

Nguồn: internet



MÃY VẤN ĐỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC Ở VIỆT NAM

(Tham luận tại Hội thảo Tư vấn về quy hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành Hàng không Việt Nam đến năm 2020 - tháng 11/2012)

GS.TSKH ĐỖ NGUYỄN KHOÁT

Nguồn nhân lực (NNL) luôn luôn được coi là vấn đề cốt lõi trong xây dựng và phát triển đất nước nói chung, của từng cơ quan đơn vị nói riêng. Tại Đại hội XI Đảng Cộng sản Việt Nam, phát triển nhanh NNL, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao (NNLCLC) tập trung vào việc đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục quốc dân; gắn kết chặt chẽ phát triển NNL với phát triển và ứng dụng KH-CN, đã được xác định là một trong ba đột phá chiến lược.

I. Khái niệm về nguồn nhân lực:

Theo Liên Hiệp quốc: Nguồn nhân lực là tất cả những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và tính sáng tạo của con người có quan hệ tới sự phát triển của mỗi cá nhân và của đất nước.

Theo Ngân hàng Thế giới: Nguồn nhân lực là toàn bộ vốn con người bao gồm: thể lực, trí lực, kỹ năng nghề nghiệp... của mỗi cá nhân. Theo Tổ chức lao động quốc tế: Nguồn nhân lực của mỗi quốc gia là toàn bộ những người trong độ tuổi có khả năng tham gia lao động.

Theo GS.TSKH Phạm Minh Hạc cùng các nhà khoa học tham gia chương trình phát triển NNL về dân số và chất lượng con người (KX - 07) thì: Nguồn nhân lực cần được hiểu là số dân và chất lượng con người, bao gồm cả thể chất và tinh thần, sức khỏe và trí tuệ, năng lực, phẩm chất và đạo đức của người lao động. Nó là tổng thể NNL hiện có thực tế và tiềm năng được chuẩn bị sẵn sàng để tham gia phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia hay một địa phương nào đó.

Tuy cách tiếp cận khái niệm NNL còn có những chỗ khác nhau nhưng theo chúng tôi, khái niệm NNL có thể được hiểu một cách ngắn gọn là nguồn lực con người. Theo nghĩa hẹp, NNL bao gồm toàn bộ những người có khả năng lao động. Theo nghĩa rộng, NNL là tổng thể các tiềm năng lao động của con người. Xem xét NNL phải bao gồm cả hai mặt số lượng và chất lượng, trong đó chất lượng thể hiện ở trí lực, thể lực, nhân cách, phẩm chất đạo đức lối sống của con người. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng nói: Có đức mà không có tài làm việc gì cũng khó, nhưng có tài mà không có đức là người vô dụng. Xây dựng và phát triển NNL chính là sự nghiệp xây dựng con người.

Trong sự nghiệp phấn đấu vì một nước Việt Nam dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh, Đảng ta luôn luôn coi trọng sự nghiệp xây dựng con người Việt Nam, coi con người là trung tâm của chiến lược phát triển,

đồng thời là chủ thể phát triển. Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên CNXH ở nước ta đã ghi rõ: “Kết hợp và phát huy đầy đủ vai trò của xã hội, gia đình, nhà trường, từng tập thể lao động, các đoàn thể và cộng đồng dân cư trong việc chăm lo xây dựng con người Việt Nam giàu lòng yêu nước, có ý thức làm chủ, trách nhiệm công dân; có tri thức, sức khỏe, lao động giỏi; sống có văn hoá, nghĩa tình; có tinh thần quốc tế chân chính”.

II. Vai trò của nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

1. Nguồn nhân lực quyết định quá trình phát triển kinh tế xã hội.

Quá trình phát triển kinh tế xã hội của mỗi quốc gia có mối liên hệ chặt chẽ với chất lượng NNL. Nguồn nhân lực là năng lực nội sinh chi phối quá trình phát triển kinh tế xã hội. Mỗi quốc gia muốn tăng trưởng cần có 3 yếu tố căn bản: Công nghệ mới, hạ tầng cơ sở hiện đại và NNL CLC, trong đó NNL là động lực chính. Con người là yếu tố số một của lực lượng sản xuất. Ngay cả trong điều kiện đạt được tiến bộ KHKT hiện đại như hiện nay thì cũng không thể tách rời nguồn lực con người. Con người tạo ra máy móc thiết bị. Thiếu sự điều khiển và kiểm tra của con người thì máy móc thiết bị cũng chỉ là khối vật chất đơn thuần. Lịch sử kinh tế thế giới đã chứng minh, để đạt được sự tăng trưởng kinh tế cao và ổn định nhất thiết



phải nâng cao chất lượng đội ngũ lao động kỹ thuật. Chất lượng NNL được nâng cao chính là tiền đề thành công của các nước công nghiệp mới ở Châu Á.

2. Nguồn nhân lực là nhân tố thúc đẩy quá trình cơ cấu lại nền kinh tế.

Nguồn nhân lực luôn luôn được coi là nhân tố hàng đầu thực hiện thành công quá trình cơ cấu lại nền kinh tế theo hướng CNH, HĐH. Kinh tế càng phát triển càng đòi hỏi một NNL có khả năng đáp ứng tốt hơn cả về trình độ chuyên môn, khả năng sáng tạo, kỹ năng nghề nghiệp cũng như đạo đức tác phong, trách nhiệm với công việc.

Nghị quyết Đại hội Đảng khoá XI đã nêu: “Phấn đấu đến năm 2020, bảo đảm ổn định kinh tế vĩ mô. Xây dựng cơ cấu kinh tế công nghiệp, nông nghiệp, dịch vụ hiện đại, hiệu quả. Tỷ trọng các ngành công nghiệp và dịch vụ chiếm khoảng 85% GDP. Giá trị sản phẩm công nghệ cao và sản phẩm ứng dụng công nghệ cao đạt khoảng 54% trong tổng GDP. Giá trị sản phẩm công nghiệp chế tạo chiếm khoảng 40% trong giá trị sản xuất công nghiệp. Nông nghiệp có bước phát triển theo hướng hiện đại, hiệu quả, bền vững, nhiều sản phẩm có giá trị gia tăng cao”. Thực hiện mục tiêu nói trên, nhất thiết phải nâng cao chất lượng NNL, nếu không có lao động chuyên môn kỹ thuật, không có lao động đã qua đào tạo thì không thể đủ sức thực hiện các quá trình chuyển giao công nghệ, và ứng dụng các tiến bộ kỹ thuật vào trong sản xuất.

3. Nguồn nhân lực là yêu cầu cấp thiết trong điều kiện hội nhập quốc tế.

Nhìn chung công nghệ nước ta còn tụt hậu so với trình độ chung của thế giới khoảng 3-4 thập kỷ. Hội nhập nền kinh tế thế giới đang là xu thế tất yếu của thời đại. Bên cạnh việc sử dụng năng lực nội sinh, các nước đang phát triển như Việt Nam không có con đường nào khác phải biết vận dụng các thành tựu KHCN và phải bắt

kip các tri thức mới để phát triển nhanh và bền vững nền kinh tế. Vấn đề đặt ra cho Việt Nam hiện nay là phải nhanh chóng phát triển NNL có tri thức, trình độ tay nghề cao cho sự nghiệp phát triển kinh tế. CNH phải gắn với HĐH ngay từ bây giờ và trong suốt các giai đoạn. Nâng cao hàm lượng tri thức trong các nhân tố phát triển kinh tế xã hội, từng bước phát triển kinh tế tri thức ở nước ta. Kinh tế nước ta có khả năng cạnh tranh với các nước trong khu vực và thế giới, có thu hút mạnh mẽ được các nguồn đầu tư của nước ngoài hay không, phụ thuộc phần lớn vào chất lượng NNL.

III. Thực trạng nguồn nhân lực Việt Nam:

Theo kết quả điều tra dân số đến tháng 12/2010, Việt Nam có gần 87 triệu người. Nguồn nhân lực Việt Nam được cấu thành chủ yếu là nông dân, công nhân, trí thức, doanh nhân, dịch vụ và nhân lực của các ngành nghề.

Nguồn nhân lực từ nông dân: Nông dân Việt Nam chiếm khoảng hơn 61 triệu 433 nghìn người, bằng khoảng 73% dân số cả nước. 80% đến 90% lao động nông, lâm, ngư nghiệp và những cán bộ quản lý nông thôn chưa được đào tạo.

Nguồn nhân lực từ công nhân: Về số lượng, giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay có khoảng 12 triệu người (kể cả khoảng 500 nghìn công nhân đang làm việc ở nước ngoài, tại trên 40 nước và vùng lãnh thổ với hơn 30 nhóm ngành nghề ở nước ngoài và 2 triệu hộ kinh doanh cá thể). Số công nhân có trình độ cao đẳng, đại học ở Việt Nam có khoảng 150 nghìn người. Công nhân có tay nghề cao chiếm tỷ lệ thấp so với đội ngũ công nhân nói chung. Qua hơn 25 năm đổi mới, cùng với quá trình CNH, HĐH đất nước, giai cấp công nhân nước ta đã có những chuyển biến tích cực. Bên cạnh đó, sự phát triển của giai cấp công nhân chưa đáp ứng được yêu cầu về số lượng, chất lượng, kỹ năng nghề nghiệp,

thiếu nhiều các chuyên gia kỹ thuật, công nhân lành nghề, tác phong công nghiệp còn hạn chế, phần lớn công nhân xuất thân từ nông dân, chưa được đào tạo cơ bản và có hệ thống.

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 2006 có 1666,2 nghìn người. Cả nước có 14 nghìn tiến sĩ và tiến sĩ khoa học; 1131 giáo sư; 5253 phó giáo sư; 16 nghìn người có trình độ thạc sĩ; 30 nghìn cán bộ hoạt động KH-CN; 52.129 giảng viên đại học, cao đẳng, gần 14 nghìn giáo viên trung cấp chuyên nghiệp, 11.200 giáo viên dạy nghề và 925 nghìn giáo viên hệ phổ thông. 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.

Bên cạnh sự tăng nhanh về nguồn nhân lực trí thức, công chức, viên chức đã nêu trên đây, có thể nhận thấy rằng, chất lượng nguồn nhân lực từ trí thức, công chức, viên chức còn nhiều bất cập. 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. Bằng cấp đào tạo ở Việt Nam chưa được thị trường lao động quốc tế thừa nhận.

Nhìn chung, NNL ở Việt Nam hiện nay còn nhiều bất cập. Nhân lực phổ thông hiện tại vẫn chiếm số đông, trong khi đó, tỷ lệ nhân lực chất lượng cao chiếm tỷ lệ rất thấp. Số người từ 15 tuổi trở lên được đào tạo nghề và chuyên môn kỹ thuật mới chiếm khoảng 40%.

Cơ cấu đào tạo hiện còn bất hợp lý được thể hiện qua các tỷ lệ: Đại học và trên đại học là 1, trung học chuyên nghiệp là 1,3 và công nhân kỹ thuật là 0,92; trong khi tỷ lệ này trên thế giới là

1-4-10. Theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới, Việt Nam đang rất thiếu lao động có trình độ tay nghề, công nhân kỹ thuật bậc cao và chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam cũng thấp hơn nhiều nước khác. Nếu lấy thang điểm là 10 thì chất lượng nhân lực của Việt Nam chỉ đạt 3,79 điểm (xếp thứ 11/12 nước Châu Á tham gia xếp hạng), trong khi đó Hàn Quốc là 6,91; Ấn Độ là 5,67; Malaysia là 5,59; Thái Lan là 4,94.

Cơ cấu phân bổ lao động theo ngành nghề cũng mất cân đối. Các ngành kỹ thuật - công nghệ, nông lâm - ngư nghiệp chiếm tỷ trọng thấp, trong khi đó các ngành xã hội (luật, kinh tế, ngoại ngữ...) lại quá cao. Nhiều ngành nghề, lĩnh vực có tình trạng vừa thừa vừa thiếu nhân lực. Nhiều lĩnh vực hiện còn đang thiếu lao động như: kinh doanh tài chính, ngân hàng, kiểm toán, công nghệ thông tin, điện tử, viễn thông, cơ khí chế tạo.

IV. Các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

1. Đổi mới và nâng cao nhận thức về vai trò của phát triển nguồn nhân lực

Làm cho mọi người thấy rõ vai trò và trách nhiệm đào tạo, sử dụng nhân lực, biến thách thức về nhân lực thành lợi thế, là nhiệm vụ của toàn xã hội (của các cấp lãnh đạo, của nhà trường, của doanh nghiệp và của gia đình cũng như bản thân mỗi người lao động). Đây chính là thể hiện quan điểm phát triển con người, phát triển kinh tế - xã hội vì con người và do con người, là một trong những nội dung cơ bản của phát triển bền vững.

Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, góp phần cho mọi người hiểu rõ về các chính sách phát triển nhân lực bao gồm toàn bộ hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về nhân lực, việc làm, giáo dục và đào tạo.

2. Đổi mới quản lý nhà nước về phát triển nhân lực

Đổi mới các chính sách, cơ chế, công cụ để

phát triển nhân lực, trong đó, bao gồm các nội dung về môi trường làm việc, cơ chế thị trường chung, về chính sách việc làm, thu nhập, bảo hiểm, bảo trợ xã hội, điều kiện nhà ở và các điều kiện sinh sống định cư...; đồng thời, đặc biệt chú ý các chính sách đối với bộ phận nhân lực chất lượng cao, nhân tài.

Hình thành một cơ quan chịu trách nhiệm thu thập, xây dựng hệ thống thông tin về cung - cầu nhân lực trên địa bàn cả nước. Đảm bảo cân đối cung - cầu nhân lực để phát triển kinh tế - xã hội.

Cải tiến và tăng cường sự phối hợp giữa các cấp các ngành, các chủ thể tham gia phát triển nhân lực.

3. Đổi mới căn bản hệ thống giáo dục đào tạo

Phát triển rộng khắp cả nước mạng lưới trường cao đẳng nghề, trường trung cấp nghề, trung tâm dạy nghề, đáp ứng nhu cầu của xã hội về số lượng, chất lượng, cơ cấu trình độ đào tạo, cơ cấu ngành nghề phục vụ phát triển kinh tế - xã hội các địa phương và cả nước. Thực hiện đúng yêu cầu học để làm việc chứ không phải chỉ để biết.

Xây dựng kế hoạch đào tạo theo nhu cầu cấp quốc gia, tại mỗi địa phương và mỗi cơ sở đào tạo.

Xây dựng cơ sở đào tạo theo hướng gắn trách nhiệm của doanh nghiệp với việc đào tạo nhân lực để sử dụng.

Đổi mới nội dung và phương hướng giáo dục theo hướng hiện đại và phù hợp với điều kiện Việt Nam.

Cải cách chế độ tiền lương cho đội ngũ giáo viên, giảng viên và ưu đãi cho người học.

Xây dựng hệ thống quốc gia để đánh giá chất lượng giáo dục, đào tạo.

4. Đổi mới cơ chế tạo vốn cho phát triển nhân lực

Tăng ngân sách nhà nước (NSNN) cho phát triển nhân lực. Về cơ bản, NSNN vẫn là nguồn

lực chủ yếu đóng góp vào công cuộc phát triển nhân lực quốc gia. Cần tăng đầu tư phát triển cả về giá trị tuyệt đối và tỷ trọng nguồn vốn đầu tư toàn xã hội để hiện đại hoá có trọng tâm, trọng điểm hệ thống đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH và hội nhập quốc tế.

Đẩy mạnh XHH để tăng cường huy động các nguồn vốn cho phát triển nhân lực. Nhà nước có cơ chế, chính sách mạnh để tăng cường huy động các nguồn vốn từ người dân đầu tư và đóng góp cho phát triển nhân lực bằng các hình thức đầu tư trực tiếp, góp vốn, mua công trái, hình thành các loại quỹ khuyến học của cộng đồng. Đối với việc huy động vốn từ các doanh nghiệp và tổ chức, cần pháp lý hoá trách nhiệm của doanh nghiệp đối với sự phát triển nhân lực Việt Nam. Mở rộng hình thức đào tạo nhân lực theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp. Đối với việc huy động các nguồn vốn nước ngoài: Tăng cường thu hút các nguồn vốn nước ngoài và sử dụng có hiệu quả các nguồn vốn ODA, FDI, viện trợ của các tổ chức và cá nhân nước ngoài để phát triển NNL nhất là để tập trung xây dựng các cơ sở đào tạo đạt trình độ quốc tế.

5. Đẩy mạnh hợp tác quốc tế

Xúc tiến, thu hút một số trường đại học, dạy nghề có đẳng cấp quốc tế vào Việt Nam hoạt động. Hợp tác quốc tế đào tạo giảng viên bao gồm cả đào tạo mới và đào tạo bồi dưỡng, đào tạo ở trong nước và đào tạo ở nước ngoài, ở các cấp bậc từ trung cấp, cao đẳng, đại học và trên đại học, giảng viên dạy nghề cao cấp.

Đẩy mạnh hợp tác với các nước có trình độ đào tạo hiện đại, tiên tiến để từng bước tiếp thu, chuyển giao công nghệ đào tạo đáp ứng nhu cầu đào tạo NLCLC của cả nước.

Giải quyết vấn đề phát triển NNL, nhất là NNLCLC là vấn đề hết sức phức tạp. Tuy nhiên, với những bài học đã có và những quyết tâm mới, chúng ta tin tưởng sự nghiệp đổi mới NNL ở Việt Nam sẽ thành công. ❖