

# Nguồn nhân lực Việt Nam - VẤN ĐỀ CÒN NAN GIẢI

TS. Phạm Văn Ngọc \*

**N**guồn nhân lực có chất lượng tốt và hiệu quả cao là mối quan tâm của bất cứ quốc gia nào trên thế giới, đặc biệt đối với các nước đang phát triển có lực lượng lao động lớn như Việt Nam, chiếm trên 54% dân số cả nước, với 46,6 triệu lao động. Thế nhưng, đến nay chất lượng lao động của nước ta tiếp tục thấp, cơ cấu lao động tiếp tục bất hợp lý ngay từ khi đào tạo, khiến thị trường lao động tiếp tục phải tiếp nhận một nguồn lực không đạt yêu cầu. Điều đó đã làm giảm khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp, nhất là những ngành công nghiệp kỹ thuật cao, theo thống kê của bộ Giáo dục và Đào tạo, có 63% tổng số sinh viên tốt nghiệp ra trường không có việc làm, trong số 37% sinh viên có việc làm, thì cũng không đáp ứng được công việc, không ít công ty phải mất 1-2 năm đào tạo lại. Trong khi đó, theo tính toán, năm 2007, số sinh viên tốt nghiệp đại học là 161.411, với mỗi tấm bằng đại học người dân phải bỏ ra 40 triệu đồng, Nhà nước đầu tư khoảng 30 triệu đồng. Như vậy, với tỷ lệ 63% sinh viên ra trường chưa

có việc làm, nếu làm phép tính để thấy kinh phí đã đầu tư mà sinh viên vẫn thất nghiệp là (161.411 sinh viên x 63% x 70 triệu đồng). Đây là một khoản kinh phí rất lớn mà gia đình và Nhà nước phải bỏ ra để đào tạo, nhưng kết quả vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của xã hội.

Tại diễn đàn kinh tế thế giới, năm 2005, chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam được xếp thứ 53/59 quốc gia được khảo sát. Cơ cấu nguồn nhân lực tỷ lệ đại học ( cử nhân, Bác sĩ, Kỹ sư) trung học chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật trung bình ở nước ta (1/1,16/0,32); trung bình của thế giới (1/4/10). Như vậy nước ta đang nghiêng về đào tạo thặng dư nhiều hơn thợ rất lớn, hiện nay, Việt Nam đang có 1.540.201 sinh viên đại học và cao đẳng, so với dân số nước ta tỷ lệ trung bình là 181SV/1 vạn dân. Dự kiến đến năm 2020 sẽ có 600 trường đại học và cao đẳng, gấp 2 lần số trường đã có hiện nay, mỗi huyện, thị trung bình có 1 trường. Trên thế giới tỷ lệ sinh viên trên đầu dân là 100SV/1 vạn dân, Trung Quốc là 140SV/1 vạn dân, trong khi thu nhập bình quân đầu người của Trung Quốc gấp 2 lần thu nhập ở Việt Nam.

Số liệu trên cho thấy, bài toán chất lượng nguồn nhân lực, hay nói cách khác nghịch lý “cung thừa” “cầu thiếu” đã được đề cập nhiều trong các diễn đàn. Tuy nhiên, cho đến nay vẫn chưa có giải pháp hữu hiệu. Đối với Việt Nam, phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu cấp bách của nền kinh tế và tham gia tích cực vào phân công lao động quốc tế, gia nhập các tổ chức quốc tế khu vực và thế giới. thực hiện các hiệp định song phương đang là nhu cầu hết sức cấp bách, đòi hỏi chất lượng nguồn nhân lực phải có những thay đổi mang tính đột phá, tăng tốc. Trong đó, lao động tri thức được coi là vốn nhân lực đóng vai trò hàng đầu của sự phát triển kinh tế, với những đặc trưng được nhà kinh tế xác định.

- Sự chuyển dịch của lực lượng lao động từ khu vực công nghiệp sang hoạt động trong khu vực dịch vụ đòi hỏi nhiều kiến thức: Đào tạo công nghệ, thiết kế chế tạo kỹ thuật, kinh doanh bất động sản, công nghệ thông tin, viễn thông, Ngân hàng và tài chính, kế toán, bảo hiểm tư vấn R&D, tư vấn pháp luật, thông tấn và báo chí cung ứng lao động...

- Gia tăng nhanh chóng các tài sản vô hình (vốn trí tuệ) so với các tài sản vật chất. Các nguồn lực đó bao gồm vốn con người

\* Đại học Quốc gia Hà Nội

(kiến thức chung, kiến thức riêng) Vốn tổ chức (Chuẩn mực và hướng dẫn, hệ thống tổ chức và quản lý, cơ sở dữ liệu, văn hóa tập thể, thỏa thuận hợp tác...) Vốn công nghệ (bằng sáng chế, bí mật thương mại, bản thiết kế công nghiệp...), vốn quan hệ ( danh tiếng, thương hiệu các quan hệ dài hạn...)

- Gia tăng đóng góp kiến thức vào tăng trưởng kinh tế.

- Lợi thế khả năng tìm việc làm và tiền công cao của lao động có kỹ năng và đặc biệt là lao động có chuyên môn kỹ thuật cao. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu tăng trưởng nhanh, bền vững nhằm khắc phục tình trạng tụt hậu xa hơn nữa về kinh tế là vấn đề hết sức cần thiết. Để làm tốt điều đó, cần nghiên cứu và tham khảo kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực của các quốc gia đi trước, nhất là các quốc gia trong khu vực ASEAN vốn có nhiều điểm tương đồng với Việt Nam. Nhờ phát triển tốt nguồn nhân lực, các nước khu vực này đều đạt được tốc độ tăng trưởng kinh tế nhanh, tương đối ổn định và bền vững. Từ thành công của các nước nói trên, có thể rút ra một số bài học kinh nghiệm về phát triển nguồn nhân lực như sau:

**Thứ nhất, tập trung thực hiện chủ trương xã hội hóa giáo dục, huy động các nguồn lực đầu tư cho giáo dục- đào tạo.**

Nguồn lực đầu tư được huy động từ nhiều phía: Ngân sách Nhà nước, Ngân sách địa

phương, đóng góp của cha mẹ học sinh và của bản thân người học, của các doanh nghiệp, tổ chức xã hội... với nhiều hình thức khác nhau. Ở một số quốc gia, Ngân sách Nhà nước dành cho giáo dục - đào tạo, đạt mức khá cao trong GDP: Mỹ 5,5%; Úc 5,5%; Nhật 5,2%; Hàn Quốc 5,8%; Malayxia 6,1%; Xingapore 4,27%; Thái Lan 5,0% và Trung Quốc 4-6%. Ở Việt Nam, mức đầu tư cho giáo dục - đào tạo trong những năm gần đây đã đạt hơn 3% GDP, nhưng vẫn còn khá khiêm tốn so với nhu cầu phát triển và so với các nước khác trên thế giới. Chúng ta có thể hy vọng mức đầu tư này sẽ tăng nhanh hơn trong những năm tới, vì để đạt được mục tiêu đề ra trong chiến lược giáo dục - đào tạo, thì đến năm 2010 tỷ trọng chi cho giáo dục trong tổng chi Ngân sách Nhà nước phải đạt 25% - 30%, tức là khoảng 4%-5% GDP. Trong phân bổ Ngân sách Nhà nước cho giáo dục, hầu hết các nước ASEAN đều ưu tiên cho giáo dục tiểu học và trung học cơ sở. Những thập niên 90, của thế kỷ XX, Indônêxia vẫn dành tới 89% Ngân sách cho giáo dục cơ sở và chỉ có 9% cho giáo dục bậc cao. ở Malayxia, giáo dục cơ sở chiếm 75% và giáo dục bậc cao chiếm 14,6% Ngân sách giáo dục; Xingapore là 64,6% và 35,4%; Thái Lan là 81,3% và 12%. Gần đây, trước những thách thức của yêu cầu hội nhập, đầu tư cho giáo dục bậc cao đã tăng lên ở các nước ASEAN. Năm 2000, giáo dục bậc cao của Indônêxia chiếm 14,8% Ngân sách giáo dục, Malayxia là 20,4%, Xingapore

21,3% và Thái Lan 21,1%. Hiện nay, ở Việt Nam, tỷ lệ Ngân sách Nhà nước cho giáo dục tiểu học đã có sự điều chỉnh gần bằng với các nước, nhưng tỷ lệ cho giáo dục trung học cơ sở và giáo dục bậc cao còn thấp. Nguồn lực từ xã hội hóa giáo dục được huy động thông qua các hình thức rất đa dạng:

- Cho phép mở các trường ngoài công lập ở các cấp. Các bậc học. Xem đây là phương thức quan trọng nhằm thực hiện mục tiêu xây dựng xã hội học tập.

- Quy định thuế phụ thu dành riêng cho giáo dục thông qua các đối tượng sử dụng lao động để tạo điều kiện cho nhân dân đóng góp trực tiếp vào giáo dục.

- Lập hội bảo trợ phi chính phủ do các tập đoàn kinh tế, các mạnh thường quân, các tổ chức xã hội các nhà hảo tâm, kiều bào ở nước ngoài... đóng góp dưới các hình thức quà tặng, quỹ bảo trợ, quỹ học bổng.

- Khuyến khích và tạo điều kiện để học sinh du học tự túc ở nước ngoài, kết hợp giữa khuyến khích tự túc với hỗ trợ kinh phí ở những ngành mà Nhà nước có nhu cầu cán bộ cao ( Trung Quốc rất chú trọng hình thức này).

**Thứ hai, kết hợp tốt giữa gia tăng qui mô và chất lượng giáo dục đại học trong các lĩnh vực khoa học, kỹ thuật và công nghệ, gắn với phát triển hệ thống đào tạo công nhân kỹ thuật và dạy nghề.**

Kinh nghiệm của các nước Đông Á cho thấy, trong quá trình thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa, nhu cầu về lực lượng cán bộ nghiên cứu khoa học, kỹ thuật

và công nghệ cùng với công nhân kỹ thuật lành nghề rất lớn so với các lĩnh vực khác. Ở các nước ASEAN, ngay từ thời kỳ đầu đã kết hợp tốt giữa đầu tư cho giáo dục đại học với phát triển đào tạo nghề. Căn cứ vào chiến lược và mục tiêu phát triển của từng giai đoạn để điều chỉnh cơ cấu theo hướng tăng tỷ trọng về quy mô, gắn liền với củng cố chất lượng đào tạo các ngành thuộc lĩnh vực khoa học, kỹ thuật và công nghệ, đặc biệt là kỹ thuật, công nghệ phục vụ trực tiếp cho các ngành công nghiệp mũi nhọn, khuyến khích và hỗ trợ sinh viên theo học các ngành mà nền kinh tế có nhu cầu cao. Nhật Bản và Đài Loan đã sớm xây dựng và phát triển hệ thống tư vấn nghề nghiệp đến từng trường học phổ thông ngay từ giai đoạn đầu của quá trình công nghiệp hóa. Nhờ đó, tỷ lệ sinh viên theo học ở các ngành kỹ thuật đã tăng nhanh. Đồng thời, giáo dục nghề sau trung học với các khóa từ 2-3 năm cũng được quan tâm phát triển như một phương án đan xen với giáo dục đại học, nhằm thu hút hết số học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở và trung học phổ thông, không có điều kiện vào đại học. Các quốc gia Đông Á đã sớm ban hành Luật đào tạo nghề vào giai đoạn đầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Đào tạo theo đơn đặt hàng và xây dựng những mối quan hệ rất chặt chẽ giữa các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh với nhà trường trong hệ thống giáo dục. Nhờ đó, đào tạo nghề là một phương thức thành công nhất của sự nghiệp xã hội hóa giáo

dục. Các doanh nghiệp gắn bó với nhà trường và sử dụng như là một bộ phận của hệ thống học nghề để kết hợp "học với hành", nhà trường gắn với thực tiễn, đáp ứng yêu cầu của thực tiễn.

**Thứ ba, chăm lo và phát triển đội ngũ của giáo viên, kết hợp với việc giao quyền tự chủ và phân cấp trong quản lý giáo dục.**

Hầu hết các quốc gia đều xem giáo viên là nhân tố động lực của sự phát triển giáo dục, vì vậy rất quan tâm đến công tác đào tạo và đãi ngộ giáo viên. Trung Quốc là nước đã áp dụng hàng loạt các chính sách cải tiến chế độ tiền lương, xây dựng nhà ở, cư xá giáo viên, áp dụng chế độ đãi ngộ đặc biệt đối với những giáo viên là giáo sư, tiến sĩ... nhằm giúp họ yên tâm gắn bó với nghề và kích thích sự đầu tư, cống hiến của đội ngũ này cho sự nghiệp giáo dục. Chính phủ Thái Lan và nhiều nước trong khu vực thực hiện các chính sách cải tiến quá trình đào tạo, phát triển đội ngũ giáo viên, chú trọng nâng cao trình độ chuyên môn cho giáo viên thông qua các khóa đào tạo, bồi dưỡng ở trong và ngoài nước, cấp kinh phí cho giáo viên mua sách, báo, tạp chí, tài liệu tham khảo; ban hành chính sách khuyến khích và chế độ khen thưởng đối với những giáo viên thực sự có năng lực và tâm huyết với nghề.

Việc phân cấp trong quản lý giáo dục tạo điều kiện cho các nhà trường, các cơ quan, tổ chức quản lý giáo dục và chính quyền địa phương chủ động tham gia vào phát triển giáo

dục- đào tạo, giảm bớt gánh nặng Ngân sách cho Nhà nước, giảm thiểu cơ chế quản lý theo lối hành chính, quan liêu, cũng là một bài học được thực hiện khá thành công ở nhiều nước. Ở Thái Lan, Chính phủ triển khai cải cách giáo dục theo hướng phân quyền tự chủ cho các địa phương; ở Nhật Bản, Chính phủ trao cho các trường đại học quyền tự chủ về chương trình, nội dung, phương pháp giảng dạy, nghiên cứu và nhân sự trong nhà trường. Bộ giáo dục và Đào tạo chỉ thực hiện chức năng hoạch định chiến lược và quản lý giáo dục về mặt Nhà nước.

**Thứ tư, phát triển nguồn nhân lực gắn với chiến lược phát triển kinh tế xã hội và hệ thống chính sách quản lý, sử dụng đãi ngộ hợp lý.**

Chiến lược phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục - đào tạo ở các quốc gia Đông Á, được hoạch định nhằm đáp ứng yêu cầu về nguồn nhân lực cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa; đồng thời luôn được điều chỉnh, bổ sung phù hợp với các mục tiêu cụ thể đặt ra cho mỗi giai đoạn phát triển đất nước. Ở thời kỳ chuẩn bị cất cánh, để rút ngắn khoảng cách và đuổi kịp các nước phát triển, các nước ASEAN đã điều chỉnh mức đầu tư cho giáo dục tiểu học. Nhờ đó, họ đã sớm hoàn thành phổ cập tiểu học. tạo nền tảng quan trọng cho sự dịch chuyển lao động từ nông nghiệp sang công nghiệp, đồng thời phát triển các ngành công nghiệp xuất khẩu sử dụng nhiều lao động. Đây thực sự là sự chuyển đổi thành công từ gia tăng trình độ giáo dục sang

gia tăng năng suất lao động và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế. Ở thời kỳ cất cánh, cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng tăng tỷ trọng công nghiệp từ các hoạt động có giá trị gia tăng thấp sang các hoạt động có giá trị gia tăng cao, đòi hỏi nguồn nhân lực phải có trình độ cao. Vì thế, ngay sau khi hoàn thành phổ cập giáo dục tiểu học, các nước ASEAN ban hành chính sách phổ cập giáo dục trung học cơ sở và ưu tiên đầu tư cho cấp học này. Tuy nhiên, không phải quốc gia nào cũng thành công khi thực hiện chính sách này.

Trong quá trình thực hiện chiến lược, Chính phủ các nước Đông Nam Á, một mặt luôn cố gắng thực hiện cân đối nguồn nhân lực về trình độ, giới tính, ngành nghề, khu vực bằng các chính sách điều chỉnh cơ cấu nguồn nhân lực; mặt khác, không ngừng cải thiện môi trường theo hướng nâng cao khả năng thích nghi cho lao động trẻ, ngăn chặn tình trạng giảm sản xuất và đầu tư cho những vùng có trình độ phát triển thấp. Nhờ đó, đến nay những quốc gia này đã tạo ra được sự chuyển dịch mạnh mẽ về cơ cấu nguồn nhân lực giữa các ngành kinh tế, giữa các vùng, miền, cụ thể là giảm tỷ trọng lao động nông nghiệp, tăng nhanh tỷ trọng lao động công nghiệp và dịch vụ. Cơ cấu trình độ của nguồn nhân lực cũng được cải thiện đáng kể theo hướng tăng tỷ trọng lao động được lao và lao động có trình độ cao. Tuy nhiên, nếu so với nhu cầu, thì sự chuyển dịch cơ cấu lao động theo trình độ

vẫn diễn ra chậm, đó là nguyên nhân dẫn đến thiếu lao động có trình độ cao, lao động lành nghề ở một số nước ASEAN hiện nay.

**Thứ năm, đẩy nhanh hội nhập kinh tế quốc tế thúc đẩy quá trình phát triển nguồn nhân lực.**

- Tập trung nguồn nhân lực và bằng các chính sách ưu đãi để tạo ra một đội ngũ những người lao động có trình độ cao, có năng lực sáng tạo, có khả năng thích nghi và linh hoạt, tiến tới đáp ứng yêu cầu làm chủ nền khoa học kỹ thuật và công nghệ trong nước.

- Tăng cường hợp tác, trao đổi kinh nghiệm, trao đổi chuyên gia, chuyển giao công nghệ giáo dục- đào tạo bằng cách tăng đầu tư để thành lập các trường đại học quốc gia, đại học chất lượng cao và trao quyền tự chủ cho các cơ sở giáo dục, đào tạo và các doanh nghiệp.

- Cải thiện môi trường đầu tư để thu hút vốn đầu tư ở nước ngoài, đặc biệt là dòng đầu tư trực tiếp để tăng khả năng giải quyết việc làm, đào tạo lao động, tiếp thu kinh nghiệm quản lý và công nghệ cao của các nước tiên tiến.

- Thực hiện chính sách hướng ngoại bằng các giải pháp tăng đầu tư và đẩy mạnh sản xuất hàng xuất khẩu, kết hợp tăng nhanh xuất khẩu lao động để một mặt, tạo ra ngoại tệ phục vụ cho nhu cầu tái đầu tư, nâng cao sức thu hút lao động từ nội bộ nền kinh tế và giải quyết lượng lao động dôi dư; mặt khác, gia tăng nguồn nhân lực đào tạo từ nước ngoài.

- Tăng đầu tư, bao gồm đầu tư từ Ngân sách Nhà nước và đầu tư tư nhân cũng như tài trợ từ nước ngoài để tăng nhanh số lượng sinh viên, học viên, nghiên cứu sinh đến học tập và đào tạo tại các trường đại học danh tiếng trên thế giới./.



## Đúng là y học:

Hai anh chàng nọ xe m Euro về nhà khuya chẳng may gặp dân tổ lái đụng phải, và đều bị gãy tay đứt lìa, cùng được đưa vào một bệnh viện, nên hai người đều được thay những cánh tay mới. Sau một thời gian, nhiều người hỏi han hai bà vợ về kết quả phẫu thuật. Bà thứ nhất vui vẻ nói:

- Tuyệt lắm, từ ngày ghép tay mới đến giờ chồng tôi rất khéo léo trong chuyện xã giao, gặp bất kỳ người nào trong bệnh viện này ông ấy cũng cười toe toét, chào hỏi vồn vã và đặc biệt là liên tục đòi... bắt tay. Chẳng là chồng tôi vừa được thay bởi cánh tay của một nhà ngoại giao nổi tiếng mà.

Còn bà thứ hai giọng lại đượm buồn: - Trời đất hỡi! Khổ thân tôi, sắp tiêu đòi đến nơi rồi! - Có vấn đề gì với anh ấy vậy? - Mọi người cùng lo lắng hỏi.

- Ông ấy thì vẫn bình: thường vậy thôi. - Thế sao chị than thở gì nữa? - Là tôi than cho tôi! Bây giờ tôi mới biết ông ấy được thay bởi cánh tay của một người hành nghề... vất cam trong các quán bar!