



## MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC VIỆT NAM TRONG THỜI KÌ HỘI NHẬP QUỐC TẾ

Nguyễn Thị Quỳnh Trang\*

Ngày Tòa soạn nhận được bài: 05-12-2016; ngày phản biện đánh giá: 18-01-2016; ngày chấp nhận đăng: 22-02-2017

### TÓM TẮT

Hội nhập quốc tế là xu hướng tất yếu hiện nay. Quan điểm của Đảng là chủ động hội nhập, phát huy lợi thế so sánh và năng lực cạnh tranh quốc gia. Việt Nam có lợi thế nguồn nhân lực trẻ, dồi dào, tuy nhiên trình độ chuyên môn, thể lực còn thấp. Bài báo này nhằm phân tích thực trạng, tìm ra nguyên nhân của những hạn chế, từ đó đề xuất một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam để đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.

**Từ khóa:** nguồn nhân lực, phát triển, hội nhập quốc tế.

### ABSTRACT

#### *Solutions to human resources development in Vietnam in the intergration age*

Nowadays, international integration is an indispensable tendency. The Vietnamese Socialist Party's perspective is to initiate and promote comparative advantages and national competitive capacity. Vietnam has the advantages of plentiful young human resources but the drawbacks are their low professional ability and poor physical health. This paper aims at analyzing the reality and identify the reasons for the limitations as well as propose solutions to developing Vietnamese human resources to meet the needs of international integration.

**Keywords:** human resources, development, international integration.

### 1. Giới thiệu

Nguồn nhân lực là một trong những nhân tố quan trọng nhất đối với sự phát triển của mỗi quốc gia. Chất lượng nguồn nhân lực là thước đo chủ yếu đánh giá sự phát triển của các quốc gia; vì vậy, các quốc gia trên thế giới đều rất coi trọng phát triển nguồn nhân lực. Ở thế kỉ XX, đã có những quốc gia mặc dù nghèo tài nguyên thiên nhiên, nhưng do phát huy tốt nguồn nhân lực nên đã đạt những thành tựu phát triển kinh tế - xã hội, điển hình là Nhật Bản. Chính nhờ lực lượng có trình độ chuyên môn cao mà Nhật Bản và các nước

Nics (các nước công nghiệp mới) vận hành có hiệu quả công nghệ nhập khẩu hiện đại, sản xuất nhiều mặt hàng có sức cạnh tranh cao với các nước công nghiệp phát triển trên thế giới. Để thực hiện thành công sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, phải bồi dưỡng và phát huy nhân tố con người.

Trong quá trình hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, để phát triển ngang tầm với các nước trong khu vực và thế giới, Đảng và Nhà nước ta luôn khẳng định quan điểm coi con người là trung tâm của sự phát triển. Phát triển nhân lực được coi

\* Trường Đại học Sư phạm TPHCM; Email: quynhtrang.@gmail.com

là một trong ba khâu đột phá của chiến lược chuyển đổi mô hình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Đại hội lần thứ XI của Đảng Cộng sản Việt Nam 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” [3].

Nguồn nhân lực đã trở thành mục tiêu của sự phát triển. Tuy nhiên, nguồn nhân lực của Việt Nam hiện nay còn tồn tại nhiều bất cập, chưa đáp ứng với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Vì vậy việc phân tích thực trạng và tìm ra nguyên nhân của những hạn chế nhằm đề ra các giải pháp để phát triển nguồn nhân lực phù hợp trong thời kì hội nhập quốc tế ở Việt Nam hiện nay là yêu cầu cấp thiết.

## 2. Thực trạng nguồn nhân lực ở Việt Nam

### 2.1. Về số lượng

Việt Nam là quốc gia có dân số đông với khoảng 91.704 người (*Niên giám thống kê năm 2015*). Lực lượng lao động nước ta năm 2015 là 53.984 nghìn người, tỉ lệ dân

số từ 15 tuổi trở lên tham gia lực lượng lao động là 77,8% (Tổng cục thống kê năm 2015, Bộ Kế hoạch và Đầu tư). Lợi thế của nguồn nhân lực ở Việt Nam là đội ngũ lao động trẻ, có khả năng sáng tạo trong lao động làm ra của cải vật chất. Điều này phản ánh nguồn nhân lực của Việt Nam phát triển dồi dào và đang ở giai đoạn dân số vàng.

### 2.2. Về chất lượng

Số người trong độ tuổi lao động tuy đông nhưng lao động có tay nghề, có chất lượng cao của nước ta còn rất hạn chế. Theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới, chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam ở mức 3,79 điểm, xếp thứ 11 trong số 12 quốc gia được khảo sát tại châu Á. Tỉ trọng lực lượng lao động đã qua đào tạo ở nước ta vẫn còn thấp. Trong tổng số 53,984 triệu người từ 15 tuổi trở lên thuộc lực lượng lao động của cả nước, chỉ có khoảng 11 triệu người đã được đào tạo, chiếm 20,3% tổng lực lượng lao động. Hiện cả nước có hơn 43 triệu người (chiếm 79,7% lực lượng lao động) chưa được đào tạo.

**Bảng 1.** Tỉ lệ lực lượng lao động đã qua đào tạo năm 2015

Đơn vị tính: %

Nơi cư trú/vùng	Tổng số	Dạy nghề	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học trở lên
Cả nước	20,3	5,1	4,0	2,7	8,5

Nguồn: Tổng cục Thống kê năm 2015 – Bộ Kế hoạch và Đầu tư

Bảng 1 cho thấy nguồn nhân lực của nước ta trình độ tay nghề và chuyên môn kỹ thuật còn thấp. Theo dự báo của Tổng cục Dạy nghề, để chuẩn bị cho nguồn nhân lực hội nhập AEC và quốc tế giai đoạn 2016 -

2020, Việt Nam cần đào tạo mới 6,7 triệu người ở trình độ cao đẳng, trung cấp, và 10 triệu người ở trình độ sơ cấp và giáo dục nghề.

Dự báo từ Tập đoàn tư vấn

McKinsey, đến năm 2020, Việt Nam sẽ thiếu hụt 15% lao động có tay nghề cao và dư thừa khoảng 10% nguồn nhân lực có tay nghề thấp. Các nền kinh tế đang phát triển tại khu vực ASEAN, trong đó có Việt Nam có thể sẽ thiếu hụt đến 45 triệu lao động có tay nghề trung bình vào năm 2020. Nguồn nhân lực hiện nay không đủ đáp ứng yêu cầu để vận hành, làm chủ các máy móc thiết bị hiện đại. Đây là nỗi lo lớn trong bối cảnh hội nhập ngày càng sâu rộng. Vì thế, các doanh nghiệp cần phải đào tạo lại nếu muốn có nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu.

Thể lực và tầm vóc của người lao động Việt Nam đã được cải thiện và từng bước được nâng cao, tuy nhiên so với các nước trong khu vực (Nhật Bản, Thái Lan, Singapore, Trung Quốc...) vẫn còn thấp hơn về chiều cao trung bình, sức bền, sức dẻo dai. Chiều cao trung bình của nam giới ở Việt Nam hiện chỉ đạt 164,4cm (thấp hơn 13cm so với chuẩn của Tổ chức Y tế thế giới - WHO), trung bình chiều cao của nữ ở Việt Nam là 153,4cm (thấp hơn 10cm so với chuẩn của Tổ chức Y tế thế giới - WHO). Chiều cao của thanh niên Việt Nam thấp hơn nhiều so với các nước trong khu vực, ví dụ so với Nhật Bản, Hàn Quốc (kém 8cm), với Trung Quốc (kém 7cm), kém Thái Lan và Singapore là 5 – 6cm. [2]

Báo cáo kết quả Tổng điều tra dinh dưỡng toàn quốc 2009 – 2010 của Bộ Y tế cho thấy tình trạng thiếu năng lượng của thanh niên trong độ tuổi 20 – 24 là 22,9%, trong đó nam thanh niên là 17,2% và nữ thanh niên là 27,7%. Về sức bền chung và chỉ số công năng tim trong vận động, thanh

thiếu niên của Việt Nam xếp loại rất kém so với thanh thiếu niên Nhật. Như vậy, tố chất thể lực, đặc biệt là sức bền và sức mạnh của thanh niên Việt Nam được xếp vào mức kém và rất kém so với chuẩn quốc tế. Đây là vấn đề ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng của nguồn nhân lực Việt Nam trong hội nhập quốc tế. [2]

Truyền thống con người Việt Nam trong lao động sản xuất được đánh giá là thông minh, khéo léo, cần cù nhưng một trong những điểm yếu của lao động nước ta hiện nay chính là rào cản ngôn ngữ. Đây là thách thức lớn của lao động Việt Nam trong quá trình cạnh tranh với lao động các nước trong khu vực. Theo khảo sát của Vụ Giáo dục Đại học năm 2015 về việc sinh viên sau khi ra trường đáp ứng yêu cầu kỹ năng tiếng Anh, chỉ có khoảng 49,3% sinh viên đáp ứng được yêu cầu của người sử dụng, 18,9% sinh viên không đáp ứng được và 31,8% sinh viên cần đào tạo thêm. Như vậy, có thể nói, vẫn còn rất nhiều sinh viên sau khi ra trường khó đáp ứng được nhu cầu giao lưu bằng ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh. Ngoài trình độ chuyên môn, yêu cầu ngoại ngữ thì một trong những vấn đề ảnh hưởng đến chất lượng lao động là khả năng giao tiếp, làm việc nhóm. Từ thực tế hoạt động, nhiều doanh nghiệp cho rằng sinh viên mới ra trường gần như chưa quen với xã hội công nghiệp, làm việc còn rời rạc, thiếu sự hợp tác. [1]

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

chỉ trong công việc mà trong nhiều hoạt động khác của cuộc sống thì người Việt Nam vẫn còn thiếu ý thức trong việc chấp hành các quy định. Từ người lao động phổ thông cho đến các kỹ sư, cử nhân của Việt Nam đều bị khá nhiều lời phàn nàn từ các doanh nghiệp nước ngoài về việc chấp hành quy định của công ti, quy định về an toàn lao động... Do xuất thân từ một nước nông nghiệp, nên người lao động Việt Nam bị ảnh hưởng bởi tâm lý sản xuất nhỏ, phần lớn công nhân lao động đều chưa ý thức được tầm quan trọng của việc tạo cho mình phong cách làm việc chuyên nghiệp. Điều đó đã tạo nên những hệ quả đáng lo ngại trong khả năng sáng tạo, sự ổn định, thăng tiến trong công việc của chính bản thân người lao động cũng như sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Muốn được các doanh nghiệp đánh giá cao hơn, bản thân người lao động phải thay đổi tư tưởng cố hữu của mình.

Năm 2015, năng suất lao động của Việt Nam đạt 8.400 USD/người/năm (tính theo sức mua tương đương giá cố định 2011), tăng gấp 3 lần sau hơn 20 năm. Giai đoạn 2011-2015, năng suất lao động của Việt Nam tăng dần, đạt mức tăng trung bình khoảng 4,33%/năm. Như vậy, năng suất lao động đã được cải thiện đáng kể cho thấy những nỗ lực của Việt Nam trong việc giảm dần khoảng cách năng suất so với các nước phát triển. Tuy nhiên, năng suất lao động của Việt Nam vẫn còn thấp so với các nước trong khu vực, chỉ bằng 1/18 năng suất lao động của Singapore, bằng 1/6 Malaysia, 1/3 Thái Lan và Trung

Quốc. [8]

### 3. Nguyên nhân của những hạn chế

Qua phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong quá trình hội nhập quốc tế, có thể thấy những hạn chế bắt nguồn từ những nguyên nhân sau đây:

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

- Công tác giáo dục đào tạo nguồn nhân lực còn nhiều bất cập, chưa đáp ứng được nhu cầu sử dụng. Ở nước ta hiện nay, chất lượng đào tạo nói chung đang ở mức thấp trong khu vực và rất thấp so với mặt bằng chung của thế giới. 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. Hệ thống giáo dục, đào tạo của chúng ta thiên về lý thuyết, thiếu đào tạo kỹ năng. Điều này dẫn tới tình trạng lao động mặc dù đã qua đào tạo nhưng năng lực làm việc không cao. Ở các nước có nền giáo dục tiên tiến, sinh viên học lý thuyết đến đâu sẽ được thực hành ngay đến đó. Ở Việt Nam, chương trình cử nhân trung bình phải mất 4 năm. Trong đó 3,5 năm đầu của khóa

học, sinh viên được học chủ yếu kiến thức lí thuyết, chỉ có một kì cuối của khóa học là được dành cho cả chương trình thực tập và làm đề án tốt nghiệp. Do chương trình thực tập ngắn nên sinh viên chỉ có kiến thức lí thuyết, còn kĩ năng làm việc được trang bị rất ít. Một kết quả thống kê và so sánh cho thấy thời gian học 4 năm ở một lớp đại học tại Việt Nam là 2.138 giờ so với Mỹ là 1.380 giờ. Như vậy chương trình học ở Việt Nam dài hơn 60% so với Mỹ. Thời gian học nhiều như vậy nên người học khó tránh khỏi việc rơi vào trạng thái luôn bị áp lực hoàn thành các chương trình môn học, ít có thời gian để tự học, tự nghiên cứu, hoặc tham gia các hoạt động xã hội khác. [6]

- 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; thiếu sự hợp tác giữa các cơ sở đào tạo với các đơn vị sử dụng. Số liệu tại cuộc Hội thảo về kết quả 5 năm thực hiện Chiến lược phát triển dạy nghề giai đoạn 2011-2015 của Tổng cục Dạy nghề (Bộ Lao động Thương binh và Xã hội) đưa ra chỉ có khoảng 10% học sinh tốt nghiệp Trung học phổ thông đăng kí học nghề, số học sinh còn lại đều tham gia thi tuyển vào các trường đại học, cao đẳng chuyên nghiệp. Việc thiếu định hướng từ chính sách đào tạo cùng với tư duy bằng cấp đã tạo nên tình trạng “thừa thầy, thiếu thợ”, tạo nên một sự lãng phí rất lớn.

- Hệ thống phương pháp, công cụ kiểm tra và đánh giá kết quả giáo dục và đào tạo

còn kém hiệu quả; việc tổ chức, đánh giá chất lượng dạy và học ngoại ngữ, bồi dưỡng một số hiểu biết, kĩ năng cần thiết để hội nhập quốc tế chưa đáp ứng yêu cầu. Chương trình đào tạo tiếng Anh ở các khối không chuyên thường có xu hướng tập trung quá nhiều vào tiếng Anh chuyên ngành chứ không phải là rèn luyện kĩ năng tiếng Anh. Phương thức thi cử cho đến nay vẫn còn nghiêng về kiểm tra kiến thức ngữ pháp và từ vựng. Những loại hình thi chuẩn quốc tế chưa được áp dụng nên chưa kích thích được người học sử dụng tiếng Anh như một công cụ để giao tiếp.

#### **4. Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam trong giai đoạn hội nhập quốc tế**

Từ thực tiễn trong nước và kinh nghiệm của thế giới có thể thấy rằng việc xây dựng và phát triển nguồn nhân lực phù hợp với điều kiện thực tế của nước ta có ý nghĩa hết sức quan trọng và cũng là yêu cầu bức thiết hiện nay. Để đáp ứng với yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế, cần thiết phải nâng cao chất lượng trên cơ sở vẫn tiếp tục phát triển số lượng nguồn nhân lực. Việt Nam hiện nay đang trong quá trình hội nhập quốc tế ngày càng sâu, rộng, điều này đòi hỏi rất cao về chất lượng nhân lực, vì chỉ có chất lượng nhân lực mới tạo ra được chất lượng của sản phẩm; đồng thời, mới có cơ hội xuất khẩu lao động sang các nước trong khu vực và thế giới.

Kinh nghiệm của nhiều nước cho thấy để tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho sự phát triển nhanh và bền vững, phải làm cho mọi người thấy rõ vai trò, trách

nhiệm đào tạo và sử dụng nhân lực. Đây là nhiệm vụ của toàn xã hội; là trách nhiệm của các cấp lãnh đạo, quản lý nhà trường, doanh nghiệp, của gia đình cũng như của bản thân mỗi người lao động. “Đây chính là thể hiện quan điểm phát triển con người, phát triển kinh tế - xã hội vì con người và do con người, là một trong những nội dung cơ bản của phát triển bền vững” [7]. Để xây dựng đội ngũ nhân lực có chất lượng cao, Việt Nam cần thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp. Cụ thể:

- Cần phải xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực gắn liền với chiến lược phát triển kinh tế xã hội. Cần phải thay đổi tư duy đào tạo, chuyển từ đào tạo những gì mình có sang đào tạo những gì mà thị trường yêu cầu. Phải có sự liên kết chặt chẽ giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo. Mô hình liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp mang lại nhiều lợi ích cho hoạt động đào tạo trong nhà trường, cho doanh nghiệp, cho người học. Quan hệ hợp tác giữa các trường đại học và doanh nghiệp góp phần xây dựng hệ thống giáo dục đại học gắn liền yêu cầu thực tiễn, đáp ứng tốt hơn nhu cầu của xã hội. Để sinh viên sau khi được đào tạo đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp, các trường đại học nên liên kết với doanh nghiệp ngay từ khâu đào tạo, nghiên cứu khoa học.

- Đẩy mạnh công tác hướng nghiệp từ bậc phổ thông đến bậc đại học, bảo đảm cho học sinh, sinh viên có định hướng đúng về ngành nghề đào tạo. Định hướng nghề nghiệp cần được bắt đầu sớm từ bậc phổ thông, đặc biệt là những năm cuối cấp

để phù hợp với tâm lý lứa tuổi học sinh. Hơn thế nữa, công tác hướng nghiệp cần phải được tiếp tục sau khi sinh viên tốt nghiệp. Kết hợp chặt chẽ các lực lượng trong xã hội làm công tác giáo dục hướng nghiệp, giáo dục thái độ lao động và ý thức đúng đắn về nghề nghiệp cho học sinh; tìm hiểu năng khiếu nghề, khuynh hướng nghề nghiệp của học sinh; tăng cường động viên học sinh đến những nơi cần lao động trẻ.

- Nâng cao chất lượng và hiệu quả của giáo dục - đào tạo. Phát triển nguồn nhân lực có vai trò rất quan trọng trong việc tăng năng suất lao động, thúc đẩy tăng trưởng và nâng cao mức sống, về cơ bản được tiến hành thông qua giáo dục, đào tạo. Muốn phát triển nền kinh tế tri thức cần đầu tư cho phát triển con người mà cốt lõi là phát triển giáo dục và đào tạo, đặc biệt là đầu tư phát triển nhân tài. Nhà kinh tế học người Mỹ, ông Gary Becker (đạt Giải thưởng Nobel về kinh tế năm 1992) đã khẳng định: “Không có đầu tư nào mang lại nguồn lợi lớn như đầu tư cho giáo dục” [4].

Đổi mới chương trình, nội dung giáo dục theo hướng thiết thực, phù hợp với lứa tuổi, trình độ và ngành nghề. Chương trình đào tạo phải sát với từng ngành nghề và có tính chuyên môn cao, đặc biệt là các ngành nghề có hàm lượng chất xám cao để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Các cơ sở đào tạo phải tăng cường đào tạo về trình độ ngoại ngữ và các kỹ năng mềm cho nguồn nhân lực. Nâng cao trình độ tin học, ngoại ngữ cho người lao động, tạo điều kiện cho người lao động nghiên cứu, trao đổi

chuyên môn với chuyên gia nước ngoài, tham gia hội nghị, hội thảo, diễn đàn quốc tế và học tập, tu nghiệp ở nước ngoài.

Cần đổi mới phương pháp theo hướng hiện đại, phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo và vận dụng kiến thức, kỹ năng của người học. Trong quá trình đào tạo, cần tạo điều kiện để các học viên, sinh viên hoạt động nhóm nhiều hơn, được tham gia hoạt động thực tiễn để khi ra trường có thể thích ứng được ngay với môi trường làm việc. Bên cạnh đó cần đẩy mạnh đào tạo đội ngũ lao động quản lý nhằm cải thiện năng suất lao động, nâng cao khả năng cạnh tranh và phù hợp với nhà tuyển dụng, sử dụng các thiết bị mới, từng bước đáp ứng nhu cầu nhân lực cho nền kinh tế hội nhập. Xây dựng đội ngũ nhân lực khoa học và công nghệ, nhất là các chuyên gia, kỹ sư đầu ngành, xây dựng đội ngũ doanh nhân quản lý doanh nghiệp, có khả năng tổ chức, khả năng cạnh tranh; xây dựng hệ thống các cơ sở đào tạo nhân lực tiên tiến, hiện đại, đa dạng, cơ cấu ngành nghề đồng bộ; xây dựng sự nghiệp giáo dục tiên tiến, hiện đại và một xã hội học tập toàn diện để tạo nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Điều chỉnh chiến lược đào tạo nghề, cơ cấu lại hệ thống giáo dục nghề nghiệp, chú trọng đào tạo nghề dài hạn có sự phân tầng chất lượng, ưu tiên đào tạo những nghề mũi nhọn đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Nhà nước cũng cần có các chính sách khuyến khích doanh nghiệp tham gia vào quá trình đào tạo nghề. Cần phát triển mô

hình trường nghề thuộc doanh nghiệp. Đây là mô hình được nhiều nước áp dụng trong đào tạo nguồn nhân lực.

- Để có thể phát huy được thế mạnh về nguồn nhân lực và tận dụng được thời kỳ “dân số vàng” trong quá trình hội nhập quốc tế, Nhà nước nên triển khai nhiều hình thức liên kết đào tạo với các nước trong khu vực để tạo ra một đội ngũ nhân lực chuyên môn cao có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế. Chúng ta cần xúc tiến các hoạt động hợp tác song phương giữa các quốc gia trong khu vực thông qua các chương trình, dự án.

- Cần có sự gắn kết chặt chẽ giữa xã hội - nhà trường - gia đình trong phát triển nguồn nhân lực. Song song với việc phát hiện, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài, phát triển nguồn nhân lực cần đi đôi với xây dựng và hoàn thiện hệ thống giá trị đạo đức của con người 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 cần được tiếp tục phát huy trong bối cảnh hội nhập quốc tế, nhất là đối với thế hệ trẻ.

- Thực hiện tốt chính sách tiền lương, khen thưởng, đãi ngộ; chính sách trọng nhân tài; chính sách về môi trường, điều kiện, phương tiện làm việc; chính sách việc làm, thu nhập, bảo hiểm, bảo trợ xã hội. Cải cách chế độ tiền lương cho đội ngũ giáo viên, giảng viên, có chế độ ưu đãi cho người học. Đặc biệt, có chính sách hỗ trợ,

khuyến khích người học, người dạy và người sử dụng lao động, công nhân có tay nghề cao, từ đó thu hút phần lớn lao động đi học nghề, tích cực học tập nâng cao tay nghề, tạo động lực cho người lao động phấn đấu, học tập suốt đời. Cần đảm bảo khâu kiểm định chất lượng tốt khi tuyển dụng để tránh tình trạng người lao động chạy theo bằng cấp, đào tạo ở những địa chỉ thiếu tin cậy.

### 5. Kết luận

Thực tế cho thấy nhờ có sự đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực phù hợp với

nền kinh tế của mình mà nhiều nước đã trở thành nước công nghiệp phát triển. Việt Nam có lợi thế so sánh là dân số đông, tuy nhiên nếu không được đào tạo một cách hệ thống, khoa học thì dân số đông lại trở thành gánh nặng cho toàn xã hội. Trong xu hướng kinh tế vừa hợp tác, vừa cạnh tranh, để khẳng định được vị trí của mình, chúng ta cần tận dụng tốt cơ hội, phát huy hết nội lực, trong đó nhấn mạnh phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động, thương binh và xã hội (2016), *Đào tạo kỹ năng cho lao động trong hội nhập*, truy cập 20/12/2016, <http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=24572>
2. Bộ Nội vụ, Quỹ dân số Liên hiệp quốc tại Việt Nam (UNFPA) (2015), *Báo cáo quốc gia về thanh niên Việt Nam lần thứ nhất*.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
4. Vũ Văn Hà (2014), *Chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ASEAN*, xem 15/12/2016, <http://www.tapchicongsan.org.vn/Home/The-gioi-van-de-su-kien/2014/27686/Chinh-sach-phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-ASEAN.aspx>
5. 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*, xem 25.12.2016, <http://tapchicongsan.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>
6. Phạm Công Nhất (2014), *Đổi mới giáo dục đại học theo hướng hội nhập quốc tế ở nước ta hiện nay*, xem 12.02.2017, <http://www.tapchicongsan.org.vn/Home/Nghiencuu-Traodoi/2014/30373/Doi-moi-giao-duc-dai-hoc-theo-huong-hoi-nhap-quoc-te.aspx>
7. Thủ tướng Chính phủ (2011), *Quyết định số 1216-QĐ/TTg, ngày 22-7-2011 về Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020*.
8. Nguyễn Anh Tuấn (2015), *Một số giải pháp tăng năng suất lao động tại các doanh nghiệp ở Việt Nam*, truy cập 20/12/2016, <http://bxh.laodong.com.vn/mot-so-giai-phap-tang-nang-suat-lao-dong-tai-cac-doanh-nghiep-o-viet-nam.bxh>