

CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC VÀ VẤN ĐỀ PHÁT TRIỂN KINH TẾ XÃ HỘI BỀN VỮNG CỦA VIỆT NAM

NGUYỄN THỊ VIỆT NGÀ (*)

NGUYỄN HỒ PHONG (**)

TÓM TẮT

Nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng nhất của lực lượng sản xuất, có tính chất quyết định sự phát triển kinh tế - xã hội toàn diện của một quốc gia. Việt Nam với 90 triệu dân (tính đến tháng 11/2013), đứng thứ 3 Đông Nam Á và 13 thế giới, đang trong giai đoạn cơ cấu “dân số vàng”, đây là đòn bẩy quan trọng đưa Việt Nam tiến nhanh, tiến mạnh trên con đường công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Trong bối cảnh hợp tác quốc tế đang trở thành quy luật tất yếu đối với sự phát triển của mỗi quốc gia thì chất lượng nguồn nhân lực góp phần thiết lập lợi thế cạnh tranh của quốc gia/vùng lãnh thổ này đối với quốc gia/vùng lãnh thổ khác. Tuy nhiên hiện nay, chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng khắt khe của thị trường lao động trong thế kỷ XXI, chưa có những đóng góp đúng tầm trong việc nâng cao năng suất lao động và cải thiện năng lực cạnh tranh cho Việt Nam trên trường quốc tế. Điều này đã có những ảnh hưởng lớn đến quá trình phát triển bền vững, toàn diện của Việt Nam, làm tăng nguy cơ đưa Việt Nam rơi vào “bẫy thu nhập trung bình”. Do vậy, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, có khả năng thích ứng nhanh với môi trường quốc tế ngày càng hiện đại là yêu cầu cấp bách đối với Việt Nam hiện nay.

1. MỘT SỐ KHÁI NIỆM CÔNG CỤ

- *Khái niệm nguồn nhân lực*

Thuật ngữ *nguồn nhân lực* xuất hiện vào những năm 80 của thế kỷ XX – khi mà có sự thay đổi căn bản về phương thức quản lý, sử dụng người lao động thiên về xu hướng tạo điều kiện thuận lợi để người lao động có thể phát huy tối đa năng lực lao động của mình trong quá trình lao động. Có thể nói, sự xuất hiện thuật ngữ này là biểu hiện cụ thể cho sự thắng thế của phương thức quản lý mới thay cho phương thức quản lý truyền thống vốn xem người lao động là lực lượng thừa hành, phụ thuộc.

Sau nhiều thập niên xuất hiện, ngày nay, do tiếp cận từ các góc độ khác nhau mà có nhiều cách hiểu không giống nhau về thuật ngữ *nguồn nhân lực*. Theo Liên Hiệp Quốc thì “Nguồn nhân lực là tất cả những kiến thức, kỹ năng và tiềm năng của con người liên quan tới sự phát triển của mỗi cá nhân, mỗi tổ chức và của đất nước” (Vũ Văn Phúc, Nguyễn Duy Hùng, 2012, tr. 256). Với tính chất là một tổ chức tài chính, Ngân hàng Thế giới quan niệm *nguồn nhân lực* là một loại vốn bên cạnh những loại vốn khác. Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) cho rằng “Nguồn nhân lực của một quốc gia là toàn bộ những người trong độ tuổi có khả năng tham gia lao động” (Vũ Văn Phúc, Nguyễn Duy Hùng, 2012, tr. 10).

(*) Giảng viên. Trường Đại học Văn hóa Thành phố Hồ Chí Minh.

(**) Giảng viên. Trường Đại học Văn hóa Thành phố Hồ Chí Minh.

Dưới góc độ kinh tế học phát triển thì “Nguồn nhân lực là một bộ phận dân cư trong độ tuổi quy định có khả năng tham gia lao động” (Vũ Văn Phúc, Nguyễn Duy Hùng, 2012, tr. 10). Ở một góc độ khác, “Nguồn nhân lực là nguồn lực con người của một tổ chức (với quy mô, loại hình, chức năng khác nhau) có khả năng và tiềm năng tham gia vào quá trình sản xuất của tổ chức cùng với sự phát triển kinh tế – xã hội của một quốc gia, khu vực, thế giới” (Nicholas Henry, tr. 256).

Từ các khái niệm, quan điểm trên cho thấy *nguồn nhân lực* là một thuật ngữ có thể được hiểu dưới nhiều khía cạnh không giống nhau của các tổ chức hoặc các nhà nghiên cứu khác nhau. Một cách tổng thể nhất có thể hiểu, *nguồn nhân lực* là tổng hòa thể lực và trí lực tồn tại trong toàn bộ lực lượng lao động xã hội của một quốc gia, trong đó kết tinh truyền thống và kinh nghiệm lao động sáng tạo của một dân tộc trong lịch sử được vận dụng để sản xuất ra của cải vật chất và tinh thần phục vụ cho nhu cầu hiện tại và tương lai của đất nước.

- Khái niệm phát triển bền vững

Thuật ngữ *phát triển bền vững* xuất hiện lần đầu tiên trong phong trào bảo vệ môi trường từ những năm đầu thập niên 70 của thế kỷ XX, khi thế giới chứng kiến sự bùng phát những thảm họa môi trường ngày càng gia tăng như hạn hán, bão lụt, ô nhiễm không khí, mưa axit, các sự cố hạt nhân và rò rỉ hóa chất độc hại, sự suy thoái nhanh chóng của tài nguyên rừng, đất đai, đặc biệt là đất canh tác, sự lan tràn hóa chất bảo vệ thực vật và ô nhiễm các nguồn nước... Năm 1980, trong ấn phẩm *Chiến lược bảo tồn Thế giới* được công bố bởi Hiệp hội Bảo tồn Thiên nhiên và Tài nguyên Thiên nhiên Quốc tế đã khẳng định: “Sự phát triển của nhân loại không thể chỉ chú trọng tới phát triển kinh tế mà còn phải tôn trọng những nhu cầu tất yếu của xã hội và sự

tác động đến môi trường sinh thái học”. Đến năm 1987, trong Báo cáo Brundtland (còn gọi là Báo cáo *Our Common Future*) của Ủy ban Môi trường và Phát triển Thế giới – WCED – nay là Ủy ban Brundtland⁽¹⁾ đã đưa ra một khái niệm mới, mang tính toàn diện hơn về *phát triển bền vững*. Theo đó, “phát triển bền vững là sự phát triển có thể đáp ứng được những nhu cầu hiện tại mà không ảnh hưởng, tổn hại đến những khả năng đáp ứng nhu cầu của các thế hệ tương lai...” (WCED, 1987). Nói rộng hơn, *phát triển bền vững* là sự phát triển hài hòa, biện chứng giữa kinh tế – văn hóa – giáo dục – chính trị – quốc phòng gắn liền với nhiệm vụ bảo vệ môi trường sống.

2. VAI TRÒ CỦA NGUỒN NHÂN LỰC VỚI SỰ PHÁT TRIỂN XÃ HỘI

- *Nguồn nhân lực là cơ sở, động lực cho sự phát triển xã hội*

Trong xã hội hiện đại ngày nay, bên cạnh các nguồn lực như tài chính, tài nguyên thiên nhiên, cơ sở vật chất, vị trí địa lý thì nguồn nhân lực bao giờ cũng giữ vai trò then chốt, là nền tảng, là “đòn bẩy” quan trọng nhất để lập định sự phát triển bền vững của mỗi quốc gia. Con người – với bộ óc và trình độ tư duy của mình, bằng nhiều cách khác nhau đã tác động trực tiếp hoặc gián tiếp vào các dạng tư liệu sản xuất khác nhau, gắn kết chúng lại thành một chỉnh thể thống nhất trong quá trình lao động sản xuất. Thông qua đó, tri thức và trình độ tư duy của con người ngày càng phát triển, từ đó làm thay đổi tính chất của lao động, chuyển từ lao động chân tay đến lao động trí óc cùng với đó là sự ra đời của các phương thức sản xuất hiện đại, được biểu hiện bởi hệ thống công cụ lao động ngày càng tiên tiến. Và đến lượt nó,

(1) Ủy ban này do bà Gro Harlem Brundtland làm chủ tịch. Bà Gro Harlem Brundtland đã tiếp thu và khai triển mở rộng định nghĩa như phát triển bền vững trong phúc trình mang tựa “*Notre avenir à tous/Our Common Future*” - Tương lai của chúng ta.

các công cụ lao động này lại giúp con người tiếp tục phát triển hơn về mặt tri thức và tư duy, từ đó con người càng hiểu tự nhiên hơn và có lối sống phù hợp hơn với tự nhiên. Sự phát triển của khoa học hiện đại đã chứng minh những nhận định này.

- Nguồn nhân lực là mục tiêu của sự phát triển

Nói đến vai trò của nguồn nhân lực là muốn tái khẳng định rằng, dù ở thời đại nào, xã hội loài người có phát triển đến mức độ nào, dưới dạng thức nào thì mục tiêu của sự phát triển suy đến cùng cũng là vì con người, hướng đến con người. Đó là mục tiêu tối thượng, là mục tiêu cuối cùng trong chu trình phát triển của xã hội loài người. Chính vì vậy, bất kể hoạt động sản xuất vật chất nào của con người đều nhằm mục đích cuối cùng là thỏa mãn nhu cầu của chính con người một cách tối ưu nhất, làm cho cuộc sống của con người không ngừng được cải thiện. Lịch sử phát triển của xã hội loài người đã chứng minh, bất kỳ một hoạt động vật chất nào của con người đi ngược lại mục tiêu tối thượng là hướng con người đến những giá trị chân – thiện – mỹ thì dù sớm hay muộn đều bị đào thải.

3. VIỆT NAM VÀ CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC

- Quan điểm của Việt Nam về phát triển nguồn nhân lực

Đảng Cộng sản và Chính phủ Việt Nam luôn xác định nhân tố con người giữ vai trò quyết định trực tiếp nhất đối với sự phát triển bền vững của đất nước. Quan điểm này được khẳng định xuyên suốt và nhất quán trong nhiều kỳ đại hội của Đảng Cộng sản Việt Nam. Tại đại hội lần thứ VII (năm 1991), Đảng Cộng sản Việt Nam đã khẳng định “phát huy nhân tố con người trên cơ sở đảm bảo công bằng, bình đẳng về quyền lợi và nghĩa vụ công dân” (Đảng Cộng sản Việt

Nam, 2010, tr. 414). Sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước được Đại hội VIII (1996) của Đảng Cộng sản Việt Nam khẳng định với tính chất là chiến lược thì vấn đề nguồn nhân lực lại càng được chú trọng hơn bao giờ hết “nâng cao dân trí, bồi dưỡng và phát huy nguồn lực to lớn của con người Việt Nam là nhân tố quyết định thắng lợi của công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2010, tr. 620). Trên cơ sở Văn kiện của Đại hội Đảng, nhiều nghị quyết liên quan đến vấn đề phát triển nguồn nhân lực như Nghị quyết Trung ương 2 khóa VIII về định hướng chiến lược phát triển giáo dục đào tạo trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Nghị quyết này đã xác định “... phát huy nguồn nhân lực con người, yếu tố cơ bản của sự phát triển nhanh và bền vững” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 1997, tr.19). Đến Đại hội IX (2001) của Đảng Cộng sản Việt Nam đã nêu rõ nhận thức “Để đáp ứng yêu cầu về con người và nguồn nhân lực là nhân tố quyết định sự phát triển của đất nước trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2010, tr. 157), đồng thời khẳng định phương hướng “Tiếp tục đổi mới, tạo chuyển biến cơ bản, toàn diện về phát triển giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ; nâng cao chất lượng nguồn nhân lực với cơ cấu hợp lý” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2010, tr. 205). Đến Đại hội X (2006), Đảng Cộng sản Việt Nam đã xác định giáo dục là quốc sách hàng đầu “thông qua việc đổi mới toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, chấn hưng nền giáo dục Việt Nam” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2001, tr. 34). Đến Đại hội XI của Đảng đã nhấn mạnh một trong ba khâu đột phá để thực hiện thành công Chiến lược phát triển kinh tế xã hội của Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020 là “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa, hội nhập quốc tế của đất

nước” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2001, tr. 265). Gần đây nhất, trong Nghị quyết số 33/NQ-TW ngày 09/6/2014 của Hội nghị lần thứ IX Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XI) về “Xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước” đã một lần nữa khẳng định “Xây dựng con người Việt Nam phát triển toàn diện” là một trong những nhiệm vụ cấp thiết và cần thiết nhất để phát triển bền vững đất nước trong thời đại mới. Nghị quyết này ghi rõ “Chăm lo xây dựng con người Việt Nam phát triển toàn diện, trọng tâm là bồi dưỡng tinh thần yêu nước, lòng tự hào dân tộc, đạo đức, lối sống và nhân cách; tạo chuyển biến mạnh mẽ về nhận thức, ý thức tôn trọng pháp luật, mọi người Việt Nam đều hiểu biết sâu sắc, tự hào, tôn vinh lịch sử, văn hóa dân tộc” (Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI, 2014).

Từ những phân tích trên có thể thấy, quan điểm phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam từ năm 1991 đến nay luôn gắn với việc đẩy nhanh tốc độ phát triển kinh tế - xã hội; gắn với quá trình dân chủ và nhân văn hóa đời sống xã hội, Nhà nước Việt Nam luôn khẳng định rằng để có một nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của đất nước trong thời đại mới phải có một chiến lược đủ tầm, những công cụ hữu hiệu mà trong đó, giáo dục được xem là giải pháp quan trọng nhất.

- Tổng quan về nguồn nhân lực của Việt Nam hiện nay

Không quá khó để nhận thấy rằng Việt Nam là một quốc gia có nguồn nhân lực khá dồi dào. Tính đến tháng 11/2013, Việt Nam có 90 triệu dân, đứng thứ 3 ở Đông Nam Á và 13 thế giới. Trong đó, theo số liệu thống kê của Bộ Kế hoạch và Đầu tư, tính đến năm 2011, lực lượng lao động của Việt Nam là 50,4 triệu người, chiếm 58% tổng dân số (Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2011). Năm 2010, Bộ Lao động -

Thương binh và Xã hội Việt Nam kết hợp Tổ chức Lao động Quốc tế đã thực hiện một nghiên cứu toàn diện về nguồn lực lao động của Việt Nam. Theo đó, lực lượng lao động của Việt Nam có tốc độ tăng bình quân giai đoạn 2000 - 2007 là 1,06 triệu người/năm; dự kiến giai đoạn 2010 - 2015 tương đương khoảng 1,5%/ năm - tương đương khoảng 738.000 người/năm. Đây là tỷ lệ tăng khá cao so với nhiều nước trên thế giới (Vũ Văn Phúc, Nguyễn Duy Hùng, 2012, tr. 13). Điều này tạo ra lợi thế cạnh tranh của Việt Nam trong cuộc đua thu hút đầu tư của nước ngoài. Tuy nhiên, cơ cấu nguồn nhân lực Việt Nam lại phản ánh trình độ phân công lao động thấp kém của một nền nông nghiệp lạc hậu. Trong tổng số lao động Việt Nam, nông dân chiếm tỷ lệ hơn 70%; công nhân chiếm tỷ lệ gần 10%; nguồn nhân lực trí thức chỉ chiếm khoảng 2,15% (<http://fad.danang.gov.vn>, 2011).

Trong những năm gần đây, cơ cấu nguồn nhân lực phân theo ngành kinh tế đang có sự chuyển dịch mạnh mẽ, tăng dần tỷ trọng lao động trong các ngành công nghiệp, xây dựng và dịch vụ, làm giảm tỷ trọng lao động nông nghiệp. Cụ thể: tính đến năm 2011, khu vực nông - lâm - thủy sản chiếm 48,4% lao động (giảm 13,8% so với năm 2000); khu vực công nghiệp và xây dựng chiếm 21,3% (tăng 8,3% so với năm 2000); khu vực dịch vụ chiếm 30,3% (tăng 5,5% so với năm 2000) (Tổng cục Thống kê, 2011). Việc chuyển dịch này đã thể hiện một phần thành công của Việt Nam trong việc thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

- Thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Việt Nam

+ Một số thành tựu ban đầu

Thành tựu trong công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Việt Nam hiện nay được thể hiện về trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ, chuyên môn kỹ thuật, tinh thần - thái độ - tác phong làm việc của lực lượng lao động

Việt Nam ngày càng được cải thiện theo hướng tiệm cận so với chuẩn quốc tế. Trong đó, trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật là hai chỉ số quan trọng nhất.

Trình độ học vấn là điều kiện thuận lợi để người lao động có thể dễ dàng tiếp thu và vận dụng nhanh chóng các tiến bộ khoa học kỹ thuật hiện đại cho quá trình sản xuất. Nhận thức được điều này, trong nhiều năm qua, Việt Nam rất quan tâm đến công tác giáo dục, xem giáo dục là quốc sách hàng đầu, là “chìa khóa” mở cánh cửa cho một đất nước công nghiệp hiện đại trong tương lai. Hệ thống cơ sở đào tạo đã dần được phát triển và hoàn thiện từ bậc đại học, cao đẳng đến trung cấp nghề, cùng với đó là hệ thống các trường từ mầm non đến tiểu học, trung học cơ sở, trung tâm dạy nghề trải rộng trên khắp đất nước. Chính nhờ chính sách ưu tiên cho giáo dục mà trình độ học vấn của nguồn nhân lực Việt Nam có nhiều bước tiến đáng kể. Theo nghiên cứu của Viện Thống kê thuộc Tổng cục Thống kê, tính đến năm 2011, ở Việt Nam, tỷ lệ người biết chữ trong toàn quốc đạt 93,6%, tỷ lệ đi học của nhóm thanh thiếu niên trong độ tuổi từ 6 - 24 tuổi là 61,78%. Trong giai đoạn 2000 - 2012, số lượng sinh viên tăng 2,4 lần so với tốc độ bình quân là 8,4%/ năm.

Chính nhờ những nỗ lực của Việt Nam trong việc phát triển nguồn nhân lực, trong đó, đào tạo là một khâu quan trọng mà HDI⁽²⁾ của Việt Nam đã có bước cải thiện. Theo Báo cáo phát triển con người của Chương trình Phát triển Liên Hiệp Quốc (UNDP) được tổ chức 03/7/2013 tại Hà Nội thì Việt Nam là một trong số ít quốc gia đang phát triển đạt được những tiến bộ rất lớn về phát triển con người. Trong hai thập kỷ qua, HDI

của Việt Nam đã tăng 41%. Năm 2012, Việt Nam đứng thứ 127/187 quốc gia được khảo sát và nằm trong nhóm trung bình về HDI. Điều đó cho thấy, việc đầu tư vào tiềm năng con người có ý nghĩa sống còn, giúp Việt Nam nâng cao lợi thế cạnh tranh trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu, rộng.

+ Những hạn chế

Bên cạnh một số thành tựu bước đầu thì công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Việt Nam còn những hạn chế cơ bản sau:

Thứ nhất, sự phân tán trách nhiệm quản lý hệ thống giáo dục đào tạo cho nhiều cơ quan, nhiều cấp. Hiện nay, Bộ Giáo dục và Đào tạo Việt Nam chỉ quản lý trực tiếp khoảng 60 trường đại học và cao đẳng công lập, chiếm 13,4% trong tổng số cơ sở giáo dục đại học; Chính phủ quản lý trực tiếp Đại học Quốc gia Hà Nội và Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh; 13 bộ ngành và các chính quyền các tỉnh, thành cùng tham gia quản lý khoảng 260 trường đại học và cao đẳng công lập; còn lại trên 80 cơ sở giáo dục đại học ngoài công lập chịu sự quản lý của Bộ Giáo dục và Đào tạo cùng cơ quan chủ quản và chính quyền địa phương (Nguyễn Thiện Tống, 2013). Việc chia cắt đã làm cho công tác quản lý nhà nước đối với hệ thống giáo dục đào tạo chồng chéo, phân tán, thiếu thống nhất, ảnh hưởng rất lớn đến công tác đào tạo nguồn nhân lực.

Thứ hai, sự tách rời giữa các cơ sở đào tạo - đặc biệt là hệ thống các trường đại học, cao đẳng với các cơ quan nghiên cứu khoa học. Thực trạng hiện nay là các cơ sở đào tạo chủ yếu tập trung vào việc giảng dạy trong khi công tác nghiên cứu khoa học lại chủ yếu được thực hiện ở các viện nghiên cứu. Sự tách rời này làm cho những người làm khoa học ít được tham gia giảng dạy và giảng viên đại học cũng bị hạn chế trong việc tham gia nghiên cứu khoa học, sinh viên cũng ít được tiếp cận những tri thức từ những nhà khoa học giỏi; kết quả của các

(2) HDI là viết tắt của cụm từ: Human Development Index nghĩa là chỉ số phát triển con người. Chỉ số này giúp tạo ra một cái nhìn tổng quát về sự phát triển của một quốc gia. HDI được phát triển bởi một kinh tế gia người Pakistan là Mahbub ul Haq vào năm 1990.

công trình nghiên cứu khoa học cũng gặp nhiều khó khăn để áp dụng vào giảng dạy; các trường đại học chưa thực sự là trung tâm chất lượng về đào tạo và nghiên cứu khoa học. Đó cũng là một trong những lý do làm cho năng lực nghiên cứu của các nhà khoa học Việt Nam có vị trí thấp kém trên trường quốc tế.

Thứ ba: Sự phân tán các cơ sở đào tạo - nhất là bậc đại học và nghiên cứu theo nhiều chuyên ngành riêng lẻ với các chương trình đào tạo hẹp. Việc này thể hiện mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực thiên về kiến thức cụ thể mà người học không được trang bị một hệ thống tri thức tổng hợp cần thiết đủ khả năng đáp ứng tốt với môi trường làm việc thay đổi không ngừng. Điều này phần nào đã được khắc phục trong “Chiến lược phát triển giáo dục 2011 – 2020” được Thủ tướng phê duyệt ngày 13/6/2012. Chiến lược này nêu rõ mục tiêu về chất lượng đào tạo là “Sinh viên sau khi tốt nghiệp có kiến thức hiện đại, kỹ năng thực hành nghề nghiệp vững chắc, có khả năng lao động sáng tạo, có tư duy độc lập, phê phán và năng lực giải quyết vấn đề, có khả năng thích ứng cao với những biến động của thị trường lao động, có khả năng sử dụng tiếng Anh trong học tập, nghiên cứu và làm việc sau khi tốt nghiệp...” (<http://fad.danang.gov.vn>, 2011).

Hệ quả của những bất cập này là nguồn nhân lực của Việt Nam hiện nay chỉ mạnh về số lượng, trong khi chất lượng không đáp ứng được yêu cầu của các doanh nghiệp, đặc biệt là các công ty đa quốc gia.

3. CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC – CHÌA KHÓA VÀNG CHO SỰ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG CỦA VIỆT NAM

Mối quan hệ biện chứng giữa chất lượng nguồn nhân lực với sự phát triển kinh tế - xã hội bền vững của mỗi quốc gia đã được thực tiễn trong nước và trên thế giới chứng minh. Vì vậy, để có thể nâng cao lợi thế cạnh tranh

đối với các quốc gia khác trong việc thu hút vốn đầu tư, tạo cơ sở vững chắc cho sự phát triển kinh tế - xã hội bền vững thì Việt Nam cần nhanh chóng tái cấu trúc và xây dựng một nguồn nhân lực chất lượng cao. Để làm được điều này, thiết nghĩ cần tìm đáp án thỏa đáng cho các câu hỏi lớn sau:

3.1. Như thế nào gọi là nguồn nhân lực chất lượng cao?

Để trả lời câu hỏi này, chúng ta cần phải xác định ngoại diên và nội hàm của khái niệm “nguồn nhân lực chất lượng cao”. Đối với một xã hội còn nặng về bằng cấp như Việt Nam hiện nay thì việc xác định chính xác nội hàm và ngoại diên của khái niệm này trở nên vô cùng cần thiết nhưng gặp nhiều khó khăn. Thực tế là, một nguồn nhân lực chất lượng cao chưa hẳn đồng nghĩa với những người có học vị cao. Trong bối cảnh toàn cầu hóa với một nền văn minh tri thức như hiện nay thì chúng ta cần hiểu rằng, một nguồn nhân lực chất lượng cao phải là sự tổng hòa những đội ngũ người lao động giỏi về chuyên môn, có tinh thần kỷ luật và trách nhiệm cao trong từng công việc mà họ đảm nhiệm; đó còn là những con người có khả năng nắm bắt nhanh chóng những phương thức sản xuất tiên tiến của thế giới. Và như vậy, những công nhân kỹ thuật, kỹ sư được đào tạo ở mọi cấp bậc đều có thể góp phần xây dựng nên một nguồn nhân lực chất lượng đạt yêu cầu của các nhà tuyển dụng trong và ngoài nước.

3.2. Cần hoạch định chiến lược phát triển nguồn nhân lực như thế nào?

Sau khi xác định được nội hàm và ngoại diên của khái niệm “nguồn nhân lực chất lượng cao”, việc cần làm tiếp theo là phải xây dựng được chiến lược phát triển nguồn nhân lực phù hợp. Việc này vô cùng quan trọng, nó quyết định sự thành bại của mọi cố gắng nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Chính phủ và Nhà nước Việt Nam. Trong nhiều năm qua, Chính phủ Việt Nam

đã thực hiện rất nhiều chủ trương, chính sách nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực quốc gia, trong đó, cải cách hệ thống giáo dục là ví dụ điển hình. Tuy nhiên, hiệu quả, kết quả của những nỗ lực này còn khá khiêm tốn, năng lực cạnh tranh về nguồn lực lao động của Việt Nam vẫn còn khá thấp so với thế giới.

Từ thực tiễn đó, điều cần làm là trước khi hoạch định chiến lược phát triển nguồn nhân lực, Chính phủ Việt Nam cần phải xác định được mục tiêu và định hướng phát triển của đất nước; phân tích chính xác những đặc điểm về kinh tế – xã hội trong từng giai đoạn lịch sử cụ thể với từng lĩnh vực cụ thể; đánh giá chi tiết những điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức tác động đến quá trình xây dựng và phát triển nguồn nhân lực.

3.3. Cần phát triển hệ thống đào tạo như thế nào?

Đối với mỗi quốc gia, hệ thống giáo dục chính là công cụ quan trọng nhất để xây dựng một nguồn nhân lực chất lượng cao. Tuy nhiên, tại Việt Nam, do nhiều nguyên nhân khác nhau, trong đó nguyên nhân quan trọng nhất là Chính phủ Việt Nam chưa xác định được thuộc tính cơ bản của một nền giáo dục quốc gia trong một nền kinh tế thị trường mở, vì vậy, chất lượng nguồn nhân lực trên thực tế không đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động. Để khắc phục thực trạng trên, các cơ sở giáo dục tại Việt Nam cần xây dựng chương trình đào tạo gắn liền với thực tiễn nhiều hơn; phương pháp giảng dạy cần năng động và tiên tiến hơn; đội ngũ làm công tác giáo dục cần chuyên nghiệp hơn; cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy đầy đủ và phù hợp hơn. Ngoài ra, tăng cường hợp tác quốc tế trong lĩnh vực giáo dục cũng là một giải pháp khả thi trong quá trình xây dựng và phát triển hoàn thiện nền giáo dục của Việt Nam.

3.4. Phương thức sử dụng người lao động như thế nào cho hợp lý?

Người lao động, sau khi được đào tạo đạt chuẩn thì một việc tiếp theo cũng không kém phần quan trọng đó là sử dụng họ như thế nào cho hiệu quả? Câu hỏi này có vẻ thừa đối với các quốc gia có lịch sử phát triển lâu đời bởi họ đã có kinh nghiệm nhiều năm trong việc sử dụng người lao động. Xong, trong bối cảnh của Việt Nam hiện nay thì việc trả lời thỏa đáng cho câu hỏi này lại là một vấn đề rất quan trọng. Theo kinh nghiệm của các quốc gia tiên tiến trên thế giới, để có thể sử dụng người lao động hiệu quả thì cần: 1) Có chính sách thu hút nhân tài hợp lý (Hàn Quốc, Singapore, Mỹ, Anh, Úc là những ví dụ điển hình); 2) Cần phân công, bố trí công việc phù hợp với chuyên môn được đào tạo (Nhật Bản, Hàn Quốc, Canada... là những ví dụ điển hình); 3) Xây dựng môi trường làm việc năng động, cơ động, trong đó lấy chất lượng và hiệu quả công việc làm thước đo để đánh giá năng lực thực sự của người lao động; 4) Cần có sự tôn trọng và thưởng phạt thích đáng để tạo động lực cho người lao động phát triển.

4. KẾT LUẬN

Tóm lại, trong bối cảnh toàn cầu hóa, hợp tác quốc tế đã trở thành quy luật tất yếu đối với sự phát triển bền vững của mỗi quốc gia, khu vực và thế giới. Thực tiễn phát triển của các nước tiên tiến trên thế giới đã chứng minh, chất lượng nguồn nhân lực chính là một trong những yếu tố quan trọng nhất, quyết định sự thành công hay thất bại trong quá trình toàn cầu hóa này.

Nhận thức rõ điều này, từ lâu, Việt Nam xem giáo dục là quốc sách hàng đầu và đã tập trung nhiều nguồn lực để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực quốc gia như tăng kinh phí đầu tư giáo dục, đổi mới chương trình đào tạo theo hướng hiện đại, đổi mới phương pháp đào tạo... Tuy nhiên, công

bằng mà nói chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam chưa đáp ứng nhu cầu của xã hội trong nước và trên thế giới, đây là một bài toán nan giải đối với các nhà quản lý Việt Nam hiện nay, là một vấn đề lớn của toàn xã hội mà để giải quyết nó, cần sự nỗ lực rất lớn của cả hệ thống chính trị Nhà nước Việt Nam và sự hỗ trợ, tương tác của cả cộng đồng quốc tế, trong đó có khối ASEAN.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2010), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc thời kỳ đổi mới (khóa VI, VII, VIII, IX, X)*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, phần I, tr. 414, 620; phần II, tr.157, 205.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam (1997), *Văn kiện Hội nghị lần thứ 2, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr.19.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr.34.
4. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr. 265.
5. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XI) (2014), *Nghị quyết số 33/NQ-TW về "Xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước"*.
6. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2011), *Báo cáo tổng kết đề án "Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020"*, Hà Nội.
7. Vũ Văn Phúc, Nguyễn Duy Hùng (2012), *Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr. 10, 12, 13.
8. Nicholas Henry, *Public Administration and Public Affairs*, tr. 256.
9. Ủy ban Môi trường và Phát triển Thế giới – WCED (1987), *Báo cáo Brundtland*.
10. Tổng cục Thống kê (2011), *Điều tra Lao động và việc làm Việt Nam năm 2011*.
11. Nguyễn Thiện Tổng (2013), *Khủng hoảng giáo dục đại học Việt Nam*, Giáo dục Việt Nam online.
12. Theo <http://fad.danang.gov.vn>: Nguồn nhân lực Việt Nam: Thực trạng và giải pháp, đăng ngày 30/9/2011.

ABSTRACT

Human resources are the most important elements of the productive forces, critical to the national comprehensive economic and social development. Vietnam with 90 million people (as of November, 2013), ranked at the 3rd in Southeast Asia and the 13th in the world, undergoing "demographic bonus", this is an important lever to push Vietnam to the way of the country's industrialization and modernization fast & strongly. In the context which international cooperation is becoming an indispensable principle for the development of each country, the quality of human resources contributes to establish competitive advantages of this country / territory / against other country and territory. However, at present, the quality of Vietnamese human resource does not meet the increasingly stringent requirements of the labor market in the 21st century. There is no appropriate contribution to enhancement of labor productivity and improvement of competitiveness for Vietnam in international market. This has remarkably impacted on the process of Vietnam's comprehensive & sustainable development, which likely brings Vietnam to "middle income trap". Therefore, the development of high quality human resources, capable of rapid adaptation to the increasingly modern international environment is an urgent demand for Vietnam today.