

# PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA CÁC CHỦ THỂ TRONG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA KỶ NGUYÊN MỚI

PGS.TS. VŨ TRỌNG LÂM\*

**Tóm tắt:** Để phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của kỷ nguyên mới, đòi hỏi sự thống nhất ý chí và hành động của các ngành, các cấp từ Trung ương đến địa phương. Trong đó, vai trò hoạch định đường lối, chính sách, chiến lược của Đảng, Nhà nước đóng vai trò quyết định. Bên cạnh đó là trách nhiệm của các cấp lãnh đạo, quản lý, nhà trường, doanh nghiệp, gia đình cũng như của mỗi cá nhân trong quá trình triển khai tổ chức thực hiện. Tập trung mọi nguồn lực, phát huy vai trò của tất cả các chủ thể trong phát triển nguồn nhân lực sẽ góp phần khắc phục căn bản thực trạng thiếu hụt về số lượng, hạn chế về chất lượng cũng như sự bất hợp lý về cơ cấu nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay.

**Từ khóa:** nguồn nhân lực; phát triển nguồn nhân lực; kỷ nguyên mới

Ngày nhận: 15/12/2024

Ngày phản biện: 21/12/2024

Ngày duyệt đăng: 29/12/2024

Đảng và Nhà nước ta khẳng định: “Phát triển nhân lực là sự nghiệp, là trách nhiệm của toàn xã hội... Mỗi công dân, mỗi tổ chức kinh tế, xã hội có trách nhiệm tham gia tích cực vào phát triển nhân lực. Thu hút doanh nghiệp tham gia mạnh vào phát triển nhân lực”<sup>1</sup>.

Phát triển nguồn nhân lực là trách nhiệm của gia đình, Nhà nước và xã hội. Muốn có

nguồn lực con người đáp ứng được yêu cầu của công cuộc đổi mới, giáo dục nhà trường cùng với giáo dục gia đình và giáo dục xã hội phải làm tốt việc phát động phong trào học tập trong toàn Đảng, toàn quân và toàn dân, nhằm đào tạo những con người phát triển cao về trí tuệ, cường tráng về thể chất, phong phú về tinh thần, trong sáng về đạo đức, là động lực của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, đồng thời là mục tiêu của chủ nghĩa xã hội. Mọi chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đều cần phải nhất quán việc chăm sóc, bồi dưỡng và phát triển nhân tố con người.

\* Giám đốc - Tổng Biên tập Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật.

## **1. Phát huy vai trò của tổ chức đảng các cấp trong phát triển nguồn nhân lực**

Với tư cách là chủ thể lãnh đạo hệ thống chính trị và hoạch định đường lối phát triển, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn xác định phát triển nguồn nhân lực là yếu tố quyết định sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước. Đặc biệt, trong xu thế hội nhập quốc tế và sự phát triển của kinh tế tri thức, vai trò quyết định của nguồn nhân lực đối với sự phát triển càng được khẳng định. Đó là những con người có trí tuệ, tay nghề cao và kỹ năng tốt, hội tụ đủ các yếu tố trí tuệ, sức khỏe, nhân cách mới có thể làm chủ những tiến bộ khoa học và công nghệ hiện đại. Nhận thức đó của Đảng chính là cơ sở và điều kiện quan trọng để hiện thực hóa chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong giai đoạn mới.

Trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, Đảng Cộng sản Việt Nam đặc biệt chú ý tới vấn đề phát triển nguồn nhân lực, coi đó là động lực cơ bản để xây dựng đất nước trong tình hình mới: “Nâng cao dân trí, bồi dưỡng và phát huy nguồn lực to lớn của con người Việt Nam là nhân tố quyết định thắng lợi của công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa”<sup>2</sup>. Vì vậy, để thực hiện chiến lược công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Đảng ta đã ban hành các nghị quyết có liên quan trực tiếp đến việc chăm sóc, bồi dưỡng và phát huy nhân tố con người. Nghị quyết Trung ương 2 khóa VIII (tháng 12/1996) về *định hướng chiến lược phát triển giáo dục, đào tạo trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và nhiệm vụ đến năm 2000* đã thể hiện rõ quan điểm của Đảng về phát triển nguồn nhân lực: “Lấy việc phát huy nguồn lực con người làm yếu tố

cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững”<sup>3</sup>. Mục tiêu và nhiệm vụ của giáo dục là xây dựng những thế hệ con người thiết tha gắn bó với lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội; phát triển nguồn lực con người toàn diện về trí tuệ, sức khỏe, đạo đức, thái độ...; phát triển nguồn nhân lực phải là sự quan tâm và trách nhiệm của Đảng, Nhà nước và toàn xã hội bằng nhiều biện pháp, trong đó giáo dục và đào tạo là then chốt; mọi kế hoạch xây dựng, phát triển kinh tế - xã hội phải được đặt trong mối quan hệ không thể tách rời với kế hoạch đầu tư cho sự phát triển về nhân cách, trí tuệ, tình cảm, niềm vui và hạnh phúc của mỗi người, mỗi gia đình và cả cộng đồng, xây dựng và phát triển nguồn nhân lực nhiều về số lượng, mạnh về chất lượng.

Bước vào thế kỷ XXI, trước xu thế phát triển của thế giới, nhất là xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng (năm 2001) nhấn mạnh: Con người và nguồn nhân lực là nhân tố quyết định sự phát triển đất nước thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa; đồng thời, khẳng định phương hướng tiếp tục đổi mới, tạo chuyển biến cơ bản, toàn diện về phát triển giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ; nâng cao chất lượng nguồn nhân lực với cơ cấu hợp lý; triển khai thực hiện chương trình phổ cập trung học cơ sở; ứng dụng nhanh các công nghệ tiên tiến, hiện đại; từng bước phát triển kinh tế tri thức.

Để phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, giáo dục và đào tạo cùng với khoa học và công nghệ được coi là quốc sách

hàng đầu. Theo đó, Đảng ta chỉ đạo phải tập trung đổi mới toàn diện giáo dục và đào tạo, chấn hưng giáo dục Việt Nam để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Đồng thời, Đảng ta cũng đề ra các giải pháp thực thi khá tập trung và cụ thể: Quản lý quá trình phát triển dân số và nguồn nhân lực trong mối quan hệ với phát triển kinh tế - xã hội; đổi mới phương thức đào tạo, phát triển nguồn nhân lực; phát triển nguồn nhân lực gắn với tạo việc làm, tạo việc làm tại chỗ thông qua phát triển sản xuất, tập trung vào các sản phẩm có giá trị kinh tế cao, phục vụ xuất khẩu...

Tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII (năm 2016), Đảng ta tiếp tục khẳng định phát triển nguồn nhân lực là một trong những nhiệm vụ trọng tâm trong giai đoạn 2016 - 2020 và mang tính đột phá chiến lược, là nhân tố quan trọng nhất tạo ra động lực đưa đất nước phát triển.

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế, trước tác động của sự phát triển khoa học - công nghệ và đẩy nhanh quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII (năm 2021), Đảng ta đề ra định hướng phát triển đất nước, trong đó tiếp tục nhấn mạnh vấn đề phát triển nguồn nhân lực: Coi con người là trung tâm, chủ thể, nguồn lực quan trọng nhất và là mục tiêu của sự phát triển; mọi chính sách của Đảng, Nhà nước đều phải hướng đến nâng cao đời sống vật chất, tinh thần và hạnh phúc của nhân dân; phát huy vai trò của văn hóa - nền tảng tinh thần của xã hội, là mục tiêu, động lực của sự phát triển. Đồng thời, Đảng ta đề ra chủ trương: “Đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực,

nhất là nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế. Phát triển đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành; chú trọng đội ngũ nhân lực kỹ thuật, nhân lực số, nhân lực quản trị công nghệ, nhân lực quản lý, quản trị doanh nghiệp; nhân lực quản lý xã hội và tổ chức cuộc sống, chăm sóc con người”<sup>4</sup>.

Việc định hướng và đề ra chiến lược phát triển nguồn nhân lực phục vụ quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và phát triển đất nước qua mỗi kỳ đại hội của Đảng đóng vai trò quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực của quốc gia. Tuy nhiên, các định hướng, chiến lược, giải pháp được đề ra có đi vào cuộc sống hay không phụ thuộc rất lớn vào việc triển khai thực hiện của tổ chức cơ sở đảng các cấp. Sự lãnh đạo, chỉ đạo của tổ chức đảng các cấp có vai trò quan trọng trong việc cụ thể hóa và hiện thực hóa đường lối phát triển kinh tế - xã hội của Đảng, trong đó có vấn đề phát triển nguồn nhân lực. Đặc biệt, các tổ chức cơ sở đảng trực tiếp và thường xuyên lãnh đạo công tác tổ chức cán bộ ở từng cơ quan, đơn vị. Việc phát hiện, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài, sử dụng hiệu quả cán bộ, công chức, viên chức, thực hiện những chủ trương của Đảng về đào tạo và đãi ngộ cán bộ, người lao động... phụ thuộc rất lớn vào sự lãnh đạo, kiểm tra, giám sát của các tổ chức cơ sở đảng.

Thực tiễn cho thấy, mặc dù quan điểm, đường lối, giải pháp, định hướng về phát triển nguồn nhân lực do Đảng đề ra là đúng đắn, nhưng việc triển khai thực hiện, tổng kết thực tiễn ở một số nơi chưa được chú ý

đúng mức, dẫn đến nhiều vấn đề phát sinh không được kịp thời tháo gỡ. Đặc biệt, công tác kiểm tra, giám sát của một số tổ chức cơ sở đảng ở các địa phương đối với việc thực hiện nghị quyết, đường lối của Đảng chưa được chú trọng đúng mức, kết quả là các mục tiêu đưa ra không thực hiện được. Mục tiêu phát triển nguồn nhân lực cho đến nay vẫn còn nhiều chỉ tiêu “xa vời” so với yêu cầu đặt ra.

Chính vì vậy, cần coi trọng hơn nữa việc triển khai thực hiện nghị quyết của Đảng về phát triển nguồn nhân lực, về chính sách cán bộ... tại các đơn vị cơ sở. Nếu thực sự coi phát triển nguồn nhân lực là khâu đột phá để phát triển thì các tổ chức đảng từ Trung ương đến địa phương phải coi đây là nhiệm vụ trọng tâm để triển khai thực hiện, thể hiện rõ vai trò lãnh đạo của Đảng trong thực hiện chiến lược quan trọng này của đất nước.

## **2. Nhà nước - chủ thể quan trọng trong thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực**

Với tư cách là chủ thể thực thi và hiện thực hóa đường lối của Đảng, Nhà nước có vai trò đặc biệt quan trọng, quyết định sự phát triển của xã hội. Trong phát triển nguồn nhân lực, vai trò của Nhà nước được thể hiện ở nhiều khía cạnh, lĩnh vực khác nhau. Nói cách khác, phát triển nguồn nhân lực là sự tổng hợp hệ thống các chính sách mà Nhà nước ban hành và thực thi trong thực tế. Trước hết là chính sách mang tính tổng thể của Chính phủ, nhất là chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong các giai đoạn. Quyết định số 579/QĐ-TTg, ngày 19/4/2011 của Thủ tướng Chính phủ *phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020* xác định các

mục tiêu, quan điểm, nội dung, phương hướng phát triển nguồn nhân lực. Mục tiêu tổng quát của chiến lược này xác định: “Đưa nhân lực Việt Nam trở thành nền tảng và lợi thế quan trọng nhất để phát triển bền vững đất nước, hội nhập quốc tế và ổn định xã hội, nâng trình độ năng lực cạnh tranh của nhân lực nước ta lên mức tương đương các nước tiên tiến trong khu vực, trong đó một số mặt tiếp cận trình độ các nước phát triển trên thế giới”<sup>5</sup>. Ngoài hệ thống chính sách mang tính tổng thể, các chính sách cụ thể được xem xét dưới các góc độ sau:

*Thứ nhất*, chính sách phát triển giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ.

Đây là chính sách tác động trực tiếp tới chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam. Kinh nghiệm của nhiều quốc gia trên thế giới cho thấy, coi trọng và quyết tâm thực thi chính sách giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ phù hợp là nhân tố quyết định tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ sự phát triển nhanh và bền vững. Thực hiện đường lối của Đảng, trong thời gian qua, Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách đổi mới và phát triển giáo dục và đào tạo, nhất là giáo dục đại học, nhằm thích ứng với nhu cầu phát triển của xã hội, phù hợp với các chuẩn mực và trình độ phát triển của thế giới, góp phần vào quá trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh mới. Điều này cho thấy những nhận thức mới của Đảng và Nhà nước ta về vai trò của nguồn nhân lực trong phát triển.

*Thứ hai*, các chính sách về lao động và việc làm của Nhà nước.

Chính sách về lao động và việc làm của Nhà nước có tác động không nhỏ tới sự phát triển nguồn nhân lực. Bộ luật Lao động năm 1994 được sửa đổi nhiều lần (các năm 2002, 2006, 2007, 2012) và Bộ luật Lao động năm 2019 đã tạo ra hành lang pháp lý cho việc hoàn thiện các tiêu chuẩn lao động, thiết lập quan hệ lao động giữa các chủ thể, điều chỉnh các quan hệ xã hội có liên quan đến quan hệ lao động, như: hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, tiền lương, bảo hiểm xã hội, thời gian làm việc, vệ sinh lao động, kỷ luật lao động, giải quyết tranh chấp lao động, đình công... Việc xây dựng, triển khai thực hiện Luật Việc làm đã góp phần định hướng nghề nghiệp, ổn định và phát triển thị trường lao động ở Việt Nam.

*Thứ ba*, chính sách y tế của Nhà nước.

Chính sách này đóng vai trò quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực, góp phần nâng cao thể trạng, sức khỏe cho nhân dân. Trong 10 năm gần đây, các quan điểm, chủ trương của Đảng đã được thể chế hóa trong Hiến pháp năm 2013 và các bộ luật liên quan đến lĩnh vực y tế, dân số, tạo cơ sở pháp lý quan trọng cho việc chăm sóc sức khỏe của người dân. Các chủ trương, giải pháp phát triển hệ thống y tế tương đối đầy đủ, toàn diện, coi trọng xây dựng, hoàn thiện thể chế và phát triển đồng bộ các lĩnh vực: y tế dự phòng, y học cổ truyền, quản lý thuốc, khám, chữa bệnh, phục hồi chức năng, vệ sinh an toàn thực phẩm... Các chính sách này đang từng bước nâng cao sức khỏe, thể lực của người lao động, đáp ứng yêu cầu của xã hội.

*Thứ tư*, chính sách phát triển văn hóa.

Chính sách này góp phần bồi dưỡng tâm hồn, đạo đức, lối sống, lý tưởng của con người nói chung và người lao động nói riêng, phù hợp với các chuẩn mực của xã hội trên cơ sở phát huy các giá trị văn hóa truyền thống của dân tộc, tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại. Trong những năm qua, Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách liên quan đến phát triển đạo đức, văn hóa và xây dựng lối sống mới của con người Việt Nam. Các chính sách này góp phần không nhỏ trong việc hoàn thiện con người Việt Nam, nhất là ý thức về sự phát triển của đất nước trong điều kiện mới. Chính các giá trị đạo đức mới như: lòng yêu nước, tinh thần đoàn kết, tương thân, tương ái, ý thức về vai trò của lao động... đã góp phần giúp mỗi người Việt Nam “miễn dịch” với các giá trị văn hóa ngoại lai, không phù hợp, đồng thời có ý thức phấn đấu cho sự phát triển chung của đất nước trong bối cảnh hội nhập quốc tế, qua đó, từng bước nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của mỗi cá nhân và toàn xã hội.

Tuy nhiên, bên cạnh kết quả đạt được, các chính sách liên quan đến phát triển nguồn nhân lực trong thời gian qua chưa thực sự tạo ra chuyển biến mạnh mẽ. Hệ thống chính sách thiếu đồng bộ, chưa toàn diện, còn mang nặng tính chất hành chính đã cản trở việc phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao. Hơn nữa, trong thời gian qua, việc ban hành các chính sách được xem là “tương đối đầy đủ”, song chưa được thực hiện nghiêm túc, chưa có chế tài đủ mạnh bảo đảm các chính sách được thực thi một cách có hiệu quả trong thực tế.

Nhà nước hiện thực hóa chủ trương, đường lối của Đảng thành những chính sách phát triển cụ thể. Các cơ quan nhà nước, cơ quan hành chính địa phương là những chủ thể đưa chính sách vào cuộc sống. Chính sách tốt mà không được thực thi tốt thì không mang lại hiệu quả. Hơn nữa, các tổ chức, cơ quan, đơn vị nhà nước cũng là nơi đào tạo, sử dụng lao động. Do vậy, những đơn vị này cần có những đóng góp cụ thể trong việc đào tạo và sử dụng lao động; sử dụng, đãi ngộ cán bộ, công chức, viên chức; phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng, đãi ngộ nhân tài; thực hiện tốt chính sách, pháp luật của Nhà nước đối với người lao động. Đây cũng là nơi kiểm định tính hiệu quả của các chính sách, kế hoạch đào tạo, sử dụng, đãi ngộ lao động, từ đó đánh giá, tổng kết và đề xuất kiến nghị ban hành hoặc sửa đổi chính sách, pháp luật đối với những vấn đề về phát triển nguồn nhân lực. Nếu các tổ chức, cơ quan, đơn vị thực hiện tốt vai trò trong phát triển nguồn nhân lực tại tổ chức, cơ quan, đơn vị và tham mưu chính sách tốt sẽ góp phần không nhỏ vào việc phát triển nguồn nhân lực chung của quốc gia.

### **3. Doanh nghiệp - chủ thể quan trọng trong việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực, quyết định việc sử dụng nguồn nhân lực có hiệu quả**

Với tư cách là chủ thể trực tiếp sử dụng nguồn nhân lực, các doanh nghiệp đóng vai trò quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực. Logic tất yếu trong sự phát triển của các quốc gia là nền kinh tế quốc gia phụ thuộc rất lớn vào sự phát triển của các doanh nghiệp; ngược lại, sự phát triển của các doanh nghiệp

có tác động mạnh mẽ tới sự phát triển của nguồn nhân lực quốc gia.

Thực tế cho thấy, các doanh nghiệp đóng vai trò rất quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực. Đặc biệt, trong xu thế toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, các doanh nghiệp (nhất là các tập đoàn kinh tế lớn) đều xác định nhân lực là vốn quý nhất, là yếu tố quyết định sự thành công và phát triển của doanh nghiệp. Vai trò này được thể hiện ở nhiều khía cạnh khác nhau.

*Thứ nhất*, công tác đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực.

Đây là nhiệm vụ đặc biệt quan trọng của doanh nghiệp, bởi sự phát triển của doanh nghiệp phụ thuộc rất lớn vào chất lượng nguồn nhân lực, nhất là trong điều kiện khoa học, công nghệ và kinh tế tri thức phát triển mạnh mẽ. Nhận thức rõ tầm quan trọng của nguồn nhân lực đối với sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp, hiện nay, nhiều tập đoàn, doanh nghiệp đã chú trọng xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực.

Việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp được thực hiện dưới nhiều hình thức: đào tạo ban đầu (thông qua các trường đại học trực thuộc tập đoàn), đào tạo lại ở trong và ngoài nước, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ tay nghề...

*Thứ hai*, vấn đề sử dụng nguồn nhân lực của doanh nghiệp có ý nghĩa quyết định đối với việc phát triển nguồn nhân lực.

Sử dụng nguồn nhân lực là yếu tố ảnh hưởng trực tiếp tới sự phát triển của mỗi doanh nghiệp. Vấn đề sử dụng nguồn nhân lực của các doanh nghiệp phụ thuộc vào

nhieu yếu tố: quy mô của doanh nghiệp, lĩnh vực kinh doanh của doanh nghiệp, mức độ ứng dụng khoa học và công nghệ vào sản xuất của các doanh nghiệp... Các yếu tố này quyết định cách thức và loại hình nhân lực mà doanh nghiệp sử dụng.

Rõ ràng, xu thế sử dụng nguồn nhân lực của các doanh nghiệp có tác động rất lớn đối với công tác giáo dục và đào tạo của quốc gia: quy mô đào tạo; lĩnh vực, ngành, nghề đào tạo; trình độ đào tạo. Hơn nữa, vấn đề này còn ảnh hưởng trực tiếp đến việc lựa chọn nghề nghiệp của mỗi cá nhân trong xã hội.

*Thứ ba*, vấn đề ứng dụng khoa học và công nghệ vào sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp.

Đây không chỉ là yêu cầu sống còn của doanh nghiệp trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, là cơ sở để nâng cao khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp, mà còn là điều kiện quan trọng để phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao. Nguồn nhân lực trong giai đoạn hiện nay không chỉ được xem xét dưới khía cạnh số lượng mà quan trọng hơn là chất lượng. Quá trình ứng dụng khoa học và công nghệ vào sản xuất một mặt đòi hỏi người sử dụng lao động (chủ doanh nghiệp) phải coi trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là phải tạo ra đội ngũ nhân lực trình độ cao - điểm mấu chốt cho thành công của doanh nghiệp trong bối cảnh cạnh tranh gay gắt và hội nhập ngày càng sâu rộng vào thị trường quốc tế; mặt khác, đòi hỏi mỗi người lao động phải nỗ lực học tập, rèn luyện, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng

lao động nếu không muốn bị đào thải khỏi doanh nghiệp.

Trong điều kiện phát triển kinh tế tri thức, doanh nghiệp là chủ thể của quá trình vận dụng tri thức mới vào thực tiễn để tạo ra giá trị mới, đó cũng là cơ sở để các doanh nghiệp phát triển nguồn nhân lực phục vụ lợi ích của mình. Tuy nhiên, hiện nay, bên cạnh một số doanh nghiệp lớn (các tập đoàn, tổng công ty) nhận thức rõ vai trò, trách nhiệm của mình đối với việc phát triển nguồn nhân lực, vẫn còn một số doanh nghiệp nhỏ và vừa chưa thực sự chú ý tới vấn đề này. Các doanh nghiệp này thường dựa dẫm, ỷ lại vào vai trò của Nhà nước và nguồn cung nhân lực từ xã hội. Việc kết nối với các cơ sở giáo dục, đào tạo nghề của các doanh nghiệp chưa được chú trọng. Nhiều doanh nghiệp chưa tạo điều kiện cho sinh viên tới thực tập để gắn kết giữa học và hành. Hơn nữa, trong đổi mới công nghệ - yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực, các doanh nghiệp cũng đang ứng dụng công nghệ ở mức độ nhất định, hoặc sử dụng các công nghệ cũ, công nghệ lạc hậu. Điều này ảnh hưởng không nhỏ tới việc phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp nói riêng và xã hội nói chung, nhất là về mặt chất lượng.

Do đó, nhằm tăng cường vai trò của doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực giai đoạn hiện nay, cần tập trung vào một số vấn đề sau:

- Nâng cao nhận thức của doanh nghiệp về vai trò và trách nhiệm của doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực.

Các doanh nghiệp hiện nay đều nhận thức được vai trò quan trọng của nguồn nhân lực trong sản xuất, kinh doanh, nhưng nhận thức về vai trò và trách nhiệm của doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực lại chưa thật sự đầy đủ. Vì vậy, sự đầu tư của doanh nghiệp trong đào tạo và nâng cao chất lượng lao động chưa cao.

Việc nâng cao nhận thức của các doanh nghiệp về vai trò của nguồn nhân lực phải gắn với tầm nhìn, chiến lược phát triển của doanh nghiệp. Hơn nữa, trong đào tạo và phát triển năng lực cho người lao động, cần chú trọng nâng cao ý thức, thái độ và tình cảm của người lao động cũng như chú trọng đổi mới quản lý nhân lực gắn với xây dựng và phát triển văn hóa doanh nghiệp.

Cần làm cho các doanh nghiệp nhận thức rõ ràng, chất lượng lao động chính là một trong những yếu tố quyết định năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp trong điều kiện hội nhập quốc tế sâu rộng hiện nay. Do vậy, đầu tư phát triển nhân lực phải được doanh nghiệp chú trọng hàng đầu. Liên kết trong đào tạo lao động, đặt hàng các cơ sở đào tạo nghề để có được nguồn lao động phù hợp với yêu cầu phát triển sản xuất, kinh doanh và trực tiếp tham gia vào quá trình đào tạo nhân lực chính là quyền lợi và trách nhiệm của doanh nghiệp. Các hiệp hội doanh nghiệp phải là những người đi đầu trong việc nâng cao nhận thức của doanh nghiệp về trách nhiệm xã hội nói chung và trách nhiệm đối với người lao động nói riêng.

- Gắn kết chặt chẽ giữa các doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo là yêu cầu tất yếu nhằm phát triển nhà trường và doanh nghiệp.

Các doanh nghiệp nên có chiến lược phát triển nhân lực và đặt hàng cụ thể cho các cơ sở đào tạo. Đặc biệt, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các chuyên gia đào tạo, trường đại học và doanh nghiệp trong thiết kế và quản lý chương trình đào tạo.

- Gia tăng các hoạt động ứng dụng khoa học và công nghệ trong sản xuất, coi đây là yếu tố quan trọng nhằm nâng cao khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp trong điều kiện hội nhập, trong đó ưu tiên các công nghệ tiên tiến, hiện đại.

### **4. Các cơ sở đào tạo - chủ thể đóng vai trò quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực**

Vai trò của các cơ sở giáo dục và đào tạo trong phát triển nguồn nhân lực được thể hiện ở các khía cạnh cụ thể sau:

*Thứ nhất*, định hướng các giá trị đạo đức, nhân cách, tri thức cho người lao động.

Mỗi cá nhân, gia đình và xã hội là các chủ thể thực hiện vai trò này, nhưng trên hết, các giá trị đạo đức, nhân cách, tri thức chủ yếu phụ thuộc vào quá trình giáo dục trong nhà trường. Thông qua việc thực hiện chức năng, các cơ sở giáo dục, đào tạo góp phần hình thành, bồi dưỡng các giá trị đạo đức, nhân cách và tri thức của con người, bảo đảm phù hợp với các chuẩn mực của xã hội. Hiện nay, xuất phát từ yêu cầu của thực tiễn, các cơ sở giáo dục, đào tạo hướng tới việc giáo dục và bồi dưỡng các kỹ năng để con người có thể thích nghi với xã hội một cách tốt nhất.

*Thứ hai*, đào tạo, bồi dưỡng trình độ chuyên môn, tay nghề cho người lao động.

Đây là nhiệm vụ chủ yếu của các cơ sở giáo dục, đào tạo, góp phần nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề để người lao động có thể thích ứng với yêu cầu nghề nghiệp và sự phát triển của nền kinh tế đất nước. Thực hiện vai trò này, các cơ sở giáo dục và đào tạo đang từng bước đổi mới trên nhiều phương diện nhằm phục vụ tốt hơn nhu cầu về nguồn nhân lực cũng như yêu cầu của xã hội theo hướng: đa dạng hóa các ngành, nghề, phương pháp và hình thức đào tạo trên cơ sở đổi mới nội dung, chương trình đào tạo; tăng cường đào tạo các kỹ năng trên cơ sở thực tiễn sản xuất, hạn chế việc đào tạo nặng về lý thuyết, gia tăng hoạt động ứng dụng trong đào tạo. Sự thay đổi này đang từng bước đáp ứng nhu cầu của xã hội, góp phần sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực của xã hội.

*Thứ ba*, cân đối nhu cầu đào tạo và nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực của xã hội.

Nhiệm vụ này phụ thuộc rất lớn vào vai trò của Nhà nước. Tuy nhiên, với chức năng, nhiệm vụ của mình, các cơ sở giáo dục và đào tạo đã góp phần rất lớn trong việc nắm bắt nhu cầu của xã hội để định hướng cho quá trình đào tạo. Điều này phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố, trong đó đòi hỏi các cơ sở đào tạo phải thực sự chủ động, nhạy bén trước sự phát triển về mọi mặt ở trong và ngoài nước; nắm bắt đường lối phát triển kinh tế - xã hội của đất nước nói chung cũng như chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia nói riêng, thông qua đó có sự thích nghi và điều chỉnh quá trình đào tạo một cách phù hợp.

Hiện nay, các cơ sở đào tạo ở nước ta đã có sự phát triển mạnh mẽ cả về số lượng và

chất lượng, góp phần to lớn vào sự phát triển nguồn nhân lực. Tuy nhiên, trong giai đoạn hiện nay, công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực ở các cơ sở đào tạo đại học và sau đại học vẫn còn nhiều hạn chế. Hạn chế lớn nhất và đang là lực cản đối với giáo dục Việt Nam là chưa nghiêm túc thực hiện được chuẩn đầu ra của nguồn nhân lực, mà mới chỉ chú trọng đến chuẩn đầu vào. Cách làm này thực chất là làm ngược so với nhiều nước có nền giáo dục phát triển trên thế giới. Điều đó dẫn đến tình trạng đào tạo không bám sát nhu cầu của thị trường; nội dung, chương trình đào tạo nặng về lý thuyết, chưa gắn với yêu cầu của thực tiễn; chưa coi trọng đúng mức vấn đề giáo dục đạo đức, nhân cách và kỹ năng; cơ chế quản lý công tác đào tạo còn lúng túng, chòng chẹo... Với cách thức làm giáo dục theo mô hình này, tình trạng thất nghiệp trong các đối tượng có trình độ, bằng cấp cao (đại học, thậm chí là sau đại học) là không tránh khỏi, dẫn đến lãng phí nguồn nhân lực và gây ra nhiều hậu quả xã hội khác.

Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, trọng trách của các cơ sở giáo dục và đào tạo là rất lớn. Bên cạnh chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước về đổi mới giáo dục và đào tạo, sự chủ động, sáng tạo của các cơ sở giáo dục và đào tạo đóng vai trò rất quan trọng. Chủ động, sáng tạo trong đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp giảng dạy, trong quản lý đào tạo, liên kết hợp tác, kêu gọi đầu tư nước ngoài vào phát triển giáo dục sẽ giúp các cơ sở giáo dục phát triển nhanh hơn, đáp ứng nhu cầu của xã hội, nâng cao

trình độ đào tạo, bảo đảm sản phẩm đào tạo có chất lượng.

## **5. Gia đình - chủ thể có ảnh hưởng lớn trong phát triển nguồn nhân lực**

Gia đình có vai trò quan trọng đối với sự phát triển nguồn nhân lực thông qua các chức năng cơ bản. Gia đình không chỉ phát triển số lượng của nguồn nhân lực, mà còn đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong phát triển chất lượng nguồn nhân lực, gắn với các chức năng: chăm sóc sức khỏe; nâng cao trình độ học vấn cho các thành viên trong gia đình; phát hiện, bồi dưỡng năng khiếu, đào tạo nhân tài; định hướng, đào tạo nghề nghiệp; giáo dục đạo đức, tác phong cho các thành viên trong gia đình. Gia đình là một thiết chế xã hội có những ưu thế đặc biệt trong giáo dục, góp phần hình thành nhân cách cá nhân - yếu tố quy định chất lượng nguồn nhân lực, điều mà không một thiết chế nào có thể thay thế được.

Để phát huy có hiệu quả vai trò của gia đình trong phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng những yêu cầu ngày càng cao của bối cảnh mới, cần tuân thủ quan điểm nhất quán của Đảng ta là xây dựng và phát triển gia đình Việt Nam theo hướng gia đình văn hóa mới, để gia đình thực sự là tế bào của xã hội, duy trì nòi giống và là môi trường quan trọng cho sự hình thành, nuôi dưỡng và giáo dục nhân cách con người, bảo tồn và phát huy các giá trị văn hóa truyền thống tốt đẹp, phòng ngừa tệ nạn xã hội, tạo nguồn nhân lực chất lượng phục vụ sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Đồng thời, cần triển khai thực hiện hiệu quả các nhóm giải pháp sau:

*Thứ nhất*, đặt chủ trương xây dựng gia đình hiện đại trong mối quan hệ với nhu cầu phát triển nguồn nhân lực trong tiến trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

*Thứ hai*, thông qua đường lối, chính sách của Đảng và hệ thống pháp luật của Nhà nước để tác động vào các chức năng của gia đình, nhằm phát huy vai trò của gia đình trong phát triển nguồn nhân lực.

*Thứ ba*, huy động và phát huy sức mạnh tổng hợp của cả cộng đồng, xã hội thông qua sự hợp tác, liên kết giữa gia đình, nhà trường và xã hội.

*Thứ tư*, kế thừa, giữ gìn và phát huy các giá trị tốt đẹp của gia đình truyền thống, loại bỏ những tư tưởng bảo thủ, lạc hậu; đồng thời, tiếp thu những giá trị tiến bộ của thời đại để phát triển nguồn nhân lực trong kỷ nguyên mới. ♦

1, 5. Quyết định số 579/QĐ-TTg, ngày 19/4/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020.

2, 3. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2015, t. 55, tr. 318, 370.

4. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, t. I, tr. 231.