

# GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC VIỆT NAM ĐÁP ỨNG NHU CẦU HỘI NHẬP KINH TẾ QUỐC TẾ

Đào Thị Hồng Liên<sup>1</sup>

ThS. Nguyễn Quốc Nghi<sup>1</sup>

## TÓM TẮT

Trong những năm qua, với tốc độ tăng trưởng kinh tế cao, Việt Nam đã vượt ngưỡng nước nghèo kém phát triển, đây là một thành tựu rất đáng phấn khởi. Đóng góp quan trọng vào thành công trên không thể phủ nhận vai trò của nguồn nhân lực. Theo nhiều nghiên cứu cho thấy, vấn đề “chất lượng nguồn nhân lực” là một trong những yếu tố quyết định sự thành bại của doanh nghiệp, của nền kinh tế. Các lý thuyết tăng trưởng cũng đã khẳng định “nâng cao chất lượng nguồn nhân lực” là một trong ba trụ cột cơ bản góp phần tăng trưởng kinh tế mạnh mẽ. Trong điều kiện hội nhập kinh tế toàn cầu, nhu cầu nguồn nhân lực có chất lượng cao ngày càng trở nên cấp thiết đối với nền kinh tế. Vì thế, mục tiêu của bài viết này nhằm đánh giá hiện trạng nguồn nhân lực Việt Nam, từ đó đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu hội nhập kinh tế quốc tế.

## ABSTRACT

In recent years, with fast economic growth, Vietnam has escaped from the status of a poor and underdeveloped country, which is a remarkable achievement. Human resource plays an undeniable role in that success. Many studies have shown that the issue of “human resource quality” is one of the determinants of success or failure of a business and even an economy. The growth theory also asserts that “improving the quality of human resources” is one of three basic pillars contributing to strong economic growth. In terms of global economic integration, the need of high-quality human resource is becoming increasingly urgent for the economy. Therefore, the objective of this paper is assessing the current status of human resources in Vietnam, then propose solutions to improve its quality to meet the demands of international economic integration.

## 1. THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC VIỆT NAM

Nguồn nhân lực được hiểu là toàn bộ trình độ chuyên môn mà con người tích lũy được, có khả năng đem lại thu nhập trong tương lai (Beng, Fischer & Dornhusch, 1995). Theo Phạm Minh Hạc (2001) thì “Nguồn nhân lực được hiểu là số dân và chất lượng con người, bao gồm cả thể chất và tinh thần, sức khỏe và trí tuệ, năng lực, phẩm chất và đạo đức của

người lao động”. Theo quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về nguồn nhân lực cho thấy “Nguồn lực con người là quý báu nhất, có vai trò quyết định, đặc biệt đối với nước ta trong khi nguồn lực tài chính và nguồn lực vật chất còn hạn hẹp” đó là “Người lao động có trí tuệ cao, tay nghề thành thạo, có phẩm chất tốt đẹp, được đào tạo, bồi dưỡng và phát huy bởi nền giáo dục tiên tiến gắn liền với một nền khoa học hiện đại”. Dựa vào các quan

<sup>1</sup>Trường Đại học Cần Thơ.

điểm trên, để đánh giá nguồn nhân lực Việt Nam một cách toàn diện, chúng ta cần xem xét trên hai phương diện: chất lượng và số lượng.

1.1. Xét về chất lượng

Xuất phát từ nền kinh tế nông nghiệp, đa số lao động Việt Nam tập trung ở nông thôn và làm nghề nông, chiếm hơn 70% dân số cả nước. Chính vì vậy, khả năng tiếp cận thị trường và khả năng thích nghi với những biến đổi của người lao động còn rất hạn chế do phần lớn người lao động còn giữ quan niệm và thói quen truyền thống. Theo số liệu tổng điều tra dân số và nhà ở

năm 2009, tỷ lệ lao động có trình độ học vấn trung học cơ sở trở lên chiếm 56,7% so với tổng số lao động trong độ tuổi, trong đó tỷ lệ lao động có trình độ trung học phổ thông trở lên chiếm 27,8%. Tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo tay nghề khá cao, hiện chỉ có 18,7% số lao động nông thôn đã qua đào tạo (theo Bộ Lao động - Thương binh - Xã hội). Tỷ lệ lao động có trình độ sơ cấp hoặc chứng chỉ hành nghề trở lên chỉ xấp xỉ 25,5% và trình độ công nhân kỹ thuật trở lên chỉ chiếm 11%, từ đó cho thấy trình độ nguồn lực lao động Việt Nam còn nhiều hạn chế.

Bảng 1: Tỷ lệ lao động có chuyên môn kỹ thuật theo vùng (%)

| Các vùng kinh tế           | Trình độ từ sơ cấp hoặc có chứng chỉ hành nghề trở lên | Trình độ công nhân kỹ thuật trở lên |
|----------------------------|--------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| Trung du miền núi phía Bắc | 11,3                                                   | 8,5                                 |
| Đồng bằng sông Hồng        | 31,9                                                   | 15,1                                |
| Bắc Trung Bộ và Miền Trung | 23,5                                                   | 12,3                                |
| Tây Nguyên                 | 15,6                                                   | 9,3                                 |
| Đông Nam Bộ                | 31,8                                                   | 14,2                                |
| Đồng bằng sông Cửu Long    | 14,3                                                   | 6,0                                 |
| Cả nước                    | 25,5                                                   | 11,0                                |

Nguồn: Tổng cục Thống kê, năm 2008

Trong giai đoạn công nghiệp hóa - hiện đại hóa, Đảng và Nhà nước ta luôn quan tâm đầu tư cho hoạt động giáo dục và đào tạo nhằm tạo ra lực lượng lao động lành nghề và có trình độ cao để đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Do đó, chế độ tuyển sinh của ngành giáo dục cũng thay đổi theo từng giai đoạn nhất định để thích nghi với tình hình thay đổi kinh tế thị trường và nhu cầu lao động ngày càng cao. Theo Tổng cục Thống kê, tính đến tháng 8/2009, cả nước có 376 trường đại học, học viện và trường cao đẳng, bao gồm 150 trường đại học, học viện và 226 trường cao đẳng. Cả nước đã có 62/63 tỉnh, thành

phổ trực thuộc Trung ương có trường đại học, cao đẳng (Đắk Nông là tỉnh duy nhất chưa xây dựng trường đại học, cao đẳng). Số sinh viên đại học, cao đẳng năm học 2008-2009 là 1,72 triệu sinh viên, tăng 7% so với năm học trước, đạt chỉ tiêu 200 sinh viên/1 vạn dân; số học sinh trung cấp chuyên nghiệp là 625,8 nghìn học sinh, tăng 1,8%. Công tác đào tạo nghề luôn được quan tâm và đầu tư, tính đến năm 2009, hệ thống cơ sở dạy nghề cả nước đã tuyển được 1.645 nghìn lượt người. Đồng thời, Chính phủ cũng đã phê duyệt Đề án Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020, theo đó mỗi năm sẽ đào tạo 1

triệu lao động với tổng kinh phí thực hiện Đề án là 25.980 tỷ đồng. Giai đoạn 1 của Đề án thực hiện năm 2009-2010, đào tạo 800 nghìn lao động, đồng thời thí điểm các mô hình đào tạo nghề cho 18 nghìn lao động khác. Mỗi lao động nông thôn trong diện đào tạo được hỗ trợ phí đào tạo nghề ngắn hạn (dưới 3 tháng) với mức tối đa 3 triệu đồng/người/khóa và được hỗ trợ tiền ăn, chi phí đi lại.

Tuy hiện nay, công tác giáo dục và đào tạo ngày càng được cải thiện nhưng lực lượng lao động lành nghề và đội ngũ quản lý chưa thực sự đạt chất lượng như mong muốn. Do đó, tỷ lệ đào tạo lại đối với lực lượng lao động của doanh nghiệp luôn chiếm tỷ lệ cao, đây là yếu tố ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp, nền kinh tế. Theo một cuộc khảo sát của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam năm 2009, có tới 47,4% doanh nghiệp gặp khó khăn trong tuyển dụng lao động có kỹ năng (năm 2008, chỉ có 38,4% doanh nghiệp gặp khó khăn này), năng suất lao động bình quân của Việt Nam thấp, tốc độ tăng năng suất lao động ngày càng giảm (năm 2008 là 3,21%, năm 2009 là 2,89%),... Bên cạnh đó, đối với lực lượng lao động thất nghiệp, phần lớn phải chuyển sang ngành nghề khác không thuộc chuyên môn cũng là yếu tố quyết định đến tay nghề thực tế khi làm việc. Hiện nay, số lượng lao động đã qua đào tạo khá đông nhưng do phân bố chưa hợp lý nên có nơi thừa lao động nhưng có nơi lại thiếu hụt lao động chuyên môn trầm trọng, từ đó tỷ lệ thất nghiệp cũng tăng cao.

Ngoài chuyên môn, nghiệp vụ được đào tạo thì lực lượng lao động còn được đánh giá chất lượng và hiệu quả làm việc thông qua yếu tố kỹ năng mềm của người lao động. Hay khác hơn là khả năng giao tiếp, khả năng linh hoạt trong công việc, khả năng thích nghi với môi trường làm việc, khả năng chịu áp lực cao, khả năng sáng tạo,... Để bổ sung những kỹ năng

mềm đó đòi hỏi người lao động ngoài việc có chuyên môn nghiệp vụ thì còn phải có thêm kinh nghiệm thực tế, học hỏi và rèn luyện thêm. Theo một nghiên cứu mới đây của Viện Nghiên cứu Giáo dục Việt Nam, có đến 83% sinh viên tốt nghiệp bị đánh giá là thiếu kỹ năng mềm, 37% sinh viên ra trường không tìm được việc làm do không đáp ứng được nhu cầu về kỹ năng mềm.

Thái độ làm việc của người lao động được thể hiện qua trách nhiệm trong công việc, sự ý thức và tự giác đối với công việc, khả năng học hỏi, độc lập, quyết đoán, có mối quan hệ tốt với các đồng nghiệp và cấp trên,... Điều này được thể hiện rõ hơn ở những lao động tham gia xuất khẩu. Vì thông qua môi trường làm việc ở nước ngoài, lao động Việt Nam đã học hỏi và nâng cao trình độ, đặc biệt là tác phong và thái độ làm việc chuyên nghiệp. Với những đòi hỏi ngày càng cao về chất lượng lao động thì lao động xuất khẩu Việt Nam ngày càng được cải thiện về chất lượng lao động, đặc biệt là thái độ làm việc tại nước bạn. Theo thống kê, lao động xuất khẩu qua đào tạo ngày càng tăng, năm 2006 là 31,9%, năm 2007 là 34,5%, lao động có tay nghề tăng từ 35% (năm 2003) lên 50% (năm 2008), bình quân mỗi năm, người lao động Việt Nam ở nước ngoài gửi về nước từ 1,6 tỷ USD đến 2 tỷ USD, riêng thị trường Hàn Quốc với gần 50.000 lao động, mỗi năm gửi về nước trên 700 triệu USD, Nhật Bản hơn 300 triệu USD.

## 1.2. Xét về số lượng

Tổng dân số Việt Nam ước tính trung bình cả nước năm 2010 là 86,93 triệu người. Như vậy, Việt Nam là nước đông dân thứ 3 ở Đông Nam Á (sau Indonesia và Philippines) và đứng thứ 13 trong số những nước đông dân nhất thế giới. Theo tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2009, dân số trong độ tuổi lao động cả nước là 55 triệu người. Số lao động trong độ tuổi đang làm việc là 43,9 triệu người (chiếm 51,1%). Số người sống ở khu vực thành

thị là 26,23 triệu người (chiếm 30,2%) và ở khu vực nông thôn là 60,70 triệu người (chiếm 69,8%). Dân số nữ là 43,94 triệu người (chiếm 50,6%); nam là 42,99 triệu người (chiếm 49,4% tổng dân số). Số người trong độ tuổi lao động tăng nhanh và chiếm một tỷ lệ cao (chiếm 58,1% dân số cả nước); tốc độ tăng dân số khá cao (bình quân giai đoạn 1999 – 2009 là 1,2%/năm) dẫn đến hàng năm có khoảng

1,5 – 1,7 triệu lao động trẻ bổ sung vào thị trường lao động. Còn theo báo cáo của Viện Khoa học Lao động và Xã hội, dự kiến lực lượng lao động của Việt Nam sẽ gia tăng hàng năm khoảng 1,5% (tương đương 738.000 lao động/năm) trong giai đoạn 2010 – 2015. Nghĩa là, cơ cấu dân số vàng bắt đầu xuất hiện từ năm 2010 và kết thúc vào năm 2040 và do đó sẽ là cơ hội tốt để Việt Nam phát triển kinh tế.

**Bảng 2: Lực lượng lao động phân theo khu vực**

Đvt: nghìn người

| Phân theo khu vực | Năm 2007        | Năm 2008        | Năm 2009        | Năm 2010        |
|-------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Thành thị         | 12.409,1        | 13.175,3        | 13.271,7        | 14.118,5        |
| Nông thôn         | 34.751,3        | 35.034,3        | 36.050,2        | 36.374,4        |
| <b>Cả nước</b>    | <b>47.160,3</b> | <b>48.209,6</b> | <b>49.322,0</b> | <b>50.492,9</b> |

*Nguồn: Tổng cục Thống kê*

Qua thông kê về lực lượng lao động theo khu vực cho thấy, nguồn nhân lực của Việt Nam rất dồi dào và tăng nhanh qua các năm. Đặc biệt là số người trong độ tuổi lao động từ 15 tuổi đến 49 tuổi chiếm phần lớn trong lực lượng lao động. Điều này tạo điều kiện thuận lợi cho quá trình phát triển nền kinh tế đất nước nếu chúng ta biết tận dụng những thế mạnh của nguồn nhân lực này. Tuy nhiên, nguồn nhân lực Việt Nam hiện nay chủ yếu được phân bố trong khu vực nông nghiệp, nơi kỹ năng, tay nghề và trình độ của người lao động thường không cần đòi hỏi cao. Trong những năm gần đây, do sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế cùng quá trình đô thị hóa, một bộ phận lao động ở nông thôn đã chuyển ra thành thị hoặc chuyển sang làm việc trong lĩnh vực công nghiệp, dịch vụ. Song, sự chuyển dịch này còn rất chậm, hệ quả là lực lượng lao động ở nông thôn chủ yếu làm nghề nông nghiệp vẫn chiếm tỷ trọng rất cao, trong khi lực lượng lao động đang làm việc trong khu vực công nghiệp chỉ chiếm 20% và trong khu vực dịch vụ chỉ chiếm khoảng 26%.

Cùng với quá trình phát triển kinh tế và xu hướng hội nhập kinh tế thế giới đã tạo ra nhiều cơ hội đầu tư mới. Nhiều doanh nghiệp nước ngoài được thành lập làm cho nhu cầu về nguồn nhân lực có chất lượng cao của các ngành dịch vụ và công nghiệp tăng lên. Các nhà đầu tư nước ngoài cũng thường ưu tiên tuyển lao động chất lượng cao ngay tại Việt Nam vì chi phí thuê lao động Việt Nam thấp hơn so với thuê lao động từ nước khác. Trong khi nguồn cung lao động luôn dồi dào, tăng nhanh về số lượng qua các năm thì mặt cầu lao động lại tăng về mặt chất lượng hơn là số lượng nên tỷ lệ thất nghiệp của lực lượng lao động trong độ tuổi vẫn duy trì ở mức khá cao. Trong tình trạng cung vượt quá mức cầu lao động như hiện nay, cộng thêm việc phân bổ nhân lực chưa thực sự hợp lý, đã tạo nên tỷ lệ thất nghiệp đáng báo động. Mặc dù Chính phủ đã đưa ra nhiều giải pháp cấp thiết để giảm tỷ lệ này nhưng thất nghiệp vẫn là bài toán khó cho việc phát triển nền kinh tế hiện nay. Trong khi tỷ lệ thất nghiệp của cả nước năm 2010 là 2,88%, trong đó tỷ lệ thất nghiệp ở thành thị là 4,43%, còn ở nông thôn là 2,27%.

**Bảng 3: Tỷ lệ thất nghiệp của lực lượng lao động trong độ tuổi**

Đvt: %

| Vùng                                 | Thành thị   | Nông thôn   | Tổng số     |
|--------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Đồng bằng sông Hồng                  | 3,39        | 1,98        | 2,37        |
| Trung du và miền núi phía Bắc        | 3,28        | 0,88        | 1,24        |
| Bắc Trung Bộ và duyên hải miền Trung | 5,24        | 2,23        | 2,94        |
| Tây Nguyên                           | 3,15        | 1,68        | 2,11        |
| Đông Nam Bộ                          | 5,46        | 3,37        | 4,53        |
| Đồng bằng sông Cửu Long              | 3,85        | 3,26        | 3,39        |
| <b>Cả nước</b>                       | <b>4,43</b> | <b>2,27</b> | <b>2,88</b> |

Nguồn: Tổng cục Thống kê, năm 2010

Theo kết quả nghiên cứu của Viện Nghiên cứu của Ngân hàng Thế giới, chỉ số kinh tế tri thức của Việt Nam năm 2008 là 3,02, xếp thứ 102 trong số 133 quốc gia được phân tích. Dù Việt Nam đã vượt lên được 8 bậc nhưng so với các nước trong khu vực, chỉ số kinh tế tri thức của Việt Nam chưa bằng ½ chỉ số đạt được của nhóm nền kinh tế công nghiệp mới (NIEs gồm Hàn Quốc, Singapore, Đài Loan, Hồng Kông), thấp hơn khá nhiều so với Malaysia, Thái Lan, Trung Quốc và Philippines. Từ đó cho thấy, còn rất nhiều việc phải làm để chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam xứng tầm với các nước trong khu vực và thế giới.

**Bảng 4: So sánh chỉ số kinh tế tri thức của Việt Nam và một số nước năm 2008**

| Quốc Gia        | Chỉ số kinh tế tri thức (KEI) | Chỉ số tri thức (KI) | Giáo dục đào tạo | Đổi mới     | Công nghệ thông tin |
|-----------------|-------------------------------|----------------------|------------------|-------------|---------------------|
| <b>Việt Nam</b> | <b>3,02</b>                   | <b>3,08</b>          | <b>2,83</b>      | <b>3,32</b> | <b>3,08</b>         |
| Thái lan        | 5,44                          | 5,41                 | 5,98             | 5,27        | 5,00                |
| Philippines     | 4,25                          | 4,02                 | 3,63             | 4,76        | 3,66                |
| Malaysia        | 6,06                          | 6,02                 | 6,83             | 4,14        | 7,08                |
| Indonesia       | 3,23                          | 3,19                 | 3,32             | 3,42        | 2,82                |
| Trung Quốc      | 4,35                          | 4,46                 | 5,12             | 4,11        | 4,16                |
| Hàn Quốc        | 7,68                          | 8,38                 | 8,47             | 7,97        | 8,71                |
| Singapore       | 8,24                          | 7,75                 | 9,56             | 5,19        | 8,50                |
| Đài Loan        | 8,69                          | 8,80                 | 9,24             | 7,91        | 9,26                |
| Hồng Kông       | 8,20                          | 7,73                 | 8,64             | 5,30        | 9,26                |

Nguồn: Ngân hàng Thế Giới

## 2. NHẬN ĐỊNH MỘT SỐ NGUYÊN NHÂN DẪN ĐẾN HẠN CHẾ CỦA NGUỒN NHÂN LỰC

Thực tế cho thấy có nhiều nguyên nhân chủ quan và khách quan dẫn đến những hạn chế của nguồn nhân lực Việt Nam, có thể liệt kê một số nguyên nhân sau:

Thứ nhất, hệ thống Giáo dục và Đào tạo từng bước được hoàn thiện nhưng vẫn còn không ít bất cập. Chiến lược phát triển Giáo dục và Đào tạo chưa thực sự xuất phát từ thực tiễn yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội từng ngành, từng vùng, từng địa phương. Do đó ảnh hưởng tới việc tuyển sinh, hướng nghiệp, phân luồng học sinh, đào tạo ngành nghề và đội ngũ giáo viên giảng dạy. Cơ sở hạ tầng trong ngành Giáo dục chưa được đầu tư đồng bộ. Xây dựng trường học thiếu kiên cố, qui mô nhỏ lẻ, cơ sở vật chất nghèo nàn lạc hậu, trang thiết bị và phương tiện giảng dạy thiếu hụt trầm trọng, đặc biệt các vùng nông thôn, vùng sâu vùng xa. Số lượng các trường cao đẳng, đại học và dạy nghề trong những năm gần đây tăng đáng kể (Theo Tổng cục Thống kê thì năm học 2009-2010, cả nước có 150 trường đại học, tăng 3 trường so với năm học trước; 226 trường cao đẳng, tăng 4 trường; 282 trường trung cấp chuyên nghiệp, bao gồm 207 trường công lập và 75 trường dân lập) chất lượng giáo dục và đào tạo hiện vẫn còn nhiều hạn chế, chưa tập trung đào tạo chuyên sâu và năng lực thực hành. Đối với những trường đã thành lập lâu năm thì đã có đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục khá đạt chuẩn và đạt yêu cầu. Còn đối với những trường mới thành lập thì hầu như là lực lượng giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục còn hạn chế nhiều về mặt chất lượng và số lượng, còn yếu về chuyên môn và kinh nghiệm giảng dạy, đặc biệt là hoạt động nghiên cứu khoa học và hoạt động thực tiễn.

Thứ hai, nhiều doanh nghiệp thiếu thông tin về thị trường lao động và chưa

tiếp cận được với các dịch vụ đào tạo, dịch vụ tư vấn hỗ trợ việc làm. Chưa phát huy tốt sự liên kết, hợp tác giữa trung tâm giới thiệu việc làm, người lao động, doanh nghiệp và nhà trường nên thiếu những thông tin cần thiết cho việc tuyển sinh và đào tạo nguồn nhân lực.

Thứ ba, môi trường làm việc, chế độ đãi ngộ và các chính sách thu hút nguồn nhân lực chưa được quan tâm đúng mức. Điều này hiện nay ảnh hưởng rất nhiều tới việc phát triển nguồn nhân lực nước nhà, vì đó chính là nguyên nhân chính gây ra tình trạng “chảy máu chất xám”. Những lao động được đào tạo chuyên nghiệp và bài bản thì tìm việc ở những công ty nước ngoài, một tỷ lệ không nhỏ du học sinh đã chọn làm việc tại nước ngoài do chính sách đãi ngộ cao và hấp dẫn hơn.

Thứ tư, việc quy hoạch, phát triển và sử dụng nguồn nhân lực giữa các ngành, vùng và địa phương trong cả nước cũng còn nhiều chồng chéo và thiếu các mục tiêu cụ thể. Đối với chỉ tiêu đào tạo thì hiện tại một số ngành thiếu hụt trầm trọng thì lại chưa chú trọng tuyển sinh như ngành công nghệ thông tin, tài nguyên môi trường, các ngành kỹ thuật còn một số ngành thừa nhân lực thì lại đào tạo số lượng đông. Riêng việc phân bố nhân lực giữa các vùng, các khu vực đã cho thấy rõ hơn sự bất hợp lý. Ở những khu vực thành thị thì lực lượng lao động trong độ tuổi và số lượng sinh viên ra trường ngày càng đông, tuy nhiên kèm theo đó là tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm ngày càng cao. Tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2009 cho thấy, lao động khu vực thành thị gần 12 triệu người, chiếm 27% tổng lao động trong độ tuổi đang làm việc; lao động khu vực nông thôn 31,9 triệu người, chiếm 73%. Trong khi đó, ở nông thôn thiếu trầm trọng nguồn nhân lực có tay nghề và chuyên môn cao. Đặc biệt là cán bộ giỏi ngành y tế và giáo dục.

Thứ năm, nhận thức của cộng đồng về vai trò và chất lượng nguồn nhân lực còn chưa cao. Đặc biệt là những người dân thuộc các xã vùng sâu, vùng xa còn thờ ơ với việc đào tạo nghề nghiệp, việc làm và nâng cao thể chất người lao động. Một mặt, cũng vì những chủ trương của ngành giáo dục chưa mang lại hiệu quả thiết thực cho người dân nơi đây.

### **3. ĐỀ XUẤT MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC**

Thông qua nhận định một số nguyên nhân dẫn đến những hạn chế của nguồn nhân lực Việt Nam, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng nhu cầu hội nhập kinh tế quốc tế như sau:

Thứ nhất, tiếp tục đổi mới công tác giáo dục và đào tạo. Ưu tiên đào tạo một số ngành thiết yếu phù hợp với tình hình kinh tế hiện tại. Quy hoạch đào tạo phải xuất phát từ nhu cầu thực tiễn và kết quả dự báo nhu cầu nhân lực từng ngành, từng vùng, từng địa phương,... Chương trình đào tạo chuyên sâu kết hợp việc mở rộng và liên hệ thực tế. Tăng cường các hoạt động ngoại khóa, tạo môi trường thực hành kỹ năng nghề nghiệp và nghiên cứu khoa học nhằm nâng cao kinh nghiệm thực tế, đặc biệt là kỹ năng mềm cho người lao động. Tăng cường đầu tư theo chiều sâu vào các thiết bị, công nghệ tiên tiến cũng như tập trung vào đội ngũ giảng viên có trình độ cao. Tập trung vào lực lượng lao động lành nghề và cán bộ chuyên môn cao, xây dựng lực lượng lao động chủ chốt cho nguồn nhân lực Việt Nam.

Thứ hai, tăng cường liên kết các trung tâm dịch vụ việc làm và các trường đào tạo với nhu cầu của doanh nghiệp và thị trường hiện tại. Chương trình đào tạo cần chú trọng tính chuyên nghiệp hơn để tạo ra nguồn nhân lực phù hợp với hoạt động thực tiễn. Bên cạnh đó, doanh nghiệp cũng

cần liên hệ chặt chẽ với các trường đào tạo và các trung tâm việc làm để cung cấp các thông tin cần thiết cho nguồn cung nguồn nhân lực để có chương trình đào tạo thích hợp, tương ứng nhu cầu.

Thứ ba, chính sách đãi ngộ và thu hút nhân lực cần được bổ sung và cải thiện, nhằm phát huy năng lực sáng tạo và sự cống hiến của người lao động. Chính sách đãi ngộ hợp lý với tình hình kinh tế hiện tại như: chế độ tiền lương, phúc lợi, chế độ khen thưởng, đề bạt thăng chức, chuyển chuyển.... Đặc biệt là thu hút nguồn nhân lực ngoài nước, có chuyên môn cao, có kinh nghiệm thực tế và kỹ năng chuyên nghiệp. Hạn chế tình trạng chảy máu chất xám hiện nay. Kịp thời khen thưởng các cá nhân đóng góp sáng kiến, phát huy nhân tài tiềm năng. Tạo điều kiện thuận lợi nhất để mỗi cá nhân phát huy hết năng lực của mình.

Thứ tư, cơ cấu, phân bố lại nhân lực từng vùng, từng khu vực, địa phương. Đẩy mạnh việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế, phân luồng trong đào tạo, hướng nghiệp cho học sinh, qua đó tạo ra sự chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng tích cực, phù hợp với nhu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Bên cạnh đó, cần có các chính sách ưu đãi, hỗ trợ nhằm thu hút nguồn nhân lực từ nơi thừa sang nơi thiếu; từ thành phố, đồng bằng lên vùng sâu, vùng xa. Đẩy nhanh quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn, đồng thời có các giải pháp căn bản để chuyển đổi cơ cấu ngành nghề, tích cực mở rộng hệ thống cơ sở đào tạo nhằm từng bước nâng cao chất lượng lao động tại các khu vực nông thôn và miền núi. Cùng với việc đào tạo lao động tại chỗ, Nhà nước và địa phương cần có chính sách khuyến khích, thu hút lực lượng lao động trẻ đã qua đào tạo nhưng lại chưa tìm được việc làm ở các khu đô thị về làm việc tại các khu vực nông thôn, miền núi.

Thứ năm, tăng cường công tác tuyên truyền và vận động mọi cá nhân, mọi gia đình, mọi tổ chức chia sẻ vai trò trách nhiệm đào tạo và giáo dục. Tuyên dương và nhân rộng những tấm gương vượt khó học giỏi, những hộ gia đình khó khăn đã đầu tư cho việc đào tạo con, cháu của mình thành nhân tài, những cá nhân, tổ chức đóng góp, chia sẻ trách nhiệm với giáo dục. Đưa ra những chính sách miễn giảm học phí, hỗ trợ các chi phí thiết yếu đối với những học sinh, sinh viên hoàn cảnh khó khăn. Miễn giảm thuế đối với các doanh nghiệp có đóng góp lớn và thường xuyên cho giáo dục.

#### 4. KẾT LUẬN

Việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập kinh tế quốc tế là một nhiệm vụ rất cấp thiết. Để thực hiện nhiệm vụ này, đòi hỏi người thực hiện phải hiểu biết thấu đáo về đặc điểm dân cư, truyền thống dân tộc, những đặc điểm tâm lý con người, những ưu điểm và nhược điểm của lực lượng lao động,... để từ đó có thể đề ra những chính sách, những giải pháp hợp lý phát huy nguồn nhân lực đạt hiệu quả tốt nhất. Với những giải pháp được đề xuất, tác giả kỳ vọng các cơ quan hữu quan sẽ nghiên cứu, thực thi để nguồn nhân lực Việt Nam được phát huy đúng vai trò trọng tâm trong phát triển kinh tế - xã hội, đáp ứng nhu cầu hội nhập kinh tế quốc tế.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bùi Thị Thanh (2010), Phát triển giáo dục – đào tạo là chìa khóa và động lực phát triển nguồn nhân lực. Kỷ yếu hội thảo khoa học, Trường Đại học Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh.
2. Hoàng Văn Châu (2009), Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho hội nhập kinh tế - vấn đề cấp bách sau khủng hoảng. Tạp chí Kinh tế đối ngoại, số 38.
3. Phạm Minh Hạc (2001), Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào Công nghiệp hóa - hiện đại hóa. Nxb Chính trị Quốc Gia, Hà Nội.
4. Trần Mai Ước (2010), Đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội. Kỷ yếu hội thảo khoa học, Trường Đại học Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh.
5. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X. Nxb Chính trị Quốc Gia, Hà Nội.