

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA VIỆT NAM TRONG XU THẾ HỘI NHẬP QUỐC TẾ HIỆN NAY

✍ NGUYỄN THỊ MỸ HẰNG*

Ngày nhận: 2/3/2020

Ngày phản biện: 14/3/2020

Ngày duyệt đăng: 28/3/2020

Tóm tắt: Trong điều kiện đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế, phát triển nguồn nhân lực được coi là một trong ba khâu đột phá của chiến lược chuyển đổi mô hình phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam. Trước những yêu cầu cấp bách về phát triển nguồn nhân lực, bài viết phân tích cơ hội và thách thức về phát triển nguồn nhân lực Việt Nam, qua đó đưa ra một số gợi ý cho phát triển nguồn nhân lực.

Từ khóa: Nguồn nhân lực; hội nhập quốc tế; phát triển; cơ hội; thách thức; Việt Nam.

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT FOR INTERNATIONAL INTEGRATION IN VIETNAM

Abstract: In the context of industrialization, modernization and international integration, human resource development is considered as one of the three breakthrough stages of Vietnam's socio-economic development model transformation strategy. In face of urgent requirements, the article analyzes opportunities and challenges in the development of Vietnam's human resources, thereby recommending some proposals for implementation.

Keywords: Human resources; international integration; development; opportunities; challenges; Vietnam.

1. Đặt vấn đề

Trong điều kiện kinh tế thị trường cạnh tranh cao và hội nhập sâu rộng thì chất lượng nguồn nhân lực (NNL) được coi là yếu tố quan trọng, phản ánh trình độ phát triển kinh tế và đời sống của con người trong một xã hội nhất định.

Nhân lực trong một tổ chức vừa là mục tiêu, vừa là động lực cho hoạt động của tổ chức. Nhân lực là yếu tố cơ bản cấu thành nên tổ chức, là điều kiện cho tổ chức tồn tại và phát triển. Vì vậy, một tổ chức được đánh giá mạnh hay yếu, phát triển hay tụt hậu phụ thuộc phần lớn vào chất lượng NNL của tổ chức đó.

Các lý thuyết kinh tế học hiện đại đã chỉ ra rằng, nhân lực là nguồn lực quan trọng nhất của một quốc gia, đặc biệt là trong một tổ chức. Nhân lực là tài sản quan trọng nhất của một tổ chức, điều này được thể hiện trên một số khía cạnh như: Chi phí cho NNL trong một tổ chức là chi phí khó có thể dự toán được, lợi ích do NNL tạo ra không thể xác định được một cách cụ thể mà nó có thể đạt tới một giá trị vô cùng to lớn.

Mặc dù, đang trong thời kỳ dân số vàng, nguồn cung lao động dồi dào và ổn định nhưng với diễn biến nhanh chóng của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4, sự hình thành Cộng đồng ASEAN và việc triển khai các cam kết thương mại mới như Hiệp định Thương mại với Liên minh châu Âu, Hiệp định Toàn diện xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) đang đặt ra những thách thức đòi hỏi Việt Nam phải chuẩn bị lực lượng lao động để có thể đáp ứng và hưởng lợi từ các cam kết này.

2. Cơ hội và thách thức đối với nguồn nhân lực Việt Nam

2.1. Cơ hội

Việt Nam có lực lượng lao động dồi dào và cơ cấu lao động trẻ.

Theo báo cáo của Tổng cục Thống kê, năm 2018, Việt Nam có khoảng 94 triệu lao động, trong đó, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên chiếm khoảng 55,16 triệu người. Tỷ lệ lao động 15 tuổi

* Trường Đại học Công đoàn

trở lên có việc làm năm 2018 là 54 triệu người, bao gồm 20,9 triệu người đang làm việc ở khu vực nông, lâm nghiệp, thủy sản (chiếm 38,6%); khu vực công nghiệp, xây dựng 14,4 triệu người (chiếm 26,7%); khu vực dịch vụ 18,7 triệu người (chiếm 34,7%). Lực lượng lao động đã được thu hút vào làm việc trong nền kinh tế là khá cao. Theo báo cáo của Chính phủ tại Kỳ họp thứ 8 của Quốc hội khóa XIII, nền kinh tế đã tạo ra trong năm 2019 khoảng 2 triệu việc làm mới; tỷ lệ thất nghiệp là 2,18% (trong đó thành thị là 3,59%, nông thôn là 1,54%), tỷ lệ thiếu việc làm là 2,75% (trong đó thành thị là 1,48%, nông thôn là 3,31%). Về trình độ chuyên môn kỹ thuật, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo trong toàn bộ lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên là 17,9%, trong đó ở thành thị là 33,7%, gấp 3 lần tỷ lệ này ở khu vực nông thôn là 11,2%, phân theo giới tính tỷ lệ này là 20,3% đối với nam và 15,4% đối với nữ; tỷ lệ lao động có bằng cấp, chứng chỉ hiện chiếm 21,8% lực lượng lao động, bằng 1/3 các nước và các nền công nghiệp mới như Hàn Quốc, Singapore. Ở nhiều nước, tỷ lệ này phổ biến là 50%. Lực lượng lao động có trình độ cao đẳng, đại học chiếm tỷ lệ lớn nhất trong số lao động có bằng cấp. Tuy nhiên, số lao động có trình độ cao đẳng trở lên ở Việt Nam mới chỉ đạt khoảng 30 người/1.000 dân, trong khi con số tương ứng của Hàn Quốc là 52 và Nhật Bản 70.

Năng suất lao động (NSLĐ) của Việt Nam đã có sự cải thiện đáng kể theo hướng tăng đều qua các năm và là quốc gia có tốc độ tăng NSLĐ cao trong khu vực ASEAN.

Theo Tổng cục Thống kê, NSLĐ toàn nền kinh tế theo giá hiện hành năm 2018 đạt khoảng 102 triệu đồng/lao động (tương đương 4.512 USD), tăng 346 USD so với năm 2017. Tính theo giá so sánh, NSLĐ năm 2018 tăng 5,93% so với năm 2017, bình quân giai đoạn 2016-2018 tăng 5,75%/năm, cao hơn mức tăng 4,35%/năm của giai đoạn 2011-2015..

Qua các số liệu điều tra từ năm 2005 đến nay cho thấy, năng suất lao động có xu hướng ngày càng tăng. Cụ thể, áp dụng cách tính năng suất lao động đo bằng tổng sản phẩm trong nước (GDP) theo giá hiện hành chia cho tổng số người làm việc bình quân trong 1 năm, thì năng suất lao động năm 2005 là 21,4 triệu đồng/người, năm 2010 là 44,0 triệu đồng/người, năm 2012 là 63,1 triệu đồng/người, năm 2013 là 68,7 triệu đồng/người và năm 2019 là 110,4 triệu đồng/người (tương đương 4.791 USD/lao động, tăng 272 USD so với năm 2018).

Đội ngũ nhân lực có trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp khá đã được thu hút và phát huy

hiệu quả lao động cao ở một số ngành, lĩnh vực như bưu chính viễn thông, công nghệ thông tin, sản xuất ô tô, xe máy, đóng tàu, công nghiệp năng lượng, y tế, giáo dục,... và xuất khẩu lao động. Đội ngũ doanh nhân Việt Nam ngày càng tăng về số lượng và cải thiện về kiến thức, kỹ năng kinh doanh, từng bước tiếp cận trình độ quốc tế.

Chất lượng lao động từng bước được nâng lên. Lao động qua đào tạo đã phần nào đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp (DN) và thị trường. Lực lượng lao động kỹ thuật của Việt Nam cơ bản đã làm chủ được khoa học - công nghệ, đảm nhận được hầu hết các vị trí công việc phức tạp trong sản xuất kinh doanh mà trước đây phải thuê chuyên gia nước ngoài...

Số lượng nhân lực được tuyển để đào tạo ở các cấp tăng nhanh. Điều này có thể được xem như là một thành tựu quan trọng trong lĩnh vực đào tạo nhân lực. Theo số liệu năm 2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo, cả nước có khoảng 1,1 triệu sinh viên đại học và cao đẳng, chia cho trung bình bốn năm học, mỗi năm có gần 300.000 sinh viên ra trường. Tuy nhiên, chất lượng đào tạo, cơ cấu theo ngành nghề, lĩnh vực, sự phân bố theo vùng, miền, địa phương,... chưa đồng nhất, chưa thực sự phù hợp với nhu cầu sử dụng của xã hội, gây lãng phí nguồn lực của Nhà nước và xã hội. Kể từ năm 2015 trở lại đây, số lượng người thất nghiệp có trình độ đại học trở lên khoảng 200.000 người. Song đáng lo ngại là có đến 60% sinh viên ra trường làm việc không đúng với ngành đã được đào tạo.

2.2. Thách thức

Bên cạnh những lợi thế trên, nguồn nhân lực ở Việt Nam đang phải đối diện với những thách thức như sau:

Thứ nhất là, tính cạnh tranh trong thị trường nhân lực ngày càng cao, trong khi mức độ sẵn sàng của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp (GDNN) Việt Nam còn chậm. Cạnh tranh giữa nước ta với các nước trên thế giới trong việc cung cấp nguồn lao động chất lượng cao ngày càng tăng, đòi hỏi chất lượng GDNN phải được cải thiện đáng kể theo hướng tiếp cận được các chuẩn của khu vực và thế giới, tăng cường khả năng công nhận văn bằng chứng chỉ giữa Việt Nam và các nước khác.

Thứ hai là, Việt Nam sẽ phải đối mặt với vấn đề già hóa dân số, cùng với đó là nền kinh tế sẽ chịu ảnh hưởng nặng nề từ hiện tượng biến đổi khí hậu khiến một số ngành suy giảm lợi thế cạnh tranh.

Thứ ba là, chất lượng>NNL ở Việt Nam hiện nay còn nhiều hạn chế. Tỷ lệ lao động trong độ tuổi đã qua đào tạo còn thấp, thiếu hụt lao động có tay

nghề cao, chất lượng lao động vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường và hội nhập, khoảng cách giữa GDNN và nhu cầu của thị trường lao động ngày càng lớn. Bên cạnh đó, sự chuyển dịch mô hình, cơ cấu kinh tế khiến cho cung và cầu trong lao động thay đổi, trong khi các ngành nghề đào tạo trong nhà trường chưa bắt kịp được xu thế sử dụng lao động của DN. Khả năng hòa nhập của học sinh, sinh viên Việt Nam sau tốt nghiệp trong môi trường lao động mới còn yếu; khả năng thích ứng với thay đổi, kỹ năng thực hành và ý thức, tác phong làm việc cũng là những thách thức không nhỏ đối với lao động Việt Nam.

Thứ tư là, cạnh tranh về nhân lực chất lượng cao sẽ diễn ra mạnh mẽ trên bình diện thế giới, khu vực và quốc gia. Việc mở ra khả năng di chuyển lao động giữa các nước đòi hỏi người lao động phải có kỹ năng nghề cao, có năng lực làm việc trong môi trường quốc tế với những tiêu chuẩn, tiêu chí do thị trường lao động xác định. Theo các chuyên gia Ngân hàng Thế giới, sự chuẩn bị kiến thức, kỹ năng, thái độ và tâm lý để sẵn sàng di chuyển của lao động Việt Nam hiện nay chưa cao.

Thứ năm là, NSLĐ của Việt Nam còn thấp. Chất lượng nhân lực trong nước so với các nước trong khu vực còn chưa đồng đều, nhất là về kỹ năng nghề. Lĩnh vực khoa học, công nghệ nước ta chưa thực sự trở thành động lực để nâng cao NSLĐ, năng lực cạnh tranh, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội. Việt Nam cũng chưa có giải pháp đủ mạnh để khuyến khích DN và thu hút đầu tư tư nhân cho nghiên cứu, đổi mới, ứng dụng khoa học, công nghệ.

Theo một nghiên cứu gần đây của Viện Khoa học Lao động xã hội, NSLĐ ở Việt Nam và trình độ quản trị DN hiện nay rất thấp, 2/3 người lao động đang thiếu kỹ năng về lao động và kỹ thuật; 55% số DN cho rằng rất khó tìm kiếm nguồn lao động có chất lượng cao. Trong khi đó có trên 60% số DN FDI đang có kế hoạch mở rộng đầu tư tại Việt Nam, song nếu nước ta không nâng cao chất lượng nguồn lao động thì rất khó có thể thu hút nguồn vốn đầu tư.

Thứ sáu là, chất lượng việc làm còn thấp, trong khi khả năng tạo việc làm của nền kinh tế nước ta trong giai đoạn suy giảm, tăng trưởng kinh tế không cao đã ảnh hưởng đến kết quả giải quyết việc làm cho người lao động. Nguồn lực hỗ trợ tạo việc làm thấp, chưa đảm bảo để thực hiện các chương trình, dự án hỗ trợ giải quyết việc làm. Chuyển dịch cơ cấu lao động còn chậm, lao động làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp vẫn chiếm tỷ trọng cao, chất lượng lao động thấp.

Báo cáo Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh 2017 do Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam công bố cho thấy, 69% số DN có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) tại Việt Nam đang vấp phải khó khăn trong tuyển dụng cán bộ kỹ thuật có tay nghề để phục vụ cho hoạt động sản xuất, kinh doanh. Báo cáo cũng nhận định, chất lượng NNL Việt Nam chưa có nhiều đột phá. DN FDI đánh giá chất lượng đào tạo và hiệu quả của lao động Việt Nam năm 2017 chỉ đạt 3,8 điểm. Vì vậy, DN phải chi nhiều tiền hơn cho hoạt động đào tạo khi tuyển dụng nhân sự mới, mức độ chi tăng qua các năm.

Thứ bảy là, xem xét vấn đề thất nghiệp trong lợi thế so sánh với các nước tương quan, gần đây, lao động giá rẻ không còn là điểm mạnh của Việt Nam. Đặc biệt, khi Việt Nam ký kết các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (như Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương), thì lao động trình độ cao mới có cơ hội, có việc làm và số còn lại đứng trước nguy cơ thất nghiệp.

Số liệu của Tổng cục Thống kê cho thấy, tỷ lệ thất nghiệp chung của cả nước năm 2018 là 2%, trong đó khu vực thành thị là 2,95%; khu vực nông thôn là 1,55%. Xu hướng thất nghiệp gia tăng có nhiều nguyên nhân, nhưng quan trọng nhất là chất lượng đào tạo trong các trường đại học, cao đẳng chưa cao, lao động mới tốt nghiệp đa số không đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng của cơ quan, DN.

Hệ thống thông tin thị trường lao động cũng chưa phản ánh khách quan, kịp thời với sự biến động của thị trường lao động; chưa đưa ra được các dự báo trung và ngắn hạn về thị trường lao động, tính hiệu quả chưa cao của hoạt động dịch vụ việc làm đã góp phần làm gia tăng xu hướng này...

Qua những số liệu nghiên cứu thống kê về nguồn nhân lực ở nước ta được nêu ở phần trên thì chất lượng đào tạo, cơ cấu theo ngành nghề, lĩnh vực, sự phân bố theo vùng, miền, địa phương của nguồn nhân lực chưa thực sự phù hợp với nhu cầu sử dụng của xã hội, gây lãng phí nguồn lực của Nhà nước và xã hội.

Đội ngũ nhân lực chất lượng cao, công nhân lành nghề vẫn còn rất thiếu so với nhu cầu xã hội để phát triển các ngành kinh tế chủ lực của Việt Nam, nhất là để tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu cũng như nâng cấp vị thế của Việt Nam trong chuỗi giá trị đó.

Lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, thậm chí nhóm có trình độ chuyên môn cao có khuynh hướng hiểu biết lý thuyết khá, nhưng lại kém về

năng lực thực hành và khả năng thích nghi trong môi trường cạnh tranh công nghiệp. vẫn cần có thời gian bổ sung hoặc đào tạo bồi dưỡng để sử dụng hiệu quả.

Khả năng làm việc theo nhóm, tính chuyên nghiệp, năng lực sử dụng ngoại ngữ là công cụ giao tiếp và làm việc của nguồn nhân lực còn rất hạn chế. Trong môi trường làm việc có yếu tố nước ngoài, ngoại ngữ, hiểu biết văn hóa thế giới luôn là điểm yếu của lao động Việt Nam.

Tinh thần trách nhiệm làm việc, đạo đức nghề nghiệp, đạo đức công dân, ý thức văn hóa công nghiệp, kỷ luật lao động của một bộ phận đáng kể người lao động chưa cao.

Năng suất lao động còn thấp so với nhiều nước trong khu vực và thế giới. Mặt khác, đáng lo ngại là năng suất lao động của Việt Nam có xu hướng tăng chậm hơn so với các nước đang phát triển trong khu vực như Trung Quốc, Ấn Độ, In-đô-nê-xia.

2.3. Nguyên nhân của những hạn chế

Thứ nhất, quản lý nhà nước về phát triển nhân lực còn những bất cập so với yêu cầu. Chủ trương, đường lối phát triển nguồn nhân lực chưa được thể chế hóa bằng các văn bản quy phạm pháp luật, cơ chế, chính sách và các kế hoạch phát triển đồng bộ. Việc triển khai thực hiện các chủ trương, đường lối, chính sách chưa kịp thời, chưa nghiêm túc. Nhiều mục tiêu phát triển nguồn nhân lực chưa tính toán đầy đủ các điều kiện thực hiện. Sự phối hợp giữa các cơ quan nhà nước, các tổ chức xã hội trong việc tổ chức thực hiện các nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực chưa chặt chẽ.

Thứ hai, nguồn lực quốc gia và khả năng đầu tư cho phát triển nhân lực còn hạn chế, chưa đáp ứng điều kiện tối thiểu để bảo đảm chất lượng các hoạt động giáo dục, y tế, văn hóa, thể dục thể thao. Nguồn lực tài chính từ ngân sách nhà nước cho phát triển nhân lực còn hạn chế, chưa huy động được nhiều các nguồn lực trong xã hội (nhất là các doanh nghiệp) để phát triển nhân lực.

Thứ ba, hệ thống giáo dục quốc dân là lực lượng nòng cốt trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đất nước bộc lộ nhiều hạn chế. Cụ thể, công tác phân luồng định hướng nghề nghiệp cho học sinh trung học cơ sở và trung học phổ thông chưa tốt; công tác đào tạo, giáo dục nghề nghiệp chưa thực sự dựa trên cơ sở nhu cầu xã hội, chưa thu hút được sự tham gia phát triển nguồn nhân lực từ các đơn vị sử dụng lao động; đội ngũ giáo viên, giảng viên còn thiếu về số lượng, yếu về chuyên môn nghiệp vụ, còn sự chênh lệch lớn về

trình độ phát triển giữa các địa phương, vùng, miền; hệ thống phương pháp, công cụ kiểm tra, giám sát, kiểm định và đánh giá kết quả giáo dục và đào tạo còn lạc hậu, kém hiệu quả; mục tiêu giáo dục toàn diện chưa được hiểu và thực hiện đúng...

Thứ tư, hợp tác và hội nhập quốc tế trong lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực chưa đáp ứng yêu cầu của quá trình hội nhập ngày càng sâu rộng về kinh tế, xã hội, văn hóa nước ta với thế giới. Còn nhiều sự khác biệt trong các quy định về giáo dục nghề nghiệp, đào tạo nhân lực của hệ thống pháp luật Việt Nam so với pháp luật của các nước. Mô hình hệ thống giáo dục và đào tạo, nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo nhân lực chưa tương thích và phù hợp với các tiêu chuẩn phổ biến của các nước trong khu vực và thế giới, chưa thu hút được nhiều các nguồn lực quốc tế cho phát triển nhân lực. Việc tổ chức, đánh giá chất lượng dạy và học ngoại ngữ, bồi dưỡng một số hiểu biết, kỹ năng cần thiết để hội nhập quốc tế chưa đáp ứng yêu cầu. Cơ chế chính sách cũng chưa bảo đảm cho trao đổi nhân lực giáo dục, đào tạo và nghiên cứu khoa học giữa Việt Nam và các nước được thực hiện thuận lợi, chưa phát huy hết tiềm năng của khả năng hợp tác quốc tế này phục vụ phát triển nguồn nhân lực của đất nước.

3. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong điều kiện hội nhập quốc tế

Hội nhập quốc tế đã và đang đặt ra những yêu cầu cao hơn đối với người lao động Việt Nam. Với tiêu chí tuyển dụng cao hơn, đòi hỏi NNL phải có nhiều kỹ năng ngoài kiến thức chuyên môn như: Khả năng giao tiếp, làm việc nhóm, kỹ năng báo cáo hay trình độ tin học... Như vậy, muốn thành công trong môi trường cạnh tranh, người lao động Việt Nam phải có ý thức mở rộng kiến thức nghề nghiệp, áp dụng công nghệ mới không ngừng phát triển kỹ năng nghề nghiệp... Nếu không ý thức được điều này, người lao động Việt Nam sẽ thua ngay trên "sân nhà".

Nhằm nâng cao chất lượng NNL, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động và hội nhập kinh tế quốc tế, thời gian tới cần tập trung vào một số giải pháp trọng tâm sau:

Thứ nhất, đổi mới yêu cầu về giáo dục, nâng cao chất lượng NNL thông qua đẩy mạnh đào tạo kỹ năng, năng lực thực hành; tiếp tục đẩy mạnh xã hội hóa, đa dạng nguồn lực cho phát triển GDNN. Rà soát tổng thể đội ngũ nhà giáo GDNN (cả giáo

viên trong các trường trung cấp chuyên nghiệp và cao đẳng), để thực hiện chuẩn hóa và xây dựng lộ trình chuẩn hóa, đáp ứng mục tiêu đào tạo nghề đến năm 2020.

Thứ hai, đẩy nhanh việc xây dựng các chuẩn đầu ra dựa trên tiêu chuẩn nghề phù hợp với Khung trình độ quốc gia, trước mắt tập trung vào các nghề trọng điểm, các nghề có trong danh mục của hội thi tay nghề ASEAN; rà soát và điều chỉnh việc xây dựng các chương trình đào tạo trình độ sơ cấp, theo hướng linh hoạt, tăng tính thực hành.

Bên cạnh đó, tiếp tục xây dựng danh mục thiết bị dạy nghề, ưu tiên tập trung các nghề trọng điểm cấp độ quốc gia; rà soát, chỉnh sửa các danh mục thiết bị đã ban hành theo hướng tiếp cận với các nước trong khu vực; áp dụng tiêu chuẩn cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo theo chuẩn khu vực, quốc tế. Đồng thời, rà soát, thống nhất các tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng GDNN; xây dựng các cơ chế, quy định về đảm bảo chất lượng; các cơ chế, quy định và phát triển hệ thống quản lý và đảm bảo chất lượng trong các cơ sở GDNN.

Thứ ba, tham gia xây dựng chương trình, giáo trình đào tạo; tổ chức giảng dạy, hướng dẫn thực tập và đánh giá kết quả học tập của người học tại cơ sở GDNN; tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề và đào tạo lại nghề cho người lao động của DN; Các khoản chi cho hoạt động đào tạo nghề nghiệp của DN được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế theo quy định của pháp luật về thuế; Cung cấp thông tin về nhu cầu đào tạo, sử dụng lao động của DN theo ngành, nghề và nhu cầu tuyển dụng lao động hằng năm cho cơ quan quản lý nhà nước về GDNN.

Thứ tư, tăng cường và đẩy mạnh công tác tuyên truyền, tư vấn để tạo sự chuyển biến sâu sắc trong nhận thức về tầm quan trọng của GDNN đối với toàn xã hội; Xây dựng các sản phẩm tuyên truyền, tư vấn, hướng nghiệp, phân luồng học sinh trong nhà trường phổ thông; giới thiệu việc làm trong trường nghề. Tiếp tục hợp tác với các Chính phủ: Hàn Quốc, Đức, Italia và Nhật Bản trong triển khai các dự án ODA dạy nghề đã ký kết; Thực hiện đàm phán với các nhóm nước trong ASEAN để tiến tới công nhận văn bằng, chứng chỉ và kỹ năng nghề giữa các nước; Hoàn thiện các chính sách, khuyến khích các cơ sở GDNN trong nước mở rộng hợp tác, liên kết đào tạo với các cơ sở đào tạo ở nước ngoài; Hợp tác nghiên cứu khoa học; Thu hút các nhà đầu tư nước ngoài đầu tư vào phát triển cơ sở GDNN, hợp tác đào tạo, mở văn phòng đại diện tại Việt Nam.

Thứ năm, phát triển thị trường lao động trong giai đoạn đến năm 2020 trong điều kiện kết hợp giữa chiến lược phát triển các ngành sử dụng nhiều lao động, hướng về xuất khẩu, phát huy được các lợi thế so sánh và tiềm năng của lực lượng lao động với chiến lược tập trung vào nhu cầu NNL cho phát triển các ngành công nghiệp, dịch vụ yêu cầu công nghệ và kỹ năng cao đáp ứng nhu cầu hội nhập. Thúc đẩy thực hiện cơ chế thương lượng, thỏa thuận về tiền lương nhằm đảm bảo tiền lương thực tế được trả đúng theo cơ chế thị trường, đồng thời phù hợp với sự đóng góp của người lao động vào quá trình tăng trưởng.

Thứ sáu, thúc đẩy quá trình tự do lựa chọn việc làm và dịch chuyển lao động (dịch chuyển dọc theo các cấp trình độ, dịch chuyển ngang giữa các thành phần sở hữu, khu vực, vùng và quốc tế) đáp ứng nhu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hoá và hội nhập kinh tế quốc tế. Xây dựng đồng bộ cơ sở hạ tầng của thị trường lao động (hướng nghiệp, dịch vụ việc làm, thông tin và dự báo thị trường lao động) và tổ chức cung cấp các dịch vụ công về việc làm có hiệu quả.

Thứ bảy, hỗ trợ các nhóm yếu thế trong thị trường lao động, tăng cường an sinh xã hội và sự tham gia của người lao động vào chế độ bảo hiểm xã hội; tăng cường khả năng phòng ngừa và khắc phục rủi ro về việc làm và thu nhập của người lao động. Đồng thời, xây dựng quan hệ lao động lành mạnh và nâng cao năng lực của các chủ thể trên thị trường lao động, đặc biệt là năng lực quản lý, tổ chức, điều tiết và hỗ trợ thị trường lao động phát triển của Nhà nước.

Ngoài ra chúng ta cũng cần đổi mới mạnh mẽ quản lý nhà nước về phát triển nhân lực. Trong đó, cần tập trung vào việc hoàn thiện bộ máy quản lý phát triển nhân lực, đổi mới phương pháp quản lý, nâng cao năng lực, hiệu lực và hiệu quả hoạt động bộ máy quản lý về phát triển nhân lực. Hình thành một cơ quan chịu trách nhiệm thu thập, xây dựng hệ thống thông tin về cung - cầu nhân lực trên địa bàn cả nước nhằm bảo đảm cân đối cung - cầu nhân lực để phát triển kinh tế - xã hội. Đổi mới các chính sách, cơ chế, công cụ phát triển nhân lực (bao gồm các nội dung về môi trường làm việc, chính sách việc làm, thu nhập, bảo hiểm, bảo trợ xã hội, điều kiện nhà ở và các điều kiện sinh sống, định cư, chú ý các chính sách đối với bộ phận nhân lực chất lượng cao, nhân tài). Cải tiến và tăng cường sự phối hợp giữa các cấp, các ngành, các chủ thể tham gia phát triển nhân lực.

Bên cạnh đó, bảo đảm nguồn lực tài chính cho phát triển nhân lực. Ngân sách nhà nước là nguồn lực chủ yếu để phát triển nhân lực quốc gia đến năm 2020. Tăng đầu tư phát triển nhân lực cả về giá trị tuyệt đối và tỷ trọng trong tổng nguồn vốn đầu tư toàn xã hội. Cần xây dựng kế hoạch phân bổ ngân sách nhà nước theo hướng tập trung chi để thực hiện các chương trình, nhiệm vụ, dự án đào tạo theo mục tiêu ưu tiên và thực hiện công bằng xã hội (hỗ trợ đào tạo, phát triển nhân lực ở các vùng sâu, vùng xa, cho các đối tượng là người dân tộc thiểu số, đối tượng chính sách,...). Nghiên cứu đổi mới cơ chế phân bổ và hỗ trợ bằng ngân sách nhà nước cho phát triển nhân lực từ hỗ trợ cho các đơn vị cung ứng sang hỗ trợ trực tiếp cho đối tượng thụ hưởng và bảo đảm công bằng giữa các cơ sở công lập và ngoài công lập.

Đẩy mạnh xã hội hóa để tăng cường huy động các nguồn vốn cho phát triển nhân lực. Nhà nước có cơ chế, chính sách để huy động các nguồn vốn của người dân đầu tư và đóng góp cho phát triển nhân lực bằng các hình thức như: Trực tiếp đầu tư xây dựng cơ sở giáo dục, đào tạo, cơ sở y tế, văn hóa, thể dục thể thao; Góp vốn, mua công trái, hình thành các quỹ hỗ trợ phát triển nhân lực. Cần quy định trách nhiệm của doanh nghiệp đối với sự phát triển nhân lực, tạo điều kiện thuận lợi và có cơ chế, chính

sách mạnh để doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế tăng đầu tư phát triển nhân lực nói chung và đào tạo, bồi dưỡng, dạy nghề nói riêng. Mở rộng các hình thức tín dụng ưu đãi cho các cơ sở giáo dục, đào tạo và cho học sinh, sinh viên để học nghề, học đại học, cao đẳng, hỗ trợ người lao động học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ.

Đẩy mạnh và tạo cơ chế phù hợp để thu hút các nguồn vốn nước ngoài cho phát triển nhân lực Việt Nam; sử dụng hiệu quả các nguồn vốn của nước ngoài hỗ trợ phát triển nhân lực (ODA); thu hút đầu tư trực tiếp (FDI) của nước ngoài cho phát triển nhân lực (đầu tư trực tiếp xây dựng các cơ sở giáo dục, đào tạo, bệnh viện, trung tâm thể thao...). □

Tài liệu tham khảo

1. Quyết định số 579/QĐ-TTg, ngày 19/4/2011 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020.
2. Quyết định số 1216/QĐ-TTg, ngày 22/7/2011 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020.
3. Nguyễn Văn Khánh (2012), "Nguồn lực trí tuệ Việt Nam, lịch sử, hiện trạng và triển vọng", NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
4. Dương Văn Quảng, Bành Tiến Long, Trịnh Đức Dự (2009), "Đào tạo nguồn nhân lực phục vụ hội nhập quốc tế", NXB Thế giới, Hà Nội.
5. Trần Văn Tùng và Lê Ái Lâm (1998), "Phát triển nguồn nhân lực - Kinh nghiệm thế giới và thực tiễn nước ta", NXB Hà Nội.

KHẢ NĂNG THÍCH ỨNG CỦA CNLD...

(Tiếp theo trang 51)

năng liên ngành, khai thác dữ liệu lớn, an toàn thông tin, an ninh mạng, kỹ năng, kỹ thuật để xử lý các phương tiện kỹ thuật số; kỹ năng sử dụng các phương tiện truyền thông một cách hợp lý và hiệu quả; các năng lực STEM (STEM: chương trình giáo dục để người học hướng đến các hoạt động thực hành và vận dụng kiến thức, để tạo ra sản phẩm hoặc giải quyết các vấn đề của thực tế cuộc sống); khả năng xử lý thông tin phức tạp và quản lý dữ liệu... là các kỹ năng quan trọng của CNLD trong CMCN 4.0. Bên cạnh đó các kỹ năng mềm, như tự quản lý và tự tổ chức, kỹ năng giao tiếp, tương tác và giải quyết vấn đề, quản lý dự án... cũng rất quan trọng đối với CNLD trong tương lai.

Tóm lại, quá trình chuyển đổi số đang đặt ra thách thức lớn cho nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số. Điều đó đặt ra cho doanh nghiệp yêu cầu đào tạo, phát triển lãnh đạo số và nguồn nhân lực số; đồng thời, công nhân, người lao động phải tự nỗ lực

vươn lên như một cơ hội và thách thức cho sự phát triển tiếp theo, không chỉ phù hợp CMCN 4.0 mà còn từng bước vươn lên góp sức cùng doanh nghiệp, chính quyền địa phương thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của địa phương trước những tác động mạnh mẽ CMCN 4.0. □

Tài liệu tham khảo

1. Báo cáo số 153/BC-LĐLĐ, Liên đoàn Lao động tỉnh Hưng Yên ngày 25/11/2019.
2. Mai Phú Hợp: Những thách thức về trình độ của người lao động trong phát triển lực lượng sản xuất hiện đại ở Việt Nam hiện nay - Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia: Tác động của cuộc CMCN 4.0 đến quan hệ lao động và chất lượng việc làm trong doanh nghiệp FDI Việt Nam hiện nay. Nxb Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh, tr.214.
3. UBND Tỉnh Hưng Yên, Ban quản lý các Khu công nghiệp: Báo cáo số 811/BQL-DN Về việc tình hình tuyển, quản lý lao động tại các KCN trên địa bàn tỉnh Hưng Yên, ngày 18 tháng 10 năm 2018.
4. <http://baohungyen.vn/kinh-te/201812/doanh-nghiep-truoc-nhung-thoi-co-va-thach-thuc-tu-cptpp-828785/>