PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO Ở VIỆT NAM THỜI KỲ HIỆN ĐẠI HÓA: KINH NGHIỆM NHẬT BẢN

PHAN THỊ MAI TRÂM
Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng

Nhận bài ngày 26/02/2025. Sửa chữa xong 03/3/2025. Duyệt đăng 07/3/2025.

Abstract

Japan successfully became the first industrialized country in Asia thanks to the right pathway and policies with a long-term strategic vision based on national potentials and the advantages of being one of the latter countries to apply science and technology into production. The Japanese government pays special attention to developing internal and external human resources, that had helped Japan to become an economic superpower. Vietnam should learn from Japan's experiences and utilize domestic conditions and circumstances to modernize and transform its agricultural economy into an industrialized economy with advanced technologies.

Keywords: *Human resources, modernization, Vietnam, Japan.*

1. Đặt vấn đề

Trong sự nghiệp đổi mới đất nước, nguồn nhân lực (NNL) chất lượng cao nước ta có sự phát triển nhanh, đóng góp quan trọng vào những thành tựu to lớn có ý nghĩa lịch sử của đất nước trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội. Giáo dục - đào tạo đã góp phần quan trọng, quyết định trực tiếp đến sự phát triển nguồn nhân lực đó của đất nước. Tiếp cận khái niệm NNL chất lượng cao phải xuất phát trực tiếp từ khái niệm NNL và thực tiễn đất nước, địa phương, lĩnh vực trong những giai đoạn cụ thể. Theo đó, NNL chất lượng cao là lực lượng lao động có học vấn, trình độ chuyên môn cao và nhất là có khả năng sáng tạo, linh hoạt, thích ứng nhanh với những biến đổi nhanh chóng của công nghệ sản xuất, của ngành nghề. Đó là bộ phận "đầu tàu", "mũi nhọn", "chất lượng cao", đóng vai trò nòng cốt trong mọi hoạt động của NNL trên mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. NNL chất lượng cao là một khái niệm mang tính lịch sử. Mỗi giai đoạn khác nhau thì yêu cầu về "chất lượng cao" của bộ phận này đặt ra có sự khác nhau, song dù có sự khác nhau thế nào thì bộ phận này bao giờ cũng "chất lượng cao" hơn, toàn diện hơn bộ phận còn lại của NNL, có vai trò nòng cốt và khả năng dẫn dắt sự phát triển của NNL nói chung phục vụ nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, của địa phương, lĩnh vực trong từng giai đoạn lịch sử cụ thể. Trong đó muốn xây dựng, đột phá và phát triển từ thể chế, cơ sở hạ tầng đến cơ sở dữ liệu quốc gia thì bước đi nền tảng chính là phát triển NNL chất lượng cao. Ở Châu Á thì Nhật Bản đã thực hiện thành công nhờ vào chính sách phát triển nguồn lực được chính phủ tập trung thực hiện quyết liệt với phương châm "Thỉnh cầu tri thức nhân loại – chấn hưng sản nghiệp quốc gia" đã giúp Nhật Bản trở thành nước độc lập, tự lực, tự cường xây dựng nước Nhật "Phú quốc cường binh".

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Tầm quan trọng của nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa

Đối với nước ta hiện nay, NNL chất lượng cao được Đảng xác định rõ trong Đại hội XI, đó là bộ phận chất lượng cao của NNL, bao gồm những người không chỉ có tài năng, chuyên môn giỏi theo lĩnh vực hoạt động và chuyên môn của mình, mà còn có đầy đủ đạo đức của người cách mạng, tuyệt đối trung thành với Đảng, Tổ quốc và nhân dân, thật sự "vừa hồng, vừa chuyên" như Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy. Đó là những người "giỏi", "đầu đàn" trên tất cả các mặt, các lĩnh vực hoạt động, nòng cốt trong NNL quốc

Email: tramptm@hiu.vn

gia. NNL chất lượng cao cần được hiểu một cách toàn diện với các yếu tố số lượng, chất lượng và cơ cấu. Cả ba yếu tố: số lượng, chất lượng và cơ cấu quan hệ biện chứng với nhau trong chỉnh thể thống nhất tạo nên sức mạnh, khả năng lao động, vai trò "đầu tàu", nòng cốt và sự phát triển của NNL này.

Trong thế giới hiện đại, khi chuyển dần sang nền kinh tế tri thức và đứng trước bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập kinh tế quốc tế, thì NNL, đặc biệt là NNL chất lượng cao ngày càng thể hiện vai trò quyết định trong sự phát triển của mỗi quốc gia, cụ thể là:

1) Bồi dưỡng, đào tạo lại lực lượng lao động hiện có và quy hoạch, đào tạo mới nguồn nhân lực tiềm năng;

2) Góp phần soạn thảo chiến lược, chính sách cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH), đồng thời cụ thể hóa chúng bằng các chương trình kế hoạch và phương pháp hành động rõ ràng;

3) Sáng tạo và tiếp thu những thành tựu khoa học, công nghệ hiện đại, ứng dụng chúng vào trong tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội như kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội, giáo dục, quản lý,...;

4) Đưa ra các phương án, biện pháp để điều chỉnh và định hướng trong quá trình CNH, HĐH;

5) Dự báo được những thuận lợi và khó khăn; khả năng, triển vọng phát triển của đất nước trước những cơ hội và cả những nguy cơ [3, tr. 612].

Như vậy, NNL ở vị trí trung tâm và giữ vai trò quyết định không chỉ đối với các nguồn lực khác mà còn quyết định đến toàn bộ quá trình phát triển của CNH, HĐH. CNH, HĐH chỉ có thể thành công một khi chúng ta biết phát huy sức mạnh tổng hợp của các nguồn lực, trong đó NNL là yếu tố nền tảng cho sự phát triển của nước ta. Do đó, con người cùng với những công cụ hiện đại do con người chế tạo ra sẽ quyết định năng suất lao động, thay đổi đời sống xã hội và tác động mang tính quyết định đến thành công của quá trình CNH, HĐH.

2.2. Tầm quan trọng của phát triển nguồn nhân lực

Phát triển NNL (PTNNL) là yêu cầu cơ bản, lâu dài của hầu hết ở các quốc gia khi tiến hành CNH. NNL đủ mạnh sẽ tận dụng được cơ hội thúc đẩy CNH, HĐH phát triển, tránh được nguy cơ tụt hậu xa so với các nước phát triển. Phát huy nguồn lực con người vừa là yêu cầu cấp bách, vừa là vấn đề chiến lược của công cuộc đẩy mạnh CNH, HĐH, từng bước phát triển nền kinh tế tri thức. Tầm quan trọng của NNL được thể hiện ở những mặt sau:

Thứ nhất, để quá trình sản xuất được tiến hành thuận lợi thì cần phải có NNL với những phẩm chất cá nhân, năng lực và thể lực tốt để có thể vận hành tư liệu lao động và đối tượng lao động.

Thứ hai, con người là chủ thể sáng tạo nên lực lượng sản xuất, từ công cụ lao động đến phương tiện vận chuyển đều do con người sáng tạo ra.

Thứ ba, mọi sự biến đổi và phát triển của lực lượng sản xuất đều do con người. Do bản chất hoạt động của con người là sáng tạo và để thỏa mãn nhu cầu ngày càng cao, nên con người không ngừng cải tiến, sáng chế ra những tư liệu lao động mới có năng suất và hiệu quả hơn; cùng với đó, tri thức của người lao động như sự hiểu biết, kỹ năng lao động, khả năng thích nghi, năng lực sáng tạo,... cũng không ngừng được nâng cao [1, tr. 72].

Như vậy PTNNL trở thành yêu cầu cấp thiết của quá trình CNH, HĐH, nó trở thành nguồn gốc và động lực thúc đẩy sự phát triển của toàn xã hội.

2.3. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực từ Nhật Bản

Trong quá trình tiến hành CNH ở các nước ở Châu Á thì Nhật Bản đã thực hiện thành công nhờ vào chính sách phát triển nguồn lực được chính phủ tập trung thực hiện quyết liệt với phương châm "Thỉnh cầu tri thức nhân loại – chấn hưng sản nghiệp quốc gia" đã giúp Nhật Bản trở thành nước độc lập, tự lực, tự cường xây dựng nước Nhật "Phú quốc cường binh".

Sau khi lật đổ chính quyền Mạc phủ, chính phủ Minh Trị lại phải đối mặt với nguy cơ bị mất nước trở thành thuộc địa của phương Tây. Lúc này Nhật Bản chỉ còn cách vươn lên trở thành một quốc gia độc lập ngang hàng với phương Tây nên đã tiến hành cải cách nhanh chóng, triệt để trên tất cả các phương

diện từ kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội... Trong đó nhân tố đóng vai trò chủ lực trong quá trình tiến hành cải cách chính là NNL, lấy việc học tập tri thức phương Tây để nhanh chóng theo kịp được họ là một chiến lược phát triển lâu dài và bền vững. Mục tiêu của giáo dục là nhằm cải tạo xã hội, nâng cao chất lượng cuộc sống và đem đến những lợi ích thiết thực cho công cuộc xây dựng đất nước giàu mạnh. Nền giáo dục Nhật Bản là sự kế thừa và phát triển giữa tư tưởng mang tính truyền thống phương Đông của Nhật Bản và tư tưởng hiện đại của phương Tây. Chính sách đào tạo NNL của Nhật Bản bao gồm đào tạo trong nước và cử người tài sang nước ngoài để học tập tri thức tiên tiến của nhân loại.

2.3.1. Đào tạo nguồn nhân lực trong nước

a. Mở trường học rộng khắp trên cả nước

Nền giáo dục Nhật Bản cuối thời Edo có vai trò nền tảng trong vấn đề đào tạo NNL cho thời Minh trị, việc tiến hành xây dựng trường học rộng khắp cả nước đã giúp trình độ dân trí của Nhật Bản cao hơn cả các nước phương Tây cùng thời kỳ đó. Chính phủ còn quy định hình thức giáo dục bắt buộc đến tuổi theo quy định thì phải đến trường để học, vì vậy mà có rất nhiều trường học được xây dựng, từ trường công do nhà nước đứng ra xây dựng thì chính phủ cũng khuyến khích tư nhân thành lập các trường tư thục để đạt được mục tiêu "không có nhà nào không biết chữ, trong mỗi nhà không có người nào không biết chữ". Vai trò của giáo dục thời Edo giúp chính phủ đào tạo được các nhà lãnh đạo tài giỏi, các nhà tư tưởng khai sáng, các nhà lãnh đạo sự nghiệp Minh Trị Duy tân, bên cạnh đó còn đào tạo nguồn nhân lực có trí thức cho sự nghiệp xây dựng đất nước "Phú quốc cường binh" [4].

b. Mời chuyên gia nước ngoài về Nhật làm việc và giảng dạy

Chính phủ Nhật Bản thuê chuyên gia nước ngoài về Nhật làm việc không chỉ đơn thuần sử dụng chất xám của họ mà còn muốn họ đào tạo những chuyên gia kỹ sư người Nhật để Nhật nhanh chóng tự lập trong việc cận đại hóa đất nước nên đã chấp nhận chi trả mức lương cao cùng với chế độ đãi ngộ tốt nhất có thể cho các chuyên gia nước ngoài này. Bên cạnh việc học được các kiến thức khoa học kỹ thuật tiên tiến của phương Tây, chính phủ còn mong muốn rằng khi người nước ngoài đến Nhật làm việc sẽ du nhập văn minh phương Tây đến Nhật Bản, sẽ thuận tiện cho chính sách "Văn minh khai hóa" để đuổi kịp phương Tây của Nhật Bản. Số lượng chuyên gia mà chính phủ thuê từ năm 1868 đến năm 1900 là 2.398 người từ các nước Anh, Pháp, Mỹ, Đức và các nước khác, làm việc tại các Bộ, Cục của Nhật Bản trên các lĩnh vực hành chính, công nghiệp, quân sự, khoa học kỹ thuật, giáo dục, tài chính ngân hàng... Các chuyên gia nước ngoài đã có sức ảnh hưởng to lớn đối với nền giáo dục Nhật Bản không chỉ về mặt học thuật mà còn tạo cho tầng lớp trí thức tinh thần sáng tạo, cách mạng trong khoa học để xây dựng nền tảng xã hội và tinh thần cho quá trình cận đại hóa Nhật Bản.

2.3.2. Đào tạo nguồn nhân lực ở nước ngoài

a. Cử sứ đoàn quan chức chính phủ đi Âu – Mỹ

Những người được cử đi đều là những quan chức chính phủ có trình độ chuyên môn sâu về lĩnh vực mà họ đảm nhiệm. Nhiệm vụ của sứ đoàn được nêu rõ đầu tiên là thăm các nước đã ký hiệp ước với Nhật, trình quốc thư lên nguyên thủ quốc gia đó bày tỏ lòng mong muốn phát triển quan hệ tốt đẹp song phương; sau đó chuẩn bị thương thuyết về sửa đổi hiệp ước bất bình đẳng bao gồm cả việc kéo dài hiệp ước thêm một thời gian; và cuối cùng là khảo sát nghiên cứu chế độ văn vật của các nước tiên tiến Âu Mỹ [4, tr. 149]. Tuy nhiệm vụ thứ hai không hoàn thành được nhưng sứ đoàn đã hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ thứ nhất và thứ ba, điều này có giá trị rất to lớn trong sự nghiệp duy tân, cận đại hóa Nhật Bản. Thêm nữa, hầu hết các thành viên của sứ đoàn đều rất trẻ, phần nhiều là ở độ tuổi 30 tuổi, lớn nhất là Iwakura Tomomi 47 tuổi (là đại sứ đặc mệnh toàn quyền – người dẫn đầu sứ đoàn) và người nhỏ nhất là Nakano Fumiakira 18 tuổi (là tùy viên luật pháp). Những điều này cho thấy các nhà lãnh đạo của chính quyền Minh Trị đều rất trẻ và đã có ý thức sâu sắc về sứ mệnh của sứ đoàn, thể hiện quyết tâm học hỏi phương Tây, góp phần vào việc bảo tồn độc tập uy tín quốc gia trên trường quốc tế mà còn mang những kinh nghiệm học được áp dụng linh hoạt có hiệu quả trong việc xây dựng Nhật Bản thành nước hiện đại, văn minh sánh ngang với các nước phương Tây.

b. Cử sinh viên giỏi đi du học ở các nước tiên tiến

Chính phủ Minh Trị nhận thấy rằng việc thuê các chuyên gia nước ngoài về làm việc dù có tác dụng rất lớn trong việc tiếp thu kiến thức tiên tiến trên thế giới nhưng chỉ là tiếp xúc một cách gián tiếp văn minh phương Tây, để xây dựng được giải pháp học tập lâu dài thì chỉ có gửi những sinh viên ưu tú, sinh viên giỏi ở các trường đại học uy tín thì mới có khả năng học tập và tiếp thu văn minh phương Tây một cách trực tiếp, giúp người Nhật nắm quyền chủ đạo trong quá trình xây dựng nước Nhật với phương châm "Phú quốc cường binh". Mục tiêu của chính sách du học này là học cái hay nhất, cái tốt nhất, cái tiên tiến nhất trên thế giới nên Nhật Bản đã chọn những nước có ngành học tốt nhất để gửi sinh viên sang du học. Chẳng hạn như học về máy móc, thương nghiệp, tài chính tiền tệ, đóng tàu thì sang Anh; học về luật thì sang Pháp; học về chính trị và y học thì sang Đức; học về bưu chính, công nghệ, khai khoáng thì sang Mỹ,....[4, tr. 210].

Bên cạnh những chính sách đó, Nhật Bản còn rất chú trọng đến giáo dục "thực học". Nền giáo dục "thực học" dựa trên nền tảng khoa học hiện đại của phương Tây nhằm thúc đẩy tiến bộ xã hội và nâng cao tinh thần độc lập của người dân Nhật Bản. Mỗi cá nhân độc lập thì đất nước mới độc lập. Bổ sung vào chương trình học những môn học mang tính thực dụng cao, những môn thông dụng ở phương Tây nhưng lại vắng bóng ở Nhật Bản. Chú trọng phát triển lao động trí óc hơn lao động chân tay, và nâng cao cả về chất lượng lẫn số lượng lực lượng lao động này. Tinh thần thực sự cầu thị tri thức, trong suốt tiến trình lịch sử lâu dài họ đã không ngừng học tập bên ngoài để hoàn thiện hơn, khả năng học tập nước ngoài của họ rất cao. Dùng sức mạnh của phương Tây để chế ngự và ngang hàng với phương Tây thông qua giáo dục.

Nhờ chính quyền Minh Trị tiến hành những chính sách liên quan đến việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực như: các chính sách đào tạo trong nước gồm mở rộng các trường học trên cả nước, khuyến khích tư nhân mở thêm trường tư thục để nâng cao trình độ dân trí cho toàn dân, mời chuyên gia nước ngoài về làm việc giảng dạy tại Nhật; các chính sách đào tạo ở nước ngoài bao gồm cử sứ đoàn các quan chức của chính phủ đi sứ ở Âu – Mỹ và cử sinh viên giỏi từ các trường uy tín đi du học ở phương Tây để tiếp thu tinh hoa văn minh phương Tây mà nước Nhật đã nhanh chóng ứng dụng tri thức tiên tiến trên thế giới giúp Nhật Bản tiến hành CNH thành công, trở thành cường quốc của châu Á và sánh vai với các cường quốc phương Tây.

2.4. Về nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam và một số gợi mở trong việc xây dựng nguồn nhân lực Việt Nam thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa

Theo số liệu của Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP. Hồ Chí Minh (tên tiếng Anh là: Center of Forecasting Manpower Needs and Labor Market Information HCMC, viết tắt là: FALMI) và số liệu của Tổng cục Thống kê, tính đến cuối năm 2019, Việt Nam có trên 96 triệu dân, trong đó có hơn 48 triệu người đang trong độ tuổi lao động, đây cũng là lợi thế lớn nhất của ta, có lực lượng lao động dồi dào và lao động trẻ. Mặc dù so với những năm trước, số người trong độ tuổi lao động có giảm nhưng xét về sự chuyển dịch cơ cấu lao động từ sử dụng lao động đơn giản sang nhóm có trình độ, đặc biệt lao động trình độ kỹ thuật cao ngày một tăng trưởng. Trong đó nhóm lao động thuộc khu vực chuyên môn kỹ thuật bậc cao chiếm 8% trong cơ cấu, cao hơn 1% so với khu vực nông, lâm, thủy sản vào năm 2019 [5, tr. 370].

Có thể nói lực lượng lao động phổ thông với tay nghề sơ cấp vẫn đang là lực lượng lao động lớn tại Việt Nam, chiếm hơn 1/3 trong tổng số lao động. Tuy nhiên lao động có chuyên môn và kỹ thuật bậc trung chỉ chiếm 3% trong tổng số lao động, thấp hơn gần 3 lần so lao động có chuyên môn kỹ thuật cao (8% năm 2019), và 12 lần so với lao động nghề đơn giản. Để tăng tính cạnh tranh cho lao động Việt Nam, lao động nghề giản đơn cần được hỗ trợ để học nghề hoặc đào tạo lại để những lao động này có thể dịch chuyển từ khu vực nghề đòi hỏi kỹ thuật sơ cấp sang khu vực chuyên môn, kỹ thuật trung cấp. Bên cạnh đó cần bồi dưỡng lao động thuộc nhóm thợ lắp ráp, thợ thủ công và thợ khác (hiện nhóm lao động này đang chiếm 1/4 tổng số lao động) thành thợ lành nghề có trình độ chuyên môn, kỹ thuật

cao cấp. Đây là sự chuyển dịch tích cực và tất yêu theo xu thế phát triển kinh tế thế giới, đặc biệt gắn với cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.

Trên cơ sở phân tích thực trạng NNL ở Việt Nam hiện nay, có thể chỉ ra một số nguyên nhân cơ bản sau: Thứ nhất, nội dung, chương trình giáo dục cấp học phổ thông ở nước ta còn những hạn chế, bất cập nhất định chưa thể khắc phục triệt để. Thứ hai, công tác quản lý giáo dục và đào tạo NNL còn nhiều bất cập, có sự chồng chéo. Thứ ba, về chất lượng, hệ thống giáo dục, đào tạo vẫn còn rất nặng về lý thuyết, thiếu đào tạo kỹ năng. Thứ tư, việc đầu tư cho PTNNL còn nhiều hạn chế.

Sau khi phân tích kinh nghiệm đào tạo NNL trong quá trình tiến hành CNH ở Nhật Bản, các chính sách mang tầm chiến lược được đưa ra để đào tạo và nâng cao chất lượng NNL góp phần CNH đất nước thành công, đưa nước Nhật trở thành cường quốc trên thế giới. Cùng với việc xác định thực trạng NNL Việt Nam để có cái nhìn chính xác nguồn nhân lực Việt Nam đang còn tồn tại những yếu điểm cần khắc phục. Dưới đây là một số gợi ý cho việc xây dựng NNL Việt Nam chất lượng cao dựa trên những điểm nổi bậc trong chính sách đào tạo NNL nói chung và chính sách giáo dục của Nhật Bản nói riêng như sau:

2.4.1. Nâng cao năng lực dự đoán và hoạch định chiến lược phát triển kinh tế, đẩy mạnh công tác phân luồng, tuyên truyền, định hướng nghề nghiệp cho học sinh các cấp

Để làm tốt công tác này, trước hết cần thực hiện tốt việc tổng kết, đánh giá đảm bảo phản ánh đúng bản chất thực trạng, đó là cơ sở quan trọng để vạch ra khuynh hướng phát triển trong tương lai. Từ đó đề ra mục tiêu và lựa chọn giải pháp, công cụ phù hợp nhằm đạt được những mục tiêu đó. Tham khảo, học tập mô hình phát triển kinh tế của các nước trong khu vực và trên thế giới cũng là một kênh đáng quan tâm. Tuy nhiên, việc học tập mô hình cũng cần phát huy tính năng động, sáng tạo trong vận dụng, tránh máy móc, siêu hình. Có thực hiện tốt công tác dự đoán và hoạch định mới có thể đánh giá được chính xác nhu cầu của thị trường đối với NNL và có sự đầu tư xứng tầm cho việc phát triển NNL nước ta trong thời gian tới. Trên cơ sở công tác dự đoán, hoạch định phải xác định cụ thể các lĩnh vực ngành nghề trọng tâm của quá trình hội nhập trong thời gian tới. Từ đó, truyền thông định hướng cho học sinh từ các cấp học nhỏ, để các em dần hình thành những định hướng ban đầu về nghề nghiệp. Đến giai đoạn cuối cấp học phổ thông, cần tổ chức những buổi tư vấn, hướng nghiệp cho các em lựa chọn ngành nghề phù hợp với nhu cầu thị trường, hạn chế tình trạng "nơi thiếu, nơi thừa". Làm được điều này giúp kiểm soát tốt nguồn lực lao động, đồng thời phát triển nguồn lực đó theo đúng chiến lược phát triển kinh tế của quốc gia, hạn chế sự dàn trải trong đầu tư PTNNL.

2.4.2. Nâng cao mức đầu tư cho hoạt động giáo dục và đào tạo

Đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho sự phát triển bền vững, là quốc sách hàng đầu. Phát triển giáo dục đồng nghĩa nâng cao, PTNNL. Đẩy mạnh xã hội hóa, đa dạng nguồn lực cho phát triển giáo dục, giúp giảm tải gánh nặng đối với nguồn lực tài chính của Nhà nước. Thu hút nguồn lực nước ngoài cũng là một giải pháp hiệu quả. Việt Nam có lực lượng lao động dồi dào, là thị trường tiềm năng thu hút đầu tư phát triển các dịch vụ giáo dục từ nguồn vốn FDI. Bối cảnh toàn cầu hóa là cơ hội rất tốt để giáo dục Việt Nam nhanh chóng hòa nhập với thế giới, tận dụng được kinh nghiệm quốc tế để đổi mới và phát triển, nâng cao năng lực cạnh tranh trong quá trình hội nhập quốc tế.

2.4.3. Hoàn thiện các cơ chế chính sách liên quan đến giáo dục và công tác quản lý giáo dục, quan tâm phát triển thể chất người lao động

Việt Nam muốn nâng cao chất lượng NNL bắt buộc phải đổi mới hoạt động giáo dục, đặc biệt là giáo dục đại học. Đổi mới giáo dục, trước hết nên bắt đầu từ công tác lập pháp. Cần sửa đổi, bổ sung, hợp nhất nhiều văn bản quy phạm pháp luật về giáo dục nhằm đảm bảo công tác quản lý nhà nước về giáo dục được thống nhất, giảm thiểu sự cồng kềnh của bộ máy quản lý. Thực hiện cải cách các chính sách đãi ngộ, chế độ tiền lương cho đội ngũ giáo viên, giảng viên. Đây là lực lượng tiên phong, nòng cốt trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực tương lai cho đất nước.

2.4.4. Cải tiến nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo, xây dựng tiêu chuẩn đánh giá chặt chẽ đối với các đơn vị đào tạo

Nội dung chương trình, giáo trình đào tạo phải được xây dựng một cách cô đọng, sát với từng ngành nghề và có tính chuyên môn cao, tránh kiến thức thừa, kiến thức lạc hậu hoặc quá hàn lâm, đồng thời chú trọng đào tạo năng lực ngoại ngữ, các kĩ năng thực hành xã hội, đạo đức nghề nghiệp, văn hóa truyền thống và đặc biệt quan tâm đến hoạt động giáo dục thể chất, hình thành thói quen vận động trong học sinh, sinh viên. Đồng thời, kích thích sự liên thông giữa các cơ sở đào tạo với thị trường thông qua 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, đã được nhiều nước áp dụng trong đào tạo NNL. Hướng tới xây dựng những chương trình liên kết đạo, nghiên cứu khoa học, trao đổi chuyên môn và trải nghiệm làm việc với các đơn vị nước ngoài, nhằm tạo điều kiện tiếp xúc sớm với môi trường lao động công nghiệp hiện đại. Tích cực học tập kinh nghiệm cải cách giáo dục của các nước trên thế giới. Cương quyết loại bỏ phương pháp dạy học kinh viện, nặng tính lý thuyết hàn lâm. Đổi mới phương pháp dạy học phải theo hướng kết hợp nhiều phương pháp linh hoạt nhưng trọng tâm phải phát huy vai trò tích cực, chủ động của người học.

Như vậy từ những thực trạng và kinh nghiệm của Nhật Bản cùng với yêu cầu của sự nghiệp đẩy mạnh CNH, HĐH cho thấy nước ta tuy đứng trước nhiều thách thức nhưng cơ hội cũng không kém, từ đó nhận thấy tầm quan trọng của việc đào tạo và PTNNL trong quá trình đất nước tiến hành CNH, HĐH.

3. Kết luận

Những bài học kinh nghiệm của Nhật Bản trong chính sách đào tạo và PTNNL thời Minh Trị trong những ngày đầu chuyển đổi nền kinh tế từ nông nghiệp lạc hậu sang nền kinh tế lấy công nghiệp làm trọng tâm phát triển kinh tế rất có ích cho Việt Nam vào chính sách PTNNL trong quá trình đổi mới. Muốn tiến hành CNH, HĐH thắng lợi phải phát triển mạnh giáo dục, phát huy NNL – yếu tố cơ bản của sự phát triển nhanh và bền vững; vì phát triển con người là đặc trưng bản chất của quá trình CNH, HĐH. Xây dựng NNL Việt Nam trong thời kỳ CNH, HĐH đòi hỏi nước ta phải thực hiện các chính sách mang tính dài hạn, tập trung phát triển từ gốc, lấy con người làm trung tâm cho mục tiêu phát triển đất nước của mình, trong đó con người vừa là mục tiêu vừa là động lực của quá trình phát triển; và hiểu rõ mối quan hệ giữa trình độ kỹ năng của người lao động tỷ lệ thuận với năng suất lao động để có những biện pháp thích hợp trong chính sách nâng cao năng lực của người lao động và đảm bảo công bằng trong việc tiếp cận tri thức của toàn dân.

Tài liệu tham khảo

[1] Đoàn Văn Khái (2005), *Nguồn lực con người trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam,* NXB Lý luận Chính trị, Hà Nội, tr. 72.

[2] Huy Thắng (2018), *Bốn yếu tố nền tảng thực hiện cuộc cách mạng công nghiệp số*, nguồn: http://baochinhphu.vn/Kinh-te/4-yeu-to-nen-tang-thuc-hien-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-so/341679.vgp.

[3] Nguyễn Thế Nghĩa (2007), *Những chuyên đề Triết học (Dành cho cao học và nghiên cứu sinh)*, NXB Khoa học Xã hội, Hà Nội, tr. 631-632.

[4] Nguyễn Tiến Lực (2010), *Minh trị Duy tân và Việt Nam,* NXB Giáo dục Việt Nam, chi nhánh Hồ Chí Minh, tr. 210.

[5] Tổng cục Thống kê (2020), *Các báo cáo phân tích và dự báo thống kê năm 2019,* tr. 355, tr. 370-372.

[6] Vũ Thiện Vương (2001), *Triết học Mác-Lê nin về con người và việc xây dựng con người Việt Nam trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa,* NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.

[7] Vũ Văn Phúc, Nguyễn Duy Hùng (2012), *Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế,* NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.