

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

1. Khái quát chung về nguồn nhân lực

Trong quá trình toàn cầu hóa, nền kinh tế nào dựa nhiều vào tri thức sẽ tạo ra nhiều cơ hội phát triển, duy trì được tốc độ tăng trưởng kinh tế cao, sử dụng hiệu quả mọi nguồn lực, tạo nhiều công ăn việc làm, giải quyết tốt hơn các quan hệ xã hội, cải thiện đời sống con người,... Trong điều kiện mới đó, sự phát triển của mỗi quốc gia phụ thuộc vào nguồn nhân lực là chủ yếu, thay vì dựa vào nguồn tài nguyên, vốn vật chất như trước đây. Các lý thuyết về tăng trưởng kinh tế gần đây cũng chỉ ra rằng động lực quan trọng nhất của sự tăng trưởng kinh tế bền vững chính là yếu tố con người, nguồn nhân lực.

Đối với Việt Nam, một nước còn nhiều hạn chế về nguồn lực tài chính, và nguồn tài nguyên chưa được sử dụng hiệu quả thì nguồn lực con người đóng vai trò quyết định. So với nhiều nước trên thế giới Việt Nam có lợi thế dân số đông, tuy nhiên nếu không được đào tạo một cách bài bản thì dân đông sẽ trở thành gánh nặng cho toàn bộ xã hội, nếu được đào tạo, đó sẽ là sẽ là nguồn nhân lực có tác động tích cực trực tiếp đến tốc độ tăng trưởng kinh tế. Do vậy, hơn bất cứ nguồn lực nào khác, nguồn nhân lực chiếm một vị trí trung tâm trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội. Đây là nguồn lực của mọi nguồn lực, là nhân tố quan trọng bậc nhất để đưa Việt Nam trở thành một nước công nghiệp phát triển, có sức hấp dẫn đối với các nhà đầu tư nước ngoài.

Hiện nay, có nhiều cách hiểu khác nhau về nguồn nhân lực. theo nghĩa rộng, nguồn nhân lực là toàn bộ những người lao động đang có khả năng tham gia vào các quá trình lao động và các thể hệ nối tiếp phục vụ cho xã hội. Nguồn nhân lực với tư cách là một yếu tố của sự phát triển kinh tế - xã hội là khả năng lao động cả xã hội được hiểu theo nghĩa hẹp hơn, bao gồm nhóm dân cư trong độ tuổi lao động có khả năng lao động. Với cách hiểu này nguồn nhân lực tương đương với nguồn lao động. Như vậy, có thể hiểu nguồn nhân lực là tổng hợp tất cả các cá nhân, những con người cụ thể tham gia vào quá trình lao động, là tổng thể các yếu tố về vật chất và tinh thần được huy động vào quá trình lao động.

Nguồn nhân lực được xem xét dưới góc độ số lượng và chất lượng. Số lượng nguồn nhân lực được biểu hiện thông qua các chỉ tiêu quy mô và tốc độ tăng nguồn

nhân lực. Các chỉ tiêu này có quan hệ mật thiết với chỉ tiêu quy mô và tốc độ tăng dân số. Quy mô dân số càng lớn, tốc độ tăng dân số càng nhanh thì dẫn đến quy mô và tốc độ tăng nguồn nhân lực càng lớn và ngược lại. Khi tham gia vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội con người đóng vai trò chủ động, là chủ thể sáng tạo và chi phối toàn bộ quá trình đó, hướng nó tới mục tiêu nhất định. Vì vậy, nguồn nhân lực không chỉ đơn thuần là số lượng lao động đã có và sẽ có mà còn phải bao gồm một tổng thể các yếu tố thể lực, trí lực, kỹ năng làm việc, thái độ và phong cách làm việc,... tất cả các yếu tố đó ngày nay đều thuộc về chất lượng nguồn nhân lực và được đánh giá là một chỉ tiêu tổng hợp là văn hóa lao động. Ngoài ra khi xem xét nguồn nhân lực, cơ cấu lao động – bao gồm cơ cấu đào tạo và cơ cấu ngành nghề cũng là một chỉ tiêu quan trọng.

Số lượng và đặc biệt là chất lượng nguồn nhân lực đóng vai trò hết sức quan trọng trong việc tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội. Để đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế và nhu cầu sử dụng lao động, những người lao động phải được đào tạo, phân bổ và sử dụng theo cơ cấu hợp lý, đảm bảo tính hiệu quả cao trong sử dụng. Một quốc gia có lực lượng lao động đông đảo, nhưng nếu phân bổ không hợp lý giữa các ngành, các vùng, cơ cấu đào tạo không phù hợp với nhu cầu sử dụng thì lực lượng lao động đông đảo đó không những không trở thành nguồn lực để phát triển mà có thể còn trở thành gánh nặng cho toàn bộ xã hội.

Ngày nay khi vai trò của nguồn nhân lực đang ngày càng được thừa nhận như một yếu tố quan trọng bên cạnh vốn và công nghệ cho sự mọi sự tăng trưởng thì một trong những yêu cầu để hội nhập vào nền kinh tế khu vực cũng như thế giới là phải có được một nguồn nhân lực có đủ sức đáp ứng được những yêu cầu của trình độ phát triển của khu vực, của thế giới, của thời đại.

2. Đặc điểm nguồn nhân lực Việt Nam hiện nay

2.1 Đặc điểm của nguồn nhân lực Việt Nam

Theo Kết quả điều tra dân số 04/2009 cho thấy, dân số Việt Nam là 86 triệu người với tháp dân số trẻ, bắt đầu bước vào thời kỳ “cơ cấu dân số vàng”. Dân số trong độ tuổi lao động cả nước là 55 triệu người chiếm 63%, tốc độ tăng dân số trong độ tuổi lao động là 2,5%. Số lao động trong độ tuổi lao động đang làm việc là 43,9 triệu người, chiếm 51,1% tổng dân số, bao gồm: Lao động ở khu vực thành thị gần 12 triệu người, chiếm 27% tổng lao động trong độ tuổi đang làm; lao động khu vực nông thôn 31,9 triệu người, chiếm 73%. Tỷ lệ lao động có trình độ học vấn trung học cơ sở trở lên là 56,6% so với tổng số lao động trong độ tuổi, trong đó tỷ lệ lao động có trình độ trung học phổ thông trở lên là 27,8%. Lực lượng lao động trong độ tuổi lao động có trình độ đại học trở lên chiếm 5,3% tổng lực lượng lao động trong độ tuổi lao động, trong đó thành thị chiếm 14,4%, nông thôn 1,8%; nam chiếm 5,6%; nữ 5%. Tại

thời điểm điều tra, cả nước có 1,3 triệu lao động trong độ tuổi lao động thấp nghiệp. Tỷ lệ thất nghiệp là 2,9% (cao hơn mức 2,38% của năm 2008), trong đó thất nghiệp khu vực thành thị là 4,64%, xấp xỉ năm 2008; khu vực nông thôn là 2,25%, cao hơn mức 1,53% năm 2008.

- Đặc điểm nguồn nhân lực từ nông thôn

Có thể thấy một thực tế là nông dân nước ta chiếm tỷ lệ cao về lực lượng lao động xã hội. Tuy nhiên, nguồn nhân lực trong nông dân ở nước ta vẫn chưa được khai thác, chưa được tổ chức, vẫn bị bỏ mặc đã dẫn đến sản xuất tự phát, manh mún. Người nông dân hầu hết đều chưa qua đào tạo. Họ đều tự làm, hoặc theo kinh nghiệm của thế hệ trước truyền lại. Nhìn chung, hiện có tới 90% lao động nông, lâm, ngư nghiệp và những cán bộ quản lý nông thôn chưa được đào tạo. Điều này phản ánh chất lượng nguồn nhân lực nông dân còn yếu kém. Sự yếu kém này đã dẫn đến tình trạng sản xuất nông nghiệp nước ta vẫn còn nhỏ lẻ, sản xuất theo kiểu truyền thống, hiệu quả sản xuất thấp. Việc liên kết bốn nhà (nhà nước, nhà nông, nhà khoa học, nhà doanh nghiệp) chỉ là hình thức. Tình trạng thiếu đất nông nghiệp, do đất nông nghiệp bị chuyển đổi thành đất dùng cho công nghiệp và dịch vụ làm cho một bộ phận nông dân không có việc làm. Từ năm 2000 đến 2007, mỗi năm nhà nước thu hồi khoảng 72 nghìn ha đất nông nghiệp. Chính vì nguồn nhân lực trong nông thôn không được đào tạo, nên một bộ phận nhân dân ở nông thôn không có việc làm ở các khu công nghiệp,... Tình trạng hiện nay là các doanh nghiệp đang thiếu nghiêm trọng thợ có tay nghề cao, trong khi đó, lực lượng lao động ở nông thôn lại dư thừa rất nhiều. Vấn đề lao động và việc làm ở nông thôn Việt Nam đang rất đáng lo ngại. Nông dân ở những nơi bị thu hồi đất thiếu việc làm; chất lượng lao động thấp, nhưng cho đến nay, chưa được khắc phục.

- Nguồn nhân lực từ công nhân:

Số lượng công nhân Việt Nam hiện nay có khoảng dưới 5 triệu người, chiếm 6% dân số của cả nước, trong đó công nhân trong các doanh nghiệp nhà nước chiếm tỷ lệ thấp, khoảng gần 2 triệu người, bằng khoảng 40% so với lực lượng công nhân nói chung của cả nước; lực lượng công nhân của khu vực ngoài nhà nước có khoảng 2,7 triệu người, chiếm gần 60%. Xu hướng chung là lực lượng công nhân trong các doanh nghiệp nhà nước ngày càng ít đi. Công nhân có tay nghề cao chiếm tỷ trọng thấp trong đội ngũ công nhân nói chung. Trình độ văn hóa, tay nghề, kỹ thuật của công nhân còn thấp. Công nhân có trình độ cao đẳng, đại học ở Việt Nam có khoảng 150.000 người, chiếm 3,3% so với đội ngũ công nhân.

Trong các ngành nghề của công nhân, tỷ lệ công nhân cơ khí và công nghiệp nặng còn rất thấp, khoảng 20% trong tổng số công nhân của cả nước, trong khi đó,

công nhân trong các ngành công nghiệp nhẹ, chế biến thực phẩm lại chiếm tỷ trọng cao, khoảng 40%. Sự già đi và ít đi của đội ngũ công nhân Việt Nam đã xuất hiện. Với tình hình này, công nhân khó có thể đóng vai trò chủ yếu trong sự nghiệp công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước.

- Nguồn lực nhân lực từ trí thức

Hiện nay, đang có nhiều ý kiến khác nhau về thế nào là người trí thức ở nước ta. Nếu tính sinh viên đại học và cao đẳng trở lên được xem là trí thức, thì đội ngũ trí thức Việt Nam trong những năm gần đây tăng nhanh. Riêng sinh viên đại học và cao đẳng phát triển nhanh: nếu như năm 2000, cả nước có 899,5 nghìn người,... đến nay, đã có 14 nghìn tiến sĩ và tiến sĩ khoa học; 1.131 giáo sư; 5.253 phó giáo sư; 16 nghìn người có trình độ thạc sĩ; 30 nghìn cán bộ hoạt động khoa học và công nghệ; 52.129 giảng viên đại học, cao đẳng, trong đó có 49% của số 47.700 có trình độ thạc sĩ trở lên, gần 14 nghìn giáo viên trung cấp chuyên nghiệp, 11.200 giáo viên dạy nghề và 925 nghìn giáo viên hệ phổ thông. Đội ngũ trí thức Việt Nam ở nước ngoài, hiện có khoảng 300 nghìn người trong tổng số gần 3 triệu Việt kiều, trong đó có khoảng 200 giáo sư, tiến sĩ đang giảng dạy tại một số trường đại học trên thế giới. Số trường đại học tăng nhanh. Tính đến đầu năm 2007, Việt Nam có 143 trường đại học, 178 trường cao đẳng, 285 trường trung cấp chuyên nghiệp và 1.691 cơ sở đào tạo nghề. Cả nước hiện có 74 trường và khối trung học phổ thông chuyên với tổng số 47,5 nghìn học sinh tại 63/64 tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương và 7 trường đại học chuyên. Tỷ lệ học sinh trung học phổ thông chuyên so với tổng dân số của cả nước đạt 0,05%, còn chiếm rất thấp so với thế giới.

2.2 Những thuận lợi của nguồn nhân lực Việt Nam

Cùng với những thành tựu to lớn trong phát triển kinh tế-xã hội, nhất là tốc độ tăng trưởng kinh tế được duy trì liên tục ở mức cao và ổn định, Việt Nam luôn quan tâm đến phát triển nguồn nhân lực, đầu tư mạnh vào “vốn con người” và đạt được những kết quả quan trọng. Nguồn nhân lực Việt Nam đã có sự phát triển nhanh cả về số lượng và chất lượng, tạo ra cho Việt Nam có những lợi thế rất cơ bản.

Một là, Việt Nam có quy mô dân số lớn và tháp dân số trẻ, được thế giới đánh giá đang ở thời kỳ có “cơ cấu dân số vàng”. Lực lượng lao động đông đảo, cơ cấu nguồn nhân lực trẻ với tỷ lệ thanh niên trong nhóm 15-29 tuổi chiếm 47,5% tổng số người trong tuổi lao động.

Hai là, trình độ dân trí của nguồn nhân lực tương đối cao, tỷ lệ dân số biết chữ chiếm khoảng 94%, khoảng 97% lực lượng lao động biết chữ. Tỷ lệ này cao hơn khá nhiều so với mức bình quân của thế giới (81,7%). Có thể nói, trình độ dân trí, vốn tri thức và tay nghề của nguồn nhân lực Việt Nam ngày một nâng cao và được phát huy là chìa

khóa để Việt Nam tiến vào khoa học, kỹ thuật và công nghệ, góp phần quan trọng vào tăng trưởng kinh tế trong những năm qua, tạo bước phát triển đầy ấn tượng của đất nước trong thời kỳ đổi mới, là một trong những điều kiện cơ bản để Việt Nam hội nhập vào nền kinh tế thế giới. Tỷ lệ lao động qua đào tạo đang có xu hướng tăng lên, chất lượng lao động ngày một nâng cao, từng bước đáp ứng nhu cầu của nền kinh tế, của thị trường lao động. Đến nay, lao động qua đào tạo đạt khoảng 28%, trong đó qua đào tạo nghề đạt khoảng 23%.

Ba là, bản chất con người Việt Nam là cần cù, yêu lao động, khéo tay và sáng tạo. Bên cạnh đó giá nhân công ở Việt Nam đang trong thời kỳ rẻ (thấp hơn các nước trong khu vực từ 30%-40%). Đây là nhân tố quan trọng trong việc hấp dẫn các nhà đầu tư trong nước và quốc tế.

Bốn là, mọi người đều được tự do và có cơ hội trong tạo việc làm và tự tạo việc làm, tự do hành nghề, tự do thuê mướn lao động theo quy định của pháp luật.

2.3 Những nhược điểm của nguồn nhân lực Việt Nam

Việt Nam hội nhập ngày càng sâu và toàn diện vào nền kinh tế toàn cầu. Điều đó mở ra nhiều thời cơ, song cũng tạo ra những thách thức lớn đối với sự phát triển của nhiều lĩnh vực. Trước những đòi hỏi và yêu cầu mới phát triển đất nước, với vai trò là một trong những nhân tố quyết định nhất và là chủ thể thực hiện các sứ mạng lịch sử của đất nước, một câu hỏi lớn được đặt ra là làm thế nào để nguồn nhân lực Việt Nam có đủ trình độ, năng lực và sức mạnh để đẩy nhanh công cuộc đổi mới nhằm phát triển đất nước nhanh, bền vững và hội nhập quốc tế có hiệu quả trong điều kiện khoa học-công nghệ tiến nhanh, hình thành nền kinh tế tri thức và cạnh tranh khu vực và toàn cầu ngày càng gay gắt. Được như vậy, cần phải có cách nhìn thẳng thắn và khách quan về thực trạng nguồn nhân lực của Việt Nam và có những phương hướng và giải pháp đúng đắn, hiệu quả để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Một là, nguồn nhân lực của nước ta sẽ không đáp ứng được nhu cầu nhân lực trong nước cũng như là nhu cầu nhân lực từ các nhà đầu tư nước ngoài. và sẽ là mối lo ngại lớn cho sự phát triển của nền kinh tế Việt nam sau khủng hoảng.

Hai là, nguồn nhân lực Việt Nam đông nhưng chưa mạnh: Tỷ lệ biết chữ của người lớn ở Việt Nam là khá cao. Tuy nhiên, còn thấp hơn nhiều nước trong khu vực Châu Á như Hàn Quốc (98%), Thái Lan (93%) và Philippines (93%). Lực lượng lao động cả nước mới chỉ có 28% lực lượng lao động qua đào tạo¹. Như vậy, vẫn còn đến 72% lực lượng lao động chưa qua đào tạo, tạo nên sức ép rất lớn đối với việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và cũng là trở ngại lớn cần phải nhanh chóng vượt qua để nâng cao năng

¹ Trong đó, đào tạo nghề 23% chiếm lực lượng lao động, tỷ lệ tốt nghiệp trung cấp chuyên nghiệp mới đạt 4,75%; tỷ lệ tốt nghiệp cao đẳng chiếm 5,71% lực lượng lao động.

lực cạnh tranh của nước ta trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế. Bên cạnh đó, vẫn còn đến hơn 70% lực lượng lao động tập trung ở nông thôn và khoảng hơn 50% lao động làm việc trong khu vực nông-lâm-ngư nghiệp với trình độ trang bị kỹ thuật thấp, lao động thủ công là chính và năng suất lao động thấp².

Bên cạnh sự tăng nhanh từ nguồn nhân lực trí thức, công chức, viên chức đã dẫn ra trên đây, thì chất lượng nguồn nhân lực từ đội ngũ này còn quá yếu. Có người tính rằng, hiện vẫn còn khoảng 80% số công chức, viên chức làm việc trong các cơ quan công quyền chưa hội đủ những tiêu chuẩn của một công chức, viên chức như trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học, ảnh hưởng nhiều đến chất lượng công việc. Có 63% tổng số sinh viên tốt nghiệp ra trường chưa có việc làm, không ít đơn vị nhận người vào làm, phải mất 1-2 năm đào tạo lại. Trong số 37% sinh viên có việc làm, thì cũng không đáp ứng được công việc. Bằng cấp đào tạo ở Việt Nam chưa được thị trường lao động quốc tế thừa nhận. Nói tóm lại, nguồn nhân lực từ nông dân, công nhân, trí thức ở Việt Nam, nhìn chung, còn nhiều bất cập. Sự bất cập này đã ảnh hưởng trực tiếp đến phát triển kinh tế.

Hộp 1: Thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam

Trong quá trình hội nhập và phát triển kinh tế, nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao đang trở thành nhân tố quyết định đến sự thành công của mỗi quốc gia. Điều này chứng tỏ rằng nguồn nhân lực chất lượng cao cho các lĩnh vực như quản lý kinh tế, marketing, kiến trúc, cầu đường... đã, đang và sẽ là một vấn đề cần được giải quyết nhằm đáp ứng được các nhu cầu nguồn nhân lực phục vụ cho công cuộc phát triển kinh tế - xã hội ở nước ta sau khủng hoảng. Nguyên nhân sâu xa của việc khan hiếm nguồn nhân lực của nước ta là do cơ cấu nhân lực chưa hợp lý và có chất lượng chưa cao. Cụ thể là:

Một là, số lượng nhân lực chất lượng cao bao gồm nguồn nhân lực có trình độ đại học, cao đẳng; nguồn nhân lực lãnh đạo quản lý và hoạch định chính sách; nguồn nhân lực khoa học công nghệ; đội ngũ giảng viên các trường đại học, cao đẳng còn chiếm tỷ lệ nhỏ trong số tổng nguồn nhân lực trong cả nước, và nhiều người trong số đó không làm đúng ngành nghề được đào tạo.

Hai là, mặc dù số lượng nhân lực đã qua đào tạo đã ít, chất lượng lại không cao do các nguồn nhân lực này được đào tạo lý thuyết tách rời thực hành. Do vậy, họ thường thiếu kinh nghiệm trong công việc.

Ba là, cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao đã qua đào tạo còn mất cân đối với đặc điểm là “thừa thầy – thiếu thợ” hoặc “thiếu tổng thể - thừa cục bộ”. Hiện nay, cơ cấu nguồn nhân lực đã qua đào tạo của nước ta là trong số 100 lao động có trình độ cao đẳng trở lên thì

² Số việc làm trong khu vực nông thôn năm 2008 chiếm 52% việc làm của dân số của nước nhưng chỉ tạo ra 22,1% GDP.

có 80 lao động có trình độ trung cấp và 370 công nhân kỹ thuật (1 - 0,8 - 3,7). Cấu trúc này khá thấp so với cấu trúc nguồn nhân lực đã qua đào tạo của các nước phát triển (1 - 4 - 10).

Bốn là, sự hình thành ngành nghề mới đặt ra những yêu cầu mới đối với nguồn nhân lực, đòi hỏi người lao động phải có trình độ chuyên môn và kỹ thuật cao, phải có khả năng tiếp cận nhanh chóng tới các công nghệ tiên tiến trên thế giới. Tuy nhiên, nguồn nhân lực hiện tại chưa đủ năng lực để đáp ứng các yêu cầu này.

So với thời kỳ trước, nguồn nhân lực của nước ta đã có sự tăng đáng kể cả về chất và về lượng. Tuy nhiên, so với yêu cầu của nền kinh tế thị trường phát triển, và đặc biệt là dưới tác động của cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu, lao động giá rẻ nhưng chất lượng thấp từng là lợi thế một thời của Việt Nam, nay đang trở thành rào cản đối với sự phát triển. Tình hình khan hiếm nhân lực lãnh đạo, nhân lực ở những ngành đòi hỏi trình độ chuyên môn và kỹ thuật cao như ngành vật liệu mới, công nghệ sinh học, hay nhân lực ở những ngành kinh tế quan trọng của nền kinh tế như tài chính, ngân hàng, bảo hiểm đã và ngày càng trở nên gay gắt hơn. Nói một cách khác, số lượng và chất lượng nguồn nhân lực hiện nay khó có thể đáp ứng được các yêu cầu về quản lý và điều hành trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế trong tương lai.

Nguồn nhân lực KH-CN chất lượng cao nước ta hiện nay có những đặc điểm cơ bản sau:

(i), trình độ chuyên môn kỹ thuật đạt mức khá cao và cơ cấu ngành nghề đa dạng:

- Theo đánh giá, tỉ lệ cán bộ có trình độ đại học trở lên chiếm 94,7% tổng số lao động trong lĩnh vực KH-CN, trong đó thạc sĩ là 35,5%, tiến sĩ là 30,5%. Xét về mặt học vị, Việt Nam ở mức cao so với mức trung bình của khu vực. Tuy nhiên, ngoại ngữ và tin học là nguyên nhân cản trở quá trình hội nhập kinh tế quốc tế của đội ngũ cán bộ KH-CN.

Về ngoại ngữ, nếu căn cứ theo bằng cấp, tỉ lệ cán bộ có trình độ ngoại ngữ bằng C trở lên là 66,1%, B là 25,7% vẫn còn đến 6,7% trình độ A. Tuy nhiên, kỹ năng nghe, nói, viết rất hạn chế, khả năng giao tiếp rất khó khăn. Tại các hội thảo, thuyết trình, về cơ bản cán bộ Việt Nam đều phải thông qua phiên dịch.

Về tin học, cơ bản đội ngũ này đều sử dụng được máy tính, song số đông chủ yếu xử lý văn bản (43,5% sử dụng chương trình word, 13% sử dụng chương trình Excel, 12,2% sử dụng power point và chỉ có 7% sử dụng các phần mềm chuyên dụng). Tỷ lệ thường xuyên sử dụng tất cả các phần mềm kể trên chỉ đạt 22,6%.

- Về cơ cấu ngành nghề khá đa dạng, bao gồm tất cả các ngành nghề trong danh mục đào tạo quốc gia. Với cơ cấu ngành nghề như vậy, về cơ bản đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, trước yêu cầu hội nhập, một số ngành thuộc lĩnh vực dịch vụ cao đang thiếu nghiêm trọng như các chuyên gia tài chính môi giới, chứng khoán, ngân hàng, các nhà quản lý ...

(ii), trình độ chuyên môn, khả năng nghiên cứu triển khai còn hạn chế, hiệu quả sử

dụng nhân lực khoa học công nghệ chưa cao. Nghiên cứu khoa học công nghệ và tham gia đào tạo là chức năng, nhiệm vụ chính của đội ngũ cán bộ KH-CN chất lượng cao, nhưng tỷ lệ nhân lực tham gia trực tiếp vào quá trình nghiên cứu khoa học và triển khai còn thấp. Xét tổng thể thì số lượng cán bộ KH-CN được tham gia nghiên cứu khoa học mới đạt 65,1%, còn lại 34,9% không tham gia, đó là sự lãng phí rất lớn. Các đề tài nghiên cứu KH-CN của nước ta còn nhiều điểm chưa tiếp cận được trình độ khoa học công nghệ thế giới, khả năng hội nhập còn hạn chế. Cụ thể, việc tham gia hội thảo và các kết quả nghiên cứu được công bố trên các tạp chí khoa học có danh tiếng trên thế giới còn ít. Số bằng phát minh, sáng chế trong lĩnh vực KH-CN Việt Nam rất hạn chế. Số lượng đơn đăng ký sáng chế ở nước ngoài của Việt Nam thua xa các nước trong khu vực và trên thế giới như Indonesia, Thái Lan, Philipin, Hàn Quốc, Nhật Bản, Mỹ,...

Nguồn: Tổng hợp tài liệu

Ba là, ý thức tổ chức, kỷ luật và tinh thần hợp tác, kỹ năng làm việc theo nhóm còn thấp (vốn là đặc trưng của người tiểu nông) điều này dễ làm nản lòng các nhà đầu tư và giảm sức cạnh tranh của nguồn nhân lực Việt Nam. Bên cạnh đó, người lao động còn hạn chế về thể lực, sự phát triển về phương diện sinh lý và thể lực dường như còn chững lại, hơn nữa người lao động nước ta nói chung văn hoá còn kém, lao động công nghiệp quen theo kiểu sản xuất nhỏ và lao động giản đơn.

Bốn là, nguồn nhân lực Việt Nam rẻ nhưng khó kiếm: Một trong những ưu thế cạnh tranh của nguồn nhân lực Việt Nam là chi phí lao động thấp so với các nước trong khu vực. Theo kết quả điều tra của Tổ chức xúc tiến Thương mại Nhật Bản năm 2005, lương bình quân của lao động ở Việt Nam là 135 USD/tháng/người, còn ở Trung Quốc là 184 USD và Thái Lan là 146 USD. Tuy nhiên, hiện nay có hiện tượng khá nghịch cảnh là, mặc dù hàng năm có số lượng lớn cử nhân, kỹ sư tốt nghiệp đại học ra trường, song số lượng lao động tìm được việc làm là rất thấp. Trong khi đó thì các nhà đầu tư rất khó tuyển kỹ sư, chuyên gia quản lý bậc trung trở lên. Theo một số cơ quan môi giới nhân lực đang hoạt động ở Việt Nam, hiện đang rất thiếu nhân lực cao cấp cho các doanh nghiệp, thực tế chỉ đáp ứng được 30-40% so với nhu cầu.

Theo kết quả khảo sát tình hình lao động tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài của Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, thì có đến 27% trong tổng số doanh nghiệp được khảo sát còn chỗ làm việc trống do không tuyển được lao động theo đúng yêu cầu, dù cho cơ cấu lao động cần tuyển không quá phức tạp³. Như vậy, đang tồn tại mâu thuẫn lớn cần phải nhanh chóng tìm ra giải pháp, mâu thuẫn giữa lực lượng lao động chưa được đào tạo, thiếu việc làm và dư thừa lớn ở

³ Trong tổng số lao động cần tuyển thì 70% lao động phổ thông, 26,2% công nhân kỹ thuật và sơ cấp, còn trình độ trung cấp, cao đẳng và đại học trở lên chỉ khoảng trên 3%

các vùng nông thôn với việc thiếu lao động ở các khu kinh tế, khu công nghiệp; giữa việc không khớp nổi số người được đào tạo tương đối lớn và liên tục tăng hàng năm với nhu cầu thực tế của các doanh nghiệp về lao động qua đào tạo, nhất là lao động trình độ cao.

Năm là, cùng với việc chuyển sang nền kinh tế thị trường thực trạng đội ngũ cán bộ tri thức Việt Nam đặc biệt là tri thức cao đang đặt ra một vấn đề được giải quyết, sự già hoá của đội ngũ tri thức, trong các ngành khoa học trọng yếu. Trong khi đó, số sinh viên tốt nghiệp không tìm được việc làm lại tăng lên. Rõ ràng sự chậm cải tạo giáo dục và nội dung đào tạo không theo kịp những đòi hỏi của người sử dụng đã dẫn đến sự lãng phí trong đầu tư cho giáo dục.

Sáu là, sự mất cân đối trong nguồn nhân lực: Theo điều tra của Diễn đàn kinh tế thế giới (WEF) năm 2005: nguồn nhân lực Việt Nam về chất lượng được xếp hạng 53/59 quốc gia được khảo sát, song mất cân đối nghiêm trọng. Ở Việt Nam cứ 1 cán bộ tốt nghiệp đại học có 1,16 cán bộ tốt nghiệp trung cấp và 0,92 công nhân kỹ thuật, trong khi đó tỷ lệ này của thế giới là 1, 4 và 10. Nước ta hiện nay cứ 1 vạn dân có 181 sinh viên đại học, cao hơn nhiều so với mức trung bình của thế giới là 100. Ở một hướng điều tra khác cũng cho thấy, mức độ sẵn sàng tham gia “sân chơi” thế giới của người lao động nước ta cũng còn hạn chế.

Những hạn chế trên đây xuất phát từ nhiều nguyên nhân, song cơ bản có thể khái quát trong một số nguyên nhân chủ yếu sau:

(i), cho đến nay nền kinh tế nước ta vẫn là nền kinh tế nông nghiệp lạc hậu. Tỷ trọng giá trị sản xuất nông, lâm, ngư nghiệp vẫn còn cao (29,6%), số lao động trong các ngành nghề nông, lâm, ngư nghiệp vẫn còn lớn (hơn 50%), tỷ lệ lao động xã hội chưa qua đào tạo chiếm một tỷ lệ đa số. Những chỉ số này cho thấy đây là một trong những nguyên nhân cơ bản đang tạo ra sự hạn chế trong sự phát triển nguồn nhân lực.

(ii), thực trạng quy hoạch và phát triển nguồn nhân lực những năm qua còn quá nhiều bất cập. Cho đến nay, chưa có chiến lược tổng thể trong việc xây dựng, phát triển và sử dụng nguồn nhân lực cho quá trình phát triển đất nước giai đoạn CNH-HDH ít nhất là đến năm 2020. Việc quy hoạch, phát triển và sử dụng nguồn nhân lực giữa các ngành, vùng và địa phương trong cả nước cũng còn nhiều chồng chéo và thiếu các mục tiêu cụ thể. Điều đó dẫn đến tình trạng khá phổ biến hiện nay là vừa “thừa” vừa “thiếu” nhân lực trong các ngành, vùng, địa phương.

(iii), sự lạc hậu về nội dung và phương pháp trong việc đào tạo nguồn nhân lực hiện nay. Trong một thời gian dài, với nhiều lý do khác nhau, nền giáo dục đào tạo chưa xác định được mục tiêu rõ ràng, chưa được coi là điểm đột phá để đưa đất nước phát triển như nhiều quốc gia trong khu vực và trên thế giới có hoàn cảnh như nước ta đã từng làm. Ngoài ra, những nội dung, chương trình giáo dục và phương pháp giáo dục cũng hàm

chứa rất nhiều hạn chế, bất cập. Các phương pháp dạy và học hiện nay tạo ra sự thụ động đối với người học, nặng về lý thuyết, nhẹ về kỹ năng thực hành. Do đó, chất lượng nguồn nhân lực sau đào tạo thường bất cập. Người học ít vận dụng được kiến thức, hoặc muốn làm việc phải chấp nhận qua một quá trình “đào tạo lại”, gây ra những lãng phí về tiền bạc, thời gian và công sức cho tổ chức và người lao động.

(iv), một đặc điểm quan trọng của thị trường lao động tác động đến phát triển nguồn nhân lực nước ta hiện nay là cung cầu lao động bất cân đối. Tình trạng thất nghiệp còn khá cao, trong giai đoạn 2000 - 2008, bình quân mỗi năm có khoảng 900 nghìn người thất nghiệp. Năm 2008 tỷ lệ thất nghiệp ở thành thị là 4,5%, nông thôn là 1,45%. Tình trạng thừa lao động phổ thông, lao động kỹ năng thấp và thiếu lao động chuyên môn, kỹ thuật cao.

3. Các nhân tố ảnh hưởng tới sự phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam

Nền kinh tế Việt Nam đang lấy lại đà tăng trưởng kinh tế, tốc độ phát triển có thể cao hơn trong những năm tới. Tuy nhiên, tình trạng thiếu nhân lực chất lượng cao cho nền kinh tế vẫn rất nghiêm trọng và yêu cầu cho việc phát triển nguồn nhân lực cho doanh nghiệp, cho các ngành nghề vẫn đang là vấn đề được Chính phủ, doanh nghiệp,... hết sức quan tâm. Theo nhận định, sự phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay chịu tác động của rất nhiều nhân tố, một số các nhân tố đáng chú ý như:

Một là, tăng trưởng kinh tế của Việt Nam sẽ tăng cao trong các năm tới, tốc độ tăng GDP năm 2008 là 5,6% của năm 2009 là 5,28%, dự báo năm 2010 sẽ là 6,5% và các năm sau đó sẽ từ 7-12%. Như vậy, với sự phát triển trở lại của nền kinh tế, nhu cầu nhân lực chuyên môn, kỹ thuật trong các ngành kinh tế sẽ tăng lên nhanh chóng, từ đó đặt ra yêu cầu đào tạo, phát triển nguồn nhân lực kịp thời, đáp ứng cho thị trường lao động trong điều kiện mới.

Hai là, Việt Nam đang thực hiện chiến lược cơ cấu lại nền kinh tế và tái cấu trúc lại các loại hình doanh nghiệp một cách hợp lý hơn để thích ứng với điều kiện kinh tế đầy biến động của kinh tế thế giới, sự phát triển của kinh tế tri thức. Do đó việc không ngừng nâng cao khả năng cạnh tranh của nguồn nhân lực là yêu cầu cấp thiết trong thời gian tới. Quá trình tái cấu trúc có tác động thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực các ngành kinh tế mũi nhọn, ngành công nghệ cao, do sự gia tăng nhanh quy mô và chất lượng hoạt động của các ngành này. Trong đó có sự gia tăng nhanh nhân lực chuyên môn, kỹ thuật của các ngành công nghệ thông tin, công nghiệp chế biến, công nghiệp sản xuất, kinh doanh sản phẩm chính xác cao, xây dựng, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, dệt may, da giày,... Đồng thời, quá trình tái cấu trúc nền kinh tế và công nghiệp hóa thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế.

Chuyển dịch cơ cấu kinh tế nước ta sau khủng hoảng sẽ được thúc đẩy trên bình diện quốc gia, vùng, địa phương, doanh nghiệp và sản phẩm. Trong đó, chuyển dịch từ kinh tế nông nghiệp sang dịch vụ, công nghiệp, từ khu vực phi chính thức sang các ngành, lĩnh vực có năng suất lao động cao hơn là tọng tâm của chuyển dịch cơ cấu kinh tế. Từ đó, đặt ra nhiệm vụ phải thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực về chất lượng và số lượng, đáp ứng cho nhu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế.

Ba là, sau khủng hoảng tài chính và suy thoái kinh tế toàn cầu, nền kinh tế thế giới đã phục hồi dần, các thị trường cho hoạt động xuất, nhập khẩu được mở rộng. Khả năng hội nhập, kết nối nền kinh tế nước ta với kinh tế khu vực và toàn cầu càng chặt chẽ và toàn diện. Vì thế, khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp, ngành và nền kinh tế không ngừng được nâng cao. Tuy nhiên, các yêu cầu đối với phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực của các ngành sản xuất, kinh doanh hướng vào xuất khẩu và nhân lực cho xuất khẩu lao động, đòi hỏi phải được cải thiện nhanh chóng.

Bốn là, sự hội nhập kinh tế sâu sắc của Việt Nam vào nền kinh tế thế giới, đang dẫn tới sự dịch chuyển nền kinh tế theo hướng chú trọng hơn vào dịch vụ và công nghiệp, vào những ngành có giá trị xuất nhập khẩu lớn, tốc độ xuất khẩu tăng nhanh. Đồng thời nó cũng đòi hỏi các doanh nghiệp phải không ngừng nâng cao năng lực cạnh tranh, giảm chi phí sản xuất, và nâng cao chất lượng hàng hóa dịch vụ. Với tư cách là một loại chi phí đầu vào có ảnh hưởng đến chi phí sản xuất và chất lượng hàng hóa dịch vụ, yêu cầu về phát triển nguồn nhân lực ngày càng cao. Nếu không đáp ứng được các yêu cầu này, thì Việt Nam sẽ dần mất đi lợi thế cạnh tranh của mình, sẽ chỉ là nơi gia công cho các nước khác. Với sự gia tăng dân số trẻ nhanh và nhiều, việc không đáp ứng được yêu cầu về nguồn nhân lực trong thời kỳ mới cũng sẽ dẫn tới việc gia tăng số người và tỷ lệ thất nghiệp, từ đó dẫn đến những bất ổn về an sinh xã hội. Do đó, đối phó với khủng hoảng nên được nhìn nhận như một cơ hội hướng tới tập trung vào tái tạo lại nguồn nhân lực nhằm tăng hiệu suất lao động về lâu dài thông qua các biện pháp như đầu tư vào kỹ năng của lực lượng lao động, vào nghiên cứu và phát triển, và các biện pháp khác để nâng cao chất lượng lao động.

Năm là, nhân tố di cư của nhân lực nông thôn đang có những tác động mạnh mẽ đến sự phát triển nguồn nhân lực. Thực tế cho thấy, tác động của khủng hoảng kinh tế toàn cầu lớn hơn là đối với thị trường lao động thành thị và các vùng kinh tế trọng điểm, nơi có tốc độ tăng trưởng kinh tế cao và nơi nhanh chóng hình thành các khu công nghiệp, khu chế xuất. Tại các doanh nghiệp khu vực này, ngoài sử dụng một tỷ lệ lớn 50 -60% nhân lực từ nông thôn di cư tới. Dưới tác động của khủng hoảng kinh tế một bộ phận lớn nhân lực làm việc trong các doanh nghiệp này mất việc làm, về quê trở thành thất nghiệp. Do đó, đào tạo lại nghề thất nghiệp cho lao động nông thôn sau thời kỳ khủng hoảng là cần thiết.

Năm là, các lợi thế về lao động giá rẻ đang dần mất đi. Nhìn vào Biểu đồ về năng suất lao động của một số nước khu vực Đông Á⁴ có thể thấy trong suốt 25 năm kể từ 1975, Việt Nam và Trung Quốc như “hai người bạn” ngang tài ngang sức và luôn ở phần đáy, mức năng suất thấp nhất. Nhưng từ năm 2000, Trung Quốc bắt đầu vọt lên mạnh mẽ và đến 2008 đã bắt kịp và vượt Indonesia. Trong khi đó, Việt Nam vẫn ì ạch ở cuối bảng. Theo các chuyên gia nhận định, năng suất lao động của Việt Nam thấp cơ bản do nền kinh tế chủ yếu phát triển dựa vào nguồn nhân công giá rẻ nhưng có tay nghề thấp. Phát triển kinh tế dựa vào lợi thế nhân công giá rẻ, năng suất lao động thấp không phải là hướng đi lâu dài. Vì vậy, nếu không có giải pháp mới, Việt Nam sẽ bị dậm chân tại mức phát triển hiện nay.

4. Một số khuyến nghị về phát triển nguồn nhân lực tại Việt Nam

4.1 Những giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực nói chung tại Việt Nam

Mục tiêu phát triển đất nước đã được Đảng và Nhà nước Việt Nam xác định là phấn đấu đến năm 2020 đưa nước ta cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Để đạt được điều đó, việc tạo ra nguồn nhân lực dồi dào cho đất nước sẽ góp phần quan trọng có tính quyết định để thực hiện mục tiêu trên. Việc phát triển nguồn nhân lực đòi hỏi sự nỗ lực rất lớn từ tất cả các chủ thể tham gia vào quá trình phát triển kinh tế bao gồm: Nhà nước, các tổ chức, doanh nghiệp và người lao động.

4.1.1 Về phía nhà nước

Nhà nước cần nhận thức rõ tầm quan trọng của việc xây dựng, phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong quá trình đổi mới và bước vào “sân chơi” toàn cầu. Nếu so với nhiều quốc gia trong khu vực và trên thế giới chúng ta không có lợi thế nào đáng kể, trừ những lợi thế nhất định về tài nguyên con người. Do đó, để quá trình đổi mới, thực hiện CNH-HDH và hội nhập thành công, để sớm đưa nước ta ra khỏi tình trạng kém phát triển thì nhân tố quyết định cho sự thành công phải bắt đầu từ việc xây dựng, phát triển và phát huy nguồn lực con người Việt Nam. Các cấp, các ngành từ trung ương đến địa phương phải quán triệt quan điểm: phát huy tiềm năng trí tuệ con người Việt Nam, xây dựng nguồn nhân lực Việt Nam ngày càng nâng cao về chất lượng và coi đó là “chìa khóa” quan trọng để đi đến thành công.

Thứ nhất, Nhà nước cần xây dựng chiến lược nguồn nhân lực gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, hội nhập kinh tế

⁴ Biểu đồ về năng suất lao động của một số nước khu vực Đông Á được Tiến sĩ Christian H.M. Ketels, nghiên cứu viên trưởng của Học viện Chiến lược và Cạnh tranh Harvard, công bố tại hội thảo bên lề Diễn đàn Kinh tế Thế giới Đông Á 2010.

quốc tế; xác định thật rõ xây dựng nguồn nhân lực là trách nhiệm của các nhà hoạch định và tổ chức thực hiện chính sách, trách nhiệm của cả hệ thống chính trị.

Thứ hai, tiếp tục đẩy mạnh công cuộc đổi mới, trước hết là đổi mới trong lĩnh vực kinh tế theo hướng CNH-HDH, đồng thời tích cực chủ động hội nhập sâu hơn vào nền kinh tế thế giới. Đây là điều kiện tiên quyết có ý nghĩa đến việc tạo động lực quan trọng để thúc đẩy quá trình xây dựng, phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Muốn vậy, Nhà nước cần tiếp tục đường lối phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; thực hiện đa dạng hóa các thành phần kinh tế nhằm tạo thêm nhiều việc làm và thu nhập cho người lao động; tiếp tục điều chỉnh chính sách đối với việc thu hút các nguồn vốn đầu tư nước ngoài theo hướng trước hết ưu tiên vào một số ngành nghề có khả năng đào tạo và sử dụng lực lượng lao động chất lượng cao, những ngành nghề có khả năng hợp tác và trao đổi lao động quốc tế,...

Thứ ba, Nhà nước phải có kế hoạch phối hợp tổng hợp nguồn nhân lực từ nông dân, trí thức, công nhân,... có kế hoạch sử dụng, khai thác, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng các nguồn lực cho đúng. Chính phủ và các cơ quan Chính phủ có biện pháp giải quyết hiệu quả những vấn đề vừa cấp bách, vừa lâu dài của nguồn nhân lực, trong đó có vấn đề khai thác, đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực trong công nhân, nông dân, trí thức,...

Thứ tư, xây dựng và triển khai chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam từ nay đến năm 2020 và tầm nhìn 2030. Nội dung và cách thức triển khai chiến lược phải bảo đảm tính toàn diện phù hợp với điều kiện thực tiễn của Việt Nam. Trong đó, cần đề ra và thực hiện các mục tiêu theo lộ trình cụ thể, như “đến năm 2010 có nguồn nhân lực với cơ cấu đồng bộ và chất lượng cao; tỷ lệ lao động trong khu vực nông nghiệp còn dưới 50%; đến năm 2020 phải bảo đảm 75% - 80% số lao động được đào tạo phục vụ trong tất cả các ngành công nghiệp, dịch vụ và nông nghiệp nông thôn; đến năm 2030 bảo đảm từ 95 - 100% số lao động được đào tạo, trong đó tỷ lệ lực lượng lao động chất lượng cao phải chiếm từ 60 - 70% trở lên. Cố nhiên, các mục tiêu nói trên có thể được điều chỉnh, thay đổi tùy theo điều kiện hoàn cảnh cụ thể trong tiến trình phát triển và hội nhập quốc tế của đất nước.

Thứ năm, cải cách mạnh mẽ hệ thống giáo dục quốc dân theo hướng hiện đại, góp phần đào tạo và xây dựng nguồn nhân lực của đất nước có chất lượng ngày càng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước theo hướng CNH-HDH và hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế quốc tế. Việc chuẩn bị đủ lực lượng lao động có chất lượng tốt hiện nay gắn liền với quyết tâm cao và bước đi đúng đắn của công cuộc cải cách hệ thống giáo dục, trong đó có hệ thống giáo dục đại học.

Để tạo được sự chuyển biến về chất lượng trong giáo dục đại học, trước mắt cần phải tập trung giải quyết một số vấn đề then chốt. Về hệ thống các cơ sở đào tạo, tạo ra

một hệ thống các trường đại học có tính cạnh tranh và tính thực nghiệm cao. Về nội dung, chương trình cần chuyển mạnh từ những ưu tiên nặng về lý thuyết sang tăng cường hệ thống tri thức vận dụng thực tế và đặc biệt hướng tới phát triển tư duy sáng tạo của sinh viên. Củng cố, tiếp tục phát triển và nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông, tạo nền tảng cơ bản vững chắc cho đào tạo nguồn nhân lực ở những giai đoạn, thang bậc trình độ cao hơn. Tạo ra những chuyển biến cơ bản về cơ sở vật chất kỹ thuật, nội dung và phương pháp dạy và học để nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo nhằm hướng tới tiếp cận các chuẩn mực trình độ khu vực và thế giới. Để chuẩn bị tốt nguồn nhân lực cho tương lai đáp ứng được những yêu cầu hội nhập và toàn cầu hoá, cần phải cải tiến, hiện đại hoá chương trình và nội dung, phương pháp dạy, học theo hướng gắn với nhu cầu thực tế của thị trường lao động (trong nước và ngoài nước) và lấy người học làm trung tâm, gắn giáo dục, đào tạo với thực tiễn.

Bên cạnh đó, đẩy mạnh công tác xã hội hóa giáo dục, cho phép các thành phần kinh tế trong và ngoài nước tham gia vào quá trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế phù hợp với luật pháp Việt Nam cũng là cần thiết trong bối cảnh hiện nay. hoàn thiện khung khổ pháp lý trên cơ sở hoàn cảnh thực tiễn của Việt Nam và phù hợp với thông lệ quốc tế để tạo môi trường thuận lợi, thông thoáng và huy động rộng rãi tất cả các nguồn lực, lực lượng trong xã hội, kể cả trong nước và ngoài nước cho phát triển nguồn nhân lực.

Thứ sáu, tập trung xây dựng và phát triển nguồn nhân lực có trọng tâm, trọng điểm, trước hết ưu tiên các nhóm nhân lực cốt yếu sau:

- Xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên các cấp từ giáo dục phổ thông đến dạy nghề, trung cấp chuyên nghiệp và cao đẳng, đại học, đảm bảo về số lượng, giỏi chuyên môn nghiệp vụ và có đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, đủ năng lực tạo ra những chuyển biến tích cực, tiến bộ về chất lượng giáo dục, đào tạo đáp ứng yêu cầu thực tế xây dựng đất nước, học tập của người dân trong điều kiện hội nhập quốc tế.

- Xây dựng và phát triển đội ngũ công chức hành chính nhà nước theo hướng chuyên nghiệp hoá, có trình độ chuyên môn cao, văn hoá công sở, năng lực làm việc và ứng xử theo những chuẩn mực của Nhà nước pháp quyền và phù hợp với thông lệ quốc tế.

- Xây dựng và phát triển đội ngũ chuyên gia tư vấn hoạch định chính sách trong các lĩnh vực kinh tế, tài chính, ngân hàng, tư vấn pháp lý... tinh thông nghiệp vụ, am hiểu sâu rộng kiến thức và thực tiễn quốc tế, đảm bảo cho việc xây dựng và thực hiện các chính sách có tính khả thi cao, thích ứng với tình hình quốc tế không ngừng biến đổi nhằm kịp thời hỗ trợ làm tăng sức mạnh, sức cạnh tranh của nền kinh tế Việt Nam nói chung và của các doanh nghiệp Việt Nam trên trường quốc tế trong quá trình hội nhập.

- Xây dựng và phát triển đội ngũ doanh nhân và chuyên gia quản trị doanh nghiệp có bản lĩnh vững vàng, giỏi về nghiệp vụ quản lý, am hiểu luật lệ kinh doanh quốc tế có đủ năng lực đưa doanh nghiệp Việt Nam cạnh tranh thắng lợi trên thị trường trong nước và quốc tế.

- Tập trung xây dựng và phát triển nhanh đội ngũ lao động kỹ thuật, trong đó đặc biệt chú trọng đến đội ngũ kỹ sư, kỹ thuật viên, công nhân kỹ thuật trình độ cao đạt chuẩn quốc tế để nhanh chóng, kịp thời đáp ứng yêu cầu của các doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, đón trước các làn sóng mới của vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài vào Việt Nam với quy mô ngày càng lớn và trình độ công nghệ ngày càng cao, trong đó chú trọng đảm bảo lao động kỹ thuật cho các Khu công nghệ cao và các khu công nghiệp trên địa bàn cả nước.

Thứ bảy, phát triển toàn diện thể chất, tăng cường thể lực người lao động, hướng tới thực hiện những mục tiêu phát triển toàn diện con người Việt Nam, đáp ứng những yêu cầu tổ chức lao động khoa học và cường độ làm việc của xã hội công nghiệp văn minh, hiện đại và có tinh thần dân tộc, ý chí vươn lên mạnh mẽ, quyết tâm vượt qua tình trạng nước kém phát triển, tiến tới xây dựng xã hội dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh.

Nâng cao chất lượng con người và chất lượng cuộc sống. Trước hết, cần phải nâng cao chất lượng công tác dân số, hiện nay ở Việt Nam có tình trạng sinh nở không tính toán, cân nhắc, nhất là ở khu vực nông thôn, làm cho những đứa con sinh ra bị còi cọc, không phát triển được trí tuệ. Thậm chí có những người bị dị tật có tính di truyền nhưng vẫn tiếp tục sinh. Có tính toán cho rằng, tại Việt Nam cứ 10 đứa trẻ sinh ra, có 1 đứa bị dị tật bẩm sinh. Bên cạnh đó, phải tính đến chất lượng cuộc sống, có nghĩa là phải nuôi dưỡng về tinh thần của con người sinh ra, bảo đảm cho họ có thể lực dồi dào, có trí tuệ minh mẫn. Vấn đề này, Việt Nam còn kém xa so với nhiều nước.

Thứ tám, cải thiện thông tin về nguồn nhân lực theo hướng rộng rãi và dân chủ, làm cho mọi người thấy được tầm quan trọng của phát triển nguồn nhân lực của nước ta và trên thế giới. Mở rộng hoạt động tuyên truyền về nguồn nhân lực, chất lượng sống, thông tin về học tập, giáo dục ngành nghề trong các lớp nhân dân, nhất là trong đội ngũ thanh niên và học sinh.

Nhà nước cần đầu tư xây dựng các trạm quan sát thị trường lao động, đầu tư kinh phí cho điều tra thị trường lao động, nhằm đảm bảo cung ứng thông tin thị trường kịp thời, chính xác. Từ đó góp phần điều chỉnh chính sách đào tạo, dạy nghề phù hợp với từng thời kỳ phát triển kinh tế - xã hội. Thông tin thị trường lao động còn là cơ sở quan trọng để kết nối cung cầu lao động, thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực hiệu quả cho quá trình công nghiệp hóa và hội nhập kinh tế quốc tế.

Mở cửa mạnh hơn thị trường lao động nước ta và có cơ chế kiểm soát hiệu quả nhằm thu hút lao động có chuyên môn, kỹ thuật cao của thị trường lao động quốc tế vào làm việc và mở rộng quy mô xuất khẩu lao động. Đồng thời nâng cao khả năng cạnh tranh và kích thích phát triển nguồn nhân lực nước ta, không những trên phạm vi quốc gia mà còn trên bình diện quốc tế.

Thứ chín, Nhà nước cần tổng kết về lý luận và thực tiễn về nguồn nhân lực ở Việt Nam, đánh giá đúng mặt được, mặt chưa được, kịp thời rút ra những kinh nghiệm, trên cơ sở đó mà xây dựng chính sách mới và điều chỉnh chính sách đã có về nguồn nhân lực Việt Nam, như chính sách về hướng nghiệp, chính sách dạy nghề, học nghề, chính sách quản lý nhà nước về dạy nghề, học nghề, chính sách dự báo nhu cầu lao động và cân đối lao động theo ngành nghề, cấp trình độ; chính sách thu hút các thành phần kinh tế tích cực tham gia vào lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực cho đất nước. Chính sách chi ngân sách để đào tạo nguồn nhân lực; chính sách đối với các tổ chức Phi Chính phủ có liên quan đến vấn đề nhân tài, nhân lực; chính sách đối với người đi lao động ở nước ngoài và thu hút các thành phần kinh tế tham gia đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài; chính sách bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của nông dân, công nhân, trí thức, chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động.

4.1.2 Về phía doanh nghiệp

Nhiều doanh nghiệp Việt Nam quan niệm đào tạo nguồn nhân lực là trách nhiệm của nhà nước, của xã hội. Nhưng thực tế, chiến lược tuyển dụng dù “thông minh” của các doanh nghiệp cũng không thay thế được công tác đào tạo trong doanh nghiệp. Cho đến nay, hầu hết các doanh nghiệp Việt Nam không có chiến lược đào tạo gắn liền với tầm nhìn và mục tiêu cụ thể của doanh nghiệp, vì vậy, tình trạng cung - cầu lao động không gặp nhau vẫn đang diễn ra phổ biến. Bức tranh trong nhiều doanh nghiệp hiện nay là: lãnh đạo không thực sự quan tâm đến công tác đào tạo, cán bộ phụ trách đào tạo không có, hoặc có thì cũng thiếu năng lực, kinh phí đào tạo quá hạn hẹp, không xác định được nhu cầu đào tạo của nhân viên, không có các biện pháp triển khai kế hoạch đào tạo, không đánh giá được hiệu quả của công tác đào tạo...

Như vậy, để tạo ra đội ngũ lao động phù hợp với mục tiêu của doanh nghiệp, các doanh nghiệp cần đẩy mạnh hơn nữa công tác đào. Theo các chuyên gia, về cơ bản, đào tạo nhân lực trong doanh nghiệp được tiến hành qua 3 hình thức: Đào tạo lớp học, Đào tạo trực tuyến và Đào tạo kết hợp.

- Đào tạo lớp học là mô hình đào tạo đang được áp dụng phổ biến và quen thuộc với các doanh nghiệp. Để nâng cao khả năng làm việc của nhân viên, doanh nghiệp có thể tiến hành đào tạo thông qua đào tạo nội bộ, cử nhân viên của mình tham gia các

chương trình đào tạo bên ngoài hoặc mời các công ty đào tạo về huấn luyện trực tiếp tại doanh nghiệp.

- Đào tạo trực tuyến hay còn gọi là E-Learning là mô hình tương đối mới mẻ với nhiều doanh nghiệp và thực sự phát triển tại Việt Nam trong vòng vài năm nay. Chỉ cần một máy tính kết nối internet, một tài khoản truy cập của nhà cung cấp khóa học, học viên có thể làm chủ quá trình học tập của mình.

- Đào tạo kết hợp nhằm kết hợp các điểm mạnh của hai phương pháp đào tạo trên cũng như khắc phục những hạn chế vốn có của mỗi hình thức. Với phương pháp đào tạo kết hợp, doanh nghiệp vẫn có thể đảm bảo được các hoạt động bình thường, tiết kiệm chi phí đào tạo và nâng cao hiệu quả làm việc cho nhân viên. Bên cạnh các giờ tự học qua máy tính, học viên sẽ được tham gia các buổi học tập trung mang tính chất thực hành kỹ năng, tổng kết và chia sẻ kinh nghiệm làm việc bởi các chuyên gia hàng đầu trong từng lĩnh vực.

Bên cạnh đó, các doanh nghiệp cũng cần đẩy mạnh cải cách chính sách tiền lương hướng vào áp dụng các hình thức tiền lương linh hoạt, tiền lương được trả theo đóng góp lao động và hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp và theo quan hệ thị trường để nâng cao tính kích thích, cạnh tranh của tiền lương, chính sách tiền lương tối thiểu phải bình đẳng giữa các khu vực kinh tế nhằm loại bỏ những rào cản hoạt động thông suốt của thị trường lao động. Tiền lương của người lao động là một loại chi phí đặc biệt, đầu tư vào tiền lương phải được coi là đầu tư cho nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh, phát triển nguồn nhân lực, khai thác các tiềm năng vốn nhân lực của các doanh nghiệp. Ngoài ra, cần hoàn thiện và thúc đẩy thực hiện hiệu quả chính sách bảo hiểm xã hội, đặc biệt là chính sách bảo hiểm thất nghiệp, chính sách hỗ trợ đào tạo mới, đào tạo lại nghề nghiệp cho lao động bị mất việc làm do tác động của cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu.

4.1.3 Đối với người lao động

Trong xu thế toàn cầu hoá nền kinh tế thế giới, trình độ của nguồn nhân lực phụ thuộc nhiều vào chính sách của Nhà nước trong việc phát triển hệ thống giáo dục - đào tạo, tuy nhiên nó cũng phụ thuộc một phần không nhỏ vào chính bản thân những người lao động. Như vậy, để nâng cao được chất lượng nguồn nhân lực thì bản thân người lao động cũng cần phải nỗ lực rất nhiều.

Một là, người lao động phải biết chủ động hội nhập quốc tế. Khác với toàn cầu hoá, hội nhập quốc tế là hành động chủ quan, có chủ đích của con người nhằm khai thác nguồn lực bên ngoài để tăng cường sức mạnh của đất nước mình. Hội nhập quốc tế cũng có nghĩa là chấp nhận cạnh tranh với thế giới bên ngoài; hội nhập nhưng không hoà tan, vẫn bảo tồn bản sắc văn hoá dân tộc mình và nhất là bảo vệ được nền

độc lập dân tộc. Trong điều kiện như vậy, người lao động ngoài bản lĩnh chính trị vững vàng, ý thức dân tộc cao, còn phải có trình độ trí tuệ ngang tầm đòi hỏi ít ra là của khu vực. Điều này đòi hỏi phải cơ cấu lại đội ngũ lao động theo hướng có lực lượng nòng cốt, lực lượng dẫn đầu và nhân tài.

Hai là, lực lượng nòng cốt của đội ngũ lao động là những công nhân lành nghề – những người trực tiếp sản xuất hàng hoá và cung ứng dịch vụ cho người tiêu dùng cả ở trong nước và nước ngoài. Do đó, họ phải có một trình độ trí tuệ nhất định để tiếp thu và làm chủ được công nghệ tiên tiến. Hơn thế nữa, với những tri thức khoa học và những kinh nghiệm tích lũy được trong quá trình sản xuất trực tiếp, người công nhân không những sử dụng các công cụ lao động hiện có, mà còn có thể sáng chế ra những tư liệu lao động mới, hoàn thiện kỹ thuật và phương pháp sản xuất. Lực lượng lao động dẫn đầu là đội ngũ trí thức.

Năng lực trí tuệ của con người hiện nay biểu hiện ở khả năng áp dụng những thành tựu khoa học để sáng chế ra những kỹ thuật, công nghệ tiên tiến, sự nhạy bén, “thích nghi nhanh” và làm chủ được những kỹ thuật – công nghệ hiện đại; khả năng biến tri thức thành kỹ năng lao động nghề nghiệp, nghĩa là, “kỹ năng lao động giỏi” thể hiện qua trình độ tay nghề, mức độ thành thạo chuyên môn nghề nghiệp,... Quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá càng đi vào chiều sâu càng đòi hỏi trình độ chuyên môn hoá cao của đội ngũ lao động nhằm đạt được năng suất, hiệu quả sản xuất kinh doanh lớn hơn nhiều lần. Họ phải thành thạo chuyên môn, nghề nghiệp, có năng lực tiếp thu, chọn lọc và ứng dụng có hiệu quả những thành tựu của khoa học – công nghệ hiện đại, những tinh hoa của văn hoá, văn minh thế giới,... vào thực tiễn Việt Nam. Đồng thời, họ phải có năng lực sáng tạo về lý thuyết cũng như thực hành, nhằm giải quyết những vấn đề trước mắt cũng như lâu dài của đất nước.

Ba là, đội ngũ trí thức phải thực hiện có hiệu quả các chức năng: nghiên cứu, thiết kế, tham mưu, sáng tác; thực hiện, thi hành, ứng dụng, phát triển; giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng, huấn luyện; quản lý, chỉ huy, lãnh đạo, chỉ đạo... Bộ phận nhân tài có vai trò thực sự quan trọng trong đội ngũ lao động. Bộ phận này là hạt nhân có chất lượng cao, có năng lực khai phá những con đường mới mẻ trong nghiên cứu khoa học để đạt được những thành tựu mới, phục vụ công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Số lượng của đội ngũ này không nhất thiết phải đông, nhưng thực sự là đội ngũ các nhà khoa học đầu đàn, tiêu biểu cho tinh thần trí tuệ của dân tộc.

Bốn là, nền sản xuất công nghiệp còn đòi hỏi ở người lao động hàng loạt năng lực cần thiết như: có kỷ luật tự giác, biết tiết kiệm nguyên vật liệu và thời gian, có tinh thần trách nhiệm trong việc bảo dưỡng thiết bị máy móc, phương tiện sản xuất, có tinh thần hợp tác và tác phong lao động công nghiệp, lương tâm nghề nghiệp,..., nghĩa là phải có văn hoá lao động công nghiệp. Một trong những phẩm chất quan

trọng nhất của văn hoá lao động công nghiệp là tinh thần trách nhiệm cao đối với chất lượng sản phẩm.

Năm là, quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá còn đụng chạm đến các vấn đề phức tạp trong quan hệ giữa con người với thiên nhiên. Nó đòi hỏi người lao động phải có hiểu biết và trách nhiệm cao trong việc bảo vệ, cải thiện môi trường sinh thái vì sự phát triển bền vững, nói một cách ngắn gọn là phải có văn hoá sinh thái. Đây là vấn đề cấp bách, sống còn không chỉ đối với mỗi quốc gia – dân tộc mà còn đối với nền văn minh nhân loại.

4. 2. Những giải pháp để xây dựng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao hiện nay

Trong số các nguồn lực cần thiết cho sự thành công của công nghiệp hoá, hiện đại hoá, nguồn nhân lực chất lượng cao là yếu tố quyết định. Tuy nhiên, vai trò quyết định của nguồn nhân lực chất lượng cao chỉ trở thành hiện thực khi người lao động được đào tạo để có năng lực và phẩm chất cần thiết đáp ứng được những yêu cầu mà quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đặt ra hiện nay và cả tương lai. Nghị quyết Đại hội lần thứ 10 của Đảng nhấn mạnh: *“Đổi mới toàn diện hệ thống giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng những đòi hỏi cấp thiết của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”*.

Nguồn nhân lực chất lượng cao của thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá phải là “những con người phát triển cả về trí lực và thể lực, cả về khả năng lao động, về tính tích cực chính trị – xã hội, về đạo đức, tình cảm trong sáng”. Việc xác lập các chuẩn mực, định hướng các giá trị xã hội để xây dựng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước là hết sức cần thiết. Chìa khóa vạn năng để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao chính là phải nâng cao giáo dục toàn diện, đổi mới cơ cấu tổ chức, cơ chế quản lý, nội dung, phương pháp dạy và học; thực hiện “chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa”, chấn hưng nền giáo dục Việt Nam.

Từ thực trạng đã phân tích ở trên, để xây dựng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, cần tập trung vào một số giải pháp chủ yếu sau:

Một là, có chính sách sử dụng nhân lực chất lượng cao cụ thể, thiết thực: Sự phát triển nhân lực chất lượng cao bên cạnh những nét chung, trong quá trình phát triển còn có những con đường riêng. Nhân tài chỉ có được sau khi trải qua thời gian dài giáo dục, đào tạo và thực tế làm việc đúc rút kinh nghiệm, kỹ năng thực hành và nâng cao trình độ chuyên môn. Để có nhân tài, cần phải có thời gian từ phát hiện đến đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, theo dõi giám sát... Những năm qua, chúng ta mới chú trọng đến giáo dục đào tạo (giải pháp đầu vào) mà chưa quan tâm đúng mức đến sử

dụng đãi ngộ (giải pháp đầu ra). Vì vậy, định hướng chính sách cần theo hướng kích thích sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ phản ánh kết quả cuối cùng của chất lượng nguồn nhân lực. Đã đến lúc chính sách sử dụng nhân tài phải cụ thể, thiết thực chứ không nên chung chung như trước đây, cụ thể là :

- Thiết lập và hoàn thiện ngân hàng dữ liệu về nhân lực chất lượng cao trong cả nước về trình độ, ngành nghề, lĩnh vực... trong các thành phần kinh tế, theo dõi thường xuyên sự biến động (tăng, giảm) từ đó xác định nguyên nhân khách quan, chủ quan ... tìm giải pháp cụ thể, thiết thực.

- Trẻ hoá đội ngũ nhân lực chất lượng cao, xoá bỏ quan niệm phải có thâm niên công tác mới được đề bạt các chức danh quan trọng. Đây đang là tư duy cản trở sự phát triển nhân lực chất lượng cao.

- Ưu tiên những ngành công nghệ cao, những ngành đang thiếu cán bộ tài năng; có chính sách thu hút những chuyên gia giỏi là Việt kiều trong những lĩnh vực mà nước ta đang thiếu và cần thiết trong tiến trình hội nhập.

- Thực hiện cơ chế đầu thầu rộng rãi các chương trình, đề tài nghiên cứu. Giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho cán bộ chủ trì thực hiện các đề tài, công trình nghiên cứu khoa học.

Hai là, có chính sách đãi ngộ, tôn vinh nhân lực chất lượng cao: Thực hiện chính sách tiền lương linh hoạt theo tiêu chí tài năng, không nên hạn chế mức thu nhập, nếu đó là mức thu nhập chính đáng từ tài năng và sáng tạo của họ, đồng thời truy cứu trách nhiệm nếu có biểu hiện lợi dụng, tham nhũng.

- Cần xây dựng chế độ chính sách ưu đãi đối với nhân lực chất lượng cao để tạo động lực thu hút nhân tài vào các cơ quan nghiên cứu, cơ quan hoạch định chính sách để họ có điều kiện phát huy cao nhất khả năng sáng tạo của mình.

- Thường xuyên tôn vinh nhân tài đi kèm cơ chế khuyến khích về lợi ích vật chất đối với những cống hiến mang lại nhiều lợi ích cho xã hội.

Ba là, có chính sách thu hút nhân lực chất lượng cao từ nước ngoài: Trong thời điểm hiện nay, trước sức ép về nguồn nhân lực chất lượng cao, để đáp ứng yêu cầu phát triển, Việt Nam rất cần tận dụng tiềm năng to lớn của trí thức Việt kiều đang sinh sống ở nước ngoài. Thời gian vừa qua, chính sách thu hút nhân tài là Việt kiều đã được thực thi, song chưa đủ mạnh. Ngoài việc kêu gọi vận động, cần có những chính sách cụ thể hơn như xoá bỏ định kiến, nguồn gốc xuất thân; chế độ lương và thu nhập, chế độ mua nhà hợp pháp, chế độ học tập và làm việc cho con cái... Ngoài ra, cũng cần mạnh dạn liên kết trong nghiên cứu, hợp tác đào tạo với các viện, các trường có tên tuổi của nước ngoài để từng bước nâng tầm khoa học công nghệ nước ta ... Vấn

đề quan trọng mà Chính phủ đang quan tâm là các chính sách đầu tư và phát triển, đặc biệt là nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề cho người lao động để góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Tài liệu tham khảo

1. Bùi Quang Bình, Sử dụng nguồn nhân lực nông thôn Việt Nam: Thực trạng và Giải pháp, Trường đại học kinh tế, Đại học Đà Nẵng
2. *Trịnh Thị Hiền*, Vấn đề nguồn nhân lực chất lượng cao trong phát triển kinh tế xã hội, *Viện nghiên cứu phát triển Thành phố Hồ Chí Minh*
3. Phát huy nhân tố con người để phát triển bền vững, www.vnep.org.vn, 2009
4. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hóa đất nước, 2009
5. Nguyễn Văn Tài, Nguồn nhân lực Việt Nam: Vấn đề thu hút, đào tạo và sử dụng;
6. Nguyễn Trung, Thời cơ vàng và nguồn nhân lực, www.tuoitre.vn, 2009
7. PGS,TS Đức Vượng, Thực trạng và giải pháp về phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam, Báo cáo Khoa học tại Hội thảo quốc tế Việt Nam học lần thứ ba với chủ đề: "Việt Nam: Hội nhập và phát triển", tổ chức tại Hà Nội, Việt Nam, tháng 12-2008
8. Thực trạng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, http://pth.hce.edu.vn/forum/viewthread.php?forum_id=8&thread_id=5528, 2009
9. Một số nguồn khác trên báo chí, tạp chí, Internet...