

CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP CỘNG ĐỒNG KINH TẾ ASEAN THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

QUALITY OF HUMAN RESOURCES IN VIET NAM IN THE CONTEXT OF INTEGRATION INTO ASEAN ECONOMIC COMMUNITY SITUATION AND SOLUTION

Nguyễn Hữu hào¹
Nguyễn Thị Mỹ Diệu²

Tóm tắt

Sự kiện cộng đồng kinh tế ASEAN–AEC (ASEAN Economic Community) chính thức có hiệu lực vào 31/12/2015 đã tác động mạnh mẽ đến nhiều ngành nghề và nhiều lĩnh vực đối với Việt Nam. AEC sẽ đưa ASEAN thành một khu vực tự do dịch chuyển hàng hóa, dịch vụ, đầu tư, lao động có kỹ năng và tự do dịch chuyển dòng vốn. Đứng trước bối cảnh thị trường khu vực ASEAN rộng lớn, một trong những yếu tố quan trọng, quyết định thành bại của quá trình hội nhập là chất lượng nguồn nhân lực. Bài viết tập trung vào trình bày những lợi thế cũng như những hạn chế của nguồn nhân lực Việt Nam, trên cơ sở tìm hiểu nguyên nhân của những hạn chế đó, bước đầu đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam để đáp ứng yêu cầu hội nhập cộng đồng kinh tế ASEAN.

Từ khóa: nguồn nhân lực, thị trường lao động, asean.

1. Đặt vấn đề

Nguồn nhân lực là một trong những nhân tố quyết định nhất đối với sự phát triển của mỗi quốc gia. Do đó, vấn đề này được các nước trên thế giới rất quan tâm và coi trọng. Trong các giai đoạn, Đảng và Nhà nước ta luôn khẳng định quan điểm xem nhân tố con người là trung tâm của mọi sự phát triển. Văn kiện Đại hội Đại biểu Toàn quốc lần thứ XI của Đảng nhấn mạnh: “phát triển và nâng cao nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định... bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững”³. Trong điều kiện đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, đặc biệt khi Việt Nam gia nhập thị trường ASEAN, vấn đề nguồn nhân lực được xem là khâu đột phá chiến lược. Nhưng những thế mạnh và hạn chế của nguồn nhân lực Việt Nam hiện nay vừa có những thuận lợi vừa gặp nhiều khó khăn khi gia nhập thị

Abstract

ASEAN Economic Community (AEC) coming into effect on December 31, 2015 has strong impact to many industries and fields of Viet Nam. AEC will transform ASEAN into a free region in the movement of goods, services, investment, skilled labor and capital. In the ASEAN's large market, one of the important factors deciding success of the integration is the quality of human resources. The paper focuses on presenting the advantages and limitations of the human resources of Viet Nam. On that basis, it analyses the causes of the limitations and proposes the solutions to the improvement of the quality of human resources in Viet Nam towards the requirements of the integration into the ASEAN Economic Community.

Keywords: human resources, labor market, Asean.

trường ASEAN. Cho nên, việc nhìn nhận những lợi thế và xây dựng những giải pháp kịp thời cho nguồn nhân lực phát triển là vấn đề cấp thiết hiện nay.

2. Nội dung

2.1. Lợi thế của nguồn nhân lực Việt Nam

Nguồn nhân lực dồi dào

Việt Nam là một trong những thành viên tích cực của tổ chức ASEAN, với dân số hơn 90 triệu dân, đứng thứ 3 trong khối (Bảng 1), lực lượng lao động chiếm trên 50% dân số (Bảng 2). Lực lượng lao động Việt Nam tương đối trẻ, một nửa số người lao động ở độ tuổi 15 – 39 tuổi (Bảng 3). Như vậy, nước ta có nguồn nhân lực dồi dào để đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế khu vực, là nước đang trong thời kỳ “dân số vàng”. Đây là một trong những điều kiện thuận lợi để chúng ta xây dựng thương hiệu nguồn nhân lực Việt Nam mang tính cạnh tranh mạnh mẽ khi hình thành AEC.

¹ Thạc sĩ, Trường Đại học Thủ Dầu Một

² Thạc sĩ, Trường Đại học Ngoại ngữ - Tin học Tp.HCM

³ Đảng Cộng sản Việt Nam. 2011. Văn kiện Đại hội Đại biểu Toàn quốc lần thứ XI. NXB Chính trị Quốc gia Sự thật: Hà Nội, tr.130.

Bảng 1: Dân số các nước AEC ở các năm (Đvt: 1000 người)

Quốc gia	2010	2015	2020	2025
Brunei	401	429	454	478
Campuchia	14.365	15.677	16.947	18.120
Indonesia	240.676	255.709	269.413	282.011
Lào	6.396	7.020	7.651	8.253
Malaysia	28.276	30.651	32.858	34.956
Myanma	51.931	54.164	56.125	57.650
Philippines	93.444	101.803	110.404	119.219
Singapore	5.079	5.619	6.057	6.334
Thái Lan	66.402	67.401	67.858	67.900
Việt Nam	89.047	93.387	97.057	99.811
Tổng ASEAN	596.018	631.858	664.824	694.732

Nguồn: Liên Hiệp Quốc (UN), Triển vọng dân số thế giới, 2012

Bảng 2: Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của các nước AEC ở các năm

(Đvt: 1000 người)

Quốc gia	2010	2015	2020	2025
Brunei	186	205	217	227
Campuchia	7.400	8.915	9.680	10.447
Indonesia	116.528	124.046	134.330	143.867
Lào	3.080	3.591	4.005	4.425
Malaysia	12.304	13.677	15.003	16.118
Myanma	...	32.268	33.922	35.318
Philippines	38.893	44.210	49.175	54.229
Singapore	3.136	3.210	3.468	3.564
Thái Lan	39.093	40.051	40.567	40.448
Việt Nam	50.837	56.375	58.912	60.667
Tổng ASEAN	301.071	326.099	349.279	369.141

Nguồn: Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), 2014

Bảng 3: Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên (Đvt: 1000 người)

Nhóm tuổi	Nam	Nữ	Tổng
15 – 19 tuổi	1.434,5	1.053,7	2.488,3
20 – 24 tuổi	2.711,6	2.359,3	5.070,8
25 – 29 tuổi	3.263,3	3.013,0	6.276,3
30 – 34 tuổi	3.277,8	3.275,9	6.553,7
35 – 39 tuổi	3.291,9	3.280,8	6.572,7
40 – 44 tuổi	3.431,4	3.199,9	6.631,3
45 – 49 tuổi	3.127,3	2.947,2	6.074,5
50 – 54 tuổi	2.814,0	2.832,7	5.646,7
55 – 59 tuổi	2.106,1	1.862,3	3.968,4
60 – 64 tuổi	1.122,5	1.153,9	2.276,4
65 tuổi trở lên	1.004,4	1.151,1	2.155,5
Tổng	27.584,8	26.129,8	53.714,5

Nguồn: Tổng cục Thống kê Việt Nam (2014)

Nguồn nhân lực qua đào tạo

Lực lượng lao động của nước ta, bên cạnh số lượng đông, dồi dào thì chất lượng lao động, nguồn nhân lực qua đào tạo của nước ta cũng có thể được xem là thế mạnh (Bảng 4). Với hơn 4 triệu lao động có trình độ đại học trở lên, lớn hơn rất nhiều so với tổng số dân của Brunei (2015: 429.000 người);

tổng nguồn nhân lực đã qua đào tạo (có trình độ từ đào tạo nghề trở lên) là 9.805,2 nghìn người, con số này lớn hơn rất nhiều lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của Brunei, Campuchia, Lào và Singapore. Có thể nói, đây là điều kiện thuận lợi, người lao động Việt Nam có lợi thế rất lớn ngay từ thị trường lao động trong nước, và tiến tới khả năng xuất khẩu nguồn nhân lực qua đào tạo.

Bảng 4: Trình độ lao động Việt Nam (vào thời điểm 1/7/2014) (Đvt: 1000 người)

Trình độ chuyên môn kỹ thuật	Nam	Nữ	Tổng
Đại học trở lên	2.233,8	1.889,6	4.123,4
Cao đẳng	459,4	689,1	1.148,5
Trung cấp	952,8	1.018,2	1.971,0
Dạy nghề	2.028,5	533,8	2.562,3
Không có trình độ	21.830,4	21.929,8	43.760,2
Không xác định	79,9	69,2	149,2
Tổng	27.584,8	26.129,8	53.714,5

Nguồn: Tổng cục Thống kê Việt Nam, 2014

Chi phí lao động thấp

Chi phí lao động của Việt Nam không cao (thấp thứ 4 trong AEC) (Bảng 5), cho phép Việt Nam

dễ dàng khai thác tính cộng hưởng của lượng lao động lớn với chi phí lao động thấp thành điểm mạnh khi AEC được hình thành trong thời gian tới.

Bảng 5: Lương trung bình hàng tháng những năm gần đây

Quốc gia	Nội tệ	USD/Nội tệ	Lương theo nội tệ	Lương theo USD
Brunei	Brunei Dollar	1,39
Campuchia	Riel	4.033	487.583	121
Indonesia	Indonesia Rupiah	9.387	1.630.193	174
Lào	Kip	8.259	981.020	119
Malaysia	Ringgit	3,09	1.881	609
Myanma	Kyat
Philippines	Philippine Peso	42,2	8.707	206
Singapore	Singapore Dollar	1,25	4.433	3.547
Thái Lan	Bath	31,1	11.101	357
Việt Nam	Dong	20.828	3.762.200	181

Nguồn: Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), 2014

Nguồn nhân lực phân bố rộng khắp các địa phương và các ngành kinh tế

Nguồn nhân lực nước ta làm việc trong tất cả các ngành kinh tế, từ nông nghiệp đến công nghiệp, xây dựng và dịch vụ (Bảng 6). Đồng thời,

nguồn nhân lực nước ta cũng phân bố rộng khắp từ thành thị đến nông thôn trên tất cả các vùng kinh tế (Bảng 7). Do đó, lao động Việt Nam có thể hiện diện trong tất cả các ngành nghề, các thành phần kinh tế của đất nước.

Bảng 6: Lao động trong các ngành kinh tế (%)

Quốc gia	Nông nghiệp	Công nghiệp	Dịch vụ
Brunei
Campuchia	33,3	25,2	41,5
Indonesia	34,4	20,6	45
Lào	71,3	8,3	20,4
Malaysia	12,7	27,9	59,3
Myanma
Philippines	30,9	15,6	53,4
Singapore	0	18,6	81,4
Thái Lan	41,9	20,3	37,8
Việt Nam	46,8	21,2	32
Tổng ASEAN	40	19,4	40,6

Nguồn: Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), 2014

Bảng 7: Phân bố nguồn nhân lực theo địa phương (1/7/2014)

(Đvt: 1000 người)

Địa phương	Nam	Nữ	Tổng
Trung du và miền núi phía Bắc	3.697,0	3.723,9	7.420,9
Đồng bằng sông Hồng (Không tính Hà Nội)	4.059,5	4164,7	8.224,2
Duyên hải miền Trung	5.990,2	5.922,6	11.912,8
Tây Nguyên	1.721,8	1.550,3	3.272,1
Đông Nam bộ (không tính TPHCM)	2.345,0	2.138,4	4.483,4
Đồng bằng sông Cửu Long	5.623,4	4.777,4	10.400,8
Hà Nội	1.930,8	1.873,8	3.804,6
TP. Hồ Chí Minh	2.217,0	1.978,6	4.195,6
Tổng	27.584,8	26.129,8	53.714,5

Nguồn: Tổng cục Thống kê Việt Nam, 2014

Nguồn nhân lực Việt Nam cần cù, chịu khó, học hỏi nhanh và có kỹ năng hỗ trợ nhau khi làm việc

Về cơ bản, người sử dụng lao động trong và ngoài nước đánh giá cao đức tính cần cù, chịu khó và ham học hỏi, tiếp thu nhanh của người lao động Việt Nam. Đó là những phẩm chất giúp lao động Việt Nam có lợi thế không nhỏ khi cạnh tranh với nguồn nhân lực đa dạng trong AEC. Ngoài ra, một bộ phận nguồn nhân lực Việt Nam có tinh cộng đồng, biết hỗ trợ nhau trong công việc, có thể mạnh về ngoại ngữ và tin học là những yếu tố cần thiết cho nguồn nhân lực trong xu thế hội nhập (hiện nay Việt Nam nằm trong các nước có tốc độ phát triển tiếng Anh và công nghệ thông tin nhanh của thế giới).

Nguồn nhân lực Việt Nam có kinh nghiệm làm việc trong các doanh nghiệp FDI và có tay nghề khá cao

Tính đến ngày 15/12/2014, với dòng vốn FDI lớn, hơn 17 nghìn dự án, vốn đầu tư đăng ký trên 250 tỷ USD, FDI chiếm trên GDP lớn (đứng thứ 3 trong AEC), các dự án FDI đã tạo ra trên 2 triệu lao động trực tiếp và khoảng 3 - 4 triệu lao động gián tiếp đã góp phần đáng kể trong việc thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng chuyên nghiệp. Thực tế đó đã giúp cho nguồn lao động Việt Nam linh hoạt được tác phong chuyên nghiệp, các kỹ năng nghề nghiệp cần thiết - những điều kiện lý tưởng để hội nhập nhanh khi AEC được hình thành.

Tính đến 2014, Hội thi Tay nghề ASEAN đã tổ chức được 10 lần và đoàn Việt Nam đã đạt giải Nhất toàn đoàn 3 lần (2004, 2006 và 2014). Xét về chuyên môn, Việt Nam luôn đứng trong top 3. Kết

quả đó cho thấy, so với mặt bằng tay nghề chung trong ASEAN, Việt Nam có thể mạnh nhất định, đồng thời kết quả cao qua các hội thi đã góp phần nâng cao vị thế và uy tín nguồn nhân lực của Việt Nam trong khu vực.

2.2. Những hạn chế của nguồn nhân lực Việt Nam

Tính kết nối giữa Nhà nước - Nhà doanh nghiệp - Nhà đào tạo - Người lao động để phát triển nguồn nhân lực chưa cao

Mặc dù nguồn nhân lực quốc gia luôn được Nhà nước quan tâm sâu sắc bằng những định hướng phát triển (nghị quyết, chủ trương) đến những việc làm cụ thể (chương trình, đề án), tuy nhiên tính cụ thể và hiệu quả thực tế chưa cao và chế tài chưa nghiêm.

Nhà doanh nghiệp là người sử dụng lao động, trong trường hợp không sử dụng được thì phải đào tạo lại hoặc đào tạo bổ sung mà ít có thông tin phản hồi đến nhà đào tạo.

Nhà trường: giảng dạy, trang bị cho người học quá nhiều lý thuyết hàn lâm mà thiếu đi những bài học thực hành, những tình huống thực tiễn.

Người lao động: làm việc theo quan điểm, sở thích cá nhân, tính chuyên nghiệp, ý thức tổ chức kỷ luật chưa cao...

Chất lượng nguồn nhân lực chưa cao, năng suất lao động thấp

Bên cạnh lực lượng lao động đã qua đào tạo, nguồn nhân lực Việt Nam chưa qua đào tạo chiếm tỷ lệ khá lớn (81,4%) (Bảng 4). Đây thực sự là một rào cản, một hạn chế lớn của nhân lực Việt Nam khi hội nhập kinh tế khu vực. Đồng thời, hạn chế này đã đưa đến nhiều hệ lụy khác như năng suất

lao động thấp, giá trị nguồn nhân lực Việt Nam trên thị trường lao động không cao.

Mặc dù trên thực tế, tốc độ phát triển tiếng Anh tại Việt Nam cao, nhưng nếu so sánh với các nước sử dụng tiếng Anh thông dụng như Philippines và Singapore thì đây không phải là lợi thế của nhân lực Việt Nam, chưa kể đến khoảng cách chênh lệch về trình độ tiếng Anh giữa các địa phương, các vùng và các thành phần kinh tế là khá lớn và cần phải có thời gian dài mới có thể khắc phục được. Bên cạnh đó, sự phát triển công nghệ thông tin ở nước ta tuy nhanh nhưng chủ yếu là phát triển về lượng, còn chất thì chưa cao so với khu vực và thế giới, nhất là trong những ngành nghề đòi hỏi trình độ công nghệ thông tin ở tầm cao.

Ngoài ra, những kỹ năng mềm của người lao động Việt Nam còn hạn chế: hàng loạt yếu tố như: ý thức tuân thủ kỷ luật lao động, tinh thần trách nhiệm trong công việc, tính ý lại, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm, quản lý thời gian, hoạch định chiến lược... đã làm cho nguồn nhân lực Việt Nam yếu thế khi hội nhập khu vực nói riêng và thế giới nói chung.

Mặc dù nguồn nhân lực Việt Nam phân bố rộng khắp cả nước, khắp các vùng miền, nhưng sự chênh lệch về trình độ lao động giữa các vùng và thậm chí ngay cả giữa các địa phương trong cùng một vùng là rất lớn. Theo ILO, năng suất lao động của Việt Nam thấp nhất trong khu vực Châu Á - Thái Bình Dương. Trong AEC, năng suất lao động của người Việt Nam thấp dưới một nửa so với lao động Philippines, nhỉnh hơn $\frac{1}{4}$ so với lao động Thái Lan, dưới $\frac{1}{10}$ so với lao động Malaysia và chỉ chưa bằng 3% năng suất lao động Singapore. Với tình hình đó, lao động Việt Nam sẽ ít có cơ hội được doanh nghiệp nước ngoài, thậm chí là doanh nghiệp trong nước lựa chọn, bởi năng suất lao động thấp đồng nghĩa với tay nghề, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ không cao.

Nhân lực Việt Nam không có thế mạnh với 08 ngành hội nhập theo cam kết

10 nước đã thống nhất công nhận giá trị tương đương chứng chỉ đào tạo của mỗi nước thành viên với 08 loại ngành nghề: bác sĩ, nha sĩ, hộ lý, kỹ sư, kiến trúc sư, kế toán viên, giám sát viên và nhân viên du lịch. Rõ ràng, đó chưa phải là thế mạnh của nhân lực Việt Nam, do đó khi AEC được hình thành, lao động Việt Nam khó cạnh tranh trong giới hạn ngành nghề nói trên.

2.3. Nguyên nhân của những hạn chế của nguồn nhân lực Việt Nam

Trước hết, hạn chế cơ bản của nhân lực Việt Nam là lực lượng lao động Việt Nam đông về số lượng nhưng không cao về chất lượng, năng suất lao động thấp, số sản phẩm khoa học thực tế được ứng dụng ít. Điều này cho thấy có sự hạn chế về khoảng cách giữa đào tạo với nhu cầu của xã hội trên cả hai phương diện là số lượng và chất lượng. Hạn chế đó có nguyên nhân từ những khó khăn về cơ sở vật chất, nội dung chương trình đào tạo, phương pháp đào tạo... Cơ sở vật chất phục vụ cho quá trình đào tạo còn thiếu thốn, lạc hậu và có sự chênh lệch rất lớn giữa các vùng miền, giữa các địa phương, đặc biệt là các thiết bị, công cụ phục vụ cho thí nghiệm và thực hành.

Nội dung chương trình đào tạo của các ngành, các bậc học tuy đã được quan tâm, đổi mới và từng bước chuẩn hóa nhưng cho đến nay, nhiều giáo trình, nhiều môn học chưa được cập nhật thường xuyên, chưa được chuẩn hóa về nội dung. Nội dung chương trình nặng về lý thuyết. Đây là vấn đề không mới của giáo dục Việt Nam. Nguyên nhân là do thiếu sự liên kết chặt chẽ của cơ sở đào tạo và doanh nghiệp, chưa nắm bắt được nhu cầu của người sử dụng lao động, và hệ lụy của nó là sinh viên thất nghiệp chiếm tỷ lệ cao (theo số liệu của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội năm 2014, trong số lao động đang thất nghiệp hiện có hơn 72 ngàn người đã được đào tạo Cử nhân, Thạc sĩ).

Phương pháp đào tạo trong các cơ sở đều đã và đang đổi mới theo phương châm “lấy người học làm trung tâm” nhằm nâng cao tính chủ động, sáng tạo cho người học nhưng quá trình đổi mới này đang gặp rất nhiều khó khăn vì thói quen giảng dạy của giáo viên, thói quen học tập thụ động của người học chưa thể được khắc phục trong một thời gian ngắn.

Đội ngũ giảng viên ở các cơ sở đào tạo, mặc dù số lượng giảng viên có học hàm, học vị đều tăng nhưng vẫn còn thiếu đội ngũ chuyên gia đầu ngành trong các lĩnh vực.

Chất lượng đào tạo không phù hợp và chưa đáp ứng được nhu cầu của người sử dụng lao động. Theo báo cáo khảo sát “200 doanh nghiệp hàng đầu của Việt Nam” của UNDP – Hà Nội tháng 9/2007, các doanh nghiệp Việt Nam cho rằng: các doanh nghiệp phải đào tạo bổ sung hầu hết mọi người lao động ở tất cả các cấp bậc: học nghề, đại

học, sau đại học mà họ nhận vào làm việc trong doanh nghiệp của mình. Các doanh nghiệp chưa tin tưởng vào hệ thống đại học và viện nghiên cứu trong nước, vì chất lượng đào tạo chưa cao; chương trình, nội dung đào tạo còn lạc hậu; trang thiết bị thiếu và cũ kỹ; khả năng giao tiếp ngoại ngữ và trình độ công nghệ thông tin kém; các năng lực cần thiết cho người lao động trong bối cảnh hội nhập còn rất yếu kém.

Tuy nhiên, cũng phải nói thêm rằng, việc xác định nhu cầu của các doanh nghiệp hiện nay vẫn là một câu hỏi lớn đối với các cơ sở đào tạo và cả người học. Vì đa phần các doanh nghiệp không có chiến lược phát triển dài hạn và thiếu vắng kỹ năng quản trị nhân lực nên việc đặt hàng cho các cơ sở đào tạo thường không cụ thể. Vì thế, xử lý và giải quyết vấn đề nhân lực phải xuất phát từ tầm nhìn, chiến lược và các mục tiêu của tổ chức.

2.4. Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam ứng nhu cầu hội nhập cộng đồng kinh tế ASEAN

Như trên đã trình bày, Việt Nam được coi là quốc gia có lợi thế về nguồn nhân lực. Với gần 90 triệu dân, Việt Nam là nước đông dân thứ 3 trong ASEAN và thứ 13 thế giới. Với những lợi thế của mình, nguồn nhân lực này phải trở thành lợi thế cho sự phát triển kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, thực tế chỉ ra rằng, sức cạnh tranh của nền kinh tế sẽ rất yếu kém bởi một trong những nguyên nhân cơ bản là chất lượng của nguồn nhân lực thấp. Trên cơ sở định vị những lợi thế và hạn chế của nguồn nhân lực, bài viết đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam trong bối cảnh AEC được hình thành.

Nghiên cứu và dự báo thường xuyên thị trường lao động AEC

Nhà nước cần có định hướng phát triển nguồn nhân lực trong tình hình mới với tính hội nhập sâu rộng trong khu vực, thường xuyên cập nhật tình hình nguồn nhân lực các nước trong AEC để định vị lại nguồn nhân lực Việt Nam hằng năm để có hướng phát triển đúng đắn, bám sát thực tiễn.

Phối kết hợp chặt chẽ và hiệu quả giữa Nhà nước - Doanh nghiệp - Nhà trường và Người lao động

Những định hướng liên quan đến nguồn nhân lực cần có sự thống nhất và xuyên suốt trong những chủ trương, chính sách của Nhà nước. Đồng thời, để xác định mặt mạnh, yếu và điều chỉnh chiến

lược đào tạo, nội dung đào tạo cho phù hợp, chúng ta cần tăng cường phối hợp giữa nhà trường và doanh nghiệp để phân tích, đánh giá chất lượng lao động. Từ đó, nhà trường cần đào tạo theo chương trình phù hợp với yêu cầu của người sử dụng lao động để cung cấp nguồn nhân lực đảm bảo về chất lượng và đủ về số lượng. Và người lao động cần nắm rõ chủ trương, chính sách của Nhà nước, yêu cầu của doanh nghiệp và làm chủ kiến thức đào tạo để có thể cạnh tranh khi hội nhập. Cụ thể:

Đối với doanh nghiệp

Cần tham gia cùng với nhà trường trong việc xây dựng mục tiêu, chuẩn đầu ra các chương trình đào tạo; quảng bá, định hướng nghề nghiệp; tham gia đánh giá chất lượng sinh viên tốt nghiệp. Qua đó, chương trình đào tạo của các trường thường xuyên cập nhật được tiến bộ khoa học - công nghệ mà các doanh nghiệp đang áp dụng, tạo điều kiện cho sinh viên mới tốt nghiệp có cơ hội tìm được việc làm.

Doanh nghiệp cần đồng hành với nhà trường trong việc nâng cao chất lượng đào tạo thông qua các quỹ học bổng khuyến học, hỗ trợ nghiên cứu khoa học, tạo điều kiện cho sinh viên thực tập, kiến tập tại doanh nghiệp.

Căn cứ chiến lược phát triển nguồn nhân lực của mình, doanh nghiệp cần chủ động đầu tư, đặt hàng cho nhà trường để có quy trình đào tạo cho phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp.

Đối với nhà trường

Nhà trường cần nắm bắt nhu cầu của các doanh nghiệp nói riêng và của nền kinh tế nói chung, chủ động liên kết với các doanh nghiệp để tìm hiểu nhu cầu thực tế để có hướng đào tạo phù hợp, sinh viên ra trường có thể làm việc được ngay mà không cần phải đào tạo lại.

Nhà trường cần có sự hợp tác với các doanh nghiệp tham gia vào quá trình biên soạn chương trình đào tạo. Thông qua các hội thảo, hội nghị, nhà trường lắng nghe và tiếp nhận sự đánh giá và góp ý từ nhà sử dụng lao động cho “sản phẩm đào tạo”. Thực tế cho thấy, đây là cách thức rất hiệu quả để nhà trường nắm bắt được những yêu cầu về kiến thức chuyên môn cũng như các phẩm chất mà doanh nghiệp cần ở người lao động. Đồng thời, qua đó, nhà trường thường xuyên cập nhật, điều chỉnh chương trình đào tạo, giúp sinh viên cập nhật được cái mới.

Nhà trường cần chủ động tìm cách thiết lập mối liên kết thường xuyên thể hiện thành hợp đồng đào tạo với các doanh nghiệp để cung cấp nguồn nhân lực đáp ứng đúng yêu cầu của doanh nghiệp.

Tạo điều kiện cho những cựu sinh viên đang làm việc tại các doanh nghiệp có mối liên hệ thường xuyên với nhà trường thông qua việc tổ chức các buổi tọa đàm trao đổi kinh nghiệm. Có thể nói, đây là con đường rất hiệu quả cho cả nhà trường và doanh nghiệp.

Đối với sinh viên

Bản thân sinh viên cần tự xác định cho mình ý thức và phương pháp học tập tích cực nhất, chủ động tiếp cận kiến thức mới để hội nhập sân chơi AEC.

Ngoài kiến thức chuyên môn, sinh viên cần chủ động tìm cho mình chìa khóa để vượt qua hai điểm yếu cố hữu của sinh viên Việt Nam là “tin học và ngoại ngữ”.

Sinh viên chủ động tìm cách tiếp cận doanh nghiệp khi còn đang ngồi trên ghế nhà trường thông qua các đợt kiến tập, thực tập. Chỉ có qua môi trường thực tế, tiếp cận với công việc thực sự, sinh viên mới có thể hình dung và làm quen với việc kết hợp lý thuyết đã học với thực tế.

Xây dựng chuẩn nghề nghiệp

Xây dựng tiêu chuẩn nghề nghiệp đối với tất cả các ngành, trước hết là các ngành Việt Nam có thế mạnh và các ngành thỏa thuận chung, đối với tất cả các bậc đào tạo theo hướng tiệm cận khu vực và quốc tế để người lao động dễ dàng tham gia thị trường lao động khi AEC được hình thành. Sau đó là việc áp dụng các bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia được xây dựng cho từng công việc để đào tạo cho người lao động, kiểm soát đầu ra của đào tạo để cấp văn bằng, chứng chỉ, và nguồn nhân lực có chứng chỉ sẽ đáp ứng các tiêu chuẩn thừa nhận chung trong AEC.

Hoàn thiện các kỹ năng hỗ trợ nghề nghiệp, nâng cao thể trạng và sức khỏe của nguồn nhân lực Việt Nam

Các kỹ năng nghề nghiệp cần được cụ thể theo từng nghề, theo từng cấp bậc trình độ, hướng đến chứng chỉ hóa các kỹ năng theo chuẩn quốc tế, trong đó, cần tập trung vào các kỹ năng: ngoại ngữ, công nghệ thông tin, làm việc nhóm, quản lý thời gian, lập kế hoạch...

Đối với người lao động, thể trạng và sức khỏe tốt cũng đóng góp vào thể mạnh của nguồn nhân lực. Việt Nam thuộc nước có sự phát triển về các chỉ số sức khỏe chưa cao cả về chiều cao, cân nặng và sức bền bỉ. Nhà nước cần có chiến lược quốc gia về nâng cao thể trạng và sức khỏe người Việt với những chương trình về dinh dưỡng, rèn luyện thể dục thể thao, tư vấn sức khỏe sinh sản, hệ thống y tế công cộng và nâng cao ý thức của người dân về sức khỏe (Hàn Quốc và Nhật Bản đã thành công vượt bậc về vấn đề này).

3. Kết luận

AEC được hình thành vào cuối năm 2015 đã tạo ra cơ hội và thách thức với các nước thành viên. Tuy nhiên, việc có nắm bắt được cơ hội, vượt qua được thách thức hay không lại tùy thuộc vào mỗi quốc gia với những chiến lược cụ thể. Về phương diện nguồn nhân lực, Việt Nam có thế mạnh khá rõ nét về lượng và một số lợi thế về chất, nhưng bên cạnh đó cũng tồn tại khá nhiều bất cập trong chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp... Để các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu hội nhập thực sự có hiệu quả, cần có sự vào cuộc và phối hợp đồng bộ, chặt chẽ của cả hệ thống chính trị, từ trung ương đến địa phương, từ doanh nghiệp, nơi đào tạo và người lao động với một quyết tâm cao. Chỉ có như vậy nguồn nhân lực Việt Nam mới có vị thế nhất định trong bản đồ thị trường lao động AEC.

Tài liệu tham khảo

Bộ Lao động Thương binh và Xã hội. 2014. *Hội thảo công bố bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam*, số 2, Quý 2, xem ngày 25/3/2015, <<http://www.molisa.gov.vn>>.

Đức, Vương. 2012. *Thực trạng và giải pháp về phát triển nhân lực Việt Nam*, xem ngày: 25/3/2015 <http://www.nhantainhanluc.com/2012/03/thuc-trang-va-giai-phap-ve-phat-trien_01.html>.

Mạc, Văn Tiến. 2014. *Cơ hội và thách thức đối với lao động Việt Nam khi gia nhập cộng đồng kinh tế ASEAN*, xem ngày: 17.11.2013 <<http://www.molisa.gov.vn>>.

Nghiên cứu của ILO/ADB. 2014. *Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới việc làm tốt hơn và thịnh vượng chung*.

Tổng cục Thống kê. 2015. *Điều tra lao động - việc làm Việt Nam năm 2014*. NXB Thống kê: Hà Nội.