



THÁCH THỨC TRONG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH ĐẨY MẠNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ

ThS. PHẠM ĐỨC DUY - Công an TP. Hải Phòng

Trong điều kiện đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hóa 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 đất nước và trở thành nền tảng phát triển bền vững, góp phần làm gia tăng lợi thế cạnh tranh quốc gia.

Yêu cầu đối với phát triển nguồn nhân lực hiện nay

Trong năm 2016 và các năm tiếp theo Việt Nam sẽ hội nhập sâu hơn với thế giới. Cùng với việc tham gia AEC, Việt Nam tham gia các Hiệp định như Hiệp định Thương mại Tự do Việt Nam – EU và Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP), kỳ vọng sẽ thu hút được nhiều vốn đầu tư từ bên ngoài hơn nhờ sự sẵn có của một khối nguồn lực toàn diện hơn, giúp nâng cao năng lực cạnh tranh của Việt Nam. Nhằm đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập quốc tế, từ bối cảnh trong nước, phát triển nguồn nhân lực (NNL) Việt Nam hiện nay đang đứng trước những yêu cầu như sau:

Thứ nhất, bảo đảm NNL là một trong ba khâu đột phá cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa, thực hiện thắng lợi các mục tiêu đã được đề ra trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2016-2021: chuyển đổi mô hình tăng trưởng từ chủ yếu theo chiều rộng sang phát triển hợp lý giữa chiều rộng và chiều sâu; tăng cường ứng dụng khoa học và công nghệ; chuyển dịch cơ cấu kinh tế, thực hiện tái cấu trúc nền kinh tế...

Thứ hai, Việt Nam có lực lượng lao động lớn (khoảng 52 triệu người; hàng năm trung bình có khoảng 1,5-1,6 triệu thanh niên bước vào tuổi lao động), một mặt, tạo cơ hội cho nền kinh tế có bước phát triển mạnh mẽ, mặt khác, tạo sức ép lớn về giải quyết việc làm và đào tạo nghề nghiệp.

Thứ ba, nhu cầu đào tạo nghề nghiệp của người lao động ngày càng cao hơn cả về số lượng và chất lượng do mức thu nhập ngày càng cao, do chuyển dịch cơ cấu kinh tế; quá trình đô thị hoá ngày càng mạnh mẽ và sự xuất hiện của những ngành, nghề

mới...

Thứ tư, sự phát triển NNL cần đáp ứng yêu cầu phát triển cân bằng hơn giữa các vùng miền, xuất phát từ yêu cầu giữ vững ổn định chính trị, bảo đảm an ninh, quốc phòng để phát triển đất nước.

Từ bối cảnh quốc tế, phát triển NNL của nước ta đòi hỏi phải có đủ nhân lực để có khả năng tham gia vào quá trình vận hành của các chuỗi giá trị toàn cầu trong xu thế các tập đoàn xuyên quốc gia có ảnh hưởng ngày càng lớn. Bên cạnh đó, việc phát triển NNL phải có năng lực thích ứng với tình trạng nguồn tài nguyên thiên nhiên ngày càng khan hiếm và sự sụt giảm các nguồn đầu tư tài chính; có khả năng đề ra các giải pháp gia tăng cơ hội phát triển trong điều kiện thay đổi nhanh chóng của các thể hệ công nghệ, tương quan sức mạnh kinh tế giữa các khu vực. Đồng thời, NNL nước ta phải được đào tạo để có đủ năng lực tham gia với cộng đồng quốc tế, giải quyết những vấn đề mang tính toàn cầu và khu vực.

Những thách thức trong phát triển NNL

Bên cạnh những điểm mạnh, những kết quả đạt được trong phát triển NNL chất lượng hiện nay, trong phạm vi bài viết, tác giả tập trung đi sâu, làm rõ những hạn chế, thách thức, từ đó đề xuất những giải pháp để tăng cường phát triển NNL chất lượng hiện nay trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng. Trước hết, có thể khái quát một số hạn chế chủ yếu của NNL nước ta đó là:

– Chất lượng và cơ cấu lao động còn nhiều bất cập so với yêu cầu phát triển và hội nhập. Khoảng 45% lao động trong lĩnh vực nông nghiệp hầu hết chưa qua đào tạo. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê

(2013), trong lực lượng lao động đang làm việc trong nền kinh tế, lao động phổ thông, không có chuyên môn kỹ thuật chiếm 81,8%; lao động đã qua đào tạo nghề chỉ chiếm tỷ lệ 5,4%; lao động có trình độ trung cấp chuyên nghiệp là 3,7%; và lao động có trình độ từ cao đẳng, đại học trở lên chiếm 9,1%.

- Chất lượng NNL của Việt Nam còn thấp và còn khoảng cách khá lớn so với các nước phát triển trong khu vực. Những hạn chế, những yếu kém của NNL là một trong những nhân tố chủ yếu ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh của nền kinh tế (năm 2011 xếp thứ 65/141 nước xếp hạng, nhưng đến năm 2014 xếp thứ 70/148 nước xếp hạng).

- Số 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.

Chất lượng của lao động Việt Nam thấp, nên năng suất lao động của Việt Nam thuộc nhóm thấp ở châu Á – Thái Bình Dương, trong đó, thấp hơn Singapore gần 15 lần, thấp hơn Nhật Bản 11 lần và Hàn Quốc 10 lần. Năng suất lao động của Việt Nam bằng 1/5 Malaysia và 2/5 Thái Lan.

- Khả năng làm việc theo nhóm, tính chuyên nghiệp, năng lực sử dụng ngoại ngữ là công cụ giao tiếp và làm việc của NNL còn rất hạn chế.

- Năng suất lao động còn thấp so với nhiều nước trong khu vực và thế giới. Chất lượng của lao động Việt Nam thấp, nên năng suất lao động của Việt Nam thuộc nhóm thấp ở châu Á – Thái Bình Dương, trong đó, thấp hơn Singapore gần 15 lần, thấp hơn Nhật Bản 11 lần và Hàn Quốc 10 lần. Năng suất lao động của Việt Nam bằng 1/5 Malaysia và 2/5 Thái Lan.

Nguyên nhân của những hạn chế

Nguyên nhân của những hạn chế có nhiều, nhưng tựu chung là:

Thứ nhất, nguồn lực quốc gia và khả năng đầu tư cho phát triển nhân lực của phần lớn các gia đình còn hạn chế, chưa đáp ứng điều kiện tối thiểu để bảo đảm chất lượng các hoạt động giáo dục, y tế, văn hoá, 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 DN) để phát triển nhân lực.

Thứ hai, quản lý nhà nước về phát triển nhân

lực còn những bất cập so với yêu cầu. Chủ trương, đường lối phát triển NNL chưa được thể chế hoá bằng các văn bản quy phạm pháp luật, cơ chế, chính sách và các kế hoạch phát triển một cách kịp thời và 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 NNL 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 NNL chưa chặt chẽ.

Thứ ba, hệ thống giáo dục quốc dân - lực lượng nòng cốt trong đào tạo và phát triển NNL đất nước bộc lộ nhiều hạn chế. Cụ thể là: 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 phát triển NNL 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 NNL chưa đáp ứng yêu cầu của quá trình hội nhập ngày càng sâu rộng về kinh tế, xã hội, văn hoá 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 chưa 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.

Thời kỳ hội nhập sẽ mở ra nhiều cơ hội việc làm với những yêu cầu ngày càng cao đối với người lao động, nhất là: kỹ năng giao tiếp, làm việc nhóm, ngoại ngữ, tin học và tác phong công nghiệp... Để có thể phát huy được thế mạnh về NNL và tận dụng được thời kỳ “dân số vàng” trong quá trình hội nhập quốc tế, NNL Việt Nam cần phải được trang bị, rèn luyện chuyên môn nghề nghiệp, nâng cao năng lực tư duy khoa học, lao động sáng tạo, áp dụng công nghệ mới không ngừng phát triển kỹ năng nghề nghiệp...