

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN NGUỒN NHÂN LỰC KHI VIỆT NAM THAM GIA VÀO CỘNG ĐỒNG KINH TẾ ASEAN

● LÊ THỊ HỒNG DIỆP - NGUYỄN THỊ THU HÀ - LƯU THANH TÂM

TÓM TẮT:

Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC) đã chính thức đi vào hoạt động. Việc tham gia AEC sẽ mở ra rất nhiều cơ hội, đồng thời, cũng đặt Việt Nam trước rất nhiều thách thức. Trong số các thách thức đó, quan trọng nhất hiện nay là nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu của AEC. Tuy nhiên, hiện nay, không phải doanh nghiệp (DN) hay người lao động nào cũng đang hiểu rõ về vấn đề này. Bài báo trình bày cơ sở lý luận về nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu khi gia nhập AEC tương ứng khía cạnh cung và cầu nguồn nhân lực. Dựa trên thực trạng nguồn nhân lực Việt Nam, xu hướng phát triển của nguồn nhân lực trong giai đoạn hội nhập AEC, cũng như cơ hội cạnh tranh gay gắt từ ASEAN, bài viết đề xuất giải pháp hoàn thiện hơn nữa việc đào tạo và hỗ trợ các kỹ năng cho người lao động để sẵn sàng cho các cơ hội mới.

Từ khóa: nguồn nhân lực, cộng đồng kinh tế, ASEAN, kinh tế, hội nhập kinh tế.

1. Đặt vấn đề

Hội nhập kinh tế không phải là một vấn đề mới mà là xu thế chung của quốc tế hóa toàn cầu. Tuy nhiên, mỗi giai đoạn khác nhau gắn với sự phát triển của lực lượng sản xuất đòi hỏi tất yếu cần phải có sự phát triển tương ứng đối với mỗi nước trong từng thời kỳ cụ thể, nhất là xu thế quốc tế hóa đời sống nhanh hơn quốc tế hóa sản xuất. Vào ngày 31/12/2015, AEC đã chính thức thành lập, đánh dấu một bước ngoặt quan trọng trong lộ trình tiến đến một cộng đồng ASEAN gắn kết và phát triển trong cộng đồng các quốc gia toàn cầu.

Nguồn nhân lực được xem là số lượng và chất lượng người lao động bao gồm cả thể chất và tinh thần, sức khỏe và trí tuệ, năng lực, phẩm chất và đạo đức của người lao động [1]. Nguồn nhân lực cũng có thể được hiểu là tổng thể các tiềm năng lao động của một tổ chức, một địa phương, một

quốc gia trong thể thống nhất hữu cơ năng lực xã hội, bao gồm thể lực, trí lực, nhân cách và tính năng động xã hội của con người [2].

Tại Hội nghị Ban chấp hành Trung ương lần thứ 6, khóa IX, Đảng ta lần đầu tiên sử dụng thuật ngữ nguồn nhân lực chất lượng cao, đó là: Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua con đường phát triển, giáo dục đào tạo, khoa học và công nghệ chính là khâu then chốt để nước ta vượt qua tình trạng nước nghèo và kém phát triển [3]. Qua các nghiên cứu, có thể nhận ra có 6 tiêu chí cần thiết của việc đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao, bao gồm:

+ Đạo đức nghề nghiệp: tinh thần kỷ luật, ý thức trách nhiệm, tinh thần dân chủ, hợp tác, và ý thức vì tập thể, cộng đồng cao.

+ Năng lực chuyên môn: độ thành thạo nghiệp vụ cao.

+ Kỹ năng xã hội: kỹ năng làm việc nhóm, khả năng thay đổi, thích ứng nhanh, và hội nhập cao.

+ Ý chí vượt khó, bền bỉ, năng lực tìm kiếm bản thân.

+ Tinh thần và phương pháp đột phá, sáng kiến, sáng tạo trong công việc.

+ Năng lực tự học, tự rút bài học kinh nghiệm bản thân, biết học hỏi đồng nghiệp, làm mới mình thể hiện tiềm lực làm việc lâu dài.

+ Cuối cùng, năng lực thực tế tạo nên kết quả cao và vượt trội, có năng lực cạnh tranh, có đóng góp thực sự hữu ích cho công việc của xã hội [4].

Trong điều kiện hội nhập AEC, sự ra đời và phát triển nhanh chóng công nghệ kỹ thuật hiện đại đã hình thành cách phân chia mới về các ngành kinh tế. Ngoài nông nghiệp, công nghiệp, dịch vụ truyền thống, còn có ngành kinh tế công nghệ kỹ thuật cao. Đây là ngành kinh tế trụ cột của kinh tế tri thức, sự tồn tại và phát triển của nó quyết định đến trình độ phát triển kinh tế tri thức của mỗi quốc gia. Chính sự phân chia mới về các ngành kinh tế, trong đó có sự xuất hiện ngành công nghệ kỹ thuật cao đã đặt ra nhu cầu rất lớn về tri thức và trí lực hay nói một cách chính xác hơn là nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao của lao động kỹ thuật và chuyên môn giỏi. Từ thực tiễn yêu cầu này, việc nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực khi Việt Nam tham gia vào cộng đồng kinh tế ASEAN là cần thiết đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế và xã hội cho Việt Nam mà sẽ được trình bày trong bài báo này.

2. Cơ sở lý luận các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng khi Việt Nam tham gia vào AEC

2.1. Khía cạnh cung nguồn nhân lực

Đối với khía cạnh cung nguồn nhân lực, các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng khi Việt Nam tham gia vào AEC bao gồm:

+ Yếu tố tác động của giáo dục và đào tạo đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao: giáo dục và đào tạo quyết định đến trình độ học vấn người lao động. Trình độ học vấn nói lên phần nào năng lực lao động của một con người. Ngoài những lợi ích người học được hưởng, giáo dục và đào tạo còn mang lại nhiều lợi ích cho xã hội. Thêm vào đó, khi khoa học công nghệ và tri thức trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp và là yếu tố quyết định sự tăng

trưởng của kinh tế và phát triển bền vững thì vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao càng trở nên quan trọng. Trí tuệ và sự sáng tạo, yếu tố chủ yếu của nguồn nhân lực là kết quả trực tiếp của giáo dục và đào tạo; do đó, giáo dục và đào tạo đóng vai trò quyết định đến nguồn nhân lực.

+ Yếu tố tác động của khoa học công nghệ đối với nguồn nhân lực chất lượng cao: nghiên cứu khoa học được xem là một mắt xích quan trọng không thể thiếu trong việc góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, đồng thời, giúp người lao động dễ thích ứng hơn trong giai đoạn hội nhập và phát triển.

+ Yếu tố tác động của văn hóa và xã hội đối với nguồn nhân lực chất lượng cao: truyền thống văn hóa, phong tục tập quán lối sống là nguồn gốc cơ bản hình thành năng lực phẩm chất của nguồn nhân lực. Chính vì vậy, trong quá trình hội nhập AEC, tất yếu phải chịu sự tác động của truyền thống văn hóa của dân tộc mà nguồn nhân lực là thực thể chứa đựng những tinh hoa của yếu tố đó.

+ Yếu tố tác động của chính sách nhà nước đối với nguồn nhân lực chất lượng cao: Để có chất lượng nguồn nhân lực tốt, nhà nước phải có chính sách điều tiết trong giáo dục và đào tạo. Nhà nước sẽ là chủ thể xây dựng hệ thống luật, tạo hành lang pháp lý, tạo điều kiện cho môi trường hoạt động của nguồn nhân lực được hài hòa và cân đối. Trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng phát triển đòi hỏi các chính sách cũng phải ngày càng hoàn thiện hơn, phù hợp hơn mới thích ứng được với quá trình hội nhập [5,6].

2.2. Khía cạnh cầu nguồn nhân lực

Đối với khía cạnh cầu nguồn nhân lực, các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng khi Việt Nam tham gia vào AEC bao gồm:

+ Yếu tố quy mô số lượng nguồn nhân lực chất lượng cao: Quy mô số lượng nguồn nhân lực chất lượng cao chính là đội ngũ nhân lực chất lượng cao được đào tạo hằng năm để cung ứng cho thị trường lao động. Bên cạnh đó, xét đến sự gia tăng tỷ lệ lao động trình độ đại học trên tổng số lực lượng lao động, các chuyên gia trong tổng số lực lượng lao động. Các tiêu chí này đánh giá tốc độ gia tăng về số lượng và tỷ trọng lực lượng lao động trình độ đại học trên tổng số lực lượng lao động. Đó là tiêu chí phản ánh trực tiếp về sự gia tăng số lượng nguồn nhân lực chất lượng cao.

+ Yếu tố quy mô chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao bao gồm các yếu tố thể lực, trí lực, nhân cách và tính năng động xã hội của nguồn nhân lực.

+ Yếu tố tác động của chính sách sử dụng đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Đối với nguồn nhân lực chất lượng cao, quá trình sử dụng được biểu hiện qua quá trình thu hút và trọng dụng nhằm phát huy tối đa khả năng của lực lượng này. Vấn đề sử dụng hay chính xác hơn là vấn đề thu hút và trọng dụng vừa là động cơ, vừa là mục đích, vừa là một khâu trong quá trình đào tạo và hiện thực hóa giá trị của nguồn nhân lực chất lượng cao [7].

3. Thực trạng nguồn nhân lực Việt Nam

Thực trạng nguồn nhân lực Việt Nam hiện nay đang có những bước đột phá và tiến triển. Tuy nhiên, năng suất lao động Việt Nam vẫn chênh lệch nhiều so với thế giới và ngay cả trong khu vực Đông Nam Á.

Về số lượng nguồn nhân lực: Việt Nam có số lượng nguồn nhân lực dồi dào so với nhiều nước trong khu vực và trên thế giới. Tổng số dân của Việt Nam năm 2020 là 97.757.118 người, là quốc gia đông dân thứ ba trong khu vực Đông Nam Á, trong đó có 54,56 triệu người (chiếm gần 58% dân số) đang trong độ tuổi lao động. Tỷ trọng dân số tham gia lực lượng lao động cao nhất ở nhóm tuổi 25-29.

Về chất lượng nguồn nhân lực: chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam đang ở mức thấp trong bậc thang năng lực quốc tế, thiếu lao động có trình độ tay nghề, công nhân kỹ thuật bậc cao. Nguồn nhân lực Việt Nam đã chỉ ra rằng chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam đang ở mức thấp trong bậc thang năng lực quốc tế, thiếu lao động có trình độ tay nghề, công nhân kỹ thuật bậc cao. Số người có trình độ chuyên môn kỹ thuật chỉ có 11,39 triệu lao động (chiếm 20,87%) qua đào tạo có bằng/chứng chỉ (bao gồm các trình độ sơ cấp nghề, trung cấp, cao đẳng, đại học và sau đại học), chiếm 20,92% tổng nguồn nhân lực. Trong 10 năm qua, tỷ lệ nguồn nhân lực qua đào tạo tăng mạnh nhưng vẫn còn 76,9% người tham gia nguồn nhân lực chưa được đào tạo chuyên môn.

Về đặc trưng vùng địa lý: Nguồn nhân lực đã được đào tạo có bằng, chứng chỉ (từ sơ cấp trở lên) ở khu vực thành thị cao gấp 2,5 lần khu vực nông thôn. Tỷ lệ nguồn nhân lực đã qua đào tạo có bằng,

chứng chỉ cao nhất ở vùng Đồng bằng sông Hồng (31,8%) và Đông Nam Bộ (27,5%); thấp nhất ở Đồng bằng sông Cửu Long (13,6%).

Về năng suất lao động: Theo số liệu thống kê của Bộ Kế hoạch - Đầu tư năm 2019, năng suất lao động của Việt Nam chỉ bằng 7,6% mức năng suất của Singapore; 19,5% của Malaysia; 37,9% của Thái Lan; 45,6% của Indonesia; 56,9% của Philippines, 68,9% của Brunei. So với Myanmar, Việt Nam chỉ bằng 90% và chỉ bằng 88,7% Lào. Trong khu vực Đông Nam Á, năng suất lao động của Việt Nam chỉ cao hơn Campuchia.

Về sự mất cân đối giữa các ngành nghề đào tạo: Hiện nay, Việt Nam đang rất khan hiếm nguồn nhân lực có chuyên môn cao trong các lĩnh vực tài chính, bảo hiểm, ngân hàng, thương mại, công nghệ thông tin, quản lý và luật pháp.

Về sự di chuyển của nguồn nhân lực chất lượng cao là người nước ngoài vào làm việc tại các khu công nghiệp kỹ thuật cao [8].

4. Xu hướng phát triển của nguồn nhân lực trong giai đoạn hội nhập AEC

Xu hướng phát triển của nguồn nhân lực trong giai đoạn hội nhập AEC được thể hiện qua việc:

+ Tăng tỷ lệ thu hút nguồn nhân lực đã qua đào tạo hoặc ở trình độ cao ngày càng tăng: Tạo ra sự cạnh tranh mạnh mẽ trong nguồn nhân lực. Thể hiện rõ nhất là lao động được thu hút vào các khu chế xuất, các khu công nghiệp và các ngành công nghiệp mũi nhọn, lĩnh vực dịch vụ, nông nghiệp. Năm 2020, tỷ lệ lao động qua đào tạo tối thiểu đạt 20%.

+ Vấn đề nguồn nhân lực cung ứng cho các ngành công nghiệp đòi hỏi lao động kỹ thuật cao, đặc biệt là các ngành công nghiệp tri thức hay còn gọi là ngành công nghiệp sáng tạo bao gồm mỹ thuật, thiết kế và truyền thông. Những ngành công nghiệp này được xếp vào những lĩnh vực có tốc độ tăng trưởng nhanh nhất ở các quốc gia phát triển và đang chiếm hơn 7% giá trị tổng sản phẩm quốc nội của thế giới, dự kiến sẽ tăng với tỷ lệ trung bình 10%/năm.

+ Xu hướng vận động chung của nguồn nhân lực nước ta trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở phạm vi cả nước cũng như ở khu vực thành thị, nông thôn là giảm dần quy mô lao động không có kỹ năng hay còn gọi là lao động phổ thông.

Đồng thời, lao động có kỹ năng tăng lên trong các ngành và khu vực kinh tế. Thực tế, trên phạm vi cả nước, lao động không có chuyên môn kỹ thuật đã giảm xuống đến 87,7% năm 2016 xuống 77,5 % năm 2022, ở khu vực thành thị, nông thôn cũng có biểu hiện tương tự.

+ Đối với cơ cấu lao động cả nước theo trình độ chuyên môn: theo kinh nghiệm của các nước phát triển như Hàn Quốc và Malaysia, cơ cấu trên cần được khắc phục theo hướng tiến đến là 1:4:10. Để khắc phục sự bất hợp lý này, Nhà nước đang nỗ lực thực hiện các giải pháp tích cực tăng tốc đào tạo công nhân kỹ thuật, điều chỉnh lại cơ cấu đào tạo phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động, nhưng không vì thế mà coi nhẹ chất lượng đào tạo.

+ Thị trường lao động Việt Nam đang có sự gia tăng nhanh chóng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, giám đốc, chuyên gia trên các lĩnh vực như tài chính, ngân hàng, nhân sự. Theo dự đoán của các nhà phân tích kinh tế nước ngoài, số lượng các ứng viên người nước ngoài tham gia vào thị trường lao động Việt Nam đang có xu hướng tăng nhanh trong thời gian tới và có thể có sự rối loạn cho sản xuất, kinh doanh của các công ty vừa và nhỏ trong nước vì mất nhân lực chất lượng cao ở những vị trí trọng yếu [9].

5. Cơ hội cạnh tranh gay gắt từ ASEAN

AEC là 1 trong 3 trụ cột của Cộng đồng ASEAN bao gồm cộng đồng chính trị - an ninh, cộng đồng kinh tế, và cộng đồng văn hóa - xã hội. AEC là cơ chế hợp tác có hiệu lực từ ngày 31/12/2015 với quy mô dân số trên 600 triệu người và GDP khoảng 2.500 tỷ USD. Theo cơ chế này, bên cạnh dòng hàng hóa, dịch vụ, vốn đầu tư, vốn, nguồn nhân lực di chuyển tự do giữa các nước ASEAN là nguồn nhân lực có kỹ năng. Một thị trường lao động nói chung và một phân khúc thị trường lao động có trình độ cao, lao động có kỹ năng sẽ nhanh chóng được hình thành trong AEC. Việt Nam là một thành viên của ASEAN, việc lao động di chuyển giữa các nước thành viên, trong đó có Việt Nam là tất yếu và cũng là cơ hội để quá trình hội nhập, cạnh tranh trên phân khúc thị trường lao động có kỹ năng. Cạnh tranh trên thị trường lao động sẽ trở nên gay gắt và sự tham gia của lao động nước ngoài trên thị trường lao động Việt Nam cũng tất yếu [10].

Với việc thành lập AEC, dòng hàng hóa, dịch vụ, đầu tư, vốn di chuyển tự do; đồng thời, với cả việc di chuyển tự do lao động có kỹ năng giữa 10 quốc gia thành viên ASEAN. Di chuyển lao động có kỹ năng chỉ là một dòng hành động thuộc nội dung thiết lập một thị trường thống nhất và một hệ thống sản xuất thống nhất. Bên cạnh đó, còn có các nội dung khác bao gồm thiết lập một khu vực kinh tế cạnh tranh, phát triển kinh tế đồng đều và hội nhập kinh tế toàn cầu.

Như vậy, gắn với việc di chuyển hàng hóa, dịch vụ, ASEAN sẽ có một mạng lưới sản xuất thống nhất, thị trường lao động có tính kết nối cao và vận hành thông suốt. Bởi vì AEC không chỉ là một khu vực thương mại tự do mà tiến đến một trình độ hội nhập cao hơn là thị trường chung. Thị trường lao động khu vực tác động tích cực đến sự vận hành thị trường và mạng lưới sản xuất. Các dòng di chuyển hàng hóa, dịch vụ, vốn tạo lợi ích cho các bên tham gia. Việc di chuyển lao động tạo khả năng mang lại lợi ích cho lực lượng lao động như tiền lương, việc làm và sự ổn định cuộc sống.

Di chuyển lao động còn phản ánh trình độ cao của mở cửa thị trường lao động cũng như năng lực quản lý lao động của các quốc gia có liên quan. Người lao động di chuyển giữa các quốc gia, bên cạnh việc mang theo kiến thức, kỹ năng, sức lực để sáng tạo giá trị còn mang theo cả phong tục, tập quán, lối sống; do đó, rất dễ gây nên tính phức tạp trong quản lý di cư cũng như làm phát sinh các vấn đề xã hội. Đồng thời, nguồn nhân lực nhập cư còn gây ra tình trạng căng thẳng về việc làm tại nước tiếp nhận, cũng như tỷ lệ thất nghiệp trong nền kinh tế. Vì vậy, việc mở cửa thị trường lao động phản ánh trình độ hội nhập cao hơn so với hội nhập về hàng hóa, dịch vụ hay vốn đầu tư. Điều này cho thấy trình độ cao trong quản lý di cư của cả quốc gia xuất cư và quốc gia nhập cư.

Mặc dù, chưa có các tiêu chuẩn thống nhất trong tất cả các nước ASEAN về thị trường lao động, nhưng chắc chắn đây phải là thị trường của những người có chứng chỉ nghề nghiệp hoặc bằng cấp được các nước ASEAN công nhận. Mức độ lành nghề hay tính chuyên nghiệp sẽ được đặt lên hàng đầu. Đây được xem là một trong những rào cản kỹ thuật lớn nhất đối với thị trường lao động ASEAN.

Lợi ích từ việc hình thành thị trường lao động có tay nghề hay kỹ năng cao trong AEC bao gồm:

+ *Thứ nhất*, tạo việc làm cho người lao động có tay nghề trong ASEAN. Có thể nhận thấy rằng tỷ lệ thất nghiệp của các nước khá cao. Thái Lan tỷ lệ thất nghiệp dưới 1% và Lào ở mức 1,4%, các nước còn lại trong đó có Việt Nam tỷ lệ thất nghiệp từ 2-4%, cá biệt Indonesia khoảng 6% và Philippines khoảng 7%. Áp lực về việc làm là động lực để lao động di chuyển nội khối. Đồng thời, khoảng cách địa lý gần nhau giữa các nước ASEAN, mức độ hiểu biết lẫn nhau khá lớn, tính tương đồng khá lớn về văn hóa, tiếp cận thuận lợi cũng là động lực thúc đẩy di chuyển lao động.

+ *Thứ hai*, lao động không có kỹ năng sẽ không được di chuyển tự do, cho nên quy định về di chuyển tự do lao động có kỹ năng giữa các nước ASEAN tạo ra một phân khúc thị trường lao động khá hẹp và có sự sàng lọc đáng kể đối với lao động di chuyển. Với quy định này, lao động thiếu kỹ năng ít có cơ hội tìm việc làm ở các nước ASEAN. Đây là áp lực buộc phải đổi mới quá trình đào tạo tay nghề, trang bị kỹ năng cũng như đổi mới hệ thống giáo dục, đào tạo theo đúng yêu cầu của thị trường lao động ASEAN. Trong dài hạn, chắc chắn có sự chuyển dịch lớn trong cơ cấu lực lượng lao động, đặc biệt là khả năng tăng tỷ trọng lao động qua đào tạo của các nước ASEAN.

+ *Thứ ba*, lợi ích thu được của các quốc gia từ việc di chuyển này sẽ gia tăng rất lớn vì lao động có kỹ năng cạnh tranh, tạo khả năng nâng cao năng suất lao động, cải thiện đáng kể chất lượng công việc cũng như làm giảm chi phí lao động có kỹ năng.

+ *Thứ tư*, tạo áp lực để các nước thành viên hoàn thiện thể chế, điều chỉnh chính sách, quy định cũng như các đạo luật khác trước hết để thích nghi đồng bộ với quy định về lao động của các nước trong ASEAN. Đặc biệt, những yêu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao trong ASEAN càng khẳng định đây là khâu đột phá chiến lược của Việt Nam để tập trung nhiều hơn nguồn lực [11].

6. Đề xuất giải pháp

6.1. Giải pháp từ phía Nhà nước

Giải pháp từ phía Nhà nước bao gồm:

+ Xây dựng thống nhất tiêu chuẩn đánh giá nhân lực trình độ cao trên cơ sở tích cực đổi mới nhận thức xã hội về lao động kỹ thuật.

+ Hoàn thiện chính sách khuyến khích đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn đối với nhân lực trình độ cao.

+ Giải quyết tốt quan hệ giữa yêu cầu tăng nhanh quy mô giáo dục, lao động qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật và nâng cao chất lượng của giáo dục, đào tạo để đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước hướng vào nền kinh tế tri thức và tham gia mạnh mẽ vào quá trình toàn cầu hóa.

+ Hoàn thiện các chính sách liên quan đến thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực đảm bảo tham gia hiệu quả vào quá trình toàn cầu hóa.

6.2. Giải pháp từ phía DN

Giải pháp từ phía DN bao gồm:

+ DN phải tạo ra thương hiệu tốt trên thị trường.

+ DN cần có quy trình sử dụng nguồn nhân lực minh bạch.

+ DN cần có chiến lược dài hạn về nguồn nhân lực.

+ DN cần có một chính sách lương và thưởng hợp lý.

6.3. Giải pháp theo tiến trình AEC

Việt Nam tham gia khá toàn diện và sâu rộng, trong đó có cả nguồn nhân lực. Đây là một cuộc cạnh tranh thực sự và trực tiếp. Vì vậy, Việt Nam cần có sự chuẩn bị cận thần để đạt được hiệu quả cao nhất. Điều này đòi hỏi sự phối hợp hiệu quả từ phía Nhà nước và cộng đồng DN. Việt Nam cần chuẩn bị mọi thứ để sẵn sàng cạnh tranh, sẵn sàng chấp nhận thách thức cũng như khai thác mọi cơ hội đang mở ra trong AEC.

Đối với Nhà nước, cần đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền về AEC; đặc biệt, về lao động có kỹ năng cao, các tiêu chuẩn cụ thể được các nước ASEAN khác công bố và áp dụng; đồng thời, tổng kết kinh nghiệm thích nghi và sẵn sàng của các quốc gia khác để làm bài học tham chiếu cho Việt Nam. Công tác thông tin về tình hình lao động các nước cũng cần được công bố công khai để các DN tiếp cận thuận lợi. Bên cạnh đó, cần xây dựng một cổng thông tin điện tử quốc gia về thị trường lao động trong AEC; phát triển các cơ sở đào tạo và trung tâm đào tạo nghề nghiệp nhằm thích nghi với điều kiện thành lập AEC; công bố chứng chỉ của các cơ quan được ASEAN thừa nhận để DN và người lao động có thể tiếp cận cũng như yêu cầu

các nước ASEAN khác công bố thông tin này trên cổng thông tin điện tử của Việt Nam.

Đối với DN, cần tích cực, chủ động nghiên cứu thị trường ASEAN, trong đó có thị trường lao động để có thể hiểu rõ hơn các tiêu chuẩn nghề nghiệp nhằm có kế hoạch thích nghi.

6.4. Giải pháp đào tạo

+ Đối với đào tạo chuyên môn: Hiện nay, sinh viên đang được học thực hành chỉ chiếm 15% - 20% chương trình đào tạo. Điều này dẫn đến nguồn lao động có chất lượng chuyên môn tốt, nhưng lại chưa tốt về kỹ năng thực tế. Vì vậy, cần điều chỉnh phương thức dạy, học và tư duy đào tạo.

+ Đối với đào tạo nghề: Trước áp lực, đòi hỏi của thực tiễn, đây chính là thời điểm để cải tổ hệ thống đào tạo nghề. Các cơ sở đào tạo phải chuẩn hóa chương trình đào tạo để phù hợp với xu thế quốc tế.

+ Nâng cao kỹ năng giao tiếp bằng ngoại ngữ.

7. Kết luận

Phát triển nguồn nhân lực được coi là quan trọng và có ý nghĩa quyết định đến sự thành bại trong sự phát triển của mỗi quốc gia, đặc biệt, trong bối cảnh hội nhập kinh tế ASEAN. Việc phối hợp yếu tố văn hóa truyền thống và hiện đại trong phát huy và sử dụng nguồn nhân lực đang được nhiều quan tâm. Đối với nước ta, công việc cấp thiết là phải xây dựng chiến lược nguồn nhân lực cho phát triển dài hạn có trình độ, có sức khỏe, có tâm hồn và đạo đức trong sáng, có ý chí vươn lên, mang bản sắc văn hóa Việt Nam truyền thống nhưng phải có tác phong công nghiệp, có tầm nhìn và tư duy chiến lược để thực hiện chiến lược đi tắt đón đầu tương ứng với các giải pháp từ phía Nhà nước, giải pháp từ phía DN, giải pháp theo tiến trình AEC và giải pháp đào tạo ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Phạm Minh Hạc (2001). Về phát triển toàn diện con người thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. Đoàn Văn Khái (2005). Nguồn lực con người trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam. Nhà xuất bản Lý luận Chính trị, Hà Nội.
3. Ban Chấp hành Trung ương khóa XI (2013). Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 của Hội nghị lần thứ tám về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.
4. Lê Xuân Bá (2005). Hội nhập kinh tế quốc tế và vấn đề phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam. Tạp chí Quản lý Kinh tế, số 3, trang 21-26.
5. Vũ Ngọc Dương và Hoàng Thanh Phương (2022). Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao theo tinh thần Nghị quyết Đại hội lần thứ XIII của Đảng trong bối cảnh tự do di chuyển lao động hội nhập cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC). Truy cập tại: <https://lsvn.vn/phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-theo-tinh-than-nghi-quyet-dai-hoi-lan-thu-xiii-cua-dang-trong-boi-can-h-tu-do-di-chuyen-lao-dong-hoi-nhap-cong-dong-kinh-te-asean-acc1645176449.html>.
6. Vũ Ngọc Dương và Hoàng Thanh Phương (2022). Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu hội nhập khu vực. Truy cập tại: <https://lsvn.vn/phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-dap-ung-yeu-cau-hoi-nhap-khu-vuc1651509449.html>.
7. Nguyễn Thị Lê Trâm (2019). Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam trong hội nhập quốc tế. Truy cập tại: <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-o-viet-nam-trong-hoi-nhap-quoc-te-65312.htm>.
8. Mai Văn Sơn (2016). Chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam trong bối cảnh gia nhập cộng đồng kinh tế ASEAN. Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội.
9. Nguyễn Thị Quỳnh Trang (2017). Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong thời kỳ hội nhập quốc tế. Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh, tập 14, số 2, trang 171-178.

10. Trần Văn Hùng (2017). Lao động Việt Nam trước yêu cầu hội nhập cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC). Tạp chí Khoa học và Công nghệ Lâm nghiệp, số 3, trang 140-147.

11. Phạm Thanh Hiền (2021). Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong điều kiện hình thành Cộng đồng kinh tế ASEAN. Luận án Tiến sĩ Kinh tế học, Học viện Khoa học xã hội, Hà Nội.

Ngày nhận bài: 4/8/2023

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 20/8/2023

Ngày chấp nhận đăng bài: 5/9/2023

Thông tin tác giả:

1. LÊ THỊ HỒNG DIỆP¹

2. NGUYỄN THỊ THU HÀ¹

3. LƯU THANH TÂM²

¹Trường Đại học Ngoại Thương, Cơ sở II, Thành phố Hồ Chí Minh

²Trường Đại học Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh

FACTORS IMPACTING THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES WHEN VIETNAM IS INTEGRATING INTO THE AEC

● **LE THI HONG DIEP¹**

● **NGUYEN THI THU HA¹**

● **LUU THANH TAM²**

¹ Foreign Trade University - Ho Chi Minh City Campus

² Ho Chi Minh City University of Technology

ABSTRACT:

The ASEAN Economic Community (AEC) has officially come into operation. The AEC brings both opportunities and challenges to Vietnam. Among the challenges, the most challenging issue is meeting the AEC's human resource requirements. However, not many Vietnamese businesses and workers understand this issue clearly. Based on the supply and demand aspects, this paper presents the theoretical basis for a quality human resource to meet the AEC's requirements. In addition, by analyzing the current quality of Vietnam's human resources, the human resources development trend when Vietnam is integrating into the AEC, and the fierce competition from ASEAN, this paper proposes solutions to further improve education and training activities in Vietnam and help Vietnamese workers be ready for new opportunities.

Keywords: human resources, ASEAN Economic Community (AEC), economics, economic integration.