

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

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ TRIẾT HỌC

Hà Nội, 2026

Công trình được hoàn thành tại: Học viện Báo chí và Tuyên truyền

Người hướng dẫn khoa học 1. PGS, TS. Trần Hải Minh

2. TS. Hoàng Thị Kim Oanh

Phản biện 1:

Phản biện 2:

**Có thể tìm hiểu luận án tại: Thư viện Quốc gia
và Thư viện Học viện Báo chí và Tuyên truyền**

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 Việt Nam 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”¹. 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 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. Một trong những nguyên nhân chủ yếu là Thành phố chưa thực sự phát huy 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, sụt lún 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 cấp thiết đối với Thành phố Cần Thơ hiện nay là phải thực hiện

¹ Đảng cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIV*, Nxb. Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2026, t.I, tr.22, 37

các biện pháp khai thác, phát huy tối đa sức mạnh của các nguồn lực, nhất là xây dựng và phát huy tối đa vai trò, sức mạnh của nguồn nhân lực để thúc đẩy, 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.

Nhận thức rõ vấn đề đó, nhiều năm qua Tỉnh ủy và Ủy ban nhân dân Thành phố Cần Thơ hiện nay (bao gồm cả 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 về đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng, phát triển nguồn nhân lực để đáp ứng yêu cầu hiện thực hóa các mục tiêu, phát triển kinh tế - xã hội theo hướng nhanh, bền vững, thích ứng tốt với biến đổi khí hậu. Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đã đạt được, vấn đề xây dựng, phát triển nguồn nhân lực của Thành phố những năm qua 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 Tỉnh 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 như mong đợi trong việc xây dựng, phát triển nguồn nhân lực phục vụ mục tiêu phát triển nhanh, 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.

Thực tế đó đang đặt ra yêu cầu thiết thực phải chú trọng hơn đến vấn đề xây dựng, phát triển nguồn nhân lực cho mục tiêu phát triển bền vững, thích ứng

với biến đổi khí hậu của Thành phố Cần Thơ hiện nay. 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 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, luận án đề xuất một số giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao hiệu quả 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.

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 và các quan điểm, đường lối của Đảng chính sách, pháp luật của Nhà nước và của Thành phố Cần Thơ, đồng thời kế thừa giá trị của các công trình nghiên cứu khoa học có liên quan đến đề tài.

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 và lôgic*: 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.

+ *Phương pháp phân tích và tổng hợp*: được sử dụng để luận giải, làm rõ khái niệm, 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, cũng như phân tích các giải pháp 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; loại bỏ những vấn đề riêng lẻ, ngẫu nhiên không cơ bản,... để chỉ ra bản chất của vấn đề nghiên cứu.

- Luận án kết hợp một số phương pháp nghiên cứu của các khoa học khác như *phương pháp thống kê, 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 về khoa học của luận án

- Luận án làm rõ thêm 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 là chỉ ra sự cần thiết và những nhân tố tác động đến hiệu quả xây dựng nguồn nhân lực cho mục tiêu phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ.

- Chỉ ra thực trạng, nguyên nhân của thực trạng và một số vấn đề đặt ra cho 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 những giải pháp cơ bản nhằm nâng cao hiệu quả 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.

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 và các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả 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 gợi ý một số giải pháp nâng cao hiệu quả 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

Luận án đã tổng quan nhiều công trình nghiên cứu trong và ngoài nước (bao gồm sách, các đề tài nghiên cứu, luận án, bài viết đăng trên các tạp chí...) có đóng góp giá trị về mặt khoa học và liên quan đến những vấn đề lý luận về xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu.

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

Luận án đã tổng quan các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước (bao gồm sách, tạp chí, luận án, đề tài, báo cáo nghiên cứu...) có những giá trị khoa học và liên quan đến thực trạng xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững nói chung, xây dựng nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu nói riêng, cũng như nguyên nhân của thực trạng ấy.

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

Luận án đã tổng quan các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước (bao gồm sách, tạp chí, luận án, đề tài, báo cáo nghiên cứu...) có những giá trị khoa học và liên quan đến quan điểm và giải pháp xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững, xây dựng nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu ở Việt Nam nói chung, ở một số địa phương nói riêng.

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

Thứ nhất, các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước đã cung cấp nền tảng lý luận tương đối phong phú về nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực,

nguồn nhân lực chất lượng cao, nguồn nhân lực xanh, vốn con người, năng lực thích ứng và vai trò của nguồn nhân lực đối với phát triển bền vững, thích ứng với biến đổi khí hậu.

Thứ hai, các công trình đã phân tích nhiều chiều cạnh thực trạng nguồn nhân lực ở Việt Nam và một số quốc gia, địa phương trên thế giới, trong đó tập trung vào số lượng, chất lượng, cơ cấu, trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng số, khả năng thích ứng và những hạn chế trong đào tạo, sử dụng, phân bố nguồn nhân lực.

Thứ ba, các công trình đã đề xuất nhiều quan điểm, định hướng và giải pháp có giá trị tham khảo, nhất là giải pháp đổi mới giáo dục - đào tạo, phát triển kỹ năng xanh, nâng cao năng lực thích ứng, hoàn thiện thể chế chính sách, phát triển khoa học - công nghệ, huy động nguồn lực xã hội và tăng cường hợp tác quốc tế trong phát triển nguồn nhân lực.

Tuy vậy, cho đến nay chưa có nhiều công trình nghiên cứu chuyên sâu, đặc biệt là về xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở thành phố Cần Thơ. Các nghiên cứu trước đây là chưa làm rõ đầy đủ đặc thù của nguồn nhân lực ở một đô thị trung tâm vùng Đồng bằng sông Cửu Long; chưa phân tích sâu mối quan hệ giữa xây dựng nguồn nhân lực với phát triển bền vững, chuyển đổi mô hình tăng trưởng, thích ứng biến đổi khí hậu và yêu cầu liên kết vùng. Đây là khoảng trống khoa học mà luận án cần tiếp tục nghiên cứu.

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, luận án sẽ tập trung nghiên cứu về vấn đề này, trong đó chú trọng phân tích, làm rõ 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; vai trò của xây dựng nguồn nhân lực đối với sự phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu; nội dung và những nhân tố cơ bản ảnh hưởng 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.

Thứ hai, phân tích thực trạng và những nguyên nhân cơ bản của thực trạng xây dựng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu quá trình phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu của Thành phố Cần Thơ (bao gồm cả Tỉnh Sóc Trăng và Hậu Giang) những năm qua.

Thứ ba, đề xuất những giải pháp cơ bản nhằm 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 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

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. Trên cơ sở kế thừa quan niệm của các nhà khoa học, có thể hiểu: *nguồn nhân lực là 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 tiến trình phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia, địa phương...

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...

Chất lượng nguồn nhân lực: bao gồm các yếu tố thể lực, trí lực, tâm lực của người lao động được huy động vào quá trình sản xuất vật chất.

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.

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. Trên cơ sở các quan niệm của các tác giả trong và ngoài nước, có thể hiểu *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.*

Phát triển bền vững được thể hiện ở những nội dung quan trọng như: *phát triển bền vững về kinh tế; phát triển bền vững về xã hội; phát triển bền vững về môi trường; phát triển bền vững về văn hoá.*

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

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.

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

Khái niệm *nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu* được hiểu 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 tới 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.

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

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, 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 định hướng, tổ chức đào tạo, quy hoạch, bố trí, sắp xếp, sử dụng nguồn nhân lực có đủ năng lực trình độ tham gia vào nền sản xuất xã hội nhằm đảm bảo tăng trưởng kinh tế ổn định lâu dài theo hướng gắn tăng trưởng kinh tế với đảm bảo công bằng xã hội, bảo vệ môi trường sinh thái, đồng thời có khả năng thích ứng, chủ động ứng phó linh hoạt với mọi tác động của biến đổi khí hậu.

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

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.

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, 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.

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

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 phục vụ yêu cầu phát triển bền vững, thích ứng với biến đổi khí hậu ở 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

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

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

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.

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

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.

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.

Thông qua vai trò của các tổ chức, cơ sở giáo dục - đào tạo, doanh nghiệp, cộng đồng xã hội.

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

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 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.

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.

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

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.

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

Hiệu quả của công tác giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và đãi ngộ nguồn nhân lực.

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

Hiệu quả của hội nhập quốc tế, liên kết hợp tác liên vùng và trình độ phát triển khoa học và công nghệ.

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 và yêu cầu 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 tập trung khái quát các điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội, dân số, lao động, đào tạo và thể chế,... Trên cơ sở đó, luận án đánh giá những thuận lợi và khó khăn cho 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. 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

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 về vai trò quyết định của nguồn nhân lực trong bối cảnh phát triển mới. Tuy nhiên bên cạnh đó vẫn tồn tại sự phân hóa và khác biệt nhất định trong nhận thức của các chủ thể.

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

Từ các kết quả khảo sát thực trạng có thể khẳng định rằng: *Thứ nhất*, các chủ thể khá đồng thuận trong việc khẳng định vai trò quyết định của nguồn nhân lực và yêu cầu phải xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững, thích ứng với biến đổi khí hậu. *Thứ hai*, hệ thống chính trị, đặc biệt là chính quyền địa phương, đã có sự quan tâm nhất định trong việc định hướng, phối hợp xây dựng nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu. Song, bên cạnh những mặt tích cực, kết quả khảo sát cũng cho thấy mức độ quan tâm và chủ động tham gia của người lao động và cộng đồng vẫn còn thấp hơn và không đồng đều so với các chủ thể trong hệ thống chính trị. Đặc biệt là sự khác biệt không nhỏ giữa nhận thức và hành động của các chủ thể trong thực tiễn thực hiện các chính sách xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở các Tỉnh thuộc Thành phố Cần Thơ hiện nay.

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 số lượng

Quy mô dân số và lực lượng lao động tương đối lớn, tạo nền tảng quan trọng cho phát triển nguồn nhân lực. 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. Lực lượng lao động có xu hướng phục hồi sau dịch bệnh, tạo điều kiện ổn định thị trường lao động. Tuy nhiên, 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. Phân bố lao động giữa khu vực trung tâm và các địa phương còn thiếu cân đối. Biến động dân số và lao động giữa các địa phương chưa đồng đều. Di cư lao động, nhất là lao động trẻ, ảnh hưởng đến tính ổn định và chất lượng nguồn nhân lực.

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

Thế lực của nguồn nhân lực được duy trì ở mức khá. Nền tảng trí lực cơ bản tương đối tốt. 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. 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. Tâm lực của nguồn nhân lực có những yếu tố tích cực bước đầu. Người lao động đã hình thành kinh nghiệm thích ứng nhất định trước các tác động của biến đổi khí hậu cực đoan.

Tuy nhiên, bên cạnh các kết quả đạt được việc xây dựng nguồn nhân lực về chất lượng còn có một số hạn chế nhất định: Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ còn thấp. Chất lượng nguồn nhân lực chưa đáp ứng tốt yêu cầu tăng trưởng xanh, kinh tế tuần hoàn và chuyển đổi số. Trình độ chuyên môn kỹ thuật của nguồn nhân lực còn thấp so với yêu cầu phát triển. Nguồn nhân lực còn thiếu kiến thức, kỹ năng về môi trường và biến đổi khí hậu. Tiềm năng của nguồn nhân lực trẻ chưa được phát huy đầy đủ trên quy mô rộng. Tính chuyên nghiệp, kỷ luật lao động và khả năng tham gia chuỗi giá trị hiện đại còn hạn chế. Năng lực thích ứng chung mới ở mức trung bình khá, chưa thật sự mạnh và chưa đồng đều. Khả năng thích ứng trực tiếp của người lao động với biến đổi khí hậu còn hạn chế, chủ yếu dựa vào kinh nghiệm, chưa dựa nhiều vào kỹ năng bài bản và kiến thức khoa học...

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

Cơ cấu nguồn nhân lực bước đầu chuyển dịch theo hướng giảm dần nông nghiệp, tăng công nghiệp và dịch vụ phù hợp với vai trò trung tâm vùng của thành phố Cần Thơ. Cơ cấu nguồn nhân lực phân hóa theo địa bàn phản ánh rõ lợi thế tương đối của từng khu vực, có thể giúp bổ sung, phân bổ, điều phối khi cần để thích ứng với yêu cầu phát triển trong bối cảnh biến đổi khí hậu. 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 vào quá trình phát triển, ứng phó với tác động của biến đổi khí hậu.

Tuy nhiên bên cạnh kết quả đạt được, cơ cấu và phân bổ nguồn nhân lực của thành phố còn bộc lộ một số hạn chế nhất định: 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. Phân bổ lao động giữa đô thị và nông

thôn còn thiếu cân đối. Cơ cấu nguồn nhân lực giữa các địa phương còn phân hóa khá sâu sắc.

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) Thực trạng 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

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.

(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

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.

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

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; còn mang tính sự việc, 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.

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

Thứ nhất, sự nâng cao về nhận thức chính trị và nhận thức phát triển đóng vai trò tiền đề định hướng.

Thứ hai, nền tảng thể chế và chính sách từng bước được thiết lập, tạo khung vận hành cho phát triển nguồn nhân lực.

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.

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.

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.

3.2.2. Nguyên nhân của những hạn chế, bất cập

Thứ nhất, thể chế và chính sách chưa thực sự đồng bộ và chưa phát huy đầy đủ vai trò dẫn dắt.

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.

Thứ ba, cơ chế phối hợp giữa các chủ thể còn thiếu chặt chẽ và chưa mang tính hệ thống.

Thứ tư, tình trạng thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao và phân bố chưa hợp lý vẫn là điểm nghẽn cơ bản.

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.

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.

Thứ bảy, hệ thống y tế và điều kiện bảo đảm thể lực nguồn nhân lực còn phân bố chưa đồng đều.

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

- 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.

- 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.

- 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.

- 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.

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

Thứ nhất, 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.

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

Thứ ba, xây dựng nguồn nhân lực phải trên cơ sở tư duy hệ thống, liên ngành và liên vùng.

Thứ tư, 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.

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

4.2. Một số giải pháp nhằm 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

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

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

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

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

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

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

Nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện và giám sát các chính sách phát triển nguồn nhân lực.

4.2.3. 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 ở Thành phố Cần Thơ

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.

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.

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

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 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.

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.

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

4.2.5. Cơ cấu lại 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

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

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.

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

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

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.

Xây dựng hệ sinh thái đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số trong quản lý, sử dụng nguồn nhân lực.

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

Tăng cường liên kết giữa cơ sở giáo dục – đào tạo và doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực.

Đẩy mạnh hợp tác đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao tri thức với các đối tác trong và ngoài nước.

Huy động và sử dụng hiệu quả các nguồn lực xã hội cho phát triển nguồn nhân lực.

KẾT LUẬN

Biến đổi khí hậu đang trở thành thách thức lớn đối với phát triển bền vững của Việt Nam nói chung và vùng Đồng bằng sông Cửu Long nói riêng, thể hiện qua nước biển dâng, xâm nhập mặn, sạt lở và những biến động khó lường của môi trường tự nhiên. Trong bối cảnh đó, xây dựng nguồn nhân lực có chất lượng, có năng lực thích ứng với biến đổi khí hậu là yêu cầu cấp thiết nhằm bảo đảm quá trình phát triển kinh tế - xã hội theo hướng bền vững. Đối với Thành phố Cần Thơ, trung tâm kinh tế, văn hóa, khoa học - công nghệ, giáo dục - đào tạo của vùng Đồng bằng sông Cửu Long, nhiệm vụ này càng có ý nghĩa quan trọng.

Luận án đã tập trung nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn về xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ. Về lý luận, luận án hệ thống hóa và làm rõ các khái niệm cơ bản về xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu,... Làm rõ chủ thể, nội dung, phương thức và tầm quan trọng của xây dựng nguồn nhân lực cho thích ứng với biến đổi khí hậu ở thành phố Cần Thơ. Qua đó, hệ thống lý luận làm nền tảng cho việc đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp.

Về thực tiễn, luận án phân tích thực trạng nguồn nhân lực và quá trình xây dựng nguồn nhân lực ở Thành phố Cần Thơ trong thời gian qua. Kết quả nghiên cứu cho thấy nguồn nhân lực của Thành phố đã có bước phát triển nhất định về quy mô và chất lượng, sự đóng góp tích cực của các chủ thể vào phát triển kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, trước yêu cầu phát triển bền vững và thích ứng với biến đổi khí hậu, nguồn nhân lực vẫn còn những hạn chế như chất lượng chưa đồng đều, cơ cấu lao động chưa phù hợp với chuyển dịch cơ cấu kinh tế, năng lực khoa học - công nghệ và kỹ năng thích ứng của một bộ phận lao động còn thấp, năng lực thích ứng chưa cao và phối hợp giữa các chủ thể chưa đồng bộ. Luận án cũng chỉ ra các nguyên nhân chủ yếu của những hạn chế này, tạo cơ sở cho việc đề xuất giải pháp phù hợp. Trên cơ sở đó, luận án đề xuất hệ thống giải pháp đồng bộ nhằm xây dựng nguồn nhân lực cho phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu ở Thành phố Cần Thơ.

Về đóng góp, luận án góp phần làm rõ nội hàm xây dựng nguồn nhân lực trong điều kiện phát triển bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu, đồng thời bổ sung cách nhìn nghiên cứu nguồn nhân lực gắn với bối cảnh biến đổi khí hậu. Kết quả nghiên cứu có thể dùng làm tài liệu tham khảo trong nghiên cứu, giảng dạy và hoạch định chính sách. Về thực tiễn, các giải pháp của luận án có thể hỗ trợ Thành phố Cần Thơ và các địa phương tương đồng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, thúc đẩy phát triển bền vững và tăng cường khả năng thích ứng trước biến đổi khí hậu. Tuy còn hạn chế về phạm vi khảo sát, luận án khẳng định xây dựng nguồn nhân lực thích ứng với biến đổi khí hậu là nhiệm vụ chiến lược đối với sự phát triển lâu dài của Thành phố Cần Thơ./.

**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.