

# ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC HỘI NHẬP TOÀN CẦU

Bùi Duy Hoàng<sup>1</sup>, Đặng Thị Ánh Nguyệt<sup>2</sup>

Trung tâm Nghiên cứu kinh tế Miền Nam, Viện Chiến lược phát triển, Bộ KH & ĐT

<sup>2</sup> Giáo viên, Trường Tiểu học Châu Văn Liêm, Hậu Nghĩa, Đức Hòa, Tỉnh Long An

*buiduyhoanglawyer@gmail.com, anhnnguyetsp84@gmail.com*

**TÓM TẮT**— Bài viết mô tả các đặc điểm nhận biết về khuynh hướng chuyển biến đào tạo nguồn nhân lực theo hướng hội nhập toàn cầu và phân tích chiến lược phát triển nhân lực cũng như đánh giá quá trình phát triển nhân lực của Việt Nam trong thời gian qua. Đồng thời, nghiên cứu đề xuất giải pháp chiến lược về phát triển nhân lực theo xu hướng hội nhập toàn cầu một cách bền vững khẳng định vị trí vai trò cầu nối quan trọng giữa Việt Nam-ASEAN và Liên Hợp Quốc. Nghiên cứu áp dụng phương pháp thống kê mô tả, sử dụng tài liệu thứ cấp làm cơ sở dữ liệu phân tích, so sánh và đánh giá rút ra kết luận đề xuất kiến nghị giải pháp đối với cả ba nhân tố chính đó là Chính phủ, nhà trường và người học.

**Từ khóa**—Đào tạo, nguồn nhân lực, hội nhập toàn cầu

## I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Việt Nam đã có quan hệ ngoại giao với trên 180 nước thuộc tất cả các châu lục, 70 vùng lãnh thổ, là thành viên của hầu hết các tổ chức quan trọng trong khu vực và quốc tế, với vị thế và vai trò ngày càng được khẳng định. Hiện nay, có trên 220 nước và vùng lãnh thổ trên thế giới có quan hệ buôn bán với Việt Nam, trong đó có hầu hết những nền kinh tế phát triển, Việt Nam là nước có độ mở khá rộng, nằm trong Top 5 nước trên thế giới [1].

Hội nhập kinh tế quốc tế toàn diện và quan hệ đa phương, song phương sâu rộng, Việt Nam đã gia nhập ASEAN (1995), ký kết Hiệp định Thương mại song phương Việt Nam - Hoa Kỳ (BTA, 2000), gia nhập WTO (2007) và tham gia 8 Hiệp định thương mại tự do (FTA) khu vực và song phương. Hiệp định thương mại tự do giữa khối ASEAN với các đối tác: Trung Quốc (2004), Hàn Quốc (2006), Nhật Bản (2008), Australia và New Zealand (2009), Ấn Độ (2009). Ngoài ra, Việt Nam đã ký 2 FTA song phương là FTA Việt Nam - Nhật Bản (2008) và FTA Việt Nam - Chi-lê (2011). Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) đã hoàn thành vào năm 2019. Việt Nam đã chính thức ký với Liên minh châu Âu Hiệp định Thương mại tự do (EVFTA) và Hiệp định Bảo hộ đầu tư (EVIPA), kết thúc đàm phán Hiệp định Đối tác kinh tế toàn diện khu vực (RCEP). Năm 2019, Việt Nam đón 18 triệu lượt khách du lịch quốc tế, Việt Nam nằm trong Top 20 nền kinh tế đóng góp lớn nhất vào tăng trưởng toàn cầu năm 2019 (IMF)[2].

Bên cạnh hội nhập kinh tế quốc tế, Việt Nam cũng tăng cường hội nhập trong lĩnh vực chính trị-ngoại giao, quốc phòng-an ninh, văn hóa-xã hội với các nước. Việt Nam đã tham gia diễn tập hàng hải chung trong khuôn khổ ASEAN với Mỹ; ký Hiệp định khung về tham gia các hoạt động quản lý khủng hoảng của EU (FPA); gia nhập Công ước số 98 của Tổ chức Lao động quốc tế, cử bệnh viện dã chiến cấp tham gia Phái bộ gìn giữ hòa bình của Liên Hợp Quốc tại Nam Sudan. Việt Nam đã được bầu làm Ủy viên không thường trực của Hội đồng Bảo an nhiệm kỳ 2020-2021 với chủ đề “Gắn kết và chủ động thích ứng” cho năm Chủ tịch ASEAN 2020 và “Việt Nam: Đối tác tin cậy vì hòa bình bền vững” cho vai trò Ủy viên không thường trực Hội đồng Bảo an Liên Hợp Quốc, Việt Nam xác định rõ, hai trọng trách đa phương nói trên gắn kết với nhau và phải góp phần thúc đẩy lợi ích chung giữa Việt Nam với cộng đồng khu vực và quốc tế. Với diễn biến đó, nó đòi hỏi công dân Việt Nam cần phải nỗ lực phấn đấu khẳng định vai trò cầu nối quan trọng giữa Việt Nam - ASEAN và Liên Hợp Quốc, trên mọi lĩnh vực từ kinh tế đến văn hóa xã hội, đóng góp chủ động, tích cực vào sự nghiệp thúc đẩy hòa bình, hợp tác và phát triển ở khu vực và trên thế giới như vậy nhu cầu thúc đẩy tăng tốc hơn nữa đào tạo phát triển nhân lực Việt Nam thích ứng nhanh và hội nhập toàn cầu là tâm điểm kết nối văn hóa - kinh tế và sớm có đủ tố chất “quốc tế” tính toàn cầu trong xu thế hiện nay là nhu cầu cấp bách và thiết thực để thúc đẩy phát triển đất nước và tiến bộ xã hội.

## II. ĐẶC ĐIỂM NGUỒN NHÂN LỰC THEO XU HƯỚNG HỘI NHẬP TOÀN CẦU

Hiện nay, trong quá trình tăng lên mạnh mẽ những mối liên hệ, sự ảnh hưởng, tác động lẫn nhau, phụ thuộc lẫn nhau của tất cả các khu vực, các quốc gia, các dân tộc trên toàn thế giới người ta gọi hiện tượng này là toàn cầu hóa. Theo Nguyễn Văn Dân (2001)[3], toàn cầu hóa là một quá trình mà thông qua đó thị trường và sản xuất ở nhiều nước khác nhau trở nên ngày càng phụ thuộc lẫn nhau do tính năng động của việc buôn bán hàng hóa và dịch vụ cũng như do tính năng động của sự lưu thông vốn tư bản và công nghệ. Cách tiếp cận của Viện Khoa học xã hội Việt Nam - Viện Kinh tế và Chính trị thế giới (2005) thì, toàn cầu hóa là sự tăng cường các mối quan hệ xã hội trên toàn thế giới liên kết những địa điểm xa xôi theo một cách mà những sự kiện xảy ra ở nơi này được định hình bởi những sự kiện đang xảy ra ở nơi khác cách đó nhiều dặm và ngược lại [4]. Cũng có khái niệm cho rằng: “Toàn cầu hóa là quá trình chuyển dịch đến một thị trường quốc tế hợp nhất hơn và phụ thuộc vào nhau hơn” [5].

Theo Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX: “Toàn cầu hoá là sự tự do hoá thương mại, thị trường. Toàn cầu hoá là tiến trình toàn cầu hoá về kinh tế, chính trị, văn hoá-xã hội được đẩy nhanh bởi công nghệ tin học và viễn thông”. Hướng dẫn chi tiết chuyên đề “Hội nhập quốc tế” được ban hành kèm theo Hướng dẫn số 42-HD/BTGTW ngày 01/9/2017 của Ban Tuyên giáo Trung ương nhận định: “Hội nhập quốc tế là quá trình liên kết, gắn kết giữa các quốc gia/vùng lãnh thổ với nhau thông qua việc tham gia các tổ chức, thiết chế, cơ chế, hoạt động hợp tác quốc tế vì mục tiêu phát triển của bản thân mỗi quốc gia/vùng lãnh thổ đó và nhằm tạo thành sức mạnh tập thể giải quyết những vấn đề chung mà các bên cùng quan tâm. Hội nhập quốc tế theo đúng nghĩa đầy đủ là hội nhập trên tất cả lĩnh vực khác nhau của đời sống xã hội”[6].

Các cách tiếp cận nêu trên đã cho thấy hội nhập quốc tế gắn kết về kinh tế chính trị, văn hóa - xã hội một cách chung nhất. Còn cụ thể về hội nhập đội ngũ lao động cũng như đào tạo người lao động theo hướng hội nhập toàn cầu chưa được mô tả một cách cụ thể. Về bản chất, hội nhập quốc tế chính là một hình thức phát triển cao của hợp tác quốc tế nhằm đạt được một mục tiêu hoặc lợi ích chung nào đó. Hiện nay chưa có khái niệm về đào tạo nhân lực toàn cầu, tuy nhiên hội nhập toàn cầu hay toàn cầu hóa được mô tả từ góc độ kinh tế, thương mại đó là tự do trao đổi, dịch chuyển hàng hóa xuyên biên giới giữa các quốc gia, vùng lãnh thổ, khu vực với nhau. Taso G. Lagos (2019) [7], nêu công dân toàn cầu trong giáo dục nhằm mục đích nuôi dưỡng những sinh viên nắm bắt các nền văn hóa vượt ra ngoài chính họ, những sinh viên nhận thức được sự thiên vị của chính họ và có thể phản ánh hành động tích cực cho cả cộng đồng địa phương và hơn thế nữa. Điều này được thể hiện trong cả cách tiếp cận của họ đối với sự đa dạng về vai trò của họ trong đó. Công dân toàn cầu nuôi dưỡng sự tôn trọng và tôn trọng cá nhân đối với người khác, bất cứ nơi nào họ sống và bất kể nguồn gốc của họ. Đó là một cách sống làm cho chúng ta nhận thức được những lựa chọn và hành động của chúng ta có thể có tác động như thế nào đối với người dân và cộng đồng địa phương, quốc gia hoặc quốc tế. Công dân toàn cầu tích cực có nghĩa là xây dựng một thế giới công bằng và bền vững hơn. Với cách tiếp cận của Lagos chủ yếu nêu lên giá trị hội nhập cộng đồng và thích ứng cũng như biết tôn trọng các giá trị văn hóa khác nhau một cách bình đẳng như những giá trị văn hóa mà họ đang có. Ở góc độ này, Lagos chưa tập trung vào yếu tố đào tạo năng lực lao động của đội ngũ lao động sau khi ra trường.

Từ các góc độ khái quát nêu trên và những luận điểm về đào tạo nguồn nhân lực có thể mô tả đặc điểm của việc hội nhập nhân lực theo xu hướng hội nhập toàn cầu như sau:

- Về văn hóa và ứng xử hội nhập cộng đồng: Đào tạo người lao động có khả năng sử dụng ngoại ngữ, có đủ kiến thức, am hiểu về văn hóa dân tộc mình biết tôn vinh văn hóa dân tộc cũng phải hiểu biết văn hóa của các dân tộc khác và cùng tôn vinh văn hóa của mọi dân tộc khác nhau. Xem các yếu tố văn hóa của các dân tộc khác nhau là thành quả trí tuệ của nhân loại mà bản thân mỗi người phải có nghĩa vụ tôn trọng, bảo tồn cùng thụ hưởng thành quả văn hóa đó. Loại bỏ tư duy cực đoan, phân biệt đối xử hoặc tự tôn một cách thái quá trong tư duy cũng như hành động ứng xử. Người lao động sau khi được đào tạo bất kỳ chuyên môn gì, lĩnh vực gì thì người lao động cũng đều phải có ý thức tốt về việc tìm hiểu luật pháp và chấp hành luật pháp trong bất kỳ môi trường nào cũng như bất kỳ quốc gia nào đây là yếu tố cơ bản để người lao động hội nhập lao động, sinh sống, vui chơi và phát triển bản thân cũng như đóng góp hữu ích cho xã hội tại nơi họ lao động và sinh sống.
- Về chuyên môn nghiệp vụ của người lao động: Đối với đào tạo chuyên môn nghiệp vụ các chuyên ngành cụ thể thì người được đào tạo sau khi tốt nghiệp ra trường phải có trình độ chuyên môn, kỹ năng lao động tương đồng hoặc cao hơn các cơ sở đào tạo cùng ngành nghề của các nước khác (trong môi trường hội nhập) hoặc lấy chuẩn mực đáp ứng tốt được mục tiêu tuyển dụng của doanh nghiệp ở nhiều quốc gia khác nhau làm thang chuẩn trong đào tạo.

Như vậy, có thể kết luận rằng: ở góc độ hội nhập về nhân lực, nhân lực hội nhập toàn cầu là nhân lực không chịu sự giới hạn làm việc bởi không gian lãnh thổ quốc gia hay đơn vị hành chính nhất định. Điều này có nghĩa là người lao động sau khi được đào tạo họ có khả năng làm việc ở những vùng lãnh thổ khác nhau, những quốc gia khác nhau mà họ vẫn được doanh nghiệp, chính quyền địa phương của nơi họ lao động chấp nhận. Ở đây ngoại trừ những nhà hoạt động xã hội toàn cầu, hay các tổ chức quốc tế trên góc độ toàn cầu hoặc các doanh nhân toàn cầu, họ được phép hoạt động theo luật pháp quốc tế và các chuẩn mực riêng theo thông lệ quốc tế.

### **III. THÀNH TỰU VÀ HẠN CHẾ TRONG QUÁ TRÌNH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐỊNH HƯỚNG HỘI NHẬP TOÀN CẦU CỦA VIỆT NAM THỜI KỲ 2011-2020**

Toàn cầu hoá là một xu hướng tất yếu trong quá trình phát triển của thế giới, sự gia tăng rất nhanh của trao đổi quốc tế về thương mại, dịch vụ tài chính tác động lẫn nhau, phụ thuộc lẫn nhau của tất cả các khu vực, các quốc gia, các dân tộc trên thế giới. Tuy nhiên, toàn cầu hoá vừa có tính chất hợp tác, vừa mang tính cạnh tranh giữa các quốc gia không chỉ giữa các nước phát triển với nhau mà cả giữa các nước phát triển với các nước đang phát triển. Toàn cầu hoá cũng tạo sự thúc đẩy quá trình hội nhập nguồn nhân lực giữa các quốc gia đồng thời cũng như nảy sinh sự cạnh tranh việc làm đối với lực lượng lao động trong nước. Việt Nam cũng không nằm ngoài quy

luật ấy, Việt Nam từ lâu đã rất chú trọng đến đào tạo và phát triển nhân lực, đặc biệt giai đoạn 2010-2020 và cũng đã có được những thành tựu ban đầu.

Ngày 19 tháng 04 năm 2011, Chính phủ đã phê duyệt chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam (Quyết định số: 579/QĐ-TTg), nhằm đến mục tiêu nâng trình độ năng lực cạnh tranh của nhân lực nước ta nhằm tăng khả năng theo kịp với sự phát triển tiến bộ của khoa học công nghệ trên thế giới trong nhu cầu về ứng dụng công nghệ phục vụ sản xuất và kinh doanh đạt mức tương đương các nước tiên tiến trong khu vực, trong đó một số mặt tiếp cận được trình độ các nước phát triển trên thế giới. Chiến lược trên đã chủ trương đẩy mạnh khả năng để tự làm chủ về công nghệ, tự lực trong sản xuất quản lý trong nước là chính. Trên quan điểm thúc đẩy giáo dục mà mở rộng hợp tác quốc tế, tiếp cận các nguồn lực xã hội hóa giáo dục trong thời gian qua quy mô đào tạo của Việt Nam đã gia tăng đáng kể. Đối với đào tạo ở bậc nghề, cao đẳng, đại học, cả nước có 412 trường đại học, cao đẳng, trung bình mỗi tỉnh, thành phố có khoảng 6,6 trường đại học, cao đẳng. Khoảng trên 2,2 triệu sinh viên trong tổng dân số 97 triệu dân, cao hơn cả các quốc gia phát triển [8]. Năm học 2017 – 2018, tổng số giảng viên là 74.991 người, trong đó có: 719 giáo sư, 4.533 phó giáo sư, 20.198 tiến sĩ, 44.434 thạc sĩ. Bên cạnh đó, đã có nhiều trường chuyển hướng tăng cường chương trình đào tạo theo hướng tăng khả năng ngoại ngữ giúp sinh viên tự tin giao tiếp với thế giới, đẩy mạnh việc sử dụng công nghệ internet phục vụ cho công việc, học tập, nghiên cứu và hướng cho học sinh, sinh viên khả năng làm việc chủ động, khả năng tự lập trong cuộc sống, khả năng tư duy độc lập cũng như có kỹ năng trình bày, tranh luận và làm việc tập thể (hoạt động nhóm). Ở bậc phổ thông tiếng Anh đã đưa vào vào giảng dạy từ bậc học tiểu học khá phổ biến, đặc biệt tại các thành phố lớn hầu như môn học tiếng Anh và tin học đã phổ quát. Bên cạnh đó có nhiều trường đã áp dụng phương pháp STEM (Science (khoa học), Techology (công nghệ), Engineering (kỹ thuật) và Maths (toán học)) là phương pháp cho phép học sinh tham gia giải quyết các vấn đề thực tế thông qua các kiến thức tổng hợp lồng ghép giữa 4 môn khoa học ứng dụng trên một cách tích hợp. Đồng thời hệ thống sách giáo khoa, phương pháp giảng dạy cũng được cập nhật và đổi mới liên tục.

Song song với thành tựu đạt được, quá trình hội nhập cũng còn những hạn chế như: Định hướng chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam (Quyết định số: 579/QĐ-TTg), chưa xây dựng giải pháp cụ thể về phát triển nhân lực hướng đến cung ứng lao động cho thị trường lao động quốc tế. Về phương pháp đổi mới trong giáo dục vẫn còn nhiều bất cập quanh ở dạng thay vì đọc chữ A ở đầu bảng chữ cái thì cái cách đảo chữ E lên đầu luyện phát âm trước trong bảng chữ cái. Còn hướng đi nào để tăng hiệu quả ứng dụng kiến thức học được vào trong đời sống thực tiễn và tiến bộ văn minh xã hội nhằm giảm chi phí xã hội, tăng tính hữu ích thu được từ kết quả học phổ thông, đào tạo chuyên ngành thì hiện vẫn là vấn đề đang bàn.

Nội dung đào tạo đã liên tục được cải tiến và có hướng tích cực, nhưng hiện nay sinh viên ra trường vẫn chưa thỏa mãn yêu cầu của các nhà tuyển dụng, các nhà tuyển dụng thường có xu hướng tuyển người có kinh nghiệm và có ngoại ngữ tốt. Theo các nhà tuyển dụng có đến 80-90% các tân cử nhân hầu như thiếu kỹ năng mềm [9]. Điều này cũng phản ánh qua kết quả quá trình hội nhập và dịch chuyển lao động trong và ngoài nước cho thấy lao động nước ngoài đang làm việc tại Việt Nam đến từ hơn 100 quốc gia và vùng lãnh thổ trên thế giới. Trong khi đó Việt Nam có đội ngũ lao động làm việc ở nước ngoài cũng đạt 132.802 người, (thời điểm tháng 11/2019) [10], tuy nhiên phạm vi lan tỏa thấp chỉ tập trung nhiều nhất ở khu vực Đông Bắc Á tỷ trọng 96,90% và phạm vi chỉ ở khoảng 20 vùng lãnh thổ, khả năng dịch chuyển lao động của Việt Nam sang các thị trường Châu Âu, Mỹ vẫn còn ít ỏi. Lao động Việt xuất khẩu đi nước ngoài vẫn là lao động phổ thông chiếm tỷ lệ cao, đây là vấn đề cần phải nghiên cứu cải thiện đào tạo trong giai đoạn hội nhập hiện nay.

Bên cạnh đó, hạn chế năng lực của đội ngũ giảng viên đào tạo, đội ngũ khoa học của Việt Nam cũng là vấn đề cần khắc phục, nếu so trong khu vực Đông Nam Á số lượng tiến sĩ của Việt Nam (kể cả giáo sư và phó giáo sư) không ít hơn, thậm chí còn cao hơn cả Thái Lan, Philippines, nhưng số lượng công trình khoa học hàng năm được công bố trên các tạp chí đạt chuẩn ISI/Scopus của Việt Nam còn rất thấp [11]. Số bài báo khoa học của năm 2018, Việt Nam đứng thứ 5 trong khu vực Đông Nam Á trong khi đó Việt Nam là quốc gia đông dân thứ 3 trong khu vực này (sau Indonesia và Philippines). Malaysia là nước có dân số đứng thứ 5 trong khu vực với gần 31 triệu dân (vào đầu năm 2019), nhưng đạt số công bố khoa học thuộc Scopus nhiều nhất ASEAN - xấp xỉ 24.700 bài/năm. Tiếp theo là Singapore (19.000 bài), Thái Lan (12.850 bài), Indonesia (9.450), Việt Nam (4.220 bài) và Phillipines (2.300 bài) và các nước còn lại của ASEAN chỉ đạt bình quân 200-300 bài/năm. Thời điểm khảo sát năm 2019, có đến 37,5% giảng viên trong 30 trường khảo sát chưa có công bố quốc tế ISI/SCPUS; 55% cho rằng kinh phí và nguồn lực cho đề tài còn thấp và cấp chậm; 2,2% trả lời không có nhu cầu tham gia nhóm nghiên cứu, 15,7% chưa rõ lợi ích tham gia nghiên cứu [12], như vậy rõ ràng đội ngũ đào tạo cũng ở trong tình trạng đông nhưng chất không cao, ít vận động sáng tạo.

Đối với kết quả đào tạo người lao động cũng còn nhiều vấn đề lạc hậu, tình trạng vừa thừa vừa thiếu diễn ra khá phổ biến. Việc thừa về số lượng người được đào tạo nhưng thiếu chuyên môn, kỹ năng đáp ứng được yêu cầu làm việc trong môi trường hội nhập quốc tế. Có thể lấy ví dụ việc đào tạo sinh viên ngành kế toán tài chính hiện nay (một trong những ngành được công nhận tự do dịch chuyển lao động trong khối ASEAN), Việt Nam đang

đứng trước thực trạng thừa cử nhân kế toán nhưng thiếu về chất lượng [13]. Ở Việt Nam rất đa dạng về các phần mềm kế toán, có thể kể đến trên 22 phần mềm kế toán **Smart Pro** thịnh hành như: Phần mềm kế toán OMEGA, **SIMBA**, GAMA, MISA ... Nhưng hầu như sinh viên không được thực tập phần mềm vì phần kiến thức ở giai đoạn thực tập tốt nghiệp đối với sinh viên kế toán tài chính tối đa là 13 tín chỉ, chiếm khoảng 1/5 trên tổng tín chỉ cần đạt trong khối kiến thức ngành (chiếm 10% tổng tín chỉ trong khung đào tạo) là thời gian thực hành thực tiễn quá ít trong bối cảnh ngày càng áp dụng phổ biến các phần mềm kế toán – tài chính ứng dụng công nghệ số như hiện nay. Bên cạnh đó ngay cả khối kiến thức ngành có 61/135 tín chỉ chiếm 45% tổng số tín chỉ trong khung đào tạo cũng chưa đủ để sinh viên có thể hiểu và vận dụng tốt các mối quan hệ hỗ trợ giữa các môn học trong khối kiến thức ngành với nhau. Điều này rõ ràng khả năng sử dụng, ứng dụng các phần mềm kế toán, các thao tác nghiệp vụ tin học ứng dụng chuyên ngành là quá khiêm tốn về thực hành và va chạm thực tế của sinh viên khi tốt nghiệp ra trường đây cũng là thực trạng phổ biến với hầu hết các lĩnh vực khác, dẫn đến sinh viên ra trường thiếu kỹ năng thực tế trong lao động.

Rõ ràng, nguyên nhân có được các thành tựu như đã nêu trên là Việt Nam đã đẩy mạnh cải cách, tăng cường đổi mới trong giáo dục, đã xây dựng nhiều giải pháp hành động cụ thể, các trường đã chủ động hội nhập học tập các nước và liên kết liên doanh. Việt Nam đang tích cực thực hiện các giải pháp cung ứng lao động ra thị trường thế giới theo dạng hợp tác, xuất khẩu lao động cũng như đội ngũ lao động trong nước trực tiếp làm việc tại các công ty FDI. Đây đang là mục tiêu phấn đấu đào tạo nhân lực hội nhập toàn cầu của Việt Nam nhằm giúp cho mọi thành phần lao động có khả năng thích ứng được với nhiều môi trường xã hội khác nhau trong khu vực cũng như cộng đồng quốc tế. Tăng khả năng hội nhập và có khả năng phát triển bản thân cũng như đóng góp lợi ích lao động sáng tạo cho đất nước, cho cộng đồng quốc tế như một nhân tố tích cực của cộng đồng xã hội loài người mà không bị giới hạn bởi phạm vi quốc gia dân tộc. Bên cạnh đó, nguyên nhân chính đối với những hạn chế tồn tại nêu trên đó là: Về khách quan, bản chất đào tạo nhân lực thường mất thời gian dài (từ phổ thông đến cao đẳng, đại học) và chi phí xã hội lớn đòi hỏi cả hệ thống bộ máy vận hành đồng bộ từ công dân đến chính quyền, nhà trường và các nhà khoa học về sự tâm huyết và nỗ lực đổi mới toàn diện. Vì vậy với chiến lược 10 năm vận hành vừa qua chưa đủ điều kiện để hội nhập đối với vấn đề nhân lực một cách toàn diện. Còn về chủ quan, từ tư duy chiến lược đến vận hành điều hành thực tế chưa thực sự thông suốt, giữa chủ thể đề ra chiến lược, thực hiện, kiểm tra giám sát, đánh giá chưa có các quy định chế tài cụ thể để đảm bảo trách nhiệm của các đơn vị chủ thể, cá nhân trong các lĩnh vực này. Dẫn đến kết quả thực hiện chưa cao, năng lực đổi mới còn chậm và còn nhiều bất cập, đôi khi cải cách đổi mới lại còn có cả dấu hiệu thụt lùi. Bên cạnh đó, năng lực đổi mới cách tiếp cận của cả hệ thống chưa thực sự quyết tâm, các trường tuy tích cực cải cách, nhưng chuyển biến chưa cao vì thiếu nhân lực và giải pháp tiếp cận mới còn hạn chế.

#### **IV. NHẬN XÉT VÀ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO NHÂN LỰC HỘI NHẬP TOÀN CẦU**

##### **A. NHẬN XÉT**

Hội nhập và dịch chuyển dòng lao động là xu thế tất yếu trong thời đại giao thương, phát triển sản xuất toàn cầu, tuy nhiên để hội nhập và dịch chuyển lao động tự do cũng đòi hỏi rất nhiều yếu tố mà người lao động phải đạt được kiến thức nền cũng như hành vi ứng xử với môi trường xung quanh (môi trường tự nhiên và môi trường xã hội) được đồng đạo cộng đồng xã hội, luật pháp các nước chấp nhận. Ngoài chuyên môn lao động của nghề nghiệp đòi hỏi người lao động phải có các khả năng cơ bản như: Kiến thức cơ bản về pháp luật của nước sở tại (nơi mình tham gia lao động và sinh sống), kiến thức văn hóa (lối sống) của địa phương và có khả năng về ngôn ngữ giao tiếp (có khả năng, tố chất của công dân toàn cầu). Tuy nhiên kết quả phát triển nguồn nhân lực, giáo dục đào tạo trong thời gian qua chưa đủ về số lượng và chất lượng để Việt Nam có thể vươn xa trong lĩnh vực này.

Tác động của toàn cầu hoá đối với nguồn nhân lực toàn cầu hoá không chỉ là vấn đề của quốc gia, khu vực mà là công việc của từng cá nhân và từng tổ chức, doanh nghiệp, họ là chủ thể chính của quá trình toàn cầu hoá đang diễn ra trên thế giới. Chính phủ Việt Nam đã ký kết nhiều thỏa thuận hợp tác trong khu vực cũng như các hiệp định song phương đa phương trong vấn đề chuyển dịch lao động như trong khuôn khổ AEC có thỏa thuận công nhận lẫn nhau (Mutual Recognition Arrangements – MRAs) và các quốc gia đối tác như các bản ký thỏa thuận hợp tác lao động với Nhật, Hàn ... Tuy nhiên, năng lực hội nhập của lao động Việt Nam trên thị trường lao động quốc tế còn ít và còn nhiều vấn đề cần phải khắc phục như:

Thứ nhất, năng suất lao động còn thấp, theo đánh giá của Tổ chức Lao động thế giới (ILO), năng suất lao động của Việt Nam thấp hơn 15 lần so với Singapore, bằng 1/5 năng suất lao động của Thái Lan và Malaysia. Điều đó hiển nhiên là thua xa năng suất lao động của Nhật Bản, Hàn Quốc, Australia, Ấn Độ, Newzealand mà những đối tác này đã có các hiệp định quan trọng với ASEAN và khả năng mở rộng thị trường lao động sang các nước này là không tránh khỏi. Đây là yếu tố làm giảm khả năng hấp dẫn lao động Việt Nam trước các nhà tuyển dụng nước ngoài, thậm chí là khía cạnh để các nhà tuyển dụng tăng tính khẩn trương trong yêu cầu đối với lao động Việt Nam. Trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động Việt chưa đồng đều, trong đó tỷ trọng của trình độ chuyên môn kỹ thuật còn thấp dưới 50% tổng số lao động cùng với chỉ số phát triển con người (HDI) khá thấp so với các nước

ASEAN 6 và không cao hơn đáng kể so với nhóm Campuchia, Lào, Myanmar. Chỉ số HDI của Việt Nam là 0,638 trong khi của Singapore là 0,901 và Myanmar là 0,524 [14].

Thứ nhì, vấn đề về ngôn ngữ và văn hóa, vấn đề ngôn ngữ, lao động Việt Nam chắc chắn sẽ gặp nhiều bất lợi hơn so với các nước trong khối ASEAN, vì người Indonesia và Malaysia... sử dụng ngôn ngữ chung; Lào, Thái Lan, Campuchia có ngôn ngữ nhiều điểm tương đồng, nên họ có thể hiểu tiếng của nhau. Chỉ có lao động Việt Nam là bất lợi nếu không có ngoại ngữ khác. **Rất ít lao động Việt Nam học các thứ tiếng Thái Lan, Lào, Campuchia hoặc tiếng của các nước ASEAN khác. Cho nên, khả năng thích nghi với môi trường làm việc của khu vực này gặp nhiều khó khăn.** Lao động Việt Nam xuất khẩu nhiều nhất sang thị trường Nhật Bản, tuy nhiên do văn hóa hội nhập chưa theo kịp các yêu cầu của nước sở tại, kiến thức pháp luật thiếu, ý thức bản thân và cộng đồng thấp dẫn đến nhiều vấn đề gây phản cảm và bị xem thường như tại “Công viên thể thao Iwase, Nhật Bản” họ hạn chế người Việt Nam do tình trạng xả rác khiến người dân xung quanh phàn nàn. Ban quản lý công viên đã “treo biển cảnh báo về việc xả rác”, rồi đến treo biển “hạn chế người Việt” và ra lệnh cấm người Việt sử dụng sân bóng của công viên trong ba tháng... Hoặc thực tập sinh người Việt đã bị bắt vì giết 2 con vịt hoang dã tại công viên ở Tokyo [15] ...

Về vấn đề kiến thức luật pháp và chấp hành luật pháp, trước hết do vấn đề không có trình độ ngôn ngữ của nước sở tại dẫn đến khả năng hiểu biết về văn hóa, tập tục và kiến thức pháp luật sẽ vô cùng hạn hẹp. Có những người ứng xử theo thói quen, quán tính nơi mình sinh trưởng và thiếu cái nhìn khái quát linh hoạt khi tham gia hoạt động học tập, làm việc, sinh sống ở nơi mới một cách tinh tế và hội nhập với cư dân bản địa một cái hài hòa và thân thiện. Tính ý thức, tôn chỉ, tìm hiểu về pháp luật và tôn trọng các quy định của luật pháp, tôn trọng tính tự tôn dân tộc, lòng tự hào ... vẫn còn đáng phải quan tâm. Lao động Việt còn gặp phải những lỗi phạt rất “ngớ ngẩn” như bị bắt kết án tù và phạt tiền vì giết chó ăn thịt ở Đài Loan, lao động trái phép bị bắt, lao động bỏ trốn ... vẫn là những vấn đề được quan tâm và cần có giải pháp cụ thể.

Rõ ràng, “Mối lo chính vẫn là sự xung đột của các giá trị văn hóa khác nhau. Chúng ta học được một bài học thích đáng rằng, khi các giá trị văn hóa va chạm nhau, tính cách và đặc thù văn hóa không bị pha trộn mà ngược lại, trở nên xung đột mãnh liệt. Theo nhiều thống kê, 40% các chuyên gia không hoàn thành nhiệm vụ của mình khi được gửi đi công tác ở nước ngoài vì không hiểu biết về văn hóa của nước sở tại chứ không phải vì họ kém cỏi”. Toàn cầu hoá kích thích sự phát triển nhanh chóng của khoa học công nghệ đòi hỏi người dân nói chung và lực lượng lao động nói riêng phải không ngừng nâng cao trình độ cho theo kịp sự phát triển của khoa học, công nghệ và yêu cầu của công việc, của cuộc sống. Đây là điều kiện và động lực quan trọng đối với việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

### **B. ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO NHÂN LỰC HỘI NHẬP TOÀN CẦU**

Thứ nhất, đối với chính sách của Chính phủ, trong ngắn hạn, Chính phủ cần có chính sách hỗ trợ đào tạo cho đối tượng xuất khẩu lao động về ý thức chấp hành luật pháp, kiến thức căn bản về văn hóa của quốc gia (dân tộc) nơi lao động Việt đến làm việc. Kiểm tra kỹ khả năng, kỹ năng sống của người lao động khi hội nhập môi trường mới tránh tình trạng khi tham gia lao động người lao động để lại tiếng xấu dẫn đến dư luận xã hội quốc tế lên án và kỳ thị làm ảnh hưởng đến Quốc gia, dân tộc cũng như ảnh hưởng đến uy tín của những người Việt lao động chân chính khác. Quản lý chặt chẽ các công ty xuất khẩu lao động, tránh tình trạng xuất khẩu lao động trái phép cũng như nhập khẩu lao động trái phép tạo nhiều tổn thương cho xã hội cũng như những người tham gia lao động. Đồng thời hỗ trợ các công ty xuất nhập khẩu lao động đào tạo phổ biến kiến thức pháp luật và văn hóa cho lực lượng lao động tham gia vào thị trường xuất khẩu cũng như lao động nhập khẩu vào Việt Nam.

Về dài hạn, Chính phủ cần xây dựng chiến lược giáo dục quốc gia mang tính hội nhập quốc tế. Để có lực lượng lao động toàn cầu, có nghĩa là lao động Việt Nam có thể “tự do” tham gia lao động và sinh sống ở nhiều quốc gia khác nhau đòi hỏi phải thỏa mãn hai điều kiện cơ bản. Điều kiện cần chính là việc tham gia ký kết các hiệp định (thỏa ước) giữa các nước, các khối (song phương và đa phương) của Việt Nam với các nước. Kế đến, điều kiện đủ là chính khả năng bản thân của cá nhân về hội nhập lao động và sinh sống của người lao động trong điều kiện Việt Nam đã có ký kết thỏa thuận về tự do dịch chuyển lao động, sinh sống ...

Thứ hai là những vấn đề cần đổi mới đối với các trường, cơ sở đào tạo. Để người lao động có chuyên môn lao động cao, khả năng sử dụng ngoại ngữ thông thạo, am hiểu văn hóa pháp luật của nơi mình tham gia lao động là cả một quá trình học tập có định hướng và mất thời gian dài. Vì thế chiến lược giáo dục bài bản để có nguồn nhân lực tương lai hội đủ những yếu tố này là rất quan trọng. Do đó, việc định hướng giáo dục cần phải thay đổi tích cực và có hướng đi cụ thể, tránh tình trạng chi phí đầu tư của các bậc phụ huynh tốn kém, hao phí xã hội lớn, nhưng thành quả mang lại ít đối với chất lượng lao động, thu nhập của dân cư hoặc môi trường sống kém chất lượng ... trong tương lai. Để thúc đẩy được vấn đề này ngành giáo dục cần sớm tìm hướng đổi mới như sau:

- Nghiên cứu đưa tiếng anh vào giáo trình xem đây là ngôn ngữ thứ 2 mọi người đều có thể sử dụng thông dụng.

- Giảm nhẹ đào tạo chuyên sâu “hàn lâm” ở bậc phổ thông và bổ sung nhiều về kiến thức văn hóa xã hội và các hoạt động sống (ví dụ như môn toán, không ai dùng kiến thức nguyên hàm, tích phân, lôgarit ... trong cuộc sống phổ thông). Nhưng tất cả mọi người đều cần dùng trong đời sống thường ngày là kỹ năng giao tiếp, ý thức cập nhật kiến thức pháp luật và ý thức tự tuân thủ pháp luật, hoặc am hiểu cách ứng xử trong các vùng miền văn hóa khác nhau... Như vậy cụ thể là giảm tải những kiến thức chuyên sâu mà mọi người lao động phổ thông không áp dụng ở bậc phổ thông và tăng kiến thức văn hóa xã hội của các dân tộc để mọi người dễ thích nghi và hội nhập nhanh chóng khi tham gia các hoạt động lao động, sống và vui chơi.
- Ở bậc đào tạo lao động trung cấp, cao đẳng, đại học, dựa vào nhóm ngành chuyên môn, cấp bậc để chuyên sâu kiến thức căn bản và nâng cao giúp cho trình độ chuyên môn sâu cả về lý thuyết lẫn thực hành giúp cho người lao động có khả năng thể hiện trình độ lao động chuyên nghiệp, cả về tay nghề lẫn kỹ năng xã hội. Tập trung đẩy mạnh đào tạo nhóm nhân lực theo xu thế của thời đại như công nghệ thông tin và trí tuệ nhân tạo, tự động hóa về người máy, y tế, quản trị doanh nghiệp, tài chính ngân hàng thời công nghệ số. Điều này giúp cho lao động Việt Nam có thể tham gia vào nhiều thị trường lao động khác nhau tại các quốc gia phát triển và điều này sẽ thúc đẩy quá trình công dân toàn cầu hóa một cách hiệu quả và bền vững trong tương lai.
- Xây dựng giải pháp, chiêu mộ giảng viên quốc tế đến làm việc nghiên cứu giảng dạy ở các trường đại học cao đẳng nhằm tăng khả năng tiếp cận kiến thức mới và tăng khả năng hội nhập văn hóa, giao lưu văn hóa ngay từ trong quá trình học tập để sinh viên ra trường có khả năng linh động và tự tin hơn khi tiếp cận với các doanh nghiệp nước ngoài cũng như môi trường làm việc ở các quốc gia khác nhau.

Thứ ba, việc nỗ lực của mọi công dân trong quá trình học tập tiếp thu kiến thức để hội nhập toàn cầu. Hội nhập cộng đồng quốc tế là nghĩa vụ vươn lên của mọi người, tất cả cộng đồng cần phải có ý thức hội nhập và có hành động cụ thể trong học tập, vận dụng kiến thức đã học vào ứng dụng trong thực tiễn, từ tiếp thu kiến thức văn hóa nhân loại, bảo tồn văn hóa truyền thống, học tập kỹ thuật công nghệ, giao lưu khoa học, ứng dụng các thành quả phát triển của loài người vào trong đời sống thực tế cũng như làm chủ được công nghệ, có khả năng sử dụng công nghệ, sáng tạo công nghệ và góp sức mình vào sự phát triển khoa học kỹ thuật văn minh của thế giới ngày nay và trở thành lao động hội nhập quốc tế. Người học không chỉ tập chung vào chuyên môn nghề nghiệp thuần túy mà cần phải chủ động tiếp cận học tập giao lưu văn hóa và tìm hiểu văn hóa, lối sống, pháp luật của các quốc gia, các dân tộc trong khu vực cũng như những quốc gia phát triển mà người học kỳ vọng tiếp cận trong tương lai. Để người học có tính chủ động tiếp cận nguồn kiến thức mở thì ngay từ khi học phổ thông, các em học sinh rất cần sự định hướng của nhà trường, cha mẹ và những người thân, do đó để có khởi điểm tốt, ý thức về học tập cần có sự chung tay của cả cộng đồng, đặc biệt là các bậc phụ huynh trong vấn đề hướng dẫn, cổ vũ và tìm các giải pháp thiết thực giúp cho học sinh sớm định hình mục tiêu và nhiệm vụ cần đạt đến trong học tập của thời kỳ đổi mới.

Rõ ràng, ý thức và trình độ lao động tạo ra sự thay đổi của con người, tạo ra văn minh của nhân loại và đây là kết quả của quá trình giáo dục như N.Mandela đã nhận xét: “Giáo dục là vũ khí mạnh nhất mà người ta có thể sử dụng để thay đổi cả thế giới”. Như vậy, việc xây dựng chiến lược phát triển nhân lực hội nhập toàn cầu là có tính hệ thống của một chiến lược giáo dục quốc gia ngay từ nền tảng giáo dục phổ thông, các trường đại học cao đẳng chỉ thực hiện cụ thể hóa chiến lược này bằng các giải pháp cụ thể về các chuyên ngành mang tính chuyên môn ngành nghề nhất định nhằm giúp cho người lao động có trình độ lao động cao, kỹ năng tay nghề cao, chuyên môn phù hợp và có kiến thức để hội nhập với thị trường lao động của nước nào đó hoặc khu vực nào đó một cách tốt nhất (tránh vi phạm pháp luật do thiếu hiểu biết và xung đột văn hóa ngôn ngữ trong giao tiếp). Người lao động không chỉ có trình độ lao động và kỹ năng giao tiếp còn phải thể hiện ý thức trách nhiệm về môi trường (cả môi trường tự nhiên lẫn môi trường xã hội). Hội nhập nhưng không xem nhẹ văn hóa dân tộc và đồng thời còn phải là xú giả phổ biến văn hóa của dân tộc mình đến cộng đồng nơi mình tham gia lao động và sinh sống giúp cho thế giới văn minh xích lại gần nhau hơn đó là chất lượng sống được nâng cao cả về vật chất (thu nhập) và tinh thần (xã hội an lành) không xung đột văn hóa, tôn giáo, dân tộc ... đó chính là đích đến của quá trình phát triển đào tạo công dân toàn cầu./.

## V. TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bùi Duy Hoàng & Đặng Thị Ánh Nguyệt. Human resource training Follow the trend of global integration. HUFLIT International Conference On Ensuring A High-Quality Human Resource In The Modern Age - Oct 16, 2020. Huflit International Conference 2020. Publishing House for Science and Technology 2020. doi: 10.15628/vap.2020.00073. Pp. 138-144,2020.
- [2] Nhật Nam. Du lịch Việt Nam tăng trưởng thần kỳ, đón 18 triệu lượt khách quốc tế. <http://baochinhphu.vn/Du-lich/Viet-Nam-tang-truong-than-ky-don-18-trieu-luot-khach-quoc-te/383674.vgp,19.30,27/12/2019>.

- [3] Nick Moore. *Manpower planning in libraries*. London, Library Association, 1980.
- [4] WB. *World Development Indicators*. London: Oxford, 2000.
- [5] Nguyễn Tiệp. *Giáo trình Nguồn nhân lực*. Lao động xã hội, 2008.
- [6] Nguyễn Ngọc Quân và Nguyễn Vân Đầm. *Giáo trình Quản trị nhân lực*. NXB Lao động, 2007.
- [7] Nguyễn Văn Dân. *Những vấn đề cơ bản của toàn cầu hóa kinh tế*, Nxb KHXH, 2001.
- [8] Viện Khoa học xã hội Việt Nam - Viện Kinh tế và Chính trị thế giới, *Toàn cầu hóa, chuyển đổi và phát triển tiếp cận đa chiều*, Nxb Thế giới, 2005.
- [9] ictnews.vietnamnet.vn. *Tìm lời giải cho bài toán tăng năng lực lao động trong lĩnh vực STEM*. <https://ictnews.vietnamnet.vn/cuoc-song-so/tim-loi-giai-cho-bai-toan-tang-nang-luc-lao-dong-trong-linh-vuc-stem-29144.html> 20:20 23/01/2020.
- [10] Vi Hải. *Việt Nam có 132802 người lao động đang làm việc ở nước ngoài*. <https://phapluat.tuotrethudo.com.vn/viet-nam-co-132802-nguoi-lao-dong-dang-lam-viec-tai-nuoc-ngoai-37881.html> 21:10 23/01/2020.
- [11] Nguyễn Khôi. *Nghịch lý giáo sư, tiến sỹ nhiều nhưng ít công trình công bố quốc tế*. <http://cand.com.vn/giao-duc/Nghich-ly-giao-su-tien-sy-nhieu-nhung-it-cong-trinh-cong-bo-quoc-te-480433/20:05 23/01/2020>
- [12] Đặng Thị Tố Tâm. *Nghiên cứu và chuyển giao khoa học công nghệ từ trường đại học đến doanh nghiệp*. <http://tapchitaichinh.vn/tai-chinh-kinh-doanh/nguyen-cuu-va-chuyen-giao-khoa-hoc-cong-nghe-tu-truong-dai-hoc-den-doanh-nghiep-318250.html> 20:00 23/01/2020
- [13] Trần Ngọc Thúy. *Thực trạng nguồn nhân lực ngành kế toán nước ta hiện nay và đề xuất một số giải pháp cho thời gian tới*. <http://www.tapchicongthuong.vn/bai-viet/thuc-trang-nguon-nhan-luc-nganh-ke-toan-nuoc-ta-hien-nay-va-de-xuat-mot-so-giai-phap-cho-thoi-gian-toi-26685.htm> 20:00 23/12/2019.
- [14] Diên Vỹ - Vũ Thị Huyền. *Lao động Việt Nam cần tăng tốc dịch chuyển vào AEC*. <https://vietnamnet.vn/vn/tuanvietnam/vietnam-asean/lao-dong-viet-nam-can-tang-toc-dich-chuyen-vao-aec-497071.html> 19.17, 27/12/2019.
- [15] Anh Ngọc (Theo *Yahoo Japan*). *Công viên Nhật Bản treo biển hạn chế người Việt*. <https://vnexpress.net/the-gioi/cong-vien-nhat-ban-treo-bien-han-che-nguoi-viet-4027831.html>, 19.00, 7/12/2019.

## HUMAN RESOURCE TRAINING FOR GLOBAL INTEGRATION

Bui Duy Hoang, Dang Thi Anh Nguyet

**ABSTRACT**— The research describes the perceptual characteristics of the changing trend of human resource training towards global integration and analyzes human resource development strategies as well as evaluates the human development process of Vietnam over time. At the same time, the study proposes some strategic solutions for human resource development following the trend of sustainable global integration, affirming its position as an important bridge between Vietnam - ASEAN and the United Nations. The study applying descriptive statistical methods, using secondary documents as a database for analysis, comparison and evaluation, draws conclusions to propose solutions for all three main factors: government, schools, and learners.

**Keywords:** Training, human resources, global integration.



Bùi Duy Hoàng  
Economic researcher, South Vietnam  
Economic Studies Center – Vietnam  
Institute for Development Strategies –  
Ministry of Planning and  
Investment  
South Vietnam - Add: 289 Điện Biên  
Phủ Street - Tel: 0988886769



Đặng Thị Ánh Nguyệt  
Teacher English at Chau Van Liem  
Primary School, Hau Nghia Town,  
Duc Hoa District, Long An Province  
Tel: 0903539304