

I. QUAN ĐIỂM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG PHÁT TRIỂN KINH TẾ TẠI TP.HCM

Các nhà kinh tế học cổ điển cũng như đương thời đều cho rằng yếu tố quyết định để phát triển sản xuất, phát triển kinh tế xã hội là con người. Trong những năm gần đây người ta cũng đã đề cập nhiều về vai trò của "vốn nhân lực" trong tăng trưởng và phát triển kinh tế. Tốc độ phát triển cao, bền vững đã đạt được ở nhiều nước trên thế giới đặc biệt là ở các nước châu Á như Singapore, Hồng Kông, Malaysia, Hàn Quốc, Đài Loan... là nhờ vào chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong hơn một thập kỷ qua. Thực tiễn đó cho thấy để phát triển nguồn nhân lực của thành phố đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội đang đặt ra cần có những quan điểm và giải pháp tích cực cho vấn đề này.

triển nguồn nhân lực phải được giải quyết trên 2 khía cạnh. Khía cạnh thứ nhất là đầu tư cho giáo dục, đào tạo để nâng cao trình độ dân trí, trình độ nghề nghiệp là yếu tố quan trọng để phát huy tiềm năng của nguồn nhân lực. Khía cạnh thứ hai là chính sách phát triển nguồn nhân lực phải tạo ra động lực khuyến khích phát huy khả năng sáng tạo, hoàn thiện con người, gắn đầu tư phát triển với sử dụng nguồn nhân lực mang lại hiệu quả cao nhất.

* *Quan điểm thứ hai:* phát triển nguồn nhân lực phải dựa trên yêu cầu của phát triển và chuyển dịch cơ cấu kinh tế.

Trên góc độ phát triển lực lượng sản xuất phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và dịch chuyển cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp - dịch vụ - nông nghiệp của thành phố đòi hỏi phải có sự thay đổi cơ bản về hệ



tâm này. Cụ thể là phải thúc đẩy nhanh quá trình công nghiệp hóa hiện đại hóa nhằm thoát khỏi nguy cơ tụt hậu so với các nước trong khu vực, hòa nhập với phân công và hợp tác lao động trong các nước ASEAN và hợp tác lao động quốc tế. Như vậy phát triển nguồn nhân lực cũng phải tiến tới để đạt trình độ khu vực và quốc tế và TP.HCM phải thể hiện được vai trò không chỉ là trung tâm kinh tế mà còn là trung tâm đào tạo và phát triển nguồn nhân lực hòa nhập với vùng, khu vực và quốc tế.

* *Quan điểm thứ tư:* phát triển nguồn nhân lực phải đảm bảo tính linh hoạt cho thị trường lao động thành phố, hạn chế các mâu thuẫn lớn.

Phát triển nguồn nhân lực trong điều kiện nền kinh tế thị trường phải tạo ra được tính linh hoạt của thị trường lao động và sức cạnh tranh lao động ngày càng cao trên thị trường lao động, đặc biệt là TP.HCM nơi thể hiện phát triển kinh tế thị trường và thị trường lao động rõ nét nhất, tính cạnh tranh cao nhất. Quan điểm này thể hiện việc đa dạng hóa ngành nghề đào tạo, mở rộng hệ thống đào tạo về quy mô cho mọi người dân thành phố, mô hình đào tạo phát triển linh hoạt, gắn với yêu cầu chuyển dịch cơ cấu, phát triển kinh tế của thành phố, tạo ra tính cân bằng và uyển chuyển linh hoạt của thị trường.

* *Quan điểm thứ năm:* phát triển nguồn nhân lực phải gắn với vấn đề giải quyết việc làm và giảm bớt sự phân hóa xã hội, giảm bớt đối tượng đối nghèo

TP.HCM phát triển nhanh về kinh tế thị trường, song điều này cũng dẫn đến những mặt trái về mặt xã hội đó là sự phân hóa giàu nghèo cao nhất, tỷ lệ người thất nghiệp còn cao,

QUAN ĐIỂM VÀ CÁC GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NHẪM ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN KINH TẾ THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

PGS.PTS. NGUYỄN THỊ CÀNH

Các quan điểm có thể là:

* *Quan điểm thứ nhất:* phải coi con người là yếu tố quyết định cho phát triển kinh tế xã hội

Trong quá trình sản xuất, xã hội con người là yếu tố mang tính quyết định sự tồn tại và phát triển. Toàn bộ giá trị vật chất và tinh thần của mọi xã hội đều do con người sáng tạo ra. Trên phương diện nguồn nhân lực là yếu tố của sản xuất thì hoàn thiện và đầu tư để phát triển nguồn nhân lực là biện pháp khôn ngoan nhất nhằm phát huy khả năng sáng tạo, tiềm năng sẵn có của vốn nhân lực phục vụ cho phát triển nền kinh tế. Theo quan điểm này thì sự đầu tư phát triển nguồn nhân lực như một động lực mạnh mẽ của nền kinh tế và là mục đích của sự phát triển xã hội. Với tiền đề này, chính sách phát

thống giáo dục đào tạo để nâng cao chất lượng đào tạo, thay đổi cấu trúc về nghề nghiệp, về trình độ đào tạo nhân lực để phục vụ nhiệm vụ cấu trúc lại lực lượng lao động và chuyển dịch cơ cấu lao động phù hợp với mục tiêu phát triển và chuyển dịch cơ cấu kinh tế.

* *Quan điểm thứ ba:* phát triển nguồn nhân lực của thành phố phải thể hiện vai trò của một thành phố trung tâm của vùng, khu vực, và trình độ chất lượng lao động phải đáp ứng trình độ khu vực và quốc tế.

TP.HCM là nơi đi đầu trong cả nước về tăng trưởng và phát triển kinh tế, là trung tâm không chỉ của vùng Nam bộ mà tương lai là của các nước Đông Nam Á. Do đó mục tiêu phát triển kinh tế và nguồn nhân lực cũng phải được thể hiện vai trò trung

trong đó đa số người thất nghiệp thuộc diện nghèo. Như vậy quan điểm phát triển nguồn nhân lực phải gắn với chính sách giải quyết việc làm và phát triển hài hòa kinh tế xã hội là sử dụng có hiệu quả nguồn lao động xã hội để tạo ra năng suất lao động xã hội ngày càng cao, giảm khoảng cách phân hóa và các áp lực xã hội khác phát sinh trong nền kinh tế thị trường. Phát triển nguồn nhân lực được coi là yếu tố quyết định để đạt được các chỉ tiêu phát triển. Phát triển nguồn nhân lực không chỉ làm tăng năng suất mà còn cải thiện phân phối thu nhập góp phần đạt được cả hai mục tiêu kinh tế và xã hội. Quan điểm phát triển nguồn nhân lực ở đây cũng nhằm mục tiêu là xóa đi sự nghèo đói, tạo điều kiện cho từng cá nhân tiến vào con đường giáo dục và đào tạo để sau đó có cơ hội có việc làm, có thu nhập cao hơn.

** Quan điểm về phát huy vai trò của nhà nước trong phát triển nguồn nhân lực*

Phát triển nguồn nhân lực sẽ đạt được những kết quả mong muốn hữu hiệu nếu như vai trò của nhà nước ở thành phố được thể hiện rõ trong việc đầu tư phát triển và kiểm soát nguồn nhân lực. Vai trò của nhà nước được coi như là đảm bảo cho 1 nền giáo dục có chất lượng, kiểm soát và cân đối được nguồn nhân lực trong quá trình phát triển. Vai trò quyết định để phát triển nguồn nhân lực gồm cả chiến lược dài hạn, trung hạn và ngắn hạn là một bộ phận quan trọng của chiến lược phát triển kinh tế xã hội. Trên cơ sở chiến lược phát triển nguồn nhân lực nhà nước phải có những qui hoạch định hướng cụ thể, huy động các nguồn đầu tư vốn để thực hiện các nhiệm vụ trong qui hoạch phát triển nguồn nhân lực theo từng giai đoạn. Vai trò của nhà nước không chỉ thể

hiện ở năng cao và chú trọng đầu tư cho giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực mà còn thể hiện ở khả năng quản lý và kiểm soát nguồn nhân lực, điều chỉnh được thị trường lao động thông qua việc kiểm soát dòng lưu chuyển tiền lương, thu nhập và có các chính sách tác động lên đó.

** Quan điểm về đa dạng hóa các nguồn đầu tư, đa dạng hóa sở hữu trong hệ thống giáo dục và đào tạo*

Phát triển nguồn nhân lực trong điều kiện kinh tế thị trường phải dựa trên quan điểm về đa dạng hóa các nguồn đầu tư. Với 1 thành phố có nhiều tiềm năng về kinh tế, có nhiều điều kiện hơn bất cứ một địa phương nào khác về huy động các nguồn lực trong bối cảnh ngân sách thành phố bị khống chế bởi các qui định hiện hành. Vấn đề đặt ra là cần đa dạng hóa nguồn đầu tư, đa dạng hóa về sở hữu các trường lớp, các hình thức đào tạo trong đó có cả việc xã hội hóa các trường công (nhà nước) nhằm giảm bớt gánh nặng cho ngân sách, tăng các nguồn đầu tư phục vụ các mục tiêu phát triển. Quan điểm này cho phép phát huy vai trò của các tổ chức trong và ngoài nước, các cá nhân và cộng đồng, các công ty tư nhân và nhà nước trong việc đóng góp đầu tư để nâng cao chất lượng, phát triển nguồn nhân lực. Điều này là hoàn toàn phù hợp với xu thế phát triển của 1 nền kinh tế thị trường và tiềm năng phát triển của TP.HCM.

** Quan điểm phát triển mở rộng qui mô đào tạo nhân lực, đồng thời phải có lựa chọn ưu tiên theo yêu cầu của phát triển kinh tế.*

Phát triển nguồn nhân lực của thành phố phải ưu tiên hướng tới quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa không chỉ cho thành phố mà còn cho cả khu vực. Điều này có nghĩa là một mặt xã hội hóa, đa dạng hóa về giáo

dục, đào tạo, mặt khác phải tập trung ưu tiên đầu tư đào tạo nhân lực cho những ngành mũi nhọn, yêu cầu hàm lượng chất xám cao. Và như vậy trong việc đầu tư phát triển nguồn nhân lực không chỉ hướng theo chiều rộng là tạo cho mọi người đều có cơ hội có việc làm mà phải hướng theo chiều sâu có lựa chọn ưu tiên nhất định các ngành nghề theo yêu cầu phát triển.

** Quan điểm về bố trí và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực, đặc biệt là đối với cơ quan đầu não, đầu ngành, cơ quan nghiên cứu và đào tạo nguồn nhân lực (trường học, viện nghiên cứu).*

Nền kinh tế chỉ có thể phát triển với tốc độ cao, bền vững một khi có guồng máy điều hành hoạt động bền vững hữu hiệu trên cơ sở bố trí và sử dụng nhân lực tốt nhất từ các khâu then chốt đầu não đến các tế bào tổ chức của nền kinh tế xã hội. Như đã nêu ở các điểm trên con người là yếu tố quyết định để phát triển sản xuất, phát triển kinh tế xã hội. Tuy nhiên, để thực hiện được các mục tiêu phát triển, trước hết phải nói đến vai trò của những con người thuộc bộ máy quản lý điều hành. Đó là những con người quản lý, họ là nhà lãnh đạo, nhà kế hoạch, nhà tổ chức và kiểm soát tổ chức nhằm đưa toàn bộ hệ thống tổ chức kinh tế xã hội đi đến các mục tiêu phát triển. Như vậy yêu cầu bố trí và sử dụng nhân lực phải đảm bảo con người quản lý có đủ trình độ, năng lực và đạo đức. Phát triển nguồn nhân lực phải chú trọng đáp ứng cho những khâu then chốt của nền kinh tế xã hội có đội ngũ cán bộ đủ năng lực và trình độ, chất lượng đó là bộ máy quản lý nhà nước các cấp, các cơ quan tư vấn nghiên cứu khoa học, các cơ quan đào tạo nguồn nhân lực như các trường đại học, trung học, dạy nghề và các đơn vị, tập đoàn kinh tế. Hiệu quả của các tổ chức này phụ thuộc vào bố trí sắp xếp các nguồn nhân lực để đạt được các mục tiêu mong muốn. Như vậy vấn đề bố trí và sử dụng nhân lực tốt sẽ có tác dụng cao trong đầu tư phát triển nguồn nhân lực. Các đối tượng nhân lực nêu trên thuộc lao động chất xám, để phát huy được hiệu quả cao nhất của loại lao động cao cấp này cần phải có chính sách kích thích lao động và bồi dưỡng nhân tài. Quan điểm này chú trọng đến các chính sách lương bổng, chính sách bồi dưỡng đối với lao động chất xám nhằm phát huy tính sáng tạo trong lao động của họ, góp phần quan trọng để nâng cao hiệu quả chung của toàn bộ nền kinh tế xã hội.

II. KIẾN NGHỊ VỀ MỘT SỐ CHÍNH SÁCH VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NHẪM ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN KINH TẾ TP.HCM



1. Chính sách đầu tư và giải pháp tạo nguồn vốn phát triển nguồn nhân lực

Trong những năm qua mặc dù ngân sách còn hạn hẹp nhưng chính phủ đã cố gắng trích một tỷ lệ ngân sách thích đáng đầu tư cho giáo dục đào tạo nhằm phát triển nguồn nhân lực. Tỷ lệ đầu tư chi phí cho giáo dục cả nước chiếm hàng năm từ 10 - 11% tổng nguồn thu ngân sách quốc gia. Phân bổ đầu tư ngân sách cho giáo dục - đào tạo của các tỉnh thành căn cứ vào mức chi cho 1 đơn vị dân số và số lượng dân số của mỗi tỉnh thành. Tuy nhiên, mức chi tiêu tính trên 1 đầu dân cho TP.HCM chỉ được từ 6 - 7 USD cho 1 năm. Cùng với nguồn đầu tư từ ngân sách hiện nay nhà nước đã áp dụng chính sách học phí. Nguồn thu học phí từ bố mẹ học sinh, các tổ chức tài trợ tại TP hiện ước tính khoảng 50% tổng đầu tư, chi phí cho giáo dục - đào tạo. Như vậy, có thể nói tổng đầu tư cho GD - ĐT nguồn nhân lực tính bình quân trên 1 đầu dân ở TP.HCM hiện khoảng 14 USD. So với các nước trong khu vực mức đầu tư này là còn khá thấp. Các nước trong vùng (khối ASEAN) có mức đầu tư từ ngân sách cho giáo dục tính trên 1 đầu dân tối thiểu là 88USD (của Thái Lan), cộng với đầu tư của tư nhân chiếm trên 50%, 60% nữa như vậy tổng đầu tư cho giáo dục, đào tạo tối thiểu khoảng 200 USD cho 1 đầu dân 1 năm. TP.HCM muốn phân bổ để đạt tiêu chuẩn vùng hay của các nước ASEAN về trình độ chất lượng nguồn nhân lực vào năm 2010 thì tối thiểu đầu tư bình quân cho 1 đầu dân từ nay đến năm 2000 cũng phải đạt bằng nửa Thái Lan hiện nay tức khoảng 100 USD, trong đó từ ngân sách nhà nước phải chiếm từ 40% - 50% tức khoảng từ 40 - 50 USD/đầu người dân, tương đương bình quân cho 1 học sinh khoảng 180 USD. Mức đầu tư này nếu so sánh quan hệ tương quan giữa đầu tư giáo dục với thu nhập quốc dân trên đầu người của TP.HCM so với Thái Lan thì còn thấp (thu nhập quốc nội trên đầu người của TP.HCM đến năm 2000 sẽ vào khoảng 70% thu nhập bình quân đầu người của Thái Lan hiện nay trong khi đầu tư cho giáo dục tính từ ngân sách trên đầu người của TP nêu trên chỉ đạt non phân nửa mức đầu tư giáo dục trên đầu người của Thái Lan hiện nay). Tuy nhiên, mức đầu tư từ ngân sách nêu trên sẽ là quá khó khăn đối với TP. Bởi lẽ, theo các phân bổ ngân sách giáo dục hiện nay là do trung ương qui định không phụ thuộc vào mức thu nhập hoặc đóng góp ngân sách cao hay thấp ở các vùng tỉnh, thành mà chỉ bình quân như nhau trên đầu người ở khu vực thành thị, đồng bằng, ở khu vực miền núi thì được ưu tiên cao hơn. Do

đó thành phố chỉ có thể có giải pháp huy động từ các nguồn khác. Một phần nhỏ là từ các nguồn phụ thu mà ngân sách địa phương được phép, một phần nữa là từ các tổ chức kinh tế - xã hội đóng trên địa bàn và phần lớn là nhờ vào sự đóng góp của dân qua chính sách học phí. Tuy nhiên chính sách học phí hiện nay lại do nhà nước trung ương qui định khống chế và không phải là thu được ở mọi đối tượng. Như vậy, giải pháp tích cực nhất để đỡ gánh nặng cho ngân sách trong giới hạn về quyền hạn của địa phương là phải xã hội hóa một phần các trường công, phát triển các trường tư nhưng phải có sự giám sát của nhà nước chặt chẽ về mặt chất lượng. Mặt khác cần huy động các nguồn vốn trong và ngoài nước mở rộng các hình thức tín dụng cho học sinh, sinh viên nghèo để họ có cơ hội học hành, có nghề nghiệp, sau khi có việc làm sẽ trả dần. Kinh nghiệm ở Singapore trong những năm 80 cho thấy họ đã thành công trong việc thành lập quỹ phát triển kỹ năng ngành nghề. Nguồn vốn của quỹ là do các chủ công ty, xí nghiệp đóng góp với mức 2% thu nhập công ty sau khi trừ thuế. Kinh nghiệm này theo chúng tôi rất bổ ích cho TP.HCM, trong lúc nguồn ngân sách giáo dục do trung ương khống chế và tầng lớp dân nghèo không có khả năng đóng học phí cao để tạo được nguồn đầu tư cho giáo dục đào tạo theo yêu cầu của phát triển kinh tế xã hội đang đặt ra. Hiện nay nguồn đầu tư của tổ chức chính phủ và phi chính phủ nước ngoài cũng đã có những hỗ trợ nhất định cho một số dự án giáo dục - đào tạo ở thành phố. Tuy nhiên sự đầu tư này mang tính tản mạn, chưa được tập trung hóa cùng nhu cầu có sự kiểm soát điều chỉnh của nhà nước. Do đó hiệu quả đầu tư hỗ trợ này mang lại chưa cao. Việc hình thành các quỹ đào tạo sẽ cho phép huy động tối đa và đa dạng hóa các nguồn vốn, cũng như hình thành cơ chế, định chế hỗ trợ đầu tư cho giáo dục - đào tạo sẽ mang lại hiệu quả cao hơn, thiết thực hơn trong phát triển nguồn nhân lực thành phố.

2. Giải pháp về cải cách, sắp xếp lại hệ thống giáo dục đào tạo, đặc biệt là hệ thống các trường dạy nghề

Mặc dù là một thành phố trung tâm, có dân số lớn nhất so với các thành phố trong cả nước, có tiềm năng kinh tế cao, nhưng về trình độ dân trí của dân cư thành phố so với các thành phố phía Bắc, đặc biệt là so với thủ đô Hà Nội còn thua kém khá xa về các chỉ tiêu tỷ lệ người mù chữ, tỷ lệ người tốt nghiệp các cấp học phổ thông (cấp I, II, III), tỷ lệ người qua các trình độ đào tạo (trung cấp, đại học, sau đại học). Giải pháp để

nâng cao trình độ dân trí của người dân thành phố là tăng cường qui mô đào tạo tức là mở rộng trường lớp, xây dựng mạng lưới trường lớp ở các khu dân cư mới đảm bảo các tiêu chuẩn tối thiểu. Để đáp ứng cho những đối tượng nghèo có điều kiện đến trường, những người vừa học vừa làm thì hình thức giáo dục đào tạo không chính thức (tạ chức, ban đêm, bổ túc văn hóa...) phải được mở rộng hơn ở hầu hết các phương.

Vấn đề đào tạo nhân lực chính là vấn đề nan giải nhất hiện nay theo yêu cầu nhiệm vụ phát triển kinh tế thành phố từ nay đến năm 2010 và những năm sau này. Theo mục tiêu phát triển từ nay đến năm 2010, tốc độ tăng trưởng kinh tế phải đạt bình quân 15%/năm giai đoạn 1996 - 2000 và 14%/năm giai đoạn 2001 - 2010, dịch chuyển cơ cấu thành phố theo công nghiệp - dịch vụ - nông nghiệp và đẩy nhanh quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, đô thị hóa các huyện ngoại thành, phát triển mở rộng các khu chế xuất, khu công nghiệp và công nghiệp kỹ thuật cao. Mục tiêu phát triển kinh tế nêu trên đòi hỏi đào tạo nguồn nhân lực cũng phải đáp ứng cho yêu cầu phát triển. Hiện nay trên địa bàn thành phố cũng đã hình thành Viện đại học quốc gia, hệ thống các trường đại học cao đẳng, trung học và dạy nghề nhà nước và tư nhân. Đây là một bước phát triển nổi bật so với các thành phố khác. Tuy nhiên, theo kết quả báo cáo sơ bộ của các quận huyện thì hiện nay số học sinh được đào tạo từ các loại trường nêu trên vẫn còn chiếm trên 26% tổng số lao động thất nghiệp đang cần tìm việc làm, trong lúc các xí nghiệp, công ty, khu chế xuất, khu chế xuất, khu công nghiệp lại đang cần lao động được đào tạo phù hợp. Nguyên nhân của sự mâu thuẫn này là vấn đề hệ thống các trường đào tạo chưa phù hợp với yêu cầu phát triển, thành phố chưa có một qui hoạch tổng thể cân đối, sắp xếp bố trí lại các trường lớp theo ngành nghề, theo trình độ để từng bước khắc phục những mâu thuẫn giữa cung và cầu của thị trường lao động hiện nay. Giải pháp cho vấn đề này trước hết là cần có sự quản lý thống nhất của nhà nước (thành phố) đối với hệ thống các trường dạy nghề và trung cấp trên cơ sở yêu cầu phát triển các ngành nghề, dịch chuyển cơ cấu ngành nghề, cơ cấu đầu tư. Thứ hai là cần điều chỉnh sắp xếp lại hệ thống đào tạo nghề cho phù hợp với từng khu vực, từng địa bàn đặc biệt là chú trọng đầu tư đào tạo các ngành công nghiệp chế tạo chế biến và dịch vụ. Mạng lưới các trường dạy nghề, các trung tâm đào tạo có thể từ cấp thành phố, quận huyện đến các ngành, các công ty,

nhà nước hoặc tư nhân nhưng phải có sự quản lý và kiểm soát được đầu ra, đầu vào của nhà nước. Có như vậy mới đảm bảo cho sự điều chỉnh hệ thống đào tạo đa cấp, đa ngành, đa sở hữu của nhà nước mang lại hiệu quả đáp ứng được yêu cầu về nguồn nhân lực cho sự phát triển và dịch chuyển cơ cấu kinh tế, dịch chuyển ngành nghề của thành phố để đạt được mục tiêu mong muốn.

3. Giải pháp cải tiến và nâng cao chất lượng của hệ thống giáo dục và đào tạo hiện nay

Những chính sách của nhà nước trung ương nói chung và thành phố nói riêng về cải tiến hệ thống giáo dục đào tạo trong đó có chú trọng tăng tỷ lệ nguồn đầu tư ngân sách cho giáo dục - đào tạo, chính sách phổ cập cấp I, chính sách thu học phí, nâng hệ số tiền lương và phụ cấp cho giáo viên, cán bộ ngành giáo dục, đào tạo, hỗ trợ thêm cho giáo viên đứng lớp mỗi tháng 20 kg gạo... đã mang lại một số thành công là hạ được tỷ lệ người mù chữ, tăng được số lượng người đi học ở các cấp, số lượng tốt nghiệp hàng năm, hạn chế được số giáo viên bỏ việc. Tuy nhiên cho đến nay chất lượng về giáo dục và đào tạo đang còn thấp so với yêu cầu, đang là nỗi lo không chỉ của các nhà quản lý lãnh đạo, của người sử dụng lao động mà cả những người dân, các bậc cha mẹ học sinh, những người lao động. Nguyên nhân của chất lượng giáo dục - đào tạo kém theo chúng tôi là do:

. Chất lượng đội ngũ giáo viên còn thấp kém.

. Thiếu sự kiểm soát chặt chẽ của nhà nước.

. Sự đổi mới điều kiện dạy và học còn chậm như đổi mới giáo trình, phương pháp giảng dạy, trang bị phòng học, đồ dùng giảng dạy, các phòng thí nghiệm...

Như vậy giải pháp để nâng cao chất lượng giảng dạy trước tiên phải nâng cao chất lượng chính đội ngũ giáo viên bằng cách tiêu chuẩn hóa đội ngũ giáo viên, đào tạo lại và đào tạo nâng cao trình độ cho đội ngũ giáo viên các cấp. Mặt khác, để tạo cho họ có thời gian tập trung cho một nghề giáo sống bằng nghề giáo và tự bồi dưỡng vươn lên, nâng cao chất lượng bài giảng phải có chính sách ưu đãi tương xứng. Cho dù hiện nay tiền lương và thu nhập của đội ngũ giáo viên đã được nâng hơn trước, nhưng nhìn chung thu nhập của đội ngũ giáo viên (nhất là giáo viên phổ thông) vẫn còn thấp so với mức bình quân chung của khu vực sản xuất kinh doanh. Muốn có những thầy giáo giỏi thì tiền lương và thu nhập của ngành này cũng phải được điều chỉnh nâng cao tương xứng với khu vực sản xuất kinh doanh. Đây chính là chính sách

điều tiết vĩ mô qua thuế thu nhập ở những ngành có thu nhập cao để phân phối lại tạo ra quỹ thu nhập cho ngành giáo dục - đào tạo, có như vậy mới đào tạo và giữ được đội ngũ giáo viên giỏi.

Thành phố trong tương lai phải có một nguồn nhân lực không chỉ đáp ứng cho yêu cầu phát triển của thành phố mà còn tạo cho người dân thành phố có thể đi đến bất cứ nơi nào trong và ngoài nước để tìm kiếm việc làm. Điều đó có nghĩa là nội dung giáo trình và phương pháp và chương trình đào tạo không chỉ thể hiện đặc tính dân tộc mà còn phải phù hợp với tiêu chuẩn vùng, tiêu chuẩn quốc tế. Như vậy sự cải tiến chương trình đào tạo, giáo trình và phương pháp giảng dạy phải được nghiên cứu ứng dụng các kinh nghiệm quốc tế có chọn lọc và sáng tạo phù hợp với hoàn cảnh VN. Trước hết phải có những chương trình đào tạo có sự hợp tác của các công ty quốc tế (chẳng hạn đối với khu chế xuất hoặc khu công nghiệp kỹ thuật cao) nhằm sử dụng khả năng chuyên



THÔNG BÁO

Ban biên tập Tạp chí Phát triển Kinh tế kính mời bạn đọc tham gia viết bài và mua tạp chí quý I - 1998, theo các chủ đề sau:

- **Tháng 1.98: Đẩy mạnh đầu tư trong nước**

- **Tháng 2.98: Những giải pháp kích thích nhu cầu, tăng cường sức mua**

- **Tháng 3.98: Sắp xếp lại các doanh nghiệp nhà nước**

môn và hiểu biết của họ về những xu hướng phát triển kỹ thuật. Giải pháp để nâng cao chất lượng còn thể hiện ở việc thực hiện bồi dưỡng kiến thức mới, đào tạo lại một cách liên tục.

Và cuối cùng để các cơ sở đào tạo, thực hiện qui trình và chất lượng đào tạo tốt cần có sự kiểm soát, thanh tra chặt chẽ của nhà nước. Muốn vậy ngành giáo dục đào tạo phải có một đội ngũ thanh tra viên độc lập có đủ trình độ năng lực và phẩm chất để thực hiện nhiệm vụ chức năng giám sát và thanh tra.

4. Nâng cao vai trò quản lý vĩ mô của nhà nước thành phố trong phát triển, kiểm soát và sử dụng nguồn nhân lực

Vai trò của nhà nước không chỉ thể hiện trong việc chú trọng đầu tư cho giáo dục - đào tạo phát triển nguồn nhân lực mà còn thể hiện ở khả năng kiểm soát và điều tiết thị trường lao động. Mặc dù ở TP đã có các sở chuyên môn thực hiện quản lý nhà nước về đào tạo, về quản lý nguồn nhân lực (Sở giáo dục đào tạo và Sở lao động), nhưng vai trò của các sở này trong thời kỳ hoạt động theo kinh tế thị trường, trong đó có thị trường lao động sẽ phải khác với thời kỳ bao cấp kế hoạch tập trung trước đây. Theo cơ chế kinh tế mới, chức năng quản lý của nhà nước về quản lý và phát triển nguồn nhân lực phải được thay đổi. Các sở chuyên môn phải đóng vai trò tư vấn cho nhà nước thành phố về hoạch định các chính sách quản lý vĩ mô nguồn nhân lực đối với một thành phố có dân cư lớn nhất, với lượng nhập cư cơ học ngày một tăng, và tỷ lệ người thất nghiệp, không có hoặc thiếu việc làm còn cao. Sở chuyên môn cũng phải thể hiện vai trò là người điều phối của nhà nước để đưa ra các hướng phát triển giáo dục đào tạo các loại hình (hình mẫu) nhân công cần thiết đáp ứng cho nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội thành phố. Vai trò quản lý nhà nước của sở ngành chuyên môn còn thể hiện ở khả năng kiểm soát nguồn nhân lực trên 2 mặt: luồng nhân công thông qua các chính sách nhằm hạn chế mức sinh, kiểm soát đầu vào đầu ra, nắm được số lượng lao động nhập cư vào ngành nào, đi đâu, và kiểm soát được dòng lưu chuyển tiền công thu nhập có tác động đến thị trường lao động để có chính sách kịp thời điều chỉnh thị trường trong những thời điểm biến động, khủng hoảng tạm thời về lượng nhân công. Quản lý nhà nước phải nắm được lượng người thất nghiệp, cơ cấu thất nghiệp nhằm đưa ra các giải pháp chính sách về hỗ trợ, về đào tạo lại, về hướng nghiệp cho lao động trẻ v.v.... Với chức năng trên cần củng cố lại các sở chuyên môn cho phù hợp với điều kiện mới.