

**SUY NGHĨ VỀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐỂ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG ĐÒI HỎI CỦA HỘI NHẬP KINH TẾ QUỐC TẾ**
*THINK ABOUT SOME SOLUTIONS TO DEVELOP HIGH QUALITY HUMAN
RESOURCES FOR INTERNATIONAL ECONOMIC INTEGRATION*

Trần Thị Mai Phước¹

TÓM TẮT

Bài viết này đưa ra một số giải pháp để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao (NNLCLC) đáp ứng đòi hỏi của hội nhập kinh tế quốc tế. Các giải pháp vĩ mô đề xuất với Trung ương. Nổi bật là Nhà nước sớm ban hành văn bản quy phạm pháp luật về NNLCLC; thành lập các cơ sở chuyên đào tạo và đào tạo lại NNLCLC; điều chỉnh thang, bảng lương hiện hành theo hướng bổ sung thêm loại NLCLC tương ứng với các chức vụ hoặc chức danh công việc (NLCLC phải có hệ số lương cao hơn nhân sự bình thường của cùng một ngạch, bậc); ban hành Quy chế đánh giá và công nhận NLCLC (theo đó, các Bộ, Ngành xây dựng Bộ Tiêu chuẩn quốc gia về đánh giá NLCLC theo ngành, theo lĩnh vực hoặc có thể kê theo chức vụ/chức danh công việc đảm nhận trong thang, bảng lương);... Các giải pháp vi mô đề xuất theo từng nhóm ứng với 5 chủ thể: Chính quyền địa phương các cấp; Các cơ sở đào tạo; Nhà cung cấp NNLCLC chuyên nghiệp; Nhà tuyển dụng, sử dụng nhân lực; và Con người - nhân tố tạo nên NNLCLC cho cộng đồng. Nổi bật trong các nhóm giải pháp vi mô là bên cạnh việc tăng cường thời lượng thực hành, thực tập cho người học, các cơ sở đào tạo cần đưa môn Kỹ thuật soạn thảo văn bản vào chương trình đào tạo tất cả các ngành học; Nhà tuyển dụng và Người lao động đều phải xây dựng thương hiệu riêng cho mình: thương hiệu Tuyển dụng NLCLC và thương hiệu Nhân lực chất lượng cao để có được vị trí nhất định trong xã hội.

Từ khóa: nguồn nhân lực chất lượng cao, hội nhập kinh tế quốc tế, giải pháp phát triển.

ABSTRACT

This article sets out some solutions to the development of high-qualified human resources (HQHR) for requirements of international economic integration. Macroscopic solutions are proposed to Central Government. Outstandingly, State early issues legal normative document about HQHR; sets up offices specializing in training and re-training HQHR; adjusts the current salary scale towards adding kind of HQH according to working position (Salary coefficient of HQH is higher than other staffs' same one); Issues Regulation to appreciate and acknowledge HQH (by the way, Ministries and Branches build the set of National Standard of HQH appreciation following Branch, field or position in salary scale). Microcosmic solutions is in group with five subjects: Local government of levels, Training offices, HQHR expert suppliers, human employer and recruitment, and Human_ the main factor creates HQHR for public. In groups of microcosmic solution, remarkably, they not only strengthen practical amount of time for learners but also insert Techniques of drafting document into all of learning fields. Employer and employee have to build their own brand name: HQH recruitment and HQH to get the position in modern society.

Key words: high-qualified human resources, international economic integration, solutions to the development.

¹ Thạc sĩ, Giảng viên khoa Kinh tế và Luật, trường Đại học Mở TP. Hồ Chí Minh.

1. Đặt vấn đề

Ngày nay, *hội nhập kinh tế quốc tế* đối với Việt Nam không còn là một khái niệm mới mà là cả một quá trình, một vấn đề mang tính thời đại, một nhiệm vụ quan trọng của toàn bộ hệ thống chính trị và của cả cộng đồng. Để thực hiện thành công nhiệm vụ đó, chúng ta phải cố gắng huy động, tập trung mọi nguồn lực, đáp ứng cơ bản những đòi hỏi của quá trình hội nhập. Trong số các nguồn lực cần thiết cho sự thành công của hội nhập kinh tế quốc tế, có thể nói nguồn nhân lực chất lượng cao là yếu tố quyết định.

Thế nhưng, nguồn nhân lực chất lượng cao (NNLCLC) của Việt Nam hiện nay lại là một bài toán khó mà khi nói đến, người ta thường dùng những từ ngữ không mấy lạc quan, như “ngoại lán nội”, “khan hiếm”, “thiếu” và “yếu”,...

Để giải được bài toán khó với nhiều ẩn số như thế, chúng ta cần phải nhất quán quan điểm và có những giải pháp hữu hiệu.

Những quan điểm cần thống nhất trước hết là các vấn đề:

- Như thế nào gọi là NNLCLC? (hay khái niệm NNLCLC)
- Xem NNLCLC là tài sản quốc gia, là nguồn lực chủ yếu để thực hiện thành công quá trình hội nhập kinh tế quốc tế. Vì thế, phát triển NNLCLC là vấn đề đặc biệt quan trọng của quốc gia.
- Phát triển NNLCLC là phát triển cả về lượng lẫn về chất.
- Phát triển NNLCLC cần phải phát triển bền vững.

Trong đó, khái niệm “nguồn nhân lực chất lượng cao” mặc dù đã được nhắc đến trong Nghị quyết Đại hội X của Đảng nhưng đến nay vẫn chưa được đưa vào hệ thống văn bản thống nhất của Nhà nước ta. Trong những năm gần đây, có rất nhiều nghiên cứu đề cập đến NNLCLC, dưới nhiều góc độ, với những giải pháp được đề xuất khác nhau. Vì thế, khái niệm này cũng được đưa ra bởi nhiều tác giả với những quan điểm khác nhau.

Để có cơ sở đề xuất các giải pháp, chúng tôi tạm đưa ra khái niệm: *NNLCLC là nguồn nhân lực về cơ bản, đáp ứng được tất cả các yêu cầu đặt ra của quá trình hội nhập kinh tế quốc tế. Trong đó, người lao động phải có trình độ tay nghề cao, có thể lực tốt, đạo đức tốt, có tinh thần cầu tiến, năng động, ý thức trách nhiệm cao, biết vận dụng sáng tạo và triệt để trình độ chuyên môn của mình vào lĩnh vực mà xã hội cần.*

Vậy, xã hội trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế cần những gì?

Có thể nói hội nhập kinh tế quốc tế là nền tảng hết sức quan trọng cho sự tồn tại bền vững của hội nhập trong các lĩnh vực khác, đặc biệt là hội nhập về chính trị và nhìn chung, được các nước ưu tiên thúc đẩy giống như một đòn bẩy cho hợp tác và phát triển trong bối cảnh toàn cầu hóa[9]. Vì thế, quá trình này đòi hỏi sự chia sẻ và tính kỷ luật cao của các chủ thể tham gia, cụ thể là:

** Các quốc gia/vùng lãnh thổ - chủ thể hội nhập:*

- Phải tăng cường khả năng phối hợp mọi sự nỗ lực và nguồn lực để giải quyết những vấn đề quan tâm chung của khu vực và thế giới, vì:

+ Hội nhập kinh tế làm tăng sự phụ thuộc của nền kinh tế quốc gia vào thị trường bên ngoài, khiến nền kinh tế dễ bị tổn thương trước những biến động của thị trường quốc tế; có nguy cơ làm tăng khoảng cách giàu-nghèo giữa các nền kinh tế trên thế giới. Các chủ thể này phải tìm cho mình một vị trí thích hợp trong trật tự quốc tế, nhằm tăng cường uy tín và vị thế, cũng như khả năng duy trì an ninh, hòa bình và ổn định để phát triển.

+ Hội nhập kinh tế có thể đặt các nước trước nguy cơ gia tăng tình trạng khủng bố quốc tế, buôn lậu, tội phạm xuyên quốc gia, dịch bệnh, nhập cư bất hợp pháp...

- Phải thực hiện thành công việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh, từ đó nâng cao hiệu quả và năng lực cạnh tranh của nền kinh tế, của các sản phẩm và doanh nghiệp; đồng thời, làm tăng khả năng thu hút đầu tư vào nền kinh tế. Vì các nước đang phát triển phải đối mặt với nguy cơ chuyển dịch cơ cấu kinh tế tự nhiên bất lợi, do tập trung vào các ngành sử dụng nhiều tài nguyên, nhiều sức lao động, nhưng có giá

trị gia tăng thấp. Do vậy, họ dễ có thể trở thành “bãi rác thải công nghiệp” và công nghệ thấp, bị cạn kiệt nguồn tài nguyên thiên nhiên và hủy hoại môi trường.

- Phải nâng cao trình độ của nguồn nhân lực và nền khoa học công nghệ quốc gia để sớm tiếp thu công nghệ mới thông qua đầu tư trực tiếp nước ngoài và chuyển giao công nghệ từ các nước tiên tiến.

* *Các nhà hoạch định chính sách, nhà làm luật*: cần nắm bắt, am hiểu sâu sắc luật pháp, tình hình và xu thế phát triển của thế giới; từ đó có thể đề ra chính sách phát triển phù hợp cho đất nước, xây dựng pháp luật không chỉ phù hợp với quốc gia mà còn tương thích với luật pháp quốc tế.

* *Các doanh nghiệp trong nước*: cần tự thân vận động một cách tích cực để tiếp cận thị trường thế giới, nguồn tín dụng và các đối tác quốc tế, nhằm ứng phó trước sự cạnh tranh gay gắt, tránh được những tranh chấp không đáng có và nguy cơ phá sản.

* *Cá nhân mỗi con người – nhân tố tạo nên nguồn nhân lực*: phải biết tận dụng cơ hội phát triển và tìm kiếm việc làm cả ở trong lẫn ngoài nước. Cơ hội đó không đến với những người thụ động, thiếu tinh thần cầu tiến, chuyên môn kém,... đặc biệt là không đạt được trình độ nhất định về ngoại ngữ và tin học. Trong công việc, vì là người tham gia tạo ra và là người được thụ hưởng các sản phẩm hàng hóa, dịch vụ đa dạng về chủng loại, mẫu mã và chất lượng với giá cạnh tranh, được tiếp cận và giao lưu nhiều hơn với thế giới bên ngoài nên người lao động phải có kiên thức rộng, phẩm chất đạo đức và thể lực tốt.

Nói tóm lại, hội nhập kinh tế quốc tế đòi hỏi con người phải thực sự giỏi, làm nghề nào phải “chín” nghề đó, làm người nào phải mang phẩm chất tốt đẹp của người đó, và chung quy lại thì dù làm bất cứ một nghề nào cũng phải có đạo đức. Nếu là một Luật sư, anh ta không chỉ nắm được pháp luật trong nước mà còn phải am hiểu luật pháp quốc tế, có kỹ năng hành nghề, có đạo đức nghề nghiệp và phải có đủ phương tiện để vươn ra thế giới. Phương tiện đó chính là ngôn ngữ quốc tế, là khả năng sử dụng công nghệ hiện đại, khả năng ứng xử bằng văn hóa quốc tế,... Nếu là một Nhân viên văn phòng, cô ta phải giỏi nghiệp vụ, không thể yếu kém hoặc cầu thả để soạn thảo ra một văn bản tồi cho cấp trên phải sửa đi, sửa lại nhiều lần mới ra văn bản. Nếu là một nông dân, để làm ra hạt gạo xuất khẩu vừa ngon, vừa sạch, vừa đẹp, anh ta phải có kiến thức tân tiến trong sản xuất, có sức khỏe và lương tâm trong lao động,...

Có thể nói, những yêu cầu nêu trên của quá trình hội nhập, trong phạm vi bài viết này, tác giả chỉ nhìn dưới góc độ *con người – nguồn nhân lực* trong *hội nhập kinh tế quốc tế*. Vì thế, các giải pháp đề xuất để phát triển>NNLCLC đáp ứng đòi hỏi của hội nhập kinh tế quốc tế cũng chỉ là suy nghĩ dựa trên cơ sở đó, không đề cập rộng ra đến tất cả các lĩnh vực của quá trình *hội nhập*.

2. Các giải pháp vĩ mô (xin đề xuất với Trung ương)

2.1. Giải pháp trước mắt

- *Một là*: Sớm ban hành văn bản quy phạm pháp luật về *Nguồn nhân lực chất lượng cao*; hoặc về *Nguồn nhân lực*, trong đó quy định hai loại hình: nhân lực phổ thông và nhân lực chất lượng cao.

Văn bản này có thể ở dạng *Pháp lệnh* hoặc *Luật*. Điều luật *Giải thích từ ngữ* sẽ đưa ra một số khái niệm thống nhất có liên quan, như *nguồn nhân lực*, *nguồn nhân lực chất lượng cao*, *nguồn nhân lực phổ thông*, *phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao*,... Và tất cả những vấn đề về quản lý, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển, chính sách đãi ngộ, thanh tra, kiểm tra, khen thưởng, xử lý vi phạm,... liên quan đến>NNLCLC sẽ được quy định trong văn bản này. Song song với sự ra đời của *Luật/Pháp lệnh* (nêu trên), Chính phủ cần khẩn trương ban hành Nghị định hướng dẫn thực hiện (tránh tình trạng Luật chờ Nghị định) để vấn đề được xúc tiến nhanh hơn.

- *Hai là*: Chính phủ cần có Chương trình hành động hằng năm để chỉ đạo, triển khai thực hiện, tổng kết, đánh giá rút kinh nghiệm công tác này. Bên cạnh đó, cần quán

triệt công tác quy hoạch, xây dựng và phát triển NNLCLC đến toàn thể cộng đồng và chi đạo triển khai triệt để ở tất cả các địa phương trong nước.

- *Ba là:* Thành lập các cơ sở chuyên đào tạo và đào tạo lại NNLCLC, có thể hoạt động dưới hai loại hình sau:

+ Bằng nguồn vốn nhà nước (có thể có vốn dân doanh): thành lập các *Trường/Trung tâm/Học viện đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao*. Tùy vào điều kiện, có thể thành lập hai hoặc ba hoặc bốn cơ sở, đặt ở các nơi (Hà Nội, Đà Nẵng, TP.HCM, Cần Thơ). Để cho có *chất lượng cao* đào tạo ra *chất lượng cao*, đồng thời tránh lãng phí, chúng ta không nên thành lập đại trà ở mỗi tỉnh/thành mỗi cơ sở hay có tham vọng biến các trường chuyên nghiệp hiện nay thành trường đào tạo NLCLC. Các cơ sở trên phải trực thuộc trung ương, có chức năng đào tạo (gồm đào tạo và đào tạo lại) và phát triển NNLCLC. Mỗi cơ sở đều có nhiều khoa đào tạo (có thể chia theo khối, ngành, như: kinh tế, kỹ thuật, khoa học xã hội và nhân văn,...).

Đối tượng tuyển sinh được chia làm hai loại, tương ứng với hai loại hình (*đào tạo thì cấp bằng tốt nghiệp, đào tạo lại thì cấp chứng chỉ*).

Như vậy, với chức năng của mình, cơ sở đào tạo NNLCLC có thể tuyển học viên theo nhu cầu xã hội và khả năng của mình (đối với học viên cần lấy *Chứng chỉ*) hoặc theo chỉ tiêu được giao (đối với học viên cần lấy *Bằng*).

+ Bằng nguồn vốn dân doanh (có thể có vốn của nhà nước): cho phép đăng ký kinh doanh các loại hình *Công ty kinh doanh dịch vụ đào tạo và cung cấp NNLCLC* trên thị trường, tương tự như các công ty kinh doanh *Dịch vụ bảo vệ* hiện nay.

Có thể nói một trong những công ty hoạt động rất hiệu quả với hình thức kinh doanh này là QSoft Việt Nam. Công ty hiện có dịch vụ cho thuê chuyên nghiệp các chức danh: Chuyên gia quản lý dự án; Lập trình viên PHP; Lập trình viên NET; Lập trình viên Java; Lập trình viên thiết bị di động; Chuyên viên thiết kế Web; Chuyên gia kiểm thử. Có thể nói, đây chính là một mô hình hoạt động của một *Nhà cung cấp NNLCLC chuyên nghiệp* trong tương lai.

Theo hình dung của chúng tôi, nếu như *Trường/Trung tâm/Học viện đào tạo và phát triển NNLCLC* đào tạo đa ngành thì *Công ty kinh doanh dịch vụ đào tạo và cung cấp NLCLC* nên hoạt động đơn ngành, vì quy mô nhỏ hơn. Nếu như Trường/Trung tâm/Học viện đào tạo được NLCLC để cấp chứng chỉ hoặc bằng cấp cao thì Công ty chỉ đào tạo để cấp chứng chỉ và tập trung vào lao động nghề. Nhà nước cần có cơ chế quản lý tốt đối với các cơ sở đào tạo này để nhân lực được đào tạo thực sự có chất lượng cao.

Thành lập cơ sở đào tạo NNLCLC bằng hai loại hình nêu trên cũng có thể có nhiều ý kiến không tán thành vì cho rằng như vậy là lãng phí. Vì thế, trước mắt, chúng ta có thể chọn phương án đầu tư cho một vài trường ĐH, CĐ, TCCN đủ tiêu chuẩn nhận nhiệm vụ này. Có lẽ đây cũng là vấn đề khó nhưng nếu Nhà nước thật sự chú trọng đến vấn đề phát triển NNLCLC thì việc thực thi phương án này là hoàn toàn có thể.

Đây chính là đơn vị trung gian giữa nhà trường và doanh nghiệp, là nhà cung cấp nhân lực bậc 2 mà chúng tôi sẽ minh họa trong sơ đồ phần 3.2.

- *Bốn là:* Ngoài những chính sách đãi ngộ nhân sự, sử dụng nhân tài, Chính phủ cần xem xét, điều chỉnh thang, bảng lương hiện hành theo hướng bổ sung thêm loại NLCLC tương ứng với các chức vụ hoặc chức danh công việc đảm nhận. Trong đó, NLCLC nhất thiết phải có hệ số lương cao hơn nhân sự bình thường của cùng một ngạch, bậc.

Ví dụ: Thang, bảng lương thể hiện [7, 8]:

Chức danh	Bậc/Hệ số							
	1	2	3	4	5	6	7...	...
1. Nhân viên Văn thư	1,35	1,53	1,71	1,89	2,07	2,25	2,43	...
2. Nhân viên phục vụ	1,00	1,18	1,36	1,54	1,72	1,90	2,08	...

...Đề xuất bổ sung bằng cách:

Chức danh	Bậc/Hệ số
-----------	-----------

	1	2	3	4	5	6	7...	...
1. Nhân viên Văn thư	1,35	1,53	1,71	1,89	2,07	2,25	2,43	...
Nhân viên Văn thư được công nhận là nhân lực chất lượng cao
	(>1,35)	(>1,53)	(>1,71)	(>1,89)	(>2,07)	(>2,25)	(>2,43)	...
2. Nhân viên phục vụ	1,00	1,18	1,36	1,54	1,72	1,90	2,08	...
Nhân viên phục vụ được công nhận là nhân lực chất lượng cao
	(>1,00)	(>1,18)	(>1,36)	(>1,54)	(>1,72)	(>1,90)	(>2,08)	...

...

Tương tự như vậy, trong khối các doanh nghiệp, cơ sở tư nhân, không trả lương theo hệ thống thang- bảng lương của Nhà nước thì khi xây dựng Thang- bảng lương cho đơn vị mình, cũng phải cơ cấu thêm NLCLC vào, theo hướng trên. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội cần có hướng dẫn thống nhất để quản lý được vấn đề này ngay khi các đơn vị này đi đăng ký Thang-bảng lương.

- *Năm là:* Chính phủ cần ban hành *Quy chế đánh giá và công nhận nhân lực CLC* (nêu rõ tiêu chuẩn và quy trình chung) đồng thời chỉ đạo, hướng dẫn các Bộ, Ngành xây dựng *Bộ Tiêu chuẩn quốc gia về đánh giá nhân lực chất lượng cao* (riêng theo ngành, theo lĩnh vực hoặc có thể kê theo chức vụ/chức danh công việc đảm nhận trong thang, bảng lương). Trên cơ sở đó, NLCLC có tiêu chuẩn đánh giá, có thang đo rõ ràng chứ không phải chỉ có bằng cấp chuyên môn cao hoặc giao tiếp bằng ngoại ngữ lưu loát, hoặc chỉ thấy hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao,... thì được coi là NLCLC.

- *Sáu là:* Hằng năm, Chính phủ chỉ đạo các Bộ, Ngành tổ chức các cuộc thi nghiệp vụ để lựa chọn được những lao động có chất lượng. Trên cơ sở đó có chính sách bồi dưỡng thêm cho những nhân sự này để được xếp vào NNLCLC. Bên cạnh đó, cần khen thưởng những cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có nhiều NLCLC được trưởng thành lên từ một nhân sự bình thường tại đơn vị mình.

2.2. Giải pháp lâu dài

- *Thứ nhất:* Nâng cao chất lượng con người về mặt thể lực, trí lực và bồi dưỡng ý thức pháp luật, phẩm chất đạo đức cho thế hệ trẻ.

- *Thứ hai:* Rà soát và cải cách chương trình đào tạo từ phổ thông đến chuyên nghiệp. Thực sự đổi mới hệ thống giáo dục quốc dân, phát triển đội ngũ giảng dạy về số lượng và chất lượng. Đặc biệt, bản thân người dạy trước hết phải là một NLCLC mới đủ năng lực để đào tạo ra NLCLC.

- *Thứ ba:* Tiên đến việc đào tạo NNLCLC đại trà trong các trường giáo dục chuyên nghiệp, khi hệ thống giáo dục quốc dân đã được cải cách và hệ thống trường học được chuẩn hóa.

- *Thứ tư:* Cần có quy hoạch, dự án đầu tư phát triển phù hợp với đặc điểm của từng địa phương nhằm phát triển cân đối, hợp lý NNLCLC giữa các vùng, miền. trong đó, cần chú trọng đến các vùng nông thôn, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo...

3. Các giải pháp vi mô (đối với mỗi chủ thể, xin đề xuất mỗi nhóm giải pháp khác nhau), cụ thể:

3.1. Chính quyền địa phương các cấp

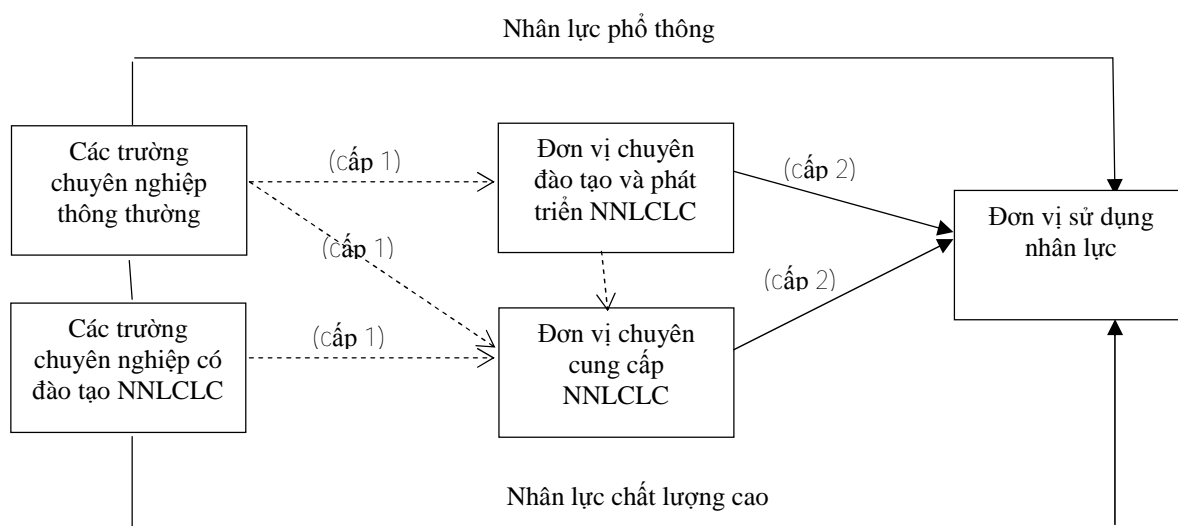
- Cần có chiến lược lâu dài, chủ động xây dựng nguồn nhân lực tại chỗ nói chung và NNLCLC nói riêng. Đồng thời, cần quản lý tốt NNLCLC tại địa phương, phải cập nhật được các trường hợp chuyển đến, chuyển đi (có thể sử dụng phần mềm tin học để thực hiện tốt khâu này).

- Có chế độ đãi ngộ hợp lý để thu hút và giữ được NLCLC cho địa phương mình.

- Tạo điều kiện cho các doanh nghiệp, các cơ quan, tổ chức phát hiện và bồi dưỡng NLCLC trên tinh thần “nhà nước và nhân dân cùng làm”, không bao cấp về tài chính.

3.2. Các cơ sở đào tạo - nhà cung cấp nhân lực CLC cấp 1

Các cơ sở đào tạo (gồm các trường chuyên nghiệp thông thường và các trường có đào tạo NNLCLC), tạm gọi là *Nhà cung cấp nhân lực CLC cấp 1* (xem sơ đồ minh họa).



Sơ đồ thể hiện mối quan hệ giữa nơi đào với nơi tuyển dụng nguồn NLCLC

Khi được đào tạo từ nhà trường ra, người tốt nghiệp chỉ mới có bằng cấp chuyên môn. Như lập luận ở phần trên, họ chưa phải là NLCLC. Nếu được các đơn vị sử dụng nhân lực (tạm gọi là doanh nghiệp) trực tiếp tuyển dụng thì không đặt ra vấn đề cấp 1 hay cấp 2. Do vậy, trường hợp người lao động sau khi tốt nghiệp, nhờ qua trung gian (*Đơn vị chuyên đào tạo và phát triển NNLCCLC* hoặc *Đơn vị chuyên cung cấp NNLCCLC*) mới tìm được việc, chúng tôi tạm gọi đơn vị trung gian này là cấp 2.

Từ minh họa này, xin đề xuất một vài giải pháp đối với các cơ sở đào tạo:

- *Thứ nhất:* Cần có sự sáng tạo và liên kết chặt chẽ với các doanh nghiệp trong việc xây dựng, thiết kế *Chương trình đào tạo* để chương trình không bị khô cứng, máy móc, và xa rời thực tiễn. Bởi lẽ, những chương trình “cổ điển” được áp dụng lâu nay đã trở nên lỗi thời vì không được cập nhật gắn sát với nhu cầu xã hội. Nhà trường nên mạnh dạn đưa vào chương trình những môn học mới, phù hợp và bổ ích. Điều này rất dễ thực hiện nếu như hệ thống đào tạo tin chỉ đang được áp dụng thống nhất ở các trường.

- *Thứ hai:* Tăng cường thời lượng thực hành, thực tập cho người học, không chỉ tại xưởng trường mà còn tại các doanh nghiệp. Hiện nay, ở một vài trường đại học có chính sách miễn thực tập cho sinh viên có điểm trung bình cuối khóa đạt điều kiện làm Khóa luận tốt nghiệp. Chính sách này vô hình trung làm cho người học giỏi vẫn cứ giỏi về lý luận nhưng thua về thực tiễn so với người học kém hơn mình. Các trường nên quy định lại vấn đề này để tất cả sinh viên tốt nghiệp (dù thi tốt nghiệp hay làm Khóa luận tốt nghiệp) đều có cơ hội tiếp cận thực tiễn như nhau, tất nhiên vẫn có chế độ ưu tiên cho sinh viên có điểm trung bình cuối khóa cao.

Khi nói đến thực hành, thực tập không phải lúc nào ta cũng nghĩ đến máy móc, thiết bị, nhà xưởng,... Vì ngay cả những vấn đề rất nhỏ nhưng ít có sinh viên tốt nghiệp nào đáp ứng được. Đó là công tác soạn thảo văn bản hành chính – loại văn bản luôn có mặt trong tất cả các cơ quan, doanh nghiệp và đa số đó là thử thách đầu tiên dành cho một người vừa nhận việc. Kết quả chương trình khảo sát *Sinh viên và Nghề nghiệp* được tổ chức trong 2 năm liên tiếp (2009, 2010) cho thấy “có đến 49% sinh viên cho rằng mình giỏi tiếng Anh và 55% giỏi vi tính văn phòng. Thế nhưng trên thực tế lại rất nhiều bạn trẻ không soạn nổi văn bản giao dịch hay hợp đồng kinh tế bằng tiếng Việt, chưa nói đến tiếng Anh” [4].

Vì thế, các trường cần đặc biệt chú ý đến yếu tố này để đưa môn học *Kỹ thuật soạn thảo văn bản* vào chương trình đào tạo cho tất cả sinh viên, học sinh chuyên nghiệp, không phân biệt ngành học.

- *Thứ ba:* Tăng thời lượng học ngoại ngữ trong nhà trường hoặc quy định cho sinh viên tự học bên ngoài để đạt được trình độ ngoại ngữ tối thiểu đầu ra tương đương với hệ thống chuẩn ngoại ngữ quốc tế (TOEFL, IELTS, TOEIC).

- *Thứ tư:* Cần xúc tiến việc ký kết Hợp đồng liên kết, hợp tác với nhiều doanh nghiệp. Điều này vừa giúp người học rút ngắn khoảng cách giữa lý luận với thực tiễn, vừa có nhiều cơ hội trong việc tìm “đầu ra” cho mình. Thực tế cho thấy, “*Nhà trường và doanh nghiệp cần có sự bắt tay chặt chẽ ngay từ khâu đào tạo nhân lực. Khi đó, nhà trường sẽ có kế hoạch đào tạo đúng với nhu cầu của thị trường. Trong khi ấy, doanh nghiệp sẽ chủ động hơn về nguồn nhân lực, từ đó nâng cao khả năng cạnh tranh và chúng ta sẽ có một nguồn nhân lực chất lượng cao, đủ trình độ và năng lực cạnh tranh trong điều kiện hội nhập².*”

- *Thứ năm:* Đặc biệt, chú trọng ký kết hợp đồng hợp tác với các cơ sở đào tạo và phát triển NNLCCLC nhằm giúp người học sớm đủ điều kiện trở thành một NLCLC và tìm được việc làm tốt sau khi ra trường. Việc hợp tác có thể thực hiện theo hướng nhà trường đào tạo tại chỗ được NNLCCLC thông qua việc tuyển sinh các lớp chất lượng cao. Hiện nay, cũng có một số trường có lớp chất lượng cao nhưng thực tế là chưa có tính chuyên nghiệp.

Ngoài ra, trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế, các trường cần phải đặc biệt chú trọng đến các vấn đề khác mà lâu nay ai cũng biết, thậm chí ta đã nghe nhắc đến quá nhiều, đó là: nâng cao chất lượng đội ngũ giảng dạy, cải tiến phương pháp giảng dạy theo hướng hiện đại hóa, nâng cao hệ thống cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện dạy học hiện đại.

3.3. Doanh nghiệp và các đơn vị khác - nhà tuyển dụng, sử dụng nhân lực

- Trên cơ sở yêu cầu hợp tác của đối tác trong và ngoài nước, cùng với đề án quy hoạch, phát triển nhân lực và NLCLC của mình, doanh nghiệp cần hợp tác với nhà trường song song với việc có “đơn đặt hàng” để nhận được những “sản phẩm” chất lượng cao như ý muốn.

- Tích cực tham gia các sự kiện, các cuộc thi do ngành tổ chức nhằm phát hiện nhân lực tiềm năng trong đơn vị mình. Đồng thời tạo điều kiện cho các nhân lực này học hỏi, bồi dưỡng kiến thức để trở thành NLCLC.

- Đặc biệt, doanh nghiệp nói riêng và nhà tuyển dụng nhân sự nói chung cần xây dựng cho mình một *thương hiệu tuyển dụng NLCLC* và có chính sách quảng bá cho thương hiệu đó. Chẳng hạn, khi nói đến công ty K. hay trường đại học H. là người ta biết ngay muốn vào làm việc ở đó phải có những điều kiện gì. Nếu trường H. chỉ tuyển giảng viên có trình độ từ Thạc sĩ trở lên, ngoại ngữ tương đương TOEFL 500/ IELTS 5,5/ TOEIC 650 điểm thì bản thân người nào muốn trở thành giảng viên của trường phải tự mình phấn đấu đến khi nào đủ điều kiện đó mới tham gia dự tuyển được.

Như vậy, chính yêu cầu của nhà tuyển dụng là động lực để người lao động tự mình vươn lên thành một nhân lực CLC trong xã hội.

Một trang web quảng bá thương hiệu đã nhận định: “*Công nghệ thông tin đang biến thế giới chúng ta thành một “thế giới phẳng” – nơi mà mọi khoảng cách bị xóa bỏ, mọi rào cản ngôn ngữ, văn hóa... bị đẩy lùi! Trong xu thế đó, thương mại điện tử nói chung, website nói riêng, là một kênh kinh doanh mới, hiệu quả và vô cùng kinh tế. Song, thực tế là phần lớn doanh nghiệp Việt Nam đã bỏ lỡ quá nhiều cơ hội tiếp cận khách hàng tiềm năng trên toàn thế giới khi “lãng quên” website của mình. Trong khi đa số khách hàng nghĩ ngay đến việc tìm kiếm thông tin sản phẩm qua mạng Internet mỗi khi có nhu cầu, thì các doanh nghiệp chỉ “chăm sóc ngôi nhà online” của mình bằng vài hình ảnh, tin tức sơ sài, không xứng tầm với định hướng phát triển của doanh nghiệp” [10].*

² Phát biểu của ông Trần Xuân Hoàng, Giám đốc Ban Tổ chức cán bộ Ngân hàng Đầu tư và phát triển Việt Nam, tại Hội thảo *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành ngân hàng Việt Nam*, do Học viện Ngân hàng tổ chức ngày 19/4/2010.

Đúng vậy, các doanh nghiệp cần quan tâm chăm sóc trang web của mình, không chỉ để phục vụ cho kinh doanh mà còn để quảng bá *thương hiệu tuyển dụng NLCLC* trong thời kỳ hội nhập.

3.4. Nhà cung cấp NNLCLC chuyên nghiệp - cung cấp nhân lực bậc 2

- Cần xây dựng chương trình đào tạo theo hướng đáp ứng được yêu cầu của *Bộ tiêu chuẩn quốc gia về đánh giá NLCLC* do trung ương ban hành.

- Đảm bảo việc tinh tuyển đội ngũ cán bộ quản lý, cán bộ giảng dạy và tiến đến việc chất lượng cao hóa đội ngũ này. Đảm bảo cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học đạt chất lượng cao. Nói chung là có được nguồn vốn chất lượng cao thì nhà trường mới đào tạo ra được nhân lực chất lượng cao đúng nghĩa.

- Ký hợp đồng liên kết hai đầu với các đơn vị đào tạo nhân lực (các trường học chuyên nghiệp), và với các đơn vị tuyển dụng. Sự hợp tác này có lợi cho cả 3 bên (*nhà cung cấp nhân lực bậc 1* giải quyết được việc làm cho sinh viên tốt nghiệp; *nhà cung cấp nhân lực bậc 2* tìm được đầu vào và đầu ra cho mình; doanh nghiệp tìm được NNLCLC theo ý muốn).

- Tăng cường hợp tác quốc tế nhằm học tập kinh nghiệm và thực hiện được việc cung ứng NNLCLC hai chiều (xuất khẩu NLCLC ra nước ngoài và thu hút các chuyên gia nước ngoài giỏi vào nước làm việc).

3.5. Con người - nhân tố tạo nên nguồn nhân lực CLC cho cộng đồng

Con người được coi là một “tài nguyên đặc biệt”, một nguồn lực trong hệ thống các nguồn lực của quốc gia. Vì thế, việc phát triển con người là vấn đề trung tâm trong hệ thống phát triển các nguồn lực. NNLCLC Việt Nam có thực sự phát triển nhanh và mạnh hay không là do nhân tố con người quyết định. Vì thế, chúng tôi đề xuất một số vấn đề liên quan đến cá nhân con người, góp phần phát triển NNLCLC, đó là:

- *Thứ nhất*: Con người phải biết xây dựng và nuôi dưỡng *nguồn vốn* của mình – *vốn con người*. Bản thân mỗi người luôn chứa những cái tốt lẫn cái không tốt. Có những cái thuộc về cố hữu, không thể thay đổi được (tuổi tác, giới tính, chiều cao, tính cách, sở thích,...); có những cái có thể thay đổi được (cân nặng, tác phong, trình độ, trí lực, kỹ năng nghề nghiệp,...); và cũng có cả những thứ vừa có thể lại vừa không thể thay đổi được (thể lực, cách ứng xử, tình cảm, thói quen, phẩm chất đạo đức,...).

Khi nêu khái niệm về *nguồn nhân lực*, Ngân hàng thế giới cho rằng, *nguồn nhân lực là toàn bộ vốn con người bao gồm thể lực, trí lực, kỹ năng nghề nghiệp... của mỗi cá nhân* [5]. Trong đó, trí lực và kỹ năng nghề nghiệp là những yếu tố có thể thay đổi được, còn thể lực là yếu tố vừa có thể lại vừa không thể thay đổi được. Người nào có khả năng biến cái không thể thành có thể thì người đó nhất định sẽ thành công. Do vậy, để trở thành một NLCLC, trước hết, con người phải thay đổi *vốn con người* của mình theo hướng tích cực, hoàn thiện. Nghĩa là phải luôn luôn rèn luyện và nâng cao cả ba yếu tố nêu trên. Bên cạnh đó, con người còn phải luôn tự nâng cao ý thức trách nhiệm, ý thức kỷ luật, ý thức pháp luật và trau dồi phẩm chất đạo đức của mình mới hoàn thiện được.

- *Thứ hai*: Nhận biết được tình hình, nắm bắt được cơ hội và biết dùng nội lực bản thân để phát triển- đó chính là những yếu tố quan trọng mà con người trong thời kỳ hội nhập cần phải có.

Chẳng hạn, trong mục 3.3, tác giả có đề xuất giải pháp xây dựng và quảng bá *thương hiệu tuyển dụng NLCLC*. Khi ấy, người lao động sẽ tự nhận biết và nắm bắt tình hình để tự phấn đấu. Hội nhập kinh tế quốc tế không những tạo ra sự cạnh tranh khốc liệt giữa các quốc gia, các doanh nghiệp mà còn giữa những cá nhân người lao động. Nếu làm ngơ hoặc bỏ cuộc trước yêu cầu cao cấp của nhà tuyển dụng thì người lao động sẽ không có chỗ đứng hoặc đứng ở chỗ rất thấp trong xã hội.

- *Thứ ba*: Nếu như doanh nghiệp phải xây dựng *thương hiệu tuyển dụng NLCLC* thì người lao động cũng phải xây dựng cho mình một *thương hiệu nhân lực chất lượng cao*

trong xã hội. Trong thời kỳ hiện đại, nhiều người cho rằng, người lao động được quyền và thừa khả năng để chọn ông chủ của mình. Muốn vậy, người đó phải thực sự giỏi và nổi tiếng, thậm chí có *thương hiệu* riêng mà các nhà tuyển dụng sẵn sàng dành riêng một chế độ ưu đãi đặc biệt để chiêu mộ họ.

Nếu một đất nước có thật nhiều nhân lực như thế thì chắc chắn rằng đất nước đó đã có được>NNLCLC đạt đến đỉnh cao của hội nhập kinh tế quốc tế và toàn cầu hóa.

Tóm lại, dù biết rằng phát triển>NNLCLC là một vấn đề đặc biệt quan trọng nhưng mỗi quốc gia không thể thực hiện được một sớm một chiều. Vì lẽ đó, ngay từ bây giờ, nhà nước cần phải đổi mới tư duy và bắt tay vào thực hiện nhanh chóng, đồng bộ nhiều biện pháp để phát triển>NNLCLC.

Trong phạm vi một bài viết, chúng tôi không thể nghiên cứu sâu hơn, dày công hơn vấn đề mang nặng tính thời đại và nhạy cảm này. Chúng tôi chỉ đưa ra quan điểm và một số suy nghĩ về giải pháp phát triển>NNLCLC đối với từng chủ thể khác nhau, với hy vọng sẽ được thực hiện đồng bộ, đồng thời trên thực tế./.

TP.HCM, tháng 9/2011

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. GS.TS. Hoàng Văn Châu - *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho hội nhập kinh tế - vấn đề cấp bách sau khủng hoảng*- ISSTH, <http://nhantainhanluc.com/vn/644/3031/contents.aspx>, 31/11/2009.
- [2]. Báo Hải Phòng - *Phát triển>NNLCLC cho quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*- <http://hoaphuongdo.vn/news/nguon-nhan-luc>
- [3]. Dantri.com.vn - *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành ngân hàng Việt Nam* - (Tải từ tintuc.xalo.vn/00854999185).
- [4]. Huỳnh Minh Quân - *Thực trạng và giải pháp thu ngắn khoảng cách giáo dục và thực tiễn nhu cầu* – <http://www.nvmgroup.com/vi/tin-tuc-va-su-kien>
- [5]. Văn Đình Tấn - *Nguồn nhân lực trong công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở nước ta* - <http://truongchinhtrina.gov.vn>, trang thông tin điện tử trường Chính trị Nghệ An.
- [6]. *Thông báo số 178/TB-VPCP*, ngày 05/7/2010 về Kết luận của Phó Thủ tướng Nguyễn Thiện Nhân tại cuộc họp về việc hướng dẫn xây dựng Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực của các Bộ, ngành, địa phương giai đoạn 2011 - 2015 và định hướng đến năm 2020.
- [7]. Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ quy định hệ thống thang lương, bảng lương và chế độ phụ cấp lương trong các công ty nhà nước.
- [8]. Bộ Lao động - Thương binh và xã hội - Thông tư số 01/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05/01/2005 về việc Hướng dẫn chuyển xếp lương cũ sang lương mới đối với Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó giám đốc, kế toán trưởng và công nhân, viên chức, nhân viên trong các công ty nhà nước theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ.
- [9]. Bộ Ngoại giao, *Việt Nam hội nhập kinh tế trong xu thế toàn cầu hóa: Vấn đề và giải pháp*, Nhà Xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2002.
- [10]. Website của Thương hiệu Việt, <http://www.thv.vn>

.....HẾT.....