

Nâng cao chất lượng vốn nhân lực ở Việt Nam trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0

Nguyễn Thị Hưng

Học viện Ngân hàng - Phân viện Bắc Ninh

Trong bối cảnh thế giới đã và đang diễn ra cuộc cách mạng công nghiệp (CMCN) 4.0, các quốc gia đều chuẩn bị những yếu tố cần thiết để bước vào ngưỡng cửa đó, đặc biệt là yếu tố về nguồn vốn nhân lực. Việt Nam luôn được đánh giá là nước có nguồn vốn nhân lực dồi dào, tuy nhiên trình độ người lao động lại chưa thỏa đáng với yêu cầu của nền kinh tế trong xu hướng số hóa như hiện nay. Nghiên cứu này nhằm khái quát về thực trạng nguồn vốn nhân lực ở nước ta hiện nay, đánh giá những mặt tích cực và chỉ ra những tồn tại, từ đó tác giả tham góp những biện pháp cụ thể trong việc phát triển nguồn vốn nhân lực trong bối cảnh mới.

1. Khái quát về vốn nhân lực

Ý tưởng về vốn nhân lực có thể bắt nguồn từ thế kỷ 18. Adam Smith đã đề cập đến khái niệm này trong cuốn sách "Một cuộc điều tra về bản chất và nguyên nhân của sự giàu có của các quốc gia", trong đó ông khám phá sự giàu có, kiến thức, đào tạo, tài năng và kinh nghiệm cho một quốc gia. Adams cho rằng cải thiện vốn nhân lực thông qua đào tạo và giáo dục dẫn đến một doanh nghiệp có lợi nhuận cao hơn, làm tăng thêm sự giàu có của xã hội. Trong thời gian gần đây, thuật ngữ này được sử dụng để mô tả lao động cần thiết để sản xuất hàng hóa sản xuất. Nhưng lý thuyết hiện đại nhất đã được sử dụng bởi một số nhà kinh tế khác nhau bao gồm Gary Becker và Theodore Schultz, người đã phát minh ra thuật ngữ này vào những năm 1960 để phân ánh giá trị của năng lực của con người. Schultz tin rằng vốn con người giống như bất kỳ hình thức vốn nào khác để cải thiện chất lượng và mức độ sản xuất. Điều này sẽ đòi hỏi một khoản đầu tư vào giáo dục, đào tạo và nâng cao lợi ích của nhân viên của một tổ chức.

Hiểu một cách khái quát vốn nhân lực hay tư bản con người là khái niệm dùng để chỉ toàn bộ hiểu biết của con người về phương thức tiến hành các hoạt động sản xuất. Nền tảng kiến thức của một quốc gia được tăng cường nhờ công tác nghiên cứu (cơ bản và ứng dụng) và truyền bá kiến thức thông qua hệ thống giáo dục và đào tạo nghề. Việc đầu tư vào vốn nhân lực tạo ra nhiều sản phẩm mới và cải tiến, nhiều quy trình công nghệ đem lại hiệu quả kinh tế cao hơn. Vốn nhân lực cũng có ý nghĩa quan trọng như vốn vật chất trong việc thúc đẩy tăng trưởng kinh tế.

Lý thuyết về vốn nhân lực hiện đại cho rằng "lối các cách hành vi của con người đều xuất phát từ những nhu cầu lợi ích kinh tế cho chính các cá nhân hoạt động tự do trong thị trường mang tính cạnh tranh". Nội dung

chính của lý thuyết cho rằng các cá nhân đầu tư vào giáo dục và đào tạo nhằm tích lũy những kỹ năng và kiến thức, những cái có thể mang lại lợi ích lâu dài sau đó.

Chẳng hạn, việc đầu tư vào con người như nâng cao trình độ giáo dục, chăm sóc y tế, đã đem lại những mối lợi cả cho khu vực tư nhân và công cộng. Chẳng hạn, số năm đến trường có mối liên hệ tương quan chặt chẽ với mức tăng thu nhập. Những công trình nghiên cứu trên lĩnh vực vốn nhân lực đã chỉ ra rằng các khoản đầu tư vào y tế, giáo dục, nhà ở, v.v.... đem lại nhiều lợi ích xã hội to lớn. Thông qua việc vận dụng những kiến thức đã biết và thực hiện các khoản đầu tư cần thiết, chúng ta có thể làm tăng năng suất và cắt giảm một số chi phí xã hội.

Vốn nhân lực có thể được phân loại là giá trị kinh tế của kinh nghiệm và kỹ năng của một công nhân. Điều này bao gồm các tài sản như giáo dục, đào tạo, trí thông minh, kỹ năng, sức khỏe và những thứ khác mà nhà tuyển dụng đánh giá cao như sự trung thành và đúng giờ.

Khái niệm về vốn nhân lực thừa nhận rằng không phải mọi lao động đều bình đẳng. Nhưng các nhà tuyển dụng có thể cải thiện chất lượng của số vốn đó bằng cách đầu tư vào nhân viên, giáo dục, kinh nghiệm và khả năng của nhân viên đều có giá trị kinh tế cho người sử dụng lao động và cho toàn bộ nền kinh tế.

2. Thực trạng vốn nhân lực ở Việt Nam hiện nay

Theo kết quả cuộc Tổng kết tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2019 được Tổng cục Thống kê công bố sáng 19/12, Việt Nam có gần 88% dân số trong độ tuổi từ 25-59 tham gia lực lượng lao động; trong đó tỷ trọng dân số tham gia lực lượng lao động cao nhất ở nhóm tuổi 25-29 (14,3%) và giảm nhẹ ở nhóm 30-34 (14,2%). Dân số ở nhóm tuổi trẻ (từ 15-24 tuổi) và nhóm tuổi

già (từ 60 tuổi trở lên) đều chiếm tỷ trọng tham gia lực lượng lao động thấp (dưới 10%).

Tổng cục Thống kê cũng chỉ ra, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên đã tốt nghiệp phổ thông trung học chiếm 39,1%, tăng 13,5 điểm phần trăm so với năm 2009; đã được đào tạo có bằng, chứng chỉ (tỷ số cấp trở lên) chiếm 23,1%; trong đó khu vực thành thị cao gấp gần 2,5 lần khu vực nông thôn.

Tỷ lệ lực lượng lao động đã qua đào tạo có bằng, chứng chỉ cao nhất ở vùng Đông bằng sông Hồng (31,8%). Đông Nam bộ (27,5%) và Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung (22,7%); thấp nhất ở Đông bằng sông Cửu Long (13,6%).

Tỷ lệ thất nghiệp của dân số từ 15 tuổi trở lên của Việt Nam ở mức thấp, 2,05%. Tỷ lệ thất nghiệp của khu vực nông thôn thấp hơn gần hai lần so với khu vực thành thị (tương ứng 1,64% và 2,93%). Hầu hết người thất nghiệp có độ tuổi từ 15-54 (chiếm 91,7% người thất nghiệp); trong đó, lao động trẻ từ 15-24 tuổi là những người thất nghiệp nhiều nhất, chiếm gần một nửa tổng số lao động thất nghiệp cả nước (44,4%).

Dù đạt được nhiều thành tựu to lớn về kinh tế nhưng theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới trong bối cảnh hội nhập quốc tế, chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam vẫn hạn chế so với các nước. Theo thống kê, khoảng 50% các công ty về may mặc, hóa chất đánh giá lao động được đào tạo không đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp. Khoảng 60% lao động trẻ tốt nghiệp các trường đại học và trường cao đẳng cần được đào tạo lại ngay sau khi tuyển dụng. Nhìn chung, thiếu lao động có tay nghề, lao động có trình độ chuyên môn, lao động kỹ thuật bậc cao.... Đây là một trong những thách thức lớn khi đổi mới diện mạo cuộc cách mạng 4.0.

Thống kê của Ngân hàng Thế giới cho thấy Việt Nam chỉ đạt 3,79/10 điểm về chất lượng của lực lượng lao động, đứng thứ 11/12 trong châu Á được xếp hạng. Hiện nay, Việt Nam đang thiếu hụt nghiêm trọng lực lượng lao động lành nghề cùng nhu nguồn nhân lực quản lý chất lượng cao.

Ở rural, ta hiện nay, vẫn còn có sự chênh lệch giữa kỹ năng cần có của công việc và kỹ năng sẵn có của người lao động. Các doanh nghiệp chia sẻ mối quan tâm hàng đầu ngày càng tăng của họ đó là các kỹ năng có sẵn trong lực lượng lao động không thể đáp ứng nhu cầu thay đổi nhanh chóng của nền kinh tế, điều này tạo ra rào cản lớn cho tăng trưởng và phát triển. Một thị trường lao động thay đổi nhanh chóng, bị ảnh hưởng bởi sự phát triển công nghệ, toàn cầu hóa, thay đổi nhân khẩu học và các xu hướng làm việc, mang lại một khoảng cách kỹ năng cần có và kỹ năng sẵn có. Sự thiếu hụt kỹ năng thường dẫn đến thất nghiệp, mất cân đối thị trường lao động, làm cản trở cho sự tăng trưởng đầu tư giải quyết việc làm. Sự không phù hợp giữa các kỹ năng được cung cấp và các kỹ năng muốn có bắt nguồn từ sự không phù hợp

giữa nguồn cung và nhu cầu, do đó đòi hỏi cần phải có các biện pháp chính sách về phía cung và cầu.

Mỗi năm Việt Nam có khoảng gần 1 triệu người bước vào độ tuổi lao động, đây là một lợi thế cạnh tranh quan trọng của Việt Nam trong việc thu hút đầu tư nước ngoài góp phần phát triển kinh tế - xã hội. Tuy nhiên chất lượng lao động lại thấp, chủ yếu là lao động nông nghiệp, nông thôn, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển. Nguồn cung lao động ở Việt Nam hiện nay luôn xảy ra tình trạng thiếu nghiêm trọng lao động kỹ thuật trình độ cao, lao động một số ngành dịch vụ (ngân hàng, tài chính, thông tin viễn thông, du lịch...) và công nghiệp mới. Tỷ lệ lao động được đào tạo nghề còn thấp, kỹ năng, tay nghề, thể lực và tác phong lao động công nghiệp còn yếu nên khả năng cạnh tranh thấp. Mặt khác, thể lực của lao động Việt Nam cũng chỉ ở mức trung bình kém, cao về chiều cao, cân nặng cũng như sức bền, sự dẻo dai, chưa đáp ứng được cường độ làm việc và những yêu cầu trong sử dụng máy móc thiết bị theo tiêu chuẩn quốc tế. Kỳ luật lao động của người Việt Nam mới chung chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra của quá trình sản xuất công nghiệp. Một bộ phận lớn người lao động chưa được tập huấn về kỹ luật lao động công nghiệp.

3. Biện pháp nâng cao chất lượng vốn nhân lực ở Việt Nam

3.1. Về phía Nhà nước

Giữa vốn nhân lực và tăng trưởng kinh tế có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, với các kỹ năng và kiến thức đa dạng, vốn nhân lực chắc chắn có thể giúp thúc đẩy nền kinh tế. Mối quan hệ này có thể được đo lường bằng cách đầu tư vào giáo dục con người. Mối quan hệ giữa vốn con người và nền kinh tế tồn tại, và vì vậy nhà nước cần có hệ thống chính sách giáo dục ở các cấp, nhất là bậc giáo dục đại học được với học phí thấp hoặc miễn phí. Những người tham gia vào lực lượng lao động có trình độ học vấn cao hơn thường sẽ có mức lương lớn hơn, điều đó có nghĩa là họ sẽ có thể chi tiêu nhiều hơn.

Từ những kinh nghiệm này, Việt Nam nên đầu tư một khoản ngân sách công ngày càng tăng, được hỗ trợ bởi nước ngoài vào phát triển giáo dục và kỹ năng, đồng thời thu hút đầu tư tư nhân vào giáo dục đại học và đào tạo kỹ năng. Chúng ta nên có một cách tiếp cận toàn tự, hiệu quả về chi phí để nâng cấp cấu trúc giáo dục và đào tạo, phù hợp với các giai đoạn phát triển, và nước đang phát triển như Việt Nam cần đưa nội dung phát triển vốn nhân lực trong hoạch định chính sách. Nước ta là nước có dân số trẻ và đây là một lợi thế rất to lớn trong tương lai để đem lại sự năng động lực lượng lao động, từng người trẻ nay hết tiềm năng của giáo dục đại học là một tài sản. Nếu không có các chính sách vốn nhân lực có chủ đích và thực tế, sẽ khó thực hiện được điều này.

Nâng cao chất lượng và mức độ phù hợp của tất cả các cấp giáo dục, đặc biệt là giáo dục đại học, ở các nước thu nhập trung bình, vì chất lượng cao trong các trường đại học thường bắt nguồn từ sự tăng trưởng nhanh chóng ở những sinh viên tốt nghiệp đại học và cao đẳng có bằng cấp nhưng thiếu các kỹ năng cần thiết để tìm việc làm phù hợp hơn. Điều quan trọng là phải liên kết giáo dục và đào tạo với nhu cầu hiện tại và tương lai của thị trường lao động để đảm bảo mức độ cao và mức độ phù hợp của các kỹ năng mà sinh viên có được trong hệ thống giáo dục chính quy.

Nhà nước kêu gọi các nước có nhu cầu tiếp nhận lao động có nghề của Việt Nam đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị thực hành, giáo trình, tài liệu giảng dạy và học tập, đào tạo chuẩn hóa đội ngũ giáo viên dạy. Đồng thời, Nhà nước cần có quy định tiêu chuẩn nghề theo từng thị trường và kiểm định chất lượng lao động có nghề trước khi đi làm việc ở nước ngoài. Xây dựng hệ thống đánh giá chất lượng đào tạo nghề, ngoại ngữ cho lao động xuất khẩu giữa các cơ sở đào, doanh nghiệp.

Đẩy nhanh việc xây dựng các chuẩn đầu ra dựa trên tiêu chuẩn nghề phù hợp với Khung trình độ quốc gia, trước mắt tập trung vào các nghề trọng điểm, các nghề có trong danh mục của hội thi tay nghề ASEAN; rà soát và điều chỉnh việc xây dựng các chương trình đào tạo trình độ sơ cấp, theo hướng linh hoạt, tăng tính thực hành. Bên cạnh đó, tiếp tục xây dựng danh mục thiết bị dạy nghề, ưu tiên tập trung các nghề trọng điểm cấp độ quốc gia; rà soát, chỉnh sửa các danh mục thiết bị đã ban hành theo hướng tiếp cận với các nước trong khu vực; áp dụng tiêu chuẩn cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo theo chuẩn khu vực, quốc tế.

Bám sát hơn nhu cầu thực tiễn trong thị trường, đảm bảo hài hòa cung - cầu lao động có kỹ năng nghề nghiệp, gắn kết chặt chẽ với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp thông qua các cơ chế chính sách, ưu đãi, khuyến khích doanh nghiệp tham gia vào toàn bộ chương trình giáo dục nghề nghiệp. Phát triển đào tạo nghề có chuẩn mực, chất lượng quốc tế để đáp ứng yêu cầu cao của các doanh nghiệp trong và ngoài nước, làm sao để học viên có kỹ năng chuyên môn và kỹ năng mềm phù hợp với thách thức hội nhập.

3.2. Về phía doanh nghiệp

Khuyến khích các doanh nghiệp đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị thực hành để chủ động đào tạo nguồn lao động đáp ứng kịp thời yêu cầu về số lượng và chất lượng lao động của chủ sử dụng lao động ngoài nước. Mặt khác, các doanh nghiệp cũng chủ động trong việc bố trí đội ngũ giảng viên trong công ty để đào tạo theo định hướng chất lượng cao và theo nhu cầu. Giảng viên trong công ty là những công nhân lành nghề, kỹ thuật viên chính, giám sát viên hoặc quản lý từ các doanh nghiệp. Ngoài ra, các doanh nghiệp cũng cần xây dựng nội dung, chương trình đào tạo nghề và ngoại ngữ phù hợp với yêu cầu về kỹ năng nghề, ngoại ngữ của của đối tác nước ngoài. Xét về

khía cạnh là người sử dụng lao động nhưng cũng đồng thời là nơi đào tạo lao động, các doanh nghiệp cần cần có đặc điểm thị trường lao động để rèn luyện tác phong lao động công nghiệp cho người lao động.

Để nâng cao trình độ người lao động, không còn cách nào khác, chính các doanh nghiệp phải chủ động và có những giải pháp cụ thể. Chẳng hạn, các doanh nghiệp cần có những chính sách ưu đãi riêng để "chiêu mộ" người lao động có trình độ chuyên môn cao, tay nghề vững về làm việc trong đơn vị mình. Ngoài việc chiêu mộ lao động có tay nghề cao, từng doanh nghiệp cần phối hợp với các trường kỹ thuật liên hành đào tạo, đào tạo lại để người lao động có điều kiện hoàn thiện tay nghề và đáp ứng tốt hơn nhu cầu của công việc. Các chuyên gia cũng cảnh báo rằng: Nếu lãnh đạo doanh nghiệp không bắt tay vào việc phát triển nhân tài cho chính D doanh nghiệp của mình thì sẽ phải trông chờ vào nơi khác, hoặc phải dùng lương cao và phúc lợi hấp dẫn hơn để thu hút những người mà chưa chắc kiến thức và kỹ năng của họ khiến bạn hài lòng 100%.

Các chính sách thị trường lao động chủ động hiệu quả giúp kết nối người lao động với việc làm đồng vai trò quan trọng để thường xuyên giúp người lao động phát triển những kỹ năng mới; đảm bảo sự chuyển dịch thuận lợi từ một công việc này sang một công việc khác, hỗ trợ đào tạo kỹ năng và cung cấp bảo hiểm thất nghiệp trong giai đoạn chuyển tiếp giữa các công việc. Chỉ có chính sách an sinh xã hội phù hợp bao gồm cả bảo hiểm thất nghiệp mới có thể hỗ trợ chuyển dịch người lao động từ các ngành nghề năng suất thấp lên năng suất cao và xúc tiến việc làm. Chính những điều này góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho nền kinh tế của nước ta./

Tài liệu tham khảo

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/...asia/...ro-bangkok/...ilo-hanoi/documents/publication/wcms_428973.pdf.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/...ed_emp/--emp_ent/--ifp_seed/documents/publication/wcms_159406.pdf.

<http://tapchitaichinh.vn/nghien-cuu-trao-doi/chat-luong-nguon-nhan-luc-viet-nam-thoi-ky-hoi-nhap-co-hoi-va-thach-thuc-304052.html>.

http://www.tapchiconsan.org.vn/web/guest/van_hoa_xa_hoi/-/2018/815949/phat-trien%2C-nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-trong-boi-canh-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu.aspx.

<https://giaoducthoidai.vn/can-canhh-nguon-nhan-luc-viet-nam-3761389.html>.