

Sức ép đối với các doanh nghiệp

Trong mấy thập niên qua, chúng ta đã chứng kiến sự thay đổi mạnh mẽ của nền kinh tế, công nghệ và xã hội. Sự thay đổi mạnh mẽ này đã tạo ra những thách thức, sức ép đang không ngừng đề nâng lên vai của các doanh nghiệp, đó là:

- Mong đợi của khách hàng ngày càng tăng.

Với mức sống nhìn chung đã được cải thiện trên toàn cầu, trình độ đào tạo của con người đang ngày càng cao thể hiện trong những nhu cầu sinh hoạt hiện đại, mong đợi và đòi hỏi về những sản phẩm và dịch vụ tốt hơn của đại bộ phận khách hàng ngày càng cao. Để cạnh tranh, các doanh nghiệp cần nắm bắt nhu cầu hiện tại cũng như dự đoán trước những mong muốn của khách hàng và đáp ứng chúng một cách nhanh chóng.

- Sản phẩm lỗi thời nhanh chóng.

Công nghệ luôn đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển sản phẩm mới. Sự tiến bộ trong kỹ thuật tạo sản phẩm sẽ làm cho các sản phẩm hiện có trên thị trường trở nên lỗi thời một cách nhanh chóng. Điều này đòi hỏi các doanh nghiệp phải liên tục cải tiến, đổi mới sản phẩm.

- Cạnh tranh mạnh mẽ có tính toàn cầu.

Toàn cầu hóa về kinh tế đã làm cho vấn đề cạnh tranh ngày càng gay

gắt, khốc liệt hơn. Trong bối cảnh đó, dù muốn hay không các doanh nghiệp cũng đã và đang đối mặt với những khó khăn được tạo ra bởi những nhà cạnh tranh hùng mạnh với quy mô hoạt động đa quốc gia.

Để tồn tại và không ngừng phát triển, đòi hỏi các doanh nghiệp phải biết sử dụng một cách hiệu quả các nguồn lực của mình. Trong đó, nguồn nhân lực với nguồn tri thức sáng tạo vô tận là nguồn lực duy nhất có khả năng suy nghĩ về những thay đổi và làm cho những thay đổi này được thực hiện, là nguồn lực khiến cho các nguồn lực khác hoạt động và được xem là nguồn lực quý giá nhất trong việc tạo động lực phát triển cho mọi doanh nghiệp.

Thực trạng nguồn nhân lực ở nước ta

Trong những năm gần đây, nhất là từ khi Đảng và Nhà nước chủ trương tiến hành công cuộc đổi mới đất nước, nguồn nhân lực ở nước ta đã có nhiều biến đổi cả về số lượng, cơ cấu lẫn chất lượng.

1. Về số lượng:

Có thể nói nguồn nhân lực ở nước ta hiện nay đã tăng một cách đáng kể. Điều đó trước hết là do sự gia tăng dân số. Dân số nước ta từ 59.8 triệu người (năm 1986) lên 76.7 triệu người (năm 1997), 77.6 triệu người (năm 2000) và đến nay gần 80 triệu người. Trong đó,

lực lượng lao động tăng từ 27.3 triệu người (năm 1986) lên 37 triệu người (năm 1997), 45.8 triệu người (năm 2000) và đến nay ước tính khoảng 47.5 triệu người (lao động tăng thêm mỗi năm khoảng 1.2 triệu người). Rõ ràng là tốc độ tăng dân số và lực lượng lao động của nước ta vào loại khá cao trên thế giới. Nếu xét từ góc độ cung cấp số lượng lao động thì đây là một thuận lợi. Song trong điều kiện của một nước chậm phát triển với những hạn chế về nguồn vốn, trang thiết bị, nguyên nhiên vật liệu, cơ sở hạ tầng... thì lực lượng lao động dồi dào chưa phải là yếu tố then chốt để thúc đẩy sự phát triển của các doanh nghiệp cũng như đẩy mạnh quá trình công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước.

2. Về cơ cấu:

Theo số liệu báo cáo tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX, số người lao động trong các lĩnh vực công nghiệp, xây dựng chiếm 16%, dịch vụ 21%, và nông - lâm - ngư nghiệp 63%. Tỷ lệ lao động được đào tạo ở nước ta chỉ chiếm 20% trong khi tỷ lệ lao động được đào tạo bình quân ở nhiều nước trên 50%. Phần lớn số lao động làm việc trong lĩnh vực nông - lâm - ngư nghiệp nhưng chỉ tạo ra 24,3% GDP. Tỷ lệ thời gian lao động được sử dụng ở nông thôn chỉ đạt 73,8%... Các số liệu trên cho thấy trình độ phân công lao động ở nước ta còn thấp kém, cơ

**Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực
Nền tảng cho sự thành công trong doanh nghiệp**

Thạc sĩ NGÔ THỊ ÁNH



cấu lao động bất hợp lý, mang đậm nét của một nền kinh tế nông nghiệp lạc hậu. Có thể nói đây là một trở ngại lớn cho quá trình phát triển của đất nước.

3. Về chất lượng:

Chất lượng nguồn nhân lực là nhân tố chủ yếu đem lại sức mạnh cho nguồn nhân lực. Chất lượng nguồn nhân lực được thể hiện ở khả năng đáp ứng yêu cầu về cả thể lực lẫn trí lực, trong đó trí lực đóng vai trò quyết định. Về thể lực, từ đầu thập niên 90 của thế kỷ XX đến nay, thể lực của người Việt Nam đang được cải thiện về chiều cao, cân nặng, tuổi thọ, song vẫn còn kém hơn nhiều so với một số nước trong khu vực và chưa đáp ứng yêu cầu cho phát triển đất nước. Về trí lực, nhìn chung người Việt Nam được đánh giá là có tư chất thông minh, sáng tạo, có khả năng vận dụng cái mới và thích ứng nhanh. Tuy nhiên, cũng cần thừa nhận rằng, năng lực chuyên môn, trình độ tay nghề, khả năng biến tri thức thành kỹ năng lao động nghề nghiệp của người lao động nước ta còn rất hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước.

Trong thời gian qua, nguồn nhân lực ở nước ta nói chung và trong các doanh nghiệp nói riêng nhiều về số lượng, bất hợp lý về cơ cấu và yếu kém về chất lượng. Đây là một lực cản lớn cho sự tồn tại và phát triển của các doanh nghiệp cũng như gây nhiều khó khăn cho sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Chính vì vậy, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đã trở thành một yêu cầu cấp thiết trong giai đoạn hiện nay nhằm thúc đẩy kinh tế - xã hội phát triển.

Một số định hướng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, trong hoạt động của mình các doanh nghiệp cần chú ý một số vấn đề sau:

- Có chế độ lương, thưởng hợp lý sao cho vừa đảm bảo cho người lao động có thể tái tạo sức lao động, vừa khuyến khích được họ hăng say hơn trong công việc.

- Có chế độ chăm sóc sức khỏe cho người lao động thông qua việc khám chữa bệnh định kỳ, phòng dịch, tổ chức bữa ăn tại cơ quan, bố trí giờ làm việc và nghỉ ngơi hợp lý...

- Tổ chức định kỳ các phong trào thể thao, các hoạt động vui chơi, giải trí

bổ ích nhằm làm cho người lao động có điều kiện rèn luyện thân thể, nâng cao thể lực và nâng cao đời sống tinh thần của họ.

- Tạo môi trường làm việc an toàn, thoải mái. Qua đó, người lao động làm việc một cách hiệu quả hơn, sáng tạo hơn, năng suất lao động cao hơn và chất lượng công việc được đảm bảo.

- Tăng cường công tác giáo dục nhằm nâng cao ý thức tổ chức kỷ luật và trách nhiệm của người lao động trước cá nhân và tập thể, từ đó họ có thể hoàn thành tốt công việc được giao một cách tự giác, không cần phải thúc dục, ra lệnh.

- Đẩy mạnh công tác đào tạo chuyên môn nhằm nâng cao kỹ năng làm việc của người lao động thông qua các hoạt động đào tạo mới, đào tạo lại, đào tạo thường xuyên và đào tạo đột xuất. Đồng thời khuyến khích người lao động tự đào tạo thông qua việc tổ chức hội thi tay nghề, hỗ trợ chi phí đào tạo...

- Khuyến khích và tổ chức làm việc theo tổ, đội nhằm rèn luyện cho người lao động tinh thần làm việc hợp tác, qua đó phát huy tính năng động, sáng tạo của cá nhân và tập thể người lao động.

- Kiến tạo văn hóa tổ chức dựa trên cơ sở tôn trọng lẫn nhau. Một khi được tôn trọng, người lao động có động lực để rèn luyện, học tập và phát huy tối đa khả năng của mình, sẵn sàng vượt qua thử thách, trở ngại góp phần vào việc thực hiện thành công các chiến lược của doanh nghiệp.

Bên cạnh những nỗ lực của các doanh nghiệp trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại đơn vị mình, đòi hỏi phải có sự hỗ trợ về phía Nhà nước nhằm tạo một nguồn nhân lực có chất lượng trong xã hội để trên cơ sở đó các doanh nghiệp có điều kiện tuyển dụng nguồn nhân lực có chất lượng phù hợp với yêu cầu của mình.

Một số vấn đề cần chú ý

Để tạo điều kiện nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong xã hội, Nhà nước cần chú ý một số vấn đề sau:

- Nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, từ đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua việc:

+ Đầu tư đúng mức cho giáo dục và đào tạo.

+ Thực hiện xã hội hóa giáo dục

và đào tạo.

+ Cải tiến nội dung và phương pháp đào tạo sao cho các sản phẩm của quá trình đào tạo phù hợp với yêu cầu của xã hội.

+ Mở rộng quy mô đào tạo cũng như tăng nhanh tốc độ đào tạo theo yêu cầu xã hội.

+ Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng và sự quản lý của Nhà nước sao cho vừa đảm bảo tính thống nhất trong giáo dục và đào tạo, vừa đảm bảo tính chủ động sáng tạo của các cơ sở đào tạo.

- Tăng cường công tác chăm sóc, bảo vệ sức khỏe người dân nhằm nâng cao thể chất cho người lao động.

- Tiếp tục đẩy mạnh công tác dân số - kế hoạch hóa gia đình, tạo điều kiện nâng cao sức khỏe, thể chất và phát triển nhân cách của người dân, góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

- Kiên quyết phòng chống có hiệu quả các tệ nạn xã hội nhằm tạo môi trường sống lành mạnh, mà ở đó con người sẽ phát huy những truyền thống tốt đẹp của dân tộc, nâng cao tính chủ động, sáng tạo.

- Đẩy mạnh việc xây dựng nền kinh tế nhiều thành phần nhằm tạo sự bình đẳng giữa các thành phần kinh tế trong sản xuất - kinh doanh, qua đó đòi hỏi con người phải không ngừng nâng cao trình độ của mình để có thể sáng tạo, tiếp thu kỹ thuật mới, công nghệ mới, phương pháp mới, góp phần tạo ra một đội ngũ những người lao động có đủ năng lực làm việc.

Tóm lại, con người là vốn quý nhất để phát triển doanh nghiệp. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là nền tảng mang lại sự thành công trong doanh nghiệp cũng như đảm bảo sự thành công trong quá trình công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước. Vì vậy, đòi hỏi không chỉ có những nỗ lực của bản thân các doanh nghiệp mà Nhà nước cũng cần có những cải tiến, đổi mới trong các chính sách kinh tế, xã hội nhằm tạo điều kiện hình thành một nguồn nhân lực có chất lượng cao ■

Tài liệu tham khảo:

TS. Nguyễn Thanh, 2002, *Phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia.