

NÂNG CAO HIỆU QUẢ ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HIỆN NAY

LƯƠNG VĂN ĐĂNG*

Nguồn nhân lực là yếu tố cấu thành quan trọng nhất của lực lượng sản xuất xã hội, quyết định sức mạnh của một quốc gia. Việt Nam là một quốc gia có lợi thế về nguồn nhân lực dồi dào, cần cù, thông minh và có khả năng tiếp thu nhanh những thành tựu khoa học - công nghệ mới. Tuy nhiên, nguồn nhân lực của Việt Nam được đánh giá là chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế, năng suất lao động chưa cao. Vì vậy, nâng cao hiệu quả đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là việc làm cấp thiết trong giai đoạn hiện nay.
Từ khóa: Nguồn nhân lực; đào tạo và phát triển; quá trình công nghiệp hóa; phát triển kinh tế - xã hội.

Human resources are the most important element of the productive forces of society, determining the power of a nation. Viet Nam has an advantage of abundant, industrious, intelligent human resources possessing an ability to quickly absorb new scientific, technological achievements. However, Viet Nam's human resources have not met the requirements of socio-economic development and international integration and not maintained high labor productivity. Therefore, it is urgent to improve the effectiveness of human resource training and development in Viet Nam in the current period.

Keywords: Human resources; training and developing; the process of industrialization; socio-economic development.

NGÀY NHẬN: 12/8/2021

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 11/9/2021

NGÀY DUYỆT: 18/10/2021

1. Đặt vấn đề

Việt Nam là quốc gia có lợi thế về nguồn nhân lực (NNL), tuy nhiên, NNL của Việt Nam được đánh giá là chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội (KTXH) và hội nhập quốc tế, chưa có những đóng góp đáng kể để tăng năng suất lao động xã hội, cải thiện năng lực cạnh tranh và thoát khỏi “bẫy thu nhập trung bình”. Để đẩy mạnh công nghiệp hóa (CNH), hiện đại hóa (HĐH) nền kinh tế, Việt Nam cần phát triển NNL có chất lượng, trình độ chuyên môn cao, có khả năng thích

ứng nhanh với những thay đổi nhanh chóng của khoa học - công nghệ, bảo đảm cho nền kinh tế Việt Nam phát triển theo hướng hiện đại, bền vững.

2. Quan điểm, định hướng của Đảng và Nhà nước trong phát triển nguồn nhân lực

Trong tiến trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam, nhất là thời kỳ đổi mới, quan điểm chỉ đạo của Đảng ta là đặt con người vào vị trí trung tâm của quá trình phát triển, coi con

* ThS, Học viện Hành chính Quốc gia

người vừa là mục tiêu, vừa là động lực của sự phát triển đất nước. Quan điểm này là sự vận dụng tổng hợp các quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lê-nin, sự kế thừa tư tưởng Hồ Chí Minh về con người.

Tinh thần trên được phản ánh trong các bước phát triển về nhận thức, tư duy của Đảng ta về con người, về phát triển NNL từ Đại hội VI (năm 1986) đến nay. Tại Hội nghị Trung ương 5 (khóa VIII) Đảng ta nêu rõ: “Kinh nghiệm vô giá mà chúng ta khái quát được trong lịch sử lâu dài và đầy khắc nghiệt của dân tộc ta là: nguồn lực quý báu nhất, có vai trò quyết định nhất là nguồn lực con người Việt Nam; là sức mạnh nội sinh của chính bản thân dân tộc Việt Nam. Con người Việt Nam là tài sản quý báu nhất của Tổ quốc ta và chế độ xã hội chủ nghĩa chúng ta”¹.

Đại hội XI của Đảng (năm 2011) nhấn mạnh quan điểm: “Phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những yếu tố quyết định sự phát triển nhanh, bền vững đất nước”², “là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững”³. Những quan điểm này, đánh dấu sự chuyển hướng từ nhận thức có tính chất lý luận về vị trí, vai trò của nhân tố con người và NNL đến coi phát triển NNL và NNL chất lượng cao (CLC) là một trong 3 khâu đột phá của Chiến lược phát triển đất nước trong thời kỳ 2011 - 2020.

Đại hội XII của Đảng tiếp tục khẳng định vai trò quan trọng của NNL CLC, thông qua quan điểm: “Công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong giai đoạn tới là tiếp tục đẩy mạnh thực hiện mô hình công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế gắn với phát triển kinh tế tri thức, lấy

khoa học, công nghệ, tri thức và nguồn nhân lực chất lượng cao làm động lực chủ yếu...”⁴. Đại hội XII của Đảng cũng đưa ra phương hướng, nhiệm vụ phát triển NNL trong thời gian tới, đòi hỏi cần phải: “Xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực cho đất nước, cho từng ngành, từng lĩnh vực, với những giải pháp đồng bộ, trong đó tập trung cho giải pháp đào tạo, đào tạo lại nguồn nhân lực trong nhà trường cũng như trong quá trình sản xuất - kinh doanh, chú trọng nâng cao tính chuyên nghiệp và kỹ năng thực hành”⁵. Và, tại Đại hội XIII tiếp tục được khẳng định và nhấn mạnh tầm quan trọng xây dựng NNL, NNL CLC cho đất nước: “Phát triển nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt trên cơ sở chú trọng 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 khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo; khơi dậy khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc, phát huy giá trị văn hóa, sức mạnh con người Việt Nam, tinh thần đoàn kết, tự hào dân tộc trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc”⁶.

Sau hơn 35 năm đổi mới, nước ta đã đạt những thành tựu to lớn, có ý nghĩa lịch sử. Chất lượng NNL được nâng cao hơn trước, thể hiện rõ nét nhất ở năng suất lao động của toàn xã hội được nâng cao, tốc độ tăng trưởng khá và nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế, tiềm lực quốc gia. Tuy nhiên, nếu nghiêm khắc nhìn nhận thì những thành tựu đạt được nêu trên so với nguồn lực đã đầu tư, công sức bỏ ra, với những điều kiện, vận hội và thời cơ đem lại, NNL CLC ở Việt Nam đang phát triển chưa tương xứng với tiềm năng. Mặc dù trong thời kỳ đổi mới, Đảng và Nhà nước ta đã có nhiều chính sách nhằm phát huy nguồn lực con người, tuy nhiên, do tồn tại trong một thời gian dài duy trì cơ chế tập

trung, quan liêu, bao cấp, nên sự thay đổi chính sách vẫn chưa kịp thời. Hiện nay, còn không ít chính sách bất hợp lý và thiếu đồng bộ, gây cản trở, chưa tạo điều kiện phát huy tốt NNL.

Sự nghiệp đổi mới, đẩy mạnh CNH HĐH và hội nhập quốc tế không thể thành công nếu thiếu NNL, nhất là NNL CLC, với những con người có đủ “đức”, “tài”. Xét dưới góc độ NNL, có thể thấy, đội ngũ cán bộ khoa học của nước ta so với các nước xung quanh còn có khoảng cách lớn không dễ thu hẹp, hiện đang vấp phải 3 trở lực lớn đối với chất lượng NNL, đó là: sự bất cập của kết cấu hạ tầng, vật chất - kỹ thuật, thể chế và năng lực quản lý NNL còn hổng hụt về nhiều mặt.

Kết quả khảo sát các chủ sử dụng lao động tại 10 quốc gia ASEAN do Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) thực hiện cho thấy, doanh nghiệp trong khối ASEAN hiện đang rất lo ngại về tình hình thiếu hụt lực lượng lao động có tay nghề và kỹ năng; gần 50% chủ sử dụng lao động trong cuộc khảo sát cho biết, người lao động tốt nghiệp phổ thông không có được kỹ năng họ cần; cử nhân tốt nghiệp đại học dù được trang bị những kỹ năng có ích nhưng cũng chưa đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp. Bên cạnh chất lượng thấp, cơ cấu nhân lực lao động của Việt Nam cũng còn nhiều bất cập. Tỷ lệ lao động qua đào tạo thấp và cơ cấu bất hợp lý là một trong những lý do dẫn đến năng suất lao động thấp. Theo đánh giá của ILO công bố trong năm 2019, năng suất của lao động Việt Nam thuộc nhóm thấp ở châu Á - Thái Bình Dương và ở ASEAN: Chỉ bằng 1/15 so với Xinh-ga-po; bằng 1/5 Ma-lai-xi-a và 2/5 Thái Lan, chưa kể so sánh với năng suất lao động của Nhật Bản, Hàn Quốc, Ôt-xtrây-li-a, Ấn Độ, Niu Di-lân,... là những đối tác đã có các hiệp định quan trọng với ASEAN⁷.

Thực tiễn cho thấy, số lượng cán bộ khoa học đầu ngành, chuyên gia trong các lĩnh vực

còn ít, chưa đáp ứng được yêu cầu, đòi hỏi của đất nước trong giai đoạn mới. Những công trình khoa học có CLC, được Đảng, Nhà nước và xã hội tôn vinh, ghi nhận còn ít. Ngoài ra, nhiều công trình các cấp được triển khai và nghiệm thu nhưng tính ứng dụng - thực tiễn, chất lượng nhìn chung vẫn thấp.

Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ, công chức chưa tương xứng, chưa đáp ứng tốt yêu cầu công việc; tính chủ động, ý thức trách nhiệm còn thấp; khả năng quản lý, điều hành còn nhiều hạn chế. Đảng ta đánh giá: “Tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số chưa đạt mục tiêu đề ra. Thiếu những cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, nhà khoa học và chuyên gia đầu ngành trên nhiều lĩnh vực. Năng lực của đội ngũ cán bộ chưa đồng đều, có mặt còn hạn chế, yếu kém; nhiều cán bộ, trong đó có cả cán bộ cấp cao thiếu tính chuyên nghiệp, làm việc không đúng chuyên môn, sở trường; trình độ ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp và khả năng làm việc trong môi trường quốc tế còn nhiều hạn chế. Không ít cán bộ trẻ thiếu bản lĩnh, ngại rèn luyện... Về chủ trương thu hút nhân tài chậm được cụ thể hóa bằng các cơ chế, chính sách phù hợp; kết quả thu hút trí thức trẻ và người có trình độ cao chưa đạt yêu cầu. Chính sách cán bộ giữa các cấp, các ngành có mặt còn thiếu thống nhất, chưa đồng bộ; chính sách tiền lương, nhà ở và việc xem xét thi đua, khen thưởng chưa thực sự tạo động lực để cán bộ toàn tâm, toàn ý với công việc”⁸.

Thực trạng NNL hiện nay khó cho phép tận dụng tốt nhất vận hội, thời cơ đang đến với đất nước. Nếu không nhanh chóng khắc phục được yếu kém này, chúng ta sẽ phải đối diện với những nguy cơ, những thách thức mới, sẽ kéo theo sự tụt hậu của đất nước. Nếu không giải quyết được bài toán nâng cao chất lượng NNL trong thời gian tới, Việt Nam sẽ phải đối mặt với nguy cơ khủng hoảng chất lượng NNL, mà hệ quả của nó là sụt giảm sức cạnh tranh của nền kinh tế; khó thoát khỏi

“bẫy thu nhập trung bình”; đánh mất cơ hội tham gia thị trường lao động quốc tế.

3. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Phát triển NNL có vai trò quan trọng trong quá trình CNH HĐH, thực hiện các mục tiêu KTXH. Mục tiêu CNH HĐH ở Việt Nam là đưa đất nước cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Vì vậy, phát triển NNL phải gắn với quá trình CNH, phải tạo ra lực lượng lao động thúc đẩy mạnh mẽ quá trình này.

Thứ nhất, thực hiện mô hình giáo dục đại học đại chúng để gia tăng NNL CLC. Để gia tăng nhanh chóng số lượng NNL có chất lượng đáp ứng yêu cầu phát triển KTXH, phải thực hiện mô hình giáo dục đại học cho số đông. Cần có sự kết hợp giữa đào tạo chuyên sâu mang tính nghiên cứu với đào tạo đại trà mang tính cộng đồng. Mô hình giáo dục này, được thực hiện thông qua việc thành lập mới các trường đại học trong nước và quốc tế, đẩy mạnh việc liên kết đào tạo giữa các trường đại học trong nước và các trường nước ngoài, đặc biệt là với các nước có nền giáo dục tiên tiến. Có quy định pháp lý rõ ràng về hệ thống đại học công và đại học tư, trong đó quan niệm rõ ràng về đại học tư vị lợi và đại học tư vô vị lợi.

Thứ hai, Nhà nước cần chú trọng đầu tư để phát triển giáo dục đại học, phải thực sự coi giáo dục đại học là quốc sách hàng đầu. Việc đầu tư lớn phải kết hợp với việc quản lý hiệu quả nguồn đầu tư, tránh thất thoát, lãng phí. Trong quá trình đầu tư, không nên dàn trải, cào bằng. Cần đầu tư có trọng điểm để có những đại học thực sự trở thành những đại học trong nhóm đầu của quốc tế. Tận dụng và phát huy khả năng tài chính của các cá nhân, tổ chức nhằm đầu tư cho nền giáo dục quốc gia. Xây dựng đội ngũ giảng viên đại học có đủ về số lượng, bảo đảm về chất lượng. Đội ngũ giảng viên đại học cần được đào tạo trong nước, gửi đi đào tạo ở nước có nền giáo

dục tiên tiến. Ngoài việc đào tạo, cần thu hút những giáo sư, những chuyên gia, những nhà hoạt động thực tiễn tài năng là Việt kiều hoặc người ngoại quốc tham gia vào đội ngũ cán bộ giảng dạy bậc đại học ở Việt Nam.

Thứ ba, đào tạo và phát triển NNL phù hợp với nhu cầu thị trường lao động theo ngành nghề. Trong thực tế phát triển đất nước hiện nay, đào tạo NNL cần phải đi theo nhu cầu thực tế của xã hội. Các trường đại học, cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp tập trung đào tạo NNL đủ khả năng tiếp cận công nghệ tiên tiến. Nhân lực được đào tạo có chất lượng, cơ cấu hợp lý là nhân tố quan trọng để thực hiện chuyển dịch cơ cấu nền kinh tế có tỷ trọng nông nghiệp khá cao sang nền kinh tế có tỷ trọng đóng góp chủ yếu từ công nghiệp và dịch vụ. Chương trình đào tạo và phát triển NNL cần gắn bó chặt chẽ với các chương trình phát triển khoa học - công nghệ mũi nhọn nhằm khắc phục sự bất hợp lý về cơ cấu đội ngũ cán bộ có trình độ chuyên môn kỹ thuật, sự mất cân đối nghiêm trọng trong phân phối cán bộ giữa khu vực sản xuất vật chất và phi vật chất, giữa thành thị và nông thôn, giữa khu vực quốc doanh và khu vực tư nhân.

Thứ tư, quan tâm tạo điều kiện tốt cho NNL trẻ tài năng. Thế hệ trẻ là tương lai của mỗi quốc gia. Vì vậy, quốc gia nào biết quan tâm, tạo điều kiện để lực lượng nhân lực trẻ phát huy tối đa khả năng thì họ sẽ góp phần to lớn vào quá trình phát triển vững vàng của quốc gia trong tương lai. Lao động CLC phải được trả giá cao, tương xứng để thúc đẩy khả năng sáng tạo của họ. Cần áp dụng thước đo của thị trường để trả công xứng đáng cho những tài năng ở cả khu vực công và khu vực tư. Đặc biệt, vấn đề thu nhập trong khu vực công cần được điều chỉnh một cách mềm dẻo, linh hoạt để thích ứng với những biến động của thị trường lao động. Chỉ có như thế mới giữ được những người tài năng làm việc lâu dài trong khu vực công.

Thứ năm, tăng cường công tác đào tạo nghề cho người lao động, hoàn thiện hệ thống đào tạo từ bậc phổ thông, đào tạo nghề, đào tạo đại học. Xây dựng chương trình hướng nghiệp cho học sinh phổ thông và bắt buộc thực hiện ở các trường; hoàn thiện hệ thống giáo trình ở các trường đào tạo theo hướng các trường tự xây dựng giáo trình và phải đáp ứng các tiêu chuẩn quốc gia theo quy định; chương trình đào tạo nghề cần tăng cường giờ thực hành nhiều hơn nữa. Thực hiện việc đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên cho người lao động để đáp ứng nhu cầu của công việc. Xây dựng mối quan hệ giữa trường đào tạo và doanh nghiệp, thông qua chính sách, cơ chế hoạt động và khuyến khích các doanh nghiệp gắn với các trường đào tạo và ngược lại, các trường đào tạo gắn với doanh nghiệp đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng lao động một cách có hiệu quả, đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp.

Thứ sáu, phát triển NNL phải dựa trên cơ sở kế thừa và phát huy giá trị văn hóa truyền thống kết hợp với việc tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại. Đây là bài học kinh nghiệm sâu sắc của nhiều nước, mà thành công nhất là Nhật Bản, Xinh-ga-po, Trung Quốc... Việt Nam có hệ giá trị văn hóa truyền thống hàng ngàn năm, trong đó nổi bật là “chủ nghĩa yêu nước Việt Nam”. Những giá trị này cần được kế thừa và phát huy trong điều kiện hội nhập quốc tế. Đồng thời, cần tiếp thu có chọn lọc những thành tựu của nền văn minh nhân loại.

Phát triển NNL phải gắn liền với nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe Nhân dân, bảo đảm an sinh xã hội. Lịch sử phát triển của nhân loại cho thấy, không có một nước CNH nào đạt đến thành công mà không chú trọng phát triển NNL. Sự nghiệp CNH HĐH đất nước dù hướng nội hay hướng ngoại, các quốc gia đều nhận thức rõ việc nâng cao chất lượng NNL thông qua giáo dục và đào tạo là yếu tố quyết định, tạo nên công bằng xã hội,

tăng thu nhập và tạo khả năng tăng trưởng, phát triển kinh tế bền vững □

Chú thích:

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Hội nghị lần thứ Năm Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII*. H. NXB Chính trị quốc gia, 1998, tr. 93

2, 3. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*. H. NXB Chính trị quốc gia, 2011, tr. 41, 130.

4, 5. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*. H. NXB Chính trị quốc gia, 2016, tr. 90, 91.

6. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập I*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2021, tr. 143.

7. *Thực trạng và đề xuất một số giải pháp về nguồn lao động chất lượng cao của Việt Nam*. <https://tapchicongthuong.vn>, ngày 04/8/2021.

8. *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị lần thứ Bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đầy đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*.

Tài liệu tham khảo:

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập I, II*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2021.

2. Hồ Chí Minh. *Toàn tập. Tập 11*. H. NXB Chính trị quốc gia, 2011.

3. Hồ Chí Minh. *Toàn tập. Tập 15*. H. NXB Chính trị quốc gia, 2011.

4. *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*.

5. *Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2015 - 2020 đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*. <https://www.tapchicongsan.org.vn>, ngày 17/4/2015.

6. *Quyết định số 71/2012/QĐ-TTg ngày 13/6/2012 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt “Chiến lược phát triển giáo dục 2011- 2020”*.

7. Alvin Toffler. *Thăng trầm quyền lực*. H. NXB Thông tin Lý luận, 1992.