MÔ HÌNH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC BỀN VỮNG VÀ QUẢN LÍ NGUỒN NHÂN LỰC TRONG NGHIÊN CỨU KHOA HỌC GIÁO DỤC

PHAN VĂN KHA
Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam
Email: pvkha@moet.edu.vn

Tóm tắt: *Bài viết đề cập đến vấn đề mô hình phát triển nguồn nhân lực bền vững và quản lí nguồn nhân lực trong nghiên cứu khoa học giáo dục. Trong bài, tác giả trình bày: 1/ Một số nét khái quát về nguồn nhân lực, vai trò của nguồn nhân lực; Phát triển nguồn nhân lực; 2/ Mối quan hệ giữa quản lí nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực; 3/ Mô hình phát triển nguồn nhân lực bền vững của cơ sở giáo dục; 4/ Phát triển nguồn nhân lực bền vững cấp quốc gia, bộ/ngành, vùng, địa phương trong nghiên cứu khoa học giáo dục. Theo tác giả, con người vừa là mục tiêu, vừa là động lực của phát triển kinh tế xã hội, là yếu tố quyết định sự hưng thịnh của mỗi quốc gia. Phát triển nguồn nhân lực được coi là chìa khóa để hiện thực hóa các mục tiêu phát triển kinh tế xã hội, quyết định năng lực cạnh tranh trong bối cảnh toàn cầu hóa. Phát triển nguồn nhân lực là trách nhiệm của các cấp quản lí nhà nước và của các cơ sở giáo dục.*

Từ khóa: *Nguồn nhân lực; phát triển nguồn nhân lực; quản lí nguồn nhân lực.*

(Nhận bài ngày 12/12/2016; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 20/12/2016; Duyệt đăng ngày 25/01/2017).

1. Đặt vấn đề

Trong quan niệm truyền thống, vốn tiền tệ, đất đai và tài nguyên thiên nhiên được coi là những nguồn lực chính cho phát triển kinh tế, xã hội (KTXH), trong đó vốn tiền tệ đóng vai trò lớn hơn, có tiền có thể mua được các nguồn vốn khác. Trong thế giới hiện đại, kĩ thuật và công nghệ hiện đại dễ tiếp cận, nguồn nhân lực (NNL) được coi là nguồn lực chính. Do vậy, phát triển nguồn nhân lực (PTNNL) luôn là vấn đề được các nước quan tâm. Trên bình diện quốc tế, đã có nhiều công trình nghiên cứu về PTNNL và quản lí nguồn nhân lực (QLNNL). Ở nước ta, cũng đã có nhiều công trình khoa học nghiên cứu về chủ đề này. Tuy nhiên, về bản chất và nội hàm PTNNL và QLNNL cũng có không ít ý kiến tranh luận. Trong phạm vi bài viết này, chúng tôi tập trung đề cập đến bản chất của phạm trù NNL, PTNNL, QLNNL, mô hình PTNNL bền vững với vai trò của cơ quan quản lí nhà nước các cấp và của các cơ sở giáo dục (GD) trong điều kiện nền kinh tế thị trường ở nước ta.

2. Khái quát về nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực

2.1. Nguồn nhân lực (Human resourse)

2.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực

A. Maslow, năm 1943, trong công trình "Những nhu cầu ưu tiên của con người" (Hierachy of Needs), ông đã đưa ra tháp nhu cầu của con người theo thứ tự ưu tiên: Nhu cầu thực thể cơ bản để tồn tại như ăn, mặc, ở, y tế; Nhu cầu về an ninh, an toàn xã hội; Nhu cầu về sở hữu cá nhân như tình yêu, gia đình, tài sản; Nhu cầu được tôn trọng và lòng tự trọng; Nhu cầu phát triển như học tập, nghề nghiệp,... Theo ông, để PTNNL cần thỏa mãn tối đa nhu cầu con người theo thứ tự ưu tiên đó. Như vậy, PTNNL trước hết phải phát triển cá thể mỗi con người.

Cuối những năm 1960, khái niệm "Vốn con người" (Human Capital) ra đời và được bàn luận sôi nổi. Nhà kinh tế Mĩ Schultz T.W (1961) đã cho ra đời cuốn sách "Đầu tư vào vốn con người người". Becker Gary S. (1964) đã làm sâu sắc thêm quan điểm đầu tư vào vốn con người bằng một loạt bài giảng về lĩnh vực này. Ông cho rằng, GD làm cho vốn con người không ngừng tăng trưởng. Harbison (1973) đã coi NNL là sức lực, kĩ năng, tài năng và tri thức của những người trực tiếp tham gia hoặc có tiềm năng tham gia vào việc sản xuất ra sản phẩm hoặc thực hiện các dịch vụ hữu ích. Như vậy, ông đã coi NNL như lực lượng lao động.

Tổ chức GD, khoa học và văn hóa của Liên hợp quốc (UNESCO) cho rằng NNL là tiềm năng về con người của đất nước. Trẻ em từ khi được sinh ra, trở thành thành viên của dân số, các em đã là tiềm năng về nhân lực, là vốn quý của đất nước và cần được nuôi dưỡng chu đáo để phát triển. Như vậy, NNL được hiểu là nguồn lực về con người của mỗi quốc gia, mỗi địa phương, từ trẻ em mới lọt lòng cho đến những người lớn tuổi còn khả năng và có nhu cầu lao động (quan niệm theo nghĩa rộng).

Theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), NNL được hiểu theo 2 nghĩa: Theo nghĩa rộng, NNL là nguồn cung cấp sức lao động cho sản xuất xã hội, cung cấp nguồn lực con người cho sự phát triển. Do đó, NNL bao gồm toàn bộ dân cư có thể phát triển bình thường (từ trẻ mầm non); *Theo nghĩa hẹp,* NNL là khả năng lao động của xã hội, là nguồn lực cho sự phát triển KTXH, bao gồm các nhóm dân cư trong độ tuổi lao động, có khả năng tham gia lao động, sản xuất, tức là toàn bộ các cá nhân đang tham gia lao động hoặc đang tích cực tìm kiếm việc làm, có nhu cầu làm việc, bao gồm cả những người trong độ tuổi lao động nhưng đang đi học.

Ở Việt Nam, trong hơn hai mươi năm trở lại đây, đã có 02 chương trình nghiên cứu cấp Nhà nước (do Phạm Minh Hạc chủ trì) và một số đề tài nghiên cứu cấp Bộ, một số công trình công bố về lĩnh vực PTNNL trong điều

kiện công nghiệp hóa (CNH), hiện đại hóa (HĐH) nền kinh tế thị trường và hội nhập.

Từ những kết quả nghiên cứu trong nước và quốc tế, tác giả bài viết cho rằng tùy theo phạm vi nghiên cứu, cần lựa chọn và vận dụng quan niệm về NNL theo nghĩa rộng hay theo nghĩa hẹp cho phù hợp. Thông thường, các công trình trong nước tập trung nghiên cứu về PTNNL, QLNNL trình độ đại học và nghề nghiệp, theo phạm vi nghĩa hẹp.

NNL thể hiện ở 2 khía cạnh: Khía cạnh cá nhân và khía cạnh tập thể/đội ngũ NNL. Đối với mỗi cá nhân, tiềm năng (chất lượng) gồm các yếu tố cơ bản sau: *1) Phẩm chất* (phẩm chất công dân, đạo đức nghề nghiệp, ý thức xã hội, tác phong và kỉ luật lao động...); *2) Năng lực* chung (năng lực tư duy, sáng tạo, giao tiếp, làm việc theo nhóm, thích ứng với môi trường thay đổi, kĩ năng quản lí thời gian, thư giãn, vượt qua các áp lực...); *3) Các tri thức chung* về khoa học tự nhiên, khoa học xã hội, khoa học kinh tế; *4) Năng lực nghề nghiệp, kinh nghiệm hoạt động thực tiễn, năng lực quản lí, kinh doanh; 5) Các yếu tố về thể chất*. Hay nói cách khác, tiềm năng/hay chất lượng cá thể NNL bao hàm phẩm chất và năng lực *của mỗi cá thể. Trong phạm vi quốc gia, chất lượng NNL theo nghĩa rộng là chất lượng dân số, thể hiện thông qua* chỉ số phát triển người của quốc gia.

Tiềm năng của đội ngũ NNL thể hiện trên các mặt sau: *1/ Số lượng, cơ cấu* (cơ cấu độ tuổi, giới tính, cơ cấu trình độ và ngành nghề được đào tạo của NNL, cơ cấu theo vùng miền, cơ cấu theo ngành kinh tế....); *2/ Chất lượng* (tổng hợp chất lượng của các cá thể NNL); *3/ Đặc điểm văn hóa của đội ngũ NNL* (truyền thống, tập quán, ý thức dân tộc, tinh thần hợp tác, ...).

Tuy nhiên, chất lượng của NNL được *hiểu theo quan niệm tương đối* là sự đáp ứng nhu cầu xã hội, của địa phương, của các tổ chức. Đánh giá chất lượng NNL phụ thuộc vào bối cảnh lịch sử theo thời gian và không gian, căn cứ vào trình độ và nhu cầu phát triển KTXH trong phạm vi quốc gia, vùng lãnh thổ, địa phương hay ngành, tổ chức đó, mức độ NNL đáp ứng yêu cầu trong từng bối cảnh, hoàn cảnh cụ thể. *Hay nói cách khác, chất lượng NNL được đánh giá theo mức độ đáp ứng nhu cầu của thực tiễn, của xã hội.*

2.1.2. Vai trò của nguồn nhân lực

Khái niệm về nguồn lực con người đã được xuất hiện lần đầu tiên ở phương Tây. Năm 1848, trong tác phẩm bất hủ "Tuyên ngôn của Đảng Cộng sản" C.Mác và Ph. Ăngghen đã đưa ra tư tưởng lấy phát triển con người làm mục tiêu tập trung nhất của tiến bộ xã hội, là điều kiện để phát triển xã hội. Trong bộ sách nổi tiếng "Tư bản", C.Mác (1857) đã tìm ra tính chất giá trị của lao động, đặc biệt là giá trị trao đổi, giá trị thặng dư. Begg, Fircher và Dornbusch cho rằng NNL là nguồn lực cơ bản của mỗi quốc gia, là tổng thể tiềm năng lao động của con người.

Giống như nguồn lực vật chất (vốn tiền tệ, công nghệ, đất đai và tài nguyên thiên nhiên), NNL là kết quả đầu tư trong quá khứ với mục đích tạo ra thu nhập trong tương lai. Tuy nhiên, NNL là một loại nguồn lực mang nhiều đặc trưng mà các nguồn lực khác không thể có được, đặc biệt là: Người lao động có nhân cách, có khả năng tích luỹ kinh nghiệm nghề nghiệp và vốn sống. Trong quá trình hoạt động xã hội, người lao động có khả năng phát triển về mọi mặt, khả năng linh hoạt, tính năng động và tính sáng tạo, thích ứng với cuộc sống, môi trường kinh tế, xã hội, khoa học, kĩ thuật và công nghệ luôn thay đổi. Bản thân con người mới là nguồn lực không gì thay thế được. Ngày nay, xã hội và các nhà quản lí đã nhận thức được tiềm lực tài chính chưa phải là nhân tố quyết định tất cả. PTNNL được coi là chìa khóa để nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả các hoạt động của mỗi tổ chức. *Vì vậy, con người là vốn quý của mỗi quốc gia, vừa là động lực vừa là mục tiêu của phát triển KTXH, là yếu tố quyết định sự hưng thịnh của mỗi nước. Bởi vậy, các nước phát triển cũng như đang phát triển đều quan tâm đến NNL và PTNNL của mình.*

Trong công cuộc đổi mới đất nước, đặc biệt từ sau Đại hội VI đến nay, Đảng ta luôn coi trọng nhân tố con người và NNL. Hội nghị Trung ương 2 khóa VIII (1996), Hội nghị đầu tiên của Đảng bàn chuyên đề về giáo dục (GD), khoa học và công nghệ (KH&CN), đã nhấn mạnh vai trò của GD trong PTNNL, khẳng định muốn tiến hành CNH, HĐH thắng lợi phải phát triển mạnh GD, phát huy nguồn lực con người, yếu tố cơ bản của sự phát triển nhanh và bền vững.

Nghị quyết Đại hội Đảng các khóa IX, X, XI và XII tiếp tục khẳng định vai trò của nhân tố con người và NNL, đặc biệt là NNL chất lượng cao. NNL là nhân tố quyết định sự phát triển nhanh và bền vững của đất nước trong thời kì CNH, HĐH, trong nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, đặc biệt từ khi nước ta trở thành thành viên chính thức của WTO (năm 2007), bắt đầu hội nhập sâu, rộng. Để thực hiện được điều đó, GD cùng với KH&CN được xác định là quốc sách hàng đầu, thực hiện sứ mệnh nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực và bồi dưỡng nhân tài. Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ tám khóa XI về Đổi mới căn bản và toàn diện GD theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa và hội nhập quốc tế thực hiện mục tiêu GD phát triển toàn diện phẩm chất và năng lực của người học, tập trung nâng cao chất lượng và hiệu quả GD, đảm bảo cơ cấu đào tạo nhân lực hợp lí đáp ứng nhu cầu phát triển KTXH [1]. Phát triển GD là nhân tố quyết định PTNNL quốc gia.

PTNNL là đòi hỏi khách quan, mang tính quy luật, là nền tảng và động lực, là giải pháp đột phá trong tiến trình đẩy mạnh công CNH-HĐH đất nước, nhằm thực hiện thắng lợi các mục tiêu chiến lược phát triển KTXH qua mọi thời kì, trong xu thế toàn cầu hoá, tiến trình hội nhập và cạnh tranh quốc tế khi Việt Nam gia nhập WTO. Cạnh tranh giữa các nền kinh tế thực chất là cạnh tranh về NNL. Nâng cao chất lượng NNL, nhất là NNL chất lượng cao vừa là mục tiêu, vừa là động lực phát triển KTXH của đất nước.

2.2. Phát triển nguồn nhân lực (Human Resource Development)

PTNNL là một thuật ngữ rất quen thuộc và được dùng trong nhiều văn kiện của Đảng và Nhà nước, trong các công trình khoa học GD và kinh tế học. Tuy nhiên,

cho đến nay ở nước ta còn chưa có một cách hiểu thống nhất và bao quát đầy đủ nội hàm của thuật ngữ này. PTNNL luôn là nhiệm vụ ưu tiên hàng đầu của quốc gia, vùng, địa phương, của các ngành và các tổ chức, doanh nghiệp. Hiện nay, các tổ chức quốc tế và các nhà khoa học đưa ra nhiều khái niệm khác nhau về PTNNL ở cấp độ vĩ mô cũng như vi mô. Trên thế giới đã có nhiều công trình nghiên cứu về PTNNL, QLNNL và về QLNNL chiến lược như: Leonard Nadler (1969), Gary Dessler (2013), Robbins et al, Decenzo, Stuart-Kotze, Stewart (2007), Benisson (1989), Dooley et al (2001), Dare and Leach (1998), Leach (1993), Powell and Hubschman (1999), Rothwell and Lindholm (1999)...

Khái niệm PTNNL lần đầu tiên được giới thiệu bởi nhà xã hội học người Mĩ Leonard Nadler năm 1969 tại một hội nghị ở Mĩ. Theo ông, PTNNL là một loạt các hoạt động có tổ chức, tiến hành trong một thời gian cụ thể và được thiết kế để tạo ra sự thay đổi hành vi. Theo TV Rao, PTNNL là một quá trình mà các nhân viên của một tổ chức được giúp đỡ một cách liên tục và theo kế hoạch để nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ của cá nhân và tổ chức, khám phá và khai thác tiềm năng bên trong của cá nhân và tổ chức, phát triển một nền văn hóa tổ chức trong đó mối quan hệ cấp trên - cấp dưới, làm việc nhóm và hợp tác ....đóng góp vào sự nghiệp chung, tạo động lực và niềm tự hào của người lao động.

Năm 1983, Anthony Carnavale đã quan niệm PTNNL như quản lí nhân lực bao gồm đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng có hiệu quả đội ngũ nhân lực (phạm vi hẹp). Richard Noonan (1995) đã đưa ra khái niệm PTNNL với nghĩa rộng là phát triển thể lực (Body), phát triển trí lực (Mind) và phát triển ý chí (Spirit). Phát triển thể lực bao gồm: sức khỏe, dinh dưỡng, dân số, nước và vệ sinh môi trường, an toàn xã hội; Phát triển trí lực bao gồm GD&ĐT; Phát triển ý chí bao gồm quyền con người, giới tính, phát triển cộng đồng, quyền tự do [2].

UNESCO và một số nhà kinh tế sử dụng khái niệm PTNNL theo nghĩa hẹp là sự phát triển kĩ năng lao động và sự đáp ứng với yêu cầu của việc làm. Tổ chức lao động quốc tế (ILO) cho rằng, phải hiểu PTNNL theo nghĩa rộng hơn, không chỉ là sự lành nghề của dân cư hoặc bao gồm cả vấn đề đào tạo nói chung mà còn là phát triển năng lực đó của con người để tiến tới có được việc làm hiệu quả, cũng như thoả mãn nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân.

Ở Việt Nam, đã có một số công trình nghiên cứu về PTNNL, đáng chú ý là những công trình của các tác giả Phạm Minh Hạc, Vũ Văn Tảo, Nguyễn Đức Trí, Nguyễn Minh Đường, Đặng Bá Lãm, Phan Văn Kha, Phan Văn Nhân, Trần Khánh Đức, Nguyễn Lộc, Đỗ Minh Cương, Nguyễn Hữu Dũng, Đặng Ứng Vận, v.v... Trong các công trình nghiên cứu, phạm vi nghiên cứu PTNNL ngày càng được mở rộng, bao quát hơn. Ở giai đoạn đầu, PTNNL được quan niệm đồng nghĩa với đào tạo, bồi dưỡng NNL (theo nghĩa hẹp), làm gia tăng giá trị cho con người, cả giá trị vật chất lẫn tinh thần, cả trí tuệ, tâm hồn cũng như kĩ năng nghề nghiệp, làm cho con người trở thành người lao động có những năng lực và phẩm chất mới, cao hơn, đáp ứng những yêu cầu to lớn và ngày càng tăng của sự phát triển KTXH. Trong một số công trình nghiên cứu khác, PTNNL được coi là quá trình nâng cao năng lực của con người về mọi mặt (tâm lực, trí lực, thể lực), đồng thời phát huy hiệu quả nhất trong việc khai thác sử dụng NNL thông qua hệ thống tuyển dụng và phân công lao động, giải quyết việc làm để phát triển KTXH. Tuy nhiên, cần quan niệm đầy đủ và bao quát hơn về PTNNL, bao gồm 3 mặt chủ yếu: 1) Tạo ra tiềm năng ban đầu cho NNL thông qua đào tạo và bồi dưỡng NNL; 2) Sử dụng NNL; 3) Môi trường PTNNL.

Vì vậy, để có thể thực hiện thành công các mục tiêu chiến lược của mình, đòi hỏi các ngành KTXH, các địa phương, các tổ chức phải biết phát triển và khai thác hiệu quả tiềm năng của NNL. Đó là bản chất của phạm trù PTNNL. Cũng như mọi nguồn tài nguyên khác, NNL *chỉ thực sự có giá trị khi nó được khai thác và sử dụng một cách có hiệu quả*.

PTNNL là tạo ra tiềm năng của con người thông qua đào tạo, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng và đào tạo lại, chăm sóc sức khoẻ về thể lực và tinh thần, khai thác tối đa tiềm năng đó trong các hoạt động lao động thông qua việc tuyển, sử dụng, tự tạo việc làm, tạo điều kiện về môi trường làm việc (phương tiện lao động có hiệu quả và các chính sách hợp lí, môi trường văn hoá, xã hội) để kích thích động cơ, thái độ làm việc của con người, để họ mang hết sức mình hoàn thành các nhiệm vụ được giao. *Do vậy, PTNNL có thể được hiểu là quá trình tạo lập và khai thác hiệu quả tiềm năng con người vì sự tiến bộ xã hội và sự hoàn thiện bản thân mỗi con người.*

3. Mối quan hệ giữa quản lí nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực

Cùng với những nghiên cứu về PTNNL, Leonard Nadler đã có các công trình nghiên cứu về QLNNL và đưa ra mô hình QLNNL [3]. Theo đó, QLNNL được ông xác định trong phạm vi của tổ chức (ở đó NNL bao gồm những người đang làm việc tại tổ chức và sẽ được tuyển dụng), gồm 4 nhóm thành tố: Quản lí hành chính (các công việc hành chính, dịch vụ y tế, căng tin, phương tiện đi lại); Phát triển nguồn nhân lực (tuy nhiên, ở đây không đề cập tới đầy đủ các yếu tố của PTNNL, mà chỉ đề cập tới đào tạo bổ sung, bồi dưỡng trong quá trình sử dụng, tư vấn và đánh giá việc thực hiện, đánh giá tiềm năng của cán bộ); quản lí nhân sự (lập kế hoạch NNL, tuyển dụng, phân công và bố trí công việc, trả thù lao cho người lao động); và quản lí thông tin NNL (về sự an toàn, sức khỏe, hạnh phúc, phúc lợi, sự hài lòng, những kêu ca, phàn nàn).

Về thực chất, mô hình QLNNL của Leonard Nadler là mô hình tổ chức của một đơn vị trong PTNNL. Theo mô hình này, QLNNL có thể được hiểu bao gồm các lĩnh vực: Quản lí hành chính, quản lí PTNNL, quản lí nhân sự, quản lí thông tin nguồn lực. Do vậy, đã có nhiều ý kiến cho rằng QLNNL có phạm vi rộng hơn và bao quát phạm vi PTNNL, hay nói cách khác là PTNNL chỉ là một trong các nội dung của QLNNL.

Theo tác giả bài viết, PTNNL trong mô hình trên chỉ đề cập tới việc phát triển tiềm năng của NNL, thông qua đào tạo và phát triển/bồi dưỡng nâng cao trình độ NNL, tư vấn và đánh giá tiềm năng, năng lực thực hiện, năng

lực thực tiễn của NNL, trong khi PTNNL có nội hàm và bao quát phạm vi rất rộng (như đã đề cập ở trên).

Mặt khác, xét về mặt phân chia chức năng, nhiệm vụ, các loại hình hoạt động của một hệ thống, hay tổ chức thì PTNNL bao gồm 2 nhóm chức năng/nhiệm vụ/ hoạt động: Nhóm chức năng/ nhiệm vụ/ hoạt động quản lí và nhóm các chức năng/ nhiệm vụ/ hoạt động tác nghiệp. Vì vậy, khi nói đến PTNNL không có nghĩa thuần túy mặc định là thuộc phạm trù quản lí như một số ý kiến. Điều này có thể được lí giải thông qua một ví dụ đơn giản: Để phát triển một trường đại học, ngoài trách nhiệm của các cấp quản lí nhà nước (QLNN), quản lí của các trường đại học (của các cấp quản lí trong trường đại học) còn có sự đóng góp, cống hiến của đội ngũ tác nghiệp - đội ngũ giảng viên và cán bộ nghiên cứu khoa học, cán bộ phục vụ trực tiếp giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

Phát triển NNL có thể được phân chia theo 2 cấp độ, gồm: 1) PTNNL cấp tổ chức sử dụng nhân lực; 2) PTNNL cấp quốc gia, vùng, địa phương. Ở cấp độ thứ nhất, PTNNL có phạm vi rộng hơn và bao quát phạm trù QLNNL. Ở cấp độ thứ hai, PTNNL đồng nghĩa với QLNNL, hay QLPTNNL, vì nhà nước ở trung ương và địa phương chỉ thực hiện các chức năng quản lí nhà nước, thực hiện các nhiệm vụ theo phân cấp quản lí được quy định bởi các luật và các văn bản pháp quy dưới luật. Do vậy, về mặt khái quát, không nên đồng nhất hai phạm trù PTNNL và QLNNL.

Từ mô hình của Leonard Nadler, cho thấy QLNNL của một tổ chức không đồng nghĩa với phạm trù quản lí nhân sự (QLNS) trong tổ chức đó. Về thực chất, PTNNL theo nghĩa hẹp (chỉ ở khía cạnh phát triển tiềm lực của NNL) và QLNS chỉ là 2 khía cạnh của QLNNL.

Quản lí được thực hiện theo 4 chức năng cơ bản là: Kế hoạch/quy hoạch; tổ chức; chỉ đạo và kiểm tra, giám sát, đánh giá [4]. Tuy nhiên, phạm vi các đối tượng quản lí và mức độ quản lí từng đối tượng luôn được điều chỉnh, thay đổi tùy thuộc vào bối cảnh, điều kiện thực tiễn trong lịch sử phát triển của từng lĩnh vực, ngành. Nhìn chung, phân cấp quản lí GD&ĐT đã và đang được điều chỉnh theo hướng tăng quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của các CSGD.

Tóm lại, PTNNL và QLNNL là 2 phạm trù không hoàn toàn trùng khớp, có điểm chung nhưng cũng có điểm khác biệt. PTNNL ở phạm vi quốc gia, vùng và địa phương là trách nhiệm của cơ quan quản lí các cấp, và trong trường hợp này PTNNL và QLNNL có nội hàm trùng khớp. Trong phạm vi một tổ chức, PTNNL có nội hàm rộng hơn, bao gồm QLNNL của tổ chức đó và các hoạt động tác nghiệp bên trong tổ chức.

Bên cạnh các nghiên cứu về PTNNL và QLNNL, *một số tác giả nghiên cứu về QLNNL chiến lược (Strategic Human Resource Management) và PTNNL chiến lược (Strategic Human Resource Development)*. Tiêu biểu là các tác giả Michael Armstrong, Steven P. Rubbin và David A Decezo, Jam Grieves [5, 6] cho rằng *NNL có tầm quan trọng chiến lược đối với sự phát triển của tổ chức, tạo lợi thế cạnh tranh bền vững, nhà quản lí coi nhân viên là đối tác và là nhà đầu tư, cần phải được đặc biệt quan tâm.* Nội dung QLNNLCL của một tổ chức được xác định bao gồm: Lập kế hoạch nhân sự; tuyển và sử dụng NNL; thiết kế tổ chức và các công việc/hoạt động; đào tạo và phát triển; đánh giá việc thực hiện; chi trả thù lao cho người lao động; bảo vệ quyền lợi của người lao động thông qua tổ chức công đoàn. Như vậy, khi đề cập tới các phạm trù nêu trên, các tác giả muốn nhấn mạnh tới vai trò chiến lược của NNL, coi NL vừa là đối tác, vừa là nhà đầu tư, vừa là mục tiêu, vừa là động lực phát triển, cần được quan tâm đặc biệt.

Đồng thời, có thể hiểu rằng PTNNL hay QLNNL luôn là mục tiêu, giải pháp chiến lược của chiến lược phát triển KTXH nói chung và của các ngành, tổ chức nói riêng. Điều đó cũng được thể hiện qua Chiến lược Phát triển GD giai đoạn 2001 - 2010 và 2011 - 2020.

4. Mô hình phát triển nguồn nhân lực bền vững của cơ sở giáo dục

PTNNL bền vững được hiểu là phát triển thường xuyên, liên tục tiềm năng thông qua hệ thống GD mở, suốt đời, hệ thống chăm sóc sức khỏe, đảm bảo NNL đáp ứng nhu cầu của xã hội, của người học, làm cho người lao động luôn thích ứng được những thay đổi của môi trường, của thế giới nghề nghiệp và việc làm... PTNNL phải thực sự vừa là mục tiêu, vừa là động lực phát triển KTXH. PTNNL bền vững là phát triển hài hòa tiềm năng của NNL về số lượng, cơ cấu và chất lượng đáp ứng nhu cầu phát triển KTXH và của bản thân NNL, khai thác hiệu quả tiềm năng của NNL thông qua sử dụng và tạo môi trường phát triển bền vững.

Trong các nghiên cứu khoa học giáo dục về PTNNL ở nước ta chưa đi sâu để phân biệt rõ sự khác biệt PTNNL trong quản lí nhà nước các cấp với nhiệm vụ PTNNL của CSGD. PTNNL trong nền kinh tế thị trường luôn phải đáp ứng *nhu cầu* hết sức đa dạng *của các ngành KTXH và của người lao động (nhu cầu đào tạo ban đầu, đào tạo nâng cao trình độ, đào tạo lại, đào tạo văn bằng 2 để di chuyển nghề nghiệp, chuyển đổi nghề và vị trí làm việc, tìm việc làm mới và có năng lực tự tạo việc làm, năng lực khởi nghiệp) để thích ứng với nhu cầu đa dạng của thực tiễn, trong điều kiện môi trường KTXH luôn biến đổi,* do ảnh hưởng của cuộc cách mạng khoa học, kĩ thuật và công nghệ. Đó là quá trình hình thành, phát triển phẩm chất và năng lực cho người lao động. Mặt khác, việc sử dụng và bố trí việc làm phù hợp, đúng ngành nghề và trình độ đào tạo của người lao động, chính sách lương, thưởng phù hợp, không chỉ giúp tái sản xuất sức lao động, khai thác và phát huy tối đa được tiềm năng sẵn có của họ, mà còn giúp cho họ tiếp tục hoàn thiện phẩm chất và phát triển năng lực nghề nghiệp của mình thông qua hoạt động nghề nghiệp.

Các công trình khoa học cũng chưa xem xét đầy đủ các khía cạnh của môi trường làm việc để người lao động phát triển bền vững, phát huy tối đa tiềm năng của mình cho mục tiêu phát triển tổ chức nói riêng và phát triển KTXH nói chung. Môi trường làm việc cần được xem xét trên hai phạm vi: Môi trường bên ngoài CSGD (môi trường sinh thái, môi trường xã hội, các chiến lược

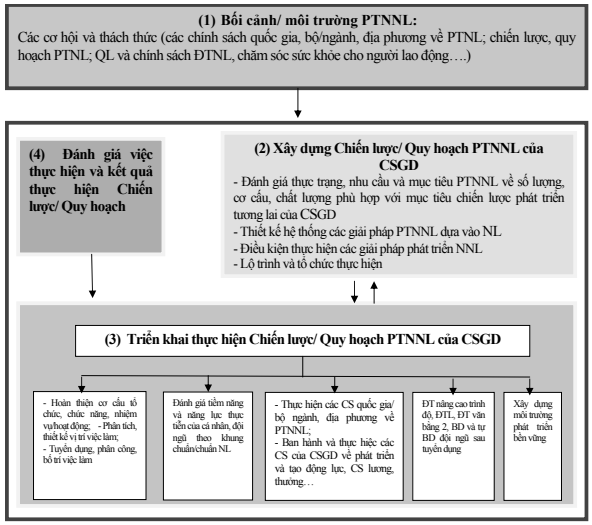
và chính sách quốc gia, của địa phương, của ngành về PTNNL...); Môi trường bên trong CSGD (đặc biệt là môi trường văn hóa của tổ chức và môi trường vật lí, bầu không khí tâm lí trong tổ chức....).

Mỗi người đều sống và lao động trong một môi trường xã hội và môi trường thiên nhiên luôn biến đổi. Môi trường luôn mang lại các cơ hội cần được CSGD khai thác hiệu quả, các nguy cơ do môi trường mang lại cần phải được tính đến để hạn chế tới mức có thể những rủi ro. Sự biến đổi này có thể theo chiều hướng tốt hơn, thuận lợi hơn cho sự phát triển của con người, như tạo lập được một xã hội phát triển bền vững, có việc làm, thu nhập cao, trật tự an toàn xã hội bảo đảm, môi trường thiên nhiên được bảo vệ,... nhưng cũng có thể xấu đi như nạn đói, nạn dịch, tai nạn giao thông, ô nhiễm môi trường, mất an toàn xã hội, thiếu việc làm... Do vậy, PTNNL cần quan tâm đến việc tạo lập và gìn giữ một môi trường xã hội và môi trường thiên nhiên thuận lợi cho năng lực phát triển.

Phát triển NNL của CSGD đồng nghĩa với phát triển nhân sự, hay phát triển nhân lực của tổ chức. Việc cung cấp mọi điều kiện về cơ sở vật chất và các phương tiện kĩ thuật không chỉ để đội ngũ nhân lực làm việc có chất lượng và hiệu quả, mà còn giúp đội ngũ nhân lực phát triển được tiềm năng của mình, trở thành người lao động hữu ích cho xã hội. Bên cạnh đó, con người cần được phát triển về mặt thể lực, có đầy đủ sức khỏe để có thể sống một cách lạc quan và lao động với năng suất cao, chất lượng tốt, hoàn thành tốt các mục tiêu, nhiệm vụ theo vị trí việc làm được phân công.

Phát triển đội ngũ nhân lực của một tổ chức còn đòi hỏi xem xét dưới góc độ văn hóa tổ chức, đội ngũ đó luôn hướng tới các giá trị cốt lõi của tổ chức, tham gia xây dựng, duy trì và phát triển thương hiệu của tổ chức; sự hợp tác, chia sẻ, tôn trọng và học tập lẫn nhau giữa các thành viên và giữa các đơn vị thành viên của tổ chức, các mối quan hệ cấp trên-cấp dưới, để cùng nhau chung sống và lao động có hiệu quả; tạo động lực, niềm tin, niềm tự hào của các thành viên của tổ chức, tạo bầu không khí tâm lí tốt, môi trường dân chủ, tự chủ và tự do sáng tạo, tôn trọng và học hỏi lẫn nhau, tạo động lực làm việc, tạo bầu không khí tâm lí tốt, sự hài lòng của đội ngũ, niềm tin và niềm tự hào của nhân viên....để tạo nên sự thành công và phát triển bền vững của tổ chức.

PTNNL bền vững của một tổ chức chính là phát triển tiềm năng của đội ngũ về số lượng, hợp lí hóa về cơ cấu, chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu của mỗi cá nhân, của tổ chức, khai thác hiệu quả tiềm năng đó thông qua hệ thống tuyển dụng, bố trí việc làm, các chính sách và môi trường phát triển bền vững.Trên cơ sở khái niệm về PTNNL, kế thừa những kết quả nghiên cứu của các nhà khoa học quốc tế và trong nước, căn cứ vào điều kiện thực tiễn, với kinh nghiệm nghiên cứu trong lĩnh vực này, có thể khái quát *Mô hình tổng quát các thành tố của PTNNL bền vững theo nghĩa hẹp của một cơ sở giáo dục (Hình 1)*.



Hình 1: Mô hình tổng quát PTNNN bền vững của CSGD

(1) Đánh giá tác động của bối cảnh quốc tế, quốc gia, vùng, địa phương (môi trường bên ngoài CSGD) để xác định những cơ hội, nguy cơ do môi trường đối với sự PTNNL của CSGD.

(2) Xây dựng quy hoạch, chiến lược PTNNL (trong đó có đánh giá tiềm năng, năng lực thực hiện các nhiệm vụ của cá nhân và năng lực của đội ngũ, số lượng và cơ cấu của đội ngũ, xác định mục tiêu và các giải pháp, lộ trình thời gian và các điều kiện thực hiện....)*;*

(3) Triển khai thực hiện Chiến lược/ Quy hoạch PTNNL của cơ sở GD: a) Thiết kế tổ chức và các chức năng, nhiệm vụ của tổ chức; Tuyển dụng, phân công và bố trí việc làm cho người lao động; b) Đánh giá tiềm năng và năng lực thực tiễn của cá nhân và đội ngũ trong quá trình làm việc tại CSGD theo khung chuẩn/chuẩn năng lực; c) Các chính sách phát triển và tạo động lực phát triển và cống hiến của đội ngũ; chế độ lương, khen thưởng và phụ cấp; d) Đào tạo nâng cao trình độ, đào tạo lại để chuyển đổi nghề nghiệp/đào tạo văn bằng 2, bồi dưỡng và tự bồi dưỡng nâng cao trình độ của đội ngũ; e) Xây dựng môi trường nội bộ phát triển bền vững, bao gồm các thành tố.

Chăm lo về vật chất và tinh thần, chăm sóc sức khỏe/ dinh dưỡng và chăm sóc y tế cho đội ngũ; môi trường xã hội an toàn về thể chất và tinh thần, không bạo lực, môi trường vật lí với đầy đủ các phương tiện và tiện nghi làm việc, môi trường sư phạm, môi trường văn hóa tổ chức.

(4) Đánh giá việc thực hiện và kết quả thực hiện Chiến lược/Quy hoạch PTNNL của CSGD.

NNL của một cơ sở GD bao gồm đội ngũ cán bộ quản lí, giáo viên và đội ngũ nhân viên phục vụ hiện có và nguồn sẽ được tuyển dụng theo nhu cầu công việc của cơ sở GD. Đối với các cơ sở GD đại học còn có đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học và công nghệ.

(5) Phát triển nguồn nhân lực bền vững cấp quốc gia, bộ/ngành, vùng, địa phương trong nghiên cứu khoa học giáo dục

Nhiệm vụ PTNNL liên quan đến nhiều bộ, ngành,

lĩnh vực, như: GD&ĐT; Nông nghiệp và phát triển nông thôn, Y tế; Văn hoá; Thể dục, thể thao .v.v... Thực tế hiện nay ở nước ta cũng như ở nhiều nước đang phát triển thì việc khai thác tiềm năng NNL còn rất hạn chế so với tiềm năng to lớn của nó. Dựa trên mô hình tổng quát PTNNL bền vững của một cơ sở GD như đã đề cập ở trên và căn cứ thực tiễn vai trò, nhiệm vụ của các cấp trong quản lí nhà nước về PTNNL trong lĩnh vực GD, nội dung PTNNL cấp quốc gia, bộ/ngành, vùng, địa phương trong nghiên cứu GD có thể được khái quát bao gồm các thành tố sau:

- Xây dựng quy hoạch, chiến lược cấp quốc gia, bộ ngành và địa phương về PTNNL;
- Các chính sách quốc gia, bộ/ngành, địa phương về PTNL (các chính sách về đào tạo, bồi dưỡng và đào tạo lại nhân lực, chính sách tuyển, sử dụng, đãi ngộ, chính sách xã hội hóa GD, chính sách lương và các phụ cấp theo lương, thưởng;...);
- Ban hành và tổ chức thực hiện Chuẩn/khung chuẩn năng lực, các quy định về đánh giá năng lực và đánh giá các hoạt động PTNNL v.v...
- Quy hoạch phát triển mạng lưới các cơ sở GD đại học và nghề nghiệp; phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí GD;
- Xây dựng và vận hành hệ thống quản lí chất lượng các chương trình và cơ sở đào tạo đại học và nghề nghiệp; thanh tra, kiểm tra trong GD;
- Phân cấp quản lí GD, quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của các cơ sở GDĐH và GDNN; quản lí thu hút và sử dụng hiệu quả các nguồn lực phát triển GDĐH và GDNN.

Với tầm quan trọng của PTNNL, Thủ tướng Chính phủ đã kí các Quyết định ban hành Quy hoạch và Chiến lược PTNNL quốc gia đến năm 2020, tạo nền tảng quan trọng cho việc xác định các chiến lược phát triển GD trong cùng thời kì.

5. Kết luận

Con người và NNL là nguồn lực không gì thay thế được, là vốn quý của mỗi quốc gia. Con người vừa là mục tiêu, vừa là động lực của phát triển KTXH, là yếu tố quyết định sự hưng thịnh của mỗi nước. PTNNL được coi là chìa khóa để hiện thực hóa các mục tiêu phát triển KTXH, quyết định năng lực cạnh tranh trong bối cảnh toàn cầu hóa. PTNNL là một quá trình, thông qua các hoạt động có kế hoạch và tổ chức, trong đó NNL được thường xuyên liên tục nâng cao tiềm lực để tạo ra sự thay đổi hành vi và khám phá, khai thác hiệu quả tiềm năng của họ cho mục đích phát triển tổ chức và chính bản thân NNL, phát triển nền văn hóa tổ chức tạo động lực cống hiến của đội ngũ cho sự phát triển tổ chức. PTNNL là trách nhiệm của các cấp quản lí nhà nước và của các cơ sở GD.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Ban Chấp hành Trung ương, *Nghị quyết Số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về Đổi mới căn bản, toàn diện Giáo dục và Đào tạo.*

[2]. Phan Văn Kha, Nguyễn Lộc (đồng chủ biên), (2011), *Khoa học Giáo dục Việt Nam thời kì đổi mới, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội*.

[3]. Leonard Nadler, (1969), *Human resources developmet*.

[4]. Phan Văn Kha, (2007), *Quản lí Nhà nước về Giáo dục,* NXB Giáo dục.

[5]. Michael Armstrong, Steven P. Rubbin và David A Decezo, Jam Grieves, (2008), *Fundamentals of Management*.

[6]. Gary Desler, (2013), *Human Resource Management*, 13th Edition, Pearson.

[7]. Phan Văn Kha, (2013), *Đổi mới giáo dục Việt Nam theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 8 khóa XI*, Tạp chí Khoa học Giáo dục.

[8]. Phan Văn Kha, (2007), *Đào tạo và sử dụng nhân lực trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam,* NXB Giáo dục, Hà Nội.

[9]. Michel Amstrong, (2008), *Strategic Human Resource management- A Guide to action (4th Edition),* Kogan Page Limited.

[10]. A. Maslow, (1943), *Hierachy of Needs*.

[11]. Steven P. Rubbin, David A Decezo, (2008), *Fundamentals of Management, 4th Canadian edition,* Pearson Education Canada Inc.

THE DEVELOPMENT MODEL OF SUSTAINABLE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND HUMAN RESOURCE IN SCIENTIFIC EDUCATION RESEARCH

Phan Van Kha
The Vietnam Institute of Educational Sciences
Email: pvkha@moet.edu.vn

Abstract: *The paper addresses the development model of sustainable human resource management and human resource in scientific education research. In the article, the author presents: 1 /Overview of human resource, role of human resource; Human resource development; 2/The relationship between human resource management and development of human resources; 3/Model of sustainable human resource development at educational institutions; 4/Develop sustainable human resources at national, ministry / sector, regional and local levels in terms of scientific education research. According to the author, people are target and the engine of economic and social development as well, a decisive factor of national prosperity. Development of human resource is seen as the key to realize objectives of socio-economic development, to decide competitive competency in the context of globalization. Development of human resource is the responsibility of levels of state administration and educational institutions.*

Keywords: *Human resource; Human Resource Development; management of Human resource.*