

Kinh nghiệm một số nước về phát triển nguồn nhân lực và vận dụng vào Việt Nam

Nguyễn Bách Thăng

Trường Đại học An Giang
Đông Xuyên, Long Xuyên, An Giang, Việt Nam
Email: nguyenchthang1966@gmail.com

TÓM TẮT: Nguồn nhân lực có vai trò quan trọng đối với phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia. Bài viết nghiên cứu kinh nghiệm về phát triển nguồn nhân lực của một số quốc gia trên thế giới, từ đó đề xuất bài học kinh nghiệm đối với Việt Nam trong thời kì công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

TỪ KHÓA: Kinh nghiệm; phát triển; nguồn nhân lực; giáo dục đại học.

→ Nhận bài 29/8/2017 → Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa 02/01/2018 → Duyệt đăng 25/3/2018.

1. Đặt vấn đề

Phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao, là nhiệm vụ quan trọng của mỗi quốc gia. Để phát triển nguồn nhân lực này tùy thuộc vào điều kiện phát triển kinh tế - xã hội mà các quốc gia có những chiến lược phát triển khác nhau đáp ứng cho nhu cầu phát triển của quốc gia đó. Sau đây, chúng ta nghiên cứu về kinh nghiệm của một số quốc gia và từ đó đề xuất bài học kinh nghiệm cho việc phát triển nguồn nhân lực phù hợp với Việt Nam.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Một số khái niệm liên quan đến nguồn nhân lực

2.1.1. Phát triển

Theo Từ điển Tiếng Việt (2009), “*Phát triển là làm cho biến đổi theo chiều hướng tăng, từ ít đến nhiều, hẹp đến rộng, thấp đến cao, đơn giản đến phức tạp*”.

Theo David C. Kotan: *Phát triển là một tiến trình, qua đó, các thành viên của xã hội tăng được những khả năng của cá nhân và định chế của mình để huy động và quản lí các nguồn lực, tạo ra những thành quả bền vững nhằm cải thiện chất lượng cuộc sống phù hợp với nguyện vọng của họ.*

Tóm lại, mọi sự vật, hiện tượng, con người, xã hội hoặc là biến đổi để tăng về số lượng, thay đổi chất lượng hoặc dưới tác động của bên ngoài làm cho biến đổi tăng tiến đều được coi là sự phát triển.

2.1.2. Nguồn nhân lực

Theo Phan Văn Kha: *Nguồn nhân lực là tiềm năng về con người của đất nước, trẻ em được sinh ra trở thành một thành viên của dân số đã là tiềm năng về nhân lực, cần được nuôi dưỡng chu đáo để phát triển.*

Hiện nay ở Việt Nam, khái niệm nhân lực và nguồn nhân lực có lúc được hiểu đồng nghĩa như nhau. Mặc dù khi đề cập phát triển nguồn nhân lực là nói tới phát triển các nhân tố tiềm năng.

Tóm lại, để phát triển nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, giáo dục - đào tạo (GD-ĐT) là mắt xích quan trọng của một chu trình phát triển nguồn nhân lực, nó tạo nên sự chuyển biến về chất. *Nhân lực chỉ thực sự phát triển khi*

có những chính sách đào tạo, sử dụng và đãi ngộ phù hợp, tạo điều kiện để những người lao động phát triển hài hòa cả thể chất và tinh thần, chính GD-ĐT là cơ sở cho sự phát triển bền vững.

2.1.3. Phát triển nguồn nhân lực

Phát triển nguồn nhân lực là tổng thể các hoạt động học tập có tổ chức được tiến hành trong những khoảng thời gian nhất định để nhằm tạo ra sự thay đổi hành vi nghề nghiệp của người lao động.

Như vậy, phát triển nguồn nhân lực chính là toàn bộ những hoạt động học tập được tổ chức bởi các trường đại học, cao đẳng và trung cấp cho người học. Các hoạt động đó phụ thuộc vào mục tiêu học tập của người học nhằm tạo ra sự thay đổi hành vi nghề nghiệp cho người học theo hướng đi lên, tức là nhằm nâng cao khả năng và trình độ nghề nghiệp của họ. Như vậy, xét về nội dung, phát triển nguồn nhân lực bao gồm ba loại hoạt động là: *GD - ĐT và phát triển.*

2.2. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực của một số quốc gia

2.2.1. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực của Mĩ

Trong hệ thống giáo dục, Mĩ rất coi trọng giáo dục đại học. Với một chiến lược dài hạn, kinh phí cho giáo dục đại học của Mĩ đến từ các nguồn khác nhau... Nguồn kinh phí dồi dào mang lại cho các trường khả năng xây dựng cơ sở vật chất hiện đại và tập trung đáng kể cho việc đào tạo giáo viên cũng như xây dựng quỹ hỗ trợ sinh viên. Trong giáo dục đại học ở Mĩ, tính cạnh tranh giữa các trường rất khốc liệt. Nếu sinh viên vào được các trường đại học tốt, nổi tiếng và học giỏi, cơ hội có việc làm sẽ tăng lên rất nhiều.

Để phát triển nguồn nhân lực, Chính phủ Mĩ đã tài trợ kinh phí cho các bang xây dựng các trường đại học, ngân sách dành cho giáo dục ở Mĩ ngày một tăng lên. Nhà nước cung cấp 75% kinh phí cho hệ thống giáo dục, công cuộc cải cách giáo dục đại học được thực hiện liên tục để hoàn thiện chất lượng đào tạo đáp ứng sự phát triển kinh tế - xã hội. Với chiến lược dài hạn, kinh phí cho giáo dục đại học của Mĩ đến từ nhiều nguồn khác nhau: Từ Chính phủ, các tổ chức

phi Chính phủ, tổ chức tôn giáo... Bên cạnh đó, Chính phủ Mỹ và chính quyền các cấp luôn chú trọng việc sử dụng nhân lực, đặc biệt là người tài. Chính phủ Mỹ và các doanh nghiệp thực hiện thu hút các nhà khoa học giỏi ở rất nhiều lĩnh vực từ các nước trên thế giới, tạo điều kiện tốt về lương bổng, nhà ở, điều kiện đi lại, các trang thiết bị hiện đại... để các chuyên gia làm việc và cống hiến.

2.2.2. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực của Nhật Bản

Nhật Bản là một trong những nước đi đầu trong phát triển nguồn nhân lực. Xuất phát từ việc xác định rằng, nước Nhật nghèo tài nguyên thiên nhiên, để phát triển, chỉ có thể dựa vào chính mỗi người dân Nhật Bản, Chính phủ nước này đã đặc biệt chú trọng tới GD-ĐT, thực sự coi đây là quốc sách hàng đầu. Theo đó, chương trình giáo dục đối với cấp Tiểu học và Trung học cơ sở là bắt buộc; tất cả học sinh trong độ tuổi từ 6 đến 15 tuổi được học miễn phí. Kết quả là, tỉ lệ học sinh thi đỗ vào các trường đại học, cao đẳng ở nước này ngày càng nhiều. Nhật Bản trở thành một trong những cường quốc về giáo dục của thế giới.

Để bảo đảm nguồn nhân lực thường xuyên cho phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, Chính phủ luôn tạo điều kiện thuận lợi cho việc hình thành hệ thống GD-ĐT nghề trong các công ti, doanh nghiệp và có chính sách ưu đãi đối với lực lượng lao động có tay nghề cao, chuyên môn giỏi, luôn khuyến khích hoạt động sáng tạo của người lao động, phát huy cao độ tính chủ động của người lao động, tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động thích ứng nhanh với điều kiện làm việc luôn thay đổi và nhạy bén trong việc làm chủ công nghệ và các hình thức lao động mới.

2.2.3. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực của Hàn Quốc

Tại Hàn Quốc, chính sách giáo dục được xây dựng phù hợp với đòi hỏi của nền kinh tế. Đây là nội dung quan trọng trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực của quốc gia này. Năm 1950, Chính phủ Hàn Quốc chủ trương xóa mù chữ cho toàn dân. Những năm sau đó, hệ thống giáo dục dần được đẩy mạnh như: Phát triển giáo dục hướng nghiệp trong các trường trung học (năm 1960); các trường dạy nghề kỹ thuật (năm 1970); đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu và giáo dục trên lĩnh vực khoa học cơ bản và công nghệ, nâng cao chất lượng giáo dục và học suốt đời. Năm 1992, Hàn Quốc thực hiện cải cách giáo dục với mục tiêu tái cấu trúc hệ thống giáo dục hiện có thành một hệ thống giáo dục mới, bảo đảm cho người dân được học suốt đời. Tháng 12 năm 2001, Chính phủ Hàn Quốc công bố Chiến lược quốc gia lần thứ nhất về phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2001-2005. Tiếp đó, Chiến lược quốc gia lần thứ hai về phát triển nguồn nhân lực thời kì 2006-2010 được xây dựng và thực hiện hiệu quả.

Nội dung chính của các chiến lược này đề cập tới sự tăng cường hợp tác giữa các doanh nghiệp, trường đại học và các cơ sở nghiên cứu; nâng cao trình độ sử dụng và quản lý nguồn

nhân lực, nâng cao tính chuyên nghiệp của nguồn nhân lực trong khu vực công; xây dựng hệ thống đánh giá và quản lý kiến thức, kỹ năng và công việc; xây dựng kết cấu hạ tầng thông tin cho phát triển nguồn nhân lực; xây dựng và phát triển thị trường tri thức...

2.2.4. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực của Trung Quốc

Tại Trung Quốc, Chính phủ đang hết sức quan tâm đến việc đào tạo và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực hiện có trong nước, nhằm nâng cao chất lượng nguồn lực này khi chuyển dần sang kinh tế tri thức. Năm 2003, Trung Quốc đã đề ra chiến lược tăng cường hơn nữa công tác bồi dưỡng, đào tạo nhân tài nhằm thực hiện mục tiêu xây dựng toàn diện xã hội khá giả được đề ra trong Đại hội XVI của Đảng Cộng sản Trung Quốc. Nội dung của chiến lược là: Lấy nhân tài chấn hưng đất nước, xây dựng đội ngũ đông đảo nhân tài có chất lượng cao; kiên quyết quán triệt phương châm tôn trọng lao động, trí thức, tôn trọng nhân tài và sự sáng tạo, lấy thúc đẩy phát triển làm xuất phát điểm cơ bản của công tác nhân tài, điều chỉnh nhân tài một cách hợp lý, lấy xây dựng năng lực làm điều cốt lõi, ra sức đẩy mạnh công tác bồi dưỡng nhân tài, kiên trì đổi mới sáng tạo, nỗ lực hình thành cơ chế đánh giá và sử dụng nhân tài một cách khoa học...

2.2.5. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực của Singapore

Singapore là quốc gia ở Đông Nam Á, diện tích nhỏ, dân số ít, tài nguyên thiên nhiên không nhiều nhưng tốc độ phát triển kinh tế mạnh hơn nhiều quốc gia trong khu vực. Thực tế đã minh chứng, quốc gia nhỏ bé này rất thành công trong việc xây dựng một đất nước có trình độ dân trí cao và hệ thống giáo dục phát triển hàng đầu châu Á. Yếu tố quan trọng đóng góp cho sự thành công này là hiệu quả của bộ máy điều hành với những chính sách đúng đắn với chiến lược phát triển lâu dài. Chính phủ Singapore đặc biệt chú trọng đến phát triển nhân lực chất lượng cao để phát triển và mở rộng khoa học công nghệ cho kinh tế quốc gia thể hiện hai điểm chính:

Một là: Đầu tư mạnh mẽ cho giáo dục, phát triển kỹ năng của con người. Hệ thống giáo dục của nước này rất linh hoạt và luôn hướng đến khả năng, sở thích cũng như năng khiếu của từng học sinh nhằm giúp các em phát huy cao nhất tiềm năng của mình, gắn GD-ĐT kỹ thuật với phát triển kinh tế - xã hội. Bên cạnh việc ứng dụng các tiến bộ của khoa học - công nghệ mới vào giảng dạy, chương trình đào tạo của Singapore luôn chú trọng vào giáo dục nhân cách, truyền thống văn hóa dân tộc.

Hai là: Đẩy mạnh việc thu hút nhân tài từ các nước khác đến làm việc với chính sách tuyển mộ nhân tài, hỗ trợ các phương tiện kỹ thuật hiện đại cũng như ổn định cuộc sống để họ toàn tâm cống hiến cho khoa học nhằm nhanh chóng bắt kịp trình độ phát triển của các nước đi trước. Chính phủ Singapore thu hút sinh viên quốc tế đến học tập. Chính phủ Singapore miễn xét thị thực cho du học sinh quốc tế, không đòi hỏi phải chứng minh tài chính, chi phí học tập vừa phải, môi trường học tập

hiện đại, các ngành nghề đào tạo đa dạng... Chính phủ tạo điều kiện để phát triển, khuyến khích việc liên thông, liên kết với nước ngoài, mời gọi các đại học quốc tế đặt chi nhánh... Như vậy, Singapore luôn được coi là hình mẫu cho các quốc gia trong khu vực cũng như trên thế giới.

2.2.6. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực của Thái Lan

Chính sách phát triển nguồn nhân lực của Thái Lan được chú trọng cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu ngành nghề. Chính phủ và các trường đại học rất quan tâm đến đào tạo kỹ năng cho người lao động. Giáo dục đại học trở thành động lực quan trọng cho sự phát triển của đất nước. Thái Lan có rất nhiều các trung tâm nghiên cứu công nghệ cao với những chuyên gia giỏi trong và ngoài nước làm việc với ưu đãi tương xứng để phục vụ cho phát triển các ngành kinh tế mũi nhọn của đất nước.

Do chính sách phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự phát triển của thị trường kết hợp với đào tạo kỹ năng nên Chính phủ Thái Lan đã có một số lượng lớn người lao động được tuyển dụng làm việc tại các thị trường trong nước, Châu Á và các nước Trung Đông. Việc học tập các mô hình đào tạo từ các nước phát triển không chỉ giúp Chính phủ Thái Lan hoàn thiện công nghệ đào tạo nguồn nhân lực mà còn tạo mối liên kết để nhận được sự giúp đỡ từ các quốc gia khác.

2.3. Bài học kinh nghiệm rút ra cho Việt Nam trong phát triển nguồn nhân lực

Đào tạo ở bậc Đại học tại Việt Nam chưa thực sự gắn chặt với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Việc lựa chọn nghề nghiệp còn mang nhiều cảm nhận chủ quan. Dự báo quốc gia về nhu cầu lao động trong tương lai chưa thực sự chuẩn xác, vì thế dẫn tới tình trạng mất cân đối trong đào tạo nghề, tiếp theo sẽ là thừa nhân lực lao động trong một số ngành nghề và thiếu lao động trong một số ngành nghề khác. Từ thực tiễn trong nước và kinh nghiệm của thế giới về phát triển nguồn nhân lực, có thể rút ra một số bài học kinh nghiệm sau:

Một là: Phát triển nguồn nhân lực phải gắn liền với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, gắn với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và nguồn nhân lực phải đáp ứng được những đòi hỏi ngày càng cao của xã hội trong thời kỳ hội nhập quốc tế. Như vậy, việc đào tạo cần khảo sát nhu cầu lao động của xã hội, các ngành nghề và những đòi hỏi về chuyên môn của các ngành nghề đó; phải có sự gắn kết giữa doanh nghiệp với các trường đại học trong việc đào tạo, thực tập để sinh viên sau khi tốt nghiệp đáp ứng ngay với yêu cầu của các nhà tuyển dụng lao động.

Hai là: Phát triển nguồn nhân lực phải dựa trên cơ sở kế thừa và phát huy giá trị văn hóa truyền thống tốt đẹp của dân tộc kết hợp với việc tiếp thu tinh hoa văn hóa của nhân loại. Phát triển nguồn nhân lực cần đi đôi với xây dựng và hoàn thiện hệ thống giá trị 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 lí tưởng. Đây cũng là những giá trị truyền thống tốt đẹp của dân tộc Việt Nam, rất cần được tiếp tục phát huy trong bối cảnh hội nhập quốc tế, nhất là đối với thế hệ trẻ. Điều này đã được các nước khác thành công đặc biệt là Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore...

Ba là: 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, trong đó, đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý là khâu then chốt. Để hiện thực hóa chủ trương, quan điểm của Đảng, cần xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế. Đây không chỉ là trách nhiệm của các nhà hoạch định và tổ chức thực hiện chính sách mà còn là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị và mỗi cá nhân. Việc đổi mới này cần phải có sự nghiên cứu kỹ lưỡng để có những chiến lược phát triển giáo dục mang tính định hướng lâu dài. Kinh nghiệm của nhiều nước cho thấy rõ, coi trọng và quyết tâm thực thi chính sách GD-ĐT phù hợp là nhân tố quyết định tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao cho sự phát triển nhanh và bền vững.

Bốn là: Phát triển nguồn nhân lực phải gắn với nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe người dân, bảo đảm an sinh xã hội. Đại hội XI đã đề cập tới việc cụ thể hóa những hoạt động của lĩnh vực này nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả chăm sóc sức khỏe nhân dân, đáp ứng yêu cầu của quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với kinh tế tri thức trong bối cảnh hội nhập, cạnh tranh gay gắt và yêu cầu cường độ lao động ngày càng cao theo yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

3. Kết luận

Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội là vấn đề quan trọng đối với mỗi quốc gia. Qua kinh nghiệm của một số quốc gia, để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhân lực trong thời kỳ hội nhập quốc tế đối với Việt Nam là điều cấp thiết, phải có sự tham gia của các nhà quản lý, các trường đào tạo nhân lực và các nhà sử dụng nhân lực. Bên cạnh đó, cần có chính sách đãi ngộ phù hợp, môi trường làm việc tốt để tuyển chọn và giữ được nhân tài phục vụ cho đất nước.

Tài liệu tham khảo

- [1] Phạm Việt Dũng, (2012), *Kinh nghiệm của một số quốc gia trong phát triển, quản lí và sử dụng nguồn nhân lực*, NXB Chính trị Quốc gia – Sự thật, Hà Nội.
- [2] Phan Văn Kha – Nguyễn Lộc, (2007), *Khoa học giáo dục Việt Nam từ đổi mới đến nay*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [3] Nguyễn Bách Thắng, (2015), *Phát triển đội ngũ giảng viên Trường Đại học An Giang theo tiếp cận quản lí nhân lực*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Quản lí giáo dục, Đại học Sư phạm Hà Nội.
- [4] Đào Xuân Thủy, (2012), *Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực của một số nước và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam*, NXB Chính trị Quốc gia – Sự thật, Hà Nội.

INTERNATIONAL EXPERIENCE OF DEVELOPING HUMAN RESOURCES IN DEVELOPED COUNTRIES AND ITS APPLICATION INTO VIETNAM

Nguyen Bach Thang

An Giang University
Dong Xuyen, Long Xuyen, An Giang, Vietnam
Email: nguyenchthang1966@gmail.com

ABSTRACT: *Human resources played an important role in the socio - economic development in each nation. The article reviewed experience of developing human resources in several countries, then proposed lessons - learnt for Vietnam in the period of industrialization and modernization.*

KEYWORDS: *Experience; development; human resources; higher education.*