

Giải pháp đột phá nguồn nhân lực nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia tại Việt Nam

Nguyễn Trúc Lê*

Chất lượng nguồn nhân lực ảnh hưởng trực tiếp tới việc nâng cao năng lực cạnh tranh của mỗi quốc gia. Nghiên cứu này sẽ tập trung vào nghiên cứu và đánh giá tầm ảnh hưởng của chất lượng nguồn nhân lực đối với năng lực cạnh tranh của nền kinh tế Việt Nam. Bên cạnh đó, việc tham khảo các số liệu và chính sách của Chính phủ về phương hướng phát triển nguồn nhân lực trong thời gian tới sẽ đưa ra nhiều giải pháp bất phá, phù hợp, tạo động lực phát triển nguồn nhân lực nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế Việt Nam.

Từ khóa: Tái cấu trúc nền kinh tế, nguồn nhân lực, năng lực cạnh tranh, kinh tế thị trường hiện đại, quản lý nhà nước về nguồn lực nhân sự.

1. Giới thiệu

Trong những năm qua, thứ hạng năng lực cạnh tranh của Việt Nam liên tục suy giảm, từ thứ 64 năm 2007, xuống 65 năm 2012 và thứ 75 năm 2013. Thêm vào đó, Việt Nam được xếp vào nhóm các nước đang trong giai đoạn phát triển thứ 1 (giai đoạn phát triển chủ yếu dựa vào nguồn lực sản xuất) và bài toán đột phá phát triển nguồn nhân lực sẽ đưa Việt Nam dịch chuyển nhanh sang giai đoạn 2 (giai đoạn phát triển dựa trên các yếu tố hiệu quả). Vì vậy, yếu tố cốt lõi nào để đột phá phát triển nguồn nhân lực gắn liền với chiến lược phát triển chung của đất nước, mà chúng ta cần phải nghiên cứu, từ đó có thể hình thành ra những định hướng giải pháp cho vấn đề này.

Liên quan đến phát triển nguồn nhân lực, Liên Hợp Quốc nhấn mạnh đến một số yếu tố trọng yếu như phát triển giáo dục, đào tạo và sử dụng tốt tiềm năng con người sẽ thúc đẩy nhanh sự phát triển kinh tế - xã hội và nâng cao chất lượng cuộc sống. Cũng có quan điểm đánh giá sâu hơn về một trong những nhân tố phát triển kinh tế xã hội là quá trình nâng cao năng lực của con người về mọi mặt: thể lực, trí lực, tâm lực, đồng thời phân bổ, khai thác, sử dụng và phát huy hiệu quả nguồn nhân lực thông qua hệ thống phân cấp nguồn lực lao động phù hợp và giải quyết đầy đủ việc làm. Bên cạnh đó, Diễn đàn Kinh tế thế giới (WEF) khẳng định sự phát triển kinh tế

xã hội cần phải được gắn liền vào năng lực cạnh tranh quốc gia đó. Đó là khả năng đạt được và duy trì mức tăng trưởng cao dựa trên các chính sách, các thể chế tương đối bền vững và các đặc trưng kinh tế khác. Việc nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia chính là việc đáp ứng tốt và duy trì mức tăng trưởng dựa trên 12 chỉ tiêu đánh giá chính của WEF, trong đó, một trong các tiêu chí về y tế và giáo dục cơ bản; giáo dục và đào tạo nâng cao; hiệu quả của thị trường lao động tương đồng phải được nghiên cứu trong mục tiêu phát triển nguồn nhân lực. Vì vậy, phát triển nguồn nhân lực của một quốc gia chính là sự biến đổi về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực, dựa trên các mặt thể lực, trí lực, kỹ năng, kiến thức, tinh thần cùng với quá trình tạo ra một cơ cấu phát triển kinh tế hiệu quả và linh hoạt để cho mọi phân cấp nguồn nhân lực có thể tham gia vào quá trình nâng cao hiệu quả kinh tế xã hội, tạo ra lợi thế cạnh tranh của quốc gia so sánh với quốc tế và khu vực.

2. Hiện trạng nguồn nhân lực Việt Nam

Từ năm 2010, Việt Nam được đánh giá là bắt đầu giai đoạn “dân số vàng” trong cơ cấu dân số với lực lượng lao động khoảng 52 triệu người trong tổng số khoảng 89 triệu dân. Đảng ta đã khẳng định: nguồn lực lao động dồi dào, con người Việt Nam có truyền thống yêu nước, cần cù sáng tạo, có nền tảng văn hóa, giáo dục, có khả năng nắm bắt nhanh khoa học

và công nghệ... đó là nguồn lực quan trọng nhất. Để phát triển nguồn nhân lực Việt Nam, trước tiên cần đánh giá tổng thể nguồn nhân lực trên các mặt: số lượng, cơ cấu và chất lượng nguồn nhân lực. Trong đó, chất lượng nguồn nhân lực được thể hiện ở các yếu tố là: thể lực (sức khỏe, dịch vụ y tế công cộng); tri thức (giáo dục đào tạo), kỹ năng, hành vi và ý thức chính trị, xã hội.

Về chỉ tiêu số lượng nguồn nhân lực, với dân số năm 2012 đạt khoảng 89 triệu người thì Việt Nam hiện đang đứng thứ 13 trên thế giới về dân số và thứ 2 trong khu vực Đông Nam Á. Lực lượng lao động cả nước tăng dần qua các năm giai đoạn 2010 – 2012. Do vậy, tỷ trọng của lực lượng lao động lao động trên tổng số dân số khoảng 59,2% tính sơ bộ năm 2012. Tỷ trọng lực lượng lao động như vậy sẽ là một cơ hội vàng cho Việt Nam thúc đẩy tăng trưởng kinh tế nhờ vào đội ngũ lao động trẻ dồi dào.

Về cơ cấu lao động phân theo ngành nghề, ngành nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản tập trung nhiều lao động nhất chiếm tỷ lệ 47,4% trong tổng lực lượng lao động năm 2012. Tiếp đó là các ngành: công nghiệp chế biến; bán buôn và bán lẻ, sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác cũng thu hút một lượng lao động lớn. Còn các ngành nghề như: vận tải, kho bãi; thông tin và truyền thông; hoạt động tài chính, hoạt động kinh doanh bất động sản, hoạt động chuyên môn khoa học và công nghệ, y tế và hoạt động trợ giúp lại có tỷ trọng rất thấp, tỷ trọng lực lượng lao động của các ngành này đều chưa đến 1% trên tổng lực lượng lao động. Trong khi đó ngành nghề: thông tin và truyền thông; hoạt động tài chính; hoạt động chuyên môn khoa học và công nghệ; y tế và hoạt động trợ giúp là những ngành nghề nằm trong những lĩnh vực cần đột phá trong giai đoạn 2011 – 2020. Như vậy, cơ cấu lao động theo ngành nghề của Việt Nam đang bị mất cân đối. Để thực hiện theo chiến lược đột phá về nguồn nhân lực, đòi hỏi Việt Nam cần phải tập trung cơ cấu, sắp xếp lại nguồn nhân lực cho phù hợp với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội đất nước.

Về chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam, để có thể đánh giá một cách khách quan và phù hợp với mục tiêu là nâng cao năng lực cạnh tranh của quốc gia thì cần phải xem xét các yếu tố đánh giá năng lực cạnh tranh của nền kinh tế và liên quan đến yếu tố phát triển con người như chỉ số phát triển con người (HDI), kết hợp cùng số liệu thống kê trong nước giai đoạn 2010 – 2012.

Trong giai đoạn này 2010 – 2012, Việt Nam đã đạt được không ít những thành công trong phát triển

nguồn nhân lực, nhưng thực sự chưa bứt phá được, đặc biệt là các chỉ số về cạnh tranh toàn cầu liên quan đến việc đánh giá nguồn nhân lực. Đánh giá về nguồn nhân lực, chúng ta có thể xem xét các chỉ số: sức khỏe và giáo dục cơ bản (Health and primary education); hiệu quả của thị trường lao động (Labor market efficiency) là những yếu tố giúp Việt Nam cải thiện được chỉ số chung về năng lực cạnh tranh quốc gia (lần lượt xếp thứ 64/144 và 51/144). Ngoài ra, chỉ số về Giáo dục và đào tạo nâng cao (Higher education and training) giai đoạn 2010 – 2012 được đánh giá là có sự cải thiện, hoàn thành tốt các mục tiêu đề ra về chất lượng cũng như số lượng. Thêm vào đó, Báo cáo về chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh của Việt Nam (PCI) qua các năm 2010 – 2012 cũng cho thấy, doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp FDI ngày càng đánh giá cao hơn về trình độ chuyên môn của lực lượng lao động tại các địa phương. Điều này giúp cho cả doanh nghiệp trong nước cũng như doanh nghiệp nước ngoài tiết kiệm đáng kể nguồn chi phí đào tạo lại lao động tại Việt Nam.

Mặc dù, các chỉ số về năng lực cạnh tranh của Việt Nam liên quan đến chất lượng nguồn nhân lực được đánh giá là có cải thiện theo các báo cáo trên, tuy nhiên Việt Nam vẫn đứng ở thứ hạng thấp khi so sánh với các quốc gia khác. Theo xếp hạng về nguồn nhân lực các quốc gia châu Á trong tổng số 124 quốc gia (Bảng 1), Việt Nam xếp thứ hạng khá thấp, chỉ đứng trên Campuchia một số chỉ tiêu. Đặc biệt, chỉ số đánh giá về chất lượng của hệ thống giáo dục của Việt Nam thấp nhất trong 12 quốc gia châu Á được thống kê.

Còn theo báo cáo về năng lực cạnh tranh toàn cầu giai đoạn 2010 – 2012, các chỉ số về Chất lượng của hệ thống giáo dục; Mức độ phát triển của các dịch vụ nghiên cứu và đào tạo; Mức độ đào tạo nhân viên của Việt Nam lại có xu hướng sự sụt giảm về thứ hạng. Báo cáo GCI 2012 – 2013 cho thấy các chỉ số này của Việt Nam lần lượt xếp thứ hạng: 72/144; 126/144; 116/144. Như vậy, so với báo cáo 2006 – 2007 thể hiện ở bảng 1 thì đến nay Việt Nam không có sự cải thiện nào về các chỉ số này. Thêm vào đó, theo báo cáo của các doanh nghiệp FDI trong nước thì giáo dục và đào tạo của Việt Nam chưa có sự cải thiện đáng kể nào, chỉ có 20,6% và 19,8% doanh nghiệp tin tưởng vào đào tạo nghề và giáo dục phổ thông tại các địa phương ở Việt Nam. Điều này dẫn đến có gần 40% số doanh nghiệp FDI phải đào tạo lại tại chỗ lao động để đáp ứng công việc.

Theo số liệu thống kê trong Báo cáo điều tra lao

Bảng 1: Thống kê xếp hạng nguồn nhân lực các quốc gia châu Á (2006-2007)

	Tuyển sinh giáo dục trung học	Mức độ phát triển các dịch vụ nghiên cứu và đào tạo	Mức độ đào tạo nhân viên	Chất lượng của hệ thống giáo dục	Thuê và sa thải nhân lực thực tế	Dễ tuyển dụng lao động nước ngoài
Cambodia	108	95	89	81	68	62
China	83	46	76	87	50	73
Hong Kong	64	18	21	7	13	24
India	96	28	28	25	100	28
Indonesia	91	24	40	23	77	14
Japan	1	1	3	19	70	76
Korea	49	29	18	38	66	118
Malaysia	86	22	17	10	59	38
Philippines	61	75	35	61	82	104
Singapore	31	17	22	2	2	6
Thailand	77	66	30	41	65	84
Vietnam	81	76	71	100	45	63

Nguồn: World Economic Forum's Global Competitiveness Ranking Report 2006-2007.

động việc làm đến 9 tháng đầu năm 2012 của Tổng cục thống kê (Bảng 2) thì cơ cấu lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên phân theo trình độ chuyên môn kỹ thuật thể hiện hạn chế lớn. Số lượng lao động không có trình độ chuyên môn kỹ thuật (lao động chưa từng qua trường lớp đào tạo về ngành nghề đang làm việc) đều chiếm trên 80% trong tổng số lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên. Cơ cấu đào tạo bất hợp lý được thể hiện qua các tỷ lệ: Đại học và trên đại học là 1, Trung cấp chuyên nghiệp là 0,6 và công nhân kỹ thuật (dạy nghề) là 0,7 hay 1 – 0,6 – 0,7 so sánh với tỷ lệ trung bình của thế giới là 1 – 4 – 10.

Bà Nguyễn Thị Hải Vân - Phó cục trưởng Cục việc làm Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội cho biết, theo kết quả dự báo thị trường lao động năm 2013, những nghề có nhu cầu tuyển dụng nhiều nhất

trong năm 2013 là nghề thợ xây dựng; nhóm nghề khai thác mỏ, xây dựng, công nghiệp, giao thông vận tải; nhóm nghề vận hành máy sản xuất; nghề bán hàng; nghề lắp ráp máy cơ khí, thiết bị điện và điện tử,... kỹ thuật viên khoa học; nhà chuyên môn bậc cao về kỹ thuật; nhóm lao động có kỹ năng thị trường trong lâm nghiệp, thủy sản. Đặc biệt, một số nhóm nghề khó khăn trong tuyển dụng do thiếu nguồn nhân lực đặc biệt là trong ngành chuyên môn bậc cao như: khai thác mỏ, luyện kim và các ngành liên quan, kỹ sư hóa học, kỹ sư về công nghiệp chế biến, bậc trung gồm: kỹ thuật viên khoa học, hóa học và vật lý, kiểm soát viên quy trình sản xuất... Kết quả này cũng phù hợp với đánh giá của Ngân hàng thế giới (WB) là Việt Nam đang rất thiếu lao động có trình độ tay nghề, công nhân kỹ thuật bậc cao.

Bảng 2: Cơ cấu lực lượng lao động trên 15 tuổi theo trình độ chuyên môn kỹ thuật (%)

Năm	2010	2011	9 tháng đầu năm 2012
Trình độ chuyên môn kỹ thuật cao nhất đạt được của LLLĐ 15+ (%)	100	100	100
- Không có trình độ chuyên môn kỹ thuật	85.3	84.4	83.3
- Dạy nghề	3.8	4	4.6
- Trung cấp chuyên nghiệp	3.5	3.7	3.7
- Cao đẳng	1.7	1.8	2.0
- Đại học trở lên	5.7	6.1	6.5

Nguồn: Báo cáo điều tra lao động năm 2011 và 9 tháng đầu năm 2013 của Tổng Cục thống kê.

Theo chiến lược phát triển kinh tế xã hội của Việt Nam thời kỳ 2011– 2020, Việt Nam thực hiện chuyển đổi mô hình tăng trưởng kinh tế là ưu tiên phát triển các sản phẩm có lợi thế cạnh tranh, sản phẩm có khả năng tham gia mạng sản xuất và chuỗi giá trị toàn cầu thuộc các ngành công nghệ cao, công nghiệp cơ khí, công nghiệp công nghệ thông tin và truyền thông, công nghiệp dược... Tuy nhiên, các sản phẩm có lợi thế cạnh tranh lớn nhất của Việt Nam trong xuất khẩu hiện nay là sản phẩm chế biến công nghệ thấp, nông sản và nguyên liệu thô; xuất khẩu nguyên liệu thô, bao gồm cả dầu thô; công nghiệp chế biến chủ yếu là sản phẩm công nghệ thấp hoặc trung bình. Những ngành sản xuất này lại tận dụng lợi thế nguồn lao động dồi dào, trình độ thấp và chi phí rẻ của Việt Nam. Thêm vào đó, theo đánh giá của tổ chức Asian Productivity (APO), hiệu quả trong việc khai thác và sử dụng các nguồn lực để tăng trưởng (vốn, lao động và công nghệ) của Việt Nam là rất thấp (đóng góp của TFP vào tăng trưởng kinh tế giai đoạn 2000 – 2011 là 19% trong khi vốn và lao động đóng góp 75%). Vì vậy, với cơ cấu lao động chưa qua đào tạo lớn như hiện nay (chiếm trên 80% tổng lực lượng lao động) lại tập trung chủ yếu trong lĩnh vực nông nghiệp thì việc chuyển đổi sang mô hình tăng trưởng dựa vào việc nâng cao năng suất lao động bằng cải tiến kỹ thuật và khoa học công nghệ bị thiếu nguồn lao động có trình độ chuyên môn là điều khó tránh khỏi. Do đó, để đáp ứng sự phát triển kinh tế - xã hội thì Việt Nam cần phải nỗ lực nâng cao chất lượng nguồn lao động và cải thiện cơ cấu lao động theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

Trên thực tế, theo báo cáo của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, qua rà soát nhu cầu nhân lực cả nước, Bộ đã xác định được trong giai đoạn 2011– 2015, mỗi năm cần phải bổ sung khoảng 1,86 triệu lao động đã qua đào tạo nghề; giai đoạn 2016– 2020 bổ sung khoảng 2,18 triệu lao động. Các biện pháp để công tác quy hoạch nhân lực được vận hành có hiệu quả mới chỉ được các Bộ ngành đề xuất giải pháp lên Chính phủ.

Vấn đề về giáo dục đào tạo ở Việt Nam luôn là tâm điểm chú ý của toàn xã hội. Tuy nhiên với trình độ giáo dục đào tạo bị đánh giá thấp như hiện nay thì Việt Nam cần có giải pháp đột phá mạnh mẽ nhằm đưa giáo dục đào tạo nước nhà lên một bước tiến mới cao hơn. Việt Nam có thể học tập kinh nghiệm về phát triển giáo dục đào tạo của các nước có trình độ tiên tiến, ví dụ như trường hợp của Singapore– đất nước đang ở giai đoạn phát triển cao

nhất, trong đó các yếu tố tri thức và sáng tạo là động lực tăng trưởng chính. Chương trình đào tạo ở Singapore rất linh hoạt nhưng vẫn bảo đảm tính liên thông, liên tục. Học tập được coi là văn hóa quốc gia và học sinh ngay từ nhỏ được khuyến khích tư duy sáng tạo, say mê học tập với tinh thần phụng sự tổ quốc. Singapore chọn lọc rất kỹ nhân sự trong ngành sư phạm nên giảng viên đều là những người giỏi và tâm huyết nhất. Singapore đặc biệt quan tâm tới việc nghiên cứu, lập ra những trường chất lượng cao để thu hút sinh viên quốc tế. Giáo dục được thị trường hóa, khuyến khích tính tự chủ và tính cạnh tranh, khuyến khích các công ty tham gia đào tạo nguồn nhân lực cho đất nước. Ngoài ra, kinh nghiệm Hàn Quốc cho thấy cơ chế động viên mọi nguồn lực của xã hội vào mục tiêu được xã hội đồng thuận, nhất là xây dựng và sử dụng nguồn nhân lực, tạo quan hệ lành mạnh giữa Nhà nước với doanh nghiệp là điều kiện để phát triển bền vững. Amsden (1989) tin rằng Hàn Quốc đã thực hiện công nghiệp hóa trên cơ sở của học tập (industrialization on the basis of learning). Chính phủ Hàn Quốc đã nỗ lực trong giáo dục, đào tạo, trong việc tạo ra cơ chế đẩy mạnh nghiên cứu khoa học, công nghệ và nỗ lực của doanh nghiệp trong quá trình học hỏi nước ngoài. Bên cạnh đó, Hàn Quốc là một trong những nước có tỷ lệ rất cao trong hai chỉ tiêu: tỉ lệ 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. Đó là nhờ có các cơ chế liên quan đến việc thi tuyển và đãi ngộ người tài.

Về dịch vụ y tế, chăm sóc sức khỏe cho người lao động Việt Nam được đánh giá rõ nhất thông qua Báo cáo phát triển con người của UNDP về chỉ số HDI. Theo đánh giá của báo cáo này, Việt Nam nằm trong số hơn 40 nước đang phát triển đạt được những tiến bộ rõ rệt về phát triển con người trong những thập kỷ gần đây. Tuy nhiên, chỉ số phát triển con người của Việt Nam (HDI là 0,617) vẫn ở mức thấp hơn mức trung bình của khu vực Đông Á – Thái Bình Dương (HDI trung bình là 0.64) và còn thấp hơn mức trung bình thế giới là 0,684. Sự cải thiện về chỉ số HDI của Việt Nam trong những năm vừa qua chủ yếu là do đóng góp của sự tăng trưởng về thu nhập bình quân đầu người trong khi những tiến bộ về phát triển xã hội bao gồm y tế và giáo dục lại diễn ra chậm hơn và đóng góp ít hơn. Báo cáo cho thấy chỉ tiêu công cho y tế của Việt Nam cũng ở mức thấp hơn các nước trong khu vực. Các chính sách xã hội hiện nay vẫn chưa đủ để đảm bảo tiếp cận của người dân với các dịch vụ y tế có chất lượng

cũng như đảm bảo khả năng chi trả cho mọi người. Điều đó cũng phù hợp với hầu hết các chỉ tiêu về sức khỏe, y tế trong đánh giá năng lực cạnh tranh toàn cầu của Diễn đàn Kinh tế thế giới, Việt Nam bị xếp thứ hạng trên 100 trong tổng số 144 quốc gia/nền kinh tế. Mặt khác, sự chênh lệch về phổ cập giáo dục cũng như dịch vụ chăm sóc sức khỏe giữa miền núi và đồng bằng, giữa nông thôn và thành thị còn thiếu đồng bộ và chênh lệch lớn, cùng với đó là sự quan tâm của các bộ ban ngành và địa phương, cơ sở hạ tầng chưa được quan tâm đúng mức, chưa có chiến lược tổng lực theo ngành, địa phương nhằm liên kết với nhau hướng đến mục tiêu chung của Đảng và Nhà nước. Ví dụ, tỷ lệ trẻ còi xương và suy dinh dưỡng, tỷ lệ tử vong của các bà mẹ ở nông thôn và miền núi cao hơn 2 – 3 lần so với thành thị. Trên thực tế, có tới 3,7% số hộ gia đình đã quay trở lại tình trạng nghèo đói do phải chi quá nhiều cho chăm sóc sức khỏe. Sự chậm tiến của giáo dục và y tế được coi là nguyên nhân quan trọng dẫn đến HDI của Việt Nam thấp và chưa bền vững.

Ngoài ra, để đánh giá đầy đủ về chất lượng nguồn nhân lực thì cần phải xem xét đến các yếu tố: kỹ năng, hành vi và ý thức chính trị, xã hội. Theo khảo sát năm 2011 của Viện Khoa học Lao động và Xã hội (Institute Of Labour Science and Social Affairs – ILSSA) và Tập đoàn Manpower về đưa ra thống kê về lực lượng lao động cho kỹ năng ở Việt Nam như sau: Hơn ½ số người sử dụng lao động cho rằng người lao động không đáp ứng được yêu cầu của họ ở cả 2 cấp độ ngành và nghề; 40% doanh nghiệp không thể tuyển đủ số lao động họ cần; 1/4 số doanh nghiệp cho rằng lao động không đáng tin cậy hoặc chưa quan tâm tới chất lượng công việc và thiếu kỹ năng giao tiếp. Ngoài ra, phần lớn các doanh nghiệp trong nước cho rằng, hệ thống đào tạo nghề và kỹ thuật nói riêng và hệ thống giáo dục nói chung ở Việt Nam chưa đáp ứng được yêu cầu về kỹ năng mà doanh nghiệp cần, ví dụ: ngoại ngữ, khả năng sáng tạo, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng mềm của nhân viên trẻ rất yếu không đáp ứng được công việc, thiếu ý thức, tác phong, tính kỷ luật lao động. Có 59% người lao động cần phải được đào tạo lại. Đối với hầu hết các quốc gia phát triển, việc giáo dục kỹ năng được thực hiện từ rất sớm và luôn được gắn liền trong quá trình phát triển nguồn nhân lực. Để nhấn mạnh vấn đề này, Mỹ là một quốc gia đi đầu trong việc phát triển các chương trình đào tạo kỹ năng cho trẻ em ngay từ độ tuổi rất nhỏ với phương pháp đào tạo sáng tạo, khuyến khích trẻ em chủ động phát hiện, học hỏi và phát triển kỹ năng

thông qua việc tiếp xúc với môi trường thực tế. Phương pháp này không chỉ giúp phát triển những kỹ năng cơ bản mà còn giúp cho người học phát triển các kỹ năng xã hội và có được sự linh hoạt trong việc sử dụng kỹ năng.

Còn đối với lực lượng lao động chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển, một số nước đã đạt được thành công trong việc đào tạo lại đội ngũ lao động này. Tại Indonesia, vấn đề đào tạo lại đội ngũ lao động chủ yếu được phân cấp cho chính quyền địa phương. Chính phủ đã phân bổ 300 tỷ IDR (khoảng 31,5 triệu USD) để nâng cao kỹ năng và phát triển việc làm của người lao động, đào tạo lao động nhập cư cũng như nâng cấp cơ sở hạ tầng của các trung tâm đào tạo. Những vùng có tỷ lệ thất nghiệp nghiêm trọng và một số lượng lớn nhân lực thất nghiệp do những biến động kinh tế được nhận kinh phí đào tạo để đáp ứng được nhu cầu địa phương. Ba yếu tố tăng cường hiệu quả của quá trình đào tạo đó là: thiết lập mối quan hệ chặt chẽ với các doanh nghiệp địa phương, kết hợp tính thị trường trong việc đào tạo và thiết lập các trung tâm đào tạo để đào tạo lực lượng lao động đang dư thừa phân bổ vào những ngành nghề đang thiếu nguồn nhân lực chất lượng cao.

Trong suốt thập kỷ qua và đặc biệt là giai đoạn 2010 – 2013, Việt Nam đã đạt được những thành tựu về phát triển nguồn nhân lực, ngày càng được thế giới đánh giá cao về những nỗ lực đã đạt được. Tuy nhiên, Việt Nam vẫn là nước nằm trong nhóm nước có trình độ phát triển thấp nhất. Những phân tích trên đây đã cho thấy nguồn nhân lực Việt Nam đang tồn tại rất nhiều bất cập trên mọi mặt: (i) Cơ cấu lao động theo ngành nghề và theo trình độ chuyên môn của Việt Nam đang bị mất cân đối và bất hợp lý; (ii) Hệ thống đào tạo nghề, kỹ thuật nói riêng và hệ thống giáo dục nói chung chưa đáp ứng được yêu cầu thực tế đặc biệt là trong việc nâng cao các kỹ năng cần thiết cho người lao động để phục vụ yêu cầu của công việc; (iii) Dịch vụ y tế chậm tiến bộ và chưa đáp ứng một cách kịp thời và đầy đủ nhu cầu chăm sóc sức khỏe ngày càng tăng của người lao động. Tuy nhiên, lực lượng lao động trẻ và dồi dào như hiện nay cùng với nền tảng giáo dục cơ bản tốt là cơ hội để Việt Nam có thể vươn xa hơn nữa trong việc phát triển nguồn nhân lực phục vụ cho phát triển kinh tế - xã hội trong tương lai.

3. Kiến nghị giải pháp đột phá phát triển nguồn nhân lực Việt Nam

Theo Chiến lược phát triển kinh tế- xã hội Việt Nam thời kỳ 2011– 2020, phát triển và nâng cao

chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược với xu hướng nền kinh tế tri thức ngày càng lan tỏa sâu rộng. Mặt khác, trong số 38 nước của nhóm các quốc gia có nền kinh tế phát triển thấp nhất (tăng trưởng dựa vào các nhân tố đầu vào sản xuất) thì Việt Nam xếp thứ 4. Do đó, để Việt Nam chuyển đổi sang giai đoạn phát triển cao hơn thì động lực phát triển kinh tế- xã hội cần phải được thay đổi theo hướng: giảm dần tỷ trọng đóng góp của các yếu tố nguồn lực cơ bản và tăng dần tỷ trọng đóng góp của các yếu tố có tính hiệu quả. Tính hiệu quả ở đây chính là tăng cường giáo dục đào tạo nâng cao (từ bậc trung học trở lên), tăng năng suất lao động, hiệu quả lao động, mà để tăng năng suất lao động thì phương án khả thi nhất đó là việc tăng cường tiếp cận và đầu tư khoa học công nghệ tiên tiến. Để làm được điều này, lực lượng lao động cần phải không ngừng nâng cao trình độ, tay nghề cũng như các kỹ năng cần thiết để có thể tiếp thu, làm chủ được khoa học công nghệ. Tuy nhiên, với tình hình nguồn nhân lực Việt Nam còn hạn chế như đã phân tích ở trên thì để tiếp thu và phát huy tinh hoa tri thức của nhân loại thì Việt Nam cần có những đột phá cho phát triển nguồn nhân lực nhằm mang lại hiệu quả lớn và lan tỏa, rút ngắn khoảng cách so với các nước phát triển.

Bên cạnh đó, học tập kinh nghiệm nước ngoài cũng là gợi ý quan trọng đối với Việt Nam. Theo Báo cáo năng lực cạnh tranh toàn cầu (2012-2013), Trung Quốc là quốc gia có lượng dân số đứng đầu thế giới, cũng là quốc gia thực hiện cải cách nền kinh tế xuất phát từ nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung bao cấp trước Đổi mới của Việt Nam chỉ có 8 năm. Tuy nhiên, những thành công mà Trung Quốc đạt được đã đưa đất nước hơn 1,3 tỷ dân tiến một bước tiến dài về trình độ phát triển kinh tế - xã hội. Năm 2004, dân số Trung Quốc đạt 1,3 tỷ người, lực lượng lao động dồi dào nhưng chất lượng thấp, có khoảng 87 nghìn người mù chữ trong độ tuổi 15 trở lên (Xiao Mingzheng, 2008). Để khắc phục tình trạng này, Trung Quốc đã đưa ra những giải pháp: Thay đổi quan niệm và hiện thực hoá khái niệm nguồn nhân lực là nguồn lực hàng đầu, xây dựng xã hội học tập. Trung Quốc tăng cường giáo dục cơ bản, đẩy mạnh sự phát triển toàn diện về phẩm chất đạo đức, trí lực, thể lực cho sinh viên. Học tập không còn là giáo dục một lần mà giáo dục và đào tạo trở thành những việc phải làm suốt đời, nhằm đáp ứng được những yêu cầu đa dạng trong từng giai đoạn của quá trình phát triển kinh tế. Trung

Quốc cũng có sự ưu tiên đầu tư sử dụng kỹ thuật hiện đại trong giáo dục, phát triển giáo dục từ xa, giáo dục truyền thanh, đưa giáo dục vào các doanh nghiệp, cộng đồng, biến các tổ chức khác nhau thành những tổ chức học tập. Bên cạnh đó, chính sách trọng tâm của phát triển nguồn nhân lực cũng được chuyển hướng vào các vùng nông thôn nhằm cải thiện chất lượng khoa học và văn hóa của tầng lớp nông dân, thúc đẩy lực lượng lao động dư thừa ở nông thôn chuyển sang các ngành phi nông nghiệp. Ngoài ra, để có nguồn vốn đầu tư cho phát triển giáo dục và khoa học kỹ thuật, Trung Quốc thực hiện chiến lược tập trung thu hút mạnh mẽ đầu tư nước ngoài nhằm tranh thủ vốn và tăng cường tiếp cận với khoa học công nghệ hiện đại.

Dựa trên những phân tích về thành tựu, hạn chế về nguồn nhân lực Việt Nam cũng như những kinh nghiệm quý báu về phát triển nguồn nhân lực trên thế giới, những gợi ý chính sách sau đây có thể giúp cho Việt Nam thực hiện thành công đột phá chiến lược phát triển nguồn nhân lực nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia:

Thứ nhất, tập trung tăng cường công tác đào tạo và dạy nghề cho lao động theo đúng định hướng phát triển của ngành và vùng kinh tế nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực cho các ngành đang trong tình trạng thiếu nhân lực hiện nay, đặc biệt là những ngành kỹ thuật – công nghệ. Đối với các lĩnh vực đột phá, cần phải nghiên cứu kỹ lưỡng và có dự báo nhu cầu nhân lực theo từng cấp độ chuyên môn, trình độ, kỹ năng để đưa ra chỉ tiêu đào tạo phù hợp, kịp thời cho nhu cầu của thị trường lao động. Trên cơ sở đó, các cơ sở đào tạo thực hiện công tác tư vấn hướng nghiệp kịp thời để học sinh có sự lựa chọn ngành nghề phù hợp với khả năng cũng như hiểu rõ nhu cầu xã hội.

Thứ hai, việc cơ cấu lại nguồn lao động ngoài việc đào tạo bổ sung thì đối với những nhân lực dư thừa, Nhà nước và các địa phương cần tổ chức những chương trình đào tạo lại với các khóa học ngắn hạn, tập trung chương trình vào việc thực hành nghề nghiệp và các kỹ năng cần thiết cho mỗi ngành nghề để đáp ứng nhu cầu thị trường. Có phương án hỗ trợ chi phí cho những lao động tại các vùng sâu vùng xa, hoàn cảnh có khăn,... thông qua các chương trình vay vốn với lãi suất ưu đãi.

Thứ ba, triển khai đồng bộ và phù hợp các chương trình nâng cao chất lượng dạy và học trong hệ thống giáo dục. Đặc biệt, doanh nghiệp đang sử dụng nguồn nhân lực phải có trách nhiệm liên kết cùng các trường đào tạo bằng việc xác định các chỉ

tiêu về số lượng, chất lượng nguồn nhân lực một cách thống nhất để các trường đào tạo đưa ra các chương trình học tập đúng hướng và đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp.

Thứ tư, việc tăng cường các kỹ năng ngoài kỹ năng chuyên môn cho người lao động cần phải được coi là giải pháp chiến lược và đột phá trong phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh hiện nay. Nhà nước cần tập trung hơn nữa vào các chương trình đào tạo và rèn luyện những kỹ năng cần thiết không chỉ cho công việc mà trong đời sống cho nguồn nhân lực ngay từ những năm tháng đầu tiên cấp sách tới trường.

Thứ năm, y tế luôn là một trong những lĩnh vực được ưu tiên hàng đầu trong việc nâng cao chất lượng cuộc sống người dân của mọi quốc gia trên thế giới. Do đó, Việt Nam cần chú trọng đầu tư bài bản và đồng bộ vào dịch vụ y tế cơ bản, chăm sóc sức khỏe cộng đồng, đặc biệt là những cơ sở y tế tại vùng sâu vùng xa nhằm nâng cao trình độ dân trí của người dân làm cơ sở để nâng cao nhận thức tư

duy phát triển của người dân khi tiếp cận và bắt nhịp được với các vấn đề mới của xã hội.

Thứ sáu, xây dựng mô hình kết hợp liên thông trong phát triển nguồn nhân lực từ các góc độ quản lý cấp nhà nước (I), quản lý cấp có nhu cầu phục vụ phát triển nền kinh tế (doanh nghiệp) (II) và quản lý đào tạo từ cấp đầu vào (nguồn nhân lực cung cấp cho nền kinh tế) (III). Đặc biệt, đối với cấp I trong vai trò quản lý phát triển nguồn lực, các Bộ Sở Ban Ngành cần phải được hợp tác chặt chẽ để tổ chức triển khai đồng bộ hoặc kịp thời điều chỉnh các giải pháp về phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực, tay nghề kỹ năng chuyên môn cao. Đối với cấp II và cấp III, doanh nghiệp và các trường cao đẳng đại học cũng cần phải liên tục kết nối với nhau để nắm bắt được các nhu cầu cấp thiết đảm bảo nguồn nhân lực được đào tạo đúng và đủ theo yêu cầu doanh nghiệp trong suốt quá trình phát triển. □

Tài liệu tham khảo:

Alice H. Amsden (1989), *Asia's Next Giant: South Korea and Late Industrialization*, Oxford University Press, New York.

Xiao Mingzheng (2008), 'Chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Chính phủ Trung Quốc', tham luận trình bày tại hội thảo *Cải cách hành chính dành cho các nước châu Á*, đại học Bắc Kinh, ngày 3-22 tháng 4.

Solutions to human resource capacity to increase Vietnam's competitiveness

Abstract:

Human resources quality has direct impact on competitive capacity of a country. The article focuses on studying and assessing that impact on the competitiveness of Vietnam's economy. In addition, by studying Vietnamese government's policies on human resource development, the author proposes breakthrough solutions for the development of human resources to improve the competitiveness of Vietnam's economy.

Thông tin về tác giả:

***Nguyễn Trúc Lê**, Tiến sĩ

- Nơi công tác: Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội

- Lĩnh vực nghiên cứu chính: Kinh tế vĩ mô, vi mô

- Tạp chí đã từng đăng tải công trình nghiên cứu: Tạp chí Kinh tế và dự báo, Tạp chí Kinh Tế Châu Á - Thái Bình Dương

Email: dinhlongnguyen@gmail.com