

THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA VIỆT NAM

PGS.TS Đức Vượng

Viện Khoa học nghiên cứu nhân tài, nhân lực

1. Tình trạng về nguồn nhân lực của Việt Nam

Nhận thức về nguồn nhân lực của Việt Nam đang còn có những ý kiến khác nhau. Trên phương tiện thông tin đại chúng, người ta thường nói đến thế mạnh của Việt Nam là nguồn nhân công rẻ mạt và kêu gọi các nhà đầu tư hãy đầu tư vào Việt Nam vì Việt Nam có nguồn nhân công rẻ mạt. Tại sao lại nói như vậy? Một số người chưa đánh giá đúng về nguồn nhân lực của Việt Nam. Quan điểm chỉ đạo về vấn đề này cũng chưa rõ ràng. Khả năng để tổ chức khai thác nguồn nhân lực còn bất cập. Vì vậy, để nghiên cứu nó, phải tìm hiểu xem nguồn nhân lực ở Việt Nam xuất phát từ đâu và đang ở trong tình trạng nào?

Nguồn nhân lực từ nông dân:

Tính đến nay, số dân của cả nước là 84,156 triệu người¹, trong đó, nông dân chiếm khoảng hơn 61 triệu 433 nghìn người, bằng khoảng 73% dân số của cả nước. Số liệu trên đây phản ánh một thực tế là nông dân nước ta chiếm tỷ lệ cao về lực lượng lao động xã hội. Theo các nguồn số liệu mà tôi thống kê được, hiện nay, cả nước có khoảng 113.700 trang trại, 7.240 hợp tác xã nông, lâm nghiệp, thủy sản; có 217 làng nghề và 40% sản phẩm từ các ngành, nghề của nông dân được xuất khẩu đến hơn 100 nước. Như vậy, so với trước đây, nông thôn nước ta đã có những chuyển biến tích cực.

Tuy nhiên, nguồn nhân lực trong nông dân ở nước ta vẫn chưa được khai thác, chưa được tổ chức, vẫn bị bỏ mặc và từ bỏ mặc đã dẫn đến sản xuất tự phát, manh mún. Người nông dân chẳng có ai dạy nghề trồng lúa. Họ đều tự làm, đến lượt con cháu họ cũng tự làm. Có người nói rằng, nghề trồng lúa là nghề dễ nhất, không cần phải hướng dẫn cũng có thể làm được. Ở các nước phát triển, họ không nghĩ như vậy. Mọi người dân trong làng đều được hướng dẫn tỷ mỉ về nghề trồng lúa trước khi lội xuống ruộng. Nhìn chung, hiện có tới 90% lao động nông, lâm, ngư nghiệp và những cán bộ quản lý nông thôn chưa được đào tạo. Điều này phản ánh chất

¹ Tất cả các số liệu dẫn ra trong bài này, lấy từ số liệu của Tổng cục Thống kê Việt Nam, Bộ Giáo dục và Đào tạo Việt Nam, Bộ Lao động, Thương binh và xã hội, các cơ quan chức năng,...

lượng nguồn nhân lực trong nông dân còn rất yếu kém. Sự yếu kém này đã dẫn đến tình trạng sản xuất nông nghiệp nước ta vẫn còn đang trong tình trạng sản xuất nhỏ, manh mún, sản xuất theo kiểu truyền thống, hiệu quả sản xuất thấp. Việc liên kết "bốn nhà" (nhà nước, nhà nông, nhà khoa học, nhà doanh nghiệp) chỉ là hình thức.

Tình trạng đất nông nghiệp ngày càng thu hẹp, làm cho một bộ phận lao động ở nông thôn dôi ra, không có việc làm. Từ năm 2000 đến năm 2007, mỗi năm nhà nước thu hồi khoảng 72 nghìn ha đất nông nghiệp để phát triển công nghiệp, xây dựng đô thị và rơi vào túi những ông có chức, có quyền ở địa phương, gây nên bất hợp lý trong chính sách đối với người nông dân.

Chính vì nguồn nhân lực trong nông thôn không được khai thác, đào tạo, nên một bộ phận nhân dân ở nông thôn không có việc làm ở các khu công nghiệp, công trường. Tình trạng hiện nay là các doanh nghiệp đang thiếu nghiêm trọng thợ có tay nghề cao, trong khi đó, lực lượng lao động ở nông thôn lại dư thừa rất nhiều.

Vấn đề lao động và việc làm ở nông thôn Việt Nam đang rất đáng lo ngại. Nông dân ở những nơi bị thu hồi đất thiếu việc làm; chất lượng lao động thấp, nhưng cho đến nay, qua tìm hiểu, tôi thấy vẫn chưa được khắc phục có hiệu quả.

Nguyên nhân dẫn đến tình trạng này là chính sách đối với nông dân, nông thôn, nông nghiệp chưa rõ ràng.

Nguồn nhân lực từ công nhân:

Về số lượng giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay có khoảng dưới 5 triệu người, chiếm 6% dân số của cả nước, trong đó, công nhân trong các doanh nghiệp nhà nước chiếm tỷ lệ thấp, khoảng gần 2 triệu người, bằng khoảng 40% so với lực lượng công nhân nói chung của cả nước; lực lượng công nhân của khu vực ngoài nhà nước có khoảng 2,70 triệu, chiếm gần 60%. Xu hướng chung là lực lượng công nhân trong các doanh nghiệp nhà nước ngày càng ít đi, trong khi đó, lực lượng công nhân của khu vực ngoài nhà nước ngày càng tăng lên. Công nhân có tay nghề cao chiếm tỷ lệ rất thấp so với đội ngũ công nhân nói chung. Trình độ văn hóa, tay nghề, kỹ thuật của công nhân còn thấp. Số công nhân có trình độ cao đẳng, đại học ở Việt Nam có khoảng 150 nghìn người, chiếm khoảng 3,3% so với đội ngũ công nhân nói chung ở Việt Nam. Số công nhân xuất khẩu lao động tiếp tục tăng, tuy gần đây có chững lại. Từ năm 2001 đến năm 2006, Việt Nam đã đưa được gần 375 nghìn người lao động đi làm việc tại trên 40 nước và vùng lãnh thổ, tăng gấp 4 lần so với thời kỳ 1996-2000 (95 nghìn người). Hiện nay, lao động Việt Nam làm việc tại nước ngoài có khoảng 500 nghìn người, làm việc tại trên 40 nước và vùng lãnh thổ với hơn 30 nhóm ngành nghề.

Vì đồng lương rẻ mạt, công nhân không thể sống trọn đời với nghề, mà phải kiêm thêm nghề phụ khác như đi làm xe ôm trong buổi tối và ngày nghỉ, làm nghề thủ công, buôn bán thêm, cho nên đã dẫn đến tình trạng nhiều người vừa là công nhân, vừa không phải là công nhân. Trong các ngành nghề của công nhân, tỷ lệ công nhân cơ khí và công nghiệp nặng còn rất thấp, khoảng 20% trong tổng số công nhân của cả nước, trong khi đó, công nhân trong các ngành công nghiệp nhẹ, chế biến thực phẩm lại chiếm tỷ lệ cao, khoảng 40%. Sự già đi và ít đi của đội ngũ công nhân Việt Nam đã thấy xuất hiện. Với tình hình này, công nhân khó có thể đóng vai trò chủ yếu trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Về mặt chính trị, thực chất, công nhân Việt Nam chưa có địa vị bằng trí thức, công chức, viên chức, rất khó vươn lên vị trí chủ đạo trong đời sống xã hội và trong sản xuất, kinh doanh.

Nguyên nhân dẫn đến tình trạng trên là do sự quan tâm chưa đầy đủ và chưa có chính sách có hiệu quả trong việc xây dựng giai cấp công nhân.

Nguồn nhân lực từ trí thức, công chức, viên chức:

Nếu tính sinh viên đại học và cao đẳng trở lên được xem là trí thức, thì đội ngũ trí thức Việt Nam trong những năm gần đây tăng nhanh. Riêng sinh viên đại học và cao đẳng phát triển nhanh: năm 2000, cả nước có 899,5 nghìn người; năm 2002: 1.020.7 nghìn người; năm 2003: 1.131 nghìn người; năm 2004: 1.319.8 nghìn người. Năm 2005: 1,387,1 nghìn người; năm 2006 (mới tính sơ bộ: prel): 1,666. 2 nghìn người,... Cả nước đến nay có 14 nghìn tiến sĩ và tiến sĩ khoa học; 1.131 giáo sư; 5.253 phó giáo sư; 16 nghìn người có trình độ thạc sĩ; 30 nghìn cán bộ hoạt động khoa học và công nghệ; 52.129 giảng viên đại học, cao đẳng, trong đó có 49% của số 47.700 có trình độ thạc sĩ trở lên, gần 14 nghìn giáo viên trung cấp chuyên nghiệp, 11.200 giáo viên dạy nghề và 925 nghìn giáo viên hệ phổ thông; gần 9.000 tiến sĩ được điều tra, thì có khoảng 70% giữ chức vụ quản lý và 30% thực sự làm chuyên môn. Đội ngũ trí thức Việt Nam ở nước ngoài, hiện có khoảng 300 nghìn người trong tổng số gần 3 triệu Việt kiều, trong đó có khoảng 200 giáo sư, tiến sĩ đang giảng dạy tại một số trường đại học trên thế giới. Số trường đại học tăng nhanh. Tính đến đầu năm 2007, Việt Nam có 143 trường đại học, 178 trường cao đẳng, 285 trường trung cấp chuyên nghiệp và 1.691 cơ sở đào tạo nghề. Cả nước hiện có 74 trường và khối trung học phổ thông chuyên với tổng số 47,5 nghìn học sinh tại 63/64 tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương và 7 trường đại học chuyên. Tỷ lệ học sinh trung học phổ thông chuyên so với tổng dân số của cả nước đạt 0,05%, còn chiếm rất thấp so với thế giới.

Cả nước có 1.568/3.645 học sinh đạt giải trong kỳ thi học sinh giỏi quốc gia trung học phổ thông năm học 2007-2008.

Đầu năm 2008, Bộ Giáo dục và Đào tạo Việt Nam đã trình lên Thủ tướng Chính phủ Việt Nam dự án đào tạo 20 nghìn tiến sĩ trong giai đoạn 2007-2020 ở cả trong nước và ngoài nước.

Nhà nước đã dành một khoản ngân sách chi cho giáo dục và đào tạo là 76.200 tỷ đồng, chiếm 20% tổng chi ngân sách nhà nước, tăng 14,1% so với thực hiện năm 2007.

Bên cạnh nguồn nhân lực là trí thức trên đây, nguồn nhân lực là công chức, viên chức (cũng xuất thân từ trí thức) công tác tại các ngành của đất nước cũng tăng nhanh:

Tổng số công chức, viên chức trong toàn ngành xuất bản là gần 5 nghìn người làm việc tại 54 nhà xuất bản trong cả nước (trung ương 42, địa phương 12).

Tổng số nhà báo của cả nước là 14 nghìn phóng viên chuyên nghiệp và hàng nghìn cán bộ, kỹ sư, nghệ sĩ, nhân viên làm việc trong các cơ quan báo chí và hàng chục nghìn người khác là cộng tác viên, nhân viên, lao động tham gia các công đoạn in ấn, tiếp thị quảng cáo, phát hành, làm việc tại 687 cơ quan báo chí, hơn 800 báo, tạp chí, báo điện tử, đài phát thanh, truyền hình.

Đội ngũ công chức, viên chức của ngành thuế Việt Nam hiện có gần 39 nghìn người; ngành hải quan của Việt Nam là 7.800 người, ngành kho bạc là 13.536 người.

Tính đến tháng 6-2005, đội ngũ cán bộ nghiên cứu, hoạch định chính sách pháp luật của các cơ quan trung ương là 824 người, trong đó có 43 tiến sĩ luật (chiếm 5,22%), 35 tiến sĩ khác (chiếm 4,25%), 89 thạc sĩ luật (chiếm 10,08%), 43 thạc sĩ khác (chiếm 5,22%), 459 đại học luật (chiếm 55,70%), 223 đại học khác (chiếm 27,06%), 64 người có 2 bằng vừa chuyên môn luật, vừa chuyên môn khác (chiếm 7,77%),... Cả nước có 4.000 luật sư (tính ra cứ 1 luật sư trên 24 nghìn người dân).

Trí thức, công chức, viên chức trong các ngành nghề khác của các cơ quan trung ương và địa phương cũng tăng nhanh.

Tổng nhân lực các hội, liên hiệp hội, viện, trung tâm (NGO) hiện có 52,893 người.

Bên cạnh sự tăng nhanh từ nguồn nhân lực trí thức, công chức, viên chức đã dẫn ra trên đây, thấy rằng, ở Việt Nam hiện nay, chất lượng nguồn nhân lực từ trí thức, công chức, viên chức còn quá yếu. Có người tính rằng, hiện vẫn còn khoảng 80% số công chức, viên chức làm việc trong các cơ quan công quyền chưa hội đủ những

tiêu chuẩn của một công chức, viên chức như trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học, ảnh hưởng nhiều đến chất lượng công việc. Có 63% tổng số sinh viên tốt nghiệp ra trường chưa có việc làm, không ít đơn vị nhận người vào làm, phải mất 1-2 năm đào tạo lại. Trong số 37% sinh viên có việc làm, thì cũng không đáp ứng được công việc. Bằng cấp đào tạo ở Việt Nam chưa được thị trường lao động quốc tế thừa nhận. Năm 2007, số sinh viên tốt nghiệp đại học là 161.411. Theo ước tính, mỗi tấm bằng đại học, người dân bỏ ra 40 triệu đồng, còn nhà nước đầu tư khoảng 30 triệu đồng. Như vậy, với tỷ lệ 63% số sinh viên ra trường chưa có việc làm, cho thấy kinh phí đầu tư của sinh viên thất nghiệp (161.411 sinh viên x 63% x 70 triệu), ít nhất thất thoát 7.117 tỷ đồng (trong đó, 4.067 tỷ đồng của dân và 3.050 tỷ đồng của nhà nước).

Việt Nam có khoảng 2,6 triệu người có trình độ đại học trở lên. Con số này có thể nói tương đương với 2,6 triệu trí thức nước nhà.

Nói tóm lại, nguồn nhân lực từ nông dân, công nhân, trí thức (trong đó có công chức, viên chức) ở Việt Nam, nhìn chung, còn nhiều bất cập. Sự bất cập này đã ảnh hưởng trực tiếp đến phát triển kinh tế. Trong những năm đổi mới, kinh tế đất nước tuy có tăng từ 7,5 đến 8%, nhưng so với kinh tế thế giới thì còn kém xa. Theo báo cáo của Ngân hàng thế giới (WB) và tập đoàn tài chính quốc tế (IFC), công bố ngày 26-9-2007, kinh tế Việt Nam xếp thứ 91/178 nước được khảo sát.

Có thể rút ra mấy điểm về thực trạng nguồn nhân lực ở Việt Nam:

- Nguồn nhân lực ở Việt Nam khá dồi dào, nhưng chưa được sự quan tâm đúng mức, chưa được quy hoạch, chưa được khai thác, còn đào tạo thì nửa vời, nhiều người chưa được đào tạo.

- Chất lượng nguồn nhân lực chưa cao, dẫn đến tình trạng mâu thuẫn giữa lượng và chất.

- Sự kết hợp, bổ sung, đan xen giữa nguồn nhân lực từ nông dân, công nhân, trí thức,... chưa tốt, còn chia cắt, thiếu sự cộng lực để cùng nhau thực hiện mục tiêu chung là xây dựng và bảo vệ đất nước.

2. Những giải pháp về phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam

Hiện nay, mục tiêu phát triển của đất nước đã được Đảng và Nhà nước Việt Nam xác định là phấn đấu đến năm 2020 đưa nước ta cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Vấn đề còn đang xác định là xây dựng chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011-2020.

Tạo nguồn nhân lực dồi dào cho đất nước sẽ góp phần quan trọng có tính quyết định để thực hiện mục tiêu trên. Xin được nêu một số giải pháp về phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam qua nghiên cứu của chúng tôi:

Một là: Phải xác định cho rõ nguồn nhân lực là tài nguyên quý giá nhất của Việt Nam trong công cuộc đổi mới và phát triển đất nước. Một đất nước rất ít tài nguyên thiên nhiên như ở Việt Nam, cần phải lấy nguồn nhân lực làm tài nguyên thay thế, gọi là tài nguyên nguồn nhân lực, hoặc tài nguyên con người.

Hai là: Nâng cao hơn nữa đến chất lượng con người và chất lượng cuộc sống. Chất lượng con người, trước hết, phải tính đến vấn đề chất lượng sinh nở. Ngành y tế phải có những quy định cụ thể về chất lượng sinh nở như kiểm tra sức khỏe, bệnh tật, tính di truyền,... trước khi đăng ký giá thú và vợ chồng quan hệ để sinh con. Hiện nay, tại Việt Nam, đang có tình trạng đẻ vô tội vạ, đẻ không tính toán, cân nhắc, nhất là ở nông thôn, làm cho những đứa con sinh ra bị còi cọc, không phát triển được trí tuệ. Thậm chí có những người bị nhiễm chất độc da cam mà vẫn đẻ ra những đứa con dị tật. Có người tính rằng, tại Việt Nam, cứ 10 đứa trẻ sinh ra, có 1 đứa bị dị tật bẩm sinh. Vì vậy, phải tăng cường chất lượng hoạt động của các cơ quan chức năng.

Khi có chất lượng con người, phải tính đến chất lượng cuộc sống, có nghĩa là phải nuôi dưỡng về vật chất và tinh thần của con người sinh ra, bảo đảm cho họ có thể lực dồi dào, có trí tuệ minh mẫn. Về vấn đề này, Việt Nam còn kém xa so với nhiều nước.

Ba là: Nhà nước xây dựng chiến lược nguồn nhân lực gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, hội nhập kinh tế quốc tế; xác định thật rõ xây dựng nguồn nhân lực là trách nhiệm của các nhà hoạch định và tổ chức thực hiện chính sách, trách nhiệm của cả hệ thống chính trị.

Bốn là: Chính phủ và các cơ quan chức năng của Chính phủ có biện pháp giải quyết hiệu quả những vấn đề vừa cấp bách, vừa lâu dài của nguồn nhân lực, trong đó có vấn đề khai thác, đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực, tạo một chuyển biến thật sự mạnh mẽ trong việc khai thác, đào tạo, sử dụng từ nguồn nhân lực trong công nhân, nông dân, trí thức, doanh nhân, dịch vụ,...

Năm là: Nhà nước phải có kế hoạch phối hợp tạo nguồn nhân lực từ nông dân, công nhân, trí thức; có kế hoạch khai thác, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng các nguồn nhân lực cho đúng.

Sáu là: Không ngừng nâng cao trình độ học vấn. Hiện nay, nhìn chung, trình độ học vấn bình quân của cả nước mới khoảng lớp 6/ đầu người (có người tính là lớp

7). Tỷ lệ biết chữ mới đạt khoảng 93% (có người tính là 94 - 95%). Vì vậy, vấn đề đặt ra một cách gay gắt là phải bằng mọi biện pháp và đầu tư để nâng cao trình độ học vấn của cả nước lên, bằng không, sẽ ảnh hưởng rất nhiều đến phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội. Thực hiện toàn xã hội học tập và làm việc.

Bảy là: Đảng và Nhà nước cần có chính sách rõ ràng, minh bạch, đúng đắn đối với việc sử dụng, trọng dụng nhân tài, nhất là trọng dụng các nhà khoa học và chuyên gia thật sự có tài năng cống hiến. Phải có sự phân biệt rành mạch giữa tài thật và tài giả, giữa những người cơ hội và những người chân chính trong các cơ quan công quyền. Không giải quyết được vấn đề này một cách rõ ràng, thì nhân tài của đất nước sẽ lại "roi lả tả như lá mùa thu", "vàng thau lẫn lộn", làm cho những người thật sự có tài năng không phát triển được, trong khi đó, những người cơ hội, "ăn theo nói leo", xu nịnh, bợ đỡ lại tồn tại trong các cơ quan công quyền.

Tám là: Chính phủ cần có những quyết định đúng đắn về việc được phép đầu tư vào cái gì trong nguồn nhân lực; cải thiện chính sách tiền tệ và tài chính, phát triển cơ sở hạ tầng, hiện đại hóa giáo dục là những vấn đề quan trọng vào thời điểm hiện nay.

Chín là: Cải thiện thông tin về nguồn nhân lực theo hướng rộng rãi và dân chủ, làm cho mọi người thấy được tầm quan trọng của phát triển nguồn nhân lực của nước ta và trên thế giới. Mở những đợt tuyên truyền rộng rãi, thấm sâu vào lòng người về nguồn nhân lực, chất lượng sinh, sống, thông tin về học tập, giáo dục ngành nghề trong các tầng lớp nhân dân, nhất là trong thanh niên, học sinh.

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

Chính phủ và các cơ quan chức năng phải có chính sách, biện pháp kết hợp thật tốt giữa đào tạo và sử dụng trong tổng thể phát triển kinh tế của đất nước, đáp ứng có hiệu quả nguồn lao động có chất lượng cao cho yêu cầu phát triển của nền kinh tế.

Nói tóm lại, nếu không làm tốt vấn đề tạo nguồn nhân lực cho đất nước, thì khó lòng đạt được mục tiêu đến năm 2020, nước ta cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Trên thực tế, có nhiều quốc gia đang phát triển, trở thành nước có thu nhập trung bình, nhưng rất ít nước tiếp tục đi lên được để trở thành một nước công nghiệp, vì những nước này, không có chính sách hiệu quả để phát triển nguồn nhân lực.