

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực: Yếu tố cốt lõi thời đại CMCN 4.0

11:09 13/06/2021

Sau 35 năm đổi mới, chất lượng nguồn nhân lực nước ta đã không ngừng được nâng cao. Tuy nhiên, về thực chất, sự phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam, chưa tương xứng với tiềm năng trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng. Xung quanh vấn đề này, PV đã có cuộc trao đổi với ĐBQH TP. Hà Nội, GS. Hoàng Văn Cường.



Đại biểu Quốc hội TP. Hà Nội, GS. Hoàng Văn Cường.

Hiện nay, về mặt kỹ năng và năng suất lao động của Việt Nam còn hạn chế, kém xa so các nước trong khu vực và trên thế giới. Theo ông, đâu là nguyên nhân?

Rất nhiều báo cáo cho thấy rằng, năng suất lao động của Việt Nam rất thấp so thế giới, theo tôi, nguyên nhân của thực trạng này, do 2 yếu tố mang lại.

Yếu tố thứ nhất là kỹ năng, về trình độ lao động của Việt Nam thấp dẫn đến năng suất tạo ra sản phẩm cho người lao động không cao. Kỹ năng thấp, do 2 nhân tố mang lại. Một là, tỷ lệ số người qua đào tạo thấp, theo đó, có tới quá một nửa lao động là chưa qua đào tạo. Số qua đào tạo chỉ trên 40%, trong số được thực sự đào tạo bài bản, cũng chỉ chiếm 1 nửa, còn lại đào tạo theo tính chất ngắn hạn, học nghề, chưa được bài bản. Hai là, bản thân người lao động, kể cả người được đào tạo và chưa đào tạo, thì tính kỷ luật lao động chưa cao, tính tuân thủ lao động thấp, thiếu chặt chẽ dẫn đến trình độ thấp. Trình độ lao động thấp dẫn đến việc lao động Việt Nam không làm được việc ở vị trí then chốt, vị trí tạo ra giá trị cao.

Yếu tố thứ hai đó là cơ cấu nền kinh tế Việt Nam đang đặt lao động phải làm việc ở khu vực không tạo ra được giá trị cao, ví như lao động ở khu vực nông nghiệp, chiếm tỷ trọng cao 40% lực lượng lao động, trong khi giá trị ngành nông nghiệp tạo ra chỉ có 15%.

Trong ngành công nghiệp, thu hút nhiều lao động, nhưng lao động Việt Nam chủ yếu nằm ở khâu gia công, chế biến, lắp ráp, vị trí làm việc yêu cầu rất thấp, đặt ra tình thế lao động Việt Nam làm việc không đòi hỏi trình độ cao, năng suất thấp, không có điều kiện nâng cao trình độ.

Có thể khẳng định, nguồn nhân lực chất lượng cao là yếu tố then chốt nâng cao năng suất lao động. Song, thực tế như ông vừa chia sẻ, lao động qua đào tạo cơ bản chưa nhiều. Đây có phải là một trong những khó khăn, khi mà cuộc CMCN 4.0 đang ngày càng diễn ra mạnh mẽ?

Việt Nam có lợi thế nguồn lao động trẻ, dồi dào, nhưng gặp thách thức là lãng phí lao động, lãng phí nguồn lực quan trọng. Việc lãng phí lao động – vô tình tạo ra thói quen làm việc đủng đỉnh, không coi trọng việc nâng cao trình độ. Vì rằng, có thể họ có suy nghĩ “nâng cao trình độ, chưa chắc có cơ hội làm việc tốt hơn, thậm chí dậm chân tại chỗ”.

Một thách nữa là chúng ta chưa có đủ nguồn đầu tư cho lớp trẻ khi họ khởi nghiệp. Hiện lớp trẻ khởi nghiệp, thành công chỉ 5%.

Hiện nay, môi trường quốc tế rất mở, chúng ta phải mở cửa cả đối với lĩnh vực lao động và việc làm. Trong khi không có được môi trường tốt, thì lao động không thích nghi được môi trường quốc tế và như thế, chúng ta mãi mãi làm công việc lao động chân tay, làm kìm hãm quá trình phát triển...

Cuộc CMCN 4.0 đòi hỏi trình độ rất cao đó là phải sử dụng hệ thống công nghệ thông tin, các yếu tố kỹ năng nghề nghiệp không phải bằng kỹ năng thông

thường, mà bằng tư duy ứng dụng công nghệ thông tin, ứng dụng AI trí tuệ nhân tạo. Để ứng dụng được, người lao động phải có nhận thức cao thì mới đạt được tư duy ứng dụng công nghệ thông tin, sử dụng tư duy để ứng dụng trí tuệ nhân tạo vào công việc và cuộc sống. Vì vậy, nó không chỉ đơn thuần biết kỹ năng nghề nghiệp như CMCN cơ khí, mà đòi hỏi phải có trình độ cao, phù hợp với từng con người lao động, trong nhiều lĩnh vực, ngành nghề.

Theo tôi, có 2 yếu tố để thể hiện lao động có trình độ: i/Đào tạo bằng cấp đại học và trên đại học để đánh giá tiêu chí đó là lao động trình độ cao; ii/Thể hiện kỹ năng lành nghề của lao động đó, ứng dụng kiến thức vào trong thực tế.

Có người, không nhất thiết học đại học, chỉ học nghề, nhưng đạt được đến “lành nghề”, có thể ứng dụng và làm được công việc mà không phải ai cũng làm được.

Kết hợp 2 yếu tố: Đào tạo bài bản ở bằng cấp cao, nhưng nó phải có hệ thống trong đào tạo đó; phải có khả năng vận dụng thực hành tạo ra kỹ năng nghề nghiệp cao.



Phát triển nguồn nhân lực là bài toán mang tính cấp bách và có ý nghĩa lâu dài.năng

Tại Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ XIII, có nhấn mạnh vai trò quan trọng của việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu đặt ra của cuộc CMCN 4.0 và hội nhập quốc tế. Vậy, làm thế nào để giải quyết vấn đề này?

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực - chính là khâu đột phá, cốt lõi tạo ra sự phát triển, dù có máy móc mà không có con người đáp ứng được, thì cũng

không tạo ra kết quả. Để đáp ứng được nguồn nhân lực chất lượng cao, theo tôi cần có một số giải pháp sau.

Trước hết, phát triển hệ thống đào tạo. Tại các trường, phải đảm bảo điều kiện đào tạo trình độ cao, không chỉ cấp bằng, mà có quy trình, phương tiện đào tạo đạt trình độ đó. Cần rà soát, đánh giá lại, xem đơn vị nào đủ năng lực, điều kiện để đào tạo nhân lực chất lượng cao, cơ sở nào chưa đủ nhưng có tiềm năng, thì cần được đầu tư vào.

Cần có quá trình trải nghiệm từ khi còn được đào tạo, phải được đặt mình vào trong môi trường như là môi trường người ta sẽ thực hiện, gọi là “thực hành sống”. Đào tạo - đòi hỏi vừa cần chi phí đầu tư cho cơ sở đào tạo, nhưng cũng phải kết nối chặt chẽ với cơ sở sử dụng lao động như nhà máy, cơ quan, các nơi sử dụng lao động... Thay đổi chiến lược đào tạo, gắn với cơ chế thị trường, sẵn sàng đáp ứng.

Sự cần thiết phát triển hệ thống cân đối giữa đào tạo đại học và đào tạo nghề. Làm thế nào để người học thích ứng được hệ thống đó. Việc phân luồng từ THPT rất quan trọng. Sự phân luồng, phải được trải nghiệm để học sinh có định hướng với khả năng của mình là học gì, làm gì, tự lựa chọn ngay từ quá trình học phổ thông.

Mặt khác, người được đào tạo rồi, khi ra trường, tuyển dụng như thế nào? Tránh để tình trạng đãi ngộ theo bằng cấp, ví như “có bằng đẹp thì lương cao”. Có thể nói, vấn đề tuyển dụng - trả công, phải gắn với trình độ năng lực thực tế, chứ không quan trọng bằng cấp.

Gắn quá trình đào tạo của cơ sở sử dụng lao động với cơ sở đào tạo chuyên nghiệp, đào tạo liên tục, tạo ra bước phát triển của người lao động. Nói cách khác, để họ có điều kiện vươn lên ở trình độ cao hơn.

Không ngừng khuyến khích người lao động trong hoạt động sáng tạo, đổi mới, không theo bài bản sẵn có. CMCN 4.0 thúc đẩy đổi mới, sáng tạo - yếu tố cốt lõi, nắm đầu chuỗi giá trị giúp chúng ta đặt chân vào giá trị gia tăng, chứ không thể cứ mãi đi làm thuê. Nghĩa là, tạo ra cái mới, vừa thúc đẩy người lao động vươn lên, vừa tạo điều kiện cho họ làm việc ở khu vực giá trị cao.

Vấn đề quan trọng đó là phải ưu tiên chính sách phát triển nguồn nhân lực, đây là bài toán vừa mang tính cấp bách, vừa có ý nghĩa lâu dài để “Việt Nam tiến bước sánh vai với các cường quốc năm châu” - như lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh kính yêu.

Trân trọng cảm ơn Giáo sư!

