

NGUỒN NHÂN LỰC CỦA VIỆT NAM HIỆN NAY NHỮNG THÁCH THỨC ĐỐI VỚI NỀN KINH TẾ VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN

PHẠM THỊ LÝ* & NGUYỄN THANH TRỌNG**

VN hiện có lực lượng lao động dồi dào, dân số trong độ tuổi lao động chiếm tỉ lệ cao và đang bước vào thời kì “cơ cấu dân số vàng”. Tuy nhiên, chất lượng lao động còn thấp, tỉ lệ lao động đang làm việc đã qua đào tạo chỉ chiếm 14,6%, năng suất lao động xã hội chỉ mới đạt 2.000 USD/người lao động/năm. Điều này đặt ra nhiều thách thức đối với nền kinh tế trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu và yêu cầu chuyển đổi mô hình tăng trưởng. Vì vậy, việc phát triển nguồn nhân lực là yêu cầu cấp bách hiện nay. Để thực hiện điều này cần gắn kết chiến lược phát triển nguồn nhân lực với chiến lược phát triển kinh tế; nâng cao chất lượng giáo dục đại học và đào tạo nghề; huy động các nguồn lực cho đầu tư phát triển nguồn nhân lực; nâng cao trách nhiệm và hiệu quả quản lí nhà nước về phát triển nguồn nhân lực; nâng cao nhận thức xã hội về phát triển nhân lực.

Từ khóa: Nguồn nhân lực, thách thức, cạnh tranh, tăng trưởng, phát triển.

1. Đặt vấn đề

Để đạt được mục tiêu cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại vào năm 2020, nền kinh tế VN phải có mức tăng trưởng cao và bền vững. Nghiên cứu tăng trưởng kinh tế của các nước trên thế giới qua nhiều giai đoạn lịch sử, các lí thuyết tăng trưởng đã chỉ ra nguồn nhân lực được coi là yếu tố quan trọng nhất cho tăng trưởng kinh tế. Các yếu tố như máy móc thiết bị, nguyên vật liệu hay công nghệ sản xuất chỉ có thể phát huy được tối đa hiệu quả bởi lực lượng lao động có trình độ chuyên môn kĩ thuật, có sức khỏe và kỉ luật lao động. Do đó, một quốc gia muốn có sự tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững cần có nguồn nhân lực dồi dào bên cạnh các yếu tố vốn, công nghệ và tài nguyên. Tuy nhiên, nguồn nhân lực dồi dào về số lượng chưa hẳn là động lực trực tiếp cho sự phát triển kinh tế. Nguồn nhân lực với chất lượng thấp, số lượng đông trong nhiều trường hợp lại trở thành lực cản đối với sự phát triển. Vì vậy, ngày nay người ta quan tâm nhiều đến phát triển nguồn nhân lực, hay là quá trình làm biến đổi về số lượng, chất lượng và cơ cấu nguồn

nhân lực ngày càng đáp ứng tốt hơn yêu cầu của nền kinh tế.

2. Lí luận về vai trò của nhân lực đối với tăng trưởng

Adam Smith coi lao động chứ không phải tự nhiên, là nguồn gốc sinh ra giá trị, là nguồn gốc của mọi của cải và vì vậy, lao động là động lực của tăng trưởng kinh tế. Nguyên nhân làm tăng của cải quốc gia là do phân công lao động. Chính nhờ chuyên môn hóa và phân công lao động làm cho năng suất lao động tăng lên nhiều lần và tăng sản lượng quốc gia.

Lí thuyết tăng trưởng của C. Mác cho rằng việc sử dụng tư bản bất biến không tạo ra giá trị thặng dư (lợi nhuận) bởi nhà tư bản phải mua tư bản bất biến với giá bằng giá trị mà tư bản bất biến đó sẽ tạo ra. Chỉ có tư bản khả biến mới đem lại giá trị thặng dư trong quá trình sản xuất tư bản chủ nghĩa, bởi vì giá trị sử dụng của hàng hóa sức lao động có đặc điểm đặc biệt là trong quá trình sử dụng nó tạo ra một giá trị mới ($v + m$) lớn hơn giá trị của bản thân nó. Do đó, trong lực lượng sản xuất, yếu tố con người là yếu

tổ tích cực, chủ động, sáng tạo, là yếu tố quyết định các yếu tố khác. C. Mác cũng chỉ ra rằng lượng giá trị của hàng hoá có quan hệ mật thiết với mức độ phức tạp của lao động. Lao động phức tạp tạo ra lượng giá trị nhiều hơn so với lao động giản đơn, lao động phức tạp là bội số của lao động giản đơn. Điều này có nghĩa là chất lượng nguồn nhân lực càng cao thì lượng giá trị của hàng hoá càng tăng lên nhanh chóng, tức là tăng trưởng kinh tế càng mạnh mẽ.

Theo mô hình tăng trưởng ngoại sinh (còn gọi là mô hình tân cổ điển), tăng trưởng GDP được hình thành từ ba yếu tố: vốn, lao động và năng suất nhân tố tổng hợp (TFP - Total Factor Productivity). TFP phản ánh tiến bộ của khoa học, kỹ thuật và công nghệ của giáo dục và đào tạo, qua đó sự gia tăng đầu ra không chỉ phụ thuộc vào việc tăng thêm số lượng của các yếu tố đầu vào mà còn cả về chất lượng của nó. Tăng TFP gắn liền với áp dụng các tiến bộ kỹ thuật, đổi mới công nghệ, cải tiến phương thức quản lý và nâng cao kỹ năng, trình độ tay nghề của người lao động... Cùng với lượng đầu vào như nhau, lượng đầu ra có thể lớn hơn nhờ vào việc cải tiến chất lượng của lao động, của vốn và sử dụng có hiệu quả hơn các nguồn lực này.

Trong mô hình tăng trưởng nội sinh, tăng năng suất có được từ tích lũy vốn con người hay các hoạt động phát minh sáng chế là yếu tố tạo nên tăng trưởng dài hạn của thu nhập bình quân đầu người. Do đó, tăng năng suất - “làm việc thông minh hơn” chứ không phải là “làm việc chăm chỉ hơn” là yếu tố thiết yếu của tăng trưởng kinh tế nói chung.

Frederik Harbison & Charles Andrew Myers^[1] thì cho rằng nguồn nhân lực là nền tảng chủ yếu tạo ra của cải. Tiền vốn và các tài nguyên thiên nhiên là những nhân tố thụ động trong sản xuất, con người là những tác nhân tích cực, chủ động tích lũy vốn, khai thác tài nguyên thiên nhiên, xây dựng các tổ chức xã hội, kinh tế, chính trị và đưa sự nghiệp phát triển đất nước tiến lên. Vì vậy, các ông cho rằng nước nào bắt lực trong việc phát triển tay nghề và kiến thức cho người dân và không sử dụng nó một cách hữu hiệu trong nền kinh tế quốc dân sẽ không thể phát triển bất kỳ một thứ gì.

Thực tiễn phát triển kinh tế của các nước trên thế giới, đặc biệt là sự phát triển thần kỳ của nhiều nước ở châu Á như Nhật, Hàn Quốc, Đài Loan,

Singapore... phần lớn nhờ vào nguồn nhân lực có chất lượng cao.

Như vậy, về mặt lý thuyết và thực tiễn nhiều nước cho thấy phát triển nguồn nhân lực, tạo ra lực lượng lao động có học vấn, tay nghề, chuyên môn kỹ thuật và khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi nhanh chóng của công nghệ sản xuất là một yếu tố then chốt cho sự tăng trưởng và phát triển bền vững. Đặc biệt, trong bối cảnh hội nhập kinh tế, sự cạnh tranh diễn ra ngày càng gay gắt thì phát triển nguồn nhân lực đóng vai trò ngày càng quan trọng.

3. Thực trạng nguồn nhân lực VN hiện nay

3.1. Về số lượng

Theo số liệu thống kê dân số VN năm 2010 là 86.927,7 nghìn người, trong đó dân số trong độ tuổi lao động là 55.425,9 nghìn người chiếm 63,76% tổng dân số, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên là 50.392,9 nghìn người chiếm 57,97% tổng dân số. Mỗi năm có khoảng 1,6-1,8 triệu người bước vào độ tuổi lao động, tốc độ tăng dân số trong độ tuổi lao động cao hơn gấp đôi so với tốc độ tăng dân số nói chung (tính trung bình trong giai đoạn 2000 – 2010 là 2,47% so với 1,16%).

Có thể nói VN có nguồn nhân lực dồi dào với quy mô dân số lớn – đứng thứ 13 thế giới, mật độ dân số 263 người/km² – gấp 5 lần so với mật độ dân số trung bình của thế giới và bắt đầu bước vào thời kỳ “cơ cấu dân số vàng”. Thời kỳ “cơ cấu dân số vàng” chỉ diễn ra trong một chu kỳ nhất định, thường kéo dài trong khoảng thời gian từ 15 đến 40 năm và được coi là cơ hội vàng để nền kinh tế bứt phá phát triển.

3.2. Về chất lượng

- Tình trạng thể lực của người Việt đã được cải thiện đáng kể sau hơn 25 năm đổi mới. Đến nay, nam thanh niên VN cao trung bình khoảng 163,7 cm, nữ cao trung bình 153,4 cm, tăng 4,5 cm đối với nam và 4 cm đối với nữ. Nhưng so với chuẩn quốc tế, chiều cao trung bình của thanh niên VN vẫn còn thấp, nam thấp hơn 13,1cm và nữ thấp hơn 10,7cm. Chiều cao trung bình của nam thanh niên VN thấp hơn nam thanh niên Nhật 8 cm, Thái Lan 6 cm, nữ thanh niên VN thấp hơn nữ thanh niên Nhật 4 cm và Thái Lan là 2 cm^[2]. Mặc dù có nhiều chuyển biến tích cực, nhưng đối chiếu với tiêu chuẩn quốc tế thì

Bảng 1. Dân số và lực lượng lao động của VN trong giai đoạn 2000 - 2010

Năm	Dân số		Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên			Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc	
	Số lượng (nghìn người)	Tốc độ tăng (%)	Số lượng (nghìn người)	Tỉ lệ so với tổng dân số (%)	Tốc độ tăng (%)	Số lượng (nghìn người)	Tỉ lệ so với tổng dân số (%)
2000	77.630,9	1,35	38.545,4	49,7		37.075,3	47,8
2001	78.620,5	1,27	39.615,8	50,4	2,8	38.180,1	48,6
2002	79.537,7	1,17	40.716,0	51,2	2,8	39.275,9	49,4
2003	80.467,4	1,17	41.846,7	52,0	2,8	40.403,9	50,2
2004	81.436,4	1,20	43.008,9	52,8	2,8	41.578,8	51,1
2005	82.392,1	1,17	44.904,5	54,5	4,4	42.774,9	51,9
2006	83.311,2	1,12	46.238,7	55,5	3,0	43.980,3	52,8
2007	84.218,5	1,09	47.160,3	56,0	2,0	45.208,0	53,7
2008	85.118,7	1,07	48.209,6	56,6	2,2	46.460,8	54,6
2009	86.025,0	1,06	49.322,0	57,3	2,3	47.743,6	55,5
2010	86.927,7	1,05	50.392,9	58,0	2,2	49.048,5	56,4

Nguồn: Tổng cục Thống kê, Niên giám thống kê 2010.

tình trạng thể lực của nguồn nhân lực VN còn nhiều hạn chế, vẫn còn thấp so với nhiều nước, chưa đáp ứng tốt cường độ làm việc và những yêu cầu lao động trong môi trường công nghiệp.

- Trình độ học vấn của lực lượng lao động những năm qua không ngừng tăng. Theo kết quả cuộc Tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2009 thì tỉ lệ biết chữ của dân số từ 15 tuổi trở lên đã tăng từ 90,3% vào năm 1999 lên 94,0% vào năm 2009. Trong số 19,2 triệu người đang đi học có 87,6% đang theo học các bậc học phổ thông, 2,7% đang theo học nghề, 3,2% đang theo học cao đẳng và 6,6% đang theo học đại học trở lên. Đây là một điều kiện quan trọng và là chỉ báo về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Tuy nhiên, để đánh giá thực chất chất lượng nguồn nhân lực của một quốc gia còn cần phải xem xét đến trình độ chuyên môn kỹ thuật.

- Trình độ chuyên môn kỹ thuật của lực lượng lao động đang được cải thiện nhưng còn khá chậm và hiện chiếm một tỉ lệ thấp. Năm 2000 tỉ lệ lao động đang làm việc đã qua đào tạo là 10,3%, năm 2005 là 12,5%, năm 2010 là 14,6%.

- Kĩ luật lao động của người lao động VN nhìn chung còn thấp. Phần lớn lao động xuất thân từ nông thôn nên một bộ phận lao động còn mang nặng tác phong sản xuất của nền nông nghiệp tiểu nông, chưa quen với tác phong và kĩ luật lao động công nghiệp.

- Năng suất lao động của VN còn thấp, năm 2010 là 40,4 triệu đồng/người (gần 2.000 USD/người), thấp hơn so với các nước ASEAN nhiều lần (thấp hơn Indonesia 2,5 lần, Thái Lan 4,1 lần, Malaysia 10,7 lần [3]).

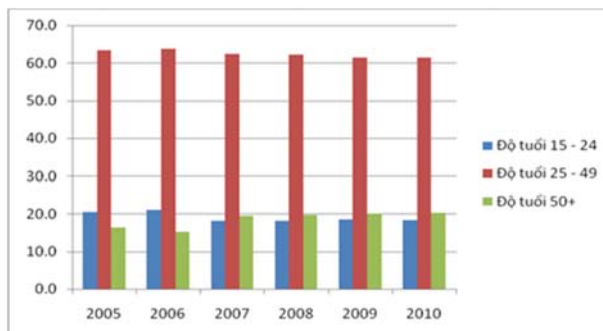
Bảng 2. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo và năng suất lao động xã hội giai đoạn 2005 - 2010

Năm	Số lượng lao động đang làm việc (nghìn người)	Tỷ lệ so với tổng dân số (%)	Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo (%)	Năng suất lao động (triệu đồng)
2005	42.774,9	51,9	12,5	19,6
2006	43.980,3	52,8	13,1	-
2007	45.208,0	53,7	13,6	25,3
2008	46.460,8	54,6	14,3	32,0
2009	47.743,6	55,5	14,8	34,7
2010	49.048,5	56,4	14,6	40,4

Nguồn: Tổng cục Thống kê, Niên giám thống kê 2010.

3.3. Về cơ cấu

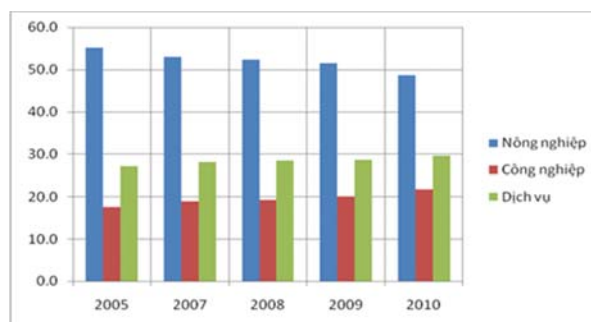
- Dân số và lực lượng lao động của VN hiện có cơ cấu trẻ. Lực lượng lao động trong độ tuổi từ 50 trở lên chỉ chiếm khoảng 20%, trong khi đó lượng lao động trong độ tuổi từ 25 đến 49 chiếm trên 60%.



Hình 1. Cơ cấu lực lượng lao động phân theo nhóm tuổi giai đoạn 2005 - 2010

Nguồn: Tổng cục Thống kê, Niên giám thống kê 2010

- Xét về cơ cấu ngành của lao động, lượng lao động làm việc trong các ngành nông nghiệp, công nghiệp và dịch vụ đã có những thay đổi theo chiều hướng tích cực, tỷ lệ lao động trong ngành nông nghiệp giảm, tỷ lệ lao động trong ngành công nghiệp và dịch vụ tăng. Tuy nhiên, đến năm 2010 lực lượng lao động làm việc trong ngành nông nghiệp vẫn chiếm tỷ lệ lớn - 48,7%, tỷ lệ lao động làm việc trong ngành công nghiệp chiếm 21,7% và ngành dịch vụ 29,6%.



Hình 2. Cơ cấu lao động phân theo ngành giai đoạn 2005 - 2010

Nguồn: Tính toán của tác giả từ nguồn số liệu của Tổng cục Thống kê

4. Những thách thức đối với nền kinh tế

Thực trạng nguồn nhân lực dồi dào về số lượng nhưng chất lượng thấp, thiếu hụt nhân lực có trình độ, kỹ năng, tay nghề cao, năng suất lao động xã hội thấp hiện nay đặt ra nhiều thách thức cho nền kinh tế trong bối cảnh VN hội nhập sâu vào nền kinh tế thế giới.

Một là, thách thức về năng lực cạnh tranh của nền kinh tế. Lợi thế cạnh tranh của một quốc gia được cấu thành từ nhiều yếu tố như: hạ tầng, thể chế, môi trường kinh doanh, nhân lực,... trong đó nhân lực được coi là yếu tố cạnh tranh có tính riêng biệt, quyết định đối với mỗi quốc gia.

Mặc dù VN đã đạt được tốc độ tăng trưởng kinh tế khá cao trong 10 năm qua, nhưng năng lực cạnh tranh của nền kinh tế vẫn chưa được cải thiện nhiều.

Theo báo cáo của Diễn đàn kinh tế thế giới (WEF), trong 5 năm qua VN không có những cải thiện đáng kể nào về vị trí trên bảng xếp hạng về năng lực cạnh tranh. Chỉ số cạnh tranh toàn cầu (GCI) của VN năm 2011 – 2012 là 65/142 quốc gia, năm 2010-2011 là 59/139 quốc gia, năm 2009 – 2010 là 75/ 133 quốc gia, năm 2008 – 2009 là 70/134 quốc gia, năm 2007-2008 là 68/131 quốc gia. Điều này có nhiều nguyên nhân, một trong những nguyên nhân quan trọng là do chất lượng nguồn nhân lực của VN hiện nay còn thấp, các chỉ số liên quan đến chất lượng nhân lực đều thấp (chỉ số GCI năm 2011 – 2012 là 65/142 nhưng trong đó chỉ số về sức khỏe và giáo dục cơ bản là 73/142, giáo dục và đào tạo bậc cao là 103/142).

Vì vậy, vấn đề đặt ra là muốn nâng cao năng lực cạnh tranh của VN thì một trong những yếu tố quyết định là phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Hai là, hạn chế khả năng chuyển đổi mô hình tăng trưởng kinh tế từ chủ yếu dựa vào vốn và nguồn nhân lực với số lượng dồi dào, giá nhân công rẻ sang mô hình tăng trưởng dựa vào nguồn nhân lực có chất lượng cao, nâng cao sự đóng góp của các nhân tố năng suất tổng hợp.

Là một trong những nước đang phát triển rất thiếu vốn, nhưng VN đã và đang duy trì phương

thức tăng trưởng dựa chủ yếu vào thâm dụng vốn. Đóng góp của yếu tố vốn cho tăng trưởng GDP tính trung bình trong giai đoạn 2001 – 2010 là 56% , trong khi đó đóng góp của nhân tố lao động và nhân tố năng suất tổng hợp thấp hơn nhiều, tương ứng là 26% và 18%.

Trong khi đó ở các nước châu Á khác như Hàn Quốc, Malaysia, Trung Quốc, Thái Lan đóng góp của TFP vào tăng trưởng cao hơn nhiều so với VN (tính trung bình trong giai đoạn 2007 – 2010 đóng góp của TFP vào tăng trưởng ở VN là 12,54%, Thái Lan 21,32%, Malaysia 40,74%, Hàn Quốc 47,54%)^[4].

Khi chất lượng lao động còn thấp, khó có thể cải thiện được sự đóng góp của TFP cho tăng trưởng. Chính điều này làm cho nền kinh tế phụ thuộc nhiều vào vốn đầu tư để tăng trưởng. Vì vậy, muốn duy trì mức tăng trưởng cao, phải tiếp tục tăng thêm vốn. Đây chính là một thách thức lớn đối với nền kinh tế trước đòi hỏi phải chuyển đổi mô hình tăng trưởng và đồng thời duy trì tỉ lệ tăng trưởng GDP ở mức trung bình 7 – 7,5% để đạt được các mục tiêu của chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011 – 2020.

Ba là, khó thoát khỏi bẫy thu nhập trung bình. Nhiều nước ASEAN và Mỹ Latinh đã vấp phải bẫy thu nhập trung bình, không thể vươn lên được mức

Bảng 3. Tỉ trọng đóng góp của các nhân tố đối với tăng trưởng giai đoạn 2001 – 2010

Năm	Tỉ lệ tăng GDP (%)	Tỉ lệ đóng góp của các nhân tố (%)		
		K	L	TFP
2001	6,89	59,8	27,29	12,91
2002	7,08	59,04	25,42	15,54
2003	7,34	49,32	24,66	26,02
2004	7,79	50,96	23,49	25,55
2005	8,44	51,3	21,56	27,14
2006	8,23	48,85	22,24	28,91
2007	8,46	54,97	21,51	23,52
2008	6,31	63,87	28,84	7,29
2009	5,32	72,37	34,02	-6,39
2010	6,78	54,13	26,55	19,32

Nguồn: Tổng hợp, tính toán từ nguồn số liệu của Tổng cục Thống kê.

thu nhập cao, mà một trong những nguyên nhân quan trọng là do không có nguồn nhân lực đủ trình độ sáng tạo làm chủ về công nghệ và quản lí. Từ năm 2008, VN đã thoát khỏi nhóm nước có thu nhập thấp, bước vào nhóm nước đang phát triển có thu nhập trung bình. Đây là một trong những thành tựu nổi bật của chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2001-2010. Tuy nhiên, VN rất có thể không vượt qua được ngưỡng thu nhập trung bình nếu tăng trưởng kinh tế chỉ dựa vào tăng vốn, nguồn tài nguyên và lao động giản đơn chưa qua đào tạo. Do đó, phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực được xem là yếu tố then chốt đưa VN vượt khỏi ngưỡng thu nhập trung bình trong những năm tới

Bốn là, hạn chế cơ hội tham gia vào phân công lao động quốc tế. Trong phân công lao động quốc tế, mỗi nước sẽ chuyên môn hóa vào sản xuất và xuất khẩu những mặt hàng mà nước đó có lợi thế tương đối và nhập khẩu những mặt hàng kém lợi thế. Hiện nay, một trong những thế mạnh của VN trong phân công lao động quốc tế là giá nhân công rẻ. Song, nếu chỉ dừng lại ở yếu tố giá nhân công rẻ thì sẽ không thể biến thế mạnh đó thành cơ hội vì nhiều quốc gia khác như Trung Quốc, Philippines, Indonesia... cũng đang cạnh tranh bằng yếu tố này. Ngoài ra, yếu tố giá nhân công rẻ chỉ có lợi thế đối với những ngành kinh tế sử dụng nhiều lao động như khai khoáng, dệt may, da giày, chế biến thủy sản, ... Đồng thời, khi hội nhập sâu vào nền kinh tế thế giới, thị trường lao động ngoài nước cũng được mở rộng, lao động VN có thêm nhiều cơ hội tham gia vào quá trình phân công lao động quốc tế. Tuy nhiên, với trình độ và khả năng thích ứng, hội nhập của lực lượng lao động còn nhiều hạn chế, VN chỉ dừng lại ở hình thức xuất khẩu lao động phổ thông trực tiếp, hình thức xuất khẩu lao động gián tiếp – người lao động ở VN nhưng làm việc cho các công ty ngoài nước trong môi trường Internet của một “thế giới phẳng” hay tham gia vào sản xuất trong chuỗi giá trị toàn cầu còn rất hạn chế.

5. Những giải pháp phát triển nguồn nhân lực

Một là, gắn kết chiến lược phát triển nhân lực và chiến lược phát triển kinh tế.

Các quốc gia trên thế giới như Singapore, Ấn Độ từ rất sớm đã xác định và thiết lập được mối quan hệ

giữa các chiến lược kinh tế và chiến lược nhân lực. Đây được coi là một trong những nền tảng của sự thành công về mặt kinh tế, khoa học kĩ thuật của các quốc gia này. Đã đến lúc VN đặt vấn đề lấy sự phát triển nguồn nhân lực làm động lực cho tăng trưởng kinh tế thông qua sự kết hợp chặt chẽ các chiến lược phát triển kinh tế và chiến lược phát triển nguồn nhân lực.

Trong những năm gần đây, đã có sự quan tâm gắn kết chiến lược phát triển nguồn nhân lực với chiến lược phát triển kinh tế thể hiện qua xu hướng đào tạo theo nhu cầu xã hội, sự hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp trong công tác đào tạo nhân lực. Tuy nhiên, nhìn ở tầm vĩ mô thì sự gắn kết và hợp tác này còn manh mún, các thông tin về nhu cầu nguồn nhân lực quốc gia chưa được thu thập đầy đủ. Mấu chốt của vấn đề là chúng ta phải thiết lập được mối quan hệ chặt chẽ giữa các chiến lược phát triển nhân lực với các chiến lược phát triển kinh tế. Mối quan hệ này thể hiện ở chỗ, các chiến lược phát triển kinh tế phải chỉ rõ về nhu cầu và yêu cầu về nhân lực. Giải quyết được điều này chúng ta mới giải quyết được tình trạng thiếu hụt nhân lực có trình độ, tay nghề và kĩ năng cần thiết cho sự phát triển kinh tế, biến gánh nặng dân số hiện nay thành lợi thế cạnh tranh của VN trong quá trình hội nhập.

Hai là, cải cách giáo dục đại học và đào tạo nghề nhằm nâng cao chất lượng đào tạo để phát triển nguồn nhân lực.

Chất lượng giáo dục và đào tạo được coi là chìa khóa để phát triển nguồn nhân lực. Thế nhưng hiện nay hệ thống giáo dục và đào tạo của VN vẫn còn rất nhiều hạn chế, chất lượng đào tạo chưa đáp ứng với yêu cầu của xã hội và sự phát triển của nền kinh tế. Do đó, để phát triển nguồn nhân lực cần thực hiện cải cách căn bản nền giáo dục nhằm nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo. Trong đó, yêu cầu bức bách hiện nay là cần cải cách phát triển giáo dục đại học và đào tạo nghề để có ảnh hưởng nhanh đến chất lượng nguồn nhân lực.

Có nhiều yêu cầu được đặt ra khi thực hiện cải cách phát triển giáo dục đại học và đào tạo nghề. Trong tình hình hiện tại, có hai vấn đề quan trọng, cấp bách và có ý nghĩa lâu dài trong việc cải thiện chất lượng đào tạo cần sớm thực hiện, đó là:

- Gắn kết giữa đào tạo của nhà trường với yêu cầu của thị trường lao động. Sự liên kết yếu kém giữa các trường đại học, cao đẳng với doanh nghiệp và sự thiếu thông tin về tình hình việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp, về thị trường lao động và các kỹ năng cần thiết là một trong những yếu tố làm người học sau khi tốt nghiệp chưa thể đáp ứng yêu cầu của nhà tuyển dụng. Để giải quyết bài toán này cần củng cố liên kết giữa nhà trường với nhà tuyển dụng; xây dựng cơ chế khuyến khích doanh nghiệp tham gia và trở thành một chủ thể quan trọng trong quá trình đào tạo: đảm bảo cung cấp đủ, thường xuyên thông tin về tình hình việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp, về thị trường lao động và các kỹ năng đào tạo ... phát triển các cơ sở đào tạo nghề tại doanh nghiệp, khuyến khích đào tạo nghề tại dây chuyền sản xuất của doanh nghiệp...

- Tăng tính tự chủ, linh hoạt đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động đối với các trường đại học, cao đẳng. Hiện tại hệ thống giáo dục đại học ở VN vẫn chịu sự quản lý tập trung rất cao của Nhà nước. Sự quản lý tập trung này đã hạn chế khả năng linh hoạt trong công tác đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội của các trường đại học, cao đẳng. Do đó, cần giao nhiều quyền tự chủ hơn cho các trường nhằm tăng tính linh hoạt và khả năng đáp ứng nhu cầu thị trường lao động. Tuy nhiên, việc mở rộng quyền tự chủ của các trường sẽ đặt hệ thống giáo dục đại học VN vào một thách thức rất lớn, đó là sự cân bằng giữa một bên là đáp ứng nhu cầu tuyển sinh và mức học phí ngày một tăng cao với một bên là đảm bảo chất lượng đào tạo và nội dung phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động. Vì vậy, bên cạnh việc trao quyền tự chủ nhiều hơn cho các trường, Nhà nước cần đặt ra một khuôn khổ đảm bảo chất lượng cho phép kiểm định và xếp hạng các trường đại học, cao đẳng và công bố rộng rãi các kết quả kiểm định về hoạt động và chất lượng của các trường đại học, cao đẳng cho xã hội.

Ba là, huy động các nguồn lực cho đầu tư phát triển nguồn nhân lực.

Để phát triển nguồn nhân lực, bên cạnh tăng chi đầu tư phát triển nguồn nhân lực từ ngân sách nhà nước, Chính phủ cần có những chính sách huy động và sử dụng hiệu quả các nguồn lực của mọi thành phần kinh tế trong và ngoài nước cho phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh hội nhập kinh tế và

cạnh tranh toàn cầu. Trong đó, cần chú trọng đẩy mạnh xã hội hóa các hoạt động giáo dục và đào tạo, khuyến khích các thành phần kinh tế tham gia đào tạo nghề, đào tạo cao đẳng và đại học; cải thiện môi trường đầu tư, thực hiện các chế độ ưu đãi về cấp đất, giảm tiền thuê đất, đơn giản các thủ tục hành chính ... Đồng thời, Chính phủ cần ưu tiên mời gọi, huy động nguồn vốn viện trợ phát triển chính thức từ các chính phủ và các tổ chức tài chính quốc tế, nguồn vốn viện trợ của các tổ chức phi chính phủ, vốn tín dụng thương mại ưu đãi... cho các hoạt động phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là giáo dục, đào tạo, khoa học và công nghệ.

Bốn là, nâng cao trách nhiệm và hiệu quả quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực.

Nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực cần được nhận thức đầy đủ và tổ chức thực hiện có hiệu quả trong hệ thống các cơ quan quản lý nhà nước về nhân lực. Để làm được điều này, ngoài việc Nhà nước có các quan điểm, chủ trương nhấn mạnh tầm quan trọng của phát triển nguồn nhân lực, đòi hỏi cần hoàn thiện bộ máy quản lý, đổi mới phương pháp quản lý nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ quan quản lý nhà nước về nhân lực trước những yêu cầu mới của phát triển kinh tế thị trường, hội nhập và cạnh tranh. Điều này đòi hỏi Nhà nước cần có những chính sách, hệ thống các quy định nhằm phân định rõ thẩm quyền, trách nhiệm, cơ chế phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước trong công tác chỉ đạo và tổ chức thực hiện các chiến lược, chương trình, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực.

Năm là, nâng cao nhận thức xã hội về phát triển nhân lực.

Phát triển nguồn nhân lực không chỉ là nhiệm vụ của Nhà nước mà phải được coi là nhiệm vụ của toàn xã hội. Xã hội cần phải được nhận thức và xác định rõ nhân lực là tài nguyên quý giá nhất, chất lượng nhân lực và chất lượng cuộc sống thường xuyên phải được nâng cao; phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực không chỉ theo đuổi các mục tiêu hiện tại, ngắn hạn mà còn là tiền đề cho sự phát triển lâu dài của đất nước và xã hội. Do đó, Nhà nước cần có những chính sách, biện pháp tác động đến nhận thức của xã hội về trách nhiệm trong học vấn và trang bị các kỹ năng nghề nghiệp để đáp ứng các yêu cầu phát triển của nền kinh tế, nắm bắt các

cơ hội nghề nghiệp và phát triển bản thân trong thời đại kinh tế tri thức. Trong đó, việc xác định lại các thang bậc giá trị trong xã hội, coi trọng năng lực sáng tạo, tạo môi trường xã hội thuận lợi cho tự do sáng tạo và bình đẳng tiếp cận các cơ hội cho sự phát triển của người lao động là những nội dung quan trọng cần sớm thực hiện để thúc đẩy nâng cao

nhận thức và vai trò của xã hội trong phát triển nguồn nhân lực■

CHÚ THÍCH

[1] Tác giả của công trình: *Education, Manpower and Economic Growth: Strategies of Human Resource Development*.

[2] Nguồn số liệu của Bộ LĐTBXH, *Luận cứ khoa học xây dựng Chiến lược việc làm VN và phát triển quan hệ lao động*.

[3] Trung tâm Năng suất VN.

[4] Trung tâm Năng suất VN, Báo cáo năng suất VN 2010.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Bộ Lao động – Thương binh & Xã hội (2011), *Luận cứ khoa học xây dựng Chiến lược việc làm VN và phát triển quan hệ lao động*.

Diễn đàn Doanh nghiệp VN (2007), Kiến nghị về phát triển giáo dục đại học và đào tạo kỹ năng, http://www.vbf.org.vn/downloads/5.1.2.%20Education%20Paper_Revised%20Oct%2006_VN-Final.pdf

Frederick Harbison, Charles Andrew Myers (1964), *Education, Manpower and Economic Growth: Strategies of Human Resource Development*, McGraw-Hill.

Lê Phương Dung, Đỗ Hoàng Điệp (2009), “Phát triển nguồn nhân lực dựa trên các chiến lược kinh tế”, *Tạp chí Nghiên cứu Trung Đông và châu Phi*, số 2/2009.

Tổng cục Thống kê (2011), *Niên giám thống kê 2010*, NXB Thống kê.

Trung tâm Năng suất VN (2011), *Báo cáo năng suất VN 2010*.

World Economic Forum, *The Global Competitiveness Report*, 2011 - 2012, 2010 - 2011, 2009 - 2010, 2008 - 2009.