

Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu tăng trưởng xanh: bài học kinh nghiệm từ Metro Cebu

Phạm Thị Hạnh

NCS. Khoa Kinh tế học, Học viện Khoa học Xã hội

Bài học kinh nghiệm từ Metro Cebu về phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu tăng trưởng xanh tập trung: (i) Giáo dục và đào tạo từ giáo dục phổ thông, giáo dục chuyên nghiệp; chiến lược và chương trình đào tạo phải theo sát nhu cầu thực tế của xã hội và của doanh nghiệp; (ii) Chuyển dịch cơ cấu kinh tế, mạnh rộng loại bỏ những ngành nghề có ảnh hưởng môi trường, khuyến khích hỗ trợ người dân thay đổi công việc thường hay gây ô nhiễm môi trường sang những ngành nghề mới thân thiện với môi trường hơn; (iii) Phát triển thị trường lao động cân đối hài hoà trên cả hai mặt cung và cầu lao động tại các ngành tạo ra giá trị kinh tế, đồng thời tác động tích cực tới môi trường và văn hoá xã hội. (iv) Phát triển khoa học, công nghệ, kỹ thuật xanh nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng tài nguyên thiên nhiên, xử lý và hạn chế những tác động có hại của sản xuất vào môi trường; (v) Chính phủ thể hiện vai trò trong điều tiết nền kinh tế.

1. Đặt vấn đề

Nguồn nhân lực (NNL) là một nguồn lực đặc biệt không thể thiếu, luôn là yếu tố then chốt quyết định đến trình độ phát triển của nền kinh tế. Để có luận cứ cho việc phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu tăng trưởng xanh, các nhà quản lý, các nhà hoạch định chính sách rất cần một hệ thống cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu tăng trưởng xanh. Các vấn đề về tăng trưởng xanh, phát triển nguồn nhân lực, và các yêu cầu của tăng trưởng xanh đặt ra đối với phát triển nguồn nhân lực, vv... đã được nhiều nhà khoa học trong và ngoài nước bàn thảo, nhưng để hệ thống hoá chúng, đúc rút các kinh nghiệm thành công và thất bại thành một hệ thống lý thuyết hoàn chỉnh là hết sức cần thiết bởi vì lý thuyết là cơ sở hướng dẫn cho mọi hành động thực tiễn của cuộc sống. Xuất phát từ những cấp thiết trên, tác giả đã lựa chọn chủ đề phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu tăng trưởng xanh: kinh nghiệm quốc tế.

Đứng trên các góc độ nghiên cứu có thể xem xét phát triển NNL theo các nhà khoa học theo trường phái Mỹ, theo trường phái châu Âu và trong nước,

Đứng trên góc độ cá nhân người lao động xem xét: phát triển NNL là giải phóng mọi tiềm năng có sẵn trong người lao động, để họ làm việc có hiệu quả. Đảm bảo mỗi cá nhân đều có kiến thức, kỹ năng, thái độ tốt; ý thức kỷ luật lao động và tác phong làm việc công nghiệp.

Đứng trên góc độ tổ chức xem xét: phát triển NNL phải được gắn với chiến lược phát triển của tổ chức, doanh nghiệp (DN), nhu cầu của tổ chức hoặc của DN và định hướng phát triển của tổ chức (DN) trong từng giai đoạn để có đội ngũ lao động phù hợp.

Đứng trên góc độ của cả xã hội, hoặc một quốc gia xem xét: phát triển NNL phải xem xét cả về mặt số lượng: quy mô, và cơ cấu NNL; xem xét về mặt chất lượng: tri thức, thể lực, tâm lực để tạo ra đội ngũ lao động công nghiệp có kiến thức, kỹ năng, thái độ làm việc hiệu quả và nâng cao đời sống của người lao động.

Các yêu cầu đối với NNL thực hiện tăng trưởng xanh. (i) Phát triển NNL có trình độ kiến thức, kỹ năng lao động tốt để nâng suất lao động cao, khai thác và sử dụng nguồn tài nguyên thiên nhiên hiệu quả; (ii) Phát triển NNL theo hướng đa dạng hoá ngành nghề thân thiện với môi trường; (iii) Thay đổi cơ cấu NNL theo hướng gia tăng những ngành nghề thân thiện môi trường và giảm thiểu những ngành nghề ảnh hưởng đến môi trường; (iv) Trang bị cho người lao động các kiến thức, kỹ năng mới về quản lý sản xuất xanh, kỹ thuật — công nghệ xanh; (v) Thay đổi nhận thức người lao động về ý thức bảo vệ môi trường.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết chủ yếu sử dụng phương pháp sau:

- Phương pháp tiếp cận hệ thống: Phát triển NNL là một quá trình có sự gắn kết chặt chẽ các quá trình đào tạo và quá trình sử dụng nguồn nhân lực dưới tác động của môi trường quản lý vi mô. Phương pháp tiếp cận hệ thống giúp cho cách nhìn vấn đề một cách toàn diện khách quan.

- Phương pháp phân tích và tổng hợp được sử dụng trong toàn bộ công trình thực hiện nghiên cứu nhằm phân tích các công trình nghiên cứu khoa học về phát triển NNL xem xét ở các khía cạnh khác nhau và sau đó tổng hợp thành những kinh nghiệm, những kết luận về bài học kinh nghiệm về phát triển NNL nhằm

đáp ứng yêu cầu tăng trưởng xanh.

- Phương pháp đối chiếu, so sánh được sử dụng để hỗ trợ cho việc đúc kết các bài học kinh nghiệm trong nước và quốc tế về phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh thực hiện chiến lược tăng trưởng xanh quốc gia.

3. Kinh nghiệm của Metro Cebu

Metro Cebu - thị trấn nằm ở phía Đông Nam đảo Cebu thuộc trung tâm quần đảo Philippine. Dân số khoảng hơn 2,8 triệu người (năm 2015), là một trong những thành phố đông dân nhất của Philipin chỉ sau Metro Manila (13 triệu). Những năm 80 của thế kỷ trước, Metro Cebu tăng trưởng nhanh hơn các thành phố Philipin với tốc độ trung bình 4,1%/ năm sau đó giảm xuống còn 2,3% trong giai đoạn 2010-2015.

Sự tăng trưởng của Cebu là khá ấn tượng nhưng đã để lại những hậu quả sau này, đó là:

(1) Việc sử dụng đất không hợp lý, gia tăng dân số một cách nhanh chóng dẫn đến tình trạng áp lực cho cơ sở hạ tầng địa phương về cung cấp các dịch vụ đô thị cơ bản như: giao thông vận tải, năng lượng, cung cấp nước sạch, quản lý chất thải, vv... Số lượng xe ô tô tăng gần gấp đôi trong khoảng từ năm 2003 đến năm 2012, gây tắc nghẽn giao thông, ô nhiễm không khí tăng cao. Hơn nữa dân vẫn phải sử dụng nước không đảm bảo vệ sinh, vv...;

(2) Về năng lượng điện chủ yếu sử dụng nhiên liệu hoá thạch để chạy máy phát điện (45,27%). Cùng với giao thông vận tải, các ngành công nghiệp đã phát thải lượng khí Carbon vào khí quyển tương đối lớn, tạo nên hiện tượng hiệu ứng nhà kính;

(3) Cebu thường xuyên xảy ra lũ lụt nghiêm trọng, đặc biệt là vào mùa mưa từ tháng 6 đến tháng 11 và bão nhiệt đới hàng năm. Năm 2013, thành phố Cebu đã trải qua trận động đất mạnh 7,2 độ ảnh hưởng tới 870.000 người và làm hư gần 1.000 ngôi nhà, cơ sở hạ tầng địa phương và các cơ sở cộng đồng.

Các vấn đề trên đã đặt ra những thách thức cho việc phát triển bền vững ở Cebu. Là một trung tâm sản xuất chính, Metro Cebu cần thúc đẩy quy trình sản xuất sạch và tiết kiệm năng lượng. Hiện tại các ngành công nghiệp chiếm khoảng 36% tiêu thụ năng lượng và 38% khí thải nhà kính. Hiệu suất năng lượng cần được khuyến khích trong khu vực đô thị.

Trong vài năm gần đây, Cebu đã thực hiện nhiều chính sách để hạn chế những ảnh hưởng tiêu cực do hậu quả của việc tăng trưởng không kiểm soát, thúc đẩy thực hiện chiến lược tăng trưởng xanh bằng các chính sách quan trọng như:

- Xây dựng kế hoạch sử dụng đất hợp lý;
- Xây dựng kế hoạch tái phát triển toàn diện cho các đô thị;
- Xây dựng phát triển hệ thống giao thông công cộng, khuyến khích phát triển các phương tiện giao

thông có khí thải thấp như: xe đạp, phà đi bộ, vv...;

- Phát triển các cơ sở hạ tầng giao thông;
- Xây dựng kế hoạch quản lý chất thải thông qua việc xem xét lại các thủ tục chất thải, Chính sách khuyến khích thu hồi năng lượng từ chất thải, vv...;
- Mở rộng các dịch vụ quản lý môi trường và quản lý chất thải;
- Khuyến khích hỗ trợ các DNVVN (Doanh nghiệp vừa và nhỏ) về mặt kỹ thuật và công nghệ để nâng cao hiệu quả sử dụng các tài nguyên thiên nhiên,...
- Phát triển NNL để hỗ trợ cho việc thực hiện các chính sách trên.

Một trong những thành công góp phần giúp Cebu ngày nay đang từng bước thực hiện thành công chiến lược tăng trưởng xanh của mình đó là chiến lược phát triển NNL. Cebu đã phát triển NNL hỗ trợ đáng kể cho việc thực hiện chiến lược tăng trưởng xanh của mình đó là có sự dịch chuyển về cơ cấu lao động trong các ngành nghề. Trong năm 2010 tại Metro Cebu ước tính có 589.000 lao động (chiếm 55% lực lượng lao động, làm việc trong khu vực Đại học và dự đoán đến năm 2050 số lao động làm việc trong khu vực Đại học sẽ tiếp tục tăng lên là 641.000 lao động (chiếm khoảng 59% lực lượng lao động của Metro Cebu). Tiếp theo các ngành dịch vụ du lịch vẫn là các ngành thu hút nhiều nhân công lao động ở Cebu. Lao động trong lĩnh vực nông nghiệp và ngư nghiệp tiếp tục giảm dần.

* Về giáo dục phổ thông

Thành phố Cebu có 68 trường tiểu học công lập, 22 trường trung học quốc gia và 28 trường trung học ban đêm. Các trường trung học ban đêm này cũng đều do chính quyền thành phố quản lý điều hành.

* Về hệ thống giáo dục đại học

Hiện Cebu có 11 trường Đại học lớn với nhiều trường đại học thành viên (school). Các trường Đại học này đào tạo nhiều chuyên ngành khác nhau có khả năng cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho nhu cầu phát triển kinh tế.

4. Các bài học kinh nghiệm rút ra cho việc phát triển NNL đáp ứng yêu cầu tăng trưởng xanh tại Việt Nam

Thứ 1: Phát triển giáo dục và đào tạo

- Phát triển giáo dục phổ thông cho người dân, giúp cho người lao động có khả năng tiếp thu các tri thức mới, khoa học-công nghệ.
- Chất lượng đào tạo và chương trình đào tạo cần phải theo sát nhu cầu thực tế của xã hội và của các DN
- Để thực hiện phát triển giáo dục và đào tạo thành công cần
- Có chính sách đầu tư vào giáo dục thoả đáng. Đầu tư vào cơ sở hạ tầng, phát triển đội ngũ giáo viên chương trình giảng dạy, vv...

- Huy động được các nguồn lực trong xã hội cùng tham gia phát triển giáo dục và đào tạo. Khuyến khích các thành phần kinh tế tư nhân tham gia vào việc phát triển và mở rộng các trường học, các trung tâm giáo dục nghề cho xã hội.

Thứ 2: Chuyển dịch cơ cấu kinh tế

Để thực hiện chiến lược tăng trưởng xanh, cần phải có biện pháp hạn chế và loại bỏ những ngành nghề có ảnh hưởng tiêu cực đến môi trường, khuyến khích phát triển và mở rộng các ngành nghề mới thân thiện với môi trường.

Tại Cebu thuộc Philipin đã khuyến khích phát triển các ngành dịch vụ du lịch, các dịch vụ quản lý môi trường và chất thải, các dịch vụ trong lĩnh vực đại học, v... Tỷ lệ cơ cấu nông nghiệp, ngư nghiệp trong thành phần kinh tế giảm dần. Có chính sách hỗ trợ các doanh nghiệp vừa và nhỏ về mặt công nghệ- kỹ thuật để nâng cao hiệu quả sử dụng tài nguyên thiên nhiên, nâng cao năng suất lao động, giảm ô nhiễm môi trường, v...

Thứ 3: Phát triển thị trường lao động

Để có thể phát triển lực lượng lao động đòi hỏi thị trường lao động cần có sự phát triển một cách cân đối hài hoà trên cả 2 mặt: cung và cầu lao động trên thị trường. Phát triển thị trường lao động chịu tác động của nhiều yếu tố trong đó yếu tố tăng trưởng kinh tế và chính sách quản lý vĩ mô của nhà nước và của các địa phương là quan trọng nhất. Phát triển thị trường lao động cần tập trung vào các lĩnh vực thân thiện với môi trường là chính.

Thứ 4: Phát triển khoa học - kỹ thuật công nghệ xanh

Kinh nghiệm từ Cebu để thực hiện chiến lược tăng trưởng xanh thành công thì vai trò phát triển khoa học - kỹ thuật - công nghệ xanh là rất quan trọng bởi các lý do:

Thứ nhất, phát triển khoa học - kỹ thuật - công nghệ là cơ sở để tăng năng suất lao động, nâng cao hiệu quả sử dụng tài nguyên thiên nhiên, xử lý và hạn chế những tác động xấu của sản xuất vào môi trường.

Thứ hai, phát triển khoa học - kỹ thuật công nghệ sẽ nảy sinh xuất hiện các ngành nghề mới, sản phẩm mới thân thiện với môi trường. Ví dụ: công nghệ năng lượng điện mặt trời, năng lượng gió, công nghệ xử lý và tái chế rác thải, v...

Thứ 5: Vai trò chính phủ

Trong nền kinh tế thị trường, các hoạt động kinh tế đều diễn ra theo quy luật của kinh tế thị trường: quy luật cung - cầu và quy luật tỷ suất lợi nhuận, v... nhưng phải có bàn tay tham gia quản lý của "nhà nước" để hạn chế những mặt trái của kinh tế thị trường thể hiện một số điểm chính:

- Khuyến khích mọi thành phần tham gia phát triển kinh tế nhưng lĩnh vực kinh tế mà kinh tế tư nhân không muốn tham gia vì không có lợi nhuận hoặc ít lợi

nhuận thì nhà nước sẽ làm.

Bài học của Cebu đã thể hiện: chính phủ xây dựng nhà ở cho thuê với giá thấp, xây dựng các công trình vui chơi giải trí, phúc lợi cho dân từ cơ sở hạ tầng cho việc phát triển giáo dục phổ thông bao gồm: xây dựng các trường học, miễn học phí, cấp miễn phí các tài liệu, sách giáo khoa cho trẻ em, vvv...

- Nhà nước đưa ra các chính sách định hướng cho sự phát triển kinh tế. Cụ thể như thành phố Cebu, các cấp chính quyền đã ban hành các chính sách khuyến khích đầu tư vào giáo dục, phát triển khoa học- kỹ thuật- công nghệ, khuyến khích phát triển các ngành nghề không gây ô nhiễm môi trường, đưa ra các chính sách hạn chế thậm chí loại bỏ một số ngành nghề có ảnh hưởng tiêu cực đến môi trường.

- Chính quyền địa phương đã xây dựng các kế hoạch phát triển cụ thể như: sử dụng đất hợp lý, tái chế phát triển toàn diện cho các đô thị, xây dựng phát triển hệ thống giao thông công cộng, các phương tiện giao thông có khí thải thấp, v...

5. Kết luận

Dựa trên các bài học kinh nghiệm điển hình tại Metro Cebu, tác giả tổng hợp được những bài học kinh nghiệm, các bài học đều tập trung: (1) Phát triển giáo dục và đào tạo; (2) Chuyển dịch cơ cấu kinh tế; (3) Phát triển thị trường lao động; (4) Phát triển khoa học, công nghệ, kỹ thuật xanh; (5) Vai trò của chính phủ. Thực hiện chính sách đầu tư thường xuyên nhằm trang bị những kiến thức, kỹ năng hiện đại cho người lao động để giúp họ có khả năng vận hành, và áp dụng các công nghệ mới vào trong sản xuất. Việt Nam có thể học tập những bài học thành công về phát triển NNL đáp ứng yêu cầu tăng trưởng xanh từ doanh nghiệp, địa phương và đất nước./

Tài liệu tham khảo

Chalofsky, N. (1992): A Unifying Definition of the HRD Profession, Human Resource Development Quarterly, Vol. 3, No. 2, p. 175 — 182.

Phạm Minh Hạc (2001), Phát triển con người trong công nghiệp hoá và hiện đại hoá, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

Megginson, D. Joy-Matthews, J. & Banfield, P. (1993): Human Resource Development, London: Kogan Page.

Nguyễn Kế Tuấn và Nguyễn Đình Phan (2007), Giáo trình Kinh tế Công nghiệp, NXB Đại học Kinh tế Quốc Dân, Hà Nội.

UNIDO (2011), Green industry Initiative for Sustainable Industrial Development