

Chiến lược phát triển nhân lực ngành công nghiệp của Osaka, Nhật Bản - Một số bài học vận dụng cho Đồng Nai, Việt Nam

Đỗ Huy Hà*, Phạm Văn Quốc**

*, **Học viện Chính trị - Bộ Quốc phòng

Ngày nhận bài: 10/09/2018, ngày gửi phản biện: 16/11/2018, ngày duyệt đăng: 19/12/2018

Đề góp phần thực hiện mục tiêu chiến lược “Sớm đưa nước ta trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2016, tr. 67), trong số những vấn đề cần được quan tâm có vấn đề hoàn thiện chiến lược phát triển nhân lực mà trước hết là đối với nhiệm vụ phát triển ngành công nghiệp. Trong phạm vi bài viết này, nhóm tác giả nghiên cứu trường hợp điển hình ở Đồng Nai, một địa phương có ngành công nghiệp phát triển mạnh và sự bức bách về nhu cầu nhân lực. Trên cơ sở nghiên cứu một số địa phương ở châu Á, chúng tôi thấy chiến lược phát triển nhân lực của Osaka, Nhật Bản đã có hai đột phá mang lại hiệu quả cao. Chính vì thế, chúng tôi dẫn luận 3 bài học có thể vận dụng vào việc hoạch định và hoàn thiện chiến lược này của Đồng Nai.

Từ khóa: Phát triển nhân lực, ngành công nghiệp, bài học vận dụng, chiến lược

Mở đầu

Trong thời đại của nền kinh tế tri thức, không phải các nguồn tài nguyên thiên nhiên mà nguồn lực con người mới là chìa khóa quyết định phát triển kinh tế. Các quốc gia đang phát triển ngày càng gặp khó khăn trong việc xây dựng đội ngũ chuyên gia và công nhân kỹ thuật có tay nghề để nâng cao chất lượng, năng suất lao động, đặc biệt là trong lĩnh vực công nghiệp.

Từ trước tới nay, những bí mật để có “Huyền thoại châu Á” của nền công nghiệp Nhật Bản đều xuất phát từ thành công trong chiến lược phát triển nhân lực (PTNL) ngành công nghiệp (NCN). Hiện nay, khi cách mạng công nghiệp lần thứ tư phát triển mạnh, các quốc gia đã và đang tập trung vào việc phát triển nhân lực phục vụ ngành công nghiệp thế hệ mới để tăng khả năng cạnh tranh và thúc đẩy sự phát triển bền vững của đất nước.

* phamvanquoctct@gmail.com

Để có thể hội nhập, cạnh tranh và chiếm ưu thế trong bối cảnh toàn cầu hóa, các địa phương của Việt Nam, mà đặc biệt là những địa phương có tiềm năng phát triển công nghiệp như Đồng Nai cần phải tận dụng những kinh nghiệm thành công và lấy những thất bại của các địa phương khác làm bài học cho quá trình PTNL NCN của mình. Nghiên cứu chiến lược PTNL từ các địa phương châu Á nói chung và Nhật Bản nói riêng, chúng tôi thấy Osaka, Nhật Bản là địa phương có chiến lược rõ ràng cho nhân lực NCN và đặc biệt là hiệu quả của chiến lược này đã mang lại sự phát triển nhân lực vượt bậc phục vụ ngành công nghiệp; đồng thời là địa phương có những đặc điểm khá tương đồng với Đồng Nai của Việt Nam. Trong phạm vi bài viết này, nhóm tác giả chỉ khai thác những điểm nhân thành công của chiến lược để từ đó có thể vận dụng vào Đồng Nai.

1. Chiến lược phát triển nhân lực ngành công nghiệp của Osaka, Nhật Bản

Là thành phố lớn thứ ba của Nhật Bản với dân số 2,7 triệu người (Du học Nhật ICO Group, 2017, tr. 1), Osaka thuộc đảo Honshu, nằm ngay cửa sông Yodo trên vịnh Osaka. Osaka vốn là trung tâm thương mại của Nhật Bản và bây giờ vẫn là trung tâm công nghiệp và hải cảng chính, “trái tim” của tam giác đô thị Osaka - Kobe - Kyoto. Giữa thế kỷ thứ 7, Osaka trở thành thủ đô của Nhật. Vào thời gian đó, thành phố hưng thịnh này là trung điểm giao thương đường thủy của nhiều quốc gia, nhờ hệ thống giao thông thủy chằng chịt.

Hiện nay, Osaka là một trong những thành phố có nền công nghiệp phát triển bậc nhất của Nhật Bản với tỷ trọng công nghiệp cao thứ ba (Hội thảo tuyên dụng nhân lực Việt Nam tại Osaka Nhật Bản, 26/2/2018) và đặc biệt là công tác bảo đảm nhân lực cho các NCN phát triển công nghệ cao hàng đầu châu Á.

Osaka là địa phương có lợi thế về mặt dân số, là điều kiện quan trọng trong việc phát triển số lượng nhân lực cho cả công nghiệp và du lịch. Là cái nôi truyền thống văn hóa vì vậy giáo dục đào tạo phát triển từ rất sớm. Trên cơ sở những lợi thế so sánh với các địa phương khác của Nhật Bản, Osaka đã có những chính sách cho riêng mình trong vấn đề phát triển con người nói chung và phát triển nhân lực nói riêng để thực hiện mục tiêu chiến lược “Lấy con người làm nền tảng cho phát triển ngành công nghiệp đa dạng, tiên tiến vượt trên thách thức khó khăn... khơi dậy truyền thống dề (人事) con người phát triển” [Xem cuốn “Lịch sử truyền thống ngành công nghiệp Osaka”].

Một số quan điểm trong chiến lược phát triển nhân lực của Osaka đã áp dụng mang lại hiệu quả cao:

Thứ nhất: Lấy khoa học và giáo dục làm nhân tố trung tâm để phát triển chất lượng nhân lực

Cùng với chiến lược chung của quốc gia, Osaka hoạch định chính sách phát triển khoa học và giáo dục với *mục tiêu* nâng cao chất lượng hoạt động nghiên cứu khoa học, công nghệ, đặc biệt là những ngành có vị trí then chốt trong việc giáo dục, đào tạo nhân lực chất lượng cao; xây dựng hệ thống các nhà khoa học giỏi, có khả năng dẫn dắt những thế hệ tiếp theo thông qua giáo dục để đáp ứng những đòi hỏi của nền kinh tế thị trường hiện đại; nâng cao tiềm lực và khả năng cạnh tranh của nền kinh tế địa phương. Thực hiện mục tiêu này Osaka đã triển khai các giải pháp như:

(i). Khuyến khích đặc biệt để phát triển các trung tâm nghiên cứu và triển khai ứng dụng; đồng thời coi đây là con đường cơ bản chuẩn bị nhân lực cho các NCN mới, sử dụng nhiều hàm lượng tri thức. Hướng quan trọng nhất trong việc nâng cao chất lượng nghiên cứu là gắn nghiên cứu với ứng dụng thực tế và những ưu tiên trong phát triển kinh tế công nghiệp và du lịch – hai lợi thế lớn của kinh tế Osaka.

(ii). Gắn nghiên cứu khoa học với giáo dục nghề nghiệp: Từ những năm 1980, thực hiện chính sách của Chính phủ Nhật Bản, Chính quyền Osaka đã đưa ra nhiều biện pháp để khuyến khích hoạt động nghiên cứu khoa học, nâng cao chất lượng, mở rộng quy mô của việc nghiên cứu. Ưu tiên hàng đầu là việc tăng ngân sách cho nghiên cứu và triển khai ứng dụng ở các cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

(iii). Osaka đưa ra chính sách khuyến khích khu vực sản xuất tư nhân tham gia vào hoạt động nghiên cứu, bằng cách thành lập các trung tâm nghiên cứu của riêng mình, kết hợp với các trung tâm, các viện nghiên cứu của

Nhà nước, chính quyền Thành phố thông qua việc đưa ra yêu cầu, ký kết hợp đồng nghiên cứu; tài trợ kinh phí nghiên cứu; hoặc kết hợp cả hai hình thức trên. Với những giải pháp đó, Osaka đã thúc đẩy vượt bậc trong phát triển khoa học phục vụ nâng cao chất lượng nhân lực đáp ứng thành công những mục tiêu đặt ra của Chính phủ Nhật Bản về đào tạo nhân lực phục vụ phát triển kinh tế, trong đó chú trọng nhân lực phục vụ NCN để bù đắp cho việc thiếu hụt tài nguyên thiên nhiên mà đất nước Nhật.gánh chịu.

Thứ hai: Quan điểm chống chảy máu chất xám (chống thất thoát tài nguyên nhân lực quý)

Do xuất hiện hiện tượng di cư lớn từ Osaka đến các đô thị khác như Tokyo, Kyoto và một số địa phương phát triển khác vào những năm 1980; theo đánh giá lượng di cư chủ yếu là các nhà khoa học và nhân tài, chuyên gia giỏi. (Hội thảo tuyển dụng nhân lực Việt Nam tại Osaka Nhật Bản, 26/2/2018). Vì thế, mục tiêu của Osaka là kịp thời xây dựng, sửa đổi, bổ sung các chính sách và quy định để thực hiện quan điểm chống chảy máu chất xám (chống thất thoát tài nguyên nhân lực quý).

Theo quyết định này, Osaka đã triển khai các giải pháp như: (i). Tạo điều kiện tốt nhất để các nhân tài quay trở lại quê hương làm việc, đồng thời thu hút được nhiều nhân tài từ các địa phương khác. Tại đây, người tài, nhà khoa học, chuyên gia được trao rất nhiều công trình nghiên cứu và được tự chủ trong quản lý công việc; trả cho lực lượng này mức lương cao hơn mức thu nhập ở các trung tâm kinh tế khác và cả ở nước ngoài, cung cấp các điều kiện làm việc tốt nhất, hỗ trợ nhà ở ưu tiên ở các khu vực có môi trường tốt nhất như gần các khu sinh thái và ưu tiên về trường học cho con em họ. (ii). Triển khai xây dựng các

chương trình tuyển dụng chuyên sâu tìm kiếm, kêu gọi, thu hút các chuyên gia, học giả khắp mọi miền đất nước, khắp các nước, đặc biệt là nhân tài từ những nước chậm phát triển, đang phát triển.

2. Bài học vận dụng cho Đồng Nai, Việt Nam

Osaka có sự quan tâm đặc biệt tới việc PTNL NCN và thấy rõ vai trò quan trọng của vấn đề này trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, thực hiện các mục tiêu kinh tế - xã hội. Địa phương trong quá trình phát triển luôn cùng với chính phủ xác định chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và chiến lược phát triển nhân lực cho từng giai đoạn nhất định.

Với những quan điểm chiến lược từ thành phố công nghiệp điển hình của Nhật Bản có đặc điểm khá tương đồng với Đồng Nai Việt nam về nhu cầu nhân lực NCN và nhịp độ phát triển công nghiệp; có thể vận dụng vào vấn đề phát triển nhân lực NCN trên địa bàn tỉnh Đồng Nai. Nghiên cứu những điểm nhấn đột phá trong chiến lược này, cho phép tác giả dẫn luận một số hàm ý:

2.1. Nhận thức đúng về vai trò phát triển nhân lực đối với sự phát triển nhanh và bền vững của ngành công nghiệp

Nghiên cứu chiến lược với những mục tiêu, chính sách và giải pháp của Osaka cho thấy mỗi sự thành công trong quá trình PTNL NCN đều xuất phát từ nhận thức đúng về vai trò nhân lực từ đó mới xây dựng được chiến lược, quy hoạch PTNL NCN đúng hướng và mang lại thành công. Trước xu thế toàn cầu hoá và hội nhập kinh tế, nhận thức đúng về vai trò của PTNL đối với sự phát triển của NCN mới có cơ hội đứng vững trong chuỗi giá trị toàn cầu; trong đó, chất lượng nhân lực có vị

trí chiến lược, là nhân tố quan trọng quyết định đến hiệu quả phát triển công nghiệp. Thực tế cho thấy, Osaka, Nhật Bản đã rất thành công với chiến lược PTNL NCN, nhất là nhân lực chất lượng cao.

Như đã nghiên cứu các kinh nghiệm PTNL NCN cho thấy, để có thành tựu vượt bậc trong lĩnh vực này đều nhận thức và quan tâm hàng đầu đến PTNL NCN. Tuy nhiên, do điều kiện và đặc điểm của mỗi địa phương khác nhau, do thực tiễn tốc độ phát triển NCN và nhu cầu nhân lực khác nhau nên kinh nghiệm PTNL ở Osaka và Đồng Nai cũng không hoàn toàn giống nhau; nhưng mức độ thành công của họ cho thấy bức tranh tổng quát nhất để vận dụng trong phát triển nhân lực NCN trên địa bàn tỉnh Đồng Nai.

Đối với nhân lực NCN, công tác tuyên truyền, giáo dục sâu, rộng đến toàn thể nhân dân của từng địa phương về vai trò phát triển nhân lực; tự vận động học tập để nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu công việc NCN là một phương thức tốt để phát triển số lượng nhân lực cho NCN. Nhân lực cả trong và ngoài NCN khi nhận thức đúng sẽ là điều kiện biến quá trình đào tạo thành quá trình tự đào tạo, bồi dưỡng, hoàn thiện mình cả về tâm, trí và thể lực. Do đó, bài học về nâng cao nhận thức cho cả chủ thể và đối tượng của quá trình PTNL là bài học quan trọng mà Đồng Nai có thể thực hiện trong quá trình PTNL phục vụ NCN trên địa bàn Tỉnh.

2.2. Hoàn thiện chính sách thu hút, tuyển chọn và sử dụng hợp lý nhân lực để phát triển nhân lực ngành công nghiệp

Học tập những kinh nghiệm thành công từ Osaka, gắn với đặc điểm nhân lực và cơ cấu NCN của tỉnh Đồng Nai cần phải hoàn thiện và tổ chức thực hiện tốt các chính sách nhằm

thu hút được nhân lực vào hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp. Các chính sách then chốt được biểu hiện thông qua những vấn đề như:

- Nâng cao đời sống và tạo môi trường, điều kiện thuận lợi để thu hút và giữ chân người lao động.

Mặc dù xu hướng quan tâm chất lượng nhân lực được đặt lên hàng đầu nhưng so với Osaka thì Đồng Nai còn thực trạng trước mắt là thiếu trầm trọng về số lượng nhân lực ngành công nghiệp. Vì vậy, đây là nhu cầu hàng đầu, không thể không tập trung quan tâm trong bối cảnh hiện nay. Vấn đề này cần học tập Osaka trong những năm 1980, thời kỳ đầu phát triển; Đồng Nai cần có các ưu đãi đặc biệt như xây dựng nhà ở miễn phí cho người lao động, tiền lương đặc cách so với mức lương tối thiểu của Chính phủ. Làm tốt công tác bảo đảm đời sống cả vật chất lẫn tinh thần cho người lao động để người lao động yên tâm làm việc ổn định, đây cũng là giải pháp ổn định bền vững cho phát triển công nghiệp Đồng Nai.

- Quan tâm tạo điều kiện tốt cho nhân lực bậc cao, chuyên gia và nhân lực trẻ tài năng.

Thực hiện “Chống thất thoát tài nguyên nhân lực quý” theo kinh nghiệm từ Osaka; Đồng Nai cần phải nghiên cứu và triển khai các chính sách này; vì nhân lực quý (nhân tài) là đầu tàu của nền kinh tế, đặc biệt là nhân tài trong ngành công nghiệp. Thế hệ trẻ là tương lai của mỗi quốc gia, mỗi nền kinh tế, vì vậy ở đâu biết quan tâm, tạo điều kiện để nhân lực trẻ, nhân tài, chuyên gia đầu ngành phát huy tối đa khả năng thì họ sẽ góp phần to lớn vào quá trình phát triển vững vàng của địa phương đó trong tương lai. Lao động chất lượng cao 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, nhất là trong kỷ nguyên 4.0 hiện nay. Đặc biệt, vấn đề thu nhập trong ngành công nghiệp lại càng cần có sự 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 ngành công nghiệp trên địa bàn Tỉnh.

2.3. Quan tâm chu đáo công tác đào tạo nâng cao chất lượng nhân lực phục vụ ngành công nghiệp

Hoạt động đào tạo nhân lực NCN, cần phân tích sâu sắc những kinh nghiệm của Osaka để triển khai và tổ chức thực hiện phù hợp với điều kiện, khả năng của Đồng Nai.

- 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.

Học tập chính sách “Lấy khoa học và giáo dục làm trung tâm” của Osaka, Đồng Nai cần xây dựng chương trình hướng nghiệp cho học sinh phổ thông và bắt buộc thực hiện ở các trường trong Tỉnh; hoàn thiện hệ thống giáo dục 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 lao động của doanh nghiệp.

- Thực hiện mô hình giáo dục đại học đại chúng để gia tăng nguồn nhân lực chất lượng cao.

Để gia tăng nhanh chóng số lượng nhân lực có chất lượng đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, phải thực hiện mô hình giáo dục đại học cho số đông, chú trọng đại học nghề. Trong mô hình này 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, đẩy mạnh việc liên kết đào tạo giữa các trường đại học ở Đồng Nai với 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 về đại học tư vị lợi và đại học tư vô vị lợi.

- Đào tạo và phát triển nhân lực phù hợp với nhu cầu thị trường lao động theo ngành nghề.

Trong thực tế phát triển đất nước hiện nay, đào tạo nhân lực cần phải đi theo nhu cầu thực tế của xã hội. Học tập kinh nghiệm của Osaka trong vấn đề này, Đồng Nai cần hướng các trường đại học, cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp tập trung đào tạo nhân lực đủ khả năng tiếp cận công nghệ tiên tiến như quan điểm của Đảng mà báo cáo chính trị đại hội XII đã chỉ ra. 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 hiện đại. Chương trình đào tạo và phát triển nhân lực 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.

Kết luận

Tỉnh Đồng Nai nói chung và KCN Tỉnh nói riêng đang trên đà phát triển mạnh; để đạt được mục tiêu đến năm 2020 trở thành tỉnh công nghiệp thì cần nghiên cứu và từng bước học hỏi từ kinh nghiệm PTNL KCN của các địa phương như Osaka để PTNL phù hợp với lộ trình phát triển KCN, từ việc nâng cao nhận thức của mọi chủ thể và đối tượng về vai trò của PTNL đối với sự phát triển của KCN đến việc hình thành các cơ chế chính sách trong PTNL.

Những hàm ý trên, tác giả chỉ đề cập việc kế thừa, sử dụng và phát huy kinh nghiệm phát triển nhân lực KCN của Osaka, địa phương điển hình với các mục tiêu đột phá trong PTNL. Làm được những vấn đề đó sẽ mang lại hiệu quả tốt cho quá trình phát triển nhân lực của Tỉnh Đồng Nai.

Tài liệu tham khảo

1. Du học Nhật ICO Group (2017), "*Kết nối sinh viên Việt Nam với doanh nghiệp Nhật Bản tại Osaka*", Chuyên trang du học Nhật Bản 9/2017.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), "*Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI*", Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), "*Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII*", Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
4. Graham, Edward M. (2003), "*Reforming Korea's Industrial Conglomerates*", Institute for International Economics.
5. Hội thảo tuyển dụng nhân lực Việt Nam tại Osaka Nhật Bản, 26/2/2018.
6. Hoàng Minh Lợi (2018), "*Chính sách phát triển nhân lực chất lượng cao ở Nhật Bản và Hàn Quốc - Gợi ý cho Việt Nam*", Nxb. Khoa học xã hội, Viện nghiên cứu Đông Bắc Á.
7. Hoàng Minh Lợi, Nguyễn Ngọc Long (2017), "*Tuyển dụng và quản lý nguồn nhân lực chất lượng cao ở Nhật Bản*", Tạp chí nghiên cứu Đông bắc Á, Số 200, Tháng 10/2017.
8. Thanh Nhung (2017), "*Nhân lực chất lượng cao của Việt Nam được ưu tiên tại Nhật Bản*", Báo Dân sinh của Bộ lao động Thương binh và xã hội 31/8/2017.
9. Trịnh Xuân Thắng, "*Kinh nghiệm đào tạo nhân lực của một số quốc gia trên thế giới và bài học tham khảo cho Việt Nam*". Tạp chí Lý luận chính trị, 2/2014
10. Xem cuốn "*Lịch sử truyền thống ngành công nghiệp Osaka*", Nhà trưng bày Ban quản lý Thương mại và công nghiệp Vùng Kansai.