



VAI TRÒ CỦA LAO ĐỘNG KỸ THUẬT TRONG THỜI KỲ ĐẨY MẠNH CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

Nguyễn Thị Hải Lý¹

TÓM TẮT

Lao động kỹ thuật (LĐKT) là là lực lượng to lớn, xung kích của nguồn nhân lực, là nhân tố quan trọng nhất của lực lượng sản xuất trong quá trình đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH) đất nước. Vị trí, vai trò đặc biệt của LĐKT được thể hiện trên nhiều mặt và trong nhiều mối quan hệ, đặc biệt có vai trò quan trọng trong tăng trưởng kinh tế, chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động theo hướng hiện đại, nâng cao khả năng cạnh tranh của nền kinh tế trong bối cảnh của toàn cầu hoá kinh tế và của nền kinh tế tri thức.

Từ khóa: vai trò, lao động kỹ thuật.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX đã khẳng định: “con người và nguồn nhân lực là nhân tố quyết định sự phát triển của đất nước trong thời kỳ CNH, HĐH” [3]. “Xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực cho đất nước, cho từng ngành, từng lĩnh vực”. Đây là thời kỳ chuyển đổi căn bản, toàn diện các hoạt động sản xuất kinh doanh, dịch vụ và quản lý kinh tế - xã hội từ sử dụng sức lao động thủ công là chính sách sử dụng một cách phổ biến sức lao động với công nghệ, phương tiện và phương pháp tiên tiến, hiện đại tạo ra năng suất lao động xã hội cao. Quá trình CNH, HĐH càng đi vào chiều sâu càng đòi hỏi phải nâng cao chất lượng của đội ngũ lao động nhằm đạt được năng suất, hiệu quả sản xuất kinh doanh lớn hơn nhiều lần. Trong đó LĐKT là bộ phận quan trọng của nguồn nhân lực trực tiếp lĩnh hội và áp dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật, công nghệ mới, sử dụng các nguồn lực khác trong sản xuất xã hội, trở thành lực lượng xung kích, đi đầu trong sự nghiệp CNH, HĐH và hội nhập. Do vậy, đẩy mạnh phát triển lực lượng LĐKT cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu và tư duy là giải pháp đột phá nhằm thực hiện thắng lợi chiến lược CNH, HĐH ở nước ta.

2. NỘI DUNG

2.1. Khái niệm và một số đặc trưng cơ bản của lao động kỹ thuật

2.1.1. Khái niệm lao động kỹ thuật

LĐKT là bộ phận của nguồn nhân lực, phát triển đội ngũ LĐKT chỉ giới hạn ở giai đoạn người lao động đã trưởng thành, bao gồm cả đào tạo mới và đào tạo lại đội ngũ LĐKT theo hướng thực hành, đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động.

¹ Giảng viên khoa Lý luận chính trị - Luật, Trường Đại học Hồng Đức



Nhóm tác giả Đỗ Minh Cương và Mạc Văn Tiến với đề tài khoa học độc lập cấp Nhà nước “*Phát triển LDKT ở Việt Nam giai đoạn 2001-2010*” đã đưa ra khái niệm LDKT: “LDKT là loại lao động được đào tạo và cấp bằng hoặc chứng chỉ một nghề nào đó ở các trình độ đào tạo trong hệ thống dạy nghề của hệ thống giáo dục quốc dân hoặc tích lũy kinh nghiệm thực tế, có kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, có đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp, có sức khỏe, mà thị trường lao động cần nó chủ yếu là để trực tiếp điều hành máy móc, thiết bị, công nghệ có độ phức tạp khác nhau để tạo ra sản phẩm hàng hoá và dịch vụ có ích cho xã hội” [2; tr.21].

Với khái niệm này, LDKT phải có hai điều kiện

Điều kiện 1: Được cấp bằng hoặc chứng chỉ của các bậc đào tạo trong hệ thống giáo dục nghề nghiệp của hệ thống giáo dục quốc dân.

Điều kiện 2: Đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động và có kỹ năng hành nghề để thực hiện các công việc có độ phức tạp với các công nghệ khác nhau, phù hợp với ngành nghề ở các cấp trình độ khác nhau, trực tiếp tạo ra sản phẩm hàng hoá và dịch vụ phục vụ quốc kế dân sinh.

Tuy nhiên, trong thực tế đời sống sản xuất kinh doanh vẫn tồn tại một đội ngũ lao động do nhiều nguyên nhân chưa đáp ứng điều kiện 1, nhưng do tích lũy kinh nghiệm, họ có thể đáp ứng điều kiện 2. Nếu xem điều kiện 1 là thủ tục để có thể học thêm, được cấp bằng, chứng chỉ, thì khái niệm LDKT có thể nghiên cứu mở rộng thêm cho cả đối tượng này.

Trong *thuật ngữ Lao động - Thương binh và xã hội* tiếp cận khái niệm LDKT thực tế hơn. “LDKT sản xuất kinh doanh là người lao động có trình độ kỹ năng và kỹ xảo nhất định thông qua đào tạo hoặc tích lũy kinh nghiệm thực tế, đảm nhiệm được những công việc phức tạp, đáp ứng được các yêu cầu kỹ thuật - công nghệ, có khả năng truyền nghề và dạy nghề” [1, tr.15]. Theo khái niệm này, những người có trình độ kỹ năng và kỹ xảo nhất định thông qua tích lũy kinh nghiệm thực tế (không có bằng, chứng chỉ đào tạo) cũng thuộc nhóm LDKT.

Như vậy, để tiếp cận với khái niệm LDKT gần nhất vẫn phải gắn với yêu cầu thị trường lao động. Thị trường lao động chấp nhận thuật ngữ LDKT ở góc độ vị trí của nó trong quá trình sản xuất, kinh doanh là loại lao động mang tính thực hành cao, trực tiếp điều hành máy móc, thiết bị, công nghệ để tạo ra sản phẩm hàng hoá và dịch vụ có ích cho xã hội.

Từ những tìm hiểu, phân tích nêu trên, tác giả có thể nêu khái niệm LDKT như sau: “*LDKT là loại lao động được đào tạo và cấp bằng hoặc chứng chỉ một nghề nào đó ở các trình độ đào tạo trong hệ thống dạy nghề của hệ thống giáo dục quốc dân hoặc tích lũy kinh nghiệm thực tế, có kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, có đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp, có sức khỏe, mà thị trường lao động cần nó chủ yếu là để trực tiếp điều hành máy móc, thiết bị, công nghệ có độ phức tạp khác nhau để tạo ra sản phẩm hàng hoá và dịch vụ có ích cho xã hội*”.

2.1.2. Một số đặc trưng cơ bản của lao động kỹ thuật

Thứ nhất, được đào tạo và cấp bằng hoặc chứng chỉ trong phân hệ giáo dục nghề nghiệp của hệ thống giáo dục quốc dân thống nhất. Thực chất đây là đặc trưng điều kiện



để được gọi là LĐKT. Vấn đề đặt ra là trong hệ thống giáo dục quốc dân thống nhất cần phải phân hệ và có chức năng, nhiệm vụ rõ ràng cho từng phân hệ. Phân hệ giáo dục nghề nghiệp chủ yếu là đào tạo LĐKT thực hành ở nhiều cấp trình độ, có thể bao gồm cả đại học kỹ thuật, công nghệ, đào tạo ra những kỹ sư thực hành. Mặt khác, bằng cấp, chứng chỉ của LĐKT phải được công nhận, đánh giá bởi hệ thống tiêu chuẩn kỹ năng nghề chuyên nghiệp, có giá trị sử dụng trong phạm vi toàn quốc, khu vực và thế giới trong xu thế hội nhập kinh tế sâu hơn hiện nay.

Thứ hai, có kiến thức, kỹ năng thực hành kỹ thuật, nghề nghiệp. Đây là đặc trưng cơ bản của LĐKT và cũng là điều kiện cần để LĐKT có thể tìm được việc làm phù hợp trong thị trường lao động. Các doanh nghiệp tuyển dụng LĐKT vào làm việc đòi hỏi họ phải có kỹ năng nghề, thực hành, điều khiển máy móc, thiết bị, công nghệ ở mức độ phức tạp khác nhau trong doanh nghiệp, mà không phải đào tạo lại quá lâu, gây lãng phí cho doanh nghiệp và xã hội.

Thứ ba, Có khả năng, năng lực thích ứng với sự biến đổi nhanh chóng của công nghệ trong thị trường lao động. Trong thực tế đời sống xã hội, sự phát triển, biến đổi mạnh mẽ của khoa học - công nghệ và ứng dụng rộng rãi nó đã cho ra đời nhiều sản phẩm có giá trị, suy cho đến cùng, nhân tố giữ vai trò quyết định là trình độ, năng lực của con người, trong đó đội ngũ LĐKT phải là lực lượng “xung kích”, đón đầu sự biến đổi đó.

Thứ tư, Có thể học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề ở các trình độ cao hơn bằng chính sách học liên thông. LĐKT có thể nâng cao trình độ từ bán lành nghề, đến lành nghề và trình độ cao hoặc có thể bổ sung những phần chưa học để liên thông với phân hệ giáo dục đại học và trên đại học trong hệ thống giáo dục quốc dân.

2.2. Vai trò của lao động kỹ thuật trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở nước ta hiện nay

Thứ nhất, lao động kỹ thuật với tăng trưởng kinh tế

Tăng trưởng kinh tế là một trong những mục tiêu quan trọng của chiến lược phát triển kinh tế - xã hội quốc gia, đồng thời cũng là chỉ tiêu chủ yếu đánh giá trình độ phát triển của quốc gia đó. Bài toán tăng trưởng kinh tế của bất cứ một quốc gia nào, dù nước đó giàu hay nghèo cũng đều được giải đáp bằng việc phát huy, sử dụng có hiệu quả bốn thông số, đó là nguồn nhân lực, nguồn tài nguyên thiên nhiên, vốn và công nghệ. Tùy theo điều kiện cụ thể của mỗi quốc gia, sử dụng, phát huy định lượng, tỷ trọng và định tính các nguồn lực trong tăng trưởng kinh tế ở mỗi quốc gia là rất khác nhau và trình độ kết hợp chúng hiệu quả cũng đem lại kết quả tăng trưởng kinh tế khác nhau.

Chúng ta biết rằng vốn, nguyên vật liệu, công nghệ đều có thể mua hoặc vay trong nền kinh tế thế giới. Thế nhưng những hàng hoá này chỉ có thể được sử dụng và phát huy hiệu quả bởi những người công nhân có kỹ năng và được đào tạo. Nhiều nước phát triển trong khu vực và các nước ASEAN trong thập niên cuối của thế kỷ 20 đã trở thành những “con rồng”, “con hổ”, thực chất là các quốc gia đó đã biết điều chỉnh chiến lược tăng trưởng theo hướng khai thác tối đa nguồn lực con người và coi đào tạo nguồn nhân lực là quốc sách hàng đầu.



Đối với nước ta, tăng trưởng kinh tế có ý nghĩa cực kỳ to lớn, là điều kiện đi đầu cho việc chống tụt hậu về kinh tế, rút ngắn quá trình CNH, HĐH đất nước. Chúng ta đã và đang điều chỉnh chiến lược tăng trưởng hướng vào khai thác tối đa nguồn lực con người và coi giáo dục, đào tạo là quốc sách hàng đầu nhằm phát triển nguồn nhân lực. Tức là đầu tư vào “vốn con người”, phát triển nguồn “vốn con người”. Như vậy, nguồn lực con người, đặc biệt là lực lượng LĐKT, là nguồn lực quan trọng nhất, là yếu tố quyết định nhất của lực lượng sản xuất, và do đó là một trong những yếu tố quyết định của tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững.

Song, trong chiến lược tăng trưởng kinh tế, không được xem nhẹ các nguồn lực vật chất khác mà phải lồng ghép để đạt được hiệu quả cao nhất. Đây là bài toán kinh tế vĩ mô cần giải quyết, nhất là trong điều kiện cụ thể của nước ta, lao động dư thừa lớn, buộc phải cân nhắc lựa chọn công nghệ hợp lý. Áp dụng công nghệ cao để đẩy nhanh quá trình tăng trưởng và phát triển, nhưng cũng đồng nghĩa với việc nhiều người sẽ không có việc làm do có máy móc, công nghệ tự động thay thế. Chính vì vậy, phát triển đội ngũ LĐKT ở nước ta phải đồng thời phát triển nhanh đội ngũ LĐKT trình độ cao và đội ngũ LĐKT bán lành nghề, lành nghề để cung cấp cho các ngành kinh tế áp dụng dụng công nghệ sử dụng nhiều lao động.

Thứ hai, lao động kỹ thuật với chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động

Cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động có mối quan hệ biện chứng với nhau. Cơ cấu kinh tế luôn ở trạng thái động, hình thành, biến đổi khách quan theo yêu cầu của thị trường, thuộc quyền định đoạt của các chủ thể đầu tư, kinh doanh, sản xuất trực tiếp và đặc biệt chịu sự tác động mạnh của việc áp dụng công nghệ mới. Chính vì vậy, cơ cấu kinh tế chuyển dịch nhanh hơn cơ cấu lao động. Thị trường lao động cần loại lao động nào, số lượng, chất lượng, cơ cấu đào tạo, tay nghề ra sao đều do xu hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế quyết định và chi phối, không phải do bất cứ một mệnh lệnh hành chính nào từ phía Nhà nước.

Tuy nhiên, chuyển dịch cơ cấu kinh tế không thể nhanh và bền vững theo hướng CNH, HĐH và hội nhập khi cơ cấu lao động quá lạc hậu và không phù hợp, đây chính là lực cản lớn nhất trong quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế ở nước ta. Chuyển dịch cơ cấu kinh tế đẩy nhanh việc chuyển dịch cơ cấu lao động, mặt khác chuyển dịch cơ cấu lao động tạo điều kiện và tiền đề chuyển dịch cơ cấu kinh tế.

Thúc đẩy việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế để phát huy tiềm năng, thế mạnh của từng ngành, từng vùng, từng thành phần kinh tế trong sự nghiệp CNH, HĐH ở nước ta với một tư duy mới là nâng cao hiệu quả và sức cạnh tranh, lựa chọn những ngành hàng, những sản phẩm và dịch vụ có thể tạo ra bước đột phá trong tốc độ phát triển nền kinh tế, mà ở đó LĐKT là bộ phận của cơ cấu lao động, là lực lượng nòng cốt, tiên phong; phát triển đội ngũ LĐKT là điều kiện, tiền đề để thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế tổng thể. Đội ngũ LĐKT có vai trò hết sức to lớn với việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế. Sự thiếu hụt về số lượng, chất lượng, cơ cấu lao động, bao gồm cả lao động chuyên môn, lao động quản lý, nhà nghiên cứu, các chuyên gia và đặc biệt là đội ngũ LĐKT có trình độ cao là một cản trở lớn đối với chuyển dịch cơ cấu kinh tế.

Hiện nay Việt Nam đang vấp phải một thực trạng hết sức khó khăn là vừa thiếu vừa mất cân đối nghiêm trọng về cơ cấu lao động trong các ngành kinh tế, các khu vực, các vùng; thiếu trầm trọng LĐKT chất lượng cao cho một số ngành như công nghiệp chế tác, tin học,



viễn thông... “Các ngành thâm dụng lao động giản đơn như gia công, lắp ráp, may mặc còn chiếm tỷ trọng lớn, trong khi các ngành đòi hỏi nhiều kỹ năng, có giá trị gia tăng nhiều hơn thì chưa có sự phát triển xứng với tiềm năng. So với các nước lân cận, với số liệu mới nhất (2016) thì năng suất lao động Việt Nam chỉ bằng 7% của Singapore. Năng suất lao động thấp là bởi lao động có kỹ năng và qua đào tạo thấp” [9].

Rõ ràng, cách nhìn nhận, đánh giá này rất đúng với thực trạng đất nước chúng ta. Một mặt chúng ta phải chuyển dịch nhanh cơ cấu kinh tế cũ, lạc hậu sang cơ cấu kinh tế mới, hiện đại hơn, nhưng lại đối mặt với cơ cấu lao động lạc hậu, tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề còn rất thấp, sự mất cân đối nghiêm trọng về cơ cấu đào tạo lao động cần phải được điều chỉnh, chuẩn bị kịp thời. “Đào tạo đại học dư thừa quá nhiều (khoảng 80-90%). Hiện nay đang có tỷ lệ: 1 đại học chỉ có 0,9 trung cấp nghề và cao đẳng nghề. Nếu tính đúng, 1 đại học phải có 15-20 người học nghề. Tỷ lệ hiện nay mới là đi ngược lại xu thế tất yếu trong bài toán nhân lực. Do vậy cơ cấu nhân lực bị mất cân đối nghiêm trọng” [7].

Bài toán đặt ra là phải tăng nhanh đào tạo đội ngũ LĐKT để khắc phục sự lạc hậu đó nhưng cũng phải tính đến cung cấp cho các ngành kinh tế mũi nhọn, vùng kinh tế trọng điểm đội ngũ LĐKT có kỹ năng nghề nghiệp cao đáp ứng yêu cầu áp dụng công nghệ cao và sự đến gần của nền kinh tế tri thức.

Thứ ba, LĐKT với nâng cao khả năng cạnh tranh của nền kinh tế trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, toàn cầu hoá

Quá trình hội nhập kinh tế quốc tế đang ngày càng đi vào chiều sâu, diễn ra nhanh chóng, khách quan, không một quốc gia nào có thể đứng ngoài. Chất lượng nguồn nhân lực nói chung, đội ngũ LĐKT nói riêng đóng vai trò quyết định nâng cao khả năng cạnh tranh của nền kinh tế.

Việc chủ động hội nhập kinh tế quốc tế trong thời gian qua đã đem lại cho nền kinh tế Việt Nam những thành quả đáng khích lệ. “Đến nay Việt Nam đang là thành viên tích cực của nhiều tổ chức quốc tế và khu vực quan trọng như: Tổ chức Liên Hợp quốc (UN), Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO), Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (ASEAN), Diễn đàn hợp tác kinh tế Châu Á - Thái Bình Dương (APEC)... Quá trình hội nhập của Việt Nam có các cấp độ, phạm vi từ khu vực (ASEAN) đến liên khu vực (APEC, ASEM) tới toàn cầu (UN, WTO). Với cương vị là thành viên hoặc gánh vác những trọng trách lớn hơn: Ủy viên không thường trực Hội đồng Bảo an Liên Hợp quốc nhiệm kỳ 2008-2009, Chủ tịch ASEAN-2010, Tổng thư ký ASEAN (2013-2017), Hội đồng nhân quyền Liên Hiệp quốc (2014-2016). Việt Nam đã thể hiện trách nhiệm và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ của mình, được các nước trên thế giới đánh giá rất cao. Hiện nay, Việt Nam đã có quan hệ kinh tế với hơn 230 thị trường nước ngoài; Việt Nam đã đi lên từ một nước nghèo, lạc hậu trong khủng hoảng kinh tế - xã hội trở thành nước có thu nhập trung bình thấp, từ một nước nhận viện trợ là chủ yếu trở thành đối tác hợp tác phát triển [4].

Song, theo đánh giá của thế giới, năng lực cạnh tranh nền kinh tế của Việt Nam là vấn đề thách thức, đáng lo ngại nhất hiện nay. “Ngày 26-9 vừa qua, Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF) công bố Báo cáo thường niên về năng lực cạnh tranh toàn cầu (GCR 2017-2018), trong đó Việt Nam tăng năm bậc so với năm 2016. Theo báo cáo này, Việt Nam được xếp hạng 55 trên 137 quốc gia... Đây là một chỉ dấu đáng khích lệ cho nền kinh tế Việt Nam.



Tuy nhiên, nếu xét riêng theo từng nhóm yếu tố, thành phần cấu thành chỉ số năng lực cạnh tranh tổng hợp thì Việt Nam chỉ đứng trên Campuchia và Lào... Trong đó nhóm yếu tố về đổi mới sáng tạo và mức độ tinh thông trong kinh doanh là điểm yếu lâu dài của Việt Nam, với điểm số và thứ hạng thấp (70-100) và không cải thiện nhiều trong mấy năm qua. Những điểm yếu bao gồm năng lực đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp (79), chất lượng nghiên cứu khoa học (90), mức độ sẵn có của chuyên gia và kỹ sư (78), số lượng và chất lượng nhà cung ứng địa phương (105 và 116), năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp - dựa vào lao động, tài nguyên hay chất lượng sản phẩm (102)...” [6].

“Báo cáo Top 200 doanh nghiệp hàng đầu Việt Nam được UNDP công bố tháng 9/2017 gửi đi một thông điệp đáng lo ngại là: một trong những khó khăn lớn nhất của doanh nghiệp Việt Nam hiện nay là lực lượng lao động qua đào tạo với kỹ năng cần thiết còn quá nghèo nàn; khi tuyển dụng, nhiều doanh nghiệp phải bỏ ra một lượng vốn lớn, khá tốn kém để tái đào tạo người lao động. Theo khảo sát của Ngân hàng Thế giới, khoảng 50% doanh nghiệp may mặc, hoá chất đánh giá lao động được đào tạo không đáp ứng được nhu cầu của mình; khoảng 60% lao động trẻ tốt nghiệp từ các trường dạy nghề và cao đẳng cần đào tạo lại ngay sau khi được tuyển dụng; 80-90% sinh viên phần mềm cần đào tạo lại ít nhất 1 năm sau khi được tuyển dụng. Nguồn nhân lực, với tư cách là sản phẩm của giáo dục, đang có nguy cơ trở thành điểm nghẽn trong phát triển kinh tế - xã hội. Đó là điều đáng lo ngại nhất và đã được Báo cáo năng lực cạnh tranh toàn cầu cảnh báo từ nhiều năm nay. Theo các Báo cáo này (Schwab 2008, 2009, 2010, 2011, 2012) thì chất lượng đào tạo nguồn nhân lực không hiệu quả luôn là một trong 5 vấn đề bức xúc nhất trong phát triển kinh tế nước ta” (Các vấn đề gây bức xúc khác là lạm phát, bất ổn về chính sách, hạ tầng kém phát triển, tiếp cận tài chính khó khăn) [8].

Như vậy, Việt Nam đang cố gắng trong cải cách giáo dục, môi trường đầu tư, thể chế kinh tế với việc ban hành nhiều luật, văn bản liên quan có chất lượng, cải cách thủ tục hành chính, nâng cao hiệu quả của quản lý kinh tế vĩ mô, phòng chống tham nhũng..., đó là những nỗ lực tạo ra khả năng cạnh tranh ở cấp quốc gia, nhưng sẽ không có ý nghĩa nhiều trong năng lực cạnh tranh nền kinh tế thế giới, nếu những lĩnh vực khác chưa cải cách hoặc cải cách chậm trễ, nhất là đào tạo nhanh đội ngũ LĐKT có kỹ năng nghề cao, sẵn sàng sáng tạo, áp dụng những thành quả công nghệ hiện đại vào trong sản xuất, tạo ra những sản phẩm, hàng hoá có chất lượng, giá cả rẻ, giá trị gia tăng lớn. Muốn cải thiện thứ bậc năng lực cạnh tranh của nền kinh tế Việt Nam, thu hẹp được khoảng cách so với các nước trong khu vực và thế giới, không còn con đường nào khác là phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là tập trung đào tạo đội ngũ LĐKT có chất lượng cho các ngành, nghề mang tính đột phá (công nghệ thông tin, tự động hoá, công nghệ vật liệu mới...), đảm bảo chi phí lao động trong giá thành sản phẩm, dịch vụ thấp, đủ khả năng cạnh tranh với khu vực và quốc tế.

Thứ tư, LĐKT với tiếp cận kinh tế tri thức

Quá trình CNH, HĐH ở Việt Nam không thể đi theo con đường truyền thống và kéo dài được, một mặt phải có quy trình, trình tự hợp lý nhưng đồng thời phải có bước nhảy



vọt, đi tắt, đón đầu hợp lý và mạnh dạn, táo bạo đi ngay vào trình độ hiện đại để có những bước bứt phá mới, khắc phục tình trạng tụt hậu xa hơn về kinh tế, rút ngắn, đẩy nhanh quá trình CNH, HĐH đất nước theo hướng hiện đại. Vì vậy, phát triển kinh tế tri thức được xem là rất cần thiết ở nước ta. Sự phát triển kinh tế tri thức làm tăng nhu cầu cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao, đòi hỏi người lao động phải có kiến thức, kỹ năng, năng lực tiếp thu tri thức mới, có khả năng hội nhập và thích ứng nhanh với môi trường toàn cầu hoá về kinh tế.

Trong khi đó, “Việt Nam đang thiếu hụt lao động có trình độ kỹ thuật cao, công nhân lành nghề, đặc biệt là cho các ngành trọng điểm như cơ khí, điện tử, kỹ thuật điện... cũng như nhân lực trình độ cao làm việc trong các ngành, các lĩnh vực có tác động mạnh tới tốc độ tăng trưởng cao và bền vững như các lĩnh vực công nghệ cao, công nghệ thông tin, điều khiển và tự động hóa, công nghệ sinh học, năng lượng nguyên tử, năng lượng tái tạo... Cuộc cách mạng công nghệ đang diễn ra với tốc độ chóng mặt. Tự động hóa sẽ trở thành làn sóng trong tương lai. Vì vậy, để đón đầu làn sóng mới, cần phải có những chính sách đào tạo tạo ra thể hệ lao động sáng tạo, không chỉ chế tạo ra người máy, điều khiển và tương tác với người máy” [5].

Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, mà trong đó phát triển lực lượng LĐKT để tạo ra tri thức, sử dụng tri thức vào quá trình sản xuất để tạo ra những sản phẩm có giá trị gia tăng lớn cho xã hội, có sức cạnh tranh nổi trội là động lực chủ yếu của phát triển nền kinh tế tri thức. Vì vậy, phải đầu tư mạnh vào giáo dục, đào tạo lực lượng lao động, đầu tư vào nghiên cứu khoa học - công nghệ, phát triển con người.

3. KẾT LUẬN

Trong bối cảnh toàn cầu hoá, nhất là toàn cầu hóa trên lĩnh vực kinh tế, cùng với những tiến bộ của khoa học kỹ thuật hiện đại và sự phát triển của tri thức, LĐKT đang ngày chiếm vai trò quan trọng trong sự nghiệp đổi mới và phát triển của bất kỳ một quốc gia nào. Quá trình CNH, HĐH càng đi vào chiều sâu càng đòi hỏi phải nâng cao chất lượng của đội ngũ LĐKT nhằm đạt được năng suất, hiệu quả sản xuất kinh doanh lớn hơn nhiều lần. Ở nước ta, mặc dù lực lượng lao động đông nhưng chưa thực sự mạnh. LĐKT có trình độ cao vẫn còn thiếu nhiều. Các chế độ, chính sách và pháp luật của Nhà nước ta về đãi ngộ và khuyến khích lao động còn thiếu và chưa đồng bộ, chưa thực sự là đòn bẩy kinh tế thúc đẩy cả chất và lượng đối với người lao động. Do vậy, Nhà nước phải có một chế độ, chính sách đồng bộ, toàn diện, đãi ngộ cao hơn cho người lao động nói chung, LĐKT nói riêng để bảo vệ và khuyến khích họ đem hết sức mình để phục vụ đất nước.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bộ LĐ - TB & XH (2007), *Chính sách mới về đào tạo - dạy nghề, xuất khẩu LĐ và quy định mới nhất cần biết*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [2] Đỗ Minh Cương, Mạc Văn Tiến (2004), *Phát triển LĐKT ở Việt Nam - Lý luận và thực tiễn*, Nxb. Lao động - Xã hội, Hà Nội.



- [3] Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ IX*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [4] Phạm Thanh Hà (2017), *Hội nhập quốc tế của Việt Nam - Quá trình phát triển nhận thức thành tựu trong thực tiễn và một số yêu cầu đặt ra*, <http://hcma1.vn/hoat-dong-khoa-hoc/138/Ho-i-nha-p-quo-c-te-cu-a-Vie-t-Nam-Qua-tri-nh-pha-t-tri-e-n-nha-n-thu-c-tha-nh-tu-u-trong-thu-c-tie-n-va-mo-t-so-yeu-ca-u-da-t-ra.html>.
- [5] Thu Hằng (2017), *Lao động ngành kỹ thuật sẽ lên ngôi*, <https://thanhnien.vn/vietnam/viec-lam/lao-dong-nganh-ky-thuat-se-len-ngoi-780091.html>.
- [6] Nguyễn Chí Hiếu (2017), *Năng lực cạnh tranh toàn cầu của Việt Nam - 10 năm nhìn lại*, Trung tâm Nghiên cứu Quốc tế (SCIS), Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn TPHCM, <http://www.thesaigontimes.vn/165486/Nang-luc-can-h-tranh-toan-cau-cua-Viet-Nam-10-nam-nhin-lai.html>.
- [7] HQ online (website Tổng cục dạy nghề) (2014), *Cơ cấu nhân lực mất cân đối nghiêm trọng : 1 Đại học chỉ có 0,9 trung cấp nghề và cao đẳng nghề*, <http://hungvuongtech.edu.vn/home/tin-tuc-van-ban-phap-luat/255-thong-tin-day-nghe/568-co-cau-nhan-luc-mat-can-doi-nghiem-trong-1-dh-chi-co-0-9-trung-cap-nghe-va-cd-nghe>.
- [8] Phạm Đỗ Nhật Tiến (2017), *Bài toán chất lượng giáo dục trong xây dựng xã hội học tập ở Việt Nam*, http://www.vvob.be/vietnam/files/dien_gia_quoc_gia_chat_luong_giao_duc_xa_hoi_hoc_tap_pham_do_nhat_tien.pdf.
- [9] Võ Đình Trí (2017), *Kinh tế Việt Nam 2017 chỉ tiêu và nổi ưu tư nội lực*, Đại học Kinh Tế thành phố Hồ Chí Minh, <https://tuoitre.vn/kinh-te-viet-nam-2017-chi-tieu-va-noi-uu-tu-noi-luc-1417002.htm>.

THE ROLE OF TECHNICAL LABOR IN THE PERIOD OF INDUSTRIALIZATION AND MODERNIZATION IN VIETNAM TODAY

Nguyễn Thị Hai Ly

ABSTRACT

Technical labor is a great and impactful force of human resources, and the most important factor of production force in the process of promoting the industrialization and modernization of the country. The special position and role of technical labor are shown in many aspects and relationships, especially in economic growth, economic restructuring and labor structure to the direction of modernity and improvement of competitiveness of the economy in the context of economic globalization and the knowledge economy.

Keywords: *Role, technical labor.*