

# NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI MÔ HÌNH TĂNG TRƯỞNG KINH TẾ VIỆT NAM

★ TS NGUYỄN THỊ MIỀN

*Viện Kinh tế,*

*Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*

● **Tóm tắt:** Nguồn nhân lực là yếu tố quyết định thành bại trong công cuộc đổi mới mô hình tăng trưởng của Việt Nam. Ở nước ta, chất lượng nguồn nhân lực còn nhiều bất cập cả về thể lực, trình độ học vấn, trình độ chuyên môn cũng như ý thức, tác phong kỷ luật, khả năng cạnh tranh. Điều đó đòi hỏi phải có một hệ thống các giải pháp từ nhiều phía để nâng cao thể lực, trí lực, tâm lực cũng như hình thành tác phong, kỷ luật mới cho người lao động.

● **Từ khóa:** chất lượng nguồn nhân lực, đổi mới mô hình tăng trưởng kinh tế Việt Nam.

1. **Đổi mới mô hình tăng trưởng kinh tế Việt Nam và yêu cầu đặt ra đối với nguồn nhân lực**

Đổi mới mô hình tăng trưởng kinh tế được hiểu là sự thay đổi phương thức hay cách thức tăng trưởng kinh tế theo chiều hướng tiến bộ, phù hợp với điều kiện trong nước và thế giới nhằm đạt được mục tiêu đã định. Ở Việt Nam, đổi mới mô hình tăng trưởng đã được Đại hội XI của Đảng đưa ra và tại Đại hội XII tiếp tục cụ thể hóa: “Mô hình tăng trưởng trong thời gian tới kết hợp có hiệu quả phát triển chiều rộng với chiều sâu, chú trọng phát triển chiều sâu, nâng cao chất lượng tăng trưởng và sức cạnh tranh trên cơ sở nâng cao năng suất lao động, ứng dụng tiến bộ khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo”<sup>(1)</sup>. Tại Hội nghị Trung ương 4 khóa XII, Đảng ta đã chỉ rõ đặc điểm của mô hình tăng trưởng mới của

Việt Nam đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030, đó là: “Đổi mới mô hình tăng trưởng theo hướng chú trọng và ngày càng dựa nhiều hơn vào các nhân tố thúc đẩy tăng năng suất lao động, sử dụng hiệu quả các nguồn lực, đặc biệt là phát huy tinh thần yêu nước, lòng tự hào, tự tôn dân tộc, trí sáng tạo của con người Việt Nam và thành tựu khoa học - công nghệ của nhân loại, mọi tiềm năng, lợi thế của các ngành, lĩnh vực, các địa phương và cả nước”. Như vậy, mô hình tăng trưởng của nước ta hiện nay đang chuyển đổi theo hướng kết hợp hài hòa giữa chiều rộng và chiều sâu, trong đó, chú trọng phát triển chiều sâu, tức là chú trọng đến chất lượng tăng trưởng. Điều này có nghĩa, bên cạnh tăng trưởng kinh tế dựa trên các lợi thế vốn có như khai thác tài nguyên thiên nhiên, lao động phổ

thông giá rẻ, xuất khẩu sản phẩm thô và sơ chế... sẽ chú trọng tăng trưởng dựa trên nâng cao hiệu quả sử dụng các yếu tố đầu vào của vốn, lao động, tiến bộ khoa học - công nghệ và đổi mới sáng tạo, dựa trên nâng cao năng suất lao động.

Thực hiện đổi mới mô hình tăng trưởng theo cách thức trên đặt ra những yêu cầu đối với nguồn nhân lực nước ta, đó là:

*Một là, nguồn nhân lực phải là điều kiện tiên quyết, là khâu đột phá để thực hiện thành công việc chuyển đổi mô hình tăng trưởng kinh tế.* Đổi mới mô hình tăng trưởng theo hướng kết hợp phát triển giữa chiều rộng với chiều sâu, trong đó chú trọng chiều sâu đòi hỏi phải tái cơ cấu nền kinh tế theo hướng gia tăng giá trị và phát triển bền vững; tạo lập môi trường đầu tư, kinh doanh phù hợp; ứng dụng khoa học công nghệ; hợp lý hóa sản xuất và xuất khẩu hàng hóa có hàm lượng công nghệ cao trên cơ sở khai thác có hiệu quả các lợi thế của đất nước. Để thực hiện được các nhiệm vụ đó phải dựa vào nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực có chất lượng. Chỉ khi nguồn nhân lực có chất lượng mới đủ sức khỏe, tri thức, chuyên môn kỹ thuật... để phân bổ và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực, thiết lập khung khổ kinh doanh, lựa chọn công nghệ sản xuất phù hợp...

*Hai là, nguồn nhân lực phải có tri thức, có trình độ chuyên môn vững, có năng lực sáng tạo, có khả năng ứng dụng khoa học công nghệ vào sản xuất.* Ở nước ta hiện nay, thực hiện chuyển đổi mô hình tăng trưởng đang dẫn đến sự thay đổi cơ cấu sản xuất theo hướng gia tăng các ngành sử dụng công nghệ cao, công nghệ thân thiện với môi trường, các ngành có giá trị gia tăng cao, có thị trường. Cơ cấu sản xuất thay đổi dẫn đến cơ cấu lao động cũng thay đổi theo hướng gia tăng đội ngũ lao động có chất lượng cao. Do đó, đòi hỏi nguồn nhân lực phải có chất lượng, tức có đủ tri thức, trình độ chuyên môn,

năng lực, phẩm chất... thích ứng với yêu cầu chuyển đổi sản xuất.

*Ba là, nguồn nhân lực phải có đủ năng lực tham gia thị trường lao động quốc tế và khu vực cũng như làm chủ được các công nghệ hiện đại.* Việt Nam thực hiện đổi mới mô hình tăng trưởng trong bối cảnh hội nhập kinh tế thế giới, cạnh tranh ngày càng gay gắt. Để tham gia thị trường lao động trong và ngoài nước cũng như giải quyết các vấn đề mang tính toàn cầu và khu vực, đòi hỏi nguồn nhân lực phải có đủ sức khỏe, tri thức, trình độ chuyên môn kỹ thuật. Bên cạnh đó, chuyển đổi mô hình tăng trưởng trong điều kiện cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 với những công nghệ sản xuất hiện đại như in 3D, tự động hóa, điện toán đám mây... cũng đòi hỏi nguồn nhân lực phải có trình độ và kỹ năng, tư duy sáng tạo, linh hoạt.

## 2. Chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam trong giai đoạn hiện nay

Trong những năm qua, chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam từng bước được cải thiện, song nhìn chung còn nhiều hạn chế, phần lớn chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động, chưa đáp ứng được nhu cầu chuyển đổi mô hình tăng trưởng kinh tế. Cụ thể:

*Một là, về tình trạng sức khỏe.* So với các nước có cùng mức thu nhập thì các chỉ số cơ bản về sức khỏe của nguồn nhân lực Việt Nam đã có nhiều cải thiện, song nhìn chung, chỉ ở mức trung bình, kém các nước trong khu vực và thế giới cả chiều cao, cân nặng cũng như sức bền, sự dẻo dai. Đến năm 2017, chiều cao trung bình của nam thanh niên Việt Nam thấp hơn 12,6 cm so với chuẩn quốc tế, của nữ thanh niên thấp hơn 10 cm. So với các nước trong khu vực châu Á, chiều cao của người Việt Nam đứng thứ 9, chỉ hơn Indonexia, Philipin và Lào; thấp hơn Nhật Bản 8 cm, Hàn Quốc 10 cm<sup>(2)</sup>. Bên cạnh đó, sức bền, độ dẻo dai của người lao động cũng còn

thấp. Theo điều tra của Viện Khoa học Lao động Việt Nam năm 2015, chỉ có 52% lao động Việt Nam có thể trạng bình thường; 42% có thể trạng gầy; và 6% quá gầy. Vì vậy, phần lớn nguồn nhân lực Việt Nam chưa đáp ứng được cường độ làm việc công nghiệp cũng như sử dụng máy móc thiết bị theo tiêu chuẩn quốc tế.

*Hai là, về trình độ học vấn.* Ở nước ta, trình độ học vấn phổ thông của nguồn nhân lực có bước phát triển vượt trước so với trình độ phát triển kinh tế. Tỷ lệ người lao động trong độ tuổi biết chữ năm 2015 đạt 97,3%<sup>(3)</sup>, ngang đương với Thái Lan, Singapore và vượt xa các nước có thu nhập thấp (64%) và thu nhập trung bình (90%). Tuy nhiên, tỷ lệ chưa tốt nghiệp tiểu học còn cao, trên 1/5 dân số, nếu tính từ tốt nghiệp tiểu học trở xuống còn gần 1/4 dân số, tỷ lệ tốt nghiệp trung học phổ thông thấp, năm 2016 mới có 26,4%<sup>(4)</sup>. Bên cạnh đó, số năm đi học bình quân của nguồn nhân lực nước ta thấp, đạt 7,5 năm, bằng các nước Đông Á và thấp hơn so với thế giới (7,9 năm)<sup>(5)</sup>. Điều này đã gây khó khăn trong tiếp thu, ứng dụng tiến bộ kỹ thuật vào sản xuất, khó chuyển dịch lao động sang các ngành có giá trị gia tăng cao cũng như đòi hỏi lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật.

*Ba là, về trình độ chuyên môn kỹ thuật.* Tỷ lệ nguồn nhân lực đã qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật tăng qua các năm, đến năm 2017 đạt 21,5%<sup>(6)</sup>. Như vậy, vẫn còn 78,5% lao động không có chuyên môn kỹ thuật, riêng lĩnh vực nông, lâm, thủy sản còn tới 95,8%. Một tỷ lệ quá cao so với một số nước trong khu vực: năm 2016, Singapore còn 38,5%, Malaysia 38% và Philipin 33% lao động chưa qua đào tạo<sup>(7)</sup>. Bên cạnh đó, phần lớn nguồn nhân lực đã qua đào tạo chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường cả về cơ cấu, trình độ chuyên môn, và kỹ năng mềm. Vì vậy, các doanh nghiệp khó tuyển dụng lao động có chuyên môn kỹ thuật và khi tuyển dụng về vẫn

phải đào tạo lại từ 2-3 tháng, với chi phí chiếm từ 3,5% đến 5,7% tổng chi phí kinh doanh<sup>(8)</sup>.

*Bốn là, về ý thức, tác phong, kỷ luật.* Nhìn chung, người Việt Nam cần cù, chịu khó, thông minh, khéo léo, có khả năng tiếp thu nhanh, song thiếu các kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng phát hiện và giải quyết vấn đề; yếu kém về tin học, ngoại ngữ; thiếu hiểu biết về pháp luật; đạo đức nghề nghiệp chưa cao; thiếu tinh thần và ý thức trách nhiệm trong công việc, tự do, tùy tiện, chậm thích nghi với môi trường làm việc mới. Đây chính là rào cản lớn cho việc chuyển đổi sang sản xuất công nghiệp, xuất khẩu lao động cũng như tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu.

*Năm là, về khả năng cạnh tranh.* Khả năng cạnh tranh của nguồn nhân lực nước ta thấp hơn nhiều so với các nước trong khu vực và trên thế giới. Trình độ tay nghề thấp, tác phong làm việc còn yếu, chưa bắt kịp với yêu cầu phát triển, nhất là các ngành đòi hỏi trình độ kỹ thuật cao dẫn đến năng suất lao động của nước ta thấp. Tính theo sức mua tương đương (PPP), năng suất lao động của nước ta năm 2017 chỉ bằng 7,2% năng suất lao động của Singapore; 18,4% của Malaysia; 36,2% của Thái Lan; 43% của Indonesia và bằng 55% của Philipin<sup>(9)</sup>. Chất lượng và năng suất lao động thấp đã làm cho khả năng cạnh tranh của lao động nước ta thấp. Năm 2016-2017, khả năng cạnh tranh của nhân lực Việt Nam dưới mức trung bình với điểm số 4,3 và xếp hạng 63/168 quốc gia được khảo sát<sup>(10)</sup>.

### **3. Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đổi mới mô hình tăng trưởng kinh tế**

Trong những năm tới, để nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động trong và ngoài nước, cũng như những yêu cầu trong đổi mới mô hình tăng trưởng, cần phải thực hiện đồng bộ các nhóm giải pháp sau:



*Đào tạo nguồn nhân chất lượng cao đáp ứng yêu cầu đổi mới kinh tế Việt Nam \_ Ảnh: baotintuc.vn*

### **Một là, nhóm giải pháp chung**

Trước hết, nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành và bản thân người lao động về vai trò, tầm quan trọng của nguồn nhân lực có chất lượng. Chỉ khi đó mới đưa ra được các giải pháp thiết thực, khả thi để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; bản thân người lao động mới tự giác tham gia vào quá trình đào tạo và tự đào tạo để trau dồi tri thức, trình độ chuyên môn, kỹ năng.

Gắn chiến lược phát triển nguồn nhân lực, chiến lược phát triển giáo dục - đào tạo với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của cả nước và từng địa phương, thị trường lao động. Có như vậy, cung nhân lực mới đáp ứng nhu cầu nhân lực của nền kinh tế, thị trường lao động cả về trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật, cơ cấu nhân lực và năng lực phẩm chất.

Tăng cường và nâng cao chất lượng công tác dự báo nhu cầu nhân lực. Phối hợp tra, khảo sát thường xuyên về nhân lực và chất lượng nhân

lực ở tất cả các ngành, các cấp, địa phương và cả nước; bảo đảm cân đối cung - cầu nhân lực để phát triển kinh tế - xã hội trong phạm vi cả nước và từng ngành, từng cấp. Trên cơ sở đó, tính toán số lượng, cơ cấu ngành nghề đào tạo, đưa ra dự báo nhằm định hướng và hỗ trợ đào tạo.

### **Hai là, nhóm giải pháp về nâng cao trí lực, tâm lực của nguồn nhân lực**

Có thể nói, đây là giải pháp căn cốt, nền tảng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu đổi mới mô hình tăng trưởng, hội nhập kinh tế. Cần tập trung vào các biện pháp:

- *Đổi mới mạnh mẽ và đồng bộ các yếu tố cơ bản của giáo dục, đào tạo theo hướng chú trọng phát triển năng lực, phẩm chất của người học.* Trước hết, đổi mới mạnh mẽ quản lý nhà nước về giáo dục theo hướng: hoàn thiện tổ chức bộ máy quản lý giáo dục, xác định và thể chế hóa rõ vai trò, chức năng, nhiệm vụ của các cấp quản lý giáo dục; thực hiện phân cấp quản lý giáo dục để phát

huy tiềm năng, tính sáng tạo, chủ động, tự chịu trách nhiệm của các cơ sở giáo dục, nhất là các trường đại học; đổi mới căn bản công tác thi cử, kiểm tra, đánh giá trên cơ sở có luận cứ khoa học phù hợp với điều kiện Việt Nam; hoàn thiện hệ thống giáo dục quốc dân theo hướng hệ thống giáo dục mở, học tập suốt đời và xây dựng xã hội học tập.

Tiếp tục đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp giáo dục đào tạo theo hướng hiện đại, gắn với thị trường lao động, với nhu cầu chuyển đổi các ngành sản xuất. Chuyển mạnh quá trình giáo dục từ chủ yếu trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất của người học, học đi đôi với hành, gắn lý luận với thực tiễn, giáo dục nhà trường kết hợp với giáo dục gia đình và giáo dục xã hội. Chú trọng giáo dục nhân cách, đạo đức, lối sống, tri thức pháp luật, ý thức kỷ luật lao động, ý thức công dân. Chuẩn hóa tin học, ngoại ngữ theo hướng thiết thực để người học sử dụng được.

Đẩy mạnh hợp tác, liên kết trong đào tạo. Trước hết, khuyến khích doanh nghiệp tham gia vào quá trình đào tạo, từ xây dựng nội dung, biên soạn giáo trình, phương pháp, phương tiện thực hành. Thông qua các hình thức liên kết đào tạo giữa nhà trường với doanh nghiệp, nhân lực được đào tạo sẽ từng bước phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động, tránh lãng phí nguồn lực. Bên cạnh đó, đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong đào tạo nguồn nhân lực thông qua việc khuyến khích nước ngoài xây dựng các cơ sở giáo dục, đào tạo ở Việt Nam; khuyến khích doanh nghiệp FDI xây dựng các cơ sở đào tạo nghề trong các khu công nghiệp; tuyển chọn đội ngũ nhân lực đi đào tạo ở các nước có nền giáo dục tiên tiến.

Điều chỉnh cơ cấu đào tạo nguồn nhân lực, khắc phục tình trạng "thừa thầy, thiếu thợ" hiện nay và nâng cao tỷ lệ nhân lực đã qua đào tạo

theo hướng: Với bậc đại học, cao đẳng: mở rộng quy mô đào tạo về số lượng tuyệt đối, giảm về tỷ lệ tương đối so với quy mô đào tạo trung học chuyên nghiệp và công nhân kỹ thuật; điều chỉnh cơ cấu đào tạo giữa các ngành học cho phù hợp với yêu cầu của chuyển đổi mô hình tăng trưởng, của thị trường lao động. Hình thành mạng lưới đào tạo theo 3 nấc: đại học quốc gia, đại học trọng điểm, đại học cộng đồng. Với đào tạo nghề (trung học chuyên nghiệp và công nhân kỹ thuật): mở rộng quy mô đào tạo nghề cả về số lượng tuyệt đối và tương đối; quy hoạch lại hệ thống đào tạo nghề theo hướng đồng bộ cả về cơ cấu ngành, nghề, cơ cấu trình độ, cơ cấu vùng miền; xã hội hóa công tác đào tạo nghề, mở rộng các hình thức đào tạo nghề, chú trọng đào tạo nghề tại doanh nghiệp. Với bậc phổ thông, thực hiện phân luồng học sinh theo hướng: để một tỷ lệ nhất định học sinh sau tốt nghiệp THCS học lên THPT, còn lại đi vào học nghề và bổ túc văn hóa; để một tỷ lệ nhất định học sinh sau tốt nghiệp THPT học lên đại học, còn phần lớn chuyển sang đào tạo nghề.

*- Kết hợp các biện pháp kinh tế, hành chính với giáo dục để hình thành tác phong, kỷ luật lao động mới cho người lao động.*

Hình thành tác phong, kỷ luật lao động mới cho người lao động là vấn đề không phải một sớm, một chiều là có được, vì vậy, cần thực hiện theo hướng:

Giáo dục từ trong nhà trường đến doanh nghiệp, cơ sở sản xuất. Trong quá trình giáo dục nghề nghiệp, các cơ sở giáo dục bên cạnh rèn luyện kỹ năng nghề cũng cần phổ biến ý thức, kỷ luật cho người lao động. Các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất ngay từ khâu tuyển dụng, ngoài các thông tin yêu cầu công việc, mức lương, cần đưa thêm thông tin về nội quy, quy chế, hình thức khen thưởng và xử phạt khi người lao động vi

phạm kỷ luật, hợp đồng lao động. Bên cạnh đó, trong quá trình hoạt động, doanh nghiệp hay chủ cơ sở cần thường xuyên tuyên truyền, giáo dục, động viên.

Tăng cường vai trò của các tổ chức công đoàn, đoàn thanh niên qua việc đẩy mạnh công tác giáo dục, tuyên truyền, các phong trào thi đua lao động, nhất là bồi dưỡng kiến thức pháp luật lao động, giúp người lao động nâng cao nhận thức, ý thức trách nhiệm, rèn luyện tác phong lao động công nghiệp, từng bước đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi của thị trường lao động.

Thường, phạt phải kịp thời, đúng người, đúng việc. Nếu thực hiện tốt biện pháp này sẽ tạo ra môi trường công minh, bình đẳng, giúp người lao động điều chỉnh những hành vi chưa đúng, phát huy những mặt mạnh của mình, từng bước hoàn thiện bản thân, hình thành ý thức, tác phong, kỷ luật lao động công nghiệp.

**Bà là, nhóm giải pháp về nâng cao thể lực cho nguồn nhân lực**

Thể lực là cái vỏ vật chất cho việc phát triển trí lực, tâm lực của nguồn nhân lực. Đây là vấn đề có ý nghĩa chiến lược lâu dài. Vì vậy, nâng cao thể lực cần tập trung vào các biện pháp cơ bản sau:

- Trước hết, tăng cường công tác chăm sóc sức khỏe cộng đồng: xây dựng mạng lưới y tế đến từng xóm, thôn, bản, bảo đảm cho mọi người được tiếp cận với dịch vụ y tế; truyền thông giáo dục về dinh dưỡng và sức khỏe, đặc biệt cho bà mẹ và phụ nữ có thai; thực hiện cung cấp nước sạch cho toàn dân, phấn đấu năm 2020 có 70% dân số được dùng nước sạch; thực hiện vệ sinh an toàn thực phẩm; sử dụng công nghệ sản xuất sạch.

- Thứ hai, nâng cao thu nhập cho người dân. Khi có thu nhập bảo đảm được mức sống thì con người mới chú trọng đến tình trạng dinh dưỡng cũng như chăm sóc y tế, rèn luyện sức khỏe. Do đó, cần phân định rõ đối tượng để có các biện

pháp phù hợp, cụ thể: đối với những người có thu nhập từ lương, cải cách chế độ tiền lương theo hướng: tính lương theo vị trí việc làm; tính đúng, tính đủ giá trị sức lao động; khuyến khích trọng dụng người tài. Đối với các đối tượng khác: đa dạng hóa ngành nghề, phát triển sản xuất hàng hóa, ứng dụng công nghệ cao vào sản xuất nhằm nâng cao giá trị gia tăng...

- Thứ ba, xây dựng phong trào thể dục thể thao toàn dân với các phương châm toàn dân rèn luyện thân thể theo gương Bác Hồ vĩ đại; phát động phong trào thể dục thể thao người cao tuổi, người khuyết tật; phát triển công tác thể chất trong nhà trường; phát động và thực hiện phong trào thể dục thể thao trong các cơ quan, doanh nghiệp hay đoàn thể □

(1) DCSVN: Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2016, tr.87.

(2) Vì sao thể trạng người Việt Nam kém nhiều nước trong khu vực? <https://vtv.vn>.

(3) Lê Hà: Hoàn thành vượt mức nhiều mục tiêu xây dựng xã hội học tập, <http://www.nhandan.com.vn>.

(4) Tổng cục Thống kê: Kết quả chủ yếu điều tra biến động dân số và kế hoạch hóa gia đình thời điểm 1-4-2016, Nxb Thống kê, Hà Nội, 2017, tr.46.

(5) Chương trình Phát triển của Liên Hợp quốc: Báo cáo phát triển con người Việt Nam năm 2015, 2016.

(6), (9) Tổng cục Thống kê: Tình hình kinh tế - xã hội năm 2017.

(7) Vũ Quang Vinh: Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và vấn đề cung cầu lao động của doanh nghiệp Việt Nam đến năm 2020, Nxb Sân khấu, Hà Nội, 2017.

(8) Hoàng Mạnh: Đào tạo lại: Vì doanh nghiệp hay người lao động? <https://dantri.com.vn>.

(10) Thanh Huyền: Việt Nam: "đuôi sục" khu vực cạnh tranh năng suất lao động, <https://doanhnhansaigon.vn>.