

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC  
ĐỐI VỚI SỰ NGHIỆP CÔNG NGHIỆP HOÁ - HIỆN ĐẠI HOÁ Ở VIỆT NAM**

**Đặng Bá Lãm**

*Đại học Quốc gia Hà Nội*

**1. Con đường Công nghiệp hóa (CNH) của Việt Nam**

Trong lịch sử thế giới, CNH là quá trình phát triển công nghiệp, làm cho công nghiệp chiếm ưu thế trong cơ cấu nền kinh tế, còn trong sản xuất thì phát triển sản xuất cơ khí, tạo thành cơ sở vật chất của nền sản xuất. Quá trình CNH truyền thống bắt đầu từ công nghiệp nhẹ và kết thúc ở công nghiệp nặng, khi nền sản xuất có thể tự trang bị máy công cụ, máy làm ra máy.

Công nghiệp hoá, hiện đại hoá (CNH - HĐH) là xu hướng phát triển của các nước trên thế giới. Đây không chỉ là công cuộc xây dựng kinh tế mà chính là quá trình biến đổi cách mạng sâu sắc trong các lĩnh vực đời sống xã hội, làm cho xã hội phát triển lên một trạng thái mới về chất. Có thể nói, việc thực hiện và hoàn thành tốt công cuộc CNH - HĐH có ý nghĩa đặc biệt to lớn và có tác dụng hoàn thiện nhiều mặt:

CNH - HĐH làm thay đổi căn bản kỹ thuật, công nghệ, sản xuất, tăng năng suất lao động, nhờ đó mà phát triển xã hội về nhiều mặt, góp phần ổn định, ngày càng nâng cao đời sống vật chất và văn hoá của mọi thành viên trong cộng đồng xã hội.

CNH - HĐH phát triển mối quan hệ kinh tế giữa các ngành, các vùng trong phạm vi mỗi nước và các nước với nhau, nâng cao trình độ quản lý kinh tế của Nhà nước. nâng cao khả năng tích lũy mở rộng sản xuất.

CNH - HĐH cổ điển coi trọng nguồn lực thiên nhiên, khai thác triệt để khoáng sản, đất đai, rừng biển, trong lúc CNH hiện đại không ngừng nâng cao vai trò của nhân tố con người trong nền sản xuất và đặc biệt trong nền sản xuất với công nghệ cao. Chỉ trên cơ sở thực hiện tốt CNH - HĐH mới có khả năng thực hiện và quan tâm đầy đủ đến sự phát triển tự do và toàn diện nhân tố con người.

CNH - HĐH có vai trò chủ yếu trong việc củng cố và tăng cường tiềm lực quốc phòng, khả năng đảm bảo an ninh và quốc phòng, cung cấp các yếu tố vật chất, kỹ thuật đáp ứng yêu cầu đó.

CNH - HĐH còn tạo nhiều khả năng cho việc thực hiện tốt sự phân công và hợp tác quốc tế về kinh tế, khoa học, công nghệ văn hoá xã hội v.v

Vì vậy, có thể nói CNH - HĐH là nhu cầu phát triển tất yếu của các quốc gia. Tuy nhiên, mỗi nước đều có những mô hình phát triển riêng tùy thuộc vào hoàn cảnh lịch sử và các đặc trưng về chính trị, kinh tế - xã hội, văn hóa của mình. Đặc biệt ngày nay, nhờ sự giao lưu và hợp tác, nhất là trong bối cảnh toàn cầu hoá, con đường công nghiệp hoá của nhiều nước khác trước. Các nước công nghiệp mới như Singapore, Đài Loan, Hàn Quốc đã không hoàn toàn đi theo con đường CNH trong các thế kỷ XVIII - XIX.

Ở nước ta, quá trình CNH - HĐH được tiến hành trong điều kiện công nghệ sản xuất và dịch vụ đang ở nhiều trình độ khác nhau xen kẽ thủ công với cơ khí, điện tử, tự động hoá; tồn tại nhiều hình thức sở hữu, nhiều thành phần kinh tế, vận hành theo cơ chế thị trường. Mục tiêu của quá trình công nghiệp hoá ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay được xác định là: "Xây dựng Việt Nam trở thành một nước công nghiệp có cơ sở vật chất kỹ thuật hiện đại, cơ cấu kinh tế hợp lý, quan hệ sản xuất tiên bộ, phù hợp với trình độ phát triển của lực lượng sản xuất, đời sống vật chất và tinh thần cao, quốc phòng, an ninh vững chắc, dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng và văn minh" (Văn kiện Đại hội VIII). Như vậy, nội dung và tính chất của quá trình CNH - HĐH ở Việt Nam hiện nay khác biệt cơ bản với quá trình và đặc trưng công nghiệp hoá ở các nước Tây Âu như Anh, Pháp, Đức trong các thế kỷ trước với đặc trưng cơ bản là chú trọng nâng cao trình độ phát triển lực lượng sản xuất công nghiệp (chủ yếu là máy móc, thiết bị); tích lũy tư bản trên cơ sở khi thác giá trị thặng dư do lao động tạo ra, khai thác bừa bãi tài nguyên thiên nhiên... Đồng thời, cũng không hoàn toàn dập khuôn theo mô hình công nghiệp hoá, hiện đại hoá của các nước và lãnh thổ công nghiệp mới (NIC) như Hàn Quốc, Hồng Kông, Singapore, Đài Loan trong những thập niên 60 - 80, với những đặc trưng cơ bản là dựa chính vào nguồn đầu tư nước ngoài, phát triển tuần tự từ công nghiệp hoá sang hiện đại hoá, tập trung phát triển nhân lực lao động kỹ thuật với năng lực thừa hành, chưa chú ý phát triển năng lực nội sinh của nền kinh tế trong nước... Quá

trình CNH - HĐH ở nước ta được thực hiện trên cơ sở đảm bảo sự kết hợp hài hoà giữa tăng trưởng kinh tế với tiến bộ xã hội theo hướng phát triển bền vững, trong đó nhân tố con người là trung tâm, kết hợp chặt chẽ giữa CNH - HĐH với những bước đi thích hợp cho từng ngành kinh tế, từng khu vực sản xuất - dịch vụ xã hội và trong vùng địa lí - kinh tế khác nhau.

## **2. Vai trò nguồn nhân lực đối với sự nghiệp CNH ở Việt Nam.**

Vấn đề con người trong công cuộc đổi mới vì công nghiệp hoá, hiện đại hoá là vấn đề quan trọng bậc nhất trong "kết cấu hạ tầng xã hội, kinh tế" tức là một trong những tiền đề cơ bản để phát triển xã hội, đi vào công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Mục tiêu của CNH ở Việt Nam là phát triển hài hoà giữa sản xuất và xã hội, lấy con người làm trọng tâm. Để phát triển CNH - HĐH, phải có nguồn lực cần thiết như nguồn lực con người, vốn tài nguyên thiên nhiên, cơ sở vật chất kỹ thuật...; trong đó nguồn lực con người, tài nguyên chất xám là một nguồn lực quan trọng nhất cho tiến trình phát triển của đất nước. Nguồn nhân lực phải đủ về số lượng mạnh về chất lượng mới có thể trở thành động lực phát triển. Do đó, phát triển nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp CNH-HĐH ở nước ta không chỉ do yêu cầu về phát triển kinh tế (mặc dù đây là yêu cầu quan trọng và bức xúc) mà còn hướng vào đáp ứng các yêu cầu phát triển con người và tiến bộ xã hội, xây dựng xã hội tiến bộ, công bằng, dân chủ, văn minh, dân giàu, nước mạnh.

Theo nghĩa rộng là tổng thể tiềm năng về con người của một quốc gia hay vùng lãnh thổ có thể huy động vào sự phát triển kinh tế - xã hội, cạnh các nguồn lực khác như đất đai, khoáng sản, sông, hồ, biển...

Theo nghĩa hẹp hơn nhân lực là lực lượng lao động đang tham gia hoặc sẵn sàng để tham gia vào hoạt động lao động. (Xem 5).

Nguồn nhân lực đóng vai trò tối quan trọng đối với sự nghiệp CNH vì:

Trước hết các nguồn lực khác như vốn, tài nguyên thiên nhiên, vị trí địa lý... tự nó chỉ tồn tại dưới dạng tiềm năng, chịu sự tác động của con người. Nếu con người biết sử dụng, khai thác chúng thì những nguồn lực này mới phát huy được tác dụng, phục vụ nhu cầu, lợi ích của con người, tham gia tích cực vào quá trình CNH. Vì thế trong các yếu tố cấu thành lực lượng sản xuất, người lao động là yếu tố quan trọng nhất.

Hơn nữa, các nguồn lực khác là có hạn, có thể bị cạn kiệt khi khai thác. Trong khi đó nguồn lực con người mà cốt lõi là trí tuệ lại là nguồn lực vô tận. Tính vô tận của trí tuệ con người biểu hiện ở chỗ nó có khả năng không chỉ tái sinh, tự sản sinh về mặt sinh học mà còn đổi mới, không ngừng phát triển về chất nếu biết chăm lo, bồi dưỡng và khai thác hợp lý. Đó là cơ sở làm cho năng lực và nhận thức hoạt động thực tiễn của con người phát triển như một quá trình vô tận. Nhờ vậy con người đã từng bước làm chủ tự nhiên, khám phá ra những tài nguyên mới và sáng tạo ra những tài nguyên vốn không có sẵn trong tự nhiên, tạo ra những hệ thống công cụ sản xuất mới. Chính sự phát triển không ngừng của công cụ sản xuất từ thủ công đến cơ khí và ngày nay là tự động hoá mà xã hội loài người đã chuyển qua các nền văn minh từ thấp đến cao. Điều đó nói lên trình độ vô tận của con người, của sức mạnh nguồn nhân lực.

Ngoài ra, kinh nghiệm của nhiều nước và thực tiễn của chính nước ta cho thấy sự thành công của CNH phụ thuộc chủ yếu vào việc hoạch định đường lối chính sách cũng như tổ chức thực hiện, tức là phụ thuộc vào năng lực nhận thức và hoạt động thực tiễn của con người, của nguồn nhân lực.

Nói tóm lại, yếu tố con người là yếu tố tiên quyết quyết định sự thành bại của quá trình CNH, đồng thời đó cũng là mục tiêu hướng tới của quá trình này. Để thực hiện hiệu quả CNH đất nước, chúng ta phải lấy việc phát huy nguồn lực con người Việt Nam đặc biệt là con người hiện đại làm yếu tố cơ bản cho việc phát triển nhanh, bền vững. Nguồn nhân lực ở vai trò chủ thể tham gia vào quá trình CNH - HĐH không chỉ cần sự cần cù, trung thành, nhiệt tình quyết tâm, mà điều quan trọng hơn là có trí tuệ khoa học, ý chí chiến thắng cái nghèo nàn lạc hậu, tính năng động luôn thích ứng với hoàn cảnh, ý thức kỷ luật, ...

### **3. Hiện trạng phát triển nguồn nhân lực Việt Nam**

Phát triển nguồn nhân lực là làm tăng không ngừng số lượng và nhất là chất lượng nguồn lực con người. Phạm vi của phát triển NNL rất rộng bao gồm phát triển dân số, đảm bảo dinh dưỡng, chăm sóc sức khoẻ, giáo dục và đào tạo, lao động và việc làm, tiền lương và thu nhập,...trong đó yếu tố có ảnh hưởng nhiều đến các yếu tố còn lại và có tác dụng quyết định đối với toàn bộ sự phát triển nguồn nhân lực là giáo dục và đào tạo.

Quá trình CNH - HĐH ở nước ta đặt ra những yêu cầu về đào tạo, phát triển nguồn nhân lực đáp ứng việc chuyển dịch cơ cấu nền kinh tế, gia tăng thu nhập quốc dân. Đối với yêu cầu đó giáo dục và đào tạo nói riêng và sự phát triển NNL nói chung nước ta hiện nay có những điểm mạnh và những điểm yếu sau:

***Điểm mạnh:***

Trước hết, chúng ta có một *hệ thống giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực tương đối phát triển*. Sau hai thập kỷ đổi mới, Việt Nam đã hình thành được một hệ thống giáo dục quốc dân tương đối hoàn chỉnh, thống nhất và đa dạng hóa với đầy đủ các cấp học và trình độ đào tạo từ mầm non đến sau đại học, với nhiều hình thức, phương thức giáo dục - đào tạo. Mạng lưới trường lớp ngày càng được mở rộng ở khắp các tỉnh thành trên toàn quốc.

Tính đến năm học 2006 - 2007, cả nước có 11.444 trường mẫu giáo và mầm non, tăng thêm 30,5% so với năm học 1999 - 2000; 27.595 trường tiểu học, trung học cơ sở và trung học phổ thông. Các tỉnh và nhiều huyện miền núi có trường nội trú và bán trú cho con em các dân tộc ít người. Theo số liệu năm học 2002 - 2003, hệ thống trường phổ thông dân tộc nội trú đã tăng hơn 4 lần so với năm 1995, có 243 trường phổ thông dân tộc nội trú từ huyện đến trung ương và 519 trường bán trú cụm xã với tổng quy mô trên 60.000 học sinh. Ở 22 tỉnh, 81 huyện miền núi đã có 352 trường nội trú dân nuôi cấp xã với 864 lớp và 28.637 học sinh. Các trường, lớp, trung tâm dạy nghề phát triển dưới nhiều hình thức, các lớp dạy nghề ngắn hạn phát triển mạnh. Các trường đại học và cao đẳng được thành lập ở hầu hết các khu dân cư lớn của cả nước, các vùng, các địa phương. Tính đến năm học 2006 - 2007, cả nước có 322 trường đại học và cao đẳng, tăng gấp đôi so với năm học 1999 - 2000<sup>1</sup>.

Hệ thống giáo dục đang dần dần được đa dạng hóa cả về loại hình, phương thức và nguồn lực, từng bước hòa nhập với xu thế của giáo dục thế giới. Từ một hệ thống giáo dục chỉ có các trường công lập và chủ yếu là loại hình chính quy đến nay đã có các trường ngoài công lập, có nhiều loại hình không chính quy, có các trường mở, có các phương thức đào tạo từ xa, các hình thức liên kết đào tạo với nước ngoài phát triển mạnh mẽ.

---

<sup>1</sup> Bộ Giáo dục và Đào tạo, [http:// www.moet.gov.vn](http://www.moet.gov.vn)

Sau 60 năm phát triển nền giáo dục nhân dân, trình độ dân trí của nước ta được nâng cao rõ rệt, đến năm 2000 chúng ta đã đạt được mục tiêu về chống mù chữ và phổ cập giáo dục tiểu học. Tỷ lệ biết chữ ở người lớn (trên 15 tuổi) tăng từ 86,1% năm 1990 lên 94% năm 2004. Nhiều tỉnh thành đã được công nhận đạt chuẩn quốc gia về phổ cập giáo dục trung học cơ sở. Những thành quả của giáo dục đào tạo đã góp phần tích cực trong việc cải thiện và nâng cao trình độ nguồn nhân lực.

#### *Quy mô đào tạo nhân lực tăng nhanh*

Quy mô đào tạo nhân lực thể hiện rõ nét qua số lượng người được đào tạo và mạng lưới trường lớp. Trong những năm gần đây, quy mô học sinh và trường lớp tăng mạnh, nhiều ngành đào tạo mới ra đời, các loại hình đào tạo, các hình thức học tập được đa dạng hoá.

Số học sinh trong toàn bộ hệ thống giáo dục không ngừng được tăng lên cả ở hệ công lập và ngoài công lập, từ mầm non đến phổ thông, trung học chuyên nghiệp và đại học. Theo số liệu của Bộ Giáo dục và Đào tạo, số học sinh trung học chuyên nghiệp năm học 2006 - 2007 là 515.670 em tăng gấp 3,5 lần so với năm học 1999 - 2000. Số sinh viên cao đẳng, đại học cũng tăng qua từng năm (xem bảng 1).

**Bảng 1: Số sinh viên cao đẳng - đại học qua các năm học**

Năm học	Số lượng trường		Số sinh viên	
	Cao đẳng	Đại học	Cao đẳng	Đại học
1999-2000	84	69	173.912	719.842
2000-2001	104	74	186.723	731.505
2001-2002	114	77	210.863	763.256
2002-2003	121	81	215.544	805.123
2003-2004	127	87	232.263	898.767
2004-2005	137	93	273.463	1.046.291
2005-2006	151	104	346.891	1.016.276
2006-2007	183	139	367.054	1.173.147

*Nguồn: Bộ GD &ĐT.*

Nhìn bảng trên có thể thấy số lượng trường CĐ và ĐH tăng mạnh, sau 6 năm kể từ năm học 1999 - 2000, đã tăng hơn 2 lần. Số lượng sinh viên ở bậc đào tạo này cũng

tăng đáng kể; so với năm học 1999 - 2000, con số này tăng 1,7 lần trong đó số sinh viên cao đẳng tăng 2,1 lần.

Quy mô đào tạo phát triển đã làm thay đổi cơ cấu trình độ của nguồn nhân lực. Tỷ lệ lao động có trình độ cao đẳng, đại học tăng hơn nhiều so với ở trình độ trung học chuyên nghiệp và dạy nghề. Rõ nhất là giai đoạn 1990 - 1999, qui mô GDĐH tăng 6,2 lần thì của THCN chỉ tăng 1,4 lần và dạy nghề chính qui chỉ tăng 1,5 lần nghĩa là cứ 10 SV ĐH, CĐ thì có 3 HS THCN và 2 CN kỹ thuật.

*Trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp được cải thiện một bước.*

Sự phát triển của hệ thống giáo dục đã làm nâng cao trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật của dân cư. Trình độ học vấn của nguồn nhân lực tương đối khá. Theo kết quả điều tra biến động dân cư của Tổng cục thống kê năm 2007, độ tuổi đi học trung bình của dân số thuộc nhóm tuổi 20 - 24, là lực lượng lao động trẻ, có số năm học bình quân là 9,6 năm (*xem bảng 2*). Tuyệt đại đa số dân số làm việc có trình độ phổ thông (91%); 5,7% dân số làm việc có trình độ từ cao đẳng trở lên.

***Bảng 2: Số năm học trung bình của dân số 20 - 24 tuổi theo vùng, nơi cư trú và giới tính***

	Tổng số	Thành thị		Nông thôn	
		Nam	Nữ	Nam	Nữ
<b>Tổng số</b>	<b>9,6</b>	<b>11,2</b>	<b>11,5</b>	<b>9,0</b>	<b>8,7</b>
Đồng bằng sông Hồng	11,1	13,0	13,1	10,6	10,2
Đông Bắc	9,4	12,5	12,6	8,9	8,6
Tây Bắc	8,1	11,7	12,0	8,0	7,0
Bắc Trung bộ	10,0	12,3	12,7	9,7	9,4
Duyên hải Nam Trung bộ	10,0	11,4	11,8	9,3	9,1
Tây Nguyên	8,6	10,3	10,9	7,8	7,6
Đông Nam bộ	10,1	10,9	11,2	8,7	8,9
Đồng bằng sông Cửu Long	7,8	9,2	9,3	7,6	7,3

*Nguồn: Kết quả điều tra biến động dân cư của Tổng cục thống kê năm 2007*

Nhìn chung, hiện nay, với sự phát triển của giáo dục - đào tạo, lực lượng lao động đã qua đào tạo theo các loại hình và trình độ khác nhau ở nước ta cũng gia tăng so với trước kia, chiếm khoảng 20% trong tổng số lao động cả nước. Trình độ nhân lực được nâng cao góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế. Theo đánh giá của các nhà kinh tế, yếu tố lao động đóng góp vào khoảng 60 - 65% sự tăng trưởng GDP. Một số kết quả tính

toán cho thấy đóng góp của đào tạo nhân lực vào tăng trưởng GDP giai đoạn 1996 - 2000 (0,73-1,39%) cao hơn giai đoạn 1991 - 1995 (0,39-0,73%)<sup>2</sup>. Tuy nhiên sự tăng trưởng trong thời gian nói trên chưa cho thấy sự đóng góp một cách rõ rệt của lao động có trình độ cao và sự chuyển dịch cơ cấu lao động (theo việc làm, ngành nghề, trình độ) còn chậm chạp.

*Xã hội tham gia rộng rãi vào phát triển nguồn nhân lực:* Ngoài vai trò chủ yếu của Chính phủ trong phát triển giáo dục, nhiều nguồn lực xã hội đã được động viên tham gia hỗ trợ giúp người học có thể theo đuổi quá trình học tập, góp phần đảm bảo công bằng giáo dục, nâng cao dân trí và phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển của đất nước. Các lực lượng xã hội tham gia ngày càng tích cực vào sự nghiệp giáo dục - đào tạo, phát triển nguồn nhân lực. Chính quyền, các cơ quan, đoàn thể tham gia huy động trẻ em tới trường, xây dựng cơ sở vật chất trường học, đầu tư mở trường, đóng góp kinh phí cho giáo dục dưới các hình thức khác nhau. Nhận thức của người dân về vai trò của giáo dục ngày càng chuyển biến tích cực. Do đó, các nguồn đầu tư cho giáo dục được đa dạng hóa hơn trước với hình thức huy động linh hoạt, phù hợp với khả năng kinh tế và điều kiện của từng địa phương. Tỷ trọng nguồn kinh phí xã hội đóng góp trong tổng kinh phí giáo dục ngày càng tăng. Chủ trương xã hội hóa giáo dục đã làm tăng thêm nguồn lực cho giáo dục, góp phần phát triển nguồn nhân lực, đáp ứng nhu cầu của xã hội.

Nhờ có sự tham gia rộng rãi của xã hội vào giáo dục, các loại hình trường lớp đã được đa dạng hóa, các loại hình trường lớp dân lập, bán công, tư thục phát triển. Hệ thống trường lớp ngoài công lập tiếp tục được mở rộng tạo điều kiện giảm bớt sức ép đối với các trường công và tạo cơ hội cho các lực lượng xã hội cùng với Nhà nước tham gia vào sự nghiệp giáo dục, góp phần ổn định xã hội trong điều kiện ngân sách nhà nước còn hạn hẹp. Các loại hình trường ngoài công lập phát triển khá mạnh, năm học 2006 - 2007: ở bậc mẫu giáo - mầm non có 52,7% là trường ngoài công lập, ở bậc tiểu học có 90/14.839 trường, bậc trung học có 666/ 12.756 trường, cao đẳng: 17/183 trường tiếp nhận 36.301 sinh viên và 30 trường đại học ngoài công lập đón nhận một số lượng khá lớn sinh viên: 157.170 em<sup>3</sup>. Các chương trình đào tạo từ xa qua các phương tiện thông

---

<sup>2</sup> Diễn đàn giáo dục ASEAN 2007

<sup>3</sup> Bộ Giáo dục và Đào tạo, [http:// www.moet.gov.vn](http://www.moet.gov.vn)



tin đại chúng cũng từng bước được tăng cường. Các lớp bổ túc, tại chức đã có tác dụng phối hợp và bổ sung cho hệ chính quy, góp phần tạo cơ hội học tập cho mọi người, giúp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

***Điểm yếu:***

*Chất lượng nhân lực thấp trên các mặt thể lực, kỹ năng, thái độ lao động và quan hệ xã hội.*

Về mặt chất lượng, thực trạng nguồn lực nước ta hiện nay không thể không có những lo ngại. Lực lượng lao động ở nước ta hiện nay rất hạn chế về chất lượng, nhất là về trình độ chuyên môn, nghề nghiệp, kỹ năng lao động, thể lực và văn hoá lao động công nghiệp. Đại bộ phận lao động nước ta chưa được đào tạo đầy đủ, số người được đào tạo mới chỉ chiếm tỷ lệ khiêm tốn. Xét tổng thể cả nước, số lượng lao động chưa qua đào tạo nghề nghiệp vẫn còn rất cao, chiếm 74,7%<sup>4</sup>; chất lượng người lao động còn hạn chế, sự bất hợp lý về phân công lao động được đào tạo trong các lĩnh vực sản xuất và những khó khăn trong phân bổ dân cư cũng không phải là nhỏ. Mặt khác, người lao động Việt Nam còn hạn chế về thể lực; sự phát triển về phương diện sinh lý và thể lực dường như còn chững lại, đa số người lao động quen theo kiểu sản xuất nhỏ và lao động giản đơn.

*Lao động phổ thông dư thừa nhiều, lao động kỹ thuật thiếu, chuyên gia hiếm*

Nhìn chung nền kinh tế quốc dân còn thiếu nhiều lao động và cán bộ có tay nghề và trình độ kỹ thuật, nghiệp vụ cao, đặc biệt là ở các thành phố lớn, nơi có nhiều cơ quan, doanh nghiệp, khu chế xuất - khu công nghiệp. Theo Ban quản lý các khu chế xuất- khu công nghiệp thành phố Hồ Chí Minh, đến hết quý 1/2005, 733 doanh nghiệp đang hoạt động tại 15 khu chế xuất - khu công nghiệp thành phố Hồ Chí Minh đã thu hút 173.502 lao động làm việc. Các ngành Điện - Điện tử, Dệt - May, Chế biến thực phẩm... thu hút lao động nhiều nhất. Dự báo từ năm 2005 - 2010, thành phố Hồ Chí Minh cần tới 524.000 lao động, trong khi các trường THCN, Công nhân kỹ thuật, Trung tâm dạy nghề... trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh chỉ đáp ứng được khoảng 15% lực lượng lao động có tay nghề nói trên. Số lao động còn lại do các doanh nghiệp tự đào tạo không đáng kể.

*Cơ cấu đào tạo không phù hợp với nhu cầu lao động trong xã hội.*

---

<sup>4</sup>Số liệu thống kê Việc làm và thất nghiệp ở Việt Nam giai đoạn 1996-2005, Bộ LĐ&TB XH, 2006

Trên thực tế, mối quan hệ giữa đào tạo và thị trường lao động hiện nay rất lỏng lẻo, bên đào tạo và bên sử dụng rất ít có quan hệ với nhau. Điều này dẫn đến hiện tượng các trường cử đào tạo theo chủ quan mà không tính tới nhu cầu xã hội cần bao nhiêu lao động và ở loại ngành nghề nào tức là chủ yếu đào tạo theo khả năng "cung" của mình chứ chưa thực sự đào tạo theo "cầu" của doanh nghiệp. Chính vì thế, có sự thừa thiếu nhân lực cục bộ; ở một số ngành rất thiếu lao động có trình độ nhưng một số ngành lại thừa, nhiều sinh viên tốt nghiệp không tìm được việc làm. Theo kết quả điều tra về: “Tình hình tuyển dụng lao động 6 tháng đầu năm 2002 và nhu cầu tuyển dụng”<sup>5</sup> do Trung tâm Thông tin - Thống kê lao động và xã hội cho thấy 45% các doanh nghiệp được điều tra gặp khó khăn trong việc tuyển dụng lao động. Hộp sau đây là một ví dụ về việc các doanh nghiệp không tuyển dụng đủ lao động mà mình cần ở một số ngành đào tạo.

#### ***Chưa tuyển dụng đủ lao động theo nhu cầu***

Phân tích tình hình tuyển dụng lao động theo từng ngành nghề đào tạo cho thấy trên thực tế có nhiều ngành đào tạo có nhu cầu tuyển dụng khá lớn trong năm 2002, song kết quả tuyển dụng trong 6 tháng đầu năm vẫn thấp. Đối với cao đẳng kỹ thuật có thể ví dụ:

- +/ In ấn và xuất bản: nhu cầu tuyển là 62 người, song chỉ tuyển được 19 người
- +/ Tin học ứng dụng: nhu cầu tuyển là 211 người chỉ tuyển được 4 người
- +/ Chế biến hàng dệt may: nhu cầu tuyển là 251 người song chỉ tuyển được 110 người
- +/ Kỹ thuật cơ khí: nhu cầu tuyển là 346 người, chỉ tuyển được 177 người
- +/ ....

*Nguồn: Kết quả điều tra về: “Tình hình tuyển dụng lao động 6 tháng đầu năm 2002 và nhu cầu tuyển dụng ở một số năm tiếp theo của các doanh nghiệp được điều tra”, Bộ LĐ TB&XH*

<sup>5</sup> Đây là một cuộc điều tra nhanh về lao động – việc làm nhằm đánh giá thực trạng tuyển dụng lao động cũng như nhu cầu tuyển dụng lao động nhằm phát hiện những khiếm khuyết trong quan hệ cung cầu lao động ở các doanh nghiệp thuộc các địa bàn trọng điểm: Hà Nội, Hải phòng, Bình dương, T.pHCM, Đồng nai. Qui mô điều tra nhỏ, chỉ tiến hành ở một số doanh nghiệp thuộc ba nhóm: i/ Các doanh nghiệp trong các khu công nghiệp, khu chế xuất đang /sắp đi vào hoạt động có nhu cầu tuyển dụng lao động; ii/ Doanh nghiệp đầu tư nước ngoài nằm ngoài khu công nghiệp có nhu cầu tuyển dụng lao động; iii/ Doanh nghiệp tư nhân có từ 100 lao động trở lên có nhu cầu tuyển dụng lao động. Mẫu không được chọn ngẫu nhiên mà dựa trên những thông tin về sử dụng và nhu cầu tuyển dụng lao động vì vậy kết quả chỉ giúp cho việc nhận thức đánh giá tình hình chứ không dùng để suy rộng cho mọi doanh nghiệp.

### *Chất lượng và hiệu quả đào tạo thấp*

Chất lượng giáo dục nói chung còn thấp, hiệu quả đào tạo chưa cao. Một mặt chưa tiếp cận được với trình độ tiên tiến trong khu vực và trên thế giới, nhất là về kỹ năng thực hành, năng lực giao tiếp, trình độ ngoại ngữ và năng lực tự đào tạo tiếp tục; mặt khác chưa đáp ứng với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Nhà trường chưa chuẩn bị tốt cho sinh viên tốt nghiệp gia nhập thị trường lao động. Chính vì thế sinh viên ra trường gặp không ít khó khăn trong tìm kiếm việc làm. Theo thống kê mới đây của Viện Chiến lược CNTT, qua khảo sát các sinh viên mới ra trường thì có đến 72% không có kinh nghiệm thực hành, 42% thiếu kỹ năng làm việc nhóm, 100% không biết trong lĩnh vực của mình họ có thể làm công việc nào tốt nhất, và 77,2% doanh nghiệp phải đào tạo lại các nhân viên mới trong ít nhất ba tháng<sup>6</sup>.

Chất lượng và hiệu quả đào tạo thấp cũng là một nguyên nhân quan trọng của một thực tế, đó là trong khi thị trường lao động rất thiếu nhân lực có trình độ, tay nghề nhưng số sinh viên tốt nghiệp đại học và cao đẳng không tìm được việc làm lại tăng. Theo số liệu điều tra thực trạng lao động việc làm của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội và Tổng cục Thống kê, năm 2001, trong số người thất nghiệp đã qua đào tạo có 36,1% là sinh viên tốt nghiệp cao đẳng và đại học, cao hơn tỷ lệ người thất nghiệp đã qua đào tạo trung cấp chuyên nghiệp (23,7%); năm 1996, tỷ lệ này là 22,9%. Có thể thực tế này là do nhu cầu về cơ cấu lao động theo trình độ của thị trường lao động khác với cơ cấu đào tạo. Tuy nhiên cũng có thể nghĩ rằng dường như giáo dục và nội dung đào tạo không theo kịp những đòi hỏi của người sử dụng đã dẫn đến sự lãng phí này trong đầu tư cho giáo dục. Rõ ràng sự chậm cải tiến và cập nhật chương trình, nội dung đào tạo; thêm vào đó việc sử dụng và khai thác số lao động đã được đào tạo, có trình độ lại không hợp lý và kém hiệu quả đã gây ra thực tế cung và cầu lao động không gặp nhau.

#### **4. Phương hướng chính sách phát triển NNL của Việt Nam**

Đề tạo ra sự thay đổi căn bản về chất lượng nguồn lực con người cần có hàng loạt những giải pháp thích ứng nhằm phát triển tốt yếu tố của con người trong sự nghiệp đi lên của đất nước. Cụ thể:

---

<sup>6</sup> Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, <http://molisa.gov.vn>

- Cần quan tâm, chú trọng phát triển con người từ ấu thơ cho đến suốt đời trên các mặt sức khỏe; thể chất và tinh thần, tâm hồn và trí tuệ, đạo đức và nghề nghiệp....

Đại hội VIII của Đảng ta cũng đã xác định đưa nước ta tiến lên một thời kỳ phát triển toàn diện với "Lấy việc phát huy nguồn lực con người làm yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững". Vì vậy cần tập trung chăm sóc, bồi dưỡng và đào tạo phát huy sức mạnh của con người Việt Nam thành lực lượng lao động xã hội, lực lượng sản xuất có đủ bản lĩnh và kỹ năng nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước, đủ sức xây dựng và bảo vệ tổ quốc, hợp tác cạnh tranh trong kinh tế thị trường mở cửa nhiều thành phần theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Phải thể hiện thành sức mạnh của đội ngũ nhân lực, trong đó có bộ phận nhân tài trên nền dân trí với cốt lõi là đạo đức, nhân cách của con người Việt Nam.

- Phát triển NNL là trách nhiệm của gia đình, nhà nước và xã hội.

Muốn có nguồn lực con người đáp ứng được công cuộc đổi mới giáo dục nhà trường cùng với giáo dục gia đình và giáo dục xã hội phải làm tốt việc phát động một cao trào học tập trong toàn Đảng, toàn dân, toàn quân nhằm đào tạo nên những con người phát triển cao về trí tuệ, cường tráng về thể chất, phong phú về tinh thần, trong sáng về đạo đức, là động lực của sự nghiệp CNH - HĐH, đồng thời là mục tiêu của chủ nghĩa xã hội. Mọi chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước cần phải quán triệt việc chăm sóc, bồi dưỡng và phát triển nhân tố con người. Trong "Chương trình xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội", Đảng ta đã chỉ rõ: "Phương hướng lớn của chính sách xã hội là: phát huy nhân tố con người trên cơ sở đảm bảo công bằng, bình đẳng về nghĩa vụ và quyền lợi công dân kết hợp tốt tăng trưởng kinh tế với tiến bộ xã hội, giữa đời sống vật chất và đời sống tinh thần, giữa đáp ứng các nhu cầu trước mắt với chăm lo lợi ích lâu dài giữa cá nhân với tập thể và cộng đồng xã hội". Con người trong quá trình CNH - HĐH không chỉ hiểu với tư cách là người lao động sản xuất mà còn với tư cách là công dân của xã hội, một cá nhân trong tập thể, một thành viên trong cộng đồng dân tộc, một con người trí tuệ trước vận mệnh quốc gia. Đó không chỉ là đội ngũ những người lao động có năng suất cao, những nhà khoa học giỏi, các chuyên gia kỹ thuật, các nhà doanh nghiệp biết làm ăn, những nhà quản lý, lãnh đạo có tài, mà đó còn là hàng triệu những công dân yêu nước, ý thức được cuộc sống đói nghèo và nguy cơ tụt hậu để cùng nhau gấn bó vì sự nghiệp chung.

- Đào tạo nguồn nhân lực phù hợp với nhu cầu thị trường lao động theo ngành nghề và địa phương, trong và ngoài nước.

Trong thực tế phát triển đất nước hiện nay, đào tạo nguồn nhân lực cần phải định hướng vào nhu cầu thực tế của xã hội. Tuy nhiên, cần hiểu sự định hướng trực tiếp và gián tiếp, nhu cầu gần và xa. Cần làm cho nhân lực có thể thích ứng nhạy bén với những thay đổi trong công nghệ sản xuất. Muốn thế cần tạo cho họ có cả kỹ năng làm việc trực tiếp và cả năng lực thay đổi.

Các trường chuyên nghiệp và đại học tập trung vào đào tạo nguồn nhân lực đủ khả năng tiếp cận công nghệ tiên tiến như báo cáo chính trị đại hội VIII đã chỉ ra. Nhân lực được đào tạo chất lượng cao, cơ cấu hợp lý là nhân tố quan trọng để thực hiện dịch chuyển cơ cấu nền kinh tế có tỉ trọng nông nghiệp khá cao ở nước ta hiện nay sang nền kinh tế có tỉ trọng đóng góp chủ yếu từ phát triển công nghiệp và dịch vụ. Chương trình giáo dục-đào tạo cần gắn bó chặt chẽ với các chương trình phát triển khoa học-công nghệ mũi nhọn nhằm khắc phục sự bất hợp lý về cơ cấu đội ngũ cán bộ có trình độ chuyên môn kỹ thuật, sự mất cân đối nghiêm trọng trong phân bố cán bộ giữa khu vực sản xuất vật chất và phi vật chất, giữa thành thị và nông thôn, giữa khu vực quốc doanh và khu vực tư nhân. Bảo đảm tập trung đào tạo đội ngũ nhân lực với diện đại trà, đồng thời đặc biệt chú ý tới mũi nhọn - có chính sách phát hiện bồi dưỡng và sử dụng người tài, mau chóng tăng cường đội ngũ nhân lực có trình độ và năng lực cao ở các ngành nghề kể cả ở các nghề truyền thống.

- Phối hợp đồng bộ trong công tác phát triển NNL: Giáo dục và đào tạo kết hợp chặt chẽ với khoa học - kỹ thuật - công nghệ mới có thể đóng góp xứng đáng vào việc phát huy nguồn lực con người. Ngoài ra, các cơ quan, ban ngành, các đơn vị đào tạo và sử dụng nhân lực cần phối hợp chặt chẽ và hiệu quả trong việc xác định cơ cấu đào tạo, cơ cấu nhân lực và phân bổ nhân lực, trong các ngành nghề, ở các vùng miền cho hợp lý. Tăng cường sự hợp tác giữa ngành giáo dục và lao động, thương binh và xã hội trong việc xây dựng các quy hoạch ngành. Để có sự phối hợp đồng bộ, Chính phủ phải đóng vai trò điều phối.

- Cơ cấu lại hệ thống đào tạo và quản lý đào tạo nhân lực nước ta từ cấp địa phương tới trung ương cho phù hợp với xu thế và yêu cầu phát triển của đất nước. Việc quy hoạch phát triển giáo dục - đào tạo cũng cần cân nhắc đến những lĩnh vực nhân lực

mang lại hiệu quả cao cho sự phát triển kinh tế. Việc đào tạo nhân lực cho từng ngành cần tập trung vào phát triển nhân lực có trí tuệ của ngành đó.

Nói tóm lại, phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước hiện nay đòi hỏi chúng ta sự nỗ lực không ngừng, bằng hành động thực tế trong việc xây dựng và sử dụng nguồn lực lao động. Đó cũng là lý do vì sao nhiều nhà khoa học kêu gọi phải tiến hành một cuộc cách mạng về con người mà thực chất là cách mạng về chất lượng lao động. Mỗi bước tiến của "cách mạng con người" sẽ đem lại những thành tựu to lớn cho quá trình công nghiệp hoá- hiện đại hoá.

### **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Báo Giáo dục và Thời đại, số 74 năm thứ 46 ra thứ 3 ngày 21/06/2005
2. Kỷ yếu Hội thảo Diễn đàn giáo dục ASEAN 2007
3. Đặng Bá Lãm, *Giáo dục Việt Nam những thập niên đầu thế kỷ XXI, Chiến lược phát triển*, Nxb Giáo dục, 2003.
4. Tổng cục thống kê, Điều tra biến động dân cư 2006.
5. Viện Nghiên cứu phát triển giáo dục, Từ Chiến lược phát triển giáo dục đến chính sách phát triển nguồn nhân lực, Nxb Giáo dục, 2002.
6. Viện Chiến lược và Chương trình Giáo dục và Viện Nomura (Nhật bản), Báo cáo của dự án JBIC, 2003.