# GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN ĐẤT NƯỚC

TRẦN TIẾN QUÂN*

***Nguồn nhân lực chất lượng cao là nguồn nhân lực có trí tuệ, tay nghề, năng lực tốt, được đào tạo cơ bản, chuyên sâu để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của thực tiễn đất nước, của thị trường lao động hiện nay. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao được xem là yếu tố nòng cốt bảo đảm cho nền kinh tế phát triển, hội nhập sâu rộng, bền vững, ổn định trong điều kiện phát triển kinh tế tri thức thời đại mới.***

***Từ khóa:*** *Giải pháp; nguồn nhân lực chất lượng cao; phát triển đất nước.*

***High-quality human resources are the people who are trained in specializations and have expertise, professional skills, good competencies to meet the current requirements of the labor market and the country. High-quality human resource development is considered a key factor to ensure economic development, deep and wide integration, sustainability, and stability in the new era of knowledge-based economy.***

***Keywords:*** *Solutions; high-quality human resources; the country's development.*

NGÀY NHẬN: 22/02/2022 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 30/3/2022 NGÀY DUYỆT: 15/4/2022

Việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao (NNLCLC) có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng để phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc trong giai đoạn hiện nay. Nguồn nhân lực (NNL) ở nước ta rất phong phú, đa dạng và dồi dào, có ưu điểm là thông minh, cần cù, do đó, có thể đảm đương, làm việc ở nhiều môi trường khác nhau và thích ứng rất nhanh với xu thế vận động, phát triển của thế giới, nhất là thành tựu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 vào sản xuất - kinh doanh.

## 1. Thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta

Hiện nay, dân số nước ta hơn 98 triệu người, trong đó tỷ lệ tham gia lực lượng lao động chiếm khoảng 68,7%[1]. 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 I/2021); 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%)[2].

Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm quý I/2021 của Tổng cục Thống kê cho biết, trong tổng số 49,9 triệu lao động có

* *TS, Trường Sĩ quan Thông tin*

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 IV/2020 và quý I/2021, 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 I 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). 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%)[3].

Những con số trên đã chứng minh NNLCLC 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. NNL 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, NNL 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.

## 2. Những hạn chế trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam hiện nay

Bên cạnh kết quả đã đạt được, phát triển NNLCLC hiện nay còn bộc lộ nhiều hạn chế chưa đáp ứng được với yêu cầu, nhiệm vụ, nhất là những đòi hỏi của thị trường lao động thời kỳ hội nhập. 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 và phi nông nghiệp; nhiều ngành, nghề, lĩnh vực luôn ở trong tình trạng thiếu hụt trầm trọng NNLCLC 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.

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 (chiếm 39,7%), nhưng người có trình độ đại học trở lên có tỷ lệ thất nghiệp cao nhất (155,5 nghìn người) .

Những hạn chế, tồn tại trên là do: (1) Một số cấp ủy nhận thức chưa đầy đủ về vai trò NNL trong phát triển kinh tế - xã hội của địa phương; (2) Chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ..., thực hiện chưa hiệu quả; (3) Việc phân công, phân nhiệm trong công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa hợp lý; công tác phối hợp giữa các cơ sở đào tạo, giữa cơ quan quản lý nhà nước về đào tạo và cơ sở đào tạo chưa chặt chẽ; công tác đào tạo NNL chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế, đặc biệt là NNLCLC phục vụ cho các ngành kinh tế mũi nhọn của tỉnh; (4) Việc bố trí NNL chưa đúng chuyên môn, năng lực cũng phần nào ảnh hưởng đến hiệu quả, năng suất lao động; (5) Chưa thực hiện tốt việc dự báo NNL, giáo dục hướng nghiệp và công tác phân luồng học sinh sau trung học.

## 3. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước

Để phát triển NNLCLC đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước, cần thực hiện một số giải pháp cụ thể sau:

*Một là, nâng cao nhận thức, trách nhiệm*

*cho các tổ chức, cơ quan, đơn vị về tầm quan trọng của việc phát triển NNLCLC.*

Đây là nội dung quan trọng có ý nghĩa hàng đầu bảo đảm cho việc phát triển NNLCLC được diễn ra thường xuyên, có trọng tâm, trọng điểm để đạt được mục đích, yêu cầu đề ra. Các tổ chức, cơ quan, đơn vị và bản thân người được đào tạo, bồi dưỡng (ĐTBD) nhận thức đúng đắn tầm quan trọng của việc phát triển NNLCLC là để phục vụ cho đất nước, chứ không phải để phục vụ cho một cá nhân, tổ chức nào. Theo đó, người đứng đầu ở mỗi cơ quan, đơn vị, địa phương cần phải khách quan, công tâm trong việc lựa chọn người đi ĐTBD bảo đảm đúng người, đúng việc; đặt ra những quy định, yêu cầu, nhiệm vụ cho người được cử đi đào tạo, khi đào tạo xong phải về phục vụ cho cơ quan, đơn vị, địa phương; phối hợp chặt chẽ với cơ sở đào tạo để nắm bắt kịp thời chất lượng học tập, rèn luyện của người được đi đào tạo để có những động viên, chia sẻ và nhắc nhở kịp thời với những biểu hiện về diễn biến tâm lý, nhất là về phẩm chất đạo đức, lối sống.

Quán triệt quan điểm con người là nền tảng, là yếu tố quyết định trong phát triển bền vững kinh tế - xã hội, bảo đảm an ninh, quốc phòng; nhận thức rõ vai trò và trách nhiệm ĐTBD và sử dụng nhân lực, biến thách thức về nhân lực thành lợi thế; tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về nhận thức ở tất cả các cấp, các ngành, các địa phương. Phát triển NNLCLC phải toàn diện, đồng bộ, có trọng tâm, trọng điểm, có tầm nhìn dài hạn, có bước đi thích hợp; bảo đảm tính hài hòa về cơ cấu và cân đối nhân lực theo ngành, lĩnh vực, vùng, miền trên cơ sở cơ cấu kinh tế và mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội ở mỗi nơi. Đồng thời, tiếp tục nâng cao sự lãnh đạo của cấp ủy các cấp và trách nhiệm người đứng đầu trong việc phát hiện, phát triển, theo dõi và sử dụng nguồn nhân lực của cơ quan, đơn vị, địa phương.

*Hai là, có cơ chế, chính sách sử dụng hợp lý, phù hợp NNLCLC.*

Trên cơ sở nền tảng những quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách của Nhà nước về tiền lương, trọng dụng nhân tài thì mỗi cơ quan, đơn vị, địa phương căn cứ vào tình hình cụ thể của mình để hỗ trợ phần nào điều kiện về vật chất hoặc tạo điều kiện thuận lợi về môi trường công tác cho NNLCLC được phát huy thế mạnh, sở trường của mình. Phát huy vai trò, trách nhiệm của các tổ chức, cơ quan, đơn vị trong việc phối hợp để xây dựng, ban hành quy chế sử dụng, làm việc đối với NNLCLC; xây dựng môi trường văn hóa trong sáng, lành mạnh giữa người đứng đầu với cấp dưới; duy trì và thực hiện nghiêm túc các chế độ, quy định, nền nếp sinh hoạt ở mỗi cơ quan, đơn vị và địa phương.

Sắp xếp lại và nâng cao chất lượng các cơ sở ĐTBD NNL phù hợp với nhu cầu đào tạo NNL với từng nghành, lĩnh vực, vùng, miền, quan tâm nhân lực ở nông thôn, người dân tộc thiểu số nhằm bảo đảm liên kết chặt chẽ và cân đối giữa các bậc đào tạo, ngành, nghề đào tạo; đẩy mạnh xã hội hóa công tác ĐTBD; xây dựng xã hội học tập, ngày khuyến học; khuyến khích phát triển các hoạt động khuyến học, khuyến tài; sử dụng, đánh giá và đãi ngộ NNL dựa vào năng lực thực tiễn và kết quả, hiệu quả công việc.

*Ba là, phát huy vai trò, trách nhiệm của các tổ chức, cơ quan, đơn vị để phát triển NNLCLC.*

Cần có sự tham gia đầy đủ, có trách nhiệm của các cơ quan, ban, ngành trong đề xuất, xây dựng chương trình phối kết hợp ĐTBD, lựa chọn NNLCLC, đáp ứng với yêu cầu, nhiệm vụ của từng ngành, lĩnh vực. Tập trung thống nhất ở mục tiêu, quan điểm tạo điều kiện thuận lợi để phát triển NNLCLC ở tất cả các ngành, các lĩnh vực, trong đó xác định một số ngành mũi nhọn mà mỗi cơ quan, đơn vị, địa phương có lợi thế như: du lịch sinh thái, nuôi trồng thủy hải sản, ẩm thực, sản xuất gốm, sứ..., xóa bỏ những thủ tục hành chính

không cần thiết, tạo điều kiện cho các doanh nghiệp, nhà đầu tư tìm kiếm, lựa chọn, tuyển dụng, xây dựng đề án hợp tác đào tạo, phát triển NNLCLC.

Tiếp tục củng cố, hoàn thiện tổ chức bộ máy, đổi mới và nâng cao chất lượng hoạt động của cơ quan tham mưu, giúp việc về công tác quản lý, phát triển NNL. Phân định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của các cấp, các ngành trong công tác theo dõi, dự báo, xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển NNL.

Tiếp tục thực hiện tốt chức năng quản lý nhà nước đối với các cơ sở giáo dục - đào tạo; đẩy mạnh phân cấp, thực hiện quyền tự chủ, nghĩa vụ tự chịu trách nhiệm của các cơ sở đào tạo nhân lực. Tiếp tục hoàn thiện nội dung, chương trình giảng dạy, đào tạo theo hướng tiên tiến, hiện đại; xác định ngành, nghề cần đào tạo chuyên sâu cho các trường, viện trên địa bàn tỉnh thực hiện, chú trọng vào các lĩnh vực như du lịch, dịch vụ, công nghiệp chế biến - chế tạo, nông nghiệp công nghệ cao. Đẩy mạnh hoạt động tư vấn, giáo dục hướng nghiệp và công tác phân luồng học sinh sau trung học; đẩy mạnh việc đào tạo theo nhu cầu xã hội; phát triển cơ sở đào tạo theo hướng gắn trách nhiệm của doanh nghiệp với đào tạo nhân lực để sử dụng, thu hút doanh nghiệp tham gia vào hoạt động đào tạo.

*Bốn là, các cơ quan, ban, ngành tổ chức hội nghị lắng nghe ý kiến của các nhà tuyển dụng, từ đó xây dựng kế hoạch phát triển NNLCLC phù hợp.*

Với tinh thần đổi mới, sáng tạo, hành động, liêm chính, các cơ quan, ban, ngành cần thường xuyên lắng nghe người dân và doanh nghiệp để tháo gỡ khó khăn, bất cập, tạo điều kiện thuận lợi nhất để đánh thức, khơi dậy NNL, nhất là NNLCLC phục vụ cho sự nghiệp phát triển bền vững ổn định ở mỗi cơ quan, đơn vị, địa phương. Đẩy mạnh chuyển đổi số vào thực hành làm việc ở các doanh nghiệp để người lao động được tiếp cận với công nghệ mới, từ đó tích cực, chủ động trong tự học, tự nghiên cứu để áp dụng những thành tựu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 vào sản xuất, ứng dụng, giải quyết công việc; các cơ quan, ban, ngành phải thực hiện nghiêm túc những cam kết, kế hoạch, lộ trình và lời hứa trong hội nghị gặp gỡ, đối thoại giữa lãnh đạo các tỉnh với doanh nghiệp, nhà đầu tư, cũng như nguyện vọng, mong muốn của NNLCLC.

*Năm là, tăng cường công tác phối hợp, liên kết với các trường, viện, học viện, cơ sở đào tạo của trung ương, các trường ở địa phương.*

Khuyến khích các cơ sở đào tạo của địa phương phối hợp với các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước, gắn kết các cơ sở đào tạo với doanh nghiệp, mở rộng hình thức đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp và thu hút doanh nghiệp tham gia nhiều hơn vào đào tạo nhân lực. Có cơ chế tạo điều kiện cho doanh nghiệp chủ động trong việc liên kết với các cơ sở đào tạo để đặt hàng NNL. Tạo điều kiện cho các cơ sở kinh tế thành lập cơ sở đào tạo, hằng năm tổ chức tốt hội chợ việc làm để giải quyết việc làm, đồng thời, nắm bắt kịp thời nhu cầu sử dụng lao động trên thị trường❐

*Chú thích:*

1. *Dân số Việt Nam*. https://danso.org, ngày 07/3/2022.

2. *Việt Nam nỗ lực cải thiện năng suất lao động*. https://dangcongsan.vn, ngày 28/4/2021.

3. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập II*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2021, tr. 42.

*Tài liệu tham khảo:*

1. Nguyễn Văn Khánh. *Nguồn lực trí tuệ Việt Nam, lịch sử, hiện trạng và triển vọng*. H. NXB Chính trị quốc gia, 2012.

2. Nguyễn Thị Tuyết Mai. *Một số vấn đề về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam*. Tạp chí Tổ chức nhà nước, tháng 11/2016.

3. *Phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4*. https://tapchicongsan.org.vn, ngày 21/02/2020.