

# KINH NGHIỆM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG GIAI CẤP CÔNG NHÂN Ở NHẬT BẢN VÀ HÀN QUỐC

HOÀNG XUÂN HUY\*

**N**guồn nhân lực chất lượng cao (NNLCLC) là bộ phận tiên tiến nhất của giai cấp công nhân (GCCN) Việt Nam; có trình độ học vấn, có trình độ chuyên môn kỹ thuật được đào tạo từ cao đẳng trở lên hoặc có bậc thợ từ 4/7 trở lên; tiêu biểu về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; có sức khỏe tốt đáp ứng yêu cầu công việc; có năng lực sáng tạo, vận dụng những tri thức, kỹ năng được đào tạo vào quá trình lao động, sản xuất và lãnh đạo, quản lý với hiệu quả và năng suất cao.

Tuy nhiên, để phát triển NNLCLC trong GCCN bảo đảm về chất lượng, số lượng và sự hợp lý về cơ cấu, cần phải có quan điểm cụ thể, rõ ràng. Dưới góc độ quản lý nhà nước, việc tham khảo kinh nghiệm của một số nước phát triển trong khu vực châu Á có ý nghĩa quan trọng, giúp chúng ta có thể đưa ra những quan điểm, quyết sách đúng đắn đối với việc phát triển NNLCLC trong GCCN hiện nay, cụ thể là kinh nghiệm của Nhật Bản và Hàn Quốc.

## 1. Kinh nghiệm của Nhật Bản

Nhật Bản nằm ở vùng Đông Á của châu Á, với diện tích 377.975 km<sup>2</sup> và dân số là 125,5 triệu người<sup>1</sup>. Nhật Bản là nước rất nghèo về tài nguyên khoáng sản nhưng hiện nay là một nước công nghiệp phát triển hàng đầu thế giới. Các ngành công nghiệp chủ lực

của Nhật Bản là: thiết bị điện tử, động cơ xe máy, ô tô, máy công cụ, thép và kim loại màu, hóa chất, tàu biển, dệt may và thực phẩm chế biến. Nhật Bản có nền kinh tế phát triển nhanh từ sau Chiến tranh thế giới thứ 2 là nhờ có NNLCLC được đào tạo tốt. Có thể sơ lược một số kinh nghiệm về phát triển NNLCLC trong GCCN của Nhật Bản như sau:

(1) *Coi trọng giáo dục - đào tạo và nghiên cứu khoa học.*

Để hình thành những thế hệ con người mới, có khả năng phát huy được giá trị truyền thống, đồng thời tiếp thu được những thành tựu của khoa học - công nghệ phương Tây để phát triển ngành công nghiệp và đất nước, Chính phủ Nhật Bản cùng các địa phương đã tập trung các nguồn lực cho chiến lược phát triển giáo dục - đào tạo. Với chiến lược giáo dục - đào tạo hợp lý, có chất lượng, sử dụng nhiều chính sách, biện pháp khuyến học, như: tuyển chọn những thanh niên giỏi gửi đi đào tạo ở các nước có nền công nghiệp phát triển như Hoa Kỳ và các nước Tây Âu; thực hiện chính sách du học tại chỗ, Nhật Bản đã liên kết với các trường đại học của Hoa Kỳ và các nước tiên tiến khác mở các chi nhánh đại học tại Nhật Bản, mời giáo viên, sử dụng các

\* *ThS, Học viện Chính trị Công an nhân dân*

chương trình nội dung giảng dạy của các nước tiên tiến có sự bổ sung những nội dung cần thiết phù hợp với văn hóa Nhật Bản.

Nhật Bản đặc biệt chú trọng giáo dục tinh thần lao động nghiêm túc và sự say mê lao động cho công nhân. Họ làm việc có thể gọi là đến kiệt lực (Karoshi) và tự hào vì tạo ra “sản phẩm được sản xuất tại Nhật Bản”, lao động tận tụy vì danh dự nghề nghiệp, danh dự công ty chứ không chỉ vì lương thưởng. Đây là một trong những động lực bên trong rất khác biệt của người công nhân Nhật Bản khi so sánh họ với quốc gia khác.>NNLCLC của Nhật Bản chắc chắn mang tinh thần giáo dục lao động này.

Các chính sách và cơ chế về phát triển nguồn nhân lực,>NNLCLC trong GCCN được xây dựng và áp dụng bài bản và có từ rất sớm nhằm tạo điều kiện tốt nhất cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng (ĐTBD) được thực hiện thường xuyên, liên tục để không ngừng nâng cao năng lực>NNLCLC trong GCCN. Nội dung ĐTBD về kỹ thuật và công nghệ được đặc biệt quan tâm theo các nhóm lĩnh vực, kỹ thuật chính của ngành công nghiệp, trong đó hơn một nửa thời gian của khóa học dành cho thực hành, các trang thiết bị thực hành gắn liền với máy móc, thiết bị đang sử dụng sản xuất tại công ty.

*(2) Chính sách sử dụng nguồn nhân lực hợp lý.*

Nhật Bản rất chú trọng sử dụng lao động trẻ được đào tạo cơ bản. Chính phủ có chính sách ưu đãi đối với lực lượng lao động có tay nghề cao, chuyên môn giỏi, đồng thời khích lệ hoạt động sáng tạo của người lao động. Chính phủ và các công ty của Nhật Bản luôn phát huy cao độ tính chủ động, sáng tạo của người lao động.

Ở các hãng, các công ty của Nhật Bản rất phổ biến việc người lao động luân chuyển chỗ làm việc ngay trong phạm vi một công ty để tạo ra một phạm vi rộng các kỹ năng cho người lao động và tạo ra tính chủ động và

linh hoạt trong việc đáp ứng nhu cầu luôn thay đổi về tay nghề của lao động, giúp hình thành đội ngũ lao động đa năng để có thể thực hiện nhiều công việc và nhanh chóng thích nghi với điều kiện làm việc thay đổi.

*(3) Chính phủ khuyến khích và tạo điều kiện để tư nhân tham gia vào phát triển nguồn nhân lực.*

Cùng với sự nỗ lực của Chính phủ, khu vực tư nhân ở Nhật Bản đã tham gia tích cực vào đào tạo nguồn nhân lực, nhất là>NNLCLC, tập trung vào giáo dục phong cách và kỷ luật lao động; giáo dục các kiến thức thực tế; giáo dục tinh thần làm việc nhóm, tinh thần tập thể trong đơn vị, góp phần phát triển>NNLCLC trong GCCN của Nhật Bản.

Các hãng, các công ty, thường xuyên thực hiện việc đánh giá>NNLCLC và nhu cầu đào tạo theo vị trí để bảo đảm mỗi nhân viên từ khi mới được tuyển dụng, được ĐTBD liên tục theo kế hoạch. Họ rất quan tâm và tạo động lực để người lao động làm việc chăm chỉ và hiệu quả. Bên cạnh đó, chú trọng lợi ích kinh tế như tăng tiền công và tiền thưởng, nhiều công ty còn chú ý bổ nhiệm, đề bạt và đào tạo nâng cao nhằm khuyến khích tinh thần học tập không ngừng để nâng cao trình độ chuyên môn, nắm bắt công nghệ mới và gắn bó với công ty lâu dài. Theo đó,>NNLCLC trong GCCN của Nhật bản luôn có môi trường khá thuận lợi để phát triển.

## 2. Kinh nghiệm của Hàn Quốc

Hàn Quốc đang là một biểu tượng mới của thế giới phát triển kinh tế, góp phần đưa châu Á trở thành một trong những động lực của kinh tế thế giới, đặc biệt về phát triển công nghiệp. Kinh nghiệm của Hàn Quốc và các địa phương cho thấy, để tăng trưởng kinh tế, cần có sự đồng bộ trong tiến trình phát triển, sự đồng bộ trong các yếu tố, các bộ phận cấu thành lực lượng sản xuất, trong đó nhân tố quan trọng là nguồn nhân lực, đặc biệt là>NNLCLC trong GCCN.

Một số kinh nghiệm cơ bản về phát triển>NNLCLC trong GCCN của Hàn Quốc là<sup>2</sup>:

(1) *Phát hiện, tuyển chọn, bồi dưỡng và giáo dục tài năng.*

Chính phủ và Nhân dân Hàn Quốc rất chú trọng đến lớp trẻ em năng khiếu, đây là một bộ phận không thể tách rời tổng thể tài nguyên và trí tuệ, được coi là một loại tài nguyên quý nhất của đất nước, là tài sản quý giá nhất trong hiện tại và cả tương lai. Hàn Quốc cho rằng, giáo dục năng khiếu, tài năng là một chiến lược phát triển cơ bản và phải được ưu tiên nhất so với bất kỳ ngành phát triển nào và thực hiện một chương trình giáo dục đặc biệt.

Để thúc đẩy phát triển giáo dục học sinh năng khiếu, Chính phủ Hàn Quốc đã thực hiện phát hiện và tuyển chọn học sinh có năng khiếu trên các lĩnh vực; xây dựng và triển khai chương trình và kế hoạch giáo dục; tuyển chọn và phát triển đội ngũ giáo viên giỏi để giảng dạy và hướng dẫn học sinh năng khiếu; phát triển nhiều trường lớp, cơ sở đào tạo học sinh năng khiếu nhằm bồi dưỡng tài năng và phát huy cao nhất khả năng sáng tạo; ĐTBD giáo viên giỏi, chuyên gia về nhiều mặt có liên quan đến giáo dục học sinh năng khiếu; từng bước phát triển hệ thống giáo dục năng khiếu để xây dựng một nền giáo dục chất lượng cao, đạt tiêu chuẩn quốc tế, với mục đích học để làm việc, phát triển kinh tế - xã hội, khoa học - kỹ thuật, công nghệ cao và phát triển toàn diện con người; mở rộng quan hệ hợp tác, trao đổi quốc tế về ĐTBD nhân tài cho đất nước.

(2) *Chính sách riêng về ĐTBD>NNLCLC trong GCCN.*

Ngay từ năm 1961, Hàn Quốc tập trung phát triển công nghiệp nhẹ, để bảo đảm cung cấp nhân lực có trình độ cao cho ngành công nghiệp. Năm 1967, *Đạo luật Đào tạo nghề* của Hàn Quốc ra đời đã thúc đẩy việc ra đời các tổ chức, doanh nghiệp và các trường dạy nghề, trường trung cấp chuyên

ngiệp. Đến những năm 70 thế kỷ XX, Hàn Quốc tập trung vào phát triển công nghiệp nặng và công nghệ cao, Chính phủ có chính sách tập trung đào tạo kỹ sư, các kỹ thuật viên, nghiên cứu viên và thực hành viên. Chính phủ Hàn Quốc cho thành lập nhiều trường đại học và cao đẳng kỹ thuật, thực hiện thi tuyển sinh để cùng với việc tăng nhanh về số lượng phải bảo đảm chất lượng sinh viên.

Tổ chức phát triển nguồn nhân lực của Hàn Quốc (Human Resource Development Korea - HRD) là một trong những tổ chức hàng đầu trong đào tạo>NNLCLC cho xã hội nói chung và đặc biệt là là nguồn nhân lực kỹ thuật công nghệ cho ngành Công nghiệp. HRD lập kế hoạch, quản lý việc đào tạo nghề và thực hiện việc đào tạo lại cho những người thất nghiệp. Bên cạnh đó, HRD thực hiện kiểm tra, công nhận (cấp chứng nhận) trình độ kỹ thuật quốc gia nhằm nâng cao trình độ, kỹ năng, kỹ thuật và thúc đẩy việc làm cho người lao động. Ngoài ra, HRD còn tổ chức các cuộc thi tay nghề quốc gia.

Ngành công nghiệp Hàn Quốc rất coi trọng việc ứng dụng thành tựu khoa học - kỹ thuật hiện đại, công nghệ mới vào sản xuất, đây như một biện pháp quan trọng để phát triển kỹ năng, tay nghề và trình độ chuyên môn, kỹ thuật của nhân lực chất lượng cao. Đây là một trong những kinh nghiệm của Hàn Quốc để phát triển>NNLCLC làm chủ các ngành công nghiệp quan trọng, như: điện tử - công nghệ thông tin, xe hơi, đóng tàu, sản xuất thép và nhiều ngành công nghiệp khác lên tầm cao của các cường quốc công nghiệp phát triển.

(3) *Sử dụng, đãi ngộ, thu hút nhân tài và>NNLCLC trong GCCN.*

Cùng với chính sách ĐTBD, Hàn Quốc còn có chính sách tốt về sử dụng, đãi ngộ và thu hút nhân tài. Hàn Quốc đặc biệt coi trọng>NNLCLC trong GCCN, lương của các nhà khoa học không theo thang bậc lương chung mà được trả theo kết quả công việc.

Những chính sách đối với các nhà khoa học được đích thân Tổng thống chỉ đạo và quyết định. Hàn Quốc đã thi hành chính sách “Kế hoạch hóa đưa nhân tài về nước” và đưa ra chính sách cấp “thẻ vàng” cho các nhà khoa học là người nước ngoài vào làm việc cho Hàn Quốc bằng nhiều chính sách ưu đãi như trả lương cao, môi trường làm việc tốt, hỗ trợ về phương tiện đi lại, nhà ở...

Như vậy, nhờ có đường lối đúng đắn trong việc hoạch định chiến lược phát triển đất nước, phát triển con người, phát triển NNLCLC, được các địa phương nghiêm túc thực hiện nên chỉ trong vòng hơn nửa thế kỷ, Hàn Quốc từ một trong những nước nghèo nhất châu Á trở thành nền kinh tế đứng thứ 11 thế giới. Kinh nghiệm của Hàn Quốc nói trên là bài học quý báu cho Việt Nam tham khảo, vận dụng vào phát triển NNLCLC trong GCCN hiện nay.

### 3. Một số kinh nghiệm cho Việt Nam

Trên cơ sở những thành quả đã đạt được trong công cuộc đổi mới, đất nước đang nỗ lực phấn đấu để đạt mục tiêu với các dấu mốc quan trọng: “đến năm 2025, là nước đang phát triển, có công nghiệp theo hướng hiện đại, vượt qua mức thu nhập trung bình thấp; đến năm 2030, kỷ niệm 100 năm thành lập Đảng, là nước đang phát triển, có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao; đến năm 2045, kỷ niệm 100 năm thành lập nước, trở thành nước phát triển, thu nhập cao”<sup>3</sup>. Mục tiêu này đòi hỏi cả nước và trước tiên là GCCN Việt Nam phải tự hoàn thiện, đổi mới. Trọng điểm sẽ là đổi mới phương thức phát triển từ bề rộng sang chiều sâu, và hiển nhiên việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của GCCN sẽ là ưu tiên hàng đầu.

*Một là*, nhận thức đúng đắn và đầy đủ về vai trò, tầm quan trọng của NNLCLC, đặc biệt là NNLCLC trong GCCN trong phát triển kinh tế - xã hội, thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế để xây dựng những cơ chế, chính sách,

chiến lược phát triển đội ngũ nhân tài, nhân lực chất lượng cao trong GCCN của đất nước.

*Hai là*, đặc biệt coi trọng giáo dục - đào tạo thực sự là “quốc sách hàng đầu” trong phát triển nhân lực quốc gia. Vì vậy, giáo dục - đào tạo phải được quan tâm đầu tư một cách hiệu quả từ giáo dục cơ sở đến giáo dục đại học; tăng cường chất lượng giáo dục đại học và dạy nghề chất lượng cao trong lĩnh vực kỹ thuật công nghiệp và công nghệ; liên kết chặt chẽ giữa nhà trường với cơ sở sản xuất công nghiệp theo mô hình nhà trường - nhà máy, gắn lý thuyết với thực hành. Đẩy mạnh liên kết đào tạo giữa các trường trong nước với các trường tiên tiến của nước ngoài có nền công nghiệp phát triển.

*Ba là*, Chính phủ và các địa phương cần chủ động hơn nữa trong việc xây dựng và thực hiện chiến lược, quy hoạch phát triển NNLCLC trong GCCN, gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và của địa phương qua từng giai đoạn nhất định.

*Bốn là*, có chính sách để thu hút và sử dụng NNLCLC trong GCCN thông qua sử dụng, đãi ngộ về vật chất và tinh thần, môi trường và điều kiện làm việc để họ phát huy hết khả năng cống hiến cho ngành, địa phương và đất nước.

*Năm là*, phát triển NNLCLC phải gắn liền với nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe Nhân dân, bảo đảm an sinh xã hội, nhất là chăm lo đời sống vật chất, tinh thần, sức khỏe cho nguồn nhân lực □

#### Chú thích:

1. *Nhật Bản*. <https://vi.wikipedia.org>, truy cập ngày 13/7/2022.

2. *Kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Nhật Bản, Hàn Quốc, Nam Phi và bài học rút ra cho Việt Nam*. <https://tapchicongthuong.vn>, ngày 30/8/2017.

3. 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. 112.

#### *Tài liệu tham khảo:*

1. <https://hrdkorea.or.kr>, truy cập ngày 26/7/2022.