

VẬN DỤNG KINH NGHIỆM CỦA CÁC NƯỚC ĐỂ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO Ở NƯỚC TA GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

PGS.TS. Quyền Đình Hà

Đại học Nông nghiệp Hà Nội

Email: qdha@hua.edu.vn

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu hội nhập và phát triển nền kinh tế nước ta là một vấn đề cần được đặt ra hiện nay. Những vấn đề lý luận về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đã được các nhà nghiên cứu quốc tế và trong nước thảo luận và đúc kết. Bài viết tập hợp từ kinh nghiệm của các nước và vùng lãnh thổ trên thế giới như Nhật Bản, Thụy Điển, Đài Loan, Singapore, Hàn Quốc để rút ra kinh nghiệm và bài học cho chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam. Qua đánh giá khái quát thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao nước ta hiện nay, bài viết đề xuất các giải pháp cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh nước ta nhằm đưa nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp vào năm 2020.

Từ khóa: Kinh nghiệm, phát triển, nguồn nhân lực chất lượng cao

1. Sự cần thiết phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Nguồn nhân lực chất lượng cao là bộ phận lao động xã hội có trình độ học vấn và kỹ thuật cao, có kỹ năng lao động giỏi và có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi của công nghệ sản xuất; có sức khoẻ và phẩm chất tốt, có khả năng vận dụng những tri thức, những kỹ năng đã được đào tạo vào quá trình lao động sản xuất đem lại năng suất và hiệu quả cao.

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của một đất nước là quá trình tạo dựng một lực lượng lao động đông đảo năng động có thể lực và trí tuệ tốt, có trình độ lao động cao, có kỹ năng nghề nghiệp và lao động có hiệu quả. Giữa nguồn nhân lực và nguồn nhân lực chất lượng cao có mối quan hệ gắn bó với nhau, trong đó nguồn nhân lực chất lượng cao là một bộ phận của nguồn nhân lực nhưng là bộ phận hạt nhân có ý nghĩa quyết định chất lượng của tổng thể nguồn nhân lực. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm góp phần quan trọng nâng cao số lượng và chất lượng tổng thể nguồn nhân lực của quốc gia. Xét ở góc độ cá nhân thì phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là việc nâng cao trình độ, năng lực làm việc nhằm làm tốt công việc đảm nhiệm với năng suất và hiệu quả cao.

Sự cần thiết phát triển nguồn nhân lực chất lượng

cao đem đến đến từ nhiều nguyên nhân khác nhau. Trước hết, sự phát triển nguồn nhân lực xuất phát từ nhu cầu về lực lượng lao động, bởi theo yêu cầu phát triển, xã hội phải tạo ra ngày càng nhiều của cải; nghĩa là lực lượng tham gia vào các hoạt động của nền sản xuất xã hội phải ngày càng nhiều, chất lượng lao động ngày càng nâng lên, phải nâng cao trình độ và sức sáng tạo của con người. Hay nói cách khác phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để tạo ra một đội ngũ lao động có trình độ cao mới đáp ứng được yêu cầu của nền kinh tế phát triển.

Từ một nước có xuất phát điểm thấp, trong quá trình phát triển nhằm đạt mục tiêu trở thành nền kinh tế của nước công nghiệp thì việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao càng cần phải được coi trọng, đó chính là khâu đột phá giúp Việt Nam có thể tránh được nguy cơ tụt hậu và phát triển theo kiểu “đi tắt đón đầu”, nhất là trong bối cảnh gia nhập WTO với nhiều thời cơ, vận hội, song cũng không ít thách thức.

2. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của một số nước và vùng lãnh thổ trên thế giới - bài học kinh nghiệm rút ra đối với nước ta

2.1. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Nhật Bản

Nhật Bản một nước phát triển có nền kinh tế đứng thứ ba trên thế giới, từ một nước nghèo tài

nguyên với nền kinh tế kém phát triển, chỉ với hơn 40 năm phát triển Nhật Bản đã trở thành một quốc gia giàu mạnh đứng vào các quốc gia hàng đầu thế giới. Trong những thành công về phát triển kinh tế xã hội, Nhật Bản có nhiều kinh nghiệm hay về phát triển nguồn nhân lực đó là:

2.1.1. Quan tâm đổi mới chính sách giáo dục đào tạo

Xuất phát từ việc xác định rằng, nước Nhật nghèo tài nguyên thiên nhiên, để phát triển, chỉ có thể trông chờ vào chính mỗi người dân Nhật Bản, Chính phủ nước này đã đặc biệt chú trọng tới giáo dục - đào tạo, thực sự coi đây là quốc sách hàng đầu. Vào thời kỳ ngay sau kết thúc chiến tranh, để có thể tiếp thu được công nghệ tiên tiến của phương Tây và đưa công nghệ mới vào phục vụ cho mục tiêu phát triển nhanh nền kinh tế đất nước, Nhật Bản đã sử dụng nhiều chính sách, biện pháp khuyến học khác nhau nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Một trong những chính sách đáng chú ý là chính sách “du học tại chỗ”. Thực hiện chính sách này, người Nhật đã liên kết với các trường đại học của Mỹ và các nước tiên tiến phương Tây khác mở các chi nhánh đại học tại Nhật, mời giáo viên, sử dụng các chương trình, nội dung giảng dạy của các nước, kết hợp bổ sung những nội dung cần thiết phù hợp với điều kiện Nhật Bản.

2.1.2. Chính sách sử dụng nguồn nhân lực hợp lý

Ở Nhật Bản, việc sử dụng lao động trẻ được chú ý vì họ cho rằng công nhân trẻ tuy còn ít kinh nghiệm so với những người đã đứng tuổi nhưng có những ưu điểm là được đào tạo cơ bản, nhiệt tình năng động, tràn đầy sinh lực, có tinh thần sáng tạo và muốn khẳng định mình trong công việc.

Tại Nhật Bản rất phổ biến việc người lao động đổi chỗ làm ngay trong phạm vi một công ty. Điều này có được là nhờ cách bố trí công việc theo kiểu luân phiên cùng một lúc giúp đạt được hai mục tiêu: tạo ra một phạm vi rộng các kỹ năng cho cá nhân người lao động, đồng thời cho phép các công ty chủ động và linh hoạt trong việc đáp ứng các nhu cầu luôn thay đổi về thành phần tay nghề của người lao động; hình thành một đội ngũ lao động đa năng có thể thực hiện được nhiều công việc khác nhau. Công nhân ít phải rời khỏi xí nghiệp để đi tìm việc ở một nơi khác, mà chỉ thay đổi công việc ngay trong phạm vi một xí nghiệp. Một hình thức luân chuyển lao động nữa là việc trao đổi lao động giữa các công ty có quan hệ lâu dài với nhau trên cơ sở các thỏa thuận hợp tác. Cách luân chuyển lao động kiểu này một mặt giúp làm giảm chi phí tìm kiếm công việc mới của người lao động mặt khác giúp cho các công

ty có thể tuyển dụng được các công nhân mới một cách dễ dàng bởi một “lý lịch làm việc” được bảo đảm. Khuyến khích và tạo động lực để người lao động làm việc chăm chỉ và có hiệu quả là vấn đề được quan tâm hàng đầu ở Nhật Bản, bên cạnh việc khuyến khích kinh tế như tăng tiền lương và tiền thưởng còn chú ý bổ nhiệm, đề bạt chức vụ và đào tạo công nhân nhằm khuyến khích tinh thần gắn bó với chủ sử dụng lao động, với công ty.

2.1.3. Tham gia của khu vực tư nhân vào phát triển nguồn nhân lực

Bên cạnh những nỗ lực của Chính phủ, khu vực tư nhân ở Nhật Bản cũng tham gia tích cực vào các hoạt động phát triển giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực với các nội dung:

- Giáo dục phong cách và kỷ luật lao động, đây là khâu được thực hiện rất chu đáo, tỷ mỉ ở mọi công ty của Nhật. Mục tiêu là tạo ra được những người lao động cần mẫn, nghiêm túc, gắn bó với công ty và trung thực, lịch sự trong giao tiếp, ứng xử.

- Giáo dục các kiến thức thực tế, đây là khâu nhằm làm cho người lao động quen với các công đoạn sản xuất và tiêu thụ mà công ty của họ đang thực hiện.

- Giáo dục tinh thần tập thể trong công ty, giáo dục tinh thần tập thể để nâng cao các kỹ năng hoạt động theo nhóm nhằm phát huy sức mạnh tập thể trong cộng đồng những người lao động.

Bài học từ kinh nghiệm của Nhật Bản:

- Chú trọng đào tạo giáo dục phổ thông ở tất cả các cấp, tạo nền tảng cho phát triển đào tạo nghề sau này.

- Coi trọng những người lao động trẻ, năng động, nhiệt tình và sáng tạo mặc dù kinh nghiệm của họ còn ít nhưng triển vọng của họ còn lâu dài.

- Chính sách sử dụng lao động hợp lý, quan tâm đến đào tạo, bồi dưỡng, khuyến khích lợi ích vật chất cho người lao động

- Khu vực tư nhân tham gia đắc lực vào công tác đào tạo nguồn nhân lực, đặc biệt về phong cách và kỷ luật lao động, kiến thức thực tế và tinh thần tập thể trong doanh nghiệp.

2.2. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Thụy Điển

Hệ thống các chính sách phát triển nguồn nhân lực ở Thụy Điển đa dạng và tập trung vào quyền lợi của con người. Chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một bộ phận cấu thành không thể thiếu trong chính sách phát triển kinh tế của

Chính phủ. Các chính sách đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực được thực hiện thông qua các chương trình chủ yếu sau:

2.2.1. Chương trình trợ cấp tuyển dụng lao động cá thể: Là chương trình được đưa vào áp dụng từ tháng 1/1998, thay cho chương trình lao động công ích trước đây và nhằm mục tiêu giúp tìm người thay thế cho các công nhân ngừng làm việc để đi học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ và tay nghề.

2.2.2. Chương trình học việc tại chỗ: Đây là chương trình được đưa vào áp dụng từ tháng 1/1999, thay thế cho chương trình học bổng học việc trước đây. Người thất nghiệp nếu thấy cần có một thời gian đào tạo thêm tại nơi làm việc có thể tham gia vào chương trình ở mức tối đa là 6 tháng, trong thời gian đó họ được nhận trợ cấp ở mức tương đương với mức bồi hoàn thất nghiệp.

2.2.3. Chương trình phát triển các trung tâm xưởng dạy công nghệ thông tin: Mục tiêu của chương trình này là tạo cơ hội cho lao động đang thất nghiệp học cách sử dụng công nghệ thông tin cho các nghề nghiệp khác nhau. Việc học chỉ chiếm một phần thời gian trong ngày, phần thời gian còn lại họ phải tham gia lao động bằng cách này hay cách khác. Mức trợ cấp của các chương trình này cũng ngang bằng với mức trợ cấp thất nghiệp.

2.2.4. Chương trình đào tạo nghề mới: Nội dung cơ bản của chương trình là đào tạo người lao động để có các nghề mà thị trường lao động đang thiếu, hay các nghề đang cần cho việc phát triển kinh tế trong tương lai gần. Trong thời gian kinh tế suy thoái, người lao động có thể tận dụng cơ hội không có việc làm để đi đào tạo nghề mới mà thị trường sẽ cần đến khi nền kinh tế phục hồi, giúp người lao động có khả năng lựa chọn nghề nghiệp một cách rộng rãi hơn. Những người tham gia chương trình này được nhận khoản trợ cấp ngang bằng với trợ cấp thất nghiệp

2.2.5. Chương trình trợ cấp cho đào tạo tại chỗ ở doanh nghiệp: Là hình thức trợ giúp tài chính cho các chủ sử dụng lao động để họ tự đào tạo lao động trong doanh nghiệp mình. Các khoản trợ giúp này được cung cấp khi chủ lao động thuê thêm nhân công mới, hoặc bồi dưỡng các kỹ năng mới cho công nhân hiện đang làm việc nhưng có nguy cơ sẽ bị thất nghiệp, do không đáp ứng các điều kiện về kỹ năng tay nghề, khi có thay đổi về công nghệ (Trần Hữu Hân, 2004).

Bài học kinh nghiệm của Thụy Điển:

- Có chính sách đào tạo và học nghề đối với công nhân trong thời gian thất nghiệp cũng như nâng cao

tay nghề cho những người lao động bậc trung.

- Tài trợ cho công nhân học tập thêm để họ nâng cao trình độ và nâng cao tay nghề trong thời gian làm việc.

- Có chương trình trợ cấp đào tạo và chính sách hỗ trợ cho công nhân khi họ được đào tạo và bồi dưỡng tay nghề ngay để đáp ứng yêu cầu thay đổi công nghệ mới tại các doanh nghiệp.

2.3. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở vùng lãnh thổ Đài Loan

Đài Loan là một vùng lãnh thổ thuộc Trung Quốc với 22 triệu dân được tách ra từ sau năm 1949. Từ một hòn đảo nghèo người dân sống chủ yếu bằng khai thác hải sản và làm nông nghiệp, Đài Loan là một ví dụ điển hình về sự thành công nhờ kết hợp giữa *kiện toàn nguồn nhân lực với việc đào tạo, sử dụng hiệu quả nguồn nhân tài*. Một số thành công trong chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Đài Loan là:

2.3.1. Kết hợp hiệu quả giữa phát triển đào tạo nguồn nhân lực với chiến lược phát triển kinh tế xã hội.

Điểm nổi bật nhất trong quá trình phát triển kinh tế của Đài Loan là luôn có sự kết hợp chặt chẽ giữa các chính sách, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực với các chiến lược phát triển kinh tế. Ngay từ thập niên 60 thế kỷ XX, Đài Loan đã đưa ra chính sách quy hoạch tổng thể nguồn nhân lực. Năm 1966, Chương trình phát triển nguồn nhân lực với nhiệm vụ trọng tâm là tăng cường quy mô, chất lượng đào tạo nghề nhằm phối hợp với các chiến lược phát triển kinh tế, đã được triển khai. Năm 1967, Đài Loan ban hành Kế hoạch giáo dục kỹ thuật 12 năm, với mục tiêu đẩy mạnh phát triển hệ thống giáo dục khoa học – kinh tế trong các trường học. Khi nền kinh tế có những bước chuyển mạnh mẽ, Đài Loan đã điều chỉnh lại chiến lược phát triển nguồn nhân lực, năm 1979 đưa ra chiến lược “nâng cấp kỹ thuật” cho người lao động.

2.3.2. Điều chỉnh cơ cấu đào tạo nguồn nhân lực bậc cao

Để điều chỉnh lại cơ cấu đào tạo nguồn nhân lực bậc cao, chính quyền Đài Loan đã đưa ra một loạt các giải pháp hữu hiệu như: tăng ngân sách cho nghiên cứu phát triển (R&D) trong các trường đại học và viện nghiên cứu; đẩy mạnh nghiên cứu các ngành khoa học công nghệ chiến lược; tăng cường nghiên cứu trên quy mô lớn theo hướng học thuật, *xây dựng hệ thống dự báo nhu cầu nhân lực bậc cao để đưa ra phương hướng đào tạo cụ thể cho từng trường*; xây dựng khung chương trình đào tạo linh

hoạt do các trường đại học tự đảm nhận. Các biện pháp đào tạo nguồn nhân lực của Đài Loan luôn bám sát yêu cầu của thị trường và mục tiêu phát triển kinh tế, kịp thời điều chỉnh cơ cấu đào tạo nhằm giảm lãng phí ngân sách. Trong giai đoạn đầu, các ngành công nghiệp sử dụng nhiều lao động được xem là lợi thế phát triển, đào tạo nghề giai đoạn này là chú trọng dạy nghề phổ thông. Sang giai đoạn sau, khi thị trường cần lao động có trình độ kỹ thuật cao, chính quyền đã điều chỉnh đào tạo nguồn nhân lực theo hướng chuyên sâu trình độ cao, kỹ năng thành thạo.

2.3.3. Đa dạng hoá các hình thức và phương pháp đào tạo nguồn nhân lực

Đa dạng hoá các hình thức đào tạo nguồn nhân lực đã tạo ra một môi trường cạnh tranh giữa các trường công lập và tư thục, đồng thời góp phần tạo thêm nhiều cơ hội học tập nâng cao trình độ cho người dân. Các phương pháp dạy truyền thống được thay thế bằng phương pháp đào tạo mới. Với các nội dung hướng dẫn, đặt vấn đề, giải đáp vấn đề và thường xuyên kiểm tra để hình thành các kỹ năng và thói quen tự học, tự nghiên cứu hay nói cách khác là người học chủ động trong học tập. Qua đó, giúp tố chất sáng tạo của mỗi người được phát huy một cách tối đa trong học tập.

Hình thức liên kết đào tạo giữa các cơ sở đào tạo với doanh nghiệp được áp dụng nhiều ở Đài Loan, các tập đoàn thường trích một phần lớn kinh phí nghiên cứu phát triển (R&D) của mình, để đầu tư vào các trường đại học. Cùng với sự kết hợp giữa chính quyền và công ty, việc thí điểm phương thức “vừa học vừa làm”, kết hợp giữa giờ lên lớp với giờ thực hành ngay tại nhà máy là một nét rất độc đáo, tạo ra tâm lý hứng thú cho người học, vì từ đây họ không những thu được nhiều kiến thức thực tế mà còn có tiền lương phục vụ sinh hoạt hàng ngày, giảm bớt gánh nặng cho gia đình. Ngoài việc kết hợp với chính quyền trong hoạch định chiến lược phát triển nguồn nhân lực “nguồn”, hiện nay, phần lớn các công ty Đài Loan rất chú trọng đến việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực và tăng cường kinh phí cho nghiên cứu phát triển.

2.3.4. Coi trọng việc bồi dưỡng và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực chất lượng cao

Vào thập niên 70 -80 thế kỷ XX Đài Loan bị “thất thoát chất xám” rất nghiêm trọng, biện pháp chính quyền đưa ra để từng bước giải quyết tình trạng trên là đãi ngộ và mặt bằng phát triển.

Về vấn đề đãi ngộ nhân tài, Đài Loan đã áp dụng cách trả lương ngang bằng với những nước họ đang

làm việc, đảm bảo nhà ở và ăn học cho con cái các chuyên gia một cách thuận lợi nhất.

Về mặt bằng phát triển, Đài Loan đã tiến hành nhiều biện pháp đem lại hiệu quả thiết thực như thiết lập hệ thống giáo dục đại học chất lượng cao ngang tầm khu vực, mô hình tập trung nghiên cứu cao cấp, thiết lập hệ thống phân chia lợi nhuận và sở hữu cổ phần, tạo ra sức hấp dẫn thu hút người tài năng đến làm việc trong các ngành công nghệ cao. Bên cạnh việc “trái thăm đồ” mời trí thức trở về quê làm việc, chính quyền Đài Loan còn rất quan tâm đến việc thu hút sử dụng nguồn chất xám từ bên ngoài vào bằng hình thức mời các chuyên gia nước ngoài đến giảng dạy hoặc làm việc theo hợp đồng với những điều kiện ưu ái, tài trợ cho các hội thảo khoa học, đẩy mạnh hoạt động trao đổi học thuật hai chiều giữa Đài Loan và các nước khác, mở rộng giao lưu quốc tế nhằm tiếp thu học hỏi những mô hình giáo dục tiên tiến của thế giới (Vũ Thùy Dương 2009).

Kinh nghiệm của Đài Loan:

- Trong quá trình phát triển kinh tế cần gắn chính sách đào tạo nguồn nhân lực với chiến lược phát triển kinh tế xã hội.

- Nhanh nhạy trong điều chỉnh cơ cấu đào tạo nguồn nhân lực, xây dựng hệ thống dự báo nhu cầu nhân lực để có kế hoạch đào tạo hợp lý cho từng trường và cho từng ngành. Đào tạo bám sát thị trường lao động và mục tiêu phát triển kinh tế xã hội ở từng giai đoạn.

- Đa dạng hình thức và phương pháp đào tạo ở tất cả các trường công lập và tư thục. Đổi mới phương pháp đào tạo sát với yêu cầu thị trường. Kết hợp chặt chẽ giữa chính quyền và các trường đại học và các doanh nghiệp trong công tác tuyển dụng, đào tạo và sử dụng nhân lực.

- Chính sách thu hút và sử dụng nhân tài trong và ngoài nước là tạo mặt bằng phát triển tốt, có chính sách đãi ngộ thích đáng và tạo môi trường thuận lợi cho họ làm việc và phát huy năng lực.

2.4. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Singapore

Nguồn nhân lực chất lượng cao được sử dụng và đãi ngộ tại Singapore hết sức ưu đãi, tiền lương của họ được trả theo mức của các nhân tài, cao hơn lao động bình thường, ngoài việc được hưởng lương, những chi phí khác cho dịch vụ xã hội của họ cũng cao hơn người bình thường. Người nước ngoài được cấp giấy phép định cư và nhập tịch lâu dài tại Singapore chỉ trong thời gian ngắn.

Singapore có đội ngũ lao động cấp cao hàng đầu

thế giới, không chỉ bởi họ biết thu hút, sử dụng mà còn liên tục đầu tư vào việc đào tạo cả một thế hệ thống qua con đường giáo dục. Singapore xác định giáo dục là một kênh hữu hiệu thu hút du học sinh nước ngoài. Chính vì vậy, ngoài cải tiến hệ thống giáo dục, Singapore cũng có chế độ đãi ngộ thỏa đáng cho các giáo sư tiến sĩ. Hiện tại, Singapore có 35.000 nghìn sinh viên nước ngoài theo học tại các trường đại học. Nhiều sinh viên du học tại nước này được chính phủ cho vay tiền, đổi lại, sau khi tốt nghiệp họ sẽ có nghĩa vụ làm việc cho một công ty của Singapore trong thời gian tối thiểu 3 năm. Với cách làm này, chính phủ Singapore luôn có nguồn lao động trẻ chất lượng cao bổ sung hàng năm cho các công ty. Biệt đãi người tài không chưa đủ, mà cần tạo niềm tin ở nơi họ, những người tài ngoài thu nhập nhu cầu được công hiến, được tôn trọng, họ còn được vinh danh xứng đáng. (Hà Minh, 2009)

Kinh nghiệm trong phát triển nguồn nhân lực của Singapore:

- Trong quá trình sử dụng phải quán triệt chọn nhân tài dựa vào năng lực và khả năng đóng góp, không phân biệt quốc tịch, chủng tộc.

- Đề thu hút nhân tài cần có chính sách đãi ngộ hợp lý, đặc biệt là tiền lương, môi trường làm việc và các chế độ ưu đãi khác...

- Không chỉ thu hút nhân tài mà còn phải đầu tư vào hệ thống đào tạo thông qua giáo dục, đây cũng là một kênh để thu hút du học sinh ở nước ngoài đến học tập và làm việc.

- Biệt đãi người tài không đủ mà cần tạo niềm tin ở họ, những người tài có nhu cầu được công hiến, được tôn trọng và vinh danh là rất lớn.

2.5. Kinh nghiệm của Hàn Quốc

Hàn Quốc vào đầu thập niên 1960 là nước kém phát triển, GDP bình quân đầu người chỉ ở mức 67 – 85 USD/ người nhưng đã vượt qua giai đoạn phát triển ban đầu và thành công trong giai đoạn phát triển bền vững trở thành nước phát triển trong thời gian ngắn. Từ lúc bắt đầu kế hoạch phát triển đến khi trở thành thành viên của các nước tiên tiến Hàn Quốc chỉ mất có 35 năm. Nếu kể từ khi chiến tranh Triều Tiên chấm dứt thì cũng chỉ có 43 năm. Một trong yếu tố thành công của Hàn Quốc là chính sách đúng đắn về phát triển nguồn nhân lực.

Chính sách giáo dục được xây dựng phù hợp với đòi hỏi của nền kinh tế. Đây là nội dung quan trọng trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực của quốc gia này. Năm 1992, Hàn Quốc thực hiện cải cách giáo dục với mục tiêu tái cấu trúc hệ thống giáo dục hiện có thành một hệ thống giáo dục mới, bảo đảm

cho người dân được học suốt đời. Tháng 12-2001, Chính phủ Hàn Quốc đưa ra Chiến lược quốc gia lần thứ nhất về phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2001-2005. Tiếp đó, Chiến lược quốc gia lần thứ hai về phát triển nguồn nhân lực thời kỳ 2006-2010 được xây dựng và thực hiện hiệu quả. Nội dung chính của các chiến lược này đề cập tới sự tăng cường hợp tác giữa các doanh nghiệp, trường đại học và các cơ sở nghiên cứu, nâng cao trình độ sử dụng và quản lý nguồn nhân lực, nâng cao tính chuyên nghiệp của nguồn nhân lực trong khu vực công, xây dựng hệ thống đánh giá và quản lý kiến thức, kỹ năng và công việc; xây dựng kết cấu hạ tầng thông tin cho phát triển nguồn nhân lực, xây dựng và phát triển thị trường tri thức...

Chính sách của Chính phủ Hàn Quốc quan tâm chọn được người tài ra làm việc nước từ những người giỏi nhất ở các đại học danh tiếng nhất. Đặc biệt, Chính phủ lập Hội đồng hoạch định kinh tế (Economic Planning Board) quy tụ những chuyên gia học ở các nước tiên tiến về, được giao đặc trách hoạch định chiến lược phát triển kinh tế. Trong bối cảnh chung của đất nước, tinh thần doanh nghiệp, nỗ lực học tập kinh nghiệm nước ngoài của giới kinh doanh rất lớn. Giữa thập niên 1980 Chính phủ đưa ra khẩu hiệu phải theo kịp khả năng công nghệ của công ty hàng đầu của Nhật Bản trong ngành. Quốc sách theo kịp nước tiên tiến không phải là khẩu hiệu chung chung mà từng thành phần trong xã hội đều nỗ lực thực hiện.

Hàn Quốc đã thực hiện công nghiệp hóa trên cơ sở của học tập (Amsden -1989). Chính phủ rất quan tâm đầu tư công cho phát triển giáo dục đào tạo. Tỉ trọng dành cho giáo dục vào cuối thập niên 1950 chỉ có dưới 10% ngân sách nhà nước, nhưng đã tăng liên tục lên 15-18% trong thập niên 1960, và 19-21% trong đầu thập niên 1980. Tỉ lệ sinh viên đại học trong thời gian đó là 6%, 10% và 26%. Hàn Quốc là một trong những nước có tỉ lệ rất cao trong hai chỉ tiêu: tỉ lệ của sinh viên du học trên tổng số sinh viên trong nước và tỉ lệ người du học trở về trên tổng số sinh viên đi du học. Thành quả này nhờ có các cơ chế phù hợp trong việc thi tuyển và đãi ngộ người tài.

Kinh nghiệm Hàn Quốc cho thấy:

Chính sách đổi mới giáo dục đào tạo theo hướng nâng cao chất lượng được xã hội đồng thuận, nhất là xây dựng và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao, tạo quan hệ lành mạnh giữa nhà nước với doanh nghiệp là điều kiện để phát triển bền vững.

Tăng cường hợp tác giữa các cơ sở đào tạo với các doanh nghiệp trong đào tạo, bồi dưỡng nâng

cao chất lượng nguồn nhân lực, xây dựng hệ thống đánh giá chất lượng nguồn nhân lực và hệ thống thông tin quản lý nguồn nhân lực.

Xây dựng chính sách ưu tiên thu hút, sử dụng, đãi ngộ nhân tài làm việc trong các cơ quan, doanh nghiệp trong nước.

3. Thực tế phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nước ta hiện nay

Trong bối cảnh phát triển của nền kinh tế tri thức cùng với yêu cầu cạnh tranh và hội nhập quốc tế, chúng ta cần nhận ra rằng hơn lúc nào hết, nhân lực, chất xám và kinh nghiệm trở nên quan trọng không kém gì các tài sản tài chính hay công nghệ hiện đại. Ngày nay, sự khan hiếm nhân sự giỏi đang trở thành một áp lực lớn đối với mục tiêu tăng trưởng của các quốc gia trên toàn cầu.

Nước ta đang đứng trước thách thức rất lớn về nguồn nhân lực chất lượng cao. Nguồn nhân lực này chỉ chiếm một tỷ lệ khiêm tốn trong tổng thể nguồn nhân lực. Hiện nay, cả nước có khoảng 1,5 triệu người có trình độ cao đẳng, đại học trở lên. Cả nước có khoảng 14 nghìn tiến sĩ và tiến sĩ khoa học, 1.287 giáo sư, 6.235 phó giáo sư, hơn 16 nghìn người có trình độ thạc sĩ... Số cán bộ có trình độ trên đại học, phần lớn tập trung làm việc tại các trường đại học, các viện nghiên cứu, các cơ quan Trung ương và hầu hết tập trung ở các thành phố lớn.

Đến nay, lao động qua đào tạo mới đạt khoảng 38%, trong đó số công nhân lao động trực tiếp qua đào tạo nghề còn rất thấp, khoảng trên 20%. Về lực lượng công nhân tri thức trong tổng số lao động ở một số nước so với Việt Nam hiện nay cho thấy các nước trong khối OECD có tỷ lệ công nhân tri thức (có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao) chiếm 40 - 50% lực lượng lao động. Các nước ở Đông Nam Á như Malaysia, Thái Lan, Philippines chiếm trong khoảng 9 - 20%. Ở Việt Nam, nếu tính lao động có trình độ từ cao đẳng trở lên chỉ có khoảng 6- 7%. Các khu công nghiệp, khu chế xuất đang thiếu nghiêm trọng lực lượng công nhân kỹ thuật có tay nghề cao. Hiện nay, Việt Nam mới chỉ có thể đáp ứng được từ 35- 40% nhu cầu nhân sự cấp cao của các doanh nghiệp. Ngân hàng thế giới (WB) đánh giá chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam hiện nay đạt 3,39 điểm (thang điểm 10) trong khi đó Thái Lan 4,94; Malaysia 5,59; Ấn Độ 5,76; Hàn Quốc 6,91...), năng lực cạnh tranh của nền kinh tế Việt Nam xếp thứ 73/133 nước được xếp hạng. Các tiêu chí đánh giá chất lượng lao động do WB đưa ra bao gồm những ấn tượng chung về hệ thống giáo dục và đào tạo nhân lực; mức độ sẵn có của lao động chất lượng cao; mức độ sẵn có của nhân lực quản lý hành

chính chất lượng cao; sự thành thạo tiếng Anh và sự thành thạo về kỹ thuật và công nghệ tiên tiến của lực lượng lao động.

Chính sách thu hút, sử dụng, đãi ngộ đối với nhân lực chất lượng cao còn nhiều vấn đề chưa thỏa đáng, chưa thu hút và giữ chân được người tài không chỉ ở bình diện vĩ mô mà cả ở trong các doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp nhà nước. Hiện tượng “thất thoát chất xám” ra nước ngoài và tại chỗ có xu hướng trẻ hóa và gia tăng. Có một số lượng không ít học sinh, sinh viên đang học tập, đào tạo ở nhiều nước trên thế giới nhưng nhiều người sau khi được đào tạo đã không trở về nước làm việc. Nhiều sinh viên trong nước sau khi tốt nghiệp không tiếp cận được việc làm hoặc không được sử dụng đúng ngành nghề đào tạo mà đi tìm việc trái nghề để kiếm sống. Công nhân kỹ thuật mới ra trường để làm được việc thì nhiều doanh nghiệp liên doanh hoặc doanh nghiệp vốn đầu tư nước ngoài phải đào tạo lại. Nguyên nhân chính của vấn đề là chương trình đào tạo và rèn nghề của các trường dạy nghề chưa phù hợp, thiếu trang thiết bị rèn nghề hiện đại, hơn nữa các doanh nghiệp chưa tiếp cận để tham gia vào xây dựng chương trình và nội dung đào tạo, ngược lại các cơ sở đào tạo cũng chưa phối hợp với các doanh nghiệp nhằm nâng cao tính thực tiễn của chương trình đào tạo. Nhiều người đang nhầm lẫn giữa nhu cầu đào tạo của xã hội và nhu cầu lao động. Nhu cầu đào tạo của xã hội là nhu cầu được học tập của người dân, vì thế các cơ sở đào tạo luôn mở rộng, tuyển sinh nhiều hơn để đáp ứng nhu cầu này. Hàng năm các trường đại học, cao đẳng, dạy nghề trong cả nước cho ra trường hơn 1 triệu lao động nhưng số tìm được việc làm thích hợp cũng như số đạt yêu cầu tuyển dụng của các cơ quan, doanh nghiệp thì không phải con số đó. Về phía người lao động được đào tạo, tư tưởng học để lấy bằng cấp mà không hẳn để lấy kiến thức và kỹ năng làm việc vẫn đang là hiện tượng khá phổ biến vì thế mặc dù tốt nghiệp có bằng cấp nhưng nhiều người không đạt tiêu chuẩn và yêu cầu tuyển dụng, không ít người được tuyển dụng nhưng không đạt yêu cầu sử dụng của cơ quan, doanh nghiệp. Như vậy, rõ ràng có sự lệch nhau giữa nhu cầu đi học của người dân và nhu cầu nhân lực của xã hội, điều này tạo ra sự lãng phí lớn đối với bản thân người được đào tạo và đối với xã hội. Tiền lương và thu nhập thấp, môi trường làm việc thiếu hấp dẫn cũng khiến các cơ quan, doanh nghiệp trong nước gặp khó khăn trong thu hút lao động chất lượng cao.

4. Các giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam

Ngày 22/7/2011, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 1216/QĐ về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020. Theo Quy hoạch trên tổng số nhân lực qua đào tạo đến năm 2015 đạt khoảng 30,5 triệu người chiếm 55,0% trong số 55 triệu người làm việc trong nền kinh tế; năm 2020 có khoảng 44 triệu người chiếm 70,0% trong tổng số 63 triệu người làm việc trong nền kinh tế. Trong tổng số nhân lực qua đào tạo, số nhân lực qua đào tạo nghề đến năm 2015 dự kiến 23,5 triệu người (tăng 77%); đến năm 2020 dự kiến 34,4 triệu người (tăng 78,5%). Về cơ cấu bậc đào tạo, năm 2015, số nhân lực qua đào tạo ở bậc sơ cấp nghề khoảng 18 triệu người chiếm 59% tổng số nhân lực đã qua đào tạo; bậc trung cấp nghề 7 triệu người (chiếm 23%); bậc cao đẳng nghề 2 triệu người (chiếm 6%); bậc đại học 3,3 triệu người (chiếm 11%); bậc trên đại học 200.000 người (chiếm 0,7%). Đến năm 2020, số nhân lực đào tạo ở bậc sơ cấp nghề khoảng 24 triệu người (chiếm 54%) tổng số nhân lực qua đào tạo; bậc trung cấp nghề 12 triệu người (chiếm 27%); bậc cao đẳng nghề hơn 3 triệu người (chiếm 7%); bậc đại học khoảng 5 triệu người (chiếm 11%), bậc trên đại học 300 nghìn người (chiếm 0,7%).

Để đạt được mục tiêu phát triển nguồn nhân lực trên đây góp phần quan trọng đưa nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp vào năm 2020, đòi hỏi phải phát triển đồng bộ với tốc độ khá nhanh và bền vững trên tất cả các lĩnh vực. Trong đó phát triển nguồn nhân lực phải được ưu tiên hàng đầu, quan tâm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để đáp ứng yêu cầu quản lý, vận hành và trực tiếp tham gia vào các quá trình lao động sản xuất. Nguồn nhân lực nước ta phải từng bước hội nhập và ngang bằng trình độ nguồn nhân lực của các nước công nghiệp, một bộ phận nhân lực chất lượng cao có khả năng tham gia vào phân công lao động quốc tế. Để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cần triển khai đồng bộ một số giải pháp sau:

- Đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục đào tạo từ bậc học phổ thông đến hệ thống các trường đại học, cao đẳng, dạy nghề để hội nhập quốc tế và nâng cao chất lượng đào tạo. Tăng cường tính chủ động của người học, xây dựng động cơ học tập suốt đời, học để làm việc và phát huy năng lực của mỗi người. Cơ cấu lại chương trình và nội dung học tập ở các bậc học phổ thông theo hướng tinh giản, thiết thực. Các trường đại học, cao đẳng áp dụng mạnh mẽ hơn các chương trình, nội dung giảng dạy của các nước phát triển, bắt kịp trình độ đào tạo các nước trong khu vực và từng bước theo kịp các nước

tiên tiến. Xây dựng và hiện đại hóa các trường dạy nghề có đẳng cấp quốc tế, tăng cường trang thiết bị thực hành, rèn nghề, đưa vào các chương trình dạy nghề mới, tiếp cận công nghệ cao để người học ra trường có thể làm việc được ngay tại các doanh nghiệp. Tăng cường hình thức đào tạo nghề theo đơn đặt hàng của các doanh nghiệp, hợp tác chặt chẽ giữa doanh nghiệp với cơ sở đào tạo để đào tạo nghề và thực hành tay nghề tại doanh nghiệp. Tăng cường sự tham gia của các doanh nghiệp, các đơn vị sử dụng lao động để cải tiến chương trình, nội dung đào tạo cho phù hợp với yêu cầu thực tế. Quan tâm đến các chương trình bồi dưỡng kiến thức, bổ túc kỹ năng cho những người đang làm việc để tiếp cận công nghệ mới.

- Rà soát để đổi mới và hoàn thiện các chính sách phát triển nguồn nhân lực, ưu tiên cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với các chiến lược phát triển kinh tế xã hội. Có kế hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho từng ngành, ưu tiên cho các lĩnh vực, các ngành mũi nhọn của nền kinh tế, nhất là lực lượng cán bộ khoa học công nghệ, cán bộ giảng dạy các trường đại học, cao đẳng, các trường dạy nghề. Tăng cường học bổng từ ngân sách Nhà nước để đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở các nước tiên tiến cho các ngành mũi nhọn, cho các lĩnh vực mới, đáp ứng đủ nguồn nhân lực chất lượng cao ở các lĩnh vực với cơ cấu hợp lý giữa đội ngũ làm khoa học với lực lượng cán bộ quản lý, chuyên gia kỹ thuật, lực lượng lao động có kỹ năng làm việc giỏi cho các ngành, các lĩnh vực của nền kinh tế. Mỗi ngành, mỗi lĩnh vực cần có dự báo phát triển nguồn nhân lực, nhân lực chất lượng cao phù hợp với yêu cầu phát triển ngành trong tương lai.

- Xây dựng và thực thi đồng bộ các chính sách thu hút, sử dụng, đãi ngộ nhân tài, chuyên gia giỏi, thợ lành nghề bậc cao trong và ngoài nước. Tạo cơ hội và điều kiện để các địa phương thu hút nhân tài như kinh nghiệm thành phố Hồ Chí Minh và Đà Nẵng đã làm khá thành công. Đổi mới công tác tuyển dụng, chế độ tiền lương, tiền thưởng, các ưu đãi phúc lợi; tạo môi trường làm việc thuận lợi, quan hệ công việc thông thoáng, đánh giá minh bạch đối với người có tài. Đặc biệt tạo cơ hội thăng tiến, tạo môi trường và điều kiện thuận lợi để các nhân tài cống hiến, phát huy năng lực và sáng tạo. Hình thành các tập thể khoa học và công nghệ mạnh với đội ngũ các nhà khoa học đầu ngành, kỹ sư trưởng, kỹ thuật viên lành nghề có trình độ khu vực và quốc tế, đủ sức hoàn thành các nhiệm vụ khoa học, công nghệ quốc gia và ở tầm quốc tế. Đầu tư có

trọng điểm để xây dựng một số trường đại học, viện nghiên cứu đạt trình độ quốc tế. Đây mạnh hợp tác quốc tế để đào tạo nguồn nhân lực và chuyển giao công nghệ hiện đại về Việt Nam.

- Đổi mới chính sách và chiến lược xuất khẩu lao động một cách hợp lý để người lao động có cơ hội tiếp thu khoa học công nghệ hiện đại, kỹ năng làm việc, kỷ luật lao động...sau này trở thành lực lượng đầu tàu cho lực lượng lao động chất lượng cao trong nước sau khi họ trở về. Cần chú ý tuyển lực lượng này từ những người đã qua các trường đào tạo nghề chính quy, giúp họ nhận thức được việc xuất khẩu lao động là để có cơ hội xâm nhập môi trường làm việc tiên tiến. Cần thay đổi tư duy và thực thi các chính sách ưu đãi nhằm khuyến khích các sinh viên tốt nghiệp trở về phụng sự đất nước.

- Có chính sách thu hút và huy động các doanh nghiệp tham gia vào công tác đào tạo nguồn nhân lực như đóng góp một phần kinh phí đầu tư, hỗ trợ kinh phí đào tạo nghề, hợp đồng đào tạo theo nhu cầu của doanh nghiệp, tham gia góp ý đổi mới chương trình và nội dung đào tạo với các cơ sở đào tạo. Tạo điều kiện để sinh viên, học viên các cơ sở đào tạo nghề được thực hành, rèn nghề... tại doanh nghiệp. Hợp tác hoặc đặt hàng với các cơ quan nghiên cứu, các trường đại học trong nghiên cứu phát triển sản phẩm, hoàn thiện công nghệ, đổi mới quản lý đáp ứng yêu cầu thực tiễn, qua đó góp phần

nâng cao năng lực của các nhà khoa học trong nước.

- Tăng cường nguồn lực tài chính và đầu tư công cho phát triển hệ thống giáo dục như đầu tư xây dựng và trang thiết bị cho các cơ sở nghiên cứu, các trường đại học, trường dạy nghề. Cung cấp nguồn tài chính mời các nhà khoa học, chuyên gia giỏi nước ngoài và Việt kiều tham gia đào tạo, bồi dưỡng nhân tài cho đất nước. Đảm bảo nguồn tài chính mua các chương trình, tài liệu kỹ thuật, bản quyền công nghệ mới... để đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại chỗ. Tạo điều kiện thông thoáng để tổ chức các hội thảo, trao đổi, giới thiệu tiến bộ khoa học và công nghệ mới giữa các nhà khoa học trong và ngoài nước.

Tóm lại, ngay từ bây giờ cần quan tâm đổi mới toàn diện chính sách và cách làm để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho đất nước, chủ động cả về số lượng và cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao cho một nền kinh tế công nghiệp hóa, hiện đại hóa, góp phần thực hiện mục tiêu đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Học tập kinh nghiệm các nước thành công trong chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là chìa khóa để thực hiện thắng lợi đề án Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực của nước ta đến năm 2020. □

Tài liệu tham khảo:

1. Vũ Thuý Dương, 2009, *Xây dựng nguồn nhân lực, bồi dưỡng và sử dụng hiệu quả nguồn nhân tài – kinh nghiệm từ Đài Loan*, Tạp chí nghiên cứu Trung Quốc số 6(96) – 2009, tr. 64-69.
2. Trương Thị Thuý Hằng, 2009, *Về phát triển nguồn nhân lực đối với sự phát triển bền vững ở một số nước Đông Á trong quá trình hội nhập*, Tạp chí nghiên cứu Trung Quốc số 3(91) – 2009, tr. 75 – 86.
3. Phương Nhung, 2009, *Giáo dục đào tạo với phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay*, Tạp chí Kinh tế và dự báo số 23/2009 (21), tr. 21 – 24.
4. Quyết định số 1216/QĐ/TTg. Ngày 22-7-2011 của Chính phủ “Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020” www.chinhphu.vn
5. Nguyễn Văn Tài, 2001, *Phát triển nguồn nhân lực trong sự nghiệp công nghiệp hoá và hiện đại hoá Việt Nam. Khoa học xã hội và nhân văn bước vào thế kỷ XXI*. NXB Thành phố Hồ Chí Minh.
6. Trần Văn Tùng, Lê Ái Lâm, 1996, *Phát triển nguồn nhân lực – kinh nghiệm thế giới và thực tiễn nước ta*, NXB Chính trị quốc gia
7. Viện Kinh tế Thế giới (1996), *Phát triển nguồn nhân lực - kinh nghiệm thế giới và thực tiễn nước ta*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội
8. Trần Đức Vượng, *Thực trạng và giải pháp về phát triển nhân lực Việt Nam - Viện Khoa học Nghiên cứu Nhân tài Nhân lực.mht*
9. Asian Development Bank, (1991), *Human resource policy and economic development: Selected country studies*, Manila: Asian Development Bank.
10. International labour conference (92nd session; 2004; Geneva), *Human resources development and training: Report IV*.