

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC BÀI TOÁN CHO SỰ PHÁT TRIỂN CỦA VIỆT NAM

PGS.TS. Trần Hậu

Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam

Từ sau Đại chiến thế giới lần thứ hai, các quốc gia trên thế giới đều chọn cho mình con đường phát triển phù hợp với điều kiện nước mình, nhưng Việt Nam đã phải trải qua 30 năm chiến tranh mới hoàn thành sự nghiệp giành độc lập và thống nhất đất nước. Chỉ từ năm 1975, Việt Nam mới thực sự bắt tay vào công cuộc tái thiết đất nước trên cơ sở một nền kinh tế nông nghiệp sản xuất nhỏ và lạc hậu và bao nhiêu hậu quả nặng nề của chiến tranh. Bối cảnh lịch sử đó đòi hỏi Việt Nam phải quyết tâm và nỗ lực rất lớn đẩy nhanh sự phát triển đất nước để sớm thoát khỏi tình trạng chậm phát triển.

Trong bối cảnh toàn cầu hoá ngày nay, sự tụt hậu sẽ dẫn tới bị lệ thuộc, bị chèn ép, bị mất quyền tự chủ và bị đe dọa về chủ quyền lãnh thổ, bị xâm hại về truyền thống lịch sử văn hoá của một quốc gia, dân tộc. Sự lựa chọn đúng đắn duy nhất của Việt Nam là phải rút ngắn quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, biến đất nước trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện tại. Thời gian là một thử thách gay gắt đối với Việt Nam nếu như không muốn đánh mất những thành quả đã giành được.

Bài học lịch sử hàng nghìn năm dựng nước và giữ nước cho thấy một xu hướng có tính qui luật cho sự tồn tại của dân tộc này là phải biết tập hợp và phát huy được sức mạnh nội lực, biết tìm ra chìa khoá để giải bài toán khai thác tiềm năng của chính mình. Nếu lấy mục tiêu cơ bản trở thành một nước công nghiệp đến năm 2020, thì phương thức phát triển rút ngắn là một nguyên tắc bắt buộc mà Việt Nam phải tuân theo một cách nghiêm ngặt. Phát triển rút ngắn phải được coi là quan điểm xuyên suốt toàn bộ ý đồ chiến lược và hành động thực tiễn của đất nước bao gồm hai nội dung cơ bản, đó là:

- Duy trì một tốc độ tăng trưởng cao trong khoảng thời gian dài, liên tục để rút ngắn khoảng cách so với các nước.

- Lựa chọn và áp dụng một phương thức (hay mô hình) phát triển cho phép rút ngắn một số bước đi theo lối tuần tự, truyền thống, phải đi tắt đón đầu để đạt trình độ phát triển hiện đại cao hơn. Đó là mô hình gắn công nghiệp hoá với hiện đại hoá của Việt Nam. Điều đó giải thích rằng vì sao Việt Nam phải gắn liền hai quá trình công nghiệp hoá với quá trình hiện đại hoá.

Để đạt được mục tiêu ấy, đổi mới tư duy phát triển để lựa chọn khâu đột phá là vô cùng quan trọng. Sự giam hãm mình trong đường mòn, lối cũ sẽ tự cầm tù bởi quá khứ và không thể bứt phá đi lên. Có thể coi "đổi mới tư duy" là sự đột phá tổng thể của cả giai đoạn từ năm 1986 đến nay.

Ngày nay, sau hơn 2 thập kỷ đổi mới, Việt Nam vẫn cần tiếp tục đổi mới tư duy để giải quyết hai yêu cầu của sự phát triển rút ngắn, đó là:

- Giải toả mọi trở ngại về thể chế, tạo sự thông thoáng để thúc đẩy mạnh mẽ việc phát huy nội lực.

- Tạo mọi điều kiện để cho quá trình chủ động hội nhập với cộng đồng quốc tế diễn ra một cách thuận lợi và có hiệu quả ngày càng cao.

Xuất phát từ cách đặt vấn đề như vậy, trong hoàn cảnh hiện nay, Việt Nam cần và có thể lựa chọn hai khâu đột phá quan trọng sau đây:

Một là, phải đẩy mạnh quá trình đổi mới thể chế kinh tế theo hướng xây dựng thể chế kinh tế thị trường, đẩy nhanh quá trình cải cách hành chính - pháp lý theo hướng xây dựng một nền hành chính - pháp lý lành mạnh, dân chủ, tạo điều kiện làm chủ thực sự cho người dân được tự do làm ăn theo pháp luật.

Hai là, phát triển con người một cách toàn diện, nâng cao chất lượng và hiệu quả nguồn nhân lực, cũng tức là phát huy mạnh mẽ yếu tố con người trong phát triển.

Hai khâu đột phá nói trên có quan hệ mật thiết với nhau, chúng đều phản ánh yếu tố chủ quan, chủ động của quá trình phát triển.

So với mục tiêu phát triển hiện tại cũng như chuẩn bị cho tương lai, nguồn nhân lực của Việt Nam còn cách xa so với yêu cầu của một nền kinh tế thị trường hội nhập. Rút ngắn khoảng cách này còn là một thử thách rất lớn đối với đất nước, nếu không coi đây là bước đột phá và có những quan điểm đúng đắn, giải pháp thông minh và quyết liệt, thì khó lòng giải nổi bài toán phát triển của đất nước trong bối cảnh toàn cầu hoá hiện nay.

Nguồn nhân lực của Việt Nam hiện nay đang đứng trước những yêu cầu rất to lớn do chính quá trình đổi mới, phát triển đất nước đặt ra mà không thể nào thoái thác. Những yêu cầu đó là:

- Yêu cầu đưa nền kinh tế của đất nước vượt qua được tình trạng chậm phát triển nay, đó là tình trạng phát triển không bền vững, năng lực cạnh tranh yếu kém, năng suất, chất lượng và hiệu quả thấp (hệ số ICOR lên tới ≈ 5 so với 2-3 của các nước mới công nghiệp hóa).

- Yêu cầu của việc lựa chọn con đường phát triển rút ngắn để đi tắt đón đầu, đưa đất nước trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại, tạo vị thế vững chắc trong cộng đồng kinh tế quốc tế và khu vực.

- Yêu cầu của mục tiêu hình thành một quốc gia có một nền kinh tế phát triển, tạo cơ sở để nâng cao mức sống vật chất và tinh thần của người dân vốn đã rất thấp lại chịu thiệt thòi, mất mát lớn qua nhiều thập kỷ chiến tranh để bảo vệ độc lập dân tộc.

So với những yêu cầu nói trên, đất nước với hơn 80 triệu dân, hứa hẹn một nguồn nhân lực dồi dào, nhưng chất lượng lại thấp, chẳng những không đáp ứng được những yêu cầu nói trên, mà trong nhiều trường hợp còn trở thành "lực cản" cho sự phát triển. Điều đó cho thấy việc lựa chọn nguồn nhân lực làm khâu đột phá lúc này là một sự lựa chọn mang tính đúng đắn và là một tất yếu khách quan.

*

* *

Ngày nay, mỗi quốc gia đều có chính sách giáo dục đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của nước mình. Việt Nam có những đặc điểm riêng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Khi bàn về con đường nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở Việt Nam, không thể không xem xét những đặc điểm cụ thể tác động đến nguồn nhân lực.

Trước hết, Việt Nam có điểm xuất phát thấp và chậm đi vào phát triển so với các nước trong khu vực. Cơ sở kinh tế tiểu nông, lạc hậu và một nền giáo dục phổ cập chậm phát triển là một khó khăn lớn cho nguồn nhân lực (số sinh viên đại học, cao đẳng trên 1 vạn dân năm 2003 của Việt Nam là 404 so với 2096 của Thái Lan và 2981 của Indonesia. Chỉ số HDI (2003) là 0,688 xếp thứ 109/175 nước).

Những hậu quả của một nền kinh tế lạc hậu, của một thời kỳ dài thực hiện nền kinh tế kế hoạch hoá tập trung và lối quản lý quan liêu bao cấp là một trở lực lớn cho việc xây dựng, phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao đáp ứng nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế.

Thứ hai, do chịu ảnh hưởng của quá khứ và truyền thống, trong những người lao động bên cạnh những mặt tích cực như: yêu nước, đoàn kết, cần cù trong lao động, vẫn còn những mặt tiêu cực, như: tinh thần làm việc tập thể yếu, chí tiến thủ và sự mẫn cán trong lao động xã hội chưa cao, hiếu học nhưng dễ thoả mãn, chủ quan và thích hình thức, nhạy bén nhưng nông cạn và không bền vững...

Thứ ba, trong lịch sử, người Việt Nam luôn luôn phải đương đầu với địch họa, thiên tai, thời gian giành cho xây dựng đất nước không dài và luôn luôn bị xé lẻ. Những ưu điểm, thế mạnh của nguồn nhân lực thường được bộc lộ rõ rệt, nổi bật trong những hoạt động chống địch họa, thiên tai. Còn trong xây dựng đất nước, những thế mạnh của nguồn nhân lực cần có thời gian và giải pháp chuẩn bị, không thể giải quyết bài toán nguồn nhân lực trong thời gian ngắn.

Thứ tư, nhờ đột phá đổi mới tư duy, công cuộc đổi mới ở Việt Nam đã đưa đất nước bước vào thời kỳ phát triển với tốc độ nhanh chóng chưa từng có, tạo nên bộ mặt mới của đất nước. Nền kinh tế đang trong quá trình chuyển đổi từ kế hoạch hoá tập trung bao cấp sang kinh tế thị trường, cơ cấu kinh tế đang được điều chỉnh và có nhiều biến đổi dẫn đến cơ cấu xã hội cũng thay đổi theo. Trong bối cảnh đó, những mảng sáng tối đan xen nhau là điều khó tránh khỏi. Những nhân tố mới xuất hiện ngày càng nhiều nhưng chưa định hình, những nhân tố cũ, bảo thủ, lạc hậu... bị đẩy lùi nhưng chưa hoàn toàn bị xoá bỏ. Trong nguồn nhân lực của Việt Nam cũng thể hiện rất rõ tính quá độ ấy. Những người lao động giỏi, những nhân tố tích cực đã xuất hiện ngày càng nhiều, nhưng những nhân tố tiêu cực như trình độ non kém, lười biếng và thiếu trách nhiệm cũng không ít, đang là những trở ngại lớn.

Thứ năm, nguồn nhân lực là nguồn lực con người, đáp ứng yêu cầu xây dựng xã hội trong một giai đoạn nào đó, nói lên tiềm năng lao động của xã hội. Sự phát triển xã hội Việt Nam chịu tác động của nhiều yếu tố đa dạng, có nhiều thuận lợi song cũng nhiều thử thách, nên không thể không ảnh hưởng đến nguồn lực người. Nguồn lực con người được phát huy là yếu tố cơ bản để phát triển xã hội bền vững, ngược lại sự phát triển xã hội bền vững lại là môi trường tốt cho sự phát triển nguồn

lực con người. Sự phát triển xã hội chưa bền vững, nhiều vấn đề xã hội đang tồn tại chưa được giải quyết tốt đã ảnh hưởng không nhỏ đến sự phát triển nguồn lực con người ở Việt Nam.

Thứ sáu, những hậu quả về mặt xã hội của 30 năm chiến tranh để lại rất nặng nề không thể nhanh chóng khắc phục, đó là tình trạng thất nghiệp ở thành thị và nông thôn; yêu cầu giải quyết việc làm và đời sống cho những gia đình đã có đóng góp trong chiến tranh, các gia đình thương binh, liệt sĩ, những gia đình chịu ảnh hưởng chất độc hoá học,... Do vậy, giải quyết nguồn nhân lực cần gắn với việc thực hiện các chính sách xã hội, thực hiện đạo lý uống nước nhớ nguồn, đền ơn đáp nghĩa và truyền thống đùm bọc lẫn nhau của dân tộc. Mặt khác, quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, quá trình công nghiệp hoá và đô thị hoá nông nghiệp, nông thôn diễn ra nhanh chóng đã dẫn đến sự thay đổi cơ cấu nguồn nhân lực, do vậy phải kết hợp giữa đào tạo mới với đào tạo lại nguồn nhân lực để tạo ra chất lượng lao động mới cho phát triển kinh tế - xã hội.

Những đặc điểm trên đây cho thấy nguồn nhân lực của Việt Nam có nhiều thuận lợi, nhưng có không ít khó khăn trong quá trình xây dựng và phát huy vai trò của mình, nhất là khi Việt Nam gia nhập WTO. Những đặc điểm đó ảnh hưởng trực tiếp đến nguồn nhân lực mà không thể không tính đến khi xem xét thực trạng cũng như đề ra quan điểm, giải pháp.

Sau hơn 20 năm đổi mới, nguồn nhân lực của Việt Nam đã có những thay đổi quan trọng, nhất là nguồn nhân lực kỹ thuật tại các khu công nghiệp, các cơ sở sản xuất thuộc các thành phần kinh tế, các cơ quan quản lý nhà nước và các tổ chức xã hội.... Đội ngũ này đã ngày càng thể hiện rõ vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, tổ chức và quản lý các lĩnh vực hoạt động của xã hội, tạo nên những bước phát triển quan trọng của đất nước. Tuy nhiên, vấn đề đào tạo, sử dụng và phát triển nguồn nhân lực trong nước đang đặt ra nhiều vấn đề lý luận và thực tiễn cần được nghiên cứu, tổng kết. Từ cuộc tổng điều tra dân số năm 1999 cho đến nay, tình hình đã có nhiều thay đổi, nhất là sau khi Việt Nam gia nhập WTO, song chưa có một cuộc điều tra, nghiên cứu toàn diện để nhận dạng cho chính xác thực trạng nguồn nhân lực.

Có thể nêu một ý kiến khái quát sơ bộ là: chất lượng nguồn nhân lực của đất nước còn thấp, không được đào tạo chu đáo, số lượng và cơ cấu đều chưa đáp ứng

nhu cầu. Đó là một trong những nguyên nhân của tình trạng khó khăn, yếu kém trên con đường phát triển của Việt Nam hiện nay. Chất lượng nguồn nhân lực thấp đã tác động xấu tới khả năng cạnh tranh của nền kinh tế. Theo tính toán của Bộ Lao động - Thương binh và xã hội, mỗi năm có khoảng 1,2 triệu người đến tuổi lao động và được bổ sung vào nguồn nhân lực của đất nước. Tuy nhiên, mới chỉ có khoảng 25% lực lượng lao động được qua đào tạo ở trình độ từ sơ cấp trở lên. Trên thực tế chưa có số thống kê cụ thể về tỷ lệ người lao động đáp ứng được yêu cầu sử dụng. Hiện nay cơ cấu nguồn nhân lực đang có sự chuyển động tích cực: người lao động làm việc trong nông nghiệp chiếm 56,79%, trong công nghiệp và xây dựng chiếm 17,88%, trong dịch vụ chiếm 25,33%. Do số người được đào tạo còn ít, nên năng suất lao động xã hội thấp hơn các nước trong khu vực từ 02 đến 15 lần.

Sau khi gia nhập WTO, làn sóng đầu tư nước ngoài vào Việt Nam diễn ra ồ ạt, nguồn nhân lực trong nước gặp phải sức ép cạnh tranh rất lớn, tình trạng vừa thừa vừa thiếu nhân lực diễn ra phổ biến, thừa lao động giản đơn và thiếu nguồn lao động có chất lượng cao. Trong tình hình ấy, người lao động Việt Nam thường bị ở vào thế thua thiệt, các vị trí có thu nhập cao đã thuộc về người nước ngoài. Tại nhà máy Nghi Sơn (Thanh Hoá), tổng quỹ lương của 20 người Nhật làm việc ở đây bằng tổng quỹ lương của gần 2.000 người Việt Nam trong nhà máy. Trong các ngành dịch vụ như Ngân hàng, Y tế,... có tới 40% người có thu nhập từ 14.000USD/năm trở lên đã thuộc người nước ngoài.

Trong cơ cấu nguồn nhân lực, chẳng những nguồn lao động chất xám thiếu nghiêm trọng, còn có tình trạng khan hiếm đến mức báo động các loại lao động giỏi như: người điều hành sản xuất kinh doanh trên các lĩnh vực kinh tế (công nghiệp, nông nghiệp, thương mại, dịch vụ...) và các lĩnh vực hoạt động khác (văn hoá, giáo dục, y tế, thể dục thể thao...), chuyên gia tư vấn và nhân viên nghiệp vụ về tài chính, ngân hàng, tiếp thị, kỹ thuật, pháp lý, bảo hiểm, đặc biệt là công nghệ thông tin... Đó là những lĩnh vực mới xuất hiện nhiều ở Việt Nam từ khi đi vào kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế. So với đội ngũ những người hoạt động lâu năm, giàu kinh nghiệm trên các lĩnh vực chính trị, quân sự, ngoại giao... thì đội ngũ những người lao động này mới đang trong quá trình hình thành, còn xa mới đáp ứng kịp với yêu cầu phát triển nhanh chóng của các lĩnh vực trong xã hội. Đó là tình trạng chung của nhiều nước trên thế giới khi chuyển đất nước từ chiến tranh sang hòa bình.

Sơ bộ tìm hiểu tình hình chung của các loại nguồn nhân lực hiện nay ở Việt Nam có thể thấy:

- Lao động lãnh đạo, quản lý là những người đóng vai trò quan trọng tuy chỉ chiếm số lượng ít trong tổng số nguồn nhân lực.

Ở tầm vĩ mô, đây là thành phần lao động đa số gồm những người có kinh nghiệm hoạt động thực tiễn, được đào tạo cơ bản, trưởng thành từ trong đấu tranh chống ngoại xâm và công cuộc đổi mới đất nước, đang được trẻ hoá, có triển vọng hội nhập quốc tế, song còn hạn chế về trình độ khoa học công nghệ hiện đại, công nghệ tin học và ngoại ngữ, tầm tư duy hệ thống và khả năng dự báo, điều hành vĩ mô.

Ở tầm vi mô, đội ngũ những người lao động quản lý đang ngày càng trẻ hoá, có trình độ chuyên môn và ngoại ngữ, tin học, có tiềm năng và triển vọng hội nhập quốc tế, tuy nhiên sự hiểu biết về xã hội chưa rộng, trình độ khoa học công nghệ, tin học, ngoại ngữ tuy có được đào tạo nhưng chất lượng chưa cao, khả năng điều hành hoạt động của đơn vị còn có hạn chế, chưa có nhiều kinh nghiệm.

- Lao động chuyên môn, kỹ thuật là đội ngũ đông đảo những người làm kỹ thuật, nghiệp vụ quản lý các hoạt động trên các lĩnh vực. Số lao động này phần đông được đào tạo, trẻ tuổi và sung sức cả về thể lực và nghề nghiệp, có trình độ chuyên môn nhất định, nhưng còn hạn chế về khả năng độc lập sáng tạo, về trình độ chuyên nghiệp, về hiểu biết xã hội, pháp luật và tính hiệp đồng tập thể trong lao động xã hội hiện đại, về chí tiến thủ và tầm suy nghĩ lâu dài. Việt Nam đang thiếu nhiều chuyên gia giỏi trong hàng ngũ lao động chuyên môn, kỹ thuật, nên công việc tham mưu cho lãnh đạo và quản lý còn nhiều hạn chế.

- Lao động tư vấn, môi giới là lực lượng mới xuất hiện trong thời kỳ đổi mới, số lượng ngày càng đông, tăng lên cùng với sự phát triển của kinh tế thị trường. Những người lao động này đóng vai trò ngày càng lớn, gồm những chuyên gia tư vấn, marketing, dịch vụ ... phần lớn là trẻ tuổi, là lực lượng mới đang lên, tuy còn chưa thành thục trong nghề nghiệp nhưng có nhiều triển vọng, bổ sung ngày càng đông trong nguồn nhân lực xã hội.

- Lao động trực tiếp trong các lĩnh vực sản xuất kinh doanh, dịch vụ của các ngành, các thành phần kinh tế ở các vùng miền... là lực lượng chiếm số đông trong nguồn nhân lực. Lực lượng lao động này đa dạng về lứa tuổi, trình độ, giới tính,

ngành nghề, mức sống và lối sống, nguyện vọng và nhu cầu. Họ lao động cần cù, nhiều người lao động giỏi, thành đạt, trở nên khá giả, có thể nuôi sống gia đình và đóng góp sản phẩm cho xã hội. Điểm yếu nhất của đội ngũ này là chưa được qua đào tạo cơ bản, phần lớn là dựa vào kinh nghiệm, tự học và kèm cặp, tác phong công nghiệp yếu, tính tự do tản mạn của người sản xuất nhỏ khá phổ biến. Số được đào tạo thì nặng về lý thuyết, yếu về thực hành, ngoại ngữ, tin học và sức khỏe.

Với thực trạng nguồn nhân lực như vậy, muốn thực hiện được quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước bằng con đường rút ngắn quả là một bài toán không đơn giản ở Việt Nam.

*

* *

Quá trình công nghiệp hoá ở Việt Nam là một quá trình diễn ra đồng thời hai bước chuyển đổi quan trọng: chuyển từ nền kinh tế lấy nông nghiệp là chủ yếu sang nền kinh tế lấy công nghiệp là chủ yếu và chuyển từ kinh tế công nghiệp sang kinh tế tri thức. Đó là hai quá trình lồng ghép, bổ sung cho nhau chứ không phải là sự chuyển đổi tuần tự.

Ở Việt Nam, phát triển kinh tế tri thức là vận dụng tri thức mới nhất vào các ngành kinh tế đang còn phát triển chậm, làm tăng nhanh sản phẩm, giảm tiêu hao nguyên liệu và lao động, tăng hiệu quả và chất lượng, chuyển dịch nhanh cơ cấu kinh tế theo hướng hiện đại hoá. Đó là một quá trình khó khăn, đòi hỏi sự nỗ lực to lớn với một hệ thống các giải pháp đồng bộ, mà một giải pháp cực kỳ quan trọng là chăm lo phát triển nguồn nhân lực, nâng cao dân trí, đào tạo nhân tài, trong đó việc nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực là vấn đề nổi trội cần quan tâm hơn cả. Bài viết này chỉ tập trung vào một nội dung nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo nguồn nhân lực.

Mục tiêu của giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực là phải tạo nên những người lao động có đủ khả năng, đủ bản lĩnh để đẩy mạnh phát triển kinh tế - xã hội trên cơ sở dựa vào tri thức, thực hiện thành công việc công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước theo con đường rút ngắn. Phải giáo dục người lao động một cách toàn diện: dạy người, dạy chữ, dạy nghề để họ có thể hiểu biết, làm việc có chuyên môn và tự khẳng định được chỗ đứng trong cộng đồng, đáp ứng yêu cầu của xã hội. Mục tiêu và cách thức sử dụng nguồn lao động của xã hội là cái quyết định đối với mục tiêu

và cách thức đào tạo. Xuất phát từ yêu cầu của việc sử dụng nguồn nhân lực để xác định mục tiêu giáo dục, đào tạo phải được coi là nguyên tắc cơ bản nhất, là triết lý duy nhất đúng để tiến hành đổi mới toàn diện và sâu sắc - thực chất là một cuộc cải cách mới - lĩnh vực giáo dục, đào tạo hiện nay. Có như vậy mới sửa chữa tận gốc được những tiêu cực trong giáo dục, đào tạo hiện đang tồn tại khá phổ biến (bệnh thành tích, chạy theo bằng cấp, gian lận...)

Để đạt mục tiêu ấy, chúng buộc phải chuyển đổi mạnh mẽ nội dung và phương pháp giáo dục, đào tạo, lấy việc rèn luyện phương pháp tư duy, năng lực độc lập sáng tạo, khả năng giải quyết vấn đề thực tiễn và khả năng tự đào tạo, bồi dưỡng và tự hoàn thiện của mỗi cá nhân người lao động để thích nghi với sự biến đổi nhanh chóng của hiện thực xã hội làm hướng cơ bản để đổi mới nội dung và phương pháp giáo dục, đào tạo. Trong giáo dục, đào tạo để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, kiến thức là cái tương đối, còn phương pháp phát triển cá nhân là cái tuyệt đối. Đưa công nghệ thông tin mới vào trong mọi bậc học là một chủ trương tuyệt đối cần thiết và phải được đầu tư thoả đáng nhằm khắc phục tệ nạn nhồi nhét kiến thức, cách dạy thầy đọc trò ghi như hiện nay. Theo hướng đó, cần tổ chức nghiên cứu thay đổi một cách cơ bản hệ thống chương trình và sách giáo khoa của hệ giáo dục từ mẫu giáo cho đến hết cấp trung học thay vì sửa chữa một cách chắp vá không theo một tư tưởng chỉ đạo nhất quán của toàn bộ hệ thống.

Trong nội dung giáo dục, cần quan tâm hơn việc giáo dục phẩm chất đạo đức làm người, coi đó là cái gốc để hình thành người lao động mới. Cần giáo dục lòng yêu nước và ý thức làm chủ của người lao động, tinh thần trách nhiệm và lương tâm nghề nghiệp; tinh thần đồng đội, hiệp tác trong công việc, chí tiến thủ và độc lập sáng tạo, không tự bằng lòng và tính trung thực của người lao động chân chính. Những phẩm chất đó không bao giờ được coi nhẹ so với giáo dục kiến thức chuyên môn.

Chiến lược nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực đòi hỏi phải chuyển mô hình giáo dục đào tạo từ chỗ chỉ chuẩn bị cho người lao động làm việc cho đến khi nghỉ hưu sang mô hình giáo dục, đào tạo nhằm nâng cao trình độ hiểu biết và phát triển nghề nghiệp liên tục suốt đời cho đến khi người lao động không còn khả năng đóng góp cho xã hội. Sau khi học xong mỗi bậc học, con người có thể vừa tiếp tục học lên cao hơn hoặc vừa đi làm việc vừa tiếp tục học tập tùy theo sự

lựa chọn. Như vậy có thể xây dựng xã hội thành xã hội học tập. Những kinh nghiệm hay trong quá khứ của giáo dục Việt Nam như hệ thống trường phổ thông lao động, trường phổ thông công nghiệp, những môn học giáo dục hướng nghiệp... cần được nghiên cứu vận dụng trong điều kiện mới, không nên lãng quên. Ngay từ bậc tiểu học đã phải chuẩn bị cho nguồn nhân lực của nước nhà những người lao động kiểu mới. Hình thức bán trú áp dụng cho các trường tiểu học hiện nay làm cho trẻ em xa đời đời sống thực tiễn từ thuở thơ ấu khi đang hình thành nhân cách và sẽ tạo ra những người lao động thụ động trong công việc và khó thích nghi với những thay đổi trong cuộc sống sau này.

Trong việc đổi mới cơ chế quản lý giáo dục đào tạo có nhiều việc phải làm để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, song quan trọng nhất là phải đổi mới hệ thống quản lý giáo dục đào tạo, trong đó cần đổi mới hệ thống đánh giá chất lượng đào tạo, tăng cường việc thanh tra kiểm tra hệ thống ấy, khắc phục bằng được bệnh chạy theo thành tích. Theo đó, chế độ thi cử, tuyển sinh, phân phối đầu ra phải gắn được các doanh nghiệp, các đơn vị sử dụng lao động với các cơ sở đào tạo. Không thể chỉ lo xiết chặt quản lý đầu vào theo ý muốn chủ quan của ngành giáo dục đào tạo nhưng lại thả nổi đầu ra không chịu trách nhiệm gì về việc cung cấp nguồn nhân lực cho xã hội. Các đơn vị sử dụng nguồn nhân lực có trách nhiệm đề ra yêu cầu cho ngành giáo dục đào tạo, đóng góp đầu tư cho giáo dục, đồng thời phải có trách nhiệm tiếp nhận, sử dụng, tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực đã qua đào tạo. Nhà nước cần đóng vai trò điều phối sự kết hợp giữa ngành giáo dục, đào tạo với các đơn vị sử dụng nguồn nhân lực bằng một hệ thống công cụ chính sách linh hoạt, tạo sự liên thông giữa nhà nước - cơ sở đào tạo, giáo dục - đơn vị sử dụng nguồn nhân lực.

Để có nguồn nhân lực có chất lượng tốt cho hội nhập quốc tế, việc phổ cập trung học cơ sở trong toàn quốc và phổ cập trung học phổ thông ở các thành phố, khu công nghiệp và vùng đồng bằng đông dân cư, tăng nhanh tốc độ đào tạo cán bộ khoa học kỹ thuật, công nhân có tay nghề cao, đội ngũ những nhà quản lý, các chủ doanh nghiệp... đang là yêu cầu bức thiết hiện nay. Do đó cần đặt ra vấn đề thay đổi cơ cấu đầu tư của nhà nước theo hướng ưu tiên đầu tư cho giáo dục, đào tạo hơn nữa, để trước hết đưa ngành giáo dục đào tạo khỏi tình trạng chậm phát triển so với khu vực và thế giới, thực hiện đúng tinh thần coi giáo dục, đào tạo là quốc sách hàng đầu, đưa tỷ trọng lao động đã qua đào tạo đến năm 2010 lên tối thiểu 40% trong tổng lao

động xã hội. Năm 2005, chi cho giáo dục, đào tạo khoảng 18% tổng chi ngân sách Nhà nước, trong khi các nước trong khu vực đa số là trên 20%.

Để khắc phục tình trạng "thừa thầy, thiếu thợ", tình trạng thiếu về số lượng và yếu về chất lượng trong đào tạo nghề, để tạo sự liên thông trong giáo dục, đào tạo giữa giáo dục phổ thông, đại học và dạy nghề, nên chuyển việc đào tạo nghề về ngành giáo dục - đào tạo, thay vì để ở ngành lao động như hiện nay, đồng thời đưa quân nhân xuất ngũ sau khi hoàn thành nghĩa vụ quân sự vào đào tạo nghề.

Nên tăng cường hợp tác quốc tế trong việc đào tạo nghề như trước kia đã từng làm và gắn việc xuất khẩu lao động với việc đào tạo nghề, coi việc xuất khẩu lao động không chỉ là giải quyết việc làm và đời sống, mà kết hợp yêu cầu đào tạo và sử dụng nghề sau khi họ trở về nước cho các ngành có nhu cầu ở trong nước.

Trong những con đường nâng cao chất lượng đào tạo, giáo dục nguồn nhân lực, một vấn đề không thể thiếu hiện nay là đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, đẩy nhanh sự phát triển và ứng dụng rộng rãi công nghệ thông tin trong các lĩnh vực của cả nước. Công nghệ thông tin có tác dụng to lớn thúc đẩy ngành dịch vụ phát triển nhanh chóng. Thương mại điện tử đã làm giảm chi phí lưu thông hàng chục lần. Phát triển các ngành dịch vụ công nghệ thông tin không những thúc đẩy đổi mới doanh nghiệp, nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả kinh doanh, mà còn tạo điều kiện đổi mới tổ chức và quản lý, cải cách hành chính, thực hiện làm việc từ xa, học tập từ xa, chữa bệnh từ xa... Nhờ vậy, việc xây dựng một xã hội học tập sẽ thuận lợi và càng có điều kiện nâng cao chất lượng nguồn nhân lực hiện nay. Tuy vậy, một chính sách đầy đủ nhằm phát triển công nghệ thông tin phục vụ cho giáo dục đào tạo nguồn nhân lực ở Việt Nam vẫn là một vấn đề cần được các nhà hoạch định chính sách quan tâm đầy đủ hơn bao giờ hết.

Những quan điểm và giải pháp đồng bộ về giáo dục đào tạo được thực hiện tốt sẽ mang lại chất lượng mới cho nguồn nhân lực để thực hiện thành công sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá theo con đường rút ngắn ở Việt Nam.