

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

PHẠM TUẤN ANH^(*)

TÓM TẮT: Một quốc gia, dân tộc muốn phát triển thì cần phải có các nguồn lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội, như: tài nguyên thiên nhiên, vốn, khoa học và công nghệ, con người,... Trong các nguồn lực đó thì nguồn lực con người là quan trọng nhất, có tính chất quyết định đối với sự tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững của mọi quốc gia, dân tộc trên thế giới. Bài viết nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, những vấn đề còn tồn tại và giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay.

Từ khóa: Phát triển, nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao, kinh tế - xã hội.

ABSTRACT: Generally, a nation and its people will require a variety of resources for socioeconomic developments, such as natural resources, capital, science and technology, human,... Among them, human capital is the most important resource that is significantly decisive to the rapid growth and sustainable socioeconomic developments of every country and every nation in the world. This paper examines the development of high-quality human resources, detects existing challenges and proposes solutions to develop high-quality human resources in Vietnam.

Key words: Development, human resources, high-quality human resources, socioeconomic.

1. NHẬN THỨC CHUNG VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO

Một quốc gia, dân tộc muốn phát triển thì cần phải có các nguồn lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội, như: tài nguyên thiên nhiên, vốn, khoa học và công nghệ, con người,... Trong các nguồn lực đó thì nguồn lực con người là quan trọng nhất, có tính chất quyết định đối với sự tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững của mọi quốc gia, dân tộc trên thế giới. Trong thời đại ngày nay, con người được coi là một “tài nguyên đặc biệt”, một nguồn lực của sự tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội của mọi quốc gia, dân tộc trên thế giới. Vì vậy, phát triển con người, phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao trở thành vấn đề chiếm vị trí trung tâm trong hệ thống phát triển các nguồn

lực. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là gia tăng giá trị cho con người cả về vật chất, tinh thần, trí tuệ, kỹ năng, làm tươi mới năng lực và phẩm chất để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao cho phát triển kinh tế - xã hội. Nói cách khác, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của một quốc gia, dân tộc chính là sự thay đổi số lượng và chất lượng về kiến thức, kỹ năng, thể lực và tinh thần; là quá trình tạo lập và sử dụng năng lực toàn diện của con người cho phát triển kinh tế - xã hội và sự hoàn thiện của mỗi cá nhân.

Chăm lo đầy đủ đến con người là yếu tố bảo đảm chắc chắn nhất cho sự phồn vinh, thịnh vượng của mọi quốc gia, dân tộc trên thế giới. Đầu tư cho con người là đầu tư có tính chiến lược, là cơ sở chắc chắn nhất cho sự phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững.

^(*)Tiến sĩ. Học viện Kỹ thuật Quân sự - Bộ Quốc phòng.

Kinh nghiệm từ nhiều quốc gia, dân tộc trên thế giới đã cho thấy, đầu tư cho phát triển nguồn lực con người mang lại tốc độ tăng trưởng kinh tế cao và ổn định hơn. Mặt khác, hiệu quả đầu tư cho phát triển con người có độ lan tỏa đồng đều và mang lại sự công bằng hơn về cơ hội phát triển, cũng như việc hưởng thụ các lợi ích của sự phát triển. Nó nhằm mục đích cuối cùng là mang lại cuộc sống đầy đủ, tốt đẹp hơn cho con người.

Ở Việt Nam, trong sự nghiệp đổi mới đất nước, con người luôn ở vị trí trung tâm, vừa là mục tiêu, vừa là động lực của sự phát triển kinh tế - xã hội. Vì vậy, Đảng ta đặc biệt quan tâm chăm lo, phát huy, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng chỉ rõ: “Con người và nguồn nhân lực là nhân tố quyết định sự phát triển của đất nước trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa” và cũng đã khẳng định: “Phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những yếu tố quyết định sự phát triển nhanh, bền vững đất nước”. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng tiếp tục nhấn mạnh: “Thực hiện đồng bộ các cơ chế, chính sách, giải pháp phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội”. Nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội đòi hỏi phải đủ số lượng, cân đối về cơ cấu và trình độ, có khả năng nắm bắt và sử dụng các thành tựu khoa học và công nghệ tiên tiến, hiện đại của thế giới và có khả năng sáng tạo công nghệ mới. Bên cạnh đó, nền sản xuất công nghiệp còn đòi hỏi ở người lao động phải có các năng lực cần thiết, như: có kỷ luật tự giác, biết tiết kiệm nguyên vật liệu và thời gian, có tinh thần trách nhiệm, tinh thần hợp tác và tác phong lao động công nghiệp, lương tâm nghề nghiệp, có sức vóc thể chất tốt để duy trì và phát triển trí tuệ, để chuyển tải tri thức vào hoạt động thực tiễn.

Nguồn nhân lực chất lượng cao có vai trò đặc biệt quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội ở nước ta hiện nay, đó là:

Thứ nhất, nguồn nhân lực chất lượng cao là nguồn lực chính quyết định quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội, là nhân tố quyết định việc khai thác, sử dụng, bảo vệ và tái tạo các nguồn lực khác. Giữa nguồn lực con người, vốn, tài nguyên thiên nhiên, cơ sở vật chất kỹ thuật, khoa học và công nghệ,... có mối quan hệ nhân quả với nhau, nhưng trong đó nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao được xem là năng lực nội sinh chi phối quá trình phát triển kinh tế - xã hội ở nước ta hiện nay. So với các nguồn lực khác, nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao với yếu tố hàng đầu là trí tuệ, chất xám có ưu thế nổi bật ở chỗ nó không bị cạn kiệt nếu biết bồi dưỡng, khai thác và sử dụng hợp lý, hiệu quả, còn các nguồn lực khác dù nhiều đến đâu cũng chỉ là yếu tố có hạn và chỉ phát huy được tác dụng khi kết hợp với nguồn nhân lực một cách có hiệu quả. Vì vậy, con người với tư cách là nguồn nhân lực, là chủ thể sáng tạo của quá trình sản xuất, là trung tâm của nội lực, là nguồn lực chính quyết định quá trình phát triển kinh tế - xã hội.

Thứ hai, nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những yếu tố quyết định sự thành công của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế; là quá trình chuyển đổi căn bản, toàn diện các hoạt động sản xuất, kinh doanh, xã hội, từ sử dụng lao động thủ công là phổ biến sang sử dụng một cách phổ biến sức lao động được đào tạo cùng với công nghệ tiên tiến, phương tiện và phương pháp tiên tiến, hiện đại nhằm tạo ra năng suất lao động xã hội cao. Đối với nước ta, đó là một quá trình tất yếu để phát triển nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Khi đất nước ta đang bước vào thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, tiếp cận kinh tế tri thức trong điều kiện phát

triển kinh tế - xã hội còn thấp, do đó yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là trí tuệ và chất xám có ý nghĩa quyết định tới sự thành công của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, góp phần làm cho đất nước ta phát triển nhanh và bền vững, đồng thời là điều kiện để rút ngắn khoảng cách tụt hậu so với các nước phát triển trong khu vực và trên thế giới.

Thứ ba, nguồn nhân lực chất lượng cao là điều kiện đặc biệt quan trọng giúp Việt Nam hội nhập kinh tế quốc tế thành công. Trong thời kỳ đẩy mạnh sự nghiệp đổi mới, công nghiệp hóa, hiện đại hóa và chủ động hội nhập quốc tế, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao 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; đồng thời phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trở thành nền tảng phát triển bền vững và tăng lợi thế cạnh tranh quốc gia. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, xây dựng đội ngũ cán bộ, lực lượng tri thức có đủ phẩm chất và tài năng bắt kịp trình độ phát triển của khu vực và thế giới là nhiệm vụ có ý nghĩa sống còn trong tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế ở nước ta hiện nay.

2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

Việt Nam là nước có dân số đông, tốc độ tăng dân số khá cao, tạo ra lực lượng lao động dồi dào, chi phí lao động thấp. Mặt khác, con người Việt Nam có truyền thống yêu nước, cần cù, chịu khó, có tư chất thông minh và sáng tạo, có khả năng thích ứng nhanh với hoàn cảnh, phương thức ứng xử mềm mỏng, không cực đoan, thái quá, tích cực ủng hộ đổi mới, mở cửa để hội nhập và phát triển,... Đây là thế mạnh của con người Việt Nam, cũng là thế mạnh của nguồn nhân lực Việt Nam, là sức mạnh của dân tộc, là nguồn lực nội sinh quý giá không thể thay thế được trong thời kỳ đẩy mạnh công

nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế hiện nay.

Theo tác giả Đặng Xuân Hoan, lực lượng lao động nước ta hiện nay khoảng 52.207.000 người; hàng năm trung bình có khoảng 1,5 - 1,6 triệu thanh niên bước vào tuổi lao động. Thể lực và tầm vóc của nguồn nhân lực đã được cải thiện và từng bước được nâng cao. Số lượng nguồn nhân lực được tuyển để đào tạo ở các cấp tăng nhanh. Đây là một trong những thành tựu quan trọng trong lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Theo số liệu thống kê năm 2013, số sinh viên đại học và cao đẳng là 2.058.922 người, số tốt nghiệp là 405.900 người; số học sinh các trường trung cấp chuyên nghiệp là 421.705 người. 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 nhân lực được đào tạo trình độ cao (từ đại học trở lên) trong tổng số lao động qua đào tạo ngày càng tăng (năm 2010 là 5,7%, năm 2012 là 6,4%, năm 2013 là 6,9%).

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 Quốc hội khóa XIII, nền kinh tế đã tạo ra trong năm 2013 khoảng 1,58 - 1,6 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%). Năng suất lao động có xu hướng ngày càng tăng. Theo 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 một năm, 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. Đội ngũ nhân lực có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, 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, 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.

Đội ngũ trí thức nước ta khá đông về số lượng và ngày càng phát triển: Theo thống kê của Bộ Khoa học - Công nghệ, cả nước có 24.300 tiến sĩ và tiến sĩ khoa học và 101.000 thạc sĩ. So với năm 1996 đội ngũ này tăng trung bình khoảng 11,6%, trong đó tiến sĩ tăng 7%/năm, thạc sĩ tăng 14%/năm. Bên cạnh đó, đội ngũ trí thức Việt Nam ở nước ngoài hiện có khoảng 300.000 người trong tổng số hơn 5 triệu Việt kiều, trong đó có khoảng 200 giáo sư, tiến sĩ đang giảng dạy tại một số trường đại học trên thế giới. Đội ngũ cán bộ khoa học của nước ta tăng nhanh, số cán bộ nghiên cứu trên 1.000 dân của nước ta cao hơn nhiều nước trong khu vực và trên thế giới. Một bộ phận đáng kể trong đội ngũ cán bộ khoa học của nước ta có thể tiếp thu được những công nghệ tiên tiến, hiện đại của khu vực và thế giới để phục vụ cho phát triển kinh tế - xã hội, từng bước phát huy được năng lực nghiên cứu, nhằm giải quyết những đòi hỏi của nền kinh tế về đổi mới công nghệ sản xuất. Các tổ chức nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ của nước ta phát triển mạnh cả về số lượng, chất lượng cũng như cơ sở vật chất, trang thiết bị, gồm các trường đại học, viện nghiên cứu, trung tâm nghiên cứu, các phòng thí nghiệm,...

Tuy nhiên, trước đòi hỏi của sự nghiệp đổi mới, thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, thế mạnh về nguồn nhân lực dồi dào của nước ta chưa được phát huy đầy đủ và khai thác, sử dụng có hiệu quả. Chất lượng của nguồn nhân lực còn thấp, khả

năng cạnh tranh trên thị trường lao động quốc tế còn hạn chế, có nhiều khó khăn và luôn bị thua thiệt. Theo một kết quả điều tra gần đây: Có tới hơn 60% số sinh viên tốt nghiệp đại học và thạc sĩ hằng năm ra trường chưa có việc làm. Số sinh viên sau khi tốt nghiệp cũng phải đào tạo lại và mất một vài năm mới quen việc. Theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới, chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam hiện nay chỉ đạt 3,39 trên 10 điểm, trong khi Hàn Quốc là 6,91; Ấn Độ là 5,76; Malaysia là 5,59; Thái Lan là 4,94... Hơn nữa, nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta lại phân bố bất hợp lý: hơn 92% số cán bộ có trình độ tiến sĩ trở lên tập trung ở Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh; còn tại Tây Nguyên, Tây Bắc và Nam Bộ tỷ lệ này chưa tới 1%. Nguồn nhân lực ở nước ta đang có rất nhiều bất cập: số lượng đào tạo ở trình độ đại học trở lên trong những năm gần đây gia tăng đáng kể, nhưng chất lượng lao động của đối tượng này phần lớn chưa đạt các tiêu chí về nguồn nhân lực chất lượng cao như đã đề cập ở trên. Do vậy, khi họ ra làm việc, nhiều người không đáp ứng yêu cầu của nhà tuyển dụng.

Thực tế cho thấy, đội ngũ nhân lực chất lượng cao, công nhân lành nghề 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. Số lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật, thậm chí nhóm có trình độ chuyên môn kỹ thuật 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. Khả năng làm việc theo nhóm, tinh chuyên nghiệp, năng lực sử dụng ngoại ngữ là công cụ giao tiếp và làm việc của đội ngũ nhân lực chất lượng cao còn rất hạn chế. Trong môi trường làm việc quốc tế, ngoại ngữ, tin học, hiểu biết văn hóa, tác phong làm việc công nghiệp, văn hóa ứng xử, hiểu biết về pháp luật và thông lệ quốc tế luôn là điểm yếu của lao động Việt

Nam. Cùng với đó, 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 lao động Việt Nam chưa cao.

Bên cạnh đó, sức cạnh tranh thấp của nguồn nhân lực chất lượng cao của nước ta vẫn là một “điểm nghẽn” đối với sự phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế hiện nay. Điều này được thể hiện ở năng suất lao động của nước ta còn thấp so với nhiều nước trong khu vực và thế giới. Mặt khác, điều đáng lo ngại là năng suất lao động của nước ta có xu hướng tăng chậm hơn so với các nước đang phát triển trong khu vực, như: Trung Quốc, Ấn Độ, Indonesia, Malaysia,... Theo Báo cáo năng lực cạnh tranh toàn cầu 2012 - 2013 của Diễn đàn Kinh tế thế giới (WEF) công bố, xếp Việt Nam ở vị trí thứ 75 trên tổng số 144 quốc gia và vùng lãnh thổ được khảo sát. Thấp hơn 10 bậc so với bảng xếp hạng năm 2011, Việt Nam đứng áp chót về năng lực cạnh tranh trong số 8 quốc gia ASEAN được lựa chọn khảo sát. Còn theo Tổng cục Thống kê đến cuối năm 2012, các chỉ số cho thấy, ngành công nghiệp chế biến, chế tạo là ngành cần đội ngũ lao động có trình độ cao thì chỉ có 9,7% số lao động có trình độ từ đại học trở lên và có tới 72,2% số lao động chưa qua đào tạo hoặc đã qua đào tạo nhưng không được cấp chứng chỉ. Trong các cơ sở sản xuất kinh doanh cá thể, tỷ lệ lao động chưa được đào tạo còn khá cao chiếm 67,2% tổng số lao động của khu vực này và chiếm 61% tổng số lao động chưa được đào tạo của tổng thể các đơn vị kinh tế, hành chính sự nghiệp. Thực trạng đó dẫn đến một nghịch lý là trong khi chúng ta dư thừa nguồn cung trên thị trường lao động thì vẫn thiếu cục bộ nguồn nhân lực chất lượng cao trong một số ngành, nghề, lĩnh vực đang có nhu cầu cao tại các khu chế xuất, khu công nghiệp, khu công nghệ cao,...

Trong điều kiện kinh doanh với quy mô lớn, tính phức tạp và tổng hợp của công việc ngày càng nhiều, đòi hỏi nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ giỏi chuyên môn, nghiệp vụ mà còn phải có những phẩm chất mới, đặc biệt là khả năng thích ứng nhanh với sự thay đổi của công nghệ, thị trường và của công việc. Vì một trong những động lực quan trọng nhất của toàn cầu hóa là tốc độ hiện đại của những tiến bộ khoa học kỹ thuật, điều đó làm cho những kiến thức mà nguồn nhân lực chất lượng cao được trang bị ở trong các nhà trường dù có hiện đại đến đâu đi nữa thì chỉ trong vài năm sẽ trở thành lạc hậu. Cái mà nguồn nhân lực chất lượng cao cần có là khả năng hấp thụ kiến thức mới, kỹ năng mới một cách nhanh chóng và ít tốn kém, cũng như những “kỹ năng mềm” trong hợp tác, làm việc theo nhóm và khả năng làm việc độc lập, những thứ khiến họ có giá trị đối với nhà tuyển dụng. Đây là những phẩm chất đặc biệt quan trọng trong môi trường làm việc quốc tế, nhưng lại là điểm yếu căn bản của nguồn nhân lực chất lượng cao của nước ta hiện nay.

Có thể nói, những hạn chế, bất cập của nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta hiện nay xuất phát từ những nguyên nhân cơ bản sau:

Thứ nhất, chất lượng đào tạo, nhất là đào tạo trình độ cao còn nhiều hạn chế và yếu kém. Nguyên nhân là do thiếu đội ngũ giảng viên, giáo viên có trình độ cao; nội dung chương trình đào tạo chưa thường xuyên cập nhật nhằm đáp ứng sự thay đổi của khoa học và công nghệ; quản lý kinh tế trong môi trường quốc tế hóa chưa hợp lý; cơ sở vật chất, trang thiết bị thí nghiệm thực hành, phòng thí nghiệm, thư viện, giáo trình, tài liệu còn nghèo nàn, lạc hậu. Phương pháp giảng dạy và học tập chưa phù hợp và khoa học, ý chí và quyết tâm vươn lên trau dồi kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp của một bộ phận thế hệ trẻ hiện nay còn hạn chế.

Thứ hai, công tác quản lý nhà nước, nhất là quy hoạch, kế hoạch định hướng phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao của các ngành, nghề, lĩnh vực vẫn còn yếu kém, khá manh mún và thiếu đồng bộ. Công tác dự báo nhu cầu nguồn nhân lực dài hạn cho phát triển kinh tế - xã hội cũng rất hạn chế, cơ cấu đào tạo theo ngành nghề, lĩnh vực, trình độ đào tạo không được quy hoạch lâu dài. Các cơ sở đào tạo còn thiếu thông tin về cung, cầu lao động, nên việc xây dựng ngành, nghề, chỉ tiêu và trình độ đào tạo hằng năm không sát thực tiễn.

Thứ ba, việc sử dụng lao động, nhất là lao động có trình độ cao vẫn còn bất hợp lý và lãng phí. Cơ chế, chính sách thu hút, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đãi ngộ người tài cũng chưa phù hợp và chưa tương xứng; tình trạng thu nhập cào bằng đang là rào cản lớn cho sức sáng tạo của nhân lực chất lượng cao.

3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP CƠ BẢN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

Từ thực trạng trên, để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội ở nước ta hiện nay, đòi hỏi chúng ta cần phải thực hiện đồng bộ một số giải pháp cơ bản sau:

Một là, đổi mới tư duy nhận thức về nguồn nhân lực Việt Nam. Theo đó, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải dựa trên chiến lược phát triển kinh tế - xã hội. Gắn kết chặt chẽ phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao với phát triển và ứng dụng khoa học và công nghệ phục vụ tái cấu trúc nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng, góp phần tăng nhanh năng suất, chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh của nền kinh tế. Huy động các nguồn lực xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao với các chương trình thực hiện cụ thể nhằm giải đáp các vấn đề: cần bao nhiêu

người, trình độ nào, trang bị những kỹ năng gì, cấp độ nào, vào giai đoạn nào và ở đâu?... Trong các chương trình cần lưu ý đến việc cân nhắc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở một số ngành, nghề, lĩnh vực mà Việt Nam đang có thế mạnh và lợi thế. Xây dựng chương trình khai thác một cách có hiệu quả tiềm năng của thời kỳ dân số vàng nhằm hướng tới lực lượng lao động dồi dào, trẻ và khỏe. Quan tâm nhiều hơn nữa đến các chỉ số phát triển con người, đây chính là tiền đề quan trọng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở nước ta trong điều kiện hội nhập quốc tế hiện nay.

Hai là, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục quốc dân theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế. Từ thực tiễn ở nước ta cho thấy, giáo dục và đào tạo giữ vị trí quyết định đến chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao. Phát triển giáo dục và đào tạo là một bộ phận hữu cơ của chiến lược phát triển kinh tế - xã hội nhằm tạo ra nguồn nhân lực có trình độ cao để thực hiện các mục tiêu kinh tế - xã hội của đất nước. Theo đó, Nhà nước cần tổ chức lại hệ thống giáo dục và đào tạo phù hợp với điều kiện trong nước, từng khu vực nhưng phải tiếp cận được nền giáo dục tiên tiến, hiện đại của khu vực và thế giới. Trong đó đặc biệt chú trọng đầu tư cho giáo dục từ phổ thông cho đến đại học và các trường nghề. Thiết kế các chương trình đào tạo ở cấp phổ thông, phân loại các trường theo hướng có sự tách bạch rõ ràng trong đào tạo những người lao động có kỹ năng để lao động trực tiếp với những người lao động có khả năng nghiên cứu cũng như đảm bảo số lượng lao động kỹ thuật đáp ứng đòi hỏi của nền kinh tế. Tiến hành đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp dạy và học; đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục; coi trọng giáo dục phẩm chất đạo đức, lối sống, năng lực sáng tạo, kỹ năng

thực hành; xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh; xây dựng xã hội học tập, tạo cơ hội và điều kiện thuận lợi cho mọi công dân được học tập suốt đời.

Ba là, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải có hệ thống cơ chế, chính sách đồng bộ. Có thể nói, hệ thống cơ chế, chính sách có vai trò đặc biệt quan trọng, có thể tác động trực tiếp hoặc gián tiếp, là động lực thúc đẩy hoặc lực cản kìm hãm sự phát triển của nền kinh tế - xã hội nói chung và nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng. Việc đổi mới, hoàn thiện cơ chế, chính sách để tạo động lực cho sự phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải thực hiện đồng bộ trên nhiều phương diện, từ cơ chế, chính sách về giáo dục và đào tạo; cơ chế, chính sách bảo vệ và chăm sóc sức khỏe đến cơ chế, chính sách thể dục, thể thao, v.v... nhằm làm cho con người phát triển toàn diện, “phát triển cao về trí tuệ, cường tráng về thể chất, phong phú về tinh thần, trong sáng về đạo đức”. Theo đó, cần có cơ chế, chính sách thu hút, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đãi ngộ và quản lý hiệu quả nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm tránh tình trạng chảy máu chất xám như hiện nay. Xây dựng và hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về nhân lực, việc làm, giáo dục và đào tạo, chính sách tiền lương, khen thưởng, đãi ngộ hợp lý, đặc biệt, đổi mới chính sách tiền lương phù hợp với trình độ phát triển, có tính cạnh tranh quốc tế. Xây dựng chính sách về môi trường, điều kiện, phương tiện làm việc, chính sách việc làm, thu nhập, bảo hiểm, bảo trợ xã hội,... Cần huy động các nguồn lực trong và ngoài nước, trong đó đặc biệt là vai trò tham gia tích cực của các nhà khoa học, các chuyên gia trong lĩnh vực đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và của các cơ quan báo chí, truyền thông,... Quan tâm tạo điều kiện tốt cho nguồn nhân lực trẻ tài năng.

Bốn là, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cần phải nâng cao hiệu quả quản lý và

sử dụng nguồn nhân lực. Trong đó, tập trung làm tốt những công tác sau: dự báo nhu cầu lao động; tuyển dụng và tạo điều kiện để họ có cơ hội làm việc. Tiến hành điều tra, khảo sát thường xuyên về nguồn nhân lực và chất lượng nguồn nhân lực ở tất cả các ngành, nghề, lĩnh vực, các cấp, các địa phương và cả nước; đảm bảo cân đối cung - cầu nhân lực để phát triển kinh tế - xã hội trên phạm vi cả nước và trong từng ngành, nghề, lĩnh vực, từng cấp. Đây là một bài học rất quý cho Việt Nam, một đất nước mà ngân sách còn hạn hẹp, mức chi cho giáo dục và đào tạo về mặt con số tuyệt đối còn rất thấp, đang có nguy cơ bị tụt hậu về mặt giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao so với khu vực và thế giới.

Năm là, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải tăng cường đầu tư xây dựng cơ sở vật chất cho khoa học và công nghệ như cơ sở nghiên cứu khoa học; trung tâm đào tạo nhân tài. Cùng với đó, từng bước hiện đại hóa các cơ sở này theo những tiêu chuẩn quốc tế; đổi mới chương trình, nội dung, phương pháp nghiên cứu, đào tạo theo hướng của các nước tiên tiến; có cơ chế và chính sách thu hút các nhà khoa học nước ngoài về làm việc trong nước. Ưu tiên đầu tư ngân sách để phát triển, nghiên cứu và ứng dụng thành tựu khoa học và công nghệ, đặc biệt là khoa học và công nghệ mới vào thực tiễn sản xuất và đời sống.

Sáu là, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải đặc biệt chú ý đến đào tạo kỹ năng và phẩm chất cho người lao động. Một trong những hạn chế cơ bản của quá trình đào tạo nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng ở nước ta hiện nay là quá nặng về lý thuyết, không chú ý đến phát triển kỹ năng lao động cũng như các phẩm chất của người lao động dẫn tới việc người học khi ra trường không thể tiếp cận được ngay với công việc, nhiều doanh nghiệp, công ty đã phải tiến hành đào tạo lại trước khi sử dụng.

Bấy là, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải dựa trên cơ sở kế thừa và phát huy giá trị văn hóa truyền thống kết hợp với việc tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại. Việt Nam có hệ giá trị văn hóa truyền thống hàng nghìn năm, trong đó nổi bật là “chủ nghĩa yêu nước Việt Nam”, sống có nghĩa tình, có văn hóa, có lý tưởng,... Những giá trị này cần được kế thừa và phát huy trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Đồng thời, cần tiếp thu có chọn lọc những thành tựu của nền văn minh nhân loại. Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao phải gắn liền với nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe nhân dân, bảo đảm an sinh xã hội. Bên cạnh đó, cần phải xây dựng và hoàn thiện hệ thống giá trị của con người Việt Nam trong thời đại hiện nay như trách nhiệm công dân, tinh thần học tập, trau dồi tri thức; có ý thức và năng lực làm chủ bản thân, làm chủ xã hội; sống có nghĩa tình, có văn hóa, có lý tưởng. Đây cũng là những giá trị truyền thống tốt đẹp của dân tộc Việt Nam, rất cần được kế thừa và phát huy trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế ở nước ta

hiện nay, đặc biệt là đối với thế hệ trẻ. Đồng thời, cần tiếp thu có chọn lọc những thành tựu của nền văn minh nhân loại.

4. KẾT LUẬN

Nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội phải là “những con người phát triển cả về trí lực và thể lực, cả về khả năng lao động, về tính tích cực chính trị - xã hội, về phẩm chất đạo đức, lối sống, tình cảm trong sáng”. Việc xác lập các chuẩn mực, định hướng các giá trị xã hội để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội ở nước ta hiện nay là hết sức cần thiết. Chìa khóa vạn năng để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao chính là phải đổi mới giáo dục căn bản và toàn diện, từ cơ cấu tổ chức, cơ chế quản lý, nội dung, phương pháp dạy và học; thực hiện “chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa”, chấn hưng nền giáo dục Việt Nam. Kinh nghiệm của nhiều nước trong khu vực và trên thế giới cho thấy, coi trọng và quyết tâm thực thi chính sách giáo dục và đào tạo phù hợp là nhân tố quyết định trong việc tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao cho sự phát triển đất nước nhanh và bền vững.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Lê Xuân Bá - Nguyễn Thị Tuệ Anh (2006), *Tăng trưởng kinh tế Việt Nam 15 năm (1991-2005) từ góc độ phân tích đóng góp của các nhân tố sản xuất*, Nxb. Khoa học Kỹ thuật, Hà Nội.
2. Nguyễn Cúc (2014), “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao hướng tới sự tăng trưởng bền vững”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*.
3. CIEM, Trung tâm thông tin tư liệu (2009), “Phát huy nội lực, coi trọng thị trường nội địa, gắn với tranh thủ hợp lý, sử dụng hiệu quả ngoại lực để phát triển đất nước”, *Thông tin chuyên đề* (7).
4. CIEM, Trung tâm thông tin tư liệu (2010), “Vượt qua bão thu nhập - Một số kinh nghiệm quốc tế và kiến nghị về đối sách của Việt Nam”, *Thông tin chuyên đề* (1).
5. CIEM, Trung tâm thông tin tư liệu (2011), “Phát triển đất nước trước những biến động lớn trên thế giới”, *Thông tin chuyên đề*.
6. Đảng Cộng sản Việt Nam (1993), Nghị quyết Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VII, tại Website Đảng Cộng sản Việt Nam, truy cập ngày 03/10/2015.
7. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), “*Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*”, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

8. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), “*Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*”, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
9. Đặng Xuân Hoan (2015), “*Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2015 - 2020 đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*”, nguồn: <http://tapchiconsan.org.vn/Home/huong-toi-Dai-hoi-XII-cua-Dang-Cong-san-Viet-Nam/2015/32974/Phat-trien-nguon-nhan-luc-Viet-Nam-giai-doan-20152020-dap-ung.aspx>.
10. Cảnh Chí Hoàng, Trần Vĩnh Hoàng (2013), Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ở một số nước và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam, Tạp chí Phát triển và Hội nhập, số 12/2013.
11. Nguyễn Duy Hùng - Vũ Văn Phúc (Đồng chủ biên, 2012), *Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
12. Nguyễn Sinh Hùng (2004), “Khơi thông và phát huy tối đa mọi nguồn lực cho phát triển kinh tế - xã hội”, *Tạp chí Tài chính*.
13. Vũ Đức Khiển (2011), “Suy nghĩ về phát triển nguồn nhân lực trí tuệ ở nước ta hiện nay”, *Tạp chí Phát triển nhân lực*.
14. Bùi Thị Ngọc Lan (2012), “Chiến lược phát triển nguồn nhân lực theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XI của Đảng”, *Tạp chí Lịch sử Đảng*.
15. Nguyễn Chí Tân - Trần Mai Ước - Nguyễn Vạn Phúc (2011), “Nguồn nhân lực chất lượng cao với sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”, *Tạp chí Phát triển nhân lực*.
16. Nguyễn Kế Tuấn (2006), *Phát triển kinh tế tri thức đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
17. Tổng cục Thống kê, “*Kết quả chính thức tổng điều tra cơ sở kinh tế, hành chính, sự nghiệp năm 2012*”.
18. Nguyễn Trần Quế (Chủ biên, 2004), *Chuyển dịch cơ cấu kinh tế Việt Nam trong những năm đầu thế kỷ 21*, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.
19. Nguyễn Trần Quế (2005), “Vấn đề kết hợp nội lực và ngoại lực trong công nghiệp hóa và hiện đại hóa của Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Những vấn đề Kinh tế và Chính trị thế giới*.

Ngày nhận bài: 14/12/2016. Ngày biên tập xong: 15/3/2018. Duyệt đăng: 16/3/2018