xét trong mối quan hệ với không gian phát triển của Thành phố. Là trung tâm kinh tế - xã hội của vùng Đồng bằng sông Cửu Long, Thành phố Cần Thơ có vai trò quan trọng trong việc cung ứng nguồn nhân lực cho nhiều ngành kinh tế của khu vực. Do đó, chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Thành phố cần được xây dựng theo hướng mở, gắn với nhu cầu phát triển của toàn vùng, đặc biệt trong các lĩnh vực có tính liên kết cao như logistics, thương mại, dịch vụ khoa học - công nghệ và đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao.

Việc điều chỉnh cơ cấu nguồn nhân lực còn cần được triển khai theo hướng có trọng điểm ngành, trọng điểm không gian và trọng điểm nhóm đối tượng dễ bị tổn thương. Do đó, cần ưu tiên điều chỉnh cơ cấu và nâng chất lượng nguồn nhân lực cho khu vực nông nghiệp và nông thôn thông qua đào tạo chuyển đổi sinh kế, đào tạo kỹ thuật nông nghiệp thông minh, quản lý tài nguyên nước, kỹ năng tiếp cận công nghệ và kết nối thị trường, thay vì chỉ nêu chung về chuyển dịch cơ cấu lao động.

4.2.5.2. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong các lĩnh vực kinh tế trọng điểm và các ngành có vai trò thích ứng với biến đổi khí hậu

Cùng với việc điều chỉnh cơ cấu nguồn nhân lực, cần đặc biệt chú trọng phát triển lực lượng lao động có trình độ cao trong các ngành và lĩnh vực trọng điểm của Thành phố Cần Thơ. Trong bối cảnh cạnh tranh kinh tế ngày càng gay gắt và những tác động của biến đổi khí hậu ngày càng rõ rệt, nguồn nhân lực chất lượng cao trở thành yếu tố quan trọng quyết định năng lực cạnh tranh và khả năng thích ứng của nền kinh tế địa phương.

Trước hết, cần tập trung phát triển đội ngũ lao động có trình độ chuyên môn cao trong các ngành kinh tế mũi nhọn của Thành phố như công nghiệp chế biến, dịch vụ logistics, thương mại, công nghệ thông tin, giáo dục - đào tạo, y tế và các dịch vụ chất lượng cao. Đây là những lĩnh vực có vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và nâng cao vị thế của Thành phố Cần Thơ trong khu vực. Việc phát triển nguồn nhân lực trong các lĩnh vực này không chỉ giúp nâng cao hiệu quả hoạt động của các ngành kinh tế mà còn tạo điều kiện thúc đẩy quá trình chuyển đổi mô hình tăng trưởng theo hướng hiện đại.

Bên cạnh đó, cần chú trọng phát triển đội ngũ nhân lực trong các lĩnh vực có liên quan trực tiếp đến quản lý tài nguyên, bảo vệ môi trường và thích

ứng với biến đổi khí hậu. Trong bối cảnh biến đổi khí hậu đang tác động ngày càng sâu rộng đến đời sống kinh tế - xã hội, nhu cầu về các chuyên gia và kỹ thuật viên trong các lĩnh vực như quản lý tài nguyên - môi trường, công nghệ môi trường, quy hoạch đô thị bền vững, nông nghiệp công nghệ cao và quản lý rủi ro thiên tai ngày càng gia tăng. Việc đào tạo và phát triển đội ngũ nhân lực trong những lĩnh vực này sẽ góp phần nâng cao năng lực quản lý và khả năng ứng phó của Thành phố trước các thách thức về môi trường và khí hậu.

Ngoài việc chú trọng đào tạo trong nước, Thành phố Cần Thơ cũng cần xây dựng chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài nhằm hình thành đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học và cán bộ quản lý có trình độ cao. Một cơ chế thu hút phù hợp sẽ tạo điều kiện để các chuyên gia và trí thức tham gia vào quá trình nghiên cứu, tư vấn chính sách và chuyển giao tri thức phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

Đồng thời, cần xây dựng môi trường làm việc thuận lợi để phát huy tiềm năng sáng tạo của đội ngũ trí thức và doanh nhân. Một môi trường khuyến khích đổi mới sáng tạo, hỗ trợ nghiên cứu và phát triển khoa học - công nghệ sẽ góp phần thúc đẩy sự hình thành và phát triển của lực lượng lao động có trình độ cao. Khi nguồn nhân lực chất lượng cao được phát triển mạnh mẽ, Thành phố Cần Thơ sẽ có điều kiện nâng cao năng lực cạnh tranh, đồng thời củng cố khả năng thích ứng của nền kinh tế trước những biến động của bối cảnh phát triển.

Tóm lại, cơ cấu lại và phát triển nguồn nhân lực gắn với chuyển dịch cơ cấu kinh tế là một trong những giải pháp quan trọng nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng lực lượng lao động và tạo nền tảng cho sự phát triển bền vững của Thành phố Cần Thơ. Khi cơ cấu lao động được điều chỉnh hợp lý và lực lượng lao động có trình độ cao được phát triển mạnh mẽ, Thành phố sẽ có điều kiện nâng cao năng lực cạnh tranh, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và tăng cường khả năng thích ứng trước những thách thức của biến đổi khí hậu trong giai đoạn phát triển mới.

4.2.6. Đẩy mạnh ứng dụng khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số trong xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ

Trong điều kiện cách mạng công nghiệp lần thứ tư phát triển mạnh mẽ và biến đổi khí hậu ngày càng tác động sâu rộng tới mọi mặt của đời sống kinh tế - xã hội, khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số đã trở thành những nhân tố có ý nghĩa quyết định đối với chất lượng tăng trưởng,

năng lực cạnh tranh và khả năng thích ứng của mỗi địa phương. Đối với quá trình xây dựng nguồn nhân lực, đây không chỉ là những công cụ hỗ trợ, mà thực chất là các động lực trực tiếp làm thay đổi phương thức đào tạo, sử dụng, quản lý và phát huy tiềm năng của con người trong phát triển. Nói cách khác, trong bối cảnh mới, chất lượng nguồn nhân lực không thể chỉ được xem xét từ góc độ trình độ học vấn hay kỹ năng nghề nghiệp theo nghĩa truyền thống, mà còn phải được đánh giá ở năng lực tiếp cận, ứng dụng và sáng tạo khoa học - công nghệ, ở khả năng làm việc trong môi trường số và ở mức độ thích ứng trước những biến đổi nhanh chóng của cả tự nhiên lẫn xã hội.

Đối với Thành phố Cần Thơ, yêu cầu này càng trở nên cấp thiết hơn bởi Thành phố vừa là trung tâm kinh tế, khoa học, giáo dục - đào tạo của vùng Đồng bằng sông Cửu Long, vừa là địa bàn chịu nhiều tác động của biến đổi khí hậu như ngập lụt đô thị, sụt lún, xâm nhập mặn, biến động nguồn nước và áp lực chuyển đổi mô hình tăng trưởng theo hướng xanh và bền vững. Trong bối cảnh đó, nếu thiếu một đội ngũ lao động có năng lực công nghệ, thiếu tư duy đổi mới sáng tạo và thiếu kỹ năng thích ứng trong môi trường số, quá trình phát triển của Thành phố sẽ gặp nhiều hạn chế, không chỉ về năng suất lao động mà còn ở năng lực dự báo, quản trị rủi ro và khả năng chuyển đổi trước những tác động ngày càng lớn của biến đổi khí hậu.

Về phương diện lý luận, ứng dụng khoa học - công nghệ và chuyển đổi số trong phát triển nguồn nhân lực không chỉ nhằm hiện đại hóa hoạt động đào tạo hay nâng cao hiệu quả quản lý lao động, mà sâu xa hơn là tạo ra sự chuyển biến về chất trong cơ cấu năng lực của con người. Khi tri thức số, dữ liệu, công nghệ thông minh và các nền tảng kết nối ngày càng trở thành yếu tố cốt lõi của sản xuất và quản trị, nguồn nhân lực chỉ có thể đáp ứng yêu cầu phát triển nếu được trang bị đồng thời ba nhóm năng lực: năng lực chuyên môn nghề nghiệp, năng lực công nghệ - số và năng lực thích ứng trước rủi ro, bất định. Đây cũng chính là những thành tố quan trọng để hình thành lực lượng lao động có khả năng tham gia hiệu quả vào quá trình chuyển đổi mô hình phát triển theo hướng bền vững và thích ứng với biến đổi khí hậu.

Từ cách tiếp cận đó, đẩy mạnh ứng dụng khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số cần được xác định là giải pháp quan trọng nhằm xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu để nâng cao năng lực nội sinh, năng suất lao động, hiệu quả quản trị và khả năng chống chịu của Thành phố Cần Thơ trong giai đoạn phát triển mới. Giải pháp này cần được triển khai đồng bộ từ việc hình thành kỹ năng số và

năng lực công nghệ cho người lao động, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ trong giáo dục - đào tạo, đến xây dựng môi trường đổi mới sáng tạo và hệ thống quản trị nguồn nhân lực dựa trên dữ liệu số.

Việc đẩy mạnh ứng dụng khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số trong xây dựng nguồn nhân lực ở thành phố Cần Thơ có cơ sở thực tiễn khá rõ từ chính kết quả khảo sát. Nội dung “ứng dụng khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số đang góp phần rõ rệt vào nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu” có điểm trung bình đạt 4,11/5; đồng thời chỉ số về khả năng tiếp cận công nghệ mới, đổi mới sáng tạo và thích ứng nhanh của lực lượng lao động trẻ đạt 3,97/5 điểm. Tuy nhiên, mặt khác, chỉ số về chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của mô hình tăng trưởng xanh, kinh tế tuần hoàn và chuyển đổi số chỉ đạt 3,73/điểm. Sự chênh lệch này cho thấy nhận thức và kỳ vọng đối với khoa học - công nghệ là khá cao, nhưng mức độ hiện thực hóa vào chất lượng nguồn nhân lực còn chưa tương xứng. Vì vậy, giải pháp này cần được cụ thể hóa bằng việc phát triển kỹ năng số, năng lực sử dụng dữ liệu, công nghệ môi trường, công nghệ nông nghiệp, kỹ năng học tập số và hệ sinh thái đổi mới sáng tạo như những cầu phân bắt buộc của chất lượng nguồn nhân lực thích ứng, thay vì xem chuyển đổi số chỉ là công cụ hỗ trợ bên ngoài [Bảng 1 - Phụ lục 3.4; Bảng 1 - Dữ liệu phục vụ Chương 4].

4.2.6.1. Phát triển năng lực khoa học - công nghệ, kỹ năng số và tư duy đổi mới sáng tạo cho nguồn nhân lực

Cần chú trọng phát triển năng lực khoa học - công nghệ, kỹ năng số và tư duy đổi mới sáng tạo cho lực lượng lao động của Thành phố Cần Thơ. Đây là yêu cầu có tính nền tảng bởi trong điều kiện chuyển đổi số và kinh tế tri thức, kỹ năng số không còn là năng lực bổ trợ, mà đã trở thành một thành tố cơ bản cấu thành chất lượng nguồn nhân lực. Người lao động ngày nay không chỉ cần tri thức nghề nghiệp chuyên môn, mà còn phải có khả năng sử dụng công nghệ trong công việc, biết khai thác thông tin, xử lý dữ liệu, thích nghi với quy trình làm việc mới và liên tục cập nhật tri thức trong môi trường kỹ thuật số.

Đối với Thành phố Cần Thơ, phát triển kỹ năng số cho lực lượng lao động có ý nghĩa đặc biệt quan trọng không chỉ ở phương diện nâng cao năng suất lao động mà còn ở phương diện mở rộng cơ hội thích ứng. Trong điều kiện biến đổi khí hậu, các hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ, quản lý đô thị và tổ chức đời sống dân cư đều có xu hướng phụ thuộc nhiều hơn vào công nghệ, dữ liệu và các nền tảng kết nối số. Một lực lượng lao động thiếu

kỹ năng số sẽ khó tiếp cận tri thức mới, khó thích ứng với phương thức làm việc hiện đại và càng khó tham gia vào các ngành nghề mới đang hình thành trong quá trình chuyển đổi cơ cấu kinh tế. Ngược lại, khi được trang bị tốt về năng lực công nghệ và kỹ năng số, người lao động không chỉ nâng cao hiệu quả lao động mà còn có điều kiện chủ động hơn trong thích ứng nghề nghiệp, mở rộng khả năng dịch chuyển việc làm và tham gia sâu hơn vào nền kinh tế số.

Từ góc độ đó, Thành phố cần xây dựng chiến lược phát triển kỹ năng số cho nguồn nhân lực theo hướng toàn diện và phân tầng rõ ràng. Đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, trọng tâm là nâng cao năng lực sử dụng công nghệ trong quản lý, điều hành, phân tích dữ liệu và cung ứng dịch vụ công. Đối với lực lượng lao động trong doanh nghiệp, cần ưu tiên các kỹ năng liên quan đến vận hành hệ thống số, tự động hóa, thương mại điện tử, quản trị dữ liệu, quản lý chuỗi cung ứng và tương tác trong môi trường số. Đối với người lao động nói chung, đặc biệt là lao động trẻ, lao động trong các ngành chuyên dịch mạnh, cần tạo điều kiện để họ tiếp cận các chương trình bồi dưỡng kỹ năng số cơ bản và nâng cao, phù hợp với đặc điểm từng lĩnh vực lao động.

Bên cạnh kỹ năng số, việc hình thành tư duy đổi mới sáng tạo cho nguồn nhân lực cũng có ý nghĩa lâu dài và chiến lược. Trong bối cảnh phát triển nhanh và bất định, chỉ có kỹ năng vận hành công nghệ là chưa đủ; quan trọng hơn là phải hình thành khả năng tư duy mới, dám thử nghiệm, biết cải tiến quy trình, phát hiện vấn đề và đề xuất giải pháp phù hợp với điều kiện thực tiễn. Đây chính là cơ sở để nguồn nhân lực không chỉ “thích nghi thụ động” với thay đổi, mà còn có thể “chủ động tạo ra thay đổi”, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh và năng lực thích ứng của địa phương. Đối với Thành phố Cần Thơ, nơi đang đặt ra yêu cầu trở thành trung tâm phát triển động lực của vùng, đội ngũ lao động có tư duy đổi mới sáng tạo sẽ là lực lượng quan trọng để thúc đẩy các mô hình tăng trưởng mới, các phương thức sản xuất mới và các giải pháp thích ứng hiệu quả hơn trước biến đổi khí hậu.

Ngoài ra, Thành phố cần quan tâm phát triển đội ngũ nhân lực khoa học - công nghệ trình độ cao trong các lĩnh vực có ý nghĩa chiến lược như công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, công nghệ môi trường, công nghệ nông nghiệp, quản lý dữ liệu, công nghệ tự động hóa và các lĩnh vực liên quan đến đô thị thông minh. Đây là lực lượng giữ vai trò nòng cốt trong quá trình nghiên cứu, ứng dụng, chuyển giao và làm chủ công nghệ mới. Nếu không có đội ngũ này, Thành phố sẽ khó tạo được bước chuyển mạnh về chất lượng

tăng trưởng cũng như khó nâng cao năng lực thích ứng dựa trên nền tảng khoa học - công nghệ.

Như vậy, phát triển năng lực khoa học - công nghệ, kỹ năng số và tư duy đổi mới sáng tạo không chỉ là yêu cầu trước mắt của quá trình chuyển đổi số, mà còn là tiền đề lâu dài để xây dựng nguồn nhân lực có chất lượng cao, có năng lực thích ứng và có khả năng tham gia tích cực vào tiến trình phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ.

4.2.6.2. Tăng cường ứng dụng khoa học - công nghệ và chuyển đổi số trong giáo dục - đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực

Cùng với việc phát triển kỹ năng số cho người lao động, cần đẩy mạnh ứng dụng khoa học - công nghệ và chuyển đổi số trong toàn bộ quá trình giáo dục - đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực. Đây là nội dung có ý nghĩa thực tiễn sâu sắc, bởi trong điều kiện xã hội số, chính bản thân hệ thống đào tạo cũng phải được hiện đại hóa mới có thể đào tạo ra lực lượng lao động hiện đại. Nếu phương pháp đào tạo vẫn nặng về truyền thụ một chiều, hạ tầng công nghệ còn hạn chế, nội dung chậm cập nhật và cách thức tổ chức học tập còn tách rời thực tiễn số hóa của đời sống kinh tế - xã hội, thì rất khó hình thành được nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển trong bối cảnh mới.

Vì vậy, Thành phố Cần Thơ cần thúc đẩy ứng dụng mạnh mẽ công nghệ số trong các cơ sở giáo dục - đào tạo, từ quản lý học tập, quản lý người học, tổ chức giảng dạy, kiểm tra đánh giá đến xây dựng học liệu và kết nối đào tạo với thực tiễn. Việc phát triển các nền tảng học tập số, mô hình đào tạo trực tuyến, đào tạo kết hợp, thư viện số và hệ thống học liệu mở sẽ tạo điều kiện để mở rộng cơ hội tiếp cận tri thức cho nhiều nhóm đối tượng khác nhau, đặc biệt là những người cần học tập thường xuyên, đào tạo lại hoặc bồi dưỡng nâng cao kỹ năng trong quá trình lao động. Đây là hướng đi phù hợp trong bối cảnh việc học tập không còn bị giới hạn trong nhà trường truyền thống mà cần diễn ra liên tục, linh hoạt và gắn với nhu cầu cập nhật của người học.

Một khía cạnh quan trọng khác là ứng dụng khoa học - công nghệ để đổi mới phương pháp đào tạo theo hướng phát triển năng lực. Công nghệ không chỉ làm thay đổi công cụ giảng dạy, mà còn cho phép chuyển từ mô hình dạy học thiên về ghi nhớ sang mô hình học tập chủ động, tương tác, cá thể hóa và gắn với giải quyết vấn đề thực tiễn. Khi người học được tiếp cận với môi trường học tập số, với dữ liệu mở, mô phỏng số, nền tảng thực hành trực tuyến và các công cụ đánh giá đa chiều, quá trình đào tạo sẽ hiệu quả hơn trong việc hình thành năng lực tư duy, năng lực sáng tạo và khả năng thích

ứng. Đối với mục tiêu xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu, đây là yếu tố rất quan trọng, bởi người lao động tương lai không chỉ cần kiến thức mà còn cần kỹ năng xử lý tình huống, tư duy hệ thống và khả năng ra quyết định trong bối cảnh phức hợp.

Bên cạnh đó, cần tăng cường ứng dụng khoa học - công nghệ trong công tác bồi dưỡng, đào tạo lại và học tập suốt đời cho lực lượng lao động đang làm việc. Trong bối cảnh thị trường lao động thay đổi nhanh, công nghệ phát triển liên tục và yêu cầu nghề nghiệp thường xuyên được nâng chuẩn, mô hình đào tạo một lần cho cả vòng đời lao động đã không còn phù hợp. Thành phố cần phát triển hệ thống bồi dưỡng và cập nhật tri thức nghề nghiệp trên nền tảng số, cho phép người lao động có thể tiếp cận nhanh với các khóa học ngắn hạn, chuyên đề chuyên sâu và các chương trình đào tạo linh hoạt theo nhu cầu công việc. Đây là giải pháp quan trọng để bảo đảm lực lượng lao động của Thành phố không bị tụt hậu, đồng thời duy trì được khả năng thích ứng trước biến động của môi trường tự nhiên và kinh tế - xã hội.

Ngoài ra, việc ứng dụng khoa học - công nghệ trong phát triển nguồn nhân lực còn cần được thực hiện thông qua việc gắn kết chặt hơn giữa đào tạo, nghiên cứu và chuyển giao tri thức. Các trường đại học, viện nghiên cứu, trung tâm công nghệ trên địa bàn Thành phố Cần Thơ cần phát huy vai trò là hạt nhân tri thức, không chỉ đào tạo nhân lực mà còn nghiên cứu các giải pháp công nghệ phục vụ thực tiễn phát triển địa phương. Đặc biệt, trong các lĩnh vực như nông nghiệp công nghệ cao, công nghệ môi trường, đô thị thông minh, quản lý tài nguyên nước, logistics, chuyển đổi số trong quản trị công và dịch vụ công, việc kết hợp giữa đào tạo với nghiên cứu ứng dụng sẽ tạo ra hiệu quả kép: vừa nâng cao chất lượng nhân lực, vừa cung cấp giải pháp khoa học cho phát triển bền vững và thích ứng.

Như vậy, tăng cường ứng dụng khoa học - công nghệ và chuyển đổi số trong giáo dục - đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực không chỉ là giải pháp hiện đại hóa lĩnh vực đào tạo, mà còn là phương thức trực tiếp nâng cao chất lượng con người, mở rộng cơ hội học tập và hình thành năng lực thích ứng trong một môi trường phát triển ngày càng số hóa, phức tạp và nhiều biến động.

4.2.6.3. Xây dựng hệ sinh thái đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số trong quản lý, sử dụng nguồn nhân lực

Bên cạnh phát triển kỹ năng số và hiện đại hóa giáo dục - đào tạo, cần chú trọng xây dựng hệ sinh thái đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số trong quản lý, sử dụng nguồn nhân lực. Đây là nội dung có ý nghĩa bao trùm, bởi nguồn

nhân lực chỉ có thể phát huy đầy đủ tiềm năng khi được đặt trong một môi trường quản trị hiện đại, minh bạch, có khả năng kết nối tri thức, khuyến khích sáng tạo và sử dụng hiệu quả công nghệ trong điều hành phát triển.

Trước hết, Thành phố Cần Thơ cần xây dựng môi trường thể chế và hạ tầng thuận lợi cho hoạt động đổi mới sáng tạo. Điều này không chỉ bao gồm phát triển các trung tâm đổi mới sáng tạo, các không gian hỗ trợ khởi nghiệp, các nền tảng kết nối doanh nghiệp - nhà trường - viện nghiên cứu, mà còn đòi hỏi cơ chế chính sách đủ linh hoạt để khuyến khích sáng kiến, thử nghiệm mô hình mới, ứng dụng công nghệ mới và thương mại hóa kết quả nghiên cứu. Một hệ sinh thái đổi mới sáng tạo hiệu quả sẽ giúp thu hút đội ngũ trí thức, chuyên gia, nhà khoa học và doanh nhân đổi mới sáng tạo tham gia sâu hơn vào quá trình phát triển địa phương; đồng thời tạo điều kiện cho lực lượng lao động trẻ được tiếp cận môi trường sáng tạo, được thử sức và phát triển năng lực trong thực tiễn.

Trong điều kiện biến đổi khí hậu và áp lực chuyển đổi mô hình phát triển, hệ sinh thái đổi mới sáng tạo càng có ý nghĩa chiến lược đối với Thành phố Cần Thơ. Bởi lẽ, thích ứng hiệu quả không chỉ dựa vào nguồn lực vật chất, mà còn phụ thuộc rất lớn vào khả năng tạo ra tri thức mới, công nghệ mới và phương thức tổ chức mới. Khi môi trường đổi mới sáng tạo được hình thành và vận hành tốt, địa phương sẽ có nhiều điều kiện hơn để xuất hiện các sáng kiến về công nghệ môi trường, giải pháp đô thị thông minh, mô hình sản xuất ít phát thải, giải pháp tiết kiệm tài nguyên, nền tảng quản lý rủi ro và các mô hình kinh doanh bền vững. Những sáng kiến đó không chỉ nâng cao năng lực cạnh tranh, mà còn trực tiếp tăng cường sức chống chịu của Thành phố trước các tác động của biến đổi khí hậu.

Cùng với đó, cần đẩy mạnh chuyển đổi số trong quản lý nguồn nhân lực. Đây là khâu đặc biệt quan trọng vì quản trị nhân lực hiện đại không thể dựa chủ yếu vào phương thức thủ công, phân tán và thiếu liên thông. Thành phố cần xây dựng hệ thống dữ liệu số về nguồn nhân lực, thị trường lao động, kỹ năng nghề, nhu cầu tuyển dụng, cơ cấu lao động và nhu cầu đào tạo của từng ngành, từng lĩnh vực. Trên cơ sở đó, các cơ quan quản lý có thể nâng cao năng lực dự báo, hoạch định chính sách chính xác hơn, điều phối hiệu quả hơn các chương trình đào tạo, hỗ trợ việc làm và sử dụng nguồn nhân lực.

Việc ứng dụng dữ liệu số trong quản lý nguồn nhân lực còn cho phép Thành phố hình thành các nền tảng kết nối cung - cầu lao động, các hệ thống theo dõi biến động việc làm, đánh giá chất lượng đào tạo và hỗ trợ người lao

động tiếp cận cơ hội học tập, việc làm phù hợp hơn. Đây không chỉ là giải pháp hành chính - kỹ thuật, mà còn là một bước tiến quan trọng trong tư duy quản trị phát triển: từ quản lý theo kinh nghiệm sang quản lý dựa trên dữ liệu; từ điều hành bị động sang dự báo và điều tiết chủ động. Trong điều kiện phát triển nhanh và phức hợp hiện nay, đặc biệt khi các yếu tố khí hậu, môi trường và công nghệ đều có thể gây ra những thay đổi lớn trong cơ cấu lao động, năng lực quản trị dựa trên dữ liệu càng trở nên cần thiết.

Một nội dung quan trọng khác cần được quan tâm là cần thúc đẩy chuyển đổi số trong môi trường làm việc và sử dụng lao động. Các cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp và tổ chức xã hội trên địa bàn Thành phố cần từng bước hoàn thiện quy trình quản lý công việc, quản trị nhân lực, đánh giá hiệu quả lao động và phối hợp liên thông trên các nền tảng số. Khi môi trường sử dụng lao động được số hóa hợp lý, người lao động sẽ có điều kiện phát huy tốt hơn kỹ năng số, tiếp cận quy trình quản trị hiện đại và nâng cao năng suất lao động. Đồng thời, đây cũng là cách để tạo áp lực tích cực buộc hệ thống đào tạo và người lao động phải đổi mới, thích ứng nhanh hơn với những yêu cầu của thực tiễn.

Tóm lại, xây dựng hệ sinh thái đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số trong quản lý, sử dụng nguồn nhân lực là điều kiện quan trọng để phát huy hiệu quả của khoa học - công nghệ trong phát triển con người và trong tổ chức phát triển. Khi đổi mới sáng tạo trở thành môi trường phát triển thường xuyên và chuyển đổi số trở thành phương thức quản trị phổ biến, Thành phố Cần Thơ sẽ có thêm cơ sở để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tăng cường năng lực điều hành, thúc đẩy phát triển bền vững và chủ động thích ứng tốt hơn với biến đổi khí hậu.

Như vậy, đẩy mạnh ứng dụng khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số trong xây dựng nguồn nhân lực là giải pháp có ý nghĩa đột phá đối với Thành phố Cần Thơ trong giai đoạn hiện nay. Giải pháp này không chỉ góp phần nâng cao chất lượng lao động, hiện đại hóa giáo dục - đào tạo và đổi mới phương thức quản trị nhân lực, mà còn tạo ra tiền đề quan trọng để hình thành một lực lượng lao động có tri thức, có năng lực công nghệ, có khả năng đổi mới và có sức thích ứng cao trước những tác động ngày càng phức tạp của biến đổi khí hậu. Đây chính là cơ sở để Thành phố phát huy tốt hơn lợi thế trung tâm vùng, nâng cao năng lực cạnh tranh và hướng tới mục tiêu phát triển nhanh, bền vững trong dài hạn.

4.2.7. Tăng cường hợp tác, liên kết và huy động các nguồn lực xã hội trong xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ

Trong bối cảnh phát triển kinh tế - xã hội hiện nay, xây dựng và phát triển nguồn nhân lực không còn là nhiệm vụ riêng của hệ thống giáo dục - đào tạo hay của các cơ quan quản lý nhà nước, mà đòi hỏi sự tham gia rộng rãi của nhiều chủ thể khác nhau trong xã hội. Sự phát triển mạnh mẽ của khoa học - công nghệ, quá trình hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng cùng với những tác động phức tạp của biến đổi khí hậu đang làm cho yêu cầu về chất lượng nguồn nhân lực trở nên ngày càng cao và đa chiều. Điều này đặt ra yêu cầu phải có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan quản lý nhà nước, các cơ sở giáo dục - đào tạo, doanh nghiệp, tổ chức xã hội và các đối tác quốc tế trong quá trình đào tạo, phát triển và sử dụng nguồn nhân lực.

Đối với Thành phố Cần Thơ, việc tăng cường hợp tác và liên kết trong phát triển nguồn nhân lực có ý nghĩa đặc biệt quan trọng bởi Thành phố vừa là trung tâm kinh tế - xã hội, khoa học - công nghệ và giáo dục - đào tạo của vùng Đồng bằng sông Cửu Long. Với hệ thống các trường đại học, viện nghiên cứu và cơ sở đào tạo tương đối phát triển, Cần Thơ có nhiều điều kiện thuận lợi để hình thành mạng lưới liên kết giữa đào tạo, nghiên cứu và sản xuất. Khi các chủ thể trong xã hội được kết nối hiệu quả, quá trình phát triển nguồn nhân lực sẽ gắn chặt hơn với nhu cầu thực tiễn của nền kinh tế, đồng thời tạo ra nhiều cơ hội tiếp cận tri thức mới, công nghệ mới và kinh nghiệm quản lý tiên tiến.

Trong bối cảnh biến đổi khí hậu đang tác động ngày càng rõ nét đến đời sống kinh tế - xã hội của địa phương, việc huy động và kết nối các nguồn lực xã hội cho phát triển nguồn nhân lực càng trở nên cần thiết. Thông qua các chương trình hợp tác, liên kết và trao đổi kinh nghiệm, Thành phố Cần Thơ có thể tiếp cận những mô hình đào tạo tiên tiến, các giải pháp công nghệ mới cũng như các phương thức quản lý hiệu quả nhằm nâng cao năng lực thích ứng của nguồn nhân lực. Đây là điều kiện quan trọng để xây dựng lực lượng lao động có trình độ cao, có khả năng đổi mới sáng tạo và có năng lực thích ứng trước những thách thức của biến đổi khí hậu.

4.2.7.1. Tăng cường liên kết giữa cơ sở giáo dục - đào tạo và doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực

Một trong những nội dung quan trọng trong quá trình phát triển nguồn nhân lực là tăng cường mối liên kết giữa các cơ sở giáo dục - đào tạo và

doanh nghiệp. Trong nền kinh tế hiện đại, đào tạo và sử dụng lao động cần được gắn kết chặt chẽ nhằm bảo đảm rằng các chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động.

Đối với Thành phố Cần Thơ, việc thúc đẩy mối liên kết này có ý nghĩa quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo và khả năng thích ứng nghề nghiệp của người lao động. Các doanh nghiệp không chỉ là nơi sử dụng lao động mà còn cần tham gia tích cực vào quá trình xây dựng chương trình đào tạo, tổ chức thực tập, thực hành và đánh giá kỹ năng nghề nghiệp của người học. Khi doanh nghiệp tham gia vào quá trình đào tạo, nội dung giảng dạy sẽ sát với thực tiễn sản xuất và người học sẽ có cơ hội tiếp cận môi trường làm việc thực tế ngay trong quá trình học tập.

Ngoài ra, cần phát triển các mô hình đào tạo theo nhu cầu của doanh nghiệp, đào tạo theo đơn đặt hàng và đào tạo tại nơi làm việc. Những mô hình này không chỉ giúp nâng cao hiệu quả đào tạo mà còn góp phần rút ngắn khoảng cách giữa đào tạo và sử dụng lao động. Đối với các ngành kinh tế quan trọng của Thành phố như công nghiệp chế biến, logistics, thương mại, công nghệ thông tin và dịch vụ chất lượng cao, việc liên kết chặt chẽ giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp sẽ góp phần hình thành lực lượng lao động có kỹ năng và năng lực thích ứng cao.

4.2.7.2. Đẩy mạnh hợp tác đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao tri thức với các đối tác trong và ngoài nước

Bên cạnh sự liên kết trong nội bộ địa phương, việc mở rộng hợp tác với các địa phương khác và với các đối tác quốc tế cũng là giải pháp quan trọng nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, việc tiếp cận tri thức mới, công nghệ mới và kinh nghiệm quản lý tiên tiến từ bên ngoài sẽ giúp địa phương rút ngắn khoảng cách phát triển và nâng cao năng lực cạnh tranh.

Thành phố Cần Thơ cần đẩy mạnh hợp tác với các trường đại học, viện nghiên cứu và tổ chức khoa học - công nghệ trong và ngoài nước nhằm phát triển các chương trình đào tạo chất lượng cao, các chương trình nghiên cứu chung và các hoạt động trao đổi học thuật. Những chương trình hợp tác này sẽ góp phần nâng cao trình độ chuyên môn của đội ngũ giảng viên, nhà khoa học và người lao động, đồng thời tạo điều kiện để tiếp cận các phương pháp đào tạo tiên tiến và các thành tựu khoa học - công nghệ mới.

Đặc biệt, trong lĩnh vực thích ứng với biến đổi khí hậu, hợp tác quốc tế có vai trò rất quan trọng. Nhiều quốc gia và tổ chức quốc tế đã có kinh

nghiệm trong việc xây dựng các mô hình phát triển bền vững và các giải pháp thích ứng hiệu quả với biến đổi khí hậu. Việc tăng cường hợp tác với các đối tác này sẽ giúp Thành phố Cần Thơ học hỏi kinh nghiệm, tiếp cận nguồn lực hỗ trợ và nâng cao năng lực nghiên cứu, đào tạo trong các lĩnh vực liên quan đến quản lý tài nguyên, môi trường và phát triển bền vững.

4.2.7.3. Huy động và sử dụng hiệu quả các nguồn lực xã hội cho phát triển nguồn nhân lực

Một nội dung quan trọng khác trong quá trình phát triển nguồn nhân lực là huy động và sử dụng hiệu quả các nguồn lực xã hội cho giáo dục - đào tạo và phát triển con người. Trong điều kiện nguồn lực ngân sách nhà nước còn hạn chế, việc phát huy vai trò của khu vực tư nhân, các tổ chức xã hội và cộng đồng doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực có ý nghĩa đặc biệt quan trọng.

Thành phố Cần Thơ cần tạo điều kiện thuận lợi để các tổ chức và doanh nghiệp tham gia đầu tư vào giáo dục - đào tạo thông qua các hình thức xã hội hóa phù hợp. Việc phát triển các cơ sở đào tạo ngoài công lập, các chương trình đào tạo nghề do doanh nghiệp tổ chức và các quỹ hỗ trợ giáo dục sẽ góp phần mở rộng cơ hội học tập và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Bên cạnh đó, cần khuyến khích sự tham gia của cộng đồng trong việc xây dựng môi trường học tập và phát triển con người. Khi các tổ chức xã hội, hiệp hội nghề nghiệp và cộng đồng doanh nghiệp cùng tham gia vào quá trình phát triển nguồn nhân lực, các hoạt động đào tạo và bồi dưỡng kỹ năng sẽ trở nên phong phú và linh hoạt hơn, đồng thời giúp người lao động có nhiều cơ hội tiếp cận với tri thức và kỹ năng mới.

Tóm lại, tăng cường hợp tác, liên kết và huy động các nguồn lực xã hội là giải pháp quan trọng nhằm nâng cao hiệu quả của quá trình phát triển nguồn nhân lực ở Thành phố Cần Thơ. Khi các nguồn lực trong xã hội được kết nối và phát huy hiệu quả, quá trình đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực sẽ trở nên linh hoạt hơn, đồng thời tạo ra những điều kiện thuận lợi để nâng cao năng lực thích ứng của địa phương trước những thách thức do biến đổi khí hậu đặt ra.

Tiểu kết chương 4

Trên cơ sở những vấn đề lý luận đã được làm rõ ở Chương 2 và thực trạng xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ đã phân tích ở Chương 3, Chương 4 của luận án đã đề xuất hệ thống các giải pháp nhằm xây dựng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của địa phương trong bối cảnh biến đổi khí hậu.

Các giải pháp được xây dựng trên quan điểm bảo đảm tính hệ thống, tính đồng bộ và tính khả thi, phù hợp với định hướng phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố Cần Thơ trong giai đoạn hiện nay. Trước hết, luận án nhấn mạnh việc nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành và toàn xã hội về vai trò của nguồn nhân lực đối với phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu, coi đây là giải pháp có ý nghĩa nền tảng nhằm tạo sự thống nhất trong tư duy và hành động của các chủ thể tham gia vào quá trình xây dựng và phát triển nguồn nhân lực. Trên cơ sở đó, luận án đề xuất đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục - đào tạo và phát triển kỹ năng thích ứng cho lực lượng lao động, coi đây là giải pháp trung tâm nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Bên cạnh đó, luận án đề xuất các giải pháp cơ cấu lại nguồn nhân lực gắn với quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế của Thành phố Cần Thơ, đồng thời đẩy mạnh ứng dụng khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số trong phát triển nguồn nhân lực. Đây là những yếu tố quan trọng góp phần nâng cao năng suất lao động, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và tăng cường khả năng thích ứng của nền kinh tế trước những tác động của biến đổi khí hậu. Để các giải pháp trên được triển khai hiệu quả trong thực tiễn, luận án cũng nhấn mạnh sự cần thiết phải hoàn thiện cơ chế, chính sách và tạo lập môi trường thuận lợi cho phát triển nguồn nhân lực; tăng cường hợp tác, liên kết và huy động các nguồn lực xã hội cho giáo dục - đào tạo và phát triển nguồn nhân lực; đồng thời nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước và tổ chức thực hiện các chính sách phát triển nguồn nhân lực.

Như vậy, hệ thống giải pháp được đề xuất trong Chương 4 có mối quan hệ chặt chẽ với nhau và tạo thành một chỉnh thể thống nhất nhằm xây dựng nguồn nhân lực có chất lượng, có năng lực đổi mới sáng tạo và có khả năng thích ứng cao. Việc triển khai đồng bộ các giải pháp này sẽ góp phần quan trọng vào việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội theo hướng bền vững và tăng cường khả năng thích ứng của Thành phố Cần Thơ trước những thách thức do biến đổi khí hậu đặt ra.

KẾT LUẬN

Biến đổi khí hậu đang trở thành một trong những thách thức lớn đối với sự phát triển bền vững của nhiều quốc gia và địa phương trên thế giới. Đối với Việt Nam nói chung và vùng Đồng bằng sông Cửu Long nói riêng, những tác động của biến đổi khí hậu ngày càng thể hiện rõ rệt thông qua các hiện tượng như nước biển dâng, xâm nhập mặn, sạt lở bờ sông, bờ biển và các biến động bất thường của thời tiết. Trong bối cảnh đó, việc xây dựng và phát triển nguồn nhân lực có chất lượng, có khả năng thích ứng với biến đổi khí hậu trở thành yêu cầu cấp thiết nhằm bảo đảm cho quá trình phát triển kinh tế - xã hội diễn ra theo hướng bền vững.

Thành phố Cần Thơ là trung tâm kinh tế, văn hóa, khoa học - công nghệ và giáo dục - đào tạo của vùng Đồng bằng sông Cửu Long, đồng thời cũng là địa phương chịu nhiều tác động của biến đổi khí hậu. Việc nghiên cứu xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ vì vậy có ý nghĩa quan trọng cả về mặt lý luận và thực tiễn. Trên cơ sở đó, luận án đã tập trung nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ và đạt được một số kết quả chủ yếu sau đây:

Trước hết, luận án đã hệ thống hóa và làm rõ một số vấn đề lý luận cơ bản về nguồn nhân lực và xây dựng nguồn nhân lực trong điều kiện phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu. Trên cơ sở kế thừa các quan điểm nghiên cứu của các nhà khoa học trong và ngoài nước, luận án đã làm rõ khái niệm nguồn nhân lực, vai trò của nguồn nhân lực đối với phát triển kinh tế - xã hội, đồng thời phân tích mối quan hệ giữa phát triển nguồn nhân lực với yêu cầu phát triển bền vững trong bối cảnh biến đổi khí hậu. Từ đó, luận án xây dựng khung phân tích về xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu, làm cơ sở cho việc phân tích thực trạng và đề xuất các giải pháp trong các chương tiếp theo.

Thứ hai, trên cơ sở khung lý luận đã xác lập, luận án đã phân tích và đánh giá thực trạng nguồn nhân lực và xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ trong thời gian qua. Kết quả nghiên cứu cho thấy nguồn nhân lực của Thành phố đã có những bước phát triển nhất định cả về quy mô và chất lượng, đóng góp tích cực vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Tuy nhiên, trước yêu cầu phát triển bền vững và thích ứng với biến đổi khí hậu, nguồn nhân lực

của Thành phố vẫn còn bộc lộ một số hạn chế như chất lượng nguồn nhân lực chưa đồng đều, cơ cấu lao động chưa thật sự phù hợp với quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, năng lực khoa học - công nghệ và kỹ năng thích ứng của một bộ phận người lao động còn hạn chế. Từ việc phân tích thực trạng, luận án đã chỉ ra những nguyên nhân chủ yếu của các hạn chế này, làm cơ sở cho việc đề xuất các giải pháp khắc phục.

Thứ ba, trên cơ sở những vấn đề lý luận và thực tiễn đã phân tích, luận án đã đề xuất hệ thống các giải pháp nhằm xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ. Các giải pháp được xây dựng theo quan điểm hệ thống và bảo đảm tính đồng bộ, bao gồm: nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành và toàn xã hội về vai trò của nguồn nhân lực trong phát triển bền vững; đổi mới giáo dục - đào tạo và phát triển kỹ năng thích ứng cho lực lượng lao động; cơ cấu lại nguồn nhân lực gắn với quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế của địa phương; đẩy mạnh ứng dụng khoa học - công nghệ và chuyển đổi số trong phát triển nguồn nhân lực; hoàn thiện cơ chế, chính sách và môi trường phát triển nguồn nhân lực; tăng cường hợp tác, liên kết và huy động các nguồn lực xã hội cho phát triển nguồn nhân lực; đồng thời nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước và tổ chức thực hiện các chính sách phát triển nguồn nhân lực. Hệ thống giải pháp này có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, nhằm hướng tới mục tiêu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và tăng cường khả năng thích ứng của địa phương trước những thách thức của biến đổi khí hậu.

Về mặt lý luận, luận án góp phần làm rõ hơn nội hàm của khái niệm xây dựng nguồn nhân lực trong điều kiện phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu, đồng thời bổ sung cách tiếp cận nghiên cứu nguồn nhân lực gắn với bối cảnh biến đổi khí hậu và phát triển bền vững. Kết quả nghiên cứu của luận án có thể được sử dụng như tài liệu tham khảo trong nghiên cứu và giảng dạy về phát triển nguồn nhân lực và phát triển bền vững.

Về mặt thực tiễn, các kết quả nghiên cứu của luận án có thể là cơ sở tham khảo cho các cơ quan quản lý nhà nước trong quá trình hoạch định và triển khai các chính sách phát triển nguồn nhân lực ở Thành phố Cần Thơ cũng như ở các địa phương có điều kiện tương đồng. Việc thực hiện hiệu quả các giải pháp được đề xuất trong luận án sẽ góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội và tăng cường khả năng thích ứng của địa phương trước những tác động của biến đổi khí hậu.

Bên cạnh những kết quả đạt được, luận án vẫn còn một số hạn chế nhất định. Do giới hạn về thời gian và nguồn lực nghiên cứu, phạm vi khảo sát của luận án chủ yếu tập trung vào một số nhóm đối tượng và lĩnh vực tiêu biểu, do đó chưa phản ánh đầy đủ tất cả các khía cạnh của quá trình phát triển nguồn nhân lực trong điều kiện biến đổi khí hậu. Trong thời gian tới, cần có những nghiên cứu sâu hơn về các mô hình phát triển nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu trong từng ngành và từng lĩnh vực cụ thể, cũng như đánh giá hiệu quả của các chính sách phát triển nguồn nhân lực trong thực tiễn.

Tóm lại, xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu là một nhiệm vụ có ý nghĩa chiến lược đối với sự phát triển của Thành phố Cần Thơ. Khi nguồn nhân lực được phát triển toàn diện cả về trình độ chuyên môn, năng lực khoa học - công nghệ và khả năng thích ứng, địa phương sẽ có điều kiện nâng cao năng lực cạnh tranh, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội theo hướng bền vững và tăng cường khả năng ứng phó trước những thách thức do biến đổi khí hậu đặt ra./.

**DANH MỤC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU KHOA HỌC
CÓ LIÊN QUAN TỚI ĐỀ TÀI**

1. Nguyễn Thanh Tâm (2026), “Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực hợp tác xã nông nghiệp cho Thành phố Cần Thơ”, *Trang điện tử Tạp chí Quản lý nhà nước*, ngày 12/2/2026.
2. Nguyễn Thanh Tâm (2026), “Nguồn nhân lực phát triển bền vững của thành phố Cần Thơ”, *Trang điện tử Tạp chí Quản lý nhà nước*, ngày 14/4/2026.
3. Nguyễn Thanh Tâm (2026), “Chất lượng nguồn nhân lực Thành phố Cần Thơ sau sáp nhập”, *Trang điện tử Tạp chí Quản lý nhà nước*, ngày 18/5/2026.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Đình Bắc (2018), “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư”, *Trang điện tử Tạp chí Cộng sản*, ngày 22-05-2018.
2. Ban Chấp hành Trung ương (2013), *Nghị quyết 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*, Hà Nội.
3. Ban Chấp hành Trung ương (2019), *Nghị quyết 52-NQ/TW (2019) về chủ động tham gia Cách mạng công nghiệp 4.0*, Hà Nội.
4. Bộ Chính trị (2011), *Chỉ thị số 10-CT/TW ngày 05 tháng 12 năm 2011 của Bộ Chính trị về phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ 5 tuổi*, Hà Nội.
5. Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn (2013), *Thông tư 41/2013/TT-BNNPTNT ngày 04 tháng 10 năm 2013*, Hà Nội.
6. Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh (2008), *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, Nxb Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
7. Chitsavanh Thepyothin (2023), *Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Cộng hoà dân chủ nhân dân Lào hiện nay*, Luận án Tiến sĩ ngành chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Hà Nội.
8. Vũ Hy Chương (2002), *Vấn đề đào tạo nguồn nhân lực tiến hành công nghiệp hoá, hiện đại hoá*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
9. Cục Thống kê thành phố Cần Thơ (2025), *Bảng số liệu dân số, lao động, giáo dục và y tế thành phố Cần Thơ giai đoạn 2017-2024*, Cần Thơ.
10. Cục Thống kê tỉnh Hậu Giang (2025), *Niên giám thống kê năm 2025*, Hậu Giang.
11. Cục Thống kê tỉnh Hậu Giang (2025), *Dân số - lao động Hậu Giang giai đoạn 2020-2024*, Hậu Giang.
12. Cục Thống kê tỉnh Sóc Trăng (2025), *Bảng số liệu dân số, lao động, giáo dục và y tế thành phố Cần Thơ giai đoạn 2017-2024*, Sóc Trăng.
13. Nguyễn Sinh Cúc (2014), “Nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, (14).
14. Đỗ Minh Cương (2013), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao*, Hà Nội.
15. Đỗ Văn Đạo (2016), *Phát triển nguồn nhân lực quân sự chất lượng cao đáp ứng yêu cầu hiện đại hóa quân đội nhân dân Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

16. Trần Thị Bích Dung, Trần Bá Thọ (2024), “Nguồn nhân lực cho khoa học - công nghệ và đổi mới sáng tạo vì mục tiêu phát triển bền vững”, *Tạp chí Công Thương*, (17).
17. Nguyễn Hữu Dũng (2003), *Sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực con người ở Việt Nam*, Nxb Lao động - xã hội, Hà Nội.
18. Phạm Ngọc Dũng (2011), *Công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn từ lý luận đến thực tiễn ở Việt Nam hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
19. Lê Tiến Dũng (2024), “Nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay và những vấn đề đặt ra”, *Tạp chí Công Thương*, (7).
20. Đảng bộ tỉnh Hậu Giang (2015), *Nghị quyết Đại hội Đại biểu Đảng bộ tỉnh Hậu Giang lần thứ XII*, Hậu Giang.
21. Đảng bộ Thành phố Cần Thơ (2025), *Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố Cần Thơ nhiệm kỳ 2025-2030*, Cần Thơ.
22. Đảng Cộng sản Việt Nam (1951), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ II*, Hà Nội.
23. Đảng Cộng sản Việt Nam (1960), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ III*, Hà Nội.
24. Đảng Cộng sản Việt Nam (1994), *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khoá VII*, Hà Nội.
25. Đảng Cộng sản Việt Nam (1996), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
26. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
27. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
28. Đảng Cộng sản Việt Nam (2008), *Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khoá X*, Hà Nội.
29. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
30. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
31. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
32. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập II, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.

33. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIV*, tập I, Nxb Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.
34. Trần Thọ Đạt, Nguyễn Đức Thành, Nguyễn Thị Lê Hoa (2020), *Năng suất và chất lượng tăng trưởng của Việt Nam*, Hà Nội.
35. Phạm Văn Đức (2015), “Phát triển bền vững và vai trò của khoa học xã hội đối với phát triển bền vững ở Việt Nam”, *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*, (2).
36. Bill Gates (2021) (bản dịch), *Thảm họa khí hậu - Chúng ta đã có gì và làm gì để ứng phó?*, Nxb Hà Nội, Hà Nội.
37. Phạm Minh Hạc (1996), *Vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
38. Phạm Minh Hạc (2009), *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
39. Thân Thị Hạnh (2017), “Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Khoa học xã hội*, (01).
40. Trần Hồng Hải, Bùi Văn Đồng (2025), “Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam”, *Trang điện tử Tạp chí quản lý nhà nước*, ngày 20/3/2025.
41. Hà Thị Hằng (2013), *Nguồn nhân lực cho công nghiệp hoá, hiện đại hoá gắn với phát triển kinh tế tri thức ở tỉnh Thừa Thiên Huế hiện nay*, Luận án tiến sĩ Kinh tế, Hà Nội.
42. Nguyễn Phan Thu Hằng (2017), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại tập đoàn dầu khí Việt Nam đến 2025*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Đại học kinh tế - Đại học quốc gia thành phố Hồ Chí Minh.
43. Trần Đắc Hiến (2007), "Công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn ở Việt Nam: Một số vấn đề đặt ra và hướng giải quyết", *Tạp chí Triết học*, (11).
44. Phùng Quốc Hiến (2025), “Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu kỷ nguyên vươn mình của dân tộc”, *Trang điện tử, Tạp chí Cộng sản*, ngày 20-03-2025.
45. Vũ Văn Hiền (2014), *Phát triển bền vững ở Việt Nam*, tại trang <https://tapchicongsan.org.vn/web/guest/nguyen-cu/-/2018/25248/phat-trien-ben-vung-o-viet-nam.aspx>.
46. Đặng Xuân Hoan (2015), "Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2015-2020 đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế", *Tạp chí Cộng sản*, (17).

47. Nguyễn Đình Hòa (2004), "Mối quan hệ giữa phát triển nguồn nhân lực và đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa", *Tạp chí Triết học*, (01).
48. Nguyễn Văn Hoàn (2025), *Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Quảng Ninh hiện nay*, Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện Báo chí và Tuyên truyền, Hà Nội.
49. Hội đồng chỉ đạo biên soạn Từ điển bách khoa (1999), *Từ điển Bách khoa Việt Nam*, Nxb Từ điển bách khoa, Hà Nội.
50. Hội đồng nhân dân tỉnh Hậu Giang (2005), *Nghị quyết số 16/2005 ngày 15-12-2005 của Hội đồng nhân dân tỉnh về việc đào tạo nguồn nhân lực sau đại học trong và ngoài nước cho tỉnh Hậu Giang giai đoạn 2006 - 2010 và những năm tiếp theo*, Hậu Giang.
51. Trịnh Quang Hưng (2012), *Đào tạo nguồn nhân lực cho tỉnh Hậu Giang: Thực trạng và giải pháp*, Đề tài khoa học cấp tỉnh, Hậu Giang.
52. Nguyễn Thị Giáng Hương (2016), *Phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao ở Việt Nam trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Nxb Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội.
53. Lê Lan Hương, Trần Thị Thu Dung, Trần Nguyên An, Đinh Văn Hiệp (2021), “Chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia của Việt Nam trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0”, *Tạp chí Công Thương*, (19).
54. Phạm Thị Thu Hương (2022), *Nghiên cứu cơ chế, chính sách nhằm huy động nguồn lực tài chính từ khu vực tư nhân trong hoạt động ứng phó biến đổi khí hậu ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ Biến đổi khí hậu, Viện Khoa học Khí tượng Thủy văn và Biến đổi khí hậu, Hà Nội.
55. Đoàn Văn Khải (2005), *Nguồn lực con người trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
56. Đinh Công Khải, Nguyễn Văn Dư, Nguyễn Lê Hoàng Thụy Quyên (2023), *Nguồn nhân lực chất lượng cao cho sự phát triển bền vững vùng Đông Nam Bộ*, Hội thảo quốc gia “Động lực phát triển kinh tế-xã hội vùng Đông Nam Bộ: Tiềm năng và Thách thức.
57. Bùi Thị Ngọc Lan (2002), *Nguồn lực trí tuệ trong sự nghiệp đổi mới ở Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
58. Bùi Thị Ngọc Lan (2010), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với kinh tế tri thức*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở, Học viện Chính trị Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
59. V.I. Lênin (1977), *Toàn tập*, tập 38, Nxb Tiến bộ, Matxcova.

60. Liên Hợp quốc (1990), *Báo cáo về phát triển con người*.
61. Lê Quang Lý (2012), *Công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn vấn đề và giải pháp*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
62. Lương Công Lý (2014), *Giáo dục- Đào tạo với việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
63. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 3, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
64. C.Mác và Ph.Ăngghen (2002), *Toàn tập*, tập 20, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
65. C.Mác - Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 23, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
66. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 42, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
67. Vũ Thị Phương Mai (2013), *Nguồn nhân lực chất lượng cao trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
68. Nguyễn Thị Thuý Mai (2019), *Thích ứng với biến đổi khí hậu trong lĩnh vực nông nghiệp của người dân ven biển huyện Tiền Hải, tỉnh Thái Bình*, Luận án tiến sĩ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
69. Nguyễn Thị Phương Nam (2023), *Nguồn cung lao động và nguồn nhân lực chất lượng cao tại Thành phố Hồ Chí Minh*, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
70. Vũ Hoàng Ngân (Chủ biên) (2023), *Giáo trình Phát triển nguồn nhân lực*, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
71. Phạm Thành Nghị (2006), *Nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
72. Lê Tuấn Ngọc (2015), *Phát triển nguồn lực con người trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở các tỉnh miền núi phía Bắc nước ta hiện nay*, Luận án tiến sĩ, Học viện Khoa học xã hội, Hà Nội.
73. Nguyễn Đức Ngữ, Ngô Trọng Thuận, Nguyễn Dân Trí, Trần Việt Cường,... (2022). *Biến đổi khí hậu và phát triển bền vững: Tác động, ứng phó thông minh và đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao*, Nxb Đại học Quốc gia, Hà Nội.

74. Nguyễn Công Nhất (2007), *Phát huy nhân tố con người trong phát triển lực lượng sản xuất ở Việt Nam hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
75. Đỗ Ngọc Ninh (2023), “Quan điểm của V.I.Lênin, Hồ Chí Minh về phát hiện, bồi dưỡng, sử dụng nhân tài và vận dụng trong thực hiện Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài hiện nay”, *Tạp chí Lý luận chính trị*.
76. Hoàng Phê (1999), *Từ điển tiếng Việt*, Nxb Văn hóa thông tin, Hà Nội.
77. Lê Quang Phi (2007), *Đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp nông thôn trong thời kỳ mới*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
78. Nguyễn Bùi Phong, Mai Trọng Nhuận (2020), “Nghiên cứu đề xuất bộ chỉ số khả năng thích ứng với biến đổi khí hậu cho thành phố Đà Nẵng”, *Tạp chí Khoa học Biến đổi khí hậu*, (16), tr.76-85.
79. Vũ Văn Phúc, Nguyễn Duy Hùng (Đồng chủ biên) (2012), *Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
80. Vũ Văn Phúc (2019), “Quan điểm, chủ trương, chính sách lớn về phát triển bền vững, sáng tạo, bao trùm”, *Tạp chí Cộng sản*, (928), tr.42-48.
81. Nguyễn Thị Thu Phương (2009), *Chiến lược nhân tài của Trung Quốc từ năm 1978 đến nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
82. Lê Quân (2018), *Quản trị nguồn nhân lực trong bối cảnh hội nhập*, Hà Nội.
83. Nguyễn Thị Quyết (2022), “Phát triển nguồn nhân lực ở nước ta hiện nay”, *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*, (5).
84. Đặng Kim Sơn (2008), *Nông nghiệp, nông dân, nông thôn Việt Nam - Hôm nay và mai sau*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
85. Nguyễn Văn Sơn (2007), "Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và phát triển kinh tế tri thức", *Tạp chí Triết học*, (9).
86. Nguyễn Thành Sơn, Phan Thị Vân (2020), *Thực trạng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế*, (HUFLIT International Conference on Ensuring A High-Quality Human Resource In The Modern Age - Oct 16, 2020).
87. Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Hậu Giang (2025), *Báo cáo tổng kết công tác Sở các năm*, Hậu Giang.
88. Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Hậu Giang (2025), *Báo cáo tổng kết công tác Sở các năm*, Hậu Giang.

89. Sở Nội vụ tỉnh Hậu Giang (2025), *Báo cáo tổng kết công tác Sở các năm*, Hậu Giang.
90. Sở Y tế tỉnh Hậu Giang (2025), *Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực y tế Hậu Giang giai đoạn 2012-2025*, Hậu Giang.
91. Hoàng Thanh Sơn (2019), *Vấn đề phát triển con người ở tỉnh Vĩnh Phúc hiện nay*, Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện Báo chí và Tuyên truyền, Hà Nội.
92. Sư Lao Sô Tu Ky (2014), *Nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội ở thủ đô Viêng Chăn*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
93. Huỳnh Văn Tánh (2021), *Vấn đề đào tạo nguồn nhân lực ngành du lịch ở Đồng bằng sông Cửu Long hiện nay*, Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
94. Huỳnh Văn Tánh (2024), “Yêu cầu về nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực nông nghiệp và du lịch cho phát triển bền vững và thích ứng với biến đổi khí hậu”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, (338), 99-102.
95. Đỗ Thị Thạch (2005), *Phát huy nguồn lực tri thức nữ Việt Nam trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
96. Nguyễn Bách Thắng (2016), “Tổng quan nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đổi mới”, *Tạp chí Khoa học giáo dục*, (134).
97. Nguyễn Thanh (2002), *Phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
98. Nguyễn Thị Việt Thanh (2017), *Nguồn nhân lực nữ trí thức Việt Nam trong sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa*, Nxb Đại học quốc gia, Hà Nội.
99. Nguyễn Đăng Thành (2012), *Phát triển nguồn nhân lực ở vùng dân tộc thiểu số Việt Nam đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
100. Từ Diệp Công Thành (2022), “Đào tạo nguồn nhân lực ứng phó với biến đổi khí hậu vùng Đồng bằng sông Cửu Long”, *Tạp chí khoa học và công nghệ Việt Nam*, (3).
101. Thành ủy Cần Thơ (2025), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ thành phố Cần Thơ lần thứ I, nhiệm kỳ 2025-2030*, Cần Thơ.
102. Vũ Bá Thê (2005), *Phát huy nguồn lực con người để công nghiệp hóa, hiện đại hóa: Kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn Việt Nam*, Nxb Lao động - xã hội, Hà Nội.

103. Thủ tướng Chính phủ (2011), *Quyết định số 60/2011/QĐ-TTg ngày 26 tháng 10 năm 2011 của Thủ tướng Chính phủ về một số chính sách phát triển giáo dục mầm non giai đoạn 2020-2025*, Hà Nội.
104. Phạm Thị Thương (2019), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành đường sắt việt nam hiện nay*, Luận án Tiến sĩ chủ nghĩa xã hội khoa học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
105. Nguyễn Tiệp (2008), *Giáo trình Nguồn nhân lực*, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội.
106. Nguyễn Hữu Tình (2016), "Thành tựu về đào tạo, phát triển nhân lực", tại trang <http://www.haugiang.gov.vn>, [truy cập ngày 27/12/2017].
107. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) (2019), *Skills for a Greener Future: A Global View*, (Kỹ năng cho một tương lai xanh hơn: Góc nhìn toàn cầu) Geneva.
108. Nguyễn Thị Huyền Trang (2023), “Hậu Giang phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2021 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030”, *Tạp chí Quản lý Nhà nước*, (325).
109. Nguyễn Thế Tục (2016), "Phát triển nông nghiệp, nông thôn theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa", *Tạp chí Cộng sản*, (28).
110. Nguyễn Thị Tùng (2014), *Vấn đề phát triển nguồn lực con người trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Nghệ An hiện nay*, Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
111. Nguyễn Thị Bạch Tuyết (2024), *Đảm bảo sinh kế bền vững của đồng bào Khmer Tây Nam Bộ trong bối cảnh biến đổi khí hậu*, Luận án tiến sĩ Kinh tế chính trị, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
112. Ủy ban nhân dân thành phố Cần Thơ (2021), *Chuyên đề 3 - Biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ. Tài liệu giáo dục địa phương*, Cần Thơ.
113. Ủy ban nhân dân thành phố Cần Thơ (2025), *Đề án sắp xếp tỉnh Sóc Trăng, tỉnh Hậu Giang và thành phố Cần Thơ*, Cần Thơ.
114. Ủy ban nhân dân tỉnh Hậu Giang (2006), *Quyết định số 982/QĐ-UBND ngày 13-4-2006 phê duyệt đề án đào tạo nguồn nhân lực sau đại học trong và ngoài nước cho tỉnh Hậu Giang giai đoạn 2006 - 2010 và những năm tiếp theo*, Hậu Giang.
115. Ủy ban nhân dân tỉnh Hậu Giang (2021), *Chuyên đề 1 - Biến đổi khí hậu ở tỉnh Hậu Giang. Tài liệu giáo dục địa phương*, Hậu Giang.
116. Ủy ban nhân dân tỉnh Sóc Trăng (2020), *Chuyên đề 4 - Biến đổi khí hậu ở tỉnh Sóc Trăng. Tài liệu giáo dục địa phương*, Sóc Trăng.

117. Viện Khoa học Khí tượng Thủy văn và Môi trường, *Tăng cường năng lực quốc gia ứng phó với biến đổi khí hậu ở Việt Nam nhằm giảm nhẹ tác động và kiểm soát phát thải khí nhà kính*, Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc (UNDP) tài trợ.
118. Xi Tha Lườn Khăm Phu Vông (2005), *Vai trò của chính sách xã hội với việc phát huy nhân tố con người ở Lào hiện nay*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Triết học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

Tiếng Anh

119. Adekoya, O. D., Mordi, C., & Ajonbadi, H. A. (2023). *Global Perspectives on Green HRM*. Berlin/Heidelberg, Germany: Springer.
120. Angrist, N., Winseck, K., Patrinos, H. A., & Zivin, J. G. (2023), *Human capital and climate change*, Policy Research Working Paper No. 10316. World Bank.
121. Cooke, F. L., Dickmann, M., & Parry, E. (2022). Building sustainable societies through human-centred human resource management: Emerging issues and research opportunities. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(1), 1-15.
122. Dennis Osei Kyere (2018), *Climate Change and Inclusive Growth in Africa: The Role of Adaptive Capacity* (Biến đổi khí hậu và tăng trưởng toàn diện ở Châu Phi: Vai trò của năng lực thích ứng), University of Ghana.
123. Delfino, A. N., & Dizon, J. T. (2021), *Adaptive capacity and adaptation practices to climate change impacts of female-headed households in the Philippines*. JATI - Journal of Southeast Asian Studies, 26(2), 59-91.
124. Defiesta, G. D. (2011), *Social Vulnerability and Willingness to Pay for Adaptation to Climate Change and Variability of Farming Households in Dumangas, Iloilo, Philippines*. PhD Dissertation, University of the Philippines Los Baños.
125. Dorota Falkowska (2022), *Gender, Vulnerability and Climate Change Adaptation: Investigating How Gender Equality Is Integrated Within Climate Change Adaptation Governance in Bangladesh*, (Giới tính, tính dễ tổn thương và thích ứng với biến đổi khí hậu: Nghiên cứu cách thức lồng ghép bình đẳng giới vào quản trị thích ứng với biến đổi khí hậu ở Bangladesh), Luận án tiến sĩ, Đại học Radboud, Hà Lan.
126. George T. Milkovich and John W. Boudreau (1997), *Human Resources Management*, Irwin Publishing.

127. Gunawan, L. A. (2015). *Adapting to Climate Change: Perspectives from Rural Communities in Lombok, Eastern Indonesia*. PhD Thesis, James Cook University.
128. *Human resource development for sustainable construction, disaster risk reduction, and climate change adaptation*, International Journal of Atharva, 3(1), 1-10.
129. Human Capital Investment (2001).
130. Nagothu, U. S. (2016), *Climate Change and Agricultural Development*, Taylor & Francis.
131. Nicolas Henry (2010), *Public Administration and Public affairs*, Longman Publishing, tr. 256.
132. Nussbaum (2011), *Creating Capabilities*.
133. ILO (1999), *Decent Work Report*.
134. ILO (2012), *Decent Work Indicators*.
135. IUCN (1980), *World conservation strategy: Living resource conservation for sustainable development*, IUCN, Gland, Switzerland.
136. IUCN/UNEP/WWF (1991), *Caring for the earth: A strategy for sustainable living*, IUCN, Gland, Switzerland.
137. OECD Skills Strategy (2019).
138. Rosyafah, S., Hidayat, W. G. P. A., & Nitawati, E. Y. (2025). Sustainable HRM in the face of climate change: building organizational resilience through green human capital practices. *Annals of Human Resource Management Research (AHRMR)*, 5(2), 323-333.
139. Sen (1999), *Development as Freedom*.
140. UNESCO - Viện Kế hoạch Giáo dục Quốc tế (IIEP) (2021), *Building Resilience through Education: Education Sector Responses to Climate Change*.
141. UNDP (2010), *Human Development Report*.
142. WB (2000), *World Development Indicators*, Oxford University Press.
143. WCED (1987), *World Commission on Environment and Development. Our common future*, Oxford University Press, Oxford and New York.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1

PHIẾU KHẢO SÁT ĐIỀU TRA XÃ HỘI HỌC

Để có số liệu về thực trạng vấn đề xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ, luận án thực hiện khảo sát ở một số đối tượng với mẫu khảo sát như sau:

Về đối tượng khảo sát

Đối tượng khảo sát của nghiên cứu là đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và các chủ thể có liên quan trực tiếp đến hoạt động quản lý nhà nước, đào tạo và triển khai các nhiệm vụ phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu tại khu vực Đồng bằng sông Cửu Long, trong đó trọng tâm là thành phố Cần Thơ và hai địa phương liên kết là Hậu Giang và Sóc Trăng.

Cụ thể, nhóm đối tượng khảo sát bao gồm: cán bộ cấp xã, phường; cán bộ quản lý tại các cơ quan chuyên môn; cán bộ thuộc các sở, ban, ngành; lực lượng công an, y tế, giáo dục; và đội ngũ làm việc tại các đơn vị sự nghiệp công lập. Đây là những chủ thể giữ vai trò trực tiếp trong việc tổ chức thực thi chính sách, triển khai các chương trình phát triển kinh tế – xã hội, đồng thời là lực lượng nòng cốt trong việc ứng phó và thích ứng với các tác động của biến đổi khí hậu ở cấp địa phương.

Việc lựa chọn nhóm đối tượng này bảo đảm tính phù hợp với mục tiêu nghiên cứu, cho phép phản ánh một cách trực tiếp và đa chiều về năng lực, mức độ đáp ứng yêu cầu cũng như những hạn chế, bất cập trong xây dựng nguồn nhân lực phục vụ phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu trong bối cảnh hiện nay.

Đặc điểm mẫu khảo sát

Tổng số phiếu khảo sát thu được là 350 phiếu, trong đó có 344 phiếu hợp lệ (chiếm 98,3%) và 6 phiếu không hợp lệ (chiếm 1,7%), chủ yếu do thiếu thông tin hoặc trả lời không đầy đủ. Tỷ lệ phiếu hợp lệ cao cho thấy dữ liệu khảo sát có độ tin cậy tốt, đáp ứng yêu cầu cho các phân tích định lượng tiếp theo.

Xét theo phân bố không gian, mẫu khảo sát được phân bố trên ba khu vực chính, bao gồm: Thành phố Cần Thơ cũ: 118 phiếu (34,3%); Tỉnh Hậu Giang cũ: 131 phiếu (38,1%); Tỉnh Sóc Trăng cũ: 95 phiếu (27,6%). Cơ cấu phân bố này cho thấy mẫu khảo sát có sự bao phủ tương đối cân đối giữa khu vực trung tâm (Cần Thơ) và các địa phương (Hậu Giang, Sóc Trăng), tạo điều kiện thuận lợi cho việc phân tích so sánh theo không gian vùng và làm rõ đặc điểm liên kết nội vùng trong phát triển nguồn nhân lực.

Ở cấp độ chi tiết hơn, mẫu khảo sát được phân bố trên nhiều đơn vị hành chính cấp xã/phường và các cơ quan, đơn vị khác nhau. Một số địa bàn có số lượng phiếu tương đối tập trung như Ninh Kiều, Cái Khế, Vị Thanh, Tân Hòa..., trong khi phần lớn các địa bàn khác có số lượng mẫu nhỏ hơn, phổ biến từ 1–3 phiếu/đơn vị.

Điều này phản ánh đặc điểm phân tán nhưng bao phủ rộng của mẫu nghiên cứu, bảo đảm khả năng tiếp cận đa dạng các bối cảnh địa phương khác nhau.

Từ các đặc điểm trên, có thể rút ra một số nhận định chính về tính đại diện của mẫu khảo sát như sau:

Thứ nhất, quy mô mẫu tương đối lớn ($n = 350$) và tỷ lệ hợp lệ cao (98,3%) bảo đảm độ tin cậy thống kê và tính vững chắc của các kết quả phân tích.

Thứ hai, mẫu khảo sát có sự phân bố không gian hợp lý giữa ba địa phương, cho phép thực hiện các phân tích so sánh liên vùng, đồng thời phản ánh được đặc điểm của mô hình phát triển theo cấu trúc “trung tâm – vệ tinh” trong khu vực nghiên cứu.

Thứ ba, đối tượng khảo sát đa dạng về vị trí công tác và lĩnh vực hoạt động, bao gồm cả nhóm thực thi chính sách, nhóm quản lý và nhóm cung cấp dịch vụ công, qua đó phản ánh được nhiều chiều cạnh của nguồn nhân lực trong bối cảnh phát triển bền vững và thích ứng với biến đổi khí hậu.

Phụ lục 2

PHIẾU KHẢO SÁT ĐIỀU TRA XÃ HỘI HỌC

Phục vụ nghiên cứu đề tài luận án tiến sĩ: “Xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ hiện nay”

1. Kính gửi Ông/Bà

Phiếu khảo sát này nhằm thu thập ý kiến của các bên liên quan để làm rõ thực trạng xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ. Các thông tin chỉ phục vụ mục đích nghiên cứu khoa học, được bảo mật và không sử dụng cho mục đích khác.

2. Đối tượng khảo sát

Cán bộ lãnh đạo, quản lý; công chức, viên chức; giảng viên, nhà khoa học; doanh nghiệp; cán bộ đoàn thể; người lao động; đại diện cộng đồng dân cư và các bên liên quan khác.

3. Cách trả lời

Với mỗi nhận định dưới đây, xin Ông/Bà chọn 01 mức độ phù hợp nhất:

1. Hoàn toàn không đồng ý
2. Không đồng ý
3. Phân vân / bình thường
4. Đồng ý
5. Hoàn toàn đồng ý

PHẦN A. THÔNG TIN CHUNG VỀ NGƯỜI TRẢ LỜI

1. Giới tính: Nam/Nữ
2. Độ tuổi: Dưới 30 / 31–40 / 41–50 / 51–60 / Trên 60
3. Nhóm đối tượng:
 - Cán bộ lãnh đạo, quản lý
 - Công chức, viên chức
 - Giảng viên/nhà khoa học
 - Doanh nghiệp/hợp tác xã
 - Người lao động
 - Đại diện tổ chức chính trị - xã hội
 - Người dân/cộng đồng
4. Trình độ học vấn/chuyên môn:
 - THPT trở xuống
 - Trung cấp
 - Cao đẳng
 - Đại học
 - Sau đại học

5. Trình độ lý luận chính trị: Sơ cấp / Trung cấp / cao cấp

6. Lĩnh vực công tác chính:

- Nông nghiệp
- Công nghiệp/xây dựng
- Dịch vụ
- Giáo dục/đào tạo
- Tài nguyên – môi trường
- Quản lý nhà nước
- Khác:

7. Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?

PHẦN B. NỘI DUNG KHẢO SÁT (24 CÂU)

Nhóm 1. Nhận thức chung về vai trò của nguồn nhân lực

Câu 1. Nguồn nhân lực là yếu tố quyết định đối với phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Câu 2. Xây dựng nguồn nhân lực cần được xem là nhiệm vụ chiến lược, lâu dài của địa phương.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Câu 3. Các cấp, các ngành ở địa phương hiện nay đã nhận thức khá đầy đủ về tầm quan trọng của nguồn nhân lực trong thích ứng với biến đổi khí hậu.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Câu 4. Người lao động và cộng đồng dân cư đã có sự quan tâm rõ rệt đến việc nâng cao kỹ năng thích ứng với biến đổi khí hậu.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Câu 5. Chính quyền địa phương quan tâm, tạo điều kiện phối hợp trong đào tạo, phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Câu 6. Các cấp, các ngành ở địa phương đã quan tâm xây dựng chính sách cho nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Nhóm 2. Đánh giá thực trạng số lượng, chất lượng, cơ cấu nguồn nhân lực

Câu 7. Số lượng nguồn nhân lực hiện nay cơ bản đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu của địa phương.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Câu 8. Chất lượng nguồn nhân lực hiện nay đáp ứng yêu cầu của mô hình tăng trưởng xanh, kinh tế tuần hoàn và chuyển đổi số.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Câu 9. Nguồn nhân lực có kiến thức, kỹ năng về môi trường và biến đổi khí hậu còn thiếu so với yêu cầu thực tiễn.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Câu 10. Cơ cấu nguồn nhân lực giữa các ngành, lĩnh vực và địa bàn hiện nay đã tương đối hợp lý.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Câu 11. Tình trạng di cư lao động, nhất là lao động trẻ, đang ảnh hưởng đáng kể đến chất lượng và tính ổn định của nguồn nhân lực địa phương.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Nhóm 3. Đánh giá năng lực thích ứng của nguồn nhân lực

Câu 12. Người lao động ở địa phương có khả năng thích ứng tương đối tốt với các tác động của hạn hán, ngập lụt, xâm nhập mặn, sạt lở và các hiện tượng khí hậu cực đoan khác.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Câu 13. Nguồn nhân lực trong các ngành nông nghiệp, thủy sản, công nghiệp chế biến và dịch vụ đã được trang bị đủ kỹ năng chuyển đổi sinh kế khi điều kiện khí hậu thay đổi.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Câu 14. Đội ngũ cán bộ quản lý, công chức, viên chức ở địa phương có đủ năng lực tham mưu, quản lý và tổ chức thực hiện các nhiệm vụ phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Câu 15. Nguồn nhân lực trẻ của địa phương có khả năng tiếp cận công nghệ mới, đổi mới sáng tạo và thích ứng nhanh với yêu cầu phát triển mới.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Nhóm 4. Đánh giá chính sách, đào tạo và sự phối hợp giữa các chủ thể

Câu 16. Chính sách đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực của địa phương hiện nay phù hợp với yêu cầu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Câu 17. Nội dung giáo dục, đào tạo và đào tạo nghề hiện nay đã gắn chặt với yêu cầu thực tiễn về biến đổi khí hậu, môi trường và sinh kế bền vững.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Câu 18. Sự phối hợp giữa Nhà nước – cơ sở đào tạo – doanh nghiệp – tổ chức chính trị xã hội trong phát triển nguồn nhân lực hiện nay là hiệu quả.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Câu 19. Chính sách thu hút, sử dụng và đãi ngộ nhân lực chất lượng cao ở địa phương hiện nay đủ sức tạo động lực làm việc và giữ chân người tài.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Câu 20. Mặt trận Tổ quốc và các Tổ chức chính trị xã hội đã kịp thời tuyên truyền, khuyến khích ... đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Câu 21. Chính quyền địa phương đã phối hợp tốt với các ngành, Mặt trận Tổ quốc và các Tổ chức chính trị xã hội phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Nhóm 5. Đánh giá điều kiện bảo đảm và định hướng giải pháp

Câu 22. Ứng dụng khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số đang góp phần rõ rệt vào nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Câu 23. Công tác chăm sóc sức khỏe, nâng cao thể trạng và an sinh xã hội cho người lao động đang tạo nền tảng tốt cho phát triển nguồn nhân lực bền vững.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Câu 24. Ưu tiên đồng thời các giải pháp: nâng cao nhận thức, đổi mới giáo dục - đào tạo, cơ cấu lại nguồn nhân lực, hoàn thiện chính sách và tăng cường quản trị phối hợp.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

PHẦN C. Ý KIẾN BỔ SUNG

Theo Ông/Bà, đâu là 3 vấn đề cấp thiết nhất hiện nay trong xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ?

.....

Ông/Bà đề xuất giải pháp ưu tiên nào để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của địa phương trong thời gian tới?

.....

Trân trọng cảm ơn.

Phụ lục 3
HỆ THỐNG BẢNG SỐ LIỆU THỐNG KÊ KẾT QUẢ
KHẢO SÁT ĐIỀU TRA XÃ HỘI HỌC (n = 3500)

(Nguồn: Nghiên cứu sinh thực hiện dưới sự hướng dẫn của giảng viên hướng dẫn)

Bảng 1.

Statistics				
		Câu 1. Nguồn nhân lực là yếu tố quyết định đối với phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ.	Câu 2. Xây dựng nguồn nhân lực cần được xem là nhiệm vụ chiến lược, lâu dài của địa phương.	NT (Nhận thức tổng hợp)
N	Valid	349	347	350
	Missing	1	3	0
Mean		4.28	4.36	4.1012
Std. Deviation		.831	.801	.77204

Bảng 2.

Câu 1. Nguồn nhân lực là yếu tố quyết định đối với phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"Hoàn toàn không đồng ý"	10	2.9	2.9	2.9
	"Không đồng ý"	4	1.1	1.1	4.0
	"Phân vân / bình thường"	13	3.7	3.7	7.7
	"Đồng ý"	174	49.7	49.9	57.6
	"Hoàn toàn đồng ý"	148	42.3	42.4	100.0
	Total	349	99.7	100.0	
Missing	System	1	.3		
Total		350	100.0		

Bảng 3.

Câu 2. Xây dựng nguồn nhân lực cần được xem là nhiệm vụ chiến lược, lâu dài của địa phương.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"Hoàn toàn không đồng ý"	8	2.3	2.3	2.3
	"Không đồng ý"	5	1.4	1.4	3.7
	"Phân vân / bình thường"	8	2.3	2.3	6.1
	"Đồng ý"	159	45.4	45.8	51.9
	"Hoàn toàn đồng ý"	167	47.7	48.1	100.0
	Total	347	99.1	100.0	
Missing	System	3	.9		
Total		350	100.0		

Bảng 4.

NT (Nhận thức tổng hợp)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	1.4	1.4	1.4
	1.33	1	.3	.3	1.7
	1.50	1	.3	.3	2.0
	1.67	4	1.1	1.1	3.1
	2.00	2	.6	.6	3.7
	2.17	1	.3	.3	4.0
	2.67	2	.6	.6	4.6
	2.83	5	1.4	1.4	6.0
	3.00	6	1.7	1.7	7.7
	3.20	1	.3	.3	8.0
	3.33	8	2.3	2.3	10.3
	3.50	11	3.1	3.1	13.4
	3.67	19	5.4	5.4	18.9
	3.83	26	7.4	7.4	26.3
	4.00	113	32.3	32.3	58.6
	4.17	13	3.7	3.7	62.3
	4.25	1	.3	.3	62.6
	4.33	20	5.7	5.7	68.3
	4.40	2	.6	.6	68.9
	4.50	14	4.0	4.0	72.9
	4.67	8	2.3	2.3	75.1
	4.83	10	2.9	2.9	78.0
	5.00	77	22.0	22.0	100.0
	Total	350	100.0	100.0	

Bảng 5.

Statistics				
	Câu 3. Các cấp, các ngành ở địa phương hiện nay đã nhận thức khá đầy đủ về tầm quan trọng của nguồn nhân lực trong thích ứng với biến đổi khí hậu.	Câu 4. Người lao động và cộng đồng dân cư đã có sự quan tâm rõ rệt đến việc nâng cao kỹ năng thích ứng với biến đổi khí hậu.	Câu 5. Chính quyền địa phương quan tâm, tạo điều kiện phối hợp trong đào tạo, phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu.	Câu 6. Các cấp, các ngành ở địa phương đã quan tâm xây dựng chính sách cho nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu.

N	Valid	350	348	347	346
	Missing	0	2	3	4
Mean		4.00	3.96	4.03	3.99
Std. Deviation		.884	.899	.865	.906

Bảng 10

Descriptives								
NT								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean			
					Lower Bound			
"Cán bộ lãnh đạo, quản lý"	35	3.9390	.88762	.15004	3.6341			
"Công chức, viên chức"	70	4.1095	.80302	.09598	3.9181			
"Giảng viên/nhà khoa học"	35	4.2014	.78416	.13255	3.9321			
"Doanh nghiệp/hợp tác xã"	45	4.2296	.53923	.08038	4.0676			
"Người lao động"	65	4.2513	.61246	.07597	4.0995			
"Đại diện tổ chức chính trị - xã hội"	30	3.9000	.95552	.17445	3.5432			
"Người dân/cộng đồng"	70	3.9881	.82499	.09861	3.7914			
Total	350	4.1012	.77204	.04127	4.0200			

Bảng 17.

Statistics			
		Câu 8. Chất lượng nguồn nhân lực hiện nay đáp ứng yêu cầu của mô hình tăng trưởng xanh, kinh tế tuần hoàn và chuyển đổi số.	Câu 9. Nguồn nhân lực có kiến thức, kỹ năng về môi trường và biến đổi khí hậu còn thiếu so với yêu cầu thực tiễn.
N	Valid	348	350
	Missing	2	0
Mean		3.73	4.02
Std. Deviation		.988	.849
Percentiles	25	3.00	4.00
	50	4.00	4.00
	75	4.00	5.00

Bảng 18.

Câu 8. Chất lượng nguồn nhân lực hiện nay đáp ứng yêu cầu của mô hình tăng trưởng xanh, kinh tế tuần hoàn và chuyển đổi số.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"Hoàn toàn không đồng ý"	9	2.6	2.6	2.6
	"Không đồng ý"	30	8.6	8.6	11.2
	"Phân vân / bình thường"	85	24.3	24.4	35.6
	"Đồng ý"	146	41.7	42.0	77.6
	"Hoàn toàn đồng ý"	78	22.3	22.4	100.0
	Total	348	99.4	100.0	
Missing	System	2	.6		
Total		350	100.0		

Bảng 19.

Câu 9. Nguồn nhân lực có kiến thức, kỹ năng về môi trường và biến đổi khí hậu còn thiếu so với yêu cầu thực tiễn.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"Hoàn toàn không đồng ý"	8	2.3	2.3	2.3
	"Không đồng ý"	11	3.1	3.1	5.4
	"Phân vân / bình thường"	41	11.7	11.7	17.1
	"Đồng ý"	195	55.7	55.7	72.9
	"Hoàn toàn đồng ý"	95	27.1	27.1	100.0
	Total	350	100.0	100.0	

PHỤ LỤC 3.4

Bảng 1

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Câu 12. Người lao động ở địa phương có khả năng thích ứng tương đối tốt với các tác động của hạn hán, ngập lụt, xâm nhập mặn, sạt lở và các hiện tượng khí hậu cực đoan khác.	348	1	5	3.78	.916
Câu 13. Nguồn nhân lực trong các ngành nông nghiệp, thủy sản, công nghiệp chế biến và dịch vụ	348	1	5	3.66	.979

đã được trang bị đủ kỹ năng chuyển đổi sinh kế khi điều kiện khí hậu thay đổi.					
Câu 14. Đội ngũ cán bộ quản lý, công chức, viên chức ở địa phương có đủ năng lực tham mưu, quản lý và tổ chức thực hiện các nhiệm vụ phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu.	350	1	5	3.79	.895
Câu 15. Nguồn nhân lực trẻ của địa phương có khả năng tiếp cận công nghệ mới, đổi mới sáng tạo và thích ứng nhanh với yêu cầu phát triển mới.	349	1	5	3.97	.835
Valid N (listwise)	345				

Bảng 2

Descriptives								
CSPH								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean			
					Lower Bound			
"Cán bộ lãnh đạo, quản lý"	35	3.7571	.88869	.15022	3.4519			
"Công chức, viên chức"	70	3.8757	.73007	.08726	3.7016			
"Giảng viên/nhà khoa học"	35	3.9848	.78213	.13220	3.7161			
"Doanh nghiệp/hợp tác xã"	45	3.8659	.88153	.13141	3.6011			
"Người lao động"	65	3.9590	.79769	.09894	3.7613			
"Đại diện tổ chức chính trị - xã hội"	30	3.8278	.96538	.17625	3.4673			
"Người dân/cộng đồng"	70	3.6219	.84708	.10125	3.4199			
Total	350	3.8341	.83137	.04444	3.7467			

Bảng 7.

Descriptives								
TU								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean			
					Lower Bound			
"Nông nghiệp"	70	3.5536	.75047	.08970	3.3746			
"Công nghiệp/Xây dựng"	40	3.6688	.97794	.15463	3.3560			
"Dịch vụ"	55	3.8318	.82923	.11181	3.6076			
"Giáo dục/đào tạo"	60	4.0042	.82144	.10605	3.7920			
"Tài nguyên - môi trường"	45	3.6944	.59565	.08879	3.5155			
"Quản lý nhà nước"	80	3.9698	.84353	.09431	3.7821			
Total	350	3.8010	.82098	.04388	3.7146			

Bảng 8.

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
TU	Based on Mean	1.197	5	344	.310
	Based on Median	1.060	5	344	.382
	Based on Median and with adjusted df	1.060	5	330.580	.382
	Based on trimmed mean	1.021	5	344	.405

Bảng 9

ANOVA					
TU					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	10.304	5	2.061	3.152	.009
Within Groups	224.926	344	.654		
Total	235.230	349			

PHỤ LỤC 3.5

Bảng 1

Statistics		Câu 16. Chính sách đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực của địa phương hiện nay phù hợp với yêu cầu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu.	Câu 17. Nội dung giáo dục, đào tạo và nghề hiện nay đã gắn chặt với yêu cầu thực tiễn về biến đổi khí hậu, môi trường và sinh kế bền vững.	Câu 18. Sự phối hợp giữa Nhà nước – cơ sở đào tạo – doanh nghiệp – tổ chức chính trị xã hội trong phát triển nguồn nhân lực hiện nay là hiệu quả.	Câu 19. Chính sách thu hút, sử dụng và đãi ngộ nhân lực chất lượng cao ở địa phương hiện nay đủ sức tạo động lực làm việc và giữ chân người tài.	Câu 20. Mặt trận Tổ quốc và các Tổ chức chính trị xã hội đã kịp thời tuyên truyền, khuyến khích ... đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu.	Câu 21. Chính quyền địa phương đã phối hợp tốt với các ngành, Mặt trận Tổ quốc và các Tổ chức chính trị xã hội phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu.
N	Valid	350	346	348	346	346	345
	Missing	0	4	2	4	4	5
Mean		3.82	3.83	3.82	3.68	3.93	3.91
Std. Deviation		.897	.876	.908	.992	.873	.858

PHỤ LỤC 3.6

Bảng 1

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
TU	3.8010	.82098	350
NT	4.1012	.77204	350
SLCLCC	3.8703	.81742	350
CSPH	3.8341	.83137	350
GPDB	4.1490	.72572	350

Bảng 2

Correlations						
		TU	NT	SLCLCC	CSPH	GPDB
Pearson Correlation	TU	1.000	.714	.862	.877	.720
	NT	.714	1.000	.748	.690	.749
	SLCLCC	.862	.748	1.000	.838	.714
	CSPH	.877	.690	.838	1.000	.720
	GPDB	.720	.749	.714	.720	1.000
Sig. (1-tailed)	TU	.	.000	.000	.000	.000
	NT	.000	.	.000	.000	.000
	SLCLCC	.000	.000	.	.000	.000
	CSPH	.000	.000	.000	.	.000
	GPDB	.000	.000	.000	.000	.
N	TU	350	350	350	350	350
	NT	350	350	350	350	350
	SLCLCC	350	350	350	350	350
	CSPH	350	350	350	350	350
	GPDB	350	350	350	350	350

Bảng 6

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.					
		B	Std. Error	Beta							
1	(Constant)	-.016	.110		-.142	.887					
	NT	.060	.040	.056	1.474	.141					
	SLCLCC	.370	.046	.369	8.073	.000					
	CSPH	.473	.043	.479	11.049	.000					
	GPDB	.079	.042	.070	1.858	.064					

PHỤ LỤC 3.7

Bảng 1

Descriptives								
CSPH								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean			
					Lower Bound			
"Cán bộ lãnh đạo, quản lý"	35	3.7571	.88869	.15022	3.4519			
"Công chức, viên chức"	70	3.8757	.73007	.08726	3.7016			
"Giảng viên/nhà khoa học"	35	3.9848	.78213	.13220	3.7161			
"Doanh nghiệp/hợp tác xã"	45	3.8659	.88153	.13141	3.6011			
"Người lao động"	65	3.9590	.79769	.09894	3.7613			
"Đại diện tổ chức chính trị - xã hội"	30	3.8278	.96538	.17625	3.4673			
"Người dân/cộng đồng"	70	3.6219	.84708	.10125	3.4199			
Total	350	3.8341	.83137	.04444	3.7467			

Bảng 2

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
CSPH	Based on Mean	.875	6	343	.513
	Based on Median	.839	6	343	.540
	Based on Median and with adjusted df	.839	6	308.625	.540
	Based on trimmed mean	.889	6	343	.503

Bảng 3

ANOVA					
CSPH					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5.335	6	.889	1.293	.260
Within Groups	235.882	343	.688		
Total	241.218	349			

PHỤ LỤC 3.8

Bảng 1

Correlations						
		NT	SLCLCC	TU	CSPH	GPDB
NT	Pearson Correlation	1	.748**	.714**	.690**	.749**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	350	350	350	350	350
SLCLCC	Pearson Correlation	.748**	1	.862**	.838**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	350	350	350	350	350
TU	Pearson Correlation	.714**	.862**	1	.877**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	350	350	350	350	350
CSPH	Pearson Correlation	.690**	.838**	.877**	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	350	350	350	350	350
GPDB	Pearson Correlation	.749**	.714**	.720**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	350	350	350	350	350

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

PHỤ LỤC 9

Bảng 1

Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"Cần Thơ"	118	33.7	34.3	34.3
	"Hậu Giang"	131	37.4	38.1	72.4
	"Sóc Trăng"	95	27.1	27.6	100.0
	Total	344	98.3	100.0	
Missing	System	6	1.7		
Total		350	100.0		

Bảng 2

Statistics			
		Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?
N	Valid	344	350
	Missing	6	0
Mean		1.93	
Std. Deviation		.785	
Percentiles	25	1.00	
	50	2.00	
	75	3.00	

Bảng 3.

Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"Cần Thơ"	118	33.7	34.3	34.3
	"Hậu Giang"	131	37.4	38.1	72.4
	"Sóc Trăng"	95	27.1	27.6	100.0
	Total	344	98.3	100.0	
Missing	System	6	1.7		
Total		350	100.0		

PHỤ LỤC 3.10

Bảng 1

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
NT * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	344	98.3%	6	1.7%	350	100.0%
SLCLCC * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	344	98.3%	6	1.7%	350	100.0%
TU * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	344	98.3%	6	1.7%	350	100.0%
CSPH * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	344	98.3%	6	1.7%	350	100.0%
GPDB * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	344	98.3%	6	1.7%	350	100.0%

Bảng 2

Report						
Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?		NT	SLCLCC	TU	CSPH	GPDB
"Cần Thơ"	Mean	4.0379	3.8746	3.7712	3.8627	4.1469
	N	118	118	118	118	118
	Std. Deviation	.84668	.82640	.82144	.76390	.72866
"Hậu Giang"	Mean	4.2379	3.9740	3.8836	3.8819	4.2036
	N	131	131	131	131	131
	Std. Deviation	.70953	.83478	.84540	.94860	.74601
"Sóc Trăng"	Mean	3.9661	3.6905	3.6904	3.6923	4.0614
	N	95	95	95	95	95
	Std. Deviation	.74086	.75724	.77306	.72586	.70629
Total	Mean	4.0942	3.8616	3.7917	3.8230	4.1449
	N	344	344	344	344	344
	Std. Deviation	.77413	.81683	.81917	.83131	.72938

PHỤ LỤC 3.11.

Bảng 1Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Câu 1. Nguồn nhân lực là yếu tố quyết định đối với phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ. * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	343	98.0%	7	2.0%	350	100.0%
Câu 2. Xây dựng nguồn nhân lực cần được xem là nhiệm vụ chiến lược, lâu dài của địa phương. * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	341	97.4%	9	2.6%	350	100.0%
NT * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	344	98.3%	6	1.7%	350	100.0%
SLCLCC * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	344	98.3%	6	1.7%	350	100.0%
TU * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	344	98.3%	6	1.7%	350	100.0%
CSPH * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	344	98.3%	6	1.7%	350	100.0%
GPDB * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	344	98.3%	6	1.7%	350	100.0%

PHỤ LỤC 3.12

Bảng 1

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Câu 3. Các cấp, các ngành ở địa phương hiện nay đã nhận thức khá đầy đủ về tầm quan trọng của nguồn nhân lực trong thích ứng với biến đổi khí hậu. * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	344	98.3%	6	1.7%	350	100.0%
Câu 4. Người lao động và cộng đồng dân cư đã có sự quan tâm rõ rệt đến việc nâng cao kỹ năng thích ứng với biến đổi khí hậu. * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	342	97.7%	8	2.3%	350	100.0%
Câu 5. Chính quyền địa phương quan tâm, tạo điều kiện phối hợp trong đào tạo, phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu. * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	341	97.4%	9	2.6%	350	100.0%
Câu 6. Các cấp, các ngành ở địa phương đã quan tâm xây dựng chính sách cho nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu. * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	340	97.1%	10	2.9%	350	100.0%

Bảng 2

Report					
Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?		Câu 3. Các cấp, các ngành ở địa phương hiện nay đã nhận thức khá đầy đủ về tầm quan trọng của nguồn nhân lực trong thích ứng với biến đổi khí hậu.	Câu 4. Người lao động và cộng đồng dân cư đã có sự quan tâm rõ rệt đến việc nâng cao kỹ năng thích ứng với biến đổi khí hậu.	Câu 5. Chính quyền địa phương quan tâm, tạo điều kiện phối hợp trong đào tạo, phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu.	
"Cần Thơ"	Mean	3.87	3.90	4.03	
	N	118	118	118	
	Std. Deviation	.992	1.008	.910	
"Hậu Giang"	Mean	4.17	4.12	4.12	
	N	131	131	131	
	Std. Deviation	.805	.814	.851	
"Sóc Trăng"	Mean	3.88	3.80	3.88	
	N	95	93	92	
	Std. Deviation	.823	.841	.823	
Total	Mean	3.99	3.96	4.02	
	N	344	342	341	
	Std. Deviation	.887	.900	.867	

Bảng 3

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Câu 3. Các cấp, các ngành ở địa phương hiện nay đã nhận thức khá đầy đủ về tầm quan trọng của nguồn nhân lực trong thích ứng với biến đổi khí hậu. * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	350	100.0%	0	0.0%	350	100.0%
Câu 4. Người lao động và cộng đồng dân cư đã có sự quan tâm rõ rệt đến việc nâng cao kỹ năng thích ứng với biến đổi khí	348	99.4%	2	0.6%	350	100.0%

hậu. * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?						
Câu 5. Chính quyền địa phương quan tâm, tạo điều kiện phối hợp trong đào tạo, phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu. * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	347	99.1%	3	0.9%	350	100.0%
Câu 6. Các cấp, các ngành ở địa phương đã quan tâm xây dựng chính sách cho nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu. * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	346	98.9%	4	1.1%	350	100.0%

PHỤ LỤC 3.13

Bảng 1

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Câu 7. Số lượng nguồn nhân lực hiện nay cơ bản đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu của địa phương. * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	343	98.0%	7	2.0%	350	100.0%
Câu 8. Chất lượng nguồn nhân lực hiện nay đáp ứng yêu cầu của mô hình tăng trưởng xanh, kinh tế tuần hoàn và chuyển đổi số. * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	342	97.7%	8	2.3%	350	100.0%
Câu 9. Nguồn nhân lực có kiến thức, kỹ năng về môi trường và biến đổi khí hậu còn thiếu so với yêu cầu thực tiễn. * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	344	98.3%	6	1.7%	350	100.0%
Câu 10. Cơ cấu nguồn nhân lực giữa các ngành, lĩnh vực và địa bàn hiện	344	98.3%	6	1.7%	350	100.0%

nay đã tương đối hợp lý. * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?						
Câu 11. Tình trạng di cư lao động, nhất là lao động trẻ, đang ảnh hưởng đáng kể đến chất lượng và tính ổn định của nguồn nhân lực địa phương. * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	344	98.3%	6	1.7%	350	100.0%

Bảng 2

Report						
Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?		Câu 7. Số lượng nguồn nhân lực hiện nay cơ bản đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu của địa phương.	Câu 8. Chất lượng nguồn nhân lực hiện nay đáp ứng yêu cầu của mô hình tăng trưởng xanh, kinh tế tuần hoàn và chuyển đổi số.	Câu 9. Nguồn nhân lực có kiến thức, kỹ năng về môi trường và biến đổi khí hậu còn thiếu so với yêu cầu thực tiễn.		
"Cần Thơ"	Mean	3.74	3.70	4.11		
	N	118	118	118		
	Std. Deviation	.999	1.007	.760		
"Hậu Giang"	Mean	3.88	3.89	4.05		
	N	131	131	131		
	Std. Deviation	.969	1.013	.893		
"Sóc Trăng"	Mean	3.63	3.51	3.85		
	N	94	93	95		
	Std. Deviation	.855	.892	.887		
Total	Mean	3.76	3.72	4.01		
	N	343	342	344		
	Std. Deviation	.953	.988	.852		

Bảng 3

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Câu 7. Số lượng nguồn nhân lực hiện nay cơ bản đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu của địa phương. * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	349	99.7%	1	0.3%	350	100.0%
Câu 8. Chất lượng nguồn nhân lực hiện nay đáp ứng yêu cầu của mô hình tăng trưởng xanh, kinh tế tuần hoàn và chuyển đổi số. * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	348	99.4%	2	0.6%	350	100.0%
Câu 9. Nguồn nhân lực có kiến thức, kỹ năng về môi trường và biến đổi khí hậu còn thiếu so với yêu cầu thực tiễn. * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	350	100.0%	0	0.0%	350	100.0%
Câu 10. Cơ cấu nguồn nhân lực giữa các ngành, lĩnh vực và địa bàn hiện nay đã tương đối hợp lý. * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	350	100.0%	0	0.0%	350	100.0%
Câu 11. Tình trạng di cư lao động, nhất là lao động trẻ, đang ảnh hưởng đáng kể đến chất lượng và tính ổn định của nguồn nhân lực địa phương. * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	350	100.0%	0	0.0%	350	100.0%

PHỤ LỤC 3.14

Bảng 1

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Câu 12. Người lao động ở địa phương có khả năng thích ứng tương đối tốt với các tác động của hạn hán, ngập lụt, xâm nhập mặn, sạt lở và các hiện tượng khí hậu cực đoan khác. * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	342	97.7%	8	2.3%	350	100.0%
Câu 13. Nguồn nhân lực trong các ngành nông nghiệp, thủy sản, công nghiệp chế biến và dịch vụ đã được trang bị đủ kỹ năng chuyển đổi sinh kế khi điều kiện khí hậu thay đổi. * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	342	97.7%	8	2.3%	350	100.0%
Câu 14. Đội ngũ cán bộ quản lý, công chức, viên chức ở địa phương có đủ năng lực tham mưu, quản lý và tổ chức thực hiện các nhiệm vụ phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu. * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	344	98.3%	6	1.7%	350	100.0%
Câu 15. Nguồn nhân lực trẻ của địa phương có khả năng tiếp cận công nghệ mới, đổi mới sáng tạo và thích ứng nhanh với yêu cầu phát triển mới. * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	343	98.0%	7	2.0%	350	100.0%

Bảng 2

Report					
Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?		Câu 12. Người lao động ở địa phương có khả năng thích ứng tương đối tốt với các tác động của hạn hán, ngập lụt, xâm nhập mặn, sạt lở và các hiện tượng khí hậu cực đoan khác.	Câu 13. Nguồn nhân lực trong các ngành nông nghiệp, thủy sản, công nghiệp chế biến và dịch vụ đã được trang bị đủ kỹ năng chuyển đổi sinh kế khi điều kiện khí hậu thay đổi.	Câu 14. Đội ngũ cán bộ quản lý, công chức, viên chức ở địa phương có đủ năng lực tham mưu, quản lý và tổ chức thực hiện các nhiệm vụ phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu.	
"Cần Thơ"	Mean	3.73	3.60	3.76	
	N	118	118	118	
	Std. Deviation	.940	1.005	.893	
"Hậu Giang"	Mean	3.88	3.75	3.87	
	N	131	129	131	
	Std. Deviation	.945	.984	.915	
"Sóc Trăng"	Mean	3.68	3.56	3.68	
	N	93	95	95	
	Std. Deviation	.836	.919	.866	
Total	Mean	3.77	3.65	3.78	
	N	342	342	344	
	Std. Deviation	.916	.975	.895	

Bảng 3

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Câu 12. Người lao động ở địa phương có khả năng thích ứng tương đối tốt với các tác động của hạn hán, ngập lụt, xâm nhập mặn, sạt lở và các hiện tượng khí hậu cực đoan khác. * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	348	99.4%	2	0.6%	350	100.0%
Câu 13. Nguồn nhân lực trong các ngành nông nghiệp, thủy sản, công nghiệp chế biến và dịch vụ đã được trang bị đủ kỹ năng chuyển đổi sinh kế khi điều kiện khí hậu thay đổi. * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	348	99.4%	2	0.6%	350	100.0%
Câu 14. Đội ngũ cán bộ quản lý, công chức, viên chức ở địa phương có đủ năng lực tham mưu, quản lý và tổ chức thực hiện các nhiệm vụ phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu. * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	350	100.0%	0	0.0%	350	100.0%
Câu 15. Nguồn nhân lực trẻ của địa phương có khả năng tiếp cận công nghệ mới, đổi mới sáng tạo và thích ứng nhanh với yêu cầu phát triển mới. * Xã, Phường mà đồng chí đang công tác?	349	99.7%	1	0.3%	350	100.0%