

Phát triển nguồn nhân lực ở nước ta hiện nay

Nguyễn Thị Quyết*

Nhận ngày 30 tháng 12 năm 2021. Chấp nhận đăng ngày 24 tháng 4 năm 2022.

Tóm tắt: Phát triển nguồn nhân lực là vấn đề trung tâm, cơ bản, xuyên suốt ở nước ta hiện nay. Thực tiễn lịch sử đã chứng minh, một quốc gia muốn phát triển nhanh và bền vững, cần phải dựa vào ba yếu tố cơ bản là áp dụng công nghệ mới, phát triển cơ sở hạ tầng hiện đại và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Trong đó, nguồn nhân lực, đặc biệt nguồn nhân lực chất lượng cao, luôn giữ vai trò quyết định và trực tiếp đối với sự phát triển của lực lượng sản xuất và tốc độ tăng trưởng kinh tế. Tùy thuộc vào mỗi giai đoạn lịch sử, yêu cầu, nhiệm vụ cách mạng đặt ra, phát triển nguồn nhân lực có những yêu cầu mới về nội dung, phương pháp. Bài viết tập trung làm rõ thực trạng phát triển nguồn nhân lực ở nước ta thời gian qua, đánh giá những ưu điểm, hạn chế, chỉ ra nguyên nhân của hạn chế, từ đó đề xuất một số nội dung, biện pháp nhằm thúc đẩy sự phát triển nguồn nhân lực ở nước ta trong thời gian tới.

Từ khoá: Phát triển nguồn nhân lực, thực trạng, giải pháp, Việt Nam.

Phân loại ngành: Triết học

Abstract: Human resource development is a central, fundamental and thorough issue in Vietnam today. Historical practice has proven that, for a country to develop quickly and sustainably, it needs to rely on three basic factors, namely the application of new technologies, the development of modern infrastructure, and the improvement of the quality of human resources force. Among them, human resources, especially high-quality human resources, always play a decisive and direct role in the development of production forces and speed of economic growth. Depending on each historical period, the requirements and tasks of the revolution, human resource development has new requirements in terms of content and methods. The article focuses on clarifying the current situation of human resource development in Vietnam over the recent time, assessing the advantages and limitations, pointing out the causes of the limitations. Based on the findings, it proposes a number of contents and measures to promote the development of human resources in Vietnam in the coming time.

Keywords: Human resource development, current situation, solutions, Vietnam.

Subject classification: Philosophy

* Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh.
Email: quyetnt@hcmute.edu.vn

1. Đặt vấn đề

Phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng với yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, mở cửa, hội nhập sâu rộng vào quốc tế, thực hiện chuyên đổi số có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng không chỉ trong giai đoạn hiện nay mà còn mãi mãi về sau. Không có nguồn lực nào có thể thay thế được nguồn nhân lực là con người, không ai có thể làm tốt hơn mọi việc bằng con người, do đó, phát triển nguồn nhân lực luôn được Đảng, Nhà nước, Chính phủ quan tâm, có nhiều chủ trương, biện pháp, tạo điều kiện thuận lợi cho nguồn nhân lực được phát triển toàn diện, đầy đủ trên các lĩnh vực, các mặt của đời sống xã hội. Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã khẳng định: “Tạo đột phá trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thu hút và trọng dụng nhân tài” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, t.1, tr.115)

Nhận thức được vai trò, vị trí, tầm quan trọng của việc phát triển nguồn nhân lực đối với sự phát triển đất nước trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay, thời gian qua, có rất công trình nghiên cứu liên quan đến vấn đề này. Trong số đó, có một số công trình sau: *Phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước* của Nguyễn Thanh, nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội; *Sử dụng hiệu quả nguồn lực con người ở Việt Nam* của Tiến sĩ Nguyễn Hữu Dũng; *Những luận cứ khoa học của việc phát triển nguồn nhân lực công nghiệp cho vùng kinh tế trọng điểm phía nam* của Trương Thị Minh Sâm; *Cơ hội và thách thức về nguồn nhân lực khi gia nhập WTO* của tác giả Hồng Minh; *Giải pháp phát triển nguồn nhân lực Việt Nam sau 20 năm đổi mới (1986-2006)* của tác giả Phạm Công Nhất; *Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong bối cảnh toàn cầu hóa* của tác giả Mạc Văn Tiến; *Đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực tài năng* của tác giả Trần Văn Tùng; *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế* của tác giả Lê Thị Hồng Điệp; *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho hội nhập kinh tế - vấn đề cấp bách sau khủng hoảng* của tác giả Hoàng Văn Châu; *Nguồn lực trí tuệ Việt Nam - lịch sử, hiện trạng và triển vọng* của Nguyễn Văn Khánh; *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020* của tác giả Đặng Hữu Toàn; *Những vấn đề đặt ra đối với việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay* của tác giả Đoàn Xuân Thủy....

Các công trình nghiên cứu này đã có nhiều đóng góp có ý nghĩa về mặt khoa học, làm sáng tỏ nhiều vấn đề như khái niệm nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao ở góc độ định tính hay định lượng. Một số công trình nghiên cứu đặc biệt nhấn mạnh vai trò, vị trí, tầm quan trọng của nguồn nhân lực và nguồn nhân lực chất lượng cao trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, coi đây là nguồn lực quan trọng nhất, có vai trò quyết định đối với sự phát triển của đất nước nói chung và của mỗi địa phương nói riêng trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Nhiều công trình cũng khẳng định, ở mỗi thời kỳ lịch sử với những đặc điểm kinh tế - xã hội khác nhau, yêu cầu về nguồn nhân lực và nguồn nhân lực chất lượng cao cũng có sự khác nhau; mỗi loại nhân lực lại có những yêu cầu khác nhau về phẩm chất, năng lực, phù hợp với đặc điểm, chức năng, nhiệm vụ của từng

loại nguồn nhân lực. Bên cạnh đó, một số công trình lại nhấn mạnh vai trò to lớn của giáo dục - đào tạo và sự cần thiết phải đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo để phát triển nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng. Một số tác giả đã phân tích thực trạng nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng ở Việt Nam trong những năm qua và xu thế phát triển của nó trong tương lai. Đồng thời, bước đầu làm rõ quan điểm của Đảng đối với việc phát triển nguồn nhân lực và nguồn nhân lực chất lượng cao, từ đó đưa ra một số phương hướng cơ bản và những giải pháp chủ yếu nhằm phát triển nguồn nhân lực và nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước trong điều kiện phát triển mạnh mẽ của khoa học - công nghệ, của kinh tế tri thức dưới tác động của toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế hiện nay.

2. Phát triển nguồn nhân lực - vấn đề trung tâm, cơ bản để phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc

Lịch sử dựng nước và giữ nước của dân tộc đã chứng minh rằng: ở giai đoạn nào, thời kỳ nào, nguồn lực con người cũng đóng vai trò là nhân tố trung tâm, cơ bản của mọi sự phát triển. Chính nguồn lực con người, với khả năng thông minh, sáng tạo của mình đã chiến thắng nhiều kẻ thù xâm lược lớn nhỏ khác nhau, dù chúng có trong tay binh khí tối tân hiện đại. Không chỉ có vậy, nguồn lực con người còn nhận biết và chế ngự được sự khắc nghiệt của thiên nhiên, giảm thiểu những thiệt hại về người và của do thiên tai gây ra. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định: “Muốn xây dựng thành công chủ nghĩa xã hội, phải có con người xã hội chủ nghĩa và có tư tưởng xã hội chủ nghĩa” (Hồ Chí Minh, 2011, t.12, tr.604). Do đó, Người chủ trương quan tâm đến việc bồi dưỡng “sức dân”, “sức người”. Nguồn nhân lực ở nước ta rất phong phú, đa dạng và dồi dào, có đặc điểm là thông minh, cần cù nên có thể đảm đương, làm việc ở nhiều môi trường khác nhau, và cũng thích ứng rất nhanh với xu thế vận động, phát triển của thế giới, nhất là việc áp dụng thành tựu của cuộc cách mạng khoa học công nghệ vào sản xuất, kinh doanh. Hiện nay, dân số nước ta là hơn 90 triệu người, trong đó, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động chiếm khoảng 68,7% (theo đánh giá của của Tổng cục Thống kê, quý 1/2021). Đây là một lợi thế vô cùng thuận lợi để chúng ta khai thác, sử dụng vào các mục đích phát triển kinh tế - xã hội, phục vụ cho sự nghiệp dựng xây, kiến thiết đất nước. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo chiếm khoảng 64,5% (theo đánh giá của Tổng cục Thống kê, quý 1/2021); năng suất lao động ở nước ta từng bước được nâng lên. TS. Vũ Tiến Lộc, Chủ tịch Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) tại Hội thảo “Năng suất lao động ở Việt Nam - Nguồn gốc và thách thức cho sự tăng trưởng” do VCCI phối hợp với Cơ quan Hợp tác Quốc tế Nhật Bản (JICA) tổ chức ngày 28/4/2020 tại Hà Nội cho biết: Năng suất lao động của Việt Nam được cải thiện rõ nét, bình quân giai đoạn 2016-2020 tăng 5,8%/năm, cao hơn giai đoạn 2011-2015 (4,3%) và vượt mục tiêu đề ra (5%). Đóng góp của năng suất các nhân tố tổng hợp (TFP) bình quân 5 năm đạt khoảng 45,2% (mục tiêu đề ra là 30-35%).

Theo thông cáo báo chí tình hình lao động, việc làm quý 1/2021 của Tổng cục Thống kê Việt Nam, trong tổng số 49,9 triệu lao động có việc làm, lao động trong khu vực dịch vụ chiếm tỷ trọng lớn nhất với 39,5%, tương đương 19,7 triệu người, tiếp đến là lao động trong khu vực công nghiệp và xây dựng, chiếm 32,3%, tương đương 16,1 triệu người. Lao động trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm tỷ trọng thấp nhất - 28,2%, tương đương 14,1 triệu người. So với quý trước và cùng kỳ năm trước, tỷ trọng lao động trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản đều tăng. Ngược lại, tỷ trọng lao động trong khu vực công nghiệp và xây dựng quý này lại có dấu hiệu giảm, so với cả quý trước và cùng kỳ năm trước (tỷ trọng lao động trong khu vực nông nghiệp tăng tương ứng là 0,8 điểm phần trăm và 0,2 điểm phần trăm; tỷ trọng lao động trong khu vực công nghiệp và xây dựng giảm tương ứng là 1,3 điểm phần trăm và 0,7 điểm phần trăm). Thu nhập bình quân tháng của người lao động quý 1 năm 2021 đạt 6,3 triệu đồng, tăng 339 nghìn đồng so với quý trước và tăng 106 nghìn đồng so với cùng kỳ năm trước. Thu nhập bình quân tháng của lao động nam cao hơn 1,4 lần của lao động nữ (tương ứng 7,3 triệu đồng so với 5,2 triệu đồng); thu nhập bình quân lao động khu vực thành thị cao hơn 1,5 lần lao động khu vực nông thôn (tương ứng 7,9 triệu đồng so với 5,4 triệu đồng). Tỷ lệ lao động qua đào tạo được cải thiện, ước đạt 64,5% năm 2020, trong đó có bằng cấp, chứng chỉ đạt 24,5%, tăng so với năm 2015 (19,9%); tỷ lệ lực lượng lao động tham gia bảo hiểm xã hội năm 2020 đạt 32,7% (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, t.2, tr.42).

Những con số trên đã nói lên rằng, nguồn nhân lực đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong thực hiện những chỉ tiêu, nội dung về phát triển kinh tế - xã hội ở mỗi cơ quan, đơn vị, địa phương. Nếu thiếu đi nguồn lực này thì không thể đạt được mục đích, yêu cầu, nhiệm vụ đề ra. Nguồn nhân lực ở đây chính là sự đóng góp của mỗi người ở những lĩnh vực, ngành hoạt động khác nhau. Dưới tác động của những cơ chế, chính sách, nguồn nhân lực này đã, đang và sẽ được đánh thức, khơi dậy tiềm năng, thế mạnh đang bị ngủ quên, hoặc chưa được sử dụng đúng lúc, đúng nơi một cách hiệu quả, hợp lý nhất.

Tuy nhiên, bên cạnh kết quả đã đạt được, chất lượng nguồn nhân lực hiện nay ở nước ta còn nhiều hạn chế chưa đáp ứng được với yêu cầu, nhiệm vụ, nhất là những đòi hỏi của thị trường lao động khó tính như Mỹ, Tây Âu, Nhật Bản, Hàn Quốc..., lao động ở nước ta vẫn chủ yếu là lao động phổ thông, thiếu hụt nhiều lao động có tay nghề kỹ thuật cao; lao động vẫn chủ yếu hoạt động trong lĩnh vực nông nghiệp; nhiều ngành nghề, lĩnh vực luôn ở trong tình trạng thiếu hụt trầm trọng nhân lực chất lượng cao như: kinh doanh tài chính, ngân hàng, kiểm toán, công nghệ thông tin, điện tử, viễn thông, cơ khí chế tạo,... cơ cấu nhân lực lao động của Việt Nam cũng còn nhiều bất cập lớn. Cơ cấu trình độ của nhân lực lao động Việt Nam là: 1 đại học trở lên/ 0,32 cao đẳng/ 0,61 trung cấp/ 0,37 sơ cấp. Trong khi đó, theo quy luật của thị trường lao động, những người lao động trực tiếp (trình độ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng) phải nhiều hơn rất nhiều lần so với lao động gián tiếp (trình độ đại học). Tính đến hết tháng 3/2021, cả nước có 417,3 nghìn người có chuyên môn kỹ thuật bị thất nghiệp nhưng người có trình độ đại học trở lên có tỷ lệ thất nghiệp cao nhất (155,5 nghìn người). Đảng ta khẳng định: “Chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao chưa đáp ứng yêu cầu phát triển, còn nặng về lý thuyết, nhẹ về thực hành, chưa quan tâm đúng mức đến

kỹ năng xã hội, kỹ năng sống và khả năng tự học, kỹ năng sáng tạo... Việc đào tạo một số ngành nghề đặc thù còn khó khăn, chưa có cơ chế đặt hàng đào tạo đối với một số ngành, lĩnh vực và đối tượng” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, t.2, tr.70). Nguyên nhân của hạn chế trên là do:

1/ Nhận thức về vai trò nguồn nhân lực đối với sự phát triển của mỗi cơ quan, đơn vị, địa phương ở một số nơi chưa đầy đủ, nhất là người đứng đầu trong việc cụ thể hoá, thể chế hoá quan điểm của Đảng, Nhà nước, Chính phủ về phát triển nguồn nhân lực vào từng lĩnh vực, ngành nghề một cách phù hợp, linh hoạt, sáng tạo.

2/ Hệ thống giáo dục, đào tạo phát triển nguồn nhân lực ở nước ta còn nặng về lý thuyết, chưa gắn với đào tạo theo nhu cầu của thị trường lao động và khả năng thích ứng với nhiều môi trường lao động khác nhau.

3/ Cơ chế, chính sách về phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, chưa đồng bộ, hiệu quả, kịp thời.

4/ Hợp tác khu vực và quốc tế trong phát triển nguồn nhân lực chưa thường xuyên, bài bản, có quy tắc, quy định đầy đủ, rõ ràng, vẫn là hợp tác trong xuất khẩu lao động, chưa có kế hoạch đào tạo, trao đổi, hỗ trợ, giúp đỡ lẫn nhau cho người học sau khi tốt nghiệp ra trường.

3. Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực ở nước ta hiện nay

Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã nhấn mạnh: “Tiếp tục đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, trọng tâm là hiện đại hoá giáo dục, nâng cao chất lượng đào tạo để đáp ứng yêu cầu phát triển trong bối cảnh Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế sâu rộng” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, t.2, tr.127). Hơn nữa, mục tiêu bảo đảm cho nền kinh tế đất nước phát triển nhanh, bền vững, đạt được những chỉ tiêu, nội dung Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã xác định trong nhiệm kỳ, đến năm 2025 là nước công nghiệp đang phát triển theo hướng hiện đại, vượt qua mức thu nhập trung bình thấp... đặt ra cho chúng ta yêu cầu phải tập trung vào phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, một yêu cầu rất gắt gao. Theo đó, cần tập trung vào những vấn đề cơ bản sau:

Một là, nâng cao nhận thức, trách nhiệm cho các chủ thể về vai trò phát triển nguồn nhân lực.

Nguyên Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc đã khẳng định: Nguồn lực phát triển lớn nhất của đất nước ta không phải là “rừng vàng, biển bạc”. Nguồn lực phát triển lớn nhất của đất nước ta chính là con người, là gần 100 triệu người dân Việt Nam. Thông điệp của Thủ tướng đã khẳng định tầm quan trọng đặc biệt của nguồn lực con người đối với sự phát triển thịnh vượng, ổn định của đất nước. Đó không chỉ là nguồn lực chính để thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, xoá đói giảm nghèo, mà còn là ý chí tự lực tự cường, khát vọng vươn lên của cả dân tộc không những ở thời điểm hiện tại mà còn mãi mãi về sau. Đảng, Nhà nước, Chính phủ, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội,

các cơ quan, bộ, ngành ở Trung ương và địa phương phải thường xuyên quan tâm, chăm lo đến phát triển nguồn nhân lực, coi đây là tài sản, là vốn quý của quốc gia, là nguồn lực của mọi nguồn lực không thể thay thế được. Chính vì vậy, tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Đảng ta xác định phải tiếp tục thực hiện và đẩy mạnh hơn nữa việc phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, phấn đấu đến năm 2025 tỷ lệ lao động đã qua đào tạo ở nước ta đạt 70% (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, t.1, tr.113); trong đó, ưu tiên nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt. Đây là quan điểm mới trong Văn kiện Đại hội XIII của Đảng. Thực tế hiện nay, nước ta đang thiếu cán bộ lãnh đạo, quản lý, quản trị doanh nghiệp có trình độ năng lực cao; thiếu đội ngũ chuyên gia trong các ngành kinh tế, kỹ thuật và công nhân lành nghề, trong đó có các lĩnh vực then chốt. Để nâng cao năng lực và hiệu quả quản trị quốc gia, quản trị doanh nghiệp, đòi hỏi phải ưu tiên phát triển nguồn nhân lực lãnh đạo quản lý, ở các lĩnh vực then chốt là hoàn toàn đúng đắn; các chủ thể lãnh đạo, quản lý ở mỗi cơ quan, đơn vị, địa phương phải thường xuyên theo dõi, nắm bắt thực trạng nguồn nhân lực, từ đó có hướng xử lý cho phù hợp, hiệu quả, tránh tình trạng người có nhu cầu đi học, hoặc có nhu cầu tuyển dụng thì không được, người không có nhu cầu lại cho đi học, bố trí, sắp xếp nguồn nhân lực ở những vị trí, công việc không hợp lý, gây lãng phí, ảnh hưởng đến tiến độ thực hiện các nhiệm vụ phát triển kinh tế, giải quyết các mối quan hệ xã hội khác nhau.

Hai là, đổi mới toàn diện, đồng bộ chất lượng giáo dục và đào tạo ở nước ta theo hướng mở, thích ứng với nhu cầu của thị trường lao động.

Trong hệ thống các giải pháp đưa ra để phát triển nguồn nhân lực, giải pháp về giáo dục đào tạo chiếm vị trí hàng đầu, bởi vì, “khi nói đến nguồn nhân lực là chúng ta nói đến trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, kỹ năng, kỹ xảo, sức khỏe, phẩm chất, đạo đức, lối sống... mà tất cả những cái đó chỉ có thể có thông qua quá trình giáo dục, đào tạo, rèn luyện” (Nguyễn Thị Quyết, 2019, tr.164). Đại hội lần thứ XIII của Đảng đã chỉ rõ: “Triển khai có hiệu quả hệ thống giáo dục quốc dân mới theo các mục tiêu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, đào tạo. Đa dạng hoá phương thức đào tạo, dựa theo mô hình giáo dục mở, khung trình độ quốc gia, gắn với thị trường và đáp ứng yêu cầu của Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, t.2, tr.128). Theo đó, chúng ta cần phải đổi mới mạnh mẽ, đồng bộ nội dung, phương pháp giáo dục cho phù hợp với thực tiễn đang vận động, phát triển của xã hội hiện nay. Trên cơ sở những quan điểm, đường lối của Đảng, Nhà nước, các cơ sở giáo dục và đào tạo cần rà soát lại nội dung, chương trình xem còn phù hợp không với từng đối tượng khác nhau theo hướng gọn, rõ, hình thành phẩm chất, nhân cách, năng lực cho người học. Nhất là hệ thống các trường đại học, cao đẳng, trung cấp nghề hiện nay có rất nhiều nội dung, chương trình trùng lặp, cần phải thay thế bằng hình thức, phương pháp giáo dục mới; tiến hành giải tán, hoặc cho sáp nhập những trường đại học, cao đẳng, trung cấp nghề hàng năm không tuyển dụng được sinh viên, hoặc số lượng sinh viên quá ít, cơ sở vật chất không bảo đảm, ngành nghề đào tạo không phù hợp, vào một trường nào đó;

những trường đại học, cao đẳng có các chuyên ngành đào tạo khác nhau, từng bước gắn với nhu cầu của thị trường, xem thị trường đang cần những ngành gì, lĩnh vực gì thì đào tạo, tránh tình trạng đào tạo ồ ạt, chạy theo số lượng, không bảo đảm về chất lượng, hàng năm đào tạo ra rất nhiều, nhưng sinh viên ra trường không có việc làm, hoặc làm việc không đúng với ngành học. Vì vậy, trong nội bộ mỗi trường đại học, cao đẳng cũng phải có sự sắp xếp, bố trí chương trình, mục tiêu đào tạo hợp lý, các trường đại học, cao đẳng phải là trung tâm của sự liên kết với doanh nghiệp ở bên ngoài; thường xuyên trao đổi, mở rộng phạm vi hoạt động với doanh nghiệp, từ đó, tạo cơ hội, việc làm cho sinh viên, qua đó, góp phần phát triển nguồn nhân lực cho sinh viên, gắn kết được giữa nhà trường và doanh nghiệp.

Ba là, có những cơ chế, chính sách đúng đắn, hợp lý, kịp thời để phát triển nguồn nhân lực cho từng lĩnh vực, ngành nghề và cho từng đối tượng.

Cơ chế, chính sách có vai trò đặc biệt quan trọng đối với sự phát triển của mỗi người. Nếu cơ chế, chính sách đúng đắn, hợp lý, sẽ kịp thời tạo động lực, kích thích con người phấn đấu làm việc. Ngược lại, nếu cơ chế, chính sách không đúng đắn, hợp lý, kịp thời sẽ cản trở, thậm chí làm thui chột chí phấn đấu vươn lên của con người. Do đó, cơ chế, chính sách được xem như là “nút thắt” để phát triển nguồn nhân lực cho từng ngành, từng lĩnh vực ở nước ta hiện nay. Những cơ chế, chính sách đúng đắn, kịp thời để phát triển nguồn nhân lực chính là những nghị quyết, chỉ thị, hướng dẫn, quy định của Đảng, Nhà nước, Chính phủ, các bộ, ban, ngành từ Trung ương đến địa phương để thu hút, trọng dụng, đãi ngộ với nhân tài của đất nước, với các tầng lớp nhân dân khác nhau, xoá bỏ thủ tục hành chính rườm rà, nhiều khâu, không cần thiết, ảnh hưởng đến doanh nghiệp và người dân; là thực hiện chế độ một cửa, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức các cấp có phẩm chất, năng lực, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới. Đại hội lần thứ XIII của Đảng nhấn mạnh: “Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ tư duy, xây dựng, hoàn thiện đồng bộ thể chế phát triển bền vững về kinh tế, chính trị, văn hoá, xã hội, môi trường... tháo gỡ kịp thời những khó khăn, vướng mắc, khơi dậy mọi tiềm năng và nguồn lực, tạo động lực mới cho sự phát triển nhanh và bền vững của đất nước” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, t.1, tr.114). Cần phát huy vai trò, trách nhiệm của các tổ chức, lực lượng trong việc phối kết hợp để xây dựng, ban hành quy chế sử dụng, làm việc đối với nguồn nhân lực, đặc biệt là các phòng, ban, sở nội vụ ở các cơ quan, đơn vị và địa phương; xây dựng môi trường văn hoá trong sáng, lành mạnh giữa người đứng đầu với cấp dưới; duy trì và thực hiện nghiêm túc các chế độ, quy định, nề nếp sinh hoạt ở mỗi cơ quan, đơn vị và địa phương; quan tâm đến đời sống của cán bộ, công nhân thuộc quyền quản lý của mình; đối với nguồn lao động có chất lượng cao làm được việc, có chế độ ưu tiên, khuyến khích kịp thời, tùy theo mức độ, khả năng ở mỗi nơi có những quy định riêng cho phù hợp; mỗi cơ quan, đơn vị, địa phương cần căn cứ vào khả năng thực tế của mình, có cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực cho phù hợp, bảo đảm sự phát triển đi lên ổn định, bền vững ở mỗi lĩnh vực, ngành nghề và cho các đối tượng khác nhau.

Nghiên cứu kinh nghiệm phát triển của nhiều quốc gia trên thế giới, có thể thấy rằng, nhân tài luôn có vai trò quan trọng và có ý nghĩa quyết định đến sự phát triển của mỗi quốc gia, dân tộc. Nhân mạnh vai trò quyết định của nhân tài đối với sự phát triển của mỗi quốc gia, dân tộc, trong cuốn *Tôn trọng trí thức, tôn trọng nhân tài - kế lớn trăm năm chấn hưng đất nước*, các tác giả Thẩm Vinh Hoa, Ngô Quốc Diện khẳng định: “Sự hưng, suy, thành bại của một quốc gia, một dân tộc, không ở nguồn vốn, không ở thiết bị, mà then chốt là ở chỗ có hay không hàng loạt nhân tài kiệt xuất” (Thẩm Vinh Hoa, Ngô Quốc Diện, 1996, tr.50). Đối với nước ta, từ trước tới nay đều coi “hiên tài là nguyên khí của quốc gia”. Vì vậy, việc xây dựng những cơ chế, chính sách đúng đắn, hợp lý để thu hút và phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt nguồn nhân lực chất lượng cao (nhân tài) ở nước ta là hết sức cần thiết.

Bốn là, tăng cường hợp tác khu vực và quốc tế trong phát triển nguồn nhân lực.

Hiện nay, việc hợp tác khu vực và quốc tế trong phát triển nguồn nhân lực chủ yếu diễn ra trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo, giữa các trường đại học với các trường đại học ở khu vực và quốc tế, chưa có sự hợp tác trong đào tạo nghề ở các trung tâm hướng nghiệp ở địa phương. Theo đó, thời gian tới, hình thức hợp tác này cần được tăng cường hơn một cách toàn diện, đồng bộ ở các địa phương; các trung tâm hướng nghiệp ở địa phương cần phối hợp một cách chặt chẽ, đồng bộ với doanh nghiệp ở nước ngoài để tiến hành đào tạo, bảo đảm đầy đủ quyền lợi, nghĩa vụ cho người lao động khi được đào tạo ở nước ngoài; giữa hai bên thường xuyên có sự trao đổi, kiểm tra, đánh giá lẫn nhau về nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo; về phía địa phương, cần bám sát nhu cầu của thị trường lao động để đề xuất, xây dựng phương án kế hoạch tuyển dụng, lựa chọn người đi đào tạo ở nước ngoài, đặt ra những yêu cầu, quy định cho người được đi đào tạo - sau khi hoàn thành khoá học phải về địa phương công tác; về phía cơ sở đào tạo ở nước ngoài: cung cấp những nội dung, chương trình đào tạo cho địa phương, bảo đảm các chế độ ưu đãi, đặc thù cho người Việt Nam.

4. Kết luận

Trong những văn kiện, nghị quyết của Đảng gần đây, đặc biệt là Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng, đã khẳng định rằng: Phải lấy việc phát huy chất lượng nguồn nhân lực làm yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững; là điều kiện để rút ngắn khoảng cách tụt hậu, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và đẩy nhanh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước nhằm phát triển bền vững; là điều kiện hội nhập quốc tế sâu rộng. Nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực có chất lượng cao, với số lượng và cơ cấu hợp lý, giàu trí tuệ, giàu ý chí và khát vọng, có lý tưởng cách mạng soi sáng, sẽ là động lực để sớm đưa nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại, đáp ứng được yêu cầu của Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn ra mạnh mẽ hiện nay. Việc thực hiện có hiệu quả một số nội dung, biện pháp cơ bản nêu trên là góp phần đưa Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng vào thực tiễn cuộc sống, phát huy những ưu điểm,

khắc phục hạn chế, khuyết điểm về phát triển nguồn nhân lực ở nước ta thời gian qua, từ đó, khơi dậy mạnh mẽ ý chí, khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc của Con người Việt Nam.

Tài liệu tham khảo

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, t.1,2, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
2. Thảm Vinh Hoa, Ngô Quốc Diệu (1996), *Tôn trọng trí thức tôn trọng nhân tài - kể lớn trăm năm chấn hưng đất nước*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
3. *Hồ Chí Minh toàn tập*, t.12, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, 2011, Hà Nội.
4. Nguyễn Thị Quyết (2019), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Quảng Ngãi hiện nay*, Nxb Đại học Huế, Thừa Thiên Huế.
5. Tổng cục Thống kê (2021), “Thông cáo báo chí tình hình lao động, việc làm quý 1/2021”, <https://www.gso.gov.vn>, truy cập ngày 16/4/2021.