

# PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO Ở VIỆT NAM TRONG HỘI NHẬP QUỐC TẾ

● NGUYỄN THỊ LÊ TRÂM

## TÓM TẮT:

Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 hay việc mở rộng quan hệ hợp tác giữa các nước đã, đang làm thay đổi căn bản, nhanh chóng cơ cấu lao động và thị trường lao động. Dưới tác động ấy, đòi hỏi người lao động phải thay đổi để trở thành nguồn nhân lực chất lượng cao (NNLCLC) nhằm thích ứng với quá trình hội nhập. Bài viết nghiên cứu về phát triển NNLCLC ở Việt Nam trong hội nhập quốc tế.

**Từ khóa:** Nguồn nhân lực chất lượng cao, hội nhập quốc tế, kinh tế, cơ cấu lao động.

## 1. Tình hình NNLCLC trên thế giới

NNLCLC là một bộ phận nhân lực có sức khỏe đáp ứng yêu cầu, được đào tạo dài hạn, có chuyên môn kỹ thuật cao, có phẩm chất đạo đức tiêu biểu, có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi của công nghệ, biết vận dụng sáng tạo những tri thức những kỹ năng đã được đào tạo vào quá trình lao động sản xuất, đóng góp cho sự phát triển kinh tế - xã hội một cách hiệu quả nhất. Chất lượng NNLCLC được thể hiện qua 4 tiêu chí: Thể lực; Trí lực; Nhân cách; Năng động xã hội. Theo bộ tiêu chí này, những nước có thứ hạng cao nhất có thứ tự là: Thụy Sĩ, Phần Lan, Singapore; tiếp đến là các nước gồm: Hà Lan, Thụy Điển, Đức, Na Uy, Đan Mạch, Anh, Canada. Mỹ là nền kinh tế lớn nhất thế giới, nhưng NNLCLC ở vị trí thứ 16 với hạng mục sức khỏe đứng thứ 43 [6].

Ngân hàng Anh quốc (2015) đưa ra dự báo, sẽ có khoảng 95 triệu lao động truyền thống bị mất việc trong vòng 10 - 20 năm tới. Hàng loạt nghề nghiệp cũ sẽ mất đi, thị trường lao động tại quốc gia này cũng như quốc tế sẽ phân hóa mạnh mẽ giữa nhóm lao động có kỹ năng thấp và nhóm lao động có kỹ năng cao. Lao động giá rẻ không còn là lợi thế cạnh tranh của các thị trường mới nổi ở

khu vực Mỹ-La-tinh và châu Á. Đặc biệt, cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư (CMCN 4.0) không chỉ đe dọa việc làm của những lao động trình độ thấp mà ngay cả lao động có kỹ năng bậc trung cũng sẽ bị ảnh hưởng, nếu như họ không được trang bị những kỹ năng mới - kỹ năng sáng tạo cho nền kinh tế 4.0 [7].

Đối với Việt Nam, từ trước đến nay, nền kinh tế vẫn dựa nhiều vào các ngành sử dụng lao động giá rẻ và khai thác tài nguyên thiên nhiên; trình độ của người lao động nói riêng và của cả nền kinh tế Việt Nam nói chung còn lạc hậu. Đây là một trong những thách thức lớn nhất khi đối diện với cuộc CMCN 4.0 và việc mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế. Nguồn nhân lực đang ở trong thời kỳ cơ cấu "dân số vàng", nhưng NNLCLC luôn thiếu hụt về số lượng, hạn chế về chất lượng và bất cập về cơ cấu.

## 2. Mô hình phát triển NNLCLC trên thế giới

Để phát triển nguồn nhân lực, đã có một số quốc gia đề ra mô hình và chính sách của riêng mình. Nước Mỹ rất coi trọng môi trường sáng tạo và khuyến khích phát triển nhân tài, bồi dưỡng và thu hút nhân tài trong nhiều lĩnh vực. Vì vậy, hiện nay Mỹ là một trong những nước có nhiều nhà khoa học hàng đầu thế giới trong nhiều lĩnh vực.

Ở Nhật Bản, giáo dục và đào tạo rất được chú trọng. Chính phủ coi đây là quốc sách hàng đầu. Theo đó, chương trình giáo dục đối với cấp tiểu học và trung học cơ sở là bắt buộc, tất cả học sinh trong độ tuổi từ 6 đến 15 tuổi được học miễn phí. Kết quả là, tỷ lệ học sinh thi đỗ vào các trường đại học, cao đẳng ở nước này ngày càng nhiều. Nhật Bản trở thành một trong những cường quốc giáo dục của thế giới. Trong sử dụng và quản lý nhân lực, Nhật Bản thực hiện chế độ lên lương và tăng thưởng theo thâm niên.

Tại Hàn Quốc, chính sách giáo dục được xây dựng phù hợp với đòi hỏi của nền kinh tế. Chính phủ chủ trương xóa mù chữ cho toàn dân (1950). Phát triển giáo dục hướng nghiệp trong các trường trung học (1960); phát triển các trường dạy nghề kỹ thuật (1970); đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu và giáo dục trên lĩnh vực khoa học cơ bản và công nghệ, nâng cao chất lượng giáo dục và học suốt đời (2005). 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...

Tại Singapore, hệ thống giáo dục của nước này rất linh hoạt và luôn hướng đến khả năng, sở thích cũng như năng khiếu của từng học sinh nhằm giúp các em phát huy cao nhất tiềm năng của mình. Bên cạnh việc ứng dụng các tiến bộ của khoa học - công nghệ mới vào giảng dạy, chương trình đào tạo luôn chú trọng vào giáo dục nhân cách, truyền thống văn hóa dân tộc. Nhà nước đầu tư vào rất ít trường công lập để có chất lượng mẫu mực, có chính sách tín dụng thích hợp để thu hút đào tạo nhân tài, với khối ngoài công lập. Chính phủ tạo điều kiện để phát triển, khuyến khích việc liên thông, liên kết với nước ngoài, mời gọi các đại học quốc tế đặt chi nhánh...[8]

### 3. Tác động của hội nhập quốc tế tới phát triển NNLCCL ở Việt Nam

Với dân số ước tính khoảng 94 triệu người vào năm 2018; trong đó lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên là 54,61 triệu người (59,5%), Việt Nam vẫn đang trong thời kỳ dân số vàng với nguồn

cung lao động dồi dào và ổn định, số lao động qua đào tạo từ 3 tháng trở lên chiếm khoảng 19%. Theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới (2016), chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam đạt mức 3,79 điểm (trong thang điểm 10), xếp hạng thứ 11 trong số 12 quốc gia được khảo sát tại châu Á (Hàn Quốc đạt 6,91 điểm; Ấn Độ đạt 5,76 điểm; Malaysia đạt 5,59 điểm). Đánh giá này cũng cho biết nhân lực Việt Nam yếu về chất lượng, thiếu năng động và sáng tạo, tác phong lao động công nghiệp [9].

Tham gia Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC) và Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) đã khiến cho thị trường lao động trong các khu vực ký kết dần trở nên đồng nhất với nhau, thị trường lao động sẽ không còn phân định biên giới lãnh thổ, các lao động có chuyên môn, được công nhận sẽ có cơ hội di chuyển, tìm kiếm việc làm theo khả năng, nhu cầu bản thân.

Hội nhập mang đến nhiều cơ hội cho Việt Nam trong phát triển NNLCCL:

*Một là*, người học có nhiều cơ hội hơn trong học tập, tiếp cận với các chương trình đào tạo tiên tiến của nước ngoài và dễ dàng hơn trong việc tìm kiếm việc làm sau quá trình học tập, bởi thị trường lao động không chỉ là thị trường trong nước mà còn cả thị trường rộng lớn của khu vực ASEAN. Văn bằng, chứng chỉ sau quá trình đào tạo của người học cũng được công nhận ở các nước trong khu vực, tạo điều kiện để dễ dàng được công nhận bởi các nước khác trên thế giới.

*Hai là*, Việt Nam có lực lượng lao động dồi dào và cơ cấu lao động trẻ. Vì vậy, được đánh giá là sẽ trở thành điểm đến của dòng chảy đầu tư quốc tế, giúp tăng những dự án đầu tư mang tính tiên phong về công nghệ hoặc quy mô lớn giúp thu hẹp khoảng cách về năng suất lao động, tăng vốn đầu tư trực tiếp từ nước ngoài, cùng với nâng cao trình độ quản lý, đào tạo nguồn nhân lực, góp phần tạo ra nhiều việc làm mới cho người lao động.

*Ba là*, thu hút được NNLCCL từ các nước đến làm việc, bù đắp sự thiếu hụt lao động chất lượng cao.

*Bốn là*, năng suất lao động của Việt Nam sẽ tăng lên giúp cho nền kinh tế giảm khoảng cách so với nền kinh tế khác trong khu vực và trên thế giới.

Tuy nhiên hội nhập cũng đặt ra nhiều thách thức đối với nguồn nhân lực Việt Nam nói chung và NNLCCL nói riêng:

*Một là*, cạnh tranh về nhân lực chất lượng cao sẽ diễn ra mạnh mẽ trên phạm vi quốc gia, khu vực và thế giới. Việc di chuyển lao động giữa các nước đòi hỏi người lao động phải có kỹ năng nghề cao, có năng lực làm việc trong môi trường quốc tế với những tiêu chuẩn, tiêu chí do thị trường lao động xác định, trong khi mức độ sẵn sàng của giáo dục Việt Nam còn chậm, sự chuẩn bị kiến thức, kỹ năng; thái độ và tâm lý để sẵn sàng di chuyển sang làm việc tại các nước ASEAN của lao động Việt Nam là chưa cao. Điều này đòi hỏi Việt Nam phải cải thiện đáng kể chất lượng giáo dục nghề nghiệp theo hướng tiếp cận được các chuẩn của khu vực và thế giới nhằm tăng cường khả năng công nhận văn bằng, chứng chỉ giữa Việt Nam và các nước khác.

*Hai là*, khả năng hòa nhập của học sinh, sinh viên sau tốt nghiệp trong môi trường lao động mới. Để đạt được điều này có 2 yếu tố quyết định mà học sinh, sinh viên ít được đào tạo trong trường đó là tiếng Anh và tác phong công nghiệp. Khả năng thích ứng với thay đổi, kỹ năng thực hành và ý thức, tác phong làm việc cũng là những thách thức không nhỏ đối với lao động Việt Nam.

*Ba là*, nâng suất lao động của Việt Nam còn thấp. Sự không đồng đều về chất lượng nhân lực trong nước và so với các nước trong khu vực trong điều kiện yêu cầu cao về kỹ năng nghề và đổi mới nhanh chóng về sản phẩm hàng hóa và dịch vụ. Khoa học, công nghệ chưa thực sự trở thành động lực để nâng cao năng suất lao động, năng lực cạnh tranh, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội. Chưa có giải pháp đủ mạnh để khuyến khích doanh nghiệp và thu hút đầu tư tư nhân cho nghiên cứu, đổi mới và ứng dụng khoa học, công nghệ.

*Bốn là*, thị trường lao động trong nước và thế giới đòi hỏi người lao động phải đạt được chuẩn nghề nghiệp, nhưng hệ thống tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia đang xây dựng và bước đầu hướng tới chuẩn khu vực và thế giới.

#### **4. Giải pháp phát triển NNLCCL ở Việt Nam trong điều kiện hội nhập quốc tế**

NNLCCL đã và đang là yếu tố "sống còn", có vai trò đặc biệt quan trọng trong phát triển kinh tế đất nước. Vì vậy, cần thực hiện một số giải pháp phát triển NNLCCL ở Việt Nam trong điều kiện hội nhập quốc tế như sau:

*Một là*, phát triển nguồn nhân lực là nhu cầu tất yếu của thị trường lao động trên toàn thế giới.

Nguồn nhân lực là nguồn lực chính quyết định quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội, nguồn nhân lực là nhân tố quyết định việc khai thác, sử dụng, bảo vệ và tái tạo các nguồn lực khác. Cần xác định rằng CMCN 4.0 và mở rộng hội nhập quốc tế là xu thế tất yếu. Người lao động bắt buộc phải thích nghi bằng cách chủ động học tập, rèn luyện để có đủ năng lực chuyên môn và kỹ năng mềm cần thiết để đón đầu các kỹ thuật, công nghệ mới áp dụng vào nền kinh tế thông minh và công nghiệp hóa.

*Hai là*, phát triển tốt nguồn nhân lực sẽ tạo ra lợi thế quốc gia. Thực tế cho thấy, các nước có nguồn nhân lực tốt đã và đang có lợi thế lớn trong việc phát triển bền vững kinh tế - xã hội của đất nước. Từ một nước kém phát triển, Singapore vươn lên trở thành một cường quốc công nghiệp là nhờ việc biết quan tâm đến giáo dục, trau dồi nguồn nhân lực. Tại Mỹ, những cuộc chiến tranh đã giúp quốc gia này có NNLCCL từ đó tăng cường được địa vị kinh tế - chính trị - xã hội trên trường quốc tế. Hai điển hình trong số hơn một trăm nước trên thế giới đã khẳng định vai trò quan trọng của việc phát triển NNLCCL.

*Ba là*, đổi mới phương pháp giáo dục nhằm thích nghi với tình hình hội nhập trên thế giới. Học tập chính là phương pháp quan trọng để tăng kiến thức, cải thiện khả năng nguồn nhân lực. Chính vì vậy, cần đổi mới toàn diện về hệ thống kiến thức và phương pháp đào tạo; Lấy người học làm trung tâm, đào tạo nhằm hướng tới phát huy năng lực làm việc, tính sáng tạo của người lao động; Giảng dạy lý thuyết đi kèm với thực hành thực tế để phát triển các kỹ năng mềm của người lao động, tăng tính thích ứng, thích nghi với môi trường làm việc thực tế. Các cơ sở giáo dục cần phát triển hơn nữa vào các ngành nghề chất lượng cao: như lĩnh vực kỹ thuật số, công nghệ thông tin, năng lượng, vật liệu mới, công nghệ sinh học... để giúp người lao động có thể làm chủ khi cuộc cách mạng số hóa bùng nổ như hiện nay.

*Bốn là*, tăng cường vai trò của Nhà nước trong việc phát triển NNLCCL. Nhà nước cần phải tạo ra những cơ chế tốt để giúp các doanh nghiệp với nhà trường có quan hệ để đào tạo đúng và phù hợp, gắn sát nhất với nhu cầu của thị trường. Đồng thời, cần nâng cao chất lượng đào tạo của các cơ sở giáo dục, gắn đào tạo kiến thức với thực tập, thực hành nghề tại các cơ sở doanh nghiệp ■

**TÀI LIỆU THAM KHẢO:**

1. Phạm Minh Học (2008), "Phát triển con người, nguồn nhân lực - Quan niệm và chính sách", Bài báo trong sách "Những vấn đề lý luận và thực tiễn mới đặt ra trong tình hình hiện nay", Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
2. Nguyễn Văn Khánh (2012), "Nguồn lực tri tuệ Việt Nam, lịch sử, hiện trạng và triển vọng", Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
3. Dương Văn Quảng, Bành Tiến Long, Trinh Đức Du (2009), "Đào tạo nguồn nhân lực phục vụ hội nhập quốc tế", Nxb Thế giới, Hà Nội.
4. Lê Du Phong, (2006), "Nguồn lực và động lực phát triển trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam", Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
5. Trần Văn Tùng và Lê Ái Lâm (1998), "Phát triển nguồn nhân lực - Kinh nghiệm thế giới và thực tiễn nước ta", Nxb Hà Nội.
6. <http://www.businessinsider.com/countries-with-the-best-workers-2013-10>
7. Tạp chí Công sản. <http://www.tapchicongsan.org.vn/Home/PrintStory.aspx?distribution=50924&print=true>  
<http://www.tapchicongsan.org.vn/Home/PrintStory.aspx?distribution=12926&print=true>  
<https://viettimes.vn/world-bank-viet-nam-xep-11-12-nuoc-khao-sat-ve-chat-luong-nhan-luc-72037.html>.
8. <http://cafef.vn/xep-hang-chat-luong-nguon-nhan-luc-thap-lao-dong-viet-nam-co-the-thua-ngay-tren-san-nha-20160815145048708.chn>.

Ngày nhận bài: 13/6/2019

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 23/6/2019

Ngày chấp nhận đăng bài: 3/7/2019

Thông tin tác giả:

**NGUYỄN THỊ LÊ TRÂM**

Tổng Công ty Khoáng sản Xây dựng Dầu khí Nghệ An

**DEVELOPING THE HIGH-QUALITY HUMAN RESOURCES  
IN VIETNAM IN THE CONTEXT OF THE COUNTRY'S  
INTERNATIONAL INTEGRATION**

● **NGUYEN THI LE TRAM**

Petro Nghe An Mineral and Construction Joint Stock Corporation

**ABSTRACT:**

The fourth industrial revolution or the expansion of cooperation between countries has changed fundamentally and rapidly the labor structure and the labor market. Under that impact, workers need to become high quality employees to adapt to the integration process. This article is to study the development of high-quality human resources in Vietnam in the context of the country's international integration.

**Keywords:** High quality human resources, international integration, economy, labor structure.