

# Phát triển nhân lực ngành công nghiệp của Ulsan (Hàn Quốc) và Thâm Quyển (Trung Quốc): Hàm ý cho Đồng Nai (Việt Nam)

Phạm Văn Quốc  
Học viện Chính trị

## 1. Những vấn đề chung về nhân lực ngành công nghiệp

Bước vào kỷ nguyên cách mạng công nghiệp lần thứ tư, kinh tế tri thức đóng vai trò quan trọng; khoa học công nghệ đã trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp. Hầu hết các ngành, các lĩnh vực kinh tế đang được “mã hóa” bởi công nghệ hiện đại; yếu tố con người trong nền sản xuất xã hội không những không mất đi mà còn đòi hỏi cao hơn, yêu cầu tăng lên không những về số lượng mà chất lượng, cơ cấu linh hoạt theo “cầu” nhân lực ngành công nghiệp là điều cần thiết cấp bách được quan tâm. Bàn đến nhân lực là sự bao hàm cả về mặt chất lượng, số lượng và cơ cấu. Số lượng nhân lực là xác định cân cân giữa số lao động tham gia với nhu cầu của nền kinh tế cần đáp ứng. Cơ cấu nhân lực là quy mô đời sống, cơ cấu tuổi, giới tính; phân bố nhân lực giữa các ngành, các thành phần kinh tế, mức độ cân đối giữa đào tạo và sử dụng. Chất lượng nhân lực là khả năng tổng hợp về thể lực, trí lực, kỹ năng, phong cách, đặc điểm lối sống, tinh thần và đặc biệt là khả năng nghiên cứu, sáng tạo, tiếp thu công nghệ mới phục vụ nền kinh tế.

Phát triển nhân lực ngành công nghiệp là tổng thể các hoạt động của chủ thể nhằm tạo nên sự biến đổi về số lượng, chất lượng và hoàn thiện cơ cấu nhân lực trong ngành công nghiệp đáp ứng cầu nhân lực cho các doanh nghiệp ngành công nghiệp. Như vậy, mục tiêu của quá trình này nhằm đáp ứng cầu nhân lực của mọi doanh nghiệp hoạt động trong các nhóm ngành công nghiệp gắn với chủ thể phát triển nhân lực riêng của ngành công nghiệp. Nội dung phát triển gắn với những đặc điểm khác biệt của nhân lực hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp, trên cơ sở nhu cầu đòi hỏi của doanh nghiệp; phát triển số lượng, chất lượng và cơ cấu tương ứng với nhu cầu.

Để hoàn thiện hàm ý này trong quá trình phát triển nhân lực ngành công nghiệp Đồng Nai cần nhìn nhận kinh nghiệm của địa phương có những đặc điểm dân số, đời sống và mức độ phát triển kinh tế tương đương với Đồng Nai, Việt Nam giai đoạn hiện nay.

## 2. Chính sách phát triển nhân lực của một số địa phương trên thế giới

Từ trước tới nay, những bí mật để có “Huyền thoại” nền công nghiệp Singapore; Sự “Kỳ diệu” của công nghiệp Ulsan Hàn Quốc và đặc biệt có những địa phương từ mặt hạn trở thành “Đại gia” công nghiệp như Thâm Quyển của trung hoa... tất cả đều xuất phát từ thành công trong phát triển nhân lực ngành công nghiệp. Hiện nay, khi cách mạng công nghiệp lần thứ tư phát triển mạnh, các quốc gia đã và đang tập trung vào việc phát triển nhân lực phục vụ ngành công nghiệp thế hệ mới để tăng khả năng cạnh tranh và thúc đẩy sự phát triển bền vững của đất nước. Để có thể hội nhập, cạnh tranh và chiếm ưu thế trong bối cảnh toàn cầu hóa, các địa phương của Việt Nam, mà đặc biệt là những địa phương có tiềm năng phát triển công nghiệp như Đồng Nai cần phải tận dụng những kinh nghiệm thành công và lấy những thất bại của các địa phương khác làm bài học cho quá trình phát triển nhân lực ngành công nghiệp của mình.

### 2.1. Kinh nghiệm phát triển nhân lực của thành phố công nghiệp Ulsan Hàn Quốc

Là một trong 7 thành phố lớn nhất của Hàn Quốc với dân số hơn 1,1 triệu người, lực lượng lao động 1,12 triệu người; Ulsan được cả thế giới biết đến với ngành công nghiệp đóng tàu, ô tô, công nghệ điện tử. Ở bất cứ nơi đâu, không chỉ riêng Hàn Quốc, bạn đều có thể nghe đến những thương hiệu nổi tiếng như Hyundai, SK,... Ulsan góp phần lớn để Hàn Quốc trở thành quốc gia đóng tàu lớn nhất thế giới; với chất bán dẫn đứng thứ 3 thế giới; hàng điện tử: đứng thứ 4 thế giới; may mặc, sắt thép và các sản phẩm hóa dầu: đứng thứ 5 thế giới (xét về tổng giá trị) và ô tô đứng thứ 6 thế giới. Để có những thành tựu đó Ulsan đã có tầm nhìn chiến lược trong phát triển nhân lực ngành công nghiệp đáng để học tập. Cụ thể chiến lược phát triển nhân lực của thành phố này được biểu hiện trên các vấn đề cơ bản là:

Thứ nhất: Tích tụ tri thức. Xuất phát từ nhu cầu cấp thiết đáp ứng nhân lực cho các ngành công nghiệp đóng tàu, ô tô và điện tử, vào những năm 70 của thế

kỷ XX thành phố Ulsan xác định “Nhân lực là yếu tố quyết định đến sự thịnh vượng và phát triển kinh tế”; cùng với chính quyền thành phố, chủ tịch tập đoàn Hyundai thành lập ra trường đại học Ulsan với mục tiêu: tích tụ tri thức cho ngành công nghiệp; với con đường: thông qua giáo dục và đào tạo; phương thức tiến hành: coi đào tạo nhân lực là nhiệm vụ ưu tiên trong giáo dục để đảm bảo có nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa. Giáo dục được thực hiện song hành với tiến trình công nghiệp hóa. Trong giai đoạn những năm 70 của thế kỷ XX, Ulsan tập trung vào phát triển công nghiệp đóng tàu, điện tử, nên giáo dục tập trung hoàn thành phổ cập giáo dục tiểu học, phát triển giáo dục trung học cơ sở, khuyến khích trung học nghề và kỹ thuật, hạn chế chỉ tiêu giáo dục đại học.

Thứ hai: Lãnh nghề hóa đội ngũ lao động. Ulsan là địa phương đầu tiên thúc đẩy giáo dục công nghiệp gắn với sự ra đời trường trung học công nghiệp đầu tiên của hãng điện tử SK. Điều đó làm tiền đề cho sự ra đời của “Luật thúc đẩy giáo dục công nghiệp”, và các trường trung học nghề, chương trình đào tạo công nghiệp và đào tạo tại nhà máy phát triển rất mạnh mẽ ở Hàn Quốc. Chương trình giáo dục phổ thông, tính thực hành được coi trọng hơn tính hàn lâm, yêu cầu phân luồng được thực hiện ráo rít. Sau khi tốt nghiệp trung học cơ sở, học sinh được phân luồng vào trường trung học phổ thông và trung học nghề (bao gồm cả trường trung học thuộc các hãng công nghiệp), vì thế đến năm 2005 có 70% vào trung học phổ thông và 30% vào trung học nghề. Bậc học trung học ở Hàn Quốc là tuyển bằng hình thức xét kết quả cấp dưới hoặc kết hợp giữa xét và thi thi chỉ duy nhất Ulsan tuyển theo hình thức thi đầu vào với quan điểm chỉ tôn trọng kiến thức thực tại và triển vọng tương lai.

Thứ ba: Đột phá chiến lược thu hút và giữ chân nhân lực từ khắp nơi trên thế giới và trong đất nước Hàn Quốc. Vấn đề xác định chiến lược thu hút và giữ chân nhân lực, nhân tài chủ yếu do các tập đoàn công nghiệp tự chủ là cơ bản, chính quyền thành phố Ulsan và Chính phủ Hàn Quốc chỉ đóng vai trò tạo điều kiện nhập cư. Cũng như Đồng Nai của Việt Nam; Ulsan Hàn Quốc có số lượng lao động lớn hơn dân số của địa phương. Nhưng điều cần đề cập ở đây là lao động trong các doanh nghiệp công nghiệp rất ổn định, tỷ lệ thiếu về số lượng trong các tập đoàn công nghiệp hàng năm chỉ <5%. Điều này xuất phát từ chính sách đãi ngộ, thái độ ứng xử của chính quyền và lãnh đạo các doanh nghiệp

**2.2. Kinh nghiệm phát triển nhân lực ngành công nghiệp của Thâm Quyển, Trung Quốc**

Thâm Quyển là một thành phố công nghiệp giàu có của Trung Quốc. 40 năm trước, Thâm Quyển là một ngôi làng đánh cá âm thầm với khoảng 30.000 cư dân. Sau 1980, Thâm Quyển lột xác trở thành 1 trong 4 đặc khu kinh tế và là thành phố công nghiệp phát triển

hàng đầu của Trung Quốc. Không lâu sau đó, Thâm Quyển đã phát triển thần tốc. GDP đầu người tăng chóng mặt 24.569% trong giai đoạn 1978-2014; Năm 2015, Thâm Quyển tăng trưởng GDP 7.8%, mức cao nhất trong các thành phố lớn của Trung Quốc. và vào năm 2016, dân số của Thâm Quyển ước đạt 12 triệu. Chiến lược phát triển nhân lực của Thâm Quyển được biểu hiện:

Thứ nhất: Thu hút nhân lực gắn với di dân - chính sách ưu đãi đặc biệt của đặc khu kinh tế. Sở dĩ sự đột biến từ 30.000 dân lên đến 12 triệu trong mấy mươi năm là một sự thần kỳ khi không vi phạm luật dân số; với hơn 8,2 triệu lao động đang làm việc trong nền kinh tế của Thâm Quyển, điều này nhờ chính sách thu hút người lao động trên khắp các địa phương của Trung Quốc, đặc biệt là những địa phương công nghiệp ít phát triển. Cùng với chính sách di dân của chính phủ thì Thâm Quyển có các ưu đãi đặc biệt như xây dựng nhà ở miễn phí cho người lao động, tiền công lao động được đặc cách 120% so với mức sàn của chính phủ. Công tác bảo đảm đời sống cả vật chất lẫn tinh thần được quan tâm chu đáo do chính quyền kết hợp các hiệp hội đảm nhiệm... Chính vì vậy, đến nay “cung” lao động đáp ứng “cầu” một cách thường xuyên, sự thiếu hụt chủ yếu là tình trạng sau các tết, lễ, đồ ... của các địa phương có người di cư đến Thâm Quyển không kịp khứ hồi.

Thứ hai: Chính sách thu hút nhân tài đặc biệt. Khi số lượng lao động không còn là vấn đề cấp bách với địa phương này thì mô hình lao động giá rẻ được thay thế bởi nguồn lao động chất lượng cao và sáng tạo; chính sách thu hút nhân tài của địa phương này rất cuốn hút với các nhân tài. Các chuyên gia và nhà khoa học tại Thâm Quyển có thể được thanh toán các đề tài lên đến 6 triệu yen Nhật hoặc 920.000 USD. Đặc biệt, không chỉ hướng tới những nhân sự đã thành danh, họ cũng tìm cách phát triển và bồi dưỡng những sinh viên mới tốt nghiệp. Thâm Quyển có chính sách cung cấp nhà ở và mức lương hơn 2.300 USD/tháng cho người có trình độ cử nhân. Nếu một người có bằng thạc sĩ hoặc thậm chí là một tiến sĩ, con số đó có thể là 3.800 USD hay 5.400 USD. Hơn thế, chính quyền Thâm Quyển cho biết đang thực hiện kế hoạch xây dựng hơn 10.000 căn hộ sẵn trong 5 năm tiếp theo để làm nơi lưu trú cho các chuyên gia.

**3. Hàm ý cho phát triển nhân lực công nghiệp ở Đồng Nai, Việt Nam**

Các nước và từng địa phương trong mỗi nước đều có sự quan tâm đặc biệt tới việc phát triển nhân lực và thấy rõ vai trò quan trọng của vấn đề này trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, thực hiện các mục tiêu kinh tế - xã hội. Mỗi địa phương trong quá trình phát triển đều cùng với chính phủ xác định chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và chiến lược phát triển nhân lực cho từng giai đoạn nhất định. Chẳng hạn

mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam là sớm đưa đất nước trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại và Đồng Nai phấn đấu đến 2020 trở thành tỉnh công nghiệp. Vì vậy phát triển nhân lực phải gắn với mục tiêu công nghiệp hóa đất nước, phải tạo ra được lực lượng lao động đáp ứng và làm động lực thúc đẩy quá trình này đạt đến mục tiêu.

Với những kinh nghiệm của 2 thành phố công nghiệp điển hình của 2 quốc gia có đặc điểm khá tương đồng với Đồng Nai Việt nam, cùng với những kinh nghiệm của họ có thể vận dụng vào vấn đề phát triển nhân lực ngành công nghiệp của Đồng Nai nước ta những năm tới là:

Thứ nhất, quan tâm tạo điều kiện tốt cho nhân lực bậc cao, chuyên gia và nhân lực trẻ tài năng. Thực hiện “tích tụ nhân tài” theo kinh nghiệm từ Ulsan và “thu hút nhân tài đặc biệt” của Thâm Quyển; vì nhân tài là đầu tàu của nền kinh tế đặc biệt là nhân tài trong ngành công nghiệp; thế hệ trẻ là tương lai của mỗi quốc gia, mỗi nền kinh tế. Vì vậy, ở đâu biết quan tâm, tạo điều kiện để nhân lực trẻ, nhân tài, chuyên gia đầu ngành phát huy tối đa khả năng thì họ sẽ góp phần to lớn vào quá trình phát triển vững vàng của địa phương đó trong tương lai. Lao động chất lượng cao phải được trả giá cao, tương xứng để thúc đẩy khả năng sáng tạo của họ. Cần áp dụng thước đo của thị trường để trả công xứng đáng cho những tài năng, nhất là trong kỷ nguyên 4.0 hiện nay. Đặc biệt, vấn đề thu nhập trong ngành công nghiệp lại càng cần có sự linh hoạt để thích ứng với những biến động của thị trường lao động. Chỉ có như thế mới giữ được những người tài năng làm việc lâu dài trong ngành công nghiệp.

Thứ hai, tăng cường công tác đào tạo nghề cho người lao động, hoàn thiện hệ thống đào tạo từ bậc phổ thông, đào tạo nghề, đào tạo đại học. Học tập chính sách “Lành nghề hóa đội ngũ lao động” của Ulsan, Đồng Nai cần xây dựng chương trình hướng nghiệp cho học sinh phổ thông và bắt buộc thực hiện ở các trường trong Tỉnh; hoàn thiện hệ thống giáo trình ở các trường đào tạo theo hướng các trường tự xây dựng giáo trình và phải đáp ứng các tiêu chuẩn quốc gia theo quy định; chương trình đào tạo nghề cần tăng cường giờ thực hành nhiều hơn nữa. Thực hiện việc đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên cho người lao động để đáp ứng nhu cầu của công việc. Xây dựng mối quan hệ giữa trường đào tạo và doanh nghiệp, thông qua chính sách, cơ chế hoạt động và khuyến khích các doanh nghiệp gắn với các trường đào tạo và ngược lại các trường đào tạo gắn với doanh nghiệp đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng lao động một cách có hiệu quả, đáp ứng yêu cầu của lao động của doanh nghiệp.

Thứ ba, thực hiện mô hình giáo dục đại học đại chúng để gia tăng nguồn nhân lực chất lượng cao. Để gia tăng nhanh chóng số lượng nhân lực có chất lượng đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, phải thực hiện mô hình giáo dục đại học cho số đông, chú trọng

đại học nghề. Trong mô hình này có sự kết hợp giữa đào tạo chuyên sâu mang tính nghiên cứu với đào tạo đại trà mang tính cộng đồng. Mô hình giáo dục này được thực hiện thông qua việc thành lập mới các trường đại học trong nước và quốc tế, đẩy mạnh việc liên kết đào tạo giữa các trường đại học trong nước và các trường nước ngoài, đặc biệt là với các nước có nền giáo dục tiên tiến. Có quy định pháp lý rõ ràng về hệ thống đại học công và đại học tư, trong đó quan niệm rõ ràng về đại học tư vị lợi và đại học tư vô vị lợi.

Thứ tư, đào tạo và phát triển nhân lực phù hợp với nhu cầu thị trường lao động theo ngành nghề. Trong thực tế phát triển đất nước hiện nay, đào tạo nhân lực cần phải đi theo nhu cầu thực tế của xã hội. Các trường đại học, cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp tập trung đào tạo nguồn nhân lực đủ khả năng tiếp cận công nghệ tiên tiến như báo cáo chính trị đại hội XII đã chỉ ra. Nhân lực được đào tạo có chất lượng, cơ cấu hợp lý là nhân tố quan trọng để thực hiện chuyển dịch cơ cấu nền kinh tế hiện đại. Chương trình đào tạo và phát triển nhân lực cần gắn bó chặt chẽ với các chương trình phát triển khoa học — công nghệ mũi nhọn nhằm khắc phục sự bất hợp lý về cơ cấu đội ngũ cán bộ có trình độ chuyên môn kỹ thuật, sự mất cân đối nghiêm trọng trong phân phối cán bộ giữa khu vực sản xuất vật chất và phi vật chất, giữa thành thị và nông thôn, giữa khu vực quốc doanh và khu vực tư nhân.

Thứ năm, Nâng cao đời sống và tạo môi trường, điều kiện thuận lợi để thu hút và giữ chân người lao động. Mặc dù xu hướng quan tâm chất lượng nhân lực được đặt lên hàng đầu nhưng so với Ulsan hay Thâm Quyển thì Đồng Nai còn thực trạng trước mắt là thiếu trầm trọng về số lượng nhân lực ngành công nghiệp. Vì vậy, đây là nhu cầu hàng đầu, không thể không tập trung quan tâm trong bối cảnh hiện nay. Vấn đề này cần học tập Thâm Quyển Trung quốc trong những thời kỳ đầu phát triển; Đồng Nai cần có các ưu đãi đặc biệt như xây dựng nhà ở miễn phí cho người lao động, tiền lương đặc cách so với mức lương tối thiểu của chính phủ. Làm tốt công tác bảo đảm đời sống cả vật chất lẫn tinh thần cho người lao động để người lao động yên tâm làm việc ổn định, đây cũng là giải pháp ổn định bền vững cho phát triển công nghiệp Đồng Nai./

## Tài liệu tham khảo

Trung tâm nghiên cứu Hàn Quốc (2002), Lịch sử Đại học Ulsan Hàn Quốc Education in Kotea.

Trịnh Xuân Thắng, “Kinh nghiệm đào tạo nhân lực của một số quốc gia trên thế giới và bài học tham khảo cho Việt Nam”. Tạp chí LLCT. 2/2014

Khánh Huy, “Từ một ngôi làng đánh bắt cá xua, Thâm Quyển - Trung Quốc đã vươn mình trở thành một đặc khu kinh tế thịnh vượng nhờ vào chính sách của quốc gia này”, Báo Đời sống và pháp luật 7/2016.