

Đi vào thế kỷ XXI phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước

*Phạm Minh Hạc**

1. Một trong những vấn đề nổi cộm đầu thế kỷ XXI được thế giới quan tâm là vấn đề nguồn nhân lực. Người ta đang nhìn lại lịch sử phát triển vấn đề này từ cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ nhất (từ cuối thế kỷ XVIII đầu thế kỷ XIX) và cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ hai (từ cuối thế kỷ XIX), sôi nổi thảo luận vấn đề nguồn nhân lực trong những năm đầu thế kỷ mới mà nhiều người cho rằng đây là thời điểm của một xã hội mới bắt đầu manh nha từ khi phát minh ra máy tính vào năm 1940, rồi chuyển sang một pha phát triển mang một chất lượng mới với mạng Internet từ những năm 1990 với một sản phẩm nổi bật là kinh tế tri thức¹.

Kinh tế tri thức đã mang lại những biến động cực kỳ to lớn trong phát triển nguồn nhân lực (phát triển nguồn nhân lực được hiểu theo nghĩa rộng là cả lực lượng lao động, tiềm năng lao động, đội ngũ lao động, đào tạo lại, đào tạo mới... và quản lý nguồn nhân lực)². Nhìn lại một thế kỷ trước đại bộ phận dân chúng các nước phát triển lao động bằng tay, (ở Mỹ: 15% lao động trong nhà máy), giữa thế kỷ (khoảng 1950) số người lao động bằng tay còn lại một nửa và cuối thế kỷ XX còn lại một nửa số người này (tức là khoảng 25%) tổng số lao động là lao động chân tay. Ngày nay trong nền kinh tế tri thức số người lao động trong nhà máy lại quay lại tỷ lệ 15% như đầu thế kỷ trước, lao động trí thức trong đó có “công nhân dịch vụ” (cụm từ này xuất hiện từ 1920), tăng lên đến khoảng 33% toàn bộ lực lượng lao động³. Trong xã hội mới với nền kinh tế này đang thay đổi quan niệm của nhiều khái niệm như “công cụ sản xuất”, “tư hữu”, “quyền lực”, mang lại nhiều cơ hội mới, cũng như nhiều thách thức mới.

2. Ở nước ta:

2.1. Vấn đề nguồn nhân lực cũng đang là một vấn đề trung tâm. Đại hội IX của Đảng Cộng sản Việt Nam đã khẳng định “... nguồn lực con người - yếu tố cơ bản để phát triển xã hội, tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững”⁴, “...Con người và nguồn nhân lực là nhân tố quyết định sự phát triển đất nước trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá...”⁵. Nguồn lực con người là điểm cốt yếu nhất của nội lực nước này, do đó phải bằng mọi cách phát huy yếu tố con người và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

2.2. Trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc vai trò và vị trí của khoa học xã hội và nhân văn ngày càng cao: “...cung cấp luận cứ khoa học cho việc hoạch định đường lối, chính sách phát triển kinh tế - xã hội, xây dựng con người, phát huy những di sản văn hoá dân tộc, sáng tạo những giá trị văn hoá mới của Việt Nam”⁶. Triển khai nhiệm vụ này, Hội đồng lý luận Trung ương đã quyết định tiến hành nhiều chương trình khoa học – công nghệ cấp Nhà nước, trong đó có chương trình KX-05 “Xây dựng văn hoá, phát triển con người trong thời kỳ CNH, HĐH”. Theo đây, các vấn đề văn hoá, con người và nguồn nhân lực rất gắn quện với nhau: hệ thống các giá trị vật chất và tinh thần do con người tạo ra qua giáo dục (theo nghĩa rộng của từ này) lại trở lại với con người, được con người thừa kế và phát triển, phải trở thành sức mạnh ở mỗi con người cũng như trong từng tập thể lao động (và suy rộng ra là của cả một dân tộc) thành vốn người, nguồn lực con người tạo ra các giá trị mới, đáp ứng nhu cầu phát triển của từng người, nhóm người, đội lao động, tập thể một đơn vị sản xuất, kinh doanh, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước nói chung.

2.3. Hiện trạng nguồn nhân lực nước ta:

Nói một cách khái quát, nguồn nhân lực nước ta đang ở trình độ của các nước đã phát triển cao trong thời kỳ cách mạng công nghiệp lần thứ nhất, cách mạng công nghiệp lần thứ hai và thời đại công nghệ thông tin, kinh tế tri thức. Chúng ta phải đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực để chuyển từ một nền kinh tế nông nghiệp sang một nền kinh tế công nghiệp trong ngữ cảnh xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa theo đường lối hội nhập, mở cửa, tức là phải chú ý tới đội ngũ lao động đại bộ phận là lao động nông nghiệp, cả đội ngũ lao động phục vụ cơ khí hoá, điện khí hoá... lẫn tin học hoá (Chỉ thị 58 của Bộ Chính trị: đào tạo 5 vạn cán bộ và công nhân kỹ thuật máy tính)⁷. Chúng ta phải chuẩn bị một nguồn nhân lực phục vụ cả 3 nền kinh tế: kinh tế nông nghiệp, kinh tế công nghiệp và kinh tế tri thức.

Ở nước ta, lao động nông nghiệp chiếm phần lớn lực lượng lao động. Cơ cấu lao động đang chuyển dịch theo hướng tăng lao động công nghiệp, lao động dịch vụ, lao động tri thức, nhằm đáp ứng được chuyển dịch cơ cấu lao động, cơ cấu kinh tế. Hội nghị Trung ương 6 (khoá IX) vừa họp tháng 7/2002 đánh giá; bước sang thế kỷ XXI, đội ngũ lao động của nước ta đã có bước phát triển mới. “Lao động có trình độ từ cao đẳng trở lên tăng 17,2%/năm (từ 800.000 năm 1995 lên 1.300.000 năm 2000), số TS và TSKH tăng 7%/năm (từ 9.300 năm 1995 lên 13.500 năm 2000). Số lao động đã qua đào tạo đạt 20% năm 2000 (năm 1996 là 13%)”. Tuy vậy, chúng ta không đạt chỉ tiêu từ 22 – 25% lao động đã qua đào tạo vào năm 2000 như Nghị quyết TW2 (khoá VIII) đề ra; tình hình NNL của nước ta đang ở trong tình trạng rất phức tạp. Theo kết quả điều tra lao động việc làm năm 2002 được Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội công bố tháng 10/2002, đến 1/7/2002, dân số nước ta là 79,93 triệu người, trong đó thành thị chiếm 24,8%, ở nông thôn chiếm 75,13%; số người trong độ tuổi lao động là 60,66% (khoảng 48,5 triệu người), trong đó khoảng 40,7 triệu người từ đủ 15 tuổi trở lên hoạt động kinh tế thường xuyên (khu vực thành thị có khoảng 9,7 triệu người, chiếm 23,87%; khu vực nông thôn khoảng 31 triệu người, chiếm 76,13%). Số lao động không biết chữ là 3,74% và 80,31% lao động có trình độ từ tiểu học trở lên; nhưng có sự cách biệt khá lớn giữa nông thôn và thành thị: tỷ lệ lao động chưa biết chữ ở nông thôn cao gấp 6 lần thành thị, trong khi đó tỷ lệ lao động ở thành thị có trình độ từ trung học phổ thông trở lên cao gấp 3 lần ở nông thôn. Trong số lao động đã qua đào tạo (chiếm 19,62% đội ngũ lao động), cũng có sự khác biệt lớn giữa nông thôn và thành thị: ở thành thị, tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật là 44,60%, ở nông thôn là 11,89%. Tính đến tháng 1/2000, trong khoảng 7,5 triệu người lao động thì đa số có trình độ chuyên môn kỹ thuật rất thấp; có trình độ sơ cấp hoặc chứng chỉ nghề khoảng 4,9 triệu người; trình độ THCS: 1,47 triệu; trình độ CĐ, ĐH: 1,3 triệu; thạc sĩ: hơn 10 nghìn người. Riêng RS và TSKH đến tháng 5/2002 có khoảng 13.500 người, đến cuối năm 2002 chúng ta có 1032 GS và 4563 PGS⁸.

Cơ cấu trình độ đào tạo của đội ngũ lao động tính theo tỷ lệ giữa lao động trình độ ĐH, THCS và công nhân kỹ thuật là 1:1, 75:2,3 vẫn là một cơ cấu bất hợp lý và để kéo dài, dẫn đến tình trạng thừa thầy, thiếu thợ, kỹ sư làm công việc của cán bộ trung cấp kỹ thuật. Trong cơ cấu đội ngũ lao động ở các cơ sở sản xuất của nước ta thì đội ngũ công nhân và lao động giản đơn chiếm 82% đội ngũ lao động, đội ngũ các công nhân đã qua đào tạo, nhà kỹ thuật, quản lý, phát minh và đổi mới công nghệ chỉ chiếm 18%; trong khi ở các nước phát triển tỷ lệ đó tương ứng là 28% và 72%. Trong 50 năm qua, chúng ta đã đào tạo được hơn 1 triệu cán bộ các ngành kỹ thuật có trình độ ĐH với cơ cấu ngành như sau: sư phạm: 33,3%; khoa học kỹ thuật: 25,5%; khoa học xã hội: 17%; y dược: 9,3%; nông nghiệp: 8,1%; khoa học tự nhiên: 6,8%. Rõ ràng cơ cấu ngành đào tạo như vậy là bất hợp lý; là một nước

nông nghiệp mà chỉ có 8,1% cán bộ có trình độ ĐH được đào tạo thuộc ngành nông nghiệp, chưa đáp ứng yêu cầu của công cuộc CNH, HĐH. Nguyên nhân của tình trạng này là do thời gian qua chúng ta đã buông lỏng quản lý cơ cấu đào tạo, để phát triển tự phát theo nhu cầu của người dân, còn nặng tâm lý khoa cử, nhẹ tâm lý thực nghiệp, chưa gắn đào tạo với sử dụng và chưa chú ý đúng mức công tác đào tạo nghề. Việc đào tạo nhân lực chưa bám sát cơ cấu lao động, vẫn còn nhận thức chưa đúng trong một bộ phận xã hội coi ĐH là dân trí.

Chất lượng đào tạo nhân lực “nhất là ở bậc ĐH, nhìn chung còn thấp so với mục tiêu giáo dục, với yêu cầu nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội và với trình độ các nước trong khu vực có mặt còn kém. Nội dung, phương pháp dạy ĐH chưa đáp ứng tốt yêu cầu chuẩn bị nhân lực cho CNH rút ngắn và trình độ chưa theo kịp phát triển khoa học công nghệ hiện đại”. Việc học tập ở mọi cấp học bị chi phối nặng nề bởi tâm lý bằng cấp; phương pháp giáo dục nặng về áp đặt, chưa khuyến khích sự năng động, sáng tạo của người học, chưa coi trọng năng lực tư duy và năng lực thực hành (trong xã hội, nhiều người cố gắng lo cho con em vào ĐH chỉ cốt để kiếm tâm bằng, còn không xác định ra trường với tâm bằng đó để làm gì).

Công tác bồi dưỡng và sử dụng nhân tài như là đầu tàu của đội ngũ nhân lực chưa được quan tâm đúng mức, “thiếu cơ chế, chính sách để trọng dụng cán bộ khoa học và nhà giáo có trình độ cao” và “nhiều chính sách đối với cán bộ khoa học và công nghệ chưa được ban hành. Cán bộ khoa học và công nghệ có trình độ cao còn ít, song chưa được sử dụng tốt, đang bị lão hoá, ít có điều kiện cập nhật kiến thức mới. Sự hăng hụi về cán bộ là nghiêm trọng, nhất là trong lĩnh vực khoa học cơ bản”⁹.

Những điều nêu trên là những bất hợp lý nổi cộm, bức xúc nhiều năm nay và cần sớm giải quyết để đưa nước ta trở thành nước phát triển. Qua 15 năm đổi mới, ở nước ta đang hình thành nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, nhưng thị trường lao động chỉ mới bắt đầu hình thành; có thể đây là một trong những nguyên nhân làm cho đào tạo của nước ta chưa bám sát vào cơ cấu lao động. Chưa có một chiến lược đào tạo và quản lý NNL phù hợp với yêu cầu và đòi hỏi của thị trường lao động nói riêng, của toàn bộ nền kinh tế nói chung. Chưa có cơ quan quản lý, chỉ đạo, điều hành quốc gia về phát triển NNL. Các đề tài của Chương trình CN cấp Nhà nước KX-05 có nhiệm vụ đóng góp xây dựng chiến lược này.

2.4. Tư tưởng chỉ đạo về phát triển nguồn nhân lực. Để thực hiện những mục tiêu và nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2001 – 2010 mà Đại hội IX của Đảng đã đặt ra, chiến lược đào tạo nguồn nhân lực (NNL) là khâu đột phá và phải đi trước một bước, tập trung vào chỉ đạo thực hiện mục tiêu nâng số lao động qua đào tạo lên 30% rồi 40%... tổng số lao động. Tất cả những việc này phải bảo đảm chất lượng NNL đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của thị trường lao động đi vào CNH, HĐH.

Muốn việc đào tạo NNL thực sự có hiệu quả, điều quan trọng hơn là chúng ta có chính sách đào tạo, sử dụng NNL đúng với những tư tưởng chỉ đạo phát triển NNL thể hiện một quan niệm mới về phát triển nguồn nhân lực là:

- + Lấy phát triển bền vững người làm trung tâm;
- + Mỗi con người là một cá nhân độc lập làm chủ quá trình lao động của mình;
- + Lấy lợi ích của người lao động làm nguyên tắc cơ bản của quản lý lao động; nhằm tăng năng suất lao động;
- + Bảo đảm môi trường dân chủ thuận lợi cho tiến hành giao lưu đồng thuận; tạo cơ hội

thăng tiến cho tất cả mọi người;

+ Có chính sách giải phóng và phát huy tiềm năng của người lao động, bảo đảm hiệu quả công việc;

+ Phát triển NNL bám sát thị trường lao động. Đây là một vấn đề rất phức tạp, trong đó mấu chốt là phải xây dựng được các chính sách quản lý phát triển giáo dục và đào tạo đúng đắn;

+ Có hệ thống chính sách sử dụng phù hợp NNL bao gồm tuyển dụng, chính sách lao động, phân công lao động, phân bổ NNL, chính sách cán bộ, tiền lương, khen thưởng, v.v...

Vấn đề tạo ra động lực để kích thích mọi người chăm học, chăm làm, động viên tích cực xã hội của người lao động làm cho họ năng động, thiện chí, cầu tiến, từ đó đi đến sáng tạo... là một vấn đề cực kỳ quan trọng trong tổ chức quản lý vĩ mô, cũng như vi mô nguồn lực con người, lực lượng lao động. Ở đây, cần chú ý cả lợi ích vật chất, cả nhu cầu tinh thần của con người.

Chăm lo, phát huy, bồi dưỡng nguồn lực con người là bộ phận quan trọng nhất trong chiến lược con người, là nhiệm vụ trung tâm của sự nghiệp giáo dục nước ta trong những năm tới, nhằm tạo ra những điều kiện cơ bản để tiến hành CNH, HĐH, làm cho dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh, mọi người, mọi nhà ấm no, hạnh phúc, có thể hội nhập vào xã hội tương lai của loài người đang hướng tới. Trong công việc trọng đại này, chăm lo, phát huy, bồi dưỡng nhân tài có một ý nghĩa đặc biệt, nhất là trong thời đại thông tin, công nghệ cao, kinh tế tri thức và toàn cầu hoá.

(*) GS.VS.Viện trưởng, Viện nghiên cứu Con người; Chủ nhiệm Chương trình KHCN cấp Nhà nước KX-05

(1) Peter. Drucker (GS đại học Claremont. California, Mỹ). Con đường phía trước. Tạp chí Nhà kinh tế số 3.11.2001. Hạnh Tâm dịch

(2) Phạm Minh Hạc. Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào CNH, HĐH. NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2001, Tr.268-271; Kinh tế tri thức và giáo dục – đào tạo, phát triển người. Tham luận tại Hội thảo “Kinh tế tri thức” tại Hà Nội, 6-2000.

(3). Peter Ducker. Lực lượng lao động mới. Tạp chí và người dịch như ở chú thích (1).

(4) Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX. NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2001, Tr.108.

(5) Văn kiện Đại hội... tr.201

(6) Sdd, tr.112.

(7) Phạm Minh Hạc. Giáo dục và nguồn nhân lực. Tạp chí Thông báo khoa học, số 1/2001.

(8) Hội đồng Chức danh Giáo sư Nhà nước. Văn bản pháp quy... 1.2003, tr.81.

(9) Các đoạn trong “ “ trích từ Văn kiện Hội nghị lần thứ 6 BCH TW khoá IX. NXB Chính Trị quốc gia, Hà Nội, 2002, các tr.75, 29, 85, 128, 129, 45, 46.

Nguồn: Hội thảo về Phát triển nguồn nhân lực - KX-05-11 tại Thành phố Hồ Chí Minh 22/3/2003