

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN NĂNG LƯỢNG QUỐC GIA CỦA VIỆT NAM ĐẾN NĂM 2030, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2045

● NGUYỄN NGỌC KHÁNH

TÓM TẮT:

Mục tiêu tổng quát phát triển năng lượng quốc gia của Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 là bảo đảm vững chắc an ninh năng lượng quốc gia; cung cấp đầy đủ năng lượng ổn định, có chất lượng cao với giá cả hợp lý cho phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững, bảo đảm quốc phòng, an ninh, nâng cao đời sống của nhân dân, góp phần bảo vệ môi trường sinh thái. Để đảm bảo mục tiêu này thì phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những giải pháp quan trọng. Bài viết đã tập trung làm rõ chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Việt Nam và đề xuất một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm thực hiện chiến lược phát triển năng lượng quốc gia của Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

Từ khóa: nhân lực chất lượng cao, chiến lược phát triển, năng lượng quốc gia.

1. Chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Việt Nam

Nghị quyết Đại hội lần thứ XI, XII và XIII của Đảng việc phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong 3 đột phá chiến lược; ưu tiên phát triển nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt trên cơ sở nâng cao, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ, toàn diện, cơ bản về chất lượng giáo dục, đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử

dụng, đãi ngộ nhân tài, đẩy mạnh nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng và phát triển mạnh khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo; khơi dậy khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc, phát huy giá trị văn hoá, sức mạnh con người Việt Nam, tinh thần đoàn kết, tự hào dân tộc trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Thực hiện chủ trương của Đảng, Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Việt Nam, điển hình là

Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19/4/2011 về việc phê duyệt chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020 đặt mục tiêu đưa nhân lực Việt Nam trở thành nền tảng và lợi thế quan trọng nhất để phát triển bền vững đất nước, hội nhập quốc tế và ổn định xã hội, nâng trình độ năng lực cạnh tranh của nhân lực nước ta lên mức tương đương các nước tiên tiến trong khu vực, trong đó một số mặt tiếp cận trình độ các nước phát triển trên thế giới.

Nhân lực Việt Nam hội đủ các yếu tố cần thiết về thái độ nghề nghiệp, có năng lực ứng xử, (đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, tác phong làm việc, kỷ luật lao động, tinh thần hợp tác, tinh thần trách nhiệm, ý thức công dân....) và tính năng động, tự lực cao, đáp ứng những yêu cầu đặt ra đối với người lao động trong xã hội công nghiệp; Quyết định số 1216/QĐ-TTg ngày 22/7/2011 về việc phê duyệt quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020 với mục tiêu đảm bảo yêu cầu nhân lực thực hiện thành công đường lối công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, phát triển nhanh những ngành, lĩnh vực mà Việt Nam có lợi thế so sánh quốc tế; đồng thời nêu ra các giải pháp phát triển nhân lực, hình thành đội ngũ nhân lực chất lượng cao theo chuẩn khu vực và từng bước tiến tới chuẩn quốc tế. Ngoài ra, một số Bộ, ngành và nhiều địa phương cũng ban hành quyết định về quy hoạch phát triển nhân lực, kế hoạch hành động thực hiện quy hoạch, chiến lược phát triển nhân lực góp phần hoàn thành mục tiêu chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam.

2. Định hướng phát triển năng lượng quốc gia tại Việt Nam

Định hướng chiến lược phát triển năng lượng quốc gia của Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 theo Nghị quyết số 55-NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương ngày 11/02/2020 đã nêu rõ mục tiêu tổng quát bảo đảm vững chắc an ninh năng lượng quốc gia; cung cấp đầy đủ năng lượng ổn định, có chất lượng cao với giá cả hợp lý cho phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững, bảo đảm quốc phòng, an ninh, nâng cao đời

sống của nhân dân, góp phần bảo vệ môi trường sinh thái. Ngành năng lượng phát triển hài hòa giữa các phân ngành với hạ tầng đồng bộ và thông minh, đạt trình độ tiên tiến của khu vực ASEAN. Xây dựng thị trường năng lượng cạnh tranh, minh bạch, hiệu quả, phù hợp với thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

Khai thác và sử dụng có hiệu quả nguồn tài nguyên năng lượng trong nước kết hợp với xuất, nhập khẩu năng lượng hợp lý; triệt để thực hành tiết kiệm và sử dụng hiệu quả năng lượng. Chủ động sản xuất được một số thiết bị chính trong các phân ngành năng lượng; nâng cấp, xây dựng lưới điện truyền tải, phân phối điện tiên tiến, hiện đại; tầm nhìn đến năm 2045 là bảo đảm vững chắc an ninh năng lượng quốc gia; hình thành đồng bộ các yếu tố thị trường năng lượng cạnh tranh, minh bạch, phù hợp với thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; các phân ngành năng lượng phát triển bền vững, sử dụng hiệu quả tài nguyên, bảo vệ môi trường và thích ứng với biến đổi khí hậu; hệ thống hạ tầng năng lượng phát triển đồng bộ, hiện đại, khả năng kết nối khu vực và quốc tế được nâng cao; chất lượng nguồn nhân lực, trình độ khoa học - công nghệ và năng lực quản trị ngành năng lượng đạt trình độ tiên tiến của một nước công nghiệp phát triển hiện đại. Đồng thời đưa ra một số mục tiêu cụ thể như sau:

- Cung cấp đủ nhu cầu năng lượng trong nước, đáp ứng cho các mục tiêu của chiến lược phát triển kinh tế xã hội 10 năm 2021 - 2030; trong đó, năng lượng sơ cấp đến năm 2030 đạt khoảng 175 - 195 triệu TOE (tấn dầu quy đổi), đến năm 2045, đạt khoảng 320 - 350 triệu TOE; tổng công suất của các nguồn điện đến năm 2030 đạt khoảng 125 - 130 GW, sản lượng điện đạt khoảng 550 - 600 tỉ kWh.

- Tỷ lệ các nguồn năng lượng tái tạo trong tổng cung năng lượng sơ cấp đạt khoảng 15 - 20% vào năm 2030; 25 - 30% vào năm 2045.

- Tổng tiêu thụ năng lượng cuối cùng đến năm 2030 đạt mức 105 - 115 triệu TOE, năm 2045 đạt mức 160 - 190 triệu TOE. Cường độ năng lượng

sơ cấp năm 2030 đạt từ 420 - 460 kgOE/1.000 USD GDP, năm 2045 từ 375 - 410 kgOE/1.000 USD GDP.

- Xây dựng hệ thống lưới điện thông minh, hiệu quả, có khả năng kết nối khu vực; bảo đảm cung cấp điện an toàn, đáp ứng tiêu chí N-1 đối với vùng phụ tải quan trọng và N-2 đối với vùng phụ tải đặc biệt quan trọng. Đến năm 2030, độ tin cậy cung cấp điện năng thuộc top 4 nước dẫn đầu ASEAN, chỉ số tiếp cận điện năng thuộc top 3 nước dẫn đầu ASEAN.

- Các cơ sở lọc dầu đáp ứng tối thiểu 70% nhu cầu trong nước; bảo đảm mức dự trữ chiến lược xăng dầu đạt tối thiểu 90 ngày nhập ròng. Đủ năng lực nhập khẩu khí tự nhiên hoá lỏng (LNG) khoảng 8 tỉ m³ vào năm 2030 và khoảng 15 tỉ m³ vào năm 2045.

- Tỷ lệ tiết kiệm năng lượng trên tổng tiêu thụ năng lượng cuối cùng so với kịch bản phát triển bình thường đạt khoảng 7% vào năm 2030 và khoảng 14% vào năm 2045.

- Giảm phát thải khí nhà kính từ hoạt động năng lượng so với kịch bản phát triển bình thường ở mức 15% vào năm 2030, lên mức 20% vào năm 2045.

3. Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thực hiện chiến lược phát triển năng lượng quốc gia của Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045

Nghị quyết số 55-NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương ngày 11/02/2020 đã đưa ra 12 nhóm nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu trong đó có đề cập đến việc phát triển khoa học - công nghệ, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành năng lượng, cụ thể:

+ Hình thành cơ chế liên kết giữa lực lượng nghiên cứu và phát triển khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo với các doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo trong lĩnh vực năng lượng thông qua các chương trình khoa học và công nghệ; lồng ghép hoạt động nghiên cứu và phát triển trong các chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển năng lượng. Tạo cơ chế khuyến khích các doanh

nh nghiệp năng lượng tăng cường đầu tư cho nghiên cứu và phát triển; thành lập các trung tâm đổi mới sáng tạo trong lĩnh vực năng lượng. Tiếp tục triển khai chương trình khoa học và công nghệ trọng điểm quốc gia về nghiên cứu ứng dụng và phát triển công nghệ năng lượng giai đoạn 2021 - 2030, trọng tâm là nghiên cứu chế tạo thiết bị năng lượng và ứng dụng các dạng năng lượng mới, năng lượng tái tạo, năng lượng thông minh, tiết kiệm năng lượng.

+ Rà soát, sửa đổi, bổ sung các tiêu chuẩn, quy chuẩn quốc gia trong lĩnh vực năng lượng phù hợp với các quy định, tiêu chuẩn quốc tế, có xét đến các tiêu chuẩn, quy chuẩn quốc gia liên quan đến việc tái chế, sử dụng chất thải từ quá trình sản xuất năng lượng. Từng bước áp dụng các biện pháp khuyến khích và bắt buộc đổi mới công nghệ, thiết bị trong ngành năng lượng cũng như những ngành, lĩnh vực sử dụng nhiều năng lượng.

+ Xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực tổng thể và các chương trình đào tạo cho những khâu then chốt của ngành năng lượng. Tăng cường đào tạo đội ngũ công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu sử dụng trong nước, hướng tới xuất khẩu. Sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực đã được đào tạo về năng lượng hạt nhân đi đôi với đào tạo nâng cao.

Để bảo đảm hoàn thành mục tiêu chiến lược phát triển năng lượng quốc gia của Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, cần chú trọng vào một số giải pháp để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, cụ thể như sau:

(1) Chính phủ cần sớm ban hành chiến lược phát triển nhân lực và quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế của nước ta, lấy chất lượng và hiệu quả đầu ra làm thước đo; đẩy mạnh xã hội hoá giáo dục và đào tạo đúng hướng, hiệu quả; đầu tư thích đáng cho giáo dục và đào tạo chất lượng cao, trình độ cao. Xây dựng đồng bộ hệ thống các chính sách như giáo dục đào tạo, khoa học công nghệ; đổi mới đồng bộ mục tiêu, nội dung,

chương trình, phương thức, phương pháp giáo dục và đào tạo theo hướng hiện đại, hội nhập quốc tế, phát triển con người toàn diện, đáp ứng những yêu cầu mới của phát triển kinh tế - xã hội, khoa học và công nghệ, thích ứng với cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư; chính sách tuyển dụng người lao động; phát triển, nâng cao chất lượng giáo dục đại học và thúc đẩy phát triển các cơ sở giáo dục nghề nghiệp chất lượng cao... Xây dựng và thực hiện có hiệu quả chiến lược hợp tác và hội nhập quốc tế về giáo dục và đào tạo. Phấn đấu đưa Việt Nam trở thành một quốc gia mạnh về giáo dục và đào tạo ở khu vực, bắt kịp với trình độ tiên tiến của thế giới, tham gia vào thị trường đào tạo nhân lực quốc tế.

(2) Tổng kết quá trình thực hiện thí điểm về quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng đối với một số tập đoàn kinh tế, tổng công ty Nhà nước (Tập đoàn Bưu chính Viễn thông Việt Nam, Công ty mẹ - Tổng công ty Hàng không Việt Nam và Công ty mẹ - Tổng công ty Quản lý bay Việt Nam). Qua đó, rút ra những bài học kinh nghiệm và triển khai đồng bộ cho các tập đoàn kinh tế, tổng công ty Nhà nước nói chung và hoạt động trong lĩnh vực năng lượng nói riêng như Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam, Tập đoàn Dầu khí Việt Nam... như ghi rõ đối tượng áp dụng bao gồm nguồn nhân lực chất lượng cao. Tiền lương, thù lao, tiền thưởng cho nhân lực chất lượng cao được quản lý tương tự như đối với thành viên hội đồng thành viên, hội đồng quản trị, trưởng ban kiểm soát và kiểm soát viên qua đó giúp cho nhân lực chất lượng cao phát triển năng lực sáng tạo, say mê trong công việc; xây dựng chính sách đãi ngộ tốt, kết hợp với các chế độ ưu đãi không chỉ đối với nhân lực chất lượng cao mà cả với gia đình họ.

(3) Nâng cao chất lượng quá trình dự báo, hoạch định nguồn nhân lực chất lượng cao để chủ động ứng phó với việc dịch chuyển của nhu cầu, cơ cấu thị trường năng lượng khi nước ta tiếp tục đẩy mạnh đổi mới mô hình tăng trưởng kinh tế, chuyển mạnh nền kinh tế sang mô hình tăng trưởng dựa trên tăng năng suất, tiến bộ khoa học

và công nghệ, đổi mới sáng tạo, nhân lực chất lượng cao, sử dụng tiết kiệm, hiệu quả các nguồn lực để nâng cao chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh của nền kinh tế. Hoạch định nguồn nhân lực chất lượng cao phải bảo đảm danh mục vị trí việc làm và cơ cấu nguồn nhân lực hợp lý, khung năng lực từng vị trí việc làm phù hợp với chính sách phát triển nguồn nhân lực của đơn vị, mức lương theo vị trí việc làm,... Qua đó, thúc đẩy việc thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao tại các doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp hoạt động trong ngành năng lượng nói riêng. Hoàn thiện công tác đào tạo, trọng tâm xây dựng các mô hình đào tạo theo khung năng lực, theo yêu cầu của từng vị trí việc làm, theo từng lĩnh vực, chuyên ngành đào tạo; tăng cường triển khai mô hình gắn kết đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực giữa cơ sở giáo dục đào tạo và doanh nghiệp.

(4) Doanh nghiệp ngành năng lượng cần có chính sách tuyển dụng, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt nguồn nhân lực chất lượng cao là người Việt Nam ở nước ngoài hoặc thông qua quy định biệt phái để phối hợp với các cơ sở giáo dục đại học thu hút giảng viên, nghiên cứu viên về làm việc trong thời hạn nhất định tại doanh nghiệp; xây dựng định hướng phát triển nghề nghiệp cho người lao động; đa dạng hóa các hình thức đãi ngộ cho người lao động; xây dựng môi trường làm việc, điều kiện làm việc tốt để người lao động yên tâm làm việc, không ngừng học tập để nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng làm việc. Ngành năng lượng có nhiều công việc thuộc danh mục công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, vì vậy cần phải có chế độ, chính sách thỏa đáng đối với nhân lực hoạt động trong ngành này nói chung và nhân lực chất lượng cao nói riêng, thường xuyên giám sát, theo dõi môi trường lao động, bệnh nghề nghiệp của người lao động. Tăng cường quản trị theo mục tiêu trong đó gắn lộ trình tăng thu thập, lộ trình công danh của người lao động gắn với vị trí việc làm, với năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Đảng Cộng sản Việt Nam, (2021), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII - Tập 1*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia - Sự thật.
2. Ban chấp hành Trung ương, (2020). *Nghị quyết số 55-NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương ngày 11 tháng 02 năm 2020 về định hướng chiến lược phát triển năng lượng quốc gia của Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*.

Ngày nhận bài: 8/2/2021

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 24/2/2021

Ngày chấp nhận đăng bài: 5/3/2021

Thông tin tác giả:

PGS.TS. NGUYỄN NGỌC KHÁNH

Trường Đại học Mỏ - Địa chất

**DEVELOPING HIGH-QUALITY HUMAN
RESOURCES TO ACHIEVE THE GOALS OF VIETNAM'S
NATIONAL ENERGY DEVELOPMENT STRATEGY
UP TO 2030 WITH A VISION TO 2045**

● Assoc.Prof. **NGUYEN NGOC KHANH**
Hanoi University of Mining and Geology

ABSTRACT:

The ultimate goal of Vietnam's national energy development strategy up to 2030 with a vision to 2045 is to have sufficient, stable and high-quality energy sources at reasonable prices to support the country's rapid socio-economic development, ensure the national security and defense, improve people's lives and also protect the environment. In order to achieve this goal, developing high quality human resources for the country's energy sector is one of the important solutions. This paper clarifies policies for developing high-quality human resources in Vietnam. The paper also proposes some solutions to develop high-quality human resources in order to well implement the national energy development strategy.

Keywords: high-quality human resource, development strategy.