

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

=====

KỶ YẾU KHOA HỌC
ĐỀ TÀI CẤP BỘ NĂM 2000 - 2001.

**MỐI QUAN HỆ GIỮA CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC
VỚI PHÁT TRIỂN KINH TẾ Ở NƯỚC TA HIỆN NAY.**

Cơ quan chủ trì: **Khoa Kinh tế phát triển.**
Chủ nhiệm đề tài: **TS Nguyễn Đăng Thảo.**

HÀ NỘI 2001

4082
20/5/01

DANH SÁCH CÁC CỘNG TÁC VIÊN.

1. TS. Nguyễn Đăng Thảo - Khoa Kinh tế phát triển, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
2. TS. Võ Văn Đức - Khoa Kinh tế phát triển, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
3. TS. Nguyễn Thị Thơm - Khoa Kinh tế phát triển, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
4. TS. Lê Ngọc Tông - Vụ Quản lý khoa học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
5. TS. Bùi Đăng Dũng - TW Đoàn TNCS Hồ Chí Minh.
6. Th.s Nguyễn Minh Tuấn - Bộ Y tế.
7. Th.s Phạm Huy Nhiệm - Sở Lao động TBXH tỉnh Phú Thọ.
8. Th.s Lê Văn Chiến - Khoa Kinh tế phát triển, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
9. Th.s Phạm Thị Khanh - Khoa Kinh tế phát triển, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
10. Th.s Trần Tuấn Anh - Khoa Kinh tế phát triển, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
11. Kĩ sư Phan Quang Lai - Mỏ than Thống Nhất, Tổng công ty than Việt Nam.
12. NCS. Nguyễn Thị Hương - Khoa Kinh tế phát triển, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
13. NCS. Trần Thị Bích Hạnh - Phân viện Đà Nẵng, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
14. CN Phan Trương - Tỉnh Đoàn An Giang.
15. CN, Nguyễn Thị Miên - Khoa Kinh tế phát triển, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài:

Những thành tựu kinh tế-xã hội trong thời gian qua đã ghi nhận những chuyển biến quan trọng trong quá trình phát triển của đất nước. Đây là những tiền đề để nước ta tiếp tục đẩy mạnh sự nghiệp đổi mới sâu sắc hơn nữa, nhằm thực hiện thắng lợi mục tiêu “Dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh”.

Để thực hiện thắng lợi mục tiêu chiến lược này, Hội nghị lần thứ 2 Ban chấp hành TW Khoá VIII đã chỉ rõ: “Cần khai thác và sử dụng nhiều nguồn lực khác nhau, trong đó có nguồn lực con người là quý báu nhất, có vai trò quyết định, đặc biệt đối với nước ta, khi nguồn lực tài chính và nguồn lực vật chất còn hạn hẹp”.

Thật vậy, bước sang thế kỷ XXI, trước sự phát triển như vũ bão của cuộc cách mạng khoa học - công nghệ trên thế giới như hiện nay, chúng ta có thể ngay lập tức nhập thật nhiều công nghệ tiên tiến. Nhưng không thể tức khắc có tăng trưởng và phát triển bền vững. Sự lệch pha giữa chất lượng nguồn nhân lực hiện tại với yêu cầu sử dụng công nghệ tiên tiến đã là một trong những nguyên nhân cơ bản kìm hãm sự phát triển kinh tế ở nước ta hiện nay.

Với nguồn nhân lực có quy mô lớn nhưng chất lượng hạn chế, năng suất lao động thấp. Sự yếu kém không chỉ về trình độ tri thức và tay nghề, mà còn yếu kém cả về tổ chức, quản lý các hoạt động sản xuất kinh doanh. Đặc biệt việc đào tạo nguồn nhân lực hiện nay còn bộc lộ nhiều bất cập. Chính vì vậy những lợi thế về lao động giản đơn và kỹ năng lao động sơ đẳng vốn là một lợi thế của nước ta trước đây đã không còn là động lực cho sự phát triển.

Rõ ràng giữa phát triển kinh tế và chất lượng nguồn nhân lực có mối quan hệ, tác động qua lại lẫn nhau rất chặt chẽ: Chất lượng nguồn nhân lực là động lực cho sự phát triển, ngược lại sự phát triển bền vững cũng lấy mục tiêu

nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là một chỉ tiêu cơ bản. Chính vì vậy việc nghiên cứu “ Mối quan hệ giữa chất lượng nguồn nhân lực với phát triển kinh tế ở nước ta hiện nay “ đang là vấn đề cấp thiết.

2. Tình hình nghiên cứu:

Đã có nhiều công trình khoa học, các chương trình NCKH cấp Nhà nước, cấp Bộ ... của nhiều nhà kinh tế, xã hội học, quản lý ... đề cập đến chất lượng nguồn nhân lực như:

- Bồi dưỡng và đào tạo lại đội ngũ nhân lực trong điều kiện mới - Chương trình KH-CN cấp Nhà nước KX - 07; Đề tài KX - 07 - 14. Chủ biên GS. TS. Nguyễn Minh Đường. Hà nội 1996.
- Phát triển nguồn nhân lực, kinh nghiệm thế giới và thực tiễn nước ta. PTS. Trần Văn Tùng - Viện Kinh tế thế giới - Nxb CTQG. Hà nội 1996.
- Phát triển nguồn nhân lực trẻ ở nông thôn để công nghiệp hoá, hiện đại hoá nông thôn, nông nghiệp ở nước ta. Chủ biên PTS. Nguyễn Văn Trung - Nxb CTQG. Hà nội 1998.
- Tác động của những biến đổi kinh tế đến sự phát triển nguồn nhân lực, việc làm và khu vực phi kết cấu ở Việt Nam và Đông Nam Á. Bộ LDTBXH Việt Nam và Viện ORSTOM Cộng hoà Pháp. Nxb Lao động. Hà nội 1998.
- Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Chủ biên PTS. Mai Quốc Chánh. Nxb CTQG. Hà nội 1999....

Tuy nhiên, cho đến nay vẫn chưa có công trình nào nghiên cứu về vấn đề mối quan hệ giữa chất lượng nguồn nhân lực với tăng trưởng và phát triển kinh tế.

3. Mục tiêu nghiên cứu:

Đây là đề tài rộng và khá phức tạp, có liên quan đến nhiều lĩnh vực, do đó đề tài chỉ đưa ra một số mục tiêu chủ yếu sau đây:

- Khái quát những nét cơ bản về chất lượng nguồn nhân lực ở nước ta hiện nay.
- Đề xuất các giải pháp chủ yếu nhằm giải quyết mối quan hệ giữa chất lượng nguồn nhân lực với phát triển kinh tế nước ta.

4. Nội dung nghiên cứu:

Với mục tiêu đã đặt ra, đề tài tập trung giải quyết các nội dung chủ yếu sau đây:

Phần I: Chất lượng nguồn nhân lực - mục tiêu và động lực của sự phát triển.

Phần II: Thực trạng tác động của chất lượng nguồn nhân lực đối với tăng trưởng và phát triển ở nước ta trong thời gian qua. Thành tựu và những vấn đề mới đặt ra.

Phần III: Phương hướng và một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để tác động tích cực vào quá trình phát triển của nước ta trong thời gian tới.

CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC - MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ THUYẾT.

TS. Nguyễn Đăng Thảo.
CN. Phan Trương.

I. KHÁI NIỆM NGUỒN NHÂN LỰC VÀ NGUỒN LAO ĐỘNG.

1. Khái niệm.

Nguồn nhân lực là nguồn lực về con người, là một trong những nguồn lực quan trọng nhất của mỗi quốc gia. Đó là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội, là bộ phận quan trọng nhất của dân số. Điều đó bắt nguồn từ vai trò của con người trong sự phát triển: Con người vừa là động lực, vừa là mục tiêu của sự phát triển. Tuy nhiên, không phải toàn bộ dân số đều là nguồn nhân lực. Để có chính sách đúng đắn nhằm nuôi dưỡng và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực của đất nước, để đảm bảo tốc độ tăng trưởng kinh tế xã hội, trước hết cần phân biệt được khái niệm nguồn nhân lực và nguồn lao động là bộ phận nào của dân số.

a). Nguồn nhân lực:

Nguồn nhân lực là một bộ phận của dân số trong độ tuổi nhất định theo quy định của Hiến pháp, có khả năng lao động, không kể đến trạng thái có làm việc hay không làm việc. Theo định nghĩa của Liên Hiệp Quốc, khái niệm này còn được gọi là “dân cư hoạt động”, có nghĩa là tất cả những người có khả năng làm việc trong dân cư theo độ tuổi quy định. Giới hạn độ tuổi lao động được quy định khác nhau ở từng nước, trong từng thời kỳ, tùy thuộc vào điều kiện kinh tế-xã hội của quốc gia đó. Hiện nay, Bộ Luật lao động của Việt Nam quy định độ tuổi lao động là từ 15 đến 60 tuổi (với nam) và 15 đến 55 tuổi (với nữ).

b). Nguồn lao động (hay lực lượng lao động):

Nguồn lao động là một bộ phận của nguồn nhân lực, thực tế có tham gia lao động (đang có việc làm) hoặc không có việc làm (thất nghiệp) nhưng đang tích cực tìm việc làm.

Như vậy giữa nguồn nhân lực và nguồn lao động có sự khác nhau. Sự khác nhau này là do trong thực tế có một bộ phận dân số tuy trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động, nhưng vì nhiều nguyên nhân khác nhau họ chưa tham gia lao động. Đây là bộ phận ngoài lực lượng lao động.

c). Ngoài lực lượng lao động:

Ngoài lực lượng lao động là bộ phận còn lại của nguồn nhân lực, tuy trong độ tuổi lao động, không có việc làm nhưng không tích cực tìm việc làm, bao gồm:

- Những người đang đi học.
- Những người đang làm nội trợ cho gia đình mình.
- Những người nghỉ hưu, nghỉ mất sức trước tuổi quy định ...

Nguồn nhân lực cũng như nguồn lao động được biểu hiện trên cả hai mặt: số lượng và chất lượng.

- **Số lượng** : Được tính theo tổng số người và tổng số thời gian lao động có thể huy động được từ họ. Theo kết quả Tổng điều tra dân số năm 1999, nguồn nhân lực của nước ta là 42,5 triệu, chiếm 55% dân số; Trong đó lực lượng lao động là 38 triệu , chiếm gần 50% dân số.
- **Chất lượng**: Chất lượng nguồn nhân lực là trạng thái nhất định của nguồn nhân lực, thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong của nguồn nhân lực.. Theo quan điểm của các nhà khoa học Việt Nam, chất lượng nguồn nhân lực được xem là “chất lượng con người, bao gồm cả thể chất, tinh thần, sức khỏe và trí tuệ, năng lực, phẩm chất, thái độ và phong cách lao động”¹. Chất lượng nguồn nhân lực

¹ Phạm Minh Hạc. Vấn đề con người trong sự nghiệp CNH-HĐH. Nxb CTQG, 1996, tr.74.

không những là chỉ tiêu phản ánh trình độ phát triển kinh tế, mà còn là chỉ tiêu phản ánh trình độ phát triển về mặt đời sống xã hội, bởi lẽ chất lượng nguồn nhân lực cao sẽ tạo ra động lực mạnh mẽ hơn với tư cách không chỉ là nguồn lực của sự phát triển mà còn thể hiện mức độ văn minh của một xã hội nhất định. Như vậy, chất lượng nguồn nhân lực thường được xem xét trên các mặt: Thể lực (tình trạng sức khoẻ, tầm vóc ...) và trí lực (trình độ văn hoá, trình độ chuyên môn-nghiệp vụ, năng lực phẩm chất....).

2. Các chỉ tiêu đánh giá chất lượng nguồn nhân lực.

Chất lượng nguồn nhân lực thường được đánh giá thông qua các chỉ tiêu cơ bản sau đây:

a. Chỉ tiêu phản ánh tình trạng sức khoẻ của nguồn nhân lực.

Tuyên ngôn Alma Ata 1978 đã đưa ra định nghĩa khá toàn diện về sức khoẻ, coi sức khoẻ không phải chỉ là tình trạng không bệnh tật mà là trạng thái thoải mái về thể chất, tinh thần và xã hội. Sức khoẻ là sự phát triển hài hoà của con người cả về thể chất và tinh thần. Sức khoẻ cơ thể là sự cường tráng, là năng lực lao động chân tay. Sức khoẻ tinh thần là sự dẻo dai của hoạt động thần kinh, là khả năng vận động của trí tuệ, biến tư duy thành hoạt động thực tiễn.

Để phản ánh tình trạng sức khoẻ của nguồn nhân lực người ta thường sử dụng các chỉ tiêu sau:

- **Các chỉ tiêu tổng hợp:**
 - Tuổi thọ bình quân.
 - Chiều cao trung bình.
 - Cân nặng.
- **Các chỉ tiêu y tế cơ bản:**
 - Tỷ suất chết trẻ em dưới 1 tuổi (%).

- Tỷ suất chết trẻ em dưới 5 tuổi (%).
- Tỷ lệ trẻ em mới đẻ cân nặng dưới 2,5 Kg (%).
- Tỷ lệ trẻ em mới đẻ suy dinh dưỡng (%).
- Tỷ suất chết mẹ (%).
- **Các chỉ tiêu về bệnh tật:**
 - Tỷ lệ mắc các bệnh phổ biến (sốt rét, lao, nhiễm trùng, HIV/AIDS..) (%).
 - Tỷ lệ mắc các bệnh có tiêm chủng.
 - Tỷ lệ chết so với người mắc các bệnh phổ biến (%).
- **Các chỉ tiêu về chăm sóc sức khỏe:**
 - Tỷ lệ người dân được cung cấp nước sạch (%).
 - Tỷ lệ gia đình có hố xí hợp vệ sinh (%).
 - Tỷ lệ xã có trạm y tế xã (%).
 - Tỷ lệ trạm y tế xã có bác sỹ, nữ hộ sinh (%).
 - Tỷ lệ phụ nữ có thai được khám thai, tiêm phòng uốn ván (%).
 - Tỷ lệ dân có mức dinh dưỡng đạt dưới 1800 Kcal (%).

b. Chỉ tiêu biểu hiện trình độ văn hoá của nguồn nhân lực.

Trình độ văn hoá của nguồn nhân lực thể hiện sự hiểu biết của nguồn nhân lực đối với những kiến thức phổ thông về tự nhiên, xã hội và tư duy. Trong chừng mực nhất định, trình độ văn hoá của nguồn nhân lực biểu hiện mặt bằng dân trí của quốc gia đó. Trình độ văn hoá được biểu hiện thông qua các chỉ tiêu cơ bản sau đây:

- * Tỷ lệ người biết chữ và chưa biết chữ (%).
- * Tỷ lệ người có trình độ tiểu học (%).
- * Tỷ lệ người có trình độ phổ thông cơ sở (%).
- * Tỷ lệ người có trình độ phổ thông trung học (%).

* Tỷ lệ người có trình độ đại học và sau đại học (%)...

Trình độ văn hoá của nguồn nhân lực là một chỉ tiêu hết sức quan trọng phản ánh chất lượng của nguồn nhân lực và có tác động mạnh tới quá trình phát triển kinh tế xã hội. Trình độ văn hoá cao tạo ra khả năng tiếp thu và vận dụng một cách nhanh chóng những tiến bộ khoa học kỹ thuật vào thực tiễn.

c. Chỉ tiêu biểu hiện trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động.

Trình độ chuyên môn kỹ thuật của nguồn nhân lực biểu hiện sự hiểu biết, khả năng thực hành về chuyên môn nào đó, nó biểu hiện trình độ được đào tạo ở các trường trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học và sau đại học, có khả năng chỉ đạo, quản lý một công việc thuộc một chuyên môn nhất định.

Trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực được đo bằng các chỉ tiêu cơ bản sau đây:

- * Tỷ lệ người có trình độ sơ cấp (%).
- * Tỷ lệ người có trình độ trung cấp (%).
- * Tỷ lệ người có trình độ cao đẳng, đại học (%).
- * Tỷ lệ người có trình độ trên đại học (%).

Trình độ kỹ thuật của nguồn nhân lực thường dùng để chỉ trình độ của người được đào tạo ở các trường kỹ thuật, được trang bị những kiến thức nhất định, những kỹ năng thực hành về công việc nhất định. Trình độ kỹ thuật được biểu hiện thông qua các chỉ tiêu:

- * Tỷ lệ lao động được đào tạo và lao động phổ thông (%).
- * Tỷ lệ người có bằng kỹ thuật và không có bằng (%).
- * Trình độ tay nghề theo bậc thợ.